

## 地域別最低賃金の決定について

- 8月2日、中央最低賃金審議会において、令和4年度の最低賃金引上げの目安額の答申がなされた。
- 令和4年度の目安額は、全国加重平均で31円の引上げで、昭和53年に目安制度が始まって以降最高額。
- この目安額を踏まえ、8月23日までにすべての都道府県の地方最低賃金審議会が改定額を答申。47都道府県のうち、**22道県で目安額を上回る引上げ**となり、全国加重平均で961円となった。また、**最高額（1,072円）に対する最低額（853円）の比率は、79.6%**（昨年度78.8%）となり、**8年連続改善**。

都道府県名	最低賃金時間額 【円】	引上げ額 【円】	目安差額
北海道	920	31	+1
青森	853	31	+1
岩手	854	33	+3
宮城	883	30	±0
秋田	853	31	+1
山形	854	32	+2
福島	858	30	±0
茨城	911	32	+1
栃木	913	31	±0
群馬	895	30	±0
埼玉	987	31	±0
千葉	984	31	±0
東京都	1072	31	±0
神奈川県	1071	31	±0
新潟	890	31	+1
富山	908	31	±0
石川	891	30	±0
福井	888	30	±0
山梨	898	32	+1
長野	908	31	±0
岐阜	910	30	±0
静岡	944	31	±0
愛知	986	31	±0
三重	933	31	±0

都道府県名	最低賃金時間額 【円】	引上げ額 【円】	目安差額
滋賀	927	31	±0
京都	968	31	±0
大阪	1023	31	±0
兵庫	960	32	+1
奈良	896	30	±0
和歌山	889	30	±0
鳥取	854	33	+3
島根	857	33	+3
岡山	892	30	±0
広島	930	31	±0
山口	888	31	+1
徳島	855	31	+1
香川	878	30	±0
愛媛	853	32	+2
高知	853	33	+3
福岡	900	30	±0
佐賀	853	32	+2
長崎	853	32	+2
熊本	853	32	+2
大分	854	32	+2
宮崎	853	32	+2
鹿児島	853	32	+2
沖縄	853	33	+3
全国 加重平均額	961	31	

## 地域別最低賃金額の最高額と最低額の推移

○ 令和4年度の最高額(1,072円[東京都])の最低額(853円[青森県、秋田県、愛媛県、高知県、佐賀県、長崎県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県])に対する比率は79.6%で、この比率は8年連続で改善。

改定年度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
最高額 (円)	869	888	907	932	958	985	1,013	1,013	1,041	1,072
最低額 (円)	664	677	693	714	737	761	790	792	820	853
最低額÷最高額 (%)	76.4	76.2	76.4	76.6	76.9	77.3	78.0	78.2	78.8	79.6
最高額－最低額 (円)	205	211	214	218	221	224	223	221	221	219

# 業務改善助成金

令和5年度当初予算案 10億円（12億円） ※（）内は前年度当初予算額

※令和4年度第二次補正予算額 100億円

## 1 事業の目的

最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るため、事業場内最低賃金（事業場内で最も低い時間給）の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた取組を支援する。

## 2 事業の概要・スキーム等

### 【事業概要】

生産性向上に資する設備投資などを実施し業務改善を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる中小企業・小規模事業者に対し、その業務改善に要した経費の一部を助成する。



### 【対象事業場】

・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内であること

### 【助成率】（）内は生産性要件を満たした事業場の場合

870円未満	870円以上920円未満	920円以上
9/10	4/5(9/10)	3/4(4/5)

### 助成対象の例

- 設備投資** ▶ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮  
▶ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
- コンサルティング** ▶ 専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上
- その他** ▶ 店舗改装による配膳時間の短縮

### 【助成上限額】（）書きは事業場規模30人未満の事業主が対象

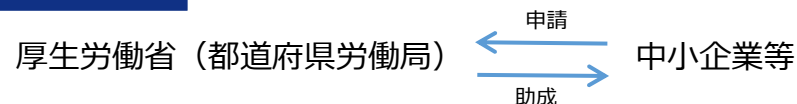
引き上げる労働者数	引上げ額			
	30円	45円	60円	90円
1人	30(60)	45(80)	60(110)	90(170)
2～3人	50(90)	70(110)	90(160)	150(240)
4～6人	70(100)	100(140)	150(190)	270(290)
7人以上	100(120)	150(160)	230	450
10人以上(※)	120(130)	180	300	600

(※) 事業場内最低賃金が920円未満の事業者、コロナの影響により売上高等が15%減少した事業者又は物価高騰等により利益率が3%ポイント以上低下した事業者のいずれか

### 【助成対象の特例的な拡充】

コロナ禍で特に業況が厳しい事業者・原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等外的要因により利益率が一定以上低下した事業者に限り、生産性向上等に資する設備投資等として、  
 ・乗車定員7人以上又は200万円以下の乗用自動車及び貨物自動車等  
 ・パソコン、スマホ、タブレット等の端末及び周辺機器の新規導入  
 のほか、次の経費も対象。  
 ・生産性向上等に資する設備投資に「関連する経費」（広告宣伝費、汎用事務機器、事務室の拡大、机・椅子の増設など）

## 3 実施主体等



## 4 事業実績

- ◆ 交付決定件数：3,859件
- ◆ 執行額：28.9億円

※ 令和3年度実績

令和5年度当初予算案 42億円（－） ※（）内は前年度当初予算額。

※42億円は働き方推進支援助成金の令和5年度当初予算案68億円の内数。

※働き方改革推進支援助成金の令和4年度第二次補正予算額 28億円

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
○			

## 1 事業の目的

○令和6年4月には上限規制の猶予事業・業務への適用が予定されているところであるが、これらの業種等については、特に建設業など一部の業種において顕著な長時間労働の実態が認められるなど更なる支援が必要である。

○各業種・業務について法規制が異なることから、各々の業種において成果目標を設ける。

## 2 事業の概要・スキーム

### 【助成対象】

就業規則等の作成・変更費用、研修費用（業務研修を含む）、外部専門家によるコンサルティング費用、労務管理用機器等の導入・更新費用、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用、人材確保等のための費用等 労働時間短縮や生産性向上に向けた取組に必要な経費

各業種への助成金対応 ※実施主体：都道府県労働局 補助率3/4  
事業規模30人以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成。

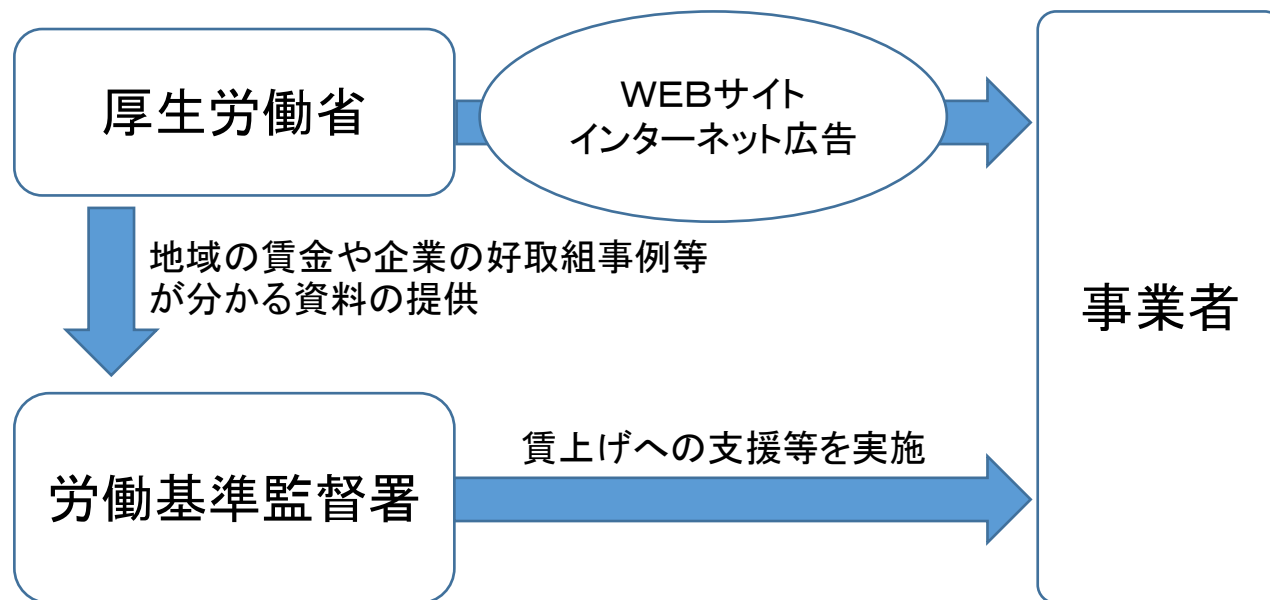
	建設事業	自動車運転の業務	医業に従事する医師	砂糖製造業 (鹿児島県・沖縄県)
特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上限規制の態様は一般則と同様（災害の復旧・復興の事業を除く。）</li> <li>・週休2日工事を推奨する観点から成果目標を設定。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間。</li> <li>・改善基準告示の改正に係る議論の内容を踏まえ、勤務間インターバルの確保を推進する成果目標を設定。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が960時間（一定の要件を満たす医療機関においては最大1,860時間）。</li> <li>・月100時間超の場合は勤務間インターバル9時間の確保が必要であることを踏まえ、勤務間インターバルの確保を推進する成果目標を設定。</li> <li>・申請対象を中小規模の医療機関（労働者300人以下）へ拡大。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上限規制の態様は一般則と同様。</li> </ul>
成果目標と上限額	<p>【36協定の見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①月80H超→月60H以下：250万円</li> <li>②月80H超→月60～80H：150万円</li> <li>③月60～80H→60H以下：200万円</li> </ul> <p>【週休2日制の導入】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4週4休から4週8休まで、1日増加するごとに25万円を支給</li> </ul>	<p>【36協定の見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①月80H超→月60H以下：250万円</li> <li>②月80H超→月60～80H：150万円</li> <li>③月60～80H→月60H以下：200万円</li> </ul> <p>【インターバル導入】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>9H～11H：100万円</li> <li>11H以上：150万円</li> </ul>	<p>【36協定の見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①月100H超→月80H以下：250万円</li> <li>②月90H→月80H以下：200万円</li> <li>③月80H超→月80H以下：150万円</li> </ul> <p>【インターバル導入】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>9H～11H：100万円</li> <li>11H以上：150万円</li> </ul>	<p>【36協定の見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①月80H超→月60H以下：250万円</li> <li>②月80H超→月60～80H：150万円</li> <li>③月60～80H→月60H以下：200万円</li> </ul>

## 1 事業の目的

労働基準監督署から企業に対して賃上げへの支援等を行うとともに、賃金引上げのための各種支援策・好事例等の周知広報を行い、賃上げの気運を醸成する。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

労働基準監督署において、企業が賃上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃上げへの支援等を行うとともに、WEBサイトやインターネット広告を活用して、各種の賃上げ支援策、地域の賃金や企業の好取組事例等について周知広報を行う。



### 【WEBサイト周知用リーフレット】

**賃金引き上げ 特設ページを開設!**

この特設ページには、賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額が分かる地域別業種別の賃金引き上げのための参考になる情報を掲載しています。  
賃金引き上げを検討されるに、是非ご利用下さい!

**賃金引き上げ特設ページのメニュー**

- MENU1** 賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介
- MENU2** 地域・業種・職種ごとの平均的な賃金検索機能
- MENU3** 賃金引き上げに向けた政府の支援策の紹介

**地域・業種・職種別の平均的な賃金検索機能**

いざ賃金を上げようと思っても、いくらにすれば良いか悩ましいところ…。賃金検索機能は、地域・業種・職種の平均的な賃金を調べることができます。企業内の賃金を決める上での参考としてお使いいただけます。

**検索結果の例**

A県における「A業」における平均的な賃金額				A県における「B業」における平均的な賃金額			
業種	平均賃金	最低賃金	最高賃金	業種	平均賃金	最低賃金	最高賃金
合計	374.0	228.9	1,381.4	製造業	411.8	278.1	1,685.6
一級業	178.6	1,197	1,543	商業	311.2	1,931	821.2
二級業	213.6	1,241	869.7	サービス業	426.7	256.7	1,794.8
三級業	293.8	1,273	649.7	建設業	411.7	256.6	1,688
四級業	294.2	1,236	1,027.8	情報・通信業	426.5	235.5	1,451.1
五級業	353.1	2,176	1,246.9	その他	411.4	256.7	1,640.2
六級業	393.7	2,410	1,426.4				
七級業	426.7	2,527	1,661.1				
八級業	483.4	2,824	1,911.8				
九級業	483.6	3,054	2,025.8				
十級業	531.7	2,226	2,663.7				
十一級業	274.6	1,723	254.1				
十二級業	246.6	1,033	246.3				

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック!  
<https://www.saiteichingin.info/chingin/>

賃金引き上げ特別サイトはこちらから  
<https://pc.saiteichingin.info/chingin/>



# キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の処遇改善を行う 企業への支援（賃金規定等改定コース）

雇用環境・均等局有期・短時間労働課  
(内線5268)

令和5年度予算案 19億円（11億円） ※（ ）内は前年度当初予算額

※令和4年度二次補正予算額 制度要求

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

- 有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して助成

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

### 助成金の金額（1人当たり）

企業規模	賃金引上率	3%以上 5%未満	5%以上
	中小企業		<b>5万円</b>
大企業		<b>3万3,000円</b>	<b>4万3,000円</b>

- 1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人
- 「職務評価」を行った上で賃金規定等を増額改定した場合は加算  
1事業所あたり 20万円（大企業 15万円）

### 助成金の受給条件



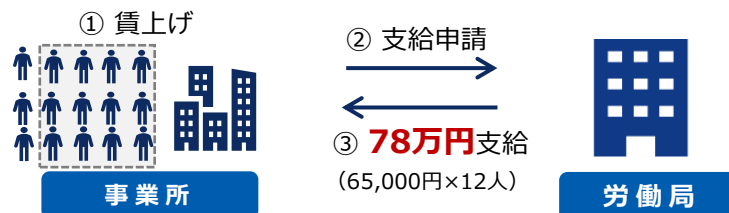
- ① キャリアアップ計画**  
賃金規定等を増額改定する前日までに「キャリアアップ計画」を作成し、労働局へ提出していること。
- ② 賃金規定等の適用**  
有期雇用労働者等※1の基本給を賃金規定等※2に定めていること。
- ③ 賃金アップ**  
②の賃金規定等を3%以上増額改定し、改定後の規定に基づき6か月分の賃金を支給していること。

※1 事業所のすべての対象労働者でなくとも、雇用形態別や職種別の区分に基づき、一部の労働者を対象として改定、昇給させた場合も、助成対象。

※2 賃金規定の他、「賃金テーブル」や「賃金一覧表」も増額改定の対象とみなす。

### 助成例

中小企業の非正規雇用労働者のうち、パートタイマー12人の基本給を5%以上引き上げた場合



令和5年度当初予算案 7.5億円 (5.6億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

## 1 事業の目的

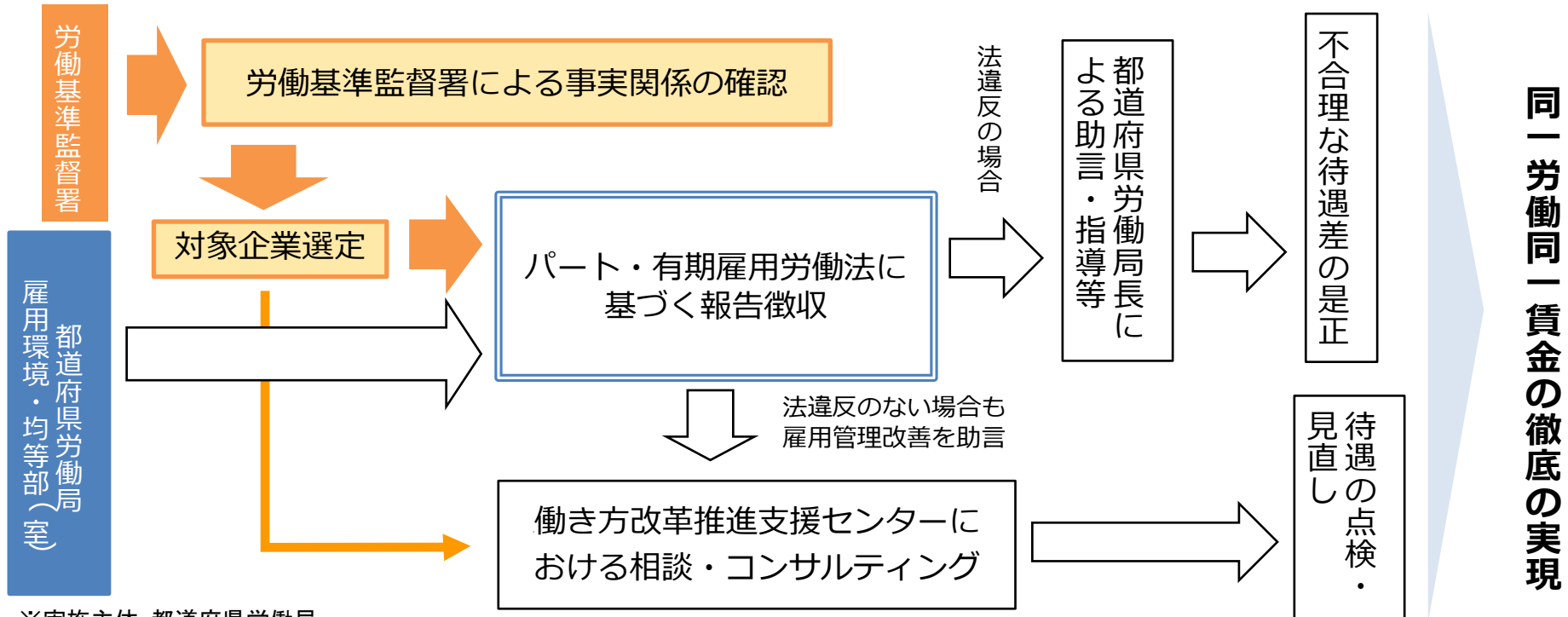
「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」(令和4年10月28日閣議決定)において、構造的な賃上げを目指すための取組の一つとして、新たに労働基準監督署と連携し、同一労働同一賃金の遵守を徹底することとされている。

このため、労働基準監督署からの情報をもとに行う事業所への報告徴収や支援を強化し、事業主に対する助言・指導等を通じた均等・均確確保を強力に推進するため、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に配置している雇用均等指導員を増員する。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

正社員と非正規雇用労働者との不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金の施行に関し、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)が新たに労働基準監督署と連携し、同一労働同一賃金の遵守を徹底する。

⇨ : 既存の取組    ➡ : 新規の取組



※実施主体: 都道府県労働局

# 人材開発支援助成金

人材開発統括官付企業内人材開発支援室（内線5189）

令和5年度当初予算案 **658**億円（**698**億円） ※（ ）内は前年度当初予算額

うち、人への投資促進コース及び事業展開等リスキリング支援コース 505億円（504億円）

※ 令和4年度二次補正予算額 制度要求

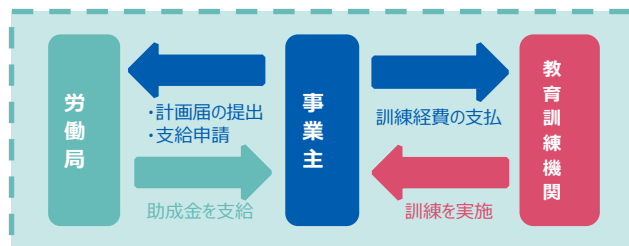
労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

- 事業主が行う人材育成については、雇用情勢・訓練ニーズに合わせた支援を効果的に行う必要がある。
- このため、民間ニーズを踏まえつつ、職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内における人材育成を効果的かつ柔軟に支援するとともに、雇用する労働者の職業能力の向上や企業の労働生産性の向上に資する。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

- 雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。
- 雇用形態により対象労働者を区分していた訓練コースの統廃合を行うことで、正規、非正規問わず幅広い訓練の受講を可能とし、企業で働く労働者の訓練機会の拡充を図るとともに、事業主の利便向上を図る。  
**（人材育成支援コース（仮称）への統廃合）**
- 訓練を受講した労働者が資格を取得し、当該労働者に対して事業主が制度として資格手当を支払う場合等に、助成率を15%加算することで、事業主による評価の実施や訓練受講者の処遇向上の取組を支援する。  
**（訓練成果の評価による助成率の加算）**



【令和3年度実績：31,137件（支給決定件数）】

コース名	対象訓練・助成内容		助成率・助成額 注（ ）内は中小企業事業主以外		
			OFF-JT		OJT
			経費助成	賃金助成	実施助成
人材育成支援コース （仮称）	OFF-JT訓練（人材育成訓練（仮称））		正規雇用:45(30)% 非正規雇用:60% 正社員化した場合:70%	760(380)円/時・人	-
	OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練	企業の中核人材を育てるための訓練（認定実習併用職業訓練） 非正規の正社員化を目指して実施する訓練（有期実習型訓練）	45(30)% 60% 正社員化した場合:70%		最低6か月 20(11)万円/人 最低2か月 10(9)万円/人
教育訓練休暇等付与コース	有給教育訓練休暇制度（3年間で5日以上）を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合		30万円 ※制度導入助成	-	-
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	960(480)円/時・人	-
		成長分野	75%	960円/時・人 ※国内大学院	-
	情報技術分野認定実習併用職業訓練（OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練）		60(45)%	760(380)円/時・人	最低6か月 20(11)万円/人
	定額制訓練		60(45)%	-	-
	自発的職業能力開発訓練		45%	-	-
長期教育訓練休暇制度 ／教育訓練短時間勤務制度及び 所定外労働免除制度	長期休暇 短時間勤務等	20万円 ※制度導入助成	6,000円/日・人 ※有給時	-	
		20万円 ※制度導入助成	-	-	
事業展開等リスキリング支援コース	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練		75(60)%	960(480)円/時・人	-

※ 各訓練において、訓練受講の成果を評価し、制度として資格手当を支払う場合などに経費助成率を15%加算。



令和5年度当初予算案 117億円 (96億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付」において、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、デジタル分野等の成長分野の訓練機会の拡大と働きながら受講しやすい環境の整備を図る。

## 2 事業の概要

### (1) デジタル分野等の成長分野の訓練機会の拡大 (拡充)

- デジタル分野等の成長分野の講座を拡大する(訓練機関に講座の開設を促す)。
- デジタル関係等の講座について、カリキュラムの弾力的運用を求める訓練機関からの要望を踏まえ、受講者の習得状況等に応じてカリキュラムの一部選択制を認めるなど、効率的・効果的な講座の運営を可能とする。

### (2) 働きながら受講しやすい環境の整備 (拡充)

#### ① 仕事と受講の両立

- オンライン・土日・夜間対応の講座を拡大する(訓練機関に講座の開設を促す)。
- 受講者の習得状況等に応じてカリキュラムの一部選択制を認めることにより、在職者等が業務に必要な講座の受講をしやすくする(再掲)。

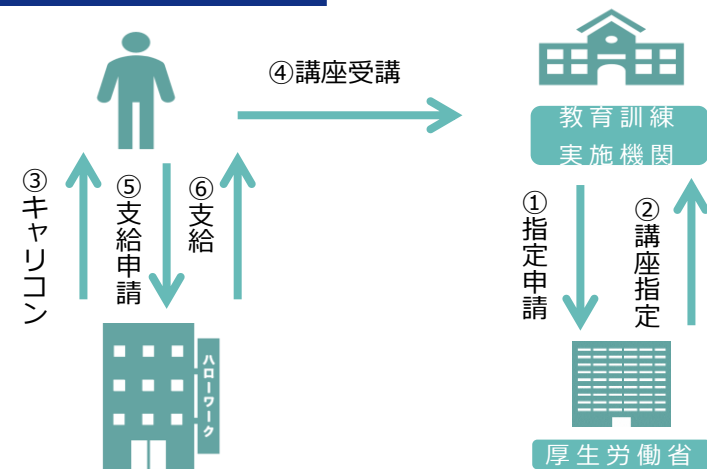
#### ② 訓練前キャリアコンサルティングの利便性向上

専門実践教育訓練・特定一般教育訓練の支給申請手続において、必須となっている訓練前キャリアコンサルティングについて、オンラインで受けることも可能(現行：対面のみ)とする。

### (3) 特別申請期間の設定 (拡充)

デジタル分野等成長分野講座やオンライン・土日・夜間対応講座について、通常の指定申請とは別に、集中的に指定申請を受け付ける特別申請期間(令和4年12月～令和5年1月：講座指定は令和5年4月)を設けて指定拡大を図る(集中指定申請・制度周知キャンペーンとして実施)。

## 3 スキーム



事業実績：令和4年度から実施

○ 労働者が費用負担し、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けた場合に、その費用の一部を雇用保険により給付する制度について、平成26年10月に「専門実践教育訓練給付金」及び「教育訓練支援給付金」を創設し、中長期的なキャリアアップを支援

## 専門実践教育訓練給付金の概要

在職者又は離職後1年以内(妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内)の者が、厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練(専門実践教育訓練)を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給

### <給付の内容>

- 受講費用の50%(上限年間40万円)を6か月ごとに支給
- 訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合には、受講費用の20%(上限年間16万円)を追加支給

### <支給要件>

- 雇用保険の被保険者期間3年以上(初回の場合は2年以上)を有する者

## 教育訓練支援給付金の概要

専門実践教育訓練(通信制・夜間制を除く)を受講し、修了する見込みのある45歳未満の若年離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、基本手当日額の80%を訓練受講中に2か月ごとに支給するもの(令和6年度末までの暫定措置)

※受講開始日前に教育訓練給付金を受給していないことを要する

## 専門実践教育訓練の指定講座について

指定講座数:2,670講座(令和4年10月1日時点) ※以下①～⑦は当該講座数の内訳

<p>①業務独占資格または名称独占資格の取得を訓練目標とする養成課程</p> <p>講座数:1,648講座 例)介護福祉士、看護師等</p>	<p>②専修学校の職業実践専門課程およびキャリア形成促進プログラム</p> <p>講座数:672講座 例)商業実務、衛生関係等</p>	<p>③専門職学位課程</p> <p>講座数:91講座 例)教職大学院、法科大学院等</p>	<p>④大学等の職業実践力育成プログラム</p> <p>講座数:157講座 例)特別の課程(保健) 特別の課程(社会科学・社会)等</p>	<p>⑤一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程</p> <p>講座数:2講座 例)情報処理安全確保支援士等</p>	<p>⑥第四次産業革命スキル習得講座</p> <p>講座数:100講座 例)AI、データサイエンス、セキュリティ等</p>	<p>⑦専門職大学、専門職短期大学、専門職学科の課程</p> <p>講座数:0講座</p>
--	---	--	---	--	---	---

拡充

# キャリア形成・学び直し支援センター事業（仮称）

令和5年度当初予算案 22億円（15億円）※（ ）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

「キャリア形成・学び直し支援センター（仮称）」を創設（※1）し、キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等に対して、ジョブ・カードを活用して、キャリアコンサルティングの機会を提供するとともに、働く人が自律的、主体的に職業に関する学び・学び直しを行うことができるよう、関係機関とも連携し、労働者等のキャリア形成・学び直しを総合的に支援する。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

### ◆実施体制

【全国カバーのサービスを提供】

#### キャリア形成・学び直し支援センター（仮称）

・中央センターを東京都に1か所、地域センターを全国に設置（R4年度19か所）

- 各拠点に、職業・教育訓練や学び・学び直しに関する研修を受講したキャリアコンサルタントを常駐。
- 拠点から遠隔の地域や関係機関（自治体、企業・事業主団体、教育機関等）に巡回等で支援。
- 事業主団体、都道府県、労働局、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構などの関係機関とも連携

【相談窓口について】

- 在職労働者へのキャリアコンサルティングにも対応するため、地域に応じ、平日夜間、土日やオンラインの相談体制を整備
- キャリアコンサルティングは、原則として事前予約制

### ◆実施主体

厚生労働省

委託

民間事業者（株式会社等）

### ◆支援メニュー



【労働者等支援】

- キャリア形成や学び直しの必要性を感じているがどのような学び（目的・方法・内容）等をしてよいか分からない者
  - 在籍企業内にキャリアコンサルティング等の相談・支援を受ける仕組みがない在職者
  - 受講すべき具体的な職業・教育訓練が明確でない者
- 等の個人に対して、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、訓練情報の提供等を行う



【企業等支援】

- ジョブ・カードを活用して採用活動、人材育成、評価を実施する企業への支援
  - セルフ・キャリアドック（※2）導入支援（相談・技術的支援、セミナー等）
  - 雇用型訓練の実施を計画する企業に対する支援（訓練計画の策定支援等）
- 等により、企業等に対しても、キャリア形成や学び直し等に関する支援を行う

### ◆期待される効果

- 公的職業訓練、教育訓練給付対象講座、その他の教育訓練等に誘導、受講を促進
- 企業（特に中小規模）や非正規雇用労働者等のキャリア形成や学び・学び直しを促進

※1 キャリア形成サポートセンター事業の拡充

※2「セルフ・キャリアドック」：企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。

令和3年度実績：キャリア形成サポートセンターにおける相談支援件数（個人へのジョブ・カード作成支援者数と企業への相談支援件数の計） 66,482件

# 学び・学び直し促進のための特定支出控除における特例措置の創設（税制改正）

## 1 大綱の概要

給与所得者の特定支出控除の特例について、特定支出が、研修費又は資格取得費に該当するものである場合において、教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練に係るものであるときは、現行の手続において必要とされる給与等の支払者による証明に代えて、キャリアコンサルタントによる証明ができることとする。

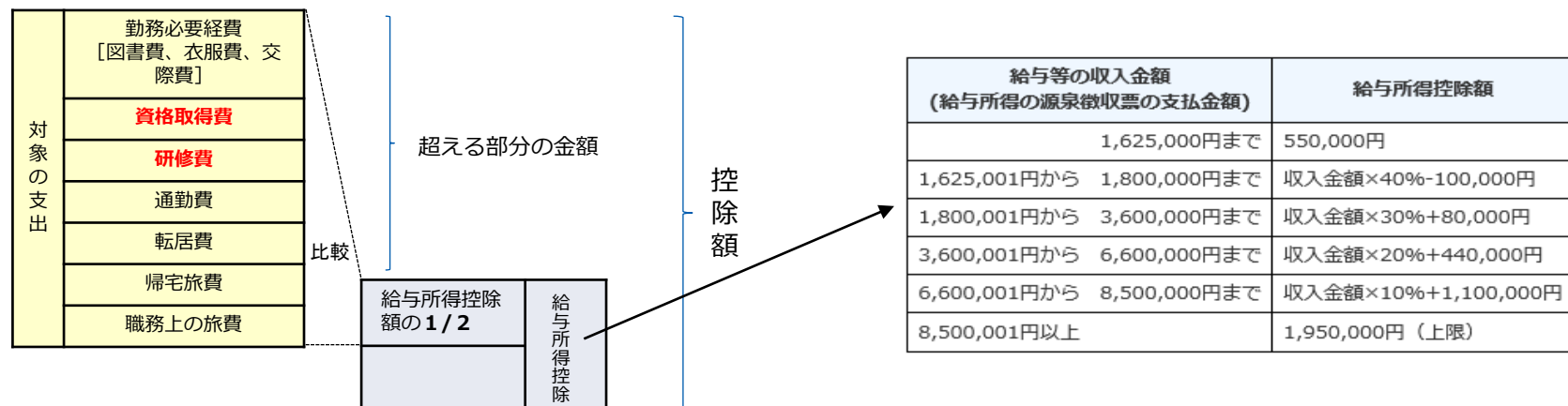
## 2 制度の内容

- 給与所得者が職務の遂行に直接必要な技術又は知識の習得のための研修の受講費用等（※1）の特定支出をした場合、その合計額が「特定支出控除額の適用判定の基準となる金額（※2）」を超える時は、その超える部分を給与所得控除後の所得金額から差し引くことができることとされている。
- 現行の特定支出控除の手続においては、特定支出が職務に関連するものであることについて、給与等の支払者の証明を受ける必要があるが、給与所得者が、**厚生労働大臣が指定する教育訓練給付指定講座を受講した場合（※3）**には、給与等の支払者に代わり、**国家資格であるキャリアコンサルタントが証明を行うことを認めることとする。**

※1 上記のほか、通勤費、職務上の旅費、転居費、単身赴任者等の帰宅費、勤務必要経費（図書費、衣服費、交際費等）がある。

※2 平成28年から、その年の給与所得控除額×1/2となっている。

※3 受講する講座自体が教育訓練給付指定講座として指定されていればよく、教育訓練給付を受給していない場合でも特例の利用が可能。



令和5年度当初予算案 93億円（－） ※（）内は前年度当初予算額 ※令和4年度第二次補正予算額 制度要求

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

## 1 事業の目的

在籍型出向は、自社にはない実践の場における経験から新たなスキルを習得することが期待できるため、労働者のスキルアップを在籍型出向により行う場合に、労働者を送り出す事業主に対して助成することにより在籍型出向を推進し、企業活動を促進するものであり、雇用機会の増大等雇用の安定を図ることを目的とする。

## 2 事業の概要

### ○助成内容

労働者のスキルアップを在籍型出向により行うとともに、当該出向から復帰した際の賃金を出向前と比して5%以上上昇させた事業主（出向元）に対し、当該事業主が負担した出向中の賃金の一部を助成

	中小企業	中小企業以外
助成率	2/3	1/2
上限額	8,355円／1人1日当たり (1事業主あたり1,000万円)	
支給対象期間	1か月～1年間	

## 3 想定される活用事例

- DXを目指す企業がIT企業への在籍型出向を通じて、従業員のデジタル技術やその活用技術を習得
- 自動車関連の工場への在籍型出向を通じて、モノづくりにおける品質管理と工程改善の手法や考え方を習得

## 4 事業スキーム

### ○助成金支給までの流れ

出向元事業主と出向先事業主との契約  
労働組合などとの協定  
出向予定者の同意



労働局・ハローワークに出向計画届  
(スキルアップ計画を含む) 提出



在籍型出向の実施



復帰（賃金上昇）



労働局・ハローワークに支給申請



助成金受給



令和5年度当初予算案 89億円（－） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

新型コロナウイルス感染症の影響等により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が行う、ウィズコロナ・ポストコロナの時代の経済社会の変化に対応するための新分野展開、業態転換、事業・業種転換、事業再編等の事業再構築を人材の育成・確保の面から効果的に促すため、当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保と当該事業再構築に必要な新たな人材（コア人材）の円滑な受け入れ（労働移動）を支援する。

※専門的な知識等を有する年収350万円以上の者

## 2 事業の概要

### ○対象事業主

- 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた中小企業事業主等
- 事業再構築（※）に必要なコア人材を雇入れた事業主

※事業再構築補助金（中小企業庁）の採択を受けたもの

### ○助成要件

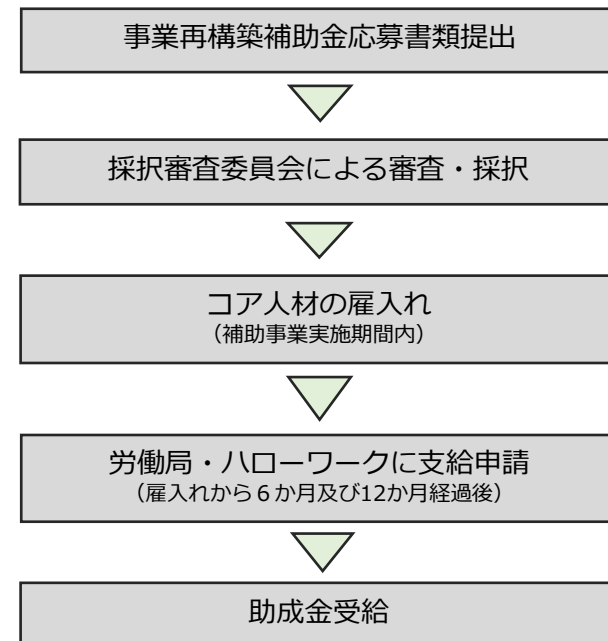
事業再構築の前後を通じて、労働者の雇用を確保した上で、当該事業再構築に必要なスキル等を保有する労働者（コア人材）を1人以上、常時雇用する労働者として雇い入れること

### ○助成額

中小企業	中小企業以外
280万円 （6か月ごとに140万円×2期）	200万円 （6か月ごとに100万円×2期）

## 3 事業スキーム

### ○助成金支給までの流れ



# 副業・兼業の促進に関するガイドラインについて（概要）

（平成30年1月策定、令和2年9月改定、令和4年7月改定）

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」は、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について示したものであり、使用者も労働者も安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、引き続き周知を行っていく。

## 1 副業・兼業の現状

- ・ 副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされている。

※赤字部分が令和4年7月改定箇所

## 2 副業・兼業の促進の方向性

- ・ 副業・兼業を希望する労働者については、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要である。

## 3 企業の対応

### （1）基本的な考え方

- ・ 副業・兼業を進めるに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。
- ・ 企業の副業・兼業の取組を公表することにより、労働者の職業選択を通じて、多様なキャリア形成を促進することが望ましい。

### （2）労働時間管理

労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合には、労働時間を通算して管理することが必要である。

#### ① 労働時間の通算が必要となる場合

- ・ 労働者が事業主を異にする複数の事業場において「労働基準法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合に、労働時間が通算される。
- ・ 使用者は、自社の労働時間と労働者の自己申告等により把握した他社での労働時間を通算するほかに、あらかじめ労働時間についてそれぞれ上限を設定する簡便な労働時間管理の方法（管理モデル）によることもできる。

#### ② 副業・兼業の確認

- ・ 使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認する。
- ・ 使用者は、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい。

### （3）健康管理

- ・ 使用者は、労働安全衛生法に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等を実施しなければならない。
- ・ 使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えること、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置を実施することなど、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施することが適当である。

### （4）副業・兼業に関する情報の公表について

- ・ 企業は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい。

## 4 労働者の対応

- ・ 労働者は自社の副業・兼業に関するルールを確認し、そのルールに照らして業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要がある。
- ・ 労働者は、副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、自ら業務量や進捗状況、時間や健康状態を管理する必要がある。
- ・ 適切な副業・兼業先を選択する観点から、自らのキャリアを念頭に、企業が自社のホームページ等において公表した副業・兼業に関する情報を参考にする。

## 5 副業・兼業に関わるその他の制度（労災保険の給付・雇用保険）

令和5年度当初予算案 28百万円 ( - ) ※ ( ) 内は前年度当初予算額

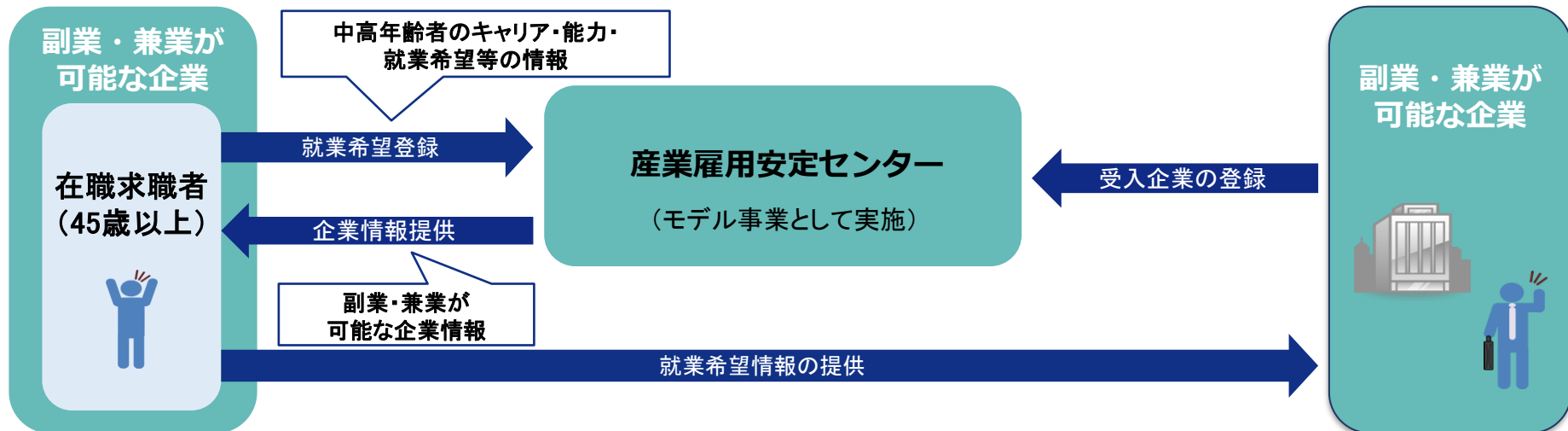
労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

(公財) 産業雇用安定センターにおいて、副業・兼業を希望する中高年齢者のキャリア等の情報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ことにより、副業・兼業への取組の拡大を図る。

## 2 事業の概要・スキーム

- 副業・兼業で働くことを希望する中高年齢者のキャリア・能力・就業希望等の情報を産業雇用安定センターにおいて蓄積。
- 副業・兼業が可能な企業情報を産業雇用安定センターにおいて蓄積。
- 当該中高年齢者に対して希望に添った企業情報を提供。
- モデル事業として実施（東京、大阪及び愛知を想定）





# 人材開発支援助成金

人材開発統括官付企業内人材開発支援室（内線5189）

令和5年度当初予算案 **658**億円（**698**億円） ※（ ）内は前年度当初予算額

うち、人への投資促進コース及び事業展開等リスキリング支援コース 505億円（504億円）

※ 令和4年度二次補正予算額 制度要求

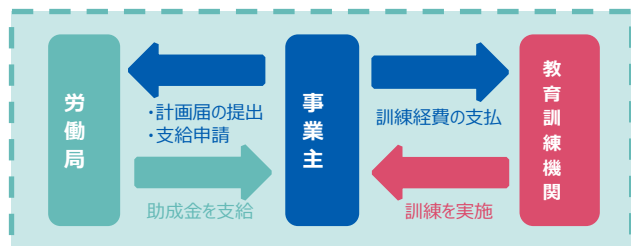
労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

- 事業主が行う人材育成については、雇用情勢・訓練ニーズに合わせた支援を効果的に行う必要がある。
- このため、民間ニーズを踏まえつつ、職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内における人材育成を効果的かつ柔軟に支援するとともに、雇用する労働者の職業能力の向上や企業の労働生産性の向上に資する。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

- 雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。
- 雇用形態により対象労働者を区分していた訓練コースの統廃合を行うことで、正規、非正規問わず幅広い訓練の受講を可能とし、企業で働く労働者の訓練機会の拡充を図るとともに、事業主の利便向上を図る。  
**（人材育成支援コース（仮称）への統廃合）**
- 訓練を受講した労働者が資格を取得し、当該労働者に対して事業主が制度として資格手当を支払う場合等に、助成率を15%加算することで、事業主による評価の実施や訓練受講者の処遇向上の取組を支援する。  
**（訓練成果の評価による助成率の加算）**



【令和3年度実績：31,137件（支給決定件数）】

コース名	対象訓練・助成内容		助成率・助成額 注（ ）内は中小企業事業主以外		
			OFF-JT		OJT
			経費助成	賃金助成	実施助成
人材育成支援コース （仮称）	OFF-JT訓練（人材育成訓練（仮称））		正規雇用:45(30)% 非正規雇用:60% 正社員化した場合:70%	760(380)円/時・人	-
	OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練	企業の中核人材を育てるための訓練（認定実習併用職業訓練） 非正規の正社員化を目指して実施する訓練（有期実習型訓練）	45(30)% 60% 正社員化した場合:70%		最低6か月 20(11)万円/人 最低2か月 10(9)万円/人
教育訓練休暇等付与コース	有給教育訓練休暇制度（3年間で5日以上）を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合		30万円 ※制度導入助成	-	-
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	960(480)円/時・人	-
		成長分野	75%	960円/時・人 ※国内大学院	-
	情報技術分野認定実習併用職業訓練（OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練）		60(45)%	760(380)円/時・人	最低6か月 20(11)万円/人
	定額制訓練		60(45)%	-	-
	自発的職業能力開発訓練		45%	-	-
	長期教育訓練休暇制度 ／教育訓練短時間勤務制度及び 所定外労働免除制度	長期休暇	20万円 ※制度導入助成	6,000円/日・人 ※有給時	-
		短時間勤務等	20万円 ※制度導入助成	-	-
事業展開等リスキリング支援コース	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練		75(60)%	960(480)円/時・人	-

※ 各訓練において、訓練受講の成果を評価し、制度として資格手当を支払う場合などに経費助成率を15%加算。

# 介護福祉士修学資金等貸付事業

※令和4年度二次補正予算額 12億円

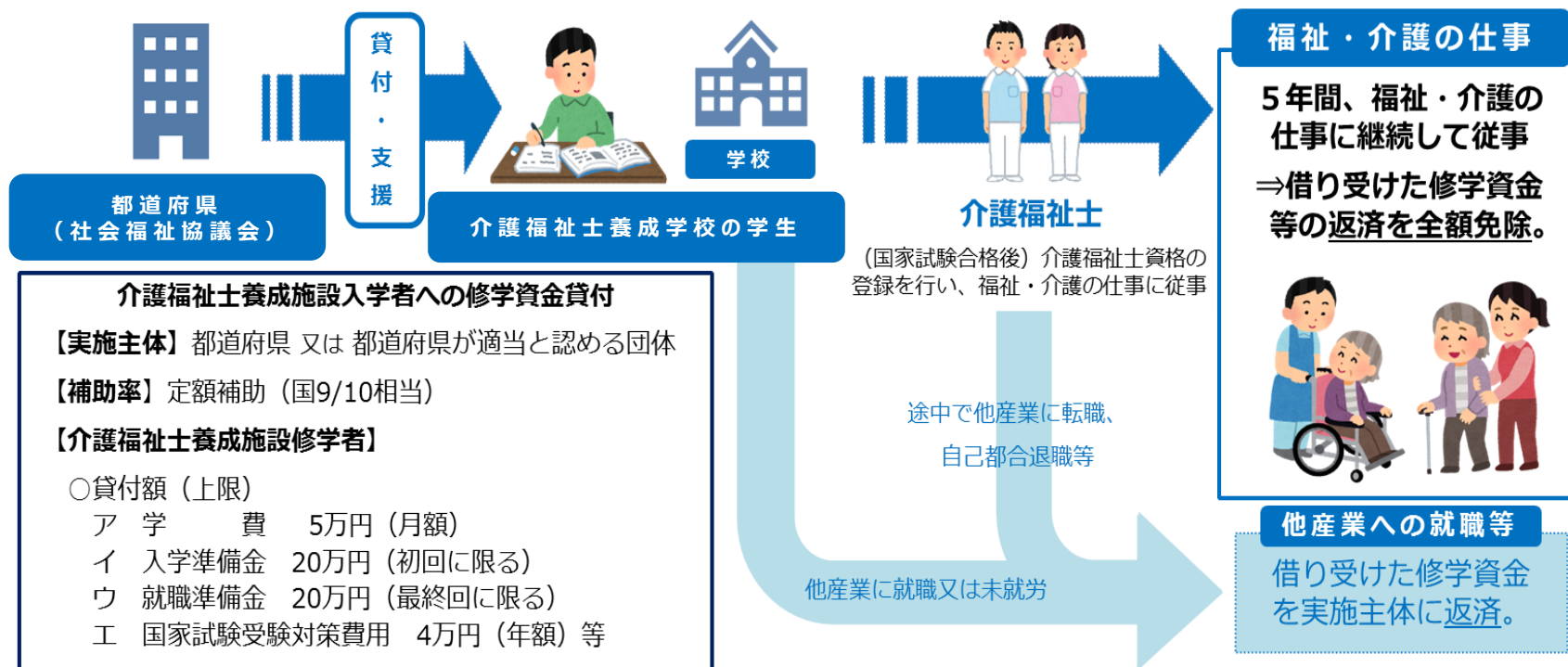
労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
			○

## 1 事業の目的

介護福祉士修学資金等貸付事業の貸付原資の不足が見込まれる自治体に対して必要な貸付原資の積み増しを行うことで安定的な事業の継続を支援することで、介護人材の参入を更に促進する。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

介護人材を着実に確保していくため介護福祉士修学資金等貸付事業により介護福祉士養成施設に通う学生に対して修学資金の貸付等を実施し、地域の福祉・介護人材の育成及び確保並びに定着を支援することを目的とする。



# キャリアアップ助成金

雇用環境・均等局 有期・短時間労働課 (内線5268)  
職業安定局 障害者雇用対策課 (内線5868)

令和5年度当初予算案 829億円 (839億円) ※ ( )内は前年度当初予算額

令和3年度実績 : 76,992件

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

## 1 事業の目的

※令和4年度第二次補正予算額 制度要求

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

## 2 事業の概要・スキーム

コース名/コース内容	支給額 (1人当たり)	加算措置/加算額 (1人当たり)
<p><b>正社員化コース</b> 有期雇用労働者等を正規雇用労働者(※)に転換又は直接雇用 ※多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)を含む</p>	<p>①有期→正規 : 57万円 (42.75万円) ②無期→正規 : 28.5万円 (21.375万円)</p>	<p><b>正社員化コース</b></p> <p>■人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員転換</p> <p>① 9.5万円 (大企業も同額) <b>人への投資</b> ② 4.75万円 (大企業も同額)</p> <p>※「人への投資促進コース」のうち、自発的職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後に正社員転換した場合の加算は、それぞれ ①11万円②5.5万円(大企業も同額)。</p> <p>■派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用 <b>28.5万円</b> (大企業も同額)</p> <p>■母子家庭の母等又は父子家庭の父 ① 9.5万円 (大企業も同額) ② 4.75万円 (大企業も同額)</p> <p>■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定 <b>1事業所当たり 9.5万円</b> (7.125万円)</p>
<p><b>障害者正社員化コース</b> 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</p>	<p>①有期→正規 : 90万円 (67.5万円) ②有期→無期 : 45万円 (33万円) ③無期→正規 : 45万円 (33万円)</p>	
<p><b>賃金規定等改定コース</b> 全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、3%以上増額</p>	<p>① 3%以上5%未満 : 5万円 (3.3万円) ② 5%以上 : 6.5万円 (4.3万円)</p>	<p><b>賃金規定等改定コース</b></p> <p>■「職務評価」の手法の活用により実施 <b>1事業所当たり 20万円</b> (15万円)</p>
<p><b>賃金規定等共通化コース</b> 有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用</p>	<p><b>1事業所当たり 60万円</b> (45万円)</p>	
<p><b>賞与・退職金制度導入コース</b> 有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施</p>	<p><b>1事業所当たり 40万円</b> (30万円)</p>	
<p><b>短時間労働者労働時間延長コース</b> 有期雇用労働者等の週所定労働時間を3時間以上延長し、社会保険を適用</p>	<p><b>23.7万円</b> (17.8万円) ※労働者の手取りが減少しない取組をした場合、3時間未満延長でも4.3~11.7万円を助成。 ※令和6年9月末までの金額</p>	<p><b>賞与・退職金制度導入コース</b></p> <p>■同時に導入した場合 <b>1事業所当たり 16.8万円</b> (12.6万円)</p> <p>※( )は、大企業の場合の額。 ※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、 ①120万円②90万円③60万円(45万円)となる。</p>

正社員化支援

処遇改善支援

令和5年度予定額 43億円 (46億円) ※ ()内は前年度当初予算額

※令和4年度第二次補正予算額 9.5億円

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

## 1 事業の目的

- 事業場におけるメンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援等の産業保健活動の活性化を図るため、①事業者や産業医等の産業保健スタッフ等に対する研修、情報提供等、②小規模事業場に対する産業保健サービスの提供、③助成金等の各種支援を行う。
- 支援内容について、運動指導等を通じた健康保持増進に係る訪問支援、化学物質の自律管理に係る相談対応等の拡充を行う。
- 助成金については、事業場における産業保健活動の持続可能性を高め、制度を効果的・効率的に運営する観点から抜本的に見直し、事業場単位で助成を行う仕組みから、中小企業の産業保健活動を支援する団体経由での助成を行う仕組みに転換する。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

### 労働者健康安全機構

- 産保センター（地域窓口）に対する支援・指導
- 【新規】団体経由産業保健活動推進助成金 242 ( 0 ) 百万円
- ※【廃止】産業保健関係助成金 0 (441) 百万円

### 地域産業保健センター

※小規模事業場への支援  
全国約325箇所

- ・医師等による訪問指導（長時間労働者の面接指導、健康診断結果の意見聴取等）
- ・保健師等産業保健スタッフの派遣（産業保健活動の支援）

### 産業保健活動総合支援センター

全国47箇所

- 小規模事業場等の産業保健活動への支援： 3,622 (3,666) 百万円  
メンタルヘルス対策促進員等による訪問指導、転倒・腰痛予防のための運動指導等を通じた労働者の健康保持増進を支援する個別訪問支援（拡充）、産業保健活動に関する相談対応（化学物質の自律的管理への移行に係る相談対応（拡充）等）等
- 情報提供・広報、連絡会議等 : 104 ( 104 ) 百万円
- 産業保健関係者の育成 : 325 ( 339 ) 百万円  
産業医等産業保健スタッフ向け専門的研修、事業者・労働者等向け啓発セミナー等

- 中小企業の産業保健活動を支援する事業者団体等に対する助成金を新設
- 令和4年度まで実施していた産業保健関係助成金は廃止

実施主体：労働者健康安全機構（補助金）  
補助率：10/10  
令和3年度執行率：99.6% 20

# 【新規】 団体経由産業保健活動推進助成金

## 1 助成対象

- 一定数（例えば数十）以上の会員を有する事業者団体

## 2 助成金額

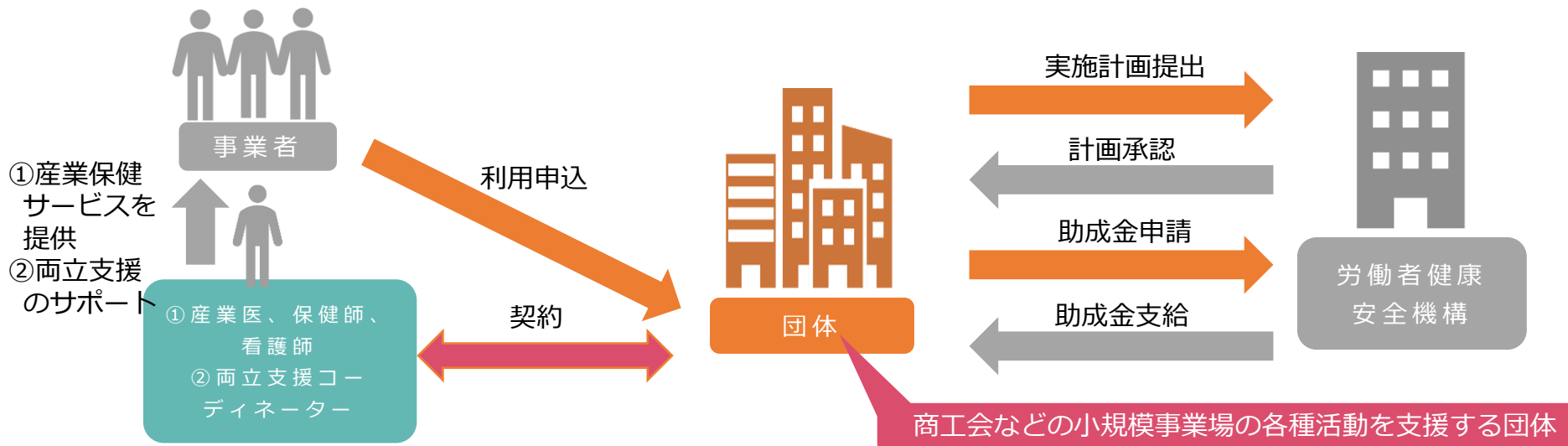
- 活動に要した費用の4 / 5を助成（上限100万円）

## 3 助成の内容

- ① 当該団体が、医師、保健師又は看護師と契約し、産業保健体制が義務付けられていない従業員50人未満の事業場に対して、産業保健サービス（ストレスチェック結果に基づく職場改善の計画作成指導等を含む）を提供する活動に対してその活動費用の一部を助成する。
- ② 当該団体が、両立支援コーディネーター（産業医、社労士、キャリアコンサルタント等）と契約し（又は職員として配置し）、事業場に対して、両立支援体制の導入や担当者教育、個別相談支援等を行う活動に対して、その活動費用の一部を助成する。

## 4 助成の仕組み

- 実施計画を事前に団体から機構に提出する
- 機構で実施計画を審査し、計画を承認した場合は、助成金の対象とする旨を団体に連絡
- 団体から実施計画に基づく活動を実施後、助成金の申請を行う
- 申請に応じ、機構が審査し、活動に要した費用の4 / 5（上限100万円）を支給する



令和5年度当初予算案 3.4億円（3.4億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

○産業・労働市場の変化の中で、国全体の労働生産性を向上させていくためには、一人ひとりが持つ能力を最大限に活かせるよう、人材配置のミスマッチを減らしていくことが必要。このため、企業、在職者、求職者・学生が信頼して活用できる情報インフラを整備し、「労働市場の見える化」を進めていく。

○職業情報提供サイト（日本版O-NET）※を運用し、いつでも・手軽に・無料で職業情報を入手できる環境を整備する。  
※愛称：job tag（じょぶたぐ）

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等



企業の人事管理担当者  
在職者、求職者、学生  
キャリアコンサルタント等の  
支援者

利用

### 職業情報提供サイト（日本版O-NET）

#### 提供するデータ（約500職種）

- ・職業解説（仕事の内容、必要な学歴・資格、労働条件等を記載）
- ・タスク、スキル・知識、興味・価値観（作業内容、必要な技術・技能・知識などを数値化）
- ・視覚情報（実際に働いている場面の動画）
- ・労働市場情報（就業者数、労働時間、賃金（年収））

#### 数値データを活かした機能

- ・適職探索機能（興味・価値観、能力面等から適職を探索）
- ・キャリア分析機能（職業に就くために必要なスキル・知識等を明確化）
- ・人材採用支援・職務整理支援機能（求める人材の要件を明確化）
- ・人材活用シミュレーション機能（将来のあるべき人材像を検討）

#### 充実の検索機能

- ・テーマ別検索（「ファッションの仕事」、「音楽の仕事」などのテーマから職業を検索）
- ・イメージ検索（「地図」で働く場所を選んで職業を検索）
- ・仕事の性質から検索（避けたい仕事、重視したい仕事などから職業を検索）

実施主体：委託事業（民間事業者）

※ページビュー数：R3年度515万件

連携

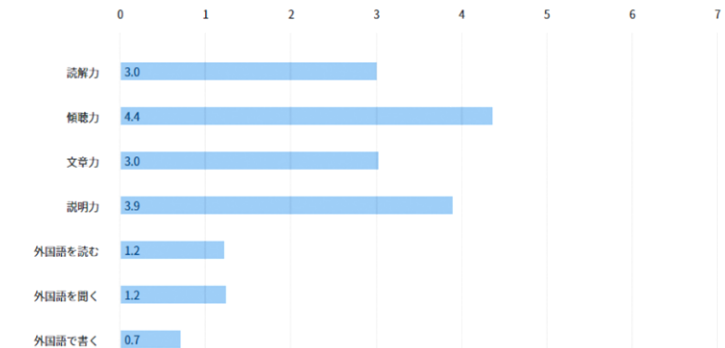
#### 外部サイト

- ・ハローワークインター  
ネット  
サービス
- ・職場情報総合サイト
- ・マイジョブ・カード
- ・マナパス
- ・教育訓練給付制度情報管  
理・検索システム（R5予  
定）

### しごと能力プロフィール

スキル | 知識 | 興味 | 仕事価値観 | 仕事の性質 | 各数値の詳細解説ページはこちら

— この職業の「しごと能力」プロフィール — この職業に関係のない「しごと能力」プロフィール



令和5年度当初予算案 15百万円 ( - ) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

## 1 事業の目的

○労働市場の需給調整機能の強化を図るため、健全な労働移動を支える労働市場の基盤整備（労働市場の見える化）が必要である。そのため、民間のシンクタンクへの委託により労働市場の基盤整備に関する調査研究の実施分析を行い、外部労働市場における労働移動の円滑化を図る。

## 2 事業の概要・スキーム

○民間のシンクタンクへの委託により、IT業界等転職によって賃金が上昇する業種（職種）の賃金が上昇する仕組みについて分析を行い、転職市場の見える化を行い転職しやすい環境を整備する。

### ▼アンケート調査及びヒアリング調査

#### (ア) アンケート

労働市場の見える化検討会で決定したアンケート調査票を郵送する。

(対象数：事業所 15,000事業所 労働者 52,000人)

#### (イ) ヒアリング調査

労働市場の見える化検討会における方針に基づき民間シンクタンクが選定した対象事業所を訪問し、ヒアリングを行う。(15カ所)



### 実施主体

実施主体：民間シンクタンク（予定）

令和5年度当初予算案 56百万円 (一) ※ ( ) 内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

- 我が国における外国人労働者数は約173万人と過去最高を記録する一方、外国人雇用に関して採用ノウハウの不足や受入手続き等の不安を課題とする事業主も多いことから、指針上選任が求められている雇用労務責任者※にかかる講習を実施することにより、雇用管理改善の取組及び外国人労働者の職場定着の促進を図る。

※外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（抄）

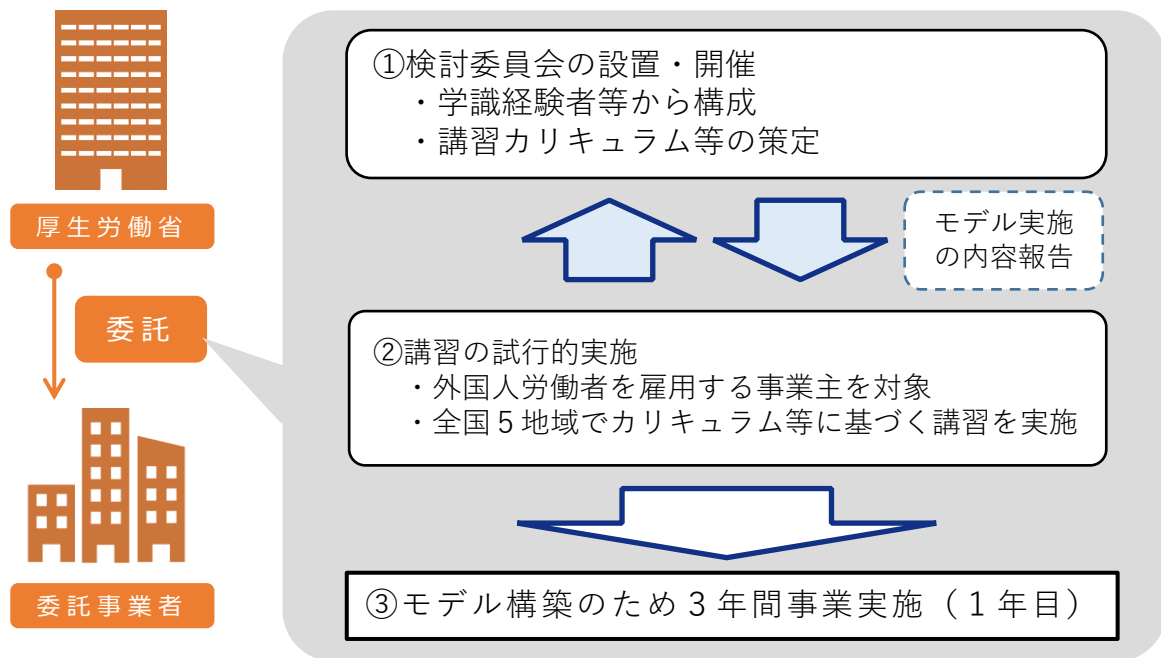
### 第六 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

事業主は、外国人労働者を常時十人以上雇用するときは、この指針の第四に定める事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者（外国人労働者の雇用管理に関する責任者をいう。）として選任すること。

## 2 事業の概要

- ① 学識経験者等から構成される、外国人労働者雇用労務責任者講習検討委員会（仮称）を設置の上、雇用労務責任者にかかる講習カリキュラム等を策定する。
- ② 全国5地域で、当該カリキュラム等に基づき、外国人労働者を雇用する事業主等に対して、雇用管理全般に関する知識やノウハウを取得するための講習を試行的に実施する。
- ③ 3年間事業を実施し、成果をとりまとめた報告書を作成する。

## 3 事業スキーム・実施主体等





令和5年度当初予算案 1.0億円（－） ※（）内は前年度当初予算額

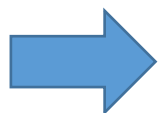
労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

- ▶ 我が国の外国人労働者数が一貫して増え続ける中（※）、外国人労働者の雇用管理の実態、国内・国外からの労働移動の実態を適切に把握することが必要。

※外国人雇用状況届出が義務付けられた2008年に48.6万人→直近の2021年に172.7万人

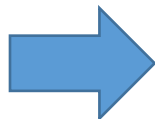
- ▶ しかし、外国人労働者数は労働者全体の2～3%程度であるため、既存の統計では、把握が困難。
- ▶ また、OECDにおける外国人に関する国際比較や、持続可能な開発目標（SDGs）における外国人労働者に関する指標等、統計による国際比較性の担保も必要。



外国人労働者の雇用に係る新たな統計の整備が必要

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

- ▶ 外国人を雇用する事業所及び外国人労働者に対する調査により、外国人労働者の雇用管理や入職・離職の状況等を産業別、事業所規模別、在留資格等の別に明らかにする。
- ▶ 令和5年度から調査実施。オンライン回答を受け付けるとともに、労働者調査は多言語で実施することで高い回収率を目指す。



これにより、日本全体の雇用の状況と外国人の雇用の状況との比較が可能となるほか、今後の外国人雇用対策の検討に活用する。

※「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和4年度改訂）」及び「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」（令和4年6月14日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定）において、以下のように記載。

○外国人労働者の労働条件、キャリア形成等の雇用管理の実態の把握に加え、我が国内外における労働移動等の実態を適切に把握するための統計の整備を行う。

- ▶ 実施主体：厚生労働省が公的統計調査として実施（調査に係る作業は民間団体に委託）

令和5年度当初予算案 19百万円 ( - ) ※ ( ) 内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

民間からの提案募集において、「従業員の満足度を高めるために企業が具体的に何を行うべきかわからない」という課題への対応を求める提案があったことから、ワークエンゲージメント(※)の向上に取り組む、あるいは、これから取り組もうとする意欲ある企業を後押しするため、有識者による検討会を開催し、ワークエンゲージメントの向上に資する取組等を整理した上で、その普及・促進を図るなど企業が具体的に取り組めるよう支援を行い、働く方々の働きやすさや働きがいの向上をより広く推進する。

※働き手にとって、組織目標の達成と自らの成長の方向が一致し、仕事へのやりがい・働きがいを感じる中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を示す概念。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

委託事業 (民間団体)

有識者による検討会

 先進企業などへの  
ヒアリング

 ワークエンゲージメント向  
上に資する取組の整理

 ワークエンゲージメント向上に向けた支援  
(リーフレット等の作成、労使団体等とも連携した普及・促進)

効果



企業

社員のエンゲージメントを高めたいが、何をすれば良いかわからない…

- ・企業がツールを使用、自社の社員のワークエンゲージメントを向上
- ・企業がワークエンゲージメント向上のために具体的に取り組んだ成果をPR

労働市場において、働く人のワークエンゲージメント向上に取り組む企業に人材が集まる流れを作る



労働者

## 参考

経済財政運営と改革の基本方針2022【R4.6.7閣議決定】  
 第2章新しい資本主義に向けた改革  
 1. 新しい資本主義に向けた重点投資分野  
 (多様な働き方の推進)より抜粋

人的資本投資の取組とともに、働く人のエンゲージメントと生産性を高めていくことを目指して働き方改革を進め、働く人の個々のニーズに基づいてジョブ型の雇用形態を始め多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備に取り組む。

# 職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）の策定

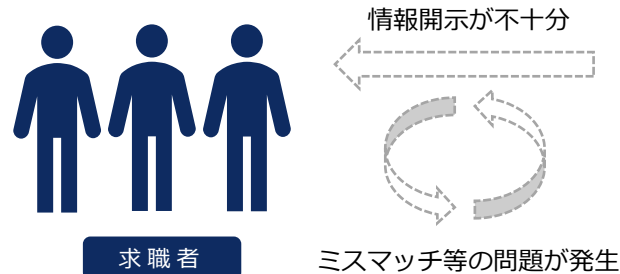
## 1 事業の目的

- 労働者がより適切に職業選択を行うため、また、企業にとっては円滑な人材確保を図るため、企業や労働市場の情報開示を進め、労働市場におけるマッチング機能の向上を図ることが必要。
- そのため、マッチング機能の向上に資する開示事項の検討を行い、ガイドラインとして整理・公表し、その周知・普及を通じ、効果的な情報開示を促進していく。

## 2 事業の概要・スキーム等

- ・ 既存の法令等に規定されているもののほかに必要な開示項目
- ・ 開示方法  
等について委託事業により調査、検討会（予定）を実施し、ガイドラインの策定を行う（R5年度）

### 現状



### イメージ



## 参考

### <2022年度 雇用政策研究会「議論の整理」（令和4年7月7日公表）（抜粋）>

- 産業構造の変化に柔軟に対応していくためには、労働市場の基盤強化が重要となってくる。労働市場の基盤強化には、職業安定機関等の機能強化とマッチングに資する情報の整理・充実の両面が必要である。このため、ハローワークにおいては、デジタル化を進め、求職者・求人者の利便性を高めつつ、更なる情報提供等を促進することや、民間人材ビジネスと連携を進めることなどにより、再就職支援を更に強化し、効果的に行っていくとともに、労働市場の見える化を推進し、マッチング機能の向上を図ることが重要である。
- 今般、職業安定法が改正されたことによって、民間の求人メディアとハローワークが相互に協力し、労働市場のマッチング機能の質の向上を図ることとされている。求人情報の更なる充実を図り、労働市場の見える化が進められていくことが期待される。特に、求職者からすると、企業における女性の管理職比率や男女の賃金の差異などは、職業選択の観点等からも重要であることから、そうした企業情報の充実も今後は求められる。
- さらに、労働者がより適切に職業選択を行うためには、賃金等のマッチングに資する情報の整理・充実も重要となってくる。例えば、人材確保が主に外部労働市場で行われている職種や非正規雇用労働者等に着眼して、職務・スキル見える化や、賃金水準の明示を進めることにより、賃金相場の形成等を促進し、マッチング機能の向上を図ることが重要である。

# 女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業

令和5年度当初予算案 1.8億円 (1.3億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

企業における女性活躍推進に関する情報や、女性活躍推進と仕事と家庭の両立に係る取組を一覧化し、公表する場を提供することにより、女性の活躍推進のための取組や、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい環境整備を促進する。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

### 【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

URL▶▶ <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

スマホ版▶▶



企業比較  
が可能!

最新の数値が掲載されていて各社の比較もしやすい!

企業名	A社	B社
所在地	東京都〇〇区123	東京都〇〇区456
企業規模	101人~300人	10~100人
企業認定等		
採用した労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 40% (技術職) 30%	(事務職) 20% (技術職) 10%
労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 30.2% (技術職) 3.3%	(事務職) 12.2% (技術職) 1.5%
男女別の育児休業取得率	(事務職) 男性: 30%、女性: 95% (技術職) 男性: 22%、女性: 89%	(事務職) 男性: 7%、女性: 90% (技術職) 男性: 0.5%、女性: 89%
年次有給休暇の取得率	(正社員) 75%	(正社員) 50%
管理職に占める女性労働者の割合	30% (1,500人) 管理職全体 (男女計) 5,000人	
男女の賃金の差異 全労働者	80.2%	
うち正規雇用労働者	74.4%	
うち非正規雇用労働者	102.3%	

女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ!

既に、男女の賃金の差異を開示している企業だ!

### 【事業概要】

「女性の活躍推進企業データベース」の活用の促進・機能強化等 ※下線が拡充部分

■特に、101人以上300人以下の企業がデータベース上で女性活躍推進法に基づく情報公表を行うよう、また多くの企業が男女の賃金の差異をデータベース上で公表するよう周知や登録勸奨等を行い女性活躍等に関する企業情報の見える化を推進する。

■大学・キャリアセンター等との連携や学生向けイベントの開催等により、学生等求職者が男女の賃金の差異に着目し企業選択を行うよう周知・啓発を進めるとともに、データベースの機能強化やコンテンツの充実等を図りデータベースのユーザビリティの向上を図る。

■女性の活躍推進及び仕事と育児・介護の両立支援について、他の模範となる取組を行う企業の事例を収集・取りまとめを行い、企業向けに発信する。

【事業実績】年間アクセス件数 (令和3年度)  
女性の活躍推進企業データベース: 322,888件

【実施主体】委託事業 (民間団体等) 28

# 優良な募集情報等提供事業者の育成及び促進

(求人情報提供の適正化推進事業費)

令和5年度当初予算案 24百万円 (24百万円) ※ ()内は前年度当初予算額

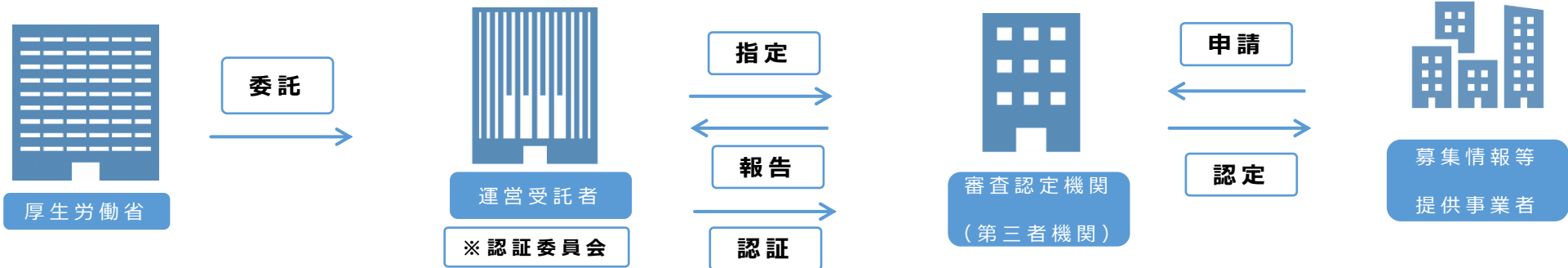
労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

- インターネットの普及による利用者の増大や、職業安定法の改正を受け、①募集情報等の的確表示、②苦情処理、③個人情報の保護や秘密保持等が義務づけとなったことにより、募集情報等提供事業者の果たす役割が、これまでになく大きくなっているところ。
- この状況を踏まえ、一定の基準を満たす募集情報等提供事業者を優良事業者として認定することにより、優良な事業者の利用促進や、募集情報等提供事業者の事業改善意欲の醸成による業界全体の質の向上・活性化を図るとともに、求職者の雇用の安定を図る。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

一定の基準を満たした募集情報等提供事業者を、優良事業者として認定。  
(優良な事業者であることの「みえる化」。民間委託として実施。)



※認証委員会 (受託者の他、学識有識者、使用者代表及び労働者代表の委員で構成)

▶ 認証委員会で、①法令遵守、②業務の適正運営等、複数の認定基準を設定。

▶ 審査認定機関 (受託者が指定) が認定審査行い、審査結果を認証委員会へ報告。委員会の認証を経て認定。

# 民間人材サービス育成・活用推進事業

令和5年度当初予算案 1.1億円 (1.1億円) ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

- 外部労働市場の中で、これまでもハローワーク、地方自治体、民間人材サービスは官民協同による労働力需給調整機能を果たしてきたが、限りのある労働力をさらに活用するには、外部労働市場のマッチング機能の強化が必要である。
- このため、優良な民間人材サービス事業者の育成を促進し、優良事業者に関する情報を労働市場に積極的に発信していくことにより、業界全体の質の向上を図り、労働市場の機能強化を図る。

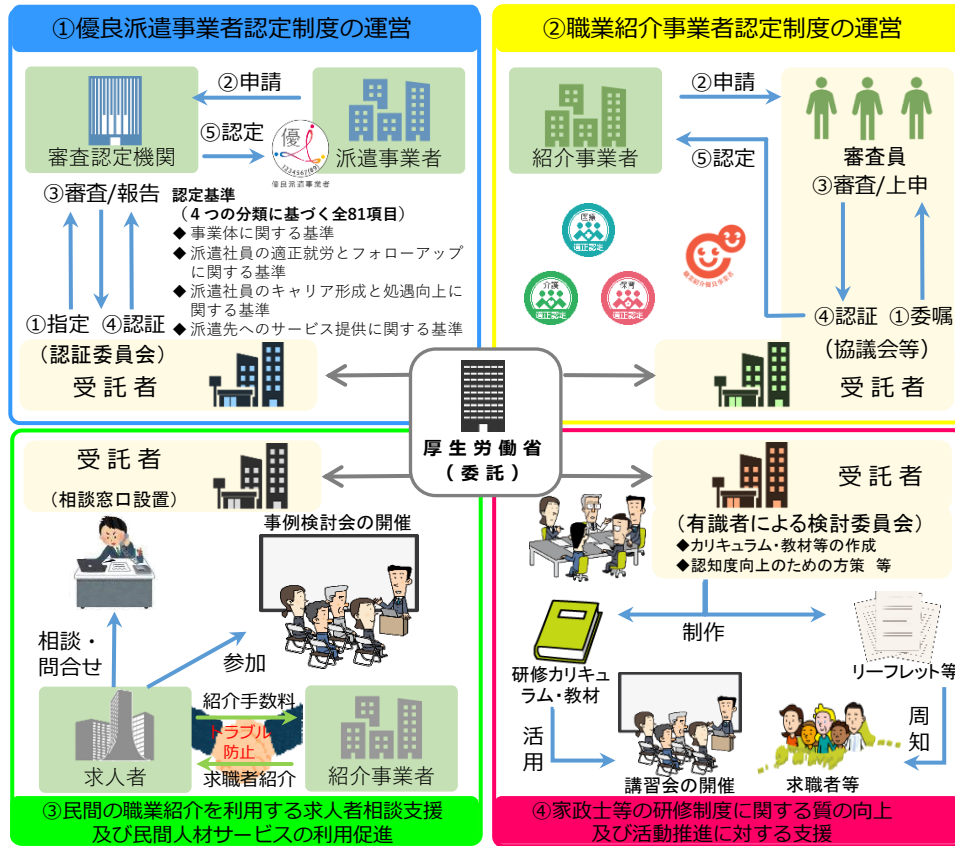
## 2 事業の概要・スキーム

### (1) 優良事業者推奨事業

- ①優良派遣事業者認定制度の運営 (27,259千円) 【委託事業】
  - ▶ 一定の基準を満たす派遣事業者を優良事業者として認定
- ②職業紹介事業者認定制度の運営 (35,166千円) 【委託事業】
  - ▶ 一定の基準を満たす職業紹介事業者を優良事業者として認定
  - ▶ 医療・介護・保育分野における適正な職業紹介事業者を認定

### (2) 民間人材サービスの活用検討事業

- ③民間の職業紹介を利用する求人者相談支援及び民間人材サービスの利用促進 (22,111千円) 【委託事業】
  - ▶ 求人者からの苦情相談等に対応する相談支援
  - ▶ 職業紹介事業者とのトラブルの未然防止に関する事例検討会等の実施
- ④家政士等の研修制度に関する質の向上及び活動推進に対する支援 (22,197千円) 【委託事業】
  - ▶ 家政士等のスキルアップに向けた研修カリキュラム・教材等の作成、講習会等の実施
  - ▶ 家政士等の活動推進に向けた認知度向上を図るための取組 (求職者等に対する周知等)



## 3 実施主体等

### (1) 優良事業者推奨事業

- ①優良派遣事業者認定制度の運営
  - 実施主体：民間事業者等
  - 事業実績：優良派遣事業者認定者数 144社 (令和4年3月)
- ②職業紹介事業者認定制度の運営
  - 実施主体：民間事業者等
  - 事業実績：職業紹介優良事業者認定者数 35社 (令和4年3月)
  - 医療・介護・保育分野における適正認定事業者数 35社 (令和4年3月)

### (2) 民間人材サービスの活用検討事業

- ③民間の職業紹介を利用する求人者相談支援及び民間人材サービスの利用促進
  - 実施主体：民間事業者等
- ④家政士等の研修制度に関する質の向上及び活動推進に対する支援
  - 実施主体：民間事業者等

# 労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）

令和5年度当初予算案 167億円（11億円） ※（）内は前年度当初予算額 ※令和4年度第二次補正予算額 制度要求

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

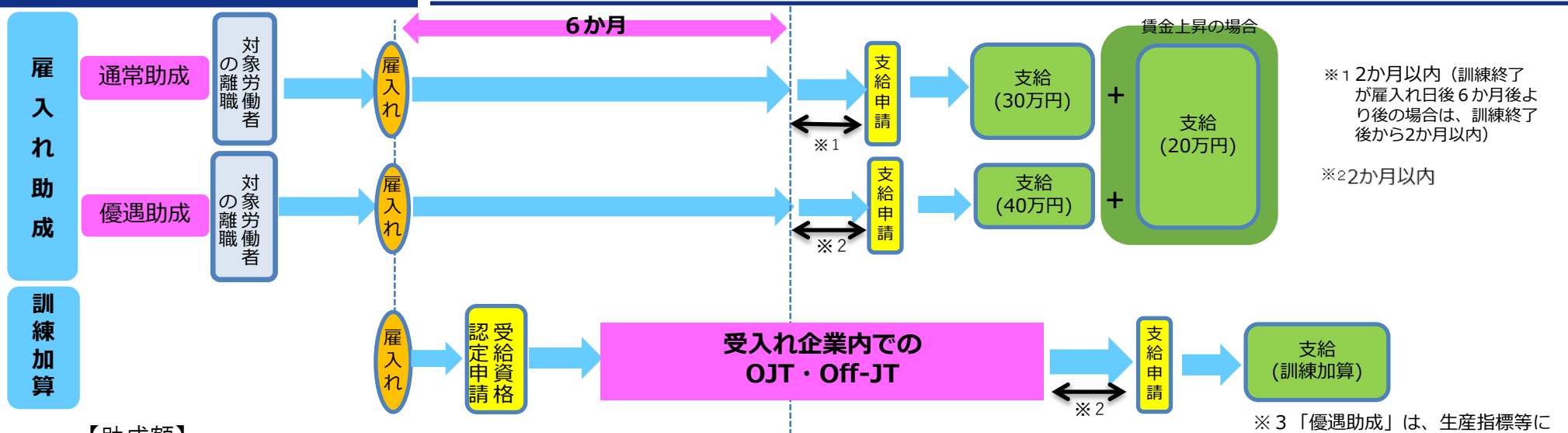
## 1 事業の目的

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。

また、雇入れ前の賃金と比して5%以上上昇させた場合に、全ての対象事業主に対して20万円加算することとする。

令和3年度事業実績（支給対象者数）：3,048人

## 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	
		賃金上昇加算(※4) 20万円を加算			
訓練加算	OJT実施助成		800円/時	900円/時(※5 1,000円/時)	
	Off-JT	実施助成	900円/時	1,000円/時(※5 1,100円/時)	
		経費助成	上限30万円	上限40万円(※5 上限50万円)	

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

※4 雇入れ時の賃金が雇入れ前の賃金と比較して5%以上上昇させた場合の助成

※5 優遇助成において賃金上昇加算となった場合の訓練加算

# 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）

令和5年度当初予算案 2.2億円（5.3億円） ※（）内は前年度当初予算額 ※令和4年度第二次補正予算額 制度要求

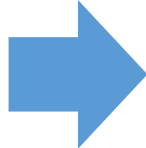
労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

## 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



中途採用の拡大

(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 経過措置の情報公表は、法定の中途採用率のほか、中途採用に関する定量情報（男女別・年齢別の中途採用率等）及び定性情報（中途採用者に求める人材像や職務内容の詳細等）を公表。

← A（中途採用率の拡大）：1年  
B（45歳以上の中途採用拡大）：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  
B 45歳以上を初めて中途採用  
C 情報公表

← A（中途採用率の拡大）：1年  
B（45歳以上の初採用）：1年以内  
C（情報公表）：1年以内 →

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）

B 45歳以上を初めて中途採用：60万円（60歳以上の対象者を初採用した場合は70万円）

C 情報公表（※4）：30万円  
(さらに、対象者が1年間定着した場合に20万円を上乗せ助成)

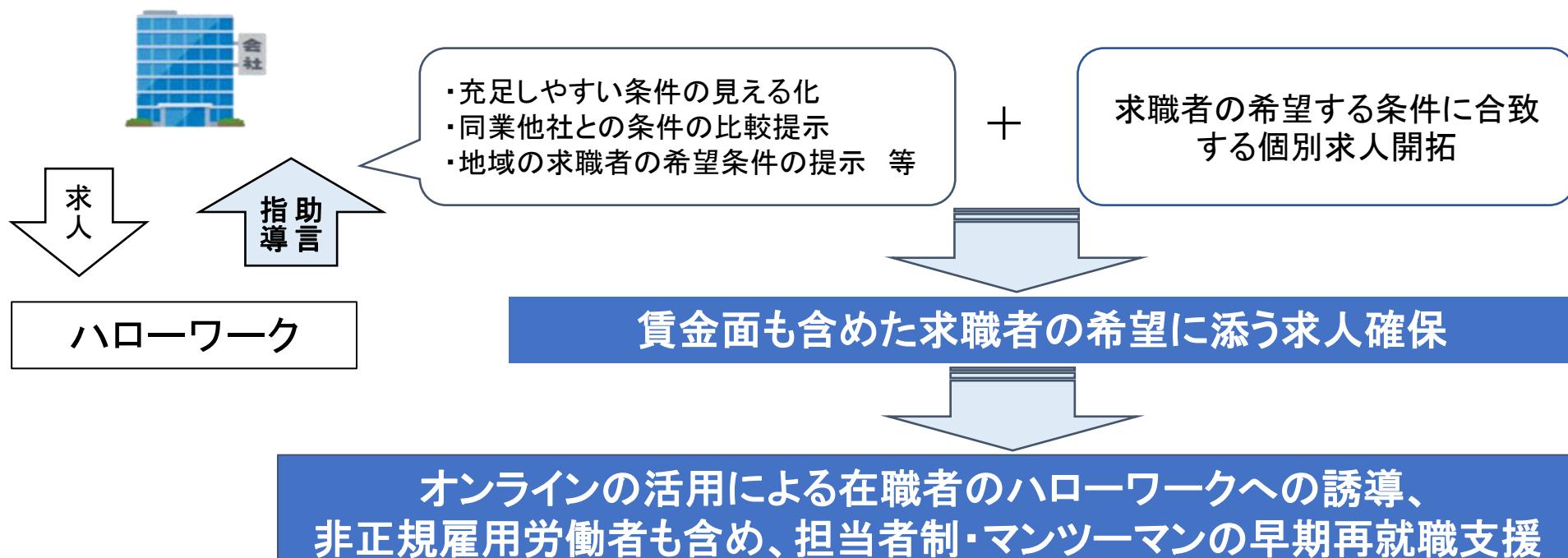


## 1 事業の目的

ハローワークに提出された求人賃金の向上等、求職者のニーズに合致する求人条件向上への助言指導を行うとともに、オンラインの活用による在職者のハローワークへの誘導、非正規雇用労働者等に対する担当者制・マンツーマンによる早期再就職支援を実施する。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体

ハローワークにおいて従前から実施している求人条件への助言指導に当たり、求人票の賃金等の労働条件を見直すことが充足（採用）に結びつきやすくなることを示すリーフレット等を作成するなど、条件改善指導や周知をより組織的に実施するとともに、求人者の希望に合致した求人がない場合の個別求人開拓を実施する。こうした求人面の充実を図ると同時に、オンラインの活用による在職者のハローワークへの誘導、非正規雇用労働者等に対する担当者制・マンツーマンによる早期再就職支援を実施する。



令和5年度当初予算案 **155**億円 (150億円) ※()内は前年度当初予算額  
 ※令和4年度第二次補正予算額 制度要求

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 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

① 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 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。

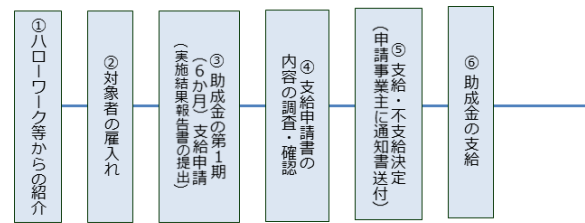
※2 50時間以上の訓練などが対象。

※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 事業スキーム

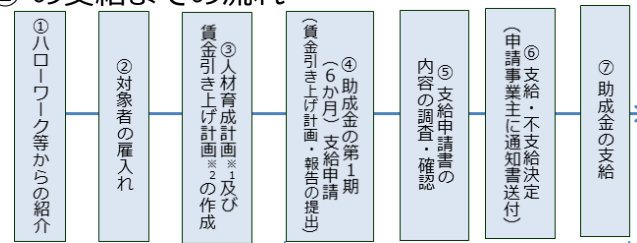
実施主体：国

### 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

# 地方就職希望者活性化事業

令和5年度当初予算案 6.6億円（6.2億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

東京圏・大阪圏において、地方就職に関するセミナー、イベント、個別相談等により、潜在的な地方就職希望者を掘り起こし、地方自治体  
が実施する就労体験事業等への送り出しを実施することによって、地方就職に向けた動機付けを行い、地方就職の準備が整った者をハ  
ローワーク（HW）へ誘導し、全国ネットワークを活用したマッチングにより就職へ結びつけることにより、地方就職希望者の円滑な労働  
移動を促進し、地域雇用の活性化を図る。このほか、広域化する労働市場における人材確保方策に係る事例収集を行う。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

**地方人材還流促進事業（LO活プロジェクト）**  
実施主体：民間企業（委託）

- 潜在的な地方就職希望者の掘り起こし・動機付け
  - ・セミナー、イベント、個別相談等の実施
  - ・自治体が発行する就労体験事業等への送り出し
  - ・早期からの就職ニーズの把握、新卒応援HW等への誘導
- 地方就職に役立つ情報の収集・整理・提供
  - ・地方就職・生活関連情報等を地方就職希望者等に対して、ウェブサイト・SNS等を通じて提供
  - ・求人情報を発信するためのツールや助成金などの各種支援策等の情報を地方の求人企業に対して、ウェブサイトを通じて提供
- 移住・交流情報ガーデンでの相談対応
  - ・「移住・交流情報ガーデン」（総務省設置）で自治体が発行する就労体験事業等に関する相談等に対応
- 地方人材還流促進協議会の設置
  - ・厚労省、地方自治体、大学等による協議会を設置し、課題・情報の共有、事業の円滑な実施を図る。

**地方就職支援事業**  
実施主体：国

- 地方就職支援体制の設置
  - ・都市部（東京及び大阪）に「地方就職支援コーナー」を設置
  - ・都市部・地方HWにコーディネーターを配置
- 地方合同就職面接会の開催等
  - ・労働局と地方自治体が連携し、都市部にて合同就職面接会（リモート実施も含む）を開催
  - ・自治体開催の各種イベント（合同就職面接会等）への協力
- 地方人材還流支援相談会の開催
  - ・自治体における移住相談や移住初心者向けのミニセミナーを行うNPO主催のふるさと回帰フェアにおいて、来場者に対する職業相談や地方の求人情報の提供等を行う相談会を実施

**（支援内容）**

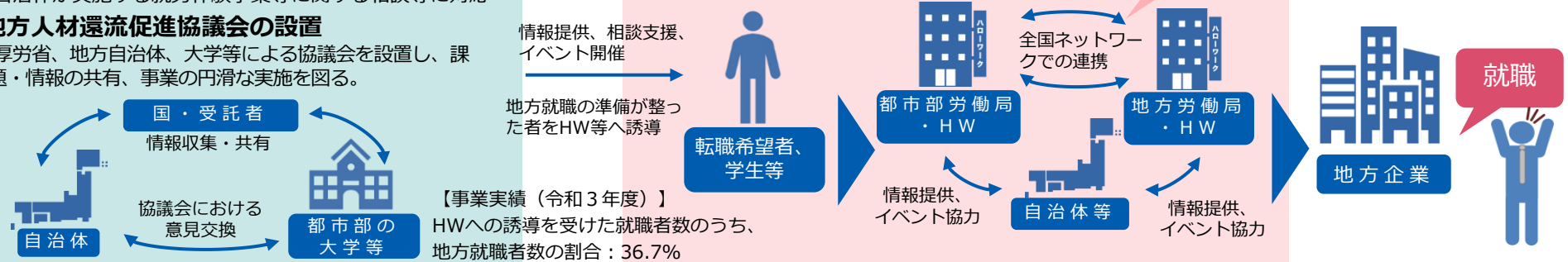
- 職業相談、求人情報提供等
- オンラインを活用した担当者制による個別支援
- 自治体等と連携した生活関連情報の集約・提供
- 個別求人開拓等も含めた求職者と事業主のマッチング支援
- 業種間・職種間・地域間移動に対応した再就職支援

支援情報等の提供

情報提供、相談支援、イベント開催

地方就職の準備が整った者をHW等へ誘導

【事業実績（令和3年度）】  
HWへの誘導を受けた就職者数のうち、  
地方就職者数の割合：36.7%



# 産業雇用安定センターによる出向・移籍のあっせん

令和5年度当初予算案 38億円 (38億円) ※ ()内は前年度当初予算額

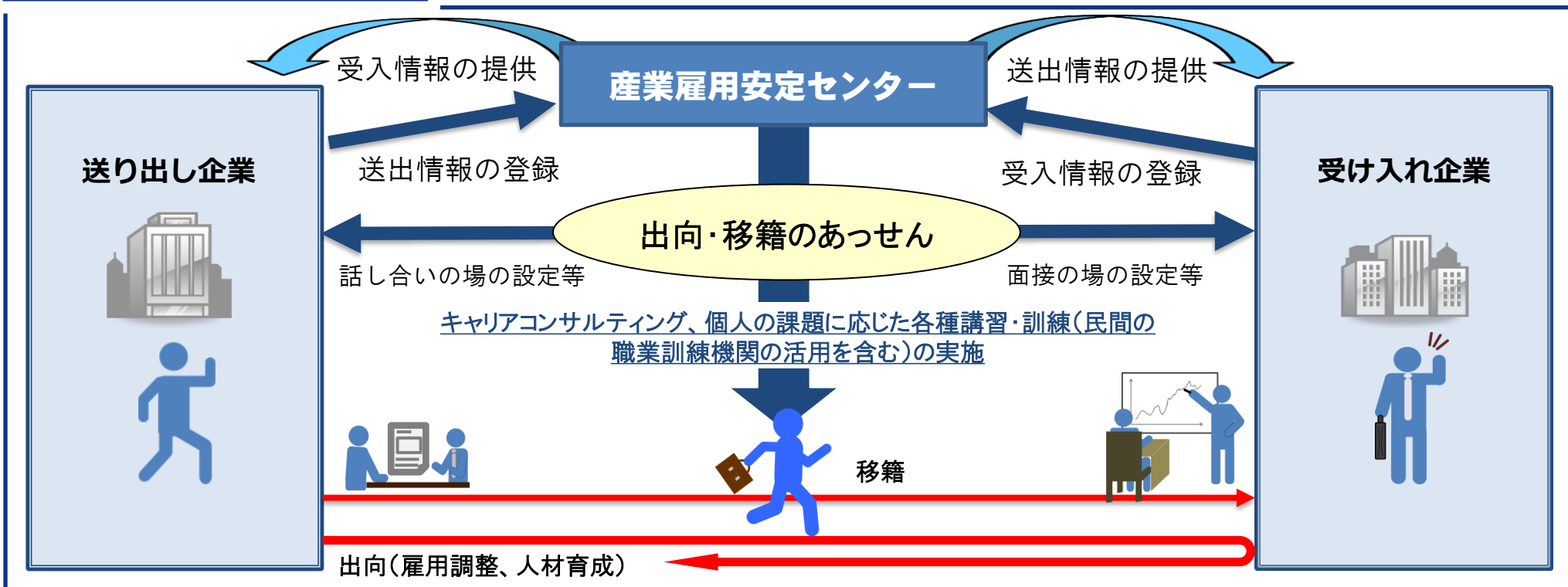
労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

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

※ (社)日本造船工業会、(社)日本鉄鋼連盟、電気事業連合会、全国銀行協会、(社)日本自動車工業会、(社)日本電機工業会、(社)セメント協会  
日本化学繊維協会、日本製紙連合会、日本石炭協会、日本紡績協会、(社)日本民営鉄道協会、(社)日本船主協会

## 2 事業の概要・スキーム



# 農林漁業就職総合支援事業

令和5年度当初予算案 6.2億円（6.5億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	999/1000		1/1000

## 1 事業の目的

都道府県労働局・ハローワーク、農林水産省等関係機関との連携、求人情報及び人材育成等施策情報等の収集・提供、就職促進、新規就業希望者の意識啓発、事業所への雇用管理改善指導等を実施し、農林漁業人材の確保・職場定着までを総合的に支援する。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体・事業実績等

### <農林業職場定着支援事業>

#### ① 農業雇用改善推進事業 実施主体：民間団体等（委託）

5年度当初予算案 75,039千円（87,881千円）

##### ○ 雇用管理改善の促進

農業法人の雇用管理改善を促進するため、地方の拠点となる地域に農業雇用改善アドバイザーを配置し、農業法人の事業主・労務担当者に対する相談援助・指導、広報・啓発、雇用管理改善研修等を実施

※ 実績：9箇所の拠点を設け全国で事業実施、  
研修会・相談会開催回数 76回（令和3年度）

#### ② 林業就業支援事業 実施主体：民間団体等（委託）

5年度当初予算案 316,279千円（330,000千円）

##### ○ 林業就業支援講習の実施

新たに林業への就業を希望する求職者を対象に、20日間程度の座学・実習（林業就業に係る基本的な知識の講義、林業作業の実地講習、安全衛生の講義・実習等）や職業相談・生活相談を実施

※ 実績：講習参加者数 465名（令和3年度）

##### ○ 雇用管理改善の促進

林業事業体の雇用管理改善を促進するため、各都道府県に林業雇用改善アドバイザーを配置し、林業事業体の事業主、労務担当者に対する相談援助、訪問指導、広報・啓発、雇用管理改善研修等を実施

※ 実績：研修会開催回数 47回（令和3年度）

連携

連携

### <農林漁業就業支援事業>

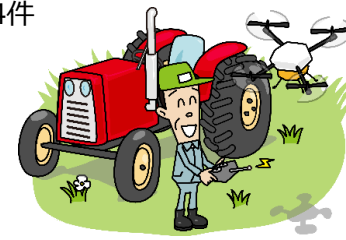
#### 実施主体：都道府県労働局・ハローワーク

5年度当初予算案 224,930千円（231,972千円）

- 各都道府県労働局に職業相談員を配置
- 都道府県労働局による、農林水産省等関係機関との連携、情報収集、ハローワークへの情報提供
- 都道府県農林漁業就業等対策連絡協議会、林業雇用改善等推進会議の開催
- ハローワークでの農林業等の職業紹介、新規就農相談センター等関係機関の案内、情報提供
- 農林漁業が盛んな地域及び大都市圏農林漁業就職支援コーナーにおいて、職業相談、紹介、情報提供
- 農林漁業合同企業面接会及び就職ガイダンスの開催
- その他、農山村地域等からの出稼就労に対する支援

※ 実績（いずれも令和3年度）

- ・ 農林漁業の職業相談件数：135,724件
- ・ 農林漁業の就職件数：20,789件



# 建設事業主等に対する助成金

令和5年度当初予算案 76億円（68億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

建設業においては、技能者の約1/3は55歳以上となっており、他産業と比べて高齢化が進行し、若年労働者等の確保・育成、技能継承が極めて重要な課題となっている。本助成金では、建設労働者雇用改善法に基づき、建設事業主等に支援を行うことで、建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上、雇用の安定を促進することを目的とする（法9条）。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体

### トライアル雇用助成金

#### ◆ 若年・女性建設労働者トライアルコース

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

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

### 人材確保等支援助成金

#### ◆ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）

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

【対象となる取組例】  
現場見学会、体験実習、インターンシップ等の建設業の魅力を伝える取組 など

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

#### ◆ 建設キャリアアップシステム等普及促進コース

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

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

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

#### ◆ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）

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

【助成率】 経費助成 60% など

※ 人材確保等支援助成金の【助成額】【助成率】は、賃上げ要件、生産性要件を満たさなかった場合の金額・率。生産性要件を達成した場合は、上乗せして支給（経過措置）。1年以内に賃上げ要件を達成した場合も、上乗せ支給（制度要求）。

### 人材開発支援助成金

#### ◆ 建設労働者認定訓練コース

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

【助成率・額】 ①経費助成 補助対象経費の16.7% ②賃金助成 3,800円/人日  
③生産性向上助成 ②の場合 1,000円/人日  
④賃上げ助成 ②の場合 1,000円/人日

#### ◆ 建設労働者技能実習コース

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

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

【助成率・額】

1 中小建設事業主（※支給対象：男性・女性労働者）

(1) 労働者数20人以下

①経費助成 75% ②賃金助成 8,550円/人日 < 9,405円/人日 >  
③生産性向上助成 ①の場合 15%、②の場合 2,000円/人日  
④賃上げ助成 ①の場合 15%、②の場合 2,000円/人日

(2) 労働者数21人以上

①経費助成 35歳未満：70% 35歳以上：45% ②賃金助成 7,600円/人日 < 8,360円/人日 >  
③生産性向上助成 ①の場合 35歳未満：15% 35歳以上：15% ②の場合 1,750円/人日  
④賃上げ助成 ①の場合 35歳未満：15% 35歳以上：15% ②の場合 1,750円/人日

2 中小以外の建設事業主（※支給対象：女性労働者）

①経費助成 60%  
②生産性向上助成 ①の場合 15%  
③賃上げ助成 ①の場合 15% など

※ 人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）の賃金助成 < > 括弧内は、建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の場合（令和5年度まで延長）。

※ 人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース、建設技能者技能実習コース）については、令和元年度から生産性要件の適用を成果主義へ変更（生産性向上助成：3年後に支給）（経過措置）。  
※ 令和5年度より成果主義の賃上げ要件を追加（1年以内に賃上げ要件を達成したら支給）（制度要求）。

支給実績：R3年度 6,164,253,698円（143,159件）

KPI : トライアル雇用助成金（受給事業所の常用雇用移行率80%以上）  
人材確保等支援助成金（受給事業所の定着率95%以上）  
人材開発支援助成金（受給事業所の定着率96%以上）

# 介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

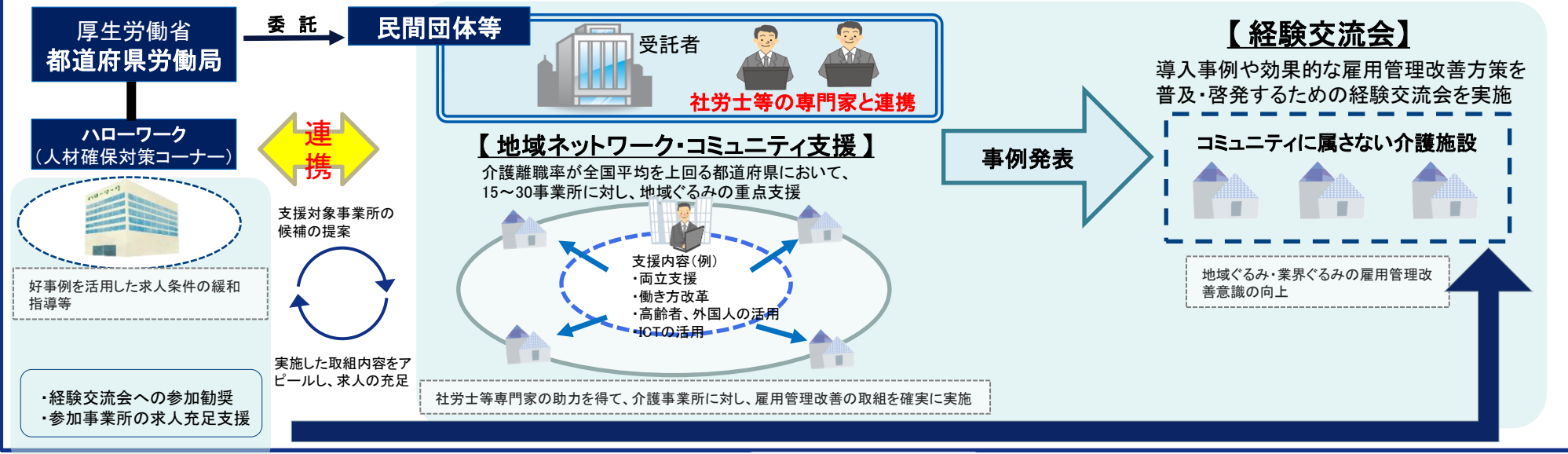
令和5年度当初予算案 2.3億円（2.5億円） ※（）内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的

介護分野においては、人材不足が顕著であり、介護分野における特性を踏まえた事業主による雇用管理改善の取組を促進し、「魅力ある職場」を創出することが必要であるが、事業主による自力での取組は困難である。また、日常の介護業務が多忙であったり、地理的に離れている場合など、自ら支援を求めづらいという点も課題であり、地域の介護業界全体で「魅力ある職場づくり」への意識の底上げを図り、雇用管理改善の推進による介護人材の確保を図る。

## 2 事業の概要・スキーム

介護事業所の雇用管理の改善に関する諸課題に対応すべく、介護離職率が全国平均を上回る都道府県において民間団体等に委託し、雇用管理改善に積極的に取り組む事業主を中心とした地域ネットワーク・コミュニティによる地域ぐるみの雇用管理改善の推進(集団啓発型)を実践する。



## 3 実施主体等

- 実施主体：国（都道府県労働局）→民間団体等
- 事業目標
- ①対象事業所において雇用管理改善のコンサルティングを受けた事業所のうち、実際に雇用管理制度の導入を図る事業所の割合90%以上
- ②対象事業所のうち雇用管理改善のコンサルティングを受け、かつ実際に雇用管理制度の導入を図った事業所における制度導入から3か月経過後の従業員の定着率が、前年同期と比較して改善している事業所の割合85%以上
- ③対象事業所に対するアンケート調査において、役に立った旨評価する事業所の割合90%以上

## 4 事業実績

○過去2年度の実績

年度	令和2年度	令和3年度
①割合(%)	94.4%	91.2%
②割合(%)	87.1%	86.6%
③割合(%)	98.8%	99.2%

# 地域雇用活性化推進事業

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

令和5年度当初予算案 12億円 (13億円) ※ ()内は前年度当初予算額

## 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」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
- 事業実績（就職件数等）：3,820人（令和3年度）

## 3 事業のスキーム・実施主体等

### 対象地域

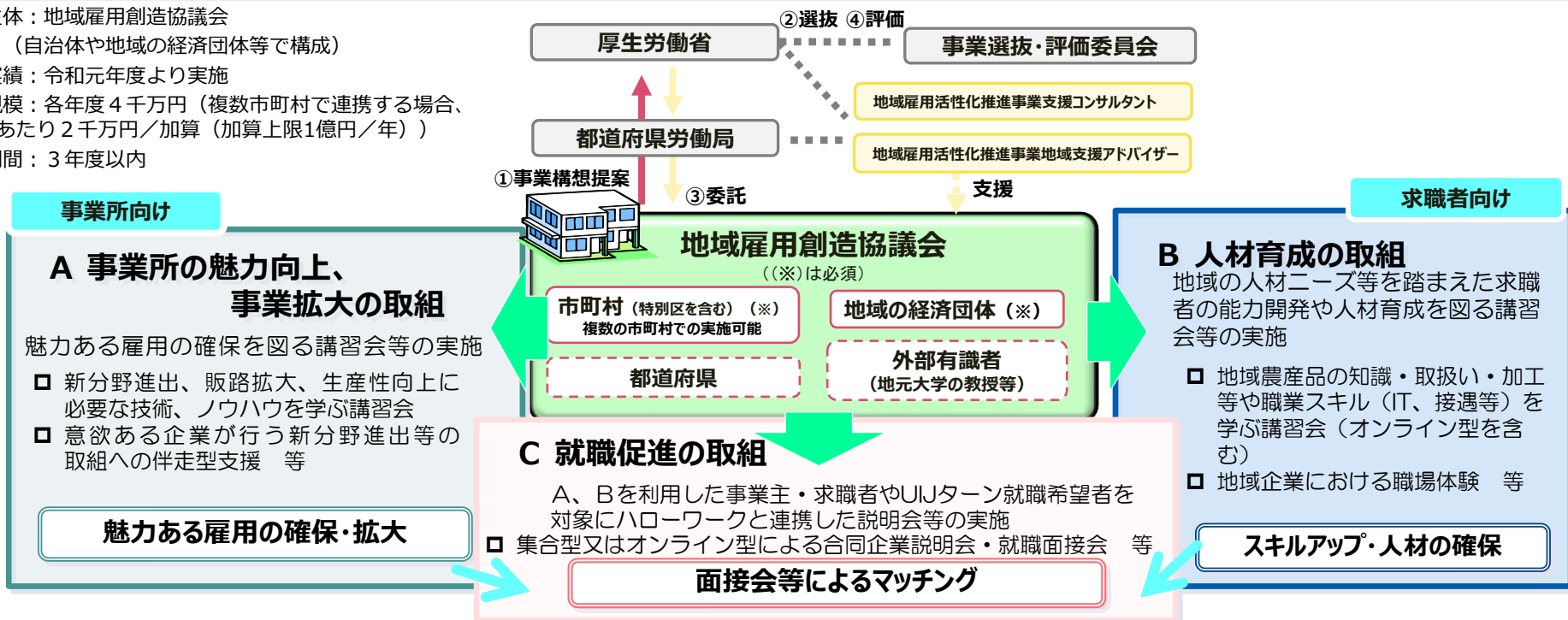
- I. 雇用機会不足地域（次の①、②いずれかに該当する地域）
- ① 最近3年間（平均）又は最近1年間（平均）の地域の有効求人倍率が全国平均（1を超える場合には1.00、0.67未満である場合には0.67）以下であること
  - ② 最近3年間（平均）又は最近1年間（平均）の地域の有効求人倍率が1未満であって、最近5年間で人口が全国平均以上に減少していること
- II. 過疎等地域  
過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法（令和3年3月31日法律第19号）による過疎地域や重大な災害の被害を受けた地域として厚生労働大臣が別途定める地域

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





# 地域活性化雇用創造プロジェクト

令和5年度当初予算案 52億円（59億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

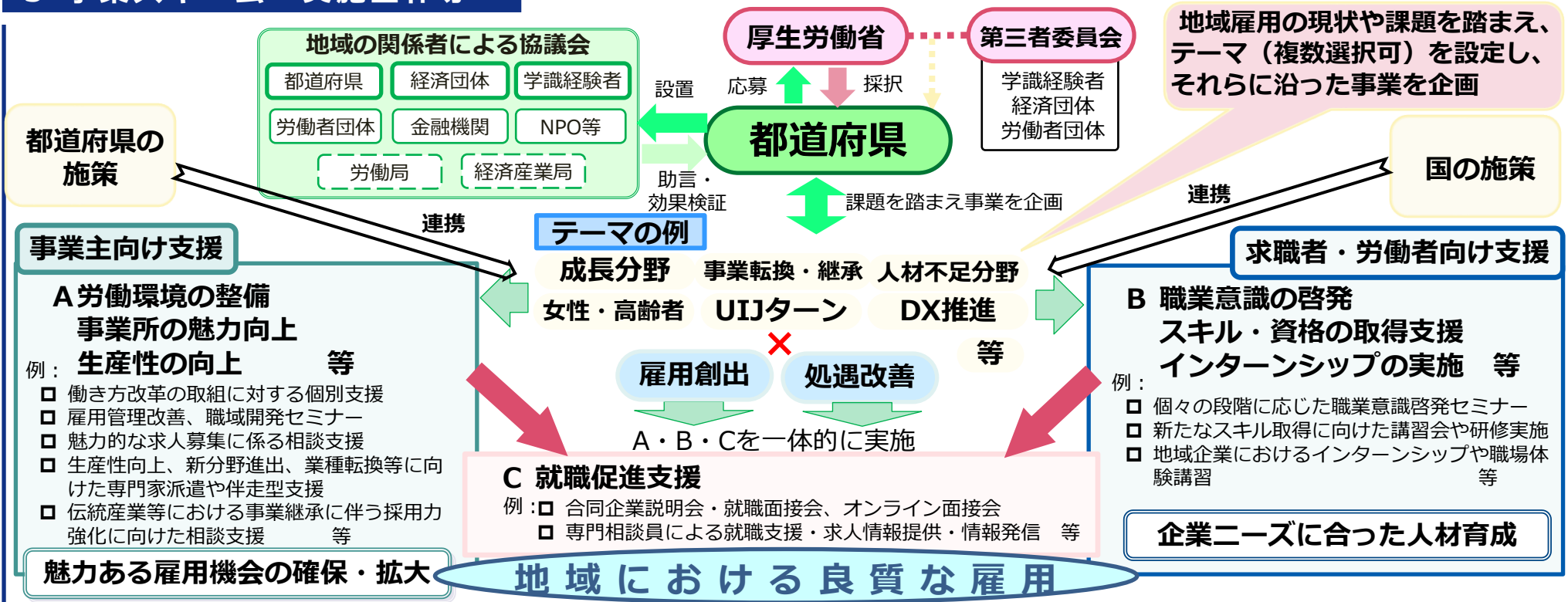
## 1 事業の目的

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：12,105人（令和3年度）

## 3 事業スキーム・実施主体等



令和5年度当初予算案 86億円（65億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

「デジタル田園都市国家構想基本方針」（令和4年6月閣議決定）において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされている。

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練において、民間訓練実施機関に対して、①デジタル分野の資格取得を目指す訓練コースの委託費等の上乗せ、②企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せを行うほか、③オンライン訓練においてパソコン等の貸与に要した経費を委託費等の対象とすることにより、デジタル推進人材の育成を行う。また、これらのデジタル分野の訓練コースを受講する方に対し、引き続き、生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）の支給を通じて早期の再就職等を支援する。

さらに、全国87箇所の生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）において、在職者に対する④DXに対応した生産性向上支援訓練機会を提供し、中小企業等のDX人材育成を推進する。

## 2 事業の概要

### ①デジタル分野の委託費等の上乗せ

デジタル分野の資格取得等を目指す訓練コースで、就職率等が一定割合以上の場合、委託費等を1人当たり月1万円上乗せ（IT分野の訓練コースは、一部地域を対象に更に1万円上乗せ）

### ②企業実習を組み込んだコースの委託費等の上乗せ

就労に結び付く実践的な経験を積むための企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を1人当たり2万円上乗せ

### ③オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

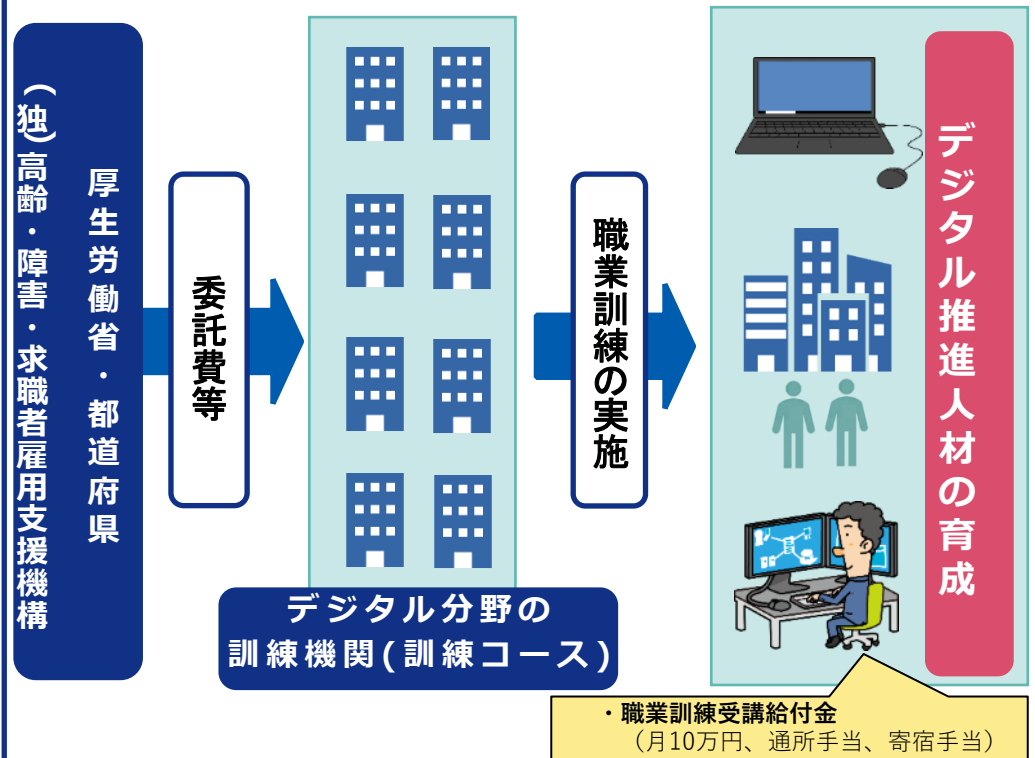
デジタル分野のオンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、1人当たり月1.5万円を上限に委託費等の対象とする

### ④生産性向上支援訓練（DX関連）の実施

中小企業等の在職者に対して、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（DX関連）による訓練機会提供

※①～③は令和8年度末までの時限措置

## 3 スキーム・実施主体等



令和5年度当初予算案 6.1億円 (一億円) ※()内は前年度当初予算額

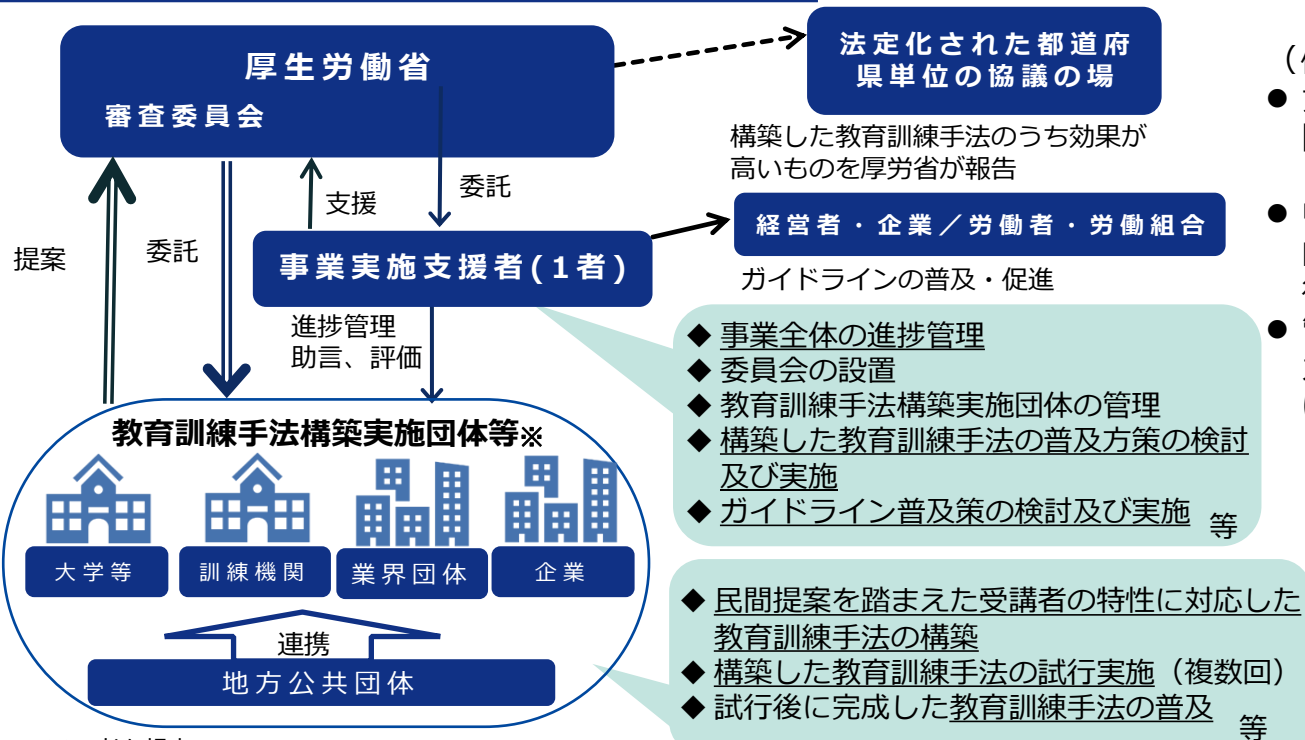
労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

民間からの提案募集において、「女性非正規雇用労働者向けの伴走支援を付したIT人材育成プログラムの実施」「中高年ホワイトカラーのセカンドキャリアに向けたマインドリセット等の実施」「管理職向けの人材マネジメント研修の実施」など多数の提案があったことから、こうした幅広いニーズに対応した訓練を実現するため、受講者の特性に対応した特色ある教育訓練手法の構築、その手法の試行及び普及方法を民間からコンテスト方式で募集し、その構築から試行、普及まで行わせる事業を必要に応じて地方自治体と連携しながら実施し、その成果については、法定化された都道府県単位の協議の場を通じて職業訓練メニューに反映させる。

さらに、令和4年6月にとりまとめた「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」(ガイドライン)について、中小企業をはじめとした経営者や労働者に広く周知等を併せて行い、日本全体に学び・学び直しの風土の定着を図る。(事業実施期間：令和5年度～6年度)

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等



### <想定される教育訓練手法の内容>

(例)

- 女性非正規雇用労働者やひとり親などの生活困窮者や就職氷河期世代を訓練修了及び就職に導くための伴走支援手法の構築
- 中高年ホワイトカラーのセカンドキャリアに向けたマインドリセット・スキルチェンジを行うための手法の構築
- 管理職(現場のリーダー)のマネジメント能力向上のための訓練プログラムの実効性を上げるための手法の構築

(※1) 教育訓練手法の構築内容はカリキュラムや教材に加え、訓練開始前から就職・キャリアアップまでを伴走型で支援するために必要なノウハウ・手法、講師の育成等を含む。

(※2) ガイドラインの普及・促進は、リーフレット等の制作、シンポジウムの開催、経済誌・新聞・インターネット記事掲載及び先行事例の収集、展開を想定。

- ◆ 事業全体の進捗管理
- ◆ 委員会の設置
- ◆ 教育訓練手法構築実施団体の管理
- ◆ 構築した教育訓練手法の普及方策の検討及び実施
- ◆ ガイドライン普及策の検討及び実施 等

- ◆ 民間提案を踏まえた受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築
- ◆ 構築した教育訓練手法の試行実施(複数回)
- ◆ 試行後に完成した教育訓練手法の普及 等

# 非正規雇用労働者等に対する就職支援プログラムによる 早期再就職の支援

令和5年度当初予算案 31億円（31億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

- 早期再就職の緊要度が高い雇用保険受給者等に対し、就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援を実施。
- 新型コロナウイルス感染症による影響に伴う事業活動の縮小等により、雇止め等による非正規雇用労働者等の増加が懸念されており、こうした非正規雇用労働者等の方々に対する早期再就職を支援するため、担当者制による求職者の個々の状況に応じた就職支援を図る。

## 2 事業の概要・スキーム等

全国の主要なハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、求職者の置かれた状況に応じた担当者制による就職支援を実施することにより、早期の再就職を図る。

### 《実施体制》

- ・ 就職支援ナビゲーター（早期再就職支援分） 419人
- ・ 就職支援ナビゲーター（業職種間移動支援分） 60人

就職支援ナビゲーターによる再就職支援プログラム開始者数 約9.6万人  
再就職支援プログラム利用者の就職者数 約7.8万人  
再就職支援プログラム利用者の就職率 82.5%

### 《主な支援内容》

- ✓ 就職活動に当たっての不安の解消や、就職に係る希望、ニーズの詳細な把握
- ✓ 求職者のニーズに合ったセミナーや応募先企業の選定、個別求人開拓
- ✓ 特定の求人に応募するための履歴書・職務経歴書の個別添削、模擬面接
- ✓ 日本版O-NETを活用したキャリアコンサルティング 等
- ※ その他、来所困難な求職者へのオンラインによる支援を全国のハローワーク及びマザーズハローワークで実施



令和5年度当初予算案 44億円（44億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

医療、介護、保育、建設、警備、運輸（※）へのマッチング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）  
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、求人者には求人充足のための支援を強化し、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、ミスマッチの改善を図る。

## 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

医療、介護、保育、建設、警備、運輸の雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援を強化するため、**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。**

設置箇所	113箇所 → <b>115箇所</b>	実施体制	職業相談員（181人→ <b>185人</b> ） 就職支援ナビゲーター（238人→ <b>240人</b> ） 就職支援コーディネーター（278人→ <b>280人</b> ）
------	----------------------	------	---

#### 支援内容

- 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
- 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3年度就職件数：73,392件

# 一体的実施事業について

令和5年度当初予算案 21億円（22億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

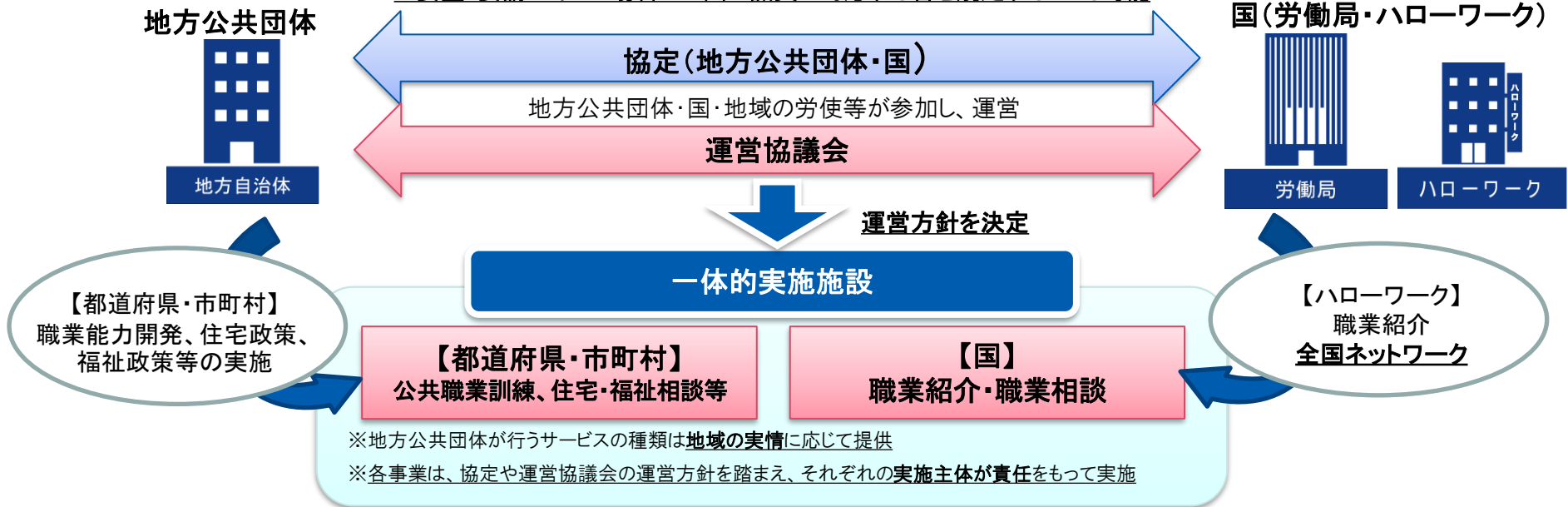
○ 国と地方の連携協力の下、それぞれの役割を果たし、一体的に雇用対策に取り組むことで地域の課題に対応し、利用者ニーズにきめ細かく対応することを目的とする。

## 2 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等と地方公共団体が行う相談業務等を一体的に実施。
- 一体的実施は、
  - 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、**地方公共団体の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な事業。**

## 3 事業スキーム、実施主体等

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



※一体的実施事業の実施状況：計185地方公共団体(33道府県、152市区町(令和4年4月時点))

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 趣旨

令和5年度当初予算案 16百万円（－）※（）内は前年度当初予算額

## ①メンター制度導入・ロールモデル育成等マニュアル・事例集の作成

女性活躍を推進している企業の多くが抱えている「本人が現状以上に活躍したいと思っていない」「社内にロールモデルとなる女性社員が少ない」といった課題に対応するため、民間提案（メンター制度の設置等）を踏まえ、メンター制度の導入やロールモデルの育成、地域ネットワーク構築に関するマニュアル及び事例集を作成することで、女性労働者のキャリア形成支援を図る。

## ②女性労働者等向け「アンコンシャス・バイアス解消セミナー」の実施

個々の女性労働者の活躍推進を阻む要因となっている個人・組織のアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を解消するため、民間提案も踏まえ、女性労働者のほか、管理職、人事労務担当者、経営トップ層等を対象としたセミナーを実施する。

## 2 概要・スキーム

## ①メンター制度導入・ロールモデル育成等マニュアル・事例集の作成

## ①各企業への調査



導入状況・  
効果・課題

## ②企業ヒアリング



ヒアリング先：  
メンター制度の導入等によって  
女性活躍の効果が上がっている  
企業等

## ③マニュアル・事例集の作成



①・②の結果を踏まえ、検討委員会において、メンター制度導入やロールモデル育成、地域ネットワークづくりに関するマニュアル・事例集を作成

## ②女性労働者等向け「アンコンシャス・バイアス解消セミナー」の実施



労働者

・「管理職を目指してほしい」と言われたが、「まだ無理」と反応してしまった  
・「責任あるポジションを任せたい」と言われても、「私には無理」と思ってしまう



事業主

・女性はすぐ辞めてしまうので、育成しても無駄だ  
・女性は昇進・昇格を望んでいない  
・仕事の内容には、男性向き、女性向きがある  
・男性が子どものお迎えで早退はおかしい

といった偏見を取り除く「アンコンシャス・バイアス解消セミナー」をwebで開催（アンコンシャス・バイアス：無意識の偏見）  
対象・・・女性労働者のほか、管理職（これから管理職になり女性部下を持つ世代の労働者を含む）、人事労務担当者、経営トップ層等

※実施主体 委託事業（民間団体）

令和5年度当初予算案 78百万円（60百万円） ※（）内は前年度当初予算額 ※ 中小企業庁・公正取引委員会においても別途予算措置

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	○

## 1 事業の目的

- フリーランスとして働く方が安心して働ける環境を整備するため、厚生労働省では、関係省庁と連携し、成長戦略実行計画（令和2年7月17日閣議決定）に基づき、「フリーランスガイドライン」を策定した。また、「規制改革実施計画」（令和2年7月17日閣議決定）に基づき、フリーランスと発注者等とのトラブルについて、弁護士にワンストップで相談できる窓口「フリーランス・トラブル110番」を令和2年11月に設置し、丁寧な相談対応に取り組んできた。
- 相談窓口におけるフリーランスからの相談件数が増加傾向にあることから、相談窓口の体制拡充やトラブル解決機能を向上させることで、引き続き迅速かつ丁寧な紛争解決の援助を行い、フリーランスとして働く方が安心して働ける環境整備を図る。

## 2 事業の概要・スキーム等

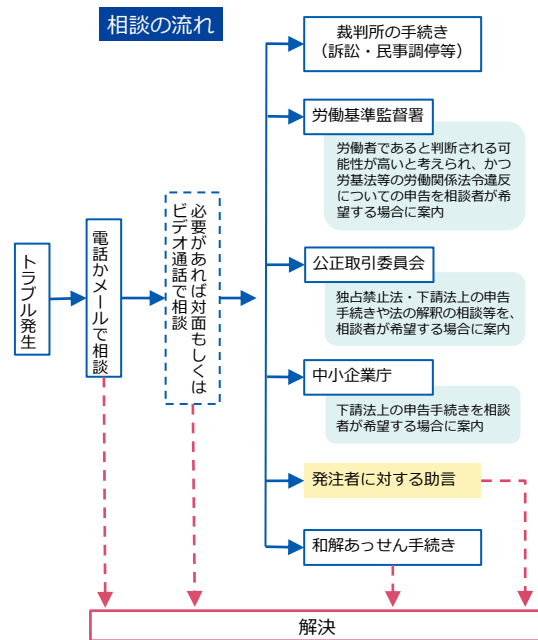
### 【事業の概要】

フリーランスから、発注者等との間のトラブル等についての相談を受けるなど、紛争解決の援助を行う。

- ・ 弁護士による電話・メール相談の対応及び一般的な法律の説明だけでは解決できない場合の個別相談対応
- ・ 弁護士による発注者等に対する助言の実施
- ・ 和解あっせん人が相談者と相手方の話を聞いて、利害関係を調整したり、解決案を提示することで和解を目指す手続きである和解あっせんの実施
- ・ 「フリーランスが安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知

### 【事業の拡充点】

- ・ 相談及び和解あっせんに対応する弁護士、事務補助員増員
- ・ 弁護士による発注者等に対する助言の実施【新規】



フリーランス・個人事業主の方へ!  
(スタイリスト・習い事講師・データ入力・フォトグラファー・エンジニアなど)

## 弁護士に無料相談できます!

フリーランス・トラブル110番

こんなトラブルで悩んでいませんか?

- あいまいな契約**  
報酬が支払われない・仕事での作業遅延、口実でのやり取りばかりで契約書がない、修正の繰り返しで作業が完了しない。
- ハラスメント**  
精神的な攻撃や中絶のない作業の強要、一方的な解約の解消などのパワハラ行為、セクハラ行為。
- 報酬の未払い**  
報酬の未払いや一方的な減額、報酬滞りの引伸ばし、納品後のクライアント会社の倒産、営業不振。

弁護士による**和解あっせん**でワンストップで解決することができます!  
 弁護士対応  秘密厳守  匿名相談  対面・Web相談  和解あっせん手数料無料

まずは電話・メールでご相談ください。フリーランス・個人事業主などの資格をサポートします!

## 3 実施主体

民間事業者等（委託事業）

## 4 事業実績

- ・ 令和3年度相談件数：4,072件
- ・ 和解あっせん受付件数：134件