

令和4年11月22日

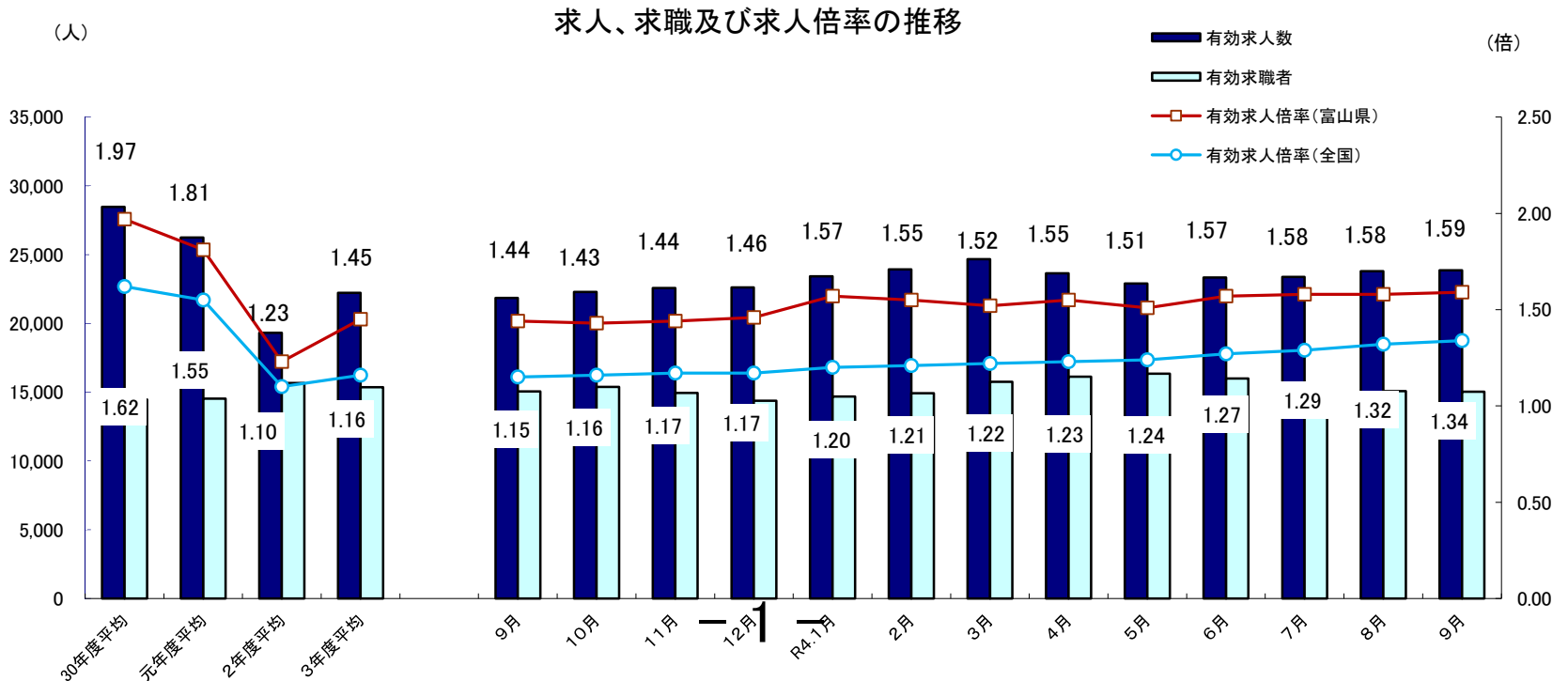
中小企業の振興と人材の育成等に関する 県民会議 資料

	ページ
1 求人・求職及び有効求人倍率の推移（富山労働局）	P1～P4
2 雇用調整助成金（特例措置）・産業雇用助成金・休業支援金・給付金資料（職業安定部関係）	P5～P10
3 「人材開発支援策」のご案内	P11～22
4 中小企業へ適用されるようになる法律の改正点 （労働基準部関係） ・月60時間を超える法定時間外労働に対する 50%以上の割増賃金の支払の義務化	P23～ P26
5 中小企業へ適用されるようになる法律等の改正点 （雇用環境・均等室関係） ・育児・介護休業法（産後パパ育休の創設等） ・労働施策推進法（パワハラ対策の義務化）	P27～ P32
6 中小企業が活用できる各種助成金に関する資料 （雇用環境・均等室関係） ・両立支援等助成金 ・業務改善助成金	P33～ P44

求人・求職及び有効求人倍率の推移(富山労働局)

※ポイント (令和4年9月)

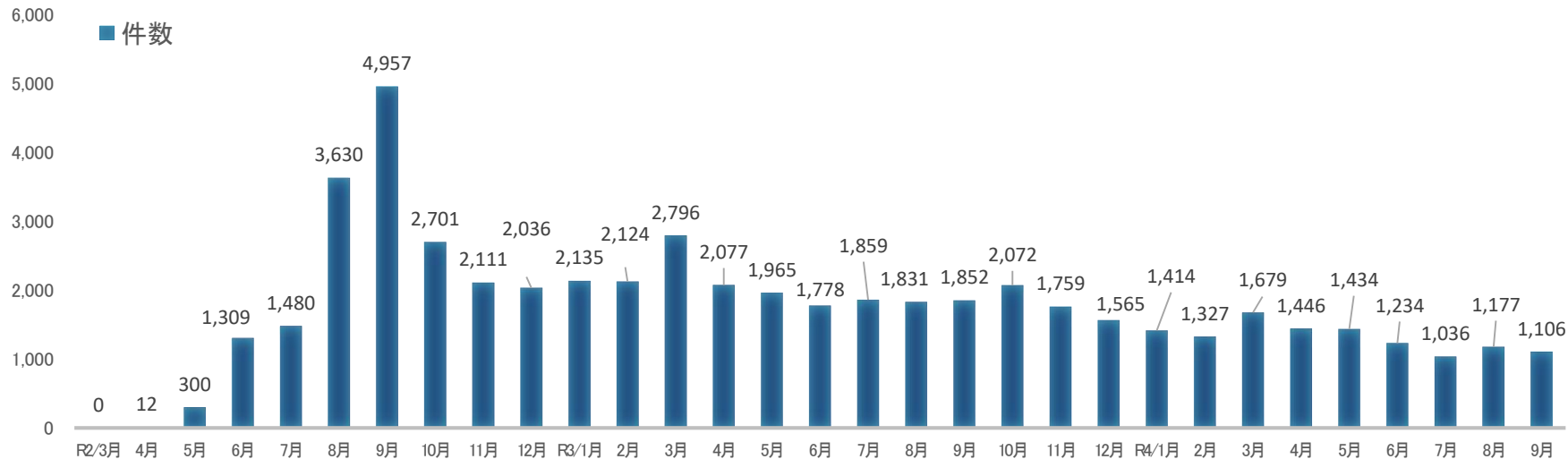
- 有効求人倍率 (季節調整値) 1.59倍** 前月比0.01ポイント上昇
 ※全国順位 第10位 (前月11位)
- 有効求人数 (季節調整値) 23,870人** 前月比0.3%上昇
 ※3か月ぶりで前月より増加
- 有効求職者数 (季節調整値) 15,029人** 前月比0.4%減少
 ※3か月連続で前月より減少



新型コロナウイルス感染症の影響について①

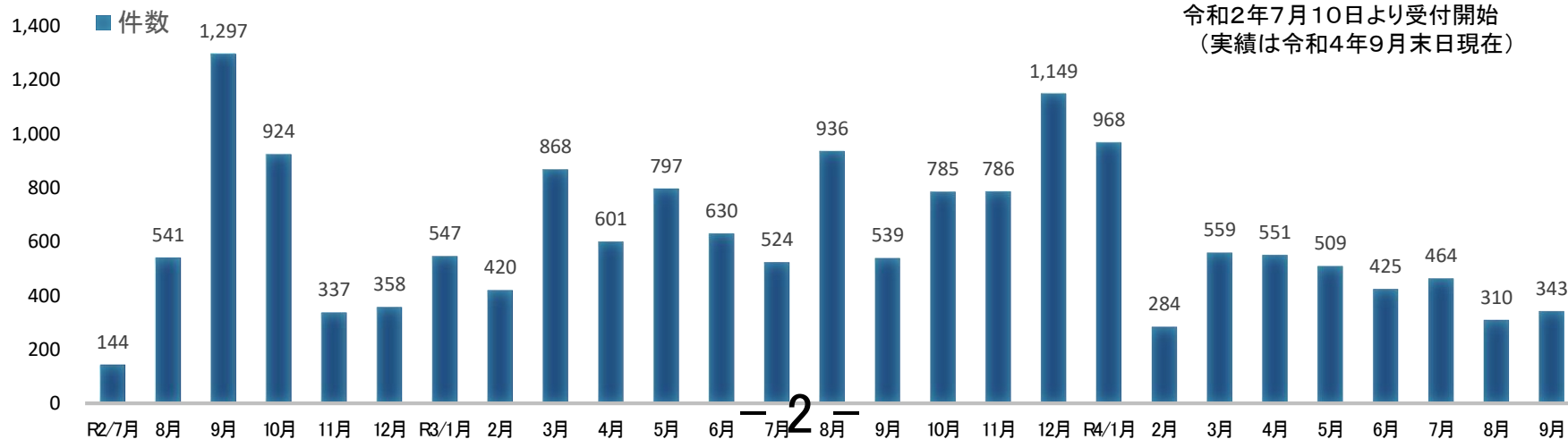
＜雇用調整助成金の月別申請状況：令和2年3月～＞

令和4年9月末現在



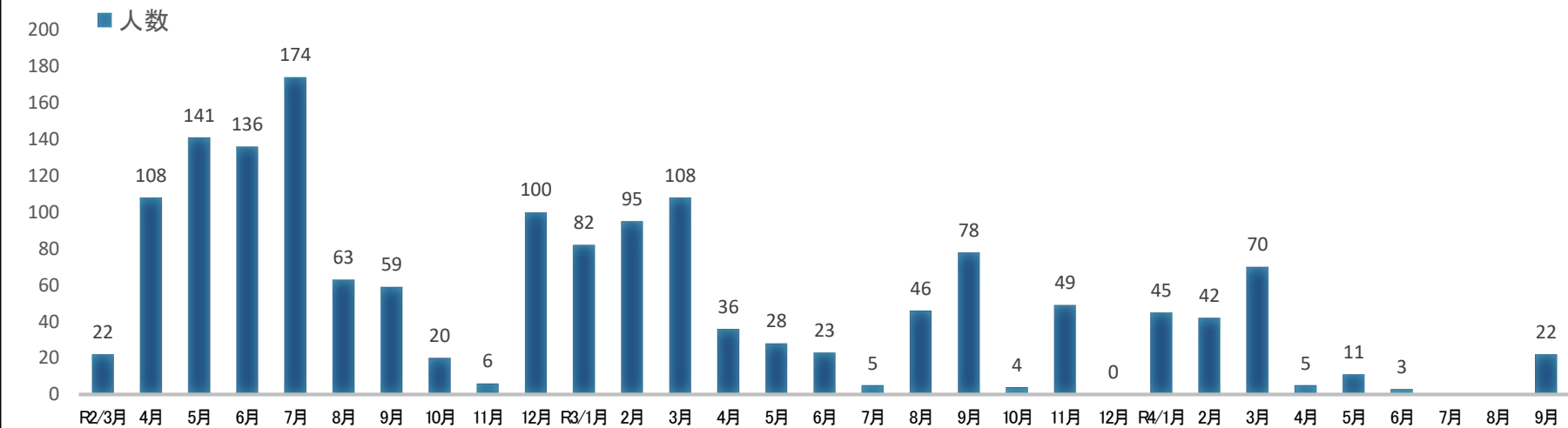
＜新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の月別申請状況＞

令和2年7月10日より受付開始
(実績は令和4年9末日現在)



新型コロナウイルス感染症の影響について②

<新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整の状況：令和2年3月～>



※産業別では宿泊・飲食サービス業、製造業、運輸業、卸・小売業で全体の約7割を占める。
 累計：雇用調整実施事業所数122事業所、1,330人（令和4年9月末現在）

<新規学卒求人の内定状況（大学等・高卒）>

	大学等	高卒
内定率	72.1%	78.1%
前年同月比(※注)	+4.3P	+3.7P

大学は令和4年10月1日現在
 高校は令和4年9月末現在

雇用調整助成金（特例措置・経過措置）

雇用調整助成金は、経済上の理由で事業を縮小する事業主が、休業で雇用を維持する場合に、休業手当の一部を国が助成する制度です。

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、令和4年11月30日まで特例措置を延長し、12月以降通常制度とするとともに業況が厳しい事業主については、一定の経過措置を設けています*。

*これまで雇用調整助成金（特例措置）を申請していなかった事業主が、初めて令和4年12月以降の休業について申請する場合は、経過措置でなく通常制度による申請を行う。

（12月以降の取扱は政府としての方針であり、施行にあたっては、厚生労働省令の改正が必要であり、現時点での予定となります）

対象者

次のすべてに当てはまる、すべての業種の事業主

- ・新型コロナウイルス感染症の影響により経営環境が悪化し、事業活動が縮小している
- ・最近1か月間の売上高または生産量などが前年同月比10%以上減少[※]している
- ・労使間の協定に基づき休業を実施し、休業手当を支払っている。

※2年前または3年前の同じ月との比較や、休業した月の前月などとの比較もできます。

内容

助成対象

- ・事業主に雇用された雇用保険被保険者に対する休業手当など

※雇用保険被保険者以外の方に対する休業手当は、「緊急雇用安定助成金」で助成されません。

申請期限

- ・支給対象となる期間の最終日の翌日から2か月以内

助成額

平均賃金額と休業手当の支払率をかけた額に、助成率をかけた額です。特例措置の拡充として、「売り上げ等が最近3か月の月平均値で前年同期、前々年同期または3年前同期比30%以上減少している事業主（①）」は、令和5年1月まで以下のとおり1人1日あたりの上限額と助成率を引き上げています。

特例措置及び経過措置		10・11月	12・1月	2・3月
中小企業	①以外	助成率	4/5 (9/10)	2/3
		日額上限		8,355円
	①に該当	助成率	4/5 (10/10)	2/3 (9/10)
		日額上限	12,000円	9,000円
大企業	①以外	助成率	2/3 (3/4)	1/2
		日額上限		8,355円
	①に該当	助成率	4/5 (10/10)	1/2 (2/3)
		日額上限	12,000円	9,000円

（括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合、赤字は通常制度の助成率、日額上限）

お問い合わせ

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター

厚労省HPはこちら→

0120-603-999 受付時間 9:00~21:00土日・祝日含む



申請先【富山労働局 助成金センター】 富山市神通本町1-6-9 MIPSビル 4階
TEL 076-432-9162 受付 8:45~17:15（平日）

産業雇用安定助成金

新型コロナウイルス感染症の影響で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・出向先の双方の事業主に対して助成**する制度です。

※助成金の詳細は、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。



ガイドブックはこちら→

助成対象となる「出向」とは？

雇用調整を目的とする出向（新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）が対象です。

また、出向した労働者は、出向期間終了後は、元の事業所に戻って働くことが前提です。

企業グループ内での出向も、通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向であることなど、一定の要件を満たせば助成対象となります。

助成の内容

① 出向初期経費助成

【対象】出向元事業主と出向先事業主（企業グループ内出向の場合は**支給されません**）

【内容】**出向前に、出向の成立に必要な措置※を行った場合に以下の額を助成**

※就業規則や出向契約書の整備費用、出向に際してあらかじめ行う教育訓練（出向元のみ）、出向者を受け入れるための機器や備品の整備（出向先のみ）など

	助成額	加算額
出向元・出向先	各10万円／1人あたり（定額）	各5万円／1人あたり（定額）

- ・出向先事業主は1年度あたり500人が上限です
- ・出向元事業主（雇用過剰業種の企業や生産量要件が一定程度悪化した企業からの送り出し）または出向先事業主（異業種からの受け入れ）がそれぞれ一定の要件を満たす場合に加算

② 出向運営経費助成

【対象】出向元事業主と出向先事業主

【内容】**出向中に必要な経費※の一部を最長2年まで助成**

※賃金・教育訓練・労務管理に関する調整経費など

助成率	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
企業グループ内出向の場合	2/3	1/2
上限額（出向元・出向先の合計）	12,000円／1人1日あたり	

- ・出向先事業主は1年度あたり500人が上限です

③ 出向復帰後訓練助成

【対象】出向元事業主

【内容】出向から復帰した労働者に対して、出向で新たに得たスキル・経験をブラッシュアップさせる訓練（off-JT）※を行った際に、**訓練に要する経費と訓練期間中の賃金の一部を助成**

※出向から復帰後3か月以内の訓練開始や、訓練期間は6か月以内などの要件があります

	経費助成	賃金助成
助成内容	実費（上限30万円）	1人1時間あたり900円（上限600時間）

申請・お問い合わせ先

【富山労働局 助成金センター】 富山市神通本町1-6-9 MIPSビル 6階
TEL 076-4232-9162 受付 8:45~17:15（平日）

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 9:00~21:07 土日・祝日含む

★出向元と出向先のマッチング支援については、産業雇用安定センター富山事務所 TEL 076-442-6900 へ

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（概要）

概要

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった方に対し、当該労働者の申請により、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給する。

主な内容

1 対象者

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延のための措置の影響により、事業主が休業させた中小企業の労働者及び大企業のシフト制労働者等のうち、休業期間中の賃金（休業手当）の支払いを受けることができなかった労働者※1

※1 雇用保険被保険者ではない方も対象

2 支援金額の算定方法

休業前の1日当たり平均賃金 × 80% × (各月の休業期間の日数 - 就労した又は労働者の事情で休んだ日数)

① 1日当たり支給額

(8,355円※2 (令和4年7月分は8,265円) が上限)

② 休業実績

※2 緊急事態措置又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域の知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力する新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令第11条に定める施設（飲食店等）の労働者については、地域特例に該当するため別途定める日額の上限額が適用される。

・ 1日8時間から3時間の勤務になるなど、時短営業等で勤務時間が減少した場合でも、1日4時間未満の就労であれば、1/2日休業したもものとして対象となる。

・ 週5回から週3回の勤務になるなど、月の一部分の休も対象となる。（就労した日は休業実績から除く。）

3 申請期限

休業した期間	申請期限（郵送の場合は必着）
令和4年7月～9月	令和4年12月31日（土）
令和4年10月～11月	令和5年2月28日（火）

注1 既申請分の支給（不支給）決定に時間がかかり、次回以降の申請が期限切れとなる方は、**支給（不支給）決定が行われた日から1か月以内**に申請があれば、受付可能。

注2 オンライン又は郵送で申請期限内に申請していれば、申請書類の不足等でシステムや郵送により返戻を受けたものを申請期限後に再提出する場合であっても、申請期限内に申請されたものとして取り扱っている。

4 問合せ先

- 9 -

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金コールセンター：0120-221-276（受付時間 月～金 8:30～20:00／土日祝 8:30～17:15）

『新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金』 ～給付率が変更となる予定です～

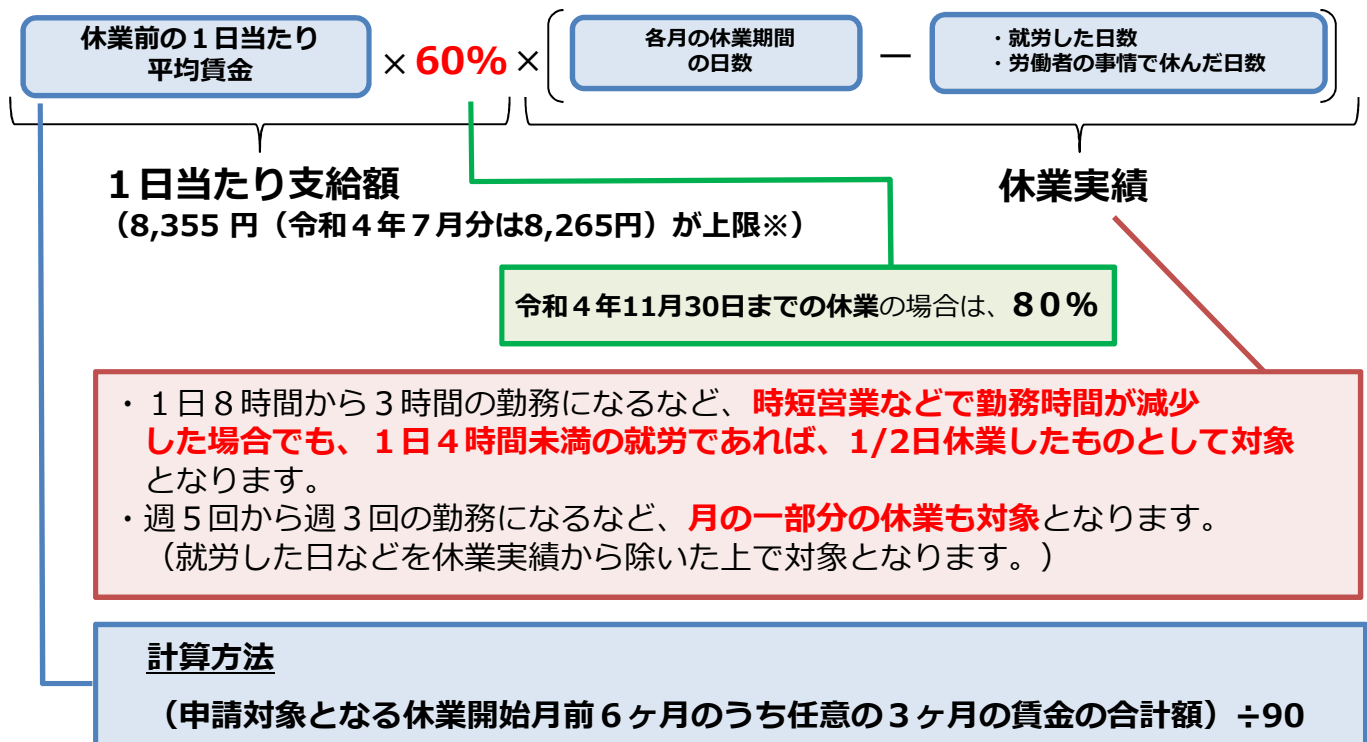
「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」について、
令和4年12月以降に休業した期間の申請の給付率が変更となる予定です。
詳細は以下をご覧ください。

※施行にあたっては厚生労働省令の改正等が必要であり、現時点での予定となります。

対象となる休業の期間と給付率

休業した期間	給付率
令和4年7月1日～令和4年11月30日までの休業	80%
令和4年12月1日～令和5年3月31日までの休業（予定）	60%（予定）

支給額の計算方法



お問い合わせ

- 厚生労働省新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金HP
<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html> (右記QRコード)



- お電話でのお問い合わせは厚生労働省コールセンターへ
厚生労働省新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金コールセンター
電話 0120-221-276 月～金 8:30～20:00 / 土日祝 8:30～17:15

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4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。令和4年度からの新設・拡充項目もご案内していますので、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	→	生産性向上人材育成支援センター 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	→	都道府県が実施する訓練 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	→	ものづくりマイスターなど	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	→	社内検定認定制度	P.3
		→	職業能力評価基準	P.4
	従業員 自ら活用	→	キャリア形成サポートセンター 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
		→	教育訓練給付金	P.6
会社の将来を担う若者を 採用・育成したい	→	ユースエール認定制度	P.6	
助成金を活用して 人材開発に取り組みたい	→	人材開発支援助成金	P.7 ～8	

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。

令和4年度からは、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、中小企業等のDXに対応するための人材育成について相談支援を行います。

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、生涯キャリア形成、マーケティング、ITによる業務改善」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あります。

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、繊維エンジニア科、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

13

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上で公開しています

1. 実践的な人材育成

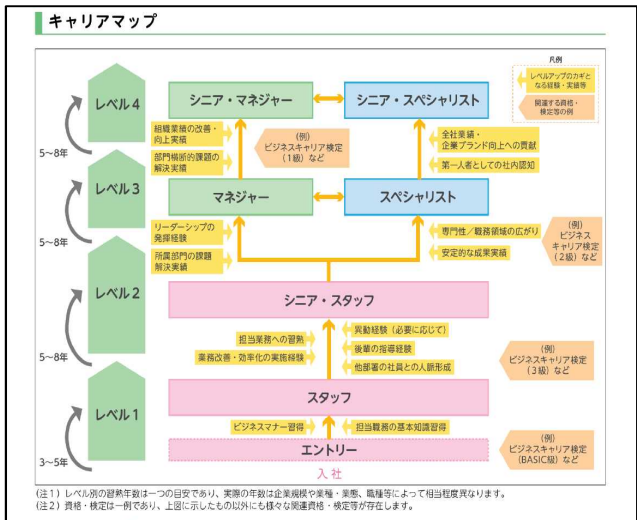
チェック形式の「職業能力評価シート」や、評価結果をグラフ化して育成面談で活用する「OJTコミュニケーションシート」を活用すると、従業員の能力レベルを把握して実践的な人材育成ができます。

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
環境対応	1.0	1.0	1.5
用具・工具の取扱い	1.0	2.0	1.7
空室確保	2.0	1.8	2.0
空室確保測定	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、在職者向けの訓練と、離職者向けの訓練があります。

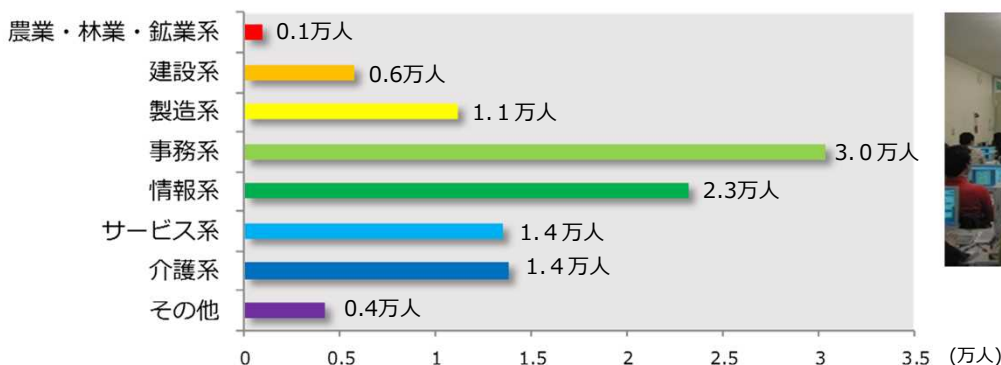
国や都道府県では、離職者などが再就職に必要な知識や技能を習得するための職業訓練（愛称：ハロートレーニング）を行っています。

令和2年度の公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は約10.3万人で、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。



ハロートレーニング 急がば学べ

離職者向けハロートレーニング受講者数 (分野別/令和2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。

キャリア形成サポートセンターでは、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う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）。

ジョブ・カード制度総合サイト <https://jobcard.mhlw.go.jp/>



お問い合わせ

キャリア形成サポートセンターのウェブサイトをご覧ください

キャリア形成サポートセンター

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	一般教育訓練 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）
	特定一般教育訓練 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。
	専門実践教育訓練 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/T_M_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



従業員に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇制度を導入し、その制度を従業員に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成します。

対象労働者	支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成金 注：()内は中小企業以外	
					生産性の向上が認められる場合
正規雇用労働者向け	特定訓練コース	事業主 事業主団体等	以下の訓練について助成 ・労働生産性の向上に資する訓練 ・若年労働者への訓練 ・技能承継等の訓練 ・雇用型訓練 (認定実習併用職業訓練)	OFF-JT ・経費助成 45(30)% ・賃金助成 760(380)円/時・人 OJT ・実施助成<定額> 20(11)万円/訓練・人 雇用型訓練に限る	OFF-JT ・経費助成 60(45)% ・賃金助成 960(480)円/時・人 OJT ・実施助成<定額> 25(14)万円/訓練・人 雇用型訓練に限る
	一般訓練コース	事業主 事業主団体等	他の訓練コース以外の訓練について助成	OFF-JT ・経費助成 30% ・賃金助成 380円/時・人	OFF-JT ・経費助成 45% ・賃金助成 480円/時・人
	教育訓練休暇等付与コース	事業主	有給の教育訓練休暇制度（3年間に5日以上）を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	定額助成30万円	定額助成36万円
非正規雇用労働者向け	特別育成訓練コース	事業主	以下の訓練について助成 ・一般職業訓練 ・雇用型訓練 (有期実習型訓練)	OFF-JT ・経費助成 正社員化した場合 70% 非正規の場合 60% ・賃金助成 760(475)円/時・人	OFF-JT ・経費助成 正社員化した場合 100% 非正規の場合 75% ・賃金助成 960(600)円/時・人
				OJT ・実施助成<定額> 10(9万円) 訓練・人 雇用型訓練に限る	OJT ・実施助成<定額> 13(12)万円/訓練・人 雇用型訓練に限る

※ 1年度に特定訓練コースと一般訓練コースの両方を受給する場合は、両コース合わせて最大1,000万円となります。

※ キャリアアップ助成金正社員化コースでは、令和3年度補正予算に基づき、人材開発支援助成金の以下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。

- ・特定訓練コースのうちIT技術の知識・技能を習得するための訓練（ITSSLレベル2～4）
- ・特別育成訓練コースのうち一般職業訓練または有期実習型訓練

また、令和4年度からは、次ページの「人への投資促進コース」のうち非正規雇用労働者を対象としている訓練も加算対象となります。

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、これらの取組を実施した事業主に対して助成をするものです。

「人への投資」を加速化するため国民の方からのご提案を形にしました

令和3年12月から令和4年1月の1か月間、「人への投資」について、国民の方からのご提案を募集しました。寄せられた提案内容を踏まえ、令和4年度から人材開発支援助成金に「人への投資促進コース」を創設します。

訓練コース名	対象者・対象訓練
人への投資促進コース	国民からのご提案を踏まえて5つの助成を新設 新規創設
特定訓練コース	正規雇用労働者を対象とした生産性向上に資する訓練などへの経費助成等
一般訓練コース	正規雇用労働者を対象とした訓練に対する経費助成等
特別育成訓練コース	非正規雇用労働者を対象とした訓練に対する経費助成等
教育訓練休暇等付与コース	教育訓練休暇制度などを導入した事業主への制度導入助成等



デジタル／成長分野	高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練 高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練を行う事業主に対する高率助成の新設
IT分野未経験	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する事業主に対する高率助成の新設（OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練）
サブスクリプション	定額制訓練 サブスクリプション型の研修サービスによる訓練への助成を新設
自発的能力開発	自発的職業能力開発訓練 労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主への助成の新設
教育訓練休暇	長期教育訓練休暇等制度 働きながら訓練を受講するための休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主への助成の拡充

「人への投資促進コース」の新設のほか、人材開発支援助成金のすべての訓練コースで、オンライン研修（eラーニング）と通信制による訓練も新たに対象化します（令和4年4月～）

訓練コース	対象者	対象訓練	経費助成率		賃金助成額		OJT実施助成額	
			中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
高度デジタル人材訓練	正規 非正規	高度デジタル訓練（ITスキル標準（ITSS）レベル3、4以上）	75%	60%	960円	480円	-	
成長分野等人材訓練		海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院 960円		-	
情報技術分野認定実習併用職業訓練	正規	OFF-JT + OJTの組み合わせの訓練（IT分野関連の訓練）	60% (+15%)	45% (+15%)	760円 (+200円)	380円 (+100円)	20万円 (+5万円)	11万円 (+3万円)
定額制訓練	正規 非正規	「定額制訓練」（サブスクリプション型の研修サービス）	45% (+15%)	30% (+15%)	-		-	
自発的職業能力開発訓練	正規 非正規	労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担した訓練	30% (+15%)		-		-	
長期教育訓練休暇等制度	正規 非正規	長期教育訓練休暇制度（30日以上連続休暇取得）	制度導入経費 20万円 (+4万円)		1日当たり 6000円 (+1200円)		-	
		所定労働時間の短縮と所定外労働時間の免除制度	制度導入経費 20万円 (+4万円)		-		-	

- ・（ ）内の助成率（額）は、生産性の向上が認められる場合の割り増し助成です。
- ・賃金助成額（訓練期間中に支払われた賃金に対する助成）は、1人1時間当たりの額です（※長期教育訓練休暇制度は1人1日当たりの額）。
- ・OJT実施助成額は、1人1訓練当たりの額（定額）です。
- ・「高度デジタル人材訓練」「成長分野等人材訓練」「情報技術分野認定実習併用職業訓練」は、資格取得経費（受験料）も助成対象になります。
- ・1年度1事業所当たり助成額は、「人への投資促進コース（成長分野等人材訓練を除く）」は全体で最大1,500万円、「成長分野等人材訓練」は最大1,000万円、「自発的職業能力開発訓練」は最大200万円となります。

人材開発支援助成金 (人への投資促進コース)

労働者の知識・技能の向上にご活用ください

「人への投資促進コース」とは

- 雇用保険被保険者に対して、職務に関連した専門的な知識と技能の習得を目的として、計画に沿って訓練を実施した場合に、訓練中の賃金と訓練にかかった経費の一部を助成します。
- 自発的な教育訓練を受けるために必要な教育訓練休暇を労働者に与える長期教育訓練休暇等制度を企業に導入し、労働者が実際に教育訓練休暇等を取得した場合に導入経費と教育訓練休暇中の賃金の一部を助成します。

人への投資促進コース 訓練内容や実施目的に応じたメニューがあります

eラーニングや通信制による訓練等も、助成対象です。

デジタル／成長分野

高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練

I T 分野未経験

情報技術分野認定実習併用職業訓練

OFF-JTとOJTを効果的に組み合わせた訓練として厚生労働大臣の認定※を受けた I T 分野未経験者に対する訓練

※厚生労働大臣の認定制度は、都道府県労働局にお問い合わせください。

サブスクリプション

定額制訓練

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による訓練

自発的能力開発

自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主への助成

教育訓練休暇

長期教育訓練休暇等制度

働きながら訓練を受講するための長期休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主への助成

このパンフレットは、「人への投資促進コース」についてのポイントをまとめた簡易版です。支給要件の詳細は、「人材開発支援助成金（人への投資促進コース）のご案内（詳細版）」をご確認の上、ご不明な点は都道府県労働局へお問い合わせください。



支給額はどのくらいですか？

訓練メニューに応じて、以下の助成が受けられます

訓練メニュー	対象者	対象訓練	経費助成率		賃金助成額		OJT実施助成額	
			中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
高度デジタル人材訓練	正規 非正規	高度デジタル訓練 (ITスキル水準 (ITSS) レベル3、4以上)	75%	60%	960円	480円	-	
成長分野等人材訓練		海外を含む大学院での訓練	75%		国内大学院 960円		-	
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	正規	OFF-JT+OJTの組み合わせの 訓練 (IT分野関連の訓練)	60% (+15%)	45% (+15%)	760円 (+200円)	380円 (+100円)	20万円 (+5万円)	11万円 (+3万円)
定額制訓練	正規 非正規	定額制訓練 (サブスクリプション型の研修サービス) による訓練	45% (+15%)	30% (+15%)	-		-	
自発的職業能力 開発訓練	正規 非正規	労働者の自発的な職業訓練費用を 事業主が負担した訓練	30% (+15%)		-		-	
長期教育訓練 休暇等制度	正規 非正規	長期教育訓練休暇制度 (30日連続休暇取得)	制度導入経費 20万円 (+4万円)		1日当たり 6000円 (+1200円)		-	
		所定労働時間の短縮および 所定外労働時間の免除制度	制度導入経費 20万円 (+4万円)		-		-	

- ・ () 内の助成率 (額) は、生産性の向上が認められる場合に加算される率 (額) です。高度デジタル人材訓練と成長分野等人材訓練は、当該加算はありません。
- ・ 賃金助成額は1人1時間当たりの額です (※長期教育訓練休暇制度は1人1日当たりの額)。
- ・ OJT実施助成額は1人1訓練当たりの額 (定額) です。
- ・ 賃金助成とOJT実施助成は所定労働時間内の訓練に限ります。
- ・ 経費助成は、受講者1人当たりで次の額を限度としています。

受講者1人当たりの助成限度額

訓練メニュー	実訓練時間数 100H未満	実訓練時間数 100~200H未満	実訓練時間数 200H以上	大学 (一年度当たり)	大学院 (一年度当たり)
高度デジタル人材訓練	30(20) 万円	40(25) 万円	50(30) 万円	150(100) 万円	-
成長分野等人材訓練	-	-	-	-	国内150万円 海外500万円
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	15(10) 万円	30(20) 万円	50(30) 万円	-	-
自発的職業能力 開発訓練	7万円	15万円	20万円	60万円	国内60万円 海外200万円

- ・ () 内は大企業の額です。
- ・ 大学・大学院での訓練は、一年度あたりの限度額です。それ以外の民間の教育訓練機関等で実施される訓練は、一の年間職業能力開発計画 (様式第3-1号) 当たりの限度額になります。
- ・ 定額制訓練に対する助成は、受講者1人当たりの経費助成の限度額はありません。
- ・ 助成率・額の詳細や生産性要件は、詳細版パンフレットをご確認ください。

- 20 -

地域職業能力開発促進協議会

(令和4年10月施行)

国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

【構成員】

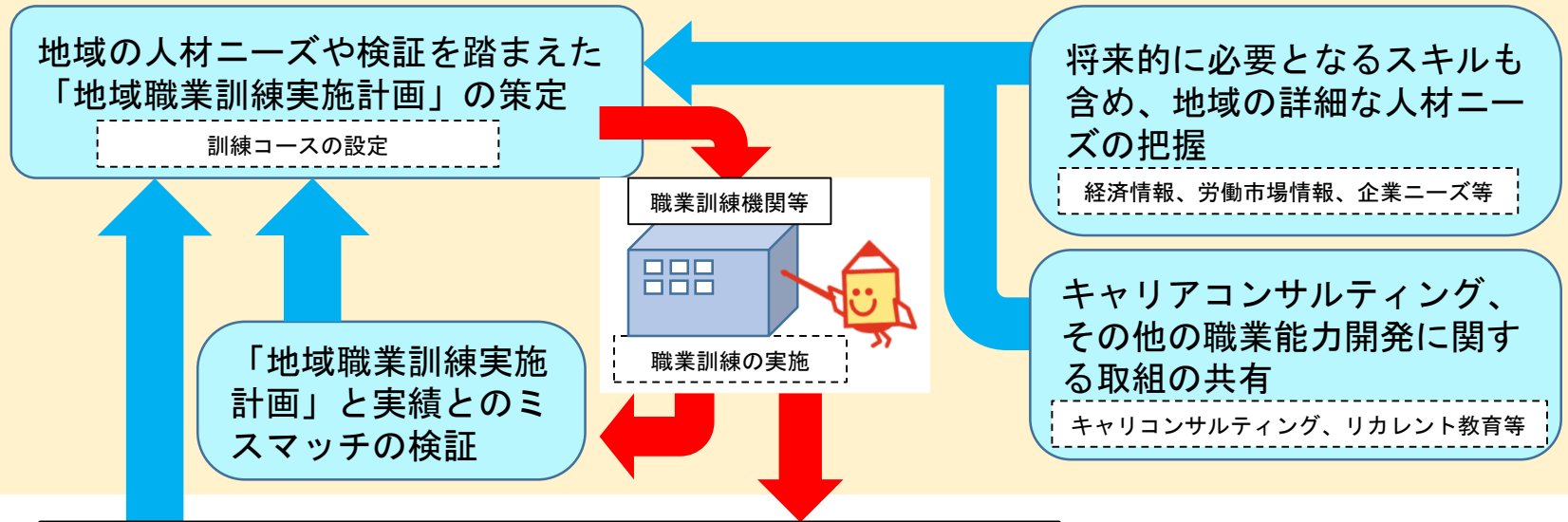
- ①都道府県労働局
- ②都道府県
- ③公共職業能力開発施設を設置する市町村
- ④職業訓練・教育訓練実施機関（専門学校・各種学校、高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等）
- ⑤労働者団体
- ⑥事業主団体
- ⑦職業紹介事業者（団体）又は特定募集情報等提供事業者（団体）
- ⑧学識経験者
- ⑨その他協議会が必要と認める者（例：デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局等）

.....主催

地域職業能力開発促進協議会の協議事項

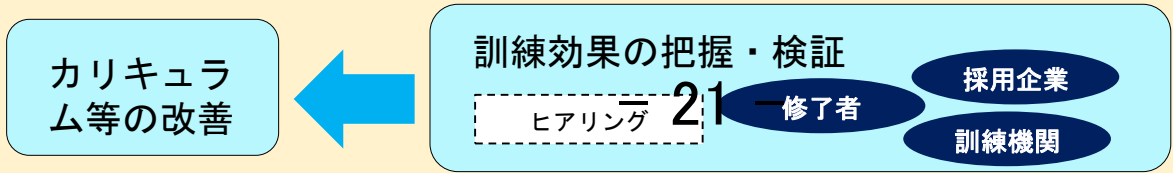
①人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

⇒ ニーズを踏まえた精度の高い訓練を実施



②訓練効果の把握・検証（協議会の下でのワーキンググループで実施）

⇒ 個別コースの質の向上を促進



月60時間を超える法定時間外労働に対して、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません

労働者が健康を保持しながら、労働以外の生活のための時間を確保して働くことができるよう、1か月に60時間を超える法定時間外労働について、法定割増賃金率を5割以上に引き上げます。

現行の取扱い

法定労働時間(1週40時間、1日8時間)を超える時間外労働(法定時間外労働)に対しては、使用者は25%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

改正のポイント

1か月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

中小企業は
令和5年4月1日から
適用されます。

※ 1か月の起算日は、賃金計算期間の初日、毎月1日、36協定の期間の初日などにすることが考えられます。

深夜労働との関係

深夜(22:00~5:00)の時間帯に1か月60時間を超える法定時間外労働を行わせた場合は、深夜割増賃金率25%以上+時間外割増賃金率50%以上=75%以上となります。

法定休日労働との関係

1か月60時間の法定時間外労働の算定には、法定休日(例えば日曜日)に行った労働は含まれませんが、それ以外の休日(例えば土曜日)に行った法定時間外労働は含まれます。

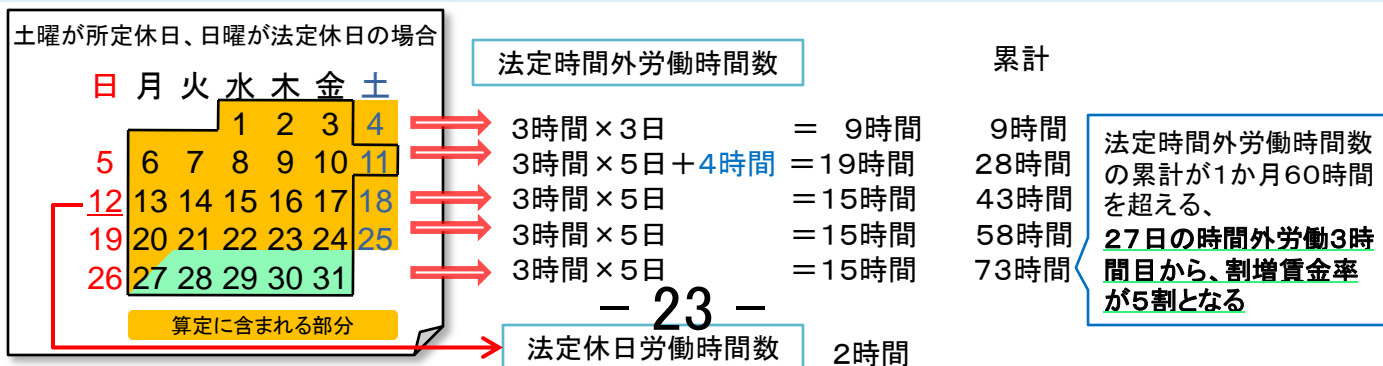
なお、労働条件を明示する観点や割増賃金の計算を簡便にする観点から、法定休日とそれ以外の休日を明確に分けておくことが望ましいものです。

法定休日とは？

使用者は1週間に1日または4週間に4回の休日を与えなければなりません。これを「法定休日」といいます。法定休日に労働させた場合は35%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

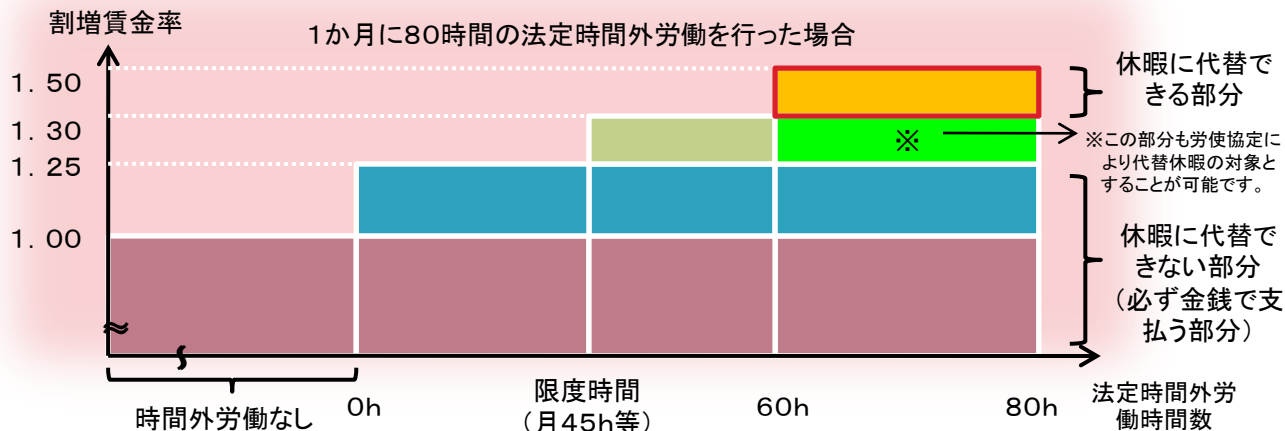
(例)

平日は毎日3時間法定時間外労働をし、所定休日の11日(土曜)に4時間労働し、法定休日の12日(日曜)に2時間労働した場合



引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度（代替休暇）を設けることができます

1か月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の方の健康を確保するため、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。



改正のポイント

代替休暇制度導入にあたっては、過半数組合、それが無い場合は過半数代表者との間で**労使協定**を結ぶ必要があります。

労使協定で定める事項

- ①代替休暇の時間数の具体的な算定方法
- ②代替休暇の単位
- ③代替休暇を与えることができる期間
- ④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日の4つがあります。具体的な内容は以下のとおりです。

※この労使協定は事業場において代替休暇の制度を設けることを可能にするものであり、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務づけるものではありません。
個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思により決定されます。

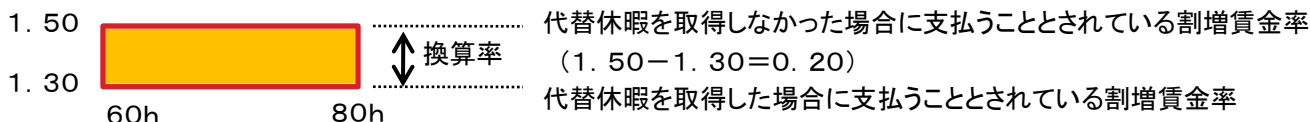
①代替休暇の時間数の具体的な算定方法

(例) 次のような算定方法になります。

$$\text{代替休暇の時間数} = \left(\text{1か月の法定時間外労働時間数} - 60 \right) \times \text{換算率}$$

$$\text{換算率} = \text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率} - \text{代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率}$$

代替休暇の時間数は、1か月60時間超の法定時間外労働時間に対する引上げ分の割増賃金額に対応する時間数となります。



換算率を何%にするかなど、具体的な算定方法を労使協定で定めます。
例の場合、代替休暇の時間数は、 $(80 - 60) \times 0.20 = 4$ 時間となります。

②代替休暇の単位

まとまった単位で与えることによって労働者の休息の機会を確保する観点から
1日、半日、1日または半日のいずれかによって与えることとされています。

※ 半日については、原則は労働者の1日の所定労働時間の半分のことですが、厳密に所定労働時間の2分の1とせず、例えば午前の3時間半、午後の4時間半をそれぞれ半日とすることも可能です。その場合は、労使協定でその旨を定めておきましょう。

端数の時間がある場合

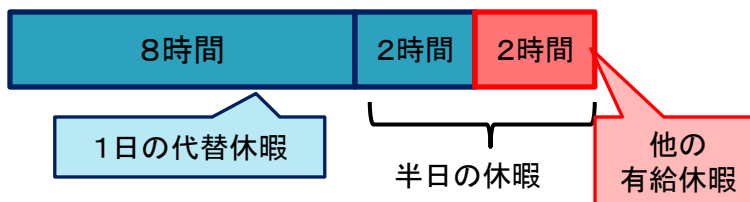
労使協定で、端数として出てきた時間数に、他の有給休暇を合わせて取得することを認めていた場合は、代替休暇と他の有給休暇を合わせて半日または1日の単位として与えることができます。他の有給休暇には、事業場で任意に創設する有給休暇のほか、既存の休暇制度や時間単位の年次有給休暇(※)が考えられます。(※ この場合は、労働者の請求が前提です。)

(例) 1日の所定労働時間が8時間で、代替休暇の時間数が10時間ある場合

① 1日(8時間)の代替休暇を取得し、
 端数(2時間分)は割増賃金で支払う方法



② 1日(8時間)の代替休暇と、2時間の代替休暇に2時間の他の有給休暇を合わせて半日の休暇を取得する方法



③代替休暇を与えることができる期間

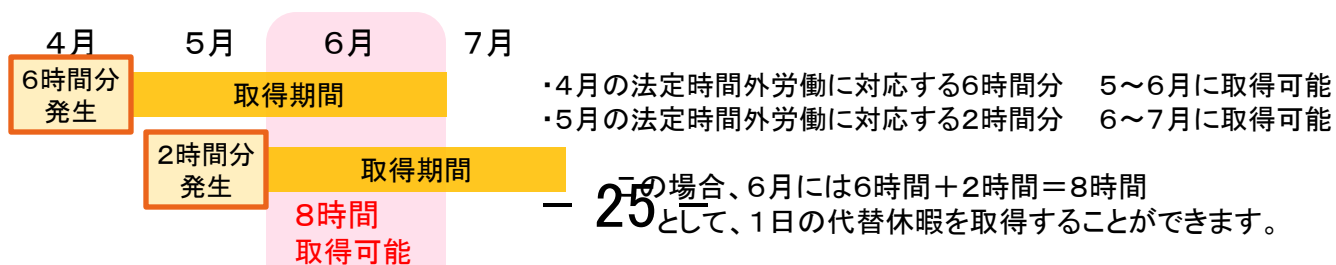
代替休暇は、特に長い時間外労働を行った労働者の休息の機会の確保が目的ですので、一定の近接した期間内に与えられる必要があります。

法定時間外労働が1か月60時間を超えた月の末日の翌日から**2か月間以内**の期間で与えることを定めてください。

※ 期間内に取得されなかったとしても、使用者の割増賃金支払義務はなくなりません。当然のことながら、代替休暇として与える予定であった割増賃金分を含めたすべての割増賃金額を支払う必要があります。

※ 期間が1か月を超える場合、1か月目の代替休暇と2か月目の代替休暇を合算して取得することも可能です。

(例) 4月に6時間分、5月に2時間分の代替休暇に相当する法定時間外労働を行った場合
 ※ 1日の所定労働時間が8時間、代替休暇の取得期間を法定時間外労働を行った月の末日の翌日から2か月としている場合とする



④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

賃金の支払額を早期に確定させ、トラブルを防止する観点から、労使で定めておくべきものです。

取得日の決定方法(意向確認の手続)

例えば、月末から5日以内に使用者が労働者に代替休暇を取得するか否かを確認し、取得の意向がある場合は取得日を決定する、というように、取得日の決定方法について協定しておきましょう。

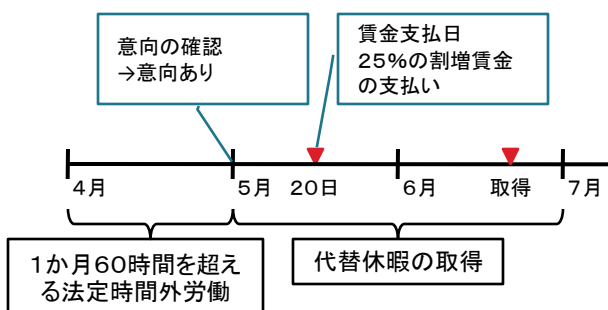
ただし、取得するかどうかは法律上、労働者に委ねられています。これを強制してはならないことはもちろん、代替休暇の取得日も労働者の意向を踏まえたものとしなければなりません。

割増賃金支払日

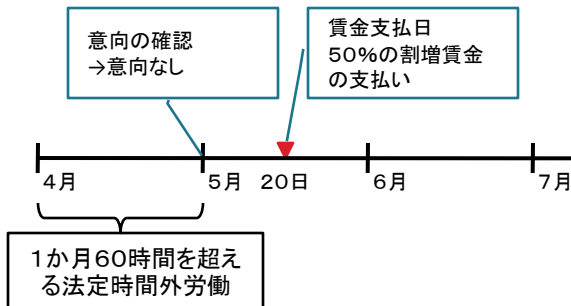
代替休暇を取得した場合には、その分の支払が不要となることから、いつ支払っておけばよいのが問題になります。労使協定ではどのように支払うかについても協定しておきましょう。

例：賃金締切日が月末 支払日が翌月20日 代替休暇は2か月以内に取得
 代替休暇を取得しなかった場合の割増賃金率50% 代替休暇を取得した場合の割増賃金率25% の事業場

(A)労働者に代替休暇取得の意向がある場合



(B)労働者に代替休暇取得の意向がない場合、労働者の意向が確認できない場合等



※「II 法定割増賃金率の引上げ関係」については、
 中小企業には、当分の間、適用が猶予されます。

- ・中小企業に該当するか否かは、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」で判断されます。
- ・事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。
- ・法の施行3年経過後に改めて検討することとされています。

猶予される中小企業

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

(例)

製造業(「その他」の業種)

- ・資本金1億円、労働者数100人 → 中小企業
- ・資本金1億円、労働者数500人 → 中小企業
- ・資本金5億円、労働者数100人 → 中小企業
- ・資本金5億円、労働者数500人 → 大企業

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和4年4月1日から3段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度(出生時育児休業制度、P2参照)の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和4年4月1日施行

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休(P2参照)の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

● 妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

現行

(育児休業の場合)

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない



令和4年4月1日～

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

※無期雇用労働者と同様の取り扱い
(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は
労使協定の締結により除外可)

※育児休業給付についても同様に緩和

3 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで ^{※1}	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲 ^{※2} で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合 に限り再取得可能 ^{※3}	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示(候補日等がない場合はその旨)
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間 休	休	休	8時間	6時間 休	休	休 4時間	休	6時間 休

産後パパ育休も育児休業給付(出生時育児休業給付金)の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)以下である場合に、給付の対象となります。

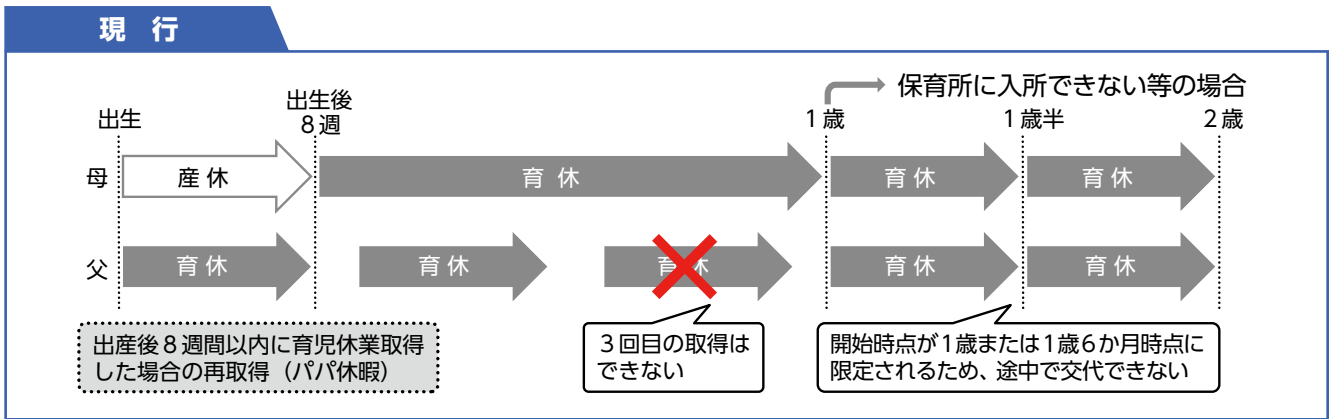
注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000838696.pdf>

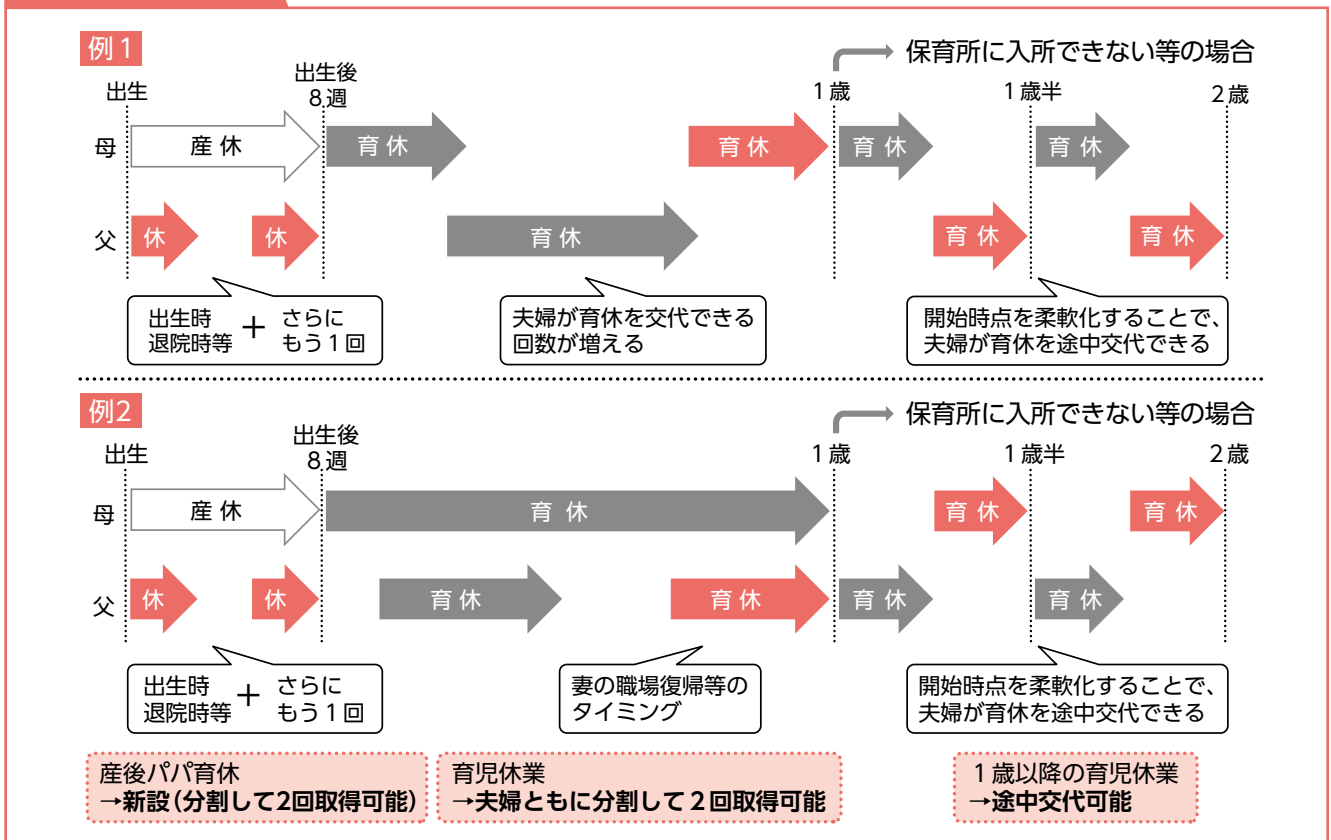


改正後の働き方・休み方のイメージ(例)



令和4年10月1日～

➡ ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです



- ※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

●ハラスメントの典型例

- ・ 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・ 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。**

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度(会計年度)の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

さらに詳しく知るための情報・イベントなど

■男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催しています。

①男性の育児休業取得促進セミナー <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>



①

■両立支援について専門家に相談したい方へ

【中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業】

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

②中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業 <https://ikuji-kaigo.com/>

※令和4年度は「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」となる予定。



②

■就業規則作成、雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご活用いただけます。

③社内研修用資料、動画

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

④就業規則、個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



③



④

■両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。育児休業取得率の公表も行えるように改修する予定です(令和3年度末予定)。

⑤両立支援のひろば <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



⑤

育児・介護休業法に関するお問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

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

受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)