

概要（事前分析表のポイント）

施策目標V-2-1

社会・経済状況の変化に対応しつつ、地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること

【概要】令和4年度事前分析表（施策目標V-2-1）

基本目標V：意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること

施策大目標2：雇用機会を創出するとともに雇用の安定を図ること

施策目標1：社会・経済状況の変化に対応しつつ、地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること

現状（背景）

1. 足下の雇用情勢と人手不足感等

- ① 新型コロナ前からの構造的な課題として、人口減少等による労働供給制約の下、人手不足が深刻化しており、特に、IT・介護、保育、建設等の特定分野で人手不足が深刻化。
- ② 足下の雇用情勢は求人を持ち直しの動きが見られ、多くの産業で人手不足感が強まっている。

2. 地域雇用の現状

- ① 地域による格差の観点では、新型コロナ前から、東京等の大都市へ労働力の集中と地域における雇用機会が少ない状況が見られる。
- ② 有効求人倍率を都道府県別に見ると、7都府県において1倍を下回る水準（令和3年12月）が、一部では地域の移動の動きも見られる。

3. 雇用維持と労働移動の状況

- ① 雇用調整助成金の特例措置により事業主の雇用の維持を強力に支援してきた。
- ② 一部産業を除き人手不足感が再び向上する中で、飲食業等からの転職や、人手不足産業への労働移動は進まず、ミスマッチが更に拡大。

課題 1

地方に魅力的な雇用の場をつくる取組への支援、地方へのUIJターンの支援

達成目標 1

地域における安定した雇用の創出等

課題 2

中小企業の人材確保や従業員の職場定着のための雇用管理改善の取組の推進

達成目標 2

中小企業事業主等を対象とした雇用管理改善等の取組支援

課題 3

今後需要拡大が見込まれる介護等の社会保障分野や、技能労働者の入職が減少傾向にある建設分野をはじめ、各産業分野における人材不足

達成目標 3

人材不足分野の事業主を対象とした雇用管理改善等の取組支援

課題 4

労働市場の健全な流動を促して人手不足分野や成長分野における人材活用の推進、景気変動等による労働者の失業の予防

達成目標 4

- ・ 労働者の転職・再就職支援、出向・移籍支援の強化等
- ・ 休業等による雇用維持の支援

【測定指標】太字・下線が主要な指標、※は参考指標

4～7：アウトカム

1 地域活性化雇用創造プロジェクト事業を利用した求職者の正社員就職件数及び事業を利用した事業所における正社員等雇入れ数（アウトカム）

2 人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の事業終了時における求人充足率（アウトカム）
3 人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の定着率（アウトカム）

4. 5 人材確保等支援助成金（介護関係分野・建設関係分野）の支給6か月後の労働者の定着率
6 雇用管理責任者を選任している介護分野の事業所の割合
7 講習受講を契機として雇用管理責任者を選任した事業所の割合
8 介護労働者の採用率（※）
9 介護労働者の離職率（※）

10 労働移動支援助成金（再就職支援コース）の対象となった者のうち3か月以内の再就職者の割合（アウトカム）⇒（内数）製造業
11 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）に係る届出事業所のうち、中途採用拡大実施の事業所の割合（アウトカム）
12 転職入職率（アウトカム）
13 雇用調整助成金の延べ支給決定件数（※）
14 産業雇用安定助成金の出向計画届受理件数（※）

確認すべき主な事項（事前分析表）

背景・課題について

1

施策目標の実現に向けて、どのような課題があるかを過不足なく記載できているか。

（注1）課題の分析に漏れがあると、その後が続く、達成目標の設定が不十分となる可能性あり。

達成目標について

2

課題に対応した達成目標を設定できているか。

3

施策目標の実現に向け、適切にブレイクダウンできているか、抽象的なものとなっていないか。

（注2）達成目標に含まれる内容が多すぎる場合は、適宜分割をすることも要検討。

測定指標、参考指標について

4

達成目標の進捗度合いを測定する指標として、合理的な指標が設定されているか（達成目標と測定指標の関係性は明確か）。

5

測定指標はアウトプットとアウトカムの双方が設定されているか。

（注3）最終的なアウトカムだけでなく、アウトプットと直接的な関係性のある短期的なアウトカムや、最終的なアウトカムを実現するための中期的なアウトカムを設定することが望ましい。

6

測定指標のうち「主要な指標」とそれ以外の指標が区分されているか。また、「主要な指標」とする理由は明確で、適切に選定されているか。

7

当該年度の目標値が記載されているか。

8

目標値は過年度実績や最終目標年度の目標値を踏まえ、適切な水準に設定されているか。

9

指標の入れ替えが行われている場合、その理由について説明されているか。

10

目標値を設定することは困難だが、実績値を経年的に把握することで、評価の参考となる情報について、参考指標として設定されているか。

達成手段について

11

測定指標と関連する達成手段数が0となっていないか。

12

達成目標と関連する達成手段が多数になっているなど、達成目標と達成手段との関係が複雑な構造となっていないか。（注2）参照

地域活性化雇用創造プロジェクト

令和4年度予算額 59億円
 (令和3年度予算額 103億円)

事業目的

地域雇用の課題に対して、国や都道府県の施策との連携を図りつつ、魅力ある雇用機会の確保や企業ニーズにあった人材育成、就職促進等の事業を一体的に実施することにより、地域における良質な雇用の実現を図る。

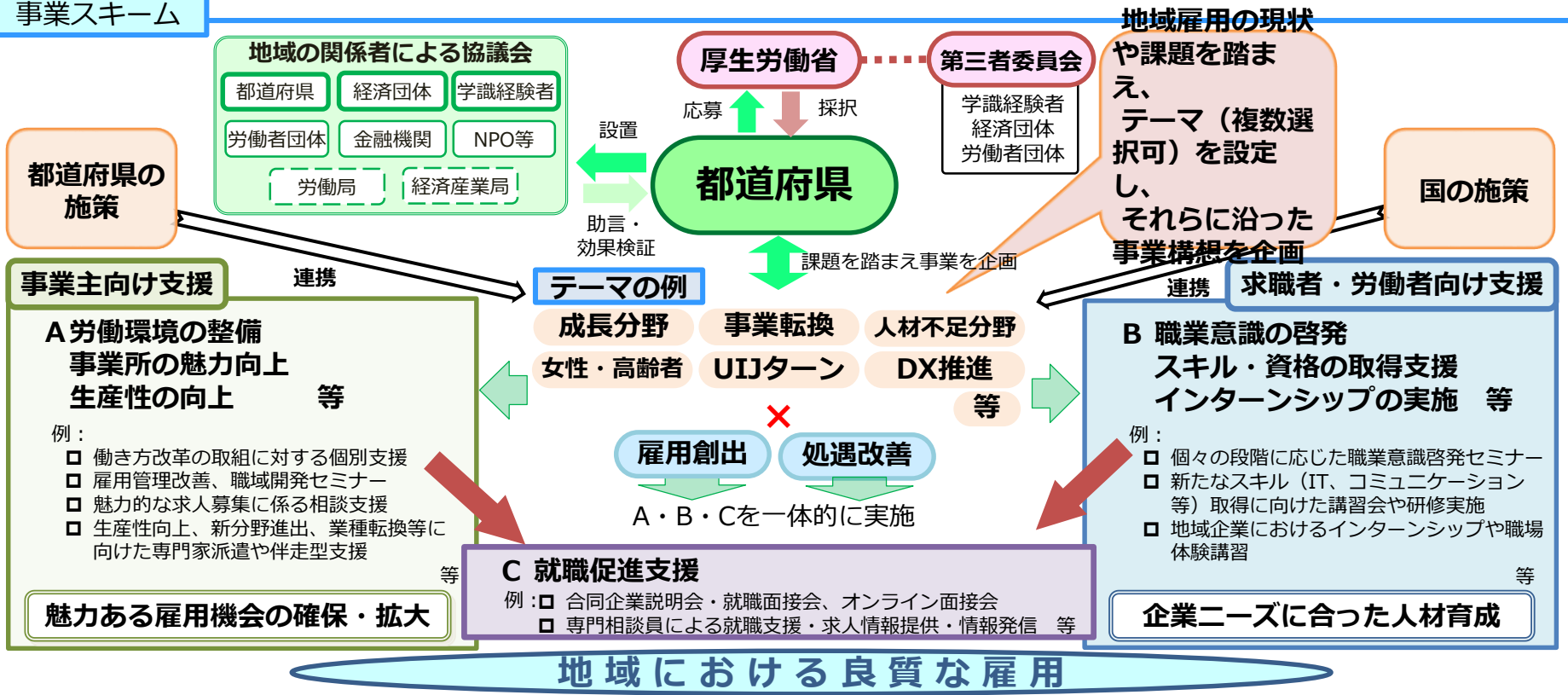
事業概要

- 都道府県が、地域雇用の現状や課題、地域の関係者の意見等を踏まえ、テーマを任意に設定し事業構想を企画、地域の関係者による協議会の了承を得て応募
- 第三者委員会による審査を経て事業効果が高い都道府県の事業構想を採択
- 都道府県は採択された事業構想に基づき事業を実施
※アウトカム目標の達成状況により、事業の見直しを実施（毎年度）

事業期間・規模

【実施期間】最大3年間
 【実施規模】都道府県に対し、事業費の8割を補助。補助上限2億円/年
 ※複数テーマを実施し、コロナ対策事業を含む場合は3億円/年（令和4年度採択分の特例）

事業スキーム



通年雇用助成金

令和4年度予算額 45.9億円
(令和3年度予算額 51.2億円)

北海道、東北地方等気象条件の厳しい積雪寒冷地（13道県）において、季節的業務に従事する労働者を通年雇用した事業主に対して通年雇用助成金を支給し、これらの者の通年雇用化の促進を図る。

助成の内容

【指定業種の事業主】

○ 賃金助成

・季節労働者を通年雇用した場合

対象期間(12月16日～3月15日)について事業主が支払った賃金の2/3(初回)、1/2(2、3回目)の額(初回～3回目すべて上限あり)を3年間

* なお、対象期間に季節労働者を指定地域外に就労させ、その移動に要する経費を事業主が負担した場合には、交通費等の経費(往復)に対し助成(上限あり)

・季節労働者を季節的業務以外の業務へ転換させた場合

業務転換開始日から6ヶ月間について事業主が支払った賃金の1/3の額(上限あり)

・季節労働者を通年雇用したものの、当該労働者を休業させざるをえない場合

対象期間について事業主が支払った賃金(休業手当を除く)及び1月から4月について事業主が支払った休業手当の合計額の1/2(初回)、1/3(2回目)の額(初回及び2回目ともに上限あり)を2年間

○ 新分野進出への助成

・季節労働者3人以上を通年雇用するため、新分野の事業に進出した場合

事業所の設置・整備に要した費用の1/10の額(上限あり)を3年間

○ 職業訓練への助成

・季節労働者を通年雇用し、業務に必要な知識及び技能を習得させるために職業訓練を実施した場合

季節的業務の訓練……事業主が支払った費用の1/2の額(上限あり)

季節的業務以外の訓練……事業主が支払った費用の2/3の額(上限あり)

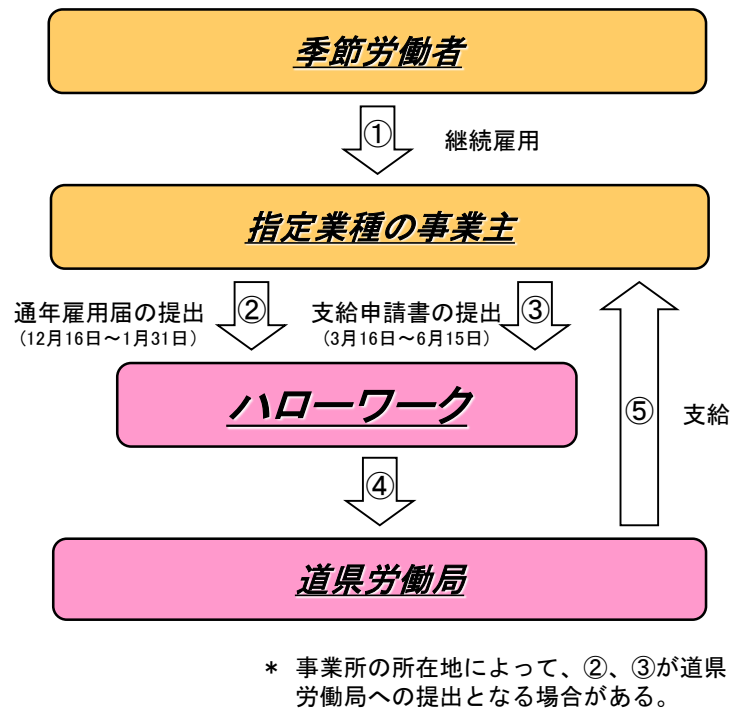
【指定業種以外の事業主】

○ 季節労働者を試用雇用し、引き続き常用雇用した場合

常用雇用後6ヶ月間に支払った賃金の1/2の額から一般トライアルコース助成金受給額を減額した額(上限あり)

支給までの流れ

『季節労働者を通年雇用し、賃金助成を受ける場合』



※ 季節労働者…9月16日以前から雇用され翌年の1月31日において雇用保険の特例一時金の受給資格を得て、支給を受けることが見込まれる方

※ 13道県(指定地域)…北海道、青森、岩手及び秋田(全市町村) 宮城、山形、福島、新潟、富山、石川、福井、長野及び岐阜(一部の市町村)

※ 指定業種…①林業 ②採石業及び砂、砂利又は玉石の採取業 ③建設業 ④水産食料品製造業 ⑤野菜缶詰、果実缶詰又は農産保存食料品の製造業 ⑥一般製材業 ⑦セメント製品製造業 ⑧建設用粘土製品(陶磁器製のものを除く。)の製造業 ⑨特定貨物自動車運送業 ⑩建設現場において据付作業を行う「造作材製造業(建具を除く)」、「建具製造業」、「鉄骨製造業」、「建設用金属製品製造業(鉄骨を除く)」、「金属製サッシ・ドア製造業」、「鉄骨系プレハブ住宅製造業」、「建築用金属製品製造業(サッシ、ドア、建築用金物を除く)」、「畳製造業」 ⑪農業(畜産農業及び畜産サービス業を除く。)

地域雇用開発助成金(沖縄若年者雇用促進コース)

令和4年度予算額 0.3億円
(令和3年度予算額 0.7億円)

沖縄県内に事業所を設置又は整備し、当該事業所において沖縄県内に居住する35歳未満の若年求職者を3名以上、継続して雇用する労働者として雇入れた事業主に対して支給

助成の内容

○支給対象事業主

沖縄県において、300万円以上の事業所の設置・整備に伴い、沖縄県内に居住する35歳未満の若年求職者(新規学卒者を除く。)を3名以上、継続して雇用する労働者として雇入れた事業主

○支給対象期間

完了日(事業所の設置・整備及び雇い入れが完了し、完了届を提出した日)から起算して1年間
ただし、雇用する労働者の定着状況が優良であり、かつ対象労働者を適切に処遇している事業主(優良事業主)については2年間

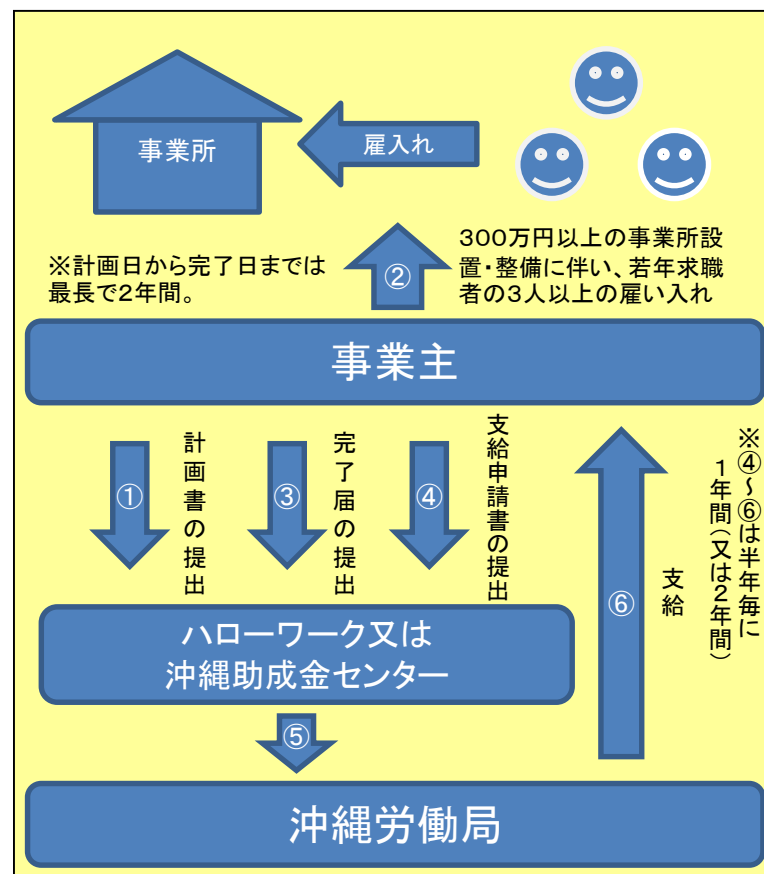
○助成額

完了日以後に支払った賃金相当額(※)の1/4
(中小企業事業主については1/3)(1年間)

※ 中小企業事業主については、若年求職者に加え、新規学卒者を雇い入れた場合、当該新規学卒者に支払った賃金相当額を含む。

優良事業主に対する、2年目の助成率は1/3(中小事業主については1/2)

支給までの流れ



季節労働者対策

北海道、東北地方等気象条件の厳しい積雪寒冷地において、冬期間に離職を余儀なくされる季節労働者の通年雇用を促進するため、「季節労働者を通年雇用した事業主に対する通年雇用助成金による支援」や「季節労働者の通年雇用の促進に自発的に取り組む地域の関係者から構成される協議会に委託して行う通年雇用促進支援事業」等を実施する。

ハローワーク（労働局）

事業主に対する支援
※ 実施地域：13道県（注1）

通年雇用助成金

- 指定業種の事業主（注2）が季節労働者を通年雇用した場合、対象期間（12月16日～3月15日）に支払った賃金の2/3（2、3年目は1/2）の額を支給する。その他に、対象事業主が季節労働者を通年雇用するために、新分野の事業に進出した場合や業務に必要な知識及び技能を習得させるための職業訓練を実施した場合にも、一定の額を支給する。

- トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）を活用して季節労働者を試行雇用し、引き続き常用雇用した場合、常用雇用後6ヶ月間の賃金の1/2からトライアル雇用助成金（一般トライアルコース）受給額を減額した額を支給する。

トライアル雇用助成金 （一般トライアルコース）

- 指定業種以外の事業主がハローワークの紹介により、季節労働者を試行雇用（原則3ヶ月間）した場合、月額4万円を支給する。

常用雇用

季節労働者に対する支援
※ 実施地域：北海道、青森県

季節労働者就労支援事業

- 北海道、青森県内のハローワークに季節労働者就労支援ナビゲーターを配置し、季節労働者個々のニーズを踏まえた計画を作成し、担当者制による一貫した就労支援を実施する。

【支援内容】

- ・ 求職活動に当たっての心構えの確立や不安の解消
- ・ 履歴書等の作成指導及び添削
- ・ 面接シミュレーション
- ・ 支援対象者のニーズにあった求人への選定や個別求人開拓の実施
- ・ 季節労働者トライアル雇用事業の活用 等

協議会

地域自らの創意工夫ある
取組に対する支援
※ 実施地域：北海道

通年雇用促進支援事業

- 季節労働者の通年雇用の促進に自発的に取り組む地域の関係者（市町村、経済団体等）から構成される協議会が策定した雇用対策の計画の中から、通年雇用の効果が高いものを選定し、当該協議会に事業を委託する。

【事業内容】

- ・ 事業主への各種助成金等の情報提供、季節労働者向けの求人開拓などの雇用確保のための事業
- ・ 研修や就職に資する情報の提供などの就職促進のための事業
- ・ 求人募集をしている事業所等において「企業見学会、職場体験実習」等を一体的に実施するための事業



注1：北海道、青森、岩手及び秋田（全市町村）
宮城、山形、福島、新潟、富山、石川、福井、長野及び岐阜（一部の市町村）
注2：林業、建設業、水産食料品製造業等の業種に属する事業を行う事業主

沖縄早期離職者定着支援事業

令和4年度予算額 16百万円
 (令和3年度予算額 16百万円)

沖縄県内の雇用情勢は改善傾向にはあるが、非正規雇用の従業員割合や離職率等は依然として高く、特に若年者の就職後3年以内離職率は全国と比べて顕著に高い。そのため、沖縄県内の事業所に対して、職場定着に向けた経営課題の解決等の支援、職場定着に効果が見込まれる制度等の導入支援等を実施することにより、沖縄県における若年者の失業率・離職率の改善を図る。

◆ 非正規雇用割合(平成29年)

	雇用者に占める非正規雇用 職員・従業員比率
全国	38.2%
沖縄	43.1%

出典(「平成29年就業構造基本調査結果」(総務省統計局))

◆ 就職後3年以内の離職率(平成29年3月卒)

	高校卒	大学卒
全国	39.5%	32.8%
沖縄	53.2%	39.0%

(沖縄労働局調べ)

課題の解決(非正規雇用を減らし、職場定着を進めていくこと)ためには、経営上の課題を解決し、**労働生産性を向上**させて、賃金水準を引き上げるなど、**働きやすい職場環境の実現が必要**。

【事業内容】

民間企業 (コンサルタント会社、民間人材ビジネス)

- ①早期離職防止・職場定着に向けた課題の整理や解決に向けた方策の周知啓発(セミナー等)
 - ②企業毎の課題に応じた職場定着に効果がある制度導入に向けての相談・助言
 - ③職場定着に有効な解決手法(制度等)の導入
 - ④制度定着に向けたサポート
 - ⑤事業実施後のフォローアップ
- ※労働生産性向上、経営基盤強化、賃金上昇、早期離職防止等

沖縄労働局

委託

事業所

<支援を受けた事業所の取組(イメージ)>

第1段階 職場定着に向けた施策の検証

- 各事業所の職場定着に係る課題の整理
- 職場定着促進のために必要な施策の検討

第2段階 検討結果を踏まえた取組の実施

- 職場定着に効果が期待できる制度・取組を導入
- 制度・取組の定着に向けた事業所支援等の実施

第3段階 フォローアップ

- 定着支援制度を導入した事業所に調査を実施
- 調査結果を踏まえた改善等支援を実施

地方就職希望者活性化事業

令和4年度予算額 6.2億円
(令和3年度予算額 6.2億円)

東京圏・大阪圏において、地方就職に関するセミナー、イベント、個別相談等により、潜在的な地方就職希望者を掘り起こし、地方自治体が実施する就労体験事業等への送り出しを実施することによって、地方就職に向けた動機付けを行い、地方就職の準備が整った者をハローワークへ誘導し、全国ネットワークを活用したマッチングにより就職へ結びつけるとともに、新型コロナウイルス感染症の影響等により都市部を離れて地方で暮らすことへの関心が高まっていることを踏まえ、オンラインによる職業相談も活用しながら、業種間・職種間移動を含めた個々のニーズに応じた再就職支援を行う。

地方人材還流促進事業（LO活プロジェクト）

- **潜在的な地方就職希望者の掘り起こし・動機付け**
 - ・セミナー、イベント、個別相談等による潜在的な地方就職希望者の掘り起こし
 - ・自治体実施する就労体験事業等への送り出しによる地方就職に向けた動機付け
 - ・地元就活支援コラボプロジェクトと連携した早期からの就職ニーズの把握、新卒応援ハローワーク等への誘導
- **地方就職に役立つ情報の収集・整理・提供**
 - ・労働局や自治体から収集した地方就職支援情報・生活関連情報等を潜在的な地方就職希望者に対して、ウェブサイト・SNS等を通じて提供
 - ・求人情報を発信するためのツールや助成金などの各種支援策等の情報を地方の求人企業に対して、ウェブサイトを通じて提供
- **地方人材還流促進協議会の設置**
 - ・厚労省、地方自治体、大学等による協議会を設置し、課題・情報の共有、事業の円滑な実施を図る。
- **移住・交流情報ガーデンでの相談対応**
 - ・「移住・交流情報ガーデン」（総務省設置）で自治体実施する就労体験事業等に関する相談、カウンセリング等に対応

地方就職支援事業

- **地方就職支援体制の設置**
 - ・都市部（東京及び大阪）に「地方就職支援コーナー」を設置
東京：ふるさと回帰支援センター（飯田橋HW）
大阪：HWプラザなんば
 - ・都市部と地方のハローワーク等にコーディネーターを配置
- **全国ネットワークを活用した職業相談、求人情報提供等オンラインを活用した担当者制による地方就職希望者の個別支援**
 - 自治体等と連携した生活関連情報の集約・提供
 - 個別求人開拓等も含めた求職者と事業主のマッチング支援
 - 業種間・職種間・地域間移動に対応した再就職支援
- **地方合同就職面接会の開催等**
 - ・労働局と地方自治体が連携し、都市部にて合同就職面接会を開催（リモートによる実施も含む）
 - ・自治体開催の各種イベント（合同就職面接会等）への協力
- **地方人材還流支援相談会の開催**
 - 自治体における移住相談や移住初心者向けのミニセミナーを行うふるさと回帰フェアにおいて、来場者に対する職業相談や地方の求人情報の提供等を行う相談会を実施

地方就職の準備が整った者をHWに誘導 → 具体的な地方求人とのマッチングを実施

地域雇用開発助成金(地域雇用開発コース)

令和4年度予算額 11.5億円
(令和3年度予算額 17.5億円)

地域雇用開発促進法に基づき、地域雇用開発のための助成、援助等の措置を講ずる必要があると認められる地域(同意雇用開発促進地域)等において、事業所の設置・整備を行うとともに地域求職者等を雇い入れた事業主に対して、対象労働者の増加数及び設置・整備費用等に応じて一定額を助成(1年ごとに3回の助成)

対象地域

雇用開発促進・改善地域メニュー	<ul style="list-style-type: none"> ○ 同意雇用開発促進地域(下記全ての要件を満たし、かつ厚生労働大臣が同意をした地域) <ul style="list-style-type: none"> (1) 「最近3年間の有効求職者数/労働力人口」が全国平均以上 (2) 「最近3年間の有効求人倍率」又は「最近1年間の有効求人倍率」が全国平均の2/3以下 ただし、全国平均の2/3が1以上の場合は1、0.67未満の場合は0.67以下 ○ 最近1年間の有効求人倍率が1倍未満の過疎・離島地域等であって、厚生労働大臣が指定する地域
特定有人国境離島地域等メニュー	○ 関係法に基づく特定有人国境離島地域、奄美群島及び小笠原諸島

助成内容

対象労働者の増加数と設置・設備費用に応じて、下表の額を助成

設置・整備費用	対象労働者の増加人数							
	3[2(創業)]~4人		5~9人		10~19人		20人~	
	基本	優遇	基本	優遇	基本	優遇	基本	優遇
300万円以上 1,000万円未満	48万円 (100万円)	60万円	76万円 (160万円)	96万円	143万円 (300万円)	180万円	285万円 (600万円)	360万円
1,000万円以上 3,000万円未満	57万円 (120万円)	72万円	95万円 (200万円)	120万円	190万円 (400万円)	240万円	380万円 (800万円)	480万円
3,000万円以上 5,000万円未満	86万円 (180万円)	108万円	143万円 (300万円)	180万円	285万円 (600万円)	360万円	570万円 (1,200万円)	720万円
5,000万円以上	114万円 (240万円)	144万円	190万円 (400万円)	240万円	380万円 (800万円)	480万円	760万円 (1,600万円)	960万円

※1 生産性要件を満たさない場合は「基本」、満たす場合は「優遇」の額を支給

※2 中小企業事業主は、初回支給時、助成額の1/2の額を上乗せして支給

※3 創業の場合は、初回支給時に()内の額を、2回目以降は生産性要件を満たすか否かに応じた額(※1)を支給

※4 「地域活性化雇用創造プロジェクト」参画事業主が助成対象となる措置を講じた場合は助成金の対象とするともに、初回支給時、対象労働者1人あたり50万円を上乗せして支給

※5 「地方創生応援税制(企業版ふるさと納税)」寄附事業主が助成対象となる措置を講じた場合は、助成金の対象として支給

※6 大規模雇用開発計画に係る特例に該当する場合、対象労働者の増加人数に応じて、最高2.4億円を支給

福島避難者帰還等就職支援事業

令和4年度予算額 4.2億円
 (令和3年度予算額 4.3億円)

福島復興再生特別措置法（平成24年法律第25号）第78条、第90及び第91条に基づき、原子力災害からの福島の復興及び再生を推進するため、福島の労働者の職業の安定を図るとともに地元への帰還・就職が円滑に進むよう、地域の実情に応じた雇用対策・就職支援を行うとともに、避難先・避難元での就職支援体制の整備を図る。

福島県外

福島帰還希望者就職支援事業

「福島就職支援コーナー」を宮城、山形、埼玉、東京、新潟、大阪労働局管内のハローワークに設置し、福島県へ帰還して就職することを希望している避難者に対して、就職支援ナビゲーター（計6名）による被災者一人一人に寄り添ったきめ細かな支援を行う。

また、福島県内の企業を集めた合同就職面接会等を首都圏等で実施するとともに、福島雇用促進支援事業の受託者、関係自治体等と連携し、福島県内への就職を促進するための就職説明会を実施。

福島就職支援コーナー設置地域

宮城県
 (仙台)



山形県
 (山形・米沢)



埼玉県
 (行田)



東京都
 (飯田橋)



新潟県
 (新潟・柏崎)



大阪府
 (難波)



首都圏等 コーナー設置地域(※)

【合同就職面接会】



写真は東京の開催状況

【就職説明会】



チラシは山形のもの

福島県

福島雇用促進支援事業

福島県内のうち、避難解除区域に帰還を希望する者等の雇用の安定に取り組む地域の関係者から構成される協議会が策定した雇用対策・就職支援の取組を国が選定し、当該協議会に事業を委託して実施。

福島雇用創出総合支援事業

就職支援コーディネーターを配置し、福島雇用促進支援事業、地域雇用活性化推進事業等、原子力災害被災地域の実情に応じた活用方法等を提案し、福島県内の原子力災害被災地域での雇用創出の取組を総合的に支援。

また、福島就職支援コーナーへの情報提供等、積極的に連携。

福島避難者等就職支援事業

- ① 職業相談員を配置し、福島県内に避難している求職者及び避難元の求職者にきめ細かな職業相談・職業紹介を実施。
- ② 福島県内避難先から従来から設置されているマザーズコーナーの運営体制を充実させ、帰還するまでの間の避難先での一時的な就業または帰還地域での就業を希望する子育て中の求職者個々の希望に応じたきめ細かな就職支援を実施。

地域雇用活性化推進事業

令和4年度予算額 13億円
(令和3年度予算額 14億円)

《目的》

雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域等による、地域の特性を生かした「魅力ある雇用」や「それを担う人材」の維持・確保を図るための創意工夫ある取組を支援する

【提案可能地域】

I. 雇用機会不足地域 (次の①、②いずれかに該当する地域)

- ① 最近3年間(平均)又は最近1年間(平均)の地域の有効求人倍率が全国平均(1を超える場合には1.00、0.67未満である場合には0.67)以下であること
- ② 最近3年間(平均)又は最近1年間(平均)の地域の有効求人倍率が1未満であって、最近5年間で人口が全国平均以上に減少していること

II. 過疎等地域

過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法(令和3年3月31日法律第19号)による過疎地域や重大な災害の被害を受けた地域として厚生労働大臣が別途定める地域

【事業規模(委託費上限)】

各年度4千万円

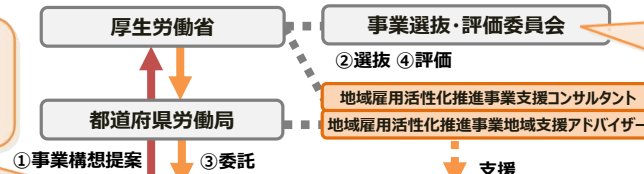
複数の市町村で連携して実施する場合、1地域当たり2千万円/年を加算(加算上限1億円/年)

【実施期間】

3年度以内

《事業スキーム》

- ・地域の課題・実情や地域企業、求職者のニーズ・シーズを把握した上で、事業構想を策定
- ・令和4年度は、引き続き新型コロナウイルス感染症の影響により生じるニーズに対応した事業構想も策定可



地域が提案する事業構想の中から、「魅力ある雇用や人材の維持・確保効果が高いと認められるもの」や「地域の産業及び経済の活性化等が期待できるもの」をコンテスト方式で選抜

事業所向け

A 事業所の魅力向上、事業拡大の取組

- 魅力ある雇用の確保を図る講習会等の実施例:
- 新分野進出、販路拡大、生産性向上に必要な技術、ノウハウを学ぶ講習会
 - テレワーク(在宅やサテライトオフィスでの勤務)やリモート会議の導入、新しい生活様式に対応した雇用管理改善、職域開発の必要性・手法等を学ぶ講習会
 - 意欲ある企業が行う新分野進出等の取組への伴走型支援等

魅力ある雇用の確保・拡大

求職者向け

B 人材育成の取組

- 地域の人材ニーズ等を踏まえた求職者の能力開発や人材育成を図る講習会等の実施例:
- 地域農産物の知識・取扱い・加工等や職業スキル(IT、接客等)を学ぶ講習会
 - 管理職や事業所の中核を担う人材を育成するための専門的な知識・技能を学ぶ講習会
 - 地域企業における職場体験講習(オンライン型を含む)等

スキルアップ人材の確保



C 就職促進の取組

- A、Bを利用した事業主・求職者やUIJターン就職希望者を対象にハローワークと連携した
- 集合型又はオンライン型による合同企業説明会・就職面接会
 - SNSによる情報発信(講習会、地域情報)等

面接会等によるマッチング

地域雇用対策について

現 状

○雇用失業情勢の動向

- ・全国的な雇用失業情勢は令和元年までは改善傾向にあったが、令和2年以降、新型コロナウイルス感染症の影響により厳しさがみられ、有効求人倍率が1倍を下回る地域があるなど引き続き注意が必要。

○地方から東京圏への人口流出の動向

- ・東京圏の転入転出の状況としては、令和元年と比較すると、令和2年度から東京圏への転入超過数の減少傾向が続いており、新型コロナウイルス感染症等が転入転出に与える影響を踏まえつつ、引き続き動向の注視が必要。
(東京圏の転入超過数：令和元年145,576人、令和2年度98,005人、令和3年度80,441人)

主な施策

【地方に魅力的な雇用の場をつくる取組への支援】

○地域雇用開発助成金 (令和4年度予算額11.5億円)

雇用機会の著しく不足する地域等において、事業所の設置・整備と求職者の雇入れを行う事業主に対して助成（地域雇用開発促進法に基づく事業）

○地域雇用活性化推進事業 (令和4年度予算額13.4億円)

雇用機会の不足する地域等において、地域の特性を生かした「魅力ある雇用」や「それを担う人材」の維持・確保等の取組を、市町村を中心とした地域の協議会に対して委託（地域雇用開発促進法に基づく事業）

○地域活性化雇用創造プロジェクト (令和4年度予算額58.5億円)

産業政策と一体となって良質で安定的な雇用機会の確保や新型コロナウイルス感染症の影響等を受けた地域雇用の再生に取り組む都道府県に対して補助

【地方へのUIJターンの支援】

○地方就職希望者活性化事業 (令和4年度予算額6.2億円)

潜在的な地方就職希望者の掘り起こし、地方就職への動機付け、地方求人とのマッチング支援等を実施

○中途採用等支援助成金 (UIJターンコース) (令和4年度予算額1.0億円)

東京圏からのUIJターン者を採用した事業主に対して採用活動経費を助成

【その他】

○事業復興型雇用確保事業 (令和4年度予算額 制度要求)

東日本大震災の被災地において、被災求職者を雇い入れた中小企業等に対する助成（復興特会）

○原子力災害対応雇用支援事業 (令和4年度予算額 制度要求)

原子力災害の影響により福島県内において仕事を失った被災求職者の当面の雇用の場を確保するため、民間企業等に対して委託（復興特会）

人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の概要

趣 旨

雇用管理改善の実施については、同業種ぐるみ、同地域ぐるみでの取組が有効である場合が多く、団体で取り組むことで、雇用管理改善のノウハウが会員企業に普及される効果が期待されることから、その構成員である中小企業に対して労働環境向上のための事業を実施する中小企業団体を支援し、魅力的な雇用創出を図る。

事業の概要

1 中小企業団体助成コース

改善計画(※1)の認定を受けた中小企業団体(事業協同組合等)が構成中小企業者のために労働環境向上事業(※2)を実施した場合に、要した費用の2/3を支給(事業期間は1年間(延長不可)。上限額は団体の規模に応じて600万円～1,000万円)。

※1 改善計画

中小企業労働力確保法に基づき、事業協同組合等が雇用管理の改善に取り組むために策定する計画。助成金を受けるためには、都道府県知事から改善計画の認定を受けることが必要。

※2 労働環境向上事業

傘下の事業者の人材確保や従業員の職場定着を支援するため、労働環境の向上を目指して実施する1年間の事業。次の①から③に該当するものをいう。

- ① 計画策定・調査事業・・・事業に取り組む上での計画の策定、課題を把握するための事業
(例:雇用管理実態調査、従業員意識調査)
- ② 安定的雇用確保・職場定着事業・・・募集・採用などの人材確保、職場定着に係る諸問題の改善を図る事業
(例:募集・採用ガイドブック、合同説明会、募集採用ポスター、職業相談事業等)
- ③ モデル事業普及活動事業・・・②で実施した事業の効果を把握し、成果・ノウハウを他の事業所へ普及する事業
(例:モデル事業説明会、雇用管理担当者向けセミナー)

測定指標		平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
中小企業団体助成コースの支給を受けた事業協同組合等の構成中小企業者の本事業終了時における求人充足率(求人充足数/求人数)	目標値	35.0%	35.0%	35.0%	35.0%	P
	実績値	68.8%	77.1%	76.0%	集計中	

人材確保等支援助成金

趣 旨

令和4年度予算額 19.6億円(50.1億円)(※1,2)

- 人口減少下において労働力不足が生ずることが懸念されている中で、建設、介護分野等において人材不足が顕著となっている。
- 人材不足を解消するためには、事業主等による雇用管理改善等の取組みを通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、事業主等の雇用管理改善、生産性向上等の取組みによる助成を通じて、職場定着の促進等を図る。
- 過年度に助成制度を活用した事業主の助成金の活用事例を収集し、周知する。

事業の概要

【 】は生産性要件を満たした場合の額

I 中小企業団体助成コース

改善計画の認定を受けた中小企業団体(事業協同組合等)が構成中小企業者のために、人材確保や従業員の職場定着を支援するための事業(※)を行った場合に助成 (※)選択的週休3日制の導入に関するものを含む

- 中小企業団体が構成中小企業者に労働環境向上事業を実施した場合に、要した費用の2/3を支給(上限額は、団体の規模に応じて600~1,000万円)

II 介護福祉機器助成コース

介護労働者の身体的負担を軽減するため新たな介護福祉機器の導入等を通じて従業員の離職率の低下に取り組む介護事業主に対して助成

- 目標達成助成:離職率低下 導入費用20%【35%】
(上限150万円)

III 雇用管理制度助成コース(令和4年度は整備計画の受付を休止)

雇用管理制度(諸手当等制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度及び短時間正社員制度)の導入・実施を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成

IV 人事評価制度助成コース(令和4年度は整備計画の受付を休止)

生産性向上に資する能力評価を含む人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて生産性向上、賃金アップと離職率低下を図る事業主に対して助成

V 建設キャリアアップシステム等普及促進コース(令和4年度より新設)

VII 作業員宿舍等設置助成コース(建設分野)

VI 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野)

VIII 外国人労働者就労環境整備助成コース IX テレワークコース

※1 令和4年度予算額及び令和3年度予算額には、V~IXの四つのコースを含めない。

※2 介護・保育労働者雇用管理制度助成コース、設備改善等支援コース、働き方改革支援コースについては令和2年度限りで廃止。令和4年度予算額には経過措置分が含まれる。

人材開発支援助成金（令和4年度）

○職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援。

支給対象となる訓練	助成対象	対象労働者	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	
					生産性要件を満たす場合
特定訓練コース	・事業主 ・事業主団体等	雇用保険被保険者（有期契約労働者等を除く）	・労働生産性向上訓練 ・若年人材育成訓練 ・熟練技能育成・承継訓練 ・認定実習併用職業訓練について助成	OFF-JT 経費助成：45(30)% 賃金助成：760(380)円/時・人 OJT<認定実習併用職業訓練に限る> 実施助成(定額)：20(11)万円/人	OFF-JT 経費助成：60(45)% 賃金助成：960(480)円/時・人 OJT<認定実習併用職業訓練に限る> 実施助成(定額)：25(14)万円/人
一般訓練コース	・事業主 ・事業主団体等		特定訓練コース以外の訓練について助成	OFF-JT 経費助成：30% 賃金助成：380円/時・人	OFF-JT 経費助成：45% 賃金助成：480円/時・人
特別育成訓練コース	事業主	有期契約労働者等（助成金の支給申請前までに雇用保険被保険者になっている必要がある）	・一般職業訓練 ・有期実習型訓練について助成	OFF-JT 経費助成： ・正社員化した場合：70% ・非正規の場合：60% 賃金助成：760(475)円/時・人 OJT<有期実習型訓練に限る> 実施助成(定額)：10(9)万円/人	OFF-JT 経費助成： ・正社員化した場合：100% ・非正規の場合：75% 賃金助成：960(600)円/時・人 OJT<有期実習型訓練に限る> 実施助成(定額)：13(12)万円/人
教育訓練休暇等付与コース	事業主	雇用保険被保険者	有給教育訓練休暇制度(5日間)の導入に対する助成	経費助成(定額)：30万円	経費助成(定額)：36万円
人への投資促進コース	事業主	雇用保険被保険者	・高度デジタル人材訓練※1)※2) ・成長分野等人材訓練※1)※2) ・情報技術分野認定実習併用職業訓練※2) ・定額制訓練 ・自発的職業能力開発訓練について助成	OFF-JT 経費助成：30～75(30～75)% 賃金助成： 760～960(380～960)円/時・人 OJT<情報技術分野認定実習併用職業訓練に限る> 実施助成(定額)：20(11)万円/人	OFF-JT 経費助成：45～75(45～60)% 賃金助成： 960(480)円/時・人 OJT<情報技術分野認定実習併用職業訓練に限る> 実施助成(定額)：25(14)万円/人
			長期教育訓練休暇制度(30日間以上)の導入及び当該期間中に支払った賃金に対する助成	経費助成(定額)：20万円 賃金助成<有給時>：6,000円/日・人	経費助成(定額)：24万円 賃金助成<有給時>：7,200円/日・人
			教育訓練短時間勤務制度及び所定外労働免除制度を導入した場合に助成	経費助成(定額)：20万円	経費助成(定額)：24万円

※1 「高度デジタル人材訓練」及び「成長分野等人材訓練」については、生産性要件は設定せず、あらかじめ高率助成に設定。

※2 「高度デジタル人材訓練」、「成長分野等人材訓練」及び「情報技術分野認定実習併用職業訓練」については、資格試験の受験料も助成対象。

人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）

概要

介護事業主が、介護労働者の身体的負担を軽減するために、新たに介護福祉機器を導入し、適切な運用を行うことにより、労働環境を改善し、離職率の低下が図られた場合に助成する。

【目標達成助成】

機器導入前に策定する導入・運用計画において、計画期間終了から1年経過後の離職率に係る目標の設定を義務付け、当該目標を達成できた場合に、導入費用の20%（生産性要件を満たした場合は35%）（上限150万円）を助成。

助成金の対象となる介護福祉機器

介護労働者が使用することにより、直接的に身体的負担の軽減を図ることができ、労働環境の改善が見込まれるなど、所定の要件を満たすもので1品10万円以上であることが必要。

1. 移動・昇降用リフト（立位補助器、非装着型移乗介助機器を含む。）
2. 装着型移乗介助機器（介護スーツ）
3. 体位変換支援機器
4. 特殊浴槽

建設事業主等に対する助成金の概要

令和4年度予算額 6,841,303千円
（令和3年度予算額 6,089,259千円）

トライアル雇用助成金

◆ 若年・女性建設労働者トライアルコース

○職業経験の不足などから就職に不安のある若年者（35歳未満）や女性を対象として、試用雇用を行った場合に支給されるトライアル雇用助成金（一般・障害者トライアルコース等）に上乗せ助成

- 【助成額】 ① 一般トライアルコース及び障害者トライアルコース
→ 対象者一人あたり4万円/月（最大3ヶ月）
② コロナによる離職者を試用雇用する事業主への助成
→ 対象者一人あたり4万円/月（最大3ヶ月）
→ 対象者一人あたり2.5万円/月（最大3ヶ月）（週20～30時間未満の場合）

人材開発支援助成金

◆ 建設労働者認定訓練コース

○能開法による認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合に助成

- 【助成率・額】 ①経費助成 補助対象経費の 16.7%
②賃金助成 3,800円/人日
③生産性向上助成 ②の場合 1,000円/人日

◆ 建設労働者技能実習コース

○若年者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、キャリアに応じた技能実習を実施した場合に助成

【対象となる技能実習】

- 安衛法による教習、技能講習、特別教育
- 能開法による技能検定試験のための事前講習
- 教育訓練給付金の支給対象となっている建設業法で定める技術検定に関する講習（「通学制」、「eラーニング方式も含む通信制」）など

【助成率・額】

- 中小建設事業主（※支給対象：男性・女性労働者）
 - 労働者数20人以下
 - 経費助成 75%
 - 賃金助成 8,550円/人日 < 9,405円/人日 >
 - 生産性向上助成 ①の場合 15%、②の場合 2,000円/人日
 - 労働者数21人以上
 - 経費助成 35歳未満 70% 35歳以上 45%
 - 賃金助成 7,600円/人日 < 8,360円/人日 >
 - 生産性向上助成 ①の場合 35歳未満 15% 35歳以上 15%
②の場合 1,750円/人日
- 中小以外の建設事業主（※支給対象：女性労働者）
 - 経費助成 60%
 - 生産性向上助成 ①の場合 15% など

人材確保等支援助成金

◆ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）

○魅力ある職場づくりにつながる取組や広域的な職業訓練の推進活動を実施した場合に助成

【対象となる取組例】

現場見学会、体験実習、インターンシップ等の建設業の魅力を伝える取組 など

- 【助成率】 経費助成 中小建設事業主 60%
中小建設事業主以外 45% など

◆ 建設キャリアアップシステム等普及促進コース【新規】

○建設キャリアアップシステム（CCUS）等の普及促進を図ることを目的とし、建設事業主団体が普及促進に向けた事業（最長1年間の計画的な事業）を実施した場合に助成

【対象となる事業】

- 構成員に対し、CCUSの技能者登録料等の全部又は一部の補助
- CCUS登録等に係る申請手続支援
- 就業履歴を蓄積するカードリーダーの導入等

- 【助成率】 経費助成 中小建設事業主団体 66.7%
中小建設事業主団体以外 50%

◆ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）

○作業員宿舎等の確保（被災三県のみ）や、建設現場の女性専用トイレ・更衣室を整備した場合に助成

- 【助成率】 経費助成 60% など

※ 人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））を廃止。

※ 人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース、建設技能者技能実習コース）については、令和元年度から生産性要件の適用を成果主義へ変更（生産性向上助成：3年後に支給）。

※ 人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）の賃金助成<>括弧内は、建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の場合（令和4年度まで延長）。

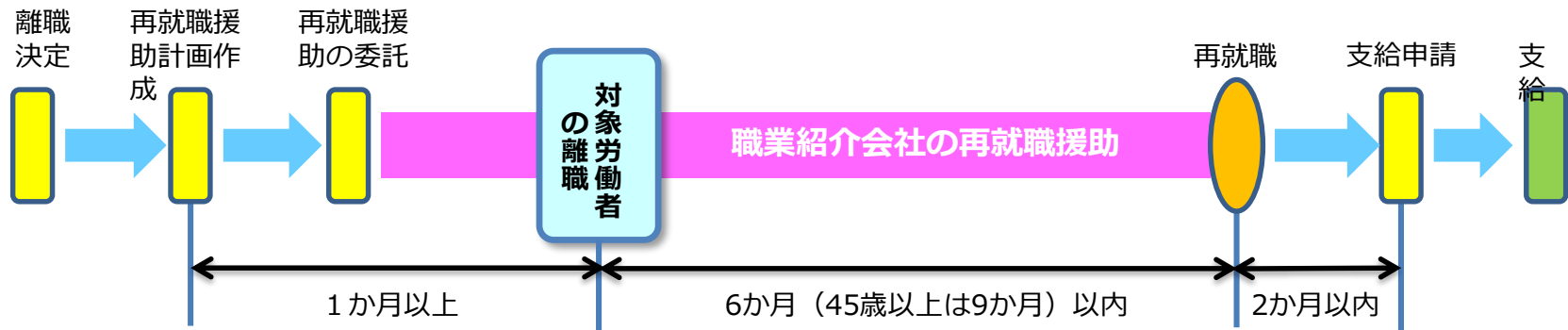
※ 人材確保等支援助成金の【助成額】【助成率】は、生産性要件を満たさなかった場合の金額・率。生産性要件を達成した場合は、上乗せして支給。

労働移動支援助成金（再就職支援コース）の概要

再就職支援

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対する再就職援助を、職業紹介会社への委託によって行う事業主に対して、その費用の一部（中小企業：45歳以上2/3（4/5）、45歳未満1/2（2/3）、大企業：45歳以上1/3（2/5）、45歳未満1/4（1/3））を助成。

（注）（ ）は、支給対象者の再就職先の雇用形態・賃金等が一定の要件に該当する場合の助成率



休暇付与支援

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対する再就職援助を、求職活動のための有給休暇の付与によって行う事業主に対して、その費用の一部（上限180日分（6か月分）、中小企業：1日8000円、大企業：5000円）を助成。

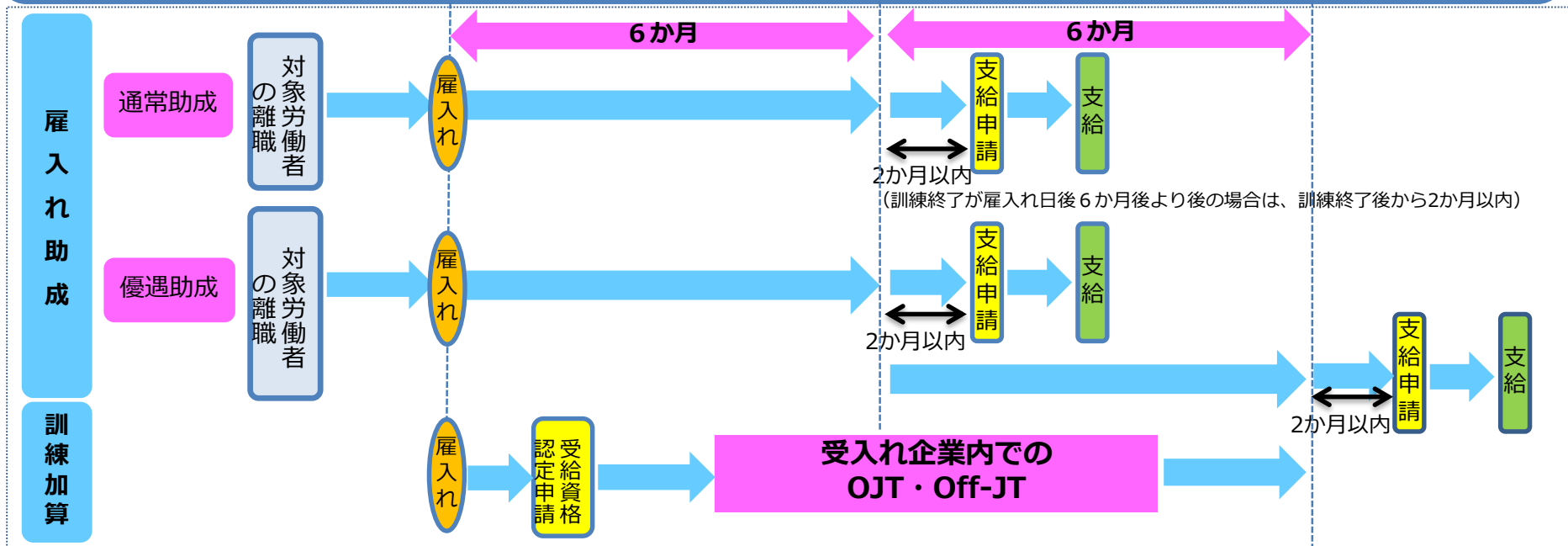
また離職から1か月以内に再就職が実現した場合に10万円/人を助成。

職業訓練実施支援

送出企業が民間教育訓練機関への委託により、再就職援助計画対象者等に対する訓練を実施した場合、その費用の一部（訓練実施に係る委託費用の2/3（上限30万円））を助成。

労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）の概要

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、早期（離職後3か月以内）に、期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に対して助成。また、雇入れ後に訓練を実施した場合、その費用の一部を上乗せ助成。
 令和3年度要求においては、当面の間、優遇助成について、新型コロナウイルス感染症の影響により離職した45歳以上の者を離職前と異なる業種の事業主が雇い入れた場合に、助成額の加算を行うこととする。



【助成額】（※）「優遇助成」は、生産指標等により一定の成長性が認められる企業が、事業再編等を行う企業等から離職した者を雇い入れた場合の助成

雇入れ助成		通常の助成	優遇助成	優遇助成(賃金上昇)
		30万円	40万円	60万円(40万円+20万円)
		新型コロナウイルス感染症の影響により離職した45歳以上の者を 離職前と異なる業種の事業主が雇い入れた場合は+40万円		
訓練加算	OJT実施助成	800円/時	900円/時	1,000円/時
	Off-JT	実施助成	900円/時	1,100円/時
		経費助成	上限30万円	上限40万円

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の概要

企業が、中途採用者の雇用管理制度の整備を行った上で、中途採用者の採用を拡大した場合に助成を行う。

中途採用計画の策定

中途採用の拡大

計画策定から
3年後

生産性の向上
(※3)

割増助成

- (中途採用計画の内容)
- ① 中途採用者の雇用管理制度の整備
 - ② 中途採用の拡大
 - A 中途採用率(※1)の拡大
または
 - B 45歳以上を初めて中途採用
 - C 情報公表・中途採用者数の拡大(※2)

- A (中途採用率の拡大) : 1年
- B (45歳以上の初採用) : 1年以内
- C (情報公表・中途採用者数の拡大) : 1年以内

A 中途採用率の拡大
(計画期間前3年間の中途採用率より20ポイント以上向上)

B 45歳以上を初めて中途採用

C 情報公表・中途採用者数の拡大

A : 50万円

(40ポイント向上の場合は70万円。初めて中途採用を行う場合は10万円を上乗せ助成)

B : 60万円または70万円

(60歳以上の対象者を初採用した場合は70万円)

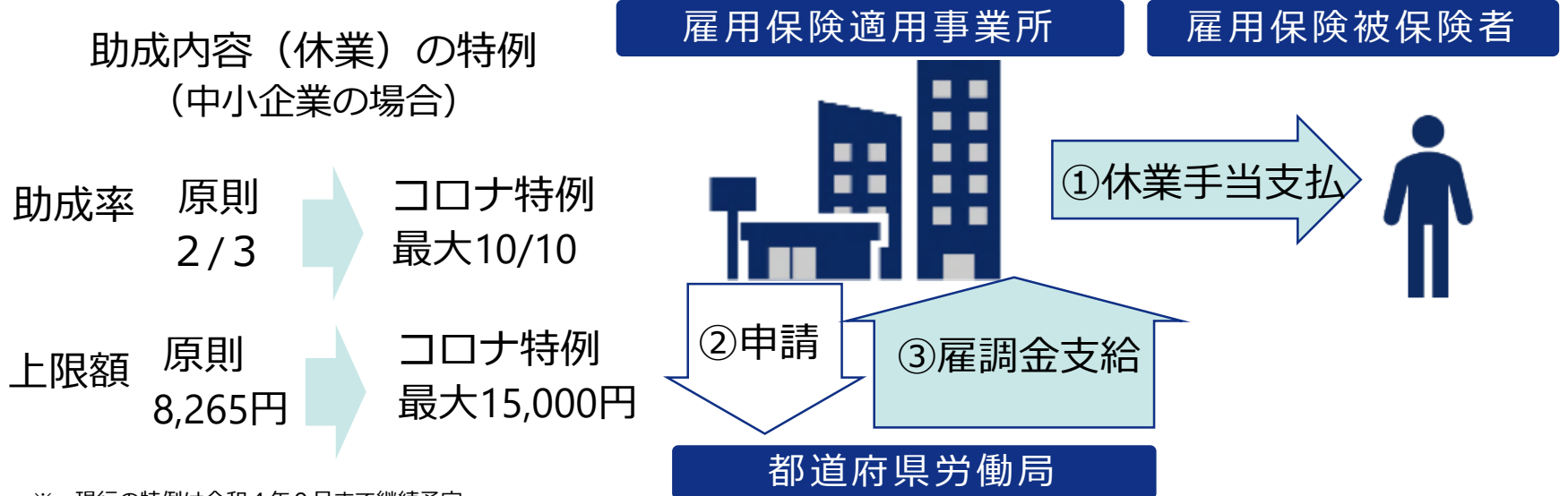
C : 30万円

(さらに、対象者が1年間定着した場合に20万円を上乗せ助成)

- ※1 中途採用率は、無期フルタイム雇用で採用した者のうち、中途採用で採用する者の割合。計画前3年間の中途採用率60%未満の企業が対象。
- ※2 中途採用計画の策定に加えて中途採用に係る定性及び任意の定量情報の公開を行うことを要件とする。
- ※3 生産性は、中途採用計画開始前直近の事業年度と、その3年後を比較。3年後に、中途採用者の定着率が一定割合以上であることが必要。

雇用調整助成金の概要

経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当等の一部を助成する制度。(財源は雇用保険二事業)



※ 現行の特例は令和4年9月まで継続予定。
10月以降の在り方は8月中に公表予定。

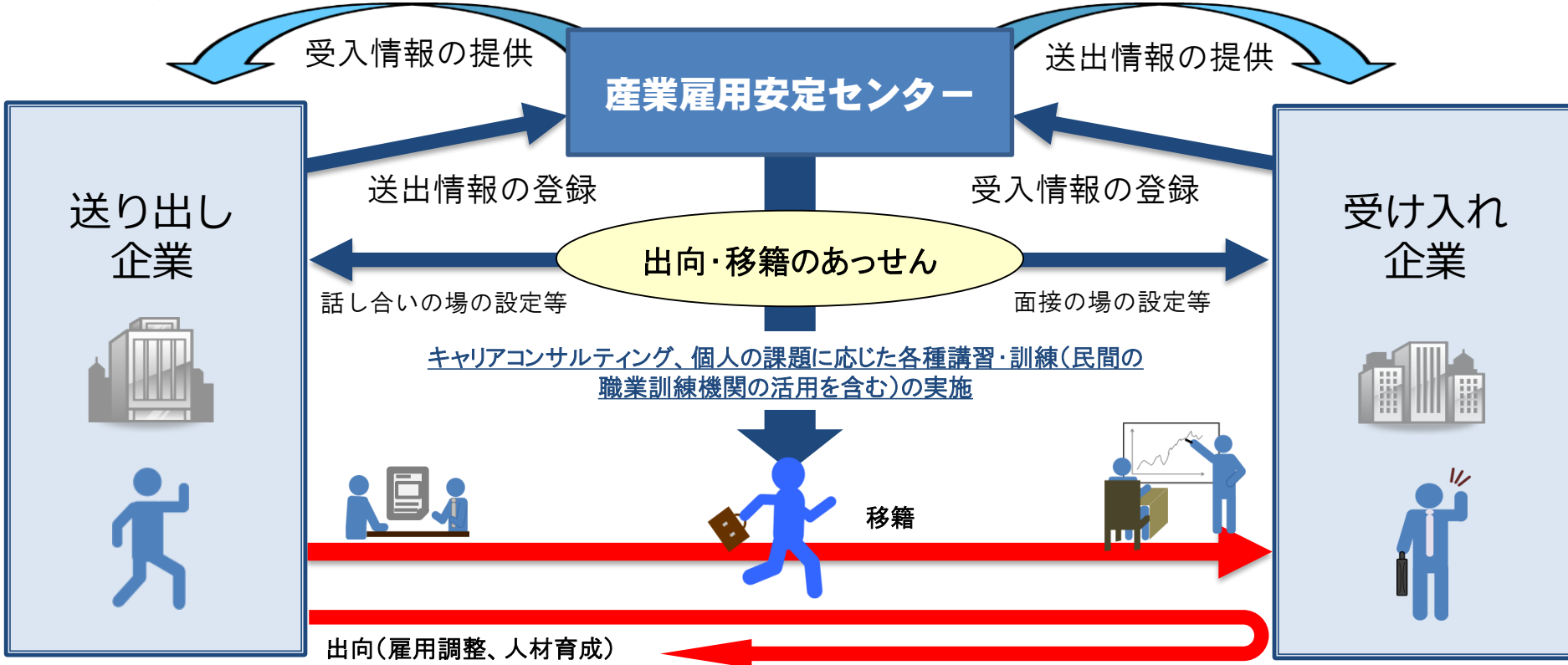
- 【支給対象事業主】雇用保険適用事業所（労働者を雇用する事業は業種等を問わず適用）
- 【支給対象労働者】雇用保険被保険者（週20時間以上かつ31日以上継続雇用見込みの者）
- 【要件】当該事業主の生産指標の最近1か月間の値が前年又は前々年同期比あるいは直近12か月の任意の月との比較で5%以上低下。（コロナ特例による要件緩和中。）
- 【支給実績】令和2年1月のコロナ特例開始以降、累計5兆7,579億円（令和4年6月3日現在）

産業雇用安定センターによる出向・移籍のあっせん

- 産業雇用安定センターは、13の産業団体(※)の拠出により設立された公益財団法人。
- 労働力の産業間、企業間移動の円滑化に寄与するため、出向・移籍による失業なき労働移動に関する情報提供・相談等を実施。(令和2年度から在籍型出向制度を活用した出向支援プログラムを実施している)
- 令和3年度の実績:送り出し件数14,720件に対して、出向・移籍の成立件数11,576件、成立率78.6%

※ (社)日本造船工業会、(社)日本鉄鋼連盟、電気事業連合会、全国銀行協会、(社)日本自動車工業会、(社)日本電機工業会、(社)セメント協会

日本化学繊維協会、日本製紙連合会、日本石炭協会、日本紡績協会、(社)日本民営鉄道協会、(社)日本船主協会



産業雇用安定助成金

■ 概要

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に、出向元と出向先の双方の事業主に対して、一定期間の助成を行う。

対象：雇用調整（コロナ禍において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）を目的とする出向。

前提：雇用の維持を目的とする助成制度のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くこと。

■ 助成内容等

対象労働者に係る次の経費について、出向元事業主と出向先事業主が支給申請を行い、当該申請に基づきそれぞれの事業主へ支給する（申請手続きは出向元事業主がまとめて行う）。

○ 出向運営経費

労働者（雇用保険被保険者）を在籍型出向により送り出す事業主及び当該労働者を受け入れる事業主に対して、賃金、教育訓練及び労務管理に関する調整経費など、**出向中に要する経費の一部を助成**。

	中小企業（※1）	中小企業以外（※1）
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 / 1人1日当たり	

（※1）独立性が認められない事業主間の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

労働者（雇用保険被保険者）を在籍型出向により送り出す事業主及び当該労働者を受け入れる事業主に対して、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の**出向の成立に要する措置を行った場合に助成**（※2）。

	出向元事業主	出向先事業主
助成額	各10万円 / 1人当たり（定額）	
加算額（※3）	各5万円 / 1人当たり（定額）	

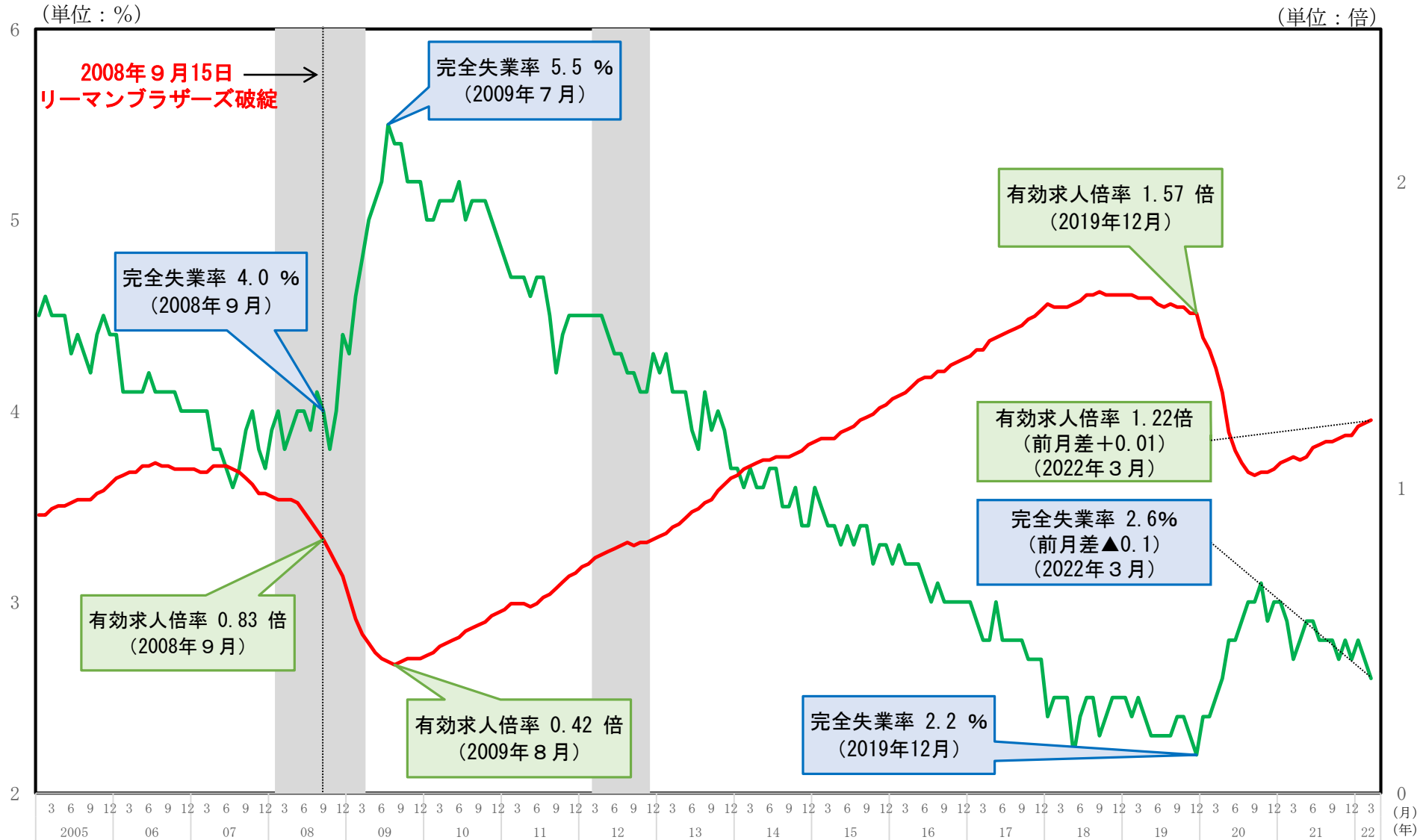
（※2）独立性が認められない事業主間の出向の場合は助成対象外

（※3）出向元事業主（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からの送り出し）

または出向先事業主（異業種からの受入れ）がそれぞれ一定の要件を満たす場合に助成額の加算を行う。

足下の雇用情勢について

- 足下の雇用情勢は、求人を持ち直しの動きがみられ、求人が求職を上回って推移しているものの、求職者が引き続き高水準にあり、厳しさがみられる。有効求人倍率が1倍を下回る地域がある等、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、より一層注意する必要がある。
- なお、リーマン・ブラザーズの経営破綻（2008年9月15日）後には、完全失業率は10ヶ月で4.0%→5.5%にまで悪化し、有効求人倍率は11ヶ月で0.83倍→0.42倍に低下した。



(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

(注) 完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。

就業地別・都道府県別にみた有効求人倍率について

○ 令和4年3月の就業地別・都道府県別の有効求人倍率をみると、合計で4都府県（東京都、神奈川県、大阪府、沖縄県）において、1倍を下回る水準となった。

都道府県別有効求人倍率（令和4年3月）※一般（パート含む）、就業地別、季節調整値。（令和2年1月⇒令和4年2月⇒令和4年3月を示している。）（倍）

北海道	1.21	➡	1.10	➡	1.12	岐阜県	1.97	➡	1.66	➡	1.65	佐賀県	1.43	➡	1.48	➡	1.51
青森県	1.22	➡	1.23	➡	1.24	静岡県	1.49	➡	1.30	➡	1.31	長崎県	1.25	➡	1.32	➡	1.30
岩手県	1.32	➡	1.49	➡	1.49	愛知県	1.66	➡	1.26	➡	1.28	熊本県	1.62	➡	1.54	➡	1.51
宮城県	1.49	➡	1.35	➡	1.34	三重県	1.68	➡	1.50	➡	1.52	大分県	1.57	➡	1.40	➡	1.38
秋田県	1.53	➡	1.63	➡	1.63	滋賀県	1.50	➡	1.19	➡	1.23	宮崎県	1.46	➡	1.48	➡	1.50
山形県	1.46	➡	1.59	➡	1.60	京都府	1.55	➡	1.10	➡	1.10	鹿児島県	1.42	➡	1.41	➡	1.42
福島県	1.59	➡	1.49	➡	1.50	大阪府	1.42	➡	0.97	➡	0.97	沖縄県	1.21	➡	0.86	➡	0.85
茨城県	1.69	➡	1.53	➡	1.56	兵庫県	1.41	➡	1.08	➡	1.08						
栃木県	1.41	➡	1.24	➡	1.26	奈良県	1.65	➡	1.33	➡	1.36	全国	1.49	➡	1.21	➡	1.22
群馬県	1.62	➡	1.48	➡	1.46	和歌山県	1.40	➡	1.22	➡	1.23						
埼玉県	1.34	➡	1.01	➡	1.04	鳥取県	1.67	➡	1.59	➡	1.64						
千葉県	1.42	➡	1.04	➡	1.05	島根県	1.80	➡	1.76	➡	1.75						
東京都	1.42	➡	0.94	➡	0.96	岡山県	1.90	➡	1.46	➡	1.46						
神奈川県	1.29	➡	0.93	➡	0.95	広島県	1.63	➡	1.38	➡	1.37						
新潟県	1.48	➡	1.50	➡	1.48	山口県	1.67	➡	1.65	➡	1.70						
富山県	1.82	➡	1.69	➡	1.67	徳島県	1.48	➡	1.38	➡	1.37						
石川県	1.66	➡	1.49	➡	1.46	香川県	1.87	➡	1.64	➡	1.65						
福井県	2.02	➡	2.07	➡	2.05	愛媛県	1.65	➡	1.42	➡	1.43						
山梨県	1.45	➡	1.49	➡	1.50	高知県	1.24	➡	1.17	➡	1.16						
長野県	1.48	➡	1.55	➡	1.54	福岡県	1.37	➡	1.01	➡	1.02						

足下の雇用人員判断の動向について①（日銀短観3月調査）

○業種別に雇用人員判断D.I.をみると、

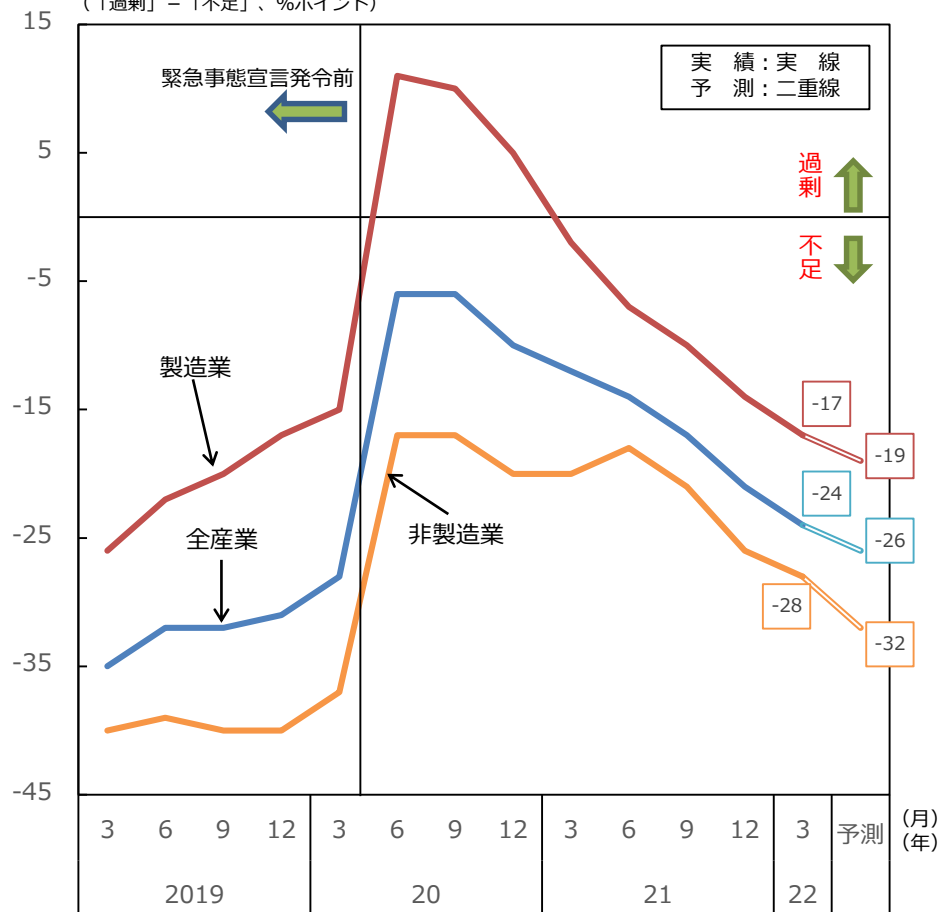
- ・製造業では、2020年6月調査で「過剰」が「不足」を上回ったものの、2021年3月調査以降では「不足」が「過剰」を上回っている。
- ・非製造業では、製造業と比べて人手不足感が高くなっており、足下でも更なる人手不足感の高まりが予測されている。

○企業規模別に雇用人員判断D.I.をみると、

- ・中堅企業や中小企業では、大企業に比べて、**人手不足感が高い傾向**にあるが、足下では、いずれの規模も、製造業・非製造業ともに「不足」が「過剰」を上回っており、2022年3月調査でも、製造業の中堅企業を除いて、今後更なる人手不足感の高まりが予測されている。

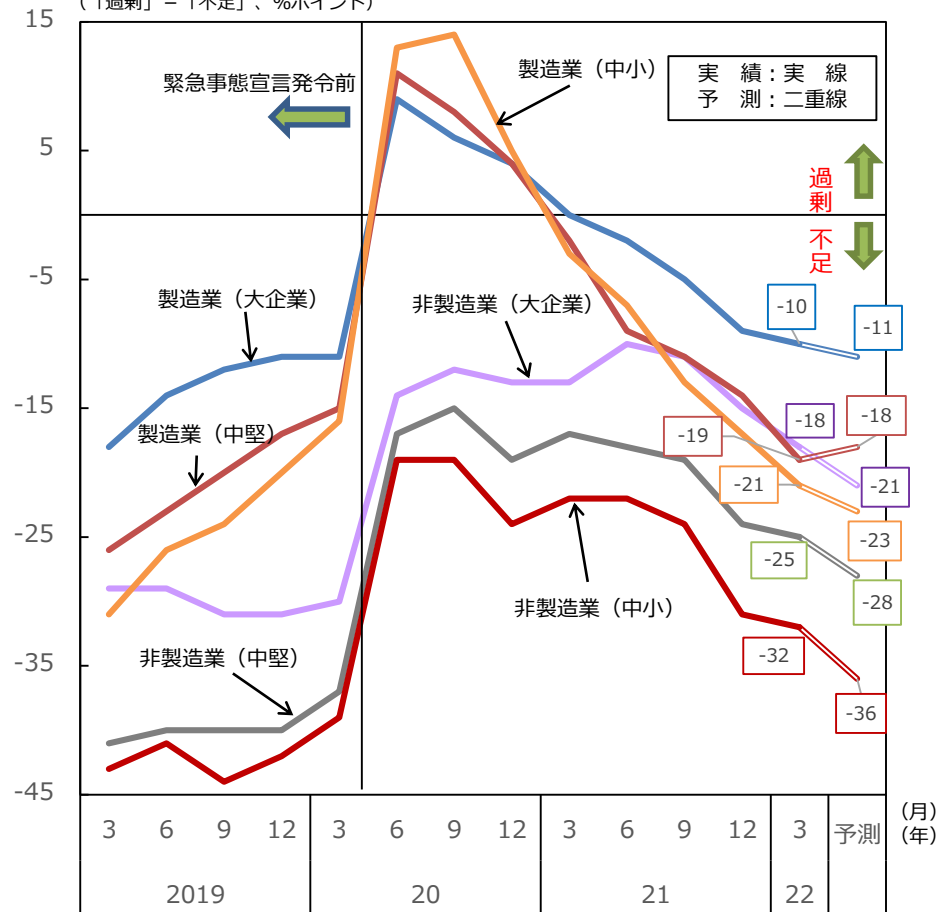
【業種別】

（「過剰」 - 「不足」、%ポイント）



【企業規模別】

（「過剰」 - 「不足」、%ポイント）



足下の雇用人員判断の動向について②（日銀短観3月調査）

○**製造業**の足下の雇用人員判断D.I.をみると、

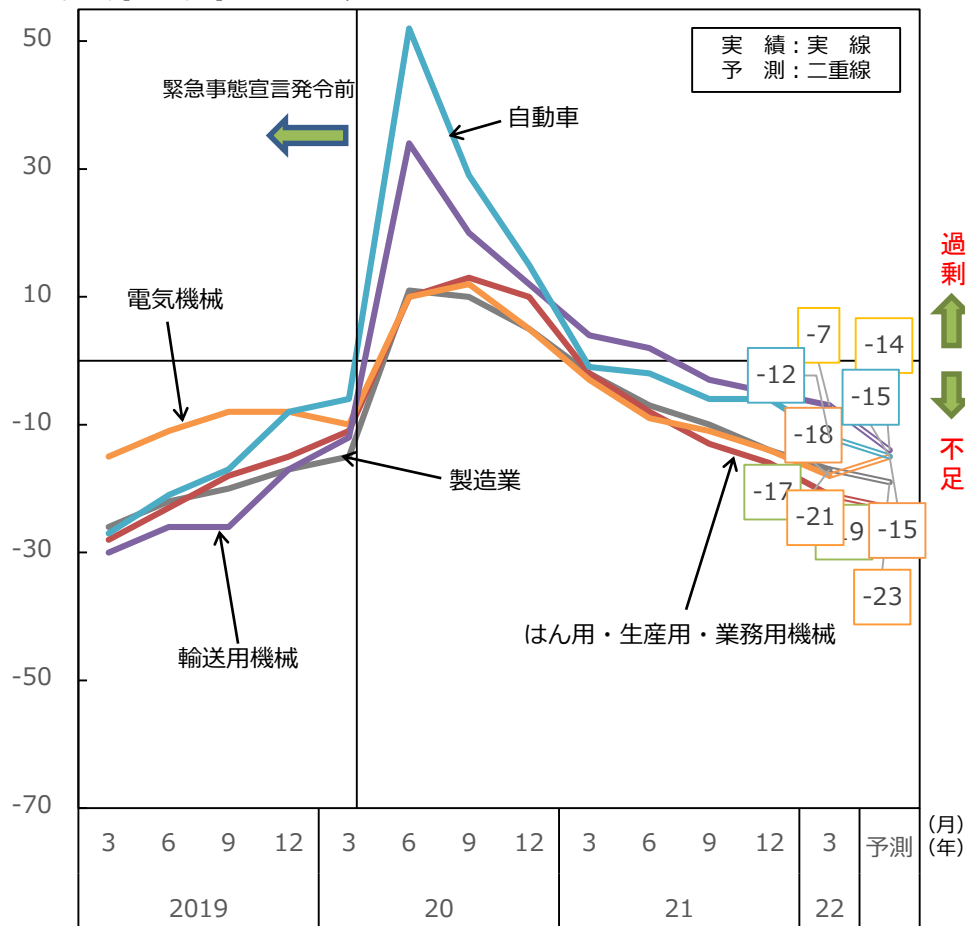
・**輸送用機械**は、2020年6月調査で「過剰」が「不足」を大きく上回ったものの、その後、過剰感が徐々に解消し、2021年9月調査で再び「不足」が「過剰」を上回り、その後も**引き続き人手不足感が高まっている**。

○**非製造業**の足下の雇用人員判断D.I.をみると、

・**宿泊・飲食サービス**については、「過剰」が「不足」を上回り、**人手の過剰感が高い状況**にあったが、2021年12月調査・2022年3月調査では「不足」が「過剰」を上回り、今後も更なる不足感の高まりが予測される。

【製造業】

（「過剰」 - 「不足」、%ポイント）



【非製造業】

（「過剰」 - 「不足」、%ポイント）

