



戸崎事務所便り

令和2年4月号 NO. 368

社会保険労務士・行政書士

労働保険事務組合 ヒューマン・マネジメント協会

ご連絡先: 〒500-8388 岐阜市今嶺2丁目11番10号 : 戸崎 正文

電話 : 058-271-0664 FAX 058-274-4788

ホームページ <https://tozaki-office.com/> E-mail info@tozaki-office.jp

今月のことば

「長所も短所も天与の個性、持ち味の一面。うぬぼれず嘆かず、
それらを活かす道を考えたい」

パナソニック創業者 松下幸之助

－ 今月号の記事から －

- ① 新型コロナウイルス感染症対策で利用可能な厚労省の助成金まとめ
- ② 技能継承がうまくいっている／いっていない企業の特徴
- ③ 就職氷河期世代に限定した求人がハローワーク以外でも可能に

① 新型コロナウイルス感染症対策で利用可能な厚労省の助成金まとめ

◆影響拡大を受け相次いで対策を公表

(3月10日時点)

2月27日になされた政府の休校・自粛要請により、新型コロナウイルス感染症の影響が拡大しています。3月10日に発表された緊急対策第2弾までの内容から、雇用維持・事業継続のために活用できる助成金を紹介します。

◆雇用調整助成金

業種を問わず、受注量が減ったり、行政の要請で事業所を閉鎖したり、労働者が発症したため自主的に事業所を閉鎖したり、労働者が子の世話のため休暇を取得し生産体制の維持等が困難になった等、影響を受ける事業主が対象です。

特例により、直近1カ月の生産指標が前年同期比10%以上減で受給でき、雇用期間6カ月未満の労働者も対象となるほか、過去1年以内に本助成金を受給していても受給できます。支給限度日数も、1年間で100日（3年間で通算150日）の制限とは別枠で受給可能となっています。

助成額は、休業手当、教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向元事業主の負担額の3分の2（大企業は2分の1。1人1日当たり上限8,335円）です。

休業等を実施したのち必要書類を労働局に提出して支給申請を行います。

◆時間外労働等改善助成金〔テレワークコース〕

就業規則等を作成・変更し、2月17日から5月31日までの間にテレワークを新規で導入し、実施した労働者が1人以上いれば対象となります。

助成額は対象経費合計額の2分の1（上限100万円）で、対象経費には、謝金、旅費、借損料、会議費、

雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費があります（パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用は対象外。web 会議用機器、社内のパソコンを遠隔操作するための機器等が対象）。

5 月 29 日までに必要書類をテレワーク相談センターに提出して取組みを実施したのち、7 月 15 日までに支給申請書等を提出します。

◆時間外労働等改善助成金〔職場環境改善コース〕

3 月 25 日までに就業規則に特別休暇の規定を新設・施行すると対象となります（来年度新設予定の「働き方改革推進支援助成金」で 5 月 31 日までの同様の取組みを助成予定ですが、詳細未詳）。

補助率は、4 分の 3（30 名以下かつ対象ソフト・機器等の購入経費が 30 万円を超える場合は 5 分の 4）か 50 万円のいずれか低いほうとなります。

申請は、3 月 13 日までに必要書類を労働局に提出（3 月 14 日以降に交付申請されたものは、4 月以降に交付決定）して取組みを実施したのち、3 月 25 日までに支給申請書等を提出します。

◆小学校休業等対応助成金

小学校等（放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認可外保育施設等を含む）の臨時休校等により、3 月 31 日までの間に子の世話をを行うため労働者（祖父母や里親等含む）に、年次有給休暇とは別に休暇（半休、時間休を含む）を、年次有給休暇取得時同様、有給で取得させると、対象となります。

助成額は、支払った賃金相当額（日額上限 8,330 円）です。

3 月 10 日時点で申請期間や手続きは未定で、詳細が固まり次第厚労省ホームページ等にて公表される予定です。

② 技能継承がうまくいっている／いっていない企業の特徴

◆約 8 割の企業が不安に感じている

ものづくり産業では、約 8 割の企業で将来の技能継承について不安を抱えています。（独）労働政策研究・研修機構の調査によると、大多数の企業では技能継承を重要と認識するものの、うまくいっている企業は半数弱との結果が出ています。

◆技能継承がうまくいっている企業の特徴

そうした中でも、人材の定着がよく、近年の採用がうまくいっている企業は、技能継承もうまくいっていると認識しているようです。そうした企業の特徴としては、若手中心か各世代均等の年齢構成で、先を見越した育成方針があり、その方針が社内に浸透している企業ほど技能継承はうまくいっているとの調査結果が出ています。

数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っており、そうした方針が明確になっている企業ほど、若手人材も採用できるということでしょう。

◆技能継承がうまくいっていない企業の特徴

一方、技能継承がうまくいっていない、あるいは不安を抱えている企業の特徴は次のようなものです。

- ・採用がうまくいっていない
- ・ベテラン中心である。中堅不足である。
- ・技能者育成がうまくいっていない。
- ・人材育成・能力開発の方針がない、浸透していない。

◆若手へのアピール

人手不足が深刻な他業種（例えば運送業）でも、スマホ向けのホームページを作ったり、賃金制度を明確にする、業種の特性に合わせた採用方法にするなどして若手採用の増加に成功した事例があるようです。

ものづくり産業では、最終製品を生産して自社ブランドで販売する企業もあり、若手にアピールする手段として使えそうです。部品を提供するのが主だという企業でも、技術力のブランド化などを行い、自社の魅力をアップすることはできるでしょう。

新型コロナウイルスの影響により、製造業の国内回帰という流れもありそうですので、いま一度、自社の採用について深く考えてみてはいかがでしょうか。

【労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における技能継承の現状と課題に関する調査結果」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/194.html>

③ 就職氷河期世代に限定した求人がハローワーク以外でも可能に

◆ハローワーク以外での求人が可能に

厚生労働省は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部を改正する省令を改正し、2023（令和5）年3月31日までの3年間、就職氷河期世代（35歳以上55歳未満）の安定した雇用を促進するため、年齢層を制限した求人を可能とすることとしました。

また、この改正で同省は、これまで企業が就職氷河期世代に限定した求人を出すことをハローワークにのみ認めていましたが、ハローワークに同様の求人を出すことで、ホームページでの直接募集や求人広告、民間職業紹介事業者への求人申込みなど、さまざまな方法で併用することが可能となりました。

◆求人申込みの要件は？

就職氷河期世代に限定した求人を出す場合には、ハローワークへの求人申込みに加え、以下のいずれにもあてはまる人を雇用するという要件を満たす必要があります。

- ① 35歳以上55歳未満で、不安定な働き方をされている方
- ② 期限を決めない労働契約を締結することを目的とすること
- ③ 職業に就いた経験があることを求人の条件にしない場合に限る

①の「不安定な働き方をされている方」とは、雇入れ日前1年間に正社員として雇用されていない者、かつ、雇入れ日前直近5年間に正社員としての雇用期間が通算1年以下の者や、概ね1年以上、臨時的・短期的な就業を繰り返す、あるいは臨時的・短期的な就業と失業状態を繰り返すなど不安定就労の期間が長い者、非正規雇用の就業経験が多い、あるいは就職後の就労期間が短い者など、安定した就労の経験が乏しい者（正規雇用の在職求職者は除く）であることをいいます。

②については、①の方に安定した雇用を促進することを目的としているためです。

③については、就職氷河期世代で無業の方の募集・採用のため、職業経験の有無を条件とすることは適当ではありません。したがって、「〇〇の経験者募集（優遇）」「〇〇の経験を有する者」といった求人条件を定めることはできません。

これらの要件を満たす求人であれば、応募資格を「年齢不問」とした上で、例えば、「就職氷河期世代で正社員雇用の機会に恵まれなかった方歓迎」などと併記することが可能となっています。

◆助成金を新設

政府が進める「就職氷河期世代支援プログラム」の施策の1つとして、特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用コース）が新設されました。この助成金は、特定求職者雇用開発助成金（安定雇用コース）を拡充したもので、対象労働者の支給要件が緩和されました。中小企業の場合1人当たり60万円が支給されます。

詳細については、以下をご確認ください。【厚生労働省「特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158169_00001.html