

## 令和5年度 第1回富山地方労働審議会 説明関連資料

1	人材育成の推進	P 1～
2	人材不足分野への人材確保支援の推進	P 12～
3	雇用維持及び在籍型出向の取組支援	P 17～
4	女性活躍・男性の育児休業取得等の促進	P 21～
5	新規学卒者等の就職促進	P 33～
6	就職氷河期世代の活躍支援	P 35～
7	高齢者の就労・社会参加の促進	P 37～
8	障害者等の活躍促進	P 41～
9	外国人への支援	P 45～
10	ハローワークの職業紹介業務のオンライン化による求職者支援	P 47～
11	同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等	P 51～
12	総合的なハラスメント対策等の推進	P 55～
13	労働条件の確保・改善対策等	P 75～
14	労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	P 79～
15	労働保険制度の適正な運営	P 81～



# 人材開発に取り組む事業主を支援します！ 「人材開発支援策」のご案内

令和5年4月1日改訂版

厚生労働省では、人材開発に取り組む事業主・事業主団体の皆さまを支援するため、さまざまな支援策を用意しています。従業員のキャリアアップを図る際は、ぜひご活用ください。

従業員の スキル向上 を図りたい	全般的な 相談	→	<b>生産性向上人材育成支援センター</b> 在職者訓練（ハロートレーニング） 生産性向上支援訓練 テクノインストラクターの派遣など	P.2
	社外施設 での訓練	→	<b>都道府県が実施する訓練</b> 認定職業訓練 在職者訓練（ハロートレーニング）	P.2 ～3
	講師派遣	→	<b>ものづくりマイスターなど</b>	P.3
従業員の キャリア形成 を促したい	会社で 基盤を整備	→	<b>社内検定認定制度</b>	P.3
		→	<b>職業能力評価基準</b>	P.4
	従業員 自ら活用	→	<b>キャリア形成・学び直し支援センター</b> キャリアコンサルティング セルフ・キャリアドック ジョブ・カード	P.5
		→	<b>教育訓練給付金</b>	P.6
会社の将来を担う若者を 採用・育成したい	→	<b>ユースエール認定制度</b>	P.6	
助成金・補助金を活用して 人材開発に取り組みたい	→	<b>人材開発支援助成金 とやまリスキリング補助金</b>	P.7 ～10	

全国のポリテクセンターなどに設置されている「生産性向上人材育成支援センター」では、主に中小企業を対象に、人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた「人材育成プラン」の提案、職業訓練の実施まで、人材育成に必要な支援を一貫して行っています。

特に、中小企業等のDXに対応するための人材育成について、全ての生産性向上人材育成支援センターに「中小企業等DX人材育成支援コーナー」を設置し、相談支援を行っています。

主に下の3つのメニューで、生産性や技能・技術の向上を支援します

### 高度な技能・技術の習得を支援（在職者訓練：ハロートレーニング）

「技能・技術などの向上」や「新たな製品づくり」といった企業の生産現場が抱える課題解決のために、「ものづくり分野」を中心に、設計・開発、加工・組立、工事・施工、設備保全などの実習を中心とした高度な訓練コースを体系的に実施しています。

訓練日数	概ね2～5日（12～30時間）
主な訓練分野	機械系／機械設計、機械加工、金属加工 居住系／建築計画、測定検査、設備保全 電気・電子系／制御システム設計、通信設備設計、電気設備工事



### 生産性向上に必要な知識等の習得を支援（生産性向上支援訓練）

中小企業等のDX化への対応や生産性向上に必要な知識等を習得するために、あらゆる産業分野で必要とされる「生産管理、IoT・クラウドの活用、組織マネジメント、マーケティング、データ活用」などのカリキュラムを、利用企業の課題に合わせてカスタマイズし、専門的な知見とノウハウを有する民間機関等を活用して実施しています。

訓練日数	概ね1～5日（4～30時間）
主な訓練分野	生産管理、品質保証・管理、組織マネジメント、生涯キャリア形成、 営業・販売、マーケティング、企画・価格、データ活用、情報発信、 倫理・セキュリティ



### テクノインストラクター（職業訓練指導員）の派遣、施設・設備の貸出

「研修したいが講師がいない、機械を止められない、研修場所がない」などといった企業の要望に応じて、職業訓練指導員を企業に派遣することや、ポリテクセンター等の施設・設備（会議室、実習場および訓練用設備・機器）の貸し出しを行っています。



#### お問い合わせ

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部  
ポリテクセンター富山 0766-28-6903

生産性向上人材育成支援センター

検索



## 都道府県が実施する訓練

### 社外訓練

都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設、および都道府県立の職業能力開発施設でも、在職者向けの訓練を実施しています。

### 都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設での訓練（認定職業訓練）

事業主等が雇用する従業員等に対して行う職業訓練のうち、職業能力開発促進法に定める教科、訓練期間、設備などの基準に合うものとして、都道府県知事が認定した訓練をいいます。

※中小企業が共同で訓練施設を運営している場合が多いです。

訓練期間	普通課程：原則として1年 短期課程：6か月以下
主な訓練科	建築、金属・機械加工、情報処理、和洋裁、調理 など



#### お問い合わせ

富山県労働政策課 076-444-3260



## 都道府県が設置する職業訓練施設での訓練（在職者訓練：ハロートレーニング）

地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、基礎的な訓練を実施しています。

訓練期間	概ね2～5日
主な訓練コース	機械・機器操作などの基礎的な取り扱いを習得させる訓練など 地域の人材ニーズを踏まえた基礎的な訓練 例：機械加工科、機械製図科、建築科、情報ビジネス科 など
地域の実情に応じた訓練コース	地場産業などで必要とされる人材を育成するための地域の実情に応じた訓練 例：観光ビジネス科、陶磁器製造科、竹工芸繊維科、自動車整備科 など



### お問い合わせ

富山県労働政策課 076-444-3260

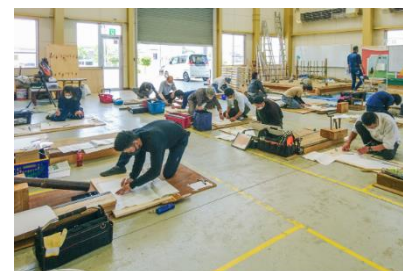
## ものづくりマイスター

### 講師派遣

### ニーズにあわせて最適な熟練技能者（ものづくりマイスター）を派遣します

中小企業・業界団体の若年技能者、工業高校の生徒等を対象に熟練技能者「ものづくりマイスター」が実践的な実技指導を行います

対象職種	製造系職種：製造・建設技能111職種 （機械加工、建築大工、造園、和裁、塗装 など） IT系職種：Webデザイン等IT系5職種
講習例	技能検定1・2級レベルの技能習得、 普通旋盤作業手順、機械加工の基礎、Webサイト製作 など



#### 受講者の声

- ・普通旋盤に初めて触れて、自分で作る実感を感じた。  
作業中の音、切粉（きりこ）の量、作業速度、寸法測定や4S（整理・整頓・清掃・清潔）なども学び、自信が持てるようになった。
- ・これまで機械任せだった加工を自らの頭で考えるようになって対応力が向上した。  
基礎からの丁寧な指導で機械加工の全体を理解したことで工程全体や段取りまで理解が及ぶようになった。

### お問い合わせ

富山県地域技能振興コーナー 076-432-8870  
ものづくりマイスターのウェブサイトをご覧ください



## 社内検定認定制度

### キャリア形成

社内検定で技能振興上奨励すべき等の基準に適合するものを厚生労働大臣が認定します  
認定されると「厚生労働省認定」の表示をすることができます

社内の技能評価、職業能力向上の意欲アップ、経営戦略の再構築の促進や「ブランド化」による企業価値向上にも役立ちます。

導入職種事例	事業主 自動車部品管理、鮮魚販売加工、ビューティーコンサルタント、ティーテイスター、寝具販売 など 事業主団体・連合団体 タオル製造、建設基礎施工、家政サービス、着付け など
--------	--

### お問い合わせ

社内検定認定制度のウェブサイトをご覧ください

社内検定認定制度

検索



職業能力評価基準は、仕事に必要な「知識」「技術・技能」「成果につながる職務行動例」を見える化したものです。自社にカスタマイズすると、能力評価や人材育成に優れた効果を発揮します。

職業能力評価基準の活用方法を説明したテキストや動画をウェブサイトで公開しています

1. 実践的な人材育成

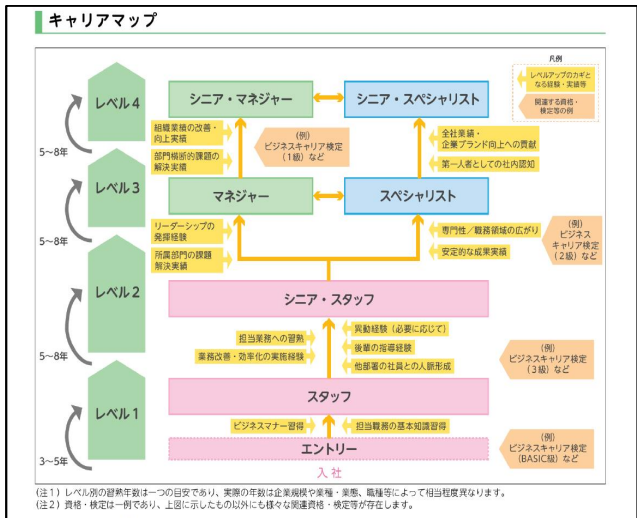
チェック形式の「職業能力評価シート」や、評価結果をグラフ化して育成面談で活用する「OJTコミュニケーションシート」を活用すると、従業員の能力レベルを把握して実践的な人材育成ができます。

OJTコミュニケーションシート

スキルレベルチェックグラフ

能力ユニット点数一覧

能力ユニット名	自己評価	上司評価	育成目標
法令遵守(コンプライアンス)	1.0	1.5	2.0
顧客満足に立った業務	1.7	1.7	1.5
業務連携とコミュニケーション	2.0	1.5	1.7
判断能力と問題解決能力	1.0	1.5	2.0
業務内容・条件の理解	2.0	2.0	1.7
安全衛生管理	2.0	1.5	2.0
環境意識	1.0	1.0	1.5
用具・工具の取扱い	1.0	2.0	1.7
空調設備	2.0	1.8	2.0
空気環境測定	1.2	1.5	1.5
給排水設備	1.0	2.0	1.7



2. キャリアパスを明確化

能力開発の標準的な道筋を示した「キャリアマップ」を活用すると、キャリアの道筋やレベルアップの目安となる年数、経験・実績、資格などを示して、従業員の成長意欲を高めることができます。

お問い合わせ

職業能力評価基準のウェブサイトをご覧ください

職業能力評価基準

検索



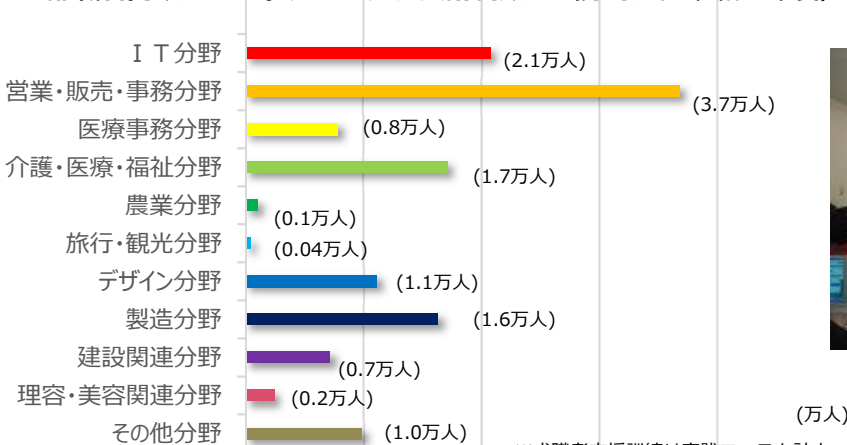
求人申し込みの際は、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください

ハロートレーニングは、「公的職業訓練」（公共職業訓練・求職者支援訓練）の愛称です。キャリアアップや希望する就職を実現するために、必要な職業スキルや知識を習得することができる公的な訓練制度で、在職者向けの訓練や、離職者向けの訓練等があります。



このうち、離職者向けの訓練については、令和3年度の公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は約10.8万人、求職者支援訓練の受講者数は約2.8万人で、訓練分野も多岐にわたります。ハローワークで求人申し込みを行う際には、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください。

離職者向けハロートレーニング受講者数（分野別/令和3年度）



企業と労働者に対しジョブ・カードを活用してさまざまなキャリア形成・学び直し支援を行います。このような従業員の自律的なキャリア形成・学び直しの支援を通じて、企業の組織活性化や生産性向上につなげていきます。

## 主に下の4つのメニューで、労働者等のキャリア形成を支援します

- ジョブ・カードを活用した採用活動や従業員の人材育成等を実施する企業への支援
- ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の実施企業への支援（P.7参照）
- セルフ・キャリアドック導入支援（相談支援・技術的支援、セミナー・研修等）
- 労働者に対する専門的なキャリアコンサルティング機会の提供

### キャリアコンサルティングとは

#### キャリアコンサルタント（国家資格）が、相談・助言を行います

キャリアコンサルタントは、キャリア形成や職業能力開発などに関する相談・助言（キャリアコンサルティング）を行う専門家で、平成28年4月から国家資格になりました。

守秘義務などが課せられており、安心して仕事や職業に関する相談ができます。

キャリア形成・学び直し支援センターでは、在職者の方個人がキャリアコンサルティングを申し込み、受けることができます。

### セルフ・キャリアドックとは

#### 企業内でキャリアコンサルティング面談やキャリア研修などを組み合わせて実施することで、従業員の主体的なキャリア形成を支援します

セルフ・キャリアドックとは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取り組み（仕組み）です。

入社時や役職登用時、育児休業からの復職時など、効果的なタイミングで、従業員にキャリアコンサルティングを受ける機会を提供すると、従業員の職場定着や、働く意義の再認識、企業の生産性向上につながるといった効果が期待されます。

### ジョブ・カードとは

#### 「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」のためのツールです

- ・効果的な人材育成

ジョブ・カードを活用すると、従業員のキャリア形成上の課題を把握でき、効果的な能力開発を推進できます。

- ・採用活動

ジョブ・カードを応募書類として活用すると、書面や面接場面だけでは見えない本人の強みや人物の「立体像」を知ることができます。

また、求職者本人のキャリア・プランが明確になり採用後のミスマッチの防止効果が期待できます。

なお、自社の従業員に対してジョブ・カードを活用した人材育成（雇用型訓練）を実施する事業主は、「人材開発支援助成金」を受給できる場合があります（P.7参照）。



マイジョブ・カード <https://www.job-card.mhlw.go.jp/>

お問い合わせ

キャリア形成・学び直し支援センターのウェブサイトをご覧ください

キャリア形成・学び直し支援センター

検索

自ら費用を負担して主体的にキャリア形成に取り組む従業員への支援策です。  
キャリア形成に積極的な従業員に、ぜひご紹介ください。

対象	雇用保険の被保険者※または被保険者だった方で、一定の条件を満たす方が、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し、修了などした場合 ※雇用保険の被保険者とは、一般被保険者および高年齢被保険者をいいます。 以下、このページにおいて同じです。
支給額	<b>一般教育訓練</b> 従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%に相当する額（上限10万円）
	<b>特定一般教育訓練</b> 従業員が教育訓練施設に支払った経費の40%に相当する額（上限20万円） 受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードを添付して事前の 手続きを行う必要があります。
	<b>専門実践教育訓練</b> ① 従業員が教育訓練施設に支払った経費の50%に相当する額 （年間上限40万円、訓練期間は最大で4年間のため最大160万円） ② 資格取得などをして、修了から1年以内に被保険者として再就職またはすでに 雇用されている場合は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%を追加給付 ①と②の合計は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の70%に相当する額 （年間上限56万円、訓練期間は最大で4年間のため、最大224万円） ただし、この措置は法令上最短4年の専門実践教育訓練を受講する者に限るとともに、在職者で かつ、比較的高い賃金を受ける者についてはこの限りではありません。 受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードを添付して事前の 手続きを行う必要があります。

■ 自社の従業員が特定一般教育訓練および専門実践教育訓練を受講することを支援する事業主は、「**人材開発支援助成金**」を受給できる場合があります（P.7参照）。

■ 一般教育訓練、特定一般教育訓練と専門実践教育訓練の指定講座は、お近くのハローワークまたは以下のウェブサイトを確認できます。

**教育訓練給付制度 厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム**

<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/>



お問い合わせ

ハローワーク

## ユースエール認定制度

### 若者の採用・育成

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度です。

認定基準をクリアし、ユースエール認定企業になることで、以下の効果が期待されます。

1. 学卒者などの若者の応募が増える！
2. 社員が自社の雇用環境の良さを認識し、定着率が向上する！
3. 地元メディアなどに「雇用管理のよい優良企業」として注目される！



この他にも、公共調達における加点評価や、日本政策金融公庫の低利融資などのメリットがあります。

お問い合わせ  
申請書類提出先

富山労働局職業安定課（076-432-2782）・ハローワーク  
認定基準などの詳細は、若者雇用促進総合サイトをご覧ください

若者雇用促進総合サイト

検索





事業主等が雇用する労働者に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇等の制度を導入し、その制度を労働者に適用した場合に、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。

### <人材育成支援コース>

#### ○ 人材育成訓練

雇用する労働者に対し、職務に関連した知識や技能を習得させるための訓練を行った事業主等に対して助成。

#### ○ 認定実習併用職業訓練

中核人材を育てるためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

#### ○ 有期実習型訓練

有期契約労働者等の正社員転換のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

### <教育訓練休暇等付与コース>

#### ○ 教育訓練休暇制度

3年間に5日以上取得が可能な有給の教育訓練休暇制度（※）を導入し、実際に適用した事業主に助成。

※ 労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。

### <人への投資促進コース>

#### ○ 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、海外を含む大学院での訓練を行った事業主に対して助成。

#### ○ 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を行った事業主に対して助成。

#### ○ 定額制訓練

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とするサブスクリプション型の研修サービスを利用して訓練を行った事業主に対して助成。

#### ○ 自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した職業訓練費用を負担する事業主に対して助成。

#### ○ 長期教育訓練休暇制度

30日以上長期教育訓練休暇の取得が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成。

#### ○ 教育訓練短時間勤務等制度

30回以上の所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成。

### <事業展開等リスクリング支援コース>

企業内における新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い、事業主が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を行った事業主に対して助成。

※ キャリアアップ助成金正社員化コースでは、人材開発支援助成金の訓練を修了後に正社員化した場合に、助成額の加算を行っています。

詳しくは「キャリアアップ助成金 厚生労働省」で検索してください。

キャリアアップ助成金とは、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成をするものです。

コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注( )内は中小企業事業主以外						
		通常分			訓練修了後に賃金を増額した場合※1			
		OFF-JT		OJT	OFF-JT		OJT	
		経費助成	賃金助成	実施助成	経費助成	賃金助成	実施助成	
人材育成支援コース	人材育成訓練	正規雇用: 45(30)% 非正規雇用: 60% 正社員化: 70%	760(380) 円/時・人	—	正規雇用: 60(45)% 非正規雇用: 75% 正社員化: 100%	960(480) 円/時・人	—	
	認定実習併用職業訓練※2	45(30)%		20(11) 万円/人	60(45)%		25(14) 万円/人	
	有期実習型訓練※3	60% 正社員化: 70%		10(9) 万円/人	75% 正社員化: 100%		13(12) 万円/人	
教育訓練休暇等付与コース	教育訓練休暇制度	30万円※4	—	—	36万円※4	—	—	
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	960(480) 円/時・人	—	—※6	—※6	—※6
		成長分野	75%	960円 /時・人※5	—	—※6	—※6	—※6
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	60(45)%	760(380) 円/時・人	20(11) 万円/人	75(60)%	960(480) 円/時・人	25(14) 万円/人	
	定額制訓練	60(45)%	—	—	75(60)%	—	—	
	自発的職業能力開発訓練	45%	—	—	60%	—	—	
	長期教育訓練休暇制度／教育訓練短時間勤務制度及び所定外労働免除制度	長期休暇	20万円※4	6,000 円/日・人※7	—	24万円※4	7,200 円/日・人※7	—
短時間勤務等		20万円※4	—	—	24万円※4	—	—	
事業展開等リスティング支援コース	事業展開等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	75(60)%	960(480) 円/時・人	—	—※6	—※6	—※6	

※1 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 正規雇用労働者及び非正規雇用労働者を対象とした、企業の中核人材を育てるための訓練。

※3 非正規雇用労働者を対象とした、正社員化を目指して実施する訓練。

※4 制度を導入し、労働者に適用した場合に助成（制度導入助成）。

※5 国内大学院を利用して訓練を実施した場合のみ対象。

※6 「人への投資促進コース（高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練）」及び「事業展開等リスティング支援コース」については、訓練修了後に賃金を増額した場合の要件は設定せず、あらかじめ高率助成に設定。

※7 有給による休暇を取得した場合に対象。

お問い合わせ

富山労働局助成金センター 076-432-9172

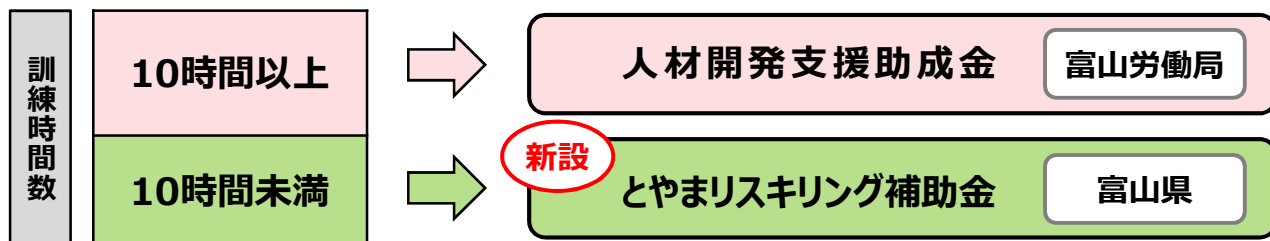
人材開発支援助成金 厚生労働省

検索



富山県では、独自のリスクリング支援制度として、中小企業も受講させやすい短期間の教育訓練を対象とする「とやまリスクリング補助金」を新設しました。

「人材開発支援助成金」の支援対象が、**訓練時間数10時間以上**の教育訓練に限られるのに対して、「とやまリスクリング補助金」は、**短期間の教育訓練（訓練時間数10時間未満）**をカバーします。



### <補助金の概要>

事業主が生産性の向上や事業拡大等を目的として行う従業員のリスクリングの取組みに対し、経費を補助するもの

#### ○ 補助対象者

県内に主たる事業所を置く事業主

#### ○ 補助対象事業

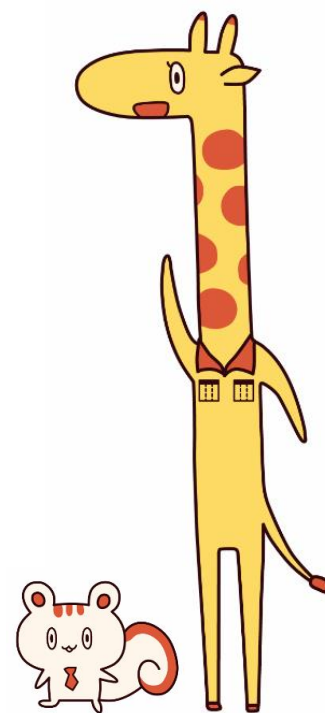
教育訓練機関（公共職業能力開発施設、企業、大学、民間の学校等）が提供する教育訓練（教育訓練機関等から講師を招いて社内で実施する教育訓練も含む）を活用して行う従業員のリスクリング

#### 要件

**10時間未満**の教育訓練（人材開発支援助成金の対象となる訓練を除く）

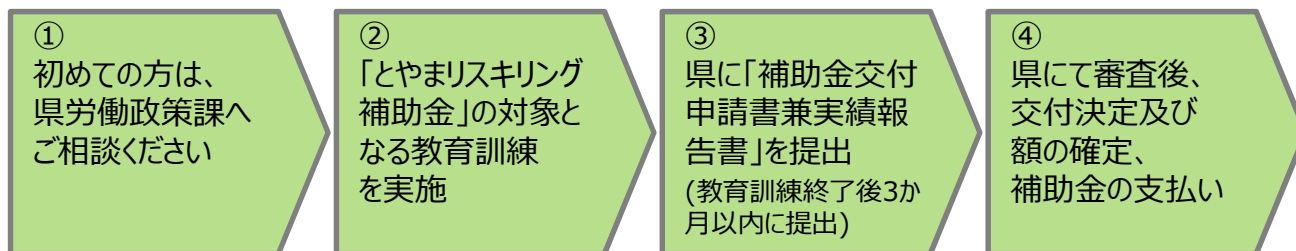
#### ○ 補助内容

補助率・補助額		
経費助成	賃金助成	補助限度額
75%	960円/時・人	1社あたり1年度 <b>100万円</b>



リスさん キリンさん

### <補助金交付までの流れ>



お問い合わせ

富山商工労働部労働政策課 076-444-3259

とやまリスクリング補助金

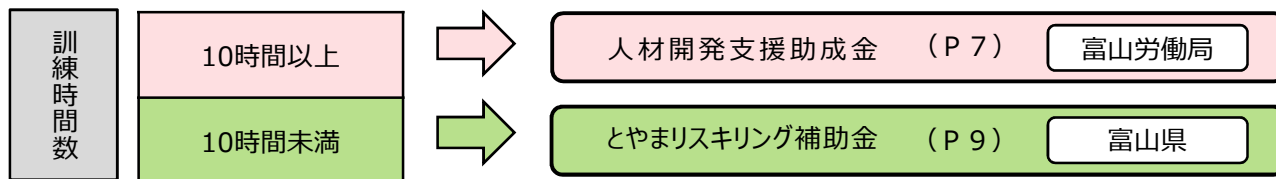
検索



# 富山県内のリスキリング支援策

事業主の皆様が、従業員のリスキリングに取り組むに当たり、活用できる富山県内の支援策です。

## <富山県内のリスキリング支援制度>



## <富山県内のリスキリングに活用できる教育訓練・実施機関>

教育訓練実施機関	教育訓練	訓練時間数	活用可能な支援制度	
			人材開発支援助成金	とやまリスキリング補助金
富山職業能力開発促進センター (ポリテクセンター富山)	能力開発セミナー (※)	10時間以上	○	×
	生産性向上支援訓練	10時間以上	○	×
		10時間未満	×	○
北陸職業能力開発大学校	能力開発セミナー (※)	10時間以上	○	×
富山県技術専門学院	能力開発セミナー (※)	10時間以上	○	×
認定職業訓練校	短期訓練 (※)	10時間以上	○	×
民間教育訓練機関 事業主団体 等	各種講座・研修等	10時間以上	○	×
		10時間未満	×	○

(※) 能力開発セミナー及び短期訓練には訓練時間数が10時間未満のものは存在しない。





人材開発支援助成金

# 「人への投資促進コース」 「事業展開等リスクリング支援コース」を

## 活用してみませんか！

どんな訓練をしたら  
助成金の対象になるのか  
わからない！

社員教育をしたいけど  
費用がかかるなあ…

助成金の申請って  
難しそう…

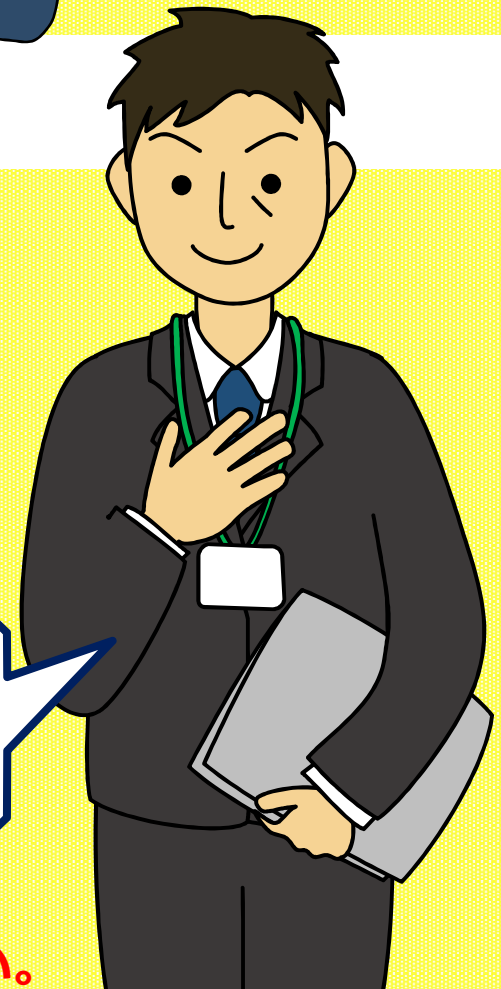


### こんな時は . . .

助成金について知りたい、申請方法を教えてほしい、  
労働者への職業訓練でどんなこと？などなど

## お気軽に助成金センターへ お問い合わせください

助成金センターの専門アドバイザーが  
助成金の制度や各種申請の手続きについて  
電話や訪問によりご説明させていただきます。  
申請書類の作成等のお手伝いもいたします！



※相談等のご希望の場合は下記へご連絡ください。

富山労働局 助成金センター TEL 076-432-9172



# 労働者の職業能力向上のための助成金

## 人材開発支援助成金

### 人への投資促進コース

企業における労働者の人材育成を支援するため、「人への投資促進コース」による助成を行っています。IT分野未経験者の訓練経費の助成や、労働者の多様な訓練の選択を可能とする「定額制訓練」（サブスクリプション型の研修サービス）への助成など、5つのメニューがあります。

#### ●最も活用の多い訓練メニュー活用事例 定額制訓練

社内の生産工程のDX化を一層推進するため、社員のITスキル育成を行うこととした。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ところ、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200万円の場合  
経費助成 60% ⇒ 120万円  
(中小企業の場合)

詳しくはこちらから →



### 事業展開等リスキリング支援コース

新規事業の立ち上げなどの「事業展開」に伴う人材育成や、「デジタル」「グリーン化」に対応した人材育成に取り組む事業主に対し、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を高率助成により支援する助成金です。

#### ●助成対象の一例【デジタル・DXの例】

- ・建設現場において、3次元設計などのICT技術を習得させるための講座を現場のスタッフに受講させた。
- ・営業部門において、ITツールを活用したWEB集客のノウハウを習得させるための講座を社員に受講させた。

●訓練時間：30時間（7.5H×4日間）  
訓練経費：25万円/1人の場合  
経費助成：75万円  
(25万円×75%×4人)  
賃金助成：115,200円  
(30時間×960円×4人)  
(中小企業の場合)

詳しくはこちらから →





# 人材確保・ 就職総合支援コーナー



介護・看護・保育



福祉

建築・建設・電気工事・土木



建設

福祉・建設・運輸・警備等の  
雇用吸収力の高い分野への  
就職をお手伝いします！

運輸

警備

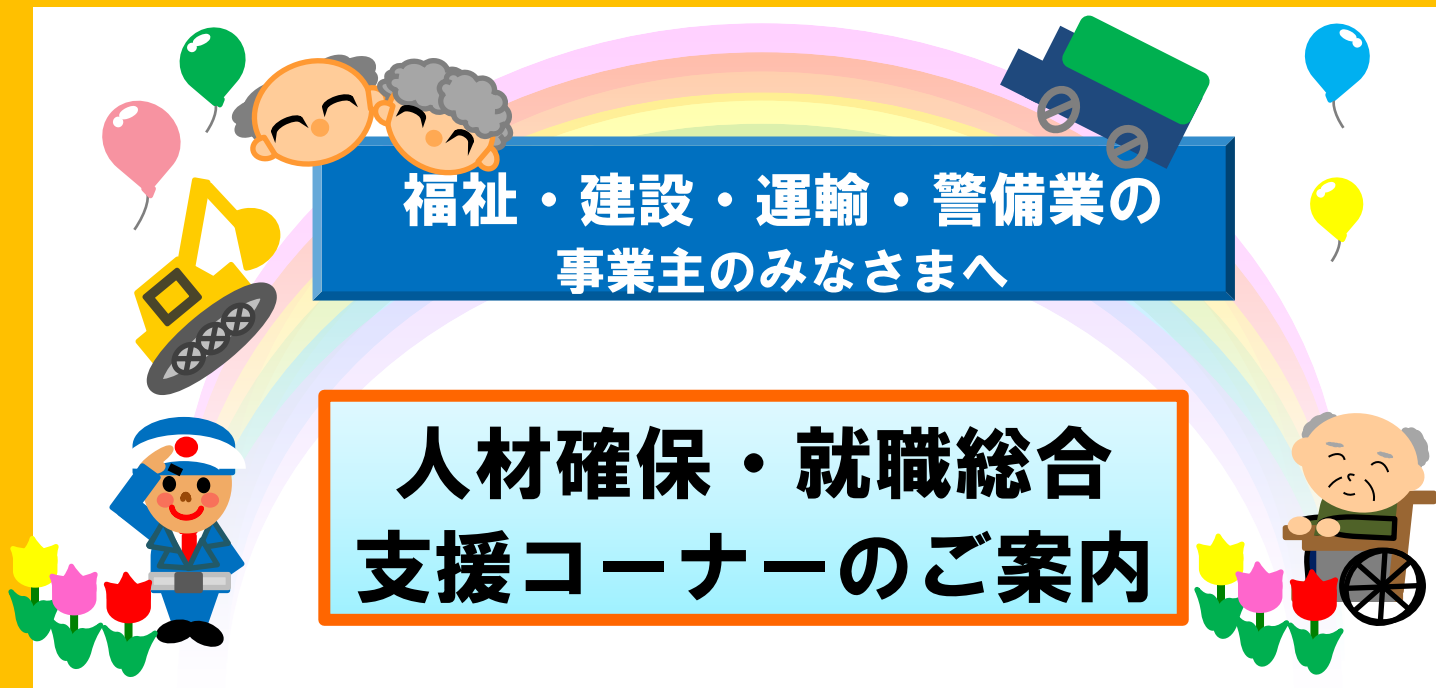
トラック・バス・タクシー



警備員(施設・雑踏)・交通誘導員



- ・福祉・建設・運輸・警備の分野での仕事に関心がある方、未経験の方、関連資格や経験をお持ちの方すべてを対象とした相談コーナーです。
- ・希望に合った求人の提供や就職セミナー、面接会の開催、専門の相談員により就職や職業訓練の受講などの支援を行います。



### ○人材確保・就職総合支援コーナーでは・・・

- ・人材不足が顕著な職種の人材確保支援を専門的に行い、着実なマッチングへとつなげていく総合窓口です。
- ・全国の主要なハローワーク84か所に設置されており、富山県ではハローワーク富山に設置しました。

### ○対象とする職業分野は・・・

福祉分野（介護・看護・保育の職業）

建設分野（建築・土木・測量の技術者、建設工事・電気工事・土木工事）

運輸分野（バス・タクシー・貨物等（配達を除く）の自動車運転の職業）

警備分野（警備員・交通誘導員）

### ○実施する支援の内容は・・・

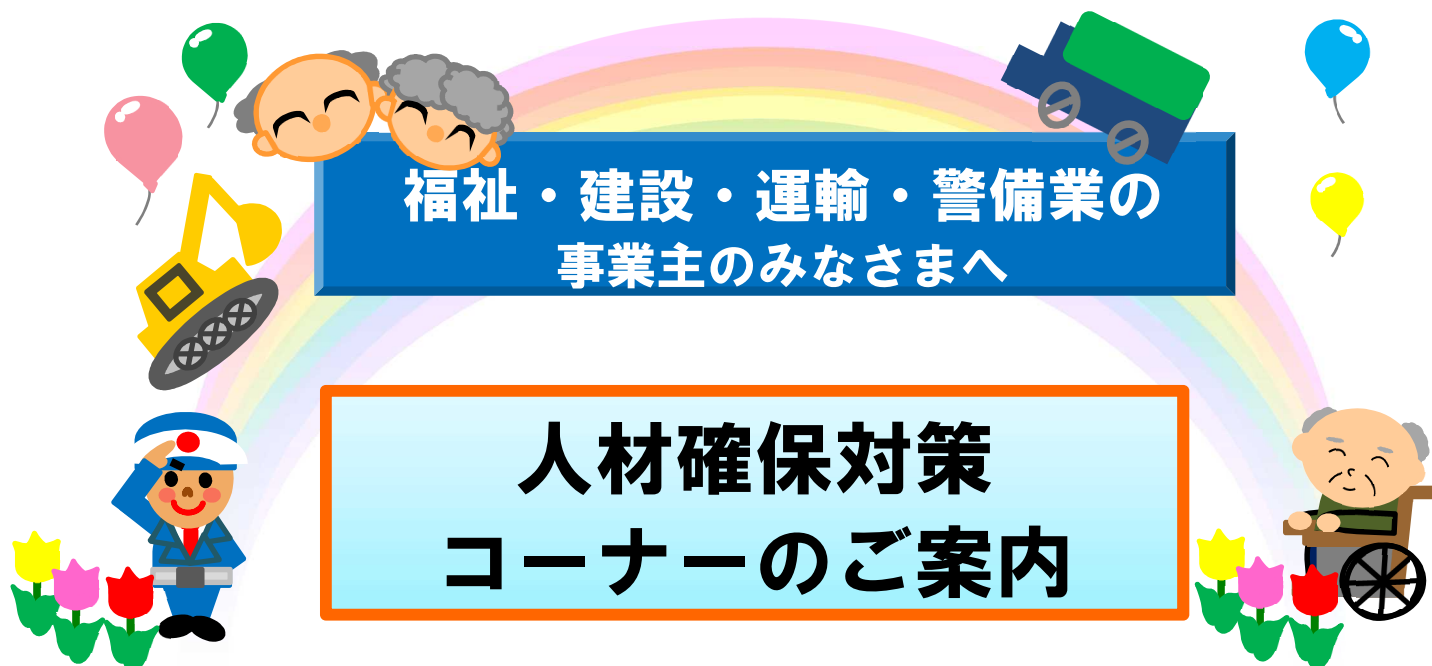
- ・就職面接会（1社求人説明&面接会、現地求人説明会、JIMOハロ等）
- ・職場見学会の開催
- ・わかりやすい求人票やPRシートの作成支援
- ・人材確保マネジメント
- ・求職者情報の提供 など



お問い合わせは、ハローワーク富山 人材確保・就職総合支援コーナー  
076-431-9965 まで、お願いします。







## ○人材確保対策コーナーでは・・・

- ・人材不足が顕著な職種の人材確保支援を専門的に行い、着実なマッチングへとつなげていく総合窓口です。
- ・全国の主要なハローワークに設置されており、富山県では、ハローワーク富山およびハローワーク高岡に設置しております。

## ○対象とする職業分野は・・・

福祉分野（介護・看護・保育の職業）

建設分野（建築・土木・測量の技術者、建設工事・電気工事・土木工事）

運輸分野（バス・タクシー・貨物等（配達を除く）の自動車運転の職業）

警備分野（警備員・交通誘導員）

## ○実施する支援の主な内容は・・・

- ・「会社説明・面接会」の開催
- ・わかりやすい求人票やPRシートの作成支援
- ・人材確保のためのマネジメント
- ・求職者情報の提供 など

お問い合わせは、ハローワーク高岡 求人・事業所部門

人材確保対策コーナー0766-21-1515 31#まで、お願いします。

## 令和5年7月1日以降の雇用調整助成金について

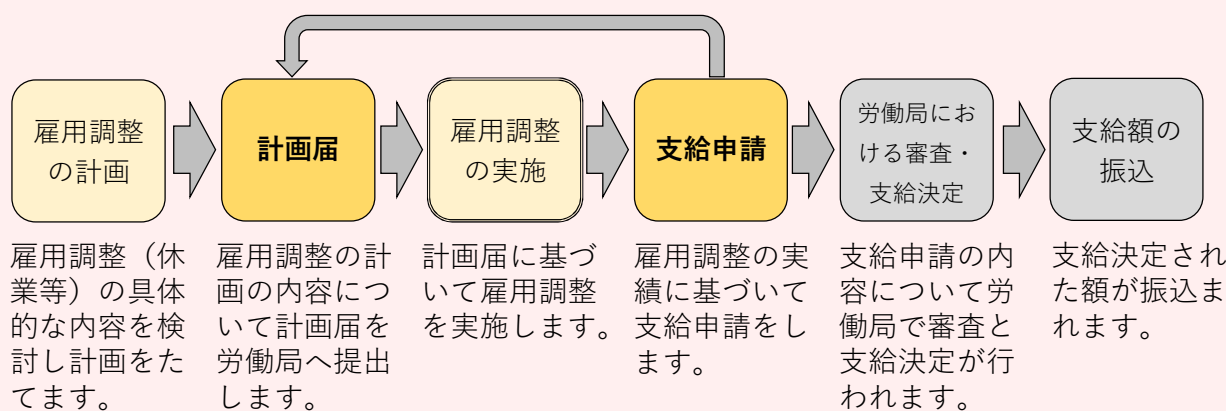
判定基礎期間の初日が令和5年7月1日以降の申請について、雇用調整助成金の取扱いは次のとおりとなります。

### 1. 計画届の事前提出が必要となります。

令和5年7月1日以降が判定基礎期間の初日である申請については、従前（コロナ前）のとおりに、各支給対象期間における**休業等実施の初日の前日までに**休業等実施計画届の提出が必要となります。（提出先の労働局若しくはハローワークへ必着。）。

【支給対象期間（\*）ごとに計画届と支給申請を行う】

\* 支給対象期間は、1つの判定基礎期間、又は連続する2つないしは3つの判定基礎期間のいずれかを事業主が毎回の届出ごとに選択することが可能です。



※事前に計画届の提出の無かった休業等については、本助成金の支給対象になりません。  
※初回提出の場合、計画届はなるべく休業等実施の2週間前までにご提出をお願いいたします。  
※休業等の予定が計画届の内容から変更になった場合について、休業日が増えた場合は休業実施日前までに事前に変更届を提出してください。計画の範囲内で休業日が減少した場合、変更届は必要ありません。なお、教育訓練の場合は増減にかかわらず変更届の提出が必要です。

### 2. 残業相殺を行います。

判定基礎期間の初日が令和5年7月1日以降の場合は、従前（コロナ前）と同様に残業相殺（\*）を行います。

\* 判定基礎期間中に実施した休業等の延べ日数から所定時間外労働日数を差し引くこと

このリーフレットの記載内容や受給手続き等の詳細については、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。（上記については13～24頁に記載）

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

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

ガイドブック







# 2023（令和5）年10月31日で 産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）は 廃止する予定です※

※厚生労働省令の改正が前提のため、今後、変更される可能性があります。

## 2023年11月以降の取り扱い

### 出向実施計画届

新たに本助成金の利用をお考えの場合は、**2023年10月31日まで**に出向実施計画届を管轄の都道府県労働局等の助成金窓口へ提出する必要があります。  
**それ以降の提出は受理されず、助成金の申請もできません。**

**支給申請** ※支給申請は、支給対象期の末日の翌日から2か月以内に行う必要があります。

出向実施計画届 提出状況

出向実施計画届 提出日

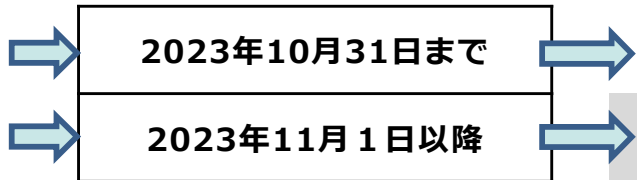
11月以降の支給申請

提出済み



○

新たに制度の  
利用を検討  
（未提出）



○

×

### 注意点

- 天災等期限内に出向実施計画届を提出しなかったことにやむを得ない理由がある場合は、やむを得ない理由がやんだ後1か月以内に提出できます。ただし、**2023年10月31日を過ぎた場合は提出できません。**
- 郵送で出向実施計画届を提出する場合は、2023年10月31日**必着**となります。また、オンライン申請の場合は2023年10月31日以内に申請内容を送信する必要があります。
- 延長届の提出期限についても、出向実施計画届と同様に2023年10月31日となります。

### 産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）とは

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対し賃金等の一部を助成するものです。

### 申請・お問い合わせ先

ご不明な点は、下記のコールセンターまたは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。  
※助成金の相談・申請先は（公財）産業雇用安定センターではありません。ご注意ください。

### 雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター

電話番号 **0120-603-999** 受付時間 9:00～21:00（土・日・祝日も受け付けています）



お問い合わせ先



## 2023年4月から、従業員が1,000人を超える企業は 男性労働者の育児休業取得率等の公表が必要です

育児・介護休業法の改正により、従業員が1,000人を超える企業の事業主は、**男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表**することが義務付けられます。  
(令和5(2023)年4月施行)

### 対象企業 常時雇用する労働者が1,000人を超える企業

「常時雇用する労働者」とは雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指します。次のような者が該当します。

#### 常時雇用する労働者

- ・ 期間の定めなく雇用されている者
- ・ 一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であり、その雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。  
すなわち、過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

### 公表内容 次の①または②いずれかの割合

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

#### ① 育児休業等の取得割合

$$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

#### ② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

$$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数} \\ \text{の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・ 育児休業（産後パパ育休を含む）
- ・ 法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

### 公表方法 インターネットなどによる公表

インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」には、10万社以上にご登録いただいています。こちらでの公表をお勧めします。

また、公表内容①や②とあわせて、任意で「女性の育児休業取得率」や「育児休業平均取得日数」なども公表して自社の実績をPRしてください。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト

両立支援のひろば

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



## Q1 「育児を目的とした休暇」とは何ですか？

休暇の目的の中に「育児を目的とするもの」であることが就業規則等で明らかにされている休暇制度です。育児休業や子の看護休暇など法定の制度は除きます。

## Q2 「産後パパ育休」と「育児休業」は分けて計算するのですか？

産後パパ育休とそれ以外の育児休業等を分けて割合を計算する必要はありません。

## Q3 育児休業を分割して2回取得した場合や、育児休業と育児目的休暇の両方を取得した場合はどのように計算しますか？

当該休業や休暇が同一の子について取得したものである場合は、1人として数えます。

## Q4 事業年度をまたがって育児休業を取得した場合や、分割して複数の事業年度に育児休業を取得した場合はどのように計算しますか？

育児休業を開始した日を含む事業年度の取得として計算します。  
分割して取得した場合は、最初の育児休業等の取得のみを計算の対象とします。

## Q5 計算した割合の端数処理はどのようにしますか？

公表する割合は、算出された割合の小数点第1位以下を切り捨てたものとしてください。  
配偶者が出産したものの数（分母となるもの）が0人の場合は「-」と表記してください。

## Q6 任意で「育児休業平均取得日数」を公表する場合の計算方法は？

きまりはありませんが、計算方法の例を紹介します。他にも両立支援のひろばで計算例を紹介していますので参考にしてください。

### <子どもが1歳までの平均育児休業取得日数の計算例>

$$\frac{\text{公表前々事業年度に出生した子の1歳までの合計育児休業取得日数（日）}}{\text{当該育児休業取得人数（人）}} = \text{平均取得日数（日）}$$

（小数点第1位以下切り捨て）

## Q7 いつまでに公表すればよいですか？

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）の状況について、公表前事業年度終了後、おおむね3か月以内に公表してください。  
事業年度末（決算時期）に対応した公表期限の目安は次のとおりです。

事業年度末（決算時期）	初回公表期限	事業年度末（決算時期）	初回公表期限
3月	令和5（2023）年6月末	9月	令和5（2023）年12月末
4月	令和5（2023）年7月末	10月	令和6（2024）年1月末
5月	令和5（2023）年8月末	11月	令和6（2024）年2月末
6月	令和5（2023）年9月末	12月	令和6（2024）年3月末
7月	令和5（2023）年10月末	1月	令和6（2024）年4月末
8月	令和5（2023）年11月末	2月	令和6（2024）年5月末



# 2023年度 両立支援等助成金のご案内

職業生活と家庭生活が両立できる“職場環境づくり”のために、以下の取組を支援します!!

職業生活と  
家庭生活の  
両立支援

男性の育児休業取得を促進!

仕事と介護の両立支援!

仕事と育児の両立支援!

1 出生時両立支援コース  
(子育てパパ支援助成金)

2 介護離職防止支援コース

3 育児休業等支援コース

※新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース、不妊治療両立支援コースについては、厚生労働省のホームページをご参照ください。

## 1 出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)

中小企業事業主のみ対象

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。

		支給額
	<b>第1種</b>	<b>20万円</b>
①	代替要員加算 育児休業等に関する 情報公表加算	20万円 (代替要員を3人以上確保した場合には45万円)
<b>New</b>		<b>2万円</b>
②	<b>第2種</b>	1事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合: 60万円 2事業年度以内に30ポイント以上上昇した (または連続70%以上) 場合: 40万円 3事業年度以内に30ポイント以上上昇した (または連続70%以上) 場合: 20万円

※1事業主につき1回限りの支給。

※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給はできません。

おもな  
要件

### ① 第1種 (男性労働者の出生時育児休業取得)

- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得すること。  
(※所定労働日が4日以上含まれていることが必要です。)

#### <代替要員加算>

- 男性労働者の育児休業期間中の代替要員を新たに確保した場合に支給額を加算します。

#### <育児休業等に関する情報公表加算>

- 自社の育児休業の取得状況 (男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数) を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算します。

### ② 第2種 (男性労働者の育児休業取得率上昇)

- 第1種の助成金を受給していること。
- 育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- 第1種の申請をしてから3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率 (%) の数値が30ポイント以上上昇していること。

または

第1種の申請年度に子が出生した男性労働者が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合に、その後の3事業年度の中で2年連続70%以上となったこと。

- 育児休業を取得した男性労働者が、第1種申請の対象となる労働者の他に2人以上いること。



「介護支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた**中小企業事業主**に支給します。

※A, Bいずれも1事業主1年度5人まで支給。

		支給額
A 介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用：20万円 手当支給等：5万円
B 介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算 (A又はBに加算)		15万円

### おもな要件

#### A：介護休業

##### ○休業取得時

- 介護休業の取得、職場復帰について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ**労働者へ周知**すること。
- 介護に直面した労働者との**面談を実施**し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、**プランを作成**すること。★
- プランに基づき、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が**合計5日（所定労働日）以上の介護休業を取得**すること。

##### ○職場復帰時

※**休業取得時と同一の対象介護休業取得者**である（休業取得時を受給していない場合申請不可）とともに、休業取得時の要件かつ以下を満たすことが必要です。

- 「休業取得時」の受給対象である労働者に対し、介護休業終了後にその上司または人事労務担当者が**面談を実施**し、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ**原則として原職等に復帰**させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として**3か月以上継続雇用**していること。

##### <業務代替支援加算> ※職場復帰時への加算

- 介護休業期間中の**代替要員を新規雇用等で確保した場合（新規雇用）**、または、代替要員を確保せずに業務を見直し、**周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせた場合（手当支給等）**に支給額を加算します。

#### B：介護両立支援制度（介護のための柔軟な就労形態の制度）

- 介護両立支援制度の利用について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ**労働者へ周知**すること。
- 介護に直面した労働者との**面談を実施**し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、**プランを作成**すること。★
- プランに基づき業務体制の検討を行い、以下のいずれか1つ以上の**介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上（\*1, 2を除く）**利用し、支給申請に係る期間の制度利用終了後から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

・所定外労働の制限制度	・介護のための在宅勤務制度
・時差出勤制度	・法を上回る介護休暇制度*1
・深夜業の制限制度	・介護のためのフレックスタイム制度
・短時間勤務制度	・介護サービス費用補助制度*2

注）\*1, 2の制度は利用期間が利用開始から6か月を経過する日の間に一定の要件を満たすことが必要

★介護支援プランは原則として対象労働者の介護休業開始前または介護両立支援制度利用開始前に作成する必要がありますが、介護休業開始後または介護両立支援制度の利用期間中に作成してもかまいません。（※介護休業終了後または介護両立支援制度利用終了後に作成された場合は支給対象となりません。）

##### <個別周知・環境整備加算> ※介護休業（休業取得時）または介護両立支援制度への加算

- 受給対象の労働者に対し、**介護休業・両立支援制度の自社制度の説明**を資料により行うこと。
- 受給対象の労働者に対し、**介護休業を取得した場合の待遇についての説明**を資料により行うこと。
- 社内の労働者向けに、**仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の措置を2つ以上講じる**こと。

### 3 育児休業等支援コース

中小企業事業主のみ対象

#### I 育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた**中小企業事業主**に支給します。

※**職場復帰時は、育休取得時を受給していない場合申請不可**

	支給額
A 休業取得時	30万円
B 職場復帰時	30万円

※A・Bとも1事業主2人まで支給（無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人）。

#### おもな要件

##### A：育休取得時

- 育児休業の取得、職場復帰についてプランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ**労働者へ周知**すること。
- 育児に直面した労働者との**面談を実施**し、面談結果を記録した上で育児の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、**プランを作成**すること。★
- プランに基づき、対象労働者の育児休業（産前休業から引き続き産後休業及び育児休業をする場合は、産前休業。）の開始日の前日までに、プランに基づいて業務の引き継ぎを実施し、対象労働者に、**連続3か月以上の育児休業**（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含んで連続3か月以上）を取得させること。

##### B：職場復帰時

- ※「A：育休取得時」の助成金支給対象となった同一の対象労働者について、以下の全ての取組を行うことが必要です。
- 対象労働者の育児休業中にプランに基づく措置を実施し、**職務や業務の情報・資料の提供**を実施すること。
- 育休取得時にかかる同一の対象労働者に対し、育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が**面談を実施**し、面談結果を記録すること。
- 対象労働者を、面談結果を踏まえ**原則として原職等に復帰**させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として**6か月以上継続雇用**していること。

#### II 業務代替支援

育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた**中小企業事業主**に支給します。

	支給額
A 新規雇用	50万円
B 手当支給等	10万円
有期雇用労働者加算 ※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に加算	10万円

※1事業主当たりA・B合わせて1年度10人まで支給（5年間）。

#### おもな要件

- 育児休業取得者を、**育児休業終了後、原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定**すること。
- 対象労働者が**3か月以上の育児休業**（産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含む）を取得し、事業主が**休業期間中の代替要員を新たに確保する（A）**または**代替要員を確保せず**に業務を見直し、**周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせる（B）**こと。
- 対象労働者を上記規定に基づき**原職等に復帰**させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として**6か月以上継続雇用**していること。

#### III 職場復帰後支援

育児休業から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、以下の制度導入などの支援に取り組み、利用者が生じた**中小企業事業主**に支給します。

	支給額
制度導入時	30万円
制度利用時	A:子の看護休暇制度 1,000円×時間 B:保育サービス費用補助制度 実費の2/3

※制度導入については、AまたはBの制度導入時いずれか1回のみ支給。制度導入のみの申請は不可。  
※制度利用は、最初の申請日から3年以内5人まで支給。1事業主当たりの上限は、A：200時間、B：20万円まで。

#### おもな要件

- 育児・介護休業法を上回る「A：子の看護休暇制度（有給、時間単位）」または「B：保育サービス費用補助制度」を導入していること。
- 対象労働者が**1か月以上の育児休業**（産後休業を含む）から復帰した後6か月以内において、導入した制度の**一定の利用実績（A：子の看護休暇制度 は10時間以上（有給）の取得または B：保育サービス費用補助制度は3万円以上の補助）**があること。

New

<育児休業等に関する情報公表加算> ※I～IIIのいずれかに1回のみ加算

- 自社の育児休業の取得状況（男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数）を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算します。

支給額

2万円

## 介護離職防止支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例）

中小企業事業主のみ対象

新型コロナウイルス感染症への対応として、介護のための有給休暇制度を設け、介護を行う労働者が休みやすい環境を整備した中小企業事業主に支給します。

	支給額
支給対象労働者 1人当たり	5日以上10日未満 20万円
	10日以上 35万円

※1事業主当たり1年度5人まで支給。

### おもな要件

- 介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）について、所定労働日20日以上取得できる制度及びその他就業と介護の両立に資する制度を設け、あらかじめ労働者に周知すること。
- 対象労働者が介護のための有給休暇（新型コロナウイルス感染症対応）を合計5日以上取得すること。
- 対象労働者を休暇取得日から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

## 育児休業等支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例）

小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者が利用できる有給休暇制度及び両立支援制度を整備し、有給休暇の利用者が生じた事業主に支給します。

	支給額
支給対象労働者1人当たり	10万円

※令和5年度内に1事業主当たり10人まで支給。（上限100万円）

### おもな要件

- 小学校等の臨時休業等に伴い、子どもの世話をを行う必要がある労働者が取得できる特別有給休暇制度（賃金全額支給）について、労働協約または就業規則等に規定していること。
- 小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援の仕組みを社内に周知していること。  
（次のいずれかの制度）テレワーク勤務／短時間勤務制度／フレックスタイムの制度／時差出勤の制度／小学校等の休業期間に限定した短時間勤務・時差出勤の制度／夜勤回数の制限／ベビーシッター費用補助制度／育児サービスの費用の補助・貸与／保育施設の設置・運営 等
- 労働者1人につき、特別有給休暇を1日（または1日所定労働時間）以上取得させたこと。
- 対象労働者について、特別有給休暇取得時または本助成金の申請日に雇用保険被保険者であること。

## その他

**中小企業の範囲** ▶ 中小企業事業主の範囲は、以下のとおりです。

小売業（飲食業含む）	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が50人以下
サービス業	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
卸売業	資本金または出資額が1億円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
その他	資本金または出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下

### 生産性要件の廃止について

生産性要件（労働生産性を向上させた事業主に対する助成金の割増）については、令和4（2022）年度限りで廃止されました。これに伴い、生産性要件に該当しない場合も含め、助成金の支給額に変更が生じております。なお、各コースごとに定めている経過措置により令和4年度以前の制度内容が適用される申請については、引き続き生産性要件の適用対象となるほか、変更前の支給額が適用されます。

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

- ◎支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。
- ◎その他詳しい支給の要件や手続等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、会社所在地を管轄する都道府県労働局へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省 **検索**



### ★「介護支援プラン」「育休復帰支援プラン」について

労働者の介護休業や育児休業の取得及び職場復帰を円滑にするため事業主が作成するプランです。

- ・プランの作成の際には、厚生労働省HPに掲載している「介護支援プラン策定マニュアル」「育休復帰支援プラン策定マニュアル」を参考にしてください。
- ・プラン策定のノウハウを持つ「仕事と家庭の両立支援プランナー」が中小企業に訪問し、プラン策定支援を無料で行っていきます。詳細はHPをご覧ください。

厚生労働省 両立プランナー **検索**





子育てをしながら  
**働きたい**  
**あなたを**  
応援します！

# ハローワーク富山 マザーズコーナー



お気軽に相談ください

- ★育児と仕事の両立が心配
- ★保育所探しと就職活動、何から始めたらいいの？
- ★どんな仕事が合うのかわからない
- ★ブランクがあって自信がない
- ★在職中だけど転職したい
- ★もっと収入を増やしたい など・・



## 情報提供

子育て支援サービス  
や保育関連の情報  
の提供・相談が  
できます。

## 来所者端末

自分の希望条件を入力するだけで求人情報が検索できます。窓口でもご希望に沿った求人を提供いたします。

## マザーズセミナー 開催（毎月）

履歴書・職務経歴書の書き方講座を開催。他、年1回「再就職応援セミナー」も開催し、再就職に役立つ講座を行っております。

## 採用！

がんばったね



## 再就職までの一般的な流れ

### 1. 受付・登録

登録用紙を記入。ハローワークカード発行。  
(インターネットから仮登録することもできます)

### 6. 再就職

仕事と家庭の両立を目指し、納得できる仕事に就くまでしっかりサポートしていきます。

### 2. 相談

保育所と就職のタイミングなど、就職の不安や悩みをお気軽にご相談ください。

### 5. 面接

遅刻は絶対NG！時間に余裕を持ち、身だしなみを整えて臨みましょう。

### 3. 仕事探し

職種、就業場所、勤務時間、休日など条件に合わせて探します。

### 4. 応募準備

応募先が決まったら応募書類を準備。個々に合ったアドバイスをいたします。



お子さま連れの方も安心です！



### ★キッズコーナー

おもちゃ、DVD、絵本などで、お子様を遊ばせながら、ゆっくりと職業相談や求人検索ができます。

### ★ベビー・キッズチェア

相談時にはベビー・キッズチェアもご利用いただけます。

### ★ベビーカーもOK

ベビーカー同伴でも気軽に利用できるスペースを確保しています。





マザーズコーナーのご利用ありがとうございます。

当コーナーでは、子育てをしながら就職を希望されているみなさまへの各種支援を行っています。また、ご相談時には、キッズコーナー、ベビー・キッズチェア等をご利用いただけます。

みなさまに気持ち良くご利用いただけますよう、以下の点にご注意願います。

■ご相談の時間帯は、9時00分～17時15分です。

■当コーナーでお子様のお預かりは行っておりません。

キッズコーナーのご利用は、原則当コーナーをご利用中の場合とさせていただきます。保護者の方は、お子様から目を離さないようお願いいたします。

■当コーナー内での飲食等は、ご遠慮願います。

マザーズコーナー内では、原則飲食等（お子様のおやつ等含む）は衛生上ご遠慮いただいております。

授乳の際にはサンフォルテ2F授乳室をご利用いただけます。

■病児・病後児のお子様のご利用はご遠慮願います。

感染力の強いインフルエンザ・水ぼうそう・とびひ等にかかっている場合、または、回復期のお子様のご利用は、他のお子様への感染予防の観点からご遠慮くださいますようお願いいたします。

※雇用保険失業給付のお取扱はしておりません。

（手続きは、原則お住まいを管轄するハローワークとなります。）



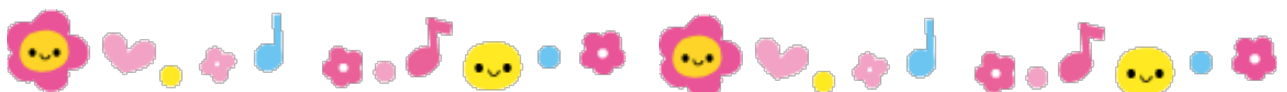
## ハローワーク富山 マザーズコーナー

所在地 富山市湊入船町6-7  
サンフォルテ2階

TEL 076-461-8617

FAX 076-461-8647

利用時間 月～金曜日 9:00～17:15  
(祝日・12/29～1/3を除く)



# マザーズコーナーは 家庭と仕事の両立をサポートします！



～ 子育て中の就職活動は大変・・・  
 だけど、『働きたい!』という方のために ～

## 広くサポートします

- ★ 家庭・育児を両立させながら働きたい…
- ★ どんな仕事があるのか聞いてみたい…
- ★ ブランクがあり不安…
- ★ 子どもの都合を優先したい…など



## 様々な就職支援

- ★ じっくりと希望にそった相談や提案
- ★ 応募書類（履歴書・職務経歴書）の作成サポート
- ★ 面接に対するアドバイス
- ★ 保育関連などの情報の提供

## 各種サービスのご案内

- ★ キッズコーナー横に求人検索パソコン（来所者端末）2台あり
- ★ 短期アルバイト求人貼りだしコーナー
- ★ 職業訓練・パソコン講座など

お子さま連れOK

予約なしOK

おむつ替えや授乳の際は  
お申し出ください



≪LINEでも情報発信中!≫  
 ハローワーク高岡マザーズコーナー

【キッズコーナー】には  
 DVD・おもちゃ・絵本など  
 ご用意しています。



お子さまが乳児～大学生等の方まで幅広くご利用中です。

お友達登録で  
 【ハローワークインターネットサービス】  
 へのアクセスも簡単・スムーズにできます。

◆ 開庁時間 8:30～17:15  
 （土・日・祝日・年末年始は閉庁）  
 時間に余裕をもってお越しください。

## ハローワーク高岡マザーズコーナー

高岡市向野町3丁目43-4 ハローワーク高岡2階

Tel : 0766-21-1515 (47#)







2022 (令和4) 年7月8日施行

## 女性活躍推進法に関する制度改正のお知らせ 女性の活躍に関する「情報公表」が変わります

厚生労働省令を改正し、女性の活躍に関する情報公表項目を追加します。事業主の皆さまは、下記の改正内容をご覧の上、ご準備をお願いいたします。

今年7月8日の施行に伴い、初回「男女の賃金の差異」の情報公表は、**施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表していただきます。**

### 労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA~Cの3項目の情報を公表する必要があります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績  
A : 以下の8項目から1項目選択 + B : ⑨男女の賃金の差異 (必須) \* 新設
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績  
C : 以下の7項目から1項目選択

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

### 各区分の情報公表項目

#### 「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の①~⑧の8項目から1項目選択  
+  
⑨の項目 (必須) \* 新設

- ①採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ②男女別の採用における競争倍率
- ③労働者に占める女性労働者の割合
- ④係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ⑤管理職に占める女性労働者の割合
- ⑥役員に占める女性の割合
- ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績
- ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績

⑨男女の賃金の差異  
(必須)  
\* 新設

#### 「職業生活と家庭生活との両立」

以下の7項目から1項目選択  
※従来どおり

- ①男女の平均継続勤務年数の差異
- ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ③男女別の育児休業取得率
- ④労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ⑥有給休暇取得率
- ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

### 「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。  
※対象期間の付記は必須。労働時間を基に人員数を換算している事業主については、その旨の付記も必須

#### 付記事項 (例)

- ・対象期間：●●事業年度 (●年●月●日~●年●月●日)
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

#### 計算の前提とした重要事項を付記

(対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等)

※労働時間を基に人員数を換算している事業主については、例えば以下のように記載すること。

- ・パート労働者については、正社員の所定労働時間(1日8時間)で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

## 自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用しましょう 「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表できます

- ・ 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。
- ・ その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することもできます。
- ・ 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表をご検討ください。

### 任意の追加的な情報公表の例

**自社における男女間賃金格差の背景事情**がある場合に、追加情報として公表する。

例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。

**より詳細な雇用管理区分**（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）が同じ**男女労働者間での賃金の差異を、追加情報として公表する。

契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。

- ・ 正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を **1時間当たりの額に換算する**

**時系列**で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

- 情報公表の際は、厚生労働省が運営する「**女性の活躍推進企業データベース**」をご活用ください。

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



- 「**男女の賃金の差異**」の情報公表に関する詳細を含め、女性活躍推進法の詳細は、**厚生労働省ウェブサイト（女性活躍推進法特集ページ）**をご覧ください。

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



- 一般事業主行動計画の策定等については、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。

### お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室） 受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

# ユースエール認定企業って知ってる？

あなたはどんな企業で働きたいですか？

有給休暇  
取得率  
年平均  
70%以上

新卒者等の  
離職率  
20%以下

若者の未来を  
応援したい！

時間外労働  
が少ない

人材育成に  
積極的

ワークライ  
フバランス  
を大切に  
働きたい

富山県内のユースエール認定企業を  
クマなく見てみよう！ 裏面へ！

このマークが  
認定企業の証です。



ユースエール認定企業は、若者の採用・育成に積極的、  
かつ若者の雇用管理の状況などが優良であると  
厚生労働大臣が認定した中小企業です。



若者雇用促進総合サイト

検索

厚生労働省が運営する「若者雇用促進総合サイト」は、全国のユースエール認定企業をはじめとした、さまざまな企業の情報を検索できる総合サイトです。

個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、企業からのメッセージなどの企業情報や採用情報が閲覧できるほか、就職活動の始め方・進め方等の就職相談窓口の検索も行うことができます。

## ユースエール認定企業の認定基準

以下の認定基準を全て満たした中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）がユースエール認定企業です。

1	学卒求人など、若者対象の正社員※1の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3	右の5つの要件を全て満たしていること
4	右の3つの青少年雇用情報について、全て公表していること
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと
9	暴力団関係事業主でないこと
10	風俗営業等関係事業主でないこと
11	雇用関係助成金の不支給措置を受けていないこと
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※1 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいいます。

※2 直近3事業年度の採用者数が3人又は4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※3 有給休暇に準ずる休暇として、一定の条件を満たす休暇が含まれる場合があります。

## 富山県内のユースエール認定企業

	認定企業	所在地
H 29	金剛化学(株)	富山市
	ハリタ金属(株)	高岡市
H 30	大浦電気土木(株)	滑川市
	(株)三恵ネット	砺波市
R1	東ソー・セラミックス(株)	富山市
	ユーシン建設(株)	砺波市
	(医)あずさ会	高岡市

	認定企業	所在地
R1	アニマート製薬(株)	富山市
	日本ソフテック(株)	南砺市
R2	(株)北陸化成工業所	高岡市
	立山化成(株)	射水市
	(株)ヨシケイライフスタイル	砺波市
R3	(医)アスカ	氷見市
	第一薬品工業(株)	富山市

	認定企業	所在地
R4	日本海電業(株)	魚津市
R5	東ソー・エイアイエイ(株)	富山市
	東工業(株)	氷見市
	ユウディケー(株)	富山市

詳しくは、富山労働局、管轄のハローワークへお問い合わせください。

R05.8



# ミドル世代 就職応援コーナー



就職氷河期世代の方の支援窓口です

安定した雇用を目指す『就職氷河期世代(年齢が35歳～55歳)の方』で次のいずれかの要件にあてはまる方がご利用いただけます。

## 対象要件

- 概ね直近5年間に正社員としての雇用期間が通算1年以下の方
  - 臨時や短期など、不安定就労の期間が長い方
  - 非正規雇用の就業経験が多い、あるいは就職後の就労期間が短い方
- ※ 現在、正社員として就労中の方は除きます

お気軽にご利用ください



## 支援内容

- 担当者制によるきめ細かな相談
- 応募書類の作成サポート、面接トレーニング
- 職業訓練の情報提供、あっせん
- 就職氷河期限定(歓迎)求人の情報提供
- 就職準備のための各種セミナーや会社説明・面接会の案内
- 就職氷河期世代を対象にした職場実習・体験

など

\* お問い合わせ先 \*

富山わかものハローワーク内  
ミドル世代就職応援コーナー  
TEL 076-433-1661

富山市湊入船町9番1号 とやま自遊館2F

開庁時間 月～金 10:30～19:00

第2・4土 10:00～17:00

\* 富山わかものハローワークを利用される場合は、とやま自遊館有料駐車場をご利用ください。1時間無料となります。





# 「生涯現役支援窓口」のご案内

## 65歳以上の方を、重点的に支援します！

ハローワークでは、再就職などを目指す概ね60歳以上の方を対象に、各種支援サービスを行っています。

### 「生涯現役支援窓口」の主な特長

特長  
1

**シニア世代の方の採用に意欲的な企業の求人情報を提供します。**

経験豊富なシニア世代の採用に意欲的な企業に対し、ご本人のニーズに応じた求人開拓を行います。

特長  
2

**多様な就業ニーズなどに応じた情報を提供します。**

ご本人の就業ニーズなどに応じて、シルバー人材センターをはじめとする関係機関の相談窓口について情報を提供します。

特長  
3

**シニア世代の方に適した、各種ガイダンス・職場見学等を実施します。**

履歴書、職務経歴書の書き方や面接の受け方、求職活動の方法などに関して、シニア世代の方に適したガイダンスを実施します。  
また、就労のきっかけとなる職場見学、職場体験、各種セミナー等を実施します。

ハローワーク富山	富山市奥田新町45	076-431-8609
ハローワーク高岡	高岡市向野町3-43-4	0766-21-1515
ハローワーク魚津	魚津市新金屋1-12-31魚津合同庁舎1階	0765-24-0365





富山労働局発表  
令和4年12月16日

報道関係者 各位

富山労働局職業安定部  
職業対策課  
課長 加藤 弘之  
課長補佐 仲田 敦子  
高齢者対策担当官 四十物 睦代  
(代表電話) 076-432-2793  
内線 (622, 621, 620)

## 令和4年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果を公表します

富山労働局では、このたび、令和4年「高年齢者雇用状況等報告」（6月1日現在）の集計結果を取りまとめましたので、公表します。

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、高年齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる「生涯現役社会の実現」を目指して、企業に「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」（高年齢者雇用確保措置）のいずれかの措置を、65歳まで講じるよう義務付けています。

さらに、令和3年4月1日からは、70歳までを対象として、「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」という雇用による措置や、「業務委託契約を締結する制度の導入」、「社会貢献事業に従事できる制度の導入」（高年齢者就業確保措置）という雇用以外の措置のいずれかの措置を講じるよう努めることを義務付けています。

今回の集計結果は、従業員21人以上の企業2,453社からの報告に基づき、このような高年齢者の雇用等に関する措置について、令和4年6月1日時点での企業における実施状況等をまとめたものです。

富山労働局、ハローワークでは、今後とも、生涯現役社会の実現に向けたさらなる取組を行うとともに、これらの措置を実施していない企業に対して、必要な指導及び助言を実施していきます。

（集計結果の主なポイントは次ページ以降を参照）



## 【集計結果の主なポイント】

### I 65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業の状況

#### ① 高年齢者雇用確保措置の実施状況（10ページ表1、11ページ表3-1）

- 65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は2,453社（100.0%）[0.1ポイント増加]
- ・企業規模別には中小企業では100.0%[0.1ポイント増加]、大企業では100.0%[変動なし]
  - ・高年齢者雇用確保措置を「継続雇用制度の導入」により実施している企業は、全企業において75.3% [1.2ポイント減少]

#### ② 65歳定年企業の状況（12ページ表4）

- 65歳定年企業は474社（19.3%）[1.3ポイント増加]
- ・中小企業では20.0%[1.4ポイント増加]
  - ・大企業では7.4%[0.7ポイント増加]

### II 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況

#### ① 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況（13ページ表5-1）

- 70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は521社（21.2%）[2.6ポイント増加]
- ・中小企業では21.8%[2.7ポイント増加]
  - ・大企業では12.5%[2.9ポイント増加]

#### ② 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況（14ページ表6）

- 66歳以上まで働ける制度のある企業は1,149社（46.8%）[2.5ポイント増加]
- ・中小企業では47.3%[2.6ポイント増加]
  - ・大企業では39.0%[2.7ポイント増加]

#### ③ 70歳以上まで働ける制度のある企業の状況（14ページ表7）

- 70歳以上まで働ける制度のある企業は1,106社（45.1%）[2.5ポイント増加]
- ・中小企業では45.6%[2.4ポイント増加]
  - ・大企業では36.0%[2.7ポイント増加]

#### ④ 定年制廃止企業等の状況（12ページ表4）

- 定年制の廃止企業は66社（2.7%）[0.4ポイント減少]
- ・中小企業では2.8%[0.3ポイント減少]
  - ・大企業では1.5%[変動なし]

※この集計では従業員21人～300人規模を「中小企業」、301人以上規模を「大企業」としています。

詳細は、次ページ以降をご参照ください。

#### <集計対象>

- 富山県の常時雇用する労働者が21人以上の企業2,453社

中小企業（21～300人規模）：2,317社

大企業（301人以上規模）：136社

富山労働局発表  
令和5年5月31日

報道関係者 各位

担	富山労働局職業安定部 職業対策課
当	課長 古川 修 課長補佐 山崎 一品 地方障害者雇用担当官 川西 真由美 電話 076-432-2793

## ハローワークにおける障害者の就職件数は2年連続増加

### (令和4年度における障害者の職業紹介状況等)

令和4年度の富山県内ハローワークにおける障害者の就職件数は、前年度(1,107件)を上回り、1,120件となりました。

就職率は、58.1%(前年度比2.6ポイント減)となりました。

### ポイント

- 新規求職申込件数は1,927件で、対前年度比102件、5.6%の増。また、就職件数は1,120件で、同13件、1.2%の増。身体障害者、精神障害者において就職件数が増加。

	新規求職 申込件数	対前年度(前年度比)	就職件数	対前年度(前年度比)
身体障害者	520件	46件増(9.7%増)	240件	10件増(4.3%増)
知的障害者	271件	20件増(8.0%増)	188件	1件減(0.5%減)
精神障害者	954件	67件増(7.6%増)	605件	36件増(6.3%増)
その他の障害者	182件	31件減(14.6%減)	87件	32件減(26.9%減)
合計	1,927件	102件増(5.6%増)	1,120件	13件増(1.2%増)

※「その他の障害者」とは、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳等を保有しない者であって、発達障害、難治性疾患、高次脳機能障害等により、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者である。

- 産業別でみると、「医療・福祉」(501件)、「製造業」(165件)、「卸売業・小売業」(130件)での就職件数が多くなっている。
- 解雇者数は46人。(令和3年度は72人)



富山労働局発表  
令和4年12月23日

【照会先】

富山労働局 職業安定部 職業対策課  
課長 加藤 弘之  
課長補佐 仲田 敦子  
地方障害者雇用担当 川西 真由美  
(電話) 076-432-2793

報道機関各位

令和4年6月1日現在の障害者雇用状況  
～雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高～

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対し、常時雇用する従業員の一定割合（民間企業の場合は2.3%（法定雇用率））以上の障害者の雇用を義務としています。

富山労働局では、同法に基づき、毎年6月1日現在における身体障害者、知的障害者及び精神障害者（以下「障害者」という。）の雇用状況について報告を求め、これを集計しましたので、その結果を公表します。

◎ 集計結果の主なポイント

【民間企業】（法定雇用率2.3%）

- 雇用障害者数は4,599.0人と過去最高を更新。前年より67.5人増加。
- 実雇用率は2.24%と過去最高を更新。前年比0.06ポイント上昇。
- 法定雇用率達成企業の割合は55.9%。前年比1.8ポイント上昇。

【公的機関】（法定雇用率2.6%、県教育委員会は2.5%）

- 雇用障害者数及び実雇用率ともに県を除き、いずれも対前年で上回る。

県 : 雇用障害者数 131.0人(136.5人)、実雇用率 2.54%(2.67%)  
市町村 : 雇用障害者数 307.5人(282.0人)、実雇用率 2.44%(2.22%)  
県教育委員会 : 雇用障害者数 177.5人(154.5人)、実雇用率 2.57%(2.24%)

【地方独立行政法人】（法定雇用率2.6%）

- 雇用障害者数及び実雇用率は対前年で横ばい、または下回る。

雇用障害者数 5.0人(5.0人)、実雇用率 2.46%(2.54%)

( )は令和3年6月1日現在の値

雇用障害者数や実雇用率は、過去最高を更新したものの、法定雇用率未達成企業は、未だ4割を超える状況にあり、このうち障害者を雇用していない、いわゆる「雇用ゼロ企業」が、未達成企業の半数以上を占めている。

このため、富山労働局においては、従来からの法定雇用率未達成企業に対する指導について、「雇用ゼロ企業」への指導を重点的に実施し、障害者の職域開発・職域拡大の推進を図り、雇用率未達成企業の解消に努めることとし、障害者とその適性に応じて能力を十分に発揮することができる社会づくりのために、広く障害者雇用に対する理解を求め、働くことを希望する障害者が一人でも多く就職できるよう取組みを進めていくこととしている。

また、公的機関は、民間に率先垂範して法定雇用率を達成する立場にあることから、未達成の機関に対し、引き続き法定雇用率達成に向けて指導・支援していくこととしている。





富山労働局発表  
令和5年1月27日(金)

【照会先】

富山労働局 職業安定部 職業対策課  
課長 加藤 弘之  
課長補佐 仲田 敦子  
高齢者対策担当 四十物 睦代  
代表電話 076-432-2793

報道関係者 各位

## 富山県における外国人雇用状況の届出状況 (令和4年10月末現在)

～外国人労働者数は12,221人。届出義務化以来、過去最高に～

富山労働局はこのほど、富山県における令和4年10月末現在の外国人雇用についての届出状況を取りまとめましたので、公表します。

外国人雇用状況の届出制度は、「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、外国人労働者の雇用管理の改善や再就職支援などを目的とし、すべての事業主に、外国人労働者の雇入れ・離職時に、氏名、在留資格、在留期間などを確認し、厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出ることを義務付けています。

届出の対象は、事業主に雇用される外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く。）であり、数値は令和4年10月末時点で事業主から提出のあった届出件数を集計したものです。

### 【届出状況のポイント】

- 外国人労働者数は、12,221人で、前年同期比754人、6.6%の増加。  
（平成19年に届出が義務化されて以来、過去最高）
- 外国人労働者を雇用する事業所数は2,207カ所で、前年同期比44カ所、2.0%の増加。  
（平成19年に届出が義務化されて以来、過去最高）
- 国籍別では、ベトナムが最も多く4,075人（外国人労働者数全体の33.3%）次いで、中国2,271人（同18.6%）、フィリピン1,709人（同14.0%）、ブラジル1,383人（同11.3%）の順。
- 在留資格別では、「技能実習」の労働者数が5,157人で、前年同期比148人、2.8%の減少。「身分に基づく在留資格」が3,972人で、同173人、4.6%の増加。「専門的・技術的分野」が2,141人で、同504人、30.8%増加している。

(添付資料)

- ・別添1 富山県における「外国人雇用状況」の届出状況【概要版】（令和4年10月末現在）
- ・別添2 富山県における「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】（令和4年10月末現在）
- ・別添3 富山県における「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和4年10月末現在）



## 求職者マイページのご案内

ハローワークインターネットサービス上に「求職者マイページ」を開設すると、ご自宅のパソコンやタブレット、スマートフォンなどから、**求人検索条件の保存**などのサービスが利用でき、お仕事さがしがより便利になります。

### 「求職者マイページ」でできること

- 登録した求職情報を確認することや変更することができます。
- 求人の検索条件を保存したり、気に入った求人を保存することができます。
- ハローワークでご紹介した求人の内容や紹介状、応募履歴を確認することができます。
- ハローワークからおすすめの求人情報を受け取ることやオンラインで職業紹介(オンラインハローワーク紹介)を受けることができます。
- 求人に直接応募すること(オンライン自主応募)ができます。
- 求職情報を公開すると、求人者からの直接連絡による応募の検討依頼の受け付け(直接リクエスト)を受けることができます。
- メッセージ機能により、応募した求人の担当者とやりとりできます。

### 「求職者マイページ」を開設するには

※「求職者マイページ」を開設するには、ハローワークへの求職登録が必要です。

ステップ1：ハローワークの窓口で、ログインアカウントとして使用するメールアドレスを登録

メールアドレス（控え）：

※メールの受信制限をしている場合は、パスワード登録手続きを行う前に [system@mail.hellowork.mhlw.go.jp](mailto:system@mail.hellowork.mhlw.go.jp) からの受信を許可してください。

ステップ2：ハローワーク内のパソコンのメニュー画面から「仕事をお探しの方へのサービスのご案内」をクリック、または、ご自宅のパソコンやスマートフォンから、**ハローワークインターネットサービス** にアクセスし、**ハローワークをご利用中の方のマイページ開設** ボタンをクリック

※ご自宅のパソコンやスマートフォンからアクセスする場合は、「ハローワークインターネットサービス」で検索、右記バーコードまたはホームページアドレス（<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>）を入力  
※ハローワーク内のパソコンで手続きを行う場合は、登録したメールアドレスあてにメールが届きますので、その場で（ご自身のスマートフォンなどで）受信・確認できるようにご準備ください。



ステップ3：「プライバシーポリシー」と「利用規約」の内容を確認し、「同意します」にチェックして「次へ進む」ボタンをクリック

ステップ4：登録したメールアドレスと生年月日を入力し、「次へ進む」ボタンをクリック

ステップ5：入力したメールアドレスで「パスワード登録申込受付通知」メールを受信

しばらく経ってもメールが届かない場合は、メールアドレスが正しいかご確認ください。メール受信制限をしている方は、[system@mail.hellowork.mhlw.go.jp](mailto:system@mail.hellowork.mhlw.go.jp) からのメール受信を許可し、はじめからパスワード登録をやり直してください。

ステップ6：パスワードと認証キーを入力し、「完了」ボタンをクリック

- \* パスワード：半角の数字、英字、記号を組み合わせると8桁以上32桁以内
- \* 認証キー：「パスワード登録申込受付通知」メール記載の認証キー（メール配信から50分以内有効）

マイページ開設完了。「ログイン画面へ進む」ボタンをクリックし、登録したメールアドレスとパスワードでログイン後、各種サービスをご利用ください。

【！重要！】ハローワーク内のパソコンを利用する場合は、ご利用後に必ず「ログアウト」してください。

※ マイページの開設方法は、上記によるほかハローワークインターネットサービスの求職申込み画面にアクセスし、アカウントの登録を行った上で、続けて求職申込みを行うことで開設する方法もあります。

## 求職者マイページのホーム画面（イメージ）

・求人情報を検索・閲覧できます。  
 ・求職者マイページから求人検索をする場合、求職番号の入力を省略することができます。  
 ・気に入った求人を「お気に入り」として保存できます（300件まで）。

・ハローワークからご紹介した求人の内容や紹介状を確認できます。

・ハローワークからのご紹介で応募した求人事業所とメッセージ機能を活用してやりとりできます。

・ハローワークに登録した求職条件の内容の確認や変更ができます。

・マイページのホーム画面の2次元バーコードを提示することで「ハローワーク受付票」に代えることができます。

・よく使う検索条件を保存することができます（3件まで）。  
 ・検索条件は変更（編集）することもできます。

・ハローワーク受付票を表示することができます。

## 「求職者マイページ」利用にあたっての留意事項

- ◆ 求職者マイページは、ハローワークおよびハローワークインターネットサービスを利用して就職活動を行うことを希望する方を対象に、求人情報の検索・閲覧など仕事探しに必要なサービスを提供するものです。
- ◆ 「求職者マイページ」を開設するには、ハローワークインターネットサービスまたはハローワークでの求職登録が必要です。ログインアカウントとして使用するメールアドレス（パソコン、スマートフォンなど）が必要です。また、利用規約およびプライバシーポリシーに同意いただく必要があります。
- ◆ ログインアカウントとして使用するメールアドレスおよびパスワードは、利用者の責任において管理し、第三者に開示、貸与および譲渡しないでください。
- ◆ **求職登録が無効となった場合、一部の機能（マイページ内での求人検索、検索条件やお気に入り求人の保存、紹介状の確認、メッセージ機能、オンラインハローワーク紹介など）が利用できません。**
- ◆ 求職者マイページは、利用規約に定める目的の範囲内で利用するものとし、ハローワークにおける職業紹介業務の運営を著しく妨げる行為を行った場合、マイページを「利用不可」とする場合があります。
- ◆ オンライン自主応募に係る面接不参加（求人者に応募辞退の連絡を行わずに面接に参加しなかったものとして求人者から報告があった場合）が3ヶ月で5件以上となった場合、求職者マイページの一部の機能の利用が制限されます。解除にはハローワークへの来所が必要です。
- ◆ 求職者マイページの利用を停止したい場合は、マイページから退会手続きを行ってください。退会手続きを行わない場合でも、求職無効日から5年以内に再求職申込みがない場合は、マイページ（登録情報を含む）は自動的に消去されます。（なお、メッセージは送受信後1年経過すると自動消去されます。）

詳細は、「ハローワークインターネットサービスにおける求人者マイページおよび求職者マイページの利用規約」および「プライバシーポリシー」をお読みください（ハローワークインターネットサービスからご確認いただけます）。マイページの操作方法は、「求職者マイページ利用者マニュアル」（ハローワークインターネットサービスに掲載）をご覧ください。ヘルプデスク（電話：0570-077450）でも操作方法をご案内しております。

## 「求人者マイページ」のご案内

ハローワークインターネットサービス上に求人者専用の「求人者マイページ」を開設すると、会社のパソコンから求人申込みや内容変更などのサービスをご利用いただけます。ハローワークの窓口でマイページの開設手続きをご案内しています。

### <サービス内容>

#### ● 求人者の申込み

※会社のパソコンから求人情報を入力し、求人を申し込むことができます（求人仮登録）。申し込み済みの求人データを活用して求人を申し込むこともできます。  
※申込み内容は、ハローワークで確認後に受理・公開します。

#### ● 申し込んだ求人内容の確認・変更や求人者の募集停止、事業所情報の変更など

※申し込み内容をハローワークで確認します。

#### ● 事業所の外観、職場風景、取扱商品などの画像情報の登録・公開

※登録できる画像情報は10ファイルまでです（サイズ：1ファイルにつき2MBまで 形式：JPEG、GIF、PNG、BMP）。  
※ハローワークで確認後に公開します。

#### ● ハローワークからオンラインで職業紹介を受けること(オンラインハローワーク紹介)

※オンラインで提出された志望動機や応募書類を管理・確認できます。

#### ● 求職者からの応募を直接受けること(オンライン自主応募)

※オンライン自主応募はハローワークによる紹介ではないため、ハローワーク等の紹介を要件とする助成金の対象外です。  
※オンラインで提出された志望動機や応募書類を確認・管理できます。

#### ● ハローワークからご紹介した求職者（応募者）の紹介状の確認、選考結果（採用・不採用）の登録（ハローワークに連絡）

※応募者本人には、選考結果を直接ご連絡いただく必要があります。  
※求人無効後の3か月後の月末まで選考結果の登録が可能です。  
※求職者のご紹介後、2週間経過した時点で選考結果が登録されていない場合は、「選考結果未入力通知」メールが届きます（システムによる自動送信）ので、選考結果の登録をお願いします。

#### ● メッセージ機能（ハローワークからご紹介した求職者（応募者）とのやりとり）

※メッセージをやりとりできるのは、相手方の求職者が「求職者マイページ」を開設している場合にに限られます。  
※応募者とのマイページ上のやりとりができるのは、求人無効後の3ヶ月後の月末までです（選考結果登録後はできません。）

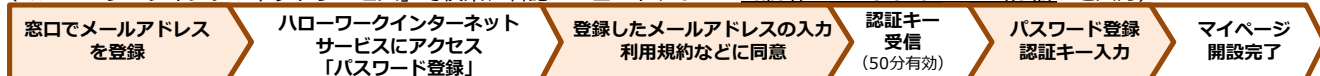
#### ● 求職情報検索・直接リクエスト

※ハローワークに登録している求職者のうち、経歴、専門知識、資格や希望条件など求職情報を求人者にPR（公開）することを希望している方々の情報（氏名、連絡先などの個人が特定される情報を除く）を検索できます（有効中の求人がある場合に利用できます）。  
※検索の結果、貴社の求人条件に合致する方がいた場合は、ハローワークと相談の上、ハローワークから該当する求職者へご連絡することが可能です（相談の結果、ご希望に添えない場合もあります。）また、ハローワークを介さずに、応募してほしい求職者のマイページにメッセージと応募を検討してほしい求人者の情報を直接送付できます（直接リクエスト）。直接リクエストは、求人者マイページを開設し、応募受付方法について「オンライン自主応募の受付」を可とする有効中の求人について行うことができます。

### <マイページ開設手順>

・開設を希望する方は、ログインアカウントとして使用する事業所のメールアドレスをご用意のうえ、窓口へお申し出ください。

・窓口でメールアドレスを登録後（①）、会社のパソコンから手続き（②～⑥）をお願いします。  
（「ハローワークインターネットサービス」で検索、右記バーコード、URL：<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/> を入力）



※マイページを開設するには、事業所登録が必要です。（事業所登録済みの場合はあらかじめの事業所登録は不要ですが、内容の確認や不足情報の把握などさせていただきます場合があります。）

※上記の方法のほか、会社のパソコンからハローワークインターネットサービスにアクセスし、ログインアカウント（メールアドレス、パスワード）を登録し、事業所情報・求人情報を入力（仮登録）後、マイページを開設する方法もあります。この方法による場合、過去にハローワークに事業所情報が登録されていることもありますので、入力開始前に最寄りのハローワークへのご相談をお願いします。

※メールの受信制限をしている場合は、パスワード登録手続きを行う前に「system@mail.hellowork.mhlw.go.jp」からの受信を許可してください。

メールアドレス（控え）：





## 求人者マイページホーム画面（イメージ）

ホーム(求人/応募管理)

メッセージ

事業所情報設定

ホーム

### 求人者マイページホーム

求人/応募管理

現在有効中または申し込み中の求人

職種	訪問介護員	公開中
受付年月日	:2019年5月18日 紹介期限日:2019年7月31日	
求人区分	フルタイム	求人番号 13010-XXXXXXX
就業場所	東京都千代田区	公開範囲 1.事業所名等を含む求人情報を公開する
雇用形態	正社員	
提供範囲	地方自治体、民間人材ビジネス共に可	
経験不問	学歴不問	資格不問
時間外労働なし	週休二日制(土日休)	転勤なし
書類選考なし	通勤手当あり	
駅近(徒歩10分以内)	マイカー通勤可	UJターン歓迎
トライアル雇用併用		
求人数:3名	充足数:1名	不採用数:2名
紹介中数:1名	自主応募中数:1名	リクエスト中数:0名

新規求人情報を登録

有効中の求人全て表示

株式会社 ハローワーク  
管轄安定所名:〇〇公共職業安定所

新着メッセージ:2件

有効中求人

求人区分	求人件数	採用人数
一般	3件	9名
学卒	0件	
障害者	0件	

求人者マイページ外へリンク

イベント情報検索

ホーム画面では、以下の項目などを確認できます。

- ・有効中の求人
- ・申し込み中の求人
- ・無効になった求人

事業所情報を確認・変更できます。

求人申込み（新規申込みや過去に申し込んだ求人データを活用した申込み）ができます。

応募者管理へ進む 求職情報検索 求人票を表示 詳細を表示 求人情報を編集

応募者の紹介状を確認したり、選考結果を登録（ハローワークへ連絡）できます。（求人が有効中の場合に利用できます。）

求職情報を検索できます。（求人が有効中の場合に利用できます。）

求人票を表示できます。

求人情報の内容（詳細）を確認できます。

求人の変更や募集停止などを申し込みめます。

### <求人者マイページの利用に当たっての留意事項>

- ◆求人者マイページは、ハローワーク（公共職業安定所）およびハローワークインターネットサービスを利用して求職者の募集・採用活動を行うことを希望する求人者を対象に、ハローワークへの事業所登録・求人申し込みの手続きなどのサービスを提供するものです。
- ◆求人者マイページの利用を希望する場合は、ログインアカウントとして使用する**事業所のメールアドレスが必要**となります。ログインアカウントとして使用するメールアドレスおよびパスワードは、利用者の責任において管理し、第三者に開示、貸与および譲渡しないでください。
- ◆求人者マイページを開設するに当たり、**利用規約およびプライバシーポリシーの内容に承諾・同意いただく必要**があります。
- ◆**有効中の求人がない場合は、求職者情報検索など求人者マイページの一部の機能が利用できません。**
- ◆求人者マイページは、利用規約に定める目的の範囲内で利用するものとし、ハローワークにおける職業紹介業務の運営を著しく妨げる行為を行った場合、マイページを「利用不可」とする場合があります。
- ◆ハローワークでは、通常、求職者の方をご紹介する際に、求人者に電話連絡を行っていますが、平日夜間・土曜日や連絡がつかない場合などに、求人者にご連絡する前に、マイページ宛に、求職者をご紹介した旨が表示・メッセージ送信されることがあります。
- ◆事業所の移転などに伴い管轄ハローワークが変わる場合などは、求人者マイページ上に保有している情報は引き継がれません。
- ◆求人者マイページの利用を停止したい場合は、求人者マイページから退会手続きを行ってください。退会手続き完了後31日経過後に、求人者マイページ（登録情報を含む）が完全に消去されます。退会手続きを行わない場合でも、求人無効日から5年以内に求人の申込みがない場合は、求人者マイページ（登録情報を含む）は自動的に消去されます。（ただし、メッセージは送受信後1年経過すると自動消去されます。）

詳細は、「ハローワークインターネットサービスにおける求人者マイページおよび求職者マイページの利用規約」および「プライバシーポリシー」をお読みください（ハローワークインターネットサービスからご確認ください）。

マイページの操作方法は、「求人者マイページ利用者マニュアル」（ハローワークインターネットサービスに掲載）をご覧ください。ヘルプデスク（電話：0570-077450）でも操作方法をご案内しております。

# 同一労働同一賃金の徹底

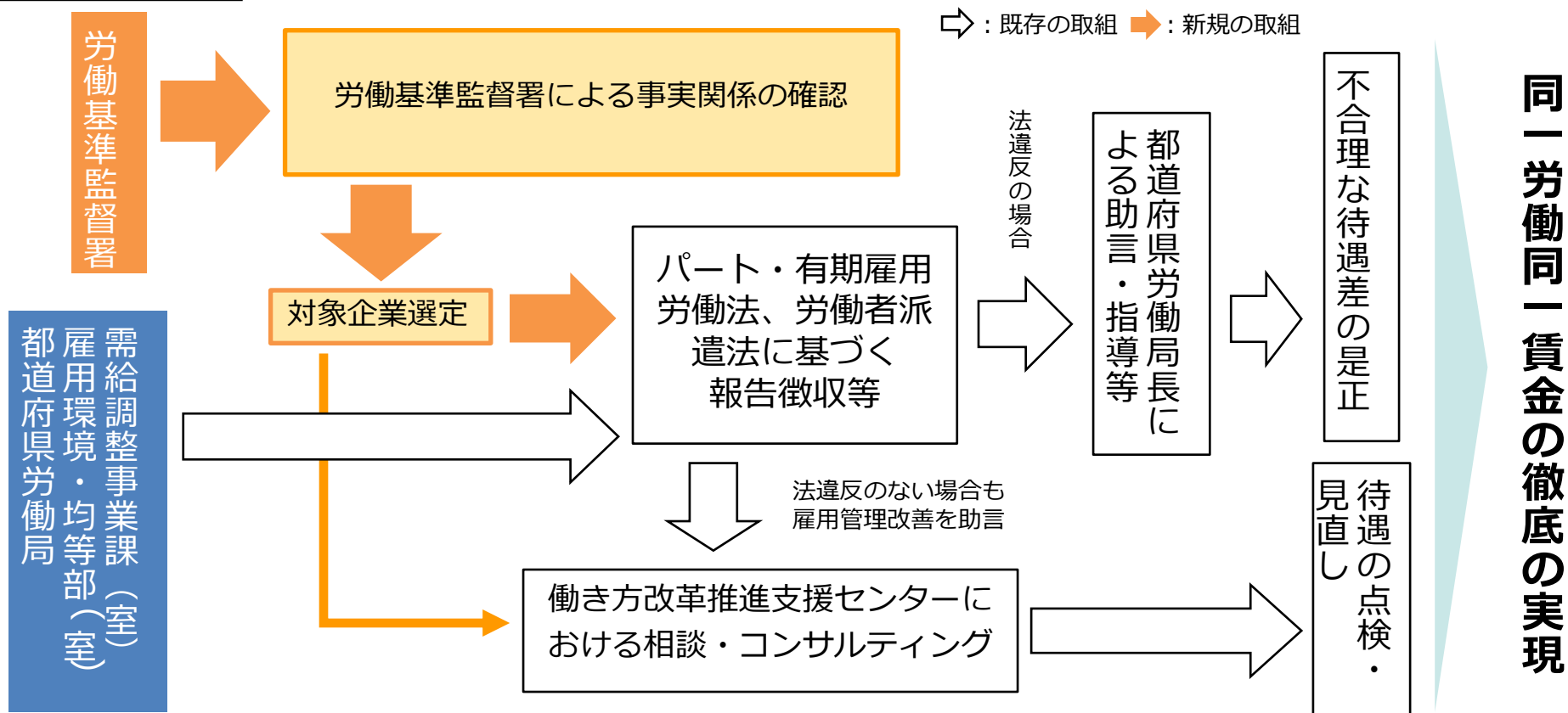
## ① 施策の目的

非正規雇用労働者の待遇改善を図る。

## ② 施策の概要

同一企業内における正規と非正規との不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金の施行について、労働局が新たに労働基準監督署と連携し、同一労働同一賃金の遵守を徹底するとともに、キャリアアップ助成金等を活用し、非正規雇用労働者の待遇改善を支援する。

## ③ 施策の具体的内容





## パートタイム・有期雇用労働法で 正社員と非正規雇用労働者の間の 不合理な待遇差は禁止されています

短時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は非正規雇用労働者に説明しなければなりません。



正社員と同じ仕事をしているのに…  
正社員と同じように手当はもらえないの？

その待遇の違い、説明できますか？

- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- 待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できることが必要です。

何をどう見直せばいいの？

基本給

賞与  
(ボーナス)

食堂・休憩室  
等の利用機会

各種手当

教育訓練

etc…



▼解説動画あり



不合理な待遇差について、何も対策をしない場合  
裁判で法違反と判断される可能性もあります。

同一労働同一賃金

検索



「働き方改革推進支援センター」が  
そんなお悩みをサポートします！

▶ 裏面へ

# 働き方改革推進支援センター 利用してみませんか？



## 来所・電話相談

来所・電話によりご相談を承ります。

受付時間 平日9:00~17:00



## メール相談

メールでの相談も承ります。



## 企業への訪問相談サービス

専門家が、会社に訪問もしくはオンラインで相談を承ります。



## セミナー開催

企業向けのセミナーを随時開催しています。



## 助成金の活用相談

キャリアアップ助成金を活用しての、パートタイマー、アルバイト、契約社員の待遇の相談も承ります。



働き方改革推進支援センター

(電話番号、メールアドレスは事業所の所在地の都道府県名をクリックしていただけますとご覧になれます。)

働き方改革推進支援センターでは、キャリアアップ助成金について「正社員化コース」や「賃金規定等改定コース」といった5種類のコースから、各企業に合わせたコースをご紹介します。

## キャリアアップ助成金とは

### 例：「賃金規定等改定コース」

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、実際に賃金を引き上げた場合に助成します。

※ すべての有期雇用労働者等の賃金規定等を改定する場合の他、雇用形態別や職種別などの区分で一部の賃金規定等を改定する場合も助成を受けられます。

<助成額（労働者1人あたり）>

企業規模	賃金上げ率	3%以上 5%未満	5%以上
	中小企業	5万円	6万5,000円
大企業	3万3,000円	4万3,000円	

全国47都道府県にあるセンターでは、社会保険労務士などの専門家が無料で相談に応じています。

利用者の声 【事業内容：飲食業 従業員：83人（山梨県）】

従業員が納得感をもって働ける環境が整備でき、不平や不満も最小限になってきている。給与や労務関係の担当者もこれまで曖昧になっていた待遇面での問題が解決され、管理スキルが上がってきた。これからは、従業員の意見に耳を傾け、よりよい労働環境にしていきたい。



詳しくは

働き方改革推進支援センター

検索



令和4年  
4月1日より

# 労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。  
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

## 職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素全てを満たす行為をいいます。

- ① 優越的な関係を背景とした言動
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

## 職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
<b>1 身体的な攻撃</b> 暴行・傷害	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 殴打、足蹴りを行う。</li> <li>● 相手に物を投げつける。</li> </ul>
<b>2 精神的な攻撃</b> 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。</li> <li>● 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。</li> </ul>
<b>3 人間関係からの切り離し</b> 隔離・仲間外し・無視	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。</li> </ul>
<b>4 過大な要求</b> 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。</li> </ul>
<b>5 過小な要求</b> 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。</li> <li>● 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。</li> </ul>
<b>6 個の侵害</b> 私的なことに過度に立ち入ること	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。</li> </ul>

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

# 「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 <b>事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止</b> されています。

## 職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制を整備**すること
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと  
(コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等)
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示す**こと
  - ・他の事業主が雇用する労働者 ・就職活動中の学生等の求職者
  - ・労働者以外の者(個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等)
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
  - ・相談体制の整備
  - ・被害者への配慮のための取り組み  
(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
  - ・被害防止のための取り組み(マニュアルの作成や研修の実施等)

## 職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

都道府県労働局雇用環境・均等部(室) <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

### 社内の体制整備に活用できる情報・資料

- 事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料

厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」

職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

職場におけるハラスメント防止のために

あかるい職場応援団 HP



## 令和5年度業務改善助成金のご案内

## 業務改善助成金とは？

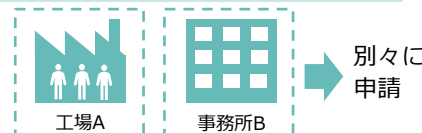
※申請期限：令和6年1月31日  
(事業完了期限：令和6年2月28日)

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の  
引き上げ計画設備投資等の計画  
機械設備導入、コンサルティング、  
人材育成・教育訓練など(計画の承認と事業の実施後)  
業務改善助成金を支給  
(最大600万円)

## 対象事業者・申請の単位など

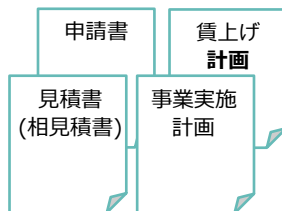
- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が**50円以内**であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの**不交付事由がない**こと



➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立て、(工場や事務所などの労働者がいる) **事業場ごとに申請**いただきます。

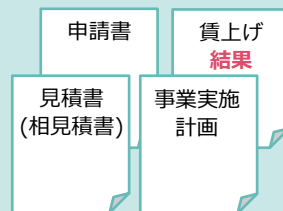
## 【申請時に必要なもの】

申請書や見積書に加え、  
・ 賃金引き上げ計画書  
・ 事業実施計画書  
が必要です。



事業場規模  
50人未満で  
あればこちら  
も適用

一定の期間※に事業場内最低賃金を引き上げていた場合は、**賃金引き上げ計画は不要**です。(事業実施計画は必要です。)



※令和5年4月1日～12月31日まで。

## 対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。  
また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充**されます。(詳しくは中面へ。)

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮</li> <li>・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮</li> </ul>
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	店舗改装による配膳時間の短縮

## 助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

&lt;例&gt;

○事業場内最低賃金が863円  
→助成率9/10○8人の労働者を953円まで引き上げ(90円コース)  
→助成上限額450万円

○設備投資などの額は600万円

540万円  
(=600万円×9/10)

(設備投資費用×助成率)

&gt;

450万円  
(=助成上限額)

(90円コースの助成上限額)

➡ **450万円**が支給されます。申請の流れや注意事項は  
裏面をチェック！助成上限額や助成率などの  
詳細は中面をチェック！

# 助成上限額・助成率

## 助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

## 助成率

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5(9/10)
950円以上	3/4(4/5)

( )内は生産性要件を満たした事業場の場合

## 特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②・③に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者
② 生産量要件	売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
③ 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント※以上低下している事業者

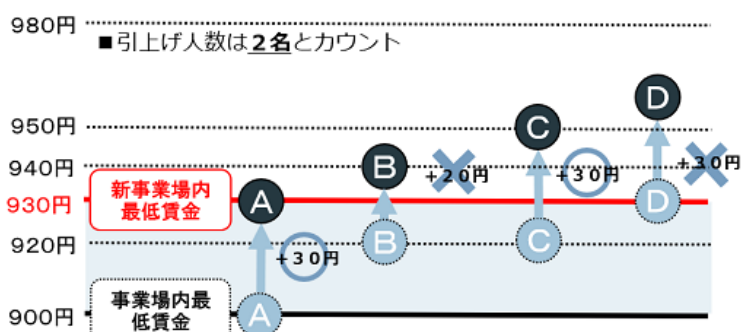
※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

## 「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。  
(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

<例：事業場内最低賃金900円の事業場で30円コースを申請する場合>

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に**算入可**  
 B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、**算入不可**  
 C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、**算入可**  
 D：既に引上げ後の事業場内最低賃金以上なので、**算入不可**



## <事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。  
 (ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。)  
 事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。  
 ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。



## 助成対象経費の拡充

特例事業者のうち、②生産量要件または③物価高騰等要件に該当する場合、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていないパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります）。  
また、生産性向上に資する設備投資などに「関連する経費」※も、この設備投資等の額を上回らない範囲で助成対象となります。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②・③のみ)	助成対象経費の例
生産性向上に資する設備投資等	○	○	リーフレットのオモテ面をご覧ください。
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車 ・PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○	
生産性向上に資する設備投資等に「関連する経費」※	×	○	広告宣伝費（チラシの制作費）、改築費（事務室等の拡大）、汎用事務機器や什器備品（机・椅子等）の購入など

### ※「関連する経費」とは

生産性向上に資する設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画で計上された経費を指します。

#### <生産性向上に資する設備投資等>

デリバリーサービスを行っている飲食店が、機動的に配送できるようデリバリー用3輪バイクを導入



#### <関連する経費>

デリバリーサービスを幅広く周知するための広告宣伝を実施



## 助成対象経費の具体例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

### 生産性向上のヒント集

業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方のた事例を集めた冊子を作成しております。  
業務改善助成金の申請に際して、参考としていた

PDF 生産性向上のヒント集 (令和5年3月作成) [PDF形式: 5,196KB] [5.1MB]

PDF 生産性向上のヒント集 (令和4年3月作成) [PDF形式: 312KB] [7.0MB]



**事例2** 配膳ロボットの導入により料理の運搬業務の効率化

**企業概要** 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

**課題と対応** アルバイトの急な欠勤があったり、奥行きのある動線を一度に2食(両手)分の配膳しきれなかったりするため、特に繁忙期においてより多くの配膳ができないうかが検討した。

**実施概要** 常時3食以上の配膳や重い料理や食器を運ぶ業務を、従業員の負担を増やすことなく可能にしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、配膳ロボットを導入した。

繁忙期の配膳業務を平準化したい(社長)

<導入前>

配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が6人から4人に軽減

<導入後>

さらなる工夫  
セルフオーダーシステムや自動洗米・炊飯・飯盛機を導入している。

**実施結果** 配膳ロボットの導入により、5人が必要だった配膳業務が4人で行えるようになった。また、その分、顧客が目が行き届くようになり、顧客からより良い評価が得られるようになった。

**成果** 配膳業務の効率化により生産性が向上し、9人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を60円引き上げた。

**助成金活用のきっかけ** 中小企業診断士の提案

**事例7** リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥が効率化

**企業概要** 【所在地】滋賀県 【従業員数】10人 【事業内容】障害者福祉事業

**課題と対応** 車椅子利用者の送迎時は2名で行き介助はすべて人力で行わなければならない。また、洗濯機には乾燥機能が無いため干し取り込み取り込みの手間と時間がかかり、冷蔵庫は容量が小さいため毎日買い出しに行く必要があった。そのため、車両や機器の導入による業務効率化を検討した。

**実施概要** 送迎時の介助、洗濯物干しや取り込み、買い出しの負担を軽減したいと考えた。そこで、助成金を活用して、リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫を導入した。

送迎、洗濯、買い出しの負担を軽減したい(役員)

<導入前>

車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減、洗濯物干し及び取り込み時間が削減

<導入後>

**実施結果** リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り込み時間がなくなった。

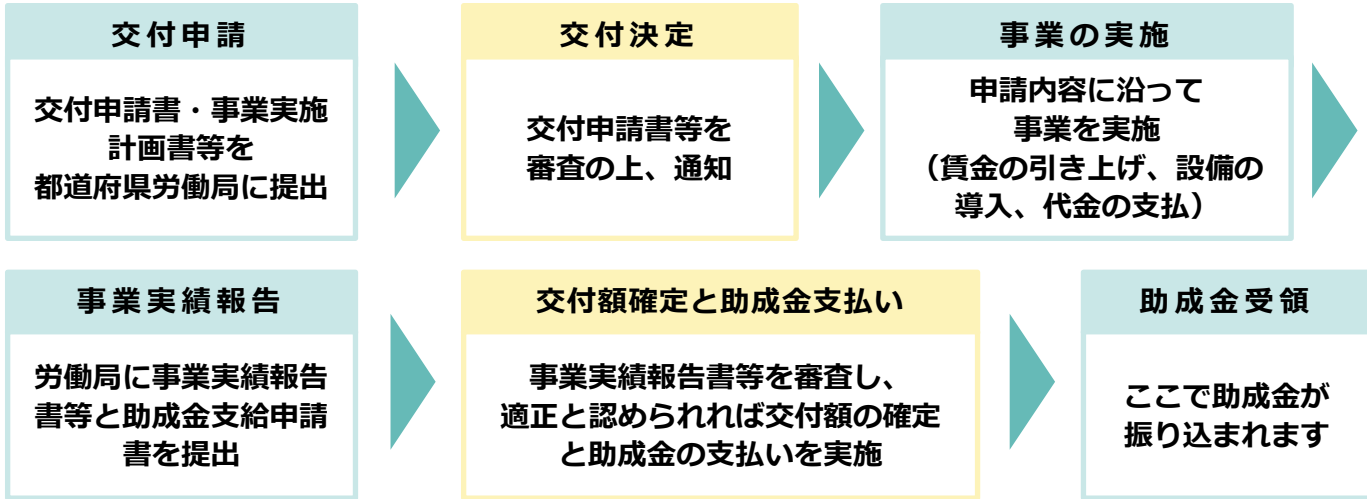
**成果** 車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥の効率化により生産性が向上し、5人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を90円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。

**助成金活用のきっかけ** 社会保険労務士の提案



## 助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



## 注意事項・お問い合わせ等

### 注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- 交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象となりません。
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

### (参考) 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き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫  
店舗検索



## 賃金引き上げに当たっての注意点

- 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日**までに引き上げていただく必要があります。

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金(900円→950円)が発効される場合

発効日の前日(9月30日)までに事業場内最低賃金の引き上げ(905円→950円)を完了

対象!

発効日の当日(10月1日)に事業場内最低賃金の引き上げ(905円→950円)を実施

対象外

## 参考ウェブサイト

- 厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」**  
最新の要綱・要領やQ&A(「生産性向上のヒント集」)、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- 最低賃金特設サイト**  
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



## お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

電話番号: 0120-366-440 (受付時間 平日 8:30~17:15)

交付申請書等の提出先は富山労働局 雇用環境・均等室(076-432-2728)です



# 令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 適用猶予業種等対応コース（建設業）のご案内



令和6年4月1日から、建設業にも、**時間外労働の上限規制が適用されます。**  
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

## 課題別にみる助成金の活用事例

企業の  
課題

積算業務を効率化し、  
労働時間を削減したい！

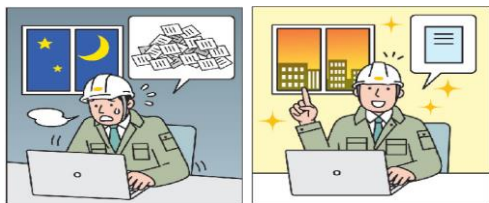
測量作業と重機操作を効率化し、  
労働時間を削減したい！

助成金  
による  
取組

土木工事積算システムを導入

測量杭打ち機と  
重機用センサーユニットを導入

改善の  
結果



過去の類似工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算値を算出できるようになった。



測量や杭打ち、重機の操作を1人で行えるようになり、1日当たりの作業時間が削減された。

**生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!**

## ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの  
労働局雇用環境・均等部  
(室) に提出  
(締切：11月30日(木))

交付決定後、提出した計画に  
沿って取組を実施  
(事業実施は、令和6年1月  
31日(水)まで)

労働局に支給申請

(申請期限は、事業実施予定期間が  
終了した日から起算して30日後の日ま  
たは2月9日(金)のいずれか早い日  
となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、**11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。**



本助成金の内容については、富山労働局 雇用環境・均等室  
(076-432-2728) にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している  
「申請マニュアル」や「申請様式」は、  
こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も  
可能です。詳しくはこちら  
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



# 適用猶予業種等対応コース（建設業）の助成内容

## 対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第139条第1項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。
4. 下記「成果目標」②を選択する場合、交付申請時点の所定休日が4週当たり4日から7日であること。

(※1)中小企業事業主の範囲

以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。

- ・資本または出資額が**3億円以下**
- ・常時使用する労働者が**300人以下**

## 助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※3)

(※2) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

## 成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取組を実施してください。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を縮減**させること。

- ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
- ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定

- ② 全ての対象事業場において、4週における**所定休日を1日から4日以上増加**させること。

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

## 助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。【助成額最大830万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1～2の上限額及び3の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※4) (※4) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Iの上限額】

### 1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

### 2. 成果目標②の上限額：1日増加ごとに25万円(※5) (最大100万円)

(※5) 年間における所定休日数を定めている場合は、以下の計算式により、4週間当たりの所定休日を算出します。

$$(\text{年間所定休日数}) \div (365 \text{日} \div 7) \times 4$$

### 3. 賃金引き上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円 (上限300万円)
5%以上引き上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円 (上限480万円)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円 (上限150万円)
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)

# 令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 適用猶予業種等対応コース（運送業）のご案内

令和6年4月1日から、自動車運転の業務にも、**時間外労働の上限規制が適用されます。**  
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

## 課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題

運送業務を効率化し、労働時間を削減したい！

運行に伴う事務作業を効率化し、労働時間を削減したい！

助成金による取組

積載量の多いトレーラーを導入

デジタル式運行記録計を導入

改善の結果



一度で多くの荷物を運べるようになったことで、労働時間が削減された。



運転日報や出勤簿の作成が自動化されたことにより、労働時間が削減された。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

## ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出  
（締切：11月30日（木））

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施  
（事業実施は、令和6年1月31日（水）まで）

労働局に支給申請

（申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または2月9日（金）のいずれか早い日となります。）

（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。



本助成金の内容については、富山労働局 雇用環境・均等室  
（076-432-2728）にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら  
（<https://www.jgrants-portal.go.jp/>）





# 適用猶予業種等対応コース（運送業）の助成内容

## 対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第140条第1項に定める自動車運転の業務に従事する労働者を雇用する中小企業事業主(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。
4. 下記「成果目標」②を選択する場合は、原則として、過去2年間に於いて月45時間を超える時間外労働の実態があること。(※2)  
など(※3)

(※1)中小企業事業主の範囲

以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。

- ・資本または出資額が**3億円以下**
- ・常時使用する労働者が**300人以下**

(※2) 基本的には1月45時間を超える時間外労働の実態があれば、要件を満たすこととなりますので、詳細はお問い合わせください。

(※3) その他の要件についてはお問い合わせください。

## 助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※4)
- ② 労働者に対する研修(※4)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※5)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※5)

(※4) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※5) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

## 成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を縮減させること。**

- ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
- ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定

- ② **9時間以上の勤務間インターバルを導入すること。**  
(新規導入、適用範囲の拡大、時間延長)

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

## 助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を助成します。  
【助成額最大880万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1～2の上限額及び3の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※6) (※6) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Iの上限額】

### 1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

### 2. 成果目標②の上限額

(新規導入に該当するものがある場合)

休憩時間数(※7)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	100万円
11時間以上	150万円

(適用範囲の拡大・時間延長のみの場合)

休憩時間数(※7)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	50万円
11時間以上	75万円

(※7) 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。

### 3. 賃金引上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円 (上限300万円)
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円 (上限480万円)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円 (上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)





# 令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 適用猶予業種等対応コース（病院等）のご案内



令和6年4月1日から、医業に従事する医師にも、**時間外労働の上限規制が適用されます。**  
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入、医師の働き方改革の推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

## 課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題

X線検査に関する業務を効率化し、労働時間を削減したい！

内視鏡の洗浄作業を効率化し、労働時間を削減したい！

助成金による取組

デジタル画像診断システムを導入

内視鏡自動洗浄機を導入

改善の結果



検査の準備や、フィルムの運搬・保管に要する時間が削減されたことにより、労働時間が削減された。



新人でも1人で作業が可能になったことや、洗浄に要する時間が削減されたことにより、労働時間が削減された。

**生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!**

## ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出  
(締切：11月30日(木))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施  
(事業実施は、令和6年1月31日(水)まで)

労働局に支給申請  
(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または2月9日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する  
富山労働局 雇用環境・均等室 (076-432-2728) にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら  
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



# 適用猶予業種等対応コース（病院等）の助成内容

## 対象事業主

- 以下のいずれにも該当する事業主です。
1. 労働者災害補償保険の適用を受ける医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設又は介護医療院を営む中小企業事業主(※1)であること。
  2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
  3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。
  4. 下記「成果目標」②を選択する場合は、原則として、過去2年間に於いて月45時間を超える時間外労働の実態があること。(※2) など(※3)

## 助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を助成します。  
【助成額最大930万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1～3の上限額及び4の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※6) (※6) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Iの上限額】

### 1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数		
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月100時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月90時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間以下に設定	250万円	200万円	150万円

### 2. 成果目標②の上限額

(適用範囲の拡大、時間延長の場合には半額となります)

休憩時間数(※7)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	100万円
11時間以上	150万円

(※7) 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。

### 3. 成果目標③の上限額：

以下を全て実施した場合(※8)に50万円

- ア 労務管理体制の構築等  
 (ア) 労務管理責任者を設置し、責任の所在とその役割を明確にすること。  
 (イ) 医師の副業・兼業先との労働時間の通算や医師の休憩時間確保に係る協力体制の整備を行うこと(副業・兼業を行う医師がいる場合に限り)。  
 (ウ) 管理者層に対し、人事・労務管理のマネジメント研修を実施すること。
- イ 医師の労働時間の実態把握と管理  
 (ア) 労働時間と労働時間でない時間の区別などを明確にした上で、医師の労働時間の実態把握を行うこと。  
 (イ) 医師の勤務計画を作成すること。
- (※8) 実施事項の詳細は申請マニュアルをご覧ください。

### 4. 賃金引上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円(上限300万円)
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円(上限480万円)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

## 成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください。

- ① 月80時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減させること。  
・時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間以下に設定
- ② 9時間以上の勤務間インターバルを導入すること。  
(新規導入、適用範囲の拡大、時間延長)
- ③ 医師の働き方改革の推進(労務管理体制の構築等と医師の労働時間の実態把握と管理を実施すること。)

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

# 令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**  
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

## 課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題

新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！

助成金による取組

労働能率を増進するために設備・機器などを導入

改善の結果



新たな機器・設備を導入して使用できるようになったところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。

始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！

労務管理用機器や、ソフトウェアを導入



記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになり、業務量の平準化につながった。

業務上の無駄な作業を見直したいが、何をすればいいかわからない！

外部の専門家によるコンサルティングを実施



専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制などの構築につながった。

**生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!**

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する  
富山労働局 雇用環境・均等室 (076-432-2728) にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら  
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)





# 労働時間短縮・年休促進支援コースの助成内容

## 対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、右記「成果目標」①から③の設定に向けた条件を満たしていること。

(※1)中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業(※2)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

(※2) 医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院については常時使用する労働者数が300人以下の場合は、中小企業事業主に該当します。

## 助成対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※3)
- ② 労働者に対する研修(※3)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※4)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※4)

(※3) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※4) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

## ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切:11月30日(木))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施(事業実施は、令和6年1月31日(水)まで)

## 労働局に支給申請

(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または2月9日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

## 成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取組を実施してください。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減**させること。
  - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
  - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入**すること。
- ③ **時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入**し、かつ、交付要綱で規定する**特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、新型コロナウイルス感染症対応のための休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇)のいずれか1つ以上を新たに導入**すること。

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

## 助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。**【助成額最大730万円】**

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1～3の上限額及び4の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※5) (※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Iの上限額】

### 1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	200万円	150万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	100万円	—

### 2. 成果目標②の上限額：25万円

### 3. 成果目標③の上限額：25万円

### 4. 賃金引上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円(上限300万円)
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円(上限480万円)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

# 令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 勤務間インターバル導入コースのご案内

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休憩時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、**平成31年4月から**、制度の導入が**努力義務化**されています。

**このコースでは、勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。**

## 課題別にみる助成金の活用事例

### 企業の課題

インターバル制度を導入するために、新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！

始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！

インターバル制度を導入するために、業務上の無駄な作業を見直したい！

### 助成金による取組

労働能率を増進するために設備・機器を導入

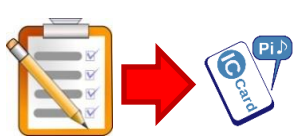
労務管理用機器や、ソフトウェアを導入

外部の専門家によるコンサルティングを実施

### 改善の結果



新たな機器・設備を導入して使用したところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。



記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになった。



専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制などの構築につながった。

**勤務間インターバルの導入により、労働時間等の設定改善を推進!!**

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する  
富山労働局 雇用環境・均等室 (076-432-2728) にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら  
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)





# 勤務間インターバル導入コースの助成内容

## 対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主（※1）であること。
2. 36協定を締結しており、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。（※2）
3. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
4. 以下のいずれかに該当する事業場を有すること。

- ① 勤務間インターバルを導入していない事業場
- ② 既に休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場
- ③ 既に休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

（※1）中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業（※3）	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

（※2）基本的には1月45時間を超える時間外労働の実態があれば、要件を満たすこととなりますので、詳細はお問い合わせください。

（※3）医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院については常時使用する労働者数が300人以下の場合は、中小企業事業主に該当します。

## 助成対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修（※4）
- ② 労働者に対する研修（※4）、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新（※5）
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新（※5）

（※4）研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

（※5）原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

## 成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください。

- **新規導入**【対象事業主4.①に該当する場合】  
新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入すること。
- **適用範囲の拡大**【対象事業主4.②に該当する場合】  
対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とすること。
- **時間延長**【対象事業主4.③に該当する場合】  
所属労働者の半数を超える労働者を対象として休憩時間数を2時間以上延長して、9時間以上とすること。

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

## 助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を助成します。  
【助成額最大580万円】

【表1】新規導入に該当するものがある場合

休憩時間数（※6）	補助率（※7）	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	80万円
11時間以上	3/4	100万円

【表2】適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

休憩時間数（※6）	補助率（※7）	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	40万円
11時間以上	3/4	50万円

- （※6）事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。  
（※7）常時使用する労働者数が30人以下かつ、「支給対象となる取組」で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5となります。

## 賃金引上げの達成時の加算額

（常時使用する労働者数が30人以下の場合）

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円 (上限300万円)
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円 (上限480万円)

（常時使用する労働者数が30人を超える場合）

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円 (上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)

## 利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出  
(締切：11月30日(木))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施  
(令和6年1月31日(水)まで)

労働局に支給申請

(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または2月9日(金)のいずれか早い日となります。) 70

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

# 令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 労働時間適正管理推進コースのご案内

令和2年4月1日から、**貸金台帳等の労務管理書類の保存期間が5年（当面の間は3年）に延長されています。**このコースでは、生産性を向上させ、労務・労働時間の適正管理の推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

## 課題別にみる助成金の活用事例

企業の  
課題

新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！

日報作成と、出退勤管理に重複が発生し、作業が非効率！

労働時間を削減するために、業務上の無駄な作業を見直したい！

助成金  
による  
取組

労働能率を増進するために設備・機器などを導入

労務管理用機器や、ソフトウェアを導入

外部の専門家によるコンサルティングを実施

改善の  
結果



新たな機器・設備を導入して使用したところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。



出退勤管理システムの導入により、重複していた日報作成と出退勤管理の作業が統合され、時短につながった。



専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制などの構築につながった。

**生産性の向上を図り、労働時間の適正管理を推進!!**

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する  
富山労働局 雇用環境・均等室 (076-432-2728) にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している  
「申請マニュアル」や「申請様式」は、  
こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も  
可能です。詳しくはこちら  
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



# 労働時間適正管理推進コースの助成内容

## 対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主(※1)であること。
2. 36協定を締結していること。
3. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
4. 勤怠管理と賃金計算等をリンクさせ、賃金台帳等を作成・管理・保存できるような統合管理ITシステムを用いた労働時間管理方法を採用していないこと。
5. 賃金台帳等の労務管理書類について5年間保存することが就業規則等に規定されていないこと。

(※1)中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業 (※2)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

(※2) 医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院については常時使用する労働者数が300人以下の場合は、中小企業事業主に該当します。

## 助成対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※3)
- ② 労働者に対する研修(※3)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※4)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※4)

(※3) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※4) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

## 成果目標

以下の①から③までの全ての目標達成を目指して取組を実施してください。

- ① **新たに勤怠(労働時間)管理と賃金計算等をリンクさせ、賃金台帳等を作成・管理・保存できるような統合管理ITシステム(※5)を用いた労働時間管理方法を採用**すること。

(※5) ネットワーク型タイムレコーダー等出勤時刻を自動的にシステム上に反映させ、かつ、データ管理できるものとし、当該システムを用いて賃金計算や賃金台帳の作成・管理・保存が行えるものであること。

- ② **新たに賃金台帳等の労務管理書類について5年間保存することを就業規則等に規定**すること。
- ③ **「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に係る研修を労働者及び労務管理担当者に対して実施**すること。

- 上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

## 助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取り組みの実施に要した経費の一部を助成します。【助成額最大580万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下①の上限額及び②の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※6)
	(※6) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

- ① 成果目標達成時の上限額：100万円

- ② 賃金引上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円 (上限300万円)
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円 (上限480万円)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円 (上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)

## 利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出  
(締切：11月30日(木))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施  
(令和6年1月31日(水)まで)

労働局に支給申請  
(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または2月9日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。



# 令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 団体推進コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されました。**  
このコースでは、事業主団体などが、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主（以下「構成事業主」といいます）の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引き上げに向けた取組を実施した場合に、重点的に助成金を支給します。

業界の活性化のためにも、ぜひご活用ください。

## 課題別にみる助成金の活用事例

事業主  
団体など  
の課題

構成事業主へ「働き方改革」の取組について周知したい！

構成事業主の職場での、業務の効率化を推進したい！

構成事業主も悩んでいる人手不足を解消したい！


助成金の活用

労務管理などに関するセミナーを開催


外部専門家による巡回指導や、好事例の収集・紹介を実施

人材確保に向けた取り組み、外部専門家による巡回指導を実施


取組の結果



- ・36協定の作成の手順や、労働時間管理の方法などを教示
- ・セミナー後にも相談窓口を設置し、構成事業主の取り組みを支援
- ・セミナー資料を会報誌に掲載して、全ての構成事業主に周知



- ・外部専門家による巡回指導によって、個々の企業の業務の見直しを図る
- ・上記で得られた改善結果や好事例をとりまとめ、その内容を他の構成事業主に周知したことにより、同様の例を横展開



- ・構成事業主の求人募集を事業主団体などがとりまとめて募集
- ・併せて外部専門家による巡回指導を行って、募集企業の職場環境を改善
- ・複数の構成事業主で新たな労働者を確保

中小企業における労働時間などの設定改善推進に向けて、環境を整備！

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する  
富山労働局 雇用環境・均等室 (076-432-2728) にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら  
(<https://jgrants.go.jp/>)



# 団体推進コースの助成内容

## 対象事業主

以下のいずれかに該当する事業主団体など(※1)です。

- 3者以上で構成され、かつ1年以上の活動実績がある事業主団体
  - 法律で規定する団体（事業協同組合、事業協同小組合、信用協同組合、協同組合連合会、企業組合、協業組合、商工組合、商工組合連合会、都道府県中小企業団体中央会、全国中小企業団体中央会、商店街振興組合、商店街振興組合連合会、商工会議所、商工会、生活衛生同業組合、一般社団法人および一般財団法人）
  - 上記以外の事業主団体（一定の要件有）
- 10者以上で構成され、かつ1年以上の活動実績がある共同事業主  
共同する全ての事業主の合意に基づく協定書を締結しているなどの要件を満たすこと。

(※1) 事業主団体などが労働者災害補償保険の適用事業主であり、中小企業事業主の占める割合が、構成事業主全体の2分の1を超える必要があります。

中小企業事業主とは、以下のAまたはBの要件を満たす中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業(※2)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

(※2) 医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院については常時使用する労働者数が300人以下の場合は、中小企業事業主に該当します。

## 助成対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施すること～

- 市場調査の事業
- 新ビジネスモデルの開発、実験の事業
- 材料費、水光熱費、在庫などの費用の低減実験（労働費用を除く）の事業
- 下請取引適正化への理解促進など、労働時間などの設定の改善に向けた取引先との調整の事業
- 販路の拡大などの実現を図るための展示会開催および出展の事業
- 好事例の収集、普及啓発の事業
- セミナー(※6)の開催などの事業
- 巡回指導、相談窓口の設置などの事業
- 構成事業主が共同で利用する労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新の事業
- 人材確保に向けた取り組みの事業

(※6) 勤務間インターバル制度に関する事項を含みます。

## 成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください。

助成対象となる取組内容について、事業主団体などが事業実施計画で定める**時間外労働の削減または賃金引き上げに向けた改善事業の取組を行い、構成事業主の2分の1以上に対してその取組または取組結果を活用すること。**

## 助成額

上記「成果目標」を達成した場合に、助成対象となる取組の実施に要した経費を助成します。**【助成額最大1000万円】**

助成額	以下のいずれか低い方の額 ① 対象経費の合計額 ② 総事業費から収入額(※4)を控除した額 ③ 上限額(※5)
-----	--

(※4) 例えば、試作品を試験的に販売し、収入が発生する場合などが該当します。

(※5) 上限額は以下のとおりです。

- 原則、上限額は**500万円**
- 都道府県単位または複数の都道府県単位で構成する事業主団体など（傘下企業が10者以上）に該当する場合の上限額は**1,000万円**

## ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出（締切：**11月30日（木）**）

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施（事業実施は、**令和6年2月16日（金）**まで）

### 労働局に支給申請

（申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または2月28日（水）のいずれか早い日となります。）

**（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。**

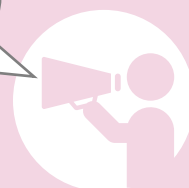


2024年4月から

労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や  
厚生労働省ホームページ  
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. <b>就業場所・業務の変更の範囲</b>
有期労働契約の 締結時と更新時	2. <b>更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容</b> 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に <b>あらかじめ</b> 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. <b>無期転換申込機会</b> 4. <b>無期転換後の労働条件</b> 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

## 全ての労働者に対する明示事項

# 1

### 就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

## 有期契約労働者に対する明示事項等

# 2

### 更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

#### 更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

- i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

# 3

### 無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

# 4

### 無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

#### 均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※4(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
  - ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
  - ※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
  - ※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。
- (注) 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

## 詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト (①)
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト (②)
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 (③)



# 確認しよう、最低賃金!

事業者も、  
労働者も、  
お互いに。

会社員、パート、  
アルバイトの方、  
学生さんなど  
働く人すべての人と  
雇う人のためのルールです。

## 富山県 最低賃金

令和5年  
10月1日から  
時間額

948円

前年比  
40円  
UP

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



最低賃金制度

検索

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



富山労働局

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



# 「最低賃金制度」は、

働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額）を保障する制度のことです！

年齢やパート・学生アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、すべての労働者に適用されます。



## 確認の方法は？

確認したい賃金を時間額にして、最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

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)

1 時間給の場合	<table border="1"><tr><td>時間給</td><td>≧</td><td>最低賃金額(時間額)</td></tr><tr><td>円</td><td></td><td>円</td></tr></table>	時間給	≧	最低賃金額(時間額)	円		円								
時間給	≧	最低賃金額(時間額)													
円		円													
2 日給の場合	<table border="1"><tr><td>日給</td><td>÷</td><td>1日の平均所定労働時間</td><td>=</td><td>時間額</td><td>≧</td><td>最低賃金額(時間額)</td></tr><tr><td>円</td><td></td><td>時間</td><td></td><td>円</td><td></td><td>円</td></tr></table>	日給	÷	1日の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)	円		時間		円		円
日給	÷	1日の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)									
円		時間		円		円									
3 月給の場合	<table border="1"><tr><td>月給</td><td>÷</td><td>1か月の平均所定労働時間</td><td>=</td><td>時間額</td><td>≧</td><td>最低賃金額(時間額)</td></tr><tr><td>円</td><td></td><td>時間</td><td></td><td>円</td><td></td><td>円</td></tr></table>	月給	÷	1か月の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)	円		時間		円		円
月給	÷	1か月の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)									
円		時間		円		円									
4 上記 1, 2, 3 が組み合わさっている場合	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)→ 2 の計算で時間額を出す ② 各手当(月給)→ 3 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 精皆勤手当、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

## 使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で自分の地域の最低賃金をチェックしましょう！

### 中小企業事業者の皆さんへ

賃金引上げを支援する助成金を積極的に活用しましょう。

### 業務改善助成金

最大600万円を助成

業務改善助成金  
コールセンター

0120-366-440

詳しくは、こちら

業務改善助成金

検索



### 「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。

#### 支給の要件

1 事業場内最低賃金の引上げ	2 引上げ後の賃金額の支払い	3 生産性向上に資する機器・設備などを導入	4 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 支給
------------------------------------	------------------------	------------------------	------

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(A)  
この印刷物は、印刷廃棄物のリサイクルできます。

## 計画が目指す社会

- ・事業者や注文者、労働者などの関係者が安全衛生対策について、自身の責任を認識し、真摯に取り組む社会
- ・消費者・サービス利用者も提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることが理解される社会
- ・ウェアブル端末、VR（バーチャル・リアリティ）、AIなど、就業形態の変化や価値観に多様化に対応する安全衛生対策が図られる社会
- ・事業者の責務としての安全衛生対策を「費用としての人件費から、資産としての人的投資」に変革する社会
- ・安全衛生対策に積極的に取り組む事業者が評価される社会
- ・事業場の規模、雇用形態や年齢等によらず、どの様な働き方においても、安全と健康が確保されていることを前提として、誰もが潜在力を十分に発揮できる社会

## 計画の目標

2027年までに

**死亡災害が 10人未満**

**死傷災害が1000人未満**

となることを定着させる

## 8つの重点対策

- ①自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発
- ②労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進
- ③高年齢労働者の労働災害防止対策の推進
- ④多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進
- ⑤個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
- ⑥業種別の労働災害防止対策の推進
- ⑦労働者の健康確保対策の推進
- ⑧化学物質等による健康障害防止対策の推進





# 労働災害防止のためのロードマップ

## 労働者の協力を得て、事業者に取り組んでいただきたいこと

**労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進**

- 転倒災害は、極めて高い発生率となっており、対策を講ずべきリスクであることを認識する。
- 筋力等を維持し転倒を予防するため、運動プログラムの導入及び労働者のスポーツの習慣化を推進する。
- 非正規雇用労働者も含めた全ての労働者への雇入れ時等における安全衛生教育の実施を徹底する。
- 「職場における腰痛予防対策指針」を参考に、作業態様に応じた腰痛予防対策に取り組む。

**高齢労働者の労働災害防止対策の推進**

- 「エイジフレンドリーガイドライン」に基づき、高齢労働者の就業状況等を踏まえた安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善等の取組を進める。（エイジフレンドリー補助金の活用）

**多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進**

- 「テレワークガイドライン」や「副業・兼業ガイドライン」に基づき、労働者の安全と健康の確保に取り組む。
- 外国人労働者に対し、安全衛生教育マニュアルを活用する等により安全衛生教育の実施や健康管理に取り組む。

**業種別の労働災害防止対策の推進**

- 陸上貨物運送事業：「荷役作業における安全ガイドライン」に基づく安全衛生管理体制の確立、墜落・転落災害や転倒災害等の防止措置、保護帽等の着用、安全衛生教育の実施等荷主も含めた荷役作業における安全対策に取り組む。
- 建設業：墜落・転落のおそれのある作業について、墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所への囲い、手すり等の設置、墜落制止用器具の確実な使用、はしご・脚立等の安全な使用の徹底等及び高所からの墜落・転落災害の防止に取り組む。あわせて、墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む。
- 製造業：「はさまれ・巻き込まれ」等による労働災害の危険性の高い機械等については、製造者（メーカー）、使用者（ユーザー）それぞれにおいてリスクアセスメントを実施し、労働災害の防止を図ることが重要であることから、「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、使用者においてもリスクアセスメントが適切に実施できるよう、製造者は、製造時のリスクアセスメントを実施しても残留するリスク情報を、機械等の使用者へ確実に提供する。

**労働者の健康確保対策の推進**

- ストレスチェックの実施のみにとどまらず、ストレスチェック結果をもとに集団分析を行い、その集団分析を活用した職場環境の改善まで行うことで、メンタルヘルス不調の予防を強化する。
- 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針に基づく取組をはじめ、職場におけるハラスメント防止対策に取り組む。
- 「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」に基づき、次の措置を行う。
  - 時間外・休日労働時間の削減、労働時間の状況の把握、健康確保措置等
  - 年次有給休暇の確実な取得の促進
  - 勤務間インターバル制度の導入等、労働時間等設定改善指針に基づく労働時間等の設定の改善
- 長時間労働による医師の面接指導の対象となる労働者に対して、医師による面接指導や、保健師等の産業保健スタッフによる相談支援を受けよう奨励する。

**化学物質等による健康障害防止対策の推進**

- 化学物質を製造し、取り扱い、又は譲渡・提供する事業者において、化学物質管理者の選任及び外部専門人材の活用を行うに当たり、次の2つの事項を的確に実施する。
  - 化学物質を製造する事業者は、製造時等のリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的な低減措置を実施し、並びに譲渡提供時のラベル表示・SDSを交付する。SDSの交付に当たっては、必要な保護具の種類も含め「想定される用途及び当該用途における使用上の注意」を記載する。
  - 化学物質を取り扱う事業者は、入手したSDS等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的な低減措置を実施する。
- 適正な事前調査のため、建築物石綿含有建材調査者講習修了者等の石綿事前調査に係る専門性を有する者による事前調査を確実に実施する。
- 石綿事前調査結果報告システムを用いた事前調査結果の的確な報告及び事前調査結果に基づく適切な石綿ばく露防止対策を実施する。
- 解体・改修工事発注者による適正な石綿ばく露防止対策に必要な情報提供・費用等の配慮について、周知を図る。
- 粉じんばく露作業に伴う労働者の健康障害を防止するため、粉じん障害防止規則その他関係法令の遵守のみならず、第10次粉じん障害防止総合対策に基づき、粉じんによる健康障害を防止するための自主的取組を推進する。
- トンネル工事を施工する事業者は、所属する事業場が転々と変わるトンネル工事に従事する労働者の健康管理をしやすいようにするため、「ずい道等建設労働者健康管理システム」に、労働者のじん肺関係の健康情報、有害業務従事歴等を登録する。
- 「職場における熱中症予防基本対策要綱」を踏まえ、暑さ指数の把握とその値に応じた熱中症予防対策を適切に実施する。あわせて、作業を管理する者及び労働者に対してあらかじめ労働衛生教育を行うほか、衛生管理者等を中心に事業場としての管理体制を整え、発症時・緊急時の措置を確認し、周知する。その他、熱中症予防に効果的な機器・用品の活用も検討する。
- 労働者は、熱中症を予防するために、日常の健康管理を意識し、暑熱順化を行ってから作業を行う。あわせて、作業中に定期的な水分・塩分を摂取するほか、異変を感じた際には躊躇することなく周囲の労働者や管理者に申し出る。
- 労働者の騒音障害を防止するために、「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づく作業環境測定、健康診断、労働衛生教育等に取り組む。
- 医療従事者の被ばく線量管理及び被ばく低減対策の取組を推進するとともに、被ばく線量の測定結果の記録等の保存について管理を徹底する。

## アウトプット指標（左記の取組による到達目標）

- 転倒災害対策（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場の割合を2027年までに**50%以上**
- 正社員以外への安全衛生教育の実施率を**80%以上**（卸売業・小売業 / 医療・福祉）
- ノーリフトケアを導入している事業場の割合を**増加**（介護・看護作業）
- 「エイジフレンドリーガイドライン」に基づく取組を実施する事業場を**50%以上**
- 母国語や視聴覚教材を用いて、外国人労働者向けの災害防止の教育を行っている事業場を**50%以上**
- 「荷役作業における安全ガイドライン」に基づく措置を実施する事業場を**45%以上**
- 墜落・転落災害防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業場を**85%以上**
- 機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場を**60%以上**
- 50人未満の小規模事業場のストレスチェック実施の割合を**50%以上**
- 企業における年次有給休暇の取得率を2025年までに**70%以上**
- 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を2025年までに**15%以上**
- 必要な産業保健サービスを提供している事業場を**80%以上**
- ラベル表示・SDSの交付の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示、SDSの交付を行っている事業場の割合を2025年までにそれぞれ**80%以上**
- 労働安全衛生法に基づくリスクアセスメントの実施の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合を2025年までに**80%以上**、その上で、リスクアセスメント結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を2027年までに**80%以上**
- 熱中症災害防止のために暑さ指数を把握している事業場の割合を**増加**

## アウトカム指標（期待される結果）

- 転倒による死傷者数の増加に**歯止**
- 60歳代以上の死傷者数の増加に**歯止**
- 外国人労働者の死傷千人率を**全体平均以下**
- 陸上貨物運送事業の死傷者数を2022年と比較して**5%以上減少**
- 建設業の死亡者数を2022年と比較して**15%以上減少**
- 製造業の機械による「はさまれ・巻き込まれ」の死傷者数を2022年と比較して**5%以上減少**
- 仕事や職業生活に**ストレス**があると判断する労働者を**50%未満**
- 週労働時間40時間以上である雇用者のうち週労働時間60時間以上を**5%以下**（2025年まで）
- 化学物質の性状に関連の強い死傷災害の件数を2022年までの5年間と比較して2023年から5年間で、**5%以上減少**
- 熱中症による死傷者数の増加率を2022年までの5年間と比較して**減少**

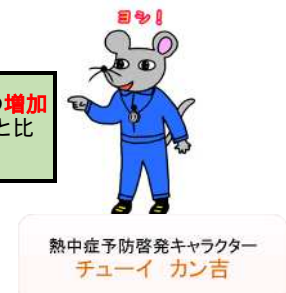
アウトカム指標を達成した場合

死亡災害を2022年と比較して**5%以上減少**

死傷災害を2022年と比較して2027年までに**減少**に転じる

富山県における死亡者数 **10人未満**

死傷者数 **1000人未満**





まだ「紙」で苦勞しているとお聞きしましたがそろそろいかがですか？

# 労働保険は電子申請

イメージキャラクター：  
ペパレス執事

私、ペパレス執事が  
無料で電子申請を  
お手伝いします。

※詳しくは裏面へ

GビズIDなら  
電子証明書なしで  
労働保険年度更新が  
可能！

※詳しくは  
下記特設サイトへ

いつでもどこでも手続可能！  
カンタン・スピーディーに申請！  
ムダな時間やコストも削減！

令和2年4月から特定の法人について  
電子申請が義務化されました。  
労働保険料の納付は、電子納付が便利です。

スマホでも！  
特設サイトは  
こちら！





# 無料で電子申請 お手伝いします

わたしが  
かけつけます!



## 労働保険関係手続は 電子申請にしませんか?

これまでの書面手続に比べて、電子申請は簡単・便利!  
自宅やオフィスから、インターネットを経由して、  
24時間いつでも申請や届出ができます。



日本中  
どこへでも  
お伺いします。

初期設定の  
不安や不満を  
解消します!

労働保険  
電子申請

<b>費用</b> <b>0円</b>	<b>時間</b> <b>1時間程度</b>	<b>場所</b> <b>日本全国 どこでも</b>
------------------------	---------------------------	-----------------------------------

名前 ペパレス執事

星座 アドバイ座 好物 電子化によって不要になった紙

デンシ新星から労働保険の電子申請をサポートするためにやってきたヤギの執事。性格はとても温厚で、初期設定などを丁寧に教えてくれる。あたまの角でWi-Fiを受信していて通信環境良好!

お好みの方法でご参加いただけます。



オンライン  
セミナーに  
参加する

- ・どんな内容なのか聞いてみたい
- ・自社でも導入可能なのか確認したい
- ・会社への上申用に勉強したい



アドバイザー  
に相談する

- ・初期設定や操作に不安がある
- ・調べる時間がないので教えて欲しい
- ・次の年度更新に向けて準備したい
- ・訪問・オンラインが選べます

令和5年度電子申請未利用事業場アドバイザー等電子申請普及促進事業  
詳細確認やお申込みはホームページもしくは電話から!

<https://denshi-shinsei.jp/> / 03-6628-2275



受託会社

株式会社バックスグループ

事務局問い合わせ先

mail@denshi-shinsei.jp

(キリトリ)

## 労働保険電子申請アドバイザー申込書 (FAX用)

フリガナ		担当者名	
事業場名		メールアドレス (担当者)	
TEL			
労働者数			
フリガナ		予約希望	<input type="checkbox"/> アドバイザー <input type="checkbox"/> セミナー
住所	〒 ー		

※セミナー日程は随時更新しているため、ホームページをご参照ください。

FAXでお申し込みの場合は、  
上記内容をご記入の上、  
右のFAX番号まで送信ください。

FAX 03-6627-9989