

離職された皆様へ

雇用保険の失業等給付を受けるためには

■ 雇用保険被保険者離職票が事業所から届いたら、離職票-2の⑦「離職理由」欄に必要事項を記入したうえで、記入した内容を再度確認して⑩「離職者署名」欄に記名押印又は自筆による署名を行ってください。(P2～P6参照。)

■ あなたの住所を管轄するハローワーク(P19～P20参照。)に求職申込みを行ってください。

この求職申込みの手続きを行わないと、雇用保険の失業等給付(基本手当等)を受けることができません。

※雇用保険業務の開庁時間は、平日8:30～17:15(土・日・祝日を除く)です。

■ 手続きに必要な書類

- ① 雇用保険被保険者離職票
(離職票-1及び離職票-2で1組です。)
- ② 雇用保険被保険者証
- ③ 印かん
- ④ 現在の住所(居所)、氏名及び年齢が確認できるもの
 - (1) 運転免許証または写真付き住民基本台帳カード
これがない場合は、
 - (2) A 旅券(パスポート)、B 住民票記載事項証明書(住民票の写し・印鑑証明書)、C 国民健康保険被保険者証(健康保険被保険者証)のうちいずれか2種類(A、B又はCから各1種類で合計2種類)
- ⑤ 最近の写真2枚
(たて3cm×よこ2.5cm程度の正面上半身のもの。)
- ⑥ 本人名義の普通預金通帳
(インターネットバンク・一部の外資系金融機関は使用できません。)

失業等給付は、口座振込みとなりますので、本人名義の普通預金通帳を持参してください。なお、離職票-1の「求職者給付等払渡希望金融機関指定届」欄に必要事項を記入の上、金融機関で確認印を受けた場合には、通帳を持参する必要はありません。

※ご不明な点がございましたらハローワークにお問い合わせください。

ハローワーク (公共職業安定所)
埼玉労働局職業安定部職業安定課

お仕事探しに役立つハローワークのサービスをご利用ください!

職業相談・紹介

お仕事さがしに関するさまざまなご相談をうけたまわります

希望条件をもとに相談を行いながら求人情報の提供を行います。

求人票の内容についてのご質問やご要望について事業所への確認を行います。

応募希望の求人事業所へ連絡のうえご紹介を行います。

担当者制による相談を行います。

求人情報の提供

求人検索パソコンによる求人情報の提供を行っています。

新規求人や急募求人などの所内掲示や求人情報誌の発行も行っています。

公共職業訓練の相談

新たな職種にチャレンジする際などに、公共職業訓練などのスキルアップについてご相談、ご案内をします。

就職支援のためのセミナー

就職活動の進め方、応募書類の作成の仕方、面接の心構えなどについて講義形式や、演習形式で習得することができます。

就職面接会・企業説明会

求人事業所と直接面接ができる就職面接会や企業担当者から直接説明が受けられる企業説明会などの各種イベントを開催します。

個別支援のためのコーナー

- * 就職活動にあたっての心構えをアドバイスするとともに不安の解消を行います。
- * 自己分析と労働市場の分析及び希望条件の設定のお手伝いをします。
- * 応募書類の作成の援助や添削、面接対策の相談を行います。
- * 希望条件にあった求人を探すお手伝いをします。

※一部のサービスについては、コーナー等が設置されていないため実施していないハローワークもございます。また、各サービスの詳しい内容等はハローワーク相談窓口までお問い合わせください。

も く じ

1. 本冊子で説明する失業等給付について（まず、こちらをご覧ください）	1
2. 基本手当	1
1. 基本手当の受給資格	1
2. 基本手当を受けるための手続き	2
3. 基本手当の日額	7
4. 60歳到達時等の賃金日額算定の特例（平成15年4月30日以前に60歳に到達した方のみ）	8
5. 育児・介護による休業、勤務時間短縮措置についての基本手当日額算定の特例	8
6. 基本手当の所定給付日数	8
7. 基本手当の支給が始まる時期	10
8. 基本手当の受給期間	10
9. 失業の認定（基本手当を受給するには）	10
10. 受給期間の延長	11
11. 定年退職者等の受給期間の延長	12
12. 受給手続きをとらないで再就職した場合	13
3. 高年齢求職者給付金	14
1. 高年齢求職者給付金の受給資格	14
2. 高年齢求職者給付金を受けるための手続き	14
3. 高年齢求職者給付金の受給制限	14
4. 高年齢求職者給付金の日額	14
5. 高年齢求職者給付金の額	14
6. 高年齢求職者給付金の支給が始まる時期	15
7. 失業の認定（高年齢求職者給付金を受給するには）	15
8. 任意加入に係る高年齢継続被保険者	15
4. 特例一時金	15
5. 就職促進給付	16
1. 再就職手当	16
2. 常用就職支度手当	16
3. 就業手当	17
6. その他給付	17
1. 教育訓練給付	17
2. 高年齢雇用継続給付	17
3. 育児休業給付	17
4. 介護休業給付	17
7. 失業等給付と特別支給の老齢厚生年金との併給調整について	17
○公共職業安定所（ハローワーク案内図）	19

1

本冊子で説明する失業等給付について (まず、こちらをご覧ください)

(1) 一般被保険者が離職した場合

- 基本手当 → P1 2 基本手当 をご覧ください。

(2) 高年齢継続被保険者（同一事業主の適用事業に65歳に達した日前から引き続いて65歳に達した日以後の日において雇用されている者）が離職した場合

- 高年齢求職者給付金 → P14 3 高年齢求職者給付金 をご覧ください。

(3) 短期雇用特例被保険者（季節的に雇用される者、または、短期の雇用に就くことを常態とする者）が離職した場合

- 特例一時金 → P15 4 特例一時金 をご覧ください。

(4) 雇用保険の受給手続きをした後、早期に再就職した場合

- 就職促進給付（再就職手当、常用就職支度手当、就業手当）
→ P16 5 就職促進給付 をご覧ください。

(5) その他給付

- 教育訓練給付
 - 高年齢雇用継続給付
 - 育児休業給付
 - 介護休業給付
- P17 6 その他給付 をご覧ください。

※ 本冊子は、主に (1)、(2) の受給手続き等に関して説明するものです。

※ 詳細は、ハローワークにお問い合わせください。

2

基本手当

雇用保険失業等給付の基本手当は、労働者の方々の失業中の生活安定を図り、求職活動に専念していただき、1日も早い再就職を支援するものです。

この基本手当を受給するためには、ご本人の住所（居所）を管轄するハローワークに離職票等を持参して求職申込みを行い、受給資格者であることの確認を受けた後、失業していることの確認を受けなければなりません。詳しくはP10 7 基本手当の支給が始まる時期 及び P10 9 失業の認定（基本手当を受給するには） をご覧ください。

1 基本手当の受給資格

以下の(1)及び(2)のいずれにも該当することが必要です。

- (1) 原則として、離職の日以前2年間（受給資格に係る離職理由が倒産・解雇等の場合は2年間又は1年間）（※）に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12ヵ月以上（受給資格に係る離職理由が倒産・解雇等の場合は12ヵ月以上又は6ヵ月以上）あること。

（※）算定対象期間といいます。当該期間に疾病、負傷等の理由で、引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかつた方については、当該理由により賃金の支払いを受けることができなかつた日数を当該期間に加えた期間（最大限4年間）となります。

なお、平成19年9月30日以前に離職した場合の受給資格については、ハローワークにお問い合わせください。

(2) 「失業」の状態にあること。

積極的に働く意思（就職しようとする気持ち）と能力（いつでも就職できる状態・環境等）があり、就職しようと努力しているにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあること。

例えば、次のような場合には、原則として基本手当を受けることができません。

ア 病気やけがですぐに働けないとき（労災保険の休業補償給付や健康保険の傷病手当金などの支給を受けている場合を含みます）

イ 妊娠・出産・育児などにより働けないとき

ウ 親族の看護に専念し、すぐに働けないとき

エ 定年退職後、しばらく休養するとき

オ 家事の手伝いや家業の手伝いで就職できないとき

カ 昼間学校に通っていて、学業に専念するとき

キ 再就職（原則として、パート、長期アルバイト、試用期間、研修、見習い、契約社員等も含む）したとき

ク 自営業（準備を含む）をしているとき（収入の有無を問いません）

ケ 会社の役員に就任したとき（報酬の有無を問いません）

コ 就職することがほとんど困難な職業や労働条件（賃金、勤務時間等）にこだわり続けるとき

サ 雇用保険の被保険者とならないような短時間就労のみを希望するとき

上記ア、イ、ウ、エの状態の方は、受給期間を延長する制度がありますので、P11 10 受給期間の延長 及びP12 11 定年退職等の受給期間の延長 を参照してください。

※ なお、詳細については、ハローワークにお問い合わせください。

2 基本手当を受けるための手続き

① 雇用保険被保険者離職票が事業所から届いたら、離職票-2について、以下(1)及び(2)の確認等を行ってください。

② 必要な書類をお持ちの上、あなたの住所を管轄するハローワーク（P19～P20参照。）に求職申込みを行ってください。（詳細は表紙をご覧ください。）

(1) 離職票-2の⑦離職理由欄の「事業主記入欄」には、事業主が離職理由に該当する□に○を付け、さらに「具体的事情記載欄（事業主用）」に具体的事情を記入しています。ご本人の考える離職理由と相違ないか確認してください。

(2) 以下の①、②の場合に応じて必要事項を記載してください。

【① ⑦離職理由欄の「事業主記入欄」について、事業主が○を付けた離職理由が、ご本人の考える離職理由と相違ない場合】

ア その○が付けられている□の右横の□（離職者記入欄）に○を付けてください。

※ 事業主が「事業主記入欄」について「4(2)労働者の個人的な事情による離職（一身上の都合、転職希望等）」に該当する□に○を付けている場合は、4(2)の①から⑥のうち、ご本人の考える離職理由に該当する□に○を付け、さらに「具体的事情記載欄（離職者用）」に具体的事情を記入してください。なお、この場合、ご本人の考える離職理由が確認できる資料を可能な限りご持参ください。

イ 「具体的事情記載欄（離職者用）」については、「具体的事情記載欄（事業主用）」の記載内容に補足等をする場合には、その補足等事項を記載してください。なお、記載内容が事実のとおりであれば、「同上」と記載してください。

ウ ⑰欄に、ご本人が記名押印又は自筆による署名を行ってください。

(例)

⑦離職理由欄・離職者の方は、主たる離職理由が該当する理由を一つ選択し、左の離職者記入欄の□の中に○印を記入の上、下の具体的事情記載欄に具体的事情を記載して下さい。 【離職理由は所定給付日数・給付制限の有無に影響を与える場合があり、適正に記載下さい】			
事業主 記入欄	離職者 記入欄	離職理由	※離職区分
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 事業所の倒産等によるもの … (1) 倒産手続開始、手形引当停止による離職 ……………(省略)……………	1A …
具体的事情記載欄（事業主用）			3C
会社の破産の申立てを行うため（平成〇〇年〇月〇日 東京地裁）			4D
具体的事情記載欄（離職者用）		事業主が記載した内容に異議がない場合は「同上」と記載して下さい。	5E
同上			
⑱離職者本人の判断（○で囲むこと） 事業主が○を付けた離職理由に異議 有り（無し）		⑰欄の自ら記載した事項に間違いありません。 記名押印又は自筆による署名（離職者氏名） 身裁安太郎	

【② ⑦離職理由欄の「事業主記入欄」について、事業主が○を付けた離職理由が、ご本人の考える離職理由と相違する場合】

ア ⑦離職理由欄の「離職者記入欄」のうち、ご本人が考える離職理由に該当する□に○を付けてください。

※ ご本人が申し立てる離職理由が「離職の理由4(2)労働者の個人的な事情による離職（一身上の都合、転職希望等）」に該当する場合は、4(2)の①から⑥のうち、ご本人の申し立てる離職理由に該当する□に○を付け、さらに「具体的事情記載欄（離職者用）」に具体的事情を記載してください。なお、この場合、ご本人の申し立てる離職理由が確認できる資料を可能な限りご持参ください。

イ 「具体的事情記載欄（離職者用）」に離職理由を具体的に記載ください。

なお、この場合、記載した内容を証明する書類を可能な限りご持参ください（「記載した内容を証明する書類」の詳細については【離職理由（⑦欄）の各項目の内容】（P4～P6）の【持参いただきたい資料】をご参照ください）。

ウ ⑰欄に、ご本人が記名押印又は自筆による署名を行ってください。

※ 離職理由について、事業主と離職された方の見解が異なる場合は、離職理由を裏付ける資料等に基づき最終的に判断することとなりますので、ご注意ください。

(例)

⑦離職理由欄・離職者の方は、主たる離職理由が該当する理由を一つ選択し、左の離職者記入欄の口の中に○印を記入の上、下の具体的事情記載欄に具体的事情を記載して下さい。
 【離職理由は所定給付日数・給付制限の有無に影響を与える場合があります、適正に記載下さい。】

事業主 記入欄	離職者 記入欄	離 職 理 由	※離職区分
.(省略).....	...
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1. 事業主からの動きかけによるもの ... (1) 解雇 (重責解雇を除く。)	3B
.(省略).....	...
<input checked="" type="checkbox"/> (2) 労働者の個人的な事情による離職 (一身上の都合、転職希望等)	1B
.(省略).....	...
具体的事情記載欄 (事業主用) 転職のため			3C
具体的事情記載欄 (離職者用) 事業主が記載した内容に異議がない場合は「同上」と記載して下さい。 平成〇〇年〇月〇日 学業成績低下を理由に解雇されたため (解雇予告年月日 平成〇〇年×月×日)			4D 5E

⑩離職者本人の判断 (○で囲むこと)
 事業主が○を付けた離職理由に異議 有り 無し

⑪ ⑦欄の自ら記載した事項に間違いのないことを認めます
 記名押印又は自筆による署名 (離職者氏名) 明哉 毎太郎

【離職理由欄 (⑦欄) の各項目の内容】

- 離職理由欄 (⑦欄) の各項目の内容は下記のとおりです。
- ここに記載した離職理由欄 (⑦欄) の各項目の内容は、離職理由の判定にあたり、離職者が主張する離職理由を把握するために便宜上分類したものであり、特定受給資格者 (P8 6 基本手当の所定給付日数 参照) の判断基準とは異なります。また、離職理由の最終的な判定はハローワークで行いますので⑦欄の□の中に○を記入した離職理由と異なる場合があります。
- 下記の【持参いただきたい資料】には、通常、離職者が所持している可能性のある資料に限って掲載しておりますが、可能であれば、ここで掲載した以外の資料もお持ち下さい。

1. 1の「事業所の倒産等によるもの」

- ① 1の(1)の「倒産手続の開始、手形取引停止による離職」
 裁判所に対する破産の申立て、再生手続開始の申立て、更生手続開始の申立て、整理開始又は特別清算開始の申立て、事業所の手形取引の停止等により事業所が倒産状態にあること又は所管官庁から長期間にわたる業務停止命令がなされたことといった勤務先の事情を考慮し離職した場合がこれに該当します。なお、倒産等により解雇された場合は、3の(1)の解雇に該当します。
- ② 1の(2)の「事業所の廃止又は事業活動停止後事業再開の見込みがないため離職」
 事業所が廃止された場合、裁判上の倒産手続 (上記①の手続) がとられていないが事業活動が事実上停止し、再開の見込みがない場合、株主総会等において解散の議決がなされた場合等の事業所が廃止状態にあることにより離職した場合がこれに該当します。

2. 2の「定年、労働契約期間満了等によるもの」

① 2の(1)の「定年による離職」

就業規則等により定められている定年により離職した者がこれに該当します。

② 2の(2)の「採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職」

労働契約は1年単位でも、別途、あらかじめ雇用期間の上限（3年間など）が定められており、上限に達したことにより離職した場合をいいます。例えば、定年退職後、1年更新で63歳まで再雇用されることがあらかじめ定められており、63歳に達したことに伴い離職した場合などがこれに該当します。

③ 2の(3)の「労働契約期間満了による離職」

労働契約期間満了とは、例えば契約期間が1年間といった期間の定めがある労働契約により雇用されていた者が、契約期間が終了したことにより離職した場合をいいます（2の(2)の「採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職」の場合を除きます。）。

【持参いただきたい資料】労働契約書、労働条件通知書、契約更新の通知書など

④ 2の(4)の「早期退職優遇制度、選択定年制度等により離職」

従来から恒常的に事務所の制度としてある早期退職優遇制度や選択定年制に応募した場合、会社における特定の事由による退職慣行等の理由により離職した場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】制度の内容がわかる資料

⑤ 2の(5)の「移籍出向」

出向のうち適用事業に雇用される労働者が当該適用事業の事業主との雇用関係を終了する場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】移籍出向の事実がわかる資料

3. 3の「事務主からの働きかけによるもの」

① 3の(1)の「解雇（重責解雇を除く。）」及び(2)の「重責解雇（労働者の責めに帰すべき重大な理由による解雇）」

事業主による解雇がこれらに該当し、重責解雇とは、刑法の規定違反、故意又は重過失による設備や器具の破壊又は事務所の信用失墜、重大な就業規則違反等により解雇された場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】解雇予告通知書、退職証明書、就業規則など

② 3の(3)の「希望退職の募集又は退職勧奨」

企業整備等における人員整理等に伴う事業主（又は人事担当者）による退職勧奨、人員整理を目的として臨時に募集される希望退職の募集に応じて離職する場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】希望退職の募集に応じた場合には、希望退職募集要項(写)、離職者の応募の事実がわかる資料など

4. 4の「労働者の判断によるもの」の(1)の「職場における事情による離職」

労働者の方が職場（事業所）における事情により離職された場合がこの区分に該当します。

① 4の(1)の①の「労働条件に係る重大な問題（賃金低下、賃金遅配、過度な時間外労働、採用条件との相違等）があったと労働者が判断したため」

賃金の低下、賃金の一定割合が2ヵ月以上支払われないなど賃金遅配、事業停止に伴

い休業手当が継続して支払われること、過度な時間外労働など労働条件に重大な問題（実際の労働条件が採用時に示された条件と著しく相違している場合を含む。）があったこと、又は事業所において危険若しくは健康障害の発生するおそれのある法令違反等があり行政機関の指摘にも関わらず改善措置を講じない等の理由により離職した場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】 労働契約書、給与明細書、賃金低下に関する通知書、口座振込日がわかる預金通帳、タイムカード(写)等時間外労働の時間がわかるものなど

- ② 4の(1)の②の「就業環境に係る重大な問題（故意の排斥、嫌がらせ等）があったと労働者が判断したため」

上司や同僚等から故意の排斥、著しい冷遇や嫌がらせ（セクシュアル・ハラスメントを含む。）等、就業環境に係る重大な問題があったため離職した場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】 特定個人を対象とする配置転換・給与体系等の変更の嫌がらせがあった場合には、配置転換の辞令(写)、労働契約書など

- ③ 4の(1)の③の「事業所での大規模な人員整理があったことを考慮した離職」

人員整理に伴い当該事業所の労働者の3分の1を超える者が離職した場合、事業主が大量離職届（1ヵ月に30人以上の離職を予定）をハローワークに提出しなければならないような事業所の縮小が行われた場合又は行われることが確実であることといった職場の事情を考慮して離職した場合がこれに該当します。

- ④ 4の(1)の④の「職種転換等に適応することが困難であったため」

長期間にわたり従事していた職種から事業主が十分な教育訓練を行うことなく別の職種へ配置転換を行い新たな職種に適應できない場合や、労働契約上職種や勤務場所が特定されているにもかかわらず、他の職種への職種転換や遠隔地への転勤を命じられた場合等職種転換等に適應することが困難であったため離職した場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】 採用時の労働契約書、職種転換、配置転換又は転勤の辞令(写) など

- ⑤ 4の(1)の⑤の「事業所移転により通勤困難となった（なる）ため」

事業所移転により通勤困難となった（なる）ために離職した場合が該当します。

【持参いただきたい資料】 事業所移転の通知、事業所の移転先がわかる資料及び離職者の通勤経路に係る時刻表など

5. 4の「労働者の判断によるもの」の(2)の「労働者の個人的な事情による離職（一身上の都合、転職希望等）」

例えば、職務に耐えられない体調不良、妊娠・出産・育児・親族の介護等の家庭事情の急変、自発的な転職等労働者の方が職場事情以外の個人的な事情のため離職した場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】 退職願（写）等その内容が確認できる資料

6. 5の「その他（1～4のいずれにも該当しない場合）」

上記1～5のいずれの離職理由にも該当しない場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】 その内容が確認できる資料

3 基本手当の日額

基本手当は1日いくらという単位で支払われます。この1日あたりの金額を**基本手当日額**といいます。

基本手当日額は、原則として離職前6ヵ月に支払われた賃金の1日あたりの金額（賃金日額といいます。）の約45%～80%相当で、低所得者の給付率を高くした上薄下厚の給付となります。

基本手当日額の算定方法

下の二つの表は、めやすにしてください。

(60歳未満又は65歳以上のめやす)

賃金日額(円)	受給率	基本手当日額(円)
2,070	80%	1,656
3,000		2,400
4,000		3,200
4,080	80%	3,264
5,000		3,821
6,000		4,353
7,000		4,807
8,000		5,184
9,000		5,483
10,000	50%	5,705
11,000		5,849
11,820		5,910
12,730		6,365 ※1
13,000	50%	6,500
14,000		7,000
14,140		7,070 ※2
15,000		7,500
15,550		7,775 ※3

※1…30歳未満又は65歳以上の上限

※2…30歳以上～45歳未満の上限

※3…45歳以上～60歳未満の上限

(60歳以上～65歳未満のめやす)

賃金日額(円)	受給率	基本手当日額(円)
2,070	80%	1,656
3,000		2,400
4,000		3,200
4,080	80%	3,264
5,000		3,752
6,000		4,180
7,000		4,501
8,000		4,636
9,000		4,686
10,000	45%	4,736
10,590		4,765
11,000		4,950
12,000	45%	5,400
13,000		5,850
14,000		6,300
15,000		6,750
※4 15,060		6,777

※4…60歳以上～65歳未満の上限

→ 上記表の網掛け部分の基本手当の算出については次の計算式となります。

60歳未満又は65歳以上の方 $y = (-3w^2 + 74,160w) \div 77,400$

60歳以上～65歳未満の方 { ① $y = (-7w^2 + 132,720w) \div 130,200$
② $y = 0.05w + 4,236$

※①②いずれか低い方の額

y = 基本手当日額 (基本手当の1日当たりの金額)

w = 賃金日額 (離職前6ヵ月間の1日当たりの額)

※計算後、1円未満の端数があるときは切り捨てます。

※毎年8月1日に上記計算式及び基本手当日額が変更されます。

※65歳以上の方の場合、「基本手当日額」は「高年齢求職者給付金の日額」と読みかえてください。

※高年齢求職者給付金についてはP14の3高年齢求職者給付金をご覧ください。

4 60歳到達時等の賃金日額算定の特例(平成15年4月30日以前に60歳に到達した方のみ)

60歳以上の被保険者が離職した場合について、一定の要件を満たせば、特例として、60歳に達した日等における賃金日額と当該離職時における賃金日額を比較し、高い方の賃金日額により基本手当の日額を算定します。

ただし、本特例措置が適応されるのは、60歳到達時以後、最初に基本手当が支給される場合に限られます。

なお、本特例措置は基本手当の支給についてのものであるので、高年齢求職者給付金を受給する方は対象となりません。

5 育児・介護による休業、勤務時間短縮措置についての基本手当日額算定の特例

平成15年5月1日以後開始された育児・介護に伴う休業又は勤務時間短縮措置により賃金が喪失又は低下している期間中に倒産・解雇等の理由により離職した場合について、一定の要件を満たせば、特例として、休業前又は短縮措置前における賃金日額と当該離職時における賃金日額を比較し、高い方の賃金日額により基本手当の日額を算定します。

なお、本特例措置は基本手当の支給についてのものであるので、高年齢求職者給付金を受給する方は対象となりません。

6 基本手当の所定給付日数

基本手当は、「被保険者であった期間」、「就職困難者かどうか(就職困難者に該当する場合はその年齢)」により受給できる日数の限度(所定給付日数)が下記①または②のとおり定められています。

ただし、受給資格に係る離職の離職理由が倒産・解雇等であり、再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた受給資格者(「特定受給資格者」といいます。P9「特定受給資格者の判断基準」参照。)については、下記③により所定給付日数が定められています。

また、被保険者であった期間は、転職したような場合でも、一定の条件を満たせば通算して計算されます。

なお、育児休業基本給付金の支給を受けていた期間は、被保険者であった期間から除外されます(平成19年10月1日以降に育児休業を開始した方が対象)。

① 一般の離職者(②及び③以外の方)

年齢	被保険者であった期間	10年未満	10年以上20年未満	20年以上
65歳未満		90日	120日	150日

② 就職困難者

年齢	被保険者であった期間	1年未満	1年以上
45歳未満		150日	300日
45歳以上65歳未満		150日	360日

③ 特定受給資格者

年齢	被保険者であった期間	1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上35歳未満			90日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満			90日	180日	240日	270日
45歳以上60歳未満			180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満			150日	180日	210日	240日

※平成15年4月30日以前に離職された方は、上記①②③の表とは別に所定給付日数が定められています。ハローワークにお問い合わせください。

特定受給資格者の判断基準（★は平成19年10月1日以降の離職に適用）

I 「倒産」等により離職した者

- ① 倒産（破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続の申立て又は手形取引の停止等）に伴い離職した者
- ② 事業所において大量雇用変動の場合（1ヵ月に30人以上の離職を予定）の届出がされたため離職した者及び当該事業主に雇用される被保険者の3分の1を超える者が離職したため離職した者
- ③ 事業所の廃止（事業活動停止後再開の見込みのない場合を含む。）に伴い離職した者
- ④ 事業所の移転により、通勤することが困難となったため離職した者

II 「解雇」等により離職した者

- ① 解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く。）により離職した者
- ② 労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したことにより離職した者
- ③ 賃金（退職手当を除く。）の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかった月が引き続き2ヵ月以上となったこと等により離職した者
- ④ 賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて85%未満に低下した（又は低下することとなった）ため離職した者（当該労働者が低下の事実について予見し得なかった場合に限る。）
- ⑤ 離職の直前3ヵ月前に連続して労働基準法に基づき定める基準に規定する時間（各月45時間）を超える時間外労働が行われたため、又は事業主が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者
- ⑥ 事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者
- ⑦ 期間の定めのある労働契約が1回以上更新され3年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者
- ★⑧ 期間の定めのある労働契約（当該期間が1年未満のものに限る。）の締結に際し当該契約が更新されることが明示された場合において当該労働契約が更新されないこととなったこと（1年以上引き続き同一の事業主の雇用事業に雇用されるに至った場合を除く。）により離職した者
- ⑨ 上司、同僚等からの故意の排斥又は著しく冷遇若しくは嫌がらせを受けたことにより離職した者
- ⑩ 事業主から直接若しくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者（従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない。）で、次の(1)又は(2)に該当する者
 - (1) 企業整備における人員整理に伴う退職勧奨など退職勧奨が事業主（又は人事担当者）により行われ離職した場合
 - (2) 希望退職募集（希望退職募集の名称を問わず、人員整理を目的とし、措置が導入された時期が離職者の離職前1年以内であり、かつ、当該希望退職の募集期間が3ヵ月以内であるものに限る。）への応募に伴い離職した場合
- ⑪ 事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業が引き続き3ヵ月以上となったことにより離職した者
- ⑫ 事業所の業務が法令に違反したため離職した者

III 離職の日以前1年間に被保険者期間が6ヵ月以上であり、かつ、離職の日以前2年間に被保険者期間が12ヵ月未満の者であって、以下の正当な理由のある自己都合により離職した者（※）

- ★① 体力の不足、心身の障害、疾病、負傷、視力の減退、聴力の減退、触覚の減退等により離職した者
 - ★② 妊娠、出産、育児等により離職し、雇用保険法第20条第1項の受給期間延長措置を受けた者
 - ★③ 父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合又は常時本人の介護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職した場合
 - ★④ 配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した場合
 - ★⑤ 次の理由により、通勤不可能又は困難となったことにより離職した者
 - i) 結婚に伴う住所の変更、ii) 育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用又は親族等への保育の依頼、iii) 事業所の通勤困難な地への移転、iv) 自己の意思に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされたこと、v) 鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更等、vi) 事業主の命による転勤又は出向に伴う別居の回避、vii) 配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避
 - ★⑥ その他、上記IIの⑩に該当しない企業整備による人員整理等で希望退職者の募集に応じて離職した者等
- （※） 給付制限を行う場合の「正当な理由」に係る認定基準と同様に判断されます。

※上記の「特定受給資格者の判断基準」について、詳しくはハローワークにお問い合わせください。

7 基本手当の支給が始まる時期

離職されたご本人が、離職票等を持参してハローワークに来所して求職申込みを行い、受給資格者であることの確認を受けた日（「**受給資格決定日**」といいます。）から失業の状態にあった日が通算して7日間経過後（この7日間を「**待期間**」といいます。）から基本手当の支給対象となります。ただし、受給資格決定に係る離職票の離職理由が「自己都合」「自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇」の場合には、待期間経過後3カ月は支給の対象になりません。（「**給付制限**」といいます。）なお、**受給資格決定日より前の日は、たとえ職業に就いてなくても待期間、給付制限、基本手当の対象にはなりません。**

8 基本手当の受給期間

基本手当を受給することができる期間は原則として離職日の翌日から1年間です。この期間を「**受給期間**」といいます。

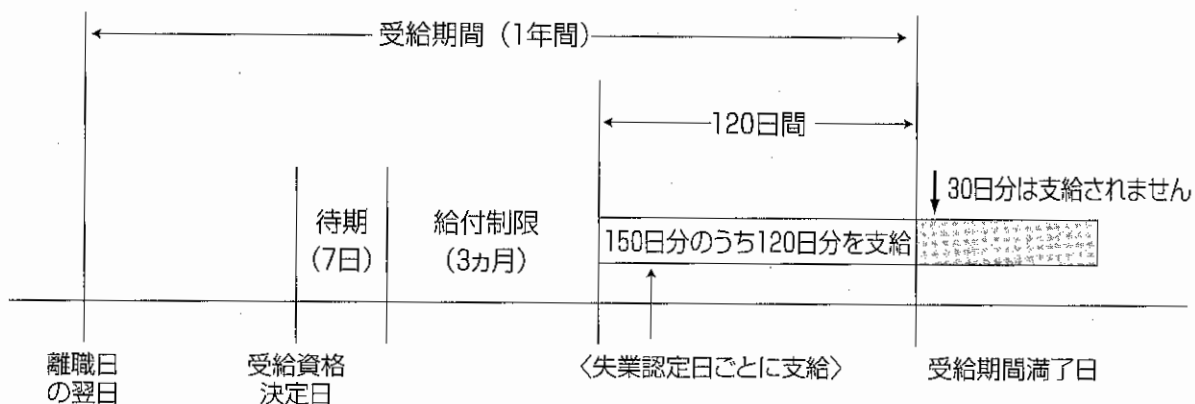
ただし、以下の①の方については、離職日の翌日から「1年間+60日」が、②の方については、離職日の翌日から「1年間+30日」が、それぞれの「**受給期間**」となります。

- ① 受給資格に係る離職時において45歳以上65歳未満の就職困難者で、被保険者であった期間が1年以上である方。
- ② 受給資格に係る離職時において45歳以上60歳未満の特定受給資格者で、被保険者であった期間が20年以上である方。

基本手当は、受給期間内の、失業していると認定された日について所定給付日数を限度として支給されます。

※注 雇用保険の手続きが遅れたこと等により、受給期間満了日までに所定給付日数がすべて入らない場合には、受給期間満了日以後の基本手当は受給できないこととなります。

〈例〉 所定給付日数150日の場合（自己都合により離職）



9 失業の認定（基本手当を受給するには）

「失業」とは、離職した方が、就職しようとする意思といつでも就職できる能力があるにもかかわらず職業に就けず、積極的に求職活動を行っている状態にあることをいい、基本手当は、この「失業」している人に対し支給されるものです。

基本手当の支給を受けるためには、原則4週間に1回指定される日にハローワークに来所して、「失業の認定」を受けなければなりません。この失業の認定を受ける日を「失業認定日」といいます。失業認定日には、求職活動の状況、就職、内職等の状況を「失業認定申告書」により申告していただくこととなります。(指定された失業認定日に来所して、正しく申告しないと基本手当の支給は受けることができません。)

☆ なお、基本手当の支給を受けるためには、失業の認定を受けようとする期間(認定対象期間。原則として前回の認定日から今回の認定日の前日までの期間)中に、原則として2回以上(基本手当の支給に係る最初の認定日における認定対象期間中は1回)の求職活動の実績が必要となります。

また、自己都合などで退職された場合、離職理由によっては、待期期間満了後3ヵ月間は基本手当が支給されませんが、この期間とその直後の認定対象期間をあわせた期間については、原則として3回以上の求職活動の実績が必要となります。

ここでいう求職活動の範囲(主なもの)は、次のとおりです。

- ① 求人への応募
- ② ハローワークが行う、職業相談、職業紹介等を受けたこと、各種講習・セミナーの受講など
- ③ 許可・届出のある民間事業者等(民間職業紹介事業者、労働者派遣事業者、地方公共団体等)が行う、職業相談、職業紹介等を受けたこと、求職活動方法等を指導するセミナー等の受講など
- ④ 上記②③以外の機関等(独立行政法人雇用・能力開発機構、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構、求人情報提供会社、新聞社等)が実施する職業相談等を受けたこと、各種講習・セミナー、個別相談ができる企業説明会等の受講、参加など
- ⑤ 再就職に資する各種国家試験、検定等の資格試験の受験

10 受給期間の延長

受給期間は、原則として離職の日の翌日から起算して1年間ですが、この1年間に妊娠、出産、育児、疾病または負傷等の理由により引き続き30日以上職業に就くことができない日がある場合は、「受給期間の延長」が認められます。

1. 延長が認められる理由

妊娠、出産、育児、疾病または負傷等の理由により離職の日の翌日から1年間に、引き続き30日以上職業に就くことができないときです。

2. 延長の申請期間

受給期間の延長に係る申請期間は、職業に就くことができなくなった日の31日目から1ヵ月以内となります。

3. 延長の申請方法

「受給期間延長申請書」(各ハローワークにあります。)に、雇用保険被保険者離職票、受給期間延長申請理由の証明書類等を添えて、住所を管轄するハローワークに提出して

ください。(提出書類等については、管轄のハローワークにお尋ね下さい。)なお、この申請は代理人により行うこともできます。(委任状が必要となります。)

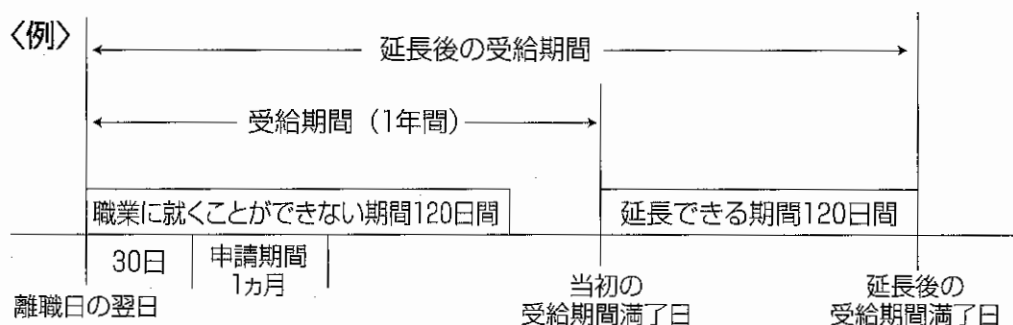
また、高年齢雇用継続給付(P17)に該当する方は、「高年齢雇用継続給付延長申請」を、教育訓練給付(P17)の適用対象期間の延長を希望する場合には、「教育訓練給付適用対象期間延長申請」をそれぞれ行って下さい。詳しくはハローワークにお問い合わせください。

4. 受給期間の延長が認められた場合の受給期間

受給期間の延長が認められた場合の受給期間は、離職の日の翌日から起算して1年間に上記「1 延長が認められる理由」により職業に就くことができなかった期間の日数(最大限3年間)を加えた期間となります。

ただし、P10 8 基本手当の受給期間における①の方については、離職日の翌日から起算して「1年間+60日」に上記「1 延長が認められる理由」により職業に就くことができなかった期間の日数(最大限「3年間-60日」)を加えた期間が、P10 8 基本手当の受給期間における②の方については、離職の日の翌日から起算して「1年間+30日」に上記「1 延長が認められた理由」により職業に就くことができなかった期間の日数(最大限「3年間-30日」)を加えた期間が、それぞれの「受給期間の延長が認められた場合の受給期間」となります。

なお、申請後において、延長申請書の記載内容について重大な変更があったとき、または、申請に係る理由がやんだときは、延長申請書を添えて速やかにその旨を、住所を管轄するハローワークへ届け出て下さい。(届け出が遅れると、基本手当が受給できなくなる場合があります。)



11 定年退職者等の受給期間の延長

P11「10 受給期間の延長」の他、定年退職者等で一定期間求職申込みを希望しない方についても、受給期間の延長が認められます。

1. 延長が認められる理由

以下のいずれかに該当する場合は、

- ① 60歳以上の定年により離職した場合
- ② 60歳以上の定年に達した後、勤務延長または再雇用により引き続き被保険者として雇用され、その勤務延長または再雇用の期間が終了し、離職した場合

2. 延長の申請期間

離職の日の翌日から起算して2ヵ月以内です。

3. 延長の申請方法

「受給期間延長申請書」(各ハローワークにあります。)に、離職のとき事業所から交付された雇用保険被保険者離職票を添えて、住所を管轄するハローワークへ提出してください。

なお、高年齢雇用継続給付(P17)に該当する方は、「高年齢雇用継続給付延長申請」(P17)もあわせて行ってください。

4. 受給期間の延長が認められた場合の受給期間

離職の日の翌日から起算した1年間(P10 8 基本手当の受給期間)における①の方については、離職日の翌日から起算した「1年間+60日」に、求職申込みをしないことを希望する期間(1年間を限度とします。以下「猶予期間」といいます。)を合算した期間となります。

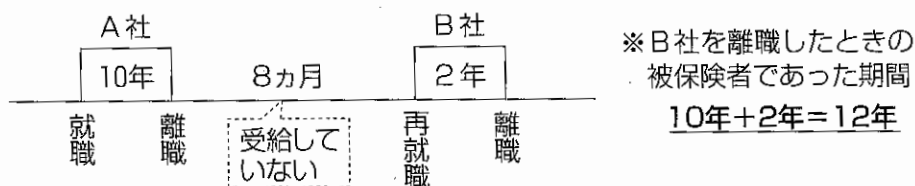
ただし、猶予期間内に求職の申込みを行った場合には、求職の申込みを行った日の前日までの期間を合算した期間となります。

12 受給手続きをとらないで再就職した場合

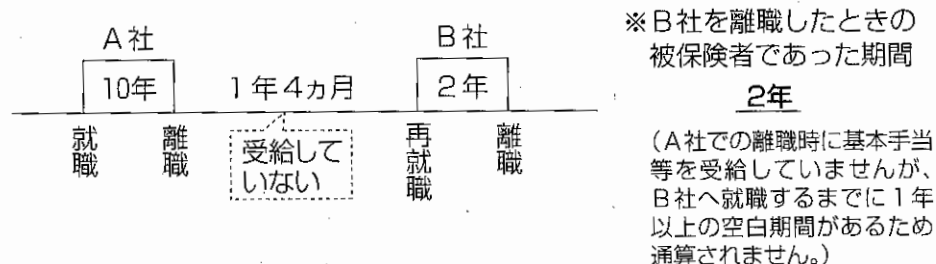
すでに再就職が決まっている方は、失業の状態ではありませんので基本手当(再就職手当等を含む。)を受給できませんが、受給期間内(P10 8 基本手当の受給期間 参照)に再就職先を離職し、失業の状態になった場合には受給手続きができる場合がありますので、離職票は大切に保管してください。

なお、離職日の翌日から1年以内に、基本手当等(再就職手当等を含む。)を受給せずに再就職し、雇用保険の被保険者となった場合には、被保険者であった期間が通算されます。

〈例1〉被保険者であった期間が通算される場合



〈例2〉被保険者であった期間が通算されない場合



3

高年齢求職者給付金

高年齢求職者給付金は高年齢継続被保険者（P1 1. 本冊子で説明する失業等給付についての（2）を参照してください。）が失業した場合に支給されるものです。

基本手当とは異なり、一時金として支給されます。

1 高年齢求職者給付金の受給資格

原則として、離職の日以前1年間（※）に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が6ヵ月以上あること。

（※）算定対象期間といいます。当該期間に疾病、負傷等の理由で、引き続き30日以上賃金の支払を受けることができなかつた方については、当該理由により賃金の支払いを受けることができなかつた日数を当該期間に加えた期間（最大限4年間）となります。

2 高年齢求職者給付金を受けるための手続き

P2 2. 基本手当 の 2 基本手当を受けるための手続き を参照してください。

3 高年齢求職者給付金の受給期限

高年齢求職者給付金の支給を受けることができる期限は離職日の翌日から起算して1年を経過する日までです。この期限を「受給期限」といいます。

この受給期限後は、高年齢求職者給付金の受給資格は決定されませんので、支給を受けられないこととなります。

なお、受給期限の延長は認められません。

4 高年齢求職者給付金の日額

P7 2. 基本手当 の 3 基本手当の日額 を参照してください。

なお、高年齢求職者給付金の受給資格者については、60歳到達時等の賃金日額算定の特例措置の対象になりません。

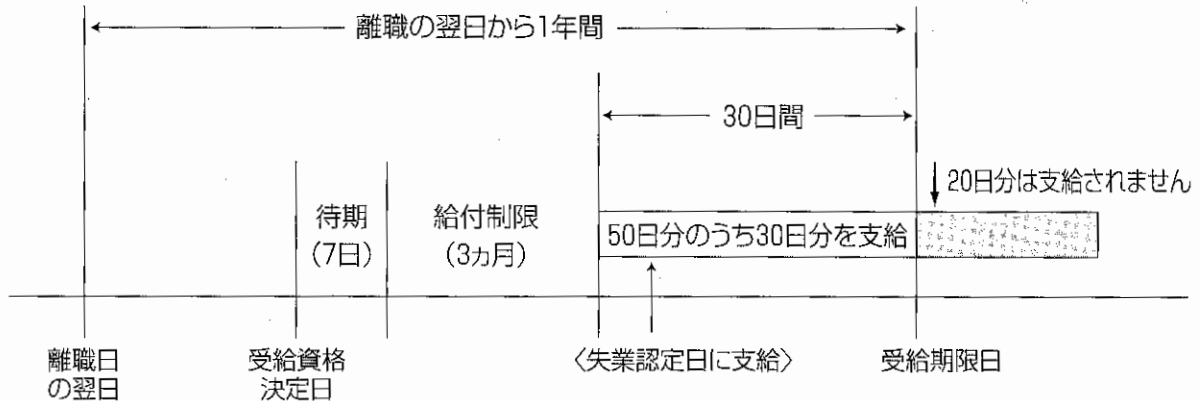
5 高年齢求職者給付金の額

高年齢求職者給付金は、「被保険者であった期間」に応じ、基本手当と同様に計算した日額に以下の日数を乗じた金額が支給されます。

被保険者であった期間	1年未満	1年以上
支給日数	30日分	50日分

なお、失業の認定日から受給期限までの日数が、支給日数に満たない場合はその日数となります。

〈例〉 高年齢求職者給付金：50日分の場合（自己都合による離職）



6 高年齢求職者給付金の支給が始まる時期

P10 2. 基本手当 の 7 基本手当の支給が始まる時期 を参照してください。

7 失業の認定（高年齢求職者給付金を受給するには）

高年齢求職者給付金を受けるには、失業の認定を受けなければなりません。失業の認定を受けるためには、定められた失業認定日に本人が来所する必要があります。

8 任意加入に係る高年齢継続被保険者

65歳に達した日以後に雇用され、公共職業安定所長の認可を受けて、高年齢継続被保険者となり離職された方には、基本手当の50日分の高年齢求職者給付金が支給されます（現行では、任意加入の認可は行っていません）。

4 特例一時金

特例一時金とは、短期雇用特例被保険者（P1 1. 本冊子で説明する失業等給付についての（3）を参照。）の方が、離職日以前1年間に、被保険者期間（賃金支払基礎日数が11日以上ある1暦月を1ヵ月として計算）が通算して6ヵ月以上あり、「失業の状態」であるときに、基本手当と同様に計算した日額の30日分（ただし当分の間は40日分）が支給される制度です。（ただし、「特例一時金の支給を受けるための失業認定日」から「特例受給資格に係る離職の日から起算して6ヵ月後の日（「受給期限日」という。）」までの日数が30日未満（ただし当分の間は40日未満）である場合には、特例一時金の額は、その日数分となります。）

この特例一時金を受けるためには、住所を管轄するハローワーク（雇用保険業務の開庁時間内に限る。）に離職票等を持参して、求職申込みをした後、指定された失業認定日に来所しなければなりません。詳しくは、ハローワークにお問い合わせください。

5

就職促進給付

ハローワークでは、再就職の援助・促進を図るため、就職促進給付の支給を行っています。
 なお、高年齢求職者給付金に係る受給資格者については、就職促進給付は支給されません。

1 再就職手当

求職申込み後、離職票を受領された基本手当受給者が安定した職業に就いた場合に、その職業に就いた日の前日における支給残日数が、所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上である場合に支給されます。

再就職手当の額は、「上記支給残日数の30%相当日数×基本手当日額」となります。

ただし、過去3年以内に早期再就職支援金、再就職手当、常用就職支度手当を受けたことがある場合は支給されません。

支給要件

- ① 新しい仕事の雇用期間が1年を超えることが確実であること。
- ② 離職前の事業主に再び雇用されたものでないこと。
- ③ 離職前の事業主と資本、人事、取引等の面で密接な関連のある事業主に雇用されたものでないこと。
- ④ 待期間が経過した後、職業に就いたこと。

また、給付期限のある方が待期满后最初の1ヵ月間に職業に就いた場合には、ハローワークまたは職業紹介事業者の紹介による就職であること。
 などの要件があります。

※ 職業紹介事業者とは、厚生労働大臣の許可を受け、または届出をして職業紹介事業を行う者のことをいいます。

※ 事業（雇用保険の適用事業）を開始した場合についても、一定の要件を満たす場合に限って、再就職手当を受けることができます。詳しくは、ハローワークにお問い合わせください。

2 常用就職支度手当

身体障害者その他就職が困難な者として厚生労働省令で定める方の常用就職を促進するために、基本手当の支給残日数がある間に就職した場合（ハローワークまたは職業紹介事業者の紹介に限ります。）に支給されます。

常用就職支度手当の額は、基本手当日額に30を上限とする数を乗じて得た額となります。

※ 再就職手当の支給要件に該当する方が、同時に常用就職支度手当の支給要件に該当する場合には、再就職手当を支給し、常用就職支度手当は支給されません。

※ 過去3年以内に早期再就職支援金、再就職手当、常用就職支度手当を受けたことがある場合は支給されません。

3 就業手当

基本手当受給者の多様な形態による早期就業を促進するため、職業（再就職手当の支給対象にならないような形態の職業）に就いた場合に、その職業に就いた日の前日における支給残日数が、所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上である場合に支給されます。

就業手当は、現に職業に就いている日について支給されるもので、基本手当日額の30%に相当する額（上限額が定められています。）となります。なお、この就業手当の支給を受けた日については、基本手当を支給したものとみなされます。

支給要件として、P16「支給要件」の②、③、④などがあります。

6

その他給付

1 教育訓練給付

一定の要件を満たす雇用保険の一般被保険者である方（在職者）又は一般被保険者であった方（離職者）が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合に支給されます。

2 高年齢雇用継続給付

60歳から65歳までの一般被保険者の方が、60歳時点（又は直前の離職時点）の賃金の75%未満で雇用されている場合に、一定の要件を満たすと支給されます。

3 育児休業給付

一般被保険者の方が1歳（保育所における保育の実施が行われない等の場合には1歳6カ月）未満の子を養育するために育児休業を取得した場合に、一定の要件を満たすと支給されます。

4 介護休業給付

一般被保険者の方が対象家庭を介護するために介護休業を取得した場合に、一定の要件を満たすと支給されます。

7

失業等給付と特別支給の老齢厚生年金との併給調整

平成10年4月1日以後に特別支給の老齢厚生年金の受給権を取得した方が、雇用保険の基本手当を受給する場合には、特別支給の老齢厚生年金が支給停止されます。

また、高年齢雇用継続給付を受給している間は、その給付額に応じて年金の一部が支給停止されます。

詳しくは、最寄りの社会保険事務所にお問い合わせください。

公共職業安定所 (ハローワーク) 案内図

「雇用保険給付の手続き」は、平日午前8時30分から午後5時15分（土・日・祝日を除く）までとなっております。

※ 県内の一部のハローワーク（附属施設を含む）では、「職業相談・職業紹介」を平日午前8時30分から午後7時まで、土曜日は午前10時から午後5時まで行っておりますが、「雇用保険給付の手続き」につきましては、平日午前8時30分から午後5時15分（土・日・祝日を除く）となりますので、ご注意ください。

○ 各ハローワークとも、駐車場が狭いため、お車での来所はご遠慮ください。

ハローワーク 川口

川口公共職業安定所
〒332-0031 川口市青木3-2-7
☎048(251)2901 ㊟048(251)3664

管轄区域 川口市 蕨市 戸田市 鳩ヶ谷市

ハローワーク 熊谷

熊谷公共職業安定所
〒360-0014 熊谷市箱田5-7-2
☎048(522)5656(代) ㊟048(524)5690

管轄区域 熊谷市 深谷市 寄居町

ハローワーク 本庄

熊谷公共職業安定所本庄出張所
〒367-0053 本庄市中央2-5-1
☎0495(22)2448 ㊟0495(21)4924

管轄区域 本庄市 上里町 美里町 神川町

ハローワーク 大宮

大宮公共職業安定所
〒330-0852 さいたま市大宮区大成町1-525
☎048(667)8609 ㊟048(651)0331

管轄区域 さいたま市のうち西区、北区、大宮区、泉沼区、岩槻区 鴻巣市（旧吹上町、旧川里町を除く） 上尾市 桶川市 北本市 蓮田市 伊奈町

ハローワーク 川越

川越公共職業安定所
〒350-1118 川越市鹽田本277-3 川越合同庁舎1F
☎049(242)0197 ㊟049(246)2754

管轄区域 川越市 富士見市 ふじみ野市 坂戸市 鶴ヶ島市

ハローワーク 東松山

川越公共職業安定所東松山出張所
〒355-0073 東松山市上野本1088-4
☎0493(22)0240 ㊟0493(23)6272

管轄区域 東松山市 小川町 嵐山町 川島町 吉見町 滑川町 鳩山町 ときがわ町 東秩父村

ハローワーク 浦和

浦和公共職業安定所
〒330-0061 さいたま市浦和区常盤5-8-1
☎048(832)2461 ㊟048(829)2984

管轄 さいたま市のうち中央区、桜区、浦和区、南区、緑区

ハローワーク 所沢

所沢公共職業安定所
〒359-0042 所沢市並木6-1-3
所沢合同庁舎1・2F
☎04(2992)8609 ㊟04(2992)2444

管轄 所沢市 入間市（仏子、野田、新光を除く）
区域 狭山市 三芳町

ハローワーク 飯能

所沢公共職業安定所飯能出張所
〒357-0021 飯能市双柳94-15 飯能合同庁舎1F
☎042(974)2345 ㊟042(973)7318

管轄 飯能市 入間市のうち仏子、野田、新光
区域 日高市 毛呂山町 越生町

ハローワーク 秩父

秩父公共職業安定所
〒369-1871 秩父市下影森1002-1
☎0494(22)3215 ㊟0494(24)6898

管轄 秩父市 皆野町 長瀬町 小鹿野町
区域 横瀬町

ハローワーク 春日部

春日部公共職業安定所
〒344-0036 春日部市下大増新田61-3
☎048(736)7611 ㊟048(737)5232

管轄 春日部市 久喜市 幸手市 栗橋町 杉戸町
区域 鷲宮町 富浦町 白岡町 宮代町

ハローワーク 行田

行田公共職業安定所
〒361-0023 行田市長野943
☎048(556)3151 ㊟048(556)1309

管轄 行田市 加須市 羽生市 騎西町 大利根町
区域 北川辺町 鴻巣市のうち旧吹上町、旧川里町

ハローワーク 草加

草加公共職業安定所
〒340-8509 草加市弁天4-10-7
☎048(931)6111 ㊟048(931)6615

管轄 草加市 三郷市 八潮市

ハローワーク 朝霞

朝霞公共職業安定所
〒351-0025 朝霞市三原1-3-1
☎048(463)2233 ㊟048(464)3012

管轄 朝霞市 志木市 和光市 新座市

ハローワーク 越谷

越谷公共職業安定所
〒343-0023 越谷市東越谷1-5-6
☎048(969)8609 ㊟048(969)8610

管轄 越谷市 吉川市 松伏町

ハローワークでは
さまざまな就職支援メニューを
ご用意しております。

お気軽にご相談ください

(表紙の裏面をご覧ください)