

# 事務所だより

第45号  
発行所  
藤田社会保険  
労務士事務所  
京都市伏見区

## 助成金を活用しよう！ 第10回

### 労働者の能力開発に 関する給付金 その二

今月は、一定の条件を満たした方に職業訓練を行った後雇用した事業主へ支給される給付金について紹介します。

#### 再就職を支援

都道府県（訓練生が雇用保険を受給中の場合は、国）から事業所等へ委託された事業主が雇用保険の受給資格者等に対して職場適応訓練（※）を実施したとき、訓練を実施した事業主に対して「職場適応訓練費」として助成金が支給されます。  
なお、対象事

業主と訓練対象者については、別表を参照して下さい。

#### 二種類の職場適応訓練

職場適応訓練の期間には、一般職場適応訓練と職場実習があり、それぞれの目的に応じてあらかじめ国または都道府県と委託契約を締結します。

① 一般職場適応訓練…能力に適合する作業についての訓練を実施し、作業環境に適応させるために行う訓練。

期間・・・六か月以内（中小企業における訓練及び重度障害者に係る訓練は一年以内）  
② 職場実習…実際に従事す

ることとなる仕事を経験することで、訓練者には就業の自信が生まれ、作業環境に適応することを容易にし、事業主には技能の程度や職場への適応性を把握することを容易にした訓練。

期間・・・二週間以内（重度障害者に係る訓練は四週間以内）  
事業主には、職場適応訓練に要する費用に充てるため、委託費として訓練費を支給します。

① 一般職場適応訓練…訓練生一人につき月額二万四千元（訓練生が重度障害者の場合は、二万五千元）

② 職場実習…訓練生一人につき月額九百六十円（訓練生が重度障害者の場合は、千円）  
訓練生には、訓練手当が支給されます。

#### 訓練や実習の重要性

多くの事業所では、新卒採用者に入社時研修やスキル形成のための社内外研修を実施しています。

しかし、中途採用者には人材育成に時間や費用をかけずに即戦力を求める事業所が少

なくありません。

そのため、特に別表の訓練対象者にとっては厳しい雇用状況となっています。

事前に職業訓練や職場実習を行なうことで、本人にはどのような業務に従事すること、あるいは事業主側にはどのような業務に従事させることが、適切なのか見えること

が期待されます。

（※）

実際の職場で作業につき、訓練を受けることによって作業環境や職場環境に適応することが容易になることを目的とした職業訓練です。

訓練修了後は、その訓練を行った事業所に雇用してもらうことを期待して実施します。

#### 対象事業主

- 職場適応訓練を行う設備的余裕があること
- 指導員としての適当な従業員がいること
- 原則として、労働保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険等に加入していること
- 労働基準法及び労働安全衛生法に規定する安全衛生その他の作業条件が整備されていること
- 訓練終了後、引き続き訓練生を雇用する見込みがあること

#### 《別表》

#### 訓練対象者

- 次のような求職者で、公共職業安定所長の受講指示を受けた方
- 雇用保険の受給資格者
  - 身体障害、知的障害、精神障害のある方
  - 母子家庭の母等
  - 中高年齢者（45歳以上）等
  - 中国残留邦人等永住帰国者等の方

# パワーハラの実態?!

## II 「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」報告書よりII

### 実態調査「報告書よりII」

今回、厚生労働省が実施した職場のパワーハラスメント（以下「パワーハラ」といいます）に関する実態調査に関する報告書が発表されました。

一・調査対象者：全国の正社員三〇人以上の企業一万七千社（回収率は二七・二〇％）

全国の企業・団体に勤務する二〇歳から六十四歳の男女九千名

二・主な調査結果

①相談窓口を設置している企業：七三・四％、うち、従業員千人以上の企業は九六・六％、従業員九十九人以下の企業は三七・一％

②発生状況：過去三年間でのパワーハラの相談一件以上四五・二％（うち、パワーハラ該当事案三二％）、過去三年間にパワーハラを受けた従業員二五・三％（うち、相談など「何もしなかった」四六・七％）

当事者：「上司から部下へ」、「先輩から後輩へ」、「正社員から正社員以外へ」パワーハラが発生する職場の共通の特徴としては「上司と部下のコミュニケーションが少ない職場」が五二・一％と最多

③パワーハラ予防・解決の取組：経営上の課題として重要と感じている企業は八〇・八％のうち、実際に取組んでいる企業は四五・四％、従業員九十九人以下の企業一八・一％

④パワーハラの減少への課題：「パワーハラかどうかの判断が難しい」七一・七％  
懸念される問題：「権利ばかり主張する者が増える」六四・五％、「パワーハラに該当すると思えないような訴え・相談が増える」五六・五％  
厚生労働省は、以上の調査結果を踏まえて、パワーハラの予防・解決への取組には、次の三点を意識して進めることが重要であると考えています。  
・企業全体の制度整備  
・職場環境の改善  
・職場におけるパワーハラへの理解促進  
「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」といった言葉は、そうした行為を受けた人の主観的な判断を含んで使われることが一般的だと言われています。

さらに、どのような関係の下で行われるのか、どのような行為が該当するのか、といったことも人によって判断が異なるという現状があります。

また、業務上の指導との線引きが難しいといった課題もあり、取組を困難なものにしています。

しかし、個人の尊厳を否定するような言動は、どのような理由があっても許されることではありません。

パワーハラスメントに関し

て、厚生労働省のホームページとは別に「あかるい職場応援団」ポータルサイトを立ち上げています。

二月の労務手続  
「提出先・納付先」

十日（十一日期限）

○雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）

「公共職業安定所」  
○労働保険一括有期事業開始届の提出（前月以降に一括有

## 来年度雇用保険料率が決定

平成25年度の雇用保険料率が決定され、平成24年度の料率と同率となりました。

料率は、一般の事業1.35%、農林水産・清酒製造の事業1.55%、建設の事業1.65%で、平成25年4月1日から適用されます。

〈平成25年度雇用保険料率〉

	一般の事業	農林水産・清酒製造業	建設業
雇用保険料率	13.5/1000	15.5/1000	16.5/1000
失業等給付に係る保険料率	10/1000	12/1000	12/1000
（うち労働者負担）	5/1000	6/1000	6/1000
（うち事業主負担）	5/1000	6/1000	6/1000
雇用保険二事業に係る保険料率（事業主負担）	3.5/1000	3.5/1000	4.5/1000

期事業を開始している場合）

「労働基準監督署」

二十八日

○じん肺健康管理実施状況報告の提出 「労働基準監督署」

○健保・厚年保険料の納付 「郵便局または銀行」

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 「年金事務所」

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 「公共職業安定所」

## 編集後記

パワーハラスメントの増加は、人間関係が希薄になってきたことも一因だと唱える方もおられます。

それにしても、今月号に掲載した報告書を読んで、「パワーハラ隠し」や企業のパワーハラへの無関心さをイメージさせる企業の回答率の低さなども気になることですね。

(まな)

## 藤田社会保険労務士事務所

〒601-1456 京都市伏見区小栗栖南後藤町6-31-408

TEL・FAX 075-571-8611

e-mail k-fujita@k-fujita-sr.com

URL http://k-fujita-sr.com