

# 生涯現役スキル活用型雇用推進事業

## スキルの継承を通して 人材の育成・定着に取り組みませんか？

### 高齢者

長年培った知識や技能を  
若年者に継承できる方。  
(55歳以上)



若年者

高齢者

2人  
1組

ペア就労

高齢者と新規に雇用された若年者がペアを組んで同じ業務に携わることにより、若年者への技能継承に取り組む。

1ペア 25万円

### 若年者

新たに正社員として  
新規雇用した方。  
(15歳～30歳まで)

または



中堅者

若年者

高齢者

3人  
1組

ペア就労  
+  
中堅追加

上記ペア就労に中堅者が加わって3者でペア就労を行う。

1ペア 30万円

### 中堅者

在籍2年以上の正社員で  
高齢者とともに  
若年者を指導できる方。  
(31歳～54歳まで)

## 1社2ペアまで申請可能

予算には限りがあり、年度途中でも事業が終了する場合があります。

助成金

ペア就労  
1組につき

# 25～40万円支給

### その他 追加取組あり

- 65歳を超える高齢者雇用確保措置の実施
- 「働き方の改善にかかる制度」の新たな導入

お問い合わせ・お申し込みについては

委託先



公益財団法人  
**沖縄県産業振興公社**  
Okinawa Industry Promotion Public Corporation

産業振興部 産業振興課

HP <http://okinawa-ric.jp/>

FAX 098-859-6233

E-mail [skill@okinawa-ric.or.jp](mailto:skill@okinawa-ric.or.jp)

〒901-0152 那覇市小祿1831-1 沖縄産業支援センター4F

お気軽にお問い合わせください ☎ **098-859-6239** 担当 長嶺・西平・上原

詳しくは裏面を  
ご覧ください

# 生涯現役スキル活用型雇用推進事業 助成金要件・申請フロー



要件とフローを  
チェックしよう!

## START!

**対象企業** 300人以下の県内中小企業である

企業には個人、特例社団法人、一般社団法人、公益社団法人、特例財団法人、一般財団法人、公益財団法人、医療法人、学校法人、社会福祉法人、労働組合、協同組合、協業組合等含む

現在30歳以下の方を正社員で  
**7か月**※以内に雇用をした  
※申請時点となります

**55歳以上**で、長年の知識・経験などの  
スキルがあり、指導できる従業員がいる  
(嘱託・パート可 ※要雇用保険加入)



**2人 1組** **ペア就労**

**1ペア 25万円**

若年者 高年齢者

または

**3人 1組** **ペア就労 + 中堅追加**

**1ペア 30万円**

中堅者 若年者 高年齢者

該当企業のみ

**31歳以上55歳未満**で、在籍2年以上の  
中堅を指導に加えることができる(正社員)

追加取組 1社につき**5万円**

**65歳を超える 高齢者**  
雇用確保措置を実施している  
例：定年の廃止、66歳以上の定年制度  
66歳以上の継続雇用制度の導入等

追加取組 1社につき**5万円**

「働き方の改善にかかる制度」  
を**新しく**事業所に導入する  
計画を立てる

導入準備



## 申請受付

(受付：沖縄県産業振興公社)

提出書類

申請書、雇用契約書、雇用保険被保険者資格取得等確認通知書  
登記簿、定款、就業規則、納税証明書、誓約書  
時間外・休日労働に関する協定届(36協定) 等

詳しくは  
担当にご確認・  
ご相談ください



## 審査

## 計画承認

(沖縄県)

取組状況  
を確認!

3か月間、  
新入社員に  
スキルを継承  
してください

**ペア就労  
スタート**

2者または3者での  
**ペア就労**  
(3か月間)

現地審査

該当企業のみ

「働き方の改善に  
かかる制度」の導入  
※導入した実績を確認します

**実績報告書提出**  
(受付：沖縄県産業振興公社)

検査

**助成金確定**  
(沖縄県)

## GOAL!

助成金受給

アンケートや事後調査  
にもご協力ください



# 生涯現役スキル活用型 雇用推進事業

## 活用事例集



**若手とベテランのペア就労を通して  
企業の活性化を応援します！**

### 「ペア就労」とは？

高齢者従業員と、新規に雇用された若年者がペアを組んで同じ業務に携わることにより、若年者への技能継承を実現する就労形態をいいます

## 助成金

沖縄県内の中小企業等で、新たに採用した若手社員（若年者）とベテラン社員（高齢者）とのペア就労に取り組み、併せて高齢者雇用確保措置の実施や働き方の改善などから、人材育成や人材育成定着を図る企業に対して助成金を交付します。

## セミナー

それぞれの企業にとっての「働き方改革」を推進するため、高齢者の就業促進、労働参加率の向上、雇用・労働・職場環境の改善などをテーマにしたセミナーや勉強会を行っています。



# 人情くるまや三和自動車株式会社

## Company Profile

設立/1968年 本社所在地/浦添市 代表者名/金城 宏 業種/サービス業  
事業内容/新車・中古車販売、車検・整備・板金塗装・保険・レッカーサービス等  
従業員数/16人（うち正規雇用16人）

### [高齢者雇用確保措置]

定年/65歳  
高齢者雇用状況/61-65歳1人 66歳以上1人

## ペア就労内容

### スキル保持者より

- 車検整備のルーティン作業と安全な作業工程に関する知識
- 一般整備の故障初期診断とコンピュータ診断機による判定方法
- タイヤチェンジャーとバランス正しく安全に使用する技術
- 分解整備記録簿への正確な記入方法

スキル継承

若年者

### ★若年者がペア就労で身につけたスキル

#### スキル保持者より

技術のみならず安全面も同時に学ぶことができ、長年の経験を持ったスキル保持者が直接指導する事によって若年者の戦力化となり期間中事故やケガも無く終えることができた。

#### 中堅者より

スキル保持者と中堅者で違った仕事へのアプローチ方法を指導でき幅広い考え方を持ってもらえた。また、役職それぞれの立場を確認しあうことで将来の展望や夢を描くことができるようになった。

### 中堅者より

- 日々のスケジュールの立て方（作業台数の目標と実績の確認）
- 他部署との連携や報連相の徹底の指導
- お客様への的確な整備内容の説明

スキル継承



働き方の改善 『時間単位の有給休暇取得制度』

# 社会福祉法人可愛福祉会

## Company Profile

設立/1993年 本社所在地/宜野湾市 代表者名/新垣 善正  
業種/医療・福祉 事業内容/保育園の運営（可愛保育園、きらら保育園）  
従業員数/68人（うち正規雇用49人）

### [高齢者雇用確保措置]

定年/60歳 労使協定を定め経過措置を利用した65歳までの継続雇用制度の導入  
高齢者雇用状況/61-65歳3人 66歳以上2人

## ペア就労内容

### スキル保持者より

- 園の目指す、または行っている保育スタイルを学ぶ
- 保育に関する書類やおたより帳の書き方
- 遊びの中や子ども同士でのトラブルなどの際の子どもの声掛けや対応
- 登園、降園の際の保護者への連絡やコミュニケーションの取り方

スキル継承

### ★若年者がペア就労で身につけたスキル

#### スキル保持者より

ペアで組むことで質問しやすい環境ができ、効率よく学び改善することができるため、早期戦力化に繋がった。またコミュニケーションをとる機会が増えるので、若年者が職場に溶け込みやすく、職場の雰囲気もより良いものになった。加えて、若手のエネルギーや新しい発想により職場内の活性化にも繋がった。

#### 中堅者より

スキル保持者と中堅者の2者から学ぶため、質問しやすく学びやすい環境ができ、若年者の早期戦力化、スキル形成に繋がった。三世代で働き方について学び見直し、覚えることができるので、園全体の働き方について改善する機会になった。

### 中堅者より

- 毎日行う基本的な職務、日課を学ぶ
- スキル保持者が研修や休みなどでない日の補助
- 行事の際の職務内容
- クラス単位ではなく、園全体で協力する体制を学ぶ

スキル継承



### スキル保持者より

- 園の目指す、または行っている保育スタイルを学ぶ
- 保育に関する書類やお便り帳の書き方
- 遊びの中や子ども同士でのトラブルなどの際の子供への声掛けや対応
- 登園、降園の際の保護者への連絡やコミュニケーションの取り方
- 園の行事計画、流れ、進行について学ぶ

スキル継承

### ★若年者がペア就労で身につけたスキル

#### スキル保持者より

ペアを組むことで質問しやすい環境ができ、効率よく学び改善することができるため、早期戦力化に繋がった。またコミュニケーションをとる機会が増えるので、若年者が職場に溶け込みやすく、職場の雰囲気もより良いものになった。加えて、若手のエネルギーや新しい発想により職場内の活性化にも繋がった。

#### 中堅者より

中堅者もスキル保持者のスキルを学ぶため、次世代のベテラン育成にもなり更に、園内の雰囲気も良くなった。また各世代の働き方や考え方を知り、園のスタイルや経営方針の改良に役立った。

### 中堅者より

- 毎日行う基本的な職務、日課を学ぶ
- スキル保持者が研修や休みなどでない日の補助
- 行事の際の職務内容
- クラス単位ではなく、園全体で協力する体制を学ぶ

スキル継承



働き方の改善 『配置調整による有給休暇取得支援制度』

# 生涯現役スキル活用型雇用推進事業とは

**条件**  
**高年齢者**  
長年培った知識や技能を  
若年者に継承できる方。  
(55歳以上)

**条件**  
**若年者**  
新たに正社員として  
新規雇用した方。  
(15歳~30歳まで)



**2人1組** **ペア就労**  
高年齢者従業員と新規に雇用された若年者がペアを組んで同じ業務に携わることにより、若年者への技能継承に取り組む。  
**1ペア 25万円**

**加えて**



**「働き方の改善にかかる制度」**  
を新しく事業所に導入する計画を立てる

**追加取組**  
1社につき**5万円**



**65歳を超える高齢者**  
雇用確保措置を実施している  
例：定年の廃止、66歳以上の定年制度、66歳以上の継続雇用制度の導入等

**追加取組**  
1社につき**5万円**

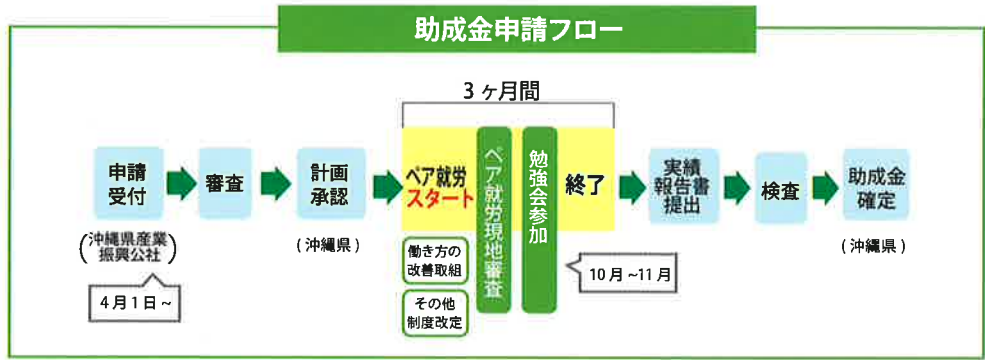


ペア就労に**中堅社員を指導役として追加し、**  
**高年齢者従業員、中堅社員(※)若年者の3者で実施**  
※31歳から54歳の正社員で在籍2年以上の方

**追加取組**  
1社につき**5万円**

**対象企業**

- 従業員が65歳まで働けるよう「定年の廃止」「定年の引き上げ」「継続雇用制度」のいずれかの措置を講じている県内の中小事業主であること
  - 企業全体で常時雇用する労働者の数の上限を300人以下とし、かつ中小企業基本法の「中小企業者」に定義される事業主であること
  - 県内にて設置届を提出している雇用保険適用事業所であること  
企業には個人、特例社団法人、一般社団法人、公益社団法人、特例財団法人、一般財団法人、公益財団法人、医療法人、学校法人、社会福祉法人、労働組合、協同組合、協業組合等含む
  - 過去6ヶ月以内に事業主都合による離職者がいないこと
  - ペア就労を県内事業所において3ヶ月実施すること
- ※その他の要件等についてはお問い合わせください



委託先  公益財団法人 **沖縄県産業振興公社**  
Okinawa Industry Promotion Public Corporation

産業振興部 産業振興課  
Eメール [skill@okinawa-ric.or.jp](mailto:skill@okinawa-ric.or.jp)

TEL 098-859-6239  
HP <http://okinawa-ric.jp/>



沖縄県商工労働部雇用政策課

生涯現役スキル活用型雇用推進事業

\沖縄県企業の/

働き方の

改善

導入事例集



みんなの  
グッジョブ運動



一残業  
デー



誕生日  
休暇



委託先



公益財団法人

沖縄県産業振興公社

Okinawa Industry Promotion Public Corporation

産業振興部 産業振興課

Eメール skill@okinawa-ric.or.jp

TEL 098-859-6239

HP http://okinawa-ric.jp/

# 働き方の改善 導入事例

## 🎁 バースデー有給休暇制度

	内容と支援体制	効果
南洋土建株式会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 誕生日又は前後1か月に有給休暇の取得を推進</li> <li>* 本人へ誕生日1か月前に休暇の取得を促す</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* リフレッシュすることで、仕事のモチベーションの向上に繋がった</li> <li>* 誕生日を祝うことにより、社内の雰囲気づくり、コミュニケーション作りのきっかけとなった</li> </ul>
金秀アルミ工業株式会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 誕生日のある月に有給休暇を取得する</li> <li>* 誕生日を上司に知らせ、全社員の有給休暇取得を促す</li> <li>* お知らせ用のポスターを社内掲示をした</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 年次有給休暇の取得率が上がった</li> </ul>
社会福祉法人 咲心ラポール福祉会	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 全社員へバランスよく取得してもらう仕組みづくりを行う</li> <li>* 誕生日優先的に有給休暇または休日の取得推進</li> <li>* 全体会議で周知を呼びかける</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 自分のための休暇なので、リフレッシュもでき、仕事へのモチベーションも上がる</li> </ul>
株式会社 ECO・ソリューション	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 誕生日月内に給休暇を取得する</li> <li>* 社内掲示もしくはメールにて通知</li> <li>* 会議で周知する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 心身のリフレッシュに繋がる</li> <li>* モチベーションの向上に繋がる</li> </ul>
宮古みつわ	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 誕生日に有給休暇を取得することができる</li> <li>* 会議での周知</li> <li>* 社内に掲示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 休暇を取得しやすい環境づくりに繋がった</li> </ul>
株式会社 大興建設	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 誕生日月に1日以上有給休暇を取得する</li> <li>* 部門長へリストを配布すると共に毎月社内連絡ツールを用いて社内へ通知する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 心身のリフレッシュを図り、ワークライフバランスの向上を図る</li> </ul>
一般社団法人 グレイス	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 誕生日月に有給休暇を取得する</li> <li>* 社内掲示</li> <li>* 誕生日の1か月前に職員へ呼びかけをし、各現場で有給休暇取得を促す</li> <li>* 月度予定表に全社員の誕生日を表示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* モチベーションの向上に繋がった</li> <li>* コミュニケーションの向上に繋がった</li> </ul>
金秀バイオ株式会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 誕生日月に有給休暇を取得させる</li> <li>* 部門長へ部下のバースデーリストを管理してもらい、対象の社員への呼びかけと業務調整をしてもらう</li> <li>* 掲示板へポスター等を貼り、朝礼・会議にて部門長より説明し呼びかける</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 家族とのスキンシップが不足する中、休暇の取得をすることによりワークライフバランスの充実を図る</li> <li>* 有給休暇取得率向上を目指す</li> </ul>

## 🌊 ノー残業制度

	内容と支援体制	効果
有限会社 コーディアル・コミュニケーションズ	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 毎週水曜日をノー残業デーに設定</li> <li>* 課長にて社内掲示および社内メール、朝礼などで全体への周知</li> <li>* 総務部より時間外労働を集計し、課長へ報告</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 残業の削減が出来た</li> <li>* 社員の健康増進に繋がった</li> <li>* 仕事と家庭の両立による充実感の向上に繋がった</li> </ul>
有限会社 当真自動車	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 毎週水曜日をノー残業デーにする、水曜日に残業しなければいけない場合は同一週内にノー残業デーを設ける</li> <li>* 社内掲示とミーティングでの周知</li> <li>* 取引先への協力依頼</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 残業を削減しプライベートな時間を確保することで、従業員の健康と職場や家庭での充実感を得ることに繋がった</li> </ul>
株式会社 パームロイヤル	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 毎週水曜日、ノー残業デーの実施、定時以降の残業を禁止</li> <li>* 朝礼でノー残業デーであることを呼びかけ、社内掲示にて周知</li> <li>* 上長が部下の業務内容を把握し、優先順位をつけさせる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 就業後の時間を有効的に使い、リフレッシュしてもらう</li> <li>* 残業できない日を設けることで、業務の進め方を見直し、業務の効率化を図る</li> </ul>
渡辺パイプ沖縄株式会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 毎週水曜日をノー残業デーに設定</li> <li>* お知らせとして社内掲示をする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 働き甲斐のある環境づくりからの離職防止</li> </ul>
島三産業 有限会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 毎週土曜日と日曜日をノー残業デーに設定(週2回)</li> <li>* 社内掲示もしくはメールにて通知</li> <li>* 会議や社内掲示で社員へ周知する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 心身の疲労回復、リフレッシュに繋がった</li> <li>* 仕事の能率とモチベーションの向上</li> </ul>

## 📅 連続休暇制度

	内容と支援体制	効果
渡辺パイプ沖縄株式会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 年に一回連続5日以上長期有給休暇取得を推進</li> <li>* お知らせとして社内掲示をする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 年次有給休暇を取得することによりプライベートと両立を図ったワークライフバランスの向上が期待できる</li> </ul>
沖縄ピーシー株式会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 年に一度連続5日間の長期有給休暇を推進</li> <li>* 管理部及び管理者による年休消化状況の把握と未取得者への呼びかけを行う</li> <li>* グループウェアを用いて全社員へ呼びかけ、ポスターの掲示</li> <li>* 年に2回、未取得者への推進の呼びかけ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 社員同士で業務共有でき、チームワークの充実に繋がる</li> <li>* 社員のモチベーションの向上、充実したワークライフバランスの実現</li> </ul>

## 🌞 半日有給休暇制度

	内容と支援体制	効果
宮古みつわ	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 有給休暇を半日単位(4時間)で取得することができる</li> <li>* 会議での周知</li> <li>* 社内に掲示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 半日有給休暇を取得することで業務の進め方を見直し、効率化が図れる</li> </ul>
株式会社くまのこ	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 半日有給休暇取得制度</li> <li>* 午前、午後に限らず、4時間有給休暇を認める</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 職員の生活状況に応じた柔軟な休暇取得が可能になり、ワークライフバランスが整う</li> </ul>

## 📄 有休取得支援、業務改善他

	内容と支援体制	効果
人情くるまや三和自動車株式会社	<p>「時間単位での有給休暇制度」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 全体ミーティングでの社員への説明、社内掲示を行う</li> <li>* 申請様式を見直し、時間単位での取得記入フォーマットを作成</li> <li>* 申請書を普段目付タイムカードの傍に置くことで有給休暇取得をうながす</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 普段、有給を取らない社員でも休みを取りやすい職場の雰囲気となった</li> <li>* 毎月数時間の通院が必要な職員にとって有給休暇が取得しやすくなった</li> </ul>
社会福祉法人 可愛福祉会	<p>「配置調整による休暇取得支援」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 登園児数と出勤職員数の人員配置において、職員数の基準が上回り、かつその他に支障をきたさない程度であると判断した場合、有給休暇の取得を促す</li> <li>* 園児数が少ない見込みが入り次第、職員配置の整理を行い、主任保育士から半日ないし一日の休暇取得を目指す</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 休暇取得によりリフレッシュしてもらうことでプライベートが充実し、仕事への意欲が増加しワークライフバランスの実現に繋がった</li> <li>* 休暇の取得を法人として促すことで休暇を取得しやすい雰囲気づくりができた</li> </ul>
沖縄ハイタク事業協同組合	<p>「時間外労働改善」「勤務時間インターバル」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 就業時間から次の始業時間の間に一定時間の休息を設定し、労働者の生活時間や睡眠時間を確保する</li> <li>* 休憩時間を9時間以上、11時間未満を確保する</li> <li>* 労働時間や年次有給休暇など労使で話し合う機会を設ける</li> <li>* 職場の意識改善のため労働時間の個別の苦情、要望等を受け付ける役割を事務局が担い解決へと導く</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 常に繁忙期である当組合にとって制度導入は労働者の生活、健康に役立つワークライフバランス効果が期待できる</li> </ul>
株式会社東和	<p>「“がんばり”をみんなで認める人事評価」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* “がんばり”を共有するために社内SNS型の「日報」の導入、日報と一緒に実績報告をして達成率の報告推移をグラフ化</li> <li>* 管理職がフラットな職場づくりに努める</li> <li>* 社内SNS上で見つかった問題や課題を管理職が解決する</li> <li>* 月次の全体会議にて報告内容の整理と課題解決方法の提案</li> <li>* 週次の幹部会議にて状況確認、部門長からの周知体制を構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 自分の目標、全体の目標進捗を常に把握</li> <li>* 日報提出やコメントの通知機能などで社内コミュニケーションの活性化</li> <li>* ノウハウの共有、上手く行っていないメンバーへのフォロー</li> <li>* 実績の見える化で競争心が刺激され、これまで以上に切磋琢磨する風土を醸成</li> </ul>
有限会社 ウェルネス前田	<p>「経営陣メンター制度」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 全社員が対象で2週間に30分程度の1on1(マンツーマン)面談を行い、経営陣と個人で話し合いをし社員が抱えている不安や悩み、夢の実現等の課題に対し一緒に考え対話を通して気づきを促す</li> <li>* 掲示板へのポスター掲示</li> <li>* ミーティングで管理職より説明し呼びかけ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 社員個人の悩みややりたいことを吸い上げて、意欲や資格取得の向上に結び付ける</li> <li>* 定期的に繰り返すことで社員の成長を支援する</li> </ul>

いろんなところで  
話題に出るよね



## 働き方の改善ってなんだろう？

なるほど～



### 年次有給休暇の取得推進 (休み方の改善)

- \* 誕生日休暇
- \* 半日・時間単位有給休暇
- \* リフレッシュ休暇 など

### 長時間労働の解消 (働き方の改善)

- \* ノー残業デー、プレミアムフライデー
- \* 時差出勤、フレックスタイム
- \* 1日の所定労働時間短縮 など

## Work Style

### 業務の見直し (生産性の向上)

- \* ICT 活用
- \* 業務フロー見直し
- \* 組織体制の見直し など

いろんなもの  
があるね～



### 働く環境改善・人材の活用

- \* テレワーク、在宅勤務
- \* シニア・女性・外国人の活用
- \* 同一労働同一賃金 など

## 導入の効果は？

企業イメージ向上・  
従業員の定着促進



有能な人材・  
多様な人材の  
確保

生産性UP・  
職場の活性化

## 働き方 の 改善

従業員の  
モチベーション  
アップ



仕事と生活の調和・  
心身の健康

育児・介護・治療  
との両立