

キャリアアップ助成金のご案内 職業対策課（雇用助成室） 052-688-5758

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、**正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

労働者の意欲、能力を向上させ、事業の生産性を高め、優秀な人材を確保するために、ぜひ、この助成金制度をご活用ください。

助成内容		助成額 ※()は大企業の額
①正規雇用等 転換コース	有期契約労働者等を ・正規雇用等に転換 または ・直接雇用した場合	①有期→正規：1人当たり50万円(40万円) ②有期→無期：1人当たり20万円(15万円) ③無期→正規：1人当たり30万円(25万円)
②人材育成 コース	有期契約労働者等に ・一般職業訓練(Off-JT) ・有期実習型訓練(Off-JT+OJT) ・中長期的キャリア形成訓練 (専門的・実践的な教育訓練)(Off-JT) を行った場合	Off-JT《1人当たり》 賃金助成：1時間当たり800円(500円) 経費助成：一般職業訓練および有期実習型訓練 最大30万円(20万円) 中長期的キャリア形成訓練 最大50万円(30万円) OJT《1人当たり》 実施助成：1時間当たり700円(700円)
③処遇改善 コース	すべての有期契約労働者等の 基本給の賃金テーブルを改定し、 2%以上増額させた場合	1人当たり1万円(0.75万円)
④健康管理 コース	有期契約労働者等を対象とする 「法定外の健康診断制度」を 新たに規定し、4人以上実施した場合	1事業所当たり40万円(30万円)
⑤短時間正社員 コース	労働者を ・短時間正社員に転換 または ・新規で雇い入れた場合	1人当たり20万円(15万円) ※有期契約労働者等から転換した場合は 1人あたり30万円(25万円)
⑥短時間労働者の 週所定労働時間 延長コース	有期契約労働者等の週所定労働時間を 30時間以上に延長した場合	1人当たり10万円(7.5万円)

詳しくは、ホームページをご覧ください。労働局またはハローワークへお問い合わせください。

～ 今後予定している主なイベントについて ～

2/5(木)	12:45～ 16:00	障害者就職面接会	ホテルアソシア豊橋 5F ザボールルーム	職業対策課 052-219-5507
2/12(木)	14:00～ 16:30	非正規雇用労働者の正社員転換に 取り組む事業主のためのセミナー	ウインクあいち 10F 1002号室	職業対策課 (雇用助成室) 052-688-5758
2/25(水)	12:45～ 16:00	障害者就職面接会	愛知県体育館 第1競技場	職業対策課 052-219-5507

編集・発行 愛知労働局 総務部 企画室
〒460-8507 名古屋市中区三の丸2丁目5番1号(名古屋合同庁舎第2号館2階)
TEL(052)972-0252 FAX(052)961-5798
<ホームページ> <http://aichi-roudoukyoku.isite.mhlw.go.jp/>

厚生労働省 **月報 愛知労働局**

- 最近の雇用情勢 平成26年12月 ……1
- 愛知労働局「働き方改革」推進本部の設置について ……2
- 労働関係連絡会議分科会「第1回障害者雇用対策強化部会」を開催 ……2
- 次世代育成支援対策推進法について ……3
- パートタイム労働法の改正について ……3
- キャリアアップ助成金のご案内 ……4
- 今後予定している主なイベントについて ……4

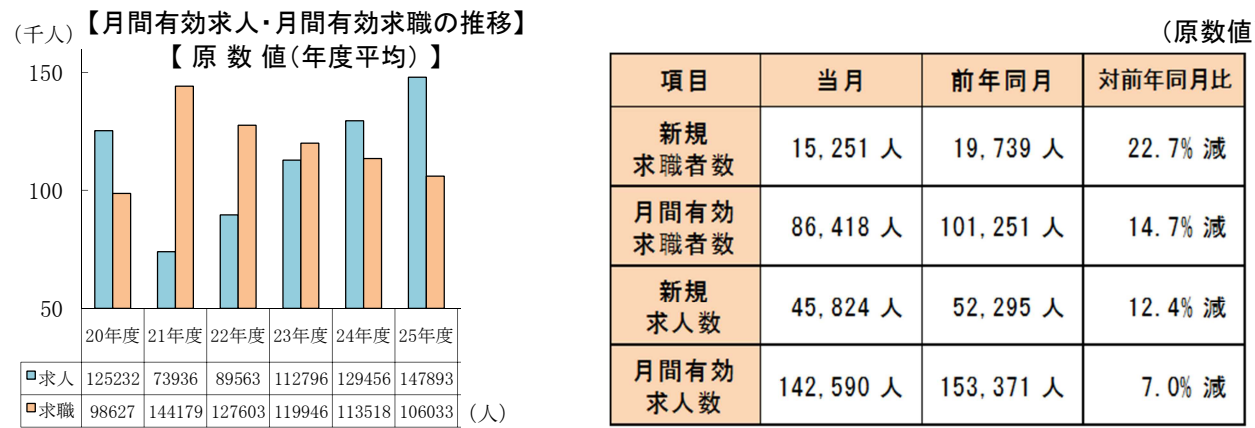
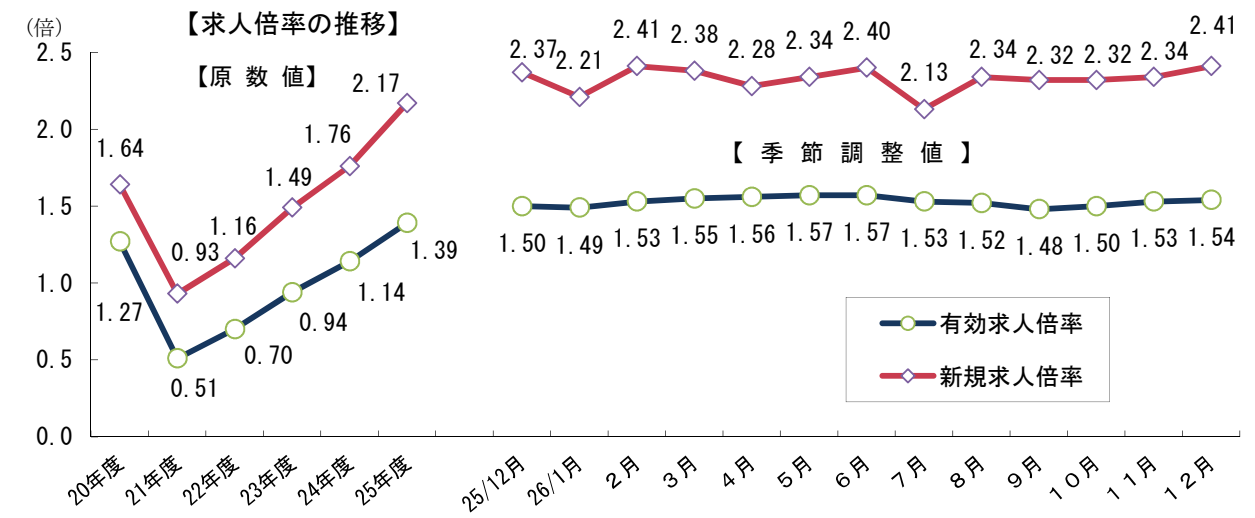


2015 2月
毎月第三稼働日 発行

最近の雇用情勢 平成26年12月 職業安定課 ☎052-219-5578

有効求人倍率は3か月連続で上昇 緩やかな改善が続く
有効求人倍率(季節調整値) ⇒ 1.54倍 対前月+0.01ポイント
新規求人倍率(季節調整値) ⇒ 2.41倍 対前月+0.07ポイント

求人倍率の状況
○ 有効求人倍率(季節調整値) 1.54倍
・3か月連続で前月を上回った。
・有効求職者は減少(前月比2.8%減)、有効求職者数も減少(前月比3.1%減)。
○ 新規求人倍率(季節調整値) 2.41倍
・2か月連続で前月を上回った。
・新規求職者は減少(前月比2.2%減)、新規求職者数も減少(前月比5.3%減)。



愛知労働局（局長 藤澤 勝博）では、**愛知県内の企業が長時間労働や転勤を一律の前提とする雇用管理を見直す「働き方改革」の実現に向けて、その取組体制を強化する**ため、平成27年1月9日に労働局長を本部長とする愛知労働局「働き方改革」推進本部を設置いたしました。

この推進本部では、愛知県下の企業の自主的な働き方の見直しを推進することとしています。具体的には以下について取り組みます。

- 地域の経済団体・労働団体のトップ等に対し、働き方改革に対する協力を要請
- 労働局長や労働基準部長が、地域のリーディングカンパニーを訪問。企業トップに対して、働き方改革に向けた取組を働きかけ
- 企業における先進的な取組事例の収集、周知
- 事業主団体主催の会合等あらゆる機会を通じた気運の醸成



平成27年1月23日に愛知労働局「働き方改革」推進本部の取組の一つとして、関係機関連絡協議会を開催しました。

【出席者】
愛知県、愛知県経営者協会、愛知県商工会議所連合会、愛知県商工会連合会、愛知県中小企業団体中央会、公益社団法人 愛知県労働基準協会、日本労働組合総連合会 愛知県連合会の各担当者



低迷する民間企業の障害者雇用状況を踏まえ、愛知労働局及び愛知県を始めとする関係機関が今後実施する、障害者実雇用率上昇に向けた施策の検討を行うため「障害者雇用対策強化部会」を設置し、第1回目の部会を開催しました。

【参考：障害者実雇用率 愛知県1.74% 全国1.82%】

平成27年1月19日(月)、愛知県自治センターにおいて関係機関が参集し、「障害者の雇用促進を次のステップへ」をスローガンに更なる障害者雇用促進を図るため、愛知県における障害者雇用率低迷の原因分析、雇用率上昇に向けての施策等について検討を行いました。

【構成員】

愛知労働局 (5)	職業安定部長、職業対策課長、名古屋中公共職業安定所長、豊橋公共職業安定所長、刈谷公共職業安定所長
愛知県 (7)	労政局長、就業推進監、産業労働政策課長、就業促進課長、産業人材育成室長、障害福祉課長、特別支援教育課長
外部 (8)	日本労働組合総連合会愛知県連合会、愛知県経営者協会、愛知県商工会議所連合会、愛知県商工会連合会、愛知県中小企業団体中央会、愛知中小企業家同友会、 (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知障害者職業センター、なごや障害者就業・生活支援センター



【部会検討風景】

次世代育成支援対策推進法（次世代法）が10年間延長され、新たな認定制度が創設されます！

★ 改正のポイント ★

★法律の有効期限の10年延長(平成37年3月31日まで)
引き続き、一般事業主行動計画（行動計画）を策定し、労働局に届出が必要。 (従業員数101人以上の企業)

★新たな認定「プラチナくるみん認定（特例認定）」制度の創設
行動計画を策定・届出し、一定の要件を満たすと、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。くるみん認定を受けた企業のうち、特に次世代育成支援対策の実施状況が優良な企業に対する新たな認定「プラチナくるみん認定（特例認定）」制度が創設されます。この特例認定を受けた場合、行動計画の策定・届出に代わり、次世代育成支援対策の実施状況を少なくとも年1回以上公表していただくことになります。

次世代法とは？

企業のみならず、国・地方公共団体に次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するための行動計画を策定することを求めている法律です。

★くるみん認定基準が一部改正されます。

新「くるみんマーク」と「プラチナくるみんマーク」が誕生

◎「くるみん」には、赤ちゃんが大事に含まれる「おくるみ」と「職場ぐるみ」で子育てをサポートという意味が込められています。

くるみん認定企業は

- ・社員が育児しやすい環境づくりを整えるための「行動計画」を作成している
- ・男性社員が1人以上育児休暇を利用した実績がある
- ・女性社員の育児休業取得率が70%以上である(改正後は75%)

などの認定基準を満たした「子育てサポート企業」です。

認定のメリット

- ・認定を受けた企業は、くるみんマークを商品、求人広告等に表示し、子育てサポート企業であることをPRすることができ、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待できます。
- ・建物等の割増償却を受けられる税制上の優遇措置（くるみん税制）の適用を受けることができます。(H27.3.31まで、それ以降は検討中)

平成27年4月1日から、

パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）が変わります

- 1 **パートタイム労働者の方々の公正な待遇を確保**
 - ・正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大
(有期労働契約を締結しているパートタイム労働者でも、職務の内容、人材活用の仕組みが正社員と同じ場合には、正社員との差別的取扱いが禁止される)
 - ・パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない
- 2 **パートタイム労働者の納得性を高めるための措置**
 - ・パートタイム労働者を雇い入れたときは、賃金制度がどうなっているか等、雇用管理の改善措置の内容について、事業主が説明しなければならない
- 3 **パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の設置**
 - ・雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主が、厚生労働大臣の勧告に従わない場合は、厚生労働大臣は事業主名を公表することができる

パートタイム労働者とは...

- ◇パートタイム労働法の対象となるパートタイム労働者（短時間労働者）とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者のことです。
- ◇「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、上記の条件に当てはまれば、「パートタイム労働者」として、パートタイム労働法の対象となります。
- ◇フルタイムで働く人は、「パート」などのような名称で呼ばれていてもパートタイム労働法の対象とはなりません。事業主はこれらの人についてもパートタイム労働法の趣旨を考慮する必要があります。