平成３０年度第２回北海道地方労働審議会提出資料

資　料　一　覧

1　「パートタイム・有期雇用労働法が施行されます」（リーフレット）
・・・・・資料番号　1

2　中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業
・・・・・資料番号　2

3　「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」の諮問及び答申について（プレスリリース）
・・・・・資料番号　3

4　北海道内の「えるぼし認定」企業一覧及び「くるみん認定」企業一覧
・・・・・資料番号　4

5　「介護しながら働く皆さんへ　仕事と介護を両立するための制度を活用しましょう」（リーフレット）
・・・・・資料番号　5

6　平成 31 年予算案における業務改善助成金
・・・・・資料番号　6

7　時間外労働等改善助成金（拡充）
・・・・・資料番号　7

8　平成 31 年度両立支援等助成金
・・・・・資料番号　8

北海道労働局雇用環境・均等部

事業主の皆さま、パートタイム労働者・有期雇用労働者の皆さま

パートタイム・有期雇用労働法が施行されます

正社員と非正規社員の間の不合理な待遇差が禁止されます！

2020年４月１日施行

（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月１日）

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法※１や施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）、パートタイム・有期雇用労働指針が施行されます。

※１ パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。
法律の名称も、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）に変わります。

改正のポイント

非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者※２）について、以下の１～３を統一的に整備します。

１　不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。
ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

２　労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。
事業主は、非正規社員から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

３　行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政ＡＤＲ)※３の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。
「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ＡＤＲの対象となります。

※２ 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記１～３が整備されます。
※３ 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。

厚生労働省・都道府県労働局

1　不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、**基本給や賞与などあらゆる待遇**について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。
裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。

均衡待遇規定＜法第８条＞
（不合理な待遇差の禁止）
①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

均等待遇規定＜法第９条＞
（差別的取扱いの禁止）
①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの

※4 職務内容とは、業務の内容＋責任の程度をいいます。

❶ **均衡待遇規定**について、**個々の待遇**※5**ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断**されるべき旨を**明確化。＜法第８条＞**
※5 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

❷ **均等待遇規定**について、新たに**有期雇用労働者**も**対象**とする。**＜法第９条＞**

❸ 待遇ごとに判断することを明確化するため、**ガイドライン（指針）を策定。＜法第15条＞**

【改正前→改正後】 ○：**規定あり**　△：**配慮規定**　×：**規定なし**　◎：**明確化**

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎ ❶	△ → ○＋労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○ ❷	× → ○＋労使協定
ガイドライン（指針）	× → ○	× → ○ ❸	× → ○

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との**待遇差の内容や理由**などについて、事業主に対して**説明を求めることができるようになります。**

❶ **有期雇用労働者**に対する、**雇用管理上の措置の内容**及び**待遇決定に際しての考慮事項**に関する**説明義務**を創設。**＜法第14条第１項、第２項＞**

❷ パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の**待遇差の内容・理由**等を**説明する義務**を創設。**＜法第14条第２項＞**

❸ 説明を求めた労働者に対する**不利益取扱い禁止**規定を創設。**＜法第14条第３項＞**

【改正前→改正後】 ○：**規定あり**　×：**規定なし**

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容※6**の説明義務**（雇入れ時）	○ → ○	× → ○ ❶	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項の説明義務（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由の説明義務（求めがあった場合）	× → ○	× → ○ ❷	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○ ❸	× → ○

※6 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）

このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれます。

（詳しくはこちら）https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html

給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）
特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）
精皆勤手当（同一の業務内容の場合）　等

通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

3 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ＡＤＲ）の整備

行政による助言・指導等や行政ＡＤＲの規定を整備します。
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。

❶ **有期雇用労働者**についても、**行政による助言・指導等の根拠となる規定を整備**します。
<法第18条>

❷ **「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明**についても、**行政ＡＤＲの対象**となります。
<法第24条、第25条、第26条>

【改正前→改正後】 ○：規定あり　△：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外）　×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○ ❶	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○ ❷	× → ○

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**へ

	電話番号		電話番号		電話番号		電話番号
北海道	011-709-2715	東　京	03-3512-1611	滋　賀	077-523-1190	香　川	087-811-8924
青　森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京　都	075-241-3212	愛　媛	089-935-5222
岩　手	019-604-3010	新　潟	025-288-3511	大　阪	06-6941-8940	高　知	088-885-6041
宮　城	022-299-8844	富　山	076-432-2740	兵　庫	078-367-0820	福　岡	092-411-4894
秋　田	018-862-6684	石　川	076-265-4429	奈　良	0742-32-0210	佐　賀	0952-32-7167
山　形	023-624-8228	福　井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長　崎	095-801-0050
福　島	024-536-4609	山　梨	055-225-2851	鳥　取	0857-29-1709	熊　本	096-352-3865
茨　城	029-277-8295	長　野	026-227-0125	島　根	0852-31-1161	大　分	097-532-4025
栃　木	028-633-2795	岐　阜	058-245-1550	岡　山	086-225-2017	宮　崎	0985-38-8821
群　馬	027-896-4739	静　岡	054-252-5310	広　島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼　玉	048-600-6210	愛　知	052-857-0312	山　口	083-995-0390	沖　縄	098-868-4380
千　葉	043-221-2307	三　重	059-226-2318	徳　島	088-652-2718		

QRコード

パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、取組の参考となる情報は、**厚生労働省ホームページ**へ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html

労働者派遣法の改正に関するお問い合わせは、**都道府県労働局需給調整事業部（課・室）**へ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html

具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせは、**各都道府県働き方改革推進支援センター**へ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html

ポータルサイトでも、パートタイム・有期雇用労働法について情報を提供しています。
https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/

平成31年１月作成　リーフレットNo. 1

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

平成31年度予定額　7，625，743千円（　1，546，447千円）

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、①長時間労働の是正、②同一労働同一賃金の実現、③生産性向上による賃金引上げ、④人手不足の緩和などの労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方などについて、

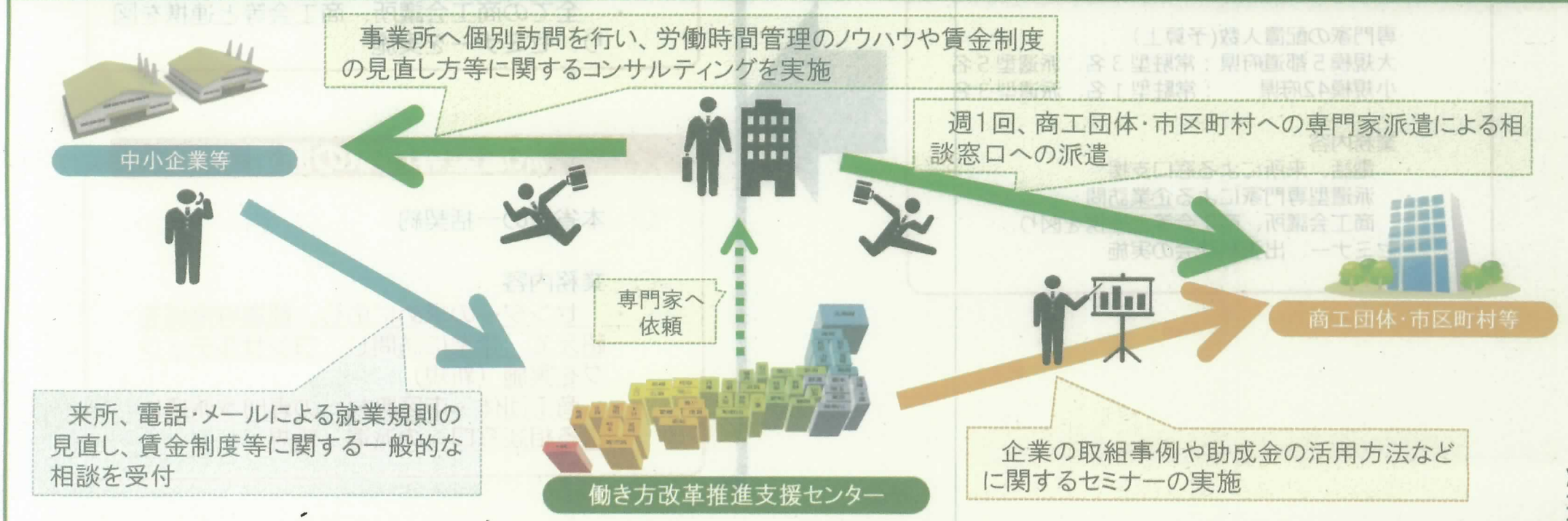
○　窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施

○　労務管理などの専門家が事業所への個別訪問などにより、36協定届・就業規則作成ツールや業種別同一労働同一賃金マニュアル等を活用したコンサルティングの実施

○　各地域の商工会議所・商工会・中央会・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣

などの、技術的な相談支援を行う。

働き方改革推進支援センター



資料番号2

働き方改革推進支援センターの見直し

H30年度（15.5億円）

働き方改革推進支援センター

○ 47都道府県に設置

○ 専門家の配置人数(予算上)
大規模５都道府県：常駐型３名、派遣型５名
小規模42府県　　：常駐型１名、派遣型３名

○ 業務内容
・ 電話、来所による窓口支援
・ 派遣型専門家による企業訪問
・ 商工会議所、商工会等と連携を図り、セミナー、出張相談会の実施

H31年度（76.3億円）

窓口相談・セミナーによる支援

○ 47都道府県に設置

○ 業務内容
・ 商工会議所、商工会、市区町村と連携し、派遣型専門家の派遣を調整（新規）
・ 電話、来所による窓口支援
・ 全ての商工会議所、商工会等と連携を図り、セミナーを実施

派遣型専門家の派遣

○ 本省との一括契約

○ 業務内容
・ センターの求めに応じ、都道府県域を超えて、企業に訪問し、コンサルティングを実施（新規）
・ 商工団体・市区町村への専門家派遣による相談窓口への派遣（新規）

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Press Release

平成 31 年２月 14 日
【照会先】
雇用環境・均等局 雇用機会均等課
課長　　岡　英範
課長補佐　上田　圭一郎
（代表電話）03(5253)1111（内線 7848）
（直通電話）03(3595)3271

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」の諮問及び答申について

本日、厚生労働省の労働政策審議会（会長：樋口 美雄　独立行政法人 労働政策研究・研修機構理事長）に対して諮問した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」について、本日、同審議会雇用環境・均等分科会（分科会長　奥宮　京子　弁護士）において審議が行われた結果、同審議会から根本匠厚生労働大臣に対して、別添のとおり答申が行われました。

厚生労働省では、この答申を踏まえ、平成 31 年通常国会への法案提出の準備を進めます。

【法律案要綱のポイント】

1．女性活躍の推進

（1）一般事業主行動計画の策定等の義務の対象拡大

・ 一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大することとします。

（2）基準に適合する認定一般事業主の認定

・ 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度を創設することとします。

（3）女性の職業選択に資する情報の公表

・ 情報公表義務の対象を常用労働者 101 人以上の事業主に拡大することとします。
・ 常用労働者 301 人以上の事業主については、現在１項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①職業生活に関する機会の提供に関する実績」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から１項目以上公表することとします。
・ あわせて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとします。

2．ハラスメント対策の強化

（1）国の施策

・ 国の講ずべき施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策を充実すること」を規定することとします。

（2）パワーハラスメント防止対策の法制化

・ 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設することとします。あわせて、措置の適切かつ有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備することとします。
・ パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備することとします。

（3）セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化

・ セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の努めるべき事項を明確化することとします。
・ 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止することとします。

※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

3．施行期日

公布日から起算して１年を超えない範囲内で政令で定める日（ただし、１（１）（３）の対象拡大は３年、２（１）は公布日。また、２（２）の措置義務について、中小企業は公布日から起算して３年を超えない範囲内において政令で定める日までは努力義務）

【別添資料】

○諮問文　　○答申文

○参考資料　雇用環境・均等分科会 委員名簿

厚生労働省発雇均０２１４第５号

平成３１年２月１４日

労働政策審議会

会長　樋口　美雄　殿

厚生労働大臣　根本　匠

厚生労働省設置法（平成11年法律第97号）第９条第１項第１号の規定に基づき、別紙「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」について、貴会の意見を求める。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案要綱

第一　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の一部改正

一　一般事業主行動計画の策定等の義務の対象拡大

一般事業主（国及び地方公共団体以外の事業主をいう。以下同じ。）のうち、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）の策定及び届出（以下「策定等」という。）が義務付けられる事業主の範囲について、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものから百人を超えるものへと拡大することとすること。

二　基準に適合する認定一般事業主の認定等

1　厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、男女雇用機会均等推進者（第三の五の1の男女雇用機会均等推進者をいう。）及び職業家庭両立推進者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労

働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができることとすること。

2　1の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、一般事業主行動計画の策定等に係る規定を適用しないこととすること。

3　特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならないこととすること。

4　特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができることとし、何人もこの場合を除くほか、商品等に当該表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならないこととすること。

5　厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が1の基準に適合しなくなったと認めるとき、3の公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき等に該当するときは、1の認定を取り消すことができることとすること。

三　女性の職業選択に資する情報の公表

1　一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）は、厚生労働省令で定める

ところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならないこととすること。

(一)　その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

(二)　その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

2　常時雇用する労働者の数が百人を超える一般事業主（1の一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならないこととすること。

3　特定事業主（国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものをいう。）は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に

公表しなければならないこととすること。

(一)　その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

(二)　その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

四　報告の徴収並びに助言、指導及び勧告の対象の拡大

厚生労働大臣が、この法律の施行に関し必要があると認めるときに、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる者として、認定一般事業主又は特例認定一般事業主である一般事業主行動計画の策定等が努力義務となっている一般事業主を加えることとすること。

五　公表

厚生労働大臣は、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表をせず、若しくは虚偽の公表をした当該公表が義務となっている一般事業主又は虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である当該公表が努力義務となっている一般事業主に対し、四の勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができることとすること。

六　罰則

二の４に違反した者に対する罰則を整備すること。

七　その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第二　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の一部改正

一　国の施策

国の施策として「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策を充実すること」を規定すること。

二　職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主が講ずべき措置等

１　事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととすること。

２　事業主は、労働者が１の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実

を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととすること。

3　厚生労働大臣は、1及び2の事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めることとすること。

三　職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の努めるべき事項

1　国は、労働者の就業環境を害する二の1の言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならないこととすること。

2　事業主は、当該問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる1の措置に協力するように努めなければならないこととすること。

3　事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、当該問題に対する関心と理

解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならないこととすること。

4　労働者は、当該問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる二の1の措置に協力するように努めなければならないこととすること。

四　紛争の解決

1　紛争の解決の促進に関する特例

二の1及び2に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、2及び3によるものとすること。

2　紛争の解決の援助

(一)　都道府県労働局長は、1の紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができることとすること。

(二)　二の2は、労働者が(一)の援助を求めた場合について準用することとすること。

3　調停

(一)　都道府県労働局長は、1の紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会に調停を行わせるものとすることとすること。

(二)　二の2は、労働者が(一)の申請をした場合について準用することとすること。

(三)　(一)の調停の手続については、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の規定を準用することとするとともに、その他調停の手続に関し必要な事項は厚生労働省令で定めることとすること。

五　公表

厚生労働大臣は、二の1及び2（四の2の(二)及び3の(二)において準用する場合を含む。以下同じ。）に違反している事業主に対し、勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができることとすること。

六　報告の請求

厚生労働大臣は、事業主から二の1及び2の施行に関し必要な事項について報告を求めることができることとすること。

七　罰則

六の報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処することとすること。

八　その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第三　雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の一部改正

一　職場における性的な言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由とする不利益な取扱いの禁止等

1　事業主は、労働者が職場における性的な言動に起因する問題に関する相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととすること。

2　事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる職場における性的な言動に起因する問題に関する雇

用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならないこととすること。

二　職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の努めるべき事項

1　国は、職場において行われる性的な言動に対する対応により労働者に不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する当該言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならないこととすること。

2　事業主は、当該問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる1の措置に協力するように努めなければならないこととすること。

3　事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、当該問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならないこととすること。

4　労働者は、当該問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとと

もに、事業主の講ずる職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置に協力するように努めなければならないこととすること。

三　職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由とする不利益な取扱いの禁止

一の1は、労働者が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用することとすること。

四　職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の努めるべき事項

職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関し、二と同様の規定を設けることとすること。

五　男女雇用機会均等推進者

1　事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者（以下

「男女雇用機会均等推進者」という。）を選任するように努めなければならないこととすること。

2　平成三十八年三月三十一日までの間は、男女雇用機会均等推進者の担当する業務に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の一般事業主行動計画に基づく取組等の推進を含めることとすること。

六　調停

紛争調整委員会が、関係当事者の同意の有無にかかわらず、調停のため必要があると認めるときに、出頭を求め、意見を聴くことができる者として関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人を加えることとすること。

七　その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第四　労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部改正

一　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の適用に関する特例

労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして、第二の二の1及び三の2を適用すること。

二　その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第五　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正

一　職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととすること。

二　職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の努めるべき事項

職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関し、第三の二と同様の規定を設けることとすること。

三　その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第六　附則

一　施行期日

この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとすること。ただし、次に掲げる事項は、それぞれ次に定める日から施行することとすること。

1　第二の一　公布の日

2　第一の一及び三の2　公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

二　経過措置等

1　中小事業主（国、地方公共団体及び行政執行法人以外の事業主であって、その資本金の額又は出資の総額が三億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主

たる事業とする事業主については一億円）以下であるもの及びその常時使用する労働者の数が三百人（小売業を主たる事業とする事業主については五十人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については百人）以下であるものをいう。）については、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日までの間、第二の二の1は努力義務とするものとし、第二の四、五及び六の対象から第二の二の1を除くこととすること。

2　1のほか、この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律について所要の規定の整備を行うこと。

三　検討規定

政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとすることとすること。

労審発第1051号
平成31年2月14日

厚生労働大臣
根本　匠　殿

労働政策審議会
会長　樋口美雄

平成３１年２月１４日付け厚生労働省発雇均０２１４第５号をもって労働政策審議会に諮問のあった「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」については、本審議会は、下記のとおり答申する。

記

別紙「記」のとおり。

（別紙）

平成31年2月14日

労働政策審議会
会長　　樋　口　美　雄　殿

雇用環境・均等分科会
分科会長　　奥　宮　京　子

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等
の一部を改正する法律案要綱」について

平成３１年２月１４日付け厚生労働省発雇均０２１４第５号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。

記

本分科会は、厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。

参考資料

雇用環境・均等分科会　委員名簿

平成30年4月1日現在

（公益代表）

◎	奥宮　京子（おくみや きょうこ）	弁護士（田辺総合法律事務所）
	小畑　史子（おばた ふみこ）	京都大学大学院人間・環境学研究科教授
	川田　琢之（かわた たくゆき）	筑波大学ビジネスサイエンス系教授
	権丈　英子（けんじょう えいこ）	亜細亜大学副学長・経済学部教授
	武石　恵美子（たけいし えみこ）	法政大学キャリアデザイン学部教授
○	中窪　裕也（なかくぼ ひろや）	一橋大学大学院法学研究科教授

（労働者代表）

	井上　久美枝（いのうえ くみえ）	日本労働組合総連合会総合男女・雇用平等局総合局長
	榎原　あやこ（えばら）	航空連合特別中央執行委員
	齋藤　久子（さいとう ひさこ）	情報産業労働組合連合会中央執行委員
	山﨑　髙明（やまざき たかあき）	ＵＡゼンセン常任中央執行委員
	山中　しのぶ（やまなか）	電機連合中央執行委員

（使用者代表）

	飯島　真理（いいじま まり）	（株）髙島屋総務本部人事部ダイバーシティ推進室長
	塩島　義浩（しおじま よしひろ）	（株）資生堂執行役員
	中澤　善美（なかざわ よしみ）	全国中小企業団体中央会常務理事・事務局長
	中西　志保美（なかにし しほみ）	アメニティ計画（株）代表取締役
	布山　祐子（ぬのやま ゆうこ）	（一社）日本経済団体連合会労働法制本部上席主幹

（分科会長＝◎　分科会長代理＝○）　　（五十音順、敬称略）

北海道内の「えるぼし認定」企業一覧

14 社　　（平成31年2月20日現在）

企業名	段階	所在地	認定年月
キャリアバンク株式会社	★★	札幌市	平成31年 2月
公益財団法人札幌市公園緑化協会	★★★	札幌市	平成31年 2月
北電興業 株式会社	★★	札幌市	平成30年 8月
医療法人 喬成会	★★★	石狩市	平成30年 3月
株式会社 ドコモCS北海道	★★	札幌市	平成30年 3月
株式会社 アインファーマシーズ	★★★	札幌市	平成30年 3月
フュージョン 株式会社	★★★	札幌市	平成30年 3月
株式会社 ファーストコネクト	★★★	札幌市	平成29年12月
日興美装工業 株式会社	★★★	札幌市	平成29年12月
北海道テレビ放送 株式会社	★★★	札幌市	平成29年11月
株式会社 サッポロドラッグストアー	★★★	札幌市	平成29年 2月
マックスバリュ北海道 株式会社	★★	札幌市	平成28年10月
イオン北海道 株式会社	★★★	札幌市	平成28年 7月
株式会社 北洋銀行	★★★	札幌市	平成28年 4月

※ 最近の認定を受けた企業から順に記載しています。

北海道内のくるみん認定企業一覧

【平成31年2月20日現在】

	認定企業名	所在地	認定年	備考
1	株式会社HDC	札幌市	2018年	
2	SCSK北海道 株式会社	札幌市	2018年	
3	マックスバリュ北海道 株式会社	札幌市	2018年	
4	株式会社 ニトリ	札幌市	2018年	
5	株式会社 NTT東日本－北海道	札幌市	2018年・2009年	2回認定
6	北電興業 株式会社	札幌市	2017年	
7	イオン北海道 株式会社	札幌市	2017年	
8	株式会社 ドコモCS北海道	札幌市	2017年	
9	株式会社 ナスカコンピュータ	札幌市	2017年	
10	社会福祉法人 札幌報恩会	札幌市	2017年	
11	社会福祉法人 光寿会	帯広市	2017年	
12	医療法人社団 五稜会病院	札幌市	2016年・2012年	2回認定
13	北海道総合通信網 株式会社	札幌市	2016年	
14	医療法人社団 函館脳神経外科	函館市	2016年	
15	株式会社 アインファーマシーズ	札幌市	2015年	
16	北海道瓦斯 株式会社	札幌市	2015年	
17	国立大学法人 旭川医科大学	旭川市	2015年	
18	医療法人 喬成会	石狩市	2015年	
19	北海道電力 株式会社	札幌市	2015年	
20	日本アクセス北海道 株式会社	札幌市	2015年	
21	医療法人社団 愛心館	札幌市	2015年	
22	社会医療法人 医仁会 中村記念病院	札幌市	2015年	
23	医療法人社団 博愛会	帯広市	2015年	
24	扶洋薬品 株式会社	札幌市	2015年	
25	株式会社 フヨウサキナ	札幌市	2015年	
26	日本アイビーエム・ソリューション・サービス 株式会社	札幌市	2015年 2012年・2008年	3回認定
27	株式会社 北洋銀行	札幌市	2015年 2013年・2007年	3回認定
28	社会福祉法人 北海道療育園	旭川市	2014年	
29	社会福祉法人 真宗協会	帯広市	2014年	
30	ホシザキ北海道 株式会社	札幌市	2014年	
31	国立大学法人 北海道大学	札幌市	2014年	
32	医療法人 オホーツク勤労者医療協会	北見市	2014年	
33	株式会社 アレフ	札幌市	2012年	
34	SOC 株式会社	札幌市	2012年	
35	北海道テレビ放送 株式会社	札幌市	2012年	
36	株式会社 NTTネクシア	札幌市	2008年	
37	六花亭製菓 株式会社	帯広市	2007年	
38	医療法人社団 慶友会 吉田病院	旭川市	2007年	
39	公益社団法人 北海道勤労者医療協会	札幌市	2007年	

最近の認定を受けた企業から順に記載しています。また、くるみん認定マークは一例です。

北海道内のプラチナくるみん認定企業一覧

【平成31年2月20日現在】

	認定企業名	所在地	業種
1	株式会社 北洋銀行	札幌市	金融業
2	ホシザキ北海道 株式会社	札幌市	卸売

※　最近の認定を受けた企業から順に記載しています。

すべての労働者が介護休業を取得できます
また、パート、契約社員など契約期間に定めのある方も
次の要件を満たせば介護休業を取得できます

要件1 自社に引き続き1年以上雇用されていますか？

- はい → 要件2へ
- いいえ → 介護休業の対象となりません

要件2 介護休業を取得する日から9ケ月経過する日(※)までに雇用契約がなくなることが明らかですか？

- 明らかでない → 介護休業を取得できます
- 明らか → 介護休業の対象となりません

(※)9ケ月経過する日とは、(介護休業を取得する日から93日経過する日)+(93日経過する日から6ケ月経過する日)のこと。

介護休業等に関するハラスメントの例

例えばこんなことを理由とする

- ●介護休業を取った
- ●介護短時間勤務制度の利用を申し出た
- ●訪問介護を利用できなくなったので介護休暇をとった
- ●介護のために残業や夜勤の免除を申し出た

など

こんな行為がハラスメントです

- ●解雇を示唆するようなことを言われた
- ●仕事を取り上げ、雑用をさせられた
- ●同僚から繰り返し「この忙しい時期に定時で帰るなんて…」と言われた
- ●上司に「仕事に穴をあけるくらいなら施設に入れたらいいのに」と度々言われた

など

平成31年2月

介護しながら働く皆さんへ

仕事と介護を両立するための制度を活用しましょう



上司から介護休業を取得するなら辞めてくれと言われそうで申出しにくい

親の介護のため残業や深夜勤務を免除してほしい

人手不足なので短時間勤務を取得すると同僚から嫌がらせを受けそうで心配

病院への付き添いのため、介護休暇を取得したい



- ●介護休業、介護休暇、介護のための残業免除制度など、仕事と介護を両立するための制度があります(中開き頁参照)
- ●介護休業の申出・取得等を契機とする退職の強要などの不利益取扱いやハラスメント(裏面参照)でお困りの方は

北海道労働局 雇用環境・均等部 指導課

(☎011-709-2715)へご相談ください

例えばこんなことを契機として

- ●介護休業を取った
- ●介護短時間勤務制度の利用を申し出た
- ●訪問介護を利用できなくなったので介護休暇をとった
- ●介護のために残業や夜勤の免除を申し出た

など

こんな取扱いを受けたら法違反です

- ●解雇された
- ●減給された
- ●退職を強要された
- ●契約更新がされなかった
- ●通常ありえないような配置転換を受けた
- ●正社員からパートに変わるよう強要された

など

厚生労働省　北海道労働局

資料番号5

介護しながら働く労働者のための制度はたくさんあります！

介護休業

対象家族が要介護状態

・男女労働者（パート・アルバイト等を含む）が事業主に申出・請求することで利用できます
◎通算93日まで、3回

期限なし

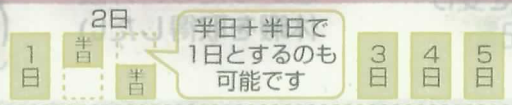
例）1回目30日　2回目20日　3回目43日　通算93日まで

介護休暇

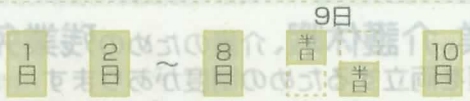
・介護休暇（対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日）
◎半日単位で取得可能

1年間　→　1年ごとに新たに利用可

<1人>



<2人以上>



介護短時間勤務等の制度

・短時間勤務制度、フレックスタイム制、時差出勤、介護サービスの費用の助成等の中から会社で制度化した制度が利用できます
◎制度利用開始から3年間で2回以上

利用開始～3年間

1回目　2回目

所定外労働の免除※1

・残業や休日出勤ができない場合、免除の申出ができます
◎回数の制限なし

時間外労働の制限 深夜業の制限※2

・一定の時間外労働しかできない場合、時間外労働の制限（1ヶ月24時間、1年150時間）の申出ができます（一定の要件あり）
・深夜業（午後10時～午前5時）ができない場合、深夜業の制限の申出ができます（一定の要件あり）
◎回数の制限なし

※1　所定外労働：会社で決められている始業から終業までの時間を超える労働
※2　時間外労働：労働基準法で定められている1日8時間または1週間40時間を超える労働

介護離職しないための ワンポイントアドバイス

要介護状態とは

介護保険制度の要介護状態区分「2」以上を言います
要介護区分が「1」あるいは要介護区分がついていない状態であっても、常時介護を必要とする状態に関する判断基準（※）に該当し、その状態が継続すると認められる場合も該当します
※https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/otoiawase_roudousya.html

対象となる家族とは

配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫

経済支援

介護休業中は雇用保険から介護休業給付が支給されます。介護休業給付の支給要件等はハローワークにお問い合わせください
育児休業と異なり社会保険料の免除はありません

両立のポイント

① 職場に家族等の「介護を行っていること」を伝え、勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を確認し、上手に利用しましょう
② 介護保険サービスを利用し、自分一人で「介護を抱えすぎない」ようにしましょう
③ ケアマネジャーを信頼し、何でも相談しましょう
④ 日頃から「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築くようにしましょう
⑤ 介護を深刻にとらえ過ぎずに、「自分の時間を確保」しましょう

※介護保険や地域の介護保険サービスについてはお住まいの市区町村窓口や地域包括支援センター、居宅介護支援事業所等にお問い合わせください

平成31年度予算案における業務改善助成金　6.9億円

【助成概要】

全国47都道府県において、企業の生産性向上に資する設備投資などを実施し業務改善を行うとともに、事業場内の最低賃金（事業場内で最も低い時間給）を30円以上引き上げる中小企業・小規模事業者に対し、その業務改善に要した経費の一部を助成する。

また、賃金引上げを行う労働者数に応じ、助成上限額を上乗せする。

【対象事業場】

事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内及び事業場規模30人以下の事業場

【助成率】

3/4

※生産性要件を満たした場合には4/5

※生産性要件とは、支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性指標と、その３年前の決算書類に基づく生産性指標を比較して伸び率が６％以上伸びている場合等

【助成上限額】

引き上げる労働者の数	助成上限額
1～3人	50万円
4～6人	70万円
7人以上	100万円

◆　過去に業務改善助成金を受給したことのある事業場も助成対象

◆　「人材育成・教育訓練費」「経営コンサルティング経費」も助成対象

資料番号6

時間外労働等改善助成金（拡充）

平成31年度概算要求額　6,290,787（3,501,528）千円

時間外労働の上限規制等に対応するため、生産性を高めながら働く時間の縮減に取組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う

コース名	助成概要	支給要件	助成率	上限額	助成対象
時間外労働上限設定コース 要求額 2,053,943千円 (1,919,015千円)	時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主に対し助成	月80時間を超える等の特別条項付き36協定を締結し、現に当該時間を超える時間外労働を複数月行った労働者がいる（単月に複数名が行った場合を含む）中小企業事業主が、助成対象の取組を行い、時間外労働の上限設定を行うこと	費用の３/４を助成 ※事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成	①平成31年度又は平成32年度に有効な36協定において、時間外労働の上限を月45時間、年360時間に設定した場合⇒上限150万円　等 ※月45時間を超え月60時間以下の設定に留まった場合⇒100万円　等 ②　更に、週休２日制とした場合、その度合いに応じて上限額を加算 ※４週当たり４日増100万円、３日増75万円、２日増50万円、１日増25万円 ③　上限額の合計は200万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む） ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等
勤務間インターバル導入コース 要求額 1,104,730千円 (1,027,974千円)	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に９時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・９時間以上11時間未満：80(40)万円 ・11時間以上：100(50)万円	
職場意識改善コース 要求額 127,647千円 (128,099千円)	年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等を推進する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、以下の目標を達成すること ①特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の付与等の規定を整備すること ②月間平均所定外時間数を５時間以上削減すること		上限額：100万円	
団体推進コース 要求額 3,004,467千円 (426,440千円)	３社以上の中小企業事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けた取組を行う事業主団体に対し助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	定額	上限額：500万円 ※都道府県又はブロック単位で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合は上限額：1,000万円	①市場調査 ②新ビジネスモデルの開発、実験 ③好事例の周知、普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談窓口の設置　等

資料番号7

支給機関：都道府県労働局

平成31年度両立支援等助成金

※生産性要件を満たした事業主は＜　＞の額を支給。　下線部は改正部分。

育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った中小企業事業主に支給する。

①育休取得時　②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・復帰に取り組んだ場合

＜職場支援加算＞：育休取得者の業務を代替する職場の労働者に、業務代替手当等を支給するとともに残業抑制のための業務見直しなどの職場支援の取組をした場合

③代替要員確保時：育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

＜有期契約労働者加算＞育児休業取得者が期間雇用者の場合

④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上（A:20時間、B:3万円）利用させた場合

①育休取得時	28.5万円<36万円>	
②職場復帰時	28.5万円<36万円>	職場支援加算19万円<24万円>
③代替要員確保時（１人当たり）	47.5万円<60万円>	有期労働者加算9.5万円<12万円>
④職場復帰後支援	28.5万円<36万円>	A 看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B 保育サービス費用　実支出額の2/3補助

※①②は１企業2回まで（無期雇用者、有期雇用者）支給。③は１企業当たり１年度10人まで5年間支給。
④A・Bは最初の支給申請日から３年以内に５人まで。さらに、１企業当たりAは200時間<240時間>、Bは20万円<24万円>が上限。

介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

①対象労働者が介護休業を合計14日以上取得し、復帰した場合

②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度(*)を導入し、合計42日以上利用した場合

①介護休業	②介護両立支援制度
取得時：28.5万円<36万円> 復帰時：28.5万円<36万円>	28.5万円<36万円>

※①②とも1企業1年度5人まで支給。（2020年度までの時限措置予定）

(*)所定外労働の制限、時差出勤、深夜業制限、短時間勤務、介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助）

事業所内保育施設コース

労働者のための保育施設の設置、運営等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を10年間助成する。（※「企業主導型保育事業」（内閣府）の実施期間中は、新規受付を停止しているため、平成27年度末までに計画認定を受けた事業主が支給対象。）

出生時両立支援コース

男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後８週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に助成する。

	中小企業	中小企業以外
①1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
②2人目以降の育休取得	5日以上 14.25万円<18万円> 14日以上 23.75万円<30万円> 1ヶ月以上 33.25万円<42万円>	14日以上 14.25万円<18万円> 1ヶ月以上 23.75万円<30万円> 2ヶ月以上 33.25万円<42万円>
③育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

※①は当該事業主の下で初めて生じた育児休業取得者。②は1企業当たり1年度10人まで支給。（支給初年度のみ９人まで。支給初年度において①に該当する労働者がいない場合は、②のみの支給）。過去に男性の育児休業取得実績がある企業も対象。③は1企業1回まで。
※①～③は、いずれも2020年までの時限措置の予定。

再雇用者評価処遇コース（カムバック支援助成金）

妊娠、出産、育児、介護または配偶者の転勤等を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、従来の勤務経験が適切に評価・処遇される再雇用制度を導入し、希望する者を採用した事業主に支給する。

	中小企業	中小企業以外
①再雇用者1人目	38万円<48万円>	28.5万円<36万円>
②再雇用者2～5人目	28.5万円<36万円>	19万円<24万円>

※上記の額を、継続雇用６ヶ月後・継続雇用１年後の２回に分けて、半額ずつ支給。
※退職後１年以上経過している者を再雇用し、無期雇用者として継続雇用した場合に支給。

女性活躍加速化コース

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」及びその達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定し、目標を達成した中小企業事業主に支給する。　※中小企業事業主：常時雇用する労働者が300人以下の事業主

①２つ以上の取組目標の達成時	38万円<48万円>
②数値目標の達成時	28.5万円<36万円>
女性管理職比率が基準値以上に上昇	47.5万円<60万円>

※助成対象となる目標
・女性の積極採用
・女性の配置・教育訓練等
・女性の積極登用等
・多様なキャリアコース

平成３０年度第２回北海道地方労働審議会提出資料

資　料　一　覧

１　平成３０年死亡労働災害の推移

・・・・資料番号１

２　労働災害による死亡者数を２０％以上、死傷者数を５％以上減少させるために！

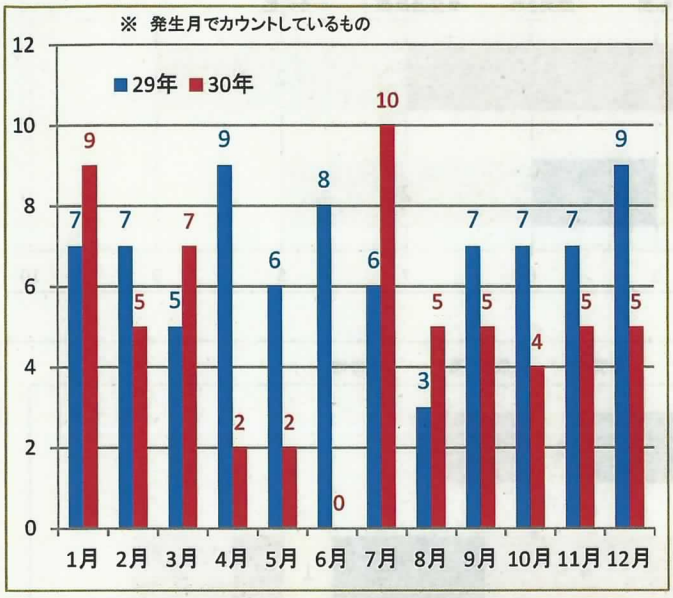
（第１３次労働災害防止計画の２年目に向けて）

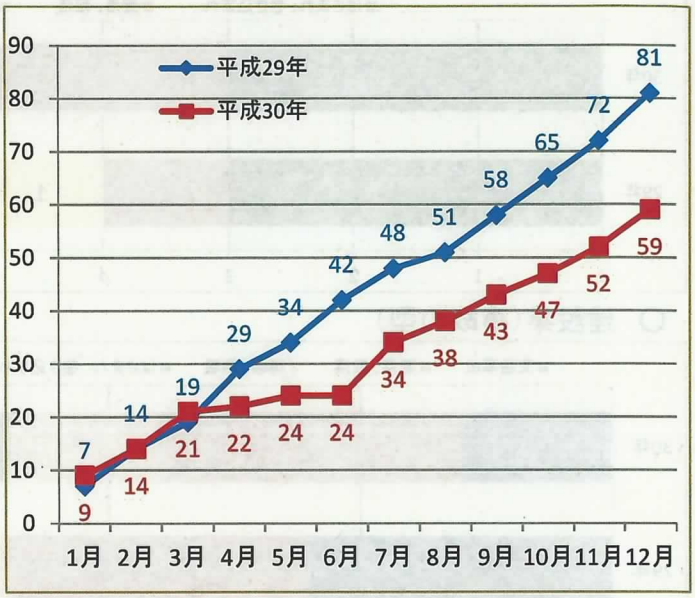
・・・・資料番号２

北海道労働局労働基準部

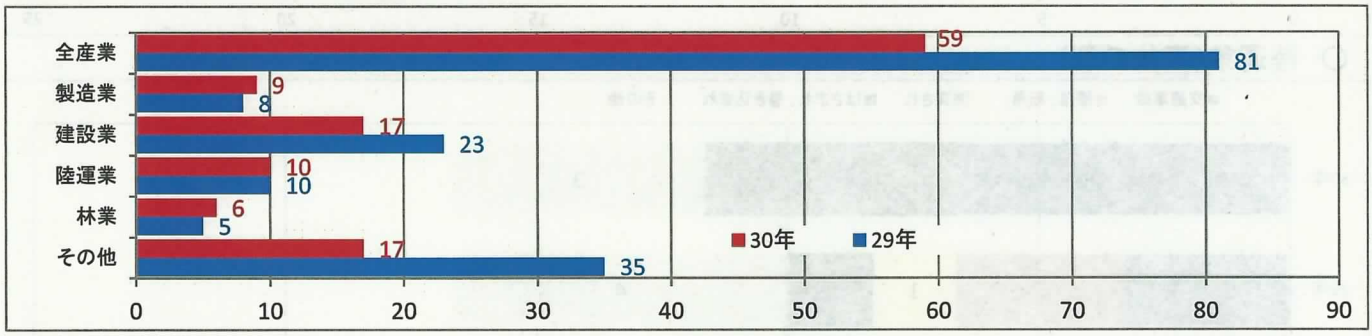
資料番号１

○ 平成30年 死亡労働災害の推移（平成31年1月31日現在）

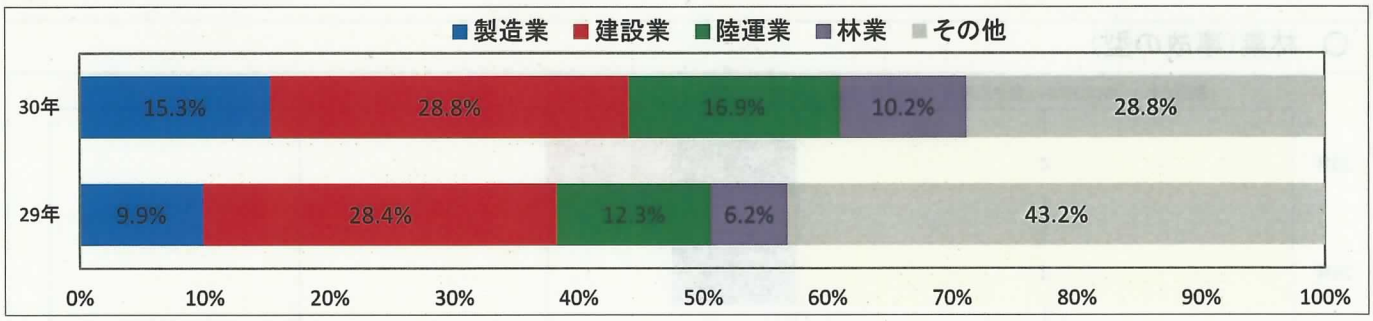




○ 主要業種別死亡労働災害発生状況



○ 死亡業種割合



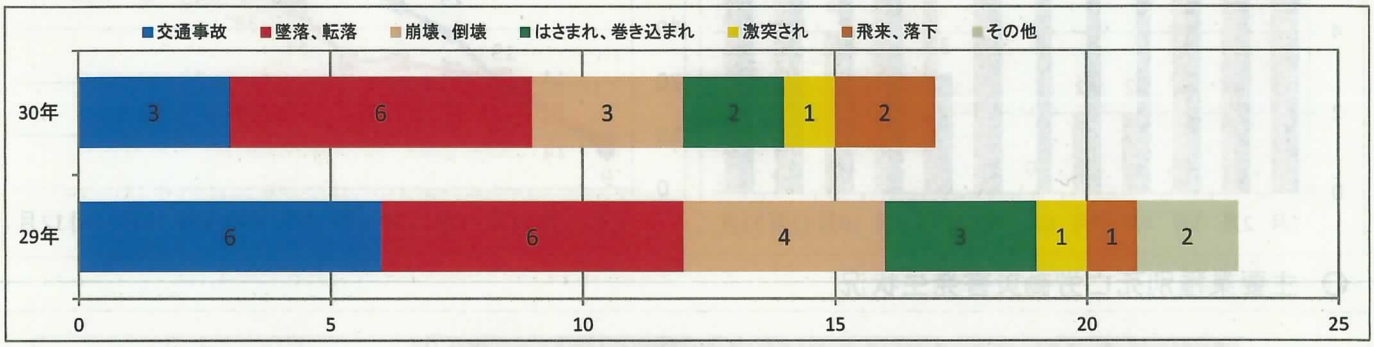
○ 全産業（事故の型）



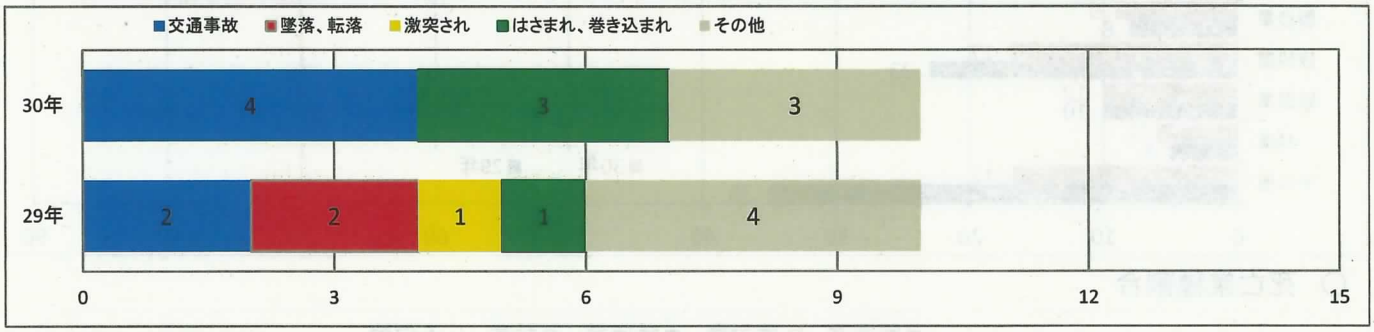
○ 製造業(事故の型)



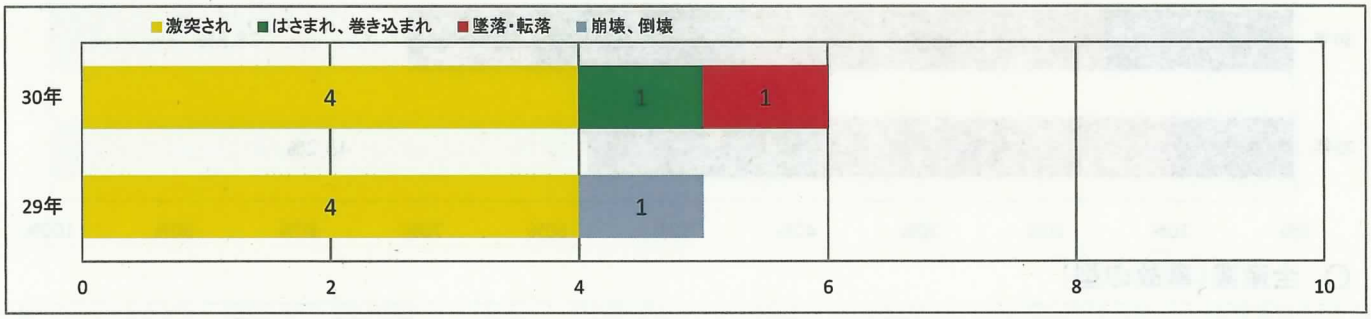
○ 建設業(事故の型)



○ 陸運業(事故の型)



○ 林業(事故の型)



○ その他の事業(事故の型)



31年1月末速報版

資料番号２

労働災害による死亡者数を２０%以上、死傷者数を５%以上減少させるために！

（第１３次労働災害防止計画の２年目に向けて）

北海道労働局 労働基準部 安全課

北海道労働局では、第１３次労働災害防止計画（２０１８年度～２０２２年度）に基づき、計画期間の５年間で、死亡者数を２０%以上、休業４日以上の死傷者数を５%以上減少させる取組を進めています。

１年目の現状では、平成３０年(速報値)の死亡者数は、平成２９年と比べ２７．２%（２２人）減少しており、目標達成の水準にありますが、死傷者数は２．２%増加しており目標達成に向けて厳しい状況にあります。

このため、第１３次労働災害防止計画の２年目の北海道労働局の取組内容を北海道内の各事業場・団体にお知らせし、一層の労働災害防止に取り組んで戴くことを目的として、本リーフレットを作成しました。





１　業種別の取組事項

（１）建設業

［現　状］

死亡者数、死傷者数とも、「墜落・転落」によるものが３割以上と最も多く、その内、足場等からが１７．７%、はしご・脚立等からが２２．５%、屋根等からが１８．０%となっている。

ここ数年は、足場以外からの墜落による災害が増加しているほか、建設機械等との接触、クレーン等の転倒による災害も多く発生している。







［取　組］

① 墜落・転落災害防止対策

ア　足場及び屋根・はり、建築物、はしご・脚立等からの墜落・転落防止措置の徹底

イ　「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」（平成２７年５月２０日一部改正）に基づき、「より安全な措置」等の一層の普及促進

ウ　ハーネス型墜落制止用器具の使用の普及促進

② 建設機械・クレーン災害防止対策、土砂崩壊災害防止対策、統括安全衛生管理についての取組

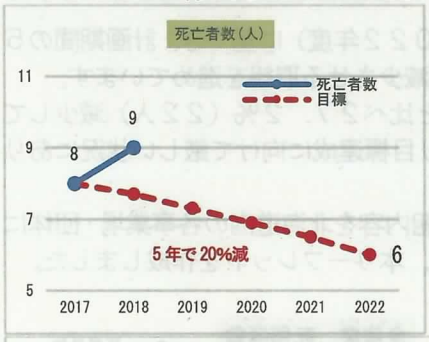
③ 災害が多発する４月～６月の建設工事着工期、７月～９月の建設工事最盛期、１０月～１２月の建設工事追い込み期における、各期の特徴に応じた労働災害防止対策についての取組

（2）製造業

［現　状］

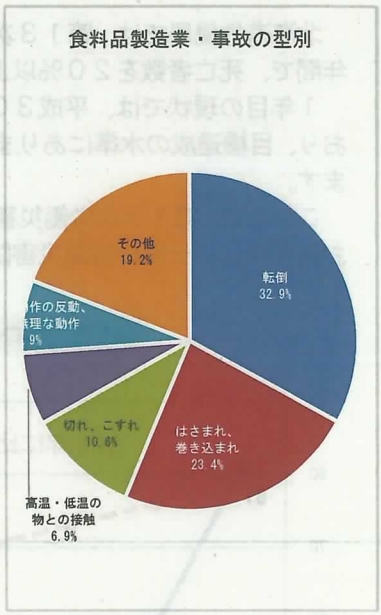
死傷災害は、「転倒」によるものが最も多く発生し、次に機械（食品加工用機械及び一般動力機械、金属・木材加工用機械等）による「はさまれ・巻き込まれ」災害であり、この二つで半数を占めている。

製造業における死傷災害のうち半数以上（５１．３%）を占める食料品製造業については、「転倒」の比率が３２．２%と特に高くなっている。









［取　組］

①　機械災害への安全対策の徹底

②　転倒災害防止対策の推進

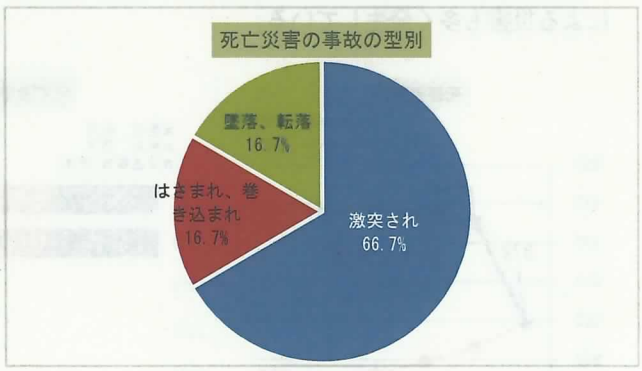
③　パート・派遣労働者等の非正規労働者に対する雇入時の安全衛生教育の確実な実施

（3）林業

［現　状］

死傷者数は減少傾向にある。しかし、死亡者数は減少しておらず、伐木作業中の発生が６６．７%を占めている。特に、かかり木に激突される災害が多くなっている。





［取　組］

○　伐木作業における基本的な安全対策

ア　改正労働安全衛生規則の周知を図る。（特別教育等）

イ「かかり木の処理の作業におけるガイドライン」に沿った安全作業の徹底

ウ「チェーンソーによる伐木作業等作業の安全に関するガイドライン」に沿った安全作業の徹底

（4）陸上貨物運送事業

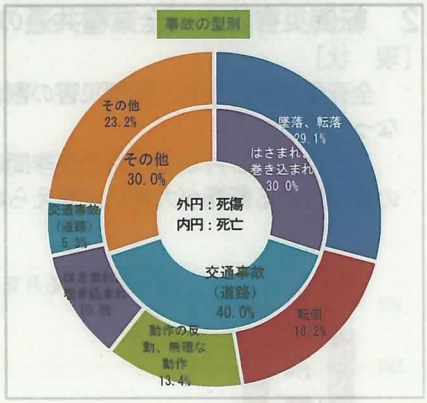
［現　状］

死亡者数は、「交通事故」が４０．０%と最も多く、次いで「はさまれ・巻き込まれ」が３０．０%となっている。

死傷者数は、「墜落・転落」によるものが最も多く２９．１%、「転倒」が１８．２%、「動作の反動・無理な動作」が１３．４%の順となっている。







［取　組］

① 「荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づいた安全作業の徹底

ア　安全衛生教育の実施

イ　安全作業連絡書の活用

ウ　安全衛生協議組織の設置

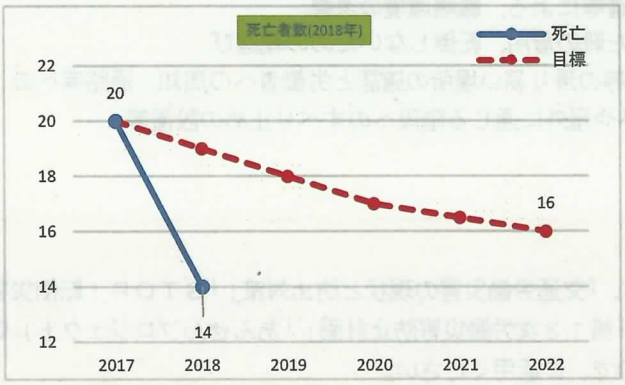
② 「荷役作業場所のチェックリスト」の活用

③ 交通労働災害防止の徹底

（5）第三次産業

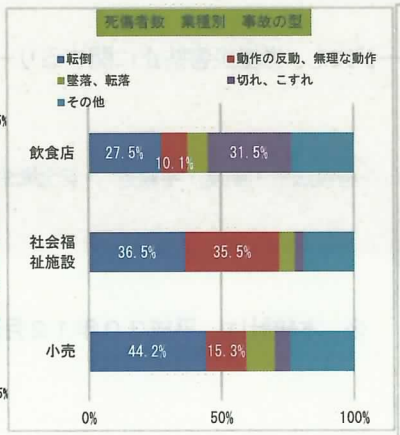
［現　状］

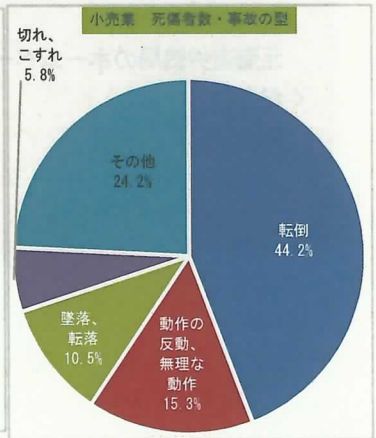
死亡者数、死傷者数はともに減少している。事故の型別では転倒、動作の反動・無理な動作（主に腰痛）によるものが多く、特に小売業においては発生件数の４４．２%が転倒災害である。











［取　組］

① 安全衛生管理体制の整備（ガイドラインに基づく安全推進者の選任等）

② 安全衛生教育による、４Ｓ活動（整理、整頓、清掃、清潔）、危険予知活動等の促進

③ パート・派遣労働者等の非正規労働者に対する、雇入時の安全衛生教育の確実な実施

④ 転倒災害防止対策の推進

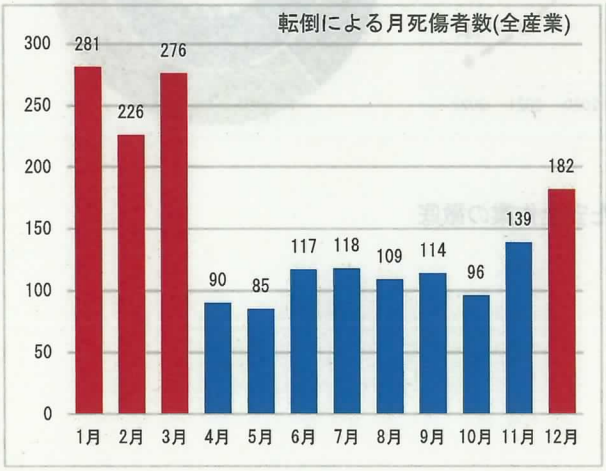
⑤ 腰痛災害が多発している社会福祉施設における腰痛予防対策の推進

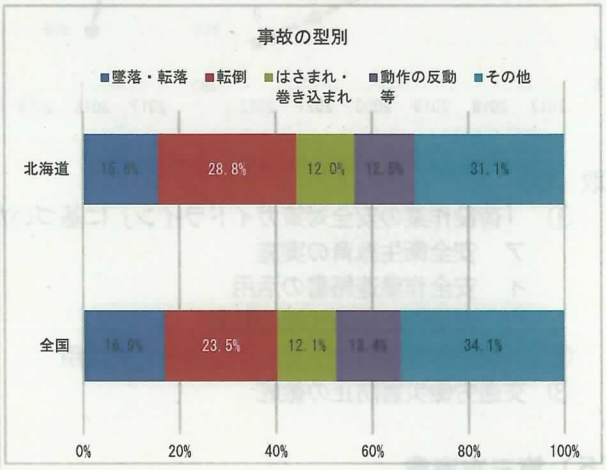
2　転倒災害防止（全業種共通の重点取組事項）

［現　状］

全死傷者数のうち、転倒災害の割合は２８．８%であり、全国における発生割合より５．３ポイント高くなっている。

これは、１２月から３月の冬季間における発生が５３．２%を占めていることから、冬季の積雪、路面等の凍結による影響が大きいと考えられる。





［取　組］

○　「ＳＴＯＰ！転倒災害プロジェクト」、「北海道冬季災害ゼロてんとう防止運動（１２月～３月）」の取組

ア　４Ｓ活動（整理・整頓・清掃・清潔）の推進等による、職場環境の改善

イ　転倒しにくい作業方法の確立、作業に適した靴の着用、転倒しないための靴選び

ウ　事業場敷地内、駐車場、出入口、通勤経路等の滑り易い場所の確認と労働者への周知。通路等への凍結防止対策（融雪剤、砂の散布等）、屋外や屋外に通じる階段へのすべり止めの設置等

厚生労働省の「職場のあんぜんサイト」には、「交通労働災害の現状と防止対策」「ＳＴＯＰ！転倒災害プロジェクト」「安全衛生優良企業公表制度」「第１３次労働災害防止計画」「あんぜんプロジェクト」等の安全活動に役に立つ資料を掲載していますので、ご活用ください。

北海道労働局のホームページにも、労働災害防止に関するリーフレットを掲載していますので、ご活用ください。

【掲載場所】

北海道労働局ホームページ ＞各種法令・制度・手続き ＞安全衛生関係 ＞ 安全関係 ＞ 労働災害防止について

※　本統計は、平成３０年１２月現在（平成３１年１月末速報値）による。

（Ｈ３１．２）

平成３０年度第２回北海道地方労働審議会提出資料

資　料　一　覧

1　生産性向上支援訓練のご案内

・・・・資料No.　1

2　ハローワークにおける人材不足分野に係る就職支援の拡充

・・・・資料No.　2

3　地域雇用活性化推進事業（仮称）

・・・・資料No.　3

4　地域活性化雇用創造プロジェクト

・・・・資料No.　4

5　中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)（仮称）

・・・・資料No.　5

6　「トライアル雇用制度」の対象者を変更します

・・・・資料No.　6

北海道労働局職業安定部

資料No. 1

～従業員の人材育成をお考えの事業主の皆さまへ～

生産性向上支援訓練のご案内

「生産性向上支援訓練」とは、企業の生産性を向上させるための職業訓練です。
全国のポリテクセンターに設置した生産性向上人材育成支援センター(生産性センター)が、企業が抱える生産性向上に関する課題や人材育成ニーズに対応した訓練を実施します。



－生産性向上支援訓練の３つのポイント－

職業訓練を受講して生産性アップ！

- 課題解決や現場力強化につながる訓練で、企業の生産性向上を支援
- 幅広い職務階層の方を対象とした様々な内容のカリキュラムモデルを用意

オーダーメイドで訓練を実施！

- 個別の課題やニーズに対応した訓練カリキュラムを設定して訓練を実施
- 訓練日程や実施場所についても、要望を踏まえてコーディネート

受講しやすい料金設定！

- 受講料は１人あたり、3,000円から6,000円（税別）
- 人材開発支援助成金を利用して、経費及び賃金の助成を受けることも可能

この事業は、北海道、北海道労働局、当機構の三者で締結した北海道労働政策協定に基づき実施するものです。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

北海道支部北海道職業能力開発促進センター
生産性向上人材育成支援センター

ポリテク北海道

▷ご利用の流れ

STEP1　生産性センターへご連絡



■ まずは、お近くの生産性センターへご連絡ください。
■ その後、打ち合わせに向けた日程調整等を行います。

STEP2　プラン作成に向けた相談

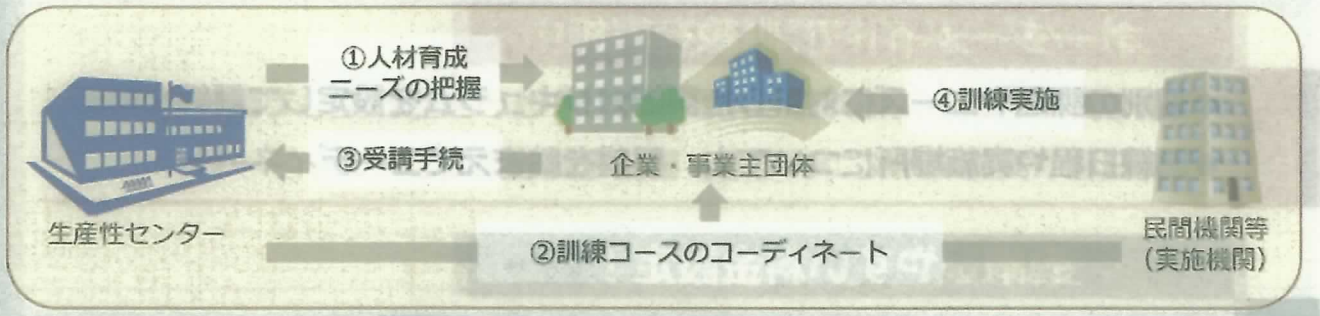


■ 相談は企業訪問等により行います。
（打ち合わせ事項の例）
・人材育成に関するヒアリング、課題や方策の整理
・カリキュラムモデル等の提示

STEP3　訓練コースのコーディネート



■ 相談内容を踏まえて、専門的なノウハウを有する民間機関等を訓練の実施機関として選定し、要望を踏まえた訓練コースをコーディネートします。
※ 訓練コースの設定には一定の条件があります。



「人手不足なので訓練を受けさせられるのは１～２名」
「どのような訓練なのか試しに受講してみたい」といった場合には…

■ 広く受講者を募集して実施するオープン方式の訓練の利用をご検討ください。
■ 自社の受講者が少ない場合でも集合型の訓練を受けさせることができ、他社の従業員と一緒にグループワーク等を行うことで、自社の強みや課題の気づきにつながります。
■ オープン方式によるコースの詳細は、生産性センターにお問い合わせください。

▷ご利用にあたっての注意点

■ 訓練内容や受講者数によっては、実施機関の決定に時間がかかる場合がありますので、お早めにご相談ください。
■ 予算に限りがありますので、ご希望に添えない場合があります。
■ 受講申込については、受講料のお支払いをもって完了となります。
■ 受講者の変更や取消は可能ですが、期日までに手続きがない場合は、受講料の全額をご負担いただきます。

▷訓練を利用した方の声


仕事風景

株式会社アドバンスド・ロジスティック・システムズ　さま

所在地　　：札幌市
業種　　：建築リフォーム工事業
利用コース：マーケティング戦略概論
実施時期　：平成29年11月~12月

<事業主の声>


代表取締役　佐藤さま

昨今の職人不足は当社にとっても深刻な問題です。少人数で生産性向上を図るには、単に現場効率を優先するのではなく、顧客の志向を理解しお客様満足度を高めることによって、クレームや手直し工事を削減していく必要があると考えていたところ、ポリテクセンターから生産性向上支援訓練の案内があり、受講を決めました。

訓練は、当社の要望を十分に踏まえた内容であり、消費者主義、企業の社会的責任からIoTを活用したサービス化まで、事例を用いた訓練で、社員に習得させることが出来ました。さらには、商品企画のグループワークを通じ、社員一人ひとりが顧客の立場で物事を考える重要性を実感することが出来ました。

今後は、社員一体となり、顧客の立場に立って物事を考えて行動し、更なる改善を図り、生産性の向上に繋げていきたいと考えております。

<受講者の声>


受講者　佐々木さま

当社は賃貸物件の内外装リフォーム業務を総合的に行っており、私が所属する業務課は、営業と現場管理を兼ねた部署で、取り扱い品目や関係業者が多いことが特徴です。

見積りの作成から工事の進捗まで一括管理していますが、お客様の要望・期待と職人さんの間で生じる問題解決に苦労していました。

訓練を通じて、顧客の立場で物事を考え行動することが、工事のムダ・ムラの減少に繋がり、一方、商品の企画開発を可能とするには、職人さんとの役割分担が必要不可欠であることが実感できました。

今回の訓練で学んだことを一つひとつの現場で活用していきたいです。

また、次回もポリテクセンターでの生産性訓練があれば、ぜひ受講したいと思います。

▷人材開発支援助成金のご案内

生産性向上支援訓練を従業員に受講させた事業主の方は、人材開発支援助成金を利用して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等の助成を受けることができます。
※助成金の利用には、訓練対象者の職務と訓練内容の関連が認められること、10時間以上の訓練であることなど一定の条件がありますので、詳しくは生産性センターにお問い合わせいただくか、以下のホームページをご確認ください。

●人材開発支援助成金のご案内（厚生労働省ホームページ）
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

○よくあるご質問○

Q．自社の会議室で訓練を受講することはできますか？

A．ご要望にあわせて、自社会議室等での実施も可能です。また、ポリテクセンターの教室を利用することも可能です（空きがある場合に限ります）。

Q．訓練時間に対応した受講料はいくらですか？

A．受講料は1人あたり、6～11時間コースで3千円、12～18時間コースで5千円、19～30時間コースで6千円（いずれも税別）となります。（受講料は生産性センターにお支払いいただきます。）

Q．カリキュラムモデルにはどのような訓練がありますか？

A．幅広い職務階層の方を対象に、生産性の向上に効果的な訓練コースをご用意しています。
　具体的には、「生産管理」「原価管理・コスト削減」「流通・物流システム」「クラウド・ＩｏＴ活用」「リスクマネジメント」「顧客満足向上」「マーケティング」などがあります。

Q．受講料はどのように支払いますか？

A．受講申込書を受付後、生産性センターが振込口座をご案内しますので、所定の期日までに受講料をお振り込みください（振込手数料はご負担ください）。

Q．個人受講（事業主からの指示を受けない受講）は可能ですか？

A．個人受講はできません。

<お問い合わせ先>



1 北海道職業能力開発促進センター（ポリテクセンター北海道）
TEL011-640-8828　FAX011-640-8958
〒063-0804　札幌市西区二十四軒4条1丁目4番1号

2 北海道職業能力開発大学校（北海道ポリテクカレッジ）
TEL0134-62-3551　FAX0134-62-2154
〒047-2792　小樽市銭函３丁目１９０番地

3 函館訓練センター（ポリテクセンター函館）
TEL0138-52-0323　FAX0138-52-0324
〒041-0841　函館市日吉町３丁目２３番1号

4 旭川訓練センター（ポリテクセンター旭川）
TEL0166-48-2327　FAX0166-48-2476
〒079-8418　旭川市永山８条20丁目3番１号

5 釧路訓練センター（ポリテクセンター釧路）
TEL0154-57-5938　FAX0154-57-8130
〒084-0915　釧路市大楽毛南４丁目５番57号

（2018.04）

ハローワークにおける人材不足分野に係る就職支援の拡充

事業概要

平成31年度予定額　3,407,939 (2,579,680) 千円

雇用情勢が着実に改善している中において、福祉等の分野において有効求人倍率が高止まりしており、人材不足が深刻化している状況にあることから、求職者に人材不足分野のしごとの魅力を伝えるとともに、求人者には求人充足のための支援を強化し、両者を結び付けるマッチングの機会を拡充することにより、ミスマッチの改善を図る。

人材不足分野におけるハローワークの就職支援策

現行

福祉分野のほか、警備業、運輸業など雇用吸収率の高い分野へのマッチング支援を強化するため、人材確保支援の総合専門窓口となる

「人材確保対策コーナー」を全国84箇所に設置し、関係団体等と連携した人材確保支援を実施。

- ◆ 都道府県労働局ごとに関係団体等をメンバーとした協議会を設置し、支援策について検討
- ◆ 求職者ニーズの把握と、それに基づいた求人者への求人充足に向けた助言、指導
- ◆ 求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介
- ◆ 業界団体との連携による求人者向け・求職者向けセミナー、事業所見学会、就職面接会等の開催

平成31年度

◆人材確保対策コーナーの拡充

人材不足分野の求人が多い等特に人材確保支援が必要な安定所に「人材確保対策コーナー」を増設する（10箇所）。

◆就職支援コーディネーター（人材確保対策分）の新規配置

労働局に新たに『就職支援コーディネーター（人材確保対策分）』を配置し、人材不足分野を中心に、地域の関係団体と連携強化を図るとともに、局内のハローワークの横断的な取組を積極的に展開することにより、地域事業所に対する広域的・戦略的な人材確保支援を推進する（12局）。

資料No.2

労働局による広域的･戦略的な人材確保支援の推進

現状の課題 ①

求職者に対して、業界の魅力をＰＲする上で業界団体等の協力が不可欠、業界の主体的な参画が必要

現状の課題 ②

人材確保対策コーナーが設置されていないハローワークでの取組強化が必要（広域的なイベントや管轄を超えた事業所支援等の充実）

労働局に新たに**『就職支援コーディネーター（人材確保対策分）』**を配置し、人材不足分野を中心に、地域の関係団体と連携強化を図るとともに、局内のハローワークの横断的な取組を積極的に展開することにより、広域的・戦略的な人材確保支援を推進する（※主要12局に配置）。

就職支援コーディネーター（人材確保対策分）

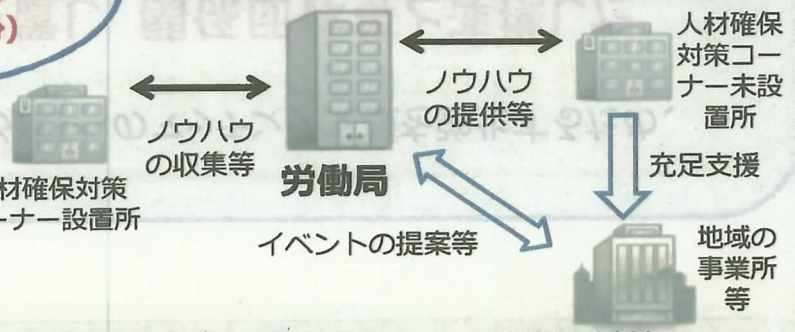
関係団体と連携した求職者の掘り起こし



○関係団体との協定締結等による協力体制の構築
○ハローワークの人材確保対策のPR
○広域的なセミナー、説明会、面接会等のイベントの実施

・福祉、建設、警備、運輸分野等の事業主団体
・福祉人材センター
・ナースセンター
・保育士・保育所支援センター
・商工会・商工会議所　等

局内ハローワークと連携した求人事業所支援



○地域の人材不足分野の動向、人材確保対策ついての情報収集・分析
○人材確保対策コーナーのノウハウ等の共有
○**人材確保対策コーナー未設置所管轄の求人事業所への支援**

業界の魅力のＰＲ等を通じた求職者の効果的な確保・誘導

◇求職者・求人者のマッチングの向上
◇地域事業所の人材確保の推進

個々の求人事業所への充足支援強化

地域雇用活性化推進事業（仮称）のイメージ

《目的》

雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域等による、地域の特性を生かした「魅力ある雇用」や「それを担う人材」の維持・確保を図るための創意工夫ある取組を支援する

【提案可能地域】

Ⅰ．雇用機会不足地域（次の①、②いずれかに該当する地域）

① 最近３年間（平均）又は最近１年間（平均）の地域の有効求人倍率が全国平均（１を超える場合には1.00。0.67未満である場合には0.67）以下であること

② 最近３年間（平均）又は最近１年間（平均）の地域の有効求人倍率が１未満であって、最近５年間で人口が全国平均以上に減少していること

Ⅱ．過疎等地域

過疎地域自立促進特別措置法（平成12年3月31日法律第15号）による過疎地域や重大な災害の被害を受けた地域として厚生労働大臣が別途定める地域

【事業規模(委託費上限)】

各年度４千万円

複数の市区町村で連携して実施する場合、１地域当たり２千万円／年を加算（加算上限１億円／年）

【実施期間】

３年度以内

《事業スキーム》

地域の課題・実情や地域企業、求職者のニーズ・シーズを把握した上で、事業構想を策定

厚生労働省 ⇔ 都道府県労働局（①提案 ③委託）

事業選抜・評価委員会（②選抜 ④評価）

中央地域雇用活性化支援アドバイザー

地域雇用活性化支援アドバイザー（支援）

地域が提案する事業構想の中から、「魅力ある雇用や人材の維持・確保効果が高いと認められるもの」や「地域の産業及び経済の活性化等が期待できるもの」をコンテスト方式で選抜

地域雇用創造協議会

（実線（上の2つ）は必須）

- 市町村（※）
- 地域の経済団体
- 都道府県
- 外部有識者（地元大学の教授等）
- 地域関係者

（※）複数の市町村での実施も可能

企業向け

A 事業所の魅力向上、事業拡大の取組

魅力的な雇用の確保を図る講習会等の実施

例：

- 新分野進出、販路拡大、生産性向上に必要な技術、ノウハウを学ぶ講習会
- 雇用管理改善、職域開発の必要性・手法等を学ぶ講習会
- 意欲ある企業が行う新分野進出等の取組への伴走型支援　等

魅力的な雇用の確保・拡大

求職者向け

B 人材育成の取組

地域の人材ニーズ等を踏まえた求職者の能力開発や人材育成を図る講習会等の実施

例：

- 地域農産品の知識・取扱い・加工等や職業スキル（IT、接遇等）を学ぶ講習会
- 地域企業における職場体験講習　等

スキルアップ人材の確保

C 就職促進の取組

A、Bを利用者した事業主・求職者やUIJターン就職希望者を対象にハローワークと連携した

- 合同企業説明会・就職面接会
- SNSによる情報発信（講習会、地域情報）　等

面接会等によるマッチング

資料No.3

地域活性化雇用創造プロジェクト

事業目的

産業政策と一体となった安定的な雇用機会を創出することで、地域の雇用の安定、能力開発を推進し、地域における生産性の向上や経済的基盤の強化を図る。

事業概要

※平成29年度は17府県で事業実施中

○各都道府県の提案する事業から、コンテスト方式により、安定的な正社員雇用の創造効果が高い事業を選抜。プランを選抜された都道府県は、地域の関係者（自治体、経済団体、金融機関、教育・研究機関等）で構成する協議会を設置した上で事業を実施

○各都道府県で戦略的産業分野として位置づけている業種を指定の上、実施

※天災等からの産業復興に取り組んでいる場合は、戦略産業の復興に資する業種であれば指定可

○実施期間は最大3年間。国は、都道府県に対し、費用の8割を補助（雇用創造効果に応じて年間上限10億円）

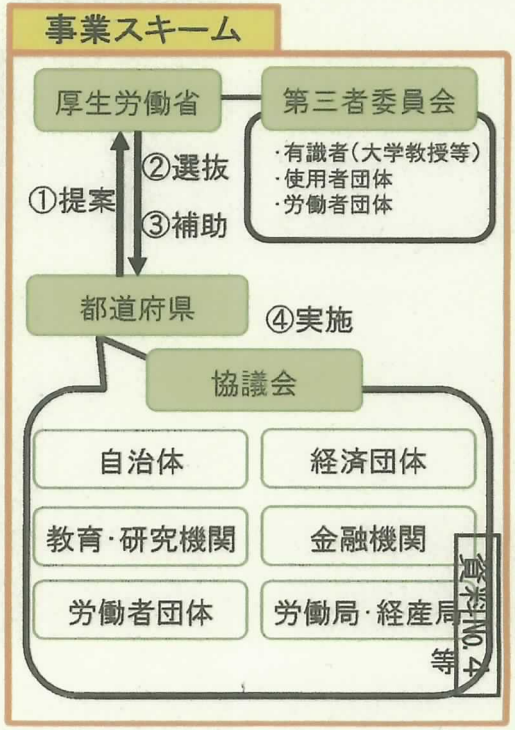
○中小企業の働き方改革に資するよう、平成30年度より、中小企業特例を新設（年間上限12億円）

事業内容

以下の取組により、都道府県が行う安定的な正社員雇用の創造のための独自の事業を支援

コース名	地域産業活性化コース	地域雇用活性化コース	
			【新設】中小企業特例
事業費の上限額	250万円 ×雇用創出目標数	150万円 ×雇用創出目標数	**250万円** ×雇用創出目標数
支援メニュー	ア. 事業推進・基盤整備メニュー 協議会の運営、事業の企画、事業所・求職者等への情報発信、地域の人材ニーズ等の調査研究、協力人員の確保などの事業運営、体制整備		
	イ. 事業主向け雇用創造メニュー 新規創業、新分野への進出、研究開発等による事業の拡大など地域の雇用機会の拡大を図る取組の支援等	イ. 事業主向け雇用拡大支援メニュー 専門家による雇用管理改善のためのコンサルティングや、ICT活用を通じた業務プロセスの見直しのためのセミナーなど、魅力ある職場づくりを通じた雇用創出の取組の支援等	
	ウ. 求職者向け就職支援・人材育成メニュー 合同面接会や企業が求める人材の首都圏等からの確保、地域求職者に対する人材育成、職場体験等の研修等の取組を実施		
	エ. 指定事業主雇用助成メニュー　※全額国が支給 指定する企業が施設整備と併せて雇入れを行った場合に、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）に上乗せする形で助成する取組を実施		

事業スキーム



中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）（仮称）の概要

平成31年度予定額　2,277,100（1,811,100）千円

厚生労働省

これまで学卒採用中心であった企業が、中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用者の採用を拡大し、生産性を向上させた場合に助成を行う。

中途採用計画の策定 → 中途採用の拡大 → 計画策定から3年後 → 生産性の向上（※2、3）

A（中途採用率の拡大）：1年（※）
※最大3年まで延長可
B（45歳以上の初採用）：1年以内

（計画の内容）
①中途採用者の雇用管理制度の整備
②中途採用の拡大
A　中途採用率（※1）の向上
または
B　45歳以上を初めて中途採用

A　中途採用率の向上
（計画期間前3年間の中途採用率より20ポイント以上向上）
または
B　45歳以上を初めて中途採用

助成
（A：50万円、B：60万円）
（B：採用時の年齢が60歳以上の者の場合は10万円を上乗せ助成）

割増助成

※1　中途採用率は、無期フルタイム雇用で採用した者のうち、中途採用で採用する者の割合。
計画前3年間の中途採用率の平均が50%未満の企業が対象。
※2　生産性は、中途採用計画開始前直近の事業年度と、その3年後を比較。
※3　3年後に、中途採用計画期間に採用した者の定着率が一定割合以上であることが必要。

資料No.5

（求職者・事業主の方へ）

資料No. 6

平成31年４月１日から

「トライアル雇用制度」の対象者を変更します

「トライアル雇用制度」及び「トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）」は、より必要とする方が利用できるよう、平成31年４月以降、以下のように対象者の一部を変更する予定です。 ご利用をお考えの方は、ご留意ください。

※ トライアル雇用とは、常用雇用へ移行することを目的に、一定期間（原則３か月）試行雇用することをいいます。

※ このリーフレットの内容は平成31年度予算の成立及び雇用保険法施行規則等の改正が前提のため、今後、変更される可能性があることにご注意ください。

対象者に追加

- **ニートやフリーター等で45歳未満の人**
- **生活困窮者**

◆ 上記の変更に伴い、以下の対象者区分は廃止します（下表参照）。
- 就労経験のない職業に就くことを希望する人
- 学校卒業後３年以内で、卒業後、安定した職業に就いていない人

◆ 追加される対象者の詳細な要件については、別途お知らせします。

対象者の一覧（新旧対照表）

トライアル雇用の対象者

現　行		平成31年４月１日以降	
①	紹介日時点で、就労経験のない職業に就くことを希望する人		**（廃止）**
②	紹介日時点で、学校卒業後３年以内で、卒業後、安定した職業に就いていない人		**（廃止）**
③	紹介日の前日から過去２年以内に、２回以上離職や転職を繰り返している人	①	紹介日の前日から過去２年以内に、２回以上離職や転職を繰り返している人
④	紹介日の前日時点で、離職している期間が１年を超えている人	②	紹介日の前日時点で、離職している期間が１年を超えている人
⑤	妊娠、出産・育児を理由に離職し、紹介日の前日時点で、安定した職業に就いていない期間が１年を超えている人	③	妊娠、出産・育児を理由に離職し、紹介日の前日時点で、安定した職業に就いていない期間が１年を超えている人
	（新設）	④	**紹介日時点で、ニートやフリーター等で45歳未満の人**
⑥	紹介日時点で、就職の援助を行うに当たって、特別な配慮を要する人	⑤	紹介日時点で、就職の援助を行うに当たって、特別な配慮を要する人
	生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者		生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者、**生活困窮者**

▶ 本制度の利用に当たっては、このほかにも各種要件があります。

▶ 詳しくは、お近くの労働局・ハローワークにお問い合わせください。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL310206雇企01