

雇用ニュース

令和6年
新年号

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

○年頭のご挨拶・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P 1
○常陸鹿嶋公共職業安定所管内労働市場・・・・・・・・	P 2
○ハローワーク常陸鹿嶋ニュース・・・・・・・・・・・・	P 5
○マイページのススメ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P 6
○2024年4月から労働条件明示のルールが変わります	P 7
○事業主のみなさまへ 就職氷河期世代の積極的な採用をお願いします！	P 9
○確認しよう、最低賃金！・・・・・・・・・・・・・・・・	P 11
○事業主のみなさま 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）のご案内	P 13
○令和5年10月新設 キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コース	P 17
○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 33
○事業主の皆さま！ 認定制度を活用して、自社の魅力度 UP しませんか？	P 35
○若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ 若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援します！	P 37

年 頭 の ご 挨拶

常陸鹿嶋地区雇用対策協議会

会 長 鈴 木 周 也

謹んで新年のお慶びを申し上げます。

会員各位におかれましては、輝かしい新春をお迎えのこととお慶び申し上げます。

また、昨年中は、常陸鹿嶋地区雇用対策協議会の運営に格別のご理解とご高配を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、本協議会は、常陸鹿嶋公共職業安定所並びに管内事業所、経済団体、鹿行5市、高等学校及び中学校等の会員を中心として、昭和48年に創設されたところです。

以来、会員の皆様のご支援を賜り、労働力の確保・雇用管理の改善及び新卒者や障害者等の就職促進等、鹿行地域の雇用対策に積極的に取り組んでまいりました。

近年の鹿行地域における経済状況及び雇用状況につきましては、新型コロナウイルス感染症の感染法上の位置付けが、5類感染症に移行したことに伴い、今後徐々に経済が回復し、鹿行地域の雇用が更に活性化されていくことが期待されているところです。

また、一方では、昨今の物価上昇等による雇用状況への影響が懸念されており、会員各位並びに常陸鹿嶋公共職業安定所をはじめとする関係機関や地域の産業政策との連携をさらに強化し、施策のPR、地域の特性や課題に対応した雇用対策、地域経済の発展に寄与できるよう取り組んでいくことと意を強くしているところですので、これまで以上のご支援ご協力をお願い申し上げます。

結びに、本年においても会員各位並びに関係者の皆様の益々のご繁栄とご活躍を心からご祈念申し上げまして、新年のご挨拶とさせていただきます。

管内労働市場(令和5年11月)

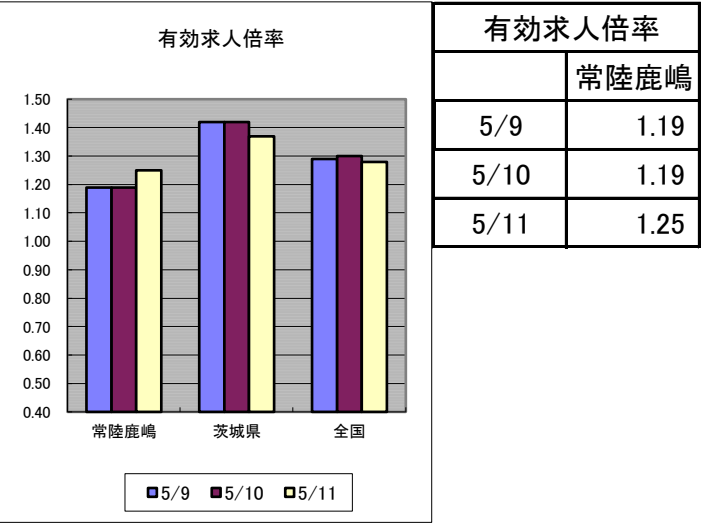
公表日 令和5年12月26日

【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						
5/9	1,207	1,296	▲6.9	671	631	6.3	3,446	3,630	▲5.1	2,906	3,001	▲3.2	1.80	2.05	1.19	1.21	601	568	5.8	191	161	18.6
5/10	1,397	1,379	1.3	707	631	12.0	3,564	3,661	▲2.6	2,993	3,020	▲0.9	1.98	2.19	1.19	1.21	583	513	13.6	198	209	▲5.3
5/11	1,116	1,243	▲10.2	572	494	15.8	3,554	3,858	▲7.9	2,847	2,845	0.1	1.95	2.52	1.25	1.36	500	466	7.3	178	148	20.3
計	3,720	3,918	▲5.1	1,950	1,756	11.0	3,521	3,716	▲5.2	2,915	2,955	▲1.4	1.91	2.23	1.21	1.26	1,684	1,547	8.9	567	518	9.5



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
5/9	722	▲16.5	369	11.5	116	16.0	436	10.4	235	▲0.4	208	10.6	822	▲4.5	57	35.7	163	7.2	637	▲6.7	37	32.1
5/10	925	4.0	409	13.3	63	▲51.2	416	16.5	291	6.2	202	12.8	850	0.2	49	▲19.7	196	3.2	684	▲3.0	45	7.1
5/11	728	▲4.0	280	▲26.3	108	2.9	335	5.7	237	33.9	140	4.5	804	1.1	45	12.5	138	5.3	623	▲4.9	30	25.0
計	2,375	▲5.5	1,058	▲1.3	287	▲14.1	1,187	11.0	763	11.1	550	9.8	2,476	▲1.1	151	5.6	497	5.1	1,944	▲4.8	112	19.1

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	5/11	4/11	増減率	5/9～5/11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		225	260	▲13.5	705	▲7.6	21	▲27.6
製造業		169	173	▲2.3	534	▲10.1	99	▲18.9
(うち機械製造)		31	7	342.9	79	33.9	10	233.3
情報通信業		6	1	500.0	21	90.9	1	0.0
運輸業		94	125	▲24.8	319	▲17.8	36	▲10.0
卸売、小売業		73	133	▲45.1	257	▲26.8	91	▲42.4
飲食店、宿泊業		67	79	▲15.2	287	27.0	220	22.9
医療・福祉		243	237	2.5	766	1.6	377	8.0
サービス業		78	96	▲18.8	325	▲3.3	78	▲11.4
その他		161	139	15.8	506	2.2	272	1.9
計		1,116	1,243	▲10.2	3,720	▲5.1	1,195	▲3.1
4人以下		183	190	▲3.7	601	▲8.7	229	▲4.6
5～29人		496	567	▲12.5	1,768	6.6	539	8.0
30～99人		262	293	▲10.6	781	▲20.5	308	▲16.3
100～299人		140	129	8.5	356	▲15.6	81	▲25.7
300人以上		35	64	▲45.3	214	8.1	38	123.5

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
5/9	2.22	1.29	2.16	1.42
5/10	2.24	1.30	2.20	1.42
5/11	2.26	1.28	2.23	1.37

1-4:完全失業者

項目 年月	実数	失業率
	(万人)	(%)
5/9	177	2.6
5/10	175	2.5
5/11	177	2.5

令和5年11月末現在

適用事業所数 4,970 所
被保険者数 73,477 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			
					前年同月比	前年同月比	前年同月比	うち(事)都合	前年同月(事)都合	前年同月(事)都合
5/9	206	38.3	732	▲9.3	788	17.6	746	2.8	68	28
5/10	190	▲3.1	715	▲7.6	822	▲4.4	941	▲4.7	76	47
5/11	188	7.4	705	▲4.7	859	24.1	731	5.5	30	27
計	584	12.3	2,152	▲7.3	2,469	11.1	2,418	0.5	174	102

※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11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	429	▲10.4	1,252	▲3.2	0	0.0	2.92	2.70	90.4%	92.1
短大	—	—	141	8.5	—	—	—	—	—	—
大学	—	—	175	6.7	—	—	—	—	—	—

就職者数

0

388

0

0

(縁故就職者は除く)

公表日 令和5年12月26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

年月	項目	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)	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	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
	8月	1,067	3,423	613	2,914	470	100	157	47	1.17	180	796
	9月	1,207	3,446	671	2,906	601	113	191	47	1.19	206	732
	10月	1,397	3,564	707	2,993	583	132	198	38	1.19	190	715
	11月	1,116	3,554	572	2,847	500	128	178	54	1.25	188	705

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	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
	3月	6.4	10.0	▲15.9	4.2	▲20.3	▲13.1	4.8	17.8	0.07	0.0	0.9
令和4年度	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
	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
令和5年度	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
	8月	4.4	▲11.7	▲4.5	▲4.1	▲4.7	▲2.0	▲0.6	0.0	▲0.11	▲7.7	▲6.2
	9月	▲6.9	▲5.1	6.3	▲3.2	5.8	0.9	18.6	2.2	▲0.02	38.3	▲9.3
	10月	1.3	▲2.6	12.0	▲0.9	13.6	41.9	▲5.3	▲9.5	▲0.02	▲3.1	▲7.6
	11月	▲10.2	▲7.9	15.8	0.1	7.3	29.3	20.3	45.9	▲0.11	7.4	▲4.7

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。

2024/1/23

管内雇用指標の推移(グラフ)

	4年12月	5 年 1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	1 0 月	1 1 月
月間有効求職者数（原数値）	2,597	2,637	2,898	3,061	3,189	3,137	3,009	2,924	2,914	2,906	2,993	2,847
月間有効求人数（原数値）	3,671	3,659	3,887	3,988	3,777	3,525	3,495	3,423	3,423	3,446	3,564	3,554
受給者実人員	668	659	623	661	633	726	730	758	796	732	715	705
有効求人倍率（茨城：季節調整値）	1.49	1.50	1.52	1.46	1.41	1.39	1.37	1.36	1.36	1.42	1.42	1.37
有効求人倍率（常陸鹿嶋：原数値）	1.41	1.39	1.34	1.30	1.18	1.12	1.16	1.17	1.19	1.19	1.19	1.25



ハローワーク常陸鹿嶋ニュース

【ウェルカム65オーバー生涯現役応援企業合同面接会】 を開催しました！

ハローワーク常陸鹿嶋

令和5年12月11日（月）に鹿嶋勤労文化会館において60歳以上の求職者を対象にした合同面接会を開催しました。

少子高齢化が進み人口減少と人手不足が懸念されているなか、就労意欲の高い高齢者の雇用を進めるための取組として開催しています。

高齢者の採用に前向きな事業所5社と18名の求職者の参加があり、面接ブースでは、求人について丁寧に説明する事業所担当者の話に真剣に耳を傾ける求職者の姿が多く見受けられました。



面接会場入口



面接会場内

【介護就職説明・面接会】を開催しました！

ハローワーク常陸鹿嶋

令和5年11月27日（月）にハローワーク常陸鹿嶋会議室において介護の仕事の就職説明・面接会を開催しました。

介護の仕事に興味のある求職者が参加し、介護事業所についての説明を受けた後、希望する方には面接を行いました。

ハローワーク常陸鹿嶋では、求職者と求人者のマッチングを支援し、人手不足解消に努めてまいります。

“ハローワークインターネットサービス” 活用術

求職者マイページのススメ

求職者マイページは、ハローワーク及びハローワークインターネットサービスを利用して就職活動を行うことを希望する方を対象に、求人情報の検索や閲覧などがより便利になるサービスです。

求職者マイページのメリット

- 求人条件を設定したらサクサク検索 …… 3パターン登録可能
- 気になる求人を保存出来る …… 最大300件
- 応募履歴を管理できる …… 就職活動に有効
- ハローワークからの情報を受信できる …… メッセージ機能搭載
- スマホが受付票になる …… 画面を提示するだけ
- 来所せずに職業紹介が可能 …… オンライン職業紹介

【登録はこちらから】

厚生労働省運用サイト

ハローワークインターネットサービス

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



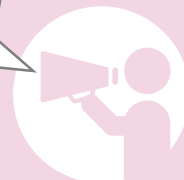
厚生労働省・茨城労働局・ハローワーク常陸鹿嶋

2024年4月から

労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

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

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

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

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

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

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

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※²の改正】

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

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

3

無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

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

4

無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

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

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※²の改正】

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

- ※¹ 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
- ※² 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
- ※³ 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
- ※⁴ 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

(注) 無期転換ルール適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

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



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43.4%(796人、令和5年9月末現在)が、就職氷河期世代の求職者です。その内99.9%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

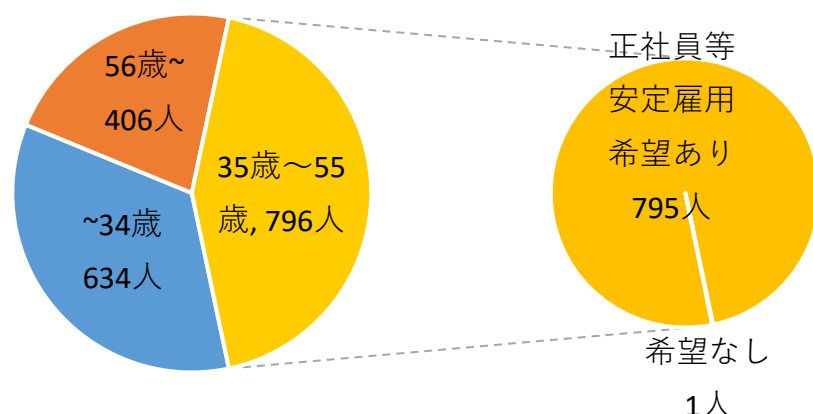
令和5年9月末現在

ハローワーク常陸鹿嶋に求職登録している求職者（1836人）のうち、就職氷河期世代：35歳以上55歳以下の求職者（796人 男性：452人、女性：344人）が43.4%を占めています。

就職氷河期世代の求職者：796人の内、795人（99.9%）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9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	1	0
02	研究・技術の職業	14	5
03	法務・経営・文化芸術等の専門的職業	4	3
04	医療・看護・保健の職業	1	31
05	保育・教育の職業	2	10
06	事務的職業	51	138
07	販売・営業の職業	10	10
08	福祉・介護の職業	15	24
09	サービスの職業	10	12
10	警備・保安の職業	5	0
11	農林漁業の職業	7	3
12	製造・修理・塗装・製図等の職業	78	26
13	配送・輸送・機械運転の職業	107	9
14	建設・土木・電気工事の職業	19	0
15	運搬・清掃・包装・選別等の職業	59	22
計		383	293

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！

確認しよう、最低賃金!

事業者も、
労働者も、
お互いに。

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

茨城県 最低賃金

令和5年
10月1日^{から}
時間額

953 円

前年比
42円^{UP}

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで
確認!

最低賃金に
関する
特設サイト



最低賃金制度

検索

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



茨城労働局

検索

賃金引上げ
特設ページ

賃金引上げに向けた
支援策等を掲載しています。

賃金引上げ特設ページ

検索



中小企業事業者の皆さんへ

業務改善
助成金

最大
600万円を
助成

「最低賃金制度」は、

働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額）を保障する制度のことです！

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



確認の方法は？

(※1)
確認したい賃金を時間額にして、
最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※2)

1 時間給の場合

時間給	≧	最低賃金額(時間額)
円		円

2 日給の場合

日給	÷	1日の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)
円		時間		円		円

3 月給の場合

月給	÷	1か月の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)
円		時間		円		円

4 上記 1, 2, 3 が 組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で
各手当（職務手当など）が
月給の場合

- ① 基本給（日給）→ 2 の計算で時間額を出す
- ② 各手当（月給）→ 3 の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≧ 最低賃金額（時間額）

(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）⑥精皆勤手当、通勤手当および家族手当

(※2) 詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で
自分の地域の
最低賃金を
チェックしましょう！

中小企業事業者の皆さんへ

賃金引上げを支援する助成金を積極的に活用しましょう。

業務改善助成金

最大
600万円を
助成

業務改善助成金
コールセンター

0120-366-440

詳しくは、こちら

業務改善助成金

検索



支給の要件

1

事業場内最低賃金の
引上げ

2

引上げ後の
賃金額の支払い

3

生産性向上に資する
機器・設備などを導入

4

解雇、賃金引下げ等の
不交付事由がない

設備投資等に
要した費用の
一部を助成

概要を動画で
チェック！



助成金 支給までの 流れ

1

交付申請書・
事業実施計画などを、
事業場がある都道府県
労働局に提出

審査

2

交付決定後、
提出した
計画に沿って
事業実施

3

実施結果
報告書・
支給申請書を
労働局に提出

審査

4

支給

手続きを動画で
チェック！



専門家による
無料相談を
実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革
推進支援センターにご相談ください。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援センター

検索

働き方改革
推進支援
資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の
引上げに取り組む事業者に対して、
設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援資金

検索

リサイクル適性(A)
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

(R5.9)

人材開発支援助成金 (人への投資促進コース)のご案内

人材開発支援助成金の制度概要

▶ 詳細はP 4 へ

事業主等が雇用する労働者に対して、事前に作成した計画に沿って職務に関連した訓練を実施する場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。
助成金が支給されるまでの主な流れは以下のとおりです。



人への投資促進コース

▶ 詳細はP 2 ～ 3 へ

企業における労働者の人材育成を強力に支援するため、国民の皆さまからのご提案をもとに、**令和4～8年度の期間限定助成として「人への投資促進コース」による助成**を行っています。
「人への投資促進コース」には、以下の5つのメニューがあります。

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の実施

高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材等の育成のための訓練の実施

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の実施

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

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等を導入

各訓練メニューの助成率と助成額

定額制訓練定額受け放題

従業員の方がサブスクリプション型の研修サービスを利用した場合に助成します。

対 象 の 訓 練	経 費 助 成 率		賃 金 助 成 額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
サブスクリプション型の研修サービス	60%	45%	－	
	(＋15%)			

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練資格取得費用も対象

DX推進や成長分野などでのイノベーションを推進する高度人材を育成する場合に助成します。

対 象 の 訓 練	経 費 助 成 率		賃 金 助 成 額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
ITSS (ITスキル標準) レベル4・3となる訓練等	75%	60%	960円	480円
海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院の場合 960円	

自発的職業能力開発訓練自発的な学びを支援

対 象 の 訓 練	経 費 助 成 率	賃 金 助 成 額
労働者の自発的な訓練費用を 事業主が負担した訓練	45%	-
	(+15%)	

情報技術分野認定実習併用職業訓練資格取得費用も対象

対 象 の 訓 練	経 費 助 成 率		賃 金 助 成 額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
IT分野未経験者（正規雇用労働者）の即戦力化のための訓練 (OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練)	60%	45%	760円	380円
	(+15%)		(+200円)	(+100円)
	OJT実施助成額			
	中小企業		大企業	
	20万円		11万円	
	(+5万円)		(+3万円)	

長期教育訓練休暇等制度導入済み企業も対象

教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度を導入し、労働者の自発的な職業能力開発を促進した場合に助成します。賃金助成に人数制限はありません。

対 象 の 訓 練	経 費 助 成 額	賃 金 助 成 額
長期教育訓練休暇制度 (30日以上連続休暇取得)	20万円	1人1日当たり 6,000円 (※有給休暇の場合)
	(+4万円)	(+1,200円)
所定労働時間の短縮と 所定外労働時間の免除制度	20万円	-
	(+4万円)	

・（ ）内の助成率（額）は、賃金要件・資格等手当要件を満たした場合の率（額）です。
・賃金助成額は、**1人1時間当たりの額**です。OJT実施助成額は、**1人1訓練当たりの額（定額）**です。

人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の活用例

定額制訓練

社内の生産工程のDX化を一層推進するため、令和4年10月～令和6年9月の2年間で集中的に人材育成を行うという経営・人事戦略を立てた。この戦略に基づき、社員の職種や階層ごとに身につけてほしいITスキルを、社員本人のレベルも加味しながら、体系立った育成を行うため、社内研修として、定額受け放題のeラーニングを導入した。導入により、多様な学習スタイルや研修時間の効率化を実現し、効果的に社員のスキルアップを行うことができた。

年間利用料：200万円 経費助成：60（45）% ⇒ 120（90）万円の助成 ※括弧書きは大企業の場合

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

システム開発や運用保守を行うことができる人材を育成するため、社員に情報処理安全確保支援士（ITSSレベル4）や応用情報技術者（ITSSレベル3）の講座を受講させ、資格試験費用も助成対象になるため自社で負担した。その後、無事試験に合格し、技術・管理の両面から有効な対策を助言・提案して経営層を支援するセキュリティコンサルタントやシステム開発部門のリーダーとして活躍している。

自社専用の学習カリキュラムの開発を地元の大学に委託して訓練を実施。業務効率化に向けて社内のデジタル化を図るため、自社で培ったノウハウを基に、本当に必要なデジタル技術を社内に実装したいと考えた。そのためには、自社のサービスやシステムを熟知している自社の社員をリスキリングする必要があった。オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象になるため、この制度を活用して実施した。現在、事業部門内にて、業務改善システムの開発に取り組んでいる。（※高度デジタル人材訓練限定）

自発的職業能力開発訓練

社員が自ら業務を見直し、デジタル関係のスキルを身につけたいと考えたが、費用がネックになっているという相談があった。会社としては、社員が自発的に資格取得することの後押しをすることにより、社内の生産性の向上が期待できると考え、自発的な職務に関する学び・学び直しに対して、費用の一部を負担した。

限度額など

● 1事業所1年度あたり

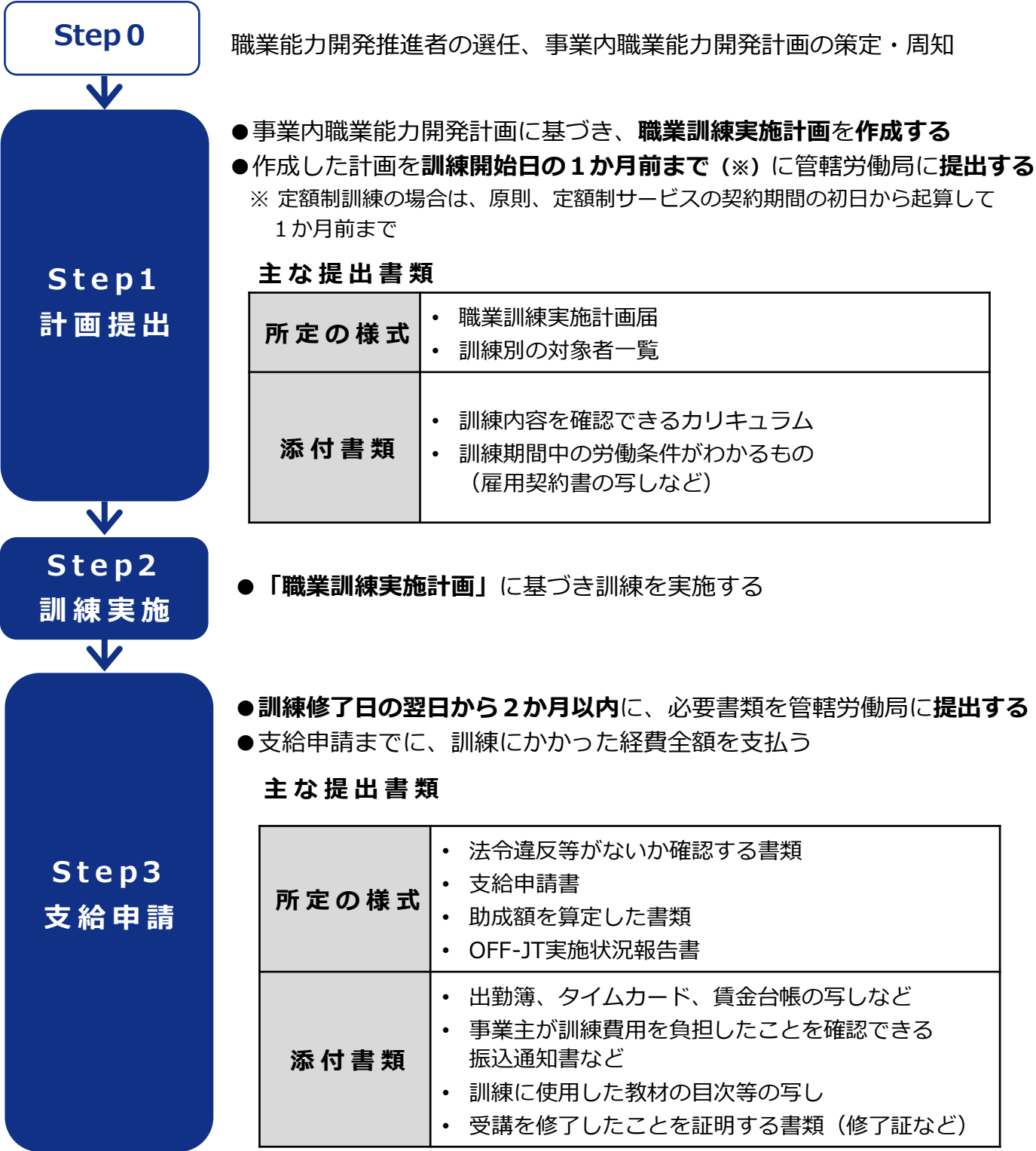
人への投資促進コース (成長分野等人材訓練除く)	成長分野等人材訓練
2,500万円	1,000万円
※うち自発的職業能力開発訓練は300万円まで	

● 受講者1人あたり

訓練メニュー	経費助成					賃金助成	受講回数 (1年度あたり)
	※実訓練時間数に応じて		大学		大学院		
	中小企業	大企業	中小企業	大企業			
定額制訓練	—	—	—	—	—	—	—
高度デジタル人材訓練	30～50万円	20～30万円	150万円	100万円	—	原則1,200時間 大学院、大学、 専門実践教育訓練は 1,600時間	3回まで
成長分野等人材訓練	—	—	—	—	国内150万円 <海外500万円>	—	—
自発的職業能力開発訓練	7～20万円	—	60万円	—	国内60万円 <海外200万円>	—	3回まで
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	15～50万円	10～30万円	—	—	—	1,200時間	1回まで
長期教育訓練休暇等制度	—	—	—	—	—	最大150日 ※有給の長期休暇のみ	—

※「定額制訓練」は、受講者1人当たりの経費助成の限度額の設定なし。
※ 実訓練時間数が100時間未満／100～200時間未満／200時間以上によって変動。
※ 「長期教育訓練休暇等制度」は、経費助成を1事業主1回まで（定額）。賃金助成の人数は制限なし。

助成金受給までの流れと申請に必要な書類



※ **長期教育訓練休暇等制度** は、申請手続きや提出書類が一部異なりますのでご注意ください。

申請手続き等に関する問い合わせ先

■各都道府県労働局の助成金申請窓口

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>



■（URL）人材開発支援助成金

手続きに必要な書類は、以下のリンク先から各コースの最新版パンフレットをご確認ください。
申請書類の様式も以下のリンク先に掲載しています。

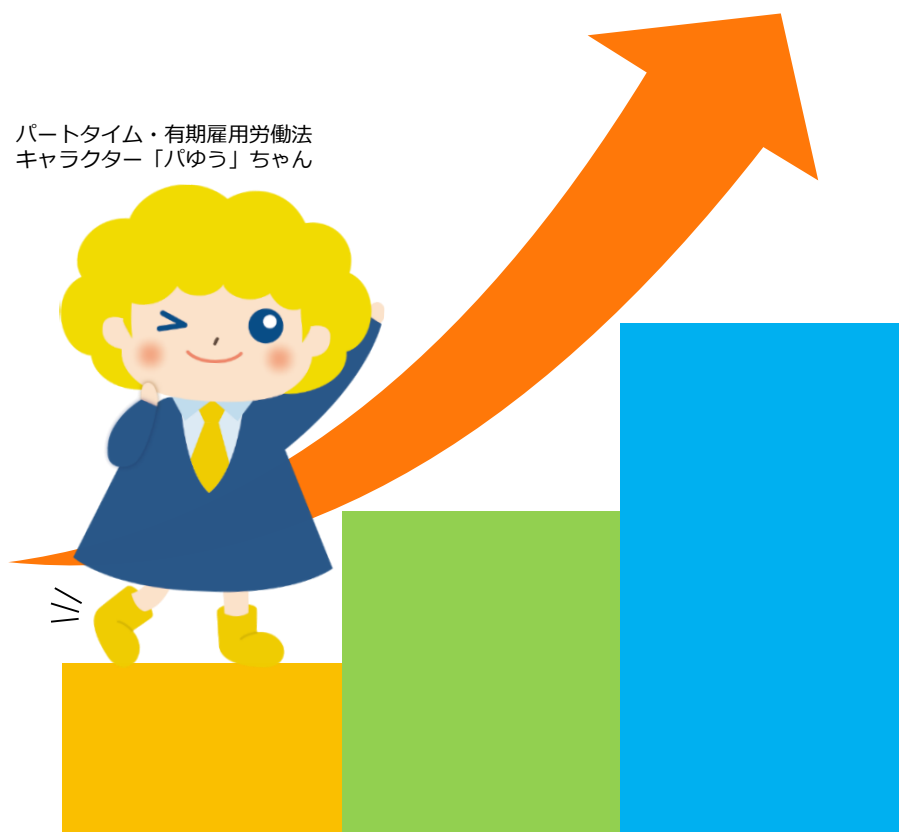
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



キャリアアップ 助成金

社会保険適用時 処遇改善コース

パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆう」ちゃん



厚生労働省
都道府県労働局
ハローワーク（公共職業安定所）
令和5年12月20日現在



厚生労働省

事業主の皆様へ

年収の壁対策として
労働者1人につき**最大50万円**助成します！

労働者にとって、
・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
・社会保険に加入することで処遇改善につながる。



事業主の皆様の
人手不足の解消へ！



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「バゆう」ちゃん

2023（令和5）年10月から、**キャリアアップ助成金**に
「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

- 労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき**最大50万円**を助成します。
- 支給申請の**事務手続きも簡単**になりました。

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
① 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当など)	1年目 20万円
② 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当など) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の 18%以上 を増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働 時間の延長	賃金の 増額	1人当たり 助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう
手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として
社会保険料の算定対象としません。

- ※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
- ※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、
2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

※2023（令和5）年10月1日から2026（令和8）年3月31日までの間に新たに社会保険の適用となった労働者が対象です。

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

2024（令和6）年1月31日までに取組を開始する場合

キャリアアップ計画書は2024（令和6）年1月までに管轄労働局に提出してください

＜申請スケジュールの例＞ ※給与を月末締め・翌月15日払いで支払い、手当等支給メニューを選択した場合

	R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12
社会保険の加入時期	10月	11月	12月	1月											
キャリアアップ計画書															

社会保険加入

手当の支給等（6か月分）

支給申請期間（2か月間）

令和6年1月31日までに提出（特例期間）

第1期支給対象期

第2期支給対象期

給与・手当の支給

1 (※) 本助成金の支給を受けるためには、手当の支給等の取組を6か月行うごとに、2か月以内に申請することが必要です。
(※) 2024（令和6）年2月1日以降に手当の支給等の取組を始める場合は、取組を開始する前日までに、キャリアアップ計画書を提出してください。

対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※¹を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※²ができますか。

はい

いいえ

その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※³等の支給後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

いいえ

②労働時間延長
メニュー

⇒P.4へ

③併用メニュー

⇒P.4へ

①手当等支給
メニュー

⇒P.3へ

本助成金の
支給要件には
該当しません。

※¹ 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用のフルタイム従業員の4分の3以上である者であること。

※² 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、P.4の「②労働時間延長メニュー」をご覧ください。

※³ 社会保険適用促進手当（事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としない。（詳細はP5参照））

社会保険適用時処遇改善コースの概要

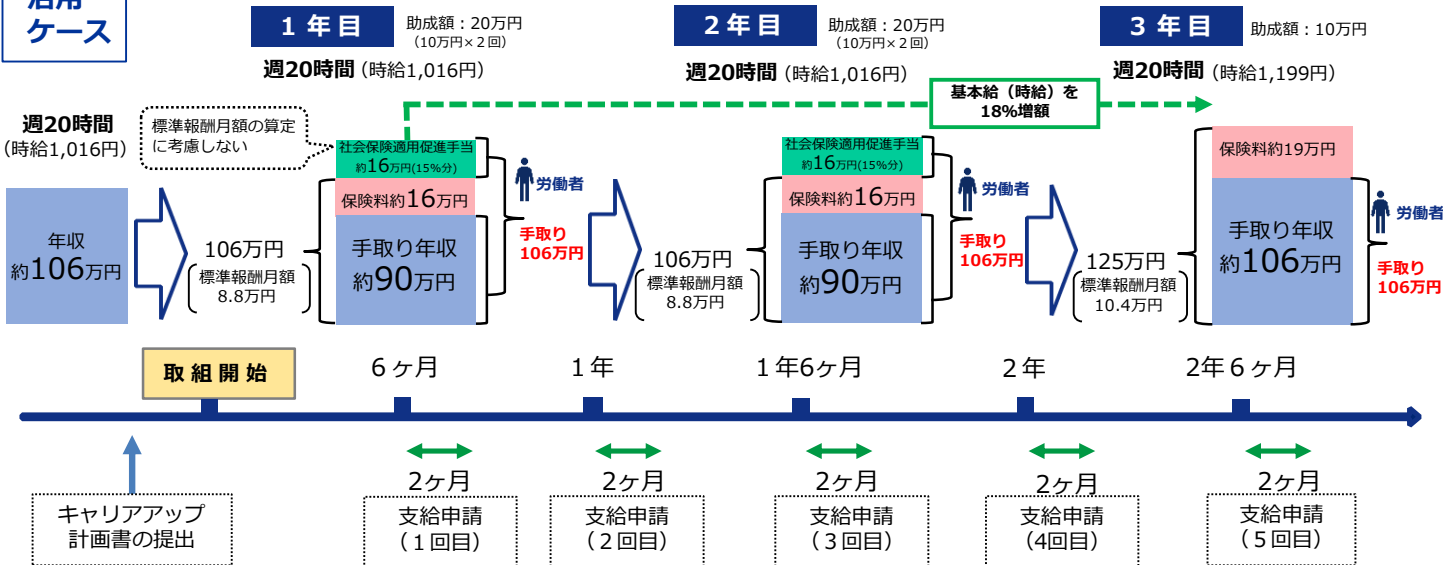
①手当等支給メニュー

事業主が労働者に社会保険を適用させる際に、「社会保険適用促進手当」の支給等により労働者の収入を増加させる場合に助成します。

	要件	申請時期	1人当たり助成額
1 年目	① 賃金（標準報酬月額・標準賞与額）の 15%以上 分を労働者に追加支給すること（社会保険適用促進手当など）	左欄の取組を 6 か月間継続した 後 2 か月以内	6 か月ごとに 10万円×2 回 (大企業は 7.5 万円×2 回)
2 年目	② 賃金の 15%以上 分を労働者に追加支給する（社会保険適用促進手当など）とともに、3年目以降、以下③の取組が行われること		6 か月ごとに 10万円×2 回 (大企業は 7.5 万円×2 回)
3 年目	③ 賃金（基本給）の 18%以上 を増額させていること（労働時間の延長との組み合わせも可能）		6 か月で 10万円 (大企業は 7.5 万円)

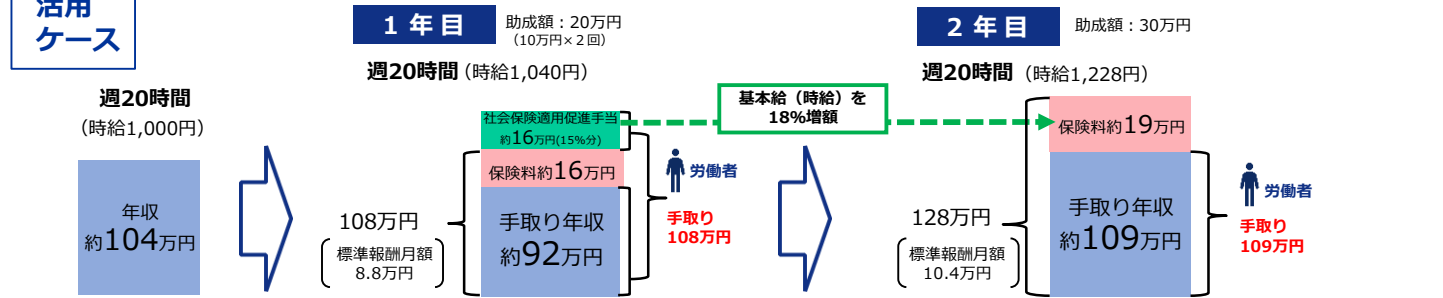
活用 ケース

(※) 社会保険適用促進手当は、毎月の手当として支給することが想定されますが、数ヶ月分をまとめて支給することも可能です。



◆ 2 年目に前倒して上記の表の 3 年目の取組（賃金の増額の場合のみ）を実施する場合、3 回目の支給申請でまとめて助成（30万円）します。

活用 ケース





②労働時間延長メニュー

所定労働時間の延長により社会保険を適用させる場合（または社会保険を適用させる際に所定労働時間を延長させる場合）に事業主に対して助成します。

以下の表の①～④のいずれかの取組を行った場合に、労働者1人当たり中小企業で30万円（大企業の場合は22.5万円）を支給します。

	週所定労働時間の延長		賃金の増額	申請の時期	1人当たり助成額
①	4時間以上	+	—	左欄の取組を 6か月間継続した 後2か月以内	6か月で 30万円 (大企業は22.5万円)
②	3時間以上 4時間未満		5%以上		
③	2時間以上 3時間未満		10%以上		
④	1時間以上 2時間未満		15%以上		

③併用メニュー

1年目に①手当等支給メニューの取組を行い、2年目に②労働時間延長メニューの取組を行った場合に助成します。

要件		申請時期	1人当たり助成額		
1 年 目	左欄の取組を 6 か月間継続した 後 2 か月以内		6 か月ごとに 10万円×2 回 (大企業は7.5万円)		
2 年 目			上記の取組を行った上で、 以下のいずれかの取組を行うこと		
				週所定労働時間の延長	賃金の増額
			①	4 時間以上	—
			②	3 時間以上 4 時間未満	5 % 以上
			③	2 時間以上 3 時間未満	10 % 以上
④	1 時間以上 2 時間未満	15 % 以上			
			6 か月で 30万円 (大企業は22.5万円)		

活用 ケース

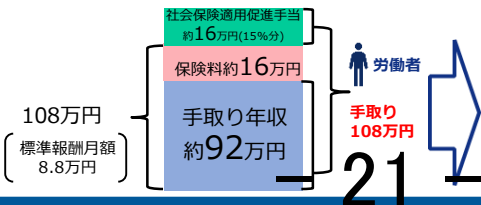
1年目

助成額：20万円
(10万円×2回)

週20時間（時給1,040円）

週20時間
(時給1,000円)

年収
約104万円

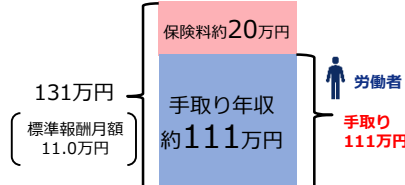


2年目

助成額：30万円

週22時間（時給1,144円）

週2時間延長、基本給（時給）10%賃上げ



社会保険適用促進手当とは？

- 短時間労働者への社会保険の適用を促進するため、労働者が社会保険に加入するにあたり、事業主が労働者の保険料負担を軽減するために支給するものです。
- 給与・賞与とは別に支給され、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として、保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないことができるとされています。（最大2年間の措置とされています。）
- また、事業所内でのバランスを考慮し、事業主が同一事業所内で同じ条件で働く他の労働者にも同水準の手当を特例的に支給する場合には、同様の取扱いとすることができるとされています。

<報酬から除外する手当の上限額>

社会保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の保険料相当額とする。

※令和5年度の厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率（協会けんぽの全国平均）10.0%、介護保険料率1.82%の場合の本人負担分保険料相当額

標準報酬月額	8.8万円	9.8万円	10.4万円
上限額（年額）	15.9万円	17.7万円	18.8万円

Q

&
A

社会保険適用促進手当の ご質問にお答えします！

Q

社会保険適用促進手当（社保手当）の特例措置は最大2年間とのことですが、令和5・6年度のための措置でしょうか。

A

今般の措置は、継続的な賃金総額の増額につなげていただくという観点から、**新規適用となった労働者について、最大2年間、標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しないこととします。**

なお、**キャリアアップ助成金の支援対象は、令和7年度末までに労働者に社会保険の適用を行った事業主であることから、同措置についても、一定期間継続することとしています。**

Q

標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しないとのことですが、将来の厚生年金の額に影響はないのでしょうか。

A

社保手当については、社会保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の社会保険料相当額を上限として標準報酬月額・標準賞与額の算定において考慮しないこととしていますが、この**社保手当が保険料の賦課対象となる標準報酬月額・標準賞与額に含まれない以上、厚生年金の給付額の算出基礎にも含まれないこととなります。**

Q

社保手当を支給する場合、就業規則（又は賃金規程）を変更した上で、労働基準監督署への届出が必要になりますか。

A

社保手当の支給を行う場合は、労働基準法に基づき、就業規則（又は賃金規程）への規定が必要になりますので、次ページの規定例を参考に、**就業規則を変更し**、労働者の過半数で組織する**労働組合**（ない場合は、労働者の過半数を代表する者）の**意見書を添付して、所轄の労働基準監督署へ届け出てください。**

Q

社保手当の名目で手当を支給する場合、名称は自由ですか。

A

名称は労使間での話し合いにより決めることも可能ですが、標準報酬月額等の算定から除外する場合は、当該算定除外について事後的な確認が可能となるよう、**「社会保険適用促進手当」の名称を使用するようお願いします。**また、助成金の支給審査の効率化の観点からも、同名称を使用するようお願いします。

Q

社保手当の特例（社会保険料の算定に当たって標準報酬月額等を含めない取扱い）は、所得税や住民税、労働保険料についても対象となりますか。

A

今回の社保手当の特例は、社会保険料負担の発生等による手取り収入の減少を理由として就業調整を行う者が一定程度存在するという、社会保険における「106万円の壁」への対応策として、社会保険における保険料算定に対応するものであるため、厚生年金保険、健康保険の標準報酬の算定のみに係る取扱いとなります。



Q

社保手当は、割増賃金や平均賃金、最低賃金の算定基礎に算入されますか。

A

【割増賃金】（労働基準法第37条）

社会保険適用促進手当は、同手当が毎月支払われる場合には、割増賃金の算定基礎に算入されます。

他方、社会保険適用促進手当が毎月支払われず、①臨時に支払われた賃金（臨時的、突発的事由にもとづいて支払われたもの及び結婚手当等支給条件は予め確定されているが、支給事由の発生が不確定であり、かつ非常に希に発生するもの）、②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与、1か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、1か月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当又は1か月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当）のいずれかに該当する場合には、割増賃金の算定基礎に算入されません。

【平均賃金】（労働基準法第12条）

社会保険適用促進手当が毎月支払われる場合や3か月ごと以内に支払われる場合には、平均賃金の算定基礎に算入されます。

他方、3か月を超える期間ごとに支払われる場合には、平均賃金の算定基礎に算入されません。

【最低賃金】（最低賃金法第4条）

社会保険適用促進手当が毎月支払われる場合には、最低賃金の算定基礎に算入されます。

他方、社会保険適用促進手当が毎月支払われず、①臨時に支払われた賃金（【割増賃金】と同じ）、②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（【割増賃金】と同じ）のいずれかに該当する場合には、最低賃金の算定基礎に算入されません。

社会保険適用促進手当を就業規則等に規定する場合の例

※令和5年12月12日、下線部を修正しました。

（附 則）

（社会保険適用促進手当）

第〇条 社会保険適用促進手当は、社会保険（健康保険・厚生年金保険）の被保険者要件を満たさずに6ヶ月間以上雇用されていた【パートタイマー（※）】が2027（令和8）年3月31日までの間に新たに被保険者となった場合において、最長2年間、当該労働者の社会保険料負担を軽減するために支給する。

2 社会保険適用促進手当は、次のとおり支給する。

- 一 前項に規定する【パートタイマー（※）】について、毎月の賃金の支払に関して、法令に基づき算定される社会保険料の被保険者負担分相当額を、翌月の賃金支払日に支給する。（★）
- 二 前項に規定する【パートタイマー（※）】について、賞与の支払に関して、法令に基づき算定される社会保険料の被保険者負担分相当額を、賞与の支払のあった翌月の賃金支払日に支給する。（★）

3 社会保険適用促進手当は、第一項に規定する【パートタイマー（※）】について、社会保険（健康保険・厚生年金保険）の被保険者となった日の属する月以降であって、社会保険料の被保険者負担分を当該労働者の賃金から控除することとなった月から最長2年間支給するものとする。

（※）事業所での呼称を記載。

（★）社会保険適用促進手当を、社会保険料が発生した月の翌月の賃金支払日に支給する場合。

（注） 期間の上限に応じて手当の支給自体を取りやめる場合、上記規定例のように「2026（令和8）年3月31日までの間に新たに被保険者となった場合において、最長2年間支給する」旨を規定することで、不利益変更の問題が生じないよう対応いただくことが考えられます。

自社の状況や労働者のニーズを把握しましょう！

企業が抱える課題

最低賃金の引上げや社会保険の適用拡大により、社会保険の適用対象となる短時間労働者が増える。

- 短時間労働者が社会保険の適用により手取り収入が減少することを避け、就業調整を行う。
- 人手不足の状況にある企業においては、一層深刻。



企業内の対応(例)

事前準備

- ★ 年末年始などの人手不足の見込みを踏まえ、対象労働者の働き方の希望を把握し、仕事内容や処遇等について話し合う面談を実施。
- ★ 助成金による支援メニューを活用しながら解決策を検討する。
- ★ 併せて社会保険制度の概要や加入のメリットについて、対象労働者に周知。

取組開始

- ★ 対象労働者に社会保険を適用。
- ★ 対象労働者に手当を支給開始、又は労働時間延長・賃上げの取組。

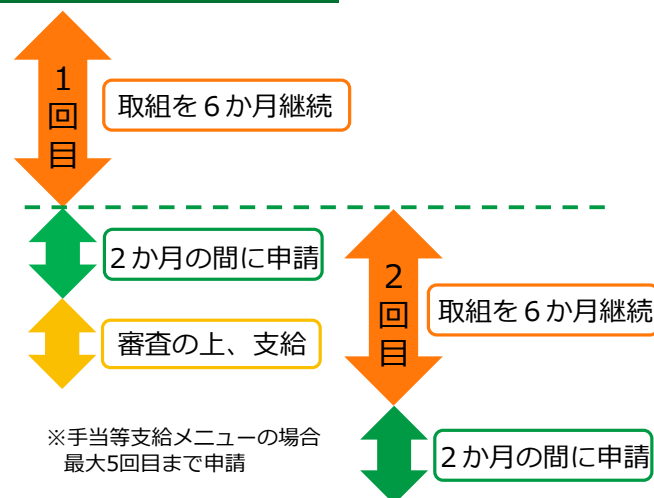
助成金(手続き)

話し合った内容を踏まえて

キャリアアップ計画書の作成・提出

3年目の取組は確定していなくてもかまいません。計画作成時点で、予定している取組を記載してください。

申請と支給の流れ



助成金により、労働者が壁を越える前の働き方に戻らず、社会保険適用後の働き方が定着するよう支援。

労働者としては、壁を意識せず働くことができ、社会保険に加入することで処遇改善につながる。

企業としては、人手不足解消につながる。

労働時間延長や業務・役割の見直しにより、**労働者のキャリアアップ**につながる。

キャリアアップ計画書の記入方法

- P2で把握した対象労働者と、その労働者の就業状況に合わせた申請メニューを基に、**キャリアアップ計画**を作成します。
- 計画の作成に当たっては、**労働者から意見を聴取し、計画へ反映**させましょう。

(様式第1号(表紙))(R5.10)

提出日: **令和5年10月30日**

〇〇労働局長 殿

キャリアアップ助成金 《キャリアアップ計画書》

事業所名: **株式会社〇〇 △△支店**

使用者側代表者名: **〇〇 〇〇**

労働組合等の労働者代表者名: **□□ □□**

労働組合等の労働者代表者は、当該適用事業所における非正規雇用労働者も含む全ての労働者の代表者である。(チェックボックスに要チェック)	はい ☒
労働者からの意見の聴取方法について、以下ア、イ、ウのうちいずれかのチェックボックスにチェックを入れてください。 なお、ウを選択した場合は、括弧内にその聴取方法について記載してください。 ア: 社内掲示板、メール等の文書で周知し、意見を集約。 イ: 朝礼、説明会等の場で直接労働者に説明し、意見を集約。 ウ: その他 ()	ア ☒ イ ☐ ウ ☐

注) 本助成金の支給要件は、本計画書提出時点ではなく正社員化等の各取組時点における支給要件により支給の可否が決定されますので、ご注意ください。

また、キャリアアップ計画期間開始日の前日までに本計画を提出する必要があります。

ただし、社会保険適用時処遇改善コースについては、令和5年10月1日から令和6年1月31日までの間に社会保険に適用させる措置を講じた場合に限り、計画又は変更届の提出を令和6年1月31日まで受け付けます。

なお、キャリアアップ計画書を提出する場合、様式第1号の表紙及び共通部分並びに計画(全コース共通部分及び該当するコース別)を併せて提出してください。

※管轄労働局確認欄

受付日: 年 月 日 確認日 年 月 日

受付番号

通常は措置を講じる日の前日までにキャリアアップ計画を作成・提出する必要がありますが、**2023(令和5)年10月1日から2024(令和6)年1月31日までの間に手当の支給等を就業規則に規定する等の措置を講じた「社会保険適用時処遇改善コース」の取組については、2024(令和6)年1月31日までに作成・提出してください。**

○ **事業所の情報と、キャリアアップ計画の取組を推進する「キャリアアップ管理者」について、記入してください。**

(様式第1号(共通))(R5.10)

【 共 通 事 項 】

(事業所情報欄)

①事業主名	株式会社〇〇 △△支店													
②事業所所在地	(〒×××-××××) 〇〇県△△市1-1-1													
③電話番号	〇〇〇 (〇〇〇) 〇〇〇〇									④事業所の担当者	△△ △△			
⑤雇用保険適用事業所番号	〇	〇	〇	〇	-	〇	〇	〇	〇	〇	〇	-	〇	
⑥労働保険番号	都道府県	所管	管轄	基幹番号								枝番号		
	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	-	〇	〇
⑦主たる事業	〇〇業(××××の△△)									⑧企業規模(人数)	150人			

キャリアアップ管理者と同じ方でも差し支えありません。

(代理人・社会保険労務士による提出代行者又は事務代理者欄)

⑨代理・代行	1 代理人	社会保険労務士	
	2 提出代行者		
⑩代理人	日本標準産業分類をご参考に、主たる事業を記入してください。		
⑪所在地			
⑫電話番号	()		

企業(法人)全体の対象労働者数を記入してください。

(キャリアアップ管理者)

⑬キャリアアップ管理者情報 ※ 複数の事業所における兼任及び労働者代表の兼任はできません ※ 配置された労働者	(氏 名): △△ △△
	(配置日): 令和5年10月30日
	☐ 事業主又は役員である ☒ 事業主又は役員ではない ※ 当てはまる方に☑をしてください。なお、事業主でも役員でもなく、かつ同事業所に雇用されていない場合は、キャリアアップ管理者にはなりません。

キャリアアップ管理者は、以下①～③を満たす者であることが要件となっています。

- ①事業所(雇用保険適用事業所)の労働者、事業主または役員のいずれかの者
- ②同一法人等の他の事業所で既にキャリアアップ管理者となっていない者
- ③労働組合等の労働者代表者ではない者

講じる取組等を事業所内に周知
直し及び見直しに基づく取組のフォローアップ
の訓練、研修、その他業務指導等の実施
て話し合う機会や相談窓口の設置

(様式第1号(計画)(主コー入共通))(R5.10)

○ 「計画期間」と「講じる措置（検討中の助成対象コースと予定時期）」を記入してください。

（様式第1号（計画（全コース共通）））（R5）

キャリアアップ計画の取組を講じる期間を「3年以上5年以内」の期間で設定してください。
なお、計画期間の始期はキャリアアップ計画の届出日の翌日以降としてください。

【キャリアアップ計画】

① キャリアアップ計画期間 ※計画期間(3年～5年) ※計画期間の開始日は届出日の翌日以降	令和5年11月1日	～	令和8年10月31日
② キャリアアップ計画期間中に講ずる措置の項目 ※1 講ずる措置の該当するコースの番号全てに「○」をつけて下さい。 ※2 正社員化コース、障害者正社員化コースについては、()内の該当する転換後の雇用形態を「○」で囲んで下さい。	1 正社員化コース (年 月頃実施予定) (正規雇用 ・ 勤務地限定正社員 ・ 職務限定正社員 ・ 短時間正社員) 2 障害者正社員化コース (年 月頃実施予定) (正規雇用等 ・ 勤務地限定正社員 ・ 職務限定正社員 ・ 短時間正社員) 3 賃金規定等改定コース (年 月頃実施予定) 4 賃金規定等共通化コース (年 月頃実施予定) 5 賞与・退職金制度導入コース (年 月頃実施予定) 6 短時間労働者労働時間延長コース (年 月頃実施予定) 7 社会保険適用時処遇改善コース (1) 手当等支給メニュー (令和5年10月頃実施予定) (2) 労働時間延長メニュー (令和5年10月頃実施予定) (3) 併用メニュー (令和5年10月頃実施予定)		

※ 2 障害者正社員化コースの正規雇用等には「無期雇用労働者」を含みます。

※ 短時間労働者労働時間延長コースは、令和6年3月31日までに労働時間延長を受け付ける時限措置となります。

社会保険適用時処遇改善コースに丸を付し、(1)から(3)のメニューのうち、取り組む予定のあるもの全てに、同じく丸を付してください。

取組を開始する予定の年月を記入してください。
既に措置を講じている場合は、上記のように、講じた年月を記入してください。

※ 詳しくはパンフレット「キャリアアップ助成金のご案内」をご参照ください。

○ 労働者の意向や労働時間の延長ができる時期等に応じて、**取り組むメニューを選択**し、対象予定人数、取り組む措置の内容を記入してください。

(様式第 1 号 (計画 (その 7))) (R5. 10)

「7 社会保険適用時処遇改善コース」

対象者の意向や事業所の雇用管理状況を踏まえ、**計画作成時点のメニュー毎の見込み人数**を記入してください。
(人数が増減しても変更届は不要です)

③対象者

短時間労働者 (※ 短時間正社員を除く)

④目標

取り組む予定のあるメニューを**全て選択**してください

※ () に数字を記入して下さい。計画作成時点の見込み人数で差し支えございません。

取組内容を確認の上、当てはまるものを**全て選択**してください。

⑤目標を達成するため

手当等支給メニュー、併用メニューに取り組む予定がある場合は、計画作成時点で実施を検討している措置を**全て選択**してください。

※ 2 年目以降の取組が未定の場合は、計画作成時点

労働時間延長メニュー、併用メニューに取り組む予定がある場合は、計画作成時点で実施を検討している措置を**全て選択**してください。

- ☒ 「手当等支給メニュー」の措置を講じ、社会保険加入による処遇の改善を図る
<令和 5 年度に (1) 名、令和 6 年度に (1) 名、令和 7 年度に (1) 名程度>
- ☒ 「労働時間延長メニュー」の措置を講じ、社会保険加入による処遇の改善を図る
<令和 5 年度に (3) 名、令和 6 年度に (2) 名、令和 7 年度に (1) 名程度>
- ☒ 「併用メニュー」の措置を講じ、社会保険加入による処遇の改善を図る
<令和 5 年度に (1) 名、令和 6 年度に (1) 名、令和 7 年度に (1) 名程度>

共通

- ☒ 対象者の働き方の希望を把握し、仕事内容や処遇等について話し合う面談の実施
- ☒ 社会保険制度の概要や加入のメリット及び本助成措置について、対象者に説明
- ☒ 労働条件の変更時には、雇用契約書や労働条件通知書にて変更内容を知り
- ☐ その他 ()

手当等の支給方法

<1 年目>

新たに社会保険に適用した際に、適用から 1 年間は本人負担分の社会保険料相当額^{※1}の一時的な手当等^{※2}を支給

- ☒ 上記の一時的な手当等を支給することを対象者に通知 (給与明細による通知も可)

<2 年目以降>

- ☐ 2 年目に 18% 以上の恒常的な賃金上昇 (基本給等^{※3}の増額) を実施
- ☒ 2 年目に引き続き一時的な手当等を支給し、3 年目に下記のいずれかの取組を実施
 - ☒ 労働時間の延長 (概ね週所定労働時間数に 0.18 を乗じた時間数以上)
 - ☐ 基本給等の増額 (基本給の単価に対して 18% 以上の増額)
 - ☒ 労働時間の延長及び基本給等の増額

労働時間の延長

- ☒ 労働時間の延長 (4 時間以上)
- ☒ 労働時間の延長 (3 時間以上) 及び基本給の増額 (5% 以上)
- ☐ 労働時間の延長 (2 時間以上) 及び基本給の増額 (10% 以上)
- ☐ 労働時間の延長 (1 時間以上) 及び基本給の増額 (15% 以上)

※ 1 社会保険料の標準報酬月額と標準賞与額の合計額の 15% 以上でも可。

※ 2 標準報酬月額の算定に考慮されない「社会保険適用促進手当」及び基本給等

※ 3 基本給又は就業規則等に定められた恒常的 (定額) に支給する手当

※ 7 社会保険適用時処遇改善コースは、令和 8 年 3 月 31 日までに完了した取組 (対象者の社会保険被保険者としての適用) に対して支給申請を受け付ける時限措置となります。

2023 (令和 5) 年 10 月 1 日から 2026 (令和 8) 年 3 月 31 日までの間に新たに社会保険の適用となった労働者が対象であることに注意してください。

キャリアアップ助成金を受給するに当たって

対象となる事業主（全コース共通）

次のすべてに該当する事業主が対象です。

①	雇用保険適用事業所の事業主
②	雇用保険適用事業所ごとに、キャリアアップ管理者を置いている事業主 ※キャリアアップ管理者は、複数の事業所および労働者代表との兼任はできません。
③	雇用保険適用事業所ごとに、対象労働者に係るキャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長の受給資格の認定を受けた事業主
④	実施するコースの対象労働者の労働条件、勤務状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備し、賃金の算出方法を明らかにすることができる事業主
⑤	キャリアアップ計画期間内にキャリアアップに取り組んだ事業主

※この助成金という事業主には、民間の事業者のほか、民法上の公益法人、特定非営利活動促進法上の特定非営利活動法人（いわゆるNPO法人）、医療法上の医療法人、社会福祉法上の社会福祉法人なども含まれます。

✖ ただし、次のいずれかに該当する事業主は、この助成金を受給できません。

①	支給申請した年度の前年度より前のいずれかの保険年度の労働保険料を納入していない事業主
②	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
③	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
④	暴力団と関わりのある事業主
⑤	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等に属している事業主
⑥	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
⑦	支給申請時または支給決定時に、雇用保険適用事業所の事業主でない※事業主

※雇用保険被保険者数が0人の場合や事業所が廃止されている場合（吸収合併等による統廃合や雇用保険の非該当承認を受けている場合を含む）等を指します。

「中小企業事業主」の範囲

助成金の額については、企業の規模によって異なりますが、資本金等のない事業主については、常時雇用する労働者の数により判定します。

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

※常時雇用する労働者の数とは、2か月を超えて使用される者（実態として2か月を超えて使用されている者のほか、それ以外の者であっても雇用期間の定めのない者および2か月を超える雇用期間の定めのある者を含む。）であり、かつ、週当たりの所定労働時間が、当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等（現に当該事業主に雇用される通常の週当たりの所定労働時間が40時間である場合は、概ね40時間である者をいう。）である者をいいます。

キャリアアップ計画書を作成したら、
事業所の所在地を**管轄する労働局**または
ハローワークに提出してください。
(窓口、郵送、オンライン)

- ◆ 2023(令和5)年12月18日より、キャリアアップ計画及び変更届の電子申請受付を開始しました。

- ◆ 電子申請の場合は、「雇用関係助成金ポータル」から申請を行ってください。

雇用関係助成金

検索

なお、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。
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。

- ◆ 郵送の場合は、郵送事故防止のため、配達記録や簡易書留など、**必ず記録が残る方法**で郵送してください。

なお、**提出期限※までに提出先の官署へ届いている必要があります**のでご注意ください。

※2023(令和5)年10月1日から2024(令和6)年1月31日までの間に取組を始めた場合は、2024(令和6)年1月31日まで。2024(令和6)年2月1日以降に取組を始める場合は、取組を開始する前日まで。

- ◆ 書類に不備がある場合は受理できませんので、期限までにゆとりを持った、早めの提出をお願いします。

申請様式や事業主の皆様からよくある質問について
Q&Aを掲載しています。

厚生労働省ホームページ「キャリアアップ助成金」▶



支給申請に関する手続きは、順次ホームページに掲載します。

詳細は、2024（令和6）年4月頃掲載予定の

「キャリアアップ助成金のご案内（令和6年度版）」をご覧ください。

【支給申請に必要な書類】

- ☐ キャリアアップ助成金支給申請書
- ☐ 支給要件確認申立書
- ☐ 対象労働者の取組開始前後の雇用契約書または労働条件通知書等（写）
- ☐ 対象労働者の取組開始前後の賃金台帳（写）
- ☐ その他取組内容等により必要な書類

キャリアアップ助成金 各コースのご案内

「年収の壁」を意識しない働き方ができるようにすることのほかにも、労働者の処遇改善のための取組を行った事業主は、本助成金の以下のコース等も活用することができます。

①賃金規定等改定コース

同一事業所内の他の労働者の処遇改善に！

有期雇用労働者等※¹の基本給の賃金規定等※²を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。

★2023（令和5）年10月から2024（令和6）年1月までに、社会保険適用時処遇改善コースの取組と同時に増額改定の措置を講じる場合、2024（令和6）年1月まで計画届等の提出が可能です。

【労働者1人当たりの助成額】

	3%以上5%未満	5%以上
中小企業	5万円	6万5,000円
大企業	3万3,000円	4万3,000円

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は100名

※1 一部の有期雇用労働者等の賃金を増額する場合には、その区分が雇用形態別または職種別、その他合理的な理由（部門別等）に基づき区分されている場合に限り、対象労働者と認めます。

※2 賃金規定とは、以下のように、就業規則や労働協約において賃金額の定めがあるものを言います。賃金規定等は、改定ではなく、新たに作成した場合でもその内容が、過去3か月の賃金実態からみて3%以上増額していることが確認できれば助成対象になります。

就業規則	例：第〇条（賃金） 契約社員およびパートタイマーの賃金を〇〇のとおり定める・・・
賃金規定	例：第〇条（賃金） 賃金は、基本給、時間外手当、通勤手当とする。 第〇条（基本給） 基本給は、時給によって定める。なお、その金額は本人の能力および経験等に応じ、〇級：〇〇円、〇級：〇〇円とする
賃金一覧表	例：【等級別】1級：〇〇〇円、2級：〇〇〇円、3級：〇〇〇円 【個人別】〇〇さん：〇〇〇円、××さん：××円、△△さん：△△円 など ※個人別は匿名でも可

②正社員化コース

さらなるキャリアアップで正社員化する時に！

就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成します。

【労働者1人当たりの助成額】

★2023（令和5）年11月29日以降に正社員化する労働者について、助成額を拡充しました。

	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業	80万円（40万円×2期）	40万円（20万円×2期）
大企業	60万円（30万円×2期）	30万円（15万円×2期）

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20名

【加算額】

措置内容	有期雇用労働者	無期雇用労働者
①派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合	28万5,000円	
②対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合	9万5,000円	4万7,500円
③人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合	9万5,000円	4万7,500円
うち、自発的職業能力開発訓練または定額制の訓練修了後に正社員化した場合	11万円	5万5,000円
④正社員転換等制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ）	20万円 （大企業15万円）	
⑤「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ）	40万円 （大企業30万円）	

（注）上記④は、同一の対象労働者について、社会保険適用時処遇改善コースとの併給はできません。

- ◆ 詳しくは、管轄の都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。
お問い合わせ先は、厚生労働省ホームページをご確認ください。

- ◆ 各都道府県の働き方改革推進支援センターでも助成金に関する相談を受け付けています。

働き方改革推進支援センター 無料相談窓口

検索

- ◆ 「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。

年収の壁突破・総合相談窓口



0120-030-045

（フリーダイヤル・無料）

受付時間 平日 8:30～18:15

（土日・祝日・年末年始（12/29～1/3）はご利用いただけません。）

- ◆ 「年収の壁・支援強化パッケージ」については、
こちらからホームページをご覧ください。



年収の壁・支援強化パッケージ

検索

- ◆ 以下のQRコードを読み込んでいただくと、厚生労働省公式YouTubeチャンネルに掲載されている、本助成金についての解説動画をご覧ください。

「年収の壁・支援強化パッケージ」
キャリアアップ助成金
社会保険適用時処遇改善コースのご案内



年収の壁への対応にキャリアアップ助成金をご活用ください。

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。

事業主の
皆さま！

認定制度を活用して、 自社の**魅力度UP**↑ しませんか？

労働局には5つの認定制度があり、
法律に定める一定の要件を満たせば、申請することができます！

～認定を受けると、こんなに**メリット**があります！！～

- 認定の証である「認定マーク」で認定企業であることを**対外的にPR**！
- **企業イメージアップ**↑
- **優秀な人材の採用&定着**！
- 調達における**一般競争入札**で**加点評価**されます。 ※メリットは一例です

若者応援！「ユースエール認定」

若者の採用・育成に積極的で雇用管理状況などが優良な中小企業を認定する制度です。

【問合せ先】職業安定課 ☎029-224-6218

障害者雇用応援！「もにす認定」

障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小企業を認定する制度です。

【問合せ先】職業対策課 ☎029-224-6219

安全衛生優良企業認定

労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全水準を維持・改善している企業を認定する制度です。

【問合せ先】健康安全課 ☎029-224-6215

子育て等サポート！「くるみん認定」・「プラチナくるみん認定」

両立支援制度の導入や利用が進んでいる企業を「子育てサポート企業」として認定する制度です。

また、「くるみん認定」を既に受け、より進んだ取組を行っている企業については、「プラチナくるみん認定」があります。

さらに、「トライくるみん」及び「不妊治療と仕事との両立に取り組む企業を認定する『プラス』制度」が令和4年4月に新設されました。

【問合せ先】雇用環境・均等室 ☎029-277-8295

女性活躍！「えるぼし認定」・「プラチナえるぼし認定」

女性の活躍促進に関する状況等が優良な企業として認定する制度です。認定は、基準を満たす項目数に応じて3段階あります。

また、「えるぼし認定」を既に受け、取組の実施状況が特に優良な企業については、「プラチナえるぼし認定」があります。

【問合せ先】雇用環境・均等室 ☎029-277-8295



厚生労働省・茨城労働局

URL <https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/home.html>



認定企業一覧

ユースエール認定企業			くるみん認定		
企業名	業種	市町村	企業名	業種	市町村
株式会社武井工業所	製造業	石岡市	株式会社カスミ	卸売業、小売業	つくば市
ペンギンシステム株式会社	情報通信業	つくば市	株式会社ケーズホールディングス	卸売業、小売業	水戸市
株式会社エスディーエル	情報通信業	ひたちなか市	いばらきコープ生活協同組合	複合サービス事業	小美玉市
太平洋電機産業株式会社	製造業	阿見町	株式会社筑波銀行	金融業、保険業	土浦市
社会福祉法人盡誠会	医療、福祉	稲敷市	国立研究開発法人物質・材料研究機構	学術研究、専門・技術サービス業	つくば市
東興機械工業株式会社	サービス業	東海村	関彰商事株式会社	卸売業、小売業	筑西市
社会福祉法人愛信会	医療、福祉	土浦市	キヤノンセミコンダクターエックイップメント株式会社	製造業	阿見町
株式会社原製作所	製造業	稲敷市	国立研究開発法人日本原子力研究開発機構	学術研究、専門・技術サービス業	東海村
大塚セラミックス株式会社	製造業	下妻市	株式会社常陽銀行	金融業、保険業	水戸市
株式会社小倉工務店	建設業	結城市	社会福祉法人泰仁会	医療、福祉	石岡市
新ひたち野農業協同組合	複合サービス事業	石岡市	社会福祉法人笠間市社会福祉協議会	医療、福祉	笠間市
三栄工業株式会社	建設業	石岡市	社会福祉法人恵愛会	医療、福祉	つくば市
北進産業株式会社	製造業	古河市	生活協同組合バルシステム茨城 栃木	複合サービス事業	水戸市
旭真空株式会社	製造業	鉾田市	社会福祉法人征峯会	医療、福祉	筑西市
株式会社日本エナジーコンポーネンツ	製造業	石岡市	筑波乳業株式会社	製造業	石岡市
			国立大学法人筑波大学	教育、学習支援業	つくば市
			社会福祉法人芳香会	医療、福祉	古河市
			キヤノン化成株式会社	製造業	つくば市
			医療法人篤会	医療、福祉	ひたちなか市
			キヤノンエコロジーインダストリー株式会社	製造業	坂東市
			国立研究開発法人森林研究・整備機構	学術研究、専門・技術サービス業	つくば市
			国立研究開発法人土木研究所	学術研究、専門・技術サービス業	つくば市
			結城信用金庫	金融業、保険業	結城市
			医療法人博仁会	医療、福祉	常陸大宮市
			社会福祉法人勇成会	医療、福祉	水戸市
			医療法人社団平仁会	医療、福祉	筑西市
			水戸エンジニアリングサービス株式会社 （※現社名：UT MESC株式会社）	製造業	ひたちなか市
			社会福祉法人博友会	医療、福祉	常陸大宮市
			茨城トヨペット株式会社	卸売行、小売業	水戸市
			社会福祉法人木犀会	医療、福祉	笠間市
			美野里デリカ株式会社	製造業	小美玉市
			株式会社関西ケーズデンキ	卸売業、小売業	水戸市
			水戸信用金庫	金融、保険業	水戸市
			株式会社いづい	卸売業、小売業	神栖市
			株式会社九州ケーズデンキ	卸売業、小売業	水戸市
			マルイアドバンス株式会社	製造業	日立市
			国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構	学術研究、専門・技術サービス業	つくば市
			ペンギンシステム株式会社	情報通信業	つくば市
			茨城県信用組合	金融業、保険業	水戸市
			トヨタカローラ新茨城株式会社	卸売業、小売業	水戸市
			一般財団法人高度情報科学技術研究機構	学術研究、専門・技術サービス業	東海村
			株式会社ジョイフル本田	卸売業、小売業	土浦市
			桂建設株式会社	建設業	牛久市
			一般財団法人日本自動車研究所	学術研究、専門・技術サービス業	つくば市
			株式会社谷貝食品	卸売業、小売業	筑西市
			株式会社潤工社	製造業	笠間市
			株式会社日本エナジーコンポーネンツ	製造業	石岡市

もにす認定					
企業名	業種	市町村			
高浪化学株式会社	製造業	八千代町			
株式会社ヴィオーラ	サービス業(他に分類されないもの)	水戸市			
株式会社常磐谷沢製作所	製造業	北茨城市			
株式会社幸和義肢研究所	製造業	つくば市			
栗田アルミ工業株式会社	製造業	土浦市			
株式会社カシマ	製造業	かすみがうら市			

安全衛生優良企業認定					
企業名	業種	市町村			
該当する企業はありません					

プラチナえるぼし認定					
企業名	業種	市町村			
該当する企業はありません					

えるぼし認定（★の数は認定の段階を表示しています）					
企業名	業種	市町村			
株式会社常陽銀行 (★★★)	金融業、保険業	水戸市			
株式会社カスミ (★★★)	卸売業、小売業	つくば市			
関彰商事株式会社 (★★★)	卸売業、小売業	筑西市			
国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 (★★★)	学術研究、専門・技術サービス業	つくば市			
株式会社ケーズホールディングス (★★★)	卸売業、小売業	水戸市			
株式会社茨城新聞社 (★★★)	情報通信業	水戸市			
高橋興業株式会社 (★★★)	サービス業(他に分類されないもの)	土浦市			
社会福祉法人征峯会 (★★★)	医療、福祉	筑西市			
社会福祉法人山水苑 (★★★)	医療、福祉	日立市			
日本ファブテック株式会社 (★★★)	製造業	取手市			
株式会社九州ケーズデンキ (★★)	卸売業、小売業	水戸市			
茨城日産自動車株式会社 (★★)	卸売業、小売業	水戸市			
株式会社ノーブルホーム (★★★)	建設業	水戸市			

プラチナくるみん認定					
企業名	業種	市町村			
株式会社筑波銀行	金融業、保険業	つくば市			
株式会社ケーズホールディングス	卸売業、小売業	水戸市			
株式会社カスミ	卸売業、小売業	つくば市			
株式会社常陽銀行	金融業、保険業	水戸市			
水戸信用金庫	金融業、保険業	水戸市			
社会福祉法人征峯会	医療、福祉	筑西市			
株式会社関西ケーズデンキ	卸売業、小売業	水戸市			
株式会社九州ケーズデンキ	卸売業、小売業	水戸市			
国立研究開発法人日本原子力研究開発機構	学術研究、専門・技術サービス業	東海村			

36

※業種は「日本標準産業分類」の大分類になります。
※掲載は各制度認定した順での表記です。

令和5年1月30日現在

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。



<認定マーク>

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

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

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

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

【認定基準】

1	学卒求人※ ¹ など、若者対象の正社員※ ² の求人申込みまたは募集を行っていること	
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること	
3	右の要件をすべて満たしていること	・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
		・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※ ³
		・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと
		・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※ ⁴
		・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※ ⁵
4	右の青少年雇用情報について公表していること	・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数
		・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容
		・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと	
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※ ⁶	
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと	
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※ ⁷	
9	暴力団関係事業主でないこと	
10	風俗営業等関係事業主でないこと	
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと	
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと	

※¹ 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※² 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

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

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

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

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

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

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

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

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

電子申請も利用できます！

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

— 38 —

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

■ 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

行方市役所商工観光課

〒311-1792

行方市山田 2564-10

TEL 0291-35-2111