

雇用保険制度の概要

厚生労働省 職業安定局 雇用保険課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 概観
- 適用
- 失業等給付
- 求職者支援制度
- 育児休業給付
- 雇用保険二事業
- 財政運営（保険料・国庫負担）
- 雇用保険制度における新型コロナウイルス感染症対応
- 諸外国の失業保険制度

概観

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

雇用保険とは

雇用保険は、

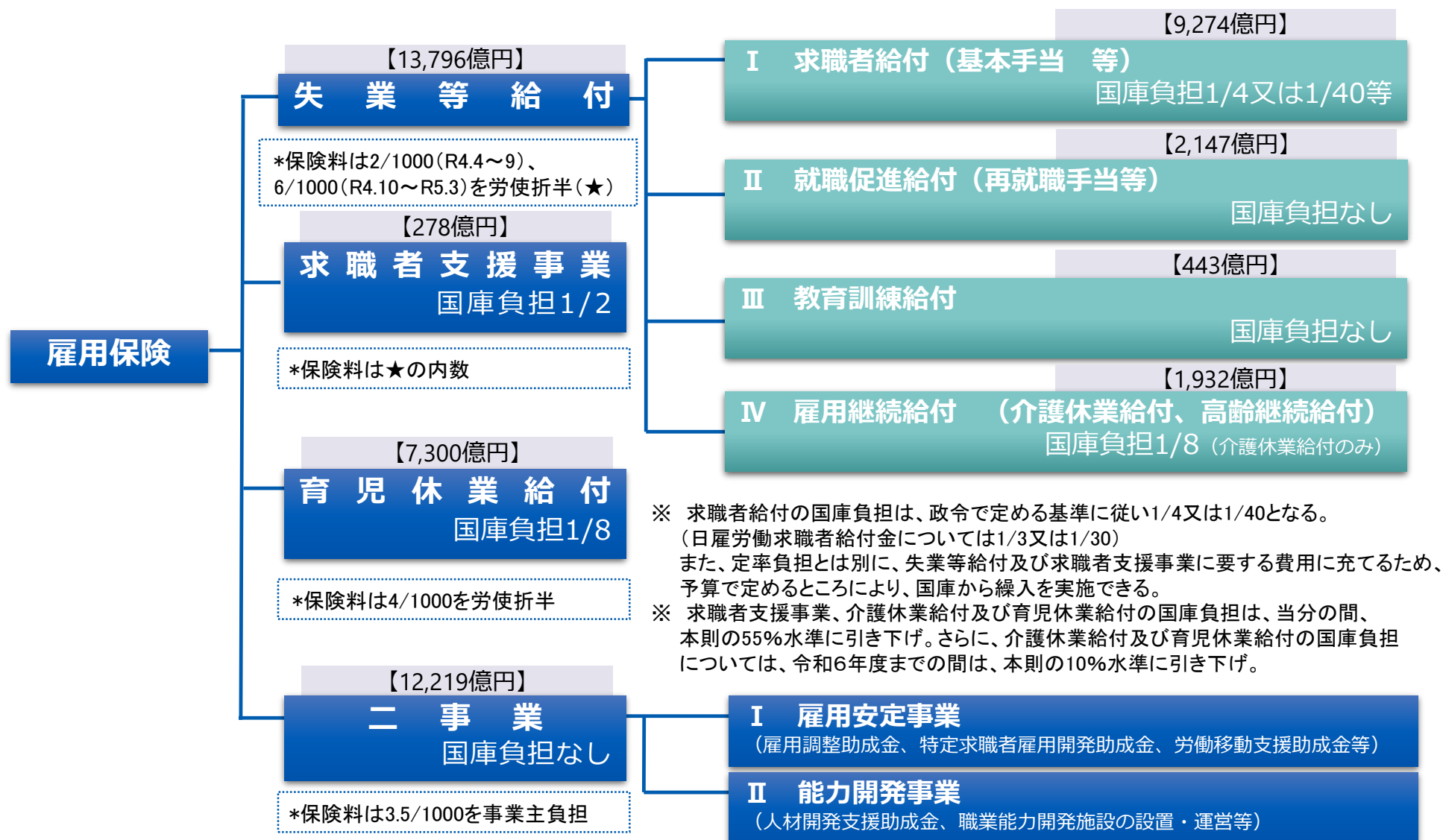
① 労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が子を養育するための休業をした場合に、生活及び雇用の安定並びに就職の促進のために失業等給付及び育児休業給付を支給するとともに、

② 失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための二事業を行う、

雇用に関する総合的機能を有する制度である。

雇用保険制度の概要（体系）

※ 【】内は令和4年度予算額



※ 求職者給付の国庫負担は、政令で定める基準に従い1/4又は1/40となる。
（日雇労働求職者給付金については1/3又は1/30）
また、定率負担とは別に、失業等給付及び求職者支援事業に要する費用に充てるため、
予算で定めるところにより、国庫から繰入を実施できる。

※ 求職者支援事業、介護休業給付及び育児休業給付の国庫負担は、当分の間、
本則の55%水準に引き下げ。さらに、介護休業給付及び育児休業給付の国庫負担
については、令和6年度までの間は、本則の10%水準に引き下げ。

※ 令和2年度から令和4年度までの間に限り、雇用保険二事業に一般会計が繰り入れられている。

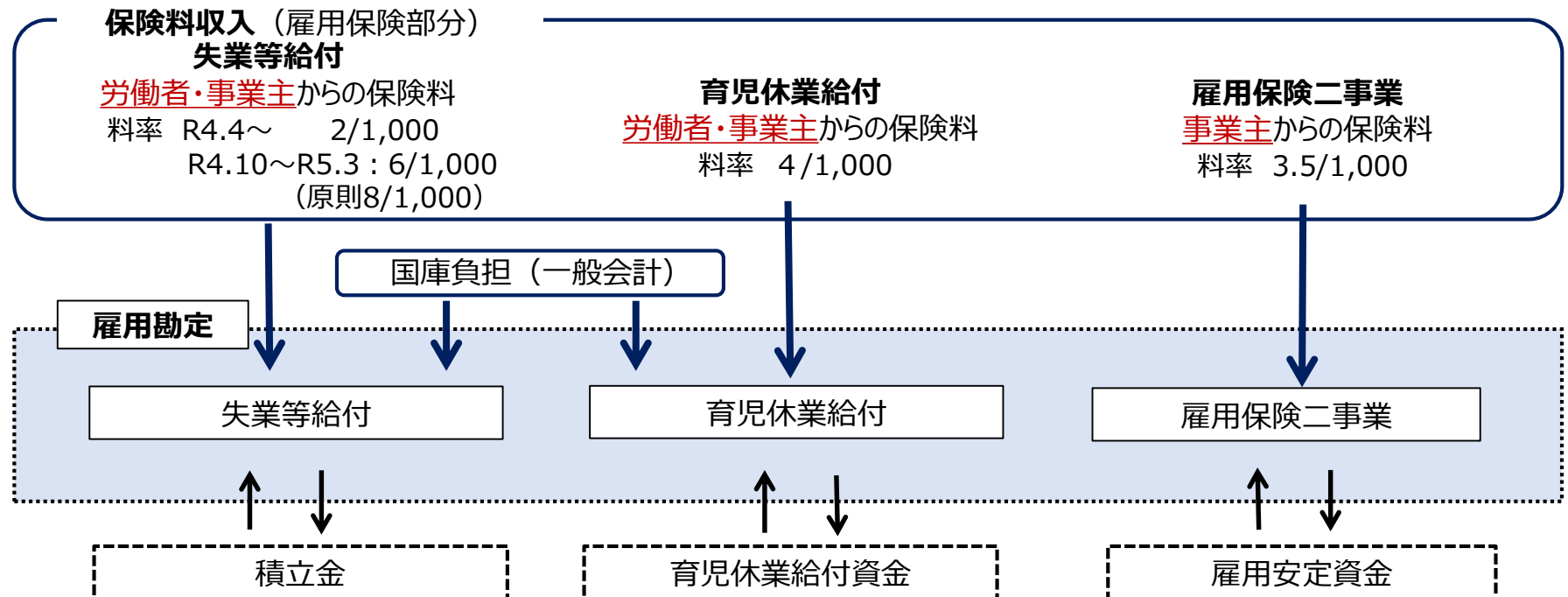
雇用保険制度の財政構造

- 雇用保険では、失業等給付、育児休業給付、雇用保険二事業を実施しており、これらを区分経理している。

※ 令和2年改正法により、令和2年度から育児休業給付を失業等給付から切り離して区分経理（育児休業給付について給付と負担の関係を明確化して均衡の取れた財政運営とするとともに、その他の給付について景気の動向により的確に対応できるようにするため。）

- 保険料負担は、失業等給付・育児休業給付は労働者・事業主折半。雇用保険二事業は事業主のみ。

労働保険特別会計（雇用勘定）の仕組み



失業保険制度の主な考え方

	内容	考え方
主な適用要件	原則、以下の要件を満たす雇用者 ○ 1 週間の所定労働時間が20時間以上であること ○ 31日以上雇用見込みがあること	○ 雇用保険は、自らの労働により賃金を得て生計を立てている労働者が失業した場合の生活の安定等を図る制度であり、その趣旨にかんがみ、保護の対象とする労働者を一定の者に限っている。 ○ 一般に保険とは、同種類の偶発的な事故による危険にさらされている人々がこの危険の分散を図るために危険集団を構成するものであるが、雇用保険制度においては、この同種類の危険にさらされている人々として、週の法定労働時間が40時間であること等を考慮し、20時間を適用の下限としている。（週所定労働時間が20時間未満の場合、労働時間がフルタイムの半分にも満たないため適用除外）
主な受給資格要件	① 離職日前 2 年間に於いて、通算12か月以上の被保険者期間がある （倒産・解雇等による離職の場合、離職日前 1 年間に於いて、通算 6 か月以上の被保険者期間がある） ② 公共職業安定所に来所し、求職の申込みを行っている ③ 労働の意思及び能力があるにも関わらず、失業状態にある	○ 被保険者期間については、 ① 安易な離職や循環的な給付の防止や、 ② 保険財政の給付と負担のバランスへの影響を考慮して設定 ○ 雇用保険制度が本来想定する失業は労働者の非任意的な失業であり、単に職に就いていないという事実だけでなく、労働の意思と能力を有することを要件としている。求職のため公共職業安定所に求職の申込みを行った者は労働の意思があると推定される。
給付水準	○ 給付率：離職前賃金（離職日前 6 か月間の給与をもとに算定）の50～80% （低賃金ほど率が高い。60歳以上65歳未満の者については45～80%。） ○ 給付日額：下限2,577円 上限13,520～16,530円 ○ 給付日数：年齢、被保険者期間、離職の理由等により、90日～360日の間で決定。	○ 給付率は、低所得者に対しては十分な保護を図るとともに、高所得者に対しては再就職意欲を阻害することのないように設定。 ○ 賃金日額は、賃金が高額であった労働者の再就職意欲を減退させないように上限が設定され、低所得者には失業中の生活を保障するため、最低賃金との逆転が生じないように考慮しつつ下限が設定されている。 ○ 給付日数は、基本手当が再就職までの間の生活の安定を図るために支給されるものであることにかんがみ再就職の難易度に応じて設定。
財政運営	○ 労使保険料：労働者の賃金総額の8／1,000（原則）を労使折半 ○ 国庫負担：給付費の 1／4 または 1／40、別途、一般会計からの繰入が可能	○ 労働者が保険料を負担しているのは、労働者の責めに帰すべき理由、労働者の自己都合等による失業についても失業給付の支給対象としているため。 ○ 雇用保険の保険事故である失業等については、政府の経済政策、雇用政策と無縁ではなく、政府もその責任の一端を担うとの考え方から、国庫も失業等給付に要する費用の一部を負担。

適用

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

雇用保険の適用事業及び被保険者

適用事業及び被保険者について

○雇用保険は、一部の事業（農林水産業の個人事業で常時5人以上を雇用する事業以外＝暫定任意適用事業）を除き、労働者が雇用される事業を強制適用事業としている。【法5】

○雇用保険の適用事業（※1）に雇用される労働者を被保険者としている。【法4 I】

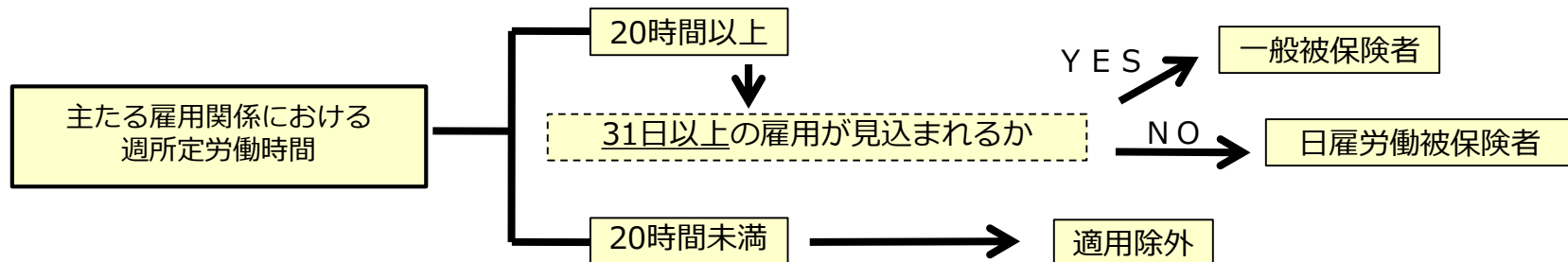
<適用除外>【法6】

- ① 1週間の所定労働時間が**20時間未満**である者
- ② 同一の事業主に継続して**31日以上**雇用されることが見込まれない者
- ③ 季節的に雇用される者（短期雇用特例被保険者に該当する者を除く。）であって、4月以内の期間を定めて雇用される者又は一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者
- ④ 日雇労働者（※2）であって、適用区域（※3）に居住し適用事業に雇用される等の要件に該当しない者
- ⑤ 国、都道府県、市町村等に雇用される者
- ⑥ 昼間学生

※1 労働者が雇用される事業（農林水産の事業のうち常時雇用する労働者の数が5人未満の個人事業は暫定任意適用事業）

※2 日々雇用される者又は30日以内の期間を定めて雇用される者

※3 東京都の特別区若しくは公共職業安定所の所在する市町村の区域又はこれらに隣接する市町村の全部又は一部の区域であって、厚生労働大臣が指定するもの



雇用保険の適用事業及び被保険者

被保険者の種類について

(1) 一般被保険者

被保険者のうち(2)、(3)及び(4)以外の者

(2) 高年齢被保険者【法37の2 I】

65歳以上の被保険者（(3)又は(4)に該当しない者）

(3) 短期雇用特例被保険者【法38 I】

被保険者であって、季節的に雇用されるもののうち次のいずれにも該当しない者（(4)を除く）

- ① 4か月以内の期限を定めて雇用される者
- ② 所定労働時間が20時間以上30時間未満である者

(4) 日雇労働被保険者【法43 I】

被保険者である日雇労働者であって、次のいずれかに該当する者及び公共職業安定所長の認可を受けた者をいう。

- ① 適用区域（※）に居住し、適用事業に雇用される者
- ② 適用区域外の地域に居住し、適用区域内にある適用事業に雇用される者
- ③ 適用区域外の地域に居住し、適用区域外の地域にある適用事業であって厚生労働大臣が指定したものに雇用される者

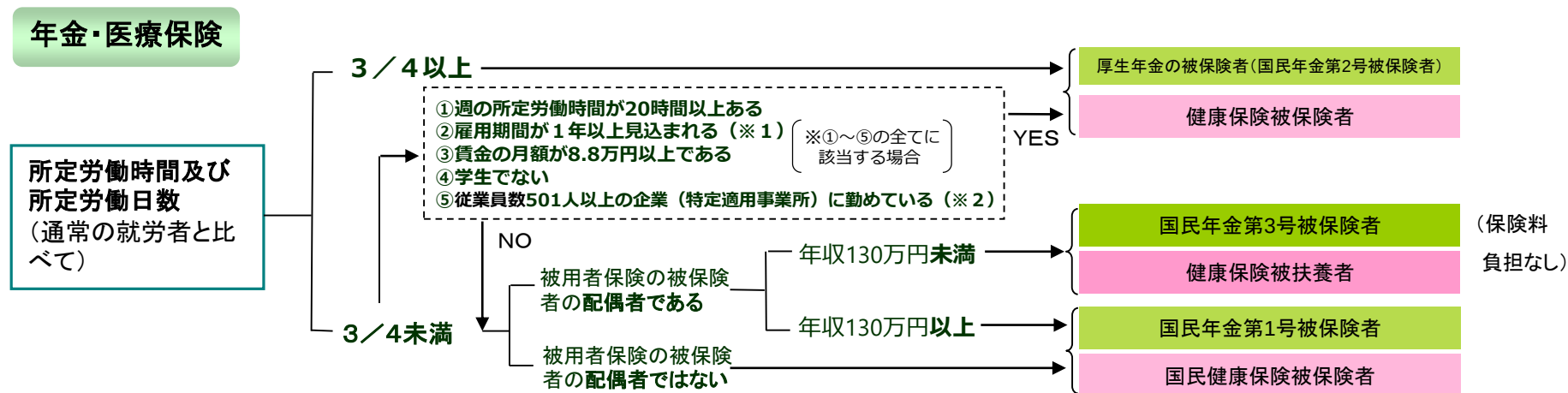
※ 特別区若しくは公共職業安定所の所在する市町村の区域（厚生労働大臣が指定する区域を除く。）又はこれらに隣接する市町村の全部又は一部の区域であって、厚生労働大臣が指定するもの

〈令和3年度実績〉

・適用事業所数	2,340,950件	・一般被保険者数	41,353,264人	・高年齢被保険者数	3,232,399人
・短期雇用特例被保険者数	46,594人	・日雇労働被保険者数	6,748人		

※数値はいずれも年度平均値

参考：社会保険の適用基準（短時間労働者の適用範囲）



（※1）令和4年10月から、実務上の取り扱いの現状も踏まえて撤廃し、フルタイムの被保険者と同様の2ヶ月超の要件を適用する。

（※2）従業員数500人以下の会社で働く短時間労働者（所定労働時間が週20時間以上ある等の要件を満たしている方）も、労使で合意すれば社会保険に加入できる。

なお、令和4年10月から従業員数101人以上の企業、令和6年10月から従業員数51人以上の企業に適用範囲を拡大する。

（注）下記のいずれかに該当する者は、年金：国民年金、医療保険：日雇特例被保険者（※）となる。

- ①臨時に日々雇用される人で1か月を超えない人
- ②臨時に2か月以内の期間を定めて使用され、その期間を超えない人
- ③季節的業務に4か月を超えない期間使用される予定の人
- ④臨時的事業の事業所に6か月を超えない期間使用される予定の人

※日雇特例被保険者については、引き続き2月間に通算して26日以上使用される見込みがないことが明らかであるとき等を除く（大臣承認）。

適用労働者の範囲の変遷

昭和50年～

- ・ 所定労働時間：通常の労働者のおおむね4分の3以上かつ22時間以上
- ・ 年収：52万円以上
- ・ 雇用期間：反復継続して就労する者であること



平成元年～

- ・ 週所定労働時間：22時間以上
- ・ 年収：90万円以上
- ・ 雇用期間：一年以上（見込み）



平成6年～

- ・ 週所定労働時間：20時間以上
- ・ 年収：90万円以上
- ・ 雇用期間：一年以上（見込み）



平成13年～

- ・ 週所定労働時間：20時間以上
- ・ 年収：（年収要件を廃止）
- ・ 雇用期間：一年以上（見込み）



平成21年～

- ・ 週所定労働時間：20時間以上
- ・ 雇用期間：6か月以上（見込み）



平成22年～

- ・ 週所定労働時間：20時間以上
- ・ 雇用期間：31日以上（見込み）

（参考）失業保険法時代の適用基準：①所定労働日が、通常の労働者のそれと同様であること。②一日の所定労働時間が、原則として、おおむね、6時間以上であること。

③常用労働者として雇用される見込みの者であること。④賃金の月額が一定額以上であること。

⑤労働時間及び賃金を除くその他の労働条件が、当該事業所の通常の労働者のそれと、おおむね、同様であること。⑥他の社会保険において被保険者として取り扱われていること。

複数の事業所で雇用される者に対する雇用保険の適用

1. 2以上の雇用関係にある労働者の雇用保険の適用の原則的な取扱い

- 同時に2以上の雇用関係にある労働者については、当該2以上の雇用関係のうち、当該労働者が生計を維持するために必要な主たる賃金を受ける1の雇用関係についてのみ、被保険者となる。

- ※ 被保険者資格に係る当該1の雇用関係については、週所定労働時間が20時間以上などの適用要件を満たすことが必要。
- ※ 1の雇用関係が解除されたとしても、他の雇用関係が被保険者となりえる形で維持されていれば、雇用保険制度の保険事故である「失業状態」には当たらず、給付は行われない。

⇒ **事業主ごとに見た場合に20時間以上でなければ、合計が20時間以上であったとしても適用対象外。**

【例】



A事業所

週の所定労働時間 15h

B事業所

" 10h

合計が25時間でも適用されない

2. 2以上の雇用関係にある65歳以上の労働者の雇用保険の適用

- **65歳以上の者を対象として、本人の申出を起点として2つの事業所の労働時間を合算して適用する制度を試行する。**（逆選択やモラルハザード等を、令和4年1月の施行後5年を目途に検証。）

(例)



A事業所

週・所定14h

B事業所

週・所定10h

A事業所
を離職



A事業所

週・所定0h

B事業所

週・所定10h

- ・ AとBを合算して20時間以上であるため、労働者の申出を起点として雇用保険を適用

- ・ Aを離職し、20時間を下回るため、**Aで支払われていた賃金額を基礎として給付し、**
- ・ 被保険者ではなくなるため、**以後、保険料を徴収しない。**

失業等給付

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

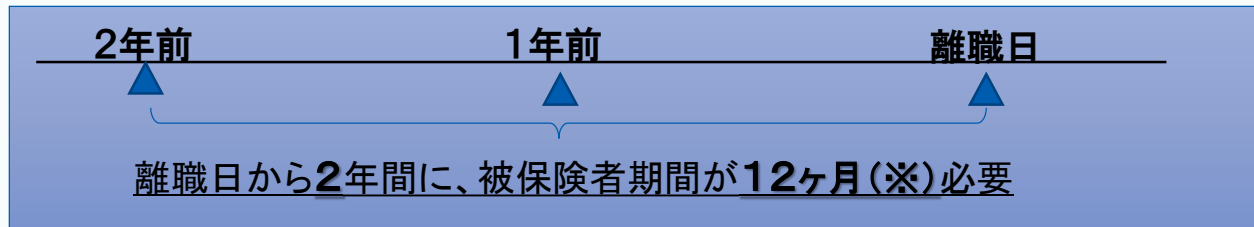
求職者給付（基本手当等）
就職促進給付（再就職手当等）

（１）基本手当の受給に必要な被保険者期間【法13】

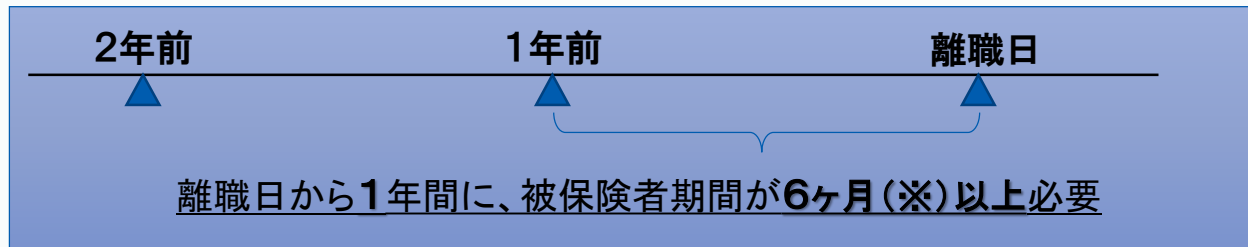
○一般被保険者が失業した際、（ｉ）（ii）のいずれかに該当する場合に支給。

※ ４週間に１回、公共職業安定所において、失業状態にあることの認定を行う。

（ｉ）一般被保険者が離職した場合



（ii）倒産、解雇等による離職者又は有期労働契約が更新されなかったこと等による離職者で、（ｉ）の条件で受給資格を得られない場合



注）「この法律において「失業」とは、被保険者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあることをいう」（法４Ⅲ）

※ 賃金の支払いの基礎となった日数が11日以上ある月を1月とし、11日未満である月は算入しない。（法14）

求職者給付（基本手当）

○支給日額及び日数は、それぞれ離職前賃金や年齢、離職理由等によって変わる。

$$\text{基本手当日額} = \text{賃金日額} \times \text{給付率}$$

（２）賃金日額の年齢別上限額（令和３年８月１日～）【法17】

年齢区分	賃金日額下限額	賃金日額上限額
30歳未満	2,577 円	13,520 円
30歳以上45歳未満		15,020 円
45歳以上60歳未満		16,530 円
60歳以上65歳未満		15,770 円

（３）基本手当の給付率【法16】

（60歳未満）

賃金日額	給付率	基本手当日額
2,577 - 4,970 円	80%	2,061 - 3,976 円
4,970 - 12,240 円	80 - 50%	3,976 - 6,120 円
12,240 - 16,530 円	50%	6,120 - 8,265 円

（60歳以上65歳未満）

賃金日額	給付率	基本手当日額
2,577 - 4,970 円	80%	2,061 - 3,976 円
4,970 - 11,000 円	80 - 45%	3,976 - 4,950 円
11,000 - 15,770 円	45%	4,950 - 7,096 円

求職者給付（基本手当）

（４）給付日数（原則）【法22,23】

（イ）倒産、解雇等による離職者（（ハ）を除く）

被保険者であった 期間 区分	1 年未満	1 年以上 5 年未満	5 年以上 1 0 年未満	1 0 年以上 2 0 年未満	2 0 年以上
30 歳未満	90 日	90 日	120 日	180 日	－
30 歳以上 35 歳未満		120 日	180 日	210 日	240 日
35 歳以上 45 歳未満		150 日	180 日	240 日	270 日
45 歳以上 60 歳未満		180 日	240 日	270 日	330 日
60 歳以上 65 歳未満		150 日	180 日	210 日	240 日

（ロ）一般の離職者（（イ）又は（ハ）以外の者）

被保険者であった 期間 区分	1 年以上 1 0 年未満	1 0 年以上 2 0 年未満	2 0 年以上
全年齢	90 日	120 日	150 日

※ 有期労働契約が更新されなかったことによる離職者については、原則（ロ）の給付日数だが、令和 7 年 3 月 31 日までは、暫定的に（イ）の給付日数となる。

（ハ）就職困難な者（障害者等）

被保険者であった 期間 区分	1 年未満	1 年以上 5 年未満	5 年以上 1 0 年未満	1 0 年以上 2 0 年未満	2 0 年以上
45 歳未満	150 日	300 日			
45 歳以上 65 歳未満		360 日			

求職者給付（基本手当）

＜特定受給資格者・特定理由離職者・一般受給資格者の比較＞

類型	概要	受給に必要な被保険者期間	所定給付日数	給付制限期間
特定受給資格者	倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者	1年以内に6か月	90日～330日 (一般よりも手厚い)	なし
特定理由離職者 (特定受給資格者に該当する者を除く)	期間の定めのある労働契約が、更新を希望したにもかかわらず更新されなかったことにより離職した者	1年以内に6か月	90日～330日 (一般よりも手厚い) ※令和7年3月31日までの暫定措置	なし
	その他やむを得ない理由により離職した者		90日～150日 (一般と同じ)	
一般受給資格者	上記以外の者	2年以内に12か月	90日～150日	2か月 ※5年以内に2回を超える場合は3か月 ※災害時は1か月に短縮

※1 就職困難者（障害者等）については、上表にかかわらず所定給付日数は150日～360日（その他の要件は、上表の各類型による）

※2 令和2年5月1日から厚生労働大臣が定める日までの間、①本人の職場で新型コロナウイルス感染症の感染者が発生したこと、②本人または同居の親族が基礎疾患を有すること、③妊娠中であることもしくは高齢であることを理由に、新型コロナウイルス感染症の感染予防等の観点からやむを得ず離職した場合には特定受給資格者と扱われる

特定受給資格者の基準

【特定受給資格者】

- 倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者

① 「倒産」等により離職した者

- (1) 倒産（破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続きの申立て又は手形取引の停止等）に伴い離職した者
- (2) 事業所において大量雇用変動の場合（1か月に30人以上の離職を予定）の届出がされたため離職した者及び当該事業主に雇用される被保険者の3分の1を超える者が離職したため離職した者
- (3) 事業所の廃止（事業活動停止後再開の見込みのない場合を含む。）に伴い離職した者
- (4) 事業所の移転により、通勤困難となったため離職した者

② 「解雇」等により離職した者

- (1) 解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く。）により離職した者
- (2) 労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したことにより離職した者
- (3) 賃金（退職手当を除く。）の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかったこと（※1）等により離職した者
- (4) 賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて85%未満に低下した（又は低下することとなった）ため離職した者（当該労働者が低下の事実について予見し得なかった場合に限る。）
- (5) 離職の直前6ヶ月間のうちに3月連続して45時間超、1月で100時間以上又は2～6月平均で月80時間を超える時間外・休日労働（※2）が行われたため、又は事業主が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者
- (6) 事業主が法令に違反し、妊娠中若しくは出産後の労働者又は子の養育若しくは家族の介護を行う労働者を就業させ、若しくはそれらの者の雇用の継続等を図るための制度の利用を不当に制限したこと又は妊娠したこと、出産したこと若しくはそれらの制度の利用の申出をし、若しくは利用をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしたこと（※1）
- (7) 事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者
- (8) 期間の定めのある労働契約の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者
- (9) 期間の定めのある労働契約の締結に際し当該労働契約が更新されることが明示された場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者（上記（8）に該当する者を除く。）
- (10) 上司、同僚等からの故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせを受けたことによって離職した者
- (11) 事業主から直接若しくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者（従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない。）
- (12) 事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業が引き続き3ヶ月以上となったことにより離職した者
- (13) 事業所の業務が法令に違反したため離職した者

特定理由離職者の概要

【特定理由離職者】

- 期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職した者（特定受給資格者を除く）

① 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る。）

- ※ 令和4年3月31日までに離職した上記特定理由離職者については、暫定的に特定受給資格者とみなし、所定給付日数は特定受給資格者と同じ日数となる（令和4年3月31日までの暫定措置）
- ※ 契約更新上限がある有期労働契約の上限到来により離職した場合で、以下の(a)又は(b)のいずれかに該当する場合は、特定理由離職者として取り扱う(令和4年3月31日までの暫定措置)
 - (a)契約更新上限が当初の有期労働契約締結時に設けられておらず、当初の有期労働契約締結後に設定された場合又は不条項が追加された場合
 - (b)契約更新上限が当初の有期労働契約締結後に引き下げられた場合

② 正当な理由のある自己都合により離職した者

- (1) 体力の不足、心身の障害、疾病、負傷、視力の減退、聴力の減退、触覚の減退等により離職した者
- (2) 妊娠、出産、育児等により離職し、雇用保険法第20条第1項の受給期間延長措置を受けた者
- (3) 父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合又は常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職した者
- (4) 配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した者
- (5) 次の理由により、通勤不可能又は困難となったことにより離職した者
 - i) 結婚に伴う住所の変更
 - ii) 育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用又は親族等への保育の依頼
 - iii) 事業所の通勤困難な地への移転
 - iv) 自己の意志に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされたこと
 - v) 鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更等
 - vi) 事業主の命による転勤又は出向に伴う別居の回避
 - vii) 配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避
- (6) 事業主が労働条件を変更したことにより採用条件と実際の労働条件が著しくこととなることとなったことを理由に離職した者（事由発生後1年経過後に離職した場合）

基本手当に係る主な制度変遷

	平成12年 改正以前	平成12年改正 (平成13年4月施行)	平成15年改正 (同年5月施行)	平成21年改正 (同年4月施行)	平成23年改正 (同年8月施行)	平成29年改正 (同年4月施行)
法定賃金 日額 ※ () 内は 短時間労働 被保険者	・ 下限 : 3,960円 (2,970) ・ 上限 : 13,560～ 18,080円	・ 下限 : 4,290 円 (2,150) ・ 上限 : 14,720～ 19,620円	・ 下限 : 2,140円 ・ 上限 : 13,160～ 16,080円	同 左	・ 下限 : 2,320円 ・ 上限 : 12,870～ 15,730円	・ 下限 : 2,460円 (※ 1) ・ 上限 : 13,370～ 15,590円
所定給付 日数	90～300日	特定受給資格者 : 90～330日 特定受給資格者以外 : 90～180日	特定受給資格者 : 90～330日 特定受給資格者以外 : 90～150日	特定受給資格者 : (特定理由離職者も同様) 90～330日 特定受給資格者以外 : 90～150日	同 左	同 左 (※ 2)
給付率 ※ () 内は 60歳以上	60 (50) ～80%	同 左	50 (45) ～80%	同 左	同 左	同 左

- ※ 1 毎年8月に改定する賃金日額について、下限額が最低賃金を基礎として算出された賃金日額を下回る場合には、当該最低賃金日額を下限額とする。
 ※ 2 特定受給資格者（暫定措置による特定理由離職者含む）のうち30歳～45歳未満かつ被保険者期間1年以上5年未満の者の所定給付日数を拡充。
 (90日→120日or150日)

注) 特定理由離職者の給付日数延長措置については、平成21年改正で措置され、平成24年改正で2年間、平成26年改正で3年間、平成29年改正で5年
 (有期労働契約が更新されなかったことによる離職者に限る。)延長されている。

＜給付日数の特例＞

(イ) 訓練延長給付【法24】

受給資格者が公共職業安定所長の指示により公共職業訓練等を受講する場合に、訓練終了までの間、その者の所定給付日数を超えて、基本手当が支給される。

(ロ) 個別延長給付【法24の2】

難病患者、発達障害者等又は災害により離職した場合等に、重点的に再就職の支援が必要であると公共職業安定所長が認めた受給資格者に対して、所定給付日数を超えて、基本手当が60日間（最大120日）延長される。

(ハ) 広域延長給付【法25】

厚生労働大臣が指定した地域において、広域職業紹介により職業のあっせんを受けることが適当と公共職業安定所長が認定する受給資格者について、所定給付日数を90日超えて、基本手当が支給される。

(ニ) 全国延長給付【法27】

失業の状況が全国的に著しく悪化し、一定の基準（基本受給率4%超）を満たす場合に、全ての受給資格者について所定給付日数を90日超えて基本手当が支給される。

(ホ) 地域延長給付【法附則5】

倒産、解雇や労働契約が更新されなかったことによる離職者について、雇用情勢が悪い地域に居住し、かつ、重点的に再就職の支援が必要であると公共職業安定所長が認めた受給資格者に対して、所定給付日数を超えて、基本手当が60日間延長される。（令和7年3月31日までの暫定措置）

求職者給付（高年齢求職者給付金、特例一時金及び日雇労働求職者給付金）

○高年齢求職者給付金【法37の4】

高年齢被保険者が失業した場合であって、離職の前1年間に被保険者期間が6か月以上ある場合に、基本手当の一定日数分（30日又は50日分）の一時金が支給される。

○特例一時金【法40】

短期雇用特例被保険者が失業した場合であって、離職の前1年間に被保険者期間が6か月以上ある場合に、基本手当日額の30日分（当分の間、40日分）の特例一時金が支給される。

○日雇労働求職者給付金【法45】

日雇労働被保険者が失業した場合であって、失業の日の属する月の前2月間において通算して26日分以上の印紙保険料が納付されている場合には、公共職業安定所において失業認定を行った上で、日雇労働求職者給付金が支給される。

- ※1 なお、直近2月の各月に、同一事業主に18日以上雇用された場合又は同一の事業主に継続して31日以上雇用された場合は、日雇労働者に該当しない（公共職業安定所長の認可を受けたときを除く）。
- ※2 受給資格決定月における最大支給日数は、前2月間に貼付された印紙の枚数に応じて、13日（印紙26～31枚）から17日（印紙44枚以上）までとなる。

等級・日数	給付金日額
①第1級印紙保険料を24日分以上納付	7,500円
②第1級及び第2級印紙保険料を24日分以上納付（①を除く）	6,200円
③第1級、第2級及び第3級印紙保険料を24日分以上納付（①、②を除く） かつ 第3級印紙保険料の算定納付日数 ≤ 第1級印紙保険料の納付日数 × 3/5	
①、②、③以外	
	4,100円

就業促進手当等【法56の3 等】

(イ)就業手当

受給資格者が職業に就いた場合であって、所定給付日数の3分の1以上かつ45日以上を残して就業をした場合に、就業日ごとに基本手当日額の30%相当額が支給される。（ロの対象とする就職を除く）

(ロ)再就職手当

受給資格者が安定した職業（1年超の雇用見込みのある職業等）に就いた場合であって、所定給付日数の3分の1以上を残して再就職した場合には、支給残日数の60%に基本手当日額を乗じた額の一時金が支給される。

支給残日数が所定給付日数の3分の2以上の場合には、支給残日数の70%に基本手当日額を乗じた一時金が支給される。

(ハ)就業促進定着手当

再就職手当の受給者が再就職後6月間定着した場合に、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた者について、低下した賃金の6月分が支給される（再就職手当支給前の支給残日数の40%（再就職手当の給付率が70%の場合は、30%）が上限額。）。

(ニ)常用就職支度手当

障害者、45歳以上の再就職援助計画対象者等が安定的な職業に再就職した場合であって、支給残日数が所定給付日数の3分の1未満である者について、支給残日数の40%に基本手当日額を乗じた額の一時金が支給される（ロの手当を受けられる場合を除く。）。

(ホ)移転費

公共職業安定所及び職業紹介事業者（ハローワークとの連携に適さないものは除く）の紹介した職業に就く等のため、住所又は居所を変更する必要がある場合に、受給資格者本人とその家族の移転に要する費用が支給される。

(ハ)求職活動支援費

公共職業安定所の紹介により広範囲の地域にわたる求職活動をする場合、交通費及び宿泊料が支給される。また、面接に際して子どもの一時的預かりを利用する場合の費用等についても支給する。

〈令和3年度実績〉

・就業手当 受給者実人員 798人（年度平均）	・再就職手当 受給者数 356,194人	・就業促進定着手当 受給者数 104,450人
・常用就職支度手当 受給者数 3,487人	・移転費 受給者数 2,352人	・求職活動支援費 受給者数 5,170人

教育訓練給付

教育訓練給付の概要

労働者が、主体的に厚生労働大臣が指定する(4月、10月の年2回)教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を「教育訓練給付」として雇用保険により支給。

	専門実践教育訓練給付（2014年10月制度開始） ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練受講を対象＞	特定一般教育訓練給付（2019年10月制度開始） ＜特に労働者の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受講を対象＞	一般教育訓練給付（1998年12月制度開始） ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練受講を対象＞
給付内容	○ 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。	○ 受講費用の40%（上限20万円）を受講修了後に支給。	○ 受講費用の20%（上限10万円）を受講修了後に支給。
支給要件	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 + 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）		
対象講座数	2,627講座（2022年4月時点） 累計新規指定講座数 4,441講座 ※平成29年4月時点の給付対象講座数に、その後新規指定された講座数を加えた数	557講座（2022年4月時点）	11,378講座（2022年4月時点）
受給者数	34,835人（2021年度実績）／135,681人（制度開始～2021年度） ※いずれも初回受給者数。	2,289人（2021年度実績）	89,576人（2021年度実績）
対象講座指定要件（講座の内容に関する主なもの）	次の①～⑦の類型のいずれかに該当し（【】内は講座期間・時間要件）、かつ類型ごとの講座レベル要件を満たすものを指定。 ① 業務独占資格又は名称独占資格に係るいわゆる養成施設の課程 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上（看護師・准看護師、社会福祉士の養成課程等） 【原則1年以上3年以内で、かつ取得に必要な最短期間（法令上の最短期間が4年の管理栄養士の課程及び法令上の最短期間が3年の養成課程であって定制制により訓練期間が4年となるものを含む※5）】 ② 専門学校の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム※5 就職・在職率の実績が一定以上（商業実務、経理・簿記等）【2年（キャリア形成促進プログラムは120時間以上2年未満）】 ③ 専門職大学院（MBA等）【2年以内（資格取得につながるものは、3年以内で取得に必要な最短期間）】 就職・在職率、認証評価結果、定員充足率等の実績が一定以上 ④ 大学等の職業実践力育成プログラム（子育て女性のリカレント課程、経営等）※1 就職・在職率（正社員等にあっては、就職・在職率及び定員充足率）の実績が一定以上 【正規課程：1年以上2年以内、特別の課程：時間が120時間以上かつ期間が2年以内】 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 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上（ITSSレベル3以上、情報処理安全確保支援士等）※2 【時間が120時間以上（ITSSレベル相当4以上のものに限り30時間以上※3）かつ期間が2年以内】 ⑥ 第四次産業革命スキル習得講座（AI、IoT等）※4【時間が30時間以上かつ期間が2年以内】 就職・在職率の実績が一定以上 ⑦ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程※5 就職・在職率、認証評価結果、定員充足率等の実績が一定以上 【専門職大学・学科：4年、専門職短期大学・学科：3年以内】 ※1：2016年4月から適用 ※2：2016年10月から適用 ※3：2017年10月から適用 ※4：2018年4月から適用 ※5：2019年4月から適用	次の①～③の類型のいずれかに該当し、かつ類型ごとの講座レベル要件を満たすものを指定。 ① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上（介護職員初任者研修、生活援助従事者研修、特定行為研修等を含む） ※ 専門実践教育訓練の①に該当するものを除く。 ② 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（ITSSレベル2以上（120時間未満のITSSレベル3を含む）） 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 ※ 専門実践教育訓練の⑤に該当するものを除く。 ③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム 就職・在職率の実績が一定以上 ※ 専門実践教育訓練の②・④に該当するものを除く。 ※ 趣味的・教養的な教育訓練、入門的・基礎的な水準の教育訓練、職業能力を評価するものとして社会一般に認知されていない免許資格・検定に係る教育訓練は、対象外。 ※ 講座時間・期間要件は原則として以下のとおり。 ・ 通学制：期間が1か月以上1年以内であり、かつ時間が50時間以上 ・ 通信制：3か月以上1年以内	次の①又は②の類型のいずれかに該当する教育訓練を指定。 ① 公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの ② ①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの（民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等） ※ 趣味的・教養的な教育訓練、入門的・基礎的な水準の教育訓練、職業能力を評価するものとして社会一般に認知されていない免許資格・検定に係る教育訓練は、対象外。 ※ 講座時間・期間要件は原則として以下のとおり。 ・ 通学制：期間が1か月以上1年以内であり、かつ時間が50時間以上 ・ 通信制：3か月以上1年以内 指定講座例 ○ 輸送・機械運転関係（大型自動車、建設機械運転等） ○ 医療・社会福祉・保健衛生関係（同行援助従事者研修等） ○ 専門的サービス関係（社会保険労務士、税理士等） ○ 情報関係（プログラミング、CAD、ウェブデザイン等） ○ 事務関係（簿記、英語検定等） ○ 営業・販売・サービス関係（宅地建物取引主任者等） ○ 技術関係（建築施工管理技士検定、電気主任技術者等） ○ 製造関係（技能検定等） ○ その他（大学院修士課程等）

専門実践教育訓練給付等の概要

- 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:2,627講座(令和4年4月1日時点) ※以下①～⑦は当該講座数の内訳

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

講座数:1,614講座
例)介護福祉士、看護師等

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

講座数:672講座
例)商業実務、衛生関係等

③専門職学位課程

講座数:93講座
例)教職大学院、法科大学院等

④大学等の職業実践力育成プログラム

講座数:153講座
例)特別の課程(保健) 特別の課程(社会科学・社会)等

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

講座数:3講座
例)情報処理安全確保支援士等

⑥第四次産業革命スキル習得講座

講座数:92講座
例)AI、データサイエンス、セキュリティ等

⑦専門職大学、専門職短期大学、専門職学科の課程

講座数:0講座

雇用継続給付

高年齢雇用継続給付の概要

給付金の種類と額

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%）

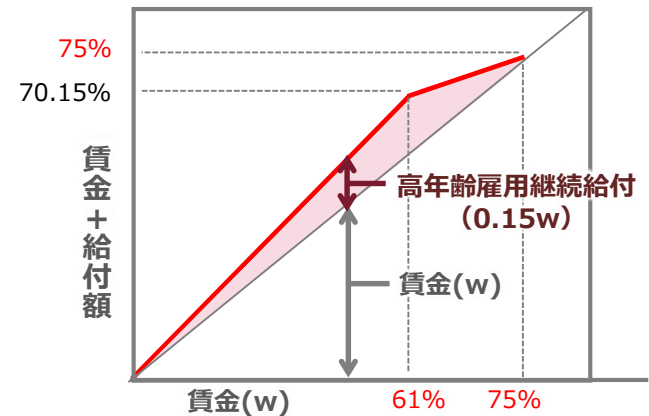
を超え75%未満の場合は逡減した率【右図参照】

※賃金と給付の合計が月額36万584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。

(参考) 主な制度変遷

	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

1 趣旨

労働者が介護休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために介護休業給付を支給する。

2 支給対象事由

労働者が対象家族の介護を行うための休業を行う場合に支給する。

イ 対象家族

① 配偶者（事実上婚姻関係にある者も含む。）、父母、子、配偶者の父母

② ①に準ずる者（労働者の祖父母、兄弟姉妹、孫）

□ 対象となる休業

対象家族 1 人につき 3 回、通算93日を限度とする。

3 支給要件

雇用保険の被保険者が、介護休業をした場合に、当該休業を開始した日前 2 年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12ヶ月以上あること。

※ ただし、期間雇用者については、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から 6 か月を経過する日までに、その労働契約（契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない場合に給付の対象となる。

4 給付額

休業開始前賃金の67%に相当する額

求職者支援制度

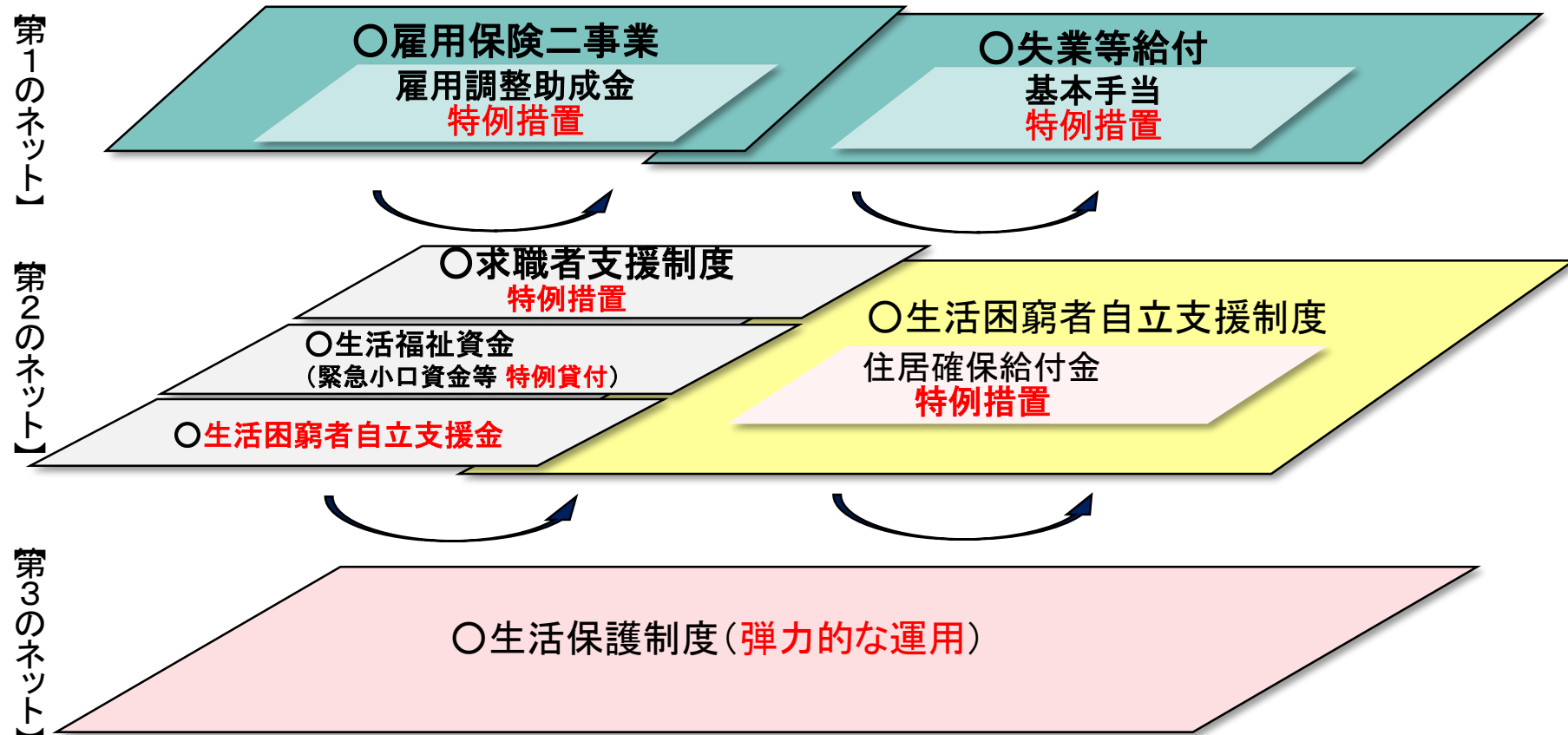
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

雇用・生活を支える重層的なセーフティネット

- 雇用や生活支援については、従来より重層的なセーフティネットが整えられてきた。
- また、新型コロナへの対応にあたっては、その各段階において様々な特例措置を講じ、セーフティネット機能を強化してきた。



求職者支援制度の主な考え方

	参考：失業等給付（基本手当）	求職者支援制度	求職者支援制度の考え方
主な適用要件	原則、以下の要件を満たす雇用者 ○1週間の所定労働時間が20時間以上であること ○31日以上雇用見込みがあること	以下の者が制度の対象となる。 （ただし、保険料負担は無い） ○雇用保険被保険者以外の者 ○雇用保険受給資格者以外の者	○雇用保険を受給できない求職者に対するセーフティネットとして、訓練受講機会と受講期間中の生活支援給付を行う。
主な受給資格要件	①離職日前2年間に於いて、通算12か月以上の被保険者期間がある （倒産・解雇等による離職の場合、離職日前1年間に於いて、通算6か月以上の被保険者期間がある） ②公共職業安定所に来所し、求職の申込みを行っている ③労働の意思及び能力があるにもかかわらず、失業状態にある	【訓練受講の要件】 ○公共職業安定所に来所し、求職の申込みを行っている ○労働の意思と能力がある ○訓練受講が必要と公共職業安定所が認定 【職業訓練受講給付金の受給要件】 ○本人収入が月8万円以下 ○世帯全体収入が月40万円以下 ○世帯全体の金融資産が300万円以下 ○訓練の8割以上出席 等	○対象者本人に一定の収入があれば生活支援給付の必要性が低いことから、訓練期間中に一定の収入（雇用保険の被保険者とならない程度の働き方を勘案）がないことを要件として設定。 ○世帯の支援が期待できる場合は生活支援給付の必要性が低いことから、世帯収入要件・資産要件を設定。世帯の収入要件の水準は、複数人員世帯における標準生計費を勘案。資産要件の水準は、年間の標準生計費を勘案。
給付水準	○給付率：離職前賃金（離職日前6か月間の給与をもとに算定）の50～80% （低賃金ほど率が高い。60歳以上65歳未満の者については45～80%。） ○給付日額：下限2,460円 上限13,370～15,590円 ○給付日数：年齢、被保険者期間、離職の理由等により、90日～360日の間で決定。	○職業訓練受講給付金（訓練受講手当） 給付額：月10万円 給付期間：上限1年（原則） ○給付金を受給しても訓練期間中の生活費が不足する場合、給付金に上乗せして資金を融資。 ・単身者：月5万円 ・扶養家族を有する者：月10万円	○給付額については、再就職意欲を阻害せず、かつ訓練期間中の生活を支援するための給付水準として、求職者支援制度の前身である基金事業との継続性を考慮して設定。 ○融資額については、基金事業や他の融資制度とのバランスを考慮して設定。
財政運営	○労使保険料：労働者の賃金総額の8/1,000（原則）を労使折半 ○国庫負担：給付費の1/4または1/40、別途、一般会計からの繰入が可能	○失業等給付の労使保険料の一部 ○国庫負担：給付費の1/2（原則）※ ※当分の間、原則の55%	○雇用保険被保険者以外の者（被保険者であった者及び被保険者になろうとする者）を対象とした制度であり、制度創設時の3大臣合意において、国と労使で1/2ずつの負担を原則することとされた。

求職者支援制度の概要

- 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、**収入が一定額以下の場合**は、**在職中に**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

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（シフト制で働く者などは月12万円以下）（*） ● 世帯全体の収入が月40万円以下（*） ● 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（*） ● 世帯に同時に給付金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

* 令和5年3月末までの特例措置

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離職者 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、正社員への転職や社内での正社員転換を目指す方など
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）

○ 求職者支援制度の対象となる職業訓練

- 民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を、求職者支援訓練として認定
- 求職者支援訓練は、地域の求人ニーズを踏まえ都道府県ごとに策定された地域職業訓練実施計画に基づき認定
- 訓練受講者が希望する場合、給付金を受給しながら公共職業訓練などを受講することができる

※ 公共職業訓練は主に雇用保険受給者を対象とする訓練。求職者支援訓練は主に雇用保険を受給できない者を対象とする訓練
雇用保険受給者は、希望する場合に求職者支援訓練を受講できるが、雇用保険を受給できない者の受講が優先される
公共職業訓練の期間は、3か月から2年（令和5年3月末まで特例として1か月から2年）「など」は就職氷河期世代向け訓練など

○ 求職者支援訓練の種類

基礎コース	訓練内容	社会人としての基礎的能力および短時間で習得できる技能などを付与する訓練	
	訓練期間	<u>2か月から4か月</u>	
	訓練分野	<u>ビジネスパソコン基礎科、オフィスワーク基礎科</u> など	
実践コース	訓練内容	職務遂行のための実践的な技能などを付与する訓練	
	訓練期間	<u>3か月から6か月</u> （就職に直結する資格を取得できる介護分野などは2か月から） ※ <u>シフト制の方などを対象とした訓練コースは2週間から</u> （令和5年3月末までの特例措置）	
	訓練分野	<u>IT</u>	WEBアプリ開発科、Android/JAVAプログラマ育成科など
		<u>営業・販売・事務</u>	OA経理事務科、営業販売科など
	訓練分野	<u>医療事務</u>	医療・介護事務科、調剤事務科など
		<u>介護福祉</u>	介護職員実務者研修科、保育スタッフ養成科など
		<u>デザイン</u>	広告・DTPクリエイター科、WEBデザイナー科など
		<u>その他</u>	3次元CAD活用科、ネイリスト養成科など

○ 求職者支援訓練の実施機関に対する奨励金

基礎コース	受講者数に応じて定額を支給 <u>6万円／人月</u>
実践コース	訓練修了者のうち、 <u>安定した雇用が実現した（雇用保険被保険者となった）者の割合に応じて支給</u> <u>60%以上：7万円／人月、35%以上60%未満：6万円／人月、35%未満：5万円／人月</u> ※ シフト制で働く在職者などを対象とした訓練コースは、55%以上：7万円／人月、 30%以上55%未満：6万円／人月、30%未満：5万円以上／人月

※この他、託児サービスを提供する訓練実施機関に対し、児童一人当たり月6万6千円を限度に保育奨励金を支給

○ 職業訓練受講給付金の支給額

訓練受講手当	月10万円（病気などのやむを得ない理由以外の理由で訓練を欠席した場合、日割りで減額）（*）
通所手当	訓練施設へ通所する場合の定期乗車券などの額（月上限42,500円）
寄宿手当	月10,700円 ※ 同居の配偶者、子および父母と別居して寄宿する場合などに支給

[求職者支援資金融資]

* 令和5年3月末までの特例措置

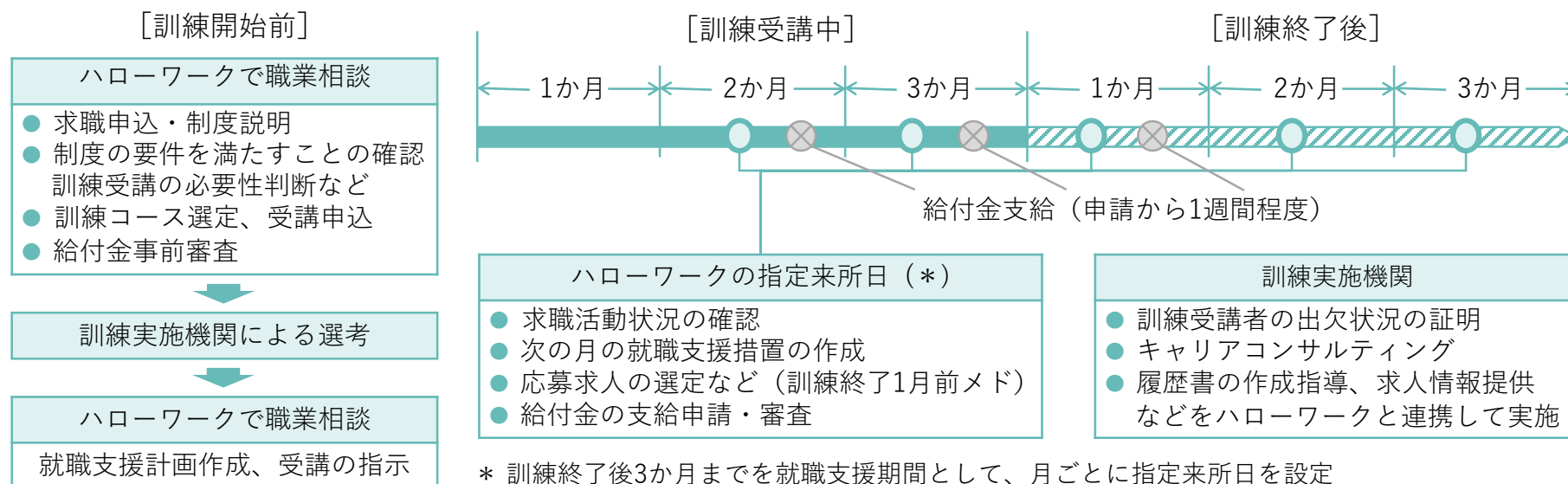
給付金を受給しても訓練期間中の生活費が不足する場合、給付金に上乗せして資金を融資

- ・ 貸付額：単身者月額5万円、扶養家族を有する者月額10万円×給付金の受講予定訓練月数
- ・ 利率：2%（うち信用保証料0.5%）・担保・保証人：不要

○ 訓練受講者に対する就職支援

ハローワークが、訓練受講者ごとに就職支援計画を作成し、職業訓練の情報提供から訓練終了後の就職までの支援を訓練実施機関と連携を図りながら、個別・伴走型できめ細かに行う

就職支援のながれ（3か月訓練の例）



○ 求職者支援制度の財源

原則	—	国庫 1/2	労使負担 1/2（労使折半）
暫定	当分の間	国庫 27.5/100（※）	労使負担 72.5/100（労使折半）

※ 原則の割合（1/2）に、雇用保険と同様の国庫負担の暫定措置（原則の55/100を負担）を適用

$$50/100 \times 55/100 = 27.5/100$$

令和4年度予算額：約278億円（うち国庫負担 約67億円）

なお、平成29年度から令和3年度については、雇用保険の財政状況などを勘案し、雇用保険制度の国庫負担率を原則の割合（1/2）の10/100（ $50/100 \times 10/100 = 5/100$ ）まで引き下げた。

（参考）求職者支援制度などの目標（令和3年度）

新たな雇用・訓練パッケージ （令和3年2月12日／厚生労働省）	訓練受講者数（求職者支援訓練：約5万人、公共職業訓練：約15万人）
非正規雇用労働者等に対する緊急支援策 （令和3年3月16日／新型コロナに影響を受けた非正規雇用労働者等に対する緊急対策関係閣僚会議）	訓練受講者数（求職者支援訓練：約5万人、公共職業訓練：約15万人） 職業訓練受講給付金受給者数：2.5万人 デジタル分野の求職者支援訓練の定員：約5千人

○ コロナ禍で講じている特例措置（令和5年3月末までの時限措置）

給付金の 本人収入要件	<u>月8万円以下</u> → <u>シフト制で働く方などは月12万円以下</u> ※ シフト制で働く方などが働きながら訓練を受講しやすくする
給付金の 世帯収入要件	<u>月25万円以下</u> → <u>月40万円以下</u> ※ 配偶者や親と同居している非正規雇用労働者の方などが、給付金を受給しながら訓練を受講しやすくする
給付金の 出席要件	<u>病気などの証明できるやむを得ない理由の欠席を訓練実施日の2割まで認める</u> → <u>理由によらず欠席を訓練実施日の2割まで認める</u> ※ 子供のぐずりなどの証明できない理由で訓練を欠席せざるを得ない育児中の女性などが、訓練を受講しやすくする ※ 病気や仕事などのやむを得ない理由の欠席は給付金を減額せずに支給し、それ以外の欠席は給付金を日割りで減額
訓練対象者	<u>再就職や転職を目指す者</u> → <u>転職せずに働きながらスキルアップを目指す者を加える</u> ※ 働きながら訓練を受講して正社員転換などを目指す非正規雇用労働者の方などの訓練受講を推進する
訓練基準	訓練期間：<u>2か月から6か月</u> → <u>2週間から6か月</u> 訓練時間：<u>月100時間以上</u> → <u>月60時間以上</u> ※ 働きながら受講しやすく短い期間、時間の訓練コースを設定する。併せてオンライン訓練の設定を促進する

※ 給付金の本人収入要件と訓練基準の特例措置は令和3年2月25日より適用。その他の特例措置は令和3年12月21日より適用

○ 求職者支援制度の制度創設時からの実績

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3 年度
求職者支援訓練受講者数	50,758人	98,541人	74,933人	55,002人	40,587人	32,306人	26,822人	23,384人	21,020人	23,734人	28,259人
職業訓練受講給付金受給者数	23,429人	58,439人	39,840人	28,525人	20,626人	15,508人	12,506人	10,193人	8,751人	10,406人	13,371人

※1 訓練受講者数は、当該年度に訓練の受講を開始した者の数
 ※2 給付金受給者数は、当該年度に給付金を初めて受給した者の数

○ 直近の求職者支援訓練の受講者数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計(4～3月)	計
令和元年度	1,987	1,882	1,893	1,584	1,343	1,640	1,754	1,698	1,667	1,543	1,597	2,432	21,020	21,020
令和2年度	1,705	1,422	1,644	1,933	1,782	2,210	2,123	1,999	2,107	1,755	1,913	3,141	23,734	23,734
令和3年度	2,444	2,190	2,636	1,672	1,884	2,560	2,084	2,242	2,300	2,134	2,456	3,657	28,259	28,259
(対元年度同期比)	123%	116%	139%	106%	140%	156%	119%	132%	138%	138%	154%	150%	134%	
(対前年度同期比)	143%	154%	160%	86%	106%	116%	98%	112%	109%	122%	128%	116%	119%	

○ 直近の職業訓練受講給付金の受給者数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計(4～3月)	計
令和元年度	702	1,207	763	724	743	586	744	760	713	641	616	552	8,751	8,751
令和2年度	678	1,089	731	752	724	791	1,010	972	1,046	1,026	749	838	10,406	10,406
令和3年度	964	1,477	1,061	1,095	989	860	1,101	1,206	1,019	1,171	1,226	1,202	13,371	13,371
(対元年度同期比)	137%	122%	139%	151%	133%	147%	148%	159%	143%	183%	199%	218%	153%	
(対前年度同期比)	142%	136%	145%	146%	137%	109%	109%	124%	97%	114%	164%	143%	128%	

○ 令和2年度の求職者支援訓練受講者の就職率

基礎コース	52.5%	実践コース	60.0%
-------	-------	-------	-------

育児休業給付

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

育児休業給付の概要

1) 概要

労働者の職業生活の円滑な継続を援助、促進するため、労働者が1歳※1(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合※2については最長で2歳に達するまで)未満の子を養育するための育児休業を行う場合に、育児休業給付を支給。

※1 当該労働者の配偶者が、子の1歳に達する日以前のいずれかの日において、当該子を養育するための休業をしている場合は、1歳2か月。

※2 『一定の場合』とは、保育所の申込みを行ったが利用できない場合や、子の養育を行っている配偶者が死亡した場合 等

2) 支給要件

雇用保険の被保険者が、育児休業をした場合に、当該休業を開始した日前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上あること。

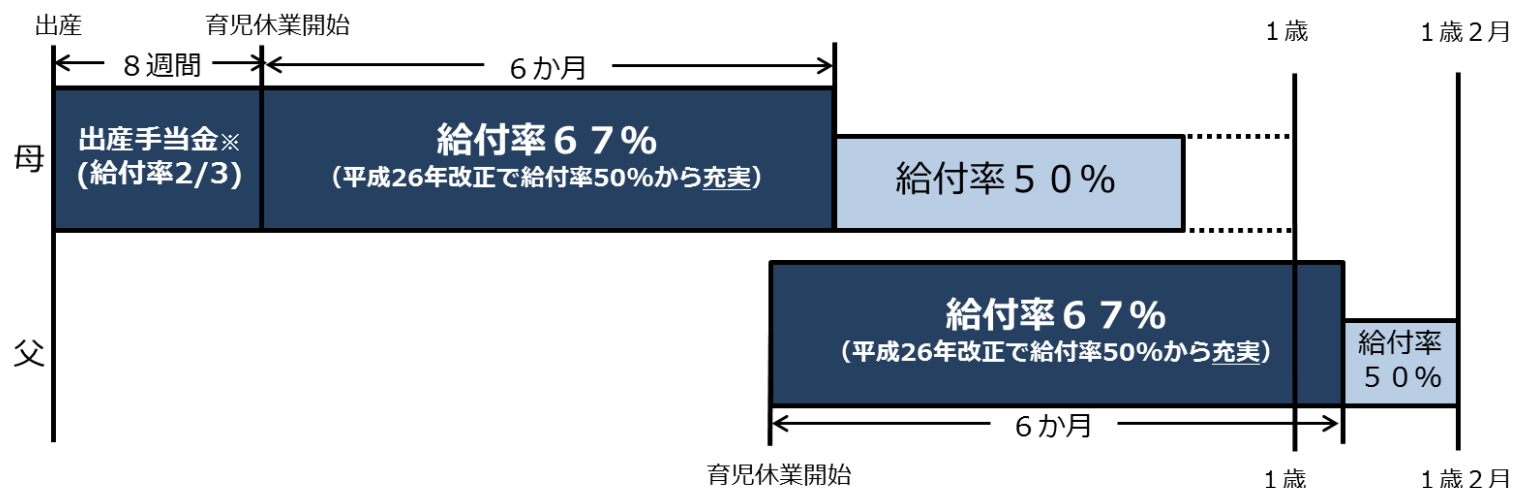
3) 給付額

育児休業開始から6か月までは休業開始前賃金の67%相当額※1、それ以降は50%相当額。

※1 給付は非課税であること、また、育休期間中は社会保険料免除があることから、**休業前の手取り賃金と比較した実質的な給付率は8割程度。**

※2 賃金と給付の合計額が休業開始時賃金月額額の80%を超える場合は、超える額を減額。

《参考》男女ともに育児休業を取得する場合の給付のイメージ



※ 健康保険等により、産前6週間、産後8週間において、1日につき標準報酬日額の2/3相当額が出産手当金として支給。

育児休業給付に係る主な制度変遷

	平成12年改正以前 (平成7年4月創設)	平成12年改正 (平成13年1月施行)	平成19年改正 (同年10月施行)	平成21年改正 (22年4月施行)	平成26年改正 (同年4月施行)	令和2年改正 (同年4月施行)
給付率	25% (育児休業基本給付金： 20% 職場復帰給付金： 5%)	40% (育児休業基本給付金： 30% 職場復帰給付金： 10%)	50% (育児休業基本給付金： 30% 職場復帰給付金： 20% ※平成21年度末まで (暫定措置)	50% ※全額休業期間中に支給 ※暫定措置の期限を「当分の間」に延長	67% (50%) ※育児休業開始から6月までは休業開始前賃金の67%に引き上げ (それ以降は休業開始前賃金の50%)	67% (50%) ※暫定措置を本則化

平成7年4月1日(育児休業給付創設)

給付率25%(育児休業基本給付金20%、育児休業職場復帰給付金5%)

平成13年1月1日

給付率を25%→40%に引き上げ(育児休業基本給付金 20%→30%、育児休業者職場復帰給付金 5%→10%)

平成17年4月1日

給付期間の延長(養育する子が1歳まで→一定の場合には1歳6か月まで)

平成19年10月1日

少子化対策及び雇用の安定に資するとして、給付率を40%→50%に引き上げ

(育児休業基本給付金 30%(変更無し)、育児休業者職場復帰給付金 10%→20%)<平成21年度末までの暫定措置>

平成22年4月1日

・少子化対策としての要請等を勘案し、暫定措置の期限を「当分の間」に延長

・休業中と復帰後6ヶ月に分けて支給していた給付を統合し、全額(50%)を休業中に支給

平成22年6月30日

同一の子について配偶者が休業をする場合については、子が「1歳2ヶ月」に達する日まで最長1年間支給(パパ・ママ育休プラス)

平成26年4月1日

男女ともに育児休業を取得することを更に促進するため、休業開始後6月につき、給付割合を67%に引き上げ

平成29年10月1日

給付期間の延長(一定の場合には1歳6か月に達する日まで→一定の場合には2歳に達する日まで)

令和2年4月1日

育児休業給付を他の失業等給付とは異なる給付体系に位置付け、育児休業給付の収支を失業等給付とは区分

令和4年10月1日

育児休業給付を2回まで分割支給可能にするとともに出生時育児休業給付金を創設

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の 一部を改正する法律の概要（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）

改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設** 【育児・介護休業法】
子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業（1か月前）よりも短縮
②分割して取得できる回数は、2回とする。
③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け**
①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
- 3 育児休業の分割取得**
育児休業（1の休業を除く。）について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け**
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**
有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備** 【雇用保険法】
①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 令和4年10月1日（ただし、6②については令和3年9月1日）
- ・4: 令和5年4月1日

男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設

改正内容（新制度の内容） R4.10.1施行

① 対象期間、取得可能期間

：子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能

② 申出期限

：原則休業の2週間前まで

※ ただし、職場環境の整備などについて、今回の制度見直しにより求められる義務を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとしてよい。

③ 分割取得

：分割して2回取得可能

④ 休業中の就業

：労働者の意に反したものとならないよう、労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の合意した範囲内で、**事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。**

※ 具体的な流れ：労働者が就業しても良い場合は事業主にその条件を申出

→事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示 →労働者が同意した範囲で就業

※就業可能日等の上限あり。

●休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分

●休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

（参考）改正前育児休業制度

← 原則子が**1歳**（最長2歳）になるまで

← 原則1か月前まで

← 原則**分割不可**

※現行制度ではパパ休暇（子の出生後8週間以内に父親が育休取得した場合には再度取得可）あり。

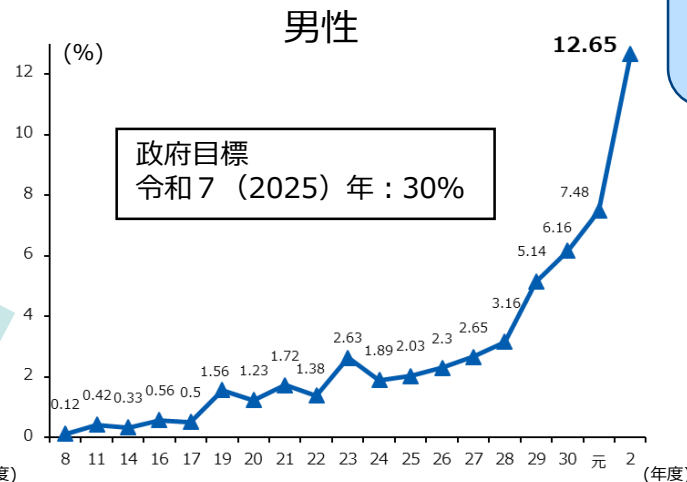
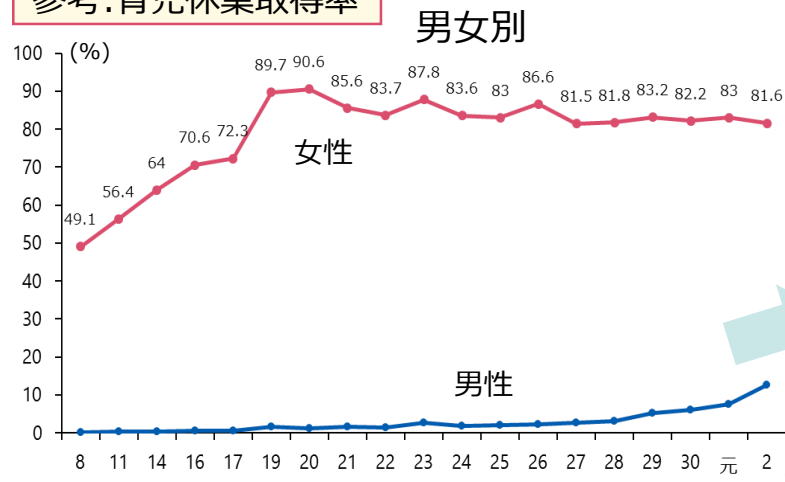
※今回の改正で2回に分割取得可に。

← **予定した就労不可**

新制度が育児休業給付（給付率：180日間までは67%）の対象となるよう、雇用保険法上の手当も行う。

※休業期間中の就業日数等は、現行の育児休業給付と同等の水準に設定（4週間の休業を取得した場合10日・80時間の範囲内）

参考：育児休業取得率



出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」

育児休業の分割取得、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

改正内容 ①：R4.10.1施行、②：R4.4.1施行

① 育児休業の分割取得等

- ・ 育児休業（新制度除く）を **分割して2回まで取得可能**とする。
- ・ 保育所に入所できない等の理由により1歳以降に延長する場合について、開始日を柔軟化することで、**各期間途中でも夫婦交代を可能**（途中から取得可能）とする。

② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

- ・ 「**引き続き雇用**された期間が**1年以上**」の要件について、**無期雇用労働者と同様の取扱い**（労使協定の締結により除外可）とする。

※ 「1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない」の要件は存置。

（参考）改正前育児休業制度

原則分割不可

※ パパ休暇（子の出生後8週間以内に父親が育休取得した場合には再度取得可）あり。

※ 1歳以降に延長した場合の育休開始日が、各期間（1歳～1歳半、1歳半～2歳）の初日に限定されているため、各期間開始時点でしか夫婦交代できない。

有期雇用労働者の育児休業取得には、
・ **引き続き雇用**された期間が**1年以上**
・ **1歳6か月までの間に契約が満了**することが明らかでない
の2つの要件あり。

育児休業給付について、分割取得等に対応するよう、雇用保険法上の手当ても行う。

雇用保険二事業

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

雇用保険二事業の概要

雇用保険二事業とは

被保険者等に関する失業の予防、雇用機会の増大、労働者の能力開発等に資する雇用対策をとおして、「失業」の予防や再就職を促進し、失業等給付の抑制を図るものとして実施されている事業

事業内容

- ① **雇用安定事業**【令和4年度予算額：10,113億円（うち雇用調整助成金5,490億円）】
 - 雇用調整助成金（失業予防に努める事業主を支援）
 - 特定求職者雇用開発助成金（就職困難者の雇入れを支援）
 - 労働移動支援助成金
（離職を余儀なくされる労働者の再就職に努める事業主を支援）
- ② **能力開発事業**【令和4年度予算額：2,026億円】
 - 公共職業訓練の推進
 - ・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の運営費等
 - ・民間等を活用した効果的な職業訓練等の推進
 - 人材開発支援助成金（事業主が行う教育訓練への支援）

財源

事業主の保険料（賃金総額の0.35%分）のみを原資。
国庫負担はない。

※令和2～4年度に限り、
雇用調整助成金等の中小
企業の基本手当日額上限
を超える部分に一般会計
が繰り入れられている。



PDCAサイクル

- 個別の各事業について原則全ての事業を対象に実施。
- 定量的なアウトカム目標（就職率の向上等）を年度単位で設定する。
- 事業実績等のモニタリングを実施し、実績をもとに、事業執行率・目標達成度の観点から評価。
- 評価結果を、次々年度の予算案に反映させる（2年度の評価を4年度予算案に反映させる。）。

人への投資について

コロナ克服・新時代開拓のための経済対策（令和3年11月19日閣議決定）

第3章 取り組む施策

Ⅲ. 未来社会を切り拓く「新しい資本主義」の起動

2. 分配戦略 ～安心と成長を呼ぶ「人」への投資の強化～

（1）民間部門における分配強化に向けた強力な支援

② 労働移動の円滑化・人材育成の強力な推進

企業の成長と給与の引上げを両立する鍵は「人」であり、「人」への投資である。働き手がデジタルなどの新しい時代のスキルを身につけられるよう、「人」への投資を抜本的に強化するために今回の経済対策を含め、3年間で4,000億円の予算を大胆に投入する施策パッケージを講じる。

まずは、正規雇用・非正規雇用を問わず、職業訓練と再就職支援を組み合わせ、労働移動やステップアップを強力に支援するため、求職者支援制度やトライアル雇用助成金等の拡充、民間派遣会社を通じたITスキル等の研修・紹介予定派遣等を行うほか、人材開発支援助成金やキャリアアップ助成金において企業等の民間ニーズを把握しながらデジタル人材育成の強化等を行う。

あわせて、デジタル・グリーンなど成長分野を支える人材の確保・育成や学び直しを支援するため、大学等のリカレント教育や職業訓練の拡充などに取り組む。企業の人的投資を促進するため、企業の非財務情報開示の充実等に取り組むとともに、中小企業等の人材やその伴走支援に関わる人材の確保・育成の支援を行う。

第207回臨時国会岸田総理所信表明演説（令和3年12月6日）

付加価値を創出し、経済的豊かさや力強さをもたらす原動力は、「人」です。人への投資を積極化させるため、三年間で四千億円規模の施策パッケージを新たに創設します。

財政運営（保険料・国庫負担）

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

費用の負担（雇用保険料）

○ 原則

15.5/1000（徴収法第12条第4項柱書本文）

失業等給付分	: 8/1000	※ 労使折半（徴収法第31条第1項）
育児休業給付分	: 4/1000	※ 労使折半（徴収法第31条第1項）
二事業分	: 3.5/1000（徴収法第12条第6項）	※ 事業主負担（徴収法第31条第3項）

○ 暫定措置（令和4年度）

令和4年4月～9月 9.5/1000（徴収法附則第11条第3項）

10月～令和5年3月 13.5/1000（徴収法附則第11条第1項）

失業等給付分	: 8/1000 → 2/1000（令和4年4月～9月）、6/1000（10月～令和5年3月）
育児休業給付分	: 4/1000
二事業分	: 3.5/1000

* このほか、積立金などの状況に応じて保険料率を変更することができる弾力条項がある（令和4年度は発動なし）

	事業主負担	労働者負担	計
失業等給付のための保険料及び 就職支援法事業のための保険料率	1/1,000（R4.4～9） 3/1,000（R.4.10～R5.3）	1/1,000（R4.4～9） 3/1,000（R.4.10～R5.3）	2/1,000（R4.4～9） 6/1,000（R.4.10～R5.3）
育児休業給付のための保険料率	2/1,000	2/1,000	4/1,000
二事業のための保険料率	3.5/1,000	なし	3.5/1,000
計	6.5/1,000（R4.4～9） 8.5/1,000（R.4.10～R5.3）	3/1,000（R4.4～9） 5/1,000（R.4.10～R5.3）	9.5/1,000（R4.4～9） 13.5/1,000（R.4.10～R5.3）

雇用保険料の弾力条項の考え方

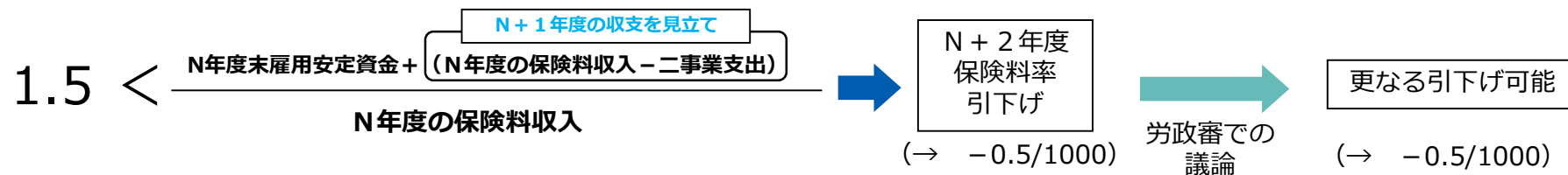
1. 失業等給付に係る雇用保険料率は、原則 8/1000（労使折半）（R4.4～10は2/1,000、10～R5.3は6/1,000）
2. 財政状況に照らして一定の要件を満たす場合には、雇用保険料率を大臣が変更可能。（弾力条項）

失業等給付に係る弾力条項（徴収法第12条第5項）



雇用保険二事業に係る雇用保険料率は、原則3.5/1000（事業主負担）

雇用保険二事業に係る弾力条項（徴収法第12条第8項及び第9項）



失業等給付等に係る国庫負担

基本的考え方

雇用保険の保険事故である失業については、政府の経済政策、雇用政策と無縁ではなく、政府もその責任の一端を担うとの考え方から、単に労使双方のみの拠出に委ねることなく、国庫も失業等給付等に要する費用の一部を負担している。

求職者給付

費用の $1/4$ or $1/40$ を負担

- ・基本手当
- ・特例一時金

費用の $1/3$ or $1/30$ を負担

- ・日雇労働求職者給付

○ 国庫負担割合は、雇用情勢等に応じて機動的な対応が可能な仕組みとして、以下のとおりとする。

- ・雇用情勢及び雇用保険の財政状況が悪化している場合※1 : $1/4$ (日雇労働求職者給付は $1/3$)
- ・上記以外の場合 : $1/40$ (日雇労働求職者給付は $1/30$)
- ・一定の要件※2の下、上記とは別枠で機動的に国庫からの繰入ができる新たな国庫繰入制度

※1 以下のいずれも満たす場合

- ・雇用情勢：前々年度の受給者実人員が70万人以上
- ・財政状況：前々年度の積立金の状況が、弾力倍率1未満

※2 保険料率が①本則 ($8/1,000$) 以上若しくは②次年度に本則となる見込み (前年度の弾力倍率が2以下) 又は③積立金の状況や雇用保険財政の状況に照らして必要と認める場合 (前年度の弾力倍率が2を超える場合で、当該年度の雇用情勢等が急激に悪化している場合)。なお、新たな国庫繰入制度により繰り入れた額は (※1) の弾力倍率の計算に含める。

国庫負担なし

- ・高年齢求職者給付
- ・高年齢雇用継続給付
- ・教育訓練給付
- ・就職促進給付

雇用継続給付・育児休業給付

費用の $1/8$ を負担

- ・介護休業給付
- ・育児休業給付

- 当分の間、国庫負担は本来の55%の額に暫定的に引き下げている。 (平成19年度～)
- 雇用保険法附則第15条において、「できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で附則第13条に規定する国庫負担に関する暫定措置を廃止するものとする」とされている。
- 平成29年度から令和6年度までの間は、時限的に本来の10%に引き下げている。
(12.5% (本来負担すべき額) $\Rightarrow 1.25\%$ (同10%))

求職者支援事業

費用の $1/2$ を負担

- ・求職者支援事業

- 当分の間、国庫負担は本来の55%の額に暫定的に引き下げている。
(平成23年度～ 50% (本来負担すべき額) $\Rightarrow 27.5\%$ (同55%))
※平成29年度～令和3年度は時限的に本来の10%に引き下げた。
- 雇用保険法附則第15条において、「できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で附則第13条に規定する国庫負担に関する暫定措置を廃止するものとする」とされている。

失業等給付の国庫負担率の全体像

国庫負担率		雇用保険財政状況 (弾力倍率※)			新たな国庫繰入規定
		1未満	1以上 2以下	2超	
雇用情勢 (受給者 実人員 ※)	70万人以上	① 1 / 4	③ 1 / 4 0		○保険料率が0.8%以上である場合 ○次年度に0.8%となる見込みである場合（前年度の弾力倍率が2以下） ○積立金の状況や雇用保険財政の状況に照らして必要と認める場合（前年度の弾力倍率が2を超える場合で、当該年度の雇用情勢等が急速に悪化している場合） →発動可能
	70万人未満	② 1 / 4 0			

※令和4年度については、雇用保険臨時特例法に基づく一般会計からの任意繰入を延長。

※N年度の各月における基本手当の受給者実人員の平均及び弾力倍率により、N+2年度の国庫負担率を判断。

弾力倍率の計算式のイメージ

雇用保険料（失業等給付分）

※ 徴収法第12条第5項

$$1 > \frac{\text{N年度末積立金} + \boxed{\text{N+1年度の収支を見立て}}}{\text{N年度の支出(失業等給付費等)} - (\text{景気変動によって影響を受けない給付費(N年度分)})}$$

⇒ N+2年度
保険料率
引上げ可能
(→ +4/1000まで)

注) 景気変動によって影響を受けない給付とは、教育訓練給付及び雇用継続給付をいう。

国庫負担

※ 雇用保険法施行令第15条・附則第5条

$$1 > \frac{\text{N年度末積立金} + \boxed{\text{N+1年度の収支を見立て}}}{\text{N年度の支出(失業等給付費等)} + \text{N+1年度における機動的繰入規定に基づく国庫負担額}}$$

⇒ N+2年度の国庫負担
1/4※

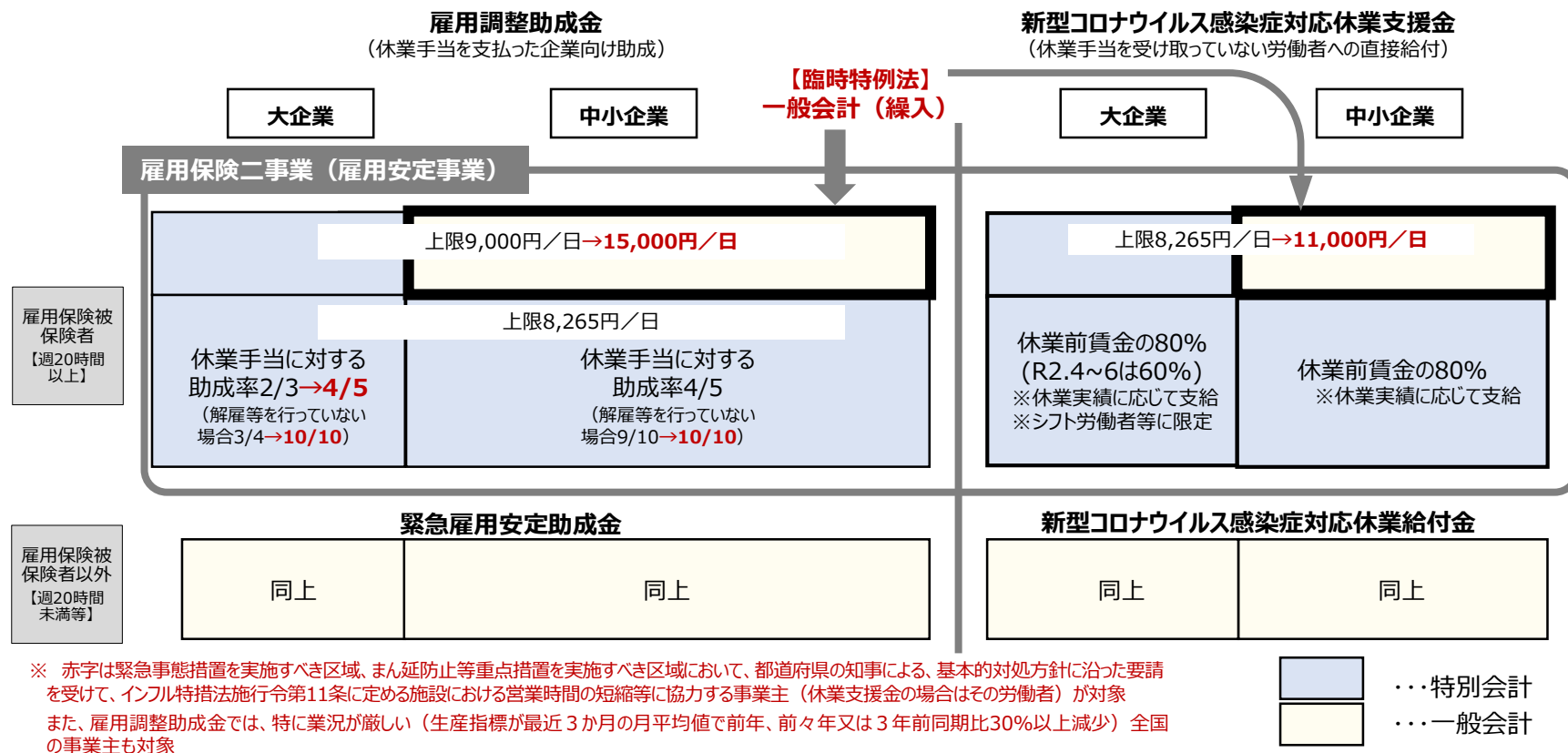
注) 赤字は、雇用保険料率（失業等給付分）の変更に係る弾力倍率（徴収法第12条第5項）から追加する部分

※N年度の受給者実人員が70万人以上の場合。N年度の受給者実人員が70万人未満の場合や、N+1年度における機動的繰入規定に基づく国庫負担額を考慮して弾力倍率（国庫負担）が1倍以上となる場合は、N+2年度の国庫負担割合は1/40となる。

雇用調整助成金等と一般会計との関係（R4.4時点）

- 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（以下「臨時特例法」という。）では、雇用調整助成金、新型コロナ対応休業支援金に要する経費のうち、**中小企業分の8,265円※を超える部分には一般会計から繰り入れる**こととなっている。

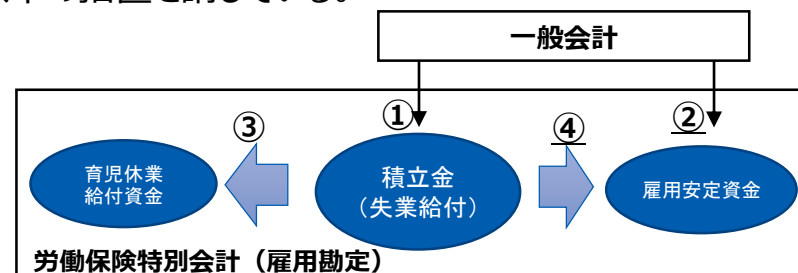
※～R2.7.31：8,330円、R2.8.1～R3.7.31：8,370円



- 雇用保険制度の安定的な財政運営を確保するため、臨時特例法で以下の措置を講じている。

※①②は令和4年度まで、③④は令和6年度までの措置

- ① 求職者給付等に要する経費について、経済情勢の変化や雇用勘定の財政状況を踏まえ、一般会計から繰り入れることができる。
- ② **新型コロナ対応休業支援金、雇用調整助成金等に要する費用の一部として、一般会計から繰り入れる。**
- ③ 育児休業給付に要する経費を、積立金から借り入れることができる。
- ④ **雇用安定事業に要する経費を、積立金から借り入れることができる。**



雇用調整助成金の支給状況について

- ◆ 令和2年度決算額及び令和3年度財源確保額：5兆5,931億円（うち雇用調整助成金：5兆713億円、緊急雇用安定助成金：5,218億円）
- ◆ 令和4年度財源確保額：1兆1,434億円（うち雇用調整助成金：1兆344億円、緊急雇用安定助成金：1,090億円）

	支給申請件数（件）		支給決定件数（件）		支給決定額（億円）	
		累計		累計		累計
12/24	52,775(11,526)	5,532,587(1,293,660)	59,347(14,308)	5,475,638(1,275,760)	460(34)	51,337(3,882)
12/25～12/31	27,224(5,813)	5,559,811(1,299,473)	22,769(5,386)	5,498,407(1,281,146)	200(12)	51,538(3,894)
1/1～1/7	48,617(10,846)	5,608,428(1,310,319)	43,753(10,078)	5,542,160(1,291,224)	337(24)	51,875(3,918)
1/8～1/14	45,267(9,820)	5,653,695(1,320,139)	46,370(10,231)	5,588,530(1,301,455)	323(22)	52,198(3,940)
1/15～1/21	50,015(10,629)	5,703,710(1,330,768)	56,781(12,288)	5,645,311(1,313,743)	366(28)	52,564(3,968)
1/22～1/28	52,760(11,276)	5,756,470(1,342,044)	55,162(11,841)	5,700,473(1,325,584)	334(25)	52,898(3,992)
1/29～2/4	56,264(12,993)	5,812,734(1,355,037)	52,940(11,287)	5,753,413(1,336,871)	323(21)	53,221(4,014)
2/5～2/11	37,148(8,205)	5,849,882(1,363,242)	39,682(8,724)	5,793,095(1,345,595)	249(17)	53,470(4,031)
2/12～2/18	44,055(9,413)	5,893,937(1,372,655)	46,855(10,219)	5,839,950(1,355,814)	253(16)	53,723(4,047)
2/19～2/25	40,255(8,542)	5,934,192(1,381,197)	35,763(7,792)	5,875,713(1,363,606)	188(15)	53,912(4,062)
2/26～3/4	64,205(14,148)	5,998,397(1,395,345)	45,462(9,940)	5,921,175(1,373,546)	252(16)	54,163(4,078)
3/5～3/11	55,115(12,647)	6,053,512(1,407,992)	50,807(11,228)	5,971,982(1,384,774)	278(20)	54,441(4,098)
3/12～3/18	50,949(12,262)	6,104,461(1,420,254)	50,185(11,851)	6,022,167(1,396,625)	268(22)	54,710(4,120)
3/19～3/25	42,395(9,845)	6,146,856(1,430,099)	38,233(8,829)	6,060,400(1,405,454)	197(17)	54,906(4,136)
3/26～3/31	52,652(11,946)	6,199,508(1,442,045)	33,548(7,573)	6,093,948(1,413,027)	138(9)	55,044(4,145)
4/1～4/8	69,985(16,726)	6,269,493(1,458,771)	56,088(13,183)	6,150,036(1,426,210)	365(41)	55,409(4,186)
4/9～4/15	50,330(12,018)	6,319,823(1,470,789)	53,200(12,637)	6,203,236(1,438,847)	271(25)	55,680(4,211)
4/16～4/22	50,018(12,027)	6,369,841(1,482,816)	56,974(13,236)	6,260,210(1,452,083)	269(26)	55,949(4,238)
4/23～4/29	47,424(11,036)	6,417,265(1,493,582)	44,335(10,616)	6,304,545(1,462,699)	287(30)	56,235(4,267)
4/30～5/6	30,011(7,106)	6,447,276(1,500,958)	22,617(5,496)	6,327,162(1,468,195)	122(11)	56,358(4,279)
5/7～5/13	55,396(12,739)	6,502,672(1,513,697)	53,075(12,961)	6,380,237(1,481,156)	313(30)	56,671(4,309)
5/14～5/20	46,121	6,548,793	53,977	6,434,214	284	56,955
うち雇用調整助成金	35,858	5,024,833	41,444	4,940,525	251	52,613
うち緊急雇用安定助成金	10,263	1,523,960	12,533	1,493,689	33	4,342

注 1）全ての計数は緊急雇用安定助成金の実績を含む（最新の週を除き、緊急雇用安定助成金の実績は、括弧内で内数） 令和元年度実績除く（支給決定1件、支給決定額93,114円）

注 2）財源確保に当たっては雇用助成金内における移流用等により事業実施に支障がないよう対応。

「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）

第3章 取り組む施策

I. 新型コロナウイルス感染症の拡大防止

2. 感染症の影響により厳しい状況にある方々の事業や生活・暮らしの支援

(2) 生活・暮らしへの支援

〈お困りの方々への支援等〉

(略)

雇用調整助成金の特例措置等は、特に業況が厳しい企業等に配慮しつつ、令和4年3月まで延長する。具体的には、業況特例、地域特例について、3月末まで現行の日額上限・助成率の特例を継続する。その他については、3月末まで現行の助成率の特例を継続しつつ、日額上限は段階的に見直す。

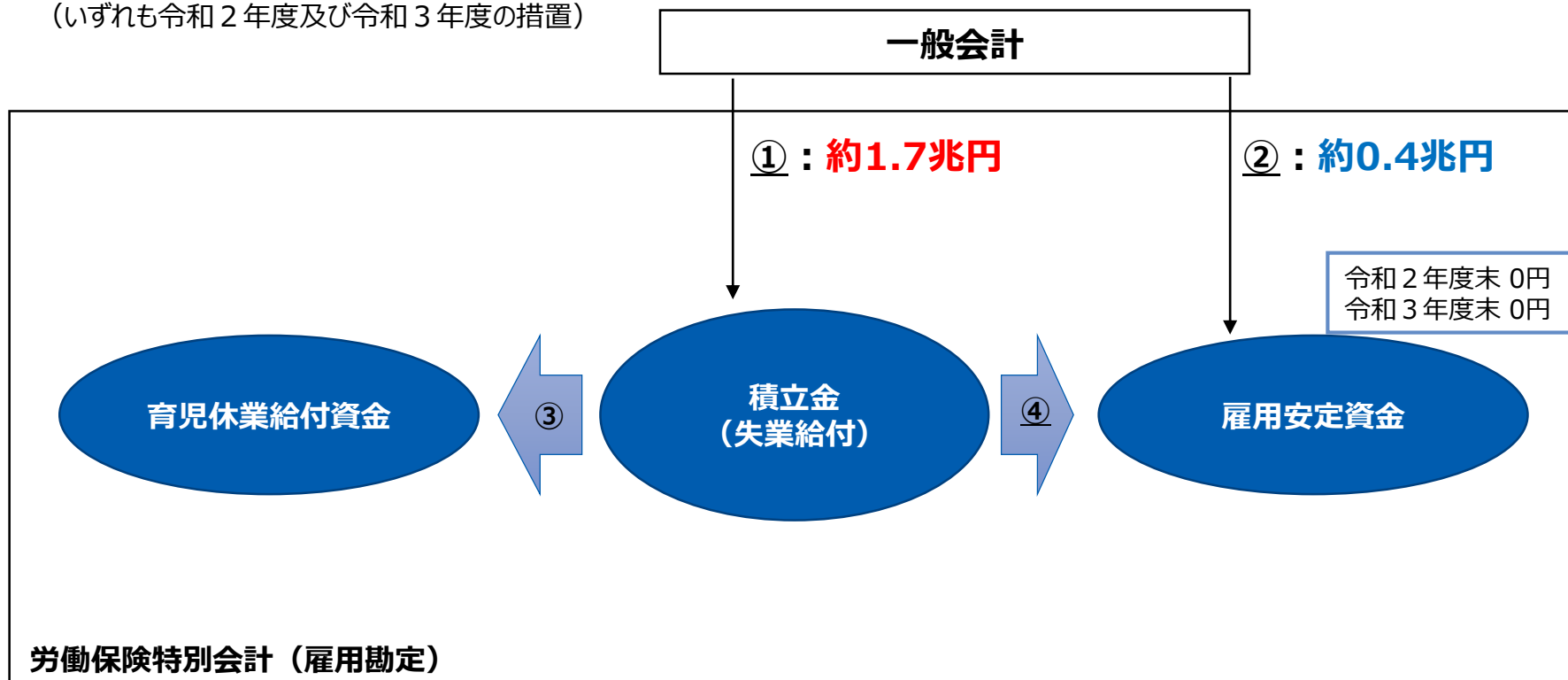
同時に、成長分野等へ労働者が円滑に移動できる環境整備等を図るため、需要減少で人手が過剰な企業から人手不足の企業への在籍型出向を助成金でしっかりと支援するほか、職業訓練と再就職支援を組み合わせ、労働者のスキルアップや労働移動を図る事業の強化を行う。

また、当面の雇用調整助成金等の財源確保及び雇用保険財政の安定を図るため、雇用保険臨時特例法に基づき、一般会計から労働保険特別会計雇用勘定に任意繰入を行う。これを含め、雇用調整助成金等の支給や雇用保険財政の安定のため多額の国庫負担を行っていることも踏まえ、労使の負担感も考慮しつつ、保険料率や雇用情勢及び雇用保険の財政運営状況に応じた国の責任の在り方を含め、令和4年度以降の雇用保険制度の安定的な財政運営の在り方を検討し、次期通常国会に法案を提出する。

⇒ 令和3年度補正予算案に、一般会計から労働保険特別会計雇用勘定への約2.2兆円の繰入れを計上。

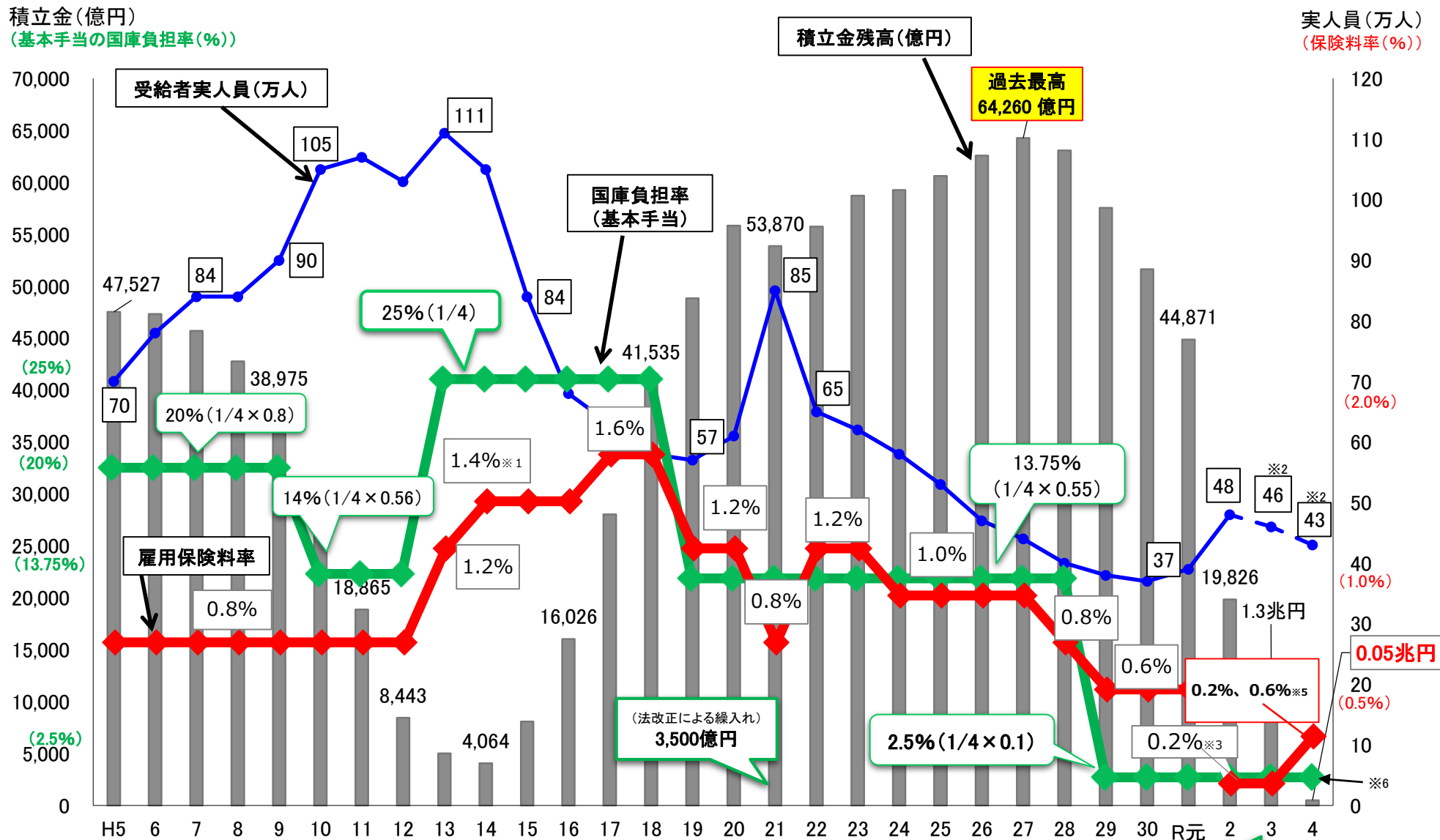
令和3年度補正予算案による一般会計からの繰入額の内容

- 雇用保険制度の安定的な財政運営を確保するため、臨時特例法では、以下の措置を講じている。
(いずれも令和2年度及び令和3年度の措置)



- ① 求職者給付等に要する経費について、経済情勢の変化や雇用勘定の財政状況を踏まえ、一般会計から繰り入れることができる。
- ② 新型コロナ対応休業支援金、雇用調整助成金等に要する費用の一部として、一般会計から繰り入れる。
- ③ 育児休業給付に要する経費を、積立金から借り入れることができる。
- ④ 雇用安定事業に要する経費を、積立金から借り入れることができる。

失業等給付に係る雇用保険料率、国庫負担率、受給者実人員及び積立金の推移



(注) 積立金残高は、令和2年度までは決算額、令和3年度以降は見込ベースであり、また雇用安定事業への貸し出し額（令和2年度：1兆3,951億円、令和3年度：1.2兆円程度、令和4年度：0.5兆円程度）を織り込んだ額。

※1 平成14年度は10月から弾力条項により0.2%引上げ。

※2 令和3年度は4～11月実績の平均値、令和4年度は予算上の年度月平均。

※3 令和2年度から育児休業給付費にかかる雇用保険料率（4%）を切り離している。 ※4 国庫負担率は、基本手当分について掲記している。

※5 令和4年度の保険料率は、4～9月＝0.2%、10～3月＝0.6%であり、平均して0.4%としている。

※6 令和4年度以降の国庫負担割合は、雇用情勢及び雇用保険の財政状況に応じて1/4又は1/40（別途一般会計からの繰入れも可能）であり、令和4年度は1/40。

〈臨時特例法による繰入れ〉
1.7兆円

令和4年度の失業等給付関係の収支状況

(単位：億円)

	令和元年度	2年度	3年度 収支イメージ(注1)	4年度 予算
収 入	11,386	4,087	2.17兆円	0.82兆円
うち 保 険 料 収 入	11,099	3,809	0.40兆円	<u>0.79兆円</u>
うち 失業等給付に係る 国 庫 負 担 金	230	230	1.76兆円	0.02兆円
支 出	18,148	15,180	1.61兆円	1.59兆円
うち 失業等給付費	16,626 (うち育児休業給付費： 5,709)	13,826 (2年度以降育児休業給付 は区分経理)	1.41兆円	1.38兆円
差 引 剩 余	▲6,762	▲ 11,094	0.56兆円	▲0.77兆円
雇用安定事業費へ貸し出し ※雇用調整助成金等に充当 (実際の支給(見込み)額)	—	▲13,951 (30,094)	▲1.23兆円 (2.70兆円)	<u>▲0.50兆円</u>
積 立 金 残 高 (雇用安定事業費へ貸出累計)	44,871 -	19,826 (13,951)	1.31兆円 (2.63兆円)	<u>0.05兆円</u> (3.12兆円)

- (注) 1. 上記表のうち令和元年度、2年度は決算額(翌年度繰越額含む)、令和3年度は補正予算と勘定内の予算のやりくりも踏まえた年度末の見込額を計上している。
2. 令和2年度から育児休業給付にかかる収支を区分している。
3. 各年度の積立金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において積立金として積み立てるべき金額が含まれている。
4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

(参考) 失業等給付関係収支状況 (H20～H30年度)

(単位：億円)

	平成 20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
収 入	22,896	20,508	20,467	20,919	17,628	18,006	18,083	18,197	15,117	10,881	11,242
うち保険料収入	19,664	12,790	17,858	18,658	15,570	16,057	16,551	16,771	13,746	10,587	10,879
うち失業等給付に係る 国庫負担金	1,604	5,887	702	1,281	1,531	1,410	1,252	1,261	1,226	184	208
うち求職者支援に係る 国庫負担金	－	－	－	167	5	247	63	53	43	5	5
支 出	15,907	22,481	18,221	17,946	17,460	16,642	16,118	16,523	16,311	16,402	17,155
うち失業等給付費	13,496	19,805	16,616	16,543	15,771	14,971	14,608	15,030	14,838	14,988	15,727
うち求職者支援	－	－	－	110	551	467	350	279	231	191	156
差 引 剰 余	6,989	△1,973	2,246	2,973	168	1,364	1,965	1,674	△1,194	△5,521	△5,913
積 立 金 残 高	55,821	53,870	55,746	58,719	59,257	60,621	62,586	64,260	63,066	57,545	51,632
保 険 料 率	12/1,000	8/1,000	12/1,000	12/1,000	10/1,000	10/1,000	10/1,000	10/1,000	8/1,000	6/1,000	6/1,000
国 庫 負 担 率 (基 本 手 当)	13.75%	13.75%	13.75%	13.75%	13.75%	13.75%	13.75%	13.75%	13.75%	2.5%	2.5%

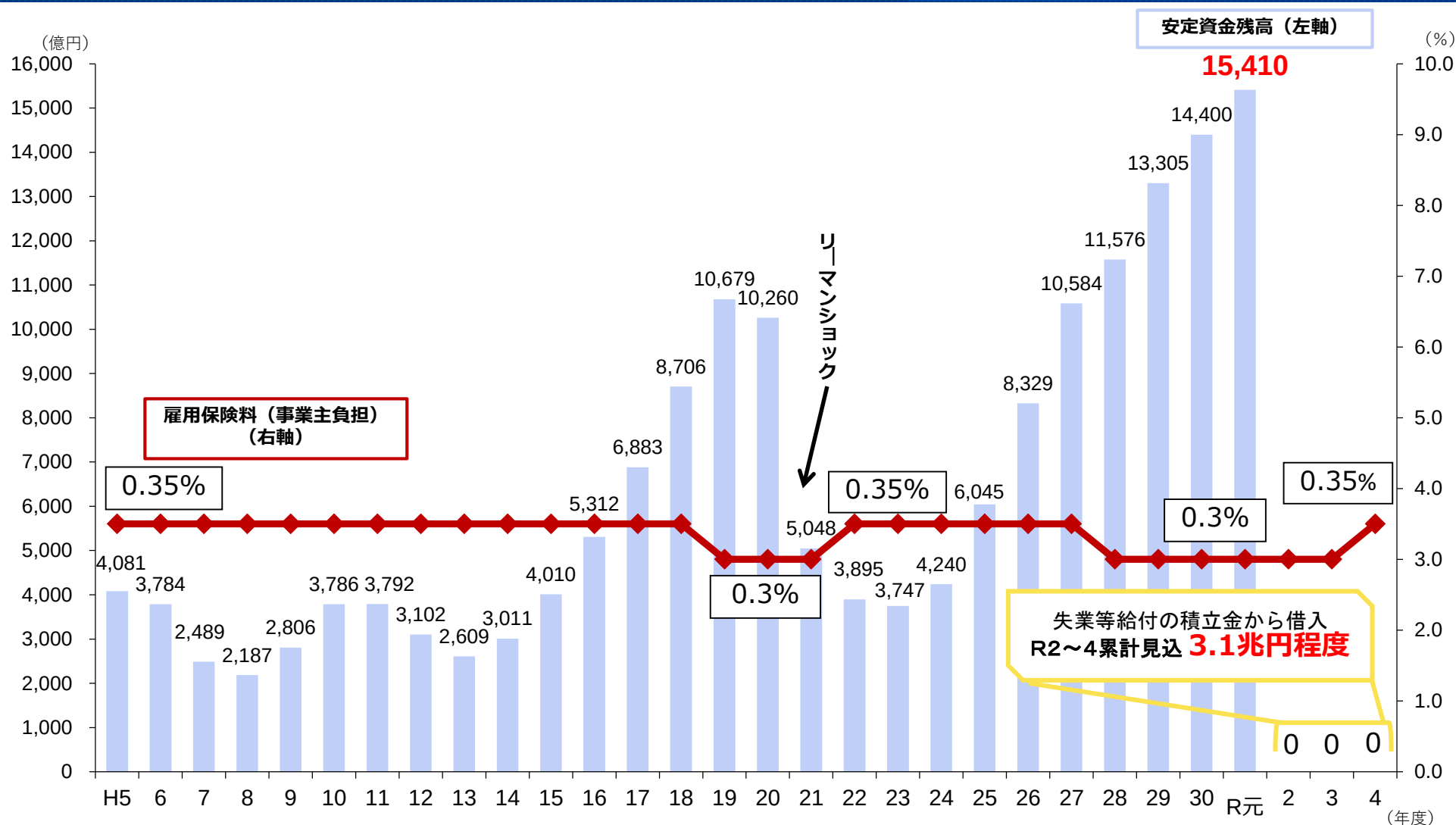
(注1)積立金残高のうち平成22年度について、特例措置により雇用安定事業費を支弁するために必要な額(370億円)が減額されており、平成24年度決算処理において雇用安定事業費から返還されている。

(注2)積立金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において積立金として積み立てる額が含まれている。

(注3)数値は、それぞれ四捨五入している。

(注4)支出には育児休業給付が含まれている。

雇用安定資金残高及び雇用保険二事業に係る雇用保険料率の推移



令和4年度の雇用保険二事業関係の収支状況

(単位：億円)

	令和元年度	2年度	3年度 収支イメージ	4年度 予算
収 入	5,735	26,900	2.84兆円	1.22兆円
うち 保 険 料 収 入	5,546	5,709	0.59兆円	0.68兆円
うち 一般会計より受入	—	6,956	0.84兆円	0.02兆円
うち 積立金より受入 (借り入れ)	—	13,951	1.23兆円	0.50兆円
支 出	4,725	42,310	3.36兆円	1.22兆円
うち雇用調整助成金等	43	36,782 (うち翌年度繰越 6,687)	2.70兆円	0.62兆円
(雇用調整助成金)	43	36,374	2.58兆円	0.55兆円
うち 上記以外	4,682	5,528	0.65兆円	0.60兆円
差 引 剩 余	1,010	▲15,140	0円	0円
安 定 資 金 残 高 (積立金からの借り入れ累計額)	15,410 —	0 (13,951)	0円 (2.63兆円)	0円 (3.12兆円)

- (注) 1. 上記表のうち令和元年度、2年度は決算額(翌年度繰越額含む)、令和3年度は補正予算と勘定内の予算のやりくりも踏まえた年度末の見込額を計上している。
 2. 令和2年度と令和3年度の雇用調整助成金等の支出額において、令和2年度から令和3年度に繰り越して支出する額6,687億円が、それぞれに含まれている。
 3. 各年度の安定資金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において安定資金として組み入れるべき金額が含まれている。
 4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

(参考) 雇用保険二事業関係収支状況 (H26～H30年度)

(単位:億円)

	平成26年度	27年度	28年度	29年度	30年度
収 入	5,996	6,149	5,359	6,245	5,892
支 出	3,711	3,894	4,366	4,517	4,796
差 引 剰 余	2,284	2,255	992	1,729	1,096
雇 用 安 定 資 金 残 高	8,329	10,584	11,576	13,305	14,400

(注1) 安定資金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において雇用安定資金として組み入れるべき額が含まれている。

(注2) 数値は、それぞれ四捨五入している。

令和4年度の育児休業給付関係の収支状況

(単位：億円)

		2年度 決算	3年度 予算	4年度 予算
収	入	7,709	0.79兆円	0.78兆円
	うち保険料収入	7,615	0.78兆円	0.77兆円
	うち育児休業給付に係る 国庫負担金	81	0.01兆円	0.01兆円
支	出	6,648	0.72兆円	0.75兆円
差	引 剰 余	1,061	0.07兆円	0.04兆円
育児休業給付資金残高		1,061	0.17兆円	0.21兆円

- (注) 1. 令和2年度から育児休業給付費については失業等給付費と収支を区分するとともに資金を創設している。
 2. 育児休業給付資金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において育児休業給付資金として組み入れるべき金額が含まれている。
 3. 数値は、それぞれ四捨五入している。

育児休業給付の財政運営試算

■ 育児休業給付に係る国庫負担の暫定措置(10%水準)が3年間延長された場合の財政運営試算を行うと、以下のとおり、従来どおりの試算方法言えば、令和6年度まで運営可能であるが、給付の増加率が高い水準で推移した場合(リスクシナリオ)には、令和6年度に資金不足に陥るおそれがある。
※令和6年度までの間は積立金からの借入が可能

○ 従来どおりの試算(過去3年平均伸び率(8.3%/年))

(単位: 億円)

【収支見込】	R2年度 (決算)	R3年度 (見込)	R4年度 (見込)	R5年度 (見込)	R6年度 (見込)	R7年度 (見込)
収 入 (うち国庫)	7,709 (81)	7,708 (83)	7,715 (90)	7,723 (97)	7,731 (105)	7,740 (114)
支 出	6,648	6,851	7,403	8,000	8,647	9,347
差 引 剰 余	1,061	856	312	▲ 278	▲ 917	▲ 1,609
資 金 残 高	1,061	1,917	2,229	1,951	1,034	▲ 575

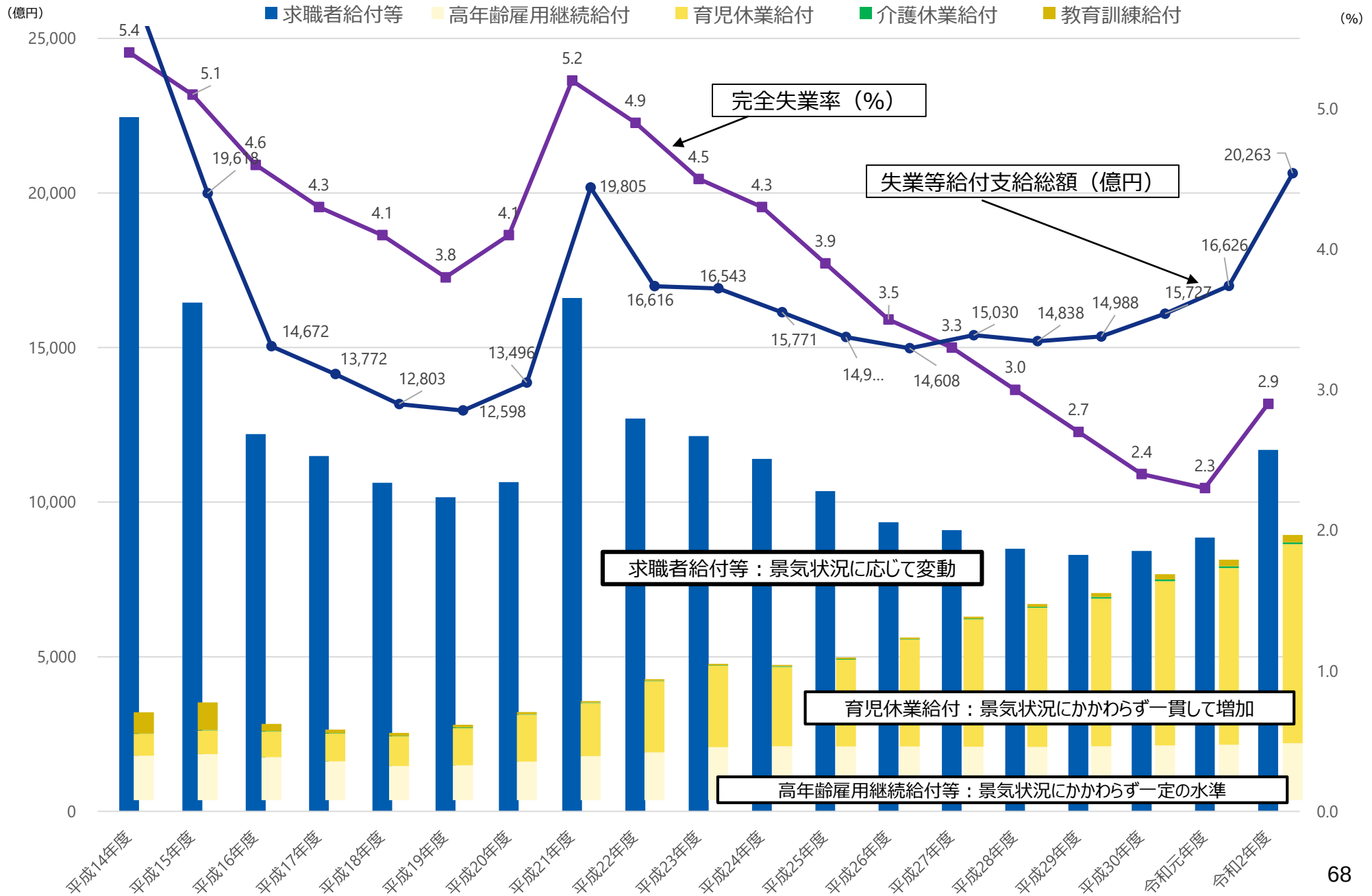
○ リスクシナリオ(過去3年最大伸び率(11.1%/年))

(単位: 億円)

【収支見込】	R2年度 (決算)	R3年度 (見込)	R4年度 (見込)	R5年度 (見込)	R6年度 (見込)	R7年度 (見込)
収 入 (うち国庫)	7,709 (81)	7,708 (83)	7,717 (92)	7,727 (103)	7,738 (114)	7,751 (127)
支 出	6,648	6,851	7,589	8,408	9,319	10,330
差 引 剰 余	1,061	856	128	▲ 681	▲ 1,580	▲ 2,579
資 金 残 高	1,061	1,917	2,045	1,364	▲ 216	▲ 2,795

※R7年度の国庫負担割合は便宜的に本則の10%水準で計算

給付の種類ごとにみた給付額の推移



雇用保険制度における 新型コロナウイルス感染症対応

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

雇用保険制度における主な新型コロナウイルス感染症対応

【基本手当の延長給付】

- 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応した給付日数の延長に関する特例

【雇用関係助成金の創設・拡充】

- 雇用調整助成金の特例措置
- 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金創設
- 新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金創設
- 産業雇用安定助成金創設
- トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコース）創設

【財政運営】

- 失業等給付・雇用調整助成金等に要する費用について、一般会計から雇用勘定へ繰入可能とする特例措置
- 雇用調整助成金等に要する費用について、雇用保険二事業が積立金から借入可能とする特例措置

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応した給付日数の延長に関する特例について

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するため、雇用保険の基本手当の給付日数の延長に関する特例を実施しています。

※ 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和4年法律第12号）に基づき、給付日数の延長の対象期間が定められました。

対象となる方

離職日に応じて以下に該当し、お住まいの地域における緊急事態措置実施期間の末日※の翌日から起算して1年以内に基本手当の所定給付日数を受け終わる方（受け終わる認定日がある方）が対象となります。

※令和4年3月31日以前に発令された緊急事態宣言についての緊急事態が終了した日とする経過措置が設けられているため、令和4年10月1日までに受け終わる方（受け終わる認定日がある方）も対象となります。

離職日	対象者
① 緊急事態措置実施期間前	離職理由を問わない（全受給者）
② 緊急事態措置実施期間中	特定受給資格者※2及び特定理由離職者※3
③ 緊急事態措置実施期間後	新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた特定受給資格者及び特定理由離職者（雇止めの場合に限る）

※1 お住まいの地域によって異なります。詳しくは受給しているハローワークへお尋ねください。

※2 特定受給資格者：倒産・解雇等の理由により離職を余儀なくされた者

※3 特定理由離職者：①期間の定めのある労働契約が、更新を希望したにもかかわらず更新されなかったことにより離職した者
②転居、婚姻等による自己都合離職者

※4 就職困難者の方は、当初から所定給付日数が長いため、対象となりません。

※5 特例延長給付を受けている方が同じ受給資格で再度特例延長給付を受けることはできません。

延長される日数

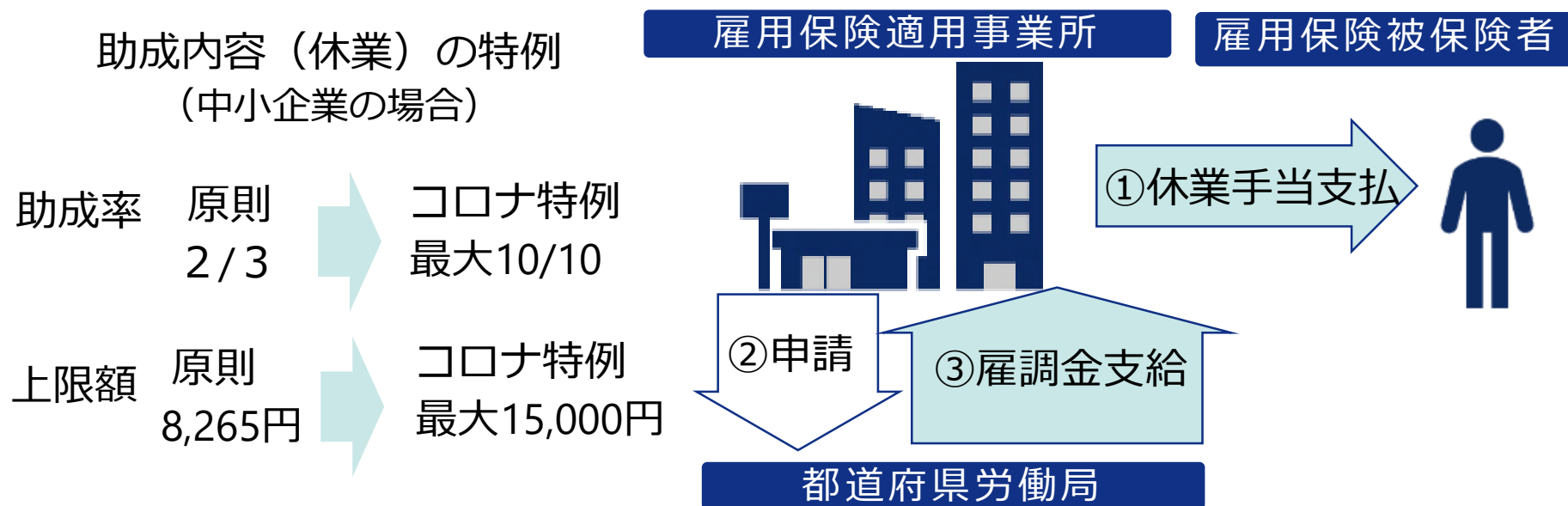
60日（一部30日※）

※35歳以上45歳未満の方で所定給付日数270日の方

45歳以上60歳未満の方で所定給付日数330日の方

雇用調整助成金の概要

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



※ 現行の特例は令和4年6月まで継続。7月以降の在り方は5月中旬に公表予定。

【支給対象事業主】雇用保険適用事業所（労働者を雇用する事業は業種等を問わず適用）

【支給対象労働者】雇用保険被保険者（週20時間以上かつ31日以上継続雇用見込みの者）

【要件】当該事業主の生産指標の最近1か月間の値が前年、前々年又は3年前同期比あるいは直近12か月の任意の月との比較で5%以上低下。（コロナ特例による要件緩和中。）

【支給実績】令和2年1月のコロナ特例開始以降、累計5兆2,362億円（令和4年5月13日現在）

雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容

雇用調整助成金等

(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)(※1)

		令和4年 3月	令和4年 4～6月
中小企業	原則的な特例措置	4/5(9/10) 9,000円	4/5(9/10) 9,000円
	地域特例(※2) 業況特例(※3)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円
大企業	原則的な特例措置	2/3(3/4) 9,000円	2/3(3/4) 9,000円
	地域特例(※2) 業況特例(※3)	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円

休業支援金等

		令和4年 3月	令和4年 4～6月
中小企業	原則的な措置 (※5)	8割 8,265円	8割 8,265円
	地域特例(※6)	8割 11,000円	8割 11,000円
大企業 (※4)	原則的な措置 (※5)	8割 8,265円	8割 8,265円
	地域特例(※6)	8割 11,000円	8割 11,000円

(※1) 原則的な措置、地域・業況特例のいずれについても、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

(※2) 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域(以下「重点措置区域」という)において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主。

※重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。

※各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。

(※3) 令和4年1月以降は、生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比30%以上減少の全国の事業主。なお、令和3年12月までに業況の確認を行っている事業主は、令和4年1月1日以降に判定基礎期間の初日を迎えるものについては、その段階で業況を再確認する。

また、令和4年4月以降は毎月業況を確認する。

(※4) 大企業はシフト制労働者等のみ対象。

(※5) 雇用保険の基本手当の日額上限(8,265円)との均衡を考慮して設定。

(※6) 休業支援金の地域特例の対象は、基本的に雇用調整助成金と同じ(左記※2)。

なお、上限額については月単位での適用とする。

(例: 5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置

→5月1日から6月30日(解除月の翌月末)までの休業が地域特例の対象)

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

通常時	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和3年5月1日～12月31日まで)	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和4年1月1日～2月28日まで)	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和4年3月1日～6月30日まで)
経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主	同左	同左
生産指標要件：3か月10%以上低下	生産指標要件を緩和：1か月5%以上低下	同左	同左
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象	同左	同左
休業の助成率：2/3(中小) 1/2(大企業)	休業の助成率 中小：4/5 (9/10) 大企業：2/3 (3/4) ※地域特例(注1)、業況特例の対象(注2) 中小・大企業 4/5 (10/10)	同左	同左
休業・教育訓練の助成額の上限額は8,265円	休業・教育訓練の助成額の上限額 13,500円 ※地域特例(注1)、業況特例(注2)の対象 上限額 15,000円	休業・教育訓練の助成額の上限額 11,000円 ※地域特例(注1)、業況特例(注2)の対象 上限額 15,000円	休業・教育訓練の助成額の上限額 9,000円 ※地域特例(注1)、業況特例(注2)の対象 上限額 15,000円
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃	同左	同左
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃	同左	同左
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件 撤廃	同左	同左
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左＋上記対象期間（別枠扱い）	同左	同左
短時間一斉休業のみ 休業規模要件：1/20(中小) 1/15(大企業)	短時間休業要件 緩和（一斉でなくても可） 休業規模要件：1/40(中小) 1/30(大企業)	同左	同左
残業相殺	残業相殺 停止	同左	同左
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率：2/3(中小) 1/2(大企業) 加算額：1,200円	教育訓練の助成率 中小：4/5 (9/10) 大企業：2/3 (3/4) ※地域特例(注1)、業況特例(注2)の対象 中小・大企業 4/5 (10/10) 加算額：2,400円(中小) 1,800円(大企業)	同左	同左
出向期間要件：3か月以上1年以内	出向期間要件：1か月以上1年以内	同左	同左

(実績) ・支給申請件数 (5/13) 6,502,672件
・支給決定件数 (5/13) 6,380,237件
・支給決定金額 (5/13) 5兆6,671億円

(参考) リーマンショック時の特例措置の主な内容 ※雇用保険被保険者のみ対象
・助成率：中小企業8/10（解雇等なし9/10）、大企業2/3（解雇等なし3/4）
・上限額：雇用保険の基本手当日額の最高額（現在8,265円）

※ 助成率における（）は、事業主が解雇等を行っていない場合の助成率。

【令和3年12月まで】原則的な措置では、令和2年1月24日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。地域・業況特例では、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

【令和4年1月から】原則的な措置、地域・業況特例のいずれについても、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

(注1) 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、知事による、特措法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて特措法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主（各区域における緊急事態措置又はまん延防止等重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用）

(注2) 特に業況が厳しい全国の事業主（令和3年12月までの休業については、生産指標が最近3か月の月平均値で前年又は前々年同期比30%以上減少。令和4年1月～3月の休業については、生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前年同期比30%以上減少）。

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（概要）

概要

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった方に対し、当該労働者の申請により、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給する。

主な内容

1 対象者

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延のための措置の影響により、

(1)令和3年10月1日から令和4年6月30日までに事業主が休業させた中小企業の労働者

(2)令和3年10月1日から令和4年6月30日までに事業主が休業させた大企業のシフト制労働者等

のうち、休業期間中の賃金（休業手当）の支払いを受けることができなかった労働者（※）

※ 雇用保険被保険者ではない方も対象

2 支援金額の算定方法

休業前の1日当たり平均賃金 × 80% × (各月の休業期間の日数 - 就労した又は労働者の事情で休んだ日数)

① 1日当たり支給額（8,265円※（令和3年12月までは9,900円）が上限） ② 休業実績

※ 緊急事態措置又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域の知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力する新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令第11条に定める施設（飲食店等）の労働者については、令和3年10月1日～令和4年6月30日の期間において11,000円。

・ 1日8時間から3時間の勤務になるなど、時短営業等で勤務時間が減少した場合でも、1日4時間未満の就労であれば、1/2日休業したものとして対象となる。
・ 週5回から週3回の勤務になるなど、月の一部分の休業も対象となる。（就労した日は休業実績から除く。）

3 申請期限

休業した期間	申請期限（郵送の場合は必着）
令和3年10月～令和4年3月	令和4年6月30日（木）
令和4年4月～6月	令和4年9月30日（金）

※ 既申請分の支給（不支給）決定に時間がかかり、次回以降の申請が期限切れとなる方は、**支給（不支給）決定が行われた日から1か月以内**に申請があれば、受付可能。

4 問合せ先

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金コールセンター：0120-221-276（受付時間 月～金 8:30～20:00／土日祝 8:30～17:15）

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（支給実績）

令和4年5月19日時点 ※速報値

期間（月または週）	支給申請件数（件）		支給決定件数（件）		支給決定額（千円）	
		累計		累計		累計
～12/2	-	3,672,109	-	3,135,521	-	231,320,051
12/3～12/9	62,691	3,734,800	59,878	3,195,399	4,132,528	235,452,579
12/10～12/16	67,926	3,802,726	59,678	3,255,077	4,201,172	239,653,751
12/17～12/23	78,265	3,880,991	61,226	3,316,303	4,298,581	243,952,332
12/24～12/30	78,580	3,959,571	33,420	3,349,723	2,275,638	246,227,970
12/31～1/6	82,565	4,042,136	37,602	3,387,325	2,538,818	248,766,788
1/7～1/13	29,185	4,071,321	52,184	3,439,509	3,392,352	252,159,140
1/14～1/20	43,756	4,115,077	65,877	3,505,386	4,298,366	256,457,506
1/21～1/27	43,851	4,158,928	58,387	3,563,773	4,066,544	260,524,050
1/28～2/3	41,002	4,199,930	52,688	3,616,461	3,686,920	264,210,970
2/4～2/10	34,882	4,234,812	53,120	3,669,581	3,582,113	267,793,083
2/11～2/17	32,134	4,266,946	34,046	3,703,627	2,371,024	270,164,107
2/18～2/24	27,156	4,294,102	32,021	3,735,648	2,330,337	272,494,444
2/25～3/3	39,844	4,333,946	36,736	3,772,384	2,526,685	275,021,130
3/4～3/10	48,265	4,382,211	35,824	3,808,208	2,544,347	277,565,477
3/11～3/17	53,273	4,435,484	36,399	3,844,607	2,568,694	280,134,171
3/18～3/24	50,381	4,485,865	29,899	3,874,506	2,089,594	282,223,765
3/25～3/31	102,143	4,588,008	33,015	3,907,521	2,225,652	284,449,417
R4.4/1～4/7	37,451	4,625,459	46,467	3,953,988	2,991,729	287,441,146
4/8～4/14	41,974	4,667,433	45,896	3,999,884	2,927,073	290,368,218
4/15～4/21	44,851	4,712,284	44,628	4,044,512	2,957,223	293,325,442
4/22～4/28	41,528	4,753,812	40,077	4,084,589	2,636,047	295,961,488
4/29～5/5	11,889	4,765,701	6,331	4,090,920	429,599	296,391,088
5/6～5/12	50,309	4,816,010	41,332	4,132,252	2,609,728	299,000,815
5/13～5/19	40,245	4,856,255	40,858	4,173,110	2,498,499	301,499,314
うち支援金	-	-	14,282	1,167,362	941,966	97,600,031
うち給付金	-	-	26,576	3,005,748	1,556,533	203,899,283

※ 申請件数については、支給決定時において支援金及び給付金の決定を行うため、申請時点で集計することは不可。

新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金

令和2年度第1次補正予算	1,673億円
(一般会計:408億円 労働保険特別会計雇用勘定:1,265億円)	
令和2年度第2次補正予算	46億円
(一般会計:28億円 労働保険特別会計雇用勘定:18億円)	
令和3年度補正予算	55億円
(一般会計:16.4億円 労働保険特別会計雇用勘定:38.1億円)	

新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、有給の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた企業に対する助成金を支給するもの（小学校休業等対応助成金）。また、委託を受けて個人で仕事をする方が、契約した仕事ができなくなった場合にも支援をする（小学校休業等対応支援金）。

●支給対象者

- ・子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた事業主（小学校休業等対応助成金）
- ・子どもの世話をを行うことが必要となった保護者であって、委託を受けて個人で仕事をする者（小学校休業等対応支援金）

●対象となる子ども

- ① 新型コロナウイルス感染症への対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等（※）に通う子ども
※ 小学校等：小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等
- ② i) ～ iii) のいずれかに該当し、小学校等を休むことが必要な子ども
 - i) 新型コロナウイルスに感染した子ども
 - ii) 風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども
 - iii) 医療的ケアが日常的に必要な子ども又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

●支給額（令和4年4月以降分）

- ・労働者を雇用する事業主の方：休暇中に支払った賃金相当額 × 10/10 （小学校休業等対応助成金）
※日額上限… 令和4年4月～6月：9,000円
（申請の対象期間中に緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域に事業所のある企業：15,000円）
- ・委託を受けて個人で仕事をする方：就業できなかった日について、
令和4年4月～6月：1日当たり4,500円 （小学校休業等対応支援金）
（申請の対象期間中に緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域に住所を有する方：7,500円）（定額）

●適用日：令和2年2月27日～令和3年3月31日及び令和3年8月1日～令和4年6月30日の間に取得した休暇

◎個人申請：事業主が助成金を活用しない場合は、休業支援金・給付金の仕組みによる労働者からの直接申請が可能。

■ 概要

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して、一定期間の助成を行う。

対象：雇用調整（コロナ禍において事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が雇用の維持を図ること）を目的とする出向。

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

■ 助成内容等

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

○ 出向運営経費

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

	中小企業（※1）	中小企業以外（※1）
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9 / 10	3 / 4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4 / 5	2 / 3
上限額（出向元・先の計）	12,000円／1人1日当たり	

（※1）独立性が認められない事業主間の出向の場合の助成率：中小企業2/3、中小企業以外1/2

○ 出向初期経費

労働者（雇用保険被保険者）を在籍型出向により送り出す事業主及び当該労働者を受け入れる事業主に対して、就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの**出向の成立に要する措置を行った場合に助成**（※2）。

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

（※2）独立性が認められない事業主間の出向の場合は助成対象外

（※3）出向元事業主（雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業からの送り出し）
または出向先事業主（異業種からの受入れ）がそれぞれ一定の要件を満たす場合に助成額の加算を行う。

トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応（短時間））トライアルコース

令和4年度予算 29億円

■ 概要

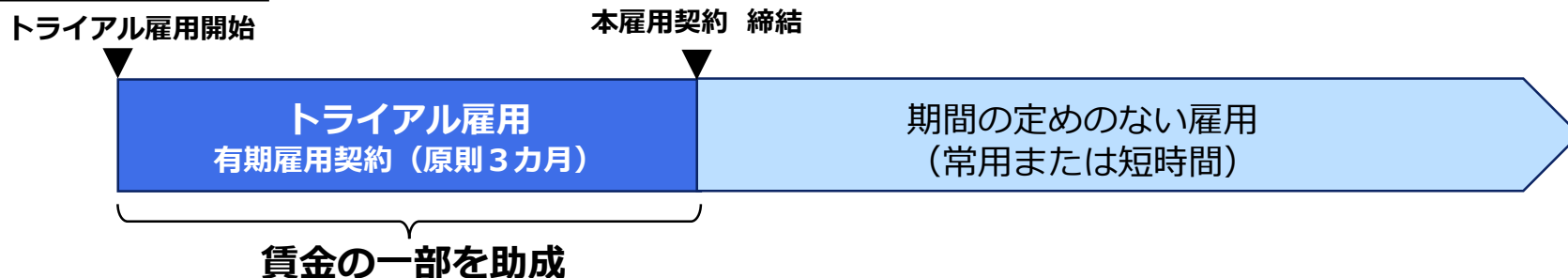
新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者（シフト減により離職と同様の状態にあるとみなされるものを含む）であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者の早期再就職支援を図るため、一定期間（原則3か月）試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成する。

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

■ 助成内容等

対象労働者	本人の希望	所定労働時間	支給額
<u>職業紹介の日において、新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者</u>	常用雇用	週30H以上	月額4万円
	短時間労働	週20H以上～30H未満	月額2.5万円

■ 助成のイメージ



＜参考：トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）＞

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

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

諸外国の失業保険制度

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

諸外国の失業保険制度 ～ 被保険者・受給要件 ～

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
制度名	失業給付	連邦・州失業保険	拋出制求職者手当 (JSA)	失業給付 I (Arbeitslosengeld I)	雇用復帰支援手当 (ARE)
被保険者	原則、以下の要件を満たす雇用者 ○31日以上雇用見込みがある ○週所定労働時間20時間以上	対象事業主：暦年の各四半期における賃金の支払総額が1,500ドル以上、又は1人以上の労働者を暦年で20週以上雇用する事業主 対象労働者：州の失業保険税を支払う事業主に雇用される者	原則18歳以上、年金受給年齢※未満のイギリス居住者 (但し16歳及び17歳の者については例外がある) ※66歳(2020.12現在)	労働報酬を得る被用者と職業訓練中の者(ミニジョブ従事者、法定老齢年金の支給開始年齢※以上の者等を除く) ※65歳9ヶ月(2020.1現在)	民間の賃金労働者
受給要件	<基本手当> - 離職前2年間に12か月以上の被保険者期間があること (倒産・解雇等で、離職を余儀なくされた受給資格者等については、離職前1年間に6か月以上必要) - 公共職業安定所で求職の申込みを行い、積極的な就労意思及び能力があるにも関わらず、就業できない状態であること ※自己都合による離職の場合、原則2か月間の給付制限がかかる。	- 州毎に異なるが、一般的には事業主都合で解雇され、求職中の就労が可能な失業者(懲戒解雇者や自発的離職者(セクハラや本人の病気、配偶者の転勤に伴う転居は除く)は対象とされない。) - 主な要件 - 離職前に、一定の雇用期間及び一定額以上の所得があること - 求職、再就職の能力、意思があること - 解雇又は就職拒否に関する欠格事由に該当しないこと	- 就業していないこと、又は週平均労働時間が16時間未満であること - フルタイムの教育を受けていないこと - 就労可能であり、求職活動を積極的に行っていること - 過去2年度間に、 1年間、被用者として国民保険料を26週分納付し、 - 両年度に被用者として同保険料を50週分納付したか免除を受けたこと - 受給中の活動計画に合意し、定期的に(2週間に1度等)ジョブセンター・プラスに来所してアドバイザーと面談を行うこと	- 就業していないこと、又は雇用されている場合は就労時間が週15時間未満であること (後者は、いわゆる「短時間勤務給付」) - 求職活動を行い、職業紹介に応じうる状態であること - 離職前30ヶ月において通算12か月以上保険料を納付していること - 連邦雇用エージェンシーに失業登録をしていること ※失業者が正当な理由なく就労関係を解消等した場合は、1～12週間の支給停止	- 失業保険に一定期間加入 53歳未満：離職直前28か月間で88日(610時間)以上 53歳以上：離職直前36か月間で88日(610時間)以上 - 正当な理由なく自己都合退職(辞職)した者ではないこと - 就労活動に必要な身体能力があること - 雇用局(Pôle emploi)に求職者として登録されていること - 求職活動を、実際に、かつ継続的に行っていること (再就職活動の指針となる、「個別就職計画(PPAE:Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi)」に従って行う) - 原則として年金受給開始年齢に達していないこと

諸外国の失業保険制度 ～ 給付水準・給付期間・管理運営機構 ～

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
給付水準	離職前賃金の <u>50～80%</u> ※低賃金ほど率が高い ※60歳以上65歳未満の者は、<u>45～80%</u> 給付日額： 下限2,577円 上限13,520～16,530円	州毎に異なるが、概ね課税 前所得(平均週給)の<u>50%</u> ※全米の平均給付額は、 週368.97ドル (47,591円) (2019年)	16～24歳： 最大週59.20ポンド (9,348円) 25歳以上： 最大週74.70ポンド (11,794円) (2021年)	従前の手取賃金の<u>67%</u> (扶養する子がない者は <u>60%</u>) ※賃金は、離職日前12ヶ月の収入から算定。	離職前の賃金(離職日前12ヶ月の給与をもとに算定した参考給与日額)及び勤務形態(フルタイム、パートタイム等)に基づいて算定。フルタイム労働者の場合、以下のいずれかの高額な方による。 1 離職前賃金日額の40.4%+ 12.12ユーロ(1,626円) または 2 離職前賃金日額の57% ※最低給付日額は29.56ユーロ (3,965円) ※最低給付日額が離職前賃金日額の75%を超える場合は、75% (2021年7月現在)
給付期間	年齢、被保険者期間、離職の理由等により、90日～360日の間で決められる。 (注) 延長給付あり	最短期間は、州毎に異なり1週間から。最長期間は、26週間。 (注) 延長給付プログラムあり	最長182日(26週)	離職前5年間の被保険者期間と申請時の満年齢に応じて、6ヶ月～24ヶ月。 被保険者期間12か月以上：給付6か月 ～同期間24か月以上：給付12か月 また、年齢と被保険者期間が、 ・50歳以上で30ヶ月以上：給付15か月 ・55歳以上で36ヶ月以上：給付18か月 ・58歳以上で48ヶ月以上：給付24か月	被保険者期間の日数が給付日数となるが、以下のとおり、年齢別で給付日数の上限が設定されている。 ・53歳未満：24ヶ月(730日) ・53歳以上：30ヶ月(913日) ・55歳以上：36ヶ月(1095日)
管理運営機構	公共職業安定所 (厚生労働省)	州政府が管理運営 連邦労働省が監督	雇用年金省が管理運営 ジョブセンター・プラス(同省所管の公共職業安定機関)が給付業務	連邦雇用エージェンシーが運営 連邦労働社会省が監督 疾病金庫が保険料徴収	雇用センター(公共雇用サービスを遂行する国の公共機関)が求職者登録や給付業務を実施 全国商工業雇用連合(Unédic)は制度の立案・財政運営担当

諸外国の失業保険制度 ～ 財源・実績 ～

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
財源 (注)	<保険料> 一般事業の場合、原則、当該労働者の賃金総額の1000分の15.5(※) 被用者: 1000分の6 事業主: 1000分の9.5 (※)このうち、失業給付分は1000分の8、雇用安定・能力開発事業分が1000分の3.5 (令和4年度は、失業給付分が1,000分の2 / 1000分の6(年度前半/年度後半)の暫定措置) (2021年4月現在) <国庫負担> 給付総額の1 / 4 または1 / 40、別途、一般会計からの繰入が可能	<保険料> 連邦失業税・州失業税から成る (全額事業主負担) ※3つの州を除き、被用者負担はない ①連邦失業税率 年間支払賃金額の6.0% (2011年6月30日以降) ②州失業税率 州毎に異なる。 雇用者給付実績、レイオフ実績等により事業所毎に異なる。 ※連邦、州双方の税金を期日までに一括で支払えば、連邦失業税率は5.4ポイント減額され、0.6%となる。 <国庫負担> 特別法による給付期間延長の場合は連邦政府が一部負担	<保険料> 国民保険料※として徴収。 賃金の25.8% 被用者:12.0%等 事業主:13.8% (2021年) ※国民保険は、年金を中心とした、失業等に係る給付を総合的・一元的に行う制度。 <国庫負担> 原則なし	<保険料> 原則、賃金の2.4% (労使折半) (2022年12月末まで) <国庫負担> 不足した分は、政府が資金貸付 ※特別立法により当該貸付額を実質政府負担とした例あり	<保険料> 原則、労働者の給与の4.05% (全額使用者負担) ※2019年より被用者負担廃止 (2021年) <国庫負担> ・一般社会税(CSG)の一部を充当 (2019年から労働者保険料を廃止する代替) ・保険料収入を超える赤字は、運営機関が発行する債券について政府保証
実績	受給者実人員 47.6万人 支給総額(失業等給付費) 1.4兆円(2020) うち基本手当は7,373億円	初回受給者数 512.5万人(2019) 支給総額 255億ドル(3.3兆円)(2019)	受給者数 6.2万人(2018) 支給総額 1億ポンド(157億円)(2019)	受給者数 75万人(2019) 支給総額 150億ユーロ(2兆円)(2019)	受給者数 272万人(2020.3末現在) ※旧制度の一律漸減手当、高齢失業者手当の受給者数含む

(注) イギリス、ドイツ、フランスについては、雇用保険制度のほか、政府の一般財源によって運営される失業扶助制度がある。

資料出所：『データブック国際労働比較2022』（労働政策研究・研修機構）、『海外情勢報告2020』（厚生労働省）等

(参考1) 主要国の職業紹介機関の体制

職業安定機関の職員1人当たり労働力人口及び失業者数を比べると、**ハローワークの職員数は欧州主要国の1/3～1/10程度**。

	名称	機関数 (箇所)	職員数 (人)	労働力 人口 (千人)	職員1人 当たり 労働力人口 (人)	機関1箇所 当たり 労働力人口 (人)	失業者数 (千人)	職員1人 当たり 失業者数 (人)	機関1箇所 当たり失業者数 (人)	失業率 (%)
イギリス	雇用年金省	713	24,859 (約31,000)	33,810	1,360 (1,091)	47,419	1,416	57 (46)	1,985	4.2
ドイツ	連邦雇用機関	766	82,800 (95,000)	43,127	521 (454)	56,302	1,771	21 (19)	2,312	4.1
フランス	公共職業安定所(雇用局)	1,040	51,033 (55,910)	28,812	565 (515)	27,704	2,810	55 (50)	2,702	10.1
アメリカ	各州の職業安定機関	2,441	－ (注2)	159,191	－	65,215	7,753	－	3,176	4.9
スウェーデン	職業安定所(雇用仲介庁)	約250	(14,316) (注3)	5,277	(369)	21,108	366	(26)	1,464	6.9
日本	公共職業安定所	544	10,666 (26,363)	66,730	6,256 (2,531)	122,665	2,080	195 (79)	3,824	3.1

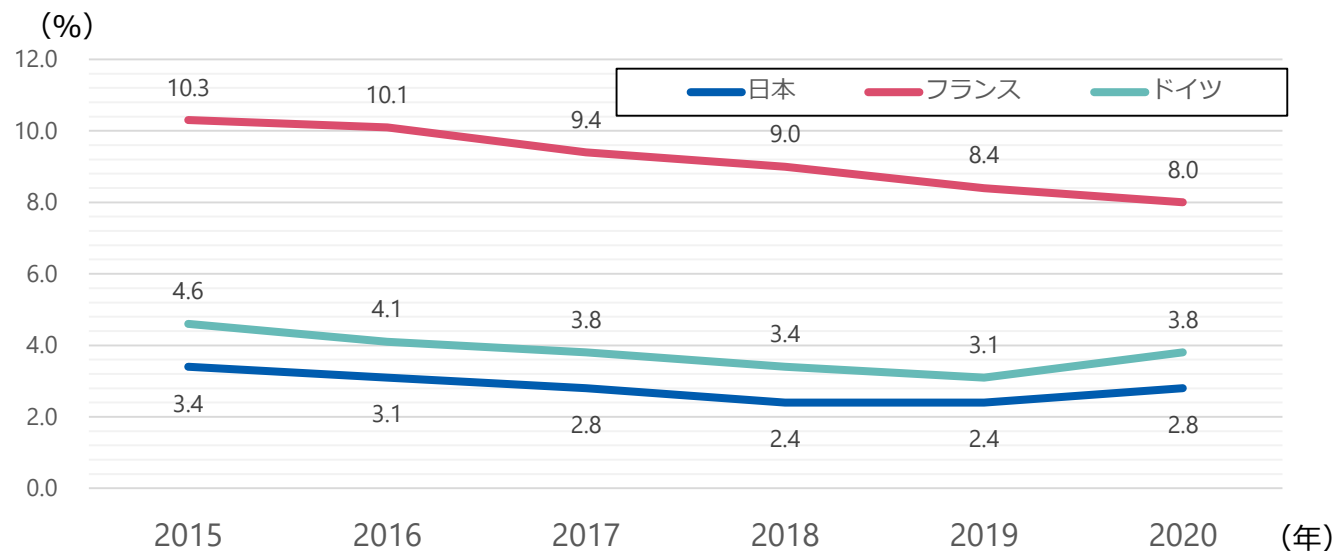
(注1) 職員数、職員1人当たり労働力人口及び失業者数欄の()内の数字は、非常勤職員等を含む人数。

(注2) 各州単位で公共職業紹介機関の設置を行っているため、全体の職員数については不明。なお、1997年当時の職員数は約70,000人。

(注3) 職員と非常勤職員等の内訳は不明。

(資料出所) 各国ホームページ上の各種統計資料等をもとに、厚生労働省作成(2016年時点。なお、イギリスのみ職業紹介機関数を除き2018年時点)。

1. 失業率の推移



2. 年齢階層別失業率の比較 (2020年)

