

雇用環境整備と若者の就業推進・職場定着

# 「課題解決型雇用環境整備事業」

平成 25 年度選定事業 取組事例集



# はじめに

近年、若者の大手企業への就職希望の傾向は続いており、中小企業の人材確保が課題となっています。また、就職しても3年以内に離職してしまう若者は、高校卒で約4割、大学卒で約3割といった現状であり、若者と企業側の求職・求人とのミスマッチが問題となっています。

また、業界によっては、長時間の勤務が多い、仕事と生活の両立が難しいというイメージを求職者が持っている場合もあり、特に中小企業では、休暇・福利厚生等の社内制度や教育体制が確立されていない等、大手企業に比べ雇用環境が未整備な現状も、中小企業の人材確保難の原因となっています。

そうした状況の中、東京都は平成25年度より「課題解決型雇用環境整備事業」を開始し、中小企業グループの採用力の強化および採用後の職場定着、雇用環境整備に向けた取り組みについて支援を行ってきました。

選定を受けた企業グループは、グループ自らの課題を踏まえ、「若年者の就業推進・職場定着」および「雇用環境整備」を二つの柱として、それぞれの取り組みを2年度にわたり実施し、成果をあげています。

東京都は、そうした選定グループが成果をあげてきた取り組みを広く社会に普及啓発することにより、同様の課題を抱える中小企業に対して、自社課題の解決手段を得るためのヒントをつかんでいただくことを目的に事業を進めてきました。

本冊子では平成25年度に選定されたグループの取組内容を紹介しています。各企業グループの代表的な取組を中心に、推進担当者や、制度利用者である社員の声等を交えて分かりやすく紹介するとともに、その効果等を掲載しております。

この冊子がさまざまな業界において、若年者の就業推進・職場定着、職場の雇用環境整備を進めていくための参考資料として、経営者・人事労務担当者の皆様や働く方々にご活用いただければ幸いです。

平成28年3月  
東京都産業労働局雇用就業部

# Contents

---

- 1 はじめに
- 3 課題解決型雇用環境整備事業の概要

## 取組事例紹介

---

- 5 社会福祉法人 シルヴァーウイング  
高齢者福祉施設サービス業界雇用環境改善プロジェクト



- 9 株式会社 デイリー・スポーツ案内広告社  
DACグループ ダイバーシティ推進プロジェクト



- 13 協同組合 日本映像事業協会  
映像業界・未来への一歩プロジェクト



- 17 株式会社 プレスク  
IT業界リノベーションプロジェクト  
～モチベーションNo.1業界を目指して～



- 21 東京都の非正規雇用対策  
(正社員化に取り組む企業への支援)



# 課題解決型雇用環境整備事業の概要

## 目的

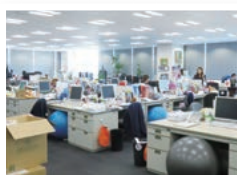
中小企業における、若年者の早期離職やミスマッチ等の要因として、大企業に比べ、労働時間の長さや年休取得率の低さ等、雇用環境整備が遅れていることや、社内での教育・相談体制が不十分であること、採用ノウハウや採用 PR 力が不足していること等が挙げられる。

そのような現状を踏まえ、業界の実情に応じた効果的な職場環境改善および採用定着改善の取組を行う企業グループを募集し、取組内容の有効性や業界全体への波及効果の高さ等を審査の上選定し、支援を行う。

また、課題や成果をモデル事例として都が随時発信し、都内企業に普及させていくことにより、同様の課題を抱える業界や企業に対し解決の一助としていく。

## 対象事業者

都内に本社または主たる事業所を置く事業協同組合等の中小企業団体・企業グループ（同一業種の中小企業等が2社以上）



## 事業内容

**若者の採用力強化  
職場定着事業**

**雇用環境整備事業**

＜それぞれの取組を行うこと＞

取組例

- ◆従業員満足度調査の実施
- ◆在宅勤務制度の導入
- ◆合同就職説明会の開催
- ◆若手社員のキャリアアップ研修の実施
- ◆その他選定事業主ごとの独自事業

補助限度額

それぞれの取組に対して上限600万円／年度（補助率%）  
1グループ当たり合計1,200万円／年度

## 事業実施期間

2か年度以内

## 事業開始

平成 25 年度

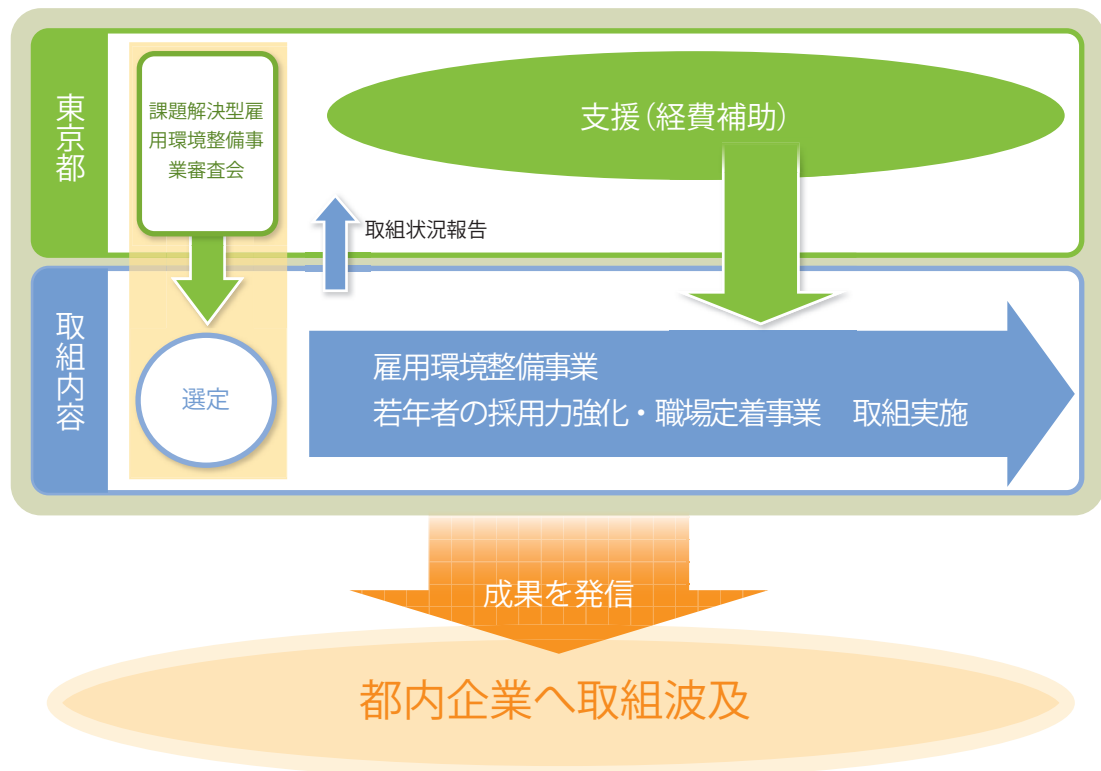
## 選定事業者

- ・平成 25 年度 4 グループ
- ・平成 26 年度 3 グループ
- ・平成 27 年度 2 グループ



## 事業スキーム

- ・選定されたグループは、年度の間および年度末に東京都に対し取組状況・成果報告を行う。



介護事業

# 社会福祉法人 シルヴァーウィング

## 介護ロボット導入が 業界全体の職場改善の鍵に

▶ 事業名

高齢者福祉施設サービス業界雇用環境改善プロジェクト

▶ 代表企業

社会福祉法人 シルヴァーウィング  
(業種:社会保険・社会福祉・介護事業)

▶ 実施期間

平成25年10月28日～平成27年2月28日

▶ 事業共同実施企業

社会福祉法人 トーリケアネット、  
社会福祉法人 ケアネット

▶ 実施目的

介護ロボットを導入し、介護業務の負担軽減の実現と利用者の自立支援をサポート。介護にあたる職員にとって、身体に負担をかけない働きやすい職場環境をつくる。

現状と課題

- 介護業界の全体の高い離職率や慢性的な人材不足に対し、新たな働き方について提案する必要がある。
- 介護に携わる職員の体力面での労働安全の問題、慢性的な人手不足の常態化により、介護職員の定着が進まない。
- 若年者の定着のためには、「就業環境の改善」と、採用後の「研修教育体制の整備」等を進める必要がある。

### 主な取組内容

【雇用環境整備に関する取組】

- 介護ロボットの活用
  - ・介護ロボットを現場に導入
  - ・福祉用具、介護ロボットの実証試験に参加
- 介護ロボット活用に関する現状認識
  - ・介護ロボット活用の方向性  
人手を基本としながらも、人とロボットの最適な組み合わせを考える必要がある。
  - ・生活機能の向上を実現  
介護職員の負担を軽減していくためには、人と協働して働くロボット介護機器を活用して、新しい介護の在り方を構築。
- 介護ロボットの社会実装に向けて
  - ・現場での実用化や普及が進まないのは、役立つ技術であるものの、「教育が必要」、「場所を取る」等の課題がある。

【若年者の就業推進・職場定着に関する取組】

- 階層別教育・研修の導入、リーダー育成の仕組み作り
- 介護業界におけるキャリア形成事例の紹介等の業界広報

### 目標

- 介護職員のフィジカル・メンタルの両面における労働環境の改善
- 若手職員のモチベーション向上のための教育環境の整備、業界イメージ向上による採用力の強化・職場定着の推進。

### 効果

【雇用環境整備に関する取組】

- 介護職員の業務負担の軽減・作業効率化
- 従業員満足度・顧客満足度の向上

【若年者の就業推進・職場定着に関する取組】

- 若手職員のモチベーションアップによる離職率低下
- 若手職員のキャリアプランの形成・業界イメージ改善

代表者の声



常務理事 事務局長 石川 公也さん

当法人は、平成14年より介護老人福祉事業をスタートし、地域密着型、都市型のサービスを提供してまいりました。現在、本部で

ある「特別養護老人ホーム新とみ」の他、練馬区に「特別養護老人ホームみさよはうす土支田」、「練馬若年性認知症サポートセンター」、墨田区に「特別養護老人ホーム墨田区なりひらホーム」等、4施設で介護事業を展開しています。現在、常勤男性97名・女性61名、非常勤男性17名・女性54名の20代〜60代のスタッフが働き、平均年齢は40代となっています。平成25年度からは、介護ロボットを導入し、雇用環境の改善事業に取り組んできました。なかでも、

職員のフィジカルヘルスケアの視点から安全かつ効果的に利用できることを強く意識しながら、当法人の介護現場を変革しつつあります。さらに目標管理制度、介護記録の電子化を導入し、離職率に歯止めをかけることにも注力。スタッフの働く意欲増進や負担軽減を進め、よりスムーズなコミュニケーションを図ることができるようになっています。その甲斐あって、離職率も改善、さまざまな取り組みが良い結果に結びついています。

## 利用する側も支える側も快適な介護現場へ 新たな試みを行う福祉法人

介護ロボットの導入によって始まった  
職員の負担軽減と働きやすい職場づくり

4つの介護施設の運営を行い、200人以上の職員が働く社会福祉法人シルヴァーウイング。組織として、雇用環境づくりの改善、人事制度の確立を急務としていた。「スタートしたばかりの頃は職員がま

だ50名ほどでした。そのため、個々の能力をアップさせる体制や働きやすい職場づくりは、着手しはじめたばかりでした。一般的に介護業界の離職率は20%弱。当法人も、1年以内に辞めてしまう人が目につい

たりと、離職率の軽減が課題となっていました」と話すのは、常務理事事務局長の石川さん。辞める理由を探っていくと、身体的にきつい、ナーズコールに追われる、ストレスがたまる、等、介護業界ならではの理由があがってきた。



歩行リハビリ支援ツール「Tree」



左／介護福祉士を目指している後藤良純さんとスカラモービル 右／理学療法士 鄭昌勳さん





## 介護ロボット導入後は、 ロボット活用委員会を結成！

石川さんは「本事業に申請し、組を実施することになりました。事業の主な内容は介護ロボットの導入。これは、ロボットによる介護サポートを取り入れ、職員の負担を軽減することにより職場環境の改善を図ることです」と話す。介護現場では、職員の約7割が腰痛を抱えているそう。そんな身体の負担を理由に離職する職員が多いため、介護作業をする際の負担を軽減していく必要がある。ロボットの導入にあたっては、現場はどんな反応を見せたのだろうか。「職員から、自分達が介護ロボットを使いこなせるのか、不安の声も聞かれました。そこで、最初に行ったのが、ロボットの実証試験に参加し、介護ロボットを利用してもらうことでした。実際に利用してみると、当法人にはこの機器が使えるんじゃないか、という具体的な導入プランも見えてきました。

導入後は、ロボット活用委員会を、を発足し、取り扱い方法を習得するための講習会を実施したんです」と話すのは、介護ロボットの使い方の指導にあたった理学療法士の鄭さん。

彼によると「実は職員はロボットの導入に驚いていたんですが、実際にそれを使う利用者の方々には興味津々。それまで、2〜3人がかりで支えなければ立てなかつたご年配の方がロボットの支えで立ち、歩行の練習ができるようになりました」。職員の職場環境改善だけでなく、利用者の身体機能を高める効果もあった。

## 介護ロボットはコツをつかめば 職員の負担が劇的に軽減

介護ロボット導入後の職員の方の身体的な負担はどうなったのだろうか？こちらで働きはじめて4年目となる後藤さんは、「スカラモービルという機器があるのですが、これは利用者の方が車イスに座ったまま階段を降りることができるもの。これまで

で階段しかない団地等では、職員が一人が利用者をおぶって降りていて、もう一人の職員が万が一転倒した際に支えるために一緒に降りてくる形をとっていました。つまり、1人の方を下に降ろすために、2人の職員が必要で、おぶっている職員の身体的な負担がかなりありました。それが、スカラモービルのおかげで、1日に何人が階段を降ろす作業をしても、身体の疲れがかなり違ってきます」と話す。ただ、安全に機器を使いこなすためには、コツをつかむまで練習する必要があるそう。

ちなみに、スカラモービルは約120〜130万円。その他、人を軽々と起き上がらせることができるマッスルスーツは約20万円と、かなり高額。石川さんは、「今回の事業への参加がなければ、なかなか導入には踏み切れなかった」と話す。

### <雇用環境整備に関する取組例>

#### ●職員のフィジカルケア

介護ロボット導入・実用化の業界の流れに即し、介護ロボット実証活動に参加。現場に介護ロボットの導入を実施。  
介護作業負担軽減・作業員の健康面（腰痛対策）への対応、介護作業・リハビリ訓練を効率化させ、職員のモチベーションを向上させる。  
導入した機器について、導入実績が少ないものについてはメーカーへのフィードバックを実施。改善要望事項を伝えロボット介護機器の発展に貢献。介護事業者の機器導入の促進を促した。

### <雇用環境整備に関する取組例>

#### ●業務の質向上と効率化を目指した情報システムの構築

ICTを利用した利用者の健康・介護等情報の円滑な伝達・交換の仕組み作りを実施。手書きの情報管理から情報管理のIT化を実現させ、業務効率化・利用者の情報提供へも貢献が可能となった。また、職員のPCスキルも格段に向上した。

### <若年者の就業推進・職場定着に関する取組例>

#### ●階層別教育・研修の導入、リーダー育成の仕組み作り

若手職員の定着のため、主任・リーダーおよび一般職の役割や責任を明確化、モチベーションを高められる機会の創出を目的に、教育制度・評価制度の導入を実施した。



キャリア段位制度・目標管理制度・面談制度の構築



## 全員がPCを使えるようになり 記録の電子化をいかに実現！

こちらの法人では、職場環境の改善のため、介護ロボット導入以外の取り組みにも力を入れている。それが、介護記録の電子化だった。それまでは、すべて手書きで行っていた記録をパソコンによる入力で電子化するという試みだったが、平均年齢40代という職場では、かなり抵抗が見られたという。「最初はシステムを入れても、職員の反対でまったく行動が起こせない状態が続きました。そこで何とかしなければと、介護情報システムの特性を理解した専門職を置いて、1人1人にわかるまで指導するという方法をとったのです。1人ができるようになるまで、徹底的にくっついて指導して



特別養護老人ホーム 新とみ

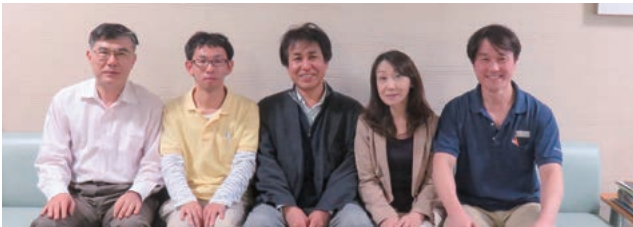
できるようなになったら、次の人、という感じでパソコンが苦手な職員全員に指導しました」と、当時を振り返り、うれしそうに話してくださいました施設長の関口さん。職員全員のメールボックスも用意され、朝礼や夕礼等の内容もいつでも目を通すことができる。今では、4つの施設の情報も共有できるようになり、組織全体の動きを把握できるようになったそうだ。

また、こちらでは、個々の能力を高めるための目標管理制度も導入し、各人が目標をもって仕事に取り組んだり、資格試験を受ける動きが活発になってきたという。

## 目標だった離職者激減が実現 さらなる夢を追いかける毎日

いろいろな取り組みによって、離職者は平成27年度では4つの施設で1人のみ。離職率も大幅に改善されたという。ただ、今後の課題として見えてきたのが、個々の能力に合わせた給与制度。「能力の高い人の給与を高くして他者と差をつけていくのは、もともと給与が低いとされている介護業界ではハードルが高い。給与を上げるための資金も必要であるのと同時に、すべての

職員の生活を保障するという視点から見ると能力給という考えは導入しづらい面があります。各人によってどれぐらいの差をつけるべきか、つけられるのか、そのあたりを探っていく必要があるんです」と石川さん。今後については「記録の電子化をさらに活用し、データ収集から病気の予兆を読みとるようなものをつくれたら」と、大きな夢を語ってくれた。



左から、堀越さん、後藤さん、石川さん(常務理事)、関口さん(施設長)、鄭さん

### 企業概要

代表名	石川 知子
創業年	平成13年1月22日
所在地	東京都中央区新富1-4-6
電話番号	TEL.03-3553-5228(代)
従業員数	229名
URL	<a href="http://www.silver-w.jp/">http://www.silver-w.jp/</a>
業種	社会保険、社会福祉、介護事業
業務内容	介護老人福祉施設経営、 訪問ケアステーション運営、 若年認知症サポートセンター運営等

広告業

# 株式会社 デイリー・スポーツ案内広告社

▶ 事業名

DACグループ ダイバーシティ推進プロジェクト

▶ 代表企業

株式会社 デイリー・スポーツ案内広告社  
(業種:広告業)

▶ 実施期間

平成25年10月28日～平成27年3月31日

▶ 事業共同実施企業

株式会社 ピーアール・デイリー  
株式会社 デイリー・インフォメーション  
株式会社 グローバル・デイリー

▶ 実施目的

社員が、人間として、豊かな生き方をするため。世界で一番楽しい会社をつくって100年企業になることを目指す。そして、社員が充実して働くことで、さらなる業績UPを図る。

テレワークをいち早く導入  
事業の効率化を図る

現状と課題

- 若年者の構成比率が高く、早期退職を防ぐために、企業からのフォロー体制の構築が必要。
- 結婚、妊娠、出産、育児等により、ワークライフバランスを必要とする社員の増加傾向が顕著。
- 多種多様なライフスタイルに対応し、長期にわたり働きやすい雇用環境整備の構築が必要。

## 主な取組内容

【雇用環境整備に関する取組】

- 多様な働き方の実現事業(テレワーク制度導入)
  - ・テレワークを活用する社員(テレワーカー)の労務管理、教育システムの構築
  - ・社員の業務管理・評価  
テレワーカーの生産性を低下させないための管理手法  
業務の評価についての施策
  - ・コミュニケーション  
チームワークに支障をきたさない社内外をつなぐネットワークの構築

【若年者の就業推進・職場定着に関する取組】

- 内定者フォローのためのイブニングサロンの開催
- 同期入社社員および同世代社員を対象に、年代別宿泊型研修を実施
- 退職原因の調査のため、社員退職時に責任者による報告書作成

## 目標

- 在宅勤務制度の導入で、通勤時間減少、時間管理能力の向上。
- 子育て社員の就業継続、優秀な人材の確保。
- 若年社員の帰属意識の向上、若手人材の職場への定着を図る。

## 効果

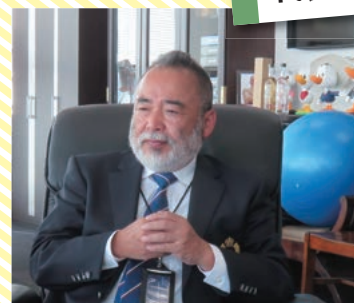
【雇用環境整備に関する取組】

- 通勤負担軽減による子育て社員の就業継続、心身の健康増進・時間管理能力の向上
- 短期的テレワークのメリット  
優秀な人材の獲得、経費・オフィススペースの削減
- 長期的テレワークのメリット  
生産性向上・障害者・高齢者の雇用、活躍施策に波及

【若年者の就業推進・職場定着に関する取組】

- 若年社員の就業ミスマッチの解消
- 離職率の低下による技能蓄積
- 離職率低下による採用活動の負担軽減

## 代表者の声



DAC グループ代表 石川 和則さん

## 誰もが働きやすい職場を目指し さまざまな取り組みを行う広告社

テレワークは  
個々の能力を引き出して  
社内の効率化、  
生産性を高める働き方

国内の広告業の中で、いち早く女性の力に着目した、デイリースポーツ案内広告社をはじめとするDACグループ。導入にあたっては、テレワーク先進企業への視察が大きなきっかけとなった。「北海道にテレワーク率100%の企業が

当社では、1980年代初めに米国の広告会社を視察し、女性が男性と同様、イキイキと働いて

いる姿を目にして、女性を積極採用していくことを決意しました。当時、DACグループでは事務職以外はほとんど男性社員。女性用トイレがない環境で、営業職の女性を採用しても、長く働いてくれる人は少なかったのです。そこで、1980年代後半には、女性社員の定着を図るため、白百合の会（女性の懇親会）設置、女性だけの営業部隊設置、職場内での喫煙を禁止という施策をとりま

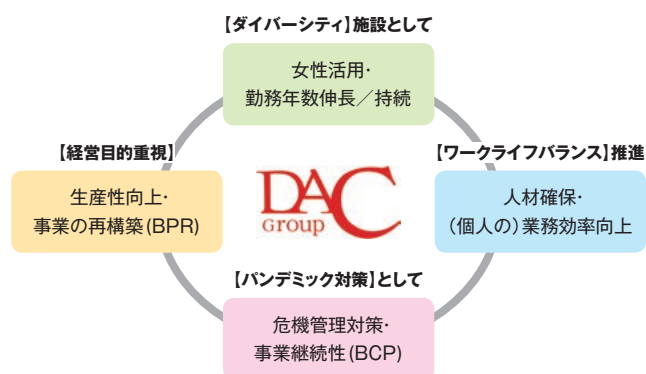
した。1990年代には、女性用トイレ付のビルへと移転。けれど結婚を機に退社する女性社員が跡を絶ちませんでした。そんななか、平成8年に女性初の部長が誕生。2000年代に入ると、結婚で辞める女性は減少しましたが、出産後復帰する社員は、まだ少ない状況でした。平成21年には、30年前に社員全体の90%が女性社員という会社を運営していた太田み

どり先生を顧問に迎え、女性向けの研修等を実施してもらった結果、女性比率は50%を超え、平成24年には管理職における女性比率も30%を超えました。さらに、男女ともに働きやすい職場環境と効率化を求め、平成25年にはテレワークの活用をスタート。働きやすさや経費の削減にもつながり、事業拡大の大きな助けとなっています。

あると聞き、自宅でもあるオフィスを訪ねました。最初は1日見て帰ろうと思っていたのですが、その環境と効果に驚き、翌日も足を運び、テレワークのシステムを当社に導入するにはどうしたらいいのか、いろいろと話を聞かせていただきました」と、石川代表は当時を振り返る。DACにとって、テレワーク制度とは、「導入した方がいい」ではなく「導入しなくてはならない」もの。それはDACが推し進めてきた、女性活用・勤続年数伸長／持続（ダイバー

シティ施策）、人材確保・業務効率向上（ワークライフバランス推進）、危機管理対策・事業継続性（パンデミック対策）、生産性向上・事業の再構築（BPR）（経営目的重視）を実現させるためにも、不可欠だと考えられていた。ただ、代表をはじめ、社内全体でもテレワークの必要性を感じていないもの、実際に導入すると、各部署から導入に対するさまざまな課題が持ち上がったという。人事部の岡田さんによると「営業職では、導入コストに見合った生産性を上げ

### ■テレワークを導入する目的





# interview

られるか、営業指導のやり方の工夫が必要、テレワーカーのモチベーション維持をどのようにするか、等の声が聞かれました。一方、内勤職からは、営業職同様、生産性のほか、周囲の理解や給与体系の検討といった意見が多く寄せられました」。

そこで、DACでは、導入に向けてより具体的に検討できるよう、2つのパターンで検証を始めた。1つは、育児・介護等のために在宅勤務の必要性が高いと思われる社員のみで実施するパターン1。もう1つは、業務内容等で検討をし、在宅勤務での管理がしやすい部門でチームとして実施するパターン2。一般的には、パターン2のチームとして導入した方が効果は高く、社内での浸透が速いと言われているそう。2か月あまりの導入期間を設け、参加メンバーにどのようにしたら在宅勤務制度の導入を実現できるのか、また実現することで起こりうるリスクの検証について考えてもらい、その内容を全社で協議した。その結果、DACらしい在宅勤務の取り入れ方を検討し、平成25年12月1日よりテレワーカー利用者の枠を拡大した。

## <雇用環境整備に関する取組例>

### ●多様な働き方実現事業（テレワーク制度の導入・運用）

※以下では大まかな導入までの流れを掲載

#### <導入準備>

- ・ニーズ、実態調査・把握、分析(平成25年11月～12月)
- ・事業の詳細工程表の作成(平成25年12月)
- ・在宅勤務用システム・ツール導入(平成25年11月～12月)
- ・社内規定、社内ルール整備(平成26年1～2月)
- ・導入セミナー(平成26年1月)
- ・専任アルバイト雇用(平成25年11月～)

#### <テレワーク先行実施部署における導入>

- ・テレワーク先行実施部署(パイロット部署)および対象社員への実務研修
- ・パイロット部署および対象社員の試行(平成26年4月)
- ・パイロット部署および対象社員の試行結果の振り返り、軌道修正(平成26年5月)
- ・パイロット部署での本格導入(平成26年7月～平成27年2月)

#### <事業のまとめ>

- ・テレワーク体験者による社内報告会(平成26年12月)
- ・テレワークに関するノウハウ、相談共有組織立ち上げ(平成26年12月)
- ・本格導入(平成27年1月～2月)
- ・ニーズや意識変化の調査(平成27年2月)
- ・事業のふりかえりとまとめ(平成27年3月)

#### <実績>

- ・第1期コアテレワーカー社員(パイロット部署の既婚者15名)はテレワークを週一回以上実施。サブテレワーカー社員(コアテレワーカーの同僚16名)は月一回以上テレワークを実施。(平成26年度3月末)
- ・第2期コアテレワーカー社員(小さい子どもがいるパパ社員19名)はテレワークを週一回実施。また、追加対象者となったサブテレワーカー社員(コアテレワーカーの同僚8名、役員・部長13名)は月一回以上テレワークを実施。(平成27年度3月末)

## <若年者の就業推進・職場定着に関する取組例>

### ●イブニングサロン

業績優秀者による若手向け勉強会へ内定者も参加させ、業務内容のさらなる理解、企業への帰属意識向上と社内の雰囲気の体験を実施させることを目的に実施。(平成25年度2回、平成26年度3回)



業務内容のさらなる理解、企業への帰属意識向上と社内の雰囲気の体験を実施させることだけでなく、講師社員、またその他の社員とのコミュニケーションも促進することができ、学生の企業理解に貢献。

### ●同期入社社員および同世代社員を対象に、年代別宿泊型研修を実施。

マーケティング、マネジメント等のキャリアアップ研修をはじめとし、会社業務の中での悩みや問題を同期・同世代とのディスカッションの中によってヒントを見出す。これにより、同期・同世代との関わりによる退職防止につなげる。(平成26年度年2回実施)



教える形式ではなく、同期入社社員同士のコミュニケーションにより、課題解決だけでなく、新たな気付きを与える研修を実施。若年層の責任感を植え付けることにつながった。



## テレワーカーとして働く 女性社員の声

制度実施後、テレワーク勤務を行っている社員の森さんと王さんにお話を伺った。1児の母である森さんは、月のうち4日間テレワーク勤務を実施。「出社の場合は10時〜16時の時短勤務ですが、テレワークの場合は通勤がない分、9時〜17時で勤務し、残業代をつけていただいています。遠隔操作で働くというのは、そのシステムに慣れる必要がありますが、わからないことは素早く教えてくれる環境があるので助かっています」。

テレワーク導入の課題にもあった、在宅勤務でのモチベーション維持はどうしているのだろうか。「テレワークをやらせていただけるのは、それだけ信頼されているということ。その期待を裏切らないよう、自立心と目標をしっかりもって取り組みたいと思っています」と話す。

一方、王さんは海外出張でテレワークを活用。「以前は、プロジェクトに関わるすべてのメンバーが現地まで行っていましたが、今では1〜2人が現地へ出張し、他のメンバーはテ

レビ会議で参加しています。これにより、出張費用をかけなくても、すべての情報がリアルタイムで共有できるようになり、経費削減や業務のスピードアップにもつながっています」。DACグループ全体で、国内はもちろん、海外とのやりとりにおいても働きやすい環境が整っていることが伺える。



DACグループの顧問である  
太田 みどりさん



左から、森 明日香さん(営業管理主任)、王 立安さん(アカウントチーム)

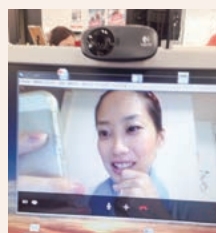


会社以外についても情報共有は活発に行われている

## 企業概要

代表名	石川 和則
創業年	昭和37年
所在地	東京都台東区東上野4-8-1 TIXTOWER UENO
電話番号	03-6860-3941
従業員数	DACグループ総数561名(2015年11月現在)
URL	<a href="http://www.dac-group.co.jp">http://www.dac-group.co.jp</a>
業種	広告
業務内容	総合広告ソリューション、人材ソリューション、 観光広告ソリューション、グローバルソリューション

## “リモートデスクトップを採用”



社内勤務者と在宅勤務者のパソコンに小型カメラを設置。パソコン画面上でお互いの顔を見てコミュニケーションをとりながら、スムーズに仕事を進めることができる。

映像事業

# 協同組合 日本映像事業協会

映像業界の未来をつくる  
新たな挑戦について

▶ 事業名

映像業界・未来への一歩プロジェクト

▶ 実施主体

協同組合 日本映像事業協会  
(業種:映像・音声・文字情報制作業)

▶ 実施期間

平成25年10月28日～平成27年2月28日

▶ 事業共同実施企業

協会会員企業120社

▶ 実施目的

映像業全体の雇用環境の改善、働き方の改善、職場定着率のアップ、若手の人材確保や育成等を目指す

現状と課題

- 業界の労働環境イメージがもたらす業界志望者の減少。
- 労働者の慢性的な長時間労働、従業員の定着率の低さが改善されない、雇用環境整備の意識が低い業界。
- 会員企業への正しい雇用環境整備の知識の普及啓発、業界の労働環境イメージの向上による業界志望者の増加が急務。

## 主な取組内容

【雇用環境整備に関する取組】

- 会員企業向けセミナー
  - ・就業規則講座を実施し、会員企業の雇用環境整備に関する知識・意識を高める
  - ・従業員の心と体の健康増進をテーマとしたメンタルヘルス対策セミナー

【若年者の就業推進・職場定着に関する取組】

- 映像業界就職セミナー
- 学校と企業の名刺交換会
  - ・学校就職課担当者と企業の採用担当者での交流機会の創出
- 就職内定者新人研修
- 若手クリエイター向けの新人賞による若き才能の発掘

## 目標

- 会員企業への雇用環境整備に向けた正しい知識の普及啓発
- 業界の魅力発信による、人材確保と職場定着の推進

## 効果

【雇用環境整備に関する取組】

- 会員企業への雇用環境整備に関する意識の浸透
- 組合主導により業界で雇用環境整備に取り組む姿勢をPR

【若年者の就業推進・職場定着に関する取組】

- 学校と企業の交流・情報共有による雇用のミスマッチの改善
- 新人賞の認知度の向上により、若手人材のモチベーションアップ

## 若い力を育てるために さまざまな取り組みを行う互助会

映像業界の行く末を願って  
人材確保や定着に力を注ぐ

映像制作プロダクションの互助組合として誕生し、今年で21年の歴史をもつ日本映像事業協会J・V・I・G。「映像制作といえばテレビ番組、ビデオ、CM等を配信し、かつては新卒の大学生が群がる人気職種のひとつでした。けれど、インターネットの到来により、テレビがお茶の間の主役を独占できなくなりつつある今、人材育成、業界全体の働き方の改善、若手の定着といったさまざまな課題を抱えています」と話すのは、理事の田中さん。

また、以前より制作会社の経営状態は資金繰りの面等で厳しく、所属するクリエイターや社員への待遇も一般企業に比べて見劣りするものであったことから、同協会が発足され、制作会社の体力を高め、優良な放送ソフトを制作し続けることを目指している。現在、同協会に登録している会社は、正会員、准会員、特別賛助会員、賛助会員、学校会員からなる230社余り。大手から中小まで、いろいろな規模の会社が席を置いている。



右から組合員の菊池さんと田中さん

一方、就業規則講座についても、専門家を招き、何度となく経営環境検討委員とどういった内容の講座にするか検討を重ね、映像制作プロダクションの人達が興味をもち、現在の職場環境に危機感をもってもらえるよう指導している。

### 取組推進によって 各種セミナーの拡充が実現！

今回、東京都が実施した「課題解決型雇用環境整備事業」に参加したのも、それまで行ってきた取り組みをより充実したものにする狙いがあった。



労働規則講座の様子

### 時代によって変化する 就業規則に 柔軟な対応ができるように

た。実行委員の菊池さんは、「これまで同協会では、映像業界総合就職セミナー、就業規則講座、名刺交換会等、会員に対してイベントや学びの機会を設けてきました。けれど、すべてが協会員の有志を中心としたボランティアで運営され、その負担は大きなものでした」と振り返る。

それが、「課題解決型雇用環境整備事業」によって、その規模の拡大、さらなるノウハウの蓄積が図られたそう。同セミナーは、もともと映像について学んでいたり、興味のある学生達とブースを設けた各社が直接顔を合わせることができたため、就職に結びつきやすいと好評を得ている。

「映像制作の世界は、徐々に改善されつつも、きつい・給料が安い・勤務時間が長い、3Kの職場と言われてきた業界です。けれど、それを払拭しない限り、若い人は定着しにくく、従業員の心と身体のケアが万全とは言えません。このような問題を軽視することなく、改善に取り組みむことが、長い目で見ると映像業界全体の向上につながることを伝えてきました」と菊池さん。



「ヤング映像クリエイターを励ます賞」の実施については同協会の加盟企業が100社を突破したのを機に設けられた賞。今年で16回目を迎え、平成15年から経済産業大臣による賞も授与あり、同協会の審査委員によって共に受賞作が選考され、

毎年1月にはホテルで表彰式を開催している。新人クリエイターを表彰することで、若手社員のモチベーションをあげる取り組みとして賞の認知度も向上している。モチベーションの向上が生産性をあげることに繋がっている。

## 若き才能の発掘 「ヤング映像クリエイターを励ます賞」による



### 新人クリエイターを表彰

年に1度、30歳以下のクリエイターの中から、才能豊かな将来性のある新人を表彰。最も優秀なクリエイターには、「経済産業大臣賞」を授与し、若きクリエイターの育成に力を注いでいる。

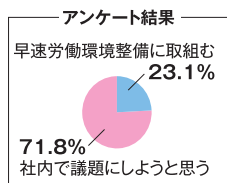
## <雇用環境整備に関する取組例>

### ●就業規則講座

会員企業の経営者・人事労務担当者向けに、就業規則の作成等についてセミナーを実施。

就業規則の知識を得ることにより、「従業員と企業を守っていく」ことにつながることを解説。

参加できなかった企業へも資料を送付し、情報の共有化を図ることで、セミナーの認知度も向上させた。



## <雇用環境整備に関する取組例>

### ●心とからだの健康保持増進セミナー

組合員企業を対象として、メンタルヘルス対策についてセミナーを実施。従業員のメンタルヘルスの取組に対する重要性や、実施方法の普及啓発。

第一部は社会保険労務士・産業医による講義。第二部は各企業が直面した課題等の事例を交えた座談会方式の参加型セミナーを実施。

事前アンケートを取りテーマ設定を行い、会員企業のニーズをくみ取ったテーマを設定。参加者満足度・参加者の取組意識向上を図る。

## <若年者の就業推進・職場定着に関する取組例>

### ●学校と企業の名刺交換会

組合員各社の採用担当者と、学校採用担当者のコネクション作りを目的に交流会を設定。企業の情報・学生の情報をお互いに共有することで、雇用のミスマッチを防ぎ、有益な雇用を実現することを図る。

## <雇用環境整備に関する取組例>

### ●人材採用・人材育成をテーマにした情報交換会

人材採用・育成の課題を共有・対応策について議論する交流会を実施。組合員各社が持つ具体的な手法・ノウハウを情報共有し、有益な雇用を実現することを目的として実施。



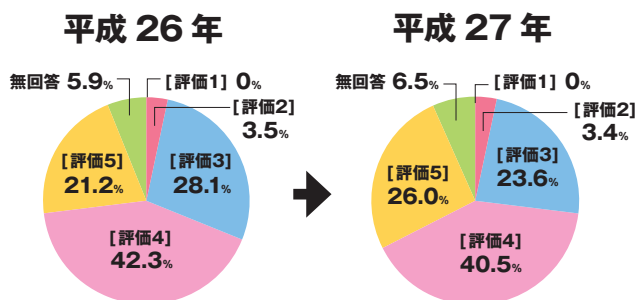
# interview

< J-VIG 映像業界総合就職セミナー 参加アンケートより >

Q. セミナー全体を評価すると5段階では？

5段階評価

1(悪い)→5(良い)



東京都の助成を受けて映像業界合同セミナーを実施。会場、規模ともに向上し、参加者の評判も高まった。  
平成26年には5段階評価でもっとも良いとされる「5」は全体の約21%だったが、平成27年は「5」が26%まで増える結果となった。

## 助成終了後こそ 本当の成果が問われる

こうして事業の取組によるケースモデルを見ていくと、どれもこれまでもよりも充実した内容となり、会員からは好評価を得られた。しかし、課題解決型雇用環境整備事業は2か年間で終了する。「今後、これまでの規模や内容を維持するためには、講座1回につき、参加者にいくらかの参加費、また就職セミナーの参加企業にはブース開設の料金をお願いする必要がありますがあるかもしれない。また、互助会といえど、一部の実行委員会にボランティアという負担をこのままか



上/映像業界総合就職セミナーの様子 下/学校会員と組合員企業による名刺交換会を実施

けていいの、という点も踏まえて、

今後協会全体での話し合いが必要になってくるでしょう。今後もこれまでに以上に充実したものをいかに続けていくのが、今回の課題解決型雇用環境整備事業が成功だったのか、本当の答えが出ると思っています」と田中さん。

会員の理解が得られ、業界全体の向上につながる施策を今後も提供していくために、この2年間でどれだけ同協会の意識が高まったのか、という側面からも考察していくことが必要。同協会では、今後もこの事業で得た実績・ノウハウを協会運営に生かしながら映像業界を盛り立てていきたいと語る。

## 団体概要

代表名	澤田 隆治
創業年	平成6年10月17日
所在地	東京都港区赤坂1丁目7番3号 第六新倉ビル8F
電話番号	03-3505-2870
組合数	231社

URL	<a href="http://www.jvig.net/">http://www.jvig.net/</a>
業種	映像事業互助会
業務内容	組合員の事業に関する知識の普及、教育および情報の提供、組合員に対する事業資金の融資等

▶ 事業名

IT業界リノベーションプロジェクト～モチベーションNo.1業界を目指して～

▶ 代表企業

株式会社 プレスク  
(業種:情報サービス業)

▶ 実施期間

平成25年10月28日～平成27年3月31日

▶ 事業共同実施企業

株式会社 ウエルストーン

▶ 実施目的

一人ひとりに合ったワークライフバランスを模索しながら、柔軟に応用できる独自の制度を導入。誰にとっても働きやすい職場環境によって、有給の取得、会社への定着率などのアップ実現を目指す。

働きやすい、続けやすい  
これまでにないIT企業をカタチに

現状と課題

- IT業界は長時間労働や、メンタルヘルスなどの問題に加え、採用・教育に問題を抱えている企業が多数。
- 業界の雇用環境が抱える問題のイメージが強く、若者に敬遠されることが採用難につながる。
- 若者を採用できた場合であっても、能力開発にも時間がかかり職場定着が進まない。

目標

- IT業界における長時間労働や採用課題を解決するため、働きやすい環境をつくる。
- 採用PR力の強化、教育体制の整備を進める。
- さまざまな取組によって、優秀な人材の確保と定着率アップを目指す。

主な取組内容

【雇用環境整備に関する取組】

- 年次有給休暇取得促進
  - ・「有意義な有給休暇」取得コンテスト実施
- 子育て支援
  - ・産後の復職支援と実体験者のロールモデル化

【若年者の就業推進・職場定着に関する取組】

- 新たな採用手法への取組
  - ・転職フェアへの積極的な参加
- 新卒者の採用
- 若手職員のキャリア目標管理
  - ・目標管理シートを管理職へ提出
  - ・部門長による社員面談の実施

効果

【雇用環境整備に関する取組】

- 年次有給休暇取得率60%達成
- 産後復職希望者の100%復職
- 同社は残業時間が月間平均20時間以内を維持

【若年者の就業推進・職場定着に関する取組】

- 企業イメージアップによる採用面接数増加
- 新卒採用に成功
- 管理職サポートのもと若手のキャリア目標の作成・各社入社2年以内の離職率10%以下

代表者の声



代表取締役 湯浅 信さん

当社が今回の「課題解決型雇用環境整備事業」に応募しました理由は、私がかつてソフトウェア業界で営業をしていた頃にさかのぼります。

そこで働くエンジニアたちの仕事は、深夜まで続き、雇用待遇も悪く、将来に不安を抱えるなど、あまり魅力を感じられない仕事でした。一度、この業界から離れて、人事

コンサルタントをしていた平成19年、当時のオーナーから、当社の代表職に就いてほしいと声をかけられました。考えたことは、「20代の頃、営業マンとして働いていたソフトウェア業界で、社員一人ひとりが活躍できる健全な会社を作るにはどうしたらいいのか」ということ。

納期と障害対応に追われ、残業が100時間を超えるような会社ではなく、社員が長く定着してくれる働きやすい会社を作ると決心しました。

そして平成20年から当社のチャレンジが始まりました。育休後の復職、男性も子育てに参加しやすい職場環境を整えました。当時は日本政府がはじめてワークライフバランスという言葉を使いはじめ

めた頃。周囲の会社からは、全く理解を得られませんでした。

それでも、私たちは歩みを止めることなく、人材教育、ワークライフバランス、CSR活動などに加えて、社員のアイデアを基にオリジナルの社内制度を次々に制定。

社員一人ひとりが働きやすいことはもちろんのこと、「豊かな人生を生きる」ことをテーマとして、東京と共に、東京都の一員として雇用環境整備事業を推進してきました。

平成25年から新卒社員の採用も始め、社内では若返りが進んでいます。当社の事業、文化などを次の世代に継承、そして発展し、微力ではありますが、日本社会、東京都に貢献したいと考えています。

## 7年前から着手したワークライフバランス 先進的な視点をもったIT企業

有給取得率アップにつながったユニークな休暇制度 E·Vacation

ITソフトウェア開発をする会社として、昭和64年にスタートした

株式会社プレスク。3人の子どもの父でもある代表取締役の湯浅さん

は、すべての人が働きやすい職場をつくることに7年前から注力してきました。「女性だけでなく、男性も育児に参加しやすい職場をつくることに尽力してきた」と語る。

株式会社プレスクは、社員の多く

がユーザ企業や大手ソフトウェア会社に常駐しながら業務に携わっている。この業界は残業が多い、休暇もなかなか取れないなど働く人にとって厳しい業界。仕事とプライベートの両立が難しいため離職率が高く、既婚率が低い傾向にある。「社員が豊かになり、長く働いてもらえる環境をつくりたい」という想いから、オリジナル制度の1つであるE·Vacationというユニークな制度が生まれた。「それまでは社員が体調不良のために有給休暇を取得するなど、有給休暇が半分しか役立っていなかったのです。そこで、社内制度(仕組み)を変更し、自己啓発や家族と過ごすことを目的とした有意義な休暇取得を促進したのです。最初は社員も戸惑って

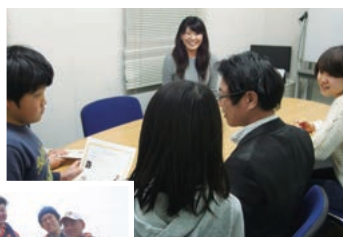


インタビューに答えてくださった湯浅社長(右)と森さん(左)





社員の家族も参加できる社内イベントを開催



いましたが、徐々に休暇の取り方に変化が生まれはじめました。実際には社員の方々は、どんな休暇を過ごしているのだろうか。雇用推進整備事業担当の森氏は次のように説明する。「久しぶりに夫婦でティータイムを楽しんだ、夏休みに子供と創作料理に挑戦したなど、ほのぼのとした休暇が多いです。それぞれの休暇を発表しあって、支持者が最も多い人が表彰されます。それがまた質の良い休暇取得促進につながっているのだと思います」。ちなみに、この制度

の導入後、有給取得率が43.8%から66.1%へと上昇した。制度の浸透と結果が、働きやすい職場づくりの実現に成功しているといえよう。

**多様性に対応した  
人材（人財）育成により、  
さらなる定着率アップを**

働き方の多様化が進む中においても、社員一人ひとりがスキルアップできる環境を整え、成長してもらうことが肝要である。同社においても、人材育成の場としてメンター制度を取り入れている。「新卒2年目の社員がメンターとして、新入社員の良き相談相手となる。自分自身が教わったこと、親切にもらったことを次の年に恩返しする。そうして人間関係の大切さやありがたみを再認識してほしい。お客様先で働く環境であっても、仲間意識や帰属意識が高まってほしい。時には会食することもあり私も呼ばれることがあります」と湯浅社長は語った。同社は平成26年から新卒者を採用。メンター制度の導入は、新入社員のみではなく相乗効果があると期待を寄せる。

その他、ITリノベーション事業として経験の少ないエンジニアを

採用し、スキルチェンジを推進している。「これまでの経験を活かしつつ、それぞれが立てた目標に向かって、新しい技術習得ができる機会を提供している」と湯浅社長。実際に前職から大きくステップアップして活躍している方もいる。自身の努力とやる気の可能性を広げることができる制度といえよう。常識にとらわれない制度導入を積極果敢にチャレンジする同社が、これからのIT業界における新たな働き方を牽引していくことを期待したい。

## <若年者の就業推進・職場定着に関する取組例>

### ●新卒・第二新卒への研修

ビジネスマナー・プレゼンテーション研修等、グループ共同で研修を実施。各社の社員教育・講習会ノウハウの蓄積を図る。

### ●スキルチェンジ希望者への研修

技術研修やマネジメント研修等の実施。スキルチェンジを希望している社員の技術スキル・ヒューマンスキルの向上を図る。

## <雇用環境整備に関する取組例>

### ●「有意義な有給休暇」取得コンテストを実施

どのような休暇を過ごしたか社員に公表し、全社員投票の上で一番良い休暇を決定、表彰する。



・従業員同士で有給休暇の過ごし方を共有することにより、コミュニケーション活性化、有給休暇取得。  
・ワークライフバランスに対する意識の高まりが芽生える。

### ●子育て支援に関する取組例

産前産後休暇に関するハンドブック、出産後の復職に関するハンドブックを制作。産後復職をしたという社員の不安の軽減を図る。

### ●働きやすい環境づくりに関する取組例

子育て世帯や介護世帯に関するワークライフバランス講習会を実施。社員が子育て世帯や介護世帯に対し理解をすることで、様々な家庭環境の社員がワークライフバランスを保てるよう促す。



定期的に全社員または各グループで集まり、情報共有を行う



## 働く人達の声



ヘッドオフィス  
雇用環境整備事業担当  
**森 綾乃さん**

当社の従業員は1/3が女性社員。産後も働き続ける社員が増えています。親族が近くにいる家庭とそうではない家庭では、働き方とそれをフォローする体制も変わってくるもの。そういった一人ひとりのニーズに応えられる復帰環境を整えようと、いろいろな取り組みを行っています。産後の復職の前には数回に渡って面談を実施し、ヒアリングを行い、復職する方の不安を軽減するために、産後の復職ハンドブックを制作しています。私自身、二人目を出産予定ですが、安心して子供たちを育てていけそうです。



ソリューション  
プロバイダーグループ  
**武藤 恵さん**

2年前に新卒で入社しました。入社を決め手になったのは、社長が自ら学校まで来られて、当社のコアメンバーを募集します！と言ってくれたことです。当初は大手企業ばかりを受けていましたが、社長の話を伺ううち、この会社のメンバーとして大きく成長していく姿と一緒に見たいと思うようになり、入社を決意。入社当時は、メンターの方に頼りっぱなしの毎日でしたが、今では後輩もでき、私もメンターという立場になり、新人の悩みに共感したり、励ましあったりしています。



ITデザイングループ  
**鈴木 努さん**

私は、他社のIT企業からプレスクに転職してきたのですが、以前の会社では残業が当たり前でした。当社ではワークライフバランスを大切にすることを推奨しており、採用面談の際も社長と子どもの話で盛り上がり、ここなら子どもをもってからも、長く働けると確信しました。入社後はより一層ワークライフバランスを意識するようになり、年末に行われる社員表彰では、ワークライフバランスが一番保っている社員として「WLB賞」をいただくこともできました。



ITデザイングループ  
**能藤 香奈子さん**

当社に入社してみて、まず驚いたことは会社全体で休暇促進に取り組んでおり、休暇を取りやすい環境があるということです。また、ただ休暇を取るのではなく社員一人ひとりが休暇をどのように過ごすのかというテーマをもって楽しんでいるところがいいなと思いました。私自身も入社してからは「休暇の質」について考えるようになりました。また、ワークライフバランスを推奨している企業なので、結婚や出産、育児といったプライベートも充実させながら、長く働き続けられる会社だと思います。



取締役  
ソリューションプロバイダーグループマネージャー  
**森 慎太郎さん**

当社の離職率はもともと低かったのですが、さまざまな働きやすい職場づくりの取り組みによって、更に低い数値となりました。当社では社員がいろいろな現場で働いているため、社員の一員としての自覚を図る目的で、コミュニケーションをよくとったり、イベントを実施したりと、会社の帰属意識を高める努力をしています。また、さまざまな研修制度も完備。その際には、会社がどれだけお金やエネルギーを注いで社員をサポートしているかを伝え、熱意をもって取り組むよう働きかけています。

### 企業概要

代表名	湯浅 信
創業年	昭和64年1月
所在地	東京都千代田区内神田1-2-1ダコタハウス8F
電話番号	03-5281-0121
従業員数	27名
URL	<a href="http://www.presq.co.jp/">http://www.presq.co.jp/</a>
業種	情報サービス業
業務内容	情報システム分野におけるITコンサルティング、ソフトウェア、制御系等システム開発・保守、及びアウトソーシング事業全般

# 東京都の非正規雇用対策 (正社員化に取り組む企業への支援)

【非正規労働者を正社員転換した企業に助成】

## 東京都正規雇用転換促進助成金

事業主が、非正規労働者を正規雇用転換した場合に、国と連携し、国のキャリアアップ助成金(正規雇用等転換コース)に上乗せして一人当たり最大50万円を助成します。

【若者を正社員採用した企業に助成】

## 東京都若者応援宣言企業採用奨励金

国と連携し、「若者応援宣言企業」がハローワークの紹介により、対象となる若者を正社員として採用し6か月職場定着した場合に、一人当たり15万円を助成します。

### 東京都正規雇用転換促進助成金

東京都では、パートや契約社員、派遣労働者の方といった非正規労働者の正規雇用化を支援するため、国と連携し、国のキャリアアップ助成金(正規雇用等転換コース)に上乗せして助成金を支給しています。

#### ① 主な支給要件

- 東京労働局管内に雇用保険適用事業所があること。
- 対象となる有期契約労働者等(※)を正規雇用労働者等に転換または直接雇用(以下「転換等」という)し、東京労働局より当該労働者にかかるキャリアアップ助成金(正規雇用等転換コース)の支給決定を受けること。  
※対象となる有期契約労働者等とは、以下の要件を満たすものをいいます。  
(ア)平成27年4月1日以降に、転換等された日から継続雇用して6か月を超える労働者  
(イ)東京都内で転換等された労働者

#### ② 支給金額

転換等の区分に応じ、対象となる有期契約労働者等一人当たり下表の金額を事業主に支給します。

区 分	助成額 ( ) 内は大企業の額		合計
	国	都	
有期契約労働者等から正規雇用労働者への転換または直接雇用	50万円(40万円)	50万円(40万円)	100万円(80万円)
有期契約労働者等から無規雇用労働者への転換または直接雇用	20万円(15万円)	20万円(15万円)	40万円(30万円)
無規雇用労働者等から正規雇用労働者への転換または直接雇用	30万円(25万円)	30万円(25万円)	60万円(50万円)

### 東京都若者応援宣言企業採用奨励金

東京都では、非正規労働者の若者の正規雇用化を支援するため、国と連携し、「若者応援宣言企業」が対象となる若者を正社員として採用し6か月職場定着した場合に、一人当たり15万円を支給します。

#### ① 主な支給要件

- 東京労働局管内の「若者応援宣言企業」で、ハローワークの紹介により、対象となる若者(※)を正社員として採用した事業主であること。  
※対象となる若者とは、次のいずれかの求人で正社員として採用され、都内事業所へ配属された35歳未満の者(新卒者を除く)。  
(ア)既卒者の応募を可とし、卒業後概ね3年以上の者も応募対象としている大卒等求人  
(イ)雇用対策法施行規則第1条の3第1項第3号の二に限定(若者応援宣言事業のため、35歳未満の若者を対象)しており、かつ、職務経験を条件としない一般求人  
※ただし、国が実施するトライアル雇用を活用して採用した場合は対象外となります。
- 対象となる若者が、平成27年6月1日以降に、6か月の職場定着をはじめて達成すること。

#### ② 支給金額

対象となる若者一人当たり15万円を事業主に支給します。

※上記の内容は平成28年3月の情報を基に掲載してあります。詳細な申請手続き、最新の情報については下記URLをご覧ください。  
雇用就業部ホームページ 「TOKYOはたらくネット」<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/>

東京都では、就職の機会均等を確保するために、本人の適性と能力に基づく公正な採用選考を実施するよう事業主の皆様のご理解とご協力をお願いしています。詳細は、<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/etc/kosei.html> をご覧ください。

平成 28 年 3 月発行  
平成 27 年度登録番号 (27) 229

編集・発行	東京都産業労働局雇用就業部労働環境課
	〒 163-8001 東京都新宿区西新宿 2-8-1
	電話 03-5320-4649
印刷・製本	能登印刷株式会社
	電話 076-233-2550



東京の「働く」を応援します。  
はたらく & TOKYO