

## 経済の現状認識と経済対策の基本的考え方

- 高水準の賃上げや企業の高い投資意欲など、低物価・低賃金・低成長に象徴される「コストカット型経済」から、30年ぶりの変革を果たすまたとないチャンスを迎えている。足元では、賃金や設備投資が上昇し、賃金と物価が好循環する「新たなステージ」への光が差しつつある。
- 今回の経済対策は、日本経済を熱量溢れる新しい経済ステージへと移行させるためのスタートダッシュを図るためのもの。
  - まずは、新たなステージへの移行に向けた動きを後戻りさせないため、足元の物価高から国民生活・事業活動を守る対策に万全を期す。併せて、賃上げの流れを地方・中堅・中小企業にも波及させ、賃上げのモメンタムの維持・拡大を図る。
  - 供給力を強化すべく、GX・DX・戦略分野への投資促進、スタートアップ支援などに取り組む。
  - 人口減少を見据えた社会変革を起動・推進するため、デジタル行財政改革や人手不足等に対応する制度・規制改革、こども・子育て支援や公教育の再生などに取り組む。
- 予算措置のみならず、税制や規制・制度改革を総動員。

(※) 税制措置については、2023年末の令和6年度税制改正において検討し、結論を得た上で、次期通常国会に法案を提出する。

## 第1節 物価高から国民生活を守る

### 1 物価高により厳しい状況にある生活者・事業者への支援

- ・ 所得税・個人住民税の定額減税(納税者及び配偶者含む扶養家族1人につき令和6年分の所得税3万円、令和6年度分の個人住民税1万円の減税)【税制】
  - ・ 低所得世帯への支援(重点支援地方交付金の低所得世帯支援枠に1世帯当たり7万円を追加し、住民税非課税世帯1世帯当たり合計10万円を目安に支援)
  - ・ 両者の間におられる方(※)への丁寧な対応
- (※) ①住民税非課税世帯には該当しないが、住民税均等割のみ課税される世帯、定額減税が開始される時期に新たな課税情報により住民税非課税世帯に該当することが判明する世帯、②低所得世帯のうち世帯人数が多い子育て世帯や、定額減税の恩恵を十分に受けられないと見込まれる所得水準の者
- ・ 燃料油の激変緩和措置を2024年4月末まで講ずる。また、電気・ガスの激変緩和措置を2024年4月末まで講じ、同年5月は激変緩和の幅を縮小する。
  - ・ 漁業者、施設園芸事業者等向けの燃料油価格の激変緩和措置も引き続き実施
  - ・ 重点支援地方交付金の追加
    - 生活者向け: 学校給食費、プレミアム商品券等発行による消費下支えの取組、LPガス使用世帯等への支援
    - 事業者向け: 中小企業(特別高圧・LPガス)、農林水産事業者、地域観光業、医療・介護・保育施設、学校施設、商店街・自治会等への支援
  - ・ 公共事業について、適正な予定価格の設定やスライド条項の適切な運用徹底の上、必要な事業量を確保
  - ・ 賃金支払の原資となる適切な労務費の確保に係る制度改革を含めた対応の具体化を進める
  - ・ 食品ロス削減、フードバンク・こども食堂支援

### 2 エネルギーコスト上昇に対する経済社会の耐性の強化

- ・ 企業や家庭における省エネの更なる促進
  - 企業: 工場等における省エネ設備の導入を複数年度にわたり支援、中小企業向けの省エネ診断
  - 家庭: 子育て世帯や若者夫婦世帯の省エネ住宅の取得を支援
    - 省エネ改修、断熱窓への改修、高効率給湯器の導入をワンストップ窓口で支援
  - 運輸: クリーンエネルギー自動車、充電・水素充てんインフラ等の導入支援
- ・ 再エネ支援(自家消費型太陽光発電・蓄電池の導入、地産地消型の再エネ導入に係る取組支援)
- ・ 原子力の活用(十数基の原発再稼働、次世代革新炉の開発・建設、バックエンド事業加速化)

## 取りまとめの視点



### フロンティアの開拓

経済社会を大きく変革する可能性のある新技術、市場の飛躍的な成長が期待される分野など、いわゆるフロンティアの開拓を目指すこと。



### 実証から実装のフェーズへの移行

人口減少下における人手の代替だけでなく、革新的なサービスの提供にもつながるデジタル技術等の社会実装の促進を目指すこと。



### 府省庁・制度間連携の徹底

各府省庁が所管・実施する財政措置、制度等について、それぞれの有機的な連携を図り、経済対策全体の効果の最大化を目指すこと。

## 第2節 地方・中堅・中小企業を含めた持続的賃上げ、所得向上と地方の成長を実現する

### 1 中堅・中小企業の賃上げの環境整備、人手不足対応、生産性向上を通じた賃上げ継続の支援

#### (1) 中堅・中小企業の賃上げの環境整備

- ・ 賃上げ促進税制の強化(赤字法人を含めた賃上げ促進のための繰越控除制度創設、措置の期限の在り方)【税制】
- ・ 労務費の転嫁のための指針策定、最低賃金の引上げ(2030年代半ばまでに1,500円)及びその支援
- ・ 資金繰り等の支援

#### (2) 人手不足対応、生産性向上を通じた賃上げ継続の支援

- ・ 中小企業の省力化投資支援、中堅・中小企業の大規模投資支援、生産性向上支援(インボイス対応支援等含む)
- ・ 医療・介護・障害福祉分野の人材確保に向けた賃上げに必要の財政措置、事業承継税制の計画提出期限の延長【税制】

#### (3) 「年収の壁」への対応を含めた所得向上へ取組

- ・ 年収の壁・支援強化パッケージ
- ・ 家事支援サービスの利用環境整備、非正規雇用者の正規化支援、資産運用立国を通じた所得拡大 等

### 2 構造的賃上げに向けた三位一体の労働市場改革の推進

#### (1) 三位一体の労働市場改革の推進

- ・ リ・スキリング(教育訓練給付拡充、在職中の非正規雇用者支援、企業・大学の共同講座等)
- ・ 職務給導入(ジョブの整理・括り方、人材の配置・育成、労働条件変更と現行法制・判例との関係等の事例整理・公表)
- ・ 成長分野への労働移動円滑化(官民の求職・求人情報共有化、デジタル分野の公的職業訓練の充実等)

#### (2) 多様な働き方の推進(同一労働・同一賃金の徹底、自治体による就職氷河期世代支援)

### 3 経済の回復基調の地方への波及及び経済交流の拡大

#### (1) 円安を活かした地域の「稼ぐ力」の回復・強化

- ・ 観光地・観光産業の再生・高付加価値化の支援、オーバーツーリズムの未然防止・抑制 等
- ・ 農林水産物・食品の輸出拡大(輸出先多角化のための販路開拓支援、マーケットイン志向の輸出産地育成等)
- ・ 新規輸出1万者プログラム(設備導入支援、海外ショールーム新規設置、海外ECサイトとの連携拡大等)

#### (2) 地方活性化

- ・ 国立公園の滞在体験の魅力向上、文化財等の活用、「食料安定供給・農林水産業基盤強化に向けた緊急対応パッケージ」の実行、コンパクトでゆとりとにぎわいのあるまちづくり、高速道路通勤帯割引・時間変動料金の見直し・拡大、地域における人材マッチングの支援、条件不利地域の振興 等

#### (3) 大阪・関西万博の推進(会場整備や内容の充実に必要な措置、全国的な機運醸成)

## 第3節 成長力の強化・高度化に資する国内投資を促進する

### 1 生産性向上・供給力強化を通じて潜在成長率を引き上げるための国内投資の更なる拡大

#### (1) 科学技術の振興及びイノベーションの促進

- ・ムーンショット型等の研究開発(核融合追加、生成AI等)
- ・新規治療法や革新的新薬開発に向けた遺伝情報(全ゲノムデータ)搭載の情報基盤構築、量子技術の実用化加速、認知症治療等に資する研究基盤整備、若手研究者支援、イノベーションボックス税制【税制】等

#### (2) フロンティアの開拓

- ・宇宙:技術戦略策定、「宇宙戦略基金」の設置、複数年度にわたる先端技術開発・実証・商用化支援、H3ロケット開発・打上げ、衛星コンステレーション構築、アルテミス計画への参画、準天頂衛星システム開発加速
- ・海洋:開発重点戦略策定、自律型無人探査機(AUV)、レアアース揚泥技術等の開発・実証支援

#### (3) GX・DXの推進及びAIの開発力強化・利用促進に資する基盤整備

- ・省エネ投資促進、水素等の危険物規制の見直し検討【制度】、GX実行に係る独占禁止法運用の予見可能性向上【制度】等
- ・サーキュラーエコノミーの実現、アジア・ゼロエミッション共同体構想の推進
- ・先端半導体等の国内生産拠点の整備支援及び研究開発の支援、Beyond5G研究開発支援、生成AIの開発力強化、生成AIに関する国際的ルール形成主導等

#### (4) 経済安全保障の確立及び国内生産基盤の強化に係るインフラ整備

- ・重要物資安定供給のための設備投資等の支援、土地利用転換の迅速化【制度】、関連インフラ整備の支援、戦略分野国内生産促進税制(仮称)【税制】

#### (5) 教育DXフロンティア戦略の推進と文化芸術によるソフトパワーの形成・展開

- ・1人1台端末の計画的更新(都道府県に基金設置)、クリエイター・アーティスト育成・文化施設の次世代型機能強化

#### (6) 対日直接投資の促進

- ・外国企業の誘致への支援等、海外起業人材の在留資格更新時のオフィス保有要件緩和【制度】

### 2 イノベーションを牽引するスタートアップ等の支援

- ・ストックオプション税制の充実(年間の権利行使価額の上限額引上げ等)【税制】
- ・事業承継税制の計画提出期限の延長【税制】、事業成長担保権の創設【制度】、公共調達ルール整備【制度】
- ・グローバル・スタートアップ・キャンパス構想の推進、グローバル・サウスでの市場開拓、事業再構築法案【制度】等

## 第5節 国土強靭化、防災・減災など国民の安全・安心を確保する

### 1 自然災害からの復旧・復興の加速(東日本大震災等の自然災害からの復旧復興等)

### 2 防災・減災、国土強靭化の推進

- ・国土強靭化5カ年加速化対策推進、流域治水、公共施設、通信、交通等インフラ耐災害性の強化、次期気象衛星整備による線状降水帯等の予測精度向上・防災気象情報改善

### 3 国民の安全・安心の確保及び外交・安全保障環境の変化への対応

#### (1) 国民の安全・安心の確保

- ・コロナに係る医療機関の病床、ワクチン接種体制の確保支援、ALPS処理水対応、花粉症対策、性犯罪・性暴力被害者支援の強化、不登校児童生徒への支援等

#### (2) 外交・安全保障環境の変化への対応

- ・グローバルサウス等への支援強化、ウクライナ復興支援、日本ASEAN友好協力50周年を機とした包括的・戦略的関係の深化
- ・自衛隊の運用態勢の確保、海上保安能力の強化、サイバーセキュリティの強化
- ・経済安全保障(サプライチェーン強靭化、国際海底ケーブルの多ルート化等)、食料安全保障(国内肥料、大豆・小麦の生産・利用拡大等)

## 第4節 人口減少を乗り越え、変化を力にする社会変革を起動・推進する

### 1 デジタルによる地方の活性化

- ・デジタル田園都市国家構想交付金によるデジタル実装支援、データセンターの地方拠点整備等

### 2 デジタル行財政改革

#### (1) 主な改革への取組

- ・教育:GIGA端末・校務システムの共同調達、教材としてのデジタルコンテンツ活用促進等
- ・交通:地域の自家用車・ドライバー活用検討、自動運転レベル4の社会実装・事業化後押し、送電網や河川でのドローン航路設定、ドローン目視内飛行の許可等申請手続き短期化及び無人地帯における目視外飛行の規制見直し【制度】等
- ・介護等:ICT技術等の導入支援、ロボット等を活用する施設の人員配置基準の特例的柔軟化【制度】等
- ・子育て:プッシュ型子育て支援、母子保健情報の連携、保育DX、児童福祉相談業務のDX
- ・防災:防災DX推進(マイナンバーを活用した支援ニーズ把握、防災デジタルプラットフォームの構築、防災アプリ開発、データ連携基盤構築)
- ・インバウンド・観光:入国手続きデジタル化における情報提供の機能強化、インバウンド観光に係る規制や手続きの総点検【制度】等
- ・スタートアップの成長促進:システム調達におけるスタートアップの参入機会の拡大【制度】

#### (2) 国・地方のデジタル基盤の統一化・共通化の加速化

- ・地方公共団体の情報システムの標準化・ガバメントクラウド移行支援等
- ・マイナンバー登録事務デジタル化、マイナンバーカードのスマホ搭載、アナログ規制見直し等

### 3 公的セクター等の改革

- ・ウォーターPPP導入拡大の支援、地域公共交通のリ・デザイン等

### 4 DXの推進に関連するその他の取組

- ・産業用データ連携基盤構築、電子署名普及のための法解釈の明確化等

### 5 人手不足等に対応する制度・規制改革及び外国人材の活用

- ・物流:「2024年問題」に対応する「物流革新緊急パッケージ」の推進、物流DX推進等
- ・自動運転等の社会実装:自動運転車の事業化加速、デジタル対応の物流拠点整備、デジタルライフラインの構築等
- ・建設・建築:適切な労務費確保、資材価格の適切な価格転嫁【制度】、監理技術者の配置柔軟化【制度】等
- ・医療・介護:高齢者施設における経営の協働化・大規模化支援、人員配置基準の特例的な柔軟化【制度】、介護サービスでの複数事業所での管理者の常勤・専従要件の明確化・緩和【制度】等
- ・外国人材:特定技能の対象分野の追加検討・措置【制度】、外国人材を対象とした日本語教育の推進等

### 6 包摂社会の実現

#### (1) こどもが健やかに成長できる環境整備を通じた少子化対策の推進

- ・児童手当の支払い月の年3回から年6回への変更及び初回支給の前倒し(25年2月→24年12月)、乳幼児健診の対象拡大の取組支援等

#### (2) 教育DXフロンティア戦略の推進を始めとする公教育の再生

- ・1人1台端末の計画的更新(都道府県に基金設置)、生成AI等の利活用含め、個別最適な学びをサポートする仕組みの構築に向けた検討加速、1人1台端末を活用した「心の健康観察」導入支援等

#### (3) 女性活躍の推進(賃上げ促進税制の強化、配偶者暴力被害者の相談・支援体制の強化等)

#### (4) 高齢者活躍の推進及び認知症施策(「認知症・脳神経疾患研究開発イニシアティブ」の早期着手等)

#### (5) 孤独・孤立、障害者など困難に直面する方々への支援

### 本経済対策の規模

- 令和5年度補正予算における一般会計追加額は、**13.1兆円**(重点支援地方交付金による低所得者世帯向けの支援1.1兆円を含む)。
- これと定額減税による「還元策」及びその関連経費とを合わせると**17兆円台前半程度**と見込まれる。

### 本経済対策の効果

#### 経済押し上げ効果

実質GDP換算：**19兆円**程度

年成長率換算：**1.2%**程度

(今後3年程度で上記効果が発現すると仮定した場合の単純平均)

消費者物価の抑制：**▲1.0%pt**程度

富山労働局発表

令和5年10月11日(水)

【照会先】

富山労働局職業安定部職業安定課

職業安定課長 加藤 弘之

職業安定課長補佐 湯口 亜紀

電話 076-432-2782 (内線 602)

報道関係者各位

令和4年度におけるハローワークのマッチング機能に関する  
業務の評価・改善の取組結果について

全国のハローワーク（公共職業安定所）においては、マッチング機能の強化を図るため、平成27年度より、「ハローワークの総合評価」に取り組んでいます。

「ハローワークの総合評価」においては、ハローワークごとに就職件数や求人充足数等にかかる目標値を設定し、PDCAサイクルによる目標管理等により中長期的な観点からの業務の質の向上や継続的な業務改善を図ってきたところです。

今般、令和4年度における県内の各ハローワークのマッチング業務の成果、評価の結果、業務改善の実施状況等を次のとおり公表いたします。

富山労働局及び各ハローワークでは、引き続き「ハローワークの総合評価」に取り組み、利用者の皆さまの視点に立ったサービスの質の向上、信頼感の向上に努めてまいります。

○令和4年度に行ったハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価・改善の取組結果

- ・ 令和4年度の総合評価の結果は、「良好な成果」2所、「標準的な成果」4所（裏面参照）でした。

評価は、厚生労働省が各ハローワークの規模や業務量等で全国のハローワークを11グループに分け、そのグループ内で各ハローワークの実績等をもとに総合的に判断しております。

評価の評語は、「非常に良好な成果」「良好な成果」「標準的な成果」「成果向上のための計画的な取組が必要」の4類型です。

○富山労働局6所のハローワークの所長が、「就職支援業務報告（令和4年度）」で業務運営の分析を行っております。

## 令和4年度各ハローワークの総合評価の結果

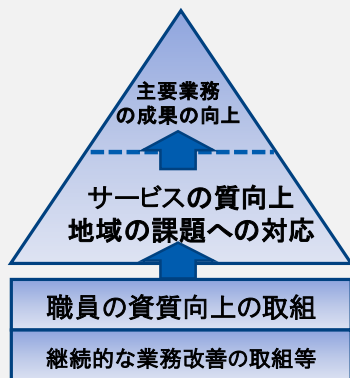
ハローワークの名称	総合評価の評語
ハローワーク富山	標準的な成果
ハローワーク高岡	良好な成果
ハローワーク魚津	標準的な成果
ハローワーク砺波	良好な成果
ハローワーク氷見	標準的な成果
ハローワーク滑川	標準的な成果

# 1. ハローワーク総合評価について

- 平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「ハローワーク総合評価」を開始。
- 例年、すべてのハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた4段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。
- **(1)目標管理、(2)実績公表・相対評価、(3)評価結果に基づく業務改善**といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施。

## (1) PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

- ・ 就職率等の**主要指標**のみに基づくPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、
  - ① 業務の質に関する**補助指標**
  - ② ハローワーク毎に、地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する**所重点指標**
  - ③ ハローワーク毎に、中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する評価項目である**所重点項目**を加え、総合的な観点から目標管理を実施。  
【別紙1】参照



短期的な成果の向上だけでなく、  
中長期的な業務の質向上・業務改善を図り、  
マッチング機能を強化

## (2) ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

- ・ 業務の成果について毎月公表  
→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- ・ 年度終了後、業務の成果(主要指標・所重点指標)や質(補助指標)、職員の資質向上・業務改善の取組(所重点項目)の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に総合評価を実施。  
→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価
- ・ ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。



重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表

- ・ 総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

## (3) 評価結果に基づく 全国的な業務改善

- ・ ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施
  - ① 評価結果に基づき、本省から、労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
  - ② 一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省・労働局が重点指導
  - ③ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークにおいて、相対的に高評価となったハローワークにおける取組事例を全国展開

次年度以降も  
(1)~(3)を実施

# 【別紙1】ハローワーク総合評価の評価指標の構成(令和4年度)

## 1 全ハローワーク共通の評価指標

### ◆主要指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に中核業務の成果を測定する評価指標

- 就職件数(一般)
- 充足数(一般・受理地ベース)
- 雇用保険受給者の早期再就職件数

### ◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 満足度(求人者)
- 満足度(求職者)

### ◆所重点項目

中長期的なマッチング機能向上のための、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組に関する評価指標

- 職員による事業所訪問
- 職員による計画的なキャリアコンサルティング研修の受講
- 職員による求職者担当制の実施
- 求人に対する担当者制の実施
- オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替
- 新規求人等の開拓
- 好事例の水平展開
- 他所と連携した広域労働移動の取組
- 地方公共団体との連携の推進
- 各種業務研修の実施
- 業務改善コンクールでの表彰(※隔年実施)

## 2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

### ◆所重点指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、地域の雇用に関する課題等を踏まえ、ハローワークごとに重点的に取り組む業務に関する評価指標

- 生活保護受給者等の就職率
- 障害者の就職件数
- 就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等(既卒者含む)の正社員就職件数
- ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数
- ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーターの件数
- 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数
- マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率
- 人手不足分野の就職件数
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数
- その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

# ハローワーク富山 就職支援業務報告（令和4年度）

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

- ・早期再就職促進を図るため、緊要度の高い求職者等を中心に「求職者担当者制」を実施しています。相談にあたり、必要な支援内容を可視化したリーフレット「あなたの就活プラン」を活用しながら、求職者に支援内容が伝わるよう工夫しています。
- ・職業訓練受講者の確保に向け、「求人充足サービス」の支援メニューを応用し、「支援訓練充足サービス」（職業訓練校のPRシートの作成や訓練施設の見学等を行うもの）の取組を行っています。本取組により、令和4年度における支援訓練受講者は増加しており、応募者を確保できず開講中止となったコースは、ほとんどない状態となり、就職件数の増加にもつながりました。
- ・新規求職者の増加を図るため、オンライン登録者に対して「登録のお礼とHWサービス案内リーフレット」を送付し、来所勧奨を行っています。
- ・求人者支援については、「求人担当者制」による充足支援として、事業所ヒアリングや事業所PRシートの作成支援、マイページによる詳細情報登録依頼、マッチングの実施、1社求人説明会・面接会の開催等の一連の流れを作り、積極的に取り組んでいます。また、これまでは、事業所に対する求人条件緩和指導を電話やメールで行ってききましたが、今年度から新たにZoomを利用して行っています。
- ・求人者マイページの普及強化にあたり、事業所向けにマイページ開設案内リーフレットを配付しました。所内にマイページコーナーを開設し、マイページ登録方法、詳細な事業所情報の提供が行える等のメリットを示し、マイページの活用を促す取り組みを行いました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・就職困難層の支援を強化するため、職員3名程度のグループにより実際の事例について検討を行う「グループ担当者制」の取組を行っています。グループ内で情報共有を図り、求職者の課題について意見交換を行うことにより、職員・相談員の課題解決支援サービスの質の向上に結びついています。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・オンライン（Zoom）による「求人条件緩和」の取組により、コロナ禍で事業所訪問を希望しない求人者に対する相談・指導を実施しました。本取組により、出張の移動時間等を窓口相談に活用することが可能となりました。
- ・インターンシップに訪れた学生の意見に基づき、Twitterでの情報発信では、ツイートにハッシュタグ（#転職#面接会#職業訓練等）をつけることにより、ハローワークの情報がハッシュタグによる検索にかかりやすくなる効果を期待できるようになりました。
- ・「オンライン求職登録勧奨リーフ」を作成し、適用課において離職票に添付するとともに、ハローワークインターネットサービスからオンライン登録した方に対して、「登録のお礼とハローワークの就職支援サービスのご案内（来所勧奨リーフ）」を郵送することで、ハローワークを利用したことがない人たちの取り込みを図っています。
- ・新たに「お待ち時間中にスマホで情報収集」のリーフレットを作成し、受付や相談窓口で手交することにより、相談の待ち時間のストレス緩和を図るとともに、求職者が就職に資する情報収集を効率的に行えるよう工夫しています。
- ・ハローワークを利用したことがない人たちに対する氷河期世代窓口の周知、活用勧奨のため、「ミドル世代就職応援コーナー（就職氷河期世代支援窓口）」リーフレット2000枚を地区センターや駅等に配架しています。
- ・職員の資質向上を図るための業務研修をメールで行うことにより、講師の負担軽減、窓口体制の確保を図っています。メール研修の実施にあたっては、一方的な発信に留まらないよう学習後にアンケートを提出してもらい、それに対するフィードバックを実施しています。また、新たにグループワーク形式による応募書類添削研修、労働基準監督署長を講師とする労働基準法についての集合研修を実施しました。
- ・認定日において、他部門からの応援を実施し、雇用保険受給者に対する相談・支援の充実を図っています。

### （3）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- ・Zoomによる「求人条件緩和」の取組については、事業所からも好評を得ており、引き続き取り組んでいきます。
- ・SNS（Twitter、LINE）を活用した情報発信を実施し、イベント情報の周知・活用促進を図っていきます。
- ・オンライン登録者（ハローワークに来所せずオンラインのみで求職登録を行う人たち）に対して、「オンライン登録のお礼とハローワーク利用のご案内」を送付し、来所勧奨を行っていきます。
- ・「スマホで情報収集」リーフレット（スマホからアクセスできる各種サービスのご案内）により、待ち時間の有効活用を促す取り組みを行っていきます。
- ・職員に向けた業務研修を実施し、資質の向上を図っていきます。

### （4）その他業務運営についての分析等

- ・就職意欲の高い高齢者が増加していることから、生涯現役窓口、とやまシニア専門人材バンク等の周知を図るとともに、サポートコーナーや人材確保窓口との連携を図りながら、面接会等の積極的な開催による支援を行っていきます。
- ・ハローワークシステムの改修により、求職者にスピーディーな求人情報の提供や求人者へのオンライン紹介等が可能となったことから、さらに積極的にマッチングに努めるとともに、求人者に対してはマイページのメリットを説明しながら開設の促進を図っていきます。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	障害者の 就職件数	就職氷河期世代の 不安定就労者・無業 者の就職件数	公共職業訓練 修了3ヶ月後の 就職件数	マザーズハローワーク 事業における重点支援 対象者の就職率	人材不足分野 の就職件数	生涯現役支援窓 口での65歳以上 の就職件数
令和4年度実績	5,411	5,973	1,475	78.9%	93.2%	468	379	265	97%	1,161	253
令和4年度目標	5,881	6,396	1,566	90.0%	90.0%	456	403	205	94%	1,387	198
目標達成率	92%	93%	94%			102%	94%	129%	103%	83%	127%

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率



# ハローワーク高岡 就職支援業務報告（令和4年度）

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

・求職者の就職を促進するため、求職者担当者制を実施し、求人情報の提供、応募書類の添削指導、模擬面接等の支援サービスに取り組みました。

・求職者が応募しやすい求人とするため、計画的な事業所訪問を実施し、労働条件の見直し等について助言を行うとともに、求人票以上の情報を提供するための「事業所PRシート」の作成や、PRシートと連動した企業説明・面接会を積極的に開催した。また、高岡市、射水市との共催による企業説明・面接会を3回開催し、多くの企業と求職者との出会いの場づくりに取り組みました。

・人材不足分野の事業所を対象とした能動的なミニ面接会を開催することにより充足支援の強化を図りました。

また、介護職リーフレット「介護の職場で働きませんか」を作成・周知するとともに、介護体験をセットした会社説明・面接会を開催し、人材不足分野の就職促進に取り組みました。

・雇用保険受給者の早期再就職の実現を図るため、求職者担当者制への積極的な取込みを行ったほか、給付制限中の指定日相談を徹底するとともに、再就職手当のシミュレーションリーフレットを作成のうえ、受給者へ配布し、早期再就職に向けた意欲喚起に取り組みました。

・65歳以上の高齢者の就職支援を専門的に行う「生涯現役支援窓口」の積極的な周知による利用拡大に努めました。高齢者向け求人の確保を図るとともに求人情報を定期的に発行し、さらに高齢者向け面接会、セミナーを開催することによりマッチングの強化を図りました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

ハローワークにおける職業相談、求人受理などの業務にあたり、各種労働法の知識が必要になることから、労働基準行政等との共同研修を年2回実施しました。

また、キャリアコンサルティング研修を実施し、職員の資質向上を図っております。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

①隣接する氷見所との連携による充足会議の実施要領を定め、求人充足サービスの強化及びマッチング機能の向上を図る取組を行いました。

②ハローワーク高岡が行っている就職支援や就職活動の進め方などを内容とする「求職活動支援メニューのご案内」のリーフレットを作成し、HPや求人情報誌への掲載、イベント案内リーフレットの裏面に印刷・配布など、ハローワークの支援サービスの積極的な周知に取り組みました。

また、マザーズコーナーにおいて、セミナーや面接会などのイベント情報などをLINEの活用による情報配信を行い、求職者への周知を行いました。

③オンライン登録の推進のため、「オンラインサービスで求職登録を！」のリーフレットを作成し、雇用保険適用課で交付する離職票に添付することにより、離職者に行き渡るよう工夫し、オンラインサービスの周知及び利用促進を図りました。

### （3）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

人手不足分野における積極的なマッチングを進めるため、求職者が応募しやすい求人となるように求人者へ条件の見直し等の働きかけを実施するとともに、各企業の強み・アピールポイントを引き出すことにより、求職者に訴求性の高い求人とするための取組を進めていきます。

また、求職者マイページを活用したオンラインによるサービスの提供を促進するため、「求職者マイページ」開設の拡充を図るべく、HPや所内への掲示を行うほか、イベント開催時などの機会を捉えて積極的な周知を行い、開設までのサポート、開設後の活用の強化に取り組みます。

さらに、職員の専門性の向上を図るために事例検討会を開催し、職員研修の充実を図っていきます。

### （4）その他業務運営についての分析等

連携中枢都市圏に認定された6市の地方自治体とその地域を管轄するハローワーク3所が連携し、「とやま呉西圏域連携事業」を展開し、企業の魅力を発信し、人材確保に繋げるためのセミナーを開催したほか、多くの企業と求職者の出会いの場を提供するための学生・転職者向けの「就活フェス in 高岡テクノドーム」を開催しました。当日は、107社の企業と160名の求職者の参加があり、ハローワークの就職支援内容の周知と、相談コーナーで職業相談を実施しました。呉西圏域の企業と求職者の就職・採用に向けた効果的な取組であるため、次年度も継続して実施します。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代の 不安定就労者・無 業者の件数	マザーズハローワ ーク事業における 担当者制による就 職支援を受けた重 点支援対象者の就 職率	人材不足分野の就 職件数	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職件数
令和4年度実績	3,809	4,069	1,200	89.2%	96.2%	144	98%	858	145
令和4年度目標	3,884	4,207	1,035	90.0%	90.0%	191	94%	926	138
目標達成率	98%	96%	115%			75%	104%	92%	105%

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

# ハローワーク魚津 就職支援業務報告（令和4年度）

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

- 当所では、ハローワーク総合評価の主要指標である①就職件数と②求人充足数の目標達成を最重要と考え、①就職件数については、当所独自の求職者アンケートを用いて、ハローワークの支援に対する期待度が高い求職者を求職者担当者制に取り込み、マッチングによる求人情報の提供、予約制による職業相談、応募書類の添削指導、模擬面接など様々なメニューによる就職支援を積極的に行い早期再就職を図りました。②求人充足数については、事業所見学（事業所PRシートの作成提案）、求人要件緩和の提案及び「セレクト求人」（求人充足会議で選定した求人のアピールポイントを見つけ、求人票に手書きで加えることで、注目して欲しい箇所が一目で分かる求人をまとめた冊子）の職業相談時の配付により、応募の促進を図りました。
- 増加傾向にある65歳以上の高齢者に対しては、「生涯現役支援窓口」において、ハローワークの支援に対する期待度が高い求職者を的確に把握して担当者制に取り込み、的確なニーズ把握に努めた上で、その希望にマッチした求人の検索・提供や応募書類の作成援助など、個々人に応じた支援メニューにより、早期再就職につなげました。また、A3サイズで印刷し、文字が見やすくなるよう配慮した「60歳以上応募可能求人一覧」を週1回（月曜日）作成、情報提供してマッチングに努めました。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- 個々の求職者が抱える課題が確実に把握でき、その解決に向けた就職支援を行うための「就職支援プランシート」を新たに作成し、その活用により効果的な就職支援が行えるようになりました。その解決が困難な事例については部門内で共有し、また、その解決方法等を話し合う事例検討会の開催要領を新たに作成して適宜開催し、その検討した結果を職業相談部門で共有することで職員の資質向上を図りました。
- 求人事業所の職務内容や作業工程を理解したうえで、職業紹介時に詳細な情報を提供することを目的として、全職員が輪番で事業所見学を行うとともに、見学した事業所の現場写真や確認事項を全職員に情報共有し、円滑かつ効果的な職業相談が行えるよう努めました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

- 新規求職者を年齢別で見ると、就職意欲の高い若年求職者の大幅減少が就職件数の低下につながっており、この若年者をいかに窓口へ取り込むかが喫緊の課題となっています。これに対応すべく、特に若年者に対して、就職に関する各種支援・サポートをしていることを積極的にアピールすることを考え、若年者が好みそうなリーフレットを今年度新たに作成し、市役所や若い人が集まる図書館、道・海・魚の駅、大型スーパーへの配置依頼や1月に開催された「二十歳のつどい」での配付を依頼しました。また、地元ケーブルTV3局にハローワーク線メニューについて配信するなど、若者の取り込みに力を入れています。
- 雇用保険受給者の初回認定日において2回目のアンケートを行い、個別に問題点を把握した上で所独自の「あなたの就活プラン」により、その求職活動に関する現状確認と課題を示して今後の就職活動への道筋を案内してきましたが、今の時代にそぐわない部分もあったことから、その内容を刷新し、自己分析、仕事理解、条件決定及び応募準備などについての基本的な理解ができるよう見直しを図りました。これにより、より具体的かつ効果的な就職活動が行えるようになったと考えます。

### （3）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- 地方公共団体（入善町）と連携のうえ「合同就職面接会・企業説明会」を年2回開催し、UIJターンの推進等、就職の促進に努めたところ、地元企業の理解度アップと雇用促進に大変効果があることから、令和5年度においても、継続実施するとともに、他の地方自治体とも連携を図り共同開催していきたいと考えています。

### （4）その他業務運営についての分析等

- 求人支援サービスのメニューの一つである「求職者参加型事業所見学」は、新型コロナウイルス感染拡大が大きく影響し、今年度未実施となりましたが、5年度は実施機会を増やして、求職者の就職意欲の喚起に努めていきます。
- 訓練修了時に職業訓練校を会場として開催する「ミニ面接会・会社説明会」については、効率的かつ効果的であり、訓練生からも好評を得ていることから、今年度実施した介護関係以外の科目についても開催するなど訓練生の就職促進を図ります。
- 通常当所会議室で定期的に行っている「ハロートレーニング説明会」について、年に2回職業訓練校においても開催し、説明会終了後に当該施設と訓練風景も見学してもらっております。この説明会については、訓練内容や施設の情報がより詳しく理解できたと参加者から好評をいただいていることから、今後は開催回数を増やして職業訓練受講者の増加を図っていきます。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	④ハローワークの 職業紹介により、 正社員に結びつい た就職氷河期世代 の不安定就労者・ 無業者の件数	⑥公的職業訓練修 了3か月後の就職 件数	⑨生涯現役支援窓 口での65歳以上 の就職件数	
令和4年度実績	1,608	1,471	422	67.3%	97.9%	89	77	65	
令和4年度目標	1,712	1,510	439	90.0%	90.0%	101	64	51	
目標達成率	93%	97%	96%			88%	120%	127%	

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

# ハローワーク砺波 就職支援業務報告（令和4年度）

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

- ①求人への応募・充足の可能性を高めるため、求人事業所に対して、画像情報（事業所PRシート）の作成奨励。作成したPRシートはホームページにも掲載しました。また、業種別にファイリングしたものを閲覧用に待合席に備え付け、新しく作成したものや、ミニ面接会予定の事業所分は入り口付近のホワイトボードに貼り出しを行い、求職者の視覚に訴えるPRを積極的に行いました。
- ②管内3市（砺波市、南砺市、小矢部市）との共同による「企業説明会&面接会」を新型コロナ感染防止対策を行った上で、年4回開催し地方自治体との連携を推進しました。
- ③就職の促進を図るため、態様別の求職者担当者制に取り組み、応募書類の添削指導や模擬面接を中心としたきめ細かな個別指導を実施しました。{対象者を5形態に区分（若者・フリーター、看護・介護職種希望者、母子家庭の母等求職者、職業訓練受講者、60歳以上高齢者）}
- ④前の週に発行された週刊求人情報を雇用保険受給者を中心として来所時に受付で配布し、認定や職業相談の待ち時間を利用して見てもらい就職意欲を喚起し就職件数の増加を図りました。
- ⑤高齢者の雇用を検討している求人のうち「65歳以上応募可能求人」を把握し、「65歳以上歓迎求人一覧表」を月2回（第2、第4水曜日）発行し、65歳以上の就職希望者に対して情報提供を行い就職件数の増加を図りました。
- ⑥人材不足分野における応募者を増やす取り組みとして「福祉・介護のお仕事セミナー」や管内自治体と連携した「介護・看護・保育の福祉分野の面接会」等を開催し、求職者に会社概要や仕事内容の理解を深めていただき応募者の確保に努めました。
- ⑦雇用保険受給者の早期再就職の促進のため、失業認定日において全員相談や、求職者の希望条件に適した求人情報の提供、求職者担当者制への取り込み、予約相談の積極的な推進、初回講習会や認定日を利用して再就職手当を活用するメリットについての説明、「ミニ面接会」案内チラシの配布による、積極的な参加奨励などを行い、早期再就職に向けた意欲の喚起を図りました。
- ⑧就職氷河期世代の就職件数増加を図るため特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）の活用を周知し、就職氷河期世代求人の確保に努めました。また週刊求人情報に就職氷河期世代の各種支援に対する案内を掲載しました。
- ⑨訓練説明会への参加奨励を積極的に行い、訓練受講者の増加を図りました。
- ⑩初回講習時等あらゆる機会を利用してハローワークの支援策について積極的に周知を行いました。特に面接を予定している求職者に対しては、面接時の注意点と対策リーフレット、面接ハンドブック、模擬面接マニュアルによりきめ細かな支援を行いました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ①求職者マイページを活用した求職登録の促進に努めました。取り組み内容として、事前のオンライン登録を勧めるリーフレットを作成し雇用保険離職票交付時に添付しました。また来所者には所独自で作成したマニュアルを用いてマイページ開設を促進しました。さらに開設率、利用率を向上させるために、59歳以下求職者対象、60歳以上求職者対象に分けてマイページ開設セミナーを行い、開設までのサポート及び活用方法について実践を交え説明を行いました。
- ②求人者マイページの新規開設率及び利用率促進のため、所独自の「求人者マイページのご案内」リーフレットを新たに作成し、マイページ未開設の事業所に対して開設の周知を図りました。また期限切れ求人があるものの更新されていない事業所に対しても同リーフレットを用いてマイページからの求人申し込みについて周知を行うとともに求人数の確保に努めました。またハローワーク情報便（ハローワークとなみ作成の事業所向け広報誌）にも求人者マイページ開設のお願いを掲載し、利用のメリットをPRしました。
- ③求人充足会議で選定した充足対策求人やミニ面接会予定求人を中心に、求人内容の明確化の推進、事業所見学の実施、事業所情報の収集、PRシートの作成依頼などを行い、求人及び事業所についての情報収集を積極的に行いました。PRシートについてはミニ面接会チラシとともに入り口付近のホワイトボードに掲載し、求職者の視覚に訴える取り組みを行いました。
- ④南砺市の就職関連HP「なんとジョブ」と富山労働局HP内の、「ハローワークとなみのお知らせ」を相互リンクさせ事業所情報を広く周知しました。
- ⑤求職者自身が早期再就職のための課題を容易に把握できるよう、就職活動プランの内容を新たに追加したハローワークサービスメニューのリーフレットを新規に作成し周知しました。各課題ごとに利用できるサービスメニューをわかりやすい内容に見直し、初回講習会時や、新規求職登録時の相談窓口で活用を行いました。
- ⑥作成した名刺サイズの持ち帰り用カード（ハローワークの住所、電話番号、業務取扱時間、休日を記載したもの）にハローワークインターネットサービスへのアクセス用QRコードを追加し、求人情報へのアクセスUPを図りました。
- ⑦週刊求人情報の設置場所を2ヶ所増設し、新たなハローワーク利用登録者の増加に努めました。
- ⑧エントランスのリーフレットスタンドに障害者求人情報や障害者関係の情報案内のスペースを新たに設置し、ハローワークの窓口で相談したことの無い障害をお持ちの方が、窓口で相談するきっかけになるよう配慮しました。

### （3）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- ①「求人者マイページのご案内」リーフレットを用いてマイページ開設の周知を行うとともに、同リーフレットに富山労働局HPの作成支援動画案内へのリンクを掲載しマイページの開設を支援します。
- ②求職者マイページの新規開設について、リーフレットを用いて周知を継続し、マイページ開設セミナーについても実施を継続します。
- ③求人者マイページの活用により、求人者の来所が減少することが見込まれるため、詳細な事業所情報の収集が今後ますます重要となることから、求人内容の明確化の推進、事業所見学の実施、事業所情報の収集、PRシートの作成依頼などを行い、求人及び事業所についての情報収集を積極的に行います。
- ④求職者担当者制に就職氷河期世代の不安定就労者・無業者など課題を抱える求職者を積極的に取り込み、求職者支援を強化します。また、就職氷河期世代限定・歓迎求人の開拓、確保を図ります。

- ⑤看護、介護、保育、建設等の人材不足分野の求人事業所に対し、ミニ面接会への参加を勧奨するとともに、求職者に対しても能動的なマッチングによりミニ面接会への参加を勧奨し、人材不足分野の就職件数の増加を図ります。
- ⑥相談窓口担当者全員が同レベルで模擬面接による個別支援を行えるよう、経験の浅い者はOJT研修として模擬面接の場に同席する機会を確保し、実践へのスキルアップに努めます。
- ⑦担当者制対象者の支援において困難な事例については、事例検討会を企画・開催し、再就職促進を図るとともに、職員の相談技法の向上を図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

全職員（非常勤含む）が所内のサービス点検を行い、提案された意見を各課・部門の代表からなる「サービス点検・改善推進委員」で検討した結果、周知広報に関しての見直しを行いました。庁舎内の掲示スペースを増やすとともに、「訓練関係」「専門相談」「ハローワークからのお知らせ」と内容別に色分けしたタイトルをつけて、来所者が目的別に見やすいように整理しました。また、雇用保険窓口の動線に情報掲示スペースを新設しました。事業所訪問時の情報を掲示し、求職者に見ていただくとともに、求人票以外の情報をPRする方法について事業所に知っていただくきっかけ作りとしました。

掲示スペースを目的別に見直した効果として、相談窓口の待合時間に掲示物を見た求職者が訓練申し込みに至りました。また情報掲示スペースを新設した効果として、求職者が事業所PRシートの情報も参考に検討され、紹介就職につながりました。求人者が求人申込のために来所した際に、掲示を見てミニ面接会を希望され開催に至ったケースもあり、ハローワークでの様々なサービスについて来所者へ周知することができました。

2 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	障害者の就職件数	ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳~54歳)の不安定就労者・無業者の件数	公的職業訓練の終了3か月後の就職件数	
令和4年度実績	2,080	1,728	537	82.0%	97.7%	127	134	119	
令和4年度目標	2,235	1,742	471	90%	90%	136	120	75	
目標達成率	93%	99%	.114%			93%	111%	158%	

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

# ハローワーク氷見 就職支援業務報告（令和4年度）

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

- 求職者の就職支援については、早期に再就職を希望する求職者には、求職担当者制に登録して一貫した相談、郵送による求人情報の提供、応募書類の作成支援、模擬面接の実施等のサービスを一貫して行うことで早期の就職に努めました。育児や介護等により希望する条件に制約がある求職者には、就職にあたっての課題を聞き取り、課題に対する助言、提案、条件にみあう求人情報の提供等に努めました。求職期間が長引く求職者、大きな課題を有する求職者には、課題を解決するために所内でケース会議を実施し、考えられる支援を検討する等、きめ細かな支援に努めました。特に課題がない求職者には、求職期間の長期化のデメリット、再就職手当制度を活用して早期再就職するメリットを相談時や雇用保険説明会で丁寧に説明するとともに、積極的な求人情報の提供支援を行う等により早期再就職支援に努めました。
- 求人の充足支援については、管内の労働市場情報、賃金情報等をまとめたリーフレットを作成し、事業主への情報提供を行い、求人票の見直し支援に努めました。充足しなかった求人を更新する際に、求人内容の見直しの提案に努め、求人票に書き切れない情報は「事業所 PR シート」の作成を勧めました。事業所を訪問し、事業所情報等を聞き取り、事業所 PR シートの作成支援を行ないました。また、求職者に直接事業所の魅力を伝えられるようにするために「企業説明・面接会（ミニ面接会）」を定期的に開催して求人充足支援に努めました。
- 新型コロナウイルス感染症の感染防止のため、来所をためらう求職者のために、求人情報誌を作成して、管内のスーパーマーケット、駅、公民館等に配架して、求人情報提供に努めました。
- 高校3年生に、管内企業の魅力を伝えるための場として「高卒求人企業説明会 in ひみ」を自治体・商工会議所と共同で開催しました。参加者、参加企業のアンケート結果の満足度が高く、地元自治体、商工会議所からも高い評価をいただいています。
- Uターン促進のため、富山県内で開催される大型の就職面接会について、他県のハローワークで富山県での就職を希望する求職登録を行っている求職者へ当該大型面接会のリーフレットを配布して情報を届けました。
- 待遇の向上、求職者が持つさまざまな課題を的確に把握する、相談技法の向上、再就職支援メニューの適切な提供が行えるようになるために、内部研修を複数回実施して、資質の向上に努めました。

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

- デジタル化の推進やファクシミリの原則廃止を図るために、求人のオンライン提出手順をしめたパンフレットを作成し配布するとともに、オンライン利用を躊躇する事業所には丁寧な説明に努めました。
- 精神障害・発達障害を持つ求職者の就職促進のため、精神障害・発達障害について理解を深め、支援者になってもらうことを目的とした「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を自治体と共同で開催しました。アンケート結果では満足度が高く、また、今後も一人でも多くサポーターとなっていたるよう継続して開催していきます。（氷見市で初開催）。

### （3）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- 事業所サービス向上のため、ツアー型会社説明会（数名の求職者で会社を見学、説明をうける訪問型の説明会）を企画しましたが、参加企業、参加求職者が少なかつたため、実施の方法、参加勧奨の方法を見直します。
- 福祉・介護人材の労働力不足解消のため、「福祉・介護のお仕事説明会をセミナー」について、福祉・介護分野未経験の求職者を対象に特化することとし、徹底した参加勧奨を行います。また、求職者がより参加しやすくするため、面談形式での開催からセミナー形式の開催に切り替えます。
- 求人選択をしきれていない求職者、検索が苦手な求職者等がいることから、マッチングを行い、求職マイページや郵送により求人情報の提供に努めます。実施したマッチング件数を報告させ、職員の意識啓発を図ります。
- 事業所の求人マイページの利用は、求人更新が主となっていますが、採否結果での利用、企業情報、写真の掲載等のサービスについて丁寧に説明し、企業の利用性向上を図ります。
- 人材確保を課題とする事業所が多いため、人材確保につなげるための事業所訪問等により、求人票の見直しの助言や、求人票以外の事業所情報等発信のための事業所 PR の方法の助言を行います。
- 法改正、制度改正、行政施策等について積極的な情報提供、周知に努めていますが、情報が行き届いていないと感じているため、雇用・労働分野の情報をまとめた月刊ハローワーク氷見通信を新たに創刊して、幅広く情報発信します。

2 総合評価 (※)

標準的な成果
--------

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代 (35歳～54歳)の 不安定就労者・無 業者の件数	公的職業訓練終了 3か月後の就職件 数		
令和4年度実績	729	477	219	97.7%	100.0%	25	42		
令和4年度目標	824	555	205	90.0%	90.0%	48	30		
目標達成率	88%	85%	106%			52%	140%		

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率



# ハローワーク滑川 就職支援業務報告（令和4年度）

## 1 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）特に重点的に取り組んだ事項

#### ① 各指標に対する取組

- ・早期再就職を希望し、ハローワークの就職支援に対する期待度が高い求職者を求職者担当者制に取り込み、求人情報の提供や予約相談の実施、応募書類の作成指導、模擬面接の実施等、求職者の状況に応じたきめ細やかな就職支援に努めました。
- ・支援対象者への支援にあたっては、就職支援検討会議において複数の職員で進捗状況を共有し、課題解決に向けて検討しました。
- ・雇用保険受給者の早期再就職に向けて、受給資格決定時や初回講習において、早期再就職のメリットや再就職手当額を説明するとともに来所指定相談日を設定し、意欲喚起に努めました。
- ・求人担当者制により、求人条件の緩和、記載内容の見直しなどの働きかけを行い、面接会や事業所見学会へ連動させる取組により、求人充足へと結びつけました。
- ・求人充足に向けた支援として、ハローワークの会議室を活用した求人説明会・面接会を積極的に開催しました。（令和4年度42回開催、53人参加）

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・中長期的な職員の資質向上を図る観点から、積極的にキャリア・コンサルティング研修の受講を勧め、職員の職業相談技法の向上に努めました。（令和4年度2人参加）
- ・職業相談事例の事例検討会を開催し、課題解決に向けた検討内容を共有することにより、支援技法の向上に努めました。
- ・職員の専門性向上や、相談窓口で提供できる求人票以上の事業所情報の収集、事業所との関係構築の観点から、積極的な事業所訪問を行いました。（令和4年度8社訪問）
- ・労働関係施策や働き方改革関連法等の知識習得のため、ハローワーク魚津及び魚津労働基準監督署との合同研修を開催しました。（令和4年11月）

### （2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・求職者の方々に待ち時間を有益に過ごしてもらうために、北陸新幹線の座席を参考に、待合椅子の背面に合同就職面接会や訓練説明会のリーフ（持ち帰り可）を入れるフォルダーを設置しました。
- ・スマホによる求職登録や求人者マイページ・求職者マイページ登録案内など、所独自のリーフレットを作成・更新を繰り返し、利便性を高めるよう工夫しました。
- ・新型コロナウイルスの感染拡大防止のために、検温装置と手指消毒装置前に距離をとって並んでもらえるように足跡マークを貼付し、安心して利用してもらえるように配慮しました。また、雇用保険説明会は午前中のみ開催を、午前・午後の一日二回開催とすることによって出席者を半数にし、三密を防ぎました。
- ・求職者が誤解しやすい表示板や見えにくかった窓口番号を整理し、来所者をスムーズに案内できるよう所内を見直しました。
- ・年度当初に、シュレッダー及びゴミ箱に誤廃棄防止蓋を新たに備え付けるなどして、個人情報の漏洩がないように措置しました。
- ・年度後半に要望していた監視カメラ設置され、不当要求や怒声を発するなどの行為が幾分か減ってきたように感じられ、安全で安心な職業相談・紹介ができるようになりました。

### （3）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- ・応募書類の添削サービスや模擬面接等の個別支援サービスのニーズが増えてきていることから、より積極的に求職者に周知し、就職件数の増加を目指します。
- ・求人充足会議は、求人充足に向けた支援内容の検討に重点を置いて活性化を図るとともに、求人担当者制との連動を強化します。
- ・求職者マイページ、求人者マイページの利便性を周知し、登録・利用を推進するとともに、両マイページへの積極的な情報発信に取り組みます。
- ・職業相談事例にかかる事例検討会の開催を増やすことにより、個別支援技法の向上に努めます。
- ・職業相談部門の職員による事業所訪問を積極的に実施し、訪問後の記録を情報共有することにより充足強化を図ります。

### （4）その他業務運営についての分析等

- ・立山町及び立山舟橋商工会と当所が連携し、地元企業への就職促進を目的とした合同就職面接会&企業説明会を、令和3年度に引き続き令和4年度も開催することができました。地元住民と地元企業の雇用促進につながる取組となっており、新型コロナ禍にあっても連携を密にし、周知にも力を入れたことから、前年度以上の求職者の参加を得られました。なお、複数名の採用者があったことから、令和5年度以降も開催すべく、連携を大切にしたいと考えています。
- ・高齢求職者が増加傾向にあることから、高齢者向けの求人を確保するとともに、ミニ面接会の開催を開催し、就職件数の増加を図ります。

2 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

3 マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	満足度 (求人者)	満足度 (求職者)	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代 (35歳～54歳)の 不安定就労者・無 業者の件数	人材付属分野の就 職件数		
令和4年度実績	1,246	913	336	83.7%	96.9%	75	272		
令和4年度目標	1,316	1,002	310	90.0%	90.0%	70	289		
目標達成率	94%	91%	108%			107%	94%		

※ 就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

※ 「目標達成率」は、年度当初に設定した目標値に対する達成率

# 令和5年度

## ハローワークのマッチング機能の総合評価に係る目標

富山労働局

### マッチング機能の中核業務の成果を測定する指標【主要指標】

項目	目標値						
	労働局計	富山所	高岡所	魚津所	砺波所	氷見所	滑川所
①就職件数	15,955件	5,907件	3,912件	1,726件	2,245件	833件	1,332件
②求人充足数	15,583人	6,486人	4,257人	1,520人	1,747人	562人	1,011人
③雇用保険受給者の早期再就職件数	4,468件	1,738件	1,149件	487件	523件	227件	344件

- 「①就職件数」とは、「ハローワークの職業紹介により常用就職した件数」のこと。
- 「②求人充足数」とは、「ハローワークの常用求人（受理地ベース）の充足数」のこと。
- 「③雇用保険受給者の早期再就職件数」とは、「基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職した件数」のこと。

### マッチング業務の質を測定する指標【補助指標】

項目	労働局目標値
求人者向け調査における満足度	90%
求職者向け調査における満足度	90%

地域の雇用に関する課題等を踏まえ、ハローワークごとに重点として取り組む業務に関する指標【所重点指標】

項目	労働局目標値
生活保護受給者等の就職率	64.6%
障害者の就職件数	1,120件
就職支援ナビゲーターの支援により正社員として就職した件数	2,431件
ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	792件
わかものハローワーク等の職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の割合	65.0%
ハロートレーニング(公的職業訓練)の修了3ヵ月後の就職件数	624件
マザーズハローワークにおいて、担当者制により就職支援した重点支援対象者の就職率	95.1%
人材不足分野(介護・看護・建設等)の就職件数	3,644件
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	398件

「労働基準法施行規則」(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)が改正されました。

2024年4月からの

労働条件明示のルール変更

備えは大丈夫ですか？

早めに確認して安心！

労働条件明示事項が追加されます。明示のタイミングにもご注意ください。

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働者	有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限の有無と内容 (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) +更新上限を新設・短縮しようとする場合、 その理由をあらかじめ説明すること
	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. 無期転換申込機会 無期転換後の労働条件 +無期転換後の労働条件を決定するに当たり、 他の正社員等とのバランスを考慮した事項の 説明に努めること

# 目次

## 巻頭

はじめに（改正事項とその対象者）	1
用語の解説など	2

## 第1章

### 就業場所・業務の変更の範囲

1. 就業場所・業務の変更の範囲の書面明示	3
- 対象となる労働者	3
- 改正の内容、注意すべきポイント	3
労働条件通知書の記載例	4
コラム パートタイム・有期雇用労働者や派遣労働者の労働条件	6

## 第2章

### 更新上限に関する事項

1. 更新上限の書面明示と更新上限を新設・短縮する場合の説明	7
- 対象となる労働者	7
- 改正の内容、注意すべきポイント	7
更新上限に関する記載例	8
Q&A	8

## 第3章

### 無期転換に関する事項

1. 有期契約労働者に対する無期転換申込機会の書面明示	9
- 対象となる労働者	9
- 改正の内容、注意すべきポイント	9
コラム 無期転換ルールの取り組み	9
2. (1) 無期転換後の労働条件の書面明示	10
- 対象となる労働者	10
- 改正の内容、注意すべきポイント	10
(2) 均衡を考慮した事項の説明に努めること	11
- 改正の内容、注意すべきポイント	11
無期転換に関する明示のタイミングと記載例	12
Q&A	13

## 第4章

### その他の留意事項

1. 就業規則について	14
2. 無期転換申込みに関する不利益取扱い	15
3. 無期転換ルールにおける通算契約期間のリセット（クーリング）	16
4. 無期転換ルールの対象者と特例	17
5. 労使間の意思疎通（労使コミュニケーション）	17
コラム 多様な正社員	19
コラム 人材の定着・育成に向けて（事業者へ）	19

## 巻末付録1

モデル労働条件通知書	20
------------	----

## 巻末付録2

関係法令等（改正後）	21
------------	----

## 巻末付録3

制度改正等について知りたい・困ったときの相談先	22
-------------------------	----

# はじめに (改正事項とその対象者)

「労働基準法施行規則」(以下「労基則」)と「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(以下「雇止めに関する基準」)の改正に伴い、**労働条件の明示事項等が変更**されることとなりました(2024年(令和6年)4月1日施行)。

これを機に、事業場の方や働く方ご自身でも、労働条件の明示事項やそのタイミングについて、改めて確認してみませんか。

働く方すべてに対して(有期契約労働者を含みます。)

## 1. 労働契約締結及び有期労働契約の契約更新のタイミング

雇入れ直後の就業場所・業務の内容に加え、

### ▶ 就業場所・業務の「変更の範囲」の明示

【改正労基則第5条第1項第1号の3】

▶ 詳細は  
P3~

有期労働契約で働く方に対して

## 2. 有期労働契約の締結時及び契約更新のタイミングごと

### ▶ 更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数)の有無とその内容の明示

【改正労基則第5条第1項第1号の2】

### ▶ 更新上限を新設・短縮する場合は、その理由をあらかじめ(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。【改正雇止めに関する基準第1条】

▶ 詳細は  
P7~

## 3. 「無期転換申込権」が発生する有期労働契約の契約更新のタイミングごと

労働基準法第15条に基づく労働条件の明示に加え、

### ▶ (1) 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

+

### ▶ (2) 無期転換後の労働条件明示【改正労基則第5条第5項・第6項】

### ▶ 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(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)の説明に努めなければならないこととなります。

【改正雇止めに関する基準第5条】

▶ 詳細は  
P9~

# <用語の解説など>

## 有期労働契約／無期労働契約

- 有期労働契約とは、契約期間に定めのある労働契約のことをいいます。  
1回の契約期間の上限は、原則として3年です。  
〔なお、専門的な知識等を有する労働者、満60歳以上の労働者との労働契約については、上限が5年となります【労働基準法第14条第1項】。〕
- 無期労働契約とは、契約期間に定めのない労働契約のことをいいます。  
なお、定年が定められている場合は、その年齢に達するまで雇用が継続されます。

## 無期転換ルール

- 同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、有期契約労働者（契約社員、アルバイトなど）からの申し込みにより、無期労働契約に転換されるルールのことをいいます。有期契約労働者が使用者（企業）に対して無期転換の申し込みをした場合、無期労働契約が成立します（使用者は無期転換を断ることができません）【労働契約法第18条】。  
（例）契約期間1年場合：5回目の更新後の1年間に無期転換の申込権が発生します。



- 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。

## 労働条件の明示

- 労働契約を結ぶ（更新の場合も含む）際、使用者が労働者に対し、契約期間、就業場所や業務、労働時間や休日、賃金、退職などに関する事項を明示することです。  
無期転換ルールにより無期労働契約が成立する際、無期転換後の労働条件を明示する必要があります【労働基準法第15条】。
- 労働条件のうち、特定の事項については、書面の交付による明示が必要です。なお、労働者が希望した場合は、書面の交付によらず、ファクシミリの送信、電子メール等の送信により明示することも可能です。

労働条件を明示する書面の様式は自由です。厚生労働省では、モデル様式を作成・公開していますので、P20のモデル労働条件通知書やウェブサイトをご参照ください。

### 明示事項【労基則第5条】

①～⑥（昇給は除く）については、書面を交付して明示しなければなりません。  
なお、⑦～⑭については、使用者がこれらに関する定めを設ける場合は、明示する必要があります。

- |                         |                                 |
|-------------------------|---------------------------------|
| ①労働契約の期間                | ⑦退職手当                           |
| ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準 | ⑧臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及び最低賃金額等 |
| ③就業の場所及び従事すべき業務         | ⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他          |
| ④始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等     | ⑩安全及び衛生                         |
| ⑤賃金、昇給                  | ⑪職業訓練                           |
| ⑥退職                     | ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助                 |
|                         | ⑬表彰及び制裁                         |
|                         | ⑭休職                             |



## 1. 就業場所・業務の変更の範囲の書面※明示

【改正労基則第5条第1項第1号の3】※労働者の希望によりメール等で明示が可能です。詳細はP2をご参照ください。

### 対象となる労働者

すべての労働者が対象となります。

(無期契約労働者だけでなく、パート・アルバイトや契約社員、派遣労働者、定年後に再雇用された労働者などの有期契約労働者も含まれます)

変更の範囲の明示が必要となるのは、2024年(令和6年)4月1日以降に契約締結・契約更新をする労働者となります。

トラブル防止のため、制度改正以前から労働契約を結んでいる労働者についても、変更の範囲を明示することを、検討してください。

### 改正の内容、注意すべきポイント

#### ▶ 改正によって追加される明示事項

「就業場所と業務の変更の範囲」について、労働契約の締結時と、有期労働契約の更新時に、書面による明示が必要になります。

「就業場所と業務」とは、労働者が通常就業することが想定されている就業の場所と、労働者が通常従事することが想定されている業務のことを指します。

配置転換や在籍型出向が命じられた際の配置転換先や在籍型出向先の場所や業務は含まれますが、臨時的な他部門への応援業務や出張、研修等、就業の場所や従事すべき業務が一時的に変更される際の、一時的な変更先の場所や業務は含まれません。

「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、その労働契約の期間中における就業場所や従事する業務の変更の範囲のことをいいます。

労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務、いわゆるテレワークを雇入れ直後から行うことが通常想定されている場合は、「雇入れ直後」の就業場所として、また、その労働契約期間中にテレワークを行うことが通常想定される場合は、「変更の範囲」として明示してください。具体的には、労働者の自宅やサテライトオフィスなど、テレワークが可能な場所を明示するようにしましょう。

#### ▶ 募集時等に明示すべき労働条件の追加【改正職業安定法施行規則第4条の2第3項】

労働契約締結・更新時だけでなく、職業安定法上、労働者の募集を行うなどといった場合にも、求職者に対して労働条件の明示が必要となります。追加される事項は、改正労基則で追加となる、①就業場所の変更の範囲、②従事すべき業務の変更の範囲のほか、③有期労働契約を更新する場合の基準(通算契約期間または更新回数の上限を含む)となります。

詳細はP22の厚生労働省ウェブサイトでご確認ください。

# 労働条件通知書の記載例

「変更の範囲」の明示は、就業場所・業務がどの程度限定されるかにより記載が異なります。下記は、限定の程度ごとの記載例ですので、雇用している労働者または働く皆さんご自身の状況に近い例を参考にしてください。

記載の際には、P20のモデル労働条件通知書をご参照ください。

## ① 就業場所・業務に限定がない場合

### 第1章

就業場所・業務に限定がない場合は、すべての就業場所・業務を含める必要があります。

「会社の定める〇〇」と記載するほか、変更の範囲を一覧表として添付することも考えられますが、予見可能性の向上やトラブル防止のため、**できる限り就業場所・業務の変更の範囲を明確にする**とともに、**労使間でコミュニケーションをとり、認識を共有することが重要**です。

#### ▶ 就業場所

(雇入れ直後) 仙台営業所	(変更の範囲) 会社の定める営業所
(雇入れ直後) 広島支店	(変更の範囲) 海外（イギリス・アメリカ・韓国の3か国）及び全国（東京、大阪、神戸、広島、高知、那覇）への配置転換あり
(雇入れ直後) 本店及び労働者の自宅*	(変更の範囲) 本店及び全ての支店、営業所、労働者の自宅での勤務
(雇入れ直後) 福岡事務所及び労働者の自宅*	(変更の範囲) 会社の定める場所(テレワークを行う場所を含む)

※ あらかじめ就業規則でテレワークについて規定されているなど、テレワークを行うことが通常想定されている場合は、就業場所としてテレワークを行う場所が含まれるように明示してください。

#### ▶ 従事すべき業務

(雇入れ直後) 原料の調達に関する業務	(変更の範囲) 会社の定める業務
(雇入れ直後) 広告営業	(変更の範囲) 会社内での全ての業務
(雇入れ直後) 店舗における会計業務	(変更の範囲) 全ての業務への配置転換あり

## ② 就業場所・業務の一部に限定がある場合

就業場所や業務の変更範囲が一定の範囲に限定されている場合は、その範囲を明確にしましょう。

#### ▶ 就業場所

(雇入れ直後) 十三出張所	(変更の範囲) 淀川区内
(雇入れ直後) 豊橋	(変更の範囲) 愛知県内
(雇入れ直後) 東京本社	(変更の範囲) 東京本社、大阪支社及び名古屋支社
(雇入れ直後) 山科事業所	(変更の範囲) 原則、京都市内 (ただし、関西圏内に事業所が新設された場合、希望に応じて当該事業所に異動することがある。関西圏とは、京都府・大阪府・兵庫県・滋賀県・奈良県・和歌山県である。)

# 労働条件通知書の記載例

## ▶ 従事すべき業務

(雇入れ直後) 施設警備	(変更の範囲) 施設・交通警備等の警備業務
(雇入れ直後) 運送	(変更の範囲) 運送及び運行管理
(雇入れ直後) 商品企画	(変更の範囲) 本社における商品又は営業の企画業務、 営業所における営業所長としての業務 (ただし、出向規程に従って出向を命じることがあり、その場合は出向先の定める業務*)
(雇入れ直後) 介護業務	(変更の範囲) 介護業務、介護事務 (介護業務とは、入所者の着替え、食事、入浴及び排泄の介助等を行うものであり、介護事務とはレセプトの作成等介護業務に関連する事務作業一切をいう。)

※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合であって、出向先での就業場所や業務が出向元の会社での限定の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

## ③ 完全に限定(就業場所や業務の変更が想定されない場合)

雇入れ直後の就業場所・業務から変更がない場合は、その旨を変更の範囲で明確にしましょう。

## ▶ 就業場所

(雇入れ直後) 旭川センター	(変更の範囲) 旭川センター
(雇入れ直後) 金沢駅西通り店	(変更の範囲) 変更なし
(雇入れ直後) 品川オフィス及び「テレワーク就業規則」第5条に規定する在宅勤務の就業場所	(変更の範囲) 品川オフィス及び「テレワーク就業規則」第5条に規定する在宅勤務の就業場所
<p>テレワーク就業規則</p> <p>第4条 テレワーク勤務とは、サテライトオフィス勤務及び在宅勤務をいう。</p> <p>第5条 在宅勤務とは、従業員の自宅又は自宅に準じる場所(会社が認めた場所に限る。)において情報通信機器を利用して業務を行うことをいう。</p>	

## ▶ 従事すべき業務

(雇入れ直後) 理美容業務	(変更の範囲) 理美容業務
(雇入れ直後) ピッキング、商品補充	(変更の範囲) 雇入れ直後の従事すべき業務と同じ

# 労働条件通知書の記載例

## ④ 一時的に限定がある場合(一時的に異動や業務が限定される場合)

### ▶ 就業規則で詳細を定める場合

就業の場所	(雇入れ直後) 松江支店	(変更の範囲) 会社の定める支店 (ただし会社の承認を受けた場合はAブロック内の支店。詳細は就業規則第25、26条参照)
従事すべき業務	(雇入れ直後) 企画立案	(変更の範囲) 就業規則に規定する総合職の業務(ただし会社の承認を受けた場合は業務を限定する。詳細は就業規則第27、28条参照)
<p><b>就業規則</b> 第25条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に勤務地域を限定する。</p> <p>第26条 勤務地域を限定する場合は地域を下記のブロック単位とする。 Aブロック:島根県、鳥取県、兵庫県 Bブロック:岡山県、広島県、山口県</p> <p>第27条 総合職は企画立案、折衝調整、営業、管理業務にわたる総合的な業務を行う。</p> <p>第28条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に総合職の業務を一部限定する。</p>		

### ▶ 就業規則以外で限定内容を明示する場合

就業の場所	(雇入れ直後) 飯田事業所	(変更の範囲) 会社の定める事業所 (育児・介護による短時間勤務中は、原則、勤務地の変更を行わないこととする。ただし、労働者が勤務地の変更を申し出た場合はこの限りではない。)
従事すべき業務	(雇入れ直後) 品質管理、事務	(変更の範囲) 会社の定める業務 (育児・介護による短時間勤務中は、原則、業務の変更を行わないこととする。ただし、労働者が業務の変更を申し出た場合はこの限りではない。)



### コラム パートタイム・有期雇用労働者や派遣労働者の労働条件

- パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたとき(労働契約の更新時を含む)、事業主は速やかに、労働基準法第15条の明示事項に加えて①～④の事項を文書の交付<sup>\*1</sup>により明示し【パート・有期労働法<sup>\*2</sup>第6条第1項】、⑤～⑩の雇用管理の改善に関する措置の内容を説明する必要があります【パート・有期労働法第14条第1項】。

①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④相談窓口、⑤不合理な待遇の禁止、⑥通常の労働者と同視すべきパートタイム・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止、⑦賃金、⑧教育訓練、⑨福利厚生施設、⑩通常の労働者への転換

<sup>\*1</sup> パートタイム・有期雇用労働者が希望した場合はメール等でも可 <sup>\*2</sup> 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

- 派遣労働者の雇入れ時、派遣元事業主はあらかじめ、労働基準法第15条の明示事項に加えて①～⑤の事項を文書の交付<sup>\*3</sup>により明示し、⑥～⑧の不合理な待遇差を解消するために講ずる措置を説明する必要があります【労働者派遣法<sup>\*4</sup>第31条の2第1項、第2項】。

①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か(対象である場合には、労使協定の有効期間の終期)、⑤派遣労働者から申し出を受けた苦情処理に関する事項、⑥派遣先均等・均衡方式によりどのような措置を講ずるか、⑦労使協定方式によりどのような措置を講ずるか、⑧職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案してどのように賃金(職務の内容に密接に関連して支払われる賃金以外の賃金を除く(通勤手当、家族手当等))を決定するか(協定対象派遣労働者は除く)

<sup>\*3</sup> 派遣労働者が希望した場合はメール等でも可 <sup>\*4</sup> 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律

- このほか、派遣労働者の派遣時、派遣元事業主はあらかじめ、労働者派遣法第34条1項の就業条件の明示<sup>\*5</sup>に加えて、派遣先均等・均衡方式の場合は、賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く)の決定等に関する事項、休暇に関する事項及び上記①～④を、労使協定方式の場合は上記④を文書の交付<sup>\*3</sup>により明示し、また、派遣先均等・均衡方式の場合は、上記⑥、⑧を、労使協定方式の場合は上記⑦を説明する必要があります【労働者派遣法第31条の2第3項】。労働者派遣契約を締結する前に、派遣先事業主はあらかじめ、派遣元事業主に比較対象労働者の待遇などに関する情報を提供する必要があります。

<sup>\*5</sup> 主な内容は、①従事する業務の内容、②労働に従事する事業所の名称、所在地その他就業の場所及び組織単位、③就業中の指揮命令に関する事項、④労働者派遣の期間及び派遣就業をする日、⑤就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間、⑥派遣労働者からの苦情処理に関する事項、⑦派遣労働者の個人単位の期間制限に抵触する最初の日、⑧派遣先の事業所単位の期間制限に抵触する最初の日、⑨派遣労働者の新たな就業機会の確保、派遣労働者に対する休業手当等の支払費用を確保するための費用負担等、労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項、等です。

## 1. 更新上限の書面<sup>※</sup>明示【改正労基則第5条第1項第1号の2】と更新上限を新設・短縮する場合の説明【改正雇止めに関する基準第1条】

※労働者の希望によりメール等で明示が可能です。詳細はP2をご参照ください。

### 対象となる労働者

パート・アルバイトや契約社員、派遣労働者、定年後に再雇用された労働者などの有期契約労働者が対象となります。

### 改正の内容、注意すべきポイント

#### ▶ 更新上限の明示事項

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（通算契約期間<sup>※</sup>または更新回数<sup>※</sup>）がある場合には、その内容の明示が必要になります。 ※ 労働契約法第18条第1項参照

・更新上限の明示の例

「契約期間は通算4年を上限とする」

「契約の更新回数は3回まで」

など

#### ▶ 更新上限を新設・短縮しようとする場合の説明事項

以下の場合について、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）更新上限を設定する・短縮する理由を労働者に説明することが必要<sup>※1</sup>になります。

- i 更新上限を新たに設けようとする場合
- ii 更新上限を短縮しようとする場合

「更新上限の短縮」とは、例えば、通算契約期間の上限を5年から3年に短縮する、または更新回数<sup>※</sup>の上限を3回から1回に短縮することです。

更新上限の新設・短縮の理由をあらかじめ説明する際は、文書を交付して個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行う方法が基本ですが、説明の方法は特定の方法に限られるものではなく、説明すべき事項をすべて記載した労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合は当該資料を交付して行う等の方法でも差し支えありません。また、説明会等で複数の有期契約労働者に同時に行う等の方法によっても差し支えありません。

トラブルや紛争防止のため、新たな更新上限の内容については、事業主だけでなく働く方も一緒に、書面等により確認するようにしましょう。

※1 更新上限を撤廃する、または更新上限を延長する場合は、雇止めに関する基準にある義務の対象外となり、その理由を説明する義務はありませんが、労働契約の内容を明確化するために説明することも検討してください。

「更新上限の内容」のほかにも、労働契約締結時に書面で明示する必要がある事項<sup>※2</sup>については、労働契約の内容を変更するタイミングで、変更の内容をできる限り書面等で労使で確認し、労働契約関係を明確化するようにしましょう。

※2 詳細はP2をご参照ください。

# 更新上限に関する記載例

## 事例1：契約当初から更新上限が定められていた場合

### ・更新の上限の明示内容

『通算契約期間の上限は2年間とする』

#### 1回目の1年契約

- 労働契約締結時に労働条件を明示
  - ・ 変更の範囲
  - ・ **更新上限**
  - ・ その他の明示事項※1

#### 2回目の1年契約

- 労働契約更新時に労働条件を明示
  - 〔明示事項は1回目の1年契約と同じ〕

## 事例2：契約当時は更新上限がなかったが、契約途中に更新上限を定める場合

### ・更新の上限を新設する理由の事前説明

『当初予定していた出資が受けられず、Aさんに担当していただく予定の事業が縮小することになったため』

### ・更新の上限を明示する内容

『通算契約期間の上限は4年間とする』

#### 1回目の1年契約

- 労働契約締結時に労働条件を明示
  - ・ 変更の範囲
  - ・ その他の明示事項※1

#### 2回目の1年契約

- 労働契約更新時に労働条件を明示
  - 〔明示事項は1回目の1年契約と同じ〕

更新上限を新設する  
就業規則の変更等

#### 3回目の1年契約

- 労働契約更新時に労働条件を明示
  - 〔1回目の1年契約時の明示事項に以下を追加〕
  - ・ **更新上限**

#### 4回目の1年契約

- 労働契約更新時に労働条件を明示
  - 〔1回目の1年契約時の明示事項に以下を追加〕
  - ・ **更新上限**

※1 P2をご参照ください。

## Q&A



**Q** 最初に有期労働契約を結んだ時から更新上限を設定していますが、その場合も労働者には説明をした方がよいのでしょうか？



**A** 最初の契約締結より後に更新上限を新設・短縮する場合に、事前説明が必要となります。最初の契約締結時点で更新上限を設定している場合であっても、労働者が希望するときは、トラブル防止のためにその理由を説明することを検討してください。

## 1. 有期契約労働者に対する無期転換申込機会の書面※ 明示【改正労基則第5条第5項・第6項】

※労働者の希望によりメール等で明示が可能です。詳細はP2をご参照ください。

### 対象となる労働者

無期転換申込権が発生する有期契約労働者が対象となります。

### 改正の内容、注意すべきポイント

#### ▶ 無期転換申込機会の明示事項

「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミング\*ごとに、該当する有期労働契約の契約期間の初日から満了する日までの間、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）を書面により明示することが必要になります。

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、更新の都度、上記の明示が必要になります。

※ 詳細はP12をご参照ください。

#### ▶ 留意点：相談体制の整備

事業主は、「有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項」に関し、その雇用する有期契約労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととされています【パート・有期労働法\*第16条】。

無期転換申込権についても、この「有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項」に当たりますので、企業内で、無期転換についても相談できる体制を構築してください。

※短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

#### コラム



##### 無期転換ルールを取り組み

～労働者が安心して安定的に働きつづけるために～

##### ○ 無期転換の意向確認

無期転換申込権が発生する契約更新時に、労働者に無期転換が可能であることを明示する際は、使用者から面談等の形で労働者の無期転換の意向の確認や疑問への対応を行うこと。

##### ○ 無期転換に関する情報提供

無期転換申込権が発生する契約更新時に、過去に無期転換した働いている方の人数（実績）や無期転換せず次回も有期労働契約を更新した場合の労働条件の周知。

##### ○ 無期転換ルールの周知

無期転換申込権が初めて発生する契約更新より前のタイミングで、使用者から労働者に無期転換制度の周知を行うこと（具体的には、初めて有期労働契約を締結する際など、無期転換申込権が発生するより前のタイミングで、事業場における無期転換制度を周知すること等）。

# 無期転換に関する事項

## 2. (1) 無期転換後の労働条件の書面※明示

【改正労基則第5条】 ※労働者の希望によりメール等で明示が可能です。詳細はP2をご参照ください。

### 対象となる労働者

無期転換申込権が発生する有期契約労働者が対象となります。

### 改正の内容、注意すべきポイント

#### ▶ 無期転換後の労働条件の明示事項

「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミング※1ごとに、無期転換後の労働条件を書面により明示することが必要になります。明示する労働条件は、労働契約締結の際の明示事項※2と同じものです。※1 詳細はP12をご参照ください。※2 詳細はP2をご参照ください。

明示方法は、事項ごとに明示するほか、有期労働契約の労働条件と無期転換後の労働条件との変更の有無、変更がある場合はその内容を明示する方法でも差し支えありません。

2024年（令和6年）4月以降は、無期転換後の労働条件について、①無期転換申込権が生じる契約更新時と、②無期転換申込権の行使による無期労働契約の成立時のそれぞれで明示する必要があります。ただし、①の段階で、労基則第5条第5項の規定により明示すべき労働条件を事項ごとにその内容を示す方法で行っており、かつ、②で成立する無期労働契約の労働条件のうち、同条第1項の規定に基づき明示すべき事項がすべて同じである場合には、②の段階では、すべての事項が同じであることを書面の交付等により明示することで対応することが可能です。

なお、①の段階で、書面の交付等によりパート・有期労働法第6条に定める事項の内容もあわせて明示した場合、②の段階での同条の対応は上述と同様の対応とすることが可能です。

#### ▶ 留意点：無期転換後「別段の定め」を設ける場合

無期転換後の無期労働契約の労働条件（契約期間を除く）は、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期労働契約への転換に従前の有期労働契約から労働条件を変更することについての有期契約労働者と使用者との間の個別の合意）で「別段の定め」をしないかぎり、無期転換前と同一の労働条件が適用されます。

**職務の内容などが変更されないのに無期転換後の労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。**

別段の定めを設ける場合は、以下の点もご確認ください。

- ・無期転換によって業務内容や責任等が変わる場合、社内の他の労働者の業務内容や責任等を考慮し、他の労働者との待遇の均衡が図られた労働条件にすることを検討してください。
- ・定年後の再雇用など、ほかの有期契約労働者には通常定められていない労働条件（定年など）を適用する場合には、適切に労働条件を設定し、事前に就業規則等で明確化しておきましょう。
- ・就業規則の作成または変更にあたっては、労働者の過半数で組織する労働組合等の意見を聴く必要があります【労働基準法第90条】、パートタイム労働者に適用される就業規則の作成または変更にあたっては、パートタイム労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くことが努力義務とされています【パート・有期労働法第7条第1項】。これは有期雇用労働者の場合も同様ですのでご注意ください【同条第2項】。



# 無期転換に関する事項

## 2.(2) 均衡を考慮した事項の説明に努めること

【改正雇止めに関する基準第5条】

### 改正の内容、注意すべきポイント

#### ▶ 均衡を考慮した事項の説明

「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミング\*1ごとに、対象となる労働者に無期転換後の労働条件に関する定めをするに当たって、労働契約法第3条第2項の規定の趣旨を踏まえ、就業の実態に応じ、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）との均衡を考慮した事項（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について説明するよう努めることとなります\*2。

この説明は文書を交付して個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行う方法が基本ですが、説明の方法は特定の方法に限られるものではなく、説明すべき事項をすべて記載した労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合は当該資料を交付して行う等の方法でも差し支えありません。また、説明会等で複数の有期契約労働者に同時に行う等の方法によっても差し支えありません。 ※1 詳細はP12をご参照ください。 ※2 以下の「対象となる労働者への説明例」をご参照ください。

#### ▶ 待遇の均衡

労働契約法第3条第2項が規定する「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」との考え方は、すべての労働契約に適用され、無期転換者の労働契約も含まれます。均衡を考慮した事項について、労働者の理解を深めるため、労働者に十分な説明をするよう努めてください。

また、無期転換した短時間勤務労働者（いわゆる無期雇用のパートタイム労働者）については、引き続きパート・有期労働法の対象になることにも留意するようにしましょう。

短時間正社員については、処遇が正社員としての実態を伴っていない場合には、パート・有期労働法の適用があり、均衡・均等待遇が求められます。また、パート・有期労働法に基づき短時間・有期契約労働者の処遇の見直しが行われる際には、均衡の観点から、フルタイムの無期転換者についても、労働契約法第3条第2項も踏まえて処遇の見直しをすることを検討してください。

#### ▶ 対象となる労働者への説明例

##### ○ どんなことを考慮するのか

**比較対象**：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）の処遇

**考慮する事項**：業務の内容、当該業務に伴う責任の程度、異動の有無・範囲、その他考慮した事項

##### ▶ 具体的な説明例（正社員用と、無期転換後用の賃金テーブルの双方を提示しつつ）

Aさんは無期転換後も以前と変わらず、レジや接客が主な業務で、店舗の運営に責任は負いません。一方、正社員の方は、レジや接客、発注に加え、店舗運営に責任があり、クレーム処理などの業務も行います。こうした【業務の内容と責任の程度】の違いを考慮し、Aさんの給与水準を定めています。

##### ○ 労働者の理解を深めるために

上記の方法のほか、個々の待遇ごとに違いの有無とその内容及び理由を説明することは、無期転換後の労働条件に対する理解を深めることにつながります。

##### ▶ 具体的な説明例

（上記「具体的な説明例」に加えて）Aさんの無期転換後の賞与額は、正社員の方と異なっています。賞与制度が、功労報償、正社員の職務を遂行しうる人材確保を図る目的のためにあるからです。

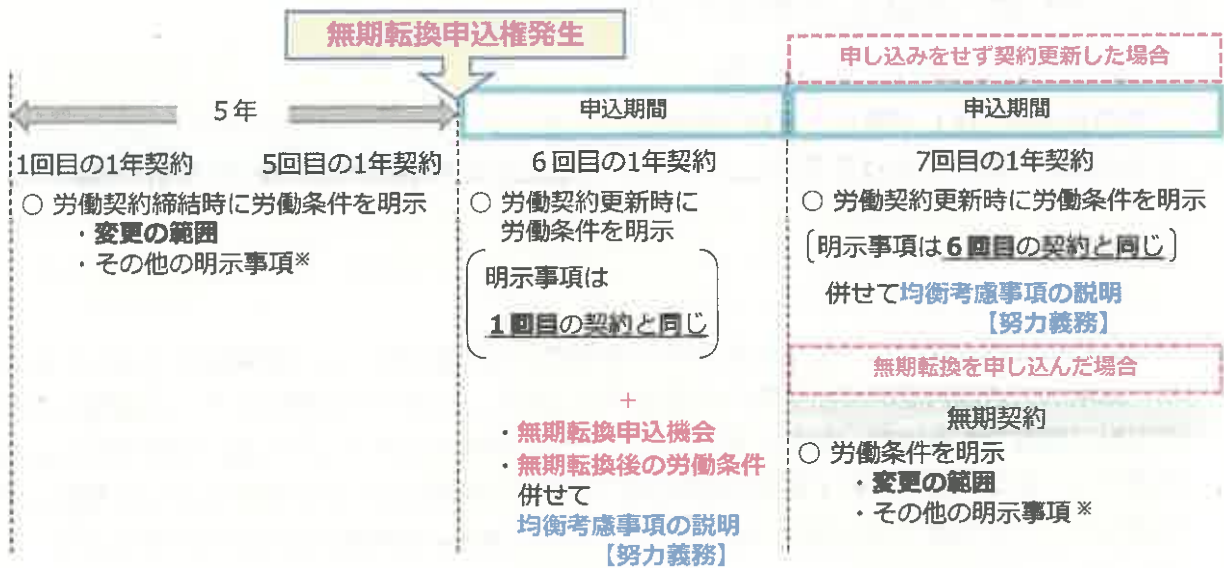
##### ▶ 具体的な説明内容などを確認したい場合は、

🔍 多様な働き方の実現応援サイト / 🔍 同一労働同一賃金特集ページ で検索



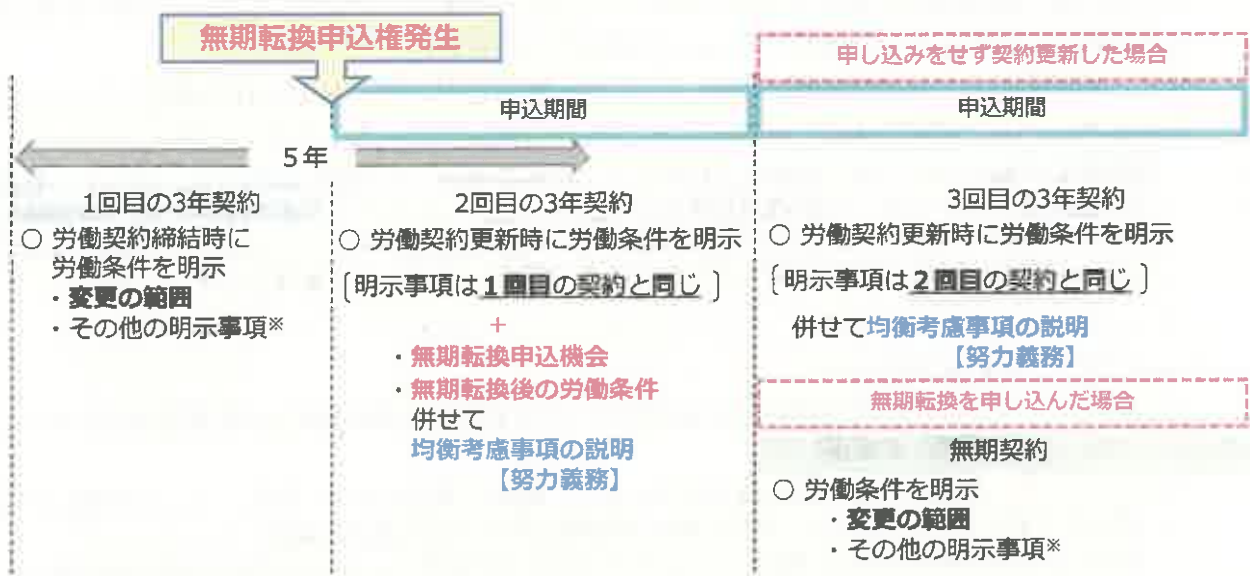
# 無期転換に関する明示のタイミングと記載例

## 事例1：契約期間1年の有期労働契約で、更新上限がない場合



第2章

## 事例2：契約期間3年の有期労働契約で、更新上限がない場合



### ▶ 記載例

#### ・ 無期転換申込機会

「本契約期間中に無期労働契約締結の申込みをした時は、本契約期間満了の翌日から無期雇用に転換することができる。」

#### ・ 無期転換後の労働条件

「無期転換後の労働条件は本契約と同じ」又は  
「無期転換後は、労働時間を〇〇、賃金を〇〇に変更する。」

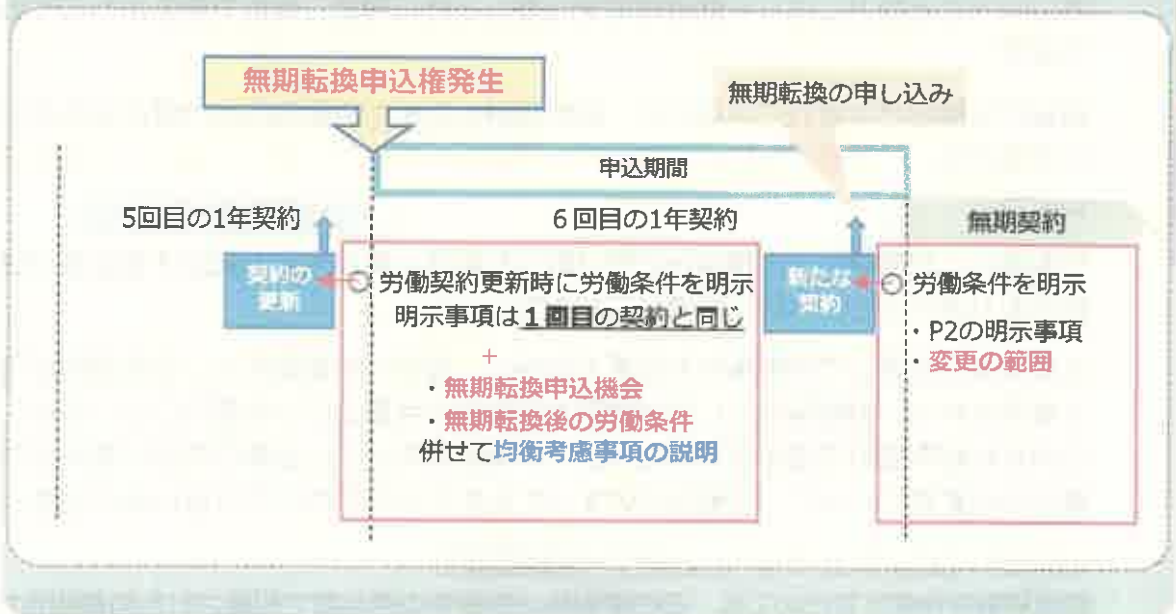
※ P2をご参照ください。



**Q 1** 普段から当社では、有期労働契約の終了1か月前に、次回の有期労働締結の手続き（契約更新）をしています。  
無期転換申込権が初めて発生する5回目の契約更新時も、同じように事前に契約更新の手続きを行い、その時に無期転換申込機会等の明示や、均衡を考慮した事項の説明をすれば、法令に定める措置を行ったことになるのでしょうか？



**A 1** 法令に定める措置を行ったこととなります。  
無期転換申込機会等の明示や均衡考慮事項の説明は、無期転換申込権が発生する有期契約更新時に行っていただくものであり、有期労働契約の終了1か月前に更新の手続きを行う運用をされているのであれば、その1か月前の契約更新の際に無期転換申込機会等の明示などを行うことが必要になります。



**Q 2** 法定の無期転換ルールとは別に、通算契約期間が3年になれば、試験によって無期転換が可能な企業独自の無期転換制度を設けています。何か注意すべきことはありますか？



**A 2** 企業独自の無期転換試験で不合格となった労働者であっても、通算5年を超えて有期労働契約を更新した際には、労働契約法に基づき、当該労働者に無期転換申込権が発生します。  
なお、企業独自の無期転換制度については、法令に基づく無期転換申込機会や転換後の労働条件の明示等の対象ではありませんが、トラブル防止のために、書面等での明示等についても検討してください。

# 4

## その他の留意事項

### 1. 就業規則について

#### 対応のポイント

##### ▶ 就業規則とは

就業規則とは、事業場における労働者の労働条件や働く上でのルールを定めたものです。常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません【労働基準法第89、90条】。また、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること、書面を交付すること等によって、働く方に周知しなければなりません【同法第106条】。

具体的には、就業規則を備え付けている場所等を労働条件通知書や社内メールなどで働く方に示すことなどにより、就業規則を必要なときに容易に確認できるようにする必要があります。

実質的な周知がなされていないと、就業規則の定めが労働契約の内容にならないことがありますので、就業規則を作成・変更する場合は、労働者に作成・変更の内容を周知しましょう。

労働者は、就業規則を使用者から受け取った場合、後日内容を確認する必要性が生じる可能性がありますので、大切に保管しておきましょう。

就業規則を変更して労働条件を変更する場合、個別の労働契約で、就業規則の変更によって変更されない労働条件として労働者と使用者が合意していた部分については、その合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合を除いて、合意の内容が優先されます。就業規則の変更によって、労働条件のすべてを変えられるわけではない点に注意しましょう。

##### ▶ 留意点: 短時間労働者などからの意見聴取

就業規則を作成するためには、その事業場の労働者の過半数で組織された労働組合があればその労働組合、ない場合は事業場の全労働者の過半数を代表する者の意見を聞く必要があります【労働基準法第90条】。

無期転換申込みに関する事項を就業規則に定める場合は、当該事業所において雇用する有期雇用労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めることとされています【パート・有期労働法第7条】。

無期転換者に関する就業規則を作成する場合は、関係する労働者（無期転換者・有期契約労働者）の意見を聴き、その意見が適切に反映されるように対応しましょう。

##### ▶ モデル労働条件通知書における就業規則の周知の記載については

🔍モデル労働条件通知書 厚生労働省



で検索

※本パンフレットのP20に就業規則の備え付け場所等を明示する例を掲載しています。

## 2. 無期転換申込みに関する不利益取扱い

### 対応のポイント

#### ▶ 無期転換申込みに係る不利益取扱い

働く方が無期転換の申し込みをしたこと、その他無期転換の申し込みに関する行為を行ったことを理由として、無期転換申込権の行使を抑制し、無期転換申込権を保障した趣旨を実質的に失わせることとなる解雇その他不利益な取り扱いをすることは許されず、そうした解雇や不利益な取り扱いは、その内容に応じて労働契約法、民法の一般条項、判例法理等による司法（裁判など）での救済の対象となります。

無期労働契約への転換に当たり、「別段の定め」※で、待遇の引き上げとそれに見合った職務の範囲や責任の程度などの変更を行うことは、一般的に司法（裁判など）での救済の対象となるものとは解されません。

そのほか、使用者が有期労働契約の更新を拒否した場合（雇止めをした場合）、労働契約法第19条の「雇止め法理」により雇止めが認められないことがあります。

※ 詳細はP10もご参照ください。

#### ▶ 雇止めについて

雇止めが認められるかは、労働契約法第19条の「雇止め法理」に基づき判断され、有期労働契約が下記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、使用者は従前と同一の労働条件で、労働者の有期労働契約の更新または締結の申し込みを承諾したとみなされ、同一の労働条件の有期労働契約が成立します。

- ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
- ② 労働者において、有期労働契約の契約期間満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

この①、②に該当するか否かは、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無などを総合考慮して個別事案ごとに判断されます。

▶ 不利益取扱いや雇止めでお困りの際は、

🔍 無期転換ルール特別相談窓口 厚生労働省



で検索

※都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に設置されている相談窓口です。

※雇止めに関するトラブルは、都道府県労働局や労働基準監督署の総合労働相談コーナーでもご相談を受け付けています。相談の内容やご希望に応じ、助言・指導やあっせんを行うこともできます。

# その他の留意事項

## 3. 無期転換ルールにおける通算契約期間のリセット(クーリング)

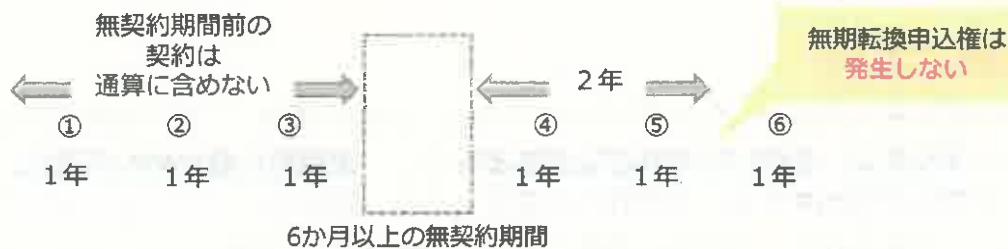
### 対応のポイント

#### ▶ 通算契約期間のリセット(クーリング)とは

同一の利用者との間で、有期労働契約を締結していない期間(有期労働契約の存在しない期間=「無契約期間」)が一定以上続いた場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外されることを、クーリングといいます。

具体的にどのような場合にクーリングされることになるかは、無契約期間の前の通算契約期間と無契約期間の長さによって異なります。

#### ▶ 無契約期間以前の契約期間が通算されないケース



無契約期間が6か月以上であれば、それ以前の契約期間①～③は通算の対象から除外されます。

#### ▶ クーリングが可能となる無契約期間前の通算契約期間と無契約期間

無契約期間の前の通算契約期間	契約がない期間(無契約期間)
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超	6か月以上

#### ▶ 更新上限とクーリング

契約更新上限を設けた上でクーリング期間を設定し、クーリング期間経過後に再雇用することを約束して雇止めを行うことは、「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、望ましいものではありません。

## 4. 無期転換ルールの対象者と特例

### 対応のポイント

#### ▶ 対象と特例

無期転換ルールは、原則として、契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の企業で通算5年を超えるすべての方が対象です。契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

ただし、以下の特例があります。

- ① 高度な専門知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者に関する無期転換ルールの特例【有期雇用特別措置法\*1】
- ② 大学等及び研究開発法人等の研究者、教員等については、無期転換申込権発生までの期間を5年から10年とする特例【科技イノベーション活性化法\*2、任期法\*3及び福島復興再生特別措置法】

- ※1 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法
- ※2 科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律
- ※3 大学の教員等の任期に関する法律

▶ 具体的な申請方法や、特例の対象者などの詳細は

🔍 無期転換ルール 特例 厚生労働省

で検索



### ① 高度な専門知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者の特例

無期転換ルールの特例の適用を希望する事業主は、特例の対象労働者に関して、その能力が有効に発揮できるよう、その特性に応じた適切な雇用管理に関する措置についての計画を作成し、本社・本店の所在地を管轄する都道府県労働局に申請し、当該申請が認定されれば、特例の対象労働者（i 高度専門職と ii 継続雇用の高齢者）について、無期転換ルールに関する特例が適用される仕組みです。

#### i 高度専門職

- ・適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主に雇用され、
- ・高収入で、かつ高度の専門的知識等を有し、
- ・その高度の専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了する業務（特定有期業務。以下「プロジェクト」といいます。）に従事する

有期雇用労働者（高度専門職）については、そのプロジェクトに従事している期間は、無期転換申込権が発生しません。ただし、無期転換申込権が発生しない期間の上限は、10年です。

#### ii 継続雇用の高齢者

- ・適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主（特殊関係事業主\*含む）の下で、
- ・定年に達した後、引き続いて雇用される

有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）については、その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。

一方、特殊関係事業主（いわゆるグループ会社）以外の他の事業主で継続雇用される場合には、特例の対象にならず、無期転換申込権が発生することにご留意ください。

- ※ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項参照

## 4. 無期転換ルールの対象者と特例(続き)

### ② 大学等及び研究開発法人等の研究者、教員等の特例

研究者等であって大学等を設置する者又は研究開発法人との間で有期労働契約を締結したものや大学の教員等の任期に関する法律(任期法)に基づく任期の定めがある労働契約を締結した教員等などが特例の対象です。

特例の対象者と有期労働契約を締結する場合には、相手方が特例の対象となる旨等を、原則として書面により明示し、その内容を説明すること等により、相手方がその旨を予め適切に知ることができるようにするなど、適切な運用が必要です。

また、大学等有期労働契約を締結した教員等であることをもって一律に特例の対象となるものではないことに留意する必要があります。特例の対象者等の詳細は厚生労働省ウェブサイトやパンフレットをご確認ください。

## 5. 労使間の意思疎通(労使コミュニケーション)

### 対応のポイント

無期転換や多様な正社員の制度については、雇用形態間の待遇の納得感が得られるようにするため、法律上明示が義務づけられる労働条件に当たらないものも含め、適切に労使間の意思疎通(労使コミュニケーション)を図りながら制度の設計や運用を行いましょ

う。その際は、労働組合がある場合には労働組合との間での協議を行い、労働組合がない場合であっても、労使委員会をはじめとした労使協議組織や過半数代表者と協議することなど、各企業の実情に応じて、様々な労働者の利益が広く代表される形での労使コミュニケーションを行うことが重要です。また、労働者間の納得感を高めるため、雇用形態の異なる労働者間の情報共有やコミュニケーションも重要になってきます※1~3。

有期労働契約から無期労働契約への転換時には、勤務地の限定性がなくなったり、時間外労働が発生したりするなど、働き方に変化が生じる場合があります。このとき、労働者側から不満や反発が出ることをないよう、自社の制度について丁寧な説明を心がけるとともに、円滑に転換が行われているか把握し、必要に応じて改善を行うことを検討しましょう。

- ※1 労働組合は、随時、使用者と労働者のニーズや諸問題に関する情報共有や議論を行うこと、無期転換や多様な正社員等の多様な働き方の選択肢を労働者自らが適切に選択できるような支援を行うことが考えられます。
- ※2 労働組合・過半数代表者いずれにしても、その役割を果たすに当たっては、無期転換者や多様な正社員を含むすべての労働者の利益を代表することが期待されます。
- ※3 労基則第6条の2に基づき、過半数代表者については、公正性を担保するため、適正な手続で選任されることが必要であり、使用者は、過半数代表者に不利益な取り扱いをしないようにしなければなりません。また、使用者は、過半数代表者が労働基準法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければなりません。





コラム

## 多様な正社員

- 多様な正社員とは、従来型のいわゆる正社員※と比べ、職務内容、勤務地、労働時間などを限定している正社員をいいます。  
※いわゆる正社員とは、勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員を指します。
- いわゆる正社員と非正規雇用の労働者との働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着を同時に可能とするような、働く方と事業者双方にとって望ましい多面的な働き方の実現が求められています。そうした働き方や雇用の在り方の一つとして、職務、勤務地、労働時間などを限定した「多様な正社員」が考えられます。
- 労働契約法第3条第2項の「就業の実態に応じた均衡の考慮」には、いわゆる正社員と多様な正社員間の均衡処遇も含まれます。

### 多様な正社員の種類

- 職務限定正社員** : 担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正社員をいいます。
- 勤務地限定正社員** : 転勤範囲が限定されていたり、転居を伴う転勤がないまたは転勤が一切ない正社員をいいます。
- 勤務時間限定正社員** : 所定労働時間がフルタイムではない、あるいは残業が免除されている正社員をいいます。

▶ 「多様な正社員制度」にご関心がある場合は

厚生労働省 多様な正社員

で検索



コラム

## 人材の定着・育成に向けて(事業者へ)

- フルタイムの無期転換者について、パート・有期労働法第13条の適用はありませんが、正社員化を支援する助成措置を活用する等により、希望する者の正社員への転換を推進するための措置を併せて講ずるなど、キャリアアップを支援することは、人材の定着、育成に資すると考えられます。
- 無期転換者のキャリアアップに関する様々な支援を国は行っています。あなたの事業場で円滑に制度導入を進める上で、ぜひ積極的にご活用ください。無期転換後のキャリアプランについては、無期転換ポータルサイトの事例などを参考にしてお検討ください。

▶ 助成金措置や無期転換後のキャリアプランにご関心がある場合は

厚生労働省 キャリアアップ助成金

で検索

無期転換ポータルサイト 導入企業事例



# モデル労働条件通知書

電子媒体  
はこちら



1枚目

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

## 労働条件通知書

2枚目

年 月 日	
事業場名称・所在地 使用者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり ( 年 月 日 ~ 年 月 日 ) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他 ( ) ] 2 契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況
	3 更新上限の有無 (無・有 (更新 回まで / 通算契約期間 年まで)) 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約 (無期労働契約) の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日 ( 年 月 日 ) から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更は、無 ( ) 有 (別紙の ) おり。
	【有期雇用特別措置法による特別の対象者 (高度専門) の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I (高度専門) ・ II (定年後の高齢者) I 特定有期業務の開始から完了までの期間 ( 年 か月 (上限10 II 定年後引き続き雇用されている期間
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲)
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) (変更の範囲) 【有期雇用特別措置法による特別の対象者 (高度専門) の場合】 ・特定有期業務 ( 開始日： 完了日： )
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)~(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等； ( ) 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [ 始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) (適用日 ) [ 始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) (適用日 ) [ 始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) (適用日 ) (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム (始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) (5) 裁量労働制；始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条、第 条~第 条
その	2 休憩時間 ( ) 分 3 所定時間外労働の有無 ( 有 , 無 )
休 日	・定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他 ( ) ・非定例日；週・月当たり 日、その他 ( ) ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) → か月経過で 日 時間単位年休 (有・無) 2 代替休暇 (有・無) 3 その他の休暇 有給 ( ) 無給 ( ) ○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条

有期契約労働者に関する項目

労働者全般に関する項目

労働者全般に関する項目

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法 ( )

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

# < 関係法令等(改正後) >

## ○労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)

(労働条件の明示)

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

② 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

③ 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

## ○労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省令第二十三号)

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約(以下この条において「**有期労働契約**」という。)であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間(労働契約法(平成十九年法律第二百二十八号)第十八条第一項に規定する通算契約期間をいう。)又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。)

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項(就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。)

二~十一 (略)

2~4 略

5 その契約期間内に労働者が労働契約法第十八条第一項の適用を受ける期間の定めのない労働契約の締結の申込み(以下「**労働契約法第十八条第一項の無期転換申込み**」という。)をすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、第一項に規定するもののほか、労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みに関する事項並びに当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち第一項第一号及び第一号の三から第十一号までに掲げる事項とする。ただし、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち同項第四号の二から第十一号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

6 その契約期間内に労働者が労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みをすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、第三項に規定するもののほか、労働契約法第十八条第一項の無期転換申込みに関する事項並びに当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件のうち第一項第一号及び第一号の三から第四号までに掲げる事項(昇給に関する事項を除く。)とする。

## ○有期労働契約の締結、更新、廃止等に関する基準(平成十五年厚生労働省告示第三百五十七号)

(有期労働契約の変更等に際して更新上限を定める場合等の理由の説明)

第一条 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下「**有期労働契約**」という。)の締結後、当該有期労働契約の変更又は更新に際して、通算契約期間(労働契約法(平成十九年法律第二百二十八号)第十八条第一項に規定する通算契約期間をいう。)又は有期労働契約の更新回数について、上限を定め、又はこれを引き下げようとするときは、あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければならない。

第二~四条 (略)

(無期転換後の労働条件に関する説明)

第五条 使用者は、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第十五条第一項の規定により、労働者に対して労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省令第二十三号)第五条第五項に規定する事項を明示する場合においては、当該事項(同条第一項各号に掲げるものを除く。)に関する定めをするに当たつて労働契約法第三条第二項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければならない。

## ○労働契約法(平成十九年法律第二百二十八号)

(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

第十八条 同一の使用urerとの間で締結された二以上の有期労働契約(契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。)の契約期間を通算した期間(次項において「**通算契約期間**」という。)が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労働が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件(契約期間を除く。)と同一の労働条件(当該労働条件(契約期間を除く。))について別段の定めがある部分を除く。)とする。

2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間(これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「**空白期間**」という。)があり、当該空白期間が六月(当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間(当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。))が一年に満たない場合にあっては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間)以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

# 制度改正等について知りたい・困ったときの相談先



- ▶ 働くための色々なルールを知りたい、厚生労働省の最新の情報を集めたい  
→厚生労働省ウェブサイト
- ▶ 無期転換の取組事例を知りたい、改正に関する就業規則のモデル例を見たい  
→無期転換ポータルサイト
- ▶ パートやアルバイトなどの有期雇用労働者に必要な措置について知りたい、  
多様な正社員の導入方法を知りたい  
→多様な働き方の実現応援サイト
- ▶ 職業安定法に基づき、募集時等で明示しなければならない労働条件も改正されることについて知りたい  
→厚生労働省ウェブサイト



- ▶ 今回の制度改正の内容や労働条件明示がされないなど労働基準法違反と  
思われる場合の相談先 →都道府県労働局／監督課、全国の労働基準監督署
- ▶ 無期転換ルールに関する事項や労働契約に関する民事上の紛争についての  
相談先 →都道府県労働局／雇用環境・均等部（室）



労働局	雇用環境・ 均等部（室）	監督課
北海道労働局	011-709-2715	011-709-2057
青森労働局	017-734-4211	017-734-4112
岩手労働局	019-604-3010	019-604-3006
宮城労働局	022-299-8844	022-299-8838
秋田労働局	018-862-6684	018-862-6682
山形労働局	023-624-8228	023-624-8222
福島労働局	024-536-2777	024-536-4602
茨城労働局	029-277-8294	029-224-6214
栃木労働局	028-633-2795	028-634-9115
群馬労働局	027-896-4739	027-896-4735
埼玉労働局	048-600-6269	048-600-6204
千葉労働局	043-221-2307	043-221-2304
東京労働局	03-3512-1611	03-3512-1612
神奈川労働局	045-211-7380	045-211-7351
新潟労働局	025-288-3511	025-288-3503
富山労働局	076-432-2740	076-432-2730
石川労働局	076-265-4429	076-265-4423
福井労働局	0776-22-3947	0776-22-2652
山梨労働局	055-225-2851	055-225-2853
長野労働局	026-227-0125	026-223-0553
岐阜労働局	058-245-1550	058-245-8102
静岡労働局	054-252-5310	054-254-6352
愛知労働局	052-857-0312	052-972-0253
三重労働局	059-226-2318	059-226-2106

労働局	雇用環境・ 均等部（室）	監督課
滋賀労働局	077-523-1190	077-522-6649
京都労働局	075-241-3212	075-241-3214
大阪労働局	06-6949-6494	06-6949-6490
兵庫労働局	078-367-0820	078-367-9151
奈良労働局	0742-32-0210	0742-32-0204
和歌山労働局	073-488-1170	073-488-1150
鳥取労働局	0857-29-1709	0857-29-1703
島根労働局	0852-31-1161	0852-31-1156
岡山労働局	086-224-7639	086-225-2015
広島労働局	082-221-9247	082-221-9242
山口労働局	083-995-0390	083-995-0370
徳島労働局	088-652-2718	088-652-9163
香川労働局	087-811-8924	087-811-8918
愛媛労働局	089-935-5222	089-935-5203
高知労働局	088-885-6041	088-885-6022
福岡労働局	092-411-4894	092-411-4862
佐賀労働局	0952-32-7218	0952-32-7169
長崎労働局	095-801-0050	095-801-0030
熊本労働局	096-352-3865	096-355-3181
大分労働局	097-532-4025	097-536-3212
宮崎労働局	0985-38-8821	0985-38-8834
鹿児島労働局	099-223-8239	099-223-8277
沖縄労働局	098-868-4403	098-868-4303

富山労働局の主な助成金の申請・支給（交付）決定状況

助成金名	令和4年度	令和5年9月末	制度内容
人材開発支援助成金	申請件数	187件	事業主が雇用する労働者に対して、職務に関連した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。
	支給（交付）決定総額	54百万円	
雇用調整助成金	申請件数	99件	経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用維持を図った場合に休業手当や教育訓練経費等の一部を助成する制度。
	支給（交付）決定総額	28百万円	
産業雇用安定助成金	申請件数	56件	在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合や労働者のスキルアップを図った場合に、その出向に要した賃金や経費の一部を助成する制度。
	支給（交付）決定総額	20百万円	
キャリアアップ助成金	申請件数	88件	非正規雇用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、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度。
	支給（交付）決定総額	48百万円	
両立支援等助成金	申請件数	84件	労働者が仕事と家庭が両立できざる職場環境づくりのための助成金であり、労働者が育児休業や介護休業を取得した事業主を支援する制度。
	支給（交付）決定総額	24百万円	
働き方改革推進支援助成金	申請件数	39件	生産性を高めながら労働時間の縮減や年次有給休暇の促進、勤務間インターバルの導入、労務・労働時間の適正管理の推進に取り組み中小企業事業主を支援する制度。
	支給（交付）決定総額	48百万円	
業務改善助成金	申請件数	67件	中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金の引上げを図る助成金であり、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する制度。
	支給（交付）決定総額	29百万円	