

# 新規事業展開やDX推進等の人材育成に 「人材開発支援助成金」が活用できます ～「事業展開等リスキング支援コース」のご案内～

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。「事業展開等リスキング支援コース」では、新たな事業の立ち上げなど事業展開等に伴い必要となる知識および技術を習得させるための訓練を助成の対象にしています。

## 支給対象

**対象者** 事業主：雇用保険適用事業所の事業主  
労働者：雇用保険被保険者

助成金の詳細  
はこちら →



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

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

注：本コースでは、事業展開などの内容を記載した「**事業展開等実施計画**」（様式第2号）を職業訓練実施計画届と併せて提出する必要があります。取り組み内容を整理し、具体的な記載ができるよう、事前に準備をお願いします。

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

[参考] 事業展開の例：新商品や新サービスの開発、製造、提供または販売を開始する 等  
デジタル・DX化の例：ITツールの活用や電子契約システムを導入し、社内のペーパーレス化を進めた 等  
グリーン・カーボンニュートラル化の例：農薬の散布にトラクターを使用していたが、ドローンを導入した 等

## 助成率・助成額

### ① 助成率・助成限度額

経費助成率		賃金助成額（1人1時間）		1事業所1年度あたりの 助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	
75%	60%	960円	480円	1億円

### ② 受講者1人あたりの経費助成限度額

10時間以上100時間未満		100時間以上200時間未満		200時間以上	
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
30万円	20万円	40万円	25万円	50万円	30万円

注：e-ラーニング、通信制、定額制サービスによる訓練は経費助成のみです。

例)新規事業のための人材育成を行った場合

課題

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

実施訓練

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

助成内容・成果

[助成率・額]

経費助成：75% (中小企業)  
賃金助成：1時間あたり960円 (中小企業)

[左記の訓練内容の場合の例]

- 経費  
経費助成：75万円 (25万円×75%×4人)  
賃金助成：115,200円 (30時間×960円×4人)
- 成果  
無事に新規事業を立ち上げることができ、新技術を活用した新製品や新サービスの開発、製造等を開始することができた。

助成金受給のための手続きの流れ

Step 0

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

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

■ 主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業訓練実施計画届</li> <li>・ 事業展開等実施計画</li> <li>・ 訓練別の対象者一覧 など</li> </ul>
添付書類	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 訓練内容を確認できるカリキュラム</li> <li>・ 訓練期間中の労働条件がわかるもの (雇用契約書の写しなど) など</li> </ul>

Step 2  
訓練実施

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

- 訓練終了日の翌日から2か月以内に、必要書類を管轄労働局に申請する

■ 主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支給申請書、賃金助成の内訳等助成額を算定した書類</li> <li>・ OFF-JT実施状況報告書 など</li> </ul>
添付書類	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業主が訓練費用を負担したことを確認できる振込通知書</li> <li>・ 出勤簿、タイムカード、賃金台帳の写し など</li> </ul>

Step 3  
支給申請  
(最寄りの労働局へ)



# 人材開発支援助成金活用例

## 会社概要

中小企業（情報通信業）

従業員数：20名

事業内容：インターネット関連事業  
（web・システム開発・  
ネットワーク構築）



## 助成金を活用するに至った背景事情

今までは、スキルの習得はそれぞれ自己学習が基本であったが、企業の組織力強化のため、計画的に高度なデジタル分野の資格取得を目指すことになった。

## 人材育成上の課題

組織力強化のため、高度なデジタル分野の資格を持った核となる人材を育てることが課題。

計画的な業務命令ではなく個人任せにしていたため、今までは受験に繋がっていなかった。

## 人材開発支援助成金の活用

### 教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：プロジェクトマネージャ試験対策講座
- 訓練目標：プロジェクトマネージャの資格取得を目指す
- 訓練時間：一人あたり30時間
- 受講料等：一人あたり200,000円
- ITSSレベル4に相当する資格試験の受験料：一人あたり80,000円

### 助成金のコース

#### 人への投資促進コース(高度デジタル人材訓練)

高度デジタル人材※の育成のための訓練を実施した場合に助成が受けられる訓練メニューです。

※ITSS（ITスキル標準）レベル3・4の資格取得のための訓練、第四次産業革命スキル習得講座または大学（情報工学・情報科学）

#### 助成率・額

<OFF-JT> ※（ ）内は中小企業以外の額

経費助成 75%(60%)

賃金助成 960円(480円)/h

### 助成金の額（一人あたり）

助成金の対象となる経費、賃金、実施助成

- 1（資格試験の受験料を含む）：280,000円
- 2 訓練時間に対する賃金助成（中小企業：960円/h）

#### 支給額

#### <OFF-JT>

- 1 経費助成：210,000円  
（受講料等（受験料を含む）×75%）
- 2 賃金助成：28,800円（30h×960円）

**支給総額 238,800円**

## 訓練の効果

- 資格を取得してさらに専門的な知識を身につけることで、プロジェクトの管理等を行うことが可能となり、管理職へ登用することができた。
- 高度な資格を保持している従業員がいることが会社の強み（アピールポイント）にもなっている。

## 今後の展開

経験の浅い従業員にも、いずれは高度な資格試験の受験に挑戦してもらえるように、計画的に人材育成に取り組んでいきたい。

# 人材開発支援助成金活用例

## 会社概要

中小企業（情報通信業）

従業員数：30名

事業内容：情報処理、提供  
（プログラムの作成）



## 助成金を活用するに至った背景事情

IT分野の経験者を優先的に採用していたが、人員の確保が難しかったため、未経験者を採用することになった。

## 人材育成上の課題

求人に応募してくる者は、IT分野未経験者が多かったが、一から教育することは難しく、未経験者を採用することができていなかった。

## 人材開発支援助成金の活用

### 教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
  - 受講コース：プログラミング講座
  - 訓練目標：スマート端末上の開発に必要なプログラミング言語の習得等
  - OJTの内容：実際に発注を受けたシステムの構築
  - 訓練時間：OFF-JTの一人あたり、800時間  
OJTの一人あたり、200時間
  - 受講料等：一人あたり700,000円
  - ITSSレベル2に相当する資格試験の受験料：一人あたり50,000円
- ※付加的eラーニングにより実施される訓練等を実施した場合も助成対象となります。

### 助成金のコース

#### 人への投資促進コース （情報技術分野認定実習併用職業訓練）

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練※を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。  
※OFF-JTとOJT（資格を取得している者等が講師を務めるもの）を組み合わせた訓練

#### 助成率・額

※（ ）内は中小企業以外の額

##### <OFF-JT>

経費助成 60%(45%)  
賃金助成 760円(380円)/h

##### <OJT>

実施助成 200,000円（110,000円）（定額）

### 助成金の額（一人あたり）

助成金の対象となる経費、賃金、実施助成

- 1 プログラミング講座（資格試験の受験料を含む）  
：750,000円
- 2 訓練時間に対する賃金助成（中小企業：760円/h）
- 3 OJT実施に係る助成（中小企業：200,000円）

### 支給額

#### <OFF-JT>

- 1 経費助成：450,000円  
（受講料等（受験料を含む）×60%）
- 2 賃金助成：608,000円（800h×760円）

#### <OJT>

- 1 実施助成：200,000円

**支給総額：1,258,000円**

## 訓練の効果

- 未経験者にも、基本的な言語の習得や、実際に顧客からの発注にも携わってもらい、自社の従業員から丁寧にレクチャーすることで、未経験者から一人前のSEに成長させる事ができた。
- 資格を保持することで、従業員の自信にも繋がっている。

## 今後の展開

未経験者も戦力として採用できるため、若者の採用を積極的に行い、いずれは社の中核人材となってもらえるように、計画的に人材育成に取り組んでいきたい。

# 人材開発支援助成金活用例

## 会社概要

中小企業（製造業）

従業員数：130名

事業内容：自動車部品製造



## 助成金を活用するに至った背景事情

今までは、個々の従業員にあった訓練をそれぞれ実施していたが、訓練費用の削減のためにサブスクリプション型の訓練を実施することにした。

## 人材育成上の課題

個々の従業員にあった訓練を探す手間や、複数契約するため訓練費用が高額であり、訓練の機会を減らさざるを得ない状態となり、結果的に企業内の生産性が低下していた。

## 人材開発支援助成金の活用

### 教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：営業職研修受け放題講座
- 訓練目標：  
新入社員から管理職までの幅広い層に対応した営業力向上のためのeラーニング訓練
- 受講料等：420,000円  
(1~50名まで1か月3.5万円×12月の料金)

### 助成金のコース

#### 人への投資促進コース(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「定額制訓練」（サブスクリプション型の研修サービス）を利用した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

#### 助成率・額

※（ ）内は中小企業以外の額

<OFF-JT>

経費助成 60%(45%)

### 助成金の額

助成金の対象となる経費

営業職研修受け放題講座：420,000円

支給額 <OFF-JT>

経費助成：252,000円

(受講料等×60%)

支給総額 252,000円

## 訓練の効果

- 1つの訓練契約で幅広い層に訓練を行うことができ、個々の従業員にあった訓練を探す手間も省ける上に、複数の訓練を契約するよりも、安価な費用で抑えられた。
- 結果的に企業全体の生産性向上に繋がった。

## 今後の展開

訓練費用を安価な費用で抑えられたため、営業職以外の従業員向けの定額制訓練を実施することを検討し、計画的に人材育成に取り組んでいきたい。



# 人材開発支援助成金活用例

## 会社概要

中小企業（金融業）

従業員数：40名

事業内容：信用金庫

## 助成金を活用するに至った背景事情

従業員から、スキルアップのために休日や業務外の時間を利用して訓練を受講したいが、会社から補助があるとありがたいという声が出ていたため。

## 人材育成上の課題

従業員の学び・学び直しを会社として積極的に支援することにより、企業としての魅力を高め、従業員のモチベーションや生産性を向上させることが課題。

## 人材開発支援助成金の活用

### 教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：中小企業診断士登録養成講座
- 訓練目標：中小企業診断士の資格取得を目指す
- 訓練時間：一人あたり40時間
- 受講料等：一人あたり300,000円

### 助成金のコース

#### 人への投資促進コース(自発的職業能力開発訓練)

労働者が自発的に受講した訓練費用のうち、2分の1以上を負担する事業主に対する助成です。  
※労働協約又は就業規則に自発的職業能力開発経費負担制度を定めるとともに、その制度に基づき経費を負担する必要があります。既に同制度を定め適用実績がある場合も対象となります。

※自発的職業能力開発経費負担制度とは、労働者が自発的に受講する際に要する直接的な経費について、全部又は一部を負担することを就業規則等に規定した制度のこと。

#### 助成率

経費助成 45%

### 助成金の額（一人あたり）

助成金の対象となる経費助成

中小企業診断士養成講座：300,000円

事業主の負担割合50%の場合、事業主は150,000円を負担する

支給額

<OFF-JT>

経費助成：67,500円

（事業主の負担額×45%）

支給総額 67,500円

## 訓練の効果

中小企業診断士の資格を生かし、会社の生産性向上に寄与した。また、他の従業員も、自ら必要と思うスキルを身につけるために、積極的に学び・学び直しをする機運を醸成できた。

## 今後の展開

今回の自発的な訓練により身につけたスキルを発揮できる部署への配置換えや待遇の見直しを行い、他の労働者も制度を活用できるように働きかけていきたい。

## 1 事業の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内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包括的に助成する制度です。

## 2 事業の概要・スキーム

### コース名／コース内容

#### 正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員化（※）

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む

- 正社員化後6か月間の賃金が正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要

#### 障害者正社員化コース

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換

### 支給額（1人当たり）

①有期→正規： **57万円**（42.75万円）

②無期→正規： **28.5万円**（21.375万円）

①有期→正規： **90万円**（67.5万円）

②有期→無期： **45万円**（33万円）

③無期→正規： **45万円**（33万円）

※重度障害者の場合は、①120万円(90万円)②③60万円（45万円）となる。

### 加算措置／加算額（1人当たり）

#### 正社員化コース

##### ■人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化

① **9.5万円**（大企業も同額）

② **4.75万円**（大企業も同額）

人への投資

※自発的職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後に正社員化した場合の加算は、  
①**11万円**②**5.5万円**(大企業も同額)

■派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用  
**28.5万円**（大企業も同額）

■母子家庭の母等又は父子家庭の父  
① **9.5万円**（大企業も同額）  
② **4.75万円**（大企業も同額）

■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定  
1事業所当たり**9.5万円**（7.125万円）

#### 賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用

① **3%以上5%未満**： **5万円**（3.3万円）

② **5%以上**： **6.5万円**（4.3万円）

#### 賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用

1事業所当たり **60万円**（45万円）

#### 賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施

1事業所当たり **40万円**（30万円）

**23.7万円**（17.8万円）

なお、3時間未満の延長であっても、以下のとおり、助成を受けられる場合がある。

1～2時間延長かつ10%以上昇給 **5.8万円**（4.3万円）  
2～3時間延長かつ6%以上昇給 **11.7万円**（8.8万円）

※令和6年9月末までの金額

#### 賃金規定等改定コース

■「職務評価」の手法の活用により実施 1事業所当たり **20万円**（15万円）

#### 賞与・退職金制度導入コース

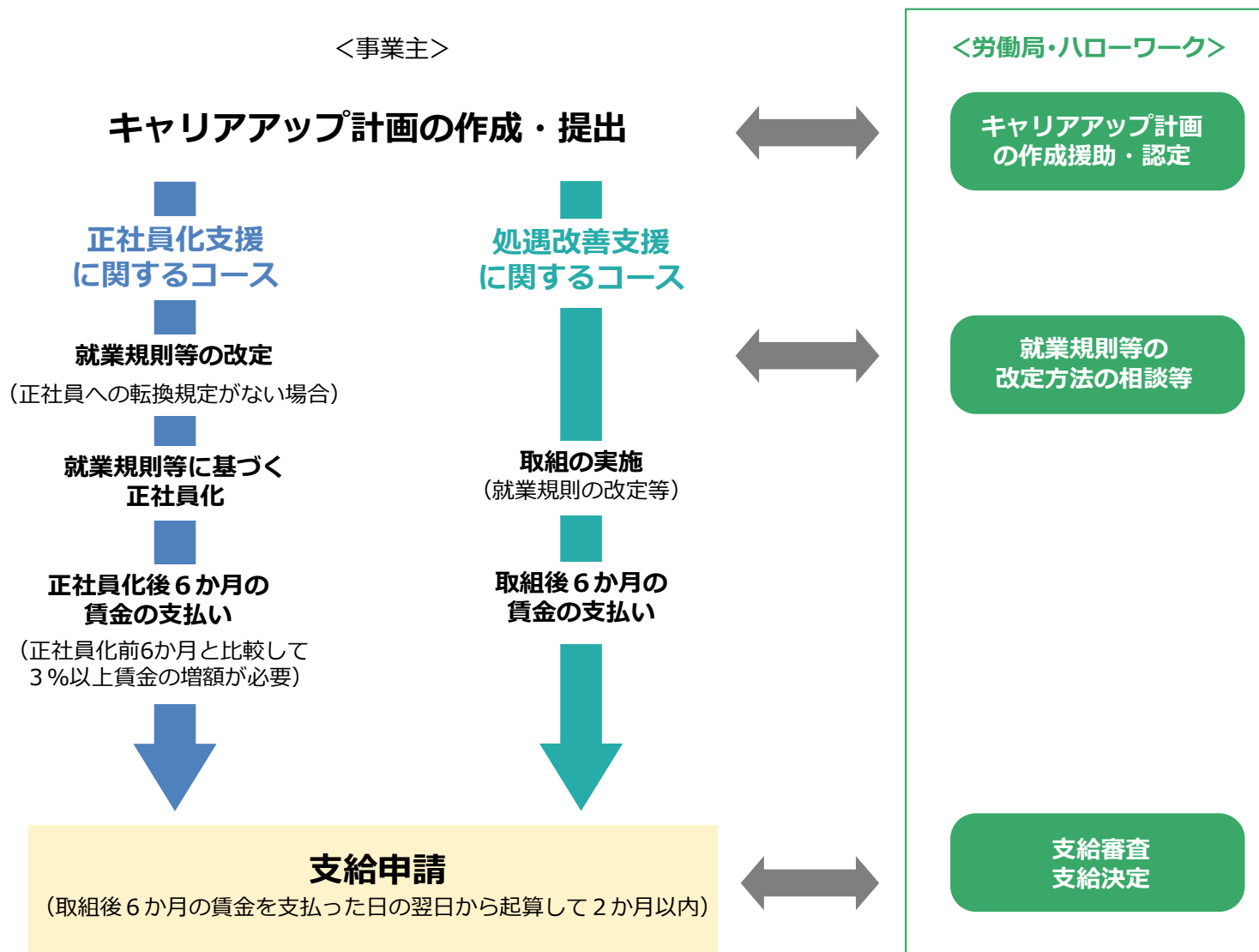
■同時に導入した場合 1事業所当たり **16.8万円**（12.6万円）

※( )は、大企業の場合の額。



# キャリアアップ助成金の申請までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、各コースの実施日の前日までに「キャリアアップ計画」の提出が必要です。



キャリアアップ助成金の申請方法や助成額など制度の詳細は、都道府県労働局または最寄りのハローワークまでお問い合わせください。



## 在籍型出向を活用し、「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」を受給しませんか？

「在籍型出向」では、自社にはない実践での経験による新たなスキルの習得が期待できます。労働者のスキルアップを在籍型出向で行い、条件を満たした場合には、**出向元事業主に対しての助成金が支給されます**。積極的にご活用ください。

### 助成対象となる「出向」とは？

以下のすべてに該当する出向を指します。

- 労働者のスキルアップを目的とすること※
- 出向した労働者は、出向期間修了後、元の事業所に戻って働くことが前提であること
- 労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させること。

※雇用の維持を図ることを目的として在籍型出向を行う場合は「産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）」をご活用ください。

助成金の詳細はガイドブックをご確認ください。



ガイドブック

### 助成の内容

対象：出向元事業主（企業グループ内出向の場合は支給されません）

	中小企業	中小企業以外
助成率	2 / 3	1 / 2
助成額	以下のいずれか低い額に助成率をかけた額（最長1年まで） イ 出向労働者の出向中の賃金※ <sup>1</sup> のうち出向元が負担する額 ロ 出向労働者の出向前の賃金の1 / 2の額	
上限額	8,355円※ <sup>2</sup> / 1人1日当たり （1事業所1年度あたり1,000万円まで）	

※1 出向中の労働者に対する賃金は出向前に支払っていた賃金以上の額を支払う必要があります。

※2 雇用保険の基本手当日額の最高額（令和4年8月1日時点）。毎年8月に改正されるためご注意ください。

### 助成額の算出例（イメージ）

条件例：

- 出向元は**中小企業**
- 出向前の賃金日額、出向中の賃金日額はいずれも**9,000円**
- 出向元賃金負担**3,600円**、出向先賃金負担**5,400円**（出向元の賃金負担が4割）
- 出向復帰後の賃金日額**9,450円**



助成率：2 / 3

助成額：2,400円（上限額の条件である日額8,355円以下も満たしている）

イ：3,600円

ロ：4,500円(9,000×1/2) となるため、低い額はイとなり、

具体的な金額は 3,600円×2 / 3 = 2,400円

## 支給までの流れ

1	出向元事業主と出向先事業主との <b>契約</b> ※1 労働組合などとの <b>協定</b> 出向予定者の <b>同意</b>
2	出向計画届（スキルアップ計画を含む） 提出・要件の <b>確認</b> ※2
3	出向の実施（1か月間～2年間）
4	出向から復帰（賃金上昇）※3
5	支給申請※4 助成金受給※5（最長1年分）

- ※1 出向元事業主と出向先事業主との間で、出向期間、出向中の労働者の処遇、出向労働者の賃金額、出向元・先の賃金などの負担割合などを取り決めてください。
- ※2 **出向元事業主が出向計画届を作成し**、出向開始日の前日（可能であれば2週間前）までに**都道府県労働局またはハローワーク**へ提出してください。
- ※3 労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させる必要があります。
- ※4 出向復帰後6か月後の賃金支払日の翌日から起算して2か月以内に出向元事業主が支給申請書を作成し、**都道府県労働局またはハローワーク**へ提出してください。
- ※5 支給申請書に基づき、出向元事業主に助成金を支給します。

## 「在籍型出向」の活用事例

### 製造業（出向元）

事業体制見直しの中で新製品の事業開拓を進めるため、従業員のスキルアップやキャリア形成をしたい。  
ロボット組立の最先端工場で経験を積ませ、組立技術やライン管理、安全管理技能等の習得を目指すことにした。



### 産業用電気機械器具製造業（出向先）

海外でのロボット需要拡大で製造現場の人員が不足しており、質の高い人材を探していた。  
違う環境・職種へチャレンジしたいという意欲のある人材を受け入れることとした。

### 温泉旅館業（出向元）

老舗旅館を経営しているが、最新型ホテルの優れたサービスを学ぶため、出向させたい。



### ホテル・サービス業（出向先）

老舗旅館からの出向であることから、スタッフのスキルアップにもつながると考え、初めて出向を受け入れた。

### 日本酒醸造業（出向元）

コロナ禍のため海外で人気が高い日本酒の輸出にも影響は出ているが、将来的に酒米の栽培も視野に入れている。今後のために米作りを行っている法人に若手従業員を出向し技術習得をさせたい。



### 耕種農業（出向先）

水稲、大豆など生産・出荷を行っている。大型農業機械を導入しスマート農業で生産性向上を図ることで、週休二日制や大型特殊車両の資格取得支援など従業員の労務管理を行っている。

## 申請・お問い合わせ先

助成金を受ける際の支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。  
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）

# (公財) 産業雇用安定センターではスキルアップ支援コース (在籍型出向) のマッチングを無料で支援しています

産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。設立以来、24万件以上の出向・移籍の成立実績があります。

## おすすめの利用方法

- 助成金の利用にあたり、センターのウェブサイトから、全国の労働者の受入れを希望している事業所（出向受入情報※）の業務の内容を見ることができます。

※ウェブサイトや検索はどなたでもご利用できます

※助成金の利用の可否については、都道府県労働局またはハローワークへお問合せ下さい。

- 従業員のスキルアップを実施したい業務を探し、スキルアップを実施したい業務が見つかったら、全国47都道府県にあるセンター事務所のうち、御社所在の都道府県のセンター事務所に連絡してください。

センターが、ご希望の事業所とのマッチングを進めます！

※受入方法が「移籍」の場合であっても、産業雇用安定センターが事業所と話し合いをし、「在籍型出向」として実施できる場合があります。まずはセンターにご相談ください。

受入情報の検索はこちら→



## お問い合わせ先

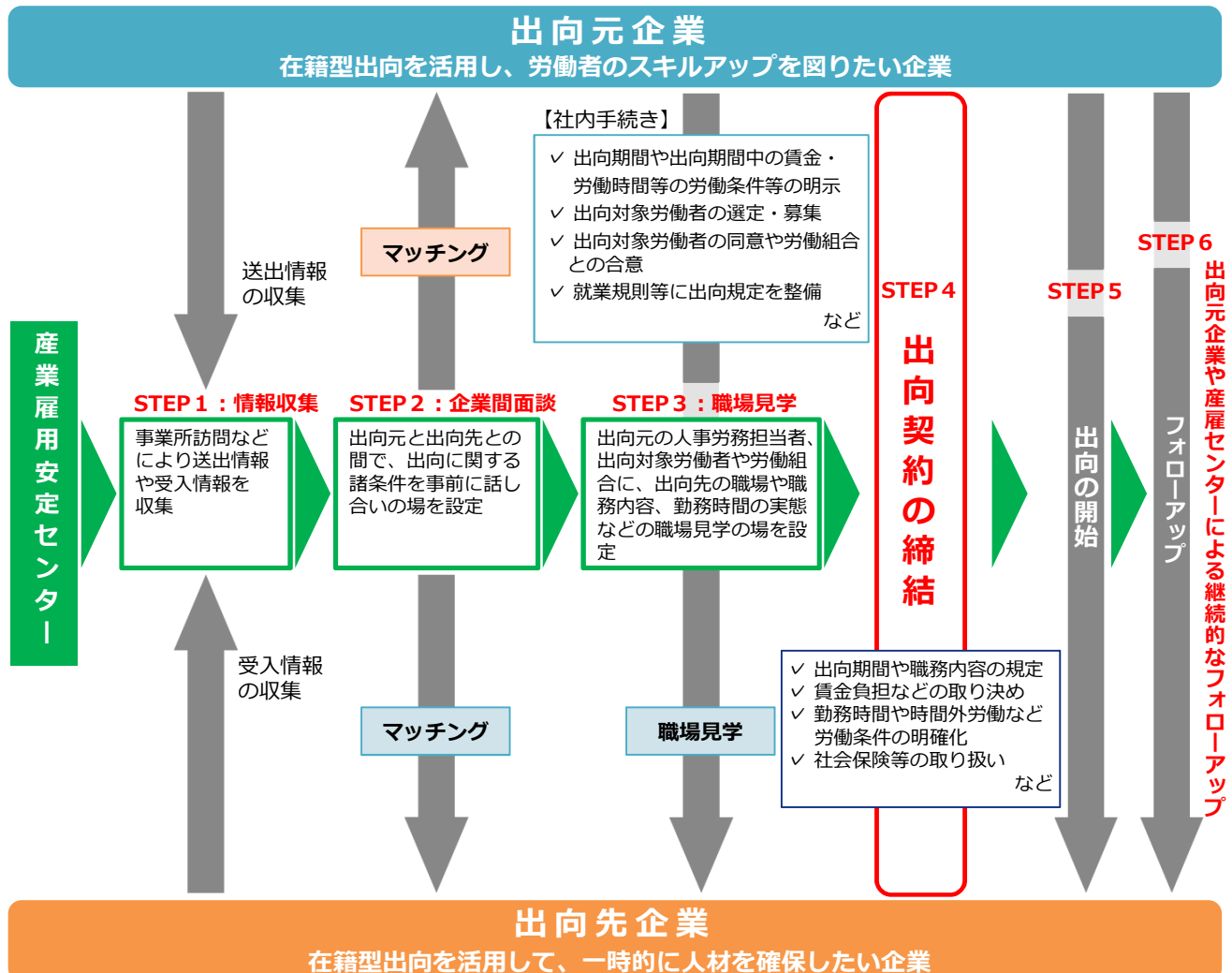
産業雇用安定センターHPはこちら→



公益財団法人 産業雇用安定センター



## マッチング支援の流れ



ハローワークをご利用の事業主の皆さまへ

ご希望あれば、ハローワーク職員  
が訪問し、開設を支援します！

求人申込みには、

## 求人者マイページの活用をご検討ください！

### 「求人者マイページ」とは？

求人者サービスをオンライン上で受けられる事業主向け専用ページです。ハローワークにメールアドレスを登録後、パスワードを設定するだけで簡単に開設できます。

### メリット①：いつでも、どこでも求人申込みができます！

パソコン・スマートフォン等から求人申込みできるので、  
在宅勤務や出張等で事業所にいなくても登録が可能です。

### メリット②：職場の風景、自社製品等をPRできます！

求人票だけでなく、自社のPR画像を公開することができます。  
仕事の特徴や魅力を伝えることで、求職者のイメージアップ、  
応募につなげていくことが可能です。

### メリット③：求職情報を検索し、「リクエスト」ができます！

ハローワーク求職者の情報を検索し、求職者の方へ「リクエスト」  
ができるので、積極的な採用活動を行うことが可能となります。

※ 「リクエスト」とは、公開された求職情報を求人者が見て、自社の求人に応募してほしい求職者を選定し、応募の検討を依頼するものです。

※ 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。

### メリット④：過去に出した求人データを活用（転用）できます！

過去の求人履歴を利用して新たな求人申込みができるため、求人  
情報を自社で保存する必要がなく、管理もしやすくなります。

#### 【お問い合わせ先】

ハローワーク〇〇 求人担当

TEL：〇〇〇-〇〇〇

#### 【求人者マイページの詳細はこちら】

ハローワークインターネットサービス

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



ご存じですか？  
「ユースエール認定制度」

# 若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

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（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。



認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

<認定マーク>

## Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

**A** ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、ユースエール認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することにより、ユースエール認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	日本政策金融公庫による融資制度	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業）において実施している「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から－0.60%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、令和5年3月1日現在（期間5年以内）で中小企業事業1.20%です。 ※ 貸付期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 <a href="https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html">https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html</a>
5	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されています。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。





## 【認定基準】

1	学卒求人※ <sup>1</sup> など、若者対象の正社員※ <sup>2</sup> 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	右の要件をすべて満たしていること	・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
		・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※ <sup>3</sup>
		・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと
		・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※ <sup>4</sup>
		・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※ <sup>5</sup>
4	右の青少年雇用情報について公表していること	・直近3事業年度の採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数
		・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容
		・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
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※ <sup>6</sup>	
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※ <sup>7</sup>	
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	各種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 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※2 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、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

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

※4 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業。プラチナくるみん、トライくるみん、プラスを含みます。）を取得している企業については、認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※7 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。

## Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

**A** 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができます。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただけます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

## 電子申請も利用できます！

ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。（<https://shinsei.e-gov.go.jp/>）

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。（融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）



# 就職氷河期世代を対象とする募集・採用について 特例期限を令和6年度末まで延長します

- ✓ 就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行い、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている方も多いことから、就職氷河期世代の正社員雇用を推進しています。
- ✓ 労働者の募集・採用時の年齢制限は、原則禁止していますが、**就職氷河期世代で正社員雇用の機会に恵まれなかった方**を募集対象とする場合は、**自社ホームページでの直接募集や求人広告等の活用も可能**としており、4月以降も本特例を延長します。

注) 延長に伴い、**対象となる就職氷河期世代は以下のとおり**となります。

【令和5年3月まで】：35歳以上55歳未満

【令和5年4月以降】：**昭和43年4月2日から昭和63年4月1日までの間に生まれた者**

※上記の変更は、**令和5年4月1日以降に募集・採用を行う新規求人が対象**です。

(3月末までに提出した求人については、差し替える必要はありません。

4月以降に当初の募集期間を延長する際に表記の変更が必要です)。

※年齢表記以外の要件については変更ありません。

- ・ 特例措置の利用に当たって、ハローワークにも同一内容の求人を申し込んでいただく等の要件があります。詳細は厚生労働省ホームページ掲載のパンフレットやQ & Aを御確認ください。
- ・ ハローワークでは、就職氷河期世代の採用等に向けたマッチング支援、助成金のご案内など、各種サービスを用意していますので合わせてご活用ください。



※ご不明な点については、管轄のハローワークにお問い合わせください。



## 就職氷河期世代のインターン（職場実習・体験） 受け入れにご協力ください

- 現在も不本意ながら不安定な仕事に就いているなど、さまざまな課題に直面している就職氷河期世代の方に向けて、就労体験を通じて業種・職種への理解を深めてもらうための、職場実習・体験（以下「インターン」）を実施します。
- 受け入れの内容は、事業所の職員の方が実際に従事している業務の、一部または全体を体験・見学できるようなものとします。  
インターンの期間は2～7日、時間は1日3時間以上（事業所の所定労働時間内）が目安です。

就職氷河期世代を対象にしたインターンの受け入れにご協力をお願いします。

就職氷河期世代は、おおむね1993（平成5）年から2004（平成16）年の、雇用環境が厳しい時期に学校卒業迎えた世代を指しますが、**この事業は、おおむね1968（昭和43）年4月2日から1988（昭和63年）4月1日までの間に生まれた方が対象となります。**

※この事業は、就職氷河期世代の方に、安定就労に向けて就労体験を積んでもらうものです。  
インターン終了後に受け入れ先の事業所に雇用義務が生じるものではありません。

### インターン受け入れで期待できること

#### ミスマッチの防止・人材の見極めができます

- ・ インターンを受け入れると、職場への理解に積極的な「やる気度・本気度の高い方」の応募に繋がる可能性があります。
- ・ インターン後の応募であれば、応募者本人が職場への適性を判断しているので、入社後のミスマッチや早期離職の防止が期待できます。

#### インターン受け入れを実施した事業所の声

「体験者を紹介していただいたことで、外部目線による刺激により、社員の教育やモチベーションの向上にも繋がった。」

「体験に来られた方が好印象であったので、体験後は是非こちらに就職していただきたいと感じた。」

「入社後の早期離職を防ぐに当たり、向き不向きを理解いただくためにも体験実習は有効と感じた。」

# 実施の流れと手続き

## 1 受け入れの相談、受入条件票の作成・提出

- ・インターンの受け入れを、労働局・ハローワークから事業主の皆さまに相談します。
- ・インターン受け入れを承諾する場合、内容や受け入れの条件を受入条件票に記入・提出していただきます。
- ・ハローワークに求人を出された場合、その求人についてインターン受け入れの相談をする場合があります。この場合、受入条件票の提出は不要です。

## 2 インターン希望者情報の受け取り

事業所でのインターンの希望者があった場合、希望者の情報を労働局・ハローワークから送ります。

## 3 実施計画書の作成・提出

事業主と希望者の希望を踏まえて日程や実施内容を調整します。  
受入事業所に実施計画書を作成・提出していただき、労働局・ハローワークを通じて参加者に共有します。

## 4 覚書の締結、実施決定

労働局と受入事業所との間で、保険の加入状況や万一の際の対応方針等を確認し、労働局と覚書を締結いただきます。  
また、労働局・ハローワークから実施決定通知書を送付します。

## 5 インターンの実施

業務に精通した従業員を担当として、インターン参加者への業務指導をお願いします。  
必要に応じて、労働局・ハローワークの担当者がサポートします。

## 6 報告書の作成・提出

インターン終了後、報告書を作成・提出いただきます。

## 7 謝金の受け取り

受入人数1人当たり最大5万5千円の謝金を労働局よりお支払いします。

- ・3時間以上6時間未満：2,750円/日
- ・6時間以上：5,500円/日

謝金の対象は、10日間が上限です。

## 保険への加入

インターン中の方が一歩の事故に備え、インターン受入事業所・インターン対象者ともに、国負担の保険に加入していただきます（費用・手続きともに国負担）。

<b>傷害保険</b> ※ インターン対象者のみ加入	インターン対象者が、受入事業所でインターン実施中およびインターン対象者の自宅と受入事業所との往復途上に偶然ケガをしたことが原因で、事故の日から180日以内に医療機関を受診し入院・通院・手術した場合および死亡・後遺障害を負った場合に補償対象となります。
<b>賠償責任保険</b>	インターン対象者が受入事業所でインターン実施中に過失により他人に損害を与え（他人にケガをさせたり、他人の所有物を損壊させた等）、これが原因で民法上の規定により法律上の損害賠償責任を負った場合に補償対象となります。（過失によりインターン受入事業所の所有物およびリース・レンタル物件を損壊させた場合を含む）

自動車・原動機付自転車等の使用・管理中に起こした事故における賠償責任等、保障の範囲外となる場合があります。補償の内容や範囲についての詳細は、労働局・ハローワークにお尋ねください。

インターンの受け入れに関心をお持ちになりましたら  
労働局または最寄りのハローワークにご相談ください。

兵庫労働局 職業安定部 訓練課 （電話番号）078-367-0801

# 採用戦略の新潮流

## 就職氷河期世代の魅力と可能性

「ホンマでっか!?TV」(フジテレビ系)  
「クギズケ!」(読売テレビ)  
「ビートたけしのTVタックル」(テレビ朝日)  
コメンテーター門倉貴史氏が登壇!

2023. **10.4** wed

13:00-15:00(受付12:30-)

会場:スペースアルファ三宮 大会議室

兵庫県神戸市中央区三宮町1-9-1三宮センタープラザ6F/各線 三宮駅より約450m

就職氷河期世代の雇い入れを検討している企業等を対象に「就職氷河期世代の方の特徴」、「人材育成をする上で留意するポイント」などを伝えるセミナーです。就職氷河期世代の方の選考時や入社後の定着に活かすことができる情報をお伝えします。

50社限定  
参加無料

第1部 13:00~13:40

就職氷河期世代の活躍に  
向けたポイント

講師

株式会社リクルート  
ジョブズリサーチセンター センター長  
宇佐川 邦子 氏

様々な業界の特色を踏まえ、求人・採用活動、人材育成・定着、さらに活躍促進のための従業員満足メカニズム等、「働く」に関する課題とその解決に向けた新たな取組」をテーマに全国で講演・提言を行う。  
全国求人情報協会常任委員のほか、厚生労働省、経済産業省、文部科学省、東京商工会議所等において委員も務める。

第3部 14:40~14:45

ハローワークにおける就職氷河期  
世代活躍支援のご案内

担当:兵庫労働局

第2部 13:40~14:40

予測不能な時代における  
企業経営と人財

特別講師

BRICs経済研究所 代表、エコノミスト  
門倉 貴史 氏

95年慶応義塾大学経済学部を卒業、同年銀行系シンクタンクに入社する。99年日本経済研究センターに出向し、2000年シンガポールの東南アジア研究所に出向。02年から05年まで生保系シンクタンク経済調査部主任エコノミストを経て、2005年7月からBRICs経済研究所代表に就任する。  
新興国経済、先進国経済の分析など同研究所の活動とあわせて、各種メディアにも出演する他、雑誌・WEBでの連載や講演など多方面に渡り活躍している。

【主な著書】

『オトナの経済学』(PHP研究所)  
『イスラム金融入門』(幻冬舎)  
『増税なしで財政再建するたった一つの方法』(角川書店)  
『図説BRICs経済』(日本経済新聞社)など

申込方法

WEBサイトからお申込みいただくか、下記の運営までご連絡ください。

OSAKAジョブフェア



お申し込み時にいただいた情報は、主催団体及び共催・協力団体と共有します。  
本イベントの目的及び人材支援に関するサービスや各種分析等の集計に利用されるものであり、それら以外の目的で使用することはありません。

兵庫労働局 就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援事業



# 採用戦略の新潮流

## 就職氷河期世代の魅力と可能性

「ホンマでっか!?TV」(フジテレビ系)  
「サタデーウォッチ9」(NHK総合)  
「よんちゃんTV」(毎日放送)  
コメンテーター牛窪恵氏が登壇!

2023. **10.12** thu

13:00-15:00(受付12:30-)

会場: 尼崎市総合文化センター7F 第2会議室

尼崎市昭和通2丁目7-16/阪神 尼崎駅より約500m

就職氷河期世代の雇い入れを検討している企業等を対象に「就職氷河期世代の方の特徴」、「人材育成をする上で留意するポイント」などを伝えるセミナーです。就職氷河期世代の方の選考時や入社後の定着に活かすことができる情報をお伝えします。

50社限定  
参加無料

第1部

13:00~13:40

就職氷河期世代の採用・定着・  
活躍におけるポイント

講師

株式会社Dots 代表取締役  
奥田 真弘 氏

関西大学卒業後、美容メーカー・人事コンサル企業にて、営業職・コンサルティング職に従事。2017年1月、株式会社Dotsを設立。中小ベンチャー企業を中心に「採用・教育・定着・評価・給与」といった人事領域の事業を実施。2020年11月、グループ企業として株式会社csc innovationを設立。社内教育システムの開発販売、採用ミスマッチ防止システムの開発販売など、HRTech領域で事業を実施。人事制度支援社数150社以上、採用支援社数200社以上、研修セミナー実績200回以上

第2部

13:40~14:40

予測不能な時代における  
企業経営と人財

特別講師

世代・トレンド評論家、マーケティングライター、  
立教大学大学院ビジネスデザイン研究科客員教授  
牛窪 恵 氏

立教大学大学院ビジネスデザイン研究科(MBA)修了、修士(経営管理)学)。官公庁関連の委員多数。1991年、日大芸術学部 映画学科(脚本)卒業後、大手出版社に入社。フリーライターを経て、2001年4月、マーケティングを中心に「インフィニティ」を設立、同代表取締役となる。トレンド、マーケティング関連の著書を多数執筆し、「おひとりさま(マーケット)」「(05年)「草食系(男子)」「(09年)は、新語・流行語大賞に最終ノミネート。自治体や企業各社との商品、サービス開発や、講演、研修などを多数行う。テレビ番組のレギュラーコメンテーター出演も多数。

【主な著書】

『恋愛しない若者たち』(ディスカヴァー・トゥエンティワン)  
『若者たちのニューノーマル〜Z世代、コロナ禍を生きる』(日経BP)等  
新著は、『恋愛結婚の終焉』(光文社)

第3部

14:40~14:45

ハローワークにおける就職氷河期  
世代活躍支援のご案内

担当: 兵庫労働局

申込方法

WEBサイトからお申込みいただくか、下記の運営までご連絡ください。

OSAKAジョブフェア



お申し込み時にいただいた情報は、主催団体及び共催・協力団体と共有します。

本イベントの目的及び人材支援に関するサービスや各種分析等の集計に利用されるものであり、それら以外の目的で使用することはありません。

兵庫労働局 就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援事業

運営

一般財団法人大阪労働協会(月~金 9時15分~18時 ※土・日・祝・年末年始休)  
TEL.06-4790-9600 FAX.06-4794-7337 ✉osakajobfair@l-ork.jp

# ハローワークは人手不足のお仕事の 人材確保・就職支援に力を入れています。

## 医療



- ・看護師
- ・准看護師
- ・保健師
- ・看護助手
- …etc

## 介護



- ・施設介護員
- ・訪問介護員
- ・介護支援専門員
- …etc

## 保育



- ・保育士
- ・保育助手
- ・幼稚園教諭
- …etc

## 建設



- ・建設作業員
- ・電気工事士
- ・内装工
- ・土木・測量技術者
- …etc

## 警備



- ・施設警備員
- ・交通誘導員
- ・雑踏警備員
- …etc

## 運輸



- ・トラック運転手
- ・バス運転手
- ・タクシー運転手
- …etc

兵庫県内ハローワークの「**人材支援総合コーナー**」では、人手が不足している**医療・介護・保育・建設・警備・運輸**のお仕事の人材確保のため、地方公共団体や業界団体と連携して様々な支援を行っています。

これらのお仕事をお探しの方、興味がある方は、ぜひハローワークをご利用ください。人材支援総合コーナー設置ハローワークは、裏面をご覧ください。

### 求職者向けの主な支援メニュー

- 職業相談・職業紹介
- 求人情報の提供
- 担当者制による就職支援
- 就職支援セミナーの開催
- 業界ガイダンスの開催
- 就職面接会・会社見学会等の開催

… etc

### 求人者向けの支援メニュー

- 求人票の作成支援
- 事業所情報の収集及び求職者への提供
- 担当者制による充足支援
- 雇用関係助成金制度等の情報提供
- 業界ガイダンスの開催
- 就職面接会・会社見学会等の開催

… etc



## 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

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

### Point

①

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。(令和6年4月以降)

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

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

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

### Point

②

除外率が引き下げられます。(令和7年4月以降)

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わります。(現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。)

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



## 障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。

### ▶精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。

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

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

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

## 障害者雇用のための事業主支援を強化（助成金の新設・拡充）します。

（令和6年4月以降）

※詳細が決まり次第、別途ご案内予定

### ▶雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金を新設します。

- ◆ 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができるようになります。
- ◆ 加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになります。

### ▶既存の障害者雇用関係の助成金を拡充します。

障害者介助等助成金（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の拡充、職場実習・見学の受入れ助成の新設など、事業主の皆様の障害者雇用の支援を強化します。

## Q & A

### Q1. 障害者雇用納付金の取扱いはどうなるのでしょうか？

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

### Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

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

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



### Q3. 法定雇用率及び除外率制度について、国や地方公共団体等の取扱いはどう変わりますか？

- A3.** 国や地方公共団体等の法定雇用率については、令和5年度は2.6%、令和6年4月1日から2.8%、令和8年7月1日から3.0%と民間企業と同様に段階的に引き上げとなります。除外率制度についても、同様に10ポイント引き下げられます。

なお、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和5年度は2.5%、令和6年4月1日から2.7%、令和8年7月1日から2.9%となります。

# 障害者雇用に関する優良な取り組みを行う 中小事業主への認定制度を始めました！

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です。

## 認定事業主となることのメリット



### ● 認定マークを使用できます！

自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小事業主認定マークを表示することができます

### ● 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります！

厚生労働省と都道府県労働局のホームページに掲載され、社会的認知度を高めることができます

また、認定事業主に限定した合同説明会などを企画する場合があります  
御社の魅力を広くアピールすることができ、求職者からの応募の増加が期待できます

### ● 日本政策金融公庫の低利融資対象となります！

日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります  
障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます  
詳細は日本政策金融公庫へお問い合わせください

### ● 公共調達などの加点評価を受けられる場合があります！

地方公共団体の公共調達および国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受けることができる場合があります

詳しくは公共調達などを実施している地方公共団体などにお問い合わせください

など

## Q 「認定事業主」になるにはどのような手続きがありますか？

### A 都道府県労働局またはハローワークに申請が必要です！

認定の申請は、必要書類を主たる事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークに提出してください。必要書類は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。＊詳しい認定基準については裏面をご参照ください

なお、認定審査には3か月ほどお時間をいただいています。

障害者雇用優良中小事業主

検索

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>



## 障害者雇用優良中小事業主の認定基準項目

- ①以下の評価基準に基づき、20点（特例子会社は35点）以上得ること  
（取り組み関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上を得ること）
- ②法定雇用率を達成していること  
雇用義務がない場合でも、雇用率制度の対象となる障害者※を1名以上雇用していること  
※就労継続支援A型事業所の利用者は除く
- ③過去に認定を取り消された場合、取り消しの日から起算して3年以上経過していること
- ④障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと

※このほかにも条件がありますので、詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。か、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面	特に優良	2点	成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
		良	2点	良				2点	
		②人材面	特に優良	2点			⑫定着状況	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
			良	1点				良	2点
	仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点		質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
		④職務選定・創出	特に優良	2点				良	2点
			優良	1点			⑭キャリア形成	特に優良	6点
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点				優良	4点
			優良	1点				良	2点
	環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2点	成果関係の合格最低点		6点 (満点24点)		
			優良	1点	取組(アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点	
		⑦募集・採用	特に優良	2点			優良	1点	
			優良	1点	情報開示 (ディスクロージャー)	成果(アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2点
		⑧働き方	特に優良	2点				優良	1点
			優良	1点		⑰質的側面	特に優良	2点	
		⑨キャリア形成	特に優良	2点			優良	1点	
			優良	1点	情報開示関係の合格最低点		2点 (満点6点)		
⑩その他の雇用管理	特に優良	2点	合計の合格最低点		20点 (満点50点)				
	優良	1点	取組関係の合格最低点		5点 (満点20点)				

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。

また、障害者雇用の促進と雇用の安定を図ることで、組織における多様性が促進され、女性や高齢者、外国人など、誰もが活躍できる職場づくりにつながります。



企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて

**と も に す す む**

という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けました。

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。



# 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。

## 兵庫県 最低賃金

令和5年  
10月1日から  
時間額

# 1,001円

前年比  
41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  
兵庫労働局または  
最寄りの労働基準監督署へ



兵庫労働局

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？

※1  
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、印刷用の紙へリサイクルできます。

(R5.9)