

【2014年6月4日発行】

■ 厚労省人事労務マガジン／第45号 ■

目次

【トピックス】

1. 仕事と生活の調和に取り組む中小企業事業主などに助成金を支給しています
2. 介護離職を予防するための「職場環境モデル」の導入実証実験の参加企業を募集します！
3. 「パワーハラスメント対策サポートガイド」作成のためのモデル事業の実施企業を募集中！

【厚生労働省からのお知らせ】

- ◆「外国人雇用はルールを守って適正に」
～6月は「外国人労働者問題啓発月間」です～
 - ◆現在の雇用失業情勢
-

【トピックス1】仕事と生活の調和に取り組む中小企業事業主などに
助成金を支給しています

厚生労働省では、仕事と生活の調和に取り組む中小企業事業主や中小企業事業主団体に、助成金を支給しています。

〔中小企業事業主の方へ〕

- ◆職場意識改善助成金（職場環境改善・改善基盤整備コース）
年次有給休暇の取得促進、所定外労働時間の削減などに取り組む中小企業事業主が対象の助成金です。平成26年度からは、助成額の増額、助成対象の拡充、申請期間の延長など、より利用しやすくなりました。

〔対象となる事業主〕

雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が9日未満、または月間平均所定外労働時間数が10時間以上であり、労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む意欲がある中小企業事業主

[対象となる取組]

- ・労働者に対する研修、周知・啓発
- ・就業規則・労使協定などの作成・変更
- ・労務管理用機器の導入
- ・労働能率の増進に資する設備・機器など※の導入 など
※小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフトなど

[支給額]

対象となる経費の合計額※ × 補助率（1/2～3/4）

※謝金、会議費、通信運搬費（郵便料等）、機械装置の購入費など

【詳細はこちら】

職場意識改善助成金（職場環境改善・改善基盤整備コース）

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html

[中小企業事業主団体の方へ]

◆労働時間等設定改善推進助成金

傘下の中小企業事業主に対し、労働時間等の設定の改善を推進するために、相談、指導、その他援助の取り組みを行う中小企業事業主団体が対象の助成金です。

[対象となる団体]

傘下の事業主全体の2分の1以上が中小企業であり、労働時間等の設定の改善に向けた気運の醸成や啓発などの事業を効果的かつ適正に実施できる団体

[対象となる取組]

- ・好事例の収集、普及啓発
- ・セミナーの開催
- ・巡回指導 など

[支給額]

対象となる経費の合計額※ × 補助率（1/3～3/3）

※謝金、会議費、通信運搬費（郵便料等）、雑役務費など

【詳細はこちら】

労働時間等設定改善推進助成金

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/jikan/subsidy_worktime.html

【お問い合わせ先】

都道府県労働局労働基準部監督課または労働時間課

(事業場の所在地を管轄する労働局にお尋ねください)

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

**【トピックス2】介護離職を予防するための「職場環境モデル」の導入実証実験
の参加企業を募集します！**

厚生労働省では、昨年度に作成した、介護離職を予防するための「職場環境モデル」を実際の企業で導入する実証実験にご協力いただける企業を募集します。

[募集内容]

仕事と介護の両立支援のために、(1)集合研修・コンサルティングに出席 (2)社内アンケートの実施・提出 (3)社内研修の実施・リーフレットの配布 (4)両立支援制度の見直し(検討) (5)実施報告書の作成・提出を必ず行っていただける企業を募集します。実施企業には報奨金 30 万円をお支払いします。

なお、実証実験参加企業の取組内容・結果は、事業実施後に作成予定のパンフレットなどに企業名を伏せて使用させていただく場合があります。

[応募締切]

6月22日(日)

【募集内容の詳細・応募はこちら】

<https://www.wiwiw.com/g/lite/ryouritsu.html>

【介護離職を予防するための「職場環境モデル」】

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/dl/kankyo_model_all.pdf

【トピックス3】「パワーハラスメント対策サポートガイド」作成のための
モデル事業の実施企業を募集中！

近年、職場のパワーハラスメントが社会的な問題として顕在化してきている中、
パワハラ対策を課題としている企業が多いことが明らかになっています。

こうした状況を踏まえ、厚生労働省では、企業におけるパワハラ対策の基本的
な枠組作りのための「パワーハラスメント対策サポートガイド」を作成するこ
とにしました。

そこで、サポートガイド作成のために、パワハラ対策に試行的に取り組んでい
ただくモデル企業を募集します。

[モデル事業の概要]

20社程度の企業を対象に、パワハラ対策の取組を試行的に実施していただきます。
モデル事業の結果は「パワーハラスメント対策サポートガイド」に反映します
(企業名などは公表しません)。

[モデル事業の実施期間]

2014年6月から12月までの間で、都合のよい時期・期間(目安は3か月～6か
月)
に実施していただきます。

[応募締切]

9月30日(火) [定数になり次第、締め切り]

【詳細はこちら】

<http://www.tokiorisk.co.jp/cgi-bin/topics/page.cgi?no=797>

【厚生労働省からのお知らせ】

▽▼ 「外国人雇用はルールを守って適正に」
6月は「外国人労働者問題啓発月間」です ▲△

6月は「外国人労働者問題啓発月間」です。

「外国人雇用はルールを守って適正に」を標語に、事業主団体などのご協力のもと、労働条件などルールに則った外国人雇用や、専門的な知識・技術を持つ外国人（いわゆる「高度外国人材」）の就職促進について集中的な周知・啓発活動を行います。

外国人労働者の就労状況を見ると、派遣・請負の就労形態が多く雇用が不安定な状態にあることや、社会保険に未加入の人が多なことなどの課題があります。

事業主の皆さまには、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づいて、外国人労働者が適正な労働条件や安全衛生を確保しながら、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できる環境を整えるよう、お願いします。

【外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針】

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/koyoukanri_shishin.pdf

（新たに高度外国人材を採用しようとしている企業向け）

【高度外国人材活用のための実践マニュアル】

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/oshirase/110224a.html>

（既に高度外国人材を採用し、課題を抱えている企業向け）

【高度外国人材活用のための実践マニュアル～活用・定着で悩んでいる方へ～
（改訂版）】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000044872.html>



現在の雇用失業情勢



5月30日に公表された4月の完全失業率は前月と同水準の3.6%、有効求人倍率は前月より0.01ポイント改善し、1.08倍となりました。

このように、雇用情勢は一部に厳しさが見られるものの、着実に改善が進んでいる状況にあります。

【労働力調査（総務省）】

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/201404.pdf>

【一般職業紹介状況】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000046841.html>

-
- ★配信停止の手続き <https://krs.bz/roumu/m?f=8>
 - ★バックナンバー <http://merumaga.mhlw.go.jp/backnumber/index.html>
 - ★登録に関するお問い合わせ <https://krs.bz/roumu/m?f=11>
 - ★メルマガの内容に関するお問い合わせ（厚労省ホームページ「国民の皆様の声」へリンク） <https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>
 - ★編集：厚生労働省

- 当メールマガジンは外部の電子メール配信サービスを利用して行っています。
 - 登録していないにも関わらず本メールが配信された場合は、他の人が間違えて登録した可能性がありますので、配信停止の手続きをお願いします。
 - 当メールマガジンの送信元アドレスは送信専用となっています。
 - 携帯メールなどには対応しておりません。
 - 可能であれば等幅フォントにてご覧ください。
 - 当メールマガジンの内容の全部または一部については、私的使用または引用など著作権法上認められた行為として、出所を明示することにより、引用、転載、複製を行うことができます。
-