

在籍型出向で 従業員の雇用を守りませんか？ 人材を確保しませんか？

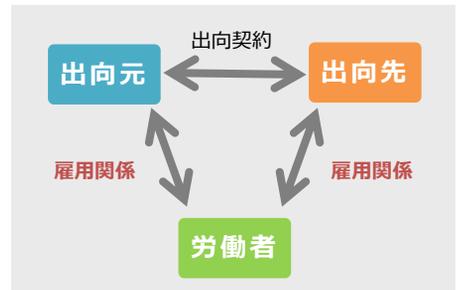
新型コロナウイルスの影響で仕事が減って人手が余った企業が雇用を維持するために、
人手を借りたい企業へ一時的に出向しているケースが増えています。
皆さまも、人材に関するお悩みを「在籍型出向」で解決してみませんか？



出向ハンドブック 助成金ガイドブック

「在籍型出向」とは？ ▶詳しくは出向ハンドブック8ページ

在籍型出向とは、出向元企業と出向先企業との間の
出向契約によって、**労働者が出向元企業と出向先企業
の両方と雇用契約を結び**、一定期間継続して勤務するこ
とをいいます。



「在籍型出向」の事例 ▶詳しくは出向ハンドブック2ページ

旅行代理店（出向元）

インバウンド観光客を対象とする旅行企
画・営業がほとんど稼働していないため、
雇用過剰となっている。旅行需要が回復す
るまで従業員の雇用維持を図りたい。

出向期間12か月
出向労働者1名

<企業規模：30～49人>



保育所（出向先）

保育所での給食の調理補助者が育児休業を
取得することになったので、1年間限定で
勤務してくれる方を探している。

<企業規模：50～99人>



「在籍型出向」のメリット ▶詳しくは出向ハンドブック6ページ

実際に在籍型出向を実施した企業（出向元・出向先）や出向労働者へのアンケート結果です。

出向元企業

- ・出向労働者の**労働意欲の維持・向上**につながる（63%）
- ・出向労働者の**キャリア形成・能力開発**につながる（59%）
- ・出向期間終了後、出向労働者が**自社に戻ってくる**ことが**確実**である（56%）
- ・出向労働者への刺激になり、**自社の業務改善や職場活性化**に期待ができる（50%）

出向先企業

- ・人手不足が解消され、**自社の従業員の業務負担を軽減**できる（75%）
- ・**社会人としての基礎スキルや職務に必要な職業能力を持った人材を確保**できる（52%）
- ・自社の従業員への刺激になり、**業務改善や職場活性化**が期待できる（42%）
- ・新たに採用するよりも**人材育成のコストを抑制**できる（38%）

出向労働者

- ・出向先での新しい仕事の経験が**キャリアアップ・能力開発**につながる（57%）
- ・出向元での雇用が維持されているので**安心して働く**ことができる（46%）
- ・これまでどおりの収入を確保できたため**生活面の安定**が図られる（38%）

「在籍型出向」を開始するまでのステップ

ステップ
1

出向元

出向先

▶詳しくは出向ハンドブック10ページ

出向の相手を見つける

- 在籍型出向を実施した企業によると、出向の相手先は、もともと取引関係のある企業であった場合が約半数、公的機関からの紹介による場合が約2割程度です。
- （公益財団法人）産業雇用安定センターは、出向のマッチング支援を無料で行っています。全国47都道府県の事務所に配置しているコンサルタントが、出向の相手先を一緒に見つけてくれたり、出向契約締結のサポートを実施したりしています。（3ページ参照）

ステップ
2

出向元

労働者

▶詳しくは出向ハンドブック16ページ

労働者の個別同意や就業規則等の整備、労使の話し合い

- 在籍型出向を命じるには、労働者の「個別的な同意を得る」か、または「出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則や労働協約等によって労働者の利益に配慮して整備されている」必要があるとされています。
- 産業雇用安定助成金（4ページ参照）を活用する場合は、労働者の「個別的な同意」を必ず得ることに加え、書面で労使協定を締結する必要があります。

ステップ
3

出向元

出向先

▶詳しくは出向ハンドブック20ページ

出向契約の締結

- 出向期間や出向中の労働条件、賃金負担などについて、両社と労働者でよく話し合った上で出向契約を締結します。

ステップ
4

出向先

労働者

▶詳しくは出向ハンドブック25ページ

出向期間中の労働条件等の明確化

- 労働者に対し、労働条件を明確にする必要があります。この労働条件は、出向に際して出向先企業が明示することになりますが、出向元が出向先に代わって明示しても問題ありません。

ステップ
5

出向元

出向先

産業雇用安定助成金を活用する場合

▶詳しくは助成金ガイドブック23ページ

産業雇用安定助成金出向実施計画の届け出

- 産業雇用安定助成金を活用する場合は、出向開始前に「出向実施計画届」を都道府県労働局・ハローワークに提出※してください。※出向元が出向先の分もまとめて提出してください。

出向開始

ステップ
6

出向元

出向先

産業雇用安定助成金を活用する場合

▶詳しくは助成金ガイドブック28ページ

産業雇用安定助成金の支給申請

- 産業雇用安定助成金を活用する場合は、計画届提出の際に選択した支給申請期ごとに「支給申請書」を都道府県労働局・ハローワークに提出※してください。
※出向元が出向先の分もまとめて提出してください。

厚生労働省ホームページに在籍型出向支援策をまとめた専用ページを開設しています！

- ・具体的な出向事例や必要な準備事項、就業規則・出向契約書の雛形、留意点など、在籍型出向のイロハが分かる「在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック」
- ・各地域で独自に実施している送り出し希望企業や受け入れ希望企業の募集に関するサイト案内やセミナー開催情報などを順次掲載していますので、あわせてご活用ください。 —2—



厚生省HP

(公財) 産業雇用安定センターでは 「在籍型出向」のマッチングを無料で支援しています

産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。設立以来、22万件以上の出向・移籍の成立実績があります。

- コロナの影響で一時的に雇用過剰となった企業が労働者の雇用を守るために、人手不足等の企業との間で在籍型出向を活用しようとする場合に、双方の企業に対して**出向のマッチングを無料で行います**。
- 全国47都道府県にセンターの事務所があり、企業の相談に応じています。

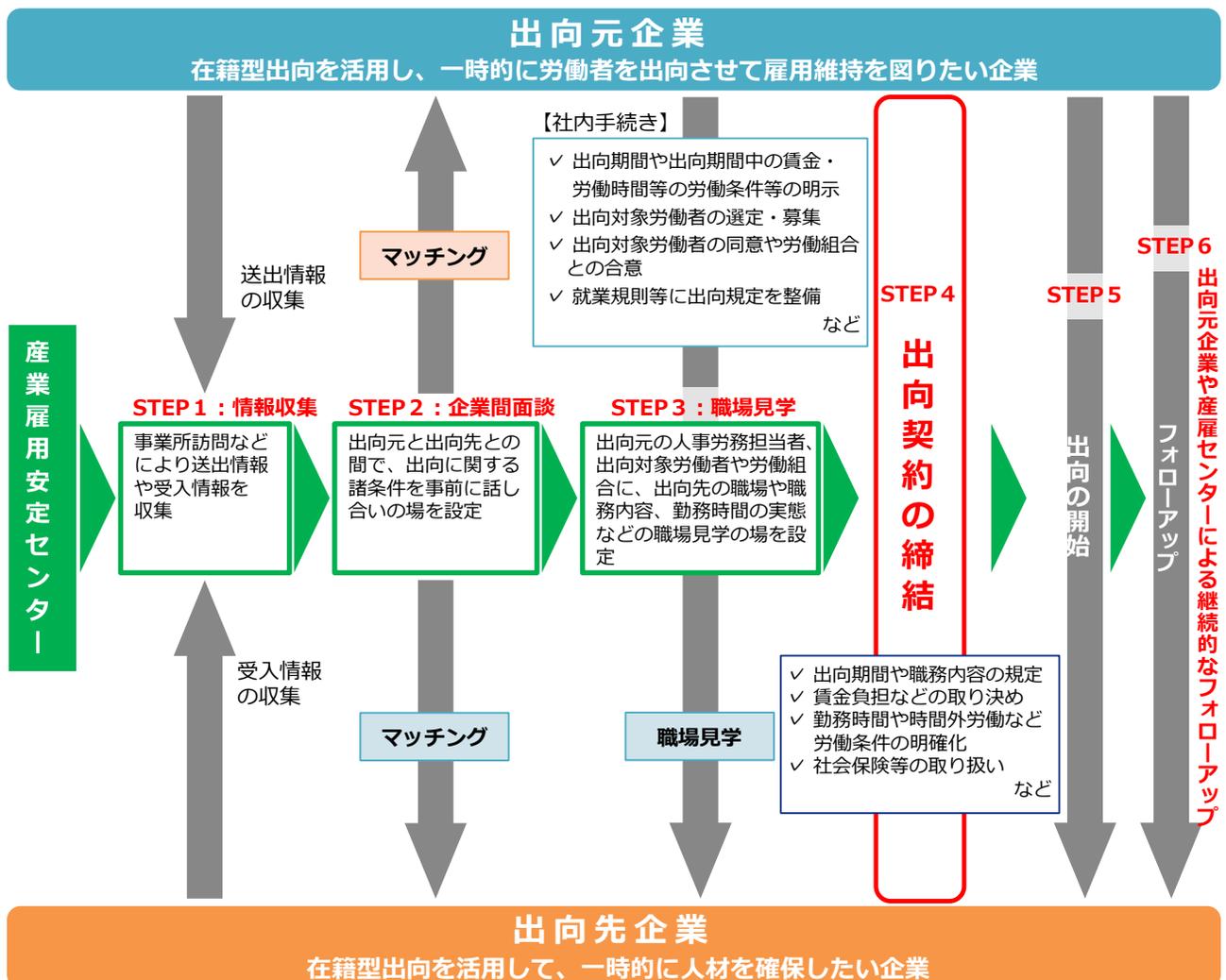
お問い合わせ先

産業雇用安定センターのホームページをご覧ください



センターHP

マッチング支援の流れ



「産業雇用安定助成金」で出向経費が軽減されます！

新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、**出向元と出向先の双方の事業主に対して助成**します。

※助成金の詳細は、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。



厚労省HP

助成金の対象となる「出向」

【対象】 雇用調整を目的とする出向（新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）。

【前提】 雇用維持を図るための助成のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くこと。

令和3年8月1日以降に新たに開始される出向に関する特例

独立性が認められない事業主間の出向※1も、一定の要件※2を満たせば助成対象となります。

※1 例えば、子会社間（両社の親会社からの出資割合を乗じて得た割合が50%を超える場合）の出向や、代表取締役が同一人物である企業間の出向など

※2 新型コロナウイルス感染症の影響による雇用維持のために、通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向が対象です。

その他の詳細は、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。

対象事業主

- ①**出向元事業主** 新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主
- ②**出向先事業主** 当該労働者を受け入れる事業主

助成率・助成額

出向運営経費（出向中に要する経費の一部を助成）

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など。独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合は、助成率が異なります。

	中小企業※3	中小企業以外※3
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
上 限 額（出向元・先の計）	12,000円/日	

※3 独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合の助成率：中小企業2/3、中小企業以外1/2

出向初期経費（出向の成立に要する措置を行った場合に助成）

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備など。

独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合、出向初期経費助成は支給されません。

	出向元	出向先
助成額	各10万円/1人当たり（定額）	
加算額※4	各5万円/1人当たり（定額）	

※4 以下の場合、助成額の加算を行います。
・出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合
・出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合

申請・お問い合わせ先

助成金の支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。
ご不明な点は、**コールセンター、最寄りの都道府県労働局、ハローワーク**までお問い合わせください。

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、小学校休業等対応助成金・支援金コールセンター

電話番号 **0120-603-999** 受付時間 9:00～21:00 土日・祝日含む

※最寄りの都道府県労働局とハローワークのお問い合わせ先は厚生労働省ホームページをご確認ください。

※助成金の相談・申請先は都道府県労働局またはハローワークです。（公財）産業雇用安定センターではありませんのでご注意ください。

設立以来
22万人の
支援実績

産業雇用安定センターは**全国最大規模の出向サービス**の提供機関

雇用シェア で 従業員を守る 企業をサポート

在籍型出向制度

無料

産業雇用安定センターは、企業間の出向等を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。



公益財団法人 **産業雇用安定センター** 兵庫事務所

〒650-0022 神戸市中央区元町通6-1-8 東栄ビル1階

TEL078-366-4252

FAX078-366-1080

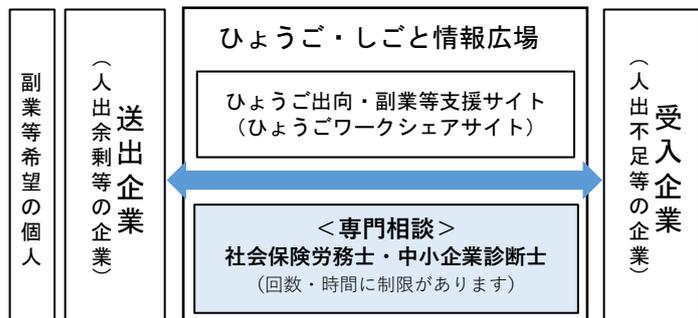


「兵庫県在籍型出向等支援協議会※」は、
雇用シェア(在籍型出向制度)を活用して、
従業員の雇用を守る企業を**無料**で支援します

※兵庫県在籍型出向等支援協議会事務局「兵庫労働局職業安定課内 TEL078-367-0792」

兵庫県の 出向・副業等の支援

出向・副業等支援サイトの運営及び専門相談を実施しています。



詳しくは
こちら

ひょうご出向・副業等支援サイト

検索



<お問い合わせ先>

サイト・専門相談は ⇨ ひょうご・しごと情報広場
TEL:078-360-6219(平日10時~19時)

事業・制度は ⇨ 兵庫県雇用就業室雇用就労班
TEL:078-362-3357(平日9時~17時)

「産業雇用安定助成金」の ご案内

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合、**出向元と出向先の双方の事業主**に対してその**出向に要した賃金や経費の一部を助成**します。

詳しくは
こちら



産業雇用安定助成金

検索

産業雇用安定助成金にかかる
『コールセンター』を開設しました

■電話番号 0120-60-3999

■受付時間 9時から21時(土日・祝日含む)



兵庫労働局ハローワーク助成金デスク
〒651-0083 神戸市中央区浜辺通2-1-3

三宮国際ビル5階

電話番号 078-221-5440

平日8時30分~17時15分

在籍型出向等支援 申し込み・手続き方法

1. 以下の必要事項をご記入いただき「産業雇用安定センター兵庫事務所」までお申し込みください。
2. 内容確認後、「産業雇用安定センター兵庫事務所」よりご担当者までご連絡を差し上げます。
3. 産業雇用安定センター兵庫事務所とのご面談にて詳細を伺います。
4. 伺った内容は、協議会事務局・兵庫県・兵庫労働局（ハローワーク・ハローワーク助成金デスク）・産業雇用安定センター兵庫事務所で共有し、ご支援を進めてまいります。

お申し込み先 公益財団法人 産業雇用安定センター 兵庫事務所 TEL:078-366-4252 FAX:078-366-1080

- ・ 「個人情報の取り扱いについて」

個人情報は在籍型出向等支援を目的として利用いたします。また企業様の承諾なしに目的外の利用及び第三者への提供はいたしません。

フリガナ ※企業名			
※所在地			
※代表者		創業(西暦)	
※業種		従業員数	名
ホームページ	無 ・ 有→		
※ご担当者		役職	
※連絡先	TEL:	MAIL:	

※受け入れ・送しのいずれかに必ず☑をいれてください。各項目は可能な範囲でご記入ください。

☐ 人材不足で在籍型出向(受け入れ)を検討中

受け入れる人材のイメージ	職種	
	業務内容	
	学歴	中学卒業 ・ 高校卒業 ・ 短大(高専/専門)卒業 ・ 大学卒業 ・ 大学院卒業 ・ 不問
	年齢	歳台 ~ 歳台 ・ 年齢不問
	経歴	要 ・ 不要
出向受け入れ理由	資格等	
	☐事業拡大 ☐専門性の高い人材を検討 ☐事業成長のため即戦力の人材を検討	
	☐能力・経験を有する高年齢者を検討 ☐新規事業計画のため	
		☐その他 ()

☐ 人材余剰で在籍型出向(送出)を検討中

送出する人材のイメージ	時期	年 月 ~ 年 月頃
	規模	名 ~ 名 程度
	年齢	歳台 ~ 歳台
その他ご要望事項		

受付欄	事務局		兵庫県		産雇		
-----	-----	--	-----	--	----	--	--

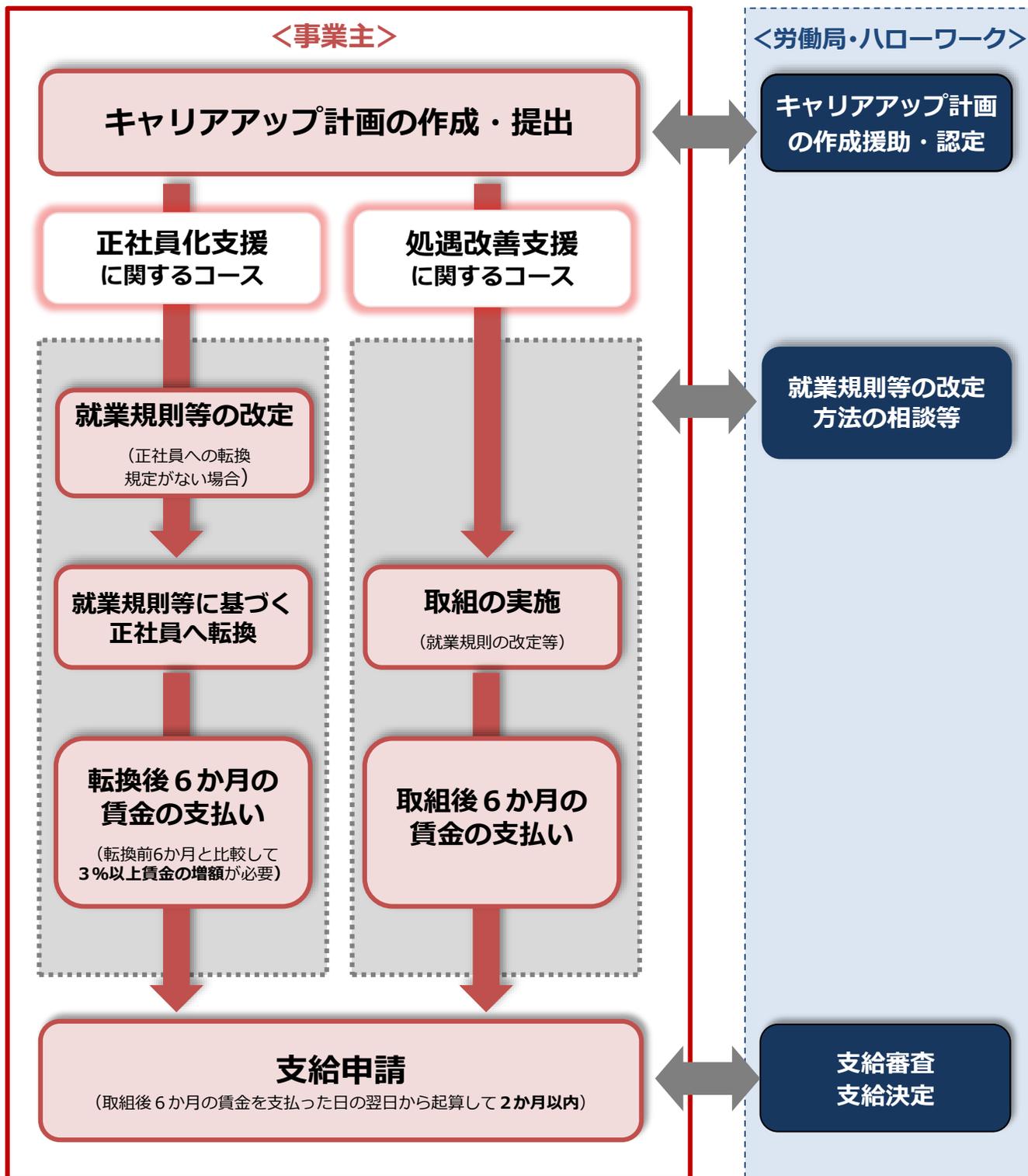
キャリアアップ助成金のご案内

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、**正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

	助成内容	助成額	※ <> は生産性の向上が認められる場合の額	
			中小企業の場合	大企業の場合
正社員化支援	正社員化コース 有期雇用労働者等を 正規雇用労働者に転換又は直接雇用 した場合（1人当たり） ※ 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。	① 有期 → 正規	57万円 <72万円>	42万7,500円 <54万円>
		② 無期 → 正規	28万5,000円 <36万円>	21万3,750円 <27万円>
		※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者で直接雇用する場合に加算 1人当たり28万5,000円 <36万円>（大企業も同額） ※ 対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合に加算 ①：1人当たり9万5,000円 <12万円> ②：4万7,500円 <6万円>（大企業も同額） ※ 人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正規雇用労働者へ転換した場合に加算 ①：1人当たり9万5,000円 <12万円> ②：4万7,500円 <6万円>（大企業も同額） ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合に加算 1事業所当たり9万5,000円 <12万円>（大企業の場合、7万1,250円 <9万円>）		
	障害者正社員化コース 障害のある有期雇用労働者等を 正規雇用労働者等に転換 した場合（1人当たり） ※ 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。	① 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の場合		
		有期 → 正規	120万円	90万円
		有期 → 無期	60万円	45万円
		無期 → 正規	60万円	45万円
		② 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者以外の場合		
		有期 → 正規	90万円	67.5万円
	処遇改善支援	賃金規定等改定コース 全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の 賃金規定等を改定し、2%以上増額 させた場合（1人当たり）	対象労働者数 1～5人	3万2,000円 <4万円>
対象労働者数 6人以上			2万8,500円 <3万6,000円>	1万9,000円 <2万4,000円>
※ 中小企業において3%以上5%未満増額改定を行った場合に加算 1人当たり1万4,250円 <18,000円> ※ 中小企業において5%以上増額改定を行った場合に加算 1人当たり2万3,750円 <3万円> ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合に加算 1事業所当たり19万円 <24万円>（大企業の場合、14万2,500円 <18万円>）				
賃金規定等共通化コース 有期雇用労働者等と 正規雇用労働者との共通の賃金規定等 を新たに規定・適用した場合		1事業所当たり	57万円 <72万円>	42万7,500円 <54万円>
		賞与・退職金制度導入コース 有期雇用労働者等を対象に 賞与・退職金制度を導入 し、支給または積立を実施した場合	1事業所当たり	38万円 <48万円>
※ 同時に導入した場合に加算 16万円 <19万2,000円>（大企業の場合、12万円 <14万4,000円>）				
選択的適用拡大導入時処遇改善コース 労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置の導入に伴い、短時間労働者の意向を適切に把握し、 社会保険適用と働き方の見直し に反映させるための取組を実施した場合 ※ 令和4年9月30日までの取組に限り助成します。		1事業所当たり	19万円 <24万円>	14万2,500円 <18万円>
		※ 賃金の増額割合に応じて、1人当たり以下の通り助成額を加算		
		2%以上3%未満	1万9,000円 <2万4,000円>	1万4,000円 <1万8,000円>
		3%以上5%未満	2万9,000円 <3万6,000円>	2万2,000円 <2万7,000円>
	5%以上7%未満	4万7,000円 <6万円>	3万6,000円 <4万5,000円>	
	7%以上10%未満	6万6,000円 <8万3,000円>	5万円 <6万3,000円>	
	10%以上14%未満	9万4,000円 <11万9,000円>	7万1,000円 <8万9,000円>	
14%以上	13万2,000円 <16万6,000円>	9万9,000円 <12万5,000円>		
短時間労働者労働時間延長コース 有期雇用労働者等の週所定労働時間を 3時間以上延長し、社会保険を適用 した場合（1人当たり）	3時間以上延長	22万5,000円 <28万4,000円>	16万9,000円 <21万3,000円>	
	※ 労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を1時間以上3時間未満延長した場合でも助成(基本給を一定額以上昇給している必要があります)			
	1時間以上2時間未満	5万5,000円 <7万円>	4万1,000円 <5万2,000円>	
	2時間以上3時間未満	11万円 <14万円>	8万3,000円 <10万5,000円>	

キャリアアップ助成金 支給申請までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、
各コースの実施日の**前日までに「キャリアアップ計画」の提出が必要**です。



- ◆ 詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせください。
- ◆ パンフレット、申請様式、Q&Aは厚生労働省ホームページに掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

キャリアアップ助成金

検索



2022（令和4）年4月1日から

特定求職者雇用開発助成金 （成長分野人材確保・育成コース）新設

既存コースの1.5倍を助成する高額助成コースをご活用ください

デジタル・グリーン分野及びこれに関連する分野（以下、成長分野等）の業務に従事させる事業主が、高年齢者、母子家庭の母等、就職氷河期世代不安定雇用者、生活保護受給者、障害者などの方を対象労働者として継続して雇い入れ、人材育成や職場定着に取り組む場合に、支給額が高額となる新コースを創設しました。

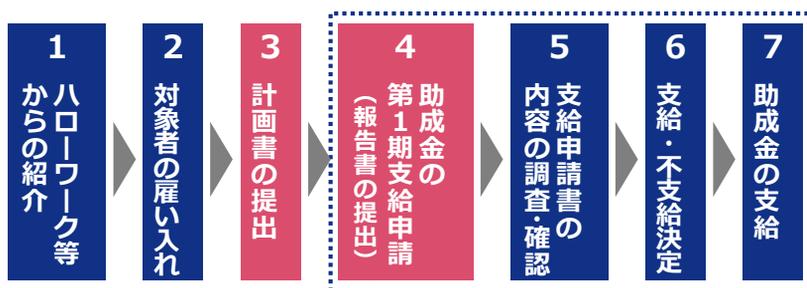
詳細は別リーフレット（特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）のご案内）をご確認ください。

支給額

対象労働者	既存コースの支給額	新コースの支給額
高年齢者（60歳以上65歳未満） 母子家庭の母等 生活保護受給者等 等	30[20]万円×2期 (25[15]万円×2期)	45[30]万円×2期 (37.5[22.5]万円×2期)
就職氷河期世代不安定雇用者	30万円×2期 (25万円×2期)	45万円×2期 (37.5万円×2期)
65歳以上の高年齢者	35[25]万円×2期 (30[20]万円×2期)	52.5[37.5]万円×2期 (45[30]万円×2期)
身体・知的障害者 発達障害者、難治性疾患患者	30[20]万円×4期 (25[15]万円×2期)	45[30]万円×4期 (37.5[22.5]万円×2期)
重度障害者等（重度障害者、 45歳以上の障害者、精神障害者）	40[20]万円×6[4]期 (33[15]万円×3[2]期)	60[30]万円×6[4]期 (50[22.5]万円×3[2]期)

- ・ [] 内は短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）を雇い入れた場合の支給額です。
- ・ () 内は中小企業以外の企業に対する支給額です。
- ・ 助成金額が賃金総額を超える場合には、賃金総額が上限となります。

支給申請の流れ



支給申請の手続き

第2～6期支給申請も同様の手続きが必要です。申請には、対象労働者の従事する業務内容や雇用管理改善・職業能力開発への取り組み等を記載した計画書と報告書の提出が必要です。

このコースを受給する場合、対象労働者の雇入れ日から「**1か月以内**」に計画書を提出する必要があります。ただし、雇入れ日が**2022年5月31日まで**の場合、**2022年7月31日まで**計画書の提出が可能です。

「特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）」の詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。また、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。



ご存じですか？
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

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



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

<認定マーク>

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

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

1	ハローワークなどで重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能	認定企業は、ユースエール認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することにより、ユースエール認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	日本政策金融公庫による融資制度	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）において実施している「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から-0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、令和4年3月1日現在（期間5年以内） 中小企業事業1.07%、国民生活事業1.82%です。 ※ 貸付期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html
5	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されています。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。



【認定基準】

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

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

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

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

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

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

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

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

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

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

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

電子申請も利用できます！

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

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

就職氷河期世代の積極的な採用を考えている事業主の皆さまへ

さまざまな方法で 就職氷河期世代（35歳以上55歳未満）の 募集や採用が可能になりました

- ✓ 労働者の募集・採用の際に、原則として、年齢制限を禁止していますが、例外事由の一つとして新たに**就職氷河期世代（35歳以上55歳未満）の不安定就労者・無業者に限定した募集・採用が可能**になりました！
 - ・ 不安定な就労をされている方や仕事をしていない方が対象になります。
 - ・ 期限を決めない労働契約を締結することを目的として、職業に就いた経験があることを求人条件にしない場合に限りです。
- ✓ ハローワークを通じた募集や採用に加え、**ホームページでの直接募集や、求人広告、民間職業紹介事業者への求人の申込みなども可能**となりました。
 - ・ ハローワークにも同じ内容の求人を出してください。
 - ・ 令和5年3月31日までの措置になります。

※ご不明な点については、厚生労働省、都道府県労働局、ハローワークにお問い合わせください。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL021228政01

就職氷河期世代のインターン（職場実習・体験） 受け入れにご協力ください

- 現在も不本意ながら不安定な仕事に就いているなど、さまざまな課題に直面している就職氷河期世代の方に向けて、就労体験を通じて業種・職種への理解を深めてもらうための、職場実習・体験（以下「インターン」）を実施します。
- 受け入れの内容は、事業所の職員の方が実際に従事している業務の、一部または全体を体験・見学できるようなものとします。
インターンの期間は2～7日、時間は1日3時間以上（事業所の所定労働時間内）が目安です。

就職氷河期世代を対象にしたインターンの受け入れにご協力をお願いします。

就職氷河期世代は、おおむね1993（平成5）年から2004（平成16）年の、雇用環境が厳しい時期に学校卒業迎えた世代を指しますが、**この事業は、おおむね35歳以上55歳未満の方が対象となります。**

※この事業は、就職氷河期世代の方に、安定就労に向けて就労体験を積んでもらうものです。
インターン終了後に受け入れ先の事業所に雇用義務が生じるものではありません。

インターン受け入れで期待できること

ミスマッチの防止・人材の見極めができます

- ・ インターンを受け入れると、職場への理解に積極的な「やる気度・本気度の高い方」の応募に繋がる可能性があります。
- ・ インターン後の応募であれば、応募者本人が職場への適性を判断しているので、入社後のミスマッチや早期離職の防止が期待できます。

インターン受け入れを実施した事業所の声

「体験者を紹介していただいたことで、外部目線による刺激により、社員の教育やモチベーションの向上にも繋がった。」

「体験に来られた方が好印象であったので、体験後は是非こちらに就職していただきたいと感じた。」

「入社後の早期離職を防ぐに当たり、向き不向きを理解いただくためにも体験実習は有効と感じた。」



実施の流れと手続き

1 受け入れの相談、受入条件票の作成・提出

- ・インターンの受け入れを、労働局・ハローワークから事業主の皆さまに相談します。
- ・インターン受け入れを承諾する場合、内容や受け入れの条件を受入条件票に記入・提出していただきます。
- ・ハローワークに求人を出された場合、その求人についてインターン受け入れの相談をする場合があります。この場合、受入条件票の提出は不要です。

2 インターン希望者情報の受け取り

事業所でのインターンの希望者があった場合、希望者の情報を労働局・ハローワークから送ります。

3 実施計画書の作成・提出

事業主と希望者の希望を踏まえて日程や実施内容を調整します。
受入事業所に実施計画書を作成・提出していただき、労働局・ハローワークを通じて参加者に共有します。

4 覚書の締結、実施決定

労働局と受入事業所との間で、保険の加入状況や万一の際の対応方針等を確認し、労働局と覚書を締結いただきます。
また、労働局・ハローワークから実施決定通知書を送付します。

5 インターンの実施

業務に精通した従業員を担当として、インターン参加者への業務指導をお願いします。
必要に応じて、労働局・ハローワークの担当者がサポートします。

6 報告書の作成・提出

インターン終了後、報告書を作成・提出いただきます。

7 謝金の受け取り

受入人数1人当たり最大5万5千円の謝金を労働局よりお支払いします。

- ・3時間以上6時間未満：2,750円/日
- ・6時間以上：5,500円/日

謝金の対象は、10日間が上限です。

保険への加入

インターン中の方が一歩の事故に備え、インターン受入事業所・インターン対象者ともに、国負担の保険に加入していただきます（費用・手続きともに国負担）。

傷害保険 ※ インターン対象者のみ加入	インターン対象者が、受入事業所でインターン実施中およびインターン対象者の自宅と受入事業所との往復途上に偶然ケガをしたことが原因で、事故の日から180日以内に医療機関を受診し入院・通院・手術した場合および死亡・後遺障害を負った場合に補償対象となります。
賠償責任保険	インターン対象者が受入事業所でインターン実施中に過失により他人に損害を与え（他人にケガをさせたり、他人の所有物を損壊させた等）、これが原因で民法上の規定により法律上の損害賠償責任を負った場合に補償対象となります。（過失によりインターン受入事業所の所有物およびリース・レンタル物件を損壊させた場合を含む）

自動車・原動機付自転車等の使用・管理中に起こした事故における賠償責任等、保障の範囲外となる場合があります。補償の内容や範囲についての詳細は、労働局・ハローワークにお尋ねください。

インターンの受け入れに関心をお持ちになりましたら
労働局または最寄りのハローワークにご相談ください。

兵庫労働局 職業安定部 訓練室

（電話番号）078-367-0801

人材不足解消につなげる！ 人材活用セミナー ～就職氷河期世代の採用と活用のポイント～

2022.9.21 Wed

13:00-15:00(受付12:30-)

「ひるおび！」(TBS)
「ミヤネ屋」(読売テレビ)
のコメントーター
伊藤聡子氏が登壇！

会場：神戸国際会館9F 大会議場

神戸市中央区御幸通8丁目1-6/各線 三宮駅より約400m

就職氷河期世代の雇い入れを検討している企業等を対象に「就職氷河期世代の方の特徴」、「人材育成をする上で留意するポイント」「定着成功例」を伝えるセミナーを実施します。就職氷河期世代の方の特徴を理解していただき、選考時や入社後の定着に活かすことができる情報をお伝えします。

50社限定
参加無料

第1部 13:00～13:40

就職氷河期世代の方の活用ポイント
就職氷河期世代の方の特徴、人材育成する上で留意することなどをご紹介します

講師

株式会社クオリティ・オブ・ライフ
原田 大資 氏

第2部 13:40～14:40

**予測不能な時代における
企業経営と人財**

特別講師

フリーキャスター/
事業創造大学院大学客員教授
伊藤 聡子 氏

OSAKAしごとフィールドのセミナー講師及び中小企業支援コーナーの立ち上げを経て、2014年クオリティ・オブ・ライフに入社。都道府県・官公庁の、大学生の早期戦力化事業、女性の活躍促進事業、シニアの就職支援事業、中小企業の採用支援事業、留学生の採用定着支援事業などの企画・運営・研修を担当。神戸山手大学、大阪薬科大学、関西大学、近畿大学のキャリア支援を担当。産業能率短期大学講師(コミュニケーション・プレゼンテーション)。

大学在学中より多くの情報・報道番組に出演。2002年にNYフォーダム大学留学。帰国後は、JICAを通じて国際貢献の現場を視察し、バングラディッシュなどにおいて、ビジネスによる社会課題解決のアプローチを取材。日本の地域においても、地域課題の解決にはビジネスの視点が不可欠と捉え、事業創造大学院大学にて経営管理修士(MBA)を取得。同大学の客員教授に就任。数多くの企業を取材し続けており、地方創生や企業経営などをテーマに幅広く活動している。国の委員会の議論にも参加し、企業の社外役員も務める。

【メディア】「ひるおび！」(TBS系) コメントーター
「ミヤネ屋」(読売テレビ) コメントーター
「かんさい情報ネットten.」(読売テレビ) コメントーター 他

第3部 14:40～14:45

就職氷河期世代の求人募集の説明

【活動】・内閣府地方創生有識者懇談会 委員
・国土交通省地域づくり表彰 審査員 他

セミナーのお申込み

事前予約制です。下記のURLまたは右記QRコードからお申し込みください。

<http://osakajobfair.com/company/eventsite/kigyou-hyougaki20220921.php>



OSAKAジョブフェア

セミナー参加時は、新型コロナウイルス感染拡大防止対策にご協力をお願いいたします。

- マスクの着用をお願いいたします。
- 当日、以下の症状がある場合は、参加をお断りいたします。
37.5度以上の発熱がある方、のどの痛み・咳などの風邪の症状のある方

【問い合わせ先】
一般財団法人 大阪労働協会
TEL : 06-4790-9600
(9:15～18:00 ※土日祝を除く)
Mail : osakajobfair@l-ork.jp

人材不足解消につなげる！ 人材活用セミナー ～就職氷河期世代の採用と活用のポイント～

2022.10.4 Tue

13:00-15:00(受付12:30-)

「スッキリ」(日本テレビ)
「報道ランナー」(関西テレビ)
のコメンテーター
モーリー・ロバートソン氏が登壇！

会場：尼崎市総合文化センター7F 第2会議室

尼崎市昭和通2丁目7-16/阪神 尼崎駅より約500m

就職氷河期世代の雇い入れを検討している企業等を対象に「就職氷河期世代の方の特徴」、「人材育成をする上で留意するポイント」「定着成功例」を伝えるセミナーを実施します。就職氷河期世代の方の特徴を理解していただき、選考時や入社後の定着に活かすことができる情報をお伝えします。

50社限定
参加無料

第1部 13:00～13:40

就職氷河期世代の方の活用ポイント

就職氷河期世代の方の特徴、人材育成する上で留意することなどをご紹介します

講師

株式会社クオリティ・オブ・ライフ
代表取締役
原 正紀氏

早稲田大学法学部卒業後、大手メーカーを経てリクルートへ入社。企業や官公庁、大学などへの提案活動を行った後に起業。採用・定着・育成・人事制度構築などに関する提案を行い、多数の企業の成長・変革をサポートや、併せて官公庁や教育機関に対して幅広く人材関係の提案活動を行う。3000人を超える経営者と面談しており、新たな人財課題の解決、新時代における人と組織のベストマッチング、若者からシニアまでの個人のキャリア支援、企業のダイバーシティマネジメント支援、外国人留学生支援、シニア人材活用など多岐にわたる活動を行っている。

第3部 14:40～14:45

就職氷河期世代の求人募集の説明

セミナーのお申込み

事前予約制です。下記のURLまたは右記QRコードからお申し込みください。

<http://osakajobfair.com/company/eventsite/kigyuu-hyougaki20221004.php>



OSAKAジョブフェア

セミナー参加時は、新型コロナウイルス感染拡大防止対策にご協力をお願いいたします。

- マスクの着用をお願いいたします。
- 当日、以下の症状がある場合は、参加をお断りいたします。
37.5度以上の発熱がある方、のどの痛み・咳などの風邪の症状のある方

第2部 13:40～14:40

モーリー流、 多角的視点での物事の受け取り方 ～就職氷河期世代の捉え方と心がまえ～

特別講師

国際ジャーナリスト
モーリー・ロバートソン氏

1981年に東京大学入学。日本語で受験したアメリカ人としては初の合格者。同年ハーバード大学、MIT、スタンフォード大学、イエール大学、カリフォルニア大学バークレー校、プリンストン大学にも同時合格し、東京大学を中退後ハーバード大学へ編入。現在は国際ジャーナリストからタレント・ミュージシャンとして、そのマルチなキャラクターと知性で活躍の場を広げている。また、富山県氷見市 市政参与、広島大学特別招聘教授として、ゆかりの地にて地域創生にも積極的に活動中。

テレビ出演

- 【レギュラー出演】
 - ・日本テレビ「スッキリ」木曜レギュラーコメンテーター
 - ・関西テレビ「報道ランナー」隔週月曜レギュラーコメンテーター
- 【不定期出演】
 - テレビ朝日「Qさま!!」、「ビートたけしのTVタックル」
 - TBS「ひるおび」、「アッコにおまかせ!」、「世界ふしぎ発見!」
 - NHK「チコちゃんに叱られる!」 など他多数

【問い合わせ先】
一般財団法人 大阪労働協会
TEL：06-4790-9600
(9:15～18:00 ※土日祝を除く)
Mail：osakajobfair@l-ork.jp

改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました

65歳までの雇用確保
(義務)



70歳までの就業確保
(努力義務)

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、**再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加**されます。

高年齢者就業確保措置について

<対象となる事業主>

- ・ 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・ 65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

<対象となる措置>

次の①～⑤の**いずれか**の措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

① 70歳までの定年引き上げ

② 定年制の廃止

③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む

④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒P 2、3

⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒P 2、3

a.事業主が自ら実施する社会貢献事業

b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※ ④、⑤については過半数労働組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）。

※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※ 高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることとなります。

※ bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

高齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項 (高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針)

全般的な留意事項

- ・ 高齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高齢者のニーズに応じた措置を講じていただくことが望ましいです。
- ・ 複数の措置により、70歳までの就業機会を確保することも可能ですが、個々の高齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。
- ・ 高齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
- ・ 高齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいです。

基準を設けて対象者を限定する場合

- ・ 対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に一部の高齢者を排除しようとするなど、高齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するものや公序良俗に反するものは認められません。

その他、講ずる措置別の留意事項

P1の③

継続雇用制度の場合

- ① 70歳までの就業の確保が努力義務となることから、契約期間を定めるときには、70歳までは契約更新ができる措置を講じ、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。
- ② 70歳までの継続雇用制度は、特殊関係事業主以外の他社により継続雇用を行うことも可能だが、その場合には自社と他社との間で、高齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があること。
- ③ 他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容、労働条件とすることが望ましいこと。

P1の④⑤

創業支援等措置の場合

- ① 高齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高齢者に支払う金銭等を決定することが望ましい。
- ② 創業支援等措置により就業する高齢者について、同種の業務に労働者が従事する場合における安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、事業主が適切な配慮を行うことが望ましい。
- ③ 創業支援等措置により就業する高齢者が被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、事業主が、高齢者が被災した旨を主たる事業所を所管するハローワークに届け出ることが望ましい。

※70歳までの安定した就業機会の確保のため必要があると認められるときは、高齢者雇用安定法に基づき、ハローワーク等の指導・助言の対象となる場合があります。



定年制度、継続雇用制度の見直しのための助成金があります。

◆◆ 65歳超雇用推進助成金 ◆◆

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

創業支援等措置の実施に必要な措置について

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きを行う必要があります。

1. 計画を作成する

創業支援等措置を講ずる場合には、下記の事項を記載した計画を作成する必要があります。計画を作成する際には各事項を記載する上での留意事項にご留意ください。

- | | |
|---------------------------------|--|
| (1) 高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由 | (7) 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む） |
| (2) 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項 | (8) 諸経費の取扱いに関する事項 |
| (3) 高年齢者に支払う金銭に関する事項 | (9) 安全及び衛生に関する事項 |
| (4) 契約を締結する頻度に関する事項 | (10) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 |
| (5) 契約に係る納品に関する事項 | (11) 社会貢献事業を実施する団体に関する事項 |
| (6) 契約の変更に関する事項 | (12) (1)～(11)のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項 |

2. 過半数労働組合等の同意を得る

1の計画について、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。

※労働者の過半数を代表する労働組合がない場合は・・・

次に留意して過半数を代表する者を選出する必要があります。

- ・労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
- ・創業支援等措置の計画に関する同意を行うことを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

※ 同意を得ようとする際には、過半数労働組合等に対して、（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を十分に説明するようお願いいたします。

※ 創業支援等措置（P1の④⑤）と雇用による措置（P1の①～③）の両方を講ずる場合は、雇用による措置により努力義務を達成したことになるため、創業支援等措置に関して過半数労働組合等との同意を必ずしも得る必要はありませんが、高年齢者雇用安定法の趣旨を考えると、両方の措置を講ずる場合も同意を得ることが望ましいです。

3. 計画を周知する

2の同意を得た計画を、次のいずれかの方法により労働者に周知する必要があります。

- ・常時当該事業所の見やすい場所に掲示するか、または備え付ける
- ・書面を労働者に交付する
- ・磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する（例：電子媒体に記録し、それを常時モニター画面等で確認できるようにするなど）

【創業支援等措置の実施のために締結が必要な契約】

- ・上記1・2と合わせて、高年齢者の就業先となる団体と契約を締結する必要があります。
- ・制度導入後に、個々の高年齢者と業務委託契約や社会貢献活動に従事する契約を締結する必要があります。

創業支援等措置による就業は、労働関係法令による労働者保護（労災保険など）の適用がありません。

創業支援等措置により就業する高年齢者には、

- ・上記1の計画を記載した書面を交付する
- ・（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を丁寧に説明して本人の納得を得るよう努めるようお願いいたします。



高齢者等が離職する場合について

<再就職援助措置等の対象となる高齢者等の範囲の拡大>

	45歳以上60歳未満 で離職する者	60歳以上65歳未満 で離職する者	令和3年度から追加 65歳以上70歳未満で 離職する者
解雇その他の事業主の都合による離職 (※①)		A	
継続雇用制度の対象者基準(※②)に 該当しないことによる離職			
創業支援等措置の対象者基準に該当し ないことによる離職			B
定年年齢に到達したことによる離職			
継続雇用制度の上限年齢に到達したこ とによる離職			
創業支援等措置の上限年齢に到達した ことによる離職			

※① 創業支援等措置による契約が事業主の都合により終了する場合を含む

※② 65歳までについては、平成24年改正の経過措置として設けた継続雇用制度の対象者基準に該当せず離職する者

再就職援助措置

事業主は、A または B 部分に該当する高齢者が再就職を希望するときは、(ア) 求職活動に対する経済的支援、(イ) 求人の開拓、求人情報の収集・提供、再就職のあっせん、(ウ) 再就職に資する教育訓練等の実施、受講のあっせん等を講じるよう努めることとされています(努力義務)。

多数離職届

事業主は、A または B 部分に該当する高齢者が同一の事業所において、**1か月以内に5人以上の高齢者等が解雇等により離職する場合は**、離職者数や当該高齢者等に関する情報等をハローワークに届け出なければなりません(義務)。

求職活動支援書

事業主は、A に該当する高齢者が希望するときは、速やかに次の事項を記載した「求職活動支援書」を作成し、**本人に交付しなければなりません(義務)**。

求職活動支援書に記載する事項：

(ア) 氏名・年齢・性別、(イ) 離職予定日(離職予定日が未定の場合はその時期)、(ウ) 職務の経歴(従事した主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項等)、(エ) 有する資格・免許・受講した講習、(オ) 有する技能・知識・その他の職業能力に関する事項。(カ) その他の再就職に資する事項 ※解雇等の離職理由は記載しません。

申請・お問い合わせ先

- ◆ 改正法や高齢者就業確保措置について詳しくは、最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせください。<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>
- ◆ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課では、65歳超雇用推進プランナー等の派遣などにより、高齢者の雇用に関する相談・援助を行っています。
<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html>

障害者雇用に関する優良な取り組みを行う 中小事業主への認定制度を始めました！

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です。

認定事業主となることのメリット



● 認定マークを使用できます！

自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小事業主認定マークを表示することができます

● 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります！

厚生労働省と都道府県労働局のホームページに掲載され、社会的認知度を高めることができます

また、認定事業主に限定した合同説明会などを企画する場合があります
御社の魅力を広くアピールすることができ、求職者からの応募の増加が期待できます

● 日本政策金融公庫の低利融資対象となります！

日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります
障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます
詳細は日本政策金融公庫へお問い合わせください

● 公共調達などの加点評価を受けられる場合があります！

地方公共団体の公共調達および国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受けることができる場合があります

詳しくは公共調達などを実施している地方公共団体などにお問い合わせください

など

Q 「認定事業主」になるにはどのような手続きがありますか？

A 都道府県労働局またはハローワークに申請が必要です！

認定の申請は、必要書類を主たる事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークに提出してください。必要書類は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。＊詳しい認定基準については裏面をご参照ください

なお、認定審査には3か月ほどお時間をいただいています。

障害者雇用優良中小事業主

検索

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>



障害者雇用優良中小事業主の認定基準項目

- ①以下の評価基準に基づき、20点（特例子会社は35点）以上得ること
（取り組み関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上を得ること）
- ②法定雇用率を達成していること
雇用義務がない場合でも、雇用率制度の対象となる障害者※を1名以上雇用していること
※就労継続支援A型事業所の利用者は除く
- ③過去に認定を取り消された場合、取り消しの日から起算して3年以上経過していること
- ④障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと

※このほかにも条件がありますので、詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面	特に優良	2点	成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
		良	2点	良				2点	
		②人材面	特に優良	2点			⑫定着状況	特に優良	6点
	優良		1点	優良				4点	
	良		1点	良				2点	
	仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点		質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
		④職務選定・創出	特に優良	2点				良	2点
			優良	1点			⑭キャリア形成	特に優良	6点
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点	優良			4点	
			優良	1点	良			2点	
	環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2点	成果関係の合格最低点			6点 (満点24点)	
			優良	1点	取組(アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点	
		⑦募集・採用	特に優良	2点			優良	1点	
			優良	1点	情報開示 (ディスクロージャー)	成果(アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2点
		⑧働き方	特に優良	2点				優良	1点
			優良	1点		⑰質的側面	特に優良	2点	
		⑨キャリア形成	特に優良	2点			優良	1点	
			優良	1点	情報開示関係の合格最低点			2点 (満点6点)	
⑩その他の雇用管理		特に優良	2点	合計の合格最低点			20点 (満点50点)		
		優良	1点						
取組関係の合格最低点				5点 (満点20点)					

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。

また、障害者雇用の促進と雇用の安定を図ることで、組織における多様性が促進され、女性や高齢者、外国人など、誰もが活躍できる職場づくりにつながります。



企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて

ともにすすむ

という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けました。

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。