

「働き方改革」に係わる要請



1月25日 (一社) 青森県建設業協会 役員室 において
厚生労働省青森労働局 片淵仁文局長、ならびに青森県商工労働部 前多正博次長より
当協会 鹿内雄二会長に要請文が渡されました。

「働き方改革」に係る要請

働く人々が、日常生活を健康で生き生きと過ごし、職場においても最高のパフォーマンスを示すことができることは、とても大事なことだと考えます。

本人はもちろん、職場、地域、そしてそれぞれの家庭にとっても幸せをもたらすことでしょう。

現安倍政権において、「一億総活躍社会の実現」が提唱されたところですが、それを受け、厚生労働省としては、若者・高齢者、女性・男性、難病や障害のある方、生活困窮者など、誰もが社会の一員として、家庭や職場、そして地域で、それぞれ自分らしく活躍できるチャンスが得られるようにしていく、そのために、「全産業の生産性革命」・「希望出生率1.8」・「介護離職ゼロ」・「生涯現役社会」の実現に向けて、政策を総動員して取り組むこととしました。

青森県内の企業においても、「働き方改革」を進め、県内で働く人々が生き生きと生活できるように、以下の事項について傘下企業に働きかけ下さるようお願いいたします。

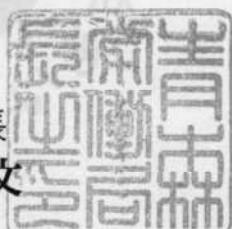
- ・時間外労働の削減
- ・年次有給休暇の取得促進
- ・不本意非正規労働者の正社員転換と待遇改善
- ・女性労働者の育成・管理職への登用
- ・子育て・介護と両立できる職場環境の整備

平成29年1月25日

一般社団法人
青森県建設業協会

会長 鹿内 雄二 殿

厚生労働省 青森労働局長
片淵 仁文



青森県商工労働部長
葛西 崇



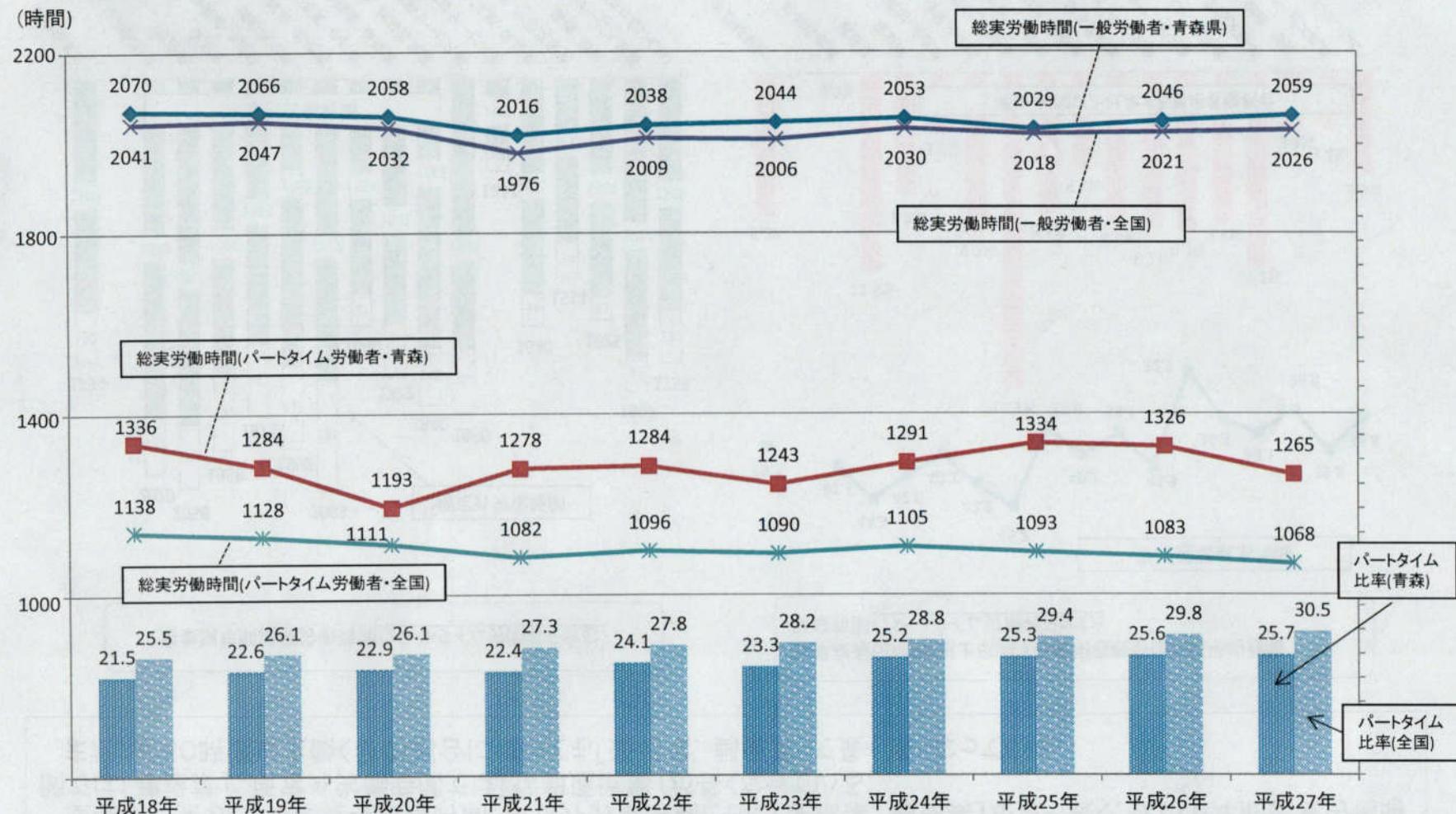
参考資料

働き方改革について

青森労働局

平成29年1月

【青森県・全国】青森県における就業形態別年間総実労働時間の推移 (一般・パート労働者別)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

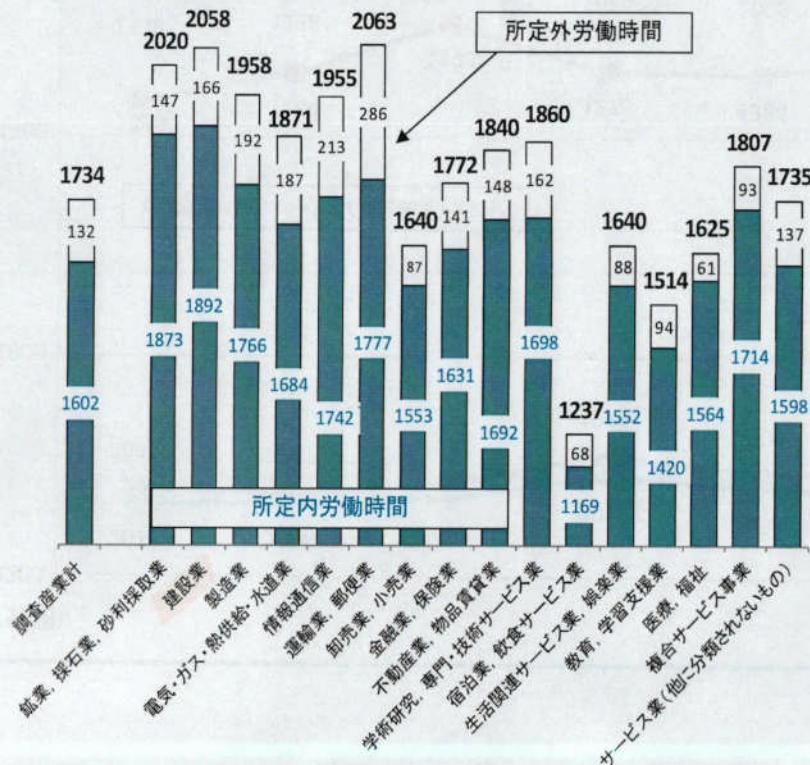
資料No.1

産業別労働時間

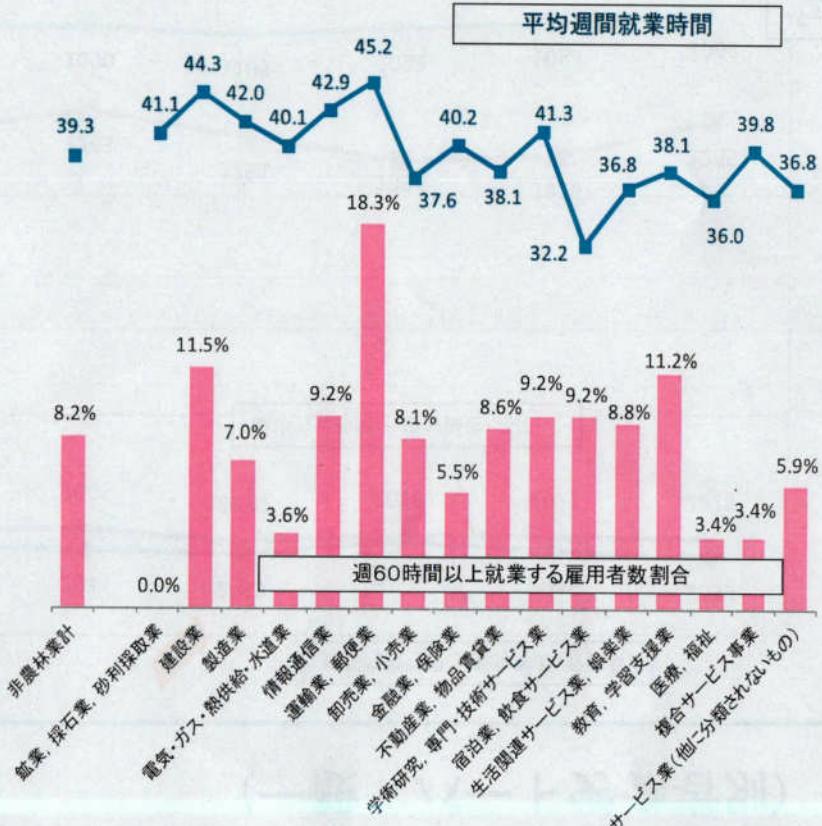
産業別に見ると、年間総実労働時間・所定外労働時間ともに「運輸業、郵便業」が最も長く、次いで年間総実労働時間では「建設業」、所定外労働時間では「情報通信業」が長くなっている。

また、週60時間以上働く者の割合についても「運輸業、郵便業」で最も高くなっている。

産業別年間総実労働時間(パートタイム労働者を含む)



産業別週60時間以上就業する雇用者数割合及び平均週間就業時間(パートタイム労働者を含む)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(平成27年)

(注) 事業所規模5人以上

(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成27年)

青森県における非正規雇用の現状

単位 千人、%

区分	雇用者数(役員を除く)			
	雇用者 (正規+非正規)	正規 職員・従業員	非正規 職員・従業員	非正規 割合
平成19年	530.3 (53,262.5)	348.7 (34,324.2)	180.6 (18,898.6)	34.1 (35.5)
平成24年	510.2 (53,537.5)	316.7 (33,110.4)	193.5 (20,427.1)	37.9 (38.2)
増減	▲20.1 (275.0)	▲32.0 (▲1,213.8)	12.9 (1,528.5)	3.8 (2.7)

(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」(2007年及び2012年) ※括弧内は全国

キャリアアップ助成金のご案内

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、**正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

助成内容		助成額 () は中小企業以外の額
1 正社員化コース	<p>有期契約労働者等を ・正規雇用労働者・ 多様な正社員等に転換 または ・直接雇用した場合</p>	<p>①有期→正規：1人当たり60万円 (45万円) ②有期→無期：1人当たり30万円 (22.5万円) ③無期→正規：1人当たり30万円 (22.5万円) ④有期→多様な正社員（勤務地・職務限定、短時間正社員） ：1人当たり40万円 (30万円) ⑤無期→多様な正社員：1人当たり10万円 (7.5万円) ⑥多様な正社員→正規：1人当たり20万円 (15万円)</p> <p>※派遣労働者を派遣先で正規雇用等として直接雇用する場合、 ①③1人当たり30万円（中小企業以外も同額）加算 ④⑤1人当たり15万円（中小企業以外も同額）加算 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者雇用促進法に基づく認定事業主から3歳未満の者を転換等した場合 ①1人当たり10万円（中小企業以外も同額）加算 ②～⑤5万円（中小企業以外も同額）加算 ※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、④⑤1事業所当たり10万円（7.5万円）加算</p>
2 人材育成コース	<p>有期契約労働者等に ・一般職業訓練（Off-JT） ・有期実習型訓練 （「ジョブ・カード」を活用した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</p>	<p>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、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（有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合）：最大50万円 (30万円) ※実費を限度</p> <p>OJT 《1人当たり》 実施助成：1時間当たり800円 (700円)</p>
3 処遇改善コース	<p>有期契約労働者等に次のいずれかの取組を行った場合</p> <p>①全て又は一部の賃金規定等（基本給）を増額改定させた場合 ②正規雇用労働者との共通の処遇制度を導入・適用した場合 ③短時間労働者の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用した場合</p>	<p>①賃金規定等改定 ・全ての賃金規定等を2%以上増額改定： 対象労働者数が、 1～3人：10万円 (7.5万円) 4～6人：20万円 (15万円) 7～10人：30万円 (20万円) 11～100人：3万円 (2万円) ×人数 ・雇用形態別、職種別等の賃金規定等を2%以上増額改定： 対象労働者数が、 1～3人：5万円 (3.5万円) 4～6人：10万円 (7.5万円) 7～10人：15万円 (10万円) 11～100人：1.5万円 (1万円) ×人数 ※中小企業において3%以上増額した場合、 ・全ての賃金規定等改定：1人当たり14,250円<18,000円>加算 ・雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり7,600円<9,600円>加算 <>は生産性の向上が認められる場合の額 ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり20万円（15万円）加算</p> <p>②共通処遇推進制度 ・法定外の健康診断制度を新たに規定し4人以上実施：1事業所当たり40万円 (30万円) ・共通の賃金規定等の導入・適用：1事業所当たり60万円 (45万円)</p> <p>③短時間労働者の労働時間延長 ・短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し、新たに社会保険に適用した場合： 1人当たり20万円 (15万円) ・上記「①賃金規定等改定」と併せて労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長し、新たに社会保険に適用した場合： 1時間以上2時間未満：4万円 (3万円) 2時間以上3時間未満：8万円 (6万円) 3時間以上4時間未満：12万円 (9万円) 4時間以上5時間未満：16万円 (12万円)</p>

◆生産性の向上が認められる要件については、厚生労働省HP「生産性を向上させた企業は労働関係助成金が割増されます」をご確認ください。

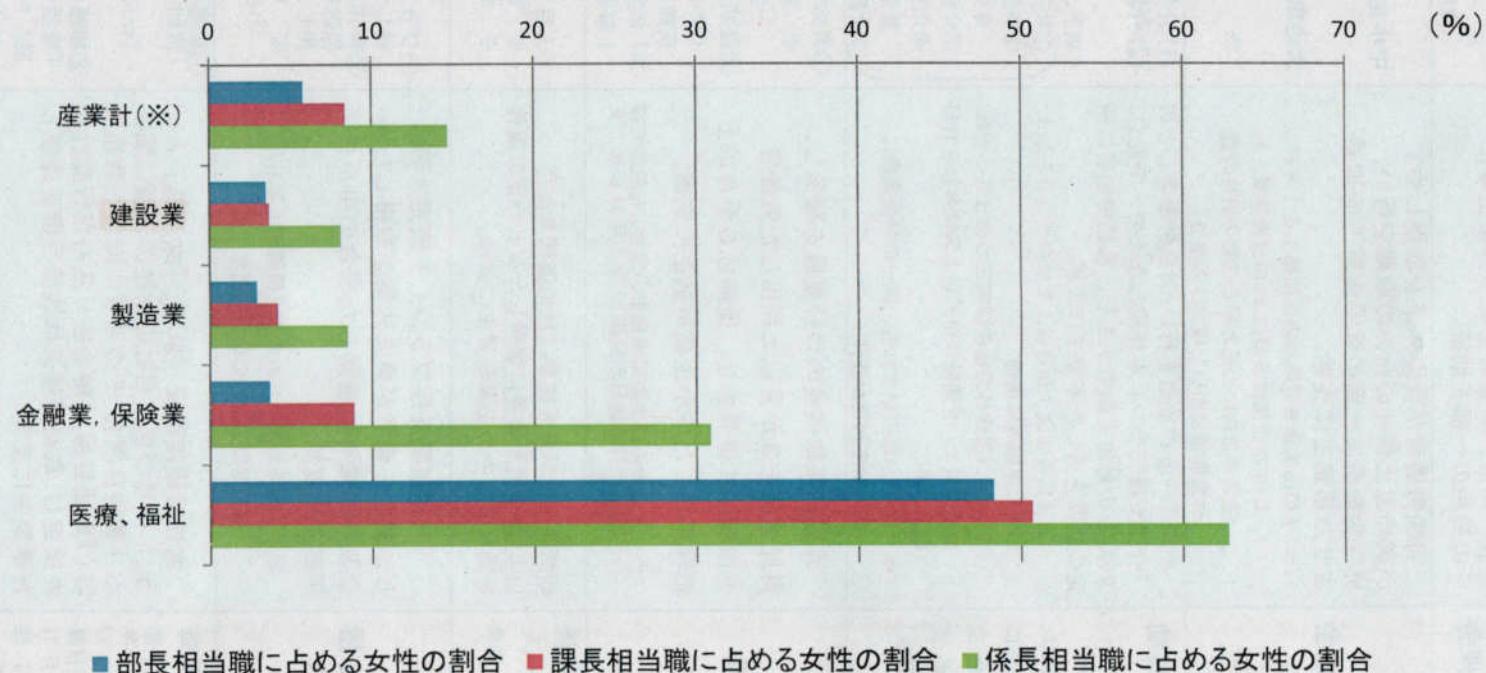
◆すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。



女性管理職の状況（全国）

女性管理職割合を産業別にみると、医療・福祉業が高くなっています。

女性の活躍推進を進めるためには、女性の採用拡大、定着促進のみならず、長時間労働の是正など、働き方改革を進めることができます。



※：企業規模10人以上

資料出所：雇用均等基本調査（平成27年度）

資料No.3

平成28年度両立支援等助成金のご案内（雇用環境・均等室）

職業生活と家庭生活の両立支援等に取り組む事業主の皆さまを対象とした両立支援等助成金制度についてご案内いたします。

助成金のメニュー	助成金の概要	支給額等
事業所内保育施設設置・運営等支援助成金	労働者のための事業所内保育施設の設置、運営、増築等を行う事業主等にその費用の一部を助成。	設置費等左記経費につき、一定の助成率及び上限額あり。 ※ 平成28年4月以降、運営費の事後認定を除き新規受付は停止
出生時両立支援助成金 (平成28年度新設)	男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行い、男性労働者に一定の育児休業 ^(☆) を取得させた事業主に支給。 (☆)子の出生後8週間以内に開始する14日以上(中小企業は5日以上)の育児休業。過去3年以内に上記と同じ日数の男性育児休業取得者がいた場合は対象外	中小企業 取組及び育休1人目：60万円 2人目以降：15万円 大企業 取組及び育休1人目：30万円 2人目以降：15万円 ※ 1年度につき1人まで。
介護離職防止支援助成金 (平成28年10月19日創設) ※ 「介護支援取組助成金」は、平成28年10月18日までに支給要件を満たした場合、支給申請可能(申請期間は、支給要件を満たした日の翌日から2か月以内)。	右記①～⑤の取組を行い、対象労働者ごとの「介護支援プラン」を作成した上で、下記(1)又は(2)の対象労働者が生じ、当該労働者に所定の措置を講じた事業主に支給。 (1)介護休業を連続1か月以上又は合計30日以上取得し原職等に復帰 (2)介護制度(所定外労働制限等三つのうちいずれか一つ以上)を連続3か月以上又は合計90日以上利用 ※ (1)及び(2)のいずれも、同一の対象家族に係る制度利用が要件。	(1)介護休業 40万円(中小企業60万円) (2)介護制度 20万円(中小企業30万円) <以下、支給要件としての取組> ①社内アンケート調査による実態把握 ②制度設計・見直し(平成29年1月施行の改正育児・介護休業法に沿った制度導入、周知等) ③介護に直面する前の労働者への支援(研修等) ④介護に直面した労働者への支援(相談窓口の設置、周知) ⑤介護支援プランによる支援措置の社内周知
中小企業両立支援助成金	代替要員確保コース	育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業を3か月以上利用した労働者を原職等に復帰させ、復帰後6か月以上継続雇用した中小企業事業主に支給。 ※ くるみん認定取得事業主の場合、右記②の復帰6か月経過日が平成37年3月31日まで支給対象。
	期間雇用者継続就業支援コース (平成27年度終了・経過措置)	期間雇用者が育児休業(原則連続6か月以上)取得後原職等に復帰したなど一定の要件を満たした中小企業事業主に支給。
	育休復帰支援プランコース	「育休復帰支援プラン」を策定・導入し、対象労働者が育児休業を取得した場合及び原職等に復帰した場合の中小企業事業主に支給。 ※ 1企業当たり2人まで(期間雇用者1人、雇用期間の定めのない労働者1人)
女性活躍加速化助成金 ※ ポジティブ・アクション能力アップ助成金は平成26年度で廃止。(但し、平成27年3月31日までに数値目標を公表し、平成30年3月31日までに達成した場合は、経過措置として申請が可能)	女性活躍推進法(以下、「女活法」という。)に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、その達成に向けた取組内容(「取組目標」)等を盛り込んだ行動計画を策定し、取組目標又は数値目標を達成した事業主に支給。	①加速化Aコース ※1事業主1回限り「取組目標」を達成した中小企業事業主 ^(☆1) ：30万円 ②常用労働者数が300人以下の事業主 ^(☆1) ③加速化Nコース ※1事業主1回限り「取組目標」を達成した上で「数値目標」を達成した事業主 ^(☆2) ：30万円 ④常用労働者数が301人以上の事業主は、次のア又はイに該当することも必要。 ア 女活法に基づく認定(えるぼし)の取得 イ 取組の結果、女性管理職比率が上昇し、業界平均値以上となったこと

※ 詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。(「両立支援等助成金」で検索)

※ 上記の他にも、助成金の種類ごとに支給要件があります。支給要件や申請手続き等のお問い合わせは、

青森労働局雇用環境・均等室までどうぞ。

(TEL 017-734-6651、FAX 017-734-6300) (平成28年10月19日現在)

建設労働者確保育成助成金のご案内 (建設事業主向け)

「建設労働者確保育成助成金」は、建設労働者の雇用の改善、技能の向上をめざす中小建設事業主や中小建設事業主団体等を支援する制度です。建設業における若年労働者を確保・育成し、技能承継を図り、建設労働者の安定した雇用と能力の開発・向上を目的としています。

建設事業主向け助成コース・助成額一覧 (平成28年度)

コース		概要	助成額
認定訓練	経費助成	中小建設事業主が職業能力開発促進法による認定訓練を行った場合、経費の一部を助成	広域団体認定訓練助成金の支給又は認定訓練助成事業費補助金の交付を受けて都道府県が行う助成により助成対象経費とされた額の1/6
	賃金助成	中小建設事業主が雇用する建設労働者に有給で認定訓練を受講させた場合、賃金の一部を助成	対象の建設労働者1人1日あたり5,000円
技能実習	経費助成	中小建設事業主が雇用する建設労働者に有給で技能実習を受講させた場合、経費の一部を助成	技能実習の実施に要した実費相当額の9割(委託費は8割) ^(※) ただし1つの技能実習について、1人あたり10万円を上限
	経費助成	建設事業主が雇用する女性の建設労働者に有給で技能実習を受講させた場合、経費の一部を助成	技能実習の実施に要した実費相当額の5割ただし1つの技能実習について、1人あたり10万円を上限
	賃金助成	中小建設事業主が雇用する建設労働者に有給で技能実習を受講させた場合、賃金の一部を助成	1つの技能実習について1人1日あたり8,000円かつ20日分を上限
雇用管理制度	整備助成	職場定着支援助成金(個別企業助成コース)の雇用管理制度助成(制度導入助成及び目標達成助成)の助成を受けた建設事業主が、本助成コースが定める若年労働者の入職率に係る目標を達成した場合に助成	職場定着支援助成金(個別企業助成コース)の雇用管理制度助成(制度導入助成及び目標達成助成)の支給額に加えて60万円
登録基幹技能者待遇向上	整備助成	中小建設事業主が雇用する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	登録基幹技能者1人あたり年額10万円※2年目、3年目も同様に増額改定する場合はそれぞれ年額10万円を助成
若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業	経費助成	建設事業主が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、経費の一部を助成	実施経費の2/3(中小建設事業主以外は1/2)
作業員宿舎等設置	経費助成	中小建設事業主が被災三県に所在する作業員宿舎、作業員施設、賃貸住宅を賃借した場合、経費の一部を助成	実施経費の2/3(ただし、賃貸住宅は、1人最大1年間かつ月額3万円まで)
女性専用作業員施設設置	経費助成	中小元方建設事業主が自ら施工管理する建設工事現場に女性専用作業員施設を賃借した場合、経費の一部を助成	実施経費の2/3(ただし、一の工事現場につき同一区分の助成対象施設は1施設のみ)

※被災三県(岩手県、宮城県、福島県)については技能実習(経費助成)コースの助成率を10割に拡充しています。

建設労働者確保育成助成金のご案内 (建設事業主団体・職業訓練法人向け)

「建設労働者確保育成助成金」は、建設労働者の雇用の改善、技能の向上をめざす中小建設事業主や中小建設事業主団体等を支援する制度です。建設業における若年労働者を確保・育成し、技能承継を図り、建設労働者の安定した雇用と能力の開発・向上を目的としています。

建設事業主団体・職業訓練法人向け助成コース・助成額一覧（平成28年度）

コース		概要	助成額
認定訓練	経費助成	中小建設事業主団体（職業訓練法人など）が職業能力開発促進法による認定訓練を行った場合、経費の一部を助成	広域団体認定訓練助成金の支給又は認定訓練助成事業費補助金の交付を受けて都道府県が行う助成により助成対象経費とされた額の1/6
技能実習	経費助成	中小建設事業主団体が構成員に雇用されている建設労働者に技能実習を行う場合、経費の一部を助成	技能実習の実施に要した実費相当額の9割（委託費は8割）。ただし1つの技能実習について、1人あたり10万円を上限（※）
	経費助成	建設事業主団体が構成員に雇用する女性の建設労働者に技能実習を受講させた場合、経費の一部を助成	技能実習の実施に要した実費相当額の5割ただし1つの技能実習について、1人あたり10万円を上限
若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業	経費助成	建設事業主団体が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、経費の一部を助成	実施経費の2/3 (中小建設事業主団体以外は1/2)
建設広域教育訓練	推進活動 経費助成	広域的職業訓練を実施する職業訓練法人が建設工事における作業についての訓練を推進する活動を行った場合、経費の一部を助成	実施経費の2/3
	施設設置等 経費助成	広域的職業訓練を実施する職業訓練法人が認定訓練の実施に必要な施設や設備の設置又は整備を行った場合、経費の一部を助成	実施経費の1/2

※被災三県(岩手県、宮城県、福島県)については技能実習(経費助成)コースの助成率を10割に拡充しています。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク