【2017年6月7日発行】

■ 厚労省人事労務マガジン／第81-1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文章量が多いため、2回に分けて送らせていただきます。

目次

【トピックス】

1. 65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）の支給要件の一部を見直しました
2. 「労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）」を創設
～助成金を活用して転職者の受入れに取り組んでみませんか～
3. 「特定求職者雇用開発助成金（長期不安定雇用者雇用開発コース）」のご案内
4. 若者の人材確保、職場定着に向けた雇用管理の改善に取り組むモデル企業を募集します
～食料品製造業、情報通信業、不動産・物品賃貸業の事業主の皆さまへ～

【厚生労働省からのお知らせ】

- ◆ 中央労働委員会「労使関係セミナー」（関東地区）を7月7日に開催
- ◆ 平成29年度の「全国安全週間」は7月1日から7日です
～スローガンは「組織で進める安全管理 みんなで取り組む安全活動 未来へつなげよう安全文化」～
- ◆ 6月23日に東京で「テレワークセミナー」を開催します

【トピックス1】65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）の支給要件の一部を見直しました

この助成金は、高齢者が、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会

を実現するため、65歳以上への定年引上げや高年齢者の雇用環境の整備、高年齢の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成するものです。このたび、「65歳超継続雇用促進コース」の助成額や支給要件の一部を見直しましたので、お知らせします。

助成額は企業の定年引上げ等の取組内容の困難度などに応じて細分化され、5月1日以降に支給申請した事業主から適用となります。

年齢に関わりなく働き続けられる職場作りに向けて、貴社における定年、継続雇用制度の見直しに、ぜひご活用ください。

【助成額など、詳細はこちら】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

【トピックス2】「労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）」を創設
～助成金を活用して転職者の受入れに取り組んでみませんか～

厚生労働省では、中途採用の拡大に取り組み、生産性を向上させた事業主を対象に、4月1日から「労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）」を新たに設けました。

中途採用の拡大を検討されている事業主の皆さま、ぜひ助成金をご活用ください。

■対象となる事業主

中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率の向上または45歳以上の方を初めて中途採用する取組を実施（※1）し、生産性を向上させた事業主（※2）

（※1）申請には事前の中途採用計画の提出等が必要です。

（※2）生産性の詳細についてはこちらをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

■支給額

中途採用率向上の場合：1事業所あたり50万円

45歳以上の方を初めて中途採用する場合：1事業所あたり60万円

【支給要件など、詳細はこちら】

労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160737.html>

【トピックス3】「特定求職者雇用開発助成金（長期不安定雇用者雇用開発コース）」のご案内

厚生労働省では、4月1日から「特定求職者雇用開発助成金（長期不安定雇用者雇用開発コース）」を創設しました。

この助成金は、いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃したことなどにより、長期にわたって不安定雇用を繰り返す方（以下「長期不安定雇用者」）について、正規雇用労働者としての就職を促進することを目的としたものです。平成29年4月1日以降に、長期不安定雇用者を、ハローワークなどの紹介によって正規雇用労働者として雇い入れた事業主に対し、最大60万円を支給します。

事業主の皆さま、対象労働者の積極的な雇入れと、助成金の活用をご検討ください。

【対象となる長期不安定雇用者】

雇入れ日において1～4の全てにあてはまる方を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介により、正規雇用労働者として新たに雇用する事業主に助成金を支給します。

- 1 雇入れ日時点の満年齢が35歳以上60歳未満の方
- 2 雇入れ日の前日から起算して過去10年間に5回以上離転職を繰り返している方
- 3 ハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介の時点で失業状態にある方
- 4 正規雇用労働者として雇用されることを希望している方

【適用】

平成29年4月1日以降の紹介により対象労働者を雇い入れた事業主から適用されます

【詳細はこちら】

特定求職者雇用開発助成金（長期不安定雇用者雇用開発コース）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158169.html>

【お問い合わせ先（都道府県労働局）】

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

【トピックス4】若者の人材確保、職場定着に向けた雇用管理の改善に取り組む
モデル企業を募集します
～食料品製造業、情報通信業、不動産・物品賃貸業の事業主の
皆さまへ～

厚生労働省では、若者の人材確保、職場定着に向けて雇用管理の改善に取り組むモデル企業を募集しています。

このモデル企業の募集は、若者の人材確保や職場定着に課題を抱える企業に対し、雇用管理改善に向けたコンサルティングを実施することで、企業・従業員双方にとっての、より良い職場づくりを行っていただくことを目的としています。モデル企業（15法人）に対しては、厚生労働省が委託する公益財団法人日本生産性本部から、人事労務の知識を持つ専門家を派遣し、若者の人材確保や職場定着に向けた課題分析と改善策の導入支援を無料で行います。

【募集対象企業】

若者の人材確保・定着に向けた雇用管理改善に取り組みたいと考えている企業のうち、次の（ア）から（ウ）までの分野に該当している企業（15法人）

（ア）食料品製造分野

畜産食料品、野菜等缶詰、調味料、パン・菓子、麺類、冷凍食品等の食料品製造業

（イ）情報通信分野

ソフトウェア業、情報処理サービス業、インターネット付随サービス業等

（ウ）不動産・物品賃貸分野

不動産代理業・仲介業、不動産賃貸業、不動産管理業、リース業、レンタル業等

【応募のメリット】

- ・ 人事労務の知識を持つ専門家による、人材の確保・定着のための課題分析と改善策の提案・導入支援といった雇用管理改善のコンサルティングを無料で受けることができます。
- ・ これにより、従業員の働きがい・働きやすさに対する意識の向上や離職率の改善などが期待されます。

《コンサルティング支援の具体例》

1. 採用方法の見直し（ミスマッチ防止、採用計画など）
2. 従業員が働きがい、やりがいを感じることができる環境づくり（評価・処遇制度、昇格基準、キャリアパス、教育研修制度など）
3. 多様な働き方に対応するための制度の充実（短時間勤務制度、地域限定社員制度、育児・介護両立支援制度など）
4. 若者が職場で孤立しないための環境づくり（メンター制度、OJT見直しなど）
5. 長時間労働の解消に向けた業務の見直し（業務効率化、マニュアル作成など）

【申込方法などの詳細はこちら】

公益財団法人日本生産性本部（委託先）

http://consul.jpc-net.jp/koyo/kourouitaku_h29.html

【厚生労働省からのお知らせ】

▽▼中央労働委員会「労使関係セミナー」（関東地区）を7月7日に開催▲△

中央労働委員会では、企業の人事労務担当者や労働組合の役職員などを対象に、「労使関係セミナー」を開催します。

このセミナーは、労働紛争に関する制度と、紛争の解決をサポートする機関である「労働委員会」について、労使関係者の認識を深めることを目的としています。プログラム第1部の基調講演では、「無期・有期契約労働者間の労働条件格差と労働契約法20条の適用をめぐる諸問題」をテーマに、専門的な視点を交えてお話しします。第2部では、公益・労働者・使用者委員の三者による「紛争解決事例の検討」をテーマにパネルディスカッションを行います。

多くの皆さまのご参加をお待ちしています。

【事前申込制・参加無料】

日時：7月7日（金） 13:30～16:30 （開場 12:30）

会場：KFCホール KFC国際ファッションセンタービル3階

東京都墨田区横網1-6-1

定員：約300名（事前申込制・先着順）

プログラム：

<第1部：基調講演>

【テーマ】

「無期・有期契約労働者間の労働条件格差と労働契約法20条の適用をめぐる諸問題」

【講師】

奥山 明良 氏（中央労働委員会地方調整委員、成城大学法学部教授）

<第2部：パネルディスカッション>

【テーマ】

「紛争解決事例の検討」

【コーディネーター】

奥山 明良 氏（中央労働委員会地方調整委員、成城大学法学部教授）

【事例解説】

原 昌登 氏（中央労働委員会地方調整委員、成蹊大学法学部教授）

【コメンテーター】

設楽 あづさ 氏（埼玉県労働委員会公益委員、弁護士）

山本 勇 氏（茨城県労働委員会労働者委員、JAM北関東茨城県連絡会副会長）

金田 榮弘 氏（千葉県労働委員会使用者委員、JFE東日本ジーエス株式会社顧問）

主催：中央労働委員会

【申込方法など詳細はこちら】

参加を希望される方は、中央労働委員会のホームページに掲載の「受講申込書」に必要事項を記入の上、FAXでお申込みください。

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/roushi/index.html>

▽▼平成 29 年度の「全国安全週間」は 7 月 1 日から 7 日です

～スローガンは「組織で進める安全管理 みんなで取り組む安全活動 未来へつなげよう安全文化」～▲△

7 月 1 日から 7 日までは「全国安全週間」です（6 月 1 日から 30 日までは準備期間）。

全国安全週間は、産業界での自主的な労働災害防止活動を推進し、広く一般の安全意識の高揚と安全活動の定着を図ることを目的としており、今年で 90 回目を迎えます。

労働災害は長期的には減少し、平成 28 年の労働災害については、死亡災害は 2 年連続で過去最少となりました。しかし、休業 4 日以上の死傷災害は前年より 1.4 %増加しています。また、平成 29 年の死亡災害についても平成 29 年 4 月末の速報値では、前年の同時期を上回っています。これらの要因としては、基本的な安全管理の取組が労働者に徹底されていないことや、死傷災害が増加している第三次産業においては、多店舗展開企業等の傘下の店舗等に安全担当者がおらず、安全活動が低調となっていることなどが考えられます。

このような背景を踏まえて、今年度の全国安全週間では、「組織で進める安全管理 みんなで取り組む安全活動 未来へつなげよう安全文化」をスローガンに掲げ、事業場と本社による全社的な安全管理を進め、労働者一人一人の安全意識の高揚を図り、安全な職場環境を継続的に形成するよう呼びかけていきます。

皆さまには、全国安全週間を契機として、安心して働ける職場づくりに取り組んでいただくようお願いします。

【詳細はこちら】

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/anzen/hyosyo.html

▽▼6 月 23 日に東京で「テレワークセミナー」を開催します▲△

テレワークは、パソコンやインターネットといった情報通信技術（ICT）を

活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。

テレワークの活用によって、さまざまな生活スタイルに応じた働き方が可能となるほか、企業の生産性の向上にもつながります。

しかし、テレワークには、労務管理やセキュリティーの確保が難しいといった課題もあります。このため、厚生労働省では6月23日に東京で、労務管理上の留意点、テレワーク導入事例の紹介、導入企業の体験談など、テレワークに必要な情報に関するセミナーを開催します。

また、セミナー終了後には、個別のブースを設け、労務管理面、情報通信技術面で企業が抱える個別具体的な課題などについて、セミナー講師が直接アドバイスする「個別相談会」を実施します。

テレワークの導入や、テレワークを活用した働き方に興味をお持ちの事業経営者、人事・労務管理などのご担当の皆さまは、ぜひご参加ください。

【事前申込制・参加無料】

■セミナー内容

- ・テレワーク導入事例の紹介
- ・テレワーク導入企業の体験談紹介
- ・テレワーク実施時の労務管理上の留意点 など

■開催予定

日時：6月23日（金）13:00～15:30（開場 12:30）

会場：日本教育会館・第一会議室（東京都千代田区一ツ橋2-6-2）

定員：200人

【申込方法など詳細はこちら】

<http://kagayakutelework.jp/>

★配信停止の手続き <https://krs.bz/roumu/m?f=10>

★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。
-