

★**人材開発支援助成金(人への投資促進コース)**

「人材開発支援助成金」とは、事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度。

＜令和4年12月2日の改正内容＞

(1)助成限度額の引き上げ

- 1 事業所が1年度に受給できる額
1,500万円⇒2,500万円に引き上げ

(2)定額制訓練の助成率の引き上げ及び対象訓練緩和

①助成率の引き上げ

中小企業	45% (+15%) ⇒ 60% (+15%)
大企業	30% (+15%) ⇒ 45% (+15%)

※()内の助成率は生産性要件を満たした場合に加算

②共通スキル訓練等でも、**デジタル・DX化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるための訓練**は対象にする

(3)自発的職業能力開発訓練の助成率及び助成限度額の引き上げ

- ①経費助成率 30% (+15%) ⇒ **45% (+15%)**
- ②自発的職業能力開発訓練の1事業所1年度受給できる助成限度額を200万円 ⇒ **300万円**に引き上げ

(4)高度デジタル人材訓練の支給対象訓練の追加

人材育成プラットフォーム「マナビDX」に掲載されている講座の内、講座レベルがITSSレベル4相当又は3相当に区分される講座は支給対象訓練。

※経産省と情報処理推進機構により開設されたポータルサイト マナビDX: <https://manabi-dx.ipa.go.jp/>

令和4年12月2日以前に計画届を提出している場合でも、訓練開始が12/2以降である場合は引き上げ後の助成限度額や経費助成率が適用される。

★**教員採用、民間と競う**

教職人気の低迷を受け公立中小高校の教員採用の仕組みが見直される。中央教育審議会は、選考早期化と外部からの起用を柱とする答申をまとめた。

改革を急ぐ背景には深刻な「教員離れ」がある。質の低下やデジタル教育の遅れへの危機感は強く、民間との人材獲得競争に加わる。優れた人材を集めるためには採用だけでなく、長時間労働に伴うイメージ低下からの脱却を進め、働く環境の改善も必要。

★**事業展開等リスクリング支援コースを創設**

人材開発支援助成金の中に創設されたコース。

【支給対象訓練】

- ①10時間以上の訓練②OFF-JTであること
 - ③職務に関連した訓練であること
- 新たな分野の訓練又はデジタルトランスフォーメーション化やグリーン・カーボンニュートラル化を進める為に必要な訓練

【助成率・助成額】

経費助成率		賃金助成額(1人1時間)		1事業所1年度当たりの助成限度額
中小	大企業	中小	大企業	
75%	60%	960円	480円	1億円

【受講者1人あたりの経費助成限度額】

10時間～100時間		100時間～200時間		200時間以上	
中小	大企業	中小	大企業	中小	大企業
30万円	20万円	40万円	25万円	50万円	30万円

★**75歳以上の医療保険料**

厚労省は75歳以上が加入する後期高齢者医療制度の保険料引き上げなどを示した。後期高齢者の4割程度に相当する約700万人の保険料を所得に応じて増やす。現役世代の負担抑制に向けた一歩となる。

【改定後の後期高齢者保険料の試算】

1人当たり年間保険料

	2024年度	25年度
年収1,100万円	73万円(+6万円)	80万円(+7万円)
400万円	23万円(+1万4000円)	23万1300円(-)
200万円	8万6800円(-)	9万700円(3900円)
80万円	1万5100円(-)	変わらず
平均	8万6100円(+4100円)	8万7200円(1100円)

★**ドイツ20年超かけ出生率向上**

「男=仕事、女=家庭」とみならず伝統が強いドイツも夫婦が柔軟な働き方を選べる仕組みが出生率回復をもたらした。ドイツは1990年代に出生率が1.2まで低下、2015年以後は1.5に回復。21年は1.58。「両親手当」を上手に活用している。



猿捕茨(マンゴスチン)