



緊急人材育成・就職支援基金

— 求職者を実習型雇用で受け入れるとき —

緊急人材育成・就職支援基金により、雇用保険を受給できない方（非正規労働者・長期失業者等）に対して、ハローワークが中心となり職業訓練、再就職支援等が行われています。中小企業に対しても中小企業等雇用創出支援事業（実習型雇用支援事業）が行われています。

◆概要

十分な技能・経験を持たない求職者を実習型雇用により受け入れる中小企業等に対し、支援を実施することにより求職者の円滑な再就職と中小企業等の人材確保を促進するものです。実習型雇用とは、原則6か月間の有期雇用として求職者を受け入れ、実習・座学等を通じ企業のニーズにあった人材に育成し、その後の正規雇用へとつなげるものです。実習型雇用やその後の雇い入れ等に対して助成金が支給されます。

◆助成金の支給額

実習型雇用により求職者を受け入れた事業主に対し、以下の①から③について助成金が支給されます。

- ①実習型雇用により受け入れ・・・月額10万円
- ②実習型雇用終了後の正規雇入れ・・・100万円
- ③正規雇用雇入れ後の教育訓練・・・上限50万円

◆申請書類・提出先等

実習計画書及び助成金支給申請書等の作成が必要です。これらは、都道府県労働局・(財)産業雇用安定センターへ提出します。

上記以外にも要件はあります。ただし、企業規模や業種などについての要件はありません。緊急人材育成・就職支援基金の中小企業雇用創出支援事業については、上記の実習型雇用支援事業以外にも職場体験型雇用支援事業による助成金もあります。

詳しくは申請書提出機関、又は社会保険労務士にお問い合わせ下さい。

育児・介護休業法の改正について

— 改正の概要 —

少子化対策の観点から、育児・介護休業法について、以下の改正が平成21年7月1日に公布されました。

◆子育て期間中の働き方の見直し

①3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を義務とする。

②子の看護休暇制度を拡充し、小学校就学前の子が、2人以上であれば年10日とする。

◆父親も子育てができる働き方の実現

①父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月までの間に、父母それぞれが1年間を上限として育児休業を取得可能とする。

②出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。

③労使協定により専業主婦の夫などを育児休業の対象外にできるという法律の規定を廃止する。

◆仕事と介護の両立支援

介護のための短期の休暇制度を創設し、要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日とする。

◆実効性の確保

①育児休業の取得等に伴う苦情・紛争について、紛争解決の援助及び調停委員による調停制度を創設する。

②勧告に従わない場合の公表制度及び、報告を求めた際に虚偽の報告をした者等に対する過料を創設する。

以上が改正の概要ですが、施行日等の詳細については、各都道府県労働局のHPや関係窓口にてご確認下さい。また、この改正に伴い就業規則の見直しが必要になりますので、社会保険労務士等の専門家にご相談下さい。

《声》

A社長は、役員や社員から何か提案を受けること、「それを実施して失敗したら困るね。その時、君は責任が取れるのか」と言う。B社長は、同様の場合、「これがうまく行けば我が社は発展する。その時、君は最大の功労者になるよ」と言っているのです。

人には色々な信念があります。成功するという信念が形成され易い人と、失敗するという信念が形成され易い人がいます。別の表現をすれば、いつも「よしよし、成功する」と自己暗示している人と、いつも「ああ、失敗する」と自己暗示する人がいるのです。

何かをすれば必ず失敗する、という自己暗示は、廻りの人々にも悪い信念を抱かせて、同じような自己暗示を持たせてしまっているのです。特に上に立つ人は、「必ず成功する」という良い信念を持つことが大事です。

