

NEWS

雇用に関する情報（法改正・助成金・雇用情勢など）について、毎月わかりやすくお伝えしていきたいと思っております。

非正規雇用労働者の職業訓練取り組む事業主向け奨励金 「若者チャレンジ奨励金」・「キャリアアップ助成金」創設

まず、下のフローで該当する助成金をご確認ください。

非正規雇用労働者（有期契約労働者、短時間労働者および派遣労働者等）に対する職業訓練をお考えですか？

35歳未満の非正規雇用労働者に正社員転換を目指した訓練を実施する予定はありますか？

YES

若者チャレンジ奨励金（若年者人材育成・定着支援奨励金）をご検討ください！

NO

35歳以上の非正規雇用労働者に訓練を実施する予定ですか？

YES

キャリアアップ助成金（人材育成コース）をご検討ください！

※健康・環境・農林漁業分野等の事業を営んでいる方は、「非正規雇用労働者育成支援奨励金（日本再生人材育成支援事業）」をご検討ください。

1. 若者チャレンジ奨励金（派遣先事業主活用型）について

■ 若者チャレンジ奨励金（派遣先事業主活用型）とは？

紹介予定派遣で受け入れる35歳未満の派遣労働者を、自社の正社員として雇用することを前提に、派遣先事業所内での実習（OJT）と座学（Off-JT）を組み合わせた訓練（若者チャレンジ訓練）を実施する派遣先事業主に奨励金を支給します。

＜支給される奨励金＞

訓練奨励金	訓練実施期間に訓練受講者1人1月当たり15万円
正社員雇用奨励金	訓練終了後、訓練受講者を正社員として雇用した場合に、1人当たり1年経過時に50万円、2年経過時に50万円（計100万円）

- ◆ 奨励金の支給を受けようとする派遣先事業主は、紹介予定派遣に係る労働者派遣契約を締結する派遣元事業主と共同で訓練の実施計画を作成する必要があります。
- ◆ 派遣先事業主と紹介予定派遣に係る労働者派遣契約を締結する派遣元事業主と、期間の定めのある労働契約を締結する者

【若者チャレンジ奨励金（若年者人材育成・定着支援奨励金）について】

「若者チャレンジ奨励金」には、ご紹介している派遣先事業主活用型のように紹介予定派遣を利用するもの他、事業主が、正社員としての雇用経験などが少なく職業能力形成機会に恵まれない35歳未満の若者を、新たに有期契約労働者として雇い入れて訓練を実施する場合と、既に有期契約労働者等として雇用している若者に訓練を実施する場合にも活用することができます。各種要件は、「派遣先事業主活用型」とほぼ同様ですが、訓練期間が3ヶ月以上2年以下であることとされています。

＜注＞この奨励金は平成25年度末までの時限措置です。また支給額が予算額に達する見込みとなった時点で、申請の受付が中止されます。早めにご利用ください。

■ 若者チャレンジ訓練の対象者は？

35歳未満の若者であって、以下のいずれにも該当する者

- ★ 過去5年以内に訓練を実施する分野で正社員としておおむね3年以上継続して雇用されたことがない者などであって、登録キャリア・コンサルタントにより、若者チャレンジ訓練へ参加することが適当と判断され、ジョブ・カードの交付を受けた者
- ★ 派遣先事業主と紹介予定派遣に係る労働者派遣契約を締結する派遣元事業主と、期間の定めのある労働契約を締結する者

■ 若者チャレンジ訓練の主な要件

- (1) 訓練内容・・・自社内での実習（OJT）と座学（Off-JT）を組み合わせた訓練であって、全体の訓練時間にOJTの占める割合が1割以上9割以下であること。
- (2) 訓練時間・・・1ヶ月あたりに換算した訓練時間数が130時間以上であること。
- (3) 訓練中の労働条件・・・訓練受講者の訓練期間中の主要な労働条件（就業時間及び休日）が訓練受講者を正社員として雇用する場合と同じであること。
- (4) 訓練期間・・・3ヶ月以上6か月以下で、紹介予定派遣の期間内であること。
- (5) カリキュラム・・・実習（OJT）と座学（Off-JT）のそれぞれについて、訓練科目名、実施内容、実施時間等が明確に示された訓練カリキュラムを作成すること。
- (6) ジョブ・カード・・・ジョブ・カード様式4（評価シート）を作成し、それによって訓練受講者の職業能力の評価を行うこと。

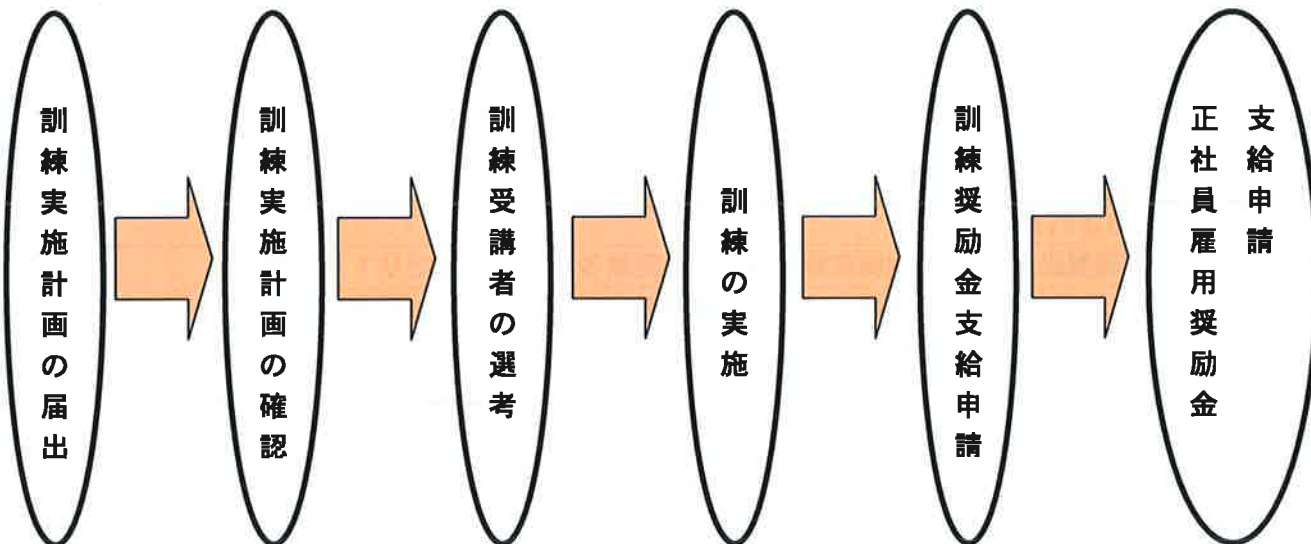
※訓練計画の作成について

奨励金の支給を受けようとする派遣先事業主は、上記の要件等に該当する訓練の実施計画を、派遣元事業主と共同で作成し、労働局長の確認を受けた上で、その計画に基づき訓練を実施する必要があります。

■ 訓練実施期間中の取組み

訓練受講者は、訓練実施期間中に毎日、その日に受講した訓練の内容を報告する日誌（訓練日誌※右図）を作成する必要があります。

■ 手続の主な流れ



記入例 1-14号 OJT実習状況報告書（訓練日誌） (社中 様)

1 派遣元・派遣先	2 訓練の受講者												
3 訓練時間数 時間 分													
4 実施日	5 実施内容等												
日	<table border="1"> <tr> <th>訓練実施時間</th> <th>時 分 ~ 時 分</th> <th>受講時間数</th> <th>時間 分</th> </tr> <tr> <td>実施した内容</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>受講者の 名前・感想</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	訓練実施時間	時 分 ~ 時 分	受講時間数	時間 分	実施した内容				受講者の 名前・感想			
訓練実施時間	時 分 ~ 時 分	受講時間数	時間 分										
実施した内容													
受講者の 名前・感想													

【紹介予定派遣とは？】 紹介予定派遣は、許可基準の改正によって2000年末から許容され、2004年の派遣法の改正によって法律上の制度となりました。派遣会社は、職業安定法に基づく許可を受けるか届出を行えば、労働者派遣の開始前または開始後に、当該派遣に係る派遣労働者および派遣先について職業紹介を行うことができ、また、派遣の終了前に派遣先が当該派遣労働者の採用内定を行うことができます（派遣法2条6号）。**紹介予定派遣の場合には、派遣先による派遣労働者の事前面接など、派遣先が派遣前に派遣労働者を特定する行為を行うことも認められます（同26条7項）。**

この紹介予定派遣という方式が幅広く普及すれば、採用内定や試用期間についてのトラブルが減り、円滑な労働契約の締結、安定した雇用の実現につながる事が期待されます。

2. キャリアアップ助成金について

■ キャリアアップ助成金とは

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、これらの取組を実施した事業主に対して包括的に助成（正規雇用への転換、人材育成、処遇改善など）する制度です。「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」に沿って、**事業所ごとに①「キャリアアップ管理者」を配置した上で、②「キャリアアップ計画」（人材育成コースは職業訓練計画を含む）を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主が対象となります。**

■ キャリアアップ助成金各助成コースの概要

コース名	助成内容	助成額（ ）内は大企業の額
正規雇用等 転換 (注1)	正規雇用等に転換または直接雇用（以下「転換等」という。）する制度を規定し、有期契約労働者を正規雇用等に転換等した場合に助成	①有期→正規：1人当たり40万円（30万円） ②有期→無期：1人当たり20万円（15万円） ③無期→正規：1人当たり20万円（15万円） <1年度1事業所あたり10人まで> ※対象者が母子家庭の母または父子家庭の父の場合、1人あたり①10万円、②5万円、③5万円を加算
人材育成	有期契約労働者等に ・一般職業訓練（Off-JT）または ・有期実習型訓練（ジョブ・カードを活用したOff-JTとOJTを組み合わせた3～6ヶ月の職業訓練を行った場合に助成	Off-JT（1人当たり） 賃金助成：1h当たり800円（500円） 経費助成：上限20万円（15万円） OJT（1人当たり） 実施助成：1h当たり700円（700円）
処遇改善	すべての有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを改定し、3%以上増額させた場合に助成	1人当たり1万円（0.75万円） ※「職務評価」の手法を活用の場合、1事業所あたり、10万円（7.5万円）上乘せ
健康管理	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を規定し、延べ4人以上実施した場合に助成	1事業所あたり40万円（30万円）
短時間正社員 (注2)	短時間正社員制度を規定し、労働者を短時間正社員に転換・新規雇入れした場合に助成	1人当たり20万円（15万円） ※対象者が母子家庭の母または父子家庭の父の場合、1人当たり10万円加算
パート労働時間延長(注3)	有期契約労働者等の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長した場合に助成	1人当たり10万円（7.5万円）

(注1) 1. 「正規雇用等」とは、「正規雇用または無期雇用」をいいます。

2. 派遣労働者の場合、派遣元事業主で転換または派遣先の事業所で直接雇用される場合に助成します。

3. 無期雇用への転換等は、通算雇用期間3年未満の有期契約労働者からの転換等であって、基本給の5%以上を増額した場合に限ります（5%の算出方法は、標準的な方法を設定した上で柔軟に対応）。なお、短時間正社員に点検した場合は、対象外となります（短時間正社員コースにより助成）。

(注2) 主にワーク・ライフ・バランスの観点から正規雇用労働者を短時間性社員に転換するケースや、短時間労働者を短時間正社員に転換するケースなどを想定しています。

(注3) 社会保険の適用基準を満たす労働時間まで延長し、労働者の能力のさらなる活用につなげることを目的としています。

■ キャリアアップ計画とは

「キャリアアップ計画」とは、有期契約労働者等のキャリアアップに向けた取組みを計画的に進めるため、事業主の方々のおおまかな取り組みのイメージ（対象者、目標、期間、目標を達成するために事業主が講ずる措置）をあらかじめ記載するものです。**キャリアアップ計画は当初の予定を記載するものであり、随時変更ができます（要届出）。**

求人・雇用の基礎知識（その4）

【応募者も企業を見ている】

求人広告を出しました。応募者にはどのような点に気をつけて対応したらよいでしょうか？

応募者の多くは、まず電話で、応募の仕方や面接の日時などを問い合わせてきます。インターネットの求人サイトやホームページでの求人も増えていますが、それでも電話で問い合わせる人はまだまだ多いようです。電話は、お互いに相手がどのような状況で話しているかわからず、声だけの印象にとらわれがちになります。選考する側も応募者も相手の電話対応によっては悪いイメージを作り上げてしまうかもしれません。応募者の電話に対しては、どんな場合でも丁寧に受け、必要事項を要領よく簡潔に説明、返答することが必要です。横柄な言葉遣いや物腰は企業の姿勢を問われ、また、よい人材を逃すことにもつながります。そうならないためにも、求人広告を出したら、応募電話に対応する担当者を決めておくとよいでしょう。担当者は、募集条件（求人広告の内容）、面接日時、場所、応募方法等の必要事項を把握し、また、想定される問い合わせへの対応も準備しておかなければなりません。社員数が少なく特に担当者を決められない場合は、全員が同じレベルで対応できるよう準備しておく必要があります。

すでに採用する人が決まってしまった場合でも、面倒がらずに「ご応募ありがとうございます。せっかくお電話をいただきましたが、決まってしまいました。」と丁寧に断りしてください。たまたま電話に出た社員が曖昧な回答をしてトラブルになることもまれではありません。担当者が不在の場合の対応を決めておくことも重要です。

不採用になった人も、いつ御社のお客様（消費者）となるかわかりません。このことを念頭において対応するようにしましょう。来月は、最近増えてきた求人サイトや自社のホームページで応募してきた方への電話対応以外の対応についてお話ししたいと思います。

<こんな断り方や言い方はトラブルのもとです>

- ★「女性（または男性）は採用していない」
→男女雇用機会均等法違反となります。
- ★「『未経験者歓迎』と求人広告に表記しているのに『経験者優先です』」
→広告表記と矛盾します。
- ★「まだ採用する人が決まっていないのに『もう決まりました』」
→便宜上の断り文句のつもりでも、あとで大きなトラブルになりかねません。
- ★「××歳までです」
→合理的な理由のない年齢制限は雇用対策法違反となります。
- ★「横柄な電話対応」
→面接の約束をしても、応募者が恐がっていくのをやめるケースもあります。

このまま FAXでご返送下さい

貴社名			
ご住所	〒		
所属部署/役職			
お名前(フリガナ)			
TEL		FAX	
お問い合わせ	<input type="checkbox"/> もっと詳しい話を聞きたい <input type="checkbox"/> 過去のパートナーニュースが欲しい ()		

株式会社 つくば電気通信

〒300-0061 茨城県土浦市並木4-4-46

TEL : 029-835-6202 FAX : 029-835-6900