

1.能力開発

注目される従業員の能力開発について

6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針」(骨太の方針 2022)では、「人への投資と分配」を新しい資本主義に向けた重点投資分野の一つに挙げており、そのなかで企業における**リカレント教育**(学校教育から離れたのち、仕事で求められる能力を磨き続ける社会人の学び直し)による人材育成の強化等の取り組みについて触れています。本稿では、能力開発の効果を行政資料で確認しつつ、リカレント教育への厚生労働省の取り組みについてご案内いたします。



黄色の百合

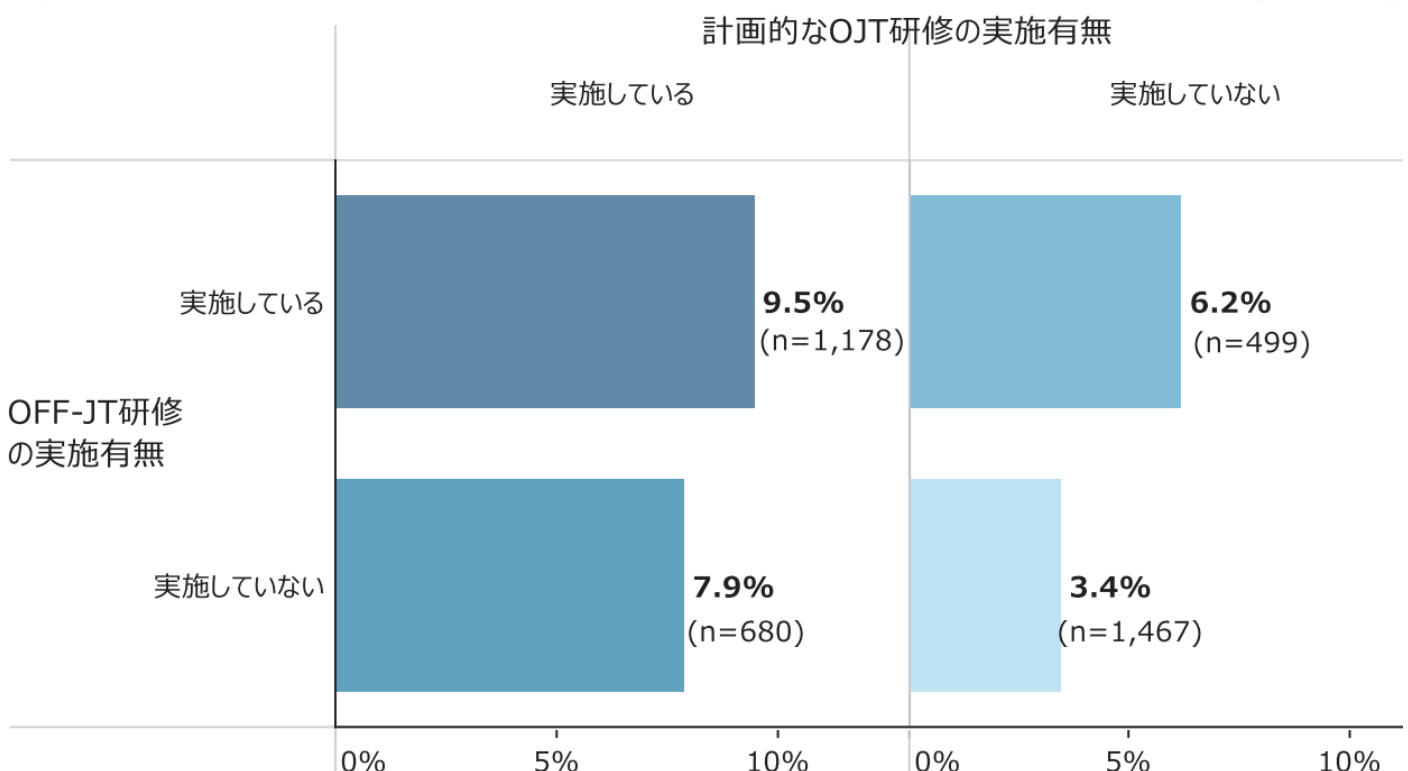
1. 能力開発の効果

中小企業庁が公表した「中小企業白書 2022」のなかで、直面する経営課題のうち重視する経営課題について、「人材」を重要と認識している割合が8割超と最も高く、経営者の「人材」に対する関心が高いことが表れています。

そして、同白書の中では、積極的に能力開発を実施した企業について、ポジティブな結果が出ているとのデータが掲載されています。

次の図は、計画的なOJT研修およびOFF-JT研修の実施状況別に、売上高増加率について見たものです。いずれも研修を実施している企業は売上高増加率が最も高く、いずれも実施していない企業では最も低いことが分かります。

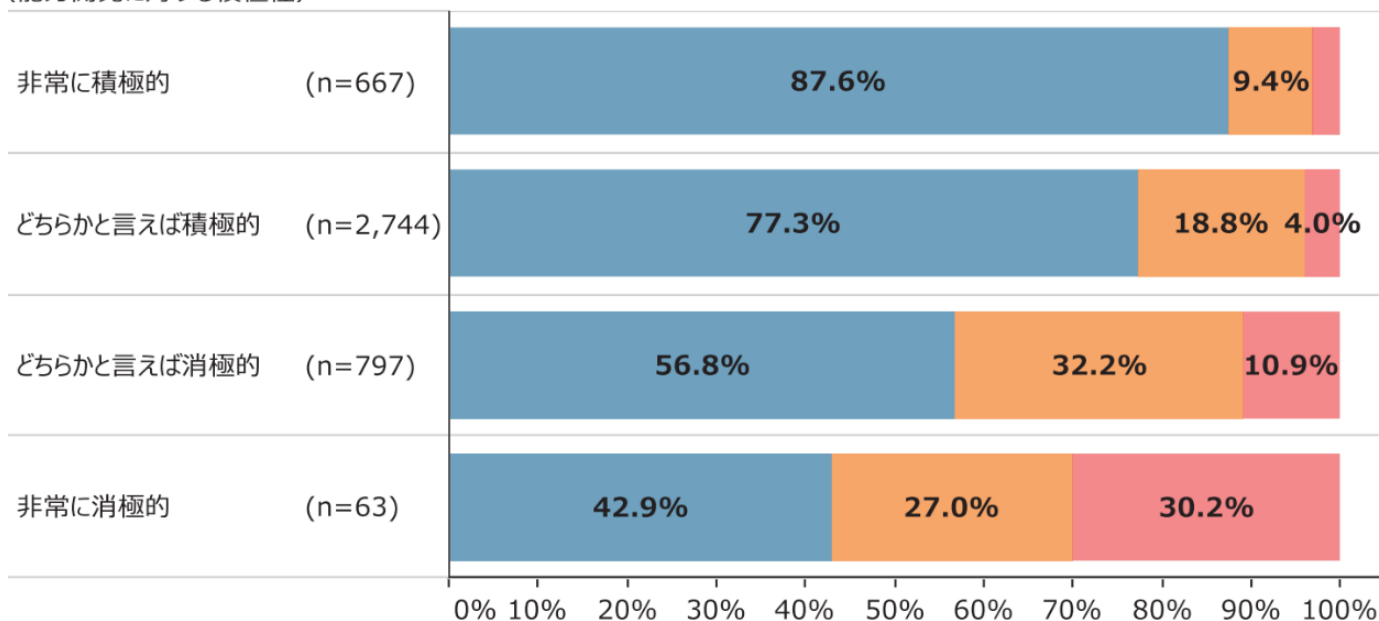
計画的なOJT研修及びOFF-JT研修の実施状況別に見た、売上高増加率（中央値）



また、次の図は能力開発に対する積極性別に、従業員の仕事に対する意欲について見たものです。経営者が従業員の能力開発に積極的な企業は、従業員の仕事に対する意欲も高い傾向にあることが分かります。

能力開発に対する積極性別に見た、従業員の仕事に対する意欲

(能力開発に対する積極性)



従業員の仕事に対する意欲

■ 意欲的である ■ どちらとも言えない ■ 消極的である

※ 両図共に「中小企業白書 2022」内、『(株)帝国データバンク「中小企業の経営力および組織に関する調査」』より

2. 厚生労働省のリカレント教育への取り組み

リカレント教育については、厚生労働省、経済産業省、文部科学省等が支援の取り組みを行っています。次に厚生労働省の事業主向け施策をご紹介します。

人材開発支援助成金：事業主が従業員に対して職務に関連した訓練を実施した場合や、新たに教育訓練休暇制度を導入して、教育訓練休暇を与えた場合に、訓練経費や制度導入経費等の助成が受けられます。

生産性向上支援訓練：専門的な知見とノウハウを有する民間機関等に委託し、事業主のニーズに応じて、講義だけでなくグループワークなど効果的な演習を取り入れて実施する訓練を提供しています。

企業内のキャリアコンサルティング(セルフ・キャリアドック)：企業内のキャリアコンサルティングの導入に向けて、無料でキャリアコンサルタントによる試行的なキャリアコンサルティングや相談支援を受けることができます。

3. さいごに

「人材は重要」というデータがありながら、今後更なる労働市場の縮小により、人材の確保・定着は難しくなっていきます。その点、リカレント教育の実施は、様々な波及効果により人材の確保・定着に資することになりそうです。

厚生労働省ほか各行政機関の支援も活用しながら、自社に取り入れてみてはいかがでしょうか。

2. 両立支援 男性の育児休業取得に関する各種制度のご案内

育児・介護休業法の改正により、今年の10月から、育児休業の2回までの分割取得と、産後パパ育休(出生時育児休業)の制度が施行されます。そこで本稿では、法改正に伴い変更される育児休業期間中の保険料免除制度などを概説し、併せて活用が期待される両立支援等助成金について、ご案内します。

1. 育児休業期間中の保険料免除制度など

社会保険・雇用保険の変更について、以下に記載します(下線部が令和4年10月1日施行)。

●社会保険料の免除【社会保険】

次の一定の要件を満たしていれば、育児休業期間(出生時育児休業を含む)における各月の月給・賞与に係る社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。

- ①その月の末日が育児休業期間中である場合
- ②・①に加えて、同一月内で育児休業を取得(開始・終了)し、その日数が14日以上の場合、新たに保険料免除の対象とし、
・ただし、賞与に係る保険料については連続して1か月を超える育児休業を取得した場合に限り免除することとなります。

●育児休業給付金【雇用保険】

育児休業(出生時育児休業を含む)を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%(180日経過後は50%)の育児休業給付金を受けることができます。

育児休業の分割取得について

- ・1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、育児休業給付金を受けられるようになります。
- ・3回目以降の育児休業については、原則給付金を受けられませんが、一定の例外事由に該当する場合は、この回数制限から除外されます。
- ・また、育児休業の延長事由があり、かつ、夫婦交代で育児休業を取得する場合(延長交代)は、1歳~1歳6か月と1歳6か月~2歳の各期間において夫婦それぞれ1回に限り育児休業給付金を受けられます。

●産後パパ育休(出生時育児休業)

子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる産後パパ育休制度が創設され、産後パパ育休を取得した場合に、出生時育児休業給付金を受けられます

- ①出生時育児休業期間中の就業日数が一定の水準以内であること。
- ②また、出生時育児休業期間中に就業して得た賃金額と出生時育児休業給付金の合計が、休業前賃金日額×休業日数の80%を超える場合は、当該超える額が出生時育児休業給付金から減額されます。

2. 両立支援等助成金(子育てパパ支援助成金)の概要

本助成金は、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、実際に育児休業を取得した場合に支給されます。主な要件は以下の通りです。

男性労働者が育児休業を取得した場合（第1種）

- ・育児・介護休業法に規定する雇用環境整備の措置を複数実施すること。
- ・育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- ・男性労働者が、子の出生後 8 週間以内に開始する連続 5 日以上の育児休業を取得すること。

男性労働者の育児休業取得率が上昇した場合（第2種）

- ・第 1 種の助成を受けていること。
- ・育児・介護休業法に規定する雇用環境整備の措置を複数実施すること。
- ・育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- ・男性労働者の育児休業取得率が、第1種の支給を受けてから3事業年度以内に30%以上上昇していること。
- ・育児休業を取得した男性労働者が、第 1 種の申請に係る者の他に 2 名以上いること。

3. 男性に育児休暇・休業を取得させるメリットについて

以下の調査結果の通り、「会社への帰属意識が高まった」「会社に仕事で応えたいと思うようになった」など従業員エンゲージメントを高める効果が期待できます。

		会社への帰属意識が高まった	会社に仕事で応えたいと思うようになった
育児取得	育休のみ	7.0%	11.6%
	育休 + 有休のみ	15.4%	13.5%
	育休 + 配偶者出産休暇 + 他	18.5%	20.0%
有休のみ		3.4%	5.3%
有休 + 配偶者出産休暇 + 他		2.6%	5.3%
配偶者出産休暇のみ		5.2%	5.2%

出典：三菱UFJリサーチ & コンサルティング「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（平成29年度）

4. さいごに

大手ハウスメーカーが実施した調査によれば、就職活動中の 20 代男性の過半数が、男性の育児休業制度や取り組みの有無は「就職活動に影響する」と回答しているようです。このことから男性の育児休業推進は、企業イメージの向上や人材確保にも寄与するものと期待されています。法改正への対応を契機として、保険料の免除制度等や助成金を活用しながら、男性従業員が積極的に育児休業を取得できるような環境整備・風土醸成に取り組んでみてはいかがでしょうか。

意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。
次号は 7 月 31 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