

労働行政について

平成28年12月8日

厚生労働省社会・援護局地域福祉課

生活困窮者自立支援室 高木 剛

雇用（労働）部門を知る

【 質問 】

- ① 「完全失業率」と「有効求人倍率」何がちがう？
どこ（だれ）が公表している？
- ② 求職者のニーズが多い職業は？
求人のニーズが多い職業とは？
- ③ 高校卒業後3年以内に離職する方は何割ぐらいいる？
大学卒業後3年以内に離職する方は何割ぐらいいる？
- ④ 「高齢者」は何歳以上？ 「高年齢者」は何歳以上？
「中高年齢者」は何歳以上？
- ⑤ 「障害者雇用納付金制度」って何？
- ⑥ 女性の「M字型カーブ」って何？

就労支援に必要とされる基本的な知識

自立相談支援事業従事者養成研修テキスト 第6章 第3節 (259ページ)

1. 最近の労働市場の動向

- (1) 就業構造の変化 → ① 産業別就業者構成の推移
 - (2) 非正規化の問題 → ② 就業者の内訳と推移
 - (3) 女性の職場進出 → ③ 女性の年齢階級別 有業率・就業率
 - (4) 雇用のミスマッチ → ④ 職業別の求人・求職の状況
 - (5) 労働力の高齢化 → ⑤ 人口の推移
- (その他の指標)
- ⑥ 高齢者の就労に関する状況
 - ⑦ 完全失業率と有効求人倍率の動向
 - ⑧ 卒業後3年以内の離職率
 - ⑨ 障害者雇用の状況

2. 労働関連法令の知識

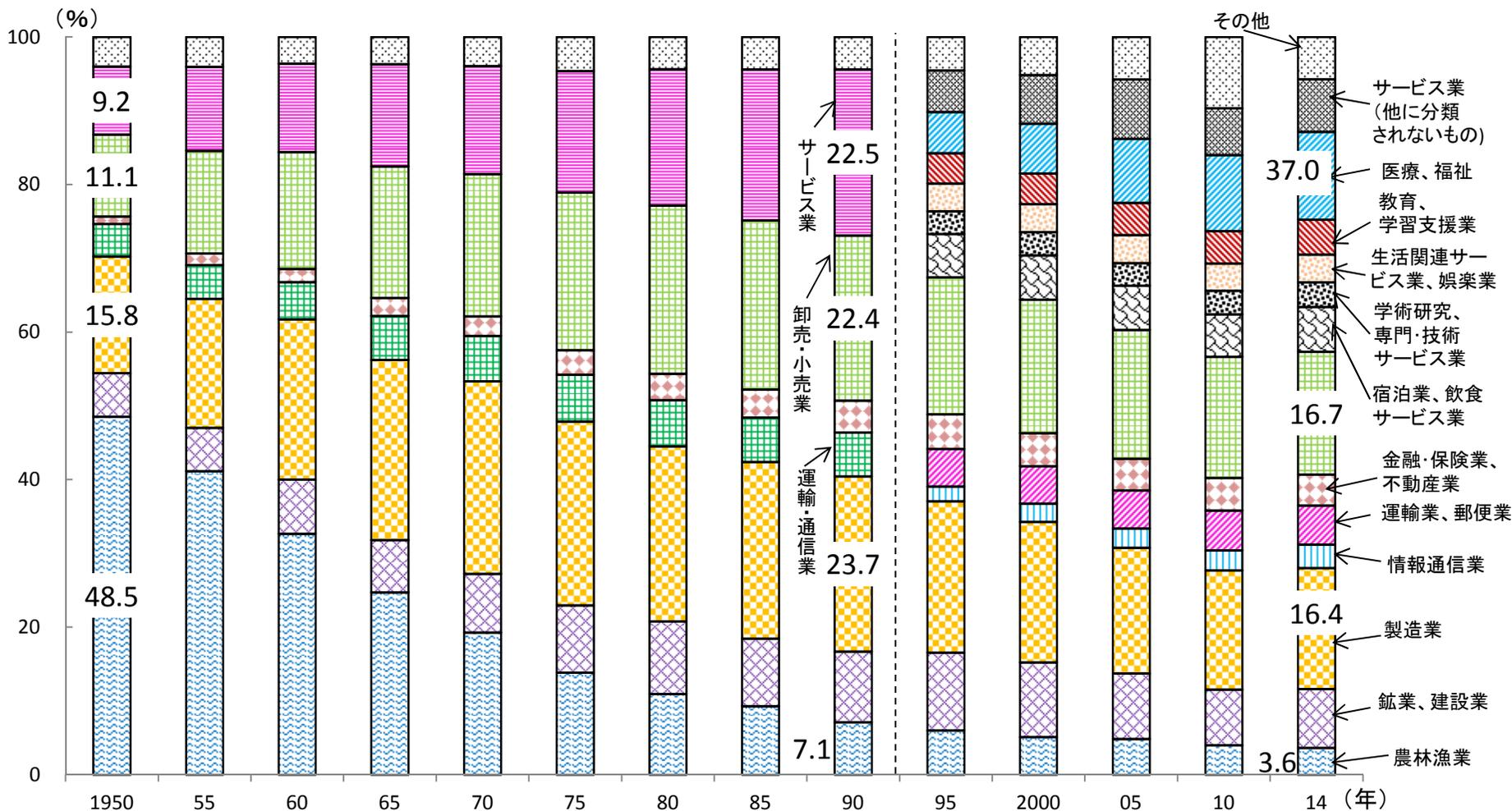
- (1) 雇用に関連した法律 → ⑩ 無料職業紹介・地方版ハローワークを巡る最近の状況
- ⑪ 雇用保険の適用拡大
- (2) 働く人の保護等に → ⑫ 労働契約法
- 関連した法律 ⑬ 労働基準法
- ⑭ 職場の男女雇用機会均等

1. 最近の労働市場の動向

(1) 就業構造の変化

① 産業別就業者構成の推移

○ 第1次、第2次産業の就業者割合は傾向的に縮小しており、就業構造のサービス化が進んでいる。

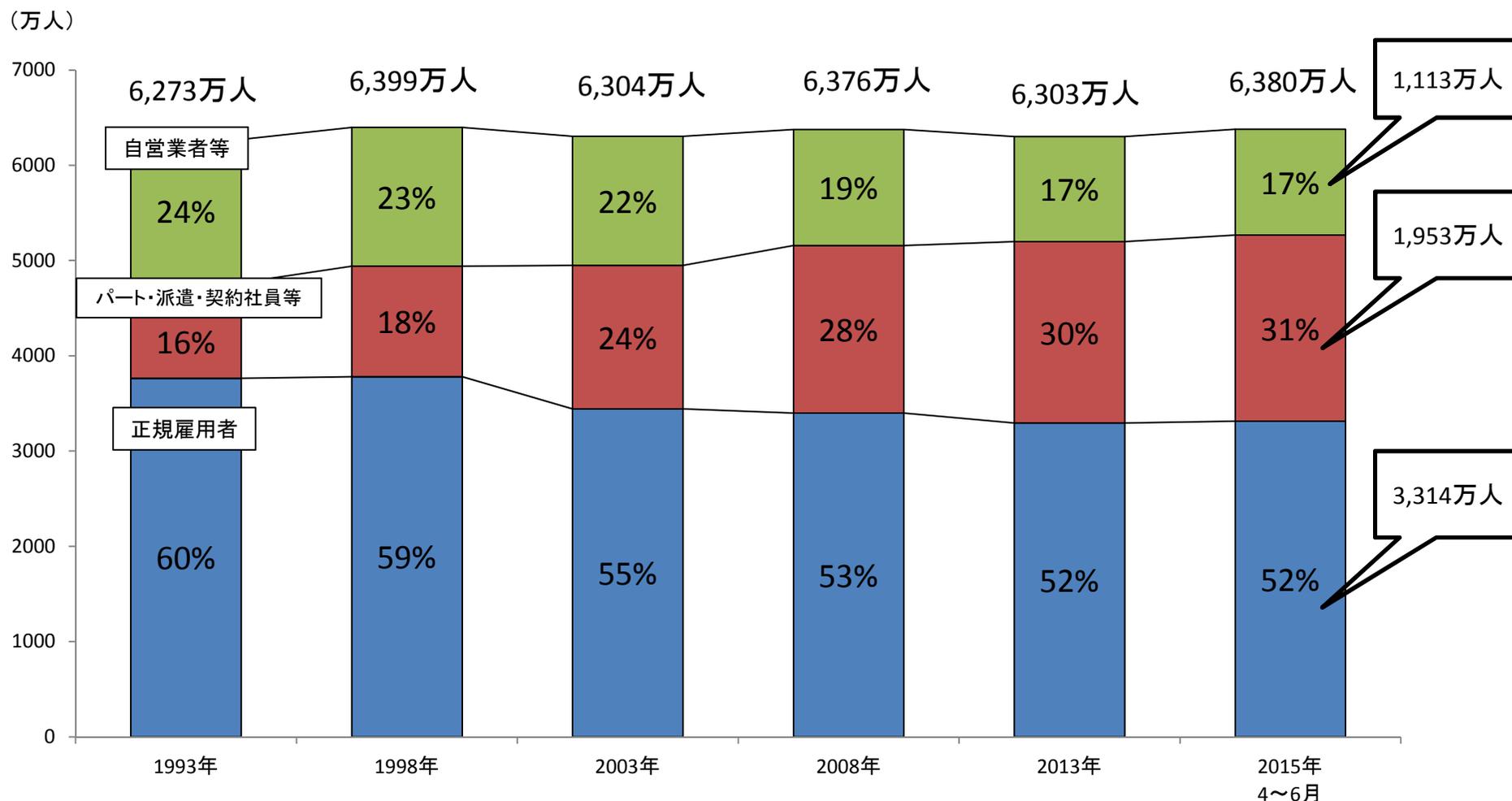


資料出所 総務省統計局「国勢調査（1950～2010年）」、「労働力調査（2014年）」

- (注)
- 1) 1995年、2000年及び2005年は、総務省統計局による抽出詳細集計に基づく推計、集計である。1990年までとは産業の表章が異なっており、接合は行えない。
 - 2) 1995年以降の運輸業には郵便業を含み、金融・保険業、不動産業には物品賃貸業を含む。また、飲食店、宿泊業は宿泊業、飲食サービス業としている。
 - 3) 1990年までの卸売・小売業には飲食店を含む。
 - 4) 2010年は「労働者派遣事業所の派遣社員」を派遣先の産業に分類していることから、派遣元である「サービス業（他に分類されないもの）」に分類している他の年との比較には注意を要する。

② 就業者の内訳と推移

- 就業者のうち正規雇用者・自営業者等の割合は低下傾向にあり、パート、派遣、契約社員等の割合は上昇傾向にある。

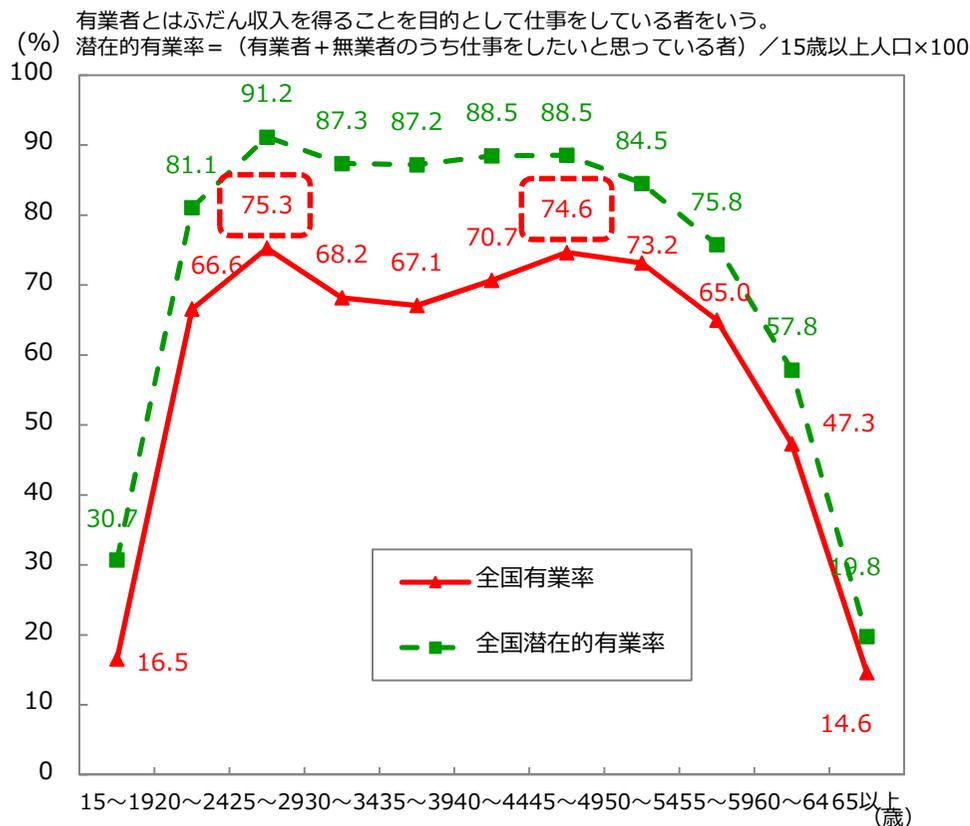


(資料出所) 1998年までは「労働力調査特別調査報告」(2月調査)、2003年から2012年までは「労働力調査(詳細集計)」(年平均)、2013年は直近の四半期数値による。
※「自営業者等」は、就業者のうち、正規雇用者、パート・派遣・契約社員等を除いたもの。
※パーセンテージは就業者数比。

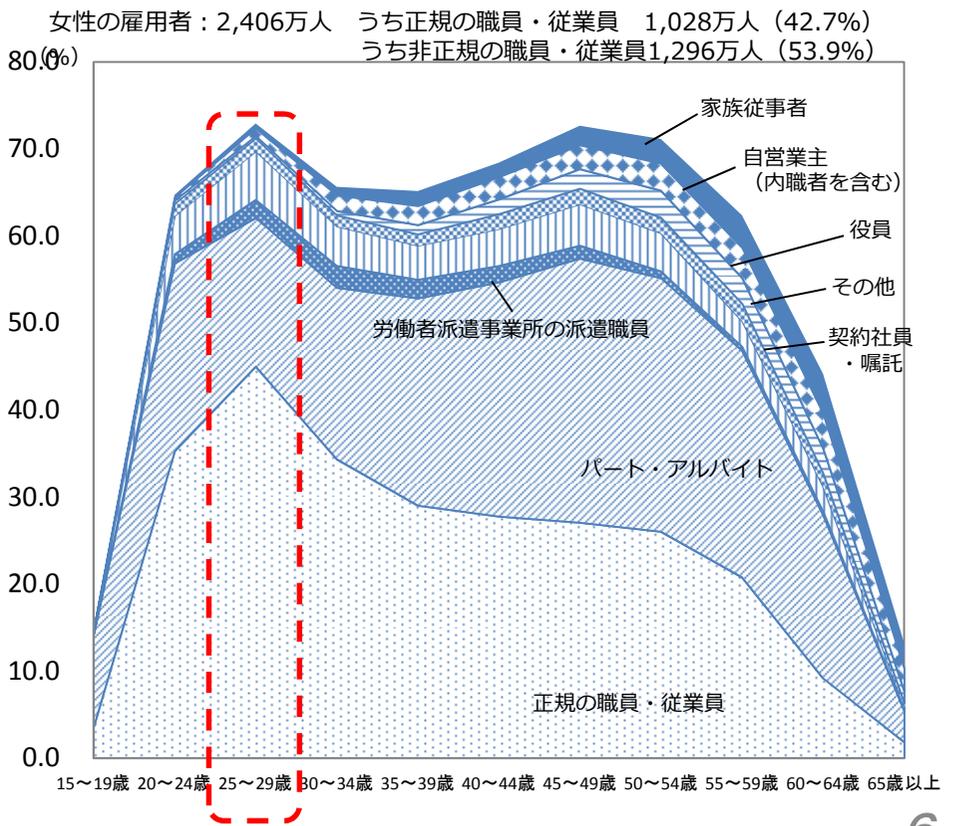
(3) 女性の職場進出 ③ 女性の年齢階級別 有業率・就業率

- 女性の有業率を年齢階級別にみると、「25～29歳」75.3%と「45～49歳」74.6%を左右のピークとし、「35～39歳」67.1%を底とするM字カーブを描いている。
- 有業者に就業希望者を加えた潜在的有業率は、ほぼ台形となる。働く意欲はあるものの就業に結びついていない者が多く存在していることがうかがえる。
- 女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主となっていく。

女性の年齢階級別潜在的有業率（平成24年）

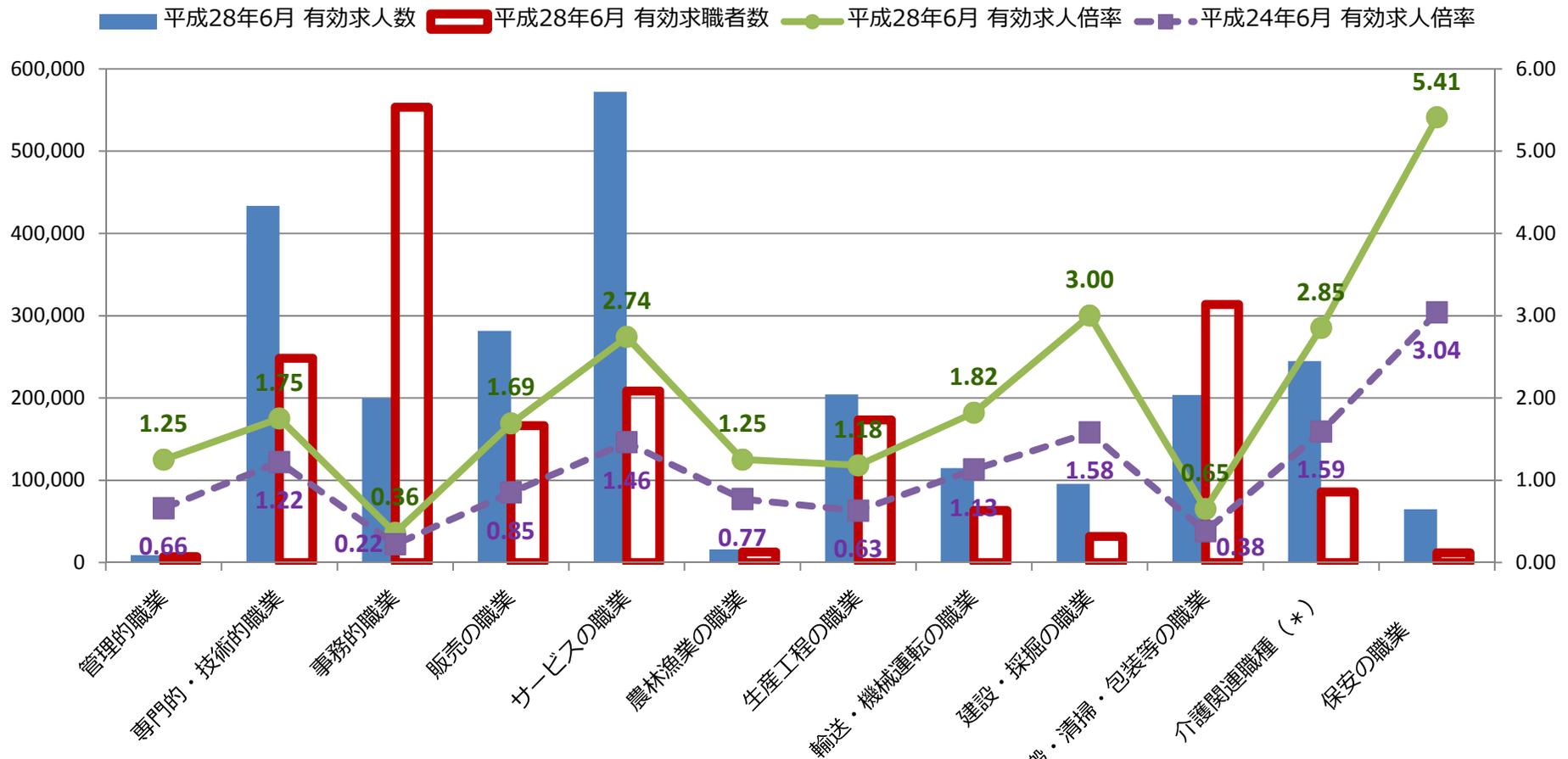


女性の年齢階級別就業形態



④ 職業別の求人・求職の状況

- 専門的・技術的職業やサービスの職業などに対する求人数は求職者数を上回っている一方で、事務的職業、運送・清掃・包装等の職業では、求人数を求職者数が上回るなど、**職業間でのミスマッチ**が生じている。
- 職業間でのミスマッチの傾向は、4年前の同月の有効求人倍率と比べても同様の傾向がみられる。



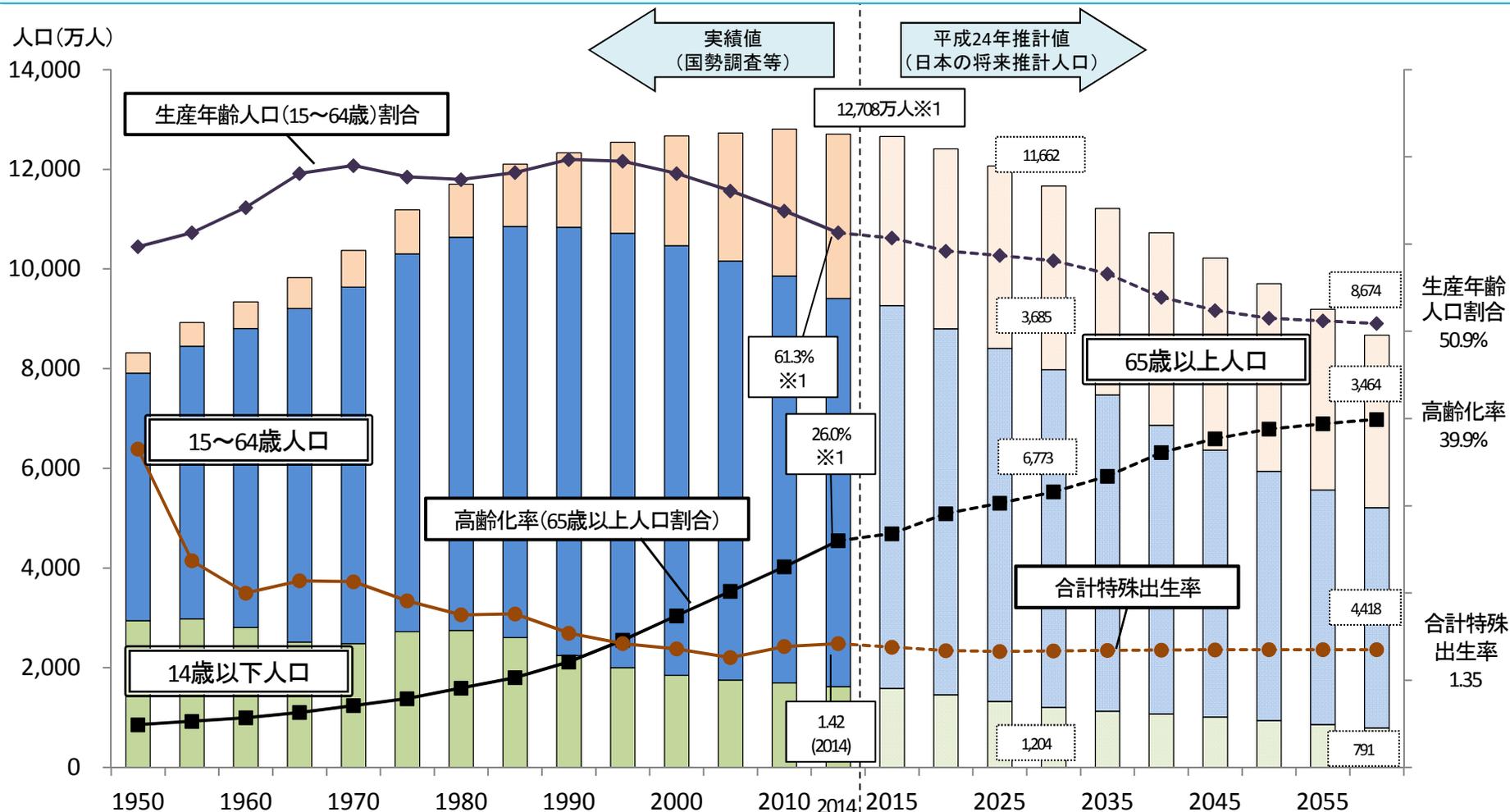
(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」※常用(パート含む)、原数値

(*) 介護関連職種:『専門的・技術的職業』のうち、「福祉施設指導専門員」「その他の社会福祉の専門的職業」、『サービスの職業』のうち、「家政婦(夫)」「家事手伝い」「施設介護員」「訪問介護職」

⑤ 人口の推移

(5) 労働力の高齢化

- 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。
- 2060年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



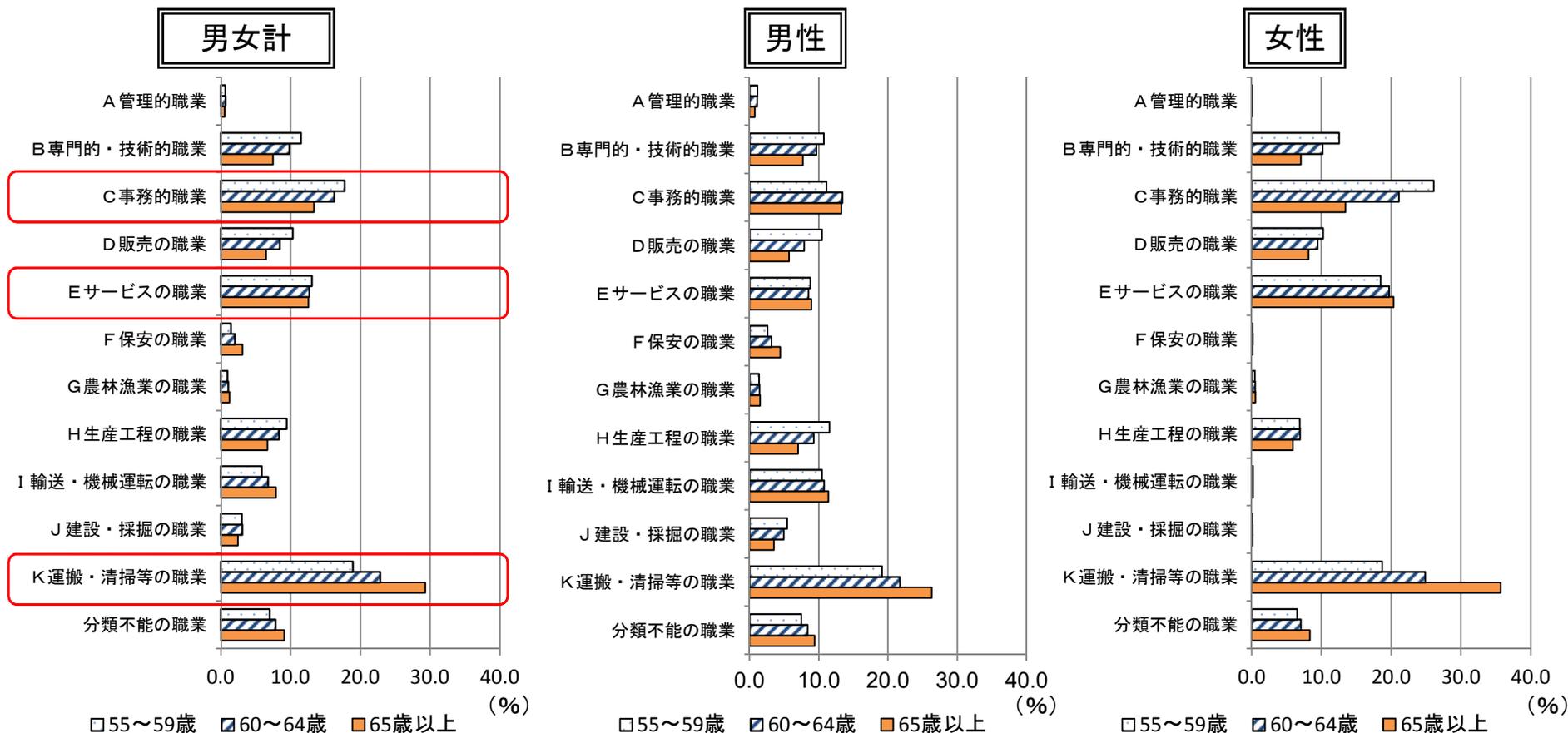
(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

※1 出典:平成26年度 総務省「人口推計」(平成22年国勢調査においては、人口12,806万人、生産年齢人口割合63.8%、高齢化率23.0%)

⑥ 高齢者の就労に関する状況

- ハローワークの新規求職申込者のうち、高齢者の希望職種をみると、「運搬・清掃等」「事務的職業」「サービスの職業」の順に多い。

3. 高年齢者の希望職種（新規求職申込件数）



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」（平成24年）

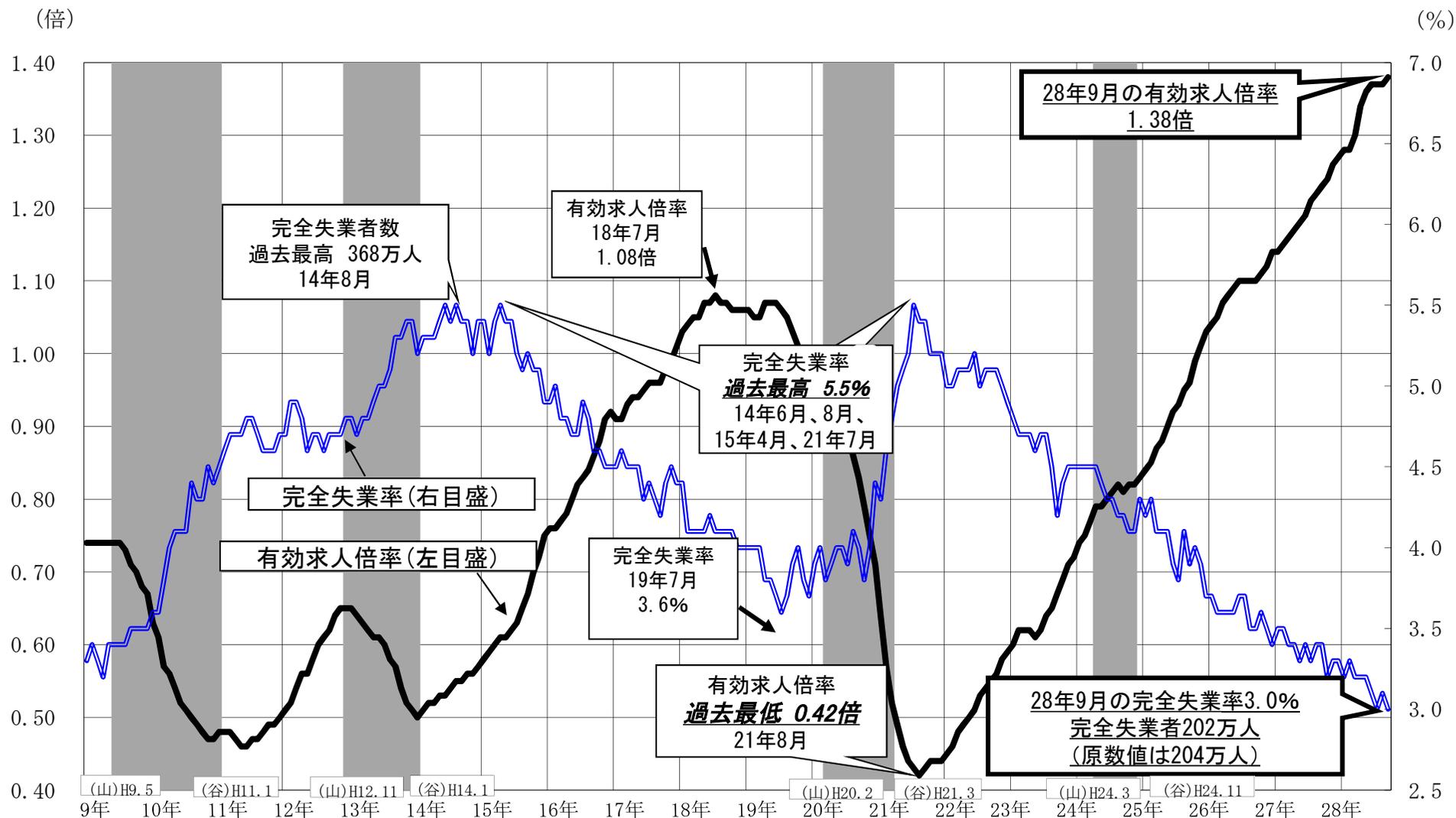
（注1） 数値は常用に限る。また、数値は暦年の計であり、月々の新規求職の合計

（注2） 現在は求職申込書において性別の記入を義務としていないため、男女の別が分からないものがあり、男女計は総計と一致しない

(その他の指標)

⑦ 完全失業率と有効求人倍率の動向

○現在の雇用情勢は、着実に改善が進んでいる。



(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

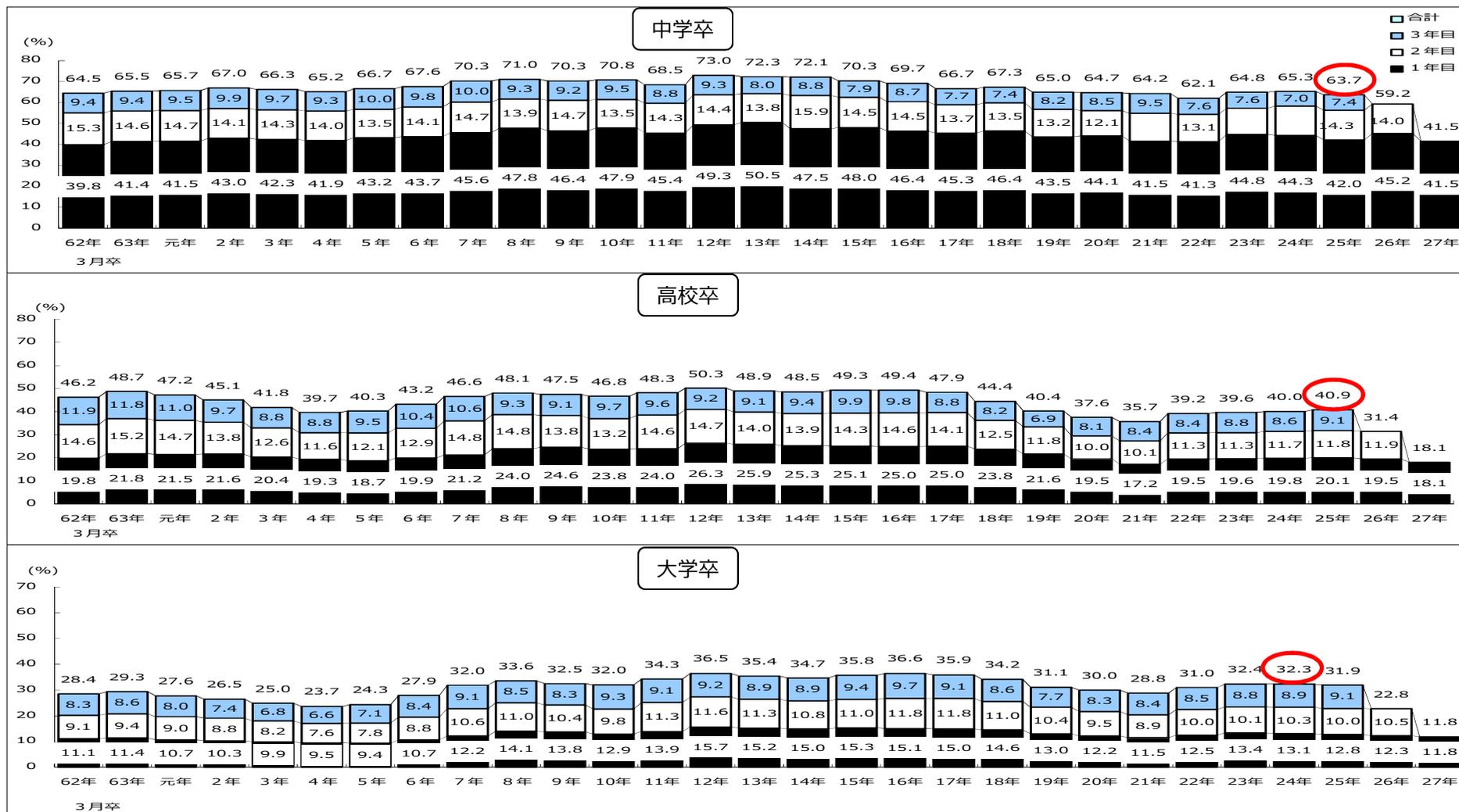
※シャドー部分は景気後退期。

(注) 平成23年3月～8月の完全失業率、完全失業者数は岩手県、宮城県及び福島県の推計結果と同3県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値であり、また、9月以降は一部調査区を除いた全国の調査結果であるため、単純比較はできない。

(その他の指標)

⑧卒業後3年以内の離職率

- 卒業後3年以内に離職する者の割合は、中学卒で約6割、高校卒で約4割、大学卒で約3割となっており、いずれも高水準で推移している。特に1年以内の離職率が高くなっている。



(資料出所) 厚生労働省職業安定局集計

(注)3年目までの離職率は四捨五入の関係で、合計と一致しないことがある。11

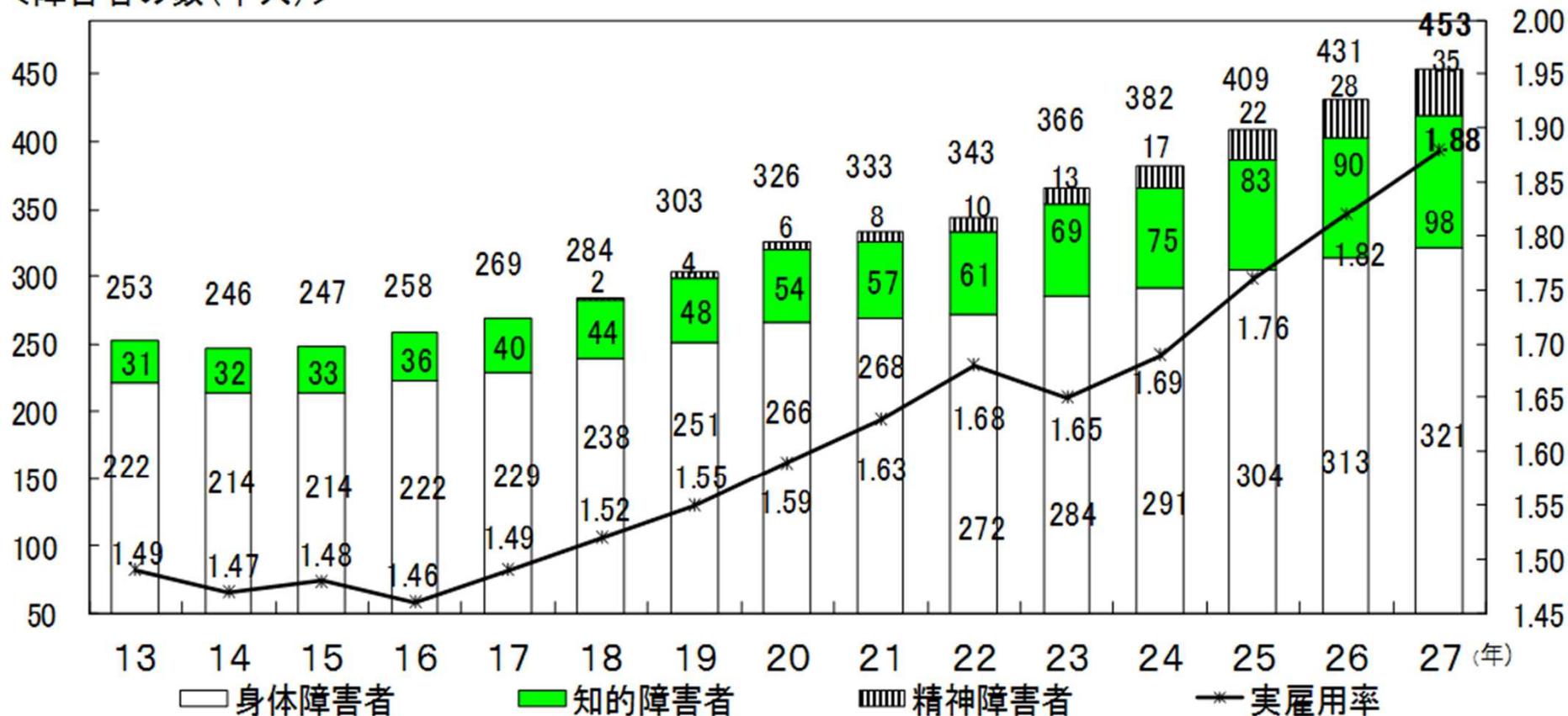
(その他の指標)

⑨ 障害者雇用の状況

- 民間企業の雇用状況 実雇用率1.88% 法定雇用率達成企業割合47.2%
- 雇用者数は12年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。

<平成27年6月1日現在>

<障害者の数(千人)>



※ 障害者数については、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者をダブルカウントし、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者を0.5カウントとしている。(資料出所) 厚生労働省「障害者雇用状況報告」

2. 労働関連法令の知識

労働に関する主な法律

ウィキペディアで調べてもこれだけの情報がある。

日本において「労働法」は、法律の名称ではなく、労働事件の最高裁判所裁判例等における法律判断を含めた法体系を指す、主として講学上の用語である。日本で「労働法」という語が用いられるようになったのは早い。1920年には既に東京帝国大学で「労働法制」という講義が行われていた（1924年に「労働法」という名称での講義を日本で初めて行ったのは、東京商科大学（現・一橋大学））。日本の労働法の本格的な形成は、第二次世界大戦後に始まり、1945年に（旧）労働組合法、次いで1946年には労働関係調整法、そして1947年に労働基準法・職業安定法・失業保険法が制定され、独自の法分野として確立されるに至った。

個別的労働関係法：個別的な労働関係、労働契約関係についての法律

- ◎労働契約法……………労働者と使用者の自主的な労働契約の合意により個別の労働関係の安定に資する。
- ◎労働基準法……………労働条件は労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすべきものでなければならない。
- ◎労働安全衛生法……………職場における労働者の安全と健康を確保、快適な職場環境の形成促進。
- ◎雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）
……………法の下での平等（憲法）の理念による男女の均等な機会及び待遇確保。
- ◎短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）
……………短時間労働者が通常の労働者と均衡のとれた待遇の確保等を図る。
- ◎育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児介護休業法）
……………子の養育・家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図る。
- ◎最低賃金法……………賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図る。

集団的労働関係法（労使関係法）：使用者と労働組合との関係についての法律

- ◎労働組合法……………労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進。
- ◎労働関係調整法……………労働関係の公正な調整を図り、労働争議を予防・解決。

労働争訟法：個別的労働紛争の簡易な解決を目指す法律

- ◎労働審判法……………労働審判を行う手続きを設け、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図る。

労働市場法（雇用保障法）：労働市場の規制に関する法律

- ◎職業安定法……………有する能力に適合する職業に就く機会を与え産業に必要な労働力を充足し職業の安定を図る。
- ◎雇用保険法……………必要な給付を行い、失業予防、雇用状態是正、雇用機会増大、労働者の能力開発及び向上を図る。
- ◎労働者災害補償保険法……………必要な保険給付を行い、労働者の社会復帰の促進、安全及び衛生の確保等を図る。
- ◎労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（労働者派遣法）
……………労働力需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の保護等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資する。

労働に関する法律

あ行

- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

か行

- 介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律
- 会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律
- 家内労働法
- 金融機関等の組織再編成の促進に関する特別措置法
- 勤労者財産形成促進法
- 勤労青少年福祉法
- 建設労働者の雇用の改善等に関する法律
- 公益通報者保護法
- 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律
- 港湾労働法
- こどもの国協会の解散及び事業の承継に関する法律
- 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律
- 雇用対策法
- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
- 雇用保険法

さ行

- 最低賃金法
- 作業環境測定法
- 児童虐待の防止等に関する法律
- 児童手当法
- 児童扶養手当法
- 社会保険労務士法
- 障害者の雇用の促進等に関する法律
- 職業安定法
- 職業能力開発促進法
- じん肺法
- 船員法

た行

- 炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法
- 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律
- 地域雇用開発促進法
- 地方公営企業等の労働関係に関する法律
- 中小企業退職金共済法
- 駐留軍関係離職者等臨時措置法
- 賃金の支払の確保等に関する法律
- 電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律
- 特定独立行政法人等の労働関係に関する法律

な行 は行

- 母子及び寡婦福祉法
- 母子家庭の母の就業の支援に関する特別措置法
- 母子保健法
- 母体保護法

ま行

- 民法:労働法の上位法にあたる

や行 ら行

- 労働安全衛生法
- 労働関係調整法
- 労働基準法
- 労働金庫法
- 労働組合法
- 労働契約法
- 労働災害防止団体法
- 労働者災害補償保険法
- 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法
- 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律
- 労働保険審査官及び労働保険審査会法
- 労働保険の保険料の徴収等に関する法律

(1) 雇用に関連した法律

⑩無料職業紹介・地方版ハローワークを巡る最近の状況－①

- 第6次地方分権一括法（平成28年法律第47号）による職業安定法の改正により「地方版ハローワーク」の制度が創設された（平成28年8月20日施行）。
- これにより、地方公共団体が無料職業紹介事業を実施する際の国への届出の廃止やその他各種規制が緩和され、地方公共団体が創意工夫に基づいて自主的に無料職業紹介を実施できる体制が整備された。

※「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者の間の雇用関係の成立をあっせんすることをいう。

※無料職業紹介事業を民間の職業紹介事業者に委託する場合は、その委託した部分については、委託先の職業紹介事業者が引き続き職業安定法上の各種の規制・監督の対象となる。

⑩無料職業紹介・地方版ハローワークを巡る最近の状況－②

1. 廃止される届出等

地方公共団体が無料職業紹介事業を行う際に課されていた各種規制等を廃止。

- 事業開始時の届出義務の廃止
(※通知のみで可能となる)
 - その他各種規制・国の監督の廃止
 - ①国による助言指導、勧告、報告徴収、立入検査
 - ②国による事業停止命令
 - ③国による改善命令
 - ④職業紹介責任者の選任（※職業紹介責任者講習会の受講の必要はなくなるが、積極的な活用を呼びかけている）
 - ⑤帳簿の備え付け
 - ⑥事業報告書の提出
- ※名義貸しの禁止、労働条件等の明示、性別等による差別的取扱の禁止等の規制は引き続き課される。

2. 地方公共団体が無料職業紹介を実施することによる効果

■ 就労体験からのスムーズな一般就労移行

就労体験先の事業所で一般就労へ移行できる場合に、地方公共団体が就労体験から職業紹介まで一貫した支援が可能。

■ 認定就労訓練事業（雇用型）へのあっせん

■ 地域の事業所ニーズを踏まえた求人内容の調整や職業紹介

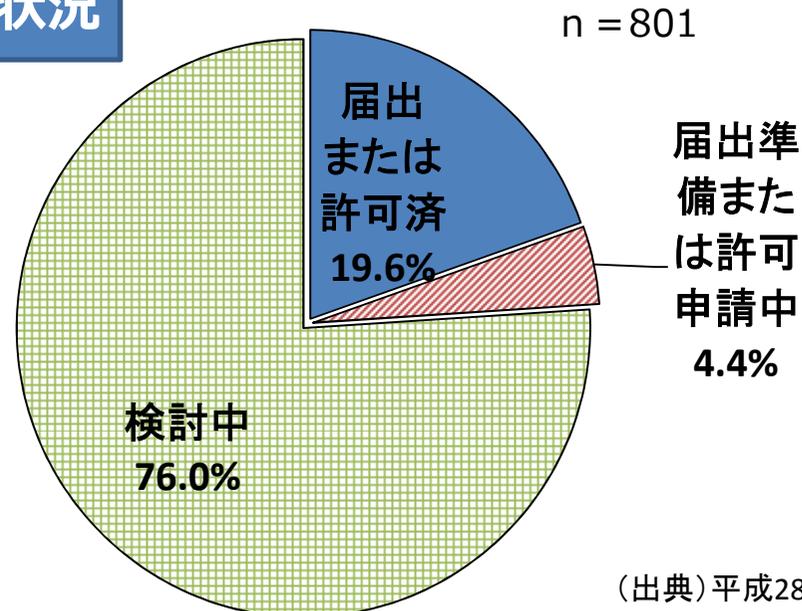
地方公共団体の産業部門等が把握している地域の事業所ニーズ・生活困窮者の状態等を踏まえた求人内容の調整や職業紹介が可能となる。

⑩ 無料職業紹介・地方版ハローワークを巡る最近の状況－③

自立相談支援事業における無料職業紹介事業の実施状況

- 自立相談支援機関が認定就労訓練事業（雇用型）の利用をあっせんする行為は、職業安定法上の「職業紹介」に該当すると考えられることから、
 - ・ 直営で自立相談支援事業を実施する場合は地方公共団体が無料職業紹介事業の届出を行う必要、
 - ・ 委託により実施する場合は受託事業者が職業紹介事業の許可を受ける必要、があることはこれまで地方公共団体宛て周知してきた。
- 無料職業紹介事業の実施状況について見ると、自立相談支援事業における無料職業紹介事業の実施を「検討中」の自治体が76%である。

無料職業紹介事業の実施状況



(出典)平成28年度事業実施状況調査

⑩ 無料職業紹介・地方版ハローワークを巡る最近の状況 - ④

無料職業紹介の具体的な活用実態

- 無料職業紹介事業の仕組みの活用により、意欲・能力の面から見て一般就労が可能となることが見込まれるが、本人のニーズに合ったオーダーメイドの求人を作り出すことで就労しやすい者に対し、本人に合った求人を開拓し、一般就労につなげる支援がなされている。

① 本人のニーズ把握

② 事業所開拓・求人のアレンジ・マッチング

無料職業紹介の活用が効果を発揮する
利用者のイメージ

= 意欲・能力の面から見て一般就労可能となることが見込まれるが、本人のニーズに合ったオーダーメイドの求人を作り出すことで就労しやすい者

- ・ 年金による収入不足を補う短時間の就労ニーズがある高齢者
- ・ 家庭の状況により就労時間を柔軟に設定する必要がある人
- ・ 人とのコミュニケーションが苦手等の理由により、業務内容への配慮が必要な人 等

無料職業紹介事業

- ・ 本人や世帯の状況等に応じて求人を開拓・アレンジしマッチング
- ・ 人手不足の事業所への支援にもなる

事業所

- ・ 1日8時間のフルタイムの求人を、障害者2人で4時間ずつの求人や高齢者と障害者で6時間と2時間の求人にアレンジ
- ・ 給与を週払いとする 等

本人や世帯の状況等に合わせて就労時間や業務内容等を事業所と調整する等によりオーダーメイドの求人を作り出し職業紹介を行うことで、一般就労が可能になる。20

【支援イメージ】

無料職業紹介を活用した個別の求人開拓・あっせんの取組事例①

自治体名	運営方法	取組内容
大阪府 豊中市	直営	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成18年度から無料職業紹介事業を実施。<u>独自に市内等の事業所にアプローチし、相談者の状況に応じた求人開拓を実施。</u> ○ <u>就労準備支援事業による就労体験を民間事業所の協力を得て実施。民間事業所は「自社で働けるか」の視点で支援を行い、就労の可否を素早く判断。可能であれば無料職業紹介事業を活用して、当該事業所における一般就労につなげている。</u> ○ <u>また、一般の求人条件に応募できない就職困難者に対しては、本人の状況に応じて、就業時間の調整（1日8時間の求人を、障害者2人で4時間の求人にする、高齢者と障害者でそれぞれ6時間と2時間の求人にする等）、年齢条件を緩和、給与の支払い方法の調整（週払いや日払い等にする）をした上でマッチングを実施。</u> ○ <u>地域の事業所に対して、切り出せる業務を具体的に提案しつつ、求職者の紹介をすることで、求職者と事業所の相互の満足につながっている。</u>
鳥取県 北栄町	直営	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成27年春に無料職業紹介事業を開始。商工会や農作業人材紹介センターと連携して職業紹介ができる体制を整備。 ○ 県と連携して、就労訓練事業を通じて実施する地域づくりに対する補助事業を実施。同事業の対象となった農作業をメインにした事業所が認定就労訓練事業所となり、同事業所に対し雇用型での訓練へのあっせんを実施。
北海道 釧路市	委託 (釧路社会的企業創造協議会)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成27年10月から無料職業紹介事業を開始。 ○ <u>地域の事業所とも連携し、軽作業（就労準備支援事業による内職作業）・企業見学・就労体験・企業実習・短時間就労・一般就労という段階的な就労支援の仕組みを構築。</u> ○ <u>年齢や社会経験の乏しさ等が原因でハローワークの職業紹介だけでは就労することが困難な者については、企業実習・就労体験等の段階的な就労支援を行う中で、事業所と関係を構築し、当該事業所での一般就労を目指すといった支援を行っている。</u>

無料職業紹介を活用した個別の求人開拓・あっせんの取組事例②

自治体名	運営方法	取組内容
愛知県 名古屋市	委託 (市社協 等のJ V)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成27年4月から無料職業紹介事業を開始。<u>ハローワークの求人情報等をもとに求人や就労体験先を開拓。</u> ○ 求人開拓では、本人にあった環境の職場を探し、<u>まずは就労体験先や認定就労訓練事業所として協力してもらい、職場見学や就労体験等を通じて一般就労につなげていく。</u>
神奈川県 川崎市	委託 (株) パナソ)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成26年5月から就労意欲は高いが採用されにくくなっている高年齢者・生活困窮者等に対して、<u>条件を緩和した求人を開拓して、マッチングを実施。</u> ○ 具体的には、<u>ハローワークの求人情報等をもとに、週5日フルタイムの仕事の勤務時間を少し短くする、保証人がいない人も受け入れを可能とする、給料を週払いにする、年齢条件を緩和する等の調整を、電話や訪問等により実施。</u>本人の意欲を上げて、企業の条件を下げることで、マッチングゾーンを広げる。 ○ 例えば、高齢者の場合、面接の約束ができれば健康な状態であることを伝えるよう工夫することで就職につながりやすくなる。また、仕事のブランクがある人、健康状態が不安な人は、まずトレーニングやボランティアから入って、仕事ができるかどうかを見極めてもらうよう工夫することで就職につながりやすくなる。
東京都 大田区	委託 (やまて 福祉会)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成27年11月から無料職業紹介事業を開始。 ○ <u>求人開拓担当者が地場産業を含む区内の事業所を回り、安定就労ができる求人を見つけてきたり、求人の切り出し等の調整作業を担っている。</u> ○ 求職中の相談者に対しては、多くの求人の中から日払いや住み込みをはじめ、その人にあった仕事を探し、直ちに企業への打診を行い、履歴書や面接指導を行うことでスムーズな就労につなげている。

⑪雇用保険の適用拡大（雇用保険法、徴収法関係）

改正の趣旨

生涯現役社会の実現の観点から、雇用者数、求職者数が増加傾向にある65歳以上の高年齢者の雇用が一層推進されるよう、雇用保険を適用する。

- ・（役員を除く）65歳以上の雇用者数：H14 153万人 → H26 320万人
- ・ 65歳以上の新規求職申込件数：H2 84,204件 → H26 431,023件
（就職件数：H2 9,011件 → H26 74,746件）

現行の内容

- 65歳以降に雇用された者は雇用保険の適用除外
- 同一の事業主の適用事業に65歳以前から引き続いて雇用されている者（高年齢継続被保険）のみ、適用となり、退職して求職活動をする場合に高年齢求職者給付金（賃金の50～80%の最大50日分）が1度だけ支給
- 64歳以上の者については、雇用保険料の徴収を免除



改正の内容【平成29年1月1日施行】

- 65歳以降に雇用された者についても、雇用保険を適用し、退職して求職活動する場合には、その都度、高年齢求職者給付金を支給（支給要件・内容は現行のものと同様。年金と併給可。）
- さらに、介護休業給付、教育訓練給付等についても、新たに65歳以上の者も対象とする
- 雇用保険料の徴収免除を廃止して原則どおり徴収し、平成31年度分までの経過措置を設ける
※ 別途、事業主が高齢者を一定割合以上雇用した場合の助成措置等を導入。

(2) 働く人の保護等に 関連した法律

⑫労働契約法－①

(厚生労働省のHPから)

- 労働契約を結ぶことによって、会社は「労働契約で定めた給料を払う」という義務を負いますが、労働者も「会社の指示に従って誠実に働く」という義務を負うこととなります。
- 労働契約は、会社と労働者がお互いに守らなければならないものです。あとでトラブルにならないように、契約の内容をハッキリさせておくことが大切です。

労働契約を結ぶ

- 働く条件は、労働契約を結ぶ前にしっかり確認。
- 内定取消は、会社の業績悪化を理由とするものであっても、無効となることがある。

- ・いつからいつまで働くのか（雇用期間）
- ・雇用期間が決まっている場合は更新の基準
- ・どこでどんな仕事をするのか（勤務地や業務内容）
- ・給料はどのように支払われるのか（給料額の計算方法、支払の時期）
- ・辞めるときの決まり（退職や解雇）

次の場合、内定取消が正当と判断されることがあります。

- ・学校を卒業できなくなった
- ・必要な免許や資格が取れなかった
- ・健康状態が悪化して働くことが難しくなった
- ・履歴書に事実と違うことが記載されていた

⑫労働契約法－②

(厚生労働省のHPから)

労働契約を 変更する

- 労働者と使用者が合意すれば、労働契約を変更できる。
- 使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできない。

使用者が、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次のことが必要です。

- ①その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること。
 - ・労働者の受ける不利益の程度
 - ・労働条件の変更の必要性
 - ・変更後の就業規則の内容の相当性
 - ・労働組合等との交渉の状況
- ②労働者に変更後の就業規則を周知させること。

労働契約を 修了する

- 労働者からの申し出によって労働契約を終了することを「退職」といいます。
- 会社からの申し出による一方的な労働契約の終了を「解雇」といいます。

解雇が禁止される主な場合。

【労働基準法】

- ・業務上の災害のため療養中の期間とその後30日間の解雇
- ・産前産後の休業期間とその後30日間の解雇
- ・労働基準監督官に申告したことを理由とする解雇

【労働組合法】

- ・労働組合の組合員であることを理由とする解雇

【男女雇用機会均等法】

- ・労働者の性別を理由とする解雇
- ・女性労働者が結婚・妊娠・出産・産前産後休業したことなどを理由とする解雇

【育児・介護休業法】

- ・労働者が育児・介護休業を申し出たこと、または育児・介護休業したことを理由とする解雇

⑬労働基準法－①

(厚生労働省のHPから)

- 正社員、アルバイトなどを問わず全ての労働者が健康で安心して働けるよう、これだけは守らなければならないという労働条件の最低基準を定めた法律。

賃金

最低賃金（最低賃金法）

会社は働くすべての人に最低賃金額以上の賃金を支払わねばなりません。

全国平均
最低賃金
時間額**823円**
(H28.10末現在)

「賃金」の支払われ方

賃金が全額確実に労働者に渡るよう、支払われ方にも決まりがあり、次の**4つの原則**が定められている（24条）。

- ①通貨で
 - ②直接労働者に
 - ③全額を
 - ④毎月1回以上定期的に
- 支払うこと

法定労働時間

労働時間のきまり

働く時間の長さは法律で制限されています。労働基準法では、労働時間を**1日8時間以内、1週間で40時間以内**と定めています（32条）。

労働時間を超えて働く場合は？（残業時間）

法定労働時間を超えて労働者を働かせる場合には、あらかじめ労使間で「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結し、労働基準監督署に届け出なければいけません（36条）。

36協定

会社が労働者に時間外労働をさせた場合、**割増賃金**を払わなければなりません。

- 時間外労働は25%以上
- 休日労働は35%以上
- 深夜労働は25%以上



⑬ 労働基準法 - ②

(厚生労働省のHPから)

休憩・休日

休憩時間 (34条)

会社は労働者に、勤務時間の途中で、1日の労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも60分の**休憩**を与えなければいけません。休憩時間は労働者が自由に利用できるものでなければならない。

休憩中に電話対応や来客対応を指示されている場合、休憩時間ではなく労働時間とみなされます。

法定休日 (35条)

会社は労働者に毎週少なくとも1回、あるいは4週間を通じて4日以上の日を**休日**を与えなければなりません。



年次有給休暇

年次有給休暇 (39条)

所定の休日以外に仕事を休んでも**賃金を払ってもらえること**ができる**休暇**のことです。会社の正常な運営を妨げるようなことになる時に限っては、会社が別の時期に休暇を取るよう**に休暇日を変更させることができます**。

何日とれるの？

労働者は、半年間継続して雇われていて、全労働日の**8割以上**を**出勤**していれば、10日間の年次有給休暇を取ることができます。さらに勤続年数が増えていくと、8割以上の出勤の条件を満たしている限り、1年ごとに取れる休暇日数は増えていきます(20日が上限)。

勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
休暇日数	10	11	12	14	16	18	20

⑭職場の男女雇用機会均等－①

(厚生労働省のHPから)

- 働く人が性別により差別されることがなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することは、法の下での男女平等の具現化とともに、少子高齢化が急速に進む我が国が経済社会の活力を維持していくうえで、ますます重要な課題。
- 男女雇用機会均等法は、職場における男女の均等取扱い等を規定した法律。

1. 性別を理由とする差別の禁止

事業主が、男女労働者を、募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生（※）、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由とする差別をすることは禁

止※福利厚生の具体的な範囲は厚生労働省令で定められている次の4つの事項

- ①生活資金、教育資金その他労働者の福祉の増進のために行われる資金の貸付け
- ②労働者の福祉の増進のために定期的に行われる金銭の給付
- ③労働者の資産形成のために行われる金銭の給付
- ④住宅の貸与

2. 間接差別の禁止

間接差別とは、「性別以外の事由を要件に、一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを、合理的理由なく講じること」をいいます。厚生労働省令で定める以下の3つのケースが、合理的な理由のない限り、間接差別として禁止されています。

- ①労働者の募集または採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- ②労働者の募集・採用、昇進、職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。
- ③労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること。

⑭職場の男女雇用機会均等②

(厚生労働省のHPから)

3. 女性の優遇が認められる場合

職場に事実上生じている男女間の格差を是正して、男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション）は、法違反とはならない。

＜女性優遇が認められる例＞

【採用】女性の応募を促すために、女性求職者を対象とした職場見学会を実施すること。

【配置】配置のために必要な資格試験の受験を女性労働者のみに奨励すること。

【昇進】昇進の基準を満たす労働者の中から女性労働者を優先して昇進させること。

4. 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益な取扱い等の禁止

女性労働者が「婚姻、妊娠、出産した場合に退職する旨をあらかじめ定める」、「婚姻を理由に解雇する」、「退職の強要、正社員からパートタイム労働者等への労働契約内容の変更の強要、降格させる、解雇する、配置変更や昇進・昇格の人事考課及び減給などの不利益な取扱い」の行為は禁止。

5. セクシュアルハラスメント対策

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントをなくすため、雇用管理上必要な措置を対策をとらなければならない。

6. 妊娠中・出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理）

事業主は、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保し、医師等による指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければならない。

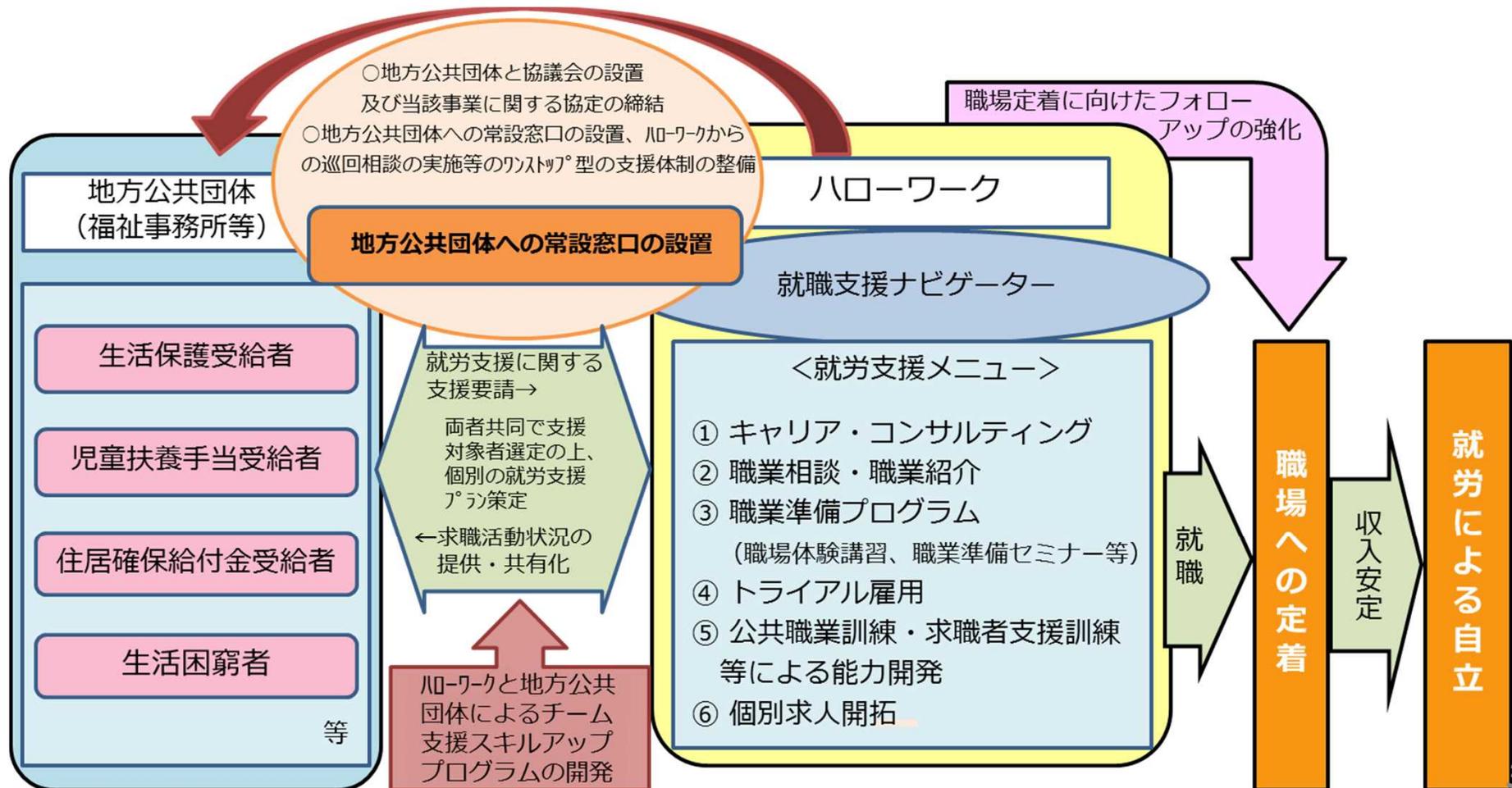
就労支援に必要とされる基本的な知識

その他の制度等

- 生活保護受給者等就労自立促進事業
（ハローワークとの連携について）
- 生活保護受給者等を雇い入れる事業主に対する助成措置の新設
「特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）」
- 事業主の方のための雇用関係助成金
- 求職者支援制度
- 仕事と家庭の両立
- 女性の活躍促進
- 求人一覧表の見方、求人票の見方
- 相談窓口

○生活保護受給者等就労自立促進事業－①

- 労働局・ハローワークと地方公共団体との協定等に基づく連携を基盤に、地方公共団体におけるワンストップ型の就労支援体制を全国的に整備し、生活保護受給者等の就労による自立促進を図る生活保護受給者等就労自立促進事業を実施してきたところ。
- 生活保護受給世帯数の高止まり、平成27年度に施行された生活困窮者自立支援法に伴う支援対象者の増等にも対応するため、地方公共団体にハローワークの常設窓口を増設する等、両機関が一体となった就労支援を更に推進することにより、支援対象者の就労による自立を促進する。

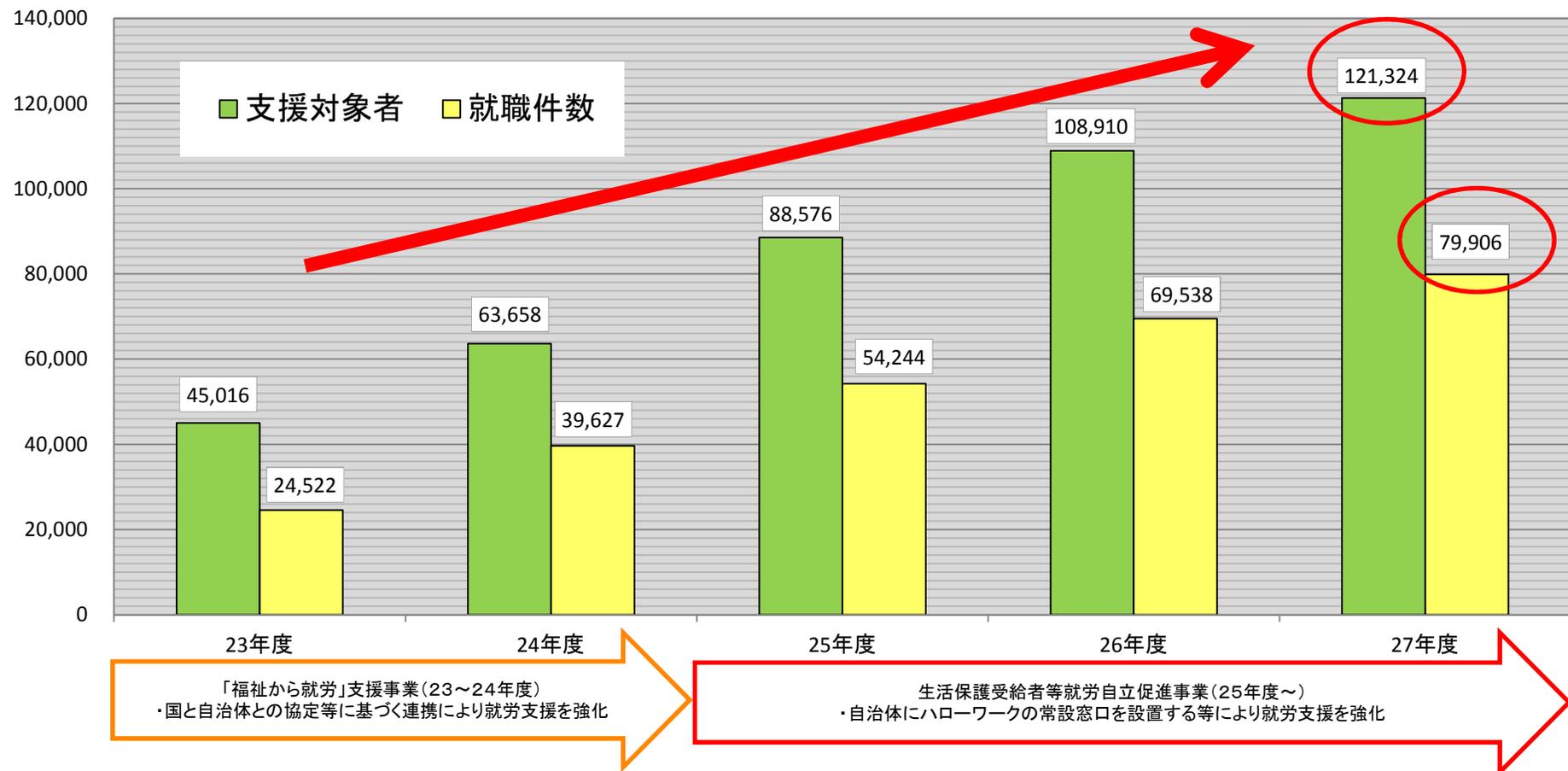


○生活保護受給者等就労自立促進事業－②

実績の推移

ハローワークと自治体のチーム支援による当事業は、平成23年度から両者の協定に基づき連携基盤を強化し、平成27年度の実績は前年度を上回るペースで推移し、就職率も6割以上となっている。

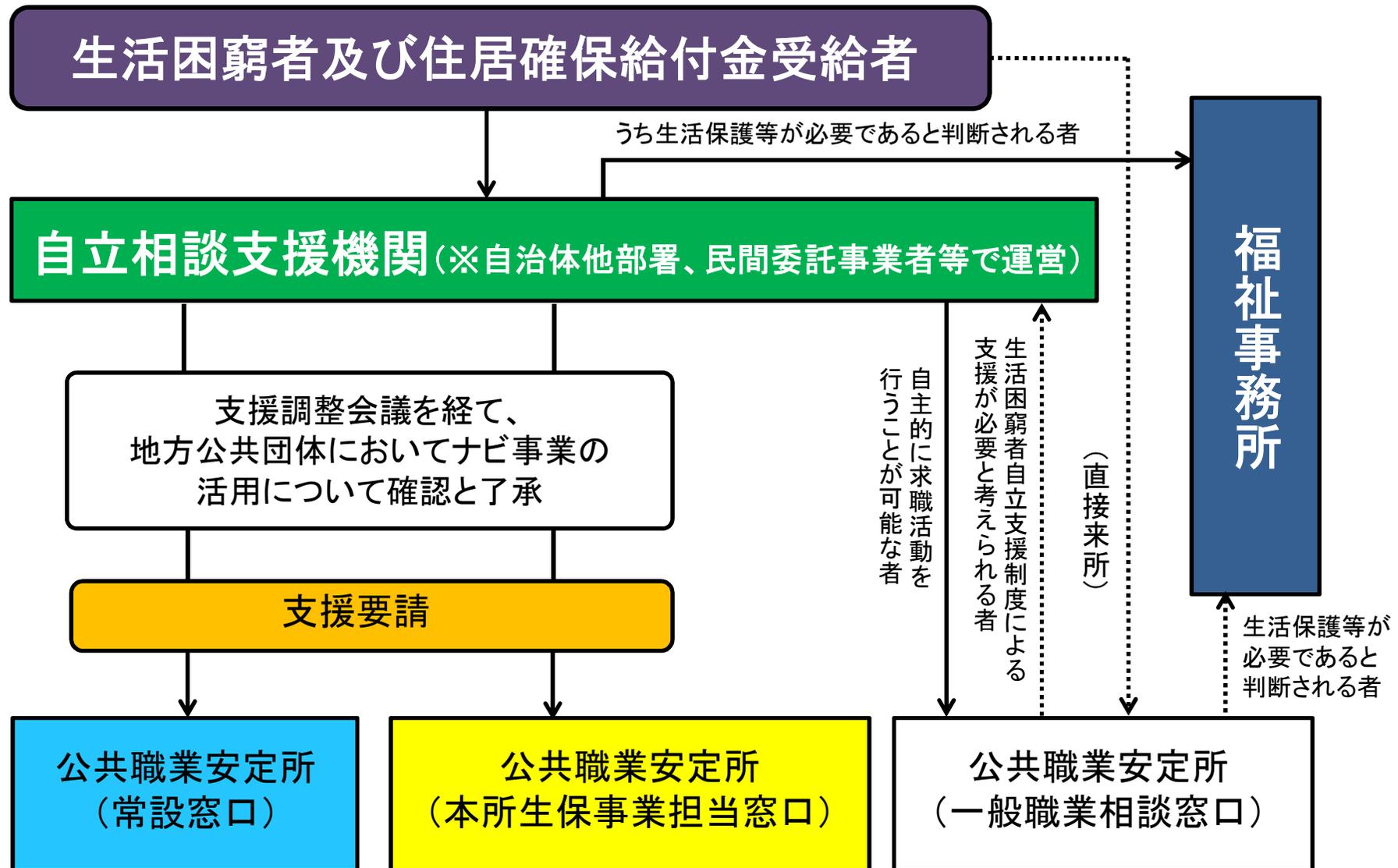
(人・件数)



※支援対象者には、児童扶養手当受給者など、生活保護受給者以外の者が含まれている。

○生活保護受給者等就労自立促進事業－③

生活困窮者及び住居確保給付金受給者の支援の流れ



ハローワークとの連携について

就労準備状況の判断

就労準備判断の必要性

ナビ事業の支援対象者の範囲

『就労に向けた準備が**一定程度整った者**』

⇒ 支援対象者の就労意欲や就労の阻害要因を、自立相談支援機関の就労支援員等やハローワークの就職支援ナビゲーター等が的確に把握し、二人ひとりの就労の準備状況に応じた適切な支援を実施することが必要。

『**一定程度整った者とは、どの程度を指すのか・・・**』

一定の「判断基準」を設定

⇒ 「一定程度」の捉え方は支援者により様々であるため、必ずしも「一定程度の準備が整っているとはいえない者」が誘導されているという問題点が挙がる。

そのため、就労に向けた準備が「一定程度」整った状態について支援者が多面的に捉えられるようにし、**支援者同士が共通の認識を持ちやすくする**ことで、自立相談支援機関からハローワークへの円滑な誘導を促進。

就労準備状況チェックリストを作成

チェックリストの概要

チェックリストの使用者

- ⇒ ハローワークの就職支援ナビゲーター
- ⇒ 自立相談支援機関の就労支援員 等

使用する時期（タイミング）

- ⇒ 自立相談支援機関からハローワークに支援対象者を送り出すとき
- ⇒ ハローワークが自立相談支援機関から支援対象者を受け入れたとき
- ⇒ 支援対象者を受け入れ後、暫らくして今後の支援策を検討するとき 等

チェックリストの構成

- ⇒ チェックリスト本体は**20項目**の設問
- ⇒ 各項目は**5段階で評価**、総計**100点**で点数化
- ⇒ 「あてはまる（5点）」・「ややあてはまる（4点）」・「どちらともいえない（3点）」・「あまりあてはまらない（2点）」・「あてはまらない（1点）」
- ⇒ 支援の流れに沿って、**4項目ずつ5分野に分けて、分野ごとの小計も評価**

チェックリストの項目

分類項目	設問No.	質問項目
就労準備の基礎	1	支援者と約束した面談の日時を守ることができる
	2	支援者と約束した面談に遅刻したり、欠席する場合、事前に連絡できる
	3	これまでに、どのような仕事をしてきたのか、説明できる
	4	携帯電話を持つなど、求人事業所から連絡を受けるための準備ができる
就労支援を受ける際の姿勢	5	ハローワークのナビゲーターによる個別支援を受ける必要性を理解できる
	6	支援者との面談で、適切な言葉づかいができる
	7	支援者の助言に、素直に耳を傾けることができる
	8	支援者から紹介された求人を、前向きに検討できる
自分自身の理解と今後の展望	9	退職や失業の経緯をふり返り、その原因について考えてみることができる
	10	求人の情報から、その求人事業所がどのような職場(仕事内容や職場環境)なのか、想像できる
	11	仕事をすると、どのようなよいこと(健康、経済的自立、社会貢献、生きがい等)があるのか、想像できる
	12	経験や仕事の実績と関連づけて、希望する求人を選択した理由が説明できる
自分に合った働き方の理解	13	これから、どのような労働条件(賃金、労働時間、勤務地等)で働きたいのか、説明できる
	14	自分の生活環境(介護、育児、通院等)に合った働き方を説明できる
	15	支援者に、働く上で配慮が必要な事項を相談できる
	16	自分の体調や生活のリズムに合わせて、無理なく通える地域で、求人を探すことができる
就労への積極的な姿勢や柔軟性	17	思い通りにならないことがあっても、前向きに考えることができる
	18	新聞や雑誌の求人広告など、身の回りにある求人情報に注意を向けることができる
	19	目的意識を持って、仕事探しができる
	20	これまでの仕事の経験をふり返り、何ができて何ができないのか、検討できる

チェックリストの見方

チェックリストの点数

- ⇒ 総計の点数はその**支援対象者の就労に向けた準備の指標**を示す
- ⇒ 試行調査の結果では、ほとんどが50点以上（100点満点中）
- ⇒ 全体で見ると60点以下の就職率が低くなっている

概ね55点以上が送り出し、受け入れの『客観的指標』

全国一律の基準という訳ではなく、地域の実情に応じて客観的指標に満たない支援対象者であっても**必要性が認められた場合はハローワークで受け入れることもあり得る**など、**臨機応変な対応が求められ、機械的な取り扱いにならないよう十分な注意が必要。**

チェックリストの効果

- ⇒ 支援対象者の**「強み・弱み」**を発見（分野別の評価）
- ⇒ 支援対象者にフィードバックすることで**意欲の向上**を図る

『職員向け研修資料』としても活用してください

求められること

支援対象者に関する情報の共有化

- ① **「本人の同意」**のもと、就職に向けての阻害要因、その解決方策の共有
⇒**チェックリストの活用**
- ② 就職に向けての目標時期、応募書類等の準備状況、応募企業の具体的な内容、採否結果等の共有
- ③ 再離職時の原因と再就職活動にかかる問題点等の共有

関係機関の「顔」の見える連携

- ① 支援対象者のレベルを把握するための**「目線」**の共有
- ② **ハローワーク**との**「ネットワーク強化と共同」**
- ③ **「たらい回し」は禁物！**

「チーム支援」を大切に！

○生活保護受給者等を雇い入れる事業主に対する助成措置の新設

1 趣旨

生活保護受給者等の多くは、傷病、精神疾患や家庭の事情等様々な阻害要因を複合的に抱えており、これらの者を雇い入れる事業主は、就労時間や作業負荷等の雇用管理上の配慮が必要となる。このため、雇入れ事業主の雇入れ時の経費負担軽減を行うことにより、これらの者の就職を促進する。

2 内容

(1) 対象事業主

生活保護受給者等(地方公共団体が労働局・ハローワークと締結した協定に基づきハローワークの生活保護受給者等就労自立促進事業による支援の要請を行った者)を、公共職業安定所や特定地方公共団体、一定の要件を満たした民間職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

(2) 助成対象期間

1年

(3) 支給金額

短時間労働者以外の者	:	30万円(25万円) ^{※1} × 2 ^{※2}	※1 括弧内は中小企業以外に対する支給額
短時間労働者	:	20万円(15万円) × 2	※2 6か月ごとに2回支給

**特定求職者雇用開発助成金
（生活保護受給者等雇用開発コース）
の活用**

[平成28年10月現在] 支給要件などが変更される可能性があります。念のため、都道府県労働局またはハローワークにご確認ください。

事業者の皆さまへ

「特定求職者雇用開発助成金 (生活保護受給者等雇用開発コース)」のご案内

この助成金は、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や生活困窮者を雇い入れる事業者を支援し、生活保護受給者や生活困窮者等の雇いと職場定着を促進するためのものです。

生活保護受給者や生活困窮者を新たに雇い入れた事業主に助成金を支給します

以下の①～③のいずれにも当てはまる方をハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介により常用労働者として新たに雇用する事業主に助成金を支給します。

① 生活保護受給者 又は 生活困窮者

▶「生活保護受給者」とは、現に生活保護を受給中の方であって、生活保護の申請段階の方や過去に生活保護を受給していた方は含まれません。「生活困窮者」とは、自治体が自立支援計画の作成を行った方であり、計画に記載された目標の達成時期が到来していない方に限ります。

② 自治体よりハローワークに対し就労支援の要請がなされている方

▶自治体が労働局・ハローワークと「生活保護受給者等就労自立促進事業」に係る協定を締結し、この協定に基づき就労支援の要請がなされた方が対象です。

③ 自治体とハローワークが連携して行う就労支援の期間内の方

▶自治体からの支援要請を受け、自治体とハローワークにおいて定める就労支援期間内の方が対象です。

雇入れ日において上記全ての項目を満たす必要があります。詳しくは、ハローワークにお尋ねください。

- ◆雇い入れた労働者に対する配慮事項などを支給申請にあわせて報告していただけます。
- ◆対象となる事業者の要件は、裏面をご覧ください。
- ◆雇入れから約6か月後にハローワーク職員が職場訪問を行います。

<支給額> ～対象期間を6カ月ごとに区分し、一定額を支給します～

対象労働者	企業規模	支給対象期間	支給額		
			第1期	第2期	支給総額
短時間労働者 以外の労働者	大企業	1年	25万円	25万円	50万円
	中小企業	1年	30万円	30万円	60万円
短時間労働者	大企業	1年	15万円	15万円	30万円
	中小企業	1年	20万円	20万円	40万円

詳しくは、都道府県労働局またはハローワークにお尋ねください。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL281019派就02

<対象となる事業者の要件> 次のすべてに該当する事業者が助成金を受給できます

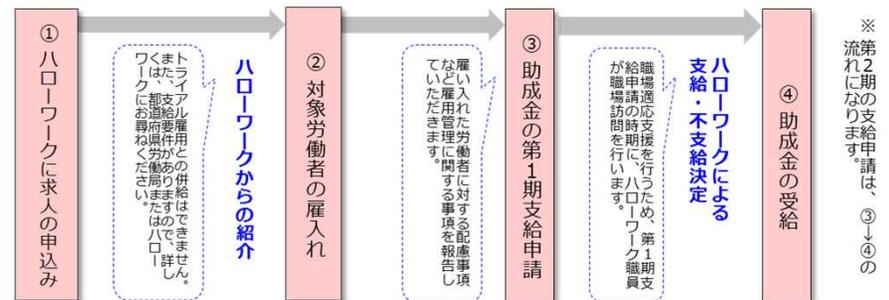
- ◆雇用保険の適用事業者であること
- ◆対象労働者（雇入れ日時時点で満年齢が65歳未満の人に限り）をハローワークなどの紹介によって雇用保険の一般被保険者として継続雇用することが確実であると認められること
- ◆対象労働者の雇用管理に関する事項を管轄労働局長に報告すること
- ◆対象労働者の雇入れ日の前後6カ月間（以下「基準期間」という。）に、事業者の都合による従業員の解雇（勧奨退職を含む）をしていないこと
- ◆基準期間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる離職理由で離職した被保険者数が、対象労働者の雇入れ日における被保険者数の6%を超えていないこと（特定受給資格者となる離職者が3人以下の場合を除く）
- ◆対象労働者の雇入れ日前に本助成金の支給決定対象となった方のうち、雇入れ日から起算して1年を経過する日（以下「確認日A」という。）が基準期間内にある方が5人以上ある場合、それらの方が確認日Aの時点で離職している割合が50%を超えていないこと（対象労働者の雇入れ日前に特定就職困難者雇用開発助成金、高齢者雇用開発特別奨励金、被災者雇用開発助成金の対象になった方についても同じ）
- ◆対象労働者の雇入れ日前に本助成金の支給決定対象となった方のうち、助成対象期間の末日の翌日から起算して1年を経過する日（以下「確認日B」という。）が基準期間内にある方が5人以上ある場合、それらの方が確認日Bの時点で離職している割合が50%を超えていないこと（対象労働者の雇入れ日前に特定就職困難者雇用開発助成金の対象になった方についても同じ）
- ◆対象労働者の出勤状況や賃金の支払い状況などを明らかにする書類を整備・保管していること（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿など）

<上記に該当する事業者であっても、以下に該当する場合などは助成金が支給されません>

詳しくは事業所を管轄する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

- ・ハローワークの紹介以前に雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合
- ・対象労働者がハローワークの紹介時点で雇用保険の被保険者であるなど失業などの状態にない場合
- ・雇入れ日の前日から過去3年間に、職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けた事のある人をこの職場適応訓練を行った事業者が雇い入れる場合
- ・雇入れ日の前日から過去3年間に、この雇入れをする事業所と雇用、請負、委任の関係にあった人、または出向、派遣、請負、委任の関係によってこの雇入れをする事業所で就労したことのある人を雇い入れる場合
- ・雇入れ日の前日から過去3年間に、この雇入れをする事業所で、通算して3カ月を超えて訓練・実習などを受講などしたことがある人を雇い入れる場合
- ・雇入れ日の前日から過去1年間に、対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業者、出向・派遣・請負・委任の関係によって、対象労働者を事業所で就労させたことがある事業者、対象労働者が通算して3カ月を超えて受講などしたことがある訓練・実習などを行っていた事業者と、資本的・経済的・組織的関連性などからみて密接な関係にある事業者がこの対象労働者を雇い入れる場合
- ・対象労働者が、雇入れをする事業所の代表者または取締役の3親等内の親族（配偶者、3親等以内の血族と姻族）である場合
- ・支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない場合
- ・ハローワークなどの紹介時点と異なる条件で雇入れられた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益、または違法行為があり、かつこの対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合
- ・高齢者雇用確保措置を講じていないことによって、高齢者などの雇用の安定などに関する法律に基づく勧告を受け、支給申請日までにその是正がなされていない場合

雇入れから支給申請までの流れ



【平成28年10月現在】支給要件などが変更される場合があります。念のため、都道府県労働局またはハローワークにご確認ください。

生活保護受給者や生活困窮者の方を雇用する事業主をサポートします!!

特定求職者雇用開発助成金 (生活保護受給者等雇用開発コース)のご案内

自治体からハローワークに対し就労支援の要請があった生活保護受給者や生活困窮者を、ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給します。

事業主には、雇い入れた者に対する配慮事項等について報告をいただくほか、雇入れから約6か月後にハローワーク職員等が職場訪問を行い、職場定着を支援します。

<支給額>

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下表の金額が、支給対象期（6か月）ごとに支給されます。

※（ ）内は中小企業以外の企業に対する支給額・助成対象期間です。

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外	60万円 (50万円)	1年 (1年)	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)
短時間労働者	40万円 (30万円)	1年 (1年)	20万円 × 2期 (15万円 × 2期)

※1 対象労働者は、雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の方に限ります。

※2 短時間労働者とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満の労働者をいいます。

※3 中小企業とは、業種ごとに下表に該当するものをいいます。

小売業・飲食店	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数50人以下
サービス業	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数100人以下
卸売業	資本金もしくは出資の総額が1億円以下または常時雇用する労働者数100人以下
その他の業種	資本金もしくは出資の総額が3億円以下または常時雇用する労働者数300人以下

支給申請を行う前にご確認ください！ <対象労働者>

以下の①～③のいずれにも該当する求職者です。

① 生活保護受給者 又は 生活困窮者

▶「生活保護受給者」とは、現に生活保護を受給中の方であって、生活保護の申請段階の方や過去に生活保護を受給していた方は含みません。「生活困窮者」とは、自治体が自立支援計画の作成を行った方であり、計画に記載された目標の達成時期が到来していない方に限ります。



② 自治体よりハローワークに対し就労支援の要請がなされている方

▶自治体が労働局・ハローワークと「生活保護受給者等就労自立促進事業」に係る協定を締結し、この協定に基づき就労支援の要請がなされた方が対象です。

③ 自治体とハローワークが連携して行う就労支援の期間内の方

▶自治体からの支援要請を受け、自治体とハローワークにおいて定める就労支援期間内の方が対象です。

※雇入れ日において上記全ての項目を満たす必要があります。詳しくは、ハローワークにお尋ねください。

<対象となる事業主>

以下のすべてに該当する事業主です。

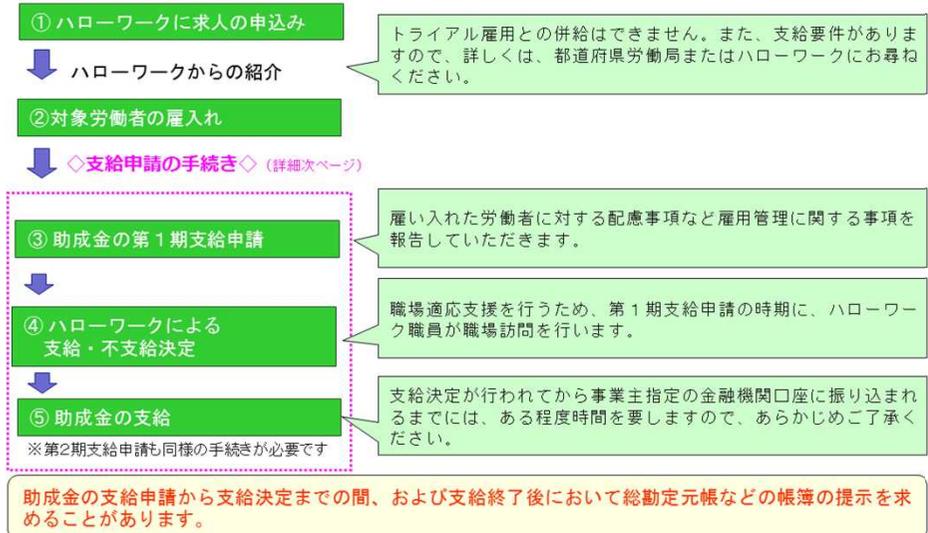
- ① 雇用保険の適用事業主であること
- ② 対象労働者（雇い入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限る）をハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期すことのできる特定地方公共団体、有料・無料の職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の紹介により、雇用保険の一般被保険者として雇い入れる事業主であること
- ③ 対象労働者を雇用保険の一般被保険者として継続して雇用すること（対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることをいう）が確定である※1と認められる事業主であること
 - ※1：有期雇用契約において、勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は、継続して雇用することが確定であると認められず、支給対象となりません
- ④ 対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に対し対象労働者に係る雇用管理に関する事項を報告する事業主であること
- ⑤ 対象労働者の雇入れ日の前後6か月間（以下「基準期間」という）に事業主の都合による従業員の解雇（勧奨退職を含む）をしていないこと
- ⑥ 基準期間に倒産や解雇など特定受給資格者となる離職理由の被保険者数が対象労働者の雇入れ日における被保険者数の6%を超えていない（特定受給資格者となる離職理由の被保険者が3人以下の場合を除く）こと
- ⑦ 対象労働者の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿など）を整備・保管し、管轄労働局長の求めに応じ提出または提示する、管轄労働局が行う実地調査に協力するなど、助成金の支給または不支給の決定に係る審査に協力する事業主であること
- ⑧ 対象労働者の雇入れ日より前に生活保護受給者等雇用開発コースの支給決定の対象となった者のうち、雇入れ日から起算して1年を経過する日（以下「確認日A」という）が基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職※2している割合が50%を超えていないこと
 - ※2：「離職」とは、雇用保険被保険者資格の喪失原因が「1」である者（対象労働者の死亡など）は含まれず、原則、理由を問わず、すべての離職を含みます。ただし、以下に該当する者は除きます（以下⑨～⑫において同じ）。
 - ・雇用保険被保険者資格の喪失原因が「2」（対象労働者の死亡、事業主都合による離職等以外の者）である者のうち、天災その他やむを得ない理由によって事業の継続が不可能となったことによる解雇などの離職理由により離職した者
 - ・同一事業所に継続して2年以上雇用され、かつ、65歳以上の年齢で離職した者（生活保護受給者等雇用開発コース、特定就職困難者雇用開発助成金のみ）
 - ・就労継続支援A型事業所のサービス利用者として雇用されていた者であって、離職理由がA型事業所の支援を受けたことによる一般就労への移行である者
- ⑨ 対象労働者の雇入れ日より前に生活保護受給者等雇用開発コースの支給決定の対象となった者のうち、助成対象期間※3の末日の翌日から起算して1年を経過する日（以下「確認日B」という）が基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日B※4の時点で離職している割合が50%を超えていないこと
 - ※3：助成対象期間の中で離職した場合も、雇入れ時に定められた助成対象期間とします。
 - ※4：助成対象期間が9年の場合は、確認日Bを「助成対象期間の末日の翌日」とします。
- ⑩ 対象労働者の雇入れ日より前に特定就職困難者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、確認日Aが基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職している割合が50%を超えていないこと
- ⑪ 対象労働者の雇入れ日より前に特定就職困難者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、確認日Bが基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Bの時点で離職している割合が50%を超えていないこと
- ⑫ 対象労働者の雇入れ日より前に高齢者雇用開発特別奨励金の支給決定の対象となった者のうち、確認日Aが基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職している割合が50%を超えていないこと
- ⑬ 対象労働者の雇入れ日より前に被災者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、確認日Aが基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職している割合が50%を超えていないこと

<受給するための要件>

以下のいずれにも該当しないことが受給するための要件となります。

- ① ハローワーク等の紹介以前に雇用の予約があった対象労働者を雇い入れる場合
- ② 職業紹介を受けた日に雇用保険の被保険者である者など失業などの状態にない者を雇い入れる場合（重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者を一週間の所定労働時間が30時間以上で雇い入れた場合を除く）
- ③ 助成金の支給対象期間の途中または支給決定までに、対象労働者を事業主の都合により離職（解雇、勤労退職、事業縮小や賃金大幅低下、事業所移転等による正当理由自己都合退職など）させた場合
- ④ 雇入れ日の前日から過去3年間に、当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった者、または出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことのある者を雇い入れる場合
- ⑤ 雇入れ日の前日から過去3年間に、当該雇入れに係る事業所において、通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講等したことがある者を雇い入れる場合
- ⑥ 雇入れ日の前日から過去1年間に、対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、対象労働者が通算して3か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が当該対象労働者を雇い入れる場合
- ⑦ 対象労働者が、雇入れ事業主の事業所の代表者または取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族及び姻族）である場合
- ⑧ 雇入れ日の前日から過去3年間に、職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことのある者を当該職場適応訓練を行った事業主が雇い入れる場合
- ⑨ 支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない場合（時間外手当、休日出勤手当など基本給以外の手当等を支払っていない場合を含む）
- ⑩ ハローワークなどの紹介時点と異なる条件で雇入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益、または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合
- ⑪ 助成金の申請を行う際に、雇入れに係る事業所で成立する保険関係に基づき前年度より前のいずれかの年度の労働保険料を滞納している場合
- ⑫ 偽りその他の不正行為により本来受けることのできない助成金などを受け、または受けようとしたことにより3年間にわたる不支給措置が取られている場合
- ⑬ 労働関係法令の違反を行っていることにより助成金を支給することが適切でないものと認められる場合
- ⑭ 高齢者雇用確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合
- ⑮ 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っており、接待業務などに従事する労働者として雇い入れる場合
- ⑯ 暴力団に関係している場合
- ⑰ 支給申請日または支給決定日の時点で倒産している場合

<支給申請の流れ>

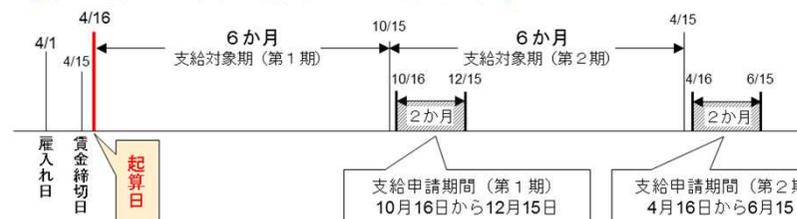


<支給申請の手続き>

- 助成金は、支給対象期[※]ごとに、2回に分けて支給します。
- 支給申請は、支給対象期ごとに、労働局またはハローワークで行います。
- 支給申請期間は、各支給対象期の末日の翌日から2か月以内です。
- 1回目の支給申請がなされていない場合でも、2回目以降の支給申請は行えます。（ただし、既に支給申請期間が終了した支給対象期の助成金は支給されません。）

※ 支給対象期は、起算日から6か月間ごとに区切った期間です。起算日は、
 ・ 賃金締切日が定められていない場合は雇入れ日
 ・ 賃金締切日が定められている場合は雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日（ただし、賃金締切日に雇い入れられた場合は雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は雇入れ日）となります。

【例：4月1日に中小企業事業主が雇い入れた場合】



※ 対象労働者が支給対象期の途中で事業主の都合で離職した場合は、当該支給対象期については助成金の支給を受けることはできません。また、既に支給が行われた助成金についても返還を求められます。

※ 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合や所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されます。また、対象労働者が支給対象期（第1期）の初日から1か月以内に離職した場合には本助成金の支給を受けることはできません。

～ご注意～

- 他の助成金の支給を受けている場合は、支給対象とならない場合があります。
- 国、地方公共団体、行政執行法人など（これらの機関からの委託事業を実施している事業主で、対象労働者が当該委託事業に従事する場合を含む）の機関は支給対象とならない場合があります。
- この助成金を受給した事業主は国の会計検査の対象になることがありますのであらかじめご了承ください。検査の対象となった場合は、ご協力をお願いします。また、検査には関係書類が必要となりますので、関係書類については、支給の日が属する年度の翌年度の初日から起算して6年間整理保存してください。
- 偽りその他不正な行為によって助成金の支給を受け、または受けようとした場合は、不支給決定または支給決定の取消が行われます。この場合、すでに支給された助成金については全額を返還していただくとともに、不支給決定または支給決定の取消を受けた日以後3年間は各種助成金の支給を受けることができません。さらに、特に悪質なものについては、公表する場合や詐欺罪などにより刑罰に処される場合があります。

助成金の受給に当たっては、このほか、各種要件があります。
 ご不明な点については、最寄りのハローワークまたは各都道府県労働局（職業安定部）へお問い合わせください。

事務連絡
平成28年10月19日

都道府県
各 指定都市 生活困窮者自立支援制度 ご担当者 御中
中核市

厚生労働省社会・援護局地域福祉課
生活困窮者自立支援室

特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の創設及びこれに伴う関係通知の改正について（情報提供）

平素より、厚生労働行政の推進につき、ご理解とご協力を賜り感謝申し上げます。

平成28年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、「子育てが困難な状況にある家族・子供等への配慮・対応等の強化」の中で、「生活保護受給者等の就労を支援するため、生活保護受給者等を雇用する事業主への効果的な支援を強化するとともに、就職後の定着を支援する」と明記され、また、これを受け平成28年8月2日に閣議決定された「未来への投資を実現する経済対策」に「生活保護受給者等を雇い入れる助成措置の新設」が盛り込まれました。このことから、平成28年度補正予算において「特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）」を創設され、本日から施行されました。その概要は別紙「1 特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の概要」のとおりです。これにより、公共職業安定所に対し職業紹介等を行うことを要請している生活困窮者を雇入れた事業者に対して、一人につき最大60万円の助成が可能になりますので、生活保護受給者等就労自立促進事業による支援対象者と見込まれる者の支援に当たっては、公共職業安定所と連携を図り、本助成金について積極的なご活用をお願いいたします。

また、これに伴い別紙「2 関係通知の改正」のとおり関係通知が改正されておりますので、情報提供いたします。

都道府県におかれましては、大変お手数ではございますが管内の市区町村（指定都市・中核市除く。）へ周知してまいりますようお願いいたします。

(別紙)

1 特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の概要
特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）は、（1）に該当する事業主に対し、（2）に定める額を支給するものである。

（1）都道府県又は市町村が、都道府県労働局又は公共職業安定所と締結した協定に基づき、公共職業安定所に対し期間を定め職業紹介、職業指導等を行うことを要請している生活保護受給者又は生活困窮者（生活困窮者自立支援法に定める計画の策定を行い、当該計画に記載された達成時期が到来していない者であって65歳未満の者に限る。）を、公共職業安定所又は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

（2）雇入れに係る者一人につき50万円（中小企業事業主の場合は、60万円）。短時間労働者として雇い入れた場合においては、一人につき30万円（中小企業事業主の場合は、40万円）。（助成対象期間は1年で、6ヶ月毎に2回支給）

2 関係通知の改正

（1）生活保護受給者等就労自立促進事業協議会設置要領（平成22年2月19日付職発0219第3号、能発0219第2号、雇発0219第3号、社援発0219第4号 別添）

① 協議事項の見直し

協議事項として、「雇用機会の確保」を追加。

① 事業実施計画書（例）の見直し

事業実施計画書（例）に、参考指標として特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の活用人数を追加。

① その他、所用の整備

（2）生活保護受給者等就労自立促進事業実施要領（平成22年3月29日付職発0329第21号 別添）

① 支援要請の手続き等の見直し

支援要請に係る様式の写し（安定所受理印有り）をもって、助成金の支給申請を行う事業主や事業主への紹介を行う職業紹介事業者が、雇入れに係る者が特開金の要件を満たす者であることを確認できるようにするため、支援要請に係る様式を対象者1人につき1葉とするとともに、要請書上に支援要請期間等を記載することとする。

② その他、所用の整備

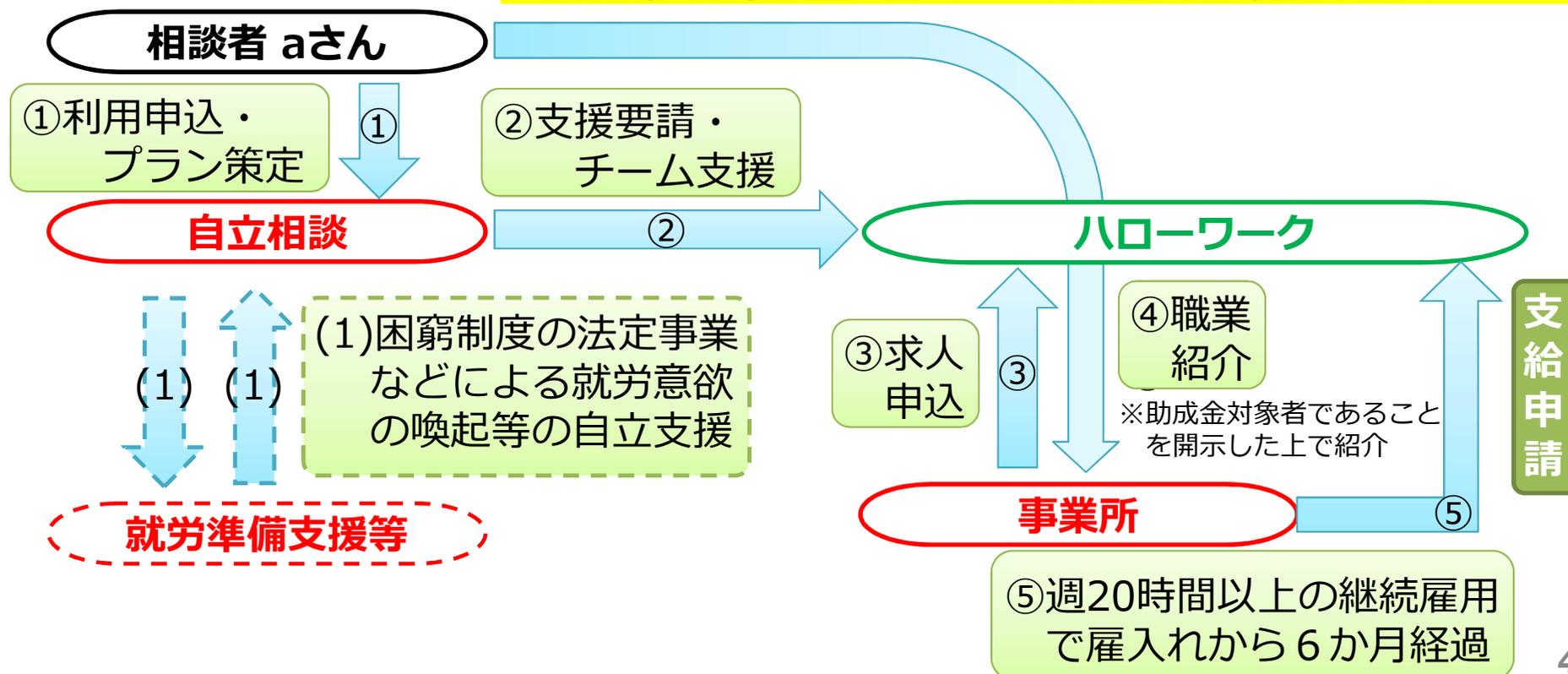
【送付内容】

- ・「生活保護受給者等就労自立促進事業協議会設置要領の改正について」の写し
- ・「生活保護受給者等就労自立促進事業実施要領」の一部改正について」の写し
- ・（参考）特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）のご案内（リーフレット）

支給対象となる基本的な事例

- 支給申請に際しては、以下のような要件を満たしている必要があります。
- ・ 自治体の支援決定によりプランを作成し当該プランの支援期間内であることや自治体からハローワークへ支援要請を行っているなどの「**支援対象者要件**」。
 - ・ 雇用保険の適用事業主であることやハローワーク等の紹介により雇い入れる事業主であることなどの「**事業主要件**」。
 - ・ ハローワーク等の紹介以前に雇用の予約がないことや助成金の支給対象期間の途中や支給決定までに対象労働者を事業主都合により離職させていないことなどの「**受給要件**」。

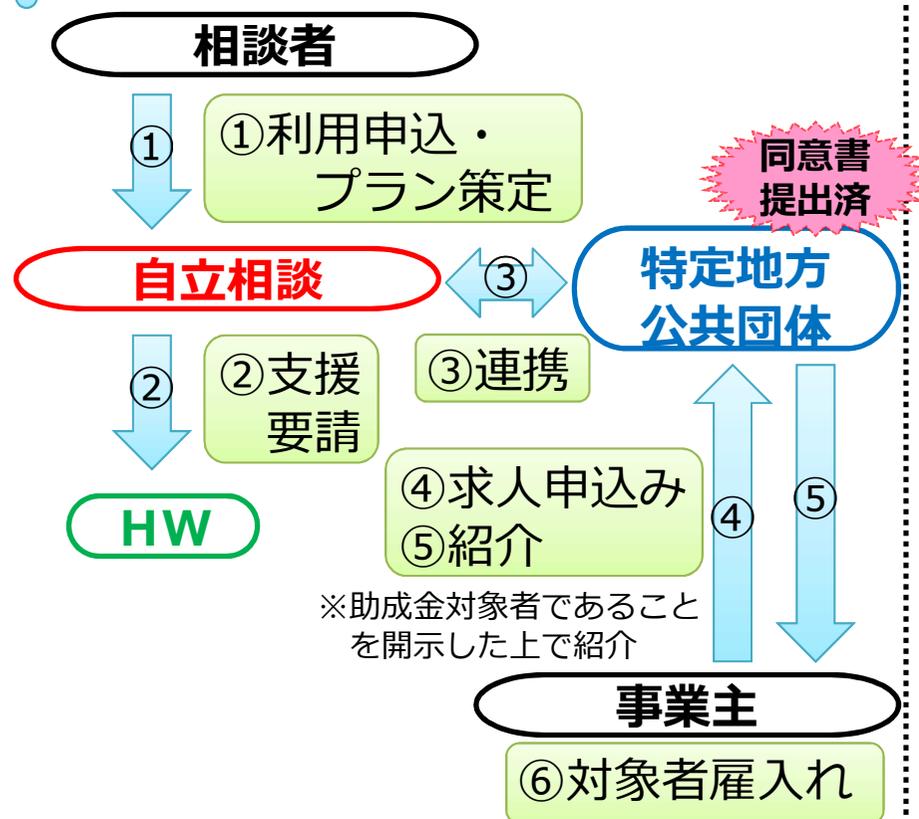
※支給・不支給決定については、個別の状況により異なるので、必ず管轄の都道府県労働局またはハローワークに相談しておくことが重要。



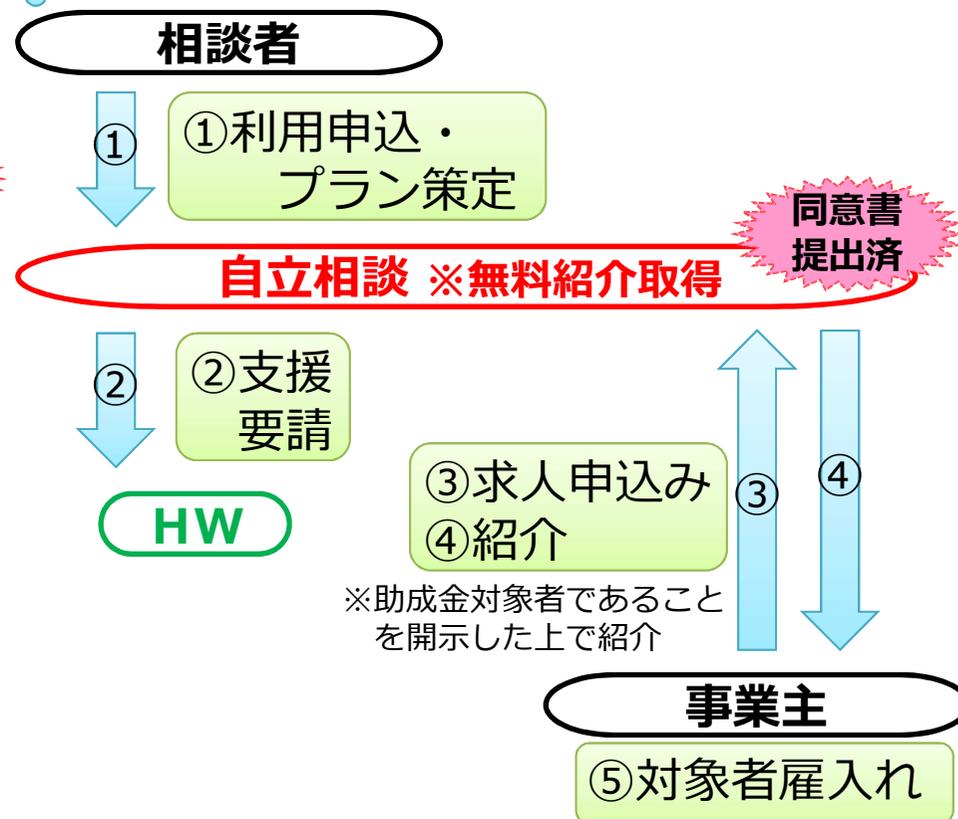
支給対象となるその他の事例

- ハローワークでの紹介以外にも、特定地方公共団体や有料・無料職業紹介事業者による紹介でも助成金の支給対象となります。ただし、雇用保険関係給付金の取扱いに係る同意書を都道府県労働局に提出している必要があります。

1. 特定地方公共団体 で職業紹介

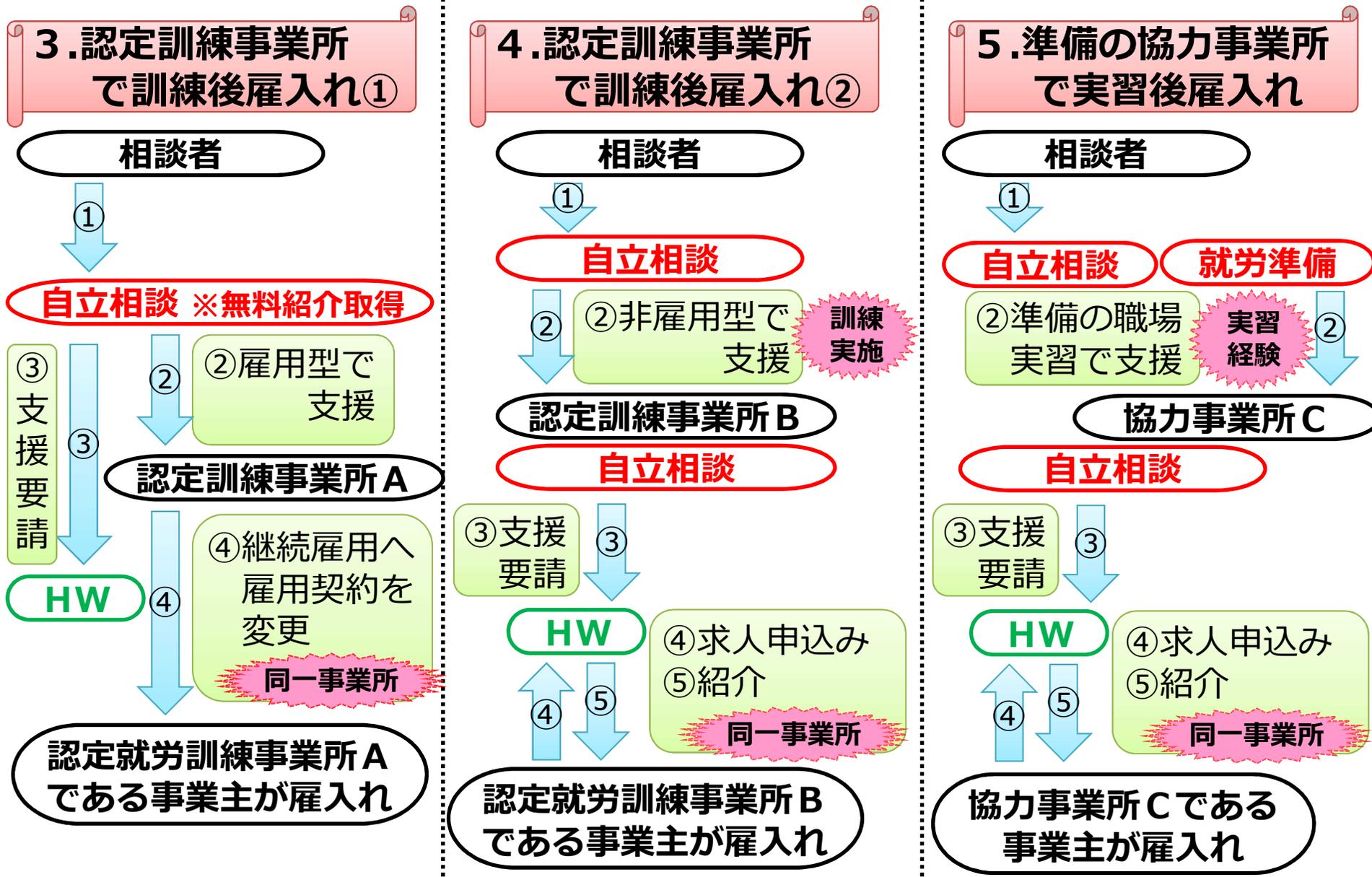


2. 自立相談支援機関 で職業紹介



※支給・不支給決定については、個別の状況により異なるので、必ず管轄の都道府県労働局またはハローワークに相談しておくことが重要。

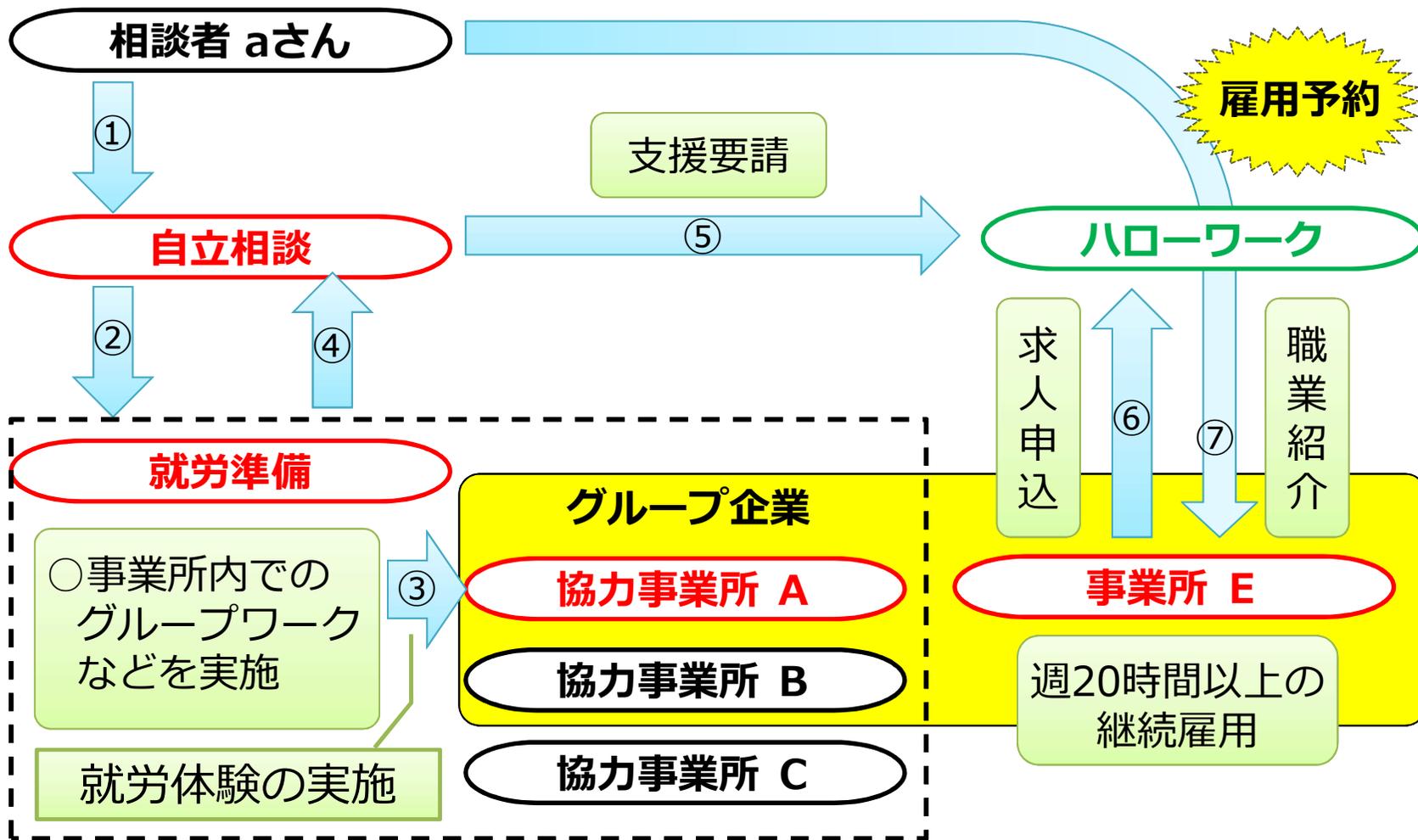
支給対象とならない一般的な事例



※支給・不支給決定については、個別の状況により異なるので、必ず管轄の都道府県労働局またはハローワークに相談しておくことが重要。

問題

- 相談者 aさんは、就労準備支援機関のグループワークや協力事業所 A（NPO法人）での1週間の就労体験などにより就労意欲が高まり、自立相談支援機関とハローワークのチーム支援を経て、事業所 E（企業組合）で1日5時間/週4日で雇用された。職場の定着状況は良好で6か月の雇用継続中である。



※必ず管轄の都道府県労働局またはハローワークに相談すること!!

○事業主の方のための雇用関係助成金－① (厚生労働省のHPから)

- 以下の内容は、平成28年度の雇用関係助成金。
- 助成金ごとに、助成の対象となる措置、対象となる事業主、支給額、受給手続きが異なる。
- 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活用。

1. 雇用維持関係の助成金

雇用調整助成金	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に、休養、教育訓練、または出向によって、その雇用する労働者の維持を図る	休業手当等の一部助成 2/3 (1/2) ※1人あたり上限7,775円/日 (注)：()内は中小企業以外 以下同様
---------	---	---

労働移動支援助成金 (キャリア希望実現支援助成金/生涯現役移籍受入支援)	生涯現役企業として移籍等により期間の定めのない労働者(40歳以上60歳未満)を受け入れる	1人あたり40万円 ※1年度1事業所あたり500人が上限
労働移動支援助成金 (キャリア希望実現支援助成金/移籍人材育成支援)	移籍等により期間の定めのない労働者として受け入れ、訓練を行う	【Off-JT】賃金助成 800円/時間 訓練経費助成 実費相当額 (上限30万円) 【OJT】訓練実施助成 700円/時間

2. 再就職支援関係の助成金

労働移動支援助成金 (再就職支援奨励金)	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職業紹介事業者に委託等して行う	委託費用の2/3 (1/2) 支給対象者45歳以上 4/5 (2/3) ※1人あたり上限60万円、再就職支援委託時に10万円を支給し、残りを再就職実現時に支給 ※訓練・グループワークの上乗せ助成や休暇付与支援あり
労働移動支援助成金 (受け入れ人材育成支援奨励金/早期雇入れ支援)	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から3か月以内に雇い入れる	1人あたり40万円 ※1年度1事業所あたり500人が上限
労働移動支援助成金 (受け入れ人材育成支援奨励金/人材育成支援)	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雇い入れ、訓練を行う	【Off-JT】賃金助成 800円/時間 訓練経費助成 実費相当額 (上限30万円) 【OJT】訓練実施助成 700円/時間

3. 高年齢者・障害者等関係の助成金

特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者雇用開発助成金)	高年齢者(60歳以上65歳未満)や障害者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(※以下同様)、継続して雇用する労働者として雇い入れる	【高年齢者、母子家庭の母等】 1人あたり60万円(50万円) 短時間は40万円(30万円) 【身体・知的障害者】 1人あたり120万円(50万円) 短時間は80万円(30万円) 【身体・知的(重度または45歳以上)、精神障害者】 1人あたり240万円(100万円) 短時間は80万円(30万円)
特定求職者雇用開発助成金 (高年齢者雇用開発特別奨励金)	65歳以上の離職者を1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れる	1人あたり60万円(50万円) 短時間は40万円(30万円)
特定求職者雇用開発助成金 (被災者雇用開発助成金)	東日本大震災の被災地域における被災離職者等を1年以上継続して雇用されることが見込まれる労働者として雇い入れる	1人あたり60万円(50万円) 短時間は40万円(30万円)

障害者トライアル雇用奨励金（障害者トライアル雇用奨励金）	就職が困難な障害者を一定期間試用雇用を行う場合	1人あたり月額最大4万円（最長3か月間） 精神障害者を初めて雇用する場合 月額最大8万円（最長3か月間）
障害者トライアル雇用奨励金（障害者短時間トライアル雇用奨励金）	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用雇用を行う場合	1人あたり月額最大2万円（最長12か月間）
障害者初回雇用奨励金（ファースト・ステップ奨励金）	障害者雇用の経験のない中小企業において、雇用率制度の対象となるような障害者を初め雇用し、当該雇入れによって法廷雇用率を達成する場合	対象となる措置のすべてを満たした場合、120万円
中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金	中小企業である事業主が、地域の障害者雇用促進のための計画を作成し、当該計画に基づき障害者を10人以上等多数雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をした場合	支給対象者数と施設整備に要した費用に応じて総額2,000～3,000万円（3年間）
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金	発達障害者または難治性疾患患者を常用労働者として雇い入れる	1人あたり120万円（50万円） 短時間労働者80万円（30万円）
障害者雇用安定奨励金（障害者職場定着支援奨励金）	障害者を雇い入れるとともに、その業務に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置する	【支援員を雇用または委託により配置】 1人あたり月額4万円（3万円） 【支援員を委嘱により配置】 1回あたり1万円
障害者雇用安定奨励金（訪問型職場適応援助促進助成金）	事業所に職場適応援助者を訪問させる	支援時間が4時間以上/日 1万6千円 4時間未満/日 8千円 職場適応援助者養成研修の受講料の1/2
障害者雇用安定奨励金（企業在籍型職場適応援助促進助成金）	職場適応援助者を配置して援助を行う	1人あたり月額8万円(6万円) 短時間労働者は月額4万円(3万円) 職場適応援助者養成研修の受講料の1/2

障害者職場復帰支援助成金	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に職場復帰をさせる	1人あたり70万円（50万円）
障害者職業能力開発助成金（障害者職業能力開発訓練施設等助成金）	障害者の職業能力の開発・向上のために、能力開発訓練事業を行うための施設または設備の設置、整備、更新を行う	【施設設置費】支給対象費用の3/4
障害者職業能力開発助成金（障害者職業能力開発訓練運営費助成金）	障害者の職業能力の開発・向上のために、能力開発訓練事業を行う	【運営費】支給対象費用の3/4（重度4/5）



5. 障害者が働き続けられるように支援する場合の助成金

トライアル雇用奨励金	職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者を一定期間試用雇用した場合	1人あたり月額最大4万円（最長3か月間） 母子家庭の母等の場合、月額最大5万円（最長3か月間） 若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の対象者に対し実施する場合、月額最大5万円（最長3か月間）
地域雇用開発助成金（地域雇用開発奨励金）	同意雇用開発促進地域または過疎等雇用改善地域において、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場合	事業所の設置・整備費用と対象労働者の増加数に応じて50～800万円（最大3年間（3回）支給） 創業の場合、1回目の支給において支給額の1/2相当額上乗せ 中朝企業の場合、1回目の支給において支給額の1/2相当額を上乗せ

（次頁に続く）

地域雇用開発助成金 (沖縄若年者雇用促進奨励金)	沖縄県の区域内において、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場合	支払った賃金に相当する額の1/3(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(1/3)
三年以内既卒者等採用定着奨励金	学校等の既卒者・中退者又は高校中退者の応募が可能な新卒求人申込みまたは募集を新たに行い、雇入れから一定期間定着した場合	【既卒者等コース】上限2名(1名) 1人目 70万円(35万円) 2人目 35万円 【高校中退者コース】上限2名(1名) 1人目 80万円(40万円) 2人目 45万円
生涯現役企業支援助成金	中高年齢者が起業によって自らの就業機会の創出を図るとともに、事業運営のために必要となる労働者の雇入れを行う際に要した、雇用創出措置について助成	起業者が60歳以上の場合 助成率2/3 助成額の上限200万円 起業者が40歳～59歳の場合 助成率1/2 助成額の上限150万円

5. 雇用環境の整備関係等の助成金

職場定着支援助成金 (個別企業助成コース)	雇用管理制度の導入などを通じて従業員の離職率の低下に取り組む場合	雇用管理制度 制度導入助成 各10万円 評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度 目標達成助成 60万円 介護福祉機器等(介護事業所) 支給対象費用の1/2(上限300万円) 介護労働者雇用管理制度(介護事業主) 制度整備助成 50万円 目標達成助成 第1回60万円 第2回90万円
職場定着支援助成金 (中小企業団体助成コース)	都道府県知事に改善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	事業実施に要した支給対象経費の2/3 大規模認定組合等 上限1,000万円 (構成中小企業者数500以上) 中規模認定組合等 上限800万円 (同100以上500未満) 小規模認定組合等 上限600万円 (同100未満)

建設労働者確保育成助成金	建設労働者の雇用の改善、技能の向上を行う中小建設事業主等に対して助成	【認定訓練】 経費助成 対象経費の1/6 賃金助成 1人あたり日額5,000円 【技能実習】 経費助成 対象費用の9/10 (委託の場合8/10) 被災三県10/10 (委託の場合含む) 賃金助成 1人あたり日額8,000円 【雇用管理制度】 入職率に係る目標達成助成 60万円 【登録基幹技能者処遇向上】 1人あたり年額10万円(最大3年間) 【若年者及び女性に魅力ある職場づくり】 対象経費の2/3(1/2) 【建設広域教育訓練】 推進活動経費 対象経費の2/3 施設設置等経費 対象経費の1/2 【作業員宿舍等設置】 対象費用の2/3 【女性専用作業員施設設置】 対象費用の2/3
通年雇用奨励金	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場合	【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) 支払った賃金の1/2(第2～3回目) 【休業】 休業手当と賃金の1/2(第1回目) 1/3(第2回目) 【業務転換】支払った賃金の1/3 【訓練】 対象経費の1/2(季節的業務) 2/3(季節的業務以外) 【新分野進出】対象経費の1/10 【季節トライアル雇用】 支払った賃金の1/2(減額あり)

この他、

6. 仕事と家庭の両立支援関係の助成金

7. キャリアアップ・人材育成関係の助成金

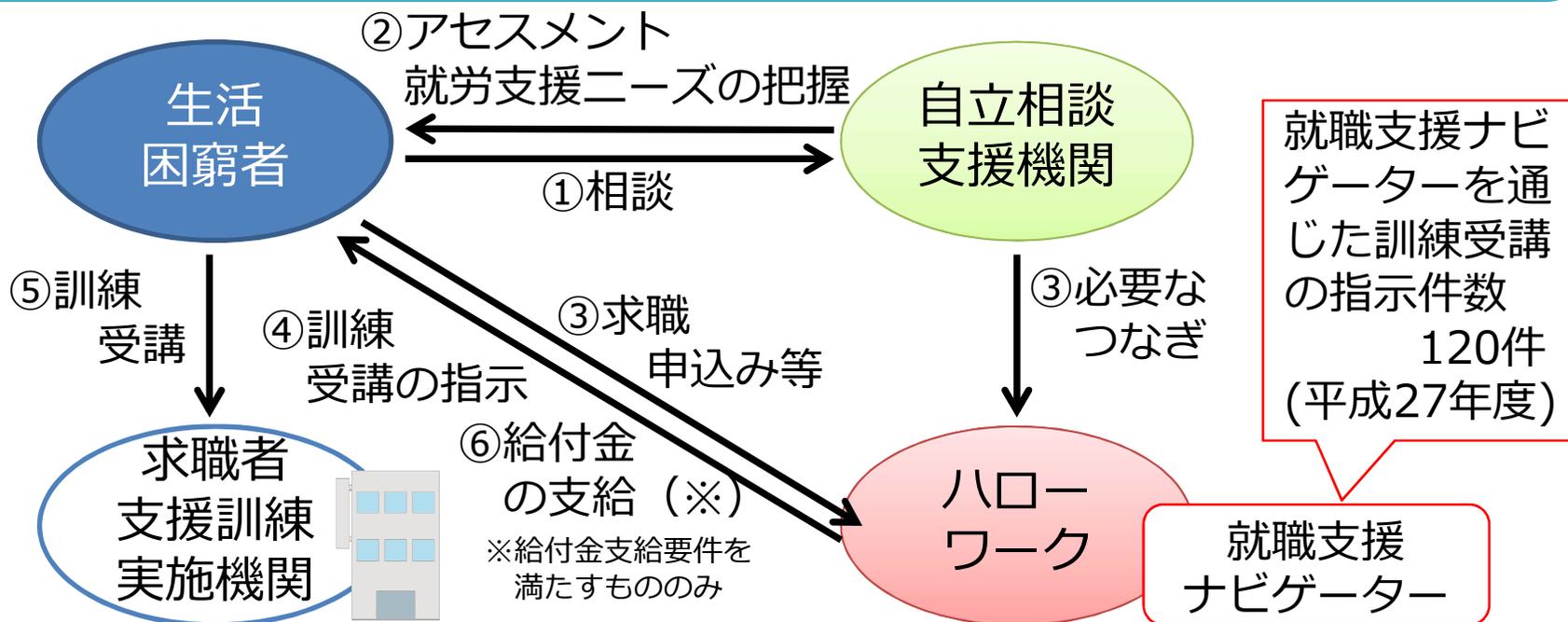
また、

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が取り扱う助成金がある。

○ 求職者支援制度

- 求職者支援制度を利用するには、ハローワークに求職申込みをする等利用要件に合致することを確認した上で、ハローワークから訓練受講の指示を受けることが必要となります。
- 生活困窮者のうち求職者支援制度の利用意向がある人については、自立相談支援機関からハローワークにつないだ上で必要な手続きを行い、訓練を受講することとなります（自立相談支援機関は訓練受講中の伴走支援を行う）。

【連携のイメージ】



職業訓練受講給付金（月10万円+通所手当）を受給しながら訓練の受講をすることで、早期就労につなげることが可能。

(注) 訓練受講の指示に至った件数120件の出典は、厚生労働省職業安定局就労支援室

求職者支援制度について

求職者支援制度の趣旨・目的

- 雇用保険を受給できない求職者に対し、
 - ・ 訓練を受講する機会を確保するとともに、
 - ・ 一定の場合には、訓練期間中に給付金を支給し、
 - ・ ハローワークが中心となってきめ細かな就職支援を行うことにより、その早期の就職を支援するもの。
- 就職につながる制度となるよう、適正な訓練設定と厳しい出席要件、ハローワークへの来所を義務付け

対象者

- 雇用保険を受給できない者で、就職を希望し、支援を受けようとする者
具体的には、
 - ・ 雇用保険の受給終了者、受給資格要件を満たさなかった者
 - ・ 雇用保険の適用がなかった者
 - ・ 学卒未就職者、自営廃業者等

が対象

訓練

- 民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を認定。
- 成長分野や地域の求人ニーズを踏まえた地域職業訓練実施計画を策定し、これに則して認定。
- 訓練実施機関には、就職実績も加味(実践コースのみ)した奨励金を支給。

給付金

- 訓練受講中、一定の要件を満たす場合に、職業訓練受講給付金(月10万円+交通費及び寄宿する際の費用(ともに所定の額))を支給。
- 不正受給について、不正受給額(3倍額まで)の納付・返還のペナルティあり。

訓練受講者に対する就職支援

- 訓練開始前、訓練期間中、訓練修了後と、一貫してハローワークが中心となり、訓練実施機関と緊密な連携を図りつつ、支援。
- ハローワークにおいて訓練受講者ごとに個別に支援計画を作成し、定期的な来所を求め支援(必要に応じ担当者制で支援を行う)。

求職者支援訓練について

1. 訓練の種類

* 訓練期間：基礎コースは2～4ヶ月、実践コースは3か月～6か月の間で設定

- ・基礎コース ー 社会人としての基礎的能力及び短時間で習得できる技能等を付与する訓練
- ・実践コース ー 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付与する訓練

2. 訓練の認定

- ・厚生労働大臣が認定。
(職業訓練実施計画で定めた上限値を上回る申請があった場合は、これまでの就職実績等が高いものから認定。)
- ・求職者支援訓練の質の向上を図るため、就職実績が一定の水準以下の場合等は認定しない。
このため、次のような要件を設定。
 - ＜訓練内容等に関する要件＞
 - ・ 求職者支援訓練を認定申請する前3年間に於いて、同程度の期間及び時間の職業訓練を実施した実績があること。
 - ・ 講師は、専門知識等に加え、「担当科目の内容を指導した十分な経験を有すること」も必要であること。
 - ・ 習得状況を毎月評価すること、修了評価すること、修了評価を記載したジョブカードを交付すること。
 - ・ 求職者支援訓練の受講者の就職実績が著しく悪くないこと。
 - ＜就職支援に関する要件＞
 - ・ 就職支援責任者を配置すること。

3. 訓練実施機関に対する奨励金

- ・実践コース： 就職実績に応じた支払制度
訓練修了者のうち、特に安定した雇用が実現した(雇用保険被保険者となった)者が

60%以上の訓練	7万円／人月
35%以上60%未満の訓練	6万円／人月
35%未満の訓練	5万円／人月

- ・基礎コース： 受講者数に応じた定額制
6万円／人月
※建設人材育成コースについては、10万円／人月

※この他、託児サービスを提供する訓練実施機関に対し、児童一人当たり月6万6千円を限度に保育奨励金を支給56

職業訓練受講給付金について

1. 額

- ・給付金支給単位期間(※)ごとに10万円
ただし、日数が28日未満の給付金支給単位期間については、3,580円×日数
- ・あわせて交通費及び寄宿する際の費用(ともに所定の額)も支給
※ 「支給単位期間」とは、訓練の開始日から1か月ごとに区切った期間

2. 要件

給付金支給単位期間について、

- ① 収入が8万円以下であること
- ② 世帯(※)の収入が25万円以下であること
- ③ 世帯の金融資産が300万円以下であること
- ④ 現に居住する土地・建物以外に土地・建物を所有していないこと
- ⑤ 訓練の全ての実施日に訓練を受講していること
(やむを得ない理由により受講しなかった実施日がある場合にあっては、8割以上)
- ⑥ 世帯の中で他に当該給付金を受給し、訓練を受講している者がいないこと
- ⑦ 過去3年以内に失業等給付等の不正受給をしていないこと

※世帯=同居の又は生計を一にする別居の配偶者、子及び父母

3. 受給できる日数等

- ・12(1年相当)(必要な場合は24(2年相当))の給付金支給単位期間について支給
- ・直前に給付金の支給を受けた訓練の最初の支給単位期間の初日から6年を経過しない場合には支給しない

4. 手続等

- ・ハローワークで個別に就職支援計画を作成し、就職支援を行う(必要に応じて個別担当者制)
- ・月に1回ハローワークに来所し、前月の訓練の出席状況等を確認して、給付金を支給
- ・ハローワークに来所しない場合は、以後不支給
- ・不正受給について、不正受給額(3倍額まで)の納付・返還のペナルティ

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 ●就職が決まらないうち学校を卒業した 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。
* 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支給できません。

「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能力及び短時間で習得できる技能等を習得する「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、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページをご覧ください。
<http://nintei.jeed.or.jp/kyushokushien/search/>

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在所し、「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25万円以下(※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(※4)の出席率がある)
- 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
※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 「世帯全体の収入」は、事前審査において前年の収入が300万円以下であることを確認します。
※3 「出席」とは、本人のほか、同居または生計を一にする別居の配偶者、子、父母が該当します。
※4 「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にについては、「1/2日出席」として取り扱います。
※5 「8割以上」の出席率は、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」した日数を除いた出席日数を算定(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。
* 訓練期間中から訓練修了後、定期的にハローワークに在所し、職業相談を受けることが必要です。
* 過去にこの給付金を受給したことがある場合は、前回の受給から8年以上経過していることが必要です(連続受講の場合を除く)。

- 「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(◆支給要件※4)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。

(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手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。
- 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、所定の手続き(再度の事前審査、支給申請を含む)を経て、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)	○訓練実施機関から合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所在し、「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終了後3か月間は、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)にハローワークに所在し、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)。(→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所在しないことは、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)。

3

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 番号確認書類(原本)	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 ・マイナンバーの記載のある住民票(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 ・運動経歴証明書 ・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(窓口でお渡します)	・受講申込書 ・職業訓練受講給付金要件申告書 ・受講申込・事前審査書(安定所提出用) ・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か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本人収入を証明する書類(賃金明細書 など) ・事前審査申請日の前年における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(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) ・申請者本人または同居配偶者等が保有する事前審査申請日の残高が50万円以上である全ての預貯金通帳または残高証明(直近1か月以内に交付されたもの) ・給付金の振込先となる通帳 ・その他、ハローワークが求める書類

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)、事前審査通知書(初回支給申請時のみ)

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、寄宿を開始したこと又は終了した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。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)。

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ます) 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指示した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/kouseioudoushou/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

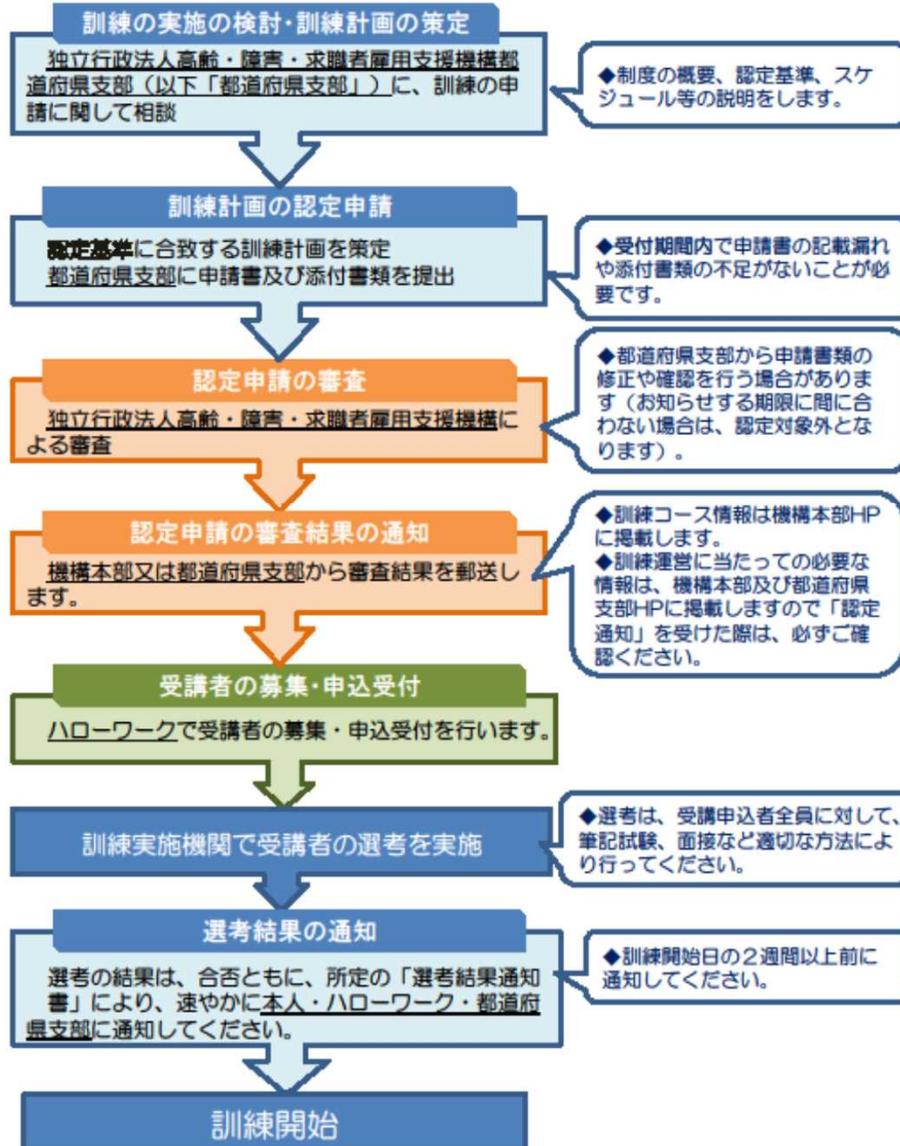
4

求職者支援訓練の実施を検討している機関の方へ

(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のHPから)

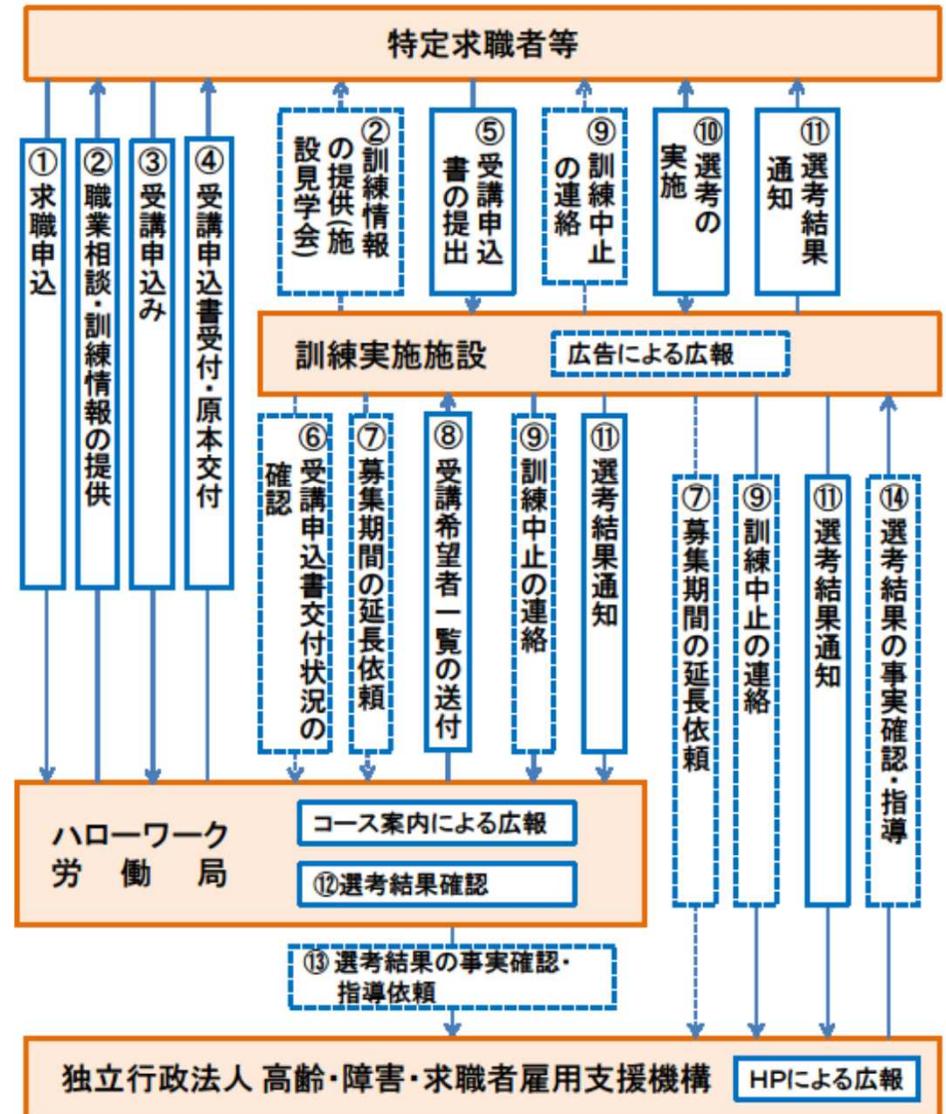
訓練計画の策定から訓練の開始までの流れ

求職者支援訓練の計画の策定から開始までは、次のような流れとなります。



受講者の募集・選考・決定の流れ

—— 通常実施する事項
- - - 必要に応じて実施する事項

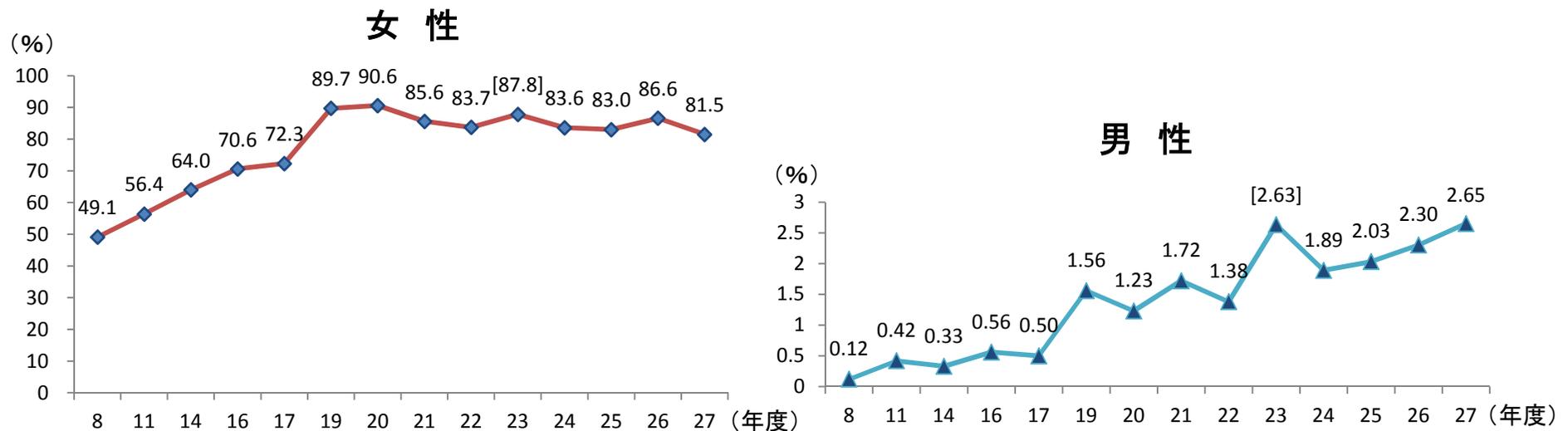


○仕事と家庭の両立－①

(厚生労働省のHPから)

○ 育児休業取得率の推移

育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性の育児休業取得率は、長期的には上昇傾向にあるものの、2.65%と依然として低い水準にある。



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申し出をしている者を含む）の数}}{\text{調査前年度1年間(※)の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

(※) 平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間。

注) 平成23年度の〔 〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(資料出所)：厚生労働省「雇用均等基本調査」

○仕事と家庭の両立－②

(厚生労働省のHPから)

◆くるみんマーク・プラチナくるみんマークとは

「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。

◆次世代育成支援対策推進法とは

日本の急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもたちの健全な育成を支援するため、企業のみならず、国・地方公共団体は各種行動計画を策定することとされています。

◆一般事業主行動計画の策定・届出

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業のみならずには、一般事業主行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知が義務となっています（100人以下は努力義務）。

認定を受けると認定マーク（愛称：くるみん）を、商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。その結果、企業イメージ向上、従業員のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待できます。



平成28年9月末時点で、2,657社が認定を受けています。

☆部分は、認定を受けた回数を表しています。実際に付与されるときは、認定を受けた回数に応じて☆の数が変わります。

「プラチナくるみん」は、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、優良な「子育てサポート」企業として厚生労働大臣の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。



平成28年9月末時点で、106社が認定を受けています。

マントの色は企業のカラーに合った12色の中から選択できます。

○女性の活躍促進－①

(厚生労働省のHPから)

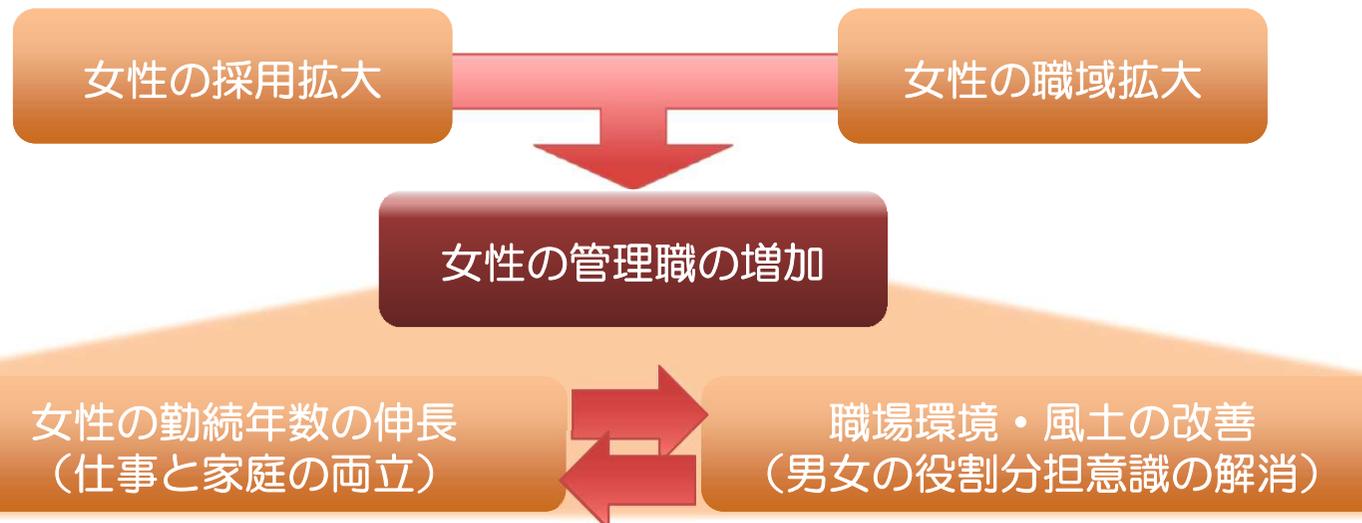
◆ポジティブ・アクション

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めているなど、事実上の格差が男女労働者の間に生じている場合があります。「男女雇用機会均等法」上の性差別を禁止した規定を遵守するだけではこうした格差は解消できない。

ポジティブ・アクションは単に女性を「優遇」するためのものではなく、こうした状況を是正するための取組全般を指します。

ポジティブ・アクションのイメージ

具体的な目標には、次のようなものが考えられます。



「女性の採用拡大」と「女性の職域拡大」は密接に関係しており、これらの取組が進むと、「女性管理職の増加」も効果的に進められます。「女性の勤続年数の伸長」と「職場環境・風土の改善」はこれらの取組を支えるものです。



○女性の活躍促進－②

(厚生労働省のHPから)

ポジティブ・アクションの具体的な進め方

STEP 1

現状の分析と
問題点の発見

STEP 2

具体的取組計画の作成

- ①目標の設定・具体的取組策の策定
- ②期間の設定
- ③労働者、とりわけ女性労働者の意見・要望の聴取

STEP 3

具体的取組の
実施

STEP 4

具体的取組の
成果の点検と
見直し

ポジティブ・アクションの効果

直接的
効果的な
例

商品開発に女性社員も参加することにより、さまざまな消費ニーズをとらえたヒット商品が生まれた！

業績アップ！

女性労働者に積極的に業務に取り組む姿勢が生まれた！

社内全体が
活性化！

間接的
効果的な
例

社員の定着率が向上！

採用・教育
コスト減！

ポジティブ・アクションに積極的に取り組んでいることを公表し、企業の魅力をアピールできた！

優秀な人材が
確保できた！

企業経営にプラス効果！

○求人一覧表の見方

(ハローワークインターネットサービスから)

	NO	求人番号	職種	雇用形態/ 賃金(税込)	就業時間/ 休日/週休二日	産業	沿線/ 就業場所	受理日
◎	1		【急募】倉庫内業務、検品業務	パート労働者/ 900円～900円	1)09:00～15:00 ¹² 2)08:00～14:00 /土日祝/毎週 ¹³	医療、福祉のうち病院	小田急小田原・多摩線 東京都世田谷区 ²	平成27年 7月9日 ¹
◎	2		製造職 ³	パート労働者/ 1,150円～1,150円	1)09:00～17:00 /土日祝/毎週	製造業のうち医薬品製造業	西武池袋・有楽町・豊島線 東京都清瀬市	平成27年 7月9日
○	3		太陽光発電パワーコンディショナーの部品の入庫 出庫作業	パート労働者/ 900円～900円 ⁵ ⁹	1)09:00～17:00 /土日祝/毎週	運輸業、郵便業のうちその他の運輸に付帯するサービス業	西武新宿・拝島・国分寺・多摩湖・西武園線 東京都武蔵村山市	平成27年 7月8日
◎	4		電気部品の軽作業/葛飾区	パート労働者/ 890円～890円	1)09:00～17:00 /土日祝/毎週	卸売業・小売業のうち産業機械器具卸売業	中央・総武線 東京都葛飾区	平成27年 7月3日
◎	5		プラスチック製品の検査・検品	パート労働者/ 1,000円～1,000円	1)09:00～17:00 /土日祝他/毎週	製造業のうちその他のプラスチック製品製造業	東武伊勢崎・亀戸・大師線 東京都墨田区 東京都墨田区	平成27年 7月1日
○	6		軽作業スタッフ	パート労働者/ 890円～890円	1)09:00～17:00 /土日祝他/毎週	製造業のうち一般産業用機械・装置製造業	京成本線・押上線・金町線 東京都葛飾区	平成27年 6月26日
◎	7		不動産管理業	パート労働者/ 925円～925円	1)10:00～15:00 /土日祝/毎週	不動産業、物品賃貸業のうち不動産管理業	恵比寿駅 東京都渋谷区	平成27年 6月22日
◎	8		軽作業	パート労働者/ 888円～888円	1)08:30～17:00 /土日祝/毎週	製造業のうち装身具・装飾品・ボタン・同関連品製造業(貴金属・宝石製を除く)	東京外口日比谷線 東京都台東区	平成27年 6月5日
	9		製造業 精密機器の製造	パート労働者/ 900円～1,000円	09:00～17:00の間の7時間程度 /土日祝/毎週	製造業のうち計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器	東京都町田市	平成27年 5月13日
○	10		工場内軽作業員	パート労働者/ 900円～1,000円	1)08:00～17:00 2)09:00～17:00 /土日祝/毎週	製造業のうち工業用プラスチック製品製造業	青梅・五日市線 東京都昭島市 東京都昭島市	平成27年 5月11日

○求人票の見方（表面）

（東京労働局のHPから）

求人番号



13010- 325811

①

受付年月日 平成23年1月20日

紹介期間日 平成23年3月31日

事業所番号



1301-911127-0

求人票（フルタイム）

就業地住所

千葉県千葉市美浜区

職業分類 255-10

産業分類 522

食料・飲料卸売業

1 求人事業所名

株式会社 ハローワーク商事

〒999-9999
〇〇県〇〇市△△区☆☆町一丁目23-4
ハロービル3階
ホームページ <http://www.hello-ws.xxx>
Eメール saiyo@hello-ws.xxx

事業所所在地と同じ 転勤の可能性 なし
就業場所 ②

2 仕事の内容等

職種 一般事務 ③
仕事の内容 総務課にて、給与、社会保険関係を中心とした事務を担当していただきます。
(主な担当業務)
・給与計算・勤怠管理・社会保険関係の書類作成・事務用品の管理・データ入力・来客対応
パソコンはワード、エクセルの他、専用ソフトを使用します。
専用ソフトの使用方法は指導します。
④

雇用形態 正社員 ⑤
雇用期間 雇用期間の定めなし ⑥
契約更新の可能性

学歴 不問
必要な経歴等 不問 パソコン操作(ワード、エクセルを使って定型フォームへの入力ができること) ⑦

必要な免許・資格 普通自動車免許(AT限定可) ⑦

年齢 59歳以下
年齢制限の理由 定年年齢が60歳のため(省令1号) ⑧

3 労働条件等

⑨ a+b 188,000円～ 240,000円
a 基本給(月額換算・月平均労働日数 20.1日)
170,000円～ 210,000円
b 定期的に支払われる手当
o その他の手当等付記事項
職務 手当 10,000円～ 10,000円 扶養手当
住宅 手当 5,000円～ 20,000円
⑩
賃金形態 日給月給 円～ 円
賃金締切日 末日 賃金支払日 毎月 25日(毎月払い)
通勤手当 実費(上限あり) マイカー通勤 可
昇給 あり (ベースアップ込みの前年度実績 月あたり) 0円～ 5,000円/月 又は %～ %
賞与 あり (前年度実績) 年2回 計 2.00月分 又は 万円～ 万円
加入 雇用 労災 公傷 健康 厚生 勤続 厚生年金基金 保険等 退職金制度 あり(勤続5年以上)

就業時間に関する特記事項
(1) 09:00～18:00 月末前後は残業になることが多いです。
(2) ~ ~
(3) ~ ~
又は ~ ~ の間の 時間 ⑫
時間外あり 月平均 5時間 休憩時間 60分
休日 土日祝 その他の場合
週休二日制 毎週 ⑬
6ヶ月経過後の年次有給休暇日数 10日

求人条件特記事項 ⑬
・官庁等への書類提出などの手続のため、社用車(軽自動車AT)を使います。
・パソコン操作は入力効率を重視します。面接時、入力テストを行います。(パソコン検定3級程度)
・夏季休暇は有給休暇を充てています。(3日間の計画的付与)
⑭

4 会社の情報

従業員数	企業全体 450人	創業	昭和 58年
就業場所(うち女性)	50人(25人)	資本金	3,000万円
(うちパート)	3人	労働組合	あり

事業内容 和食中心のお惣菜を販売するゼリカショップ「△△△」を関東地区の百貨店、ショッピングセンターに出店しています。(30店舗) また、〇〇県☆☆市に食品加工工場があります。
会社の沿革 当社の商品は幅広い年齢層の方に支持され、今年も3店舗を新規出店しました。入社時には当社独自の教育研修プログラムを全員が受講、安全安心の食品衛生と接客で高い評価をいただいております。

定年制あり 一律 60歳 勤務延長なし 再雇用あり 65歳まで

入居可能住宅 ⑭

利用可能託児施設 なし

育児休業あり 介護休業あり 看護休暇あり
取得実績 取得実績 取得実績
年間休日数 124日 就業規則 あり

15 選考等

採用人数	1人	選考方法	面接・書類選考・筆記試験 パソコンの入力テスト	日	随時
応募書類	履歴書(写真貼付) 職務経歴書	選考後は返却		時	
選考結果	7日後	通知方法	郵送		

試用期間 あり 労働条件 3ヶ月・職務手当なし 変更あり ⑮

備考 総務課は課長含めて5人、様々な仕事を担当しています。課内だけでなく、本社及び各店舗とコミュニケーションをとりながらの仕事となります。

○求人票の見方（裏面）

（東京労働局のHPから）

求人番号



13010- 231401

受付年月日 平成22年12月27日 紹介期限日 平成23年2月28日

求人票（パートタイム）

事業所番号



1301-911127-0

18

事業所名
 カブシキガイシャ ハローワーク商事
 株式会社 ハローワーク商事

就業場所までの地図（もより駅・バス停からの道順）

○○ショッピングセンター
 〒 999-0000
 ○○県△△市☆☆町4-1
 ○○ショッピングセンター地下1F

もよりの駅・バス停から徒歩（5分）

選考場所までの地図（もより駅・バス停からの道順）

本社
 〒 999-9999
 ○○県○○市△△区☆☆町一丁目-23-4
 ハロービル3階

もよりの駅・バス停から徒歩（5分）

担当者

課保名／役職名

デリカ部採用担当

TEL

99-9999-9999

内線

氏名

新田 三根子

FAX

99-9999-9999

Eメール

saiyo@hello-ws.xxx

求人条件に関する注意事項

- ・この求人票の内容は、事業主の方が明示した募集条件です。採用時の賃金・労働時間等の労働条件については、事業主の方と再度確認してください。
- ・加入保険、定年、有給休暇日数につきましては、雇用条件により適用されない場合があります。

①受付年月日・紹介期限日

受付年月日は、求人事業主がハローワークに求人申し込みをした日です。また、紹介期限日は、求人者が特に指定しない場合、受付年月日の翌々月の末日となります。なお、応募者が多い求人などは受付年月日から2～3日で応募が締め切られる場合もありますので、早めに応募されることをお勧めします。求人は通常、紹介期限日にかかわらず採用者が決まった段階で取り消しとなります。

②就業場所 ← チェック！

この求人に応募し採用された場合、実際に就労する場所です。会社の所在地と就業場所が異なる場合がありますので注意してください。

③職種

当該求人に係る応募職種が記載されています。

④仕事の内容 ← チェック！

当該求人に係る具体的な仕事の内容が記載されています。不明点等があった場合には窓口へご相談ください。

⑤雇用形態 ← チェック！

この求人に応募して採用された場合の雇用形態です。

- 正社員
- 正社員以外(契約社員、嘱託社員等)
- 常用型派遣労働者
- 登録型派遣労働者

の四種類で表示されています。

注) 「常用型派遣」とは、1年以上引き続いて雇用される(又はされることが見込まれる)労働者として、派遣元事業主に雇用され、派遣就業することをいいます。また「登録型派遣」とは、派遣就業を希望する方が派遣会社に登録しておき、派遣先が見つかったときに派遣元事業主に期間を定めて雇用され派遣就業することをいいます。

⑥雇用期間 ← チェック！

あらかじめ雇用する期間が設定されている求人があります。この場合契約更新の有無等の情報は備考欄等に記載されていますので求人票をよくチェックしてください。

⑦必要な経験等 必要な免許資格

求人者がもっとも重視する条件の一つです。あなたの経験・資格と照らし合わせてみてください。「○○であれば尚可」「○○優遇」の場合がありますが、基本的には条件を満たしている方を望んでいると思った方が良いでしょう。

⑧年齢

具体的な年齢制限がある場合でも、緩和される場合もあります。窓口でご相談ください。

⑨賃金 ← チェック！

- a欄は、いわゆる基本給(税込)です。金額に幅がある場合、応募者の経験等により決まります。面接時などに確認して下さい。
- b欄には、必ず支払われる手当が記載されます。
- c欄には、個人の条件により、支払い状況が異なる手当が記載されます。例えば、扶養手当や歩合給などがこれに該当します。
- 通勤手当は通勤手当欄に記載されていますが、詳しくは面接時などにご確認いただくことをおすすめします。

⑩賃金形態

- 月給制は、1ヶ月単位で算定される定額で支給されるものです。
- 日給月給制は、1ヶ月の定額ですが、年休以外の欠勤分は差引かれます。
- 日給制は、1日の定額で労働日数分が支給されます。
- 時間給制は、1時間の定額で労働時間分が支給されます。

⑪昇給・賞与

これらの欄に記載された内容は、採用された場合に保証される条件ではなく前年度の実績に関する情報です。会社・個人の業績により変動することがありますので、あくまでも目安程度と考えましょう。

⑫就業時間 ← チェック!

あなたの働ける時間はどのくらいですか。交替制の有無も確認しましょう。複数のパターンが記載されている場合、交替制でいずれのパターンも就労しなければならないものとこれらの中からいずれかを選定するものがありますので、ご注意ください。また、時間外については、時期により残業時間が多かったり、少なかったりします。時期的なものなどを面接時等に確認するとよいでしょう。

⑬休日等

休日となる曜日が固定しているものは、その曜日が表示されます。会社カレンダーによるものやローテーションによるものなどがあります。週休2日制は、その形態を表示しています。

⑭入居可能住宅・託児所

入居可能住宅・託児所の有無が記載されていますので、見落とさないようご注意ください。

⑮選考等 ← チェック!

採用人数、選考方法等が記載されています。選考方法は面接の他、筆記試験等を行う場合もあります。また、選考結果については応募者の数によって多少遅れることがあります。

⑯試用期間

試用期間の有無、試用期間中の労働条件等が記載されています。

⑰求人条件特記事項・備考 ← チェック!

特に定型的に記載できない特別なことが書いてあることがあります。必ずチェックして、わからないことは窓口で確認しましょう。

○求人票の見方（裏面）

（東京労働局のHPから）

⑱地図・採用担当者等

就業場所、選考場所の2種類の地図と採用担当者および連絡先が記載されています。地図が分かりにくい場合は別途詳細な地図を提供することも可能ですので、窓口へご相談ください。

○相談窓口

総合労働相談コーナー

- 都道府県労働局や各労働基準監督署などに設置している。
- 労働条件、募集・採用、いじめなどの労働問題に関するあらゆる相談を専門の相談員が受け付けている。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

ハローワーク（公共職業安定所）

- 国が運営する地域の総合的雇用サービス機関。
- 仕事を探している方に対して、職業相談・職業紹介・指導、職業訓練へのあっせん、雇用保険の給付を行っている。

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

労働基準監督署

- 賃金、労働時間、安全衛生などについての監督、指導、労働基準関係法令に基づく許可、認可などの事務を行っている。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

都道府県労働局雇用均等室

- 性別による差別、セクシャルハラスメント対策、妊娠等を理由とする不利益な取扱い、妊産婦の健康管理、育児・介護休業、パートタイム労働者の待遇改善や正社員転換推進についての相談の受付。

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

都道府県労働委員会

- 労働組合と使用者（会社）との間のトラブルの調整、使用者が組合員への不利益な取扱いを行った場合や組合との団体交渉を正当な理由なく拒否した場合の審査、労働者と会社との間の個別のトラブルの解決の支援。

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/chihou/pref.html>

日本司法支援センター（法テラス）

- 労働問題に関する法的トラブルに遭ったときに「身近に弁護士がいない」「弁護士費用が払えない」といった理由から、相談できずにいる人も少なくないことから、全国どこでも、だれでも、必要な法的支援を受けられる総合相談所。

<http://www.houterasu.or.jp/>

日本年金機構（年金事務所）

- 年金にかかる適用・徴収・記録管理・年金相談・給付などを行っている。
- 厚生年金保険に関する相談は年金事務所のお客さま相談室や年金相談センターで受け付けている。

<http://www.nenkin.go.jp/section/soudan/index.html>

都道府県

- 各都道府県が設置している労政事務所や労働相談窓口においても、労働相談を受け付けています。

○相 談 窓 口

労働条件に関する相談

- ◎解雇に関する相談
- ◎賃金不払い等に関する相談
- ◎有給休暇、労働時間等に関する相談
⇨労働基準監督署または労働局企画室・監督課
- ◎最低賃金、賃金制度の改善に関する制度
⇨労働局賃金室

職場環境等に関する相談

- ◎職場における危険な作業等に関する相談
- ◎職場における作業環境等に関する相談
⇨労働基準監督署または労働局健康安全課

労災保険に関する相談

- ◎労災保険の申請や給付に関する相談
- ◎労災年金受給者の年金・介護問題等に関する相談
⇨労働基準監督署または労働局労災補償課
- ◎労災保険の加入に関する相談
⇨労働基準監督署または労働局労働保険徴収室

育児・介護休業等に関する相談

- ◎育児・介護休業法に関する相談
⇨労働局雇用均等室
- ◎育児休業給付・介護休業給付に関する相談
⇨ハローワークまたは労働局職業安定課

雇用保険に関する相談

- ◎雇用保険の加入に関する相談
- ◎高年齢者雇用継続給付に関する相談
⇨ハローワークまたは労働局職業安定課

就業上の問題に関する相談

- ◎労働条件の変更等をめぐる労働者と使用者との紛争に関する相談
⇨労働局企画室または労働基準監督署
- ◎家内労働法に関する相談
⇨労働基準監督署または労働局賃金室
- ◎職場における男女の均等な取扱いに関する相談
- ◎職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談
- ◎母性健康管理に関する相談
- ◎パートタイム労働法に関する相談
⇨労働局雇用均等室
- ◎労働者派遣事業に関する相談
⇨労働局職業安定課
または労働者派遣事業適正運営協力員

就職活動に関する相談

- ◎求職・求人に関する相談
⇨ハローワークまたは労働局職業安定課

各種助成金に関する相談

- ◎雇用促進のための各種助成金等に関する相談
⇨ハローワークまたは労働局職業対策課

どこに相談したらよいかわからないとき

- ◎複数の分野にまたがる問題に関する相談
- ◎事業主からのいじめ、嫌がらせ等に関する相談
- ◎その他、相談先が分からないとき
⇨労働局企画室または各労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナー

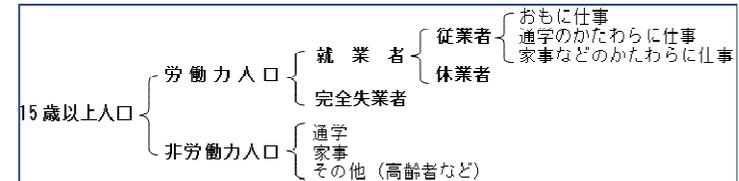
雇用（労働）部門を知る（解答例）

① 「完全失業率」と「有効求人倍率」何がちがう？ どこ（だれ）が公表している？

- ・完全失業率（総務省）「労働力人口」に占める「完全失業者」の割合
- ・有効求人倍率（厚労省）「月間有効求人数」を「月間有効求職者数」で除して得た率

② 求職者のニーズが多い職業は？ 求人のニーズが多い職業は？

- ・（求職者）事務的職業や運送・清掃・包装等の職業
- ・（求人）サービスの職業や専門的・技術的職業



③ 高校卒業後3年以内に離職する方は何割ぐらいいる？ 大学卒業後3年以内では？

- ・（高校卒業後3年以内）4割、（大学卒業後3年以内）3割

④ 「高齢者」は何歳以上？ 「高年齢者」は何歳以上？ 「中高年齢者」は何歳以上？

- ・（高齢者）定義さまざま。総務省の人口統計では65歳以上
- ・（高年齢者）55歳以上、（中高年齢者）45歳以上【高年齢者の雇用の安定等に関する法律】

⑤ 「障害者雇用納付金制度」って何？

- ・「障害者の雇用の促進等に関する法律」では「障害者雇用率制度」が設けられており、事業主は、その「常時雇用している労働者数」の2.0%以上の障害者を雇用しなければなりません。

障害者を雇用するには、作業施設や設備の改善、特別の雇用管理等が必要となるなど障害のない人の雇用に比べて一定の経済的負担を伴うこともあり、「障害者雇用率制度」に基づく雇用義務を守っている企業とそうでない企業とでは、経済的負担のアンバランスが生じます。

障害者の雇用に関する事業主の社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、この経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進等を図るため、事業主の共同拠出による「障害者雇用納付金制度」が設けられています。（高齢・障害・求職者雇用支援機構HPより）

⑥ 女性の「M字型カーブ」って何？

- ・女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合）は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くこと、近年、M字の谷の部分の部分が浅くなってきている。（内閣府男女共同参画局HPより）

參考資料

労働行政における 関係制度の見直し等について(抄)

本資料では、以下の労働行政における関係制度の見直し等に関して生活困窮者自立支援制度担当者にご留意いただきたいポイントについて情報提供を行う。

1. 雇用対策における国と地方の連携の抜本的強化
2. 雇用保険の適用拡大
3. 生活保護受給者等を雇い入れる事業主に対する助成措置の創設
(平成28年度第二次補正予算案)

1 (1) . 雇用対策における国と地方の連携の抜本的強化 (職業安定法の見直し関係)

ポイント

- 第6次地方分権一括法（平成28年法律第47号）による職業安定法の改正により、「地方版ハローワーク」の制度が創設。（平成28年8月20日施行）地方公共団体が無料職業紹介を実施する際の国への届出の廃止やその他各種規制の緩和により、地方公共団体が創意工夫に基づいて自主的に無料職業紹介を実施できる体制が整備された。
- 生活困窮者には、本人や家族等に就労を制約する様々な事情があることが多く、ハローワークによる支援の他に、地方公共団体が無料職業紹介事業により本人の状態に合った求人開拓（求人内容や就業時間等のアレンジ等を含む）を行う等のオーダーメイドの就労支援が必要な者が存在するため、今回の見直しを踏まえ、無料職業紹介事業の実施を積極的に検討いただきたい。

※ 地方版ハローワークは、地方公共団体が自ら無料職業紹介事業を行うものをいう。
このため、自立相談支援事業を民間の事業者に委託する場合でも、無料職業紹介事業は地方公共団体が自ら行うことで、地方版ハローワークの制度の活用は可能。具体的な運用については都道府県労働局にご相談いただきたい。なお、無料職業紹介事業も民間の事業者に委託する場合には、地方版ハローワークではなく、職業安定法上の各種の規制・監督の対象となる。

1 (2) . 雇用対策における国と地方の連携の抜本的強化 (雇用対策法の見直し関係)

ポイント

- 第6次地方分権一括法（平成28年法律第47号）による雇用対策法の改正により、国と地方公共団体の連携を強化するため、雇用対策協定の締結や雇用施策について同一施設での一体的な実施による連携等を法定化（平成28年8月20日施行）。
- 生活困窮者に対する就労支援においても、生活保護受給者等就労自立促進事業（ナビ事業）による常設窓口を福祉事務所等に設置することにより、同一施設で一体的な就労支援を実施することが可能であるため、今回の制度改正の趣旨も踏まえ、常設窓口の設置について都道府県労働局に要望いただく等のご検討いただきたい。

2. 雇用保険の適用拡大について

ポイント

- 雇用保険制度は、雇用保険の被保険者が退職した場合において、失業中の生活を心配せずに仕事を探し、再就職できるようにすることを目的とした制度。
- 今般、雇用保険法等の一部を改正する法律により、雇用保険法が改正され、65歳以降に新たに雇用される者も雇用保険の適用の対象となる（平成29年1月施行）。
※ただし、保険料徴収は平成31年度分まで免除。
- このため、平成29年1月以降は、65歳以上の者の相談を受けた際に、離職して求職活動を行う場合に支給される高年齢求職者給付金等が受給できる場合があるため、相談者からの聞き取りを踏まえ、受給が可能と考えられる場合には所管のハローワークと連携して本人に必要な支援を行っていただきたい。

3. 生活保護受給者等を雇い入れる事業主に対する助成措置の創設について（平成28年度第二次補正予算案）

ポイント

- 今般、生活困窮者を含む生活保護受給者等（地方公共団体が労働局・ハローワークと締結した協定に基づきハローワークに支援要請を行った者）を、ハローワークや特定地方公共団体（注）、一定の要件を満たした民間職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主に対する助成措置の創設が平成28年度第二次補正予算に盛り込まれている。
- 本助成措置の創設には、補正予算案の成立、厚生労働省令の改正等が必要であり、詳細については追って情報提供する。

（注） 地方版ハローワークを運営している地方公共団体

1. 雇用対策における国と地方の連携の抜本的強化関係

地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律(ハローワークに係る地方分権について)の概要

概要

ハローワーク利用者の利便性を高めることを第一義として、国と地方の連携を抜本的に拡充した新たな制度を構築する。

職業安定法の改正

地方公共団体が民間とは明確に異なる公的な立場で無料職業紹介を実施できるよう、届出要件その他各種規制を緩和

- ① 地方公共団体が無料職業紹介を行う際の届出を廃止。民間事業者と同列に課されている規制(職業紹介責任者の選任等)や国の監督(事業停止命令等)の廃止。
- ② 法律上、地方公共団体が行う無料職業紹介を独立した章に位置づけ。
- ③ 無料職業紹介を行う地方公共団体が希望する場合に、国のハローワークの求人情報及び求職情報のオンライン提供を法定化。

雇用対策法の改正

国と地方公共団体の連携を強化するため、雇用対策協定や地方公共団体の要請を法定化

- ① 国と地方公共団体は雇用施策について協定の締結や同一施設での一体的な実施により連携する旨を法律に明記。
- ② 地方公共団体の長は職業の安定に関し必要な措置の実施を国に要請できる。
 - ※ 国は実施の要否を遅滞なく地方公共団体に通知。
 - ※ 国は、要請に係る措置を行う必要があるか否かを判断するに当たっては、予め、学識経験者等の意見を聴かなければならない。

施行日: 公布の日から起算して3月を経過した日(平成28年8月20日)

職業安定法の改正について

地方公共団体が民間とは明確に異なる公的な立場で無料職業紹介を実施できるよう、届出要件その他各種規制を緩和し、地方公共団体が地域事情に応じた創意工夫により無料職業紹介を実施できる体制を整備する。

現 行

【職業安定法】

○ 地方公共団体が無料職業紹介を行う場合、職業紹介事業者として以下の規制が課される。

- ① 事業開始・廃止の届出
- ② その他各種規制
 - a) 国による助言指導、勧告、報告徴収、立入検査
 - b) 事業停止命令
 - c) 改善命令
 - d) 職業紹介責任者の選任
 - e) 帳簿の備え付け
 - f) 事業報告書の提出
 - g) 名義貸しの禁止
 - h) 性別等による差別的取扱の禁止
 - i) 労働条件等の明示
 - j) 個人情報の適正管理
 - k) 適格紹介
 - l) 労働争議への不介入
 - m) 取扱職種の範囲等の明示
 - n) 守秘義務

【閣議決定】

「事務・権限の移譲等に関する見直し方針について」(平成25年12月20日)
「平成26年の地方からの提案等に対する対応方針」(平成27年1月30日)

- ハローワークの求人情報のオンライン提供(平成26年より実施)
- ハローワークの求職情報のオンライン提供(平成28年3月より実施予定)

緩和

改 正 後

【職業安定法】

○ 民間の職業紹介事業者とは異なる位置づけ・公的な主体として無料職業紹介を実施できる。

- ① **届出の廃止(通知のみ)**
 - ② その他各種規制の**見直し**
 - a) **廃止(※)**
 - b) **廃止(※)**
 - c) **廃止(※)**
 - d) **廃止**
 - e) **廃止**
 - f) **廃止**
 - g) 名義貸しの禁止
 - h) 性別等による差別的取扱の禁止
 - i) 労働条件等の明示
 - j) 個人情報の適正管理
 - k) 適格紹介
 - l) 労働争議への不介入
 - m) 取扱職種の範囲等の明示
 - n) 守秘義務
- ※ 地方公共団体の行う無料職業紹介に法令上の問題が生じた際には、地方自治法に基づく是正の要求等の国の関与で対応。

○ 無料職業紹介を行う地方公共団体が希望する場合に、国のハローワークの求人情報及び求職情報をオンラインで提供する。

法定化

施行通知の概要（職業安定法関係）（その1）

（平成28年8月19日付け職発0819第2号）

- 1 特定地方公共団体（無料の職業紹介事業を行う地方公共団体）が無料の職業紹介事業を行う場合の厚生労働大臣への届出義務は廃止されて通知義務となるが、当該事業を開始した後に通知することも認められる。
- 2 公共職業安定所は、特定地方公共団体が求人又は求職に関する情報を適切に取り扱うことができない恐れがあると認めるときは、求人又は求職の情報提供を停止することができることとしており、具体的には、求人情報及び求職情報のオンライン提供に係る利用規約に違反する場合等が該当する。
- 3 厚生労働大臣が職業安定法に基づき特定地方公共団体に対する行政指導等を行うことはないが、必要に応じ、地方自治法第245条の4に基づく資料の提出の要求、同法第245条の5の規定に基づく是正の要求等を行うこととなる。
- 4 特定地方公共団体は、「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号）」の規定内容について適切に対応していただくようお願いしたい。
 - ※ 適切な対応を求める事項
 - ・ 均等待遇に関するもの
 - ・ 労働条件等の明示及び募集内容の的確な表示に関するもの
 - ・ 求職者等の個人情報の取扱いに関するもの
 - ・ 職業紹介事業者の責務に関するもの 等
- 5 特定地方公共団体は、次の事項についても十分に留意するようお願いしたい。
 - ・ 苦情処理に関すること
 - ・ 個人情報（求人者の担当者の個人情報等求職者以外の個人情報を含む）の取扱いに関すること
 - ・ 他の職業紹介機関を利用しないことを条件として職業紹介サービスを行ってはならないこと
 - ・ 職業紹介事業に関する広告を行う場合、職業紹介所であることを明記すること
 - ・ 外部会場を利用した就職面接会等での無料の職業紹介の実施を認めるが、少なくとも一つの事業所は有していなければならないこと 等

施行通知の概要（職業安定法関係）（その2）

（平成28年8月19日付け職発0819第2号）

- 6 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第406号）」は特定地方公共団体も対象であることに留意をお願いしたい。
- 7 公共職業安定所による特定地方公共団体への協力等として、特定地方公共団体の希望等に応じて、
 - ① 職業紹介事業に係る研修資料の提供、研修への講師派遣、人事交流への協力等の支援を行うこと
 - ② 特定地方公共団体が自ら受理した求人について、公共職業安定所において提供を受け、当該求人者に連絡をした上で、求人を受理し、ともに充足に努めること
- 8 特定地方公共団体が無料の職業紹介を実施する施設において、雇用保険法第15条の規定による雇用保険の失業の認定に係る業務、雇用保険受給資格者に公共職業訓練等の受講を指示する業務、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第12条の規定による職業訓練の受講支援に係る業務、各種雇用関係助成金の支給等に係る手続の実施を希望する場合には、管轄労働局として対応の在り方を個別に検討し、調整するため、管轄労働局に連絡をお願いしたい。
- 9 特定地方公共団体は職業紹介責任者講習会の受講義務はないが、積極的なご活用をお願いしたい。
- 10 地方公共団体が民間の職業紹介事業者等に職業紹介事業の実施を委託するときは、民間職業紹介事業者に係る職業安定法上の各種規制及び厚生労働大臣による監督の対象となる。
また、指定管理者制度により特定地方公共団体が職業紹介事業者に委託して職業紹介事業を行う施設の管理を指定管理者に行わせる場合、当該職業紹介事業者には職業安定法上の各種規制及び厚生労働大臣による監督の対象となる。
- 11 特定地方公共団体の行う無料の職業紹介事業（職業紹介の全部又は一部を民間職業紹介事業者等に委託して実施する場合を除く。）については、公共職業安定所の愛称である「ハローワーク」の文言を名称に用いても差し支えないが、その場合には必ず、公共職業安定所と誤認されない名称（「〇〇県版ハローワーク」等）となるようお願いしたい。
- 12 特定地方公共団体においても、地方自治法第245条の4第1項の規定に基づく資料の提出の要求として、職業紹介事業報告書の提出をお願いしたい。

雇用対策法の改正について

国と地方公共団体が連携して雇用対策を講じるための「雇用対策協定」、国と地方公共団体が一体となってサービスを提供する一体的実施により、国と地方公共団体の連携を強化する。首長が職業の安定に必要な措置を国に要請できる仕組みも定める。

現 行

【雇用対策法】

- 地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、雇用に関する必要な施策を講ずるよう努めなければならない。
- 国及び地方公共団体は、国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策が密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるように相互に連絡し、及び協力するものとする。

連携策
の
具体化

改 正 後

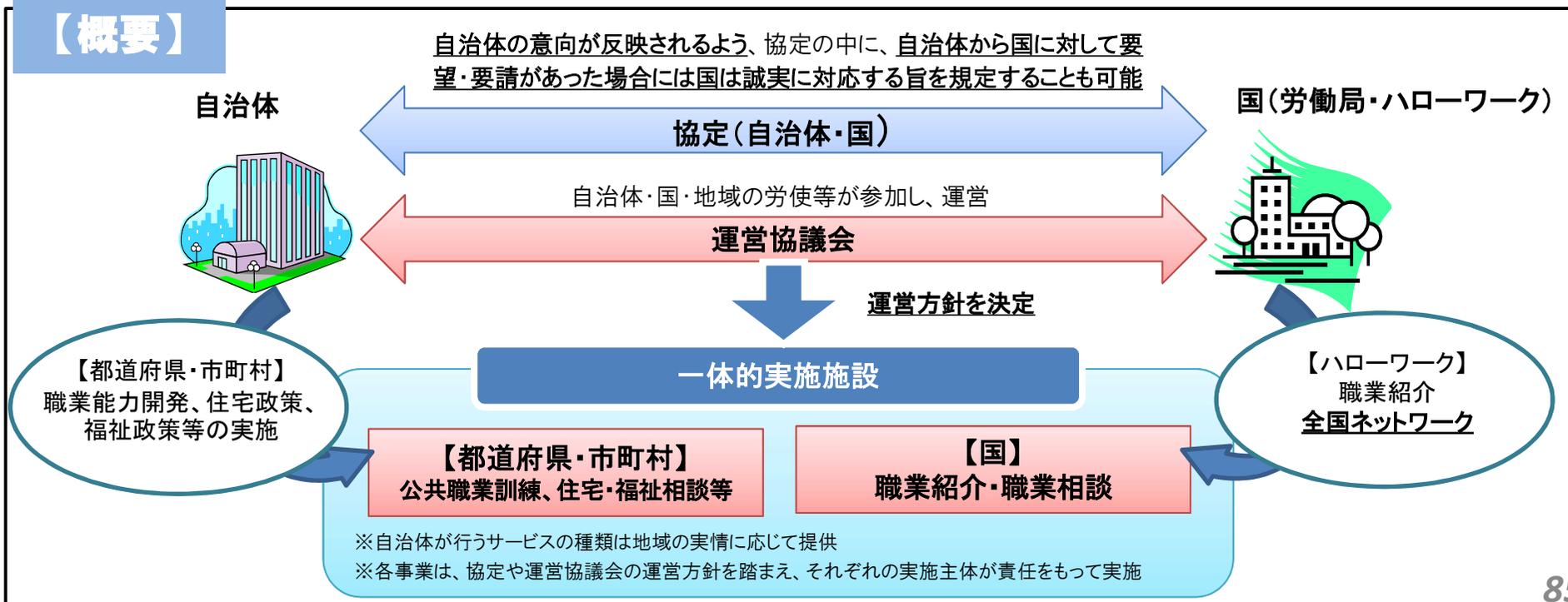
【雇用対策法】

- 国と地方公共団体は雇用施策について協定の締結や同一施設での一体的な実施により連携する。
- 地方公共団体の長は職業の安定に関し必要な措置の実施を国に要請できる。
 - ・ 国は実施の要否を遅滞なく地方公共団体に通知。
 - ・ 国は、要請に係る措置を行う必要があるか否かを判断するに当たっては、予め、学識経験者等の意見を聴かなければならない。

一体的実施事業について

- 希望する自治体において、国（ハローワーク）が行う無料職業紹介等と自治体が行う相談業務等を一体的に実施。
- 一体的実施は、
 - ① 自治体の提案に基づき、国と自治体が協議して内容を決定し、協定の締結等により実施に移すこと
 - ② 利用者のニーズに応えられるよう運営協議会を設置することなど、自治体主導でハローワークと一体となったさまざまな工夫が可能な事業。
- 平成27年度末時点で、159自治体（33道府県126市区町）で実施中。
うち生活保護受給者等を主な対象とする取組は96自治体。

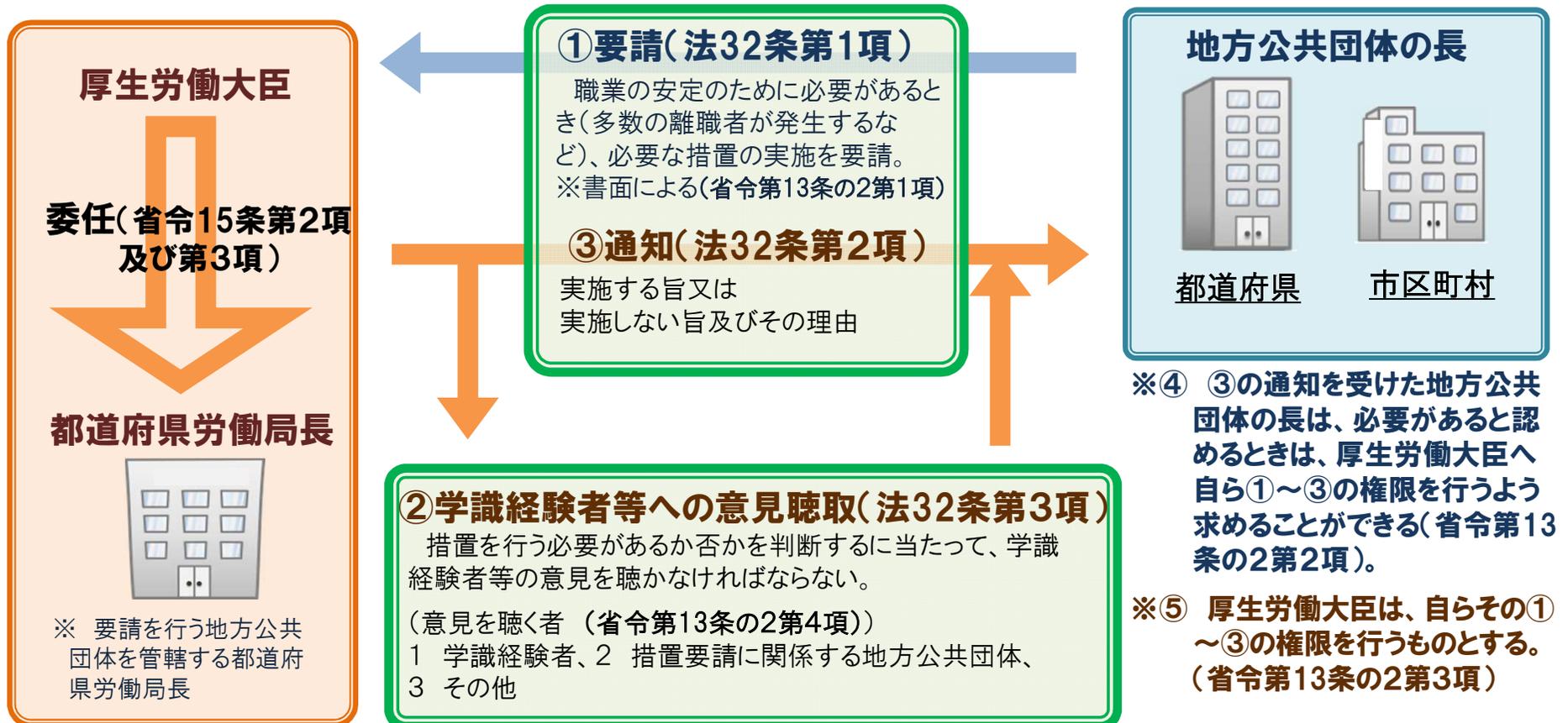
【概要】



雇用対策法に基づく地方公共団体から国への要請

第6次地方分権一括法の一部施行（平成28年8月20日施行）

雇用対策法の一部改正を含む第6次地方分権一括法（平成28年法律第47号）により、国と地方公共団体の連携を強化するため、地方公共団体の長は職業の安定に関し必要な措置の実施を国に要請することができることとされた（法第32条第1項）。



雇用対策協定に基づき要請がなされた場合は、その内容が法令又は予算に違反する場合その他の要請の内容について管轄公共職業安定所の業務に反映させない合理的な理由がある場合を除き、業務に反映させるよう必要な措置を講ずるものとする。(省令第13条の3第2項)

施行通知の概要（雇用対策法関係）

（平成28年8月19日付け職発0819第4号）

- 1 改正雇用対策法施行前に各都道府県労働局長と地方公共団体の長との間で締結された雇用対策協定を改正雇用対策法に基づく協定とみなすものとする
- 2 公共職業安定所の業務に関する事項以外に都道府県労働局の管轄する業務に係る事項が盛り込まれた協定や、既に締結されている雇用対策協定であって、国の締結者が都道府県労働局長以外の者である協定について、改正雇用対策法に基づく協定に準じた取扱いとすること
- 3 雇用対策法第32条に規定する地方公共団体からの国に対する要請（以下「措置要請」という。）については、次のとおりとする
 - (1) 措置要請の対象となる「労働者の職業の安定に関し必要な措置」は、広く労働局又は公共職業安定所の実施する雇用対策を含むものであるとともに、当該地方公共団体を管轄する労働局長の管轄区域内で実施されるものに限定されるものではないものとする
 - (2) 措置要請に係る措置を行う必要があるか否かを判断するに当たり学識経験者等の意見を聴くときは、原則として地方労働審議会において意見を聴くこと、その際、要請を行った地方公共団体の長等は地方労働審議会の場でヒアリング等を通じて意見を聴くことについて、要請地方公共団体の長の意見を聴くこととする
 - (3) 地方公共団体が措置要請に係る措置を厚生労働大臣が自ら行うよう求めたときの学識経験者等の意見を聴くときは、労働政策審議会において意見を聴くことについて、要請地方公共団体の長の意見を聴くこととする
 - (4) 都道府県労働局の既存の予算又は人員等で直ちに対応可能であるもの等については、必ずしも措置要請を行う必要はないものとする

第6次地方分権一括法(職業安定法及び 雇用対策法部分)のよくある質問

主な質問への回答①

質問	回答
趣旨・目的	
<p>Q1: 第6次地方分権一括法(職業安定法と雇用対策法部分)が8月20日に施行されましたが、どのような改正が盛り込まれているのですか。</p>	<p>改正は大きく2つに分かれます。一つは、「地方版ハローワーク」の創設など、地方公共団体が自ら無料職業紹介を行う環境を整備する改正(職業安定法)。もう一つは、国と地方公共団体の連携を抜本的に強化する改正(雇用対策法)です。</p>
職業安定法	
<p>Q2: 地方版ハローワークを創設できることになったとのことですが、具体的な中身を教えてください。</p>	<p>職業紹介は、国のハローワークだけでなく、これまでも地方公共団体や民間職業紹介事業者が行っています。このうち、<u>地方公共団体の無料職業紹介について、実施されやすい環境を整備するのが、今回の改正の内容</u>です。</p> <p>具体的には、①これまで届出制であったものを、通知でもいいとしたこと(職業紹介を自由に始められるようにしたこと)、②事業停止命令等の国の監督を廃止したこと、などがあります。</p> <p><u>この環境下で行う地方公共団体の無料職業紹介を「地方版ハローワーク」と呼んでいます</u>(※法律では、無料職業紹介を行う地方公共団体を「特定地方公共団体」と呼んでいます)。</p>
<p>Q3: 今回の法改正により、具体的にどのような変化が起こるのでしょうか。</p>	<p>地方公共団体は、無料職業紹介事業を実施しやすい環境の中で、<u>創意工夫を活かした無料職業紹介を実施しやすくなります</u>。</p> <p>地域の重点課題となっている問題に対する職業紹介などが実施されることが想定され、そのことにより、地域住民に対するサービスの質が向上していくものだと考えています。例えば、移住支援、福祉サービス、産業振興施策等と一体となった職業紹介などが想定されます。【別添参照】</p>

主な質問への回答②

質問	回答
<p>Q4: 地方公共団体が自ら無料職業紹介事業を実施する場合は、すべて「地方版ハローワーク」を名乗る必要がありますか。</p>	<p>「<u>地方版ハローワーク</u>」を名乗るかどうかは、<u>地方公共団体の判断になりますので、独自の名称を使用していただいても差し支えありません。</u> なお、「ハローワーク」という名称を使用する場合は、「〇〇県版ハローワーク」、「〇〇市立ハローワーク」等とし、「ハローワーク〇〇」のように、ハローワークの文言の後ろに地域名を用いることは国のハローワーク施設と誤認させるおそれがありますので、お控えください。</p>
<p>Q5: これまで職業安定法第33条の4の規定に基づき、無料職業紹介事業を実施していた地方公共団体の取扱はどうなりますか。</p>	<p>第6次地方分権一括法附則第3条第1項において、改正前の職業安定法第33条の4第1項の規定による届出をして無料の職業紹介事業を行っている地方公共団体については、施行の日に、改正後の職業安定法第29条第2項の規定による通知をしたものとみなす旨を規定しています。 そのため、<u>新たに厚生労働大臣に通知する必要はありません。</u></p>
<p>Q6: 平成27年の地方からの提案等に関する対応方針(平成27年12月22日閣議決定)や施行通知に、地方版ハローワークでの雇用保険業務等の実施が記載されていますが、地方版ハローワークでは必ず雇用保険業務等を実施する必要がありますか。</p>	<p>地方版ハローワークのスペースを借りて国の職員が雇用保険業務等を実施することを希望するか否かは、<u>地方公共団体の判断</u>となります。そのため、必ずしも雇用保険業務等の実施を希望する必要はありません。 実施を希望する場合は、利用者のニーズの見込みを踏まえ、労働局と個別に調整することになりますので、<u>都道府県労働局にご相談をお願いします。</u></p>
<p>Q7: 一体的実施事業を実施しているところは、すべて地方版ハローワークに移行する必要がありますか。</p>	<p>一体的実施事業を選択するか、地方版ハローワークを新たに開始するかは、地方公共団体の自治事務であるため、それぞれの<u>地方公共団体の判断</u>によります。 ただし、地方版ハローワークに移行する場合は、ハローワーク機能と地方版ハローワークの機能が重複しないよう調整する必要があることから、<u>事前に都道府県労働局にご相談していただきますようお願いいたします。</u></p>

主な質問への回答③

質問	回答
<p>Q8:これまで民間の職業紹介事業者に委託をして、無料職業紹介を行っていましたが、今後は実施できなくなるのですか。</p> <p>また、委託していても、「ハローワーク」の名称を使うことはできますか。</p>	<p>これまでどおり、地方公共団体が民間の職業紹介事業に委託して、<u>無料職業紹介を行うことはできます。</u></p> <p>ただし、その場合、各種の規制・監督の対象外となる地方版ハローワーク(特定地方公共団体)ではなく、<u>実施主体は民間の職業紹介事業者</u>となりますので、職業安定法上の<u>各種の規制・監督の対象</u>となります。</p> <p>また、無料職業紹介業務の全部又は一部を委託しているときは、「ハローワーク」の名称を使うことはできません。ただし、地方公共団体が自ら無料職業紹介事業の全部を行っているブースには「〇〇県版ハローワーク」、「〇〇市立ハローワーク」等と名称を使うことはできます。</p> <p>(注) 公共職業安定所の愛称として使用している「ハローワーク〇〇」のように、ハローワークの文言の後ろに地域名を用いることは国のハローワーク施設と誤認させるおそれがありますので、お控えください。</p>
<p>Q9:指定管理者制度は対象となりますか。</p>	<p>指定管理者制度は、地方公共団体が指定する法人その他の団体に公の施設を管理させる制度であり、公の施設内において職業紹介事業が実施されている場合に、<u>当該公の施設の管理を指定管理者に委託することは否定されないもの</u>と考えられます。</p> <p>ただし、その場合においても、職業紹介事業を当該地方公共団体以外の民間事業者に行わせる場合については、民間の職業紹介事業者に対する規制が適用され、<u>各種の規制・監督の対象から外れる特定地方公共団体とはなりません。</u></p>
<p>Q10:ハローワークの求人・求職情報の提供やハローワーク職員による研修など、地方版ハローワークへの支援は何かありますか。</p>	<p>ハローワークの求人情報や求職情報のオンライン提供については、既に取組を開始していますので、ご関心がある場合は、<u>都道府県労働局にご相談をお願いします。</u></p> <p>また、研修については、ご希望に応じてオーダーメイド型の研修が可能ですので、<u>都道府県労働局にご相談をお願いします。</u></p> <p>(実施例)職業紹介の基本業務、公正な採用選考、オンライン提供の活用方法など</p>

主な質問への回答④

質問	回答
雇用対策法	
<p>Q11: 地方公共団体の長から労働局長への要請は、すべてこの法令に基づく要請とする必要があるのでしょうか。</p>	<p>雇用対策協定の締結等に当たって連携して取り組む対策に関する協議や、一体的実施施設の運用改善等のための協議等により、対応策を検討いただいた結果、<u>都道府県労働局の既存の予算又は人員等で直ちに対応可能であるもの等、これまで各地方公共団体と労働局で日常的な会議や打ち合わせ等で協議していた事案のすべてについて、法令に基づく手続き(書面による要求)としなければならないものではありません。</u></p>
<p>Q12: すべての地方公共団体が雇用対策協定を締結する必要があるのでしょうか。</p>	<p>雇用対策協定を締結するかは、<u>地方公共団体の判断</u>となります。 雇用対策協定は、 ① 地域の雇用問題のうち、地方公共団体と連携・協力して重点的に取り組む課題及び達成すべき目標について明確にし、共通認識を持てること、 ② ①の課題及び目標に対し、国と地方公共団体がそれぞれ責任を持って取り組む事項や連携して取り組む事項を明確にし、国と地方公共団体の対策を一体的に実施することができること、 ③ 雇用対策協定で定めた事項の達成のために国と地方公共団体間で日常的・継続的に連絡調整を行う枠組みを作り実務的な連携を強化することができること、などのメリットがあるため、是非締結の検討をお願いしたいと考えています。</p>
<p>Q13: 既に雇用対策協定を締結している場合、新たに協定を締結する必要があるのでしょうか。</p>	<p>施行通知において、施行前に締結された雇用対策協定については、改正後の雇用対策法に基づく協定とみなすものとしますので、<u>新たに協定を締結する必要はありません。</u></p>

主な質問への回答⑤

質問	回答
Q14: 一体的実施事業の協定と雇用対策協定の違いを教えてください。	<p><u>一体的実施事業の協定は、「施設」に関する協定</u>であり、施設における国と地方公共団体の業務内容・費用負担・協議方法・目標などを定めているものです。</p> <p>一方、<u>雇用対策協定は、一施設の取組内容に留まらず</u>、その地域の課題や目指すべき方向性を定めるとともに、それに向かって実施する国と地方公共団体の施策を<u>総合的に定める</u>ものです。</p>

2. 雇用保険の適用拡大関係

雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（平成28年3月29日成立）

- 現下の雇用情勢等を踏まえ、失業等給付に係る保険料率を引き下げるとともに、労働者の離職の防止や再就職の促進を図るため、育児休業・介護休業の制度の見直しや雇用保険の就職促進給付の拡充等を行う。
- さらに、高年齢者の雇用を一層推進するため、65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とするほか、高年齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保を図る等の措置を講ずる。

1. 失業等給付に係る保険料率の見直し（労働保険徴収法関係）

雇用保険の財政状況等を勘案し、失業等給付に係る雇用保険料率を引き下げる。〔現行1.0%→0.8%〕【平成28年4月施行】

2. 育児休業・介護休業等に係る制度の見直し（育児・介護休業法、雇用保険法関係）

- (1) 多様な家族形態・雇用形態に対応するため、①育児休業の対象となる子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間にある子等）、②育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件（1歳までの継続雇用要件等）の緩和等を行う。【平成29年1月施行】
- (2) 介護離職の防止に向け、①介護休業の分割取得（3回まで、計93日）、②所定外労働の免除制度の創設、③介護休暇の半日単位取得、④介護休業給付の給付率の引上げ〔賃金の40%→67%〕等を行う。【平成29年1月施行（ただし、④は平成28年8月）】

3. 高年齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保及び就労環境の整備（雇用保険法、労働保険徴収法、高齢者雇用安定法関係）

- (1) 65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とする。【平成29年1月施行】（ただし、保険料徴収は平成31年度分まで免除）
- (2) シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とする。【平成28年4月施行】

4. その他（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働者派遣法、雇用保険法）

- (1) 妊娠した労働者等の就業環境の整備
妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づける。【平成29年1月施行】
- (2) 雇用保険の就職促進給付の拡充【平成29年1月施行】
 - ・ 失業等給付の受給者が早期に再就職した場合に支給される再就職手当の給付率を引き上げる。
〔支給日数：1/3以上を残した場合 残日数の50%→60% 2/3以上を残した場合 残日数の60%→70%〕
 - ・ 「求職活動支援費」として、求職活動に伴う費用（例：就職面接のための子の一時預かり費用）について新たに給付の対象とする。

雇用保険の適用拡大（高年齢求職者給付金関係）

- 平成29年1月1日以降、65歳以上で新たに雇用された労働者（※1）についても、「高年齢被保険者」として雇用保険の適用の対象となるため、高年齢被保険者として離職した場合、受給要件を満たすごとに、高年齢求職者給付金が支給（年金と併給可）される。
- 給付金を受けるには、離職後住居地を管轄するハローワークに来所し、求職の申込みをしたうえで、受給資格の決定（※2）を受ける必要がある。その後、ハローワークから指定された失業の認定日にハローワークに来所し、失業の認定を受けることで、被保険者であった期間に応じた金額が支給（※3）がされる。

（※1）平成29年1月1日以降に新たに雇用された場合だけでなく、平成28年12月末までに65歳以上で新たに雇用された労働者についても、1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上雇用見込みがあれば、原則として雇用保険の対象になる。また、「高年齢継続被保険者」（65歳に達した日の前日から引き続いて65歳に達した日以後の日において雇用されている被保険者）となっており、平成29年1月1日以降も継続的に雇用される場合も高年齢被保険者となる。

（※2）受給資格の決定には、以下の要件を満たす必要がある。

- ・ 離職していること
- ・ 積極的に就職する意思があり、いつでも就職できるが仕事が見つからない状態にあること
- ・ 離職前1年間（病気やけが等により働けない期間があった場合はその期間を加えることができる）に雇用保険に加入していた期間が通算して6か月以上あること。

（※3）被保険者であった期間が1年以上の場合：基本手当日額の50日分
被保険者であった期間が1年未満の場合：基本手当日額の30日分 } が一時金として支給

- ・ 基本手当日額は、離職前6か月の賃金総額を180で割った額のおよそ50%～80%
（上限6,370円（平成29年7月31日までの額））