

中小企業経営労務研究所所長 社会保険労務士 岡本孝則

先日発表されたリクルートの調査によれば、2011年大卒に対する民間企業の求人倍率は1.28倍という結果でした。これは「就職氷河期」と言われた10年前の低い水準ですが、単純に数字だけを見れば、求人数が求職者数を上回っているわけです。

しかし、ここ数年の経済・社会情勢を反映してか、学生の大企業志向は相変わらず強く、採用数減少とともに、それが就職活動の厳しさとして数値に表れている面もあると私は考えます。それでも、従業員数1000人未満の企業を希望する学生も、前年より確実に増加してきています。

これからの中小企業においては新卒者にも目を向けた求人活動をするなど、積極的に機会をとらえていかに自分の企業を認知してもらい、いい人材を確保するために力を注いでいくことが重要となっていくでしょう。特に技能や技術の後継者不足に悩む中小企業

■技能継承トライアル雇用奨励金

中核技能などの受け手（技能継承者）となり得る35歳未満の若年者を一定期間（1月単位で2年を超えない範囲で事業主が定めることができます。ただし期間中は、1週間の所定労働時間が20時間を下回らないようにしてください）試用雇用することで、能力や業務遂行可能性を見極め、技能継承者の確保を図る目的の奨励金で、下記のような事業主にお勧めです。

- ◇永年にわたり培ってきた技術や技能、ノウハウの継承者がいない
- ◇業務の中核を担ってきた世代が退職する前に、若い世代に引き継ぎが必要
- ◇若い人を採用しても、十分な技能等を習得できないまま辞めてしまう

◆給付内容

技能継承トライアル雇用を実施する対象労働者1人につき、月額4万円が最長3カ月間支給されます。

にとっては、助成金22でご紹介した「試行（トライアル）雇用奨励金」とは別に、「技能継承トライアル雇用奨励金」という制度もあるので、表をご参照ください。

また、雇用・能力開発機構では、中小企業の事業主に向け、雇用管理の改善などさまざまな相談に対してのサポートや助成金での支援も行っていますので、それらを有効に利用していくと良いと思います。

対象となるのは、中小企業労働力確

保法に基づき、構成中小企業の労働者の確保をはかるための雇用管理の改善に関する事業の計画書など（以下「改善計画」）の認定を受けた事業協同組合など（以下「認定組合など」）、認定組合などの構成中小企業者および改善計画の認定を受けた中小企業者（これら個別中小企業者を総称して以下「認定中小企業者」）です。

助成金は、認定組合など向けの「中

◇中小企業経営労務研究所

URL: <http://www.chukeirou.com/>

人事・労務のコンサルティングを通し中小企業を総合支援する。著書に「今すぐ捨てたい労務管理の大誤解48」（幻冬舎刊）がある。



小企業人材確保推進事業助成金」と、認定中小企業者向けの「中小企業基盤人材確保助成金」および「中小企業雇用創出等能力開発助成金」の3つになっています。なお「中小企業人材能力発揮奨励金」という制度もありましたが、こちらは10年3月31日をもって廃止（ただし3月31日までに改善計画を都道府県に提出した場合は経過措置が適用されています）となりました。

記事に関するご質問・ご相談は「土業ねっと」 <http://www.sigyo.net> まで