

多様な人材の活用

－ 高齢者・障害者・女性編 －

東大阪商工会議所

令和5年度 働き方改革推進助成金事業
(大阪労働局)

CONTENTS

1	“ダイバーシティ”の浸透……………	P3
	多様な人材活用の有効性 高齢者・障害者の雇用状況	
2	高齢者人材の活用……………	P6
	高齢者の雇用制度 高年齢労働者の安全と健康確保 エイジフレンドリーガイドライン 活用できる支援制度	
3	障害者人材の活用……………	P13
	障害者の雇用制度 障害者雇用納付金と調整金 障害者への差別禁止と合理的配慮 活用できる支援制度	
4	女性人材の活用……………	P19
	女性活躍社会の形成 現実に存在する格差 女性活躍推進法 活用できる支援制度	
5	最後に……………	P27

“ダイバーシティ”の浸透

多様な人材活用の有効性

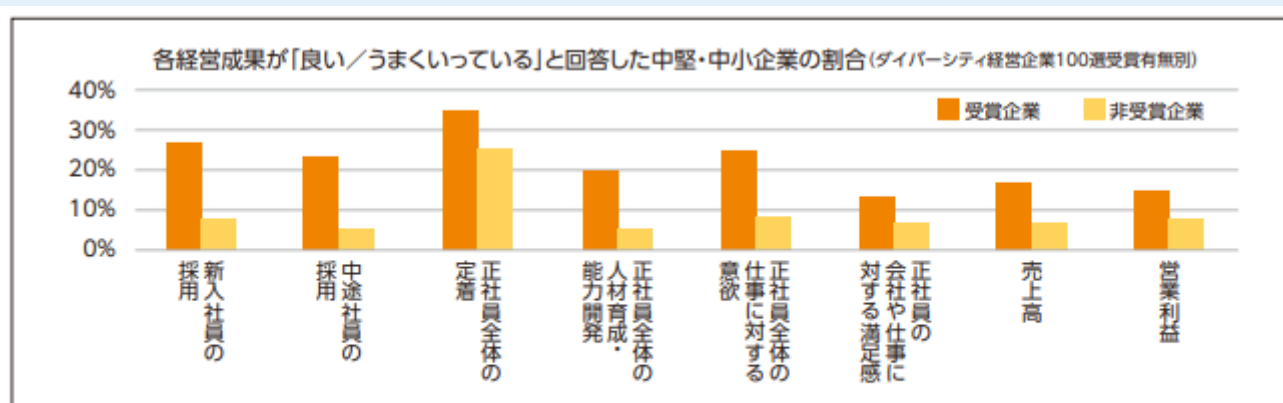
昨今の急激な経営環境の変化により、経営手法の見直しや変革に取り組む中小企業も増えています。

このとき、ひとつのカギになるのが、そのような取組を支える「多様な人材」を獲得し、活躍してもらうことです。

組織の人材の多様性が増すと、企業全体の生産性が向上し、人手不足の解消にもつながるといわれています。

その「多様な人材」の活躍に向けた取組を行い、企業の価値創造につなげる経営のことを、『ダイバーシティ経営』といいます。

実際に、この『ダイバーシティ経営』に取り組む中小企業は、そうでない企業と比較して、人材の採用や定着、売上高・営業利益等の主な経営成果のすべての項目において、企業にとって効果的な結果が出ていることが分かっています。



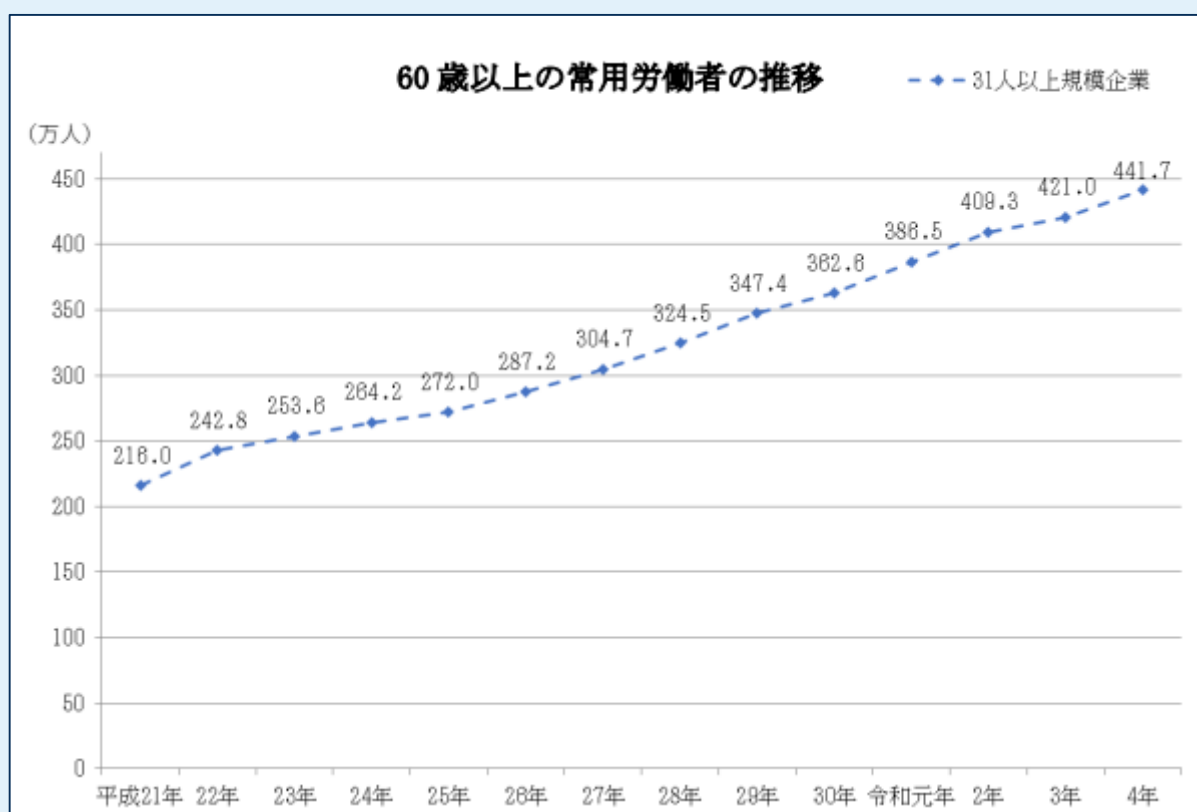
※経済産業省「多様な人材の確保と育成に必要な人材マネジメントに関する調査」（2020年10～11月実施）において、上記各項目につき、同業・同規模の他社と比較した2019年度時点の状況を、正社員1,000人以下の中堅・中小企業に限定しダイバーシティ経営企業100選受賞企業（ダイバーシティ経営を行う企業）と非受賞企業（ダイバーシティ経営を行っていないと推測される企業）で分析したもの

“ダイバーシティ”の浸透

高齢者・障害者の雇用状況

また、ダイバーシティの浸透や、人手不足等の事情もあいまって、実際に企業における高齢者や障害者の雇用も増加しています。

《高齢者の雇用状況》

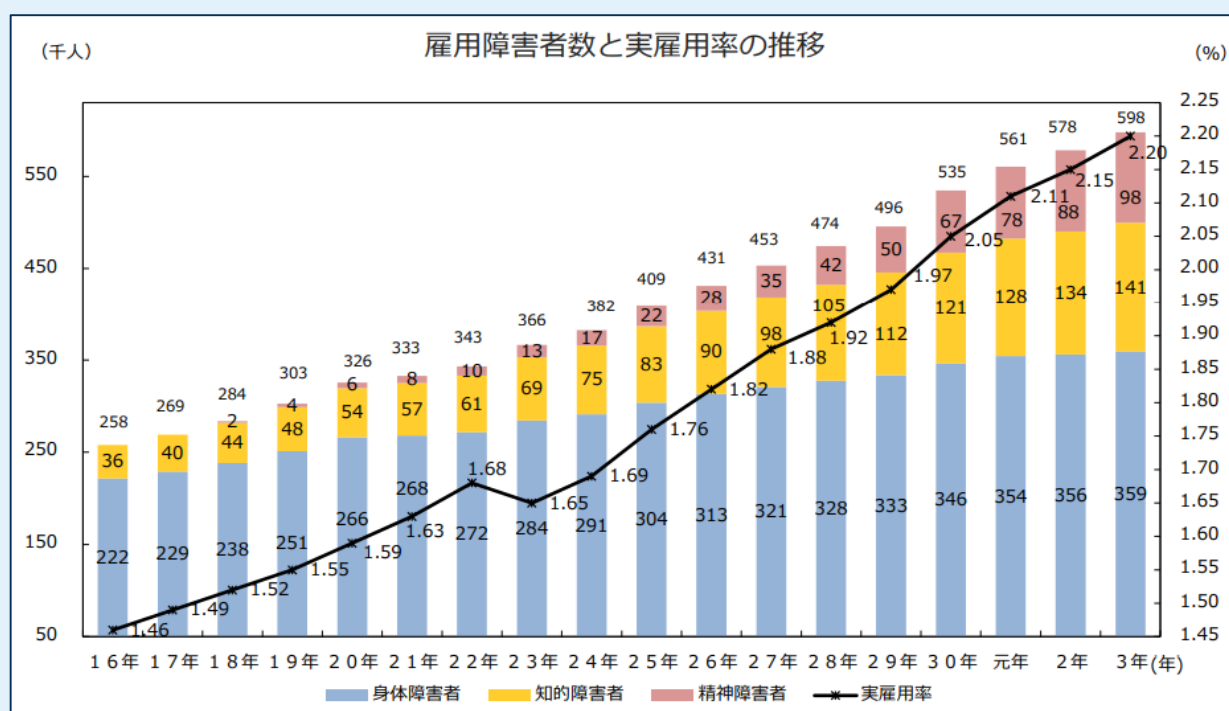


厚生労働省 令和4年「高年齢者雇用状況等報告」

“ダイバーシティ”の浸透

高齢者・障害者の雇用状況

《障害者の雇用状況》



厚生労働省 令和4年「高年齢者雇用状況等報告」

高齢者人材の活用

高齢者の雇用制度

まずは、高齢者の雇用について、現状の法制度を整理しましょう。

➤ 65歳までの雇用機会の確保

(1) 60歳以上定年

従業員の定年を定める場合は、その年齢は60歳以上とする必要があります。

(2) 高年齢者雇用確保措置

定年年齢を65歳未満に定めている場合、「65歳までの定年の引上げ」「65歳までの継続雇用制度の導入」「定年の廃止」のいずれかの措置を実施する必要があります。

「継続雇用制度」とは、雇用している高年齢者全員について、本人が希望すれば定年後も引き続いて雇用する、「再雇用制度」などの制度をいいます。なお、継続雇用先は自社のみならずグループ会社とすることも認められています。

➤ 70歳までの就業機会の確保

定年年齢を65歳以上70歳未満に定めている場合、または70歳未満までの継続雇用制度を導入している場合は、以下のいずれかの措置を講ずるよう努める必要があります。

- 70歳まで定年年齢を引き上げ
- 70歳までの継続雇用制度を導入（他の事業主によるものを含む）
- 定年制を廃止
- 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業

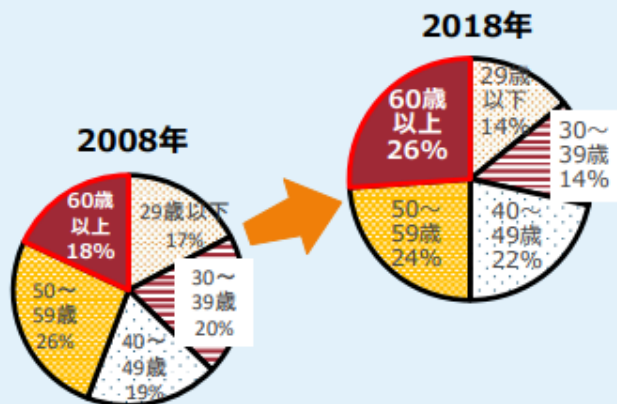
高齢者人材の活用

高年齢労働者の安全と健康確保

高齢者は身体機能が低下すること等により、若年層に比べ労働災害の発生率が高く、休業も長期化しやすいことが分かっています。

体力に自信がない人や仕事に慣れていない人を含めすべての働く人の労働災害防止を図るためにも、職場環境改善の取組が重要です。

<年齢別死傷災害発生状況（休業4日以上）>



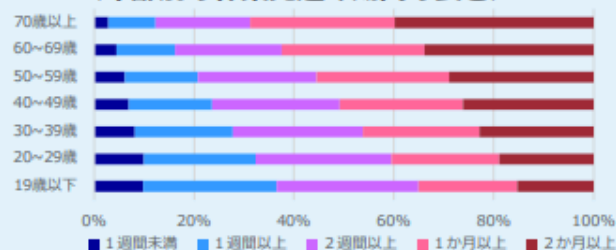
高齢者は身体機能が低下すること等により、若年層に比べ労働災害の発生率が高く、休業も長期化しやすいことが分かっています。

体力に自信がない人や仕事に慣れていない人を含めすべての働く人の労働災害防止を図るためにも、職場環境改善の取組が重要です。

<年齢別・男女別の労働災害発生率 2018年>



<年齢別の休業見込み期間の長さ>



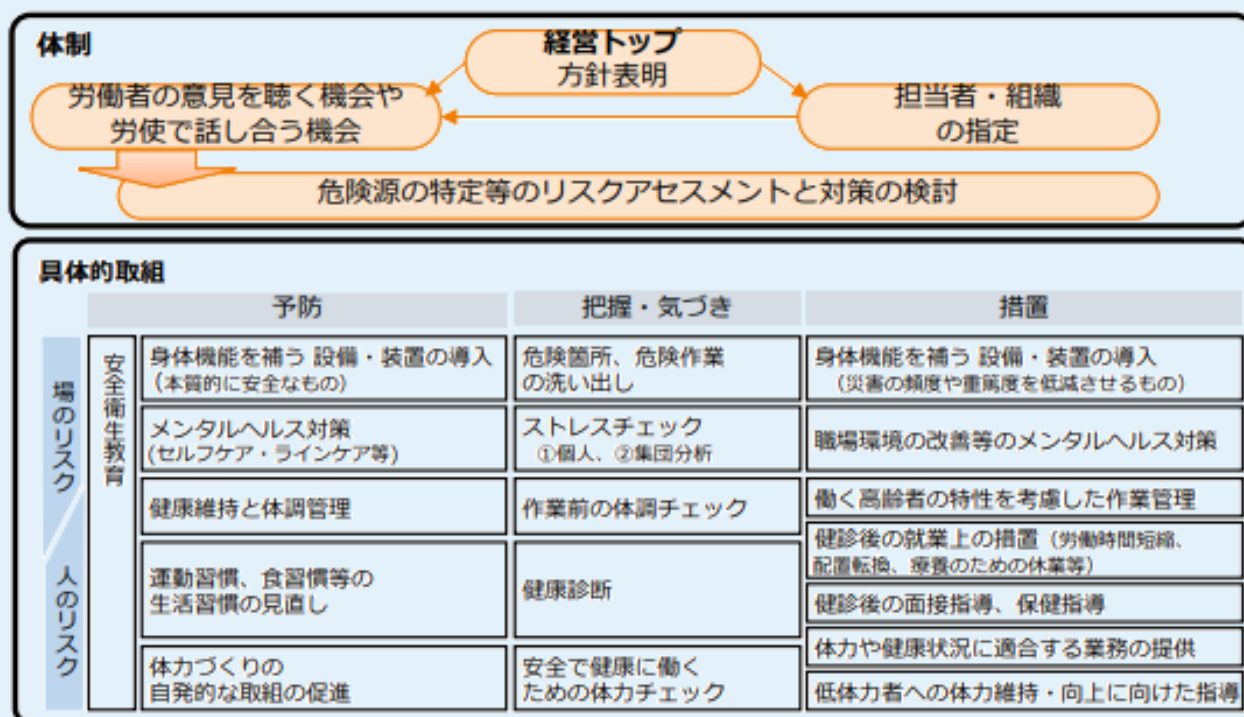
出典：労働力調査、労働者死傷病報告

高齢者人材の活用

エイジフレンドリーガイドライン

高年齢労働者の安全衛生の確保について、厚生労働省は「エイジフレンドリーガイドライン」を発行していますので、その一部を抜粋して紹介します。

➤ 安全衛生管理体制の確立

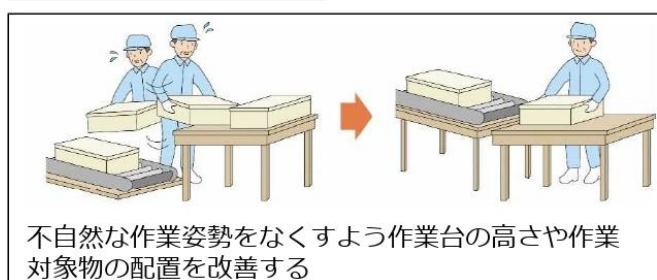
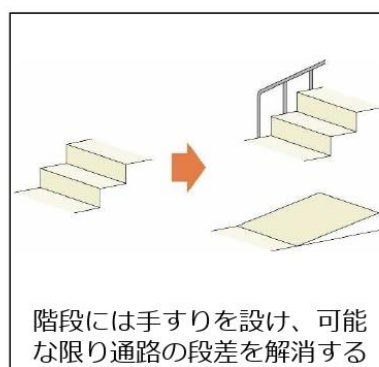


高齢者人材の活用

➤ 職場環境の改善

(1) 身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主としてハード面の対策）

🌿 対策の例 🌿



その他の例

- ・床や通路の滑りやすい箇所に防滑素材（床材や階段用シート）を採用する
- ・熱中症の初期症状を把握できるウェアラブルデバイス等のIoT機器を利用する
- ・パワーアシストスーツ等を導入する
- ・パソコンを用いた情報機器作業では、照明、文字サイズの調整、必要な眼鏡の使用等により作業姿勢を確保する 等

高齢者人材の活用

➤ 職場環境の改善

(2) 高年齢労働者の特性を考慮した作業管理（主としてソフト面の対策）

📖 対策の例 📖

＜共通的な事項＞

- ・ 事業場の状況に応じて、勤務形態や勤務時間を工夫することで高年齢労働者が就労しやすくなります（短時間勤務、隔日勤務、交替制勤務等）
- ・ ゆとりのある作業スピード、無理のない作業姿勢等に配慮した作業マニュアルを策定します
- ・ 注意力や集中力を必要とする作業について作業時間を考慮します
- ・ 身体的な負担の大きな作業では、定期的な休憩の導入や作業休止時間の運用を図ります

＜暑熱な環境への対応＞

- ・ 一般に年齢とともに暑い環境に対処しにくくなるので、意識的な水分補給を推奨します
- ・ 始業時の体調確認を行い、体調不良時に速やかに申し出るよう日常的に指導します

＜情報機器作業への対応＞

- ・ データ入力作業等相当程度拘束性がある作業では、個々の労働者の特性に配慮した無理のない業務量とします



高齢者人材の活用

活用できる支援制度

高齢者の受入において、場合によっては費用を要するケースもあるかと思えます。そこで、ここでは高年齢者の雇用に関して事業主が申請できる助成金を紹介します。

➤ 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

高齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワーク等の職業紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給します。

採用する労働者	合計助成額	支払い方法
① 母子家庭の母等 高年齢者（60歳以上） ウクライナ避難民 補完的保護対象者※ など	60万円（50万円） 短時間：40万円（30万円）	30万円（25万円）× 2期 短時間：20万円（15万円）× 2期
② 身体・知的障害者	120万円（50万円） 短時間：80万円（30万円）	30万円×4期（25万円×2期） 短時間：20万円×4期（15万円×2期）
③ 重度障害者、45歳以上の障害者、 精神障害者	240万円（100万円） 短時間：80万円（30万円）	40万円×6期（33万円※×3期） 短時間：20万円×4期（15万円×2期） ※第3期は34万円

※出入国管理及び難民認定法第61条の2第2項に規定する補完的保護対象者の認定を受けている者

()内は大企業に対する支給額

高齢者人材の活用

➤ 65歳超雇用推進助成金

高齢者が意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を実現するため、65歳以上への定年引上げや高齢者の雇用管理制度の整備等、高年齢の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して助成金を支給します。

(1) 65歳超継続雇用促進コース

- A. 65歳以上への定年引上げ
 - B. 定年の定めの廃止
 - C. 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
 - D. 他社による継続雇用制度の導入
- のいずれかを実施した事業主に対して助成を行うコースです。

【A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定めの廃止】

60歳以上 被保険者数	措置内容	65歳	66～69歳		70歳以上	定年の定めの 廃止
			<5歳未満の引上げ>	<5歳以上の引上げ>		
1～3人		15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人		20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人		25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上		30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

【C. 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】 【D. 他社による継続雇用制度の導入※】

60歳以上 被保険者数	措置内容	66～69歳	70歳以上
1～3人		15万円	30万円
4～6人		25万円	50万円
7～9人		40万円	80万円
10人以上		60万円	100万円

措置内容	66～69歳	70歳以上
支給上限額	10万円	15万円

※ 上記表の支給額を上限に、他社における制度の導入に要した経費の1/2の額を助成します。

(2) 高年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させた事業主に対して助成を行うコースです。

中小企業	中小企業以外
48万円	38万円

※これら以外にも
コースがあります。

障害者人材の活用

障害者の雇用制度

障害者の雇用については、「障害者雇用率」が定められており、従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。

この法定雇用率は、今後引き上げられることが決定されており、事業主の雇用義務も拡大されることになります。

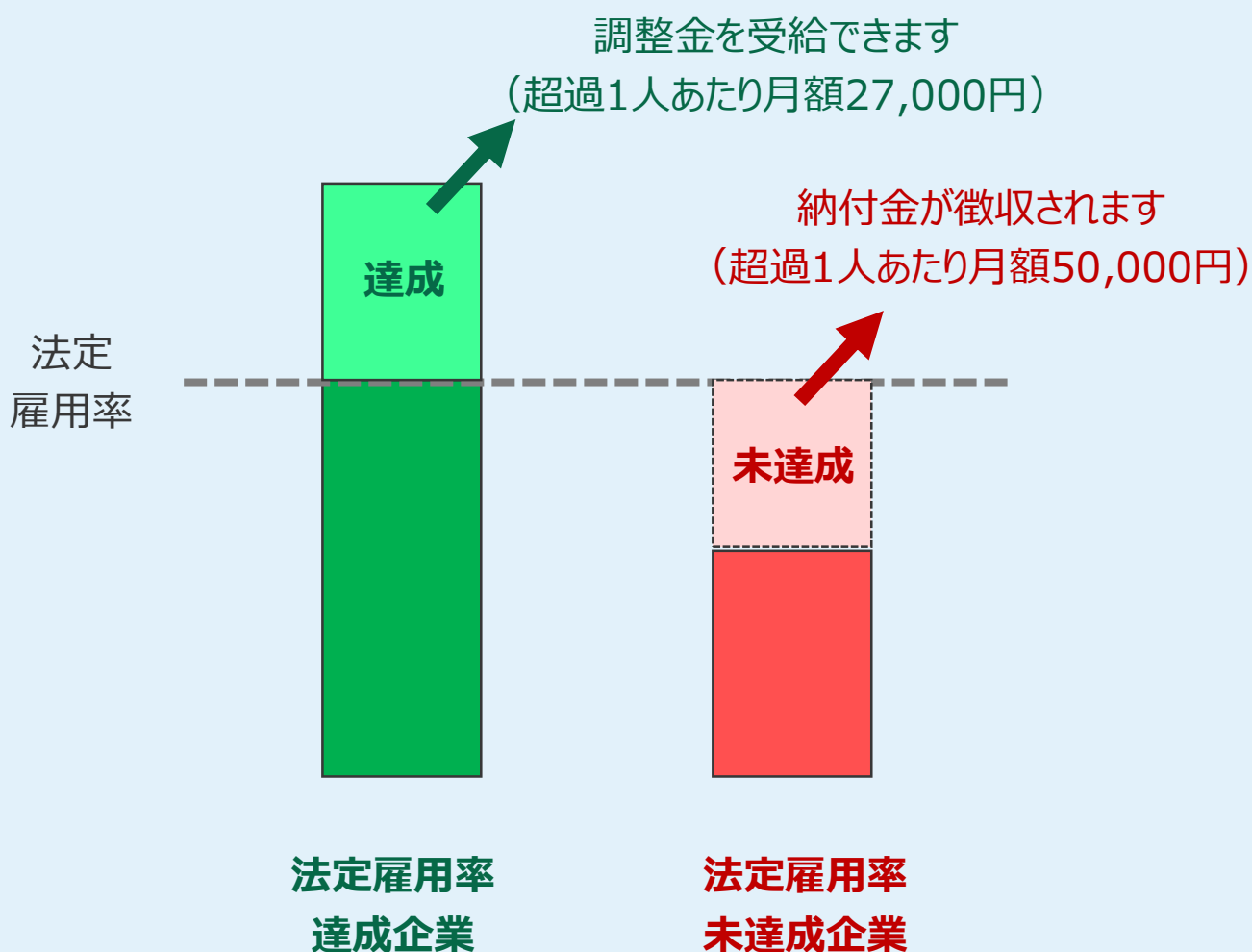
➤ 障害者雇用率

時期	法定雇用率	従業員規模
2023年現在	2.3%	従業員を43.5人以上につき障害者1人以上
2024年4月	2.5%	従業員を40.0人以上につき障害者1人以上
2026年7月	2.7%	従業員を37.5人以上につき障害者1人以上

障害者人材の活用

障害者雇用納付金と調整金

常用雇用労働者**100人超**（週20時間～30時間の者を0.5人、週30時間の者を1人としてカウント）の企業のうち、法定雇用率を超える企業については調整金が支給され、法定雇用率に達しない企業については納付金が徴収されます。



※100人以下の企業が法定雇用率を達成した場合も、
報奨金を受給できます（超過1人あたり月額21,000円）

障害者人材の活用

障害者への差別禁止と合理的配慮

障害者の皆さんにも社会で活躍していただくため、雇用において障害を持たない者と均等な機会を与え、必要に応じて合理的な配慮を行うことが企業に義務付けられています。

➤ 差別の禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進、教育訓練などの雇用に関するあらゆる局面で、

- 障害者であることを理由に障害者を排除すること
- 障害者に対してのみ不利な条件を設けること
- 障害のない人を優先すること

は障害者であることを理由とする差別に該当し、禁止されています。

➤ 合理的配慮の提供義務

合理的配慮とは、

- 募集及び採用時においては、障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置
- 採用後においては、障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置

のことをいいます。

障害者人材の活用

《合理的配慮の手順》

1. 配慮を必要としている障害者の把握・確認

本人からの申出の有無に関わらず、事業主から障害者に対して、職場で支障となっている事情の有無を確認してください。全従業員への一斉メール、書類配付、社内報等の画一的手段により、合理的配慮の申出を呼びかけることが基本となります。

2. 必要な配慮に関する話し合い

本人から、障害の状況や職場で支障となっている事項、配慮事項への意向を確認してください。本人の意向が十分に確認できない等の場合は、家族や支援機関の担当者等から、支障となっている事項やその対処法について意見を聞くことも有効です。

3. 合理的配慮の確定

障害者の意向を十分に尊重しつつ、提供する合理的配慮を決め、障害者本人に伝えます。その際、障害者が希望する措置が過重な負担であり、より提供しやすい措置を講じることとした場合は、その理由を障害者本人に説明する必要があります。

4. 職場内での意識啓発・説明

一緒に働く上司や同僚に、障害の特性と配慮事項を理解してもらえよう職場内での意識啓発が必要です。説明に当たっては、障害者本人の意向を踏まえ、説明内容や説明する対象者の範囲等について、本人と十分に打ち合わせしておくことが肝要です。

《合理的配慮の具体例》

- ・視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ・聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと
- ・肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節するなど作業を可能にする工夫を行うこと
- ・知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行ったりするなど作業手順を分かりやすく示すこと
- ・精神障害がある方などに対し、出退勤・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること

※過重な負担

合理的配慮は過重な負担にならない範囲で企業に講じていただくものであり、合理的配慮の提供義務については企業に対して「過重な負担」を及ぼす場合は除くこととしています。

障害者人材の活用

活用できる支援制度

障害者の受入において、場合によっては費用を要するケースもあるかと思えます。そこで、ここでは障害者の雇用に関して事業主が申請できる助成金を紹介します。

▶ 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワーク等の職業紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給します。

採用する労働者	合計助成額	支払い方法
① 母子家庭の母等 高年齢者（60歳以上） ウクライナ避難民 補完的保護対象者※ など	60万円（50万円） 短時間：40万円（30万円）	30万円（25万円）× 2期 短時間：20万円（15万円）× 2期
② 身体・知的障害者	120万円（50万円） 短時間：80万円（30万円）	30万円×4期（25万円×2期） 短時間：20万円×4期（15万円×2期）
③ 重度障害者、45歳以上の障害者、 精神障害者	240万円（100万円） 短時間：80万円（30万円）	40万円×6期（33万円※×3期） 短時間：20万円×4期（15万円×2期） ※第3期は34万円

※出入国管理及び難民認定法第61条の2第2項に規定する補完的保護対象者の認定を受けている者

()内は大企業に対する支給額

▶ 特定求職者雇用開発助成金 （発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）

障害者手帳を持たない発達障害や難病のある方を、ハローワーク等の職業紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給します。

対象労働者	企業規模	助成対象期間※5	支給総額※6	第1期	第2期	第3期	第4期
短時間労働者※7 以外の労働者	中小企業以外	1年	50万円	25万円	25万円		
	中小企業	2年	120万円	30万円	30万円	30万円	30万円
短時間労働者	中小企業以外	1年	30万円	15万円	15万円		
	中小企業	2年	80万円	20万円	20万円	20万円	20万円

障害者人材の活用

➤ トライアル雇用助成金

（障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース）

障害者を原則 3 か月間試行雇用することで、適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけとしていただくことを目的とした制度です。労働者の適性を確認した上で継続雇用へ移行することができ、障害者雇用への不安を解消することができます。この取組みを行う事業主に対して助成金を支給します。

助成金の支給額

■ 対象者 1 人当たり、月額最大 4 万円（最長 3 か月間）

障害者トライアル雇用求人事前にハローワーク等に提出し、これらの紹介によって、対象者を原則 3 か月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合、助成金を受けることができます。

■ 精神障害者を雇用する場合、月額最大 8 万円（最大 8 万円×3 か月、その後 4 万円×3 か月）

精神障害者を雇用する場合は、月額最大 8 万円の助成金を受けることができます。また、精神障害者は原則 6 ～ 12 か月間トライアル雇用期間を設けることができます。ただし、助成金の支給対象期間は 6 か月間に限ります。

この他にも、

- 障害者介助等助成金
- 職場適応援助者助成金
- 障害者作業施設設置等助成金
- 人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）
- キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）

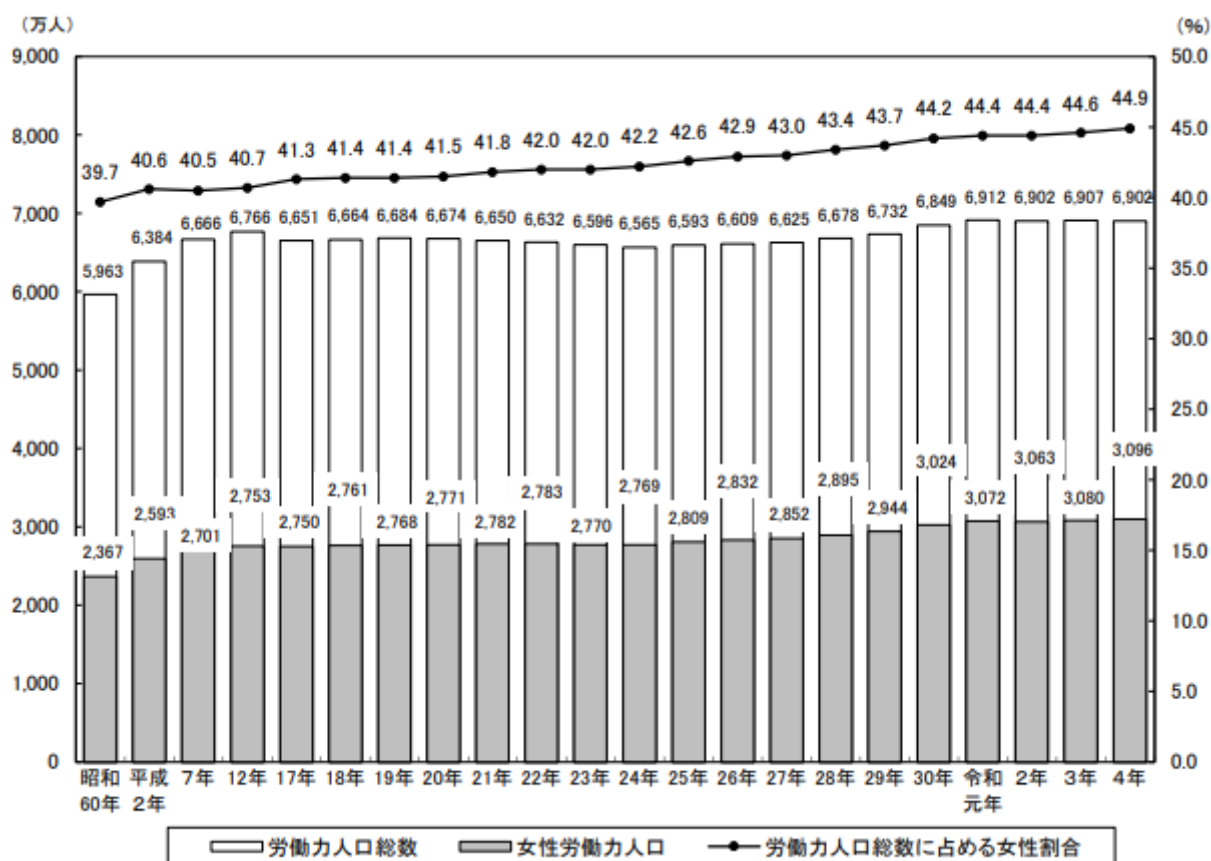
など、多数の助成金が用意されています。

女性人材の活用

女性活躍社会の形成

現代日本において、今や女性の社会での活躍は当たり前となっています。

国の統計においても、労働力人口における女性の割合は年々増加し、令和4年においては44.9%に達しています。



総務省「労働力調査」（令和4年）

女性人材の活用

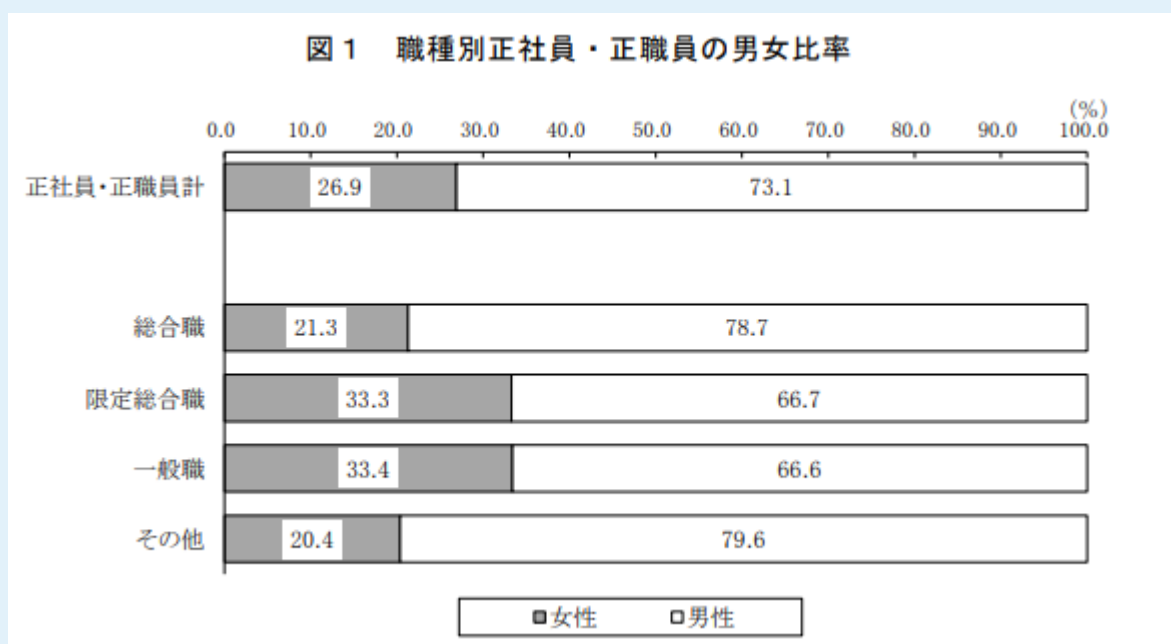
現実に存在する格差

しかしながら、日本企業における雇用状況においては、男女間で格差が存在しています。

➤ キャリアにおける格差

前ページの通り、労働力人口については男女比は近似していますが、その中身を見てみると、男女のキャリア形成においては一定の格差が存在しています。

国の統計によると、正社員に占める女性の割合は26.9%であり男性に比べて少数となっており、また中でも総合職においてはその差が大きくなっています。

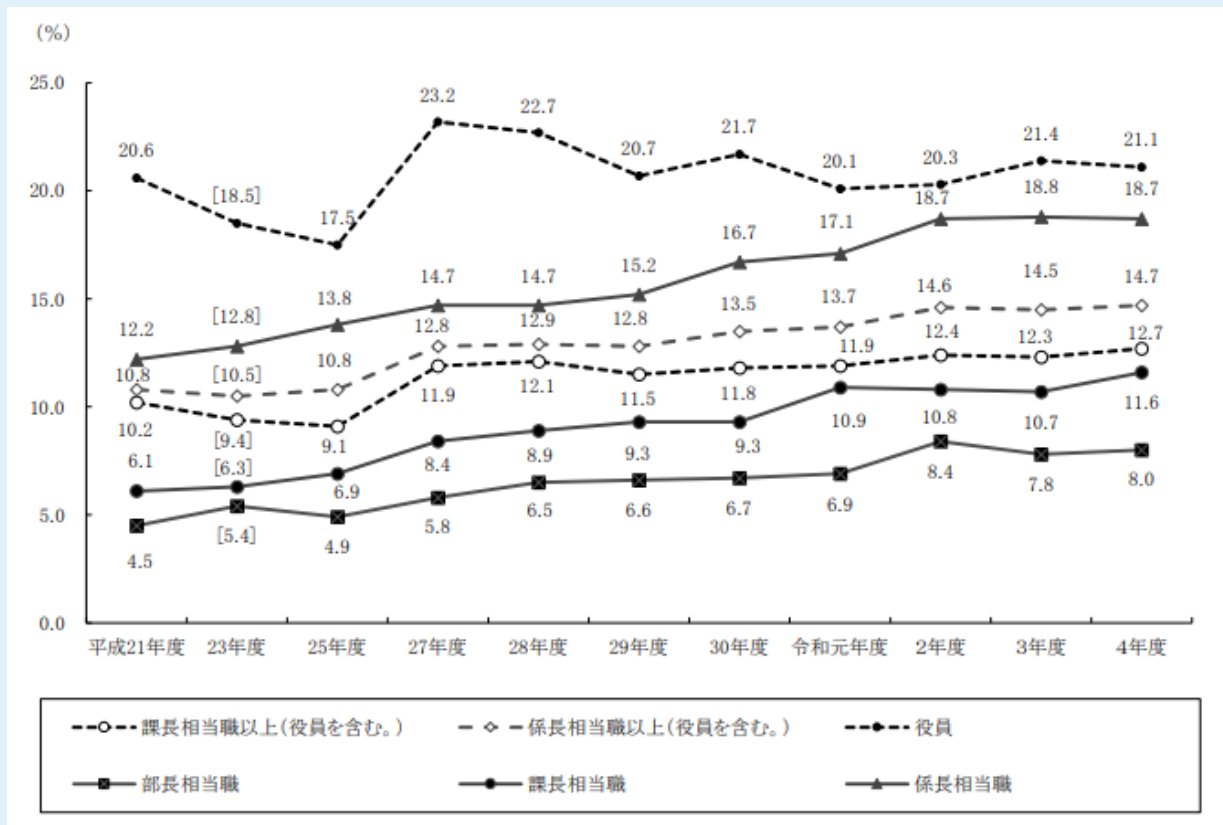


厚生労働省「雇用均等基本調査」（令和4年）

女性人材の活用

また、管理職に占める女性の割合も女性が少数となっています。

年々増加してはいますが、課長職以上の管理職に占める女性の割合は12.7%と、やはり男性に比べて少数となっています。



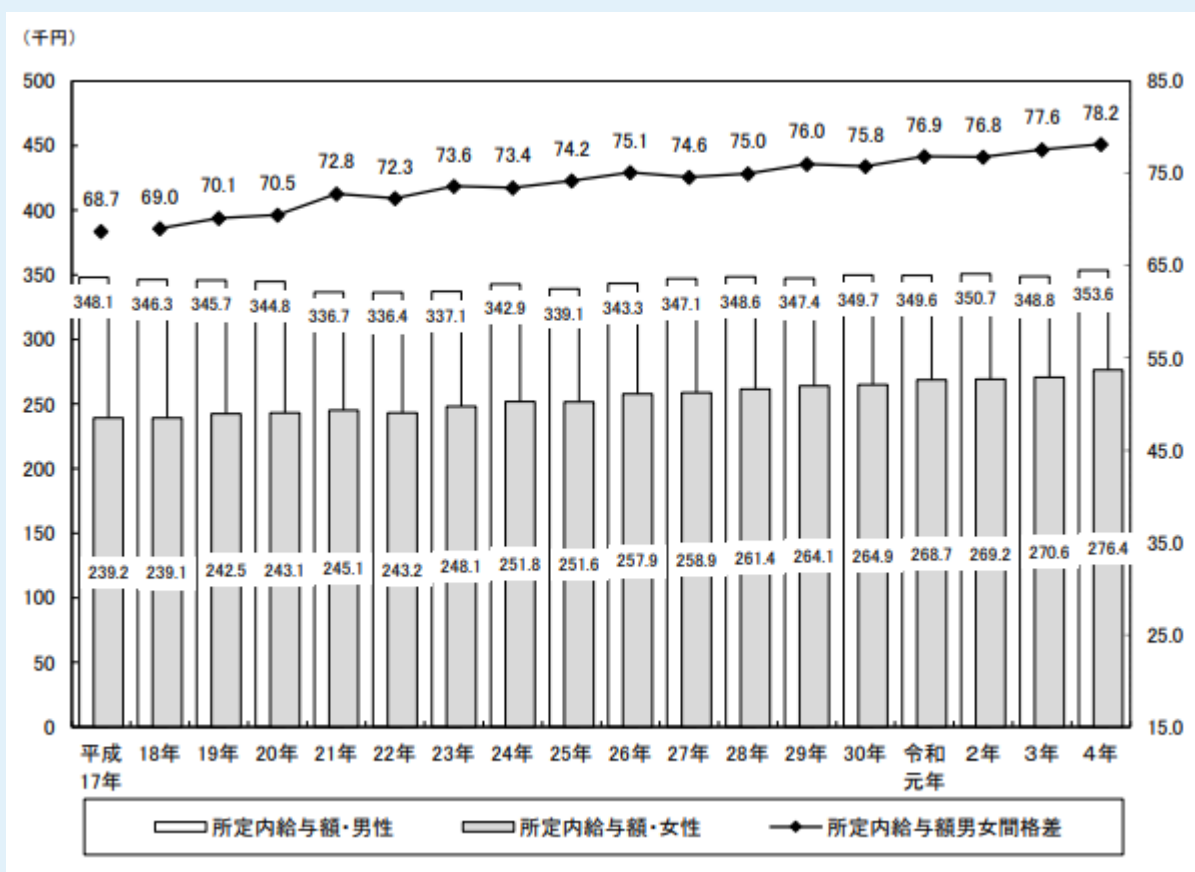
厚生労働省「雇用均等基本調査」（令和4年）

女性人材の活用

➤ 賃金における格差

また、男女が受け取る賃金についても、格差が存在しています。

国の統計によると、正社員の男女間の賃金格差は、男性を100とした場合の女性の給与額は78.2となっており、同じ正社員であるにも関わらず、受け取る賃金に格差が生じているのが現状です。



厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和4年）

女性人材の活用

女性活躍推進法

女性が活躍しにくい理由の一つに、出産・育児と仕事とのバランスが取りにくいという大きな課題があります。

女性が活躍するには出産・育児と仕事のバランスが取りやすくなるように、企業の制度を整えていく必要があるといえます。

このような現状を踏まえて、国は「女性活躍推進法」を制定しています。これは、就業意欲があるすべての女性がいきいきと働き続けられるよう、企業に積極的な採用・登用と、そのための環境整備を促す目的で施行された法律です。

➤ 女性活躍推進法の基本原則

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供およびその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

女性人材の活用

女性活躍推進法

➤ 事業主の義務

● 「一般事業主行動計画」の策定・届出

常時雇用する労働者数が101名以上の企業は、
「一般事業主行動計画」を策定し、労働局へ届出なければなりません。

行動計画の例

株式会社B 行動計画	
女性の技術職を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。	
○計画期間	令和2年4月1日 ～ 令和4年3月31日
○目標	目標：技術職の女性を2人から5人以上にする。
○取組内容・実施時期	取組内容：女性社員の事務職から技術職への転換を促す。
令和2年 4月～	事務職から技術職への転換を希望する女性を対象とした職種転換制度の導入の検討を開始
令和2年 10月～	技術職への転換希望調査開始
令和3年 4月～	技術職への転換希望者に対する研修開始
取組内容：女性が工場で働きやすいような環境整備を行う	
令和2年 4月～	現在、技術職として働いている女性2名にヒアリングを実施
令和2年 6月～	現場長にヒアリング結果等による女性を配属する上での課題について周知
令和3年 1月～	電動式の〇〇を購入し、女性でも重労働を持ち上げやすいにする
令和3年 1月～	時間単位の年次有給休暇を導入

行動計画策定届の様式

一般事業主行動計画策定・変更届		届出年月日	令和 年 月 日
5	都道府県労働局長 殿		
(ふりがな) 一般事業主の氏名又は名称			
(ふりがな) (法人の場合) 代表者の氏名			印
住 所			
電 話 番 号			
一般事業主行動計画を(策定・変更)したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。			
記			
1. 常時雇用する労働者の数	人		
└ 男性労働者の数	人		
└ 女性労働者の数	人		
2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日		令和 年 月 日	
3. 変更した場合の変更内容			
① 一般事業主行動計画の計画期間			
② 目標又は女性活躍推進対策の内容(既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限り。)			
③ その他			
4. 一般事業主行動計画の計画期間		年 月 日 ～ 年 月 日	
5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法			
① 事業所内での見やすい場所への掲示			
② 書面の交付			
③ 電子メールの送信			
④ その他の周知方法			
6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法			
① インターネットの利用(女性の活躍推進企業データベース/自社のホームページ/その他())			
② その他の公表方法			
7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法			
① インターネットの利用(女性の活躍推進企業データベース/自社のホームページ/その他())			
② その他の公表方法			
8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況			
(1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 (済)			
(2) 選択項目の状況把握・分析の実施(把握した場合、その代表的なもののみを記載)			

女性人材の活用

女性活躍推進法

➤ 事業主の義務

● 「女性活躍推進に関する情報」の公表

常時雇用する従業員が101名以上の企業は、
「女性活躍推進に関する情報」を公表しなければなりません。

301名以上の企業

Aから1項目 + Bは必須 + Cから1項目

101～300名の企業

全16項目のうち任意のどれか1項目を公表

A

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女別の採用における競争倍率
- ③労働者に占める女性労働者の割合
- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤管理職に占める女性労働者の割合
- ⑥役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績
- ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績

B

- ①男女の賃金の差異

C

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- ②10事業年度前およびその前後事業年度に採用された労働者の男女別継続雇用割合
- ③男女別の育児休業取得率
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑥有給休暇取得率
- ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

女性人材の活用

活用できる支援制度

➤ 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワーク等の職業紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給します。

採用する労働者	合計助成額	支払い方法
① 母子家庭の母等 高年齢者（60歳以上） ウクライナ避難民 補完的保護対象者※ など	60万円（50万円） 短時間：40万円（30万円）	30万円（25万円）× 2期 短時間：20万円（15万円）× 2期
② 身体・知的障害者	120万円（50万円） 短時間：80万円（30万円）	30万円×4期（25万円×2期） 短時間：20万円×4期（15万円×2期）
③ 重度障害者、45歳以上の障害者、 精神障害者	240万円（100万円） 短時間：80万円（30万円）	40万円×6期（33万円※×3期） 短時間：20万円×4期（15万円×2期） ※第3期は34万円

※出入国管理及び難民認定法第61条の2第2項に規定する補完的保護対象者の認定を受けている者

()内は大企業に対する支給額

➤ 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、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給します。

①育休取得時	30万円	※①②各2回まで (無期雇用者・有期雇用者 各1回)
②職場復帰時	30万円	
③業務代替支援	ア 新規雇用(派遣を含む)※50万円 イ 手当支給等※10万円 ※有期雇用者加算10万円	※ア、イあわせて、初回から5年以内に1年度10人まで
④職場復帰後支援	制度導入 30万円	制度利用 A 看護休暇制度 1,000円×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助 ※制度導入は1回限り、制度利用は初回から3年以内に5人まで
育児休業等に関する情報公表加算	①～④いずれかへの加算として2万円	※1回限り
⑤新型コロナウイルス感染症対応特例	1人あたり10万円 ※10人まで(上限100万円)	

最後に

多様な人材に活躍いただくことは、人手不足の現代社会において必須となりつつあります。

高齢者の活用については、周囲が高齢者に向き合って期待や関心を表すことも一つのポイントです。

高齢者が苦手な部分をクローズアップするのではなく、若年社員と補完しあう関係性を築けるよう、豊富な知識や経験を生かせる配置を考えるなど、長所を引き出せる施策を検討する必要があるといえるでしょう。

障害者雇用では、障害の有無に関係なく、希望や能力に応じて誰もが職業を通じた社会参加のできる共生社会、つまり均等に働ける社会を目指すために、さまざまな制度が実施されています。

女性人材については、単に雇用を増やす、管理職に登用することが求められているわけではなく、女性ならではの視点やコミュニケーション力を活かして活躍いただくことが、企業の発展に寄与すると考えられます。

各種助成金制度も数多く用意されており、企業側・労働者側の双方にとってメリットが大きいといえます。

これらを積極的に活用しつつ、人手不足のこの時代に、多様な人材を活用していただきたいと思います。

「働き方」が変わっています！

2019年4月1日から働き方改革関連法が順次施行されています

1

時間外労働の上限規制が導入されます！

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも、年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間、休日労働含むを限度に設定する必要があります。

(施行:2019年4月1日から ※中小企業は2020年4月1日から)

2

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上[※]の年次有給休暇が付与されている全ての労働者に対し、毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

(施行:2019年4月1日から)

3

労働時間の客観的な把握を企業に義務付けます！

健康管理の観点から「裁量労働時間制が適用される人」や「管理監督者」も含め、全ての労働者の労働時間の状況が客観的な方法、その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけます。

(施行:2019年4月1日から)

4

月60時間超の時間外割増賃金率が引上げられます！

中小企業においては、現在月60時間超の時間外労働割増賃金率は25%以上ですが、改正後は、中小企業の割増賃金率を引上げ、大企業・中小企業ともに月60時間超の時間外労働割増賃金率は50%以上になります。

(施行:2023年4月1日から)

この他にも「勤務間インターバル制度」の導入促進「フレックスタイム制」の拡充「高度プロフェッショナル制度」の創設「産業医・産業保健機能」の強化について改正されています。

お困りのことは今すぐ商工会議所へ！

東大阪商工会議所 TEL 06-6722-1151

〒577-0809 大阪府東大阪市永和2丁目1-1

執筆・監修：社会保険労務士法人 おぎ堂事務所

編集：東大阪商工会議所