



群馬労働局の取組 トピックス

(雇用調整助成金等・休業支援金等、群馬働き方改革推進支援センター、女性活躍推進法の改正)



発信者 雇用環境・均等室

○群馬労働局の取組をトピックスで紹介します。お役立ち情報を載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。

○ご不明な点は、**雇用環境・均等室**までお問い合わせください。(027-896-4739)

① 令和4年1月以降の雇用調整助成金の特例措置等について!

雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金及び新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の特例措置について、令和4年1月から3月の具体の助成内容は以下のとおりとなります。

また、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の令和2年4月～令和3年9月の休業に係る申請期限の延長が令和3年12月末までとなっておりますので、ご注意ください。

雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容

別紙

雇用調整助成金等

(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)(※3)

休業支援金等

		令和3年 5月～12月	令和4年 1・2月	令和4年 3月			令和3年 5月～12月	令和4年 1月～3月
中小企業	原則的な措置	4/5(9/10) 13,500円	4/5(9/10) 11,000円	4/5(9/10) 9,000円	中小企業	原則的な措置	8割 9,900円	8割 8,265円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円		地域特例(※5)	8割 11,000円	8割 11,000円
	原則的な措置	2/3(3/4) 13,500円	2/3(3/4) 11,000円	2/3(3/4) 9,000円		大企業 (※4)	原則的な措置	8割 9,900円
地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円	地域特例(※5)	8割 11,000円		8割 11,000円	

(※1)緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域(以下「重点措置区域」という)において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主。 ※重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。 ※各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の翌月の翌月末まで適用。

(※2)令和3年12月までは、生産指標が最近3か月の月平均で前年又は前々年同期比30%以上減少の全国の事業主。令和4年1月～3月は、生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前年同期比30%以上減少の全国の事業主。 なお、令和3年12月までに業況の確認を行っている事業主は、令和4年1月1日以降に判定基礎期間の初日を迎えるものについては、その段階で業況を再確認する。

(※3)【令和3年12月まで】原則的な措置では、令和2年1月24日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。地域・業況特例では、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。 【令和4年1月から】原則的な措置、地域・業況特例のいずれについても、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

(※4)大企業はシフト制労働者等のみ対象。

(※5)休業支援金の地域特例の対象は、基本的に雇用調整助成金と同じ(左記※1)。なお、上限額については月単位での適用とする。 (例:5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置 →5月1日から6月30日(解除月の翌月末)までの休業が地域特例の対象)

(※6)雇用保険の基本手当の日額上限(8,265円)との均衡を考慮して設定。



② 群馬働き方改革推進支援センターをご利用ください！

群馬働き方改革推進支援センターでは、働き方改革の取組を行う中小企業事業主の皆様への支援として、社会保険労務士による、電話無料相談や無料の個別訪問支援を行っています。
また、小規模の勉強会やセミナーへの講師派遣、商工会議所などでの出張無料相談も行っていきます。

「群馬働き方改革推進支援センター」をご利用ください！

相談無料

会員企業の“社内ルール”明確化を！

中小企業の社内ルール(就業規則)作成・見直しのお手伝いします。

無意識に
ハラスメント
をしてないか心配

企業が
抱える悩み

従業員との
トラブルの対応方法が
わからない

男性社員に
育児休業をどう取らせれば
良いかわからない

従業員が
すぐ辞めてしまう

有給休暇の
取得ルールが
決まっていない

就業規則・社内規定を見直し
従業員が安心して働ける
職場環境を整えましょう

働き方改革主な改正

有給休暇
年5日取得

時間外労働
上限規制

同一労働
同一賃金

いま、従業員が求めているのは「働きやすさ」です。特に「働き方改革」の法改正が進み、ワークライフバランスを重視する若い世代が増えている今、社内規定や就業規則を見直しませんか。

【参考】 2022年4月以降の改正点
●パワーハラスメント
●女性活躍推進法
●男性の育児休暇

就業規則・社内規定を見直し【職場環境整備】を始めましょう

STEP1

問題点の抽出

現状の問題点を整理
しましょう

STEP2

対応方法検討

問題点の対応方法を
検討しましょう

STEP3

規定の見直し

検討結果、最新の法令に
適応した規定に
変更しましょう

STEP4

従業員へ説明

規定の説明や勉強会
実施しましょう



支援サービス利用方法のご案内

相談方法①：電話相談（チョットした疑問・質問）

・働き方改革関連法改正
・従業員の定着等
などチョット気になる疑問・
質問にお答えします

平日9：00～17：00
専門家が丁寧にお答えします

TEL **0120-486-450**

相談方法②：訪問支援（専門家が訪問して支援）

**原則3回
まで無料**

専門家が事業所へ訪問して
問題解決にあたります。
1社原則3回まで無料

事業所と専門家との間で訪問日時を
決定していただきます。
下記申込用紙に必要事項記載の上、
お申し込みください。

FAX **027-253-5679**

申込用紙

相談方法②：訪問支援をご希望の場合は、下記ご記入の上、FAXにてお申し込みください

群馬働き方改革推進支援センター：FAX **027-253-5679**

貴社名			
所在地			
ご氏名	（役職）		
TEL		顧問 社労士	有・無
Mail			
相談内容			

群馬働き方改革推進支援センター（厚生労働省群馬労働局委託事業）

Tel: 0120-486-450

お問合せ先

前橋市元総社町528-9（群馬県社会保険労務士会内）

Mail: hatarakikatakaikaku@gunma-sharoushi.com



厚生労働省 群馬労働局 雇用環境・均等室

③ 女性活躍推進の取組が義務化されます！ ～労働者数101人以上300人以下企業に拡大～

【女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出等】

○女性活躍推進法に基づき、現在、常時雇用する労働者が301人以上の事業主には、**女性の活躍推進に関する行動計画の策定・届出や、自社の情報公表等が義務付けられています。**

○上記取組が、常時雇用する**労働者数が101人以上300人以下の事業主**について、**令和4年4月1日から義務化**されます。

○女性活躍推進法に基づく取組の詳細は、**厚生労働省ホームページ**をご覧ください。



<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

【取組のポイント】

1. 行動計画の策定

- (1) 自社の**状況把握**（男女の平均勤続年数、管理職に占める女性割合など）
- (2) 1つ以上の**数値目標を盛り込んだ行動計画**の策定
- (3) 行動計画の**労働者への周知、外部への公表**
- (4) 行動計画を**策定した旨の届出**（群馬労働局あて）

2. 自社の情報公表

女性の活躍に関する**自社の情報を1項目以上公表**

【事業主への支援】

1. 女性活躍推進企業データベース

厚生労働省が運営しており、**行動計画や自社の情報を公表する場**として、無料で御利用いただけます。他社の取組を検索することも可能です。



<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

2. 両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）

女性の活躍に関する行動計画を策定し、行動計画に沿った**取組目標の実施及び数値目標の達成がなされた場合**に支給されます。

女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画を 策定しましょう！

2022年（令和4年）4月から一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から101人以上の事業主まで拡大されます。

また、2020年（令和2年）4月以降、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、情報公表や一般事業主行動計画の策定の方法が順次変わります。

目次

なぜ女性の活躍推進が必要なのか	1
女性活躍推進法における一般事業主が行うべき取組の流れ	2
一般事業主が行うべきこと	3
女性の活躍に関する状況把握、課題分析	4
一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表	7
一般事業主行動計画の策定例	9
一般事業主行動計画策定にあたっての留意点	11
一般事業主行動計画を策定した旨の届出	12
一般事業主行動計画策定届の記入例	13
女性の活躍に関する情報公表について	19
女性の活躍推進企業データベース	21
認定取得を目指しましょう	22
課題分析の方法例、課題に対する取組例	23
女性活躍推進法の英文等（抜粋）	31
女性活躍推進に取り組む一般事業主へのお知らせ	46

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)



～女性が活躍する新たなステージへ～

あなたの**女性活躍**を
企業の**女性活躍**を
しっかり支援します！

<群馬労働局の取組 トピックスコーナー>

https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/topics.html



トピックスのバックナンバー
はHPを見てね！



厚生労働省 群馬労働局 雇用環境・均等室