

令和 7 年 度

企業トップクラス及び公正採用選考
人 権 啓 発 推 進 員 研 修 会



徳島労働局・ハローワーク（公共職業安定所）

日 程

令和7年10月28日（火）

会 場 あわぎんホール（徳島県郷土文化会館）
徳島市藍場町2丁目14番地

13：30 ～

開 会

13：35 ～

開会挨拶 徳島労働局職業安定部長 森 広茂

13：40 ～

講 演
演 題 徳島水平社100年の歩みから学ぶ
～いま私たちにできること～

講 師 森本 喜代貴 氏

質疑応答

15：20 ～

研 修
公正な採用選考について
徳島労働局職業対策課長 喜多 一之

15：30 ～

人材開発支援助成金に関する御案内
徳島労働局職業対策課長補佐 湯浅 和典

15：55 ～

閉会挨拶 徳島労働局職業対策課長 喜多 一之

16：00

閉 会

徳島水平社100年の歩みから学ぶ

～いま私たちにできること～

就職困難者等の雇用促進と職業安定を推進するためには、事業主が同和問題をはじめ様々な人権問題に対する正しい理解と認識を深め、就職差別を未然に防ぎ、自ら進んで就職の機会均等の確保を図るとともに、職場への定着にも配慮することが極めて重要です。

この度、企業トップクラスや公正採用選考人権啓発推進員が、なお一層の理解と認識を深めるための研修会を開催いたします。

- 講 師 もりもと き よ た か
森本 喜代貴 さん
- 日 時 令和7年**10月28日**(火) (開会)13時30分～
- 開催方法 会場参加 及び オンライン参加
- 参加対象者 県内の企業トップクラス及び
公正採用選考人権啓発推進員

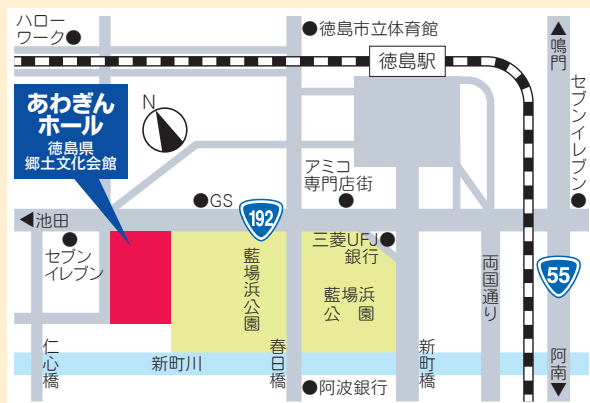
会場参加

〈場 所〉あわぎんホール 4階大会議室
(徳島県郷土文化会館)

徳島市藍場町2丁目14番地 ☎088(622)8121

〈受 付〉13時00分～

会場参加の場合、受付にて当日資料を配付致します。
十分に座席をご用意しておりますので、会場参加をご検討ください。



オンライン参加

〈方 法〉ZOOM ウェビナー

〈受 付〉13時00分～

オンライン参加は事前登録が必要ですので、開催日までにQRコードから登録をお願いします。

なお、徳島労働局HP (<http://jsite.mhlw.go.jp/tokushima-roudoukyoku/>) でも
事前登録ページへのハイパーリンクを掲載しております。

また、オンライン参加の方は、事前に徳島労働局 HPから研修資料の印刷をお願いします。

(注意事項) ご理解、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

※会場周辺に駐車場が少ないため、可能な限り公共交通機関の利用をお願いします。
※オンライン参加の場合、1事業所につき1アドレスの参加に限らせていただきます。



主催／徳島労働局・ハローワーク（公共職業安定所）
お問い合わせ／徳島労働局 職業安定部 職業対策課 ☎088(611)5387

- 1951年 現阿波市吉野町に生まれる。
- 1980年 4 月 2 年半の臨時職員期間を経て、旧吉野町役場に採用される。
- 2007年12月 阿波市役所を退職。
- 2009年 3 月 人権啓発を柱とした「特定非営利活動法人あわーふらっと」を、仲間とともに設立。
- 2011年 4 月 上板町教育委員会において、「社会同和教育指導員」として、上板町での人権教育・啓発にかかわる。
- 2017年12月 上板町教育委員会を退職。
- 2019年 3 月 部落解放同盟徳島県連合会勤務、NPO 活動も兼務。
- 2020年 7 月 県連執行委員就任。
- 現在に至る。

講師からのメッセージ

部落解放同盟の執行委員をしております、森本です。私は27年あまりの公務員としての勤務期間に同和問題と出会い、部落解放運動の活動に共感し、個人的にかかわってきました。その活動の中で地域の高校生友の会を立ち上げ、退職後はNPO法人（いわゆる人権NPO）を立ち上げて活動してきました。人権を守る解放運動は私の生涯をかけての課題として、様々な活動に取り組んでいきたいと思っています。



〇〇さんですね。お待たせしました。人事担当の〇〇です。

番号	質 問	○ ×
1	筆記試験は難しかったですか。	
2	ご両親の出身地はどこですか。	
3	（外国人に）在留カードを見せてください。	
4	履歴書に記入の性別は女（男）とありますが、見た目は違いますね？	
5	家族構成を教えてください。	
6	家族の職業、勤務先、役職を教えてください。	
7	小さい子どもはいますか。	
8	子どもの面倒を見てくれる人は近くにいますか。	
9	保護者の姓が〇〇となっておりますが、どういう関係ですか。	
10	家は持ち家ですか、借家ですか。	
11	応募に際し、当社のことを調べてみましたか。	
12	当社に対して、どのような感じ（イメージ）を持っていますか。	
13	尊敬する人物は誰ですか。	
14	愛読書は何ですか。	
15	（求人票の応募条件の記載において）明るく元気な人を募集しています。	
16	あなたの短所を教えてください。また、それをどう克服したか教えてください。	
17	〇〇の仕事は□□の能力が必要です。自分の□□する能力についてどのように考えていますか。（根拠は？）	
18	過去にお勤めしていたようですが、どんなお仕事をしていたのですか。	
19	この仕事は、〇〇という点が大変苦勞する点です。あなたならどう工夫しますか。	
20	1か月に〇時間位残業がありますが、よろしいですか。	



本日はありがとうございました。以上で面接は終了です。
気を付けてお帰りください。



面接時のその質問、大丈夫？

～公正な採用選考を行うために～

面接では、応募者がどんな性格か、コミュニケーション能力はどうか、求める能力を持っているかなど、応募者の適性や能力、やる気、人柄などを総合的に見極め、採否を決定する必要があります。

30分程度の面接で全てを見極めるためには、どんな点を見極める質問か事前に質問内容を検討しておき、必要な質問を簡潔に、かつ本心を聞くために必要に応じて掘り下げて質問する必要があります。

その際、「本人に責任のない事項」「本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）」などの就職差別につながる恐れのある事項は避け、応募者が「職務遂行のために必要な適性・能力」をどの程度有するかを評価するために必要な事項を質問するようにしましょう。

面接の流れの中でうっかり聞いた事柄や応募者の気持ちをやわらげようと聞いた事柄の中にも、就職差別につながるおそれのある事項が含まれていたり、応募者を傷つけたり人権を侵す場合があります。

公正採用選考の基本的な考えを十分理解し、すべての応募者に公平な対応ができるよう、あらかじめ質問事項や留意点について、面接マニュアルなどを整理しておいたり、事前に打ち合わせをするなど、面接担当者全員で確認・徹底しましょう。

▶ 質問例		▶ 解説 ▶
1 ○ ○ ○ さんですね。お待たせしました。 人事担当の ○ ○ ○ です。	○	導入質問として、応募者の緊張をほぐすため、応募者が答えやすい身近な質問から始めましょう。 応募者が委縮していると本来の実力が発揮できず、見逃してしまうかもしれません。
筆記試験は難しかったですか。	○	
当社を知ったきっかけは何ですか。	○	
あなたの本籍地はどこですか。	×	本籍を質問することは結果的に就職差別につながる恐れがあり、出自を理由とした差別や偏見を招くおそれがあり、本人を不安にさせる行為です。戸籍に関する書類を提出させることも同じです。
2 ご両親の出身地はどこですか。	×	
あなたの生まれたところはどこですか。	×	
(外国人に) 国籍はどこですか。	×	外国人（在日韓国・朝鮮人を含む）の場合、選考段階において「在留カード」や「特別永住者証明書」などを提示させることは、国籍など適性・能力に関係ない事項を把握することにより、採否決定に偏見が入ったり、応募機会が不当に失われたりするおそれがあります。
3 (外国人に) 在留カードを見せてください。	×	
4 履歴書に記入の性別は女（男）とありますが、見た目は違いますね？	×	外見だけで性別を判断することは個人の価値観やジェンダー表現と一致しない場合があります不適切です。自らの性を履歴書や面接時等に述べることを望まない方もいます。性別の確認が真に必要な場合には、その理由を説明し、本人の十分な納得の上で行うことが必要です。
性別適合手術はしているの？	×	

▶ 質問例		▶ 解 説 ▶
5 家族構成を教えてください。	✕	
6 家族の職業、勤務先、役職を教えてください。	✕	家族の職業（有無・職種・勤務先など）・続柄（家族構成を含む）・健康・病歴（遺伝性疾患の家系か等）・地位・学歴・収入・資産などは、応募者本人に責任のない事項です。 応募者をリラックスさせるために話題に出しただけという場合もありますが、把握してしまえば、知らないうちに予断や偏見を招き、本人に対する評価・見方にフィルターがかかります。 また、家族についての様々な事情に立ち入ることもなり、本人を傷つけたり動揺させて面接時に実力を発揮できなくさせ、結果としてその人を排除してしまうことにもなりかねません。 転勤や緊急対応の可否を判断するため等の理由がある場合は、「転勤のお願いにあたり配慮すべきことはありますか」「オンコール対応（〇〇分以内の出勤）がありますが対応は可能ですか」といったようなたずね方をしましょう。
両親は共働きですか。	✕	
7 小さい子どもはいますか。	✕	
8 子どもの面倒を見てくれる人は近くにいますか。	✕	
家族の学歴は？	✕	転勤や緊急対応の可否を判断するため等の理由がある場合は、「転勤のお願いにあたり配慮すべきことはありますか」「オンコール対応（〇〇分以内の出勤）がありますが対応は可能ですか」といったようなたずね方をしましょう。
家族の収入はどれくらいですか。	✕	
兄弟はいますか。	✕	
9 保護者の姓が〇〇となっていますが、どういう関係ですか。	✕	
10 家は持ち家ですか、借家ですか。	✕	住宅状況や不動産の有無など家の資産を把握することは、補償能力を判断したり、資産の程度・住居環境などから家柄や育ちの良否を推量し、偏見を持って応募者の人格を判定することにつながるおそれがあります。これらはいずれも、業務を遂行する適性・能力とは関係がない事項です。
家は一戸建てですか。	✕	
家の周辺にどんな施設がありますか。	✕	
不動産をお持ちですか。	✕	
当社を希望した理由を教えてください。	○	
11 応募に際し、当社のことを調べてみましたか。	○	志望動機は入社の本気度を見極める重要な質問ですが、応募者もあらかじめ答えを用意しています。 応募者の回答に対して、さらに掘り下げた質問や切り込んだ質問を行うことにより、動機の本質を見極めましょう。
当社はどのようなものを製造（販売など）しているか知っていますか。	○	
12 当社に対して、どのような感じ（イメージ）を持っていますか。	○	※質問の回答として、本人から家族のことなど、本人の適性や能力と関係のない回答があった場合は、回答終了後に採用選考には影響しないことを説明する等の配慮するよう心がけましょう。
〇〇に興味があるとのことですが、どのようなきっかけや理由からですか。	○	
〇〇の仕事なら、他社でもやっているとありますが、当社を選ばれた理由は何ですか。	○	
あなたの信条は何ですか。	✕	
13 尊敬する人物は誰ですか。	✕	「思想・信条」「宗教」「支持政党」「人生観」などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている個人の自由権に属する事柄です。それを採用選考に持ち込むことは、基本的人権を侵すことであり、厳に慎むべきことです。
政治や政党に関心がありますか。	✕	
14 愛読書は何ですか。	✕	

▶ 質問例		▶ 解 説 ▶
自分のセールスポイントはどんなところだと思いますか。	○	
周りからどんな人間だと言われているか。	○	
15 (求人票の応募条件の記載において) 明るく元気な人を募集しています。	✕	自己PRや学生時代に力を入れてきたこと、専門的に学んでいることなどの回答から、自社や募集職種に対する適性や求める能力があるか判断します。
学生時代に最も力を入れて取り組んできたことは何ですか。	○	企業の特質、採用職種などを考慮して質問を決めてください。
16 あなたの短所を教えてください。	✕	専門的職業、技能工などを採用する場合には、その職種の専門的な知識等についての質問をします。
また、それをどう克服したか教えてください。	✕	
応募職種については、〇〇の専門的知識が必要ですが、どの程度知識がありますか。	○	※ 「明るく元気な人を募集」と求人票の応募条件が記載されていることがありますが、人によって明るさや元気の基準は違います。
17 〇〇の仕事は〇〇の能力が必要です。自分の〇〇する能力についてどのように考えていますか。	○	※ 短所についての質問は、それをどう工夫して克服したかを評価の基準とすることが多いですが、短所は人それぞれに違うものであり、応募者によっては身体的特徴や健康状態を短所として考えている場合がありますので、短所について問われる精神的動揺の大きさに配慮しましょう。
18 (根拠は?) 過去にお勤めしていたようですが、どんなお仕事をしていたのですか。	○	困難に対してどう工夫したかを問う質問であれば、例えば「学生生活(仕事)で直面した困難な出来事に対してどう工夫したか」等の形を変えた聞き方を検討しましょう。
採用された場合、あなたのどのような能力を活かして、どのように仕事をしてみたいですか。	○	
何か特技・資格がありますか。(ある場合、種類、取得時期などを質問。)	○	
19 この仕事は、〇〇という点が大変苦労する点です。あなたならどう工夫しますか。	○	
この営業という仕事は、製造現場と違いお客様の都合に左右されます。その点についてはどう考えていますか。	○	
仕事で車を運転することがありますが、どのくらいのキャリアがありますか。	○	
仕事は、立って(座って)することが多くなりますが、大丈夫ですか。	○	従事する職務の内容、残業の有無、勤務形態、転勤、賃金等、労働条件を説明し、本人に労働条件の確認等をさせます。
20 1か月に〇時間位残業がありますが、よろしいですか。	○	採用後早期に退職してしまうことのないように、応募している職種の内容、労働条件等についてどこまで知って応募しているのかを判断する質問です。
年に〇回位県外に出張することがありますが、よろしいですか。	○	
県内・県外の営業所へ転勤することがありますが、よろしいですか。	○	
3交代勤務ですが、通勤は問題ないですか。	○	
こちらからお尋ねすることは以上ですが、何か質問又は当社に入社された場合の希望・条件などはありますか。	○	

▶ 質問例		▶ 解 説 ▶
職種に関係なく健康診断書を一律に提出させる。	×	労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、採用選考時に一律に血液検査等の健康診断を実施したり、健康診断書の提出を求める事例が見受けられます。 この「雇入時の健康診断」は常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、応募者の採否を決定するためのものではありません。 採用選考時における「健康診断」は、その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いては実施しないようにしましょう。 真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行ったうえで実施することが求められます。
本日はありがとうございました。以上で面接は終了です。	○	最後に、気持ちを張り続けている応募者の心情を察して、労をねぎらう言葉が欲しいものです。
採否結果は、〇〇日頃までに□□（文書、メール等）で連絡します。	○	
本日はお疲れさまでした。気をつけてお帰りください。	○	

（出典）

「採用と人権 ―公正な採用選考のために―」

（徳島労働局職業安定部/ハローワーク（公共職業安定所）/徳島県商工労働観光部）

「事業主の皆様へ 採用選考自主点検資料 ～公正な採用選考を行うために～」

（厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク（公共職業安定所））

事業主の皆さんへ



公正な採用選考システムを
確立しましょう !!



就職差別につながるとされる 14 項目に
違反する求人者に対して
行政指導の徹底を図ります !!



公正採用選考人権啓発推進員を
設置しましょう !!

2025年

徳島県生活環境部
徳島労働局職業安定部
ハローワーク(公共職業安定所)

就職差別につながるとされる 14 項目

項 目	な ぜ い け な い か
① 戸籍謄（抄）本提出	○ 本籍、特にくわしい家族関係を知ることは、本人の能力、適性及び意欲に全く無関係であって差別につながる。 昭和 51 年 6 月 1 日戸籍法の一部改正により、明治 31 年の戸籍法改正以来の「公開の原則」は人権尊重を重視する立場から大幅に修正された。
② 社用紙（企業独自のもの）の使用 ③ 身元（家庭）調査 ④ 家族の職業、家族の続柄、家族の健康 ⑤ 家族の地位、学歴、収入 ⑥ 家族の資産 ⑦ 住居状況（部屋数、間取りなど）	○ 労働者は労働の対価として賃金を受けるものであって、労働力を提供しても決して人格（人権の主体）を売り渡すものではない。したがって応募者・受験者の職務能力それ自身が問題であって、家庭環境や家族の職業、財産の有無などは、採用選考に際しては不要なものである。
⑧ 宗 教	○ 信教の自由は憲法で保障されている。特定の宗派を敬遠することは憲法第 20 条「信教の自由」に違反する。
⑨ 支持政党	○ 憲法第 19 条「思想及び良心の自由」第 21 条「集会、結社及び言論出版、その他一切の表現の自由」「通信の秘密」に違反する。
⑩ 生活信条	○ 憲法第 14 条「法の下での平等」に違反する。
⑪ 尊敬する人物	○ 尊敬する人物を通して思想や生活信条等を調査することになる。
⑫ 思 想	○ 憲法第 19 条「思想及び良心の自由」に違反する。 以上⑧～⑫までは憲法に定められた市民的権利を侵害し、無用の不安を与え偏見を強いるものといえる。
⑬ 本籍、生まれ育った場所	○ 同和関係者などの出身者を排除しようとする意図がうかがわれ、「部落地名総鑑」などの利用にみられる社会の差別性とも深くかかわる。
⑭ 生活環境に関する作文（生いたち、私の家庭、父・母を語るなど）	○ 作文を通じて①～⑬の項目を調査することになる。 基本的人権を侵害する結果を招く。

◎公正な採用選考システムを確立しましょう。

事業主の皆さんに対しましては、公正採用選考人権啓発推進員の研修会、新規卒者の求人説明会及びハローワーク（公共職業安定所）での求人受理時において、事業主が同和問題をはじめとする様々な人権問題についての正しい理解と認識の上にたった、公正な採用選考体制を確立し、企業自らが就職の機会均等を確保すると同時に、就職面接試験に際して就職差別につながると思われる項目（14項目）に抵触する質問、身元調査等を行わないようお願いして参りました。

しかし、未だ14項目に抵触する質問があり、なお対策が必要です。

このような不適正な採用選考を完全に解消するため、本年度もハローワーク（公共職業安定所）では新規中学校卒業予定者、公共職業訓練修了予定者及び一般求職者の採用選考受験者を対象に採用選考時におけるアンケート調査を実施し、14項目抵触企業の事業主に対する啓発指導の強化を図ることとしております。また、職業安定法においては、求職者等の個人情報の取扱いの規定が設けられており、その指針において収集してはならない個人情報規定されています。労働者の募集を行う者は募集形態の如何を問わず、これら規定・指針を遵守のほか、従来から、公正な採用選考についてご理解とご協力を要請してきた主旨を十分認識いただき、今後とも公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取組をお願いします。なお、次のとおり正しい採用選考体制の具体策をお示しますので、皆さんの採用選考体制を再確認していただくようお願いいたします。

1 採用に際してのこと

（１）採用計画

採用しようとする職種、採用人員が合理的な採用計画に従って決定されており、採用予定者に対する雇用条件が明確にされていなければなりません。

（２）採用方針

雇用条件に適合するすべての人々が応募できるようになっており、採用方針の中に応募者の基本的人権を侵害するものや、不合理不平等な差別が含まれていないでしょうか。

ア 同和関係者を除外しようとしていないでしょうか。

イ 障害者を除外しようとしていないでしょうか。

ウ 女性あるいは男性を除外しようとしていないでしょうか。

エ 定時制・通信制の学校卒業者を除外しようとしていないでしょうか。

オ 特定思想、信条を有する者を除外しようとしていないでしょうか。

カ 特定宗教を信仰する者を除外しようとしていないでしょうか。

キ 外国籍を有する者を除外しようとしていないでしょうか。

ク 両親又は、父、母のない家庭の者を除外しようとしていないでしょうか。

その他、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」をもって、いわゆる予断と偏見による差別的な採用方針がないかどうか点検し、差別性のない採用方針をたててください。

(3) 選 考 基 準

選考基準は、採用予定者の従事する職務（作業）を遂行するために必要とする条件を基礎とした公正な基準を定めてください。

すなわち、知識、技能、履修科目、必要とする資格、職歴、経験年数等の要件のうち、作業遂行上必要とする条件はどれなのか、その内容はどの程度必要なのか明確にしておくことです。

(4) 選 考 方 法

選考とは、選考基準にどの程度適合しているかを判断するために行うもので、学科（筆記）試験、書類選考、面接選考、適性検査等の方法がありますが、あくまでも選考基準に適合する度合いにより決めてください。

【選考に際しての留意事項】

意識的な差別はなくても、従来から行われている選考方法には、作業遂行上、必要とする条件以外のことまで選考の過程で調査、追求し、面接の中で質問していることがあります。

このことは、応募者を心理的に動揺させ、正常な受験を阻害することになり、結果的には特定の応募者を排除する差別選考となります。

「別表」の徳島県人権教育研究協議会進路部会の「就職面接に関する調査」によれば、本人の適性・能力に属さない就職差別につながるとされる項目についての質問があがっています。

別 表

項 目	令和 5 年度 (件)	令和 6 年度 (件)
1 戸籍謄（抄）本	0	0
2 社用紙	0	0
3 身元（家庭）調査	0	0
4 家族の職業・続柄・健康	0	2
5 家族の地位・学歴・収入	0	0
6 家族の資産	0	1
7 住居状況	0	0
8 宗 教	0	0
9 支持政党	0	0
10 生活信条	0	0
11 尊敬する人物	0	0
12 思 想	0	0
13 本籍・生まれ育った場所	0	0
14 生活環境に関する作文	0	0
その他	0	0
計	0	3

(注) 高等学校就職者の
県内抵触企業数

令和 5 年度
0 社

令和 6 年度
2 社

ア 応 募 書 類

各企業で独自に作成した応募用紙（社用紙）は就職差別につながるおそれのある事項が見受けられ、これを使用することは公正な採用選考を阻害します。

したがって、新規中学校卒業者については「職業相談票乙」、新規高等学校卒業者については「全国高等学校統一用紙」を、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会の協議により定めております。また、新規大学等卒業者についても参考ではありますが、様式が定められておりますので、これら以外のものは提出させないでください。

また、一般の採用に際して使用する履歴書については、令和 2 年 7 月に JIS 規格の様式例が削除されたことから、これに替わる新たな参考様式として作成された厚生労働省履歴書様式例を使用してください。

イ 面 接

応募者の適性・能力・意欲について、作業遂行上必要とする条件との関係に限定して質問し、むしろ会社の概況、労働条件などの会社側の情報を十分提供してください。

ウ 健康診断等

採用選考時に健康診断を実施することは、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。

したがって、採用選考時のいわゆる「血液検査」等の健康診断につきましては、健康診断が応募者の適性と能力を判断する上で真に必要なかどうか慎重に検討していただき、職務遂行能力の有無の判断に必要不可欠である場合以外は実施しないようにしてください。

また、実施する場合には、応募者に対して事前に検査項目や目的を十分説明するようにしてください。

エ 作文

「私の生いたち」、「私の家庭」、「父・母を語る」など、応募者の家庭環境にかかわる題材の作文を課すことは、仮に文章表現力を確認する意図であったとしても、本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項を採用選考に持ち込むおそれがありますので、このような題材を課さないでください。

オ 身元調査

予断と偏見により、特定のものを排除しようとする意図のもとに行われていたのが身元調査といえるでしょう。応募者の基本的人権の侵害につながり、公正な採用選考を阻害するので絶対に行わないようにしてください。

(5) 採否の決定

採否の決定は、応募者の適性・能力・意欲を中心にして決定してください。

なお、応募者が選考基準に達していなくても、将来伸びる資質が見出される場合には、積極的に採用し、会社内での教育・訓練により立派な従業員に育ててください。

(6) 新規大学卒業者等が応募した場合

採用選考の資料として、応募者の出身中学校及び高校に対して成績証明、性格行動調査等の作成、送付等を依頼しないようにしてください。これは、応募者の大学等卒業時の（最新の）適性・能力を採用選考の判断材料とすべきところ、相当期間経過した過去の要素等で判断することにつながり、正常な受験を阻害するものとなります。

2 採用決定から入社までのこと

(1) 雇用関係を明確に

採用決定者には書面で労働条件を明示し、できるだけ早い時期に雇用関係を明確にしてください。

(2) 採用決定後提出させる書類

採用決定までの留意事項については、おわかりいただけたことと思いますが、採用決定後であれば何を調べてもよいということではありません。昔から備えつけている従業員記録カード、労働者名簿、社員カード、人事記録等にただ何となく不必要な項目を慣習的に埋めているといっただけのことであったり、現実には労務管理上なんら活用されていないことも多くあるはずです。さらに、同和問題の正しい認識や高い人権尊重の精神がないと差別につながるおそれがありますので、この機会に一つ一つ点検して、人権侵害につながるものや不要なものは廃止し、合理的で明朗な労務管理を行ってください。

3 求職者等の個人情報の取扱いについて

職業安定法では、労働者の募集業務の目的の達成に必要な範囲内で、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨規定しています。

また、併せて、法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。

次の個人情報の収集は原則認められません

- 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
 - ・家族の職業、収入、本人の資産等の情報
 - ・容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報
- 思想及び信条
 - ・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
- 労働組合への加入状況
 - ・労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です。

違反したときは

- 違反行為をした場合は、職業安定法に基づく改善命令を発出する場合があります。
- 改善命令に違反した場合は、罰則（6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。

労働者の募集を行うものは募集形態の如何（直接募集、文書募集、委託募集）を問わず、法及び指針を遵守して行わなければいけません。

しかしながら、就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためには、この規定、指針だけを遵守すればよいというものではありません。

本人に責任のない事項や本来自由であるべき事項等本人の適性・能力以外のことを採用基準にすること、不適正な募集・応募書類の使用、身元調査等は就職差別につながるおそれがあるということを十分認識いただき、今後とも、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取り組みをお願いします。

職業安定法(抄)

(求職者等の個人情報の取扱い)

第5条の5 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者(略)は、それぞれ、その業務に関し、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。（以下略）

指針（平成 11 年労働省告示第 141 号）（抄）

第 4 法第 5 条の 5 に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

1 個人情報の収集、保管及び使用

- （1）職業紹介事業者等（注）は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（以下単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要な不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

イからハについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当します。

イ 関係

- ① 家族の職業、収入、本人の資産等の情報（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）

- ② 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

ロ 関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

ハ 関係 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

- （2）職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。
- （3）職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めること。
- （4）個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りでないこと。

2 個人情報の適正な管理

- （1）職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

ロ 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

ハ 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

- （2）職業紹介事業者等は、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報に正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。なお、有料職業紹介事業者は特に厳重な管理を行わなければならないこと。

（以下略）

（注）「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者や求人者も含まれます。

◎「就職差別につながる」とされる 14 項目」に抵触する求人者に対して行政指導の徹底を図ります。

新規学卒者への就職促進は、同和問題をはじめとする様々な人権問題を解決するための重要な課題であり、その施策のなお一層の推進を図るため、新規学卒者を雇入れようとする企業が 14 項目に抵触した場合、次により行政指導の徹底を図ることとします。

- 1 公共職業安定所は、14 項目に抵触している求人者についての情報を把握した場合は、事実確認のうえ、公正な採用選考を実施するよう指導します。
- 2 公共職業安定所は、再度 14 項目に抵触した求人者について、改善対策を文書で提出するよう求めて指導します。
- 3 公共職業安定所は、その改善対策を実行しない悪質な求人者については、人権擁護機関、地方自治体関係部局等の関係行政機関と連携して、あらゆる角度から総合的かつ強力に指導します。

◎各事業所に「公正採用選考人権啓発推進員」を設置しましょう。

企業の生産活動の担い手として受け入れられている全ての労働者の幸福を求めない企業はどこにも存在しないはずです。職場で働く労働者に基本的人権尊重の精神をはぐくみ、あらゆる差別を職場から排除することは、企業の社会的責任です。労働者が相互に基本的人権を侵害するような職場は民主的な職場とはいえません。職場から差別的体質を排し、労働者の基本的人権を尊重していくことが民主的な職場であり、そして相互の人間同士の自由と平等を確立していくことは、ひいては企業の繁栄につながるものです。社会的存在としての企業が、その責任において自ら企業内における同和問題などのさまざまな人権問題についての教育・研修を行うことがいかに大切かを御理解いただき、差別のない公正な採用選考を実施することや、自社の採用業務関係者、教育訓練業務関係者並びに全従業員に対して、同和問題をはじめとする様々な人権問題について、教育・研修会等を計画的・継続的に実施していただくことが必要です。このため「公正採用選考人権啓発推進員」の設置を要請してきているところです。

設置状況（令和 7 年 4 月 1 日現在）	1,588 社
従業員 80 人以上の事業所	417 社
従業員 80 人未満の事業所	1,171 社

◎障害者であることを理由とした差別の禁止について

平成 28 年 4 月 1 日から、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、募集・採用、処遇（賃金、配置、昇進、降格、教育訓練、退職勧奨、解雇など）において、障害者であることを理由に排除したり不利な条件とすることなどが禁止されています。



公正採用選考WebサイトのQRコード

自社の採用選考における質問事項を チェックしてみましょう！

エントリーシート編

- ☐ 本籍や帰省先を記入する欄がある
- ☐ 合理的・客観的な必要性がないのに健康状態や既往歴を記入する欄がある
- ☐ 家族構成や家族の職業など、家族に関することを記入する欄がある

採用面接編

- ☐ 場を和ませるつもりで、家族や出身地に関することを聞いている
- ☐ 家の間取り、借家・持ち家などの住宅状況について聞いている
- ☐ 思想や信条に関すること、愛読書などについて聞いている

1つでもチェックが入ったら、不適切です

上記の項目は本人の適性や能力と関係ありません。質問項目から外しましょう。

採用基準とするつもりがなくてたずねた内容であっても、回答を受け、いったん適性と能力に関係のない事項を把握してしまった結果、採否決定に影響を与える可能性も出てきます。

エントリーシートや面接の質問内容には、十分な配慮が必要です。

質問事項を事前に調整するなど、面接担当者間で不適切な質問に対する認識を共有しましょう。

※平成28年12月「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行されました

現在もおお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況に変化が生じています。同和問題に関する差別は許されないものであるという認識の下、本籍や出身地を採否に影響させることなく、本人の適性・能力に基づいた採用基準にすることによって部落差別のない公正な採用選考を実現しましょう。

詳しくは最寄りのハローワークまで

(事業主のみなさまへ)

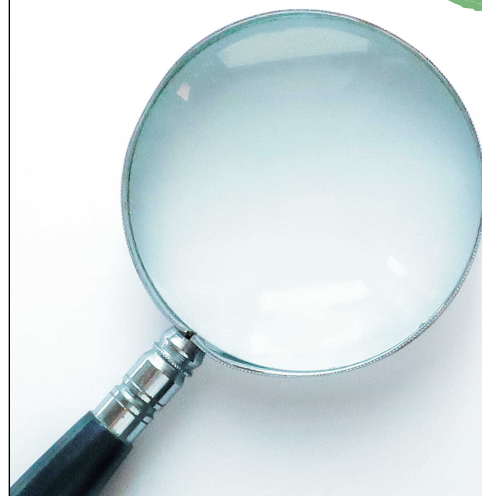
詳しくは
公正採用選考特設サイト



出身は
どこ？

親の
職業は？

何人
兄弟？



その質問…

「面接」で必要？

あなたの会社は大丈夫？
人権に配慮した公正な採用選考が
できているか、チェックしてみましょう

公正な採用選考を行うポイント!!

1 応募者に広く門戸を開く

出自、障害、難病の有無及び性的マイノリティなど特定の人を排除せず、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにしましょう。

なお、法律上、事業主は労働者の募集及び採用について、

- 性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません(男女雇用機会均等法第5条)
- 障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません(障害者雇用促進法第34条)
- 原則として年齢制限を設けることはできません(労働施策総合推進法第9条)

2 本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とする

応募してきた人が「求人職種の職務を遂行するにあたり、必要となる適性や能力をもっているか」ということに基づいた基準による採用選考を行いましょう。

職務内容によって、適性・能力を判断するのにどのような事項が適当であるかは異なりますが、「**本人に責任のない事項**」や「**本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)**」はそもそも**本人の適性・能力とは関係ない**ことです。

本人の適性・能力とは関係ないことを面接時にたずねることはもちろん、エントリーシートに記載させたり、作文の題材としたりすることは、就職差別につながりかねません。十分に気を付けましょう。

具体的に気をつけることは？

就職差別につながるおそれがある14事項

本人に責任のない事項の質問

本籍・出生地
家族
(職業・続柄・健康・病歴・地位・
学歴・収入・資産など)

住宅状況
(間取り・部屋数・住宅の種類・
近隣の施設など)

生活環境・家庭環境など

本来自由であるべき事項の質問 (思想・信条にかかわること)

宗教
支持政党
人生観・生活信条など

尊敬する人物
思想

労働組合(加入状況や活動歴など)、
学生運動などの社会運動

購読新聞・雑誌・愛読書など

採用選考の方法

身元調査などの実施

本人の適性・能力に関係ない事項を
含んだ応募書類の使用

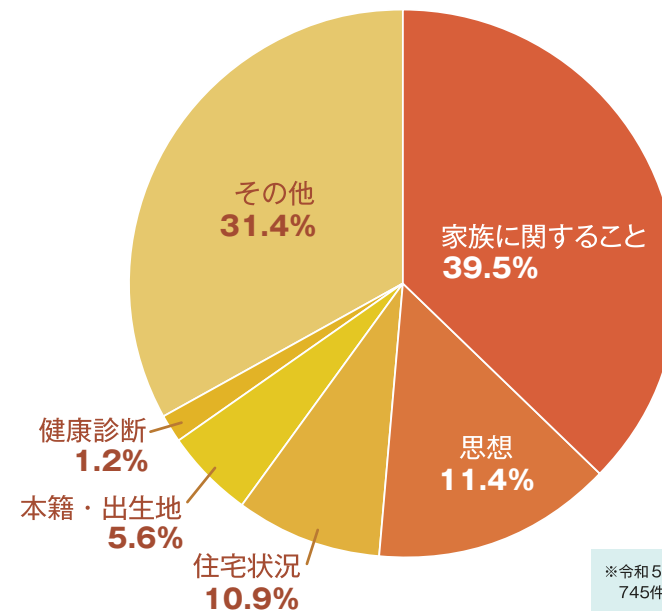
合理的・客観的に必要性が認められない
採用選考時の健康診断の実施

※ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に気をつけてください

不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったもののうち、「**家族に関すること**」の質問が多く占めています。

面接の空気を和らげるために聞いてしまうケースが多いようですので、注意しましょう。



※令和5年度にハローワークで把握した
745件の内訳

求職者等の個人情報の取扱いについて

- ・職業安定法では、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用する際には、業務の目的を明らかにし、業務の目的の達成に必要な範囲内で行わなければならない旨を規定しています
- ・法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

次の個人情報の収集は原則として認められません

- 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
 - ・家族の職業、収入、本人の資産等の情報
 - ・容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報
- 思想及び信条
 - ・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
- 労働組合への加入状況
 - ・労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

違反したときは

- ・違反行為をした場合は、職業安定法に基づく行政指導や改善命令等の対象となる場合があります
- ・改善命令に違反した場合は、罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります

履歷書

年 月 日現在

写真をはる位置

写真をはる必要がある場合

1. 縦横
2. 本人単身胸から上
3. 裏面のりづけ

ふりがな 氏 名		写真をはる必要が ある場合 1. 縦 横 2. 本人単身胸から上 3. 裏面のりづけ
年 月 日生 (満 歳)		
ふりがな 現住所 〒		電話
ふりがな 連絡先 〒 (現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入)		電話

[illegible]

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

[illegible]

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど

本人希望記入欄（特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望などがあれば記入）

○新たな職業相談票（乙）

[illegible]

○従来の職業相談票（乙）

1 学 校 名		応募書類 〔中〕職業相談票〔乙〕				写真貼付	
2 氏名		3 性別	4 生年月日	年 月 日生			
5 現住所		(郵便番号 -)					
6 学業成績	必修教科名	3学年	選択教科名	3学年	8 特別活動	9 総合的な学習の時間	10 趣味・特技
	国語				11 身体状況	12 行動記録	項目状況 削除 項目状況 基本的生活習慣 健康・体力の向上 自主・自律 責任感 創意工夫 本人の特長を示すものに○印を付けるものとする。
	社会						
	数学						
	理科						
	音楽						
	美術						
	保健体育						
	技術・家庭						
	外国語						
[] 段階評価	3段階評価	主 な 理 由		備 考			
7 出席状況	学年	欠席日数			視力 右 () 左 () 聴力 右 左 備考 [後力欄にA～Dが記入されている場合、 A：1.0以上、B：1.0未満0.7以上、C：0.7 未満0.3以上、D：0.3未満を表す。]		
13 本人の長所、推薦事由等							
長所 → アピールポイント 削除 押印削除 (担当者印)							
年 月 日				中学校長			
(所在地)				(電話番号)			
(郵便番号)				(電話番号)			
※安定所記載欄				受付番号			

全国高等学校統一用紙主な変更点（履歴書）

別紙 1

○新たな統一用紙（履歴書）

履 歴 書

令和 年 月 日現在

写真をはる位置

(30×40mm)

ふりがな	
氏 名	
生年月日	昭和・平成 年 月 日生（満 歳）
ふりがな	〒
現住所	
ふりがな	〒
連絡先※	

「在籍校」欄と「職歴」欄に分離

在籍校※	令和 年 月	高等学校卒業見込み
		高等学校卒業

職 歴 ※	平成 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	

（※の欄については、記入上の注意事項を確認すること）

記載内容の変更

罫線追記

（応募書類 その1）

資 格 等	取 得 年 月	資 格 等 の 名 称
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	
校内外の諸活動※		
志望の動機		
備考		

追記

全国高等学校統一用紙（文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により令和6年度改定）

○従来の統一用紙（履歴書）

履 歴 書

令和 年 月 日現在

写真をはる位置

(30×40mm)

ふりがな		性別
氏 名		
生年月日	昭和・平成 年 月 日生（満 歳）	
ふりがな	〒	
現住所		
ふりがな	〒	
連絡先		

（連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること）

「在籍校」欄と「職歴」欄に分離

学 歴 ・ 職 歴	平成 年 月	高等学校入学
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	

（職歴にはいわゆるアルバイトは含まない）

記載内容の変更

（応募書類 その1）

資 格 等	取 得 年 月	資 格 等 の 名 称
趣味・特技		校内外の諸活動
志望の動機		
備考		

削除

全国高等学校統一用紙（文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定）

变

〈新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例〉

履 歷 書

[illegible]

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

(注) 黒インクまたは青インク、楷書、算用数字を使用

自己紹介書

大学	学部	学科
得意な科目 及び 研究課題		
クラブ活動 スポーツ・ 文化活動など		
自覚している 性——格	削除	
趣——味	削除	
特——技 資 格 等	変更	
志望の動機 アピール ポイント等	追記	

現行

〈新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例〉

履 歷 書

[illegible]

(注) 黒インクまたは青インク、楷書、算用数字を使用

自己紹介書

大学		学部	学科
得意な科目 及び 研究課題			
クラブ活動 スポーツ・ 文化活動など			
自覚している 性 格			
趣 味			
特 資 資 格			
志望の動機			

人材開発支援助成金について

厚生労働省 徳島労働局 助成金センター

人材開発支援助成金とは

人材開発支援助成金とは、事業主等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及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

1 助成メニュー

支給対象となる訓練等	助成対象	対象労働者
① 人材育成支援コース		
10時間以上のOFF-JT、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、有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	・事業主 ・事業主団体等	雇用保険被保険者
② 教育訓練休暇等付与コース		
有給教育訓練休暇制度（3年間で5日以上）を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	事業主	雇用保険被保険者
③ 人への投資促進コース 令和4年4月～		
- 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練 高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練 - 情報技術分野認定実習併用職業訓練 IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練 - 定額制訓練 - サブスクリプション型の研修サービスによる訓練 - 自発的職業能力開発訓練 労働者が自発的に受講した訓練（訓練費用を負担する事業主に対する助成） - 長期教育訓練休暇等制度 長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	事業主	雇用保険被保険者
④ 事業展開等リスクリリング支援コース 令和4年12月～		
事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	事業主	雇用保険被保険者

2 助成額・助成率 ()内は中小企業以外の助成額・助成率

支給対象となる訓練等			賃金助成額 (1人1時間当たり)		経費助成率		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)	
			賃金要件等を 満たす場合※6		賃金要件等を 満たす場合※6		賃金要件等を 満たす場合※6	
① 人材育成支援コース	人材育成訓練	OFF-JT	800円 (400円)	1,000円 (500円)	45% (30%) ※1 70%※2	60% (45%) ※1 85%※2	—	—
	認定実習併用職業訓練	OFF-JT	800円 (400円)	1,000円 (500円)	45% (30%)	60% (45%)	—	—
		OJT	—	—	—	—	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	有期実習型訓練	OFF-JT	800円 (400円)	1,000円 (500円)	75%	100%	—	—
		OJT	—	—	—	—	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)
② 教育訓練休暇等付与コース			—	—	30万円	36万円	—	—
③ 人への投資促進コース 令和4年4月～※7	高度デジタル人材訓練	OFF-JT	1,000円 (500円)	—	75% (60%)	—	—	—
	成長分野等人材訓練	OFF-JT	1,000円※4	—	75%	—	—	—
	情報技術分野認定実習併用 職業訓練	OFF-JT	800円 (400円)	1,000円 (500円)	60% (45%)	75% (60%)	—	—
		OJT	—	—	—	—	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	定額制訓練	OFF-JT	—	—	60% (45%)	75% (60%)	—	—
	自発的職業能力開発訓練	OFF-JT	—	—	45%	60%	—	—
	長期教育訓練休暇制度		1,000円※5 (800円)	—※5 (1,000円)	20万円	24万円	—	—
教育訓練短時間勤務等制度		—	—	20万円	24万円	—	—	
④ 事業展開等リスクリング支援 コース 令和4年12月～※7		OFF-JT	1,000円 (500円)	—	75% (60%)	—	—	—

※1 正規雇用労働者等の場合の助成率 ※2 非正規雇用労働者等の場合の助成率 ※3 正社員化した場合に助成 ※4 国内の大学院を利用した場合に助成 ※5 有給休暇の場合のみ助成
※6 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者
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賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算 ※7 令和8年度末までの時限措置

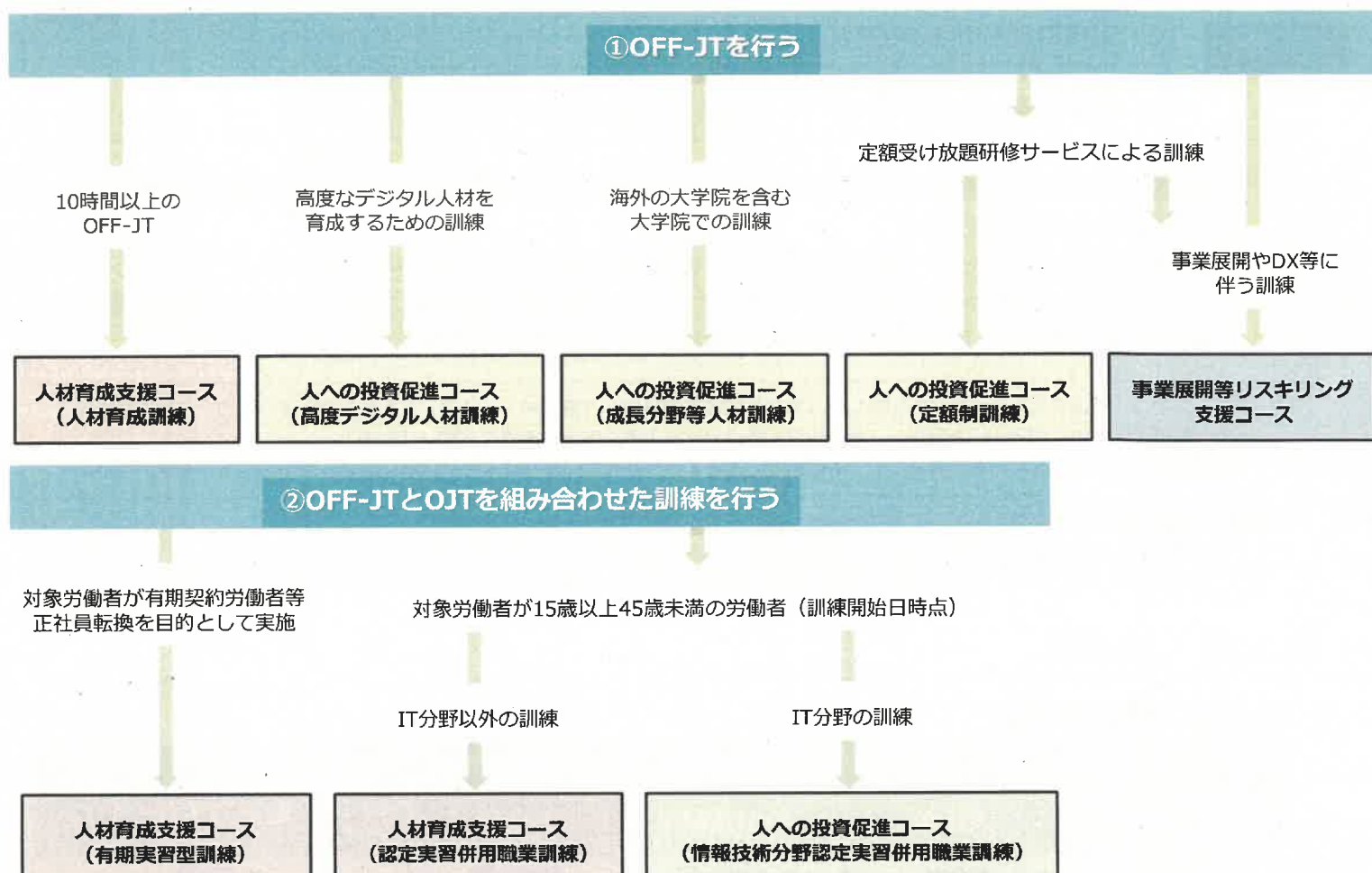
人材開発支援助成金チェックリスト付きフローチャート

こちらのフローチャートは、申請事業主が人材開発支援助成金のどのコース・メニューを利用できるかについて、支給要件などを簡易的に示したものです。申請にあたっては、申請を希望するコースやメニューの詳細版のパンフレットをご覧ください、詳しい支給要件をご確認ください。

- ☐ 申請事業主（助成金を受給しようとする者）は、雇用保険適用事業所の事業主であること
- ☐ 対象労働者（訓練を受講する者）は、申請事業主が設置する雇用保険適用事業所の雇用保険被保険者であること
- ☐ 申請事業主は、研修や人事の担当課長等を職業能力開発推進者として選任していること
(職業能力開発推進者を選任していない場合は、計画届を提出する日までに選任してください)
- ☐ 申請事業主は、事業内職業能力開発計画を策定し、雇用する労働者に周知していること
(事業内職業能力開発計画を策定・周知していない場合は、計画届を提出する日までに策定・周知してください)

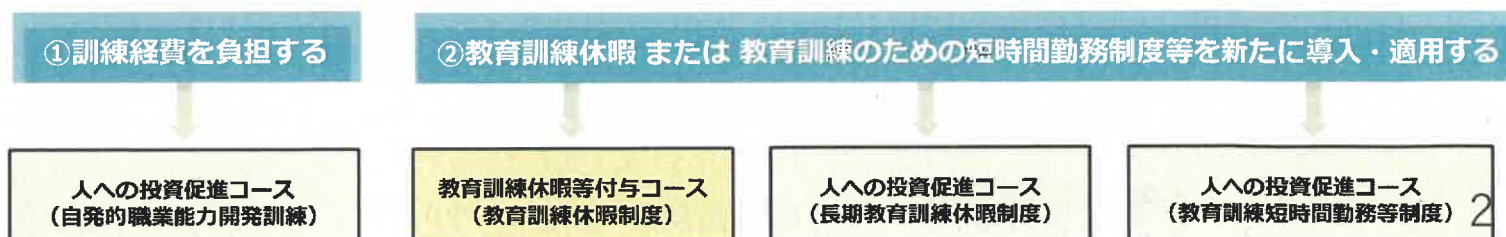
I 申請事業主が業務命令で対象労働者に訓練を受講させる場合

- ☐ 訓練開始日の6か月前から1か月前までの間に計画届を労働局に提出すること
- ☐ 申請事業主が訓練期間中も対象労働者に適正に賃金を支払うこと
- ☐ 申請事業主が支給申請日までに全額訓練経費を負担すること
- ☐ 対象労働者の職務に直接関連する訓練であること
- ☐ 訓練時間数が10時間以上の訓練であること
- ☐ ①OFF-JTを行うこと または ②OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練を行うこと



II 申請事業主が、自発的に訓練を受講する労働者を支援する場合

- ☐ 労働協約または就業規則に規定した制度に基づき、労働者が自発的に訓練を受講すること
- ☐ 事業主以外の事業主が主催した訓練であること
- ☐ ①労働者が自発的に受講した訓練経費を負担すること または ②教育訓練休暇制度等を新たに導入・適用すること



新規事業展開やDX推進等の人材育成に 「人材開発支援助成金」が活用できます ～「事業展開等リスキリング支援コース」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訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。「事業展開等リスキリング支援コース」では、新たな事業の立ち上げなど事業展開等に伴い必要となる知識および技術を習得させるための訓練を助成の対象にしています。

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

助成金の詳細
はこちら →



訓練

- ① 訓練時間数が**10時間以上**であること
- ② **OFF-JT**（企業の事業活動と区別して行われる訓練）であること
- ③ **職務に関連した訓練で、以下のいずれかに該当する訓練**であること

- i. 企業において**事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識および技能の習得**をさせるための訓練
- ii. 事業展開は行わないが、事業主において**企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション（DX）化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得**をさせるための訓練

注：本コースでは、事業展開などの内容を記載した「**事業展開等実施計画**」（様式第1－3号）を職業訓練実施計画届と併せて提出する必要があります。取り組み内容を整理し、具体的な記載ができるよう、事前に準備をお願いします。

注：「**事業展開**」は、訓練開始日から起算して、**3年以内に実施する予定のものまたは6か月以内に実施したもの**である必要があります。

【参考】事業展開の例：新商品や新サービスの開発、製造、提供または販売を開始する 等

デジタル・DX化の例：ITツールの活用や電子契約システムを導入し、社内のペーパーレス化を進めた 等

グリーン・カーボンニュートラル化の例：農業の散布にトラクターを使用していたが、ドローンを導入した 等

助成率・助成額

① 助成率・助成限度額

経費助成率		賃金助成額（1人1時間）		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	
75%	60%	1,000円	500円	1億円

② 受講者1人あたりの経費助成限度額

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	
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
30万円	20万円	40万円	25万円	50万円	30万円

注1：e-ラーニング、通信制、定額制サービスによる訓練は経費助成のみです。

注2：定額制サービスによる訓練の経費助成限度額は、受講者1人1月あたり2万円です。

例)新規事業のための人材育成を行った場合

課題

1年後に先端技術(IoTや画像AI)を活用した安全監視のためのシステムを設計・開発・販売する事業を新たに立ち上げたいが、現在に対応できる人材が足りない。

実施訓練

- 訓練コース
AI技術の基礎および応用
- 訓練内容
AIの基礎知識、機械学習等の訓練
訓練時間：30時間（7.5時間×4日間）
訓練経費：25万円／1人
4人受講する場合：100万円／4人

助成内容・成果

[助成率・額]

経費助成：75%（中小企業）

賃金助成：1時間あたり1,000円（中小企業）

[左記の訓練内容の場合の例]

●経費

経費助成：75万円（25万円×75%×4人）

賃金助成：12万円（30時間×1,000円×4人）

●成果

無事に新規事業を立ち上げることができ、新技術を活用した新製品や新サービスの開発、製造等を開始することができた。

助成金受給のための手続きの流れ

Step0

職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定・自社の労働者に対する周知

Step1 計画提出 (最寄りの 労働局へ)

- 事業内職業能力開発計画に基づき、職業訓練実施計画を作成する
- 作成した必要書類を訓練開始日の6か月前から1か月前までの間に管轄労働局に提出する

■主な提出書類

所定の様式	・職業訓練実施計画届 ・事業展開等実施計画 ・対象労働者一覧 など
添付書類	・訓練内容を確認できるカリキュラム など

Step2 訓練実施

- 職業訓練実施計画に基づき訓練を実施する
- 支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う

Step3 支給申請 (最寄りの 労働局へ)

- 訓練終了日の翌日から2か月以内に、必要書類を管轄労働局に申請する

■主な提出書類

所定の様式	・支給申請書、賃金助成の内訳等助成額を算定した書類 ・OFF-JT実施状況報告書 など
添付書類	・訓練期間中の労働条件がわかるもの（雇用契約書の写しなど） ・事業主が訓練費用を負担したことを確認できる振込通知書 ・出勤簿、タイムカード、賃金台帳の写し など

[各都道府県労働局の助成金申請窓口]

■URL https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html

■スマホはこちら→



人材開発支援助成金(事業展開等リスティング支援コース)の活用例をご紹介します

課題	活用	助成金
事業展開等に伴う訓練 金属製造業 (中小企業)	配達時の荷卸しは取引先が行っているが、取引先の指定場所(倉庫等)まで配達するサービスを始めたい。	・受講料：30,000円/1人 ・受講時間：18時間 ・受講人数：3人 ⇒ *経費助成：30,000円 × 75% = 22,500円 22,500円 × 3人 = 67,500円 *賃金助成：18時間 × 3人 = 54時間 1,000円 × 54時間 = 54,000円 支給申請額：67,500円 + 54,000円 = 121,500円
事業展開等に伴う訓練 小売業 (大企業)	新しく管理職につく従業員がリーダーシップを身に付け、新体制のもと、新たな事業・サービスを開拓していく。	・部外講師への謝金：500,000円 ・受講時間：12時間 ・受講人数：15人 ⇒ *経費助成：謝金1時間あたり：500,000円 ÷ 12時間 = 41,666...円 ⇒ 上限：30,000円 30,000円 × 12時間 = 360,000円 360,000円 ÷ 15人 = 24,000円 24,000円 × 60% = 14,400円 14,400円 × 15人 = 216,000円 *賃金助成：12時間 × 15人 = 180時間 500円 × 180時間 = 90,000円 支給申請額：216,000円 + 90,000円 = 306,000円
デジタル・デジタルトランスフォーメーション(DX)化に伴う訓練 菓子製造業 (中小企業)	現在、ホームページの作成を外部に発注しているが、毎月、新メニューや季節限定メニューの更新があるため、自社で作成や更新をしていきたい。	・受講料：990,000円 ・契約期間：12か月 ・受講人数：3人(うち助成対象人数：2人) ⇒ *経費助成：(A)または(B)のいずれか低い金額 ⇒ (B) 480,000円 990,000円 ÷ 3人 × 2人 = 660,000円 660,000円 × 75% = 495,000円(A) - 上限の算定：20,000円 × 2人 × 12か月 = 480,000円(B) *賃金助成：eラーニングによる訓練のため、支給対象外 支給申請額：480,000円 + 0円 = 480,000円
デジタル・デジタルトランスフォーメーション(DX)化に伴う訓練 建設業 (中小企業)	建設業のDX化による測量受注の拡大を受け、ドローンによる三次元点群測量の業務受注が増えてきた。	・受講料：360,000円 ・試験費用：13,000円 ・受講時間：25時間 ・受講人数：1人 ⇒ *経費助成：(360,000円 + 13,000円) × 75% = 279,700円 (37,300円 × 75% = 279,750円 ⇒ 100円未満切捨て ⇒ 279,700円) *賃金助成：25時間 × 1人 = 25時間 1,000円 × 25時間 = 25,000円 支給申請額：279,000円 + 25,000円 = 304,000円
グリーン・カーボンニュートラル(GX)化に伴う訓練 建設業 (中小企業)	作付面積が広域な農薬散布はトラクターを使用しているが、ドローンを駆使してCO2をゼロにするとともに、人的負担も減らしていく。	・受講料：360,000円 ・受講時間：25時間 ・受講人数：1人 ⇒ *経費助成：360,000円 × 75% = 270,000円 *賃金助成：25時間 × 1人 = 25時間 1,000円 × 25時間 = 25,000円 支給申請額：270,000円 + 25,000円 = 295,000円

※ OFF-JTで、実訓練時間数が10時間未満の訓練は、**支給対象外**となります。

人材開発支援助成金を利用しやすくするため 令和7年4月1日から制度の見直しを行いました

「人材開発支援助成金」とは

事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。このリーフレットでは、令和7年4月1日から見直される主な内容についてご紹介しています。

訓練コース名	対象訓練	コース共通の見直し		各コースの見直し
人材育成支援コース	10時間以上のOFF-JTによる訓練やOFF-JTとOJTを組み合わせた訓練	1 賃金助成額の拡充	3 計画届等の申請手続きの見直し	2 有期契約労働者等に対する助成メニューの整理・重点化等
人への投資促進コース	高度デジタル人材の育成のための訓練や労働者が自発的に受講した訓練など			
事業展開等リスクリング支援コース	事業展開やDX等に伴い新たな分野で必要となる知識などを習得させるための訓練			
教育訓練休暇等付与コース	教育休暇訓練制度を導入し、労働者が休暇を取得して訓練を受講した場合に助成			

1 賃金助成額の拡充

昨今の賃金上昇を踏まえ、賃金助成額を引き上げました。

() 内は中小企業以外の助成額

拡充の対象となる賃金助成のあるコース・メニュー		賃金助成額（拡充前） （1人1時間当たり）		賃金助成額（拡充後） （1人1時間当たり）	
		賃上げに係る要件※3		賃上げに係る要件※3	
人材育成支援コース	人材育成訓練				
	認定実習併用職業訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	800円 (400円)	1,000円 (500円)
	有期実習型訓練				
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練	960円 (480円)	—	1,000円 (500円)	—
	成長分野等人材訓練	960円※1	—	1,000円※1	—
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	800円 (400円)	1,000円 (500円)
	長期教育訓練休暇制度	960円※2 (760円)	—※2 (960円)	1,000円※2 (800円)	—※2 (1,000円)
事業展開等リスクリング支援コース		960円 (480円)	—	1,000円 (500円)	—

※1 国内の大学院を利用した場合に助成 ※2 有給休暇の場合のみ助成

※3 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修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賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算。



2 人材育成支援コースの見直し（有期契約労働者等に対する助成メニューの整理・重点化等）

有期契約労働者等の訓練機会の確保及び正規雇用労働者への転換等を促進するため、人材育成支援コースにおける**有期契約労働者等に対する助成メニューを整理・重点化し、経費助成率を見直しました。**

見直しの対象となるメニュー		経費助成率（見直し前）		経費助成率（見直し後）	
			賃上げに係る要件※2		賃上げに係る要件※2
人材育成訓練	有期契約労働者等に訓練を実施した場合※1	60%	75%	70%	85%
	正規雇用労働者等への転換等を実施した場合	70%	100%		
有期実習型訓練 (OFF-JTとOJTの 組み合わせ訓練)	有期契約労働者等に訓練を実施した場合※3	60%	75%	75%	100%
	正規雇用労働者等への転換等を実施した場合	70%	100%		

※1 正規雇用労働者等に対して、訓練を実施した場合は中小企業45%（中小企業以外30%）、訓練修了後賃上げを実施した場合は中小企業60%（中小企業以外45%）

※2 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修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賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率を加算

※3 有期実習型訓練については、今般の見直しにより、助成メニューを正規雇用労働者等に転換した場合に限定した上で、経費助成率を引き上げましたが、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選任していること
- ・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

有期契約労働者の正社員転換に向けて、ぜひ、有期実習型訓練をご活用ください。

【参考】有期実習型訓練とは・・・

正社員経験の少ない有期契約労働者を正社員に転換させることを目的として実施する企業内の実習（OJT）と座学等（OFF-JT）を組み合わせた訓練をいいます。

●主な要件

- ①訓練実施期間が2か月以上であること
- ②総訓練時間数が6か月当たりの時間数に換算して425時間以上であること
- ③総訓練時間数に占めるOJTの割合が1割以上9割以下であること
- ④訓練受講者は、キャリアコンサルタント等により、職業能力形成機会に恵まれなかった者（過去5年以内に3年以上通算して正規雇用されたことがない等）として事業主が実施する有期実習型訓練に参加することが認められ、ジョブ・カードを作成した者であること
- ⑤訓練終了後、支給申請日時点で有期契約労働者等を正規雇用労働者等へ転換したこと 等

●助成内容

（ ）内は中小企業以外の助成額

経費助成率		賃金助成額 (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	賃上げに係る要件を満たす場合	通常分	賃上げに係る要件を満たす場合	通常分	賃上げに係る要件を満たす場合
75%	100%	800円 (400円)	1,000円 (500円)	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)

! 有期契約雇用労働者の能力向上だけでなく、働く意欲の向上を図り、職場定着につなげることができずキャリアアップを考えている求職者に人材育成に取り組む企業として魅力を発信することができます **7**

3 助成金の申請手続き・申請書類・添付書類の簡素化

- 本助成金の申請手続きとしては、
 - ① 訓練開始日の6か月前から1か月前までの間に、管轄労働局に計画届を提出し、
 - ② その計画に沿って訓練を実施し、
 - ③ 訓練終了日の翌日から2か月以内に、**助成金の支給申請**を行う必要があります。その後、管轄労働局において、申請内容が助成金の要件を満たすか審査し、支給決定を行います。
- 従来の計画届の提出時・支給申請時の申請事項および提出書類に、一部重複がありましたので、今般、申請手続きの簡素化を図るために、**計画届提出時・支給申請時の申請項目および添付書類の削減・整理・統合を行い、重複する書類については、主に支給申請時にご提出いただくこととしました。**

<主な申請様式・添付書類の簡素化の内容>

- ・ 人材育成支援コース、人への投資促進コース（長期教育訓練休暇等制度を除く。）、事業展開等リスキリング支援コースの一部の申請様式について、**3コース共通の様式**に改めるとともに、**申請様式の記載事項の削減**を行いました。
- ・ **添付書類の整理・統合**を行い、**添付書類の内容に必要な事項を明確**にしました。
- ・ 賃金助成の内訳、経費助成の内訳及びOFF-JT実施状況報告書について、自動計算機能を実装しました。

※見直し後の申請様式・添付書類の詳細は、厚生労働省ホームページ、パンフレットにてご確認ください。

- これらの申請手続きの簡素化に伴い、**労働局における計画届の確認・受理行為を廃止し、受付のみとした上で、助成金の支給・不支給に関する審査は支給申請時に一括して実施することとしました**（計画届の提出時に、計画届の記入漏れや書類の添付漏れ等の確認は行います。）。

⚠ 留意点

これまでは計画届の提出後に、労働局において計画届の内容の一部を確認しておりましたが、**今後は、助成金の支給又は不支給の決定に係る審査は、支給申請時に一括して審査を行います。計画届を提出したことをもって、助成金が確実に支給されるものではないことにご留意ください。**特に初めて助成金を申請する場合などご不明点がある場合は、計画届の提出前に、余裕を持って管轄労働局までご相談ください。

人材開発支援助成金を電子申請しませんか？

- ・ 社会保険労務士や代理人による申請にも対応しています。
- ・ 紙の申請も引き続きご利用いただけます。
- ・ 電子申請には「GビズID」の申請・取得が必要です。

GビズIDの
取得・申請はこちら



人材開発支援助成金の電子申請はこちら

<https://www.esop.mhlw.go.jp/>

雇用関係助成金ポータル

検索

- 職業訓練実施計画（変更）届について、これまで電子申請専用の様式により申請いただいておりましたが、令和7年度からすべて画面入力により申請いただく仕様に変更しました。

4 その他の主な見直し

- ① eラーニング、通信制による訓練の支給対象訓練の要件について、「**広く当該訓練等の受講者を募るために、計画届の提出日時点で、自社のホームページに当該訓練等の情報（当該訓練等の概要（※）、当該民間の教育訓練機関の連絡先、申込みや資料請求が可能な状態であることが分かること）を掲載していること**」と明確化しました。

※ 訓練等の概要とは、訓練コース名、どのような訓練を受けられるのか、当該訓練によりどのような知識や技能が習得できるかをいいます。

- ② eラーニングおよび定額制サービスによる訓練の進捗管理を行う**LMS等**に最低限必要な情報について、「**訓練終了日及び訓練の進捗率又は進捗状況が分かるもの**」と明確化しました。
- ③ **教育訓練機関**については、**計画提出日までに定款、登記簿等において事業目的として教育訓練事業が記載されている法人**であることを要件としました（大学等の特定の訓練機関を除く。）。
- ④ **計画届の提出期限**はこれまで「訓練開始日の1か月まで」としていましたが、計画届を提出できる期間に変更し、「**訓練開始日から起算して6か月前から1か月前までの間**」としました。
- ⑤ **中小企業事業主の判定**については、計画届の提出時ではなく、**支給申請時の内容で決定**することとしました。
- ⑥ 訓練の実施期間の途中に、対象労働者が申請事業主の設置する他の事業所に転勤する場合も助成対象とすることにしました。
- ⑦ OFF-JTおよびOJTをテレワークにより自宅等で実施する場合に、企業としてテレワーク制度等を導入していることがわかる就業規則等の提出が不要となりました。
- ⑧ **人への投資促進コース**の情報技術分野認定実習併用職業訓練について、情報通信業以外の事業主の場合のOJT指導者要件「**IT分野実務経験5年以上又はITSSレベル2以上の資格取得者**」を廃止しました。
- ⑨ **人への投資促進コース**の長期教育訓練休暇制度について、対象労働者要件「6か月以上被保険者であること」の時点を「計画届の提出日」から「**対象労働者が休暇を取得する日**」に変更しました。



人材開発支援助成金の不適正な勧誘にご注意ください

- 人材開発支援助成金は、申請事業主が従業員に訓練を受講させ、**訓練経費を全て負担する等**支給要件を満たした場合に、訓練経費の一部等を助成する制度です。
- 昨今、助成金を活用して従業員に訓練を実質無料で受けさせることができるなどと謳い、本来受けることができない助成金・訓練の提案・勧誘を行う訓練機関やコンサルティング会社などが存在しているという情報が寄せられています。
- 返金を受けることなどにより、実際に申請事業主が全て訓練経費を負担していない場合は、支給要件を満たしませんので、助成金を受給することはできません。場合によっては、不正受給を行った事業主として、事業主（企業）名や代表者名を公表します。また、悪質な場合は、捜査機関に刑事告訴を行います。
- また、人材開発支援助成金は、企業の人材育成を支援するために、企業が支払った訓練経費の一部を助成するものです。このため、助成金を受給することにより、その企業が利益をあげることは制度の仕組み上不可能です。助成金を活用して利益をあげるなど謳った勧誘にはご注意ください。

※人材開発支援助成金としては、訓練講座への厚生労働省からの認定行為等はありません。

※本リーフレットに記載の内容以外にも、助成の要件がありますので、詳しくは下記のURLからホームページをご覧ください。https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/kosya/kyoumu_roudou/kyoumu_koumu_koufukukou/d011-1.html

【お問い合わせ先】

徳島労働局助成金センター

〒770-8533

徳島市万代町3丁目5

徳島第2地方合同庁舎3F

TEL：088-622-8609

ちゃんとチェック!

最低賃金



働く人も、雇う人も、確認を忘れずに☑

徳島県 最低賃金

令和8年
1月1日から
時間額

1,046 円

前年比 **UP**
66円

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで確認!

最低賃金に関する
特設サイト



最低賃金 特設サイト

検索

最低賃金に関する
お問い合わせは
徳島労働局または
最寄りの労働基準監督署へ



徳島労働局

検索

賃金引上げ
特設ページ

賃金引上げに向けた支援策
等を掲載しています。



賃金引上げ特設ページ

検索

中小企業事業者
の皆さんへ



業務改善
助成金

最大600万円を助成





働く人も、雇う人も。 必ず確認、最低賃金！

「最低賃金制度」は、年齢やパート・学生などの働き方の違いにかかわらず、働くすべての人に適用されます。確認したい賃金（※1）と勤務地の都道府県の最低賃金額（時間額）を比較表に記入して、比較してみましょう！（※2）

最低賃金額との比較方法

あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。（※2）

A 時間給の方

時間給		円	≥	最低賃金額 (時間額)		円
-----	----------------------	---	---	----------------	----------------------	---

B 日給の方

日給		円	÷	1日の 平均所定 労働時間		時間	=	時間額		円	≥	最低賃金額 (時間額)		円
----	----------------------	---	---	---------------------	----------------------	----	---	-----	----------------------	---	---	----------------	----------------------	---

C 月給の方

月給		円	÷	1か月の 平均所定 労働時間		時間	=	時間額		円	≥	最低賃金額 (時間額)		円
----	----------------------	---	---	----------------------	----------------------	----	---	-----	----------------------	---	---	----------------	----------------------	---

D 上記 A、B、C が 組み合わさっている方

例えば、基本給が日給で
各手当（職務手当など）が月給の場合

- ① 基本給（日給）→ B の計算で時間額を出す
- ② 各手当（月給）→ C の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額（時間額）

（※1）最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

① 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）② 1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）⑥ 精進手当、通勤手当および家族手当

（※2）詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

業務改善 助成金

最大600万円を助成

中小企業事業者の皆さん！

賃金引上げを支援する

「業務改善助成金」を活用しましょう！



業務改善助成金とは？ 「業務改善助成金」は、生産性を向上させ「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。設備投資などを行った場合、支給の要件に応じてその費用の一部を助成します。

業務改善助成金コールセンター

詳しくは、こちら

0120-366-440

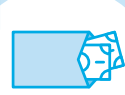
業務改善助成金 検索



1 支給の要件



事業場内最低賃金の
引上げ



引上げ後の
賃金額の支払い



生産性向上に資する
機器・設備などを導入



解雇、賃金引下げ等の
不交付事由がない

設備投資等に
要した費用の
一部を助成

概要を動画で
チェック！



助成金 支給までの 流れ

1



交付申請書・
事業実施計画などを、
事業場がある都道府県
労働局に提出

2



交付決定後、
提出した
計画に沿って
事業実施

3



実施結果
報告書・
支給申請書を
労働局に提出

4



手続きを動画で
チェック！



専門家による
無料相談を
実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革
推進支援センターにご相談ください。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援センター

検索

働き方改革
推進支援
資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の
引上げに取り組む事業者に対して、
設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援資金

検索

リサイクル適性[®]
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

(R7.9)

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point

① 障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。（令和6年4月以降）

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	<u>2.5%</u> ⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上	<u>40.0人以上</u>	37.5人以上

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

Point

② 除外率が引き下げられました。（令和7年4月）

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わりました。（これまで除外率が10%以下であった業種は除外率制度の対象外となりました。）

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	<u>5%</u>
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	<u>10%</u>
・港湾運送業 ・警備業	<u>15%</u>
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	<u>20%</u>
・林業（狩猟業を除く）	<u>25%</u>
・金属鉱業 ・児童福祉事業	<u>30%</u>
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	<u>35%</u>
・石炭・亜炭鉱業	<u>40%</u>
・道路旅客運送業 ・小学校	<u>45%</u>
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	<u>50%</u>
・船員等による船舶運航等の事業	<u>70%</u>



Point

③

障害者雇用における障害者の算定方法が変更となりました。

▶精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになりました。

▶一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになりました。

Point

④

障害者雇用のための事業主支援を強化しました。（令和6年4月以降）

▶「障害者雇用相談援助事業」が始まっています。

- ◆ 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができるようになりました。

（「障害者雇用相談援助事業」利用のご案内：<https://www.mhlw.go.jp/content/001245754.pdf>）



▶障害者雇用関係の助成金を拡充・新設しました。

- ◆ 加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになりました。
- ◆ 障害者介助等助成金の拡充（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金の拡充（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の他、職場実習・見学の受入れ助成を新設しました。

（各種助成金の詳細はこちら：<https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/index.html>）



Q & A

Q1. 障害者雇用納付金の取扱いはどうなるのでしょうか？

- A1.** ①令和6年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和7年4月1日から同年5月15日までの間）
新しい法定雇用率（2.5%）で算定していただくことになります。
- ②令和8年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和9年4月1日から同年5月17日までの間）
令和8年6月以前については2.5%、
令和8年7月以降については2.7%で算定していただくことになります。

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

- A2.** 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶「障害者雇用のご案内」：<https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>



Q3. 今後の法定雇用率について、国や地方公共団体等の取扱いはどう変わりますか？

- A3.** 国や地方公共団体等の法定雇用率については、令和8年7月1日から3.0%と民間企業と同様に引き上げとなります。また、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和8年7月1日から2.9%となります。

なお、除外率制度について、民間企業と同様に令和7年4月から10ポイント引き下げられました。