

社労士 NEWS>>>

>>> 2024.12 Vol.169

発行 >>> 社会保険労務士法人 Aoki URL : <http://www.sr-aoki.or.jp>
〒104-0061 東京都中央区銀座6-12-10 銀座龍岡ビル5階
Tel > 03-3574-3521 Fax > 03-3574-3523 Mail > info@sr-aoki.or.jp

CONTENTS >>>

1. 助成金 > 教育訓練給付金の拡充
2. 安全衛生 > ストレスチェック義務化の見通し
3. 提 供 > 経営に役立つレポート

1. 助成金 教育訓練給付金の拡充

2024年10月から、雇用保険の「教育訓練給付金」が拡充されました。教育訓練給付金は、厚生労働大臣指定の教育訓練を受講、修了した労働者に、受講費用の一部が雇用保険から支給される制度です。厚生労働省は、拡充により、労働者の主体的なスキルアップやリスキリングにつながることを期待しています。本稿では、教育訓練給付金の基本的なしくみと、今回の拡充のポイントについてお伝えします。

1. 基本的なしくみ

教育訓練給付金の対象となる厚生労働大臣の指定訓練は、約16,000講座もあります。オンライン受講や夜間・土日受講が可能なものもあり、厚生労働省の検索システムで探すことができます。

約16,000の講座は、レベルや訓練期間、給付手続きなどの違いにより、「専門実践教育訓練」「特定一般教育訓練」「一般教育訓練」の3種類の給付金に分かれます。主な講座は次のようになっています。

輸送・機械運転関係 <ul style="list-style-type: none"> ◇大型自動車第一種・第二種免許 ●● ◇中型自動車第一種・第二種免許 ●● ◇大型特殊自動車免許 ●● ◇フォークリフト運転技能講習 ●● ◇けん引免許 ●● ◇一等無人航空機操縦士 ●●他 	情報関係 <ul style="list-style-type: none"> ◇第四次産業革命スキル習得講座 ● ◇ITSSレベル2の資格取得を目指す講座 ●● ◇ITパスポート ● ◇Webクリエイター ● ◇CAD利用技術者 ● 他 	専門的サービス関係 <ul style="list-style-type: none"> ◇キャリアコンサルタント ●●● ◇社会保険労務士 ●● ◇ファイナンシャル・プランニング技能検定 ●●● ◇税理士 ●● ◇中小企業診断士 ●● 他 	事務関係 <ul style="list-style-type: none"> ◇Microsoft Office Specialist ● ◇簿記検定(日商簿記) ● ◇実用英語技能検定(英検) ● ◇TOEIC、TOEFL iBT、IELTS ● ◇登録日本語教員 ●● 他
医療・社会福祉・保健衛生関係 <ul style="list-style-type: none"> ◇介護福祉士 ●●● ◇社会福祉士 ●●● ◇保育士 ●●● ◇看護師・准看護師 ●●● ◇はり師 ●●● ◇美容師 ●●● 他 	営業・販売関係 <ul style="list-style-type: none"> ◇調理師 ●●● ◇宅地建物取引士 ●●● ◇インテリアコーディネーター ● ◇パーソナルキャリアリスト検定 ● ◇国内旅行業務取扱管理者 ● 他 	技術・製造関係 <ul style="list-style-type: none"> ◇測量士補 ●●● ◇電気工事士 ●●● ◇自動車整備士 ●●● ◇建築士 ●● ◇技術士 ●● ◇製菓衛生師 ●● 他 	大学・専門学校等の講座関係 <ul style="list-style-type: none"> ◇職業実践専門課程 ● ◇職業実践力育成プログラム ●● ◇キャリア形成促進プログラム ●● ◇専門職学位 ● ◇修士・博士 ● 他

●●● 専門実践教育訓練給付 ●● 特定一般教育訓練給付 ● 一般教育訓練給付

※厚生労働省「教育訓練給付制度」より

2. 拡充された給付金

3種類のうち、「専門実践教育訓練」「特定一般教育

訓練」の給付金が、2024年10月から拡充され、給付率は次のようになりました。

教育訓練の種類	専門実践教育訓練	特定一般教育訓練	一般教育訓練
給付率	最大で受講費用の 80% 【年間上限64万円】 を受講者に支給 ※2024年9月までに開講する講座は最大で受講費用の70%（年間上限56万円）を支給	最大で受講費用の 50% 【上限25万円】 を受講者に支給 ※2024年9月までに開講する講座は受講費用の40%（上限20万円）を支給	受講費用の 20% 【上限10万円】 を受講者に支給

※厚生労働省「教育訓練給付制度のご案内」より

「専門実践教育訓練」の給付金は、2024年9月30日以前に受講開始した場合、最大で受講費用の70%（年間上限56万円）でした。これに対し、2024年10月1日以降に受講開始し、修了後の賃金が受講開始前と比べて5%以上アップした場合には、受講費用の10%（年間上限8万円）が追加支給され、給付率は合計80%（上限64万円）となります。

例えば、訓練期間2年間、入学料10万円、6か月ごとの受講料が各40万円で、修了後資格を取得したケースを想定します。給付金は、拡充前だと合計112万円ですが、拡充後は、賃金5%アップの条件を満たせば、さらに16万円が追加され計128万円となります。

「特定一般教育訓練」の給付金は、2024年9月30日以前に受講開始した場合、最大で受講費用の40%（上限20万円）でした。これに対し、2024年10月1日以降に受講開始し、資格を取得して就職した場合に

は、受講費用の10%（上限5万円）が追加支給され、給付率は合計50%（上限25万円）となります。

訓練期間3か月、入学料5万円、受講料25万円のケースでは、拡充前の給付金は12万円でしたが、拡充後は、資格を取得して就職した場合に3万円が追加支給され、計15万円となります。

3. さいごに

教育訓練給付を受けるには、雇用保険の加入期間など細かい条件があります。詳しくは、厚生労働省のサイトを参考にしてください。

従業員のスキルアップは、企業にとっても大きな武器となります。教育訓練給付金について、従業員に積極的に周知することをお勧めします。ご不明の点は、ハローワークへお問い合わせください。弊社でも相談に応じますので、いつでもお声がけください。

2. 安全衛生

ストレスチェック義務化の見通し

従業員へのストレスチェックの実施義務が、現在の「従業員50人以上の事業場」から拡大される見通しとなりました。厚生労働省が今年11月1日に公表した「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」の中間とりまとめに、「50人未満の全ての事業場に拡大することが適当」と記載されたためです。拡大の時期などは未定ですが、今から関心をもっておく必要があります。本稿では、ストレスチェックの概要、導入の手順などについて説明します。

1. ストレスチェックの概要

ストレスチェックは、ストレスに関する質問票（選択式）に従業員が答え、その回答を分析することで、ストレスの状態を調べる簡易検査です。労働安全衛生法に定められ、2015年12月から、従業員50人以上の事業場で年1回の実施が義務付けられました。50人未満の事業場は努力義務にとどまっています。

質問票は、①ストレスの原因、②ストレスによる心

身の自覚症状、③労働者に対する周囲のサポートの3項目が含まれていれば、特に指定はありません。厚生労働省は、同省作成の57項目の質問票を推奨しています。質問票のイメージは次ページをご参照ください。

回答を分析した結果、ストレスが高いと判断された従業員から申し出があった場合、企業は、医師の面接指導を受けさせる義務があります。医師の意見によっては、企業は、仕事を減らすなどの措置を講じます。

質問票のイメージ	そ う だ	そ ま あ だ	ち や が う	ち が う
あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない……………	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない……………	1	2	3	4
：				
最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 活気がわいてくる……………	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ……………	1	2	3	4
：				
あなたの周りの方々にについてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。 次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司……………	1	2	3	4
2. 職場の同僚……………	1	2	3	4
：				

※厚生労働省「ストレスチェック制度導入ガイド」より

ストレスチェックの実施には、様々な注意点があります。例えば、ストレスチェックは、医師や保健師などの専門家しか実施できません。社長や人事担当者が行うことはできないのです。高ストレス者への面接指導を行う医師も確保しなければなりません。また、専門家が実施したストレスチェックの結果は、従業員の同意がないと企業側に提供されません。プライバシーの保護にも注意が必要です。

2. 導入に向けた準備

導入に向けた準備も大切です。まず、メンタル不調の防止のためにストレスチェックを実施する旨の方針を、全従業員に示します。次に、事業場の衛生委員会などで実施方法を話し合います。話し合う必要がある事項は下図をご参照ください。

決まった内容は、社内規定として明文化し、全労働者に周知します。

話し合う必要がある事項（主なもの）

①ストレスチェックは誰に実施させるのか	②ストレスチェックはいつ実施するのか
③どんな質問票を使ってストレスチェックを実施するのか	④どんな方法でストレスの高い人を選ぶのか
⑤面接指導の申出は誰にすれば良いのか	⑥面接指導はどの医師に依頼して実施するのか
⑦集団分析はどんな方法で行うのか	⑧ストレスチェックの結果は誰が、どこに保存するのか

※厚生労働省「ストレスチェック制度 簡単！導入マニュアル」より

また、ストレスチェック実施の事務担当者（実施事務従事者）も置きます。実施事務従事者は、ストレスチェックを実施する医師等をサポートするほか、質問票の回収、データ入力、結果送付など、個人情報も取り扱います。さらに、義務ではありませんが、ストレスチェック結果の集団分析と、分析結果を踏まえた職場環境改善も、行うことが望ましいです。これらについては外部の専門機関に委託することが可能なため、

会社の実状に応じて検討しましょう。

3. さいごに

ストレスチェックは、労働者のメンタル不調の防止だけでなく、企業にとっても、職場環境の改善につながり、労働生産性の向上など経営面のプラス効果が期待できます。弊所でも、導入に向けたアドバイスをしていますので、いつでも相談してください。

Q&A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「ストレスチェック義務化の見通し」に関連する豆知識をお伝えします。

Q. ストレスチェックや面接指導の費用は、事業者が負担すべきものでしょうか、それとも労働者にも負担させて良いのでしょうか。

A. ストレスチェックおよび面接指導の費用については、法で事業者がストレスチェックおよび面接指導の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきものです。

3. 提供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
#48221 (全6ページ)	【ハラスメント対策】ハラスメントの種類と、ハラスメントになるか否かの境界線	<ul style="list-style-type: none"> ・まずは代表的な5つのハラスメントを押さえよう ・パワハラとは？ ・セクハラとは？ ・マタハラ、パタハラ、ケアハラとは？
#48222 (全6ページ)	【規程・文例集】カスハラ対策にもなる「苦情対応マニュアル」のひな型	<ul style="list-style-type: none"> ・重要なのは、苦情対応の方針を共有しておくこと ・苦情対応マニュアルのひな型
#48223 (全6ページ)	客が社員に土下座を強要…… 理不尽なカスハラを退ける4つのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・理不尽なカスハラには毅然と対応する ・どのような言動がカスハラになるのかを押さえる ・類型別に大まかな対応方針を決める ・社員は事実を正確に会社に報告する ・上司または経営者が具体的な対応を決める
#48224 (全9ページ)	【2024年版】年末調整の改正点と書き方の解説	<ul style="list-style-type: none"> ・2024年の年末調整の作業に係る改正は「定額減税」 ・給与所得者の基礎控除申告書 兼給与所得者の配偶者控除等申告書 兼年末調整に係る定額減税のための申告書 兼所得金額調整控除申告書
#48225 (全4ページ)	【人事部DX】パート等の採用や雇止めをオンラインで行う	<ul style="list-style-type: none"> ・手続きは原則全てオンライン化できる ・パート等の手続き ・派遣社員の手続き（派遣先の場合）

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-3574-3521
FAX >>> 03-3574-3523

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。