

黄葉の神宮外苑
銀杏並木

平成 26 年 11 月 27 日撮影



◎助成金を活用したキャリア形成

◇キャリア形成を取り巻く現状

今年の 9 月 12 日に厚生労働省より公表された「平成 26 年版労働経済の分析」の一つのポイントとして、「持続的な職業キャリアを通じた人的資本の蓄積によって職業能力を高めることが、人々の職業生活を安定させるとともに、我が国の経済社会の基盤を強固にしていく」という点が打ち出されています。それを後押しするように、10 月には「キャリア形成促進助成金」に「中長期的キャリア形成コース」が創設されました。

◇キャリア形成促進助成金「中長期的キャリア形成コース」の概要

「キャリア形成促進助成金」とは、労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、雇用する労働者に対して職業訓練などを計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成するものです。今回創設されたコースは、一定の要件を満たした上で、厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座（専門実践教育訓練）を従業員に受講させた場合に、助成されるものとなります。以下に概要をご案内します。

給付の概要						
	賃金助成		経費助成			
	給付単位	給付限度	給付単位	給付限度		
	1 人につき、 1 時間当り。	1 人につき、 1 コース当り。	1 コース 経費当り	20 時間以上 100 時間未満	100 時間以上 200 時間未満	200 時間以上
中小企業	800 円	1,600 時間	1/2	15 万円	30 万円	50 万円
大企業	400 円		1/3	10 万円	20 万円	30 万円
助成対象となる訓練コース数は、1 人当たり 1 年度 3 コースまでです。						
1 事業所が 1 年度に受給できる助成額は、最大で 500 万円です。						

◇専門実践教育訓練の概要

1. 業務独占資格・名称独占資格の取得を目標とする養成施設の課程〔訓練期間は1年以上3年以内〕

A. 業務独占資格とは、資格を持たずに業務を行うことが法令で禁止されている次に掲げる資格です。

助産師、看護師、准看護師、診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士、臨床工学技士、義肢装具士、救急救命士、歯科衛生士、歯科技工士、あん摩マッサージ指圧師、はり師・きゅう師、柔道整復師、美容師、理容師、測量士、電気工事士、建築士、海技士、水先人、航空機操縦士、航空整備士

B. 名称独占資格とは、資格がなくても業務を行えるがその名称の使用が法令で禁止されている資格です。

保健師、調理師、栄養士、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士、製菓衛生師

C. 養成施設の課程とは、国や地方公共団体の指定を受けて実施される特定の過程をいいます。

2. 専門学校の職業実践専門課程〔訓練期間は2年〕

専修学校の専門課程のうち、企業などとの連携により、最新の実務知識などを身に付けられるよう教育課程を編成したものととして文部科学大臣が認定したもの

3. 専門職大学院〔訓練期間は2年または3年以内〕

高度専門職業人の養成を目的とした課程

◇その他の専門実践教育訓練に関する助成は、以下の2点があります。

①キャリアアップ助成金

「有期契約労働者等」に対して職業訓練などを実施した場合に賃金や経費の一部についての助成金です。

②専門実践教育訓練給付金

本人が教育訓練施設に支払った教育訓練経費の一定の割合額（上限あり）についての給付です。

労働者が中長期的にキャリアを重ねていくことは、事業を発展させていく上でも重要になってきます。

上述の資格等に関連の深い事業を行っている場合は、国の助成金等を上手に活用してキャリア形成を考えていくと、会社にとっても労働者にとっても、有益だと言えます。

◇「中長期キャリア形成コース」の他に、以下の7種類の「政策課題対応型訓練」があります。

また、以下に該当しない場合、助成額は少なくなりますが、「一般型訓練」という分類もありますので、従業員に教育訓練を受けさせる場合は、まず受給の可能性について確認してみると良いでしょう。

成長分野等人材育成コース	健康・環境などの成長分野等での人材育成の為の訓練
グローバル人材育成コース	海外関連業務に従事する人材育成の為の訓練
育休中・復職後等能力アップコース	育児休業中、復職、再就職後の能力アップの為の訓練
若年人材コース	採用5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練
熟練技能育成・継承コース	熟練技能者の指導力強化、技能継承の為の訓練、認定職業訓練
認定実習併用職業訓練コース	厚生労働省の認定を受けたOJT付き訓練
自発的職業能力開発コース	労働者の自発的な能力開発に対する支援

◎車両利用のリスクとその対策について

業務や通勤で車両を使用する場合は、事故が発生するリスクが付きまといます。ここでは、従業員が業務中に車両事故を起こしてしまった場合について、対応方法を例示しながら、会社のリスクとなる可能性とその対策について確認してまいります。

◇事故の例示

〇〇会社のAさんが、勤務時間中に営業車を使って得意先に訪問する途中で、路上に飛び出してきたネコを避ける為にハンドル操作を誤って、営業車をガードレールにぶつける事故を起こしました。また、得意先へ届ける予定の商品も破損してしまったようです。

幸いにもAさんの単独事故で済みましたが、Aさんは足を骨折し2か月の入院生活を余儀なくされました。

◇考えられる対応方法について

事故が起こった際、Aさんは会社に電話をして今後の対応の指示を仰ぎました。この場合会社としては以下の対応が考えられます。

被害者の方がいないか、被害者がいた場合には救急車の手配を行っているかの確認
Aさん自身の負傷等の状態の確認
現在地の確認
警察への通報、訪問予定の会社とのスケジュール調整、納品等の代替案

なお、事故を起こした本人は冷静さを欠いた状況にあることが予測されます。上述の対応について確認した後は、事故処理が完了し落ち着いた段階で、再度連絡をもらうようにした方が、よりの確に状況を把握できるでしょう。電話を受けた会社としても、突如のことにも的確に対応できるように、交通事故等の「事故発生時対応マニュアル」を備えておくに越したことはありません。

◇予見されるリスクについて

会社として、予見されるリスクに対して民間の保険等を活用されていることと思われませんが、補償範囲が適切であるか否か、実態に合わせて確認していくことも重要です。適切な内容であれば、起きてしまった事故への補償はもちろん、従業員が働く上で保険があることに対して感じる安心感も、保険がもたらす恩恵の一部です。

また、事故を戒める（懲戒等の罰則）ことを含めた車両関連のルール作りもリスク対策には重要です。

Aさんに過労・飲酒・危険ドラッグの使用はなかったか、また本当に運転免許を持っているのか…など車両を運転する者として、問題は無かったのでしょうか。

そのような問題を防止するために「車両取扱規程」、「マイカー/自転車通勤規程」を策定することが求められます。なお、自賠責法第3条では「運行供用者責任」、民法第715条では「使用者責任」が明確にされています。会社の営業車で事故、会社が認めたマイカー通勤等での事故など、従業員のみならず会社への責任追及がある可能性も頭に入れておくことが重要です。

◇労災保険と自賠責保険などについて

◎労災保険

業務上や通勤途上のケガであれば、治療にかかる費用、休業した場合の所得補償（休業4日目から賃金の約8割）などの給付を受けることが可能です。Aさんは、会社が労災申請を行ったことで、治療費・入院費を自己負担することなく、会社も補填なしに治療を受け、休業2カ月間の所得の約8割を労災で補償してもらえました。

◎自賠責保険

あくまでも被害者（人）に対する補償であるため、相手方がいる場合は、過失割合に応じて給付を受けることも可能ですが、今回のような自損事故（過失100%）に関しては、給付を受けることが出来ません。

◎その他の保険

今回の事故では、会社が営業車についての任意保険に加入していたため、Aさんの事故によるガードレール・営業車の修理代、得意先へ届ける商品の損害は全て賄うことが出来ました。また、所得も労災では賄えない残りの部分を補償してもらえました。

車両事故では、様々な点で費用負担が発生する可能性があります。車両に掛けている任意保険が、治療費、休業時の所得補償、ガードレール・営業車の修理費用、得意先へ届ける商品の損害補償など、どこまでカバーできるものなのか、一度ご確認いただくことをお勧めします。

もし、労災保険・自賠責保険・任意保険のそれぞれが活用できる状況の場合には、全ての制度から、同じ補償を重複して受けることは出来ません。既にどれかの保険から給付を受けた分は、別の保険で重ねて同じ給付を行わない調整制度が設けられています。原則として、どの保険から給付を受けるかは、本人の自由選択となります。

◇最後に

今回の場合、単独事故という事で相手方がいなかったことは不幸中の幸いです。ただ、このような場合でも昨今では、スマートフォン・携帯電話で写真や動画の撮影をしたものをWEB上にアップされてしまうこともあります。営業車には、社名も載っていることでしょう。事故時の対応を誤れば、風評被害という損害を受ける可能性もあります。車両を業務や通勤で利用される場合は、前述のリスクなどを考慮して、運転免許証、加入している保険などの確認をお勧めいたします。



並木道沿いの Café

ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。次号は12月26日に配信いたします。（石田久男）

発行元：石田労務管理事務所

発行人：石田久男

発行日：月1回＋不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山103号

[電話] 03-5410-0789 [FAX] 03-5410-0790

<http://www.ishidalmo.com/index.html>