

04 若者の雇用推進

若者の活躍に向けた支援・環境整備

概要▶ 若者の採用・育成を積極的にすすめ、若者が仕事に意欲的に取り組めるような職場環境づくりをめざします。

メリット▶ 優秀な人材確保・定着

社員のスキルアップ

実施内容▶ 1.「人材育成方針」「教育訓練計画」の策定

2.働きやすい職場環境の整備

・有給休暇取得促進 ・時間外労働の抑制など



若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況が優良な中小企業※を、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

※常時雇用する労働者が300人以下の事業主

詳しくはこちら▼

ユースエール認定制度

お問合せ▶ 神奈川労働局 職業安定部 職業安定課 若年対策係 TEL.045-650-2800(代)



助成金

若者の採用・育成を支援する関係助成金の加算措置

ユースエール認定企業になると、若者の採用・育成を支援する助成金について、下記の加算措置が受けられます。

キャリアアップ助成金	35歳未満の有期契約労働者などを正規雇用に転換	一人あたり最大12万円加算
人材開発支援助成金	「特定訓練コース」を活用した場合	経費助成率60%→75%
トライアル雇用助成金	35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施	月額最大4万円→5万円を支給(最長3カ月間)
特定求職者雇用開発助成金 (三年以内既卒者等採用定着コース)	既卒者等が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を新たに行い、新卒枠で採用後一定期間定着させた場合	一人あたり10万円加算

【お問合せ】神奈川労働局 職業対策課 神奈川助成金センター TEL.045-650-2801(代)

05 育児と仕事の両立支援

両立支援策の充実・活用



概要▶ 育児のために制約のある社員について、離職せずに就業継続でき、仕事に意欲的に取り組めるような職場環境や働き方をめざします。

参考▶ かながわ子育て応援団

メリット▶ 優秀な人材確保・定着

社員のワーク・ライフ・バランスの向上

生産性向上

実施内容▶ 妊娠・出産による離職を防止するための3つのステップ

【ステップ1】

制度の導入(就業規則への規定化)・周知

妊娠～出産期 妊娠報告、休業前の面談を実施

休業期間 情報提供、復職前の面談実施

出産時 出産休暇(配偶者を含む)

復職後 在宅勤務制度、時間・半日単位の有休取得制度、制度の周知

【ステップ2】

制度対象者に対する支援

・制度対象者・上司・人事担当者の三者面談により制度対象者の復職希望の確認

・復帰1～2か月前、復帰2か月後に実施

【ステップ3】

職場マネジメントとしての育休復帰支援プラン策定

・職場の状況と、制度対象者の業務の状況を踏まえて育休復帰支援プラン策定

詳しくはこちら▼

育休復帰支援プラン



両立支援等助成金

育児休業等支援コース

育休復帰支援プランを作成し、プランに沿って育児休業を取得、職場復帰させた中小企業事業主に支給

育休取得時	28.5万円<36万円>
職場復帰時	28.5万円<36万円>
職場支援加算	19万円<24万円> ※職場復帰時に加算して支給

【お問合せ】神奈川労働局 雇用環境・均等部 企画課 TEL.045-211-7357

生産性要件を満たした場合は< >の額を支給

06 介護と仕事の両立支援

両立支援策の充実・活用



概要 ▶ 介護のために制約のある社員について、離職せずに就業継続でき、仕事に意欲的に取り組めるような職場環境や働き方をめざします。

実施内容 ▶ 介護離職を防止するための4つの取組み

1 社員の仕事と介護の両立に関する実態把握
社員の介護ニーズの有無、介護保険の理解度などのアンケート調査実施

2 制度設計・見直し
法定の基準*を満たしているか、利用要件がわかりやすいか等の点検・見直し

3 介護に直面する前の社員への支援
介護に関する基本的な知識や情報の提供を社内研修・リーフレット配布により実施

4 介護に直面した社員への支援
両立支援制度の手続き、働き方の調整、地域の介護サービスの情報の提供

※詳しくはこちら▶ [育児・介護休業法のあらまし](#)

両立支援等助成金

介護離職防止支援コース

仕事と介護を両立するための職場環境整備を行い「介護支援プラン」を作成した上で、介護休業の取得・職場復帰、介護制度の利用を円滑にする取組を行った場合

	中小企業	中小企業以外
介護休業の利用	57万円<72万円>	38万円<48万円>
介護制度の利用	28.5万円<36万円>	19万円<24万円>

【お問合せ】 神奈川労働局 雇用環境・均等部 企画課 TEL.045-211-7357

生産性要件を満たした場合は< >の額を支給

参考▶ [かながわサポートケア企業](#)

06-08
メリット▶

優秀な人材確保・定着

社員のワーク・ライフ・
バランスの向上

生産性向上

07 病気の治療と仕事の両立支援

意識改革と受入れ体制の整備



概要 ▶ 病気を患った社員が離職することなく、生きがいを感じながら働ける職場環境づくりをめざします。

実施内容 ▶ 1. 治療と仕事の両立に向けた方針やルールの作成
2. 社員への意識啓発、両立しやすい職場風土づくり
3. 両立支援に向けた休暇・勤務制度等の整備

詳しくはこちら▶ [厚労省 治療と仕事の両立について](#)

障害者雇用安定助成金

障害や傷病治療と仕事の両立支援コース

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する事業主に助成

【お問合せ】 神奈川労働局 職業対策課 神奈川助成金センター TEL.045-277-8815(直)

☕ Break Time / 両立支援コーディネーター

医療や労働法等に関する知識を持ち、両立支援プランの作成、産業医等の産業保健スタッフとの調整を担うことができます。医療ソーシャルワーカー、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント、社会保険労務士などが担当。ぜひ活用しましょう。

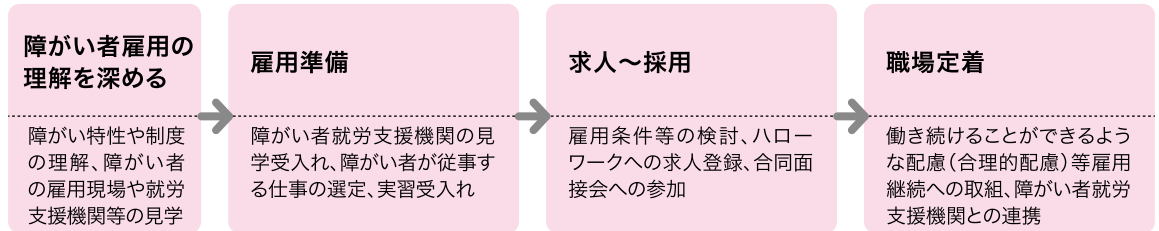
08 障がい者の雇用推進

能力を活かした雇用

参考▶ [ともに歩むナビ](#)

概要 ▶ 2018年4月から、障がい者雇用義務の対象に精神障がい者が加わるとともに、民間企業の障害者法定雇用率が2.2%へ引き上げられ、従業員45.5人以上の企業も対象になりました。

実施内容 ▶ 障がい者雇用の具体的な進め方



神奈川県障害者雇用促進センターでは、障がい者雇用に取り組む企業をサポートします。障がいの理解や雇用事例の紹介、合理的配慮のことなど、御希望に合わせた講座も出張開催しています。(TEL 045-633-6110(代) かながわ労働プラザ内)

障がい者を雇い入れた場合などの助成金

- 雇入れ、教育・研修、施設等の改善に対するもの
 - 特定求職者雇用開発助成金^㉞
 - トライアル雇用助成金^㉞
 - 障害者雇用納付金制度に基づく助成金^㉞
- 障害者雇用安定助成金^㉞
- 人材開発支援助成金^㉞
- 神奈川県精神障害者職場指導員設置補助金^㉞

【お問合せ】^㉞ 神奈川県労働局 職業対策課 神奈川助成金センター TEL.045-277-8815(直)

^㉞ 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 神奈川支部 TEL.045-360-6010

^㉞ 神奈川県産業労働局労働部雇用対策課 TEL.045-210-5871

09 高齢者の活躍推進

定年・再雇用年齢の延長と能力活用



概要 ▶ 高齢者の知識・経験を有効活用するとともに社員全体が互いに働きやすい環境を整備します。

メリット ▶

高齢者の知識・経験の有効活用

優秀な人材確保・定着

実施内容 ▶ 1. 高齢者の職務内容に応じた「人事評価制度」と「賃金制度」の設計

3つの要素をもとに、高齢者が担当する職務(管理職、基幹業務、補助業務等)に応じて評価を行い賃金を決定

- ① **就業の自由度** 勤務時間、勤務日数、残業時間
- ② **期待する役割** 仕事内容、責任の重さ、期待する仕事の成果、配置転換の有無・頻度、出張の頻度
- ③ **成果への期待** 成果に対する責任

2. 高齢者の知識・経験、健康状態、職務内容に応じた柔軟な勤務形態の構築

例 高齢者の多様な就業ニーズ(自身の体力や家庭環境など)に応えるため、社内における業務を切り出し、**短時間勤務及び短日勤務を前提とした勤務形態の導入**や**在宅勤務制度**を構築。

3. 高齢者への教育訓練

～環境の変化に対応できるようにするための次の研修を実施～

- 〈職務内容に関するもの〉 職務内容についての知識・技能習得
- 〈働く姿勢に関するもの〉 働く姿勢・社員とのコミュニケーションの取り方等の見直し、意識改革

4. 高齢者の活用を推進するための作業環境の見直しと現場管理職の役割

- ・ブザー、ステッカー等による高さや段差への注意喚起、作業点を高くする、作業面の平面化等の作業環境見直し
- ・現場管理職の役割: 日常的な声掛け等による健康状態の把握、高齢者に対する理解を深めるための勉強会開催など

65歳超雇用推進助成金

- 高齢者雇用環境整備支援コース 高齢者の雇用環境の整備を行う場合に助成
- 65歳超継続雇用促進コース 65歳以上への定年引上げ等を行う場合に助成
- 高齢者無期雇用転換コース 高齢者の有期契約労働者を無期雇用に転換する場合に助成

【お問合せ】独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 神奈川支部 TEL.045-360-6010

10 ハラスメント対策

意識調査、社員研修、相談窓口設置

概要 ▶ ハラスメント対策は事業主の責務です。対策を行っておらず問題が生じた場合、会社の労働環境整備についての義務違反などで、加害者だけでなく会社も損害賠償の責めを負うことがあります。

メリット ▶

魅力ある職場づくり

生産性向上

実施内容 ▶ 1. 職場のハラスメント対策の仕組みを構築

予防

- ① **トップのメッセージ** …… ハラスメントを職場からなくすことを明確に示す。
- ② **ルールを決める** …… 就業規則、労使協定、予防・解決についての方針・ガイドラインを作成。
- ③ **実態を把握する** …… 社員意識調査(アンケートやヒアリング)の実施。
- ④ **教育する** …… 研修を実施する。
- ⑤ **周知する** …… 組織の方針や取組について周知・啓発を実施する。

解決

- ⑥ **相談や解決の場を設置** …… 企業内・外に相談窓口を設置し、職場の対応責任者を決める。
- ⑦ **再発防止のための取組** …… 行為者に対する再発防止研修等を行う。

2. ハラスメント防止研修 実施のポイント

- ・研修は、可能な限り全員が受講し、かつ新入・中途入社社員も受講できるよう定期的実施することが重要です。管理監督者と一般社員に分けた階層別研修が効果的ですが、企業規模により一緒に実施しても構いません。
- ・研修内容には、トップのメッセージ内容を含め、会社のルール、具体的な事例を加えると効果的です。

詳しくはこちら▶

あかるい職場応援団



11 人材開発・キャリア支援

人材育成方針・計画の策定と実施

概要 ▶ いかにかに人材を育成し労働生産性と競争力を高めていくかは、事業を継続し維持・拡大していく上での根幹に関わります。職業能力開発促進法では、事業主に職業訓練の実施、必要な情報の提供、職業能力開発計画の作成・周知などを義務付けています。

メリット ▶

人材の確保

人材の育成・定着

生産性向上

実施内容 ▶ 1. 経営理念・方針を踏まえた人材育成方針・目標の策定
2. 各職務に必要な職業能力の明確化
3. 教育訓練の体系化・実施

詳しくはこちら▶

職業能力開発計画



人材確保等
支援
助成金

雇用管理制度助成コース

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(保育事業主のみ))の導入等による雇用管理改善を行い、離職率の低下に取り組んだ場合に助成するもの。

▶ **支給要件:** 雇用管理制度整備計画を提出する前1年間の離職率よりも、下記の目標値以上に低下させること。

対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数区分	1~9人	10~29人	30~99人	100~299人	300人以上
低下させる離職率(目標値)	15%	10%	7%	5%	3%

目標を達成した場合の助成金: 57万円(生産性要件を満たした場合は72万円)

【お問合せ】 神奈川労働局 職業対策課 神奈川助成金センター TEL.045-277-8801(直)

働き方改革の取組を進めるうえで参考となるよう、
行政がまとめた事例情報をご紹介します。

事例情報

A

『地域における「働き方改革」の促進に向けて』
～企業・地方公共団体における好事例集（内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局）～

- 内容 働き方改革に取り組む地方の中堅・中小企業等の好事例を紹介
- 特徴 各取組を「背景・課題」「具体的な取組」「成果」に整理、「働き方改革によって何を解決しようとし、どのような取組を行い、成果として何が得られたのか」を記載。

事例情報

B

『中小企業・小規模事業者の人手不足対応事例集』（経済産業省）

- 内容 多様な働き手が最大限能力を発揮できる職場づくりや、ソフト・ハード両面から生産性向上に取り組んでいる中小企業・小規模事業者の100を超える好事例を紹介
- 特徴
 - 個々の事例について、実際にどういう状態において、何に取り組み、どのように乗り越えたかを記載。
 - 業種・規模別、経営課題別等に整理。自社の類似企業の事例が参照可能。

事例情報

C

『働きやすく生産性の高い企業・職場表彰事例集』（厚生労働省）

- 内容 「働きやすい職場環境の整備」と「生産性向上の取組」が好循環を生んでいる事例に着目し表彰された企業（大企業、中小企業）の取組を紹介
- 特徴 「取組を始めた背景やプロセス」「労働生産性の向上」「雇用管理改善」「労働生産性と雇用管理改善の好循環および組織への好影響、成果」に整理して記載。

事例情報

D

『働き方・休み方改善指標活用事例集』（厚生労働省）

- 内容 働き方・休み方改革の推進方法をステップ別に紹介
- 特徴 各ステップの取組方法や、働き方・休み方改善指標を活用した診断・コンサルティングを受けた企業における取組事例を掲載。自社の課題に近い課題を選択し、対応方策の参考にできる。

事例情報

E

『神奈川の働き方改革推進企業（取組事例）』（神奈川労働局）

- 内容 神奈川県内の「働き方改革」に関する実際の取組事例を紹介
- 特徴 主に所定外労働削減、年休取得促進、多様な正社員、朝型の働き方、テレワークに関する取組に着目して取組目的、概要、成果を記載。

