



いとう労務経営事務所 便り 【147】

企業のみならず

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1 TEL:0568-95-0041 FAX:0568-95-0044
Email: itotaeko@aqua.ocn.ne.jp HP: <http://www.ito-roumu.jp/>

特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

人材開発支援助成金「人への投資促進コース」新設

◆国民からのアイデアを募集

令和4年4月から、人材開発支援助成金の各コースで要件や助成額等が変更され、新たに「人への投資促進コース」が創設されました。このコースは、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」(令和3年11月19日閣議決定)において、岸田首相が「人への投資を抜本的に強化するため、3年間で、4,000億円の施策パッケージを提供すること」「デジタルなど成長分野への労働移動の円滑化や、人材育成を強力に推進すること」を掲げ、国民からのアイデアを募集して創設されたものです。

◆5つの訓練メニュー

「人への投資促進コース」は、国民から寄せられた「企業の従業員教育、学び直しへの支援」や「デジタル人材などの育成強化」などの提案をもとに、以下の5つの訓練メニューに分かれています。

- ①高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練
高度デジタル訓練(ITスキル標準(ITSS)レベル3または4)、大学院(海外も含む)での訓練を行う事業主が助成対象
- ②情報技術分野認定実習併用職業訓練
IT分野未経験者に対するOFF-JTとOJTの組み合わせ型の訓練を行う事業主が助成対象
- ③長期教育訓練休暇等制度
教育訓練休暇制度(30日以上連続休暇取得)や教育訓練短時間勤務等制度(30回以上の労働時間の短縮および所定外労働時間の免除)を導入し、労働者の自発的な職業能力開発を促進した場合に助成を拡充

④自発的職業能力開発訓練

自発的職業能力開発経費負担制度を定めるとともに、その制度に基づき、被保険者に対して経費を負担する事業主が助成対象

⑤定額制訓練

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能する定額受け放題研修サービス(サブスクリプション)を行う事業主が助成対象

各訓練に関する対象の詳細や支給要件、助成率・助成額、申請書類等については、厚生労働省のパンフレットを参照してください。

【厚生労働省「令和4年度版パンフレット(人への投資促進コース)詳細版】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000922575.pdf>

最低賃金引き上げの影響と対応～日商調査結果から

◆最低賃金引き上げが中小企業に与えた影響は？

日本・東京商工会議所は、全国の中小企業を対象に「最低賃金引き上げの影響および中小企業の賃上げに関する調査」(調査期間:2022年2月7日～28日、回答企業数:3,222社)を行い、その結果を公表しました。昨年10月の最低賃金引き上げの影響とその対応等について調べるものです。調査結果の主なポイントは以下の通りです。

◆最低賃金引き上げによる影響と対応

- 最低賃金を下回ったため、賃金を引き上げた企業(直接的な影響を受けた企業)の割合は40.3%。
- 賃金を引き上げた従業員の属性は、「パートタイム労働者(主婦パート、学生のアルバイトなど)」と回答した企業

の割合が83.4%。

○人件費の増加に対して行った具体的な内容を聞いたところ、「人件費が増大したが対応策がとれない(とれなかった)」とする回答が4割超(42.2%)と最も多い。

○現在の最低賃金額の負担感は、「負担になっている」と回答した企業の割合は65.4%。業種別では、コロナ禍で大きな影響を受けている「宿泊・飲食業」で90.9%と最も高い。

○今年の最低賃金額の改定について、「引き上げるべき」と回答した企業の割合は、前年調査から13.6ポイント上昇して41.7%となり、「引き下げるべき」と「引き上げはせずに、現状の金額を維持すべき」の合計(39.9%)を上回った。

◆2022年度の賃上げは？

また、本調査において、2022年度に「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合は45.8%でした。そのうち約7割(69.4%)が「業績の改善がみられないが賃上げを実施(防衛的な賃上げ)予定」と回答しています。社員のモチベーション向上や人材の確保・採用を目的に、厳しいなかでも賃上げを選択するという傾向がみられました。

【日本商工会議所「最低賃金引き上げの影響および中小企業の賃上げに関する調査」の集計結果について】

<https://www.jcci.or.jp/research/2022/0405160000.html>

週休3日制について

◆政府も導入を後押しする週休3日制度

1週間の休日を3日間にする週休3日制度。社員の育児・介護による離職防止や自己啓発(スキルアップ)時間の確保など、社員が働きやすい環境をつくることは、採用時の制度の魅力アップにもつながります。大手では日本IBM、ヤフー、みずほFG、ユニクロなどが導入しています。

政府も「経済財政運営と改革の基本方針2021」(骨太方針2021、令和3年6月)において「選択的週休3日制度について、育児・介護・ボランティアでの活用、地方兼業での活用などが考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促し、普及を図る。」としています。

◆運用の仕方

運用にあたっては、主に

- ①勤務日が減った分、収入が減る
- ②出勤日の働く時間が増え収入は同じ

③出勤日の働く時間は変わらず収入は同じ

の3つのパターンがあります。

①を採用する企業が多いようです。

◆収入維持が定着のカギ？

転職情報サイト「マイナビ転職」の調べでは、週休3日制の導入について、「仕事量が多いから」「人手不足」などの理由から、約6割が「不可能」と回答しています。

また、週休3日制は、勤務日が1日減るのに比例して収入も減る場合は「利用したくない」が8割弱を占めています。年代別では、20代は収入が減っても「利用したい」が(3割弱)とほかの年代より高く、収入よりも休みを優先する割合が高くなる傾向があるようです。

週休3日制を導入するための対策としては、「業務の効率化」や「上層部の意識改革」「人手を増やす」などの回答(自由回答)が上がっており、生産性向上と人手不足の解消がポイントになるようです。

【マイナビ転職「週休3日制の意識調査」】

<https://tenshoku.mynavi.jp/knowhow/careertrend/09>

黒柴 夢ちゃんから一言



みなさん、こんにちは。

沖縄が梅雨入りしました。
雨の季節がやってきますね。

コロナの習慣でマスクをする
ので、余計気持ちが滅入る
気がします。

梅雨明けと同時に、外でのマスク着用が少し
緩和される日がくると良いですね。