令　和　８　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８年１０月２７日（火）　会　　場　　四国大学交流プラザ
徳島市寺島本町西２丁目３５－８

１３：３０　～　　開　　会

１３：３５　～　　開会挨拶　　徳島労働局職業安定部長　鈴木　健一

１３：４０　～　　講　　演
演　題　　AI 時代の人事戦略
～地域企業が人を置き去りにしないための視点～

講　師　　松坂　孝紀　氏　株式会社 MIKAI Lab　代表取締役
学校法人神山学園（神山まるごと高専）理事

質疑応答

１５：００　～　　外国人雇用管理セミナー
講　師　　上田　佳江　氏　社会保険労務士
外国人雇用管理アドバイザー

質疑応答

１５：４５　～　　研　　修
公正な採用選考について
徳島労働局職業対策課長　三木　さとみ

１５：５５　～　　閉会挨拶　　徳島労働局職業対策課長　三木　さとみ

１６：００　　閉　　会

令和８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

AI時代の人事戦略

～地域企業が人を置き去りにしないための視点～

●講　　師　**松坂孝紀（まつざかたかき）氏**　株式会社 MIKAI Lab 代表取締役
学校法人神山学園（神山まるごと高専）理事

●日　　時　令和8年10月27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（参加無料）

裏面に講師のメッセージがあります！

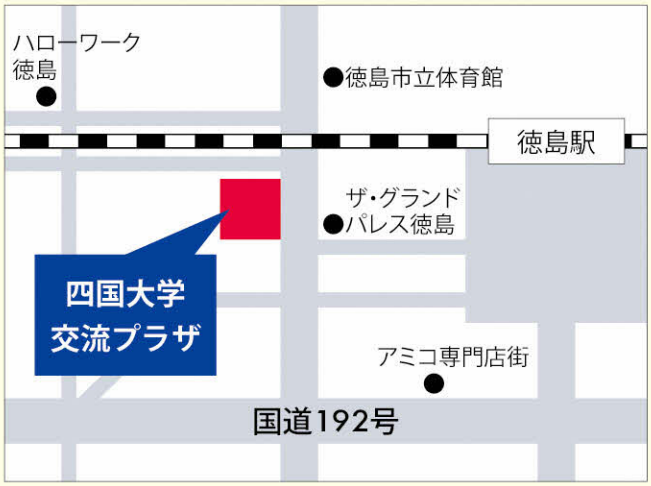
●参加対象者　県内の企業トップクラス及び公正採用選考人権啓発推進員
人事・採用部門責任者　など

●会場参加　先着 200名

＜場所＞ 四国大学交流プラザ
5階フォーラムホール
徳島市寺島本町西2丁目35-8
☎088（602）4858

＜受付＞ 13時00分～

会場参加の場合、受付にて当日資料を配付します。
※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　先着 500名

＜方法＞ ZOOMウェビナー（前日までに登録必要）

検索 徳島労働局公正採用　または二次元コードから登録

＜受付＞ 13時00分～

オンライン参加の場合、事前に徳島労働局HPから研修資料のご準備をお願いします。
※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

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

公正な採用選考システムを確立しましょう！

講師プロフィール　松坂孝紀（まつざかたかき）氏

1984年６月　東京都生まれ。

2008年４月　東京大学教育学部卒業後、人材教育会社に入社。
採用担当として年間２万人を超えるエントリーを集める。

2017年10月　人事コンサルティング会社を起業。
企業の人事戦略をサポート。

2021年10月　徳島県に移住し、神山まるごと高専設立財団の事務局長に就任。

2022年９月　文部科学省の認可を経て、学校法人神山学園を設立。
事務局長に就任。

2023年４月　神山まるごと高等専門学校を開校。起業家育成に取り組む。

2026年４月　AI × 教育を推進する株式会社MIKAI Labを設立。
現在に至る。

講師からのメッセージ

AIの普及により、採用や働き方は大きく変わり始めています。応募者も企業もAIを使う時代において、公正採用選考の考え方はこれまで以上に重要になります。本講演では、AIに潜むバイアス、人事判断において人を一面的に見ないための視点、そしてAIによって社会が大きく変わる中で、地域企業が今いる人材をどう活かし、学び直しや役割転換をどう支えるかをお話しします。AIを単なる効率化の道具としてではなく、人の可能性を広げるためにどう活用するか。人を置き去りにしないAI時代の人事のあり方を、具体例を交えながら考えます。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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!!

2026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	ｏ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）	ｏ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	ｏ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	ｏ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	ｏ憲法第 14 条「法の下の平等」に違反する。
⑪　尊敬する人物	ｏ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	ｏ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	ｏ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）	ｏ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、新規学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される項目（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が規定されています。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６年度（件）	令和７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	2	1
5　家族の地位・学歴・収入	0	0
6　家族の資産	1	0
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	3	1

（注）高等学校就職者の県内抵触企業数	令和６年度	令和７年度
	２社	１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、当該個人情報が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。職場に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８年４月１日現在）	1,614 社
従業員 80 人以上の事業所	413 社
従業員 80 人未満の事業所	1,201 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。



公正採用選考特設サイト　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、いったん適性と能力に関係のない事項を把握してしまうと、それが採否決定に影響を与える可能性もあります。
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

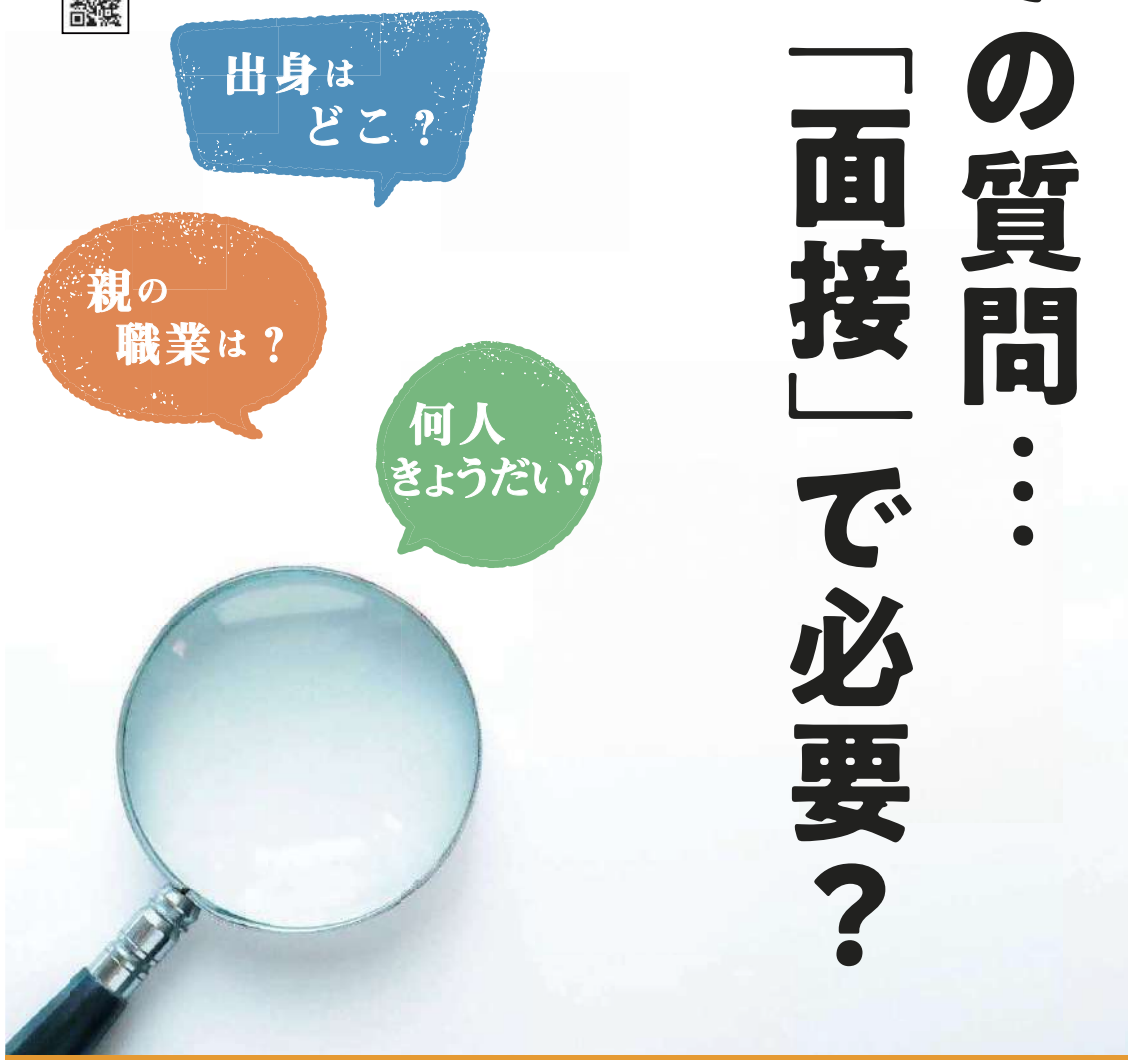
現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況に変化が生じています。同和問題に関する差別は許されないものであるという認識の下、本籍や出身地を採否に影響させることなく、本人の適性・能力に基づいた採用基準にすることによって部落差別のない公正な採用選考を実現しましょう。

詳しくは最寄りのハローワークまで

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）

（事業主のみなさまへ）
詳しくは
公正採用選考特設サイト

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

LL080401 就01

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、
○性別にかかわりなく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？

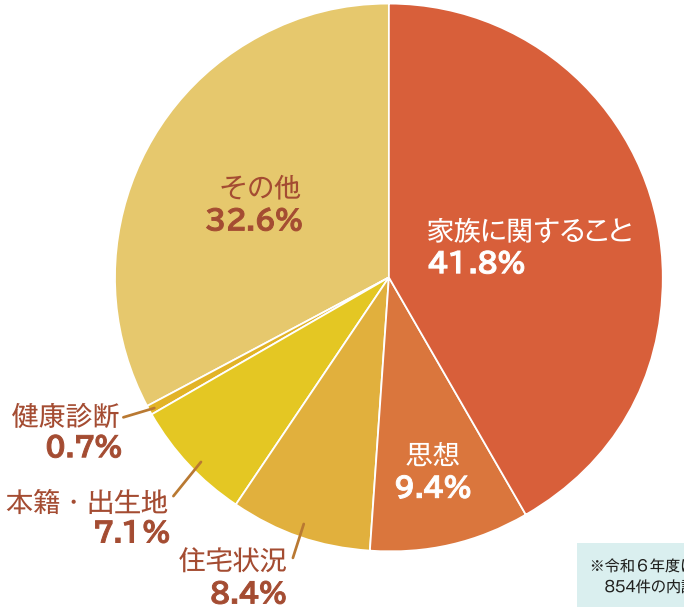
就職差別につながるおそれがある14事項

本人に責任のない事項の質問	本来自由であるべき事項の質問（思想・信条にかかわること）	採用選考の方法
本籍・出生地	宗教	身元調査などの実施
家族（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）	支持政党	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
住宅状況（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）	人生観・生活信条など	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
生活環境・家庭環境など	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	

※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６年度にハローワークで把握した854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ヶ月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります

履　歴　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	
年　　月　　日生　　（満　　歳）	※性別
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

年	月	学　歴・職　歴（各別にまとめて書く）

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

年	月	学　歴・職　歴（各別にまとめて書く）

年	月	免　許・資　格

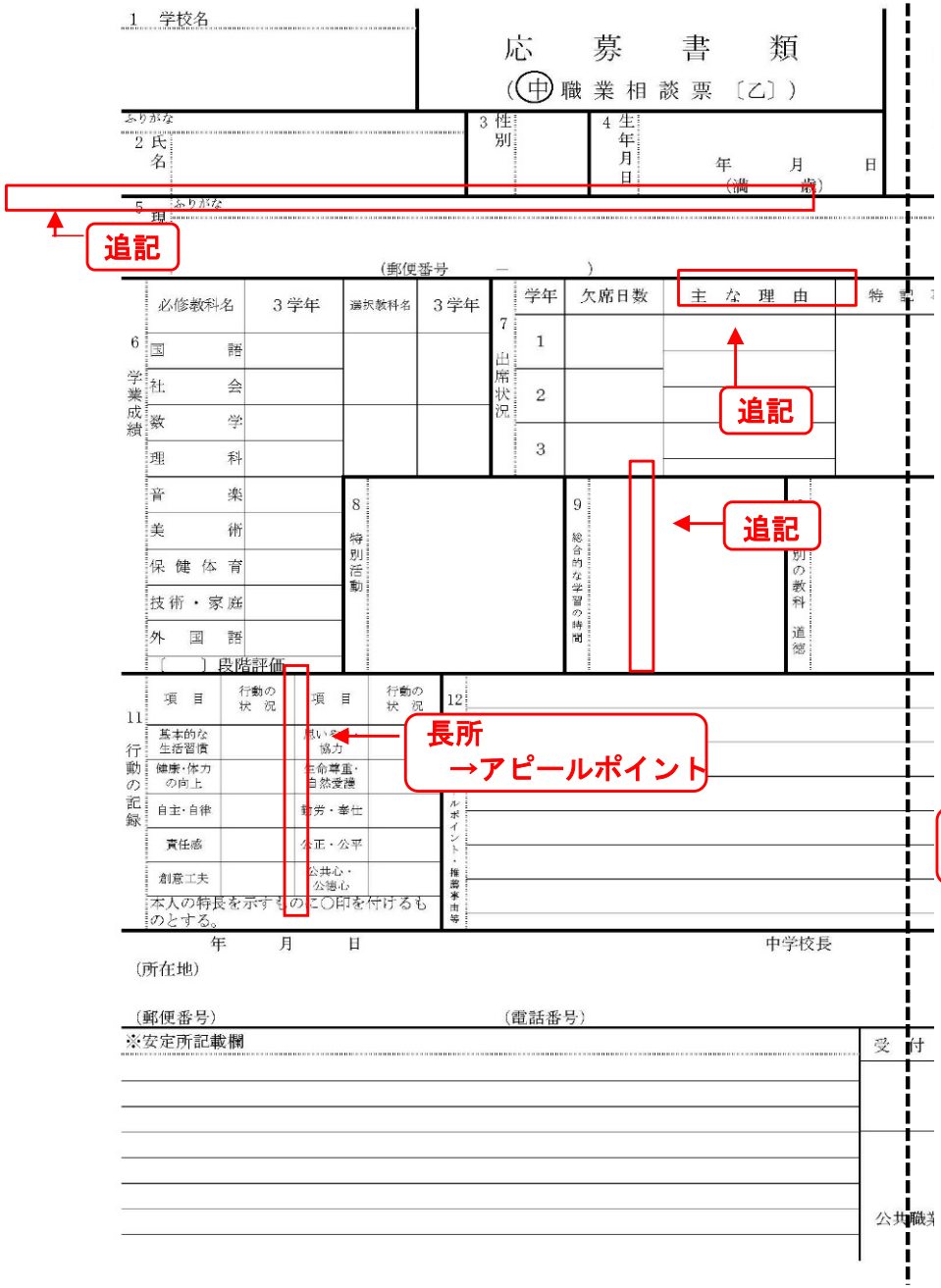
志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど

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）

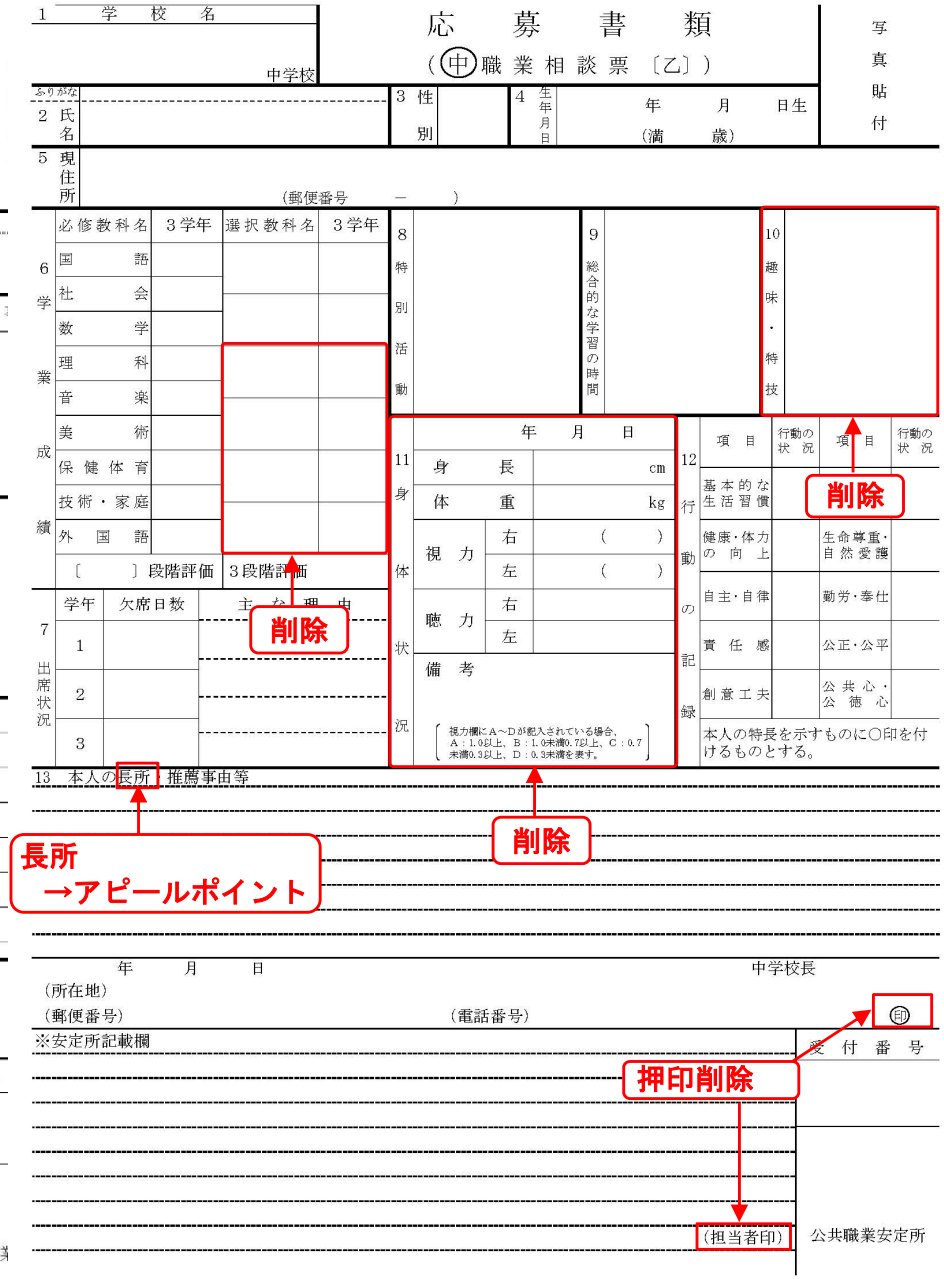
別紙２

職業相談票（乙）主な変更点

○新たな職業相談票（乙）



○従来の職業相談票（乙）



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

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※	〒

写真をはる位置

（30×40mm）

「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・令和　　年　　月	
	平成・令和　　年　　月	
	平成・令和　　年　　月	
	平成・令和　　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）

	取得年月	資格等の名称
資格等	年　月	
	年　月	
	年　月	
	年　月	
	年　月	
校内外の諸活動※		
志望の動機・アピールポイント等※		
備考		

追記

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

削除

令和　　年　　月　　日現在

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	〒	

写真をはる位置

（30×40mm）

（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・令和　　年　　月	高等学校入学
	平成・令和　　年　　月	
	平成・令和　　年　　月	
	平成・令和　　年　　月	
	平成・令和　　年　　月	
	平成・令和　　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）

	取得年月	資格等の名称	
資格等			
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）

全国高等学校統一用紙主な変更点（調査書）

別紙１

○新たな統一用紙（調査書）

調　　査　　書

（応募書類　その2）

ふりがな 氏名		現住所	
昭和・平成　年　月　日生		性別	
学校名		在学期間	平成 令和　年　月　入学 （第　学年）編入学・転入学
課程名	全・定・通　学科名　科		平成 令和　年　月　卒業・卒業見込

学　習　の　記　録

教科	科目	評定 1年	2年	3年	4年	教科	科目	評定 1年	2年	3年	4年

変更

	修得単位数 1年	2年	3年	4年
総合的な探究(学習)の時間				
留学				

本人のアピールポイント・推薦事由等　←追記

特別活動の記録　←欄の追加

出席状況		1年	2年	3年	4年	特記事項
	欠席日数					
	欠席の主な理由					

記載者

上記の記載事項に誤りのないことを証明します。

令和　年　月　日
（所在地）〒
（学校名）
（電話番号）
（校長名）

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（調査書）

調　　査　　書

（応募書類　その2）

ふりがな 氏名 昭和・平成　年　月　日生	性別	現住所	
学校名		在学期間	平成 令和　年　月　入学 （第　学年）編入学・転入学
課程名	全・定・通　学科名　科		平成 令和　年　月　卒業・卒業見込

学　習　の　記　録

教科	科目	評定 1年	2年	3年	4年	教科	科目	評定 1年	2年	3年	4年

変更

	修得単位数 1年	2年	3年	4年
総合的な学習の時間				
留学				

特別活動の記録　削除

出席状況		1年	2年	3年	4年
	欠席日数				
	欠席の主な理由				

身体状況　検査日・平成 令和　年　月

身長	cm	視力	右（　）	聴力	右	備考	
体重	kg		左（　）		左		

（視力欄に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）

本人の長所　推薦事由等　←変更

削除

記載者　印

削除

上記の記載事項に誤りのないことを証明します。

令和　年　月　日
（所在地）〒
（学校名）
（電話番号）
（校長名）

削除　印

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）

変

〈新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例〉

履　歴　書

削除　~~令和~~　年　月　日 現在

ふりがな		※性別
氏　名	削除	追記
生年月日	~~平成~~　年　月　日（満　歳）	

写真をはる位置
（30㎜×40㎜）

ふりがな		~~電話番号~~
現住所	〒	変更　~~（　）~~
ふりがな		~~電話番号~~
連絡先	〒　（現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入）	~~（　）~~

年号	年	月	学　歴　・　職　歴
追記			

※「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　歴　書

令和　年　月　日 現在

ふりがな		性　別
氏　名		
生年月日	平成　年　月　日（満　歳）	

写真をはる位置
（30㎜×40㎜）

ふりがな		電話番号
現住所	〒	（　）
ふりがな		電話番号
連絡先	〒　（現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入）	（　）

年号	年	月	学　歴　・　職　歴

（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	
特技 資格	
志望の動機	

外国人労働者を雇用する事業主の皆さまへ

外国人雇用管理指針改正の主なポイント

事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだ「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づき定められています。

このたび、本指針が改正され、段階的に適用となりますので、**職場環境の改善**や**再就職の支援**に取り組んでください。**改正の主なポイントは以下のとおりです。**

外国人雇用管理指針の主な改正内容

令和８年６月１４日適用

外国人を雇用する事業主が**適切な雇用管理**等を行うことが重要です。

1. 同一労働同一賃金ガイドラインが適用されることに留意しましょう

短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者を雇用する事業主は**「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」**について、外国人労働者を含め、適用を受けることに留意が必要です。

ガイドライン

2. 外国人労働者の日本語学習支援等に努めましょう

事業主は、日本語教育の推進に関する法律に基づき、国又は地方公共団体が実施する**日本語教育の推進に関する施策に協力**するとともに、その雇用する外国人労働者及びその家族に対する日本語学習の機会の提供その他の**日本語学習に関する支援**に努めることが定められております。
日本語学習について、以下のようなコンテンツがありますので、ご活用ください。
無料でご活用いただけます。

日本語教育推進法について

日本語学習サイト つながるひろがるにほんごでのくらし TSUNAHIRO

NEWS 日本語教育コンテンツ共有システム

事業主は、外国人労働者が、在留資格の範囲内でその能力を有効に発揮しつつ就労することが可能となるよう、**日本語能力に配慮した**教育訓練の実施等に努めることとされました。

3.外国人雇用状況届出の際に読取アプリを活用しましょう

外国人雇用状況届出を届け出る際、在留カード等の確認に当たっては、出入国在留管理庁が提供する**在留カード等読取アプリケーション**（※詳細裏面）を使用し、アプリで読み取った情報と、在留カード等の券面情報の記載を照合することが適切です。
なお、**不法就労関連では、事業主も処罰の対象**となりえます。

・不法就労させたり，不法就労をあっせんした人「不法就労助長罪」
⇒3年以下の拘禁刑・300万円以下の罰金（外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。）
※ 令和9年4月1日以降は、「5年以下の拘禁刑・500万円以下の罰金」に引き上げられます。

・外国人の雇入れ又は離職について、ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした人
⇒30万円以下の罰金

▶ 裏面につづく

在留カード等読取アプリケーションとは？ 無 料

在留カード等のICチップ内に保存されている情報を読み取ることができます。

読み取った情報と券面に記載された情報を見比べることで、在留カードが偽変造されていないかを確認することができます。



アプリで読取



注：ICチップが読み取れない場合は、画像確認はできません。住居地を管轄する入管局で再交付申請をお願いします。

在留カード等読取アプリケーション サポートページ

操作マニュアル、利用環境等はサポートページをご確認ください。
アプリの操作方法等については、メール(rsd-support@rsd-support.jp)にてお問合せください。

アプリを使用して在留カード等を確認した際、不明点がある場合（読み取った情報が券面と異なる、カードを読み取れない等）は、**お近くの都道府県労働局・ハローワークまたは地方出入国在留管理官署へご相談ください。**

アプリケーションの入手はこちらから

パソコン端末 Windows/ Mac版

iPhone版 App Store からダウンロード

Android版 Google Play で手に入れよう

令和８年１０月１日適用

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、新たに**「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」**旨の明示が必要となります。外国人労働者にも適用されますので留意しましょう。

同一労働同一賃金特集ページ

令和９年４月１日適用

育成就労制度が施行します。

適正な実施のため、基本方針等の内容に沿った**雇用管理**が必要です。

- 育成就労外国人が目標とする**技能及び日本語の能力を修得**できるよう取り組むこと
- 送出機関が二国間取決めを結んでいる国又は地域の公的機関から推薦を受けている機関に限られていることなどに留意すること
- 育成就労外国人が**送出機関に支払う手数料が不当に高額とならない**こと
  ※育成就労関係省令においては、育成就労外国人が送出機関に支払う費用が月給の２か月分を超えてはならないとされている
- 育成就労外国人に対して**転籍制限について説明**を行うこと

などを徹底すること

育成就労制度の概要など

外国人雇用管理指針の全文、詳細はこちらから

外国人の雇用

徳島 会場

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare







毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策推進シンポジウム





過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ

近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって多くの方の尊い命が失われ、
また心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。
本シンポジウムでは有識者や過労死で亡くなられた方のご遺族等にも
ご登壇をいただき、過労死等の現状や課題、防止対策について考えます。



日 時 2026.
11.19(木) 13:00~15:20
(受付12:30~)

参加無料
事前申込

会 場
徳島大学 総合科学部1号館 301講義室
(徳島市南常三島町1丁目1番地)

無料駐車場あり
裏面をご確認ください

基調講演

パワハラを防ぐ為のコミュニケーション
~自分も相手も大切に~



株式会社クオレ・シー・キューブ 取締役
稲尾 和泉 氏

●お申込み・特設ホームページはこちら 過労死等防止対策推進シンポジウム

二次元コードを読み込んで下さい。

主催：厚生労働省　　後援：徳島県、徳島市
協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議
徳島県経営者協会、徳島弁護士会、連合徳島、徳島労連、徳島大学

徳島会場

プログラム

[過労死遺族の声]

「大手広告代理店過労死事件から11年 過労死のない安全な社会を願う」

高橋 幸美 氏（東京過労死を考える家族の会 会員／過労死等防止対策推進全国センター 副代表／厚生労働省 過労死等防止対策推進協議会 委員）

[基調講演]

「パワハラを防ぐ為のコミュニケーション ～自分も相手も大切に～」

稲尾 和泉 氏（株式会社クオレ・シー・キューブ 取締役）

[徳島労働局の取組み]

徳島労働局 労働基準部監督課

稲尾 和泉 氏　株式会社クオレ・シー・キューブ 取締役

市職員、ソニー(株)、中学校カウンセラーを経て、2003年(株)クオレ・シー・キューブカウンセラーおよび研修講師。現在 取締役、シニアコンサルタント。

［厚労省］ 平成27年度 サポートガイド改訂に向けた調査研究委員会 委員
平成28年度～31年度 パワーハラスメント対策企画委員会 委員

［人事院］ 平成31年度 公務職場におけるパワーハラスメント防止対策検討会 委員

［著　書］『上司と部下の深いみぞ ～パワー・ハラスメント完全理解』(紀伊国屋書店)共著
『あんなパワハラこんなパワハラ』(全国労働基準関係団体連合会)著
『パワーハラスメント』(日本経済新聞出版社)共著

参加申込みについて

○会場の都合上、事前申し込みをお願いします。
○申し込みはWebまたはFAXでお願いします。
○受付番号を発行いたします。当日会場受付にて受付番号をお知らせください。
○定員になり次第締め切りとさせていただきますのでご了承ください。
○定員超過の場合は、電話またはメールでご連絡いたします。
○連絡先のTELかE-mailのどちらかは必ずご記入ください。
○参加（証明）書の発行はいたしておりません。予めご了承ください。

会場のご案内

徳島大学 総合科学部1号館 301講義室

（徳島市南常三島町1丁目1番地）



※徳島大学内に一般駐車場はありません。

◎Webからのお申し込みはこちら

過労死等防止対策推進シンポジウム 検索

https://www.mhlw.go.jp/karoshi-symposium/

●以下の参加申込書に必要事項を記載の上、FAXをお願いいたします。**FAX番号 052-915-1523**

●下記の「個人情報の取扱いについて」に同意の上、ご記入ください。 →□同意しました。

過労死等防止対策推進シンポジウム［参加申込書］

●次の該当する□に✔をお願いいたします。

□ 経営者　□ 会社員　□ 公務員　□ 団体職員　□ 教職員　□ 医療関係者　□ 弁護士
□ 社会保険労務士　□ パート・アルバイト　□ 学生　□ 過労死等の当事者・家族
□ その他［　　］

お名前 5名以上のお申込みは、別紙(様式自由)にてFAXしてください。	ふりがな	ふりがな
	ふりがな	ふりがな
連絡先	●TEL：	●FAX：
	●E-mail：	
企業・団体名		

「個人情報の取扱いについて」 ・ご記入いただいた事項は、過労死等防止対策推進シンポジウムの申込受付業務を目的として使用します。・他の目的ではご本人の同意なく第三者に提供をいたしません。・委託運営株式会社プロセスユニークの「個人情報保護方針（https://www.p-unique.co.jp/hp/privacy.html）」に従い適切な保護措置を講じ、厳重に管理いたします。

（お問い合わせ先）厚生労働省本シンポジウム事業受託事業者 株式会社プロセスユニーク　電　話：0570-036-222（ナビダイヤル）
E-mail：karoushiboushisympo@p-unique.co.jp

事業主の皆さま

人材開発支援助成金
（人への投資促進コース）のご案内

人材開発支援助成金の制度概要

▶詳細はＰ４へ

事業主等が雇用する労働者に対して、事前に作成した計画に沿って職務に関連した訓練を実施する場合に、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。
助成金が支給されるまでの主な流れは以下のとおりです。

訓練開始
１か月前

Step1 計画提出
都道府県労働局へ

→

Step2 訓練実施

→

訓練修了後
２か月以内

Step3 支給申請
都道府県労働局へ

人への投資促進コース

▶詳細はＰ２～３へ

企業における労働者の人材育成を強力に支援するため、国民の皆さまからのご提案をもとに、**令和４～８年度の期間限定助成として「人への投資促進コース」による助成**を行っています。
「人への投資促進コース」には、以下の５つのメニューがあります。

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の実施

高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練
高度デジタル人材等の育成のための訓練の実施

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訓練の実施

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費用を負担

長期教育訓練休暇等制度
働きながら訓練を受講するための休暇制度等を導入

各訓練メニューの助成率と助成額

定額制訓練　定額受け放題

従業員の方がサブスクリプション型の研修サービスを利用した場合に助成します。

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
サブスクリプション型の研修サービス	**60%** （+15%）	**45%**	–	

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練　資格取得費用も対象

DX推進や成長分野などでのイノベーションを推進する高度人材を育成する場合に助成します。

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
ITスキル標準・DX推進スキル標準 レベル3・4となる訓練等	**75%**	**60%**	**1,000円**	**500円**
海外も含む大学院での訓練	**75%**		国内大学院の場合 **1,000円**	

自発的職業能力開発訓練　自発的な学びを支援

対象の訓練	経費助成率	賃金助成額
労働者の自発的な訓練費用を 事業主が負担した訓練	**45%** （+15%）	–

情報技術分野認定実習併用職業訓練　資格取得費用も対象

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
ITの分野未経験者の 即戦力化のための訓練 （OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練）	**60%** （+15%）	**45%**	**800円** （+200円）	**400円** （+100円）
	OJT実施助成額			
	中小企業	大企業		
	20万円 （+5万円）	**11万円** （+3万円）		

長期教育訓練休暇等制度　導入済み企業も対象

教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度を導入し、労働者の自発的な職業能力開発を促進した場合に助成します。賃金助成に人数制限はありません。

対象の訓練	経費助成額	賃金助成額 **※有給休暇の場合**		新規採用助成 職務代行助成
		中小企業	大企業	中小企業のみ
長期教育訓練休暇制度 （30日以上の休暇取得）	**20万円** （+4万円）	**1,000円** –	**800円** （+200円）	新規採用助成： 27、45、67.5万円 職務代行助成： 75%
所定労働時間の短縮と 所定外労働時間の免除 制度	**20万円** （+4万円）	–		–

・（　）内の助成率（額）は、賃金要件・資格等手当要件を満たした場合の率（額）です。
・賃金助成額は、**1人1時間当たりの額**です。OJT実施助成額は、**1人1訓練当たりの額（定額）**です。
・新規採用助成は、長期教育訓練休暇の取得期間によって助成額が異なります。

人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の活用例

定額制訓練

社内の生産工程のDX化を一層推進するため、令和４年10月～令和６年９月の２年間で集中的に人材育成を行うという経営・人事戦略を立てた。この戦略に基づき、社員の職種や階層ごとに身につけてほしいITスキルを、社員本人のレベルも加味しながら、体系立った育成を行うため、社内研修として、定額受け放題のｅラーニングを導入した。導入により、多様な学習スタイルや研修時間の効率化を実現し、効果的に社員のスキルアップを行うことができた。

年間利用料：200万円　経費助成：60（45）％ ⇒ 120（90）万円の助成 ※括弧書きは大企業の場合

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

システム開発や運用保守を行うことができる人材を育成するため、社員に情報処理安全確保支援士（ITSSレベル４）や応用情報技術者（ITSSレベル３）の講座を受講させ、資格試験費用も助成対象になるため自社で負担した。その後、無事試験に合格し、技術・管理の両面から有効な対策を助言・提案して経営層を支援するセキュリティコンサルタントやシステム開発部門のリーダーとして活躍している。

自発的職業能力開発訓練

社員が自ら業務を見直し、デジタル関係のスキルを身につけたいと考えたが、費用がネックになっているという相談があった。会社としては、社員が自発的に資格取得することの後押しをすることにより、社内の生産性の向上が期待できると考え、自発的な職務に関する学び・学び直しに対して、費用の一部を負担した。

限度額など

●１事業所１年度あたり

人への投資促進コース（成長分野等人材訓練除く）	成長分野等人材訓練
2,500万円 ※うち自発的職業能力開発訓練は300万円まで	**1,000万円**

●受講者１人あたり

訓練メニュー	経費助成 ※実訓練時間数に応じて 中小企業	経費助成 ※実訓練時間数に応じて 大企業	経費助成 大学 中小企業	経費助成 大学 大企業	経費助成 大学院	賃金助成	受講回数（１年度あたり）
定額制訓練	１人１か月２万円		－		－	－	３回まで※
高度デジタル人材訓練	30～50万円	20～30万円	150万円	100万円	－	原則**1,200時間** 大学院、大学、専門実践教育訓練は**1,600時間**	３回まで
成長分野等人材訓練	－		－		国内150万円 <海外500万円>		
自発的職業能力開発訓練	７～20万円		60万円		国内60万円 <海外200万円>	－	３回まで※
情報技術分野認定実習併用職業訓練	15～50万円	10～30万円	－	－	－	**1,200時間**	１回まで
長期教育訓練休暇等制度	－					中小企業**1,600時間** 大企業**1,200時間** ※有給の長期休暇のみ	－

※ 実訓練時間数が100時間未満／100~200時間未満／200時間以上によって変動。
※ 「定額制訓練」と「自発的職業能力開発訓練」の受講回数はそれぞれ３回までに加えて、「定額制訓練」と「自発的職業能力開発訓練」の定額制サービスによる訓練と、事業展開等リスキリング支援コースの定額制サービスによる訓練を合わせて、３回まで。
※「長期教育訓練休暇等制度」は、経費助成を１事業主１回まで（定額）。賃金助成の人数は制限なし。
職務代行助成については、月16万円が上限。

助成金受給までの流れと申請に必要な書類

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・周知

Step1 計画提出

●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**
●作成した計画を**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**
※ 定額制訓練の場合は、原則、定額制サービスの契約期間の初日から起算して６か月前から１か月前までの間

主な提出書類

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

Step2 訓練実施

●**「職業訓練実施計画」**に基づき訓練を実施する

Step3 支給申請

●**訓練修了日の翌日から２か月以内**に、必要書類を管轄労働局に**提出する**
●支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う

主な提出書類

所定の様式	• 法令違反等がないか確認する書類 • 支給申請書 • 助成額を算定した書類 • OFF-JT実施状況報告書
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） • 出勤簿、タイムカード、賃金台帳の写しなど • 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など • 受講を修了したことを証明する書類（修了証など）

※ **長期教育訓練休暇等制度**は、申請手続きや提出書類が一部異なりますのでご注意ください。

申請手続き等に関する問い合わせ先

■各都道府県労働局の助成金申請窓口
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html

■（URL）人材開発支援助成金
手続きに必要な書類は、以下のリンク先から各コースの最新版パンフレットをご確認ください。
申請書類の様式も以下のリンク先に掲載しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

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**※1**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
iii **企業内の人事及び人材育成に関する計画に基づき今後従事されることが予定される職務**※2**に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

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：iiiの場合、人事及び人材育成に関する計画については、あらかじめ**認定経営革新等支援機関**（https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/kakushin/nintei/）の確認を受ける必要があります。
※1：**「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。
※2　今後従事することが予定される職務は、訓練開始日から起算して、３年以内に従事することが予定される職務である必要があります。

助成率・助成限度額

① 助成率・助成額

企業規模	通常分		設備投資加算※（１コースの一の導入費用あたり）
	経費助成	賃金助成(1人１時間)	
中小企業	75%	1,000円	50%
大企業	60%	500円	－

② 受講者１人あたりの経費助成限度額

企業規模	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	**30万円**	**40万円**	**50万円**
大企業	**20万円**	**25万円**	**30万円**

※　賃金要件または資格等手当要件のいずれかを満たし、事業所に事業展開促進機器等を導入した場合に、「通常分」の支給申請とは別途、設備投資加算を支給申請・受給することができます。
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。賃金助成は対象外です。
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。
注３：eラーニング及び通信制による訓練等については、企業規模に応じて中小企業の場合は15万円、大企業の場合は10万円となります。通学制及び同時双方向型の通信訓練と組み合わせて訓練等を実施する場合も含みます。
注４：設備投資加算の限度額は、支給対象労働者１人につき15万円、10人以上の場合は支給対象労働者数にかかわらず150万円となります（例えば、支給対象労働者が２人の場合で、100万円の機器を１台購入した場合、30万円まで助成）。
注５：１事業所が１年度に受給できる助成額は１億円です。

助成金活用例

DX化のために必要な技能を習得する訓練を行い、事業展開促進機器等を導入した場合

課 題

ある企業では、これまでは人手中心の測量作業を行っていたが、今後ドローンを活用した測量手法を導入し、業務のDX化を進めていきたいと考えている。

実施訓練

＜ドローン測量プロフェッショナル育成コース＞
・ドローンでの測量に必要な知識の習得
・測量飛行の演習

訓練時間：**30時間**（7.5時間×4日間）
訓練経費：**30万円／1人**
３人受講する場合：**90万円**

事業展開促進機器

●測量用ドローン：**80万円**

助成内容

[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）
設備投資加算：導入費用の50%（中小企業のみ）

[左記の訓練内容の場合の例]

経費助成：67.5万円（30万円×75%×3人）
賃金助成：9万円（30時間×1,000円×3人）
設備投資加算：40万円（80万円×50%）

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→

企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）改正

令和8年8月3日からの変更点について

1 「対象とならない訓練」が変更になります

本コースのDX化・GX化に関する訓練について、以下の実施目的の訓練は**助成対象外**となります。

○職業、または職務に間接的に必要となる知識・技能を習得させる内容のもの
○職業、または職務の種類を問わず、職業人として共通して必要なるもの

注意するポイントと具体例

特定の職業、または職務に必要となる知識・技能を習得するためのものか

助成対象　**生成AIを活用して商品提案書の構成案作成、文章生成、修正方法を学ぶ営業担当者向けの訓練**

- 営業担当者の具体的な業務に直結しており、そのまま活用可能な内容であるため助成対象

助成対象外　**生成AIを利用するために汎用的なプロンプトの作り方を学ぶ訓練**

- 特定の業務への具体的適用を伴わない汎用的内容であるため助成対象外

マナー、リテラシー、概念理解にとどまっていないか

助成対象外　**DXの概念、デジタル技術の概要、データ活用の考え方を学ぶ訓練**

助成対象外　**脱炭素の基本理念や国際情勢、GX化を進める上で企業に求められる対応を学ぶ訓練**

- DX化・GX化を進める上での共通知識の習得にとどまり、具体的作業として業務に直接適用される内容ではないため助成対象外

訓練内容に沿って対象労働者を選定しているか

自社のエネルギー使用量データの収集方法、CO_2排出量算定ルールに基づく計算手順を学ぶ訓練

助成対象　CO_2排出量算定業務を担当する者を対象とする場合は、業務プロセスに直接組み込まれる実務能力を習得できるため助成対象

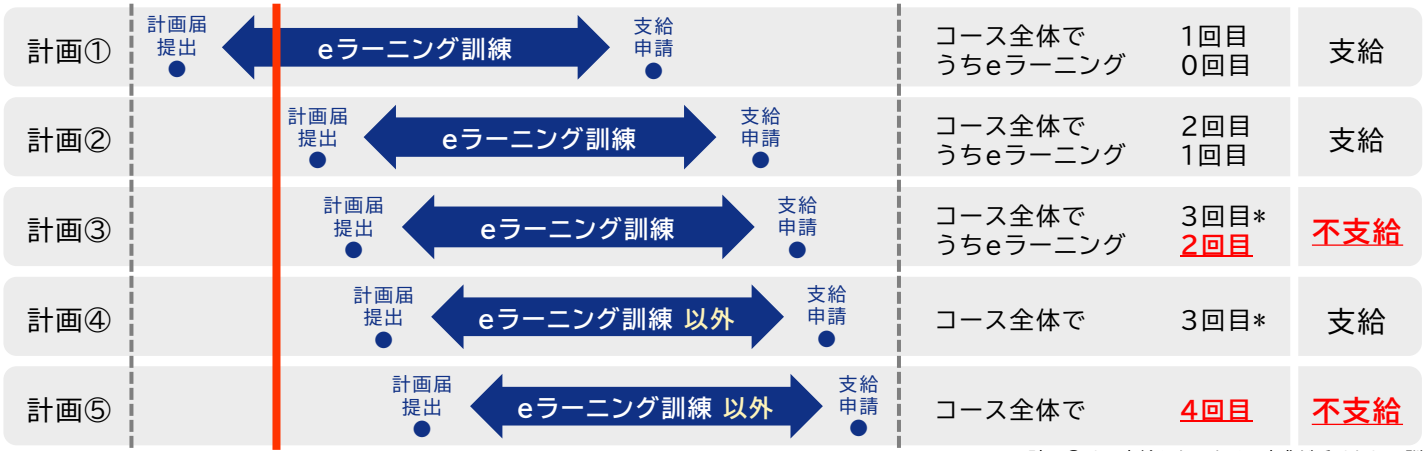
助成対象外　人事や営業に従事する者を対象とする場合は助成対象外

2 「受講回数の上限」が変更になります

本コースで助成が受けられる訓練の受講回数は、同一の労働者に対して一の年度(※1)で3回までですが、このうち**eラーニングによる訓練(※2)の場合は、同一の労働者に対して一の年度で1回までとなります(※3)**。

※1　支給申請日を基準とし、4月1日から翌年3月31日までを指します。　※2　複数の実施方法を組み合わせて訓練を実施する場合も含みます。
※3　令和8年8月3日以降に提出された計画届に基づく訓練の受講のみ算入します。

例）令和8年度に事業所が計画①～⑤を提出するとき



＊計画③は不支給となるため、助成が受けられる訓練の受講回数に算入せず、計画④をコース全体で3回目の支給対象として数えます。

注：今回の変更には経過措置がございます。詳しくは支給要領・パンフレットをご確認ください。

人材開発支援助成金　検索

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

厚生労働省　都道府県労働局・ハローワーク

LL080803開企01

採用をお考えの事業主の皆さまへ

2026(令和8)年4月8日改正

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース)のご案内

事業主の経済的事情により離職を余儀なくされた労働者で**「再就職援助計画」の対象となった方または雇用保険の特定受給資格者の方を、早期に雇い入れ、賃金(※)を雇い入れ前の賃金(※)より5%以上上昇させた事業主に対して助成**します。

※ 毎月決まって支払われる賃金をいいます。

■**「再就職援助計画」**

事業規模の縮小など経済的事情で相当数の労働者が離職を余儀なくされる場合、事業主は、労働者に対する「再就職援助計画」を作成し、ハローワークの認定を受ける必要があります。

■**「再就職援助計画対象労働者」**

再就職援助計画の対象となった方のことを指します。再就職援助計画対象労働者証明書をお持ちです。

■**「雇用保険の特定受給資格者」**

倒産や解雇など、主に会社都合により離職した方のことを指します。

※ 特定受給資格者および特定理由離職者の範囲の概要:
https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_range.html

■**「毎月決まって支払われる賃金」**

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をいいます(労働協約、就業規則または労働契約において明示されているものに限ります。)。

より詳しくは、裏面の二次元バーコードからガイドブック p.5をご参照ください。

助成金の対象

労働者

貴社に雇い入れられる直前の離職の際**「再就職援助計画対象労働者(※)」**であった方または雇用保険の特定受給資格者であった方。

※ 再就職援助計画対象労働者は、**「再就職援助計画対象労働者証明書」をお持ちですので、採用応募時や面接時に証明書の有無を確認してください。**

事業主

① 「再就職援助計画対象労働者」または「雇用保険の特定受給資格者」を、その離職日の翌日から3か月以内に、雇用保険被保険者かつ期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主。

② 当該労働者を、雇い入れ日から6か月を超えて引き続き雇用している事業主。

③ 当該労働者の雇い入れ後の毎月決まって支払われる賃金を、雇い入れ前の毎月決まって支払われる賃金より5%以上上昇させていること。

※ **試用期間中の賃金が低く設定されている場合は、試用期間後の労働条件による毎月決まって支払われる賃金と比較することができます。**

ひと、くらし、みらいのために 厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare ・都道府県労働局・ハローワーク

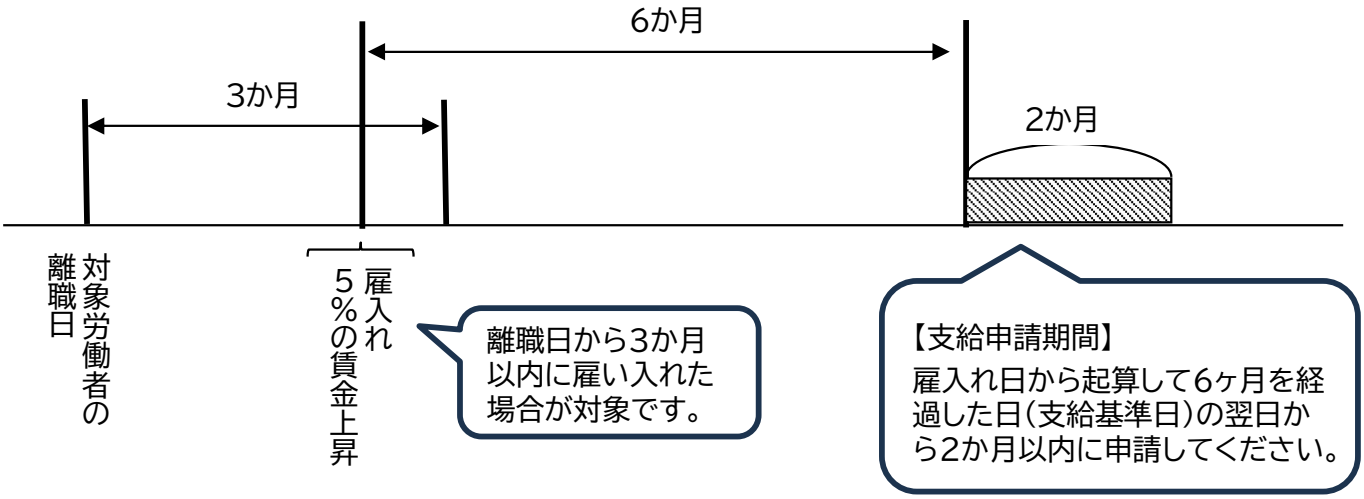
LL080408政03

助成額（対象労働者1人あたり）

通常	優遇助成※
30万円	40万円

※ 優遇助成は、一定の成長性が認められる事業所の事業主が、対象労働者を雇い入れた場合に適用されます。

助成金受給までの流れ



申請手続に関する問い合わせ先等

■ 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

二次元バーコード →

■ ガイドブック

支給要件や様式の記載例など、より詳しい内容をご確認いただけます。

URL：https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001688530.pdf

二次元バーコード →

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare
・都道府県労働局・ハローワーク

中途採用の拡大に取り組む事業主の皆さまへ

早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）をご活用ください

「早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）」は、**中途採用者の雇用管理制度を整備**した上で**中途採用の拡大及び賃金上昇**を図る事業主に対して助成するものです。
支給要件及び助成額は以下の通りです。
また、下記に加えて**常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主**は、**中途採用率を公表している**ことも助成対象の要件です。

助成額 中途採用者1人あたり **20万円**	「申請の流れ」の**「中途採用率の拡大」（イまたはロのいずれかを満たす）**及び**「中途採用者の賃金上昇」**のいずれも満たす事業主
加算額 中途採用者1人あたり **10万円を加算**	**以下のいずれかを満たす事業主** **① 「ローカルベンチマーク」の財務分析結果（総合評価点）が「B」以上である** ※ローカルベンチマークの詳細は経済産業省のホームページをご参照ください **または** **② 給与等受給者一人当たりの平均受給額を5%以上上昇させた**

申請の流れ

助成対象となる方を雇い入れる前に、<u>前日までに</u>**中途採用計画の作成・提出が必要**です。

雇い入れ前

- 中途採用計画の作成
- 中途採用に関する情報の公表
（常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主のみ）

↓

中途採用計画を労働局へ提出

↓

雇い入れ後

中途採用者の雇用管理制度の整備＋対象となる方の雇い入れ

中途採用率の拡大

イ 中途採用計画期間中の中途採用率を前年同期と比較して5ポイント以上上昇させる
または
ロ 中途採用計画期間における中途採用率が50%以上である

＋

中途採用者の賃金上昇

中途採用者の雇入れ時の賃金を雇入れ前と比較して5%以上上昇させる

↓

助成金支給

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク

中途採用計画期間

中途採用率の目標(イまたはロのいずれか)に応じて、計画期間は**1年または6か月**のいずれかを選択します。

イ	中途採用計画期間の中途採用率を前年同期(※1)と比較して5ポイント以上上昇させる	**1年　または　6か月**
ロ	中途採用計画期間における中途採用率が50%以上である	**1年**

※1　計画期間の初日の前日の1年前の日から当該前日までの1年間
（計画期間が6か月の場合は、計画期間の初日の前日の1年前の日から6か月間）

「中途採用率」の計算方法

(1)	中途採用計画期間の前年同期(※1)の中途採用率	**前年同期に雇い入れた①～③に該当する労働者数** ／ **前年同期に雇い入れた②、③に該当する労働者数** ×100
(2)	中途採用計画期間の中途採用率	**期間中に雇い入れた①～③に該当する労働者数** ／ **期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数** ×100

中途採用率の目標について
イ　を選択する場合：上記の**「(2)－(1)」を5ポイント以上とすること**が必要です。
【例1】中途採用率を30%から40%とした場合、「10ポイント」となり要件を満たします。

ロ　を選択する場合：上記の**「(2)」を50%以上とすること**が必要です。
【例2】(2)が50%であれば、(1)が46%（(2)－(1)＜5ポイント）であっても要件を満たします。

助成金の対象となる労働者

以下のすべての条件を満たす労働者が対象です。

① 申請事業主に中途採用※2により雇い入れられた
② 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られた
③ 期間の定めのない労働者（パートタイム※3を除く）として雇い入れられた
④ 雇い入れ日の前日から起算してその日以前1年間に、雇用関係、出向、派遣、請負または委任により当該事業主の事業所で就労したことがない
⑤ 雇い入れ日の前日から起算してその日以前1年間に、申請事業主と密接な関係にある事業主に雇用されていた経験が無い

※2　新規学卒者や新規学卒者と同一の枠組みで採用された方以外を指します。また、ハローワークからの紹介による雇い入れ以外も対象となります。
※3　パートタイムとは、「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者と比べて短い労働者」のことを指します。

この他にも要件があります。詳細は「早期再就職支援等助成金ガイドブック」をご確認ください。
ご不明な点は、お近くの都道府県労働局またはハローワークまでお問い合わせください。

ガイドブック　お問い合わせ先

労働者のスキルアップに取り組む事業主の皆さま

他社で新しいスキル、身につけてみませんか？

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

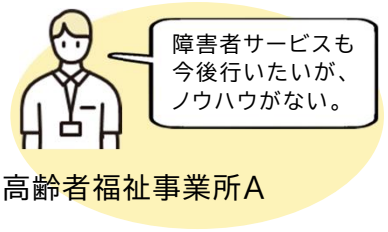
在籍型出向で産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）が利用できます

労働者のスキルアップといえば、まず企業内でのOFF-JTやOJTを思い浮かべますが、他社で**実務的なスキル**を身につけられる「在籍型出向（外部OJT）」という手法もあります。

「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」では、「在籍型出向」で労働者のスキルアップに取り組む事業主に対し助成を行っています。積極的な活用をご検討ください。

例えばこんな場合に活用できます

①新規事業を考えている場合



出向先：就労継続支援事業所B社

A社職員
出向開始

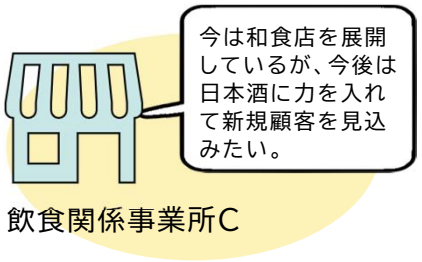
現場で障害者への支援から施設の管理業務まで幅広く従事。

一時的な人手不足の軽減

A社職員
出向終了・復帰

障害者サービスの知識と利用者への支援方法を会得し、A社のスムーズな新規事業展開に貢献。

②事業拡大を考えている場合



出向先：日本酒醸造業者D社

C社職員
出向開始

現場で日本酒の製造全般業務に携わる。
つくる過程でこだわりや歴史に詳しくなる。

C社職員
出向終了・復帰

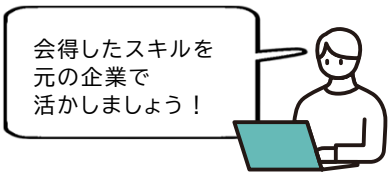
日本酒の醸造から着想を得た新規メニュー考案や、こだわりの日本酒の販売も視野に入れた事業拡大を具体的に検討。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

スキルアップ支援コースのポイント

助成対象となる「在籍型出向」とは？

・1か月以上2年以内の出向であること
・労働者のスキルアップを目的としていること
・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は、賃金を5%以上アップさせること



▶「賃金5%以上アップ」にはベースアップなども算定できます

助成金の審査にあたっては、出向前の賃金と「出向復帰後の賃金（6か月間）」を比較します。
この「出向復帰後の賃金」には、例えば以下のケースのようにベースアップや賃金改定、出向復帰後に新たに付与する手当なども算定対象となります。

対象者	出向期間	出向前賃金	最低賃金改定（+51円）	R8.4.1時点 ベースアップ反映	R9.4.1時点 ベースアップ反映
出向者A 	R8.1.1～ R9.3.31	20万円	-	20.5万円 （+5,000円）	21万円 （+5,000円）
出向者B 	R8.1.1～ R8.12.31	基本給20万円	-	基本給20.5万円 技術手当0.5万円	-
出向者C 	R7.10.1～ R8.9.30	月18.4万円 （時給1,150円）	月19.2万円 （時給1,201円）	月20万円 （時給1,250円）	-

※変動給や、固定残業代、労働と直接関係が薄い手当などは算定できない場合もあります。

助 成 内 容

・出向元及び出向先事業主が負担した「出向中の賃金の一部」について、最長1年間助成
・中小企業は2/3、それ以外の企業は1/2を助成
・上限額は出向者1人1日あたり9,110円まで

＜支給額イメージ：賃金12,000円/1日 の従業員を、出向元6割、出向先4割の賃金負担で出向させる場合＞



Q&A

Q1. どのようにして出向先をみつけたらいいですか。
A.「（公財）産業雇用安定センター」では、無料で出向に関する相談に応じています。

Q2. 出向先は異業種である必要がありますか。
A. スキルアップが目的であれば、出向先は同業種でも異業種でも大丈夫です。

産業雇用安定センター ホームページ

申請・お問い合わせ先

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）の詳細については、厚生労働省のHPでご確認いただくか、**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。

厚生労働省 ホームページ

スキルアップやリ・スキリングに
取り組もうとする皆さまへ

従業員の教育訓練や資格取得
を応援する事業主の皆さまへ

教育訓練休暇給付金って？



労働者※が離職することなく、**教育訓練に専念する**ため
自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、
休暇期間中の生活費を保障する制度です。

※雇用保険の一般被保険者

活用例

教育訓練休暇給付金の活用事例を紹介しますが、これ以外にも様々な活用方法がございます。

活用例①

外国企業とコミュニケーションが必要となる部署への異動を希望し、語学の習得に専念するため教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を活用するケース

活用例②

IT 企業で勤務している労働者が、上位資格の取得のため、教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を活用するケース

活用例③

新規部門立ち上げに伴い、人的管理や経営戦略を立案・実行するために専門職学位（ビジネス・MOT）、MBA の資格取得を目指し、教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を活用するケース

活用例④

在職中に司法試験に合格したため、司法修習を修了し、企業内で法務の業務に従事することを目指し、教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を活用するケース

厚生労働省　都道府県労働局・ハローワーク

LL080731保03

「教育訓練休暇給付金」の概要

「教育訓練休暇給付金」の支給対象となる休暇 ※以下の全ての要件を満たす休暇が対象です。

1. 就業規則や労働協約等に規定された**休暇制度に基づく休暇**

2. 労働者本人が教育訓練を受講するため自発的に取得することを希望し，事業主の承認を得て取得する**30日以上連続した無給の休暇**

3. 次に定める**教育訓練等を受けるための休暇**
   - 学校教育法に基づく大学、大学院、短大、高専、専修学校又は各種学校が提供する教育訓練等
   - 教育訓練給付金の指定講座を有する法人等が提供する教育訓練等
   - 職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの（司法修習、語学留学、海外大学院での修士号の取得等）

給付日数・支給額のイメージ

給付日数

加入期間	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
所定給付日数	90日	120日	150日

支給額のイメージ

額面月収	給付月額
350,000円	約195,000円

雇用保険の加入期間に応じて給付日数が異なります。
給付日額は、原則休暇開始前6か月の賃金日額に応じて算定されます（失業給付の算定方法と同じです）。

主な支給要件

1. **休暇開始前2年間に 12 か月以上の被保険者期間※があること**
   ※原則 11日以上の勤務実態がある月

2. **休暇開始前に5年以上雇用保険に加入していた期間があること**

3. **支給対象の要件を満たす無給の休暇を取得していること**

注意
- 教育訓練休暇給付金を受給した場合、原則として、一定期間は失業給付等の雇用保険制度に基づく給付金を受給できません（ただし、教育訓練給付金の支給要件期間には影響しません）。
- 別途詳細な条件がございます。

事業主の皆さまへ お願い

給付金を受けるのは労働者本人ですが、必要書類をハローワークに提出するなど
手続に関して事業主の皆さまのご対応が必要です。

注意 解雇等を予定している労働者は、教育訓練休暇給付金の支給対象にはなりません。
なお、解雇等を予定している労働者について、虚偽の届出を行った場合は、罰則の対象になります。

詳しくは「教育訓練休暇給付金のご案内」（パンフレット）
及び厚生労働省ホームページを御確認いただき、
ご不明な点はお近くのハローワークまでお問い合わせください。

教育訓練休暇給付金 検索

雇用保険関係の届出・申請を行う事業主の皆様へ

電子申請をお勧めしています！

24時間
いつでも
申請可能!!

「電子申請」が便利です、是非ご利用ください。

◇ 電子申請なら、24時間、365日いつでも申請可能！

そのうえ、窓口での提出のような待ち時間がありません。（ただし、返戻には時間をいただくことがあります。特に年度当初の繁忙期には「資格喪失届（離職票あり）」を優先して返戻するため、その他の届出等の返戻には時間がかかることがあります。）

◇ 個人情報の持ち運びが不要！

個人情報保護の観点から安全性が高まります。

◇ ハローワークに来所いただく手間も、書類を郵送する費用もかからないため、時間とコストをかけずに申請できます！

◇ 電子申請利用にあたり費用はかかりません！

無料で取得可能なＧビズＩＤを利用すれば、電子申請に費用はかかりません。

【GビズID】https://gbiz-id.go.jp

GビズID 検索

電子申請は
e-Gov（イーガブ）
イーガブで!!

<e-Govについて>

e-Gov(イーガブ)とは総務省が運営する行政サービスの総合窓口です。
厚生労働省をはじめ、各省庁への申請や届出がオンラインで行えます。

【 e-Gov 】https://www.e-gov.go.jp/

e-Gov 検索

電子申請アドバイザー をご利用ください（無料）

専門のアドバイザーが個別の企業を訪問し、電子申請に関するご相談に応じ導入をサポートします！

◇電子申請導入に必要な手続きについて　◇ＧビズＩＤの取得方法
◇パソコンの設定や実際の申請方法について　など

アドバイザー派遣をご希望の場合は、下記までご連絡ください。

徳島労働局　職業安定部職業安定課　☎０８８－６１１－５３８３

ハローワークへの来所による届出・申請は、**16時まで**の提出にご協力ください。

徳島労働局・ハローワーク

魅力ある職場環境整備補助金

「職場環境の改善」、県が支援します！



※「魅力ある職場環境整備補助金」は、国の「重点支援地方交付金」を活用しています。

対象事業者

- 県内に事業所を有する中小企業者・個人事業主。
  （注）医療法人や社会福祉法人なども対象です。詳細は募集要項をご確認ください。
- 県内に常時使用する従業員を１名以上雇用していること。
- 事業完了日に、就業規則等が整備されていること。

（注）労働関係法令の基準を上回る制度等を整備していること。実績報告時に就業規則の写しの提出が必要です。

補助対象事業と上限額　※基本補助率1/2

① 魅力ある職場づくりに資する 就業規則等の整備

最大 **20** 万円

※労働関係法令の基準を上回る制度等を2つ以上整備している場合
※従業員10人未満の場合は、補助率を2/3に引上げ！

※基本補助上限１０万円

・子の看護休暇等、育児や介護のためのテレワーク規定、時間単位の年次有給休暇、慶弔休暇、各種手当、ハラスメント防止規定等



申請期間:令和8年 **12月21日(月)まで**

② 快適な職場環境の 施設設備等の整備

最大 **200** 万円

※「はぐくみ支援企業」かつ「がん検診受診促進事業所」に登録している場合

※基本補助上限１５０万円

・男女別トイレへの改修、休憩室・更衣室の設置、エアコン・スポットクーラー新設、遮熱塗装、身体的負担を軽減する設備機器導入等



申請期間:令和8年 **10月30日(金)まで**

③ 労務管理用ソフトウェア等の システムの導入

最大 **20** 万円

※労働関係法令の基準を上回る制度等を2つ以上整備している場合

※基本補助上限１０万円

・手書き・エクセルでの労務管理のデジタル化等



申請期間:令和8年 **12月21日(月)まで**

②③は外部専門家によるコンサルティング費用も対象（最大10万円）

事　業　全　体　の　流　れ

01 補助金申請 → **02** 県の審査 交付決定（申請ごとに随時実施） → **03** 補助事業の実施 → **04** 実績報告（⚠ 令和９年 1月29日(金) まで） → **05** 補助金振込

申請・問合せ先

徳島県魅力ある職場づくり事務局
〒770-8055　徳島市山城町東浜傍示1-1　㈱テレコメディア内
TEL　：088-602-1431
MAIL：contact@tokushima-syokuba.jp

※「魅力ある職場環境整備補助金」は徳島県より（株）テレコメディアに事務局運営業務を委託しています。

補助金　特設ページ

厚生労働省
徳島労働局

中小企業・小規模事業者の皆さまへ

こんなお悩みありませんか？

- 人材の確保・定着を図りたい
- ハラスメント対策を進めたい
- 賃上げ対応を進めたい
- 残業時間を削減したい
- 就業規則・36協定を見直したい
- 助成金を活用したい
- 多様な働き方を推進したい
- 育児・介護との両立を支援したい

※これは相談の一例です

相談無料

＼ 魅力ある職場づくりに活用できる ／

支援制度をご紹介します

働き方改革推進支援センターの無料相談と、
国・県の助成金制度を活用して、
働きやすい職場づくりを進めませんか。

1 無料相談
社会保険労務士が貴社の課題解決を無料でサポートします。

2 国の助成金制度
職場環境の改善や働き方改革に活用できる助成金をご紹介します。

3 徳島県の助成金制度
徳島県の中小企業等を対象とした助成金制度をご紹介します。

まずは徳島働き方改革推進支援センターへご相談ください

令和8年度　厚生労働省委託事業
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業
受託者：全国社会保険労務士会連合会

徳島働き方改革推進支援センター

受付時間　平日 9:00～17:00
〒770-0865 徳島市南末広町5番8-8号　徳島経済産業会館2階
（徳島県社会保険労務士会内）

TEL　0120-967-951
088-654-7780 FAX
MAIL　tokushima@workstylereform.net
WEB　https://hatarakikatakaikau.mhlw.go.jp/consultation/tokushima/

徳島働き方改革推進支援センター　検索

企業の魅力向上の支援策

－魅力向上助成金パッケージ－

徳島労働局では各種助成金制度により企業を支援しています。
まずはお気軽にご相談ください！

仕事と家庭の両立を支援する

両立支援等助成金

徳島労働局雇用環境・均等室 088-652-2718

育児・介護と仕事の両立を支援するため、職場環境整備や制度導入、育児休業・介護休業取得促進等に取り組む事業主に対して、その取組に要した費用等を助成します。

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

活用のポイント 制度整備＋取り組みの実施

☑ 育児・介護と仕事の両立支援に取り組む事業主が対象
☑ 男性育休取得促進、介護離職防止、育休取得支援、業務代替支援など幅広く対象
☑ 受給には取り組み前の制度整備と対象労働者による制度利用や育児・介護休業取得等が必要
☑ コースごとに最大240万円の助成あり

働き方改革の推進を支援する

働き方改革推進支援助成金

徳島労働局雇用環境・均等室 088-652-2718

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備等に取り組む場合に、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、改善の成果を上げた場合に、その実施に要した費用の一部を助成します。賃上げ加算あり。

活用のポイント 労働時間削減等の取組（賃上げ）＋設備投資等

☑ 対象は、中小企業や中小企業が属する事業主団体
☑ 申請には、労働時間削減等の取組計画の作成が必要
☑ 助成額は、成果目標の達成、賃金の引上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
☑ 受給には、交付決定を受けた後に、設備投資等を行うことが必要

★交付申請期限 令和8年11月30日（月）17時 （予算の都合により、期限前に締め切る場合があります。）

解説動画

厚生労働省公式YouTube

「助成金名＋解説動画」で検索

最新の情報は徳島労働局ホームページをチェックしてください！



非正規雇用労働者のキャリアアップを支援する

キャリアアップ助成金

徳島労働局職業対策課 088-611-5387

❶ 正社員化コース
非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3％以上増加させた場合に助成します。
❷ 賃金規定等改定コース
非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3％以上増額改定し、その規定を適用した場合に助成します。

活用のポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

☑ 中小企業、大企業どちらも利用可能
☑ 申請には「キャリアアップ計画」の作成・提出が必要
☑ 受給には、「キャリアアップ計画」提出後に、計画に沿った取組を行うことが必要
☑ 申請期間は、取組後6か月の賃金を支払った日の翌日から起算して2か月以内

企業の人材育成や雇用管理改善を支援する

人材開発支援助成金

（人材育成支援コース・人への投資促進コース・事業展開等リスキリング支援コース）

徳島労働局助成金センター 088-622-8609

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。

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）

徳島労働局職業対策課 088-611-5387

雇用管理改善につながる制度等（賃金規定・人事評価制度や職場内の雇用環境の整備等）を導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用のポイント 職業訓練＋経費助成等、雇用管理改善の取組

☑ 中小企業、大企業どちらも利用可能
☑ 申請には取組計画の作成・提出が必要
☑ 受給には、上記計画の提出後に、計画に沿った取組を行うことが必要
☑ 申請期間は、取組実施後2か月以内（詳細はそれぞれご確認ください）

より高い処遇への労働移動等への支援を行う

ほかにも、❶離職を余儀なくされた者（事業規模の縮小等による）の早期雇入れ、❷中途採用の拡大、❸在籍型出向の活用、と併せて、対象者の賃上げに取り組む事業主への助成金があります。詳しくは、徳島労働局助成金センターにお問い合わせください。

厚生労働省
徳島労働局

労務管理の「困った！」を解決
私たちが重点的にサポートします

徳島

36協定の
書き方・結び方が
分からない

労働時間の
ルールが複雑で
よく分からない

自社の実態に
合った
社内規程を
作りたい

労働基準監督署
の届出に
必要な書類や
届出方法を
知りたい

＼ 私たちにご相談ください ／

合同支援　特設ページ

働き方改革推進支援センター

社会保険労務士等の専門家が、
労務管理の実務に関するご提案を
中心に支援します

- 柔軟な労働時間制度の導入に関する相談
- 中小企業事業主向け助成金の相談

労働時間相談・支援班

労働基準監督署の職員が、
労働時間に関する法令のご説明を
中心に支援します

- 労働時間制度全般の法令・解釈の説明
- 自社の実態を踏まえた36協定の締結・届出の説明

私たちが
無料で
支援します！

徳島働き方改革推進支援センターの案内　ご連絡はこちらから　徳島県内の労働基準監督署の所在案内

さらなる経営改善を目指す方は・・・

よろず支援拠点

中小企業診断士等が支援します

- 新たな顧客獲得・売上拡大に向けた支援
- 経営改善計画策定へのアドバイス、資金繰り改善や事業再生など経営改善に向けた支援

徳島県よろず支援拠点

お気軽にご相談ください

厚生労働省
徳島労働局
都道府県労働局
労働基準監督署
働き方改革推進支援センター



お悩みに応じた
アドバイス・支援機関への
お取次ぎを行います