

【2024年3月6日発行】

---

---

■ 人事労務マガジン／定例第162号 ■

---

---

---

▽▼人事労務マガジン編集部からのお知らせ▲△

---

厚生労働省 X・Facebook は、厚生労働省の公式アカウントです。健康・医療、福祉・介護、雇用・労働、年金など、皆さまの暮らしを支える情報をお届けしているので、ぜひフォローしてください。

<厚生労働省公式 X>

- 手順1 Xアカウント登録してログイン
- 手順2 <https://twitter.com/mhlwtwitter> をクリック
- 手順3 「フォローする」ボタンをクリック

<厚生労働省公式 Facebook>

- 手順1 Facebook アカウント登録してログイン
- 手順2 <https://www.facebook.com/mhlw.japan> をクリック
- 手順3 「フォローする」ボタンをクリック

【目次】

1. 訓練実施機関の皆さまへ「教育訓練給付」講座指定のご案内  
受講費用の一部が支給される「教育訓練給付制度」で講座の魅力がさらにアップ！
2. 財形貯蓄制度を導入している事業主の皆さま、新入社員の方に財形貯蓄をご案内ください
3. 事業主の皆さまへ 年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう
4. 職場のエンゲージメント向上に向けた取り組み支援のためのリーフレットを作成しました
5. 【再掲】ユースエール認定制度をご存じですか？
6. 【再掲】「労働契約等解説セミナー2023」動画公開のご案内  
無期転換ルールや副業・兼業の促進に関するガイドライン等を解説

【厚生労働省からのお知らせ】

「厚生労働」3月号発売中

特集：『がん対策推進企業アクション』早期発見と治療と仕事の両立でがんの克服をめざ

す」

---

【トピック 1】 訓練実施機関の皆さまへ「教育訓練給付」講座指定のご案内  
受講費用の一部が支給される「教育訓練給付制度」で講座の魅力がさらにアップ！

---

厚生労働省では、働く方等の主体的なスキルアップを支援するため、厚生労働大臣の指定を受けた講座を受講修了した方に対し、その費用の一部（最大 70%～20%）を雇用保険から支給する「教育訓練給付制度」を実施しています。

対象講座として指定を受ければ、受講の費用負担が軽減されるため、受講希望者の増加が期待できます。講座指定の申請は、年 2 回（4 月、10 月）受け付けています。訓練実施機関の皆さま、ぜひこの機会に申請をご検討ください。

#### 【対象講座のメリット】

- ①費用負担が軽減され受講しやすい講座になります。
- ②指定講座は教育訓練給付指定講座検索サイトに掲載。全国の受講希望者による検索が可能になります。
- ③厚生労働大臣の指定講座として自社ウェブサイトや広告に掲載できます。

#### 【指定申請の手順】

##### ① 指定を受けるための要件の確認

- ・以下の教育訓練施設向けのパンフレットを参照ください。

専門実践教育訓練給付 <https://www.mhlw.go.jp/content/001159378.pdf>

特定一般教育訓練給付 <https://www.mhlw.go.jp/content/001159379.pdf>

一般教育訓練給付 <https://www.mhlw.go.jp/content/001159380.pdf>

##### ② 申請書類の準備

##### ③ 申請書類の提出（提出先：中央職業能力開発協会）

- ・受け付けは年 2 回、提出期間と指定日は以下のとおりです。

令和 6 年 10 月指定（提出期限：2024(令和 6)年 4 月上旬～5 月上旬）

令和 7 年 4 月指定（提出期限：2024(令和 6)年 10 月上旬～令和 6 年 11 月上旬）

##### ④ 審査

##### ⑤ 指定

- ・指定期間は 3 年間です。引き続き指定を希望する場合は、指定期間満了前に再指定申請が必要です。

【詳細・申請手続きはこちら】

■リーフレット：教育訓練給付の講座指定申請をご検討ください

<https://www.mhlw.go.jp/content/001201615.pdf>

■申請手続きはこちらを確認ください。（厚生労働省ウェブサイト）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku_00001.html)

---

【トピック 2】財形貯蓄制度を導入している事業主の皆さま、新入社員の方に財形貯蓄をご案内ください

---

財形貯蓄は、給与から自動天引きでお金を貯められ、手間なく安定した資産形成ができる制度です。天引き額も千円単位で設定できるので、貯蓄が苦手な方も、無理のない範囲で将来の支出に備えることができます。会社にとっても、社員に安心して長く働き続けてもらうことで、優秀な人材の確保に役立ちます。

目的を問わずに使える「一般財形貯蓄」の他、60歳以降に年金として受け取ることを目的とする「財形年金貯蓄」、将来の住宅購入やリフォームに使える「財形住宅貯蓄」があり、「財形年金貯蓄」と「財形住宅貯蓄」は一定の利子が非課税となるメリットを受けられます。社員の方は将来設計に合ったメニューを選ぶことができます。

新入社員の方が、早いうちから将来に備えた財形貯蓄を始められるように、ご案内をお願いします。

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。新年度の社員研修などにお役立てください。

【財形貯蓄制度の詳細】

勤労者財産形成促進制度（財形制度）厚生労働省ウェブサイト

<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.php>

【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）

---

【トピック3】事業主の皆さまへ 年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう

---

働き方・休み方の改善をこれからも継続的に行うためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも役立つ年次有給休暇の計画的付与制度（※1）の導入や、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次有給休暇（※2）の活用が効果的です。

年次有給休暇を上手に活用して心身をリフレッシュするためにも、労使が一体になって、これらの導入をご検討ください。

詳しくは「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧くださいか、お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にお問い合わせください。

【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/>

※1 年次有給休暇の付与日数のうち、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。

※2 年次有給休暇の付与は原則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可能となります。

---

【トピック4】職場のエンゲージメント向上に向けた取り組み支援のためのリーフレットを作成しました

---

厚生労働省では、職場のエンゲージメント向上に向けた取り組み支援のためのリーフレットを作成しました。働きがいに関係する概念として近年注目度が増している「エンゲージメント」（※1）について、企業がエンゲージメント向上に取り組む意義や、具体的な取り組み事例などを紹介しています。ぜひ、働きがいのある職場づくりのヒントとしてください。

【詳細はこちら】

働き方・休み方改善ポータルサイト内「ワークエンゲージメント」ページ

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

※1 「エンゲージメント」には、代表的なものとして「ワークエンゲージメント」と「従業員エンゲージメント」の2種類があります。ワークエンゲージメントは、仕事にやりがい（誇り）を感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得ている状態を指し、個人と仕事との関係に着目しています。一方で、従業員エンゲージメントは企業などの所属組織への貢献意欲を指し、個人と組織との関係に着目しています。

【再掲】

【トピック5】 ユースエール認定制度をご存じですか？



ユースエール認定制度は、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況が優良な中小企業（常時雇用する労働者数が300人以下のもの）を厚生労働大臣が認定する制度です。

認定を受けた企業は、ハローワークを通じた重点的なPRや認定企業限定の就職面接会等への参加といった支援を受けることができ、若年人材の確保が期待できます。このほか、自社の商品、広告などに「認定マーク」を付けて、優良企業であることをアピールできます。

認定基準を満たしているかの「到達診断」や「申請書作成」は、「若者雇用促進総合サイト」で行うことができ、申請はe-Gov電子申請を利用できます。各都道府県労働局や最寄りのハローワークでも相談を受け付けていますので、お気軽にご相談ください。

【ユースエール認定制度】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>

【若者雇用促進総合サイト】

<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>

【再掲】

【トピック6】「労働契約等解説セミナー2023」動画公開のご案内

無期転換ルールや副業・兼業の促進に関するガイドライン等を解説

多様な人材を活用したいとお考えの事業主・人事労務担当の皆さま、社内のルールは整備されていますか？

労働契約に関する基本情報をはじめ、パートや契約社員などが長期的に活躍できる制度「無期転換ルール」や、2022年7月に改定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」について解説したセミナー動画を公開しています。

学習・復習にぜひご活用ください。

・ 利用者編

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWjgEEh6ZXx6azwIT0Pq7bR>

・ 労働者編

[https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWj7\\_c2SJSHIj36vTib4k6x8](https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWj7_c2SJSHIj36vTib4k6x8)

#### 【テーマ】

- ・ 労働契約法をはじめとした労働関係法令の基礎
- ・ 無期転換ルール
- ・ 副業・兼業の促進に関するガイドライン

#### 【詳細・お申し込みはこちら】

労働契約等解説セミナー

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

#### 【お問い合わせ】

厚生労働省委託事業「労働契約等解説セミナー2023」運営事務局

ランゲート株式会社（委託先）

TEL：075-741-7862

#### 【厚生労働省からのお知らせ】

「厚生労働」3月号発売中

特集：「『がん対策推進企業アクション』」早期発見と治療と仕事の両立でがんの克服をめざす」

「2人に1人ががんになる」「4人に1人ががんで亡くなる」日本では、女性の社会進出や定年延長などの社会の変化を背景に、「働きながらがんの治療をする人」が増えています。

こうした状況に対し、厚生労働省は15年前から「がん対策推進企業アクション」という地域でのがん対策に特化した国家プロジェクトを立ち上げています。

特集では、このアクションに参加している企業・団体が実施しているがん対策推進の具体的な例を通して、これからの時代のあるべき、がん検診などの対策の姿を紹介します。

【最新号目次】

広報誌「厚生労働」2024年3月号

[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou\\_kouhou/kouhou\\_shuppan/magazine/202403.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou_kouhou/kouhou_shuppan/magazine/202403.html)

※一部記事はウェブサイト上で閲覧可能です。

---

▽▼ 現在の雇用失業情勢 ▲△

3月1日に公表された、完全失業率は2.4%で前月に比べ0.1ポイントの低下、有効求人倍率は1.27倍で前月と同水準となりました。

【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\\_38033.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_38033.html)

---

★バックナンバー

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/merumaga\\_page.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/merumaga_page.html)

★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。

---