



人事労務情報

2018
6

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6 階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
トピックス 安全衛生優良企業の安全確保等に関する取組事例の公表	1
法改正情報 改正労働者派遣法の2018年問題、再確認を！！	4
相談室《人事労務管理》 労働保険の年度更新と高年齢被保険者について	6
助成金情報 時間外労働削減に向けた取組を行う際に活用できる助成金	8
Information 多様な選考・採用機会の拡大に向けた取組	9

トピックス

安全衛生優良企業の安全確保等に関する取組事例の公表

人口の減少、高齢社会への移行に伴い、生産年齢人口の減少が見込まれており、安全・安心な職場作りが大きな注目を集めています。そのような取り組みを進める際に参考となる資料が厚生労働省から公表されたので、ご紹介します。

☞ <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000206159.html>

1. 安全衛生優良企業とは？

「安全衛生優良企業」とは、働く人の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省から認定を受けた企業のことです。認定を受けるためには、過去3年間に労働安全衛生関連の重大な法違反がない等の基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働対策、安全管理など、幅広い分野で積極的な取り組みを行っていることが求められます。なお、2018年4月末現在で35社が認定されています。

認定を受けると、認定マークを利用して、健康・安全・働きやすい優良企業であることを有効にPRすることができます。企業のイメージ向上や優秀な人材の確保、社員の労働意欲の向上などにもつながるでしょう。



参考 安全衛生優良企業公表制度

☞ http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/indan_index.html

このたび厚労省は、安全衛生優良企業公表制度に基づく認定企業5社を訪問し、安全や健康に関する課題解決型の先駆的な取組事例や成果を調査し、報告書「社員の安全と健康が、企業の評価を上げる。ー安全衛生優良企業公表制度の認定企業を訪ねてー」にまとめたので、その一部をご紹介します。

調査対象となった認定企業5社

- ・ 株式会社みちのく銀行 ・ 青森、銀行
- ・ 宮崎工業株式会社 ・ 宮城、オイルシール製造
- ・ アップコン株式会社 ・ 神奈川、土木・建設工事
- ・ パナソニックエコソリューションズ池田電機株式会社 (以下、PES池田と表記) ・ 兵庫、電子デバイス製造
- ・ ニッポン高度紙工業株式会社 ・ 高知、コンデンサ用セパレータ等製造

2. 安全衛生優良企業「社員の安全と健康を守る」 調査結果より課題解決型の取組事例

① 労働災害のデータ分析によるリスクアセスメントの推進

- 危険作業の見える化(3H＝初めて、変更、久しぶりに災害集中)によるゼロ災害の徹底。

〈ニッポン高度紙工業〉

② 安全パトロール(※)のマンネリ化や形骸化の防止、 緊張感の醸成 (※)製造業等で行われる職場環境の巡回点検

- 親会社・グループ会社・他工場等の相互参加による第三者的な視点の導入。
〈宮崎工業、ニッポン高度紙工業〉
- 経営トップが災害懸念のある長期連続休日明けの製造現場を巡回して、引き締め。〈PES池田〉
- 毎月の重点点検項目や安全標語を社内で徹底して、メリハリある巡回を確保。〈宮崎工業〉

③ 社員等に対する危険体感教育による安全意識の 喚起、現場発の安全改善提案の重視

- 新入社員、新規パート等に危険体感訓練を義務付け、管理職にはゼロ災害継続の指導者教育。
〈PES池田〉
- 危険体感訓練のほか、実践的な危険箇所発見の研修を製造部門中心に実施。〈ニッポン高度紙工業〉
- 安全改善提案(年間約100件)は可能な限り採用、毎月職場単位での安全フリーディスカッション実施。
〈宮崎工業〉

④ 社員の健康増進サポートの推進(健康診断結果の 自覚徹底、生活習慣病予防、運動不足解消等の対応)

- 経営トップによる「健康経営宣言」のもと、地元大学と連携した健康支援リーダーの育成や県立病院と連携した独自の生活習慣改善プログラムを推進。健康意識の変革を促進。〈みちのく銀行〉
- 全社員対象の健康学習、社内コミュニケーション手法研修/非言語コミュニケーション等。
〈ニッポン高度紙工業〉
- フットサル等各種スポーツ活動、禁煙、階段利用等に対して、会社がポイントを付与して推奨。〈アップコン〉

3. 安全確保の取組事例

左記2のうち、安全確保の取り組みについて、いくつか取り上げます。職場環境の改善の参考にしてください。

(1) 宮崎工業(株)の取組より

□ 安全パトロールの工夫

安全パトロールの巡回にメリハリをつけるため、2S(整理・整頓)チェックのほか、各月毎のテーマ(重点パトロール項目や点検ポイント)を決めます。なお、テーマは「第三者」的目線を取り入れて選定し、ストレートで目を引く安全標語に仕上げ、さらに視覚に訴えた表現も活用し、緊張感を高めマンネリにならないように工夫を重ねています。

□ 改善提案制度

社員全員を対象に常時安全衛生面の改善提案を募集し、可能な限り採用することを基本方針として、ボトムアップで社員の参加意欲を高めることを重視しています。また、提案受付後2か月を目途とした改善の実施、採用時の報奨金支給(100～3,000円)、不採用や保留時の理由説明を行い、活発な提案を促進させる取り組みを行っています。

提案に対する社員のモチベーションは高く、年間約100件の提案が寄せられ、安全意識、安全文化の醸成が図られているようです。



□ リスク事例集の作成

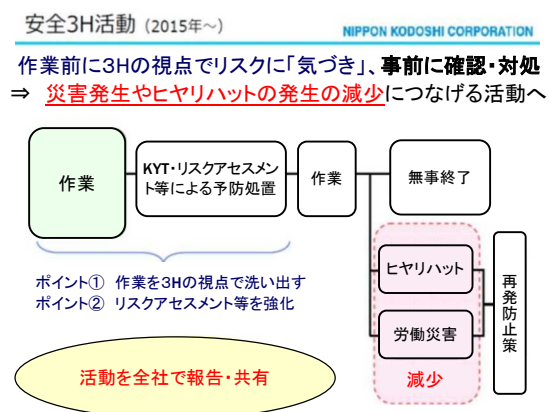
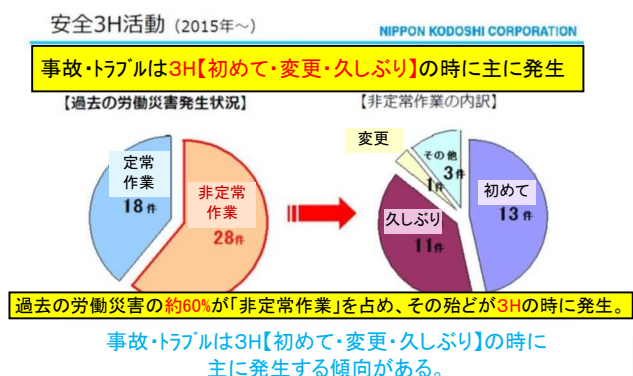
警戒すべき工程が含まれる危険作業のポイントについては、「危険のリスク事例集」をファイルで常備しています。このファイルは誰でも確認できるように情報共有が図られ、新規追加の際には、朝礼・昼礼で社員全員に徹底しています。

宮崎工業(株)では、このような安全管理面の地道な取り組みの結果、2018年1月末現在、休業1日以上
の災害のない連続無災害記録は、3,029日となりました。

(2) ニッポン高度紙工業(株)の取組より

□ 労働災害の要因分析による安全3H活動

2004年度から2014年度の労働災害(休業1日以上)の休業災害及び休業を伴わない不休業災害の合計)の発生状況(計46件)を分析した結果、生産設備メンテナンス作業やトラブル発生時の対応等の「非定常作業時」の発生が28件(約61%)を占め、そのうち、25件が「初めて(Hajimete)」、「変更(Henkou)」、「久しぶり(Hisashiburi)」(以下「3H」という)の作業時に集中(約89%)していることが分かりました。そこで、2015年4月から、災害の発生要因となり得る「3H(初めて、変更、久しぶり)」の「非定常作業」を重視した「安全3H活動」の推進により、災害の未然防止(予防措置)に注力しました。



また、安全3H活動を展開するために、生産現場の基本要素である「人(Man)」、「設備(Machine)」、「材料(Material)」、「作業方法(Method)」(以下「4M」という)及び3Hを相互に組み合わせた全12パターンの作業場面を示して、日頃の作業のどこに危険性があるかのリスクアセスメントを分かりやすく示しました(左表参照)。

なお、3Hの中では特に「初めて」や「久しぶり」の作業場面に災害リスクが高い傾向があり、その徹底を図っています。

合わせて、手順書の再点検や災害・ヒヤリハットの危険箇所についても対策も講じています。

【表】 3Hと4Mの組み合わせによる生産現場の作業場面

区 分		3 H		
		初めて	変更	久しぶり
4 M	人	新人	配置転換	職場復帰
	設備	新規	修理	再稼動
	材料	新規材料	材料変更	長期保管
	方法	新規製造	製造方法変更	久しぶりの作業

(出所) ニッポン高度紙工業作成資料

□ 社内安全教育訓練

入社時や入社5年目の研修及び部門間異動の研修において、重点的に事故の体感訓練を取り入れています。さらに2017年度から、ベテラン社員に初心に返って危険意識を取り戻すことを促すため、体感訓練を順次実施しています。

体感訓練用の器具や装置は、いずれも社内で製作し、機械(ベルト)に挟まれる体感(①)や、巻き込まれる体感(②)等、実践的な安全教育を実施しています。



①ベルトに挟まれ体感

②モーターに巻き込まれ体感

□ 中央労働災害防止協会による安全教育講習の実施

中央労働災害防止協会から講師を招請して、「危険のを見つけ方講習」を実施しています。講習では、実際の工場内の画像から、ケガの危険箇所の見つけ方、災害対処等の実践的な講義や、危険箇所について想像力を働かせる訓練のワークショップを行いました。

ニッポン高度紙工業(株)は、経営方針として、安全最優先を掲げています。安全、品質、生産性は同列でなく、仕事の優先順位として安全を最優先するという考え方を社内に徹底しているということです。

法改正情報

改正労働者派遣法の2018年問題、再確認を！！

2015年の労働者派遣法の改正から、2018年9月30日で3年が経過します。この改正は、派遣事業を行っている会社だけではなく、派遣労働者を受け入れている会社にも影響があります。

来たる9月以降、2015年9月30日施行の改正労働者派遣法による3年の派遣期間制限(事業所単位、個人単位)を迎えます。きちんと理解しておくことが大切ですので、再度確認をしてください。

☞ <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386.html>

1. 期間制限の見直しについて

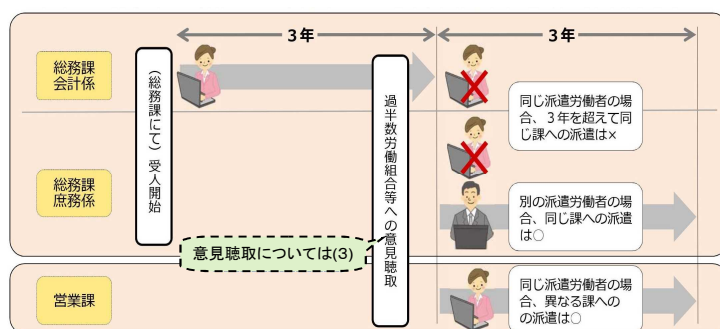
ポイント

- 対象： 2015年9月30日以降に締結・更新された労働者派遣契約に基づく労働者派遣
- 内容： すべての業務において、(1)事業所単位、かつ (2)個人単位の期間制限が適用されます。

※ ただし、「派遣元で無期雇用されている派遣労働者」や「60歳以上の派遣労働者」などは、期間制限の対象外です。

(1) 派遣先の「事業所単位」の期間制限

派遣先は、同一の事業所において派遣可能期間(3年)を超えて派遣を受け入れることはできません。仮に、派遣先が3年を超えて派遣労働者を受け入れようとする場合は、抵触日の1か月以上前までに派遣先の事業所の過半数労働組合等からの意見を聴く必要があります。



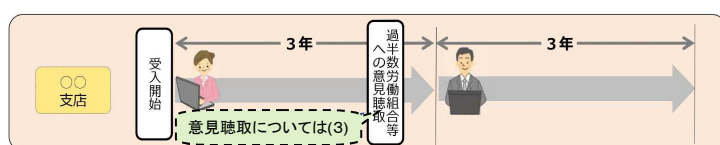
(2) 派遣労働者の「個人単位」の期間制限

(1)において「事業所単位」の派遣可能期間を延長した場合でも、派遣先の事業所における同一の組織単位(いわゆる「課」や「グループ」などを想定)で、3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れることはできません。

組織単位を変えれば、同一の事業所で引き続き同じ派遣労働者を受け入れることができます。ただし、事業所単位の期間制限による受入れ可能期間に引っかけられますので、事業所単位の期間制限が延長されていることが前提になります。

これらの前提を満たし、仮に同じ派遣労働者を受け入れる場合でも、派遣先事業所はその派遣労働者を指名するなどの特定目的行為を行わないようにする必要があります。

なお、派遣労働者の従事する業務が途中で変わっていたとしても、同一の組織単位内で受け入れている場合には派遣期間は通算されます。



施行日(2015年9月30日)以後、最初に新たな派遣労働者を受け入れた日が、3年の派遣可能期間の起算日となります。それ以降、3年が経過するまでの間に派遣労働者が交替したり、他の労働者派遣契約に基づく労働者派遣に変更している場合(派遣元の会社を変えた場合など)でも、派遣可能期間の起算日は変わらない点に注意してください。

【事業所とは・・・】

- ・ 工場、事務所、店舗等、場所的に独立していること
- ・ 経営の単位として人事・経理・指導監督ができること
- ・ 働き方などがある程度 独立していること
- ・ 施設として一定期間継続するものであること

【組織単位とは・・・】

- いわゆる「課」や「グループ」など、
- ・ 業務としての類似性、関連性があり、
- ・ 組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するもの

(3) 意見聴取手続き

派遣先は、同一の事業所において3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、延長しようとする派遣可能期間が終了する1か月前までに、事業所の過半数労働組合等(※)から意見を聴く必要があります。

※ 過半数労働組合が存在しない場合は、事業所の過半数を代表する者

【意見聴取手続き】

- ・ 過半数労働組合等に対して、書面による通知を行うこと。この際の通知内容は、「派遣可能期間を延長しようとする事業所」および「延長しようとする期間」です。
- ・ 過半数労働組合等から異議が述べられた場合、派遣先は、延長前の派遣可能期間が経過する前に、派遣可能期間の延長の理由と延長の期間、当該異議への対応方針を説明しなければなりません。

(4) クーリング期間

事業所単位の期間制限、個人単位の期間制限の両方に、期間をリセットする「クーリング期間」の考え方が設けられています。

□ 事業所単位の期間制限

派遣先の事業所ごとの業務について、労働者派遣の終了後に再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3か月を超えないときは、労働者派遣が継続しているものとみなされます。

□ 個人単位の期間制限

派遣先の事業所における同一の組織単位ごとの業務について、労働者派遣の終了後に同一の派遣労働者を再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3か月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされます。

- 派遣先事業所が3年間派遣労働者を受け入れた後、派遣先事業所の派遣受け入れ可能期間の延長手続きを回避することを目的として、「クーリング期間」をあけて派遣の受け入れを再開するような行為等は、実質的に派遣の受け入れを継続しているとみなされます。これらは、法の趣旨に反するものとして指導等の対象となりますので、十分注意してください。

2. 無許可派遣を行う事業主からの受入れ禁止

2015年の法改正により、労働者派遣事業は許可制へ一本化されました。来たる9月30日以降に派遣を受け入れる際には、「許可を取得した派遣元事業主」または「許可申請中の(旧)特定労働者派遣事業を行う事業主」であることを、必ず確認してください。

- 許可事業主かどうかについては、厚労省が運営している「人材サービス総合サイト (<https://www.jinzai-sougou.go.jp/>) で検索できます。

3. 労働契約申込みみなし制度等(2015年10月施行済み)

違法な労働者派遣を受け入れた場合、派遣先が、その派遣労働者に対して労働契約の申込みをしたとみなされる場合があります。

- 派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときを除きます。

【労働契約申込みみなし制度の対象となる違法派遣とは・・・】

- ① 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ② 無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合(上記2)
- ③ 期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合(上記1)
- ④ 労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で行われるいわゆる偽装請負の場合

4. トラブル予防のための実務対応

(1) 違法派遣にならない管理

派遣先としては、申込みみなし制度が適用される事態は望まないことが通常であり、上記3で触れた違法派遣状態とならないように派遣契約を適切に管理する必要があります。禁止業務に従事させないことはもちろんですが、期間制限の到来日をきちんと管理したうえで、意見聴取等の手続きを適切に行い、その記録を残しておきましょう。

(2) 改正労働者派遣法 2015年施行箇所の対応

派遣労働者へのキャリアアップ支援として、一定の条件において、「雇入れ努力義務」や「正社員等の募集情報の提供義務」等が定められています。

相談室《人事労務管理》

労働保険の年度更新と高年齢被保険者について



人事課長

急遽、お時間をいただきありがとうございます。労働局から、労働保険の年度更新の申告書が届いていることは把握していたのですが、まだ何もしてなくて……。年に1回の手続きということもあり、どこまで理解できているのか気がかりでして……。そこで、明日から取り掛かるにあたり、労働保険の年度更新手続きのおさらいと、注意点を教えていただきたくて、伺いました。



社労士

それで昨日、いつになく慌てた口調でお電話をくださったのですね。ちょうどよい機会なので、労働保険の年度更新についての理解を深めてくださいね。

まずは、「労働保険」が何を指すかということと、「年度更新」の意味を確認しましょうか。

人事課長

そこは大丈夫です！「労働保険」は、労働者災害補償保険（いわゆる労災保険）と雇用保険を総称したことばですよ。そして、保険料の徴収等については、両保険は原則的に一体のものとし取り扱うことになっているのですよね。

社労士

そのとおりですね。それでは、続けて、「年度更新」についてはいかがでしょうか。

人事課長

はい……。労働保険料は、4月1日から翌年3月31日までの毎保険年度を単位として計算することになっていて、その年度における申告の際は保険料を概算で申告・納付する……。そして、翌年度の申告の際に確定申告をして、保険料を精算する……。



社労士

さすがです、きちんと理解されていますよ。では、具体的に進めていきましょう。

まず、毎年確認が必要になる事項として、保険料率があります。今年度に申告する年度更新は、平成29年度の確定保険料と平成30年度の概算保険料ですので、この2年度の保険料率の確認が必要です。

人事課長

はい、今年、労災保険率は3年に1回の見直しの年にあたっていますが、食品製造業は据え置きで1,000分の6のままです。



社労士

そのとおりです。全業種の平均労災保険率でみると、従前の1,000分の4.7から1,000分の4.5へ引き下がりました。引き下がった要因のひとつとして、近年、危険な作業を伴う建設業や製造業で、職場の潜在的な危険性等を見つけ出して除去する「リスクアセスメント」の取り組みが定着浸透し、重大事故を起こさない対応が進んだことがあげられます。



人事課長

労働災害自体が減っているということはよいことですね。弊社も引き続き、さまざまな対策を検討して、防止していかないと……。

続いて雇用保険。雇用保険は、失業給付の受給状況や積立金の状況等によって決定され、原則毎年4月1日に改定されることになっていますが、今年に変更なしでしたね。



はい、そのとおりです。貴社の場合、今年の年度更新については、保険料率の変更はなく、確定保険料、概算保険料ともに同じ料率で算出することになります。必ず、申告書に記載されている保険料率も確認しましょう。

続いて、ここ数年の注意点を確認しましょうか。



あっ！ 雇用保険の「高年齢被保険者」のことですね。昨年(平成29年)の1月に、その当時65歳以上で雇用保険に加入していなかった従業員の労働時間を確認し、資格取得の手続きをしたことを思い出しました。それ以降、新しく入社した従業員については、年齢にかかわらず労働時間と雇用期間によって、資格取得手続きを行っていますよ。

社労士

しっかりと押さえられていますね。ご認識のとおり、平成29年1月1日に雇用保険の適用拡大が行われ、65歳以上であっても、週20時間以上かつ31日以上雇用見込みがある人は雇用保険の被保険者となりました。

人事課長

ただ、保険年度の初日である4月1日に満64歳以上の被保険者は、引き続き、免除対象高年齢労働者として、本人負担分も事業主負担分も雇用保険料が免除されるのでしたよね？

社労士

はい、具体的に平成30年度の申告でいえば、平成29年度の確定保険料では昭和28年4月1日以前生まれ、平成30年度の概算保険料では昭和29年の4月1日以前生まれの方が免除対象となります。



たしか、平成31年度までは免除制度が続くのですよね。ということは、平成31年4月以降は、給与計算でも雇用保険料の控除が必要になると・・・。

ふむふむ・・・。心配していたけれど、意外に理解できているようで安心しました。ひとつずつ、確認をしてくださったおかげです。ありがとうございます。



いいえ、人事課長の日々の努力の成果ですよ。念のためですが、今年も申告・納付期限は7月10日です。厚生労働省のホームページから、「年度更新申告書計算支援ツール」がダウンロードできるようになっていますから、活用されてもいいかもしれませんね。

 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/yousiki.html>

65歳以上の高年齢被保険者が退職したときの失業給付について

65歳未満の被保険者が退職をし、一定の要件を満たしているときには、基本手当という失業給付が支給されます。この基本手当の日数は、退職理由、退職時の年齢、被保険者であった期間に応じて決定され、失業していると認められる日を対象に支給されます。これに対し、65歳以上の高年齢被保険者が退職したときは、高年齢求職者給付金として一時金が支給されます。支給される日額は、基本手当と同じ日額が利用されますが、日数については次のとおりです。

被保険者であった期間	6か月以上1年未満	1年以上
高年齢求職者給付金の額	30日分	50日分

65歳未満で退職するケースと、65歳以上で退職するケースでは最終的に受け取ることのできる金額が大きく変わることがあるため、65歳以上で退職をする人には十分な説明を行うことが大切です。

助成金情報

時間外労働削減に向けた取組を行う際に活用できる助成金

時間外労働の削減に向けて、業務の見直しのために外部専門家からコンサルティングを受けたり、勤怠管理を手書きからタイムカードに変更するといった取り組みを検討している企業も増えているようです。このような取り組みにより生産性向上を図る中小企業への支援として「時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース）」が設けられています。

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

1. 対象となる事業主

対象となる事業主は、平成28年度または平成29年度において、36協定の特別条項を締結している中小企業で、実際に特別条項が適用された月が複数月あった従業員がいること、または特別条項に該当する従業員が単月に複数名いたことが要件となります。

助成金を受給するためには、定められた成果目標を達成する必要があります。具体的には、平成30年度または平成31年度に有効な36協定の「延長する時間」数を短縮し、次のいずれかの上限設定[成果目標]を行い、労働基準監督署へ届出を行う必要があります。

成果目標

- ① 時間外労働時間数で、月45時間以下かつ、年間 360 時間以下に設定
- ② 時間外労働時間数で、月45時間を超え 月60時間以下かつ、年間 720 時間以下に設定
- ③ 時間外労働時間数で、月60時間を超え、時間外労働時間数及び法定休日における労働時間数の合計で月80時間以下かつ、時間外労働時間数で、年間 720 時間以下に設定

※ 上記の成果目標に加えて、週休2日制の導入に向けて、4週当たり5日から8日以上範囲内で休日を増加させることを成果目標に加えることができます。

2. 支給対象となる取組

いずれか1つ以上を実施することが必要です。

- ① 労務管理担当者に対する研修
- ② 労働者に対する研修、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
- ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新
- ⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

3. 支給額

支給額は、1の成果目標①～③の達成状況に応じて、支給対象となる取り組みの実施にかかった経費の一部が助成されます。

支給額 ※いずれか低い額！

- i 1企業あたり上限200万円
- ii 上限設定の上限額及び休日加算額の合計額（下表参照）
- iii 対象経費の合計額 × 補助率3/4
（※一定の要件を満たした場合、補助率4/5）

（表） 支給額 ii の上限額

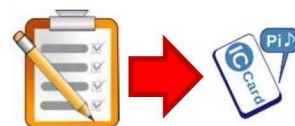
● 上限設定の上限額

取組実施後に設定する時間外労働時間数等	取組実施前の設定時間数		
	ア 時間外労働時間数等が月80時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場	イ 時間外労働時間数で月60時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場（アに該当する場合を除く）	ウ 時間外労働時間数で月45時間を超えるなどの時間外労働時間数を設定し、その実績を有する事業場（ア、イに該当する場合を除く）
成果目標①	150万円	100万円	50万円
成果目標②	100万円	50万円	—
成果目標③	50万円	—	—

● 休日加算額

取組実施後	取組実施前			
	4週当たり4日	4週当たり5日	4週当たり6日	4週当たり7日
4週当たり8日	100万円	75万円	50万円	25万円
4週当たり7日	75万円	50万円	25万円	—
4週当たり6日	50万円	25万円	—	—
4週当たり5日	25万円	—	—	—

この助成金の利用にあたっては、事業実施計画書等の必要書類を2018年12月3日までに最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)へ提出し、2019年2月15日までに支給申請を行う必要があります。その他、様々な要件がありますので、必ず最新情報をご確認ください。





多様な選考・採用機会の拡大に向けた取組 厚労省から経済団体への要請

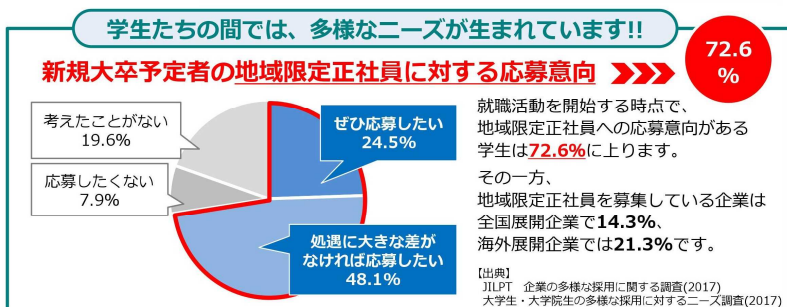
厚生労働省は、2018年4月、日本経済団体連合会、経済同友会、全国中小企業団体中央会、全国商工会連合会に対して、多様な選考・採用機会の拡大に関する周知啓発への協力を要請しました。この要請は、同3月に、いわゆる「若者雇用促進法に基づく指針」が改正されたことと、「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」（転職指針）が策定されたことを受けて行われたものです。厚労省は、この2つの指針を周知啓発することで、地域限定正社員制度の導入や、転職・再就職者の受け入れ促進の機運を高め、多様な選考・採用機会の拡大を目指すとのことです。

☞ <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000204528.html>

□ いわゆる若者雇用促進法に基づく指針の改正

- 学生の多様なニーズに応え、企業の人材確保や職場定着の実現を目的としています。【図1】
- 事業主は、ICT利活用の可能性も検討しつつ、次に掲げる措置等を講ずるよう努めることとされました。
 - ◇ 「地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入」
 - 地域の事業運営を支える人材の確保や、採用後の職場定着が期待できる。
 - ◇ キャリア展望に係る情報開示
 - ミスマッチを理由とした早期離職の防止が期待できる。
- リーフレット公表「新規学卒者等の募集・採用にあたり、『地域限定正社員制度』の導入を検討しませんか？」

【図1】



【図2】

好事例③ 元の業種にかかわらず募集・採用

【機械製造企業】のケース

背景 製造ラインのスタッフを採用したいが、他業種の求職者からはハードルが高いと敬遠されることが多く、スタッフの確保に苦心していた。

対策 まず、製造ラインの中で製造業の経験がなくても就業可能なポストを整理・検討。製造業での経験の有無を問わないことを強調した募集を行うとともに、専門性以外の職務遂行能力を評価し採用を行った。

結果 その結果、**製造ラインのスタッフが確保できただけでなく、多様な経験を持つ人材を確保できた。**

□ 年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針(転職指針)の策定

- 企業・労働者双方における中途採用・転職・再就職ニーズの高まりを受けて、転職・再就職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立が求められていることから、そのために企業に望まれる取組を示した指針が策定されました。
- 企業に望まれる基本事項は、主に「募集・採用」、「入社後の活躍支援」、「専門性等をもつ従業員の活躍推進」の3つに関する取組とし、その内容が示されました。
- これを受けて、指針のポイントおよび中途採用の好事例も紹介されています。【図2】
- リーフレット公表「転職者の活躍に注目が集まっています！」年齢にかかわらず、必要な人材の確保を!!

多様な選考・採用機会の拡大により、労働者は自分に合った働き方を選択してキャリアを自ら設計できるようになること、企業は、産業・事業構造の劇的な変化のなかで、必要な人材の確保や生産性向上に大きく寄与することが期待されます。