

月刊ハローワーク通信

ハローワーク秋田のイベント・情報などを紹介する広報紙です
《2025. 6月号》

ハローワーク秋田の
各種情報はこちら！

発行：〒010-0065 秋田市茨島1-12-16
ハローワーク秋田（電話018-864-4111）



当所へ電話でお問い合わせの際は、部門コード（問い合わせ先右端の【】内）
を押してください。

雇用の維持を図る事業主を支援します

雇用調整助成金

雇用調整助成金は、景気の変動、産業構造の変化などに伴う経済上の理由（※）によって事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業等（休業および教育訓練）または出向を行って労働者の雇用の維持を図る場合に、休業手当、賃金などの一部を助成するものです。教育訓練を実施した場合には、教育訓練費が加算されます。

令和7年4月25日開催の米国関税措置に関する総合対策本部での緊急対応パッケージ概要の中の「雇用と人材育成」において、雇用調整助成金等の雇用関係の助成金の手続きの迅速化・活用促進により短時間勤務や研修制度と併せた柔軟な支援を実施することとし、今後の雇用の状況をよく把握し、必要に生じた場合には、適用要件の緩和など迅速な支援が受けられる措置を検討することとしている。

◆支給対象◆

- 支給対象事業主：雇用保険適用事業所
- 支給対象労働者：雇用保険被保険者

ただし、休業等の実施単位となる判定基礎期間（賃金締め切り期間）の初日の前日、または出向を開始する日の前日において、同一の事業主に引き続き被保険者として雇用された期間が6か月未満の労働者等は対象になりません。

◆主な支給要件◆

- 最近3か月の生産量、売上高などの生産指標が前年同期と比べて10%以上減少していること。
- 雇用保険被保険者数及び受け入れている派遣労働者数の最近3か月間の月平均値の雇用指標が前年同期と比べ、一定規模以上（*）増加していないこと。

* 大企業の場合は5%を超えてかつ6人以上、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上

- 実施する休業等および出向が労使協定に基づくものであること。（計画届とともに協定書の提出が必要）
- 過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主が新たに対象期間を設定する場合、直前の対象期間内の最後の判定基礎期間末日若しくは支給対象期末日（いずれか遅い日）の翌日から起算して一年を超えていること。

◆受給手続き◆（裏面イメージ参照）

- 事業主が指定した1年間の対象期間について、実際に休業を行う判定基礎期間ごとに事前に計画届を提出することが必要です。
- 初めての提出の際は、雇用調整を開始する日の2週間前をめどに、2回目以降については、雇用調整を開始する日の前日までに提出して下さい（最大で3判定基礎期間分の手続きを同時に行うことができます。）。
- 支給申請期間は判定基礎期間終了後、2か月以内です。

助成内容と受給できる金額

大企業

中小企業

休業を実施した場合の休業手当または教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向を行った場合の出向元事業主の負担額に対する助成（率）

1 / 2

2 / 3

※ 対象労働者1人あたり 8,635円が上限です。（令和6年8月1日現在）

教育訓練を実施したときの加算（額）

（1人1日当たり）
1, 200円

※ 支給限度日数は1年間で100日、3年間で150日

※ 休業等の場合、支給を受けた日数が計30日に達した判定基礎期間の次の判定基礎期間より、当該判定基礎期間における教育訓練の実施率によった助成率及び訓練加算が適用されます。

詳しくは雇用調整助成金ガイドブック（<https://www.mhlw.go.jp/content/000656127.pdf>）をご確認ください。

就職氷河期世代支援のご案内

事業主のみなさま

各種助成金詳細は
上のQRコードから就職氷河期世代の活躍支援のための、各種助成金などの制度がございます。
ぜひ就職氷河期世代の方々への積極的な採用や人材育成をお願いします。トライアル雇用助成金
(一般トライアルコース)

常用雇用への移行のきっかけとなることを目的に、ハローワーク等の紹介により一定期間試用雇用した場合の企業への助成金

人材開発支援助成金
(人材育成支援コース)

非正規雇用労働者を正規雇用労働者に転換することを目的として、訓練を実施する場合の企業への助成金

キャリアアップ助成金
(正社員化コース)

企業内の非正規雇用労働者を正規雇用労働者等に転換等させた場合の企業への助成金

特定求職者雇用開発助成金
(就職氷河期世代安定雇用実現コース)

就職氷河期世代で、正社員経験のない方や少ない方を正社員で雇い、定着につなげた場合の企業への助成金

職業経験の不足などから就職が困難な求職者等を試行的に雇用する事業主の皆さまへ

トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）のご案内

令和7年4月1日以降に始めるトライアル雇用については、ハローワーク等の担当者制個別支援を受けている方の年齢要件を60歳未満の方に拡充しました

「トライアル雇用」は、職業経験の不足などから就職が困難な求職者等を原則3か月間試用雇用することにより、その適性や能力を見極め、常用雇用への移行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無期雇用へ移行することができるため、ミスマッチを防ぐことができ、人材確保・職場定着が期待できます。事業主の皆さまには、「トライアル雇用求人」を積極的に提出していただくようお願いします。

※ 期間の定めのない雇用であって、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者と同じであるもの。

※ 障害がある方の雇用を希望する事業主の皆さまは、別リフレット（「障害者トライアル雇用」のご案内）をご覧ください。

助成金の支給額

事前にトライアル雇用求人ハローワーク、地方運輸局、職業紹介事業者等に提出し、これらの紹介により、対象労働者を原則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、**月額最大4万円※(最長3か月)**支給されます。※トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の取り扱いを行うに当たって、雇用関係助成金の取り扱いに係る同意書を労働局に提出している職業紹介事業者。※対象労働者が母子家庭の母等もしくは父子家庭の父の場合は支給額（月額）最大5万円。

企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

従業員の人材育成に
「人材開発支援助成金」が活用できます
「人材育成支援コース」のご案内

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の資金の一部を助成する制度です。

支給対象

対象者	事業主：雇用保険適用事業所の事業主 労働者：雇用保険被保険者
訓練	① 人材育成訓練：10 時間以上のOFF-JTによる訓練 ② 認定実習併用職業訓練：新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練 ③ 有期実習型訓練：有期契約労働者等の正社員転換等を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練

助成率・助成額

(1) 助成率・助成額 ※ () 内は中小企業事業主以外の助成率・助成額

支給対象となる訓練		経費助成率		資金助成額(注1) (1人1時間当たり)		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)	
		通常分	資金要件・資格 等手当要件を満た す場合(注2)	通常分	資金要件・資格 等手当要件を満た す場合(注2)	通常分	資金要件・資格 等手当要件を満た す場合(注2)
①人材育成 訓練	正規雇用 労働者等	45% (30%)	+15% (+15%)	800円 (400円)	+200円 (+100円)	—	—
	有期契約 労働者等	70%	+15%				
②認定実習併用職業訓練		45% (30%)	+15% (+15%)				
③有期実習型訓練 (注3)		75%	+25%			10万円 (9万円)	+3万円 (3万円)

注1：e-ラーニング、通信制による訓練は経費助成のみです。
注2：訓練終了後に行う訓練受講者に係る資金決定前後の資金を比較して5%以上上昇している場合、または、資格等手当の支払が就業規則等に規定した上で、訓練終了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の資金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算
注3：正社員化した場合に助成。有期実習型訓練を実施したものの、結果として、対象労働者の正規雇用労働者等への転換が実施されなかった場合であっても、支給決定時までに以下の要件を満たしたときは、「人材育成訓練」の助成内容により助成対象となる場合があります。
・職業能力開発推進者を担任していること
・事業内職業能力開発計画を策定・周知していること
・定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保等について定めていること

(2) 受講者1人1訓練あたりの経費助成限度額・1年度1事業所あたりの助成限度額(注4、注5)		10時間以上100時間未満		100時間以上200時間未満		200時間以上		1事業所1年度あたりの助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業	
15万円	10万円	30万円	20万円	50万円	30万円	1,000万円		

注4：資金助成限度額（1人1訓練あたり）は、1,200万円。専門実践教育訓練については1,600万円。
注5：訓練受講回数（労働者1人につき、1年度で3回まで）（有期実習型訓練については同一の事業主が同一の労働者に対して1回まで）

キャリアアップ助成金のご案内(令和7年度)

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といいます。）といった、**非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

助成内容	助成額	中小企業の場合		大企業の場合	
		重点支援対象者*	左記以外	重点支援対象者*	左記以外
正社員化コース	有期雇用労働者等を正社員化(※)した場合(1人当たり)	①有期→正規 80万円	40万円	60万円	30万円
	※ 正規雇用労働者等へ転換または派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用すること。	②無期→正規 40万円	20万円	30万円	15万円
	※ 正社員雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。	* a:雇入れから3年以上の有期雇用労働者 b:雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者 ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下 ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない c:派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発助成金の特定訓練修了者			
	※ 新規学卒者で雇入れ日から起算して1年未満の者については支給対象外となります。	※ 正社員転換等制度を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算 1事業所当たり20万円(大企業の場合、15万円) ※ 多様な正社員制度(注)を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算(注:勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上) 1事業所当たり40万円(大企業の場合、30万円)			
障害者正社員化コース	障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した場合(1人当たり)	① 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の場合 有期→正規 120万円 有期→無期 60万円 無期→正規 60万円	90万円 45万円 45万円	90万円 45万円 45万円	33万円
	※ 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。	② 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者以外の場合 有期→正規 90万円 有期→無期 45万円 無期→正規 45万円	67.5万円 33万円 33万円		
		※ 助成額が支給対象期間における対象労働者に対する資金の額を超える場合には、当該資金の総額を上限額として支給します。			

事業主の皆さまへ

「特定求職者雇用開発助成金
(就職氷河期世代安定雇用実現コース)」のご案内

バブル経済崩壊後の雇用環境が厳しく、平成5年(1993年)〜平成16年(2004年)頃に就職活動を行っていた方を就職氷河期世代と言います。この助成金では、就職氷河期世代のうち、

- 不安定な仕事に就いている（正規雇用を希望してはいるが不本意に非正規雇用で働いている）方
- 仕事に就いておらず（無業状態である）、就職に向けてお悩みの方
- 学校卒業後、正規雇用としての経験がない方であって、子育てなどにより就業にブランクがある方などの正規雇用としての就職を支援しています。

<対象となる労働者> 下表①〜⑤のすべてに当てはまる方が対象です

雇入れの日において①〜⑤のいずれにも当てはまる方を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者など（以下「ハローワークなど」という）の紹介で**正規雇用労働者**として新たに雇用する事業主に助成金を支給します。

①	1968年（昭和43年）4月2日から1988年（昭和63年）4月1日の間に生まれた方
②	雇入れの前日から起算して過去5年間に正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下である方 ・ただし、自営業者等であって、正規雇用労働者と同等以上の職業能力が必要と考えられる事業に従事している方（※）など、助成金の趣旨に合致しないと考えられる方は、この要件を満たした場合であっても、助成対象外となります。 ※ 会社の代表取締役・役員、業務独占資格（士業など）の国家資格を有する方、公務員の常勤職員など
③	雇入れの前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者等として雇用されたことがない方 ※ 過去1年間に正規雇用労働者等として雇用された期間がある方でも、事業主都合の解雇等により離職した場合は助成対象となります。
④	ハローワークなどの紹介の時点で「失業している方」または「非正規雇用労働者など安定した職業に就いていない方」でかつ、ハローワークなどにおいて、個別支援等の就労に向けた支援を受けている方
⑤	正規雇用労働者として雇用されることを希望している方

正規雇用労働者とは

正規雇用労働者は、以下の(ア)から(ウ)のいずれにも該当する方とします。ただし、一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である短時間労働者は除きます。また、正規雇用労働者について就業規則などにおいて定められていることが必要です。
(ア) 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。
(イ) 所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間（週30時間以上）と同じ労働者であること（短時間正社員の場合は、通常の所定労働時間と同じであることは必要ありません）。
(ウ) 同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則などに規定する資金の算定方法および支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の労働条件について長期雇用を前提とした待遇が適用されている労働者であること。

<支給額> 対象期間を6カ月ごとに区分し、一定額を支給します

合計助成額	支払方法
60万円(50万円)	30万円(25万円)×2期

()内は大企業に対する支給額

【ご案内】

本コースの対象となる労働者を雇い入れ、訓練と賃上げを実施した場合に、本コースの**1. 5倍の助成額**を支給する「**成長分野等人材確保・育成コース**」があります。対象者に人材育成などをお考えの事業主の皆様は、こちらのパンフレットもご覧ください！
<https://www.mhlw.go.jp/content/001018961.pdf>

LL050401en05

お問い合わせ先

ハローワーク秋田 企画部門 【32#】

UIJターン者の採用に取り組む事業主の皆さまへ

令和7年4月現在

早期再就職支援等助成金（UIJターンコース）のご案内

詳細は上の
QRコードから

東京圏から地方への移住者を採用するための経費の一部を助成します。
就職説明会や募集・採用パンフレットなど、その移住者の採用活動に要した経費の額に
応じて助成金が支給されます。

1. 対象となる事業主 採用計画期間内に、対象労働者1人以上を雇い入れた事業主

2. 対象となる労働者の要件

- ・東京圏からの移住者であること
- ・地方公共団体が開設・運営するマッチングサイトに掲載された当該事業主の求人※1に応募していること
- ・雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れられること
- ・継続して雇用する労働者※2として雇い入れられること

※1 移住支援金の対象として掲載された求人であって、
都道府県労働局長の認定を受けた計画に関する事業所の求人であること。

※2 対象労働者の年齢が原則として65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、
当該雇用期間が継続して1年以上であることをいいます。

3. 助成の対象となる経費

- ・募集・採用パンフレット等の作成・印刷経費・自社ウェブサイト
- ・自社PR動画の作成・改修経費・
- 就職説明会・面接会・出張面接等の実施経費（オンラインによるものを含む）
- 例：出展料、会場借料、採用担当者の旅費・宿泊費
- ※3 使用資料の作成・印刷・送料費用など・外部専門家（社会保険労務士、中小企業診断士、民間有料職業紹介事業者等）
によるコンサルティング費用

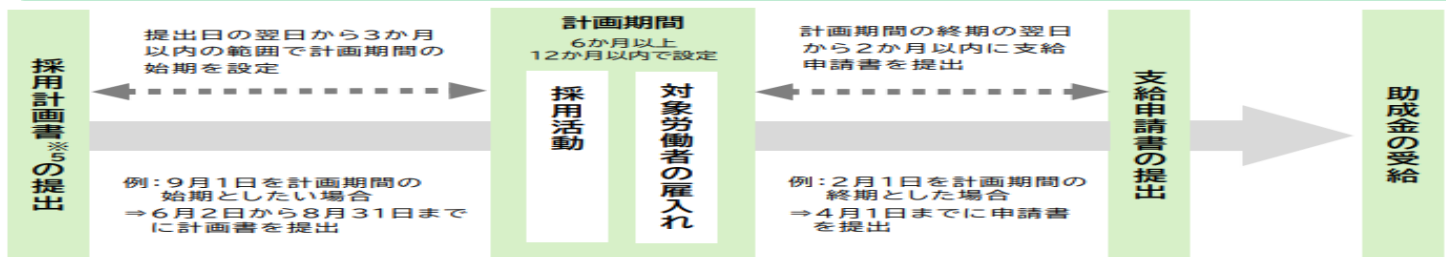
4. 助成額 上記の助成対象経費の合計額に、助成率を乗じた額を支給します。（上限額：100万円）

助成率

中小企業 1/2

中小企業以外 1/3

5. 受給までの手続き



※5 採用計画書は、事業所ごとに作成します。計画書の提出日から計画期間の終期まで、当該計画に関する事業所は別に計画書を提出できません。

お問い合わせ先

ハローワーク秋田 企画部門 【32#】

従業員の採用・定着でお困りの事業主の皆さまへ

労務管理の専門家の無料相談を受けてみませんか
労務管理に関する専門的な知識のある社会保険労務士等を派遣します！
【支援対象事業所：医療・保育・建設・警備・運輸の5分野】

ハローワークでは、事業主の行う採用、配置、職場定着、継続雇用、人材育成等の雇用管理に関する相談援助を通じて、労働者にとって働きやすい職場づくりを支援しています。

支援の例
専門家による

- 人事管理制度について（勤務形態、職務基準、資格制度、人事考課等）
- 賃金体系について（昇給、昇格、資格手当等）
- 教育訓練について（職種別、職位別等の研修体系の整備）
- 福利厚生について（労働者住宅、福利厚生施設、健康管理、機器の導入等による職場環境の改善等）
- 職場のコミュニケーション管理について
- 業務管理について（人員配置、業務プロセスの見直し等）

お問い合わせ先

ハローワーク秋田 求人部門 【31#】

『お忘れなく 労働保険の年度更新手続は 6月3日（月）から7月10日（水）までに！』

労働保険（労災保険・雇用保険）の保険料は、事業主が年度当初に概算で申告・納付し、翌年度の当初に確定申告のうえ、精算することになっています。

令和6年度の申告・納付期間は、6月2日（月）から7月10日（木）までです。
お早めに手続をお願いします。



☆労働保険料の納付は口座振替が便利です。詳しくはお問い合わせください。

☆電子申請により自宅や事務所からいつでも提出することができます。

年度更新手続をはじめ、労働保険・社会保険関係手続について、電子申請をご利用ください。

☆お問い合わせ先

秋田労働局労働保険徴収室 TEL 018-883-4267 秋田労働基準監督署 TEL 018-801-0823



ハローワーク秋田 雇用の動き（令和7年4月）



概況（全数）

○有効求人倍率は、1.26倍と前年同月比で0.05ポイント低下。

1 求人の動向

○新規求人数は、3,270人と前年同月比で1.5%増加。

・建設業、製造業、運輸業・郵便業、金融業・保険業、医療・福祉等は増加

・情報通信業、卸売業小売業、宿泊業、飲食サービス業等は減少。

○有効求人数は、8,125人と前年同月比で1.1%減少。

2 求職者の動向

○新規求職者数は、1,893人と前年同月比で1.6%増加。

・フルタイム求職者が4.7%減少、パート求職者は10.1%増加。

・事業主都合離職者（常用）が3か月連続で減少。

○有効求職者数は、6,460人と前年同月比で2.8%増加。

・雇用保険受給者実人員が4か月連続で増加。

【主な産業の新規求人数】

主な産業	求人数	前年同月比	
		増減率 (%)	増減数 (人)
D建設業	302	18.0	46
E製造業	159	25.2	32
G情報通信業	41	▲14.6	▲7
H運輸業,郵便業	218	26.0	45
I卸売業,小売業	493	▲11.5	▲64
J金融業,保険業	61	17.3	9
M宿泊業,飲食サービス業	292	▲40.0	▲195
P医療,福祉	862	48.6	282
Rサービス業(他に分類されないもの)	486	▲9.5	▲51
S・T 公務、その他	58	▲37.0	▲34
全産業合計	3,270	1.5	47

【新規求職者の態様別状況（常用）】

項目	区分	態様別計	在職者	離職者	うち事業主都合			無業者
					うち事業主都合	うち自己都合	うち自営、その他	
新規求職者数（常用）		1,893	474	1,261	492	646	13	158
前年同月比	増減率（%）	1.6	▲0.6	2.5	▲2.4	3.7	▲7.1	1.3
	増減数（件数）	30	▲3	31	▲12	23	▲1	2

■有効求人倍率（全数）の推移

