

全国厚生労働関係部局長会議

令和 7 年 1 月

厚生労働省 職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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	2
・雇用情勢について	3
2. 現下の雇用対策について	6
・三位一体の労働市場改革の実現について	7
・人手不足への対応について	13
・賃金上昇を伴う労働移動の支援	16
・労働市場の見える化の推進について	21
3. 雇用保険制度について	25
4. その他の主な雇用対策について	34
・国と地方公共団体の連携強化について	35
・地域雇用対策の推進について （地方自治体向けお願いしたいことの記載あり）	43
・高齢者雇用対策について	48
・障害者雇用対策について （地方自治体向けお願いしたいことの記載あり）	58
・外国人雇用対策について	61

ひと、くらし、みらいのために



1. 現下の雇用情勢について

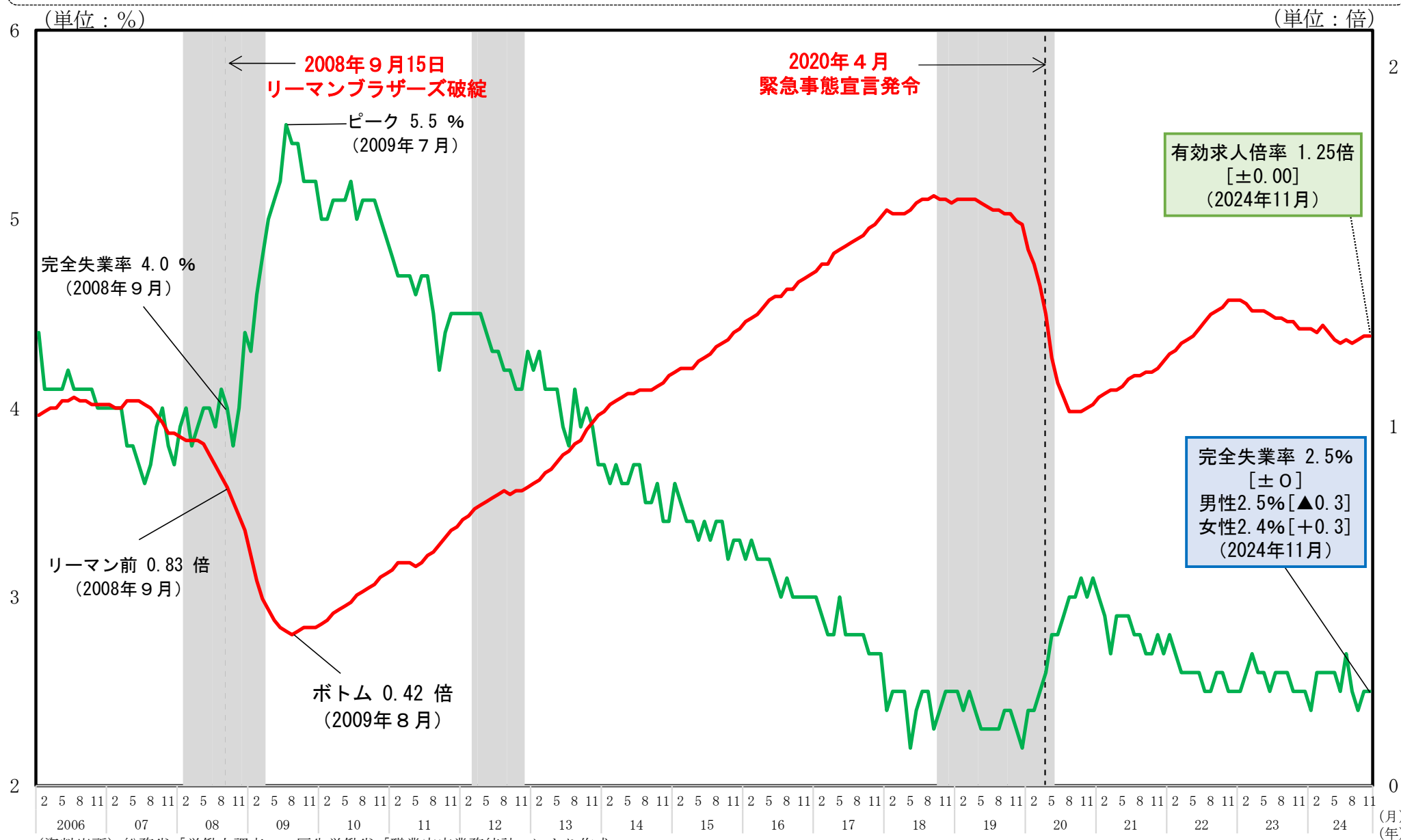
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

現在の雇用情勢について

○ 現在の雇用情勢は、求人が底堅く推移しており、緩やかに持ち直している。物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。



(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。

[]内は前月差。

就業地別・都道府県別にみた有効求人倍率について

○ 令和6年11月の就業地別・都道府県別の有効求人倍率をみると、全ての都道府県において1倍を上回る水準となっている（全ての都道府県で1倍を上回るのは令和4年8月以降、28か月連続）。

都道府県別有効求人倍率（令和6年11月）※一般（パート含む）、就業地別、季節調整値。（令和2年3月→令和6年10月→令和6年11月を示している。）（倍）

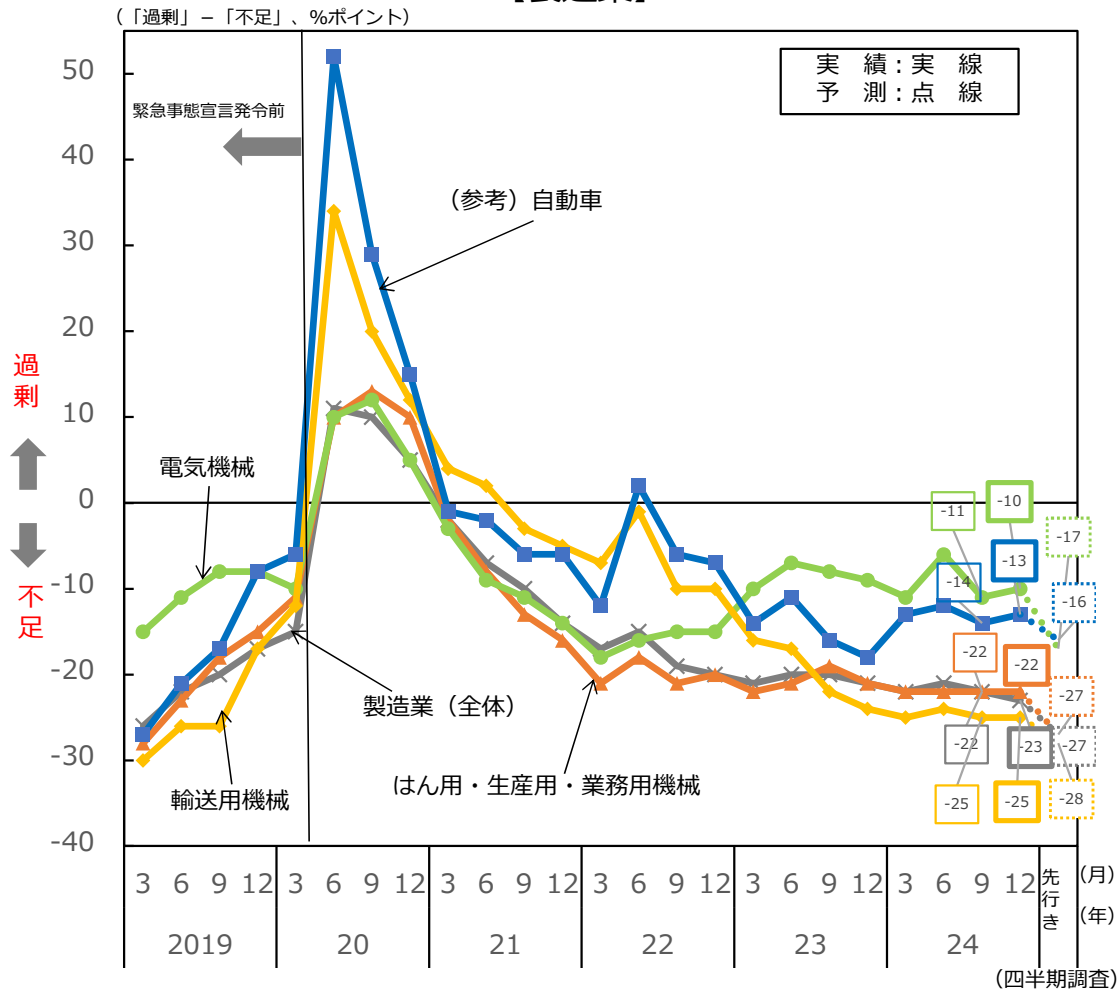
北海道	1.19	➡	1.06	➡	1.05	岐阜県	1.73	➡	1.55	➡	1.56	佐賀県	1.38	➡	1.46	➡	1.44
青森県	1.20	➡	1.22	➡	1.22	静岡県	1.33	➡	1.26	➡	1.24	長崎県	1.19	➡	1.39	➡	1.37
岩手県	1.30	➡	1.29	➡	1.27	愛知県	1.48	➡	1.24	➡	1.26	熊本県	1.49	➡	1.38	➡	1.39
宮城県	1.37	➡	1.23	➡	1.24	三重県	1.54	➡	1.35	➡	1.34	大分県	1.43	➡	1.57	➡	1.56
秋田県	1.45	➡	1.40	➡	1.42	滋賀県	1.39	➡	1.29	➡	1.28	宮崎県	1.40	➡	1.44	➡	1.41
山形県	1.36	➡	1.51	➡	1.55	京都府	1.48	➡	1.26	➡	1.26	鹿児島県	1.27	➡	1.22	➡	1.22
福島県	1.52	➡	1.40	➡	1.39	大阪府	1.34	➡	1.06	➡	1.07	沖縄県	1.16	➡	1.15	➡	1.12
茨城県	1.61	➡	1.56	➡	1.54	兵庫県	1.30	➡	1.15	➡	1.14						
栃木県	1.31	➡	1.28	➡	1.30	奈良県	1.56	➡	1.35	➡	1.35	全国	1.39	➡	1.25	➡	1.25
群馬県	1.63	➡	1.42	➡	1.42	和歌山県	1.30	➡	1.19	➡	1.19						
埼玉県	1.29	➡	1.16	➡	1.19	鳥取県	1.60	➡	1.46	➡	1.46						
千葉県	1.36	➡	1.25	➡	1.27	島根県	1.71	➡	1.58	➡	1.57						
東京都	1.34	➡	1.13	➡	1.12	岡山県	1.85	➡	1.41	➡	1.39						
神奈川県	1.25	➡	1.11	➡	1.12	広島県	1.58	➡	1.32	➡	1.30						
新潟県	1.37	➡	1.50	➡	1.50	山口県	1.55	➡	1.73	➡	1.66						
富山県	1.69	➡	1.58	➡	1.58	徳島県	1.41	➡	1.23	➡	1.24						
石川県	1.52	➡	1.49	➡	1.49	香川県	1.74	➡	1.65	➡	1.62						
福井県	1.88	➡	1.94	➡	1.91	愛媛県	1.56	➡	1.47	➡	1.49						
山梨県	1.35	➡	1.55	➡	1.53	高知県	1.19	➡	1.19	➡	1.18						
長野県	1.43	➡	1.44	➡	1.42	福岡県	1.24	➡	1.08	➡	1.08						

雇用人員判断の動向について②（日銀短観/2024年12月調査）

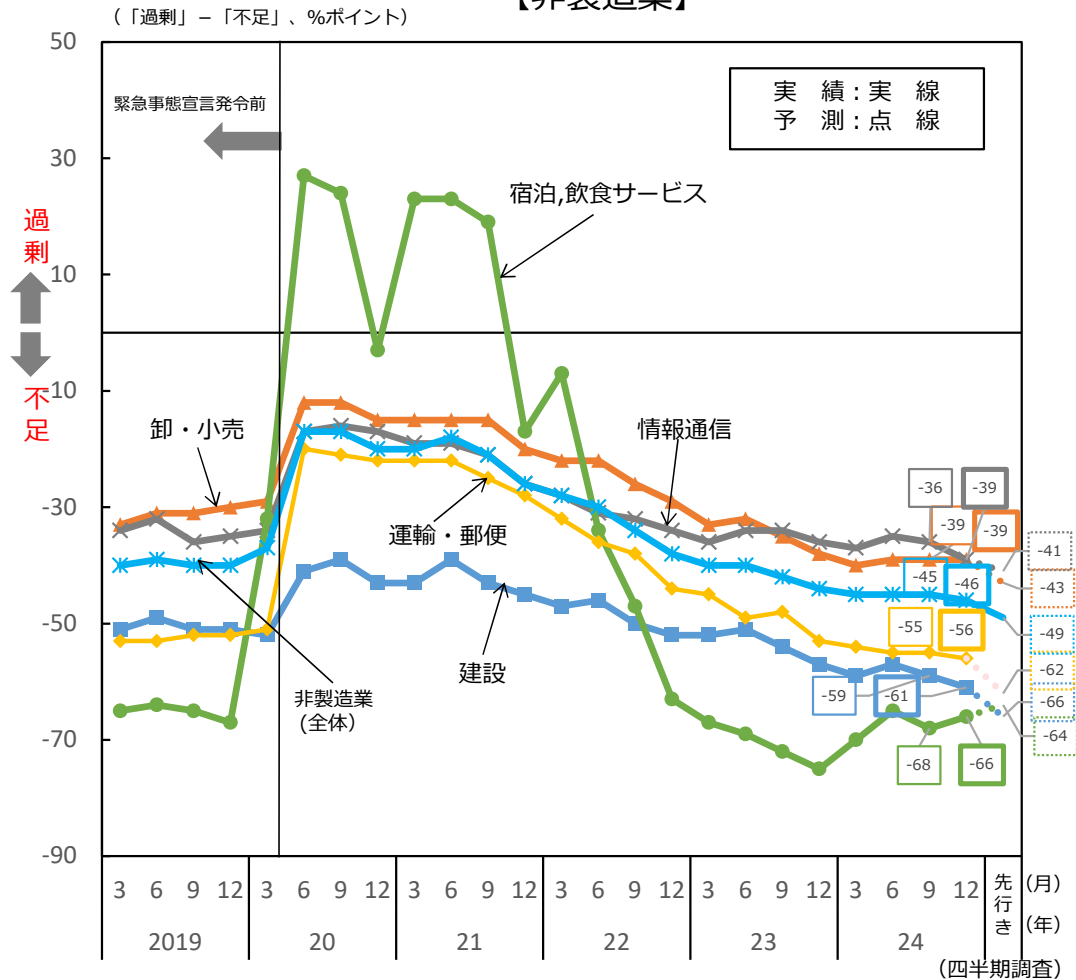
○主な業種別に雇用人員判断D.I.をみると、

- ・製造業のうち「輸送用機械」は、2020年9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月調査以降は「不足」が「過剰」を上回っている。（先行きでは人手不足感の高まりが予測されている。）
- ・非製造業のうち「宿泊・飲食サービス」は、2021年12月調査以降「不足」が「過剰」を上回っている。（先行きでは人手不足感の緩和が予測されている。）

【製造業】



【非製造業】



2. 現下の雇用対策について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

「新しい資本主義のグランドデザイン 及び実行計画2024改訂版」

（令和6年6月21日閣議決定）（抄）

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版 (令和6年6月21日閣議決定) (抄)

※赤字下線は職業安定局関係の主な論点

Ⅱ. 人への投資に向けた中小・小規模企業等で働く労働者の賃上げ定着

1. 価格転嫁の商習慣化の徹底と中小・小規模企業の省力化投資の加速

(3) 大企業と中小・小規模企業・スタートアップの間の協力関係の確立

大企業と中小・小規模企業・スタートアップの間のウィン・ウィンの協力関係を強化するため、大企業が中小・小規模企業・スタートアップと連携するオープンイノベーションを推進し、大企業によるこれらの企業への出資やM&Aを奨励する。

また、我が国の企業で、副業・兼業が認められている割合は過半数に達したが、従業員のモチベーション向上や定着率の向上のためにも更なる導入加速を図るべきである。その際、副業・兼業が業績向上につながっている会社は、i) 契約条件を詳細に取り決める、ii) 業務内容・期待成果を明確にしている、といった特徴がある。導入するにあたって、従業員と受入れ企業の間で事前のすり合わせを重視することが大切である。こうした点を踏まえ、大企業の副業・兼業の解禁による、中小・小規模企業・スタートアップへの人材の移動を奨励するため、送り出し企業の事務手続の簡素化の可能性を追求する。

⑦産業雇用安定センターの活用

産業雇用安定センターにおいて、昨年10月より、東京、愛知、大阪の3か所で、副業・兼業を希望する中高年齢者及びその能力の活用を希望する企業の情報を蓄積し、当該中高年齢者に対して企業情報を提供する副業・兼業に関する情報提供のモデル事業を実施している。求職者情報の提供等により、同センターを通じたマッチングの強化を図る。

2. 非正規雇用労働者の処遇改善

(2) 非正規雇用労働者に対する同一労働・同一賃金制の施行強化

同一企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を禁止する同一労働・同一賃金制の法施行後も、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間には、この差が合理的でないと結論はできないが、時給ベースで600円程度の賃金格差が存在している。

非正規雇用労働者の処遇を上げていくためには、同一労働・同一賃金制の徹底した施行が不可欠である。この面においても、労働基準監督署が施行の徹底を図っていく。

(3) 非正規雇用労働者の正規化支援強化

昨年11月より、非正規雇用労働者の正規化を促進するキャリアアップ助成金について、助成額を拡充するとともに、助成金の対象となる有期雇用労働者の要件を緩和した。この活用状況についてフォローアップし、更なる正規化の促進策を検討する。こうした取組により、不本意非正規雇用（正規雇用を希望している不本意の非正規雇用）の解消を図る。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版 (令和6年6月21日閣議決定) (抄)

※赤字下線は職業安定局関係の主な論点

Ⅲ. 三位一体の労働市場改革の早期実行

これまでの我が国の賃金は、若い世代の賃金が低く、勤続15年目から19年目で急速に上昇する傾向があり、結婚や子育てに悪影響を与えているおそれがある。また、若い人の終身雇用に対する考え方も急速に変化している。終身雇用や転職に対する考え方が変化していることに対する対応が必要である。

若い方もシニアの方も年齢に関わらず、能力を発揮して働ける環境整備が重要である。70歳以上まで働きたいと言われる方は、60代の4割以上に達しているとの調査もある。ジョブ型人事の導入等により、定年制度、役職定年制を廃止した企業も出てきており、その割合は中小企業の方が高くなっている。

我が国の賃金カーブも、50代が男性の年収ピークである構造に変化はないが、少しずつフラット化しつつある動きが確認できる。

労働市場改革を進め、我が国企業が、能力ある若手や、労働意欲のあるシニア層に、労働機会を提供できるようにするとともに、人手不足が目立つ現場を支える現場人材についても、スキル標準の整備等を通じ、ノウハウのある労働者が高い賃金を得られる構造を作り上げる。人手不足への対応のためにも、経験あるシニアの就業者のリ・スキリングも含め、シニア層の就業環境の整備にも官民挙げて取り組む。

ジョブ型人事の導入、労働移動の円滑化、リ・スキリングによる能力向上支援からなる三位一体の労働市場改革を進めることで、同じ職務であるにもかかわらず、日本企業と外国企業の中に存在する賃金格差を、国ごとの経済事情の差を勘案しつつ、縮小することを目指す。あわせて、性別、年齢等による賃金格差の解消を目指す。また、内部労働市場と外部労働市場の形成とそのシームレスな接続により、転職により賃金が増加する者の割合が減少する者の割合を継続的に上回ることを目指す。

(1) 個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入

①ジョブ型人事指針の策定

また、人手不足の中で仕事をしたいシニア層に仕事の機会を提供するため、ジョブ型人事の導入に併せて、役職定年・定年制の見直し等を進めた企業については、協力をいただき、その内容を情報提供していく。この際、能力のある若手が不満に感じることがないように、いかにシニア層のスキルに応じた処遇を進めるかについても、情報提供をいただく。

②個々の企業の実態に応じた役職定年・定年制の見直し

企業側には、人手不足の中で、仕事をしたいシニア層に仕事の機会を提供するため、個々の企業の実態に応じて、役職定年・定年制の見直し等を検討いただくことを求める。このような取組を後押しするため、各企業が参考となる事例をまとめ、周知を行う。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版 (令和6年6月21日閣議決定) (抄)

※赤字下線は職業安定局関係の主な論点

(2) 労働移動の円滑化

企業間の労働移動が円滑である国ほど、生涯賃金上昇率が高いが、OECD諸国の中で、全労働者のうち、勤続年数が5年以上の労働者の占める割合は、日本は直近においても63.5%と、OECD諸国の平均(54.0%)と比べても高く、労働の流動性は相対的に低い。安定的で高賃金の雇用を確保するためにも、雇用の移動円滑化のための環境整備を図る。

第一に、若手の能力ある労働者のために適切なポストを提供するため、加えて、労働意欲のあるシニア層に労働機会を提供するため、ジョブ型人事やポスティング制度の導入等を通じ、企業内での労働移動の円滑化を促す。

第二に、DXに伴い、一般のホワイトカラーへの労働需要が少なくなるおそれがあることに伴い、いかに、高賃金の現場人材を確保し、産業間労働移動を円滑化し、リ・スキリングが可能な体制を確保するかが重要になる。労働移動にあたっては、労働者の意思が尊重されることが大切である。現場人材の労働生産性を上げて賃金を上げていくこと、および、現場人材についてもスキルの標準を民間の各業界団体で整備いただき、労働者がこれを身につけることを官が支援していくという、官民連携を進める。

①現場人材等の評価制度の構築とスキル取得支援

人手不足が目立つ、自動車運転業(物流・人流)、建設・土木業、製品・機械等の製造・加工業(修理や検査を含む)、介護業、観光業、飲食業等といった職種については、業界団体にスキル標準を策定いただき、スキルの評価制度を政府が認定するとともに、政府としても、これらのスキル習得のための講座受講支援を実施する。

具体的には、業界団体・個別企業が策定する民間検定を政府が認定する新たな枠組みを通じ、既存の公的資格(技能検定等)ではカバーできていなかった産業・職種におけるスキルの階層化・標準化を進める。さらに、認定された検定に係るスキルの習得のための講座受講については、本年秋より、教育訓練給付の対象に追加し、政府として支援を行う。

官民を挙げたスキルの評価制度の導入拡大を図るため、人手不足感が強く、かつ、労働者のスキル向上を処遇に結びつける仕組みが十分存在していなかった業界を中心に、この制度の導入について、業所管省庁を通じた業界団体への要請を実施する。

②官民の求人・求職情報の共有化によるキャリアコンサルティング機能の強化

25～44歳の社員の8割以上が「これからは、多くの人に自律的・主体的なキャリア形成が求められる」、「自分自身は、自律的・主体的なキャリア形成をしたい」と考えている。キャリアコンサルティングの取組を官民で我が国全体に広げていくことが重要である。

求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の遅れている共有化を加速するため、これまで民間人材会社が保有していた領域を含め、政府の側で、直接、民間の求人情報について、民間のデータ会社等の協力を得て、本年度から、広範かつ詳細な収集・集計の委託事業を実施する。さらに、これによって得られた民間の求人情報と、官(ハローワーク等)で保有する求人・求職情報とを集約し、民間のキャリアコンサルタントが労働者に指導・助言を行う際に具体的に参考とできる粒度で広く情報公開を実施する。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版 (令和6年6月21日閣議決定) (抄)

※赤字下線は職業安定局関係の主な論点

③失業給付制度の見直し

自らの選択による労働移動の円滑化という観点から、失業給付制度について、自己都合で離職する場合に求職申し込み後2か月ないし3か月は失業給付を受給できないと、会社都合と異なる要件となっていた点を見直し、来年4月から、離職日からさかのぼって1年以内に教育訓練を行っている場合は自己都合での離職であっても、会社都合の場合と同じ取扱いとする。

④情報インフラ整備とデジタルスキル情報の蓄積・可視化

労働者が身につけたスキルを活かし、付加価値の高い産業へ移動できる環境を整備するため、厚生労働省が運営する職業情報提供サイト（job tag）の充実を図る。（略）

(3) リ・スキリングによる能力向上支援

（略）また、企業経由の支援策についても、その中身を見直しつつ、必要なものについては充実させることを検討する。

①先進的な取組の横展開

ジョブ型人事の導入に積極的に取り組んでいる企業をはじめ、三位一体の労働市場改革を進めるにあたり他社の参考となる先進的な取組を行う企業を表彰する等、官民で改革を可視化する枠組みを検討する。ジョブ型人事の導入と組み合わせ、兼業・副業を積極的に受け入れる、アプレンティスシップ（未経験の求職者に対し、給与を払いつつ、本採用に先行してリ・スキリングを行うこと）等の事例についても紹介し、横展開を図る。

②雇用調整助成金の見直し

本年度から、雇用調整助成金について、在職者によるリ・スキリングを強化するため、支給日数が30日を超えた場合については、教育訓練を一定割合実施していない場合について、助成率を引き下げた。

(4) 労働市場改革の関連事項

①外国人労働者との共生推進

改正入管法・改正技能実習法に基づき、現行の技能実習制度を発展的に解消して創設する人材育成と人材確保を目的とした育成就労制度を着実に施行する。新設される育成就労制度や、本年から自動車運送業・鉄道・林業・木材産業を新たに対象分野に追加した特定技能制度の活用を通じ、人権に配慮しつつ、外国人材の受入れを推進する。（略）

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版 (令和6年6月21日閣議決定) (抄)

※赤字下線は職業安定局関係の主な論点

XI. 新しい資本主義実現に向けた枠組み

3. 行政保有データの利用制約の緩和

EBPMを推進するためには、行政保有データを行政機関の外部の大学等の研究者が学術研究のために利用することを円滑化し、その成果が政策立案に活用されることが不可欠である。このため、以下の取組を実施する。

- ① 税務・関税データを政策の検討のために学術研究に活用する取組も参考としつつ、雇用保険、厚生年金等の行政の業務ごとに、取得・保有するデータを学術研究目的で利用・提供する方法について、年内を目処に結論を得る。
- ② 行政機関等の保有の個人情報の学術研究への利用・提供に関し、個人情報保護法における利用・提供に係る規律を踏まえた実務的なマニュアルや必要書類の統一的な様式の策定等、環境整備の具体策を検討し、年内に結論を得る。

1 事業の目的

医療、介護、保育、建設、警備、運輸等（※）への支援を強化するため、ハローワークに人材確保支援の専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を設置。（※求人倍率の高い人材不足分野）

地方自治体や業界団体等と連携して、当該分野のしごとの魅力を発信し求職者の拡大を図るとともに、求人充足と職場定着のための雇用管理改善等の事業所支援を強化して、両者を結び付けるマッチング機会を拡充することにより、人材確保と雇用管理改善を促進する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

「人材確保対策コーナー」における就職支援の拡充

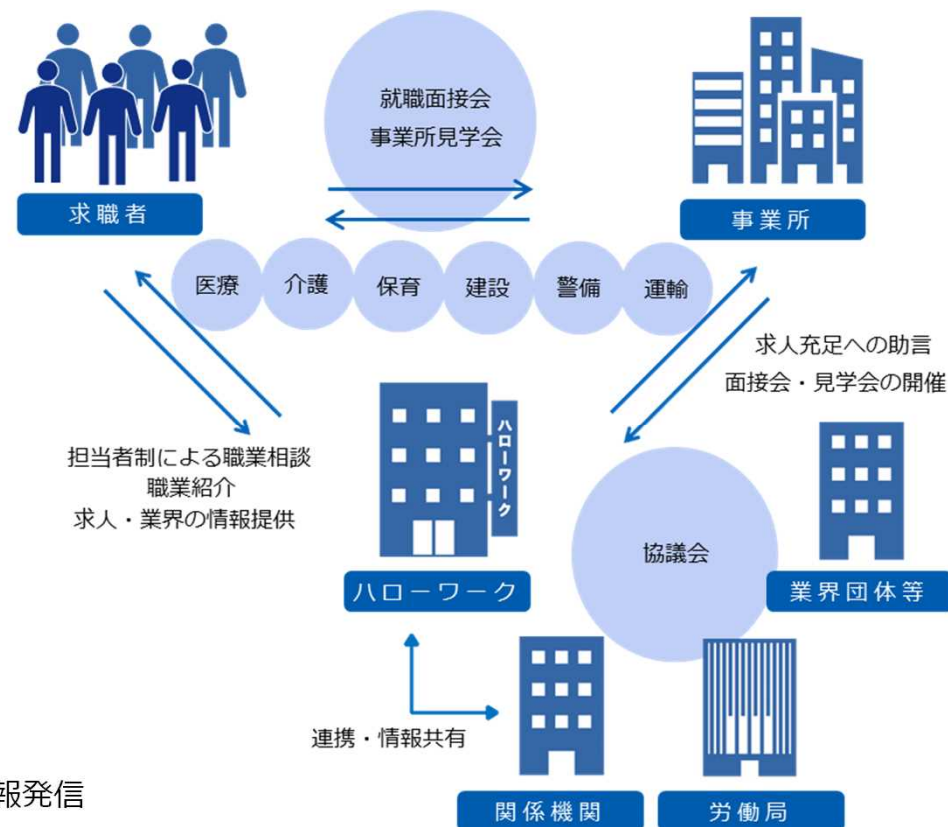
人材確保支援の総合専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を拡充するほか、職場定着のための雇用管理改善等の支援を一貫して行う体制を整備する。

設置箇所 117か所 → **119か所**

実施体制

職業相談員	187人 → 189人
就職支援ナビゲーター	255人 → 259人
就職支援コーディネーター	355人 → 347人
就職支援コーディネーター	47人 → 47人（労働局配置）
雇用管理改善等コンサルタント（委嘱）	

- 支援内容
- ・ **協議会における地域の関係機関と連携した枠組み作り**
 - ・ **求人者に対する支援**
 - 求人者への求人充足に向けた助言・指導
 - 事業所見学会、就職面接会等の開催
 - 職場定着のための雇用管理改善等の支援
 - 雇用管理改善等コンサルタントの活用
 - ・ **求職者に対する支援**
 - 担当者制による、きめ細かな職業相談・職業紹介
 - 求人情報の提供、最新の業界動向、仕事の内容や魅力等の情報発信
 - ・ **関係機関、業界団体との連携による支援**
 - 関係機関、業界団体との連携によるセミナー、就職面接会の開催
 - ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センターとの連携による巡回相談やイベントの実施



事業実績

令和5年度就職件数：83,193件 13

雇用仲介事業（職業紹介事業、募集情報等提供事業）に係る追加的対応について

昨年度実施した医療・介護・保育分野での集中的な指導監督や、労働局に設置した特別相談窓口に寄せられた相談事案等を踏まえ、1. 法令遵守徹底のためのルールと施行の強化、2. 雇用仲介事業の更なる見える化、3. 公的部門における職業紹介機能の強化について、労働政策審議会で議論・とりまとめ（令和6年7月24日）。

職業紹介事業

1. 法令順守徹底のためのルールと施行の強化

お祝い金・転職勧奨禁止の実効性確保

【職業安定局長通達：令和7年1月1日施行】

お祝い金・転職勧奨禁止について、職業紹介事業の許可条件に追加。

※指導監督にも関わらず、違反が継続・反復する場合は、許可取消の対象。

2. 雇用仲介事業の更なる見える化

職種ごとの紹介手数料実績の見える化

【職業安定法施行規則：令和7年4月1日施行予定】

職業紹介事業者の手数料実績（職種ごと・平均手数料率）の公開義務化。（職業安定法施行規則）

募集情報等提供事業

1. 法令順守徹底のためのルールと施行の強化

金銭等提供の禁止

【職業安定法指針：令和7年4月1日施行予定】

労働者の登録から就職・定着までの全ての過程における金銭等の提供を原則禁止とする規定を職業安定法指針に設けることとする。（規定ぶりは、職業紹介事業について設けている現行の規定と同様のもの。）

2. 雇用仲介事業の更なる見える化

違約金等に係るトラブルへの対応

【職業安定法指針：令和7年4月1日施行予定】

募集情報等提供事業者の利用料金・違約金規約の明示義務化（指針に、利用者に誤解が生じないように、規約の内容を分かりやすく記載した書面や電子メールにより、正確・明瞭に提示するよう規定）

※違約金規約の明示については、職業紹介事業者にも同様に求める

「いわゆる「闇バイト」による強盗事件等から国民の生命・財産を守るための緊急対策」（12月17日犯罪対策閣僚会議決定）厚労省関係部分抜粋

2 「犯行に加担させない」ための対策

- 「闇バイト」の募集情報の実効的な削除に資するよう、労働者の募集を行う者が広告等により募集情報を提供するときは、職業安定法に基づき、求人者の氏名又は名称・住所・連絡先、業務内容、就業場所及び賃金の表示が求められ、これらの表示がないものについては違法である旨を通知により明確化し、広く周知徹底する。フリーランスに対する業務委託の募集についても、同様の対策を講じる。
- 検討中の違法情報ガイドラインにおいて、「闇バイト」を募集することや、募集者の氏名等が含まれていない募集広告が職業安定法等に違反する旨の記載を盛り込む方向で検討を進める。あわせて、プラットフォーム事業者に対し、同ガイドラインにおける記載内容を各者の削除等に関する基準に盛り込むよう求める。
- 雇用仲介事業者に対し、「闇バイト」に関する求人情報の掲載防止のための取組内容を確認し、必要に応じ、事前審査の厳格化を始めとした防止措置の強化など指導等を行うとともに、業界団体においても「闇バイト」に関する求人情報の掲載防止のための取組を推進する。

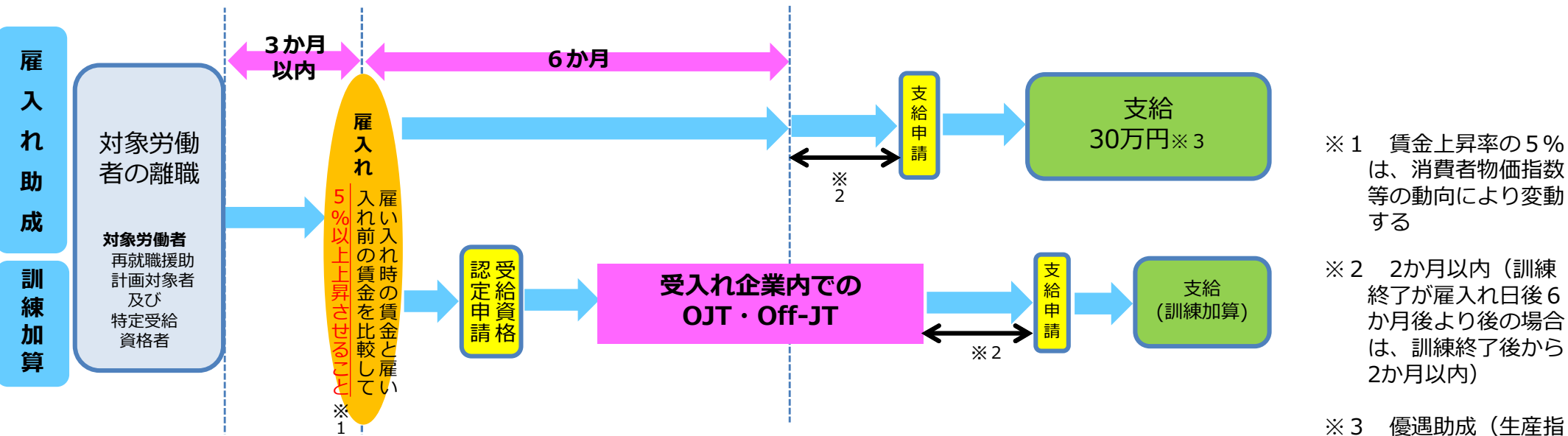
※令和6年12月18日付けで、都道府県労働局職業安定部長及び需給調整事業部長宛通知「職業安定法第5条の4第1項で求めている内容について」を発出。

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）

1 事業の目的

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うえで、雇入れ前の賃金と比して5%以上上昇させ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。

2 事業の概要・スキーム



【助成額】

雇入れ助成			通常の助成			優遇助成※3		
			30万円			40万円		
訓練加算	OJT実施助成		20万円(11万円)					
	Off-JT	実施助成	960円(480円)/時			1,060円(580円)/時		
		経費助成	上限	10～ 99h	15(10)万円	上限	10～ 99h	25(20)万円
				100～199h	30(20)万円		100～199h	40(30)万円
			200h～	50(30)万円		200h～	60(40)万円	

※ 括弧内の数値は、中小企業以外

※1 賃金上昇率の5%は、消費者物価指数等の動向により変動する

※2 2か月以内（訓練終了が雇入れ日後6か月後より後の場合は、訓練終了後から2か月以内）

※3 優遇助成（生産指標等により一定の成長性が認められる企業が、再就職援助計画対象企業のうち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）は40万円

早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）

1 事業の目的

中高年齢者等の多様な就労機会の確保や賃金上昇による分配強化を図るため、中途採用の拡大と賃金上昇等を行う事業主に対して助成し、転職・再就職者の採用機会の拡大を図る。

2 事業の概要・スキーム・実施主体

中途採用計画の策定

（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
 - B 45歳以上の中途採用率の拡大

※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。

※2 A及びBの情報公表は、法定の中途採用率公表の義務を履行。

※3 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。

※4 賃金上昇率の5%は、消費者物価指数等の動向により変動する。

中途採用の拡大

- ← A（中途採用率の拡大）：1年
- B（45歳以上の中途採用率の拡大）：1年 →

A 中途採用率の拡大：**50万円**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歳以上の中途採用率の拡大：**100万円** 計画期間前3年間の中途採用率より20ポイント以上向上し、そのうち45歳以上の方で10ポイント以上拡大させ、かつ、当該45歳以上の方全員の雇入れ時の賃金を雇入れ前と比して5%以上上昇

（参考）経過措置

（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（※3）の拡大

← A（中途採用率の拡大）：1年 →

A 中途採用率の拡大：**50万円**
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（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）

求職者支援制度について

概 要

- 求職者支援制度は、雇用保険を受給できない方が、**月10万円の生活支援の給付金**を受給しながら、**無料の職業訓練**を受講し、**再就職、転職、スキルアップ**を目指す制度
- 雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、**離職して収入がない者を主な対象**としているが、**在職中であっても収入が一定額以下の場合**は、給付金を受給しながら、**訓練を受講**できる
- 支給要件を満たさず給付金を受給できない場合であっても、無料の職業訓練を受講できる

制度活用の要件

訓練受講の要件

A

- ハローワークに求職の申し込みをしていること
- **雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと**
- 労働の意思と能力があること
- 訓練受講が必要とハローワークが認めたこと

職業訓練受講給付金の支給要件

B

- **本人収入が月8万円以下**
- **世帯全体の収入が月30万円以下**
- 世帯全体の金融資産が300万円以下
- 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない
- **訓練の8割以上に出席している**
 - ※ 病気などのやむを得ない事情による欠席の理由を証明できる場合に限る
 - 育児・介護中の者や求職者支援訓練（基礎コース）の受講者については、欠席の理由を証明できなくとも 2割までの欠席を認める
- 世帯に同時に職業訓練受講手当を受給している者がいない
- 過去3年以内に偽りや不正で特定の給付金を受給していない

主な対象者

* 職業訓練受講手当の対象とならない者のうち、収入が一定額以下の者（※）については、通所手当のみ受給可
（※）本人収入12万円以下、かつ世帯収入34万円以下

給付金を受けて訓練を受講している者 【AとBに該当する者】

離職者

雇用保険の適用がなかった方
フリーランス・自営業を廃業した方
雇用保険の受給が終了した方など

在職者

一定額以下の収入のパートで働きながら、正社員への転職を目指す方など

給付金を受けずに訓練を受講している者（無料の職業訓練のみ受講） 【Aのみ該当する者】

離職者

親や配偶者と同居し収入がある方など（親と同居している学卒未就職者など）

在職者

一定の収入のある方など（フリーランスで働きながら、正社員への転職を目指す方など）

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

令和7年度予算案 137億円 (143億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 特定求職者雇用開発助成金は、高年齢者や障害者、就職氷河期世代などの就職が特に困難な者の雇用機会の増大を図るため、これらの者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。
- 就職困難者について、デジタル等の成長分野への労働移動支援を行うほか、賃上げを伴う労働移動等の実現のため、一定の技能を必要とする未経験分野への労働移動を希望する者を雇い入れる事業主に高額助成を行う。

2 事業の概要・スキーム

① 成長分野メニュー

成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して、高額助成（通常コースの1.5倍）を行う。

② 人材育成メニュー

就労経験のない職業※¹に就くことを希望する就職困難者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成※²を行ったうえで賃金引き上げ※³を行う事業主に対して、高額助成（通常コースの1.5倍）を行う。

※1 ①の成長分野以外も対象。

※2 50時間以上の訓練などが対象。

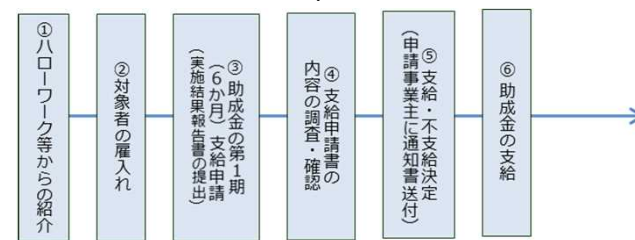
※3 雇入れから3年以内に5%以上の賃金引き上げが必要。

3 実施主体等

実施主体：国

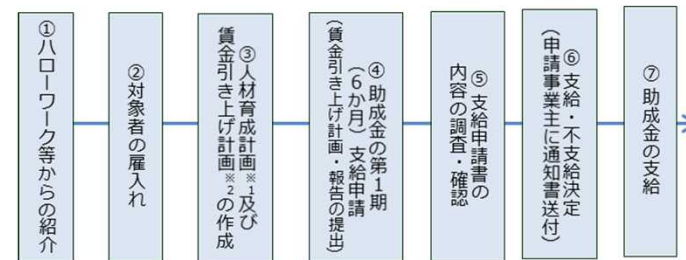
事業実績：支給決定件数（令和5年度）1,187件

① の支給までの流れ



※第2～6期支給申請も同様の手続きが必要

② の支給までの流れ



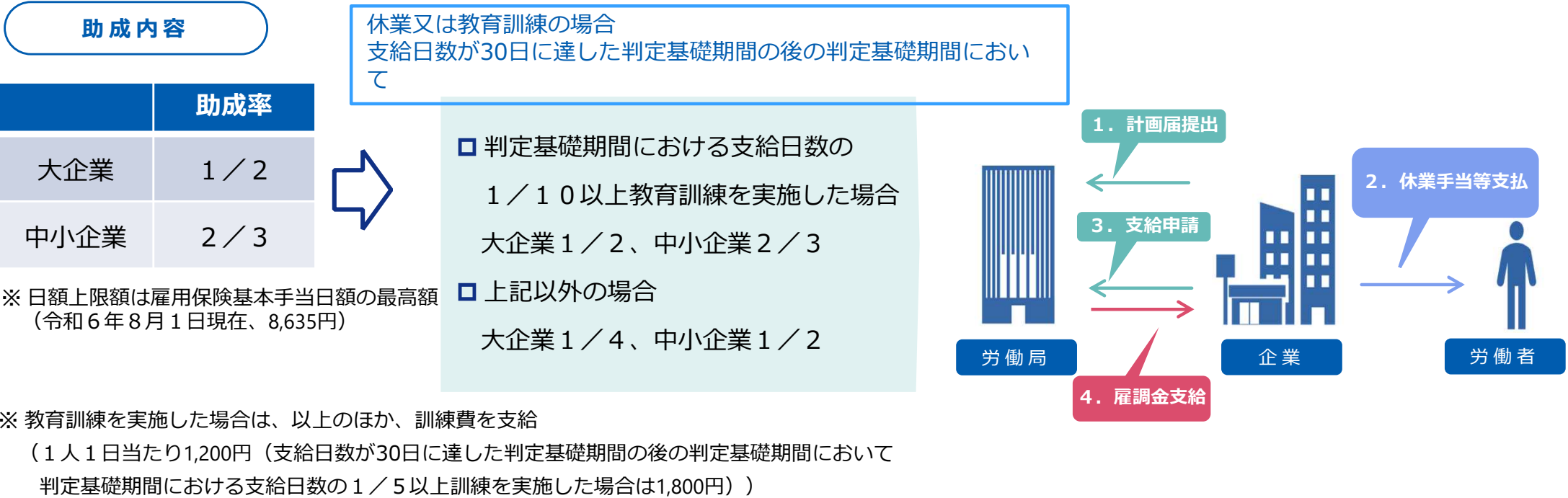
※第2～6期支給申請も同様の手続きが必要

※1 対象者の雇入れ後、助成対象期間内に訓練を実施することが必要

※2 「賃金引き上げ計画」の計画期間（最大3年）終了後の「報告書」の提出をもって高額支給 19

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、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**。



- 【支給対象事業主】

雇用保険適用事業所
- 【支給対象労働者】

雇用保険被保険者
- 【要件】

当該事業主の生産指標の最近3か月間の月平均値が前年同期との比較で10%以上低下 等
- 【支給限度日数】

1年100日、3年150日
- 【クーリング期間】

直前の対象期間中に、雇用調整助成金の支給を受けた最後の判定基礎期間（休業、教育訓練の場合）又は支給対象期間（出向の場合）の末日のいずれか遅い日の翌日から起算して、1年を超えなければ雇用調整助成金の支給を受けることができない。

職場情報総合サイト（しょくばらぼ）の運用等

1 事業の目的

- 意欲ある個人が能力を最大限活かすことが出来るよう、円滑な労働移動を推進することは、持続的な賃上げにつながる好循環を生み出すカギとなるものであり、希望する労働者が主体的に安心して労働移動できるよう支援していくことが重要。
 - 企業の職場情報※を求職者、学生等に総合的・横断的に提供することにより、職業選択を支援して労働市場のマッチング機能を強化していく。また、企業が労働市場で選ばれるために雇用管理改善（働き方改革、人材育成、女性活躍等）に積極的に取り組むインセンティブを強化していく。
- ※ 採用状況に関する情報、働き方に関する情報、女性の活躍に関する情報、育児・仕事の両立に関する情報、能力開発に関する情報など

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

- 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的・横断的に提供するためのウェブサイト「**職場情報総合サイト（しょくばらぼ）**」を運営。
- 既存の事業（女性活躍等）で提供している職場情報を収集等した上で、求職者、学生等に対して検索、**企業間の比較を容易にする一覧化の仕組み**を提供する。

実施主体：委託事業（民間事業者）
事業実績：職場情報総合サイトへの掲載
企業数 118,569 (R6.12.1)

今後の対応方針

【課題】

- 現行、「しょくばらぼ」へは**主要3サイト※に掲載されている企業のみ掲載となる。**
※「若者雇用促進総合サイト」、「女性の活躍推進企業データベース」、「両立支援のひろば」
- また、**掲載元サイトの情報以外に入力可能な情報が限定されている。**

【対応方針】

- 主要3サイトに掲載されていない企業（=**すべての企業**）も、「しょくばらぼ」への**掲載が可能な仕組み**とする。
- 職場情報の開示に係る記載について、**自由度の高い記載**ができる仕組みとする。

<検索結果のイメージ（現行サイト）>

職場情報の確認

企業詳細ページから、企業の基本情報と詳細な職場情報を確認することができます。

▼ 企業詳細ページ

複数の企業の比較

選択した複数の企業の職場情報を並べて比較することができます。

▼ 企業間比較ページ

トップ > 就業先紹介 > 就業先一覧 > 企業間比較

表示項目を変更

CSVダウンロード

※本サイトは、「就業先紹介企業データベース」、「女性活躍推進企業データベース」、「認定NPOの認定」欄の各就業先サイトの情報に自動的に取得された、各就業先サイト内で特約に掲載されている「就業先情報」に基づいています。そのため、本サイト内「就業先情報」欄の記載と、各就業先サイト内「就業先情報」欄の記載とが異なる場合があります。

就業先情報	就業先情報	就業先情報
企業名	株式会社〇〇〇〇	株式会社〇〇〇〇
法人番号	00000000000000000000	00000000000000000000
本社所在地	〇〇県	〇〇県
企業規模	〇〇人	〇〇人
企業所属分野	業種：〇〇A 業種：〇〇A	業種：〇〇A 業種：〇〇A
業務	情報通信業	情報通信業
事業概要	コンピュータソフトウェアの開発・販売・保守サービス。その他、コンピュータ関連事業。	システム開発・構築・保守サービス。その他、コンピュータ関連事業。
就業地	00-0000-0000	00-0000-0000
就業形態	職種：〇〇A/〇〇A/〇〇A	職種：〇〇A/〇〇A/〇〇A

A社

B社

C社

1. 基本的な考え方

- 人口減少による労働供給制約の下、個人の働き方へのニーズが多様化する中で、求職者等と企業等のミスマッチを解消し、希望する者の円滑な労働移動を促進するため、職場情報が適切に提供される必要。
 - 求職者等への職場情報の提供は、就職後の早期離職を防止し、企業等における人手不足の解消・生産性の向上に寄与。
- ⇒企業等における職場情報の提供に当たっての課題・対応策や労働関係法令等において定められている開示項目を整理。

2. 労働関係法令等における開示・提供項目等

- 労働関係法令等による企業等の情報の開示項目を下記により整理

(1) 労働者の募集に当たり開示・提供するもの

労働条件（職業安定法）、募集・採用状況や職業能力の開発・向上及び職場定着の促進に関する取組状況（若者雇用促進法）

(2) 労働者の募集の有無にかかわらず定期的な公表が求められるもの又は公表することが望ましいとされているもの

中途採用者数の割合（労働施策総合推進法）、育児休業の取得状況（育児介護休業法）、プラチナくるみん取得企業の次世代育成支援対策の実施状況（次世代育成支援対策推進法）、女性の活躍状況（女性活躍推進法）等

(3) 資本市場において公表する非財務情報（人的資本関係）

人材育成・社内環境整備の方針、女性管理職比率等（企業内容等の開示に関する内閣府令）等

3. 求職者等が開示・提供を求める情報等

(1) 求職者等が開示・提供を求める情報の内容（例示）

企業・業務に関する情報	企業の安定性、事業・業務内容、習得できるスキル、入社後のキャリアパス
環境に関する情報、労働条件等	在宅勤務、テレワーク、副業・兼業の可否、女性の活躍状況、育児休業等の取得状況、短時間勤務等
その他	転職者の場合は、経験者採用等割合・離職率、研修制度等 非正規雇用労働者の場合は、就職後のキャリア形成、正社員転換制度の有無・実績等

(2) 提供する情報の単位

ミスマッチ防止の観点から、所属する予定の部署や担当する予定のプロジェクトチーム単位等での情報であることが望ましい

(続き) 「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」の概要

4. 提供に当たっての課題や対応策

(1)職場情報の提供時期・提供方法

ウェブサイト、求人票や募集広告での開示のほか、多様な提供方法がある

- ✓ 企業説明会、選考前の面談等における提供
- ✓ 選考に係る面接の場での提供

- ✓ 職業紹介事業者を経由して提供
- ✓ 所属予定部署職員等との意見交換、職場見学の実施

(2)提供する情報の量

過度に多い情報の提供は、①かえってわかりづらく、②必要以上に応募者を絞り込む可能性がある
⇒情報の性質等に合わせて、上記(1)の多様な提供方法を活用しながら提供することも有効

(3)資本市場における人的資本に関する情報の活用について

資本市場において開示が進められている人的資本に関する情報を労働市場向けに活用することも有効

(4)数値情報の提供

法令によるものではなく、任意に提供する数値情報は内容が不明確だと求職者等の誤解を招く可能性がある
⇒用いている数値の定義、算出方法を明示

(5)実績が低調な取組等に係る情報の提供

採用活動上、不利な影響をおよぼす可能性が懸念される情報も誠実に提供することが望ましい
⇒情報提供に当たり、取組状況、経年変化、KPI、今後の方針等を併せて提供

(6)情報の正確性

求職者等へ提供する情報は、入社後のミスマッチが可能な限り生じないように、より実態に近い正確な内容を反映したものである
必要があり、定義等があいまいな情報、長期間にわたり更新されていない情報等は見直す必要がある

⇒過度の負荷にならない範囲で情報を更新するとともに

更新した時期等を併せて提供。導入している制度等はその有無だけでなく、利用状況等も併せて提供

(7)求職者等への情報提供に係る支援

ウェブサイトの更新やウェブサイト構築に係る負担が大きい場合や
その他より幅広い情報提供を希望する場合

⇒しよくばらぼの活用

(8)中小企業等における情報発信

人材確保に向けた職場環境の整備等に取り組んでいる情報等、
積極的な発信が効果的

⇒しよくばらぼの活用

＜しよくばらぼ検索結果のイメージ＞



3. 雇用保険制度について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

施行期日について（一覧）

【雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）等】

施行期日	改正内容
公布日 (令和6年5月17日)	○育児休業給付に係る国庫負担引下げの暫定措置の廃止 ○介護休業給付に係る国庫負担引下げの暫定措置の令和8年度末までの継続
令和6年10月1日	○教育訓練給付金の給付率引上げ（受講費用の最大70%→80%）
令和7年4月1日	○自己都合退職者が、教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限解除 ○就業促進手当の見直し（就業手当の廃止及び就業促進定着手当の給付上限引下げ） ○育児休業給付に係る保険料率引上げ(0.4%→0.5%)及び保険財政の状況に応じて保険料率引下げ(0.5%→0.4%)を可能とする弾力的な仕組みの導入 ○教育訓練支援給付金の給付率引下げ（基本手当の80%→60%）及び当該暫定措置の令和8年度末までの継続 ○雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付の暫定措置の令和8年度末までの継続 ○「出生後休業支援給付」・「育児時短就業給付」の創設（※1） ○子ども・子育て支援特別会計の創設（※1） ○高年齢雇用継続給付の給付率引下げ（15%→10%）（※2）
令和7年10月1日	○「教育訓練休暇給付金」の創設
令和10年10月1日	○雇用保険の適用拡大（週所定労働時間「20時間以上」→「10時間以上」）

（※1）子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第47号）

（※2）雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）

教育訓練給付の拡充

現状・課題

- 厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合にその費用の一部を支給すること（教育訓練給付）を通じて、労働者の学び直し等を支援している。
- 個人の主体的なリ・スキリング等への直接支援をより一層、強化、推進するとともに、その教育訓練の効果（賃金上昇や再就職等）を高めていく必要がある。

見直し内容

- 教育訓練給付金の給付率の上限を受講費用の**70%から80%に引き上げる**。【法律事項】
 - ・ 専門実践教育訓練給付金（中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練講座を対象）について、教育訓練の受講後に賃金上昇した場合、現行の追加給付に加えて、更に受講費用の10%（合計80%）を追加で支給する。【省令】
 - ・ 特定一般教育訓練給付金（速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練講座を対象）について、資格取得し、就職等した場合、受講費用の10%（合計50%）を追加で支給する。【省令】

＜施行期日＞2024（令和6）年10月1日

〈改正前〉

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	—
追加給付② (賃金上昇)	—	—
最大給付率	70%	40%

〈改正後〉

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	10%
追加給付② (賃金上昇)	10%	—
最大給付率	80%	50%

【参考】現行の対象資格・講座の例

専門実践教育訓練給付金
・ 医療・社会福祉・保健衛生関係の専門資格（看護師、介護福祉士等） ・ デジタル関連技術の習得講座（データサイエンス・ディスト養成コース等） ・ 専門職大学院 等
特定一般教育訓練給付金
・ 運転免許関係（大型自動車第一種免許等） ・ 医療・社会福祉・保健衛生関係の講座（介護職員初任者研修等） 等

自己都合退職者が教育訓練等を自ら受けた場合の給付制限解除

現状・課題

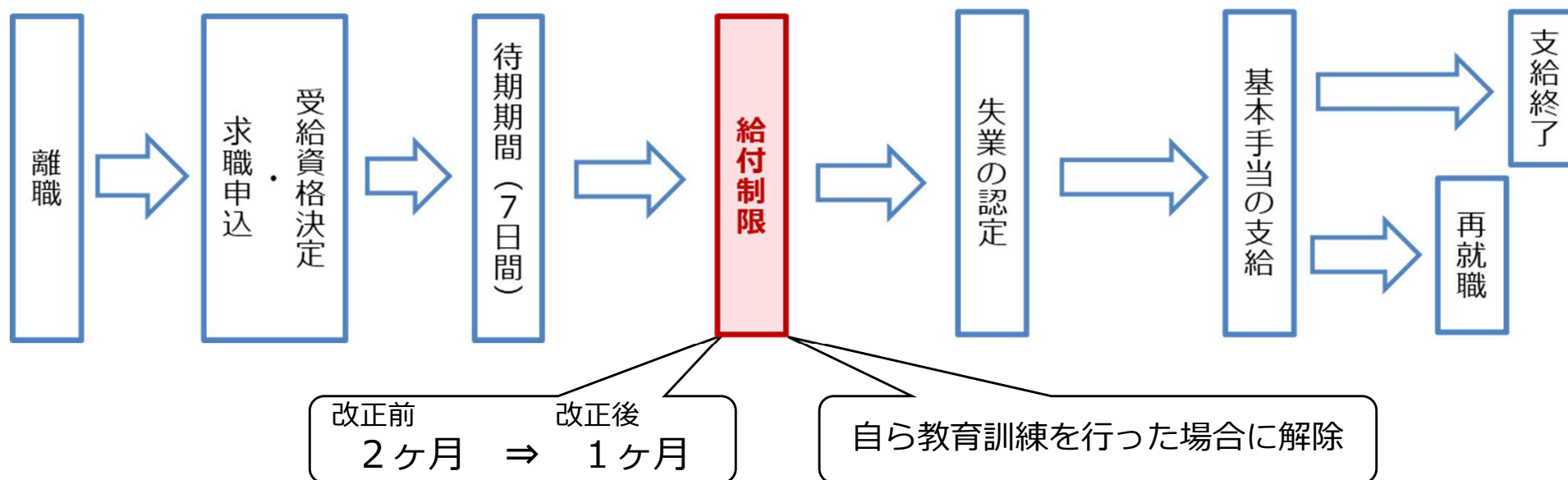
- 自己都合離職者に対しては、失業給付（基本手当）の受給に当たって、待期満了の翌日から原則2ヶ月間（5年以内に2回を超える場合は3ヶ月）の給付制限期間がある。
 - ※ ただし、ハローワークの受講指示を受けて公共職業訓練等を受講した場合、給付制限が解除される。
- 労働者が安心して再就職活動を行えるようにする観点等を踏まえ、給付制限期間を見直す必要がある。

見直し内容

- 離職期間中や離職日前1年以内に、**自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合には、給付制限を解除。**
 - ※ このほか、通達の改正により、原則の給付制限期間を2ヶ月から1ヶ月へ短縮する。ただし、5年間で3回以上の自己都合離職の場合には給付制限期間を3ヶ月とする。

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○基本手当の受給手続の流れ（自己都合離職者）



出生後休業支援給付の創設

現状・課題

- 育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（手取りで8割相当）、180日経過後は50%が支給。
- 若者世代が、希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」を推進する必要がある、特に男性の育児休業取得の更なる促進が求められる。

見直し内容

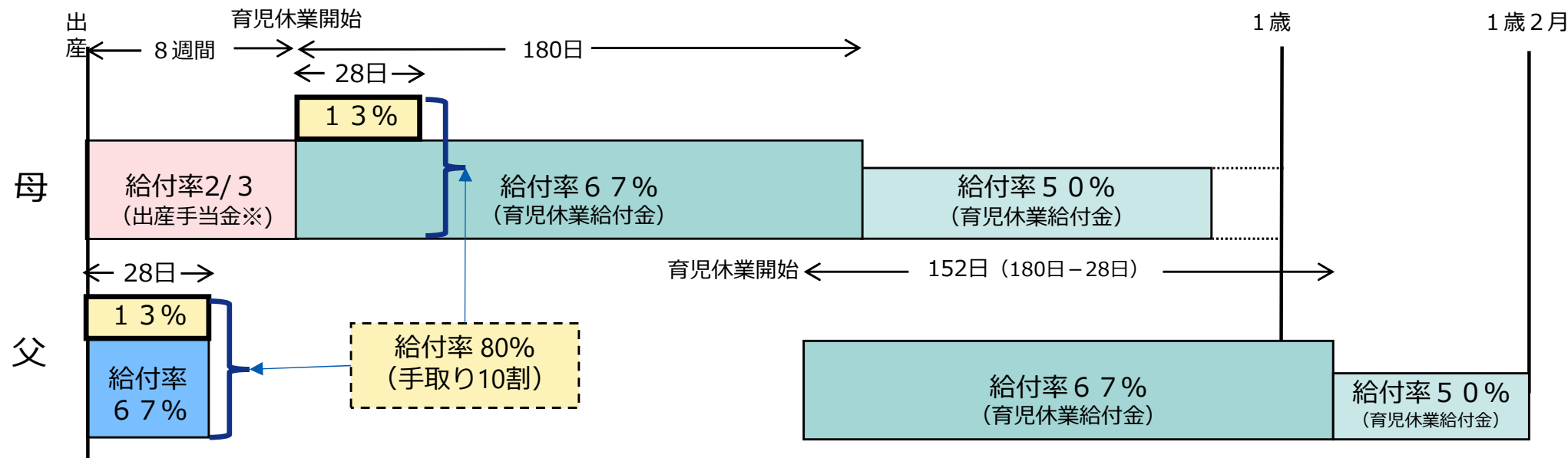
- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる**こととする。

※ 配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる。

＜財源＞ 子ども・子育て支援金を充当

＜施行期日＞ 2025（令和7）年4月1日

○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額額の2/3相当額を支給。

育児時短就業給付の創設

現状・課題

- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

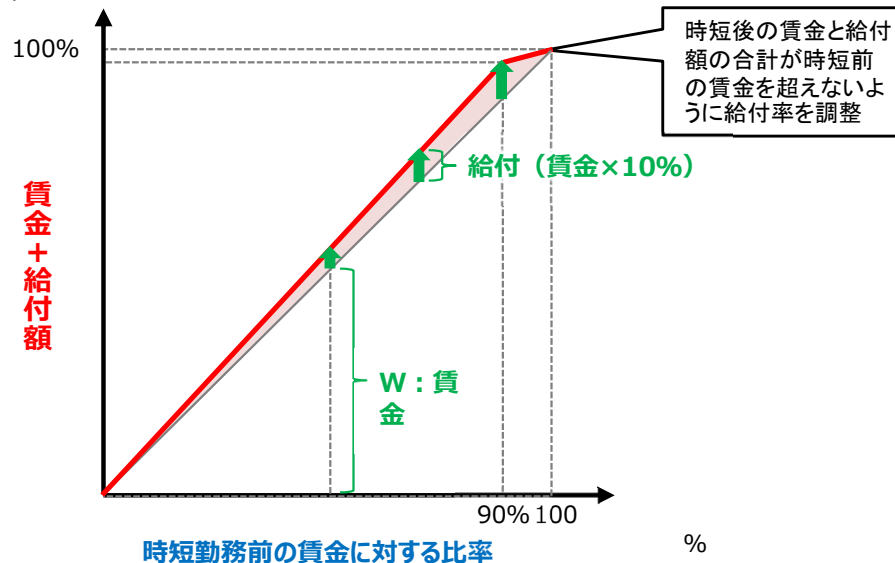
見直し内容

- 被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合の新たな給付として、育児時短就業給付を創設。
- 給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、時短勤務中に支払われた賃金額の10%とする。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○育児時短就業給付の給付イメージ



高年齢雇用継続給付の見直し

給付金の種類

- ① 高年齢雇用継続基本給付金
被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の労働者であって、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳時点の賃金額の75%未満となった状態で雇用を継続する高年齢者
- ② 高年齢再就職給付金
基本手当を受給した後、60歳以後に再就職して、再就職後の各月に支払われる賃金額が基本手当の基準となった賃金日額を30倍した額の75%未満となった者で以下の要件を満たす者
- a 基本手当についての被保険者であった期間が5年以上あること
 - b 再就職した日の前日における基本手当の支給残日数が100日以上あること
 - c 安定した職業に就くことにより被保険者となったこと

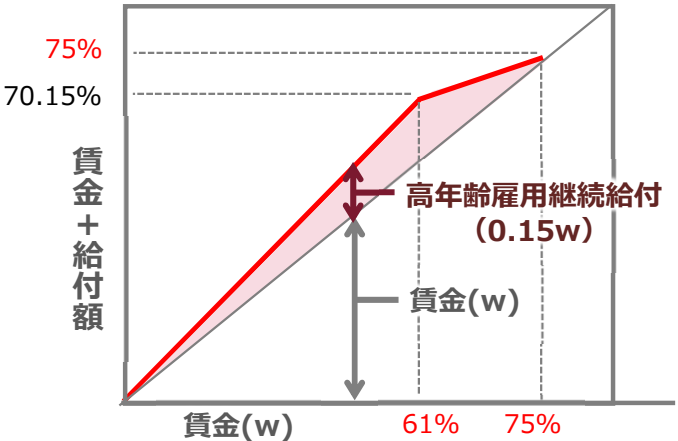
(注) 同一の再就職について、再就職手当と高年齢再就職給付金は併給されない。

給付額

60歳以後の各月の賃金の**15%**（令和7年度以降は**10%**）
※賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金70.15%（令和7年度以降は70.4%）を超え75%未満の場合は逡減した率【右図参照】
※賃金と給付の合計が月額37万452円を超える場合、超える額を減額

支給期間

65歳に達するまでの期間
※高年齢再就職給付金は、基本手当の支給残日数200日以上は2年間、100日以上は1年間



(注) %は60歳時点の賃金に対する割合である。

	平成15年改正以前 (平成7年4月創設)	平成15年改正 (同年5月施行)	令和2年改正 (令和7年4月施行)
給付率	賃金の原則 25% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・80－85%：給付額は逡減 ・85%以上：支給しない	賃金の原則 15% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.15－75%：給付額は逡減 ・75%以上：支給しない	賃金の原則 10% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.4－75%：給付額は逡減 ・75%以上：支給しない

教育訓練休暇給付金の創設

現状・課題

- 労働者が自発的に、教育訓練に専念するために仕事から離れる場合に、その訓練期間中の生活費を支援する仕組みがない。
- 労働者の主体的な能力開発をより一層支援する観点からは、離職者等を含め、労働者が生活費等への不安なく教育訓練に専念できるようにする必要がある。

見直し内容

- 雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、**賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金を創設**する。

＜施行期日＞ 2025（令和7）年10月1日

教育訓練休暇給付金	
対象者	・ 雇用保険被保険者
支給要件	・ 教育訓練のための休暇（無給）を取得すること。 ・ 被保険者期間が5年以上あること。
給付内容	・ 離職した場合に支給される基本手当の額と同じ。 ・ 給付日数は、被保険者期間に応じて90日、120日、150日のいずれか。
国庫負担	・ 給付に要する費用の1/4又は1/40（基本手当と同じ）

雇用保険の適用拡大

現状・課題

- 雇用労働者の中で働き方や生計維持の在り方の多様化が進展していることを踏まえ、雇用のセーフティネットを拡げる必要がある。

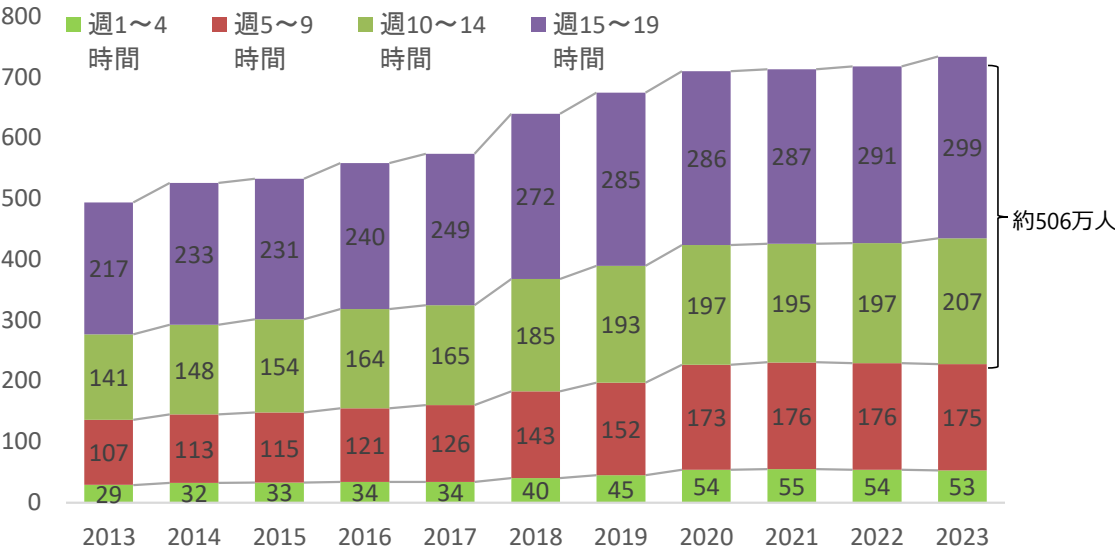
見直し内容

- 雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大。
(R4年度末時点の被保険者数は約4,457万人)

※ 給付は別基準とするのではなく、現行の被保険者と同様に、基本手当、教育訓練給付、育児休業給付等を支給。

<施行期日> 2028（令和10）年10月1日

【参考】週間就業時間が20時間未満の雇用者数



○週所定20時間を基準に設定されている基準を現行の1/2に改正

	改正前	改正後
被保険者期間の算定基準	賃金の支払の基礎となった日数が 11日以上 又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が 80時間以上 ある場合を1月とカウント	賃金の支払の基礎となった日数が 6日以上 又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が 40時間以上 ある場合を1月とカウント
失業認定基準	労働した場合であっても1日の労働時間が 4時間未満 にとどまる場合は失業日と認定	労働した場合であっても1日の労働時間が 2時間未満 にとどまる場合は失業日と認定
法定の賃金日額の下限額(①)、最低賃金日額(②)	①屈折点(給付率が80%となる点)の額の 2分の1 ②最低賃金(全国加重平均)で 週20時間 を働いた場合を基礎として設定	①屈折点(給付率が80%となる点)の額の 4分の1 ②最低賃金(全国加重平均)で 週10時間 を働いた場合を基礎として設定

※「①を毎月勤労統計の平均定期給与額の変化率を用いて毎年自動改定した額」と②を毎年比較し、高い方を賃金日額の下限額として設定

4. その他の主な雇用対策について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

《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、都道府県等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（参考①）

時勢を捉えた連携施策を実施する地域多数。

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（参考②）

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。

【生活保護受給者等就労自立促進事業】（参考③）

- ・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、就労意欲のある支援候補者のハローワークへの積極的な送り込みをお願いしたい。

(参考①)雇用対策協定の締結状況



国と地方公共団体が地域の課題に一丸となって対応

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（労働局・ハローワーク）** と、
 地域の実情に応じた各種対策を行う **地方公共団体（都道府県・市区町村）** 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 を締結しています。

計**307**団体(**47**都道府県**235**市**24**町**1**村)が締結

※令和6年12月末時点
 平成6年度に入り新たに9市(下線)が締結

北海道
 札幌市 沼田町

青森
 三戸町 鱒ヶ沢町

秋田
 大館市 大仙市
 横手市 秋田市
 鹿角市 能代市
 にかほ市 湯沢市
 由利本荘市

岩手
 北上市 平泉町
 久慈市 奥州市
 一関市 金ヶ崎町

宮城
 登米市 石巻市
 大崎市 名取市
 栗原市 東松島市
 多賀城市 仙台市
 気仙沼市

山形
 山形市 天童市

福島
 いわき市 南相馬市 会津若松市
 郡山市 伊達市 福島市 白河市
 須賀川市 二本松市 本宮市 田村市

佐賀 鳥栖市 佐賀市 長崎 長崎市 佐世保市 島原市 大村市 対馬市	福岡 北九州市 福岡市 久留米市 熊本 熊本市 阿蘇市	大分 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 宮崎 日南市 宮崎市 都城市 小林市	山口 下関市 山口市 周南市 島根 松江市 益田市 出雲市 大田市 安来市 浜田市 隠岐の島町	鳥取 境港市 鳥取市 岡山 総社市 新見市 倉敷市 玉野市 岡山市 和気町 津山市 井原市 高梁市	広島 広島市 三次市 福山市 呉市 三原市 廿日市市	兵庫 加西市 淡路市 尼崎市 洲本市 三田市 南あわじ市 たつの市 豊岡市 高砂市 川西市 丹波市 西宮市 伊丹市 三木市 加古川市 朝来市	京都 精華町 宮津市 京丹後市 綾部市 舞鶴市 宇治田原町	福井 勝山市 坂井市 大野市 あわら市 越前町 敦賀市 福井市 永平寺町 鯖江市 小浜市 越前市 若狭町	石川 珠洲市 金沢市 志賀町 羽咋市 七尾市 能美市 加賀市	富山 砺波市 黒部市 魚津市 南砺市 小矢部市	新潟 新潟市 長岡市 長野 山梨 南部町 南アルプス市 甲府市 富士吉田市 北杜市 山梨市 甲州市	岐阜 岐阜市 中津川市 大垣市 各務原市 飛騨市	滋賀 甲賀市 高島市 愛知 瀬戸市 一宮市 豊田市 犬山市 春日井市 小牧市 豊明市 新城市	三重 松阪市 津市 四日市市 鈴鹿市 伊勢市 桑名市	和歌山 海南市 紀の川市 奈良 吉野町 橿原市 生駒市	徳島 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	香川 三豊市 東かがわ市 観音寺市 坂出市 愛媛 宇和島市 大洲市 高知 高知市 四万十市	鹿児島 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	沖縄 宮古島市 沖縄市 浦添市 石垣市 名護市 南城市 那覇市	茨城 常陸太田市 高萩市 笠間市 北茨城市 東海村 常総市 大洗町 八千代町 鹿嶋市 茨城町 阿見町 常陸大宮市 大子町	群馬 太田市 前橋市 高崎市 沼田市	埼玉 さいたま市 戸田市 志木市 川越市 加須市	千葉 館山市 千葉市	東京 横濱市 横須賀市 小田原市
--	---	--	--	--	--	---	---	---	---	---	---	--	--	--	---	---	--	--	--	--	---------------------------------	--	----------------------	-------------------------------

昨今の雇用対策協定の動向等



- ✓ 現在、**47都道府県すべて**と雇用対策協定を締結。
- ✓ **市町村（基礎自治体）との協定締結についても順次拡大中**
- ✓ 協定に基づき、地域の人材確保対策や緊急雇用対策などを機動的に講じているほか、最近では、**近隣自治体や地域の関係機関との連携（自治体間連携・地域内連携）を強めた事例もあり。**
- ✓ 今後、国としても、地域経済の活性化や地域課題の解決など、地方創生の実現に向け、**都道府県との連携強化**とともに、**市町村との協定締結による連携基盤の構築・強化**を実施。



【令和5年度 締結自治体一覧(実績)】

R5	累計	都道府県	市町村	締結日
1	269	岡山県	和気町	R5.6.5
2	270	山梨県	北杜市	R5.7.18
3	271	石川県	能美市	R5.8.30
4	272	沖縄県	那覇市	R5.8.31
5	273	石川県	加賀市	R5.10.20
6	274	京都府	舞鶴市	R5.11.6
7	275	長崎県	島原市	R5.11.15
8	276	島根県	大田市	R5.12.14
9	277	長崎県	大村市	R5.12.15
10	278	茨城県	茨城町	R5.12.18
11	279	富山県	砺波市	R5.12.21
12	280	富山県	黒部市	R6.1.12
13	281	富山県	魚津市	R6.1.22
14	282	広島県	三原市	R6.1.29
15	283	兵庫県	三木市	R6.1.31

R5	累計	都道府県	市町村	締結日
16	284	富山県	南砺市	R6.2.8
17	285	岡山県	井原市	R6.2.15
18	286	香川県	東かがわ市	R6.2.28
19	287	京都府	宇治田原町	R6.2.28
20	288	富山県	小矢部市	R6.2.29
21	289	山梨県	山梨市	R6.2.29
22	290	島根県	浜田市	R6.3.4
23	291	宮城県	東松島市	R6.3.13
24	292	栃木県	日光市	R6.3.18
25	293	山口県	周南市	R6.3.21
26	294	滋賀県	甲賀市	R6.3.21
27	295	茨城県	常陸大宮市	R6.3.22
28	296	宮城県	仙台市	R6.3.25
29	297	岩手県	奥州市	R6.3.27
30	298	岩手県	金ケ崎町	R6.3.27

【令和6年度 締結自治体一覧(令和6年12月末現在)】

R6	累計	都道府県	市町村	締結日
1	299	長崎県	対馬市	R6.4.18
2	300	福島県	田村市	R6.5.16
3	301	広島県	廿日市市	R6.6.21
4	302	山梨県	甲州市	R6.8.27
5	303	滋賀県	高島市	R6.10.2
6	304	兵庫県	朝来市	R6.10.4
7	305	香川県	坂出市	R6.10.4
8	306	栃木県	矢板市	R6.10.22
9	307	熊本県	阿蘇市	R6.10.22

企業進出に伴う
人材確保

県内への半導体製造企業等の進出に伴う人材確保支援の取組

熊本県

○半導体関連の人材育成

- ・県立技術短期大学校における人材育成
(R6.4～「半導体技術科」を開設し、実践技術者を育成)
- ・県立高校半導体関連人材育成事業
(半導体に関する生徒向け・教職員向け研修等を実施)

○学卒者の県内定着／UIJ・移住支援

- ・「知る」・「会う」プロジェクト事業 等
(ブライツ企業等県内企業の発信や企業説明会等の開催)
- ・高校生キャリアサポート事業
(県内高校に「高校生キャリアサポーター」等を配置)
- ・「くまもとではたらく」若者の県内定着促進事業等
(東京、大阪、福岡、熊本にくまもと移住定住・UIJター
ン
就職支援センターを設置)
- ・移住定住の推進
(「熊本県移住定住推進本部」を設置)

熊本県と労働局・ハローワークの連携

○若年者や県外求職者に向けた
企業説明会の周知・求人情報の発信での連
携

- ・ハローワーク菊池主催による「半導体関連企業説明・就職相
談会」の周知広報について、熊本県東京事務所、県大阪事務所
及び熊本県内11カ所のジョブカフェ等と連携
- ・熊本労働局で作成した「半導体関連求人情報誌」を熊本県東
京事務所及び熊本県大阪事務所にも情報提供し、県外在住で熊
本県での就職を検討している求職者にも情報発信を行う

○「熊本県半導体人材育成会議」での連携

- ・熊本県主催の「熊本県半導体人材育成会議」に熊本労働局か
ら職業安定部長が参加し、産学官の各関係機関による人材育成
等の取組について情報交換を行う

熊本労働局・
ハローワーク菊池

○企業説明会・就職相談会の開催

- ・ハローワーク菊池主催による
「半導体関連企業説明・就職相談会」を開催

○職場見学の実施

- ・求職者が応募前に職場のイメージをつかめるよう
ニーズに応じて職場見学を実施

○「半導体関連求人情報誌」を発行

- ・熊本労働局にて県内の半導体関連求人を集めた
「半導体関連求人情報誌」を発行

○ハローワーク職員による事業所見学

- ・ハローワーク菊池職員が事業内容を理解し適切な
マッチングが行えるよう、半導体関連企業等への事
業所見学を実施

実績等
(令和5年
度)

※左写真は、ハローワーク菊池主催
の「半導体関連企業説明・就職面談
会」の様子

「半導体関連企業説明・就職相談会」(ハローワーク菊池主
催)

第1回 R5.6.20開催 参加事業所20社、参加求職者304人
第2回 R5.12.20開催 参加事業所31社、参加求職者456人

・熊本県内半導体関連求人

電子部品・デバイス・電子回路製造業 2,090人(令和5年度)

連携の結果...

【熊本県商工労働部】

熊本県と労働局とは、半導体関連
をはじめとした人材確保支援にお
いて、それぞれの行政資源に着目
した連携を進めています。今後も、
連携を深めることで効果的・効率
的な取組ができると確信していま
す。

【熊本労働局】

熊本県と労働局とは、半導体関
連における人材確保支援につい
て、それぞれの持つ施設を活用
した情報発信に取り組んでいます。
今後は、県外へ向けた情報発信
等においても、さらに連携を深
めていきたいと考えています。

双方の声

過疎地域における
人材確保

人口減少が進む地域での人材確保・雇用環境改善等に向けた連携

地域の課題

- 気仙沼市の人口は、昭和55年以降社会減が続いており、東日本大震災以降は人口流出が加速。若年者（特に女性）の市外流出が進む。
- 市外での就職が多い要因として子育て等との両立がしやすい職場環境の整備ができていない企業が多く、女性求職者が敬遠していることが考えられる。

気仙沼市

○第2次気仙沼市総合計画に掲げる各種施策（地場産業振興・企業誘致等）や、人口減少対策として雇用創出・雇用環境改善等に関する施策を実施

○気仙沼市や地域の経済団体等が「気仙沼市地域雇用創造協議会」を設置

気仙沼市と労働局・ハローワークの連携

- 新卒向けセミナー・職場環境改善等に関するイベントでの連携
 - ・「新規高卒者のための合同企業説明会」や「企業と高等学校進路指導担当教諭等との就職懇談会」を共催し、**新規高卒者の地元就職を目指す**
 - ・「就労環境の改善セミナー」を共催し、**女性・若者が活躍しやすい職場環境・社会環境の整備**について、企業等へ働きかけを行う
 - ・地域雇用活性化推進事業として、「女性のための合同企業説明会」等を共催
 - ・気仙沼市が主催する「けせんぬま未来人口会議（市民会議）」に**ハローワーク気仙沼が分科会委員として人口減少対策に関する協議に参加**
- ハローワークと市・地域雇用創造協議会等による情報交換会を月1回実施

宮城労働局・
ハローワーク気仙沼

○職業相談・紹介や、企業説明会・面接会等のイベント開催によるマッチングを実施

○宮城労働局は「気仙沼市地域雇用創造協議会」に地域雇用活性化推進事業を委託、ハローワーク気仙沼は、同協議会が主催する企業説明会等で連携

実績等

- 若者・女性が働きやすい職場づくりに向け、
 - ・R5.8に気仙沼信用金庫が**気仙沼市初の「ユースエール認定」**を取得
 - ・R6.4に（株）阿部長商店が**気仙沼市初の「えるぼし」3つ星**を取得
- 雇用対策協定の事業計画で定める実績（令和5年度）
 - ・新規高卒の管内就職割合 29.8%
 - ・新規高卒者向けの合同企業説明会
参加者のべ119人 参加企業のべ58社
 - ・職場環境整備やワーク・ライフ・バランスに関する企業セミナー参加企業数 のべ21社

気仙沼市観光キャラクター
海の子 ホヤボーヤ



連携の結果...

双方の声

【気仙沼市】

・定期的な情報交換により企業と求職者の課題やニーズが詳細に共有できるため、シニア層や女性向けの合同企業説明会など、実情にあった事業を共同で実施できる。

・就労環境の改善がさらに図られるよう、引き続きセミナー等の実施や、両立支援認定制度の周知広報及び本市独自の認定制度創設などの取組を連携して進めていきたい。

【ハローワーク気仙沼】

・女性・若者が活躍できる地域を目指し地元企業に向けて支援を行うことで理解を深めていきたい。

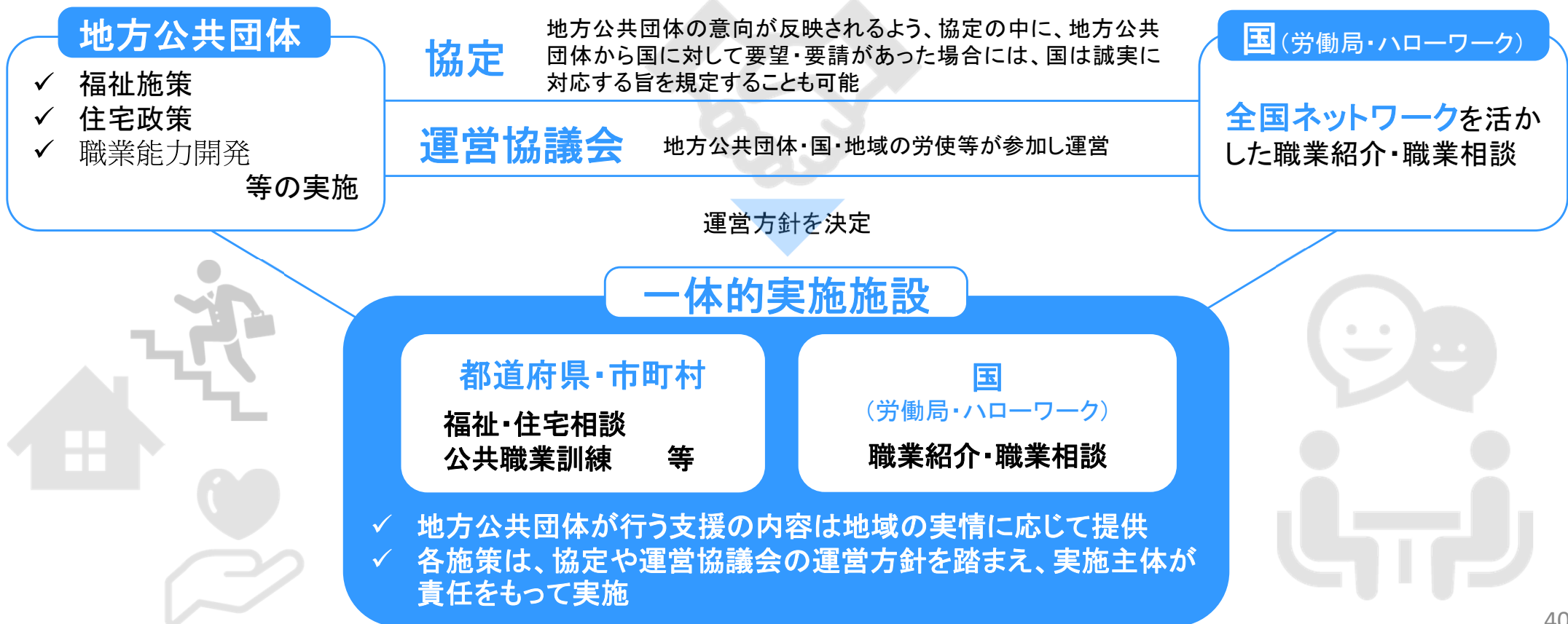
・情報交換会を通じて効果的な取組みを実施できる協力体制を確立しているので、引き続き連携を図っていきたい。



宮城ハローワークキャラクター
「ガンちょーさん」気仙沼Ver.

(参考②) 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6年12月末現在、**187**団体(**34**道府県**153**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**115**地方公共団体。



神戸市兵庫区とハローワーク神戸が一体となって 生活保護受給申請中から利用者に寄り添った支援を実施！

神戸市兵庫区

- 生活保護受給申請中から生活支援や求職相談などの就労に向けた支援を開始。
- 求職活動にあたっての助言を行い、ハローワークの職業相談に繋げていく。
- 必要に応じ発達検査を実施し、適性を踏まえた支援を実施。

ハローワーク窓口すぐ隣に福祉事務所



連携して就労支援を実施

- **福祉事務所とハローワーク窓口が隣接。**
 - ・ 福祉事務所⇄ハローワーク窓口の誘導がスムーズ。福祉事務所から誘導された利用者で **ハローワーク窓口はいつも予約でいっぱい。**
- **月1回の連絡会議を実施。**
 - ・ 福祉事務所とハローワークが支援対象者の支援に関する **話し合いの場を定期的に設けている。**
 - ・ 双方の意見を尊重し、関係性を維持することは日々の情報共有にも繋がっている。

ハローワーク窓口での相談に福祉事務所の就労支援員が同席



ハローワーク神戸

- 職業相談・職業紹介(予約担当者制)
- 求人情報の提供
- 職業訓練の相談
- 個別就職活動支援セミナー(模擬面接・応募書類の作り方など)

模擬面接は参考になったと利用者からも好評！



連携の結果...

効果(結果等)

① 令和5年度実績

- ・ 支援対象者数：目標200人 → **実績275人(前年度比3.8%UP!)**
- ・ 就職者数：目標134人 → **実績213人(前年度比26.0%UP!)**

② 支援事例

60代・生活保護受給者
希望職種に就職したが、PCスキルを予想以上に求められ短期間で退職。
退職を機に塞ぎ込み、電話に出ることもできなくなったが、福祉事務所と相談を重ねることで少しずつ笑顔も見られ、ゆっくりと本人のペースで話せるようになった。
次に、就労に当たっての不安を解消するためにハローワーク窓口で職業相談を実施。
応募へステップアップ。今までの面接の振り返りを行い、求められる役割・責任を一緒に考え応募書類を作成。シニア面接会に参加し、採用に至った。

【神戸市兵庫区】

兵庫区内には、簡易宿泊所などもあり、安定した居住地がない方の相談も少なくありません。ハローワークとの連携により、地域での生活と仕事定着するよう支援に取り組んでいます。

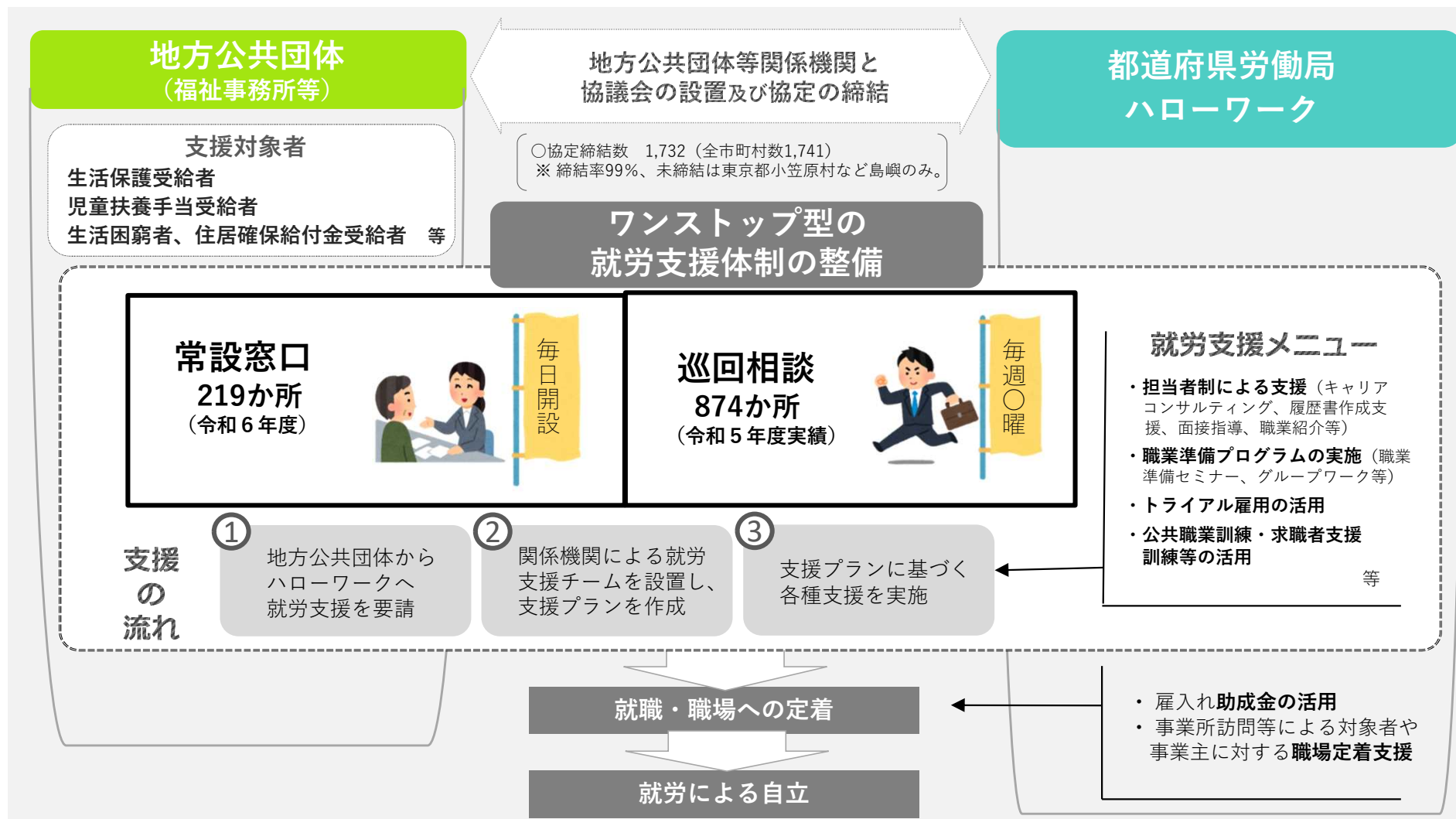
【ハローワーク神戸】

福祉事務所からの円滑な誘導により予約は多いです。就労支援員、ケースワーカーと密に連携し情報共有を図り、良好な関係性を構築して粘り強く支援することで就職に結びついています。

双方の声

(参考③) 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。地方公共団体へのハローワークの常設窓口の設置や巡回相談等により、関係機関が一体となった就労支援を実施。特に生活保護受給世帯のうち稼働能力を有する「その他の世帯」数は高止まりの状態であるため、チーム支援及び担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うなど、福祉事務所等と連携した就労支援を推進。



《地域雇用対策の推進について》

- 地域における雇用対策については、日本の各地域がそれぞれ持つ特色、魅力を生かした取組を行っていたことが重要。
- 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雇用が増大するよう、雇用機会の確保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、第三者委員会による審査を経て事業効果が高いものを採択し、実施。
- ・事業費の8割を補助。事業費上限は2億円、事業実施期間は原則最大3年間。
- ・令和7年度開始事業について、1月20日まで募集を行っている。

(参考)令和6年度実施地域数:29地域

○ 早期再就職支援等助成金(Uターンコース)

- ・内閣府のデジタル田園都市国家構想交付金(地方創生推進タイプ(移住・起業・就業型))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U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。
- ・U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、U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。
- ・本助成金は各自治体が発行する移住支援事業とあわせて活用いただくことで、地方から東京圏に進学・就職した者のUターンの促進に繋がり、地方企業の人材不足解消の一助となる施策である。移住支援事業の実施道府県におかれては、労働局との実務面での連携のほか、マッチングサイトの運営を担当している移住支援担当部局と雇用労働担当部局との間でも情報連携いただき、事業主にマッチングサイトへの求人登録を依頼する機会等を捉えて、本助成金の周知に関してもご協力を賜りたい。

○ 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※¹や過疎化が進んでいる地域等※²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（複数市町村で連携する場合、2市町村目以降、1市町村につき2千万円を加算（加算上限1億円））、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

（参考）令和6年度実施地域数：30地域

○ 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UIJ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※¹、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

- ・地域活性化雇用創造プロジェクトを実施する都道府県の承認を受け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。
- ・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※²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

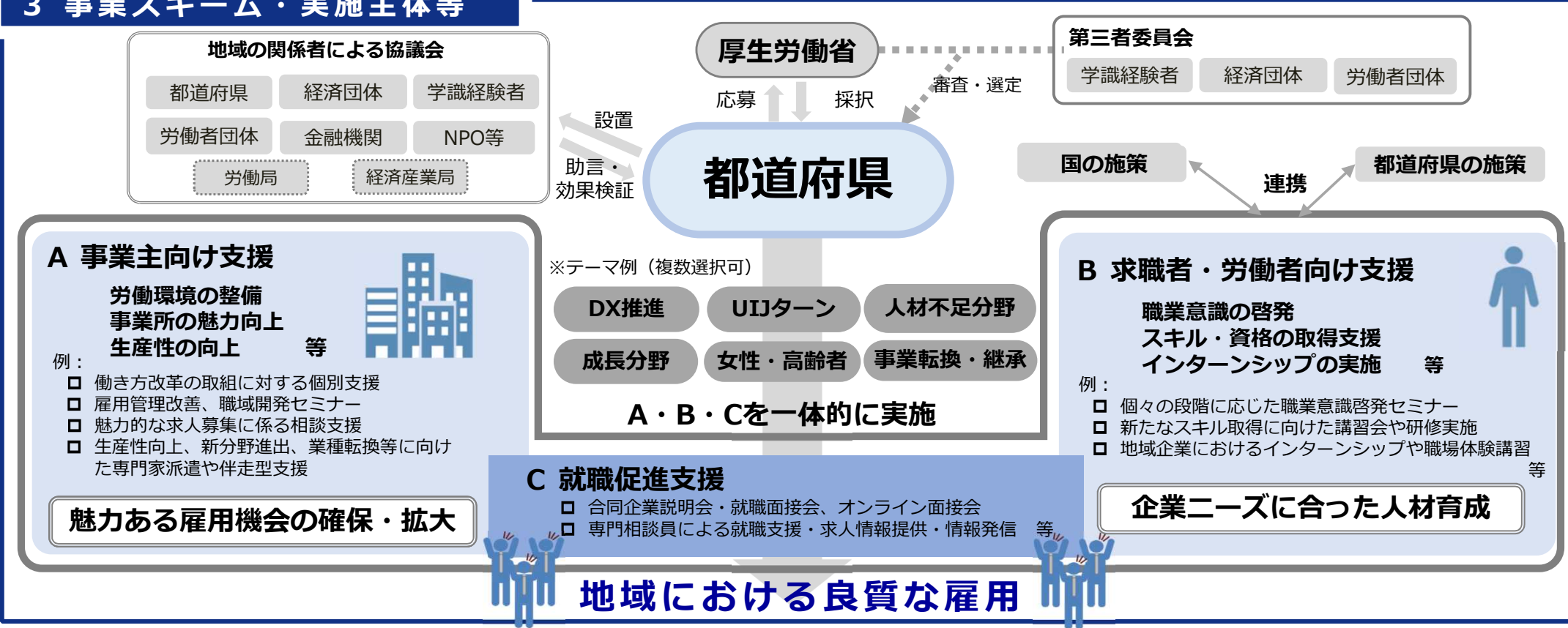
1 事業の目的

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。

2 事業の概要

- 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企画提案を採択
 - 都道府県は採択された企画提案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）
- 【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）
【実施期間】 最大3年間 【事業実績】 正社員就職件数等：12,027人（令和5年度）

3 事業スキーム・実施主体等



地域雇用活性化推進事業

1 事業の目的

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。

2 事業の概要

- 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
- 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」をコンテスト方式で選抜
- 事業実績（就職件数等）：3,199人（令和5年度）

3 事業のスキーム・実施主体等

対象地域

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

実施主体：地域雇用創造協議会

（自治体や地域の経済団体等で構成）

事業実績：令和元年度より実施

事業規模：各年度4千万円（複数市町村で連携する場合、1地域あたり2千万円／加算（加算上限1億円／年））

実施期間：3年度以内

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

- 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
- 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

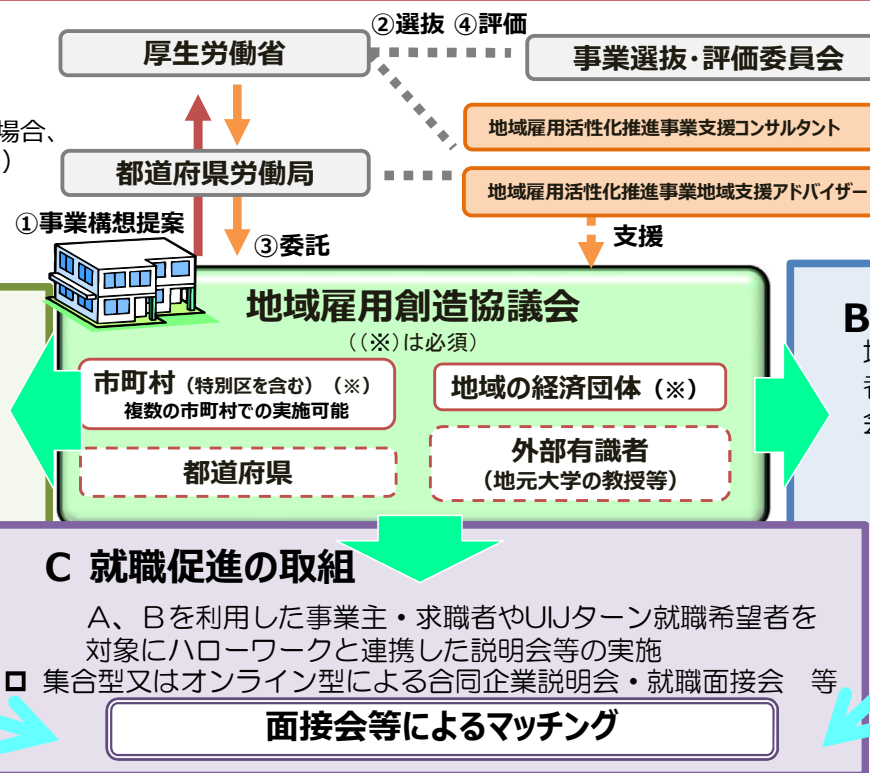
求職者向け

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

- 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（オンライン型を含む）
- 地域企業における職場体験 等

スキルアップ・人材の確保



早期再就職支援等助成金 UIターンコース

1 事業の目的

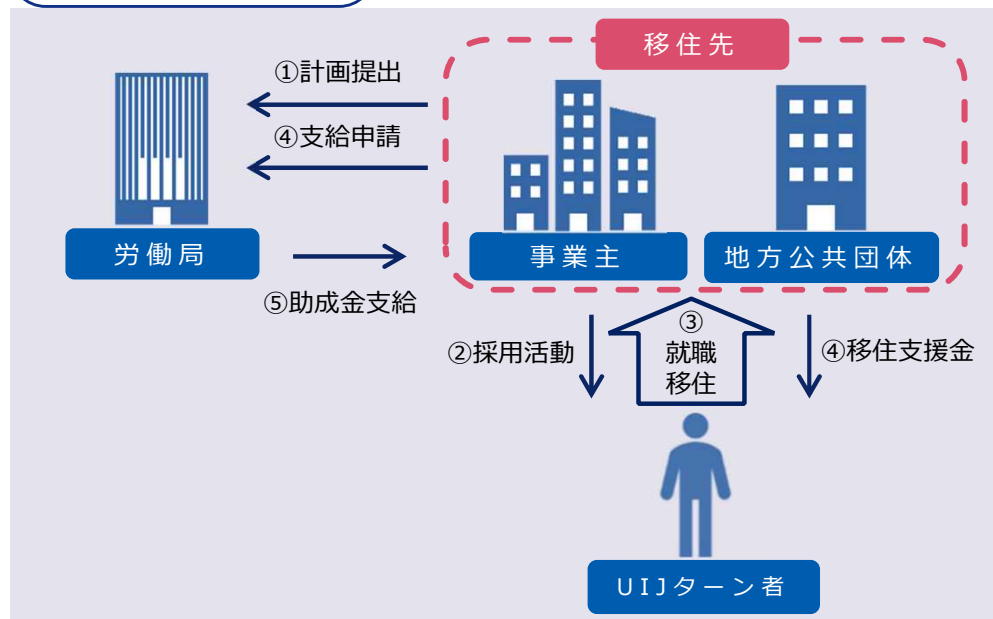
東京一極集中の是正を図り、地方創生を推進する観点から、東京圏（一定の要件を満たす地域）から東京圏以外の地域へのUIターンを促進するとともに、人手不足に直面する地域の企業の人材の確保を図ることを目的とする。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

内閣府のデジタル田園都市国家構想交付金（地方創生推進タイプ（移住・起業・就業型））※₁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UI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。

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（※ ₂ ）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（※ ₃ ） ③ UIターン者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（※ ₄ ）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）
実施主体	国（都道府県労働局）

助成スキーム



●支給実績：0.4百万円（令和5年度）

※₁ 令和4年度以前の名称は「地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）」

※₂ 過疎地域の持続的発展の支援に関する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）。

※₃ デジタル田園都市国家構想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。

※₄ 移住支援金は、デジタル田園都市国家構想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

〈高年齢者雇用状況等報告〉

- 令和6年12月20日公表の「令和6年高年齢者雇用状況等報告」によれば、31.9%の企業で70歳までの就業確保措置が実施されている一方、約7割の企業が未実施の状況であり、取組が十分に進んでいるとはいえないため、引き続き、その普及を図っていく必要がある。

〈事例集〉

- 人手不足の中、仕事をしたいシニア層に仕事の機会を提供するためには、個々の企業の実態に応じて、スキルに応じた処遇を進め、役職定年・定年制の見直し等を検討することが求められる。先般、各企業の参考となるよう、高齢者の人事・給与制度の工夫に取り組む企業の事例を公表したので、活用いただきたい。

〈生涯現役支援窓口〉

- 全国300箇所のハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」では、高齢者の専門窓口として、就労経験やニーズを踏まえ職業生活の再設計に係る支援や高齢者向けの求人開拓等の総合的な就労支援に取り組んでおり、窓口の利用促進をお願いしたい。

〈シルバー人材センター契約見直しに係る説明対応事業〉

- シルバー人材センターについては、契約方法の見直しに係る事務処理体制の整備を遅滞なく進めるべく「シルバー人材センター契約見直しに係る説明対応事業」として、約6.6億円の補助金事業を令和6年度補正予算に計上しており、地方公共団体においても必要な予算計上が行われるようお願いする。

〈生涯現役地域づくり環境整備事業〉

- 自治体が中心となり地域の様々な機関が連携して、高齢者の多様な就業機会の創出を図るモデル事業であり、例年1月下旬に次年度の募集が開始される。当該事業の積極的な活用と管下市町村への周知にご協力をお願いしたい。

令和6年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果概要

〈集計対象〉全国の常時雇用する労働者が21人以上の企業237,052社〈大企業(301人以上規模):17,060社、中小企業(21~300人規模): 219,992社〉

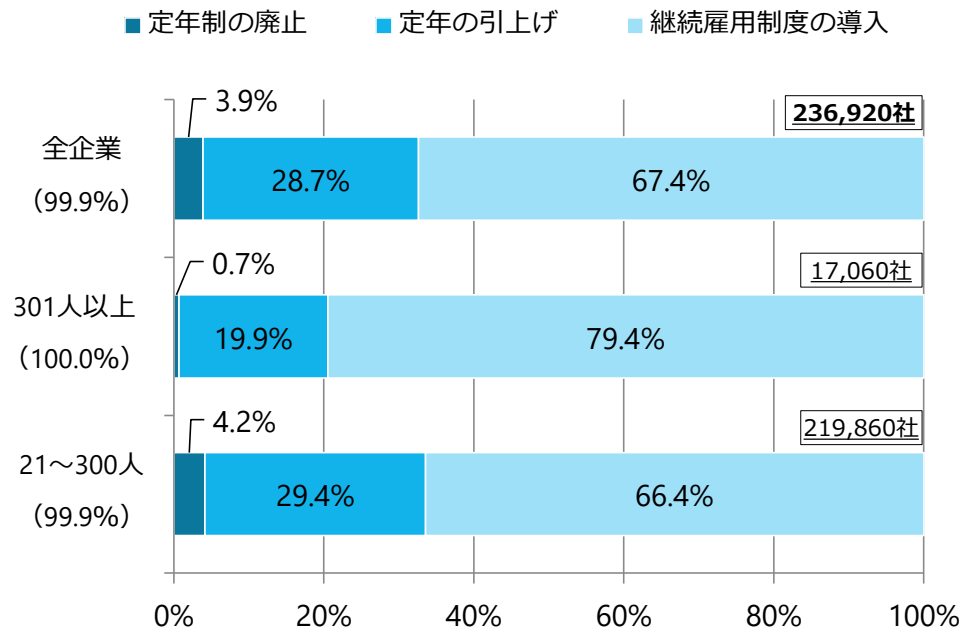
1. 65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

- 雇用確保措置の実施企業数(割合) : 236,920社(99.9%)[変動なし]

〈雇用確保措置の内訳〉

定年制の廃止	9,247 社 (3.9%)
定年の引上げ	68,099 社 (28.7%)
継続雇用制度の導入	159,574 社 (67.4%)

実施企業における措置の内訳



※母数を「雇用確保措置実施済み企業」としてそれぞれ割合を抽出している。

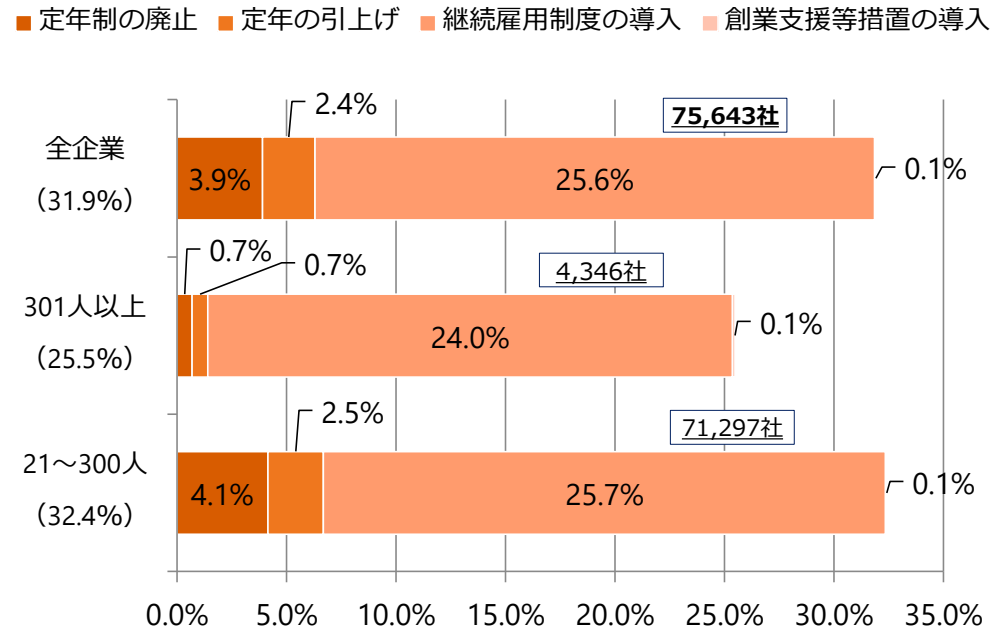
2. 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

- 就業確保措置の実施企業数(割合) : 75,643社(31.9%)[対前年2.2pt増]

〈就業確保措置の内訳〉

定年制の廃止	9,247 社 (3.9%)
定年の引上げ	5,690 社 (2.4%)
継続雇用制度の導入	60,570 社 (25.6%)
創業支援等措置の導入	136 社 (0.1%)

就業確保措置の内訳



※母数を「報告した全ての企業」としてそれぞれ割合を抽出している。

※本集計は原則小数点第2位以下を四捨五入しているため、「全企業」について、内訳の積み上げが全体の割合とは一致しない。

高齢者の活躍に取り組む企業の事例集の展開

厚生労働省職業安定局
高齢者雇用対策課
令和6年9月30日
報道発表資料

- 高齢化が進む我が国において、働く意欲のある高齢者が年齢にかかわらず活躍できる社会の実現を目指すことが重要。
- 人手不足の中、仕事をしたいシニア層に仕事の機会を提供するためには、スキルに応じた処遇を進めるとともに、個々の企業の実態に応じて、役職定年・定年制の見直し等を検討いただくことが求められる。
- このため、厚生労働省においては、高齢者の人事・給与制度の工夫（役職定年・定年制の見直し、ジョブ型人事制度の導入等）に取り組む企業（14社）にヒアリングを実施し、個々の企業の実態に応じて、役職定年・定年制の見直し等を検討する際の参考となるよう、今般「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」を取りまとめたので公表する。

【公表先】独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「高年齢者活躍企業事例サイト」特設ページ

https://www.elder.jeed.go.jp/topics/katsuyaku_jirei_r6.html

社名	定年 年齢	継続雇 用年齢 の上限	役職定 年廃止 の有無	取組事例のポイント	
太陽生命保険 株式会社	65歳	70歳	廃止	○ 企業ブランドを意識し、シニア職員が意欲的に働ける制度を整備 ・ 大手生命保険会社で初となる65歳定年制および70歳まで働ける継続雇用制度を導入、役職定年を廃止 ・ 年齢に応じた一律の処遇引き下げを廃止 ・ 「太陽の元気プロジェクト」の一環として、両立支援制度を充実	
沖電気工業 株式会社	60歳	70歳	廃止	○ 適所適材の人材配置を目指した管理職の人事制度の見直し ・ 役割等級の導入にあわせた役職定年制度の廃止	

高齢者の活躍に取り組む企業の事例集の展開

社 名	定年 年齢	継続雇 用年齢 の上限	役職定 年廃止 の有無	取組事例のポイント	
イオンリテール 株式会社	65歳	70歳 ※時間給社員 は75歳	廃止	○ 雇用区分や年齢を問わず能力や意欲に応じた挑戦ができる就業環境を整備 ・ 定年到達後、正社員としての再雇用区分「エルダー社員」を創設 ・ 定年再雇用後であっても担う役割が変わらなければ処遇も均等均衡を確保 ・ 店舗スタッフは定年以降も役職登用	
Y K K 株式会社	定年 廃止	上限 なし	一部 廃止 ※役員等の 役職定年は 継続	○ 役割を軸とした成果・実力主義と定年制廃止により、企業理念である「公正」を実現 ・ 「公正」を会社の基盤に置き、時間をかけた検討の上、定年制を廃止 ・ 先行して導入していた役割を軸とした成果・実力主義により、組織の新陳代謝は確保	
ダイキン工業 株式会社	65歳	70歳 ※シニアスキ ルスペシャリ スト契約社員 は上限なし	廃止	○ 定年引き上げをはじめとした抜本的な人事・処遇制度見直し ・ 喫緊の課題である人材力強化に向けて、定年を65歳に引き上げ ・ 56歳到達時の役職定年（ダイキンでは役職離任と呼称）を廃止 ・ 56歳での賃金の見直しを廃止し、65歳までの間、年齢により一律に下げることをしない体系へ変更	
株式会社 阿波銀行	65歳	上限 なし	役職定 年なし	○ 全社的な職務給制度の導入と定年延長 ・ 総合職と一般職それぞれについて、ポジションごとに職務等級を設定 ・ 定年年齢を60歳から65歳に引き上げるとともに、キャリア研修を拡充	

高齢者の活躍に取り組む企業の事例集の展開

社 名	定年 年齢	継続雇 用年齢 の上限	役職定 年廃止 の有無	取組事例のポイント	
三菱UFJ信託銀行株式会社	60歳	65歳	役職定 年は継 続	○ シニア活躍層を対象として、職務定義書を作成し、対象者の保有スキルや具体的職務アサインメントと、処遇との連動性を高めたシニアジョブコースを設置 ・ 60歳定年後の再雇用制度の中にシニアジョブコースを設置 ・ 職務定義書の作成を通じた上司とのすり合わせにより、職務領域の特定化・明文化と上司の支援内容の共有を実施 ・ ミッションと処遇の連動性を高める仕組みを通じて、長年培ってきたスキル・ノウハウの活用とブラッシュアップにより、更なる活躍領域の拡大を図る。	
オムロン株式会社	60歳	70歳	廃止	○ ジョブ型人事制度を土台にしたシニア社員処遇制度 ・ 主体的なキャリア成長行動に軸をおき、全社的にジョブ型人事制度を導入 ・ シニア社員についても、定年後再雇用を役割・成果に基づく処遇に見直し	
株式会社リコー	60歳	65歳	廃止	○ リコー式ジョブ型人事制度で高齢社員も実力主義、適所適材の配置 ・ 欧米型を日本型にアレンジしたリコー式ジョブ型人事制度 ・ 役職定年を廃止し、高齢社員は、再雇用でも役職就任の可能性あり	
大和ハウス工業株式会社	65歳	70歳 ※技術系職員 は上限なし	廃止	○ 定年制度・役職定年制度・嘱託再雇用制度を段階的に見直し ・ 2024年問題やベテラン社員の活用の観点から役職定年を廃止 ・ 嘱託再雇用制度（アクティブ・エイジング制度）を複線化し、現役同等の働き方を用意	

高齢者の活躍に取り組む企業の事例集の展開

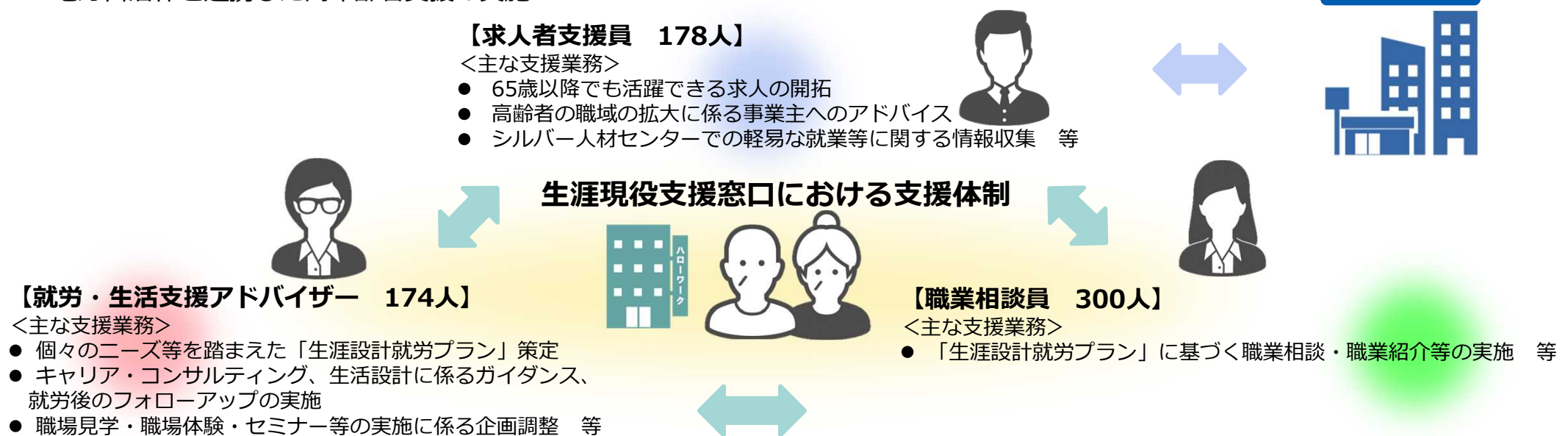
社 名	定年 年齢	継続雇 用年齢 の上限	役職定 年廃止 の有無	取組事例のポイント	
日本電気 株式会社	60歳	70歳	廃止	○ シニア関連施策を適時適所適材とキャリア自律の観点で見直し ・「年齢に関わらない人事」に向け、役職定年によるポストオフを廃止する一方、人事評価に基づく厳格な人材配置を実行 ・雇用延長制度を見直し、公募の中から自分のキャリアプランに合致したポジションに応募可能な仕組みを導入 ・従業員のキャリア形成支援のための子会社を設立、社員向けの研修・面談やジョブマッチングを実施	
株式会社 リンクアンドモ チベーション	定年 なし	上限 なし	役職定 年なし	○ 定年を定めず年齢にかかわらない人事・処遇制度を構築 ・2007年に定年年齢を定めないことを明確化 ・独自の時間観のもと3ヶ月に1度の人事評価制度を設計	
川崎重工業 株式会社	65歳	70歳	廃止	○ 幹部職員の人事制度改定に併せ、役職定年を廃止 ・幹部職員の職務価値と報酬を一致させるため、職務等級制度を導入 ・ポスト任期制、社員の行動特性区分に応じた配置と併せて役職定年制を廃止	
東急リバブル 株式会社	60歳	70歳	一部 廃止 ※部長職の 役職定年は 継続	○ 高齢期における柔軟な働き方の選択肢を整備 ・役職定年制度の一部廃止と柔軟な運用 ・定年後再雇用における所定労働日数の選択肢や、業務委託契約といった柔軟な働き方を整備	

1 事業の目的

- 少子高齢化が急速に進展する中、労働力人口が減少し、高年齢者の労働力の活用が重要な課題となっているが、高年齢者は一旦離職すると、その他の年齢層に比べ再就職は難しく、失業が長期化し、生活保護に頼らざるを得ない状況に陥るおそれがある。
- また、高齢期における就業ニーズは多種多様であり、年金等の受給状況等も考慮しながら就労支援を行う必要があり、ハローワークにおける一般的な職業相談・職業紹介においては、十分な対応が困難な場合がある。
- そこで、概ね60歳以上の高年齢求職者を対象として、就労経験や就労ニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や生涯現役支援チームによる就労支援等を行う生涯現役支援窓口事業を実施する。

2 事業の概要

- **支援対象者等**：全国300箇所のハローワークにおいて、概ね60歳以上の高齢求職者のうち、長期失業高年齢求職者、離転職を繰り返す者及びその他公共職業安定所長・事業担当責任者又は相談窓口職員がチーム支援を受けなければ就労が困難であると判断した者 等
- **主な支援内容**：
 - ・ 高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計や年金受給者である求職者の職業生活に係る相談・援助
 - ・ 高齢求職者向け求人情報の開拓・提供（65歳以上が就業可能な短時間の求人開拓を強化）
 - ・ シルバー人材センターとの連携した軽易な就業等に関する情報の提供
 - ・ 地方自治体と連携した高年齢者支援の実施

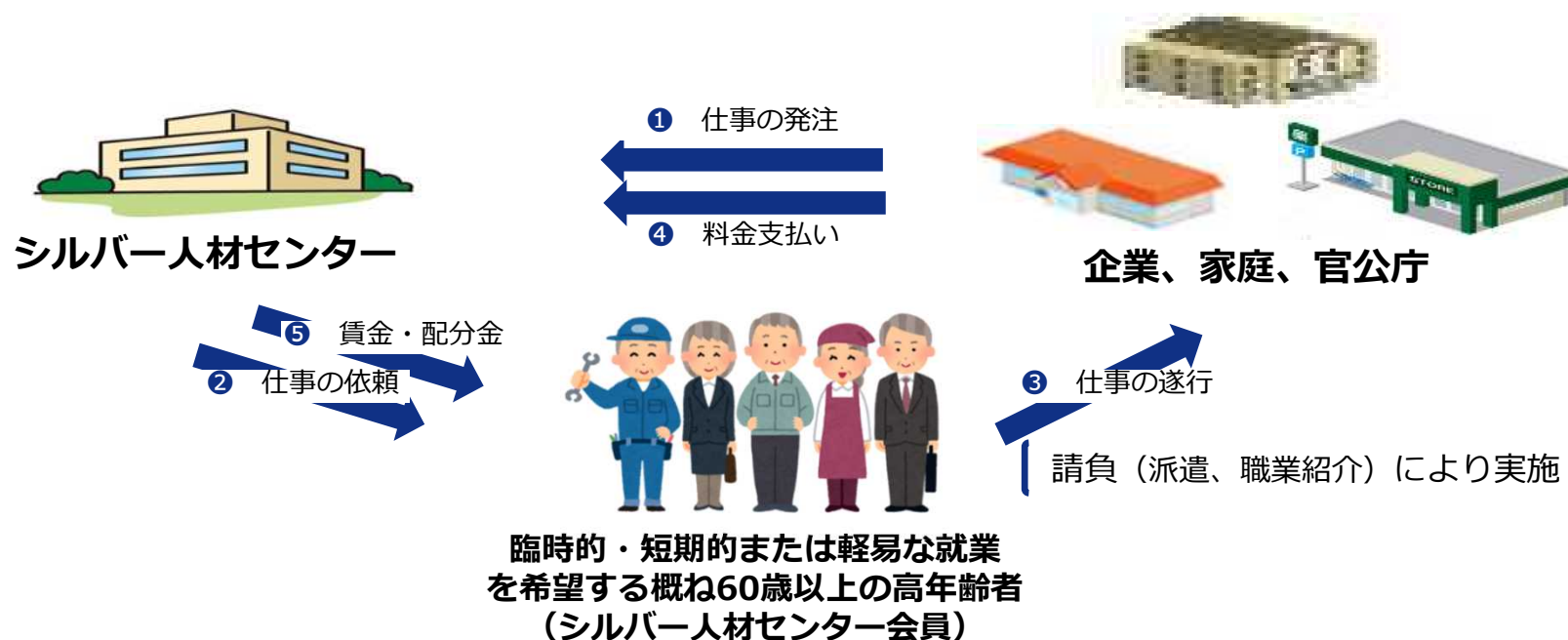


シルバー人材センター事業（概要）

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5年度）

団体数1,309団体、会員数67.7万人（男性44.0万人・女性23.6万人）、平均年齢74.8歳、月平均収入3.9万円



臨時的・短期的または軽易な就業
を希望する概ね60歳以上の高齢者
(シルバー人材センター会員)

○ 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等への派遣、
福祉・家事援助サービスや清掃、自転車置き場管理、公園管理、植木剪定 など

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

＊ 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

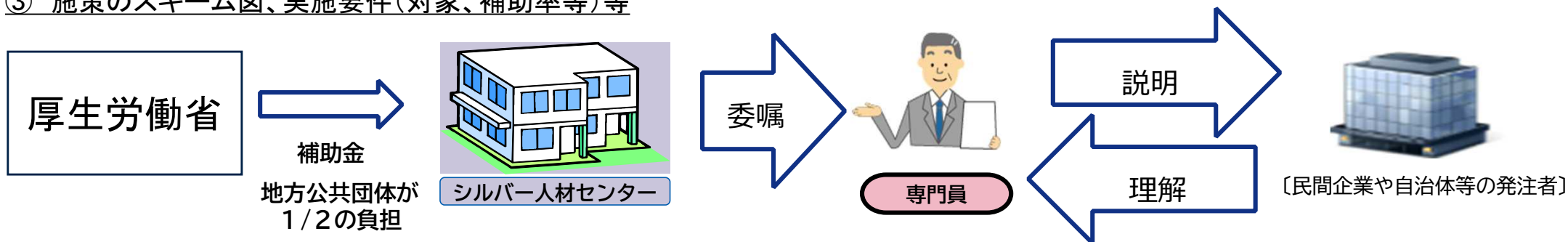
① 施策の目的

フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に伴い、同法の趣旨等を踏まえ、シルバー会員の契約方法の見直しを順次行うこととしており、同法の趣旨及び規定により課される義務について、民間企業等の発注者に丁寧な説明を行い、会員が安心して就業できる環境の整備を行う。

② 施策の概要

フリーランス新法が施行されることを踏まえ、シルバー人材センターの契約方法の見直しを順次行うこととしている。このため、フリーランス新法や関係法令の内容等を熟知した弁護士や社会保険労務士等を専門員としてシルバー人材センターに委嘱し、民間企業等の発注者に対して、法の趣旨及び同法の規定において課される義務を丁寧に説明し、理解を求め、円滑に契約方法の見直しがなされるよう支援を行う。

③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



④ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

契約見直しの説明対応による民間企業等の発注を促進し、受注件数の増加を見込む。

生涯現役地域づくり環境整備事業の概要

令和6年度予算額 546,354 (616,942) 千円

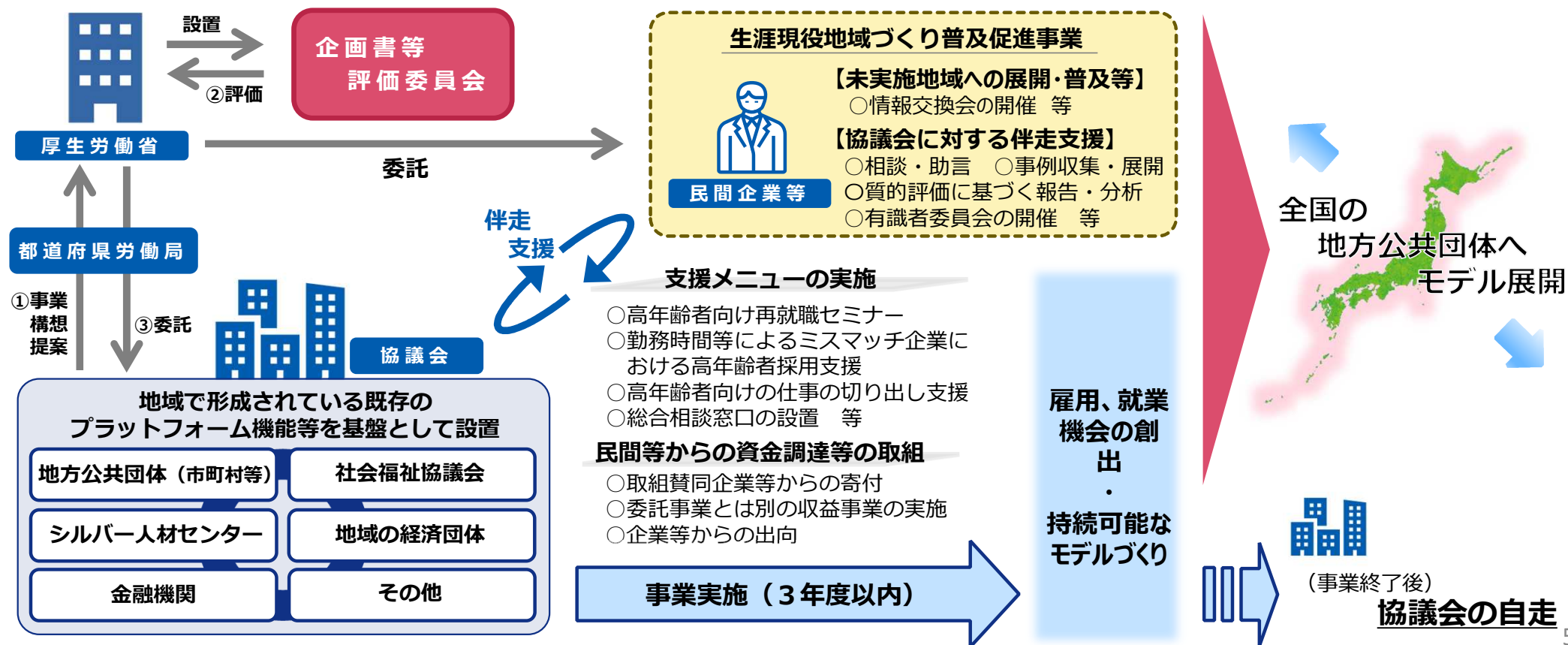
1 事業の目的

地域のニーズを踏まえた高年齢者の多様な雇用・就業機会を創出すると共に、地域における高年齢者等の雇用・就業支援の取組を持続可能にするモデルを構築し、他地域への展開・普及を図ることを支援する。

2 事業の概要

- 地域の課題・実情を解決するための事業構想を協議会自らが策定
- 提案された事業構想の中から、特に事業効果が高いと評価されるものをコンテスト方式で選抜
 - 【実施期間】3年度以内 【実施規模】各年度1,750万円（2年度目以降は実績加算金を含む）
 - 【実施主体】高年齢者雇用安定法第35条第1項に規定する協議会
 - 【支援対象】55歳以上の高年齢者、地域内企業等 【実施箇所数】11協議会（R6.7現在）
- 併せて、協議会へ伴走型支援を行うとともに、取組や成果を他地域に波及させるため、「生涯現役地域づくり普及促進事業」を実施

3 事業のスキーム・実施主体等



《障害者雇用対策について》

【令和6年6月1日時点における障害者雇用の状況と今後の法定雇用率引上げ等】

＜民間企業(40.0人以上規模の企業)の障害者雇用の状況＞ ※()は前年の値

- ・雇用障害者数：67万7,461.5人(64 万2,178.0人)
 - ・実雇用率：2.41 %(2.33 %)
 - ・法定雇用率達成企業の割合：46.0 %(50.1 %)
- 雇用障害者数は21年連続、実雇用率は13年連続で過去最高。
- 障害者を全く雇用していない企業のほとんどは100人未満の企業。

＜公務部門の障害者雇用の状況＞

	雇用障害者数	実雇用率	※()は前年の値
・ 国：	1万 428.0 人(9,940.0人)	3.07 %(2.92 %)	
・ 都道府県：	1万1,030.5人(1万 627.5 人)	3.05 %(2.96 %)	
・ 市町村：	3万7,433.5人(3万5,611.5人)	2.75 %(2.63 %)	
・ 教育委員会：	1万7,719.0人(1万6,999.0人)	2.43 %(2.34 %)	
・ 独立行政法人等：	1万3,419.0人(1万2,879.5人)	2.85 %(2.76 %)	

《法定雇用率の引上げについて》

- 令和6年4月に法定雇用率の引上げを行った。今後、令和8年7月には更なる引上げを予定している。

事業主区分	法定雇用率		
	令和6年3月まで	令和6年4月以降	令和8年7月以降
民間企業	2.3% ⇒	2.5% ⇒	2.7%
都道府県等の教育委員会	2.5% ⇒	2.7% ⇒	2.9%
国・都道府県・市町村等	2.6% ⇒	2.8% ⇒	3.0%

《除外率の引下げについて》

- 令和7年4月より、除外率が10ポイント引き下げられる。

＜施策の説明、お願いしたいこと＞

（民間企業における障害者雇用の推進について）

- 今後、雇用率の引上げや除外率の引下げが予定される中で、現時点で法定雇用率未達成企業や影響が大きい企業等に対し、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くこととしているが、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把握等、地域における障害者雇用推進の気運の醸成に一層取り組んでいただきたい。
- 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」）については、令和6年9月末時点で468社を認定したところである。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作成指針等に基づき、地方公共団体に対して公共調達及び補助事業における加点点評価の実施を勧奨していることから、その趣旨を踏まえ、担当部署と連携の上、都道府県の公共調達等における加点点評価の実施に向けて、まずは厚生労働部局において実施すること等も含め計画的な検討・対応をお願いしたい。

- また、同指針においては、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を地方公共団体の公共調達の競争参加資格に含めることについても勧奨しており、同様に検討・対応をお願いしたい。

（公務部門における障害者雇用について）

- 令和6年において雇用率を達成されている都道府県や市町村等も含め、今後、更なる雇用率の引上げや除外率の引下げが行われることを踏まえ、ハローワークもご活用いただきながら、引き続き、雇用率達成に向けた計画的な採用や定着のための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3年10月に厚生労働省ホームページにて公開した、都道府県教育委員会における障害者雇用好事例集を参考にしつつアドバイスをお願いしたい。
（掲載URL：<https://www.mhlw.go.jp/content/000840503.pdf>）
- なお、採用や定着等の取組を進めるに当たっては、令和4年の法改正により事業主の責務として障害者の職業能力の開発及び向上が含まれることが明確化されたこと等も踏まえ、障害者の雇用の質の向上に向け取り組むことの重要性を伝えることもお願いしたい。
- 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。障害者活躍推進計画作成指針に基づき、必要に応じた見直しを行うことに加え、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いるため、引き続き、適切な対応をお願いしたい。



【A型事業所の廃止に伴う解雇者の再就職支援の徹底について】

- 令和6年3月から7月までにハローワークが解雇届により把握した障害者の解雇者数は4, 884人であり、このうち4,279人が就労継続支援A型事業所(※1)の利用者であった。
- また、当該事業所の解雇者のうち、令和6年8月末時点で再就職が決定した者は936人、就労継続支援B型事業所への移行(予定)者は2, 073人であり、これらが全体の7割程度を占めている(※2)。

(令和6年3月～7月の解雇者数(速報値))

	3月	4月	5月	6月	7月	合計
全数	8 2 3	1, 0 1 3	1, 3 5 0	8 7 2	8 2 6	4, 8 8 4
うち、A型事業所(※1)	6 9 8	8 8 7	1, 2 4 1	7 6 6	6 8 7	4, 2 7 9

(令和6年3月～7月の解雇者の再就職状況等)(※2)

解雇者数	再就職決定者数		B型事業所への移行(予定)者数	求職中の人数		その他(※3)
		うち、A型事業所への就職			うち、ハローワークで再就職支援中	
4,279	936	696	2,073	949	932	321

(※1) 就労継続支援A型事業所の解雇者数は、各月内に10人以上の解雇届が提出された事業所における解雇者数に限る。なお、当該事業所のうち9割超は生産活動収支が赤字の事業所。
(※2) 令和6年8月末時点の把握状況
(※3) 「その他」は令和6年8月末時点で今後の意向が未定である者、再就職の希望がない者等が含まれる。

<施策の説明、お願いしたいこと>

- 就労継続支援A型事業所を含めた事業主が障害者を解雇した場合には、ハローワークへの届出義務があり、今般、就労継続支援A型事業所の廃止等に伴い解雇された障害者について、支援が必要な方に再就職支援を万全を期して行うよう、障害者雇用対策課より、地方自治体と連携して解雇届の提出状況を把握し、対応するよう指示している。
- 離職を余儀なくされた障害者に対し、ハローワークが希望に応じたきめ細かな再就職支援を徹底出来るよう、都道府県においても、各都道府県労働局との連携をより一層強化していただきますようお願い申し上げます。

《外国人雇用対策について》

○ ハローワークにおける外国人求職者の相談窓口

外国人求職者からの職業相談は、全国のハローワークにて実施(544拠点)

【特に外国人求職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):56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):139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

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に問合せ・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)」

外国人特有の事情に配慮した雇用管理改善の取組を実施した事業主に対し、その経費の一部を助成。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/gaikokujin.html

- ・ 外国人労働者の人事・労務支援ツール(3つの支援ツール) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17698.html

【支援ツール】

- ① 外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集 ～日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～
- ② 雇用管理に役立つ多言語用語集
- ③ モデル就業規則やさしい日本語版

○ 各種リーフレットについて

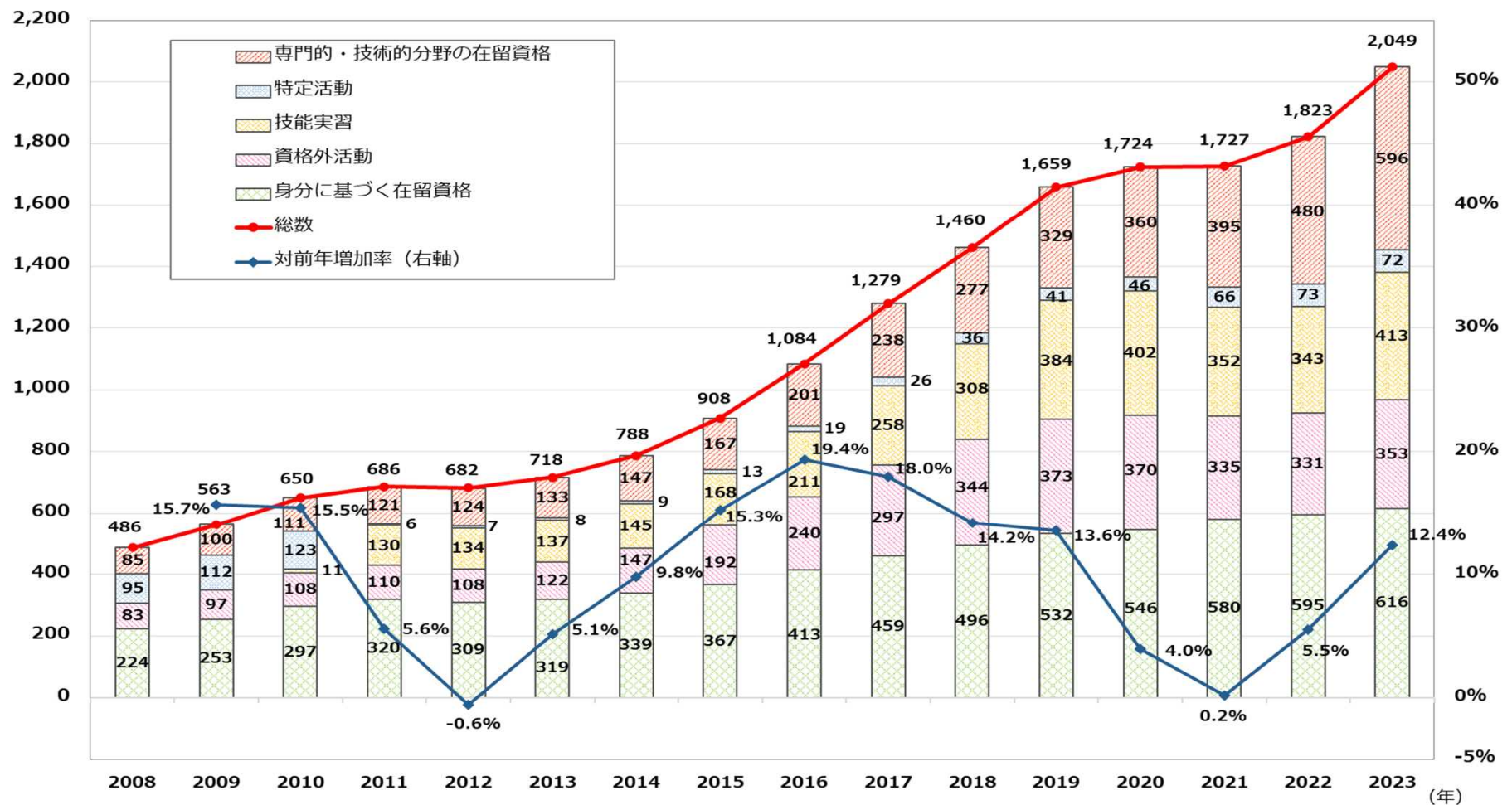
雇用管理やハローワークの利用について、各種リーフレットを公開している。

- ・ 「外国人雇用はルールを守って適正に」 <https://www.mhlw.go.jp/content/000603552.pdf>
- ・ 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

在留資格別にみた外国人労働者数の推移

- 日本で就労している外国人は、2023年10月末時点で2,048,675人（225,950人増）、増加率は前年比12.4%増となり、前年の5.5%から6.9ポイント上昇。
- 在留資格別に増加率の大きい順でみると、「専門的・技術的分野の在留資格」（前年比 24.2%、115,955人増）、「技能実習」（同 20.2%、69,247人増）、「資格外活動」（同 6.5%、21,671人増）となっている。

（単位：千人）



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^(※)、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205万人、外国人雇用事業所数は約32万か所（令和5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
- モデルカリキュラムによるセミナー等の実施
- 大学とハローワークの連携協定、インターンシップ 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・見える化、雇用慣行習得等の研修を実施 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）
- ・ 求人票の自動英語翻訳の提供

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（56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（139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

事業所への支援・相談対応

- 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
- 人事・労務に役立つ3つの支援ツールの周知 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。

公共職業安定所（ハローワーク）の外国人雇用状況届出の情報提供について

○事業者は、外国人を雇用する際など、「外国人雇用状況届出」について管轄の公共職業安定所（ハローワーク）に届出義務がある。

○どういったエリアに、どういった属性（国籍・在留資格）の外国人がいるかについて、これまで地方公共団体からの個別の申請に基づき、管轄の労働局等から情報提供をしていたところ。

○地方公共団体が外国人に関連する企画・立案するにあたり、以下のような必要な情報について、管轄の労働局、ハローワークに個別に相談の上、申請があった場合、当該データの必要な第三者提供の相当性や、外国人労働者が特定されるリスク等を検討した上で、積極的に提供していく。

例：〇〇市多文化共生プラン作成のため

【提供可能データの例】

都道府県別／市町村別（※１）の外国人労働者数
（在留資格（※２）／国籍／産業分類別等）

	技能実習	特定技能	・・・
〇〇市	〇人	〇人	・・・
	国籍□	国籍△	・・・
〇〇市	〇人	〇人	・・・

例：日本語教室や生活支援講座などを
どの地域においてどの規模で準備するかを検討するため

【提供可能データの例】

外国人を雇用する事業所ごとの外国人労働者数
（在留資格（※２）／国籍別等）

〇〇市	住所	国籍□	国籍△	・・・
A社	〇〇市△町	〇人	〇人	・・・
B社	〇〇市□町	〇人	〇人	・・・
C社	〇〇市◇町	〇人	〇人	・・・

※１ 本データはHWの管轄区域単位で集計されているものの、相談によっては、一定の前提を置いて、市町村単位で集計できる場合もある。

※２ 在留資格は、雇入れ時に届けられたものが集計されているため、直近の在留資格と異なっている場合がある。

（例「技能実習」で雇入れ→「特定技能」に在留資格変更していたとしても、データ上は「技能実習」となっている）

※３ 市町村内の外国人雇用状況データは、原則として当該市町村から申請ができるが、都道府県が一部市町村や研究者等と共同で特定の事業を行う場合に、その範囲内で利用することを前提に申請することは可能。

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
現下の雇用情勢について(P2～6)	雇用政策課	雇用政策係	山田	5732
現下の雇用対策について(P7～12(赤字部分))	雇用政策課	雇用政策係	山田	5732
現下の雇用対策について(P13)	総務課人材確保支援総合企画室	企画調整係	三好、長崎	5805
現下の雇用対策について(P14, 15)	需給調整事業課	調整係	野尻	5747
現下の雇用対策について(P16, 17)	雇用政策課労働移動支援室	労働移動支援係	宮崎	5787
現下の雇用対策について(P18)	総務課訓練受講支援室	訓練受講支援企画係	長岡、杉田	5272
現下の雇用対策について(P19, 20)	雇用開発企画課	総括係	川越	5725
現下の雇用対策について(P21～24)	雇用政策課労働市場情報整備推進企画室	労働市場情報企画係	紙谷	5184
雇用保険制度について	雇用保険課	企画係	大田、石田	5346/5763
その他の主な雇用対策について(P35(一部除く)～41)	総務課公共職業安定所運営企画室	地域連携係	竹中	5635
その他の主な雇用対策について(P35(一部), 42)	総務課訓練受講支援室	特定雇用対策係	猪狩	5796
その他の主な雇用対策について(P43～47)	地域雇用対策課	地域雇用企画係	稲田	5846
その他の主な雇用対策について(P48～57)	高齢者雇用対策課	高齢者雇用企画係	江原	5819
その他の主な雇用対策について(P58～60)	障害者雇用対策課	調整係	白石、西村	5724/5783
その他の主な雇用対策について(P61～64)	外国人雇用対策課	調整係	伊豫田、柳	5687