

厚生労働省和歌山労働局発表
平成26年8月15日（金）
午前10時解禁

担	厚生労働省和歌山労働局
当	職業安定部職業安定課 課長 榎本 一之 課長補佐 濱畑 敏行 電話 073(488)1160

人手不足分野における人材確保に向けて、 「魅力ある職場づくり」への協力を要請します ～和歌山労働局長が主要経済団体に直接要請～

現在、介護・看護といった社会保障関係分野や建設分野などにおいて、人手不足が深刻化しつつあります。

このため、厚生労働省和歌山労働局（局長 ^{ゆずりは} 榎葉 伸一）は、これら分野における人材確保の取組の一環として、県内主要経済団体に対し、雇用管理改善、新たな正社員雇用の拡大や正社員を希望する契約社員等の正社員への転換など、「魅力ある職場づくり」への協力を直接要請することにしました。

今後、9月末までを「魅力ある職場づくり」キャンペーン期間として、関係業界団体及び個々の企業の皆様に、助成金制度を始めとした様々な情報提供を行うとともに、雇用管理改善等を進め、人材確保に取り組んでいきます。

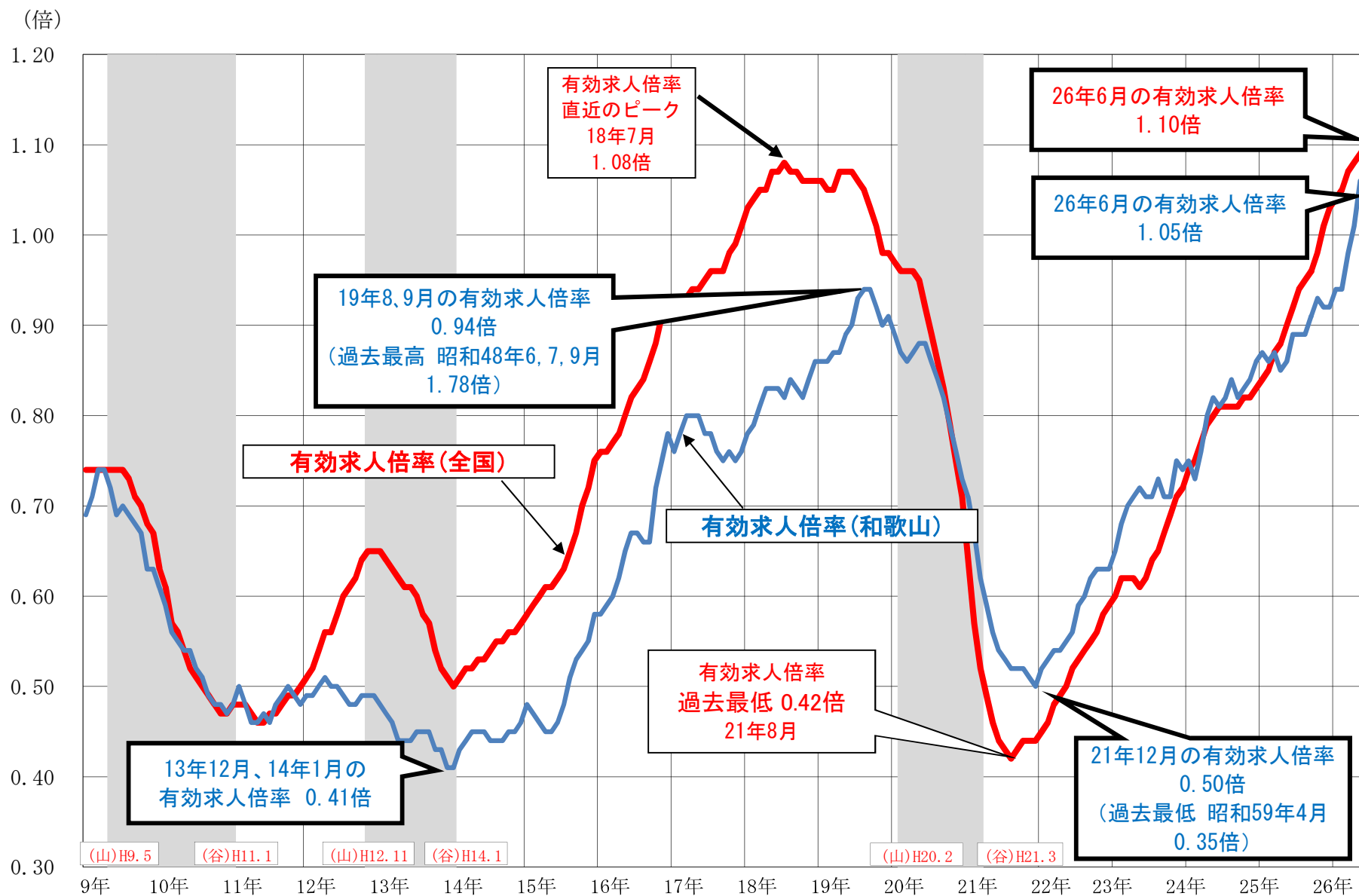
○ 要請先＜順不同＞

- ・和歌山県商工会議所連合会（和歌山市西汀丁36 和歌山商工会議所ビル3階）
- ・和歌山県商工会連合会（和歌山市十番丁19 Wajima十番ビル4階）
- ・和歌山県経営者協会（和歌山市十番丁19 Wajima十番ビル3階）
- ・和歌山県中小企業団体中央会（和歌山市十番丁19 Wajima十番ビル4階）
- ・一般社団法人和歌山経済同友会（和歌山市西汀丁36 和歌山商工会議所ビル5階）

（参考資料）

- 別紙1 和歌山と全国の有効求人倍率の動向
- 別紙2 和歌山県内ハローワークにおける職種別有効求人倍率（平成26年6月）
- 別紙3 和歌山県内における産業別雇用形態
- 別紙4 キャリアアップ助成金（リーフレット）

和歌山と全国の有効求人倍率の動向



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」
 ※シャドー部分は景気後退期。

和歌山県内ハローワークにおける職種別有効求人倍率（平成26年6月）

有効求人倍率の動向

建設・看護・介護分野で人手不足問題が顕在化。

平成26年6月の職種別有効求人倍率（倍） ※括弧内は前年同月			
管理的職業	1.15 (1.38)	生産工程の職業	0.82 (0.69)
専門的・技術的職業	1.73 (1.46)	輸送・機械運転の職業	1.01 (1.00)
看護師・准看護師	2.81 (2.47)	建設・採掘の職業	2.10 (1.50)
保育士	1.01 (0.68)	建設の職業	1.80 (1.65)
事務的職業	0.25 (0.20)	土木の職業	1.73 (1.35)
販売の職業	1.18 (0.96)	介護関連職種(※)	1.59 (1.54)
サービスの職業	1.74 (1.52)	職業計	0.85 (0.71)

※「介護関連」とは・・・福祉施設指導専門員、介護支援専門員、医療ソーシャルワーカー、家政婦（夫）、家事手伝、施設介護員、訪問介護職など

（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」

- （注） 1. 4か月未満の臨時的雇用等を除く、常用の求職者（パートタイムを含む）の原数値
 2. 有効求人倍率＝有効求人者数÷有効求職申込件数

和歌山県内における産業別雇用形態

非正規雇用割合の動向

「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」分野で非正規雇用割合が高い。(第1次産業除く)

産業別雇用形態割合 (%)					
産業別	正規の職員 ・従業員割合	非正規の職員 ・従業員割合	産業別	正規の職員 ・従業員割合	非正規の職員 ・従業員割合
農業、林業	28.1	71.9	不動産業、物品賃貸業	72.2	27.8
漁業	62.5	37.5	学術研究、専門・技術サービス業	70.4	29.6
建設業	77.2	22.8	宿泊業、飲食サービス業	28.9	71.1
製造業	71.4	28.6	生活関連サービス業、娯楽業	39.0	61.0
電気・ガス・熱供給・水道業	86.7	13.3	教育、学習支援業	71.2	28.8
情報通信業	72.0	28.0	医療、福祉	60.9	39.1
運輸業、郵便業	72.2	27.8	複合サービス事業	75.4	24.6
卸売業、小売業	47.0	53.0	サービス業(他に分類されないもの)	54.4	45.6
金融業、保険業	78.0	22.0	総数	61.5	38.5

※(資料出所)総務省「就業構造基本調査」(2012)

(事業主の方へ)

非正規雇用労働者のキャリアアップに取り組む事業主を支援します！

キャリアアップ助成金（概要版）

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

労働者の意欲、能力を向上させ、事業の生産性を高め、優秀な人材を確保するために、是非、この助成金制度をご活用ください。

※平成26年3月1日から一部のコースの助成額などを拡充しました！（平成28年3月31日までを「拡充期間」としております。）

助成内容		助成額 () 額は大企業の額（短時間正社員コースは大規模事業主）
1 正規雇用等 転換コース (※1)	正規雇用等に転換または直接雇用（以下「転換等」といいます）する制度を規定し、有期契約労働者等を正規雇用等に転換等した場合に助成	①有期→正規：1人当たり40万円（30万円） ②有期→無期：1人当たり20万円（15万円） ③無期→正規：1人当たり20万円（15万円） 「拡充期間」においては、 ①50万円（40万円）、③30万円（25万円） <1年度1事業所当たり15人まで（②は10人まで）> 対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、 1人当たり①10万円 ②5万円 ③5万円を加算 「拡充期間」においては、 派遣労働者を正規雇用労働者として直接雇用する場合、1人当たり10万円を加算
2 人材育成 コース	有期契約労働者等に ●一般職業訓練（Off-JT） または、 ●有期実習型訓練（「ジョブ・カード（※2）」を活用したOff-JT+OJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練）を行った場合に助成	●Off-JT《1人当たり》 賃金助成：1h当たり800円（500円） 経費助成：訓練時間数が100時間未満 10万円（7万円） 100時間以上200時間未満 20万円（15万円） 200時間以上 30万円（20万円） ※実費が上記を下回る場合は実費を限度 ●OJT《1人当たり》 実施助成：1h当たり700円（700円） <1年度1事業所当たりの支給限度額は500万円>
3 処遇改善 コース	すべての有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを改定し、3%以上(※)増額させた場合に助成 ※「拡充期間」においては、2%以上	1人当たり1万円（0.75万円） <1年度1事業所当たり100人まで>
4 健康管理 コース	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合に助成	1事業所当たり40万円（30万円） <1事業所当たり1回のみ>

上記の他に、短時間正社員制度を規定しワーク・ライフ・バランスの観点から正規雇用労働者を短時間正社員に転換する等の場合に助成する「短時間正社員コース」、週所定労働時間25時間未満の有期契約労働者等を週所定労働時間30時間以上に延長した場合に助成する「短時間労働者の週所定労働時間延長コース」があります。

- ※1 ・「正規雇用等」とは、「正規雇用または無期雇用」をいいます。
・無期雇用への転換等は、通算雇用期間3年未満の有期契約労働者からの転換等であって、基本給の5%以上を増額した場合に限ります。
なお、短時間正社員に転換等した場合は対象外となります（短時間正社員コースにより助成します）。
- ※2 ジョブカードの交付は、ハローワークやジョブ・カードセンター等で実施しています。

活用に当たっては、ガイドラインに沿って、「キャリアアップ管理者の配置」、
「キャリアアップ計画の作成」が必要です。詳細は裏面をご覧ください。

 厚生労働省 和歌山労働局・ハローワーク

「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」の主な内容

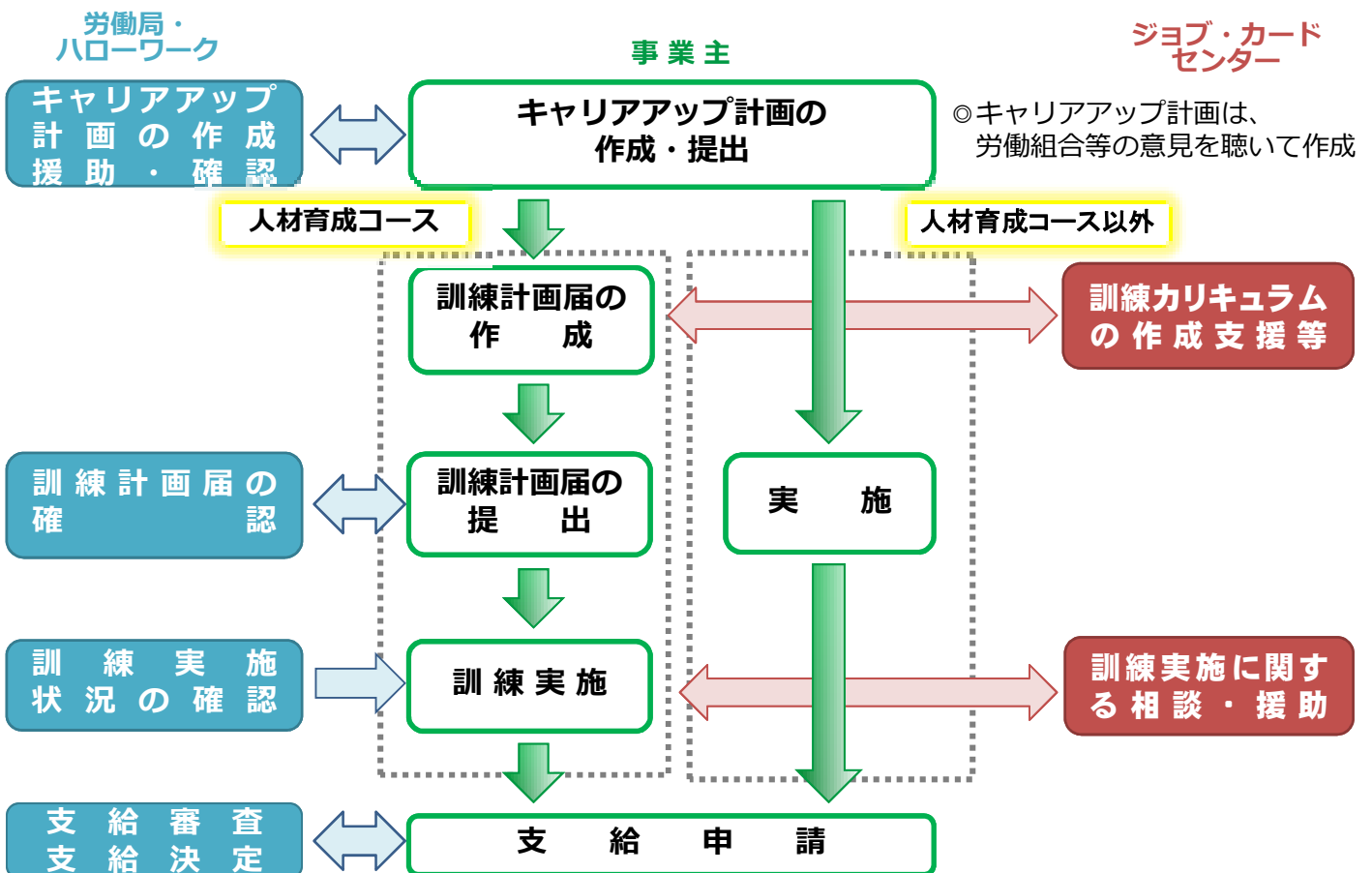
(助成制度を活用する上で、配慮するよう努めることが望ましい事項)

キャリアアップに向けた管理体制の整備	●有期契約労働者等のキャリアアップに取り組む人を「キャリアアップ管理者」として位置付け
計画的なキャリアアップの取組の推進	●キャリアアップに向けた取組を計画的に進めるため「キャリアアップ計画」を作成
正規雇用・無期労働契約への転換	●有期労働契約から正規雇用・無期労働契約への転換、無期労働契約から正規雇用への転換の促進、無期転換後の処遇への配慮、正規雇用転換制度の対象者の範囲・方法・評価基準などの設定への配慮
人材育成	●職業能力の向上など計画的な教育訓練の実施（目標の明確化） ●若者に対するジョブカード制度を活用した実践的な教育訓練の実施、成長分野の事業主による積極的な教育訓練の実施
処遇改善	●ジョブ・カードや職業能力評価基準などの活用等による職務の内容や職業能力の評価、職務の内容などを踏まえた処遇への反映
その他	●法定外健康診断の導入、短時間正社員（注）への移行など、短時間労働者の希望に応じた社会保険適用に向けた所定労働時間の拡大 （注）通常の労働者と比べ所定労働時間が一定程度短い正規雇用の労働者をいう。

これらを実施

『キャリアアップ助成金』を活用！

受給までの流れ



助成金を受給するためには、このリーフレットに書かれている以外にも支給要件や留意点などがありますので、労働局またはハローワークにお問い合わせください。