

令和5年11月6日

## 中小企業の振興と人材の育成等に関する 県民会議 資料

ページ

### 1 求人・求職及び有効求人倍率の推移

P 1

### 2 人材開発支援助成金資料

P 3 ~P12

### 3 産業雇用安定助成金資料

P13~P16

### 4 中小企業へ適用される法律関係資料

- ・適用猶予業種の時間外労働の上限規制について
- ・障害者の法定雇用率引き上げと支援策の強化について

P17~  
P26

### 5 参考資料

- ・「年収の壁」への当面の対応策
- ・富山県最低賃金の改定
- ・業務改善助成金
- ・両立支援等助成金
- ・正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の禁止

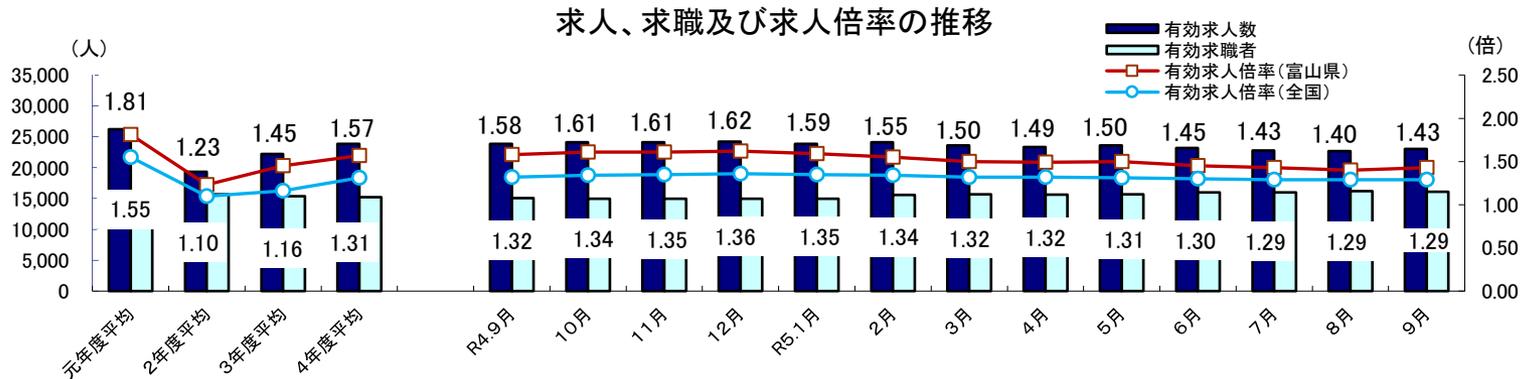
P27~  
P40



# 求人・求職及び有効求人倍率の推移(富山労働局)

※ポイント (令和5年9月)

- 有効求人倍率 (季節調整値) 1.43倍** 前月より0.03ポイント上昇  
 ※全国順位 第12位 (前月13位)
- 有効求人数 (季節調整値) 23,063人** 前月比1.7%増加  
 ※2か月ぶりに前月より増加
- 有効求職者数 (季節調整値) 16,115人** 前月比0.6%減少  
 ※4か月ぶりに前月より減少



## <新規学卒求人の内定状況 (大学等・高卒)>

	大学等	高卒
内定率	71.2%	78.7%
前年同月比	▲0.9P	+0.6P

大学は令和5年10月1日現在  
 高校は令和5年9月末現在



# 人材開発に取り組む事業主を支援します！ 「人材開発支援策」のご案内

令和5年4月1日改訂版

厚生労働省では、人材開発に取り組む事業主・事業主団体の皆さまを支援するため、さまざまな支援策を用意しています。従業員のキャリアアップを図る際は、ぜひご活用ください。

従業員の スキル向上 を図りたい	全般的な 相談	→	<b>生産性向上人材育成支援センター</b> 在職者訓練（ハロートレーニング） 生産性向上支援訓練 テクノインストラクターの派遣など	P.2
	社外施設 での訓練	→	<b>都道府県が実施する訓練</b> 認定職業訓練 在職者訓練（ハロートレーニング）	P.2 ～3
	講師派遣	→	<b>ものづくりマイスターなど</b>	P.3
従業員の キャリア形成 を促したい	会社で 基盤を整備	→	<b>社内検定認定制度</b>	P.3
		→	<b>職業能力評価基準</b>	P.4
	従業員 自ら活用	→	<b>キャリア形成・学び直し支援センター</b> キャリアコンサルティング セルフ・キャリアドック ジョブ・カード	P.5
		→	<b>教育訓練給付金</b>	P.6
会社の将来を担う若者を 採用・育成したい	→	<b>ユースエール認定制度</b>	P.6	
助成金・補助金を活用して 人材開発に取り組みたい	→	<b>人材開発支援助成金 とやまリスキリング補助金</b>	P.7 ～10	

全国のポリテクセンターなどに設置されている「生産性向上人材育成支援センター」では、主に中小企業を対象に、人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた「人材育成プラン」の提案、職業訓練の実施まで、人材育成に必要な支援を一貫して行っています。

特に、中小企業等のDXに対応するための人材育成について、全ての生産性向上人材育成支援センターに「中小企業等DX人材育成支援コーナー」を設置し、相談支援を行っています。

主に下の3つのメニューで、生産性や技能・技術の向上を支援します

### 高度な技能・技術の習得を支援（在職者訓練：ハロートレーニング）

「技能・技術などの向上」や「新たな製品づくり」といった企業の生産現場が抱える課題解決のために、「ものづくり分野」を中心に、設計・開発、加工・組立、工事・施工、設備保全などの実習を中心とした高度な訓練コースを体系的に実施しています。

訓練日数	概ね2～5日（12～30時間）
主な訓練分野	機械系／機械設計、機械加工、金属加工 居住系／建築計画、測定検査、設備保全 電気・電子系／制御システム設計、通信設備設計、電気設備工事



### 生産性向上に必要な知識等の習得を支援（生産性向上支援訓練）

中小企業等のDX化への対応や生産性向上に必要な知識等を習得するために、あらゆる産業分野で必要とされる「生産管理、IoT・クラウドの活用、組織マネジメント、マーケティング、データ活用」などのカリキュラムを、利用企業の課題に合わせてカスタマイズし、専門的な知見とノウハウを有する民間機関等を活用して実施しています。

訓練日数	概ね1～5日（4～30時間）
主な訓練分野	生産管理、品質保証・管理、組織マネジメント、生涯キャリア形成、 営業・販売、マーケティング、企画・価格、データ活用、情報発信、 倫理・セキュリティ



### テクノインストラクター（職業訓練指導員）の派遣、施設・設備の貸出

「研修したいが講師がいない、機械を止められない、研修場所がない」などといった企業の要望に応じて、職業訓練指導員を企業に派遣することや、ポリテクセンター等の施設・設備（会議室、実習場および訓練用設備・機器）の貸し出しを行っています。



#### お問い合わせ

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部  
ポリテクセンター富山 0766-28-6903

生産性向上人材育成支援センター

検索



## 都道府県が実施する訓練

### 社外訓練

都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設、および都道府県立の職業能力開発施設でも、在職者向けの訓練を実施しています。

### 都道府県知事の認定を受けた職業訓練施設での訓練（認定職業訓練）

事業主等が雇用する従業員等に対して行う職業訓練のうち、職業能力開発促進法に定める教科、訓練期間、設備などの基準に合うものとして、都道府県知事が認定した訓練をいいます。

※中小企業が共同で訓練施設を運営している場合が多いです。

訓練期間	普通課程：原則として1年 短期課程：6か月以下
主な訓練科	建築、金属・機械加工、情報処理、和洋裁、調理 など



#### お問い合わせ

富山県労働政策課 076-444-3260

## 都道府県が設置する職業訓練施設での訓練（在職者訓練：ハロートレーニング）

地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、基礎的な訓練を実施しています。

訓練期間	概ね2～5日
主な訓練コース	機械・機器操作などの基礎的な取り扱いを習得させる訓練など 地域の人材ニーズを踏まえた基礎的な訓練 例：機械加工科、機械製図科、建築科、情報ビジネス科 など
地域の実情に応じた訓練コース	地場産業などで必要とされる人材を育成するための地域の実情に応じた訓練 例：観光ビジネス科、陶磁器製造科、竹工芸繊維科、自動車整備科 など



### お問い合わせ

富山県労働政策課 076-444-3260

## ものづくりマイスター

### 講師派遣

### ニーズにあわせて最適な熟練技能者（ものづくりマイスター）を派遣します

中小企業・業界団体の若年技能者、工業高校の生徒等を対象に熟練技能者「ものづくりマイスター」が実践的な実技指導を行います

対象職種	製造系職種：製造・建設技能111職種 （機械加工、建築大工、造園、和裁、塗装 など） IT系職種：Webデザイン等IT系5職種
講習例	技能検定1・2級レベルの技能習得、 普通旋盤作業手順、機械加工の基礎、Webサイト製作 など



#### 受講者の声

- ・普通旋盤に初めて触れて、自分で作る実感を感じた。  
作業中の音、切粉（きりこ）の量、作業速度、寸法測定や4S（整理・整頓・清掃・清潔）なども学び、自信が持てるようになった。
- ・これまで機械任せだった加工を自らの頭で考えるようになって対応力が向上した。  
基礎からの丁寧な指導で機械加工の全体を理解したことで工程全体や段取りまで理解が及ぶようになった。

### お問い合わせ

富山県地域技能振興コーナー 076-432-8870  
ものづくりマイスターのウェブサイトをご覧ください



## 社内検定認定制度

### キャリア形成

社内検定で技能振興上奨励すべき等の基準に適合するものを厚生労働大臣が認定します  
認定されると「厚生労働省認定」の表示をすることができます

社内の技能評価、職業能力向上の意欲アップ、経営戦略の再構築の促進や「ブランド化」による企業価値向上にも役立ちます。

導入職種事例	事業主 自動車部品管理、鮮魚販売加工、ビューティーコンサルタント、ティーテイスター、寝具販売 など 事業主団体・連合団体 タオル製造、建設基礎施工、家政サービス、着付け など
--------	--

### お問い合わせ

社内検定認定制度のウェブサイトをご覧ください

社内検定認定制度

検索



職業能力評価基準は、仕事に必要な「知識」「技術・技能」「成果につながる職務行動例」を見える化したものです。自社にカスタマイズすると、能力評価や人材育成に優れた効果を発揮します。

職業能力評価基準の活用方法を説明したテキストや動画をウェブサイトで公開しています

1. 実践的な人材育成

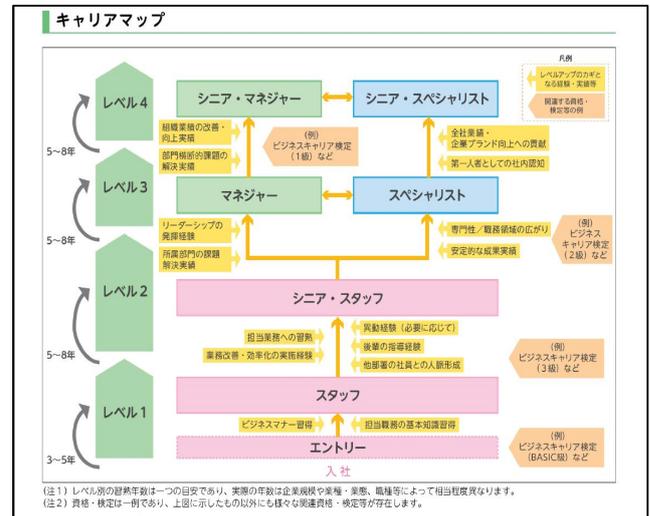
チェック形式の「職業能力評価シート」や、評価結果をグラフ化して育成面談で活用する「OJTコミュニケーションシート」を活用すると、従業員の能力レベルを把握して実践的な人材育成ができます。

OJTコミュニケーションシート

スキルレベルチェックグラフ

能力ユニット点数一覧

能力ユニット名	自己評価	上司評価	育成目標
法令遵守(コンプライアンス)	1.0	1.5	2.0
顧客満足に立った業務	1.7	1.7	1.5
業務連携とコミュニケーション	2.0	1.5	1.7
判断能力と問題解決能力	1.0	1.5	2.0
業務内容・条件の理解	2.0	2.0	1.7
安全衛生管理	2.0	1.5	2.0
環境意識	1.0	1.0	1.5
用具・工具の取扱い	1.0	2.0	1.7
空労削減	2.0	1.8	2.0
空労削減測定	1.2	1.5	1.5
給付水取替	1.0	2.0	1.7



2. キャリアパスを明確化

能力開発の標準的な道筋を示した「キャリアマップ」を活用すると、キャリアの道筋やレベルアップの目安となる年数、経験・実績、資格などを示して、従業員の成長意欲を高めることができます。

お問い合わせ

職業能力評価基準のウェブサイトをご覧ください

職業能力評価基準

検索



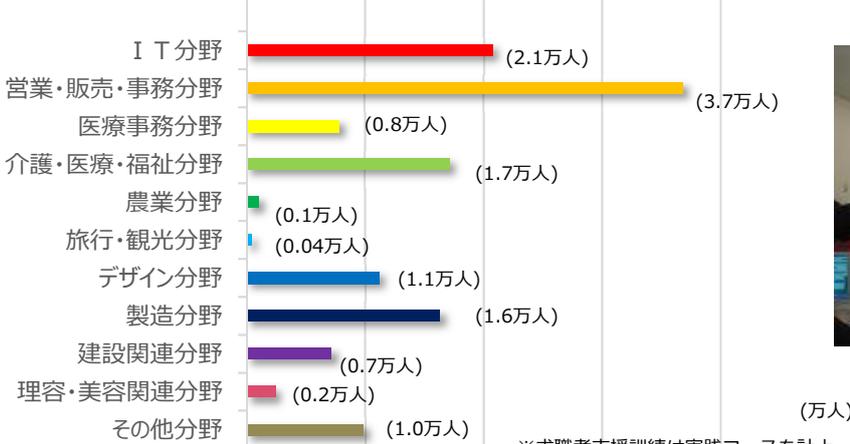
求人申し込みの際は、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください

ハロートレーニングは、「公的職業訓練」（公共職業訓練・求職者支援訓練）の愛称です。キャリアアップや希望する就職を実現するために、必要な職業スキルや知識を習得することができる公的な訓練制度で、在職者向けの訓練や、離職者向けの訓練等があります。



このうち、離職者向けの訓練については、令和3年度の公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は約10.8万人、求職者支援訓練の受講者数は約2.8万人で、訓練分野も多岐にわたります。ハローワークで求人申し込みを行う際には、ハロートレーニング受講者の採用をご検討ください。

離職者向けハロートレーニング受講者数（分野別/令和3年度）



企業と労働者に対しジョブ・カードを活用してさまざまなキャリア形成・学び直し支援を行います。このような従業員の自律的なキャリア形成・学び直しの支援を通じて、企業の組織活性化や生産性向上につなげていきます。

## 主に下の4つのメニューで、労働者等のキャリア形成を支援します

- ジョブ・カードを活用した採用活動や従業員の人材育成等を実施する企業への支援
- ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の実施企業への支援（P.7参照）
- セルフ・キャリアドック導入支援（相談支援・技術的支援、セミナー・研修等）
- 労働者に対する専門的なキャリアコンサルティング機会の提供

### キャリアコンサルティングとは

#### キャリアコンサルタント（国家資格）が、相談・助言を行います

キャリアコンサルタントは、キャリア形成や職業能力開発などに関する相談・助言（キャリアコンサルティング）を行う専門家で、平成28年4月から国家資格になりました。

守秘義務などが課せられており、安心して仕事や職業に関する相談ができます。

キャリア形成・学び直し支援センターでは、在職者の方個人がキャリアコンサルティングを申し込み、受けることができます。

### セルフ・キャリアドックとは

#### 企業内でキャリアコンサルティング面談やキャリア研修などを組み合わせて実施することで、従業員の主体的なキャリア形成を支援します

セルフ・キャリアドックとは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取り組み（仕組み）です。

入社時や役職登用時、育児休業からの復職時など、効果的なタイミングで、従業員にキャリアコンサルティングを受ける機会を提供すると、従業員の職場定着や、働く意義の再認識、企業の生産性向上につながるといった効果が期待されます。

### ジョブ・カードとは

#### 「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」のためのツールです

- ・効果的な人材育成

ジョブ・カードを活用すると、従業員のキャリア形成上の課題を把握でき、効果的な能力開発を推進できます。

- ・採用活動

ジョブ・カードを応募書類として活用すると、書面や面接場面だけでは見えない本人の強みや人物の「立体像」を知ることができます。

また、求職者本人のキャリア・プランが明確になり採用後のミスマッチの防止効果が期待できます。

なお、自社の従業員に対してジョブ・カードを活用した人材育成（雇用型訓練）を実施する事業主は、「人材開発支援助成金」を受給できる場合があります（P.7参照）。



マイジョブ・カード <https://www.job-card.mhlw.go.jp/>

お問い合わせ

キャリア形成・学び直し支援センターのウェブサイトをご覧ください

キャリア形成・学び直し支援センター

検索

自ら費用を負担して主体的にキャリア形成に取り組む従業員への支援策です。  
キャリア形成に積極的な従業員に、ぜひご紹介ください。

対象	雇用保険の被保険者※または被保険者だった方で、一定の条件を満たす方が、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講し、修了などした場合 ※雇用保険の被保険者とは、一般被保険者および高年齢被保険者をいいます。 以下、このページにおいて同じです。
支給額	<b>一般教育訓練</b> 従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%に相当する額（上限10万円）
	<b>特定一般教育訓練</b> 従業員が教育訓練施設に支払った経費の40%に相当する額（上限20万円） 受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードを添付して事前の 手続きを行う必要があります。
	<b>専門実践教育訓練</b> ① 従業員が教育訓練施設に支払った経費の50%に相当する額 （年間上限40万円、訓練期間は最大で4年間のため最大160万円） ② 資格取得などをして、修了から1年以内に被保険者として再就職またはすでに 雇用されている場合は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の20%を追加給付 ①と②の合計は、従業員が教育訓練施設に支払った経費の70%に相当する額 （年間上限56万円、訓練期間は最大で4年間のため、最大224万円） ただし、この措置は法令上最短4年の専門実践教育訓練を受講する者に限るとともに、在職者で かつ、比較的高い賃金を受ける者についてはこの限りではありません。 受講開始前に訓練対応キャリアコンサルタントが作成支援したジョブ・カードを添付して事前の 手続きを行う必要があります。

■ 自社の従業員が特定一般教育訓練および専門実践教育訓練を受講することを支援する事業主は、「人材開発支援助成金」を受給できる場合があります（P.7参照）。

■ 一般教育訓練、特定一般教育訓練と専門実践教育訓練の指定講座は、お近くのハローワークまたは以下のウェブサイトで確認できます。

教育訓練給付制度 厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム

<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/>



お問い合わせ

ハローワーク

## ユースエール認定制度

## 若者の採用・育成

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を、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度です。

認定基準をクリアし、ユースエール認定企業になることで、以下の効果が期待されます。

1. 学卒者などの若者の応募が増える！
2. 社員が自社の雇用環境の良さを認識し、定着率が向上する！
3. 地元メディアなどに「雇用管理のよい優良企業」として注目される！



この他にも、公共調達における加点評価や、日本政策金融公庫の低利融資などのメリットがあります。

お問い合わせ  
申請書類提出先

富山労働局職業安定課（076-432-2782）・ハローワーク  
認定基準などの詳細は、若者雇用促進総合サイトをご覧ください

若者雇用促進総合サイト

検索



事業主等が雇用する労働者に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇等の制度を導入し、その制度を労働者に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

### <人材育成支援コース>

#### ○ 人材育成訓練

雇用する労働者に対し、職務に関連した知識や技能を習得させるための訓練を行った事業主等に対して助成。

#### ○ 認定実習併用職業訓練

中核人材を育てるためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

#### ○ 有期実習型訓練

有期契約労働者等の正社員転換のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

### <教育訓練休暇等付与コース>

#### ○ 教育訓練休暇制度

3年間に5日以上取得が可能な有給の教育訓練休暇制度（※）を導入し、実際に適用した事業主に助成。

※ 労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。

### <人への投資促進コース>

#### ○ 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材の育成のための訓練や、海外を含む大学院での訓練を行った事業主に対して助成。

#### ○ 情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った事業主に対して助成。

#### ○ 定額制訓練

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とするサブスクリプション型の研修サービスを利用して訓練を行った事業主に対して助成。

#### ○ 自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した職業訓練費用を負担する事業主に対して助成。

#### ○ 長期教育訓練休暇制度

30日以上長期教育訓練休暇の取得が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成。

#### ○ 教育訓練短時間勤務等制度

30回以上の所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除が可能な制度を導入し、実際に適用した事業主に助成。

### <事業展開等リスクリング支援コース>

企業内における新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い、事業主が新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を行った事業主に対して助成。

※ キャリアアップ助成金正社員化コースでは、人材開発支援助成金の訓練を修了後に正社員化した場合に、助成額の加算を行っています。

詳しくは「キャリアアップ助成金 厚生労働省」で検索してください。

キャリアアップ助成金とは、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成をするものです。

コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注( )内は中小企業事業主以外						
		通常分			訓練修了後に賃金を増額した場合※1			
		OFF-JT		OJT	OFF-JT		OJT	
		経費助成	賃金助成	実施助成	経費助成	賃金助成	実施助成	
人材育成支援コース	人材育成訓練	正規雇用: 45(30)% 非正規雇用: 60% 正社員化: 70%	760(380) 円/時・人	—	正規雇用: 60(45)% 非正規雇用: 75% 正社員化: 100%	960(480) 円/時・人	—	
	認定実習併用職業訓練※2	45(30)%		20(11) 万円/人	60(45)%		25(14) 万円/人	
	有期実習型訓練※3	60% 正社員化: 70%		10(9) 万円/人	75% 正社員化: 100%		13(12) 万円/人	
教育訓練休暇等付与コース	教育訓練休暇制度	30万円※4	—	—	36万円※4	—	—	
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	960(480) 円/時・人	—	—※6	—※6	—※6
		成長分野	75%	960円 /時・人※5	—	—※6	—※6	—※6
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	60(45)%	760(380) 円/時・人	20(11) 万円/人	75(60)%	960(480) 円/時・人	25(14) 万円/人	
	定額制訓練	60(45)%	—	—	75(60)%	—	—	
	自発的職業能力開発訓練	45%	—	—	60%	—	—	
	長期教育訓練休暇制度／教育訓練短時間勤務制度及び所定外労働免除制度	長期休暇	20万円※4	6,000 円/日・人※7	—	24万円※4	7,200 円/日・人※7	—
短時間勤務等		20万円※4	—	—	24万円※4	—	—	
事業展開等リスティング支援コース	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	75(60)%	960(480) 円/時・人	—	—※6	—※6	—※6	

※1 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算。

※2 正規雇用労働者及び非正規雇用労働者を対象とした、企業の中核人材を育てるための訓練。

※3 非正規雇用労働者を対象とした、正社員化を目指して実施する訓練。

※4 制度を導入し、労働者に適用した場合に助成（制度導入助成）。

※5 国内大学院を利用して訓練を実施した場合のみ対象。

※6 「人への投資促進コース（高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練）」及び「事業展開等リスティング支援コース」については、訓練修了後に賃金を増額した場合の要件は設定せず、あらかじめ高率助成に設定。

※7 有給による休暇を取得した場合に対象。

お問い合わせ

富山労働局助成金センター 076-432-9172

人材開発支援助成金 厚生労働省

検索



富山県では、独自のリスクリング支援制度として、中小企業も受講させやすい短期間の教育訓練を対象とする「とやまリスクリング補助金」を新設しました。

「人材開発支援助成金」の支援対象が、**訓練時間数10時間以上**の教育訓練に限られるのに対して、「とやまリスクリング補助金」は、**短期間の教育訓練（訓練時間数10時間未満）**をカバーします。



### <補助金の概要>

事業主が生産性の向上や事業拡大等を目的として行う従業員のリスクリングの取組みに対し、経費を補助するもの

#### ○ 補助対象者

県内に主たる事業所を置く事業主

#### ○ 補助対象事業

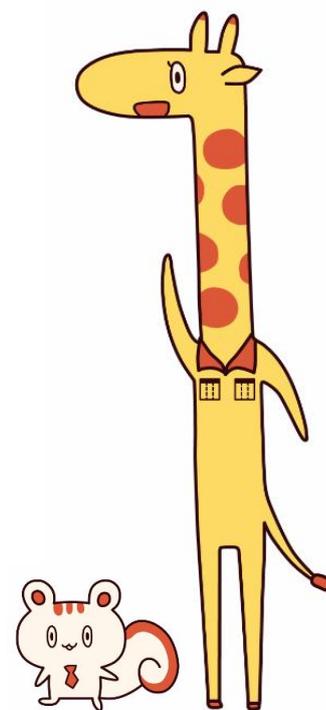
教育訓練機関（公共職業能力開発施設、企業、大学、民間の学校等）が提供する教育訓練（教育訓練機関等から講師を招いて社内で実施する教育訓練も含む）を活用して行う従業員のリスクリング

#### 要件

**10時間未満**の教育訓練（人材開発支援助成金の対象となる訓練を除く）

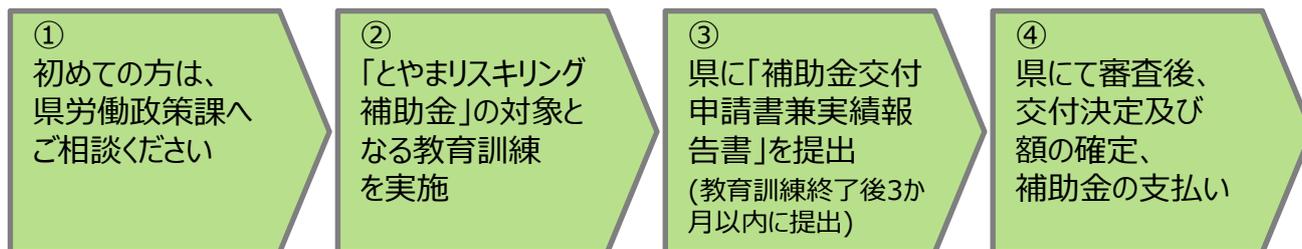
#### ○ 補助内容

補助率・補助額		
経費助成	賃金助成	補助限度額
75%	960円/時・人	1社あたり1年度 <b>100万円</b>



リスさん キリンさん

### <補助金交付までの流れ>



お問い合わせ

富山商工労働部労働政策課 076-444-3259

とやまリスクリング補助金

検索



# 富山県内のリスキリング支援策

事業主の皆様が、従業員のリスキリングに取り組むに当たり、活用できる富山県内の支援策です。

## <富山県内のリスキリング支援制度>



## <富山県内のリスキリングに活用できる教育訓練・実施機関>

教育訓練実施機関	教育訓練	訓練時間数	活用可能な支援制度	
			人材開発支援助成金	とやまリスキリング補助金
富山職業能力開発促進センター (ポリテクセンター富山)	能力開発セミナー (※)	10時間以上	○	×
	生産性向上支援訓練	10時間以上	○	×
		10時間未満	×	○
北陸職業能力開発大学校	能力開発セミナー (※)	10時間以上	○	×
富山県技術専門学院	能力開発セミナー (※)	10時間以上	○	×
認定職業訓練校	短期訓練 (※)	10時間以上	○	×
民間教育訓練機関 事業主団体 等	各種講座・研修等	10時間以上	○	×
		10時間未満	×	○

(※) 能力開発セミナー及び短期訓練には訓練時間数が10時間未満のものは存在しない。



## 在籍型出向を活用し、「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」を受給しませんか？

「在籍型出向」では、自社にはない実践での経験による新たなスキルの習得が期待できます。労働者のスキルアップを在籍型出向で行い、条件を満たした場合には、**出向元事業主に対しての助成金が支給されます**。積極的にご活用ください。

**助成対象となる「出向」とは？** 以下のすべてに該当する出向を指します。

- 労働者のスキルアップを目的とすること※
- 出向した労働者は、出向期間修了後、元の事業所に戻って働くことが前提であること
- 労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させること。

※雇用の維持を図ることを目的として在籍型出向を行う場合は「産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）」をご活用ください。

助成金の詳細はガイドブックをご確認ください。



ガイドブック

**助成の内容** 対象：出向元事業主（企業グループ内出向の場合は支給されません）

	中小企業	中小企業以外
助成率	2 / 3	1 / 2
助成額	以下のいずれか低い額に助成率をかけた額（最長1年まで） イ 出向労働者の出向中の賃金※ <sup>1</sup> のうち出向元が負担する額 □ 出向労働者の出向前の賃金の1 / 2の額	
上限額	8,490円※ <sup>2</sup> / 1人1日当たり （1事業所1年度あたり1,000万円まで）	

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

※2 雇用保険の基本手当日額の最高額（令和5年8月1日時点）。毎年8月に改正されるためご注意ください。

### 助成額の算出例（イメージ）

条件例：

- 出向元は**中小企業**
- 出向前の賃金日額、出向中の賃金日額はいずれも **9,000円**
- 出向元賃金負担 **3,600円**、出向先賃金負担 **5,400円**（出向元の賃金負担が4割）
- 出向復帰後の賃金日額 **9,450円**

助成率：2 / 3

助成額：2,400円（上限額の条件である日額8,490円以下も満たしている）

イ：3,600円

□：4,500円(9,000×1/2) となるため、低い額はイとなり、

具体的な金額は 3,600円×2 / 3 = **2,400円**

## 支給までの流れ

1	出向元事業主と出向先事業主との <b>契約</b> ※1 労働組合などとの <b>協定</b> 出向予定者の <b>同意</b>
2	出向計画届（スキルアップ計画を含む） 提出・要件の確認※2
3	出向の実施（1か月間～2年間）
4	出向から復帰（賃金上昇）※3
5	支給申請※4 助成金受給※5（最長1年分）

- ※1 出向元事業主と出向先事業主との間で、出向期間、出向中の労働者の処遇、出向労働者の賃金額、出向元・先の賃金などの負担割合などを取り決めてください。
- ※2 **出向元事業主が出向計画届を作成し**、出向開始日の前日（可能であれば2週間前）までに**都道府県労働局またはハローワーク**へ提出してください。
- ※3 労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させる必要があります。
- ※4 出向復帰後6か月後の賃金支払日の翌日から起算して2か月以内に**出向元事業主が支給申請書を作成し、都道府県労働局またはハローワーク**へ提出してください。
- ※5 支給申請書に基づき、出向元事業主に助成金を支給します。

## 「在籍型出向」の活用事例

### 製造業（出向元）

事業体制見直しの中で新製品の事業開拓を進めるため、従業員のスキルアップやキャリア形成をしたい。  
ロボット組立の最先端工場で経験を積ませ、組立技術やライン管理、安全管理技能等の習得を目指すことにした。



### 産業用電気機械器具製造業（出向先）

海外でのロボット需要拡大で製造現場の人員が不足しており、質の高い人材を探していた。  
違う環境・職種へチャレンジしたいという意欲のある人材を受け入れることとした。

### 温泉旅館業（出向元）

老舗旅館を経営しているが、最新型ホテルの優れたサービスを学ぶため、出向させたい。



### ホテル・サービス業（出向先）

老舗旅館からの出向であることから、スタッフのスキルアップにもつながると考え、初めて出向を受け入れた。

### 日本酒醸造業（出向元）

コロナ禍のため海外で人気が高い日本酒の輸出にも影響は出ているが、将来的に酒米の栽培も視野に入れている。今後のために米作りを行っている法人に若手従業員を出向し技術習得をさせたい。



### 耕種農業（出向先）

水稲、大豆など生産・出荷を行っている。大型農業機械を導入しスマート農業で生産性向上を図ることで、週休二日制や大型特殊車両の資格取得支援など従業員の労務管理を行っている。

## 申請・お問い合わせ先

助成金を受ける際の支給要件は、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、**下記のコールセンター**または**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。  
※助成金の相談・申請先は（公財）産業雇用安定センターではありません。ご注意ください。

### 【雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター】

電話番号 **0120-603-999** 受付時間 9:00～21:00（土・日・祝日も受け付けています）

# 「産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）」を 4月1日に創設しました

この助成金は、新型コロナウイルス感染症の影響等で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、新たな事業への進出等の事業再構築を行うために、当該事業再構築に必要な新たな人材の円滑な受入れを支援するものです。

※ 助成金の詳細は、「産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）のご案内」をご確認ください。



「産業雇用安定助成金(事業再構築支援コース)のご案内」はこちら →

## 助成の対象（主な要件）

- 事業主**
- 令和5年4月1日以降に中小企業庁の実施する「事業再構築補助金」※1の応募書類を提出し、交付決定を受けていること
    - ※1 第10回および第11回公募要領の「物価高騰対策・回復再生応援枠」および「最低賃金枠」に限ります。また、事業計画に記載する「実施体制」の中に人材確保に関する事項を記載した場合に限ります。
  - 下記の労働者の雇入れにあたって、次のa～cの全ての条件を満たすこと
    - 雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れること
    - 期間の定めのない労働契約を締結する労働者（パートタイム労働者は除く）として雇い入れること
    - 「事業再構築補助金」の補助事業実施期間の初日から当該期間の末日までに雇い入れること
  - 下記の労働者の雇入れ日前6か月から本助成金の支給申請までの期間に、雇用する労働者を解雇等していないこと

「事業再構築補助金」の交付決定を受けた事業に関する業務に就く者で、次の①と②に該当する者

- 労働者**
- 次のaかbのいずれかに該当する者
    - 専門的な知識や技術が必要となる企画・立案、指導（教育訓練等）の業務に従事する者
    - 部下を指揮および監督する業務に従事する者で、係長相当職以上の者
  - 1年間に350万円以上の賃金※2が支払われる者

※2 時間外手当および休日手当を除いた、毎月決まって支払われる基本給および諸手当に限ります。また、助成金の支給については、支払われた賃金が175万円以上の支給対象期に限ります。

## 助成の内容

	中小企業	中小企業以外
助成額	280万円/人※3 (140万円×2期※4)	200万円/人 (100万円×2期)
助成対象期間	1年	

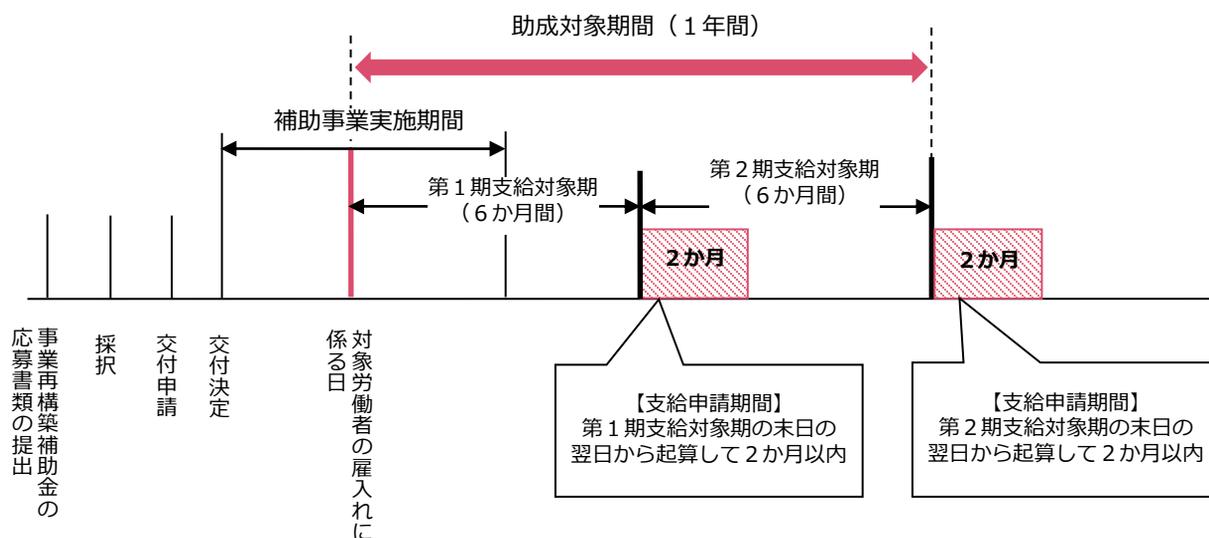
※3 一事業主あたり5人までの支給に限ります。

※4 雇入れから6か月を支給対象期の第1期、次の6か月を第2期として、6か月ごとに2回に分けて支給します。

## 受給までの流れ

1	事業再構築補助金の応募書類の提出※1	※1 事業再構築補助金の応募、申請先は中小企業庁です。詳細は事業再構築補助金ウェブサイトをご確認ください。
2	採択審査委員会による審査・採択※1	
3	事業再構築補助金の交付申請※1	※2 事業再構築補助金について事前着手の承認を受けている場合は当該補助金に係る応募書類の提出日の翌日以降の雇入れが対象となります。また、事業再構築補助金の計画変更により人材確保に関する事項を記載し承認を受けた場合、当該承認日の翌日以降の雇入れが対象となります。補助事業実施期間や、事前着手の承認についての詳細は事業再構築補助金ウェブサイトをご確認ください。
4	事業再構築補助金の交付決定※1	
5	対象労働者の雇入れ※2 (補助事業実施期間内)	
6	産業雇用安定助成金の支給申請※3	※3 各支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期の末日の翌日から2か月以内に支給申請書を作成し、 <b>都道府県労働局またはハローワーク</b> へ提出してください。
7	産業雇用安定助成金の受給※4	※4 支給申請書に基づき、助成金を支給します。

## イメージ



### 参考：事業再構築補助金とは？

目的：ポストコロナ・ウィズコロナの時代の経済社会の変化に対応するために新分野展開、業態転換、事業・業種転換、事業再編など、思い切った事業再構築に意欲を持った中小企業等の挑戦を支援することで、日本経済の構造転換を促すことを目的としています。（中小企業庁が実施）

詳細は、事業再構築補助金ウェブサイトをご確認ください。

ウェブサイトはこちら →



## 申請・お問い合わせ

### 【雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター】

電話：0120-603-999 受付時間 9:00～21:00（土・日・祝日も受け付けています）

助成金を受ける際の支給要件は、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、上記のコールセンターまたは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。

※助成金の相談・申請先は（公財）産業雇用安定センターではありません。ご注意ください。

くらし、  
はたらき、  
ともに  
ススめ!

2024年4月から

建設業、  
トラック・バス・  
タクシードライバー、  
医師の、

時間外労働の  
上限規制が  
適用されます。

働き方改革  
コンダクター  
小芝風花

たとえば

働き方の  
変化にあわせて、  
わたしたちに  
できること。

わたしたちに  
できること 1



宅配便を1回で受け取れるよう、  
発注や受け取りの際は  
ご協力ください!

わたしたちに  
できること 2



工事依頼の  
スケジュールにご配慮を  
お願いします!





事業者の増えに伴って  
仕事が増える。

令和  
6年4月～  
適用

トラック運転者の

# 改善基準告示が改正されます!

自動車運転者の労働時間等の基準が改正されます



## 1年の拘束時間

改正前(年換算)

3,516時間

改正後

原則: 3,300時間  
最大: 3,400時間

## 1か月の拘束時間

改正前(月換算)

原則: 293時間  
最大: 320時間

改正後

原則: 284時間  
最大: 310時間

## 1日の休息期間

改正前

継続8時間

改正後

継続11時間を  
基本とし、継続9時間

自動車運転の業務(ドライバー)に年960時間の上限規制が適用されます



# トラック運転者の 「改善基準告示」が改正されます。



令和6年4月より適用予定です。

<b>1年、1か月の拘束時間</b>	<b>1年：3,300時間以内</b> <b>1か月：284時間以内</b>	【例外】労使協定により、次のとおり延長可(①②を満たす必要あり) 1年：3,400時間以内 1か月：310時間以内(年6か月まで) ① 284時間超は連続3か月まで ② 1か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満となるよう努める
<b>1日の拘束時間</b>	<b>13時間以内(上限15時間、14時間超は週2回までが目安)</b> 【例外】宿泊を伴う長距離貨物運送の場合 <sup>(※1)</sup> 、16時間まで延長可(週2回まで) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;">                     ※1：1週間における運行がすべて長距離貨物運送(一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送)で、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合                 </div>	
<b>1日の休息期間</b>	<b>継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし、9時間を下回らない</b> 【例外】宿泊を伴う長距離貨物運送の場合 <sup>(※1)</sup> 、継続8時間以上(週2回まで) 休息期間のいずれかが9時間を下回る場合は、運行終了後に継続12時間以上の休息期間を与える	
<b>運転時間</b>	<b>2日平均1日：9時間以内      2週平均1週：44時間以内</b>	
<b>連続運転時間</b>	<b>4時間以内</b> 運転の中断時には、原則として休憩を与える(1回おおむね連続10分以上、合計30分以上) <b>10分未満の運転の中断は、3回以上連続しない</b> 【例外】SA・PA等に駐停車できないことにより、やむを得ず4時間を超える場合、4時間30分まで延長可	
<b>予期し得ない事象</b>	予期し得ない事象への対応時間を、1日の拘束時間、運転時間(2日平均)、連続運転時間から除くことができる <sup>(※2,3)</sup> 勤務終了後、通常どおりの休息期間(継続11時間以上を基本、9時間を下回らない)を与える	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">                     ※2：予期し得ない事象とは、次の事象をいう。                      ・ 運転中に乗務している車両が予期せず故障したこと                      ・ 運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航したこと                      ・ 運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖されたこと又は道路が渋滞したこと                      ・ 異常気象(警報発表時)に遭遇し、運転中に正常な運行が困難となったこと                      ※3：運転日報上の記録に加え、客観的な記録(公的機関のHP情報等)が必要。                 </div>
<b>特例</b>	<b>分割休息(継続9時間の休息期間を与えることが困難な場合)</b> ・ 分割休息は1回3時間以上      ・ 休息期間の合計は、2分割：10時間以上、3分割：12時間以上 ・ 3分割が連続しないよう努める      ・ 一定期間(1か月程度)における全勤務回数の2分の1が限度 <b>2人乗務(自動車運転者が同時に1台の自動車に2人以上乗務する場合)</b> 身体を伸ばして休息できる設備がある場合、拘束時間を20時間まで延長し、休息期間を4時間まで短縮可 【例外】設備(車両内ベッド)が※4の要件を満たす場合、次のとおり、拘束時間をさらに延長可 ・ 拘束時間を24時間まで延長可(ただし、運行終了後、継続11時間以上の休息期間を与えることが必要) ・ さらに、8時間以上の仮眠時間を与える場合、拘束時間を28時間まで延長可 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;">                     ※4：車両内ベッドが、長さ198cm以上、かつ、幅80cm以上の連続した平面であり、かつ、クッション材等により走行中の路面等からの衝撃が緩和されるものであること                 </div> <b>隔日勤務(業務の必要上やむを得ない場合)</b> 2暦日の拘束時間は21時間、休息期間は20時間 【例外】仮眠施設で夜間4時間以上の仮眠を与える場合、2暦日の拘束時間を24時間まで延長可(2週間に3回まで) 2週間の拘束時間は126時間(21時間×6勤務)を超えることができない <b>フェリー</b> ・ フェリー乗船時間は、原則として休息期間(減算後の休息期間は、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの間の時間の2分の1を下回ってはならない) ・ フェリー乗船時間が8時間を超える場合、原則としてフェリー下船時刻から次の勤務が開始される	
<b>休日労働</b>	休日労働は2週間に1回を超えない、休日労働によって拘束時間の上限を超えない	



(注1)改善基準告示とは、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(平成元年労働省告示第7号)をいう。  
 (注2)本表は、令和4年厚生労働省告示第367号による改正後の改善基準告示のほか、関連通達(令和4年基発1223第3号)の内容を含めて作成したもので、令和6年4月1日から適用される。