

# ～ 事業主の皆様へ～

## 雇用管理等に向けたアドバイス（第 13 号）

日頃からハローワーク村上をご利用いただき有難うございます。

この広報紙は、事業主の皆様が必要とする情報を発信することを目的に作成しています。従業員の募集・雇用管理などの参考としていただければ幸いです。

ハローワーク村上 求人部門  
(☎0254-53-4141)

### ① 最近の雇用失業情勢等は？

＜雇用統計情報 平成 30 年 1 月号(12 月分内容)より抜粋。下表の数値は常用を用いています＞

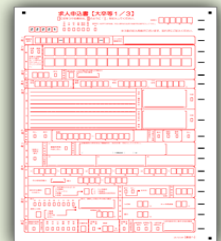
	建築・土木 ・情報処理 技術者	保健医療 (医師除く)	商品販売	自動車運転	製品製造・ 加工処理	福祉関連	建設・土木・ 舗装作業員	一般事務員
有効求人	38	55	29	35	52	124	97	31
有効求職	7	6	43	33	22	41	11	98
求人倍率	5.43	9.17	0.67	1.06	2.36	3.02	8.82	0.32

求人数は増加傾向、お仕事を探される方は減少傾向で推移しており、当所管内の有効求人倍率も 1.33 倍（パートを含む全数）と 1 倍を超える状況が続いています。上記表において、求人倍率が 1 倍を上回る職種については求人数が求職者数を上回っており、人材確保が難しい職種と言えます。

このような状況下では、従来の募集条件では人材確保が進まないことも少なくはなく、職場の労働条件を見直し募集条件について見直すことも必要です。

例えば、非正規募集を正社員募集に見直し、休日を増やす、時間外労働を削減する、賃金形態を見直すなどが挙げられますが、これらの取り組みが従業員の確保のほか、職場定着にもつながることが期待できます。

参考資料「事業主のみなさまへ 求人票（雇用形態や募集条件等）を見直してみませんか？」を当所HPに掲載しておりますので、見直しに活用してください。



### ② 人材確保に向けた取組について（定着（評価・処遇・教育訓練等）関係）

#### ＜取組 1：従業員が人事評価に満足をしていない→退職してしまう＞

自身が正当に評価されていると感じられないことが理由と思われるので、従業員がやりがいや達成感を感じることができる人事評価制度を設けてみてはいかがでしょうか。

具体的な取組みとして、①公正な評価ができるように評価基準を明確化するとともに、評価者への研修を実施する、②定期的に従業員と面接を行い人事評価の結果を本人にフィードバックし、その際に次に達成すべき目標を設定、その成果を人事評価に反映するなどがあります。

これらの取組により、評価制度や業務上で必要な能力などの目標を明確にすることで、やりがいや芽生え、また、自身の働く将来像がイメージできることで職場定着が期待できます。

## <取組2：従業員が成長していると実感できない→退職してしまう>

従業員は仕事のスキルアップを図りたいと思っても、社内で従業員の育成制度がないなどの理由から断念してしまうことも少なくはありませんが、従業員が育てられている、成長していると実感できるためには人材育成は不可欠な取組みです。

例えば年数別、職種別などで定期的に研修等を行う、また、自発的に頑張る能力を高めようとする従業員に対しては経費や時間などの面で配慮するなどが考えられますので、各事業所に必要な制度の積極的な取組みをお願いいたします。

### ③ 高年齢者の積極的な採用を検討する事業所への支援について

上記①で説明しておりますとおり、求人数は増加傾向、求職者数は減少傾向で推移しており、求人事業所にとっては人材確保が困難な状況になっています。

このため、これからの人材確保の方策として、定年後等の高年齢者の採用を検討していくことも必要ではないでしょうか。

高年齢者を採用することについて、様々な不安をお持ちの事業所も少なくはないと思いますが、一方では即戦力になる、若手の模範になるなどメリットも多くあります。

当所では、高年齢者の採用を積極的に検討している事業所からの求人票へ「高年齢者の応募歓迎」と記載しています。また、コーナーを設けて掲示し、求人検索機でも検索しやすくするなどにより積極的にPRしておりますので、高年齢者の積極的な採用をお願いいたします。

### ④ 労働者を募集する企業の皆様へ

～労働者の募集や求人申し込みの制度が変わりました～

募集当初に明示した労働条件に変更があった場合、その内容を求職者に明示することが義務付けられました。下記は募集～労働条件締結までのイメージです（赤枠囲みが変更点です）。

募集時の労働条件の  
明示（当初の明示）



面接等の過程で当初明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について明示しなければなりません。

（平成30年1月1日施行）



労働条件締結時の労働条件明示  
（労働条件通知書）

### ⑤ 平成30年度以降のキャリアアップ助成金について

～拡充などの主な変更（予定）のご案内～

「キャリアアップ助成金」は、非正規労働者の方のキャリアアップを促進するため、正社員化などの取組を実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。

そのうち4つのコースについて、拡充や整理統合などの内容変更が予定されていますのでお知らせします（詳細は別紙リーフレットをご覧ください）

**\* 平成30年度の政府予算の成立及び雇用保険法施行規則の改正が前提であり、今後変更される場合もありますのでご注意願います。**

# 平成30年度以降のキャリアアップ助成金について ～ 拡充などの主な変更（予定）のご案内 ～

※ 本リーフレットの内容は、平成30年4月1日以降に転換等した場合に適用される予定です。

「キャリアアップ助成金」は、非正規雇用労働者の方の企業内でのキャリアアップを促進するため、**正社員化などの取組を実施した事業主に対して助成金を支給する制度**です。  
そのうち4つのコースについて、拡充や整理統合などの内容変更を行う予定です。

## 1. 正社員化コース

有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換、または直接雇用した場合に助成

### 拡充

1年度1事業所あたりの支給申請上限人数

15人



20人

### 支給要件の追加

追加要件  
(1)

正規雇用等へ転換した際、**転換前の6ヶ月と転換後の6ヶ月の賃金（※）を比較して、5%以上増額**していること

※賞与（就業規則又は労働協約に支給時期及び支給対象者が明記されている場合に限る。）や諸手当（通勤手当、時間外労働手当（固定残業代を含む）、休日出勤に対する休日手当及び本人の営業成績等に応じて支払われる歩合給などは除く）を含む賃金の総額。  
※所定労働時間が異なる場合は1時間あたりの賃金。

例

正社員転換

転換前6ヶ月賃金の合計**120万円**  
(20万円×6ヶ月)

転換後6ヶ月賃金の合計**146万円**  
(21万円×6ヶ月+賞与20万円)

$$\frac{(146万円 - 120万円)}{120万円} \times 100 = 21\% \text{ (少数点以下切り捨て)} > 5\%$$

追加要件  
(2)

**有期契約労働者からの転換の場合**、対象労働者が転換前に事業主で雇用されていた期間が**3年以下に限る**こと

※ 本リーフレットに記載の内容は、平成30年度予算の成立及び雇用保険法施行規則の改正が前提のため、今後、変更される可能性があることにご注意ください。

## 2. 人材育成コース

有期契約労働者等に、一般職業訓練（※1）または有期実習型訓練（※2）を実施した場合に助成

（※1）OFF-JT （※2）ジョブ・カードを活用したOFF-JT+OJT

### 整理統合

人材育成コース



人材開発支援助成金 に統合

※ただし、平成30年3月31日までに訓練計画届の提出がなされている場合に限り、引き続き、現在の人材育成コースとして支給申請することは可能です。

## 3. 賃金規定等共通化コース

有期契約労働者等に、正規雇用労働者と共通の賃金規定等を新たに規定し、適用した場合に助成

### 新規

▶ 共通化した対象労働者（2人目以降）について、下の加算措置を適用

助成額を上乗せする 加算措置 (上限20人まで)	中小企業	中小企業以外
	対象労働者1人あたり <b>20,000円</b> <24,000円>	対象労働者1人あたり <b>15,000円</b> <18,000円>

<>内は生産性要件を満たした場合の額です。

## 4. 諸手当制度共通化コース

有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に助成

### 新規

<>内は生産性要件を満たした場合の額です。

① 人数に応じた加算措置 ▶ 共通化した対象労働者（2人目以降）に適用

助成額を上乗せする 加算措置 (上限20人まで)	中小企業	中小企業以外
	対象労働者1人あたり <b>15,000円</b> <18,000円>	対象労働者1人あたり <b>12,000円</b> <14,000円>

② 諸手当の数に応じた加算措置 ▶ 同時に共通化した諸手当（2つ目以降）に適用

助成額を上乗せする 加算措置	中小企業	中小企業以外
	諸手当の数、1つあたり <b>160,000円</b> <192,000円>	諸手当の数、1つあたり <b>120,000円</b> <144,000円>

※事前にキャリアアップ計画の提出が必要です。

※すでにキャリアアップ計画を提出している事業主の方が当初の計画とは異なるコースを利用するなどの場合、事前にキャリアアップ計画変更届の提出が必要となります。キャリアアップ計画変更届は厚生労働省HPにも掲載しています。

※厚生労働省HP「キャリアアップ助成金」

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)