

# 全国厚生労働関係部局長会議

令和3年1月

厚生労働省職業安定局

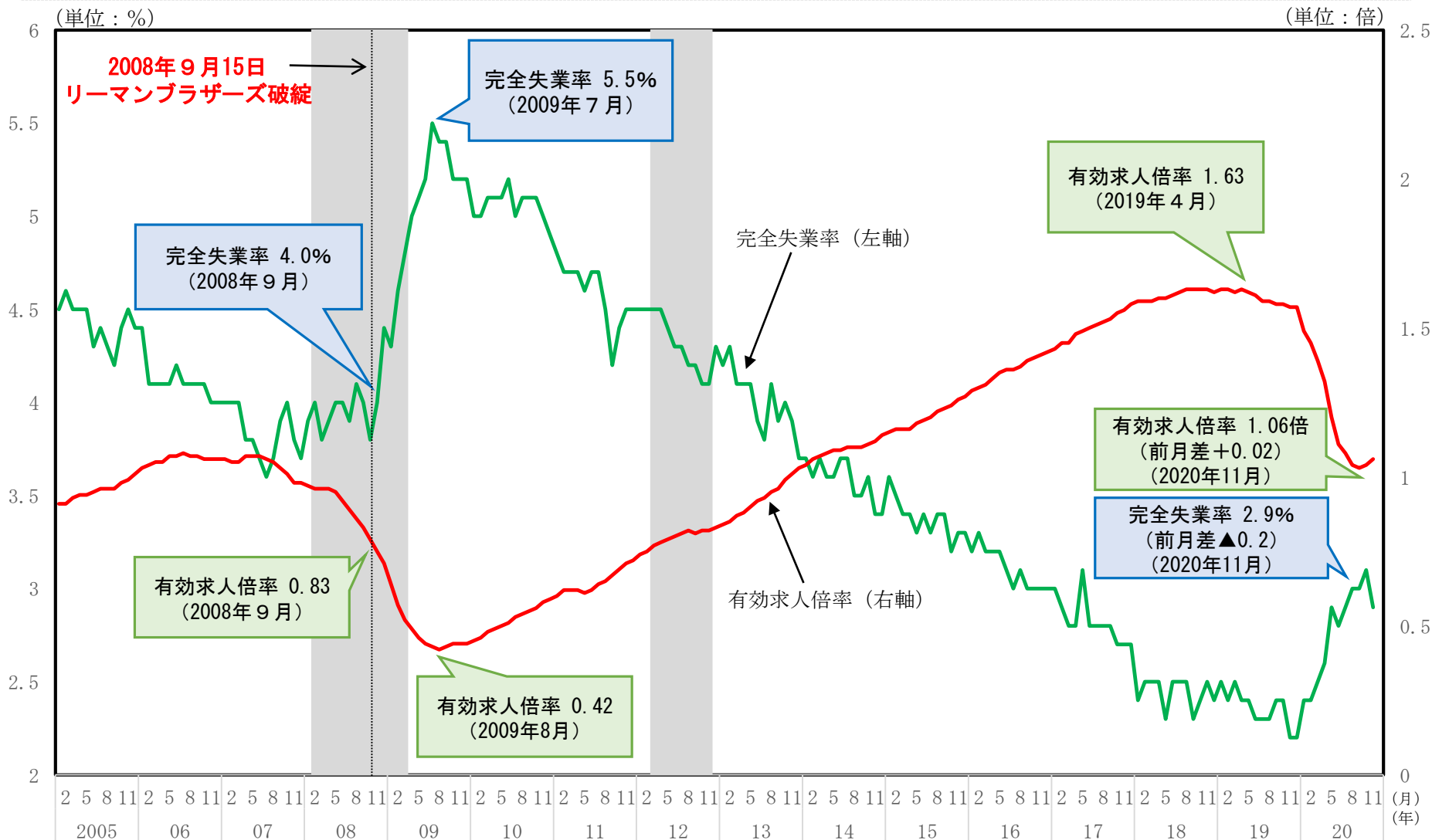
# 全国厚生労働関係部局長会議 ～配布資料～

1. 現下の雇用情勢について	・・・ 1
	雇用情勢について・・・ 2
2. ウィズ・ポストコロナ時代を見据えた雇用対策	・・・5
3. その他の主な雇用対策について	・・・12
	国と地方公共団体の連携強化について・・・ 13
	地域雇用対策の推進について・・・ 19
	高齢者雇用対策について・・・ 24
	障害者雇用対策について・・・ 29
	外国人雇用対策について・・・ 32

# 1. 現下の雇用情勢について

# 足下の雇用情勢について

- 足下の雇用情勢は、求人が底堅く推移する中、求人が求職を上回って推移しているものの、求職者が引き続き増加しており、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2年11月の就業地別・都道府県別の有効求人倍率をみると、10月に1倍を下回っていた県のうち、北海道、栃木県、静岡県、滋賀県、長崎県では、1倍を超える水準となったものの、9都道府県（埼玉県・東京都・神奈川県・愛知県・京都府・大阪府・兵庫県・福岡県・沖縄県）では、引き続き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2年11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2年10月⇒令和2年11月を示している。）（倍）

北海道	1.25	⇒	1.00(※)	⇒	1.02	岐阜県	1.98	⇒	1.28	⇒	1.31	佐賀県	1.44	⇒	1.18	⇒	1.20
青森県	1.23	⇒	1.04	⇒	1.06	静岡県	1.48	⇒	0.98	⇒	1.02	長崎県	1.27	⇒	1.00(※)	⇒	1.03
岩手県	1.35	⇒	1.10	⇒	1.09	愛知県	1.66	⇒	1.00	⇒	1.00(※)	熊本県	1.63	⇒	1.20	⇒	1.24
宮城県	1.49	⇒	1.16	⇒	1.19	三重県	1.66	⇒	1.15	⇒	1.19	大分県	1.58	⇒	1.19	⇒	1.21
秋田県	1.53	⇒	1.27	⇒	1.32	滋賀県	1.51	⇒	0.99	⇒	1.01	宮崎県	1.49	⇒	1.22	⇒	1.23
山形県	1.48	⇒	1.12	⇒	1.14	京都府	1.59	⇒	0.98	⇒	0.95	鹿児島県	1.43	⇒	1.15	⇒	1.17
福島県	1.61	⇒	1.30	⇒	1.30	大阪府	1.42	⇒	0.92	⇒	0.93	沖縄県	1.25	⇒	0.73	⇒	0.79
茨城県	1.71	⇒	1.29	⇒	1.32	兵庫県	1.40	⇒	0.98	⇒	0.99						
栃木県	1.44	⇒	0.99	⇒	1.03	奈良県	1.65	⇒	1.21	⇒	1.22	全国	1.49	⇒	1.04	⇒	1.06
群馬県	1.64	⇒	1.23	⇒	1.25	和歌山県	1.41	⇒	1.03	⇒	1.02						
埼玉県	1.37	⇒	0.96	⇒	0.98	鳥取県	1.65	⇒	1.29	⇒	1.34						
千葉県	1.46	⇒	1.00	⇒	1.00	島根県	1.81	⇒	1.46	⇒	1.47						
東京都	1.40	⇒	0.90	⇒	0.89	岡山県	1.91	⇒	1.43	⇒	1.45						
神奈川県	1.31	⇒	0.87	⇒	0.88	広島県	1.62	⇒	1.15	⇒	1.15						
新潟県	1.49	⇒	1.12	⇒	1.17	山口県	1.68	⇒	1.38	⇒	1.40						
富山県	1.84	⇒	1.29	⇒	1.31	徳島県	1.47	⇒	1.12	⇒	1.16						
石川県	1.68	⇒	1.07	⇒	1.13	香川県	1.89	⇒	1.36	⇒	1.40						
福井県	2.03	⇒	1.58	⇒	1.61	愛媛県	1.65	⇒	1.27	⇒	1.26						
山梨県	1.49	⇒	1.06	⇒	1.11	高知県	1.26	⇒	1.04	⇒	1.03						
長野県	1.53	⇒	1.09	⇒	1.15	福岡県	1.34	⇒	0.92	⇒	0.95						

※愛知県は、四捨五入の関係で1.00倍となっているが、小数点第3までみれば、1倍を下回っているため、黄色セルとなっている。

（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

## 2. ウィズ・ポストコロナ時代を 見据えた雇用対策

# 緊急事態宣言に伴う新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の対応

■ 雇用調整助成金：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、雇用の維持を図るための休業手当等に要した費用を助成する制度

特例以外の場合の雇用調整助成金	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和3年2月28日まで)
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	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主【全業種】
生産指標要件：3か月10%以上低下	生産指標要件を緩和：1か月5%以上低下
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象
休業の助成率：2/3(中小) 1/2(大企業)	休業の助成率：4/5(中小)、2/3 <u>(4/5)</u> (大企業) ※ 解雇等を行わない場合：10/10(中小)、3/4 <u>(10/10)</u> (大企業)
休業・教育訓練の助成額の上限額は8,370円	休業・教育訓練の助成額の上限額は15,000円
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件 撤廃
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左 + 上記対象期間 (別枠扱い)
短時間一斉休業のみ 休業規模要件：1/20(中小) 1/15(大企業)	短時間休業要件 緩和 (一斉でなくても可) 休業規模要件：1/40(中小) 1/30(大企業)
残業相殺	残業相殺 停止
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率：2/3(中小) 1/2(大企業) 加算額：1,200円	教育訓練の助成率：4/5(中小) 2/3(大企業) ※ 解雇等を行わない場合10/10(中小) 3/4(大企業) 加算額：2,400円(中小) 1,800円(大企業)
出向期間要件：3か月以上1年以内	出向期間要件：1か月以上1年以内

※下線の助成率を適用する事業主は、今般の緊急事態宣言に伴い、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った1都3県の知事の要請を受けて、同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮、休業、収容率・人数上限の厳格化、飲食提供の自粛に協力する1都3県内において事業を行う事業主

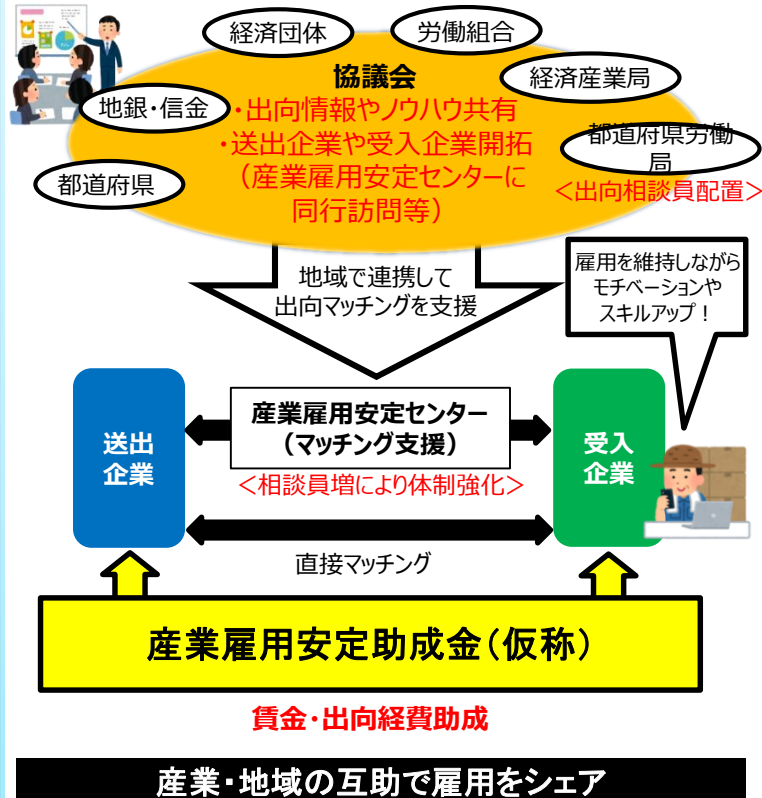
# ウィズ・ポストコロナ時代を見据えた雇用対策パッケージ

計2.5兆円

## 1.在籍型出向の活用による雇用維持等への支援0.1兆円

## 2.早期再就職等の支援 0.3兆円

- 「雇用シェア」(在籍型出向制度)支援の助成金の  
新設、マッチング支援機能の強化<635億円>
- 他業種進出のために労働者に訓練を行う事業主の支援  
<293億円の内数>



- 早期再就職のための離職者訓練の推進<1,089億円>
  - 医療・介護・保育分野等の人材不足分野へのマッチング支援の強化<61億円>
  - 離職者を早期に雇い入れた事業主や就職困難者を雇い入れる事業主、  
一定期間試行雇用する事業主への助成金の活用<632億円>
  - 業種・職種を越えた転換を伴う再就職等を促進する都道府県の取組等を支援  
(地域活性化雇用創造プロジェクトの新コース創設等)<128億円>
  - 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援<9億円>
  - ハローワークにおける求人確保と求人充足サービスの充実<73億円>
  - ハローワークにおける非対面(非接触)サービスの充実などに向けた検討・試行実施<2億円>
  - 求職者の特性に応じた支援の強化<1,326億円>
- 【非正規雇用労働者・子育て中の女性・就職氷河期世代等】(536億円)**
- ・ハローワークにおける非正規雇用労働者等に対する相談支援体制の強化
  - ・子育て中の女性等に対する、マザーズハローワーク等における就職支援及び  
仕事と家庭の両立ができる求人の確保、職業訓練の強化
  - ・就職氷河期世代支援プログラムに基づく就職支援の推進
  - ・早期再就職のための求職者支援訓練の推進
  - ・紹介予定派遣を通じた正社員化に取り組む派遣先事業主への助成対象の拡充 等
- 【若者】(132億円)**
- ・若者(新卒者、既卒者等)への就職支援の強化
- 【高齢者】(304億円)**
- ・ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充
  - ・70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備等を行う企業への支援
  - ・シルバー人材センターや自治体等との連携による地域の多様な就業機会の確保
- 【障害者】(167億円)**
- ・中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化、障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進
  - ・精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化
- 【外国人労働者】(102億円)**
- ・外国人労働者の適正な雇用管理に関する企業への助言・援助、外国人求  
職者に対する就職支援、外国人の多言語相談支援体制や情報発信の強化
  - ・外国人技能実習の現地検査や相談支援の適切な実施
- 【生活困窮者】(86億円)**
- ・地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就職支援 等
  - ・生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成

## 3.雇用調整助成金等による雇用維持の取組の支援 2.1兆円

○雇用調整助成金の特例措置等は、現行措置を2月末まで延長の上、3月以降、段階的に縮減し、5~6月にリーマンショック時並みの特例とすることを基本の想定としつつ、感染状況や雇用情勢を踏まえ柔軟に対応する。

(注) 予算額は、令和2年度三次補正予算及び令和3年度当初予算の合計(15か月予算)(重複排除しているため、各項目の合計は見出しの金額と一致しない)

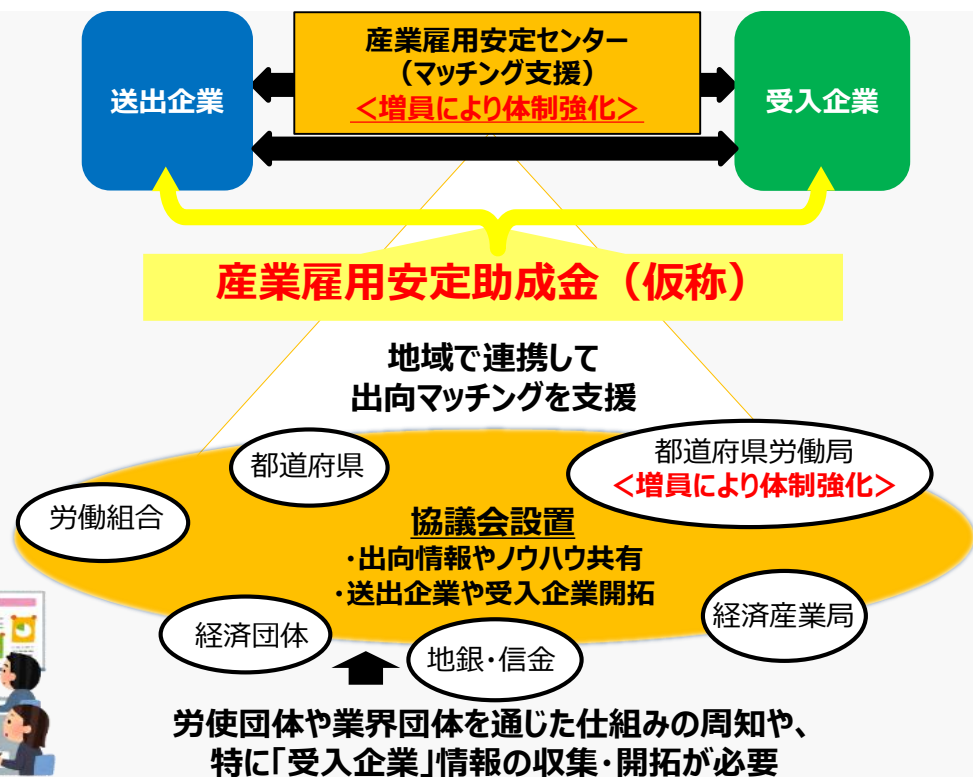


## 在籍型出向の活用による雇用維持への支援

- **出向元及び出向先双方の企業に新たな助成制度を創設**するとともに、**産業雇用安定センターによるマッチング体制を強化**するなど、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を守るため、人手不足などの企業との間で「**雇用シェア**」（在籍型出向）により雇用維持する取組みを**支援**する。

### <対策のポイント>

1. 全国及び都道府県協議会の設置・運営等による**雇用シェアリングの情報連携や理解促進**
2. 自治体等が運営する**マッチングサイト**や労使団体・業界団体等が保有する**出向に関する情報と産業雇用安定センターが連携したマッチング支援体制の強化**
3. 在籍型出向を支援するため、出向元・出向先双方に対する**助成金の創設**による企業への**インセンティブの付与**



# 産業雇用安定助成金（仮称）の創設

## ■ 概要

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、労働者の雇用を在籍型出向により維持するため、労働者を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、一定期間の助成を行う。

## ■ 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とが共同事業主として支給申請を行い、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等それぞれが負担する出向中に要する経費の一部を助成する。

	中小企業	中小企業以外
出向元が労働者の解雇等を行っていない場合	9 / 10	3 / 4
出向元が労働者の解雇等を行っている場合	4 / 5	2 / 3
上限額	12,000円/日	

### ○ 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、出向に際して出向元であらかじめ行う教育訓練及び出向先が出向者を受け入れるために用意する機器や備品等それぞれが出向を行うために要する初期経費を助成する。

	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（※）	各 5万円 / 1人当たり（定額）	

（※）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。

# コロナによる離職者を試行雇用する事業主への助成

## ■ 概要

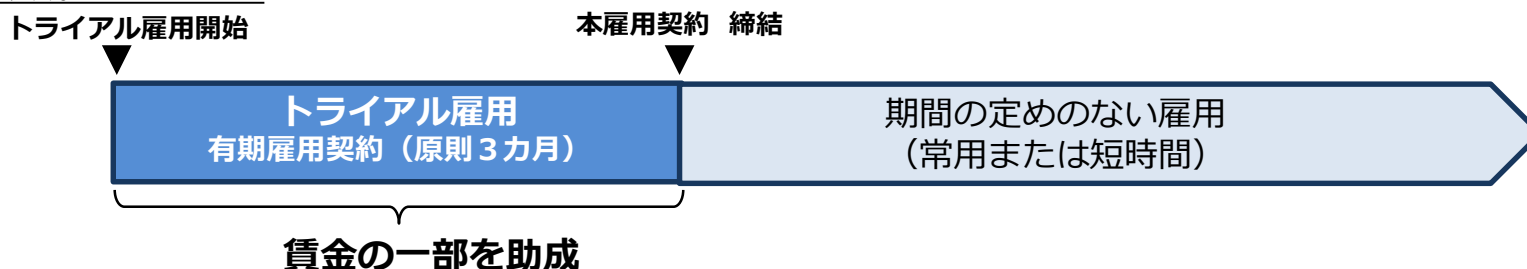
新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により離職を余儀なくされた者であって、離職期間が3か月を超え、就労経験のない職業に就くことを希望する者の早期再就職支援を図るため、一定期間（原則3か月）試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成する。

⇒ 労働者が新たな職業に対応できるようになるまでの間の事業主の負担を軽減し、異なる分野への円滑な移動を支援。

## ■ 助成内容等

対象労働者	本人の希望	所定労働時間	支給額
<u>令和2年1月24日(※)以降に離職した者であつて、離職期間が3か月を超え、就労経験のない職業に就くことを希望する者</u> <small>(※)雇用調整助成金による特例措置の適用開始日</small>	常用雇用	週30H以上	月額4万円
	短時間労働	週20H以上 ～30H未満	月額2.5万円

## ■ 助成のイメージ



<参考：現行のトライアル雇用助成金（一般トライアルコース）>

○職業経験の不足などから、安定した職業に就くことが困難な求職者※について、常用雇用への移行を目的に、一定期間（原則3か月）試行雇用する事業主に対して、月額4万円助成。（30時間未満は助成対象としない）

※2年以内に2回以上離転職を繰り返している者、離職している期間が1年超の者、育児等で離職し安定した職業に就いていない期間が1年超の者、フリーターやニート等で55歳未満の者、特別の配慮を要する者（生活保護受給者等）

# 地域活性化雇用創造プロジェクト（地域雇用再生コース）

## 事業目的

産業政策と一体となって、事業主の業種転換や多角化による雇用の場の確保や、求職者のキャリアチェンジを伴う再就職等を促進する 都道府県を支援することにより、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を図る。

## 事業概要

- 都道府県が地域の協議会の了承を得て応募する事業から、第三者委員会の審査を経て正社員雇用の場を確保する効果が高い事業を採択
- 実施期間は原則3年間（令和5年度末まで）、事業費上限は2.5億円
- 国は都道府県に対し、新型コロナウイルス感染症対策の特例として、経費の9割（ア. 事業推進・基盤整備メニューは8割）を補助

## 事業内容

- 都道府県が新型コロナウイルス感染症の影響を特に受けた業種を指定し、次の事業を実施（例：観光・宿泊業、飲食業、製造業 等）

### ア. 事業推進・基盤整備メニュー

協議会の運営、事業所・求職者等への情報発信、地域の人材ニーズやフォローアップ等の調査研究、事業運営、体制整備

### イ. 事業主向けメニュー

ウィズ・ポストコロナを見据え、ニーズの高い分野への転換や進出、多角化を目指す事業主向け支援

- <取組事例> ・マーケティングを活用した市場ニーズの把握や経営戦略策定のためのコンサルティング  
・従業員のスキル転換に必要な研修制度の構築支援  
・若年層など経験の少ない従業員向けのスキルアップ・定着支援  
・ICT活用による業務プロセスの抜本的見直しの専門家支援 等

業種転換やキャリアチェンジに効果のある取組等を実施

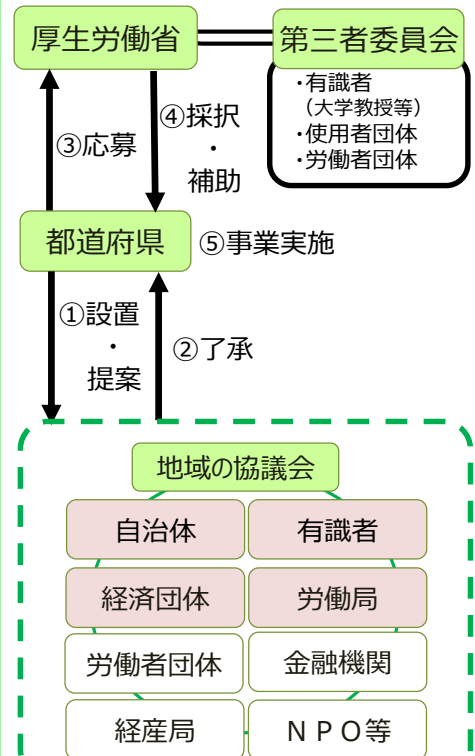
### ウ. 求職者向けメニュー

ウィズ・ポストコロナを見据え、キャリアチェンジや専門的な人材育成を目指す求職者（※）向け支援  
※ 特に新型コロナウイルス感染症の影響による離職者

- <取組事例> ・実務体験や実践研修を交えた即戦力人材の育成  
・有資格者によるキャリアコンサルティングや就職支援の実施  
・ニーズに応じた求人開拓や個別企業面接会の実施 等

業種間・職種間転換の促進

## 事業スキーム



## 2. その他の主な雇用対策について

## 《国と地方公共団体の連携強化について》

- 雇用対策協定の締結や一体的実施事業の実施により、引き続き、都道府県と国が雇用対策において相互に連携し、更なる住民サービスの向上を目指すことが重要。今後とも都道府県労働局との連携をお願いしたい。

### 【国と地方の連携による雇用対策の推進の効果】

(都道府県等が得意とする取組例)

- ・企業誘致
- ・産業振興による地域産業の発展
- ・福祉施策



(国が得意とする取組例)

- ・ハローワークの全国ネットワークを活用したセーフティネットとしての雇用の安定化
- ・景気悪化時等の緊急雇用対策



(国を活用することで・・・)

- ・各地域の実情に応じた産業振興策(←ハローワークが適切にマッチング)
- ・各地域における多様な人材の活躍促進、人材確保(←ハローワークの就職支援、企業指導・支援等)

### 【連携強化策の更なる推進】

- ・雇用対策協定

新たな締結、来年度の事業計画の充実等により、引き続き連携強化をお願いしたい。

- ・一体的実施事業

効果的・効率的な運営に向け、必要に応じて特性に応じた見直しを図るなど、労働局とともにご検討をお願いしたい。

- ・地方版ハローワークにおける就職氷河期世代求人の受理

「雇用対策協定を実施するための計画」において、国と地方公共団体との間で密接に連携し「就職氷河期世代対策」を行うこと等を明記することにより、就職氷河期限定求人・歓迎求人の受理を可能としている。

### 【生活保護受給者等就労自立促進事業】

- ・生活保護受給者等を対象として、ハローワークと地方公共団体との協定等による連携を基盤としたチーム支援方式により、支援対象者の就労による自立を促進するもの。一体的実施事業を通じた地方公共団体への常設窓口の設置や、巡回相談等の実施によるワンストップ型の支援体制を全国的に整備している。
- ・生活保護受給者等への支援について、ハローワークへの支援候補者の的確な送り込みをお願いしたい。

# 国と地方公共団体の雇用対策協定について

- ✓ 全国ネットワークで職業紹介・雇用保険・雇用対策を一体的に行う国と、地域の実情に応じた各種対策を行う地方公共団体が、それぞれの役割を果たすとともに、一緒になって雇用対策に取り組み、地域の課題に対応するために雇用対策協定を締結。
- ✓ 雇用対策協定を締結することで、①首長と労働局長がその地域の課題に対する共通認識を持ち、「役割分担」「連携方法」を明確化することや、②連携策のパッケージ化による効果的なPDCAの実施や発信力の強化を図ることが可能になる。

計**206**団体 (**47**都道府県 **142**市 **16**町 **1**村)が締結

※令和2年12月末時点

<b>北海道</b> 札幌市	
<b>青森</b> 三戸町 鱒ヶ沢町	
<b>秋田</b> 大館市 大仙市 横手市 秋田市 鹿角市 能代市	<b>岩手</b> 北上市
<b>山形</b> 山形市 天童市	<b>宮城</b>
<b>福島</b> いわき市 南相馬市 会津若松市 郡山市 伊達市 福島市	

<b>佐賀</b>	<b>福岡</b> 北九州市 福岡市 久留米市	<b>大分</b> 宇佐市 中津市 佐伯市 日田市 豊後大野市 大分市 豊後高田市 杵築市	<b>山口</b> 下関市 山口市	<b>島根</b>	<b>鳥取</b> 境港市 鳥取市	<b>兵庫</b> 加西市 加古川市 尼崎市 淡路市 三田市 洲本市 たつの市 南あわじ市 高砂市 豊岡市 丹波市 川西市 伊丹市	<b>京都</b> 精華町	<b>大阪</b> 堺市 東大阪市 高槻市 吹田市 柏原市 寝屋川市	<b>福井</b> 勝山市 坂井市 大野市 あわら市 越前市 敦賀市 福井市 永平寺町 鯖江市 小浜市 越前市 若狭町	<b>石川</b> 珠洲市 金沢市 志賀町 羽咋市	<b>新潟</b> 新潟市 長岡市	<b>富山</b>	<b>長野</b>	<b>山梨</b> 山梨市 南都町	<b>岐阜</b> 岐阜市 中津川市 大垣市 各務原市 飛騨市	<b>岐阜</b> 岐阜市 中津川市 大垣市 各務原市 飛騨市	<b>群馬</b> 太田市 前橋市 高崎市	<b>茨城</b> 常陸太田市 笠間市 阿見町 東海村 大子町 大洗町 高萩市 鹿嶋市 北茨城市 鹿嶋市 常総市 八千代町	<b>埼玉</b> さいたま市 志木市 戸田市	<b>千葉</b> 館山市 千葉市	<b>香川</b>	<b>徳島</b> 鳴門市 美馬市 神山町 吉野川市 三好市 小松島市 阿南市 牟岐町	<b>和歌山</b> 海南市	<b>奈良</b> 吉野町	<b>滋賀</b> 瀬戸市 一宮市 豊田市	<b>三重</b> 松阪市 津市 四日市市 鈴鹿市 伊勢市 桑名市	<b>静岡</b> 浜松市 磐田市 熱海市 富士宮市 掛川市 沼津市 島田市 三島市 富士市 藤枝市 焼津市	<b>東京</b> 横浜市 横須賀市 小田原市	<b>神奈川</b>
<b>長崎</b>	<b>熊本</b> 熊本市	<b>宮崎</b> 日南市 宮崎市 都城市 小林市	<b>広島</b> 広島市 三次市 福山市	<b>岡山</b> 総社市 倉敷市 岡山市	<b>鹿児島</b> 志布志市 鹿児島市 始良市 薩摩川内市 南九州市 いちき串木野市 指宿市 鹿屋市 日置市 出水市 霧島市 奄美市 肝付町	<b>沖縄</b> 宮古島市 沖縄市 浦添市 石垣市																							

# 一体的実施事業の概要

- ✓ 希望する地方公共団体において、**国（ハローワーク）が行う無料職業紹介と地方公共団体が行う各種支援を一体的に実施。**
- ✓ 一体的実施事業は、①地方公共団体の提案に基づき、国と地方公共団体が協議して内容を決定し、協定の締結等により実施に移すこと、②利用者のニーズに応えられるよう運営協議会を設置することなど、**地方公共団体主導でハローワークと一体となったさまざまな工夫が可能。**
- ✓ 令和2年12月末現在、**183**団体（**33**道府県 **150**市区町）で実施中。  
うち生活保護受給者等を主な対象とする取組は **113**地方公共団体。

## 地方公共団体

- ✓ 福祉施策
- ✓ 住宅政策
- ✓ 職業能力開発  
等の実施

## 協定

地方公共団体の意向が反映されるよう、協定の中に、地方公共団体から国に対して要望・要請があった場合には、国は誠実に対応する旨を規定することも可能

## 運営協議会

地方公共団体・国・地域の労使等が参加し運営

運営方針を決定

## 国（労働局・ハローワーク）

**全国ネットワーク**を活かした職業紹介・職業相談

## 一体的実施施設

### 都道府県・市町村

福祉・住宅相談  
公共職業訓練 等

### 国

（労働局・ハローワーク）

職業紹介・職業相談

- ✓ 地方公共団体が行う支援の内容は地域の実情に応じて提供
- ✓ 各施策は、協定や運営協議会の運営方針を踏まえ、実施主体が責任をもって実施





## 市の生活保護窓口にハローワーク就労支援コーナー設置で効率アップ！

### 宇都宮市

- ✓ 生活保護受給者等の方に対する当該支援コーナー等への誘導。
- ✓ 生活相談、就労意欲の喚起等の支援。
- ✓ 就職後の生活就労のフォローアップ。



- ✓ 生活就労相談・意欲喚起からマッチング・紹介・就職後のフォローアップまで一貫した就労支援。
- ✓ 宇都宮市とハローワーク等の職員からなる就労支援チームにより、福祉分野と労働分野の知識・情報を合わせた総合的な支援。
- ✓ ハローワーク宇都宮マザーズコーナー、新卒応援ハローワーク等への誘導など、支援対象者の状況に見合った的確な支援の実施。

### HW宇都宮

- ✓ 生活保護受給者等の方に対する職業相談・職業紹介。
- ✓ 求人情報の提供・応募書類の作成指導・面接指導
- ✓ 就労定着のフォロー。

### 連携の結果...

双方  
の声

令和  
元年度  
目標  
達成!

#### ①支援対象者数

目標295人→実績**437**人

#### ②就職者数

目標198人→実績**298**人

※その他※

8月にひとり親就労サポートのため、宇都宮市子ども家庭課内にハローワーク臨時相談窓口を開設(12日間。)

【市】

福祉と労働行政が連携し、一体的な支援の結果、生活保護受給者等の就職者数の実績も上がっており、感謝している。

【HW】

支援対象者に関する生活状況等が把握でき、意見交換しながら職業相談・職業紹介が可能のため、市との連携に感謝している。

## 市とハローワークとの連携支援により就職件数が増加

### 札幌市

- ✓ キャリアコンサルタントや産業カウンセラー等の資格を有する札幌市の職業相談員を配置。
- ✓ 職業興味検査、応募書類作成支援。
- ✓ 生計や住居の維持に関する各種制度の情報提供。

- ✓ 個別支援を実施することとした求職者に、市が**キャリアカウンセリング**を通じて**職業興味検査、応募書類作成支援**を実施。
- ✓ 国が**職業相談、職業紹介**を行い効果的なマッチングを行い、**連携して支援**を行う。

### HW札幌・札幌東

- ✓ 求職者の方に対する職業相談・職業紹介。
- ✓ ハローワーク求人や労働市場情報の提供。
- ✓ 市が実施する雇用関連事業や職業能力開発支援に関する情報提供・積極的な誘導。



### 連携の結果...

双方  
の声

令和  
元年度  
目標  
達成!

#### ①支援対象者数

目標350人→実績**558**人

#### ②就職者数

目標80人→実績**240**人

#### 【市】

利便性の高い区役所等で、HWと同じ求人情報の検索、職業相談・紹介が受けられる、効果的な就職支援施設と考えている。今後もHWと連携し、求職者支援に取り組んでいきたい。

#### 【HW】

市と国が役割を明確にし、連携して就職支援を行うことで、**効果的な職業相談・職業紹介ができて**いる。引き続き積極的な連携を図っていきたい。

# 生活保護受給者等就労自立促進事業

労働局・ハローワークと地方公共団体との協定等に基づく連携を基盤に、生活保護受給者等の就労による自立促進を図るため、ワンストップ型の就労支援体制を全国的に整備。地方公共団体にハローワークの常設窓口を設置するほか、福祉事務所や自立相談支援機関への巡回相談等により、関係機関が一体となった就労支援を推進。

## 地方公共団体 (福祉事務所等)

支援対象者  
生活保護受給者  
児童扶養手当受給者  
生活困窮者 等

地方公共団体等関係機関と  
協議会の設置及び協定の締結

○協定締結数 1,732 (全市町村数1,741)  
※ 締結率99%、未締結は東京都小笠原村など島嶼のみ。

## ワンストップ型の 就労支援体制の整備

## 都道府県労働局 ハローワーク

常設窓口  
210か所  
(令和2年12月末現在)



毎日  
開設

巡回相談  
843か所  
(令和元年度実績)



毎週  
〇曜

## 就労支援メニュー

- ・担当者制による支援 (キャリアコンサルティング、履歴書作成支援、面接指導、職業紹介等)
- ・職業準備プログラムの実施 (職業準備セミナー、グループワーク等)
- ・トライアル雇用の活用
- ・公共職業訓練・求職者支援訓練等の活用

## 支援の流れ

①

地方公共団体から  
ハローワークへ  
就労支援を要請

②

関係機関による就労  
支援チームを設置し、  
支援プランを作成

③

支援プランに基づく  
各種支援を実施

就職・職場への定着

就労による自立

- ・雇入れ助成金の活用
- ・事業所訪問等による対象者や事業主に対する職場定着支援

## 《地域雇用対策の推進について》

- 地域のしごとづくりについては、日本の各地域がそれぞれ持つ特色、魅力をいかして、持続的な取組を行っていただくことが重要。
- 自治体の皆様におかれては、以下の事業を活用いただき、地域における魅力あるしごとづくりに継続的に取り組んでいただきたい。これらの事業の活用を検討される際や、事業実施中に課題が生じた際には、各労働局を通じて、ご相談いただきたい。

### <施策の説明、お願いしたいこと>

#### ○ 地域活性化雇用創造プロジェクト

- ・都道府県が地域の関係者で構成する協議会を設置した上で提案した事業を、コンテスト方式により選抜し、実施。
- ・事業費上限は2.5億円、事業実施期間は原則最大3年間。

(地域雇用活性化コース)

- ・良質で安定的な正社員雇用の場の確保に取り組む都道府県に対して、経費の8割を補助。

(地域雇用再生コース: 令和3年度開始分までの時限措置)

- ・事業主の業種転換や多角化による雇用の場の確保や、求職者のキャリアチェンジを伴う再就職等に取り組む都道府県に対して、経費の9割を補助(協議会の設置・運営経費については8割補助)。
- ・令和3年度開始事業について、1月29日まで募集を行っているので、積極的な応募を検討いただきたい。

#### ○ 地域雇用活性化推進事業

- ・本事業は、雇用機会が不足している地域<sup>※1</sup>や過疎化が進んでいる地域等<sup>※2</sup>の雇用活性化に取り組む協議会への委託事業(国→協議会、委託上限額 各年度4千万円、実施期間:3年度以内)。
- ・対象地域の市町村や経済団体等により構成される協議会が提案した事業構想を選抜のうえ実施(実施費用は、委託費にて全額負担)。

- ※1 ①最近3年間(平均)又は1年間の有効求人倍率が全国平均(1を超える場合は1)以下か、  
②当該有効求人倍率が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

- ※2 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定める地域

## ○ 中途採用等支援助成金(UJターンコース)

- ・内閣府の地方創生推進交付金(移住・起業・就業タイプ)を活用して地方公共団体が実施する移住支援事業を利用したUJターン者を採用した事業主に対し採用活動に生じた経費を助成する制度。
- ・UJターン者採用のためのオンライン面接会への参加経費や、UJターン者の採用に当たって必要不可欠なWebツールの導入経費、カメラ等の周辺機器のリース料などの経費についても助成対象としている。
- ・内閣府地方創生推進事務局において、令和3年度予算案について、地方創生移住支援事業の対象者に関する要件が緩和されることから、当該助成金についても連携を図ることとしている。
- ・移住支援事業の実施道府県には労働局との実務面での連携のほか、本助成金の周知にご協力を賜りたい。

## ○ 地方人材還流促進事業(LO活(local+就活)プロジェクト)

- ・本事業は、厚生労働省の委託を受けた民間事業者が、東京圏・大阪圏の大学等においてセミナー等を行い、地方就職希望者の掘り起こしや動機付けを行うもの。
- ・地方公共団体が労働局やハローワークと連携してUJターンのイベントにおいて就職面接会等を開催する場合、本事業においてPRすることが可能。

## ○ 地域雇用開発助成金

- ・有効求人倍率等を基準に厚生労働大臣が同意等した地域において、事業所を設置・整備し地域の求職者等を雇い入れた事業主への助成制度。
- ・「特定有人国境離島地域等メニュー」により、特定有人国境離島地域<sup>※1</sup>、奄美群島及び小笠原諸島については、有効求人倍率等の指標に関わらず本助成金の対象。
  - ※1 当該離島が属する都道府県…北海道、東京都、新潟県、石川県、島根県、山口県、長崎県、鹿児島県
- ・まち・ひと・しごと創生寄附活用事業(地域における安定的な雇用機会の増大を図る事業に限る。)に関連する寄附をし、当該事業が実施される地方公共団体<sup>※2</sup>の区域内に事業所を設置・整備の上、地域の求職者を雇い入れた事業主については、有効求人倍率等の指標に関わらず本助成金の対象。
  - ※2 都市部(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県及び大阪府)を除く。
- ・上記に係る地方公共団体には、地域雇用開発助成金の周知や労働局との実務面での連携にご協力を賜りたい。

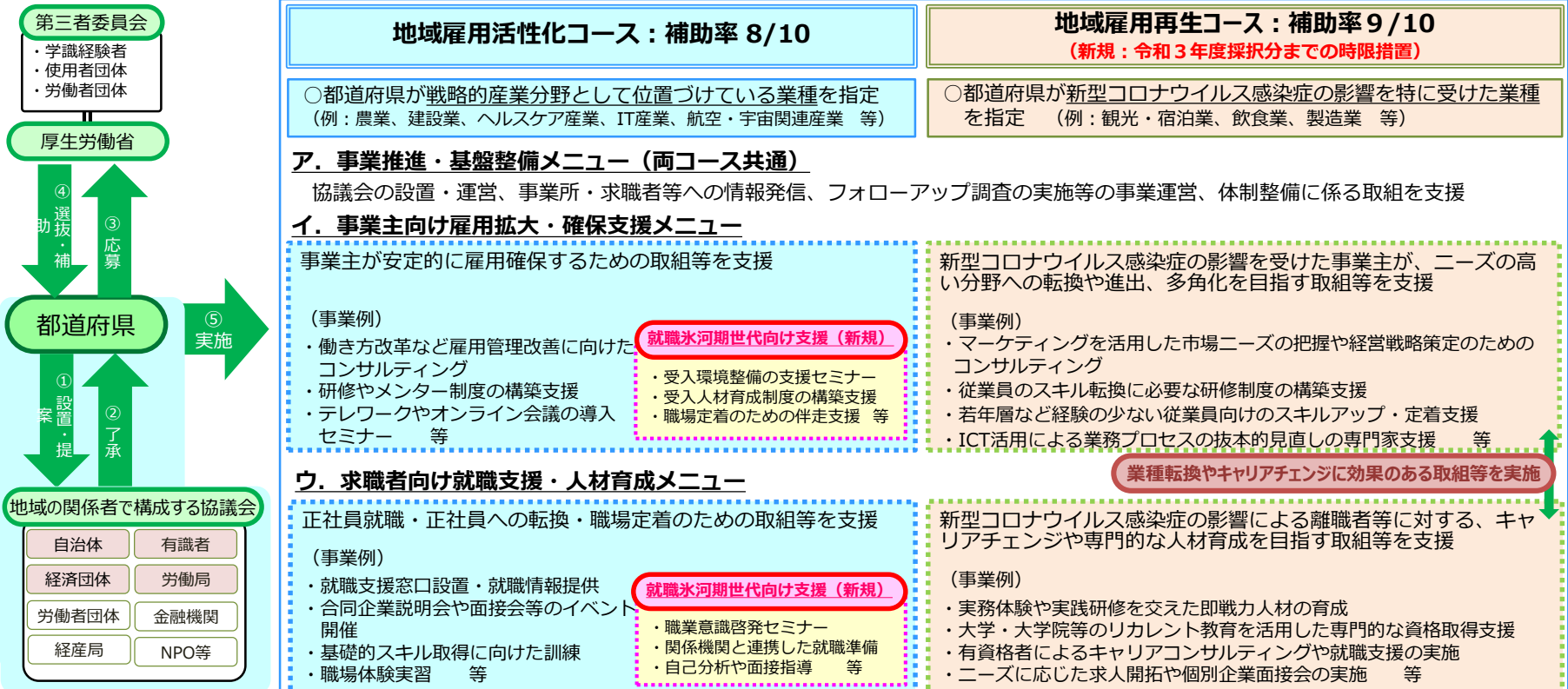
# 地域活性化雇用創造プロジェクト

## 事業目的

産業政策と一体となり雇用形態の転換や労働条件の改善等により良質で安定的な雇用機会を確保するとともに、新型コロナウイルス感染症の影響等を受けた地域雇用を再生することで、雇用の安定、能力開発を推進し、地域における生産性向上・経済的基盤の強化を図る。

## 事業概要

- 都道府県（※）が地域の協議会の了承を得て提案する事業から、コンテスト方式により正社員雇用を確保する効果が高い事業を選抜  
※地域雇用活性化コースについては、原則、正社員有効求人倍率が1.0倍未満の都道府県が対象。就職氷河期世代対象の事業を実施する場合のみ1倍以上の都道府県も提案可
- 実施期間は最大3年間、事業費上限は2.5億円。国は都道府県に対し、経費の8割を補助  
ただし、新型コロナウイルス感染症対策の特例として、地域雇用再生コースについては経費の9割（ア.事業推進・基盤整備メニューは8割）を補助



※本事業に参加する企業が施設整備と併せて支援対象者の雇い入れを行った場合、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）に助成額を上乗せ。

良質な正社員雇用の創出

業種間・職種間転換の促進

# 地域雇用活性化推進事業

## 《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

過疎地域自立促進特別措置法（平成12年3月31日法律第15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**

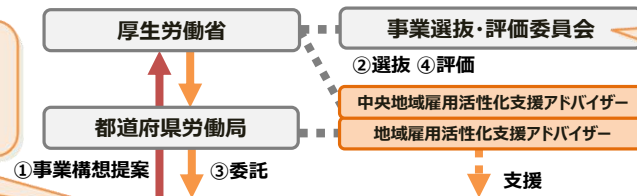
複数の市町村で連携して実施する場合、1地域当たり2千万円/年を加算（加算上限1億円/年）

## 【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3年度は、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

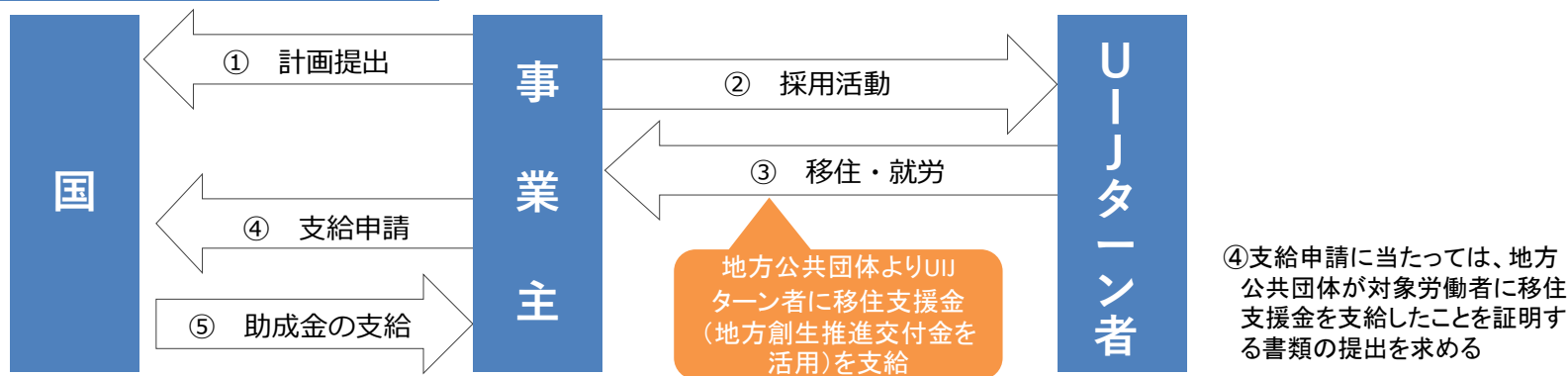
- A、Bを利用した事業主・求職者やUIターン就職希望者を対象にハローワークと連携した
- 集合型又はオンライン型による合同企業説明会・就職面接会
  - SNSによる情報発信（講習会、地域情報）等

**面接会等によるマッチング**

# 中途採用等支援助成金 UIJターンコース

- 東京一極集中の是正を図り、地方創生を推進する観点から、東京圏（一定の要件を満たす地域）から東京圏以外の地域へのUIJターンを促進するとともに、人手不足に直面する地域の企業の人材の確保を図ることが必要。
- このため、内閣府の地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）を活用して地方公共団体が実施する移住支援制度を利用したUIJターン者を採用した事業主に対し、その採用活動に要した経費の一部を助成する。

## 支給までの流れ



## 助成の内容

対象事業主	東京圏以外の地域又は東京圏内の条件不利地域（※1）に所在する事業所において対象労働者を1名以上雇い入れた事業主
助成対象経費	対象労働者の採用に要した次の経費 ① 就職説明会等の実施に係る経費（オンラインによる実施に係る経費を含む。） ② 募集・採用パンフレット等の作成経費（※2） ③ UIJターナーの採用に向けた外部専門家によるコンサルティング経費
対象労働者	地方公共団体から移住支援金（※3）の支給を受けた労働者（新規学卒者を除く）
助成額	助成対象経費に1/2（中小企業以外は1/3）を乗じた額（上限100万円）

- ※1 過疎地域自立促進特別措置法等の関係法において規定される条件不利地域を有する市町村（政令指定都市を除く）。
- ※2 地方創生推進交付金を活用したマッチング支援事業により支援する経費を除く。
- ※3 移住支援金は、地方創生推進交付金を活用して創設されたものに限る。



## 《高齢者雇用対策について》

- 改正高年齢者雇用安定法の施行について
- シルバー人材センター事業について

### <施策の説明、お願いしたいこと>

- 昨年3月に70歳までの就業確保措置(高年齢者就業確保措置)を講ずることを事業主の努力義務とする改正高年齢者雇用安定法が成立し、本年4月1日から施行される。
- 厚生労働省としては、改正法の趣旨や内容を正しく事業主の皆様にご理解いただくため、引き続き周知に取り組む。
- シルバー人材センター事業については、令和2年度第三次補正予算(案)において、コロナ禍と共存した生きがい就業の実現を通じた地域社会の活性化を目的とした予算を計上している。
- 具体的には、リモート環境の整備をはじめとする感染症防止対策の徹底や、在宅就業の幅を広げ、付加価値の向上を図るためにICT化の推進を支援する。
- 地方公共団体におかれては、本内容につき、ご承知おきいただき、シルバー人材センターから補助金の要望があった際には支援のご協力をお願いしたい。

# 70歳までの就業機会確保（改正高年齢者雇用安定法）（令和3年4月1日施行）

## 改正の趣旨

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要。

個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設ける。

## 現行制度

事業主に対して、65歳までの雇用機会を確保するため、高年齢者雇用確保措置（①65歳まで定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止）のいずれかを講ずることを義務付け。

※ 平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年4月までに段階的に引き上げることが可能。（経過措置）

## 改正の内容（高年齢者就業確保措置の新設）（令和3年4月1日施行）

- 事業主に対して、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下の①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務を設ける。
- 努力義務について雇用以外の措置（④及び⑤）による場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入されるものとする。

### <高年齢者雇用確保措置>（65歳まで・義務）

現行

①65歳までの定年引上げ

②65歳までの継続雇用制度の導入  
（特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む）

③定年廃止

新設

### <高年齢者就業確保措置>（70歳まで・努力義務）

創業支援等措置（雇用以外の措置）  
（過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入）

①70歳までの定年引上げ

②70歳までの継続雇用制度の導入  
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）

③定年廃止

④高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に  
業務委託契約を締結する制度の導入

⑤高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に  
a.事業主が自ら実施する社会貢献事業  
b.事業主が委託、出資（資金提供）等する  
団体が行う社会貢献事業  
に従事できる制度の導入

# 70歳までの就業機会確保（改正高年齢者雇用安定法）（令和3年4月1日施行）

## その他の改正の内容（令和3年4月1日施行）

- 厚生労働大臣は、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針を定める。
- 厚生労働大臣は、必要があると認めるときに、事業主に対して、高年齢者就業確保措置の実施について必要な指導及び助言を行うこと、当該措置の実施に関する計画の作成を勧告すること等ができることとする。
- 70歳未満で退職する高年齢者（※1）について、事業主が再就職援助措置（※2）を講ずる努力義務及び多数離職届出（※3）を行う義務の対象とする。
  - ※1：定年及び事業主都合により離職する高年齢者等
  - ※2：例えば、教育訓練の受講等のための休暇付与、求職活動に対する経済的支援、再就職のあっせん、教育訓練受講等のあっせん、再就職支援体制の構築など
  - ※3：同一の事業所において、1月以内の期間に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合の、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等の公共職業安定所長への届出
- 事業主が国に毎年1回報告する「定年及び継続雇用制度の状況その他高年齢者の雇用に関する状況」について、高年齢者就業確保措置に関する実施状況を報告内容に追加する。

## 高年齢者の活躍を促進するために必要な支援（予算事業等）

### <事業主による雇用・就業機会の確保を促進するための支援>

- ・ ①高年齢者就業確保措置を講ずる事業主に対する助成措置や相談体制などの充実、②他社への再就職の措置に関する事業主間のマッチングを促進するための受入企業の開拓・確保の支援、③能力・成果を重視する評価・報酬体系の構築を進める事業主等に対する助成、④高年齢者が安心して安全に働ける職場環境の構築の支援等。

### <高年齢者の再就職やキャリア形成に関する支援>

- ・ ①ハローワークの生涯現役支援窓口や産業雇用安定センターによるマッチング機能の強化、②労働者のキャリアプランの再設計等を支援する拠点の整備、③企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の実施等。

### <地域における多様な雇用・就業機会の確保に関する支援>

- ・ ①生涯現役促進地域連携事業による地方公共団体を中心とした協議会による取組の推進、②シルバー人材センターの人手不足分野等での就業機会の開拓・マッチング機能や地域ごとの実情を踏まえた取組の強化等。

# シルバー人材センター事業（概要）

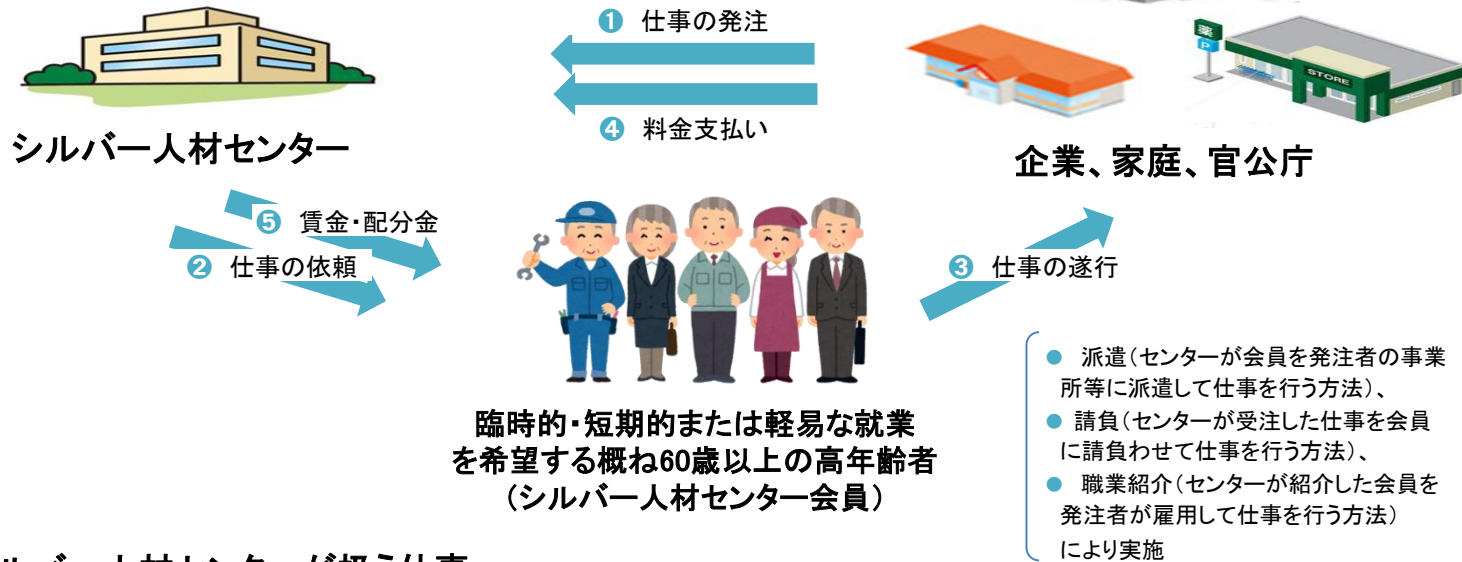
臨時的・短期的または軽易な就業(\*)を希望する高齢者に、シルバー人材センターが就業機会を提供

## ○ シルバー人材センターの概要(令和元年度)

団体数1,303団体、会員数71.6万人(男性47.4万人・女性24.2万人)、平均年齢73.4歳

就業実人員数58.7万人、月平均就業日数9.7日、月平均収入3.6万円、就業延人員数<就業人数×就業日数>6,849万人日

契約件数334万件、契約金額3,215億円



地域の経済・社会の維持・発展 など

企業等の人手不足の解消、現役世代の下支え

高齢者の生きがいの充実、健康の維持増進、生活の安定

## ○ シルバー人材センターが扱う仕事

介護施設・育児施設・スーパーマーケット・ホテル・レストラン・製造業企業等への派遣、

福祉・家事援助サービス、空き屋管理、地域見守りサービス、観光案内、

清掃、除草、自転車置き場管理、公園管理、宛名書き、植木剪定、障子・ふすま張り など

\* おおむね月10日程度以内、または、1週間当たりの就業時間が20時間を超えない就業

(高齢者の就業機会の確保に寄与することが見込まれ、民業圧迫や他の労働者の就業機会に著しい影響を与えるおそれがない場合であって、都道府県知事が指定した場合に、派遣、職業紹介の就業時間の上限を週40時間とする特例措置あり。平成28年4月より施行)

## 事業趣旨

- ◆ 新型コロナウイルス感染症の影響による就業の中断、または縮小廃止に対応するため、「新しい生活様式」を踏まえ、必要な感染症防止対策を講じつつ、十分な就業機会の確保と創出を行うための取組を「両輪」で実施し、シルバー人材センターの業務継続体制を構築することにより、「コロナ禍」と共存した生きがい就業の実現を図る。

## 感染症予防対策の徹底

- ◆ シルバー人材センター会員の平均年齢は上昇傾向にあり、就業中事故件数も年々増加傾向にあるなど、シルバー会員の安全就業対策、とりわけ感染症防止対策は喫緊の課題。
- ◆ リモート環境の整備をはじめとする新型コロナウイルス感染症防止対策を強化し、就業の担い手となる高齢者が安心・安全に就業し、また会員の入会促進や退会抑制も推し進める。

- ✓ オンライン環境を通じた入会説明会や各種セミナー、説明会の実施による感染防止対策の推進
- ✓ 感染症防止のためのセミナー、講習の実施
- ✓ 感染症防止を目的とした就業現場指導の実施

(参考：シルバー会員の平均年齢と就業中事故数の推移)

	会員平均年齢	就業中事故件数
令和元年度	73.4歳	3,968件
平成30年度	73.0歳	3,790件
平成29年度	72.6歳	3,801件
平成28年度	72.2歳	3,650件

(巡回による感染防止対策指導)



(シルバー事務局の感染症防止対策)



## コロナ禍における就業機会の確保と創出

- ◆ 新型コロナウイルス感染症の影響による就業の中断、または減少した場合に対応する新たな就業機会や、経済活動の停滞により経済的な理由による就業を求める会員の増加に対応した就業機会の十分な確保を図る。
- ◆ 併せて、コロナ禍における在宅就業の幅を広げ、付加価値の向上を図るため、シルバー人材センター会員を対象としたITリテラシーの底上げをはじめとしたICT化推進の新たな取組を支援する。

- ✓ 就業開拓・創出の専任担当配置
- ✓ 地域の有識者や関係者から意見を集めるための取組
- ✓ 付加価値の高い在宅就業の創出や感染症の影響を受けにくい就業機会の拡大等

(参考：シルバー会員数と入会動機、就業受注件数の推移)

	会員数推移	入会動機 (経済的理由)	受注件数
平成20年度	76.4万人	24.7%	341万件
平成21年度	79.2万人 (+2.9万人)	27.9% (+3.2%)	338万件 (▲3万件)
平成22年度	78.7万人 (▲0.5万人)	25.2% (▲2.7%)	346万件 (+8万件)

(タブレット、PCセミナーの様子)



コロナ禍と共存した生きがい就業の実現を通じた  
地域社会の活性化

## 《障害者雇用対策について》

### 【民間企業における障害者雇用の推進及び法定雇用率の引上げについて】

- 令和3年3月1日より、法定雇用率は下記のとおり引き上げ。

	法定雇用率	
	現行	令和3年3月以降
民間企業	2.2%	2.3%
都道府県等の教育委員会	2.4%	2.5%
国・都道府県・市町村・独立行政法人等	2.5%	2.6%

#### <民間企業における障害者雇用の状況>

- 民間企業(45.5人以上規模の企業)に雇用されている障害者数は、17年連続で過去最高。
- 実雇用率は、9年連続で過去最高の2.15%(前年比0.04ポイント上昇)、法定雇用率達成企業の割合は48.6%(前年比0.6ポイント上昇)。
- 障害者を全く雇用していない企業は全体の約3割。

#### <施策の説明、お願いしたいこと>

- 令和3年3月に法定雇用率が引き上げられることを予定している。法定雇用率未達成企業に対しては、各都道府県労働局において個別訪問等により指導を行っているが、都道府県におかれても、各都道府県労働局と連携して、地域で障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業を幹部自らが訪問し、当該企業の障害者雇用の事例等、地域における障害者雇用推進の気運の醸成に取り組んでいただきたい。
- ハローワークが中心となり、地域内の就労移行支援事業所等との面談会や見学会を行うなど、企業と福祉分野の連携の取組を進めているところである。就労系福祉施設の関係機関に対して、こうした取組の場に積極的に参加するよう促していただきたい。
- 令和2年4月に、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度(「もにす認定制度」)を創設したところである。障害者雇用促進法第7条の2第1項に基づく障害者活躍推進計画策定指針等に基づいて、地方自治体に対して公共調達及び補助事業における加点评価の実施を勧奨していることから、各都道府県におかれては、担当部署との連携の上、公共調達等における加点评価について検討の働きかけをお願いしたい。  
また、令和2年4月に週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金を創設したところであり、引き続きこうした支援策について周知をお願いしたい。

## 《障害者雇用対策について》

### 【公務部門における障害者雇用について】

#### <令和2年6月1日時点における公務部門における障害者雇用の状況>

- 雇用障害者数及び実雇用率 ※( )は前年の値
  - ・ 国：雇用障害者数 9,336.0人(7,577.0人)、実雇用率2.83%(2.31%)
  - ・ 都道府県：雇用障害者数 9,699.5人(9,033.0人)、実雇用率2.73%(2.61%)
  - ・ 市町村：雇用障害者数 3万1,424.0人(2万8,978.0人)、実雇用率2.41%(2.41%)
  - ・ 教育委員会：雇用障害者数 1万4,956.0人(1万3,477.5人)、実雇用率2.05%(1.89%)
  - ・ 独立行政法人等：雇用障害者数 1万1,759.5人(1万1,612.0人)、実雇用率2.64%(2.63%)

※法定雇用率  
(令和2年6月1日時点)  
国・都道府県・市町村:2.5%  
教育委員会:2.4%  
独立行政法人等:2.5%

#### <施策の説明、お願いしたいこと>

- 法定雇用率未達成の都道府県や市町村等におかれては、ハローワークもご活用いただきながら、引き続き、障害者の採用・定着について、積極的な取組をお願いしたい。
- 教育委員会については、都道府県幹部自らの取組による効果が大きいため、引き続き、教育委員会と知事部局の橋渡しや、令和2年3月に各都道府県労働局から提供した取組事例を参考にしつつアドバイスをお願いしたい。
- 令和3年3月には、法定雇用率が引き上げられるため、法定雇用率を達成している都道府県・市町村におかれても、法定雇用率を引き続き達成できるよう、障害者雇用の推進をお願いしたい。
- 障害者雇用促進法において、国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成・公表しなければならないこととされているが、毎年少なくとも1回、当該計画に基づく取組の実施の状況について公表しなければならないとしており、引き続き、これらも踏まえた対応をお願いしたい。

## 《外国人雇用対策について》

- ハローワークにおける外国人労働者の相談窓口  
外国人労働者が離転職した際の職業相談は、全国のハローワークにて実施(544拠点)
  
- 【特に外国人労働者に特化した就職支援窓口】
  - ・ 外国人雇用サービスセンター(高度人材、留学生を対象):4拠点(東京、名古屋、大阪、福岡)
  - ・ 留学生コーナー(国内で就職を希望する留学生を対象):21拠点
  - ・ 外国人雇用サービスコーナー(通訳設置ハローワーク、身分系の外国人を対象):138拠点  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000592865.pdf>
  
- 事業主向け支援について
  - ・ 外国人雇用管理アドバイザーについて  
外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題などについて、各事業所の実態に応じた相談・指導を無料で実施。事業所の所在地を管轄するハローワークから問い合わせ・派遣の申込みが可能。
  
  - ・ 「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)」を令和2年4月から新設。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/gaikokujin.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/gaikokujin.html)
  
- 各種リーフレットについて  
雇用管理やハローワークの利用について各種リーフレットを公開している。
  - ・ 「外国人雇用はルールを守って適正に」 <https://www.mhlw.go.jp/content/000603552.pdf>
  - ・ 新型コロナウイルス感染症に関連した各種情報 [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page11\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page11_00001.html)
  - ・ 外国人向けハローワーク利用チェックリスト [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page11\\_00020.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page11_00020.html)

### <お願いしたいこと>

- 新型コロナウイルス感染症の影響で外国人労働者の離職も発生しているところ、就職支援の窓口として、ハローワークの積極的な利用を呼び掛けていただくよう御協力をお願いしたい。



# 外国人雇用の課題と対策

- 外国人労働者数・外国人雇用事業所数は過去最高を記録し続けているが<sup>(※)</sup>、外国人労働者は、日本の雇用慣行等に関する知識の不足や、言語や文化等の相違を踏まえた雇用管理の必要性等から、法令違反や労働条件等のトラブル等が生じやすい。
- 深刻な人手不足の状況を踏まえ、平成31年4月から新たな在留資格「特定技能」が創設され、今後も外国人労働者の増加が見込まれる。

外国人が我が国で安心して就労・定着できるよう、**特定技能外国人を含む外国人労働者の適正な雇用管理を確保するための事業主向け支援や、在留資格の特性等に着目した外国人向け支援の実施**が求められている。

※ 外国人労働者数は約166万人、外国人雇用事業所数は約24万か所（令和元年10月末現在。厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」）



## 外国人向け支援

### 共通的な就職支援

- 外国人労働者が離転職した際の職業相談を全国のハローワークにて実施。

### 高度外国人材・留学生等支援

- 全国ネットワークによるマッチング支援
- 就職ガイダンス・面接会等の実施
- インターンシップ・大学との連携 等

### 特定技能外国人支援

- 外国人が就労できる分野・業務、技能水準、日本語能力等を十分に把握した上で、職業相談を実施。

### 定住外国人等支援

- 通訳員、専門相談員等による職業相談
- 地方自治体と連携した取り組み
- 職場におけるコミュニケーション能力の向上や雇用慣行等の知識を習得する研修を実施 等

### <ハローワークの多言語相談体制の整備>

- 通訳員の配置による円滑な職業相談
- 全国全てのハローワークから利用可能な、電話による通訳支援（13か国語対応）

## マッチング

### 都道府県労働局

- ・ 外国人雇用対策担当官
- ・ 外国人雇用管理アドバイザー

### ハローワーク（全国544拠点）

#### ● 外国人雇用サービスセンター

高度外国人材に対する就職支援  
（東京、愛知、大阪、福岡の4拠点）

#### ● 留学生コーナー（新卒応援HW）

留学生等に対する就職支援（21拠点）

#### ● 外国人雇用サービスコーナー

定住外国人等の就職支援（138拠点）

- ・ 外国人労働者専門官
- ・ 通訳員
- ・ 外国人雇用管理アドバイザー 等



## 事業主向け支援

### 事業所訪問による相談・支援

- 採用や雇用管理改善等に関する相談・支援
- 外国人雇用管理指針の周知
- 多言語化等の就労環境整備に対する助成措置 等

### 外国人雇用管理アドバイザーによる支援

- 雇用管理面・職業生活面での相談・支援
- 在留資格変更等に関する相談・支援 等

### 企業向けセミナー・面接会等の実施

### 外国人雇用状況届出の周知・啓発

- 届出義務の適正な履行に向け、周知・啓発を実施  
※事業主に外国人の雇入れ・離職の際の届出を義務づけ、把握した情報を事業所訪問等に活用している。

### <外国人雇用管理指針の整備>

- ・ 労働関係法令等の遵守、労働条件等の外国人が理解できる方法での説明
- ・ 人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保
- ・ 社会保険への加入・周知 等  
※指針を改正、平成31年4月から施行。

職業安定局 施策照会先一覧（厚生労働省代表電話 03-5253-1111）

施策事項(資料ページ)	所管課室	担当係	担当者	内線
雇用情勢について(P2)	雇用政策課	雇用政策係	渡部	5663
雇用調整助成金(P6)	雇用開発企画課	産業対策係	向田	5685
雇用対策パッケージ(P7)	総務課	企画法令係	早川	5658
在籍型出向の活用による雇用維持への支援(P8)	雇用開発企画課	労働移動支援係	吉田	5787
産業雇用安定助成金(仮称)(P9)	雇用開発企画課	労働移動支援係	吉田	5787
コロナによる離職者を試行雇用をする事業主への助成(P10)	雇用開発企画課	雇用安定事業係	菅原	5792
地域活性化雇用創造プロジェクト(P11)	地域雇用対策課	地域雇用企画係	細川、小野寺	5846
国と地方公共団体の連携強化について(P13)	公共職業安定所運営企画室	企画係	藤井、山野	5661・5683
地域雇用対策の推進について(P19)	地域雇用対策課	地域雇用企画係	細川、小野寺	5846
高齢者雇用対策について(P24)	高齢者雇用対策課	高齢者雇用企画係	松本、花田	5819
障害者雇用対策について(P29)	障害者雇用対策課	調整係	増田、里村	5783
外国人雇用対策について(P31)	外国人雇用対策課	調整係	浅野、藤田	5687