

## 「若年者・非正規雇用労働者」の 採用や人材育成および企業内のキャリアアップ に取り組む事業主の皆さまを様々な施策で支援します

厚生労働省では、若年者・非正規雇用労働者の雇用支援策として、以下の3つの事業を新たに実施しています（一部の事業は平成25年度から実施予定）。事業主の皆さまがこれらの取組みを実施することにより、労働者の士気・能力の向上等を通じた企業の生産性の向上、優秀な人材の確保・定着が期待できます。皆さまの取組みへの支援策の主な内容は以下のとおりです。

施策名	対象	取組内容	支援
若者応援企業 宣言事業 (※1)	若者の採用・育成に積極的であり、詳細な企業情報・採用情報を公開する中小・中堅企業	ハローワークに学卒求人・一般求人を提出し、「宣言基準」を満たした企業を「若者応援企業」として、提出された求人を「若者応援企業求人」として公開	・重点的に若者とのマッチング ・労働局のホームページに「若者応援企業」として企業名等を掲載し、PR
若者チャレンジ 奨励金 (若年者人材育成・ 定着支援奨励金) (※2)	35歳未満の非正規雇用の若者を雇い入れる事業主	自社内の正社員として雇用することを前提に、自社内での実習(OJT)と座学(OFF-JT)を組み合わせた訓練を実施	助成金の支給
キャリアアップ 助成金 (※3)	有期契約労働者、短時間労働者および派遣労働者等の非正規雇用の労働者をキャリアアップを行う事業主	企業内のキャリアアップに向けた取組を実施 ・正規雇用・無期雇用転換 ・人材育成 ・処遇改善 ・健康管理 ・短時間正社員 ・短時間労働者の労働時間拡大	助成金の支給

※1 「若者応援企業」の名称の使用期間は求人の提出日から原則、その事業年度末までとなりますのでご注意ください。

※2 若者チャレンジ奨励金は、平成25年度末までの時限措置であり、予算額の範囲内での支給となりますので、予算額に達した場合は、中止となります。ご注意ください。

※3 キャリアアップ助成金の活用にあたっては、事業所ごとに「キャリアアップ管理者」の配置および「キャリアアップ計画」の作成が必要になりますのでご注意ください。

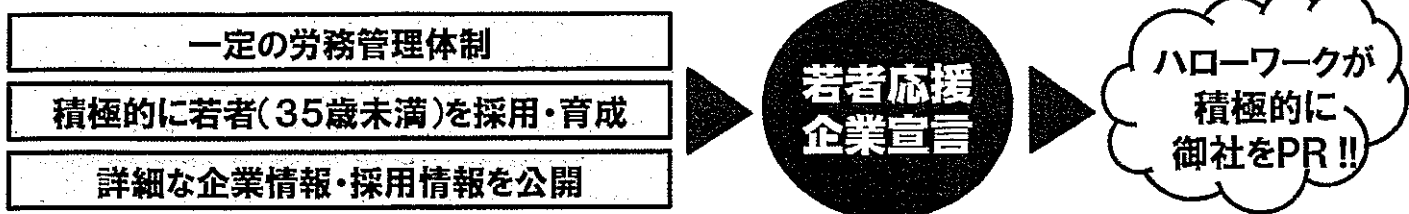
各施策を活用する上で必要な要件については、施策ごとのリーフレット  
またはお近くの都道府県労働局・ハローワークへお問い合わせください。



# 「若者応援企業宣言」をしませんか？

## 「若者応援企業宣言」事業とは・・・

一定の労務管理の体制が整備されており、若者のための求人を提出し、若者(35歳未満)の採用・育成に積極的であり、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する中小・中堅企業を「若者応援企業」として、積極的にPR等を行う事業です。※本事業は、25年度予算成立後に開始されます。現在はその事業の開始の準備を行っているものです。



## 「若者応援企業宣言」をすると、どんなメリットがあるの？

1	若者の職場定着が期待できます	ハローワークに提出される通常の求人情報に比べて、より詳細な企業情報・採用情報を公表できますので、御社の職場環境・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれ、採用後の職場定着が期待できます。
2	御社の魅力をアピールできます	都道府県労働局のホームページで、就職関連情報も含めたPRシートを公表しますので、御社の魅力を広くアピールできます。
3	就職面接会などへの参加機会が増えます	就職面接会などの開催について積極的にご案内しますので、若年求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できます。
4	「若者応援企業」を名乗ることができます	「若者応援企業」の名称を使用し、若者の育成・採用に積極的であることを対外的にアピールすることができます。(※1)

(※1) ただし、使用期間は求人の提出日から原則、その事業年度末までです。継続して「若者応援企業」の名称を使用する場合は、改めて求人を提出し、宣言基準の確認を受けてください。

## どんな企業が「若者応援企業宣言」できるの？

次の1から7の基準(宣言基準)をすべて満たす中小・中堅企業であれば、宣言できます。

1	学卒求人など、若者対象のいわゆる正社員求人(※2)をハローワークに提出すること
2	「若者応援企業宣言」の事業目的に賛同していること
3	右の就職関連情報を開示していること <ul style="list-style-type: none"> <li>社内教育、キャリアアップ制度等</li> <li>過去3年度分の新卒者の採用実績及び定着状況</li> <li>過去3年度分の新卒者以外の正規雇用労働者(35歳未満)の採用実績と定着状況</li> <li>前年度の有給休暇および育児休業の実績</li> <li>前年度の所定外労働時間(月平均)の実績</li> </ul>
4	労働関係法令違反を行っていないこと
5	事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと
6	新規学卒者の採用内定取消を行っていないこと
7	助成金の不支給措置を受けていないこと

(※2) 正社員とは、雇用期間の定めがなく、所定労働時間が通常の労働者と同程度の社員をいいます。派遣求人(特定労働者派遣求人は除く)や請負求人は、本事業の趣旨・目的に沿わないため対象外となります。



# 「若者応援企業宣言」までの流れ

## ① 求人提出

ハローワークに  
学卒求人・一般求人を提出

※期間の定めがなく、所定労働時間が通常の労働者と同程度のいわゆる正社員求人の提出が必要です。

## ② 「宣言基準」の確認

- 事業目的に賛同していること
- 就職関連情報を開示していること
- 労働関係法令違反を行っていないこと

ほか

※宣言書などによって「宣言基準」を確認させていただきます。

## ③若者応援企業宣言

「若者応援企業」求人として公開

- 都道府県労働局のホームページに「若者応援宣言企業」として企業名や就職関連情報を掲載します。
- 宣言された日から原則、その事業年度末まで「若者応援企業」の名称を使用できます。

## 事業所PRシート（記載例）

このような情報が都道府県労働局のホームページに掲載されます。

事業所番号	1234-567890-2
事業所名	(7) (ガ) まるまるこうぎょう ----- (株) ○ ○ 工業
所在地	□□県△△市○○町 1-2-3

①社内教育・キャリアアップ制度等	当社独自の技能検定を実施			
②新卒者の採用実績及び定着状況		23年度	22年度	21年度
	採用人数	2	2	1
	うち在籍人数	2	1	1
③新卒者以外の正規雇用労働者（35歳未満）の採用実績及び定着状況		23年度	22年度	21年度
	採用人数	2	1	1
	うち在籍人数	2	1	0
④有給休暇の取得実績	10 日/年 (有給休暇取得総日数/正社員数)			
⑤育児休業の取得実績	(男性) 50% / (女性) 100% (男性:育児休業取得者数/配偶者が出産した者の総数) (女性:育児休業取得者数/出産した者の総数)			
⑥所定外労働時間(月平均)	20 時間			
⑦社長や先輩社員からのメッセージ	当社には若い人も多く、活気があります。 社内はコミュニケーションが活発ですので、すぐに溶け込むことができると思います。 実務経験がなくても当社の業務内容に興味をもっていただいた方は、ぜひ、ハローワークからの紹介状を持って当社にお越しください。社員一同お待ちしております!!			
⑧求める人材・選考基準	製造業に関心があり、フットワークが軽く、チームワークを重んじる人			
⑨福利厚生制度	新婚旅行休暇 (1週間)			
⑩職場の風景	( 有 ・ 無 )			
⑪インターンシップの受入れの可否	( 可 ・ 否 )			
	・受入可能時期 : 8月から9月中で5日間 ・受入人数 : 2人 ・実施できる内容 : 製造ラインの軽作業・補助			
⑫職場見学・職場体験の受入れの可否	( 可 ・ 否 )			
	・受入可能時期 : 8月から9月中 ・受入人数 : 2人 ・実施できる内容 : 製造ラインの見学、軽作業・補助			
⑬出張講話の可否	( 可 ・ 否 )			
⑭その他	製造に興味のある方は職場見学でも結構ですので、ぜひお越しください。			

※ 「インターンシップ」や「職場見学・職場体験」の受入れを可能とPRいただいた事業所には、後日、ハローワーク等からご相談の連絡をさせていただく可能性があります。



詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。  
厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

若者の人材育成に取り組む事業主の皆様を支援します！

## 若者チャレンジ奨励金 (若年者人材育成・定着支援奨励金)

35歳未満の非正規雇用の若者を、自社の正社員として雇用することを前提に、自社内での実習(OJT)と座学(OFF-JT)を組み合わせた訓練(若者チャレンジ訓練)を実施する事業主の方に、奨励金を支給します。

◎ 訓練奨励金: 訓練実施期間中に訓練受講者1人1月あたり15万円

◎ 正社員雇用奨励金: 訓練終了後、訓練受講者を正社員として雇用した場合に、1人あたり1年経過時に50万円、2年経過時に50万円(計100万円)

※ 派遣先事業主の方が、派遣元事業主の方と訓練実施計画を共同で作成し、紹介予定派遣により受け入れる派遣労働者を自社の正社員として雇用することを前提に訓練を実施する場合は、派遣先事業主の方に奨励金を支給します。

### 若者チャレンジ訓練の対象となる者

35歳未満の若者であって、以下のいずれにも該当する者

◎ 過去5年以内に訓練を実施する分野で正社員として概ね3年以上継続して雇用されたことがない者等であって、登録キャリア・コンサルタント※により、若者チャレンジ訓練へ参加することが適当と判断され、ジョブ・カードの交付を受けた者

◎ 訓練を実施する事業主と期間の定めのある労働契約を締結する者等

※ ジョブ・カードを交付することができるキャリア・コンサルタントとして厚生労働省又は登録団体に登録された者です。

### 若者チャレンジ訓練の主な要件

◎ 自社内での実習(OJT)と座学(OFF-JT)を組み合わせた訓練であって、全体の訓練時間に占めるOJTの割合が1割以上9割以下であること。

◎ 1か月当たりに換算した訓練時間数が130時間以上であること。

◎ 訓練受講者の訓練期間中の主要な労働条件(就業時間、休日及び賃金形態)が訓練受講者を正社員として雇用する場合と同じであること。(※派遣先事業主の方の場合は一部要件が異なります。)

◎ 訓練の実施期間が3か月以上2年以下であること。(※派遣先事業主の方の場合は一部要件が異なります。)

※ 自社内での実習(OJT)と自社の従業員を講師として行う座学(OFF-JT)を実施できる時間は合わせて1920時間(1年相当)となるため、1920時間(1年相当)以上の訓練を実施する場合は、1920時間(1年相当)を超える部分について、外部の教育訓練機関または外部の講師を活用してOFF-JTを実施する必要がありますので、注意してください。

◎ 実習(OJT)と座学(OFF-JT)のそれぞれについて、訓練科目名、実施内容、実施時間等が明確に示された訓練カリキュラムを作成すること。

◎ ジョブ・カード様式4(評価シート)を作成し、当該評価シートにより訓練受講者の職業能力評価を行うこと。

※ 奨励金の支給を受けようとする事業主の方は、以上の要件等に該当する訓練の実施計画を作成し、労働局長の確認を受けた上で、当該訓練実施計画に基づき訓練を実施する必要があります。

なお、OJTとOFF-JTの両方またはどちらか一方について、実際に訓練を実施した時間数が、計画した時間数の8割を下回る場合は、奨励金は支給されません。

(※この他にも奨励金が支給されない場合や減額して支給される場合があります。詳細は別パンフレット等をご覧ください。)



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

## 主な手続きの流れ

### ① 訓練実施計画の届出

訓練実施計画を作成し、都道府県労働局(またはハローワーク)へ提出

※ 提出は原則として訓練開始日の1カ月前までをお願いします。

### ② 訓練実施計画の確認

労働局(またはハローワーク)が訓練実施計画の内容を確認

※ 確認後、確認印を押印した訓練実施計画の写しを交付します。

### ③ 訓練受講者の選考・決定

(新たに訓練受講者を雇い入れる場合)

ハローワーク、民間職業紹介機関等に求人を提出し、訓練受講者を募集

※ 事業主の直接募集も可

(既に雇用している者に訓練を実施する場合)

社内で訓練受講者を募集

※ 訓練受講者は、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを受け、ジョブ・カードの交付を受ける必要があります。ハローワークに求人を提出する場合は、ハローワークに所属する登録キャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルティングを行います。ハローワーク以外の方法により訓練受講者を募集する場合や既に雇用している者に訓練を実施する場合は、ジョブ・カードセンター等に所属する登録キャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルティングを行います。

### ④ 訓練の実施

訓練実施計画に基づき訓練を実施

※ 訓練実施計画の確認を受けた日の翌日から起算して6カ月以内に訓練を開始する必要があります。

### ⑤ 訓練奨励金の支給申請

訓練終了後、支給申請書を労働局(またはハローワーク)へ提出

※ 提出は訓練終了日の翌日から起算して2カ月以内に行う必要があります。(また、1年以上の訓練を実施する場合は1年単位で2期に分けて申請を行うことができます。)

### ⑥ 正社員雇用奨励金の支給申請

訓練修了者を正社員として雇用し、1年又は2年が経過した時点で、支給申請書を労働局(またはハローワーク)へ提出

※ 提出は訓練修了者を正社員として雇用した日から起算して1年の日又は2年の日の翌日から起算してそれぞれ2カ月以内に行う必要があります。また、訓練修了者を訓練終了日の翌日から起算して1か月以内に正社員として雇用する必要があります。

○ 奨励金の詳細や手続き等は労働局またはハローワークにお問い合わせください。

○ また、訓練実施計画の作成、訓練の実施準備等の各種支援をジョブ・カードセンターが実施しています。



# 有期契約労働者、短時間労働者および派遣労働者等の 企業内のキャリアアップに取り組む事業主を支援します!

## キャリアアップ助成金 (平成25年度予算案)

厚生労働省では、非正規雇用問題に対する取り組みの一環として、有期契約労働者等(\*1)の企業内でのキャリアアップを支援する事業主に対する包括的な助成制度(有期契約労働者等の正規雇用への転換、人材育成、処遇改善など)を、平成25年度から創設することとしています。

これに先立ち、本年1月から重点分野等(健康、環境、農林漁業等)の事業主が実施する人材育成についての助成のみ、前倒しで実施(\*2)しています。

有期契約労働者等のキャリアアップ促進することで、労働者の士気・能力の向上等を通じた企業の生産性の向上、優秀な人材の確保・定着が期待できます。

(※1) 有期契約労働者および正規雇用の労働者以外の無期契約労働者をいう(短時間労働者、派遣労働者を含む)。

(※2) 非正規雇用労働者育成支援奨励金(日本再生人材育成支援事業)

助成内容		助成額
( )額は大企業の額(短時間正社員制度は大規模事業主)		
正規雇用 ・ 無期雇用転換 (注1)	正規雇用または無期雇用へ転換する制度を規定し、有期契約労働者を正規雇用または無期雇用(*)、無期雇用労働者を正規雇用へ転換した場合に助成 (*無期雇用へ転換する場合は、基本給を5%以上増額することが必要)	有期→正規：1人当たり40万円(30万円) 有期→無期：1人当たり20万円(15万円) 無期→正規：1人当たり20万円(15万円) ※対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、1人当たり10万円、5万円、5万円を加算
人材育成 (注2)	有期契約労働者等に ・一般職業訓練(Off-JT) 又は ・有期実習型訓練(「ジョブ・カード」を活用したOff-JT+OJTを組み合わせた3~6か月の職業訓練)を行った場合に助成	Off-JT《1人当たり》 賃金助成：1h当たり800円(500円) 経費助成：上限20万円(15万円) OJT《1人当たり》 実施助成：1h当たり700円(700円)
処遇改善	すべての有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを作成し、3%以上増額改定させた場合に助成	1人当たり1万円(0.75万円) ※「職務分析・職務評価」を活用した場合、1事業主当たり 10万円(7.5万円)上乗せ
健康管理	有期契約労働者等を対象とする「健康診断制度」を規定し、4人以上実施した場合に助成	1事業所当たり40万円(30万円)
短時間正社員	短時間正社員に移行する制度を規定し、有期契約労働者等又はフルタイム正社員から短時間正社員に移行・新規雇入れた場合に助成	1人当たり20万円(15万円) ※対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、1人当たり10万円加算
パート労働 時間拡大	週所定労働時間25時間未満を30時間以上に拡大した場合に助成	1人当たり10万円(7.5万円)

(注1) 派遣労働者については、派遣先の事業所で直接雇用される場合に助成します。

無期雇用への転換については、通算雇用期間3年以内の有期契約労働者に限ります。

(注2) 重点分野等の事業主の場合、経費助成は、「日本再生人材育成支援事業」により上限30万円(20万円)(平成25年1月実施)

本助成金の活用には「キャリアアップ管理者の配置」、「キャリアアップ計画の作成・認定」が必要です。その他、活用する助成内容により支給要件が異なりますのでご注意ください。



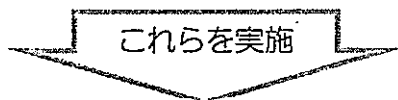
本助成金は平成25年度予算成立後に開始されるものであり、本リーフレットは予定されている内容を事前の周知のために説明するものです。

**本助成金を活用する上で、作成していただくキャリアアップ計画は、ガイドラインに沿って作成する必要があります。詳細は裏面をご覧ください。**



「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」の主な内容  
 (助成制度を申請する上で「留意するべき事項」が記載されています)

①キャリアアップに向けた管理体制の整備	●有期契約労働者等のキャリアアップに取り組む者を「キャリアアップ管理者」として位置付け
②計画的なキャリアアップの取り組みの推進	●キャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるため「キャリアアップ計画」を作成
③正規雇用・無期労働契約への転換	●有期労働契約から正規雇用・無期労働契約への転換、無期労働契約から正規雇用への転換の促進、無期転換後の処遇への配慮、正規雇用転換制度の対象者の範囲・方法・評価基準などの設定への配慮
④人材育成	●職業能力や希望するキャリアパスに応じた計画的な教育訓練などの実施（目標の明確化） ●若者に対するジョブ・カード制度を活用した実践的な教育訓練の実施、成長分野の事業主による積極的な教育訓練の実施
⑤処遇改善	●職務分析・職務評価の手法、ジョブ・カードや職業能力評価基準などの活用等による職務の内容や職業能力の評価、職務の内容などを踏まえた処遇への反映
⑥その他	●法定外健康診断の導入、短時間正社員（注）への移行など、短時間労働者の希望に応じた社会保険適用に向けた所定労働時間の拡大 （注）通常の労働者と比べ所定労働時間が一定程度短い正規雇用の労働者をいう。

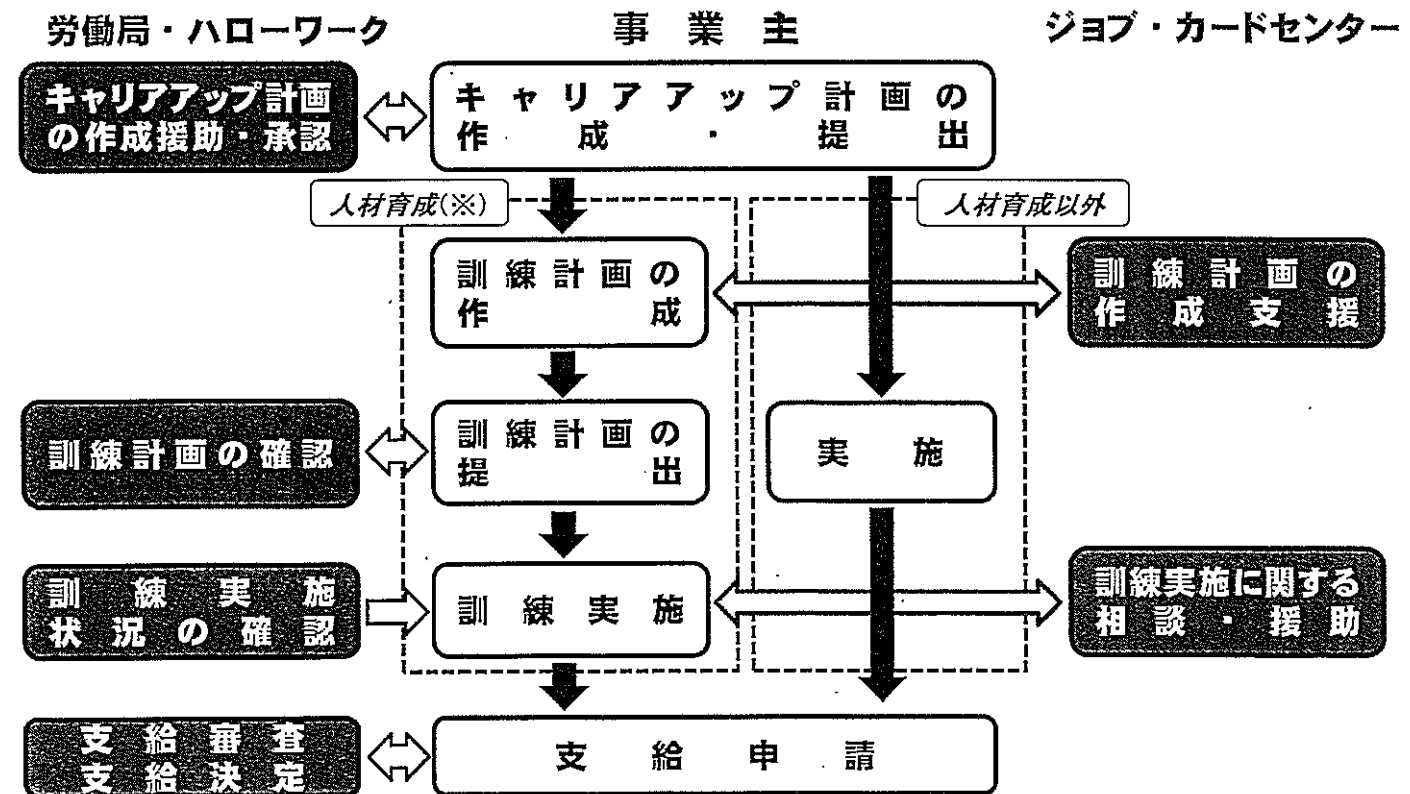


企業内のキャリアアップを促進するための包括的な助成制度  
 『キャリアアップ助成金（平成25年度予算案）』  
 または  
 重点分野等の事業主を対象とした「人材育成」への助成制度  
 『非正規雇用労働者育成支援奨励金（日本再生人材育成支援事業）』

を活用！

受給までの流れ

(※)「有期実習型訓練」を実施する場合、訓練対象者に「ジョブ・カード」の交付が必要です。ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングおよび交付は、ハローワーク、ジョブ・カードセンター等で実施しています。



詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。