



三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.253 2018年6月・7月



勤労者地域づくり等参画支援事業 「丸山千枚田田植え体験」

平成30年5月20日（日）、熊野市紀和町において「丸山千枚田田植え体験」が開催されました。

晴天のなか、397名の方々が、風情あふれる棚田にふれあいながら“ふるさとのぬくもり”を体験いただきました。

CONTENTS

- 1 三重県労働委員会のご案内 (PDF: 118KB)
 - 2 三重労働局からのお知らせ
 - ① STOP! 熱中症 クールワーク キャンペーン (PDF: 587KB)
 - ② 三重労働局第13次労働災害防止計画 (PDF: 170KB)
 - ③ 事業者の皆様へ 治療と仕事の両立について相談できます! (PDF: 729KB)
 - ④ 労働者・求職者の皆様へ 治療と仕事の両立について相談できます! (PDF: 750KB)
 - ⑤ ハローワーク津 人材確保コーナーについて (PDF: 103KB)
 - ⑥ 新規学卒者の募集・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? (PDF: 138KB)
 - ⑦ (事業主の方へ) — ご存知ですか? —
転職者の活躍に注目が集まっています! (PDF: 375KB)
 - ⑧ こんな時、ご活用ください。労働関係助成金のご案内 (PDF: 806KB)
 - 3 中退共制度は中小企業のための国の退職金制度です (PDF: 1,691KB)
- * 「三重の労働2018年6月・7月号」全ページを一括ダウンロードする
(PDF: 1,069KB)

三重県労働委員会のご案内

～より良い労使関係をバックアップします～

労働委員会は、労使間の問題を当事者で解決することが困難な場合、より良い労使関係を築くために、中立・公正な立場で、紛争の早期解決をお手伝いする機関です。

◎ 労働委員会の委員

労働委員会は、公益を代表する委員（公益委員）5名、労働者を代表する委員（労働者委員）5名、使用者を代表する委員（使用者委員）5名の計15名で組織されています。これらの委員が、労使紛争のあっせん員や不当労働行為の審査委員などを務めます。

◎ 主な仕事

● 労使紛争のあっせん

労働組合や個々の労働者と会社の間で発生した次のような労働条件等の問題について、当事者間での自主的な解決が困難な場合に、あっせん員が双方の言い分を聞き、紛争解決のために適切な助言を行うなど、紛争の迅速な解決を支援します。

- ・ 賃上げ交渉について、労働組合と使用者の折り合いがつかない。
- ・ 突然、会社から何の説明もなく解雇された。
- ・ 事前に何の説明もなく時給が引き下げられた。
- ・ 社員に配置転換を命じたが、理由もなく拒否している。

● 不当労働行為の審査

会社の行為が労働組合法で禁止されている次のような行為に該当するかどうかについて審査を行い、救済命令を発します。

- ・ 労働組合の組合員であることや正当な組合活動を行ったこと等を理由に、組合員に解雇などの不利益な取扱いをすること。
- ・ 正当な理由もなく労働組合との団体交渉を拒否すること。
- ・ 労働者による組合結成や組合運営に対し介入すること。



三重県労働委員会事務局

〒514-0004 津市栄町1丁目954 三重県栄町庁舎5階

TEL 059-224-3033 FAX 059-224-3053

ホームページ <http://www.pref.mie.lg.jp/ROUI/HP/>

労働委員会のご利用は**無料**です！

STOP! 熱中症 クールワーク キャンペーン

— 熱中症予防対策の徹底を図る —

期間 平成30年5月1日から9月30日まで

三重労働局では、労働災害防止団体との連携の下、職場における熱中症の予防のため「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」を展開し、重点的な取組を進めています。各事業場においては、事業者、労働者が協力して、熱中症防止への取組を進めましょう!

熱中症とは

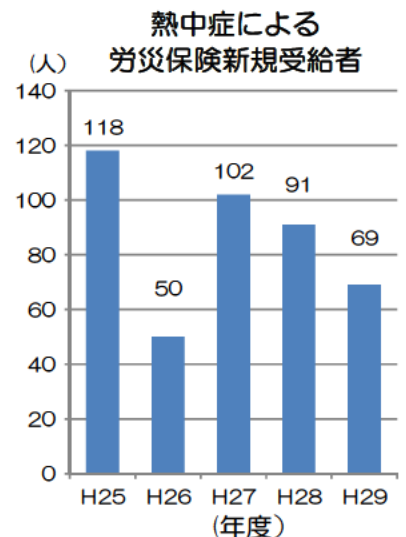
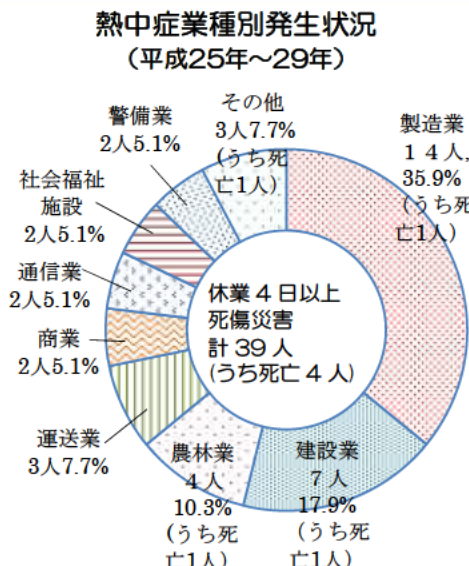
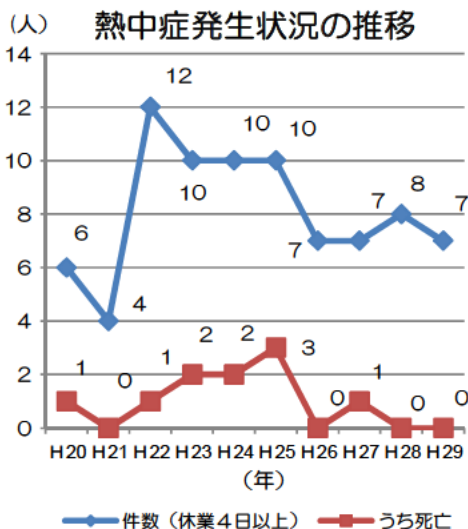
高温多湿な環境下において、体内の水分及び塩分（ナトリウムなど）のバランスが崩れたり、体内の調整機能が破たんするなどして発症する障害の総称で下表のような様々な症状が現れます。重症化すると死に至る大変怖い疾病です。

表・これらの症状が現れた場合には、熱中症を発症した可能性があります

		重症度
I 度	めまい・失神・・・「立ちくらみ」のこと。「熱失神」と呼ぶこともあります。 筋肉痛・筋肉の硬直・・・筋肉の「こむら返り」のこと。「熱けいれん」と呼ぶこともある。 大量の発汗	小
II 度	頭痛・気分の不快・吐き気・嘔吐・倦怠感・虚脱感・・・体がぐったりする、力が入らない、など。従来「熱疲労」と言われていた状態。	中
III 度	意識障害・痙攣・手足の運動障害・・・呼びかけや刺激への反応がおかしい、ガクガクと引きつけ、真直ぐに歩けない等 高体温・・・体に触ると熱いという感触があります。従来「熱射病」などと言われていたもの。	大

全国で、職場における熱中症による休業4日以上死傷者は、平成22年以降毎年400人を超え、平成29年には500人を超えました。三重県下の状況は、次のとおりです。

三重県下の職場における熱中症



熱中症を防ぐには

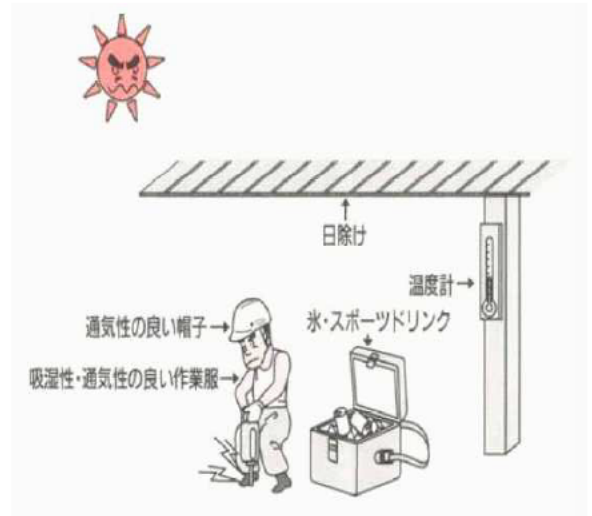
(1) 作業環境管理の面から

- **WBGT 値（暑さ指数）の低減等**

WBGT 値が基準値を超えるおそれのある作業場所においては、「直射日光・照り返しを遮ることができる簡易な屋根」、「通風・冷房の設備」の設置などに努めましょう。

- **休憩場所の整備等**

休憩場所には、氷、冷たいおしぼり、水風呂、シャワー等の身体を適度に冷やすことのできる物品及び設備を設けましょう。また、水分及び塩分の補給を定期的かつ容易に行えることができるよう飲料水、スポーツドリンク等の備付け等を行いましょう。



(2) 作業管理の面から

- **作業時間の短縮等**

WBGT 基準値を大幅に超える場合は、原則として作業を中止しましょう。WBGT 基準値を大幅に超える場所で、やむを得ず作業を行う場合は、次に留意して作業を行いましょう。

① 単独作業を控え、休憩時間を長めに設定する。

② 作業中は心拍数、体温及び尿の回数・色等の身体状況、水分及び塩分の摂取状況を頻繁に確認する。

- **熱への順化**

7日以上かけて熱へのばく露時間を次第に長くしましょう。

夏季休暇などの後も同様に順化期間が必要です。

- **水分及び塩分の摂取**

自覚症状の有無に関わらず、作業の前後、作業中には定期的に水分、塩分を摂取しましょう。



- **服装等**

熱を吸収し又は保熱しやすい服装は避け、透湿性・通気性の良い服装(クールジャケットなど)を着用しましょう。また、帽子やヘルメット等も通気性の良いものを着用しましょう。

(3) 健康管理の面から

- **健康診断結果に基づく対応等**

①糖尿病、②高血圧症、③心疾患、④腎不全、⑤精神・神経関係の疾患、⑥広範囲の皮膚疾患、⑦感冒等、⑧下痢等の疾病を有する労働者は、医師の意見を踏まえて配慮をしましょう。

- **労働者の健康状態の確認**

作業開始前に睡眠不足・前日の飲酒・体調不良等の健康状態を確認し、作業中の巡視でも声をかけるなどして健康状態を確認しましょう。

(4) 労働衛生教育の面から

- **各級管理者や労働者に対して**、あらかじめ熱中症の症状、予防方法、救急処置、事例について教育を行いましょ。

(5) 熱中症予防管理者の選任等

- 作業を管理する者で熱中症に十分な知識を有する者のうちから、熱中症予防対策の状況を確認等を行う**熱中症予防管理者を選任**しましょう。

WBGT値（暑さ指数）について

熱中症の発生には、気温・湿度・風速・輻射熱（直射日光など）が関係します。同じ気温でも湿度が高いと危険性が高くなるので注意が必要です。

運動強度が強いほど熱の発生も多くなり、熱中症の危険も高まります。

WBGT（湿球黒球温度）は、人体の熱収支に影響の大きい気温・湿度・輻射熱の3つを取り入れた指標です。WBGTの算出方法は以下のとおりです。また、環境省のホームページ「環境省熱中症予防サイト」にWBGT値の予測値・推定値等が掲載されていますので参考にしてください。

① 屋内、屋外で太陽照射のない場合（日かげ）

$$\text{WBGT 値} = 0.7 \times \text{自然湿球温度} + 0.3 \times \text{黒球温度}$$

② 屋外で太陽照射のある場合（日なた）

$$\text{WBGT 値} = 0.7 \times \text{自然湿球温度} + 0.2 \times \text{黒球温度} + 0.1 \times \text{乾球温度}$$

算出したWBGT値が、WBGT基準値を超えるおそれがある場合には、熱中症にかかる可能性が高くなりますので対策を講じることが必要です。

身体作業強度に応じたWBGT値の例は次のとおりです。詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧ください。

区分	作業強度の例	WBGT基準値（℃）	
		熱に順化している人	熱に順化していない人
0 安静	安静	33	32
1 低代謝率	簿記、コイル巻、軽い材料の区分け等	30	29
2 中程度代謝率	釘打ち、しっくい塗り、草むしり等	28	26
3 高代謝率	シャベルを使う、重い材料を運ぶ等	[25] <26>	[22] <23>
4 極高代謝率	斧を振るう、階段を昇る、走る等	[23] <25>	[18] <20>

注：[]内は「気流を感じないとき」、< >内は「気流を感じる時」のもの。

熱中症の救急処置

めまい、失神、立ちくらみ、こむら返り
大量の発汗・体がぐったり など



熱中症を疑う症状はありますか？

ある

意識はありますか？

ない

救急隊を要請してください

清明

・涼しい環境へ避難してください
・脱衣・冷却してください

・涼しい環境へ避難してください
・脱衣・冷却してください

水分を自力で摂取できますか？

できない

医療機関へ
搬送して
ください

できる

水分・塩分を摂取させてください

回復しましたか？

回復しない

熱中症は、早期の処置が大切です。また、熱中症と思われる労働者を決して一人で放置しないでください。症状が悪化したことに気づかず、手遅れになった事例が多くあります。

**熱中症が疑われる異常を認めたら、
ためらうことなく
すぐに医療機関を受診しましょう。**

三重労働局第13次労働災害防止計画 ～死亡災害ゼロ・死傷災害アンダー2,000を目指して～(抜粋)

(1) 計画期間

2018年度(平成30年度)を初年度とする2022年度(平成34年度)までの5か年

(2) 計画の目標

① 死亡災害

第12次労働災害防止計画(以下「12次防」)期間中と比較して第13次防労働災害防災計画(以下「13次防」)期間中に15%以上の減少。死亡災害は交通労働死亡災害の発生が大きく左右されるため以下の二つの目標設定

目標1 交通労働災害を除いた12次防期間中の死亡者数64人に対して13次防期間中死亡者総数を54人以下とする

目標2 12次防期間中の死亡者総数88人に対して第13次防期間中の死亡者数74人以下とする

② 死傷災害(休業4日以上)の労働災害及び死亡災害)

全産業における死傷者数を2,000人未満とする『アンダー2,000』の早期達成を目指して、平成29年の2,161人を平成34年までに1,999人以下とする。

③ 健康確保対策

ア 過労死防止対策

長時間労働者(時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者)に対して申出の有無にかかわらず、医師による面接指導の実施率を80%以上とする(平成29年:65.5%)。

イ メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策に取り組んでいる労働者50人未満の事業場の割合を平成34年度までに70%以上とする(平成29年度:58.2%)。

ウ 腰痛予防対策

12次防期間中と比較して、13次防期間中の死傷者数を5%以上減少

エ 熱中症予防対策

12次防期間中と比較して、13次防期間中の死傷者数を5%以上減少

(3) 計画の重点事項

- ① 死亡災害の撲滅等を目指した対策の推進
- ② 過労死等の防止などの労働者の健康確保対策の推進
- ③ 就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進
- ④ 傷病を抱える労働者等の健康確保対策の推進
- ⑤ 化学物質等による健康障害の防止対策の推進
- ⑥ 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化
- ⑦ 安全衛生管理組織の強化及び人材育成の推進
- ⑧ 県民全体の安全・健康意識の高揚等

治療と仕事の両立について相談できます！

～ 治療と仕事の両立支援に関する相談先のご案内 ～

労働者が、がん等の病気になってしまった時、無理なく働き続けてもらうためには、どうすれば良いのだろうか・・・。



最近では、がん等の病気になっても、事業場において治療に対する配慮や適切な措置により、労働者が治療と両立して働き続けることができます。
治療と仕事が両立できるように、事業場での取組方法等のご相談先を紹介します。



治療と仕事の両立支援の大切さとは？

疾病を抱える労働者が、業務によって疾病が悪化することのないよう、治療と仕事の両立のために必要となる、一定の就業上の措置や治療に対する配慮を行うことが大切です。

また、事業者にとっては、**働き方改革の一環**として継続的な人材の確保とともに、労働者のモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上なども期待できます。

治療と仕事の両立支援の相談先は？

治療と仕事の両立支援に関する相談先は、労働局、産業保健総合支援センター、病院等各所にあり、相談内容によって異なってきます。裏面を参照の上、お気軽にお問い合わせください。

地域両立支援推進チームとは？

治療と仕事の両立支援を効果的に進めるため、労働局、自治体、関係団体等がネットワークを構築、連携を図り、その取組を推進するために設置された協議会です。

両立支援について詳しく知りたい場合は？

厚生労働省ホームページでは、具体的な両立支援の取組方法等についてまとめた「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を掲載していますので、参考としてご覧ください。

治療と職業生活の両立 厚生労働省

検索

三重県地域両立支援推進チーム

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

- 三重県経営者協会・日本労働組合総連合会三重県連合会
- 三重県医師会・三重産業保健総合支援センター ・ 三重産業医会
- 三重大学医学部附属病院・日本医療社会福祉協会・三重県社会保険労務士会
- 日本産業カウンセラー協会・日本キャリア開発協会
- 三重県・三重労働局（労働基準部・職業安定部・雇用環境・均等室）



治療と仕事の両立支援の相談先

施設名称	相談できる内容	所在地等	相談窓口・連絡先等
三重労働局 健康安全課	三重県地域両立支援チームの総合窓口として、他の相談先の案内のほか「治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」など関係資料に関する情報を提供します。	〒514-8524 津市島崎町327-2 津第2地方合同庁舎	月～金曜日(祝日等は除く) 8:30～17:15 Tel 059-226-2107
三重労働局 職業対策課	治療と仕事の両立支援制度を導入する事業主に対する助成金(障害・治療と仕事の両立支援制度助成金コース)についてのご相談に応じています。	〒514-8521 津市島崎町327-1 津第2地方合同庁舎 助成金室相談窓口	月～金曜日(祝日等は除く) 8:30～17:15 Tel 059-226-2111
三重労働局 雇用環境・均等室	働き方改革全般についてのご相談やご希望により働き方・休み方改善コンサルタントが企業に赴き、出前講座や出張相談に応じています。	〒514-8521 津市島崎町327-1 津第2地方合同庁舎	月～金曜日(祝日等を除く) 8:30～17:15 Tel 059-226-2110 Fax 059-228-2785
三重産業保健総合支援センター ※出張相談 三重大学医学部附属病院 医療福祉支援センター (がん相談支援センター)	企業からの依頼により企業を訪問し、両立支援に関する制度導入の支援や社員に対する意識啓発を図る教育などを行います。 また、患者(労働者)の同意の下、両立支援プラン・職場復帰プランの作成を支援します。 なお、出張相談では、両立支援の相談のみの対応となります。	〒514-0003 津市桜橋2丁目191番の4 三重県医師会館5階 ※医療福祉支援センター (がん相談支援センター) 〒514-8507 津市江戸橋2丁目174	無料 月～金曜日(祝日等を除く) 8:30～17:15 Tel 059-213-0711 メールmental@mies.johas.go.jp ※無料・要予約 月～金曜日(祝日等を除く) 8:30～17:00 Tel 059-231-5434(直通) 【出張相談日】 毎月第4木曜日 13:00～15:00
三重大学医学部附属病院 医療福祉支援センター (がん相談支援センター)	治療と仕事に関することも含め療養生活についての相談に応じます。 また、傷病手当金・障害年金に関することや病気や治療に関し職場に伝える時期などについて社会保険労務士による個別相談会も開催しています。	〒514-8507 津市江戸橋2丁目174	無料 月～金曜日(祝日等を除く) 8:30～17:00 Tel 059-231-5434(直通) 【社会保険労務士による相談】 無料・要予約 毎月第3月曜日 13:00～16:00
三重県医療ソーシャルワーカー協会	保健医療機関等において、社会福祉の立場から患者・家族が抱える生活上の問題の解決に向けて支援します。また、両立支援を行う関係機関・職種と連携し、復職を支援します。	〒512-1111 四日市市山田町5538-1 (事務局)小山田記念温泉病院 Tel 059-328-1260	医療ソーシャルワーカーが所属する病院等は協会のホームページに掲載されています。 http://mie-msw.com/belong
三重県がん相談支援センター	従業員の「がん」に関する相談全般について専門の相談員がご相談をお受けします。 また、社会保険労務士による就労相談を受け付けています。	〒514-8567 津市桜橋3丁目446-34 三重県津庁舎保健所棟1階	無料 月～金曜日(祝日等を除く)・ 毎月第1日曜日 9:00～16:30 Tel 059-223-1616(がん専用電話) http://www.gansupport-mie.jp/ 【社会保険労務士による就労相談】 無料・要予約 毎月第3火曜日午後
三重県若年性認知症支援 コーディネーター (三重県長寿介護課)	若年性認知症支援コーディネーターが若年性認知症患者の雇用・就労に関する支援、同僚への支援など、若年性認知症に関する相談支援を行います。	〒513-0818 鈴鹿市安塚町638-16 (有)イトーファーマシー (委託事業者)	無料 月～金曜日(祝日等を除く) 10:00～17:00 Tel 090-5459-0960
日本キャリア開発協会	就労の専門家として、啓発セミナーや情報提供及び従業員ががん等の治療を続けながら就労を希望する際の調整支援にも対応します。	〒103-0014 東京都中央区日本橋蛸殻町 2-14-5 KDX浜町中野橋ビル	30分無料相談(1回のみ)・要予約 月～金曜日(祝日等を除く) 10:00～19:00 以下、ホームページからお申し込みください。 http://www.jcda.jp/hatarakikata/

治療と仕事の両立について相談できます！

～ 治療と仕事の両立支援に関する相談先のご案内 ～

治療を受けながら、仕事も続けたい。
どこに相談すればよいのだろうか・・・



最近では、がん等の病気になっても、事業場において治療に対する配慮や適切な措置により、治療をしながら働くことができます。

治療と仕事の両立について相談できる所を紹介します。

治療と仕事の両立支援とは？

がんなどの継続して治療が必要な疾病を抱えた方が、治療をしながら仕事ができるよう、企業が一定の就業上の措置を行うことをいいます。

治療と仕事の両立支援の相談先は？

治療と仕事の両立支援に関する相談先は、労働局、産業保健総合支援センター、病院等各所にあり、相談内容によって異なります。裏面を参照の上、お気軽にお問い合わせください。

地域両立支援推進チームとは？

治療と仕事の両立支援を効果的に進めるため、労働局、自治体、関係団体等がネットワークを構築、連携を図り、その取組を推進するために設置された協議会です。

両立支援について詳しく知りたい場合は？

厚生労働省ホームページでは、具体的な両立支援の取組方法等についてまとめた「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を掲載していますので、参考としてご覧ください。

治療と職業生活の両立 厚生労働省

検索

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

三重県地域両立支援推進チーム

- 三重県経営者協会・日本労働組合総連合会三重県連合会
- 三重県医師会・三重産業保健総合支援センター ・ 三重産業医会
- 三重大学医学部附属病院・日本医療社会福祉協会・三重県社会保険労務士会
- 日本産業カウンセラー協会・日本キャリア開発協会
- 三重県・三重労働局（労働基準部・職業安定部・雇用環境・均等室）



治療と仕事の両立支援の相談先

施設名称	相談できる内容	所在地等	相談窓口・連絡先等
三重労働局 健康安全課	三重県地域両立支援チームの総合窓口として、他の相談先の案内のほか関係資料など参考となる情報を提供します。	〒514-8524 津市島崎町327-2 津第2地方合同庁舎	月～金曜日(祝日等を除く) 8:30～17:15 Tel 059-226-2107
三重労働局 ハローワーク津 ※出張相談 三重大学医学部附属病院 医療福祉支援センター (がん相談支援センター)	就職支援ナビゲーターが長期にわたるがん等の治療が必要な求職者の方を対象に能力や適正、病状、治療状況などを考慮して、仕事探しをサポートします。	〒514-8521 津市島崎町327-1 長期療養者相談窓口 ※医療福祉支援センター (がん相談支援センター) 〒514-8507 津市江戸橋2丁目174	月～金曜日(祝日等を除く) 8:30～17:15 Tel 059-228-9161 ※無料・要予約 月～金曜日(祝日等を除く) 8:30～17:00 Tel 059-231-5434(直通) 【出張相談日】 毎月第2木曜日① 第3月曜日② 第4火曜日① ①13:00～15:00 ②13:00～16:00
三重産業保健総合支援センター ※出張相談 三重大学医学部附属病院 医療福祉支援センター (がん相談支援センター)	がん等の疾病により治療を続けながら仕事を続けたいと希望している方のお悩みや不安に対するご相談や申出があれば、両立支援に向けて、専門の両立支援促進員が事業者との間の調整支援も行います。 なお、出張相談では、両立支援の相談のみの対応となります。	〒514-0003 津市桜橋2丁目191番の4 三重県医師会館5階 ※医療福祉支援センター (がん相談支援センター) 〒514-8507 津市江戸橋2丁目174	無料 月～金曜日(祝日等を除く) 8:30～17:15 Tel 059-213-0711 メールmental@mies.johas.go.jp ※無料・要予約 月～金曜日(祝日等を除く) 8:30～17:00 Tel 059-231-5434(直通) 【出張相談日】 毎月第4木曜日 13:00～15:00
三重大学医学部附属病院 医療福祉支援センター (がん相談支援センター)	治療と仕事に関することも含め療養生活についての相談に応じます。 また、傷病手当金・障害年金に関することや病気や治療に関し職場に伝える時期などについて社会保険労務士による個別相談会も開催しています。	〒514-8507 津市江戸橋2丁目174	無料 月～金曜日(祝日等を除く) 8:30～17:00 Tel 059-231-5434(直通) 【社会保険労務士による相談】 無料・要予約 毎月第3月曜日 13:00～16:00
三重県医療ソーシャルワーカー協会	病気にともなって起こってくる生活上の問題や社会復帰が円滑にできるように心理的・社会的問題の解決に向けて支援します。	〒512-1111 四日市市山田町5538-1 (事務局) 小山田記念温泉病院 Tel 059-328-1260	医療ソーシャルワーカーが所属する病院等は協会のホームページに掲載されています。 http://mie-msw.com/belong
三重県がん相談支援センター	がん患者・家族の方からの両立支援の他、がんに関する相談全般について専門の相談員がご相談をお受けします。 また、社会保険労務士による就労相談を受け付けています。	〒514-8567 津市桜橋3丁目446-34 三重県津庁舎保健所棟 1階	無料 月～金曜日・毎月第1日曜日(祝日等を除く) 9:00～16:30 Tel 059-223-1616(がん専用電話) http://www.gansupport-mie.jp/ 【社会保険労務士による就労相談】 無料・要予約 毎月第3火曜日 午後
三重県若年性認知症支援 コーディネーター (三重県 長寿介護課)	若年性認知症支援コーディネーターが就労に対する支援、家族介護者への働き方支援、様々な制度の利用や自立支援に関する生活指導など若年性認知症に関する相談支援を行います。	〒513-0818 鈴鹿市安塚町638-16 (有)イトーファーマシー (委託事業者)	無料 月～金曜日(祝日等を除く) 10:00～17:00 Tel 090-5459-0960
日本労働組合総連合会 三重県連合会 (連合三重)	治療と仕事の両立支援の他、労働全般のご相談に応じます。	〒514-0004 津市栄町1-891 三重県勤労者福祉会館	無料 月～金曜日(祝日等を除く) 10:00～17:00 フリーダイヤル0120-154-052
日本キャリア開発協会	がん等の疾病により治療を続けながら仕事を続けたい、これから働きたい方からの一人ひとりにあった働き方についてキャリアカウンセラーがご相談をお受けします。	〒103-0014 東京都中央区日本橋蛸 殻町2-14-5 KDX浜町中 野橋ビル	30分無料相談(1回のみ)・要予約 月～金曜日(祝日等を除く) 10:00～19:00 以下、ホームページからお申し込みください。 http://www.jcda.jp/hatarakikata/
日本産業カウンセラー協会 中部支部三重事務所	事業場での人間関係でお悩みの方、メンタルに不安をお感じの方のご相談を産業カウンセラーがお受けします。	〒514-0009 津市羽所町513 サンヒルズ2階	有料 月～金曜日(祝日等を除く) 9:00～17:00 Tel 059-213-6960

ハローワーク津 人材確保コーナーについて

福祉人材コーナー

福祉分野（介護・医療・保育）に特化した専門相談窓口として、平成21年度よりハローワーク津に設置。関係団体等と福祉分野におけるネットワークを構築し、施設見学バスツアーや就職支援セミナー、面接会等、団体等と連携した人材確保対策を実施。

雇用情勢が改善する中、福祉だけでなく、建設・警備・運輸等の分野では有効求人倍率が高止まりの傾向にあり、人手不足が深刻化・・・

※平成30年3月の有効求人倍率 福祉：3.60倍、建設：5.73倍、警備：5.33倍、運輸：2.44倍



平成30年度より

ハローワーク津「福祉人材コーナー」を「人材確保コーナー」に拡充。

「福祉人材コーナー」で蓄積してきたノウハウを活かし、取扱分野を拡充して、マッチング支援を強化します。

人材確保コーナー

福祉分野

建設分野

警備分野

運輸分野

- 関係団体等をメンバーとした協議会を設置し、今後の支援策を検討
- 予約・担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介
- 求職者ニーズの把握と求人者への求人充足に向けた助言・指導の実施
- 関係団体等とのネットワークを活用したミニ面接会、職場見学会等の実施

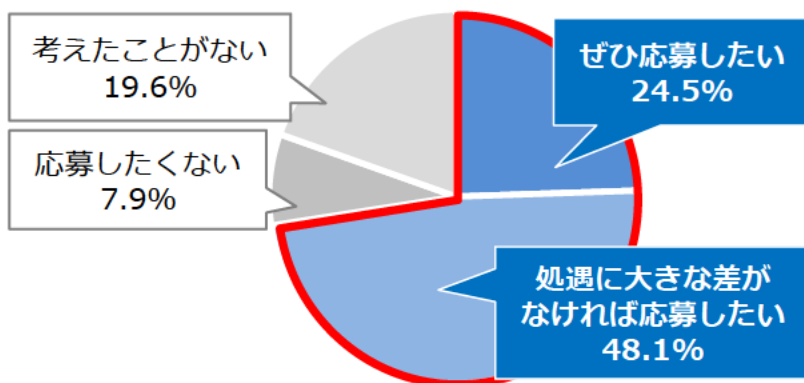
～若者雇用促進法に基づく指針が改正されました～

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？

学生たちの間では、多様なニーズが生まれています!!

新規大卒予定者の地域限定正社員に対する応募意向

72.6%
%



就職活動を開始する時点で、地域限定正社員への応募意向がある学生は**72.6%**に上ります。

その一方、地域限定正社員を募集している企業は全国展開企業で**14.3%**、海外展開企業では**21.3%**です。

【出典】
JILPT 企業の多様な採用に関する調査(2017)
大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査(2017)

学生の多様なニーズに応え、企業の人材確保や職場定着を実現するため、主に下記2点について「若者雇用促進法に基づく指針」を改正しました。

※ 指針の改正について詳しくは、裏面をご参照ください。

1. 学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備

➤ 地域を限定して働ける勤務制度の導入

〔 新規学卒者等が希望する地域で働き続けられるよう、広域的な事業拠点を有する企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること 〕

→ こうしたニーズに応える環境作りに取り組むことで、**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ます。**

➤ キャリア展望に係る情報開示

〔 新規学卒者等が適職を選択できるよう、採用後の就業場所等を限定した採用区分は、選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示に努めること 〕

→ こうした情報開示に取り組むことで、**ミスマッチを理由とした早期離職の防止が期待できます。**

2. 通年採用や秋季採用の積極的な導入

〔 春季の一括採用が雇用慣行として定着している中、「時間をかけて企業研究を行いたい」、「学業への支障や、留学、公務員試験とのスケジュールの重複を回避したい」といった学生の様々なニーズがあることを踏まえ、通年採用や秋季採用等、個々の事情に配慮した柔軟な対応を行うことについて積極的に検討すること 〕

→ こうした様々なニーズに対応した採用活動により、**多様な人材の確保や採用後の早期離職の防止が期待できます。**

「若者雇用促進法に基づく指針」の改正について

「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づき、事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者などをはじめ、関係者が適切に対処するための指針が、平成30年3月に改正されました。

今回の指針改正は、働き方改革実行計画に示された「単線型の日本のキャリアパスを変える取組」の一環として、新規学卒者等が希望する地域等で働くことができ、仕事と生活の調和が図られる環境を整備し、企業の人材確保や職場定着を実現することを目的としています。

指針本文（抜粋）

第二 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

三 意欲・能力に応じた就職機会の提供等

(二) 学校等の新規卒業予定者に係る採用方法

イ 通年採用や秋季採用の積極的な導入

学校等の新規卒業予定者の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等の個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討すること。

四 学校卒業見込者等が希望する地域等で働ける環境の整備

青少年が、希望する働き方を選択し、自ら主体的・継続的なキャリア形成を図ることを可能とするためには、より柔軟かつ多様な就業機会の選択肢が必要である。特に、仕事と生活の調和等の観点から、学校卒業段階で希望する地域で就職機会を得、その地域において中長期的にキャリア形成ができる環境整備が求められる。このため、事業主は、ICT利活用の可能性も検討しつつ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) 地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入

学校卒業見込者等が一定の地域において働き続けることができるよう、広域的な事業拠点を有する企業は、一定の地域に限定して働ける勤務制度の導入を積極的に検討すること。

(二) キャリア展望に係る情報開示

学校卒業見込者等が適職を選択し、安定的に働き続けることができるよう、採用後の就業場所や職務内容等を限定した採用区分については、それぞれの選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うこと。

※指針の全体版については、以下の厚生労働省のホームページからご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097679.html>

【参考】地域限定正社員の導入に当たって

厚生労働省では、地域限定正社員をはじめとした「多様な正社員」に関して、労使等関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」をホームページで公表しています。

▶ 地域限定正社員の導入に当たっては、以下のページを参照ください。

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

詳しくは、最寄りの都道府県労働局職業安定部またはハローワークまでお問い合わせください。



— ご存じですか? —

転職者の活躍に注目が集まっています!

高まるニーズに応えるために
「年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進の
ための指針」(転職指針)ができました。

年齢にかかわらずなく、必要な人材の確保を!!

- 近年の調査では、新たに仕事に就く方のうち、転職・再就職者の比率が6割強となっています。転職・再就職に対するニーズは、今後も高まっていくと考えられます。
- 事業承継や企業価値向上の担い手となる中核人材を確保するため、また、産業・事業構造が劇的に変化する中で必要な専門性等を持つ人材を速やかに確保するために、中途採用は重要です。
- 採用にあたっては、職務経験で培われた、業種・職種にかかわらずなく共通して発揮される職務遂行能力に着目することにより、多様な経験や職業能力をもった人材の確保が可能となります。
- 実際に、一度でも中高年齢者を中途採用した経験がある企業は、中高年齢者の中途採用に積極的になる傾向が見られます。
- 生産性向上にもつながる必要な人材の確保に向けて、**年齢にかかわらずない転職・再就職者の積極的な受入れを、ご検討ください。**

このリーフレット
の内容

1. データで見る転職・再就職の状況 P 2
2. 転職指針の背景とポイント P 3~4
3. 中途採用の好事例 P 5~7



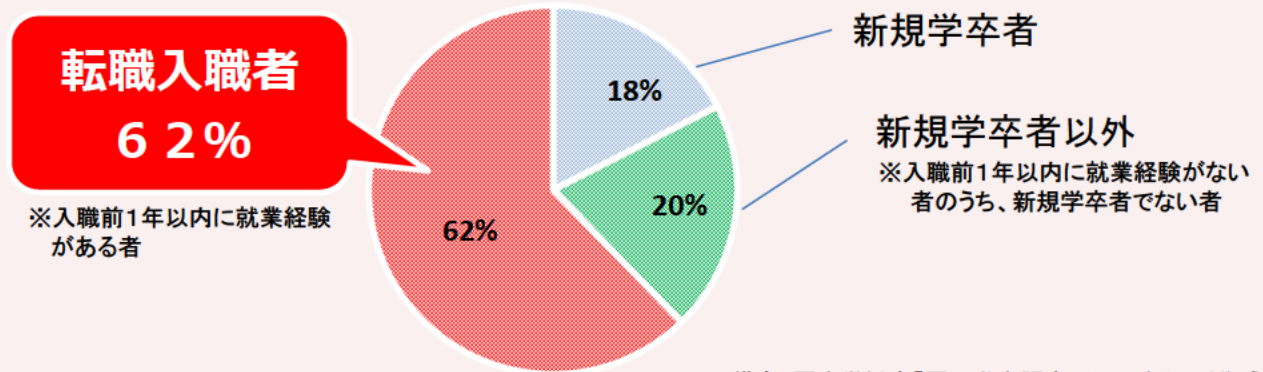
ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省・都道府県労働局
ハローワーク

データで見る転職・再就職の状況

入職者の6割以上が転職者

2016年の調査では、1年間に仕事に就いた方（入職者）のうち、**入職前1年以内に就業経験がある「転職入職者」は6割**を超えています。一方、新規学卒者は2割以下です。

入職者の状況

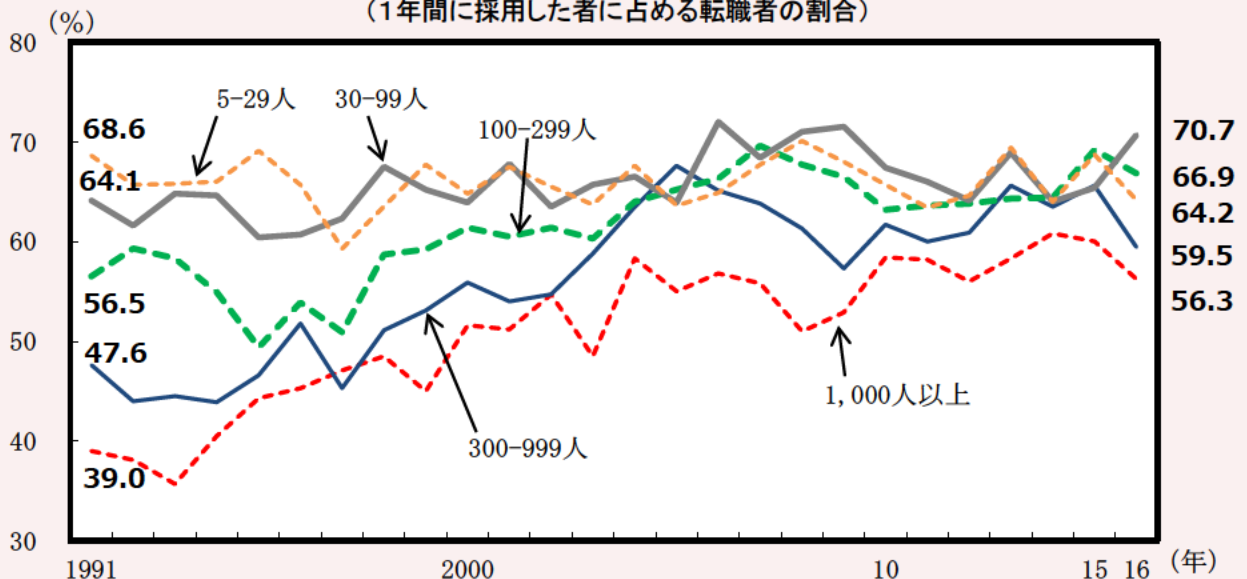


企業規模を問わず中途採用が拡大

中小企業だけでなく、**以前は新規学卒者を中心に採用していた大企業においても、転職・再就職者の採用が増加傾向**にあります。

企業規模別の転職入職者の構成比

(1年間に採用した者に占める転職者の割合)



次ページから、転職指針と中途採用の好事例をご紹介します！！

転職指針の背景とポイント

指針策定の背景

職業キャリアが長期化し、働き方のニーズが多様化するとともに、急速な技術革新や産業・事業構造の変化によって、企業・労働者双方において中途採用・転職・再就職ニーズが高まっています。このため、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ます。

指針のポイント(企業の取組)

転職・再就職者の受入れ促進のため、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つに関する取組です。

(1) 募集・採用に関する取組

イ 必要とする職業能力等の明確化、職場情報等の積極的な提供

- 自社の現状や目指している方向性等を踏まえ、必要とする職業能力の水準、範囲等を明確に整理した上での募集・採用。中途採用者が担当する業務を具体的なタスクに分解。 <好事例① → p5>
- 賃金等の労働条件や職務内容に限らず、期待する役割、職場情報、企業文化等の積極的な情報提供。 <好事例② → p5>

ロ 職務経験により培われる職務遂行能力の適正な評価

- 専門性に加えて、その土台となる業種・職種にかかわらず共通して発揮される職務遂行能力が重要。職務遂行能力は職務経験により培われるものであり、豊富な職務経験を持つ労働者の企業・業種横断的な活躍が期待される。こうした職務遂行能力についても適正な評価を実施。

ハ 元の業種・職種にかかわらない採用

- 業種・職種にかかわらず共通して発揮される職務遂行能力に着目した、元の業種・職種にかかわらない募集・採用。 <好事例③ → p6>

ニ 必要とする職業能力等を持つ人材の柔軟な採用

- 自社から転職(退職)した者等、社内・社外双方の経験を有している人材を積極的に評価し、再入社を可能とする制度を検討。 <好事例④ → p6>
- 既に他の企業等において就労中で、自社において副業・兼業としての就労を希望する人材を中途採用する場合は、就業時間や健康確保など、その人材に関し労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか確認することに留意。

(2) 入社後の活躍支援に関する取組

イ 公平かつ柔軟な処遇

- 中途採用者の賃金決定においては、外部労働市場における賃金相場に加え、社内の賃金水準や個別事情も加味し、必要に応じて個別に労働契約を結ぶなどの方法によって、公平な処遇を柔軟に決定。 <好事例⑤ → p7>

ロ 早期定着に向けた支援

- 即戦力として中途採用する場合も含め、中途採用者が企業に適応し能力を十分に発揮し続けられるよう、入社時における社内人的ネットワーク形成の支援等、早期定着支援を積極的に実施。 <好事例⑥ → p7>

ハ 従業員に求める役割の明確化、職業能力の継続的な把握

- 中途採用者を含む自社の従業員が能力を十分に発揮し続けられるよう、従業員に求める役割の明確化や職業能力の把握を平素から継続的に実施。

(3) 専門性等をもつ従業員の活躍促進に関する取組

イ 専門性の高い従業員の活躍機会の拡大

- 従業員の継続的な学び直しを通じた専門性の向上を図るため、従業員の学び直しに関する費用面・時間面の負担を軽減。
- 専門性を有する従業員を適正に評価・処遇し、プロフェッショナルな人材の育成・活用。
- 高度に専門的な業務を切り出し、専門職等のウェイトを高めることを検討。

ロ 従業員の主体的（自律的）・継続的なキャリア形成の促進

- 早い段階から、従業員が自身のキャリア形成を考えられる機会や、自身の職業能力を把握できる機会を提供。
- 社内公募制度を導入するなど、従業員の主体的（自律的）なキャリア形成の意向にも配慮した人事管理。
- 他企業への出向や他部門への異動の経験を積極的にキャリアパスに組み込むなど、職場環境や職務内容の変化に柔軟に対応し活躍できる人材の育成。
- 転職者本人とかわりのない取引先等への転職を禁止する競業避止義務については、長期・広範なものとならないよう合理的な範囲に設定。

課題A： 中途採用したいけど、応募者が集まらない・・・

継続して中途採用の求人を出しているが、自社にどんな人材が必要なのかよくわかっておらず、応募者もなかなか集まらない・・・

解決策 必要な職業能力を整理し、開示しましょう。

好事例① 自社に必要な専門性等の整理

【医療品製造企業】のケース



背景

経営環境の劇的な変化に伴って事業の高度化を図るため、社外から専門性のある人材を採用する必要性が高まっていた。

対策

まず、自社の方向性を踏まえて必要な人材やポストを明確に整理。その上で、年齢ではなく職務経験や職業能力を重視して中途採用することを決め、その点を強調した募集を行った。

結果

その結果、幅広い業界・年齢層から多数の応募があり、必要な職業能力等を持つ人材を、当初の計画以上に多く、迅速に確保することができた。



好事例② 期待する役割、職場情報等の提供

【家具インテリア製造企業】のケース



背景

人材紹介会社を通じて、年間数百人規模の中途採用を実施していたが、自社が期待する役割や自社の職場環境と、労働者の希望が合わない「ミスマッチ」により、離職する中途採用者が多かった。

対策

求職者や人材紹介会社に対して、労働条件や職務内容だけでなく、期待する役割や自社の職場環境、社員の育成方針等を積極的に情報提供した。

結果

その結果、自社に合う応募者が増え、入社後のミスマッチが減少し、中途採用者の定着が改善した。



課題B：求めるような人材の応募がない・・・

求人に対して応募はあるが、自社が求めるスキルを持つ応募者がおらず、採用に結びつかない。中途採用市場には求める人材がいないのでは・・・

解決策 能力を適正に評価しましょう。

好事例③ 元の業種にかかわらない募集・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。**



好事例④ 自社を退職した者を再雇用する制度



【ITベンダー】のケース

背景

IT業界においては、転職によるキャリアアップが一般的であるため離職率が高く、必要とする職業能力を持った人材の確保が課題となっていた。

対策

他社への転職等を理由に、自己都合で退職した社員を再度採用する制度（カムバック制度）を導入し、一度退職した社員も中途採用の対象とした。

結果

その結果、**自社で働いた経験と社外での多様な経験を併せ持ち、即戦力として活躍してくれる、自社に必要な職業能力を持つ人材を採用できた。**



課題C： 中途採用者が定着・活躍してくれない・・・

中途採用者の採用はできているが、その後の定着や活躍に課題を感じる。即戦力人材を採用しているのに、なぜ活躍してもらえないのだろうか・・・

解決策

中途採用者の十分な能力発揮に向けて、 早期定着や能力発揮をサポートしましょう！

好事例⑤ 公平かつ柔軟な処遇決定

【衣料品販売企業】のケース



背景

高度な専門性を持つ人材が必要になるなど、中途採用者へのニーズが多様化していた。そのため、既存の賃金・処遇制度では処遇決定が難しく、採用を見送ることがあった。

対策

転職市場での賃金水準等に対応するため、中途採用者の処遇決定にあたっては、必要に応じて個別契約を結び、柔軟に処遇を決定することとした。

結果

その結果、高度な専門性を持つ人材等を確保するとともに、入社後のスムーズな活躍を実現した。



好事例⑥ 中途採用者の定着・活躍支援

【建設企業・商社】のケース



背景

中途採用者が自社の職場環境や働き方に慣れることができず、定着しないことが見られた。

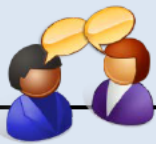
対策

専門性を評価し即戦力として中途採用した従業員に対しても、メンター社員や同年代の社員を紹介し、人的ネットワークの形成を支援した。

結果

その結果、自社の働き方や職場環境等をよく理解し、長く定着・活躍する中途採用者が増加した。





このリーフレットに関するお問い合わせ先

「年齢にかかわらずない転職・再就職者の受入れ促進のための指針」や中途採用について、ご不明な点がございましたら、**最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）**までお問い合わせください。

また、厚生労働省ホームページでも、本指針を掲載しております。

URL <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000200616.html>

こんな時、ご活用ください。労働関係助成金のご案内

三重労働局雇用環境・均等室 (H30.4)

育児や介護と仕事の両立を支援したい → 両立支援等助成金

助成金の種類、助成額、主な要件の解説です

男性の育児と仕事の両立を支援する

出生時両立支援コース 14.25万円～72万円 ※①は10人目まで支給あり

- ・男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りの取組を行う
- ①子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上(中小企業以外は14日以上)の育児休業を取得する
- ②子の出生前6週間から出生後8週間までで合計5日以上(中小企業以外は8日以上)の育児目的休暇を取得する

育休の取得と復帰を支援する

育児休業等支援コース 28.5万円～36万円 《中小企業対象》

- ①「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って育児休業(3か月以上)を取得する
- ②育休者を原職等に復帰させ、6か月間継続雇用する ※取得時と復帰時の2回に分けて申請、支給する

育休中の代替要員を確保する

育児休業等支援コース 代替要員確保時 47.5万円～60万円 《中小企業対象》

- ※5年間、1年度あたり10人まで支給 ※くろみん認定による対象拡大あり
- ・育児休業(3か月以上)期間中の代替要員を確保する
- ・育休者を原職等に復帰させ、6か月間継続雇用する

育休復帰後の両立を支援する

育児休業等支援コース 職場復帰後支援 制度導入時28.5万円～36万円

- ※3年間、5人目まで支給 ※制度利用時の助成は別途あり 《中小企業対象》
- ①法を上回る看護休暇制度または保育サービス費用補助制度を導入する
- ②育休から復帰後6か月以内に制度を利用する

介護離職を防止する

介護離職防止支援コース 19万円～72万円 《中小企業対象》

- ・「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づき、職場環境整備の取組を実施する
- ①「介護支援プラン」を作成し、プランに沿って介護休業(2週間以上)を取得し1か月以上原職等に復帰する
- ②「介護支援プラン」を作成し、プランに沿って介護制度(短時間勤務制度等を6週間以上)を利用する

再雇用制度を整備する

再雇用者評価処遇コース 19万円～48万円 ※5人目まで支給あり

- ・妊娠、出産、育児または介護を理由とした退職者についての再雇用制度(要件あり)を導入する
- ・無期雇用者として再雇用し、継続雇用する

i 「育休復帰支援プラン」「介護支援プラン」の策定については「育児プランナー」「介護プランナー」が事業主のもとへ訪問し、無料で支援する事業があります。支援事業は、助成金の申請にかかわらず、従業員が育児や介護で離職することなく継続して働き続けられるよう取り組む事業主の方が対象です。 厚生労働省委託事業 受託者：(株)パソナ 電話03-5542-1740

女性従業員に活躍してほしい → 両立支援等助成金

活躍を促す取組を実施する

女性活躍加速化コース(Aコース) 28.5万円～36万円 《常用労働者300人以下企業対象》

- ・女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」と、「数値目標」達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、「取組目標」を達成した場合

成果が出た場合

女性活躍加速化コース(Nコース) 28.5万円～60万円

- ・女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」と、「数値目標」達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、「取組目標」を達成した上で、「数値目標」を達成した場合

生産性を上げるための設備の導入、人材確保の取組みなどを行いたい

※設備の導入などに要した経費の一部を支給

自社の最低賃金の引き上げを目的に行う → 業務改善助成金 《中小企業対象》

最低賃金を引き上げる

30円以上引上げ 上限50万円～100万円 助成率7/10～4/5 申請締切H31.1/31

- 事業場内最低賃金が1,000円未満の事業場において、事業場内最低賃金を引き上げる。
- ※POSレジシステム等の導入、人材育成費用、経営コンサルティング経費などに活用できます。

時間外労働の削減など、労働時間等の見直しを目的に行う → 時間外労働等改善助成金
 《中小企業対象》

36協定を見直す 週休2日制を導入する	時間外労働上限設定コース 上限200万円 補助率3/4~4/5 申請締切12/3 ・限度時間を超える時間数で36協定を締結している事業場において、延長する労働時間数を短縮して上限設定を行う ※週休2日制の導入を併せて行うと、加算あり
勤務間インターバルを導入する	勤務間インターバル導入コース 上限20万円~50万円 補助率3/4~4/5 申請締切12/3 ・休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入、または適用範囲の拡大、休憩時間の延長など
所定外労働の削減、 年次有給休暇の取得 促進に取り組む	職場意識改善コース 上限50万円~150万円 補助率1/2~3/4 申請締切10/1 ①年次有給休暇の年間平均取得日数を4日以上増加し、月間平均所定外労働時間数を5時間以上削減 ②特例として法定労働時間数が週44時間とされている事業場において、週所定労働時間を2時間以上短縮して週40時間以下とする
事業主の枠を超えて 取り組む	団体推進コース 上限500万円 ※条件により上限額1,000万円 申請締切8/31 3事業主以上で構成する事業主団体等が、時間外労働の削減や賃金引上げに向けた取組を実施する
テレワークに取り組む	テレワークコース 上限10万円~150万円 補助率1/2~3/4 申請締切12/3 ・在宅、またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを実施 ・年次有給休暇の年間平均取得日数を4日以上増加、又は月間平均所定外労働時間数を5時間以上削減する

三重県働き方改革推進支援センターのご案内 三重労働局委託事業 受託者：三重県経営者協会
 助成金の活用、賃金規定の見直し、労働時間制度の構築、36協定についてなど、労務管理に関する総合的な相談を
 社会保険労務士等の専門家が無料で支援します。ご希望に応じて、直接企業に訪問することも可能です。
 フリーダイヤル：0120-331-266 メール：s-chingin@sage.ocn.ne.jp

賃金や処遇の見直しに取り組む場合には、こんな助成金もあります。→ キャリアアップ助成金

賃金を見直す	賃金規定等改定コース 9,500円~36万円 有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を、2%以上増額改定する
	賃金規定等共通化コース 42万7,500円~72万円 有期契約労働者等と正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合
選択的社会保険適用 拡大を導入する	選択的適用拡大導入時処遇改善コース 14,250円~12万円 選択的適用拡大の導入に伴い、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施した場合
手当等を見直す	諸手当制度共通化コース 28万5,000円~48万円 有期契約労働者等と正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合
社会保険の適用対象 にする	短時間労働者労働時間延長コース 14万2,500円~24万円 短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し、新たに社会保険を適用した場合 ※5時間未満の延長でも助成対象となる要件あり
健康診断を実施する	健康診断制度コース 28万5,000円~48万円 有期契約労働者等を対象に、「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、4人以上に実施した場合
正社員に転換または 直接雇用する	正社員化コース 21万3,750円~72万円 有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合

職場の受動喫煙を防止したい → 受動喫煙防止対策助成金 ※防止対策に要した経費の一部を支給

喫煙室等を設置する 上限 100万円 助成率1/2~2/3 喫煙室、屋外喫煙所（閉鎖系）、換気装置の設置・改修などを行う

中小企業の範囲は、「資本金の額または出資の総額」または「常時雇用する労働者数」のいずれかが、下表に該当する場合となります。

区分	小売業（飲食店含む）	サービス業	卸売業	その他の業種
資本金の額または出資の総額	5千万円以下	5千万円以下	1億円以下	3億円以下
常時雇用する労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

助成金のお問い合わせは、
 三重労働局雇用環境・均等室へ
 電話 059-261-2978
 要件等の詳細は、
 厚生労働省ホームページでもご覧いただけます
 (<http://www.mhlw.go.jp>)

※助成金は、予算の範囲内で支給されます。年度途中で要件等内容の変更がある場合があります。

中退共

CHU TAI KYO
小企業 退職金 共済制度

ちゅう たい きょう

中退共制度は中小企業のための国の退職金制度です

安心を積み重ねてみませんか？



パートタイマーや家族従業員も加入できます

安心・確実

掛金の一部を
国が助成します。

有利

掛金は全額非課税。
手数料も
一切かかりません。

簡単管理

社外積立型で
管理がカンタン。
退職金試算額も
お知らせします。

ポータビリティ

離転職時に
他の年金制度等との間で
積立資産の持ち運びも
可能です。



ホームページで制度説明動画配信中!

ネットで
検索

中退共

検索

スマホで
検索



中退共
CHU-TAI-KYO

独立行政法人労働者退職金共済機構
中小企業退職金共済事業本部

ちゅうたくん きょう子ちゃん

〒170-8055 東京都豊島区東池袋1-24-1 TEL.03-6907-1234 FAX.03-5955-8211