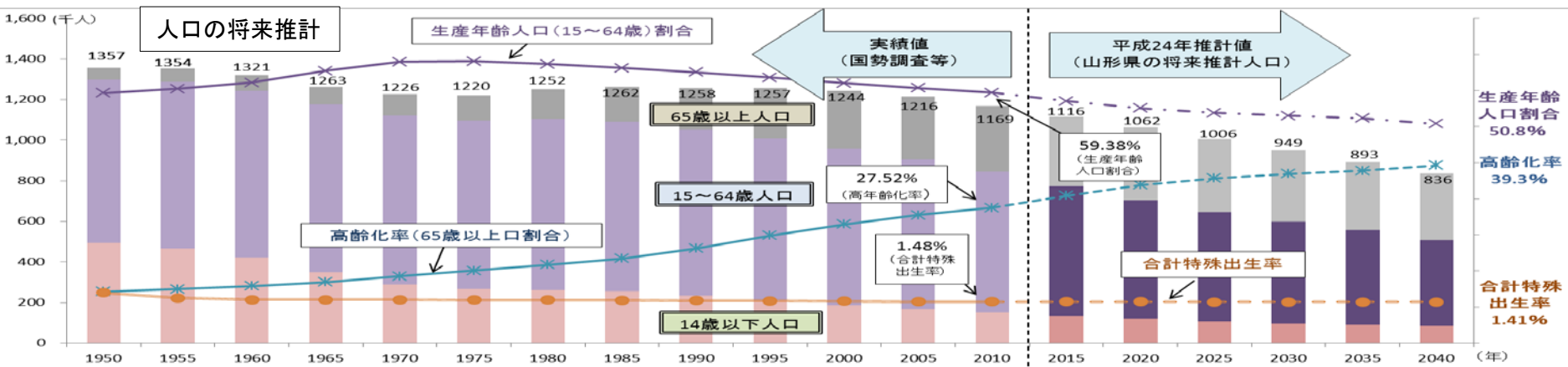
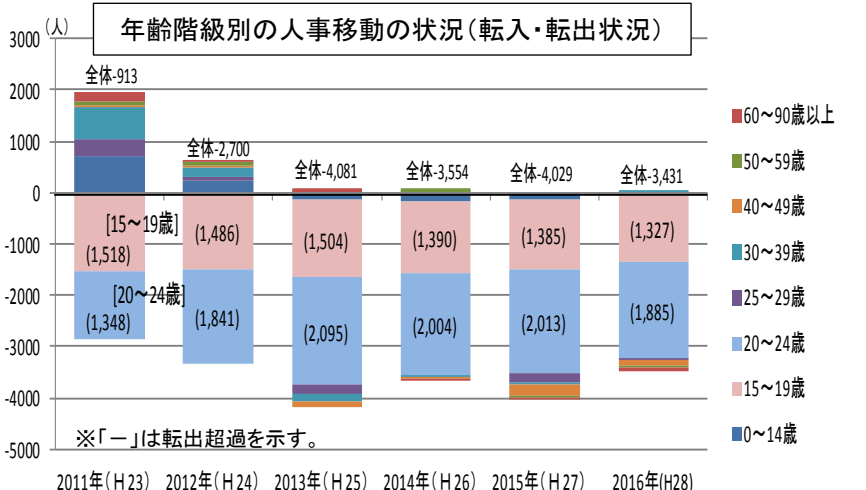


# 正社員転換・働き方改革 in 山形 (その1)

- 総人口は、1980年から2010年の30年間で約10%減少。2010年から2040年までの30年間で、総人口が約30%減少すると推計されている。進学、就職時の若者人口の流出が進行。
- 女性の15歳以上人口に占める就業率は全国平均より高く、特に出産・子育て期(25～39歳)の就業率(76.9%)は全国平均(62.4%)を大きく上回る。
- 65歳を超えて働き続けられる企業割合は6.6%。



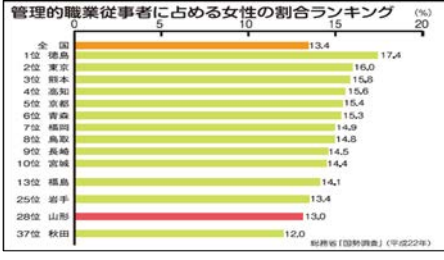
資料出所: 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成25(2013)年3月推計):出生中位・死亡中位推計(各年10月1日現在人口)」



資料出所: 総務省「住民基本台帳人口移動報告」

**女性の就業状況と管理者への登用状況**

15歳以上女性人口=100%	労働力人口	全国: 47.0%	山形県: 49.3%
就業率人口	全国: 44.7%	山形県: 47.1%	
雇用者(役員を含む)	全国: 37.7%	山形県: 38.7%	
完全失業者	自営業者等	非労働力人口	



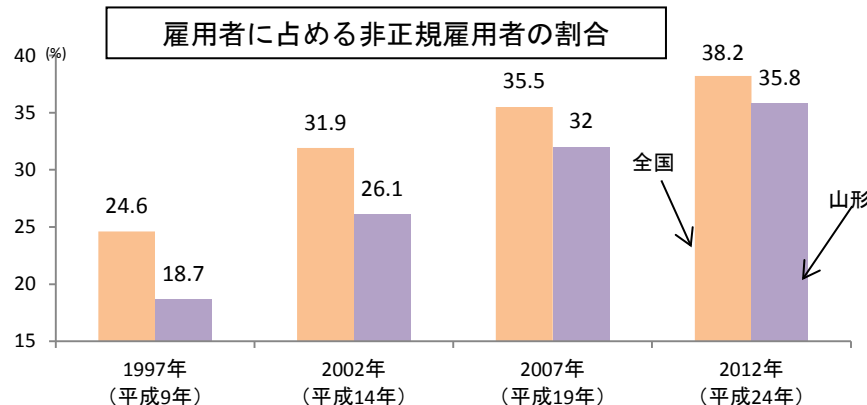
**高齢者の雇用状況(66歳以上、働くことができる企業割合)**

	全国	山形県
定年制の廃止	2.7%	1.2%
66歳以上の定年	1.1%	1.4%
66歳以上希望者全員の継続雇用制度	4.9%	4.0%

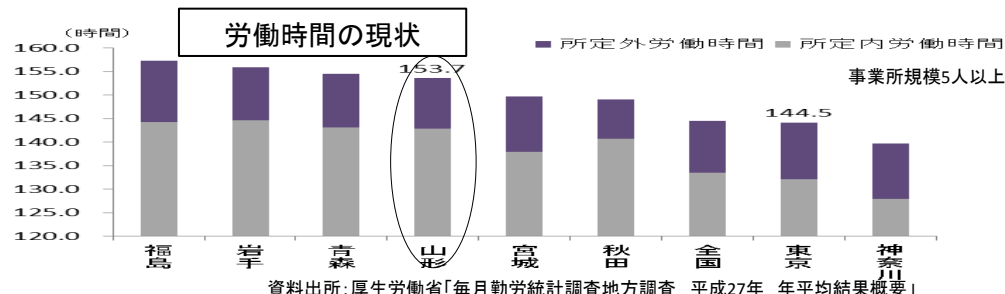
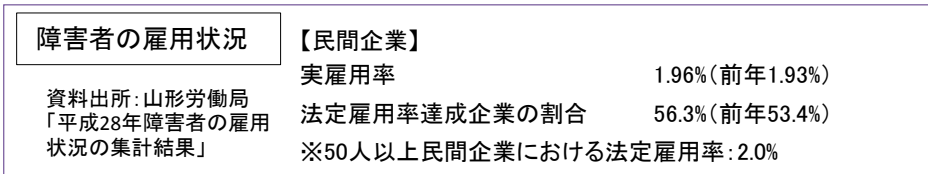
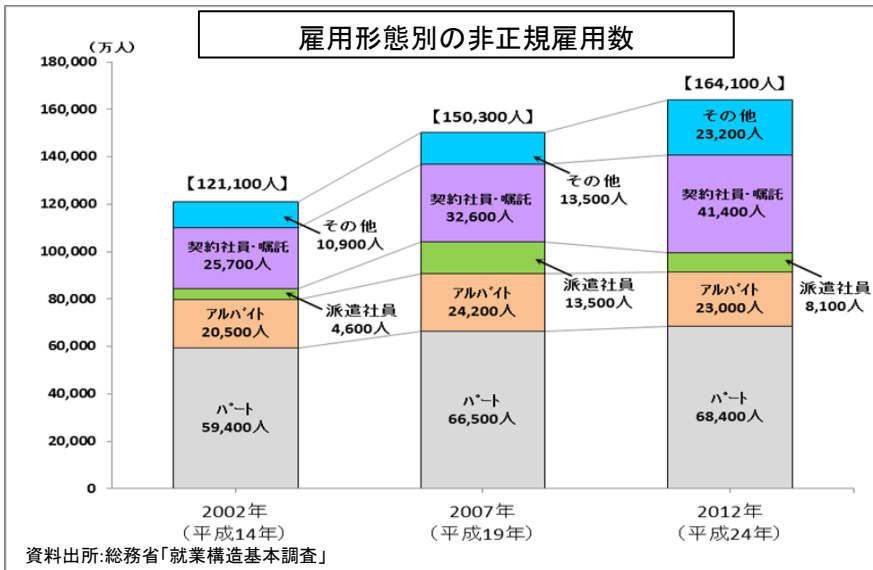
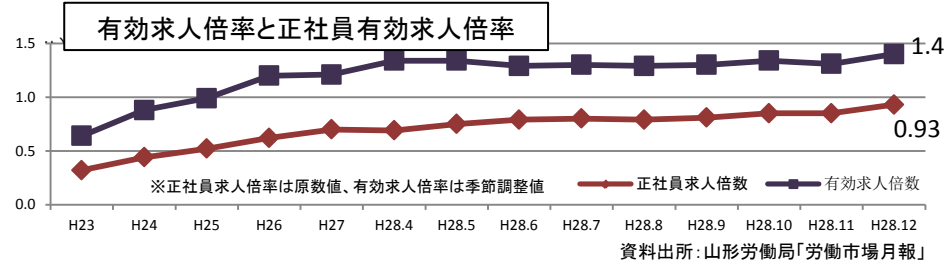
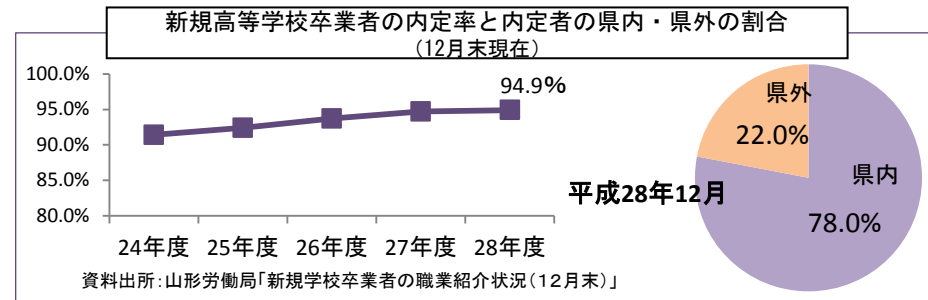
従業員31人以上の企業の状況を取りまとめたもの  
 全国: 153,023社 山形県: 1,529社  
 資料出所: 山形労働局「平成28年高齢者の雇用状況(6月1日現在)」

# 正社員転換・働き方改革 in 山形 (その2)

- 雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は高まっており、特に2002年から2012年の10年間の増加率をみると、全国平均を上回る。
- 非正規雇用労働者の増減を雇用形態別にみると、契約社員・嘱託は大きく増加。
- 一方、正社員有効求人倍率は高い水準を維持している。
- 平成27年における山形県の月間総実労働時間は153.7時間であり、全国では4番目に長い。



※「非正規雇用者」とは、「正規の職員、従業員」以外の者(勤め先の呼称により、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員等)  
資料出所:総務省「就業構造基本調査」



# 正社員転換・働き方改革 in 山形

山形労働局

## 人口減少と少子高齢化に伴う労働力人口の減少、若者人口の流出の進行

- 女性も男性も、高齢者も若者も障害者のある方も、誰もが活躍できる職場環境の整備
- 労働力の確保と一人ひとりの生産性の向上
- 県内経済の持続的な発展



「ヤッピー」は山形労働局のイメージキャラクターです。

### ニッポン一億総活躍プラン (平成28年6月2日閣議決定)

- 同一労働同一賃金の実現
- 長時間労働の是正
- 高齢者の就労促進

### 山形労働局における重点取組事項

#### 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善等

#### 働き方改革の推進

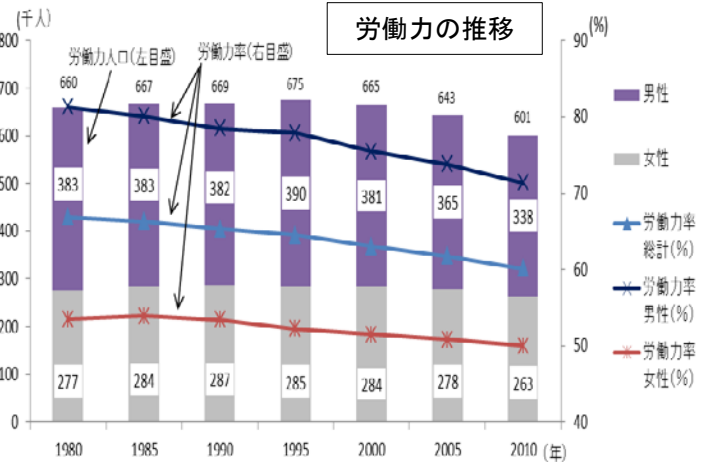
長時間労働の是正、仕事と家庭の両立ができる環境づくりの推進等

#### 女性・若者・高齢者・障害者等の就労促進

女性活躍推進法の普及定着、ユースエール認定制度の普及促進、高齢者の継続雇用等

#### 多様な働き方の推進

テレワークの推進等



## 主な支援策 労働関係助成金（平成28年度拡充のなされた主なもの）

### キャリアアップ助成金（処遇改善コース）（10月）

- 有期契約労働者等の賃金テーブルを増額改定し、昇給を図った事業主に助成
- <拡充> 中小企業に対する加算措置、生産性向上に対する加算措置  
例. 中小企業において3%以上増額した場合で、全ての賃金規定等改定を行った時は1人当たり14,250円加算。このとき、生産性の向上が認められると、加算額は18,000円。

### 業務改善助成金（10月）

- 事業場内の時間給1,000円未満の労働者の賃金を引き上げ、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等する計画を策定し、実施した場合に助成
- <拡充> 事業場内最低賃金別に引上げ額を設定  
例. 750円未満—30円引上げのとき50万円(上限)

## 主な支援策 その他の制度（平成28年度開始されたもの）

えるぼし、くるみん、ユースエール認定事業所に対する優遇策

### 日本政策金融公庫による低利融資（4月）

- 株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）において実施している「地域活性化・雇用促進資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から-0.65%での低利融資を受けられることができる制度

### 公共調達における加点評価（4月）

- 公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、認定企業を加点評価する制度



## 平成29年度予算案の概要(抜粋)

厚生労働省

# 横断的課題である働き方改革と生産性向上①

【内の計数は、平成29年度予算案  
( )内の計数は、平成28年度当初予算額

## 1. 生産性向上に向けた労働環境の整備

- **人材育成の充実** 【758億円】（668億円）  
（先進企業の好事例を活用したオーダーメイド型訓練の開発、専門実践教育訓練給付の拡充、資格取得などを可能にする長期の離職者訓練の拡充・新設 等）
- **成長企業への転職や復職の支援の強化** 【77億円】（74億円）  
（成長企業が転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップに対する助成の拡大、企業情報の見える化の推進 等）
- **最低賃金・賃金の引上げ等の支援の強化** 【100億円】（27億円）  
（最低賃金全国加重平均1,000円達成に向けた中小企業の支援の拡充、人事システムの改善を通じた賃金引上げの環境整備に対する助成を創設 等）
- **労働関係助成金の見直し** 【2.2億円】  
（企業の生産性向上の実現を後押しする仕組みを労働関係助成金に導入、企業への相談・支援を行う専門のアドバイザーを配置）

## 2. 同一労働同一賃金の実現に向けた非正規雇用の待遇改善

- **非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善**の取組（一部再掲）  
【608億円】（376億円）  
（キャリアアップ助成金の拡充、同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の支援（「非正規雇用労働者待遇改善支援センター（仮称）」の設置） 等）
- **多様で安心できる働き方の普及拡大** 【2.5億円】（2.4億円）  
（「多様な正社員」の導入支援、シンポジウムやセミナーの開催による周知徹底 等）

# 横断的課題である働き方改革と生産性向上②

## 3. 長時間労働の是正

- **長時間労働の是正に向けた法規制の執行強化** 【10億円】（5.2億円）  
（月80時間超の残業が疑われる事業場に対する監督指導の強化 等）
- **テレワークの推進** 【16億円】（14億円）  
（テレワーク普及のための仕事と子育てとの両立を支援するサテライトオフィスを活用したモデル事業の実施 等）
- **勤務間インターバルの自発的導入の支援等**（一部再掲） 【21億円】（20億円）  
（勤務間インターバルを導入する中小事業主への支援 等）

## 4. 高齢者・障害者等の活躍促進

- **企業における高齢者の定年延長・継続雇用の促進、再就職支援の強化** 【72億円】（25億円）  
（65歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入を行う企業に対する支援の実施、ハローワークの「生涯現役支援窓口」の増設 等）
- **高齢者の生きがいの充実、地域における就業機会の確保** 【151億円】（130億円）  
（地域の実情に応じた高齢者の多様な就業機会の確保（「生涯現役促進地域連携事業」の拡充）、シルバー人材センターの機能強化（「地域就業機会創出・拡大事業」の拡大等））
- **障害者の「働く」環境の整備、治療と仕事の両立** 【162億円】（133億円）  
（精神障害など多様な障害特性に応じた就労支援の推進、障害者及び企業への職場定着支援の強化、産業保健総合支援センターにおける両立支援の推進機能強化、ハローワークとがん診療連携拠点病院等との連携による就労支援の強化、不妊専門相談センターの機能強化 等）



# 地域少子化・働き方指標（第2版）（抄）

## 【留意事項】

- 地域少子化・働き方指標（第2版）は、第1版として公表した指標（第2版の目次における1.、2.、4.）に、3.、5.、6.を追加したものである。
- 少子化関係指標のうち、有配偶出生率は当該年次の出生数を15～49歳の有配偶人口で除したものであり、出生数の年変動や各地域の有配偶人口の年齢構造等の影響を受けることに留意が必要。
- 指標については、ここに示したもののほか様々なものがあり得ることに留意が必要。
- 市町村別の状況については、市町村によっては国勢調査においても国籍不詳、年齢不詳、配偶関係不詳の影響が比較的大きい場合があり得ること、出生数の年変動が比較的大きい場合があり得ること等に留意が必要。
- 市町村別については、基礎とした統計上表象のないものや表象に適さないと考えられるものについては、「…」を表示しており、順位や網掛けの対象から除いている。

平成28年2月

内閣官房 まち・ひと・しごと創成本部 事務局

出生率に影響を及ぼす諸要因－分析の観点－	P. 1
1. 少子化関係指標（都道府県別等）	P. 2
（1）未婚率と有配偶出生率の状況（散布図）	
①平成22(2010)年 都道府県別	P. 3
②平成22(2010)年 東京都区部及び政令市版	P. 4
③昭和60(1985)年 都道府県別	P. 5
（2）都道府県別少子化関係指標	
合計特殊出生率、未婚率と有配偶出生率、平均初婚年齢、出生順位ごとの母の平均年齢の状況	P. 6
2. 働き方関係等指標－その1：出生率との相関等を中心に－（都道府県別）	P. 7
（1）合計特殊出生率と働き方関係等指標の状況（散布図等）	
①合計特殊出生率と週60時間以上働く雇用者の割合の状況	P. 8
②合計特殊出生率と平日1日当たりの通勤等の時間の状況	P. 9
③合計特殊出生率と女性の有業率と育児をしている女性の有業率の差の状況	P. 10
④合計特殊出生率と0～5歳人口に対する保育所定員数の比の状況	P. 11
⑤合計特殊出生率とパート・アルバイト割合（25～39歳、男性）の状況	P. 12
⑥合計特殊出生率と三世帯同居率の状況	P. 13
⑦合計特殊出生率と最近の合計特殊出生率の上昇率（最低値→最高値）の状況	P. 14
⑧都道府県別合計特殊出生率の変化	P. 15
（2）働き方関係等指標－その1－	
週60時間以上働く雇用者の割合、1日当たりの通勤等の時間、女性の有業率と育児をしている女性の有業率の差（25～44歳）、 0～5歳人口に対する保育所定員数の比、パート・アルバイト割合（25～39歳、男性）、三世帯同居率、 最近の合計特殊出生率の上昇率（最低値→最高値）	P. 16

3. 働き方関係等指標—その2：地域間の比較等を中心に—（都道府県別） P. 19

(1) 都道府県別にみた人口移動、就業、所得、生活時間の状況（都道府県間比較図）

①都道府県別・男女別 1990年の10～14歳人口を1としたときの2010年の30～34歳人口	P. 20
②都道府県別・男女別・配偶関係別 就業者の割合（30～34歳）	P. 21
③都道府県別・男女別・配偶関係別 完全失業者の割合（30～34歳）	P. 22
④都道府県別・男女別・配偶関係別 就業者に占める労働派遣事業所の派遣社員とパート・アルバイト・その他の割合（30～34歳）	P. 23
⑤都道府県別・男女別・配偶関係別 所得額階級別分布状況（30～39歳）	P. 24
⑥都道府県別・平日の家事時間・育児時間（夫婦と子供の世帯で6歳未満の子供がおり、夫婦ともに有業である夫）	P. 120
⑦都道府県別・平日の家事時間・育児時間（夫婦と子供の世帯で6歳未満の子供がおり、夫婦ともに有業である妻）	P. 121
⑧都道府県別・夫妻別・平日の通勤・通学と仕事の合計時間及び平日の通勤・通学と家事と育児の合計時間（夫婦と子供の世帯で6歳未満の子供がおり、夫婦ともに有業の場合）	P. 122

(2) 働き方関係等指標—その2—

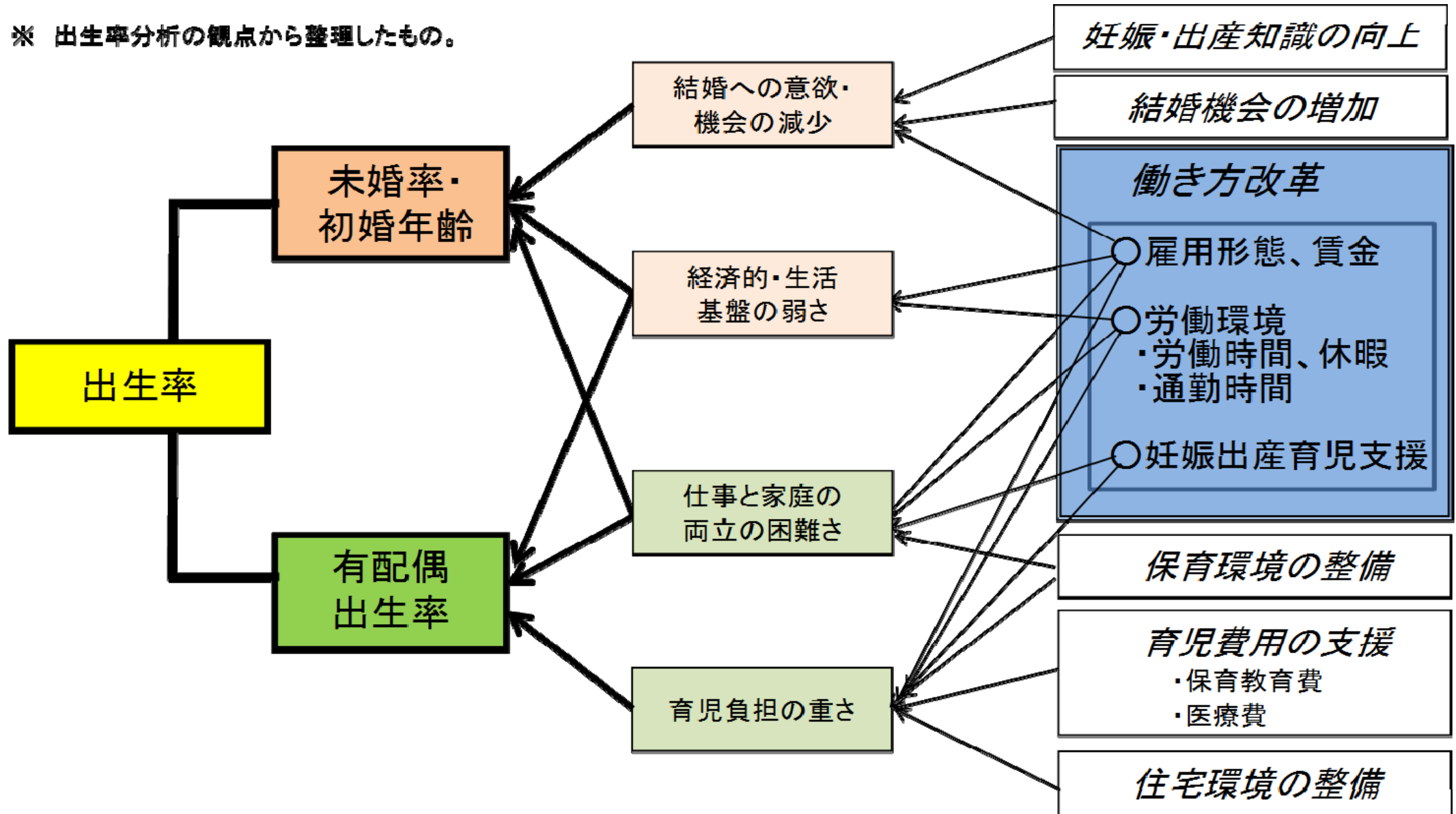
性比（女性人口100人当たりの男性人口）、1990年の10～14歳人口を1としたときの2010年の30～34歳人口	P. 123
転入超過数（総数、男性、女性）	P. 124
出生数の推移	P. 127
就業者の割合（男性、女性）	P. 128
完全失業者の割合（男性、女性）	P. 130
就業者に占める労働者派遣事業所の派遣社員とパート・アルバイト・その他の割合（男性、女性）	P. 132
所得が200万円未満の割合、所得が500万円以上の割合	P. 134
夫婦と子供の世帯で6歳未満の子供がおり、夫妻ともに有業の場合の、一日の行動当たり時間（平日・夫、妻）	P. 136
保育所待機児童数等、出生数に占める第3子以上の割合、0～4歳人口千人当たりの小児科医師数	P. 138
一般世帯に占める三世帯世帯割合、一般世帯に占める父子世帯・母子世帯の割合、 25～39歳女性人口千人当たりの産婦人科と産科の医師数	P. 139
ボランティア活動行動者率	P. 140

4. 市町村別少子化関係指標	P. 141
合計特殊出生率、未婚率と有配偶出生率、平均初婚年齢、出生順位ごとの母の平均年齢	P. 142
5. 働き方関係等指標－その1－（東京都区部及び政令市等版）	P. 157
合計特殊出生率、週60時間以上働く雇用者の割合、女性の有業率と育児をしている女性の有業率の差（25～44歳）、 0～5歳人口に対する保育所定員数の比、パート・アルバイト割合（25～39歳、男性）、三世代同居率	P. 158
平日1日当たりの通勤等の時間の状況	P. 159
6. 働き方関係等指標－その2－（市町村等版）	P. 160
性比（女性人口100人当たりの男性人口）、1990年の10～14歳人口を1としたときの2010年の30～34歳人口	P. 161
転入超過数（総数、男性、女性）	P. 186
出生数	P. 201
就業者の割合（男性、女性）	P. 226
完全失業者の割合（男性、女性）	P. 244
就業者に占める労働者派遣事業所の派遣社員とパート・アルバイト・その他の割合（男性、女性）	P. 262
所得が200万円未満の割合、所得が500万円以上の割合	P. 264
夫婦と子供の世帯で6歳未満の子供がおり、夫妻ともに有業の場合の、一日の行動当たり時間（平日・夫、妻）	P. 266
出生数に占める第3子以降の割合、一般世帯に占める三世代世帯の割合、一般世帯に占める父子世帯・母子世帯の割合	P. 268
保育所の定員数、入所者数、待機児童数	P. 299
二次医療圏別医師数	P. 301
ボランティア活動行動者率（大都市圏別）	P. 308

図1. 出生率に影響を及ぼす諸要因—分析の観点—

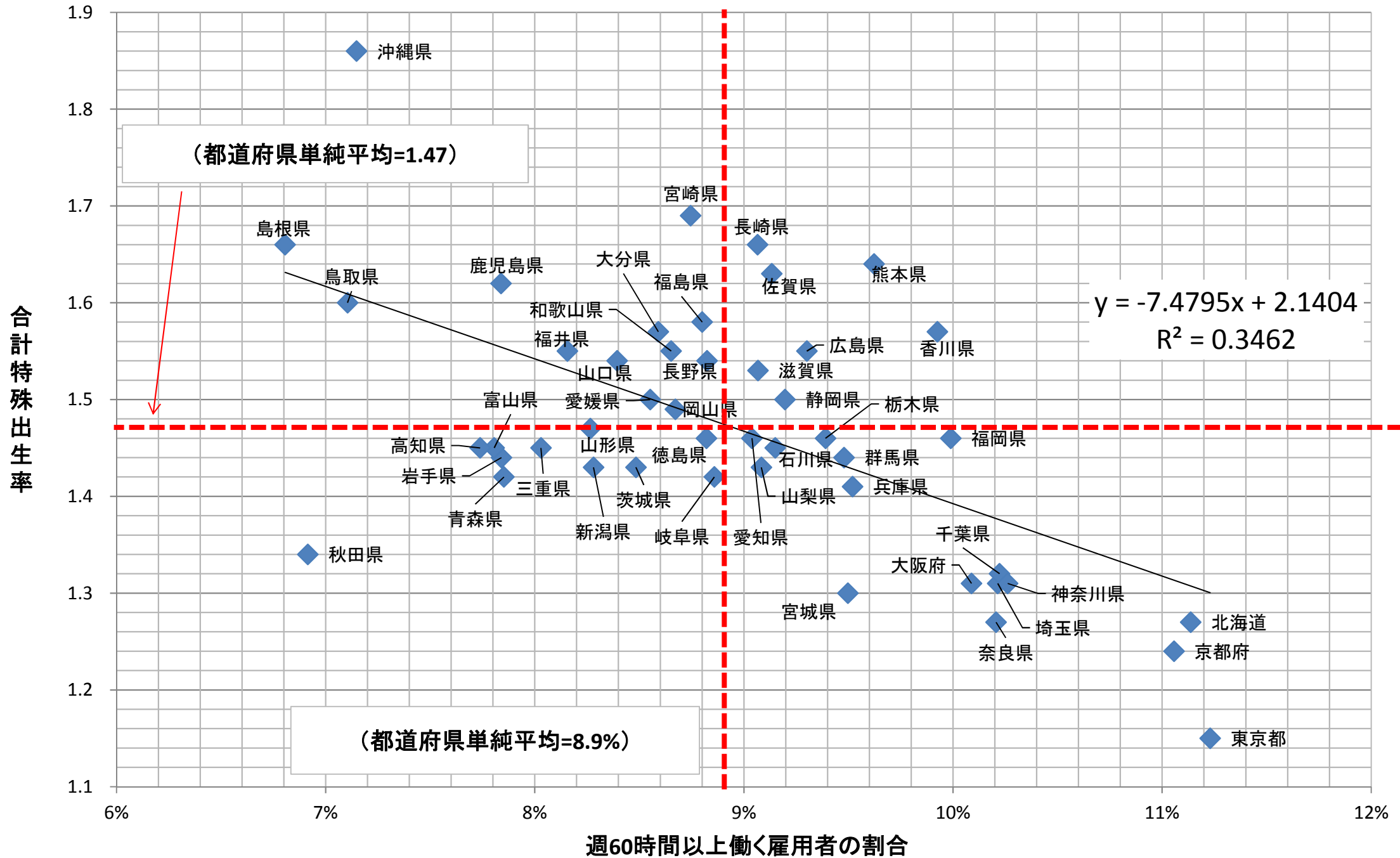
- 出生率は、大きく「未婚率・初婚年齢」と「有配偶出生率」とに分けて分析される。
- それぞれが様々な要因の影響を受けているが、その中で「働き方」は大きな部分を占めていると考えられる。

※ 出生率分析の観点から整理したもの。



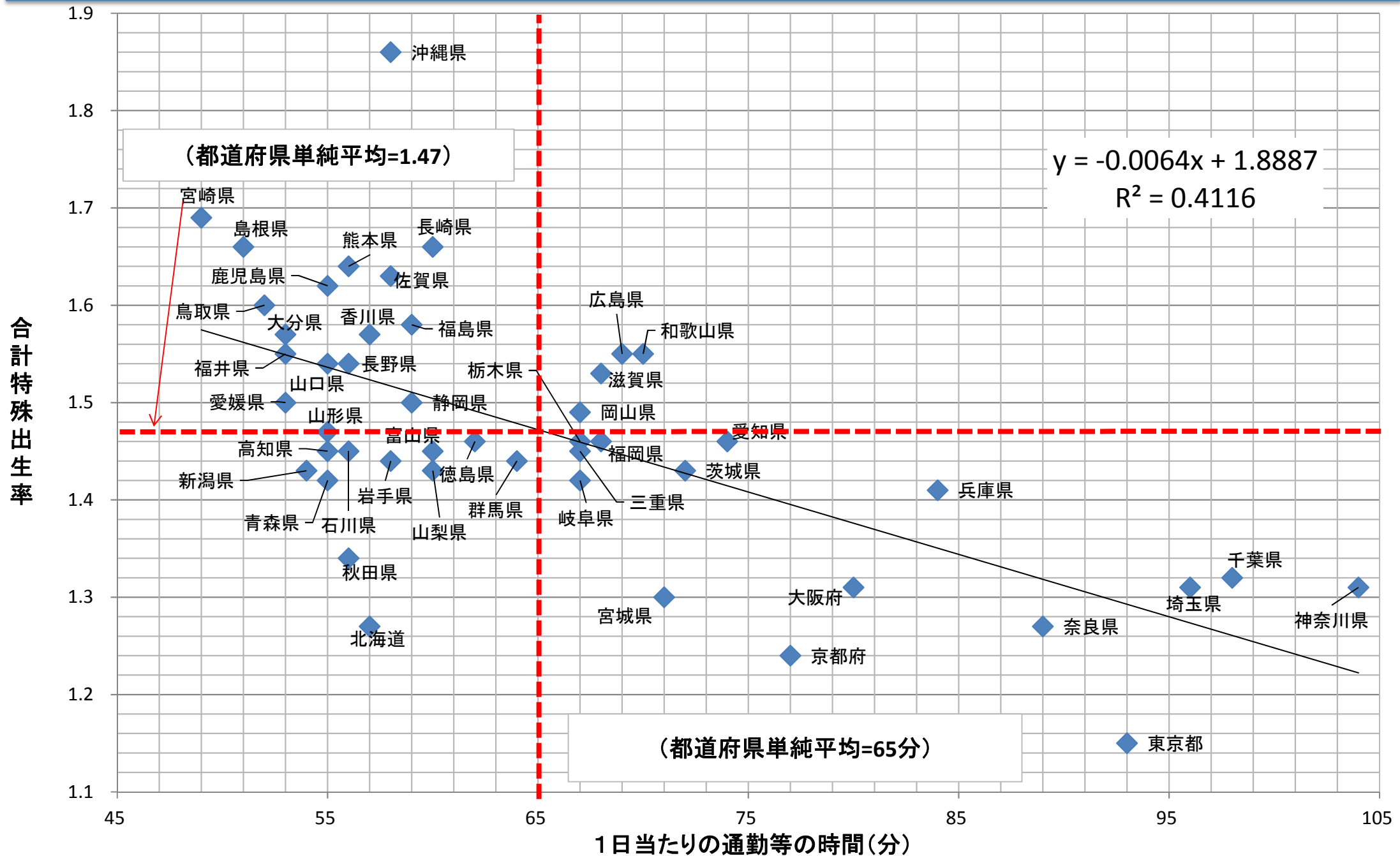
## 2. 働き方関係等指標－その1－（都道府県別）

# (1)①合計特殊出生率と週60時間以上働く雇員の割合の状況



資料: 合計特殊出生率は、厚生労働省「人口動態統計月報年計」(平成26年)。週60時間以上働く雇員の割合は、総務省「就業構造基本調査」(平成24年)。

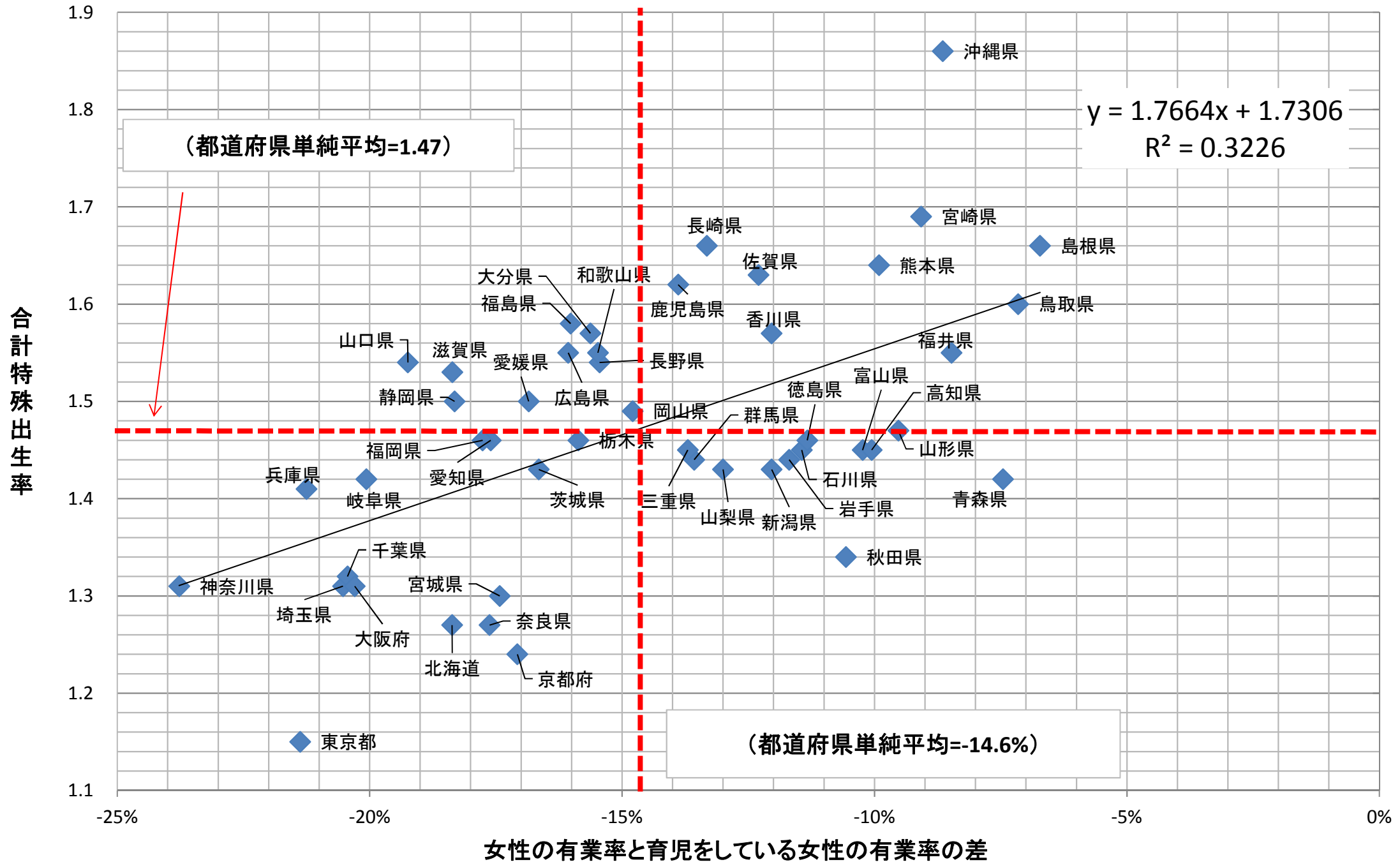
# (1)②合計特殊出生率と平日1日当たりの通勤等の時間の状況



資料: 合計特殊出生率は、厚生労働省「人口動態統計月報年計」(平成26年)。1日当たりの通勤等の時間は、総務省「社会生活基本調査」(平成23年)における有業者の「1日当たりの通勤・通学」である。

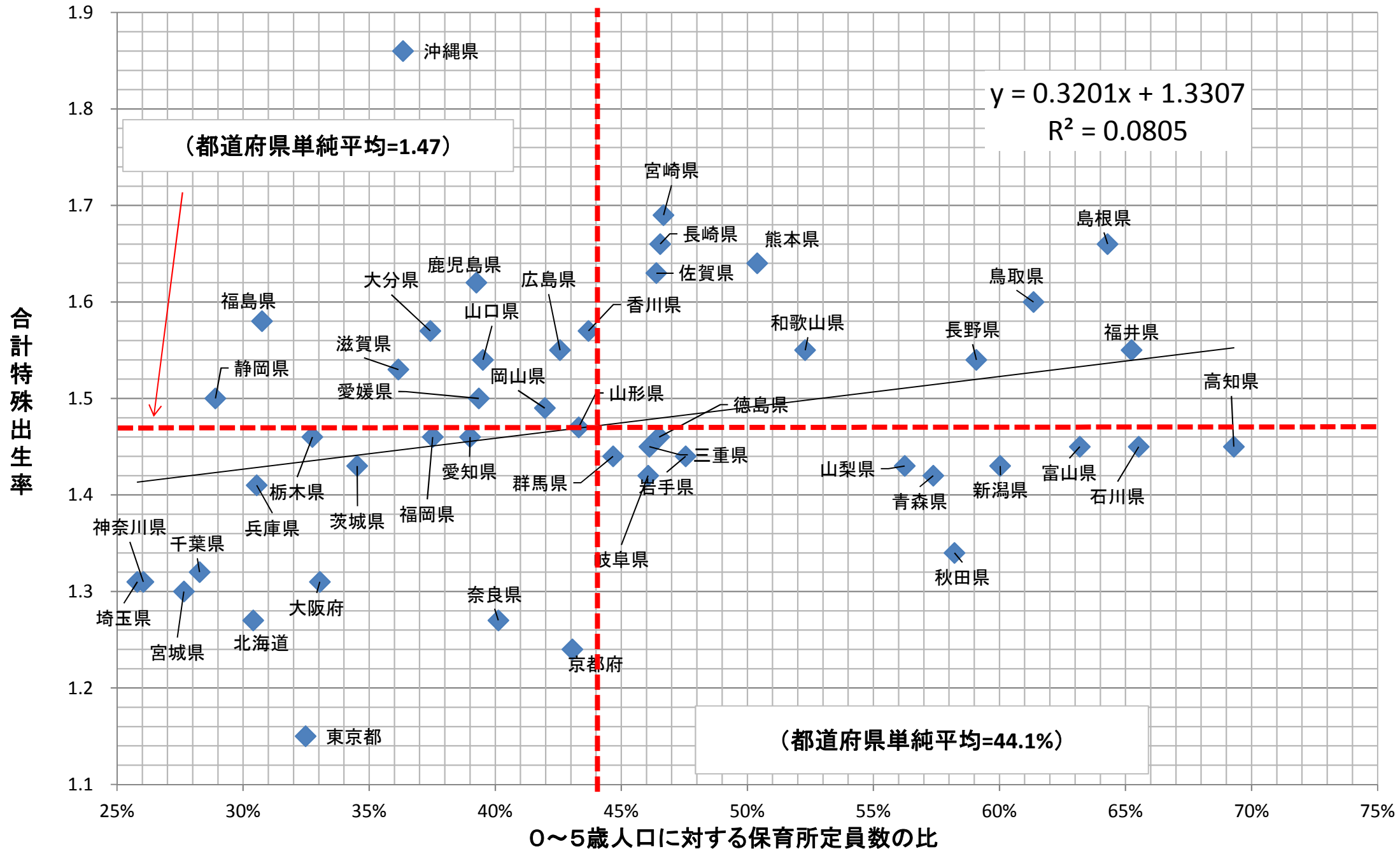


# (1)③合計特殊出生率と女性の有業率と育児をしている女性の有業率の差の状況



資料: 合計特殊出生率は、厚生労働省「人口動態統計月報年計」(平成26年)。女性の有業率と有配偶女性の有業率の差(25~44)は、総務省「就業構造基本調査」(平成24年)。

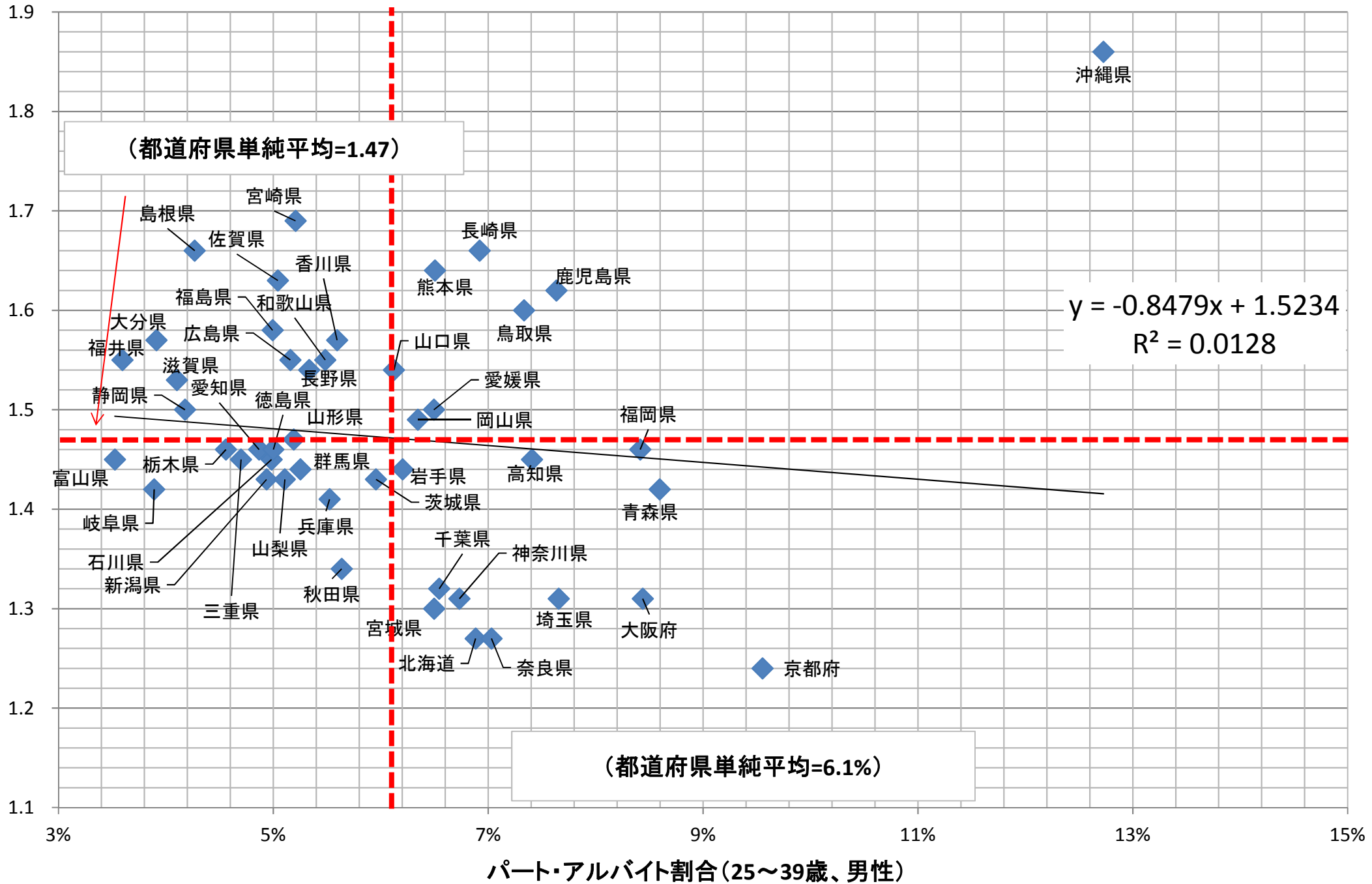
# (1)④合計特殊出生率と0～5歳人口に対する保育所定員数の比の状況



資料:合計特殊出生率は、厚生労働省「人口動態統計月報年計」(平成26年)。0～5歳人口に対する保育所定員数の比は、厚生労働省「福祉行政報告例」(平成26年10月)、総務省「平成26年10月1日現在推計人口」。0～5歳人口は0～4歳人口+5～9歳人口/5で推計。

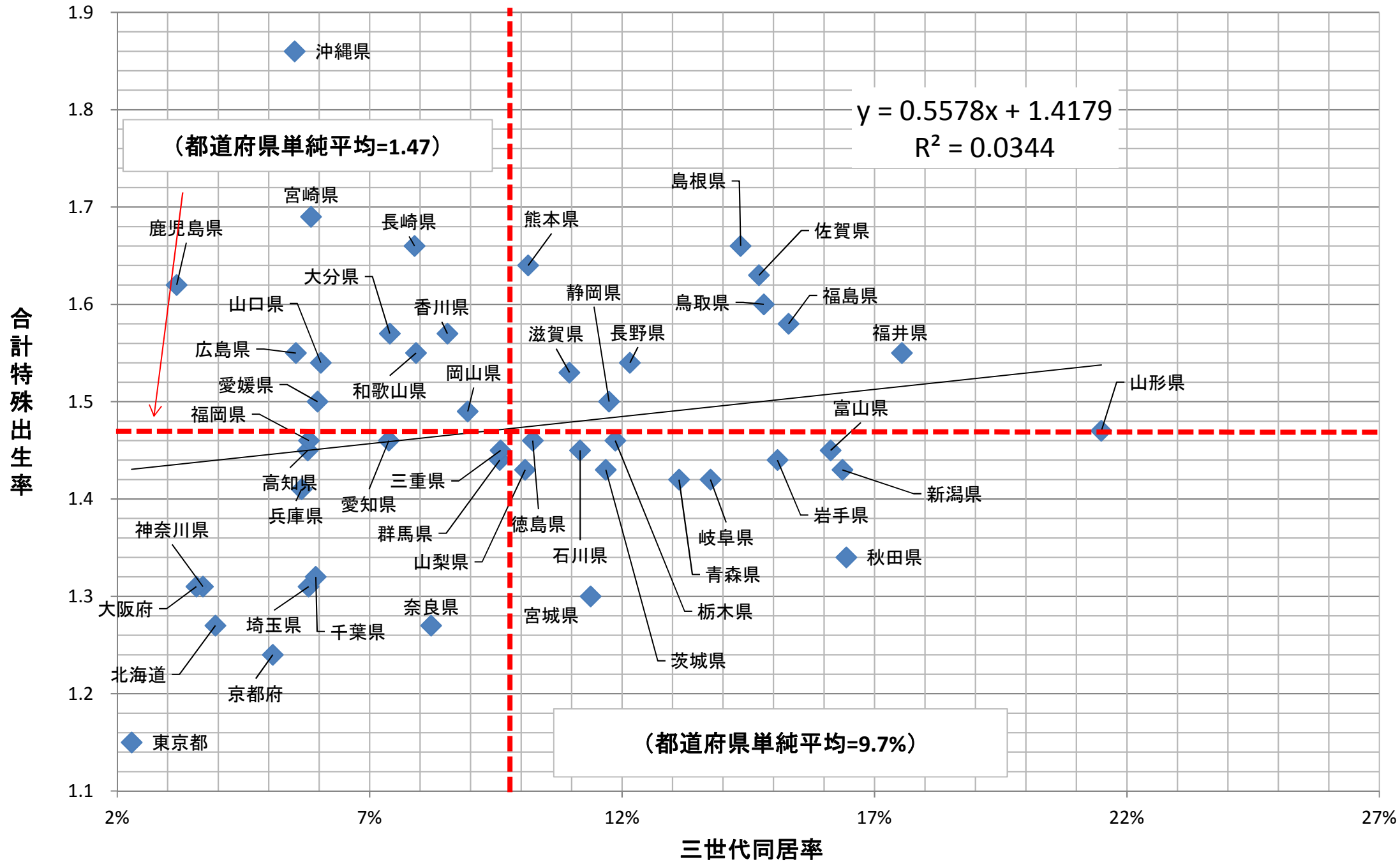
# (1)⑤合計特殊出生率とパート・アルバイト割合(25~39歳、男性)の状況

合計特殊出生率



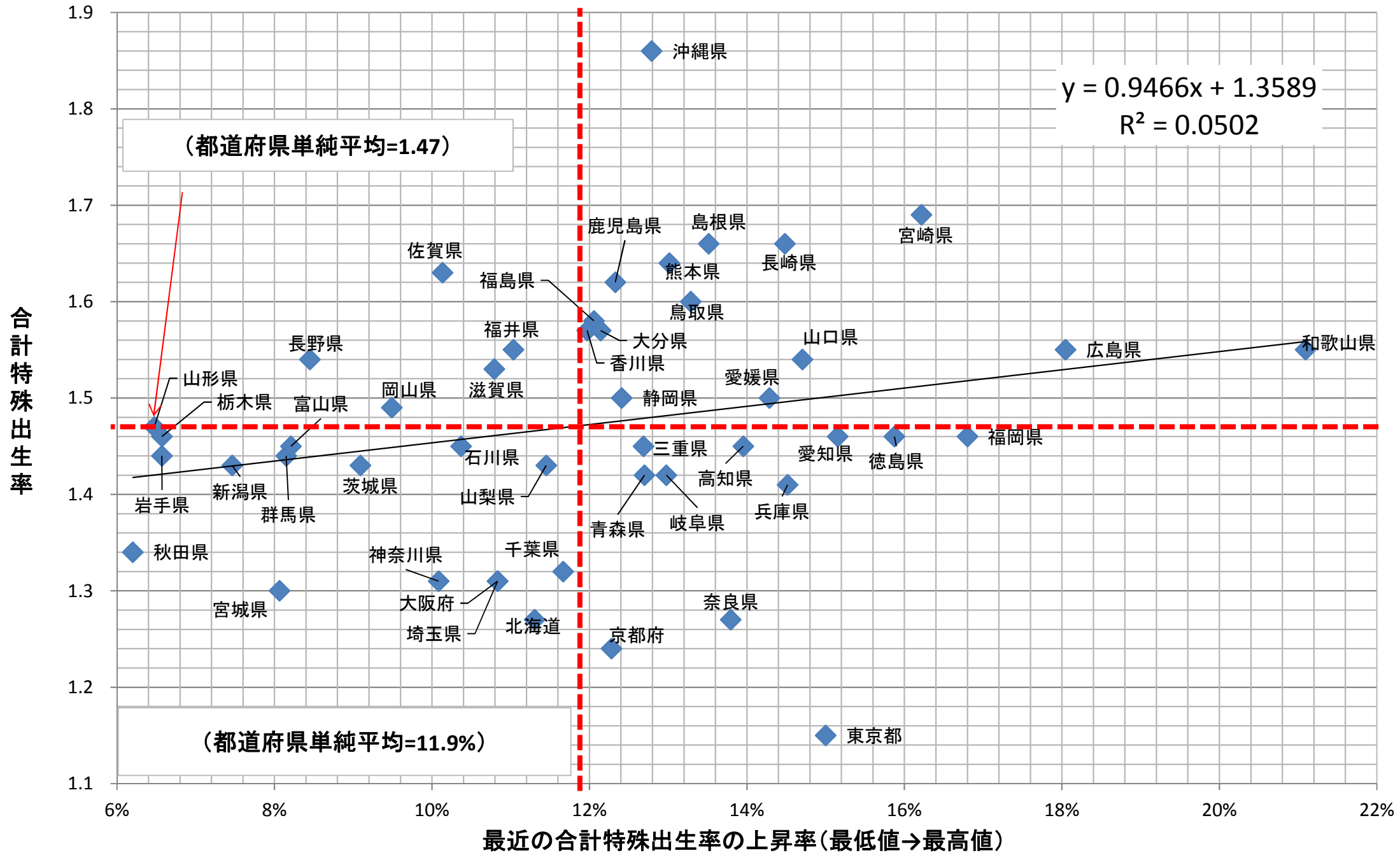
資料: 合計特殊出生率は、厚生労働省「人口動態統計月報年計」(平成26年)。パート・アルバイト割合(25~39、男性)は、総務省「就業構造基本調査」(平成24年)。

# (1)⑥合計特殊出生率と三世代同居率の状況



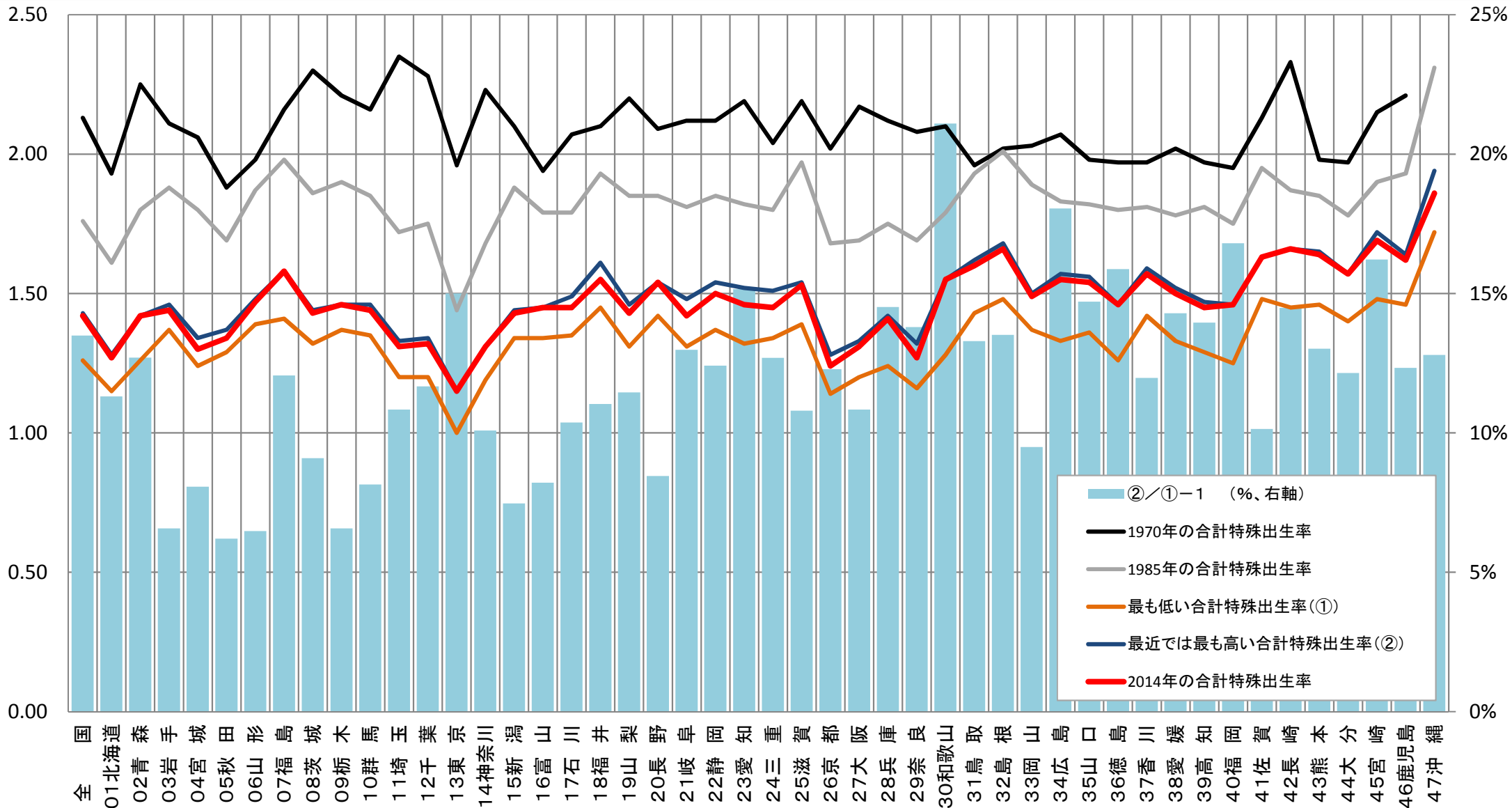
資料: 合計特殊出生率は、厚生労働省「人口動態統計月報年計」(平成26年)。三世代同居率は、総務省「国勢調査」(平成22年)。一般世帯の世帯数に対する三世代同居世帯の世帯数の比率。

# (1) ⑦合計特殊出生率と最近の合計特殊出生率の上昇率(最低値→最高値)の状況



資料: 合計特殊出生率は、厚生労働省「人口動態統計月報年計」(平成26年)。最近の合計特殊出生率の上昇率(最低値→最高値)は、厚生労働省「人口動態調査」。最近の最低値(多くの都道府県では2003~2005年の値)から、その後の最高値(都道府県によって2010~2014年の値)への上昇率をみたもの。

# (1) ⑧都道府県別合計特殊出生率の変化



資料：厚生労働省「人口動態統計調査」

※ 「最も低い合計特殊出生率」は多くの都道府県では2003～2005年頃の値、「最近では最も高い合計特殊出生率」は都道府県によって2010～2014年頃の値となっている。

# (2) 働き方関係等指標

## ■2. 働き方関係等指標(働き方関係、仕事と育児の両立関係、経済関係、世帯関係、その他の状況)

【実数値】

...上位10位を網掛け  
...下位10位を網掛け

	働き方関係		仕事と育児の両立関係				経済関係		世帯関係		(参考)その他			
	週60時間以上 働く雇用者の割合 (H24) (%)	(順位) (昇順)	1日当たりの 通勤等の時間 (H23) (分)	(順位) (昇順)	女性の有業率と 育児をしている 女性の有業率 の差(25~44歳、H24) (%ポイント)	(順位) (降順)	0~5歳人口に 対する保育所 定員数の比 (H26) (%)	(順位) (降順)	パート・アルバイト 割合(25~39歳、 男性、H24) (%)	(順位) (昇順)	三世代同居率 (H22) (%)	(順位) (降順)	(参考)最近の合計特殊 出生率の上昇率 (最低値→最高値) (%)	(順位) (降順)
(合計特殊出生率との相関係数)	<b>△0.588</b>		<b>△0.642</b>		<b>0.568</b>		<b>0.284</b>		<b>△0.113</b>		<b>0.186</b>		<b>0.224</b>	
(単純平均)	8.9%		65		△14.6%		44.1%		6.1%		9.7%		11.9%	
(標準偏差)	1.0%		13		4.3%		11.8%		1.8%		4.4%		3.1%	
(変動係数)	0.117		0.205		△0.292		0.267		0.292		0.456		0.263	
全 国	9.6%		75		△17.6%		37.3%		6.7%		7.1%		13.5%	
1 北海道	11.1%	46	57	17	△18.4%	39	30.4%	42	6.9%	35	3.9%	43	11.3%	29
2 青森県	7.9%	9	55	8	△7.5%	3	57.4%	10	8.6%	44	13.1%	12	12.7%	19
3 岩手県	7.8%	8	58	19	△11.7%	14	47.6%	14	6.2%	28	15.1%	7	6.6%	44
4 宮城県	9.5%	35	71	37	△17.4%	33	27.6%	45	6.5%	31	11.4%	17	8.1%	42
5 秋田県	6.9%	2	56	13	△10.6%	11	58.2%	9	5.6%	25	16.4%	3	6.2%	47
6 山形県	8.3%	12	55	8	△9.5%	7	43.3%	23	5.2%	18	21.5%	1	6.5%	46
7 福島県	8.8%	21	59	22	△16.0%	28	30.7%	40	5.0%	13	15.3%	6	12.1%	25
8 茨城県	8.5%	15	72	38	△16.6%	30	34.5%	36	6.0%	26	11.7%	16	9.1%	38
9 栃木県	9.4%	33	67	29	△15.9%	27	32.7%	38	4.6%	8	11.9%	14	6.6%	44
10 群馬県	9.5%	34	64	28	△13.6%	20	44.7%	21	5.3%	20	9.6%	24	8.1%	41
11 埼玉県	10.2%	42	96	45	△20.5%	44	25.8%	47	7.7%	41	5.8%	37	10.8%	31
12 千葉県	10.2%	43	98	46	△20.4%	43	28.3%	44	6.5%	33	5.9%	34	11.7%	27
13 東京都	11.2%	47	93	44	△21.4%	46	32.5%	39	9.5%	45	2.3%	47	15.0%	7
14 神奈川県	10.3%	44	104	47	△23.8%	47	26.0%	46	6.7%	34	3.7%	44	10.1%	36
15 新潟県	8.3%	13	54	7	△12.0%	15	60.0%	7	4.9%	11	16.4%	4	7.5%	43
16 富山県	7.8%	6	60	24	△10.2%	10	63.2%	5	3.5%	1	16.1%	5	8.2%	40
17 石川県	9.2%	30	56	13	△11.4%	13	65.5%	2	5.0%	12	11.2%	18	10.4%	34
18 福井県	8.2%	11	53	4	△8.5%	4	65.2%	3	3.6%	2	17.5%	2	11.0%	30
19 山梨県	9.1%	28	60	24	△13.0%	18	56.2%	11	5.1%	16	10.1%	22	11.5%	28
20 長野県	8.8%	23	56	13	△15.4%	24	59.1%	8	5.3%	21	12.2%	13	8.5%	39
21 岐阜県	8.9%	24	67	29	△20.1%	41	46.1%	20	3.9%	3	13.8%	11	13.0%	17
22 静岡県	9.2%	31	59	22	△18.3%	37	28.9%	43	4.2%	6	11.7%	15	12.4%	21
23 愛知県	9.0%	25	74	39	△17.6%	34	39.0%	31	4.9%	10	7.4%	31	15.2%	6
24 三重県	8.0%	10	67	29	△13.7%	21	46.1%	19	4.7%	9	9.6%	23	12.7%	20
25 滋賀県	9.1%	27	68	33	△18.4%	38	36.2%	35	4.1%	5	11.0%	19	10.8%	33
26 京都府	11.1%	45	77	40	△17.1%	32	43.1%	24	9.6%	46	5.1%	42	12.3%	23
27 大阪府	10.1%	40	80	41	△20.3%	42	33.0%	37	8.4%	43	3.6%	45	10.8%	31
28 兵庫県	9.5%	36	84	42	△21.3%	45	30.5%	41	5.5%	23	5.7%	39	14.5%	9
29 奈良県	10.2%	41	89	43	△17.6%	35	40.1%	27	7.0%	37	8.2%	27	13.8%	13
30 和歌山県	8.7%	18	70	36	△15.5%	25	52.3%	12	5.5%	22	7.9%	28	21.1%	1
31 鳥取県	7.1%	3	52	3	△7.2%	2	61.4%	6	7.3%	38	14.8%	8	13.3%	15
32 島根県	6.8%	1	51	2	△6.7%	1	64.3%	4	4.3%	7	14.3%	10	13.5%	14
33 岡山県	8.7%	19	67	29	△14.8%	23	42.0%	26	6.3%	29	8.9%	25	9.5%	37
34 広島県	9.3%	32	69	35	△16.1%	29	42.6%	25	5.2%	17	5.5%	40	18.0%	2
35 山口県	8.4%	14	55	8	△19.2%	40	39.5%	28	6.1%	27	6.0%	32	14.7%	8
36 徳島県	8.8%	22	62	27	△11.3%	12	46.5%	17	5.0%	14	10.2%	20	15.9%	5
37 香川県	9.9%	38	57	17	△12.0%	16	43.7%	22	5.6%	24	8.5%	26	12.0%	26
38 愛媛県	8.6%	16	53	4	△16.9%	31	39.3%	29	6.5%	30	6.0%	33	14.3%	11
39 高知県	7.7%	5	55	8	△10.1%	9	69.3%	1	7.4%	39	5.8%	38	14.0%	12
40 福岡県	10.0%	39	68	33	△17.8%	36	37.5%	32	8.4%	42	5.8%	36	16.8%	3
41 佐賀県	9.1%	29	58	19	△12.3%	17	46.4%	18	5.0%	15	14.7%	9	10.1%	35
42 長崎県	9.1%	26	60	24	△13.3%	19	46.5%	16	6.9%	36	7.9%	29	14.5%	10
43 熊本県	9.6%	37	56	13	△9.9%	8	50.4%	13	6.5%	32	10.1%	21	13.0%	16
44 大分県	8.6%	17	53	4	△15.6%	26	37.4%	33	3.9%	4	7.4%	30	12.1%	24
45 宮崎県	8.7%	20	49	1	△9.1%	6	46.7%	15	5.2%	19	5.8%	35	16.2%	4
46 鹿児島県	7.8%	7	55	8	△13.9%	22	39.3%	30	7.6%	40	3.2%	46	12.3%	22
47 沖縄県	7.1%	4	58	19	△8.6%	5	36.3%	34	12.7%	47	5.5%	41	12.8%	18

資料等

- 週60時間以上働く雇用者の割合、女性の有業率と有配偶女性の有業率の差(25~44歳)、パート・アルバイト割合(25~39歳、男性)は、総務省「就業構造基本調査」(平成24年)。
- 1日当たりの通勤等の時間は、総務省「社会生活基本調査」(平成23年)における有業者の「1日当たりの通勤・通学」である。
- 0~5歳人口に対する保育所定員数の比は、厚生労働省「福祉行政報告例」(平成26年10月)、総務省「平成26年10月1日現在推計人口」。0~5歳人口は0~4歳人口+5~9歳人口/5で推計。
- 三世代同居率は、総務省「国勢調査」(平成22年)。一般世帯の世帯数に対する三世代同居世帯の世帯数の比率。
- (参考)最近の合計特殊出生率の上昇率(最低値→最高値)は、厚生労働省「人口動態調査」。最近の最低値(多くの都道府県では2003~2005年の値)から、その後の最高値(都道府県によって2010~2014年の値)への上昇率をみたもの。
- 合計特殊出生率との相関係数、単純平均、標準偏差は都道府県別データから機械的に計算。変動係数は、標準偏差/単純平均で機械的に計算。

## ■ 2. 働き方関係等指標(働き方関係、仕事と育児の両立関係、経済関係、世帯関係、その他の状況)【順位順】

【実数値】

...上位10位を網掛け  
...下位10位を網掛け

働き方関係			仕事と育児の両立関係			経済関係			世帯関係			(参考)その他								
週60時間以上働く雇用の割合(H24)			1日当たりの通勤等の時間(H23)			女性の有業率と育児をしている女性の有業率の差(25~44歳、H24)			パート・アルバイト割合(25~39歳、男性、H24)			三世帯同居率(H22)			(参考)最近の合計特殊出生率の上昇率(最低値→最高値)					
(%) (昇順)			(分) (昇順)			(%ポイント) (降順)			(% (昇順))			(% (降順))			(% (降順))					
(合計特殊出生率との相関係数)	△0.588	(順位)	(合計特殊出生率との相関係数)	△0.642	(順位)	(合計特殊出生率との相関係数)	0.568	(順位)	(合計特殊出生率との相関係数)	0.284	(順位)	(合計特殊出生率との相関係数)	0.186	(順位)	(合計特殊出生率との相関係数)	0.224	(順位)			
(単純平均)	8.9%		(単純平均)	65		(単純平均)	△14.6%		(単純平均)	44.1%		(単純平均)	9.7%		(単純平均)	11.9%				
(標準偏差)	1.0%		(標準偏差)	13		(標準偏差)	4.3%		(標準偏差)	11.8%		(標準偏差)	4.4%		(標準偏差)	3.1%				
(変動係数)	0.117		(変動係数)	0.205		(変動係数)	△0.292		(変動係数)	0.267		(変動係数)	0.456		(変動係数)	0.263				
全 国	9.6%		全 国	75		全 国	△17.6%		全 国	6.7%		全 国	7.1%		全 国	13.5%				
32 島根県	6.8%	1	45 宮崎県	49	1	32 島根県	△6.7%	1	39 高知県	69.3%	1	16 富山県	3.5%	1	6 山形県	21.5%	1	30 和歌山県	21.1%	1
5 秋田県	6.9%	2	32 島根県	51	2	31 鳥取県	△7.2%	2	17 石川県	65.5%	2	18 福井県	3.6%	2	18 福井県	17.5%	2	34 広島県	18.0%	2
31 鳥取県	7.1%	3	31 鳥取県	52	3	2 青森県	△7.5%	3	18 福井県	65.2%	3	21 岐阜県	3.9%	3	5 秋田県	16.4%	3	40 福岡県	16.8%	3
47 沖縄県	7.1%	4	18 福井県	53	4	18 福井県	△8.5%	4	32 島根県	64.3%	4	44 大分県	3.9%	4	15 新潟県	16.4%	4	45 宮崎県	16.2%	4
39 高知県	7.7%	5	38 愛媛県	53	4	47 沖縄県	△8.6%	5	16 富山県	63.2%	5	25 滋賀県	4.1%	5	16 富山県	16.1%	5	36 徳島県	15.9%	5
16 富山県	7.8%	6	44 大分県	53	4	45 宮崎県	△9.1%	6	31 鳥取県	61.4%	6	22 静岡県	4.2%	6	7 福島県	15.3%	6	23 愛知県	15.2%	6
46 鹿児島県	7.8%	7	15 新潟県	54	7	6 山形県	△9.5%	7	15 新潟県	60.0%	7	32 島根県	4.3%	7	3 岩手県	15.1%	7	13 東京都	15.0%	7
3 岩手県	7.8%	8	2 青森県	55	8	43 熊本県	△9.9%	8	20 長野県	59.1%	8	9 栃木県	4.6%	8	31 鳥取県	14.8%	8	35 山口県	14.7%	8
2 青森県	7.9%	9	6 山形県	55	8	39 高知県	△10.1%	9	39 高知県	58.2%	9	24 三重県	4.7%	9	41 佐賀県	14.7%	9	28 兵庫県	14.5%	9
24 三重県	8.0%	10	35 山口県	55	8	16 富山県	△10.2%	10	2 青森県	57.4%	10	23 愛知県	4.9%	10	32 島根県	14.3%	10	42 長崎県	14.5%	10
18 福井県	8.2%	11	39 高知県	55	8	5 秋田県	△10.6%	11	19 山梨県	56.2%	11	15 新潟県	4.9%	11	21 岐阜県	13.8%	11	38 愛媛県	14.3%	11
6 山形県	8.3%	12	46 鹿児島県	55	8	36 徳島県	△11.3%	12	30 和歌山県	52.3%	12	17 石川県	5.0%	12	2 青森県	13.1%	12	39 高知県	14.0%	12
15 新潟県	8.3%	13	5 秋田県	56	13	17 石川県	△11.4%	13	43 熊本県	50.4%	13	7 福島県	5.0%	13	20 長野県	12.2%	13	29 奈良県	13.8%	13
35 山口県	8.4%	14	17 石川県	56	13	3 岩手県	△11.7%	14	3 岩手県	47.6%	14	36 徳島県	5.0%	14	9 栃木県	11.9%	14	32 島根県	13.5%	14
8 茨城県	8.5%	15	20 長野県	56	13	15 新潟県	△12.0%	15	45 宮崎県	46.7%	15	41 佐賀県	5.0%	15	22 静岡県	11.7%	15	31 鳥取県	13.3%	15
38 愛媛県	8.6%	16	43 熊本県	56	13	37 香川県	△12.0%	16	42 長崎県	46.5%	16	19 山梨県	5.1%	16	8 茨城県	11.7%	16	43 熊本県	13.0%	16
44 大分県	8.6%	17	1 北海道	57	17	41 佐賀県	△12.3%	17	41 佐賀県	46.5%	17	34 広島県	5.2%	17	4 宮城県	11.4%	17	21 岐阜県	13.0%	17
30 和歌山県	8.7%	18	37 香川県	57	17	19 山梨県	△13.0%	18	41 佐賀県	46.4%	18	6 山形県	5.2%	18	17 石川県	11.2%	18	47 沖縄県	12.8%	18
33 岡山県	8.7%	19	3 岩手県	58	19	42 長崎県	△13.3%	19	24 三重県	46.1%	19	45 宮崎県	5.2%	19	25 滋賀県	11.0%	19	2 青森県	12.7%	19
45 宮崎県	8.7%	20	41 佐賀県	58	19	10 群馬県	△13.6%	20	21 岐阜県	46.1%	20	10 群馬県	5.3%	20	36 徳島県	10.2%	20	24 三重県	12.7%	20
7 福島県	8.8%	21	47 沖縄県	58	19	24 三重県	△13.7%	21	10 群馬県	44.7%	21	20 長野県	5.3%	21	43 熊本県	10.1%	21	22 静岡県	12.4%	21
36 徳島県	8.8%	22	7 福島県	59	22	46 鹿児島県	△13.9%	22	37 香川県	43.7%	22	30 和歌山県	5.5%	22	19 山梨県	10.1%	22	46 鹿児島県	12.3%	22
20 長野県	8.8%	23	2 静岡県	59	22	33 岡山県	△14.8%	23	6 山形県	43.3%	23	28 兵庫県	5.5%	23	24 三重県	9.6%	23	26 京都府	12.3%	23
21 岐阜県	8.9%	24	16 富山県	60	24	20 長野県	△15.4%	24	20 長野県	43.1%	24	37 香川県	5.6%	24	10 群馬県	9.6%	24	44 大分県	12.1%	24
23 愛知県	9.0%	25	19 山梨県	60	24	30 和歌山県	△15.5%	25	34 広島県	42.6%	25	5 秋田県	5.6%	25	33 岡山県	8.9%	25	7 福島県	12.1%	25
42 長崎県	9.1%	26	42 長崎県	60	24	44 大分県	△15.6%	26	33 岡山県	42.0%	26	8 茨城県	6.0%	26	37 香川県	8.5%	26	37 香川県	12.0%	26
25 滋賀県	9.1%	27	36 徳島県	62	27	9 栃木県	△15.9%	27	29 奈良県	40.1%	27	35 山口県	6.1%	27	29 奈良県	8.2%	27	12 千葉県	11.7%	27
19 山梨県	9.1%	28	10 群馬県	64	28	7 福島県	△16.0%	28	35 山口県	39.5%	28	3 岩手県	6.2%	28	30 和歌山県	7.9%	28	19 山梨県	11.5%	28
41 佐賀県	9.1%	29	9 栃木県	67	29	34 広島県	△16.1%	29	38 愛媛県	39.3%	29	33 岡山県	6.3%	29	42 長崎県	7.9%	29	1 北海道	11.3%	29
17 石川県	9.2%	30	21 岐阜県	67	29	8 茨城県	△16.6%	30	46 鹿児島県	39.3%	30	38 愛媛県	6.5%	30	44 大分県	7.4%	30	18 福井県	11.0%	30
22 静岡県	9.2%	31	24 三重県	67	29	24 三重県	△16.9%	31	23 愛知県	39.0%	31	4 宮城県	6.5%	31	23 愛知県	7.4%	31	11 埼玉県	10.8%	31
34 広島県	9.3%	32	33 岡山県	67	29	38 愛媛県	△17.1%	32	23 愛知県	37.5%	32	43 熊本県	6.5%	32	35 山口県	6.0%	32	27 大阪府	10.8%	31
9 栃木県	9.4%	33	25 滋賀県	68	33	26 京都府	△17.4%	33	44 大分県	37.4%	33	12 千葉県	6.5%	33	38 愛媛県	6.0%	33	25 滋賀県	10.8%	33
10 群馬県	9.5%	34	40 福岡県	68	33	4 宮城県	△17.4%	33	47 沖縄県	36.3%	34	14 神奈川県	6.7%	34	12 千葉県	5.9%	34	17 石川県	10.4%	34
4 宮城県	9.5%	35	34 広島県	69	35	23 愛知県	△17.6%	34	25 滋賀県	36.2%	35	1 北海道	6.9%	35	45 宮崎県	5.8%	35	41 佐賀県	10.1%	35
28 兵庫県	9.5%	36	30 和歌山県	70	36	29 奈良県	△17.6%	35	8 茨城県	34.5%	36	42 長崎県	6.9%	36	40 福岡県	5.8%	36	14 神奈川県	10.1%	36
43 熊本県	9.6%	37	4 宮城県	71	37	40 福岡県	△17.8%	36	27 大阪府	33.0%	37	29 奈良県	7.0%	37	11 埼玉県	5.8%	37	33 岡山県	9.5%	37
37 香川県	9.9%	38	8 茨城県	72	38	22 静岡県	△18.3%	37	25 滋賀県	32.7%	38	31 鳥取県	7.3%	38	39 高知県	5.8%	38	8 茨城県	9.1%	38
40 福岡県	10.0%	39	23 愛知県	74	39	25 滋賀県	△18.4%	38	9 栃木県	32.5%	39	13 東京都	7.4%	39	28 兵庫県	5.7%	39	20 長野県	8.5%	39
27 大阪府	10.1%	40	26 京都府	77	40	35 山口県	△19.2%	40	7 福島県	30.7%	40	46 鹿児島県	7.6%	40	34 広島県	5.5%	40	16 富山県	8.2%	40
29 奈良県	10.2%	41	27 大阪府	80	41	21 岐阜県	△20.1%	41	28 兵庫県	30.5%	41	11 埼玉県	7.7%	41	47 沖縄県	5.5%	41	10 群馬県	8.1%	41
11 埼玉県	10.2%	42	28 兵庫県	84	42	27 大阪府	△20.3%	42	1 北海道	30.4%	42	40 福岡県	8.4%	42	26 京都府	5.1%	42	4 宮城県	8.1%	42
12 千葉県	10.2%	43	29 奈良県	89	43	12 千葉県	△20.4%	43	22 静岡県	28.9%	43	27 大阪府	8.4%	43	1 北海道	3.9%	43	15 新潟県	7.5%	43
14 神奈川県	10.3%	44	13 東京都	93	44	11 埼玉県	△20.5%	44	12 千葉県	28.3%	44	14 神奈川県	8.6%	44	14 神奈川県	3.7%	44	3 岩手県	6.6%	44
26 京都府	11.1%	45	11 埼玉県	96	45	28 兵庫県	△21.3%	45	4 宮城県	27.6%	45	2 青森県	9.5%	45	27 大阪府	3.6%	45	9 栃木県	6.6%	44
1 北海道	11.1%	46	12 千葉県	98	46	13 東京都	△21.4%	46	14 神奈川県	26.0%	46	16 富山県	9.6%	46	46 鹿児島県	3.2%	46	6 山形県	6.5%	46
13 東京都	11.2%	47	14 神奈川県	104	47	14 神奈川県	△23.8%	47	11 埼玉県	25.8%	47	47 沖縄県	12.7%	47	13 東京都	2.3%	47	5 秋田県	6.2%	47

資料等

- 週60時間以上働く雇用の割合、女性の有業率と有配偶女性の有業率の差(25~44歳)、パート・アルバイト割合(25~39歳、男性)は、総務省「就業構造基本調査」(平成24年)。
- 1日当たりの通勤等の時間は、総務省「社会生活基本調査」(平成23年)における有業者の「1日当たりの通勤・通学」である。
- 0~5歳人口に対する保育所定員数の比は、厚生労働省「福祉行政報告例」(平成26年10月)、総務省「平成26年10月1日現在推計人口」。0~5歳人口は0~4歳人口+5~9歳人口/5で推計。
- 三世帯同居率は、総務省「国勢調査」(平成22年)。一般世帯の世帯数に対する三世帯同居世帯の世帯数の比率。
- (参考)最近の合計特殊出生率の上昇率(最低値→最高値)は、厚生労働省「人口動態調査」。最近の最低値(多くの都道府県では2003~2005年の値)から、その後の最高値(都道府県によって2010~2014年の値)への上昇率をみたもの。
- 合計特殊出生率との相関係数、単純平均、標準偏差は都道府県別データから機械的に計算。変動係数は、標準偏差/単純平均で機械的に計算。



# 無期転換の準備、 進めていますか？

～有期契約労働者の円滑な  
無期転換のためのハンドブック～



「無期転換ルール」を  
ご存知ですか

無期転換の条件

メリットと意義

導入の手順

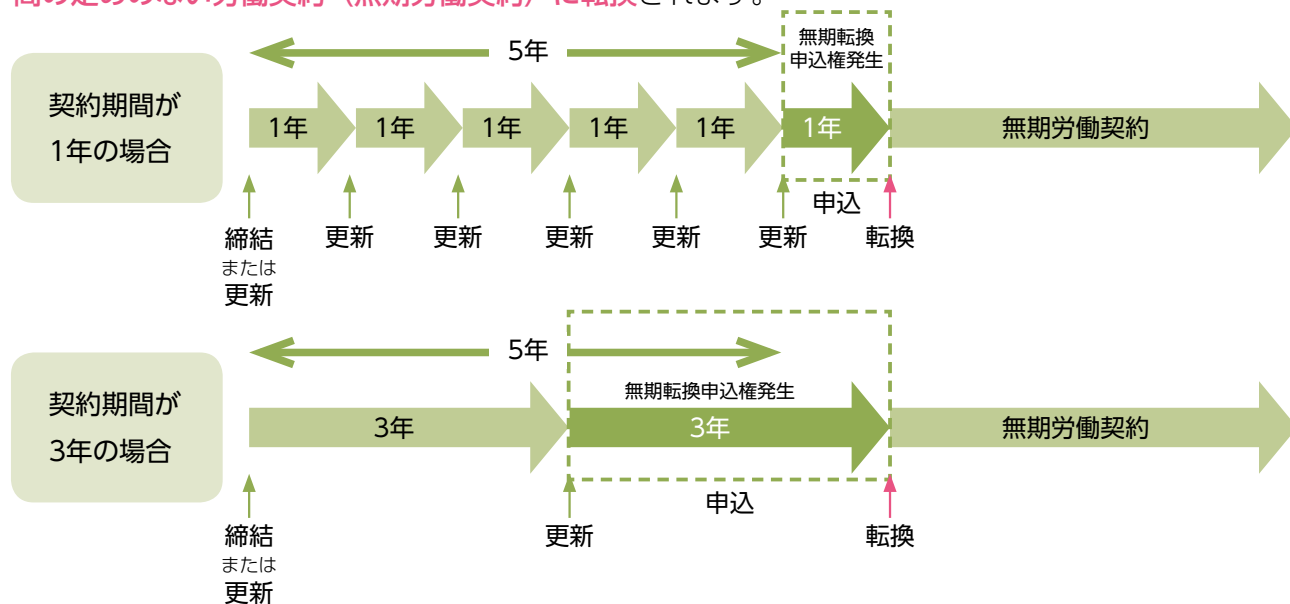
支援策の紹介

事例の紹介

# 「無期転換ルール」をご存知

## 労働契約法が改正されました

- 無期転換ルールとは、平成24年8月に成立した「改正労働契約法」（平成25年4月1日施行）により、対応が必要になった雇用に関する新たなルールのことです。
- 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者（パートタイマーやアルバイトなどの名称を問わず雇用期間が定められた社員。以下「有期社員」といいます。）の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。



## なぜ「無期転換」への対応が必要なのでしょうか？

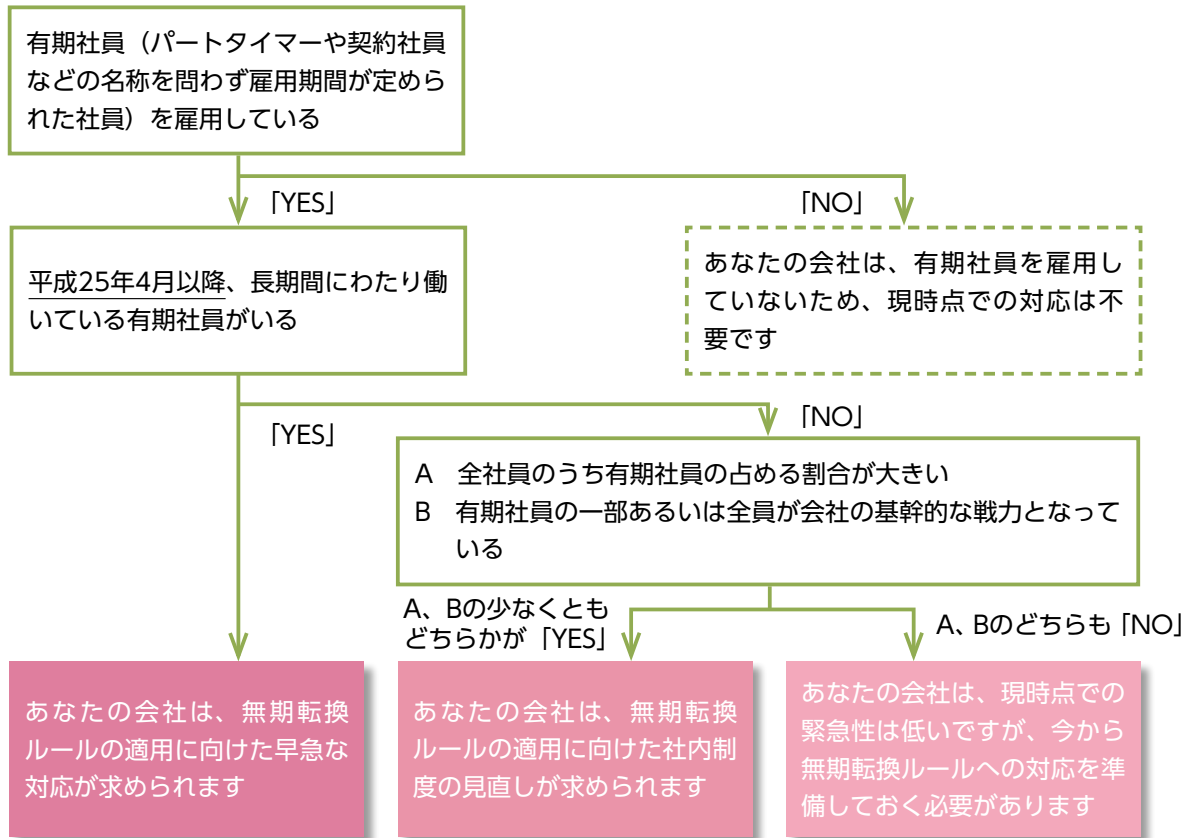
- 今日、有期社員の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を反復更新している実態にあります。
- つまり、多くの会社にとって、有期社員が戦力として定着しているといえます。
- とくに長期間雇用されている有期社員は、たとえば仮に「1年契約」で働いていたとしても、実質的には会社の事業運営に不可欠で恒常的な労働力であることが多く、ほぼ毎年「自動的に」更新を繰り返しているだけといえます。



- このような社員を期間の定めのない労働契約の社員として位置付け直すことは、むしろ自然なことであり、実態と形式を合わせる措置といえます。
- このように考えれば、無期転換は特別なことでも、また、大変なことでもなく、より適切な雇用関係にしていくための取組なのです。

## あなたの会社は大丈夫ですか？

- あなたの会社は「無期転換ルール」に対応する必要がありますか？
- 次のフローチャートに沿って、あなたの会社の状況を確認しましょう。



## 「対象となる社員」は？

- 無期転換ルールへの対応が求められるのは、一般に「パートタイマー」「アルバイト」「契約社員」などと呼ばれている社員です。
- ただし、これらに限らず、各社が独自に位置づけている雇用形態（たとえば、準社員、パートナー社員、メイト社員など）についても、**契約期間に定めのある場合は、その名称にかかわらず、すべて「無期転換ルール」の対象**となります。
- なお、「派遣社員」の場合は、派遣元の企業に無期転換への対応が求められます。

無期転換ルールは会社だけでなく有期社員の方々にとっても重要なルールです。そのため、次ページ以降の内容は有期社員の方々とも共有することが大切です。



# 無期転換の条件

## 「無期転換申込権」が発生するのはどのような場合？

○あなたの会社で雇用している有期社員に無期労働契約への転換を申し込む権利（これを「無期転換申込権」といいます。）が発生した契約期間中に、その労働者から無期転換の申込みがあった場合は、使用者は申込みを承諾したものとみなされて断ることができず、その時点で無期労働契約が成立します。

平成25年4月から1年ごとに更新されている有期社員は、平成30年4月から無期転換申込権が発生します。

○次の3要件がそろったとき、無期転換申込権が発生します。

### □その1 有期労働契約の通算期間が5年を超えている

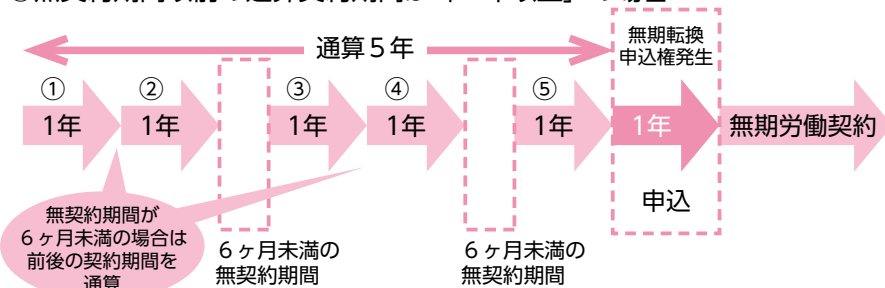
○同一の使用者\*との間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間（これを「通算契約期間」といいます。）が、5年を超えていることが要件となります。

\*「同一の使用者」とは、労働契約の締結主体（企業）を単位として定めるものであり、例えばA工場からB工場に勤務場所を変更する等、事業場を変えても労働契約の締結主体に変更がなければ雇用契約を継続しているとみなされます。

○契約期間が5年を経過していなくても、たとえば、契約期間が3年の有期労働契約を更新した場合などは、通算契約期間自体は6年になるため、4年目にはすでに無期転換申込権が発生していることになります（1ページの下の図）。

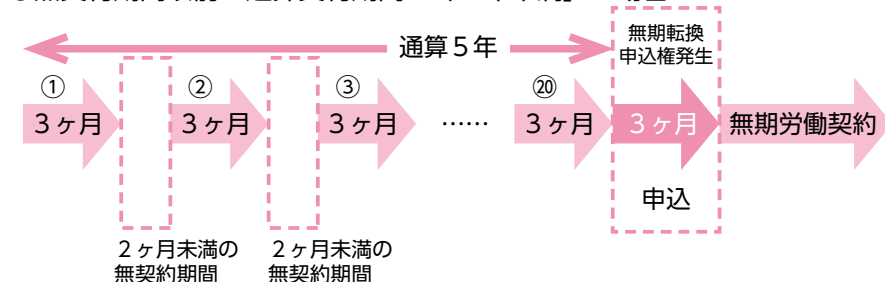
### 次のような場合は無期転換申込権が発生します

○無契約期間以前の通算契約期間が「1年以上」の場合



1年以上の場合は「6ヶ月」、1年未満の場合は、契約期間の半分（ただし端数は1ヶ月単位で切り上げ）より無契約期間が短ければ、その前の契約も通算されます。（左上の図）

○無契約期間以前の通算契約期間が「1年未満」の場合

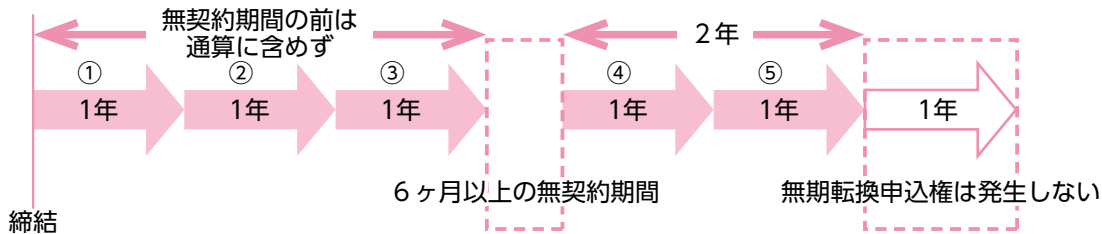


たとえば「契約期間が3ヶ月」の場合は、 $3 \div 2 = 1.5 \rightarrow$ 「2ヶ月」未満であれば、この期間の前後の契約は連続しているとみなされます。（左下の図）

## 次のような場合は無期転換申込権が発生しません

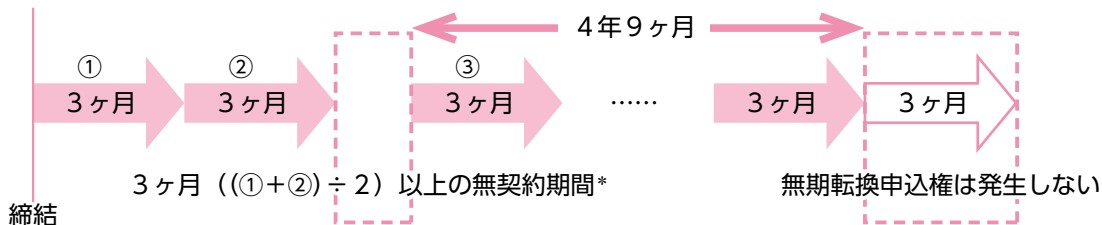
### ○無契約期間以前の通算契約期間が「1年以上」の場合

無契約期間が6ヶ月以上であれば、それ以前の契約期間①～③は通算対象から除外



### ○無契約期間以前の通算契約期間が「1年未満」の場合

無契約期間が「それ以前の通算契約期間÷2」以上であれば、それ以前の契約期間は通算対象から除外



\* 無契約期間以前の通算契約期間が10ヶ月超の場合、無契約期間が6ヶ月以上であれば、当該無契約期間以前の契約期間は、通算契約期間に算入されません（クーリング）。

○通算契約期間は、改正労働契約法の施行日である平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約から算定します。

○それ以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間の算定の対象となりません。

○同一の使用者との間で無期労働契約を締結していない期間、すなわち「無契約期間」が、一定の長さ以上にわたる場合、この期間が「クーリング期間」として扱われ、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます。

## □その2 契約の更新回数が1回以上

○契約更新が1回以上行われていることが無期転換申込権発生要件となります。



## □その3 現時点で同一の使用者との間で契約している

○通算5年を超えて契約をしてきた使用者との間で、現在、有期労働契約を締結していることが要件となります。

○なお、無期転換申込権の発生を免れる意図をもって、就業実態がそれまでと変わらないにもかかわらず、派遣形態や請負形態を偽装して労働契約の締結主体を形式的に他の使用者に切り替えた場合、同一の使用者の要件を満たしているものと解釈されます。また、派遣先が、直接雇用していた労働者の離職後1年以内にその労働者を派遣社員として受け入れることは、労働者派遣法第40条の9で禁止されている点に留意してください（労働者が60歳以上の場合は禁止対象から除外されます）。

# メリットと意義

## 無期労働契約に転換すると何が変わる？

○現在、あなたの会社で働いている有期社員が無期に転換することで次の2つのメリットが期待されます。

### 意欲と能力のある労働力を安定的に確保しやすくなる

**【企業にとって】** あなたの会社の実務や事情等に精通する無期労働契約の社員を比較的容易に獲得できる。

**【労働者にとって】** 雇用の安定性に欠ける有期労働契約から無期労働契約に転換することで、安定的かつ意欲的に働くことができる。

### 長期的な人材活用戦略を立てやすくなる

**【企業にとって】** 有期労働契約から無期労働契約に転換することで、長期的な視点に立って社員育成を実施することが可能になる。

**【労働者にとって】** 長期的なキャリア形成を図ることができる。

### 正規雇用労働者や多様な正社員等に転換すると支援が受けられます

⇒助成金の概要については、11ページをご参照ください。



## 「無期転換制度の導入」を、人事管理のあり方を見直すきっかけとして捉えることが大切です

○企業は、多様な人材の労働意欲と能力を高め、活用するための人事管理の仕組みを真剣に考えるべき時期を迎えています。

○その際、有期社員の処遇についても、**従来のいわゆる「正社員」\*との関係を考慮して、その位置づけを明確にすることも求められてきます。**

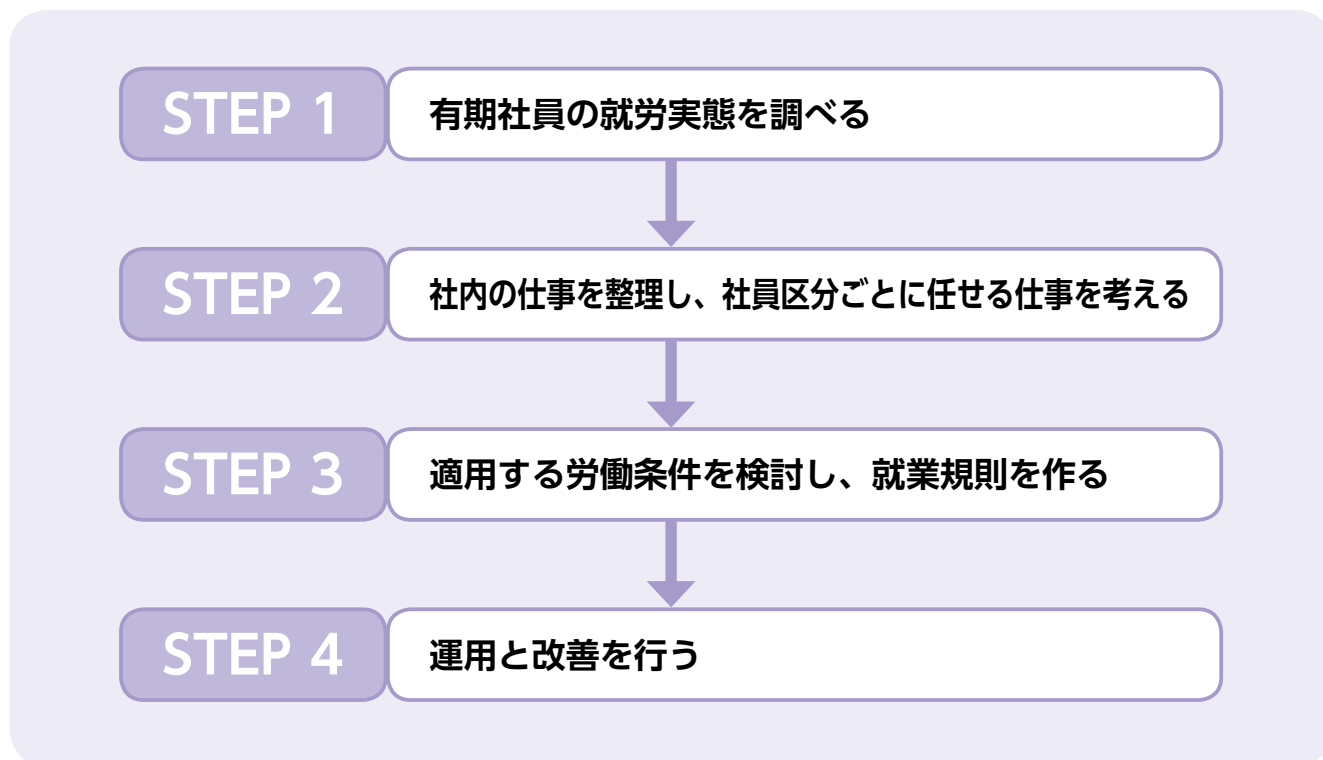
○**無期転換者と有期社員との間で、労働条件において契約期間以外に差がない場合には、いずれ処遇に対する不公平感を生み出し、職場の一体感を損なう等の問題が発生するおそれもあります。**

○今回の無期転換制度への対応を、**持続的な人材戦略構築の好機**として積極的に捉える視点を持つことが大切です。

\*いわゆる「正社員」とは、契約期間の定めがなく、勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員のことをいいます。

# 導入の手順

1 ページに記載した法改正の趣旨や内容を十分に理解した上で、以下の手順で制度導入を進めましょう。



「無期転換ルール」をご存知ですか

無期転換の条件

メリットと意義

導入の手順

支援策の紹介

事例の紹介

## STEP 1 有期社員の就労実態を調べる

～まず、あなたの会社で働いている有期社員の現状を把握しましょう～

- あなたの会社には、通常の正社員以外にどのようなタイプ（パート、アルバイト、契約社員など）の有期社員がどの程度いますか。
- 有期社員の人数、職務内容、月や週の労働時間、契約期間、更新回数、勤続年数（通算の契約期間）、今後の働き方やキャリアに対する考え、無期転換申込権の発生時期などを把握しましょう。

長年、有期社員としてあなたの会社で働いてきた労働者を、無期労働契約にならないようにする目的で契約期間の終了時に特別な理由なく雇止めすることは、許されない場合もありますので、注意してください。

### ポイント

有期社員の定義が就業規則で明確になっているか、正社員の就業規則、給与規程等からこれらの有期社員が適用除外となっているかの確認が必要です。

# 導入の手順

## STEP 2

社内の仕事を整理し、社員区分ごとに任せる仕事を考える

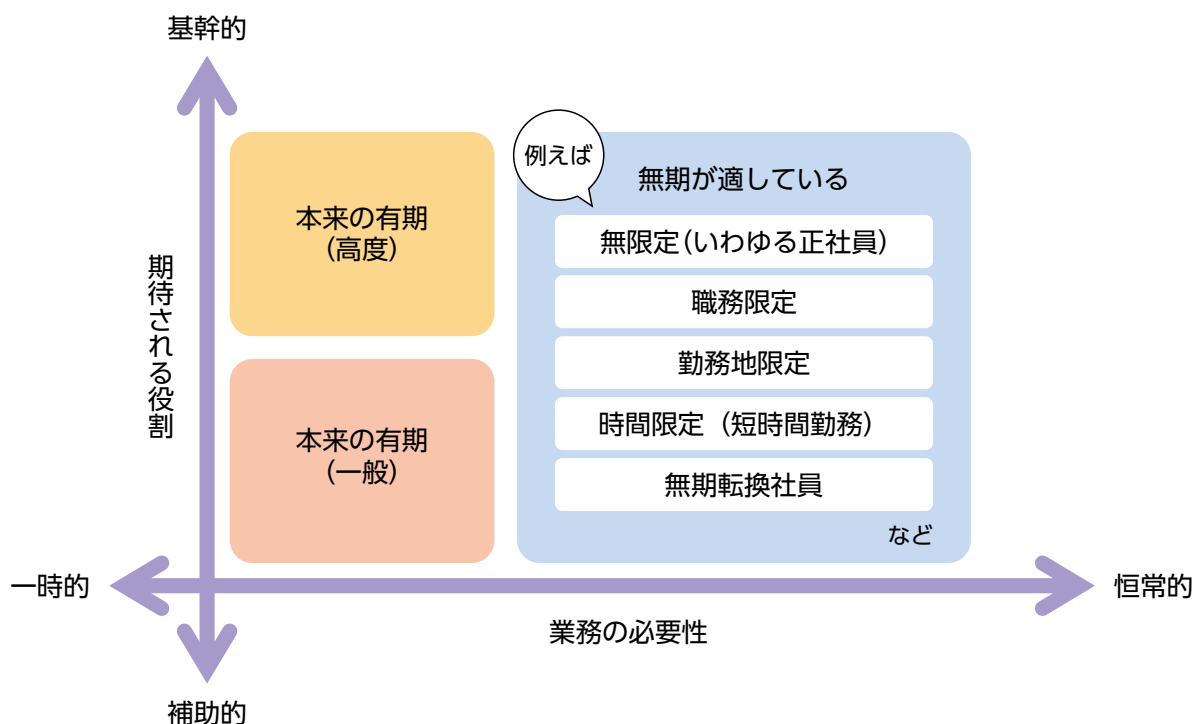
～次に、有期社員の計画的な活かし方を考えましょう～

## 人材活用を戦略的に行いましょう

- 人事管理は、人材活用戦略に基づいて実施されるものです。
- これまでは、一般に「正社員」とは、無期契約労働者を指すことが多く見られました。
- 有期社員が無期転換した場合、従来の「正社員」と役割や責任を明確に区分しておかないと、トラブルが発生するおそれがあります。

## 仕事の内容を分類する

- 下の図は、業務の特性の違いに着目して、仕事をタイプ分けしたものです。
- 基幹的な業務／補助的な業務（縦方向）と、業務の必要性が一時的／恒常的（横方向）の2つの観点で分類すると、大きく3つのタイプに分けることができます。
- 業務の必要性が一時的な仕事（左側）の場合は、（単発・短期であることから）任せる業務内容に応じて、適した有期社員を活用することになります。
- 業務の必要性が恒常的な仕事（右側）は、いわゆる「正社員」や雇用期間の定めのない無期転換社員などの無期労働契約の社員が担うことが求められます。





# 有期社員の転換後の役割を考える

- 人材の有効活用という観点から、現在、あなたの会社で雇用する個々の有期社員の活用方法を検討してみましょう。
- あなたの会社の有期社員一人ひとりをそれぞれのよう位置づけ、活用していくかを考える際の視点に役立ててください。
- 無期への転換方法には、主に次の3タイプがあります。



## ①雇用期間の変更

契約期間のみを変更する転換です。無期転換の申込みがなされると、有期労働契約が無期労働契約となります。労働契約の中では、「契約期間」を「期間の定めがないもの」とすることで足りる。なお、定年制を定めることは許されず。

- 人件費アップにつながりません。また、労働負荷の増加を望まない社員が活躍できます。
- 無期転換前と比べ、職務や処遇を変更する必要がない社員が対象です。
- 労働条件はそのまま期間の定めをなくす選択肢が考えられます。

### 〈検討の視点〉

- ・「多様な正社員」や、いわゆる「正社員」との処遇の差異とその根拠を明らかにしましょう

## ②多様な正社員への転換

いわゆる「正社員」と比較して、勤務地や労働時間、職務などの労働条件に制約を設けた正社員（「多様な正社員」）への転換です。多様な正社員では、転勤がない、残業時間に制限を設けることなどで、働き方に制約がある社員が働き続けやすいなどのメリットがあります。

- 子育てや介護と仕事の両立を図りたい社員や特定職務の仕事を希望する社員などが活躍できます。
- 職務能力や職務内容はいわゆる「正社員」と同等でありながらも、家庭の事情等から、転居・転勤を伴う異動が行えないために勤務地に制約があったり、正社員と同じ時間だけ働くことができないような社員が対象です。
- 登用試験や面接などで的確に能力などを見極めた上で、「多様な正社員」として処遇するという選択肢が考えられます。

### 〈検討の視点〉

以下の点を明らかにしましょう。

- ・「多様な正社員」の内容（時間限定、勤務地限定、職務限定…等）
- ・処遇、労働条件
- ・いわゆる「正社員」との処遇の差異とその根拠
- ・これまでの有期社員との処遇の差異とその根拠
- ・転換の要件（必要とする能力等、試験の実施の有無）

# 導入の手順

## ③正社員への転換

業務内容に制約がなく、入社後定年に達するまで勤務することを想定した、一般に「正社員」「総合職」等と呼ばれるいわゆる「正社員」への転換です。

- キャリアアップを図り、中核労働力としてより会社に貢献したいと考える社員が活躍できます。
- 職務能力や職務内容がいわゆる「正社員」と同等の社員が対象です。
- 登用試験や面接などでの確に能力などを見極めた上で、「正社員」として処遇するという選択肢が考えられます。

### 〈検討の視点〉

以下の点を明らかにしましょう。

- ・ 転換の要件（必要とする能力等、試験の実施の有無）
- ・ 転換時の職位（既存の職務等級表のどこに位置づけるか）

## 中長期的な登用の方法例

- すでに雇用している有期社員やこれから採用する有期社員を無期転換していく際に、上記の3タイプのいずれがふさわしいのかを、社員本人の意向等を踏まえつつ決定していくことと同時に、その後の登用のあり方をあらかじめ想定していくことも大切です。
- 以下では、それぞれのタイプの社員の中長期的な登用における考え方を示しています。各社の状況に合わせて検討してください。

有期社員の登用の考え方

無期契約	正社員	多様な正社員	無期転換社員
	多様な正社員	多様な正社員	無期転換社員
有期契約	有期社員	有期社員	有期社員
	<b>正社員への転換</b>	<b>多様な正社員への転換</b>	<b>雇用期間の変更</b>
	有期社員から正社員へ直接登用するほか、正社員候補であっても、まずは多様な正社員として雇用し、能力を発揮できることを確認した上で、さらに正社員として登用するという2段階のステップを踏むと登用を円滑に行うことができます。	初めは多様な正社員に起用しますが、一定の年限を経過した後に要件を満たせば、正社員に転換できる道を用意しておく、社員のモチベーションを継続的に維持し、高めることができます。	まずは雇用期間の限定性をなくすことにとどまりますが、能力や意欲が高まった場合など要件を満たせば、多様な正社員や正社員に転換できる道を用意しておく、社員のモチベーションを継続的に維持し、高めることができます。

**STEP 3****適用する労働条件を検討し、就業規則を作る****～無期転換時に適用される就業規則等を整備しましょう～**

- 長期的視点に立つ場合、有期社員と労働条件が同一の無期契約労働者が増加する可能性があるため、雇用形態・労働条件を含めて、導入前に検討することが望ましいです。
- また、すでに「多様な正社員」の仕組みがある場合は、企業がすでに転換の仕組みを持っているのか、新たに作るのか、新しい制度の対象を誰にするのか（非正規の無期転換の受け皿として設けた新たな雇用区分を、新規採用区分として設けるのか等）を含めて検討しましょう。
- 無期転換者用の就業規則を作成した場合には、これらの規定の対象となる社員を、正社員就業規則の対象から除外しておく必要があるため、正社員就業規則の見直しも検討しましょう。
- なお、無期転換者と正社員の仕事内容や責任の範囲、労働条件などに差異がないにもかかわらず、処遇や評価に差異がある場合、妥当性や社員の納得性に留意した処遇や評価制度にすることが求められます。

**STEP 4****運用と改善を行う****～密なコミュニケーションが円滑な実施につながります～**

- 無期転換をスムーズに進める上で大切なのは、制度の設計段階から労使のコミュニケーションを密に確保することです。
- 労働組合との協議を行うことや、労働組合がない場合は労働者の過半数代表など、社員との協議を行う場を持ち、労使双方に納得性のあるものを作っていくことが、導入・運用をスムーズに運ばせることにつながります。
- また、無期転換申込権について、労働者に対して事前に説明することが望ましいです。
- なお、有期労働契約から無期労働契約への転換時には、勤務地の限定性がなくなったり、時間外労働が発生したりするなど、働き方に変化が生じる場合があります。
- このようなとき、社員側から不満や反発が出ることのないよう、丁寧な説明を心がけるとともに、円滑に転換が行われているかを把握し、必要に応じて改善を行うことが望まれます。

# 支援策の紹介

国は無期転換に関する情報提供や助成など、さまざまな支援を行っています。あなたの会社で円滑に制度導入を進める上で、ぜひ積極的にご活用ください。

<b>助成金</b>	<h2>キャリアアップ助成金</h2> <p>有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者など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、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。</p> <p>次の3コースがあります。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>①<b>正社員化コース</b> 有期契約労働者等の正規雇用労働者・多様な正社員等への転換等をした場合に助成</li><li>②<b>人材育成コース</b> 有期契約労働者等に対する職業訓練をした場合に助成</li><li>③<b>処遇改善コース</b> 有期契約労働者等の賃金規定等の改定、共通処遇推進制度（健康診断制度、賃金規定等の共通化）の導入、短時間労働者の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用した場合に助成</li></ul> <p>詳しくは最寄りの都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせ下さい。</p>
------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 「正社員化コース」の助成額の例

○有期契約労働者等を正規雇用労働者、多様な正社員等に転換した場合、たとえば次の額が支給されます。

○早期に有期契約労働者の無期転換に取り組まれることなどにより、本助成金を利用することができます。

- ①有期→正規：1人当たり60万円（45万円）（ ）内は大企業の額
- ②有期→無期：1人当たり30万円（22.5万円）
- ③無期→正規：1人当たり30万円（22.5万円）
- ④有期→多様な正社員（勤務地・職務限定、短時間正社員）：1人当たり40万円（30万円）
- ⑤無期→多様な正社員：1人当たり10万円（7.5万円）
- ⑥多様な正社員→正規：1人当たり20万円（15万円）

※有期契約労働者を無期契約労働者に転換する場合は、平成25年4月1日以降に締結された契約に係る期間が4年未満である必要があります。また、転換前の基本給より5%以上昇給させる必要があります。

※母子家庭の母等を転換した場合には助成額が加算されます。

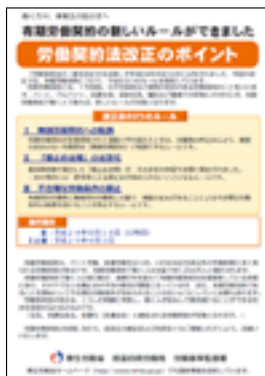
## パンフレット・リーフレット

## パンフレット

- ・「労働契約法のあらまし」
- ・「有期契約労働者の円滑な無期転換のために」
- ・「高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について」



## リーフレット



- ・「労働契約法改正のポイント」
- ・「大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する労働契約法の特例について」

次のURLのサイトからダウンロードできます。

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/)

## セミナー開催

## 労働契約等解説セミナー



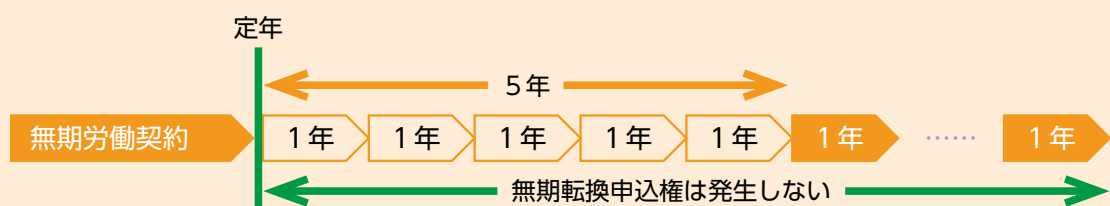
雇用する側（使用者）と雇用される側（労働者）をつなぐルールである“労働契約”について、基本的な事項をわかりやすく解説するセミナーを開催しています。

詳細や申し込みは次のURLから

<http://www.tokiorisk.co.jp/seminar/201605.html>

## コラム 再雇用の高齢者はどうなる？

通常は、同一の使用者との有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、①適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で、②定年に達した後、引き続いて雇用される有期契約労働者（継続雇用の高齢者）については、その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。



# 事例の紹介

無期労働契約への転換  限定正社員への転換  正社員への登用

## 東都生活協同組合（小売業）

東京都世田谷区 労働者数 ▶ 有期契約労働者 199人 無期契約労働者 326人  
正社員 403人

### 無期転換制度の概要

勤続5年以上の従業員を無期転換【2014年3月より運用】

### 1 導入の背景

以前から従業員の有期雇用に関しては、雇い止めの不安があるとの声があった。従業員の意見を受け、労働組合が正式に要求事項として掲げ、労使の話し合いを重ねた結果、雇用の安定を図り、優秀な人材を確保するために、改正労働契約法で定められている基準を上回る2014年3月時点で、勤続5年以上の従業員（326人）を対象に無期転換した。

### 2 取組手順

取り組み手順は、2014年3月15日時点で勤続5年以上の従業員について、希望する者は一律で無期契約とした。勤続年数以外の基準での選抜は一切行っていない。また、業務内容や労働条件なども変更していない。これまでも長期にわたり更新してきた者が多いことから、それほど抵抗なく制度の導入を行うことができた。

### 3 雇用形態

名称	賃金形態	雇用形態	勤務時間	異動
正規職員	月給	無期労働契約	フルタイム	あり
嘱託職員 (特別な能力や経験を有するものでシステムエンジニアやバイヤーなどが該当)	月給	1～5年目：有期労働契約 (一年契約) 6年目以降：無期労働契約	フルタイム	なし
	時給	1～5年目：有期労働契約 (一年契約) 6年目以降：無期労働契約	パートタイム	
定時職員	時給	1～5年目：有期労働契約 (一年契約) 6年目以降：無期労働契約	パートタイム	あり
アルバイト	時給	1～5年目：有期労働契約 (一年契約) 6年目以降：無期労働契約	パートタイム	なし

## 4 登用基準

現在、労働組合との間で、嘱託職員への登用制度の話し合いを開始。

## 5 処遇・労働条件

	正規職員	嘱託職員	定時職員
契約期間	無期労働契約	1～5年目：有期労働契約 (一年契約) 6年目以降：無期労働契約	1～5年目：有期労働契約 (一年契約) 6年目以降：無期労働契約
労働時間	フルタイム	フルタイム      パートタイム	パートタイム
異動・出向	あり	なし	あり
賃金形態	月給	月給      時給 無期労働契約への転換後 時給 も処遇に変化なし	時給
昇進・昇格	あり	なし	なし
賞与	あり (夏季、年末)	なし	あり
手当	あり	なし	なし
退職給付	あり	あり	あり

## 6 その他 (導入に伴う効果・メリット)

従業員の雇い止めの不安を解消することができた。

# 事例の紹介

- ✓ 無期労働契約への転換    ✓ 限定正社員への転換    ✓ 正社員への登用

## 三井住友海上火災保険株式会社（保険業）

東京都千代田区    労働者数 ▶ 無期雇用社員 14,899人    有期雇用社員 5,219人  
(2015年6月30日時点)

### 無期転換制度の概要

本人希望、上司推薦、人事部選考により、1年更新の有期雇用の「スタッフ社員」から、無期雇用の「アソシエイト社員（専任職）」「地域社員（総合職）」に転換することができる。

## 1 導入の背景

当社のスタッフ社員は、多様な部署で、各組織の基盤となる業務（営業部門では、内務事務・代理店巡回業務、コールセンターではオペレーター業務、保険金支払部門では、損害査定業務）を担当している。

損害保険事業において、正確・迅速・丁寧な事務や電話対応等は、サービス力そのものであり、生産性向上および品質・信頼に直接かかわる重要な業務である。

これらの業務を担っている全国約5,000人のスタッフ社員の力量が当社の競争力、成長を左右していることから、スタッフ社員がスキルを習得し、その実力を発揮できる環境づくりは最優先課題と位置づけており、その強化に努めている。

スタッフ社員が、展望感を持ち、働きがい・やりがいを感じながらいきいきと働き、職務能力を高め、培ってきた知識・経験を活かして、より安定、充実した生活を享受できるようにするために、無期雇用の社員区分に「アソシエイト社員」を新設し、社員区分転換（2016年4月1日付）を開始している。従来から実施している「地域社員」への社員区分転換に比べ、「アソシエイト社員」は専門分野を業務範囲とするため、キャリアアップのファーストステップとしてチャレンジしやすい条件となっている。

## 2 取組手順

- ①業務の仕分け  
「スタッフ社員」と「地域社員」の中間業務を「アソシエイト社員」の業務として抽出
- ②人財ポートフォリオの再構成  
組織における要員を再構成
- ③各雇用形態の制度設計【後記3】
- ④登用基準の設定【後記4】
- ⑤処遇・労働条件の設定【後記5】

## 3 雇用形態

名称	賃金形態	雇用形態	勤務時間	異動	
				転居転勤	部門間
全域社員（総合職）	月給	無期労働契約	フルタイム	あり	あり
地域社員（総合職）	月給	無期労働契約	フルタイム	原則なし	あり
アソシエイト社員（専任職）	月給	無期労働契約	フルタイム	原則なし	原則なし
スタッフ社員	時給	有期労働契約（1年契約）	フルタイム パートタイム	原則なし	原則なし



## 4 登用基準

登用区分	登用基準	登用区分	登用基準
地域社員 への登用	<b>1. 選考要件</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・広範な業務を、高度かつ広範な知識・経験に基づき、担当者さらには役職者として創造的かつ効果的に遂行する能力があること。</li> <li>・広範な基幹業務を担当する意欲があること。</li> <li>・現社員区分における業務遂行状況が優れていること。</li> <li>・転換後はあらゆる部門への異動がありえることを了解していること。</li> <li>・上司の推薦があること。</li> </ul> <b>2. 本人応募申請</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>①志望理由</li> <li>②現在の担当業務と最も注力・工夫している点</li> <li>③転換後の役割変革内容</li> <li>④転換後の希望部門とその理由</li> </ol> <b>3. 上司推薦</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>①本人適性と現在の業務遂行状況</li> <li>②推薦理由</li> <li>③転換後の適性部門とその理由</li> </ol> <b>4. 選考</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・書類選考</li> <li>・筆記試験（①SPI②会社施策・コンプライアンス等に関するテスト）</li> <li>・選考面接</li> </ul>	アソシエイト社員 への登用	<b>1. 選考要件</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一定の基幹業務について、上位者の包括的指示の下を基本に、実務経験・優れた業務知識に基づき、担当者として主体的かつ効果的に遂行する能力があること。</li> <li>・一定の基幹業務を担当する意欲があること。</li> <li>・現社員区分における業務遂行状況が優れていること。</li> <li>・上司の推薦があること。</li> </ul> <b>2. 本人応募申請</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>①志望理由</li> <li>②現在の担当業務と最も注力・工夫している点</li> <li>③転換後の役割変革内容</li> </ol> <b>3. 上司推薦</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>①本人適性と現在の業務遂行状況</li> <li>②推薦理由</li> <li>③転換後の適性部門とその理由</li> </ol> <b>4. 選考</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・書類選考</li> <li>・筆記試験（①SPI②会社施策・コンプライアンス等に関するテスト）</li> <li>・選考面接</li> </ul>

無期雇用社員への  
登用プロセス

本人応募申請

上司推薦

人事部選考

12月内定

4月転換

## 5 処遇・労働条件

	地域社員（総合職）	アソシエイト社員（専任職）	スタッフ社員
契約期間	無期労働契約	無期労働契約	有期労働契約
労働時間	フルタイム	フルタイム	フルタイム・パートタイム
異動・出向	あり	原則なし	原則なし
賃金形態	月給制	月給制	時給制
昇進・昇格	評価に応じ昇給	評価に応じ昇給	評価に応じ昇給
賞与	基本賞与＋業績連動	基本賞与＋業績連動	なし
手当	通勤費	通勤費	通勤費
退職給付	退職金、確定給付年金、確定拠出年金	退職金	一時金

## 6 その他（無期転換の実施にあたって活用したツール・支援策、導入に伴う効果）

### (1) 活用したツール・支援策

- ・厚生労働省「有期契約労働者のための円滑な無期転換のために」
- ・厚生労働省 女性活躍推進「ポジティブアクション・ポータルサイト」
- ・キャリアアップ助成金（申請予定）
- ・東京労働局 法改正セミナー

### (2) 効果

・「アソシエイト社員」への転換は、培ったスキルを直接活かせる職種への転換であるとともに、任される業務範囲が拡大し、処遇等も大幅に向上することから、働きがいが高まるとの声がある。  
また、従来からあった「地域社員」への転換と比して応募者数が4倍以上となっており、まさにキャリアアップのファーストステップとして積極的なチャレンジ意欲に結びついている。

# 事例の紹介

無期労働契約への転換  限定正社員への転換  正社員への登用

## A社（総合不動産業）

東京都千代田区 労働者数 ▶ 有期契約労働者 49人 無期契約労働者 468人  
限定正社員 56人 正社員 1,142人

### 無期転換制度の概要

初年度の雇用契約が満了した主査（契約社員・1年契約）について、2年目の契約更新をする際に無期労働契約に転換

## 1 導入の背景

新卒入社の男性総合職中心だった当社において、15年程前から1年契約の契約社員を職務限定専門職として採用を始め、徐々に勤続年数が長くなり、採用職種や人数も増え、現場においては無くてはならない戦力となった。

一方、賃金を含めた処遇や有期雇用であることが、契約社員のロイヤリティーやモチベーション向上の妨げとなり、また新規採用の障壁や早期退職の要因にもなっていた。そこで、契約社員のロイヤリティー、モチベーション向上、採用活動の円滑化を目的に無期雇用化を行なった。

## 2 取組手順

- ①業務の仕分け
- ②人材ポートフォリオの再構成
- ③各雇用形態の制度設計【後記3】
- ④柔軟な労働条件の変更
- ⑤無期転換を行う労働者の選抜（登用試験）【後記4】
- ⑥人材の育成【後記4】
- ⑦処遇の設定（異動範囲の設定）【後記5】
- ⑧事業所閉鎖時の対応方法の準備

制度改正後、新規採用する者については、当初1年間は有期雇用契約とし、1年後更新する際は無期雇用とする。制度改正時在籍中の契約社員については、平成27年4月1日に無期雇用に転換した。

同時に3段階のステージ制を導入し、ステップアップの道筋を示し、社員のモチベーションを高めると共に、意欲、能力の高い社員については、積極的に総合職（地域型）への登用を行うこととした。

## 3 雇用形態

名称	賃金形態	雇用形態	勤務時間	異動
主査（有期社員）	月給	有期労働契約（1年）	フルタイム	なし
主査（無期社員）	月給	無期労働契約	フルタイム	原則なし
総合職（地域型）	月給	無期労働契約	フルタイム	転居を伴う異動なし
総合職（全域型）	月給	無期労働契約	フルタイム	あり

## 4 登用基準

①どのような登用区分があるのか。②登用基準の有無。③登用試験の有無。④登用実績  
※特に無機転換を行う労働者の選抜について

登用区分	登用基準
有期雇用契約社員の無期雇用への転換	入社後1年間の有期雇用契約満了後更新する際は無期雇用へに転換。なお、転換にあたって採用試験などは設けていない。
無期雇用社員の総合職への転換	無期雇用社員のうち、最上位ランクであるStage 3 在籍1年以上の者のうち、著しい成果をあげ、担当専門業務の範囲を超えて能力発揮が見込まれる者。所属部門長の推薦に基づき人事部にて面接により選定。2014年、2013年実績各6名。

・人材育成（キャリア形成を中心に）

期待される役割	総合職	無期雇用社員	有期雇用社員
マネージャー（課長職）	↑		
部門業務リーダー		↑	
担当			↑

（注：図表には、総合職と無期雇用社員の間、および無期雇用社員と有期雇用社員の間、それぞれオレンジ色の斜め下向き矢印が描かれています。）

## 5 処遇・労働条件

・処遇の設定（異動範囲の設定を含む）

	総合職（全域型）	総合職（地域型）	主査（有期：無期）
契約期間	無期労働契約	無期労働契約	有期：初年度1年間 無期：2年目以降
労働時間	フルタイム	フルタイム	フルタイム
異動・出向	あり	転居を伴う異動はなし	原則なし
賃金形態	月給	月給	同左
昇進・昇格	評価に応じ昇給、昇格	同左	評価に応じ昇給
賞与	業績連動基本賞与+評価	同左	基本賞与+評価
職務手当	賞与に反映	同左	なし
退職給付	退職一時金	同左	なし
雇用終了の定め	定年（60歳）	同左	同左

# 無期転換を進めるためのチェックリスト



## □ 社内の有期社員の実態を把握しましょう

- ・どのようなタイプの有期社員がどの程度いるのかを確認しましょう。



「1. 有期社員の就労実態を調べる」(6ページ)をご覧ください

## □ 有期社員の現在の労働条件を確認しましょう

- ・個々の有期社員の労働条件や契約期間、更新回数や更新時期などを確認しましょう。



## □ 無期転換後の労働条件等を検討しましょう

- ・有期社員の仕事の内容を確認し、人材活用方法とともに、無期転換後の役割や処遇を考えましょう。



「2. 社内の仕事を整理し、任せる仕事を考える」(7～9ページ)をご覧ください

## □ 無期転換後の就業規則等について検討しましょう

- ・有期労働契約時と同じ条件とするか、仕事の内容や処遇などを変更するかを考えましょう。



## □ (必要に応じて) 有期社員向けの就業規則の見直しを検討しましょう

- ・無期転換社員との区別を明確化するために、必要に応じて見直しを行いましょ。



「3. 適用する労働条件を検討し、就業規則を作る」(10ページ)をご覧ください

## □ (必要に応じて) 正社員就業規則の見直しを検討しましょう

- ・無期転換社員との区別を明確化するために、必要に応じて見直しを行いましょ。



## □ 対象社員への説明を行いましょ

- ・対象となる有期社員への制度導入等についての説明や労働組合との協議などを進めましょ。



「4. 運用と改善を行う」(10ページ)をご覧ください

## 厚生労働省委託事業

### お問い合わせ先

厚生労働省 労働基準局 労働関係法課  
TEL: 03-5253-1111 (内線7753)

### 企画・製作

株式会社三菱総合研究所

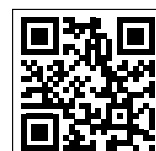
### 発行

2016年9月

詳しい情報は厚生労働省ホームページ「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」をご覧ください。

無期転換サイト

検索



事業者の方  
必見!

助成金ガイド

# 人財 万歳

助成金の有効活用で人も企業もスキルアップ!!



「人材を人財」へ  
助成金の活用でサポートいたします



厚生労働省/山形労働局/ハローワーク

平成28年12月1日作成

# 助成金ってなに？

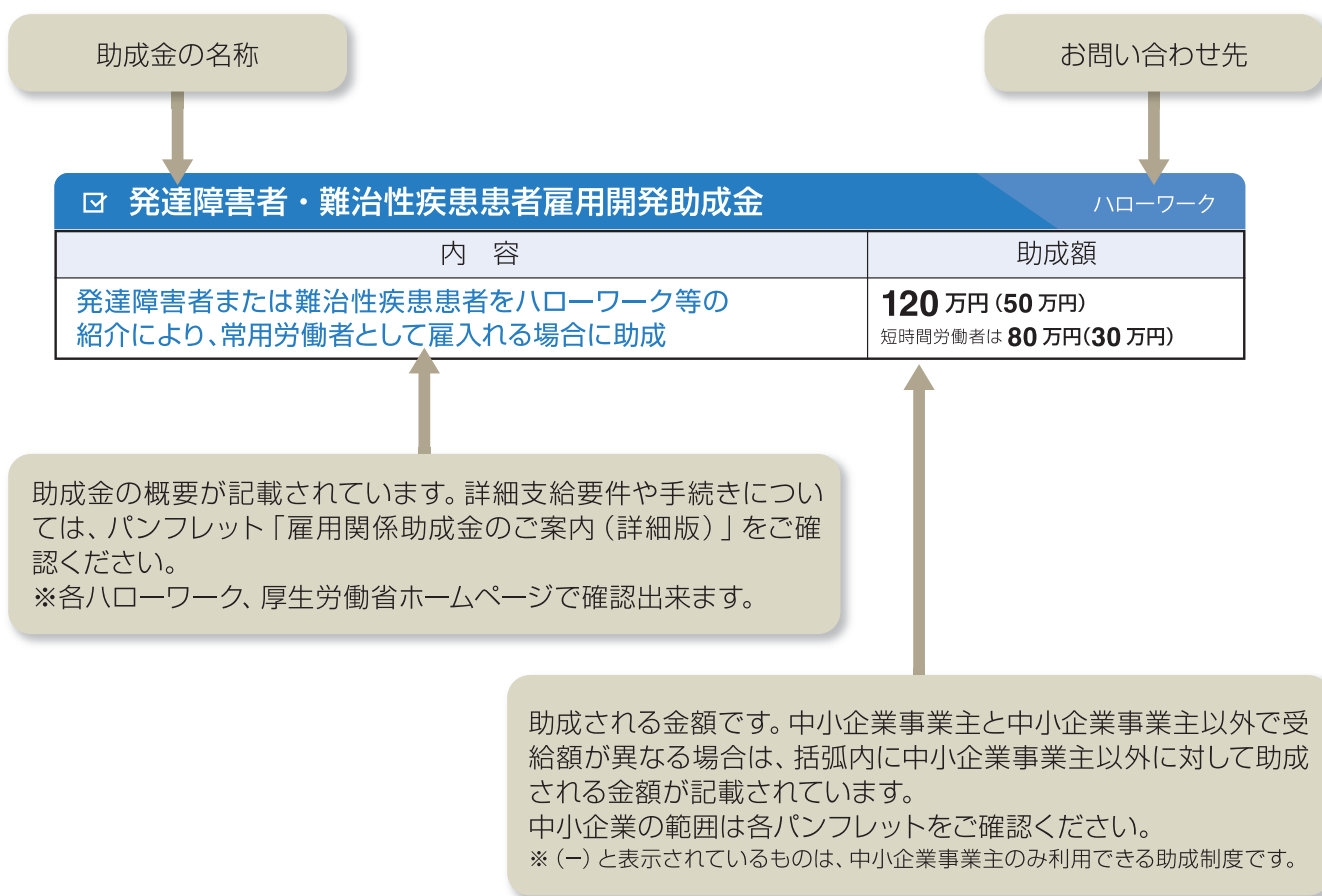
みなさんは、「助成金」という制度を御存じでしょうか。厚生労働省には「雇用に関して、企業が抱える課題を解決するための助成制度」があります。「優秀な人材を採用したい!」や「人材を育てたい!」といった、事業主の皆様の希望をもとに、助成金制度では様々な支援メニューを用意しています。

事業所と労働者のために、「助成金」制度を活用してみませんか。

## 本パンフレットの利用方法

本パンフレットは、事業主の皆様が、「いつ、何をした場合に助成金の対象となるの?」という疑問にお答えするため、助成金の目的別に整理しています。

右の「企業ニーズにあった助成金を探してみよう!!」を活用し、今、企業で必要としている助成金を探してみましょう。きっと役立つ助成金が見つかるはずです。利用してみたい助成金が見つかったら、労働局やハローワークに相談してみましょう。担当の職員が助成金の利用方法についてサポートさせていただきます。



# 企業ニーズにあった助成金を探してみよう！！

## 人材を確保する

- 人材を確保し体制を強化する

▶ P4へ

- 就職機会に恵まれなかった人を新たに雇用したい

▶ P6へ

## 人材を育成する

- 職業訓練等を通じ従業員のスキルアップを図る

▶ P8へ

## 労働環境の改善を図る

- 労働環境を改善し、生産性の向上と人材の定着を図る

▶ P12へ

- 育児や介護が必要な労働者など、多様な働き方に対応した職場にしたい

▶ P14へ

- 人手不足分野での労働環境を改善し、職場定着を目指す

▶ P16へ

## 雇用の維持を図る

- 労働者の雇用維持を円滑にすすめる

▶ P17へ

## その他の助成金

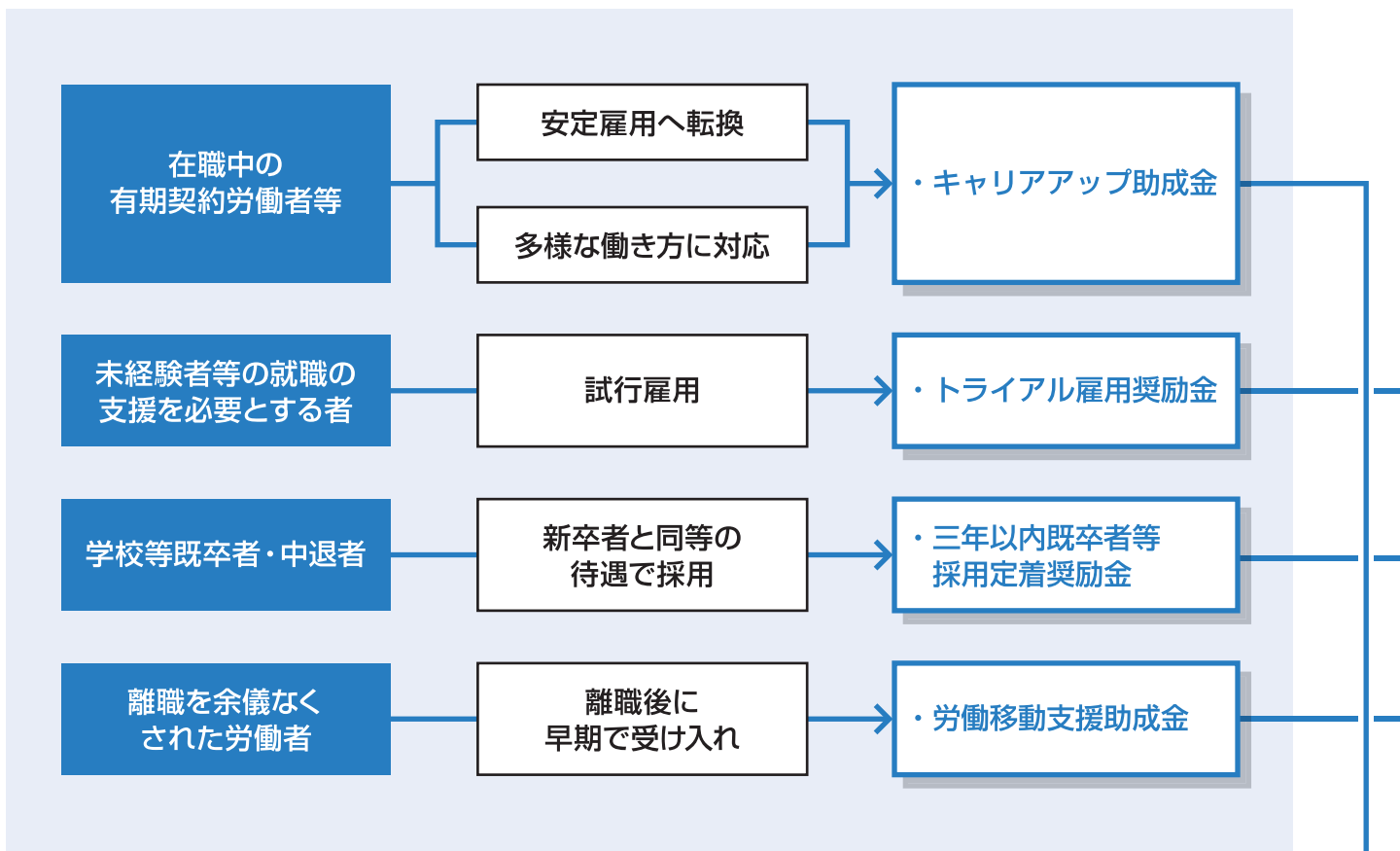
- 労働局以外で扱う助成制度について知る

▶ P18へ

# 人材を確保する！ ～人材を確保し体制を強化

様々な業界で人材不足が叫ばれる中、即戦力となる人材を採用することは容易ではありません。これからは未経験者も含めて採用を考えていかななくてはなりません。

また、非正規雇用の割合が近年増加している中、正社員として働ける機会がなく、やむを得ず非正規で働いている人の割合は2割にのぼるといわれています。人材確保が難しくなった今だからこそ、意欲・能力のある非正規労働者を正規雇用等へ転換することが求められています。



## ☑ キャリアアップ助成金（正社員化コース）

ハローワーク ←

内容	対象者	助成額(1人当たり)
有期契約労働者等を正規雇用等に 転換（直接雇用）した場合に助成	有期→正規	<b>60</b> 万円 (45万円)
	有期→無期	<b>30</b> 万円 (22.5万円)
	無期→正規	
	有期→多様な正社員	<b>40</b> 万円 (30万円)
	無期→多様な正社員	<b>10</b> 万円 (7.5万円)
	多様な正社員→正規	<b>20</b> 万円 (15万円)

※その他、母子家庭の母や派遣労働者を直接雇用した場合には、上記の助成額に加算される場合があります。



☑ トライアル雇用奨励金、障害者トライアル雇用奨励金

ハローワーク

内 容	対象者	助成額(1人当たり)
本採用する前に、労働者の適性や業務遂行の可能性を見極める試行雇用（トライアル雇用）を行った場合に助成	経験のない職業に就くことを希望する者、母子家庭の母等、就職支援にあたって特別な配慮を要する者	月額最大 <b>5万円</b> を 最長 <b>3ヵ月</b>
	障害者	月額最大 <b>4万円</b> を 最長 <b>3ヵ月</b> ※精神障害者を初めて雇用する場合は月額8万円
	直ちに週20時間以上の勤務が難しい精神障害者や発達障害者	月額最大 <b>2万円</b> を 最長 <b>12ヵ月</b>

☑ 三年以内既卒者等採用定着奨励金

ハローワーク

内 容	対象者	助成額(1人当たり)
既卒者・中卒者の応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を新たに行い、雇入れから一定期間定着した場合に助成	学校等の卒業生又は中退者	1人目 最大 <b>70万円 (35万円)</b> 2人目 最大 <b>80万円 (-)</b>
	高校中退者	1人目 最大 <b>80万円 (45万円)</b> 2人目 最大 <b>45万円 (-)</b>

※コースエール認定企業については、助成額がいずれも10万円加算されます。

☑ 労働移動支援助成金 (受入れ人材育成支援奨励金、キャリア希望実現支援助成金)

ハローワーク

内 容	助成額	
事業所規模の縮小等に伴い、離職を余儀なくされた労働者等を離職日の3か月以内に期間の定めのない労働者として雇入れた場合に助成 (受入れ人材育成支援奨励金(早期雇入れ支援))	1人あたり <b>30万円～80万円</b>	
事業所規模の縮小等に伴い、離職を余儀なくされた労働者等を期間の定めのない労働者として雇入れ、訓練を行った場合に助成 (受入れ人材育成支援奨励金(人材育成支援))	賃金助成	1時間あたり <b>900円～1,000円</b>
	経費助成	実費相当額
	訓練実施助成	1時間あたり <b>800円～900円</b>
移籍等により期間の定めのない労働者 (40歳以上60歳未満) として受け入れる (キャリア希望実現支援助成金 (生涯現役移籍受入支援))	1人あたり <b>40万円</b>	
移籍等により期間の定めのない労働者として受け入れ、訓練を行った場合に助成 (キャリア希望実現支援助成金(移籍人材育成支援))	賃金助成	1時間あたり <b>800円</b>
	経費助成	実費相当額
	訓練実施助成	1時間あたり <b>700円</b>

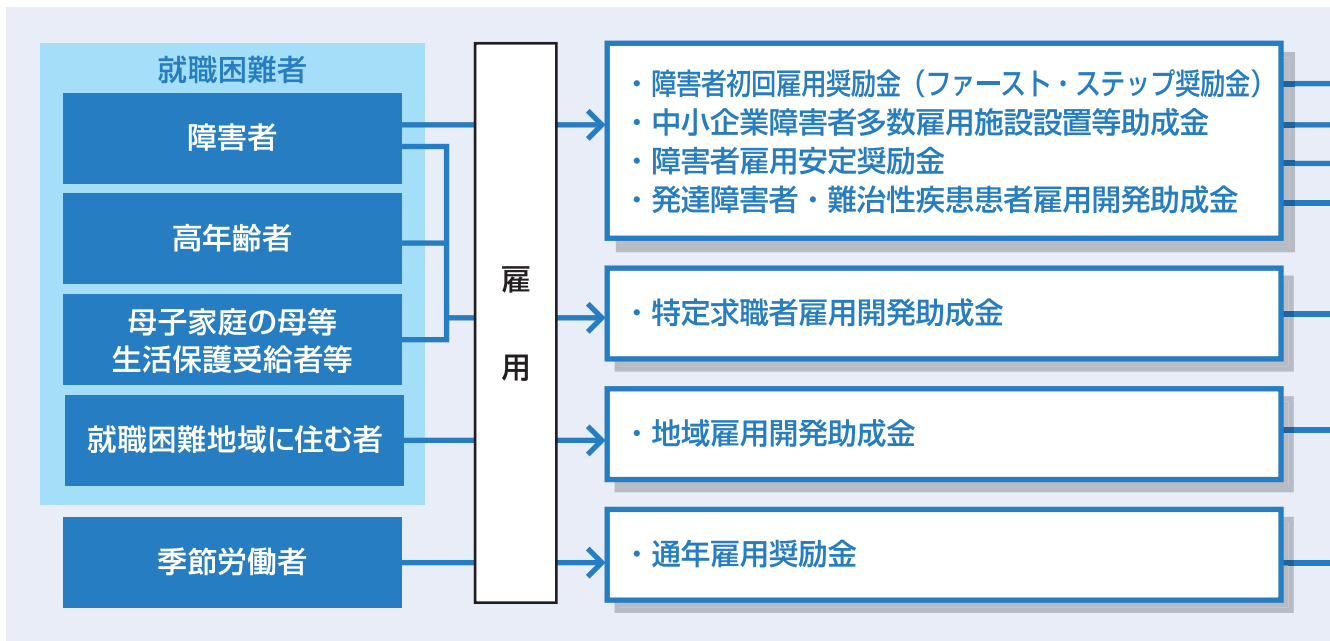
※労働移動支援助成金は、平成28年10月に制度が改正されています。内容の詳細についてはハローワークにご相談ください。

※(-)と表示されているものは、中小企業事業主のみ利用できる助成制度です。

# 人材を確保する！ ～就職機会に恵まれない人

様々な事情により就職が難しい方や、就職機会に恵まれない方がいます。この章では、いわゆる「就職困難者」を積極的に採用した事業主が活用できる助成金を紹介します。

これまでの職業経験で培った技術を新たな事業所で発揮させ、労働者の能力に見合った部門に配置することで、きっと事業所の戦力となっただけのことでしょう。



☑ 障害者初回雇用奨励金(ファースト・ステップ奨励金)		ハローワーク
内容	対象事業主	助成額
雇用率制度の対象となる障害者を初めて雇用し、当該雇入れにより法定雇用率を達成する場合に助成	障害者雇用の経験のない 中小企業事業主	<b>120万円</b>

☑ 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金		ハローワーク
内容	対象事業主	助成額
障害者を多数雇用し、障害者の雇入れに必要な事業所の施設や設備の設置等を行った場合に、設置等にかかった費用を助成	中小企業事業主	<b>2,000万円～ 3,000万円(-)</b>

☑ 障害者雇用安定奨励金 (障害者職場定着支援奨励金)		ハローワーク
内容	措置内容	助成額
障害者を雇入れるとともに、その業務に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置する事業主に対して助成	職場支援員を雇用契約 または業務委託により配置	1人あたり 月額 <b>4万円(3万円)</b> 短時間労働者は一人あたり月額 <b>2万円(1.5万円)</b>
	職場支援員を嘱託契約 により配置	委嘱による支援 1回あたり <b>1万円</b>

# を新たに雇用したい～

## ☑ 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金

ハローワーク

内 容	助成額
発達障害者または難治性疾患患者をハローワーク等の紹介により、常用労働者として雇入れる場合に助成	<b>120万円(50万円)</b> 短時間労働者は <b>80万円(30万円)</b>

## ☑ 特定求職者雇用開発助成金

ハローワーク

内 容	対象者	助成額(1人当たり)
高年齢者、障害者、母子家庭の母といった就職が困難な者を、ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇入れた場合に助成	高年齢者(60～64歳)	<b>60万円(50万円)</b> 短時間労働者は <b>40万円(30万円)</b>
	母子家庭の母等	
	身体・知的障害者(重度等以外)	<b>120万円(50万円)</b> 短時間労働者は <b>80万円(30万円)</b>
	身体・知的障害者(重度又は45歳以上)、精神障害者	<b>240万円(100万円)</b> 短時間労働者は <b>80万円(30万円)</b>
	高年齢者(65歳以上)	<b>70万円(60万円)</b> 短時間労働者は <b>50万円(40万円)</b>
	生活保護受給者等 東日本大震災における被災者	<b>60万円(50万円)</b> 短時間労働者は <b>40万円(30万円)</b>

## ☑ 地域雇用開発助成金(地域雇用開発奨励金)

ハローワーク

内 容	助成額
過疎等雇用改善地域または「やまがた戦略産業雇用創造プロジェクト」で指定された分野において、事業所の設置・整備に伴い、地域求職者を雇入れた場合に助成	事業所の設置・整備費用(300万円以上)と対象労働者の増加数に応じて <b>50～800万円支給(最大3年間支給)</b>

※やまがた戦略産業雇用創造プロジェクトの取扱いについては、山形県(商工労働観光部産業政策課地域産業振興室)までお問合せください。  
※創業や、事業所規模により、助成額が増額される場合があります。TEL：023-630-2691

## ☑ 通年雇用奨励金

ハローワーク

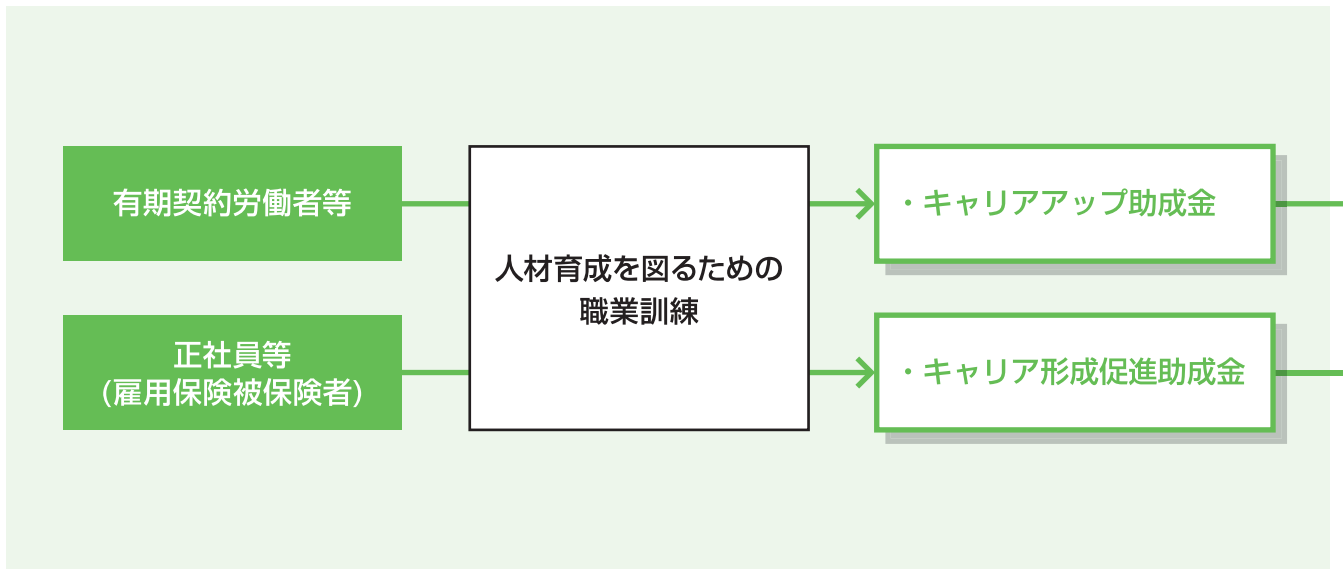
内 容	対象者	助成額
冬期間に離職を余儀なくされる季節労働者を通年雇用した事業主に対して助成	継続して就業させる (事業所内就業または事業所外就業)	支払った賃金の 2/3【1回目】、1/2【2,3回目】
	休業させる	休業手当と賃金の 1/2【1回目】、1/3【2回目】
	季節的業務以外の業務に転換させる	支払った賃金の1/3
	職業訓練をさせる	支払った賃金の1/2～2/3 訓練経費の1/2～2/3
	通年雇用するため、新分野に進出する	支払った賃金の1/2～2/3 支給対象経費の1/10
	季節労働者を試行雇用する	支払った賃金の1/2(減額あり)

※(一)と表示されているものは、中小企業事業主のみ利用できる助成制度です。

# 人材を育成する！ ～職業訓練等を通じ労働者

労働者のキャリアアップを促進することは、本人の能力向上にとどまることなく、周囲の労働者の士気向上や、職場定着の実現、事業所の生産性向上など、企業へのメリットは多いです。

特に、正規雇用と比べてキャリアアップの機会に恵まれなかった非正規雇用社員に教育をうけさせることで、効果的に人材育成を行うことができます。



## ☑ キャリアアップ助成金 (人材育成コース)

ハローワーク

支給対象となる訓練	訓練内容	助成内容		
		賃金 (1人1時間あたり)	経費	実施 (1人1時間あたり)
一般職業訓練	非正規の労働者に対して行われる、キャリアアップを目的とした Off-JT による職業訓練	800円 (500円)	1人あたり Off-JT の訓練時間数に応じた額	—
有期実習型訓練	正社員経験の少ない非正規の労働者を対象に、「ジョブ・カード」を活用した Off-JT と OJT の組み合わせによる職業訓練	800円 (500円)	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)	800円 (700円)
育児休業中訓練	育児休業中の能力アップのための訓練	—	—	—
中長期的キャリア形成訓練	厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座(専門実践教育訓練)	800円 (500円)	100時間未満 →15万円(10万円) 100時間以上200時間未満 →30万円(20万円) 200時間以上 →50万円(30万円)	—

※有期実習型訓練修了後、対象労働者を正規雇用等と転換した場合、経費助成の上限が引き上げられます。

# のスキルアップを図る～

## ☑ キャリア形成促進助成金（一般型訓練コース、雇用型訓練コース、重点訓練コース）

地方訓練受講者支援室

コース名	訓練内容	助成内容		
		Off-JT		OJT
		賃金 (1人1時間あたり)	経費	実施 (1人1時間あたり)
一般型訓練	雇用型訓練コース、重点訓練コース以外の訓練	400円	1/3	—
<b>雇用型訓練コース</b>				
特定分野認定実習併用職業訓練	建設業、製造業、情報通信業が実施する厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練	800円 (400円)	2/3 (1/2)	700円 (400円)
認定実習併用職業訓練	厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練		1/2 (1/3)	
中高年齢者雇用型訓練	直近2年間に継続して正規雇用の経験のない中高年齢新規雇用者等を対象としたOJT付き訓練			
<b>重点訓練コース</b>				
若年人材育成訓練	採用5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練	800円 (400円)	1/2 (1/3)	—
熟練技能育成・承継訓練	熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練			
成長分野等・グローバル人材育成訓練	成長分野や、海外関連業務に従事する人材育成のための訓練			
中長期的キャリア形成訓練	厚生労働大臣が専門実践教育訓練として指定した講座			
育休中・復職後等人材育成訓練	育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練			

※以下の①②に該当する事業所が「雇用型訓練コース」「重点訓練コース」を利用した場合、経費助成の助成率が引き上げられます。①若者雇用促進法に基づく認定事業主②一定の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度導入企業

## ☑ キャリア形成促進助成金（制度導入コース）

地方訓練受講者支援室

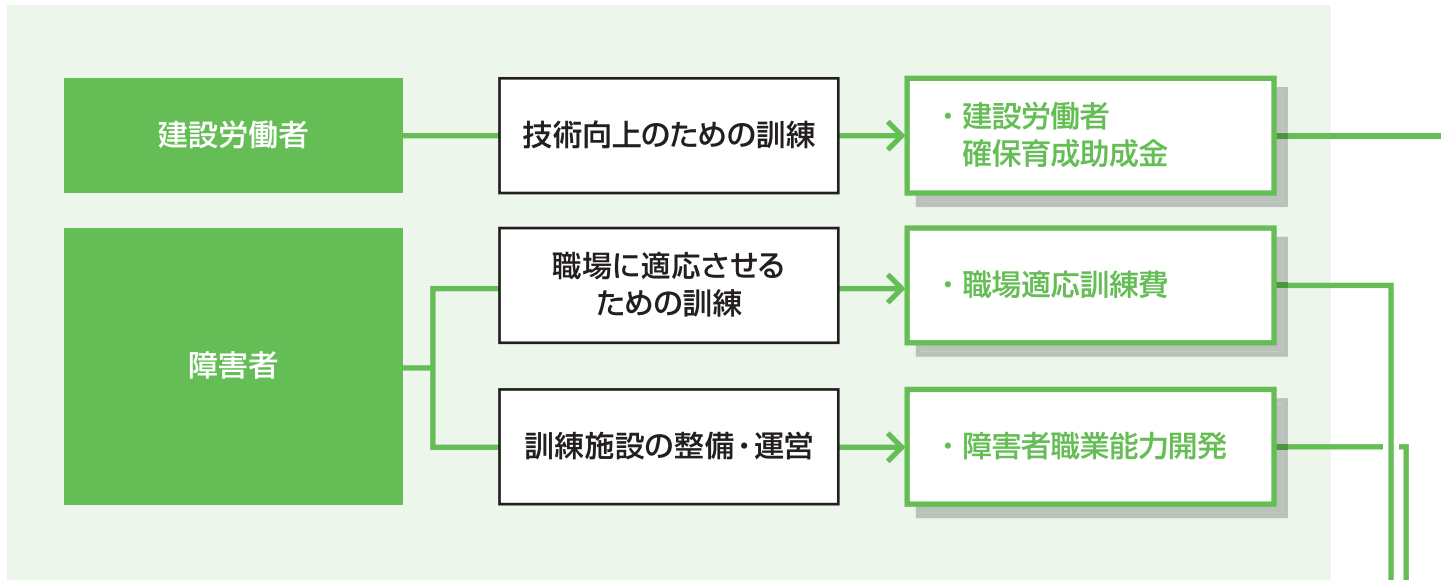
コース名	内容	助成額
教育訓練・職業能力評価制度	労働者に対する教育訓練か職業能力評価を、ジョブ・カードを活用し計画的に行う制度を導入し、適用した場合に助成	50万円 (25万円)
セルフ・キャリアドック制度	一定の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度を導入し、適用した場合に助成	
技能検定合格奨励金制度	技能検定に合格した労働者に報奨金を支給する制度を導入し、適用した場合に助成	
教育訓練休暇等制度	教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度を導入し、適用した場合に助成	
社内検定制度	社内検定制度を導入し、実施した場合に助成	

※(—)と表示されているものは、中小企業事業主のみ利用できる助成制度です。

人材を育成する

# 人材を育成する！ ～職業訓練等を通じ労働者

技術の向上や、特に職業訓練が必要な労働者に対して訓練を実施したり、訓練を行うための施設・設備を整備した場合に助成します。



## ☑ 職場適応訓練費

ハローワーク

内容	対象事業主	助成額	
実際の職場での業務に求職者が適応できるようにするために職業訓練を行った事業主に対して助成	知的障害者、精神障害者等 安定所長が職場適応訓練が必要であると認める者	一般の訓練	月額 <b>24,000円</b> ～ <b>25,000円</b>
		短期の訓練	日額 <b>960円</b> ～ <b>1,000円</b>

## ☑ 障害者職業能力開発助成金

ハローワーク

内容	対象事業主	助成額
訓練を行う施設の整備等を行う場合に助成	障害者職業能力開発訓練事業を行う事業主	施設設置等に係る費用の3/4
障害者の職業能力開発のために訓練事業を行う運営費を助成		訓練の運営に係る費用の3/4～4/5

# のスキルアップを図る～

## ☑ 建設労働者確保育成助成金

職業安定部職業対策課

内 容		助成額	
		経費助成	賃金助成
建設労働者の技能の向上を図るための訓練を実施した中小建設事業主に対して助成	認定訓練を行った場合	—	1人あたり 日額 <b>5,000円</b> (-)
	技能実習を行った場合	支給対象費用の8/10 (-)	1人あたり 日額 <b>8,000円</b> (-)

人材を育成する

## 用語の解説

### ■ 職業訓練

労働者が従事する業務について、知識や技能を身に付けること。職業訓練の種類は Off-JT と OJT に大別されます。

### ■ Off-JT(Off the Job Training)

通常の業務を離れて行う職業訓練。

例：外部機関が実施する技能講習、座学による集合研修

### ■ OJT(On the Job Training)

適格な指導者の下、労働者に仕事をさせながら行う職業訓練。

例：上司や先輩職員が行う現場での訓練

### ■ キャリコンサルティング

労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと。

### ■ ジョブ・カード

キャリアコンサルティングを通じ「キャリア・プランニング(職業生活設計)」及び「職業能力証明」のツールとして、労働者自身が生涯のキャリア形成の様々な場面において活用する資料。

# 労働環境の改善を図る！ ～労働環境を改

人材の確保や育成に加え、今いる労働者を離職させることなく定着させることも事業所の成長には欠かせません。雇用管理改善を推進し、「魅力ある職場づくり」に取り組むことで、人材の定着を目指してみたいはいかがでしょうか。



## ☑ キャリアアップ助成金（処遇改善コース）

ハローワーク

内 容	助成額
有期契約労働者等の賃金テーブル等を増額改定し、昇給を図った事業主に助成	<b>5～300万円 (3.5～200万円)</b> ※対象者の範囲や人数によって、助成額が変わります。 ※職務評価を活用して処遇改善を図った場合、改善後の増額割合が高い場合または企業の生産性により、助成額が加算されることがあります。
有期契約労働者等に対して、正規雇用労働者と共通の健康診断制度を導入・適用した事業主に対して助成	健康診断を実施した場合 1事業所あたり <b>40万円 (30万円)</b>
有期契約労働者等に対して、正規雇用労働者と共通の処遇制度を導入・適用した事業主に対して助成	賃金テーブル等を実施した場合 1事業所あたり <b>60万円 (45万円)</b>
短時間労働者の週所定労働時間の延長を行い、社会保険を適用させた場合に助成	1人あたり <b>20万円 (15万円)</b>

## ☑ 職場定着支援助成金（雇用管理制度）

ハローワーク

内 容	助成額
評価・処遇、研修制度、労働者の健康に関する制度を改善することで、労働者の離職率低下に取り組んだ場合に助成	制度整備助成 制度導入につき <b>各10万円</b> 目標達成助成 <b>60万円</b> ※目標達成助成は一定期間経過後に離職率の目標を達成した場合に支給



# 善し、生産性の向上と人材の定着を図る～

## ☑ 受動喫煙防止対策助成金

雇用環境・均等室

内 容	助成額
職場の受動喫煙を防止するために、喫煙室の設置等を行った場合に助成	設置等にかかる経費の1/2 (-) ※上限200万円

※申請窓口：山形労働局(雇用環境・均等室)

喫煙室等に関する技術的な事項については山形労働局(労働基準部健康安全課)までお問い合わせください。

## ☑ 業務改善助成金

雇用環境・均等室

内 容	助成額
事業場内の時間給 1,000 円未満の労働者の賃金を引上げ、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等をする計画を策定し、実施した場合に助成	取組みの実施に要した経費の 1/2～4/5 (-) ※上限50～200万円

※業務改善助成金は、平成 28 年度に限り5コースあります。

※詳しい内容については、山形労働局(雇用環境・均等室)までお問合せください。

※(-)と表示されているものは、中小企業事業主のみ利用できる助成制度です。

## 注 意 事 項



### 助成金を利用するための注意事項

助成金を実際に活用するには、支給要件や手続きが各助成金によって決められています。手続きや支給要件については、労働局・ハローワーク職員に事前に相談いただくか、パンフレット「雇用関係助成金のご案内(詳細版)」により、必ず内容を確認してください。

また、以下に該当する事業主については、助成金を利用できない場合がありますのでご注意ください。

#### 助成金を受給できない事業主

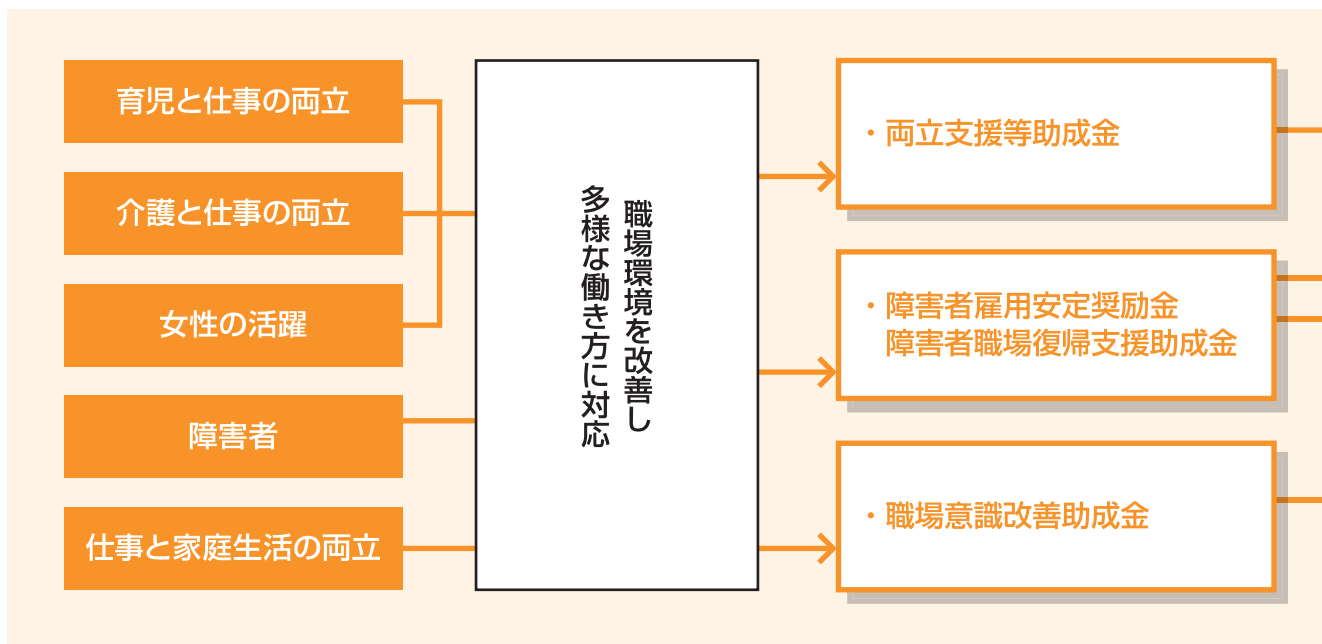
- 不正受給をしてから 3 年以内に申請した事業主または、申請後、支給決定日までの間に不正受給をした事業主
- 申請した年度の前年度より前の年度の労働保険料を納入していない事業主
- 申請日の前日から過去 1 年間に労働関係法令違反を行った事業主
- 性風俗関連営業、接待を伴う飲食営業、またはこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主
- 暴力団と関わりのある事業主
- 支給申請日、または支給決定日時点で倒産している事業主
- 不正受給を理由に支給決定を取り消された場合に、都道府県労働局が事業主名を公表することについて同意していない事業主
- 支給のための審査に協力しない事業主

※ 不正受給とは、偽りその他不正行為により本来受けることのできない助成金を受け、または受けようとするをいいます。

# 労働環境の改善を図る！ ～育児や介護が

職場の施設や手当が充実していることだけが、労働者にとって働きやすい職場とは言えません。育児や介護などワークライフバランスを考えた働き方を整備することも労働者の職場定着には欠かせません。

また、障害者の方など、様々な労働者が働きやすい環境を作ることも必要です。



## ☑ 両立支援等助成金

雇用環境・均等室

内容	助成額	
男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、男性労働者に一定期間の育児休業を取得させた場合に助成（出生時両立支援助成金）	最初の1人目	<b>60万円（30万円）</b>
	2人目以降	<b>15万円</b>
仕事と介護との両立の推進に資する職場環境を整備し、介護休業や介護のための勤務制度の利用者が生じた場合に助成（介護離職防止支援助成金）	①介護休業を1か月以上取得：60万円(40万円) ②介護のための勤務制度を3か月以上利用：30万円(20万円) ※それぞれ1企業2人まで支給(無期雇用者1人、期間雇用者1人)	
育児休業取得者の代替要員を確保するとともに、育児休業取得者を原職等に復帰させた場合に助成（中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース））	1人あたり <b>50万円（-）</b> ※対象労働者の雇用形態や、復帰後の雇用形態に応じ、加算措置あり	
育児休業復帰支援プランを作成し、プランに基づく取組により、労働者の育児休業取得や職場復帰させた場合に助成（中小企業両立支援助成金（育休復帰支援プランコース））	育児休業取得時、職場復帰時にそれぞれ1人あたり <b>30万円</b> ※1企業2人まで支給（無期雇用者1人、期間雇用者1人）	
女性の活躍に関する「数値目標」、数値目標の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した場合に助成（女性活躍加速化助成金）	取組目標達成時	<b>30万円（-）</b>
	数値目標達成時	<b>30万円</b>

※女性活躍加速化助成金では「中小企業」とは産業に関わりなく常用労働者が300人以下。  
※詳しい内容については、山形労働局(雇用環境・均等室)までお問合せください。

# 必要な労働者など、多様な働き方に対応した職場にしたい～

## ☑ 障害者雇用安定奨励金(企業在籍型職場適応援助促進助成)

ハローワーク

内容	助成額
「職場適応援助者」を配置し、自社において雇用する障害者の職場適応と定着を促進した場合に助成	1人あたり 月額 <b>4万円～8万円</b> (3万円～6万円) 企業在籍型職場適応援助者養成研修の受講料の1/2

## ☑ 障害者職場復帰支援助成金

ハローワーク

内容	助成額
職場復帰のために必要な職場適応の措置を行い、中途障害者等を職場復帰させた場合に助成	1人あたり <b>70万円</b> (50万円)

## ☑ 職場意識改善助成金

雇用環境・均等室

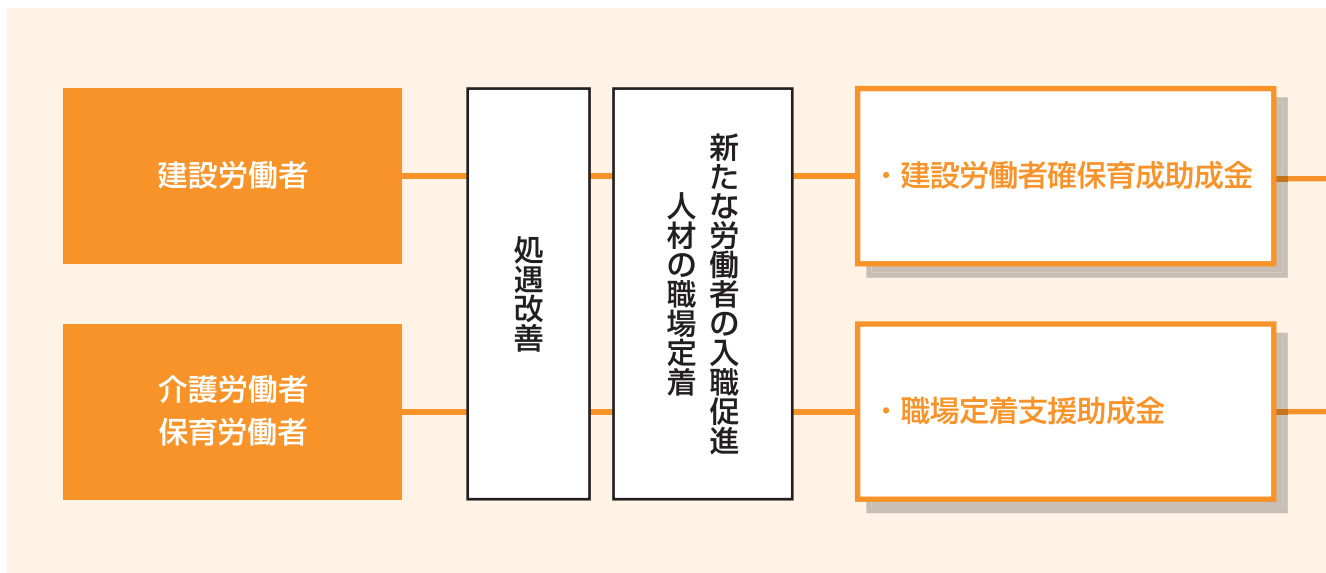
内容	助成額
労働時間を縮減する取組みを行うことにより、年次有給休暇の取得促進や、所定外労働の削減を行った場合に助成 (職場環境改善コース)	取組みの実施に要した経費の 1/2～3/4(－) ※平成 28 年度は受付けを締め切りました
法定労働時間が週 44 時間とされている、特例措置対象事業場において、週所定労働時間を2時間以上短縮して、40 時間以下とした場合に助成 (所定労働時間短縮コース)	取組みの実施に要した経費の 3/4(－) ※平成 28 年度は12月15日が受付け締切日です
限度基準を超える時間数で 36 協定を締結している事業主が、限度基準以下に上限設定を短縮した場合に助成 (時間外労働上限設定コース)	取組みの実施に要した経費の 3/4(－) ※平成 28 年度は12月15日が受付け締切日です
多様な働き方に対応するため、テレワークを導入した場合に助成 (テレワークコース)	取組みの実施に要した経費の 1/2～3/4(－) ※平成 28 年度は12月1日が受付け締切日です

※上記の全てのコースは、事前を取組計画を策定し取り組む必要があります。  
 ※それぞれのコースに上限額が設定されていますのでご注意ください。  
 ※詳しい内容については、山形労働局(雇用環境・均等室)までお問合せください。  
 ※(－)と表示されているものは、中小企業事業主のみ利用できる助成制度です。

# 労働環境の改善を図る！

～人手不足分野での労働環境を改善し、職場定着を目指す～

人材が企業に定着し、活躍してくれることは事業所の発展には欠かすことはできません。  
 人材の確保が特に難しい建設や介護・保育分野については、職場の環境を改善することで、  
 入職の促進や人材の定着を図った場合に活用できる助成金があります。



## ☑ 建設労働者確保育成助成金

職業安定部職業対策課

内 容	助成額
若年労働者の入職率を向上させた場合に助成	<b>60万円(-)</b>
登録基幹技能者の賃金テーブル又は資格手当を増額改定した場合に助成	1人あたり 年額 <b>10万円</b> を最大 <b>3年間(-)</b>
若年及び女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った場合に助成	実施経費の2/3(1/2)
被災三県(岩手県、宮城県、福島県)に所在する建設工事現場での作業員宿舎等の整備を行った場合に助成	実施経費の2/3(-)
建設現場に女性専用作業員施設を賃借により整備を行った場合に助成	実施経費の2/3(-)

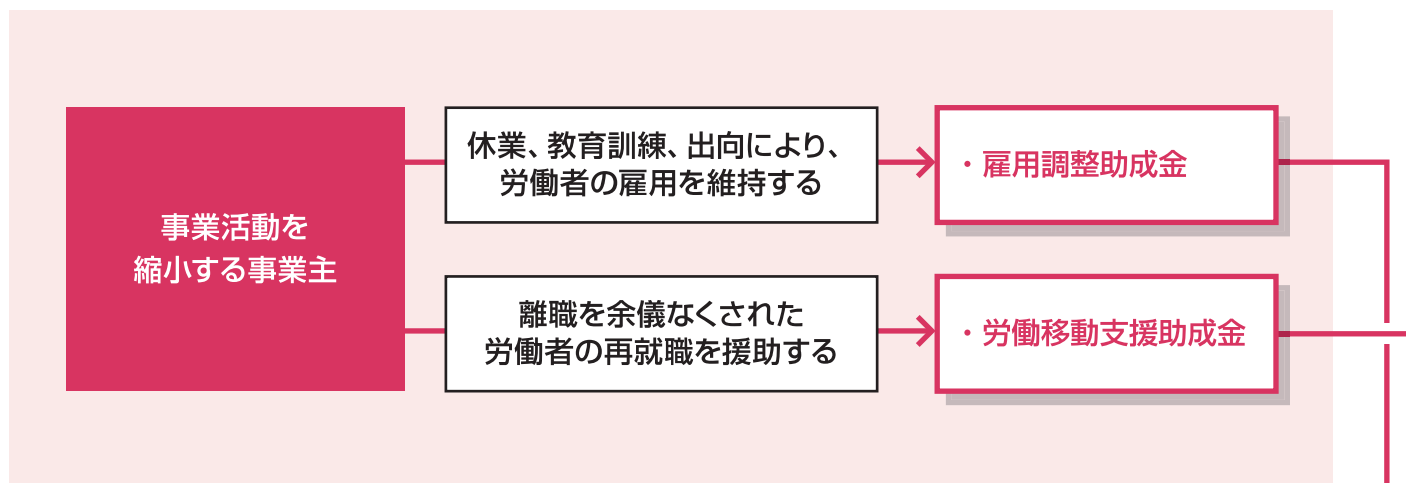
## ☑ 職場定着支援助成金 (介護福祉機器等助成、介護労働者雇用管理制度助成、保育労働者雇用管理制度助成) ハローワーク

内 容	助成額
介護労働者の労働環境の改善のために、介護福祉機器を導入した場合に助成	支給対象経費の1/2 上限 <b>300万円</b>
介護・保育労働者の賃金制度の整備を行い、介護・保育労働者の職場定着を図った場合に助成	制度整備助成 <b>50万円</b> 目標達成助成 第1回 <b>60万円</b> 、第2回 <b>90万円</b> ※目標達成助成は一定期間経過後に離職率の目標を達成した場合に支給

# 雇用の維持を図る!

## ～労働者の雇用維持を円滑にすすめる～

景気の変動や産業構造の変化により事業活動を縮小せざるを得ない場合があります。労働者を引続き雇用し続けるために、休業等を行った場合に活用できる助成金があります。また、離職を余儀なくされた労働者に対して、次の就職に向けて必要な支援を行うことも必要です。



☑ 雇用調整助成金		ハローワーク
内容	対象事業主	助成額
休業によって、雇用する労働者の維持を図った場合に助成	景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主	休業手当相当額の 2/3(1/2)
教育訓練によって、雇用する労働者の維持を図った場合に助成		賃金相当額の 2/3(1/2) 支給対象者 1人あたり <b>1,200円</b>
出向によって、雇用する労働者の維持を図った場合に助成		出向元事業主の負担額の 2/3(1/2)

☑ 労働移動支援助成金(再就職支援奨励金)		ハローワーク
内容	助成額	
事業規模の縮小等に伴い、離職を余儀なくされる労働者の早期再就職を図るための支援を、民間の職業紹介事業者に委託して実施した場合に助成	委託を開始した場合	<b>10万円(-)</b>
	就職が決まった場合	委託費用の 1/2~4/5(1/4~2/5) 1人あたり <b>上限 60万円</b>
離職する労働者に求職活動のための休暇の付与か再就職のための訓練を実施し就職が決まった場合に助成	求職活動を行うために休暇を与えた場合	日額 <b>8,000円(5,000円)</b>
	再就職のための訓練を教育訓練施設等に委託して実施した場合	実施費用の 2/3 1人あたり <b>上限 30万円</b>

※労働移動支援助成金は平成 28 年 10 月に制度が改正されています。内容の詳細についてはハローワークにご相談ください。  
 ※(-)と表示されているものは、中小企業事業主のみ利用できる助成制度です。

# その他の助成金

## ～労働局以外で扱う助成制度

労働局の他にも、就労を支援する助成金を取り扱う機関があります。  
ここでは、主な助成金の取扱い機関について紹介します。

### (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構

#### ☑ 65歳超雇用推進助成金

内 容		助成額
65歳以上への定年の引上げ、 定年定めの廃止、希望者全員を 対象とする66歳以上の継続雇 用制度の導入した事業主へ助成	65歳への定年引上げ	100万円
	66歳以上への定年引上げまたは、定年の定めの廃止	120万円
	希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入(66歳以上)	60～80万円

#### ☑ 高年齢者雇用安定助成金

内 容	助成額
高年齢者の活躍を促進するための雇用環境整備の 措置を実施する事業主に対して助成	支給対象経費の2/3(1/2) 60歳以上雇用保険被保険者1人あたり最大30万円
50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を 無期雇用に転換した事業主に対して助成	1人あたり50万円(40万円)

#### ☑ 障害者作業施設設置等助成金

内 容	助成額
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性によ る就労上の課題を克服する作業施設の設置・整備を行う事業主に対して助成	支給対象費用の 2/3

#### ☑ 障害者福祉施設設置等助成金

内 容	助成額
継続して雇用する障害者のために、その障害者の福祉の増進を図るための福祉施 設等の設置・整備を行う事業主等に助成	支給対象費用の 1/3

## ☑ 障害者介助等助成金

内 容	助成額
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性に応じた適切な雇用管理のために必要な介助者の配置等の特別な措置を行う事業主を対象に助成	職場介助者の配置または委嘱：支給対象費用の3/4 職場介助者の配置または委嘱の継続措置：支給対象費用の2/3 手話通訳担当者の委嘱：委嘱1回あたりの費用の3/4

## ☑ 重度障害者等通勤対策助成金

内 容	助成額
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性に応じ通勤を容易にするための措置を行う事業主を対象として助成	支給対象費用の3/4

## ☑ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

内 容	助成額
重度障害者を多数雇用し、これらの障害者のために事業施設等の整備等を行う事業主に対して助成	支給対象費用の2/3～3/4

### お問い合わせ先

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 山形支部  
〒990-2161 山形市漆山1954 山形職業能力開発促進センター内  
電話：023-674-9567( 高齢・障害者業務課 )

## 山形県

山形県では、中小企業者を支援するための相談窓口や、様々なニーズに対応した支援施策をまとめたガイドブックを県ホームページに公開しております。分野別に支援施策の概要を掲載しておりますので、ぜひご活用ください。

なお、ガイドブックに掲載されている各施策の詳細については、各ページに記載されているお問い合わせ先に御確認ください。

### インターネット

県HP 「組織でさがす」 ▶ 商工労働観光部 ▶ 中小企業振興課

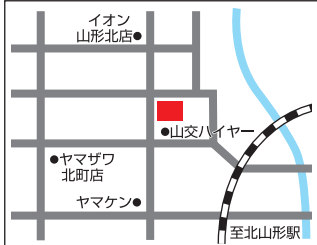
▶ 「創業者、中小企業のための支援施策ガイドブックについて」 を御参照ください。

### お問い合わせ先

山形県 商工労働観光部 中小企業振興課  
電話：023-630-2290

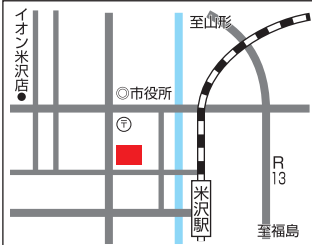
# 施設のごあんない

## ハローワーク (県内8ヶ所) [ご利用時間 8:30~17:15(土・日・祝日を除く)]



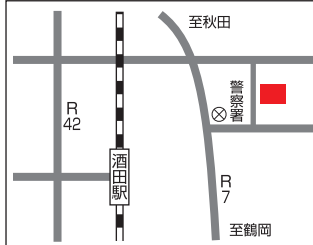
### ハローワークやまがた

〒990-0813  
山形市桜町2-6-13  
TEL.023-684-1521  
FAX.023-684-2448



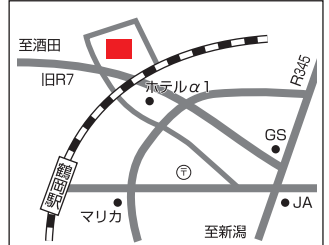
### ハローワーク米沢

〒992-0012 米沢市金池3-1-39  
米沢地方合同庁舎1・2F  
TEL.0238-22-8155  
FAX.0238-22-8158



### ハローワーク酒田

〒998-8555  
酒田市上安町1-6-6  
TEL.0234-27-3111  
FAX.0234-27-3575



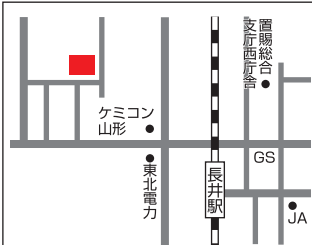
### ハローワーク鶴岡

〒997-0013  
鶴岡市道形町1-13  
TEL.0235-25-2501  
FAX.0235-25-2504



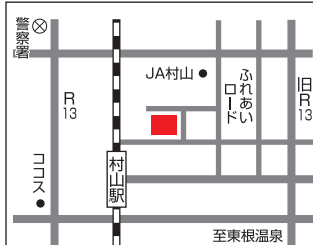
### ハローワーク新庄

〒996-0011 新庄市東谷地田町  
6-4 新庄合同庁舎内  
TEL.0233-22-8609  
FAX.0233-22-7849



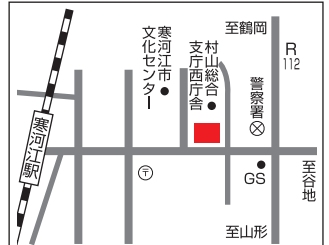
### ハローワーク長井

〒993-0051  
長井市幸町15-5  
TEL.0238-84-8609  
FAX.0238-84-2342



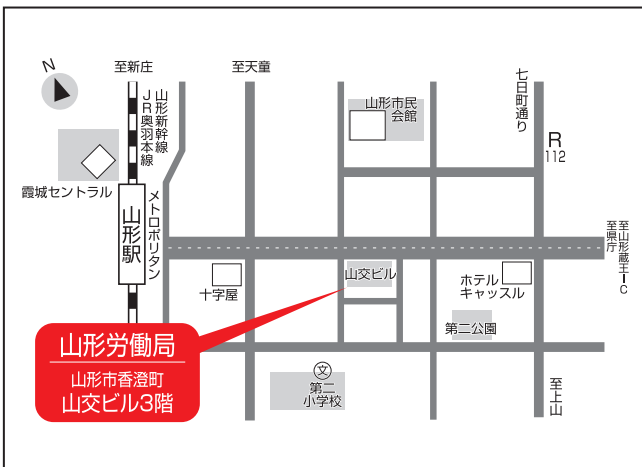
### ハローワーク村山

〒995-0034  
村山市榎岡五日町14-30  
TEL.0237-55-8609  
FAX.0237-53-3138



### ハローワーク寒河江

〒991-8505  
寒河江市大字西根字石川西340  
TEL.0237-86-4221  
FAX.0237-86-7723



## 山形労働局

〒990-8567  
山形市香澄町3-2-1 山交ビル3F

- 職業安定部職業対策課  
TEL.023-626-6101
- 地方訓練受講者支援室  
TEL.023-626-6106
- 雇用環境・均等室  
TEL.023-624-8228



# 「働き方改革実現会議」の概要

## □ 趣旨

働き方改革の実現を目的とする実行計画の策定等に係る審議に資するため、開催するもの。

## □ 構成員

議長 安倍晋三 内閣総理大臣

議長代理 加藤勝信 働き方改革担当大臣

塩崎恭久 厚生労働大臣

構成員 麻生太郎副総理兼財務大臣、菅義偉官房長官、石原伸晃経済再生担当大臣兼内閣府特命担当大臣(経済財政政策)、松野博文文部科学大臣、世耕弘成経済産業大臣、石井啓一国土交通大臣

(有識者)

生稲晃子 女優

岩村正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授

大村功作 全国中小企業団体中央会会長

岡崎瑞穂 株式会社オーザック専務取締役

金丸恭文 フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長グループCEO

神津里季生 日本労働組合総連合会会長

榊原定征 日本経済団体連合会会長

白河桃子 相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト

新屋和代 株式会社りそなホールディングス執行役人材サービス部長

高橋 進 株式会社日本総合研究所理事長

武田洋子 株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長チーフエコノミスト

田中弘樹 株式会社イトーヨーカ堂 人事室 総括マネジャー

樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授

水町勇一郎 東京大学社会科学研究所教授

三村明夫 日本商工会議所会頭

## □ 進め方

第1回を平成28年9月27日に開催。

有識者議員全員から、働き方改革についての考え方、審議すべきテーマ等について発言。

安倍総理から、本会議では、当面、次のようなテーマを取り上げる旨御発言。

1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
2. 賃金引き上げと労働生産性の向上
3. 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正
4. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題
5. テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方
6. 働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備
7. 高齢者の就業促進
8. 病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立
9. 外国人材の受入れの問題

## 山形県の女性活躍の促進～男女が共に働き共に育む社会づくり

## “やまがたウーマノミクス”の推進

## ◇県全体で女性の活躍を促進し、経済を活性化

- ・やまがた女性活躍応援連携協議会による取組みの加速化
- ・女性管理職養成プログラムの充実
- ・企業の女性職員の独自研修派遣に対する支援
- ・マザーズジョブサポートセンターの設置・運営
- ・地域農業をリードする「アグリウーマン」の育成

など



女性管理職養成プログラム



アグリウーマン育成事業



マザーズジョブサポートセンター

## ◇「やまがたワーク・ライフ・バランス リーディングカンパニー

(先導的企業)」の育成

- ・企業トップ等に対する意識改革  
トップセミナーの開催、企業子宝率調査の実施
- ・企業の働き方見直し  
コンサルティングモデル事業の実施  
3/10(金)最終成果報告会(県庁講堂)



トップセミナー

## ◇「山形いきいき子育て応援企業の登録・認定、支援

- ・企業の取組み段階に応じて「宣言企業」、「実践(ゴールド)」、「優秀(ダイヤモンド)企業」に登録・認定

## ◇男性の家事・育児参画促進

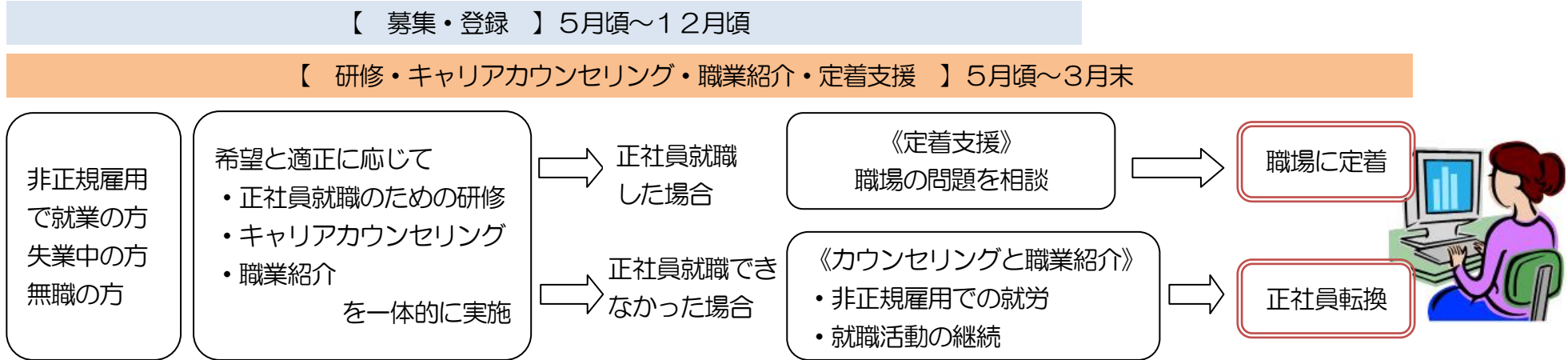
- ・「やまがた企業イクボス同盟」の活動支援
- ・「ファザーリング全国フォーラムinやまがた」の開催
- ・「やまがたイクメン応援サイト」による情報発信



ファザーリング全国フォーラムでのイクボス首長サミット 共同宣言

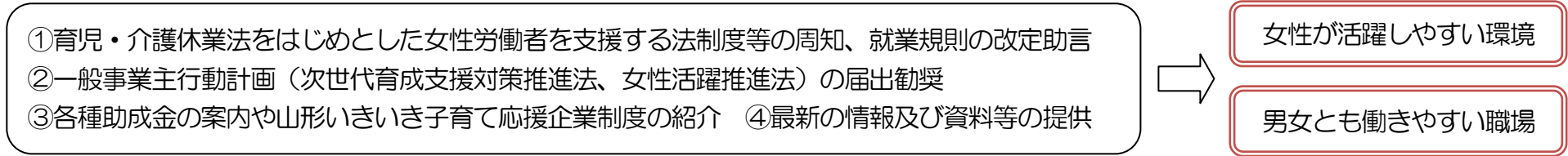
◎ 若年非正規労働者正社員化支援事業

民間の職業紹介会社への委託により、県内で正社員雇用を希望する45歳未満の者を対象に、研修、キャリアカウンセリング、職業紹介を一体的に行い、正社員化を支援する。(H27～)



◎ 女性の雇用環境改善支援事業

「雇用環境改善アドバイザー」(社会保険労務士)が常用雇用100人以下の企業150社を訪問し、法制度の周知等を行う。(H25～)



◎ 今後の取組みの方向 赤枠：新規 緑枠：拡充

◆労働者のスキルアップ・マッチング◆

就業経験や適性に合わせた研修・キャリア  
カウンセリング・職業紹介の集中的支援

◆企業(事業主)の啓発・相談援助◆

正社員雇用の促進に関する啓発  
や助成金の周知、助言

非正規雇用労働者の正社員化や  
長時間労働の是正等の機運醸成

◆企業(事業主)へのインセンティブ◆

若者の正社員化や非正規雇用  
労働者の処遇改善への支援

### 人材に困らない会社になるために！



「なかなか人を採用できないのはなぜ？」の疑問にお答えします。仕事と家庭が両立できる多様な働き方の導入などを通じて、魅了ある企業を目指しませんか。

「働き方改革」は「選ばれる企業」への第一歩です！

講師 社会保険労務士 石澤 秀和 氏



会 場		日 程
鶴岡市	マリカ市民ホール	2月20日 月
山形市	村山総合支庁講堂	3月7日 火

※各回の説明者等の詳細はHPをご参照ください。

※両日とも同じ内容です。

13:30 ～ 15:10 (途中休憩あり)	PART 1	制度や助成金の活用についてのご説明 <b>「働き方改革」を味方につけよう！</b>
	PART 2	県内企業の取組事例のご紹介

#### 受講対象者

企業の経営者、人事労務の担当者。

#### 申込方法

FAXか電話でお申込みください。

参加申込書	FAX. 023-630-2376	TEL. 023-630-2711
参加希望日	( ) 2月20日(月) マリカ市民ホール(鶴岡市)	※ 参加希望日に○を付けてください。
	( ) 3月7日(火) 村山総合支庁講堂(山形市)	
フリガナ	フリガナ	
企業・団体名	氏 名	
業 種	参加希望人数	名
電 話 番 号	- -	E - m a i l @

問合せ先 山形県商工労働観光部雇用対策課雇用対策担当 (〒990-8570 山形市松波二丁目8-1)

TEL. 023-630-2711 FAX. 023-630-2376

<http://www.pref.yamagata.jp/ou/shokokanko/110009/>

# 企業における「働き方改革」 の基盤づくりについて

平成29年2月  
東北経済産業局

# 中小企業と大企業

- 全事業者数の99.7%（山形は99.8%）が中小企業、全従業員の約70%（山形は約90%）が中小企業に就業。
- 中小企業の中にも、生産性の高い、稼げる企業は存在する。製造業では約1割、非製造業では約3割の中小企業が大企業の平均以上。

## 事業者数・従業者数（2014年）

	事業者数 (全国)	事業者数 (山形)	従業者数 (全国)	従業者数 (山形)
大企業	1.1万者 (0.3%)	<b>64者 (0.2%)</b>	1,433 万人 (29.9%)	<b>3.3万人 (9.8%)</b>
中小企業	380.9 万者 (99.7%)	<b>4.1万者 (99.8%)</b>	3,361 万人 (70.1%)	<b>29.9万人 (90.2%)</b>
うち小規模事業者	325.2 万者 (85.1%)	<b>3.6万者 (87.8%)</b>	1,127 万人 (23.5%)	<b>11.8万人 (35.5%)</b>

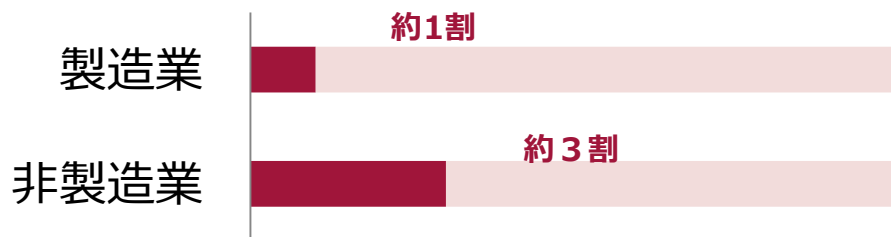
資料：総務省「平成26年経済センサス-基礎調査」再編加工

## 中小企業数の推移

	事業者数 (全国)	事業者数 (山形)
1999年	483万社	—
2006年	419万社	<b>4.8万社</b>
2014年	380万社	<b>4.1万社</b>

資料：2016年中小企業白書

## 大企業平均よりも生産性の高い中小企業の割合



資料：2016年中小企業白書

- 1. 中小企業等経営強化法**
- 2. よろず支援拠点**
- 3. 下請等中小企業の取引条件の改善**
- 4. 「ダイバーシティ経営」の推進**

# 1. 中小企業等経営強化法

○中小企業等の生産性を高めるための「中小企業等経営強化法」が2016年7月に施行。

○本法では、生産性向上策（営業活動、財務、人材育成、IT投資等）を業種毎に「事業分野別指針」として策定・現在までに製造業のほか、卸・小売、外食・中食、宿泊、医療、介護等14分野で策定済み。

○認定を受けた事業者は、固定資産税の軽減措置、金融支援、補助金申請時に加算等の支援措置を受けることができる。今後、IT投資、設備投資、人材投資への支援強化についても検討。

## 【事業分野別指針(14)と所管省庁】

- ▶ 製造業、卸・小売業：経産、財務、農水省等
- ▶ 旅館業、貨物自動車運送、船舶、自動車整備、建設業：国土交通省
- ▶ 外食・中食、旅館、医療、介護、保育、障害福祉：厚生労働省
- ▶ 外食・中食：農林水産省
- ▶ 有線テレビジョン放送業、電気通信（総務省）

## 事業分野別 経営力向上推進機関

- 例
- ・事業者団体
  - ・同業者組合 等

※推進機関において、人材育成を行う場合には、労働保険特会からの支援を受けることが可能。

## 主務大臣 (事業分野別指針の策定)

提出先  
(例) 経産省：各地方の経済産業局

申請

認定

## 経営力向上計画

## 申請事業者

〔 中小企業・小規模事業者  
中堅企業 〕

## 【支援措置】

- ▶ 生産性を高めるための機械装置を取得した場合、3年間、固定資産税を1/2に軽減
- ▶ 計画に基づく事業に必要な資金繰りを支援

## 経営革新等支援機関

例

- ・税理士、公認会計士、弁護士
- ・商工会議所・商工会
- ・地域金融機関 等

※事業分野別指針が策定されていない分野においては、基本方針に基づいて申請が可能。



# 1. 中小企業等経営強化法

## —新たな機械装置の投資に係る固定資産税の特例—

○中小企業者が取得する新規の機械装置について、一定の要件を満たした場合、3年間、固定資産税を1/2に軽減。

○史上初の固定資産税での設備投資減税。赤字企業にも大きな減税効果が期待。

### 適用期間

【適用期間：3年間（平成30年度末までの投資）】

※中小企業等経営強化法（別紙）の施行日（平成28年7月1日）以降に取得した資産が対象

### 特例対象・内容

#### 制度



中小企業者  
(赤字法人含む)

策定

経営力向上計画  
(設備投資・人材育成・経営手法改善等)

認定

事業所管  
大臣



記載された

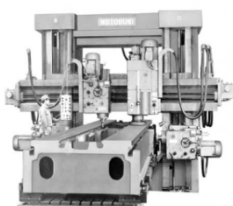
経営力向上設備



#### 特例措置

(生産性向上設備に係る)  
固定資産税の特例  
1/2軽減(3年間)

対象設備の例



金属加工機械



ソフトウェア組込型(NC)複合加工機

#### 【支援対象】

➤ 中小企業者(※)が**経営力向上計画に基づき取得する新規の機械装置(新品)**

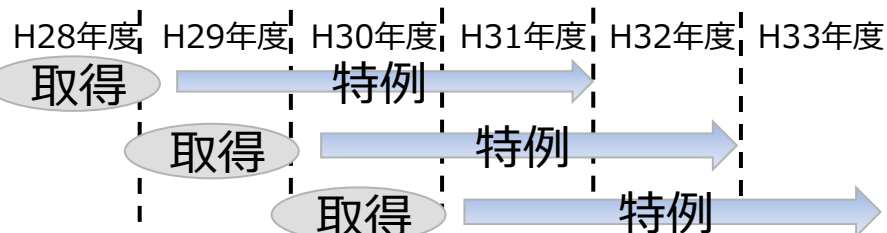
※中小企業者：資本金1億円以下等、大企業の子会社除く

➤ **生産性を高める機械装置**が対象

※既存の設備投資減税(生産性向上設備投資減税)の支援要件(①160万円以上、②生産性1%向上(10年以内に販売開始)、③最新モデル)のうち、①、②を満たした**機械装置が対象です**。中小企業への配慮から、③は、要件から除外。

#### 【特例】

➤ 固定資産税の課税標準を**3年間1/2に軽減**



※例：平成28年に取得した設備は、平成29年1月1日時点で所有する資産として申告され、平成29、30、31年度の3年間固定資産税が軽減されます。

# 1. 中小企業等経営強化法

## －中小企業等経営強化法の認定状況－

- 平成28年7月1日に施行した中小企業等経営強化法では、「経営力向上計画」の認定を受けた中小企業・小規模事業者に対して、機械装置の取得に関する固定資産税の軽減や資金繰り等の支援を措置。
- 平成28年12月31日現在、10,101件を認定している。（経済産業省：8,263件、国土交通省：678件、農林水産省：618件、厚生労働省：274件、国税庁：70件等）

### <認定事業者の内訳（10,101件）>

(業種別)

- 製造業：7,778件
- 卸・小売業：471件
- 建設業：488件
- サービス業(他に分類されないもの)：217件
- 医療、福祉業：204件
- 電気・ガス・熱供給・水道業：201件
- 情報通信業：196件
- 学術研究、専門・技術サービス業：191件
- 生活関連サービス業、娯楽業：100件
- 宿泊業、飲食サービス業：53件
- 不動産業、物品賃貸業：56件
- 農業・林業：48件
- 運輸業、郵便業：48件
- 鉱業、採石業、砂利採取業：25件
- 教育、学習支援業：20件
- 漁業：3件
- 金融業、保険業：2件

(地域別)

- 北海道：202件
- 東北：373件  
○東北経済産業局認定分：282件  
-青森:32件 -岩手:28件 -宮城:53件 -秋田:29件 -山形:147件 -福島:84件
- 関東：3,779件  
-茨城:197件 -栃木:169件 -群馬:238件 -埼玉:363件 -千葉:215件  
-東京:1,042件 -神奈川:444件 -新潟:259件 -山梨:37件 -長野:349件 -静岡:467件
- 中部：1,689件  
-富山:132件 -石川:151件 -岐阜:259件 -愛知:996件 -三重:151件
- 近畿：2,197件  
-福井:89件 -滋賀:106件 -京都:236件 -大阪:1,012件 -兵庫:574件  
-奈良:97件 -和歌山:82件
- 中国：671件  
-鳥取:41件 -島根:30件 -岡山:191件 -広島:292件 -山口:117件
- 四国：333件  
-徳島:51件 -香川:126件 -愛媛:114件 -高知:42件
- 九州・沖縄：857件  
-福岡:315件 -佐賀:61件 -長崎:66件 -熊本:116件 -大分:97件  
-宮崎:82件 -鹿児島:76件 -沖縄:44件

## 2. よろず支援拠点

相談は何度でも無料！

### ■事業目的

・地域の支援体制を強化するため、平成26年度から、**地域の支援機関と連携しながら様々な経営相談に対応する「よろず支援拠点」を各都道府県に整備。**

・チーフ・コーディネーター1名とサブ・コーディネーター数名を配置し、①総合的・先進的アドバイス・②支援チーム等編成支援・③ワンストップサービスを実施（必要に応じて、専門家派遣を活用）。

・また、拠点の能力向上、活動支援、評価、拠点間連携等を図るための全国本部（中小機構）を設置し、活動をサポート。

### ■よろず支援拠点の具体的な業務

#### ①総合的・先進的アドバイス

商工会議所・商工会、認定支援機関等の支援機関だけでは十分に解決できない経営相談に応じ、中小企業・小規模事業者の課題を分析し、一定の解決策を提示。フォローアップも実施。

#### ②支援チーム等編成支援

中小企業・小規模事業者の課題に応じた適切な支援チームの編成を支援（チーム編成、支援、フォローアップを実施）。支援チーム編成のため、複数の支援機関、公的機関、企業OB等の「支援専門家」や、大学、大企業等の事業連携の相手先等と調整を実施。

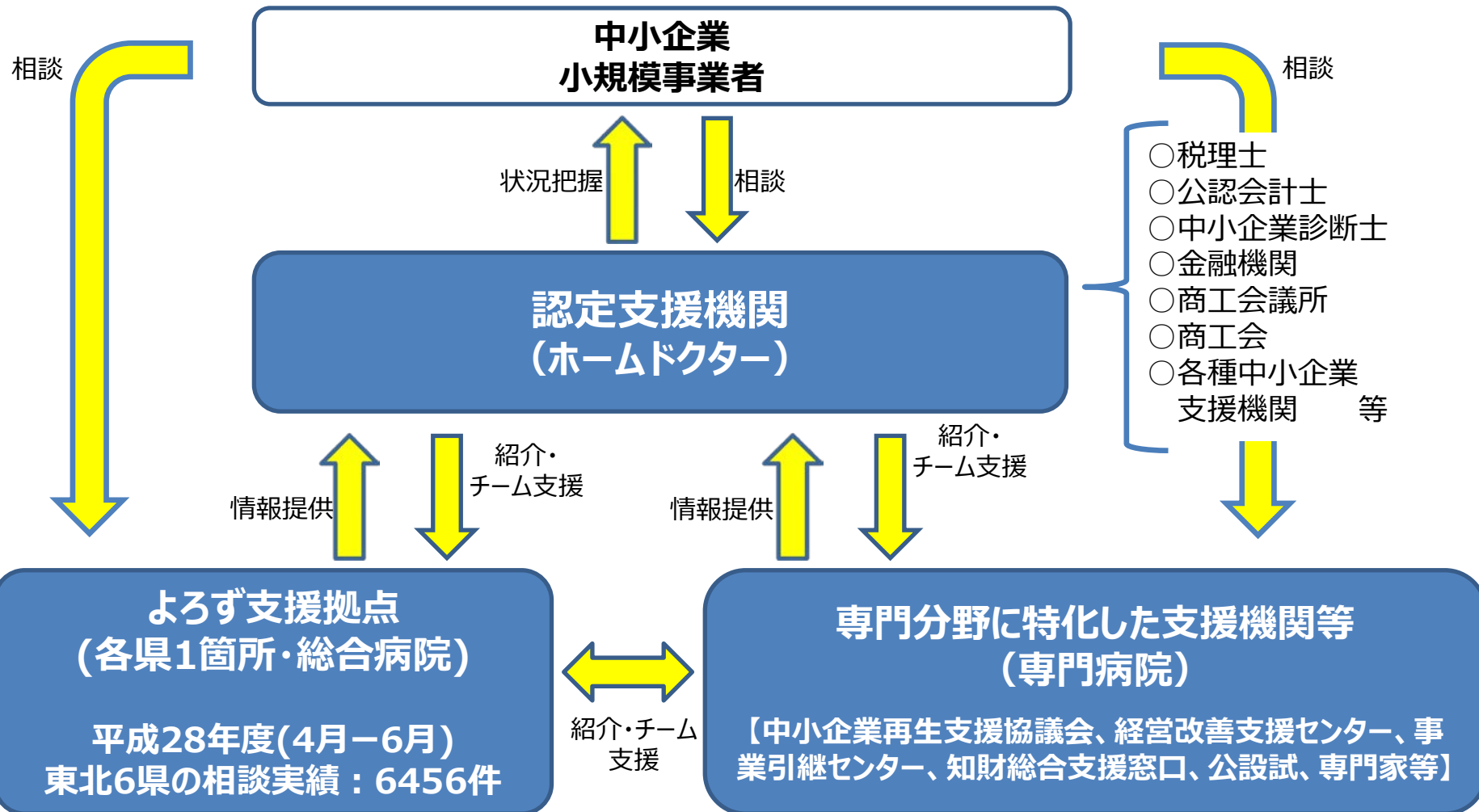
#### ③ワンストップサービス

支援機関等との接点が無く相談先に悩む中小企業・小規模事業者の相談窓口として、広く相談に応じる。①と②による支援を実施する他、相談内容に応じて、支援機関・専門家を紹介する等、適切な支援が可能な者につなぐ。

## 2. よろず支援拠点

—認定支援機関、よろず支援拠点、専門的支援機関連携による支援体制—

地域における支援機関間の連携の強化（ノウハウ共有、チーム支援等）

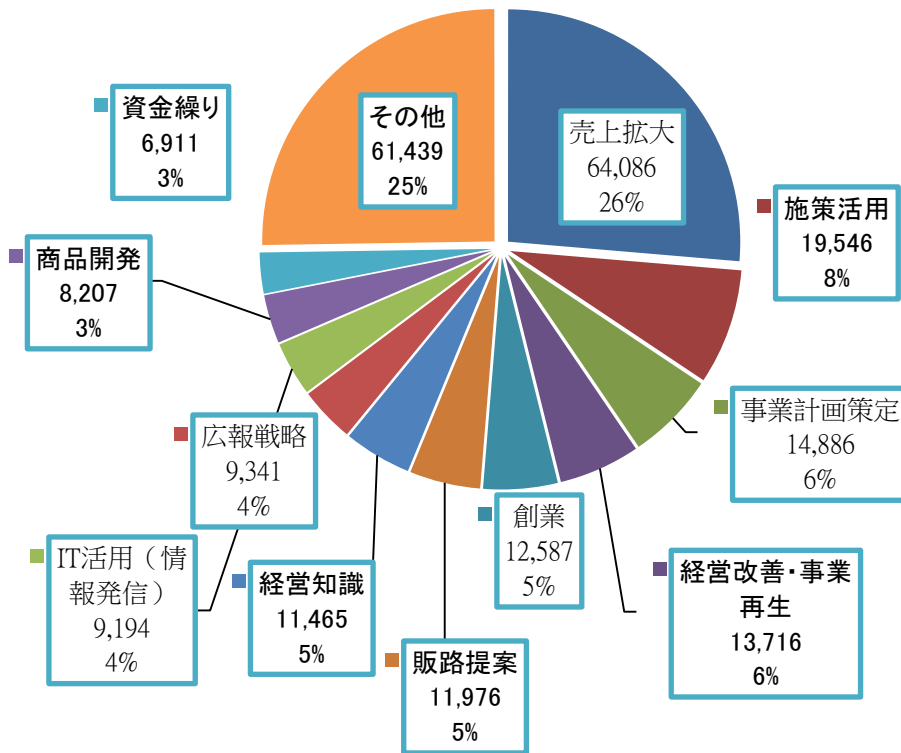


## 2. よろず支援拠点

### —平成27年度 よろず支援拠点事業の実績—

- 平成28年3月末時点で、243,354件（月平均約431件）の相談対応を行っており、来訪相談者数も77,559件（月平均約137件）にのぼっている。
- 具体的な相談内容は、拠点で力を入れている「売上拡大」が約26%、「施策活用」が約8%となっている。
- 相談者への満足度調査では、満足・やや満足を合わせて88.5%と多くの相談者から評価。

平成27年度 課題別相談内容数 年間分



### ＜主な支援事例＞

- 「企業の強みを活かした新商品開発」や「商品の強みを活かしたデザイン改良・メディア等でのPR」等を支援し、販路を開拓して売上拡大に繋がった。
- 「事業計画の策定」や「金融機関等への紹介・説明」等を支援し、資金調達に繋がった。
- 商工会議所等の他機関からの紹介を受けて対応した事例や連携チームを作って対応した。
- これまで支援機関との繋がりがなく、どこにも相談できていなかった事業者から相談を受け、適切な支援機関によるフォローに繋がった。

など



# 東北地域のよろず支援拠点

9名

## 秋田県よろず支援拠点

【実施機関】あきた企業活性化センター  
【チーフコーディネーター】小室秀幸((株)小室経営コンサルタント)  
【電話】018-860-5605

11名

## 青森県よろず支援拠点

【実施機関】21あおり産業総合支援センター  
【チーフコーディネーター】加藤哲也(ケイ・シグナル)  
【電話】017-721-3787

8名

## 山形県よろず支援拠点

【実施機関】山形県企業振興公社  
【チーフコーディネーター】成澤郁夫(山形県企業振興公社)  
【電話】(山形) 023-647-0708  
(米沢) 0238-40-0764  
(庄内) 0235-23-2200

8名

## 岩手県よろず支援拠点

【実施機関】いわて産業振興センター  
【チーフコーディネーター】星野剛((株)エイチエムシー)  
【電話】019-631-3826

13名

## 福島県よろず支援拠点

【実施機関】福島県産業振興センター  
【チーフコーディネーター】渡辺正彦(東邦信用保証(株)、福島大学つくしまふくしま未来支援センター)  
【電話】(郡山) 024-954-4161  
(福島) 024-525-4064

11名

## 宮城県よろず支援拠点

【実施機関】宮城県商工会連合会  
【チーフコーディネーター】田中宏司(ダイミツケジネブレイ)  
【電話】(連合会) 022-225-8751  
(上杉分室) 022-393-8044

※各県コーディネーターの人数はチーフコーディネーターを含む。

# 3. 下請等中小企業の取引条件の改善

—取引条件改善のための調査の実施—

- 大企業や中小企業に大規模調査を行うとともに、下請等中小企業ヒアリングを実施した。

## <企業に対する下請取引等の実態調査（平成27年12月～平成28年3月）>

### ①大企業 1万5千社以上に対する書面調査

⇒政労使合意を「知っている」は42.2%、「知らない」が57.8%

⇒利益増加分の用途としては「設備投資」44.2%、「現預金増」32.2%、「従業員の賃上げ」が31.2%で、「取引条件改善」はわずか3.1%（上位3つまでを選択回答）

### ②中小企業 1万社程度に対するWEB調査

⇒原材料・エネルギーコストの価格転嫁 「必要」36.6% このうち 「転嫁できなかった」30.2%

### ③下請等中小企業へのヒアリング及びアンケート調査

⇒このうち、経済産業省関係では、2～3月で200社程度の下請等中小企業を訪問し、ヒアリング調査を実施

「合理的な説明のない原価低減要請を受ける！」

「金型を廃棄させてもらえず、保管費用も負担してくれない！」

「手形での支払が多い！」等の声

# 3. 下請等中小企業の取引条件の改善

## —取引条件改善に向けた情報提供・広報—

- 中小企業による価格交渉のための情報提供や、大企業・親事業者向けの啓発広報を積極的に実施している。

### ① 下請事業者の価格交渉サポート

- 典型的な問題事例を示した事例集を作成。親事業者に周知、徹底する。
- 親事業者との価格交渉で必要となるノウハウのハンドブックを作成。
- 価格交渉ノウハウのセミナー（全国200ヶ所）や個別相談を実施。

※セミナーは、団体や組合ごとに講師を派遣する等の対応が可能。

ご要望があれば、

下請かけこみ寺「価格交渉サポート相談室」 0120-735-888 まで。

<https://www.zenkyo.or.jp/kakakusupport/seminar.htm>

### ② 積極的な政府広報と啓発

- 様々な機会を捉えて、取引条件の改善に向けた積極的な広報を実施。
  - ドラマ「下町ロケット」を題材にした1面広告を掲載
  - 大企業向けの広報チラシを作成・配布 →→

中小企業庁からのお知らせ

### 型<sup>\*</sup>を無償で保管・管理させていませんか？



\*ここでは、金型、木型、その他の型を指しています。

**⚠ 法令違反となる可能性があります！**  
置産後の補給品の支給などのため、発注者が長期にわたり使用されない型を無償で保管させる等、受注者の利益を不当に害することは、下請法や独占禁止法に違反するおそれがあります。

〈要注意!〉チェックポイント

- 発注者が受注者に対して、長期にわたり使用されない型を無償で保管、管理させていませんか。
- 当初想定していない保管に伴うメンテナンス等を無償で受注者に行わせていませんか。
- 受注者からの型の廃棄申請に応諾していますか。また、明確な返答を行っていますか。応諾した場合、廃棄費用を支払っていますか。応諾しない場合、保管に必要な費用を負担していますか。

↓

### こんな取引を目指しませんか？

- 型の廃棄や引き取りの基準（一定期間の経過など）や手続きを明確に定め、発注者が主導して、型の保管期間や数量を最小限にとどめる。
- 廃棄または継続保管をする場合は、発注者が必要なコストを負担するよう、契約を締結する。（参考：（一社）日本鋳造協会作成「鋳物用貨と模型の取り扱いに関する覚書」）
- 型の保管費用について取り決めがない場合、受注者と発注者で十分な協議をする。

（本件に関する問い合わせ先） 中小企業庁 下請かけこみ寺 ☎ 0120-418-618



# 未来志向型の取引慣行に向けて「世耕プラン」 (2016年9月15日発表)

## 3つの基本方針

- (1) 親事業者による不適正な行為に対して厳正に対処し、公正な取引環境を実現する。
- (2) 親事業者・下請事業者双方の「適正取引」や「付加価値向上」につながる望ましい取引慣行等を普及・定着させる。
- (3) サプライチェーン全体にわたる取引環境の改善や賃上げできる環境の整備に向けた取組を図る。

## 3つの重点課題

本来は親事業者が負担すべき費用等を下請事業者に押しつけないよう、徹底する。

### 価格決定方法の適正化

一律〇%減の原価低減を要請される、労務費上昇分が考慮されない、等

### コスト負担の適正化

量産終了後に長期間に渡って無償で金型の保管を押しつけられる、等

### 支払条件の改善

手形等で支払いを受ける比率が高い、割引コストを負担せざるを得ない、等

## 業種横断的なルールの明確化・厳格な運用 (横軸)

事項	具体的な政策
下請代金法の運用強化 (運用基準改正)	違反事例を追加し、違反情報の収集強化と未然防止を図る。【不適正な原価低減活動、金型の保管コストの押しつけ、等の違反行為事例の追加を公正取引委員会に提案】【平成28年12月 改正済】
適正取引、付加価値向上の促進 (振興基準改正) *下請中小企業振興法	望ましい取引慣行を追記し、親事業者に要請する。(取引先の生産性向上への協力、労務費上昇分に対する考慮、サプライチェーン全体での取引適正化、等)【平成28年12月 改正済】
下請代金の支払条件の改善 (通達、振興基準の見直し)	下請代金の支払条件の改善を、親事業者に要請する。(現金払いの原則、割引料負担の一方的な押しつけの抑制、手形等の支払期間の短縮、等)【平成28年12月 新たな通達発出済】
下請代金法の調査・検査 の重点化	原価低減・金型・手形等に重点をおいて、下請代金法の書面調査の充実、特別立入検査を実施する。【年度内に実施】

## 業種別の自主行動計画の策定等 (縦軸)

- (1) 下請ガイドライン策定業種のうち、まずは幅広い下請構造をもつ自動車等の業種に対して、サプライチェーン全体での「取引適正化」と「付加価値向上」に向けた自主的な行動計画の策定と着実な実行を要請するとともに、フォローアップを行う。【年度内に策定】
- (2) 業種別下請ガイドラインを改訂し、親事業者と下請事業者の連携・協力に係るベストプラクティスを追加する。【年度内に改訂】

## 4. 「ダイバーシティ経営」の推進

- 様々な規模・業種の企業における「ダイバーシティ経営」(※)への積極的な取組を「経済成長に貢献する経営力」として評価し、ベストプラクティスとして発信。
- 同時に、特色あるダイバーシティ経営の実践手法、成果を紹介するセミナー等を開催。

「多様な人材(※1)を活かし、その能力(※2)が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」のこと。

(※1)「多様な人材」とは、性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などに関する多様性も含む。

(※2)「能力」には、多様な人材それぞれの持つ潜在的な能力や特性なども含む。

### 「ダイバーシティ経営企業選」

- ダイバーシティ推進を経営成果に結びつけている企業の先進的な取組を発信し、取組のすそ野を拡大すること目的として、経済産業大臣表彰を実施。
- 平成24年度から取組を開始。これまで全国で174社(大企業:93社、中小企業:81社)を選定。
- 東北地域では、これまで以下の企業を選定。
  - (株)マイスター(山形県寒河江市)(製造業)
  - (株)セレクティ(仙台市)(教育・学校支援業)
  - (株)佐藤金属(宮城県岩沼市)(卸売業)
  - (株)門間筆笥店(仙台市)(製造業)

### 普及啓発事業 MeetUP!

- 平成28年度の取組として、「ダイバーシティ経営」の実践手法、成果等を紹介するセミナー「MeetUP!(ミートアップ)」を全国17カ所で開催。
- 東北地域では、以下4カ所で開催。
  - 9/1 セミナー「企業成長の秘訣 ダイバーシティ経営のススメ」(於:福島県いわき市)
  - 9/16 「人財獲得セミナー 人口減少社会における経営術」(於:青森県八戸市)
  - 10/13 「女性活躍の現場を体感!企業見学バスツアー」(於:宮城県岩沼市、山形県寒河江市)
  - 11/11 「ダイバーシティ推進シンポジウム 本気で取り組む女性活躍」(於:仙台市)

# 4. 「ダイバーシティ経営」の推進

—普及啓発事業“MeetUP!”の事例—

「ダイバーシティ推進シンポジウム 本気で取り組む 女性活躍」

日時：2016年11月11日（金） 13:00-15:30

場所：エル・パーク仙台 ギャラリーホール（宮城県仙台市）

講演：「ダイバーシティが企業を変える」 講師：カルビー(株) 代表取締役会長 兼CEO 松本 晃 氏



# 4. 「ダイバーシティ経営」の推進

—普及啓発事業“MeetUP!”の事例—

## 「女性活躍の現場を体感！企業見学バスツアー」

日時：2016年10月13日（木） 9:30-18:00

訪問先①：株式会社佐藤金属（宮城県岩沼市）

訪問先②：株式会社マイスター（山形県寒河江市）

特別添乗員：株式会社博報堂／リーマプロジェクト代表 田中 和子 氏

(株)佐藤金属様 見学の様子



(株)マイスター様 見学の様子



バス車内のセッションの様子

