

【2018 年 4 月 4 日発行】

■ 厚労省人事労務マガジン／第 91 号 ■

目次

【トピックス】

1. 「若者雇用促進法に基づく指針」が改正されました！ ～新卒者等の募集・採用にあたり、地域限定正社員制度の導入の検討をお願いします～
2. 労働基準監督署に特別チームを編成しました
～「労働時間相談・支援コーナー」を設置し、労働時間などの相談に対応～
3. 「雇用関係助成金」の見直しで、更に使いやすく！

【厚生労働省からのお知らせ】

- ◆ 広報誌『厚生労働』4月号発売中！
- ◆ 労働者派遣を受け入れている派遣先の皆さまへ
～労働者派遣の受入れ期間制限ルール等にご留意ください～
- ◆ 「プラスワン休暇」を実施してゴールデンウィークは9連休に！
「仕事休もっ化計画（しごとやすもっかけいかく）」
～平成29年度「働き方・休み方改善取組事例集」を作成しました～
- ◆ 働く地域の「最低賃金」をご存じですか？～年齢やパート、アルバイトなどの働き方に関係なく、すべての方に適用されます～
- ◆ 最低賃金の引上げに向けて業務改善助成金をご活用ください
～今年度から業務改善助成金を拡充しました～
- ◆ 常用労働者が301人以上の企業は義務です！ ～「女性の活躍推進企業データベース」で、自社の女性の活躍状況を公表しましょう～
- ◆ 従業員の仕事と育児・介護の両立でお悩みの事業主・人事労務担当の皆さま、
育児プランナー・介護プランナーが無料でアドバイスします！
- ◆ 現在の雇用失業情勢

【トピックス1】「若者雇用促進法に基づく指針」が改正されました！

～新卒者等の募集・採用にあたり、地域限定正社員制度の導入の検討をお願いします～

今年3月に「若者雇用促進法に基づく指針」が改正されました。今回の指針改正

では、新規学卒者などが希望する地域で働くことができ、ワークライフバランスを図れる環境を整備し、企業の人材確保や職場定着を実現することを目的としています。企業の皆さまには、以下の措置の積極的な検討・取組をお願いいたします。

【改正のポイント】

- ・新規学卒者が希望する地域で働き続けられるよう、広域的な事業拠点を持つ企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること。
- ・新規学卒者が適職を選択できるよう、採用後の就業場所などを限定した採用区分については、それぞれの選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に関する情報開示に取り組むこと。
- ・春季一括採用時に就職活動が行えなかった新規学卒者に対しても応募の機会を提供するため、通年採用や秋季採用の導入など、個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討すること。

【詳細はこちら】

厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html>

【トピックス 2】労働基準監督署に特別チームを編成しました

～「労働時間相談・支援コーナー」を設置し、労働時間などの相談に対応～

厚生労働省では、4月1日から、全国の労働基準監督署に、働く方々の労働条件の確保・改善を目的とした「労働時間改善指導・援助チーム」を編成しました。

チームでは、以下の取組を行っています。中小企業などの事業主の方を対象としたきめ細やかな支援を実施していますので、ぜひご利用ください。

■労働時間相談・支援コーナーを設置

主に、中小規模の事業主の皆さまを対象に、窓口と電話で以下のような相談を受け付けます。

- ① 時間外・休日労働協定（36 協定）を含む労働時間制度全般に関するご相談
- ② 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入に関するご相談
- ③ 長時間労働の削減に向けた取組に関するご相談
- ④ 労働時間などの設定の改善に取り組む際に利用可能な助成金のご案内

[受付時間] 8 時 30 分～17 時 15 分（平日のみ）

■長時間労働の抑制のための監督指導の徹底

■ 労働時間改善指導・援助チーム

① 労働時間相談・支援班

特に中小規模の事業主の皆さまに対して、上記①～④などのご相談についてきめ細やかな相談・支援などを行います。

② 調査・指導班

長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止のため、「労働時間改善特別対策監督官」として任命された労働基準監督官が監督指導を行います。

【お問い合わせ先】

労働基準監督署一覧

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki jun/location.html

【トピックス3】「雇用関係助成金」の見直しで、更に使いやすく！

厚生労働省では、このたび、「雇用関係助成金」が更に使いやすいものとなるよう、見直しを行いました。

雇用関係助成金制度とは、企業が労働者の雇用の安定などを目的とした取組を行う際に助成されるもので、労働者の雇用維持や新規雇用、職場環境の改善などの取組を対象としています。

今回の見直しでは、支給実績の低いものの廃止や、雇入れ・両立支援・人材育成・障害者雇用といった各助成金を機能別に整理統合するなどして、助成金全体の数を減らして、分かりやすくしました。

ぜひこの機会に、雇用関係助成金をご活用ください。

【詳細はこちら】

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyu fukin/

【厚生労働省からのお知らせ】

▽▼広報誌『厚生労働』4月号発売中！▲△

毎月1日発行の広報誌『厚生労働』は、厚生労働省の施策などを分かりやすく解説・紹介しています。4月号では2つの特集を掲載しています。

■第1特集

『ランプの精、女神、3匹の子ブタが教える 中小企業従業員の「老後の安心」を手に入れる方法』

「いい人材がほしい」、「社員に長く働いてもらいたい」と考えている中小企業の経営者の方などに向け、福利厚生の実現を図るための年金制度を紹介しています。

年金の仕組みから従業員の老後の所得確保に役立つ「簡易型 DC 制度」と「iDeCo への中小事業主掛金納付 制度」まで分かりやすく解説しています。

■第2特集

「パパ、ママ、必見！子どものアレルギー疾患お悩み相談室」

今や国民の約半数が何らかのアレルギー疾患にかかっているとされており、乳幼児期から小児期にかけての早期発見・早期治療が重要です。

今回の特集では、アトピー性皮膚炎と食物アレルギーを中心に、その特徴や治療法、患者家族が出来ることなどを紹介しています。

このほか、新コーナーの「未来を拓く働き方」では、トラスコ中山株式会社の先進的な取組を紹介しています。

また、労働経済動向調査へのご協力など、人事労務をご担当される方にご覧いただきたい情報も掲載しています。

【詳細はこちら】

http://www.mhlw.go.jp/houdou_kouhou/kouhou_shuppan/magazine/about.html

▽▼労働者派遣を受け入れている派遣先の皆さまへ

～労働者派遣の受入れ期間制限ルールなどにご留意ください～▲△

今年の9月30日で、平成27年改正労働者派遣法が施行されて3年が経過します。

平成27年改正労働者派遣法では、平成27年9月30日以降に締結・更新された派遣契約に基づく労働者派遣について、派遣先の事業所単位と派遣労働者個人単位の「受入れ期間制限ルール」が新たに設けられるなどの見直しが行われました。

これに伴い、今年の9月30日を迎えるにあたり、労働者派遣の受入れ期間の期限が順次到来することへの対応などが必要になってきます。

この度、施行後3年を迎えるにあたり、労働者派遣を受け入れている派遣先の皆さまにご確認いただきたい内容をパンフレットにまとめましたので、派遣先の皆さまにおかれては、改めて平成27年改正労働者派遣法の内容についてご確認いただき、法令に違反することなく労働者派遣の受入れを適正に行っていただきますよう、お願いします。

【詳細はこちら】

■パンフレット（派遣先の皆さまへ）

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyoku-hakenyukiroudoutaisakubu/0000196406.pdf>

■平成27年労働者派遣法改正法について、もっと知りたい方へ

平成27年労働者派遣法改正法の概要やQ & A、各種パンフレットなどを掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386.html>

【お問い合わせ先】

ご不明な点は、都道府県労働局までお気軽にお問い合わせください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html

▽▼「プラスワン休暇」を実施して、今年のゴールデンウィークは9連休に！

「仕事休もっ化計画（しごとやすもっかけいかく）」

～平成29年度「働き方・休み方改善取組事例集」を作成しました～▲△

労働者にとって休暇を取得することは、心身の疲労回復などのために必要なのはもちろん、仕事に対する意識やモチベーションを高める効果もあります。

また、休暇を取得しやすい環境は、仕事の生産性を向上させ、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなど企業にもメリットがあります。

年次有給休暇の取得が進んでいる企業では仕事を個人ではなくチームで行っており、チームの中で個人の業務の進行状況等を共有することで、社員が休暇で不在でも業務が回るよう、休みやすい仕組みを作っています。

皆さんの会社でも、新年度を迎えるこの機会に、業務の進め方を見直してみませ

んか。

【「プラスワン休暇」を実施して今年のゴールデンウィークは9連休に】

土日・祝日に年次有給休暇を組み合わせ、連休を実現する「プラスワン休暇」。今年のゴールデンウィークは、「プラスワン休暇」として5月1日と2日に年次有給休暇を取得すると9連休になる企業も多いと思います。

職場の中で全員一斉に実施することは難しいかもしれませんが、いくつかのグループに分けるなど工夫することで実施しやすくなります。

【年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう】

「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、計画的に年次有給休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が7.5ポイント高くなっています（平成28年就労条件総合調査）。

この調査結果から、制度を導入することによって年次有給休暇が取りやすくなると考えられます。

夏季休暇や年末年始に向けて、年次有給休暇の計画的付与制度を活用することについて検討してみませんか？

【平成29年度版「働き方・休み方改革改善事例集」を公開しました】

働き方・休み方改革の推進方法などを取りまとめた平成29年度版事例集では、具体的な働き方・休み方改革の推進方法を4つのステップに分けるとともに、それぞれ大企業の場合、中小企業の場合などに分けて、どのように取り組めばいいのかを分かりやすく示しています。

また、昨年度公開した平成28年度版事例集では、「管理職が長時間労働の削減や休暇取得についての意識が低い」や「必要ではないメールや会議が多い」などの30を超える課題に対する取組方法などを示しています。

「働き方改革」とは聞くけれど、「実際、何をどうしたらいいのか分からない」という声もお伺いしています。この事例集を参考に、皆さまの会社でも、働き方・休み方改革に取り組んでいただければと思います。

【詳細はこちら】

■「仕事休もつ化計画」ゴールデンウィークは、5月1日と2日を休むと9連休！

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jik

[an/sokushin/index.html](#)

■平成 29 年度働き方・休み方改善指標活用事例集

https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category1/180316_1.pdf

■平成 28 年度働き方・休み方改善取組事例集

http://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category1/170407_1.pdf

▽▼働く地域の「最低賃金」をご存じですか？ ～年齢やパート、
アルバイトなどの働き方に関係なく、すべての方に適用されます～▲△

最低賃金には、産業や職種にかかわらず、すべての労働者に対して適用される「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者に対して適用される「特定最低賃金」（地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金）の 2 種類があります。

各都道府県や特定の産業によって最低賃金が異なるため、皆さまが働いている地域の最低賃金についてしっかりチェックし、賃金が最低賃金額以上となっているかを確認しましょう。また、事業主の方は、労働者に支払っている賃金が最低賃金額以上となっているかを確認しましょう。

【詳細はこちら】

最低賃金に関する特設ホームページ

<https://pc.saiteichingin.info/>

※特設ホームページでは、業務改善助成金などの支援策を含む最低賃金に関する各種お知らせを、LINE上で随時受け取ることができるサービスを提供しています。QRコードをお使いのスマートフォンで読み取り、友達追加をするだけです。ぜひこの機会にご登録ください。

▽▼最低賃金の引上げに向けて業務改善助成金をご活用ください

～今年度から業務改善助成金を拡充しました～ ▲△

業務改善助成金は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げを図るための制度です。事業場内最低賃金を引き上げ、生産性を向上するための設備投資などを行う中小企業・小規模事業者の皆さまに対し、その設備投資などに要した費用の一部を助成します。

今年度から、事業場内最低賃金引上げ労働者数に応じて助成上限額を上乗せしています。事業主の皆さま、この機会に事業内最低賃金の引き上げをご検討ください。

【詳細はこちら】

厚生労働省ホームページ

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html

▽▼ 常用労働者が 301 人以上の企業は義務です！

～「女性の活躍推進企業データベース」で、

自社の女性の活躍状況を公表しましょう～ ▲△

働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することを目的とした「女性活躍推進法」では、常用労働者 301 人以上の企業に対して、以下の①～④を義務づけています。

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- ② ①を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表
- ③ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④ 女性の活躍に関する情報の公表（採用に占める女性割合、育休取得率、女性管理職割合など）

【情報公表の内容は年 1 回の更新が必要です！】

特に、④の情報公表の内容については、年 1 回以上の情報更新が必要となっています。更新がされていない場合、法違反となり、都道府県労働局の指導の対象となります。人事異動などで担当者が変わる場合は、情報更新についてもしっかりと引き継ぎをお願いします。

【「女性の活躍推進企業データベース」をご利用ください】

このデータベースは、企業における女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したものです。データベースを活用することで、無料で自社の女性活躍の状況を公表したり、他社の状況を地域別、業種別、規模別に検索・閲覧することができます。また、「女性の活躍推進データベース」には、更新のタイミングをお知らせするサービスが搭載されているため、忘れずに情報を更新することができます。

現在、このデータベースを利用している企業は 8,800 社以上あります。他にも、

データベースを利用することで、優秀な人材の採用につながったり、消費者や投資家に対してイメージアップにつながるなどのメリットがあります。

登録がまだの企業は、ぜひこの機会にご登録ください。

【登録・更新はこちら】

女性の活躍推進企業データベース

<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>

【女性活躍推進法について】

女性活躍推進法特集ページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

▽▼従業員の仕事と育児・介護の両立でお悩みの事業主・人事労務担当の皆さま、
育児プランナー・介護プランナーが無料でアドバイスします！▲△

厚生労働省では、社会保険労務士などの資格を持つ育児プランナー・介護プランナーが無料で企業を訪問する支援事業を実施しています。

従業員の仕事と育児・仕事と介護の両立支援についてお悩みの事業主・人事労務担当の方を対象に、プランナーが従業員の円滑な育児休業・介護休業などの取得から職場復帰までの取組方法や休業中の職場環境の整備方法についてアドバイスします。

事業主・人事労務担当の皆さま、ぜひこの機会に育児プランナー・介護プランナーによる支援を活用して「働きやすく働き続けられる会社」づくりを進めてみませんか。

■支援の流れを動画でご覧になれます。

育児プランナーによる支援はこちら ⇒ <http://ikuji-kaigo.com/lp/ikuji>

介護プランナーによる支援はこちら ⇒ <http://ikuji-kaigo.com/lp/kaigo>

職場における、仕事と介護の両立支援に関する動画はこちら ⇒

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/model.html

【育児プランナー・介護プランナーを募集中】

現在、育児プランナー・介護プランナーとしてご活躍いただける方を募集して

います。この事業にご協力いただける人事労務経験者、社会保険労務士などの資格をお持ちの皆さまからのご応募をお待ちしております。

■支援申込方法・プランナー募集案内など詳細はこちら

厚生労働省ホームページ

「育児プランナー」「介護プランナー」の支援を希望する事業主の方へ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000080072.html>



現在の雇用失業情勢



3月30日に公表された2月の完全失業率は前月より0.1ポイント上昇の2.5%、有効求人倍率は前月より0.01ポイント低下の1.58倍となりました。

現在の雇用情勢は、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/201802.pdf>

(PDF : 373KB)

【一般職業紹介状況】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000198912.html>

=====

★配信停止の手続き https://mhlw.lisaplusk.jp/stop_form.php

★バックナンバー <https://merumaga.mhlw.go.jp/backnumber/index.html>

★登録に関するお問い合わせ <https://mhlw.lisaplusk.jp/contact.php>

★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います。
- 登録していないにもかか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いません。

- 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。

=====