

労務協会からのお知らせ

4 月は国の会計年度の始めということもあり、緊急雇用対策実施で雇用保険を中心に数多くの制度改正が行われています。今回はこのことを中心に取り上げます。

【速報】雇用保険料が 4 月から下がります

給与から控除する雇用保険料が、引き下げられました。

雇用保険（一般）	4 / 1 0 0 0
雇用保険（建設業）	5 / 1 0 0 0

※『労務協会からのお知らせ 3 月号』制作時点では、雇用保険料引き下げが決まっていませんでした。

【速報】雇用保険法が改正されました

主な改正内容は以下の通りです。

1. 短時間労働者及び派遣労働者が雇用保険被保険者になる基準が
6 ヶ月以上の雇用見込みがあること + 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上
に変わりました。
2. 特定受給資格者に該当しなくても、期間契約が更新されない場合などやむを得ない理由で離職した方（「特定理由離職者」）は、離職日以前 1 年間に被保険者期間が通算 6 ヶ月以上あれば失業給付の受給資格要件を満たすことになりました。
3. 平成 22 年 4 月 1 日以降に育児休業を開始した方は、給付金を全額育児休業中に受給できるようになりました。（現在は、給付金の 60% を育児休業中、40% を職場復帰後 6 ヶ月経過後に受給）

詳しくは、厚生労働省の HP : <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken05/index.html>

労働者の能力を客観的に評価するための「職業能力評価基準」について

労務協会会員の企業では、各々多様な職種の従業員が様々な能力を持って働いています。それぞれの職種についてレベル別に、必要とされる具体的な「職業能力」について整理し、評価することを難しく感じていませんか？

例えば、従業員に今後のキャリア形成や職業能力の向上に関する目標を立てさせる際、目標は必ずしも 1 つではなく、多種類の能力が要求されることを具体的に理解させることが必要です。採用活動の際にも、「求める人物像の明確化」のためにも、どんな点を評価するかを職種別に明確化するとマッチングの精度が上がります。

様々な仕事に従事する労働者の職業能力を客観的に評価する仕組み作りとして、厚生労働省（中央職業能力開発協会に委託）では「職業能力評価基準」の策定に取り組んでいます。

様々な職種の能力要素・評価基準が掲載されています。

中央職業能力開発協会の HP 「職業能力評価基準のご案内」: <http://www.hyouka.javada.or.jp/>

（編集後記）米国金融危機の影響で高品質＋高付加価値＝高価格の商品が順調に売れなくなってきているようです。企業戦略も見直しが必要。「引き算」の発想が求められるかもしれません。（一ノ宮 俊人）

<http://www.roumukyukai.com> 中小企業福祉労務協会 054-345-1056