



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

雇用保険の教育訓練給付金が拡充！

「専門実践教育訓練給付金」について

◆「専門実践教育訓練給付金」創設

雇用保険の教育訓練給付金が拡充され、10月から新たに、専門性の高い資格取得について、「専門実践教育訓練給付金」が創設されます（2018年度末までの期間限定）。

対象は、厚生労働大臣が指定する、業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする資格取得講座、中長期的なキャリア形成を支援する講座（企業などとの連携により最新の実務知識等を身につけられるよう教育課程が編成されている専門学校[※]の職業実践専門課程、キャリアアップを目的とした専門職大学院）で、対象講座は今後も増える見通しとなっており、支給対象となる社員等も出てくるのではないかと思います。

要件を満たせば、給付率が従来の「一般教育訓練給付金」（費用の20%、上限10万円）よりも大幅にアップします。

◆支給対象者は？

雇用保険に原則10年以上加入している方が利用できます。

◆給付の内容は？

最長3年間にわたって支給され、給付率は費用の40%（上限：1年で32万円）です。

講座修了後に資格や学位を取得して就職すると、費用の原則20%が追加支給され、合計で費用の60%分が支給されることとなります（上限：1年で48万円）。

◆申請手続は？

専門家のキャリア・コンサルティングを受け、受講前にハローワークで手続きを行います。給付金の申請は半年ごとに行い、その都度、講座実施期間が発行する受講証明書等を提出する必要があります。

改正安衛法で義務付けられた「ストレスチェック」に関する Q&A

◆84の「Q&A」

先の通常国会で成立した改正法の1つに「改正労働安全衛生法」(6/25公布)がありますが、これに関連して、厚生労働省から「改正労働安全衛生法 Q&A 集」が公開されました。

改正項目のうち最も影響の大きいものは「ストレスチェック制度の創設」だと言われており、上記「Q&A 集」でも84のうちの36(約43%)を占めています。

◆ストレスチェックに関する Q&A

以下では、Q&A(抜粋)をいくつか見てみましょう。

【全ての事業場が対象となるのでしょうか？】

→ストレスチェックの実施が義務とされるのは、従業員数50人以上の事業場とされており、50人未満の事業場については、当分の間、実施が努力義務とされています。

【全ての労働者が対象となるのでしょうか？】

→ストレスチェックの対象労働者は、一般健康診断の対象労働者と同じく、常時使用する労働者とする予定です。なお、派遣労働者については、派遣元事業主において実施していただくことになります。

【どれくらいの頻度で実施すれば良いのでしょうか？】

→今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ省令で決めていくことにしていますが、健康診断と同様に、1年以内ごとに1回以上実施していただくことを想定しています。

【健康診断のように、実施を外部機関に委託しても問題ありませんか？】

→問題ありません。委託により実施する際には、ストレスチェックの結果を実施者から直接労働者に通知する必要があり、労働者の同意なく事業者には通知してはならないことなどの点に注意してください。

【ストレスチェックは面談形式で行うものですか？】

→労働者の心理的な負担の程度を把握するため、労働者自身が該当する項目を選択するチェックシート方式で行う検査です。面談形式に限ることは想定していません。

【健康診断のように、ストレスチェックを実施した旨の報告を監督署に行う必要があるのでしょうか？】

→ストレスチェックの実施状況を把握するため、事業者には、労働基準監督署にその実施状況について報告していただく仕組みを設けることを考えています。

◆施行予定は来年12月？

今後は、平成27年2月～3月頃に省令・指針等が策定され、平成27年12月までに改正法(ストレスチェックの部分)が施行される予定です。

正社員とパート社員の諸手当の格差はどのぐらい？

◆企業はどんな手当を設けている？

厚生労働省の「平成 22 年就労条件総合踏査」の結果によると、支給企業数が多い順に通勤手当、役付手当、家族手当、技能・技術（資格）手当、住宅手当となっています。

規模に応じて設ける手当の傾向が分かれており、小規模企業では精皆勤手当・出勤手当が多く、大規模企業では住宅手当、調整手当、特殊勤務手当、単身赴任手当、別居手当、地域（勤務地）手当、特殊作業手当を設けるところが多くなっています。

◆正社員とパート社員では付く手当が異なる

独立行政法人労働政策研究・研修機構の「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査」の結果によると、正社員とパート社員では付ける手当に違いが見られます。

どちらも通勤手当と役付手当が上位 2 つですが、正社員では次いで家族手当、技能手当・技術（資格）手当、住宅手当が多いのに対し、パート社員では業績手当（個人、部門、グループ等）、技能手当・技術（資格）手当、精皆勤手当・出勤手当が多くなっています。

◆通勤手当の額はどのぐらいか？

上記の調査結果によれば、通勤手当の 1 人当たり支給額（月単位）は、正社員 12,477 円、パート社員 7,710 円となっています。

支給額について、39.3%の企業が上限額を設けており、その平均額は 34,260 円ですが、上限額に関する規定は大規模企業ほど設けているところが多いという特徴が見られます。

なお、正社員に通勤手当を支給する企業の割合が 89.8%なのに対し、パート社員では 76.4%と差が見られますが、この理由については、（1）交通費がかからない者を採用している（30.2%）、（2）交通費は基本給に含めて支給している（25.8%）、（3）自転車通勤のため算定困難（14.3%）となっています。

来春施行の改正パート労働法では、短時間労働者であることを理由とする不合理な差別的取扱いが禁止されることとなり、通勤手当についても違いを設ける場合には合理的な理由が必要となります。

自社の規定がどうなっているか、一度チェックしてみたいかでしょうか。

『業務マニュアル』作成・活用のススメ

◆今だからこそ必要な『業務マニュアル』

“ゆとり教育の弊害”による新入社員の能力低下、社員の退職・人事異動の場面でのノウハウの断絶、効率的な手順が確立されていないことによる社員間の業務成績のバラツキなど、近年、「技術承継」が大きな問題となっています。このような問題の解決に役立つのが、業務上のノウハウを集約し、マニュアル化した、『業務マニュアル』です。

しかし実際には、そもそも作成されていなかったり、あっても活用されていなかったり、内容の見直しがされていないため現在の職場の方針と合わなくなってしまうたりしている——そんな企業も多いようです。活用できるマニュアルの作成（見直し）が求められています。

◆『業務マニュアル』の目的を明確に

『業務マニュアル』が活用されていないのは、その目的が不明確であり、仕事の成果を高める役割を果たすことができていないからではないでしょうか。

『業務マニュアル』の作成の目的は、一般に次のように言われています。

- (1) 会社や職場の目的・目標を達成する
- (2) 情報や知恵を活用する
- (3) 仕事の効率化、質の向上を図る
- (4) 顧客サービスの向上を図る

「こうした目的を達成するために求められる内容とは何か」を明確にすることができれば、新しく作成する場合も、既存のマニュアルを活用できる形に見直す場合も、以降の作業が楽に進みます。

◆“使われる”マニュアルにするために

『業務マニュアル』の作成・見直しにあたっては、使用される状況を把握することも大切です。

「いつ」「どこで」「誰が」「どのように」使用するのかを明確にイメージして作成すれば、現場で役立つマニュアルとなります。

そのような観点で、作成・見直しを行ってみましょう。

オフィス石野よりひとこと

秋らしさを感じる季節になり、行楽シーズンとなりましたね。

さて先日、とあるご縁からお寺で行うワークショップに誘っていただきました。

数あるワークショップの中で、特に心をひかれたのは「座禅」と「写経」の体験です♪

特に今回入らせて頂いた座禅堂は、尼僧さんたちの修行の場ということで、普段は世俗の人間は入れない場所とのこと。おのずと神聖な気持ちになり、気分も高揚してきます・・・。

しかし「さあ、いざ座禅！」と張り切って足を組もうとした途端、「ぎゃ～、この姿勢ムリで～す！！」。

異常に股関節が固い私には、座禅のポーズは超苦行。雑念との闘いを挑む前に、痛みとの闘いになっ

てしまいました。 ああ、我ながら本当に情けない・・・ でも普段できない貴重な体験でした！