

# 青森労働局からのお知らせ

令和5年8月1日

## くるみん認定企業・えるぼし認定企業を紹介します！ ～令和5年4月以降、それぞれ1社が認定を取得～

青森労働局は、次世代育成支援対策推進法に基づき「くるみん認定企業」を1件、女性活躍推進法に基づき「えるぼし認定企業」を1件認定しました。

〔令和5年4月～7月〕

事業場（所在地）	業種	労働者数	取得した認定
社会福祉法人若竹会（三沢市）	児童福祉事業	103人	くるみん認定（1回目）
社会福祉法人みやぎ会（八戸市）	医療・福祉	792人	えるぼし認定（3段階目）

### \* 次世代育成支援対策推進法とは

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにした法律であり、常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局へ届け出を義務付けています。

### \* 女性活躍推進法とは

職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現のため、国、地方公共団体、民間事業主それぞれの女性活躍推進に関する責務等を定めた法律であり、常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、一般事業主行動計画の策定・都道府県労働局への届出及び自社の女性活躍に関して情報公表すること等を義務付けています。



お問い合わせ先：雇用環境・均等室 〔電話番号〕017-734-4211

## 「青森働き方改革推進支援センター」をご利用ください（その5） ～セミナーの開催～

青森働き方改革推進支援センターでは、働き方改革関連法（労働時間に関するテーマ、同一労働同一賃金に関するテーマなど）、最低賃金制度や賃金引き上げ支援策の周知、各種助成金の活用、労務管理の手法などに関するセミナーを無料で開催しています。今後も準備が整い次第、青森県内各地域で開催していく予定となっておりますので、お電話等で日程等のご確認と合わせてお申込み願います。

また、以上のテーマに関し企業からの要請に応じて講師を派遣しておりますので、ご相談ください。

ご利用をお待ちしております。

お問い合わせ・お申込み先

青森働き方改革推進支援センター

青森県青森市本町5丁目5-6

〔電話番号〕0800-800-1830

青森県社会保険労務士会館

〔メール〕hatarakikata@sr-aomori.info

## 令和5年度 人材確保等支援助成金(テレワークコース)のご案内

良質なテレワーク制度の実施や雇用管理改善等に取り組む、中小企業事業主を支援する助成金制度です。以下、制度の概要などをご紹介します。

### 1 制度の概要

#### (1) 機器等導入助成

##### ① 主な支給要件

- ア テレワーク制度新規導入
- イ 実施計画認定日以降、対象機器導入等取組の実施
- ウ 評価期間において、一定水準のテレワーク実施実績
- エ テレワークを実施しやすい職場風土作りの取組実施

##### ② 支給額 支給対象経費の30%

◆上限額 (いずれか低い方の金額) 100万円 または 20万円×対象労働者数

#### (2) 目標達成助成

##### ① 主な支給要件

- ア 評価期間後1年間の離職率が30%以下等、一定水準以下
- イ 評価期間(目標達成助成)におけるテレワーク実施労働者数が、一定割合以上

##### ② 支給額 上記(1)②に同じ

### 2 助成対象となる取組(テレワーク実施を可能とするもの。1つ以上を選択)

#### (1) 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更

#### (2) 外部専門家によるコンサルティング

#### (3) テレワーク用通信機器等の導入・運用

※ 令和5年4月から、テレワーク用端末(PC、タブレット、スマートフォン)のレンタル・リース費用も助成対象に追加

#### (4) 労務管理担当者に対する研修

#### (5) 労働者に対する研修

⇒詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework\\_zyosei\\_R3.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html)

お問い合わせ先：雇用環境・均等室 [電話番号] 017 - 734 - 6651

関係資料：別添1 (令和5年度 雇用環境・均等室が窓口となる事業主向け助成金ご案内)

## 女性の活躍推進のための取組 「ポジティブ・アクション」を進めましょう

ポジティブ・アクションとは、例えば男女を均等に人材育成、人事考課などを行っていても「営業職にほとんど女性がいない」、「管理職にほとんど女性がいない」といった固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から生じている男女労働者間の格差を解消する目的で、個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組のことです。

男女雇用機会均等法では、労働者に対し性別を理由として差別的取り扱いをすることを禁止していますが、法第8条において、雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として行う、女性のみを対象とする取り組みや女性を有利に取り扱う取り組みは法に違反しない旨を定めています。女性の活躍推進に向けて、女性活躍推進法に基づき取組を進めましょう。

お問い合わせ先：雇用環境・均等室 [電話番号] 017 - 734 - 4211

# 業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金、 両立支援等助成金、人材確保等支援助成金（テレワークコース）

## 1 業務改善助成金（中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金）

- ◆中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内最低賃金の引上げを図るための制度
- ◆生産性向上のための設備投資（機械設備、POSシステム等の導入）などを行うとともに、事業場内最低賃金を時間額で30円以上引き上げた場合、その業務改善に要した経費の一部を助成（交付申請は事業場単位）
- ◆お問い合わせ先：業務改善助成金コールセンター（電話 0120-366-440、受付時間 平日8:30～17:15）

### ●主な支給要件

- ①賃金引上げ計画を策定し、引上げ後の賃金額を支払うこと（※事業場内最低賃金引上げに関し、就業規則等に規定する）
- ②生産性向上に資する機器・設備などの導入により業務改善を行い、その費用を支払うこと

### ●注意事項

事業実施計画に基づく賃金引上げ計画の策定、導入予定の設備投資等について、事前の労働局長あて交付申請が必要  
【交付申請期限：令和6年1月31日、事業完了期限：令和6年2月28日（原則）】

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

### 助成率

※かつこ内は生産性要件充足の場合

870円未満	9/10
870円以上 920円未満	4/5(9/10)
920円以上	3/4(4/5)

### 特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②・③に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が920円未満である事業者
② 生産量要件	売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
③ 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が3%ポイント（※）以上低下している事業者（※→パーセントで表された2つの数値の差を表す単位）

※ 左記「10人以上」区分は、特例事業者が10人以上の労働者の賃金を引き上げた場合に対象。

## 2 働き方改革推進支援助成金

- ◆働き方改革の推進のため、生産性向上と一定の成果目標達成に向けて取り組む中小企業事業主等を支援する制度
- ◆中小企業事業主対象では、4種類のコース有り（詳細は2ページ目を参照）

### <4コースの共通事項>

#### ●助成対象となる取組

- ①労務管理担当者に対する研修（業務研修を含む）
- ②労働者に対する研修（業務研修を含む）、周知・啓発
- ③外部専門家によるコンサルティング
- ④就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤人材確保に向けた取組
- ⑥労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
- ⑦労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

#### ●注意事項

- ①事前の労働局長あて交付申請が必要となります。
- ②交付決定後、取組を実施し、その後支給申請となります。  
【交付申請期限：令和5年11月30日】

※ 通常の事業活動に伴う経費等一定の場合は助成の対象外となります。

- 助成率→対象経費の4分の3（常用労働者数30人以下等一定の場合は5分の4。各コースごとに上限額の設定有り）
- 賃金引上げ加算→労働者の賃金額を3%または5%以上引き上げた場合には、引上げ人数等に応じて一定額を加算

## (1) 適用猶予業種等対応コース（注：令和5年度限り）

- 令和6年4月1日からの「時間外労働上限規制適用開始」前に、労働時間短縮等一定の取組を行った中小企業事業主を支援する制度
- 対象となる業種等→①建設業、②自動車運転業務従事者を雇用する事業主（運送業等）、③医師を雇用する事業主（病院等）
- 成果目標の内容（いずれか1つ以上を選択し、かつ、「助成対象となる取組」を1つ以上実施）
  - ア 時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定）の労働時間数縮減（上記①～③共通）
  - イ 9時間以上の勤務間インターバル（終業から次の始業までの休憩時間）導入（上記②、③のみ）
  - ウ 4週における所定休日につき、1日から4日以上増加（上記①のみ）
  - エ 医師の働き方改革（労務管理体制の構築、医師の労働時間の実態管理等。上記③のみ）
- 支給額（いずれも、成果目標及び賃金加算の達成状況による最大額）
  - ①建設業：830万円 ②上記（運送業等）：880万円 ③上記（病院等）：930万円

## (2) 労働時間短縮・年休促進支援コース

- 主な支給要件
  - ・以下の①～③（成果目標）の中から1つ以上を選択し、その達成に向けて、「助成対象となる取組」を1つ以上実施。
    - ①全ての対象事業場における、月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減
    - ②年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
    - ③時間単位の年次有給休暇制度の新規導入、及び交付要綱で定める一定の特別有給休暇（病気休暇、ボランティア休暇等）の新規導入
- 支給額（成果目標及び賃金加算の達成状況による最大額）730万円

## (3) 勤務間インターバル導入コース

- 主な支給要件
  - ・以下の①～③（成果目標）の達成に向けて、「助成対象となる取組」を1つ以上実施。
    - ①《新規導入》 新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入する
    - ②《適用拡大》 対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とする
    - ③《時間延長》 所属労働者の半数を超える労働者を対象として、休憩時間数を2時間以上延長し、9時間以上とする
- 支給額（成果目標及び賃金加算の達成状況による最大額）580万円

## (4) 労働時間適正管理推進コース

- 主な支給要件
  - ・以下の①～③（成果目標）全ての達成に向けて、「助成対象となる取組」を1つ以上実施。
    - ①新たに勤怠（労働時間）管理と賃金計算等をリンクさせ、賃金台帳等を作成・管理・保存できるような統合管理ITシステムを用いた労働時間管理方法の採用
    - ②新たに、賃金台帳等の労務管理書類について、5年間保存することを就業規則等に規定
    - ③「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に係る研修を、労働者及び労務管理担当者に対して実施
- 支給額（成果目標及び賃金加算の達成状況による最大額）580万円

## 3 両立支援等助成金【注：雇用保険適用事業所である中小企業事業主が対象。一部、大企業も対象】

### <各コースの制度概要>（共通要件：対象労働者は雇用保険被保険者であること）

- (1) 出生時両立支援コース→男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境と業務体制の整備に取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得した男性労働者が生じたこと
- (2) 介護離職防止支援コース→仕事と家族介護の両立支援の推進に資する職場環境整備に取り組み、かつ、①介護休業制度、②仕事と介護の両立支援制度、③家族介護のための特別有給休暇制度の円滑な利用に係る一定の取組を行ったこと
- (3) 育児休業等支援コース→育児休業の円滑な取得、職場復帰に資する取組や子どもの世話をする労働者のための有給休暇制度及び両立支援制度の整備を行ったこと
- (4) 不妊治療両立支援コース→不妊治療と仕事の両立に資する職場環境整備に取り組み、不妊治療両立支援プランの策定等の措置を実施し、不妊治療のための休暇制度や両立支援制度を利用させたこと
- (5) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース
  - 妊娠中の女性労働者が、当該措置として医師等の指導により取得できる特別有給（通常の6割以上）休暇制度を設け、令和5年9月30日までに合計20日以上当該休暇を取得させたこと
- (6) 新型コロナウイルス感染症対応特例【上記(2)及び(3)のコースメニューの一部】
  - 当該感染症への対応として、家族介護や子供の通学・通園先の臨時休業等のため労働者が取得できる特別有給（通常と同額）休暇制度を設ける等の社内制度を整備し、当該休暇を一定期間取得した労働者が生じたこと
- (7) 育児休業等に関する情報公表加算【注：上記(1)第1種及び(3)のみ対象。各コースとも、1企業1回限り】
  - 自社の育児休業の取得状況（男女労働者それぞれの育児休業取得率、男女別の育児休業平均取得日数等）を、「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額（2万円）を加算

## (1) 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

### ●主な支給要件

- ①（第1種）→男性労働者が子の出生後8週間以内に連続5日以上の子育て休業を取得（1企業1回限り）  
 ②（第2種）→第1種の支給申請後3事業年度以内に、男性労働者の子育て休業取得率（%）が30ポイント以上上昇

		支給額
①	第1種	20万円
	代替要員加算	20万円（代替要員を3人以上確保した場合には45万円）
	育児休業等に関する情報公表加算	2万円
②	第2種	1事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合：60万円 2事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：40万円 3事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：20万円

## (2) 介護離職防止支援コース

### ●主な支給要件

- ①《介護休業》（休業取得時、職場復帰時）  
 →「介護支援プラン」作成等社内制度を整備し、対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰したこと  
 ②《介護両立支援制度》  
 →「介護支援プラン」作成等社内制度を整備し、介護休業及び介護のための両立支援制度（※）を規定し周知した上で、対象労働者が当該制度を合計20日間以上等利用したこと  
 ※ 短時間勤務制度等、休業以外の柔軟な就業形態の制度（8種類から1つ以上選択）

		支給額
A 介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用：20万円 手当支給等：5万円
B 介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算（A又はBに加算）		15万円

## (3) 育児休業等支援コース

### ●主な支給要件

- ①育休取得時、②職場復帰時→「育休復帰支援プラン」の作成等社内制度を整備し、当該プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組んだこと  
 ③業務代替支援→育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させたこと  
 ④職場復帰後支援→育児休業終了後職場復帰した労働者のため、「法を上回る子の看護休暇制度」または「保育サービス費用補助制度」を導入し、労働者が職場復帰後6か月以内に、一定期間または一定金額以上の制度利用があったこと

	支給額	
①育休取得時、②職場復帰時	いずれも、30万円	
③業務代替支援	A 新規雇用 50万円	B 手当支給等 10万円
	有期雇用労働者加算 10万円	
④職場復帰後支援（注：右記Bイの実費は、事業主負担分）	A 制度導入時 30万円	<B 制度利用時（A 制度導入時に加算）> ア 子の看護休暇制度 1,000円×取得時間 イ 保育サービス費用補助制度 実費の3分の2

## (4) 不妊治療両立支援コース（①及び②のいずれも、1企業1回限り）

### ●主な支給要件

- 《①環境整備、休暇の取得等》  
 ・不妊治療と仕事の両立について労働者からの相談に対応し、「不妊治療両立支援プラン」を策定する「両立支援担当者」を選任し、不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズの把握、不妊治療休業並びに両立支援制度の規定及び周知を行うこと  
 ・両立支援担当者が不妊治療を受ける労働者からの相談に応じ、当該プランを策定し、当該プランに基づき当該休暇または両立支援制度を合計5日以上労働者に利用させたこと（各制度を組み合わせる場合、当該利用期間の合算も可）  
 《②長期休暇の加算》…対象労働者が当該休暇を連続20日以上取得し、原職等への復帰後3か月間継続勤務させたこと

①環境整備、休暇の取得等	②長期休暇の加算
支給額 30万円	支給額 30万円

(5) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース（大企業も対象）

●主な支給要件

- 《対象となる労働者》→医師等の指導により当該措置としての特別有給休暇を取得した、妊娠中の女性労働者（年次有給休暇取得の場合は対象外。雇用保険適用事業所ごとに5人まで）
- 《対象期間等》→令和5年9月30日までに、当該措置として合計20日以上の特別有給休暇を取得

<b>支給額</b>
<b>20万円</b> (対象労働者1人につき)

(6) 新型コロナウイルス感染症対応特例（②の場合のみ、大企業も対象）

●主な支給要件

- 《対象となる労働者》→当該感染症の影響により、①家族が利用する介護サービス停止または他の家族の介護実施不能、②子供の感染や通学・通園先の臨時休業等の状況に至り、当該家族や子供の世話のため特別有給休暇を取得した労働者（年次有給休暇取得の場合は対象外。①は1企業5人まで、②は1企業10人まで）
- 《対象期間等》→当該措置として右記の日数以上の特別有給休暇を取得 ①→合計5日、②→1日（1日未満の通算可）

①家族の介護（労働者1人当たりの支給額）	②子供の世話（労働者1人当たりの支給額）
5日以上10日未満→20万円、10日以上→35万円	10万円

**4 人材確保等支援助成金（テレワークコース）**（注：雇用保険適用事業所が対象）

- ◆ 良質なテレワークを新規導入（試行導入含む）・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主を対象に助成する制度
- ◆ 助成対象となる取組→①就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更、②外部専門家によるコンサルティング、③テレワーク用通信機器の導入・運用、④労務管理担当者に対する研修、⑤労働者に対する研修
- ◆ 上記取組の実施期間→テレワーク実施計画認定日以降、「機器等導入助成」の支給申請日まで  
※「機器等導入助成」の支給申請は、テレワーク実施計画認定日から起算して7ヵ月以内に申請
- ◆ 評価期間・・・「機器等導入助成」→計画認定日から起算して6ヵ月以内の連続する3ヵ月 ※評価期間の始期は事業主が設定  
「目標達成助成」→機器等導入助成の評価期間の初日から1年を経過した日から起算した3ヵ月間

●主な支給要件

- 《①機器等導入助成》
  - ア 新たに、テレワークに関する制度を規定した就業規則または労働協約を整備する
  - イ テレワーク実施計画認定日以降、「機器等導入助成」の支給申請日までに「助成対象となる取組」を1つ以上実施する
  - ウ 評価期間（機器等導入助成）におけるテレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が次のいずれかを満たす
    - ・評価期間（機器等導入助成）に1回以上、対象労働者全員がテレワークを実施する
    - ・評価期間（機器等導入助成）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする
  - エ 労働者がテレワークしやすい職場風土づくりの取組を行う（企業トップからのメッセージ発信等）
- 《②目標達成助成》
  - ア 評価期間（機器等導入助成）後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下である
  - イ 評価期間（機器等導入助成）後1年間の離職率が30%以下である
  - ウ 評価期間（目標達成助成）に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間（機器等導入助成）初日から1年を経過した日における事業所の労働者数全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上である

●注意事項 →テレワークの実施内容等について、事前に、労働局長あて実施計画を提出し、認定を受ける必要があります。

助成対象となる主な取組の上限額	＜助成率＞	
①就業規則等の作成・変更 11万円 （労使協定のみの場合 11,000円） ②外部専門家によるコンサルティング 33万円 ③テレワーク用通信機器の導入・運用 ・テレワーク用端末レンタル・リース費用 77万円（最大6ヵ月分）など ④労務管理担当者に対する研修 11万円 ⑤労働者に対する研修 11万円	①機器等導入助成	支給対象経費の30% ※ 以下のいずれか低い方が上限額 (・100万円 または ・20万円×対象労働者数)
	②目標達成助成	支給対象経費の20% ＜賃金要件充足の場合35%＞ ※ 上限額は、上記①機器等導入助成に同じ

※ 賃金要件（賃上げ加算）→テレワーク対象労働者の所定内賃金額を5%以上引き上げて支給した場合の加算

◆ 詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp>  
(各助成金の名称で検索できます)



◆ この資料記載の全ての助成金で、電子申請が可能となっております。

◇◆お問い合わせ先・支給申請等の窓口◆◇

**青森労働局雇用環境・均等室**

〒030-8558 青森市新町2丁目4-25青森合同庁舎8階  
電話 017-734-6651（代）