

雇用ニュース

令和5年
夏季号

かしま



ハローワーク常陸鹿嶋／常陸鹿嶋地区雇用対策協議会

目 次

- 常陸鹿嶋公共職業安定所管内労働市場・・・・・・・・・・・・・・・・P 1
- 求職者支援制度があります！・・・・・・・・・・・・・・・・P 3
- 「j o b t a g」こんな悩みを解決できます！・・・・・・・・P 7
- 「j o b t a g」リニューアルオープン・・・・・・・・P 9
- 事業主の皆さまへ
就職氷河期世代の積極的な採用をお願いします！・・・・・・・・P 15
- 事業主のみなさまへ
障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について・・・・・・・・P 17
- 事業主・労働者の皆さまへ
改正高年齢者雇用安定法が令和 3 年 4 月から施行されました・・・・・・・・P 19
- 令和 5 年度雇用・労働分野の助成金のご案内（簡略版）・・・・・・・・P 23
- 令和 5 年度雇用保険料率のご案内・・・・・・・・P 50

管内労働市場(令和5年7月)

公表日 令和5年8月29日

【全数】

1:職業紹介状況(日雇、学卒を除きパートタイムを含む)

常陸鹿嶋公共職業安定所

項目 年月	新 規						月 間 有 効 (月 平 均)						求 人 倍 率 (原 数 値)				(7) 紹 介 件 数			(8) 就 職 件 数		
	(1) 求 人 数			(2) 求 職 申 込 数			(3) 求 人 数			(4) 求 職 者 数			(5) 新 規		(6) 有 効		本年	前年	増減率	本年	前年	増減率
	本年	前年	増減率	本年	前年	増減率	本年	前年	増減率	本年	前年	増減率	本年	前年	本年	前年						
5/5	1,108	1,148	▲3.5	702	798	▲12.0	3,525	3,732	▲5.5	3,137	3,349	▲6.3	1.58	1.44	1.12	1.11	559	619	▲9.7	210	211	▲0.5
5/6	1,228	1,543	▲20.4	635	637	▲0.3	3,495	3,974	▲12.1	3,009	3,150	▲4.5	1.93	2.42	1.16	1.26	619	613	1.0	204	230	▲11.3
5/7	1,192	1,402	▲15.0	582	613	▲5.1	3,505	4,033	▲13.1	2,924	3,018	▲3.1	2.05	2.29	1.20	1.34	469	525	▲10.7	172	166	3.6
計	3,528	4,093	▲13.8	1,919	2,048	▲6.3	3,508	3,913	▲10.4	3,023	3,172	▲4.7	1.84	2.00	1.16	1.23	1,647	1,757	▲6.3	586	607	▲3.5

1-1:求人、求職の雇用形態、年齢、性別

項目 年月	新規求人数						新規求職申込数				若年(34歳以下)求職者						高齢者(60歳以上)					
	(9)一般常用		(10)パートタイム常用		(11)臨時・季節全体		(12)一般		(13)パート		(14)新規求職者		(15)有効求職者		(16)就職件数		(17)新規求職者		(18)有効求職者		(19)就職件数	
		前年同月比		前年同月比		前年同月比		前年同月比		前年同月比		前年同月比		前年同月比		前年同月比		前年同月比		前年同月比		前年同月比
5/5	678	▲2.9	315	4.7	115	▲22.8	398	▲12.5	304	▲11.4	174	▲23.0	825	▲11.0	61	8.9	224	▲8.9	831	▲0.6	45	60.7
5/6	878	▲10.6	285	▲30.5	65	▲57.0	396	▲0.8	239	0.4	194	7.2	823	▲7.5	53	▲20.9	181	2.3	735	▲0.7	44	18.9
5/7	839	0.0	260	▲40.4	93	▲26.8	365	▲6.4	217	▲2.7	136	▲26.1	776	▲11.1	38	▲25.5	149	▲11.8	686	▲1.0	33	17.9
計	2,395	▲4.9	860	▲25.0	273	▲36.1	1,159	▲6.8	760	▲5.5	504	▲14.7	2,424	▲9.9	152	▲12.6	554	▲6.4	2,252	▲0.7	122	31.2

注)ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せずオンライン上で求職登録をした求職者や、求職者がハローワークインターネットサービスの求人に直接応募した就職件数等が含まれている。

1-2:産業別、規模別新規求人数

産業別・ 規模別	年月	5/7	4/7	増減率	5/5～5/7の累計			
	全 数				うちパートタイム			
					前年同期比		前年同期比	
建設業		191	249	▲23.3	666	▲10.5	28	▲17.6
製造業		176	192	▲8.3	491	▲6.5	67	▲42.7
(うち機械製造)		24	16	50.0	78	20.0	8	▲27.3
情報通信業		4	3	33.3	19	533.3	1	*
運輸業		125	136	▲8.1	310	▲21.9	18	▲56.1
卸売、小売業		89	110	▲19.1	254	▲9.3	81	▲18.2
飲食店、宿泊業		43	61	▲29.5	191	▲22.4	143	▲16.9
医療・福祉		253	304	▲16.8	761	▲18.0	349	▲21.6
サービス業		121	131	▲7.6	327	▲24.0	70	▲21.3
その他		190	216	▲12.0	509	▲5.7	220	▲27.4
計		1,192	1,402	▲15.0	3,528	▲13.8	977	▲24.8
4人以下		213	228	▲6.6	551	▲25.0	153	▲36.8
5～29人		504	608	▲17.1	1,641	▲6.9	446	▲24.5
30～99人		290	384	▲24.5	826	▲14.6	295	▲17.4
100～299人		110	145	▲24.1	303	▲34.6	52	▲33.3
300人以上		75	37	102.7	207	25.5	31	▲3.1

1-3:求人倍率(季調値)

項目 年月	全 国		茨 城 県	
	新規	有効	新規	有効
5/5	2.36	1.31	2.38	1.39
5/6	2.32	1.30	2.24	1.35
5/7	2.27	1.29	2.21	1.37

1-4:完全失業者

項目 年月	実数	失業率
	(万人)	(%)
5/5	177	2.6
5/6	173	2.5
5/7	184	2.7

令和5年7月末現在

適用事業所数	4,957 所
被保険者数	73,363 人

2:雇用保険関係業務(短時間を含む)

項目 年月	(20)受給資格 決定件数		(21)受給者実人員 (基本手当基本分)		雇用保険被保険者資格					
	前年同月比	前年同月比	前年同月比	前年同月比	(22) 取 得		(23) 喪 失			前年同月 (事)都合
					本年	前年	本年	前年	うち(事)都合	
5/5	330	46.7	726	▲2.6	2,063	45.1	939	7.8	30	19
5/6	181	▲16.6	730	▲3.4	944	▲30.9	889	0.8	35	34
5/7	190	0.0	758	▲1.4	891	▲1.2	891	▲4.2	58	21
計	701	10.9	2,214	▲2.5	3,898	5.6	2,719	1.3	123	74

※令和2年1月分以降は速報値であり修正がありえる

3:令和6年3月新規学卒者の需給状況

令和5年7月末現在

項目 学校	就職希望者数		求 人 数 (管 内)		受 求 人 数 (県 内 外)		求人倍率		就職決定率 (内定率)	
	実数	前年同月比	実数	前年同月比	実数	前年同月比	本年	前年	本年	前年
中学	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.00	0.00	0.0	0.0
高校	422	▲16.3	1,205	1.9	0	0.0	2.86	2.35	0.0%	0.0
短大	—	—	123	18.3	—	—	—	—	—	—
大学	—	—	153	12.5	—	—	—	—	—	—

(縁故就職者は除く)

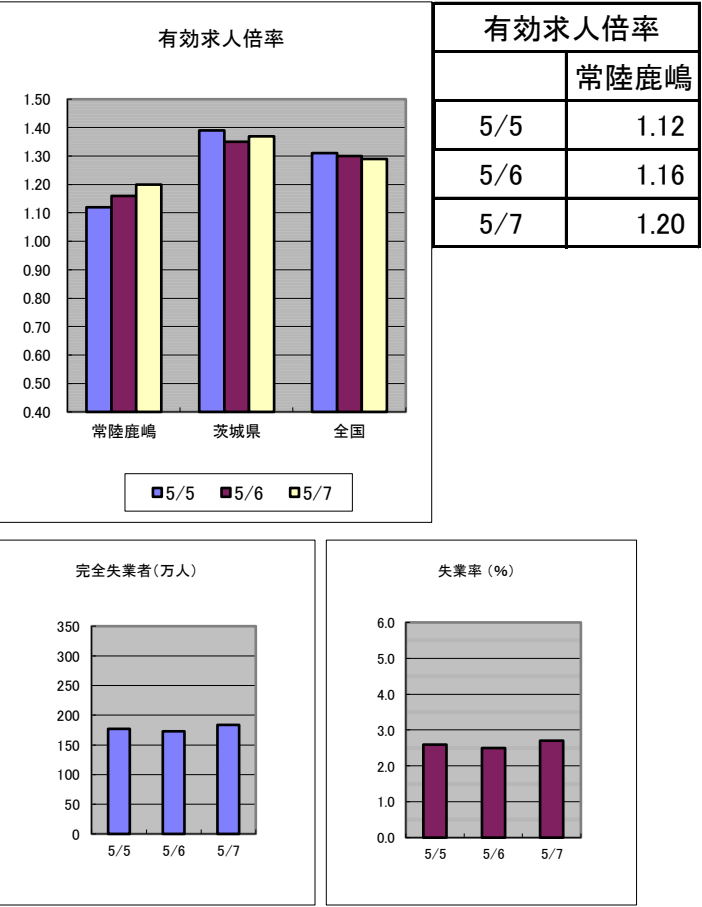
就職者数

0

0

0

0



公表日 令和5年8月29日

管内労働市場主要指標の推移

【全数】

常陸鹿嶋公共職業安定所

項目 年月		求 人		求 職		紹 介		就 職		有効求人 倍 率	受給資格 決定件数	受給者実人員 (基本手当 基本分)
		新規	有効	新規	有効		うち(保)		うち(保)			
31 年度		16,885	49,166	8,412	31,958	8,531	1,586	2,664	530	1.54	2,253	
	(月平均)	1,407	4,097	701	2,663	711	132	222	44		188	672
32 年度		14,009	40,838	8,458	35,654	8,019	1,443	2,273	475	1.15	2,539	
	(月平均)	1,167	3,403	705	2,971	668	120	189	40		212	794
03 年度		14,781	42,600	8,571	38,327	7,847	1,438	2,386	509	1.11	2,485	
	(月平均)	1,232	3,550	714	3,194	654	120	199	42		207	858
04 年度		15,595	45,883	7,929	35,904	6,730	1,223	2,232	481	1.28	2,303	
	(月平均)	1,300	3,824	661	2,992	561	102	186	40		192	724
令和3年度	8月	1,074	3,365	715	3,090	637	113	153	36	1.09	193	944
	9月	1,177	3,368	717	3,161	708	113	182	37	1.07	197	918
	10月	1,418	3,574	734	3,283	663	131	198	36	1.09	206	865
	11月	1,121	3,621	662	3,269	651	151	191	41	1.11	179	896
	12月	1,215	3,553	496	3,058	483	103	191	53	1.16	128	849
	1月	1,519	3,767	777	3,171	656	132	165	45	1.19	223	810
	2月	1,292	3,955	640	3,134	590	119	178	50	1.26	163	778
	3月	1,305	4,006	688	3,190	728	119	242	53	1.26	172	756
令和4年度	4月	1,372	3,915	843	3,291	636	121	219	45	1.19	249	635
	5月	1,148	3,732	798	3,349	619	99	211	43	1.11	225	745
	6月	1,543	3,974	637	3,150	613	110	230	44	1.26	217	756
	7月	1,402	4,033	613	3,018	525	112	166	36	1.34	190	769
	8月	1,022	3,875	642	3,037	493	102	158	47	1.28	195	849
	9月	1,296	3,630	631	3,001	568	112	161	46	1.21	149	807
	10月	1,379	3,661	631	3,020	513	93	209	42	1.21	196	774
	11月	1,243	3,858	494	2,845	466	99	148	37	1.36	175	740
	12月	1,084	3,671	447	2,597	331	77	130	37	1.41	134	668
	1月	1,369	3,659	660	2,637	499	83	136	30	1.39	165	659
	2月	1,416	3,887	760	2,898	740	107	201	35	1.34	203	623
	3月	1,321	3,988	773	3,061	727	108	263	39	1.30	205	661
令和5年度	4月	1,144	3,777	837	3,189	557	106	195	36	1.18	168	633
	5月	1,108	3,525	702	3,137	559	121	210	62	1.12	330	726
	6月	1,228	3,495	635	3,009	619	139	204	39	1.16	181	730
	7月	1,192	3,505	582	2,924	469	105	172	36	1.20	190	758

対前年同月増減比

		%	%	%	%	%	%	%	%	ポイント	%	%
32 年度		▲17.0	▲16.9	0.5	11.6	▲6.0	▲9.0	▲14.7	▲10.4	▲0.39	12.7	18.0
03 年度		5.5	4.3	1.3	7.5	▲2.1	▲0.3	5.0	7.2	▲0.04	▲2.1	8.2
04 年度		5.5	7.7	▲7.5	▲6.3	▲14.2	▲15.0	▲6.5	▲5.5	0.17	▲7.3	▲15.7
令和3年度	8月	8.6	0.9	9.2	3.5	0.8	▲4.2	▲14.0	▲10.0	▲0.03	▲2.5	1.1
	9月	▲5.5	1.2	12.0	7.0	8.9	▲1.7	▲10.3	12.1	▲0.06	34.0	2.5
	10月	2.1	1.5	▲6.0	4.2	▲4.6	▲1.5	▲8.3	▲14.3	▲0.03	▲11.2	▲3.9
	11月	▲11.1	▲3.6	▲4.7	3.0	▲1.8	12.7	4.9	▲6.8	▲0.07	▲25.7	20.1
	12月	34.3	6.1	▲1.8	2.4	▲7.8	▲13.4	6.1	20.5	0.04	▲5.2	9.5
	1月	11.4	15.2	0.4	6.2	▲6.8	3.1	8.6	9.8	0.09	22.5	11.4
	2月	7.7	16.8	▲5.2	8.1	▲20.2	▲10.5	▲0.6	31.6	0.09	▲3.6	6.4
令和4年度	3月	6.4	10.0	▲15.9	4.2	▲20.3	▲13.1	4.8	17.8	0.07	0.0	0.9
	4月	4.0	14.2	▲17.4	▲1.5	▲19.7	3.4	▲10.6	28.6	0.16	▲19.9	▲21.5
	5月	21.6	12.1	11.1	1.7	6.4	16.5	12.2	26.5	0.10	▲30.1	▲7.7
	6月	24.1	17.5	▲13.9	▲3.3	▲17.5	▲13.4	▲2.5	2.3	0.22	24.0	▲18.1
	7月	21.5	24.0	▲7.7	▲2.0	▲14.5	▲12.5	▲23.5	▲21.7	0.28	▲12.0	▲18.6
	8月	▲4.8	15.2	▲10.2	▲1.7	▲22.6	▲9.7	3.3	30.6	0.19	1.0	▲10.1
	9月	10.1	7.8	▲12.0	▲5.1	▲19.8	▲0.9	▲11.5	24.3	0.14	▲24.4	▲12.1
	10月	▲2.8	2.4	▲14.0	▲8.0	▲22.6	▲29.0	5.6	16.7	0.12	▲4.9	▲10.5
	11月	10.9	6.5	▲25.4	▲13.0	▲28.4	▲34.4	▲22.5	▲9.8	0.25	▲2.2	▲17.4
	12月	▲10.8	3.3	▲9.9	▲15.1	▲31.5	▲25.2	▲31.9	▲30.2	0.25	4.7	▲21.3
	1月	▲9.9	▲2.9	▲15.1	▲16.8	▲23.9	▲37.1	▲17.6	▲33.3	0.20	▲26.0	▲18.6
令和5年度	2月	9.6	▲1.7	18.8	▲7.5	25.4	▲10.1	12.9	▲30.0	0.08	24.5	▲19.9
	3月	1.2	▲0.4	12.4	▲4.0	▲0.1	▲9.2	8.7	▲26.4	0.04	19.2	▲12.6
	4月	▲16.6	▲3.5	▲0.7	▲3.1	▲12.4	▲12.4	▲11.0	▲20.0	▲0.01	▲32.5	▲0.3
	5月	▲3.5	▲5.5	▲12.0	▲6.3	▲9.7	22.2	▲0.5	44.2	0.01	46.7	▲2.6
	6月	▲20.4	▲12.1	▲0.3	▲4.5	1.0	26.4	▲11.3	▲11.4	▲0.10	▲16.6	▲3.4
	7月	▲15.0	▲13.1	▲5.1	▲3.1	▲10.7	▲6.3	3.6	0.0	▲0.14	0.0	▲1.4

注1. 学卒・日雇を除き、パートタイムを含む。

2. ▲印は減少を示す。

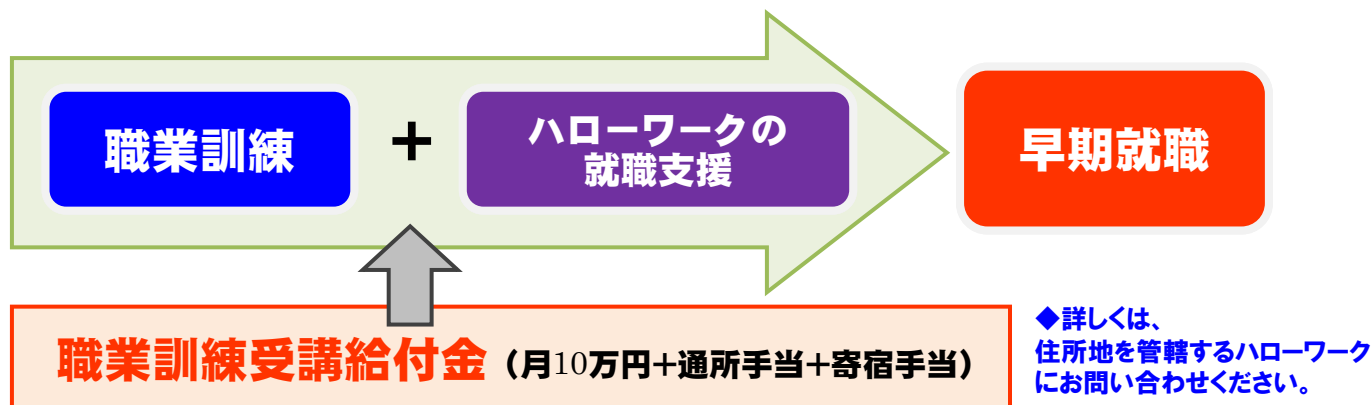
3. ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せずオンライン上で求職登録をした求職者や、求職者がハローワークインターネットサービスの求人に直接応募した就職件数等が含まれている。

2023/8/29

雇用保険を受給できない求職者の皆さまへ

求職者支援制度があります！

「求職者支援制度」とは、雇用保険を受給できない方が、職業訓練によるスキルアップを通じて早期就職を実現するために、国が支援する制度です。



- 「求職者支援訓練」または「公共職業訓練」を**原則無料***で受講できます。
*テキスト代などは自己負担。
- 訓練期間中も訓練修了後も、**ハローワークが積極的に就職支援**を行います。
- 一定要件を満たせば、訓練期間中、「**職業訓練受講給付金**」を支給します。

■ 支援の対象となる方（＝**特定求職者**）

求職者支援制度の対象者は、下記の全ての要件を満たす「特定求職者」です。

- 1 ハローワークに求職の申込みをしていること
- 2 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと
- 3 労働の意思と能力があること
- 4 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと

例えば、●雇用保険に加入できなかった ●雇用保険の失業給付(基本手当)を受給中に再就職できないまま、支給終了した ●雇用保険の加入期間が足りずに失業給付を受けられない ●自営業を廃業した ●就職が決まらないまま学校を卒業した などの場合が該当します。

- * 在職中(週所定労働時間が20時間以上)の方、短時間就労や短期就労のみを希望される方などは、原則として特定求職者に該当しません。
- * 直ちに転職せず働きながらスキルアップを目指す方も対象になります(雇用保険被保険者は対象外)。
- * 特定求職者であるだけでは職業訓練受講給付金は支給されません(別途、「職業訓練受講給付金」の支給要件を満たす必要があります)。また、特定求職者が、後に雇用保険被保険者、雇用保険受給者となるなど、上記要件を満たさなくなった場合も受給できません。

「求職者支援訓練」とは

雇用保険を受給できない求職者などを対象として、民間訓練機関が厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練を実施します。社会人としての基礎的な技能等を習得する「基礎コース」と、就職希望職種における職務遂行のための実践的な技能等を習得する「実践コース」があります。

- 訓練実施機関は、ハローワークと連携して就職支援を行います。
- 訓練期間は、1コース2か月から6か月までです。
- 具体的なコース情報は、ハローワークインターネットサービスから検索ください (<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>)



職業訓練受講給付金について

特定求職者が、ハローワークの支援指示を受けて求職者支援訓練や公共職業訓練を受講し、一定の支給要件を満たす場合、「**職業訓練受講給付金**」（職業訓練受講手当・通所手当・寄宿手当）を支給します。

◆支給額

- 職業訓練受講手当 : 月額10万円
- 通所手当 : 職業訓練実施機関までの通所経路に応じた所定の額（上限額あり）
- 寄宿手当 : 月額10,700円

※「職業訓練受講給付金」は、支給単位期間（原則1か月）ごとに支給します。

（「支給単位期間」とは、原則訓練開始日を起算日として1か月ごとに区切った個々の期間のことを指します。支給単位期間が一つ終わるごとに、ハローワークが指定した日にハローワークに来所し、「職業訓練受講給付金」の支給申請と職業相談を行います。）

※支給単位期間における日数（支給単位期間のうち、「職業訓練受講給付金」の対象となる日数）が28日未満の場合は、支給額を別途算定します。

※「通所手当」は、最も経済的かつ合理的と認められる通常の通所経路・方法による運賃または料金の額となります。

※「寄宿手当」は、訓練を受けるため同居の配偶者などと別居して寄宿する場合でハローワークが必要性を認めた方が対象となります。

◆支給要件（次の要件を全て満たすことが必要です。）

- 1 本人収入が月8万円以下（※1）
 - 2 世帯全体の収入が月30万円以下（※1、2）
 - 3 世帯全体の金融資産が300万円以下（※2）
 - 4 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない
 - 5 全ての訓練実施日に出席している（※3）
（やむを得ない理由がある場合でも、支給単位期間ごとに8割以上の出席率がある）（※4、5）
 - 6 世帯の中に同時にこの給付金を受給して訓練を受けている人がいない（※2）
 - 7 過去3年以内に、偽りその他不正の行為により、特定の給付金の支給を受けたことがない
 - 8 過去6年以内に、職業訓練受講給付金の支給を受けていない
- ※1 「収入」とは、税引前の給与（賞与含）、事業収入、役員報酬、不動産賃貸収入、各種年金、仕送り、養育費その他全般の収入を指します（一部算定対象外の収入もあります）。
- ※2 「世帯」とは、本人のほか、同居または生計を一つにする別居の配偶者、子、父母が該当します（内縁の関係にある者は「配偶者」とみなします。内縁の関係にあるか否かの確認は、住民票謄本の続柄等の「夫（未届）」等の記載によって確認します。）。
- ※3 「出席」とは、訓練実施日に全てのカリキュラムに出席していることをいいます。ただし、やむを得ない理由により訓練に遅刻・欠課・早退した場合で、1実施日における訓練の2分の1以上に相当する部分を受講したもののについては、「1/2日出席」として取り扱いします。
- ※4 「8割以上」の出席率とは、支給単位期間ごとに訓練実施日数から欠席した日数と「1/2日出席」した日数を控除して出席日数を算定（端数が生じた場合は切り捨て）し、支給単位期間ごとに訓練実施日数に占める当該出席日数の割合が8割以上であることを指します。
- ※5 やむを得ない理由以外の理由により受講しなかった日がある場合は、原則として不支給となります。ただし、求職者支援訓練の基礎コースを受講している方、子の養育を行っている方、親族（一定範囲に限る）の介護を行っている方が、訓練実施日（訓練実施時間）の8割以上出席している場合、やむを得ない理由以外の理由により受講しなかった日数に応じて減額した上で職業訓練受講給付金を支給します。

○ 「求職者支援制度」は、熱心に職業訓練を受け、より安定した就職を目指して求職活動を行う方のための制度です。このため、一度でも訓練を欠席（遅刻・欠課・早退を含む）したり（やむを得ない理由を除く）、ハローワークの就職支援（訓練修了後の就職支援を含む）を拒否すると、「職業訓練受講給付金」は支給されません。また、これを繰り返すと、ハローワークから支援指示が取り消され訓練受講の継続ができなくなるほか、訓練期間の初日にさかのぼって給付金の返還命令等が行われることがあります。

○ 欠席が「やむを得ない理由」による場合でも、支給を受けようとする支給単位期間ごとに8割以上の出席率がなければ、「職業訓練受講給付金」を受給することはできません。（◆支給要件※4、5）

（参考）

「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」（平成23年法律第47号）第13条第2項において、「前条第1項の規定による指示を受けた特定求職者は、その就職支援措置の実施に当たる職員の指導又は指示に従うとともに、自ら進んで、速やかに職業に就くように努めなければならない」と定められています。

求職者支援資金融資のご案内

- 「職業訓練受講給付金」を受給しても、その給付金だけでは生活費が不足する場合には、希望に応じて、労働金庫（ろうきん）の融資制度を利用することができます。
- 貸付の上限額は、同居配偶者等がいる方は月10万円、それ以外の方は月5万円です。
（※）同居または生計を一つにする別居の配偶者、子、父母が該当します。
- * 融資に当たっては、労働金庫の審査があります。（審査の結果、融資を受けられない場合があります）
- * 原則として未成年者の方は利用できません。また、最終返済時年齢は65歳です。
- * 訓練を中途退校した場合、元金据置期間が変更になります。
- * 欠席（やむを得ない理由を除く）の繰り返し、就職支援拒否、不正受給処分などにより「職業訓練受講給付金」の支給が停止された場合は、直ちに債務残高を一括返済しなければなりません。

- 就職を理由とする返済の免除措置はありませんのでご注意ください。
- 貸付金利は、2.0%です。
- 詳しくはハローワークにお問い合わせください。

求職者支援制度の手続きについて

訓練の受講申込みや「職業訓練受講給付金」の手続きは、原則として住所地を管轄するハローワークで行います。
 なお、主としてお住まいと同一都道府県内の別のハローワークで求職活動を行う方は、受講申込みまでにご相談ください。

求職者支援制度に関する手続きは、「訓練受講に関する手続き」と、「職業訓練受講給付金に関する手続き」の2つの流れがあります。「職業訓練受講給付金の手続き」は、原則として1回のみ行う「事前審査」と、月ごとに行う「支給申請」に分かれています(どちらが欠けても「職業訓練受講給付金」を受給できません)。

	○訓練受講の手続き	★職業訓練受講給付金の手続き
1	求職申込み・制度説明	
	○ハローワークに求職申込みを行い、求職者支援制度の説明を受けてください。	★「職業訓練受講給付金」の受給を希望する方は、職業相談時にお申し出ください。
2	訓練コースの選択	
	○ハローワークで職業相談を受けつつ、適切な訓練コースを選び、受講申込書などの必要書類を受け取ってください。 ・就職活動の状況などをお聞きして、受講の必要性の高さを判定します。	★事前審査の説明を受け、必要書類を受け取ってください。
3	訓練の受講申込み	
	○ハローワークの窓口で、受講申込みの手続きを行ってください。 ○その後ご自身で、ハローワークで受付印を押印した受講申込書を訓練実施機関に提出してください(提出した受講申込書は返却されません)。 ・再就職のために訓練が必要ではないとハローワークが判断した場合は、希望した訓練の受講申込みができないことがあります。	★訓練の受講申込みと同時に、必要な添付書類を添えて事前審査の申請を行ってください。後日、事前審査を申請することもできますが、その場合、支給を受けようとする指定来所日(下記6参照)までに行う必要があります。 ・事前審査の申請にあたっては、本人確認書類の他、ハローワークから交付された各種様式、所定の添付書類が必要です(→P.4の1) ・事前審査の結果、要件を満たさない場合でも、支給申請において支給要件を満たす場合には、支給可能となる場合があります。(事前審査の詳細はハローワークで案内しています)
4	訓練実施機関による選考	
	○訓練実施機関による選考(面接・筆記など)を受けてください。	—
5	就職支援計画の作成(支援指示)	
	○訓練実施機関から可否通知がご自宅宛てに届きます。 「合格」の通知が届いたら、訓練開始日の前日までにハローワークに来所し、「就職支援計画書」の交付を受けてください(これを「支援指示」と言います)。 ・この「支援指示」を受けなければ訓練を受講することはできません。また、「職業訓練受講給付金」を受給することもできません。 ・ハローワークによっては、支援指示を行う日時をあらかじめ指定する場合があります。	★4の選考に合格した方は、ハローワークから事前審査の結果(該当または非該当)が郵送または手交により通知されます(選考に不合格の方には事前審査の結果は通知されません)。ハローワークで訓練受講中の支給申請に関する説明を受け、支給申請の必要書類を受け取ってください。
6	訓練の受講開始	
	○訓練受講中から訓練修了後3カ月間は、原則として月に1回、ハローワークが指定する日(指定来所日)にハローワークに来所し、定期的な職業相談を受けてください。	★指定来所日に職業相談を受けた後、支給申請をしてください。 ・指定来所日以外の日には支給申請を行うことができません。ただし、ハローワークが定める一定の理由に該当する場合は、指定来所日を変更することができます(証明書類が必要です)(→P.4の3)。 ・支給申請に当たっては、所定の申請書類が必要です(→P.4の2)。 ・支給申請書には、訓練実施機関が訓練の受講状況を証明する欄があります。これを確認した上で、支給・不支給決定を行います。 ・訓練を1回でも欠席(遅刻・欠課・早退を含む)すると「職業訓練受講給付金」は支給されません(欠席が「やむを得ない理由」による場合でも、支給を受けようとする支給単位期間ごとに8割以上の出席率がなければ、「職業訓練受講給付金」を受給することはできません)(→P.4の3)。 ・指定来所日にハローワークに来所しないことは、就職支援拒否の典型です。1回でも就職支援拒否を行うと、以後、「職業訓練受講給付金」は支給されません。また、これを繰り返すと、ハローワークから支援指示が取り消され訓練受講の継続ができなくなるほか、訓練期間の初日にさかのぼって給付金の返還命令等が行われることがあります。

職業訓練受講給付金の手続きについて（ご注意いただきたいこと）

1 職業訓練受講給付金の事前審査に必要な書類

① マイナンバー確認書類	以下のうちいずれか1点： ・マイナンバーカード ・通知カード（ただし、通知カードに記載された氏名、住所等が住民票に記載されている事項と一致している場合に限る） ・マイナンバーが記載された住民票の写し（住民票記載事項証明書）
② 身元（実在）確認書類	a 以下のうちいずれか1点： ・マイナンバーカード ・運転免許証 ・身体障害者手帳 ・精神障害者手帳 ・運転経歴証明書 ・旅券 ・療育手帳 ・在留カード など b aがない場合は以下のうちいずれか2点以上： ・公的医療保険の被保険者証 ・年金手帳 ・児童扶養手当証書 ・特別児童扶養手当証書 など
③ ハローワークから交付された各種様式（窓口でお渡しします）	・受講申込書 ・受講申込・事前審査書（安定所提出用） ・個人番号の情報連携による地方税関係情報の情報照会に係る同意書（※） ・育児・介護実施状況申告書（該当者のみ。訓練受講中に育児や介護を行うこととなった場合など、支給申請の際に提出することも可能です。） ・職業訓練受講給付金要件申告書 ・職業訓練受講給付金通所届
④ 所定の添付書類（同居配偶者等の預貯金通帳を除き原本。詳細はハローワークにお尋ねください）	・直近3カ月以内に交付された住民票謄本の写しまたは住民票記載事項証明書（世帯の構成および続柄が記載されたもの）（※） ・事前審査申請日の前月に得た申請者本人および全ての同居配偶者等の収入を証明する書類（賃金明細書など。もしくは、源泉徴収票、市区町村が交付する所得証明書〔額面が記載されたもの〕など）（※） ・申請者本人及び同居配偶者等が保有する事前審査申請日において残高がある全ての預貯金通帳または残高証明（直近1カ月以内に交付されたもの） ・給付金の振込先となる通帳（マイナポータルに登録されている公金受取口座に給付金の振込を希望する場合は不要） ・その他、ハローワークが求める書類 ※ 個人番号による情報連携で、住民票、所得証明書及び年金証書等については、書類提出の省略が可能になる場合があります。ただし、所得証明書の情報照会については、個人番号の情報連携による地方税関係情報の情報照会に係る同意書を提出していただく必要があります。

2 支給申請に必要な書類

① ハローワークから交付された各種様式

職業訓練受講給付金支給申請書（訓練実施機関による受講証明を受けたもの。受講証明がない場合は無効）、就職支援計画書、給付金支給状況（支給記録）（あらかじめ交付を受けていない場合は不要）

② やむを得ない理由で訓練を欠席（遅刻・欠課・早退を含む）した場合は、その理由を証明する書類（下記3をご参照ください。詳細はハローワークにお尋ねください。）

③ 「寄宿手当」の支給を希望する方は、寄宿をしていることを証明する書類（詳細はハローワークにお尋ねください。）

3 訓練の欠席、指定来所日の変更における「やむを得ない理由」

・ハローワークが定める「やむを得ない理由」以外の理由で訓練を1回でも欠席（遅刻・欠課・早退を含む）すると、その月（給付金支給単位期間）の「職業訓練受講給付金」は支給されません。また、指定来所日に来所がない場合は、以後「職業訓練受講給付金」は支給されません（◆支給要件※5）。これを繰り返すと、ハローワークから支援指示が取り消され訓練受講の継続ができなくなるほか、訓練期間の初日にさかのぼって給付金の返還命令等が行われることがあります。

- ・必要な証明書類の提出がなければ「やむを得ない理由」として認められません。
- ・「やむを得ない理由」に該当するかどうか、必要な証明書類など不明な点についてはハローワークにお尋ねください。
- ・欠席が「やむを得ない理由」による場合でも、支給を受けようとする支給単位期間において8割以上の出席率がなければ、「職業訓練受講給付金」を受給することはできません（◆支給要件※4、5）。

やむを得ない欠席理由【証明書類】の例

- ・本人の病気または負傷のため【次のうちいずれか1点 ①医師または担当医療機関の証明書 ②医療機関または調剤薬局の領収書（※調剤薬局の領収書は処方箋に基づき調剤された薬の領収書に限りです） ③処方箋（写しで可）】
- ・親族（6親等以内の血族、配偶者、3親等以内の姻族）の看護のため【同上】
- ・求人者との面接やハローワークが今後の再就職に資するものと判断できる就職セミナーなどの受講のため【面接事業主の証明書、セミナー参加証 など】
- ・列車遅延、交通事故、天災その他やむを得ない理由のため【遅延証明書、事故証明書 など】

ハローワークへのご相談はお早めに！

訓練コースの選定や「職業訓練受講給付金」の手続きには、一定の期間を要します。

詳しくは住所地を管轄するハローワークまでお問い合わせください。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudou/shou/shozaiannai/roudoukyoku/>

厚生労働省ホームページの求職者支援制度ページもご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyushokusha_shien/index.html

jobtag

こんな悩みを解決できます！

経験や知識が
活かせる、
これまでとは違う
職業はあるかなあ？

楽しいと思えることや、
やりがいがあると
思える仕事ってなんだろう？

普段の生活では
見かけない、企業間で
活躍している職業
ってどんな仕事か
あるんだろう？

希望の職業の
求人賃金は
どれくらい？

どうしても
苦手なことが
あるけど、
大丈夫かなあ？

job tag
公式キャラクター
タグしつじ

●自分に合ったものを探してみよう！

PC・スマホから
サイトへGO！

職業情報

検索



「job tag」トップページ



jobtag は
こんなサイト！

約500の職業の解説(動画コンテンツを含む)、求められる知識やスキル、どんな人に向いているかなどを、「数値データ」で見える化！就職・転職活動で重要な、「市場分析」「自己分析」、面接などでのアピールポイントの確認や企業の採用活動での詳しい求人(＝応募が集まりやすい求人)の作成、採用基準の明確化など、さまざまな場面で活躍するサイトです。

※「job tag(じょぶたく)」は一般公募で選ばれた職業情報提供サイト(日本版O-NET)のサイト愛称であり、厚生労働省が商標登録しています。
〔登録商標第6477643号、第6477644号〕

job tagの、PICK UP機能！

1

自分に合う職業を探そう！

充実した「適職探索」機能

「職業興味検査」「価値観検査」「簡易版職業適性テスト(Gテスト)」から、自分が楽しいと思えることや、やりがいがあると思えること、能力面の特徴などがわかります。各診断テストの結果から導き出される職業の一覧から向いている職業を検討することもできます。



2

職業を調べよう！

「色々な切り口から検索」

サイトトップの「色々な切り口から検索」ボタンから、「BtoBの職業情報」「未経験でも比較的入りやすい職業」「IT関係職業(業界別)」など、「イメージ検索(地図)」ボタンからは、地図イラストのイメージから職業を検索できるなど、様々な視点から職業を検索することができます。



3

自分のスキルを見える化しよう！

「しごと能力プロフィール」作成

自分のしごと能力プロフィールを作成し、それに合った職業の検索ができます。これまでの仕事やスキルと、希望する職業で求められるスキルなどを比較し、自分の強みや、これから身につけるとよいスキルを知ることができます。スキルアップのための「訓練検索」サイトにもつながっています。



4

これからのキャリアを考える

ホワイトカラー職種向けツール

「ポータブルスキル見える化ツール」で、自分が持っているポータブルスキル※からそれを活かせる職務・職位を検索できます。
※業種や職種が変わっても強みとして発揮できる持ち運び可能な能力

「職業能力チェック」ではホワイトカラー系職種の職務に必要な能力のうち、自分ができていること、できるようにしていく必要があることを整理できます。

5

気になる求人賃金は？

職業別の統計情報・求人情報

職業別の、全国と都道府県別の就業者数や年収、求人賃金や、有効求人倍率などの統計を掲載。就業形態の傾向や産業別の景況動向などの情報も追加しました。勤務地や職業の選択に役立ちます。職業情報から、ハローワークインターネットサービスに掲載されているお住まいの地域の求人も検索できます。ハローワークインターネットサービス▶



6

実際に求職活動をしてみよう

便利な情報

- ✓ 求職ガイド
求職活動の流れに沿って、必要なことを検討・整理できます。
- ✓ 労働法の基礎知識
- ✓ 全国最低賃金一覧
- ✓ 事務、営業といった職種別や、IT、金融、医療といった業界別など、いろいろな観点から仕事の世界を紹介



検査の結果や求人への応募などに関する疑問・お悩みなどは
キャリアコンサルタントやお近くのハローワークにご相談ください。

企業の人事担当者の方、支援者の方にも！

企業の人事担当者の方

的確な人材の採用につながる採用活動、研修計画の作成、社内の業務整理など、幅広い業務に使えます。

おすすめ機能 求人ガイド、人材採用支援・職務整理支援、キャリア分析など

支援者の方

キャリアコンサルタント、紹介業者、大学のキャリアセンターなどの業務に、豊富なデータ・機能を役立てられます。

おすすめ機能 しごと能力プロフィール作成、キャリア分析、労働法の基礎知識など



2023年3月20日(月)

職業情報を見える化！ 厚生労働省が提供する労働市場のインフラ

job tag リニューアルオープン

職業情報や検索機能などがさらに拡充され、より使いやすくアップデート！

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

厚生労働省が運用する職業情報提供サイト「job tag」は、お仕事をお探しの皆様や、企業の人事・研修担当の皆様、人材派遣会社や就職支援機関のキャリアコンサルタントの皆様など、幅広い方々にさらに活用していただけるよう、昨年に続き、リニューアルを実施致しました。

今回のリニューアルでは、主に下記4点がアップデートされ、もっと役立つサイトへと進化致しました。

【その1】気になる“賃金情報”などがさらに充実。

- ①統計データに賃金関連グラフを追加
- ②賃金などからの検索が可能に！

【その2】“キャリアチェンジ”に役立つ情報や機能が追加。

- ①成功体験を参考に！
未経験職種へのキャリアチェンジ事例を掲載
- ②job tagからマナパスにリンク！講座情報を検索可能に
- ③マイジョブ・カードとリンク！マイリストの保存も可能に

【その3】“適職探索”の機能がさらに充実。

- ①職業適性テスト（Gテスト）に検査が追加
- ②自分の「しごと能力プロフィール」と職業に必要なスキルなどの比較が簡単に！

【その4】“企業の人事業務”などにより使いやすくなりました。

- ①タスク整理の機能が独立
- ②活用例などのお役立ち情報を追加



※2020年3月に「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」スタート。
2022年3月に愛称「job tag」（登録商標第6477643号、第6477644号）がついて、リニューアル。

本件に関するお問い合わせ

職業情報提供サイト（日本版O-NET）PR事務局 担当：村井

TEL：03-6821-5730 / FAX：03-5579-6065 / E-mail：o-netpr@vectorinc.co.jp

厚生労働省委託事業：「職業情報提供サイト(日本版O-NET)」に係る写真動画制作・広報等業務（受託者：関博報堂）

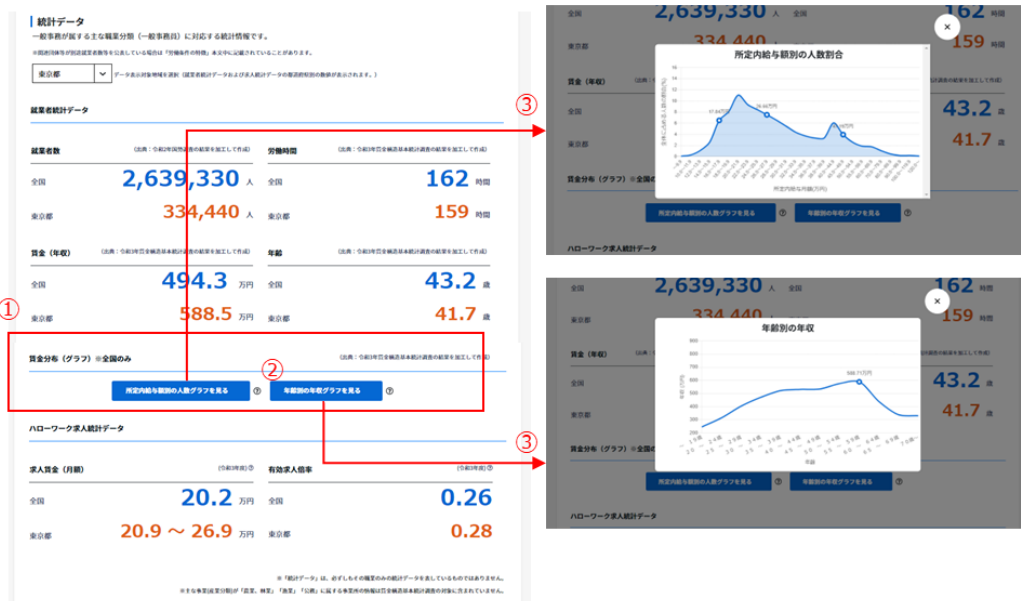
【その1】気になる賃金情報などがさらに充実

① 統計データに賃金関連グラフを追加

職業情報詳細画面の統計データ内に賃金関連グラフとして、所定内給与額別の人数グラフ・年齢別の年収グラフの2つが追加されました。

イメージ図

職業情報詳細画面



② 賃金・有効求人倍率からも職業検索が可能に

トップページの「色々な切り口から検索」「職業を検索する」ボタンに「賃金・求人倍率から検索」が追加され、新たに年収・求人賃金・有効求人倍率からも職業情報を検索することが可能になりました。

トップページ

賃金・求人倍率での検索画面

検索結果一覧

トップページの「色々な切り口から検索」ボタンに「賃金・求人倍率から検索」が追加されました。

賃金・求人倍率での検索画面:

- ② 賃金・求人倍率から検索
- ③ 都道府県: 東京都
- ④ 検索ボタン

検索結果一覧:

- ① 検索結果一覧

本件に関するお問い合わせ

職業情報提供サイト(日本版O-NET)PR事務局 担当: 村井

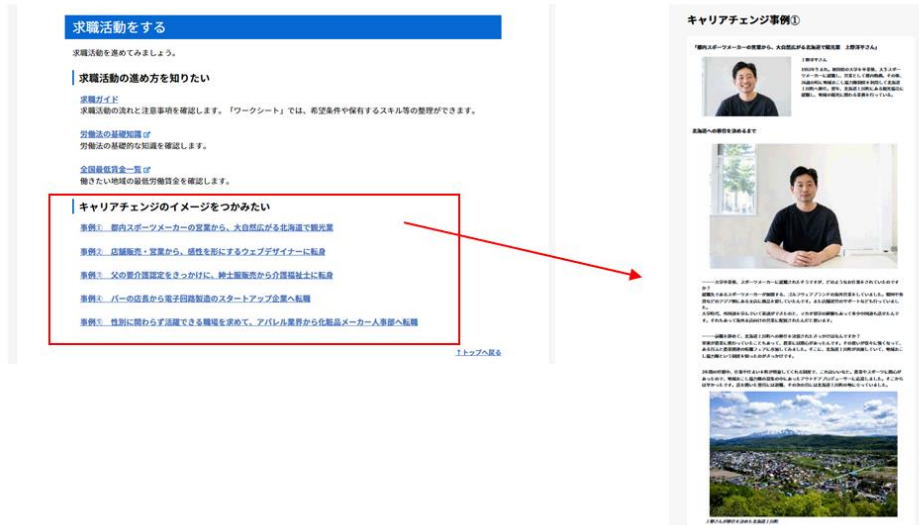
TEL: 03-6821-5730 / FAX: 03-5512-6065 / E-mail: o-netpr@vectorinc.co.jp

厚生労働省委託事業: 「職業情報提供サイト(日本版O-NET)」に係る写真動画制作・広報等業務(受託者: 関博堂)

【その2】キャリアチェンジ実現に役立つ情報や機能を追加

① 成功体験を参考に！未経験職種へのキャリアチェンジ事例を掲載

新たに未経験職種へのキャリアチェンジを実現された方へのインタビュー記事が掲載されました。どんな準備をしたのか？前職で身につけたどんなスキル・知識が新しい仕事で役に立ったのか？採用者側の声など、参考になる情報が満載。



② job tagからマナパスにリンク！講座情報を検索可能に

job tagで参照していた職業情報からマナパス（社会人の学び直しのため、大学等の実施する講座情報を検索できるサイト）の講座を検索することができるようになりました。希望する職業に必要なスキルや知識に関連する社会人向けの講座情報をリサーチすることができます。

※マナパス：<https://manapass.jp/>

職業情報詳細画面の訓練検索ダイアログ



講座検索条件入力画面



マナパス講座検索結果画面



本件に関するお問い合わせ

職業情報提供サイト（日本版O-NET）PR事務局 担当：村井

TEL：03-6821-5730 / FAX：03-5512-0065 / E-mail：o-netpr@vectorinc.co.jp

厚生労働省委託事業：「職業情報提供サイト(日本版O-NET)」に係る写真動画制作・広報等業務（受託者：㈱博望堂）

③ マイジョブ・カードとリンク！マイリストの保存も可能に

職歴や資格、キャリアプランを記録するジョブ・カードをオンラインで作成・管理できるウェブサイト「マイジョブ・カード」とリンク。マイジョブ・カードからjob tagを参照したり、job tagのマイリストをマイジョブ・カードに保存したりできるようになりました。

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

Jobtag マイリスト



マイジョブ・カード ログイン



マイジョブ・カード マイページ

藤原 花子さんのマイページ

マイジョブ・カードの管理

ジョブ・カードの管理

job tag (職業情報提供サイト (日本版O-NET)) のマイリスト

jobtag

保存する

クリックするとマイジョブ・カードに保存したマイリストをjob tagへ連携し、job tag側で参照できる。

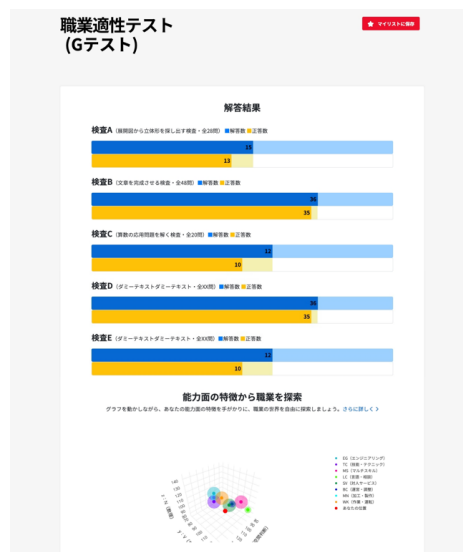
Jobtag マイリスト



【その3】適職探索の機能がさらに充実

① 職業適性テスト (Gテスト) に検査を追加

能力面の特徴から適職を探索できるGテストに、さらに2つの検査が追加されました。従来の3種類の検査に加え、2種類の検査を追加で行うことで、さらに適職を絞り込むことができるようになりました。



本件に関するお問い合わせ

職業情報提供サイト (日本版O-NET) PR事務局 担当：村井

TEL：03-6821-5730 / FAX：03-5512-6065 / E-mail：o-netpr@vectorinc.co.jp

厚生労働省委託事業：「職業情報提供サイト(日本版O-NET)」に係る写真動画制作・広報等業務 (受託者：関博堂)

② 希望する職業に必要なスキルは？自身のしごと能力プロフィールとの比較機能が追加

職業情報詳細画面や職業検索結果一覧画面から自身が保存した「しごとと能力プロフィール」を呼び出し、その職業のしごとと能力プロフィールとの比較ができるようになりました。自分の「しごとと能力プロフィール」と気になる職業に必要なスキル・知識などを簡単に比較し、マッチする職業を探したり、現状の自分に足りてないスキル・知識を明確化することができます。

職業情報詳細画面

しごとと能力プロフィール



ダイアログ



【その4】企業の人事業務などにより使いやすくなりました

① タスク整理の機能が独立

タスクを整理する機能が独立し、より手軽にお使いいただけるようになりました。タスクやその割合を見える化することで、業務に偏りや重複はないか、テレワークでも対応できる業務やシステム化したり外部委託ができる業務がないかなどを検討することができます。

トップページメニュー

タスク整理画面



本件に関するお問い合わせ

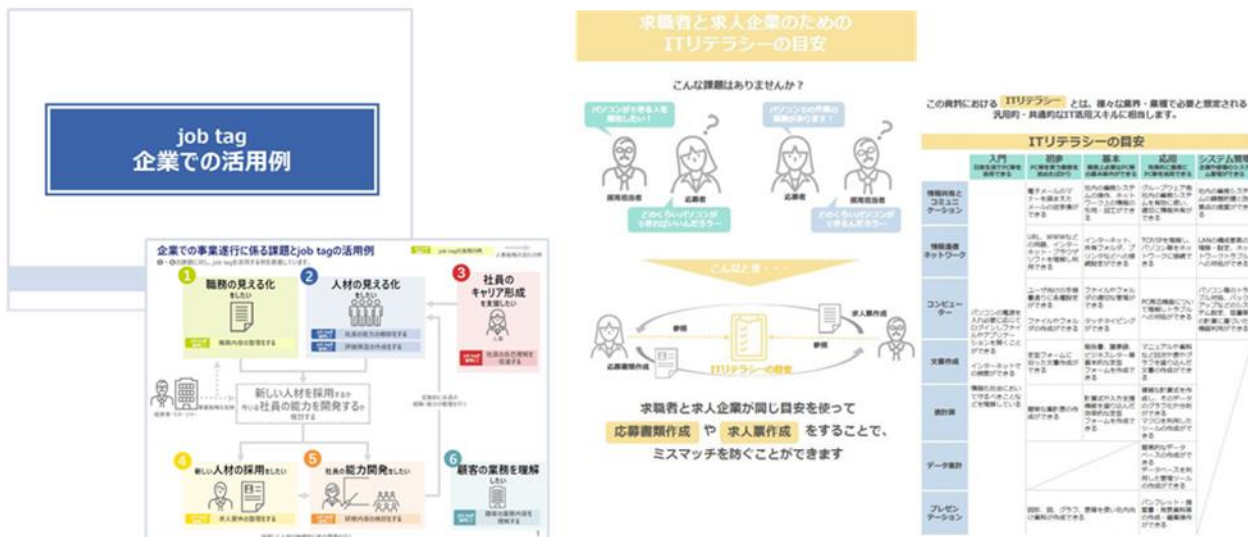
職業情報提供サイト(日本版O-NET) PR事務局 担当: 村井

TEL : 03-6821-5730 / FAX : 03-5512-0065 / E-mail : o-netpr@vectorinc.co.jp

厚生労働省委託事業: 「職業情報提供サイト(日本版O-NET)」に係る写真動画制作・広報等業務(受託者: 関博報堂)

② 活用例などのお役立ち情報を追加

企業におけるjob tagの活用例をまとめたガイドを掲載しました。職務の見える化、人材の見える化、社員のキャリア形成、人材の採用、社員の能力開発、顧客の業務の理解など、いろいろな場面での使用方法や企業の声をご紹介します。他にも、求職者と求人企業のためのITリテラシーの目安など、採用などに役立つ情報を追加しました。



<job tag の紹介>

厚生労働省が運営するjob tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））は、500以上の職業について、ジョブ、タスク、スキル等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援するWebサイトです。

◇様々な場面で活躍するサイトです！

就職・転職活動で重要な「市場分析」「自己分析」ができ、面接などでのアピールポイントを確認できます。また、企業の採用活動においては、詳しい求人（＝応募が集まりやすい求人）の作成や、採用基準の明確化などにも活用できます。

キャリアコンサルティングにおいては、相談者の能力にマッチした職業を客観的に判断することができます。

◇主な機能

- ①職業検索…気になるワードや分野などから検索できます。
- ②適職探索…各種ツールにより適職を探索できます。
- ③キャリア分析…自分の能力をデータから分析でき、就きたい職業と比較することができます。
- ④人材採用要件整理…求めている人材がはっきりわかります。
- ⑤人材活用シミュレーション…人材育成を支援します。

他にも、マイリスト機能など、役立つ機能を搭載しています。

◆job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））サイトURL：

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



公式キャラクター「タグしつじ」

本件に関するお問い合わせ

職業情報提供サイト（日本版O-NET）PR事務局 担当：村井

TEL：03-6821-5730 / FAX：03-5512-6065 / E-mail：o-netpr@vectorinc.co.jp

厚生労働省委託事業：「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」に係る写真動画制作・広報等業務（受託者：関博望堂）

就職氷河期世代の積極的な採用をお願いします！

～就職氷河期世代の活用を検討してみませんか～

- 「就職氷河期世代」として対象となる方は、正社員雇用機会に恵まれなかった昭和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方で、正社員や期間の定めがない雇用等、安定した雇用を希望している方です。
- ハローワークでは、「就職氷河期世代」の方を正社員等期間の定めのない労働者として雇用していただける事業主の方からの求人を募集しています。

就職氷河期世代を対象とした求人の条件

就職氷河期世代を対象とした求人の条件は主に以下の **3点**です。

- 1 就職氷河期世代（35歳以上55歳以下）を対象とした求人であること。
- 2 期間の定めのない労働契約を締結すること。
- 3 経験等不問の求人であること。

ハローワークでの主な支援

- ★就職氷河期世代の募集であることを求人票に表示します。（例「氷河期世代で、正社員雇用の機会に恵まれなかった方歓迎」、「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限定」等）
- ★専門の相談窓口（ミドル世代支援コーナー）では、就職氷河期世代対象者に対する就職支援、求人情報提供から紹介を積極的に行います。
- ★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）について、対象労働者の要件に該当する場合に、一定の要件を満たせば助成対象になります。

ハローワーク常陸鹿嶋に求職登録している求職者の約44.6%(842人、令和5年4月末現在)が、就職氷河期世代の求職者です。その内99.8%の方が、正社員等の安定した雇用を希望しています。多様な職務経験を有する求職者も多く、即戦力、組織内の年代構成のギャップを埋め組織の活性化につながる等、就職氷河期世代の採用によるメリットも大きいと思われます。この機会に積極的な採用をお願いいたします。

ハローワーク常陸鹿嶋の求職登録者の状況

令和5年4月末現在

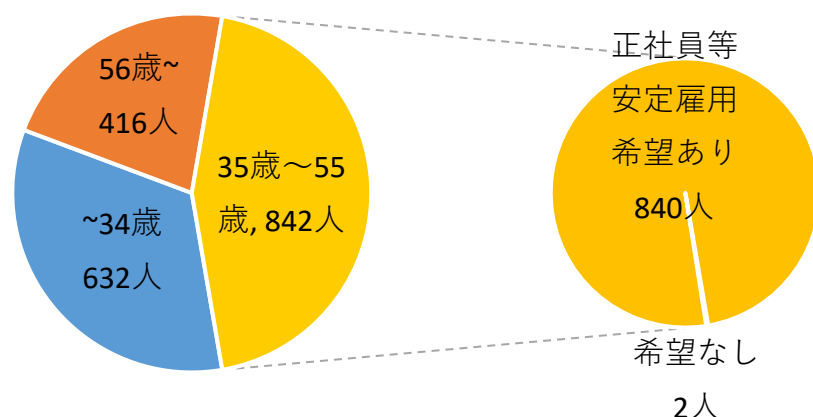
ハローワーク常陸鹿嶋に求職登録している求職者（1890人）のうち、

就職氷河期世代：35歳以上55歳以下の求職者（842人 男性：490人、女性：352人）が44.6%を占めています。

就職氷河期世代の求職者：842人の内、840人（99.8%）が正社員等安定した雇用での就職を希望しています（右記グラフ参照）。

下記の表は、職業分類ごとの希望者数になります。

ハローワーク常陸鹿嶋求職登録者 年代別グラフ



就職氷河期世代で正社員等の安定雇用を希望する求職者の希望職種の状況

令和5年4月末現在

職業分類		希望者数（単位：人）	
		男性	女性
01	管理的職業	3	0
02	研究・技術の職業	22	5
03	法務・経営・文化芸術等の専門的職業	3	3
04	医療・看護・保健の職業	4	32
05	保育・教育の職業	3	8
06	事務的職業	36	147
07	販売・営業の職業	21	8
08	福祉・介護の職業	20	28
09	サービスの職業	15	21
10	警備・保安の職業	8	0
11	農林漁業の職業	9	2
12	製造・修理・塗装・製図等の職業	71	21
13	配送・輸送・機械運転の職業	95	4
14	建設・土木・電気工事の職業	23	0
15	運搬・清掃・包装・選別等の職業	72	28
計		405	307

注：希望職種は複数登録が可能なため、求職者数とは一致しません。

～ハローワーク常陸鹿嶋からのお願い

就職氷河期世代の求職者には、様々な希望職種の方、多様な職務経験をお持ちの方がたくさんいます。選考に関して書類選考ではなく、**面接による選考**をお願いいたします。この機会に、就職氷河期世代の積極的な採用をお願いします！

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>		<u>37.5人以上</u>

▶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になります。
- 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になります。

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。

改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました

**65歳までの雇用確保
(義務)**



**70歳までの就業確保
(努力義務)**

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、
再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加されます。

高年齢者就業確保措置について

<対象となる事業主>

- ・ 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・ 65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

<対象となる措置>

次の①～⑤の**いずれか**の措置（高年齢者就業確保措置）を講じよう努める必要があります。

① 70歳までの定年引き上げ

② 定年制の廃止

③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む

④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒P 2、3

⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒P 2、3

a.事業主が自ら実施する社会貢献事業

b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※ ④、⑤については過半数労働組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）。

※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※ 高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることになります。

※ bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

高年齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項 (高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針)

全般的な留意事項

- ・ 高年齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高年齢者のニーズに応じた措置を講じていただくことが望ましいです。
- ・ 複数の措置により、70歳までの就業機会を確保することも可能ですが、個々の高年齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高年齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。
- ・ 高年齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
- ・ 高年齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいです。

基準を設けて対象者を限定する場合

- ・ 対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に一部の高年齢者を排除しようとするなど、高年齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するものや公序良俗に反するものは認められません。

その他、講ずる措置別の留意事項

P1の③

継続雇用制度の場合

- ① 70歳までの就業の確保が努力義務となることから、契約期間を定めるときには、70歳までは契約更新ができる措置を講じ、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。
- ② 70歳までの継続雇用制度は、特殊関係事業主以外の他社により継続雇用を行うことも可能だが、その場合には自社と他社との間で、高年齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があること。
- ③ 他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高年齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容、労働条件とすることが望ましいこと。

P1の④⑤

創業支援等措置の場合

- ① 高年齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高年齢者に支払う金銭等を決定することが望ましい。
- ② 創業支援等措置により就業する高年齢者について、同種の業務に労働者が従事する場合における安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、事業主が適切な配慮を行うことが望ましい。
- ③ 創業支援等措置により就業する高年齢者が被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、事業主が、高年齢者が被災した旨を主たる事業所を所管するハローワークに届け出ることが望ましい。

※70歳までの安定した就業機会の確保のため必要があると認められるときは、高年齢者雇用安定法に基づき、ハローワーク等の指導・助言の対象となる場合があります。



定年制度、継続雇用制度の見直しのための助成金があります。

◆◆ 65歳超雇用推進助成金 ◆◆

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

創業支援等措置の実施に必要な措置について

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きを行う必要があります。

1. 計画を作成する

創業支援等措置を講ずる場合には、下記の事項を記載した計画を作成する必要があります。計画を作成する際には各事項を記載する上での留意事項にご留意ください。

- | | |
|---------------------------------|--|
| (1) 高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由 | (7) 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む） |
| (2) 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項 | (8) 諸経費の取扱いに関する事項 |
| (3) 高年齢者に支払う金銭に関する事項 | (9) 安全及び衛生に関する事項 |
| (4) 契約を締結する頻度に関する事項 | (10) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 |
| (5) 契約に係る納品に関する事項 | (11) 社会貢献事業を実施する団体に関する事項 |
| (6) 契約の変更に関する事項 | (12) (1)～(11)のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項 |

2. 過半数労働組合等の同意を得る

1の計画について、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。

※労働者の過半数を代表する労働組合がない場合は・・・

次に留意して過半数を代表する者を選出する必要があります。

- ・労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
- ・創業支援等措置の計画に関する同意を行うことを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

※ 同意を得ようとする際には、過半数労働組合等に対して、（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を十分に説明するようお願いします。

※ 創業支援等措置（P1の④⑤）と雇用による措置（P1の①～③）の両方を講ずる場合は、雇用による措置により努力義務を達成したことになるため、創業支援等措置に関して過半数労働組合等との同意を必ずしも得る必要はありませんが、高年齢者雇用安定法の趣旨を考えると、両方の措置を講ずる場合も同意を得ることが望ましいです。

3. 計画を周知する

2の同意を得た計画を、次のいずれかの方法により労働者に周知する必要があります。

- ・常時当該事業所の見やすい場所に掲示するか、または備え付ける
- ・書面を労働者に交付する
- ・磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する（例：電子媒体に記録し、それを常時モニター画面等で確認できるようにするなど）

【創業支援等措置の実施のために締結が必要な契約】

- ・上記1・2と合わせて、高年齢者の就業先となる団体と契約を締結する必要があります。
- ・制度導入後に、個々の高年齢者と業務委託契約や社会貢献活動に従事する契約を締結する必要があります。

創業支援等措置による就業は、労働関係法令による労働者保護（労災保険など）の適用がありません。

創業支援等措置により就業する高年齢者には、

- ・上記1の計画を記載した書面を交付する
- ・（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を丁寧に説明して本人の納得を得るよう努めるようお願いします。

高年齢者等が離職する場合について

<再就職援助措置等の対象となる高年齢者等の範囲の拡大>

	45歳以上60歳未満 で離職する者	60歳以上65歳未満 で離職する者	令和3年度から追加 65歳以上70歳未満で 離職する者
解雇その他の事業主の都合による離職 (※①)		A	
継続雇用制度の対象者基準(※②)に 該当しないことによる離職			
創業支援等措置の対象者基準に該当し ないことによる離職			B
定年年齢に到達したことによる離職			
継続雇用制度の上限年齢に到達したこ とによる離職			
創業支援等措置の上限年齢に到達した ことによる離職			

※① 創業支援等措置による契約が事業主の都合により終了する場合を含む

※② 65歳までについては、平成24年改正の経過措置として設けた継続雇用制度の対象者基準に該当せず離職する者

再就職援助措置

事業主は、**A** または **B** 部分に該当する高年齢者が再就職を希望するときは、
(ア) 求職活動に対する経済的支援、(イ) 求人の開拓、求人情報の収集・提供、再就職のあっせん、
(ウ) 再就職に資する教育訓練等の実施、受講のあっせん等を講じるよう努めることとされています
(努力義務)。

多数離職届

事業主は、**A** または **B** 部分に該当する高年齢者が同一の事業所において、**1か月
以内に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合**は、離職者数や当該高年齢者等に関する
情報等を**ハローワークに届け出**なければなりません(義務)。

求職活動支援書

事業主は、**A** に該当する高年齢者が希望するときは、速やかに次の事項を記載した「求
職活動支援書」を作成し、**本人に交付**しなければなりません(義務)。

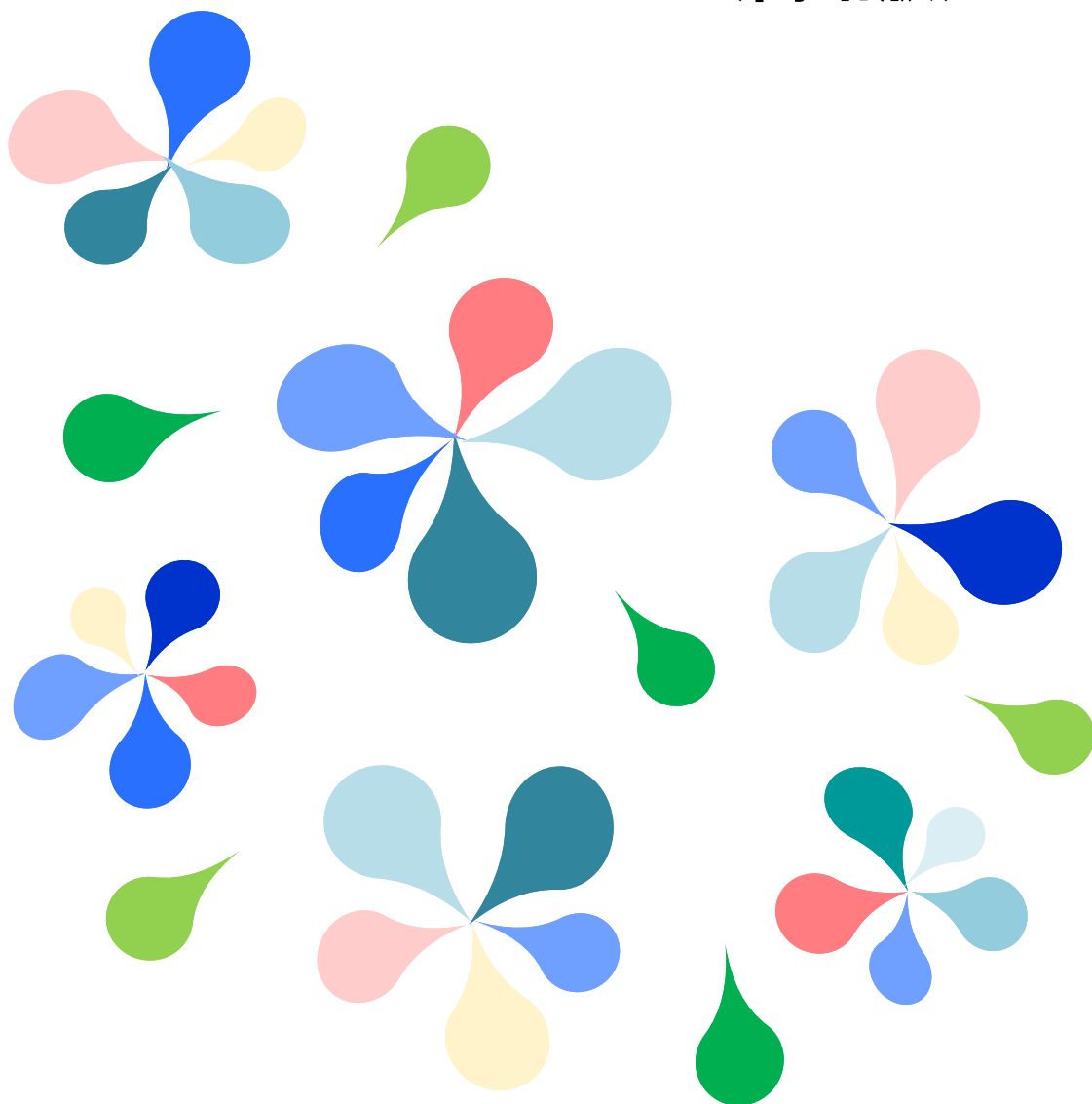
求職活動支援書に記載する事項：

(ア) 氏名・年齢・性別、(イ) 離職予定日(離職予定日が未定の場合はその時期)、(ウ) 職務
の経歴(従事した主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項等)、(エ) 有する資格・免許・
受講した講習、(オ) 有する技能・知識・その他の職業能力に関する事項。(カ) その他の再就職
に資する事項 ※解雇等の離職理由は記載しません。

申請・お問い合わせ先

- ◆ 改正法や高年齢者就業確保措置について詳しくは、最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせく
ださい。<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>
- ◆ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課では、65歳超雇用推進プ
ランナー等の派遣などにより、高年齢者の雇用に関する相談・援助を行っています。
<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html>

令和5年度 雇用・労働分野の 助成金のご案内 (簡略版)



I 雇用関係助成金のご案内

…P.3～P.23

●「雇用関係助成金」検索表

…P.5

ご利用になりたい助成金を検索することができます。

●雇用関係助成金の詳細

…P.9

A 雇用維持関係の助成金	P 9
B 在籍型出向支援関係の助成金	P 9
C 再就職支援関係の助成金	P 9
D 転職・再就職拡大支援関係の助成金	P 10
E 雇入れ関係の助成金	P 10
F 雇用環境の整備関係等の助成金	P 12
G 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金	P 15
H 人材開発関係の助成金	P 16

●雇用関係助成金のお問い合わせ先

…P.22

II 労働条件等関係助成金のご案内

…P.24～P.27

●労働条件等関係助成金の詳細

…P.24

A 生産性向上等を通じた最低賃金の引上げ支援関係の助成金	P 24
B 労働時間等の設定改善の支援関係の助成金	P 25
C 受動喫煙防止対策の支援関係の助成金	P 25
D 産業保健活動の支援関係の助成金	P 25
E 安全な機械を導入するための補助金	P 25
F 高齢者の安全衛生確保対策の支援関係の補助金	P 26
G フィットテスト（呼吸用保護具）実施のための補助金	P 26
H 退職金制度の確立等の支援関係の助成	P 26

●労働条件等関係助成金のお問い合わせ先

…P.27

「I 雇用関係助成金」については、

都道府県労働局・ハローワーク・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構

「II 労働条件等関係助成金」については、

都道府県労働局・(独)労働者健康安全機構・(独)勤労者退職金共済機構

にお問い合わせください。

I 雇用関係助成金のご案内

雇用の安定、職場環境の改善、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上などに、ぜひ、ご活用ください。

受給対象となる事業主（事業主団体を含む）

- 雇用保険適用事業所の事業主
- 期間内に申請を行う事業主
- 支給のための審査に協力する事業主

審査への協力の具体例

- ・審査に必要な書類を整備・保管する。
- ・都道府県労働局・ハローワーク・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構から書類の提出を求められたら応じる。
- ・都道府県労働局・ハローワーク・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の実地調査に応じる。

実際に助成金を受給するためには、各助成金の個別の要件も満たす必要があります。

支給申請期間

- 助成金の支給申請期間は、原則申請が可能となった日から2か月以内です。

中小企業事業主等の範囲

- 雇用関係助成金における「中小企業事業主」の範囲は、以下のとおりです。

	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

※医療法人などで資本金・出資金を有している事業主についても、上記の表の「資本金の額・出資の総額」または「常時雇用する労働者の数」により判定します。

- ただし、以下の助成金については、範囲が異なります。

<人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）>

上記の表に加えて、以下の表の「資本金の額・出資の総額」か「常時雇用する労働者の数」のいずれかを満たす企業等も「中小企業者」に該当

	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数
ゴム製品製造業※	3億円以下	または	900人以下
ソフトウェア業または情報処理サービス業	3億円以下		300人以下
旅館業	5,000万円以下		200人以下

※自動車・航空機用のタイヤ、チューブ製造業や工業用ベルト製造業を除く。

詳しくは厚生労働省HP「事業主の方のための雇用関係助成金」をご参照ください

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

雇用関係助成金に関する留意事項

雇用関係助成金を受給できない事業主（事業主団体を含む）

- 不正受給（※１）による不支給決定または支給決定の取消を受け、当該不正支給決定日または支給決定取消日から５年（平成31年３月31日以前の支給申請は３年）を経過していない事業主
- ※１ 不正受給とは、代表者のほか、役員、従業員または事業主の代理人等、支給申請・書類作成に関わった者が偽りその他不正行為により本来受けることのできない助成金を受け、または受けようとすることをいいます。このため、従業員や社会保険労務士が不正行為を行った場合であっても不正受給に該当します。
- 他の事業主の役員等として不正受給に関与した役員等（不支給決定日または支給決定取消日から５年を経過していない者）がいる事業主
- 支給申請した年度の前年度より前のいずれかの年度の労働保険料を納入していない事業主
- 支給申請日の前日から過去１年間に、労働関係法令の違反を行った事業主
- 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業、またはこれらの営業の一部を受託する営業を行う事業主
- 事業主または役員等が暴力団と関係を有している事業主
- 事業主または役員等が、破壊活動防止法第４条に規定する暴力主義的破壊活動を行ったまたは行う恐れがある団体に属している事業主
- 支給申請日または支給決定日の時点で倒産している事業主
- 労働局長が審査に必要な事項についての確認を行う際に協力すること、助成金の不正受給を行った場合に、労働局が事業主名等を公表すること、不正受給を行った場合に労働局から請求される金額（※２）を返還することについて、承諾していない事業主
- ※２ 労働局から請求される金額とは、①不正受給額の全額、②不正受給の日の翌日から納付の日まで、年３％の割合で算定した延滞金、③不正受給額の20％に相当する額の合計額です。
- 「役員等一覧」を提出していない事業主
- 厚生労働省が定める助成金の支給要領に従うことを承諾していない事業主
- 支給申請書等に事実と異なる記載または証明を行った事業主

上記のいずれかに該当する場合は、全ての雇用関係助成金を受給できません。
また、このほかに各助成金の個別の要件を満たさない場合も受給できません。
なお、社会保険労務士、代理人、訓練実施者に関する要件もありますので、19ページの＜雇用関係助成金申請にあたってのご注意②＞もご確認ください。

「雇用関係助成金」検索表

雇用関係助成金一覧(9～17頁)の各助成金の番号です。

【助成の対象】		【主な要件】	【助成金名】	【番号】	【ページ】
労働者の雇用維持を図る (A 雇用維持関係の助成金)					
経営が悪化する中で、休業や教育訓練、出向を通じて労働者の雇用を維持する			雇用調整助成金	1	p.9
在籍型出向を支援する (B 在籍型出向支援関係の助成金)					
労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向から復帰した際の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させる		出向元事業主	産業雇用安定助成金 (Ⅰ スキルアップ支援コース)	2-Ⅰ	p.9
新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、従業員の雇用維持を目的として在籍型出向により従業員を送り出すまたは当該従業員を受け入れる		出向元事業主 出向先事業主	産業雇用安定助成金 (Ⅱ 雇用維持支援コース)	2-Ⅱ	p.9
離職する労働者の再就職支援を行う (C 再就職支援関係の助成金)					
再就職支援を民間職業紹介事業者に委託等して行う	事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者	送出事業主(離職元事業主)	労働移動支援助成金 (Ⅰ 再就職支援コース)	3-Ⅰ	p.9
早期に雇い入れる	事業規模の縮小等により離職を余儀なくされた労働者	受入事業主(再就職先事業主)	労働移動支援助成金 (Ⅱ 早期雇入れ支援コース)	3-Ⅱ	p.10
中途採用する (D 転職・再就職拡大支援関係の助成金)					
中途採用を拡大する	雇用期間の定めのない労働者	中途採用率を拡大させた事業主 45歳以上の中途採用率を拡大させた事業主	中途採用等支援助成金 (Ⅰ 中途採用拡大コース)	4-Ⅰ	p.10
東京圏からの移住者(※)を雇い入れる ※デジタル田園都市国家構想交付金を活用して地方公共団体が実施する移住支援事業を利用したUIJターン者に限る。			中途採用等支援助成金 (Ⅱ UIJターンコース)	4-Ⅱ	p.10
新たに労働者を雇い入れる (E 雇入れ関係の助成金)					
継続して雇用する労働者として雇い入れる	母子家庭の母等		特定求職者雇用開発助成金 (Ⅰ 特定就職困難者コース)	5-Ⅰ	p.10
	高年齢者		特定求職者雇用開発助成金 (Ⅰ 特定就職困難者コース)	5-Ⅰ	p.10
	身体障害者・知的障害者・精神障害者		特定求職者雇用開発助成金 (Ⅰ 特定就職困難者コース)	5-Ⅰ	p.10
	発達障害者・難病患者		特定求職者雇用開発助成金 (Ⅱ 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース)	5-Ⅱ	p.10
	正規雇用の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず、正規雇用になることが困難な者		特定求職者雇用開発助成金 (Ⅲ 就職氷河期世代安定雇用実現コース)	5-Ⅲ	p.10
	自治体からハローワークに就労支援の要請があった生活保護受給者等		特定求職者雇用開発助成金 (Ⅳ 生活保護受給者等雇用開発コース)	5-Ⅳ	p.11
	一定の訓練を行う就職困難者 デジタル、グリーン分野に従事する就職困難者		特定求職者雇用開発助成金 (Ⅴ 成長分野等人材確保・育成コース)	5-Ⅴ	p.11
一定期間試行的に雇い入れる	安定就業を希望し、離職または転職を繰り返す者等		トライアル雇用助成金 (Ⅰ 一般トライアルコース)	6-Ⅰ	p.11
	障害者		トライアル雇用助成金 (Ⅱ 障害者トライアルコース)	6-Ⅱ	p.11
	短時間労働の精神障害者・発達障害者		トライアル雇用助成金 (Ⅲ 障害者短時間トライアルコース)	6-Ⅲ	p.11
	若年者(35歳未満の者)または女性を建設技能労働者等として雇い入れる	中小建設事業主	トライアル雇用助成金 (Ⅳ 若年・女性建設労働者トライアルコース)	6-Ⅳ	p.11
雇用情勢が特に厳しい地域等に居住する地域求職者等を雇い入れる		事業所の設置・整備をした場合	地域雇用開発助成金 (Ⅰ 地域雇用開発コース)	7-Ⅰ	p.11
	沖縄県内に居住する35歳未満の求職者		地域雇用開発助成金 (Ⅱ 沖縄若年者雇用促進コース)	7-Ⅱ	p.11
新型コロナウイルス感染症の影響等により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、新たな事業への進出等の事業再構築を行い、当該事業再構築に必要な新たな人材を雇い入れる			産業雇用安定助成金 (Ⅲ 事業再構築支援コース)	8	p.12

【助成の対象】		【主な要件】		【助成金名】		【番号】	【ページ】
労働者の雇用環境の整備を図る（F 雇用環境の整備関係等の助成金）							
障害者等関係	職場定着のための措置	正規雇用・無期雇用等へ転換を行う		キャリアアップ助成金 （Ⅱ 障害者正社員化コース）	19-Ⅱ	p.14	
		障害者の支援を実施する職場支援員（※1）を配置する		障害者介助等助成金	11	p.12	
		職場復帰のために必要な職場適応の措置を行い、中途障害者を職場復帰させる		障害者介助等助成金	11	p.12	
	職場適応援助者の配置	職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援を実施する		職場適応援助者助成金	12	p.12	
	作業施設整備	障害者の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等を設置・整備する		障害者作業施設設置等助成金	9	p.12	
	福祉施設整備	障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等を設置・整備する	事業主団体も可	障害者福祉施設設置等助成金	10	p.12	
	介助措置	障害者の雇用管理のために必要な介助者等を配置または委嘱する（※2）		障害者介助等助成金	11	p.12	
	通勤措置	障害者の通勤を容易にするための措置（※3）を実施する	一部、事業主団体も可	重度障害者等通勤対策助成金	13	p.12	
	事業施設整備等	重度障害者を多数継続雇用する事業施設等の整備等を実施する		重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	14	p.13	
雇用管理制度（諸手当等制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度）の導入を通じて従業員の離職率の低下を図る（※4）		短時間正社員制度のみ 保育事業主	人材確保等支援助成金 （Ⅰ 雇用管理制度助成コース）	15-Ⅰ	p.13		
介護福祉機器の導入等を通じて従業員の離職率の低下を図る		介護事業主	人材確保等支援助成金 （Ⅱ 介護福祉機器助成コース）	15-Ⅱ	p.13		
人材確保や労働者の職場定着を支援するための事業を実施する		都道府県知事に改善計画の認定を受けた事業主団体	人材確保等支援助成金 （Ⅲ 中小企業団体助成コース）	15-Ⅲ	p.13		
生産性向上に資する能力評価を含む人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて生産性向上、賃金アップと離職率低下を図る（※4）			人材確保等支援助成金 （Ⅳ 人事評価改善等助成コース）	15-Ⅳ	p.13		
適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・実施を通じて従業員の離職率の低下を図る			人材確保等支援助成金 （Ⅸ テレワークコース）	15-Ⅸ	p.13		
建設労働者関係	建設キャリアアップシステム（CCUS）や建設技能者の能力評価制度、専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度を普及促進する	建設事業主団体	人材確保等支援助成金 （Ⅴ 建設キャリアアップシステム等普及促進コース）	15-Ⅴ	p.13		
	若年および女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を実施する 職業訓練を振興するために広報や調査・研究などを実施する	建設事業主 建設事業主団体 広域的職業訓練法人	人材確保等支援助成金 （Ⅵ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野））	15-Ⅵ	p.13		
	被災三県（岩手県、宮城県、福島県）に所在する工事現場のための作業員宿舎等を賃借する 自ら施工管理する工事現場での女性専用作業員施設を賃借する 認定訓練の実施に適した施設や設備の設置・整備を行う	中小建設事業主 元方の中小建設事業主 広域的職業訓練法人	人材確保等支援助成金 （Ⅶ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））	15-Ⅶ	p.13		

※1 対象労働者に対して業務遂行に必要な援助・指導を行う専門家

※2 ①職場介助者を配置または委嘱する、②手話通訳、要約筆記等の担当者を委嘱する、③合理的配慮に係る相談等に応じる者を増配置または委嘱する

※3 ①重度障害者等用住宅を賃借する、②社宅に入居した障害者に対して指導・援助を行う指導員を配置する、
③障害者に対して住宅手当を支給する、④通勤用バスを購入する、⑤通勤用バス運転手を委嘱する、
⑥通勤援助者を委嘱する、⑦自動車通勤のための駐車場を賃借する、⑧通勤用自動車を購入する

※4 現在、新規の計画受付は行っておりません

【助成の対象】		【主要要件】	【助成金名】	【番号】	【ページ】
労働者の雇用環境の整備を図る（F 雇用環境の整備関係等の助成金）					
対象労働者	外国人労働者	外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備(就業規則等の多言語化など)を通じて、外国人労働者の職場定着を図る	外国人労働者を雇用している事業主	人材確保等支援助成金 (Ⅷ 外国人労働者就労環境整備助成コース)	15-Ⅷ p.13
	季節労働者	通年雇用をする	積雪寒冷地域の林業・建設業・水産食料品製造業等	通年雇用助成金	16 p.14
	高年齢者	65歳以上への定年引上げ等を実施する		65歳超雇用推進助成金 (Ⅰ 65歳超継続雇用促進コース)	17-Ⅰ p.14
		高年齢者の雇用管理制度の整備等に係る措置を実施する		65歳超雇用推進助成金 (Ⅱ 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース)	17-Ⅱ p.14
		無期雇用労働者への転換を実施する		65歳超雇用推進助成金 (Ⅲ 高年齢者無期雇用転換コース)	17-Ⅲ p.14
		60歳から64歳までの高年齢労働者の賃金規定等を増額改定し、高年齢雇用継続基本給付金の受給総額を減少させる		高年齢労働者処遇改善促進助成金	18 p.14
	有期雇用労働者等(契約社員・パート・派遣社員など)	正社員化する		キャリアアップ助成金 (Ⅰ 正社員化コース)	19-Ⅰ p.14
		障害のある労働者を正規雇用労働者等へ転換する		キャリアアップ助成金 (Ⅱ 障害者正社員化コース)	19-Ⅱ p.14
		賃金規定等の増額改定により賃金の引上げを実施する		キャリアアップ助成金 (Ⅲ 賃金規定等改定コース)	19-Ⅲ p.15
		正規雇用労働者と共通の賃金規定等を導入する		キャリアアップ助成金 (Ⅳ 賃金規定等共通化コース)	19-Ⅳ p.15
		賞与・退職金制度を導入する		キャリアアップ助成金 (Ⅴ 賞与・退職金制度導入コース)	19-Ⅴ p.15
		短時間労働者の所定労働時間を延長し、社会保険を適用する		キャリアアップ助成金 (Ⅵ 短時間労働者労働時間延長コース)	19-Ⅵ p.15

【助成の対象】		【主な要件】	【助成金名】	【番号】	【ページ】
仕事と家庭の両立支援等に取り組む（G 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金）					
男性の育児休業取得	男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得する 男性労働者の育児休業取得率が上昇する	中小企業事業主 ※一部を除く	両立支援等助成金 （Ⅰ 出生時両立支援コース） 【子育てパパ支援助成金】	20-Ⅰ	p.15
仕事と介護の両立支援	介護支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業を取得する 介護支援プランに基づき、労働者が介護両立支援制度を利用する 新型コロナウイルス感染症への対応として労働者が家族を介護するための有給休暇を取得する		両立支援等助成金 （Ⅱ 介護離職防止支援コース）	20-Ⅱ	p.15
育休復帰支援プラン・業務代替支援・職場復帰後支援	育休復帰支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が育児休業を取得する 対象労働者の育児休業期間中に、育児休業取得者の業務を他の労働者が代替するとともに対象労働者を原職復帰させる育休復帰後の労働者の支援に取り組む 新型コロナウイルス感染症の影響による小学校等の臨時休業等により子どもの世話をしている労働者が特別休暇を取得する		両立支援等助成金 （Ⅲ 育児休業等支援コース）	20-Ⅲ	p.15
事業所内保育施設の設置等	事業所内保育施設を設置・運営・増築する（※5）	中小企業事業主	両立支援等助成金 （Ⅳ 事業所内保育施設コース）	20-Ⅳ	p.16
妊娠中の女性労働者が安心して有給の休暇を取得できる職場環境の整備	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給休暇制度を設け、労働者が当該休暇を取得する		両立支援等助成金 （Ⅴ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）	20-Ⅴ	p.16
仕事と不妊治療との両立支援	不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい雇用環境整備に取り組み、不妊治療を受けている労働者が休暇制度等を取得する		両立支援等助成金 （Ⅵ 不妊治療両立支援コース）	20-Ⅵ	p.16
労働者の職業能力の向上を図る（H 人材開発関係の助成金）					
職務に関連した10時間以上の訓練等	職務に関連した知識・技能を習得させるための訓練や正規雇用労働者等に転換等をするための訓練を実施する	事業主 事業主団体等	人材開発支援助成金 （Ⅰ 人材育成支援コース）	21-Ⅰ	p.16
教育訓練休暇制度の導入	有給の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受ける	事業主	人材開発支援助成金 （Ⅱ 教育訓練休暇等付与コース）	21-Ⅱ	p.16
建設労働者に対する訓練	認定訓練を実施または雇用する建設労働者に有給で受講させる	中小建設事業主 中小建設事業主団体	人材開発支援助成金 （Ⅲ 建設労働者認定訓練コース）	21-Ⅲ	p.16
	雇用する建設労働者に有給で技能の向上のための実習を受講させる	建設事業主 建設事業主団体	人材開発支援助成金 （Ⅳ 建設労働者技能実習コース）	21-Ⅳ	p.17
障害者に対する訓練	障害者に対して職業能力開発訓練事業を実施する	事業主、事業主団体、 社会福祉法人等	人材開発支援助成金 （Ⅴ 障害者職業能力開発コース）	21-Ⅴ	p.17
民間ニーズを踏まえて実施する訓練等	デジタルなど成長分野を支える人材の育成を目的とした訓練等を実施する	事業主	人材開発支援助成金 （Ⅵ 人への投資促進コース）	21-Ⅵ	p.17
企業での事業展開等に伴い実施する訓練等	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練等を実施する	事業主	人材開発支援助成金 （Ⅶ 事業展開等リスクリング支援コース）	21-Ⅶ	p.17
都道府県労働局長からの委託により、事業所での作業環境へ適応させるための訓練を行う			職場適応訓練費	22	p.17

※5 現在、新規の申請受付は行っておりません

雇用関係助成金一覧

※ 助成金の財源は事業主拠出の雇用保険二事業です。★は障害者雇用納付金制度、☆は財源の一部が一般会計の助成金です。
 ※＜＞は、賃金要件を満たす場合の助成額です。賃金要件の詳細は、詳細版の各助成金のページをご覧ください。
 ※記載されている内容は概要です。詳細については、詳細版をご覧ください。22～23ページの問い合わせ先にお尋ねください。

(問い合わせ先)

【労働局】都道府県労働局またはハローワーク(p.22)

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部高齢・障害者業務課等(p.23)

A. 雇用維持関係の助成金

1 雇用調整助成金

【労働局】

景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合(※1)に、休業、教育訓練、または出向(※2)によって、その雇用する労働者の雇用の維持を図る事業主に対して助成

(※1)売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近3か月間の月平均値が、前年同期に比べ10%以上減少していること等

(※2)3か月以上1年以内の出向に限る

【休業・教育訓練の場合】

休業手当等の一部助成2/3〔中小企業以外1/2〕

教育訓練を行った場合は、教育訓練費を1人1日あたり1,200円加算

【出向の場合】

出向元事業主の負担額の一部助成2/3〔中小企業以外1/2〕

B. 在籍型出向支援関係の助成金

2 産業雇用安定助成金

【労働局】

2-I スキルアップ支援コース

労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向(※1)から復帰した際の賃金を出向前と比較して5%以上上昇(※2)させる出向元事業主に対して助成

(※1)1か月以上2年以内の出向に限る(助成対象期間は最長12か月)

(※2)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

出向元事業主に対して、出向労働者の出向期間中に要する賃金の一部を助成2/3〔中小企業以外1/2〕

(1人1日あたり上限額8,355円(※)、1事業所1年度あたり1,000万円まで)

(※)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)

2-II 雇用維持支援コース

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合(※1)に、労働者の雇用維持を図るため、在籍型出向(※2)により労働者を送り出す事業主、または当該労働者を受け入れる事業主に対して助成

(※1)売上高または生産量などの事業活動を示す指標の最近1か月間の値が、前年同期に比べ5%以上減少していること等

(※2)1か月以上2年以内の出向に限る(助成対象期間は最長24か月)

【出向初期経費助成】

出向元事業主および出向先事業主に対して、出向の成立に要する措置を行った場合に初期経費助成として1人あたり10万円(※1)

(※1)出向元事業主および出向先事業主がそれぞれ一定の要件を満たす場合には、15万円。独立性が認められない事業主間の出向の場合は助成対象外

【出向運営経費助成】

出向元事業主および出向先事業主に対して、出向労働者の出向期間中の賃金および諸経費の一部を助成4/5〔中小企業以外2/3〕(※2)

(1人1日あたり出向元・先の計12,000円を上限)

(※2)出向元事業主が解雇等を行っていない等、雇用維持に取り組んでいる場合には、9/10〔中小企業以外3/4〕。独立性が認められない事業主間の出向の場合には、2/3〔中小企業以外1/2〕

【出向復帰後訓練助成】

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(上限30万円)と訓練期間中の賃金の一部(1人1時間あたり900円(上限600時間))を助成

C. 再就職支援関係の助成金

3 労働移動支援助成金

【労働局】

3-I 再就職支援コース

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等に対して、再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者に委託等して行う事業主(再就職が実現した場合に限る)に対して助成

【再就職支援】(1人あたり上限60万円)

委託費用の1/2〔中小企業以外1/4〕

支給対象者45歳以上 委託費用の2/3〔中小企業以外1/3〕

特例区分(※)に該当する場合、

委託費用の2/3〔中小企業以外1/3〕

支給対象者45歳以上 委託費用の4/5〔中小企業以外2/5〕

訓練を委託した場合、訓練実施に係る費用の2/3(上限30万円)

グループワークを委託した場合、3回以上実施で1万円を加算

【休暇付与支援】

日額8,000円〔中小企業以外5,000円〕を支給(上限180日分)

離職後1か月以内に再就職を実現した場合、1人あたり10万円を加算

【職業訓練実施支援】

教育訓練施設等に訓練を直接委託した場合、訓練実施に係る費用の2/3(上限30万円)

(※)職業紹介事業者との間の委託契約が一定基準に合致し、かつ、対象者が実際に良質な雇用で再就職した場合

3 - II 早期雇入れ支援コース	
事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされた労働者等を離職日の翌日から3か月以内に期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に対して助成	【早期雇入れ支援】(1年度1事業所あたり500人上限) 通常助成 1人あたり30万円 優遇助成(※1) 1人あたり40万円 賃金上昇加算(※2) 上記に加え、1人あたり20万円を上乗せ 【人材育成支援(※3)】 通常助成 OJT 訓練実施助成 800円/時 Off-JT 賃金助成 900円/時 + 訓練経費助成(上限30万円) 優遇助成(※1) OJT 訓練実施助成 900円/時(1,000円/時※4) Off-JT 賃金助成 1,000円/時(1,100円/時※4) + 訓練経費助成(上限40万円)(上限50万円※4) (※1)成長性に係る一定の基準に合致する事業所の事業主が、事業再編等を行う事業所から離職者を雇い入れた場合 (※2)雇入れ前の賃金から雇入れ後6か月間の各月の賃金を5%以上上昇させた場合 (※3)早期雇入れ支援の対象者に対して、職業訓練を実施した場合に上乗せとして支給 (※4)優遇助成に該当する場合であって、かつ、賃金上昇加算に該当する場合

D. 転職・再就職拡大支援関係の助成金

4 中途採用等支援助成金		【労働局】
4 - I 中途採用拡大コース		
中途採用者の雇用管理制度を整備したうえで中途採用者の採用を拡大(①中途採用率の拡大または②45歳以上の中途採用率の拡大)させた事業主に対して助成	①の場合 50万円(※1) ②の場合 100万円(※2) (※1)中途採用率を計画期間前3年間より20ポイント以上向上させた場合 (※2)中途採用率を計画期間前3年間より20ポイント以上向上させ、うち45歳以上の労働者で10ポイント以上上昇させ、かつ、当該45歳以上の労働者全員の賃金を前職と比べて5%以上上昇させた場合	
4 - II UIJターンコース		
東京圏からの移住者(※)を雇い入れた事業主に対してその採用活動に要した経費の一部を助成	助成対象経費に1/2[中小企業以外1/3]を乗じた額 (上限100万円)	
(※)デジタル田園都市国家構想交付金を活用して地方公共団体が実施する移住支援事業を利用したUIJターン者に限る		

E. 雇入れ関係の助成金

5 特定求職者雇用開発助成金		【労働局】
5 - I 特定就職困難者コース☆		
高年齢者(60歳以上)や障害者、母子家庭の母などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた(※)事業主に対して助成 (※)雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることが確実と認められること	【高年齢者(60歳以上)、母子家庭の母等】 1人あたり60万円[中小企業以外50万円] 短時間労働者(※)は40万円[中小企業以外30万円] 【身体・知的障害者(重度以外)】 1人あたり120万円[中小企業以外50万円] 短時間労働者(※)は80万円 [中小企業以外30万円] 【身体・知的障害者(重度または45歳以上)、精神障害者】 1人あたり240万円[中小企業以外100万円] 短時間労働者(※)は80万円 [中小企業以外30万円] (※)1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者(以下同じ)	
5 - II 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース		
発達障害者または難病患者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた(※)事業主に対して助成 (※)雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることが確実と認められること	1人あたり120万円[中小企業以外50万円] 短時間労働者は80万円[中小企業以外30万円]	
5 - III 就職氷河期世代安定雇用実現コース		
いわゆる就職氷河期に正規雇用の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず、正規雇用に就くことが困難な者(※)を正規雇用労働者(短時間労働者を除く)として雇い入れた事業主に対して助成 (※)次のいずれにも該当する者 ①1968(昭和43)年4月2日～1988(昭和63)年4月1日生まれの者 ②雇入れ日前直近5年間に正規雇用労働者等として雇用された期間を通算した期間が1年以下であり、雇入れの日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者等として雇用されたことがない者(自営業者等、助成金の趣旨に合致しないと考えられる者は、この要件を満たした場合であっても助成対象外) ③紹介日時点で失業状態の者または非正規雇用労働者かつ、「ハローワークや職業紹介事業者等において、個別支援等の就労に向けた支援を受けている者」 ④正規雇用労働者として雇用されることを希望している者	1人あたり60万円[中小企業以外50万円]	

5-Ⅳ 生活保護受給者等雇用開発コース	
地方公共団体からハローワークに対し就労支援の要請がなされた生活保護受給者等を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた(※)事業主に対して助成 (※)雇用保険一般被保険者として雇い入れ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることが確実と認められること	1人あたり60万円〔中小企業以外50万円〕 短時間労働者は40万円〔中小企業以外30万円〕
5-Ⅴ 成長分野等人材確保・育成コース	
①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して助成 ②就労経験のない職業に就くことを希望する就職が困難な者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成(※1)を行ったうえで賃金引上げ(※2)を行う事業主に対して助成 (※1)人材開発支援助成金を活用した訓練(50時間以上など)に限る (※2)雇入れ日等から3年以内に5%以上	特定求職者雇用開発助成金の各コース(5-Ⅰ～5-Ⅳ)の1.5倍の助成額
6 トライアル雇用助成金 【労働局】	
6-Ⅰ 一般トライアルコース	
職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者(※)を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用する事業主に対して助成 (※)次の①～⑤のいずれかに該当する者 ①2年以内に2回以上離職または転職を繰り返している者 ②離職している期間が1年を超えている者 ③妊娠、出産または育児を理由として離職した者で、安定した職業に就いていない期間が1年を超えているもの ④生年月日が1968(昭和43)年4月2日以降の者で、ハローワーク等において担当者制による個別支援を受けている者 ⑤就職支援にあたって特別の配慮を要する以下の者 生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者、生活困窮者、ウクライナ避難民	1人あたり月額最大4万円(最長3か月間) 対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合 月額最大5万円(最長3か月間)
6-Ⅱ 障害者トライアルコース	
就職が困難な障害者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用を行う事業主に対して助成	【精神障害者の場合】 ・助成期間:最長6か月 ・トライアル雇用期間:原則6～12か月 ・助成額:雇入れから3か月間 → 1人あたり月額最大8万円 ・助成額:雇入れから4か月以降 → 1人あたり月額最大4万円 【上記以外の場合】 ・助成期間:最長3か月 ・トライアル雇用期間:原則3か月。ただし、テレワークによる勤務を行う者は、最大6か月まで延長可能 ・助成額:1人あたり月額最大4万円
6-Ⅲ 障害者短時間トライアルコース	
直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者および発達障害者の求職者について、3か月から12か月の期間をかけながら20時間以上の就業を目指して試行雇用を行う事業主に対して助成	1人あたり月額最大4万円(最長12か月間)
6-Ⅳ 若年・女性建設労働者トライアルコース	
若年者(35歳未満)または女性を建設技能労働者等として一定期間試行雇用し、トライアル雇用助成金(一般トライアルコース、障害者トライアルコース)の支給決定を受けた中小建設事業主に対して助成	1人あたり月額最大4万円(最長3か月間)
7 地域雇用開発助成金 【労働局】	
7-Ⅰ 地域雇用開発コース	
同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域または特定有人国境離島等地域などにおいて、事業所の設置・整備あるいは創業に伴い、地域求職者等の雇入れを行った事業主に対して助成	事業所の設置・整備費用と対象労働者の増加数等に応じて50～800万円を支給(最大3年間(3回)支給) なお、中小企業の場合は1回目の支給において支給額の1/2相当額を上乗せした金額を支給し、また創業の場合は1回目の支給において100～1,600万円を支給し、2回目以降は50～800万円を支給
7-Ⅱ 沖縄若年者雇用促進コース	
沖縄県内において、事業所の設置・整備に伴い、沖縄県内居住の35歳未満の若年求職者の雇入れを行った事業主に対して助成	支払った賃金に相当する額の1/3〔中小企業以外1/4〕 助成対象期間は1年間(定着状況が特に優良な場合は2年間) 定着状況が特に優良な場合の2年目の助成額 支払った賃金に相当する額の1/2〔中小企業以外1/3〕

8 産業雇用安定助成金（Ⅲ 事業再構築支援コース）		【労働局】
新型コロナウイルス感染症の影響等により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、新たな事業への進出等の事業再構築を行い、当該事業再構築に必要な新たな人材（※1）を雇い入れた（※2）場合に助成 （※1）専門的な知識等を有する年収350万円以上の者 （※2）期間の定めのない労働者（パートタイム労働者を除く）として雇い入れる場合に限る	1人あたり280万円〔中小企業以外200万円〕 （対象となる労働者は1事業主あたり5人が上限）	

F. 雇用環境の整備関係等の助成金

9 障害者作業施設設置等助成金★		【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等の設置・整備を行う事業主に対して助成	支給対象費用の2／3	
10 障害者福祉施設設置等助成金★		【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】
継続して雇用する障害者のために、その障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等の設置・整備を行う事業主または当該事業主が加入している事業主団体に対して助成	支給対象費用の1／3	
11 障害者介助等助成金★		【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者の雇用管理のために、必要な介助者等を配置または委嘱、職場復帰のために必要な職場適応措置を行う事業主に対して助成	【職場介助者の配置または委嘱】 支給対象費用の3／4 【職場介助者の配置または委嘱の継続措置】 支給対象費用の2／3 【手話通訳、要約筆記等の担当者の委嘱】 委嘱1回あたりの費用の3／4 【障害者相談窓口担当者の配置等】 ・担当者の増配置 担当者1人あたり月額8万円 ・増配置した担当者が合理的配慮に係る相談業務以外にも従事 担当者1人あたり月額1万円 ・研修の受講 （受講費）：障害者専門機関等に支払った額の2／3 （賃金）：担当者1人あたり1時間につき700円 ・障害者専門機関等への委嘱：対象経費の2／3 【職場支援員の配置】 ・職場支援員を雇用契約により配置 1人あたり月額4万円〔中小企業以外月額3万円〕 短時間労働者は、月額2万円〔中小企業以外月額1.5万円〕 ※職場支援員1人が支援する対象労働者の数は3人を上限 ・職場支援員を委嘱契約により配置 委嘱による支援1回あたり1万円（最大月4万円が上限） ※助成対象期間は、2年間（精神障害者は3年間）が上限 【職場復帰支援】 1人あたり月額6万円〔中小企業以外月額4.5万円〕 さらに、職種転換等に伴い、新たな職務の遂行に必要な基本的な知識・技術を習得するための講習を実施した場合に、要した経費に応じて助成 5万円以上～10万円未満 1事業所あたり3万円〔中小企業以外2万円〕 10万円以上～20万円未満 1事業所あたり6万円〔中小企業以外4.5万円〕 20万円以上 1事業所あたり12万円〔中小企業以外9万円〕 ※助成対象期間は、1年間が上限	
12 職場適応援助者助成金★		【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】
職場適応援助者（※）による援助を必要とする障害者のために、職場適応援助者による支援を実施する事業主に対して助成（同一の企業に在籍型職場適応援助者については申請事業所毎で1回まで） （※）ジョブコーチとも呼ばれ、障害者、事業主および当該障害者の家族に対して障害者の職場適応に関するきめ細かな支援をする者	【職場適応援助者による支援】 ①訪問型職場適応援助者 1日の支援時間が4時間以上（精神障害者は3時間以上）の日 1.6万円 1日の支援時間が4時間未満（精神障害者は3時間未満）の日 8,000円 ※助成対象期間は、1年8か月（精神障害者は2年8か月）が上限 ②企業に在籍型職場適応援助者 ＜精神障害者の支援＞ 1人あたり月額12万円〔中小企業以外月額9万円〕 短時間労働者は、月額6万円〔中小企業以外月額5万円〕 ＜精神障害者以外の支援＞ 1人あたり月額8万円〔中小企業以外月額6万円〕 短時間労働者は、月額4万円〔中小企業以外月額3万円〕 ※助成対象期間は、6か月が上限 【職場適応援助者養成研修】 職場適応援助者養成研修の受講料の1／2	
13 重度障害者等通勤対策助成金★		【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性に応じ通勤を容易にするための措置を行う事業主に対して助成	支給対象費用の3／4	

14 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金★		【(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構】
重度障害者を多数継続して雇用(※)し、これらの障害者のために事業施設等の整備等を行う事業主に対して助成 (※)重度障害者を1年を超えて10人以上継続して雇用し、継続して雇用している労働者数に占める重度障害者の割合が20%以上であること	支給対象費用の2/3(特例の場合3/4)	
15 人材確保等支援助成金		【労働局】
15-I 雇用管理制度助成コース		
雇用管理制度(諸手当等制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度)の導入を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成 ※令和4年4月1日以降、新規の計画受付は停止しています	【目標達成助成】 57万円	
15-II 介護福祉機器助成コース		
介護労働者の身体的負担を軽減するため新たな介護福祉機器の導入等を通じて従業員の離職率の低下に取り組む介護事業主に対して助成	【目標達成助成】 支給対象費用の20%＜35%＞(上限150万円)	
15-III 中小企業団体助成コース		
都道府県知事に改善計画の認定を受けた事業主団体であって、その構成員である中小企業の人材確保や従業員の職場定着を支援するための事業を行う事業主団体に対して助成	事業の実施に要した支給対象経費の2/3 大規模認定組合等(構成中小企業者数500以上) 上限 1,000万円 中規模認定組合等(同100以上500未満) 上限 800万円 小規模認定組合等(同100未満) 上限 600万円	
15-IV 人事評価改善等助成コース		
生産性向上に資する能力評価を含む人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて生産性向上、賃金アップと離職率低下を図る場合に助成 ※令和4年4月1日以降、新規の計画受付は停止しています	【目標達成助成】 80万円	
15-V 建設キャリアアップシステム等普及促進コース		
建設事業主団体が実施する次の事業に対して助成 ①中小構成員等(※)に対し、建設キャリアアップシステム(CCUS)の技能者登録料、事業者登録料、レベル判定手数料または見える化評価手数料の全部または一部を補助する事業 ②中小構成員等(※)を対象にCCUSの事業者登録、技能者登録または見える化評価の申請手続を支援する事業 ③中小構成員等(※)におけるCCUSの就業履歴蓄積に係るカードリーダーなどの各種機器やアプリなどのソフトウェア等の導入を促進する事業 (※)建設事業主団体の構成員である中小建設事業主等のほか、当該構成員と元下関係にある中小建設事業主等	①～③共通 (中小建設事業主団体) 支給対象経費の2/3 (中小建設事業主団体以外の建設事業主団体) 支給対象経費の1/2	
15-VI 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野)		
①若年および女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った建設事業主または建設事業主団体、②建設工事における作業についての訓練を推進する活動を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人に対して助成	①の場合 【建設事業主】 (中小建設事業主) 支給対象経費の3/5＜3/4＞ (中小建設事業主以外の建設事業主) 支給対象経費の9/20＜3/5＞ ※雇用管理研修等を受講させた場合、1人あたり日額8,550円＜10,550円＞加算(最長6日間) 【建設事業主団体】 (中小建設事業主団体) 支給対象経費の2/3 (中小建設事業主団体以外の建設事業主団体) 支給対象経費の1/2 ②の場合 支給対象経費の2/3	
15-VII 作業員宿舎等設置助成コース(建設分野)		
①被災三県(岩手県、宮城県、福島県)に所在する作業員宿舎、作業員施設、賃貸住宅を賃借した中小建設事業主、②自ら施工管理する建設工事現場に女性専用作業員施設を賃借した中小元方建設事業主、③認定訓練の実施に必要な施設や設備の設置又は整備を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人に対して助成	①の場合 支給対象経費の2/3 ②の場合 支給対象経費の3/5＜3/4＞ ③の場合 支給対象経費の1/2	
15-VIII 外国人労働者就労環境整備助成コース		
外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備(就業規則等の多言語化など)を通じて、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して助成	支給対象経費の1/2＜2/3＞(上限57万円＜72万円＞)	
15-IX テレワークコース		
テレワーク勤務に関する制度を整備し、テレワークを可能とする取組を行う事業主に対して助成 所定のテレワーク実績基準及び離職率目標を満たした事業主に対して助成	【機器等導入助成】 支給対象経費の30%(上限額:1企業あたり100万円、1人あたり20万円) 【目標達成助成】 支給対象経費の20%＜35%＞(上限額:1企業あたり100万円、1人あたり20万円)	

【労働局】

北海道、東北地方等の積雪または寒冷の度が特に高い地域において、冬期間に離職を余儀なくされる季節労働者を通年雇用した事業主に対して助成	【事業所内就業、事業所外就業※】 支払った賃金の2/3(第1回目)(上限額:71万円) 支払った賃金の1/2(第2～3回目)(上限額:54万円) 【休業※】休業手当と賃金の1/2(第1回目)、1/3(第2回目)(上限額:71万円または54万円) 【業務転換※】支払った賃金の1/3(上限額:71万円) 【職業訓練】 支給対象経費の1/2(季節的業務)(上限額:対象労働者1人あたり3万円) 支給対象経費の2/3(季節的業務以外)(上限額:対象労働者1人あたり4万円) 【新分野進出】支給対象経費の1/10(上限額:500万円) 【季節トライアル雇用】支払った賃金の1/2(減額あり)(上限額:71万円) ※対象期間に季節労働者を指定地域外に就労させ、その移動に要する経費を事業主が負担した場合には、交通費等の経費(往復)に対し助成(移動距離に応じて上限あり)
---	--

【(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構】

	【①65歳への定年の引上げ】 15～30万円
--	------------------------

65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して助成(①～⑥) 他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正等に必要経費をすべて負担した場合、送出し事業主に対して助成(⑦)	【②66歳～69歳への定年の引上げ】 20～105万円 【③70歳未満から70歳以上への定年の引上げ】 30～105万円 【④定年(70歳未満に限る)の定め廃止】 40～160万円 【⑤希望者全員を66歳～69歳の年齢まで継続雇用する制度導入】 15～60万円 【⑥希望者全員を70歳未満から70歳以上の年齢まで継続雇用する制度導入】 30～100万円 【⑦他社による継続雇用制度の導入】 支給対象経費の1/2 ※①～⑥について - 措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて支給 - 令和2年度までに支給申請し、本コースを受給した事業主が、一定要件を満たした場合、令和5年度の助成額から既受給額を差し引いた額を助成 ※⑦について 実施した措置の内容に応じて上限あり(10・15万円)
---	--

高年齢者の雇用機会を増大するための雇用管理制度の見直し・	支給対象経費(その経費が50万円を超える場合は50万円)の60%
------------------------------	----------------------------------

導入や健康診断を実施するための制度を導入するなど、高齢者の雇用環境を整備した事業主に対して助成

※1事業主につき最初の支給に限っては、50万円の経費を要したものとみなします

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働	1人あたり116万円（うち企業負担は22万円）
------------------------------	-------------------------

者に転換した事業主に対して助成	1人あたり48万円〔中小企業以外は38万円〕
-----------------	------------------------

【労働局】

60歳から64歳までの高齢労働者に適用される賃金規定等を増額改定(※)し、高齢雇用継続基本給付金の受給総額を減少させた事業主に対して助成 (※)時間あたりの所定内賃金を60歳時点と比較して75%以上に増額改定	高齢雇用継続基本給付金の減少額の2/3〔中小企業以外1/2〕
--	---------------------------------------

【労働局】

	①【有期→正規】1人あたり57万円〔中小企業以外42.75万円〕
--	----------------------------------

有期雇用労働者等を正社員化(※)した事業主に対して助成 (※)正社員には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含む	②【無期→正規】1人あたり28.5万円【中小企業以外21.375万円】 ※ 派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合 1人あたり28.5万円【中小企業以外も同額】加算 ※ 支給対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合 1人あたり①9.5万円【中小企業以外も同額】加算 ②4.75万円【中小企業以外も同額】加算 ※ 人材開発支援助成金の特定の訓練修了後(自発的職業能力開発訓練・定額制訓練を除く)に正社員化した場合 1人あたり①9.5万円【中小企業以外も同額】加算 ②4.75万円【中小企業以外も同額】加算 ※ 人材開発支援助成金の自発的職業能力開発訓練・定額制訓練修了後に正社員化した場合 1人あたり①11万円【中小企業以外も同額】加算 ②5.5万円【中小企業以外も同額】加算 ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合 1事業所あたり9.5万円【中小企業以外7.125万円】加算	③【無期→パート】1人あたり11万円【中小企業以外7.125万円】 ※ 派遣労働者を派遣先でパートとして直接雇用する場合 1人あたり11万円【中小企業以外も同額】加算 ※ 支給対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合 1人あたり①9.5万円【中小企業以外も同額】加算 ②4.75万円【中小企業以外も同額】加算 ※ 人材開発支援助成金の特定の訓練修了後(自発的職業能力開発訓練・定額制訓練を除く)にパート化した場合 1人あたり①9.5万円【中小企業以外も同額】加算 ②4.75万円【中小企業以外も同額】加算 ※ 人材開発支援助成金の自発的職業能力開発訓練・定額制訓練修了後にパート化した場合 1人あたり①11万円【中小企業以外も同額】加算 ②5.5万円【中小企業以外も同額】加算 ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合 1事業所あたり9.5万円【中小企業以外7.125万円】加算
---	--	--

	【重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者の場合】
--	------------------------------

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した事業主に対して助成	①【有期→正規】1人あたり120万円〔中小企業以外90万円〕 ②【有期→無期】1人あたり60万円〔中小企業以外45万円〕 ③【無期→正規】1人あたり60万円〔中小企業以外45万円〕 【重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者、発達障害者、難病患者、高次脳機能障害と診断された者の場合】 ①【有期→正規】1人あたり90万円〔中小企業以外67.5万円〕 ②【有期→無期】1人あたり45万円〔中小企業以外33万円〕 ③【無期→正規】1人あたり45万円〔中小企業以外33万円〕 ※当該額が対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する。
---	--

19-Ⅲ 賃金規定等改定コース	
有期雇用労働者等の賃金規定等を増額改定(※)し、昇給させた事業主に対して助成 (※)賃金規定等を3%以上増額改定	①【3%以上5%未満増額改定】1人あたり5万円〔中小企業以外3.3万円〕 ②【5%以上増額改定】1人あたり6.5万円〔中小企業以外4.3万円〕 ※職務評価を活用して増額改定を行った場合 1事業所あたり20万円〔中小企業以外15万円〕加算
19-Ⅳ 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・適用した事業主に対して助成	1事業所あたり60万円〔中小企業以外45万円〕
19-Ⅴ 賞与・退職金制度導入コース	
有期雇用労働者等に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立を実施した事業主に対して助成	1事業所あたり40万円〔中小企業以外30万円〕 ※同時に導入した場合に、16.8万円〔中小企業以外12.6万円〕加算
19-Ⅵ 短時間労働者労働時間延長コース	
短時間労働者の週所定労働時間を延長するとともに、処遇の改善を図り、新たに社会保険に適用させた事業主に対して助成	【週所定労働時間を3時間以上延長し、かつ新たに社会保険に適用した場合】 1人あたり23.7万円〔中小企業以外17.8万円〕 【労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を1時間以上3時間未満延長し、かつ新たに社会保険に適用した場合】 1時間以上2時間未満 1人あたり5.8万円〔中小企業以外4.3万円〕 2時間以上3時間未満 1人あたり11.7万円〔中小企業以外8.8万円〕

G. 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金

20 両立支援等助成金		【労働局】
20-I 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)		
男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した男性労働者が生じた中小企業事業主に対して助成 男性労働者の育児休業取得率が、上記第1種の助成を受けてから3年以内に30%以上上昇した中小企業事業主や、一定の場合に2年連続70%以上となった中小企業事業主に対して助成	①第1種 20万円 ※育児休業取得者の代替要員を確保した場合、以下の金額を加算 20万円(代替要員が3人以上の場合45万円) ※対象事業主が自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円を加算 ※1企業1回まで支給 ②第2種 【1年以内に30%以上上昇】 60万円 【2年以内に30%以上上昇等】 40万円 【3年以内に30%以上上昇等】 20万円 ※1企業1回まで支給	
20-II 介護離職防止支援コース		
介護支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主、または仕事と介護との両立に資する制度(介護両立支援制度)の利用者が生じた中小企業事業主に対して助成 新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するため有給休暇を取得した労働者が生じた中小企業事業主に対して助成	①介護休業 【休業取得時】 30万円 【職場復帰時】 30万円 ②介護両立支援制度 30万円 ※①【職場復帰時】の対象事業主が介護休業取得者の代替要員の新規雇用(派遣を含む)または代替する労働者への手当支給等を行った場合、以下の金額を加算 新規雇用20万円、手当支給等5万円 ※①【休業取得時】および②の対象事業主が介護を申し出た労働者に対する個別周知および仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合、15万円を加算 ※それぞれ、1企業あたり1年度5人まで支給 ③新型コロナウイルス感染症対応特例 【有給休暇取得日数が5日以上10日未満】 20万円 【有給休暇取得日数が10日以上】 35万円 ※1企業あたり、上記2つあわせて5人まで支給	
20-Ⅲ 育児休業等支援コース		
育休復帰支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に対して助成 育児休業取得者の業務を他の労働者が代替するとともに、育児休業取得者を原職復帰させた中小企業事業主に対して助成 育児休業から復帰後の支援として、法を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入し、労働者に利用させた中小企業事業主に対して助成 新型コロナウイルス感染症の影響による小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者が利用できる特別休暇制度および両立支援制度を導入し、特別休暇を取得させた事業主に対して助成	①育休取得時 30万円 ②職場復帰時 30万円 ※1企業あたり雇用期間の定めのない労働者1人、有期雇用労働者1人の計2人まで支給 ③業務代替支援 ・新規雇用 50万円 ・手当支給等 10万円 ※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合、10万円加算 ※1企業あたり、上記2つあわせて1年度10人まで支給(最初の支給から5年間に限る) ④職場復帰後支援 【子の看護休暇制度】 ・制度導入時 30万円 ・制度利用時 取得した休暇時間数に1,000円を乗じた額 【保育サービス費用補助制度】 ・制度導入時 30万円 ・制度利用時 事業主が負担した費用の3分の2の額 ※制度導入時の助成は「子の看護休暇制度」「保育サービス費用補助制度」いずれかについて、1企業あたり1回まで支給 ※制度利用時の助成は1企業1年度あたり「子の看護休暇制度」は200時間、「保育サービス費用補助制度」は20万円まで支給 ※①～④の対象事業主が自社の育児休業等の取得状況に関する情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円を加算(1企業1回まで) 1人あたり 10万円 ※1企業あたり、10人まで支給	

20-Ⅳ 事業所内保育施設コース	
労働者のための保育施設を事業所内に設置、運営などを行う事業主・事業主団体に対してその費用の一部を助成 ※平成28年4月1日以降、新規申請受付は停止しています	【設置費】 設置費用の2/3〔中小企業以外1/3〕 ※上限2,300万円〔中小企業以外1,500万円〕 【運営費】 年間の1日平均保育乳幼児1人あたり 年額45万円〔中小企業以外34万円〕 ※上限1,800万円〔中小企業以外1,360万円〕 【増築または建替え費】 増築費用の1/2〔中小企業以外1/3〕 ※上限1,150万円〔中小企業以外750万円〕 建替え費用の1/2〔中小企業以外1/3〕 ※上限2,300万円〔中小企業以外1,500万円〕
20-Ⅴ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース	
男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置について就業規則等に規定するとともに、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇を除く）を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主に対して助成	【対象となる労働者】 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要な妊娠中の女性労働者（雇用保険被保険者に限る） 【支給額】 対象労働者1人あたり 20万円（1事業所あたり5人まで） 【対象期間等】 令和5年4月1日から令和5年9月30日まで ※男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置については、休業以外に、妊娠中の女性労働者の就業が可能となるような具体的措置（例：通勤緩和、勤務時間の短縮、在宅勤務等）を整備し、全労働者に周知することが必要
20-Ⅵ 不妊治療両立支援コース	
不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥テレワーク）を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、①～⑥の休暇制度や両立支援制度のいずれかを労働者に利用させた中小企業事業主に対して助成	【環境整備、休暇の取得等】 1事業主あたり 30万円（1回限り） ※企業トップが制度の利用促進についての方針を労働者に周知するとともに、不妊治療休暇・両立支援制度を就業規則等に規定し、不妊治療と仕事との両立のための社内のニーズの調査を行い、両立支援担当者が対象労働者と面談して策定した不妊治療両立支援プランに基づき、対象労働者に休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）以上取得または利用させた事業主 【長期休暇の加算】 1事業主あたり 30万円（1回限り） ※連続20日以上休暇を取得し、原職復帰後3か月以上継続勤務させた場合

H. 人材開発関係の助成金

21 人材開発支援助成金		【労働局】
21-Ⅰ 人材育成支援コース		
雇用する労働者に対し、①10時間以上のOFF-JT、②中核人材を育てるために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせさせた6ヶ月以上の訓練、③有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせさせた2ヶ月以上の訓練を行った事業主等に対して助成	【賃金助成】 1人1時間あたり760円＜200円＞〔中小企業以外380円＜100円＞〕 【経費助成】 ①の場合 ・正規雇用労働者 実費相当額の45%＜15%＞〔中小企業以外30%＜15%＞〕 ・非正規雇用労働者 実費相当額の60%＜15%＞ ・正社員化した場合 実費相当額の70%＜30%＞ ②の場合 実費相当額の45%＜15%＞〔中小企業以外30%＜15%＞〕 ③の場合 ・非正規雇用労働者 実費相当額の60%＜15%＞ ・正社員化した場合 実費相当額の70%＜30%＞ 【OJT実施（定額）助成】 ②の場合 1人1訓練あたり20万円＜5万円＞〔中小企業以外11万円＜3万円＞〕 ③の場合 1人1訓練あたり10万円＜3万円＞〔中小企業以外9万円＜3万円＞〕 ※＜＞内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払うことにより賃金が3%以上増額している場合に加算	
21-Ⅱ 教育訓練休暇等付与コース		
有給の教育訓練休暇制度を導入し、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＜6万円＞ ※＜＞内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払うことにより賃金が3%以上増額している場合に加算	
21-Ⅲ 建設労働者認定訓練コース		
①職業能力開発促進法による認定訓練を行った中小建設事業主または中小建設事業主団体（※1）、②雇用する建設労働者に有給で認定訓練を受講させた中小建設事業主（※2）に対して助成 （※1）広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金の交付を受けた中小建設事業主または中小建設事業主団体に限る （※2）人材開発支援助成金（人材育成支援コース）の支給決定を受けた中小建設事業主に限る	【経費助成】 ①の場合、 広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金における助成対象経費の1/6 【賃金助成】 ②の場合、1人あたり日額3,800円 【賃金向上助成・資格等手当助成】 ②の場合、【賃金助成】の支給対象1人あたり日額＜1,000円＞	

21 -Ⅳ 建設労働者技能実習コース	
雇用する建設労働者に有給で技能の向上のための実習を受講させた建設事業主または建設事業主団体に対して助成	【経費助成(建設事業主)】 (20人以下の中小建設事業主) 支給対象費用の3/4 (21人以上の中小建設事業主) 35歳未満 支給対象費用の7/10 35歳以上 支給対象費用の9/20 (中小建設事業主以外の建設事業主) 支給対象費用の3/5(※1) (※1)女性の建設労働者に技能実習を受講させた場合に限る 【経費助成(建設事業主) 賃金向上助成・資格等手当助成】 支給対象費用の<3/20> 【経費助成(建設事業主団体)】 (中小建設事業主団体) 支給対象費用の4/5 (中小建設事業主団体以外の建設事業主団体) 支給対象費用の2/3(※1) 【賃金助成】(最長20日間) (20人以下の中小建設事業主) 1人あたり日額8,550円(9,405円(※3)) (21人以上の中小建設事業主) 1人あたり日額7,600円(8,360円(※3)) (※3)建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の場合 【賃金助成 賃金向上助成・資格等手当助成】 (20人以下の中小建設事業主) 支給対象1人あたり日額<2,000円> (21人以上の中小建設事業主) 支給対象1人あたり日額<1,750円>
21 -Ⅴ 障害者職業能力開発コース	
障害者に対して職業能力開発訓練事業を実施する場合に助成	【施設設置費】 支給対象費用の3/4 【運営費】 支給対象費用の3/4(重度障害者等は4/5)
21 -Ⅵ 人への投資促進コース	
雇用する労働者に対し、 ①(1)高度デジタル人材の育成のための訓練や (2)大学院での訓練 ②OFF-JT+OJTを組み合わせた6ヶ月以上の訓練 (IT分野関連の訓練) ③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 ④労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担する訓練 ⑤長期教育訓練休暇等制度の導入等 を実施した場合に助成	①の場合 【経費助成】 (1)実費相当額の75%〔中小企業以外60%〕 (2)実費相当額の75% 【賃金助成】 (1)1人1時間あたり960円〔中小企業以外480円〕 (2)1人1時間あたり960円(国内の大学院での訓練のみ対象) ②の場合 【経費助成】 実費相当額の60%<15%>〔中小企業以外45%<15%>〕 【賃金助成】 1人1時間あたり760円<200円>〔中小企業以外380円<100円>〕 【OJT実施(定額)助成】 1人1訓練あたり20万円<5万円>〔中小企業以外11万円<3万円>〕 ③の場合 【経費助成】 実費相当額の60%<15%>〔中小企業以外45%<15%>〕 ④の場合 【経費助成】 実費相当額の45%<15%> ⑤の場合 【制度導入助成】 20万円<4万円> 【賃金助成】 1日あたり6,000円<1,200円> (有給の休暇を取得させた場合のみ対象) ※<>内は、訓練終了後、労働者に毎月決まって支払われる賃金を5%以上増額させた場合や、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払うことにより賃金が3%以上増額している場合に加算
21 -Ⅶ 事業展開等リスキリング支援コース	
事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に助成	【経費助成】 実費相当額の75%〔中小企業以外60%〕 【賃金助成】 1人1時間あたり960円〔中小企業以外480円〕
22 職場適応訓練費	
都道府県労働局長の委託を受けて職場適応訓練を実施した事業主に対して助成 ※職場適応訓練費は、雇用関係助成金とは異なりますが、事業主拠出の雇用保険二事業を財源とする制度です	【一般の職場適応訓練(月額)】 2.4万円(重度の障害者以外) 2.5万円(重度の障害者) 【短期の職場適応訓練(日額)】 960円(重度の障害者以外) 1,000円(重度の障害者)

【労働局】

<雇用関係助成金に関する勧誘にご注意ください。>

雇用関係助成金の申請や、助成対象の診断および受給額の無料査定をするといった記載の書面を一方的に送付（FAX）することによって助成金の活用を勧誘する業者の情報が寄せられています。

厚生労働省や労働局・ハローワークでは、このような勧誘に関与している事実はありませんので、十分にご注意ください。

<雇用関係助成金申請にあたってのご注意①>

事業主の方へ

- 不正受給を行った事業主は、
 - ①不正受給の全額に加え、延滞金、不正受給額の20%に相当する額が請求されます。
 - ②不正受給から5年間、全ての雇用関係助成金を受給できなくなります。
 - ③事業主名等が原則公表されます。
- 過去5年以内に他の不正受給に関与した社会保険労務士または代理人（弁護士を含む）が事業主の申請等を代わって行った場合も、受給できません。
- 訓練（※）の実施が要件となっている助成金について、過去5年以内に他の不正受給に関与した訓練実施者が行った訓練について支給申請を行った場合も、受給できません。
※ ここでいう訓練とは、職業訓練、教育訓練など訓練名称の如何を問わず、広く研修等を含みます。
- 不正に関与した社会保険労務士または代理人（弁護士を含む）および訓練実施者については、各都道府県労働局が公表しており、厚生労働省ホームページ（「事業主の方のための雇用関係助成金」）からも確認ができます。
- 都道府県労働局に提出した支給申請書や添付書類の原本または写しは、支給決定から5年間保存しなければなりません。このため、社会保険労務士または代理人に申請を依頼した場合は、提出された書類の原本または写しを受け取ってください。
都道府県労働局が調査を行う際に、書類が保存されていない場合、支給した助成金の返還を求める場合があります。
- 雇用関係助成金の支給・不支給の決定、支給決定の取消しなどは、行政不服審査法上の不服申立ての対象とはなりません。
- 国、地方公共団体（地方公営企業法第2条の規定の適用を受ける地方公共団体が経営する企業を除く）、独立行政法人通則法第2条第4項に規定する行政執行法人および地方独立行政法人第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人に対しては、雇用関係助成金は支給されません。
- 記入誤りや添付書類の不足がないよう、提出前にご確認ください。
- 雇用関係助成金は電子申請、郵送、助成金申請窓口への持参のいずれかの方法により申請することができます。
郵送する場合は、簡易書留等、必ず配達記録が残る方法により送付してください。また、申請期限までに到達していることが必要です。

<雇用関係助成金申請にあたってのご注意②>

社会保険労務士または代理人（弁護士を含む）の方へ

事業主の申請を代わって行う場合、以下の事項に同意していただく必要があります。

- 支給のための審査に必要な事項の確認（※）に協力すること
※ 事務所等への立ち入りを含みます。
- 不正受給に関与していた場合は、
 - ①申請事業主が負担すべき一切の債務について、申請事業主と連帯し、請求があった場合、直ちに請求金を弁済すべき義務を負うこと
 - ②氏名や事務所（または法人）名等が公表されること
 - ③不支給決定日または支給決定取消日から5年間（5年経過した場合であっても、請求金が全額納付されていない場合は、納付日まで）は、全ての雇用関係助成金について、社会保険労務士が行う提出代行、事務代理に基づく申請または代理人が行う申請は受理されないこと
- 事業主は提出書類等の原本または写しを5年間保存しなければなりません。
このため、事業主に代わって支給申請等の手続きを行った場合は、事業主に提出書類の原本または写しを提供してください。

訓練実施者の方へ ※訓練の実施を要件としている助成金に限ります。

訓練実施者とは、雇用関係助成金の支給対象となる訓練（職業訓練、教育訓練など訓練名称の如何を問わず、広く研修等をみます。）を実施する者です。

雇用関係助成金の支給対象となる訓練を実施する場合、以下の事項に同意していただく必要があります。

- 支給のための審査に必要な事項の確認（※）に協力すること
※ 訓練実施機関への立ち入りを含みます。
- 不正受給に関与していた場合は、
 - ①申請事業主が負担すべき一切の債務について、申請事業主と連帯し、請求があった場合、直ちに請求金を弁済すべき義務を負うこと
 - ②訓練実施者（または法人）名等が公表されること
 - ③不支給決定日または支給決定取消日から5年間（5年経過した場合であっても、請求金が全額納付されていない場合は、納付日まで）は、実施した訓練については、全ての雇用関係助成金の支給対象とならないこと

雇用関係助成金を 電子申請しませんか？



より使いやすく
電子申請できる雇用関係助成金の
対象が拡大します。

雇用関係助成金の申請についてはこちら

雇用関係助成金

検索

電子申請には「GビズID」の
申請・取得が必要です。



雇用関係助成金ポータルで電子申請可能に

厚生労働省の雇用関係助成金の電子申請を行うページです。

ステップ 1

2023(令和5)年4月から、キャリアアップ助成金正社員化コース・トライアル雇用助成金一般トライアルコースの電子申請が開始します。

ステップ 2

2023(令和5)年6月から、その他の雇用関係助成金の電子申請が開始します。

雇用関係助成金ポータルで電子申請が可能な助成金

- | | | | |
|---|--|--|---|
| ① 再就職支援関係の助成金
・労働移動支援助成金 | ② 転職・再就職拡大支援関係の助成金
・中途採用等支援助成金 | ③ 雇入れ関係の助成金
・トライアル雇用助成金
(一般トライアルコースは4月から)
・地域雇用開発助成金 | ④ 雇用環境の整備関係等の助成金
・人材確保等支援助成金
・通年雇用助成金
・キャリアアップ助成金
(正社員化コースは4月から) |
| ⑤ 仕事と家庭の両立支援関係等の助成金
・両立支援等助成金 | ⑥ 人材開発関係の助成金
・人材開発支援助成金
(事業展開等リスクリング支援コースを除く) | | |

社会保険労務士や代理人による申請にも対応しています。紙の申請と他の電子申請*も引き続きご利用いただけます。

※ 雇用調整助成金・産業雇用安定助成金オンライン受付システム、e-Gov電子申請。

電子申請の3つのポイント

POINT
1

利便性の向上



来所が不要であるため、移動時間や待ち時間を気にする必要はありません。

POINT
2

負担の軽減



一度入力した情報の一部は繰り返し自動で反映させることができます。

POINT
3

いつでも使える



窓口が閉まっている時間でも、いつでも申請・申請状況の確認ができます。

※メンテナンス時間を除きます

雇用関係助成金の申請についてはこちら

雇用関係助成金

検索 🔍

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

電子申請には「GビズID」の申請・取得が必要です

GビズIDとは？ 1つのID・パスワードで様々な行政サービスにログインできるサービスです。

雇用関係助成金の申請期限に間に合うようGビズIDの申請・取得をお願いします。

(雇用関係助成金の電子申請を社会保険労務士や代理人に依頼する場合もGビズIDの取得が必要です。)

GビズIDの詳細・取得はコチラ (QRコードからアクセス可能) → <https://gbiz-id.go.jp/top/>



注意! gBizIDエントリーでは、雇用関係助成金ポータルをご利用できません。

雇用関係助成金に関する主なお問い合わせ先一覧

※助成金ごとに連絡先が異なりますので、右記リンク先をご参照ください。 <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>

都道府県 労働局	主なお問い合わせ先 (※申請先は異なる場合があります)	電話番号	その他のお問い合わせ先	電話番号
北海道	雇用助成金さっぽろセンター、各ハローワーク	北海道労働局HP参照	職業対策課	北海道労働局HP参照
青森県	職業対策課、各ハローワーク	青森労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	017-734-6651
岩手県	職業対策課分室 助成金相談コーナー	019-606-3285	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	019-604-3010
宮城県	職業対策課 助成金センター	022-299-8063	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	022-299-8844
秋田県	職業対策課	018-883-0010	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	018-862-6684
山形県	職業対策課、各ハローワーク	山形労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	023-624-8228
福島県	各ハローワーク	福島労働局HP参照	職業対策課、雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	福島労働局HP参照
茨城県	職業対策課 助成金事務センター	029-297-7235	助成金事務センター（両立支援等助成金）	029-246-6371
栃木県	職業対策課分室（助成金事務センター）	028-614-2263	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	028-633-2795
群馬県	職業対策課	027-210-5008	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	027-896-4739
埼玉県	各ハローワーク	埼玉労働局HP参照	職業対策課 助成金センター 雇用環境・均等部 企画課（両立支援等助成金）	048-600-6217 048-600-6210
千葉県	職業対策課	千葉労働局HP参照	職業対策課分室 雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	043-441-5678 043-306-1860
東京都	各ハローワーク	東京労働局HP参照	雇用環境・均等部 企画課（両立支援等助成金） 助成金事務センター（両立支援等助成金以外）	東京労働局HP参照
神奈川県	職業対策課 神奈川助成金センター	神奈川労働局HP参照	雇用環境・均等部 企画課（両立支援等助成金）	045-211-7357
新潟県	職業対策課 助成金センター	025-278-7181	雇用環境・均等室	025-288-3527
富山県	職業対策課 助成金センター	076-432-9162	職業対策課、訓練室、雇用環境・均等室	富山労働局HP参照
石川県	職業対策課	076-265-4428	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	076-265-4429
福井県	職業安定部 助成金センター	0776-22-2683	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	0776-22-0221
山梨県	職業対策課	055-225-2858	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	055-225-2851
長野県	職業対策課、各ハローワーク	長野労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	026-223-0560
岐阜県	職業対策課 助成金センター	058-263-5650	雇用環境・均等室	058-245-1550
静岡県	職業対策課、助成金センター	静岡労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	054-254-6320
愛知県	あいち雇用助成室	052-219-5518	雇用環境・均等部 企画課（両立支援等助成金）	052-857-0313
三重県	職業対策課 助成金室	059-226-2111	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	059-261-2978
滋賀県	職業対策課 助成金コーナー	077-526-8251	職業対策課 雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	077-526-8686 077-523-1190
京都府	助成金センター、各ハローワーク	京都労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	075-275-8087
大阪府	大阪労働局助成金センター	06-7669-8900	雇用環境・均等部 企画課（両立支援等助成金）	06-6941-4630
兵庫県	ハローワーク助成金デスク	078-221-5440	雇用環境・均等部 企画課	078-367-0700
奈良県	助成金センター	0742-35-6336	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	0742-32-0210
和歌山県	職業対策課	073-488-1161	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	073-488-1170
鳥取県	各ハローワーク	鳥取労働局HP参照	職業対策課 雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	0857-29-1708 0857-29-1701
島根県	助成金相談センター	0852-20-7029	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	0852-20-7007
岡山県	職業対策課 助成金事務室	086-238-5301	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	086-224-7639
広島県	職業対策課、各ハローワーク	広島労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	082-221-9247
山口県	職業対策課	083-995-0383	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	083-995-0390
徳島県	助成金センター、各ハローワーク	徳島労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	088-652-2718
香川県	助成金センター	087-823-0505	雇用環境・均等室	087-811-8924
愛媛県	職業対策課分室（助成金センター）	089-987-6370	職業対策課、雇用環境・均等室	愛媛労働局HP参照
高知県	職業対策課、各ハローワーク	高知労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	高知労働局HP参照
福岡県	福岡助成金センター	092-411-4701	雇用環境・均等部 企画課	092-411-4717
佐賀県	職業対策課	0952-32-7173	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	0952-32-7218
長崎県	職業対策課	095-801-0042	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	095-801-0050
熊本県	職業対策課、助成金センター	熊本労働局HP参照	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	熊本労働局HP参照
大分県	大分助成金センター	097-535-2100	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	097-532-4025
宮崎県	宮崎労働局 助成金センター	0985-62-3125	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	0985-38-8821
鹿児島県	職業対策課	099-219-8712	雇用環境・均等室	099-222-8446
沖縄県	沖縄助成金センター	098-868-4406	雇用環境・均等室（両立支援等助成金）	098-868-4403

障害者雇用納付金制度の助成金、65歳超雇用推進助成金のお問い合わせ先一覧

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 都道府県支部高齢・障害者業務課等

都道府県	所在地	電話番号
北海道	〒063-0804 札幌市西区二十四軒4条1-4-1 北海道職業能力開発促進センター内	011-622-3351
青森	〒030-0822 青森市中央3-20-2 青森職業能力開発促進センター内	017-721-2125
岩手	〒020-0024 盛岡市菜園1-12-18 盛岡菜園センタービル3階	019-654-2081
宮城	〒985-8550 多賀城市明月2-2-1 宮城職業能力開発促進センター内	022-361-6288
秋田	〒010-0101 湯上市天王字上北野4-143 秋田職業能力開発促進センター内	018-872-1801
山形	〒990-2161 山形市漆山1954 山形職業能力開発促進センター内	023-674-9567
福島	〒960-8054 福島市三河北町7-14 福島職業能力開発促進センター内	024-526-1510
茨城	〒310-0803 水戸市城南1-4-7 第5プリンスビル5階	029-300-1215
栃木	〒320-0072 宇都宮市若草1-4-23 栃木職業能力開発促進センター内	028-650-6226
群馬	〒379-2154 前橋市天川大島町130-1 ハローワーク前橋3階	027-287-1511
埼玉	〒336-0931 さいたま市緑区原山2-18-8 埼玉職業能力開発促進センター内	048-813-1112
千葉	〒263-0004 千葉市稲毛区六方町274 千葉職業能力開発促進センター内	043-304-7730
東京	〒130-0022 墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03-5638-2284
神奈川	〒241-0824 横浜市旭区南希望ヶ丘78 関東職業能力開発促進センター内	045-360-6010
新潟	〒951-8061 新潟市中央区西堀通6-866 N E X T 2 1ビル12階	025-226-6011
富山	〒933-0982 高岡市八ヶ55 富山職業能力開発促進センター内	0766-26-1881
石川	〒920-0352 金沢市観音堂町へ1 石川職業能力開発促進センター内	076-267-6001
福井	〒915-0853 越前市行松町25-10 福井職業能力開発促進センター内	0778-23-1021
山梨	〒400-0854 甲府市中小河原町403-1 山梨職業能力開発促進センター内	055-242-3723
長野	〒381-0043 長野市吉田4-25-12 長野職業能力開発促進センター内	026-258-6001
岐阜	〒500-8842 岐阜市金町5-25 G-front II 7階	058-265-5823
静岡	〒422-8033 静岡市駿河区登呂3-1-35 静岡職業能力開発促進センター内	054-280-3622
愛知	〒460-0003 名古屋市中区錦1-10-1 M I テラス名古屋伏見4階	052-218-3385
三重	〒514-0002 津市島崎町327-1 ハローワーク津2階	059-213-9255
滋賀	〒520-0856 大津市光が丘町3-13 滋賀職業能力開発促進センター内	077-537-1214
京都	〒617-0843 長岡京市友岡1-2-1 京都職業能力開発促進センター内	075-951-7481
大阪	〒566-0022 摂津市三島1-2-1 関西職業能力開発促進センター内	06-7664-0722
兵庫	〒661-0045 尼崎市武庫豊町3-1-50 兵庫職業能力開発促進センター内	06-6431-8201
奈良	〒634-0033 橿原市城殿町433 奈良職業能力開発促進センター内	0744-22-5232
和歌山	〒640-8483 和歌山市園部1276 和歌山職業能力開発促進センター内	073-462-6900
鳥取	〒689-1112 鳥取市若葉台南7-1-11 鳥取職業能力開発促進センター内	0857-52-8803
島根	〒690-0001 松江市東朝日町267 島根職業能力開発促進センター内	0852-60-1677
岡山	〒700-0951 岡山市北区田中580 岡山職業能力開発促進センター内	086-241-0166
広島	〒730-0825 広島市中区光南5-2-65 広島職業能力開発促進センター内	082-545-7150
山口	〒753-0861 山口市矢原1284-1 山口職業能力開発促進センター内	083-995-2050
徳島	〒770-0823 徳島市出来島本町1-5 ハローワーク徳島5階	088-611-2388
香川	〒761-8063 高松市花ノ宮町2-4-3 香川職業能力開発促進センター内	087-814-3791
愛媛	〒791-8044 松山市西垣生町2184 愛媛職業能力開発促進センター内	089-905-6780
高知	〒781-8010 高知市棧橋通4-15-68 高知職業能力開発促進センター内	088-837-1160
福岡	〒810-0042 福岡市中央区赤坂1-10-17 しんくみ赤坂ビル6階	092-718-1310
佐賀	〒849-0911 佐賀市兵庫町若宮1042-2 佐賀職業能力開発促進センター内	0952-37-9117
長崎	〒854-0062 諫早市小船越町1113 長崎職業能力開発促進センター内	0957-35-4721
熊本	〒861-1102 合志市須屋2505-3 熊本職業能力開発促進センター内	096-249-1888
大分	〒870-0131 大分市皆春1483-1 大分職業能力開発促進センター内	097-522-7255
宮崎	〒880-0916 宮崎市大字恒久4241 宮崎職業能力開発促進センター内	0985-51-1556
鹿児島	〒890-0068 鹿児島市東郡元町14-3 鹿児島職業能力開発促進センター内	099-813-0132
沖縄	〒900-0006 那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎4階	098-941-3301

Ⅱ 労働条件等関係助成金のご案内

職場環境の改善、生産性向上に向けた取組などに、ぜひ、ご活用ください。

受給対象となる事業主・申請期間

- 労働条件等関係助成金は主に中小企業事業主を対象としています。
- 各助成金によって申請期間が異なりますのでご注意ください。なお、対象事業主数は国の予算額に制約されるため、申請期間中に受付を締め切る場合があります。

中小企業事業主の範囲

- 中小企業事業主の範囲は、以下のとおりです。

	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者の数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

留意事項

- お問い合わせ先は各助成金によって異なりますので詳細版パンフレット等でご確認ください。（ハローワークでは申請を受け付けていないのでご注意ください。）
- 偽りその他の不正行為により助成金の交付を受けた場合、交付決定の内容や付された条件に違反した場合は、助成金の返還を求めることがあります。

労働条件等関係助成金一覧

※助成金の財源は事業主拠出の労災保険料です。ただし、「業務改善助成金」は一般会計、「退職金共済制度に係る新規加入等掛金助成」は労災保険料と雇用保険料の折半となっています。

※記載されている内容は概要です。詳細については、詳細版をご覧ください。27ページの問い合わせ先にお尋ねください。

（問い合わせ先）

【労働局】都道府県労働局（p.27）

その他、各助成金に応じて、(独)労働者健康安全機構、(独)勤労者退職金共済機構が問い合わせ先となります。

A. 生産性向上等を通じた最低賃金の引上げを支援するための助成金

1 業務改善助成金

【労働局】

事業場内で最も低い労働者の賃金(事業場内最低賃金)を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業事業主に対して助成

【助成率】
設備投資等に要した費用の3/4～9/10

【上限額】
引き上げる賃金額および引き上げる労働者数に応じて30万円～600万円
(※詳細については詳細版パンフレットをご覧ください)

B. 労働時間等の設定改善を支援するための助成金

2 働き方改革推進支援助成金

【労働局】

2-I 適用猶予業種等対応コース

適用猶予業種等※への上限規制の適用に対応するため、労働時間削減等に向けた環境整備に取り組むことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に助成

※建設事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師、砂糖製造業(鹿児島県・沖縄県に限る)

【助成率】

3/4(事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5を助成)

【上限額】

成果目標の達成状況に基づき、最大450万円(一定要件の場合、最大480万円加算)

(※詳細については詳細版パンフレットをご覧ください)

2-II 労働時間短縮・年休促進支援コース

労働時間削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組むことを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成

【助成率】

3/4(事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5を助成)

【上限額】

成果目標の達成状況に基づき、最大250万円(一定要件の場合、最大480万円加算)

(※詳細については詳細版パンフレットをご覧ください)

2-III 勤務間インターバル導入コース

勤務間インターバル制度を導入し、その定着を促進することを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成

【助成率】

3/4(事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5を助成)

【上限額】

インターバル時間数等に応じて、
①9時間以上11時間未満 80万円
②11時間以上 100万円 など
(一定要件の場合、最大480万円加算)

(※詳細については詳細版パンフレットをご覧ください)

2-IV 労働時間適正管理推進コース

労務・労働時間の適正管理を推進することを目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主に対して、その経費の一部を助成

【助成率】

3/4(事業規模30人以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5)

【上限額】

100万円(一定要件の場合、最大480万円加算)
(※詳細については詳細版パンフレットをご覧ください)

2-V 団体推進コース

中小企業の事業主団体において、傘下企業の労働時間削減や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に対して、その経費を助成

【助成率】 定額

【上限額】 500万円

都道府県またはブロック単位で構成する中小企業の事業主団体(傘下企業数が10社以上)の場合は上限額1,000万円

C. 受動喫煙防止対策を支援するための助成金

3 受動喫煙防止対策助成金

【労働局】

労働者の健康を保護する観点から、事業場(既存特定飲食提供施設)における受動喫煙を防止するための効果的な措置を講じた中小企業事業主に対して、その経費の一部を助成

【助成率】 2/3(飲食店以外は1/2)

【上限額】 100万円

D. 産業保健活動を支援するための助成金

4 団体経由産業保健活動推進助成金

【(独)労働者健康安全機構】

事業主団体等に対し、傘下の中小企業等を対象に健康経営を含む産業保健サービスを提供するために医師等と契約した場合に、その活動費用の一部を助成

100万円を上限として、産業保健サービス提供費用の4/5を助成
(1事業主団体等につき年度内1回限り)

E. 安全な機械を導入するための補助金

5 高度安全機械等導入支援補助金

【労働基準局安全衛生部安全課】

近年の技術の進展に伴い開発されている安全機能を有する車両系建設機械等を導入する中小企業に対して、必要となる費用の一部を助成

補助対象経費の1/2または基準額のいずれか低い方の額

F. 高齢者の安全衛生確保対策を支援するための補助金

6 エイジフレンドリー補助金		【労働基準局安全衛生部安全課】
60歳以上の高年齢労働者に特有の労働災害被災リスクを低減するための設備の改善等及び高年齢労働者を含むすべての労働者の健康保持増進のための取組に要する経費の一部を助成する。 【高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に関する経費】 - 転倒災害防止のための通路の段差の解消、床や通路の滑り防止対策の導入 - 介護における介助の際の身体的負担を軽減する器具、機材の導入 【コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組（保険者への健康診断結果のデータ提供を含む）に関する経費】 - 健康診断結果等を踏まえた禁煙指導、メンタルヘルス対策、ハラスメント対策等の健康教育 - 健康スコアリングボード等を活用したコラボヘルスを実施するための健康診断等を電磁的に保存及び管理を行うシステムの導入	【高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に関する経費】 間接補助対象経費の1/2または100万円のいずれか低い方の額 【コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組（保険者への健康診断結果のデータ提供を含む）に関する経費】 間接補助対象経費の3/4または30万円のいずれか低い方の額	

G. フィットテスト（呼吸用保護具）実施のための補助金

7 フィットテスト測定機器等購入補助金		【労働基準局安全衛生部化学物質対策課】
新たに設けられたフィットテストの実施義務に関し、中小企業事業者等の委託を受けて、フィットテストを実施する作業環境測定機関または特殊健康診断実施機関に対して、定量的フィットテスト測定機器の購入に要する費用の一部を助成するとともに、自ら実施する中小企業事業者に対して、定性的フィットテスト測定キットの購入に要する費用の一部を助成する。	【助成率】 フィットテスト測定機器等本体の購入に要する額(消費税は除く)の1/2 【上限】 ①申請できる測定機器等の台数は1事業場あたり1台まで ②補助額の上限は1事業場あたり定量的フィットテスト測定機器は71万円、定性的フィットテスト測定キットは2.5万円	

H. 退職金制度の確立等を支援するための助成

8 中小企業退職金共済制度に係る新規加入等掛金助成		【(独)勤労者退職金共済機構】
8-I 一般の中小企業退職金共済制度に係る掛金助成		
中小企業退職金共済制度に新たに加入する事業主や、掛金月額を増額する事業主に対して、その掛金の一部を助成	【新規加入掛金助成】 ①対象労働者の掛金月額の1/2(労働者ごとに上限5,000円)を、事業主が中退共済制度に新たに加入してから4か月より1年間控除 ②1週間の所定労働時間が同じ事業所に雇用される通常の労働者と比べて短く、かつ30時間未満の短時間労働者について、特例掛金月額(掛金月額が2,000円・3,000円・4,000円のいずれか)が適用されている場合は、①の控除額に、掛金月額が2,000円の場合は300円、3,000円の場合は400円、4,000円の場合は500円を上乗せした額をそれぞれ控除 【掛金月額変更掛金助成】 対象労働者の掛金月額の増額分(増額前の掛金月額と増額後の掛金月額の差額)の1/3の額を、増額した月より1年間、増額後の掛金月額の納付額から控除(増額前の掛金月額が18,000円以下の場合に限る)	
8-II 建設業退職金共済制度に係る掛金助成		
建設業退職金共済制度に新たに加入する事業主または既に加入している事業主に対して、その掛金の一部を助成	対象労働者が建退共済制度の被共済者となった月から12か月相当分の掛金額(日額320円)のうち50日分の納付を免除	
8-III 清酒製造業退職金共済制度に係る掛金助成		
清酒製造業退職金共済制度に新たに加入する事業主または既に加入している事業主に対して、その掛金の一部を助成	対象労働者が清退共済制度の被共済者となった月から12か月相当分の掛金額(日額300円)のうち60日分の納付を免除	
8-IV 林業退職金共済制度に係る掛金助成		
林業退職金共済制度に新たに加入する事業主または既に加入している事業主に対して、その掛金の一部を助成	対象労働者が林退共済制度の被共済者となった月から12か月相当分の掛金額(日額470円)のうち62日分の納付を免除	

労働条件等関係助成金に関する主なお問い合わせ先一覧

都道府県労働局の主なお問い合わせ先		電話番号
北海道	雇用環境・均等部 企画課	011-788-7874
	労働基準部 健康課	011-709-2311
青森県	雇用環境・均等室	017-734-6651
	労働基準部 健康安全課	017-734-4113
岩手県	雇用環境・均等室	019-604-3010
	労働基準部 健康安全課	019-604-3007
宮城県	雇用環境・均等室	022-299-8844
	労働基準部 健康安全課	022-299-8839
秋田県	雇用環境・均等室	018-862-6684
	労働基準部 健康安全課	018-862-6683
山形県	雇用環境・均等室	023-624-8228
	労働基準部 健康安全課	023-624-8223
福島県	雇用環境・均等室 企画調整・助成金係	024-536-2777
	労働基準部 健康安全課	024-536-4603
茨城県	雇用環境・均等室 助成金係	029-246-6371
	労働基準部 健康安全課	029-224-6215
栃木県	雇用環境・均等室	028-633-2795
	労働基準部 健康安全課	028-634-9117
群馬県	雇用環境・均等室	027-896-4739
	労働基準部 健康安全課	027-896-4736
埼玉県	雇用環境・均等部	048-600-6210
	労働基準部 健康安全課	048-600-6206
千葉県	雇用環境・均等室	043-306-1860
	労働基準部 健康安全課	043-221-4312
東京都	雇用環境・均等部 企画課	03-6893-1100
	労働基準部 健康課	03-3512-1616
神奈川県	雇用環境・均等部 企画課	045-211-7357
	労働基準部 健康課	045-211-7353
新潟県	雇用環境・均等室	025-288-3527
	労働基準部 健康安全課	025-288-3505
富山県	雇用環境・均等室 企画	076-432-2728
	労働基準部 健康安全課	076-432-2731
石川県	雇用環境・均等室	076-265-4429
	労働基準部 健康安全課	076-265-4424
福井県	雇用環境・均等室 助成金係	0776-22-0221
	労働基準部 健康安全課	0776-22-2657
山梨県	雇用環境・均等室	055-225-2851
	労働基準部 健康安全課	055-225-2855
長野県	雇用環境・均等室	026-223-0560
	労働基準部 健康安全課	026-223-0554
岐阜県	雇用環境・均等室	058-245-1550
	労働基準部 健康安全課	058-245-8103
静岡県	雇用環境・均等室 企画	054-254-6320
	労働基準部 健康安全課	054-254-6314
愛知県	雇用環境・均等部 企画課(助成金担当)	052-857-0313
	労働基準部 健康課	052-972-0256
三重県	雇用環境・均等室	059-261-2978
	労働基準部 健康安全課	059-226-2107
滋賀県	雇用環境・均等室	077-523-1190
	労働基準部 健康安全課	077-522-6650
京都府	雇用環境・均等室	075-241-3212
	労働基準部 健康安全課	075-241-3216
大阪府	雇用環境・均等部 企画課	06-6941-4630
	労働基準部 健康課	06-6949-6500
兵庫県	雇用環境・均等部 企画課	078-367-0700
	労働基準部 健康課	078-367-9153
奈良県	雇用環境・均等室	0742-32-0210
	労働基準部 健康安全課	0742-32-0205
和歌山県	雇用環境・均等室	073-488-1170
	労働基準部 健康安全課	073-488-1151
鳥取県	雇用環境・均等室 企画担当	0857-29-1701
	労働基準部 健康安全課	0857-29-1704
島根県	雇用環境・均等室	0852-20-7007
	労働基準部 健康安全課	0852-31-1157
岡山県	雇用環境・均等室	086-224-7639
	労働基準部 健康安全課	086-225-2013
広島県	雇用環境・均等室	082-221-9247
	労働基準部 健康安全課	082-221-9243
山口県	雇用環境・均等室	083-995-0390
	労働基準部 健康安全課	083-995-0373

都道府県労働局の主なお問い合わせ先		電話番号
徳島県	雇用環境・均等室	088-652-2718
	労働基準部 健康安全課	088-652-9164
香川県	雇用環境・均等室	087-823-0505
	労働基準部 健康安全課	087-811-8920
愛媛県	雇用環境・均等室	089-935-5222
	労働基準部 健康安全課	089-935-5204
高知県	雇用環境・均等室	088-885-6041
	労働基準部 健康安全課	088-885-6023
福岡県	雇用環境・均等部 企画課	092-411-4717
	労働基準部 健康課	092-411-4798
佐賀県	雇用環境・均等室	0952-32-7218
	労働基準部 健康安全課	0952-32-7176
長崎県	雇用環境・均等室	095-801-0050
	労働基準部 健康安全課	095-801-0032
熊本県	雇用環境・均等室	096-352-3865
	労働基準部 健康安全課	096-355-3186
大分県	雇用環境・均等室	097-532-4025
	労働基準部 健康安全課	097-536-3213
宮崎県	雇用環境・均等室 企画班	0985-38-8821
	労働基準部 健康安全課	0985-38-8835
鹿児島県	雇用環境・均等室(企画担当)	099-222-8446
	労働基準部 健康安全課	099-223-8279
沖縄県	雇用環境・均等室(助成金関係)	098-868-4403
	労働基準部 健康安全課	098-868-4402

その他のお問い合わせ先	電話番号
4. 団体経由産業保健活動推進助成金	
(独)労働者健康安全機構 勤労者医療・産業保健部 産業保健業務指導課 助成金専用ナビダイヤル	0570-783046
5. 高度安全機械等導入支援補助金	
厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課 (申請等詳細な情報については厚生労働省ホームページをご参照ください)	03-5253-1111 (内線5485)
6. エイジフレンドリー補助金	
厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課 (申請等詳細な情報については厚生労働省ホームページをご参照ください)	03-5253-1111 (内線5487)
7. フィットテスト測定機器等購入補助金	
厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課 (申請等詳細な情報については厚生労働省ホームページをご参照ください)	03-5253-1111 (内線5610)
8. 中小企業退職金共済制度に係る新規加入等掛金助成	
Ⅰ 一般の中小企業退職金共済制度に係る掛金助成	
(独)勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部	03-6907-1234
Ⅱ 建設業退職金共済制度に係る掛金助成	
(独)勤労者退職金共済機構 建設業退職金共済事業本部	03-6731-2831
Ⅲ 清酒製造業退職金共済制度に係る掛金助成	
(独)勤労者退職金共済機構 清酒製造業退職金共済事業本部	03-6731-2887
Ⅳ 林業退職金共済制度に係る掛金助成	
(独)勤労者退職金共済機構 林業退職金共済事業本部	03-6731-2887

※「団体経由産業保健活動推進助成金」「高度安全機械等導入支援補助金」「エイジフレンドリー補助金」「フィットテスト測定機器等購入補助金」「中小企業退職金共済制度に係る新規加入等掛金助成」のお問い合わせ先は、都道府県労働局ではなく上記の「その他のお問い合わせ先」となっておりますのでご注意ください。

※「受動喫煙防止対策助成金」のお問い合わせ先は、都道府県労働局の健康安全課または健康課となっておりますのでご注意ください。

令和5年度雇用保険料率のご案内

- ◆ 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの雇用保険料率は以下のとおりです。
- 失業等給付等の保険料率は、労働者負担・事業主負担ともに6/1,000に変更になります（農林水産・清酒製造の事業及び建設の事業は7/1,000に変更になります。）。
 - 雇用保険二事業の保険料率（事業主のみ負担）は、引き続き3.5/1,000です（建設の事業は4.5/1,000です。）。

<令和5年度の雇用保険料率>

（赤字は変更部分）

事業者の種類 負担者	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担		雇用保険二事業 の保険料率	① + ② 雇用保険料率
			失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率		
一般の事業	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
(令和4年10月～)	5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000
※ 農林水産・ 清酒製造の事業	7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
(令和4年10月～)	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業	7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000
(令和4年10月～)	6/1,000	10.5/1,000	6/1,000	4.5/1,000	16.5/1,000

（枠内の下段は令和4年10月～令和5年3月の雇用保険料率）

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。



■ 編集・発行 ■

ハローワーク常陸鹿嶋

常陸鹿嶋公共職業安定所

〒314-0031 鹿嶋市宮中 1995-1

TEL 0299-83-2318

常陸鹿嶋地区雇用対策協議会事務局

潮来市役所観光商工課

〒潮来市辻 626

TEL 0299-63-1111