

5

特集
1

精神・発達障害者／新規高卒者／外国人 採用を成功させる実務ノウハウ

▶ 精神・発達障害者 ⑥

株式会社パソナハートフル 取締役常務執行役員 坂口 亨

▶ 新規高卒者 ⑫

社会保険労務士 五十川 将史

▶ 外国人 ⑮

特定社会保険労務士・特定行政書士・キャリアコンサルタント 橋本 裕介

▶ アンコンシャスバイアスを排除する 採用の進め方 ⑳

一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所 認定トレーナー・
精神保健福祉士・公認心理師 森 和美

29

特集
2

雇用・労働総合政策パッケージ による助成金活用の実務

社会保険労務士法人アンブレラ

38

ハラスメント

SOGIハラの実態と判断基準～問題となる言動や措置とは～

弁護士 森 伸恵（レイ法律事務所）

46

給与・手当

「インフレ手当」の検討ポイントと実務上の注意点

社会保険労務士 佐佐木 由美子

50

企業年金

退職時に要注意！

「放置年金」問題に対して企業ができること

社会保険労務士 谷内 陽一（第一生命保険株式会社）

54

個人情報

データマッピングによる従業員等の個人情報取扱いの実務

個人情報保護委員会事務局 企画官 大星 光弘
個人情報保護委員会事務局 参事官補佐・弁護士 木村 一輝

60

休憩時間

休憩時間に関する実務相談Q & A

～労働時間該当性、自由利用の問題～

弁護士 小山 博章（第一芙蓉法律事務所）
弁護士 高木 美咲穂（第一芙蓉法律事務所）

66

安全衛生

職場の休憩スペースにまつわる法的知識と周辺知識

株式会社健康企業 代表取締役 医師・労働衛生コンサルタント 亀田 高志

連載

70 経済学で考える人事労務・社会保険

第37回 年金支給開始年齢の引上げ

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏

76 重要用語から労働問題を考える キーワードからみた労働法

第188回 所持品検査

神戸大学教授 大内 伸哉

86 人的資本経営 実践・開示への実務対応

第2回 人材版伊藤レポートのポイント

弁護士 堀田 陽平 (日比谷タックス&ロー弁護士法人)



92 変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！ 労働判例の読み方

第39回 プライベートでの飲酒運転と懲戒権の行使

弁護士 光前 幸一

96 PMIと人事労務

第9回 人材育成とPMI

社会保険労務士 猶木 貴彦 (社会保険労務士法人MRパートナーズ)
社会保険労務士 高木 暁子 (社会保険労務士法人MRパートナーズ)

100 従業員と揉めないための労務トラブル想定問答

第22回 パワハラ対応 (12)

弁護士 岸田 鑑彦 (杜若経営法律事務所)

相談室

104 労働基準法

解雇理由証明書の不交付と損害賠償責任

弁護士 岩本 充史

105 労働契約

退職の意思表示と撤回

弁護士 野口 大

106 就業規則

試用期間の延長

弁護士 金澤 康

107 社内規程

稟議規程

弁護士 岩出 誠

108 多様な働き方

産後パパ育休中の就業

弁護士 石崎 裕美子

109 ハラスメント

相談対応への信頼性を高める

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

110 メンタルヘルス

メンタルヘルス不調の再発予防

精神科産業医 西上 貴志 (あすか産業医事務所)

111 労働・社会保険の手続き

難民認定申請中の外国人を雇用する場合の
労働・社会保険の手続き

特定社会保険労務士 奥村 広美

112 業務の効率化

ToDoリストは習慣化して更新

社会保険労務士 安部 敏志

113 労務に関わる税務

社宅を役員に貸与した場合の取扱い

税理士法人 山田&パートナーズ 日馬 光

※読者プレゼントはP114に掲載しておりますので、
読者アンケートにご協力ください。

※116 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

会員
限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧いただくと、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

特集1

精神・発達障害者 新規高卒者／外国人

採用を成功させる 実務ノウハウ

人手不足の中で採用に苦慮している企業も少なくありません。本特集では、採用活動の中でも特に事前の知識が必要になる「精神・発達障害者」、「新規高卒者」、「外国人」についての募集・採用のポイントを解説します。併せて、昨今注目のアンコンシャスバイアスを排除する採用活動（ブラインド採用）の手法についても紹介します。

これらの採用活動においては、行き当たりばったりの対応は通用しません。確実に要点を押さえて失敗しない採用活動を目指しましょう。

▶精神・発達障害者

P6

株式会社パソナハートフル 取締役常務執行役員 坂口 亨

▶新規高卒者

P12

社会保険労務士 五十川 将史

▶外国人

P18

特定社会保険労務士・特定行政書士・キャリアコンサルタント 橋本 裕介

▶アンコンシャスバイアスを排除する 採用の進め方

P24

一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所 認定トレーナー・精神保健福祉士・公認心理師
森 和美

採用を成功させる実務ノウハウ

精神・発達障害者

株式会社パソナハートフル 取締役常務執行役員 坂口 亨

1 精神障害者・発達障害者の雇用が増加

第二次世界大戦敗戦後、多くの傷痍軍人や戦傷病者が身体に障害を負い、戦後復興の社会的な課題となっていました。昭和22年に「身体障害者職業安定要綱」が制定され、またILO（国際労働機関）による国際的動向、高度経済成長による人手不足を背景に、身体障害者の雇用を進めるべく昭和35年に「身体障害者雇用促進法」が制定されました。当時は身体障害者のみが対象でしたが昭和62年に「障害者雇用促進法」と改名され、昭和63年に知的障害者が、平成18年には精神障害者（発達障害者を含む）が実雇用率の算定に加えられました。

近年、法整備が進み障害者雇用も加速度的に増加してきました。厚生労働省が発表した最新（令和4年）の障害者雇用数を見ると、半数以上を身体障害者が占めていますが、知的・精神・発達障害者の伸びが著しいことがわかります（図表1）。

現在の障害者の数は身体436万人、知的109.4万人、精神が419.3万人となっています。障害者雇用の半数以上を占める身体障害者は高齢化が進んでおり、65歳以上の人が全体の約7割で、18歳～49歳のヤング・ミドル層は約1割となっています。その一方で精神障害者は25歳～54歳の人約4割となっており、応募者の中に身体障害者が少なく精神・発達障害者が多いという理由がおわかりいただけるでしょう。しかし、

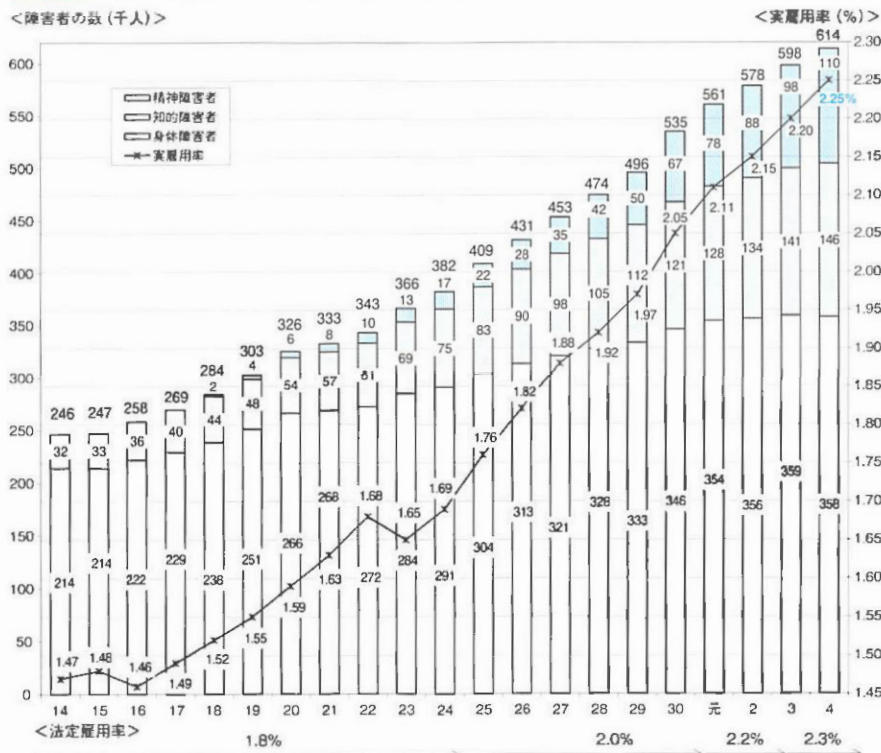
精神・発達障害者は雇用実績が少ない、障害特性や配慮事項がわかりづらいという理由で、採用を躊躇している企業もまだまだあります。これからの雇用の中心は精神・発達障害者になっていくことは図表1からも明らかですので、企業は社内理解促進、面接・採用ノウハウの蓄積、受入れ態勢の整備、特性に合った業務創出、職場定着のための支援策を習得する必要があります。安定した雇用の継続につなげていく必要があります。

2 募集

(1) 応募者に合わせてポジションを作っていく

企業の担当者より「〇〇の有資格者で□□の経験がある障害者を採用したい」という話を聞くことがあります。しかし、企業が求める「仕事に合った障害者」を探すことは難しく、また「企業が求めていること」と「本人ができること」のギャップでミスマッチが起きやすくなり、それが離職の原因となることがあります。精神・発達障害者が中心となりつつある現状の障害者雇用の場では、求人ポジションに合う障害者を探すのではなく、応募者の障害特性に合った、配慮事項に合わせた業務を会社が用意できるかという発想で採用を進めていく必要があるでしょう。

図表1 民間企業における障害者の雇用状況



（出典：厚生労働省 令和4年障害者雇用状況の集計結果）

（2）多くの障害者が求職登録をしている「ハローワーク」から採用

採用ルートとして一般的なのは、ハローワークへの求人の申込みです。ハローワークには、障害者の就職を専門にサポートする「専門援助部門」があり、相談できる専門家がいることから多くの障害者が求職登録をしています。企業はハローワークに求人票を出すことで、より多くの人に自社の求人情報を広く知ってもらい応募者を増やすことができます。障害者に合わせた福利厚生制度（通院休暇など）がある場合は、記載しておいたほうがよいでしょう。

なお、求人票は、仕事のイメージをより掴んでもらうために細かな業務内容、必要な経験・スキルを記載するのが一般的ですが、業務詳細が決まっていない場合は「事

務補助業務、ファイリング、PC操作など」と汎用性を持たせた内容にし、応募者の希望や障害特性を確認しながら、どのような業務なら任せられるかを考えていくと、マッチング率は高くなります。

3 面接・採用

（1）面接では「現在できること」を聞く

精神障害者の中に多い、うつ病、双極性障害などの“気分障害”、社会不安障害、パニック障害などの“神経症性障害”は、ストレスが起因して発症するといわれている中途障害です。そのため、発症前は健常者として就労していた経験のある人は多くいます。

しかし、発症前に業務経験があるからと

いって今も同じようにできるかはわかりませんし、その仕事が原因で発症したとなれば、同じ業務を任せたら悪い影響が出る可能性もあります。よって、面接の際は発症後の「現在できること」を中心に話を聞いていき、本人の障害特性や配慮事項を確認しながら「どのような業務なら任せられるか」を探っていくことが大切です。

また、企業の担当者より「面接時に、障害のことについてどこまで聞いてよいか」という質問をよく受けます。障害に関することはとてもセンシティブなものですので、本人の同意を得たうえで、質問をしていく必要があります。その際、障害について聞くのは、受入れ態勢の整備、配慮事項を確認するためであることを伝えると、応募者も安心して答えてくれるでしょう。

そして、最低限、「障害に関する自己理解」、「得意な業務、苦手な業務」、「支援機関の利用状況」の3項目は確認したほうがよいでしょう。

まず、1つ目の「障害に関する自己理解」は、調子が悪くなった際に自分自身で対処できる術（服薬など）を持っているか、職場に求める配慮事項（定期的な休憩など）がわかっているか、の確認になります。自分自身の障害をどのように理解しているか、障害受容ができているかは、採用時の判断ポイントになります。

2つ目の「得意な業務、苦手な業務」を聞くことは、どのような業務なら任せられるかを判断する基準となります。就労経験のない人の場合には「得意な業務」という聞き方ではなく、「好きなこと」や「向いていると思う作業」などに置き換えるとイメージが付きやすいかもしれません。

3つ目の「支援機関の利用状況」の確認は、外部の支援機関がついていれば、採用した後の就労面や生活面のバックアップを

してもらえると考えることができるからです。また、応募者によっては、自分自身の障害特性や配慮事項をまとめた「自己紹介シート」などを作っていますので、本人からの提出があれば、面接時に確認しながら話を聞いていくとよいでしょう。

(2) 職場実習を経て採用

就労移行支援事業所は企業等で働きたいという障害者に対し、働くために必要な知識と能力を高めるために職業訓練を行う機関で、最長2年間の訓練によって就労へと導きます。全国に3,000カ所以上の事業所があり、「気分障害の利用者が多い」、「発達障害者に特化した訓練を行っている」など様々な特色があります。HPにアクセスすれば訓練や支援の内容などが確認できますので、自社の求人にあった事業所に求人の相談をするとよいでしょう。

なお、就労移行支援事業所は、利用者（障害者）の職場実習の受入れ先を探す役割も担っていますので、実習の受入れ先となってくれる企業、特に採用ニーズのある企業は歓迎されます。職場実習は企業にとっても、障害者の受入れ、コミュニケーションの取り方を体感することができ、採用後のイメージをつかむことができます。また、障害者本人は、就労移行支援事業所の訓練で習得したスキルを実際の就労現場でどの程度生かせるのかを知ることができ、うまくできれば自信につながったり、新たな課題に気がついたりすることができるため、双方にメリットがあります。

就労移行支援事業所の指導員や支援員は日々の訓練の中で利用者（障害者）の特性を把握し、就労できる力が備わっているかを見極めていきますので、企業の採用ニーズに合わせて適切な利用者を紹介してくれる可能性が高いかもしれません。

精神・発達障害者の雇用が伸びている中で、“職場実習の有用性”が取り沙汰されているのは、離職理由の上位に「職場の雰囲気・人間関係」が挙がっているからです。入社前に職場実習にて職場の雰囲気や社員同士の関係性を知ること、自分に合った会社かを判断してもらうことができ、それがその後の職場定着につながっていきます。

4 職場定着

(1) 職場定着が最重要ポイント

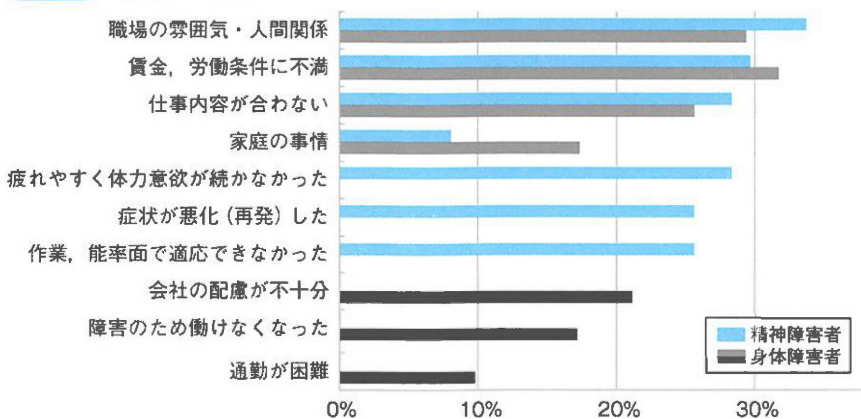
人事担当としては、障害者を採用したことで雇用率も上がり「目的達成！」と一安心しているかもしれませんが、障害者雇用の最重要ポイントは「職場に定着させ戦力として活躍に導いていくこと」にあります。しかし、精神・発達障害者の雇用は増加しているものの、職場定着率が低いという現状があります。就職して3カ月後で約3割が、1年後には約半数が退職しています。この状況が続くと職場では「教えてもすぐに辞めてしまう」というイメージが浸透し、その後にそれを払拭することは容易ではあ

りません。ですので、**図表2**の「離職の理由」を再度振り返り、その離職につながる懸念事項をなくしていくことが大事です。

精神・発達障害者の離職理由のトップは、「職場の雰囲気・人間関係」です。職場実習を経て採用した障害者は、職場の雰囲気を体感したうえで入社を決めているわけですので、この点は理解したうえで入社していると考えられます。しかし、実習の数日間ですべてのことがわかるわけではありません。以前、体調不良だと連絡があり1週間休んでしまった社員がいました。入社後に面談を行ったところ、他の社員が指導を受けているところを見て、過去の経験を思い出しすぎてしまい気分が不安定になってしまった、とのことでした。周囲にいる障害者が不安に思い心を病んでしまうこともあります。「本人に対して言っているのではないから」ではなく、管理者の言動や行動により、職場全体の雰囲気・人間関係の悪化につながらないように配慮が必要です。

2番目の離職理由である「賃金・労働条件に不満」は就労条件の話であり、職場ですぐに解決できるものではありません。そのため、本人とも話し合い、相互で妥協点を見出していくことが必要となります。た

図表2 離職の理由



(出典：厚生労働省 平成25年度障害者雇用実態調査)

だ、賃金・労働条件が不満だということは、「正当に評価されていない」と感じていることの裏返しとも考えられますので、評価していることを伝え、承認欲求を満たしてあげることが賃金以上のモチベーションアップにつながるかもしれません。

3番目の「仕事内容が合わない」「疲れやすく体力意欲が続かなかった」は、任せた業務が「得意分野ではなかった」、「無理をしないと続けることができなかった」などの事情があったと考えられます。仕事に関するこれらの問題は職場での面談では表面化しづらく、支援機関に登録している人であれば支援者に面談を行ってもらい、本人の内面や希望を探ってもらうことが重要です。

(2) 仕事上の悩みを聞き出す定期面談

障害者の就労支援で一番大切なのは、本人の内面や悩みを早く知り対処していくことで、そのための技法としてよく使われるのが「定期面談」です。定期面談は本人のことをよく知る職場の上司が聞き役を行うことが多く、即断即決して解決に導くことができるというメリットがありますが、「いつも気を使ってくれている上司だからこそ、心配させたくない」「評価が下がるかもしれない」という本音を聞くこともあります。そのため、たまには部署の先輩、別部署の面倒見の良い社員、支援機関の支援者が行くと、多方面の情報を集めることができ、様々な支援策を考えるきっかけにもなります。

また、面談時に「最近仕事はどうか」、「何か困ったことはありませんか」という漠然とした質問をすると、「大丈夫です」、「問題ありません」という大雑把な答えが返ってきがちです。「業務の量は多いか少ないか」、「業務指示は的確かわかり辛い

か」、「職場に苦手な人はいるかいなか」というように、質問の意図を明確にすると相手も答えやすくなります。特に発達障害者は障害の特性上、相手の意図を汲んで回答するのが苦手ですので、具体的に聞いていくと本音が聞き出しやすいです。そして、面談前に事前にヒアリング項目を記したシートを渡しておき、その場に持ってきてもらえば、本人も時間をかけて頭の中を整理することができます。ポイントの一つとして、不調になると眠れない・寝つきが悪いなどの影響が出ますので、睡眠状況は体調のバロメーターとして確認することをお勧めします。

そして、面談の場所にも工夫が必要です。「会議室や応接室だと緊張してしまう」という人もいますので、人気のない時間帯の休憩室などリラックスできる場所で行うのも効果的です。正面に座られると話しづらいというケースもありますので、横並びや90度の角度で話をするほうが話しやすい場合もあります。

(3) 業務指示は細かく丁寧に

「今から外出するので、この資料を3部コピーして、クリアファイルに入れておいて」と指示したとしましょう。指示者は「取引先に持っていく資料なので、カラーでコピーして、新しいファイルに入れてくるだろう」と考えるかもしれません。「外出する＝取引先に行く」、「取引先に渡すのだからカラーでコピーを取り、新品のファイルに入れてくるのは当然」という発想かもしれませんが、指示された側は「カラーなのか白黒なのか、ファイルには3部ごとに入れるのか、古いファイルでもよいのか」と疑問点ばかりが残ります。社会性が乏しく、その場の状況把握が苦手で自分に自信がなく、質問することを躊躇する障害者も多く

雇用・労働総合政策パッケージ による助成金活用の実務

社会保険労務士法人アンブレラ

1 「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージによる助成金

令和4年10月28日、厚生労働省より「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージの内容が発表されました（令和5年1月17日更新）。

ここ2～3年は、コロナ禍に伴う雇用維持や雇用と暮らしの安定などのための喫緊の支援が多く行われましたが、コロナ禍の長期化に伴い、人手不足の問題や多様な働き方へのニーズが再度あらわれ始めています。

こういった現状に加え、年々求められている賃金上昇の仕組みづくりを組み合わせた

「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージでは、「労働者の賃上げ支援」、「人材の育成・活性化を通じた賃上げ促進」や「賃金上昇を伴う円滑な労働移動の支援」といった政策の中で、各種助成金の活用も推進しています（図表1）。

本稿では、本パッケージで推進されている助成金の中から、比較的中小企業が活用しやすい助成金をピックアップしてご紹介していきます。

2 「労働者の賃上げ支援」に関する助成金

業務改善助成金、働き方改革推進支援助

図表1 「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージで紹介されている助成金一覧

「労働者の賃上げ支援」

- ・業務改善助成金
- ・働き方改革推進支援助成金
- ・キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

「人材の育成・活性化を通じた賃上げ促進」

- ・産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）
- ・産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース（仮称））
- ・人材開発支援助成金（人への投資促進コース）
- ・人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）
- ・キャリアアップ助成金（正社員化コース）

「賃金上昇を伴う円滑な労働移動の支援」

- ・労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）
- ・中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）
- ・特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）

成金、キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）が掲載されています。こちらの中から業務改善助成金についてご紹介します。

業務改善助成金（通常コース）

拡充

30人未満の事業者への助成額の引上げや助成対象となる経費の拡充などがなされました。また、申請期限も令和5年3月31日まで延長されました。申請期限はさらに延長される可能性もあります。

【助成金の概要】

本助成金は、中小企業・小規模事業者の賃金の底上げと生産性向上を図ることを目的とした助成金です。具体的には、事業場内で設定されている最も低い賃金（「事業場内最低賃金」）の引上げと生産性向上のための設備等の導入をした場合に、支給申請することができます。

本助成金は生産性向上のための設備等の導入にかかる費用の一部が支給される仕組みになっており、「事業場内最低賃金」の金額、「事業場内最低賃金」の引上げ金額および賃金を引き上げる従業員数に応じて設定されている助成率と助成上限額により助成額が決定されます。

【助成率と助成上限額】

助成率と助成上限額は図表2、図表3の通りです。従業員数が30人未満の中小企業・小規模事業者に限り、助成上限額の引上げが行われました。

図表2 業務改善助成金の助成率

事業場内最低賃金の額	助成率
870円未満	90%
870円以上 920円未満	80% (生産性要件：90%)
920円以上	75% (生産性要件：80%)

図表3 業務改善助成金の助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			拡充前	拡充後 ※従業員数30人未満の 事業者に限る
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上(※)	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上(※)	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上(※)	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上(※)	600万円	600万円

※10人以上の区分は特例事業者が対象。

【助成金申請の注意点】

賃金の引上げと設備投資を行ったすべての中小企業・小規模事業者が支給申請できるわけではなく、「事業場内最低賃金」と「地域別最低賃金」（最低賃金法にて都道府県ごとに定められている最低賃金）との差額が30円以内である企業が対象となるため、給与水準の高い企業については、本助成金を申請することはできません。

なお、事業場規模100人以下とする要件は廃止されました。

本助成金を支給申請していくにあたっては、事前に作成する「助成金交付申請書」に記載する「業務改善計画」と「賃金引上計画」にて、生産性向上のために導入する設備等と「事業場内最低賃金」について、あらかじめ検討しておく必要があります。

生産性向上のために導入する設備等については、「助成金交付申請書」を作成する段階で、あらかじめ2社以上の業者から見積りを取り、見積金額の低い業者を選定しておく必要があります。ただし、「助成金交付申請書」作成の段階で行うのは選定までであり、選定した業者からの購入や契約締結に関しては「助成金交付申請書」の審査・承認を経て交付決定が下りてからでないと行うことができませんので、導入スケジュールについては慎重に検討しておく必要があります。

導入することによって業務・作業効率が期待できる旨が「業務改善計画」に具体的に記載されているか、取り寄せた見積書の内容とあわせて適当であるかどうかのポイントとなります。

【助成金申請事例】

導入可能な設備の具体的な事例としてよく見られるのは、製造等の過程で手作業で行っているものを機械設備の導入で自動化し作業効率を図る、POSレジシステム等の

導入で清算業務の時間短縮や顧客の回転率上昇を図るといったもので、製造業、卸売・小売業、飲食業やサービス業など幅広い業種で活用が期待できる助成金になります。

機械設備やシステムの導入だけでなく、コンサルティングや人材育成・教育訓練なども対象となりますので、先に述べた業種以外でも活用が期待できます。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により売上などが減少した事業者や原材料費の高騰などで利益率が減少した事業者（「特例事業者」）については、機械設備やシステムの導入などに関する費用については自動車やパソコン・スマホ・タブレットなども助成対象として認められるようになり、さらに導入あたって発生する経費（「関連する経費」）についても助成対象となるなどの拡充が行われていますので、導入を検討できる設備等の幅も広がっています（次ページ図表4）。

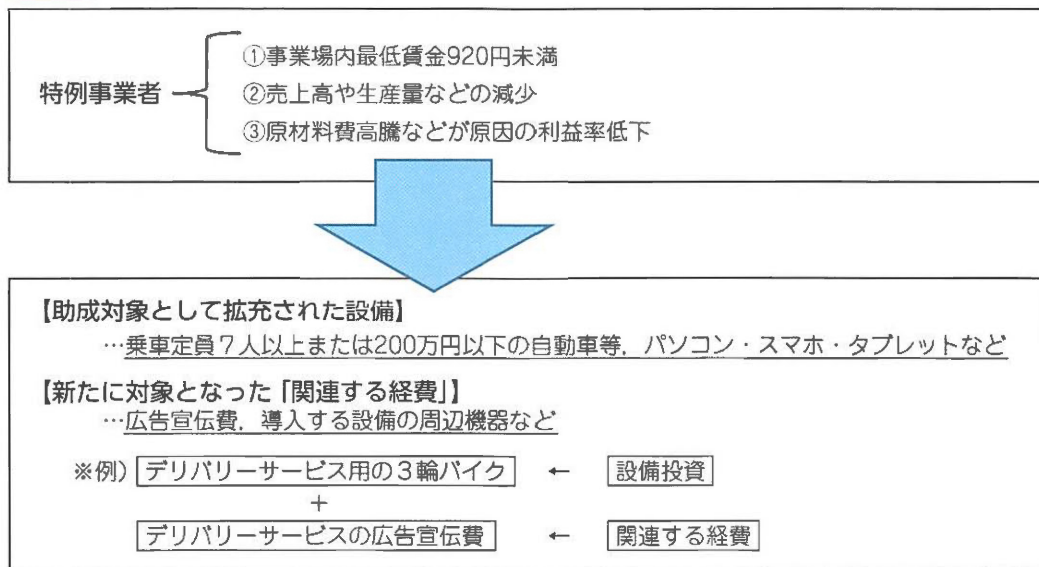
現状の給与水準が「地域別最低賃金」に近く、給与水準を上げていきたいと考えている企業、さらに生産性向上に当てはまりそうな設備等の導入を検討している企業については、本助成金の活用を検討することをお勧めします。

3 「人材の育成・活性化を通じた賃上げ促進」に関する助成金

人材開発支援助成金、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）、産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース（仮称））、キャリアアップ助成金（正社員化コース）が掲載されています。

この中からは、人材開発支援助成金（人への投資促進コース）、人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）およびキャリアアップ助成金（正社員化コース）についてご紹介します。

図表4 特例事業者の対象経費の拡充



人材開発支援助成金
(人への投資促進コース)

拡充

本助成金は令和4年に設立されたばかりですが、一部助成率の引上げや要件の緩和が行われています。

【助成金の概要】

本助成金は、従業員の職務に関する専門的な知識・技能の習得・向上（「人への投資」）を促進することを目的とした助成金です。具体的には、「デジタル人材・高度人材の育成」、「柔軟な訓練形態の助成対象化」、「労働者の自発的な能力開発の促進」を目的とした計6つの訓練等のいずれかを実施した場合に発生した費用や訓練等実施期間における賃金の一部が助成されます（図表5）。

【助成率と助成額】

実施する職業訓練等に応じて、賃金助成、経費助成、訓練実施助成の一部または全部が適用されます。また、訓練等によっては上限が設けられています。定額制訓練については、令和4年12月より、助成率が45%

から60%（大企業は30%から45%）に引き上げられています（図表6）。また、1事業所が1年度につき受給できる金額も1,500万円から2,500万円（自発的職業能力開発訓練については200万円から300万円）に引き上げられています。成長分野等人材訓練については、新設当初から変わらず1,000万円が上限となります。

【助成金申請の注意点】

事前に作成したカリキュラムなどの訓練計画に沿って実施していく必要があります。訓練計画については、対象となる従業員の職務との関連性や、専門的な知識・技能の習得を目的としているかなど、具体的な内容が確認できるものでなければなりません。そのため、要件をよく確認しながら作成していく必要があります。

職務に直接関連しない訓練等については原則対象外となりますが、定額制訓練に限り、企業内でDX化やカーボンニュートラル化を進めていくことを目的としたものについては助成対象となっています。その他、対象とならない訓練については、細かく定