

コロナ禍からの経済社会活動の回復に向けた支援（兵庫労働局の主な取り組み）

人への投資の強化、円滑な労働移動の推進

デジタルなどの成長分野を支える人材の育成

- ・公共職業訓練、求職者支援訓練により、デジタル分野などでの再就職や転職を目指す方のスキルアップを支援（兵庫県と訓練実施計画を策定し、ハローワークで積極的に求職者へ訓練の受講を勧奨）
- ・デジタル人材などの育成に取り組む企業を人材開発支援助成金により支援（令和4年9月から支給要件を緩和）

在籍型出向を活用した円滑な労働移動

- ・在籍型出向を行う企業に経費を助成する産業雇用安定助成金、出向情報・ノウハウなどを提供する兵庫県在籍型出向等支援協議会の設置などにより、在籍型出向を活用した労働移動を推進（令和4年10月から産業雇用安定助成金の助成額を拡充）

多様な人材の活躍促進、多様で柔軟な働き方を選択できる環境づくり

女性の活躍促進、育児休業を取得しやすい環境づくり

- ・令和4年7月から企業に男女の賃金の差異の公表を求め、女性の仕事選びに役立つ情報をより広く提供
- ・令和4年10月から『産後パパ育休』や、育児休業を分割取得できる仕組みを設け、育児休業の取得を促進

多様で柔軟な働き方を選択できる環境づくり、働き方改革の推進

- ・テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドラインの周知、テレワーク導入企業に経費を助成する人材確保等支援助成金（テレワークコース）などにより、時間や場所などにとらわれず柔軟に働きやすくする環境づくりを推進
- ・企業の働き方改革を通じた魅力ある職場づくりを支援し、働く方が個々の事情に応じて多様な働き方を選択できる環境づくりを推進

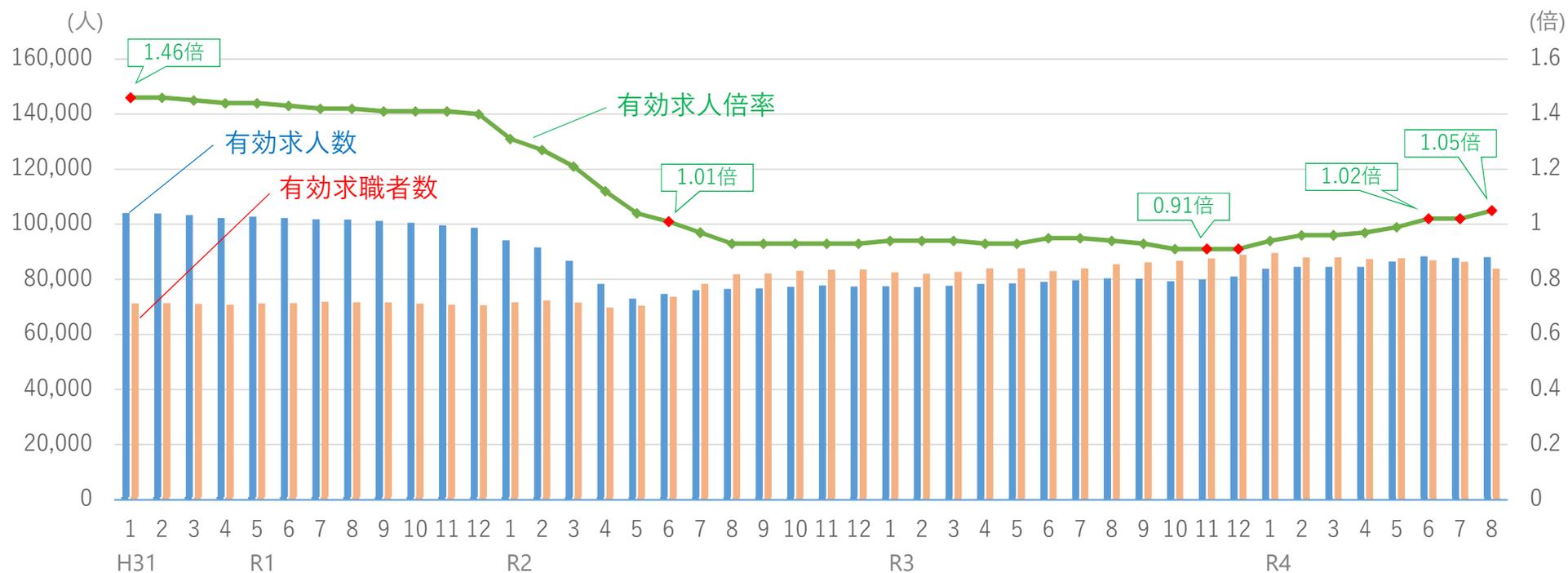
賃金の引き上げに向けた事業者への支援

- ・最低賃金の引き上げなどに取り組む企業を業務改善助成金により支援（令和4年9月から助成額を拡充）

※ 兵庫労働局行政運営方針などから主な取り組みをとりまとめ

県内の雇用失業情勢

令和4年8月の有効求人倍率は1.05倍と、求人が求職を上回るなど、持ち直しの動きがみられる
新型コロナウイルス感染症などが雇用に与える影響に引き続き注意する必要がある



[資料出所] 厚生労働省一般職業紹介状況（職業安定業務統計） ※ 数値は季節調整値

人材開発支援助成金「人への投資促進コース」の創設（令和4年4月）

- 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）において、人への投資を強化するため、民間ニーズを把握しながらデジタル人材育成の強化等を行うこととされた
- 12/27～1/26の間、厚生労働省ホームページなどにおいて、「人への投資」について**国民の方からのアイデア**を募集
- 「**企業の従業員教育、学び直しへの支援**」や「**デジタル分野など円滑な労働移動を促すための支援**」などを内容とする提案が寄せられた
- 「人への投資」を加速化するため、国民の方からのご提案をもとに、**令和4年度から令和6年度までの間**、人材開発支援助成金※に新たな助成コース「**人への投資促進コース**」を設ける

※ 事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、**訓練経費**や訓練期間中の**賃金の一部等を助成**する制度

訓練コース名	対象者・対象訓練
人への投資促進コース【新規】	国民からのご提案を踏まえて5つの助成を新設
特定訓練コース	正規雇用労働者を対象とした生産性向上に資する訓練などへの経費助成等
一般訓練コース	正規雇用労働者を対象とした訓練に対する経費助成等
特別育成訓練コース	非正規雇用労働者を対象とした訓練に対する経費助成等
教育訓練休暇等付与コース	教育訓練休暇制度などを導入した事業主への制度導入助成等

※ **令和4年度から、すべての訓練コースにおいて、オンライン研修(eラーニング)による訓練を対象化**

1. デジタル人材・高度人材の育成

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**を行う事業主に対する高率助成
※ ITSS（ITスキル標準）レベル4若しくは3となる訓練又は大学への入学（情報工学・情報科学）

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訓練※を実施する事業主に対する助成
※ OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練

2. 労働者の自発的な能力開発の促進

長期教育訓練休暇等制度

働きながら訓練を受講するための**長期休暇制度**や**短時間勤務等制度**（所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除）を導入する事業主への助成の拡充（長期休暇制度の**賃金助成の人数制限の撤廃**等）

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する助成

3. 柔軟な訓練形態の助成対象化

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「**定額制訓練**」（サブスクリプション型の研修サービス）を利用する事業主に対する助成

訓練施設の要件変更

対象となる訓練施設のうち「② 申請事業主以外の事業主・事業主団体の設置する施設」において、申請事業主と関係性が認められる者が設置する施設は対象外としていましたが、当該要件を廃止しました

【改正により対象となる施設】

- 申請事業主(取締役含む)の3親等以内の親族が設置する施設
- 申請事業主の取締役が設置する施設
- 申請事業主が雇用する労働者が設置する施設
- グループ事業主が設置する施設で不特定の者を対象とせずに訓練を実施する施設
- 申請事業主が設置する別法人の施設
- 申請事業主の代表取締役が個人事業主として設置する施設

提出書類の省略

同時双方向型の通信訓練を実施した場合に、支給申請の際に提出が必要となる「受講者の出席状況が分かるログ、訓練受講時の受講者を撮影したスクリーンショット等」について、提出を省略しました

教育訓練短時間勤務等制度の要件変更

【変更点1】

制度を適用する回数の要件を「30回」から「1回」に緩和しました

【変更点2】

所定外労働時間の免除を行う場合、制度を適用した最初の日の前日以前3か月の一月の平均所定外労働時間が15時間以上である者に対して制度を適用する必要がありましたが、当該要件を廃止しました

定額制訓練の要件変更

【変更点1】

既に定額制サービス（サブスクリプション型の研修サービス）の契約期間の初日が到来している場合※も助成対象としました
※ 通常は、契約期間の初日から起算して1か月前までに計画届を提出している必要があります

【変更点2】

定額制サービスのうち受講を修了した教育訓練が「2つ以上」必要とする要件を、「1つ以上」に緩和しました

【変更点3】

同時に複数の異なる定額制サービスを利用している場合に、1つの契約のみ支給対象とする要件を廃止しました

【変更点4】

定額制サービスでは、eラーニングで実施されるサービスを助成対象としていましたが、同時双方向型の通信訓練で実施されるサービスも助成対象としました

OJT訓練指導者の要件変更

情報技術分野認定実習併用職業訓練のOJT訓練指導者の要件である、『資格（ITSSレベル2以上）取得している者または情報処理・通信技術者としての実務経験が通算で「10年以上」である者』のうち、実務経験の通算年数を「5年以上」に緩和しました

OJTの実施要件の変更

OJT訓練指導者が1日に指導できる受講者の人数は3名までとしていましたが、当該要件を廃止しました

※ 令和4年9月から適用

産業雇用安定助成金の拡充（令和4年10月から）

産業雇用安定助成金とは？

コロナ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**する場合に、**出向元と出向先の双方の事業主に助成**を行うもの（令和3年2月5日施行）

出向運営経費

賃金、教育訓練、労務管理の調整経費費など、出向中に要する経費を助成

	中小企業	中小企業以外
助成率	4 / 5 (解雇なし9 / 10)	2 / 3 (解雇なし3 / 4)
上限額	12,000円 / 1人1日あたり	

出向初期経費

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を助成

	出向元事業主	出向先事業主
助成額	各10万円 / 1人あたり（定額）	
加算額（※）	各5万円 / 1人あたり（定額）	

※ 生産性指標要件が一定程度悪化した企業からの送り出しなど

拡充のポイント

足下では**経済活動の再開に向けた動きの中で人手不足**が見られる一方で、コロナの影響の長期化により**一部の産業では企業活動の回復に遅れ**がみられる。そのため、**人材を有効に活用**するためにも**産業雇用安定助成金の拡充**を行い、**円滑な労働移動を一層促進**する

事項	現行制度	拡充
支給対象期間の延長	1年間	2年間
支給対象労働者数の上限撤廃	出向元、出向先とも1年度あたり500人	出向元の上限撤廃
出向復帰後の訓練（OFF-JT）に対する助成（新設）		出向元に復帰後、出向によって得たスキル・経験をブラッシュアップさせる訓練に助成

女性活躍推進法に関する制度改正（男女の賃金の差異の公表）

女性活躍推進法の省令改正により、労働者が301人以上の事業主は「**男女の賃金の差異**」について、「女性の活躍推進企業データベース」や自社ホームページで**公表**することが**義務**となりました

初回「男女賃金の差異」の情報公表は、**令和4年7月8日以降に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内**に公表していただきます

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

付記事項（例）

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く

※ 「**男女の賃金の差異**」以外の情報を任意で追加的に公表できます！

※ **自社の実情を正しく理解してもらうために、『説明欄』を有効活用しましょう！**

- 情報公表の際は、厚生労働省が運営する「**女性の活躍推進企業データベース**」
をご活用ください

URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



- 「**男女の賃金の差異**」の情報公表に関する詳細を含め、女性活躍推進法の詳細は、**厚生労働省ウェブサイト（女性活躍推進法特集ページ）**をご覧ください

URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

※ 男女の賃金の差異の算出方法等について（解説資料）が掲載されています



産後パパ育休、育児休業の分割取得（令和4年10月からスタート）

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育児休業制度（R4.10.1～）	育児休業制度（従前）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 （最長2歳）まで	原則子が1歳 （最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して 2回取得可能	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に 限り、労働者が合意した範囲※2 で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に 限り再取得可能※3	再取得不可

- ※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます
- ※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです
 ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
 ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
 ③労働者が同意
 ④事業主が通知
- なお、就業可能日等には上限があります
 ●休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
 ●休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満
- ※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合、産休などの対象だった子などが死亡などしたときは、再度育児休業を取得できます

活用のイメージ

ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになりました

