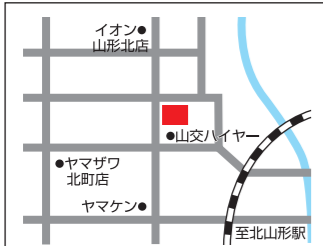


施設のごあんない

県内
8ヶ所

ハローワーク

●ご利用時間
8:30~17:15(土・日・祝日を除く)



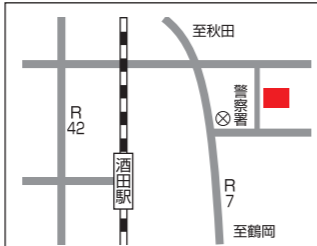
ハローワークやまがた

〒990-0813
山形市桜町2-6-13
TEL. 023-684-1521
FAX. 023-684-2448



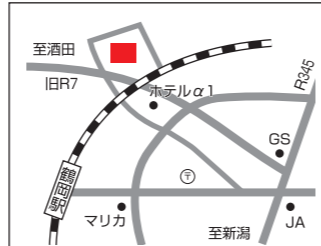
ハローワーク米沢

〒992-0012
米沢市金池3-1-39
米沢地方合同庁舎1・2F
TEL. 0238-22-8155
FAX. 0238-22-8158



ハローワーク酒田

〒998-8555
酒田市上安町1-6-6
TEL. 0234-27-3111
FAX. 0234-27-3575



ハローワーク鶴岡

〒997-0013
鶴岡市道形町1-13
TEL. 0235-25-2501
FAX. 0235-25-2504



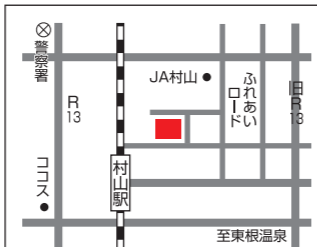
ハローワーク新庄

〒996-0011
新庄市東谷地田町6-4
新庄合同庁舎内
TEL. 0233-22-8609
FAX. 0233-22-7849



ハローワーク長井

〒993-0051
長井市幸町15-5
TEL. 0238-84-8609
FAX. 0238-84-2342



ハローワークむらやま

〒995-0034
村山市楯岡五日町14-30
TEL. 0237-55-8609
FAX. 0237-53-3138



ハローワークさがえ

〒991-8505
寒河江市大字西根字
石川西340
TEL. 0237-86-4221
FAX. 0237-86-7723

山形労働局

〒990-8567
山形市香澄町3-2-1 山交ビル3F

- 職業安定部職業対策課
TEL. 023-626-6101
- 職業安定部訓練室
TEL. 023-626-6106
- 雇用環境・均等室
TEL. 023-624-8228
- 労働基準部監督課
TEL. 023-624-8222
- 労働基準部健康安全課
TEL. 023-624-8223



▶ 山形労働局 ホームページ



<https://jsite.mhlw.go.jp/yamagata-roudoukyoku/>

働かずに各県のゆるゆる



保存版助成金ガイド

事業主の方
必見!

人は財なり 万歳

人は財なり

助成金を活用し、今こそ、「魅力ある職場づくり」を

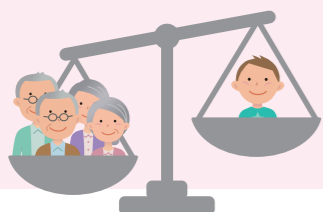
厚生労働省/山形労働局/ハローワーク

「働き方改革」のすすめ

今こそ「魅力ある職場づくり」を!!

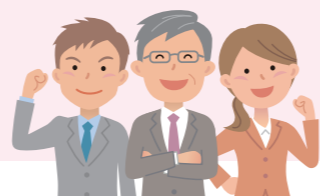
なぜ「働き方改革」が必要なのでしょう?

我が国は今、急速に
少子高齢化が進んでおり
労働力人口の減少が
見込まれています



このような中で、経済を
持続的に発展させるためには…
働きたいと希望する方
すべてが活躍できるように
するとともに
働く人一人ひとりの生産性を
高めていくことが不可欠です

しかし、
働く現場ではさまざまな
問題があります
これを見直していこうと
いうのが「働き方改革」です



例えば…

「働き方改革」の課題

○ 長時間労働が問題です

長時間労働は、健康の確保を困難にします。また、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因ともなります。

長時間労働を自慢するかのよう
な風潮が蔓延・常識化している現
状を変えていきましょう

期待される成果

長時間労働を是正すると、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつきます。
時間あたりどれだけの成果をあげるかに意識が向かい、労働生産性向上につながります。

○ 「正規・非正規の不合理な処遇の差」が問題です

正規・非正規労働者の間に不合理な処遇の差があると、「非正規」労働者は正当な処遇がなされていないという気持ちとなり、頑張ろうという意欲をなくしてしまいます。

世の中から「非正規」という言葉を
一掃していきましょう

期待される成果

正規と非正規の理由なき処遇の差を埋めていくと、働く人の頑張ろうという意欲を引き出すことができ、それによって労働生産性の向上が期待できます。

「働き方改革」の具体的なテーマは…

「働き方改革」の具体的なテーマとしては、
長時間労働の是正や非正規労働者の処遇改善のほか、次のようなものがあります

1. 長時間労働の是正

- ▶ 時間外労働の上限規制の導入 **法改正予定**
- ▶ 勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備
- ▶ 健康で働きやすい職場環境の整備 など

2. 非正規雇用の処遇改善

- ▶ 雇用形態にかかわらず公正な待遇を確保する法制度とガイドラインの整備
- ▶ 非正規雇用労働者の正社員化、キャリアアップの推進 など

3. 女性・若者が活躍しやすい環境整備

- ▶ 女性活躍の推進
- ▶ 就職氷河期世代の正社員採用 など

4. 病気の治療や子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

- ▶ 治療・子育て等と仕事との両立支援策の推進
- ▶ 障害者就労支援の推進 など

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- ▶ テレワーク など

6. 賃金引上げと労働生産性向上

- ▶ 生産性向上の支援による賃上げ環境の整備 など

7. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実

- ▶ 中途採用の拡大
- ▶ 給付型奨学金 など

8. 高齢者の就業促進

- ▶ 65歳を超えた就業機会の確保 など

9. 外国人材の受入れ

- ▶ 外国人材の受入れ環境の整備 など

職場の安全と心身の健康は「働き方改革」の前提条件

「働き方改革」
のための
支援メニュー
があります。

1 働き方改革の取組のノウハウや好事例の提供

- | | |
|--|--|
| (1) 働き方・休み方改善ポータルサイト
https://work-holiday.mhlw.go.jp/ | (5) 無期転換ポータルサイト
http://muki.mhlw.go.jp/ |
| (2) 女性の活躍・両立支援総合サイト
http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/ | (6) 事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト
www.startup-roudou.mhlw.go.jp |
| (3) 働きやすく生産性の高い職場のためのポータルサイト
http://koyoukanri.mhlw.go.jp/ | (7) 人材確保に「効く」事例集 ※効果的な人材確保ノウハウが満載
http://www.mhlw.go.jp/file/0_6-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/000_0203093.pdf |
| (4) 多様な人材活用で輝く企業応援サイト
http://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/ | |

働き改革を進めると人材確保も
うまくなります!

2 取組企業の認定・表彰

- (1) えるぼし（女性活躍推進企業の認定）→ 認定企業は公共調達における加点評価、低利融資の対象となります。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>
- (2) くるみん（子育て支援企業の認定）→ 認定企業は公共調達における加点評価、低利融資の対象となります。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html
- (3) ユースエール（雇用管理を改善して若者を積極的に採用・育成する企業の認定）
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>
→ 認定企業は公共調達における加点評価、低利融資助成金支給額の加算の対象となるほか、若者雇用促進総合サイト掲載などによって企業の魅力PRができます。

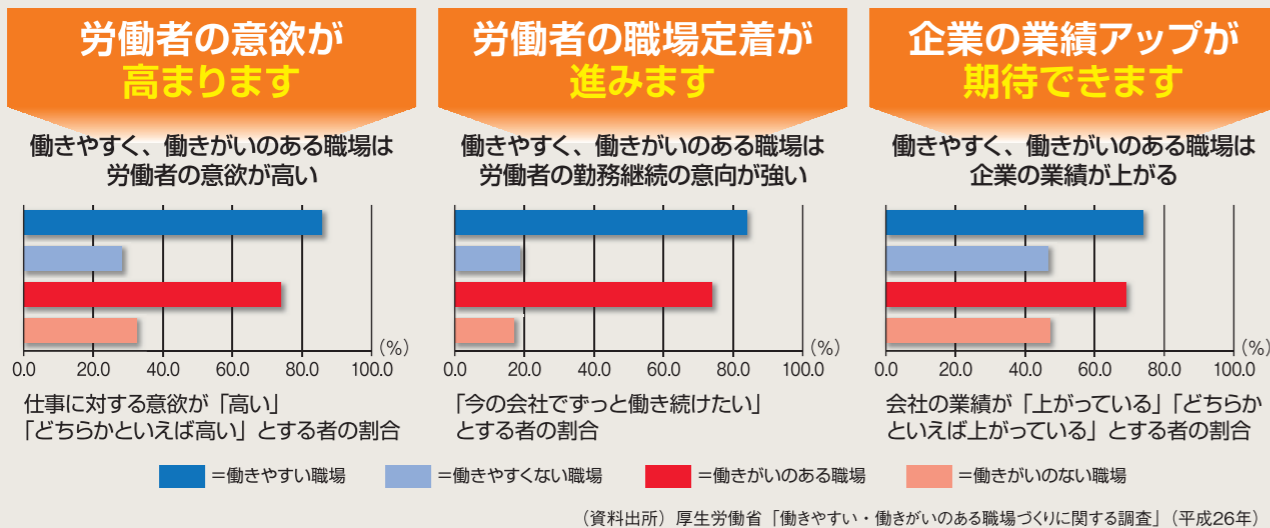
「働き方改革」のすすめ 今こそ「魅力ある職場づくり」を!!

「働き方改革」は労働者にも企業にもメリットがあります

「働き方改革」とは

すべての労働者（非正規労働者、女性、若者、治療の必要な人、障害者、高齢者…を含む）にとって、働きやすく働きがいのある職場をつくっていくこと（＝魅力ある職場づくり）です。

働きやすく働きがいのある職場においては…



「山形県働き方改革推進支援センター」をご活用ください

「非正規雇用労働者の処遇改善」、「弾力的な労働時間制度の構築」、「生産性向上による賃金引上げ」など、人材の定着確保・育成に効果的な労務管理に関する総合的な支援を行います。

- ◆ 社会保険労務士などの労務管理・企業経営の専門家が、個別相談援助や電話相談により、技術的な支援を提供します。
- ◆ セミナー、出張相談会も随時開催します。

山形商工会議所 山形市七日町三丁目1-9

TEL 0800-800-9902

「生産性向上人材育成支援センター」をご利用ください

「生産性向上人材育成支援センター」は企業の育成と労働者の職業能力開発を通じて、中小企業の皆様の生産性向上を支援します

◆ 生産性センターでは、次の3つの主な人材育成メニューで、中小企業等の生産性向上を支援します。

- ①ものづくり分野を中心とした企業の課題やニーズに対応した訓練（能力開発セミナー）
- ②生産性向上に関する課題やニーズに対応した訓練（生産性向上支援訓練）
- ③職業訓練指導員の企業への派遣や、当機構施設・設備の貸出

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 山形支部

山形職業能力開発促進センター（ポリテクセンター山形） TEL 023-686-2008
山形市漆山1954

取組の好事例

20××.×.××

山形市 株式会社 ○△□ホーム

従業員：約 90 名 / 事業内容：介護付き有料老人ホーム

課題

- 30%前後の高い離職率
- 有給休暇取得ゼロの解消
- 目的の共有化→コミュニケーションの促進

取組内容

■価値観の共有

何を指して、どういう考え方で仕事をすればよいのかを管理職からスタッフ一人ひとりが共有し全員で同じゴールを目指す

- ✓ 「活力朝礼」→社員教育の場
→毎朝礼 週間朝礼 月間朝礼(全員参加)
- ✓ 「プリセプター制」の導入→新人サポート
- ✓ 「マネジメント研修」→現場のリーダー(心の教育)

■社会貢献意識の醸成

社員一人ひとりが自信・誇りを持ち共に働く喜びを分かち合うこと、自分自身の会社に対する存在意義を実感する

- ✓ 「障害者雇用の促進」→山形県障がい者雇用優良事業主に認定
→地域の保育園・幼稚園等々との交流

■モチベーションアップ・やりがいを育てる

他社、先輩・同僚等々から享受したものをお互いが文字にする

- ✓ 「ありがとうカード」の導入→感謝の気持ちを持つ→カードの掲示
→入居者・家族、お客様に開示→感動事例発表会→感動体験の共有

■処遇改善

- リフレッシュ休暇制度の導入→最大7日休める制度づくり(みんなでフォロー)
- 賃金のアップ→昇給制度・夜勤手当の改善

■助成金の活用

- トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)
- 特定求職者雇用開発助成金
- キャリア形成促進助成金(現行の人材開発支援助成金)
- キャリアアップ助成金(正社員化コース)

成果

- 離職率の大幅低下(ほぼゼロパーセント)
→定着→人材確保(新規採用)の実現
- 目的意識の共有化→コミュニケーションの活発化

助成金とは

みなさんは、「助成金」という制度を御存じでしょうか。厚生労働省には「雇用に関して、企業が抱える課題を解決するための助成制度」があります。「優秀な人材を採用したい!」や「人材を育てたい!」といった、事業主の皆様の希望をもとに、助成金制度では様々な支援メニューを用意しています。事業所と労働者のために、「助成金」制度を活用してみませんか。

本パンフレットの利用方法

本パンフレットは、事業主の皆様が、「いつ、何をした場合に助成金の対象となるの?」という疑問にお答えするため、助成金の目的別に整理しています。

右の頁「企業ニーズにあった助成金を探してみよう!!」を活用し、今、企業で必要としている助成金を探してみましょ。きっと役立つ助成金が見つかるはず。利用してみたい助成金が見つかったら、労働局やハローワークに相談してみましょ。担当の職員が助成金の利用方法についてサポートさせていただきます。

助成金の名称	お問い合わせ先	
キャリアアップ助成金(正社員化コース)	ハローワーク	
内容	対象者	助成額(1人あたり)
有期契約労働者等を正規雇用等に転換(直接雇用)した場合に助成	有期→正規	<72万円> 57万円 (<54万円> 42.75万円)
	有期→無期	<36万円> 28.5万円 (<27万円> 21.375万円)
	無期→正規	<36万円> 28.5万円 (<27万円> 21.375万円)

助成金の概要が記載されています。詳細支給要件や手続きについては、パンフレット「雇用関係助成金のご案内(詳細版)」をご確認ください。※各ハローワーク、厚生労働省ホームページで確認出来ます。

助成される金額です。< >で表示されているものは、生産性要件を満たす場合の助成される金額を記載しています。中小企業事業主と中小企業事業主以外で受給額が異なる場合は、()に中小企業事業主以外に対して助成される金額を記載しています。中小企業の範囲は各パンフレットをご確認ください。※(-)と表示されているものは、中小企業事業主のみ利用できる助成制度です。

生産性要件について

労働関係助成金は助成金を申請する事業所が、次の方法で計算した「生産性要件」を満たしている場合に、助成の割増を行います。

- 助成金の支給申請等を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年前に比べて6%以上伸びていること、または、その3年度前に比べて1%以上(6%未満)伸びていること(この場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得る必要があります)。一部の助成金については、「3年後の生産性」で取組の成果を評価するものもあります。
- 「生産性」は次の計算式によって計算します。

$$\text{生産性} = \frac{\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費} + \text{動産・不動産賃借料} + \text{租税公課}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

なお、「生産性要件」の算定の対象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要です。
(http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/280921_1.pdf)

企業ニーズにあった助成金を探してみよう!

人材を確保する	<input checked="" type="checkbox"/> 人材を確保し体制を強化する <input checked="" type="checkbox"/> 就職機会に恵まれなかった人を新たに雇用したい	▶ P08 ▶ P10
人材を育成する	<input checked="" type="checkbox"/> 職業訓練等を通じ労働者のスキルアップを図る	▶ P12
労働環境の改善を図る	<input checked="" type="checkbox"/> 労働環境を改善し、生産性の向上と人材の定着を図る <input checked="" type="checkbox"/> 人材の確保、障害者の雇用促進、長時間労働の見直しをしたい <input checked="" type="checkbox"/> 人手不足分野での労働環境を改善し、職場定着を目指す	▶ P16 ▶ P18 ▶ P20
雇用の維持を図る	<input checked="" type="checkbox"/> 労働者の雇用維持を円滑にすすめる	▶ P21
その他の助成金	<input checked="" type="checkbox"/> 労働局以外で扱う助成制度について知る	▶ P22
労働時間相談支援コーナー	<input checked="" type="checkbox"/> 労働時間相談・支援コーナーをご活用ください	▶ P24
サブロク(36)協定	<input checked="" type="checkbox"/> 36協定ご存じですか?	▶ P25
女性活躍推進	<input checked="" type="checkbox"/> 女性活躍推進に取り組みませんか?	▶ P26

注意事項

助成金を利用するための注意事項

助成金を実際に活用するには、支給要件や手続きが各助成金によって決められています。手続きや支給要件については、労働局・ハローワーク職員に事前に相談いただくか、パンフレット「雇用関係助成金のご案内(詳細版)」により、必ず内容を確認してください。

また、以下に該当する事業主については、助成金を利用できない場合がありますのでご注意ください。

助成金を受給できない事業主

- 不正受給をしてから3年以内に申請した事業主または、申請後、支給決定日までの間に不正受給をした事業主
- 申請した年度の前年度より前の年度の労働保険料を納入していない事業主
- 申請日の前日から過去1年間に労働関係法令違反を行った事業主
- 性風俗関連営業、接待を伴う飲食営業、またはこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主
- 暴力団と関わりのある事業主
- 支給申請日、または支給決定日時時点で倒産している事業主
- 不正受給を理由に支給決定を取り消された場合に、都道府県労働局が事業主名を公表することについて同意していない事業主
- 支給のための審査に協力しない事業主

※不正受給とは、偽りその他不正行為により本来受けることのできない助成金を受け、または受けようとするをいいます。

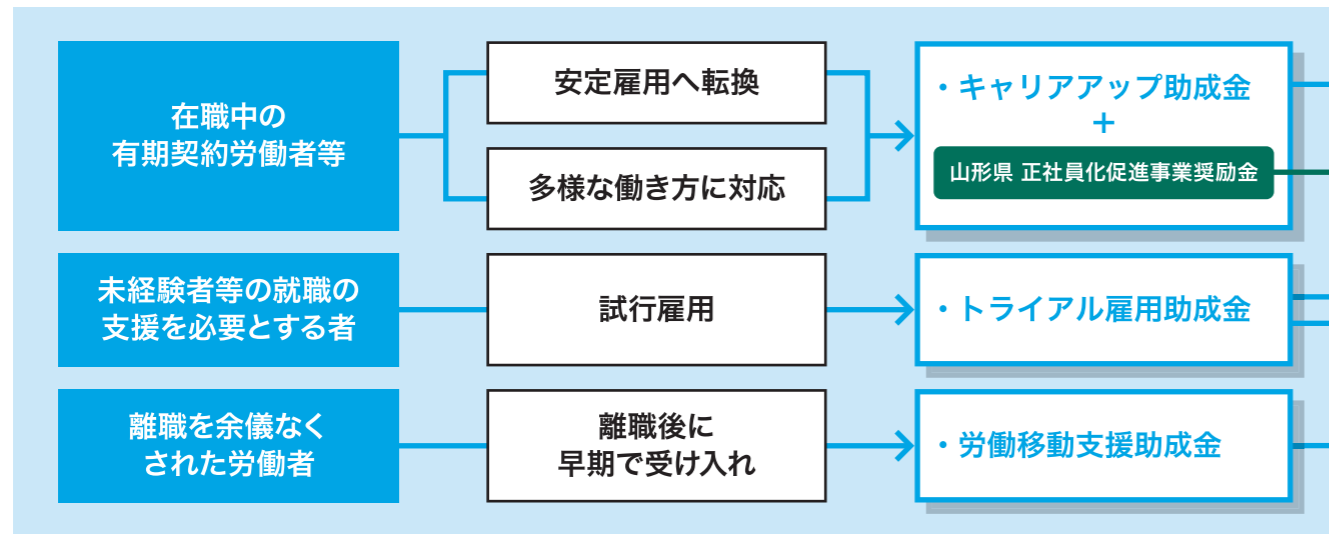
人材を確保する！ 人材を確保し体制を強化する

人材を確保する

人材を確保する

様々な業界で人材不足が叫ばれる中、即戦力となる人材を採用することは容易ではありません。これからは未経験者も含めて採用を考えていかななくてはなりません。

また、非正規雇用の割合が近年増加している中、正社員として働ける機会がなく、やむを得ず非正規で働いている人の割合は2割にのぼるといわれています。人材確保が難しくなった今だからこそ、意欲・能力のある非正規労働者を正規雇用等へ転換することが求められています。



☑ キャリアアップ助成金(正社員化コース) ハローワーク		
内容	対象者	助成額(1人あたり)
有期契約労働者等を正規雇用等に転換(直接雇用)した場合に助成	有期→正規	<72万円> 57万円 (<54万円> 42.75万円)
	有期→無期	<36万円> 28.5万円 (<27万円> 21.375万円)
	無期→正規	<36万円> 28.5万円 (<27万円> 21.375万円)

※その他、母子家庭の母や派遣労働者を直接雇用した場合には、上記の助成額に加算される場合があります。
 ※有期契約労働者から転換する場合、雇用された期間が3年以内の者に限ります。

☑ 正社員化促進事業奨励金 山形県(雇用対策課) TEL 023-630-2389			
内容	対象者	支給額(1人あたり)	
45歳未満の県内在住・勤務する非正規雇用労働者を正社員に転換し、キャリアアップ助成金の正社員化コースを受給した場合に支給	有期→正規	小規模事業主	40万円
		中小企業事業主	30万円
		大企業	(10万円)
	無期→正規	小規模事業主	20万円
		中小企業事業主	15万円
		大企業	(5万円)

※「小規模事業主」とは、中小企業事業主のうち、業種区分が「製造業・その他」においては、企業全体の常時雇用する労働者が20人以下、業種区分が「商業・サービス」においては、企業全体の常時雇用する労働者数が5人以下である事業主をいいます。

☑ トライアル雇用助成金(一般トライアルコース/障害者トライアルコース) ハローワーク		
内容	対象者	助成額(1人あたり)
本採用する前に、労働者の適性や業務遂行の可能性を見極める試用雇用(トライアル雇用)を行った場合に助成	経験のない職業に就くことを希望する者、母子家庭の母等、就職支援にあたって特別な配慮を要する者	月額最大5万円を最長3ヵ月
	障害者	月額最大4万円を最長3ヵ月 ※精神障害者を初めて雇用する場合は月額8万円
	直ちに週20時間以上の勤務が難しい精神障害者や発達障害者	月額最大2万円を最長12ヵ月

☑ トライアル雇用助成金(若年・女性建設労働者トライアルコース) 職業安定部職業対策課	
内容	助成額(1人あたり)
若年者(35歳未満)又は女性を建設技能労働者等として一定期間試用雇用し、トライアル雇用助成金(一般トライアルコース又は障害者トライアルコース)の支給を受けた中小建設事業主に対して助成	月額最大4万円を最長3ヵ月間(-)

☑ 労働移動支援助成金 ハローワーク	
内容	助成額
早期雇入れ支援コース 「再就職援助計画」または「求職活動支援書」の対象者を離職日の翌日から3ヵ月以内に期間の定めのない労働者として雇入れた場合に助成	1人あたり 30万円~100万円
中途採用拡大コース 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用者の採用を拡大(①中途採用率の向上または②45歳以上の方を初めて雇用)させた事業主に対して助成	①の場合 <75万円> 50万円 ②の場合 <90万円> 60万円

※<>の額は、中途採用拡大に取り組む際に提出した中途採用計画の開始日の前年度から3年度経過後に申請し、生産性要件を満たしていた場合の助成額。

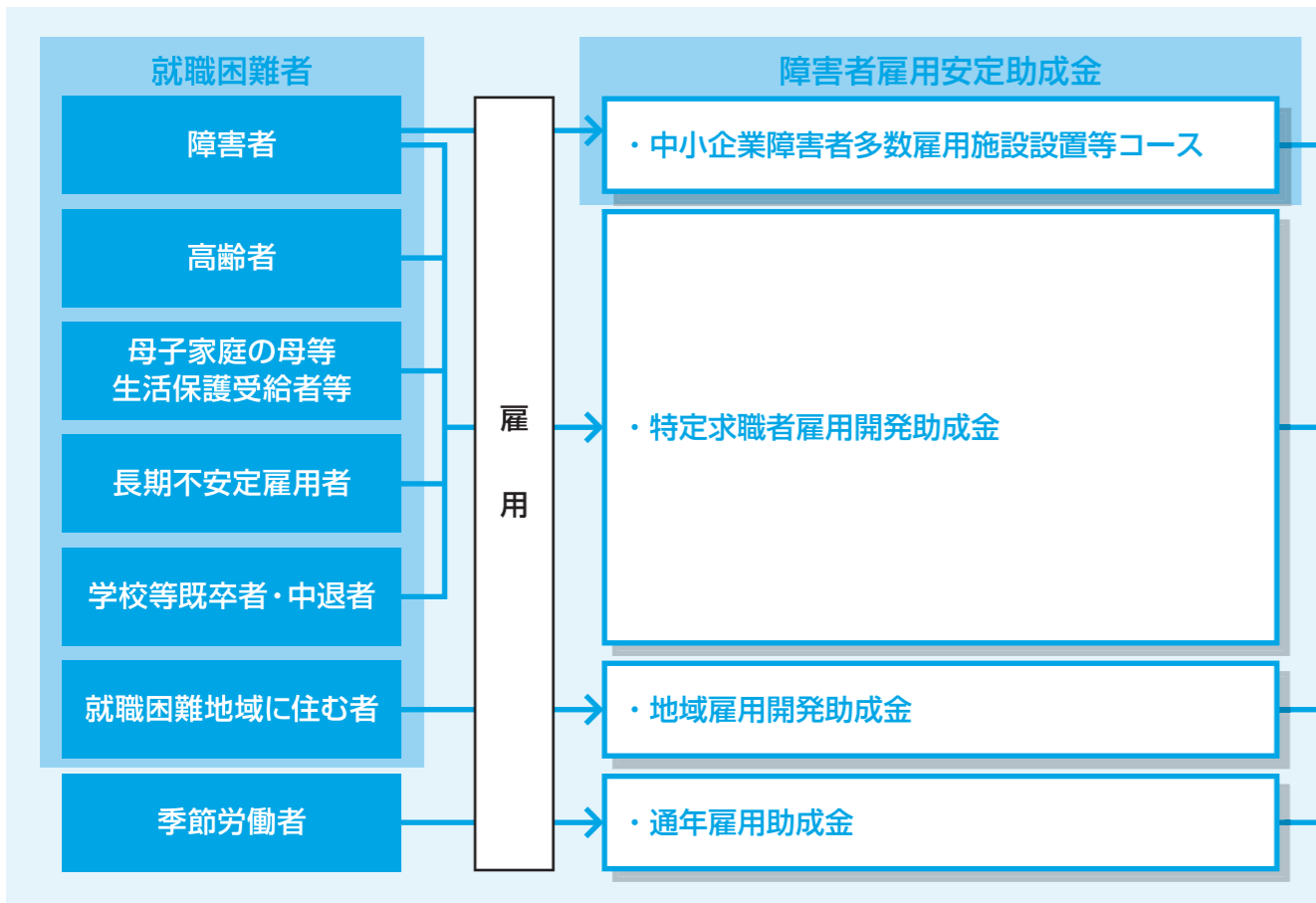
人材を確保する!

就職機会に恵まれない人を新たに雇用したい

様々な事情により就職が難しい方や、就職機会に恵まれない方がいます。この章では、いわゆる「就職困難者」を積極的に採用した事業主が活用できる助成金を紹介します。これまでの職業経験で培った技術を新たな事業所で発揮させ、労働者の能力に見合った部門に配置することで、きっと事業所の戦力となっていただけることでしょう。

人材を確保する

人材を確保する



☑ 中小企業障害者多数雇用施設設置等コース 職業安定部職業対策課		
内容	対象事業主	助成額
障害者を多数雇用し、障害者の雇入れに必要な事業所の施設や設備の設置等を行った場合に、設置等にかかった費用を助成	中小企業事業主	1,000万円～ 3,000万円(-)

☑ 地域雇用開発助成金 ハローワーク	
内容	助成額
過疎等雇用改善地域または「山形県地域活性化雇用創造プロジェクト」で指定された分野において、事業所の設置・整備に伴い、地域求職者を雇入れた場合に助成	事業所の設置・整備費用(300万円以上)と対象労働者の増加数に応じて 基本支給額 48～960万円 支給(最大3年間支給) プロジェクトに係る特例支給 基本支給額に加え、上乗せ助成者数×50万円支給(1回目のみ)

※山形県地域活性化雇用創造プロジェクトの取扱いについては、山形県(商工労働部産業政策課地域産業振興室)までお問合せください。
 ※創業や、事業所規模により、助成額が増額される場合があります。TEL：023-630-2691
 ※(-)と表示されているものは、中小企業事業主のみ利用できる助成制度です。

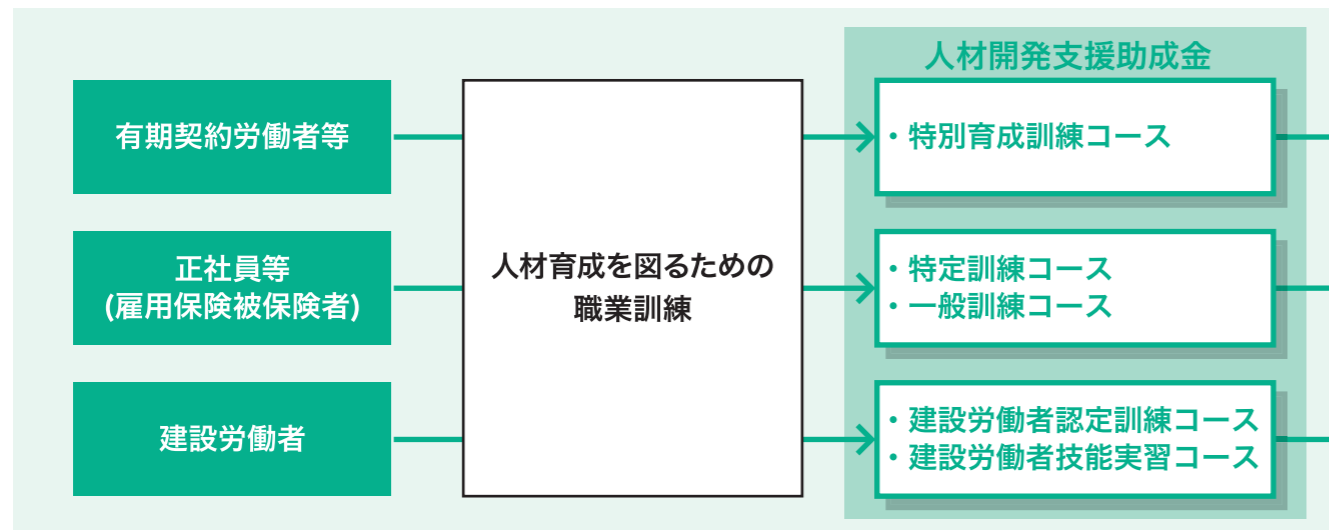
☑ 特定求職者雇用開発助成金 ハローワーク		
内容	対象者	助成額(1人あたり)
障害者、高齢者、母子家庭の母等といった就職が困難な者を、ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇入れた場合に助成	身体・知的障害者(重度等以外) 発達障害者・難治性疾患患者	120万円(50万円) 短時間労働者は 80万円(30万円)
	身体・知的障害者(重度又は45歳以上)、精神障害者	240万円(100万円) 短時間労働者は 80万円(30万円)
	高齢者(65歳以上)	70万円(60万円) 短時間労働者は 50万円(40万円)
	高齢者(60～64歳)	60万円(50万円) 短時間労働者は 40万円(30万円)
	母子家庭の母等 生活保護受給者等	
	東日本大震災等の被災者	60万円(50万円)
長期不安定雇用者		
既卒者・中退者の応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を行い、初めて雇入れ、一定期間定着した場合に助成 <small>※ユースエール認定企業については助成額が加算</small>	学校等の卒業者又は中退者	70万円(35万円)
	高校中退者	80万円(40万円)
雇用率制度の対象となる障害者を初めて雇入れ、当該雇入れにより法定雇用率を達成した場合に助成	雇用率制度の対象となる障害者	120万円(-)

☑ 通年雇用助成金 ハローワーク		
内容	対象者	助成額
冬期間に離職を余儀なくされる季節労働者を通年雇用した場合に助成	継続して就業させる(事業所内就業または事業所外就業)	支払った賃金の2/3【1回目】、1/2【2,3回目】
	休業させる	休業手当と賃金の1/2【1回目】、1/3【2回目】
	季節的業務以外の業務に転換させる	支払った賃金の1/3
	職業訓練をさせる	支払った賃金の1/2～2/3 訓練経費の1/2～2/3
	通年雇用するため、新分野に進出する	支払った賃金の1/2～2/3 支給対象経費の1/10
	季節労働者を試行雇用する	支払った賃金の1/2(減額あり)

人材を育成する！ 職業訓練等を通じ労働者のスキルアップを図る

労働者のキャリアアップを促進することは、本人の能力向上にとどまることなく、「周囲の労働者の士気向上」や、「職場定着の実現」、「事業所の生産性向上」など、企業へのメリットは多いです。

特に、正規雇用と比べてキャリアアップの機会に恵まれなかった非正規雇用労働者に教育をうけさせることで、効果的に人材育成を行うことができます。



人材開発支援助成金(特別育成訓練コース)		ハローワーク		
支給対象となる訓練	訓練内容	助成内容		
		Off-JT		OJT
		賃金助成 (1人1時間あたり)	経費助成	実施助成 (1人1時間あたり)
一般職業訓練	非正規の労働者に対して行われる、キャリアアップを目的とした Off-JT による職業訓練	<960円> 760円 (<600円>475円)	1人あたり Off-JTの訓練時間数に応じた額	-
有期実習型訓練	正社員経験の少ない非正規の労働者を対象に、「ジョブ・カード」を活用した Off-JT と OJT の組み合わせによる職業訓練	<960円> 760円 (<600円>475円)	100時間未満 →10万円 (7万円) 100時間以上200時間未満 →20万円 (15万円)	<960円> 760円 (<840円>665円)
育児休業中訓練	育児休業中の能力アップのための訓練	-	200時間以上 →30万円 (20万円) を上限	-
中長期的キャリア形成訓練	厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座(専門実践教育訓練)	<960円> 760円 (<600円>475円)	1人あたり Off-JTの訓練時間数に応じた額 100時間未満 →15万円 (10万円) 100時間以上200時間未満 →30万円 (20万円) 200時間以上 →50万円 (30万円) を上限	-

※有期実習型訓練修了後、対象労働者を正規雇用等と転換した場合、経費助成の上限が引き上げられます。

人材開発支援助成金(訓練関連)		職業安定部訓練室		
支給対象となる訓練等		助成内容		OJT
		Off-JT		実施助成 (1人1時間あたり)
		賃金助成 (1人1時間あたり)	経費助成	
① 特定訓練コース	<ul style="list-style-type: none"> 職業能力開発促進センター等が実施する在職者訓練(高度職業訓練)、事業分野別指針に定められた事項に関する訓練、専門実践教育訓練、生産性向上人材育成支援センターが実施する訓練等 採用5年以内で、35歳未満の若者労働者への訓練 熟練技能者の指導力強化、技能継承のための訓練、認定職業訓練 海外関連業務に従事する人材育成のための訓練 厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練 直近2年間に継続して正規雇用の経験のない中高年齢新規雇用者等(45歳以上)を対象としたOJT付き訓練 	<960円> 760円 (<480円>380円)	<60%> 45% (<45%>30%)	<840円> 665円 (<480円>380円)
② 一般訓練コース(中小企業対象)	上記①特定訓練コース以外の訓練	<480円> 380円 (-)	<45%> 30% (-)	-

※<>内は生産性要件を満たした場合の助成額・助成率。()は、中小企業以外の助成額・助成率
 ※若年雇用促進法に基づく認定事業主やセルフキャリアドック制度導入企業は経費助成率を加算
 ※詳しい内容については、山形労働局(訓練室)までお問い合わせください
 ※労働生産性が向上している企業について支給する割増助成成分について、特定訓練コースのみ、訓練開始日が属する会計年度の前年度とその3年度後の会計年度と比較します。

人材開発支援助成金(建設労働者関連)		職業安定部職業対策課		
内容		助成額		
		経費助成	賃金助成	
建設労働者の技能の向上を図るための訓練を実施した建設事業主に対して助成	① 建設労働者認定訓練コース 認定訓練を行った場合	-	1人あたり日額 <6,000円> 4,750円 (-)	
	② 建設労働者技能実習コース 技能実習を行った場合	20人以下 <9/10>3/4	1人あたり日額 <9,600円> 7,600円 (-)	
	21人以上	35歳未満 <17/20>7/10 (<3/4>3/5) 35歳以上 <3/5>9/20 (<3/4>3/5)	1人あたり日額 <8,400円> 6,650円 (-)	

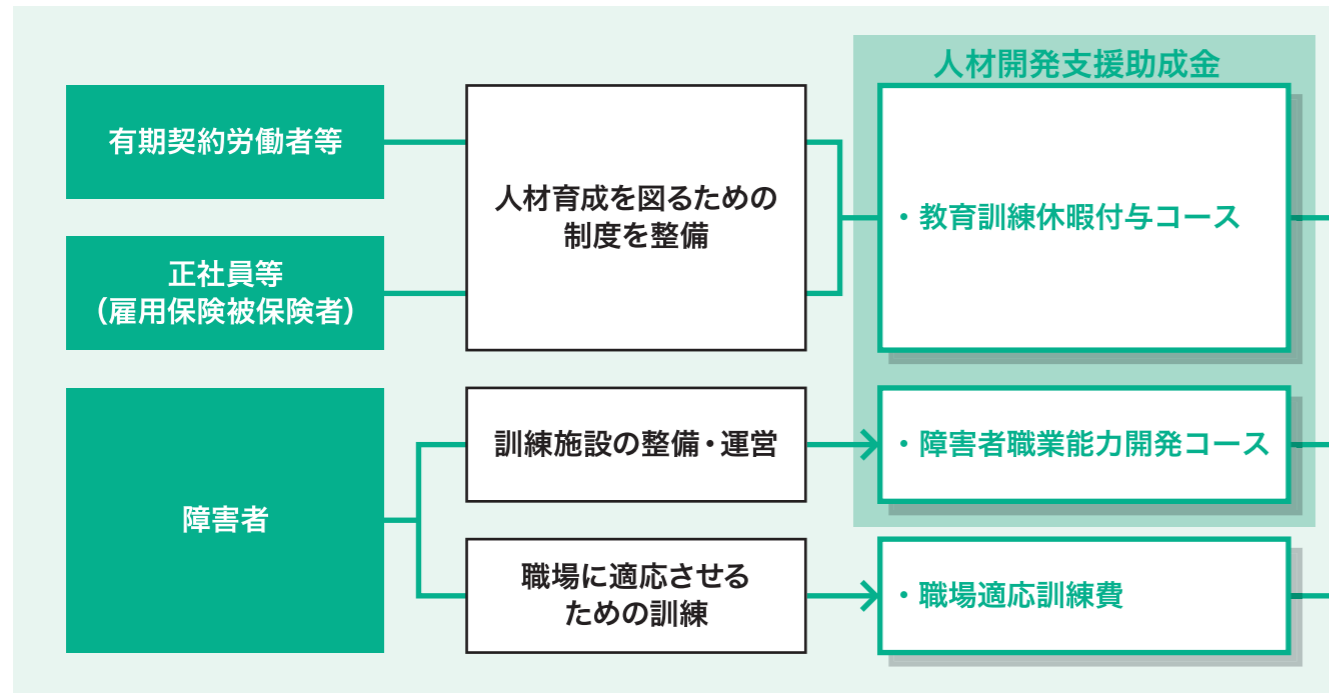
※<>内は生産性要件を満たした場合の助成額・助成率。
 ※大企業においては女性の建設労働者に技能実習を受講させた場合に限る。

人材を育成する

人材を育成する

人材を育成する！ 職業訓練等を通じ労働者のスキルアップを図る

技術の向上や、特に職業訓練が必要な労働者に対して訓練を実施したり、訓練を行うための施設・設備を整備した場合に助成します。



☑ 人材開発支援助成金(教育訓練休暇付与コース) 職業安定部訓練室		
支給対象となる制度	対象	助成額
有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	中小企業	<36万円>30万円

※<>内は生産性要件を満たした場合の助成額・助成率。

☑ 職場適応訓練費 ハローワーク		
内容	対象事業主	助成額
実際の職場での業務に求職者が適応できるようにするために職業訓練を行った場合に助成	知的障害者、精神障害者等安定所長が職場適応訓練が必要であると認める者	一般の訓練 月額24,000円 ~25,000円
		短期の訓練 日額960円~1,000円

☑ 人材開発支援助成金(障害者職業能力開発コース) 職業安定部職業対策課		
内容	対象事業主	助成額
訓練を行う施設の整備等を行う場合に助成	障害者職業能力開発訓練事業を行う事業主	施設設置等に係る費用の3/4
障害者の職業能力開発のために訓練事業を行う運営費を助成		訓練の運営に係る費用の3/4~4/5

KEY WORD 用語の解説

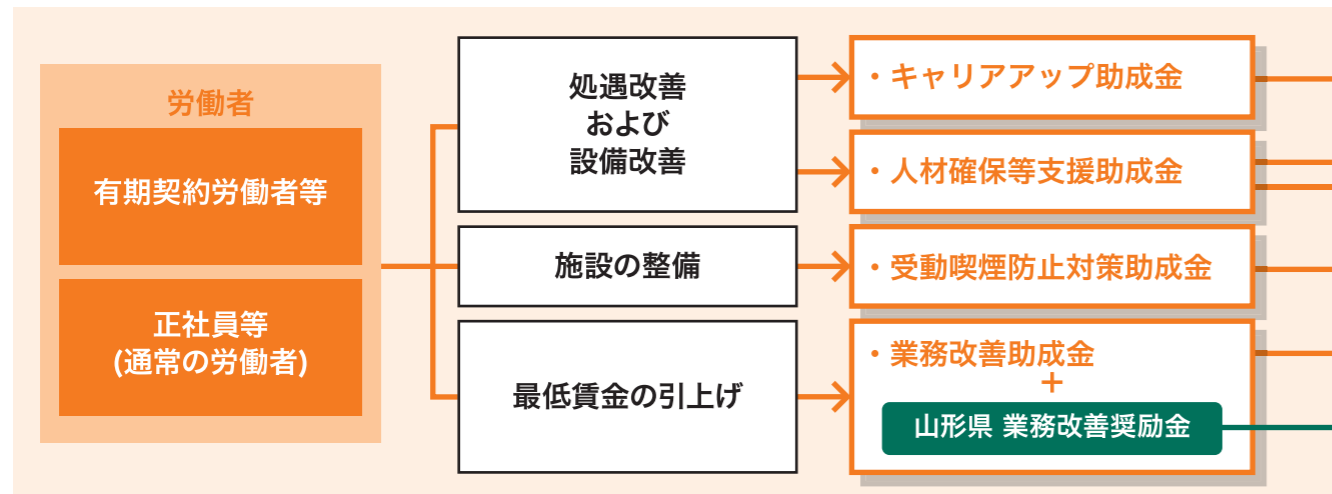
- 職業訓練**
 労働者が従事する業務について、知識や技能を身に付けること。
 職業訓練の種類は Off-JT と OJT に大別されます。
- Off-JT(Off the Job Training)**
 通常の業務を離れて行う職業訓練。
 例：外部機関が実施する技能講習、座学による集合研修
- OJT(On the Job Training)**
 適格な指導者の下、労働者に仕事をさせながら行う職業訓練。
 例：上司や先輩職員が行う現場での訓練
- キャリアコンサルティング**
 労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと。
- ジョブ・カード**
 キャリアコンサルティングを通じ「キャリア・プランニング(職業生活設計)」及び「職業能力証明」のツールとして、労働者自身が生涯のキャリア形成の様々な場面において活用する資料。

人材を育成する

人材を育成する

労働環境の改善を図る！ 労働環境を改善し、生産性の向上と人材の定着を図る

人材の確保や育成に加え、今いる労働者を離職させることなく定着させることも事業所の成長には欠かせません。雇用管理改善を推進し、「魅力ある職場づくり」に取り組むことで、人材の定着を目指してみてもいかがでしょうか。



☑ キャリアアップ助成金(処遇改善関係) ハローワーク	
内容	助成額
賃金規定等改定コース(※) 有期契約労働者等の賃金規定等を増額改定し、昇給を図った場合に助成	<6万円～360万円>4.75万円～285万円 (<4.25万円～240万円>3.325万円～190万円) ※対象者の範囲や人数によって助成額が変わります ※中小企業に対してさらなる加算あり
健康診断制度コース 有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定・実施した場合に助成	1事業所あたり <48万円>38万円 (<36万円>28.5万円)
賃金規定等共通化コース(※) 有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合に助成	1事業所あたり <72万円>57万円 (<54万円>42.75万円)
諸手当制度共通化コース 有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合に助成	1事業所あたり <48万円>38万円 (<36万円>28.5万円)
選択的適用拡大導入時処遇改善コース 労使合意に基づき短時間労働者の社会保険の適用拡大を実施した際に、有期契約労働者等の賃金引上げを実施した場合に助成	賃金引上げ割合に応じて1人あたり <2.4万円～12万円>1.9万円～9.5万円 (<1.8万円～9万円>1.425万円～7.125万円)
短時間労働者労働時間延長コース 短時間労働者の適所定労働時間を延長し、社会保険を適用した場合に助成	適所定労働時間を5時間以上延長した場合 1人あたり <24万円>19万円 (<18万円>14.25万円)

※賃金規定等改定コースと賃金規定等共通化コースには山形県所得向上促進事業奨励金が加算される場合があります。詳しくは山形県商工労働部雇用対策課正社員化・働き方改革推進室(023-630-2389)までお問い合わせください。

☑ 人材確保等支援助成金(雇用管理制度助成コース) ハローワーク	
内容	助成額
雇用管理制度(評価・処遇制度・研修制度・健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度)の導入を通じて従業員の離職率の低下を実現した事業主に対して助成	目標達成助成 <72万円>57万円 ※目標達成助成は一定期間経過後に離職率の目標を達成した場合に支給

☑ 人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース) 職業安定部職業対策課	
内容	助成額
生産性向上に資する人事評価制度と賃金制度を整備することを通じて、生産性向上を図り、賃金アップと離職率の低下を実現した場合に助成	【制度整備助成】50万円 【目標達成助成】<80万円>

※<>の額は、人事評価制度等整備計画認定申請日の属する会計年度の前年度とその3年後の会計年度を比較した生産性の伸びが6%以上であること。

NEW ☑ 人材確保等支援助成金(設備改善等支援コース) ハローワーク			
内容		助成額	
生産性向上に資する設備等への投資を通じて、生産性向上、雇用管理改善(賃金アップ)等を図る事業主に対して助成	雇用管理改善計画 期間1年	設備投資費用 175万円以上、 1,000万円未満※	1年目 50万円 3年目 80万円(3年後の上乗せ)
	雇用管理改善計画 期間3年	設備投資費用に応じて 240万円以上※	1年目 50万円～100万円 2年目 50万円～150万円 3年目 80万円～200万円

※設備投資費用5,000万円未満は、中小企業のみが対象

☑ 受動喫煙防止対策助成金 労働基準部健康安全課、雇用環境・均等室	
内容	助成額
職場の受動喫煙を防止するために、喫煙室の設置等を行った場合に助成	設置等にかかる経費の1/2 (飲食店は2/3) (-) ※上限100万円

※申請窓口：山形労働局(雇用環境・均等室)
※喫煙室等に関する技術的な事項については山形労働局(労働基準部健康安全課)までお問い合わせください。

☑ 業務改善助成金 雇用環境・均等室	
内容	助成額
生産性向上のための設備投資などを行って、事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などの費用の一部を助成	取組みの実施に要した経費の7/10 (常時雇用する労働者数が企業全体で30人以下の事業場は3/4) <3/4(30人以下は4/5)> (-) ※上限50～100万円

※詳しい内容については、山形労働局(雇用環境・均等室)までお問合せください。
※(-)と表示されているものは、中小企業事業主のみ利用できる助成制度です。

☑ 業務改善奨励金 山形県(雇用対策課) TEL 023-630-2389			
内容	引上げ対象人数	小規模事業場	中小企業事業場
事業場内最低賃金を30円以上引き上げ、業務改善助成金を受給した場合に支給	1～3人	33.3万円	25万円
	4～6人	46.6万円	35万円
	7人以上	66.6万円	50万円

※事業場内最低賃金が800円未満(時間あたり)の小規模事業場、中小企業事業場が対象です。
※「小規模事業場」とは、中小企業事業場のうち、業種区分が「製造業・その他」においては、企業全体の常時雇用する労働者が20人以下、業種区分が「商業・サービス」においては、企業全体の常時雇用する労働者数が5人以下である事業場をいいます。
※別途上限額がある場合があります。

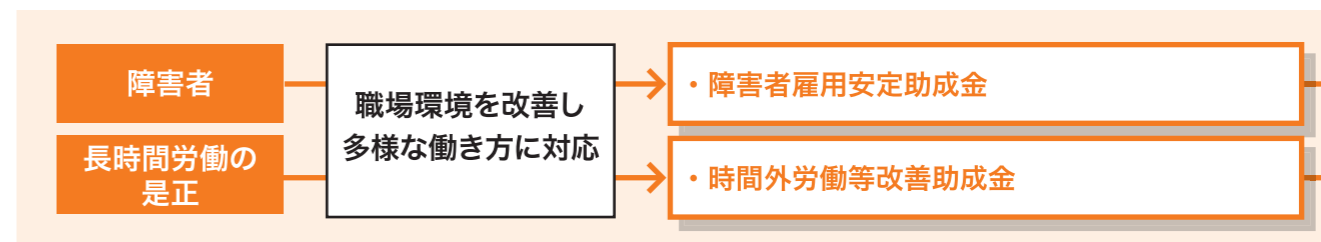
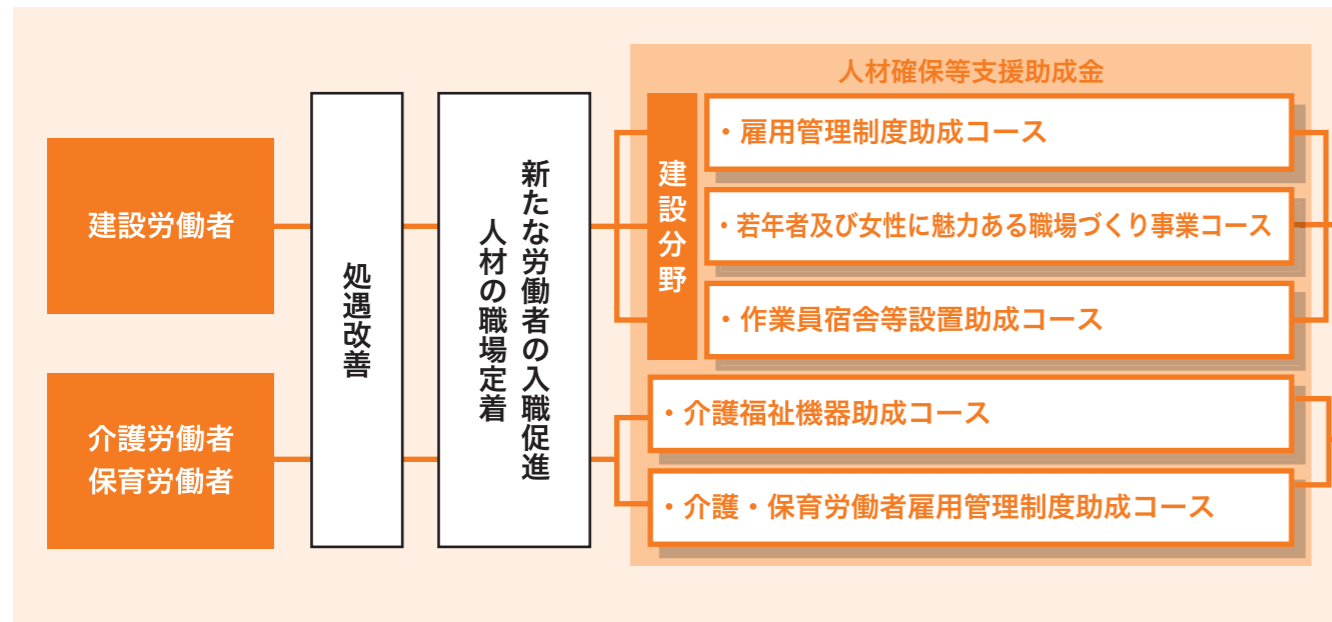
労働環境の改善を図る

労働環境の改善を図る

労働環境の改善を図る！

人材確保、障害者の雇用促進、長時間労働の見直しをしたい

人材が企業に定着し、活躍してくれることは事業所の発展には欠かすことはできません。
 人材の確保が特に難しい建設や介護・保育分野については、職場の環境を改善することで、入職の促進や人材の定着を図った場合に活用できる助成金があります。



☑ 障害者雇用安定助成金 ハローワーク

内容	助成額
障害の特性に応じて柔軟な時間管理・休暇取得の措置を講じた場合に助成	1人あたり 8万円(6万円)
障害の特性に応じて短時間労働者の勤務時間延長措置を講じた場合に助成(延長時間数によって助成額が異なります)	1人あたり 最大 54万円(15万円)
有期契約労働者を正規雇用等に転換した場合に助成	1人あたり 最大 120万円(33万円)
障害の特性に応じて職場支援員配置の措置を講じた場合に助成	1人あたり 最大 144万円(108万円)
職場復帰のために職場適応の措置を講じた場合に助成	1人あたり 最大 72万円(54万円)
職場適応・定着に特に課題を抱える障害者に対して、職場適応援助者による支援を実施した場合に助成	1人あたり 最大月額 8万円 企業在籍型職場適応援助者養成研修の受講料の1/2
労働者の障害や傷病の特性に応じた治療と仕事を両立させるための制度を導入した場合に助成	1事業所あたり 10万円

☑ 時間外労働等改善助成金 雇用環境・均等室

内容	助成額
時間外労働上限設定コース 限度基準を超える時間数で36協定を締結している事業主が、上限設定を短縮した場合に助成	取組みの実施に要した経費の 3/4(-) 1企業当たりの上限額 最大200万円
職場意識改善コース 生産性の向上を図り、所定外労働の削減や、年次有給休暇の取得促進を行った場合に助成	取組みの実施に要した経費の 1/2~3/4(-) 1企業当たりの上限額 最大150万円
勤務間インターバル導入コース 過重労働の防止及び長時間労働を抑制するため休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入した場合等に助成	取組みの実施に要した経費の 3/4(-) 1企業当たりの上限額 最大50万円
テレワークコース 多様な働き方に対応するため、テレワークを導入した場合に助成	取組みの実施に要した経費の 1/2~3/4(-) 対象労働者1人当たりの上限額20万円 1企業当たりの上限額 150万円
団体推進コース NEW 中小企業事業主の団体又はその連合団体がその傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主の労働者の労働条件の改善のため、時間外労働の削減や賃金引き上げに向けた取組を実施した場合助成	上限額 原則 500万円 (県単位又は複数の県単位で構成する事業団体などに該当する場合は、1,000万円)

※上記の全てのコースは、事前に取組計画を策定し取り組む必要があります。取組を始める前にご相談ください。
 ※それぞれのコースに上限額が設定されていますのでご注意ください。
 ※詳しい内容については、山形労働局(雇用環境・均等室)までお問合せください。なお、テレワークコースのお問い合わせ先は、テレワーク相談センター(0120-91-6479)となります。※(-)と表示されているものは、中小企業事業主のみ利用できる助成制度です。

☑ 人材確保等支援助成金(建設分野) 職業安定部職業対策課

内容	助成額
若年及び女性労働者の入職率を向上させた場合に助成	<72万円>57万円 (-) (1回目) <108万円>85.5万円 (-) (2回目)
登録基幹技能者の賃金テーブル又は資格手当を増額改定した場合に助成	1人あたり 年額<8.4万円>6.65万円を最大3年間 (-)
若年及び女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った場合に助成	支給対象経費の<3/4>3/5 (<3/5>9/20)
被災三県(岩手県、宮城県、福島県)に所在する建設工事現場での作業員宿舎等の賃借により整備を行った場合に助成	支給対象経費の2/3 (-)
建設現場に女性専用作業員施設を賃借により整備を行った場合に助成	支給対象経費の<3/4>3/5 (-)

☑ 人材確保等支援助成金(介護福祉機器助成コース) ハローワーク (介護労働者・保育労働者雇用管理制度助成コース)

内容	助成額
介護労働者の身体的負担を軽減するため、新たな介護福祉機器の導入等を通じて職場定着を図った場合に助成	機器導入助成 支給対象費用の 25% (上限150万円)
	目標達成助成 支給対象費用の< 35% > 20% (上限150万円)
介護・保育労働者の賃金制度の整備を行い、介護・保育労働者の職場定着を図った場合に助成	制度整備助成 50万円
	目標達成助成 第1回 1年後 : <72万円>57万円 第2回 3年後 : <108万円>85.5万円

※目標達成助成は一定期間経過後に離職率低下目標を達成した場合に支給されます。
 ※< >内は生産性要件を満たした場合の助成額・助成率。()は、中小企業以外の助成額・助成率。
 ※(-)と表示されているものは、中小企業事業主のみ利用できる助成制度です。

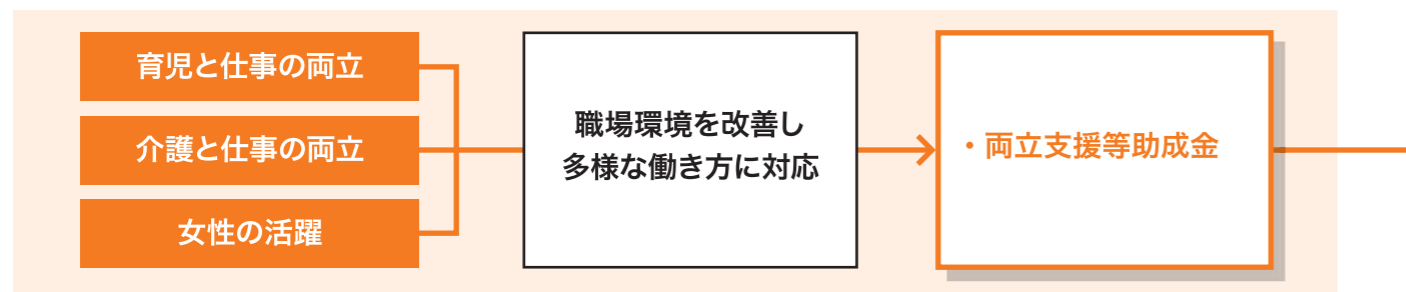
労働環境の改善を図る

労働環境の改善を図る

労働環境の改善を図る！

人手不足分野での労働環境を改善し、職場定着を目指す

職場の施設や手当が充実していることだけが、労働者にとって働きやすい職場とは言えません。育児や介護などワークライフバランスを考えた働き方を整備することも労働者の職場定着には欠かせません。



両立支援等助成金 雇用環境・均等室

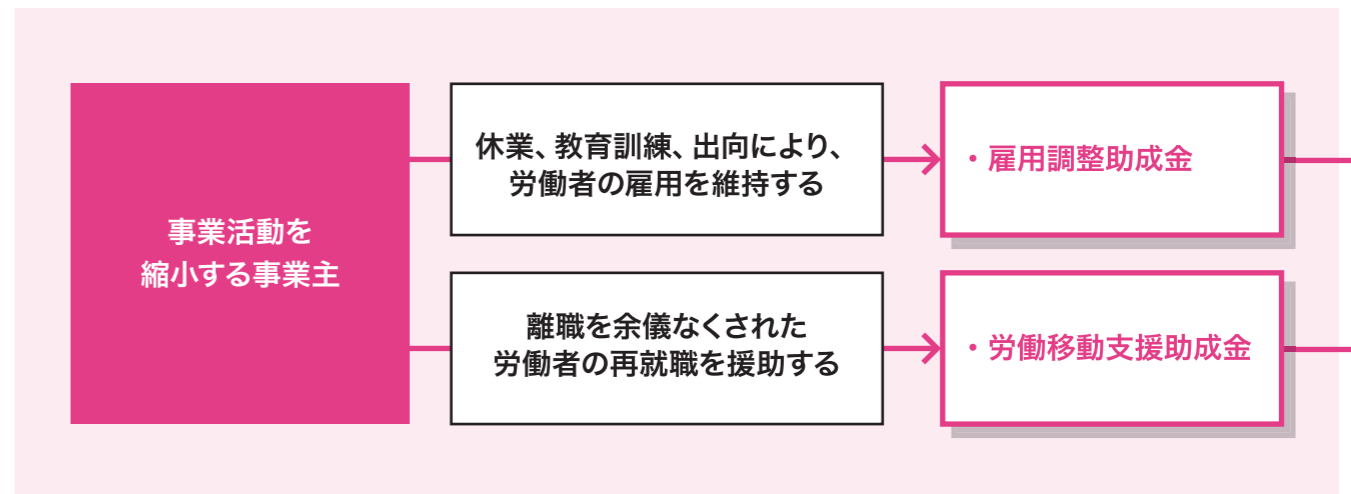
内容	助成額	
	中小企業	大企業
出生時両立支援コース		
男性労働者が育児休業又は育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、男性労働者に一定期間の連続した育児休業、又は育児目的休暇を導入し、一定期間の育児目的休暇を取得させた場合に助成	①取組・育児1人目 <72万円>57万円	<36万円>28.5万円
	5日以上14日未満 <18万円>14.25万円	14日以上1ヶ月未満 <18万円>14.25万円
	14日以上1ヶ月未満 <30万円>23.75万円	1ヶ月以上2ヶ月未満 <30万円>23.75万円
	1ヶ月以上 <42万円>33.25万円	2ヶ月以上 <42万円>33.25万円
③育児目的休暇の導入・利用	<36万円>28.5万円	<18万円>14.25万円
介護離職防止支援コース		
仕事と介護の両立に関する職場環境整備の取組を行い、介護に直面する労働者の「介護支援プラン」を策定及び導入し、労働者に一定期間の介護休業又は介護のための勤務制限制度を利用させた場合に助成	①介護休業を連続2週間以上又は分割して合計14日以上取得、復帰	<72万円>57万円 (<48万円>38万円)
	②介護のための勤務制限制度を連続6週間以上又は複数回利用した場合は合計42日以上利用	<36万円>28.5万円 (<24万円>19万円)
	※それぞれ1企業2人まで支給(雇用期間の定めのない労働者1人、有期契約労働者1人)	
育児休業等支援コース(育休取得時・職場復帰時)		
育児休業復帰支援プランを策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の育児休業の円滑な取得・原職等復帰をさせた場合に助成	育児休業取得時、職場復帰時にそれぞれ1人あたり	<36万円>28.5万円 (-)
	※1企業2人まで支給(用期間の定めのない労働者1人、有期契約労働者1人) ※育休取得者の職場支援の取組をした場合<24万円>19万円 「職場復帰時」に加算して支給	
育児休業等支援コース(代替要員確保時)		
育児休業取得者の代替要員を確保するとともに、育児休業取得者を原職等に復帰させた場合に助成	1人あたり	<60万円>47.5万円 (-)
	※支給対象労働者が有期契約労働者の場合<12万円>9.5万円加算	
育児休業等支援コース(職場復帰後支援)		
産後休業(育児休業)終了後、子の看護休暇制度(有給、時間単位で取得可)や保育サービス費用補助制度を導入・運用した場合に助成	制度導入時	<36万円>28.5万円 (-)
	利用時	看護休暇制度 <1,200円>1,000円×時間 (-) 保育サービス費用: 利用した実支出額の2/3補助 (-)
再雇用者評価処遇コース		
妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、適切に評価され、配置・処遇される再雇用制度を導入し、希望する者を採用した場合に助成	再雇用1人目	<48万円>38万円 (<36万円>28.5万円)
	再雇用2人~5人目	<36万円>28.5万円 (<24万円>19万円)
	※上記の額を、継続雇用6ヶ月後・継続雇用1年後の2回に分けて半額ずつ支給	
女性活躍加速化コース		
女性の活躍に関する「数値目標」、数値目標の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した場合に助成	取組目標達成時	<36万円>28.5万円 (-)
	数値目標達成時	<36万円>28.5万円 (-)
	女性管理職比率が基準値以上に上昇	<60万円>47.5万円 (<36万円>28.5万円)

※女性活躍加速化コースでは「中小企業」とは産業に関わりなく常用労働者が300人以下。※詳しい内容については、山形労働局(雇用環境・均等室)までお問合せください。※< >内は生産性要件を満たした場合の助成額・助成率。()は、中小企業以外の助成額・助成率

雇用の維持を図る！

労働者の雇用維持を円滑にすすめる

景気の変動や産業構造の変化により事業活動を縮小せざるを得ない場合があります。労働者を引続き雇用し続けるために、休業等を行った場合に活用できる助成金があります。また、離職を余儀なくされた労働者に対して、次の就職に向けて必要な支援を行うことも必要です。



雇用調整助成金 ハローワーク

内容	対象事業主	助成額
休業によって、雇用する労働者の維持を図った場合に助成	景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主	休業手当相当額の2/3(1/2)
教育訓練によって、雇用する労働者の維持を図った場合に助成		賃金相当額の2/3(1/2) 支給対象者1人あたり1,200円
出向によって、雇用する労働者の維持を図った場合に助成		出向元事業主の負担額の2/3(1/2)

労働移動支援助成金(再就職支援コース) ハローワーク

内容	助成額	
「再就職援助計画」または「求職活動支援書」の対象者に対して、再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者等に委託等して行う事業主に対して助成	①再就職支援	(「委託費用」-②-③)×1/2~4/5(1/4~2/5) 1人あたり上限60万円
	(1)再就職支援 ②訓練加算	実施費用の2/3 1人あたり上限30万円
	③グループワーク加算	3回以上実施で1万円
(2)休暇付与支援	日額8,000円(5,000円)	

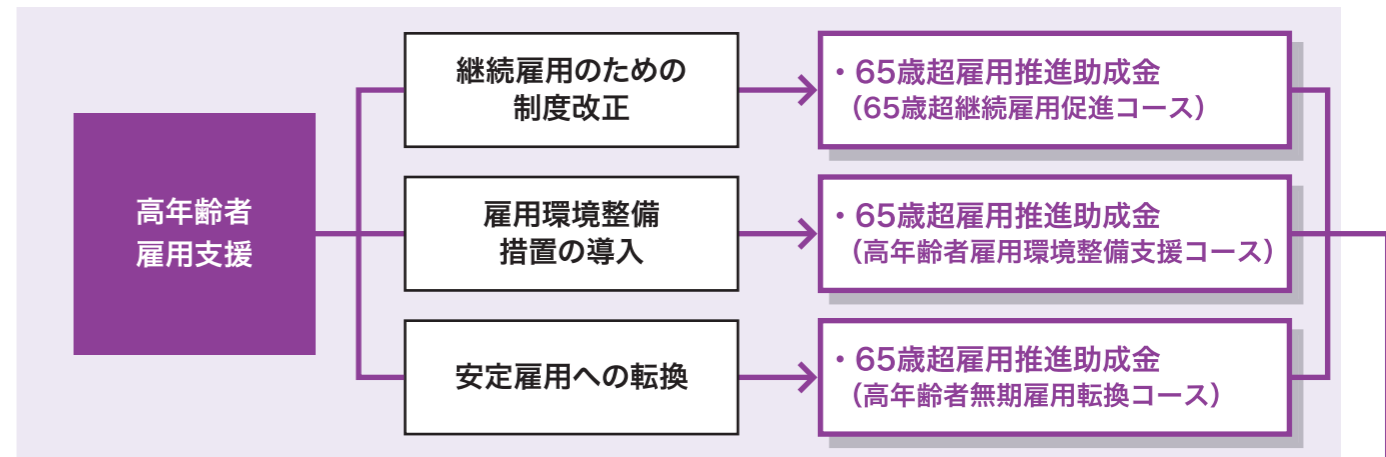
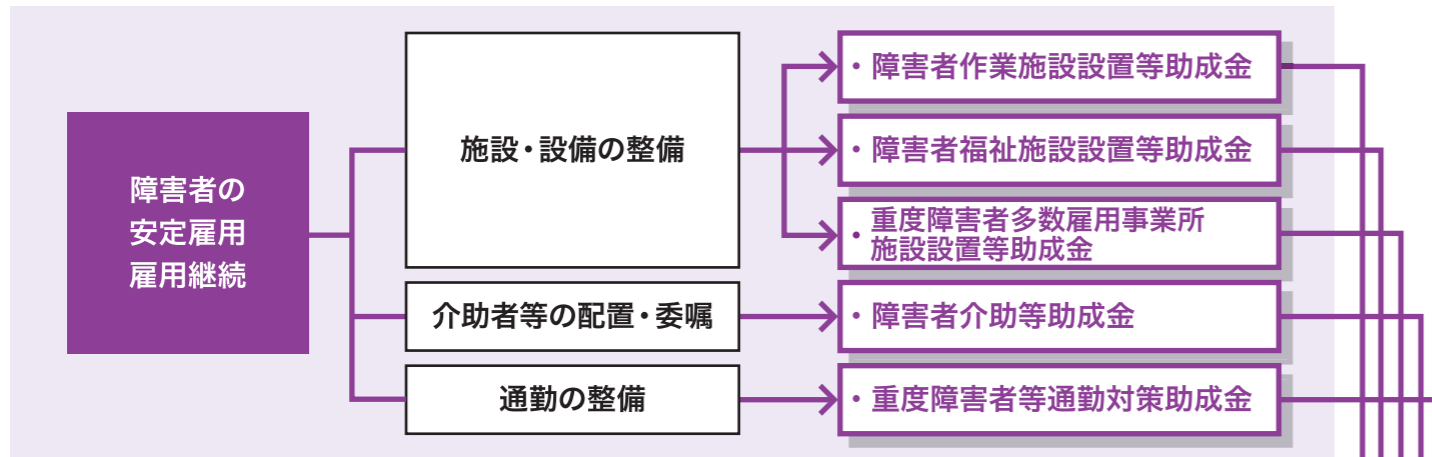
労働環境の改善を図る

雇用の維持を図る

その他の助成金

労働局以外で扱う助成制度について知る

労働局以外にも、就労を支援する助成金を取り扱う機関があります。
ここでは、主な助成金の取扱い機関について紹介します。



☑ 障害者作業施設設置等助成金 (独)高齡・障害・求職者雇用支援機構	
内容	助成額
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設の設置・整備を行う事業主に対して助成	支給対象費用の2/3

☑ 障害者福祉施設設置等助成金 (独)高齡・障害・求職者雇用支援機構	
内容	助成額
継続して雇用する障害者のために、その障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等の設置・整備を行う事業主等に助成	支給対象費用の1/3

☑ 障害者介助等助成金 (独)高齡・障害・求職者雇用支援機構	
内容	助成額
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性に応じた適切な雇用管理のために必要な介助者の配置等の特別な措置を行う事業主を対象に助成	職場介助者の配置または委嘱：支給対象費用の3/4 職場介助者の配置または委嘱の継続措置：支給対象費用の2/3 手話通訳担当者の委嘱：委嘱1回あたりの費用の3/4 相談窓口担当者の配置または委嘱：配置月額 1万～8万円 委嘱支給対象費用の2/3

☑ 重度障害者等通勤対策助成金 (独)高齡・障害・求職者雇用支援機構	
内容	助成額
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性に応じ通勤を容易にするための措置を行う事業主を対象として助成	支給対象費用の3/4

☑ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 (独)高齡・障害・求職者雇用支援機構	
内容	助成額
重度障害者を多数雇用し、これらの障害者のために事業施設等の整備等を行う事業主に対して助成	支給対象費用の2/3 (特例3/4)

☑ 65歳超雇用推進助成金 (独)高齡・障害・求職者雇用支援機構		
内容	助成額	
65歳超継続雇用促進コース 65歳以上への定年の引上げ、定年定めの廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入した事業主へ助成 <small>※定年引上げ幅と60歳以上の被保険者数に応じて支給額が決定されます。</small>	65歳への定年引上げ	10～150万円
	66歳以上への定年引上げまたは、定年の定めの廃止	15～160万円
	希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入(66歳以上)	5～100万円
高齢者雇用環境整備支援コース 高齢者の活躍を促進するための雇用環境整備の措置を実施する事業主に対して助成	支給対象経費の<75%>60% (<60%>45%) 60歳以上雇用保険被保険者 1人あたり最大<36万円>28.5万円	
高齢者無期雇用転換コース 50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用へ転換した事業主に対して助成 <small>※転換日において64歳以上の者でないこと。</small>	1人あたり<60万円>48万円 (<48万円>38万円)	

お問い合わせ先

(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構 山形支部

〒990-2161 山形市漆山1954 山形職業能力開発促進センター内
電話：023-674-9567 (高齡・障害者業務課)

●ホームページはこちら
<http://www.jeed.or.jp/>



山形県では、中小企業者を支援するための相談窓口や、様々なニーズに対応した支援施策をまとめたガイドブックを県ホームページに公開しております。分野別に支援施策の概要を掲載しておりますので、ぜひ御活用ください。

なお、ガイドブックに掲載されている各施策の詳細については、各ページに記載されているお問い合わせ先に御確認ください。

お問い合わせ先

山形県 商工労働部 中小企業振興課
(電話：023-630-2290)

インターネット

- 1 県ホームページ内「組織でさがす」
- 2 商工労働部
- 3 中小企業振興課
- 4 「創業者、中小企業のための支援施策ガイドブックについて」を御参照ください。

●ホームページはこちら
<https://www.pref.yamagata.jp/>



専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談についてお悩みに沿った解決策をご提案します。

- 時間外・休日労働協定(36協定)を含む労働時間制度全般
- 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- 長時間労働の削減に向けた取組み
- 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金

残業を減らしたい
とは思いますが、
どうすればいいんだろう？



有給休暇を
うまく使いたいのは
やまやまなんだけど…

うちの会社の
労働時間制度は
このままでいいのかな…？



このようにお悩みではありませんか？

個別訪問によるご相談にも対応していますので、まずは
お気軽に、お近くの労働基準監督署にお問い合わせください。

- ◆「労働時間相談・支援コーナー」は、県内すべての労働基準監督署に設置しています。
- ◆窓口相談、電話相談どちらも受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。

受付時間：8時30分～17時15分(土・日・祝祭日を除く)

時間外労働の上限設定などをサポートする助成金はP19 をご覧下さい。

労働時間相談・支援コーナー <県内の労働基準監督署>

監督署名	所在地	電話	FAX
山形	〒990-0041 山形市緑町1-5-48 山形地方合同庁舎内4F	023-624-6211	023-624-8220
米沢	〒992-0012 米沢市金池3-1-39 米沢地方合同庁舎内3F	0238-23-7120	0238-23-4597
庄内	〒997-0047 鶴岡市大塚町17-27 鶴岡合同庁舎内4F	0235-22-0714	0235-22-0892
新庄	〒996-0011 新庄市東谷地田町6-4 新庄合同庁舎内3F	0233-22-0227	0233-22-0240
村山	〒995-0021 村山市榎岡榎2-28 村山合同庁舎2F	0237-55-2815	0237-55-2827

時間外労働を行うには、サブロク(36)協定が必要です

- 労働基準法では、労働時間は原則、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。
- 「法定労働時間」を超えて、従業員に時間外労働(残業)をさせる場合には、
 - ・労働基準法第36条に基づく労使協定(サブロク協定)の締結
 - ・労働基準監督署への届出 が必要です。
- 36協定においては、「時間外労働を行う業務の種類」や、「1ヶ月や1年当たりの時間外労働の上限」を決めなければなりません。

時間外労働を行う場合には、予め、使用者と従業員の代表の方(※)が36協定を締結し、その協定を労働基準監督署へ届け出ることが必要です。

- (※)具体的には、①従業員の過半数で組織する労働組合(過半数組合)がある場合は、その労働組合
②過半数組合がない場合は従業員の過半数を代表する方

参考

上限(限度時間)
1ヶ月45時間・1年360時間 等

時間外労働 36協定が必要

1日8時間
1週40時間 法定労働時間

- 時間外労働の上限は、厚生労働大臣告示において、1ヶ月45時間、1年360時間等とされています。(これを「限度時間」といいます。)<ただし、特別条項を締結すれば、年間6ヶ月まで、限度時間を超えて労働させることができます。>
- ただし、労働時間を延長する場合には、その時間をできる限り短くするよう努めなければなりません。

36協定を結ばないまま法定労働時間を超えた労働(残業)が行われる場合も見受けられますが、これは法令上問題があります。36協定を締結し、労働基準監督署で届け出てください。

様式第9号(第17条関係)

時間外労働に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)	時間外労働に関する協定届						
			時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定労働時間	延長することができる期間(1日を超える一定の期間(起算日))	期間	
① 下記②に該当しない労働者	協定の定立、納期変更 月末の決算事務	株式会社〇〇工場 〇〇市〇〇町1-2-3 (000-000-0000)	残業	10人	1日8時間	1ヶ月(04/01) 1年(03/31)	30時間 250時間	1ヶ月(04/01) 1年(03/31)	平成〇年4月1日から1年間 同上
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	協定の定立、納期変更	株式会社〇〇工場	残業	10人	同上	同上	20時間 200時間	同上	同上
休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定休日	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻		期間			
協定の定立、納期変更	株式会社〇〇工場	10人	毎週土曜・日曜	1ヶ月に1日、8:30-17:30		平成〇年4月1日から1年間			

協定の成立年月日 平成〇年 3月 12日
協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 林田 花子
協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙) 選挙
平成〇年 3月 15日
使用者 職名 山本 太郎
労働基準監督署長 職名 山本 太郎

女性活躍推進に取り組みませんか？

女性が働きやすい職場づくりは「働き方改革」の一番の近道です

人手不足対策のために女性の活躍推進に取り組みませんか？

優秀な人材の確保や職場定着を図るために、これまでの「働き方」の見直しが課題となっています。女性が働きやすい魅力ある職場づくりは「働き方改革」の一番の近道です。

女性活躍推進法に基づく取組

- ① 自社の女性の活躍状況の把握・課題分析
- ② 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届出
- ④ 女性の活躍に関する情報公表

女性活躍推進法では、常時雇用する労働者※が300人以下の企業については、行動計画の策定、届出、情報公表等が努力義務となっています。
※パートや契約社員であっても、1年以上継続して雇用されているなど事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。

STEP 01 自社の女性の活躍状況の把握、課題分析

基礎項目(4項目)の状況把握、課題分析は必ず行います。その際には、「行動計画策定支援ツール」をご活用ください。
→厚生労働省HP：(女性活躍推進法特集ページ)

STEP 02 行動計画の策定、社内周知、公表

ステップ1で分析した課題に基づき、**数値目標を定め、目標を達成するための具体的な取組内容の決定**を行い**行動計画として策定し、労働者へ周知、外部に公表**しましょう。外部公表先は下記「女性活躍推進企業データベース」をご活用ください。

STEP 03 行動計画を策定した旨の届出

※都道府県労働局雇用環境・均等室へ策定届を提出してください。
数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を点検しましょう。

例
株式会社A
女性活躍推進法に基づく行動計画

女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境整備を行うため、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間
平成30年4月1日～平成33年3月31日

2. 当社の課題
(1)技術職に女性の応募が少ない。
(2)女性の大半が事務職で総務部に配置、一方、技術職の女性割合は約1割と技術部門への配置が少なく、女性の配置先が偏っている。

3. 目標と取組内容・実施期間
目標1：技術職の女性採用者数を取組前より2人以上増加させ、技術職の採用の女性比率を30%以上にする。

<取組内容>
・平成30年4月～
技術職の女性を増やすため、学生向けパンフレットを作成。
・平成30年5月～
女子学生を対象とした現場見学会を開催。

目標2：これまで女性がいなかった現場事務所1ヶ所に、技術系の女性を1人以上配置する。

<取組内容>
・平成30年7月～
現場長ヒアリングにより、女性を配属する上での課題を把握。
・平成31年1月～
配属予定者の選定と、研修カリキュラム検討。
・平成31年10月～
現場研修を兼ねての仮配置、定期的フォローを行う。
・平成32年4月～
本配置、定期的フォロー・上司含めたヒアリング実施。

女性の活躍に関する情報公表【情報公表項目(14項目)のうち1つ以上】

自社の女性の活躍に関する状況について学生をはじめとした求職者が簡単に閲覧できるように公表しましょう。

情報公表先は 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。
ホームページ：http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

お問い合わせは、山形労働局雇用環境・均等室へ




山形労働局雇用環境・均等室 TEL：023(624)8228
〒990-8567 山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階 FAX：023(624)8246

えるぼし認定を取得しましょう！

行動計画の策定・届出等を行い、次の要件を満たす事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定を受けた事業主は、認定マーク「えるぼし」を求人票や広告などに付して「女性活躍推進事業主」であることをPRできます。

認定は、評価項目を満たす項目数に応じて3段階あります。段階ごと以下のいずれも満たすことが必要です

1段階目	 <ul style="list-style-type: none"> ●下表に掲げる5つの評価項目のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト(※1)に毎年公表していること。 ●満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組(※2)を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、<u>2年以上連続してその実績が改善していること。</u> ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
2段階目	 <ul style="list-style-type: none"> ●下表に掲げる5つの評価項目のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト(※1)に毎年公表していること。 ●満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた当該基準に関連する取組(※2)を実施し、その取組の実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、<u>2年以上連続してその実績が改善していること。</u> ●下段の★印に掲げる基準を全て満たすこと。
3段階目	 <ul style="list-style-type: none"> ●下表に掲げる5つの評価項目の全てを満たし、その実績を厚生労働省のウェブサイト(※1)に毎年公表していること。 ●下記★印に掲げる基準を全て満たすこと ★事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと ★定めた一般事業主行動計画について、適切な公表および労働者への周知をしたこと。 ★女性活躍推進法および女性活躍推進法に基づく命令その他関係法令に違反する重大事実がないこと

(※1)厚生労働省のウェブサイトとは厚生労働省「女性活躍・両立支援総合サイト」内の「女性活躍推進企業データベース」
(※2)必ずしも指針に盛り込まれた取組に限定されるものではなく、当該取組と同等以上に自社で効果的と考えられる取組であればよい

評価項目	基準値(実績値)
1. 採用	男女別の採用における競争倍率(応募者数/採用者数)が同程度(※)であること ※直近3事業年度の平均した「採用における女性の競争倍率(女性の応募者数÷女性の採用者数)×0.8が、直近3事業年度の平均した「採用における男性の競争倍率(男性の応募者数÷男性の採用者数)」よりも雇用管理区分ごとにそれぞれ低いこと
2. 継続就業 右記 i)又は ii)を満たすこと	i)「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること ii)「10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された女性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」÷「10事業年度前およびその前後に採用された男性労働者のうち継続して雇用されている者の割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること
3. 労働時間等の働き方	雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働および法定休日労働時間の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること
4. 管理職比率 右記 i)又は ii)を満たすこと	i)管理職に占める女性労働者の割合が別に定める産業ごとの平均値以上であること ii)直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある女性労働者のうち課長級に昇進した女性労働者の割合」÷直近3事業年度の平均した「課長級より1つ下位の職階にある男性労働者のうち課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること
5. 多様なキャリアコース	直近の3事業年度に、以下について大企業については2項目以上(非正社員がいる場合はかならずAを含むこと)、中小企業については1項目以上の実績を有すること A：女性の非正社員から正社員への転換 B：女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換 C：過去に在籍した女性の正社員としての再雇用 D：おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用