

【2017 年 11 月 1 日発行】

■ 厚労省人事労務マガジン／第 86-1 号 ■

▽▼厚労省人事労務マガジン編集部からのお知らせ▲△

今回の厚労省人事労務マガジンは記事が多いため、2 回に分けてお送りします。

目次

【トピックス】

1. 締切せまる！職場意識改善助成金 ～テレワーク推進など仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組む中小企業の事業主に助成金を支給～
2. 広報誌『厚生労働』11 月号発売中！
～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～
3. 「若者雇用促進総合サイト」でユースエール認定到達度の診断をしてみませんか？

【厚生労働省からのお知らせ】

- ◆ 11 月は「労働保険適用促進強化期間」です ～労働保険未加入の事業主の皆様、早急に加入のお手続きを～
- ◆ 11 月は「人材開発促進月間」です
- ◆ パワハラ対策取組支援セミナーを開催しています

【トピックス 1】 締切せまる！職場意識改善助成金 ～テレワーク推進など仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組む中小企業の事業主に助成金を支給～

厚生労働省では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組む中小企業事業主に、助成金を支給しています。

現在募集しているコースは、テレワークコース、所定労働時間短縮コース、時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コースの 4 コースです。テレワークコースの申請期限は 12 月 1 日（金）、その他 3 コースの申請期限は 12 月 15 日（金）までです。この機会に、ぜひご利用ください。

※予算額の上限に達した場合は、申請期限前であっても助成金の支給を終了しま

す。

【職場意識改善助成金】

◆テレワークコース

[支給対象となる事業主]

テレワークを新規で導入する中小企業事業主（試行的に導入している事業主も含む）または、テレワークを継続して活用する中小企業事業主

[支給対象となる取組]

- ・ テレワーク用通信機器の導入・運用
- ・ 保守サポート、クラウドサービスの導入
- ・ 就業規則・労使協定などの作成・変更
- ・ 労務管理担当者や労働者に対する研修、周知・啓発 など

[成果目標の設定]

支給対象となる取組は、以下の全てを達成することを目指して実施してください。

1. 評価期間中に1回以上、対象労働者全員に、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを実施させる。
2. 評価期間中において、対象労働者が在宅またはサテライトオフィスにおいてテレワークを実施した日数の週間平均を1日以上とする。
3. 年次有給休暇の取得促進について、労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を前年と比較して4日以上増加させる。または所定外労働の削減について、労働者の月間平均所定外労働時間数を前年と比較して5時間以上削減させる。

[支給額]

支給対象となる取組の実施にかかった経費の一部を、目標達成状況に応じて支給します。

■対象となる経費の合計額※1 × 補助率※2

※1 謝金、会議費、機械装置の購入費など

※2 成果目標達成の場合：3／4（上限額一人当たり15万円、1企業当たり150万円）、未達成の場合：1／2（上限額一人当たり10万円、1企業当たり100万円）

【詳細はこちら】

厚生労働省ホームページ「職場意識改善助成金（テレワークコース）」
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/jikan/syokubaisikitelework.html

【お問い合わせ先】

テレワーク相談センター（委託先：一般社団法人日本テレワーク協会）
テレワークコースに関する申請書やお問い合わせなどの受付はこちら。
<http://www.tw-sodan.jp/>

◆所定労働時間短縮コース、時間外労働上限設定コース

[支給対象となる事業主]

1. 所定労働時間短縮コース

労働基準法の特例として法定労働時間が週 44 時間とされており（特例措置対象事業場）、かつ、所定労働時間が週 40 時間を超え週 44 時間以下の事業場を有する中小企業事業主

2. 時間外労働上限設定コース

限度基準告示※に規定する限度時間（月 45 時間、年 360 時間など）を超える内容の 36 協定（特別条項付き 36 協定）を締結している事業場を有する中小企業事業主

※労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（厚生労働省告示）

[支給対象となる取組]（両コース共通）

所定労働時間短縮のための、

- ・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（タイムレコーダー、IC カードなど）の導入・更新
 - ・労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新 など
- 例：小売業の POS 装置、飲食店の自動食器洗い乾燥機など

[成果目標の設定]

支給対象となる取組は、それぞれ以下の達成を目指して実施してください。

1. 所定労働時間短縮コース

事業主が事業実施計画で指定したすべての事業場で、週所定労働時間を 2 時間以上短縮して、40 時間以下とすること。

2. 時間外労働上限設定コース

事業主が事業実施計画で指定したすべての事業場で、特別条項付き 36 協定によって延長した労働時間数を短縮して、限度時間以下の上限設定を行うこと。

[支給額] (両コース共通)

支給対象となる取組の実施にかかった経費の一部を、目標を達成した場合に支給します。

■対象となる経費の合計額※ × 補助率 (3 / 4)

(支給上限額 50 万円)

※謝金、会議費、機械装置の購入費など

【詳細はこちら】

1. 「職場意識改善助成金 (所定労働時間短縮コース)」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082311.html/>

2. 「職場意識改善助成金 (時間外労働時間上限設定コース)」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html>

◆勤務間インターバル導入コース

[支給対象となる事業主]

休息時間が9時間以上の勤務間インターバルを導入する事業主

[支給対象となる取組]

- ・ 労務管理担当者や労働者に対する研修、周知・啓発
- ・ 就業規則などの作成・変更
- ・ 労務管理用機器 (タイムレコーダー、IC カードなど) の導入・更新 など

[成果目標の設定]

支給対象となる取組は、以下のいずれかを達成することを目指して実施してください。

事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、休息時間が9時間以上の勤務間インターバルを導入すること。

■新規導入

勤務間インターバルを導入していない事業場で、新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入すること

■適用範囲の拡大

既に休息時間が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場で、

勤務間インターバルの対象労働者が所属労働者の半数以下であるものについて、対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とすること。

■時間延長

既に休息時間が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場で、所属労働者の半数を超える労働者を対象に休息時間を2時間以上延長して、9時間以上とすること。

[支給額]

支給対象となる取組の実施にかかった経費の一部を、目標を達成した場合に支給します。

■対象となる経費の合計額※ × 補助率（3/4）

※ 謝金、会議費、機械装置の購入費など

■支給上限額

1 新規導入に該当する取組がある場合で

- ・ 休息時間9時間以上11時間未満：40万円
- ・ 休息時間11時間以上：50万円

2 適用範囲の拡大・時間延長のみの場合で

- ・ 休息時間9時間以上11時間未満：20万円
- ・ 休息時間11時間以上：25万円

【勤務間インターバル導入コースの詳細はこちら】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>

【お問い合わせ先】

（所定労働時間短縮コース、時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース）

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

* 事業場の所在地を管轄する労働局にご連絡ください。

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

【トピックス2】 広報誌『厚生労働』11月号発売中！ ～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～

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。

11月号では、2つの特集と特別企画を掲載しています。

■第1特集「過労死等防止啓発月間」に改めて身につけよう！

過労死等を防止するために事業主・労働者ができること、国が取り組んでいることを取り上げています。

■第2特集『生産性の向上でよりよい職場に これからの人材育成支援策』

少子高齢化で労働人口が減少し、生産性の向上が求められる中、労働者や企業などに活用してほしい、個々の働き手の能力・スキル向上にもつながるさまざまな人材育成支援策をご紹介します。

■特別企画「女性の活躍推進に取り組んでいますか」

特別企画では、就活生からも働く人からも選ばれる「女性が活躍できる会社」になるための方法をはじめ、女性の活躍を促進する企業への助成金、取組を後押しするセミナーなどの情報を紹介しています。また、11月3日公開の映画『氷菓』とタイアップ啓発を行っている「女性の活躍推進企業データベース」についても、同データベースを利用することによるメリットなどを、紹介しています。

そのほかに、連載記事の「キャリア形成への道」では、「グッドキャリア企業アワード2016」のイノベーション賞を受賞した「有限会社川原代自動車電機工業所」の取組など、人事労務の担当者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】

<https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=6&n=26>

【トピックス3】「若者雇用促進総合サイト」でユースエール認定到達度の診断を試みませんか？

厚生労働省のポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」では、10項目の質問に答えることでユースエール認定基準に到達しているかを判定する「ユースエール認定到達診断」機能を追加しました。

「ユースエール認定」とは、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき、厚生労働大臣が認定しているものです。認定企業になると、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などにつながるほか、ハローワークなどでの重点的 PR の実施や雇用関係助成金の加算などの優遇を受けることができます。雇用管理の状況の確認に、この診断を、ぜひご利用ください。

【ユースエール認定到達度診断】

<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/jigyonushishindaninfo.action>

【ユースエール認定制度について】

<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/staticpage.action?action=ouensengen#youthyale-area>

【厚生労働省からのお知らせ】

▽▼11 月は「労働保険適用促進強化期間」です

～労働保険未加入の事業主の皆さま、早急に参加のお手続きを～▲△

労働保険は、労働者が仕事にけがなどを負った場合に必要な保険給付を行う「労災保険（労働者災害補償保険）」と、労働者が失業などをした場合に必要な給付を行う「雇用保険」の総称です。この労働保険は、労働者を一人でも雇っていれば、事業主は加入手続きを行い、労働保険料を納付しなければなりません。

「労働保険適用促進強化期間」中は、労働保険に参加しなければならないにもかかわらず加入していない事業主に対して、新聞やインターネットを通じた制度の周知、関係団体などを通じた労働保険への加入促進、各行政機関との連携強化などによって、労働保険への加入促進活動を集中的に行います。

労働保険は、政府が運営する強制保険ですので、手続きを怠っているとさかのぼって保険料を徴収するほか、追徴金を課すことがあります。まだ労働保険に参加していない事業主や、これから事業を始めようと考えている方は、会社の所在地

を管轄する都道府県労働局または労働基準監督署へご連絡の上、早急に加入のお手続きをお願いします。

【加入のお手続きはこちら】

■都道府県労働局 所在地一覧

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

■労働基準監督署 所在地一覧

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

また、中小事業主には、労働保険の各種手続や労働保険料の納付に関する事務処理を委託することができる「労働保険事務組合制度」もあります。併せてご利用ください。

■労働保険事務組合制度

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken01/kumiai-seido.html

▽▼11 月は「人材開発促進月間」です▲△

厚生労働省では、職業能力の開発・向上や技能の振興を目指し、11 月を「人材開発促進月間」、11 月 10 日を「技能の日」※と定めています。

この期間中、国と都道府県などでは「卓越した技能者（現代の名工）」の表彰などさまざまな催しを行うほか、事業主の皆さまのニーズに合わせた各種人材育成支援施策の積極的な周知・広報を行います。

また、人材育成に取り組む皆さまを支援するため、企業や従業員の生産性の向上につながる、さまざまな支援策を用意しています。従業員のキャリアアップを図る際には、ぜひご活用ください。

※昭和 45 年に「技能五輪国際大会（国際職業訓練競技大会）」が、アジアで初めて日本で開催されたことを記念して、開会式が行われた 11 月 10 日を「技能の日」、

11 月を「人材開発促進月間」（昨年度までは「職業能力開発促進月間」）と定めています。

■人材開発促進月間の主な催し

月間中、国と都道府県が実施する催しはこちらをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000181205.html>

■人材育成支援策のご紹介

人材育成に取り組む事業主の方向けに、リーフレット『「人材育成支援策」のご案内』を作成しています。ぜひご覧いただき、自社のニーズにあった支援策の活用をご検討ください。リーフレットは、ホームページからダウンロードするか、お近くの労働局・ハローワークでも配布しています。

【人材育成支援策リーフレット】

http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryoku-kaihatsukyoku/jinzai-ikusei_6.pdf

【人材育成支援策の詳細はこちら】

＜人材育成全般の基盤を整備したい＞

○キャリアコンサルティング

キャリアコンサルティング（労働者の職業生活設計や能力開発などに関する相談に応じ、助言・指導を行うこと）を活用することにより、社員の人材育成（職業能力向上）や若手社員の定着促進などに結びつくことが期待できます。なお、キャリアコンサルティングを行う専門家であるキャリアコンサルタントは、平成28年4月から国家資格になっています。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/career_formation/career_consulting/index.html

○ジョブ・カード制度

<http://jobcard.mhlw.go.jp/>

＜従業員を育成したい＞

◆従業員育成費用の助成を受けたい

[正規雇用労働者向け]人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金）

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

[非正規雇用労働者向け]キャリアアップ助成金

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_ha

ken/jigyounushi/career.html

◆従業員の訓練をできる場・人材がない

[訓練の場を提供] 生産性向上人材育成支援センター

<http://www.jeed.or.jp/js/jigyonushi/index.html>

[訓練の場を提供] 認定職業訓練

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/training_employer/nintei/index.html

[講師を派遣] ものづくりマイスター制度

ものづくりに関して優れた技能、経験を有する方を「ものづくりマイスター」として認定・登録しています。登録されたマイスターは、技能検定の実技課題などを活用して、中小企業や工業高校などで若年技能者への実践的な実技指導を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成を行っています。

<https://www.monozukuri-meister.javada.or.jp/mm/mm/contents/home/>

<従業員の学び直しを支援したい>

◆自己負担により学び直しを希望する従業員に支援制度を紹介したい

教育訓練給付制度（一般教育訓練給付・専門実践教育訓練給付）

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/career_formation/kyouiku/index.html

<その他>

◆「平成 29 年度能力開発基本調査」にご協力をお願いします

この調査は、日本の企業、事業所や従業員の能力開発の実態を明らかにし、職業能力開発行政に役立てることを目的に、10 月上旬から実施しています。オンラインでも回答できますので、ご協力をお願いします。

（回答時間：約 10～15 分。調査結果は平成 29 年 3 月頃に公表予定）

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/chousa/h29/index.html

▽▼「パワハラ対策取組支援セミナー」を開催しています▲△

厚生労働省では、企業などがパワーハラスメント（パワハラ）の予防・解決の取組を進める上で役立つ「パワハラ対策取組支援セミナー」を全国 47 都道府県で

開催しています。

このセミナーでは、パワハラ対策の必要性は分かるが、どう取り組めばいいのかわからないといった事業主や企業のご担当者の皆さまのために、厚生労働省が作成した『パワーハラスメント対策導入マニュアル』を活用して、具体的なノウハウをお伝えします。

【セミナー内容】

- ・ 講演

『パワーハラスメント対策導入マニュアル』の活用方法、実際に対策に取り組んでいる企業の事例紹介に加え、パワハラ関係の裁判例なども解説します。

- ・ グループワーク

パワハラ対策の体制構築のためのワークシートに基づいて作業を行った上で、グループ討議を実施し、パワハラ対策の具体的な取組方法を理解していただきます。

【直近の開催予定】

- ・ 埼玉 11月27日（月）大宮ソニックシティ ※満席
- ・ 東京 12月8日（金）一般社団法人 全水道会館 ※満席
- ・ 愛知 11月21日（火）名古屋国際センター ※満席
- ・ 岐阜 11月17日（金）ワークプラザ岐阜
- ・ 滋賀 11月22日（水）ピアザ淡海
- ・ 三重 11月20日（月）三重県教育文化会館
- ・ 大阪 12月5日（火）エル・おおさか
- ・ 広島 12月11日（月）RCC文化センター
- ・ 山口 12月12日（火）山口県国際総合センター・海峡メッセ下関
- ・ 大分 12月5日（火）大分県中小企業会館
- ・ 宮崎 12月4日（月）宮日会館
- ・ 沖縄 12月15日（金）沖縄県青年会館

【申込方法や開催日程など詳細はこちら】

<https://pawahara-seminar.jiwe.or.jp/events/>

※12月後半以降の開催予定情報もこちらのページに掲載しています。

★配信停止の手続き <https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=10&n=13>

★バックナンバー <https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=11&n=13>

★登録に関するお問い合わせ <https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=12&n=13>

★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://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=13&n=13>

★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。

=====