

【2022年12月23日発行】

=====

厚生省人事労務マガジン / 特集第 204 号

=====

厚生省人事労務マガジン編集部からのお知らせ

人事労務マガジンは令和5年3月でメール配信を終了し、4月以降は厚生労働省ウェブサイトの記事を掲載します。最新号の掲載は厚生労働省公式 Twitter・Facebook でお知らせします。

厚生労働省公式 Twitter・Facebook は、厚生労働省の公式アカウントです。健康・医療、

子ども・子育て、福祉・介護、雇用・労働、年金など、みなさまの暮らしに役立つ情報をお届けしますので、ぜひフォローください。

< 厚生労働省公式 Twitter >

- 手順1 Twitter 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

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お持ちの国民の皆さま

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. 「業務改善助成金（通常コース）」が拡充されました
～助成上限額や助成対象が拡充され、更に使いやすくなりました！～
2. 高額助成開始！就職困難者を採用した際の助成金を拡充！
～最大 360 万円の助成メニューを創設しました～
3. 在籍型出向を活用し、「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」を受給
しませんか？～令和 4 年 12 月 2 日新設～
4. 12 月 2 日制度改正 労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）
離職を余儀なくされた労働者をより高い賃金で雇い入れた事業主には加算して助成しま
す
5. 12 月 2 日制度改正 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の助成対象・助成
額
を見直し
6. 新規事業の立ち上げなど事業展開等に伴う人材の育成を検討中の事業主の皆さま
～人材開発支援助成金（事業展開等リスティング支援コース）のご案内～
7. 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の助成率・助成限度額が引き上げられ
ました！
～サブスク型の研修サービスの利用や、従業員の自発的なスキルアップを支援する事業
主
の皆さま、ご活用ください～
8. 労働法の教え方に関するセミナーをオンラインで開催します
（参加無料・事前申し込み制）
9. 不妊治療と仕事との両立支援シンポジウム等を 12 月 6 日から配信
10. 企業人事担当の方へ「男性育休推進企業実態調査 2022」にご協力をお願いします！
11. 「企業版両親学級」（オンラインセミナー）を開催（先着順、参加費無料）
育児休業制度を上手に使うって家事・育児をシェアするノウハウを学びませんか？
12. 「労働契約等解説セミナー2022」を開催します（参加無料・事前申し込み制）【再
掲】
13. 「高年齢者活躍企業コンテスト」応募を受け付け中！
～応募締め切りは、2023 年 2 月 28 日です～【再掲】
14. 「『多様な正社員』制度導入セミナー」を、1 月 26 日にオンラインで開催します！
（参加無料）【再掲】
15. この冬、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」の導入を検討しませんか？【再掲】

【トピック1】「業務改善助成金（通常コース）」が拡充されました
～助成上限額や助成対象が拡充され、更に使いやすくなりました！～

業務改善助成金制度（通常コース・特例コース）は、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引き上げを図るための制度です。このうち業務改善助成金（通常コース）については、12月12日に制度改正を実施し、更に使いやすい制度となりました。改正のポイントは以下のとおりです。

<ポイント> 事業場規模30人未満の事業場に対する助成上限額の引き上げ

事業場規模30人未満の事業場に対して、助成上限額を引き上げました。例えば、30円コースに申請し、引き上げる労働者数が1人の場合、これまでの助成上限額は30万円でしたが、今回の改正で60万円まで助成を受けられるようになりました。

<ポイント> 助成対象経費の拡大

対象事業場のうち、新型コロナウイルスの影響で売上高等が低下した事業場や、原材料の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因で利益率が低下した事業場に対する助成対象経費について、「関連する経費」が助成対象となりました。

「関連する経費」とは、生産性向上に資する設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画において計上された経費を指します。（広告宣伝費、汎用事務機器、事務室の拡大、机・椅子の増設など）

<ポイント> 助成対象事業場の拡大

通常コースはこれまで、事業場規模100人以下の事業場のみが助成対象となっていました。今回、事業場規模の要件を撤廃し、事業場規模100人を超える事業場が助成対象となりました。

<ポイント> 申請期限の延長

令和5年1月31日までであった交付申請期限を、令和5年3月31日まで延長しました。

過去に業務改善助成金（通常コース・特例コース）を利用された中小企業・小規模事業者でも申請でき、同一年度内の複数回申請も可能です。

最低賃金の引き上げに向けて、業務改善助成金の活用をご検討ください。動画でも制度や手続きの概要を解説していますので、ぜひご覧ください。

予算の範囲内で助成金を交付するため、予定より早く申請の受け付けを終了する場合があります。

【詳細はこちら】

業務改善助成金：中小企業・小規模事業者の生産性向上のための取組を支援

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyuu/03.html

【動画による解説はこちら】

業務改善助成金のご案内（概要編）

<https://www.youtube.com/watch?v=ZLvUA246bzg>

業務改善助成金のご案内（手続き編）

<https://www.youtube.com/watch?v=s4BYisfTMVc>

【お問い合わせ】

業務改善助成金コールセンター

電話 0120(366)440（受付時間 平日 8:30～17:15）

昨年に引き続きコールセンターを設置しています。ご不明な点はお気軽にお問い合わせください。

都道府県労働局（労働基準監督署、公共職業安定所）所在地一覧

https://www.mhlw.go.jp/kousei_roudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html

申請の手続きは、各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお願いします。

【トピック2】高額助成開始！就職困難者を採用した際の助成金を拡充！

～最大 360 万円の助成メニューを創設しました～

事業主の皆さま、「特定求職者雇用開発助成金」をご存知でしょうか？ハローワークなどの職業紹介により、高年齢者、障害者、母子家庭の母、就職氷河期世代などの方を

採用した事業主に対して、支給する助成金です。

12月2日以降、この対象者を採用した後、職業訓練を実施した場合に、通常の1.5倍の助成額（90万円～360万円）が支給されるようになりました。また、訓練の実施に対しては、別の助成金（人材開発支援助成金）も支給されます（訓練経費の30%～75%）。

ハローワークなどを通じた採用をお考えの事業主の皆さま、今すぐウェブサイトをご確認ください！

【詳細はこちら】

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）拡充のお知らせ

<https://www.mhlw.go.jp/content/001018961.pdf>

【訓練に対する助成金の詳細】

人材開発支援助成金

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

【トピック3】在籍型出向を活用し、「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」

を受給しませんか？～令和4年12月2日新設～

「在籍型出向」では、自社にない実践での経験による新たなスキルの習得が期待できます。労働者のスキルアップを在籍型出向で行い、条件を満たした場合には、出向元事業主に対して「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」が支給されます。

助成対象となる「出向」とは？

- ・労働者のスキルアップを目的とすること
- ・出向した労働者は、出向期間終了後、元の事業所に戻って働くことが前提であること
- ・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%以上上昇させること

助成内容

対象：出向元事業主（企業グループ内出向の場合は支給されません）

助成率：中小企業 2/3、中小企業以外 1/2

助成額：以下のいずれか低い額に助成率をかけた額（最長1年まで）

- イ 出向労働者の出向中の賃金（ 1 ）のうち出向元が負担する額
- ロ 出向労働者の出向前の賃金の 1/2 の額

上限額：1人1日当たり 8,355 円（ 2 ）（1事業所1年度あたり 1,000 万円まで）

1 出向中の労働者に対する賃金は出向前に支払っていた賃金以上の額を支払う必要があります。

2 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）。毎年8月に改正される

ためご注意ください。

詳しくは、厚生労働省ウェブサイトやリーフレット、ガイドブックをご覧ください。

【詳細はこちら】

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00012.html

【トピック4】12月2日制度改正 労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）

離職を余儀なくされた労働者をより高い賃金で雇い入れた事業主には加算して助成します

労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）は、事業主の経済的事情により離職を余儀なくされた労働者で「再就職援助計画」の対象となった方を、早期に雇い入れた事業主に対して助成するものです。さらに、より高い賃金（雇い入れ前賃金比5%以上）で雇い入れた事業主には加算して助成します。

助成の対象となる「再就職援助計画」の対象となった方は「再就職援助計画対象労働者証明書」をお持ちですので、採用応募時や面接時に証明書の有無を確認してください。

助成額

【早期雇入れ助成】

対象となった方を離職から3か月以内に雇い入れた場合、次の金額を助成します。

（1）通常助成

対象労働者1人につき30万円を支給。

（2）優遇助成

一定の成長性が認められる事業所の事業主が、「再就職援助計画対象労働者証明書」に

「特例対象者」として記載された方を雇い入れた場合、対象労働者 1 人につき 40 万円を支給。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により離職した、雇い入れ時点で 45 歳以上の方を、離職前と異なる業種の事業所で雇い入れた場合、対象労働者 1 人につき 40 万円を加算。

(3) 賃金上昇加算

雇い入れ前の賃金から雇い入れ後 6 か月間の各月の賃金を 5 %以上上昇させた場合、対象労働者 1 人につき 20 万円を加算。

【人材育成支援】

早期雇入れ助成の対象労働者に対して、雇い入れ日から 6 か月以内に訓練を開始した場合、訓練期間中の賃金や訓練経費の一部を助成します。

詳しくは、厚生労働省ウェブサイト、リーフレット、ガイドブックをご覧ください。

【詳細はこちら】

労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805.html>

【トピック 5】12 月 2 日制度改正 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の助成対象・助成額を見直し

「中途採用等支援助成金」は中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用の拡大を図る事業主に対して助成するものです。

今回の改正では、45 歳以上の賃金を前職より引き上げる中途採用を推進するため、助成対象や助成額の見直しを行いました。

助成対象・助成額（制度改正後）

・中途採用率の拡大

助成対象：中途採用率を 20 ポイント以上上昇させた事業主に対して助成

助成額：50 万円

・ 45 歳以上の中途採用率の拡大

助成対象：以下のすべてを満たす事業主に対して助成

中途採用率を 20 ポイント以上上昇させた

うち 45 歳以上の労働者で 10 ポイント以上上昇させた

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

助成額：100 万円

常時雇用する労働者の数が 300 人を超える事業主は、法定の中途採用率を公表している
こ
とも助成対象の要件となります。

詳しくは、厚生労働省ウェブサイトやリーフレット、ガイドブックをご覧ください。

【詳細はこちら】

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160737_00001.html

【トピック 6】新規事業の立ち上げなど事業展開等に伴う人材の育成を検討中の事業主の
皆さま

～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）のご案内～

厚生労働省では、企業内の人材育成を行う事業主の皆さまに対して、人材開発支援助成金により、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などの助成を行っています。

このたび、新規事業の立ち上げなど事業展開等に伴う、新たな分野の知識や技能を習得するための訓練を実施した場合に助成を行う「事業展開等リスクリング支援コース」が、創設されました。

「事業展開」とは、例えば、新商品の製造、新たな商品やサービスの提供などにより、新規分野に進出することを言います。事業展開以外にも、デジタル技術を活用した業務の効率化や脱炭素化などに取り組むためのデジタル・グリーン化に対応した人材の育成にも、このコースを活用できますので、ぜひご検討ください。

【詳細はこちら】

人材開発支援助成金：事業展開等リスキリング支援コース創設のご案内

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001019757.pdf>

【対象となる訓練】

既存事業にとらわれず、新規事業の立ち上げ等の事業展開に伴う人材育成を行う訓練
()

デジタル技術を活用した業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、デジタル・グリーン化に対応した人材の育成を行う訓練

事業展開は訓練開始日から起算して、3年以内を実施する予定のものまたは6か月以内に実施したものが対象です。

【助成率・額】 () は大企業の場合

経費助成率：75% (60%)、賃金助成額 (1人1時間あたり)：960円 (480円)

【1事業所1年度あたりの助成限度額】

1億円

【詳細】

人材開発支援助成金

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

【お問い合わせ】

都道府県労働局

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

【トピック7】 人材開発支援助成金 (人への投資促進コース) の助成率・助成限度額が引き上げられました！

～サブスク型の研修サービスの利用や、従業員の自発的なスキルアップを支援する事業主の皆さま、ご活用ください～

人材開発支援助成金は、企業内の人材育成や労働者のスキルアップ支援を行う事業主の

皆さまに対して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成する制度です。

今年度から実施している「人への投資促進コース」について、一部メニューの助成率がアップしましたので、この機会にぜひご活用ください。

【詳細はこちら】

人材開発支援助成金（人への投資促進コース） 助成率引き上げ等のご案内

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001019756.pdf>

< 助成率がアップした訓練メニュー >

- ・ 定額制（サブスクリプション型）の研修サービスによる訓練

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とする定額受け放題研修（サブスクリプション型）

サービスを活用して訓練を実施した場合

経費助成率：訓練経費の 60%（45%）・・・変更前の助成率から 15%アップ！

（ ）内は大企業の場合の助成率

- ・ 労働者が自発的に受講し、事業主が費用を負担する訓練

従業員が自発的に受講する訓練の費用について、事業主が2分の1以上を負担する制度を導入・適用した場合

経費助成率：事業主が負担した額の 45%・・・変更前の助成率から 15%アップ！

< 助成限度額の引き上げ >

- ・ 1事業所が1年度に受給できる助成金の限度額

人への投資促進コース（成長分野等人材訓練除く）2,500万円（ ）・・・変更前の限度額から 1,000万円引き上げ

うち自発的職業能力開発訓練の限度額は 300万円に引き上げ

【詳細】

人材開発支援助成金

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

【働く方の主体的な能力開発に資する制度】

教育訓練給付制度

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html

【お問い合わせ】

都道府県労働局

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

【トピック 8】労働法の教え方に関するセミナーをオンラインで開催します（参加無料・事前申し込み制）

このセミナーでは、以下のテーマに沿って、労働法の教え方に関する基本的な事項・ノウハウを分かりやすく解説します。

- ・労働法の教え方の実践的ポイント
- ・なぜ労働法が必要なのか
- ・働き方改革って何？
- ・これだけは伝えよう労働条件の基礎知識

また、参加者には、高校等、大学等、社会人向けの労働法教育の教え方に関するマニュアル（冊子）を差し上げます。

セミナーは3種類あり、それぞれ主な対象者はありますが、どなたでも参加できますので、関心をお持ちの方は、ぜひご参加ください。

全て Zoom ウェビナーによるオンライン開催です。

【開催日程】全ての回で 14：00～16：00 開催

- ・高校の教職員等向けセミナー

1月26日(木)、1月27日(金)、2月6日(月)、2月7日(火)、2月9日(木)

- ・大学の教職員等向けセミナー

1月12日(木)、1月13日(金)、1月17日(火)、1月20日(金)、1月25日(水)

- ・自治体・社会人教育担当者等向けセミナー

2月13日(月)、2月14日(火)、2月15日(水)、2月16日(木)、2月22日(水)

【詳細・申し込み】

労働法の教え方セミナー詳細ページ

<https://www.zenkiren.com/jutaku/kyouiku-shien/shidoushamuke-shousai.html>

【お問い合わせ】

厚生労働省委託事業「労働法教育に関する支援対策事業」運営事務局
公益社団法人 全国労働基準関係団体連合会（委託先・略称:全基連）
電話:03-5283-1030（平日 10時～17時）
Fax:03-5283-1032
E-mail:kyouiku-shien@zenkiren.com

【トピック9】不妊治療と仕事との両立支援シンポジウム等を12月6日から配信

これまでキャリアを積んできた女性社員が、不妊治療と仕事との両立に悩んで離職してしまうことは、企業にとって大きな損失であり、今後女性の管理職を育成し増加させる取り組みを進めるためにも、不妊治療と仕事との両立支援は企業にとって喫緊の課題です。

厚生労働省は、不妊治療と仕事との両立支援について理解を深めていただくため、「不妊治療と仕事との両立支援シンポジウム」をオンラインで12月6日から配信いたします

（参加費無料）。

不妊治療と仕事との両立に関する課題等についての産業医による講演や、当事者・企業・コンサルタントによるパネルディスカッションを内容としていますので、ぜひご視聴ください。

また、人事労務担当者の方等を対象とした実務に関する研修会を9月から配信していますが、更に不妊治療と仕事との両立を支援する制度を導入した企業の講演や、不妊治療と仕事を両立した労働者の方へのインタビューも12月6日から追加配信しています。まだ研修会を視聴されていない企業の皆さまや、既にご視聴された皆さまも、より一層参考になる内容ですので、ぜひご視聴ください。

なお、配信している研修会は、不妊治療と仕事との両立に積極的に取り組む優良企業を認定する「プラス認定」（次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」に今年4月から新たに追加された認定制度）を取得する際の要件の一つである「企業内研修」として利用できますのでご活用ください。

【シンポジウム・研修会等の内容・視聴申し込みはこちら】

不妊治療と仕事との両立支援シンポジウム・研修会

【トピック 10】企業人事担当の方へ

「男性育休推進企業実態調査 2022」にご協力をお願いします！

2023年4月から、従業員1,000人以上の企業に男性育児休業取得率の公表が義務化されることもあり、男性の育児休業取得への関心が高まっています。また、育児休業取得率だけでなく、真に推進している企業はどこか、という点に就活中の学生や求職者の注目も変化しています。そこで厚生労働省イクメンプロジェクトでは、認定NPO法人フローレンスと(株)ワーク・ライフバランスの協力を得て、企業がどのように男性育休の推進を図っているかアンケート調査を実施しています。

調査では、法改正の義務・努力義務の項目に合わせて、自社が推進できている度合いを確認できるようになっています。ぜひご回答いただき、貴社での推進状況を振り返り、次なる施策検討のきっかけとしてください。特に効果的と思われる施策や工夫については、2023年3月に記者会見での発表を予定しており、プレスリリース等で紹介しますので、ぜひ積極的にご回答いただき、PRの場としてもご活用ください。

【「男性育休推進企業実態調査 2022」調査回答はこちら】

「男性育休推進企業実態調査 2022」

<https://e0f34ffa.form.kintoneapp.com/public/0000de49ff0c05f496c04d654b5ffdeebf9b0e22630d94307112964ded5fcdd8>

過去3年間の育休取得実績、平均残業時間、平均有給取得日数のデータをご準備いただくと、回答がスムーズです。

回答受付期間

第一次締め切り：2022年12月9日（金）～2022年12月30日（金）

【トピック 11】「企業版両親学級」(オンラインセミナー)を開催(先着順、参加費無料)

育児休業制度を上手に使うって家事・育児をシェアするノウハウを学びませんか？

10月に「産後パパ育休」(出生時育児休業)が創設されました。

この「産後パパ育休」は子の出生直後に、男性が育児休業を取得しやすくなるとともに、
時期や回数などについて、より柔軟に対応できます。これを機会に、出産を控えた方々のために、パートナーと一緒に参加できるセミナーを開催します。

初めての出産を控え不安を感じている方、既に父親だけど積極的に育児に参加できなかった方に、「パパの育児休業取得がいかに重要か」を知っていただくために企画しました。

「企業版両親学級」オンラインセミナー「親になる私たちが知っておきたいこと」
開催日時(両日とも内容は同じ)

1月17日(火)11:00~12:00

1月28日(土)10:30~11:30

全2回 各回定員:50名

参加費無料、事前申し込み制

主な内容

- (1)産前産後こそ父親が必要な理由
- (2)育休期間の過ごし方、工夫を知ろう
- (3)育休取得までのお悩みあるあると解消法 ~気になるお金、仕事の引き継ぎのお話~

【申し込みと詳細】

イクメンプロジェクト

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

【問い合わせ】

イクメンプロジェクト事務局(厚生労働省委託)

株式会社東京リーガルマインド

E-mail: info@ikumen-project.jp

電話番号: 03-5913-6085

【再掲】

【トピック 12】「労働契約等解説セミナー2022」を開催します

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

このセミナーでは、労働契約に関する基本情報をはじめとして、パートや契約社員等が長期的に活躍できる制度「無期転換ルール」や、今年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」についても解説します。労働関係法令について学びたい労働者の皆さまのご参加もお待ちしています。

セミナー参加者には、テキストと資料集・判例集を無料でお渡しします。セミナー終了後も社内でご活用ください。セミナー終了後は、個別相談会も開催します。無料でどなたでも参加いただけますので、ぜひご参加ください。【参加無料・事前申し込み制】

【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

1月の開催予定は、次のとおりです。

【会場開催】

開催日：

- 13日（金）東京都 中野サンプラザ
- 17日（火）大阪府 エル・おおさか
- 18日（水）福岡県 リファレンス駅東ビル
- 20日（金）静岡県 CSA 貸会議室レイアップ御幸町ビル

開催時間：セミナー 13:00～15:40

個別相談会 15:50～16:50

【オンライン開催】

開催日：11日（水）、12日（木）、13日（金）、18日（水）、19日（木）、
20日（金）、24日（火）、25日（水）、26日（木）、27日（金）

開催時間：

午前の部 セミナー 9:30～12:10

個別相談会 12:10～13:10
午後の部 セミナー 13:30～16:10
個別相談会 16:10～17:10

午前の部と午後の部はどちらも同じ内容です。ご都合のよい方にお申し込みください。

具体的な会場や開催日、各回の申し込み締め切り日は、以下のウェブサイトをご確認ください。

【申し込み・詳細】

労働契約等解説セミナー2022

http://www.langate.co.jp/rule2022/i_seminar.html

【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2022」運営事務局

ランゲート株式会社（委託先）

電話 075(741)7862

【再掲】

【トピック 13】「高年齢者活躍企業コンテスト」応募を受け付け中！

～応募締め切りは、2023年2月28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共催で、令和5年度「高年齢者活躍企業コンテスト」を実施します。応募締め切りは来年2月28日（火）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促進と、高年齢者がいきいき働くことができるような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し、優秀な事例は、来年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】

・高年齢者の活躍のための制度面の改善

- ・高年齢者の意欲・能力の維持向上のための取り組み
- ・高年齢者が働き続けられるための作業環境の改善、健康管理、安全衛生、福利厚生
の取り組み

【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。

詳細は、下記ウェブサイトをご確認ください。

【応募締め切り】

2023年2月28日（火） 当日消印有効

【応募方法・問い合わせ先など詳細】

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/activity02.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/>

【再掲】

【トピック14】「『多様な正社員』制度導入セミナー」を、1月26日にオンラインで開
催

します！（参加無料）

厚生労働省は、勤務地などを限定した「多様な正社員制度」などの多様な働き方の普
及・
促進を行っております。その一環として多様な働き方に関する基調講演や取組事例をご紹
介する「『多様な正社員』制度導入セミナー」をオンラインで開催します。

新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、働く場所や時間、業務内容などを見直す事
業者が多く見受けられます。また、これまでも増して、多様な働き方のニーズにどのよ
うに応えていくかが課題になっています。

このセミナーでは、多様な人材の活用のヒントとなるよう、多様な働き方に関するトレ

ンドや「多様な正社員」制度の紹介に加え、どのような働き方を選択された方もご活躍できるような工夫をされている事業者の事例をご紹介します。どなたでも参加できますので、ぜひお申し込みください。

【開催概要】

1月26日(木)14:00～16:20頃(予定)

講演 : 株式会社働きかた研究所 代表取締役 平田 未緒 氏

事例紹介 : オタフクホールディングス株式会社 ほか

【セミナーの申し込み方法など詳細はこちら】

<https://www.jmar-llg.jp/form/r4shiensem2.php>

【お問い合わせ】

株式会社日本能率協会総合研究所(委託先)

E-mail : tayou@jmar.co.jp

【再掲】

【トピック 15】この冬、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」の導入を検討しませんか？

新型コロナウイルス感染症対策として実践されている、新しい働き方・休み方のスタイルを定着させ、これからも続けていくためには、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(1)の導入や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇(2)の活用が効果的です。

労使一体となって年休を上手に活用するために、この冬導入をご検討ください。

(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。

【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/>

配信停止の手続き https://mhlw.lisaplusk.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.lisaplusk.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。
