

福島労働局からのお知らせ

I イベント・行事

1 雇用環境・均等室

1. 「くるみん認定」認定通知書交付式を開催

担当：雇用環境・均等室 草野 電話：024-536-4609

福島労働局は、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の子育て支援に積極的に取り組んでいる企業（子育てサポート企業）を認定する「くるみん認定」に、下記の企業を認定し、認定通知書交付式を開催いたします。

○くるみん認定企業

- ・株式会社 福島放送 (郡山市) 【令和8年5月22日認定】
- ・株式会社 立進 (いわき市) ※プラス認定 【令和8年6月4日認定】
- ・社会福祉法人 五彩会 (いわき市) 【令和8年6月4日認定】
- ・広成建設 株式会社 (福島市) 【令和8年6月4日認定】
- ・福島テレビ 株式会社 (福島市) 【令和8年6月4日認定】

○認定通知書交付式

日時 令和8年7月23日(木) 午後2時00分から

会場 福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎 1階会議室



2 労働基準部

1. 福島労働局長安全パトロールの実施について

担当：健康安全課 松尾 電話：024-536-4603

資料No.1

福島労働局（局長 岡田直樹）では、7月1日から7日までの1週間が全国安全週間となっており、また7月が「STOP!熱中症 クールワークキャンペーンふくしま」の重点取組期間となっていることから、これらの時期に合わせて、建設現場を対象とした福島労働局長による安全パトロールを実施します。

建設現場においては、死亡災害及び熱中症による労働災害が多発していることから、死亡災害発生リスクの大きい高所からの墜落・転落災害防止対策や熱中症予防対策等の実施状況を安全パトロールにより確認し、その取組を広く発信することにより、建設業界における安全意識の高揚を図ることを目的として実施するものです。

安全パトロールには、岡田労働局長のほか、いわき労働基準監督署（署長 伊藤達夫）、建設業労働災害防止協会福島県支部が同行いたします。

- ・日 時 令和8年7月1日（水） 午後1時30分から
- ・工事名 タンガロイいわき工場R&D棟建設工事
- ・施工場所 福島県いわき市好間工業団地11-1
- ・施工者 鹿島建設株式会社東北支店



2 労働基準部

2. 安全衛生に係る厚生労働大臣表彰伝達式

担当：健康安全課 小西（電話：024-536-4603）

資料No.2

厚生労働省では、毎年、全国安全週間（7月1日～7日）の時期に、安全衛生に関する水準が優秀で他の模範と認められる事業場や、長年にわたり地域、団体又は関係事業場の安全衛生水準の向上発展に多大な貢献をした功労者等に対して、厚生労働大臣表彰を行っています。

厚生労働本省は、6月16日（火）に本年度の受賞者を発表しました。

本県関係の下記受賞者に対し、厚生労働大臣奨励賞及び安全衛生推進賞の表彰伝達式を下記のとおり行います。

- 奨励賞受賞者
 - 東レ建材株式会社 福島工場 （小野町）
窯業土石製品製造業

- 功績賞受賞者
 - 関根 孝司 （いわき市）
関根労働安全コンサルタント事務所 所長
一般社団法人いわき労働基準協会 常任講師

- 日時
令和8年7月2日（木） 午後2時00分から

- 会場
福島第二地方合同庁舎 1階共用会議室
福島市花園町5-46

- 詳細は、別添の公表資料をご参照ください。

3 職業安定部

1. ハローワーク福島において新コーナーがグランドオープンします！
担当：職業安定課 阿部・安保 電話：024-529-5338

資料No.3

令和8年7月7日（※）より、

「ジョブテラスコーナー」が本格的に運用を開始します。

近年の課題として、

- 売り手市場の労働市場が続く中で、就職に課題を抱えるハローワーク求職者が増加。
- 人手不足感が高まる中で、充足に向けた求人事業主に対する細かな支援が必要。

そのため、厚生労働省は令和6年度より、課題解決型支援モデル事業を開始しました。令和8年度はモデル事業の後継として、「課題解決型支援事業」を実施し、福島労働局ではハローワーク福島において取り組んでいます。

支援内容

1 職業相談エリアのリニューアル

- ・きめ細かな支援を行うための独立した専用窓口を新たに設置しました。
- ・個別支援ブース（つなげるブース）を設置し、個別支援や各種イベントを実施していきます。

2 オーダーメイド型支援の実施

- ・求職者の自己理解や職業理解の促進、職場見学の活用や個別求人開拓など求職者の個々の状況に応じたきめ細かな支援を行います。

3 職場定着支援の強化・充実

- ・就職後、事業所訪問等による職場定着のための支援を行います。

**コーナー名について**

課題や悩みを抱える利用者の心や就職までの

- ・道すじを明るく**「照らす」**窓口でありたい
 - ・利用者にとって安心して相談できる**「テラス」**のような窓口でありたい
- という意味が込められています。

（※）窓口は令和8年4月1日より運用を開始し、すでにご利用いただいておりますが、この度、所内のレイアウト変更が完了したことを受けて、ジョブテラスコーナーとしてグランドオープンを迎えました。

3 職業安定部

2. 「令和8年度 福祉の職場合同就職説明会～福祉のおしごとマルシェ～」が開催されます

資料No.4

担当：職業対策課雇用指導係 鈴木 電話024-529-5463

福祉の職場の人材確保を図るため、福島県社会福祉協議会福祉人材センターは、福島労働局・県内ハローワークとの共催により「福祉の職場合同就職説明会」を開催します。

【実施内容】

県内4会場で参加法人と求職者等が直接面談する「合同就職説明会」を開催します。また、当日は福祉の職場を知りたい方に対する就職相談コーナー（ハローワークコーナー）等も設け、来場者（求職者）への求人情報提供や個別職業相談を行い、福祉分野の就職に対する総合的な支援を行います。

- ①郡山会場：令和8年7月4日（土） ビッグパレットふくしま
 - ②福島会場：令和8年7月11日（土） コラッセふくしま
 - ③いわき会場：令和8年8月1日（土） いわき産業創造館LATOV
 - ④会津会場：令和8年8月7日（金） アピオスペース
- （※全て開催時間は13：00～15：30）

1 雇用環境・均等室

1. パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります (令和8年10月1日施行)

担当：指導係 橋本・草野 電話：024-536-4609

資料No.5

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、
パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが改正されます。

① 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ 【パート・有期法施行規則】

- 昇給の有無
- 退職手当の有無
- 賞与の有無
- 相談窓口

現行の
明示事項

+ 待遇の相違等に関する
説明を求めることができる旨



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「ハピゆ」ちゃん

② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇（基本給や各種手当、福利厚生など）について不合理な差を設けることを禁止しています（いわゆる「**同一労働同一賃金**」）。

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、次のとおりです。

賞与・退職手当	無事故手当	家族手当	住宅手当
福利厚生施設	病気休業	夏季冬季休暇	褒賞

自社の各種手当や福利厚生が、パートタイム・有期雇用労働者にも適切に支給・付与されているか確認をお願いします。

③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示（雇用管理指針）】

- ・パートタイム・有期雇用労働者にも職業能力開発法の適用があることに留意しましょう
- ・公正な評価に基づき賃金を決定しましょう
- ・パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者の要件等について留意しましょう
- ・福利厚生施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しましょう
- ・正社員転換推進措置の実施方法等について工夫しましょう
- ・待遇差についての説明方法を工夫しましょう
- ・労使の話し合いの促進のための方法を工夫しましょう
- ・雇用管理の改善等に関する情報を公表しましょう

その他の改正内容や詳細については同一労働同一賃金特集ページへ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



1 雇用環境・均等室

2. 賃金引き上げの支援策（賃上げ支援助成金パッケージ）について

担当：企画調整係 村瀬 電話：024-536-2777

資料No.6

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています。

令和8年度 業務改善助成金

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を50円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

○申請期間：

令和8年9月1日から、申請事業所の都道府県において適用される地域別最低賃金の発効日の前日又は同年11月30日のいずれか早い日

○業務改善助成金コールセンター

電話番号：0120-366-440（受付時間平日9:00～17:00）

令和8年度 キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）は、非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

令和8年度 働き方改革推進支援助成金

働き方改革推進支援助成金は、労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

支援策の詳細は厚生労働省HPをご覧ください。

「賃上げ」支援助成金パッケージ



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/package_00007.html

1 雇用環境・均等室

3. 両立支援等助成金のご案内について

担当：企画調整係 木村 電話：024-536-2777

資料No.7

厚生労働省では、「仕事と育児・介護の両立に取り組む事業主の皆さまを支援する制度」として両立支援等助成金制度を設けています。

令和8年度においては、働き方の実態などを踏まえ、制度内容の見直しが行われました。

1. 出生時両立支援コース（育児休業取得率の上昇区分）の企業規模要件の緩和

男性の育児休業取得を促進する本コースについて、企業規模要件が緩和され、より多くの企業が活用できるようになりました。

従業員 300人以下の特定事業主（業種共通）が申請可能

2. 介護休暇制度の有給化支援の新設

介護と仕事の両立を支援するため、企業が介護休暇を有給で取得できる制度を導入した場合に支援する新たな仕組みが創設されました。

有給の介護休暇制度を導入し、労働者が利用（30万円）

3. 育休中等業務代替支援コースの企業規模要件の撤廃・緩和と助成区分の新設

周囲の従業員に気兼ねなく育休を取得できる環境づくりを目的としている本コースにおいて、企業規模要件の見直し、助成区分が新設され、より多くの企業が活用できるようになりました。

他の従業員に代替手当を支給（手当支給等）

→企業規模要件の撤廃（大企業でも申請が可能に）

育休取得者の業務代替要員を新たに雇用（新規雇用）

→従業員 300人以下の特定事業主（業種共通）

→育児休業中に業務を代替した期間が1年以上で81万円

4. 柔軟な働き方選択制度等支援コースの「障害児等要配慮支援加算」の創設

短時間勤務、テレワーク、フレックスタイムなど柔軟な働き方制度を導入し、障害のある子や医療的ケアを必要とする子を養育する労働者が利用できる措置とした場合の「障害児等要配慮支援加算」が設けられました。

導入したすべての制度について、18歳に達する日以後の最初の3月31日までの障害児等を養育する労働者が利用できる措置とした場合に加算（20万円）

【厚生労働省HP】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



1 労働基準部

1. 県内労働災害発生状況

担当：健康安全課 大内 電話：024-536-4603

令和8年（5月末時点）の災害発生状況を取りまとめました。

業種別	年別	令和8年		前年同期		対前年比(死傷者数)	
		死傷者数	うち死亡者数	死傷者数	うち死亡者数	増減数	増減率(%)
全業種合計		718	8	777	7	-59	-7.6
製造業		149	1	169	1	-20	-11.8
鉱業		3	0	6	0	-3	-50.0
建設業		98	2	99	2	-1	-1.0
運輸交通業		100	2	96	0	4	4.2
貨物取扱業		1	0	6	0	-5	-83.3
農林業		16	1	24	1	-8	-33.3
畜産・水産業		9	0	14	0	-5	-35.7
上記以外の事業小計		342	2	363	3	-21	-5.8
	商業	122	0	135	0	-13	-9.6
	金融広告業	6	0	5	0	1	20.0
	保健衛生業	74	0	88	0	-14	-15.9
	接客娯楽業	53	0	61	2	-8	-13.1
	清掃・と畜業	38	2	29	1	9	31.0
	上記以外の事業	49	0	45	0	4	8.9

福島労働局長が安全パトロールを行います

福島労働局（局長 岡田直樹）では、7月1日から7日までの1週間が全国安全週間となっており、また7月が「STOP！熱中症 クールワークキャンペーンふくしま」の重点取組期間となっていることから、これらの時期に合わせて、建設現場を対象とした福島労働局長による安全パトロールを実施します。

建設現場においては、死亡災害及び熱中症による労働災害が多発していることから、死亡災害発生リスクの大きい高所からの墜落・転落災害防止対策や熱中症予防対策等の実施状況を安全パトロールにより確認し、その取組を広く発信することにより、建設業界における安全意識の高揚を図ることを目的として実施するものです。

なお、本パトロールには、岡田労働局長のほか、いわき労働基準監督署（署長 伊藤達夫）、建設業労働災害防止協会福島県支部が同行いたします。

- ・日 時 令和8年7月1日（水） 午後1時30分から
- ・工 事 名 タンガロイいわき工場 R&D 棟建設工事
- ・施工場所 福島県いわき市好間工業団地 11-1
- ・施 工 者 鹿島建設株式会社東北支店

取材（現地）に当たってのお願い

- パトロール時、保護帽（ヘルメット）の着用をお願いします。（保護帽を用意出来ない場合には下記アドレスあて、6月24日（水）までにご連絡ください。）
- 工事現場内では、現場管理者の指示に従って取材をお願いします。
- 集合場所は、別添・現場案内図の現場事務所になります。
- ご入場いただく際の車両は事前の登録が必要ですので、出席連絡の際に車両番号及び車種をお伝えください。また、構内における通行・駐車は現場管理者の誘導に従って下さい。
- 現地では、福島労働局健康安全課長（齋藤勝）が取材対応いたします。
- 現場入場者を把握するため、6月24日（水）までに、下記アドレスあてに 報道機関名 出席者氏名 連絡先電話番号 車両番号及び車種をお知らせ願います。
（事前の登録無しの方のご入場はご遠慮ください）

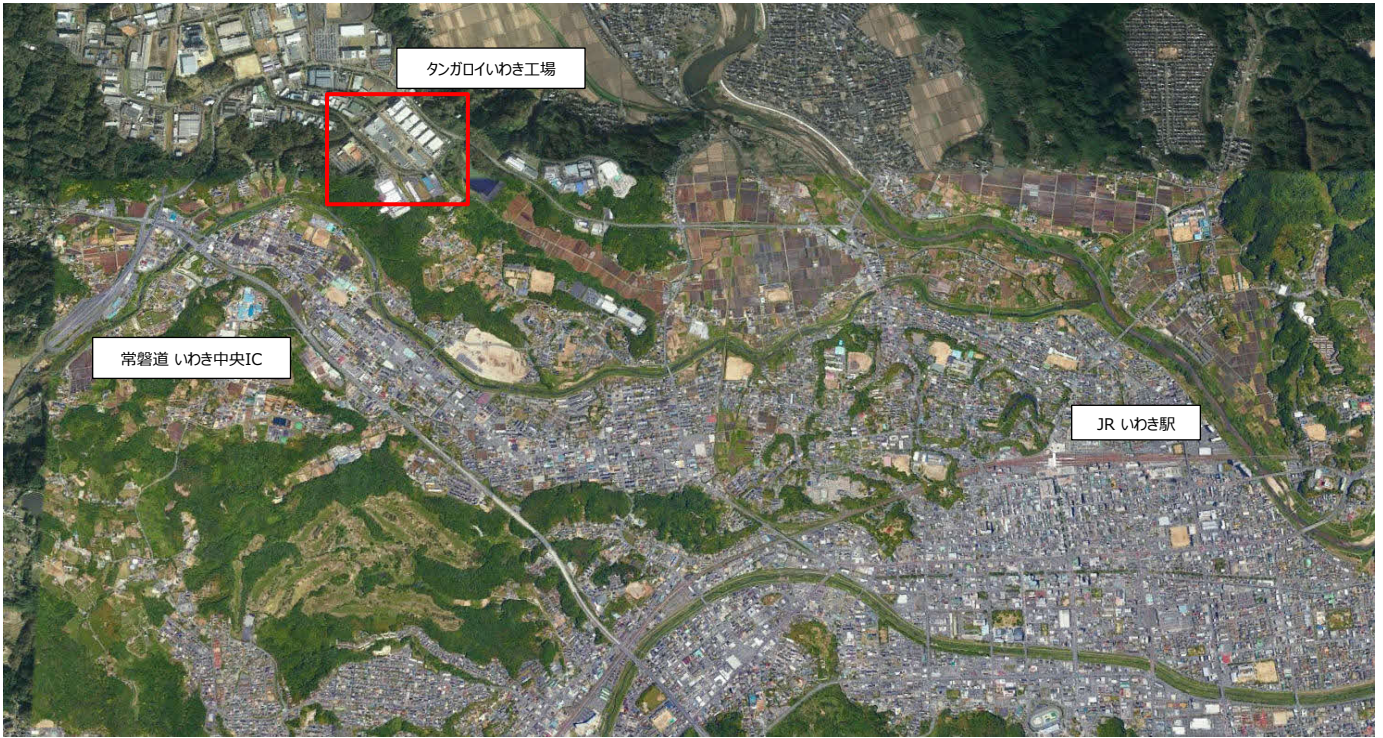
出席者等登録用アドレス：kenkouanzenka-fukushimakyoku@mhlw.go.jp



（福島労働局労働基準部健康安全課）

【現場案内図】

- ◆ 住所：いわき市好間工業団地 1 1 - 1
鹿島建設タンガロイいわき工場R&D棟建設工事事務所 1階会議室





	福島労働局 労働基準部
担	健康安全課長 齋藤 勝
当	課長補佐 小西 陽一
	電話 024-536-4603 (直通)

安全衛生に係る厚生労働大臣表彰の受賞者が決定（本県関係）

－ 7月2日 福島労働局において表彰伝達式を行います－

厚生労働省では、毎年、全国安全週間（7月1日～7日）の時期に、安全衛生に関する水準が優秀で他の模範になると認められる事業場や、長年にわたり地域、団体又は関係事業場の安全衛生水準の向上発展に多大な貢献をした功労者等に対して、厚生労働大臣表彰を行っています。

厚生労働省は、令和8年度の受賞者を6月16日（火）に発表しました。本県関係の受賞者は以下のとおりです。

【奨励賞】

安全衛生に関する水準が優秀で、他の模範になると認められる事業場に対する表彰

とう けんざいかぶしがいしゃ ふくしまこうじょう
東レ建材株式会社 福島工場 様 （小野町）

【安全衛生推進賞】

長年にわたり安全衛生活動を活発に推進し、地域の安全衛生水準の向上に顕著な功績が認められる個人に対する表彰

せきね たかし
関根 孝司 様 （いわき市）

《表彰伝達式》

福島労働局（局長 岡田直樹）では、受賞者に対する厚生労働大臣表彰の伝達式を次の日程で行います。

日 時：令和8年7月2日（木） 午後2時00分から

会 場：福島第二地方合同庁舎 1階共用会議室

（福島市花園町5-46）

参考 1 : 受賞者及び受賞理由

【奨励賞】 東レ建材株式会社福島工場 様

(小野町・窯業土石製品製造業)

平成 20 年 10 月以来、通算 17 年以上にわたって無災害を継続しており、無災害記録時間の成績が優れていること、また、リスクアセスメント(※注 1)が組織的かつ継続的に実施されることにより、フォークリフトとの接触災害防止が、より効果的な改善につながるなど、リスクアセスメントの取り組みが活発で他の模範であることが認められました。

さらに、労働災害防止のため、労働者が理解しやすい安全な作業標準等になるよう手順書の DX(動画)化の推進、積極的な 3S 活動(※注 2)の推進、災害分析の結果を踏まえた入社 3 年目までの労働者を対象とした安全衛生教育の実施など、安全衛生意識の高揚のための取り組みが活発で他の模範であると認められました。

(※注 1) リスクアセスメントとは、「作業における危険性又は有害性を特定し、それによる労働災害(健康障害を含む)の重篤度(被災の程度)とその災害が発生する可能性の度合いを組み合わせてリスクを見積もり、そのリスクの大きさに基づいて対策の優先度を決めた上で、リスクの除去又は低減の措置を検討し、その結果を記録する一連の手法」をいいます。

(※注 2) 3S 活動とは、職場環境改善の取り組みで、整理(Seiri)、整頓(Seiton)、清掃(Seisou)の頭文字の S をとって「3S」とされています。

【安全衛生推進賞】 関根 孝司 様

(いわき市・関根労働安全コンサルタント事務所 所長)
(同 市・一般社団法人いわき労働基準協会 常任講師)

平成 10 年 4 月以来、通算 28 年以上にわたり一般社団法人いわき労働基準協会(※注)の常任講師を務め(現職)、各種技能講習、安全管理者選任時研修、局所排気装置等定期自主検査者養成講習等、数多くの講習・研修を担ってきたほか、災害防止を目的とした各種協議会で事務局長等の要職を担うなど様々な業種における安全衛生活動を長年にわたり支えてきました。

また、平成 27 年 7 月からは、関根労働安全コンサルタント事務所を設立して所長を務め、福島県内の事業場に対する安全衛生講演会などの講師活動や安全衛生コンサルティング等を通じた労働災害防止活動を行ってきました。

このような活動が、長年にわたって安全衛生関係の業務に従事し、地域、団体、関係事業場の安全衛生水準の向上・発展に多大な貢献があると認められました。

(※注) 一般社団法人いわき労働基準協会は、労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、最低賃金等の労働関係法令の普及、適正な労働条件の確保・改善、労働災害防止等に関する事業を行うことにより、労働者の福祉の増進をはかり、併せて労働生産性の向上と産業の健全なる発展に寄与することを目的に平成 25 年に設立されました。安全衛生に関する研修会の開催等のほか、各種技能講習・特別教育(26 種類)を主な事業としています。

参考2：本県の厚生労働大臣表彰受賞歴

年度	優良賞	奨励賞	功労賞	功績賞	安全衛生推進賞
29		1			
30				1	1
元				2	
2				1	1
3				1	
4	1	2			
5				1	
6		1		1	
7		1		1	
8		1			1

参考3：令和8年度厚生労働大臣表彰受賞事業場・受賞者数【全国】

- (1) 優良賞（16事業場）
安全衛生に関する水準が特に優秀で他の模範と認められる事業場
- (2) 奨励賞（9事業場）
安全衛生に関する水準が優秀で他の模範になると認められる事業場
- (3) 団体賞（1事業場）
安全衛生活動を活発に推進し、関係事業場の安全衛生水準の向上に顕著な功績があった団体
- (4) 功労賞（6名）
長年、労働安全衛生に尽くし、日本の安全衛生水準の向上・発展に多大な貢献をした個人
- (5) 功績賞（30名）
安全衛生活動の指導的立場にあり、地域、団体、関係事業場の安全衛生水準の向上・発展に多大な貢献をした個人
- (6) 安全衛生推進賞（5名）
長年、安全衛生関係の業務に従事し、地域、団体、関係事業場の安全衛生水準の向上・発展に多大な貢献をした個人

○その他

- (1) 取材に関する事前の連絡は不要です。会場入口で「受付表」への記入をお願いします。

報道関係者 各位

令和8年6月30日

【照会先】

福島労働局職業安定部職業安定課
課長 坂内 隆
課長補佐 阿部 一広
地方職業指導官 安保 広訓



電話 024-529-5338

福島労働局職業安定部・ハローワーク
公式マスコットキャラクター「福まる」

福島県で初！「課題解決型支援サービス」専門窓口 「ジョブテラスコーナー」がグランドオープンを迎えます！

福島労働局（局長 岡田 直樹）は、管内のハローワーク福島において、令和8年7月7日（火）から、就職活動に様々な課題を抱えている求職者に対して、個々の置かれている状況を見極め、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな支援を実施する専門の窓口がグランドオープン（※）を迎えます。

<支援内容>

【職業相談エリアのリニューアル】

新たに、きめ細かな支援を行うための独立した専用窓口を設けました。また、求職者の待合スペースに、個別支援ブース(つなげるブース)を設け、面接トレーニング支援、求人者を招いたミニ面接会等のイベントを実施していきます。

【個々の課題やニーズに応じたオーダーメイド型支援の実施】

地域の雇用情勢に精通した職員が、担当者制も活用しながら、キャリアコンサルティングの視点も入れ、求職者の自己理解や職業理解を促進し、職場見学の活用や、求職者の適正に合わせた個別求人開拓など、求職者の個々の状況に応じたきめ細やかな支援を行います。

【職場定着支援サービスの強化・充実】

就職後も長く働き続けられるよう、事業所訪問等や関係機関と連携したチームによる職場定着のための支援を行います。

※窓口は令和8年4月1日より運用を開始し、すでにご利用いただいておりますが、この度、所内のレイアウト変更が完了したことを受けてジョブテラスコーナーとしてグランドオープンを迎えました。

※窓口の様子などの取材を希望される場合は、ハローワーク福島 担当荒木（024-534-4121 部門コード41#）までご連絡ください。

Since April 2026

ジョブテラスコーナー

あなたのキャリアを明るく照らす
安心して相談できるテラスのような窓口



HELLOWORK FUKUSHIMA
Customized support

Job Terrace

— ジョブテラス —
オーダーメイド型就職支援窓口



Job Terrace

- ジョブテラス -
オーダーメイド型就職支援窓口



02

マッチング



各種適職診断の実施、
キャリアプランの作成を
支援。希望する条件や
キャリアプランに応じた
求人情報提供、個別求人
開拓を行います。

04

フォローアップ



就職後のフォローアップ
も実施。職場に慣れるま
での不安な気持ちもケア。
職場定着に向けた支援も
行います。

01

カウンセリング



担当者制・予約相談制に
よる丁寧なキャリアカウ
ンセリングで、個々の課
題やニーズに応じたオー
ダーメイド型の就職支援
を実施します。

03

トレーニング



職場見学の活用、応募書
類の作成や模擬面接の支
援等、応募に向けた準備
支援を行います。

令和8年度

参加費
無料!

福祉の職場

合同就職説明会

～福祉のおしごとマルシェ～

人と関わる
仕事をしたい
あなたへ!

郡山会場

40 法人
参加予定

日付 7/4 土

会場 ビッグパレットふくしま
(福島県郡山市南二丁目 52 番地)

福島会場

30 法人
参加予定

日付 7/11 土

会場 コラッセふくしま
(福島県福島市三河南町1番 20号)

いわき会場

15 法人
参加予定

日付 8/1 土

会場 いわき産業創造館 LATOV
(福島県いわき市平字田町 120 番地)

会津会場

10 法人
参加予定

日付 8/7 金

会場 アピオスペース
(福島県会津若松市インター西 90)

参加のポイント①

- 参加費無料・服装自由・予約不要! お気軽にご参加ください。
- 高齢 障がい 保育 児童 など、各分野の法人が参加!

主催

お問合せ

社会福祉法人 福島県社会福祉協議会
 福島県福祉人材センター
 福島県保育士・保育所支援センター

☎ 024-521-5662

福島県福祉人材センター 🔍 検索



共催 厚生労働省福島労働局、社会福祉法人全国社会福祉協議会、県内ハローワーク（公共職業安定所）、公益財団法人介護労働安定センター福島支部

後援 厚生労働省、福島県保育所（園）・認定こども園協議会、福島県認定こども園協会、福島県保育者養成校連絡会、福島民報社、福島民友新聞社、NHK福島放送局、福島テレビ、福島中央テレビ、テレビユー福島、福島放送、ラジオ福島、ふくしまFM

福祉の職場 合同就職説明会

イベントプログラム



13:00
~
13:30

県内法人のPRが聞ける！「PRタイム」

参加施設・事業所が福祉・介護の仕事をPRします！「法人の魅力は？」「どんな仕事があるの？」など、実際に働く職員から気になる情報が聞けるチャンス！

13:30
~
15:30

法人担当者と直接話せる！「合同就職説明会」

「無資格・未経験でも働けるの？」「短時間勤務で働きたい！」など各ブースで個別に相談することができます。どのブースをまわったらよいか迷ったときは、福祉人材センターブースでご相談ください！

13:30
~
15:30

全会場で実施予定！「介護機器体験」

車イスなどの介護機器の体験や、高齢者の身体的機能低下や心理的变化を疑似体験できるブースを設けます。



福祉の仕事に興味のある方は、ぜひお気軽に各ブースまでお立ち寄りください。

参加のポイント②

- 雇用保険受給者の方は、求職活動の実績になります。
- 一人ずつご相談いただける個別相談ブースを設けています。



自分に合う仕事を見つけよう！

詳しくは
QRコードから
アクセス！

🔍 福島県福祉人材センター ホームページ



参加法人を事前にチェック！

🔍 フクシ まるっとシゴト



県内法人の魅力がわかる！

🔍 ふくしま 保育ナビ



保育士さんの働き方を応援！

お問合せ

社会福祉法人 福島県社会福祉協議会
福島県福祉人材センター
福島県保育士・保育所支援センター

☎ 024-521-5662

福島県福祉人材センター 🔍 検索



人材センター



保育センター

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇（基本給や各種手当、福利厚生など）について不合理な差を設けることを禁止しています（いわゆる「同一労働同一賃金」）。

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、次のとおりです。

賞与・退職手当

賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等のさまざまな目的が含まれます。これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。

点検しましょう

- ・ 自社の賞与・退職手当について、目的を確認しましょう
- ・ それらの目的がパートタイム・有期雇用労働者にも当てはまる場合には、自社の賞与・退職手当の支給要件が、正社員との働き方や役割などの違いに応じたバランスのとれたものとなっているか確認しましょう

待遇の目的？



無事故手当

正社員と業務の内容が同一のパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の無事故手当を支給しなければなりません。

家族手当

労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の家族手当を支給しなければなりません。

住宅手当

住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければなりません。

福利厚生施設

福利厚生施設の料金・割引率等の利用条件について、不合理と認められる待遇差を設けてはいけません。

病気休職

正社員に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の給与の保障を行わなければなりません。

夏季冬季休暇

パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければなりません。

褒賞

褒賞が「一定の期間勤続した労働者に付与するもの」である場合、正社員と同一の期間勤続したパートタイム・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければなりません。

点検しましょう

自社の各種手当や福利厚生が、パートタイム・有期雇用労働者にも適切に支給・付与されているか確認しましょう。

点検
してみよう



各種手当・福利厚生に共通する留意事項

● 通常の労働者の待遇引き下げによる待遇差の解消

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消する際には、正社員の労働条件を不利益に変更するのではなく、パートタイム・有期雇用労働者の労働条件の改善を図ることが求められます。

● 定年後に継続雇用された有期雇用労働者

正社員と定年後継続雇用の有期雇用労働者との間の待遇差が不合理と認められるか否かは、それぞれの待遇の性質・目的に照らして判断されるものであるため、定年後継続雇用の有期雇用労働者であることだけで、直ちに不合理ではないと認められるものではありません。

● いわゆる「正社員人材確保論」

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の待遇の違いの要因として、「正社員人材の確保や定着を図る」等の目的があったとしても、待遇差が不合理と認められるか否かは、その待遇の他の性質・目的にも照らして判断されるものであり、「正社員人材の確保や定着を図る」といった目的だけで直ちに不合理ではないと当然に認められるものではありません。

● 無期雇用フルタイム労働者

無期雇用フルタイム労働者は、パートタイム・有期雇用労働法が適用される対象ではありませんが、労働契約は、均衡を考慮しつつ締結すべきものであり、この均衡の考慮に当たっては、ガイドラインの趣旨を考慮すべきであることに留意する必要があります。

また、有期雇用から無期雇用に転換した後の労働条件を決定する際には、有期雇用労働者と正社員との間の不合理と認められる待遇差の有無についてあらかじめ点検し、そのような待遇の違いがある場合には、確実に解消することが求められることに留意する必要があります。

これらのことは、いわゆる「多様な正社員」についても同様です。

パートタイム・有期雇用労働者にも職業能力開発法の適用があることに留意しましょう

職業能力開発法は、事業主に対し、雇用する労働者に必要な職業訓練を行うとともに、労働者が自ら教育訓練等を受ける機会を確保するために必要な援助等を行うよう努めなければならないと定めています。

事業主は、職業能力開発法がパートタイム・有期雇用労働者にも適用されることを認識し、これを遵守しなければならないことに留意しましょう。

公正な評価に基づき賃金を決定しましょう

パートタイム・有期雇用労働者の賃金を決定するに当たっては、職務の内容、職務の成果、意欲、能力または経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、昇給に反映する等、公正な評価に基づき決定することが望ましいことに留意しましょう。

例えば、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間で共通する職務等に応じ、共通する賃金制度または評価項目を設けること等が考えられます。

パートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者の要件等について留意しましょう

パートタイム・有期雇用労働者に関する事項について就業規則の作成・変更を行う際には、法第7条に基づき、各事業所において雇用するパートタイム・有期雇用労働者の過半数を代表する者(パート・有期過半数代表者)の意見を聴くように努めなければなりません。

このパート・有期過半数代表者に関して、次の点に留意しましょう。

● パート・有期過半数代表者となることができる労働者の要件

パート・有期過半数代表者は、次のいずれにも該当する者である必要があります

- ① 管理監督者(労働基準法第41条第2号に規定する監督または管理の地位にある者)でないこと
- ② 法第7条の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

● 不利益取扱いの禁止

パート・有期過半数代表者として正当な行為をしたこと等を理由として解雇等の不利益な取扱いをしてはいけません

● 事務遂行のための必要な配慮

パート・有期過半数代表者が事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮(事務スペース・事務機器の提供等)をしなければなりません

福利厚生施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるよう配慮しましょう

パートタイム・有期雇用労働者の業務が適正かつ円滑に行われるようにするため、物品販売所・病院・診療所・浴場・理髪室・保育所・図書館・講堂・娯楽室・運動場・体育館・保養施設・駐車場等の施設の利用に関して、パートタイム・有期雇用労働者に対し、便宜の供与の措置を講ずるよう配慮しなければなりません。

正社員転換推進措置の実施方法等について工夫しましょう

パートタイム・有期雇用労働者の正社員等への転換を推進するため、法第13条各号の転換推進措置を実施する際には、次の点に留意しましょう。

- 正社員等への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましいです
- 労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、または電子メール等を活用すること等により、正社員転換推進措置の対象となるパートタイム・有期雇用労働者の意向を確認し、その意向に配慮しなければなりません

待遇差についての説明方法を工夫しましょう

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で待遇差がある場合、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあれば、①待遇差の内容や理由、②法第6条から第13条までの措置を講じるに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。

説明に当たっては、次の点に留意しましょう。

● 説明の方法

- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう
- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです
- 労働者の個人情報等の漏えい防止等の観点から、資料を交付することが困難な場合であっても、パートタイム・有期雇用労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう

● 説明の求めがない場合における周知等

パートタイム・有期雇用労働者から説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新時等に、当該パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇差の内容・理由に関する分かりやすい資料を交付することや、待遇の相違の内容・理由に関する説明を求めることができることを周知するといった対応を行うことが望ましいです

労使の話し合いの促進のための方法を工夫しましょう

パートタイム・有期雇用労働者との話し合いの機会を設けること、またはアンケートを実施すること等により、パートタイム・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設け、当該意見を反映させるための適当な方法を工夫するように努めましょう。

雇用管理の改善等に関する情報を公表しましょう

正社員等への転換制度の内容、転換実績等をパートタイム・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、ウェブサイトへの掲載等により定期的に公表することが望ましいです。

< 事業主の皆さまへ >

同一労働同一賃金の改正に対応するために、何をすればいいの・・・？

働き方改革推進支援センターでは、中小企業・小規模事業者等の皆さまの働き方改革全般に関するお悩みについて、社会保険労務士等の専門家が無料で相談に応じています。

同一労働同一賃金に関する相談についても、お気軽にご相談・ご利用ください。



その他の改正内容や詳細については[同一労働同一賃金特集ページ](#)へ



同一労働同一賃金に関するお問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ
受付時間 8:30～ 17:15 (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	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
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	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	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	048-600-6269	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った中小企業等**に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例 事業場内最低賃金労働者3人の時給を70円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

活用のポイント

賃上げ + 設備投資

賃上げコース区分	助成上限額
50円コース	30～130万円
70円コース	40～300万円
90円コース	90～600万円

- 賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- 中小企業が利用可能
- 助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

活用のポイント

非正規雇用労働者の賃上げ

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

- 賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- 改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額		
	基本部分	加算	
		賃上げ	割増賃金率
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	6～360万円(※2)	25～100万円
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円		
勤務間インターバル導入コース	50～150万円		

活用のポイント

労働時間削減等の取組

(賃上げ・割増賃金率) + 設備投資等

- 労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- 中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- 助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合

(※2)常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2倍になります。
また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2.5倍になります。

(※3)別途団体向けのコースあり。

人材開発支援助成金

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例

中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

(※1) 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合

(※2) 5%以上の賃上げ又は資格手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円

活用のポイント

職業訓練＋経費助成等 (訓練終了後の賃上げ等加算)

- ・ 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- ・ 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- ・ 中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・ 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

(※3) 訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります(①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために**雇用管理制度**(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例

複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げを行った場合、最大325万円が支給されます。

区分	助成額・助成率(※1・2)
①賃金規定制度	50万円(40万円)
②諸手当等制度	
③人事評価制度	
④職場活性化制度	25万円(20万円)
⑤健康づくり制度	
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5%又は75% (50%)

活用のポイント

雇用管理改善の取り組み (賃上げ加算)

- ・ 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- ・ 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- ・ 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- ・ 対象労働者の賃上げで、助成額を加算

(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

(※1) 括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2) ①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は225万円(150万円)。

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- ・ **雇入れ支援コース**: 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- ・ **中途採用拡大コース**: 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させ、雇い入れた中途採用者について、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- ・ 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に、出向元・出向先双方の事業主に対して助成(上限額8,870円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP

「賃上げ」支援助成金パッケージ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/package.00007.html



(R8.4)

2026(令和8)年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、
以下の取組を行った事業主の皆さまを応援します！

- 男性の育児休業取得促進 >>> 1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)
- 仕事と介護の両立支援 >>> 2 介護離職防止支援コース
- 円滑な育児休業取得支援 >>> 3 育児休業等支援コース
- 業務代替者への手当支給等 >>> 4 育休中等業務代替支援コース
- 育児期の柔軟な働き方整備 >>> 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース
- 仕事と不妊治療等の両立支援 >>> 6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)



男性の育休取得促進にむけて

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額
①	男性労働者の育児休業取得	対象労働者が子の出生後、8週以内に育休開始	1人目 20万円 2・3人目 10万円
②	男性労働者の育児休業取得率の上昇等	育休取得率が30%以上UP & 50%達成 等	60万円

※男性労働者の育児休業取得率の上昇等は1事業主につき1回限りの支給です。
 ※男性労働者の育児休業取得率の上昇等申請後の男性労働者の育児休業取得申請および同一年度内に両方の申請はできません。
 ※男性労働者の育児休業取得の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給はできません。

おもな要件

① 男性労働者の育児休業取得

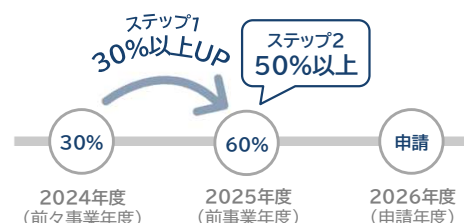
- 育児・介護休業法等に定める雇用環境整備の措置を複数実施 ★1
- 育児休業取得者の業務代替者の業務見直しに係る規定等を策定し、業務体制の整備を実施 ★2
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上(※)の育児休業を取得
 ※1人目:5日以上、2人目:10日以上、3人目:14日以上



② 男性労働者の育児休業取得率の上昇等

- ★1および★2の実施
- 以下のいずれかを達成
 - A 申請年度の前事業年度の男性労働者の育休取得率が、前々事業年度と比較して30%以上UP & 育休取得率50%以上(※)
 - B 申請年度の前々事業年度で子が出生した男性労働者が5人未満かつ申請前事業年度と前々事業年度の男性労働者の育休取得率が連続70%以上

(※)Aの達成から申請までのイメージ



2 介護離職防止支援コース

労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業を取得した場合や、介護両立支援制度を利用した場合、介護休暇制度を有給化し労働者が利用した場合などに受給できる助成金です。

	種別		要件	支給額(※)
①	介護休業		対象労働者が介護休業を取得&職場復帰	40万円
②	介護両立支援制度		A:制度を1つ導入&対象労働者が当該制度を利用	20万円
			B:制度を2つ以上導入&対象労働者が当該制度を1つ以上利用	25万円
③	業務代替支援	(1)新規雇用	介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	20万円
		(2)手当支給等	A:介護休業取得者の業務代替者に手当を支給	5万円
			B:介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	3万円
④	介護休暇制度有給化支援		有給の介護休暇制度を導入し労働者が利用 NEW	30万円

※①～③それぞれ、1事業主あたり5人まで、④は1事業主1回限り
※一部については制度利用期間等に応じて増額あり

おもな要件

① 介護休業

- 介護休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知 ★1
- 労働者との面談を実施し、仕事と介護の両立支援プランを作成・実施 ★2
- 対象労働者が連続5日以上介護休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用

② 介護両立支援制度

- ★1および★2の実施
- いずれかの介護両立支援制度(※)を対象労働者が一定基準以上利用し、支給申請日まで継続雇用

(※)介護両立支援制度… 時差出勤制度 / 短時間勤務制度 / 在宅勤務制度
フレックスタイム制度 / 介護サービス費用補助制度

③ 業務代替支援

(1)新規雇用

- 対象労働者が介護休業を連続5日以上取得し、業務代替要員を新規雇用または派遣受入で確保

(2)手当支給等

- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が介護休業を連続5日以上取得または短時間勤務制度を合計15日以上利用し、業務代替者への手当支給等

④ 介護休暇制度有給化支援

- 介護休暇制度を有給化し、利用に関する方針を社内周知
- 介護休暇制度を労働者が一定基準以上利用



3 育児休業等支援コース



円滑な育休取得・職場復帰にむけて

労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、
労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

	種別	支給額
①	育休取得時	30万円
②	職場復帰時	30万円

※①②とも1事業主2人まで(無期・有期1人ずつ)。

おもな要件

① 育休取得時

- 育児休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、育休復帰支援プランを作成・実施
- 対象労働者の育児休業(引き続き休業する場合は産前休業)の開始日の前日までに、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が連続3か月以上の育児休業(引き続き休業する場合は産後休業を含む)を取得

② 職場復帰時

※「①育休取得時」と同一の育児休業取得者のみ対象

- 対象労働者の育児休業中に職務や業務の情報・資料の提供を実施
- 育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録
- 対象労働者を原則として原職等に復帰させ、申請日までの間6か月以上継続雇用



4 育休中等業務代替支援コース



まわりに気兼ねなく育休を取得できるように

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給、
または代替要員を新規雇用(または派遣で受入)した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	手当支給等(育児休業)	育児休業取得者の業務代替者に手当を支給	A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :手当支給額の3/4 (最大240万円)
②	手当支給等(短時間勤務)	短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :手当支給額の3/4 (最大108万円)
③	新規雇用(育児休業)	育休取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	○最短(7日以上) : 9万円 ○最長(1年以上) : 81万円 \ NEW /

※①②のみ企業規模要件なし。

※①~③全て合わせて1年度10人まで、初回から5年間支給。その他要件あり。

おもな要件

① 手当支給等(育児休業)

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施 ★1
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定 ★2
- 対象労働者が7日以上育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)



② 手当支給等(短時間勤務)

- ★1および★2の実施
- 対象労働者が短時間勤務制度を1か月以上利用し、支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)

③ 新規雇用(育児休業)

- 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- 対象労働者が7日以上育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 代替要員が育児休業中に業務を代替(業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動)

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

柔軟な働き方選択制度を3つ以上導入した上で、対象労働者が制度を利用した場合や有給の子の看護等休暇制度を導入し、労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	柔軟な働き方選択制度	制度を3つ導入し、対象労働者が制度を利用	20万円
		制度を4つ以上導入し、対象労働者が制度を利用	25万円
②	子の看護等休暇制度有給化支援	子の看護等休暇を有給化し、対象労働者が制度を利用	30万円

※①②ともに障害児等を養育する労働者について子が18歳になる年度末まで対象にした場合の加算あり。
※①は1事業主5人まで。②は1事業主1回限り。

おもな要件

①柔軟な働き方選択制度

- 柔軟な働き方選択制度を3つ以上導入
- 柔軟な働き方選択制度等の利用に関する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、育児に係る柔軟な働き方支援プランを作成・実施
- 制度利用開始から6か月間の間に、対象労働者が柔軟な働き方選択制度を一定基準以上利用

柔軟な働き方選択制度とは

- フレックスタイム制度、時差出勤制度
- 育児のためのテレワーク等
- 柔軟な働き方を実現するための短時間勤務制度
- 保育サービスの手配及び費用補助
- 養育両立支援休暇制度

②子の看護等休暇制度有給化支援

- 子の看護等休暇制度を有給化し、利用に関する方針を社内周知
- 有給の子の看護等休暇制度を労働者が一定基準以上利用

6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

不妊治療、月経(PMS(月経前症候群)含む。)や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

	支給要件	支給額
A	不妊治療のための両立支援制度を5日(回)利用	30万円
B	月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円
C	更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円

おもな要件

- A~Cそれぞれの両立支援制度(※)、制度利用の手続きや賃金の取扱い等を就業規則等に規定(※)休暇制度/所定外労働制限制度/時差出勤制度/短時間勤務制度/フレックスタイム制度/在宅勤務等
- 労働者からの相談に対応する両立支援担当者を選任
- 対象労働者(制度利用の開始日から申請日まで雇用保険被保険者として継続雇用)がA~Cそれぞれの両立支援制度を合計5日(回)利用



両立支援等助成金の詳しい支給要件や手続き、申請期間については、厚生労働省のHPをご参照いただくか、本社等所在地を管轄する都道府県労働局(申請先)へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省 [検索](#)



※事業所内保育施設コースについては平成28(2016)年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。