

【2022 年 3 月 2 日発行】

■ 厚労省人事労務マガジン／定例第 138 号 ■

▽▼厚労省人事労務マガジン編集部からのお知らせ▲△

国民の皆さま、新型コロナウイルスの感染拡大を防ぐため、日々ご協力いただき、ありがとうございます。皆さま自身を守るため、そして、大切な人を守るため、引き続き、こまめな手洗いや換気、マスクの着用、3密（密集、密閉、密接）を避ける行動へのご協力をお願いします。

厚生労働省は、新型コロナワクチンに対するさまざまな疑問や不安を持たれている国民の皆さまに向けて、分かりやすい情報をお届けするための特設サイト「新型コロナワクチン Q&A」を公開しているので、ぜひご覧ください。

<https://www.cov19-vaccine.mhlw.go.jp/qa/>

・ 政府の対策、国内の発生状況、働く人や経営者への支援などはこちら

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html

【目次】

1. 令和 4 年 4 月以降の雇用調整助成金の特例措置等について
2. 企業年金（DC・DB）の制度改正に関するチラシを作成しました！
3. 従業員の財産形成を支援する、「財形貯蓄制度」を導入してみませんか？
4. 計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入を！～ほっと一息。ゆっくり休めば、この春がもっと楽しくなる。～
5. 働き方改革に関するシンポジウムのアーカイブを配信中です（視聴無料）
6. 人材をお探しの企業の皆さま、ハローワークに求人を出しませんか？
～求人をインターネットで無料掲載できます～【再掲】
7. 「高年齢者活躍企業コンテスト」の応募を受け付け中！
～応募の締め切りは、3 月 31 日です～【再掲】
8. 「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」を作成しました
【再掲】

【厚生労働省からのお知らせ】

【トピック 1】令和 4 年 4 月以降の雇用調整助成金の特例措置等について

（注）以下は、事業主の皆様にご政府としての方針を表明したものです。施行にあたっては厚生労働省令の改正等が必要であり、現時点での予定となります。

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の特例措置について、令和 4 年 4 月～6 月の具体的な助成内容は別紙をご参照ください。

令和 4 年 7 月以降の取扱いについては、「経済財政運営と改革の基本方針 2021（令和 3 年 6 月 18 日閣議決定）」に沿って、雇用情勢を見極めながら具体的な助成内容を検討の上、5 月末までに改めてお知らせします。

（別紙）雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容 [PDF 形式：132KB]

<https://www.mhlw.go.jp/content/11603000/000902063.pdf>

（参考 1）雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

コールセンター 0120-603-999

受付時間 9:00～21:00 土日・祝日含む

（参考 2）新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html>

コールセンター 0120-221-276

受付時間 月～金 8:30～20:00/土日祝 8:30～17:15

（参考 3）令和 4 年 3 月までの助成内容はこちら

https://www.mhlw.go.jp/stf/r401cohokurei_00001.html

【トピック 2】企業年金（DC・DB）の制度改正に関するチラシを作成しました！

厚生労働省は、2022 年 5 月以降に行われる、確定拠出年金制度（DC）や確定給付企業年金制度（DB）など企業年金の制度改正について、分かりやすくまとめたチラシを

作成しました。

＜主な改正のポイント＞

確定拠出年金制度（DC）

- ・ 加入可能年齢の拡大（2022 年 5 月）
- ・ 企業型 DC 加入者の iDeCo 加入要件の緩和（2022 年 10 月）
- ・ 拠出限度額に DB など他制度ごとの掛金相当額を反映（2024 年 12 月）など

確定給付企業年金制度（DB）・厚生年金基金制度

・ 2024 年 12 月の制度改正に先立ち、事業主や基金の皆さまは、掛金相当額の算定、

規約への記載（2024 年 11 月までに）などを行う必要があります。

事業主の皆さま、従業員への改正内容の説明や従業員が iDeCo に加入する際のご検討などに、下記のウェブサイト掲載のチラシをご活用ください。

【確定拠出年金制度（DC）の詳細はこちら】

- ・ 制度改正に関するチラシ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000194194_00002.html

- ・ その他の改正や改正内容の詳細はこちら

2020 年の制度改正

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/kyoshutsu/2020kaisei.html>

【確定給付企業年金制度（DB）、厚生年金基金制度の詳細はこちら】

- ・ DB を実施する事業主・基金及び厚生年金基金の皆さまへ（周知のチラシ）

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000824551.pdf>

- ・ 確定給付企業年金制度の主な改正（令和 6 年 12 月施行）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/newpage_00041.html

次回定例号では、DC・DB の制度改正に関する留意点についてお届けします。

【トピック 3】従業員の財産形成を支援する「財形貯蓄制度」を導入しませんか？

勤労者財産形成促進制度（以下、「財形制度」）は、働く方の財産形成を国と事業主が支援するものです。財形制度には、給与控除により積み立てを行う「財形貯蓄制度」や、財形貯蓄を行う方に住宅取得やリフォームの資金の貸し付けを低利で行う「財形持家融資制度」などがあります。事業主の皆さま、従業員の財産形成支援と自社の魅力を一層高めるため、「財形貯蓄制度」を導入しませんか？

財形貯蓄制度の導入は、多額の費用をかけずに福利厚生を充実でき、人材確保の点からもメリットがあります。事業主が従業員の財産形成をサポートすることで、従業員の生活の安定や勤労意欲への向上にもつながります。

会社として制度を導入するためのポイントや流れを参考に、ぜひ、導入をご検討ください。

〔制度導入におけるポイント〕

- ・財形貯蓄は、給与から天引きする仕組みのため、賃金控除協定を労使間で締結する必要があります。
- ・財形貯蓄の取扱機関は、銀行や労働金庫といった金融機関のほか、生命保険会社、損害保険会社、証券会社でも取り扱っているところがあります。

財形貯蓄制度の導入・実施に至るまでの流れは、下記の勤労者退職金共済機構のウェブサイトでご案内しています。

【制度導入までの流れはこちら】

財形貯蓄制度導入までの流れ

<https://www.zaikei.taisyokukin.go.jp/service/save/flowchart.php>

〔財形制度を導入している会社の方へ〕

以下のウェブサイトでは、社内での周知に利用できるリーフレットのひな形を公開しています。新年度の従業員研修などにお役立てください。

厚生労働省 勤労者財産形成促進制度（財形制度）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000105724.html>

独立行政法人勤労者退職金共済機構 財形制度特設サイト

<https://www.zaikei.taisyokukin.go.jp/merit/index.html>

【お問い合わせ】

・財形貯蓄制度について

雇用環境・均等局 勤労者生活課 財形管理係

電話 03 (5253) 1111 (内線 5368)

・財形持家融資制度について

勤労者退職金共済機構 勤労者財産形成事業本部

電話 03 (6731) 2935

【トピック 4】この春に、計画的な業務運営や休暇の分散化にもつながる「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入を！

厚生労働省は、夏季、年末年始、GW など年次有給休暇（以下、「年休」）を取得しやすい時季に合わせて、集中的な広報活動を行っています。

現在、新型コロナウイルス感染症対策として実践している新しい働き方・休み方を今後も継続するには、計画的な業務運営や休暇の分散化に役立つ「年休の計画的付与制度」（※ 1）や、労働者のさまざまな事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立つ「時間単位の年休制度」（※ 2）の導入が効果的です。

労使一体となって年休を上手に活用するために、ぜひ各制度をご活用ください。

（※ 1）「年休の計画的付与制度」とは、年休の付与日数のうち、5 日を除いた残りの日数については、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年休の平均取得率が高くなる傾向にあります。令和 3 年就労条件総合調査によると、年休の計画的付与制度がある企業割合は 46.2%と、令和元年と比較すると約 2 倍となっています。

（※ 2）「時間単位の年休制度」とは、年休の付与は原則 1 日単位ですが、労使協定を締結すれば、年 5 日の範囲内で時間単位の取得ができる制度です。

【詳細はこちら】

年次有給休暇取得促進特設サイト

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>

【トピック 5】働き方改革に関するシンポジウムのアーカイブを配信中です

(視聴無料)

厚生労働省は、「働き方・休み方改革シンポジウム」を2月3日に、「勤務間インターバル制度導入促進シンポジウム」を2月18日に開催しました。現在、各シンポジウムのアーカイブを配信中です。【視聴無料】

両シンポジウムとも、下記の「働き方・休み方改善ポータルサイト」で3月25日(金)まで公開しています。企業の人事労務担当者をはじめ、働き方・休み方改革、勤務間インターバル制度にご関心をお持ちの方は、ぜひご視聴ください。

【詳細はこちら】

・働き方・休み方改革シンポジウム

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/seminar/#hatarakikataYasumikata>

・勤務間インターバル制度導入促進シンポジウム

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/seminar/#interval>

【トピック6】人材をお探しの企業の皆さま、ハローワークに求人を出しませんか？
～求人をインターネットで無料掲載できます～【再掲】

人材をお探しの企業担当者の皆さま、ハローワークに求人を申し込みいただくと、月間アクセス数約4,500万件のハローワークインターネットサービスに無料で掲載できます。求人のお申し込みもこのサイトからできます。

また、以下のような求人のお申し込みも受け付けています。多様な人材の確保のため、ぜひご検討ください。

■仕事と家庭が両立しやすい求人

子育て中の女性などが仕事と家庭の両立を図りやすい内容の求人です。

- ・テレワークなどの柔軟な働き方が可能
- ・勤務時間が保育施設などの送迎に対応可能
- ・子どもの急な発熱や学校行事の際に柔軟に休暇がとれる など

子育てをしながら就職を希望している大勢の方が、「仕事と家庭が両立しやすい求人」を探しています。

■仕事と治療が両立しやすい求人

通院による休暇取得が可能、短時間勤務が可能など、仕事と治療の両立を図りやすい内容の求人です。

近年、医療体制の整備が進み、療養しながら仕事を探される方も増えていますので、ぜひご協力・ご活用をお願いします。

■就職氷河期世代限定・歓迎求人

これまで正社員雇用の機会に恵まれなかった 35 歳～54 歳の就職氷河期世代の方を積極的に募集する求人です。

就職氷河期世代の方々は、厳しい環境の中苦労されてきた経験から粘り強く仕事に取り組み、アルバイト・パートで社会経験を積んで、高いスキルを持つ方もたくさんいます。

ハローワークでは、企業の希望条件に合った方の紹介や応募者が増える求人ポイントなどの相談も受け付けています。

【求人のお申し込みに関する詳細はこちら】

ハローワークインターネットサービス

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

【トピック 7】「高年齢者活躍企業コンテスト」の応募を受け付け中！
～応募の締め切りは、3 月 31 日です～【再掲】

厚生労働省は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構との共催で、令和 4 年度「高年齢者活躍企業コンテスト」を実施します。現在、応募受け付け中で、締め切りは 3 月 31 日（木）です。

このコンテストは、高年齢者雇用の重要性についての理解の促進と、高年齢者がいきいき働くことができるようにするための創意工夫やアイデアの普及を目的に、毎年実施しています。

現在、企業などが行った雇用管理や職場環境改善の創意工夫の事例を募集中です。優秀な事例は、10 月に都内で行う表彰式で表彰する予定です。皆さまのご応募をお待ちしています。

【募集する取り組み内容の例】

・制度面の改善

定年制の廃止、定年年齢の延長、65 歳を超える継続雇用制度の導入、創業支援等措置（70 歳以上までの業務委託・社会貢献）の導入、賃金制度、人事評価制度の見直し、多様な勤務形態、短時間勤務制度の導入など

・意欲・能力の維持向上のための取り組み

高年齢者のモチベーション向上に向けた取り組み、役割等の明確化、技術・技能継承の仕組み、IT 化へのフォロー、危険業務などからの業務転換、職場風土の改善、従業員の意識改革、新職場の創設・職務の開発、中高齢従業員向けの教育訓練など

・作業環境の改善、健康管理、安全衛生、福利厚生への取り組み

作業環境の改善、高齢化に伴う健康管理・メンタルヘルス対策の強化、高齢化に伴う安全衛生の取り組み、福利厚生の充実など

【応募資格】

原則として企業からの応募で、高年齢者が 65 歳以上になっても働ける制度を導入していることなどが要件となります。

※詳細は、下記のウェブサイトをご確認ください。

【応募締め切り】

3 月 31 日（木）※当日消印有効

【応募方法・問い合わせ先など詳細はこちら】

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

https://www.jeed.go.jp/elderly/activity/r4_koyo_boshu.html

【過去の受賞企業事例はこちら】

70 歳雇用事例サイト

<https://www.elder.jeed.go.jp/>

【お知らせ】

70 歳までの就業機会確保の努力義務（令和 3 年 4 月施行）について、下記の厚生労働省ウェブサイト、パンフレット、Q & Aなどを掲載していますのでご覧ください。

■高年齢者雇用安定法の改正

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kour
eisha/topics/tp120903-1_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kour
eisha/topics/tp120903-1_00001.html)

【トピック 8】「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」を作成しました【再掲】

厚生労働省は、企業が円滑に無期転換ルールに対応できるよう、演習を交えながら必要な取り組みについて解説した「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」を作成しました。

このワークブックでは、無期転換ルールへの対応手順を 8 つのステップに分けて解説しています。企業で社内制度を検討する際に、付属のワークシートを用いて、実際に演習することができます。無期転換ルールに対応した社内制度の整備にぜひご活用ください。

【ワークブックの詳細はこちら】

事業主・人事労務担当者向け導入支援策

<https://muki.mhlw.go.jp/business/policy/#workbook>

※上記サイトの「導入支援策」の 2 に掲載しています。

【厚生労働省からのお知らせ】

▽▼ 広報誌『厚生労働』3月号発売中！ ▲△

毎月 1 日発行の広報誌「厚生労働」は、厚生労働省の施策などを分かりやすく解説・紹介しています。

3月号の特集は「パパの子育てが、家庭・社会・日本を明るくする 男性社員の育児休業取得計画」と題して、育児休業を取得する必要性と法改正の内容、両立の方法・取り組みなどを解説します。

■特集「パパの子育てが、家庭・社会・日本を明るくする 男性社員の育児休業取得計画」

今年4月から3段階で、改正育児・介護休業法が施行されます。◆男女ともに◆
仕事と育児が両立できるように、産後パパ育休の創設や職場環境の整備、労働者への個別の周知・意向確認措置の義務化などが行われます。

そこで今回の特集では、「男性の育児休業」に焦点を当て、育児休業を取得する必要性と法改正の内容、両立の方法・取り組みなどを、男性の育児休業にまつわるデータや育休取得経験者の体験談などを交えて解説します。

他にも、女性が活躍する職場をつくるためのヒントを「改正女性活躍推進法」の内容解説と合わせて紹介する連載企画「今年4月1日から改正女性活躍推進法が全面施行されます！—女性が輝く職場づくり—」など、人事労務担当者の方にもご覧いただきたい情報を掲載しています。

【詳細はこちら】

広報誌「厚生労働」（発行日：毎月1日）

※デジタル版もご用意しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou_kouhou/kouhou_shuppan/magazine/202203.html

▽▼ 現在の雇用失業情勢 ▲△

2月1日に公表された、完全失業率は2.7%と前月に比べ0.1ポイント低下、有効求人倍率は1.16倍と前月に比べて0.01ポイント上昇となりました。

※2022年1月分の結果公表予定日は3月4日です。

【労働力調査（総務省）】

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html>

【一般職業紹介状況】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23556.html

★配信停止の手続き https://mhlw.lisaplus.jp/stop_form.php

★バックナンバー <https://merumaga.mhlw.go.jp/backnumber/index.html>

★登録に関するお問い合わせ <https://mhlw.lisaplus.jp/contact.php>

★メルマガの内容に関するお問い合わせ（厚労省ホームページ「国民の皆様の声」
へリンク） <https://www.mhlw.go.jp/form/pub/mhlw01/getmail>

★編集：厚生労働省

- 当メールマガジンは外部の電子メール配信サービスを利用して行っています。
- 登録していないにも関わらず本メールが配信された場合は、他の人が間違えて登録した可能性がありますので、配信停止の手続きをお願いします。
- 当メールマガジンの送信元アドレスは送信専用となっています。
- 携帯メールなどには対応しておりません。
- 可能であれば等幅フォントにてご覧ください。
- 当メールマガジンの内容の全部または一部については、私的使用または引用など著作権法上認められた行為として、出所を明示することにより、引用、転載、複製を行うことができます。

=====