

全国厚生労働関係部局長会議

令和 8 年 1 月

厚生労働省 職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

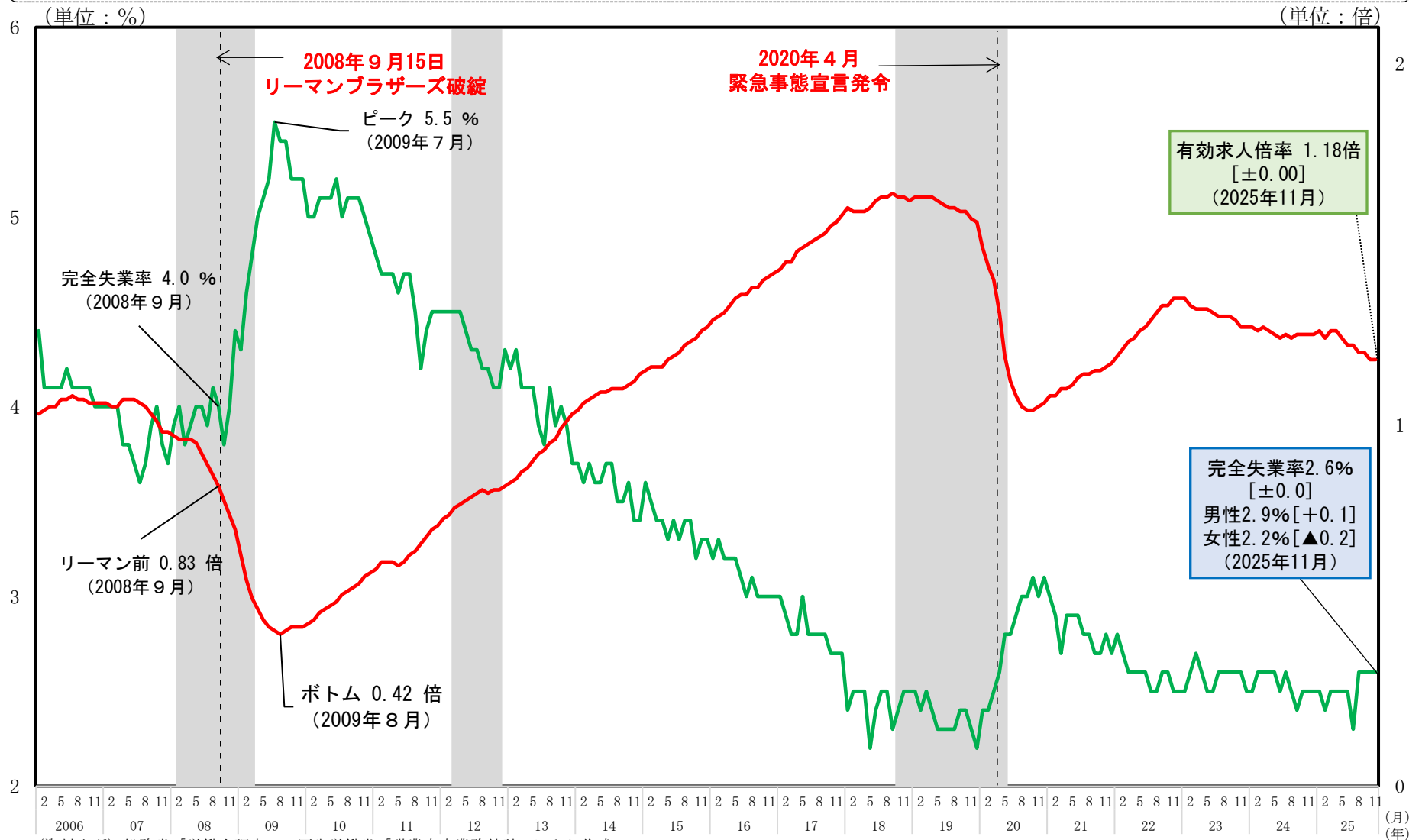
全国厚生労働関係部局長会議 ～配布資料～

1. 現下の雇用情勢について	2
・雇用情勢について	3
2. 国と地方公共団体の連携強化について	6
3. 医療・介護・保育分野の人材確保について	8
4. 地域雇用対策の推進について	10
5. 高齢者雇用対策について	13
6. 障害者雇用対策について	15
7. 外国人雇用対策について	18
8. 参考資料について	20

1. 現下の雇用情勢について

現在の雇用情勢について

- 現在の雇用情勢は、有効求人倍率は横ばいで、求人が引き続き求職を上回って推移しており、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。

都道府県（就業地）別にみた有効求人倍率について

○ 令和7年11月の都道府県（就業地）別の有効求人倍率をみると、2府県（福岡県、大阪府）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7年11月）※一般（パート含む）、就業地別、季節調整値。（令和6年11月⇒令和7年10月⇒令和7年11月を示している。）（倍）

北海道	1.07 ⇒ 1.02 ➡ 1.00	岐阜県	1.56 ⇒ 1.47 ➡ 1.46	佐賀県	1.45 ⇒ 1.31 ➡ 1.30
青森県	1.21 ⇒ 1.18 ➡ 1.19	静岡県	1.24 ⇒ 1.18 ➡ 1.17	長崎県	1.36 ⇒ 1.23 ➡ 1.19
岩手県	1.28 ⇒ 1.17 ➡ 1.16	愛知県	1.25 ⇒ 1.23 ➡ 1.21	熊本県	1.37 ⇒ 1.26 ➡ 1.25
宮城県	1.23 ⇒ 1.14 ➡ 1.18	三重県	1.33 ⇒ 1.36 ➡ 1.36	大分県	1.54 ⇒ 1.37 ➡ 1.36
秋田県	1.41 ⇒ 1.32 ➡ 1.31	滋賀県	1.28 ⇒ 1.32 ➡ 1.33	宮崎県	1.40 ⇒ 1.27 ➡ 1.30
山形県	1.49 ⇒ 1.39 ➡ 1.36	京都府	1.27 ⇒ 1.23 ➡ 1.24	鹿児島県	1.21 ⇒ 1.07 ➡ 1.08
福島県	1.38 ⇒ 1.35 ➡ 1.33	大阪府	1.06 ⇒ 1.00 ➡ 1.00	沖縄県	1.12 ⇒ 1.08 ➡ 1.08
茨城県	1.53 ⇒ 1.31 ➡ 1.31	兵庫県	1.13 ⇒ 1.07 ➡ 1.08		
栃木県	1.30 ⇒ 1.29 ➡ 1.27	奈良県	1.35 ⇒ 1.28 ➡ 1.27	全国	1.25 ⇒ 1.18 ➡ 1.18
群馬県	1.42 ⇒ 1.34 ➡ 1.36	和歌山県	1.21 ⇒ 1.11 ➡ 1.11		
埼玉県	1.19 ⇒ 1.12 ➡ 1.09	鳥取県	1.46 ⇒ 1.42 ➡ 1.43		
千葉県	1.26 ⇒ 1.21 ➡ 1.22	島根県	1.56 ⇒ 1.49 ➡ 1.48		
東京都	1.12 ⇒ 1.08 ➡ 1.07	岡山県	1.40 ⇒ 1.35 ➡ 1.33		
神奈川県	1.11 ⇒ 1.01 ➡ 1.00	広島県	1.30 ⇒ 1.29 ➡ 1.29		
新潟県	1.49 ⇒ 1.39 ➡ 1.39	山口県	1.65 ⇒ 1.50 ➡ 1.48		
富山県	1.56 ⇒ 1.63 ➡ 1.62	徳島県	1.25 ⇒ 1.31 ➡ 1.30		
石川県	1.48 ⇒ 1.47 ➡ 1.45	香川県	1.63 ⇒ 1.54 ➡ 1.52		
福井県	1.90 ⇒ 1.80 ➡ 1.82	愛媛県	1.49 ⇒ 1.47 ➡ 1.45		
山梨県	1.52 ⇒ 1.52 ➡ 1.54	高知県	1.17 ⇒ 1.12 ➡ 1.15		
長野県	1.43 ⇒ 1.37 ➡ 1.39	福岡県	1.07 ⇒ 0.99 ➡ 0.98		

（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。

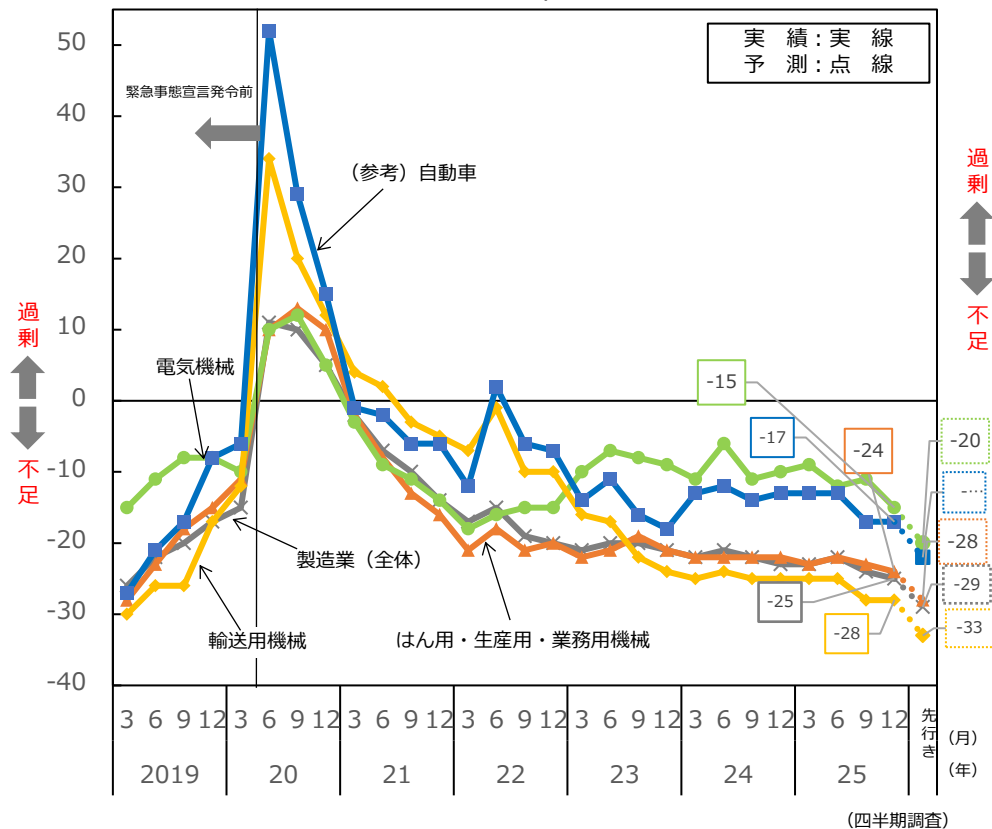
雇用人員判断の動向について②（日銀短観/2025年12月調査）

○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月調査以降は「不足」が「過剰」を上回っており、2023年3月以降は不足感の高止まりがみられる。
（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」を上回っているが、2023年12月以降、人手不足感が徐々に弱まってきている。

（「過剰」－「不足」、%ポイント）

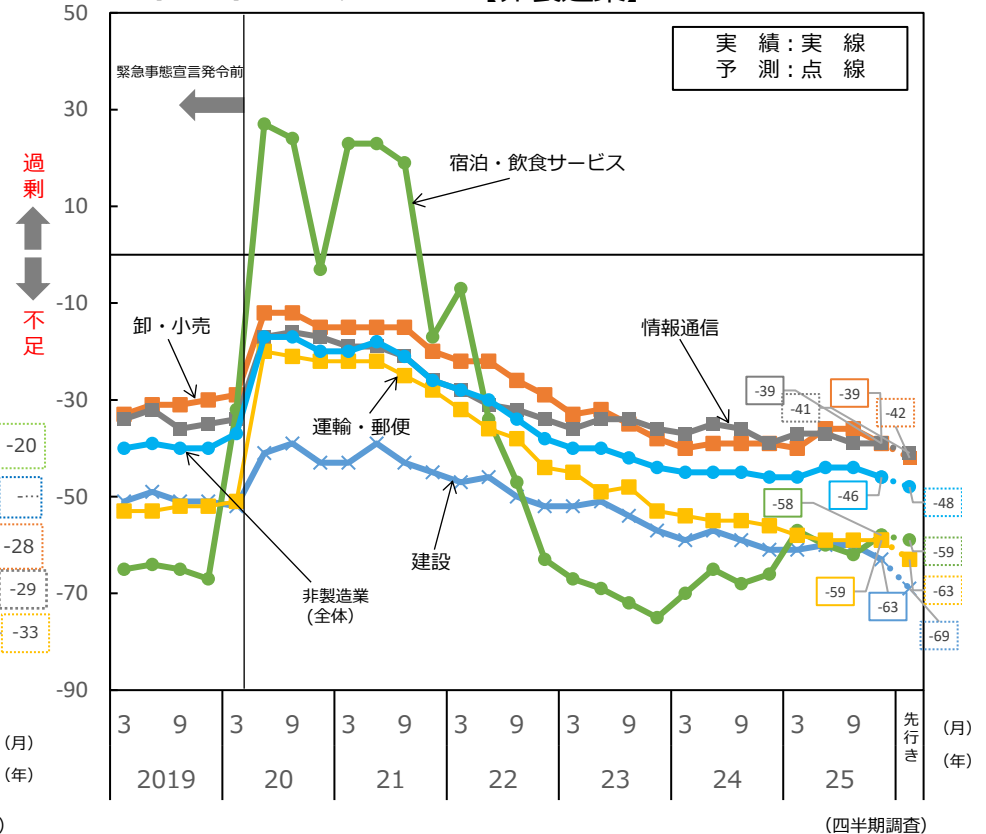
【製造業】



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より作成。

（「過剰」－「不足」、%ポイント）

【非製造業】



2. 国と地方公共団体の 連携強化について

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に加え、地域の人手不足対策などを始めとする雇用対策を共同で推進していくことが重要。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、事業主の人材確保支援
- ・景気悪化時等の緊急雇用対策



国（ハローワーク）のマッチング支援との連携を通じて、誘致企業や地域産業の人材確保支援、多様な人材の活躍促進が可能に。

【連携強化策の更なる推進】

- ・雇用対策協定（参考①）

連携強化のために、新たな締結の他、必要に応じて来年度の事業計画の充実・見直し等をお願いしたい。

- ・一体的実施事業（参考②）

実施施設における新規求職者数及び就職件数の減少が見られるところ、広報施策の推進や就職面接会の共同実施など、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。

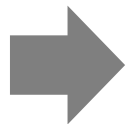
3. 医療・介護・保育分野の 人材確保について

《医療・介護・保育分野の人材確保について》

- 医療・介護・保育の3分野については、人手不足等を背景に有料職業紹介事業者の利用が増加しており、紹介手数料が高い・転職勧奨により早期離職してしまう等の指摘に加え、無料で利用できるハローワークの取組を強化すべきとの声が寄せられている。
- 3分野における民間の紹介手数料率は賃金の20%台が多く、必ずしも他の分野の紹介に係る手数料率と比べて高いわけではなく、また、就職件数は官と民でそれぞれ約17万件とほぼ同数となっていることから、引き続き民間職業紹介事業者の事業環境の適正化を進めつつ、官民双方による人材確保を強化していくことが重要。周知・連携等にご協力いただきたい。

【民間職業紹介事業者への対応】

(厚生労働省の対応)・見える化の推進(厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」において手数料率や離職状況を公表)(参考28)
・都道府県労働局による職業紹介事業者の指導監督

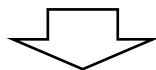


- 都道府県主管部局長宛に発出した「人材サービス総合サイトの活用方法」(令和7年7月29日付け)、「職業紹介事業者とのトラブル事例」(令和7年11月7日付け)に係るリーフレットについて、引き続き、周知のご協力をお願いしたい。
- 本年1月からハローワークの更なる活用依頼及び雇用仲介事業者利用の留意点の説明や法令違反が疑われる事例の把握等を目的として、都道府県労働局の職員が医療・介護・保育の関係団体地方組織を訪問するため、訪問する団体の選定に当たってご協力をお願いしたい。

【ハローワークの機能強化について】

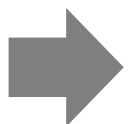
(令和7年度における取組)

令和7年6月から医療・介護・保育分野について、それぞれ集中取組期間を設定し、人材確保対策コーナー(人確コーナー)設置ハローワーク(119所→令和7年度補正予算により124か所に増設)を中心に、ハローワーク幹部が地域の重点病院・施設を訪問(アウトリーチ)し、求人を開拓するとともに、求人充足まで継続して支援する取組をスタート。(参考30～31)



(令和8年度における取組)

「令和8年度 医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」として、医療機関・介護施設・保育所へのアウトリーチ支援による求人充足支援を、全ハローワーク(544所)の最重点事項として通年で実施。(参考32)



- 公的な無料職業紹介機関との連携強化として、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ハローワークとの連携について、ハローワークへの巡回相談の対象ハローワークや回数の拡充、連携によるイベントの拡充、急募求人の充足に当たっての連携などより一層のご協力をお願いしたい。

4. 地域雇用対策の推進について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

《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。
(参考)令和7年度実施地域数:29地域

○ 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7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UIターン関連のイベント(就職面接会等)を開催する場合、本事業においてイベント開催情報をPRすることが可能。

○ 地域雇用開発助成金

- ・有効求人倍率等の指標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厚生労働大臣が認める地域(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助成を行う制度。
- ・「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※²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。
- ・地方公共団体が作成した地域再生計画に記載されている「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。)に関連する寄附を行い、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。
- ・上記に関係す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。

5. 高齢者雇用対策について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

《高齢者雇用対策について》

＜施策の説明、お願いしたいこと＞

【企業における安定した雇用・就業の確保】

- 令和7年12月19日に公表した「令和7年高年齢者雇用状況等報告」によれば、34.8%の企業において、70歳までの就業確保措置が実施されている。また、定年後の公正な待遇の確保や、高齢期に入る就職氷河期世代への対応も課題。このため、令和8年度当初予算においては、65歳超雇用推進助成金の拡充を図り、70歳までの就業確保措置や高齢期の処遇改善に取り組む企業、就職氷河期世代を含む有期雇用労働者の無期雇用への転換を図る企業への支援措置を強化することとしている。

【シルバー人材センター活性化推進事業】

- シルバー人材センターについては、「シルバー人材センター活性化推進事業」として、約3.1億円の補助金事業を令和7年度補正予算に計上。本事業は、シルバー人材センターが、会員の健康状態にあわせ活躍できる社会参加の場や地域貢献等にも繋がる就業機会を創出するための体制整備等に要する経費の一部を補助するもの。物価高騰等の影響を受ける高齢者への支援という緊急性の高い課題に対応するため、早期の予算執行を進めるべく補正予算に計上したところであり、市区町村において必要な予算計上が行われるよう働きかけをお願いしたい。

【生涯現役地域づくり環境整備事業】

- 自治体が中心となり、地域の関係機関（経済団体、シルバー人材センター、社会福祉協議会、労働者協同組合等）と協議会を設置し、地域の課題を踏まえ、高齢者へのワンストップ相談窓口や多様な就業機会の創出、社会参加等のマッチングに取り組む事業。令和8年度当初予算においては、年間の委託費の上限額を1,750万から、一つの市町村単位で行う場合には3,000万に引き上げ、都道府県単位で行う場合には5,000万に引き上げる等の見直しを予定。例年、1月下旬に次年度の募集を開始するため、市区町村への周知及び本事業の積極的な活用に御協力をお願いしたい。

6. 障害者雇用対策について

《障害者雇用対策について》

【令和7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：70万4,610.0人(67 万7,461.5人)
 - ・実雇用率：2.41 %(2.41 %) ※少数点以下第3位で比較した場合、前年より上昇
 - ・法定雇用率達成企業の割合：46.0 %(46.0 %)
- 雇用障害者数は22年連続、実雇用率は14年連続で過去最高。
- 障害者を1人も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 595.5 人(1万 428.0人)	3.04 %(3.07 %)	
・ 都道府県：	1万1,375.0人(1万1,030.5人)	3.03 %(3.05 %)	
・ 市町村：	3万9,142.0人(3万7,433.5人)	2.69 %(2.75 %)	
・ 教育委員会：	1万8,550.5人(1万7,719.0人)	2.31 %(2.43 %)	
・ 独立行政法人等：	1万4,120.0人(1万3,419.0人)	2.67 %(2.85 %)	

《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た。

＜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）

【労働局との連携による障害者雇用の促進】

- 令和8年7月に予定されている雇用率の引上げに向けて更なる雇上げを必要とする企業や、就労を希望する障害者等に対して、都道府県におかれては、障害者ご本人の必要に応じてハローワークや地域職業センター等の利用促進を行うとともに、企業に対する各種助成金等の支援制度の周知を通じて、労働局との連携を通じた支援をお願いしたい。また、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事例把握をするなど、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。

（公務部門における障害者雇用について）

【障害者雇用の更なる促進】

- 令和7年において雇用率を達成されている都道府県等も含め、今後、令和8年7月に更なる雇用率の引上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。

【障害者活躍推進計画の適切な対応】

- 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。

【もにす認定制度の公共調達等の加点評価】

- 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7年9月末時点で558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。

（制度改正に向けた検討について（今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会））

- 今後の障害者雇用の更なる促進のための制度の在り方等を検討し、適切な政策を講じていくため、障害者雇用の質の向上や、障害者雇用率制度の在り方を主な検討事項とし、議論を行っているところ。今後、障害者雇用分科会を開催し、法改正に向けて議論を行う予定のため、ご承知置きいただきたい。

7. 外国人雇用対策について

《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/001261978.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

8. 参考資料について

(参考①) 雇用対策協定とは



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**334**団体(**47**都道府県**256**市**30**町**1**村)が締結

※令和7年12月22日時点

令和6年度において新たに18市1町(下線)が締結、令和7年度に12市5町が締結(赤字)

北海道
札幌市 沼田町

青森
三戸町 鰺ヶ沢町

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

新潟
新潟市
長岡市
佐渡市

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

佐賀
鳥栖市 佐賀市

福岡
北九州市
福岡市
久留米市

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

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
うるま市

山口
下関市
山口市
周南市
岩国市

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 雲南市

広島
広島市 三次市
福山市 呉市
三原市 廿日市市

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

愛媛
宇和島市
西予市
大洲市
高知
高知市
四万十市

香川
三豊市 東かがわ市
観音寺市 坂出市
土庄町 小豆島町

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

鳥取
境港市
鳥取市
琴浦町

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

大阪
堺市
東大阪市
高槻市
吹田市
柏原市
寝屋川市

奈良
吉野町 橿原市
生駒市

和歌山
海南市 紀の川市

京都
精華町 宮津市
京丹後市 綾部市
舞鶴市 宇治田原町
与謝野町 久御山町
南丹市 福知山市

滋賀
甲賀市 高島市
長浜市
米原市

三重
松阪市
津市
四日市市
鈴鹿市
伊勢市
桑名市

岐阜
岐阜市 各務原市
中津川市 飛騨市
大垣市

愛知
瀬戸市 春日井市
一宮市 小牧市
豊田市 豊明市
犬山市 新城市

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 小松市

富山
砺波市 黒部市
魚津市 南砺市
小矢部市

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 富士川町 大月市

静岡
浜松市 焼津市
熱海市 磐田市
掛川市 富士宮市
島田市 沼津市
富士市 三島市

群馬
太田市 前橋市
高崎市 沼田市
伊勢崎市

栃木
那須塩原市
鹿沼市 野木町
日光市 矢板市
小山市
那須烏山市

埼玉
さいたま市
志木市 戸田市
加須市 川越市

東京
神奈川
横浜市 横須賀市
小田原市 相模原市

茨城
高萩市
北茨城市 常総市
八千代町 茨城町
常陸大宮市
常陸太田市 笠間市
東海村 大洗町
鹿嶋市 阿見町
大子町

千葉
館山市 千葉市
市原市

雇用対策協定締結自治体との連携事例（南アルプス市・山梨労働局）

工業団地への進出企業等に対する人材確保対策を推進！

取組を始めた経緯

○南アルプス市では、中部横断自動車道の全線開通やリニア中央新幹線の開業を見据え、拡張整備を行った既存工業団地や新産業拠点整備事業(fumotto(フモット)南アルプス)において、積極的な企業誘致活動を行っている。これらの企業誘致による雇用創出を図っているところ、誘致企業等の人材確保を推進する必要性があった。

南アルプス市

○積極的な企業誘致活動

- ・令和6年度に南アルプスIC新産業拠点(fumotto南アルプス)の開業
- ・既存工業団地を拡張整備
- ・南アルプス市産業立地事業費助成制度の周知・広報

○南アルプス市就職フェアの企画

南アルプス市と山梨労働局の連携

○企業説明会や就職面接会などの開催を通して、地元雇用を促進

- ・令和6年10月に「南アルプス市就職フェア」を共同で開催。



山梨労働局・ハローワーク甲府

○誘致企業等の人材確保対策の推進

- ・労働市場情報及び雇用支援制度に係る情報を発信

○「南アルプス市就職フェア」でのセミナー実施等

- ・各種助成制度の周知、利用促進
- ・ハローワーク相談窓口を開設

結果

- 南アルプス市就職フェアにおける参加企業数:30社・団体
- 南アルプス市就職フェアにおける参加者数:94名
- 同時開催の企業向けセミナーの満足度
大変満足:22.7%、概ね満足:72.7%、やや不満:4.5%
参加した企業からのコメントでは、就職フェアへの感謝以外にも「助成金制度を活用していきたい」「これまで知らなかった助成金について勉強できた」という声もあった。

連携の結果...

就職フェアの様子

双方の声

【南アルプス市】

雇用対策協定の枠組みを生かし、労働局やハローワーク等と協力し、今後も求職者への支援と地元企業の支援を行い、労働力人口の確保に努めたい

【労働局・ハローワーク】

南アルプス市就職フェアでは、企業に周知した助成金の活用を検討いただけたことで、市と労働局が雇用の創出に向け効果的な連携ができた実感している。

潜在的求職者にハローワークイベントを周知、主要産業の人材確保！

1 取組を始めた経緯

加賀市の主要産業である宿泊業の人手不足が顕著であることを踏まえ、令和3年度から温泉旅館協同組合と連携した企業説明会・面接会を開催しているが、ハローワークのみでの周知に限界があった

加賀市

市の持つリソースを活用

- ・加賀市内全町内会への定期便を活用
- ・加賀市内郵便局：
郵便局長会議に出席し協力依頼
- ・加賀ケーブルテレビ：
市の広報番組を活用

加賀市とハローワーク加賀の連携

令和5年度から

潜在的求職者に対する周知を加賀市が実施

- ・加賀市内全町内会へのチラシ配布
- ・加賀市内郵便局及び市関連施設（市庁舎含む）での
チラシ、ポスターの配架、掲示
- ・加賀ケーブルテレビ及び加賀市広報誌での広報

ハローワーク加賀

広報素材の作成

- ・配布用のチラシ・
ポスター
- ・テレビ放映素材



2 連携の結果

- ・加賀市との取組をきっかけに、令和4年度と比較し、令和5年度、令和6年度は説明会参加人数が増加した

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
参加企業数	15	15	15
説明会参加人数	44	77	65
就職人数	4	11	5



説明会の様子

3 双方の声

各産業の人手不足が顕著である中、特に宿泊業は勤務時間の特殊性から希望者が集まりにくい。連携により説明会への参加を促せたことから、引き続き就職のきっかけづくりに努めたい。

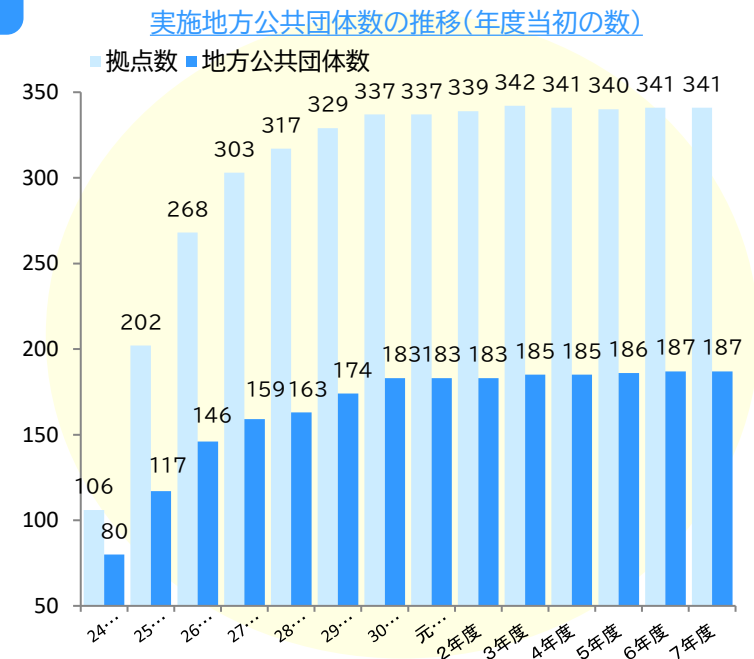
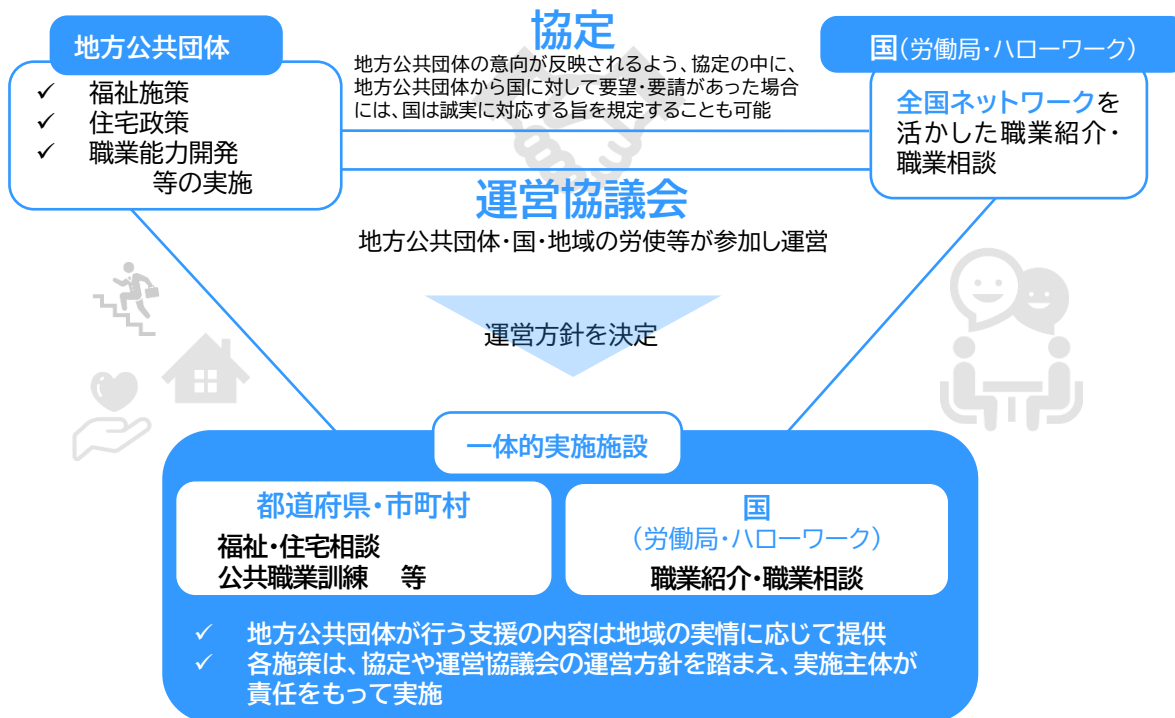
加賀市

加賀市が持っているリソースを活用できたことで、ハローワーク利用者以外に幅広く周知でき、確実に成果に結びついており、引き続き、連携を図っていきたい。

ハローワーク加賀

(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取組が可能**。
- ✓ 令和7年6月現在、**187団体(34道府県153市区町)**、**341拠点**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団体、219拠点**。



仙台市とハローワーク仙台が連携し、支援対象者の就職に繋げる！

仙台市

- 稼働年齢層へのケースワークにおいて、就労の可能性、さらにハローワークにつなげるべき対象者の選定を速やかに行うよう会議等を通じて常に働きかけを行っている。

求人検索には就労支援員も同席します



仙台市とハローワークの連携

- 常設窓口について、区とハローワークが定期的に打ち合わせを行い、**共通認識を持って事業に取り組んでいる。**

○ 生活保護新任現業職員基礎研修(市主催)

ハローワーク職員が講師となり、新任ケースワーカーに生活保護受給者等就労自立促進事業やハローワーク仙台の業務内容等に関する研修を行うことで、事業に関する理解を深め、支援対象者の円滑な支援に繋がっている。

○ 保護課とサポートコーナーが隣接

サポートコーナーで生活面の相談があった場合は、就労支援員へ速やかに繋ぐなど、役割に応じたスピーディな連携を実現。就労支援員からサポートコーナーへの誘導もスムーズに行われている。**※施設利用者数:1,532人(令和6年度)**

ハローワーク仙台

- 支援対象者の就職活動を円滑に進めるため、担当者制による個別支援を行い、個々の状況に応じたきめ細かな支援を行っている。

保護課が隣接（写真はサポートコーナー）



効果

① 令和6年度実績

支援対象者数:**実績200人**(前年度比+21%)、就職件数:**実績140人**(前年度比+33%)

② 支援事例

＜生活保護受給者(40代 女性) 就労経験:パートで数ヶ月のみ＞

隣接する保護課の就労支援員による生活相談時に本人の就労意欲を確認できたことから、就労不安の解消を図りつつサポートコーナーへ誘導。

支援開始当初は、就労への不安のため言葉が少なく、うつむき加減だったが、関係の構築に時間を割いた結果、少しずつ笑顔が出てきた。準備が出来ているように見えたが、いざ応募になると面接が恐怖でキャンセルを続けた。そのため就労支援員も同席し勇気づけを行い、何度も模擬面接を重ねて不安を解消。結果として、正社員採用となり自立した。

保護課とサポートコーナーが隣接する強みを生かして、スムーズな就職支援に繋げることができた。

連携の結果...

【仙台市青葉区】

保護課内にハローワークがあることでハローワーク就労支援ナビゲーターと、保護課の就労支援員、ケースワーカーとの間で、支援対象者の生活上の課題も速やかに共有することが可能となり、支援対象者の生活状況を踏まえた効果的な支援が実現できている。

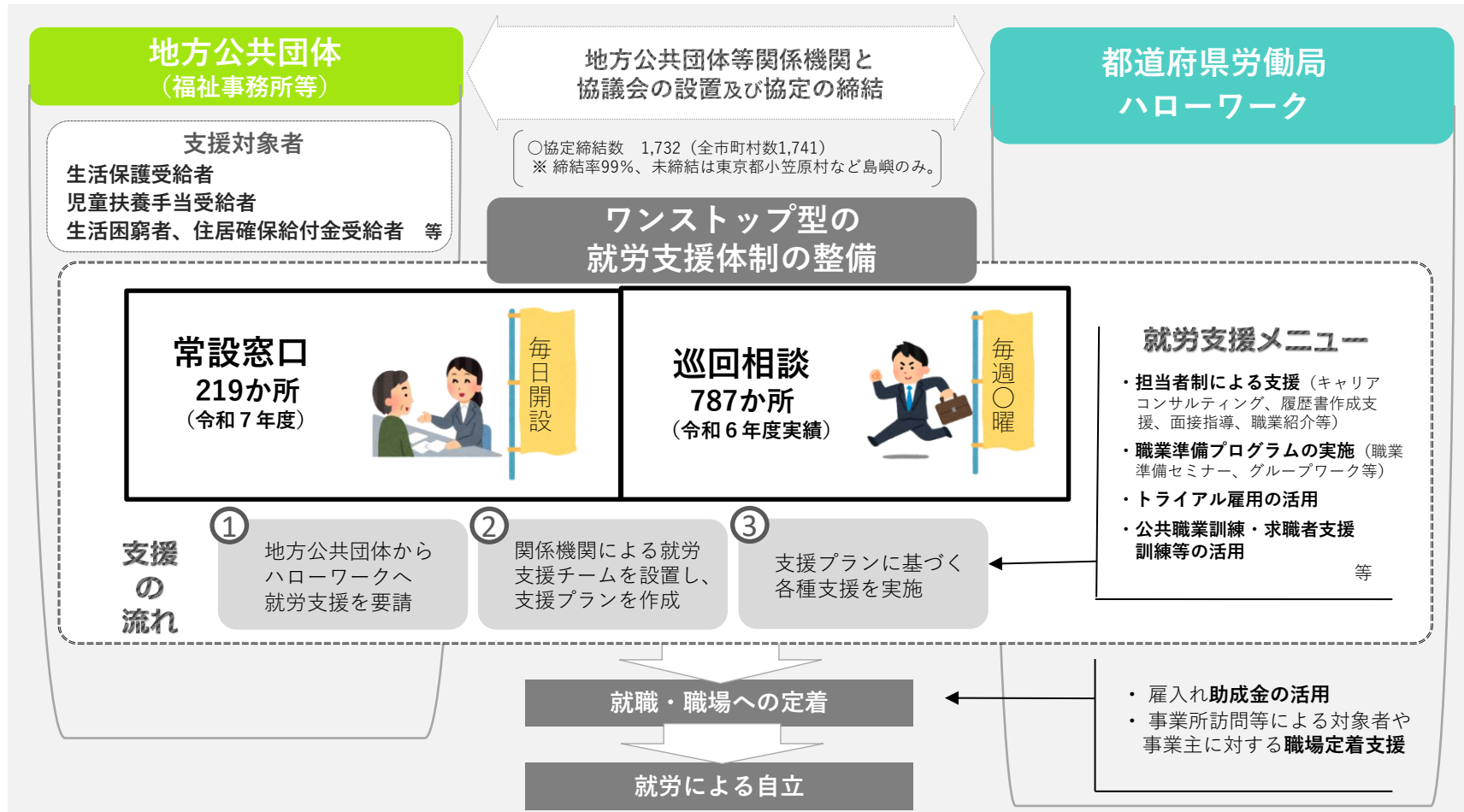
双方の声

【ハローワーク仙台】

保護課の就労支援員とハローワークの就職支援ナビゲーターが、保護課内にHWがあるという強みを十二分に活かし、各情報を共有し、効果的に連携することで支援対象者の就職支援が円滑に実施できている。

(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。



雇用仲介事業（職業紹介事業、募集情報等提供事業）への対応について

医療・介護・保育分野に従事する労働者を採用する際の職業紹介事業者を支払う手数料が高い・転職勧奨により早期離職してしまうといった指摘等があり、厚生労働省では各種措置を講じている。

職業紹介事業

1. 法令に違反する職業紹介事業者への厳正な対応

- ・求職者への就職お祝い金・就職後2年間の転職勧奨禁止について、職業紹介事業の許可条件に規定。
※ 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。
- ・職業紹介事業者の法令違反の疑いについて「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口を設置し、対応。

2. 有料職業紹介事業の更なる透明化

- ・職業紹介事業者の手数料実績（職種ごと・平均手数料率）の「人材サービス総合サイト」での公開義務化。

3. 優良な紹介事業者の選択円滑化

- ・適正な事業者を認定し、公表。認定基準には6か月以内の離職に対する返戻金制度を設けることを規定。
※ 令和7年11月現在で52社（うち医療40社、介護24社、保育15社）。

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

- ・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。

2. 雇用仲介事業の更なる見える化

- ・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、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

事業者の選定に資する取組（見える化）の推進

令和7年4月より、職業紹介手数料率の実績開示が義務化されました。
厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」では国内全ての職業紹介事業者に関する手数料実績等の情報を確認・検索できます。

1 職業紹介事業者の就職実績や定着状況、手数料実績を一覧でチェック。
気になる項目から並べ替えて比較することもできます

2 「詳細情報」をクリックすると過去5年分の就職者数・離職者数に加えて、職種別の手数料実績をチェックすることができます

検索時の条件

- 都道府県: 関東
- 取扱業務の種類: 4番選択, 定着確認
- 手数料率: 1% ~ 20%

※検索結果には一覧表右上の記事日現在で有効な事業者/事業所の情報が表示されます。
※よろしいば本サイトの利用満足度についてのアンケートにご協力下さい。
※下記の表の就職率欄について、事業主に支社や支所の別で、その合計の数字が表示されます。
検索結果 89 件 1件~20件表示 (1ページ目)

所管・期間 / 令和7年4月1日 提出年度	事業者氏名 / 事業所名称	事業所所在地 / 電話番号	就職者				取扱業務の種類	手数料率 (%)または円	備考
			4ヶ月以上 有期及び 無期(人)	4ヶ月以上 有期及び 無期(人) うち定着 (人)	4ヶ月未満 有期(人)	離職者数 (無期雇用の うち定着後 6ヶ月以内) (人)			
00-00-00000 令和〇年〇月〇日	A社	●●県▲▲市 ●●●●●● 00(0000)0000	44	44	0	0	4.増補師・准増補師	12.6%	詳細情報
00-00-00000 令和〇年〇月〇日	B社	●●県▲▲市 ●●●●●● 00(0000)0000	64	5	855	1	4.増補師・准増補師	18.3%	詳細情報
00-00-00000 令和〇年〇月〇日	C社	●●県▲▲市 ●●●●●● 00(0000)0000	135	97	3,105	14	4.増補師・准増補師	20.0%	詳細情報

- 1 たとえば・・・
・都道府県: 関東
・取扱業務の種類: 看護師、准看護師
・手数料率: 1% ~ 20% で検索
- 2 「手数料率」での昇降順の並べ替えも可能
- 3 検索時の条件に沿った「手数料率」が表示
- 4 クリックすると「詳細情報」が表示



人材サイト
で検索

職業紹介事業の運営「法第32条の16 第3項に関する事項（情報提供）」

情報登録年度	就職者			離職者数 (無期雇用のうち就職後 6ヶ月以内) (人)	離職が判明せず (無期雇用のうち就職後 6ヶ月以内) (人)
	4ヶ月以上 有期及び無期(人)	4ヶ月以上 有期及び無期(人) うち無期(人)	4ヶ月未満有期 (人)		
平成31年度	231	185	4,140	15	0
令和02年度	132	105	5,220	10	0
令和03年度	186	122	1,080	24	0
令和04年度	143	94	5,010	14	0
令和05年度	146	109	0	18	0
令和06年度	135	97	3,105	14	0

過去5年分の就職者数・離職者数が表示

職業紹介事業の運営「法第32条の16 第3項に関する事項（情報提供）その②」

取扱業務の種類		手数料率・額
023 看護師、准看護師	令和06年度	20.0%
008 建築・土木・測量技術者	令和06年度	35.0%
049 福祉・介護の専門的職業	令和06年度	20.0%
024 医療技術士	令和06年度	20.0%
034 一般事務・秘書・受付の職業	令和06年度	20.0%

職種毎の手数料実績が表示

医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定制度

- 法令遵守等の基準を満たす、適正な紹介事業者を認定して「見える化」を推進。
- これにより、求人施設等が、サービスの質や内容を予め把握した上で、適正な事業者を選択可能にする。

- 認定基準は、2種の基準群から構成
 - ・法令遵守等の「必須基準」と
 - ・より良いサービス提供のための「基本基準」

必須基準

法令遵守など、必ず満たさなくてはならない基準

医療、介護、保育の各分野別に定められた16～18項目のすべてをクリアする必要

- 例
- ✓ 職種別に手数料を公表している
 - ✓ 早期離職時（就職後6ヶ月以内）の返戻金制度を設けている
 - ✓ 求職者に「お祝い金」を支給していない
 - ✓ 自らの紹介により就職した者に対し、転職勧奨をしない
 - ✓ 求人者の意向に沿わない過度の営業を行わない
 - ✓ 要配慮個人情報、本人の同意を得ないで取得していない
 - ✓ 都道府県労働局から職業紹介事業に関し、職業安定法に基づく是正指導を受けていない（過去に受けた是正指導は是正済みであること）

基本基準

求職者や求人者に対してより良いサービスを提供するために満たすことが望ましい基準

各分野別に定められた11～13項目のうち概ね7割以上の項目をクリアする必要

- 例
- ✓ 求職者のキャリア、志向、希望の勤務時間や曜日・勤務場所等の制約を把握した上で、適した就業先の紹介を行っている
 - ✓ 求人者からの求人申し込みは、電話だけではなく、書面、FAX、メールで受け付けている
 - ✓ 手数料率を含むサービス提供条件は、求人者に充分説明し理解を得た上で、契約締結により事前合意している
 - ✓ 求人者の採用背景、経営方針・理念、組織・人体制等についても求人者からの情報開示に基づき的確に把握し、求職者に伝えることによりマッチングの精度を高めている

本認定制度は以下団体の協力により創設

医療分野

- ・（公社）全日本病院協会
- ・（公社）日本医師会
- ・（一社）日本医療法人協会
- ・（公社）日本看護協会
- ・（公社）日本歯科医師会
- ・（公社）日本精神科病院協会
- ・（一社）日本病院会

介護分野

- ・（一社）全国介護事業者連盟
- ・（社福）全国社会福祉協議会 全国社会福祉法人経営者協議会
- ・ 高齢者住まい事業者団体連合会
 - （公社）全国有料老人ホーム協会、
 - （一社）全国介護付きホーム協会、
 - （一社）高齢者住宅協会
- ・（公社）全国老人福祉施設協議会
- ・（公社）全国老人保健施設協会

保育分野

- ・（社福）全国社会福祉協議会 全国保育協議会
- ・（公社）全国私立保育連盟
- ・（社福）日本保育協会

適正認定事業者 52社※

（医療分野40社、介護分野24社、保育分野15社）

※令和7年11月1日時点

【認定マークの付与】



【特設サイトで公表】



ハローワークにおける人材確保支援について

支援の概要

- 医療・介護・保育分野等の人材確保を強化するため、主要なハローワークに「**人材確保対策コーナー**」を設置（全国119か所（→令和7年度補正予算に124か所への増設を計上）に設置し、専任のスタッフを配置）
＜コーナーにおける支援内容＞
 - ・求人者に対し、窓口相談や事業所訪問を通じた求人充足のための求人条件の見直しや求人票の書き方の助言指導
 - ・求職者に対し、担当者制（マンツーマン方式）によるきめ細かな職業相談・職業紹介
 - ・業界団体、関係機関等と連携した業界の魅力発信・求職者の掘り起こし、ツアー型面接会や就職面接会などのマッチング機会の提供

支援実績（医療・介護・保育）

- ハローワーク全体（3分野）では**約16.7万人**（令和6年度）
- 業界団体・自治体等と連携したセミナー、就職面接会、職場見学会等を延べ約6,700回開催（令和6年度）

取組事例（医療・介護・保育）



〔ツアー型面接会〕（看護）

看護師等を募集している病院での面接と施設見学をセットにし、ハローワーク職員が同行して実施



〔お仕事相談会〕（介護）

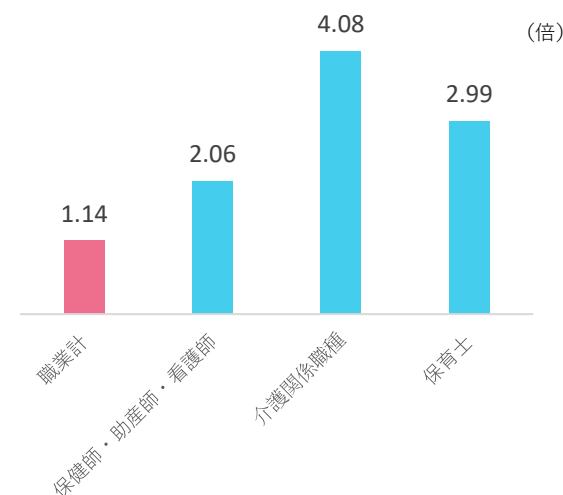
介護ロボットの展示・体験会と併せた就職相談会を県と連携して開催



〔保育セミナー〕（保育）

未経験・ブランクのある有資格者を対象に、保育施設の種類の、保育所の一日の流れ等を説明するセミナーを開催

（参考）有効求人倍率（2024年度平均）



（※）職業安定業務統計（パートタイムを含む常用）、保育士は特別集計。

人材確保対策に係るハローワークの機能強化等

人材確保対策コーナーの拡充

- 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」を設置し、**順次拡充**。
- 窓口相談や事業所訪問を通じた求人条件や求人票見直しの助言指導、求職者への担当者制による個別相談、業界との連携による就職面接会等を開催。



設置箇所数

平成29年度
(設置開始)
12か所

令和7年度
119か所

令和7年度
補正予算計上
124か所

ハローワーク全体（医療・介護・福祉分野）では
約16.7万人が就職（令和6年度）

求人開拓・充足の徹底・重点化

- 令和7年6月から、地域の重点病院・介護施設等への**求人開拓及び積極的な充足支援を実施**（各業所管部局や自治体と調整し対応）。
- その際、民間職業紹介事業者を利用するときの注意点や人材サービス総合サイトの利用方法等をコンサル。

かんたん求人検索ページの開設

- 医療・介護・保育分野について、ハローワークの求人を簡単かつ見やすく検索するための**新たな求人検索ページを開設**、各種SNS等や検索広告による周知を実施。



勤務地、職種、雇用形態などの主な検索項目に絞り簡単かつ見やすく検索できるわかりやすいユーザーインターフェース（画面・操作性）



blankがある方も未経験の方も、医療・介護・保育の仕事に興味を持ったなら、ハローワークを利用しませんか？

ニーズの強いイベント強化

- ツアー型面接会や就職面接会、事業所見学会や求職者向けセミナーなどのイベントを通じたマッチング機会を提供。求人事業主からのニーズに応じ**拡大中（令和8年度において、ハローワーク内のイベントスペース整備等を進める方針）**。
- 人材不足分野の仕事をしたい人を増やすため、業界団体と連携した仕事の魅力発信セミナー等を随時開催（**福祉・介護の職業の就職者の約半数は事務など他分野から**）。



令和4年度実績 **7,576回**
令和5年度実績 **8,563回**
令和6年度実績

10,312回

セミナー開催数：3,226回
就職面接会開催数：6,269回
職場見学会開催数：817回

（参考）ハローワークインターネットサービスの改善

- ハローワークインターネットサービス（ハローワークのオンラインサービスを利用できるサイト）の求人検索ページについて、利用者の声や民間サイトの分析等を踏まえ、利用者の操作性（ユーザーインターフェース）を改善予定（令和8年4月リリースに向けシステム改修中）。

具体的な改修内容

- ユーザーインターフェース及び求人検索の利便性改善（SEO対策としても有効） ※令和8年4月予定
- 求人提出に係る機能の改修等により、事業主の利便性を向上（予定）

（改修イメージ）



ハローワークによる医療・介護・保育分野の求人充足対策の取組強化

令和7年度の取組

課題 求人者（病院・施設）への働きかけの弱さ、ニーズの把握、ニーズに即した対応の弱さ

対応 医療・介護・保育分野について、それぞれ集中取組期間を設定し、人材確保対策コーナー（人確コーナー）設置ハローワーク（119所→令和7年度補正予算により124か所に増設）を中心に、ハローワーク幹部が地域の重点病院・施設を訪問（アウトリーチ）し、求人を開拓するとともに、求人充足まで継続して支援する取組をスタート。

※事業所訪問により賃金引き上げ含め求人条件の見直しや求人票の書き方のアドバイス、事業所希望に応じたツアー型面接会や就職面接会の開催、求職者への求人情報提供・応募勧奨等を実施。

※事業所訪問時には、雇用仲介事業者利用の留意点も案内。

（事業所見学会の様子）



結果 ○ 医療分野（6月～8月） 1,329回訪問、14,757求人を開拓、10月末時点の充足数1,418人

（取組事例）看護助手の求人を開拓。求人公開から直ちにハローワークをあげて求職者への情報提供・応募勧奨を行い、10日で1名採用。（静岡県内・総合病院）

○ 介護分野（9月～11月） 2,083回訪問、24,748求人を開拓、11月末時点の充足数1,659人

（取組事例）所長が事業所を訪問し、求める介護職の人物像を聴取。求人情報の提供により訪問から5日後に1名紹介・採用。（鳥取県・グループホーム）

○ 保育分野（12月～2月） 現在、取組を実施中

一定の成果が得られたため、
ノウハウを横展開し
抜本的強化

「令和8年度 医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」

1. アウトリーチによる求人充足支援の強化

- 医療機関・介護施設・保育所へのアウトリーチ支援による求人充足支援を、全ハローワーク（544所）の最重点事項として通年で実施。
- 特定の分野を対象とした取組を全ハローワークの最重点事項とするのは初の試み。
- 急募求人（配置基準を満たすため迅速な充足が必要な求人など）は、求職者への優先的な求人情報の提供など、早期の求人充足に向けて迅速に対応。
- 賃金引き上げ含め求人条件の見直しや求人票の書き方のアドバイスを重点的に実施。

※ アウトリーチ支援強化とあわせ、好事例の横展開、職員の育成の取組を継続して実施。

2. 公的な無料職業紹介機関との連携強化

- 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によるハローワークへの巡回相談の対象所や回数拡充、急募求人の情報を共有し双方で迅速な充足支援の実施 など

3. 関係団体との連携強化

- 労働局幹部が地域の関係団体を訪問、①上記取組の周知依頼、②充足支援が必要な事業所情報の収集、③雇用仲介事業者利用の留意点の説明や法令違反が疑われる事例の把握等を行う。（結果を踏まえ、ハローワークによる求人充足支援や労働局による相談対応・指導監督等を実施。）
- 本省も中央の関係団体を訪問、労働局・ハローワークの取組への協力を依頼し、インターネットサービスの改善意見を聴取し今後の改善に反映。

地域活性化雇用創造プロジェクト

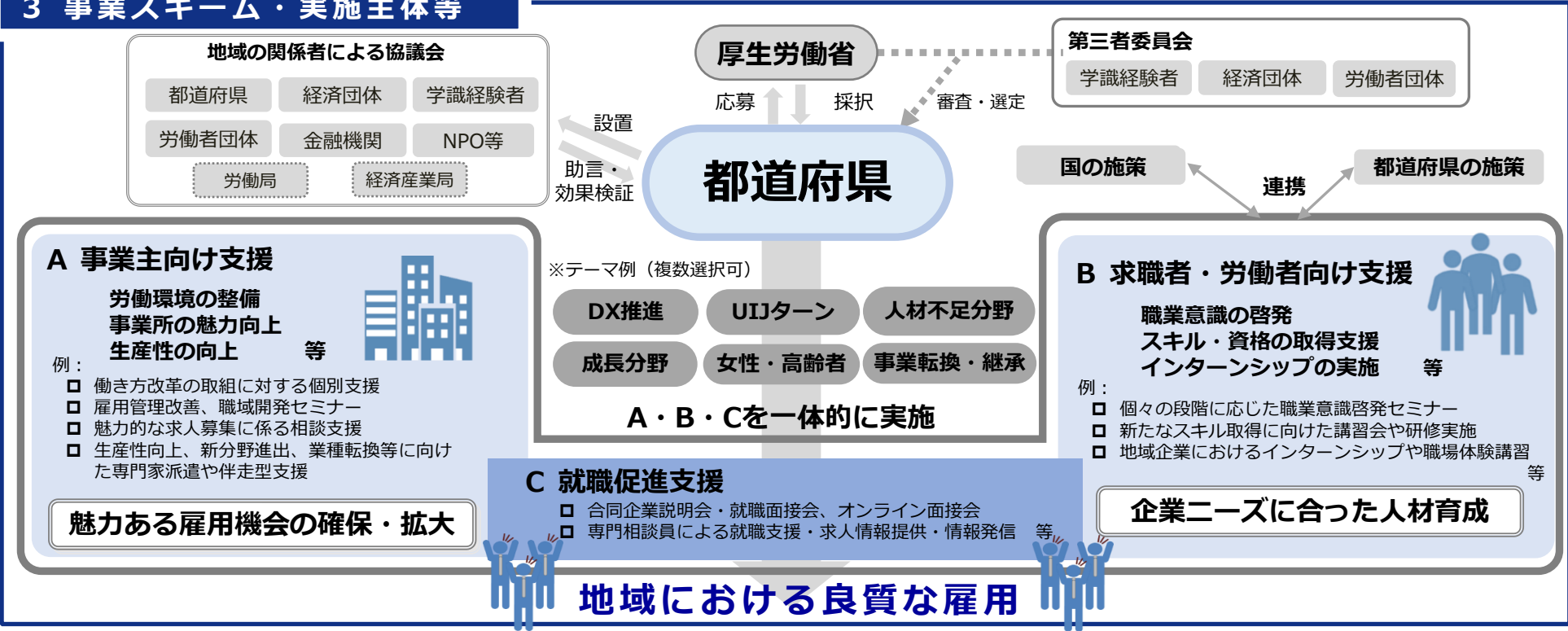
1 事業の目的

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での了承を得て応募
 - 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：10,131人（令和6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）：3,538人（令和6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

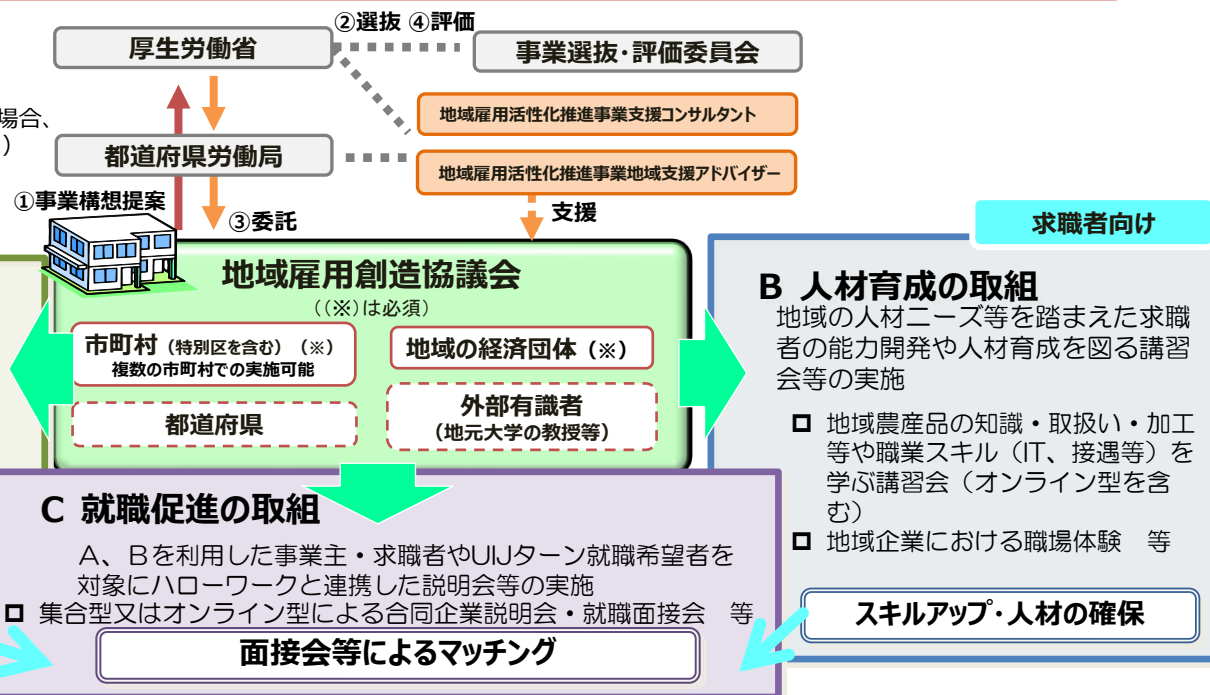
実施主体：地域雇用創造協議会

（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

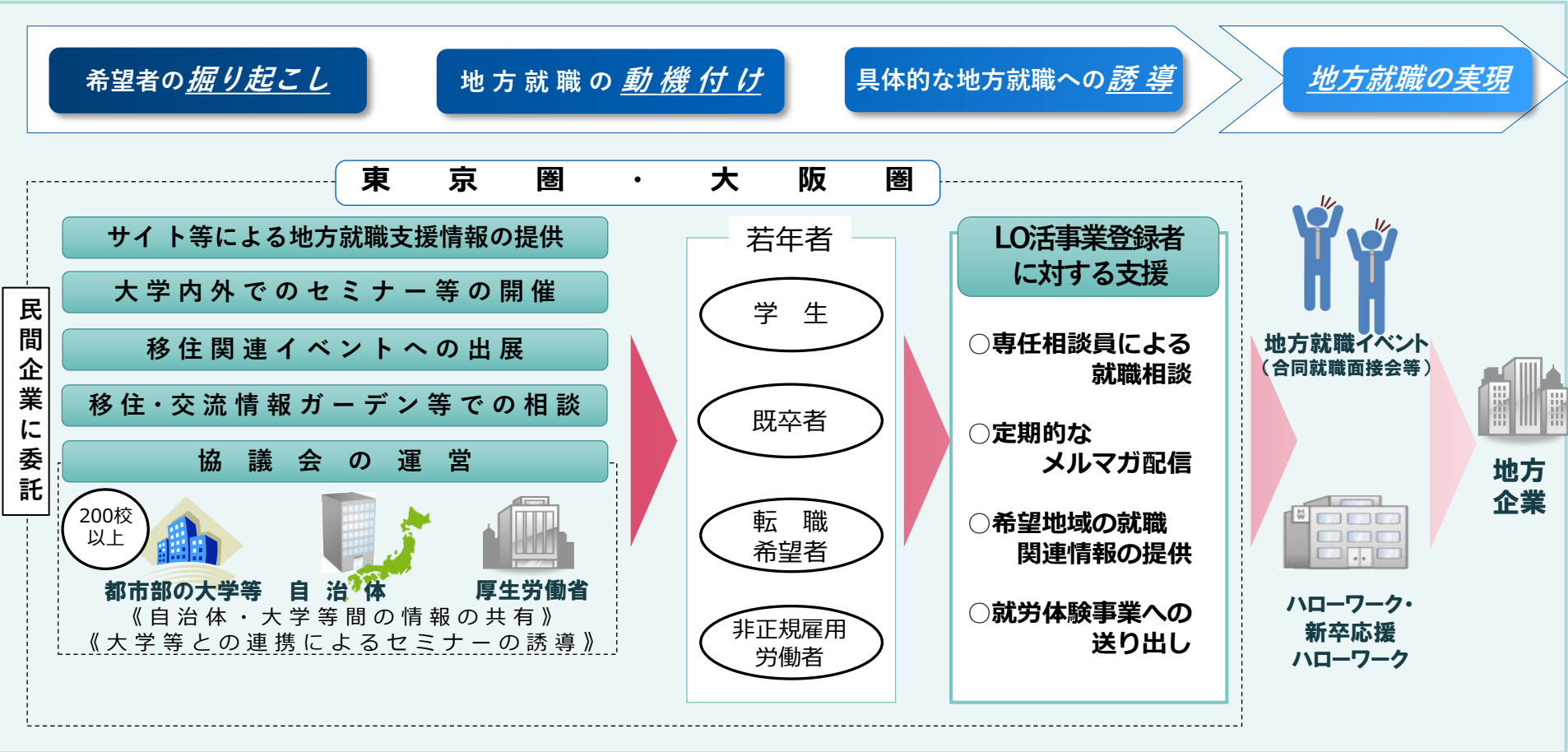
C 就職促進の取組

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説明会等の実施

- 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 等
- 面接会等によるマッチング

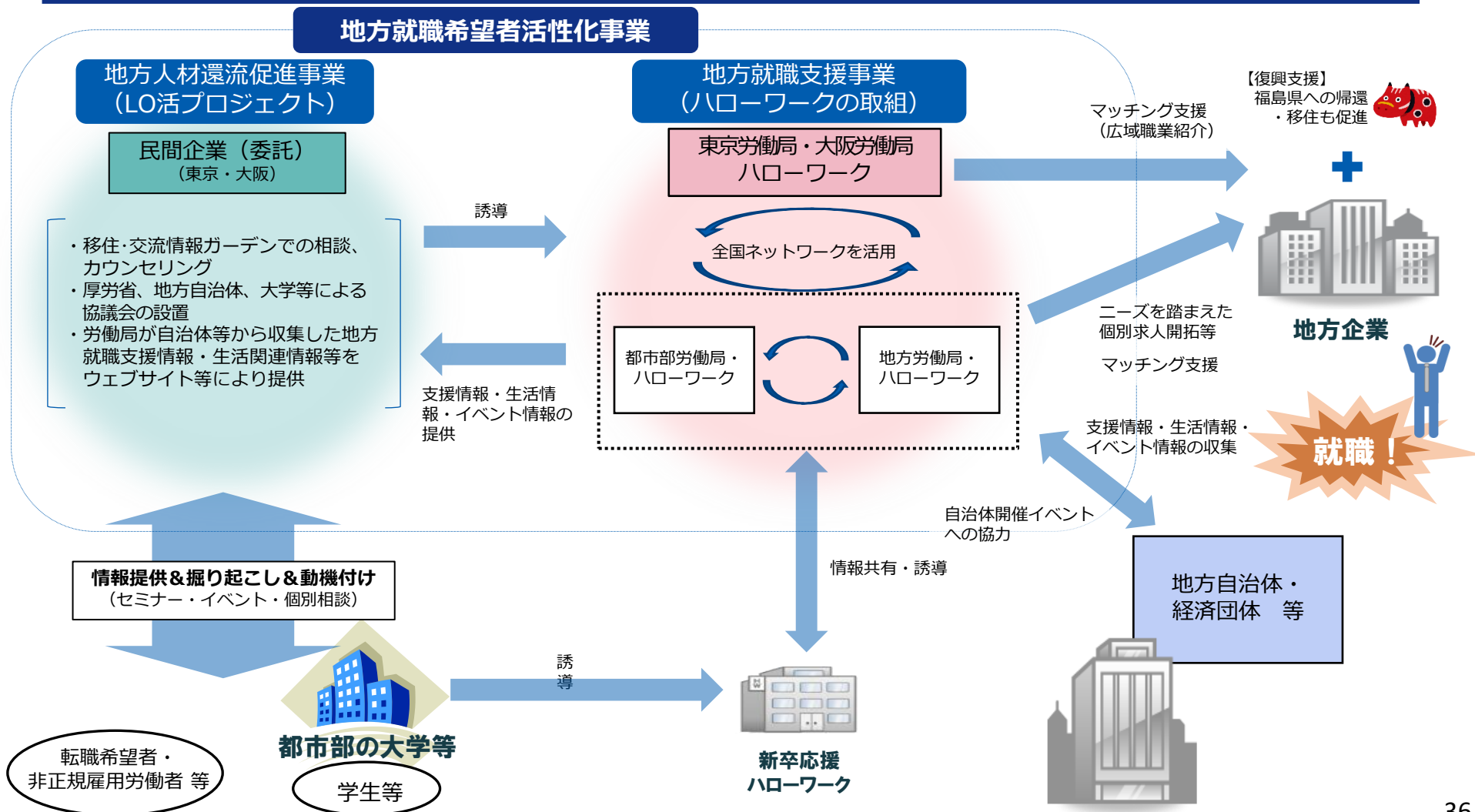
地方人材還流促進事業（LO活プロジェクト）とは

東京圏及び大阪圏に居住する概ね35歳未満の若年者を主な対象とし、自治体や東京圏・大阪圏の大学とも連携して潜在的な地方就職希望者を掘り起こすとともに、地方就職に向けた動機付けを行うもの



地方就職希望者活性化事業によるUIターン就職までのイメージ

ハローワークの全国ネットワーク、地域密着の雇用機関としての機能を活用し、自治体と連携して地方就職を促進することに加えて、福島県への帰還・移住も促進



地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）

1 事業の目的

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厚生労働大臣が認める地域（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助成を行い、地域的な雇用構造の改善を図る。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

事業の概要

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、設置・整備費用及び対象労働者の増加数等に応じて一定額を助成する（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	<ul style="list-style-type: none">○ 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

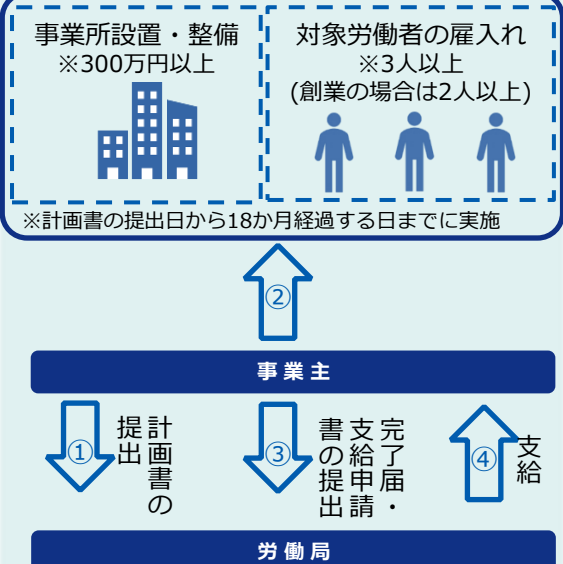
助成内容

設置・整備費用と対象労働者の増加数に応じて、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）～4人 （注）括弧は創業の場合	5～9人	10～19人	20人～
300万円以上	50万円	80万円	150万円	300万円
1,000万円以上	60万円	100万円	200万円	400万円
3,000万円以上	90万円	150万円	300万円	600万円
5,000万円以上	120万円	200万円	400万円	800万円

- ※1 中小企業事業主は、初回支給のみ、上表の額の1.5倍を支給
- ※2 創業の場合は、初回支給のみ、上表の額の2倍を支給
- ※3 「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
- ※4 「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
- ※5 大規模雇用開発計画を策定する事業主については、上表の額にかかわらず、設置・整備費用と対象労働者の増加数に応じて、最高2億円を支給

スキーム



実施主体

都道府県労働局

実績

令和6年度支給額：3.3億円

令和7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237,739社〈大企業(301人以上規模):17,273社、中小企業(21~300人規模): 220,466社〉

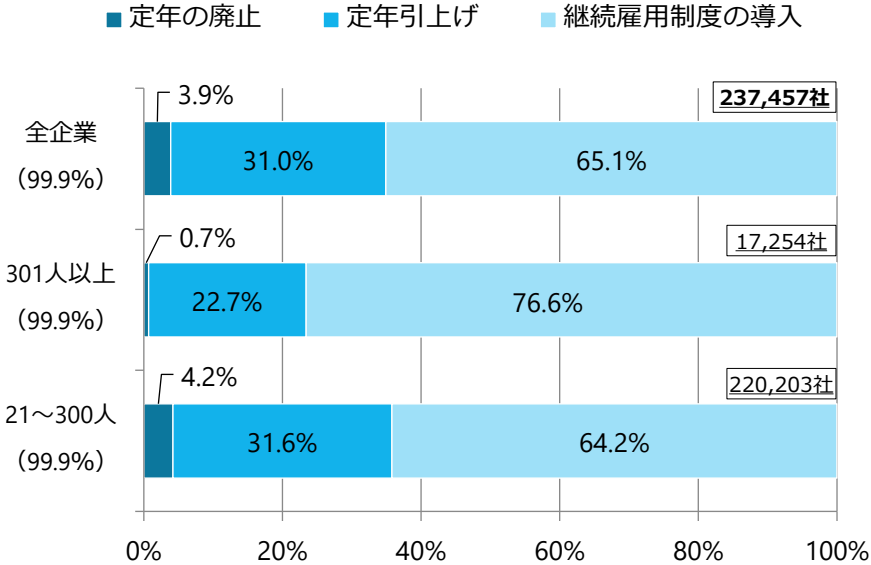
1. 65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

・雇用確保措置の実施企業数(割合): 237,457社(**99.9%**)[変動なし]

＜雇用確保措置の内訳＞

定年制の廃止	9,367 社 (3.9%)
定年の引上げ	73,585 社 (31.0%)
継続雇用制度の導入	154,505 社 (65.1%)

実施企業における措置の内訳



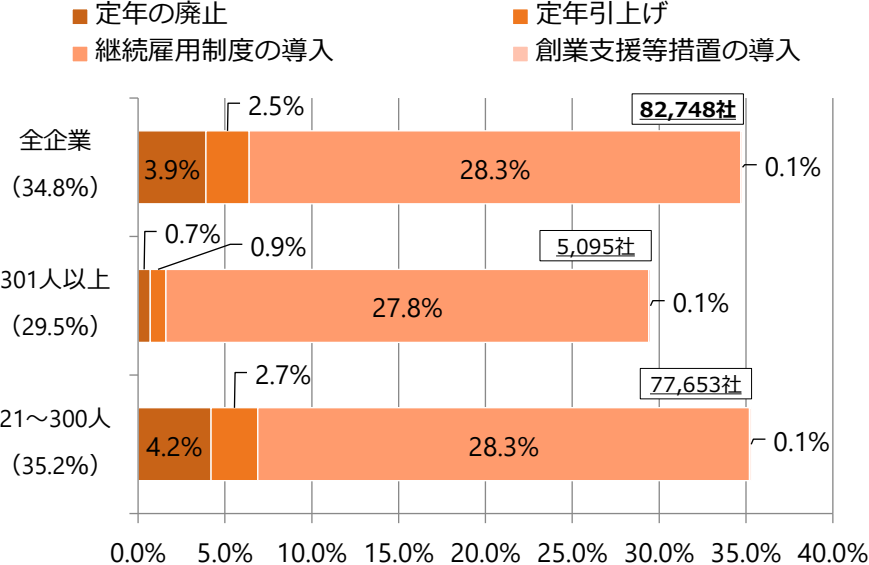
2. 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

・就業確保措置の実施企業数(割合): 82,748社(**34.8%**)[対前年2.9pt増]

＜就業確保措置の内訳＞

定年制の廃止	9,367 社 (3.9%)
定年の引上げ	6,037 社 (2.5%)
継続雇用制度の導入	67,212 社 (28.3%)
創業支援等措置の導入	132 社 (0.1%)

就業確保措置の内訳



※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。

※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、「21~300人」について、内訳の積み上げが全体の割合とは一致しない。

令和8年度当初予算案 24億円 (23億円) ※ () 内は前年度当初予算額

1 事業の目的

将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、66歳以上の年齢への継続雇用延長・65歳以上の年齢への定年引上げ等を行う企業に対して支援を実施することにより、65歳以降も働くことを希望する者全員が安心して働ける雇用基盤を整備するとともに「生涯現役社会」の構築を図る。
令和8年度においては、将来に不安を抱える高年齢者の希望に応じた高齢期の就業確保等を行う事業主に対して、助成額の増額等拡充を行う。

2 事業の概要・スキーム

1 65歳超継続雇用促進コース

● 助成内容

- ① 65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定めを廃止する事業主に対して助成 ② 66歳以上の年齢への継続雇用制度を導入する事業主に対して助成
③ 他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正等を実施した場合、送出し事業主に対して助成 等

● 助成額 当該措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて以下の額を支給 (単位：万円)

	①定年引上げ又は定年の定めを廃止					②継続雇用制度の導入				③他社による継続雇用制度の導入			
	65歳への引 き上げ	66～69歳への引き上げ		70歳以上への 引き上げ	定年の 定めを廃止	66～69歳への引き上げ		70歳以上への引き上げ		66～69歳への引き上げ		70歳以上への引き上げ	
		5歳未満	5歳以上			希望者全員	対象者基準 あり	希望者全員	対象者基準 あり	希望者全員	対象者基準 あり	希望者全員	対象者基準 あり
1～3人	15	25(20)	40(30)	45(30)	60(40)	22(15)	20(－)	40(30)	36(－)	20(10)	16(－)	32(15)	30(－)
4～6人	20	32(25)	65(50)	70(50)	120(80)	37(25)	32(－)	65(50)	60(－)	30(10)	26(－)	50(15)	45(－)
7～9人	25	39(30)	110(85)	115(85)	180(120)	60(40)	50(－)	105(80)	95(－)	50(10)	40(－)	85(15)	75(－)
10人以上	30	46(35)	135(105)	140(105)	240(160)	90(60)	75(－)	130(100)	120(－)	70(10)	60(－)	105(15)	100(－)

※ 括弧書き内の記載は、令和7年度制度における助成額です。 ※ 他社とは、特殊関係事業主を含む他の事業主を指します。

2 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

● 助成内容

高年齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度、高年齢者に係る賃金・人事処遇制度、法定外の健康管理制度の導入等）を実施した事業主に対して助成。高年齢者に係る賃金・人事処遇制度の導入等を実施した場合は増額。

● 助成額 実施した雇用管理制度等の内容に応じて以下の額を支給

- ・賃金、人事処遇制度の導入・改善 : 60万円 (中小企業以外は45万円)
- ・賃金、人事処遇制度の導入・改善以外: 30万円 (中小企業以外は23万円)
- ・雇用管理制度の整備に伴う機器等導入: 導入経費×60% (中小企業以外は45%) ※上限30万円

※令和7年度制度：雇用管理制度の導入等に要した経費の額に、60% (中小企業以外は45%) を乗じた額 (上限30万円)

3 高年齢者無期雇用転換コース

● 助成内容

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して、その人数 (上限10人) に応じ助成

● 助成額

対象者1人につき、40万円 (中小企業以外は30万円) を支給

※令和7年度制度：対象者1人につき30万円 (中小企業以外は23万円)

施策名:シルバー人材センター活性化推進事業

① 施策の目的

高齢人口が増加する中で、多様なニーズに応じた就業機会を提供するシルバー人材センターの活性化を図り、高齢者がより長く活躍できるようにすることは、高齢者の生きがいの充実や健康の維持増進、地域の活性化等の効果が期待できるとともに、高齢者の生活や所得の安定に繋がる。

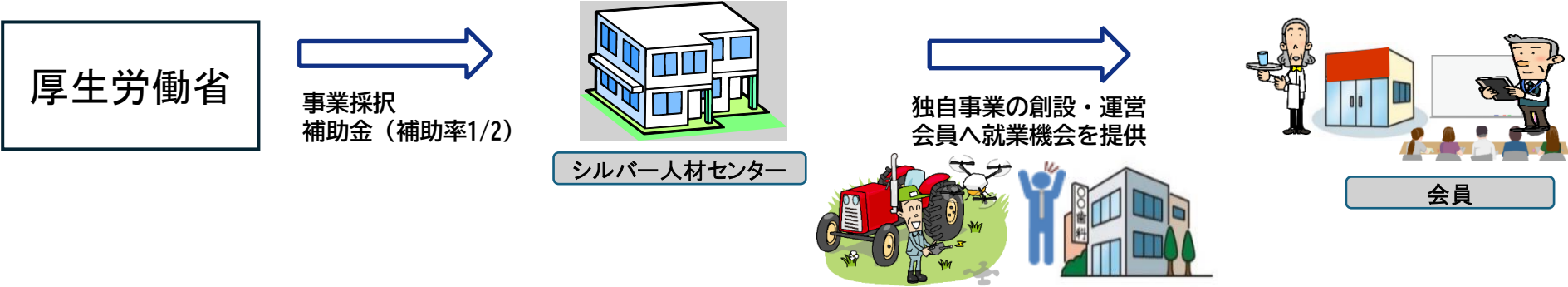
② 対策の柱との関係

Ⅰ			Ⅱ					Ⅲ	
1	2	3	1	2	3	4	5	1	2
	○								

③ 施策の概要

物価高騰等の影響を受ける高齢者の生活・所得の安定を図りつつ、高齢者が生きがいや役割を持てる包括的な地域共生社会を実現するためには、高齢期のニーズに応じた多様な就業機会の提供を官民連携して早期に推進する必要がある。そのため、シルバー人材センターが会員の就業ニーズを踏まえつつ、会員が健康状態に合わせて活躍できる社会参加の場や地域貢献等にも繋がる独自事業を創意工夫により生み出すための体制整備等に要する経費の一部を補助する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



⑤ 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)

創設する独自事業において会員に就業機会を提供し、会員の就労による社会参加等を促進することで、高齢者の生活・所得の安定を図るとともに、シルバー人材センター及び会員の更なる活性化を図る。

生涯現役地域づくり環境整備事業

令和8年度当初予算案 3.4億円（4.4億円） ※（）内は前年度当初予算額

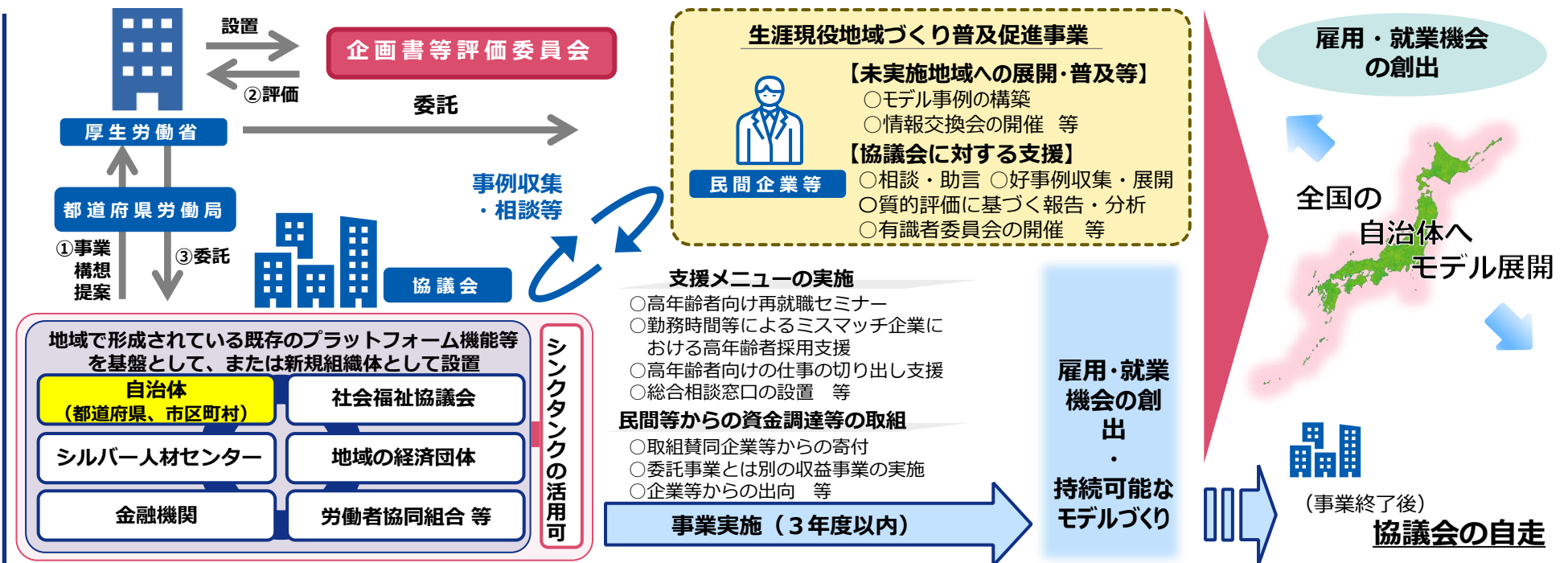
1 事業の目的

自治体が中心となり、地域の関係機関（経済団体、シルバー人材センター、社会福祉協議会等）と協議会を設置し、地域の課題を踏まえ、**高齢者へのワンストップ相談窓口や多様な就業機会の創出、社会参加等のマッチングに取り組む**「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施。

2 事業の概要

- 自治体を中心となり協議会を設置、地域の課題・実情を解決するための事業構想を自らが策定
- 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【採択協議会】各年度5協議会
- 【実施規模】一の市区町村：各年度3,000万円 複数の市区町村：各年度4,000万円 都道府県：各年度5,000万円
- 【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【実施中箇所数】9協議会（R8.1月現在）
- 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

障害者雇用義務制度等

○雇用義務制度

事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づけ。

- ・民間企業 2.5% ・国、地方公共団体等 2.8% ・都道府県等の教育委員会 2.7%

※ 令和8年7月に、それぞれ0.2%ずつ引上げ予定

○納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主（常用労働者100人超）の経済的負担の調整。

- ・障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主） 不足1人 月額5万円徴収
 - ・障害者雇用調整金（雇用率達成事業主） 超過1人 原則月額2万9千円支給
- 100人以下の事業主には報奨金制度あり。

○納付金助成金制度

納付金を財源として障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給。

労働局・ハローワークにおける支援

○職業紹介等（ハローワーク）

精神・発達障害者雇用サポーター、難病患者就職サポーターなどの多様な障害特性に対応した専門職員を配置するなど、障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着支援指導等を実施。

○障害者向けチーム支援（ハローワーク）

就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉施設等の職員、その他の就労支援者とチームを結成し、就職から職場定着までの一貫した支援を実施。

○企業向けチーム支援（ハローワーク）

障害者雇用の経験・ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対し、関係機関と連携し、雇入れ準備から採用後の定着支援までの一貫した支援を実施。

○障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度（労働局）

障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定（愛称：もにす）。

障害者就業・生活支援センターにおける支援

身近な地域において雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関のネットワークを形成し、就業面と生活面にわたる一体的な支援を実施。

- * 主な支援内容 ①就業支援…就業に向けた準備支援、求職活動、職場定着支援など障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言
- ②生活支援…生活習慣形成、健康管理等の日常生活の自己管理に関する助言 住居、年金、余暇活動など生活設計に関する助言など

地域障害者職業センターにおける支援

障害者に対して作業能力向上、労働習慣の体得等の支援を行うほか、事業主に対して障害者雇用に関する相談・援助を実施。

※ その他、障害特性に応じた支援策を講じている。

障害者雇用のための助成措置

○トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

障害者の常用雇用への移行を推進するため、ハローワーク等の紹介により原則3か月（精神障害者は6か月）のトライアル雇用を行う事業主に対して助成。

○特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

ハローワーク等の紹介により障害者等を継続して雇用する事業主に対して助成。

○キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主に対して助成。

職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

職場での適応に課題を有する障害者に対して、職場適応援助者（ジョブコーチ）が事業所を訪問等し、職場での課題を改善し、職場定着を図るためのきめ細かな人的支援を実施。

* 主な支援内容

- 障害者向け…職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援など
- 事業主向け…職務内容の設定、指導方法に関する助言など

令和5年度からの障害者雇用率の設定等について

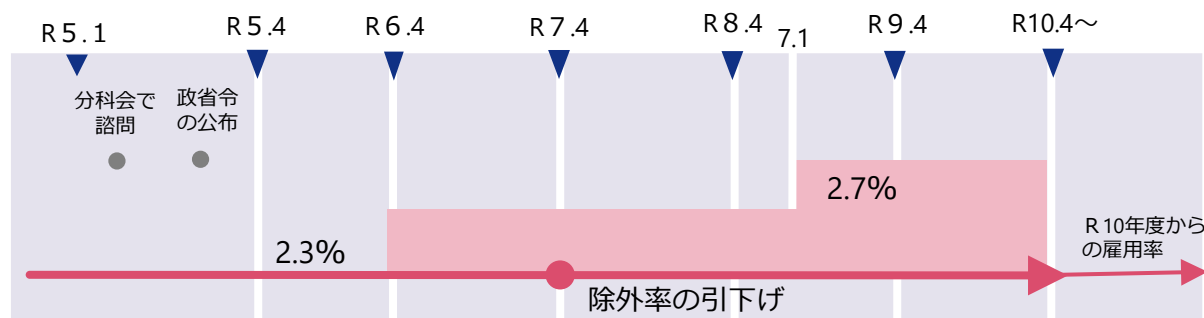
- 障害者雇用促進法（43条2項）に基づき、労働者（失業者を含む）に対する対象障害者である労働者（失業者を含む）の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされており、令和5年度からの雇用率等を以下のとおり設定。

1. 新たな雇用率の設定について

- 令和5年度からの障害者雇用率：2.7%
ただし、計画的な雇い入れができるよう、**令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%**と段階的に引き上げ。 ※令和5年度まで：2.3%
- 国及び地方公共団体等：3.0%（教育委員会は2.9%）。段階的な引上げに係る対応は民間事業主と同様。
※ 令和5年度まで：2.6%（教育委員会は2.5%）

2. 除外率の引下げ時期について

- 除外率10ポイント引下げ：**令和7年4月**

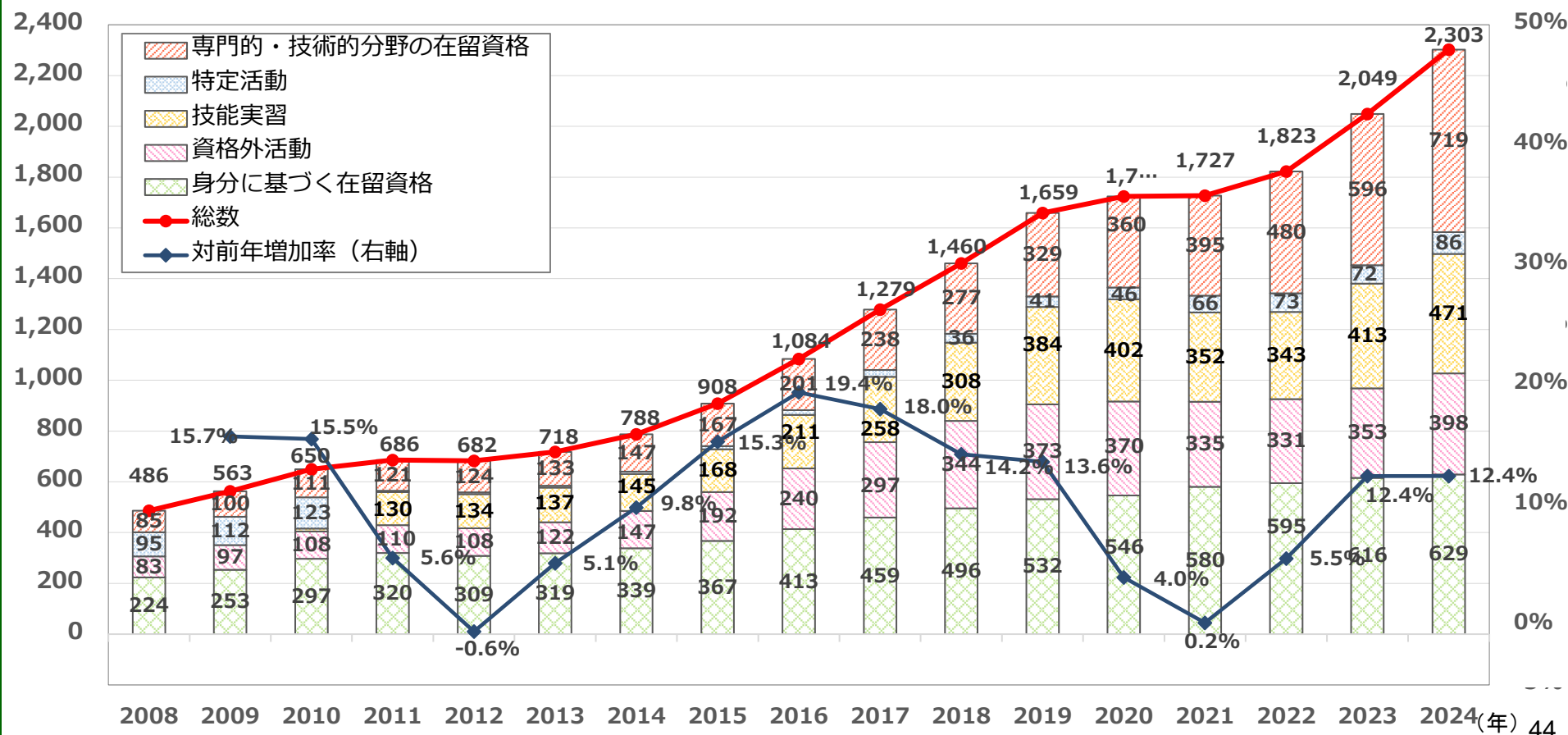


※ 改正障害者雇用促進法により、令和6年度から、職場定着等の取組に対する助成措置が強化されるほか、特に短い時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く労働者の実雇用率における算定が可能となる。

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、2024年10月末時点で2,302,587人（253,912人増）、増加率は前年比12.4%増となり、前年と同率。
- 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 20.6%、122,908人増）、「特定活動」（同 19.5%、14,010人増）、「技能実習」（同14.1%、58,224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多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230万人、外国人雇用事業所数は約34万所（令和6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。

○こういったエリアに、こういった属性（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
1. 現下の雇用情勢について(P2～5)	雇用政策課	雇用政策係	荒木	5684
2. 国と地方公共団体の連携強化について(P6, 7)	総務課公共職業安定所運営企画室	地域連携推進係	三好/栗林	5683
	総務課訓練受講支援室	特定雇用対策係	里村	5796
3. 医療・介護・保育分野の人材確保について(P8, 9)	総務課人材確保支援総合企画室	企画調整係	大江/榎田	5805
	需給調整事業課	調整係	野尻/稲葉	5747
4. 地域雇用対策の推進について(P10～12)	地域雇用対策課	地域雇用企画係	波多野/南嶋	5846
5. 高齢者雇用対策について(P13, 14)	高齢者雇用対策課	高齢者雇用企画係	鶴井/小林	5819/5824
6. 障害者雇用対策について(P15～17)	障害者雇用対策課	調整係	白石/田島	5724/5783
7. 外国人雇用対策について(P18, 19)	外国人雇用対策課	調整係	大野/柳	5687
8. 参考資料について(P21～25)	総務課公共職業安定所運営企画室	地域連携推進係	三好/栗林	5683
8. 参考資料について(P26)	総務課訓練受講支援室	特定雇用対策係	里村	5796
8. 参考資料について(P27～29)	需給調整事業課	調整係	野尻/稲葉	5747
8. 参考資料について(P30～32)	総務課人材確保支援総合企画室	企画調整係	大江/榎田	5805
8. 参考資料について(P33～37)	地域雇用対策課	地域雇用企画係	波多野/南嶋	5846
8. 参考資料について(P38～41)	高齢者雇用対策課	高齢者雇用企画係	鶴井/小林	5819/5824
8. 参考資料について(P42, 43)	障害者雇用対策課	調整係	白石/田島	5724/5783
8. 参考資料について(P44～46)	外国人雇用対策課	調整係	大野/柳	5687