

関係資料

北海道労働局

〈目 次〉

1	女性活躍促進法リーフレット	．．．．	1
2	育児・介護休業法改正ポイント	．．．．	3
3	パートタイム・有期雇用労働法リーフレット	．．．．	7
4	働き方改革推進支援センターリーフレット	．．．．	8
5	同一労働同一賃金の取組強化期間	．．．．	9
6	年次有給休暇取得促進期間リーフレット	．．．．	10
7	2024年4月から時間外労働の上限規制が適用されます。	．．．．	12
8	令和4年度の監督指導結果（プレスリリース）	．．．．	13
9	毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。	．．．．	17

令和4年4月1日から 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が 101人以上300人以下の中小企業にも義務化されます

「改正女性活躍推進法」では、一般事業主行動計画の策定が、常時雇用する労働者が301人以上の企業に義務づけられています。令和4年4月1日から、101人以上300人以下の企業にも策定・届出と情報公表が義務化されます。

一般事業主行動計画の策定・届出の進め方

「一般事業主行動計画」とは、企業が自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた行動計画を策定するものです。行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込まなければなりません。

行動計画の策定から届出までの流れは、以下の4つのステップをご参照ください。

ステップ1 自社の女性の活躍状況を、基礎項目に基づいて把握し、課題を分析する

基礎項目（必ず把握すべき項目）

採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
男女の平均継続勤務年数の差異（区）
管理職に占める女性労働者の割合
労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況



把握した状況から自社の課題を分析してください。

- ・自社の状況把握のためには、基礎項目に加えて選択項目（必要に応じて把握する項目）を活用することが原因の分析を深めるために有効です。選択項目の詳細は、パンフレットをご覧ください。
- ・（区）の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。
- ・雇用管理区分とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分です。当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものです。
例：正社員、契約社員、パートタイム労働者/事務職、技術職、専門職、現業職など



ステップ2 一般事業主行動計画を策定し、社内周知と外部公表を行う

ステップ1を踏まえて、(a)計画期間 (b)1つ以上の数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、労働者に周知、外部に公表してください。

ステップ3 一般事業主行動計画を策定したことを都道府県労働局に届け出る

届出の様式は、以下をご参照ください。

一般事業主行動計画策定・変更届の届出参考様式

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000713159.doc>

次世代法に基づく行動計画と一体的に策定、届出をする場合の届出様式

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000744481.doc>

ステップ4 取組を実施し、効果を測定する

定期的に数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から1項目以上選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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
<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種または雇用形態の転換実績(区)(派) ・男女別の再雇用または中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率(区) ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) ・有給休暇取得率 ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要です。

「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要です。

併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能です。

- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
- ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

早めに行動計画を策定するとメリットがあります

101人以上300人以下の企業が行動計画を策定すると、以下の制度等を活用できます。(令和3年12月現在)

公共調達における加点評価(問い合わせ先:内閣府男女共同参画局)

各府省等が実施する総合評価策札方式または企画競争による調達で有利になる場合があります。

https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/pdf/wlb_torikumi01.pdf

「働き方改革推進支援資金」特別利率による資金融資(問い合わせ先:日本政策金融公庫)

働き方改革実現計画を実施するために必要とする設備資金と運転資金に活用できます。

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html



「えるぼし」認定・「プラチナえるぼし」認定

<p>「えるぼし」 認定</p>	<p>一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。</p>
<p>「プラチナえるぼし」 認定</p>	<p>えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。</p>

認定取得のメリット

- ・認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」または「プラチナえるぼし」を商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。また、そのことにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながる事が期待できます。
- ・認定を受けた企業は、公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。
- ・また、プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます。

女性活躍推進法に関する詳しい情報は、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう(詳しいパンフレット)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>



●中小企業のための女性活躍「行動計画」策定プログラム

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000612149.xlsx>

一般事業主行動計画の策定等、表面のステップ1からステップ2(行動計画策定まで)を簡単に行うことができます。



(令和4年1月)

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度(出生時育児休業制度、P2参照)の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和4年4月1日施行

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休(P2参照)の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

● 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

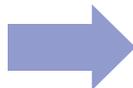
2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

改正前

(育児休業の場合)

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない



令和4年4月1日～

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

※無期雇用労働者と同様の取り扱い
(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は
労使協定の締結により除外可)

※育児休業給付についても同様に緩和



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

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

3 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (改正前)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで ^{※1}	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲 ^{※2} で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合 に限り再取得可能 ^{※3}	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示(候補日等がない場合はその旨)
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	……	13日目	休業終了日
4時間 休	休	休	8時間	6時間 休	休	休 4時間	……	休	6時間 休

産後パパ育休も育児休業給付(出生時育児休業給付金)の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)以下である場合に、給付の対象となります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

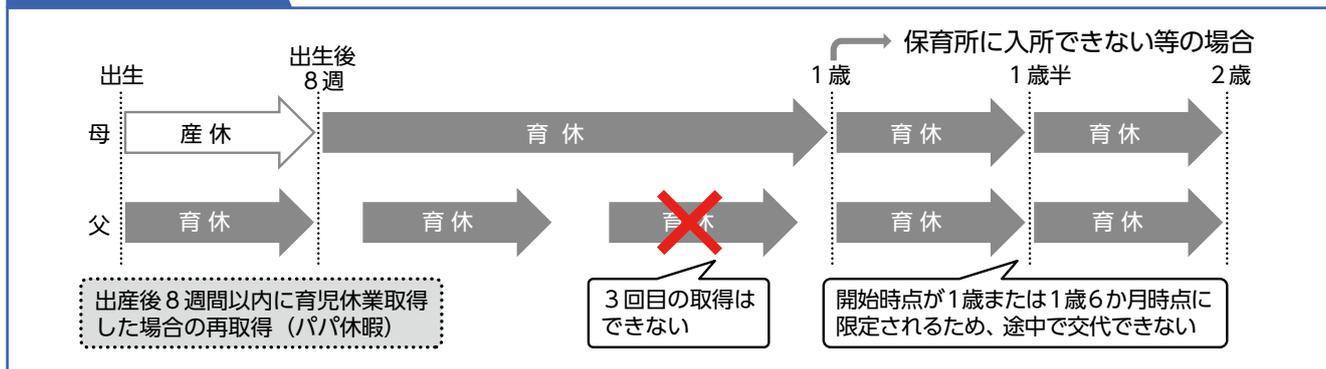
育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000986158.pdf>



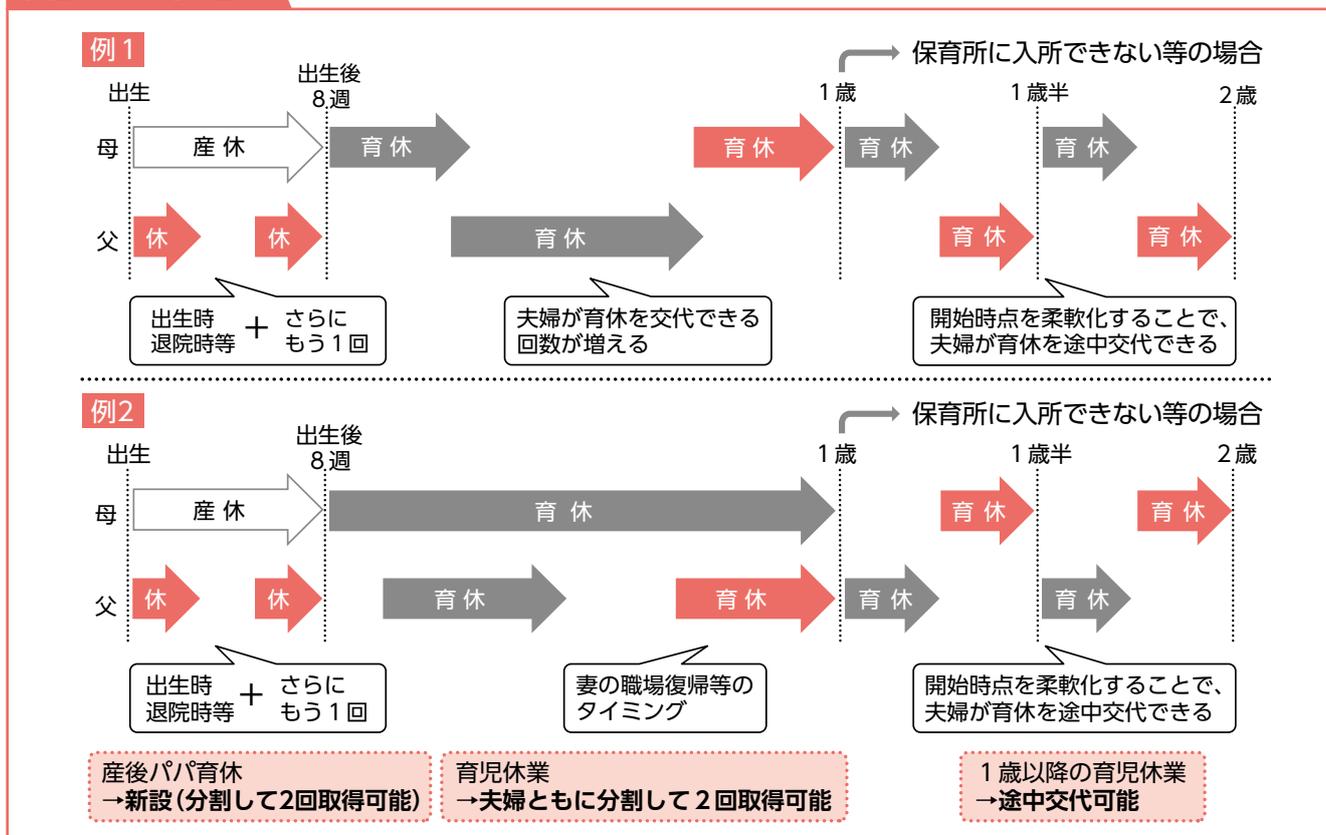
改正後の働き方・休み方のイメージ(例)

改正前



令和4年10月1日～

➡ ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです



- ※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

●ハラスメントの典型例

- ・ 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・ 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。**

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度(会計年度)の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

さらに詳しく知るための情報・イベントなど

■男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催しています。

①男性の育児休業取得促進セミナー <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>



①

■両立支援について専門家に相談したい方へ

【中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業】

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

②中小企業育児・介護休業等推進支援事業 <https://ikuji-kaigo.com/>



②

■就業規則作成、雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご活用いただけます。

③社内研修用資料、動画

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

④就業規則、個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



③



④

■両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。育児休業取得率の公表も行えます。

⑤両立支援のひろば <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



⑤

育児・介護休業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

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

令和3年11月作成(令和4年12月改訂) リーフレット№12

パートタイム・有期雇用労働法で 正社員と非正規雇用労働者の間の 不合理な待遇差は禁止されています

短時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は非正規雇用労働者に説明しなければなりません。



正社員と同じ仕事をしているのに…
正社員と同じように手当はもらえないの？

その待遇の違い、説明できますか？

- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- 待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できることが必要です。

何をどう見直せばいいの？

基本給

賞与
(ボーナス)

食堂・休憩室
等の利用機会

各種手当

教育訓練

etc…



▼解説動画あり



不合理な待遇差について、何も対策をしない場合
裁判で法違反と判断される可能性もあります。

同一労働同一賃金

検索



「働き方改革推進支援センター」が
そんなお悩みをサポートします！

▶ 裏面へ

働き方改革推進支援センター 利用してみませんか？



来所・電話相談

来所・電話によりご相談を承ります。

受付時間 平日9:00~17:00



メール相談

メールでの相談も承ります。



企業への訪問相談サービス

専門家が、会社に訪問もしくはオンラインで相談を承ります。



セミナー開催

企業向けのセミナーを随時開催しています。



助成金の活用相談

キャリアアップ助成金を活用しての、パートタイマー、アルバイト、契約社員の待遇の相談も承ります。



働き方改革推進支援センター

(電話番号、メールアドレスは事業所の所在地の都道府県名をクリックしていただけますとご覧になれます。)

働き方改革推進支援センターでは、キャリアアップ助成金について「正社員化コース」や「賃金規定等改定コース」といった5種類のコースから、各企業に合わせたコースをご紹介します。

キャリアアップ助成金とは

例：「賃金規定等改定コース」

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、実際に賃金を引き上げた場合に助成します。

※ すべての有期雇用労働者等の賃金規定等を改定する場合の他、雇用形態別や職種別などの区分で一部の賃金規定等を改定する場合も助成を受けられます。

<助成額（労働者1人あたり）>

賃金引上げ率 企業規模	3%以上 5%未満	5%以上
	中小企業	5万円
大企業	3万3,000円	4万3,000円

全国47都道府県にあるセンターでは、社会保険労務士などの専門家が無料で相談に応じています。

利用者の声 【事業内容：飲食業 従業員：83人（山梨県）】

従業員が納得感をもって働ける環境が整備でき、不平や不満も最小限になってきている。給与や労務関係の担当者もこれまで曖昧になっていた待遇面での問題が解決され、管理スキルが上がってきた。これからも、従業員の意見に耳を傾け、よりよい労働環境にしていきたい。



詳しくは

働き方改革推進支援センター

検索

非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化 期間（3/15～5/31）

春闘に合わせ、賃金引上げの流れを中小企業・小規模事業者の労働者及び非正規雇用労働者に波及させるため、3月15日～5月31日を強化期間として設定し、各種取組を集中的に実施

強化期間における取組

1．春闘の賃金引上げの流れを中小企業・小規模事業者の労働者及び非正規雇用労働者に波及させるための企業への協力依頼

- 企業が賃金引上げに取り組む際に非正規雇用労働者について同一労働同一賃金の観点を踏まえた対応を行うこと
中小企業・小規模事業者の賃金引上げの参考となる情報サイト「賃金引上げ特設ページ」や各種支援策の活用について、経済団体及び各種業界団体に協力依頼（3月15日付文書発出）
- 都道府県知事等の自治体の首長に対して、地域企業への同様の働きかけの協力依頼（3月15日付文書発出）

2．業界団体等に対する直接要請

- 特に非正規雇用労働者が多い業界の団体や中小企業団体に対し、厚生労働省が直接、傘下企業等への働きかけを要請
- 全国各地で、都道府県労働局長が管内の経済団体等に直接、傘下企業等への働きかけを要請

3．同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた各種取組の強化

- パート・有期雇用労働法及び労働者派遣法の履行確保の強化
 - ・ 昨年12月から開始した労働基準監督署と都道府県労働局が連携した同一労働同一賃金の徹底に向けた取組について3月から本格実施（都道府県労働局による報告徴収等は、4月から本格実施）
 - 各種支援策の充実
 - ・ 働き方改革推進支援センターにおいて、同一労働同一賃金に関するコンサルティング等による支援の強化
 - ・ キャリアアップ助成金や業務改善助成金をはじめとした賃金引上げに向けた各種支援策の活用促進
- 厚生労働省SNSでの発信などの広報活動の強化

秋の休暇を楽しんで
心に残る思い出を。

Refresh!
もっと自分らしい
働き方
休み方

10月は「年次有給休暇
取得促進期間」です。

年次有給休暇 を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

 厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

●働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

年次有給休暇取得促進特設サイト 

年休取得促進
特設サイト ▶



Refresh!

もっと自分らしい 働き方 休み方

年次有給休暇 を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

1) 年次有給休暇付与計画表による 個人別付与方式の導入例

例えば、毎週金曜日に
年次有給休暇の計画的付与を活用すると？

年次有給休暇を土日と組み合わせると、連続休暇になります。
また、点囲みのような日に年次有給休暇をさらに組み合わせること(プラスワン休暇)も考えられます。

2023年10月

 年休の計画的付与期間

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

この期間に個人ごとに
計画年休を取得

Aさんの
計画年休

Bさんの
計画年休

スポーツの日

プラスワン休暇

2) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を除いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

3) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

それぞれの方式に関する労使協定や就業規則などの例は『年次有給休暇取得促進特設サイト』をご確認ください ▶



年休取得促進
特設サイト

年5日の年次有給休暇を確実に取得しましょう。

全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要です。

労使協定によって時間単位の年次有給休暇の活用もできます。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

※分単位など時間未満の単位での取得は認められません。また、時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

くらし、
はたらき、
ともに
ススめ!

2024年4月から

建設業、
トラック・バス・
タクシードライバー、
医師の、

時間外労働の
上限規制が
適用されます。

働き方改革
コンダクター
小芝風花

たとえば
働き方の
変化にあわせて、
わたしたちに
できること。

わたしたちに
できること 1



宅配便を1回で受け取れるよう、
発注や受け取りの際は
ご協力ください!

わたしたちに
できること 2



工事依頼の
スケジュールにご配慮を
お願いします!



厚生労働省北海道労働局発表
令和5年8月28日

照会先

厚生労働省 北海道労働局労働基準部監督課
課長 河合 博文
主任監察監督官 土谷 啓二郎
電話 011-709-2311（内線 3541）

報道関係者各位

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和4年度の監督指導結果を公表します

北海道労働局では、このたび、令和4年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので、公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

対象となった1,523事業場のうち、665事業場（43.7%）で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、248事業場（違法な時間外労働があったもののうち37.3%）でした。

北海道労働局では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

【令和4年4月から令和5年3月までの監督指導結果のポイント】

監督指導の実施事業場： 1,523事業場

主な違反内容〔(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場〕

違法な時間外労働があったもの： 665事業場（43.7%）

うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が

月80時間を超えるもの： 248事業場（37.3%）

うち、月100時間を超えるもの： 156事業場（23.5%）

うち、月150時間を超えるもの： 33事業場（5.0%）

うち、月200時間を超えるもの： 9事業場（1.4%）

賃金不払残業があったもの： 160事業場（10.5%）

過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 432事業場（28.4%）

主な健康障害防止に関する指導の状況〔(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場〕

過重労働による健康障害防止措置が

不十分なため改善を指導したもの： 630事業場（41.4%）

労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 297事業場（19.5%）

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果 (令和4年4月から令和5年3月までに実施)

1 法違反の状況(是正勧告書を交付したもの)

監督指導実施状況

令和4年4月から令和5年3月までに、1,523事業場に対し監督指導を実施し、1,161事業場(76.2%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが665事業場、賃金不払残業があったものが160事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが432事業場であった。

表1 監督指導実施事業場数

	監督指導実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数	主な違反事項別事業場数			
			労働時間 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)	
合計 (注1, 2)	1,523 (100%)	1,161 (76.2%)	665 (43.7%)	160 (10.5%)	432 (28.4%)	
主な業種	商業	360 (23.6%)	256	132	31	115
	製造業	185 (12.1%)	162	88	24	38
	保健衛生業	147 (9.7%)	113	71	13	46
	接客娯楽業	182 (12.0%)	156	84	29	83
	建設業	203 (13.3%)	159	109	22	46
	運輸交通業	119 (7.8%)	109	87	12	29
	その他の事業 (注6)	172 (11.3%)	107	53	15	29

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) カッコ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

(注3) 労働基準法第32・40条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第6項違反(時間外労働の上限規制)の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条違反(割増賃金)のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

(注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。

(注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
1,523	718 (47.1%)	507 (33.3%)	145 (9.5%)	60 (3.9%)	72 (4.7%)	21 (1.4%)

表3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
1,523	448 (29.4%)	329 (21.6%)	109 (7.2%)	137 (9.0%)	168 (11.0%)	332 (21.8%)

2 主な健康障害防止に関する指導状況(指導票を交付したもの)

- (1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況
 監督指導を実施した事業場のうち、630事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項(注1)					
	面接指導等の実施(注2)	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施(注3)	月45時間以内への削減(注4)	月80時間以内への削減	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等(注5)	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
630	179	126	270	355	48	52

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。
- (注2) 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。
- (注3) 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。
- (注4) 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。
- (注5) 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

- (2) 労働時間の適正な把握に関する指導状況
 監督指導を実施した事業場のうち、297事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項(注1)					
	始業・終業時刻の確認・記録(ガイドライン4(1))	自己申告制による場合			管理者の責務(ガイドライン4(6))	労使協議組織の活用(ガイドライン4(7))
		自己申告制の説明(ガイドライン4(3)ア・イ)	実態調査の実施(ガイドライン4(3)ウ・エ)	適正な申告の障害要因の排除(ガイドライン4(3)オ)		
297	214	3	91	4	5	0

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。
- (注2) 各項目のかっこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

3 監督指導により把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった665事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、248事業場で1か月80時間を、うち156事業場で1か月100時間を、うち33事業場で1か月150時間を、うち9事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 監督指導実施事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	労働時間				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
1,523	665	417	248	156	33	9

(2) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、142事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、446事業場でタイムカードを基礎に確認し、207事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、64事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、554事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法(注1、2)				自己申告制 (注2、3)
使用者が自ら現認	タイムカードを基礎	ICカード、IDカードを基礎	PCの使用時間の記録を基礎	
142	446	207	64	554

(注1) 労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

(注2) 監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

(注3) 労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

しごとより、 いのち。

仕事は本来、やりがいや生きがいを生み出し、
人生を豊かにしてくれるもの。
だからこそ、働き過ぎやストレスで心や体の健康を損なうのは
絶対にあってはならないことです。
すべての人が健康で、
毎日イキイキと働き続けられる社会へ。
みんなで一緒に考えてみませんか。

過労死をゼロにし、健康で充実して
働き続けることのできる社会へ。



STOP!
過労死

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧

労働条件等に関するご相談は...

お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、
総合労働相談コーナーにご相談ください。(開庁時間 平日8:30~17:15)



●労働条件相談ほっとライン(電話相談)

労働条件に関することについて無料で相談に応じています。
日本語の他、13言語に対応しています。

"Labour Standards Advice Hotline" Foreign language support is also available.

0120-811-610

平日/17:00~22:00 土・日・祝日/9:00~21:00 (12/29~1/3を除く)

●確かめよう労働条件(ポータルサイト)

労働条件や労務管理に関するQ&Aを、労働者や
そのご家族向け、事業主や人事労務担当者向けに
その内容を分けて掲載しています。

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



ハラスメントに関するご相談は...

●総合労働相談コーナーのご案内

パワーハラスメントについての相談はこちら。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



●都道府県労働局雇用環境・均等部(室)一覧

セクシュアルハラスメントなどの相談はこちら。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



●あかるい職場応援団(ポータルサイト)

ハラスメント対策に役立つ情報の
提供を行っています。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は...

●こころの耳電話相談

メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に関することについて無料で相談に応じています。

0120-565-455

月・火/17:00~22:00 土・日/10:00~16:00 (祝日及び年末年始を除く)

メール相談 24時間受付

SNS相談 月・火 17:00~22:00 / 土・日 10:00~16:00
(祝日及び年末年始を除く)



●こころの耳(ポータルサイト)

こころの不調や不安に悩む働く方、職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方をはじめ、ご家族の方、部下を持つ方、支援者の方など、さまざまな立場の方に役立つ情報やコンテンツを掲載しています。
<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



●まもろうよこころ

もしもあなたが悩みや不安を抱えて困っているときには、気軽に相談できる場所があります。匿名でも大丈夫です。電話でもSNSでも大丈夫です。

<https://www.mhlw.go.jp/mamorouyokokoro/>



過労死の防止のための活動を行う 民間団体の相談窓口

▶過労死等防止対策推進全国センター

<https://karoshi-boushi.net/>



▶過労死弁護団全国連絡会議

(過労死110番全国ネットワーク)

<https://karoshi.jp/>



▶全国過労死を考える家族の会

<https://karoshi-kazoku.net/>



参加 無料

過労死等防止対策推進シンポジウム

11月を中心に、全国47都道府県、48か所で開催しています。

お問い合わせ先 専用ナビダイヤル **0570-087-555**
(月~金 9:00~17:30)



リサイクル適性
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

年収の壁・支援強化パッケージ

令和5年9月27日
厚生労働省

<はじめに>

- 「こども未来戦略方針～次元の異なる少子化対策の実現のための「こども未来戦略」の策定に向けて～」(令和5年6月13日閣議決定)では、持続的な成長を可能とする経済構造を構築する観点から「成長と分配の好循環」(成長の果実が賃金に分配され、セーフティネット等による暮らしの安心の下でそれが消費へとつながる)等の実現を目指すこととされている。
- 今年度は30年ぶりの高い水準での賃上げであった。また、地域別最低賃金額の全国加重平均は1004円となり、政府目標1000円を達成した。
- こうした中、中小企業・小規模事業者も含め賃上げしやすい環境の整備に取り組むとともに、フルタイム労働者だけではなく、短時間労働者にもこのような賃上げの流れを波及させていくためには、本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境が重要である。
- 併せて、我が国では、2040年にかけて生産年齢人口が急減し、社会全体の労働力確保が大きな課題となる。既に、企業の人手不足感は、コロナ禍前の水準に近い不足超過となっており、人手不足への対応は急務である。
- 本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境づくりは、こうした人手不足への対応にもつながるものである。

<現状と課題解決の方向性>

- 労働者の配偶者で扶養され社会保険料の負担がない層のうち約4割が就労している。その中には、一定以上の収入(106万円または130万円)となった場合の、社会保険料負担の発生や、収入要件のある企業の配偶者手当がもらえなくなることによる手取り収入の減少を理由として、就業調整をしている者が一定程度存在する。
- こども未来戦略方針においても、「いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに引き続き取り組む。」「こうした取組と併せて、人手不足への対応が急務となる中で、壁を意識せずに働く時間を延ばすことのできる環境づくりを後押しするため、当面の対応として、(中略)支援強化パッケージを本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。」とされている。
- このため、当面の対応として、本年10月から、(1)106万円の壁への対応(①キャリアアップ助成金のコースの新設 ②社会

保険適用促進手当の標準報酬算定除外)

(2)130万円の壁への対応(③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化)

(3)配偶者手当への対応(④企業の配偶者手当の見直し促進)

を進め、年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするとともに、さらに、制度の見直しに取り組む。

○このほか、設備投資等により事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等に対する助成金(業務改善助成金)の活用も促進する。

<具体策>

(1)106万円の壁への対応

①キャリアアップ助成金のコースの新設

○短時間労働者が、被用者保険に加入して働き続けることは、当該労働者の処遇改善や本人のキャリアアップにつながり得るとともに、当該労働者が就業調整をせず働くことで企業の人材確保にもつながる。実際、企業独自に年収の壁を超える際の労働者負担分の保険料の補助を実施することを契機として、短時間労働者の業務の幅が広がり、より基幹的な労働者として活躍し、企業の生産性向上につながった例も存在する。

○このため、キャリアアップ助成金を拡充し、短時間労働者が新たに被用者保険の適用となる際に、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、複数年(最大3年)で計画的に取り組むケースを含め、一定期間助成(労働者1人当たり最大50万円)を行うこととする。

○助成対象となる労働者の収入を増加させる取組には、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険の保険料負担に伴う労働者の手取り収入の減少分に相当する手当(社会保険適用促進手当)の支給も含めることとする。また、支給申請に当たって、提出書類の簡素化など事務負担を軽減する。

②社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

○短時間労働者への被用者保険の適用を促進する観点から、被用者保険が適用されていなかった労働者が新たに適用となった場合に、事業主は、当該労働者に対し、給与・賞与とは別に「社会保険適用促進手当」を支給することができることとする。

※当該手当などにより標準報酬月額・標準賞与額の一定割合を追加支給した場合、キャリアアップ助成金の対象となり得る。

○また、被用者保険の適用に係る労使双方の保険料負担を軽減する観点から、社会保険適用促進手当については、被用者保険適用に伴う労働者本人負担分の保険料相当額を上限として、最大2年間、当該労働者の標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないこととする。

※同一事業所内において同条件で働く他の労働者にも同水準の手当を特例的に支給する場合には、社会保険適用促進手当に準じるものとして、同様の取扱いとする。

(2)130万円の壁への対応

③事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

○被用者保険の被扶養者の認定に当たっては、認定対象者の年間収入が130万円未満であること等が要件とされているが、一時的に収入が増加し、

直近の収入に基づく年収の見込みが 130 万円以上となる場合においても、直ちに被扶養者認定を取り消すのではなく、総合的に将来収入の見込みを判断することとしている。

- 被扶養者認定においては、過去の課税証明書、給与明細書、雇用契約書等を確認することとしているところ、一時的な収入の増加がある場合には、これらに加えて、人手不足による労働時間延長等に伴う一時的な収入変動である旨の事業主の証明を添付することで、迅速な認定を可能とする。

(3)配偶者手当への対応

④企業の配偶者手当の見直し促進

- 収入要件がある配偶者手当の存在が、社会保障制度とともに、就業調整の要因となっている。その見直しに向けては、労働契約法や判例等に留意した対応が必要であるとともに、企業等が見直しの必要性・メリット・手順等の理解を深めることが必要。
- このため、令和6年春の賃金見直しに向けた労使の話合いの中で配偶者手当の見直しも議論され、中小企業においても配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表する。
- 収入要件のある配偶者手当が就業調整の一因となっていること、配偶者手当を支給している企業が減少の傾向にあること等を各地域で開催するセミナーで説明するとともに、中小企業団体等を通じて周知する。

「年収の壁」への対応について

「年収の壁」とは

- ・**会社員の配偶者**などで、パートやアルバイトをされている方は、年収106万円や130万円など一定以上の収入になると、**社会保険料を支払う必要**が発生します。
- ・そのため、**手取り収入が減ることを避けるため、働きたいのに一定の水準以上は働くことを控える**、それが「**年収の壁**」と言われるものです。

「年収の壁・支援強化パッケージ」とは

「106万円の壁」対応

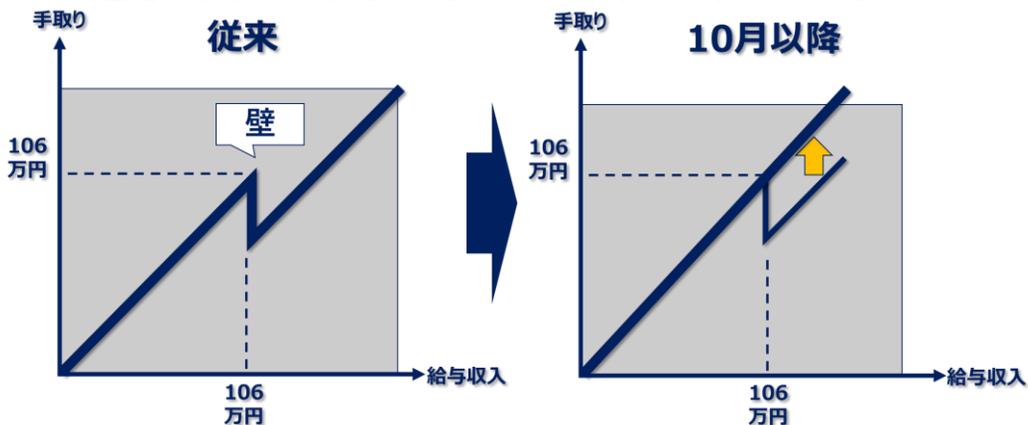
パート・アルバイトで働く方の、厚生年金や健康保険の加入に併せて、**手取り収入を減らさない取組**（※）を実施する企業に対し、**労働者1人当たり最大50万円の支援**をします。

- （※）・社会保険適用促進手当を支給
（社会保険料の算定対象外）
・賃上げによる基本給の増額
・所定労働時間の延長

「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、**収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明**することで、**引き続き被扶養者認定が可能**となる仕組みを作ります。

＜パッケージの適用による収入変化のイメージ＞（106万円の壁の例）



ご不明な点があるときは

・「**年収の壁突破・総合相談窓口**」にご相談ください。

（電話番号：0120-030-045）

年収の壁に関する
厚生労働省HPIは
こちら



年収の壁対策として 労働者1人につき**最大50万円**助成します！

- 2023年10月からキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」が始まりました。
- 労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき**最大50万円**を助成します。
- 支給申請の**事務手続きも簡単**になりました。

労働者にとって、

- ・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
- ・社会保険に加入することで処遇改善につながる。



事業主の皆様の
人手不足の解消へ！



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「ハゆう」ちゃん

「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
② 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の 18%以上 を増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

- ※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
- ※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

2024(令和6)年1月31日までに取組を開始する場合

キャリアアップ計画書は2024年1月までに管轄労働局に提出してください

<申請スケジュールの例> ※給与を月末締め・翌月15日払いで支払い、手当等支給メニューを選択した場合

	R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12
社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★	★	★						
手当の支給等(6か月分)															
支給申請期間(2か月間)															
キャリアアップ計画書															

令和6年1月31日までに提出(特例期間)

第1期支給対象期間
第2期支給対象期間
★ 給与・手当の支給

- (※) 本助成金の支給を受けるためには、手当の支給等の取組を6か月行うごとに、2か月以内に申請することが必要です。
- (※) 2024(令和6)年2月1日以降に手当の支給等の取組を始める場合は、取組を開始する前日までに、キャリアアップ計画書を提出してください。

対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※¹を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険の被保険者となってから2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※²ができますか。

はい

いいえ

その労働者が社会保険に加入してから最長2年間の手当※³等の支給後の取扱いについて、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険の被保険者となった日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

いいえ

(2)労働時間延長
メニュー

(1)(2)の
併用メニュー

(1)手当等支給
メニュー

本助成金の
支給要件には
該当しません。

※¹ 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用されている従業員の4分の3以上である者であること。

※² 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。

※³ 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

○ キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの詳細については、都道府県労働局または管轄のハローワークまでお問合せください。



配偶者手当を見直して

若い人材の確保や能力開発に取り組みませんか？

いわゆる「年収の壁」対策

- 今年**30年ぶりの高い水準での賃上げ**。地域別最低賃金額の全国加重平均は1,004円となった。
- 短時間労働者にもこのような賃上げの流れを波及させていくためには、**本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境作り**が大切。
- わが国では、2040年にかけて生産年齢人口が急減し、社会全体の労働力確保が大きな課題。既に、企業の人手不足感は、コロナ禍前の水準に近い不足超過となっており、**人手不足への対応は急務**。
- 当面の対応として、政府は「**年収の壁・支援強化パッケージ**」をとりまとめ、支援を開始。

詳細はこちら



「年収の壁」と配偶者手当の関係について

私たち企業の配偶者手当と「年収の壁」は何の関係があるの？



例えば、夫の会社の配偶者手当をもらうため、他社で働いている妻が、**手当受取りの収入基準を超えないように働き控え**をする場合もあるんだ。

このため、社会保障制度だけでなく、企業の配偶者手当が、いわゆる「年収の壁」として、就業調整の一因となる場合があると聞いたよ。

※配偶者のいるパートタイム労働者の就業調整の理由：
被扶養者認定基準（130万円）57.3%、被用者保険加入（106万円）21.4%、配偶者手当15.4%

なるほど。その場合、配偶者手当を見直す必要があるのかもしれないね。



そうだね。配偶者手当を見直すことは、自社の人材確保のためにも役立つよ。

配偶者手当の原資をもとに、**共働き**の方や**独身**の方、**能力開発**に積極的な方など、いろいろな方が活躍できる賃金・人事制度を改めて考えるいい機会になると思う。

配偶者手当を支給する企業は減少傾向なんだ。

働く意欲のあるすべての人が、「年収の壁」を意識することなく、その能力を十分に発揮できるような環境の整備にみんなで取り組んでいけたらいいね。

4ステップのフローチャート

賃金制度の円滑な見直しに向け、次のチャートを参考に進めてみましょう

Step 1

賃金制度・人事制度の見直し検討に着手

まずは、他社の事例※も参考に自社の案を検討

※【「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編】P30をご覧ください

Step 2

従業員のニーズを踏まえた案の策定

アンケートや各部門からヒアリングを行い、自社にあった案に絞り込んでいく

Step 3

見直し案の決定

[決定の過程での留意点]

- ・ 労使での丁寧な話し合い
- ・ 賃金原資総額の維持
- ・ 必要な経過措置

※【「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編】P8やP30を参考に、従業員の納得感があるものにしましょう

※留意すべき法律や判例についてはP12以降をご参考ください

Step 4

決定後の新制度の丁寧な説明

見直しの影響をうける従業員に丁寧な説明を行い、新制度を従業員の満足度向上につなげましょう

厚生労働省ウェブサイト

「配偶者手当」のあり方の検討に向けて 実務資料編



手当見直し内容の具体例

- ・ 配偶者手当の廃止（縮小） + 基本給の増額
- ・ 配偶者手当の廃止（縮小） + 子ども手当の増額
- ・ 配偶者手当の廃止（縮小） + 資格手当の創設
- ・ 配偶者手当の収入制限の撤廃

など



詳細は、厚生労働省ウェブサイト

「配偶者手当の在り方の検討」にまとめています。



キャリアアップ 助成金

社会保険適用時 処遇改善コース

パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆう」ちゃん



厚生労働省
都道府県労働局
八口ワーク（公共職業安定所）
令和5年10月20日現在

事業主の皆様へ

年収の壁対策として

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

- 2023年10月からキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」が始まりました。
- 労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき**最大50万円**を助成します。
- 支給申請の**事務手続きも簡単**になりました。

労働者にとって、

- ・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
- ・社会保険に加入することで処遇改善につながる。



事業主の皆様への
人手不足の解消へ！



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「バゆう」ちゃん

「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
① 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
② 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の 18%以上 を増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働 時間の延長	賃金の 増額	1人当たり 助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう
手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として
社会保険料の算定対象としません。

- ※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
- ※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、
2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

2024(令和6)年1月31日までに取組を開始する場合

キャリアアップ計画書は2024年1月までに管轄労働局に提出してください

<申請スケジュールの例> ※給与を月末締め・翌月15日払いで支払い、手当等支給メニューを選択した場合

	R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12
社会保険の加入時期															
R5.10	社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★	★						
R5.11		社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★						
R5.12			社会保険加入	★	★	★	★	★	★						
R6.1				社会保険加入	★	★	★	★	★						
R6.1					★	★	★	★	★	★					
キャリアアップ計画書															

令和6年1月31日までに提出(特例期間)

—11—

★ 給与・手当の支給

第1期支給対象期
第2期支給対象期

(※) 本助成金の支給を受けるためには、手当の支給等の取組を6か月行うごとに、2か月以内に申請することが必要です。

(※) 2024(令和6)年2月1日以降に手当の支給等の取組を始める場合は、取組を開始する前日までに、キャリアアップ計画書を提出してください。

対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※¹を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※²ができますか。

はい

いいえ

その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※³等の支給後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

いいえ

②労働時間延長メニュー

⇒P.4へ

③併用メニュー

⇒P.4へ

①手当等支給メニュー

⇒P.3へ

本助成金の支給要件には該当しません。

- ※¹ 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用されている従業員の4分の3以上である者であること。
- ※² 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、P.4の「②労働時間延長メニュー」をご覧ください。
- ※³ 社会保険適用促進手当（事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としない。（詳細はP5参照））

社会保険適用時処遇改善コースの概要

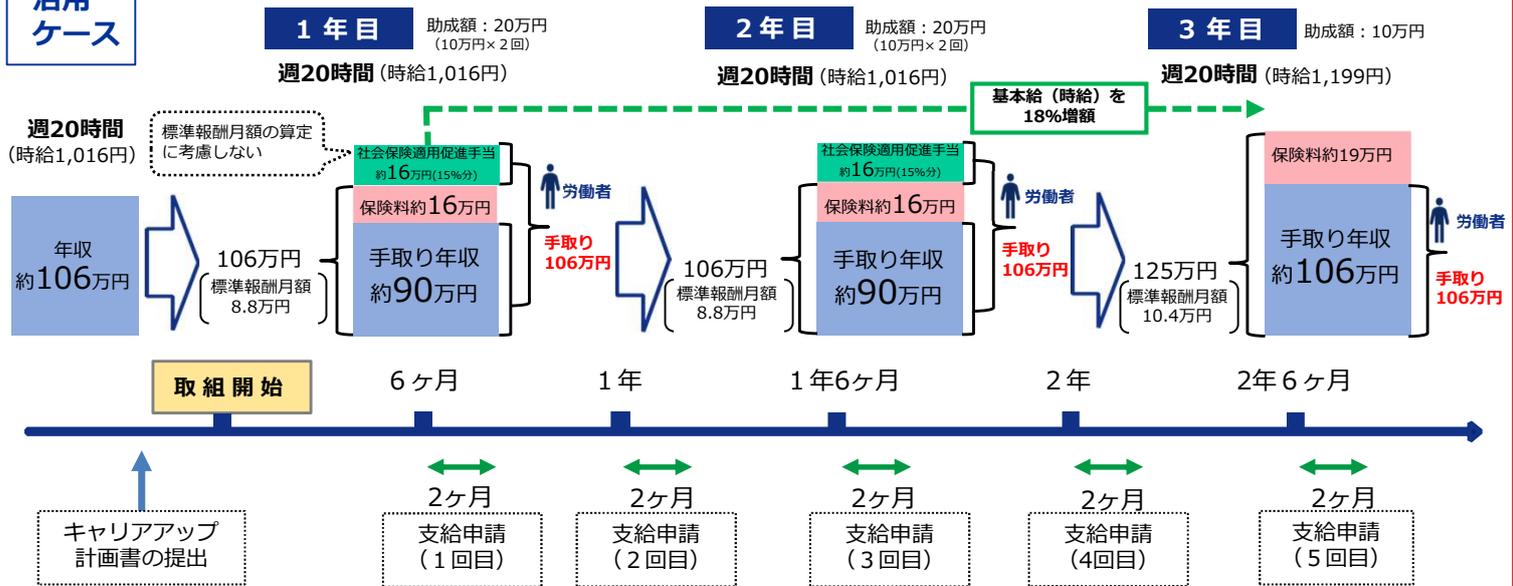
① 手当等支給メニュー

事業主が労働者に社会保険を適用させる際に、「社会保険適用促進手当」の支給等により労働者の収入を増加させる場合に助成します。

	要件	申請時期	1人あたり助成額
1年目	① 賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の 15%以上分 を労働者に追加支給すること（社会保険適用促進手当）	左欄の取組を6か月間継続した後2か月以内	6か月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
2年目	② 賃金の 15%以上分 を労働者に追加支給する（社会保険適用促進手当）とともに、3年目以降、以下③の取組が行われること		6か月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円×2回)
3年目	③ 賃金（基本給）の 18%以上 を増額させていること（労働時間の延長との組み合わせも可能）		6か月で 10万円 (大企業は7.5万円)

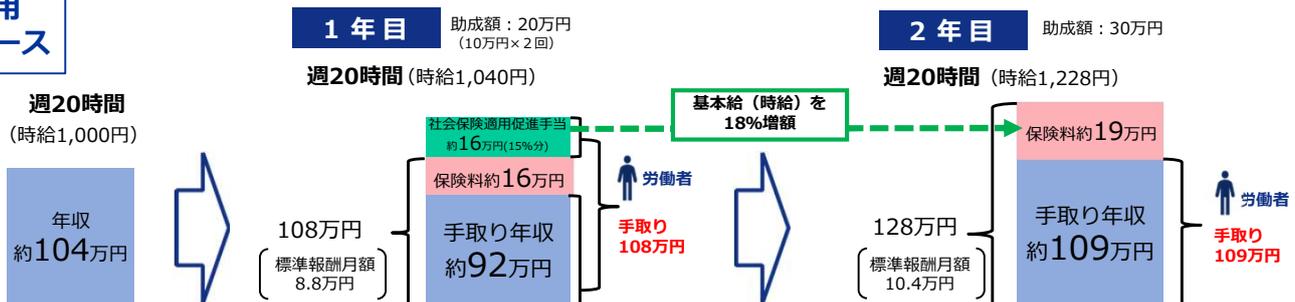
(※) 社会保険適用促進手当は、毎月の手当として支給することが想定されますが、数ヶ月分をまとめて支給することも可能です。

活用ケース



◆ 2年目に前倒して③の取組（賃金の増額の場合のみ）を実施する場合、3回目の支給申請でまとめて助成（30万円）します。

活用ケース





②労働時間延長メニュー

所定労働時間の延長により社会保険を適用させる場合に事業主に対して助成を行うものです。
以下の表の①～④のいずれかの取組を行った場合に、労働者1人当たり中小企業で30万円
(大企業の場合は22.5万円)を支給します。

	週所定労働時間の延長		賃金の増額	申請の時期	1人当たり助成額
①	4時間以上	+	—	左欄の取組を 6か月間継続した 後2か月以内	6か月で 30万円 (大企業は22.5万円)
②	3時間以上 4時間未満		5%以上		
③	2時間以上 3時間未満		10%以上		
④	1時間以上 2時間未満		15%以上		

③併用メニュー

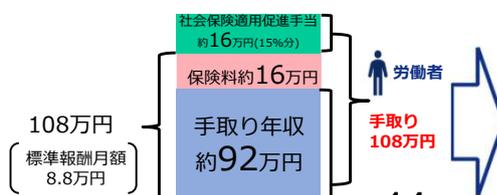
	要件	申請時期	1人当たり助成額			
1年目	賃金(標準報酬月額・標準賞与額)の 15%以上分を労働者に追加支給すること (社会保険適用促進手当)	左欄の取組を 6か月間継続した 後2か月以内	6か月ごとに 10万円×2回 (大企業は7.5万円)			
2年目	上記の取組を行った上で、 以下のいずれかの取組を行うこと		左欄の取組を 6か月間継続した 後2か月以内	6か月で 30万円 (大企業は22.5万円)		
					週所定労働時間の延長	賃金の増額
	①				4時間以上	—
	②				3時間以上 4時間未満	5%以上
③	2時間以上 3時間未満	10%以上				
④	1時間以上 2時間未満	15%以上				

活用 ケース

週20時間
(時給1,000円)

年収
約104万円

1年目 助成額：20万円
(10万円×2回)
週20時間(時給1,040円)



2年目 助成額：30万円

週22時間(時給1,144円)
週2時間延長、基本給(時給)10%賃上げ



社会保険適用促進手当とは？

- 短時間労働者への社会保険の適用を促進するため、労働者が社会保険に加入するにあたり、事業主が労働者の保険料負担を軽減するために支給するものです。
- 給与・賞与とは別に支給され、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として、保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないことができるとされています。（最大2年間の措置とされています。）
- また、事業所内でのバランスを考慮し、事業主が同一事業所内で同じ条件で働く他の労働者にも同水準の手当を特例的に支給する場合には、同様の取扱いとすることができるとされています。

<報酬から除外する手当の上限額>

社会保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の保険料相当額とする。

※令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の場合の本人負担分保険料相当額

標準報酬月額	8.8万円	9.8万円	10.4万円
上限額（年額）	15.9万円	17.7万円	18.8万円

Q

&
A

社会保険適用促進手当のご質問にお答えします！

Q

社会保険適用促進手当（社保手当）の特例措置は最大2年間とのことですが、令和5・6年度のみでの措置でしょうか。

A

今般の措置は、継続的な賃金総額の増額につなげていただくという観点から、**新規適用となった労働者について、最大2年間、標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しないこと**とします。

なお、**キャリアアップ助成金の支援対象は、令和7年度末までに労働者に社会保険の適用を行った事業主であることから、同措置についても、一定期間継続すること**としています。

Q

標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないとのことですが、将来の厚生年金の額に影響はないのでしょうか。

A

社保手当については、社会保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の社会保険料相当額を上限として標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しないこととしていますが、この**社保手当が保険料の賦課対象となる標準報酬月額・標準賞与額に含まれない以上、厚生年金の給付額の算出基礎にも含まれないこと**となります。

Q

社保手当を支給する場合、就業規則（又は賃金規程）を変更した上で、労働基準監督署への届出が必要になりますか。

A

社保手当の支給を行う場合は、労働基準法に基づき、就業規則（又は賃金規程）への規定が必要になりますので、次ページの規定例を参考に、**就業規則を変更し**、労働者の過半数で組織する**労働組合**（ない場合は、労働者の過半数を代表する者）の**意見書を添付**して、**所轄の労働基準監督署へ届け出てください。**

Q

社保手当の名目で手当を支給する場合、名称は自由ですか。

A

名称は労使間での話し合いにより決めることも可能ですが、標準報酬月額等の算定から除外する場合は、当該算定除外について事後的な確認が可能となるよう、**「社会保険適用促進手当」の名称を使用するようお願いします。**また、助成金の支給審査の効率化の観点からも、同名称を使用するようお願いします。

Q

社保手当の特例（社会保険料の算定に当たって標準報酬月額等を含めない取扱い）は、所得税や住民税、労働保険料についても対象となりますか。

A

今回の社保手当の特例は、社会保険料負担の発生等による手取り収入の減少を理由として就業調整を行う者が一定程度存在するという、社会保険における「106万円の壁」への対応策として、社会保険における保険料算定に対応するものであるため、**厚生年金保険、健康保険の標準報酬の算定のみに係る取扱いとなります。**



Q

社保手当は、割増賃金や平均賃金、最低賃金の算定基礎に算入されますか。

A

【割増賃金】（労働基準法第37条）

社会保険適用促進手当は、同手当が毎月支払われる場合には、割増賃金の算定基礎に算入されます。
他方、社会保険適用促進手当が毎月支払われず、①臨時に支払われた賃金（臨時的、突発的事由にもとづいて支払われたもの及び結婚手当等支給条件は予め確定されているが、支給事由の発生が不確定であり、かつ非常に希に発生するもの）、②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与、1か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、1か月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当又は1か月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当）のいずれかに該当する場合には、割増賃金の算定基礎に算入されません。

【平均賃金】（労働基準法第12条）

社会保険適用促進手当が毎月支払われる場合や3か月ごと以内に支払われる場合には、平均賃金の算定基礎に算入されます。
他方、3か月を超える期間ごとに支払われる場合には、平均賃金の算定基礎に算入されません。

【最低賃金】（最低賃金法第4条）

社会保険適用促進手当が毎月支払われる場合には、最低賃金の算定基礎に算入されます。
他方、社会保険適用促進手当が毎月支払われず、①臨時に支払われた賃金（【割増賃金】と同じ）、②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（【割増賃金】と同じ）のいずれかに該当する場合には、最低賃金の算定基礎に算入されません。

社会保険適用促進手当を就業規則等に規定する場合の例

（附 則）

（社会保険適用促進手当）

第〇条 社会保険適用促進手当は、社会保険（健康保険・厚生年金保険）の被保険者要件を満たさずに6ヶ月間以上雇用されていた【パートタイマー（※）】が新たに被保険者となった場合において、一定期間に限り、当該労働者の社会保険料負担を軽減するために支給する。

2 社会保険適用促進手当は、次のとおり支給する。

- 一 前項に規定する【パートタイマー（※）】について、毎月の賃金の支払に関して、法令に基づき算定される社会保険料の被保険者負担分相当額を、翌月の賃金支払日に支給する。（★）
- 二 前項に規定する【パートタイマー（※）】について、賞与の支払に関して、法令に基づき算定される社会保険料の被保険者負担分相当額を、賞与の支払のあった翌月の賃金支払日に支給する。（★）

3 社会保険適用促進手当は、第一項に規定する【パートタイマー（※）】について、社会保険（健康保険・厚生年金保険）の被保険者となった日の属する月以降であって、社会保険料の被保険者負担分を当該労働者の賃金から控除することとなった月から最長2年間支給するものとする。

（※）事業所での呼称を記載。

（★）社会保険適用促進手当を、社会保険料が発生した月の翌月の賃金支払日に支給する場合。

（注） 期間の上限に応じて手当の支給自体を取りやめる場合、上記規定例のように「一定期間に限り支給する」旨を規定することで、不利益変更の問題が生じないよう対応いただくことが考えられます。

自社の状況や労働者のニーズを把握しましょう！

企業が抱える課題

最低賃金の引上げや社会保険の適用拡大により、社会保険の適用対象となる短時間労働者が増える。

- 短時間労働者が社会保険の適用により手取り収入が減少することを避け、就業調整を行う。
- 人手不足の状況にある企業においては、一層深刻。



企業内の対応(例)

事前準備

- ★ 年末年始などの人手不足の見込みを踏まえ、対象労働者の働き方の希望を把握し、仕事内容や処遇等について話し合う面談を実施。
- ★ 助成金による支援メニューを活用しながら解決策を検討する。
- ★ 併せて社会保険制度の概要や加入のメリットについて、対象労働者に周知。

取組開始

- ★ 対象労働者に社会保険を適用。
- ★ 対象労働者に手当を支給開始、又は労働時間延長・賃上げの取組。

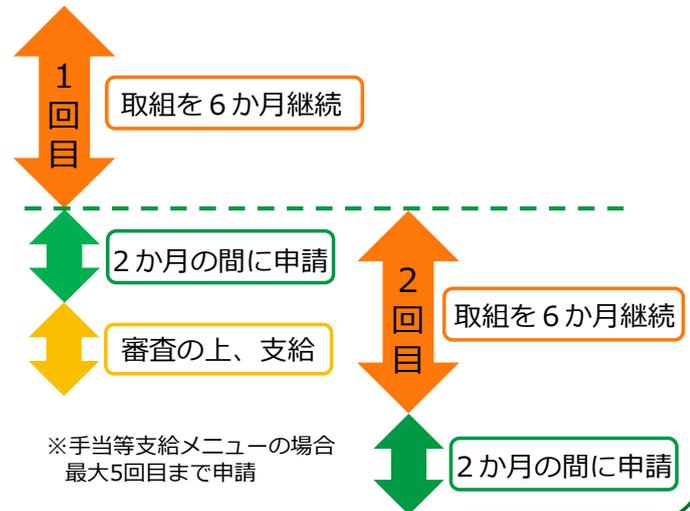
助成金(手続き)

話し合った内容を踏まえて

キャリアアップ計画書の作成・提出

3年目の取組は確定していなくてもかまいません。計画作成時点で、予定している取組を記載してください。

申請と支給の流れ



助成金により、労働者が壁を越える前の働き方に戻らず、社会保険適用後の働き方が定着するよう支援。

労働者としては、壁を意識せず働くことができ、社会保険に加入することで処遇改善につながる。

企業としては、人手不足解消につながる。

労働時間延長や業務・役割の見直しにより、労働者のキャリアアップにつながる。

キャリアアップ計画書の記入方法

- P2で把握した対象労働者と、その労働者の就業状況に合わせた申請メニューを基に、**キャリアアップ計画**を作成します。
- 計画の作成にあたっては、**労働者から意見を聴取し、計画へ反映**させましょう。

(様式第1号(表紙))(R5.10)

提出日: **令和5年10月30日**

〇〇労働局長 殿

キャリアアップ助成金 《キャリアアップ計画書》

事業所名: **株式会社〇〇 △△支店**

使用者側代表者名: **〇〇 〇〇**

労働組合等の労働者代表者名: **□□ □□**

労働組合等の労働者代表者は、当該適用事業所における非正規雇用労働者も含む全ての労働者の代表者である。(チェックボックスに要チェック)	はい <input checked="" type="checkbox"/>
労働者からの意見の聴取方法について、以下ア、イ、ウのうちいずれかのチェックボックスにチェックを入れてください。 なお、ウを選択した場合は、括弧内にその聴取方法について記載してください。 ア: 社内掲示板、メール等の文書で周知し、意見を集約。 イ: 朝礼、説明会等の場で直接労働者に説明し、意見を集約。 ウ: その他 ()	ア <input checked="" type="checkbox"/> イ <input type="checkbox"/> ウ <input type="checkbox"/>

計画の作成にあたっては、計画の対象となり得る**労働者から意見を聴取**してください。

注) 本助成金の支給要件は、本計画書提出時点ではなく正社員化等の各取組時点における支給要件により支給の可否が決定されますので、ご注意ください。

また、キャリアアップ計画期間開始日の前日までに本計画を提出する必要があります。

ただし、社会保険適用時処遇改善コースについては、令和5年10月1日から令和6年1月31日までの間に社会保険に適用させる措置を講じた場合に限り、計画又は変更届の提出を令和6年1月31日まで受け付けます。

なお、キャリアアップ計画書を提出する場合、様式第1号の表紙及び共通部分並びに計画(全コース共通部分及び該当するコース別)を併せて提出してください。

※管轄労働局確認欄

受付日: 年 月 日 確認日: 年 月 日

受付番号

通常は措置を講じる日の前日までにキャリアアップ計画を作成・提出する必要がありますが、**令和5年10月1日から令和6年1月31日までの間に**手当の支給等を就業規則に規定する等の**措置を講じた「社会保険適用時処遇改善コース」**の取組については、**令和6年1月31日までに作成・提出**してください。

○ **事業所の情報と、キャリアアップ計画の取組を推進する「キャリアアップ管理者」**について、記入してください。

(様式第1号(共通))(R5.10)

【 共 通 事 項 】

(事業所情報欄)

キャリアアップ管理者と同じ方でも差し支えありません。

①事業主名	株式会社〇〇 △△支店													
②事業所所在地	(〒×××-××××) 〇〇県△△市1-1-1													
③電話番号	〇〇〇 (〇〇〇) 〇〇〇〇						④事業所の担当者	△△ △△						
⑤雇用保険適用事業所番号	○	○	○	○	-	○	○	○	○	○	○	-	○	
⑥労働保険番号	都道府県	所掌	管轄	基幹番号						枝番号				
	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	-	○	○
⑦主たる事業	〇〇業(××××の△△)						⑧企業規模(人数)	150人						

(代理人・社会保険労務士による提出代行者又は事務代理者欄)

⑨代理・代行	1 代理人	社会保険労務士											
	2 提出代行者												
⑩代理人	日本標準産業分類をご参考に、主たる事業を記入してください。												
⑪所在地													
⑫電話番号	()												

企業(法人)全体の対象労働者数を記入してください。

(キャリアアップ管理者)

⑬キャリアアップ管理者情報 ※ 複数の事業所における兼任及び労働者が兼任はできません ※ 本事業所に配置され	(氏名):	△△ △△										
	(配置日):	令和5年10月30日										
	<input type="checkbox"/> 事業主又は役員である <input checked="" type="checkbox"/> 事業主又は役員ではない ※ 当てはまる方に☑をしてください。なお、事業主でも役員でもなく、かつ同事業所に雇用されていない場合は、キャリアアップ管理者にはなれません。 (職務上)											

キャリアアップ管理者は、以下①～③を満たす者であることが要件となっています。

①事業所(雇用保険適用事業所)の労働者、事業主または役員のいずれかの者

②同一法人等の他の事業所で既にキャリアアップ管理者となっていない者

③労働組合等の労働者代表者ではない者

講じる取組等を事業所内に周知
直し及び見直しに基づく取組のフォローアップ
の訓練、研修、その他業務指導等の実施
て話し合う機会や相談窓口の設置

(様式第1号(計画(主コース共通)))(R5.10)

○ 「**計画期間**」と「**講じる措置**（検討中の助成対象コースと予定時期）」を記入してください。

（様式第1号（計画（全コース共通））（R5））

キャリアアップ計画の取組を講じる期間を「**3年以上5年以内**」の期間で設定してください。
 なお、計画期間の始期はキャリアアップ計画の届出日の翌日以降としてください。

【キャリアアップ計画】

① キャリアアップ計画期間 ※計画期間(3年~5年) ※計画期間の開始日は届出日の翌日以降	令和5年11月1日	~	令和8年10月31日
② キャリアアップ計画期間中に講ずる措置の項目 ※1 講ずる措置の該当するコースの番号全てに「○」をつけて下さい。 ※2 正社員化コース、障害者正社員化コースについては、()内の該当する転換後の雇用形態を「○」で囲んで下さい。	1 正社員化コース (正規雇用 ・ 勤務地限定正社員 ・ 職務限定正社員 ・ 短時間正社員) 2 障害者正社員化コース (正規雇用等 ・ 勤務地限定正社員 ・ 職務限定正社員 ・ 短時間正社員) 3 賃金規定等改定コース (年 月頃実施予定) 4 賃金規定等共通化コース (年 月頃実施予定) 5 賞与・退職金制度導入コース (年 月頃実施予定) 6 短時間労働者労働時間延長コース (年 月頃実施予定) 7 社会保険適用時処遇改善コース (1) 手当等支給メニュー (2) 労働時間延長メニュー (3) 併用メニュー		(年 月頃実施予定) (年 月頃実施予定) (年 月頃実施予定) (年 月頃実施予定) (年 月頃実施予定) (年 月頃実施予定) (令和5年10月頃実施予定) (令和5年10月頃実施予定) (令和5年10月頃実施予定)

※ 2 障害者正社員化コースの正規雇用等には「無期雇用労働者」を含みます。

※ 短時間労働者労働時間延長コースは、令和6年3月31日以前に届出を受け付ける時限措置となります。

社会保険適用時処遇改善コースに丸を付し、(1)から(3)のメニューのうち、**取り組む予定のあるもの全てに、同じく丸を付してください。**

取組を開始する予定の年月を記入してください。

既に措置を講じている場合は、上記のように、**講じた年月**を記入してください。

※ 詳しくはパンフレット「キャリアアップ助成金のご案内」をご参照ください。

○ 労働者の意向や労働時間の延長ができる時期等に応じて、**取り組むメニューを選択**し、対象予定人数、取り組む措置の内容を記入してください。

(様式第1号 (計画 (その7))) (R5.10)

「7 社会保険適用時処遇改善コース」

対象者の意向や事業所の雇用管理状況を踏まえ、**計画作成時点のメニュー毎の見込み人数**を記入してください。
(人数が増減しても変更届は不要です)

③対象者

短時間労働者 (※ 短時間正社員を除く)

④目標

取り組む予定のあるメニューを**全て選択**してください

※ () に数字を記入して下さい。計画作成時点の見込み人数で差し支えございません。

- 「手当等支給メニュー」の措置を講じ、社会保険加入による処遇の改善を図る
<令和5年度に (1) 名、令和6年度に (1) 名、令和7年度に (1) 名程度>
- 「労働時間延長メニュー」の措置を講じ、社会保険加入による処遇の改善を図る
<令和5年度に (3) 名、令和6年度に (2) 名、令和7年度に (1) 名程度>
- 「併用メニュー」の措置を講じ、社会保険加入による処遇の改善を図る
<令和5年度に (1) 名、令和6年度に (1) 名、令和7年度に (1) 名程度>

取組内容を確認の上、**当てはまるものを全て選択**してください。

共通

- 対象者の働き方の希望を把握し、仕事内容や処遇等について話し合う面談の実施
- 社会保険制度の概要や加入のメリット及び本助成措置について、対象者に説明
- 労働条件の変更時には、雇用契約書や労働条件通知書にて変更内容を通知
- その他 ()

手当等の支給方法

<1年目>

新たに社会保険に適用した際に、適用から1年間は本人負担分の社会保険料相当額^{※1}の一時的な手当等^{※2}を支給

- 上記の一時的な手当等を支給することを対象者に通知 (給与明細による通知も可)

<2年目以降>

- 2年目に18%以上の恒常的な賃金上昇 (基本給等^{※3}の増額) を実施
- 2年目に引き続き一時的な手当等を支給し、3年目に下記のいずれかの取組を実施
 - 労働時間の延長 (概ね週所定労働時間数に0.18を乗じた時間数以上)
 - 基本給等の増額 (基本給の単価に対して18%以上の増額)
 - 労働時間の延長及び基本給等の増額

※2年目以降の取組が未定の場合は、計画作成時点

労働時間の延長

- 労働時間の延長 (4時間以上)
- 労働時間の延長 (3時間以上) 及び基本給の増額 (5%以上)
- 労働時間の延長 (2時間以上) 及び基本給の増額 (10%以上)
- 労働時間の延長 (1時間以上) 及び基本給の増額 (15%以上)

労働時間延長メニュー、併用メニューに取り組む予定がある場合は、計画作成時点で実施を検討している措置を**全て選択**してください。

※1 社会保険料の標準報酬月額と標準賞与額の合計額の15%以上でも可。
 ※2 標準報酬月額の算定に考慮されない「社会保険適用促進手当」及び基本給等
 ※3 基本給又は就業規則等に定められた恒常的 (定額) に支給する手当

※ 7 社会保険適用時処遇改善コースは、令和8年3月31日までに行われた取組 (対象者の社会保険被保険者としての適用) に対して支給申請を受け付ける時限措置となります。

キャリアアップ助成金を受給するに当たって

対象となる事業主（全コース共通） 次のすべてに該当する事業主が対象です。

①	雇用保険適用事業所の事業主
②	雇用保険適用事業所ごとに、キャリアアップ管理者を置いている事業主 ※キャリアアップ管理者は、複数の事業所および労働者代表との兼任はできません。
③	雇用保険適用事業所ごとに、対象労働者に係るキャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けた事業主
④	実施するコースの対象労働者の労働条件、勤務状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備し、賃金の算出方法を明らかにすることができる事業主
⑤	キャリアアップ計画期間内にキャリアアップに取り組んだ事業主

※この助成金でいう事業主には、民間の事業者のほか、民法上の公益法人、特定非営利活動促進法上の特定非営利活動法人（いわゆるNPO法人）、医療法上の医療法人、社会福祉法上の社会福祉法人なども含まれます。

✖ ただし、次のいずれかに該当する事業主は、この助成金を受給できません。

①	支給申請した年度の前年度より前のいずれかの保険年度の労働保険料を納入していない事業主
②	支給申請日の前日から過去1年間に、労働関係法令の違反を行った事業主
③	性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業またはこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主
④	暴力団と関わりのある事業主
⑤	暴力主義的破壊活動を行った、または行う恐れがある団体等に属している事業主
⑥	支給申請日、または支給決定日の時点で倒産している事業主
⑦	支給申請時または支給決定時に、雇用保険適用事業所の事業主でない※事業主

※雇用保険被保険者数が0人の場合や事業所が廃止されている場合（吸収合併等による統廃合や雇用保険の非該当承認を受けている場合を含む）等を指します。

「中小企業事業主」の範囲

助成金の額については、企業の規模によって異なりますが、資本金等のない事業主については、常時雇用する労働者の数により判定します。

資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数（※）	
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	また は	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

※常時雇用する労働者の数とは、2か月を超えて使用される者（実態として2か月を超えて使用されている者のほか、それ以外の者であっても雇用期間の定めのない者および2か月を超える雇用期間の定めのある者を含む。）であり、かつ、週当たりの所定労働時間が、当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等（現に当該事業主に雇用される通常の週当たりの所定労働時間が40時間である場合は、概ね40時間である者をいう。）である者をいいます。

最初に行う手続き・問い合わせ先

キャリアアップ計画書を作成したら、
事業所の住所を管轄する労働局または
ハローワークに提出してください。
(窓口、郵送、オンライン (※オンラインについては準備中です))

- ◆ 電子申請の場合は、「雇用関係助成金ポータル」から申請を行ってください。
 
なお、電子申請には「GビズID」の申請・取得が必要です。

GビズIDとは？

1つのID・パスワードで様々な行政サービスにログインできるサービスです。
助成金の申請期限に間に合うようGビズIDの申請・取得をお願いします。

- ◆ 郵送の場合は、郵送事故防止のため、配達記録や簡易書留など、**必ず記録が残る方法**で郵送してください。
なお、**提出期限※までに届いている必要があります**のでご注意ください。
※令和5年10月1日から令和6年1月31日までの間に取組を始めた場合は、令和6年1月31日まで。
令和6年2月1日以降に取組を始める場合は、取組を開始する前日まで。
- ◆ 書類に不備がある場合は受理できませんので、早めの提出をお願いします。

申請様式や事業主の皆様からよくある質問について
Q&Aを掲載しています。

厚生労働省ホームページ「キャリアアップ助成金」▶



支給申請に関する手続きは、順次ホームページに掲載します。
詳細は、令和6年4月頃掲載予定の

「キャリアアップ助成金のご案内 (令和6年度版)」をご覧ください。

【支給申請に必要な書類】

- キャリアアップ助成金支給申請書
- 支給要件確認申立書
- 対象労働者の取組開始前後の雇用契約書または労働条件通知書等 (写)
- 対象労働者の取組開始前後の賃金台帳 (写)
- その他取組内容等により必要な書類

- ・ 詳しくは、管轄する都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。
- ・ 10月30日以降は、「年収の壁突破・総合相談窓口」(コールセンター)でもお問い合わせを受け付ける予定です。詳細は後日ご案内します。



キャリアアップ助成金 各コースのご案内

「年収の壁」を意識しない働き方ができるようにすることのほかに、労働者の処遇改善のための取組を行った事業主は、本助成金の以下のコース等も活用することができます。

①賃金規定等改定コース

同一事業所内の他の労働者の処遇改善に！

有期雇用労働者等^{※1}の基本給の賃金規定等^{※2}を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。

【労働者1人当たりの助成額】

	3%以上5%未満	5%以上
中小企業	5万円	6万5,000円
大企業	3万3,000円	4万3,000円

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は100名

※1 一部の有期雇用労働者等の賃金を増額する場合には、その区分が雇用形態別または職種別、その他合理的な理由（部門別等）に基づき区分されている場合に限り、対象労働者と認めます。

※2 賃金規定とは、以下のように、就業規則や労働協約において賃金額の定めがあるものを言います。賃金規定等は、改定ではなく、新たに作成した場合でもその内容が、過去3か月の賃金実態からみて3%以上増額していることが確認できれば助成対象になります。

就業規則	例：第〇条（賃金） 契約社員およびパートタイマーの賃金を〇〇のとおり定める・・・
賃金規定	例：第〇条（賃金）賃金は、基本給、時間外手当、通勤手当とする。 第〇条（基本給）基本給は、時給によって定める。なお、その金額は本人の能力および経験等に応じ、〇級：〇〇円、〇級：〇〇円とする
賃金一覧表	例：【等級別】1級：〇〇〇円、2級：〇〇〇円、3級：〇〇〇円 【個人別】〇〇さん：〇〇〇円、××さん：××円、△△さん：△△円 など ※個人別は匿名でも可

②正社員化コース

さらなるキャリアアップで正社員化する時に！

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成します。

【労働者1人当たりの助成額】

	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業	57万円	28万5,000円
大企業	42万7,500円	21万3,750円

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20名

【加算額】

措置内容	有期雇用労働者	無期雇用労働者
①派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合	28万5,000円	
②対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合	9万5,000円	4万7,500円
③人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合	9万5,000円	4万7,500円
うち、自発的職業能力開発訓練または定額制の訓練修了後に正社員化した場合	11万円	5万5,000円
「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ）	9万5,000円 （大企業は7万1,250円）	

（注）上記①は、同一の対象労働者について、社会保険適用時処遇改善コースとの併給はできません。

都道府県労働局一覧

労働局	担当課	電話番号
北海道労働局	職業対策課（雇用助成金さっぽろセンター）	011(788)9071
青森労働局	職業対策課	017(721)2003
岩手労働局	職業対策課分室（助成金相談コーナー）	019(606)3285
宮城労働局	職業対策課助成金センター	022(299)8063
秋田労働局	訓練課	018(883)0006
山形労働局	職業対策課	023(626)6101
福島労働局	令和5年10月31日まで・・・職業対策課	024(529)5409
	令和5年11月1日以降・・・職業対策課助成金センター	024(529)5681
茨城労働局	助成金事務センター	029(297)7235
栃木労働局	助成金事務センター	028(614)2263
群馬労働局	職業対策課	027(210)5008
埼玉労働局	職業対策課助成金センター	048(600)6217
千葉労働局	職業対策課分室	043(441)5678
東京労働局	ハローワーク助成金事務センター	03(5332)6923
神奈川労働局	神奈川助成金センター	045(650)2859
新潟労働局	職業対策課助成金センター	025(278)7181
富山労働局	助成金センター	076(432)9172
石川労働局	職業対策課	076(265)4428
福井労働局	職業安定部助成金センター	0776(22)2683
山梨労働局	職業対策課	055(225)2858
長野労働局	職業対策課	026(226)0866
岐阜労働局	職業対策課 助成金センター	058(263)5650
静岡労働局	職業対策課 助成金センター	054(653)6116
愛知労働局	あいち雇用助成室	052(688)5758
三重労働局	職業対策課 助成金室	059(226)2111
滋賀労働局	職業対策課（助成金コーナー）	077(526)8251
京都労働局	助成金センター	075(241)3269
大阪労働局	助成金センター	06(7669)8900
兵庫労働局	職業対策課（ハローワーク助成金デスク）	078(221)5440
奈良労働局	助成金センター	0742(35)6336
和歌山労働局	職業対策課	073(488)1161
鳥取労働局	職業安定課	0857(29)1707
島根労働局	職業安定部助成金相談センター	0852(20)7029
岡山労働局	職業対策課（助成金事務室）	086(238)5301
広島労働局	職業対策課	082(502)7832
山口労働局	職業対策課	083(995)0383
徳島労働局	職業対策課	088(611)5387
香川労働局	助成金センター	087(823)0505
愛媛労働局	職業対策課助成金センター	089(987)6370
高知労働局	助成金センター	088(878)5328
福岡労働局	職業対策課福岡助成金センター	092(411)4701
佐賀労働局	職業対策課	0952(32)7173
長崎労働局	職業対策課	095(801)0042
熊本労働局	職業対策課助成金センター	096(312)0086
大分労働局	大分助成金センター	097(535)2100
宮崎労働局	助成金センター	0985(62)3125
鹿児島労働局	職業対策課	099(219)5101
沖縄労働局	職業対策課助成金センター	098(868)1606

北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会活動事項に係る取組

団体名：北海道

(1) 長時間労働削減・年次有給休暇取得促進等の働き方の見直し

【昨年度の取組結果】

①子育て世代働き方改革推進事業

企業等が行う研修支援やフォーラムの開催等により、男性の育休取得等の働き方改革促進に資する取組の実施。

- ・ファザーリング全国フォーラム in 北海道の開催
- ・研修への講師派遣：11回
- ・個別企業への育休取得勧奨DMの送付：6社

②北海道働き方改革推進企業認定制度

北海道働き方改革推進企業認定制度による認定及びホームページに認定企業名、優良事例を掲載。

認定企業数（延べ）：670社

③周知・広報

道が作成している各種労働啓発資料及び北海道労働局と連携した、ホームページや広報資料の送付等により、長時間労働の是正及び年次有給休暇取得促進等の周知・広報を行った。

④働き方改革関連特別相談窓口

北海道労働局と連携し、各振興局等に働き方改革関連特別相談窓口を設置し、職員が日常的に相談に対応するほか、専門家による対面及びオンライン相談対応を実施（事前予約制）。

相談実績：10社

【今年度の取組】

①労働問題セミナー

地域における男性育休の取得促進や多様な働き方の機運醸成が一層図られるよう、男性の育休取得促進をテーマとした働き方改革を促進するセミナーの実施。

②北海道働き方改革推進企業認定制度

働き方改革に取り組む企業を北海道働き方改革推進企業として認定し、優良事例を道HPで周知。

③周知・広報

労働啓発資料の作成及び北海道労働局と連携した、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進等の周知・広報の実施。

④働き方改革関連特別相談窓口

北海道労働局と連携し、各振興局等に働き方改革関連特別相談窓口を設置し、職員が日常的に相談に対応するほか、専門家による対面及びオンライン相談対応を実施（事前予約制）。

(2) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善推進

【昨年度の取組結果】

非正規雇用労働者処遇改善事業

- ・専門家による個別支援の実施

専門家支援件数：59社

非正規雇用労働者の正規化実績：19名

- ・経営層、人事・労務担当者を対象としたセミナーの開催

【今年度の取組】

非正規雇用労働者処遇改善事業

就業環境改善による非正規雇用労働者の正社員化を図るため、専門家による個別支援を実施。

(3) 女性の活躍促進**【昨年度の取組結果】**

①潜在人材掘り起こし推進事業

就業も求職活動も行っていない女性の就業意欲を喚起するとともに、これらの潜在人材が就業しやすい環境整備を支援。

就業環境整備による求人創出企業数：33社

女性の新規就業者数：52人

②マザーズ・キャリアカフェ

女性のキャリアアドバイザーが、復職を希望する女性や子育て中の女性などを対象に、女性のライフプランや子育てを踏まえた働き方を含めた、専門的な就職相談を実施。

利用人数（延べ）：1,225人

就職者数：155人

③北海道働き方改革推進企業・女性活躍表彰

女性の職業生活における活躍や労働者の仕事と家庭の両立につながる働き方改革に積極的に取り組んでいる企業を表彰し、その取組を広く周知。

表彰企業数：2社

【今年度の取組】

①潜在人材掘り起こし推進事業

就業も求職活動も行っていない女性の就業意欲を喚起するとともに、これらの潜在人材が就業しやすい環境整備を支援。

②マザーズ・キャリアカフェ

女性のキャリアアドバイザーが、復職を希望する女性や子育て中の女性などを対象に、女性のライフプランや子育てを踏まえた働き方を含めた、専門的な就職相談を実施。

③北海道働き方改革推進企業・女性活躍表彰

女性の職業生活における活躍や労働者の仕事と家庭の両立につながる働き方改革に積極的に取り組んでいる企業を表彰し、その取組を広く周知する。

(4) 魅力ある雇用の創出**【昨年度の取組結果】**

地域活性化雇用創造プロジェクト事業

「人手不足産業」及び「先端的産業」の分野において、企業向け、求職者向け、就職促進といった、対象別に産業振興と雇用施策の一体的な取組を実施し、良質で安定的な雇用を創出した。

総事業数：12

アウトプット：4,797（社・人）

アウトカム：554人

【今年度の取組】

地域活性化雇用創造プロジェクト事業

「人手不足産業」及び「先端的産業」の分野において、企業向け、求職者向け、就職促進と

いった、対象別に産業振興と雇用施策の一体的な取組を実施することで、良質で安定的な雇用を創出する。

(5) 中小企業・小規模事業者への支援

【昨年度の取組結果】

((1) ④再掲) 働き方改革関連特別相談窓口

【今年度の取組】

((1) ④再掲) 働き方改革関連特別相談窓口

ファザリング

全国フォーラム in 北海道

参加・聴講
無料
要申込

もっと自由に。新しい働き方、新しい子育てを北海道から。

2022年
11月25日 金 時間 13:00~17:00

場所 **かでの2・7**
札幌市中央区北2条西7丁目 道民活動センタービル

基調講演 ●時間/13:15~14:00
●場所/かでのホール 主催/北海道



講師 **青野 慶久さん**
サイボウズ株式会社
代表取締役社長

1971年生まれ。愛媛県今治市出身。大阪大学工学部情報システム工学科卒業後、松下電工(現 パナソニック)を経て、1997年8月愛媛県松山市でサイボウズを設立。2005年4月代表取締役社長に就任。社内の働き方改革を進め、最高で28%あった離職率を大幅に低減するとともに、3児の父として3度育児休暇を取得。また2011年から事業のクラウド化を進め、2020年にクラウド事業の売上が全体の75%を超えるまで成長。総務省、厚生省、経産省、内閣府、内閣官房の働き方変革プロジェクトの外部アドバイザーを歴任し、SAJ(一般社団法人ソフトウェア協会)筆頭副会長を務める。

著書に『ちょいデキ!』(文春新書)、『チームのことだけ、考えた。』(ダイヤモンド社)、『会社というモンスターが、僕たちを不幸にしているのかもしれない。』(PHP研究所)、監修に『「わがまま」がチームを強くする。』(朝日新聞出版)がある。



パネルディスカッション ●時間/14:05~15:05 主催/北海道

●パネラー/
サイボウズ株式会社 代表取締役社長 **青野 慶久さん**
NPO法人ファザリング・ジャパン 代表理事 **安藤 哲也さん** 他、数名
司会進行/フリーアナウンサー **太細 真弥さん**

2022年
11月26日 土 時間 10:30~17:30

場所 **札幌エルプラザ**
札幌市北区北8条西3丁目

基調講演 ●時間/16:00~17:00
●場所/4F大研修室 主催/実行委員会



講師 **高室 典子さん**
助産院エ・ク・ボ
院長

札幌市出身。
札幌市立高等看護学院卒業後、北海道大学病院の脳神経外科に勤務。
毎日人が亡くなっていく現場で「死ぬこと」に慣れていくことに疑問を抱き、看護学校で初めて見たお産見学の後に母から聞いた「あなたを産んだ日は、自分のそれまでの人生の中で一番幸せだったよ」という言葉を思い出し、結婚を機に病院を退職する。
母の言葉から「死」から「生」を見つめたいという思いが高まり、北海道大学附属助産師学校に入學し、助産師資格を取得。
卒業後は、市内のお産の多かった個人病院に就職し、女性の産む力を活かしたお産と4人娘の育児を経験した。自らの体験から地域で困っている母親たちを支えたいという思いから、1994年「助産院エ・ク・ボ」を開業する。現在は、後輩育成のためと、教育と実践をつなげるため天使大学大学院助産研究科 教授を兼任。一社)北海道助産師会会長。



●お申し込み
参加のお申し込みはこちらから
<https://fj-zenkoku.net/hokkaido/>



※会場の席数には限りがあります。また配信URLを事前にお知らせしますので、事前の参加申し込みをよろしくお願いいたします。
※当日の様子は、ZoomやYouTubeからもご視聴いただけます。
※プログラムの名称・内容は、予告なく変更になる場合がありますので、ご了承ください。

2022年

11月25日 金 かでる2・7 時間 15:30~17:00

分科会①

道内自治体の「育休」と「働き方改革」事例発表【710会議室】

イクボス宣言をしている苫小牧市・千歳市・芽室町の代表者と男性育休取得者、FJ安藤代表とのトークセッション。芽室町からは手島旭町長が来場します。主催：FJ北海道

分科会②

日本と家庭のお金のはなし

～パパママも知っておきたい!財政・金融教育のいま～【730会議室】

FJ理事ファシリテートのもと、財務省と金融庁の職員から、いまの子どもたちが学んでいる「財政教育」「金融教育」を紹介します。主催：財務省

分科会③

女性が生き生きと活躍できる職場とは?【1070会議室】

男性育休も大事。でも、女性管理職もまだまだ少ないと思いませんか?女性が活躍できる職場について一緒に考えます。主催：FJマザーリングPJ



2022年

11月26日 土 札幌エルプラザ 時間 10:30~17:30

分科会④ 10:30~12:00

学生とはなす。働くこと。暮らすこと。子育てすること。【4F大研修室】

大学生と一緒に、しごとや暮らし、子育てについて考えてみませんか?オンラインからも参加できます。本分科会は「#SAPPORO DIVERSITY FORUM」の一環として開催します。主催：実行委員会、札幌市

分科会⑤ 10:30~12:00

伝えてますか?帝王切開出産の準備&産後のサポート～パパ編～【4F中研修室】

他人事ではない帝王切開出産を知って夫婦で備えましょう。地域(助産師・保健師)みんなで支える帝王切開。主催：FJカイザーパパPJ

分科会⑥ 10:30~12:00

親子で作ろう!親子で遊ぼう!「木工」体験ひろば【2F環境研修室】

参加費/1家族500円※先着6組
木工体験による「遊び」を通じて、親子で楽しみながら身近な森林、森、木のことを学ぶことができます。主催：実行委員会

分科会⑦ 13:00~14:15

イマドキの部下や学生たちが求めるボス像とは【4F大研修室】

若手や学生が求めているボス像である「推しボス」、理想のチームのカチとは?令和における上司と部下、チームの在り方を考えます。主催：FJイクボスPJ

分科会⑧ 13:00~14:15

「思春期こそ社会参画を」～子どもが諸問題から脱却するヒケツとは～【4F中研修室】

思春期と一口に言っても、抱える問題は様々。その問題乗り越えるカギは社会参画にあった!実例を通して理解し実践に繋げることができます。主催：FJコチカラPJ

分科会⑨ 13:00~14:15

男性の育児休業のススメ～法改正のポイントと育休取得のメリットや取組事例～【2F環境研修室】

2022年の法改正の解説、育休取得のメリットや取組事例をご紹介します。また、参加者同士でグループワークも予定!企業の人事労務担当の方をはじめ、どなたでもご参加いただけます! 主催：厚生労働省

分科会⑩ 14:30~15:45

パパ写真講座「家族の笑顔の増やし方～パパが写真をはじめたら～」【4F大研修室】

「笑顔の瞬間を撮るのが難しい!」と思っているパパ。子どもの笑顔を引き出す写真テクニックをお伝えします。また、家族の笑顔を増やすための撮影した写真の活用法も! 主催：FJ

分科会⑪ 14:30~15:45

サステナパパPJ【4F中研修室】

「パパの日全国一斉清掃活動」やパパ友をつくり地域活動をする「イクメン実践プロジェクト」の事例発表&フリーディスカッションを行います。主催：FJサステナパパPJ

分科会⑫ 14:30~15:45

男性育休って実際どうなの?～経験者と語る座談会～【2F環境研修室】

「男性育休って実際どうなの?」そんな疑問に経験者が答えます。育児・家事の不安や職場との関係性など、ここでしか聞けない生の話を聞くチャンス! 主催：パパ育休プロジェクト

10:30~15:00

第26回 おさがりくるりん(おさがり交換会)【1F情報センター】

参加費/1世帯500円。もう使わないけど、なんか捨てられない。そんな子どもの洋服をお互いに交換しちゃいませんか?おさがりの提供はできないけど、おさがりは欲しい!という方も参加OKです! 主催：一般社団法人相互支援団体 かえりん

10:15~13:00

洋食屋さんのチーズハンバーグを親子で作ろう! トモショク料理教室【2F食材研究室】

参加費/500円 1家族※先着10組
親子で作って、みんなでトモショク(共食)しましょう!失敗しない塩麹で作るチーズハンバーグのヒケツを、パパ料理研究家の滝村雅晴が伝授します! 主催：FJトモショクPJ 協力：マルコム

12:10~1時間程度

パパ's 絵本ライブ【1F情報センター】

絵本の読み聞かせ、音楽ライブ、お笑いライブがひとつになった、親子で楽しめる「絵本ライブ」です!ぜひ気軽にご参加ください! 主催：パパ's 絵本プロジェクト

14:30~15:45

いろいろどりりダンスプロジェクト【1F情報センター】

「感覚遊び」と「手歌ダンス」。障がいのあるなしに関わらず、パパもママも子どももみんなが一緒に、楽しい時間を過ごします。主催：キッカケノバ

26日17:00~17:30の閉会式もぜひご参加ください!

前日イベント
参加費無料!

11/24(木)18:30~20:00(予定)

寄せ鍋ライフのすすめ～仕事も暮らしも子育ても!あなたの人生を100年楽しもう～【札幌市民交流プラザ1階SCARTSコート(札幌市中央区北1条西1丁目)】

仕事や家事、育児、趣味などを、限られた時間の中で天秤にかけるのではなく、寄せ鍋のようにどれも取り込んで楽しく生きましょう!

◆講師：NPO法人ファザーリング・ジャパン 代表理事 安藤哲也さん

◆お問い合わせ：札幌市図書・情報館 TEL:011-208-1113 お申し込みは札幌市図書・情報館ホームページにて



～ 北海道庁からのお知らせ ～

男性育休の取得促進に向けた セミナーの講師を派遣します！！

令和4年度から改正育児・介護休業法が施行され、育児休業を取得しやすい雇用環境整備や企業による個別の制度周知・活用意向の確認が義務化されたほか、本年10月には産後パパ育休制度の創設も義務化されることから男性の育休取得等の働き方改革を促進するためセミナーの講師を**無料**で派遣します。

派遣講師

- 1 **男性育休に関心のある労働者の皆様へ**
(父親の子育てを支援する団体からの派遣)
子育てに関する情報交換や講演会・セミナーの開催、男女共同参画事業といった男性の育児休業の普及啓発事業を行っている団体です。
男性労働者の育休取得や働き方の見直しを促すセミナーを実施します。
- 2 **労務担当管理者の皆様へ**
(社会保険労務士の派遣)
制度改正内容や男性育休の必要性、取得後のテレワークやフレックスタイム制などの多様な働き方の導入促進等のためのセミナーを実施します。

※セミナー対象者・内容により道で派遣講師を決定しますが、希望がある場合は、ご相談ください。

※また、講師の形態は、対面及びリモートを想定しておりますが、都合により、リモートでの実施をご案内させていただく場合があります。

申込方法

右の二次元コードからお申し込みください。

URL：<https://www.harp.lg.jp/SksJuminWeb/EntryForm?id=zw9qeUQ>



お問い合わせ先

北海道経済部労働政策局雇用労政課
働き方改革推進室就業環境係 担当：北本
〒060-8588
札幌市中央区北3条西6丁目
TEL：011-204-5354



宛先

子どもが生まれる予定の従業員がいらっしゃる
企業の皆様に知っていただきたい
育児・介護休業法改正(義務化)のお知らせです

「**企業がいつまでに何をすべきか?**」
スケジュールは裏面をご覧ください

お役立ちリンク (厚生労働省)

詳細はこちら

Q 法改正をわかりやすく説明してほしい
→ **オンラインセミナー動画**をどうぞ



Q 社員向け研修などに役立つコンテンツは?
→ **動画や資料**はこちらにまとめています



Q 育休を取る予定のある男性社員のいる
企業向けの助成金はある?
→ **5日以上**の育休1名で**最大115万円助成**します



4月からの法改正への対応はお済みですか？ 企業の皆さんが行う4つのことをお知らせします

R4版

男性社員が**産後2ヶ月以内**に育児休業を取れるよう、以下の4つの「やること」に取り組んでください

コロナ禍で、里帰り出産や子育て支援の中止が相次いだため、産後うつの可能性のある女性は
 平時の**2.4倍**（4人に1人）
 こうしたなか、大事な家族を支え、生き活きと仕事を続けられるよう育児休業は大切な取組となっています



やること①

子どもが生まれる男性社員を把握しましょう

（半年から3か月前の把握が望ましい）



3月

4月

やること②

「いつ育休を取るか」個別に働きかけます(義務)

上司から直接

総務担当からメールで

※労働者が希望した場合のみ



5月

6月

やること③

男性社員が育休を取りやすいように以下のメニューから少なくとも1つ対応します(義務)



研修

オズマ!



自社社員の取得事例を社内にお知らせ
（男性育休）



相談窓口



ガイドブックなどで、
制度と自社の取得応援方針を周知

8月

9月

やること④

**産後パパ育休が創設されるため就業規則の見直しが
必要です(義務)**

子の出生後**8週間以内**に**4週間**まで取得できる制度

✓出産予定日が早まった

→**申出期限は原則休業の2週間前まで**

✓繁忙期でまとめて休めない

→**分割して2回取得可能!**（まとめて申出）

✓どうしても彼じゃないと駄目な商談が…

→ **育児休業給付金をもらっている期間でも働けます**（要件あり）



11月

12月



北海道働き方改革推進企業認定制度



この制度は、働き方改革に取り組む企業を、**北海道働き方改革推進企業**として認定し、その取組を広く紹介するとともに、社会的に評価される仕組みをつくることによって、企業の自主的な働き方改革の取組を促進し、もって道内企業の持続的発展や労働者の福祉の増進に資することを目的としています。

認定企業への優遇措置

- 「北海道働き方改革推進企業認定制度」ロゴマークの使用

「北海道働き方改革推進企業認定制度」ロゴマーク



ホワイト認定



ブロンズ認定



シルバー認定



ゴールド認定

- 道のホームページで認定企業の働き方改革の取組を紹介
- ハローワーク求人票への表示
- 北海道の融資制度「中小企業総合振興資金」の優遇金利の適用
- 北海道労働金庫「北海道働き方改革推進企業 勤労者応援ローン」の利用
- 北海道建設工事等競争入札参加資格審査の加点
- ゴールド認定表彰
- 北海道経済部（本庁）の公募型プロポーザル及び総合評価一般競争入札における企画提案審査の加点

詳細は

北海道働き方改革推進企業認定制度

検索



北海道働き方改革推進企業認定制度の概要

北海道では、「多様な人材の活躍」、「就業環境の改善」、「生産性の向上」の3つを基本に、これらの取組を積極的に行っている企業を評価し、認定する「北海道働き方改革推進企業認定制度」を実施しております。

多様な 人材の 活躍	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の職業生活における活躍推進の取組 ・高齢者や障がい者の就業促進の取組 ・若者の職場定着率向上の取組 等
就業 環境の 改善	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間短縮や有給休暇取得促進の取組 ・非正規雇用から正規雇用への転換の取組 ・勤務地限定等の多様な正社員制度の導入 ・テレワーク等の多様な働き方の導入 ・仕事と育児、介護等の両立支援の取組 等
生産性の 向上	<ul style="list-style-type: none"> ・付加価値向上、新たなマーケット開拓の取組 ・労働生産性向上のための技術導入 ・効率性向上のための人材育成の取組 等

■評価基準と基準を満たす場合の獲得ポイント

	常時雇用する労働者の数	
	100人以下	101人以上
	ポイント	ポイント
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の北海道労働局への届出及び女性の活躍応援自主宣言の実施 ※常時雇用する労働者の数が100人以下である場合に限る。	3	—
2管理職に占める女性の割合が15%以上/10%以上/(※中小企業者限定5%以上)	3/2/(1)	3/2/(1)
3高齢者(65歳以上)の1人以上の新規雇用	1	1
4高齢者(70歳以上)の1人以上の新規雇用	2	2
5「障がい者就労支援企業認証制度」の認証ポイントが8P以上/4P以上/(※中小企業者限定1P以上)	3/2/(1)	3/2/(1)
6新卒3年以内離職率 大学卒20%以下/短期大学等卒25%以下/高校卒25%以下	3/2/1	3/2/1
7上記1～6の「多様な人材(女性・高齢者・障がい者・若者)の活躍」に資する取組	1	1
8上記1～6以外の「多様な人材(外国人材・UIJターン・LGBT等)の活躍」に資する取組	1	1
1ハラスメントの防止に向けた法定を上回る取組	1	1
2年間総労働時間が1,922時間以下	1	1
3年次有給休暇取得率が67%以上/55%以上/(※中小企業者限定50%以上)	3/2/(1)	3/2/(1)
4非正規雇用から正規雇用への転換制度による1人以上の転換	1	1
5多様な正社員制度(職種・勤務地・勤務時間限定など)の1人以上の適用	1	1
6多様な働き方(テレワークやフレックスタイム制、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ等)の1人以上の利用	1	1
7次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の北海道労働局への届出 ※常時雇用する労働者の数が100人以下である場合に限る。	2	—
8育児・介護休業法に定める各休業制度等と同程度以上の規定	2	2
9子が1歳までの間の育児休業取得率(男性)10%以上/7%以上/(※中小企業者限定5%以上)	3/2/(1)	3/2/(1)
10子が1歳までの間の育児休業取得率(女性)90%以上	1	1
11上記2～10の「就業環境の改善」に資する取組	1	1
12上記2～10以外の「就業環境の改善」に資する取組	1	1
1新商品、新サービス開発による付加価値向上の取組や新たなマーケット開拓の取組	1	1
2労働生産性の向上につながる技術導入や効率性の向上に向けた人材育成の取組	1	1
3生産性が3年前に比べて6%以上/3%以上/1%以上伸びていること	3/2/1	3/2/1
満 点	40点	35点

(注) 上記の評価基準については、令和4年4月1日から一部を改正しておりますので、ご留意下さい！！

■4つの認定グレード * 詳細は要綱をご確認ください。

各企業の働き方改革の取組の熟度(獲得ポイント)に応じて、4つのグレードで認定。有効期間は2年間。

ホワイト認定 5ポイント以上	ブロンズ認定 10ポイント以上	シルバー認定 15ポイント/10/20ポイント以上*	ゴールド認定(最終) 25ポイント/30ポイント以上*
--------------------------	---------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------

労働 ガイドブック

令和4年度(2022年度)版

～労働に関する基礎知識(データ・法令・制度など)を紹介します～



「北海道働き方改革推進企業認定制度」ロゴマーク

文中の参照条文では、次の略称を使用しています。

- 労働基準法 ⇒ 「 労 基 法 」
- 労働契約法 ⇒ 「 労 契 法 」
- 労働組合法 ⇒ 「 労 組 法 」
- 労働関係調整法 ⇒ 「 労 調 法 」
- 労働安全衛生法 ⇒ 「 安 衛 法 」
- 最低賃金法 ⇒ 「 最 賃 法 」
- 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
⇒ 「労働施策総合推進法」
- 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
(男女雇用機会均等法) ⇒ 「 均 等 法 」
- 高齢者等の雇用の安定等に関する法律 ⇒ 「高齢者雇用安定法」
- 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
⇒ 「育児・介護休業法」
- 青少年の雇用の促進等に関する法律 ⇒ 「若者雇用促進法」
- 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
⇒ 「パートタイム・有期雇用労働法」
- 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
(労働者派遣法) ⇒ 「 派 遣 法 」
- 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法 ⇒ 「労働時間等設定改善法」
- 公益通報者保護法 ⇒ 「 保 護 法 」
- 裁判員の参加する刑事裁判に関する法律 ⇒ 「 裁 判 員 法 」

目 次

第1章 北海道における労働の状況

労働市場	1
（1）人口及び就業者数	1
（2）労働力人口	1
（3）新規学卒者	2
（4）非正規労働者	4
（5）有効求人倍率	4
労働環境	6
（1）労働時間	6
（2）賃金	7
（3）労働災害・職業病	8
労使関係	10
（1）労働組合数	10

第2章 基礎知識

労働法とは	11
労使関係とは	11

第3章 働く前・雇う前に

労働契約について	13
----------	----

第4章 働く・雇う上でのルール

就業規則の作成・届出と周知について	18
賃金について	20
賞与・退職金について	23
労働時間・休憩・休日の原則について	24
変形労働時間制・みなし労働時間制について	26
高度プロフェッショナル制度(特定高度専門業務・成果型労働制)について	29
時間外・休日・深夜労働について	30
年次有給休暇について	35
年少者の保護について	37
青少年の雇用の促進等について	38
女性労働者の雇用について	40
高齢者の雇用について	44
育児休業・介護休業について	46
パートタイム・有期雇用労働者について	53

労働者派遣について	56
同一労働同一賃金について	62
外国人の雇用について	64
出向と配置転換について	66
解雇と退職について	68
第5章 安全と健康・安心を守る	
労働者の安全と健康の確保について	71
ハラスメントの防止について	74
労使紛争の解決について	76
第6章 集团的労使関係	
労働組合の結成について	78
労働組合法上の労働者性の判断基準について	80
団体交渉について	81
労働協約について	82
争議行為について	84
不当労働行為について	87
第7章 働き方改革を進めたい方へ	
北海道働き方改革推進企業認定制度	89
次世代育成支援対策の推進	90
女性活躍の推進	91
第8章 各種相談窓口	
就業環境整備や生産性向上の相談	92
労働問題全般の相談	93
ジョブカフェ・ジョブサロン北海道、マザーズキャリアカフェについて	94
個別的労使紛争のあっせん制度	95

時間外・休日・深夜労働について

1 時間外・休日労働とは

時間外労働とは、労基法上、実働1日8時間を超えて、又は週法定労働時間(40時間又は44時間)(24頁参照)を超えて行う労働のことをいい、休日労働とは、週一回の休日に労働をさせることをいいます。

2 労使間協定(36協定)の締結

使用者は、時間外労働又は休日労働をさせようとするときは、その事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、このような労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者との書面による協定を結び、これを所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません(労基法第36条)。

さぶろく

この協定を「36協定」といいます。この場合、会社が、支店や工場、営業所などいくつもの事業所に分かれているときは、事業所ごとに協定を結ばなければなりません。なお、年少者については、時間外労働に一定の制限があります(37頁参照)。

3 労働者の過半数代表者の要件

労働者の過半数を代表する者は、次のいずれにも該当する者でなければなりません。

- ① 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者でないこと
- ② 労使協定の締結等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であり、使用者の意向によって選出された者ではないこと

4 深夜労働とは

深夜労働とは、午後10時から午前5時までの労働をいいます。深夜労働をさせる場合には、労使間協定(36協定)は必要ありません。

なお、満18歳に満たない年少者は、原則として、深夜業は禁止されていますが、若干の例外規定もあります(労基法第61条第1項)(37頁参照)。

5 時間外労働の上限規制

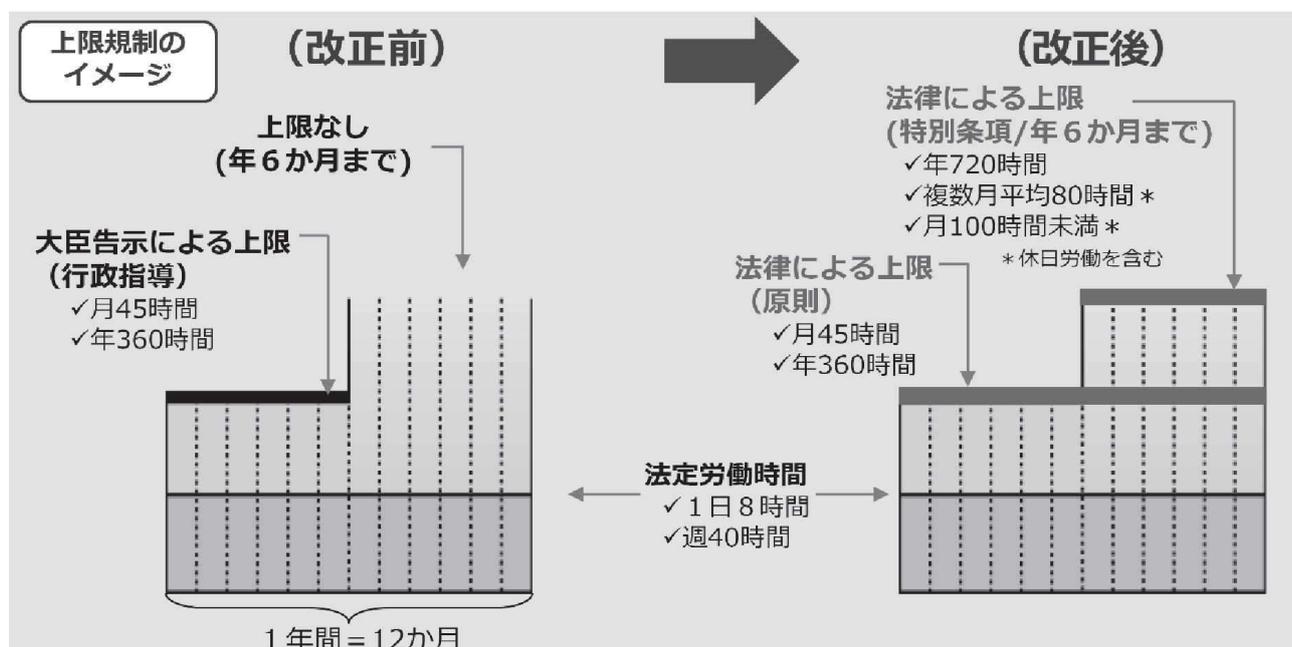
2019(平成31)年4月1日施行の改正労基法により、時間外労働の上限が法律で規制されました。

これまで36協定で定める時間外労働については、厚生労働大臣の告示で上限の基準が定められていましたが、罰則による強制力がなく、臨時的な特別の事情がある場合に認められる「特別条項」を設けることで上限なく時間外労働をさせることが可能でした。

改正労基法により、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできなくなります。また、臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、以下を守ることが必要です（労基法第36条第3項～第6項）。

- ・ 時間外労働が年720時間以内
- ・ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・ 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
- ・ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度

上記に違反した場合には罰則が科せられるおそれがあります。



なお、以下の事業・業務については、上限規制適用が猶予・除外されます。

	事業・業務	2024(令和6)年3月31日までの取扱い	2024(令和6)年4月1日以降の取扱い
猶予	建設事業	・上限規制は適用されません。	・災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ・災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について「月100時間未満、2～6か月平均80時間以内」とする規制は適用されません
	自動車運転の業務		・特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。 ・時間外労働と休日労働の合計について、「月100時間未満、2～6か月平均80時間以内」とする規制は適用されません ・時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
	医師		・省令による。
	鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	・時間外労働と休日労働の合計について、「月100時間未満、2～6か月平均80時間以内」とする規制は適用されません。	・上限規制がすべて適用されます。
除外	新技術・新商品等の研究開発業務	・医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、上限規制の適用を除外。	

6 36協定における「特別条項」

限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければなりません。

「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

時間外労働は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、限度時間を超える場合でも、①1か月の時間外労働及び休日労働の時間、②1年の時間外労働時間を限度時間にできる限り近づけるように努めなければなりません(36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針第5条)。

7 割増賃金の支払義務

労働者が、時間外労働、休日労働、深夜労働(原則、午後10時～午前5時)をした場合は、使用者は通常の賃金の2割5分以上(法定休日労働については3割5分以上)の割増賃金を支払わなければなりません(労基法第37条第1項、労基法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令)。

また、時間外労働が深夜に及んだ場合は5割以上の割増賃金を支払わなければなりません(法定休日労働については6割以上)(労基法施行規則第20条)。

なお、1か月60時間を超える時間外労働については、その超えた部分について5割以上の割増賃金を支払わなければなりません。また、同時に、労使協定を締結した場合には、2割5分以上から5割以上に引き上げられた部分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇(代替休暇)を付与することができます(労基法第37条第1項、第3項)。

8 労働時間の適正な把握

労基法では、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を負っています。これまでも、割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを厚生労働省の通達で規定していましたが、裁量労働制が適用される人などは、この通達の対象外でした。

2019(平成31)年4月1日施行の改正安衛法により、健康管理の観点から、高度プロフェッショナル制度対象労働者を除き、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含めた全ての労働者の労働時間の状況について、客観的な方法その他適切な方法で事業者が把握することが義務づけられました(安衛法第66条の8の3)。

9 勤務間インターバル制度の普及促進

勤務間インターバルとは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間(インターバル)を確保する仕組みです。労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、2019(平成31)年4月1日施行の労働時間等設定改善法により、制度の導入が努力義務化されました。

10 労基法上の管理監督者

労基法第41条において、「管理監督者」については、同法の労働時間・休憩・休日の規定の適用を除外しているため、この管理監督者が残業しても割増賃金を支払う必要はありませんが、各企業における「管理職」が直ちに労基法上の「管理監督者」に該当するものではないことから、その運用に際しては、次の諸点を慎重に検討する必要があります。労基法第41条にいう「監督若しくは管理の地位にある者」とは、資格・職位の名称の如何にかかわらず、職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金等の待遇によって、以下の3つの基準に当てはまる者とされています。

- ① 労働条件の決定やその他労務管理について、経営者と一体的な立場の者であること
- ② 労働時間規制の枠を超えて働くことが当然に要請される重要な職務と責任があつて、勤務の態様も労働時間規制に馴染まない立場にあること
- ③ 基本給・役付手当等の月例賃金、賞与等の支給率・算定基礎等において一般社員に比して優遇され、管理職としてふさわしい待遇を受けていること

年次有給休暇について

1 年次有給休暇とは

年次有給休暇(以下「年休」という)とは、労働者の心身の疲労を回復させるために付与される、有給で休むことができる休暇のことをいいます。

2 年休の日数

使用者は、6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、10日の年休を与えなければなりません。その後、継続して勤務している場合には、2年6か月までは1年を超えるごとに1日ずつ、3年6か月目からは2日ずつ加算し、最高20日の年休を与えなければなりません(労基法第39条第1項、第2項)。

〈年休の最低付与日数〉

勤続年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年6か月 以上
年休日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

※ 所定労働日数が通常の労働者と比べて少ない労働者に対する年休の付与については46頁を参照。

「全労働日」とは、6か月(又は1年ごとに区分した各期間)の総暦日数から所定の休日を除いた日をいいます。ただし、①使用者の責めに帰すべき事由による休業日、②正当な争議行為により労務提供が全くなされなかった日などは、全労働日に含まれません。

「出勤した日」とは、現実に出勤した日をいい、早退、遅刻等をした日についても、一部でも勤務した日は出勤した日に含まれます。

また、次の期間は8割以上出勤の算定においては、出勤したものとみなされます(労基法第39条第10項)。

- ① 業務上の傷病により療養のため休業した期間
- ② 育児・介護休業法の規定による育児休業又は介護休業をした期間
- ③ 産前産後の女性が労基法第65条の規定により休業した期間
- ④ 年次有給休暇を取得した日

3 年休の取り方

年休は、1日単位又は連続して取ることができます。また、年休を取る目的や理由を述べる必要はなく、時季を指定すればよいことになっています(ただし、年休の日数のうち5日を超える部分については、労使協定により年休を与える時季に関する定めをしたときは、その定めにより計画的に付与されることもあります。)

使用者は、原則として、労働者の請求する時季に年休を与えなければなりません。請求された時季に与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に変更して与えることができます(労基法第39条第5項、第6項)。

なお、労使協定の締結によって、使用者は年休日数のうち5日を限度として、時間単位で与えることができます(労基法第39条第4項、施行規則第24条の4)。

この労使協定には次の事項を定めることが必要です。

- ① 時間単位年休の対象労働者の範囲
- ② 時間単位年休の日数
- ③ 時間単位年休1日の時間数
- ④ 1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

4 年休の賃金

使用者は、年休の期間について、通常の賃金又は平均賃金を支払わなければなりません。ただし、当該事業所に労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合と、ないときは労働者の過半数を代表する者との書面の協定により、健康保険法第40条第1項に定める標準報酬月額¹の30分の1に相当する金額を支払う旨を定めた場合はこれによることもできます(労基法第39条第9項)。

5 年次有給休暇の確実な取得

2019(平成31)年4月1日施行の改正労基法により、すべての企業において、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者(管理監督者含む)に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要となりました(労基法第39条第7項)。

使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。

既に5日以上の年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません(労基法第39条第8項)。

非正規雇用労働者 処遇改善事例 2023

～ 人材の確保・定着に向けた取り組み事例 ～

北海道では非正規雇用労働者の処遇改善を目的として、道内中小企業に対して支援プログラムを準備し、従業員の正規化や最低賃金の引き上げや、同一労働同一賃金といった非正規雇用労働者の処遇改善に向けた事業者支援を実施しております。

このプロジェクトでは、良質で安定的な正社員の雇用創出・確保を図ることを目的に、社会保険労務士やキャリアアドバイザーなどの専門家による個別支援や、助成金活用による収益改善や、採用市場の動向や人事戦略をテーマとしたWEBセミナーの開催による支援を行ってまいりました。

本事例集では、上記のうち専門家による個別相談を活用した企業の取り組み事例をまとめています。各企業様において、取り組みの参考としていただければ幸いです。

本事業の取り組み内容について

人材確保や定着に課題を抱えている事業者の皆様へ

「農業、林業」「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「サービス業（他に分類されないもの）」（特に警備業）を対象に、従業員の正規化や最低賃金の引き上げや、同一労働同一賃金といった非正規雇用労働者の処遇改善に向けた専門家による個別の無料相談、助成金活用の後押しを行いました。



人材育成に取り組む事業者の皆さまへ

地域活性化雇用創造プロジェクト

非正規雇用労働者処遇改善支援事業

北海道委託事業

指定業種[※]で従業員5名以上の事業者に対し
正規雇用化を[※]無料で支援します!

※業種：林業、建設業、製造業、運輸業、卸売業、小売業、サービス業（警備業）

社会保障労務士や中小企業診断士による個別支援を実施!

ご利用無料

非正規雇用労働者を正社員化するために有効な助成金のご案内

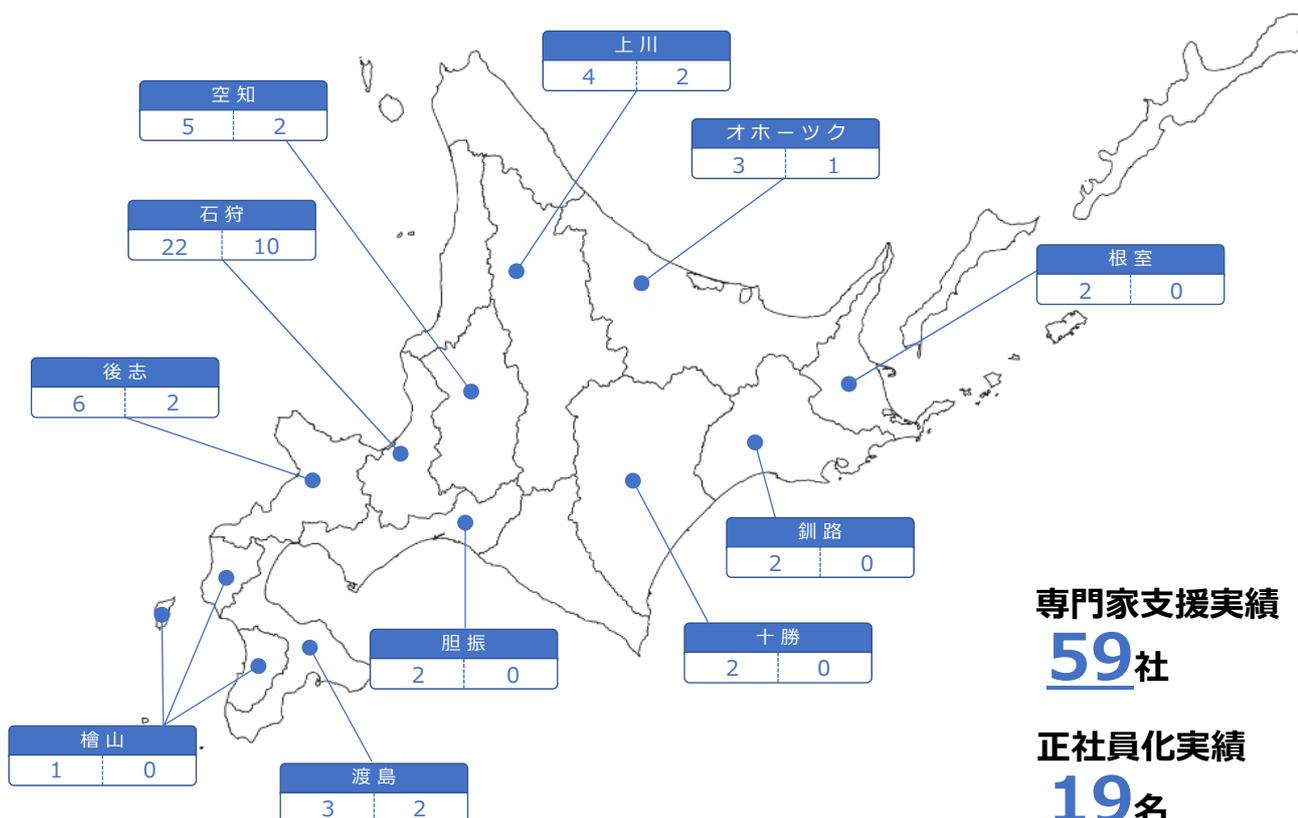
人材開発支援助成金	業務改善助成金	キャリアアップ助成金
-----------	---------	------------

厚生労働省所管

導入実績

専門家派遣・支援企業

振興局名	
専門家支援実績	正社員化実績



専門家支援実績

59社

正社員化実績

19名

株式会社オホーツクシーライン

所在地：札幌市 従業員数15名 資本金1,000万円 事業内容：各種食料品小売業

職員確保や同一労働同一賃金など、企業として取り組むべき課題が浮き彫りとなりました



代表取締役
山田 繁さん

COMPANY PROFILE

2003年6月に、北海道産の食材を広めるために設立。社長の出身地である北海道紋別郡興部町の海産物や農産物を主力に販売するため、社名に“オホーツク”を取り入れた。道内の菓子製造業者・農協・漁協などから仕入れたスイートポテト・ジンギスカン・メロン・魚介類などの通信販売を主体に、中元・歳暮向け商品の取り扱いや大手企業の社内販売なども行っている。

担当アドバイザー

ALTIBEST
社会保険労務士法人
高嶋 昭



課題・ニーズ

- ・ 社員の確保
- ・ 同一労働同一賃金

結果・効果

- ・ 着手すべき具体的な内容の明確化
- ・ 非正規雇用から正社員化に向けた整備

アドバイスの内容は？

創業の背景や、実態のヒアリングからスタート

山田社長の出身地であるオホーツクをはじめ、北海道内の食材の素晴らしさを多くの人に知ってもらいたいという思いから創業しました。事業を継続するにあたり、大切にしている思いをしっかりとヒアリングしていただきました。

社員の確保が課題となっているため、同一労働同一賃金に照らして適正な対応がなされているか、過去の判例なども交えて当社の実態に合った方法をアドバイスいただきました。

どのような取り組みをされましたか？

将来の正社員化を見据えた就業規則へ

同一労働同一賃金の考え方や判例に基づき、実務としてどう考えれば良いかが見えてきました。

現状ではいわゆる「望む非正規」の社員も多いため、今すぐ正社員化を進める方針はない一方で、社員の確保は課題となっています。このため、まずは非正規で雇用し、その後正社員登用する方法も考えていく必要があります。

そこで課題となるのは同一労働同一賃金への対応や、就業規則です。過去の事例や他社の状況などを聞き、将来の正社員化を見据えた就業規則の整備を進める方針です。

感想や展望についてお聞かせください

社員確保が事業継続の第一歩であると再認識

社員の家庭環境は様々で、子育てや税金の関係で正社員化に踏み切れないケースもあります。

その一方で、事業を継続していくためには、安定的な雇用の確保はどの会社さんも課題であると思います。

人手不足となってから急に制度を整備したのでは遅く、このタイミングでの無料相談によって、課題や方向性を見出すことが出来ました。また、助成金についてもアドバイスがありましたので、将来的には活用も視野に入れています。悩ましい課題ですが、まず専門家に聞いてみることで、第一歩を踏み出せました。

千歳林業株式会社

所在地：虻田郡倶知安町 従業員数53名 資本金8,000万円 事業内容：林業

各種助成金の概要が理解できたほか、将来的な助成金の活用に向け就業規則整備などの道筋が鮮明になりました



代表取締役
栃木幸広さん

COMPANY PROFILE

1988年2月に造林・造材業を目的に設立され、以降「千年続く森づくりのために」をテーマに総合的な林業を展開している。自社でも道内一円に数多くの山林を所有しており、2022年3月時点のSGEC森林認証面積は16,123ha。今後も千年続く森づくりを行うためにそれに適した森林を購入し、国産材の安定供給と自然環境を守っていきます。

担当アドバイザー

SATO
社会保険労務士法人
平直人



課題・ニーズ

- ・助成金活用
- ・将来的な正社員化に向けた課題の把握

結果・効果

- ・利用可能な助成金の把握
- ・正社員化に向けた就業規則の整備

アドバイスの内容は？

活用可能な助成金とそれに向けた就業規則の整備

過去に人材育成の助成金を利用しましたが、その他の助成金の活用実績はなく、利用可能な助成金を紹介いただきました。

現在の当社の非正規雇用は定年再雇用者4名、季節雇用者3名。季節雇用者は冬季に別の仕事に従事しているため、正社員化の見込みは薄い一方、定年再雇用者については正社員化の可能性もありました。また、令和5年4月に4名の新入社員（新卒3名、中途1名）が入社予定で、その際にキャリアアップ助成金が活用可能かのアドバイスいただきました。

それに際し現行の就業規則を確認いただき、変更が必要な箇所もご指摘いただきました。

どのような取り組みをされましたか？

就業規則の全面的な見直し

利用できる可能性がある各種助成金を把握できた一方、現行の就業規則に課題があることも理解し、就業規則の全面的な見直しに着手し始めました。

具体的には正社員への転換制度に関する規定や賞与に関する規定、昇給に関する規定などで助成金の対象から漏れる可能性があるとのことで、変更を検討しています。

また、育児休業の規定整備や定年の延長などの改定により活用できる助成金の幅が広がるとのことで、これらの規定についても検討を重ねることに致しました。

感想や展望についてお聞かせください

現在の課題が明確に今後の道筋が鮮明化

木材は輸入材から国産材に徐々にシフトし、林業の需要が拡大しています。こうしたなか、人材の重要性が高まっており、異業種からの中途採用や林業専門学校から広く採用を行っています。また、育児休業の整備などより魅力的な職場づくりも推進しています。

しかし、様々な取り組みを推進するなかで何から手を付けていくべきかが分からなくなっている現状もあり、今回の支援により今後の道筋が鮮明化されました。

今後は今回のアドバイスを活かしてより良い職場環境を整備していきたいと思っています。

北海道 F & C サービス株式会社

所在地：札幌市 従業員数189名 資本金2,500万円 事業内容：一般貨物自動車運送業

同一労働同一賃金や助成金活用の流れがわかり、
契約社員の正社員化に向けた制度の整備に一步踏み出せました



代表取締役
小玉 一夫さん

COMPANY PROFILE

日本アクセス北海道（株）のロジスティクス事業及び同社物流倉庫の実質的な運営・管理を手掛け、3PL（サードパーティーロジスティクス）を主力事業とする。

担当アドバイザー

ALTIBEST
社会保険労務士法人
高嶋 昭



課題・ニーズ

- ・助成金活用
- ・同一労働同一賃金

結果・効果

- ・着手すべき具体的な内容の明確化
- ・正社員化に向けた社内規則などの整備

アドバイスの内容は？

現在の雇用状況に応じた
最新の助成金事情

当社は日本アクセス北海道（株）の100%出資会社で非正規社員が160名ほどと多いのが特徴です。

過去、正社員化に際して助成金の申請を検討しましたが、必要条件を満たせず断念した経験があります。

現状の雇用状況をしっかりとヒアリングしていただき、可能性のある助成金をいくつかピックアップしました。なかでも、キャリアアップ助成金の要件を満たせそうでしたが、厳しくなった改正事項や、見落としではなならない点を中心に説明を受けました。

どのような取り組みをされましたか？

就業規則の改定と
キャリアアップ計画書

キャリアアップ助成金のなかでも、メインとなる正社員化コースの申請を前提に各規程などの整備を進めました。

2023年春の対象者が居ること、思ったほど時間が無いこともわかり、就業規則の精査から着手しました。昇給項目など、既存の条文だけではクリアしづらい箇所を特定し、一緒に検討いただいております。また、キャリアアップ計画書は、当初作成したものが正社員化コースのみに対応した計画としましたが、今後を考え、選択的適用拡大コースを除くほかのコースも視野に入れることにしました。

このほか、同一労働同一賃金についても基本給や賞与・退職金や手当を交えて理解が進みました。

感想や展望についてお聞かせください

何から着手すべきか
お悩みの方へ

非正規社員を多く抱えているため、正社員化や同一労働同一賃金について、「何かやらなくてはならない」とは考えているものの、「何から手を付けてよいかわからない」という方も多いと思います。

今回の無料相談は、親身になったカウンセリングを受けた印象です。就業規則やキャリアアップ計画書は具体的に「何を」「どのように」修正すれば良いか明確となりましたので、2023年の新年度からは社員の安定確保にもつながると考えています。今回は、タイミングや内容も良く大変助かりましたので、同じような会社さんにお勧めです。

本田農機工業株式会社

所在地：岩見沢市 従業員数38名 資本金2,500万円 事業内容：製造業

求人票の見直しが大変役に立ち、継続的な支援を受けることで非正規雇用の採用が進めば正社員化の検討が進みそうです。



代表取締役
本田雅義さん

COMPANY PROFILE

1935年7月、本田正之氏が農業のかたわら農機具の製作を開始。1948年8月23日、同氏が当時栗沢村にて資本金500万円で本田農機工業（株）を設立。以降、水田用全自動脱穀機や投込型スレッシャー等の農機具製作を開始。1965年には自走式コンバインの開発及び市販化。1990年には枝豆脱夾機、トンネルレイヤー等の野菜作の機械化に傾注。2003年には自走式枝豆収穫機を完成させた。

担当アドバイザー

キャリア
フォローアカデミー（株）
代表取締役
藤塚 優子



課題・ニーズ

- ・研修制度
- ・能力開発
- ・キャリアアップ

結果・効果

- ・受給できる条件や助成金の金額について確認
- ・求人票の添削
- ・評価制度の充実化による正当な評価の推奨

アドバイスの内容は？

最新の助成金事情及び 求人票の添削

当社は正社員38名、契約社員4名となっており、2022年10月1日に契約社員4名の内、1名の正社員化を行いました。助成金申請が間に合いませんでした。

現状の雇用状況をしっかりとヒアリングしていただき、受給できる条件や可能性のある助成金の金額を案内頂きました。

また、現在は契約社員の求人を募集しており、求人票の添削を行っていただきました。職種別で募集をかける事で、応募が来た方の適性に応じて、他の部署での仕事が経験できる旨等を記載すると良いなどのアドバイスを頂きました。

どのような取り組みをされましたか？

就業規則の改定と 採用活動の見直し

これまでも新卒の採用を行い数多くの技術者を創生してきました。昨今の人手不足に加え、当社の非正規雇用者は50歳代以上が殆どを占めている状況を踏まえ、世代交代の観点から35歳以下であれば未経験者でも育成していきたいと考えています。また、定着率を高めるべく、今後1年～2年をかけて介護・育児支援制度等の導入を図っていきます。

現在は技術職（経験者）の求人募集を行っており、アグリナビや酪農学園大学へ求人を出す事等も奨めて頂き、早速次年度から採用掲載を行う段取りを取っています。

感想や展望についてお聞かせください

求人票の見直しが 大変役に立ちました

現在の非正規雇用者の年齢は50歳代以上が殆どを占めている中で、採用活動に注力してきましたが思うような採用が行えず、悩んでおりました。

今回の無料相談やセミナー受講により求人票の見直し・添削を行っていただき、非常に参考になりました。また、専門家に相談する事で今まで把握できなかった各種助成金の受領条件等が明確化しました。札幌市の奨学金返戻支援制度への登録等も行え、新卒・中途を含め定着率を高め働きやすい職場のための整備におすすめです。

「令和4年度 潜在人材掘り起こし推進事業」の概要

目的

- ①本道経済を支える人材を確保するため、潜在人材の掘り起こしを行うとともに、
- ②企業の協力の下、潜在人材が働きやすい職場環境の整備と新たな求人を創出し、
- ③両者をマッチングすることにより、新規就業者の創出につなげる

地域

釧路市、室蘭市

対象

- ①潜在人材 ～就業や求職活動を行っていない女性、高齢者、障害者
- ②人手不足企業～本事業を通じて潜在人材が就業しやすい求人を創出し、人材確保を目指す企業

主な取組内容

STEP1

新規求職者の掘り起こし

女性、高齢者、障がい者の方々にアンケートを行うなどして、「こういう条件なら働きたい…」といった新規求職者を掘り起こします

①女性、高齢者及び障がい者へのアンケート

～子育て支援センターやシルバー人材センター、商店街、パークゴルフ場など幅広い場所で、自由時間や就業等に関するアンケートを実施し、新規求職者を掘り起こし

②新規求職者とのコミュニケーション

～求める就業要件等について聞き取り把握

STEP2

新たな求人の創出・切り出し

人手不足に悩む企業の内、求職者の希望に添った職場環境の整備や求人の創出に前向きな企業を開拓。専門家を派遣し、新たな求人の創出につなげます

①求人企業の開拓

～いわゆる人手不足業種を中心に、ラジオなど各種メディアの活用や、地元関係団体の協力により、求人企業を開拓します

②専門家派遣による求人の創出・切り出し

～企業への専門家派遣などによるコンサルティングにより、STEP1で把握した求職者ニーズを踏まえた求人の創出・切り出しを行います

STEP3

新規求職者と新規求人のマッチング

求職ニーズと企業側ニーズのマッチングを行い、新規就業につなげます。個別のカウンセリング、職場見学やプチ就労体験の実施など、きめ細かに対応します

①求職者と求人企業のマッチングの実施

～同行面談、職場見学やプチ就労体験などを実施し、求職者と求人企業のマッチングを行います

新規就業者の創出へ！

今後の方針

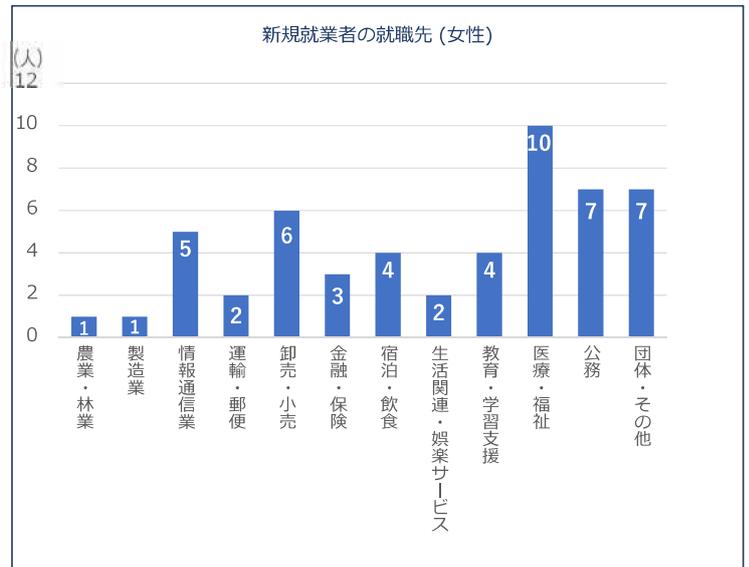
今後は、本事業で得られた成果を周知するなどして、道内企業の求人の参考にさせていただくとともに（ヨコ展開）、新年度も継続して取り組み、知見の深化を図ることとしたい

事業結果から得られた示唆（女性の新規就業者数：52名）

- 本事業を契機に新規に就業した方のうち、女性新規就業者を年齢階層別にみると、30～34歳が最も多い結果となった。
- 就職した業種別にみると、医療・福祉、公務、団体・その他が多い結果となった。



※新規就業者のうち、1名は年齢不明



資料：令和4年度事業実施結果（個人情報を除く）

マザーズ・キャリアカフェ

お一人おひとりのニーズに応じて女性のライフプランや子育てを踏まえた働き方を含め、専門的な就職カウンセリングを実施します。

復職したいけれど
ブランクが心配。
どうしたらいいの？



時間がないので
メールで相談が
できるのかしら？
(メール相談承ります。
詳しくはホームページ迄)



子供がいてもでき
る仕事ってあるのか
しら？



子育ても一段落。
また働きたいけれど何
から始めれば
いいの？



お近くの **マザーズ・キャリアカフェ** をご利用ください

※専門的な相談には、オンラインを利用し札幌のマザーズ・コンシェルジュが対応します。

※就職相談・セミナーは、事前予約制です。

**マザーズ・
キャリアカフェ函館**

函館市本町32-15
丸井今井函館店4階
ジョブカフェ・ジョブサロン函館内

TEL・FAX 0138-31-6060

**マザーズ・
キャリアカフェ旭川**

旭川市1条通8丁目108番地
フィール旭川2階
ジョブカフェ・ジョブサロン旭川内

TEL・FAX 0166-26-8808

**マザーズ・
キャリアカフェ釧路**

釧路市錦町2-4 釧路フィッシャー
マンズワーフMOO2階(EGG側)
ジョブカフェ・ジョブサロン釧路内

TEL・FAX 0154-24-2122

**マザーズ・
キャリアカフェ帯広**

帯広市西2条南12丁目
JR帯広駅エスタ東館2階
ジョブカフェ・ジョブサロン帯広内

TEL・FAX 0155-26-2130

**マザーズ・
キャリアカフェ北見**

北見市大通西2丁目1番地
まちきた大通ビル5階
ジョブカフェ・ジョブサロン北見内

TEL・FAX 0157-25-1544

■ ジョブカフェ北海道 <https://www.jobcafe-h.jp>

■ ジョブカフェ・ジョブサロンは北海道が設置する就職支援機関です。

●詳しくはこちら

ジョブカフェ北海道 検索



働きたい女性を応援します！

マザーズ・キャリアカフェ

マザーズ・コンシェルジュが、一人ひとりのニーズに応じて、女性のライフプランや子育てを踏まえた働き方を含め、専門的な就職カウンセリングを実施します。



コンシェルジュが相談にのります

マザーズ・コンシェルジュとは

女性の就職支援カウンセラーが復職を希望する女性や、子育て中の母親、母子家庭の女性などを対象に、きめ細やかなカウンセリングを行い、就職支援をワンストップで実施いたします。

年齢不問

ご利用はすべて無料！
※登録が必要です

復職したいけれど
ブランクが心配。
どうしたら
いいの？



今までのキャリアを
活かして働ける
かしら？



子供がいても
できる仕事って
あるのかしら？



子育ても一段落。
また働きたいけど
何から始めれば
いいの？



マザーズ・キャリアカフェ

(北海道就業支援センター内)

【利用時間】月～土 11:00～16:00
(相談時間 12:00～13:00を除く)

【休館日】日・祝・年末年始

プライバシーに配慮した
専門ブースを配置



お問合せ先

マザーズ・キャリアカフェ
(北海道就業支援センター内)

〒060-0004 北海道札幌市中央区北4条西5丁目
大樹生命札幌共同ビル7F

TEL 011-209-4510 FAX 011-209-0715 <https://www.jobcafe-h.jp/>

●詳しくはこちら
ジョブカフェ北海道 検索



【令和5年度北海道働き方改革推進企業・女性活躍表彰】 募集のご案内

女性の活躍及びワーク・ライフ・バランスの実現などの
働き方改革に取り組む企業の皆さまへ

★応募締切：令和5年（2023年）7月28日（金）まで★

北海道では、女性の職業生活における活躍や労働者の仕事と家庭の両立につながる働き方改革に積極的に取り組んでいる企業を表彰し、その取組を広く周知することにより、安心して働くことのできる雇用環境の整備に資するため、「令和5年度北海道働き方改革推進企業・女性活躍表彰」を実施するとともに、本年度の表彰企業を募集します。

このような企業が表彰の候補です

表彰募集の締切日までに、北海道働き方改革推進企業認定制度におけるブロンズ又はシルバーの認定区分に認定されている企業で、道内に事業所を置き、次の取組を行っていると思われる企業です。

ただし、本賞の受賞は1回限りとし、本賞と同一の功績で国の表彰等を受けたものは対象となりません。

- (1) 女性の積極的な採用や管理職種等への昇進機会の提供など、女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組んでいること。
- (2) 仕事と家庭の両立を積極的に推進するため、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に定める各休業制度等と同程度以上の規定を有し、かつ、制度の活用促進に積極的に取り組んでいること。
- (3) 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に規定される一般事業主行動計画を策定し、かつ、その行動計画に企業独自の制度を導入しているなど、取組の促進を図っていること。
- (4) その他、在宅勤務や短時間勤務などの多様な働き方や職場復帰制度、長時間労働抑制の取組など、女性の職業生活における活躍や労働者の仕事と家庭の両立につながる働き方改革に積極的に取り組んでいること。

応募方法



市町村若しくは関係団体からの推薦又は自薦によるものとします。
市町村及び関係団体からの推薦の場合は別紙様式1に、自薦の場合は別紙様式2に必要事項を記載し、添付資料とともに応募先までお送りください。
別紙様式は、ホームページからもダウンロードできます。

応募・問合せ先

〒060-8588 札幌市中央区北3条西6丁目
北海道経済部労働政策局雇用労政課働き方改革推進室就業環境係
電話 011-204-5354（内線：26-468）
FAX 011-232-1038
H P <https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/154648.html>

その他

表彰企業については、表彰選考懇談会を経て決定しますが、内容確認のため、ヒアリング調査の実施や確認書類の提出をしていただきますので、ご承知おきください。

なお、選考の結果、表彰企業に該当しない場合もありますので、ご了承願います。

（裏面もご覧ください。）

昨年度(令和4年度)に女性の職業生活における活躍や労働者の仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる道内の以下の事業所に対し、「北海道働き方改革推進企業・女性活躍表彰」を行いました。

令和4年度受賞企業

・株式会社 田中組 (建設業)

・須藤建設 株式会社 (建設業)

表彰企業の選考にあたっての考え方

表彰の対象となる企業は、概ね次のような項目に該当する取組を行っている企業とし、これらの取組について、総合的に審査し選考することとしております。

- 1 女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組んでいること。
- 2 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に定める各休業制度等と同程度以上の規定があり、かつ、制度の活用促進に積極的に取り組んでいること。

育児、介護休業法に定める各休業制度等とは

- ・ 育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度、介護休暇制度
- ・ 育児・介護を行う従業員に配慮した措置【所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限、所定内労働時間の短縮措置等（短時間勤務制度・フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げほか）

制度の活用促進に積極的に取り組んでいることとは

- ・ 概ね過去5年以内に、上記、各休業制度等のいずれかについて、利用者がいる。 など

- 3 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に規定される一般事業主行動計画を策定し、その行動計画に企業独自の制度を導入しているなど、取組の促進を図っていること。
- 4 その他、女性の職業生活における活躍や労働者の仕事と家庭の両立につながる働き方改革に積極的に取り組んでいること。

次のような事例が対象となります。

- ・ 男女間の賃金格差の解消を図っている。
- ・ 女性を管理職に積極的に登用している。
- ・ 女性用の休憩室、更衣室などの設備の充実を図っている。
- ・ 育児・介護を行う従業員を対象とした在宅勤務制度がある。
- ・ 育児・介護等を理由に退職した労働者を再雇用する制度がある。
- ・ 育児・介護休業期間中の経済的援助制度がある。 など

ご応募をお待ちしております

地域活性化雇用創造プロジェクト事業について

事業目的 良質で安定的な正社員雇用の創出・定着を図るため、厚生労働省（国）の「地域活性化雇用創造プロジェクト」を活用し、戦略的雇用創造分野における産業振興と雇用施策の一体的な取組を実施する。

事業実施期間	令和4年度～令和6年度
事業費総額	11億2,500万円
アウトカム（良質な雇用による正社員就業者数*）	1,157人

*所定内給与額の1ヶ月あたり平均額が200,100円以上、かつ、月平均所定外労働時間20時間以下の正社員

地域活性化雇用創造プロジェクト 北海道事業

本道の現状及び社会経済状況の変化

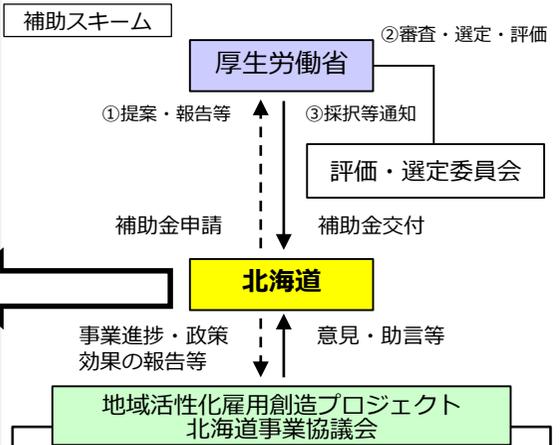
- 地域や業種によって、依然として人手不足が深刻な状況。
- 先端的産業分野で、デジタル技術を活用し、競争力の強化や労働力確保を模索する様々な企業が存在。
- 働き方改革関連法が施行となる中、非正規雇用労働者への待遇格差是正につながる動きや最低賃金の大幅な引き上げ等、職場環境改善機運の高まり。
- 産業界におけるデジタル技術の飛躍的な進展と担当官庁の創設など国の強力なデジタル化推進策の展開。

以上を踏まえ、次の2つのテーマを設定し、産業振興と雇用創出を一体的に実施

テーマ	地域産業を支える労働力の確保	先端的産業分野のデジタル化推進による生産性向上
戦略的雇用創造分野	人手不足産業分野 (農業・林業、卸売業・小売業、製造業、サービス業、運輸業・郵便業、建設業)	先端的産業分野 (ものづくり産業、ヘルスケア関連産業、航空機関連産業)
主な支援内容	企業・事業主向け 企業の採用力向上、働き方改革推進、就業環境改善に向けた支援等 ①戦略産業人材確保・定着支援事業 ②外国人材活躍促進事業 ③地域産業雇用創出事業 ④農村・求職者良質雇用マッチングアシスト推進事業 非正規労働者の正社員転換、処遇改善に向けた専門家派遣 ⑤非正規雇用労働者処遇改善支援事業	生産性向上、人材の職場定着につながるデジタル技術の導入に関する相談支援・専門家派遣等 ⑧ものづくり産業分野人材確保支援事業 ⑨地域企業の先端技術人材確保・育成等支援事業 ヘルスケア・航空機関連産業におけるデジタル技術を活用した事業拡大等の課題解決に向けた相談支援・専門家派遣等 ⑩ヘルスケア関連産業振興事業 ⑪航空機関連産業雇用創造・クラスター拡充事業
	求職者・労働者向け 求職者向けカウンセリング、企業見学会、座学と就業体験等 ①戦略産業人材確保・定着支援事業（再掲） ⑥多様な人材の安定就業促進事業 農業理解セミナー・体験会 ④農村・求職者良質雇用マッチングアシスト推進事業（再掲）	企業見学会、デジタル技術を活用した専門知識習得・スキルアップ研修、人材育成研修等 ⑧ものづくり産業分野人材確保支援事業（再掲） ⑨地域企業の先端技術人材確保・育成等支援事業（再掲） ⑩ヘルスケア関連産業振興事業（再掲） ⑪航空機関連産業雇用創造・クラスター拡充事業（再掲）
	就職促進 若年労働者・就職氷河期世代・女性・高齢者・コロナ離職者等多様な働き手の就業促進に向けた合同企業説明会等 ②外国人材活躍促進事業（再掲） ③地域産業雇用創出事業（再掲） ⑥多様な人材の安定就業促進事業（再掲） 農業法人へのマッチング支援 ④農村・求職者良質雇用マッチングアシスト推進事業（再掲） 採用企業の掘り起こし ⑥多様な人材の安定就業促進事業（再掲） ⑦地場産業障がい者就労促進事業	新規学卒者・就職氷河期世代・コロナ離職者向け合同企業説明会 ⑫IT産業等振興事業 専門的な知識・技能を有する若年者の人材確保に向けたUIターンイベント出展 若年求職者を対象としたものづくり企業のPRセミナー実施 ⑧ものづくり産業分野人材確保支援事業（再掲）

地域活性化雇用創造プロジェクトとは

○良質な雇用の実現に向けて、都道府県が地域の実情や課題等を踏まえてテーマと戦略的雇用創造分野を設定のうえ提案する事業構想の中から、国が産業政策と一体となった雇用創造効果が高い事業をコンテスト方式で選定し、その実施費用の一部を補助する支援制度（最大3年間、8割補助）
○テーマごとに①企業・事業主向け支援、②求職者・労働者向け支援、③就職促進支援を一体的に実施。



※外部専門家等の意見・助言等による適切かつ効果的な実施

- (構成員)
- 北海道経済部労働政策局、北海道大学大学院、北海道経済連合会、北海道商工会議所連合会、北海道商工会連合会、北海道中小企業団体中央会、北海道市長会、北海道町村会、(株)北洋銀行、(株)北海道銀行、(一社)北海道信用金庫協会
- (オブザーバー)
- 日本労働組合総連合会北海道連合会、経済産業省北海道経済産業局、(株)地域経済活性化支援機構、厚生労働省北海道労働局

※ ○数字は道の予算事業名

「働き方改革関連特別相談窓口」のご案内

中小企業、小規模事業者のみなさん！
 働き方改革関連法への対応はお済みですか？
 道では、各振興局等に窓口を設置しています。
 お気軽にご相談ください！



うちの会社って働き方改革関連法に
 きちんと対応できているのか
 不安です。

働き方改革をしながら
 生産性を向上させたいのですが、
 何をすればいいのでしょうか。



テレワークを導入したいのですが、
 社内規定の作成や労務管理の
 方法が分かりません。

■ 相談対応者

国が設置する「北海道働き方改革推進支援センター」の専門家
 (社会保険労務士)

■ 相談方法

相談場所	実施方法	相談日時	申込方法
各振興局で	対面による巡回相談	各振興局が指定する日の 10:00~16:00 (裏面参照)	事前予約制 (相談をご希望 の日の1週間前 を目途に最寄り の振興局へお問 い合わせくださ い。)
会社または 自宅等から	オンライン相談 訪問相談	北海道働き方改革推進支 援センター受付時間 9:00~17:00 (土日・祝除く)	

※なお、当日のお電話やご来庁によるご相談には道の職員が随時、対応いたします。

■各振興局等の連絡先等

振興局名	住所・電話番号	9月の相談(日時・会場)
空知総合振興局 商工労働観光課	068-8558 岩見沢市8条西5丁目	25日(月):10時~16時
	0126-20-0061	5階第2会議室
石狩振興局 商工労働観光課	060-8558 札幌市中央区北3条西7丁目	22日(金):10時~16時
	011-204-5827	5階 石狩振興局中会議室
後志総合振興局 商工労働観光課	044-8588 虻田郡倶知安町北1条東2丁目	25日(月):10時~16時
	0136-23-1362	2号会議室
後志総合振興局 小樽商工労働事務所	047-0033 小樽市富岡1丁目14番13号 小樽合同庁舎	12日(火):10時~16時
	0134-22-5525	小樽合同庁舎 3階小会議室
胆振総合振興局 商工労働観光課	051-8558 室蘭市海岸町1丁目4番1号 むろらん広域ワカビル	15日(金):10時~16時
	0143-24-9588	商工労働観光課打ち合わせ室
日高振興局 商工労働観光課	057-8558 浦河郡浦河町栄丘東通56号	12日(火):10時~16時
	0146-22-9282	3階 301号会議室
渡島総合振興局 商工労働観光課	041-8558 函館市美原4丁目6番16号	13日(水):10時~16時
	0138-47-9457	402号会議室
檜山振興局 商工労働観光課	043-8558 檜山郡江差町宇陣屋町336-3	25日(月):10時~16時
	0139-52-6643	201会議室
上川総合振興局 商工労働観光課	079-8610 旭川市永山6条19丁目1番1号	26日(火):10時~16時
	0166-46-5938	2階 203号会議室
留萌振興局 商工労働観光課	077-8585 留萌市住之江町2丁目1番2号	26日(火):10時~16時
	0164-42-8440	1階 103会議室
宗谷総合振興局 商工労働観光課	097-8558 稚内市末広4丁目2番27号	13日(水):10時~16時
	0162-33-2528	2階 3号会議室
十勝総合振興局 商工労働観光課	093-8585 網走市北7条西3丁目	27日(水):10時~16時
	0152-41-0635	合同庁舎 4階1号会議室
十勝総合振興局 商工労働観光課	080-8588 帯広市東3条南3丁目1番地	26日(火):10時~16時
	0155-26-9044	4階 D会議室
釧路総合振興局 商工労働観光課	085-8588 釧路市浦見2丁目2番54号	20日(水):10時~16時
	0154-43-9183	地下 打合せ室
根室振興局 商工労働観光課	087-8588 根室市常盤町3丁目28番地	28日(木):10時~16時
	0153-23-6829	1階 小会議室
経済部雇用労政課 働き方改革推進室	060-8558 札幌市中央区北3条西6丁目	
	011-204-5354	

団体名：札幌市

(1) 長時間労働削減・年次有給休暇取得促進等の働き方の見直し

【昨年度の取組結果】

女性活躍を中心とした働き方改革の推進のため、企業に対し専門家派遣（出前講座、コンサルティング支援）を実施。また、女性活躍や働き方改革についての事例集を作成。

出前講座：10社、192名

コンサルティング支援：10社

事例集：1,000部発行

【今年度の取組】

女性に限らず多様な働き方を実現するため、企業への専門家派遣（出前講座、コンサルティング支援）やテレワーク導入補助の実施、セミナーを開催。

【取組への課題】

札幌市内中小企業において、建設・介護・保育などの様々な分野で人手不足となっている。人手不足解消に向けて、働き方改革を推進していく必要がある。

(2) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善推進

【昨年度の取組結果】

おおむね50歳以下の求職者、新卒未就職者、非正規社員等を対象に、座学研修と研修給付金のある職場実習を通じて、市内企業への正社員就職を支援。

【今年度の取組】

第一期の参加者71名、第二期においては70名の参加を予定しており、正社員就職率は70%を見込んでいる。

【取組への課題】

人手不足業界へ人材供給及び就職氷河期世代に対する手厚い支援を継続していくことが課題だと認識している。

(3) 女性の活躍促進

【昨年度の取組結果】

①（（1）再掲）女性活躍を中心とした働き方改革の推進のため、企業に対し専門家派遣（出前講座、コンサルティング支援）を実施。また、女性活躍や働き方改革についての事例集を作成。

②女性向け就労支援窓口「ここシェルジュ SAPPORO」において、就労と保育の一体的相談対応を実施。

新規登録者数 1,047名

個別相談件数 1,887件

③北海道労働局との一体的実施事業として、子育て中の女性を対象とした就職活動を支援するセミナーを開催。

全20回開催

参加者数 51名

④女性の起業や経営に関する相談を受ける、女性中小企業診断士等による相談窓口を開設。

相談件数 151件

【今年度の取組】

- ①（（１）再掲）女性に限らず多様な働き方を実現するため、企業への専門家派遣（出前講座、コンサルティング支援）やテレワーク導入補助の実施、セミナーを開催。
- ②女性向け就労支援窓口「ここシェルジュ SAPPORO」において、就労と保育の一体的相談対応を実施。R5よりホームページ機能の強化、職場見学ツアー、合同企業説明会を新たに実施予定。
- ③北海道労働局との一体的実施事業として、子育て中の女性を対象とした就職活動を支援するセミナーを開催。
- ④女性の起業や経営に関する相談を受ける、女性中小企業診断士等による相談窓口を開設。相談件数64件（令和5年8月末時点）

【取組への課題】

- ①（（１）再掲）札幌市内中小企業において、建設・介護・保育などの様々な分野で人手不足となっている。人手不足解消に向けて、働き方改革を推進していく必要がある。
- ②登録者の関心が高い「在宅ワーク」関連の支援の拡充を予定。
- ③利用者のニーズを踏まえ、効果的な事業のあり方の検討が必要。

（４）魅力ある雇用の創出

【昨年度の取組結果】

魅力ある雇用機会を創出するため、本社機能移転を始めとした立地企業に補助金を交付。誘致施策を活用した企業立地数：27件

【今年度の取組】

魅力ある雇用機会を創出するため、本社機能移転を始めとした立地企業に補助金を交付。

（５）中小企業・小規模事業者への支援

【昨年度の取組結果】

①市内中小企業のテレワーク導入を支援するため、相談窓口の常設、セミナーの開催、機器の購入経費の補助を実施。

【R4実績】

常設相談窓口：来所相談119社、電話相談906件

セミナー：30回開催、162社、275人参加

テレワーク補助金（補助率1/2）

通常申請枠（上限400千円）：67件交付、交付額19,995千円

専門家派遣枠（上限600千円）：44件交付、交付額20,340千円

②シニア雇用のノウハウを学ぶ企業向けセミナーを実施。1回開催、参加企業数47社。

③シニアへの就業支援と企業の人材確保を目的としたシニア向け体験付き仕事説明会を開催。2日間連続開催、来場者数延べ786名、当該事業をきっかけとした就職者数222名。

④市内中小企業の採用力や人材育成力、若年層の職場定着を強化するため、合同企業説明会、セミナーの実施及び人事コンサルタント等の専門家派遣を実施。

⑤女性の活躍を推進するための取り組みを行い、札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 企業認証の認証（ステップ2以上）を取得した中小企業者等を札幌市中小企業融資制度の「札幌みらい資金」の融資対象とし、女性の活躍推進に取り組む中小企業者等への金融支援を実施。

⑥札幌市中小企業融資制度の取扱金融機関にて、年度当初から随時受付を実施。

【今年度の取組】

①（（１）再掲）女性に限らず多様な働き方を実現するため、企業への専門家派遣（出前講座、コンサルティング支援）やテレワーク導入補助の実施、セミナーを開催。

- ②シニア雇用のノウハウを学ぶ企業向けセミナーを実施。
- ③シニアへの就業支援と企業の人材確保を目的としたシニア向け体験付き仕事説明会を開催。
- ④今年度は、昨年度のセミナーに代えて、インターンシップを実施予定。
- ⑤女性の活躍を推進するための取り組みを行い、札幌市ワーク・ライフ・バランス plus 企業認証の認証（ステップ2以上）を取得した中小企業者等を札幌市中小企業融資制度の「札幌みらい資金」の融資対象とし、女性の活躍推進に取り組む中小企業者等への金融支援を実施。
- ⑥札幌市中小企業融資制度の取扱金融機関にて、年度当初から随時受付を実施。

【取組への課題】

- ①（（1）再掲）札幌市内中小企業において、建設・介護・保育などの様々な分野で人手不足となっている。人手不足解消に向けて、働き方改革を推進していく必要がある。
- ②③当該事業を通じて、求職者のみならずさらに多くの企業にシニア雇用の意識醸成を図っていく必要がある。
- ④本事業に参加したことによる効果を適切に把握することが課題。

相談方法

対面 電話 オンライン

\\での相談が可能 /

<p>窓口相談</p> <p>センターにお越しください。</p> <p>予約優先</p>	<p>電話相談</p> <p>011-219-1331</p> <p>お気軽にお電話ください。</p>	<p>オンライン相談</p> <p>事前予約制となっております。お電話・Webサイトよりお問合せください。</p>
---	---	--

※予約優先のため、事前にお電話またはお問合せフォームよりご予約のうえご利用ください。



まずはお気軽にご来所、ご連絡ください。
 皆さまのご相談をお待ちしております！

アクセス

〈 北海道経済センタービル2階 〉

〒060-0001 札幌市中央区北1条西2丁目(札幌中小企業支援センター内)



アクセス JR札幌駅南口より徒歩10分、地下鉄南北線・東西線「大通駅」より徒歩5分、東豊線「大通駅」より徒歩2分

札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター

【お問合せ】 011-219-1331 【メールアドレス】 sapporo.tw@pasona.co.jp 【営業時間】 平日9~17時(祝日・年末年始を除く)

<https://sapporo-telework.jp/>


<https://www.facebook.com/sapporo.telework>


<https://twitter.com/sapporotelework>




令和5年

札幌市テレワーク推進サポートセンター「テレサポ」から
 // 名称が変わりました //

はたさぽ

札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター

はたさぽ 札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター

働き方改革や人材確保の推進をまるごとサポート！

働き方改革に取り組むメリット

企業メリット

- ✓ 業務改善
- ✓ 生産性の向上、ダイバーシティ経営
- ✓ 優秀な人材の確保、流出の防止
- ✓ 事業継続性の確保(BCP対策)
- ✓ テレワークによるオフィスコスト削減

就業者メリット

- ✓ ワーク・ライフ・バランスの向上
- ✓ 育児・介護中の仕事(就業)継続
- ✓ テレワーク導入による通勤時間削減と時間有効活用
- ✓ 多様で柔軟な働き方の実現

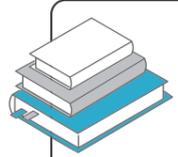
働き方改革への取組は、企業・就業者の双方に様々なメリットがあります。



札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター(はたサポ)とは

札幌市働き方改革・人材確保サポートセンター(はたサポ)では、札幌市内の中小企業の皆様の「働き方改革」への取組を支援いたします。生産性の向上や人材の確保、柔軟な働き方ができるテレワークの導入・定着など、企業の皆様の「働き方改革」を支援する、『知って、体験して、相談できる!』をコンセプトにしたセンターです。

はたサポでできること



知る!

働き方改革に関する情報収集

働き方改革への取組事例、テレワークに関する製品やサービス等の情報収集ができます。

01. テレワーク導入の全体像・道筋の案内
02. 補助金の情報提供
03. 企業の取組事例
04. コワーキングスペース施設の提供

無料

相談できる!

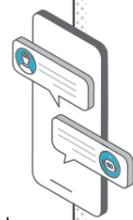
働き方改革に関する相談

※オンライン相談も可能(予約制)

効果的な求人方法、人材育成、テレワーク導入・定着に向けてのシステムや制度の整備等、各種ご相談いただけます。

01. 働き方改革に伴う就業規則・制度整備
02. 採用計画のアドバイス
03. 就業環境の整備
04. テレワークできる業務の可視化
05. 札幌市テレワーク導入補助金の申請受付

無料



無料 体験できる! テレワークに必要な製品やサービスを体験しながら、比較検討ができます。

参加無料

働き方改革の有識者による講演 | テレワークの基礎知識や導入方法 | 労務管理 | メンタルヘルス 等
働き方改革推進に役立つセミナーを多様なテーマで開催。

セミナー・イベントも随時開催!

詳しくはホームページをご確認ください▶ <https://sapporo-telework.jp/seminar/>



用途に合わせた支援メニュー

働き方改革について
専門家が
支援いたします。



働き方改革関連法への対応・生産性向上など、働き方改革をご検討中の中小企業に対し、社会保険労務士・中小企業診断士・経営コンサルタントなど専門家が支援いたします。また、新たにテレワーク導入を検討する、もしくは導入後に課題が生じている中小企業等に対し、テレワーク導入に必要なシステムの検討や業務の洗い出し、労務管理、情報セキュリティ対策などについて専門家が支援いたします。

働き方改革コンサルティング

オンライン
相談可

- 内容** 働き方改革に関する課題に対し、専門家が12~24時間のコンサルティング支援を行います。
- 課題例** 就業規則の改正、人材育成・確保、育児・介護等の両立支援、業務見直し・ICT化、時間外労働の削減、テレワークの定着支援、コミュニケーション活性化・モチベーション向上、認証制度取得支援
- 対象企業** 札幌市内に事業所がある常時雇用する従業員の数が300名以下の企業及び個人

出前講座



※原則、オンライン

- 内容** 働き方改革に関する講座を、専門家が申込企業に合わせてカスタマイズして実施します。
- 課題例** ・従業員のメンタルヘルス対策 ・職場でのハラスメント対策
・組織活性化のためのアンガーマネジメント活用術 など
- 対象企業** 概ね5名以上受講可能が見込まれる札幌市内に事業所がある企業や団体

働き方改革テレワーク導入補助金

- 内容** 多様な働き方の実現、企業のビジネス環境強化を目的に、テレワークの導入に取り組む企業に対し、導入に係る経費を補助します。
- 対象企業** ・中小企業基本法第2条第1項各号に掲げる会社及び個人事業主
・常時雇用する従業員が100人以下の法人等

専門家相談(スポット相談)

オンライン
相談可

- 内容** 働き方改革等の課題に対し、専門家が1回1時間でスポット相談に応じます。

ITコーディネーター

経験豊かなITコーディネーターなどが、企業の課題解決の基礎を理解し、技術的知見をもとに相談に応じます。支援対象企業のICT環境、テレワークを実施する場所等をヒアリングで確認し、ハードウェア及びソフトウェアの選定について助言します。合わせてIT投資に必要となる国や札幌市の各種補助金制度を説明。また、ヒアリング結果を基に実際の機器の体験を通じ、企業の事業展開に応じた使い方をご案内します。使い案内だけでなくITコーディネーターの経験を活かし、経営面からもアドバイスを行います。

- 主な支援内容
- 管理ツール導入・活用
 - テレワーク環境整備
 - コミュニケーション改善ツール導入・活用
 - 情報セキュリティ対策

テレワーク制度整備アドバイザー

(社会保険労務士・中小企業診断士など)

テレワークに適した業務の切り分けから、労務管理手法、テレワーク環境下での評価制度、法務的なアドバイスまでお手伝いいたします。

人材確保アドバイザー

(社会保険労務士など)

「人材確保」「働き方改革」「助成金活用」など、人材に関する様々な課題解決を支援します。効果的な求人方法や職場環境の整備、時差出勤の導入に係る就業環境の整備など人材の確保・定着に向けた幅広い相談が可能です。

自分時間も大切にしたい

ココシェルジュ SAPPORO

女性ひとりひとりの「はたらく」をサポート!



仕事も子どもの預け先も
一緒に相談できて安心



自分らしい
働き方って
なんだろう

自宅でできる
仕事って
あるのかな

女性のこんな思いに
寄り添う窓口が

「ココシェルジュSAPPORO」です

働く前に
職場の雰囲気を
知りたいな

常に穏やかな
気持ちで
子育てしたいな

保育所って
どう探せば
良いの?

利用登録のご案内

ココシェルジュの支援メニューの利用には、「利用登録」が必要です。Webサイトの「事前登録」から、ココシェルジュSAPPOROにご登録いただくと、「登録番号」が発行されます。登録後は「登録番号」と「登録した電話番号」を入力するだけで、簡単に相談やセミナーの予約ができます。

※個別相談は、当日の空き状況により予約がなくてもご利用いただけますが、事前に予約いただくとお待たせすることなくご案内することが可能です。

Webサイトの「事前登録」、または以下二次元バーコードから「事前登録」を行ってください。

<https://coco-cierge.com/registration/>



ココシェルジュ SAPPORO

札幌市北区北8条西3丁目 札幌エルプラザ 4階
(札幌市男女共同参画センター)

☎ 011-792-6700 📧 info@coco-cierge.com

アクセス JR札幌駅北口より徒歩3分
(札幌駅北口地下歩道12番出口から直通)

利用時間 火～土曜日 / 9:00～17:00
※日月祝、年末年始、エルプラザ休館日は休業

ココシェルジュ 🔍



主催：札幌市
運営：株式会社パソナ
厚生労働大臣許可 13-ユ-010444-滅13-304674



支援メニュー

すべて無料でご利用いただけます

個別相談

経験豊富なカウンセラーが、ひとりひとりのお悩みをお聞きします。
まずはお気軽にご相談ください。

キッズコーナーと授乳室を設置していますので、お子様連れでも安心してご利用いただけます。

仕事について

「子育てと両立できる仕事を探したい」「自分に合った働き方が知りたい」など、仕事に関する相談にキャリアカウンセラーが丁寧に対応します。これまでのご経験や現在の状況、お気持ちをしっかりとお聞きし、仕事探しの第一歩をサポートします。

事前予約制・オンライン相談可 ▶ Webサイトからご予約ください

子どもの預け先について

預け先の種類や申込み方法、保育料など、各ご家庭の状況に応じた情報提供とアドバイスを行います。市内全域の認可保育所などの空き情報もお伝えしています。何から始めたら良いかわからないという方も、お気軽にご相談ください。

セミナー

セミナーは全て来場とオンラインのハイブリッド開催です。
急な予定変更でも安心のアーカイブ視聴(動画配信)があります。

セミナーは、開催の前月に受付を開始します。詳しい内容については、Webサイトでご確認ください。

両立支援セミナー

就職活動の参考になる情報や、仕事と子育てを両立するためのコツ、心と体の健康についてなど、いきいきと自分らしく働きたい女性を応援する多彩なテーマでセミナーを実施します。

在宅ワーク支援セミナー

在宅ワークの種類やメリット・デメリット、自分に合った仕事の探し方など、在宅ワークに関心のある方を対象としたセミナーです。入門から実践まで、ステップアップをサポートします。

出張セミナー 認可保育所などの申込時期に合わせて各区で出張セミナーを開催予定です。日時・会場はWebサイトでお知らせします。

託児

無料託児サービスを実施しています。
保育士資格を持つスタッフがしっかり対応いたします。

※前日までの事前予約が必要です。

託児の練習してみませんか？

同じフロアでお預かりするので初めて託児を利用される方も安心です。復職に向けた“お子さんを預ける練習”としてもお気軽にご利用ください。

個別相談の託児実施時間 毎週 水曜日 金曜日 9:30~12:00

セミナーの託児実施時間 セミナー開催日 9:30~12:00

在宅ワーク

子育てと両立しやすく、自分らしく働ける在宅ワークのご提案。
個別相談&充実のスキル講座でしっかりサポートします。

宅ママコーナー

(在宅ワーク専門の個別相談)

在宅ワークの種類や始め方、仕事を見つけるポイントなど、専門アドバイザーが様々な情報提供とアドバイスを行います。

「自分の趣味・特技を活かしたい」「すきま時間で働きたい」など、ひとりひとりの状況に応じたアドバイスや、「特別なスキルや資格がなくても働ける?」「収入はどのくらい?」など気になる疑問もしっかり解消します。

個別相談の実施時間 (原則) 第1・第3 水曜日 13:30~16:30

事前予約制・オンライン相談可 ▶ お電話でご予約ください 011-792-6700

在宅ワークスキル入門講座

(SNS・ライティングコース/Webデザインコース)

在宅ワークのスキルアップを目指す方のための講座です。

1回完結型で、Instagramの運用、記事執筆やWebページの制作など、仕事の幅を広げるきっかけをご提供します。

事前予約制 ▶ Webサイトセミナー予約ページからご予約ください

職場体験

ブランクがある、両立できるか不安…
そんなあなたも大丈夫。短時間・短期間からのステップアップで、就職を目指しませんか？

体験先の検討・職場見学

ご希望や現在の状況をヒアリングしたうえで体験先を確定いたします。ご希望に応じて職場体験先を見学し、採用担当者や従業員の方から直接お話を聞くことも可能です。※ここシェルジュのカウンセラーが同行いたします。

職場体験

10日間程度の職場体験により、実際の仕事の様子や職場の雰囲気、仕事をする場合の生活サイクルなどを体験いただけます。体験中の疑問や不安もカウンセラーがサポートいたしますので安心して取り組みます。

就職

体験終了後、体験者と受け入れ企業双方の意向を確認後、就職へと進みます。



札幌市

IT・コンテンツ・バイオ “研究・開発・制作”拠点開設向け補助金

札幌市内に、**情報通信技術・デジタル技術・バイオ技術**を

活用した製品の**研究・開発・制作**を行う事業所を、

新設・増設する企業に対する補助制度です。

「**ゼロカーボン推進ビル**」に入居する場合、**補助率UP!**

賃料補助 最大 **100%** × **2**年間
実質、**2**年間 **賃料無料**となる可能性も!

新設

賃料

最大

1 億円 補助

増設

賃料

最大

2,400万円 補助

データセンター
利用加算

サーバーの使用料
及びそれに付随する
サービス料等

最大

300万円 加算

〈 対 象 〉

情報通信技術・デジタル技術・バイオ技術を活用して、製品の研究・開発・制作を行う事業

対象事業の例

IT・コンテンツ

ソフトウェア開発、情報システム開発、組み込みソフトウェア作成、ゲームソフトウェア作成、ウェブコンテンツ制作、デジタルコンテンツ制作

バイオ

農水産資源・微生物を用いた機能性食品・化粧品開発、バイオ医薬品・医療材料開発、医療診断技術の研究開発、研究用試薬の開発、安全・薬理等受託試験、遺伝子・たんぱく質の研究開発・解析サービス

〈 制度概要 〉

区分		補助要件	補助内容	限度額
新設	指定分野※2	対象事業を行う事業所の新設で、新規雇用または札幌圏に転入した正社員※1、 3人以上 (指定施設※4の場合は 1人以上)	年間賃料※7 × 1/2 ゼロカーボン推進ビル※6・指定施設※4 年間賃料※7 × 10/10	2,500万円 × 2年間 ゼロカーボン推進ビル※6・指定施設※4 5,000万円 × 2年間
	上記以外	対象事業を行う事業所の新設で、新規雇用または札幌圏に転入した正社員※1、 5人以上 (転入した正社員に高度人材※3を含む場合は 3人以上) (指定施設※4の場合は 1人以上)	年間賃料※7 × 1/3 ゼロカーボン推進ビル※6・指定施設※4 年間賃料※7 × 1/2	1,200万円 × 2年間 ゼロカーボン推進ビル※6・指定施設※4 2,500万円 × 2年間
増設		対象事業を行う事業所の増床を伴い、新規雇用または札幌圏に転入した正社員※1が、2年間で 10人以上 増加 (指定分野※2での増設の場合は 6人以上) (指定施設※4内での増設の場合は 2人以上)	増床分の 年間賃料※7 × 1/3	2,400万円 (2年間分)
産業団地移転	指定分野※2	産業団地※5への市内移転・増設で、新規雇用または札幌圏に転入した正社員 1人以上 増加	年間賃料※7 × 10/10	1億円 (2年間分)
	上記以外		年間賃料※7 × 1/2	5,000万円 (2年間分)



区分	加算要件	加算内容	限度額
データセンター利用加算	北海道内のデータセンターを新規で利用開始	サーバーの使用料及びそれに付随するサービス料等の 1/2	300万円

- ※1 正社員：対象事業所で専ら対象の事業に従事している、以下の要件をすべて満たす方
 ・札幌圏(札幌市、小樽市、岩見沢市、江別市、千歳市、恵庭市、北広島市、石狩市、当別町、新篠津村、南幌町、長沼町)に居住し、住民登録を有すること
 (在宅で対象の事業に従事する方を含む)
 ・雇用期間の定めのない雇用契約を結んでいること
 ・雇用主により、雇用保険、健康保険、厚生年金に加入していること
- ※2 指定分野：「AI・ロボティクス・自動運転制御に係る研究・新規開発」、「ブロックチェーン・バイオ技術を活用した製品の研究・新規開発・製作」
- ※3 高度人材：豊富な実務経験を有し、本市の産業の高度化及び経済の活性化に資すると特に市長が認める人材
- ※4 指定施設：札幌市エレクトロニクスセンター、札幌市産業振興センター
- ※5 産業団地：札幌テクノパーク(札幌市エレクトロニクスセンターを含む)、札幌ハイテクビル真栄、札幌アートヴィレッジ
- ※6 ゼロカーボン推進ビル：「札幌市都心における持続可能なゼロカーボン都市開発推進要綱」に基づく協議を行ったもので、札幌市が定める要件に適合するビル
- ※7 賃料：対象事業所に係る賃料及び共益費(消費税を除く)

その他の要件

- ・当該企業等、または当該企業の発行済み株式の2分の1以上を保有する企業等が引き続き1年以上操業していること
- ・事業所の開設計画を公表する前に、札幌市と協議(相談)すること
- ・事業所の賃貸借契約締結日から起算して30日以内に申請すること
- ・事業開始日の属する年度から起算して6年度間は、札幌市内で当該事業を継続すること

お問い合わせ先

札幌市経済観光局 立地促進係

〒060-8611 札幌市中央区北1条西2丁目
TEL 011-211-2362 / FAX 011-218-5130

札幌市 東京事務所

〒100-0006 東京都千代田区有楽町2丁目10-1 東京交通会館3階
TEL 03-3216-5090 / FAX 03-3216-5199

Email : business@city.sapporo.jp (共通)

SAPPORO
NEXT
SAPPORO
企業進出総合ナビ



<http://www2.city.sapporo.jp/invest/>

札幌市

本社機能移転・ 事務センター開設^{向け}補助金

札幌市内に**本社機能を移転**する、
または企業の**事務センター・特例子会社**を
新設・増設する企業に対する補助制度です。
「**ゼロカーボン推進ビル**」に入居する場合、**補助率UP!**

賃料補助 最大**100%**×**2**年間
実質、**2**年間**賃料無料**となる可能性も!

本社移転

賃料 **最大** **2億円** 補助

本社機能移転
事務センター
等新設・増設

賃料 **最大** **1億円** 補助

データセンター
利用加算

サーバーの使用料
及びそれに付随する
サービス料等

最大 **300万円** 加算

〈 対 象 〉

本社機能移転	本社または本社における総務・人事・経理・企画・情報システム部門等の中枢機能の一部を道外から札幌市内に移転するもの
本社移転	本社機能移転のうち、当該事業所を本店として登記するものまたは本社と称するもの
事務センター	企業等の内部事務を集約的に行うものまたは企業等へ業務支援サービスの提供を集約的に行うもの(コールセンターを除く)
特例子会社	障害者の雇用の促進等に関する法律第44条第1項に規定する認定を受けた特例子会社

〈 制度概要 〉

区分	補助要件	補助内容	限度額
本社移転	<ul style="list-style-type: none"> ・対外的に移転の事実を公表すること ・20人以上の正社員(新規雇用・異動^{※2}) 	年間賃料 ^{※6} × 2/3 ゼロカーボン推進ビル ^{※5} 年間賃料 ^{※6} × 10/10	6,500万円 × 2年間 ゼロカーボン推進ビル ^{※5} 1億円 × 2年間
本社機能移転		年間賃料 ^{※6} × 1/3 ゼロカーボン推進ビル ^{※5}	3,500万円 × 2年間 ゼロカーボン推進ビル ^{※5} 5,000万円 × 2年間
新設	<ul style="list-style-type: none"> ・事務センター、特例子会社の新設 ・新規常用雇用者^{※1}と異動正社員^{※2}の合計が20人以上(特例子会社の場合は10人以上) 	年間賃料 ^{※6} × 1/3 ゼロカーボン推進ビル ^{※5} 年間賃料 ^{※6} × 1/2	5,000万円 × 2年間 ゼロカーボン推進ビル ^{※5} 7,000万円 (2年間分)
増設	<ul style="list-style-type: none"> ・2年間で、正社員数20人以上増加^{※4}、かつ常用雇用者^{※1}数20人以上増加 (特例子会社は、 <ul style="list-style-type: none"> ・正社員、正社員以外の常用雇用者である障がい者^{※3}合わせて10人以上増加 ・常用雇用者^{※1}数10人以上増加 ・増床、または市内に新たな事業所の設置 ・増設補助を受けたことがない 	増設の場合、 (年間賃料は増床分のみ)	7,000万円 (2年間分) ゼロカーボン推進ビル ^{※5} 1億円 (2年間分)



	加算要件	加算内容	限度額
データセンター利用加算	北海道内のデータセンターを新規で利用開始	サーバーの使用料及びそれに付随するサービス料等の 1/2	300万円

- ※1 常用雇用者：対象事業所で専ら対象の事業に従事している、以下の要件をすべて満たす方。雇用形態は正社員、契約社員、派遣社員(他社から派遣されている方)、パート等のいずれでも可
 ・札幌圏(札幌市、小樽市、岩見沢市、江別市、千歳市、恵庭市、北広島市、石狩市、当別町、新篠津村、南幌町、長沼町)に居住し、住民登録を有すること(在宅で対象の事業に従事する方を含む)
 ・雇用期間の定めのない雇用契約を結んでいること(有期契約であっても契約更新を行い実質的に長期雇用されている方は含まれますが、契約更新の上限が明記されるなど、雇止めとなる条項がある場合は対象外)
 ・雇用主により、雇用保険、健康保険、厚生年金に加入していること
- ※2 異動正社員：正社員のうち、本社機能移転、または対象事業所の新設に伴う人事異動により、道外から札幌圏に転入し、住民登録を行う方
- ※3 障がい者：有効な身体障害者手帳、療育手帳、または精神障害者保健福祉手帳を有する方
- ※4 正社員の増加：新規雇用、社内登用または道外からの転入を伴う異動によるもの
- ※5 ゼロカーボン推進ビル：「札幌市都心における持続可能なゼロカーボン都市開発推進要綱」に基づく協議を行ったもので、札幌市が定める要件に適合するビル
- ※6 賃料：対象事業所に係る賃料及び共益費(消費税を除く)

その他の要件

- ・主に道外の企業又は顧客に対するサービスを行うこと
- ・当該企業等、または当該企業の発行済み株式の2分の1以上を保有する企業等が引き続き1年以上操業していること
- ・事業所の開設計画を公表する前に、札幌市と協議(相談)すること
- ・事業所の賃貸借契約締結日から起算して30日以内に申請すること
- ・事業開始日の属する年度から起算して6年度間は、札幌市内で当該事業を継続すること

お問い合わせ先

札幌市経済観光局 立地促進係

〒060-8611 札幌市中央区北1条西2丁目
 TEL 011-211-2362 / FAX 011-218-5130

札幌市 東京事務所

〒100-0006 東京都千代田区有楽町2丁目10-1 東京交通会館3階
 TEL 03-3216-5090 / FAX 03-3216-5199

Email : business@city.sapporo.jp (共通)



<http://www2.city.sapporo.jp/invest/>

シニア人材の採用をお考えの際は、 ぜひ「シニアワーキングさっぽろ2023」に ご参加ください!

少子化の影響で若手人材の獲得が難しくなる中、働く意欲の高いシニア人材の活用が注目されています。
新型コロナウイルスが5類に位置づけられたことで、採用活動を活発化している企業も増えてきており、
今後更なる人手不足の状況になっていくことが予想されます。
体験付き仕事説明会「シニアワーキングさっぽろ」は、求職活動を行うシニア人材に直接仕事内容を説明し、
また、仕事の一部を体験してもらうことで、自社求人への応募意欲を高めてもらう
企業とシニア層のマッチングイベントです。

昨年度は、
786名が
来場!



2022年度の「シニアワーキングさっぽろ」への出展企業は100社、786名のシニア層が参加しました。

採用事例

- A社(飲食)
応募**11**名、採用**6**名
- B社(介護)
応募**8**名、採用**1**名
- C社(製造・販売)
応募**10**名、採用**4**名
- D社(宿泊)
応募**4**名、採用**3**名



働く意欲の高いシニア人材との
マッチングをはかる
札幌市主催の
雇用促進イベントです。

参加費
無料

シニアワーキングさっぽろ 2023

シニア
採用セミナー

&

体験付き
仕事説明会

SAPPORO アルキタ

●主催者/札幌市 ●運営受託者/HAJ株式会社北海道アルバイト情報社

シニア採用セミナー

ホントにシニア層って戦力になるの？ 他の会社はどうやってシニア層を活用しているの？
採用したけど定着しない…。そういったシニア層の活用に関するヒントを見つけるセミナーです。

スマホ・
パソコンから
オンラインでの
参加も可。

事前に
「Zoom One」の
インストールを
お願いします。

7月25日(火)
【13:30-15:00予定】
座談会に参加される場合15:30まで

ジョブキタプラザ
札幌市中央区南1条西6丁目20-1
ジョブキタビル5F

●申込締切日時
7月24日(月) 10:00

●定員(先着順)
会場参加**25社**(1社につき2名まで)、
オンライン参加**40社**(1社につき2端末まで)

※「Zoom」は、Zoom Video Communications, Inc.の商標または登録商標です。※駐車場はございません。公共交通機関でお越しいただくか、近隣の有料駐車場をご利用ください。

第一部	<p>● 社会保険労務士の遠藤起予子先生による講演 講演テーマ/①シニア層を採用するメリット ②シニア層を活用している企業の具体的な事例と手法 ③シニア層が仕事を探す上で気にするポイント</p>	 社会保険労務士 遠藤起予子先生
第二部	<p>● パネルディスカッション 司会/遠藤起予子先生 60歳以上のシニア層を積極採用している企業と、実際に働くシニア層をパネリストに迎えて、シニア層雇用の実情について意見交換を行う様子を聴講していただきます。</p>	
第三部	<p>● 採用担当者交流会 ※自由参加 ※オンラインでの参加は不可 セミナー受講者とパネリストが小グループに分かれてシニア層の活用について意見交換を行います。自社で抱えている不安や疑問を共有し、採用活動のヒントを見いだしましょう。</p>	

【対象者】 さっぽろ連携中枢都市圏内に事業所を有する企業のうち、いずれかに該当する企業の採用担当者様
 ◎60歳以上のシニア層の採用を検討している ◎他の企業のシニア層の採用状況を知りたい ◎「体験付き仕事説明会」に参加を検討している
 ◎その他、シニア層の採用に興味がある
 ※さっぽろ連携中枢都市圏…札幌市、小樽市、岩見沢市、江別市、千歳市、恵庭市、北広島市、石狩市、当別町、新篠津村、南幌町、長沼町 ※本事業の趣旨により、一部ご参加いただけない業種、職種があります。

「シニア採用セミナー」を受講することで、「体験付き仕事説明会」を優先枠にて抽選させていただきます。

参加企業枠は、優先枠と一般枠に分かれています。シニア採用セミナーを受講された企業は優先枠にて抽選となります。
優先枠で抽選から外れた場合、自動的に一般枠にて再度抽選対象となります。

※セミナー受講企業は、参加希望日程すべての抽選(最大3日程)に優先権が発生します。※抽選の結果については、申込締切日の後、1週間以内にお伝えします。
※参加を希望する体験付き仕事説明会日程のお申し込み(Web)も忘れずにご入力ください。

体験付き仕事説明会

就業意欲の高い60歳以上のシニア層に、仕事内容や採用条件を説明したり、実際に仕事を体験してもらうことで、
自社求人への応募意欲を高めていただくためのマッチングイベントです。

9月6日(水)・7日(木)
【9:30-14:00】

北ガスアリーナ札幌46
(札幌市中央体育館)

●申込締切日時
7月31日(月) 17:00

●参加企業枠(抽選制)
各日**50社**

9月27日(水)
【9:30-14:00】

厚別区体育館

●申込締切日時
8月21日(月) 17:00

●参加企業枠(抽選制)
30社

【対象企業】 さっぽろ連携中枢都市圏内に事業所を有し、下記に該当する企業様
 ◎60歳以上のシニア層を雇用したい企業 ◎仕事説明会終了後、シニア層の応募・採用状況の調査にご協力いただける企業
 ◎厚別区体育館では、厚別区近郊の事業所でシニア層を雇用予定の企業が対象となります
 ※さっぽろ連携中枢都市圏…札幌市、小樽市、岩見沢市、江別市、千歳市、恵庭市、北広島市、石狩市、当別町、新篠津村、南幌町、長沼町 ※本事業の趣旨により、一部ご参加いただけない業種、職種があります。※法令に違反する事実があった場合、参加をお断りすることがあります。
【対象雇用形態】 正社員、契約社員、準社員、アルバイト、パートなど直接雇用に限らせていただきます。

●申し込み方法●

シニア採用セミナー、体験付き仕事説明会とも
右記サイトよりお申し込みください。

北海道アルバイト情報社

検索

<https://official.haj.co.jp/>



お問い合わせ
エリア担当営業所へご連絡ください。
※月～金(祝日除く)9:00～17:00

中央営業所 ☎011-251-5188 または ☎011-223-6000
札幌市中央区のお客様

北営業所 ☎011-743-0005
札幌市北区、東区、西区、手稲区、
石狩市、当別町のお客様

南営業所 ☎011-863-7444
札幌市白石区、厚別区、豊平区、清田区、南区、
北広島市のお客様

江別営業所 ☎011-807-8946
江別市、南幌町のお客様

小樽営業所 ☎0134-31-0600
小樽市のお客様

恵庭営業所 ☎0123-32-6300
千歳市、恵庭市、長沼町のお客様

岩見沢営業所 ☎0126-35-9881
岩見沢市、新篠津村のお客様

HAJ株式会社 北海道アルバイト情報社 営業企画部 〒060-0061 札幌市中央区南1条西6丁目20-1 ジョブキタビル3F



さっぽろ市
02-H01-23-1175
R5-2-815



60代からの仕事説明会

60歳以上になっても働きたい40代・50代の方の参加もOKです!

「時間があるからちょっとお仕事でもしてみようかな」「まだまだしっかり働きたいから仕事を見つけたい」「仕事を通して社会とつながりたい」そんなシニア層のためのイベント、それがシニアワーキングさっぽろです。

申込不要!

事前
セミナー
全2回
開催!



雇用保険
受給中の方には
(企業ブース1社以上訪問で)
「参加証明書」を
発行します。

参加無料!

服装自由!

各会場とも入退場自由!

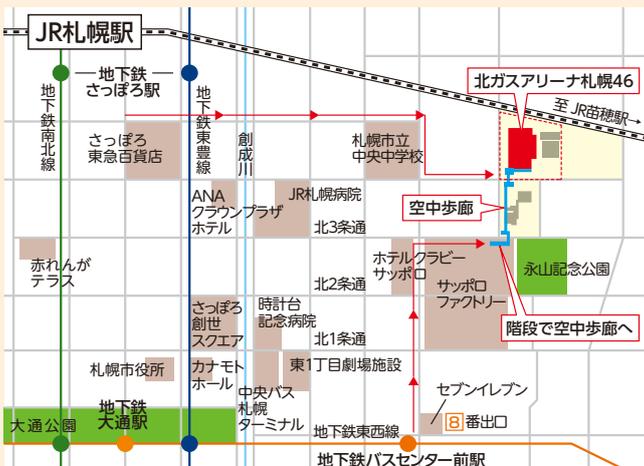
9:30~14:00 (開場9:30 最終入場13:30) ※9:30前にはご入場いただけません

9/6 (水), 7 (木) 各日 50社 出展予定!

北ガスアリーナ札幌46

(札幌市中央体育館) 札幌市中央区北4条東6丁目

- ▶ 地下鉄東西線「バスセンター前駅」8番出口から徒歩約10分
- ▶ 地下鉄南北線・東豊線「さっぽろ駅」22番出口から徒歩約12分
- ▶ JR「札幌駅」下車徒歩約12分



9/27 (水) 厚別区近郊の勤務先を中心に 30社 出展予定!

厚別区体育館

札幌市厚別区厚別中央2条5丁目1-20

- ▶ 地下鉄東西線「新さっぽろ駅」2番出口から徒歩約5分
- ▶ JR「新札幌駅」下車徒歩約5分



駐車場はご利用できませんので、公共交通機関をご利用ください。



▶ イベント詳細情報はこちら!

「アルキタ」で検索いただくか、
左記二次元バーコードを読み込んで、ご確認ください。

参加企業名
公開日程

北ガスアリーナ: 8月8日(火) 10:00~
厚別区体育館: 8月29日(火) 10:00~

企業ブースを自由に
まわって直接質問OK!

シニア層の採用に積極的な企業が集結! じっくり話が聞けて 仕事体験もできる説明会です。



「シニアワーキングさっぽろ2022」の様子

会場のまわり方

- 1 企業の担当者がそれぞれのブースでお待ちしています。
- 2 当日会場で配布するガイドブックを見ながら、興味のあるブースでお話を聞いたり、お仕事体験をしてみてください。
- 3 必ず応募しなければならないわけではありませんので、まずは多くのブースをまわってじっくり話を聞いてみましょう。
- 4 応募される場合は、各企業によって応募方法が異なりますので、各ブースでご確認ください。

特典1

ご来場者全員に
プレゼント!

「東松島長寿味噌」
& 「履歴書」



特典2

抽選で**プレゼント!**
「ハウスクリーン4点セット」
「シニアに人気の書籍」のいずれか
※各特典、数に限りがあります。

抽選参加条件

参加票を投函する

参加票を抽選申込BOXへ投函し、抽選券をお受け取りください。

スタンプを3つ集める

抽選券は各企業ブースに着席すると押してもらえスタンプを3つ集めると有効になります。

※投函いただいた参加票は、主催者である札幌市に提供します。後日札幌市より郵送でアンケート及び返信用封筒をお送りしますので、回答へのご協力をお願いします。

セミナーなど各種イベントも同時開催!

●**スペシャルゲスト講話** お仕事も含めた暮らしを楽しむ秘訣をお話ししていただきます。

9/6 (水) 12:30~13:00
レバンガ北海道代表取締役社長
折茂武彦氏



現役引退後のセカンドライフと、
健康維持のための体づくりについて

9/7 (木) 12:30~13:00
UHB アナウンサー
吉田雅英氏



定年退職後のセカンドキャリアに
おいての働き方・生きがいについて

9/27 (水) 12:00~12:45
札幌市で研修実績豊富な講師
青山夕香氏



エンディングノートの作り方と
今更聞けない大人のマナー

●セミナー

- よくわかる年金のもらい方セミナー
- 札幌市内の求人状況～企業がシニア層に期待すること
- 応募の仕方・面接の受け方～基本編～

●関連イベント

- 履歴書用写真の無料撮影会
- 履歴書・面接対策& お仕事探し相談コーナー
- 抽選コーナー
- 健康改善につながる体情報測定できる「体成分・筋力測定会」
- ベジチェック®による野菜摂取量測定

Web応募について解説!《事前セミナー》

《中央区開催》**8/31 (木) 10:00~11:30**
ジョブキタプラザ 札幌市中央区南1条西6丁目20-1
(地下鉄大通駅1番出口より徒歩3分)

《厚別区開催》**9/21 (木) 10:00~11:30**
厚別区民センター 会議室 札幌市厚別区厚別中央1条5丁目
(地下鉄新さっぽろ駅2番出口より徒歩3分)

※会場の都合上、40名を超えた場合は入場制限をさせて頂く場合があります。

申込不要 開始時間までにご来場ください。

●セミナー内容

- かんたん便利、スマホでの的確なお仕事検索
- やってませんか?必須項目入力だけのWeb応募
- Web履歴書活用で差をつけましょう
- 難しくない自己PRの書き方、伝え方

●お問い合わせ

HAJ(株)北海道アルバイト情報社 **シニアワーキングさっぽろ事務局**

札幌市中央区南1条西6丁目20-1
ジョブキタビル

☎011-206-7760 月~金 9:00~17:00
※祝日を除く

※イベント内容は変更になる場合がございます。※8月11日(金)~14日(月)はお盆休みのため、
お電話によるお問い合わせはお受けできませんのでご了承ください。



さっぽろ市
02-H01-23-1359
R5-2-938



団体名：経済産業局

(2) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善推進

【昨年度の取組結果】

- ①人材確保・定着促進セミナー（9回）
- ②合同企業説明会（マッチング）（6回）

【今年度の取組】

- ①多様な人材の活用促進セミナー
- ②合同企業説明会（マッチング）

(3) 女性の活躍促進

【昨年度の取組結果】

- ①（（2）①再掲）人材確保・定着促進セミナー（9回）
- ②（（2）②再掲）合同企業説明会（マッチング）（6回）

【今年度の取組】

- ①（（2）①再掲）多様な人材の活用促進セミナー
- ②（（2）②再掲）合同企業説明会（マッチング）

(4) 魅力ある雇用の創出

【昨年度の取組結果】

- ①（（2）①再掲）人材確保・定着促進セミナー（9回）
- ②（（2）②再掲）合同企業説明会（マッチング）（6回）

【今年度の取組】

- ①（（2）①再掲）多様な人材の活用促進セミナー
- ②（（2）②再掲）合同企業説明会（マッチング）

(5) 中小企業・小規模事業者への支援

【昨年度の取組結果】

- ①（（2）再掲）道内中小企業と正社員採用希望人材等のマッチングの開催（合同企業説明会）（6回）

【今年度の取組】

- ①（（2）①再掲）多様な人材の活用促進セミナー
- ②（（2）②再掲）合同企業説明会（マッチング）
- ③「中小企業・小規模事業者人材活用ガイドライン」（令和5年6月策定）の普及・啓発（企業向けセミナーや人材関連の会議で紹介）

団体名：北海道経済連合会

(1) 長時間労働削減・年次有給休暇取得促進等の働き方の見直し

【昨年度の取組結果】

メルマガによる周知・啓発（年休取得促進、働き方改革等）

【今年度の取組】

メルマガによる周知・啓発（年休取得促進、働き方改革等）

(2) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善推進

【昨年度の取組結果】

メルマガによる周知・啓発

【今年度の取組】

- ①旭川経営者協会との共催にて、女性の経済的自立に向けた「男女間賃金格差解消」への企業の対応についての講演会を開催（北海道労働局 雇用環境・均等部 部長 石山 玲子様）
- ②メルマガによる周知・啓発（同一労働同一賃金の観点を踏まえた賃金対応等）

(3) 女性の活躍促進

【昨年度の取組結果】

- ①道経連会員を対象とした「活動報告会」において、「女性の活躍推進」について、女性活躍の現状、阻害要因や課題、およびそれらを踏まえた道経連の取組について報告（1回）
- ②組織をけん引するリーダー層への女性参画を促進するため、「女性リーダーチャレンジ研修」を実施（定員30名×2回）
- ③女性経営層で構成される「女性経営層ネットワーク懇談会」を開催。その内容をメルマガにて発信（1回）
- ④メルマガによる周知・啓発（女性活躍表彰等）

【今年度の取組】

- ①今年度の事業計画において「ダイバーシティ&インクルージョンの促進」を掲げ、その中で「女性の活躍推進」を重点取組項目に設定し、道内企業における役員・管理職の女性比率向上に向けた取組を支援
- ②組織をけん引するリーダー層への女性参画を促進するため、「女性リーダーチャレンジ研修」を実施（定員30名、前期・後期の2回シリーズ）
- ③女性経営層で構成される「女性経営層ネットワーク懇談会」を開催。その内容をメルマガにて発信（1回）
- ④（（2）①再掲）旭川経営者協会との共催にて、女性の経済的自立に向けた「男女間賃金格差解消」への企業の対応についての講演会を開催
- ⑤メルマガによる周知・啓発（女性活躍表彰等）

【取組への課題】

リーダー層への女性の登用はまだまだ少ない。そのため、女性リーダー育成に資する研修や、研修を通じた異業種間での女性リーダーネットワーク形成に対する会員企業のニーズは高く、今後も継続して取り組んでいく。

(4) 魅力ある雇用の創出

【昨年度の取組結果】

以下について、政府へ要望を行った。

- ①多様な人材の活躍推進として、中高齢者の リスキリング教育・リカレント教育の推進、

U I J ターンの促進、外国人の就労拡大に向けた支援、テレワークの普及・定着に向けた支援強化

【今年度の取組】

以下について、政府へ要望を行った。

- ①次世代半導体産業の集積形成に向けた取組の推進（半導体人材の確保・育成への支援等）
- ②多様な人材の活躍推進として、デジタル人材育成、社会保険制度における「年収の壁」の見直し、U I J ターンの促進に向けた「移住支援金」の活用、外国人の就労拡大支援

【取組への課題】

政府要望については、会員企業からの生の声を適時、的確に把握し、対応していく。

（5）中小企業・小規模事業者への支援

【昨年度の取組結果】

各種講座・講習の実施による人材育成の支援

〈政府要望事項〉

- ①新型コロナ対策支援の継続等（雇用調整助成金、事業復活支援金、実質無利子無担保融資等）
- ②燃料費高騰・原材料費高騰に対する負担軽減策
- ③バス事業者の負担軽減策④DX 推進 に向けた支援

【今年度の取組】

各種講座・講習の実施による人材育成の支援

〈政府要望事項〉

- ①運転手の育成・確保に向けた2種免許取得への事業者補助事業の継続
- ②燃料費高騰・原材料費高騰に対する軽減策
- ③賃上げ促進税制の制度拡充などの税制改正

【取組への課題】

政府要望については、会員企業からの生の声を適時、的確に把握し、対応していく。

団体名：北海道中小企業団体中央会

(3) 女性の活躍促進

【昨年度の取組結果】

次世代育成支援対策推進法の「推進センター」であるため、会員組合及び会員組合員企業に対し、くるみん制度の説明、普及を実施。

【今年度の取組】

上記のとおり、くるみん制度の普及促進を図る。

(5) 中小企業・小規模事業者への支援

【昨年度の取組結果】

①会員組合員及び組合員企業を対象とした研修会（労務管理、人材定着、メンタル・ハラスメント、人事考課、働き改革全般等）を道内本支部において開催。

②北海道教育委員会及び北海道高等学校 PTA 連合会より本会に対し、新規高等学校卒業予定者の雇用促進及び高校生就業体験活動推進事業に係わる依頼を受け HP にて周知。

【今年度の取組】

上記同様に、研修会や周知等を行う。

団体名：北海道商工会議所連合会

(1) 長時間労働削減・年次有給休暇取得促進等の働き方の見直し

【昨年度の取組結果】

岩見沢商工会議所で働き方改革の個別相談会を実施

【今年度の取組】

遠軽商工会議所にて働き方改革の個別相談会を実施予定

団体名：北海道商工会連合会

(1) 長時間労働削減・年次有給休暇取得促進等の働き方の見直し

【昨年度の取組結果】

- ①第2・第4水曜日を「ノー残業デー」として、管理職も含めて、原則、時間外勤務をしないよう務めた。
- ②有給取得を年10日以上に目標設定しており、長期連休を利用した取得など計画的な職員の年休取得に努めた。

【今年度の取組】

今年度も昨年同様の取組みを実施。

(5) 中小企業・小規模事業者への支援

【今年度の取組】

- ①中小企業の働き方改革の支援に活用できる厚生労働省の助成金「働き方改革推進支援助成金」を商工会を通じて、会員企業へ周知。
- ②生産性向上に向け、働き方改革などの取組む事業者に対し、小規模事業者持続化補助金の活用による、講習会の開催や専門家派遣等を実施。

団体名：日本労働組合総連合会北海道連合会

(1) 長時間労働削減・年次有給休暇取得促進等の働き方の見直し

【昨年度の取組結果】

組織内外へ36協定の点検及び重要性を周知。

【今年度の取組】

- ①すべての労働者の賃金・労働条件改善に関する要請行動の実施
- ②行政・経済団体への要請行動の実施
- ③集中労働相談の実施

(2) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善推進

【昨年度の取組結果】

2024最賃改正周知と履行確保に関する労働相談ホットラインを開設

【今年度の取組】

最低賃金改正について
・周知街宣行動を実施
・労働相談を実施

【取組への課題】

最低賃金改正について
・周知街宣行動を実施
・労働相談を実施

(3) 女性の活躍促進

【昨年度の取組結果】

2023スローガン『誰もが自分らしく、チャレンジできる社会へ！尊重しよう「あなたらしさ」「わたしらしさ」』を掲げて集会や学習会開催

【今年度の取組】

- ①2023春季生活闘争3.8国際女性デー全国統一北海道集会
- ②男女雇用均等法集会
- ③はたらく女性の集会
- ④「ジェンダー平等を実現するための対話の仕方」
- ⑤「北海道のひとり親世代の現状」

(4) 魅力ある雇用の創出

【昨年度の取組結果】

「賃上げ実現・暮らし支援 あしたを変える連合緊急アクション」と連動しながら全国で「みんなの春闘」をアピールし社会的機運醸成をはかった。

【今年度の取組】

- ①ワークルール検定の実施
- ②インターシップの受入
- ③労働相談の実施

(5) 中小企業・小規模事業者への支援

【昨年度の取組結果】

企業内での格差是正の取り組みに加え、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配や適切な価格転嫁によるサプライチェーン全体でのコスト負担を通じ企業を超えて労働条件の改善に結びつけること、スキルアップや良質な雇用への転換などを通じ、社会全体の生産性と労働条件の底上げをはかる。

【今年度の取組】

取引適正化を求めて北海道経産局と公正取引委員会北海道事務所へ要請。

団体名：北洋銀行

(1) 長時間労働削減・年次有給休暇取得促進等の働き方の見直し

【昨年度の取組結果】

毎月の時間外勤務状況を店部室に還元。

【今年度の取組】

- ①昨年度に引き続き時間外勤務状況を毎月店部室へ還元。
- ②昨年度の個人別の有給取得状況を還元し、取得実績よりも1日又は半日×2回多く取得することを推奨。

【取組への課題】

店部室により有給休暇取得日数にばらつきがあり、公平感のある有給取得が課題。

(2) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善推進

【昨年度の取組結果】

行員転換制度により、嘱託から1名行員となった。

【今年度の取組】

引き続き行員転換制度による正社員転換を進める。

(3) 女性の活躍促進

【昨年度の取組結果】

- ①保活や職場復帰後の流れについて情報提供、育児休業者同士の情報交換及び親交を図るための育児休業者情報交換会を年度内2回実施。
- ②役付登用前の女性行員を対象に、女性特有の課題に向き合いながら組織の一員として自分の意思と責任でキャリアを切り拓く意識を醸成する『キャリアデザイン研修』を実施。
- ③管理職登用前の女性行員を対象に、管理者としてのマネジメントとリーダーシップを学び、現場で生きるマネジメントスキル習得を目指す『女性マネジメント研修』を実施。

当行が参加している「TSUBASA アライアンス」において共同施策として以下の2つを実施。）

- ①女性幹部候補の育成を目的とした「TSUBASAクロスメンター制度」（'22年8月）
- ②「女性管理職研修」（'22年11月）

【今年度の取組】

- ①前年度の施策に加え、女性次課長を対象にした経営職育成研修を新設。
研修の連携施策として、女性経営職をメンター、次課長をメンティとするメンター制度を実施。
- ②課長職直前の女性行員に対し、意識調査（希望業務や昇進意識等）を実施し施策に反映。
- ③育休明けの職員に対する端末機研修
- ④ダイバーシティマネジメント強化のための休日セミナー実施。

【取組への課題】

- ①「上位職はまだ早いと思う」など控えめな意見や「責任が増えて大変そう」などネガティブなイメージもあり、昇進に対するモチベーション向上や制度設計。
- ②法人融資に従事する女性職員が少なく、経営職として配属する店舗が限定されること。

(4) 魅力ある雇用の創出

【昨年度の取組結果】

- ①男性育児休暇制度を出産予定日もしくは出産日の遅い日から8週間以内に取得できるよう規定を改訂。
- ②社内SNSで男性育児休暇取得事例紹介。

【今年度の取組】

育児休暇取得率100%を維持するため、職員への声掛け、社内SNSでの取得事例紹介。

【取組への課題】

10日間の育児休暇取得が可能であるが、取得日数が伸び悩んでいること。

団体名：北海道銀行

(1) 長時間労働削減・年次有給休暇取得促進等の働き方の見直し

【昨年度の取組結果】

- ①ノーサイド7（店別の平均目標退行時刻の設定）の運用
有給休暇取得キャンペーンの実施
- ②業績表彰制度における人事部プロセス評価の実施

【今年度の取組】

同上

(2) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善推進

【昨年度の取組結果】

- ①契約社員の行員登用制度の運用
- ②時給テーブルの見直し、フルタイムスタッフの運用開始

【今年度の取組】

同上

(3) 女性の活躍促進

【昨年度の取組結果】

- ①夫婦同一地勤務制度の運用
- ②育休からの復職者を対象にしたセミナーの継続実施

【今年度の取組】

同上

【取組への課題】

女性管理職比率向上に繋がるような前向きな施策立案

(4) 魅力ある雇用の創出

【昨年度の取組結果】

健康経営の推進

【今年度の取組】

①人事制度改正

- ・ライフステージに応じた柔軟なコース体系への見直し
- ・基本報酬体系の見直し
- ・属人的な手当体系から業務負担に応じた手当体系への見直し

②健康経営の推進

- ・健康管理アプリの導入
- ・二次健診受診率の向上

【取組への課題】

制度の安定運用と副業解禁等の更なる多様な働き方の実現に向けた施策立案

(3) 女性の活躍促進

【昨年度の取組結果】

- ① 出産・子育てを理由に退職した職員の再雇用制度の制定・周知
- ② 女性の業務範囲拡大（融資・得意先担当への積極的登用）、管理職・監督職への登用
- ③ 転居を伴う転勤のないエリア総合職の創設

【今年度の取組】

- ① 女性の業務範囲拡大（融資・得意先担当への積極的登用）、管理職・監督職への登用
- ② 一般職を廃止し総合職へ統一
- ③ 男女の平均勤続年数の差異縮小

【取組への課題】

- ① 職場と家庭における女性活躍等の意識啓発
- ② 女性職員の昇進に関する意欲喚起
- ③ 男女賃金格差の是正
- ④ 男性の育児休業制度の浸透と、希望者が取得できる環境整備

団体名：北海道労働局

(1) 長時間労働削減・年次有給休暇取得促進等の働き方の見直し

【昨年度の取組結果】

- ①働き方改革の推進に係る局幹部による企業トップ訪問の実施。
(訪問事業所 11 事業場)
- ②各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して監督指導を実施した。
- ③中小企業を中心とした事業場に対し、監督署に編成する「労働時間相談・支援班」において、説明会や個別訪問により改正労働基準法の周知、相談・支援を実施した。
- ④働き方改革推進支援助成金の周知・活用促進(申請件数214件)
- ⑤令和4年度厚生労働省主催テレワーク・セミナー(月2回のオンラインセミナー)の開催及び受講について、当局HPにより案内。
- ⑥11月の「過労死等防止啓発月間」に合わせた「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導、「過労死等防止対策啓発シンポジウム」の周知等を実施した。
- ⑦10月を「年次有給休暇取得促進月間」とし、労使への働きかけ、周知広報を実施。

【今年度の取組】

- ①時間外労働の上限規制適用猶予業種等に対する改正労基法等の周知・支援等を行う。
- ②働き方改革推進支援助成金に新設された「適用猶予業種等対応コース」の周知・活用促進
- ③北海道医療勤務環境改善支援センターとの連携。医療機関関係者を対象とした「医師の働き方改革全道セミナー」開催による時間外労働の上限規制適用の周知(年間14回)
- ④働き方改革の推進に係る局幹部による企業トップ訪問の実施。
- ⑤各種情報から長時間労働が考えられる事業場に対する監督指導等の実施。
- ⑥11月の「過労死等防止啓発月間」に合わせ「過重労働解消キャンペーン」を実施して集中的な取組を行う。
- ⑦10月を「年次有給休暇取得促進月間」とし、労使への働きかけ、周知広報を実施。

【取組への課題】

- ①これまで時間外労働の上限規制の適用が猶予されてきた業種等(建設業、自動車運転者、医師等)に対して、法施行が円滑になされるよう、上限規制が適用される令和6年4月まで集中的な周知・支援等を行う必要がある。
- ②北海道の総実労働時間数は全国平均より長い傾向にあり、過労死等の労災請求件数も高水準で推移しており、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止対策を重点として取り組む必要がある。

(2) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善推進

【昨年度の取組結果】

- ①パートタイム・有期雇用労働法の周知及び啓発指導。
- ②労働契約法に基づく無期転換ルールの周知徹底とキャリアアップ助成金(正社員コース)の周知、活用促進により正社員転換を促進した。(支給決定件数 2,297件)
- ③派遣元事業主及び派遣先に対しては、訪問・呼出による指導監督を厳正に行うとともに、派遣労働者の同一労働同一賃金等を内容とする派遣法セミナーを開催し、制度の周知・啓発を図った。

(指導監督実績)

- ・指導件数 615 件

(派遣労働者の同一労働同一賃金の派遣法セミナー)

- ・開催回数 25 回
- ・参加数 196 人

④非正規雇用労働者等やフリーター（35 歳未満で正社員就職を希望する求職者）を対象として、ハローワークに配置された就職支援ナビゲーターの担当者制により、個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援を実施した。

- ・就職支援ナビゲーターの支援により正社員就職に結びついた者の数：5,632 人

【今年度の取組】

- ①同一労働同一賃金の遵守徹底に向けた取組強化期間の設定。
- ②監督署と連携した雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けた企業指導業務の強化。
- ③派遣元事業主及び派遣先に対しては、訪問・呼出による指導監督を厳正に行うとともに、派遣労働者の同一労働同一賃金を内容とするセミナーを開催し、制度の周知・啓発に努める。
- ④キャリアアップ助成金の周知・活用促進
- ⑤労働契約法に基づく「無期転換ルール」の周知及び啓発指導。
- ⑥非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、就職支援ナビゲーターの担当者制により、個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援を推進する。
- ⑦フリーター等（35 歳未満で正社員就職を希望する求職者）を対象として、ハローワークに配置された就職支援ナビゲーターの担当者制により、個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職・定着支援を推進する。

【取組への課題】

- ①引き続き雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換等を強力に推し進めていく必要がある。また、派遣労働者の同一労働同一賃金についても、引き続き、法の履行確保に向けて取組が必要である。
- ②無期転換ルールについて、労使双方に対する認知度向上のため、制度の更なる周知が必要である。

(3) 女性の活躍促進

【昨年度の取組結果】

- ①改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表が新たに義務化された事業主に対する計画的な働きかけを実施。
- ②改正女性活躍推進法に基づく情報公表が確実に行われるよう「女性活躍推進企業データベース」の活用を促進。
- ③次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく認定申請（「くるみん」「えるぼし」）の意向がある企業への支援。（プラチナくるみん認定 2 社、くるみん認定 6 社、えるぼし認定 6 社）
- ④両立支援等助成金の周知・活用促進（申請件数 456 件）
- ⑤子育てをしながら就職を希望する方等を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズハローワーク札幌、道内 11 のマザーズコーナー）において、個々の求職者のニーズに応じた就職支援を実施するとともに、仕事と家庭の両立ができる求人確保した。また、子どもが小さいなどの理由で来所困難な方を対象として、オンライン職業相談やチャットシステムを活用し、自宅等からの求職活動の支援を実施した。

(マザーズハローワーク事業実績)

- ・重点支援対象者数 4,149 人
- ・就職件数 3,917 件
- ・就職率 94.4%

(オンラインセミナー開催実績)

- ・開催回数 36 回
- ・参加者数 587 人 (

(チャットシステムによる相談実績)

- ・相談件数 217 件

【今年度の取組】

- ①改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表が新たに義務化された事業主に対する計画的な働きかけを実施。
- ②改正女性活躍推進法に基づく情報公表が確実に行われるよう「女性活躍推進企業データベース」の活用を促進。
- ③次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく認定申請（「くるみん」「えるぼし」）の意向がある企業への支援。
- ④両立支援等助成金の周知・活用促進
- ⑤子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズハローワーク札幌、道内 11 のマザーズコーナー）において、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進する。また、オンライン職業相談、就職支援セミナーのオンライン配信、SNS・HPを活用した情報発信の強化等により、自宅等からの求職活動の支援を実施する。

【取組への課題】

改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出の義務企業が大幅に増加したため、引き続き、届出率 100%達成を目指し、働きかけの強化が必要。

(4) 魅力ある雇用の創出

【昨年度の取組結果】

地方公共団体との間で締結した「雇用対策協定」「一体的実施事業協定」に基づき、魅力ある雇用機会の確保や地域ニーズに対応した人材育成、U I J ターン事業等の地域の雇用対策を円滑かつ効果的に実施できるよう連携を図った。

- ・地域雇用活性化推進事業の活用促進（R4.4月：道内 179 市町村へ情報提供）
- ・地域活性化雇用創造プロジェクト（北海道による実施）の連携
- ・オンライン形式による北海道 U・I ターンフェア（企業説明会）開催結果

(8月開催)

- ・参加企業：60 社
- ・参加者：9 名
- ・面談件数：30 件
- ・就職件数：3 件
- ・企業情報提供件数：171 件

(3月開催)

- ・参加企業：30 社
- ・参加者：7 名

- ・面談件数：7件
- ・企業情報提供件数：471件

【今年度の取組】

地方公共団体との間で締結した「雇用対策協定」「一体的実施事業協定」に基づき、魅力ある雇用機会の確保や地域ニーズに対応した人材育成、U I J ターン事業等の地域の雇用対策を円滑かつ効果的に実施できるよう連携を図る。

(5) 中小企業・小規模事業者への支援

【昨年度の取組結果】

- ①「北海道働き方改革推進支援センター」を設置し、中小企業・小規模事業者に対する窓口等による相談、企業への訪問コンサルティング、セミナーの開催等を実施。
(相談件数 96 件、訪問コンサルティング 684 件、セミナー開催 70 回)
- ②業務改善助成金の周知・活用促進 (申請件数 220 件)
- ③11 月を「しわ寄せ防止キャンペーン」とし、集中的な周知啓発を実施。

【今年度の取組】

- ①「北海道働き方改革推進支援センター」を設置し、中小企業・小規模事業者に対する窓口等による相談、企業への訪問コンサルティング、セミナーの開催等を実施。
- ②業務改善助成金の周知・活用促進
- ③11 月を「しわ寄せ防止キャンペーン」とし、集中的な周知啓発を実施。

【取組への課題】

令和6年4月施行の時間外労働の上限規制の適用猶予業種である建設業、運送業等に対して北海道働き方改革推進支援センターの更なる周知、利用促進が必要。

令和5年度

「北海道の労働状況について」 (統計資料)



厚生労働省北海道労働局

目次

1	雇用をめぐる動向	
(1)	有効求人倍率の推移	1
(2)	非正規雇用労働者の状況	2
(3)	女性の労働力率	3
(4)	若年者の雇用状況	3
2	労働条件等をめぐる動向	
(1)	労働時間の状況	4
(2)	年次有給休暇取得率	5

1 雇用をめぐる動向

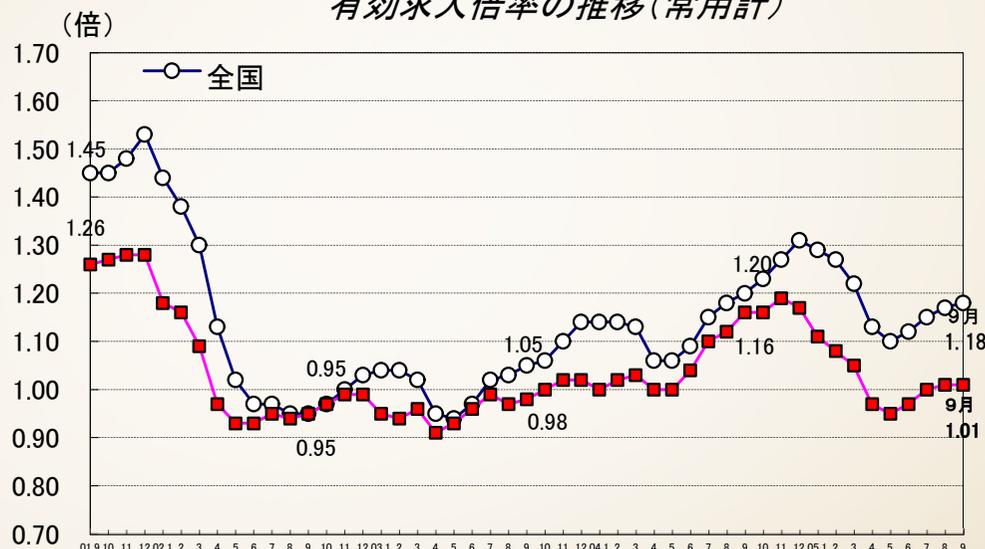
(1)有効求人倍率の推移

令和5年9月の有効求人倍率は、1.01倍（前年同月1.16倍）と、前年同月を0.15ポイント下回った。

道内の雇用情勢は、持ち直しの動きにやや弱さがみられる。

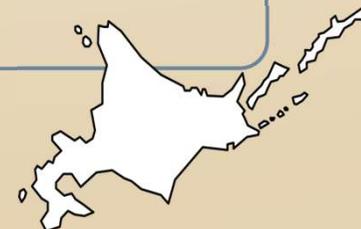
引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある

有効求人倍率の推移(常用計)



- ・新規求人数は13.7%減少し、7か月連続で前年同月を下回った。
- ・月間有効求人数は10.8%減少し、6か月連続で前年同月を下回った。
- ・正社員の有効求人倍率は、0.81倍（前年同月0.88倍）と、前年同月を0.07ポイント下回った。

- ・新規求職申込件数は0.5%増加し、7か月ぶりに前年同月を上回った。
- ・月間有効求職者数は2.0%増加し、3か月連続で前年同月を上回った。



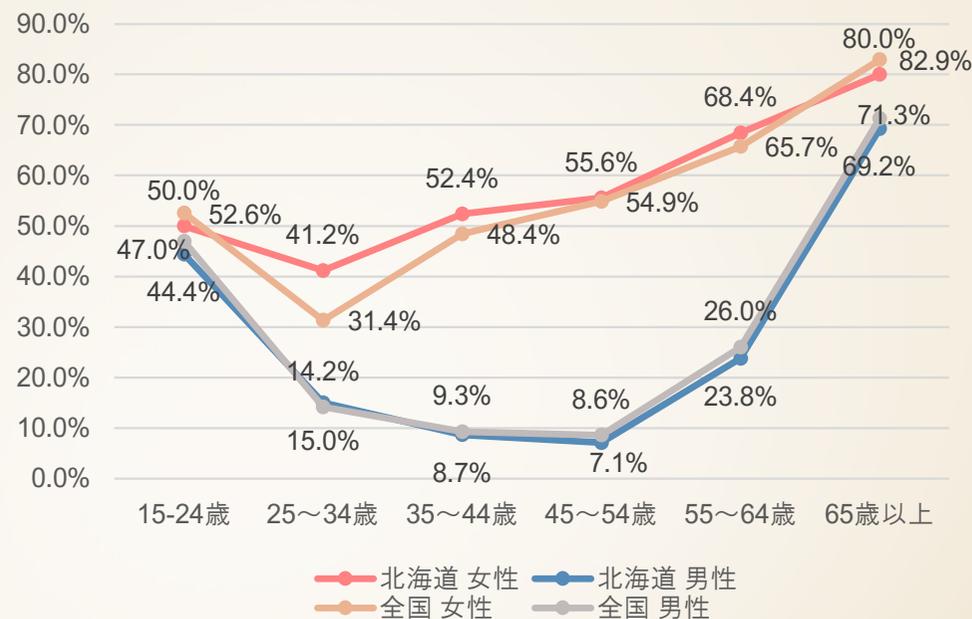
(2)非正規雇用労働者の状況

道内の非正規雇用労働者数は、令和4年平均で約85万人と、前年と同水準であった。

役員を除く雇用者数に占める割合は38.8%であった（全国は36.9%）。

また、男女別に見た数値では、昨年に比べ非正規労働者数は男女とも横ばいであったが、25歳から44歳の女性の年齢階層で全国よりも比率が高い状況が見られた。

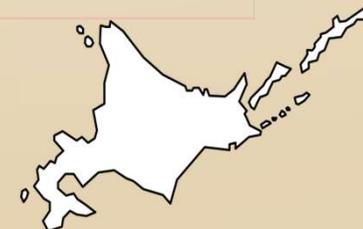
年齢階級別非正規労働者の比率(2022年平均)



出典：総務省労働力調査（2022年平均）

単位 (万人)	男女計				女性				男性			
	役員を除く雇用者	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	非正規の割合(%)	役員を除く雇用者	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	非正規の割合(%)	役員を除く雇用者	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	非正規の割合(%)
平成27年	212	127	86	40.6	97	39	58	59.8	115	87	28	24.3
平成30年	225	136	89	39.6	106	45	62	58.5	118	91	27	22.9
令和元年	226	135	90	39.8	108	45	63	58.3	118	90	27	22.9
令和2年	220	133	87	39.5	104	45	59	56.7	115	88	27	23.5
令和3年	218	133	85	39.0	104	45	59	56.7	115	88	26	22.6
令和4年	219	134	85	38.8	104	45	59	56.7	115	89	26	22.6

出典：総務省労働力調査（2015年、2018～2022年平均）

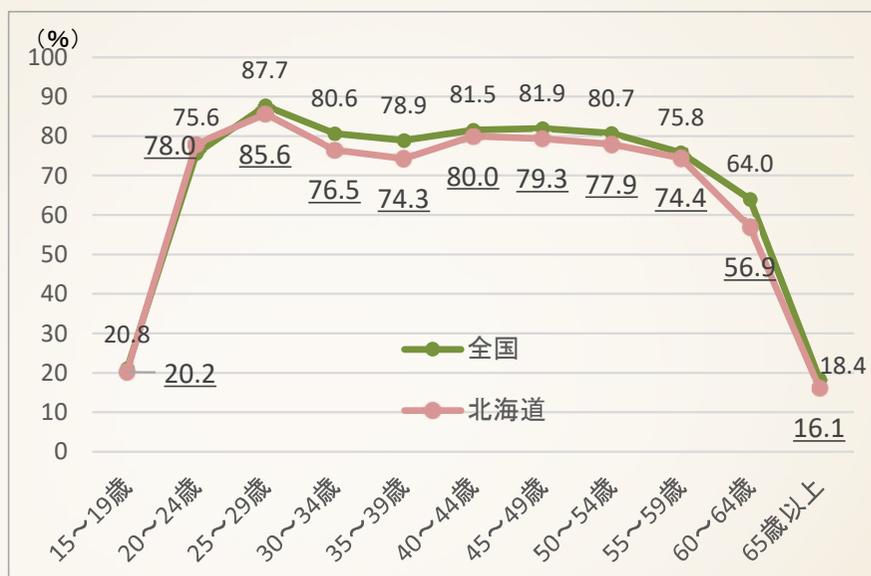


(3)女性の労働力率

令和4年の道内の女性労働力率(49.3%)で平成27年(45.7%)に比べて上昇しているものの、全国(54.2%)に比べ低くなっており、全国との差は3.9%から4.6%へ若干拡大した。

また、35歳から39歳までを底とするM字曲線は、全国に比べやや底が深くなっている。

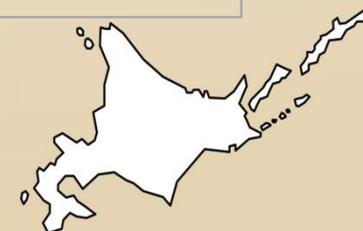
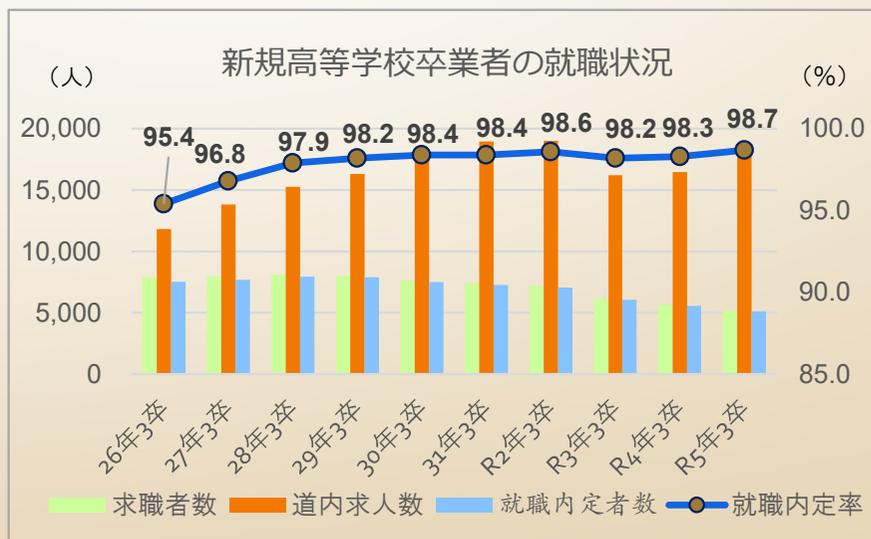
女性の年齢階級別労働力率 (2022年平均)



出典：総務省労働力調査 (2022年平均)

(4)若年者の雇用状況

令和5年3月新規高等学校卒業者の職業紹介状況(令和5年3月末現在)は、道内求人数が、前年同期に比べ9.0%(1,480人)増加し、道内求人倍率は前年同月を0.55ポイント上回る3.46倍となり、就職内定率は昨年同期を0.4ポイント上回る98.7%となった。



2 労働条件等をめぐる動向

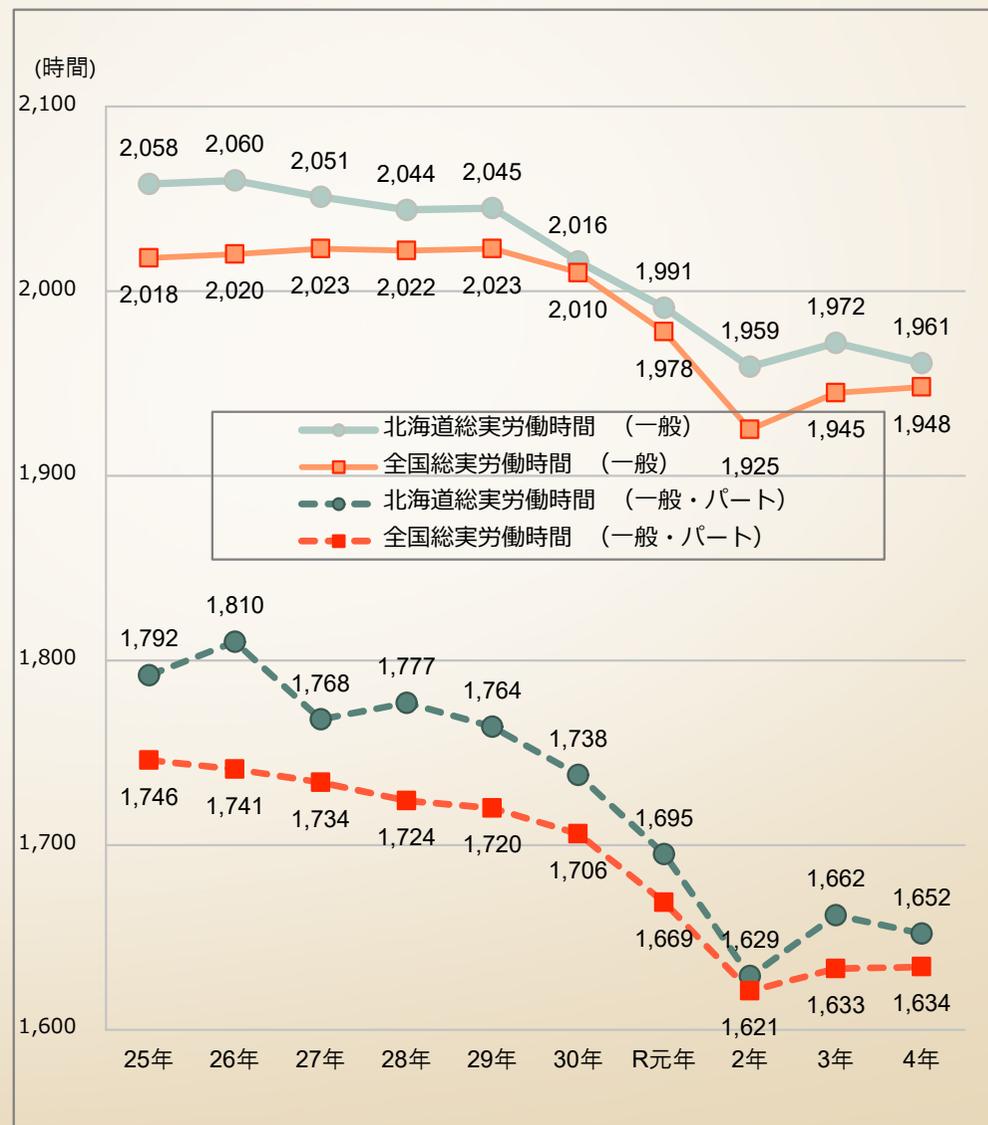
(1)労働時間の状況

令和4年における道内の年間総実労働時間（一般・パート）は、事業所規模5人以上で1,652時間（所定内労働時間は1,543時間、所定外労働時間は109時間）となっており、前年度と比べて10時間減少している。

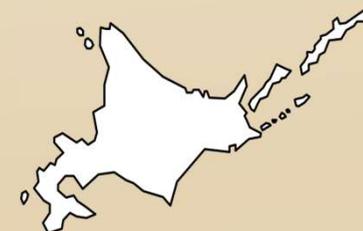
全国では1,634時間（所定内労働時間は1,512時間、所定外労働時間は122時間）となっており、道内の年間総実労働時間は全国より18時間長い。

一方、一般労働者（常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた労働者）の年間総実労働時間は、1,961時間と前年に比べて11時間減少している。

全国では1,948時間となっており、道内の年間総実労働時間は全国より13時間長い。



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」



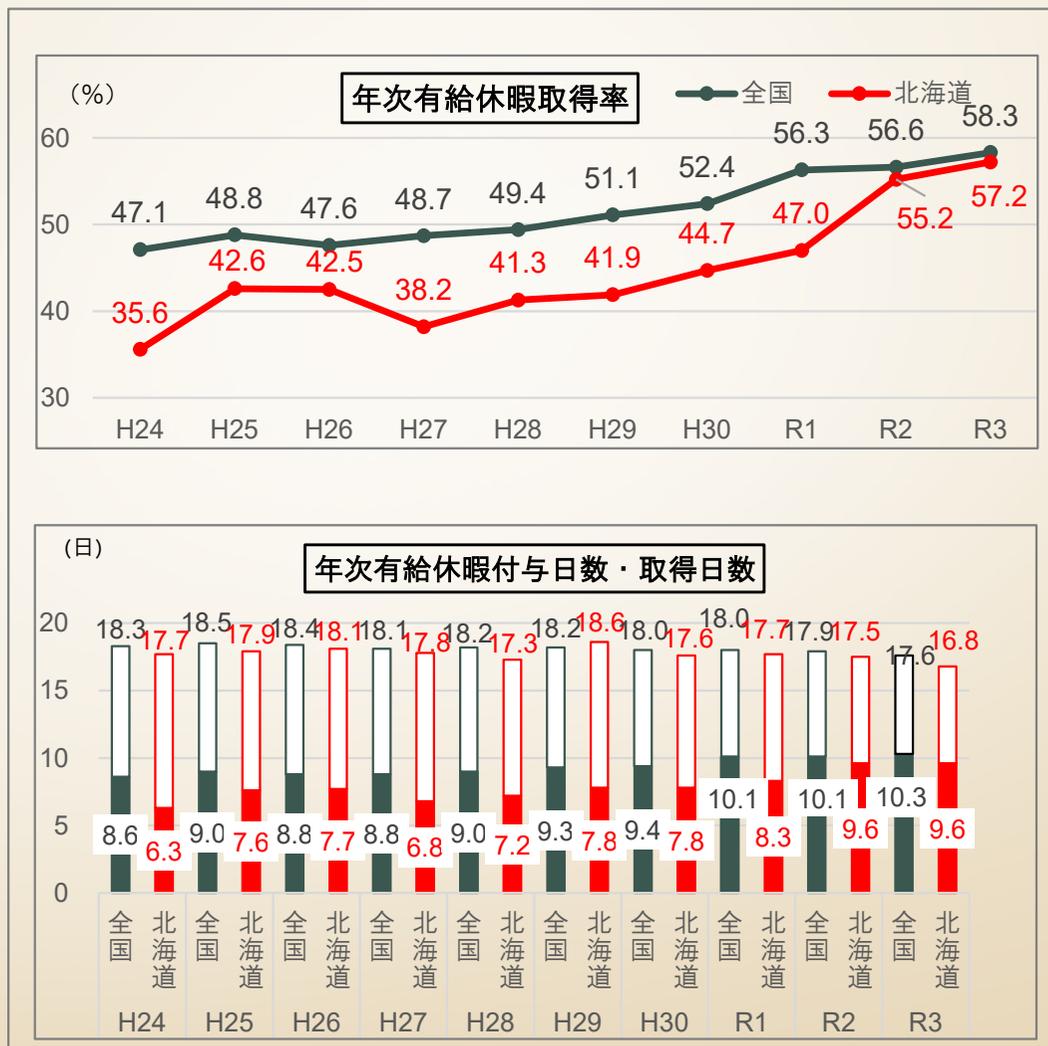
(2)年次有給休暇取得率

道内の令和3年の年次有給休暇の取得率は、57.2%と全国平均の58.3%にさらに近づいた。

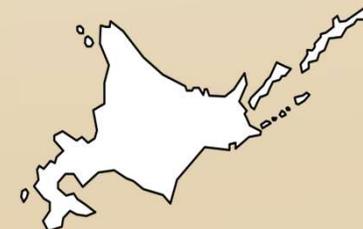
しかしながら、政府目標である70%とは依然として大きな乖離がある。

また、取得日数の推移を見てみると、北海道の取得日数は令和2年で9.6日と9日を超えたものの、全国では令和元年から10日を超えている状況にあり、今後も年休取得促進に向けた、より一層の取組強化が求められる。

年次有給休暇取得率、付与日数・取得日数の推移（全国・北海道）



出典：厚生労働省「就労条件総合調査」





働き方改革 支援します!

「働き方改革」と
言われても、そもそも
『労働関係の法律は複雑』で
何から手を付けたらいいか、
分からない

パートタイマーと正社員の
賃金や手当をどう見直せば、
『同一労働同一賃金』に
なるのだろうか、
難しくて分からない

『就業規則を
見直したい』が、
どこから手を付けたら
いいか分からない

『残業を減らしたい』が、
やり方が分からない

『36協定』の作り方が
分からない

いろんな『助成金』があるが、
使い方が分からない

時間をかけて育てた
従業員が退職してしまう。
どうしたら『定着率』を
上げることができるだろう



こんなことで 悩んでいませんか?

そのお悩み、ぜひ社会保険労務士などの 専門家にご相談ください!

ご相談方法は
こちら



来所相談・電話相談

社労士等の専門家がセンターの相
談ブースにて相談に応じます。電話
での相談も受け付けています。



メール相談

メールでの相談も可能です。
(E-mail:hokkaidou-hatarakikata
@lec-jp.com)



企業への専門家派遣
(訪問相談サービス)

社労士が会社までお伺いして、1回あ
たり2時間程度、3回を標準として、無
料で相談をお受けします。



北海道働き方改革推進支援センター

厚生労働省
北海道労働局委託事業

〒060-0001 北海道札幌市中央区北1条西3丁目3-33リープロビル3階
(地下鉄大通駅7番出口徒歩3分、札幌駅前地下歩行空間9番出口徒歩1分)

無料通話
フリーコール

0800-919-1073

受付時間 9:00~17:00
(土・日・祝日を除く)



FAX 011-206-8365 mail hokkaidou-hatarakikata@lec-jp.com

URL <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/hokkaidou/>

詳しくはこちら



北海道働き方
改革推進支援
センター

お申し込みは裏面をご覧ください

企業相談 FAX申込書

必要事項をご記入いただき、上記FAX番号にお送りください。

会社名			
業種			
住所	〒		
TEL・FAX			
従業員数			
担当者名 (部署・役職含む)			
<input type="checkbox"/> 企業訪問 <input type="checkbox"/> センター来所	相談 希望日	第1希望	月 日 時～
		第2希望	月 日 時～
		第3希望	月 日 時～

※来所相談をご希望の際は事前に電話・メール・FAXにてご予約いただきますようお願い申し上げます。

ご相談内容

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 同一労働・同一賃金（不合理な待遇差の禁止）について | <input type="checkbox"/> 助成金について |
| <input type="checkbox"/> 働き方改革関連法全般について | <input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得について |
| <input type="checkbox"/> 時間外労働の上限規制について | <input type="checkbox"/> 人材確保に資する技術的な相談 |
| <input type="checkbox"/> 賃金規定の整備・賃金引上げに向けた環境整備 | <input type="checkbox"/> テレワーク導入の際の留意点について |
| <input type="checkbox"/> 改正育児・介護休業法について | <input type="checkbox"/> ハラスメント対策について |
| <input type="checkbox"/> その他（ | ） |

相談事例

印刷業

【相談内容】

就業規則が昔作ったままの状態で改定をしていないため、法令を遵守するように改定したい。改定すべきポイントなどを教えてほしい。

【専門家の支援】

現状の就業規則をチェックし、年次有給休暇に関する規定、副業・兼業に関する規定等、改正に対応した形となるように改定ポイントのアドバイスを行った。何回かやりとりを繰り返して、法令に沿った形に改定を行っていった。

【支援後の効果】

最初はどこから手をつけたらよいかわからない状態であったが、やりとりを繰り返すうちに事業主が自身で労働基準法等の法令の内容を理解し、自社の実態に沿うように就業規則を自力で改定することができた。また、自社の労働者の雇用を守り、待遇を維持したいという事業主の思いを就業規則に反映させることができた。

建設業

【相談内容】

社員の現場での労働時間の把握が困難。それぞれの現場で工期に間に合わせるように働いているので時間外労働の削減が難しい。何か良い方法はないだろうか。

【専門家の支援】

労働時間の把握のために、勤怠管理のデジタル化を助言した。また業務の段取りや作業の進捗状況を管理者で共有し、現場間の繁忙状態をコントロールするようアドバイスした。

【支援後の効果】

勤怠管理のデジタル化で全社員の労働時間を適時把握、毎月15日頃に残業を確認し、多い社員に気を付けるよう伝えている。また作業の進捗を共有することで、作業量が多い現場に人数を集める効率的な業務進行が可能となり、時間外労働の削減に繋がっている。

中小企業・小規模事業者 人材活用ガイドライン (概要)

「人材活用ガイドライン」の策定

- 中小企業を巡る環境がめまぐるしく変化する中、経営課題の背景が、必要な人材を十分に確保できないといった人材に関する問題である場合が少なくない。経営者が人材の課題に気付いて正面から向き合い、貴重な人材を活かせる仕事はどのようなものか考え、行動を起こすことが重要。
- そこで、経営者が取り組むべき人材活用策のポイントや、その際に利用できる支援策を整理するため、令和4年10月から令和5年2月にかけて、経営・人材戦略、労働市場に精通する有識者をメンバーとする検討会を5回にわたり開催。
- 検討会を踏まえ、従来の**人手不足対応ガイドライン（平成29年策定、令和2年改定）**を「**人材活用ガイドライン**」として**再改定**。今後は、関係省庁・関係機関と連携し、同ガイドラインを活用した人材活用・人材戦略の実践を促す。

<中小企業・小規模事業者の人材戦略に関する有識者検討会の概要>

【座長】

今野 浩一郎 学習院大学 名誉教授 兼 学習院さくらアカデミー長

【委員】

宇佐川 邦子 株式会社リクルート Division統括本部HR本部ジョブズリサーチセンター センター長

大塚 万紀子 株式会社ワーク・ライフバランス 取締役パートナーコンサルタント

加藤 遼 株式会社パソナJOB HUB ワークスタイルイノベーション本部 ソーシャルイノベーション部長

宮島 忠文 株式会社社会人材コミュニケーションズ 代表取締役CEO社長

森安 亮介 みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社社会政策コンサルティング部 主任コンサルタント

【オブザーバー】

内閣官房デジタル田園都市国家構想実現会議事務局、金融庁監督局、文部科学省総合教育政策局、厚生労働省政策統括官（総合政策担当）、中小企業基盤整備機構、労働政策研究・研修機構、全国社会保険労務士会連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、全国商工会連合会、プロフェッショナル人材戦略拠点（大阪府、兵庫県、愛知県）、全国地方銀行協会 他

「人材活用ガイドライン」の基本方針

(1) 人材抜きに経営戦略は描けない

経営者が日々目の当たりにしている経営課題の背景に、実は人材に関する課題が潜むことが少なくない。人材活用こそが経営戦略の最大の核になっている。

(2) 経営戦略を描くことこそが最大の人材戦略

一方、人材を惹き付け、成長を促すためには、働く場である企業がどのような姿を目指すのか、どのような仕事を提供してくれるのか、企業のミッション、ビジョン、バリューを明確に示すことが不可欠。そうした経営戦略の全体像を改めて描くことが最大の人材戦略となっている。

(3) 経営戦略と人材戦略を一体的に構想・実践する

人材活用策と経営戦略は表裏一体であり、経営戦略のない対症療法的な人材活用策は実効性に欠ける。経営戦略の再構築と人材戦略の強化を一体的に進めるよう促すことが人材活用ガイドラインの狙い。

(4) 支援機関が伴走する形で対策を進める

具体的な行動につなげるためには、支援機関が1対1で伴走しながらガイドラインに指南された検討を進めることが効果的。基本的には支援機関と経営者が一緒に読み進めることを想定。

3

「人材活用ガイドライン」の概要

Step 1

経営課題と
人材課題を
見つめなおす

経営課題と背景にある人材課題を確認

現在の経営上の課題は何か、チェックリストで確認し、該当する経営課題の背景に、どのような人材の問題が潜んでいるか具体的に紹介・確認。

Step 2

人材戦略を
検討してみる

課題に対する人材戦略の検討

多様に感じられる課題を、「中核人材の採用」、「中核人材の育成」、「業務人材の採用・育成」の3つに整理し、人材に関する課題の対応方針を大局的に検討する。

Step 3

人材戦略を
実行する

人材課題を解決するための具体的な取組のポイントを確認

【ステップ2】の3つの分類に沿って具体的な対策を提案。成功事例を紹介しながら、それぞれの対策の留意点や取組に活用できる政府の支援策も紹介。

4

Step 1 の取組：代表的な経営課題

- 課題 1 営業が不十分／販路を拡大できない
- 課題 2 商品・サービスの開発・改善ができない
- 課題 3 技術力の向上に取り組めず、研究開発が進まない
- 課題 4 生産管理が十分にできていない
- 課題 5 財務体質を改善できない／価格転嫁ができない
- 課題 6 デジタル化等による業務効率化やコスト削減の必要がある
- 課題 7 人材確保に努めているが採用に至らない・定着しない
- 課題 8 賃上げができない
- 課題 9 人材育成が十分にできていない
- 課題 10 事業を承継する後継者が見つからない

5

Step 1 の取組例：商品・サービスの開発・改善（課題 2）

【経営課題と人材課題チェックリスト】

チェック 1 具体的な課題

- 高付加価値の商品・サービスを投入したいが、検討の方向性が定まらない
- 商品・サービスの改良を図りたいが、どのように進めていいかわからない

チェック 2 その課題の背景

- 商品・サービスの開発・改良を企画し、プロジェクトを主導する人材がいない
- マーケットを分析し、強みを活かせる商品・サービスを見出す人材がいない
- 従業員が兼任のため商品・サービス開発に強い従業員がいない
- 開発担当者向けの研修を実施しておらず、担当者のスキルアップが図られていない
- 開発担当者からのフィードバックや提案が出てこない

想定される人材課題

商品・サービスの開発を企画し、プロジェクトを先導するリーダーとなる中核的な人材が不足

中核人材採用型

中核人材育成型

商品・サービスの開発プロジェクトに貢献できる担当人材が不足

業務人材採用・育成型

6

Step 2 の取組：人材戦略の方向性を決める3つの窓

		人材確保手法	
		外部からの確保が中心	育成（社内で確保）
求める人材のレベル	中核人材	第1の窓：中核人材採用型 即戦力となる中核人材を採用する 新たなノウハウの取込みが期待できる 自社のミッション/ビジョン/バリューに共感する人材を採用することが重要	第2の窓：中核人材育成型 社内人材を中核人材に育成する 社内人材のモチベーション向上が期待できる 時間を要するので、計画的な取組が必要
	業務人材	第3の窓：業務人材採用・育成型 業務を遂行する人材を採用あるいは育成で確保する 柔軟な働き方ができる環境の整備が重要	

※中核人材：事業上の様々な業務において中核を担う人材
 高度な専門性を有する人材

※業務人材：事業運営において、各部門/業務の遂行を担う人材
 専門性や技術レベルは高くないが、事業の運営を不可欠たる労働者を提供する人材

7

Step 3 の取組例：即戦力人材（副業・兼業／シニア人材等）の活用

Step3「人材戦略の具体的な取組のポイント」として、例えば、即戦力人材の採用が人材課題として特定された場合の対応や支援策は、次のとおり。

例：副業・兼業／シニア人材等の活用

【対応策】

- 業務の企画・管理の能力、専門技術等の高度な知見や能力を有する人材について、長年培った経験・ノウハウが豊富な**シニア人材**、**副業・兼業人材の活用**など、最適な手段を検討する。

【取組のポイント】

- 経営者自身が、副業・兼業人材、シニア人材等と接し、**企業の魅力**、とりあわせ**ミッション／ビジョン／バリューを具体的に語る**こと。
- あわせて、副業・兼業人材に取り組んでもらいたい**業務の切り出し**や**稼働時間の設定**などをあらかじめ検討すること。

【関連施策等】

- プロフェッショナル人材戦略拠点に相談する
- 人材紹介会社に相談する
- 経済産業局のセミナー・マッチングイベントに参加する
- 新現役交流会に参加し、シニア人材を活用する
- 金融機関に相談する
- 産業雇用安定センターに相談する
- 副業・兼業の促進に関するガイドラインの活用

8

「人材活用ガイドライン」の普及

- 関係省庁の協力のもと、各都道府県において、本ガイドライン実践のための支援機関同士の連絡・共有の場づくりを行い、支援の連携を深める。
- また、企業や支援機関に対する本ガイドラインの周知に加え、本ガイドラインを活用した実践型研修等を通じた普及・浸透に取り組む。

＜主な地域支援機関＞

- プロフェッショナル人材戦略拠点
- ハローワーク
- 地域金融機関（地銀・信金等）
- よろず支援拠点
- 商工会・商工会議所

等

＜ガイドラインのイメージ＞



