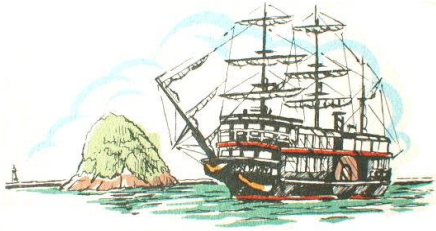


令和4年11月

ハローク下田



あなたとチャレンジ ～地域に根ざしたハローク～

下田公共職業安定所  
電話 0558-22-0288  
FAX 0558-23-0733

## 令和4年12月以降の雇用調整助成金の特例措置について

雇用調整助成金においては、令和4年11月末まで特例措置が延長されていますが、令和4年12月以降は以下の通り変更となる予定です。

- 令和4年12月以降は通常制度に戻し、業況が厳しい事業所については一定の経過措置（高率の助成率や支給要件緩和等）を引き続き設けます。
- 令和4年12月以降に新たに雇用調整助成金を申請する場合は、通常の制度を適用します。ただし、新型コロナウイルス感染症を理由とする休業で、判定基礎期間の初日が令和4年12月1日から令和5年3月31日までの間の場合は、支給要件を一部緩和します。

※施行にあたっては厚生労働省省令の改正等が必要であり、現時点での予定です。制度変更の詳細は別添のリーフレットをご覧ください。

## 11月は「労働保険適用促進強化月間」です

厚生労働省・静岡労働局・労働基準監督署・公共職業安定所では11月を「労働保険未手続き事業一掃強化期間」と定め、全国的に労働保険促進運動を行っております。正社員、パート、アルバイトなど雇用形態に関わらず労働者を1人でも雇用したら労働保険に加入しましょう。!



労働保険の加入義務の有無や手続き方法につきましては労働基準監督署、公共職業安定所へご相談ください。

## 令和5年度から大学生等のインターンシップの取り扱いが変わります

インターンシップは学生が将来のキャリアに関連した就業体験の機会を確保するしくみであり、企業がインターンシップ中に取得した学生情報については、これまで採用選考活動等に使用しないよう要請されていました。

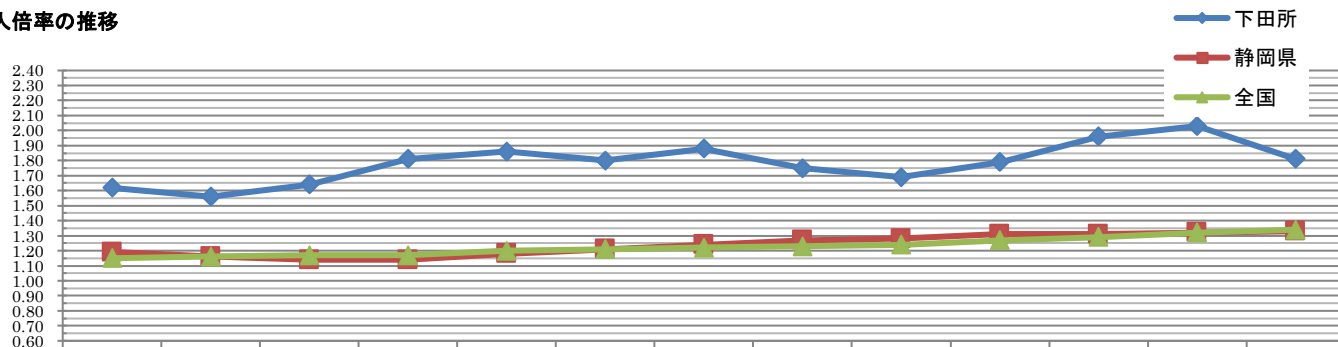
令和4年6月に文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」を改正し、一定の基準を満たしたインターンシップで企業が得た学生情報を採用選考等に使用できるようになりました。（令和7年3月に卒業する学生が、令和5年度に参加するインターンシップから適用）

※詳細は別添リーフレットをご覧ください。不明な点がございましたら下田公共職業安定所学卒担当までお問い合わせください。

## 職業紹介関係主要指標

全数 (パート含む)		令和4年9月	令和4年8月	令和3年9月	対前月比	対前年同月比
	1	新規求職申込件数	164	153	188	+7.2%
2	月間有効求職者数	753	759	720	▲0.8%	+4.6%
3	新規求人数	527	414	490	+27.3%	+7.6%
4	月間有効求人数	1,366	1,544	1,165	▲11.5%	+17.3%
5	紹介件数	134	123	162	8.9%	▲17.3%
6	就職件数	69	50	67	+38.0%	+3.0%
7	充足数	62	43	62	+44.2%	0.0%
8	新規求人倍率(3/1)	3.21倍	2.71倍	2.61倍	+0.50P	+0.60P
9	有効求人倍率(4/2)	1.81倍	2.03倍	1.62倍	▲0.22P	+0.19P
10	就職率(6/1×100)	42.1%	32.7%	35.6%	+9.4P	+6.5P
11	充足率(7/3×100)	11.8%	10.4%	12.7%	+1.4P	▲0.9P

求人倍率の推移



	R3 9月	10月	11月	12月	R4 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
全 国	1.15	1.16	1.17	1.17	1.20	1.21	1.22	1.23	1.24	1.27	1.29	1.32	1.34
静 岡 県	1.19	1.16	1.14	1.14	1.18	1.21	1.24	1.27	1.28	1.31	1.31	1.32	1.33
下 田	1.62	1.56	1.64	1.81	1.86	1.80	1.88	1.75	1.69	1.79	1.96	2.03	1.81

※静岡県、全国の倍率は季節調整値。なお、調整替の実施により、過去に公表した数値が遡って改訂される場合がある。

## 雇用保険関係主要指標

	令和4年9月	令和4年8月	令和3年9月	対前月比	対前年同月比
被保険者資格取得者数	123	117	95	+5.1	+29.5%
被保険者資格喪失者数	118	148	148	▲20.3%	▲20.3%
新規適用事業所数	1	2	7	▲50.0%	▲85.7%
廃止事業所数	5	1	7	+400.0	▲28.6%
月末現在適用事業所数	1,162	1,166	1,154	▲0.3%	+0.7%
月末現在被保険者数	10,065	10,059	10,394	+0.1%	▲3.2%
受給資格決定件数	47	49	40	▲4.1%	+17.5%
受給者実人員	208	200	204	+4.0%	+2.0%

### 労働市場の概況 (学卒除き、パートタイムを含む)

#### 1. 求人倍率

9月の有効求人倍率は1.81倍となり、前年同月を0.19ポイント上回った。

新規求人倍率は3.21倍となり、前年同月を0.60ポイント上回った。

#### 2. 求職の状況

新規求職申込件数は164人で、対前年同月比▲12.8%と6ヶ月ぶりに前年同月を下回った。これを一般・パート別に前年同月と比較すると、一般は94人で▲10.5%の減少、パートは70人で▲15.7%の減少となった。

月間有効求職者数は753人で、対前年同月比+4.6%の増加となった。

#### 3. 求人の状況

新規求人数は527人で、対前年同月比+7.6%と11ヶ月連続で前年同月を上回った。これを一般・パート別に前年同月と比較すると、一般は276人で+12.2%の増加、パートは251人で+2.9%の増加となった。月間有効求人数は1,366人で、対前年同月比+17.3%と17ヶ月連続で前年同月を上回った。

新規求人数の対前年同月比を産業別にみると、宿泊・飲食サービス業は+16.8%と増加したが、卸売・小売業は▲17.4%の減少、医療・福祉業は▲2.3%の減少といずれも前年同月を下回った。

#### 4. 就職の状況

就職件数は69件で、対前年同月比+3.0%と前年同月を上回った。就職率は42.1%で前年同月を+6.5ポイント上回った。これを一般・パート別に前年同月と比較すると、一般の就職件数は25件で+4.2%の増加、就職率は26.6%で+3.7ポイント上回った。また、パートの就職件数は44件で+2.3%の増加、就職率は62.9%で+11.1ポイント上回った。

#### 5. 保険の状況

雇用保険業務統計の動きからみると、資格喪失者数は118人で前年同月比▲20.3%、うち事業主都合による解雇者は4人と対前年同月比▲55.6%と減少した。

雇用保険受給者実人員は208人となり、対前年同月比+2.0%増加した。

## 令和4年12月以降の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(予定)

雇用調整助成金の助成内容は令和4年12月以降、通常制度としますが、業況が厳しい事業者については一定の経過措置を設けます。経過措置の対象範囲に該当する場合の**令和4年12月1日から令和5年3月31日**までの助成内容等は以下のとおりです。**※施行にあたっては厚生労働省令の改正等が必要であり、現時点での予定です。**

### 経過措置の対象範囲について

**令和2年1月24日から令和4年11月30日までの間の休業等について**雇用調整助成金のコロナ特例を利用した事業所が経過措置の対象となります。詳しくは本リーフレット「経過措置の内容について」及び裏面をご覧ください。

なお、コロナ特例を利用したことがない事業所が、令和4年12月1日以降の休業等について雇用調整助成金を利用する場合は、生産指標の要件等、通常制度の要件に該当する必要があります(一部緩和措置あり)。詳細は通常制度のガイドブック及び以下のリーフレットを参照ください。  
(ガイドブック) <https://www.mhlw.go.jp/content/000656127.pdf>  
(リーフレット) <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001007940.pdf>

### 経過措置の内容について

(注) 上段は助成率。下段は金額は1人1日あたりの上限額。  
括弧書きの助成率は**解雇等を行わない場合(※1)**

判定基礎期間の初日		令和4年12月～令和5年1月	令和5年2月～3月
中小企業	原則(※2)	2/3 8,355円	
	特に業況が厳しい事業者(※3)	2/3 (9/10) 9,000円	—
大企業	原則(※2)	1/2 8,355円	
	特に業況が厳しい事業者(※3)	1/2 (2/3) 9,000円	—

(※1) 令和3年1月8日以降の解雇等の有無を確認します。

(※2) 生産指標が、前年同期比(令和元年から4年までのいずれかの年の同期又は過去1年のうち任意月との比較でも可)で**1か月10%以上減少している事業者**。

なお、生産指標の確認は、対象期間が1年以上経過した事業者から順次対象となります。詳細は裏面を御確認下さい。

(※3) 生産指標が、**直近3か月の月平均**で前年、前々年又は3年前同期比で**30%以上減少している事業者**。申請月ごとに生産指標の確認を行います。

このリーフレットに記載のないコロナ特例(計画届を提出不要とすることやクーリング期間を適用しないことなど)は、経過措置の対象事業所の場合、経過措置期間中(令和4年12月1日から令和5年3月31日まで)は継続する予定です。

### お問合せ先

ご不明な点は、以下のコールセンターまでお問い合わせ下さい。

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

厚生労働省HP

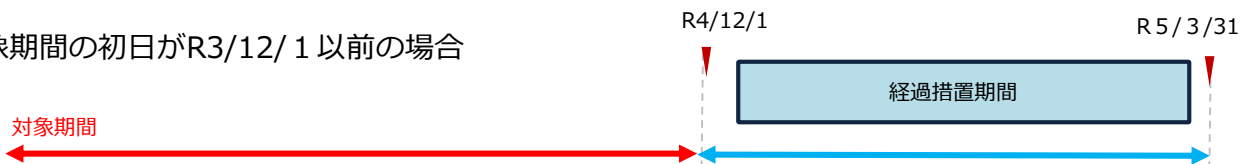


LL041102企01

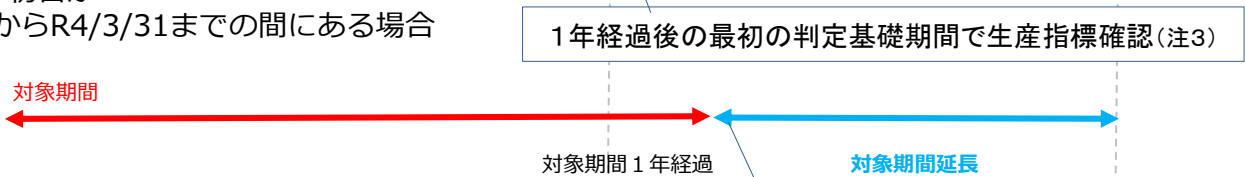
## 対象期間の延長や生産指標の確認のタイミング等について

- 令和4年12月1日時点で対象期間が1年を超えている場合及び同日以降令和5年3月30日までの間に1年を超える場合は、対象期間を令和5年3月末まで延長します（①、②）。1年を超えない場合は対象期間の延長はありません（③）。
- 経過措置期間の最初の判定基礎期間の申請時に生産指標の確認（1か月10%以上減少しているか）を行います（ただし②、③は確認時期の例外あり。）。申請の際は売上などがわかる書類を添付してください（①、②）。
- 判定基礎期間の初日が令和4年12月1日以降の休業等については、令和4年11月30日以前に受給した日数に関係なく（注1）、令和4年12月以降100日まで（対象期間の範囲で）受給可とします（注2）（①、②、③）。ただし、判定基礎期間が令和4年12月1日を跨がる場合は、当該期間後に100日まで受給可とします（例：11月16日～12月15日が判定基礎期間の場合、12月16日以降の休業等から100日まで受給可。）。  
なお、休業等を実施した労働者が1人でもいた日を「1日」とカウントするのではなく、休業等の延べ日数を事業所内の対象労働者数で除した日数を用います。
- 特に業況が厳しい事業主として経過措置を利用する場合は、申請月ごとに生産指標の確認（3か月平均で30%以上減少しているか）を行います（①、②、③）。  
（注1）令和4年11月30日までの期間を含む判定基礎期間については100日のカウントに含まれません。  
（注2）100日を超えた分は受給できません。

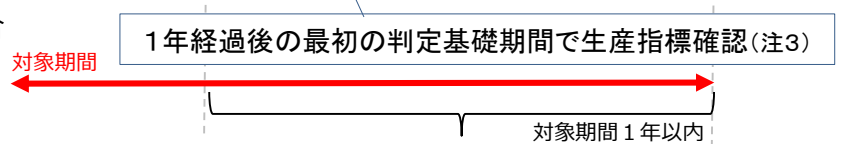
①：対象期間の初日がR3/12/1以前の場合



②：対象期間の初日がR3/12/2からR4/3/31の間にある場合



③：対象期間の初日がR4/4/1以降にある場合



（注3）生産指標を確認後、2回目以降の申請では生産指標は確認しません。生産指標の再確認はありません

## 緊急雇用安定助成金について

令和2年1月24日から令和4年11月30日までの間の休業について緊急雇用安定助成金を利用した事業所は、12月以降も雇用調整助成金と同様の上限額及び助成率が適用されます。対象期間は令和5年3月31日まで延長します。初回申請の判定基礎期間の初日が令和4年3月31日以前の場合、雇用調整助成金と同様に生産指標を確認します。

なお、緊急雇用安定助成金を利用していない事業所が令和4年12月1日以降の休業等について緊急雇用安定助成金を利用することは可能ですが、日額上限額は8,355円、助成率は中小企業が2/3、大企業が1/2となるほか、利用条件が異なりますので、詳細は以下のリーフレット裏面を参照ください。（リーフレット） <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001007940.pdf>

## その他

令和5年4月以降の取扱いについては、新型コロナウイルス感染症の感染状況や雇用情勢を踏まえながら検討の上、改めてお知らせします。

## 不正受給への対応を厳格化しています

事業所名等の積極的な公表  
予告なしの現地調査

5年間の不支給措置・捜査機関との連携強化  
返還請求（ペナルティ付き）

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

リーフレット





令和4年12月から新たにコロナを理由として雇用調整助成金を申請する事業主のみなさまへ

令和4年12月1日から令和5年3月31日まで、新型コロナウイルス感染症を理由として雇用調整助成金を活用する場合の支給要件を一部緩和します（予定）

これまでコロナ特例を利用しておらず、**令和4年12月以降の休業等から新たに雇用調整助成金を申請する場合は**、コロナ特例ではない通常の制度により申請いただきます。

ただし、**新型コロナウイルス感染症を理由とする休業等であって、判定基礎期間の初日が令和4年12月1日から令和5年3月31日までの間の休業等の支給要件は**、以下のとおりとなります。

※緊急雇用安定助成金については、裏面をご確認ください。

※施行にあたっては厚生労働省令の改正等が必要であり、現時点での予定です。

## 1. 計画届の提出は不要です。

通常の雇用調整助成金制度では、休業等の実施前に事前に計画届その他の書類を提出する必要がありますが、計画届の提出を不要とします。本来計画届とともに提出する生産指標の確認のための資料などは、支給申請時に提出が必要です。

## 2. 残業相殺は行いません。

判定基礎期間中に実施した休業や教育訓練の延べ日数から、その期間中に実施した所定時間外労働の日数を差し引く要件である残業相殺は行いません。

## 3. 短時間休業の要件を緩和します。

通常の雇用調整助成金制度における短時間休業は、助成金の対象となる労働者全員が一斉に実施することを要件としていますが、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。

## 4. 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。

## 5. 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要件となります。

上記4、5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やクーリング期間の要件など、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。

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

令和5年4月以降の取扱いについては、新型コロナウイルス感染症の感染状況や雇用情勢を踏まえながら検討の上、改めてお知らせします。

## 緊急雇用安定助成金について（予定）

令和4年12月以降の休業から初めて緊急雇用安定助成金を申請する場合も通常の雇用調整助成金に準じた取扱いとなります。なお、**これまでどおり新型コロナウイルス感染症を理由とした休業のみが対象となります。**

※施行にあたっては支給要領の改正が必要であり、現時点での予定です。

### 1. 計画届の提出は不要です。

雇用調整助成金と同様、計画届の提出を不要とします。本来計画届とともに提出する生産指標の確認のための資料などは、支給申請時に提出が必要です。

### 2. 残業相殺は行いません。

雇用調整助成金と同様、判定基礎期間中に実施した休業の延べ日数から、その期間中に実施した所定時間外労働の日数を差し引く要件である残業相殺は行いません。

### 3. 短時間休業の要件を緩和します。

雇用調整助成金と同様、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。

### 4. 生産指標の確認は、直近3ヶ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。

### 5. 対象期間は、令和5年3月31日までとなります。

雇用調整助成金については、休業を開始した日から1年間の助成対象となる期間（対象期間）となりますが、緊急雇用安定助成金の対象期間は、令和5年3月31日までです。

※緊急雇用安定助成金においては、雇用調整助成金における雇用量要件に相当する要件はありません。詳細は別途ご案内します。

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

## 不正受給への対応を厳格化しています

- ・ 事業所名等の積極的な公表
- ・ 5年間の不支給措置
- ・ 捜査機関との連携強化
- ・ 予告なしの現地調査
- ・ 返還請求（ペナルティ付き）

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。

リーフレット



不正受給の対応を  
厳格化しています



# 令和5年度から大学生等のインターンシップの取扱いが変わります

- 令和4年6月、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(3省合意)を改正し、大学生等のキャリア形成支援に係る取組を類型化するとともに、一定の基準を満たしたインターンシップで企業が得た学生情報を、**広報活動や採用選考活動に使用できるよう見直しました。**  
(「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」(経団連と大学関係者で構成)が令和4年4月に公表した報告書を踏まえた見直しです。題名も「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」に改めています。)
- この改正は、**令和7年3月に卒業・修了する学生(学部生ならば令和5年度に学部3年生に進学する学生)が、令和5年度に参加するインターンシップから適用されます。**中小企業やスタートアップ企業においても、職場での就業体験を組み込んだインターンシップの実施を自社の魅力・良さ・仕事のやりがい等を学生に伝える機会と捉え、前向きにご検討ください。

## 改正のポイント

### ① インターンシップ等の学生のキャリア形成支援に係る取組を4つに類型化

#### 「インターンシップ」とは称さない

就業体験を必須とせず、「個社・業界の情報提供等」や「教育」が目的

タイプ1 オープン・カンパニー

タイプ2 キャリア教育

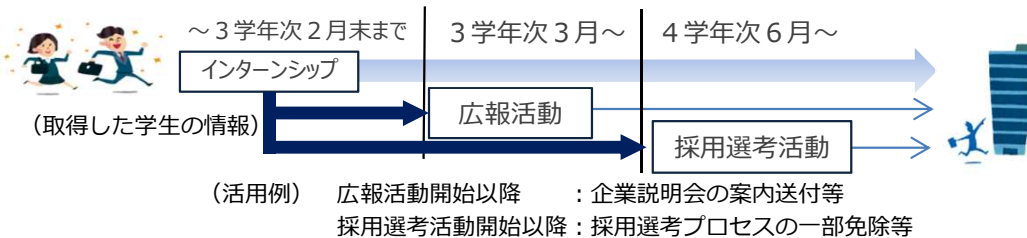
#### 「インターンシップ」と称して実施

就業体験が必須 「自身の能力の見極め」や「評価材料の取得」が目的

タイプ3 汎用的能力・専門活用型インターンシップ

タイプ4 高度専門型インターンシップ(試行)

### ② 一定の基準を満たすインターンシップ(タイプ3)で取得した学生情報を、広報活動・採用選考活動の開始時期以降に限り、それぞれ使用可能



#### 【一定の基準とは】

- ・就業体験要件 (実施期間の半分を超える日数を就業体験に充当)
- ・指導要件 (職場の社員が学生を指導し、学生にフィードバックを行う)
- ・実施期間要件 (汎用能力活用型は5日間以上。専門活用型は2週間以上)
- ・実施時期要件 (卒業・修了前年度以降の長期休暇期間中)
- ・情報開示要件 (学生情報を活用する旨等を募集要項等に明示)

- **タイプ1～4は学生のキャリア形成支援に係る取組であって、採用活動ではありません。**学生は採用選考活動開始時期以降、改めて採用選考のためのエントリーが必要になります。
- **タイプや基準の詳細**のほか、インターンシップ実施の際の体制整備、安全、災害補償の確保、ハラスメント対応、労働関係法令の適用、受け入れ時の公正性等の**留意事項**は、**3省合意をご確認ください。**

3省合意文書



<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000949684.pdf>

産学協議会  
2021年度報告書



<https://www.sangaku-kyogikai.org/activities>

産学協議会事務局  
解説動画



<https://youtu.be/TqHFOlqtdA>