

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う厚生労働省（福島労働局）の支援措置について

1 「新型コロナウイルス感染症の影響による特別労働相談窓口」の設置について（別添1参照）

令和2年2月14日から福島労働局雇用環境・均等室等に「新型コロナウイルス感染症の影響による特別労働相談窓口」を設け、相談を受け付けています。

2 雇用調整助成金等の特例措置等について（別添2，3，4参照）

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金については、令和5年3月31日をもって経過措置が終了となり、4月以降の休業等については、支給要件を満たせば通常制度が利用できます。

緊急雇用安定助成金は、令和5年3月31日までの休業をもって受付を終了し、その申請期限は令和5年5月31日までとなります。

3 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の対象となる休業期間及び申請期限について（別添5参照）

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止のための措置の影響により休業を余儀なくされた中小企業の労働者等（大企業はシフト制労働者等のみ）に対する支援金・給付金について、対象となる休業期間については令和5年3月31日をもって終了し、その申請期限は令和5年5月31日までとなります。

4 産業雇用安定助成金について（別添6，7，8，9参照）

産業雇用安定助成金は、コロナ禍において事業活動の一時的な縮小を余儀なくされ、労働者の雇用を在籍出向により維持するために、労働者を送り出す事業主（出向元）及び当該労働者を受け入れる事業主（出向先）に対して、一定期間の助成を行うものです。

雇用維持支援コース、スキルアップ支援コースの他に、令和5年4月1日より「事業再構築支援コース」が創設され、新型コロナウイルス感染症の影響等で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、新たな事業への進出等の事業再構築を行うために、当該事業再構築に必要な新たな人材を雇い入れた場合に、その労働者の賃金の一部に相当する額を定額で助成します。

6 両立支援等助成金 育児休業等支援コース「新型コロナウイルス感染症対応特例」について（別添 10、11 参照）

新型コロナウイルス感染症に係る小学校の臨時休業等により仕事を休まざるをえなくなった保護者の皆様を支援する「小学校休業等対応助成金・支援金」については、令和 5 年 3 月 31 日までの対象期間をもって終了しましたが、それに代わり標記の助成金が再開することとなりました。小学校休業等対応助成金と違い、コースを利用するに当たっては、

「①就業規則等に予め特別有給休暇を 7 日以上取得できる制度を規定化していること。

②小学校等が臨時休業等をした場合でも勤務できる仕組み（テレワーク勤務、短時間勤務制度等）を社内周知していること。」が必須要件となります。

助成額も 1 人あたり 10 万円まで、1 事業所につき 10 人まで（上限 100 万円）の制限が付与されます。

なお、雇用環境・均等室の「小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口」については、この設置期間を令和 5 年 6 月 30 日まで延長して実施します。

7 両立支援等助成金「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース」について（別添 12 参照）

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者（雇用保険被保険者に限る）が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当の 6 割以上）の休暇制度を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を令和 5 年 9 月 30 日までに合計 20 日以上労働者に取得させた事業主に対して、対象労働者 1 人当たり 20 万円（1 事業場あたり 5 人まで）を助成します。

当該助成金は、雇用環境・均等室において申請を受け付けます。

新型コロナウイルス感染症の影響 による特別労働相談窓口

1 特別労働相談窓口

(1) 一般的な労働相談

- ア 相談窓口：総合労働相談コーナー（福島市霞町1-4-6 福島合同庁舎5階 雇用環境・均等室内）
電話番号：024-536-4600
0800-800-4611（フリーダイヤル：労働者専用）
受付時間：8時30分～17時15分
- イ 相談窓口：郡山総合労働相談コーナー（郡山市桑野2-1-18 郡山労働基準監督署内）
電話番号：024-900-9609（令和2年4月1日より）
受付時間：8時30分～17時15分

※県内の労働基準監督署内にある総合労働相談コーナーでも相談を受け付けています(別紙参照)。

(2) 賃金や休業手当に関する相談

- ア 相談窓口：労働基準部 監督課（福島市霞町1-4-6 福島合同庁舎5階）
電話番号：024-536-4602
受付時間：8時30分～17時15分
- イ 相談窓口：郡山労働基準監督署（郡山市桑野2-1-18）
電話番号：024-922-1370
受付時間：8時30分～17時15分

※県内の労働基準監督署でも相談を受け付けています(別紙参照)。

(3) 雇用調整助成金に関する相談

- ア 相談窓口：雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター
電話番号：0120-603-999（フリーダイヤル）
受付時間：9時00分～21時00分（土日祝日も実施）
- イ 相談窓口：ハローワーク福島（福島市狐塚17-40）
電話番号：024-534-4121
（自動音声による案内が放送されますので、32#をプッシュしてください。）
受付時間：8時30分～17時15分

※県内のハローワークでも相談を受け付けています(別紙参照)。

(4) 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金に関する相談

- 相談窓口：新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金コールセンター
電話番号：0120-221-276（フリーダイヤル）
受付時間：8時30分～20時00分（月～金）
8時30分～17時15分（土日祝）

(5) 新卒者内定取消、入職時期の繰り下げに関する相談

- ア 相談窓口：福島新卒応援ハローワーク（福島市曾根田町1-18 MAXふくしま5階）
電話番号：0800-800-7649（フリーダイヤル）
受付時間：10時00分～18時30分
- イ 相談窓口：郡山新卒応援ハローワーク（郡山市駅前2-11-1 ビックアイ・モルティ4階）
電話番号：0800-800-4634（フリーダイヤル）
受付時間：10時00分～18時30分

※県内のハローワークでも相談を受け付けています(別紙参照)。

(6) 派遣労働者に関する相談

- 相談窓口：職業安定部 需給調整事業室（福島市霞町1-4-6 福島合同庁舎4階）
電話番号：024-529-5746
受付時間：8時30分～17時15分

(7) 母性健康管理措置として休業が必要とされた妊娠中の労働者に関する休暇取得支援助成金などの相談

- 相談窓口：雇用環境・均等室
電話番号：024-536-4609
受付時間：8時30分～17時15分

- (8) 両立支援助成金 介護離職防止支援コース「新型コロナウイルス感染症対応特例」に関する相談
相談窓口：雇用環境・均等室
電話番号：024-536-4609
受付時間：8時30分～17時15分
- (9) 小学校休業等対応助成金、小学校休業等対応支援金に関する相談
相談窓口：小学校休業等対応助成金・支援金コールセンター
電話番号：0120-876-187（フリーダイヤル）
受付時間：9時00分～21時00分（土日・祝日も実施）
- (10) 学校等の臨時休業に伴う病気休暇等の特別休暇導入に関する相談
相談窓口：働き方・休み方改善コンサルタント（※）（雇用環境・均等室内）
電話番号：024-536-4609
※就業規則の整備支援等を行っています。企業訪問によるコンサルティング（無料）が利用できます。
受付時間：8時30分～17時15分

2 労働相談以外の相談窓口

厚生労働省の電話相談窓口 0120-565-653（フリーダイヤル）
受付時間：9時00分～21時00分（土日祝日も実施）

お知らせ

福島労働局の各機関において開設している「新型コロナウイルス感染症の影響による特別労働相談窓口」については、令和5年5月8日以降、新型コロナウイルス感染症が2類から5類に等級が引き下げられることに伴い、令和5年5月7日をもって窓口を終了いたします。

なお、雇用・労働に伴う新型コロナウイルス感染症に関する相談等が今後もしございましたら、所掌の機関において引き続き丁寧に対応してまいりますので、ぜひご相談ください。

令和5年4月28日



労働基準監督署

労働基準監督署	住 所	電 話 番 号
福島労働基準監督署	福島市霞町 1-46 福島合同庁舎 1 階	024-536-4611
郡山労働基準監督署	郡山市桑野 2-1-18	024-922-1370
いわき労働基準監督署	いわき市平字堂根町 4-11 いわき地方合同庁舎 4 階	0246-23-2255
会津労働基準監督署	会津若松市城前 2-10	0242-26-6494
白河労働基準監督署	白河市郭内 1-136 白河小峰城合同庁舎 5 階	0248-24-1391
須賀川労働基準監督署	須賀川市旭町 204-1	0248-75-3519
喜多方労働基準監督署	喜多方市諏訪 91	0241-22-4211
相馬労働基準監督署	相馬市中村字桜ヶ丘 68	0244-36-4175
富岡労働基準監督署	双葉郡富岡町中央 2 丁目 104	0240-22-3003

ハローワーク (公共職業安定所)

ハローワーク	住 所	電 話 番 号
ハローワーク福島	福島市狐塚 17-40	024-534-4121
ハローワークいわき	いわき市平字堂根町 4-11 いわき地方合同庁舎 1 階	0246-23-1421
ハローワーク会津若松	会津若松市西栄町 2-23	0242-26-3333
ハローワーク南会津	南会津郡南会津町田島字行司 12	0241-62-1101
ハローワーク喜多方	喜多方市字千苺 8374	0241-22-4111
ハローワーク郡山	郡山市方八町 2-1-26	024-942-8609
ハローワーク白河	白河市郭内 1-136 白河小峰城合同庁舎 1 階	0248-24-1256
ハローワーク須賀川	須賀川市妙見 121-1	0248-76-8609
ハローワーク相双	南相馬市原町区桜井町 1-127	0244-24-3531
ハローワーク二本松	二本松市若宮 2-162-5	0243-23-0343

事業主のみなさまへ

雇用調整助成金の特例措置（コロナ特例）の経過措置については、令和5年3月31日をもって終了します。

雇用調整助成金は令和4年12月以降は通常制度とし、一定の経過措置を講じてきたところですが、**令和5年3月31日をもって経過措置を終了します。**

令和5年4月1日以降の休業等（※）については支給要件を満たせば通常制度をご利用いただけます。主な支給要件は以下のとおりです。

（※）令和5年4月1日以降に判定基礎期間の初日がある休業等。以下同じ。

1. 生産指標の確認は、直近3か月と前年同期との比較となります。

直近3ヶ月の生産指標（売上高など）が**前年同期**と比較して**10%以上**低下していることが要件となります。起業して間もない事業主の休業など、比較可能な前年同期が無い場合は助成対象となりません。

2. 雇用量要件を満たす必要があります。

休業等を実施する事業所における雇用保険被保険者や受け入れている派遣労働者数の直近3か月の平均値が、前年同期に比べ5%を超えかつ6名以上（中小企業事業主の場合は10%を超えかつ4名以上）増加していないことが必要です。

3. 最後の休業等実施日から1年経過している必要があります。

コロナ特例を利用していた事業所が令和5年4月1日以降の休業等について通常制度を申請する場合、**最後の休業等実施日を含む判定基礎期間末日から1年経過している必要があります。**（クーリング期間要件。詳細は裏面を参照ください。） *通常制度では、対象期間終了後1年経過が必要。

4. 計画届の提出は不要です。

令和5年4月1日以降の休業等については、令和5年6月30日までの間、計画届の提出を不要とします。
*従前（コロナ前）は、休業等の実施前に計画届その他の書類の提出が必要。

5. 残業相殺は行いません。

令和5年4月1日以降の休業等については、令和5年6月30日までの間、残業相殺は行いません。
*従前（コロナ前）は、判定基礎期間中に実施した休業等の延べ日数から所定時間外労働日数の差引が必要。

6. 短時間休業の要件を緩和します。

一部の労働者を対象とした短時間休業も助成対象とします。
*従前（コロナ前）は、助成金の対象となる労働者全員に対し、一斉に休業を実施することが必要。

上記の他にも、コロナ特例とは異なる要件があります。対象労働者の被保険者期間など、詳細については雇用調整助成金の通常版ガイドブックをご確認ください（更新版は3月末までに公開）。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000656127.pdf>

ご不明な点は、以下のコールセンターまでお問い合わせください。

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター

0120-603-999 受付時間 9:00~21:00 土日・祝日含む

 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

> 裏面に続く

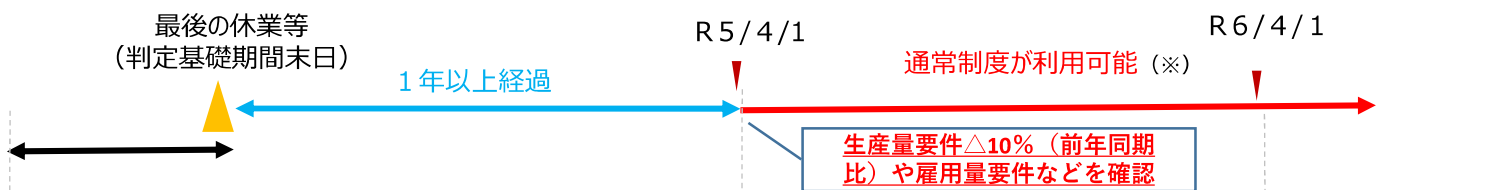
LL050317企01

コロナ特例を利用していた場合の 4月以降のクーリング制度の取り扱いについて

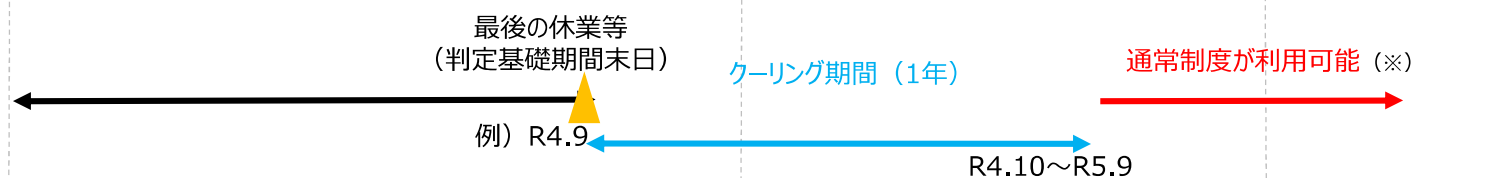
(令和5年3月31日時点で対象期間が1年に達している場合)

- 令和4年3月31日以前に最後の休業等実施日（判定基礎期間末日。雇用調整助成金の受給があるもの）がある場合、支給要件を満たせば令和5年4月1日以降の休業等について通常制度が利用できます。（図①）
- 令和4年4月から令和5年2月に最後の休業等実施日がある場合、最後の休業等実施日から1年経過後、支給要件を満たせば通常制度が利用できます。（図②）
- 令和5年3月に最後の休業等実施日がある場合、最後の休業等実施日から1年経過後、支給要件を満たせば通常制度が利用できます。（図③）

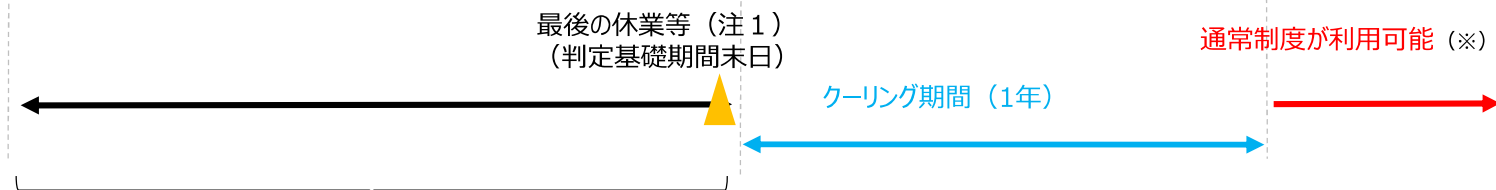
①：令和4年3月31日以前に最後の休業等実施日がある場合



②：令和4年4月から令和5年2月に最後の休業等実施日がある場合



③：令和5年3月に休業等を実施している場合



(①②③共通) R5/3/31時点で対象期間が1年以上（最初の休業等がR4/3/31以前）

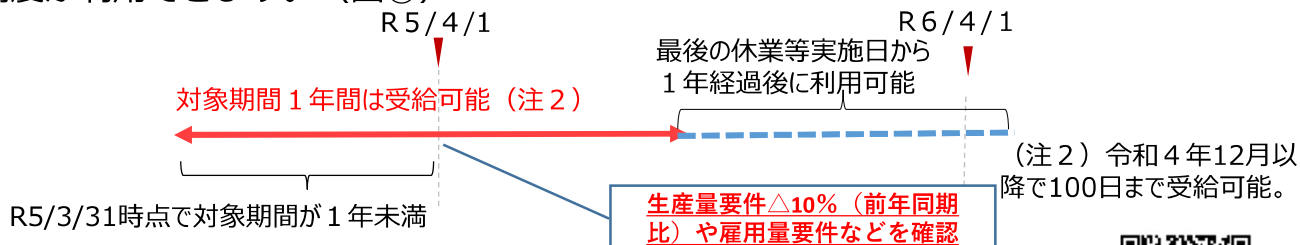
(※) 対象期間は1年間。

(注1) 対象期間の末日（R5/3/31）が判定基礎期間中にある場合は、R5/3/31が判定基礎期間の末日となります。

(令和5年3月31日時点で対象期間が1年に達していない場合)

- 支給要件を満たせば、対象期間が1年に達するまでの間、令和5年4月1日以降の休業等について通常制度が利用できます。（図④）

④



(注2) 令和4年12月以降で100日まで受給可能。

※申請様式やマニュアルはこちらに掲載しています（更新版は3月末までに公開）。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_20200515.html

不正受給への対応を厳格化しています

ご一報
ください

申請事業主の皆さま

- ・申請内容に誤りがあった場合
- ・受給した助成金の返還を希望される場合

従業員の皆さま

- ・不正受給に関する情報を把握している場合

※情報提供者のプライバシー保護には十分配慮いたします。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク



連絡先



不正受給の対応を
厳格化しています

緊急雇用安定助成金を申請する事業主のみなさまへ

緊急雇用安定助成金は、令和5年3月31日をもって終了します。

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、雇用保険被保険者とはならない労働者に係る休業を対象にした緊急雇用安定助成金を実施してきましたが、本助成金は**令和5年3月31日までの休業をもって受付を終了**します。申請期限や最後の判定基礎期間の申請方法は次のとおりです。

申請期限について

緊急雇用安定助成金の申請期限は、支給対象期間（1～3の連続する判定基礎期間）の末日の翌日から起算して2か月以内です。申請期限を過ぎた場合は、申請を受け付けることができません。

郵送又はオンライン申請による場合は、上記の日までに支給申請書等が労働局・ハローワークに**到達**していなければなりませんので、ご注意ください。

なお、**令和5年3月31日を含む判定基礎期間の申請期限は、**

令和5年5月31日まで※（必着）

です。

※ 末日締め以外の事業所の場合で、令和5年3月31日を末日とする1か月未満の判定基礎期間と、その直前の判定基礎期間を通算して申請する場合に限り、通算した判定基礎期間の初日の2か月後の日から2か月以内が申請期間となり、令和5年6月中に申請期限が来る場合があります。詳しくは下記「最後に申請する判定基礎期間について」の「20日締めの事業所の例」の②を参照してください。

最後に申請する判定基礎期間について

令和5年3月31日を含む判定基礎期間については、賃金締め切り日や最終休業日にかかわらず、**判定基礎期間末日が一律に令和5年3月31日まで**となります。なお、令和5年4月1日以降も休業を実施した場合であっても、助成対象となるのは令和5年3月31日までに実施した休業のみとなります。

末日締めの事業所の例：

判定基礎期間

令和5年2月1日～令和5年2月28日

申請期間： 令和5年3月1日 ～ 令和5年4月30日

判定基礎期間（最終）と同時に申請する場合は、令和5年5月31日まで

判定基礎期間（最終）

令和5年3月1日～令和5年3月31日

申請期間： 令和5年4月1日 ～ 令和5年5月31日

20日締めの事業所の例：

判定基礎期間

令和5年2月21日～令和5年3月20日

申請期間： 令和5年3月21日 ～ 令和5年5月20日

判定基礎期間（最終）

令和5年3月21日
～
令和5年3月31日

申請期間： 令和5年4月1日 ～ 令和5年5月31日

判定基礎期間（最終）

令和5年2月21日 ～ 令和5年3月31日

申請期間： 令和5年4月1日 ～ 令和5年6月20日

①・②いずれかで申請

判定基礎期間（最終）の初日の2か月後の日から起算して、2か月以内

雇用調整助成金について

雇用調整助成金の制度自体は令和5年4月以降も継続します。令和5年4月以降の取扱いについては、こちらのリーフレットをご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001064482.pdf>

ご不明な点は、以下のコールセンターまでお問い合わせください。

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター

0120-603-999 受付時間 9:00～21:00 土日・祝日含む



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

リーフレット



雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金を申請される事業主や従業員の皆さまへ

雇用調整助成金 不正受給 の対応を 厳格化 しています

不正受給は「刑法第246条の詐欺罪」等に問われる可能性があります

事業所名等の 積極的な公表 予告なしの現地調査

- 不正受給した事業所名等を積極的に公表します
- 都道府県労働局が、事前予告なしの現地調査（事業所訪問・立入検査※）を行います
- 不正「指南役」の氏名等も公表の対象となる場合があります

※雇用保険法第79条に基づく検査です。支給決定から5年間は現地調査を行う場合があります。申請事業主は提出書類の保存が必要です。

返還請求 (ペナルティ付き)

- 「不正発生日を含む期間以降の全額」 + 「不正受給額の2割相当額」(ペナルティ) + 「延滞金」の合計額を返還請求します

5年間の 不支給措置

- 雇用調整助成金だけでなく、他の雇用関係助成金も5年間の不支給措置となります
- 不正受給は、あなたの会社や従業員の生活に深刻な影響を招きます

捜査機関との 連携強化

- 都道府県労働局は、不正受給対応について都道府県警察本部との連携を強化しています
- 悪質な場合、捜査機関に対し刑事告発を行います

ご一報
ください

申請事業主の皆さま

- ・ 申請内容に誤りがあった場合
- ・ 受給した助成金の返還を希望される場合

従業員の皆さま

- ・ 不正受給に関する情報を把握している場合

※情報提供者のプライバシー保護には十分配慮いたします。

※ 連絡先は裏面を参照してください



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・ハローワーク

LL040628企03

雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の不正受給に関する通報窓口一覧

都道府県労働局	通 報 先	電 話 番 号
北海道	雇用助成金さっぽろセンター、各ハローワーク	011-788-2294
青森県	職業対策課	017-721-2003
岩手県	職業対策課分室 助成金相談コーナー	019-606-3285
宮城県	職業対策課 助成金部門	022-299-8063
秋田県	職業対策課、各ハローワーク	018-883-0010
山形県	雇用調整助成金事務室	023-666-3614
福島県	職業対策課	024-529-5409
茨城県	職業対策課、各ハローワーク	029-224-6219
栃木県	職業対策課分室（助成金事務センター）、各ハローワーク	028-614-2263
群馬県	職業対策課	027-210-5008
埼玉県	職業対策課、各ハローワーク	048-600-6209
千葉県	職業対策課	043-221-4393
東京都	東京労働局ハローワーク助成金事務センター	03-5909-3122
神奈川県	職業対策課	045-650-2801
新潟県	職業対策課 助成金センター、各ハローワーク	025-278-7181
富山県	職業対策課 助成金センター	076-432-9162
石川県	職業対策課、各ハローワーク	076-265-4428
福井県	職業対策課	0776-26-8613
山梨県	職業対策課	055-225-2858
長野県	職業対策課、各ハローワーク	026-226-0866
岐阜県	職業対策課 助成金センター	058-263-5650
静岡県	職業対策課 雇用調整助成金センター、各ハローワーク	054-653-6116
愛知県	あいち雇用助成室	052-219-5518
三重県	職業対策課 助成金室	059-226-2111
滋賀県	職業対策課	077-526-8686
京都府	雇用調整助成金相談センター	075-256-8339
大阪府	助成金センター	06-7669-8900
兵庫県	ハローワーク助成金デスク	078-221-5440
奈良県	職業対策課 助成金センター	0742-35-6336
和歌山県	職業対策課	073-488-1161
鳥取県	職業対策課、各ハローワーク	0857-29-1708
島根県	職業対策課	0852-20-7020
岡山県	職業対策課 助成金事務室	086-238-5301
広島県	職業対策課	082-502-7832
山口県	職業対策課	083-995-0383
徳島県	職業対策課、各ハローワーク 助成金センター	088-611-5387 088-622-8609
香川県	職業対策課	087-811-8923
愛媛県	職業対策課分室（助成金センター）	089-987-6370
高知県	職業対策課	088-885-6052
福岡県	福岡助成金センター 雇用調整助成金分室	092-402-0537
佐賀県	職業対策課	0952-32-7217 0952-32-7173
長崎県	職業対策課	095-801-0042
熊本県	職業対策課	096-211-1704
大分県	大分助成金センター	097-535-2100
宮崎県	宮崎労働局 助成金センター	0985-62-3125
鹿児島県	職業対策課	099-219-5101
沖縄県	職業対策課	098-868-3701

労働者・事業主の皆さまへ

「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」 受付終了のお知らせ

申請対象期間及び申請期限

休業した期間	申請期限
令和4年12月～令和5年1月	令和5年3月31日（金）
令和5年2月～令和5年3月	令和5年5月31日（水）

**新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金は、
本年度末をもって終了する予定です。
申請期限を過ぎると受付できませんのでご注意ください。**

【注意点】

- 対象となる休業は、**新型コロナウイルス感染症の影響による休業**に限ります。
- 疾病（**コロナ罹患を含む。**）育児、介護、母性健康管理措置、教育訓練など労働者本人の事情による休みや年次有給休暇は、休業ではありません。
- 郵送申請の場合は**申請期限必着**、オンライン申請の場合は**申請期限内に申請内容を送信**する必要があります。
- オンライン又は郵送で申請期限内に申請していれば、申請書類の不足等でシステムや郵送により返戻を受けたものを申請期限後に再提出する場合であっても、申請期限内に申請されたものとして取り扱っています。

(English)



(español)



(Português)



(中文)



お問い合わせ

■ 厚生労働省新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金HP
<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html> (右記QRコード)

■ お問い合わせは厚生労働省コールセンターへ

厚生労働省新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金コールセンター
 電話 0120-221-276 月～金 8:30～20:00 / 土日祝 8:30～17:15



助成金を活用して「在籍型出向」で労働者のスキルアップに取り組みませんか

在籍型出向を活用し、「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」を受給しませんか？

「在籍型出向」では、自社にはない実践での経験による新たなスキルの習得が期待できます。労働者のスキルアップを在籍型出向で行い、条件を満たした場合には、**出向元事業主に対しての助成金が支給されます**。積極的にご活用ください。

助成対象となる「出向」とは？

以下のすべてに該当する出向を指します。

- 労働者のスキルアップを目的とすること※
- 出向した労働者は、出向期間終了後、元の事業所に戻って働くことが前提であること
- 労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させること。

※雇用の維持を図ることを目的として在籍型出向を行う場合は「産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）」をご活用ください。

助成金の詳細はガイドブックをご確認ください。



ガイドブック

助成の内容

対象：出向元事業主（企業グループ内出向の場合は支給されません）

	中小企業	中小企業以外
助成率	2 / 3	1 / 2
助成額	以下のいずれか低い額に助成率をかけた額（最長1年まで） イ 出向労働者の出向中の賃金※ ¹ のうち出向元が負担する額 ロ 出向労働者の出向前の賃金の1 / 2の額	
上限額	8,355円※ ² / 1人1日当たり （1事業所1年度あたり1,000万円まで）	

※1 出向中の労働者に対する賃金は出向前に支払っていた賃金以上の額を支払う必要があります。

※2 雇用保険の基本手当日額の最高額（令和4年8月1日時点）。毎年8月に改正されるためご注意ください。

助成額の算出例（イメージ）

条件例：

- 出向元は**中小企業**
- 出向前の賃金日額、出向中の賃金日額はいずれも**9,000円**
- 出向元賃金負担**3,600円**、出向先賃金負担**5,400円**（出向元の賃金負担が4割）
- 出向復帰後の賃金日額**9,450円**

助成率：2 / 3

助成額：2,400円（上限額の条件である日額8,355円以下も満たしている）

イ：3,600円

ロ：4,500円(9,000×1/2) となるため、低い額はイとなり、

具体的な金額は 3,600円×2 / 3 = 2,400円

支給までの流れ

1	出向元事業主と出向先事業主との 契約 ※1 労働組合などとの 協定 出向予定者の 同意
2	出向計画届（スキルアップ計画を含む） 提出・要件の 確認 ※2
3	出向の実施（1か月間～2年間）
4	出向から復帰（賃金上昇）※3
5	支給申請※4 助成金受給※5（最長1年分）

- ※1 出向元事業主と出向先事業主との間で、出向期間、出向中の労働者の処遇、出向労働者の賃金額、出向元・先の賃金などの負担割合などを取り決めてください。
- ※2 **出向元事業主が出向計画届を作成し**、出向開始日の前日（可能であれば2週間前）までに**都道府県労働局またはハローワーク**へ提出してください。
- ※3 労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させる必要があります。
- ※4 出向復帰後6か月後の賃金支払日の翌日から起算して2か月以内に**出向元事業主が支給申請書を作成し、都道府県労働局またはハローワーク**へ提出してください。
- ※5 支給申請書に基づき、出向元事業主に助成金を支給します。

「在籍型出向」の活用事例

製造業（出向元）

事業体制見直しの中で新製品の事業開拓を進めるため、従業員のスキルアップやキャリア形成をしたい。
ロボット組立の最先端工場で経験を積み、組立技術やライン管理、安全管理技能等の習得を目指すことにした。



産業用電気機械器具製造業（出向先）

海外でのロボット需要拡大で製造現場の人員が不足しており、質の高い人材を探していた。
違う環境・職種へチャレンジしたいという意欲のある人材を受け入れることとした。

温泉旅館業（出向元）

老舗旅館を経営しているが、最新型ホテルの優れたサービスを学ぶため、出向させたい。



ホテル・サービス業（出向先）

老舗旅館からの出向であることから、スタッフのスキルアップにもつながると考え、初めて出向を受け入れた。

日本酒醸造業（出向元）

コロナ禍のため海外で人気が高い日本酒の輸出にも影響は出ているが、将来的に酒米の栽培も視野に入れている。今後のために米作りを行っている法人に若手従業員を出向し技術習得をさせたい。



耕種農業（出向先）

水稻、大豆など生産・出荷を行っている。大型農業機械を導入しスマート農業で生産性向上を図ることで、週休二日制や大型特殊車両の資格取得支援など従業員の労務管理を行っている。

申請・お問い合わせ先

助成金を受ける際の支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。
ご不明な点は、**下記のコールセンター**または**最寄りの都道府県労働局、ハローワーク**までお問い合わせください。
※助成金の相談・申請先は（公財）産業雇用安定センターではありません。ご注意ください。

【雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター】

電話番号 **0120-603-999** 受付時間 9:00～21:00（土・日・祝日も受け付けています）

(公財) 産業雇用安定センターではスキルアップ支援コース(在籍型出向)のマッチングを無料で支援しています

産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。設立以来、24万件以上の出向・移籍の成立実績があります。

おすすめの利用方法

- 助成金の利用にあたり、センターのウェブサイトから、全国の労働者の受入れを希望している事業所(出向受入情報※)の業務の内容を見ることができます。

※ウェブサイトや検索はどなたでもご利用できます

※助成金の利用の可否については、都道府県労働局またはハローワークへお問合せ下さい。

- 従業員のスキルアップを実施したい業務を探し、スキルアップを実施したい業務が見つかったら、全国47都道府県にあるセンター事務所のうち、御社所在の都道府県のセンター事務所に連絡してください。

センターが、ご希望の事業所とのマッチングを進めます！

※受入方法が「移籍」の場合であっても、産業雇用安定センターが事業所と話し合いをし、「在籍型出向」として実施できる場合があります。まずはセンターにご相談ください。

受入情報の検索はこちら→



お問い合わせ先

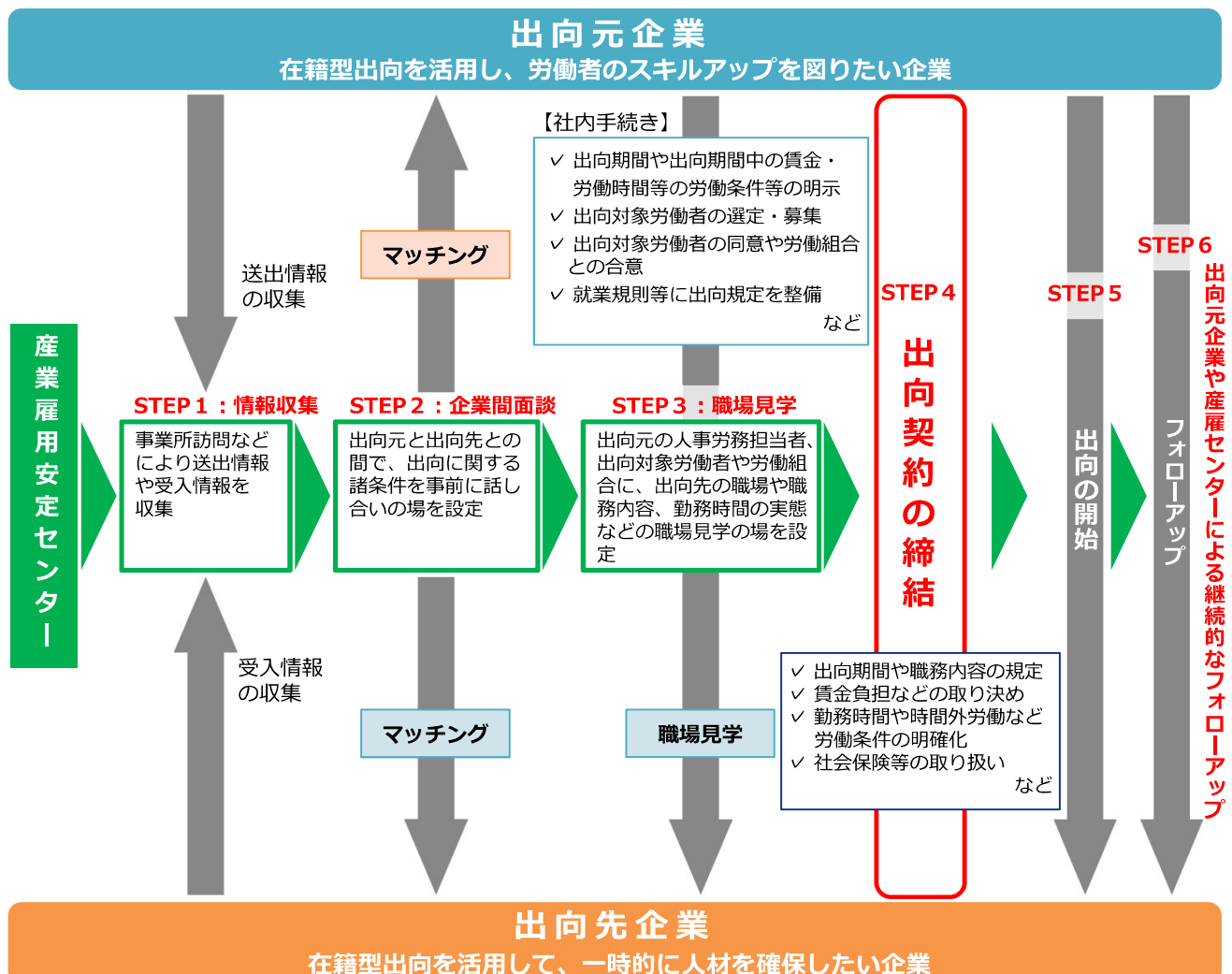
産業雇用安定センターHPはこちら→



公益財団法人 産業雇用安定センター



マッチング支援の流れ



「在籍型出向」を活用して労働者の雇用維持に取り組む事業主の皆さま、人材を活用したい事業主の皆さま

「産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）」をご活用ください

新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、**出向元・出向先の双方の事業主に対して助成**します。

※助成金の詳細は、「産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）ガイドブック」をご確認ください。

ガイドブックはこちら→



助成対象となる「出向」とは？

雇用調整を目的とする出向（新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）が対象です。

また、出向した労働者は、出向期間終了後は、元の事業所に戻って働くことが前提です。

企業グループ内での出向も、通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向であることなど、一定の要件を満たせば助成対象となります。

※労働者のスキルアップを目的として在籍型出向を行う場合は「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」をご活用ください。

助成の内容

① 出向初期経費助成

【対象】出向元事業主と出向先事業主（企業グループ内出向の場合は支給されません）

【内容】出向前に、出向の成立に必要な措置※を行った場合に以下の額を助成

※就業規則や出向契約書の整備費用、出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向者を受け入れるための機器や備品の整備（出向先のみ）など

	助成額	加算額
出向元・出向先	各10万円／1人あたり（定額）	各5万円／1人あたり（定額）

・出向先事業主は1年度あたり500人が上限です

・出向元事業主（雇用過剰業種の企業や生産量要件が一定程度悪化した企業からの送り出し）または出向先事業主（異業種からの受け入れ）がそれぞれ一定の要件を満たす場合に加算

② 出向運営経費助成

【対象】出向元事業主と出向先事業主

【内容】出向中に必要な経費※の一部を最長2年まで助成

※賃金・教育訓練・労務管理に関する調整経費など

助成率	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9／10	3／4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4／5	2／3
企業グループ内出向の場合	2／3	1／2
上限額（出向元・出向先の合計）	12,000円／1人1日あたり	

・出向先事業主は1年度あたり500人が上限です

③ 出向復帰後訓練助成

【対象】出向元事業主

【内容】出向から復帰した労働者に対して、出向で新たに得たスキル・経験をブラッシュアップさせる訓練（off-JT）※を行った際に、訓練に要する経費と訓練期間中の賃金の一部を助成

※出向から復帰後3か月以内の訓練開始や、訓練期間は6か月以内などの要件があります

	経費助成	賃金助成
助成内容	実費（上限30万円）	1人1時間あたり900円（上限600時間）

受給までの流れ

① 出向初期経費助成・② 出向運営経費助成

1	出向元事業主と出向先事業主との契約※1 労働組合などとの協定 出向予定者の同意
2	出向計画届提出・要件の確認※2
3	出向の実施（1か月間～2年間）
4	支給申請※3 助成金受給※4（最長1年間）
5	支給期間延長届提出・要件の確認※2※5 （6か月ごと）（最長2年間）
6	支給申請※3・助成金受給※4

- ※1 出向元事業主と出向先事業主との間で、出向期間、出向中の労働者の処遇、出向労働者の賃金額、出向元・先の賃金などの負担割合などを取り決めてください。
- ※2 出向元事業主と出向先事業主が出向計画届（または支給期間延長届）を作成し、出向開始日（または延長希望日）の前日（可能であれば2週間前）までに都道府県労働局またはハローワークへ提出してください。（手続きは出向元事業主がまとめて行います）
- ※3 1か月以上6か月以下の任意で設定した期間（月単位）ごとに、出向元事業主と出向先事業主が支給申請書を作成し、都道府県労働局またはハローワークへ提出してください。（手続きは出向元事業主がまとめて行います）
- ※4 支給申請書に基づき、出向元事業主・出向先事業主それぞれに助成金を支給します。
- ※5 支給期間の延長には、引き続き生産量要件（出向元）や雇用量要件（出向先）などの要件が延長届の提出時とその6か月後に審査されます。
また、延長届を提出した場合は、1人あたり最長2年間まで支給期間の延長が可能です。

③ 出向復帰後訓練助成

1	復帰後訓練計画届提出・要件の確認※6
2	復帰後訓練の実施
3	支給申請・助成金受給

- ※6 出向元事業主が復帰後訓練計画届を作成し、訓練開始日の前日（可能であれば2週間前）までに都道府県労働局またはハローワークへ提出してください。

計画届、延長届の提出と支給の申請はオンラインでも受け付けています。

【雇用調整助成金・産業雇用安定助成金オンライン受付システム】

<https://kochokin.hellowork.mhlw.go.jp/prweb/shinsei/>

参考：出向運営経費助成額比較（イメージ）

例えば、次の条件の場合、以下のような助成額になります。

- ・ 出向期間中の賃金日額と出向元での直近の賃金日額のいずれか低い方の額 **9,000円**
- ・ 出向期間中の出向運営経費
 - － 出向元賃金負担 **3,600円**、出向先賃金負担 **5,400円**
 - － 出向先での教育訓練と労務管理に関する調整経費など **3,000円**

※ 出向元・出向先ともに中小企業事業主で、出向元事業主が労働者の解雇などを行っていない場合の例です。

※ 実際に支払われる助成額は、端数処理などにより異なる場合があります。

■ 産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）の例（出向運営経費）

出向元		出向先	
3,600円		8,400円 (出向先賃金負担分：5,400円 + 教育訓練・労務管理に関する調整経費：3,000円)	
助成額 9/10 (3,240円)	実質負担 1/10 (360円)	助成額 9/10 (7,560円)	実質負担 1/10 (840円)

■（参考）雇用調整助成金の場合

助成額 2/3 (2,400円)	実質負担 1/3 (1,200円)	実質負担 10/10 (8,400円)
---------------------	----------------------	------------------------

申請・お問い合わせ先

助成金を受ける際の支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。

ご不明な点は、下記のコールセンターまたは最寄りの都道府県労働局、ハローワークまでお問い合わせください。

※助成金の相談・申請先は（公財）産業雇用安定センターではありません。ご注意ください。

【雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター】

電話番号 **0120-603-999** 受付時間 9:00～21:00（土・日・祝日も受け付けています）

労働者の雇用維持に取り組む事業主の皆さま／人材を確保したい事業主の皆さまへ

在籍型出向で 従業員の雇用を守りませんか？ 人材を確保しませんか？

新型コロナウイルスの影響で仕事が減って人手が余った企業が雇用を維持するために、人手を借りたい企業へ一時的に出向しているケースが増えています。

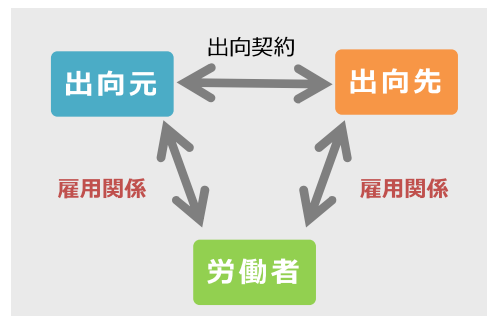
皆さまも、人材に関するお悩みを「在籍型出向」で解決してみませんか？



出向ハンドブック 助成金ガイドブック

「在籍型出向」とは？ ▶詳しくは出向ハンドブック8ページ

在籍型出向とは、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、**労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結び**、一定期間継続して勤務することをいいます。



「在籍型出向」の事例 ▶詳しくは出向ハンドブック2ページ

旅行代理店（出向元）

インバウンド観光客を対象とする旅行企画・営業がほとんど稼働していないため、雇用過剰となっている。旅行需要が回復するまで従業員の雇用維持を図りたい。

<企業規模：30～49人>



出向期間12か月
出向労働者1名

保育所（出向先）

保育所での給食の調理補助者が育児休業を取得することになったので、1年間限定で勤務してくれる方を探している。

<企業規模：50～99人>



「在籍型出向」のメリット ▶詳しくは出向ハンドブック6ページ

実際に在籍型出向を実施した企業（出向元・出向先）や出向労働者へのアンケート結果です。

出向元企業	出向先企業	出向労働者
<ul style="list-style-type: none"> 出向労働者の労働意欲の維持・向上につながる（63%） 出向労働者のキャリア形成・能力開発につながる（59%） 出向期間終了後、出向労働者が自社に戻ってくることが確実である（56%） 出向労働者への刺激になり、自社の業務改善や職場活性化に期待ができる（50%） 	<ul style="list-style-type: none"> 人手不足が解消され、自社の従業員の業務負担を軽減できる（75%） 社会人としての基礎スキルや職務に必要な職業能力を持った人材を確保できる（52%） 自社の従業員への刺激になり、業務改善や職場活性化ができる（42%） 新たに採用するよりも人材育成のコストを抑制できる（38%） 	<ul style="list-style-type: none"> 出向先での新しい仕事の経験がキャリアアップ・能力開発につながる（57%） 出向元での雇用が維持されているので安心して働くことができる（46%） これまでどおりの収入を確保できたため生活面の安定が図られる（38%）

「在籍型出向」を開始するまでのステップ

ステップ 1

出向元

出向先

▶詳しくは出向ハンドブック10ページ

出向の相手を見つける

- 在籍型出向を実施した企業によると、出向の相手先は、もともと取引関係のある企業であった場合が約半数、公的機関からの紹介による場合が約2割程度です。
- （公益財団法人）産業雇用安定センターは、出向のマッチング支援を無料で行っています。全国47都道府県の事務所に配置しているコンサルタントが、出向の相手先を一緒に見つけてくれたり、出向契約締結のサポートを実施したりしています。（3ページ参照）

ステップ 2

出向元

労働者

▶詳しくは出向ハンドブック16ページ

労働者の個別同意や就業規則等の整備、労使の話し合い

- 在籍型出向を命じるには、労働者の「個別的な同意を得る」か、または「出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則や労働協約等によって労働者の利益に配慮して整備されている」必要があるとされています。
- 産業雇用安定助成金（4ページ参照）を活用する場合は、労働者の「個別的な同意」を必ず得ることに加え、書面で労使協定を締結する必要があります。

ステップ 3

出向元

出向先

▶詳しくは出向ハンドブック20ページ

出向契約の締結

- 出向期間や出向中の労働条件、賃金負担などについて、両社と労働者でよく話し合った上で出向契約を締結します。

ステップ 4

出向先

労働者

▶詳しくは出向ハンドブック25ページ

出向期間中の労働条件等の明確化

- 労働者に対し、労働条件を明確にする必要があります。この労働条件は、出向に際して出向先企業が明示することになりますが、出向元が出向先に代わって明示しても問題ありません。

ステップ 5

出向元

出向先

産業雇用安定助成金を活用する場合

▶詳しくは助成金ガイドブック23ページ

産業雇用安定助成金出向実施計画の届け出

- 産業雇用安定助成金を活用する場合は、出向開始前に「出向実施計画届」を都道府県労働局・ハローワークに提出※してください。※出向元が出向先の分もまとめて提出してください。

出向開始

ステップ 6

出向元

出向先

産業雇用安定助成金を活用する場合

▶詳しくは助成金ガイドブック30ページ

産業雇用安定助成金の支給申請

- 産業雇用安定助成金を活用する場合は、計画届提出の際に選択した支給申請期ごとに「支給申請書」を都道府県労働局・ハローワークに提出※してください。
※出向元が出向先の分もまとめて提出してください。

厚生労働省ホームページに在籍型出向支援策をまとめた専用ページを開設しています！

- ・具体的な出向事例や必要な準備事項、就業規則・出向契約書の雛形、留意点など、在籍型出向のイロハが分かる「在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック」
- ・各地域で独自に実施している送り出し希望企業や受け入れ希望企業の募集に関するサイト案内やセミナー開催情報などを順次掲載していますので、あわせてご活用ください。



厚労省HP

(公財) 産業雇用安定センターでは 「在籍型出向」のマッチングを無料で支援しています

産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。設立以来、23万件以上の出向・移籍の成立実績があります。

- コロナの影響で一時的に雇用過剰となった企業が労働者の雇用を守るために、人手不足等の企業との間で在籍型出向を活用しようとする場合に、双方の企業に対して**出向のマッチングを無料で**行います。
- 全国47都道府県にセンターの事務所があり、企業の相談に応じています。

お問い合わせ先

産業雇用安定センターのホームページをご覧ください

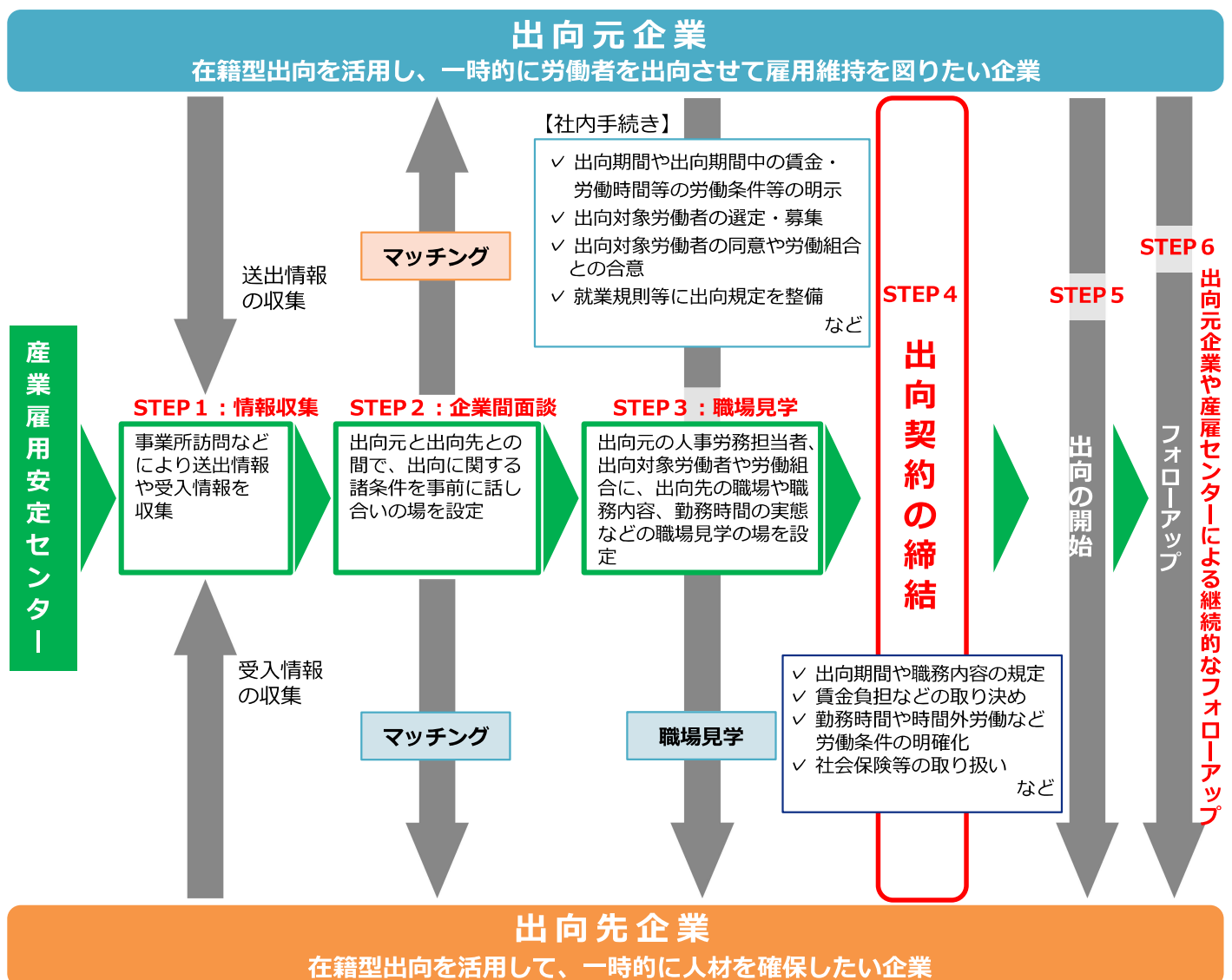


公益財団法人 **産業雇用安定センター**



センターHP

マッチング支援の流れ



「産業雇用安定助成金」のご案内

新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、**出向元・出向先の双方の事業主に対して助成**します。

※助成金の詳細は、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。



ガイドブックはこちら→

助成対象となる「出向」とは？

雇用調整を目的とする出向（新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）が対象です。

また、出向した労働者は、出向期間終了後は、元の事業所に戻って働くことが前提です。

企業グループ内での出向も、通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向であることなど、一定の要件を満たせば助成対象となります。

助成の内容

① 出向初期経費助成

【対象】出向元事業主と出向先事業主（企業グループ内出向の場合は支給されません）

【内容】出向前に、出向の成立に必要な措置※を行った場合に以下の額を助成

※就業規則や出向契約書の整備費用、出向に際してあらかじめ行う教育訓練（出向元のみ）、出向者を受け入れるための機器や備品の整備（出向先のみ）など

	助成額	加算額
出向元・出向先	各10万円／1人あたり（定額）	各5万円／1人あたり（定額）

- ・出向先事業主は1年度あたり500人が上限です
- ・出向元事業主（雇用過剰業種の企業や生産量要件が一定程度悪化した企業からの送り出し）または出向先事業主（異業種からの受け入れ）がそれぞれ一定の要件を満たす場合に加算

② 出向運営経費助成

【対象】出向元事業主と出向先事業主

【内容】出向中に必要な経費※の一部を最長2年まで助成

※賃金・教育訓練・労務管理に関する調整経費など

助成率	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
企業グループ内出向の場合	2/3	1/2
上限額（出向元・出向先の合計）	12,000円／1人1日あたり	

- ・出向先事業主は1年度あたり500人が上限です

③ 出向復帰後訓練助成

【対象】出向元事業主

【内容】出向から復帰した労働者に対して、出向で新たに得たスキル・経験をブラッシュアップさせる訓練（off-JT）※を行った際に、訓練に要する経費と訓練期間中の賃金の一部を助成

※出向から復帰後3か月以内の訓練開始や、訓練期間は6か月以内などの要件があります

	経費助成	賃金助成
助成内容	実費（上限30万円）	1人1時間あたり900円（上限600時間）

申請・お問い合わせ先

助成金の支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。

ご不明な点は、**コールセンター**、**最寄りの都道府県労働局**、**ハローワーク**までお問い合わせください。

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター

電話番号 **0120-603-999** 受付時間 9:00～21:00 土日・祝日含む

※助成金の相談・申請先は都道府県労働局またはハローワークです。（公財）産業雇用安定センターではありませんのでご注意ください。

「産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）」を 4月1日に創設しました

この助成金は、新型コロナウイルス感染症の影響等で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、新たな事業への進出等の事業再構築を行うために、当該事業再構築に必要な新たな人材の円滑な受入れを支援するものです。

※ 助成金の詳細は、「産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）のご案内」をご確認ください。



「産業雇用安定助成金(事業再構築支援コース)のご案内」はこちら →

助成の対象（主な要件）

事業主

- 令和5年4月1日以降に中小企業庁の実施する「事業再構築補助金」※1の応募書類を提出し、交付決定を受けていること
 - ※1 第10回公募要領の「物価高騰対策・回復再生応援枠」および「最低賃金枠」に限ります。また、事業計画に記載する「実施体制」の中に人材確保に関する事項を記載した場合に限ります。
- 下記の労働者の雇入れにあたって、次のa～cの全ての条件を満たすこと
 - 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ること
 - 期間の定めのない労働契約を締結する労働者（パートタイム労働者は除く）として雇い入れること
 - 「事業再構築補助金」の補助事業実施期間の初日から当該期間の末日までに雇い入れること
- 下記の労働者の雇入れ日前6か月から本助成金の支給申請までの期間に、雇用する労働者を解雇等していないこと

労働者

- 「事業再構築補助金」の交付決定を受けた事業に関する業務に就く者で、次の①と②に該当する者
- 次のaかbのいずれかに該当する者
 - 専門的な知識や技術が必要となる企画・立案、指導（教育訓練等）の業務に従事する者
 - 部下を指揮および監督する業務に従事する者で、係長相当職以上の者
 - 1年間に350万円以上の賃金※2が支払われる者
 - ※2 時間外手当および休日手当を除いた、毎月決まって支払われる基本給および諸手当に限ります。また、助成金の支給については、支払われた賃金が175万円以上の支給対象期に限ります。

助成の内容

	中小企業	中小企業以外
助成額	280万円/人※3 (140万円×2期※4)	200万円/人 (100万円×2期)
助成対象期間	1年	

※3 一事業主あたり5人までの支給に限ります。

※4 雇入れから6か月を支給対象期の第1期、次の6か月を第2期として、6か月ごとに2回に分けて支給します。

受給までの流れ

1 事業再構築補助金の応募書類の提出※1

2 採択審査委員会による審査・採択※1

3 事業再構築補助金の交付申請※1

4 事業再構築補助金の交付決定※1

5 対象労働者の雇入れ※2
(補助事業実施期間内)

6 産業雇用安定助成金の支給申請※3

7 産業雇用安定助成金の受給※4

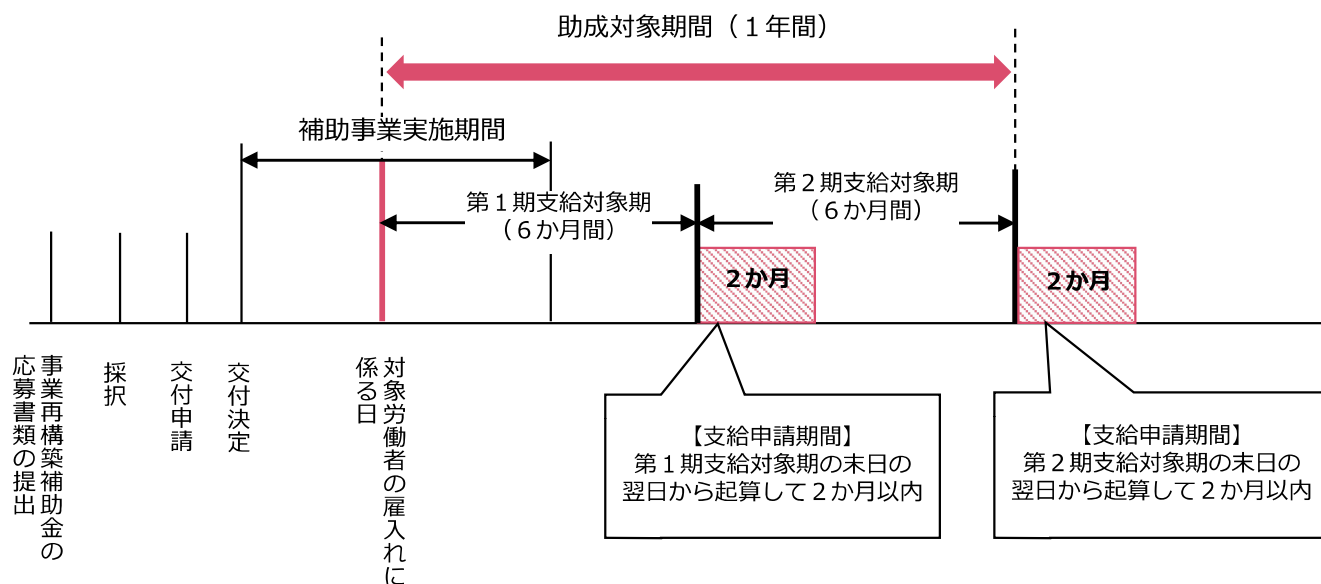
※1 事業再構築補助金の応募、申請先は中小企業庁です。詳細は事業再構築補助金ウェブサイトをご確認ください。

※2 事業再構築補助金について事前着手の承認を受けている場合は当該補助金に係る応募書類の提出日の翌日以降の雇入れが対象となります。また、事業再構築補助金の計画変更により人材確保に関する事項を記載し承認を受けた場合、当該承認日の翌日以降の雇入れが対象となります。補助事業実施期間や、事前着手の承認についての詳細は事業再構築補助金ウェブサイトをご確認ください。

※3 各支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期の末日の翌日から2か月以内に支給申請書を作成し、都道府県労働局またはハローワークへ提出してください。

※4 支給申請書に基づき、助成金を支給します。

イメージ



参考：事業再構築補助金とは？

目的：ポストコロナ・ウィズコロナの時代の経済社会の変化に対応するために新分野展開、業態転換、事業・業種転換、事業再編など、思い切った事業再構築に意欲を持った中小企業等の挑戦を支援することで、日本経済の構造転換を促すことを目的としています。（中小企業庁が実施）

詳細は、事業再構築補助金ウェブサイトをご確認ください。

ウェブサイトはこちら →



申請・お問い合わせ

【雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター】

電話：0120-603-999 受付時間 9:00～21:00（土・日・祝日も受け付けています）

助成金を受ける際の支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。

ご不明な点は、上記のコールセンターまたは最寄りの都道府県労働局、ハローワークまでお問い合わせください。

※助成金の相談・申請先は（公財）産業雇用安定センターではありません。ご注意ください。

両立支援等助成金 育児休業等支援コース 「新型コロナウイルス感染症対応特例」のご案内

新型コロナウイルス感染症への対応として、臨時休業等をした小学校等に通う子どもの世話をを行う労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主が助成金の対象となります。

助成額

1人あたり10万円
1事業主につき10人まで（上限100万円）

主な支給要件

1 以下の①及び②の措置を実施していること。

- ① 小学校等（小学校、保育園、幼稚園など）が臨時休業等になった場合、及び子どもが新型コロナウイルス感染症に感染した又はそのおそれがある等の場合に、子どもの世話をを行う必要がある労働者が、**特別有給休暇**（賃金が全額支払われるもの）を**7日以上取得できる制度**について規定化していること。
- ② 小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる**両立支援の仕組みとして、次のいずれかの措置**についての社内周知をしていること。
- ・テレワーク勤務
 - ・短時間勤務制度
 - ・フレックスタイムの制度
 - ・始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
 - ・小学校等の休業期間に限定した短時間勤務・時差出勤の制度
 - ・夜勤回数の制限
 - ・労働者の子ども向けの保育施設の設置・運営
 - ・ベビーシッター費用補助制度 等

2 対象労働者1人につき、1①に定めた特別有給休暇を1日（分割の場合は、1日の平均所定労働時間）**以上取得している**こと。

申請期間

特別有給休暇を取得した日付に応じて申請期間が異なります。

特別有給休暇を取得した日	申請期間
令和5年4月1日～令和5年6月30日	令和5年4月1日～令和5年8月31日
令和5年7月1日～令和5年9月30日	令和5年7月1日～令和5年11月30日
令和5年10月1日～令和5年12月31日	令和5年10月1日～令和6年2月29日
令和6年1月1日～令和6年3月31日	令和6年1月1日～令和6年5月31日

申請先・問い合わせ先

本社を管轄する**都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**

本助成金は事業所単位ではなく、**事業主単位での申請**となります。

◎その他詳しい支給の要件や手続については、厚生労働省ホームページをご参照いただくか、管轄の都道府県労働局へお問い合わせください。

厚生労働省 両立支援等助成金

検索

小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口のご案内

小学校休業等対応助成金とは

小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行うため仕事を休まざるを得ない保護者に対して有給（賃金全額支給）の休暇を取得させた事業主に対して、休暇中に支払った賃金相当額（※）を支給する制度です。※ 1日当たりの日額上限額については、厚生労働省ホームページにてご確認ください。

なお、**小学校休業等対応助成金**は、**令和5年3月31日**をもって**制度を終了する予定**です。令和4年12月1日から令和5年3月31日までの休暇取得分にかかる**最終の申請期限は令和5年5月31日（必着）まで**です。

■労働者の皆さまへ【相談窓口のご案内】

都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』は、「企業にこの助成金を利用してもらいたい」等、労働者の方からのご相談内容に応じて、**企業への特別休暇制度導入・助成金の活用の働きかけ等**を行っています。

なお、「小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口」については、**令和5年6月30日をもって終了する予定**です。

⇒ **ご相談は裏面の特別相談窓口一覧まで**

休業支援金・給付金の仕組みによる直接申請のご案内

- 労働局からの本助成金の活用の働きかけに**事業主が応じない場合**に、新型コロナウイルス感染症対応**休業支援金・給付金の仕組みにより労働者（大企業に雇用される方はシフト制労働者等の方に限られます）が直接申請**することが可能です。
- 労働者の方が利用を希望する場合、裏面の都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』にご連絡ください。まずは、労働局から事業主に、小学校休業等対応助成金の活用の働きかけを行います。それでも事業主が**助成金の活用に応じない場合**には、**労働者の方から休業支援金・給付金の支給申請**ができるよう、労働局から事業主に必要な協力の働きかけを行います。

◎休業支援金・給付金の仕組みによる直接申請の対象について

以下を満たすことを前提に、**休業支援金・給付金の支給要件を満たす場合に、対象**となります。

- ① 労働者が労働局に小学校休業等対応助成金の相談を行い、労働局が事業主に助成金活用・有給の休暇付与の働きかけを行ったものの、**事業主がそれに応じなかったこと**
- ② **新型コロナウイルス感染症への対応としての小学校等の臨時休業等のために仕事を休み（※1、2）、その休んだ日時について、賃金等が支払われていない（※3）こと**
 - ※1 保育所等の利用を控える依頼への対応のためや、新型コロナウイルスに感染したおそれのある子どもの世話をするために休んだ場合を含みます。
 - ※2 休むことを事業主に連絡しておらず、当該休みを事業主が事後的にも正当なものとして認めていない場合（いわゆる「無断欠勤」）は対象になりません。
 - ※3 年次有給休暇を取得した場合は賃金等が支払われているものと扱います。
- ③ **休業支援金・給付金の申請に当たって、当該労働者を休業させたとする扱いとすることを事業主が了承すること。また、休業支援金・給付金の申請に当たって、事業主記載欄の記入や当該労働者への証明書類の提供について、事業主の協力が得られること。**

◎事業主の皆様へのお願い

- 休業支援金・給付金には**事業主負担はありません**。
 - 休業支援金・給付金の申請に当たり「休業させた」という取扱いをすることをもって**事業主の労働基準法第26条の休業手当の支払い義務について判断されるものではありません**。
 - 労働者が学校休業等のために**休んだこと、その休みを事業主として認めたこと**（いわゆる無断欠勤ではないこと）自体には争いが無い場合は、**このことをもって**、休業支援金・給付金の申請に当たり**「休業させた」とする取扱いとさせていただきますようお願い**するものです。
- ⇒ **都道府県労働局から上記③のご協力を依頼した際には、このことをご理解いただき、労働者の方が休業支援金・給付金を申請するに当たって事業主記載欄の記入などに**ご協力をお願いします**。**

その他の支給要件等は厚生労働省ホームページにてご確認ください。

●小学校休業等対応助成金について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

新型コロナ 休暇支援

検索

●新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html>

休業支援金

検索



休業支援金・給付金の仕組みによる直接申請に関するQ & A

Q1 事業主に自分で助成金のことを言い出しにくいのですが、**まずは自分で事業主に相談する必要がありますか？**

Q2 休業させたことの確認が事業主から得られなければ休業支援金による個人申請はできないのですか？

Q3 休業支援金の申請書の作成に**事業主が協力してくれません**。どうしたらいいですか？

Q4 休業支援金による個人申請の**申請先はどこですか？**

A1 **事業主との相談を経ずに労働局にご相談いただくことも可能**です。

例えばご本人から事業主に相談しづらい場合など、労働局にご相談いただいたら、ご相談者の意向を踏まえ、事業主に働きかけ等を行います。

A2 **労働局から事業主に個人申請について働きかける段階で、事業主が休業させたことの確認が得られていない場合でも**、労働局は**まずは申請を受け付け**、引き続き事業主に休業させたことの確認を行います。

A3 休業支援金の支給要件確認書の記載に事業主が協力してくれない場合、**そのまま申請書を提出いただいで、労働局から事業主に確認を行うことも可能**です。

A4 まずは、勤務先の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局「**小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口**」にご相談ください。

* 連絡先は下記をご参照ください。

小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口（開設期間：令和5年6月30日まで）

受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-6867-0211	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-6651	神奈川	045-211-7380	京都	075-275-8087	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6949-6494	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0850	福岡	092-411-4764
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-2777	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1701	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-223-0551	島根	0852-20-7007	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-306-1860	三重	059-226-2110	徳島	088-652-2718		

小学校休業等対応助成金
についてのお問い合わせ

【コールセンター】 0120-876-187（フリーダイヤル）
↑ 7月から電話番号が変わりました
受付時間 9:00～21:00 ※土日祝日含む

休業支援金・給付金
についてのお問い合わせ

【コールセンター】 0120-221-276（フリーダイヤル）
受付時間 月～金 8:30～20:00 / 土日祝8:30～17:15

小学校休業等対応助成金や休業支援金・給付金の申請に関するトラブルについて

- 労働者の皆様へ：小学校休業等対応助成金や休業支援金・給付金の申請に関連して、解雇、雇止めなどの職場のトラブルなどがある場合は、**総合労働相談コーナーにご相談ください**。同コーナーは、全国の都道府県労働局や労働基準監督署などに設けられており、解雇、雇止め、配置転換、賃金の引き下げ、いじめ・嫌がらせ、パワハラなどのあらゆる分野の労働問題について、**ワンストップで相談の受付等を行っています**。
- 事業主の皆様へ：休業支援金の申請や小学校休業等に伴って仕事を休んだ期間の賃金の扱いについて**相談したことを理由に、解雇など不利益な取扱いを行うことは許されるものではありません**。このような場合について、労働局において、労働者からの相談を受け付け、事案に応じて、事業主に対して、個別労働紛争解決促進法に基づく指導等を行うことがあります。**小学校休業等対応助成金及び休業支援金・給付金の仕組みによる申請について、ご理解とご協力をお願いします**。

総合労働相談
コーナーのご案内



新型コロナウイルス感染症に関する 母性健康管理措置について



対象期間が令和5年9月30日まで延長されます。

妊娠中の女性が新型コロナウイルス感染症に感染すると、重症化するリスクが高いとされており、働く妊婦の方は、職場の作業内容等によって感染への大きな不安やストレスを抱える場合があります。こうした状況を踏まえ、母性健康管理が適切に行われるよう、**男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理上の措置として、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置**を定めています。

▶▶母性健康管理措置とは

- 男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受け、事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講じることが事業主に義務付けられています。

▶▶新型コロナウイルス感染症に関する措置について

- 妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における**新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響**があるとして、**主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。**
- 本措置の対象期間は、**令和2年5月7日～令和5年9月30日**です。

指導の例：感染のおそれが低い作業への転換又は出勤の制限（在宅勤務・休業）

主治医等から指導があった場合、指導事項を的確に伝えるため**母性健康管理指導事項連絡カード（母健連絡カード）**を書いてもらい、事業主に提出しましょう。

事業主は母健連絡カードに記載された主治医等の指導に基づき、適切な措置を講じなければなりません。

母性健康管理措置には、他にも以下のような措置があります。

- 妊娠中の通勤緩和
- 妊娠中の休憩に関する措置
- 妊娠中又は出産後の症状等に関する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）

このほか、妊娠中の女性労働者は、主治医等からの指導がなくても、時間外、休日労働、深夜業の制限等を請求できます（労働基準法）。

女性の心とからだの健康をサポートするサイト
「働く女性の心とからだの応援サイト」内
「妊娠出産・母性健康管理サポート」ページ
https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/index_bosei.html



職場における妊娠中の女性労働者等への配慮について

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html



母性健康管理指導事項連絡カードの活用方法

母健連絡カードは、厚生労働省ホームページや「働く女性の心とからだの応援サイト」からダウンロードできます。
また、ほとんどの母子健康手帳にも様式が記載されています。

① 保健指導・健康診査を受ける

妊娠中・出産後1年以内の女性労働者

③ 母健連絡カードを提出し、措置を申し出る

主治医等
(健康診査等を行う
医師、助産師)

② 母健連絡カードに
指導事項を記載する

④ 指導事項に基づき、
必要な措置を講じる



(表) 母性健康管理指導事項連絡カード

事業主 氏名 医師等氏名

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2~4の措置を講ずることが必要であると認められます。

1. 氏名等

氏名	妊娠週数	週	分娩予定日	年	月	日
----	------	---	-------	---	---	---

2. 指導事項
症状等(該当する症状を○でマークしてください) 指導事項(該当する指導事項欄に○を付けてください)

措置が必要となる症状等	標準措置	指導事項
つわり、妊娠悪阻、貧血、めまい立ちくらみ、腰痛緊張感、子宮収縮、腹痛、性器出血、頭痛、痔、静脈瘤、浮腫、手や手指の痛み、頻尿、排尿時痛、膀胱感、全身倦怠感、動悸、頭痛、血圧の上昇、蛋白尿、妊娠糖尿病、赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい、多胎妊娠(胎)、産後体調が悪い、妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど、合併症等	休業 入院出産 自宅休業 勤務時間の短縮	身体的負担の大きい作業(注) 長時間の立作業 同一姿勢を強制される作業 腰に負担のかかる作業 変い場所での作業 長時間作業場を離れることのできない作業 ストレス・緊張を多く感じる作業

標準措置に関する具体的な内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

3. 上記の措置が必要な期間(指導事項欄に○を付けてください)

期間(月 日 ~ 月 日)	指導事項
期間(月 日 ~ 月 日)	妊娠中の運動域の措置(在宅勤務を含む)
期間(月 日 ~ 月 日)	妊娠中の休憩に関する措置

4. その他の指導事項(任意で必要事項を記載してください)

指導事項を守るための措置申請書

所属 氏名

措置の具体的な内容は、産業医等の助言に基づき、女性労働者と話し合って定めることが望ましいものです。

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置が必要な場合には、主治医等がカード表面の「特記事項」の欄に指導内容を記入します。

(記入例)
新型コロナウイルス感染症の感染のおそれの低い作業への転換又は出勤の制限(在宅勤務・休業)の措置を講じること。

裏面には「症状等に対して考えられる措置の例」を記載しています。参考にしてください。

(裏) (表)記載事項に付て考えられる措置の例

症状等	措置の例
つわり、妊娠悪阻	休業(自宅勤務、入院出産)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業、変い場所での作業)の制限、休憩時間の短縮、通勤手段の変更、妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなどの軽減を図るための措置、産後の体調が悪いなどの軽減を図るための措置、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、休憩時間の短縮、通勤手段の変更、妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなどの軽減を図るための措置、産後の体調が悪いなどの軽減を図るための措置
貧血、めまい立ちくらみ	休業(自宅勤務、入院出産)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業、変い場所での作業)の制限、休憩時間の短縮、通勤手段の変更、妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなどの軽減を図るための措置、産後の体調が悪いなどの軽減を図るための措置
腰痛緊張感、子宮収縮、腹痛、性器出血	休業(自宅勤務、入院出産)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業、変い場所での作業)の制限、休憩時間の短縮、通勤手段の変更、妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなどの軽減を図るための措置、産後の体調が悪いなどの軽減を図るための措置
頭痛、痔、静脈瘤、浮腫、手や手指の痛み	休業(自宅勤務、入院出産)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業、変い場所での作業)の制限、休憩時間の短縮、通勤手段の変更、妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなどの軽減を図るための措置、産後の体調が悪いなどの軽減を図るための措置
頻尿、排尿時痛、膀胱感、全身倦怠感、動悸、頭痛、血圧の上昇、蛋白尿、妊娠糖尿病	休業(自宅勤務、入院出産)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業、変い場所での作業)の制限、休憩時間の短縮、通勤手段の変更、妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなどの軽減を図るための措置、産後の体調が悪いなどの軽減を図るための措置
赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい	休業(自宅勤務、入院出産)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業、変い場所での作業)の制限、休憩時間の短縮、通勤手段の変更、妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなどの軽減を図るための措置、産後の体調が悪いなどの軽減を図るための措置
多胎妊娠(胎)	休業(自宅勤務、入院出産)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業、変い場所での作業)の制限、休憩時間の短縮、通勤手段の変更、妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなどの軽減を図るための措置、産後の体調が悪いなどの軽減を図るための措置
産後体調が悪い	休業(自宅勤務、入院出産)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業、変い場所での作業)の制限、休憩時間の短縮、通勤手段の変更、妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなどの軽減を図るための措置、産後の体調が悪いなどの軽減を図るための措置
妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど	休業(自宅勤務、入院出産)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業、変い場所での作業)の制限、休憩時間の短縮、通勤手段の変更、妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなどの軽減を図るための措置、産後の体調が悪いなどの軽減を図るための措置
合併症等	休業(自宅勤務、入院出産)、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業(長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業、変い場所での作業)の制限、休憩時間の短縮、通勤手段の変更、妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなどの軽減を図るための措置、産後の体調が悪いなどの軽減を図るための措置

- 男女雇用機会均等法により、母性健康管理措置を求めたことやこれを受けたことを理由とする**解雇等不利益取扱いは禁止**されています。
- また、職場におけるいわゆる**マタニティハラスメント**には、母性健康管理措置を求めたことやこれを受けたこと等を理由とするものも含まれ、**事業主にはこれを防止するための措置を講じることが義務付け**られています。
- 母性健康管理措置を講じてもらえない等の場合は、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へご相談ください。

雇用環境・均等部(室)所在地一覧 <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>