

令和4年度第1回雇用政策研究会（参考資料集）

厚生労働省 職業安定局雇用政策課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目次

- **コロナ禍での雇用情勢**
 - ・ 足下の雇用情勢の概況 (p3-7)
 - ・ 雇用者と若年労働者の動向について (p8-21)
 - ・ 休業者、完全失業者等の動向について (p22-28)
 - ・ 非労働力人口の動向について (p29-36)
- **コロナ禍での働き方や処遇の変化について**
 - ・ テレワークについて (p37-43)
 - ・ 副業・兼業について (p44-48)
 - ・ 処遇の変化について (p49-59)
- **近年の労働移動の動向**
 - ・ 日本の労働市場を取り巻く環境について (p60-66)
 - ・ コロナ禍での労働移動 (p67-85)
 - ・ 労働移動と処遇の変化 (p86-92)
 - ・ 労働市場基盤整備に向けて (p93-96)
- **令和3年度補正予算・令和4年度予算に係る参考資料等**
(p97-138)
- **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）の概要**
(p139-144)

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

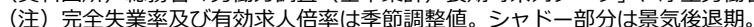
コロナ禍での雇用情勢 ～足下の雇用情勢の概況～

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

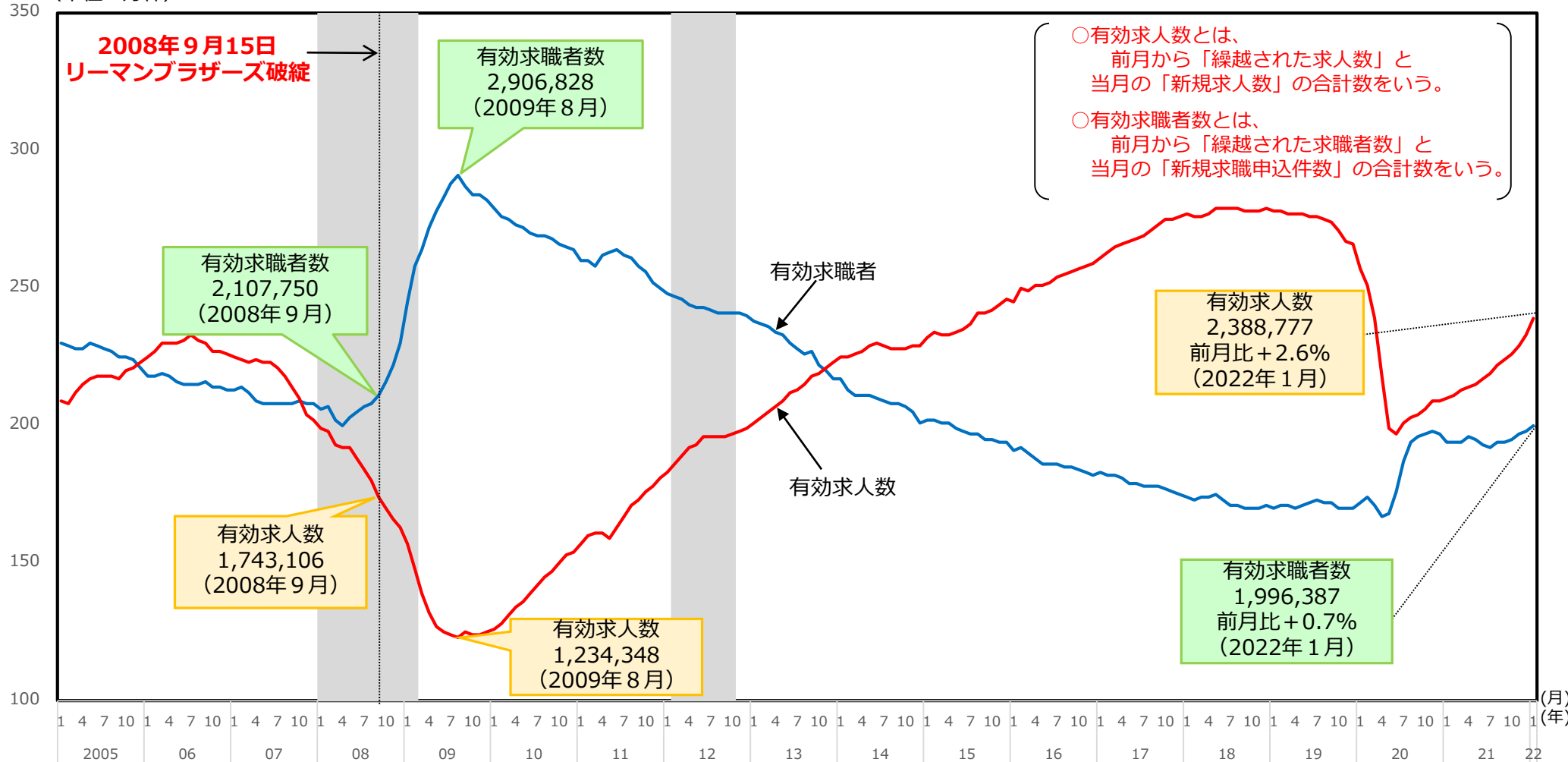
- ◆ 足下の雇用情勢は、求人に持ち直しの動きがみられ、求人が求職を上回って推移しているものの、求職者が引き続き高水準にあり、厳しさがみられる。有効求人倍率が1倍を下回る地域がある等、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、より一層注意する必要がある。
- ◆ なお、リーマン・ブラザーズの経営破綻（2008年9月15日）後には、完全失業率は10ヶ月で4.0%→5.5%にまで悪化し、有効求人倍率は11ヶ月で0.83倍→0.42倍に低下した。



有効求人数や有効求職者数の動向について

- ◆ 2022年1月の有効求人数（季調値）は、前月比2.6%増加と13か月連続の増加となった。新規求人数も増加が続いており、コロナ感染拡大直前（2020年3月）の水準を上回っているなど、持ち直しの動きがみられる。
- ◆ 2022年1月の有効求職者数（季調値）は、前月比0.7%増加と6か月連続の増加となった。都道府県労働局からは、長引くコロナ禍による現職への不安等により、より良い賃金や職場環境などを求めて、転職を希望する在職者が新年度からの採用に向けて求職活動を開始する動きなどがみられる一方で、オミクロン株の感染拡大により求職活動を控える方がみられるといった情報がある。

（単位：万件）



（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

（注）有効求人数及び有効求職者数は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。

産業別の新規求人数の動向について

- ◆ 新規求人数の前年同月比をみると、2022年1月の産業計は14.6%増加と、21年12月の12.2%増加と比較し、増加幅が拡大した。また、前年の反動による影響を除くため、前々年同月比をみると、1月の産業計は1.4%増加となり、12月の8.7%減少から増加に転じている。
- ◆ 産業別でより細かくみると、「製造業」では、前年同月比で、1月は38.5%増加と、12月の34.6%増加から増加幅が拡大した。特に「自動車・同付属品製造業」では、前年同月比で、1月は49.6%増加と、12月の41.1%増加から増加幅が拡大したが、半導体の供給不足等が国内工場の稼働にも影響を与えている状況が続いており、引き続き、自動車関連のサプライチェーンにおける雇用への影響に注視していく。また、「宿泊業、飲食サービス業」では、前年同月比では増加幅の拡大がみられるものの、前年の反動による影響を除くため、前々年同月比でみると、2022年1月は13.2%減少となり、引き続き大きい減少幅となっている。

●主要産業別の新規求人数

	2021年												2022年	(参考)前々年同月比		
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	11月	12月	1月
全産業	▲ 11.6	▲ 14.6	▲ 0.7	15.2	7.7	5.4	8.3	10.0	6.6	8.7	12.3	12.2	14.6	▲ 11.7	▲ 8.7	1.4
建設業	11.9	10.0	16.3	17.9	7.8	6.2	4.2	5.8	5.7	2.5	6.6	7.1	4.2	1.9	14.0	16.7
製造業	▲ 11.3	▲ 9.8	8.5	32.8	30.3	39.3	40.8	39.3	32.4	35.9	38.0	34.6	38.5	3.7	10.4	22.8
情報通信業	▲ 16.3	▲ 23.2	▲ 11.0	14.7	5.4	2.4	6.3	16.7	9.0	11.1	19.5	20.4	24.7	▲ 20.4	▲ 12.0	4.4
運輸業、郵便業	▲ 10.7	▲ 21.0	▲ 6.7	8.3	4.8	10.5	10.6	8.7	5.9	8.5	8.6	16.2	14.0	▲ 20.8	▲ 13.1	1.8
卸売業、小売業	▲ 17.2	▲ 23.2	▲ 12.6	8.5	▲ 5.3	0.9	1.7	2.2	3.2	4.1	3.9	10.6	13.3	▲ 24.5	▲ 20.7	▲ 6.3
学術研究、専門・技術サービス業	▲ 12.2	▲ 9.4	5.7	24.2	15.1	3.3	8.4	9.2	7.7	9.9	13.1	12.3	15.1	▲ 13.0	▲ 8.9	1.1
宿泊業、飲食サービス業	▲ 37.5	▲ 41.0	▲ 6.0	2.9	10.2	▲ 10.6	▲ 0.9	12.3	▲ 7.5	8.2	23.3	12.7	38.8	▲ 19.5	▲ 22.7	▲ 13.2
生活関連サービス業、娯楽業	▲ 26.2	▲ 23.2	▲ 14.8	25.2	21.7	1.4	5.7	11.7	▲ 2.6	9.3	17.3	3.3	16.5	▲ 21.2	▲ 28.5	▲ 14.0
教育、学習支援業	▲ 11.6	▲ 18.8	0.1	43.6	15.5	13.1	▲ 0.4	11.1	0.3	12.8	19.4	6.6	12.6	▲ 12.1	▲ 3.2	▲ 0.4
医療、福祉	▲ 5.1	▲ 7.9	▲ 1.3	12.9	3.3	2.3	9.2	5.9	4.4	5.3	7.5	8.4	4.7	▲ 5.5	▲ 4.6	▲ 0.6
サービス業(他に分類されないもの)	▲ 6.9	▲ 12.5	7.0	19.0	15.8	15.6	11.5	18.7	14.3	10.3	16.9	15.1	18.7	▲ 10.5	▲ 3.9	10.5

●製造業

	2021年				(参考)前々年同月比		
	10月	11月	12月	1月	11月	12月	1月
製造業	35.9	38.0	34.6	38.5	3.7	10.4	22.8
食料品製造業	20.3	18.5	16.7	33.3	▲ 12.4	▲ 3.6	11.3
はん用機械器具製造業	40.1	46.2	45.3	35.2	15.1	11.5	22.6
電子部品・デバイス・電子回路製造業	85.9	36.7	65.3	49.6	38.2	51.2	47.6
電気機械器具製造業	49.4	44.0	35.3	57.3	10.2	11.7	41.0
輸送用機械器具製造業	38.0	41.5	38.1	43.6	2.7	13.2	33.6
自動車・同付属品製造業	47.3	43.8	41.1	49.6	9.9	21.9	50.8

●サービス業(他に分類されないもの)

	2021年				(参考)前々年同月比		
	10月	11月	12月	1月	11月	12月	1月
サービス業(他に分類されないもの)	10.3	16.9	15.1	18.7	▲ 10.5	▲ 3.9	10.5
職業紹介・労働者派遣業	33.3	41.2	38.6	37.1	▲ 4.5	7.0	34.2
その他の事業サービス業	3.7	8.8	6.5	12.4	▲ 14.7	▲ 10.1	1.2

※「その他の事業サービス業」には「建物サービス業(ビルメンテナンス、清掃、消毒など)」「警備業」が含まれる。

●卸売業、小売業

	2021年				(参考)前々年同月比		
	10月	11月	12月	1月	11月	12月	1月
卸売業、小売業	4.1	3.9	10.6	13.3	▲ 24.5	▲ 20.7	▲ 6.3
卸売業	7.2	15.6	13.7	21.6	▲ 15.6	▲ 7.6	0.8
小売業	3.2	0.7	9.6	10.9	▲ 26.9	▲ 24.3	▲ 8.3

●運輸業、郵便業

	2021年				(参考)前々年同月比		
	10月	11月	12月	1月	11月	12月	1月
運輸業、郵便業	8.5	8.6	16.2	14.0	▲ 20.8	▲ 13.1	1.8
道路貨物運送業	9.2	11.8	13.3	13.1	▲ 19.7	▲ 17.0	8.6
鉄道・水運・航空運輸業	51.2	29.3	6.8	43.3	▲ 0.6	▲ 0.2	▲ 14.5
道路旅客運送業	0.3	▲ 4.9	13.6	9.8	▲ 25.9	▲ 7.8	▲ 10.3
運輸に付帯するサービス業	36.8	53.7	36.1	28.2	▲ 4.9	▲ 10.8	4.1

●宿泊業、飲食サービス業

	2021年				(参考)前々年同月比		
	10月	11月	12月	1月	11月	12月	1月
宿泊業、飲食サービス業	8.2	23.3	12.7	38.8	▲ 19.5	▲ 22.7	▲ 13.2
宿泊業	▲ 1.3	24.1	35.0	53.5	▲ 3.0	▲ 12.4	▲ 8.0
飲食店	11.5	22.6	5.1	36.2	▲ 25.1	▲ 27.3	▲ 16.1

●医療、福祉

	2021年				(参考)前々年同月比		
	10月	11月	12月	1月	11月	12月	1月
医療、福祉	5.3	7.5	8.4	4.7	▲ 5.5	▲ 4.6	▲ 0.6
医療業	5.6	7.9	9.4	6.1	▲ 13.9	▲ 4.2	▲ 4.5
社会保険・社会福祉・介護事業	5.2	7.2	7.9	4.1	▲ 0.8	▲ 4.6	1.4

(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。注) いずれもパートを含む値。

産業別の新規求人数の動向について

◆ 2022年1月の求職理由別にみた新規求職者（原数値）について、前年同月比をみると、多くの理由で増加方向への動きとなっており、特に、在職者は+15.4%（12月：+12.0%）、自己都合離職者は+6.6%（12月：+3.0%）と変化が大きく、事業主都合離職は▲12.6%（12月：▲15.0%）、無業者は+15.5%（12月：+15.0%）となった。

	リーマンショック時の求職理由別新規求職者数の推移											
	原数値（万人）						前年比（%）					
	合計	在職者	離職者	うち事業主都合	うち自己都合	無業者	合計	在職者	離職者	うち事業主都合	うち自己都合	無業者
2008年 8月	45	10	31	8	21	5	▲ 5.4	▲ 1.3	▲ 6.8	2.7	▲ 10.3	▲ 4.0
9月	54	11	37	9	25	6	11.9	15.6	11.2	22.7	7.0	10.1
10月	57	11	40	11	26	6	5.0	9.6	3.9	15.6	▲ 0.7	4.0
11月	44	9	31	9	19	5	3.4	8.6	2.8	22.3	▲ 4.5	▲ 2.3
12月	46	10	32	12	18	4	38.4	47.4	37.6	84.3	18.5	26.1
2009年 1月	71	14	50	21	26	7	33.7	22.4	40.8	129.2	8.5	12.7
2月	68	15	45	19	23	8	31.1	20.4	39.3	144.4	2.8	11.8
3月	75	16	50	22	25	9	37.5	22.2	47.9	155.9	8.3	17.2
4月	89	12	69	32	31	9	29.8	12.9	35.8	105.4	1.7	13.8
5月	62	10	45	19	23	7	15.4	0.7	21.3	88.8	▲ 5.6	3.6
6月	66	12	46	18	25	7	30.0	16.5	35.3	102.1	8.6	22.9
7月	62	11	45	18	24	6	23.4	7.5	28.7	88.9	3.2	19.2
8月	56	10	39	15	22	6	22.8	9.0	26.2	76.6	5.4	27.9
9月	61	11	42	15	24	7	13.0	4.0	15.0	59.5	▲ 2.9	16.5
10月	65	11	46	18	25	7	13.4	3.9	15.9	60.8	▲ 4.3	13.3
11月	53	10	37	14	21	6	18.9	6.2	21.7	51.6	6.6	24.7
12月	47	9	33	13	18	5	1.2	▲ 13.4	3.6	8.9	▲ 1.6	18.0
2010年 1月	67	13	45	17	25	8	▲ 6.0	▲ 6.2	▲ 9.5	▲ 18.7	▲ 4.1	21.2
2月	63	14	39	14	22	9	▲ 7.9	▲ 6.7	▲ 12.7	▲ 27.8	▲ 1.7	18.3
3月	75	17	47	17	26	12	0.6	5.3	▲ 6.4	▲ 22.7	5.9	31.6
4月	85	12	62	25	31	11	▲ 4.6	6.2	▲ 9.8	▲ 22.7	2.2	20.7
5月	63	11	43	15	25	9	1.7	13.4	▲ 4.5	▲ 18.9	6.1	25.8
6月	64	13	43	15	25	9	▲ 1.8	7.9	▲ 7.1	▲ 17.5	0.1	15.9
7月	59	12	40	14	23	7	▲ 5.4	5.9	▲ 10.9	▲ 21.8	▲ 2.7	14.0
8月	58	12	39	13	23	8	4.5	15.5	▲ 1.6	▲ 13.4	6.2	25.0
9月	63	13	41	13	25	9	2.7	13.4	▲ 3.2	▲ 13.6	3.4	19.9
10月	61	12	41	14	24	8	▲ 6.0	5.0	▲ 11.4	▲ 23.0	▲ 2.8	12.1
11月	55	11	36	12	22	8	3.5	12.5	▲ 2.7	▲ 14.0	5.2	27.9
12月	44	9	29	10	17	6	▲ 5.9	3.8	▲ 12.0	▲ 21.4	▲ 4.6	16.0

（資料出所）厚生労働省「一般職業紹介状況」により作成

（注）パートタイムを含む常用に係る数値。「常用」とは、雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。
「離職者」とは、離職後1年以内の者をいう。「無業者」には、離職後1年を超える者を含む。

	足下の求職理由別新規求職者数の推移											
	原数値（万人）						前年比（%）					
	合計	在職者	離職者	うち事業主都合	うち自己都合	無業者	合計	在職者	離職者	うち事業主都合	うち自己都合	無業者
2019年 4月	51	10	37	12	22	5	▲ 4.0	▲ 7.6	▲ 1.7	▲ 6.0	▲ 1.4	▲ 13.1
5月	41	10	27	7	18	4	▲ 6.4	▲ 12.2	▲ 3.1	▲ 6.1	▲ 2.8	▲ 12.3
6月	37	10	23	5	16	4	▲ 2.2	▲ 5.6	0.0	▲ 1.0	0.4	▲ 5.9
7月	39	11	25	6	17	4	6.5	5.3	7.4	9.0	7.6	3.7
8月	35	10	22	5	15	4	▲ 8.9	▲ 10.8	▲ 7.2	▲ 6.7	▲ 6.9	▲ 13.3
9月	38	10	24	5	17	4	7.3	4.0	9.0	9.9	9.1	5.8
10月	39	10	25	6	17	4	▲ 7.6	▲ 9.4	▲ 6.0	▲ 1.1	▲ 7.1	▲ 12.6
11月	33	9	20	5	14	3	▲ 5.2	▲ 7.4	▲ 3.5	▲ 0.1	▲ 4.3	▲ 9.3
12月	29	9	18	5	12	3	5.2	5.0	5.5	7.7	5.0	4.0
2020年 1月	42	13	26	6	18	4	▲ 0.1	▲ 3.2	2.6	1.0	2.9	▲ 7.0
2月	38	13	22	5	15	3	▲ 6.2	▲ 7.4	▲ 3.3	0.3	▲ 4.5	▲ 17.5
3月	40	13	24	6	16	4	▲ 2.9	▲ 3.0	0.9	7.3	▲ 1.3	▲ 20.9
4月	46	8	36	12	20	3	▲ 10.2	▲ 20.4	▲ 4.1	6.4	▲ 8.7	▲ 39.3
5月	35	7	26	9	15	2	▲ 14.9	▲ 30.6	▲ 4.1	31.3	▲ 16.6	▲ 48.4
6月	43	10	30	10	18	4	16.3	▲ 4.3	28.4	81.7	11.2	▲ 1.8
7月	39	9	26	9	16	3	▲ 1.7	▲ 15.2	5.9	47.7	▲ 8.4	▲ 14.6
8月	34	8	22	7	14	3	▲ 2.6	▲ 14.0	4.2	42.1	▲ 7.2	▲ 12.0
9月	37	9	24	7	16	4	▲ 2.5	▲ 9.1	2.4	35.4	▲ 8.0	▲ 14.7
10月	40	9	27	8	17	4	2.8	▲ 6.8	8.1	33.5	▲ 1.3	▲ 6.7
11月	31	8	21	6	14	3	▲ 4.6	▲ 13.0	1.3	18.4	▲ 4.5	▲ 17.4
12月	28	8	18	5	12	2	▲ 3.6	▲ 11.8	2.8	16.5	▲ 2.3	▲ 17.7
2021年 1月	38	11	24	7	16	3	▲ 9.8	▲ 13.3	▲ 6.8	9.7	▲ 12.2	▲ 19.8
2月	39	13	23	6	15	3	1.7	▲ 1.7	4.8	18.7	0.0	▲ 4.5
3月	45	14	26	7	17	5	11.1	5.2	12.3	23.5	8.1	23.8
4月	53	9	39	14	22	4	15.0	22.0	10.0	10.9	8.8	60.1
5月	35	8	24	7	15	3	▲ 0.3	19.4	▲ 9.5	▲ 27.3	0.4	47.9
6月	37	10	24	6	16	4	▲ 14.0	▲ 0.3	▲ 19.5	▲ 37.5	▲ 10.2	▲ 6.0
7月	36	10	23	6	15	3	▲ 7.8	8.7	▲ 14.4	▲ 33.1	▲ 5.9	1.1
8月	35	10	22	5	15	3	3.9	19.9	▲ 2.0	▲ 23.7	5.7	2.5
9月	37	10	23	5	16	4	▲ 0.1	11.2	▲ 4.4	▲ 24.5	3.4	0.2
10月	38	10	25	6	17	4	▲ 3.6	8.0	▲ 8.7	▲ 23.7	▲ 2.3	4.6
11月	35	10	22	5	15	3	10.0	20.1	4.5	▲ 10.2	9.1	21.9
12月	29	9	18	5	12	3	3.4	12.0	▲ 1.7	▲ 15.0	3.0	15.0
2022年 1月	40	12	25	6	17	3	6.7	15.4	1.8	▲ 12.6	6.6	15.5

（右表注意）
稼働日の前々年差をみると、1月は±0日、12月は±0日、11月は±0日となっている。

（参考）前々年同月比の動向

2021年 11月	4.9	4.5	5.8	6.4	4.2	0.7
12月	▲ 0.3	▲ 1.2	1.0	▲ 0.9	0.6	▲ 5.3
2022年 1月	▲ 3.8	0.0	▲ 5.1	▲ 4.1	▲ 6.3	▲ 7.4

コロナ禍での雇用情勢 ～雇用者と若年労働者の動向について～

ひと、くらし、みらいのために

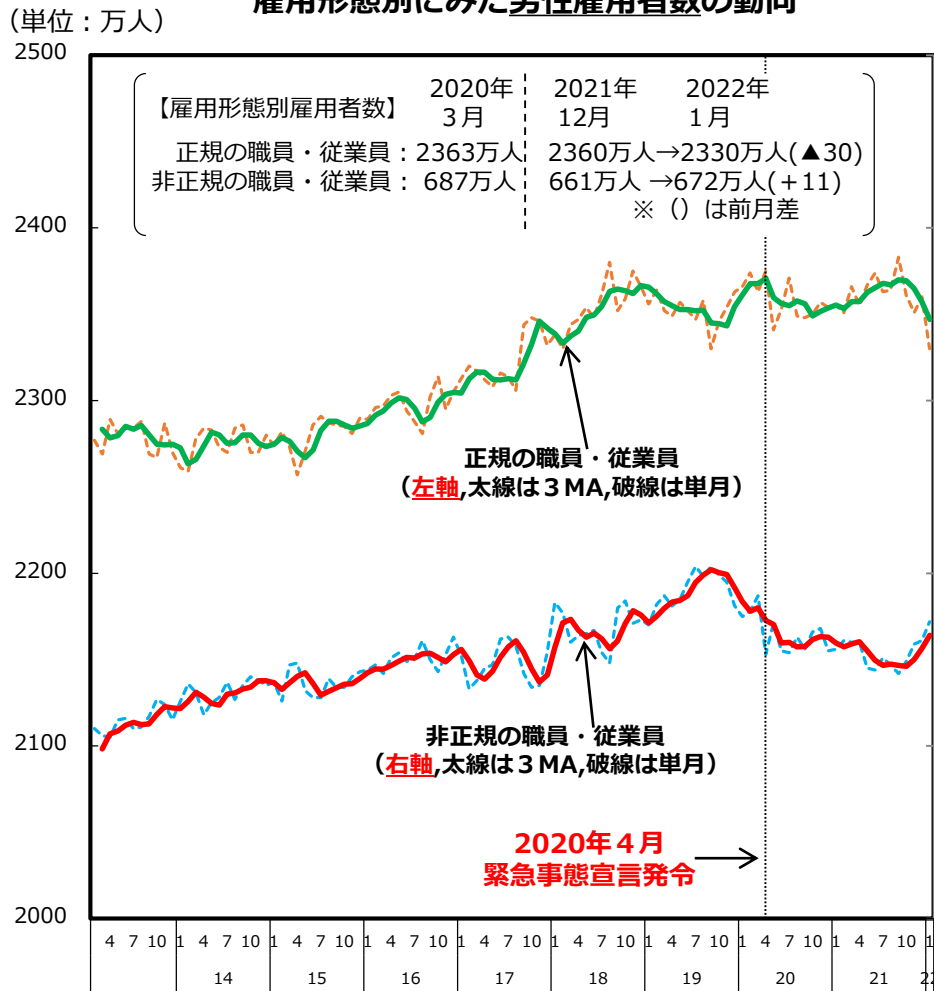


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

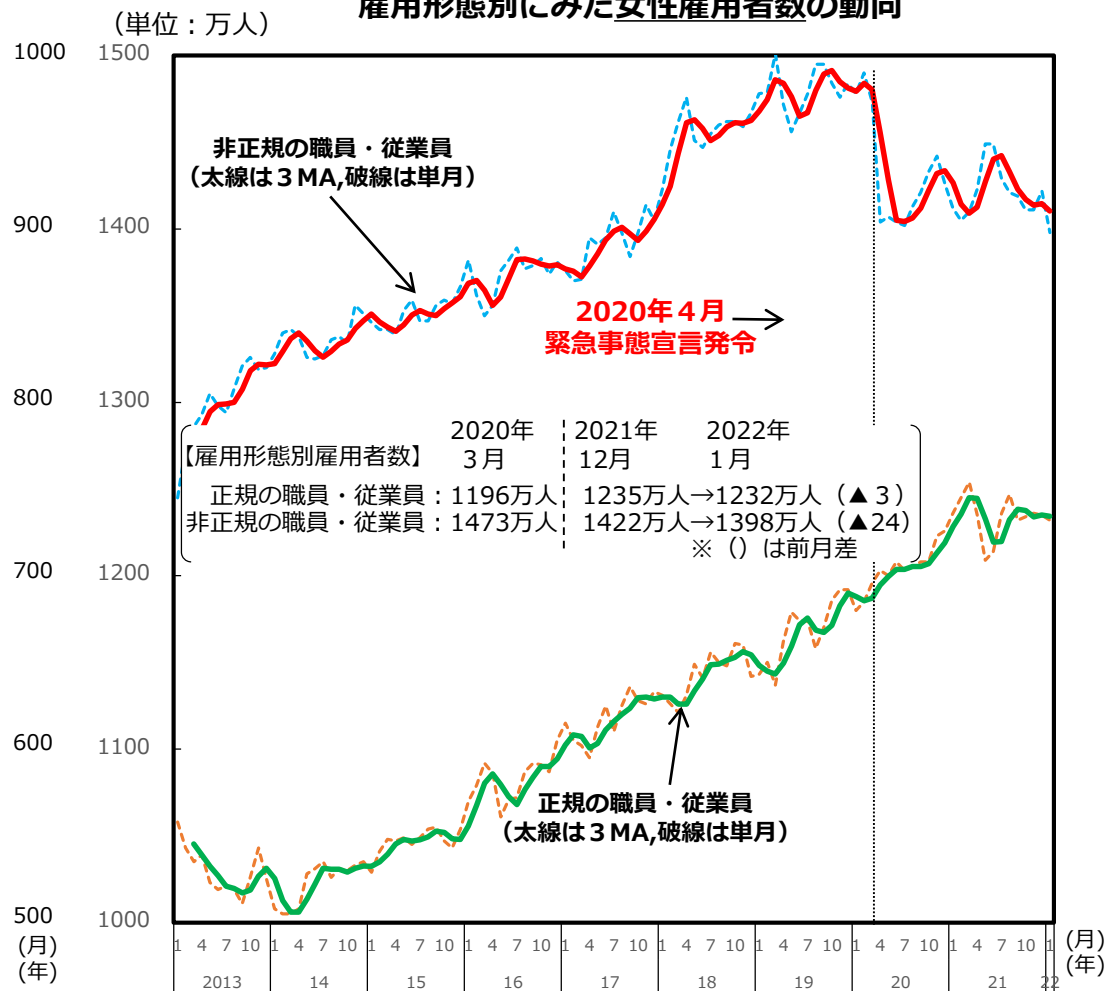
雇用形態別・性別でみた雇用者数の動向

- ◆ 雇用者数（季調値）を性別・雇用形態別でみると、2022年1月において、
 - ・男性では、正規の職員・従業員が前月差▲30万人と2か月ぶりの減少となり、3か月移動平均も減少となっている。
一方、非正規の職員・従業員が前月差+11万人と4か月連続の増加となり、3か月移動平均も増加となっている。
 - ・女性では、正規の職員・従業員が前月差▲3万人と2か月連続の減少となり、3か月移動平均も減少となっている。
一方、非正規の職員・従業員が前月差▲24万人と3か月ぶりの減少となり、3か月移動平均も減少となっている。

雇用形態別にみた男性雇用者数の動向



雇用形態別にみた女性雇用者数の動向

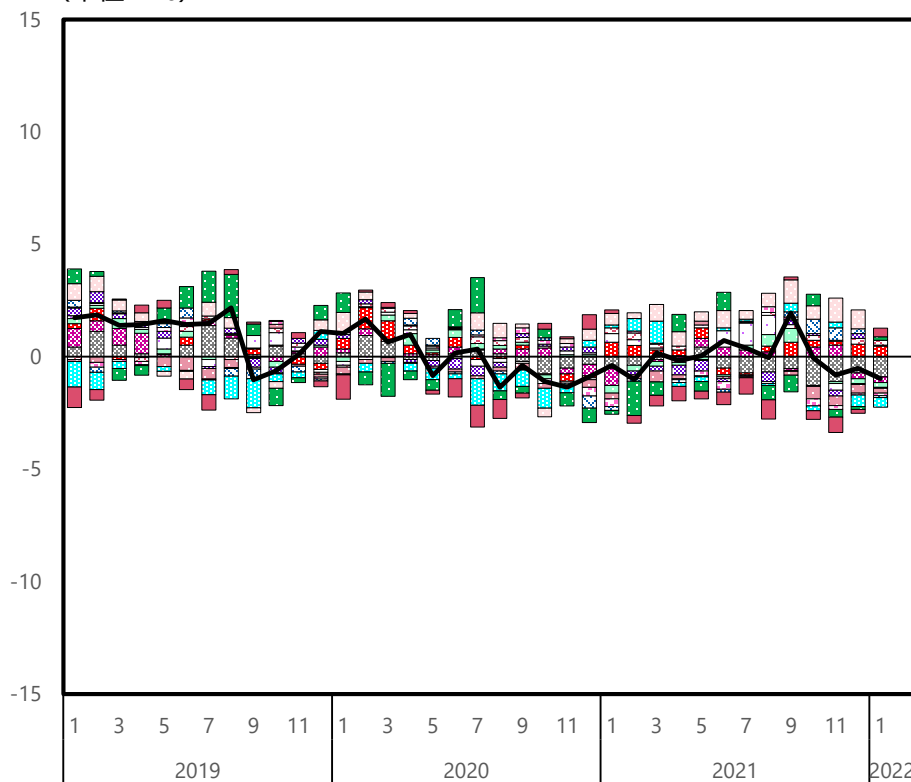


性別・産業別にみた雇用者数の動向（男性）

- ◆ コロナ禍では「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」を中心に男性の非正規雇用労働者の減少がみられたが、足下では、持ち直しの動きがみられる。
- ◆ 雇用者数の前々年同月比に対する産業別の寄与度をみると、
 - ・ 男性・正規雇用労働者では、コロナ禍において、「製造業」「建設業」などがマイナス寄与となっている一方で、「情報通信業」などがプラス寄与となっており、足下では産業計でみると減少が続いている。
 - ・ 一方、男性・非正規雇用労働者では、2021年においても、「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」を中心にマイナス寄与が続いていたが、足下では、マイナス寄与が縮小しており、産業計でみても減少幅が縮小している。

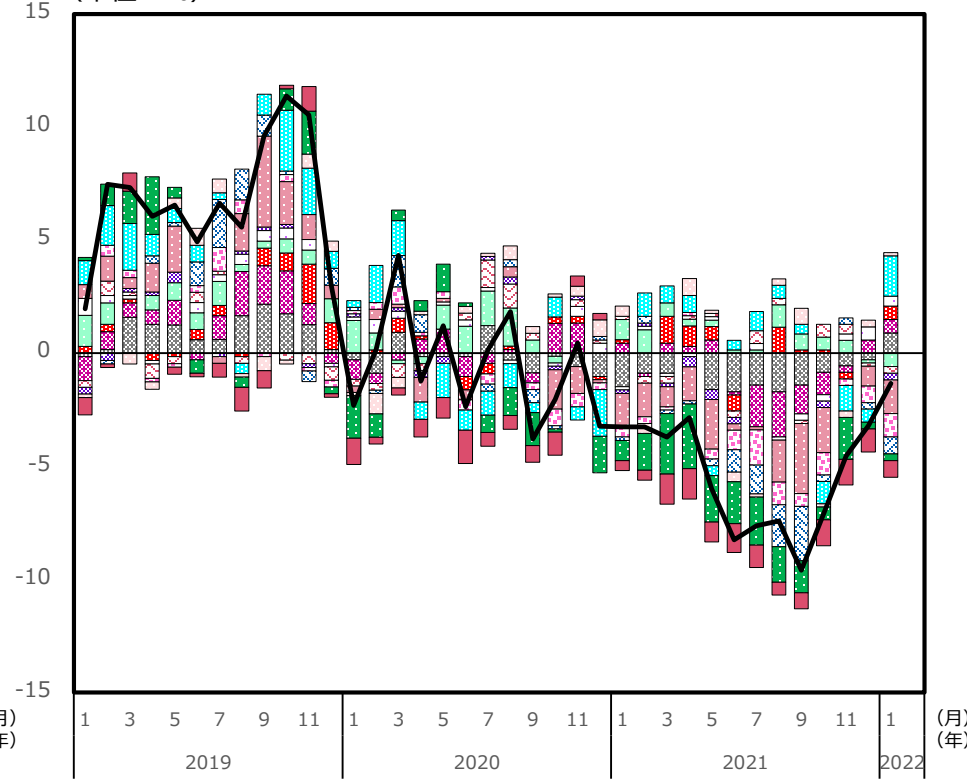
男性・正規雇用労働者の前々年同月比の寄与度分解（産業別）

（単位：％）



男性・非正規雇用労働者の前々年同月比の寄与度分解（産業別）

（単位：％）



■ 建設業
 ■ 製造業
 ■ 運輸業、郵便業
 ■ 生活関連サービス業、娯楽業
 ■ 不動産業、物品賃貸業
 ■ 学術研究、専門・技術サービス業
 ■ サービス業（他に分類されないもの）
 ■ その他

■ 情報通信業
 ■ 宿泊業、飲食サービス業
 ■ 教育、学習支援業
 ■ 卸売業、小売業
 ■ 金融業、保険業
 ■ 医療、福祉
 ■ 全産業

（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）データベース」より作成

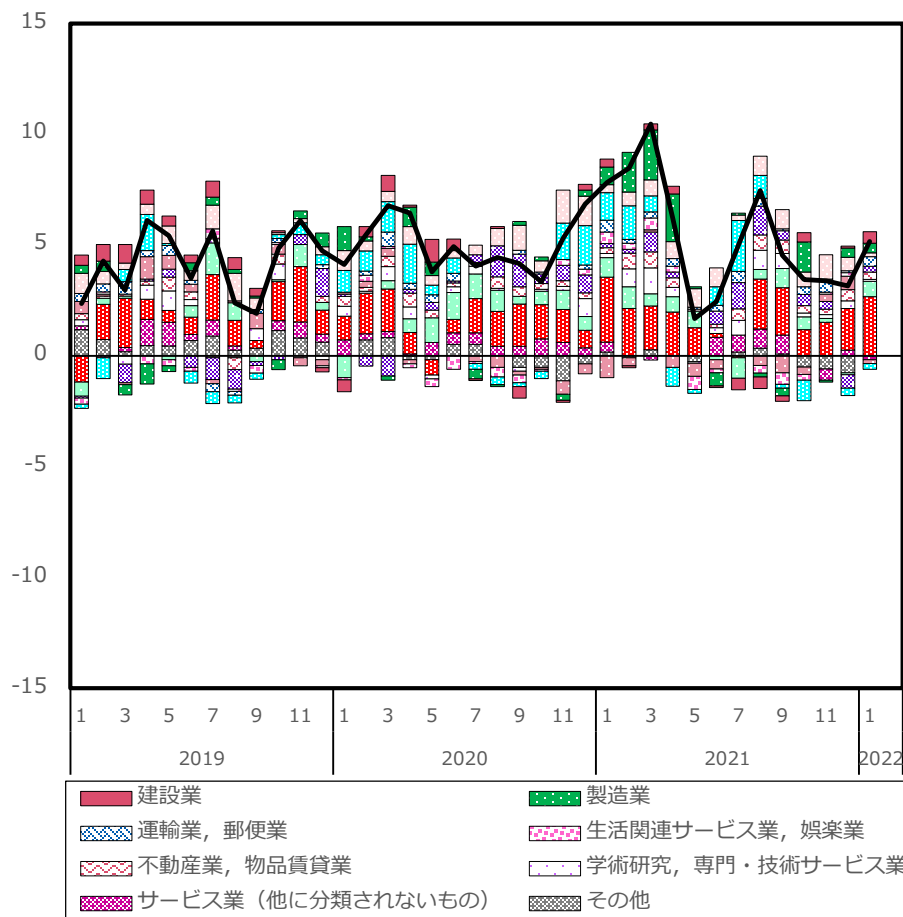
（注）「その他」は、「農業、林業、漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業」「公務（他に分類されるものを除く）」「分類不能の産業」を含む。

性別・産業別にみた雇用者数の動向（女性）

- ◆ コロナ禍では「宿泊業、飲食サービス業」「製造業」を中心に女性の非正規雇用労働者の減少がみられ、足下でも、減少が続いている。
- ◆ 雇用者数の前々年同月比に対する産業別の寄与度をみると、
 - ・ 女性・正規雇用労働者では、コロナ禍においても「医療、福祉」「教育、学習支援業」などを中心にプラス寄与が続いており、産業計でみると、足下でも増加が続いている。
 - ・ 一方、女性・非正規雇用労働者では、2021年においても、「宿泊業、飲食サービス業」「製造業」を中心にマイナス寄与が続いており、足下でも産業計でみると減少が続いている。

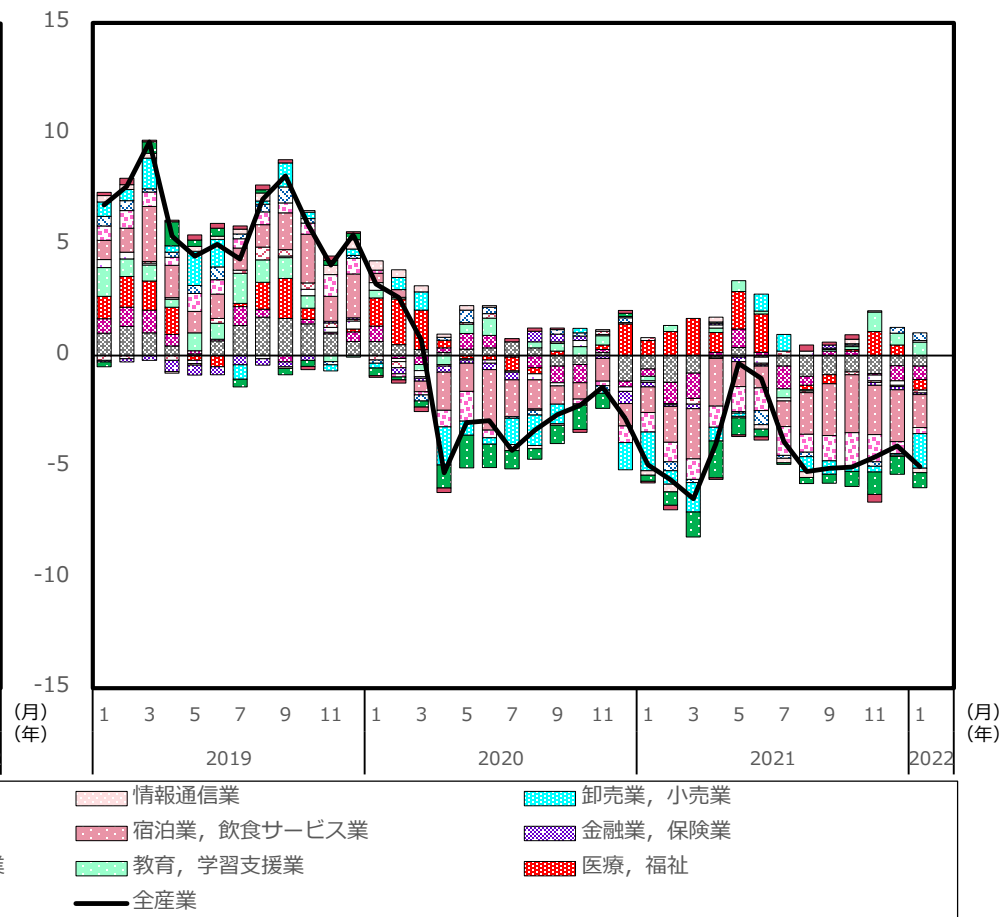
女性・正規雇用労働者の前々年同月比の寄与度分解（産業別）

（単位：%）



女性・非正規雇用労働者の前々年同月比の寄与度分解（産業別）

（単位：%）



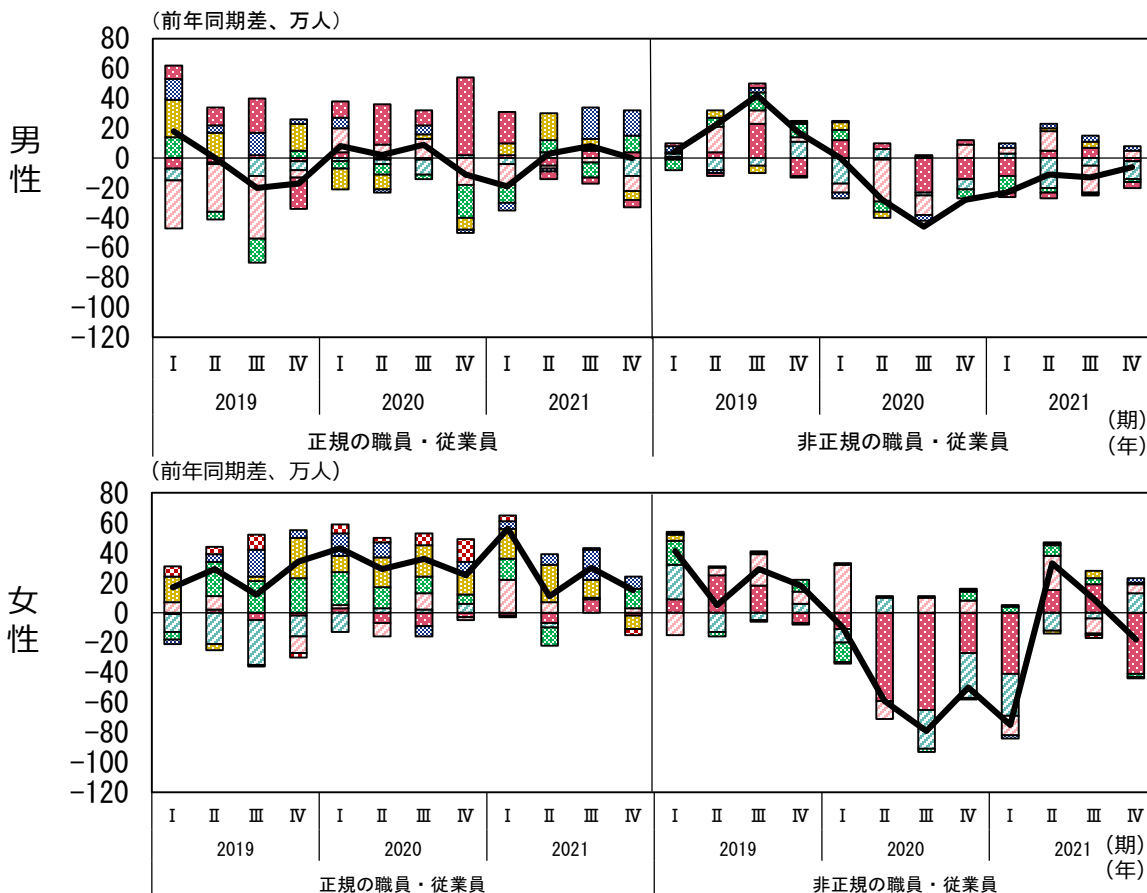
（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）データベース」より作成

（注）「その他」は、「農業、林業、漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業」「公務（他に分類されるものを除く）」「分類不能の産業」を含む。

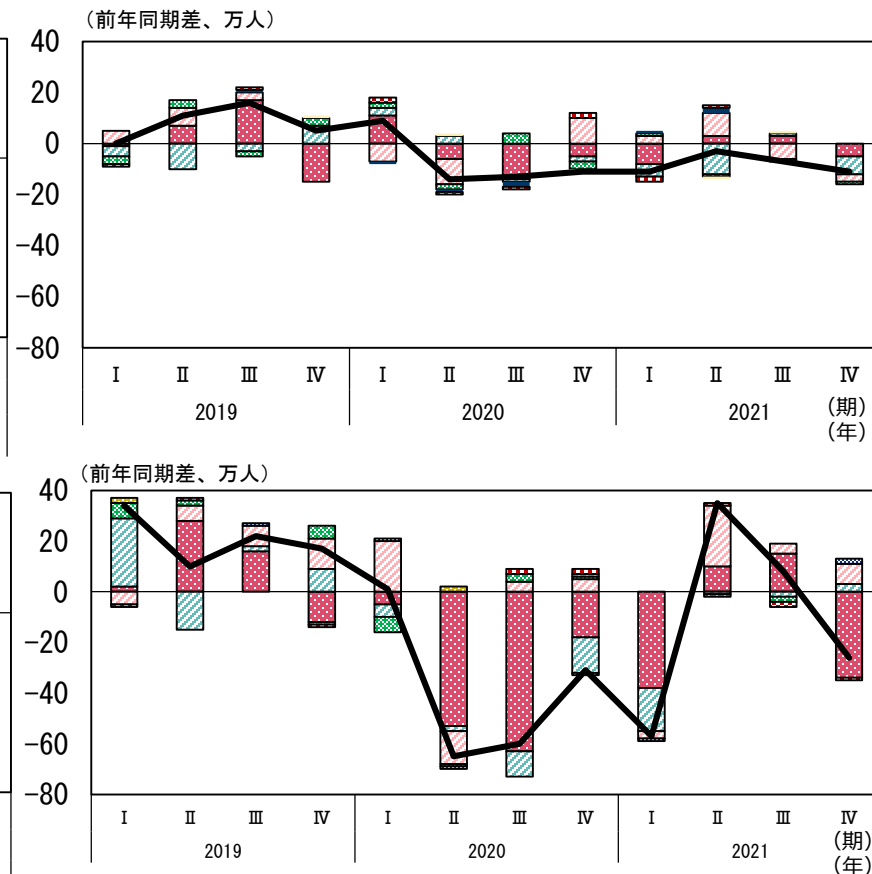
男女別・雇用形態別・年間の収入階級別雇用者数の動向

- 男性の雇用者数の動向を年間の収入階級別にみると、コロナ禍では、非正規雇用労働者のうち「100万円未満」「100～199万円」「200～299万円」といった層が2020年に大きく減少し、2021年は一部で改善がみられるものの、引き続き減少が続いている。
- 女性の雇用者数の動向を年間の収入階級別にみると、コロナ禍では非正規雇用労働者では「100万円未満」「100～199万円」といった層を中心に減少が目立つ一方、正規雇用労働者では「300～399万円」「400～499万円」といった層において増加がみられる。

雇用形態別・年間の収入階級別雇用者数の動向



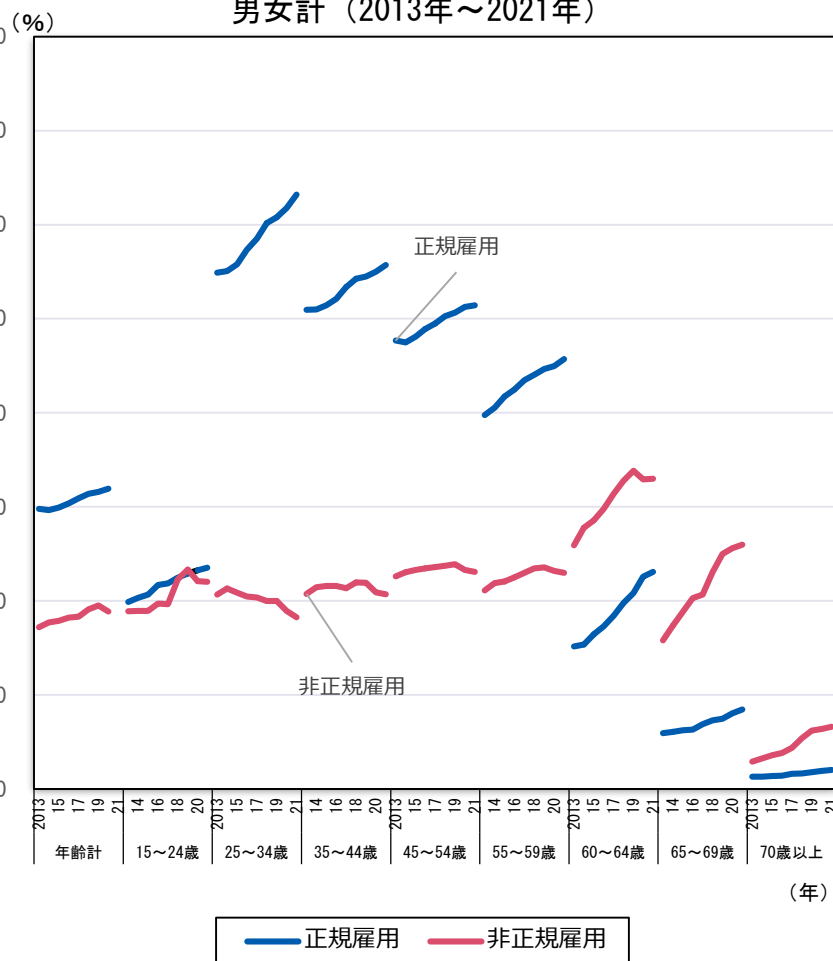
うちパート・アルバイトの動向



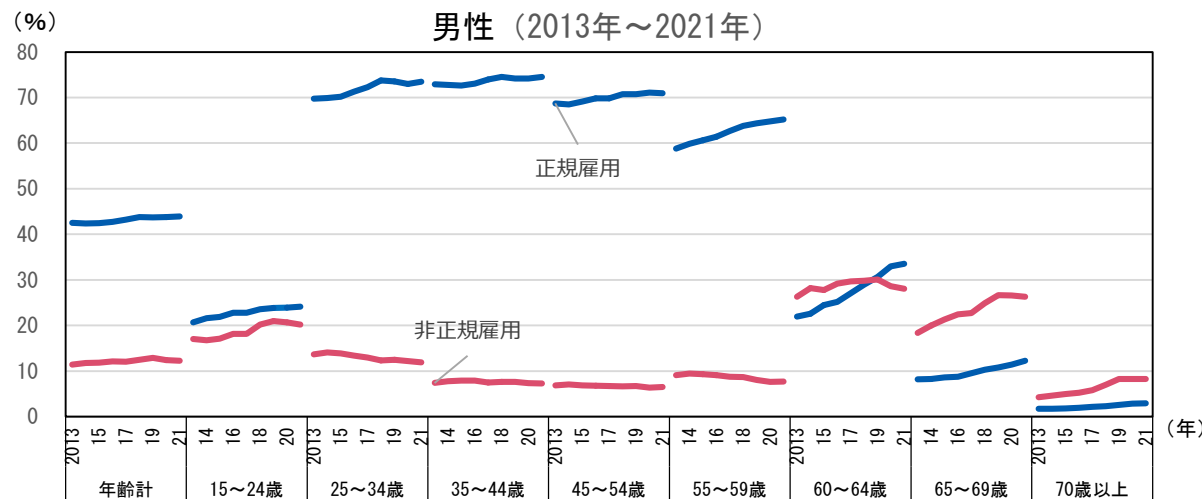
年齢階級別・雇用形態別にみた人口に占める雇用者割合の推移

- 男女計の雇用者割合の2013年から2021年までの推移をみると、正規雇用労働者については「25～34歳」などで大きな上昇がみられ、非正規雇用労働者については「60～64歳」「65～69歳」などで上昇が顕著である。
- 男女別に雇用者割合の2013年から2021年までの推移をみると、男性では「65～69歳」の非正規雇用労働者などにおいて比較的大きな上昇がみられ、女性では「25～34歳」の正規雇用労働者や「60～64歳」「65～69歳」の非正規雇用労働者などにおいて比較的大きな上昇がみられる。

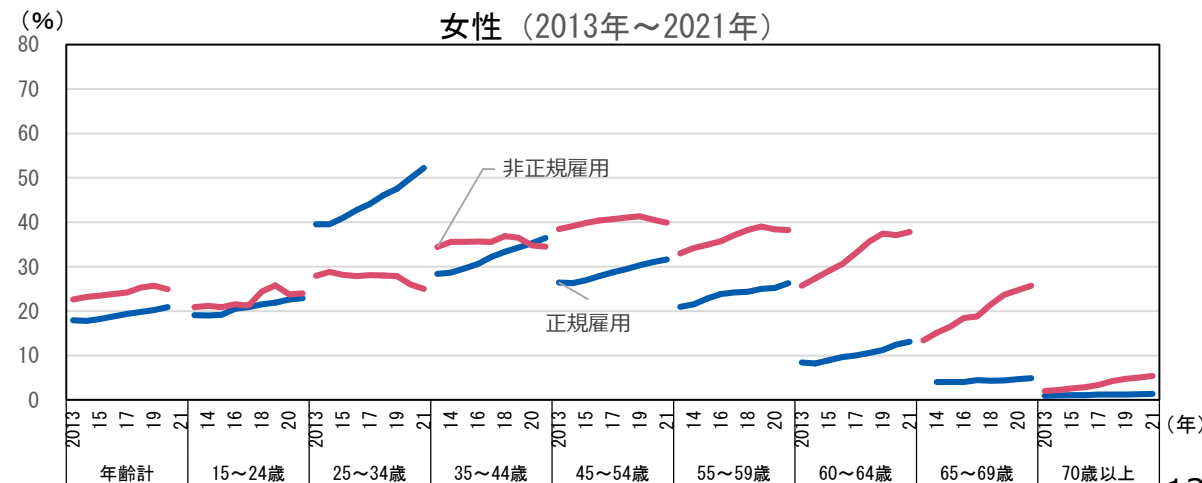
男女計（2013年～2021年）



男性（2013年～2021年）

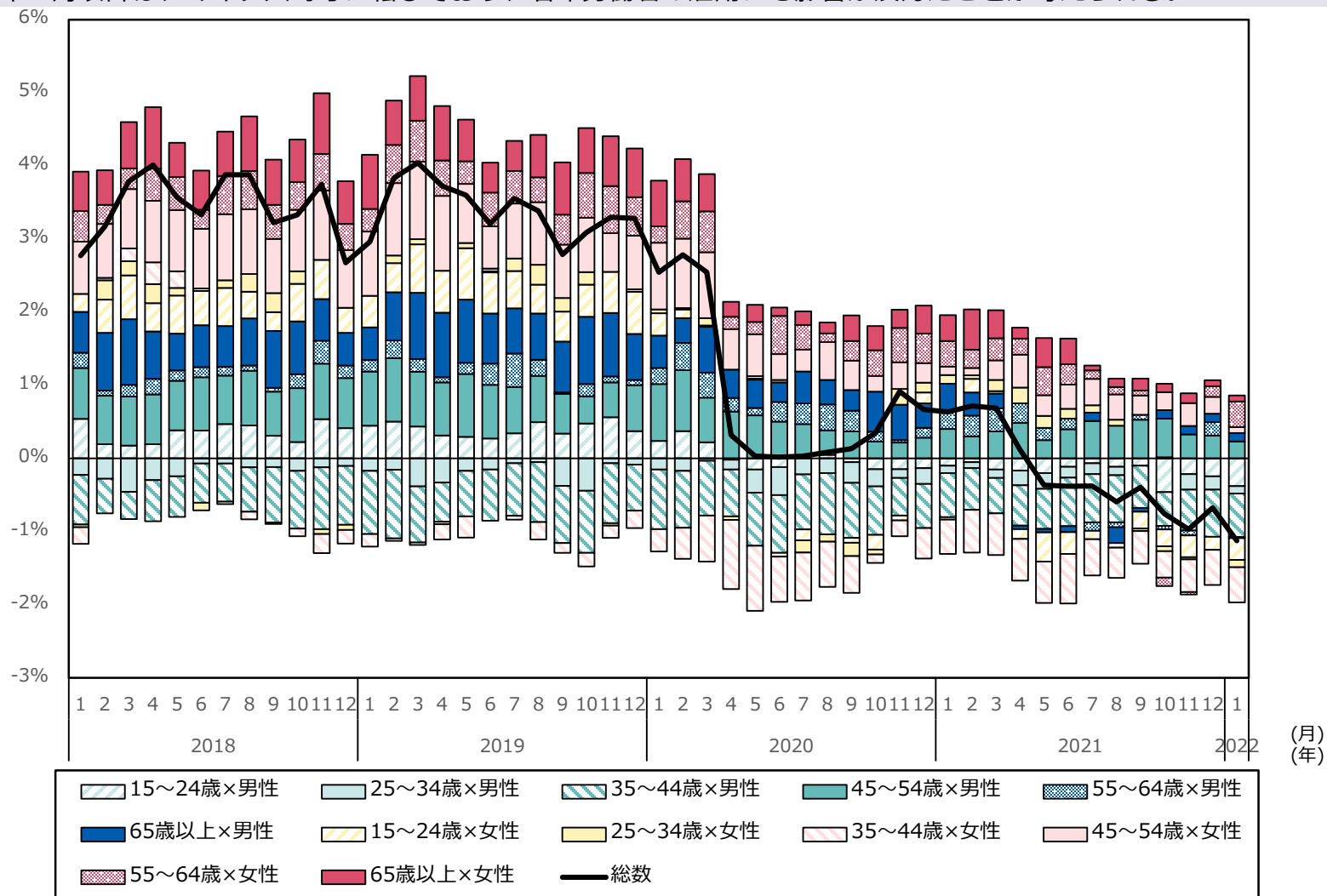


女性（2013年～2021年）



雇用者数の前々年同月比に対する性別・年齢別の寄与度について

- ◆ 性別・年齢別でコロナ禍での雇用者数の推移をみると、女性の雇用者数の増加に鈍化がみられ、若年労働者の雇用にも影響が及んでいる。
- ◆ 雇用者数の前々年同月比の動向をみると、コロナ禍以前は、女性を中心に雇用者数の増加が続いていたが、2020年4月の緊急事態宣言以降は、増加幅は減少し、足下ではマイナスとなっている。
- ◆ 年齢別にみると、男性・女性ともに「35～44歳」で大きな減少が続いているほか、コロナ以前はプラス寄与だった男性・女性の「15～24歳」が、2020年4月以降は、マイナス寄与に転じており、若年労働者の雇用にも影響が及んだことが考えられる。



(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)長期時系列データ」により作成

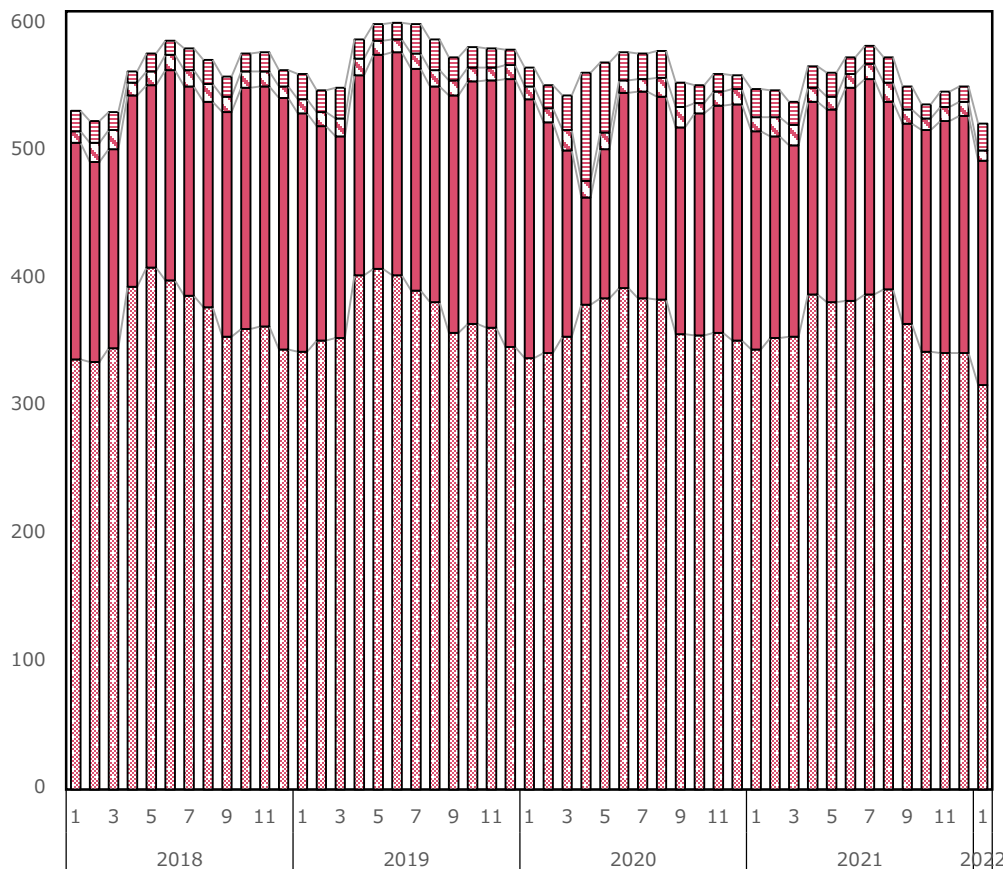
(注) 四捨五入等の関係で、折れ線と棒グラフの積み上げが一致しない場合がある。

就業形態別若年労働者の動向

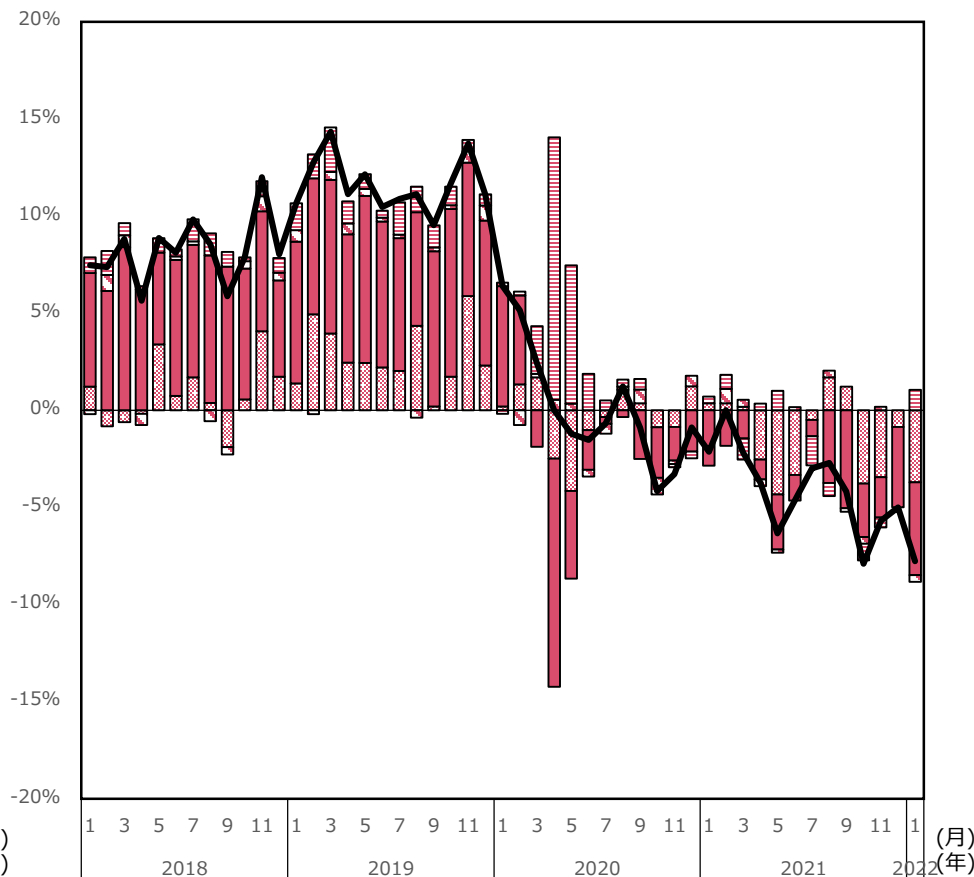
- ◆ 若年労働者（15～24歳）の3割程度が「通学のかたわら仕事」を行っている者であり、コロナ禍では、「通学のかたわら仕事」も含め、減少が続いている。
- ◆ 2020年4月の緊急事態宣言の発令により、若年労働者では「休業者」が増加し、「通学のかたわら仕事」を行う方が大きく減少しており、前々年度同月比でみると、足下においても、「通学のかたわら仕事」を行う方の減少が続いている。

若年労働者（15～24歳・実数）の就業形態別の動向

(単位：万人)



若年労働者（15～24歳）の前々年同月比に対する就業形態別寄与度



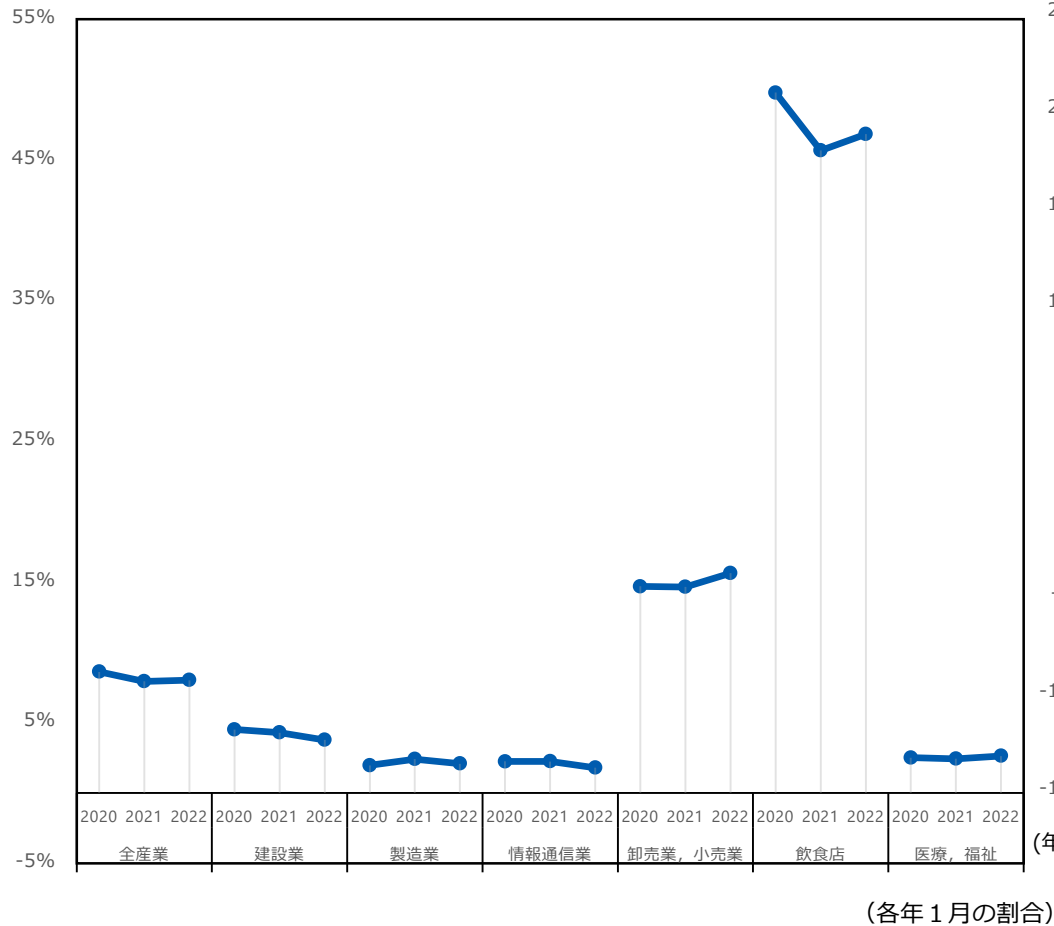
主に仕事×15～24歳 通学のかたわらに仕事×15～24歳 家事などのかたわらに仕事×15～24歳 休業者×15～24歳 総数

(資料出所) 総務省「労働力調査（基本集計）データベース」により作成
(注) 四捨五入等の関係で、折れ線と棒グラフの積み上げが一致しない場合がある。

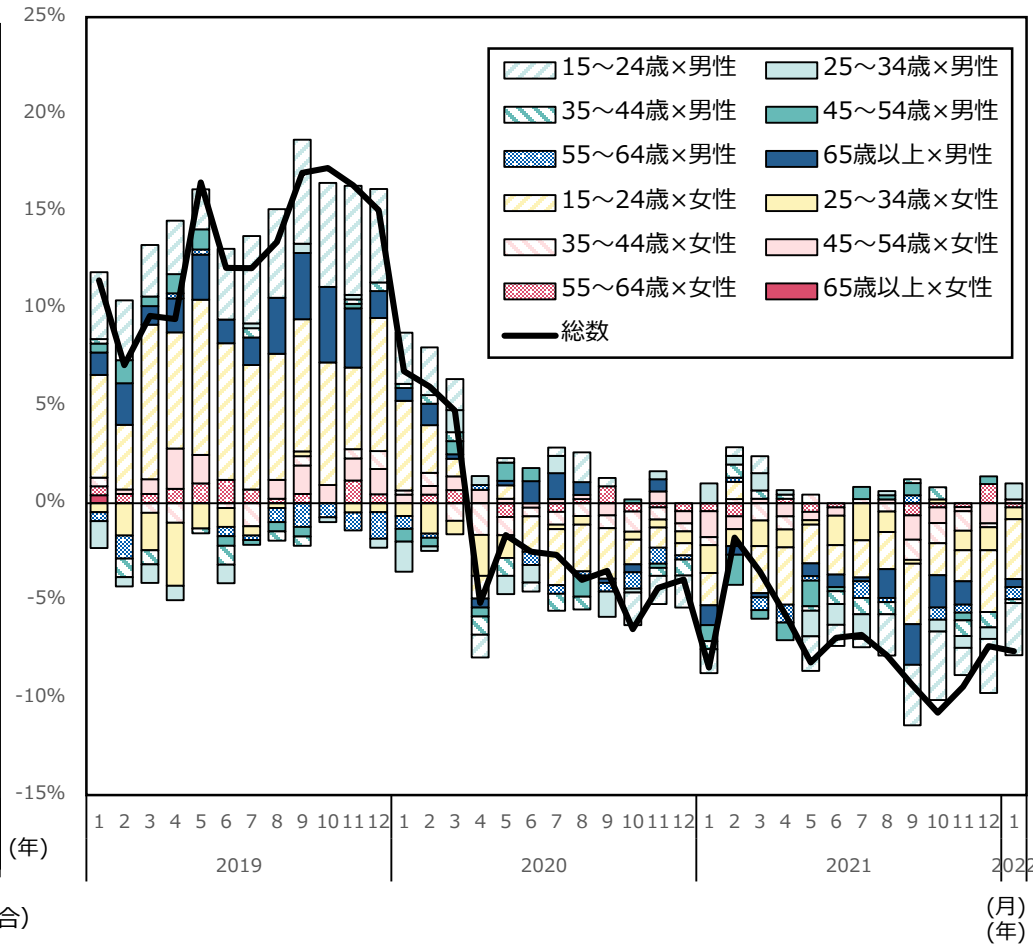
アルバイトの動向

◆ アルバイトの動向に注目すると、「飲食店」において雇用者に占めるアルバイトの割合が高くなっており、コロナ禍では「飲食店」が大きな影響を受けたこともあり、アルバイトは減少に転じており、特に若年の労働者の減少が大きい。

産業別雇用者数（役員を除く）に占めるアルバイトの割合



アルバイトの前々年同月比に対する性別・年齢別寄与度



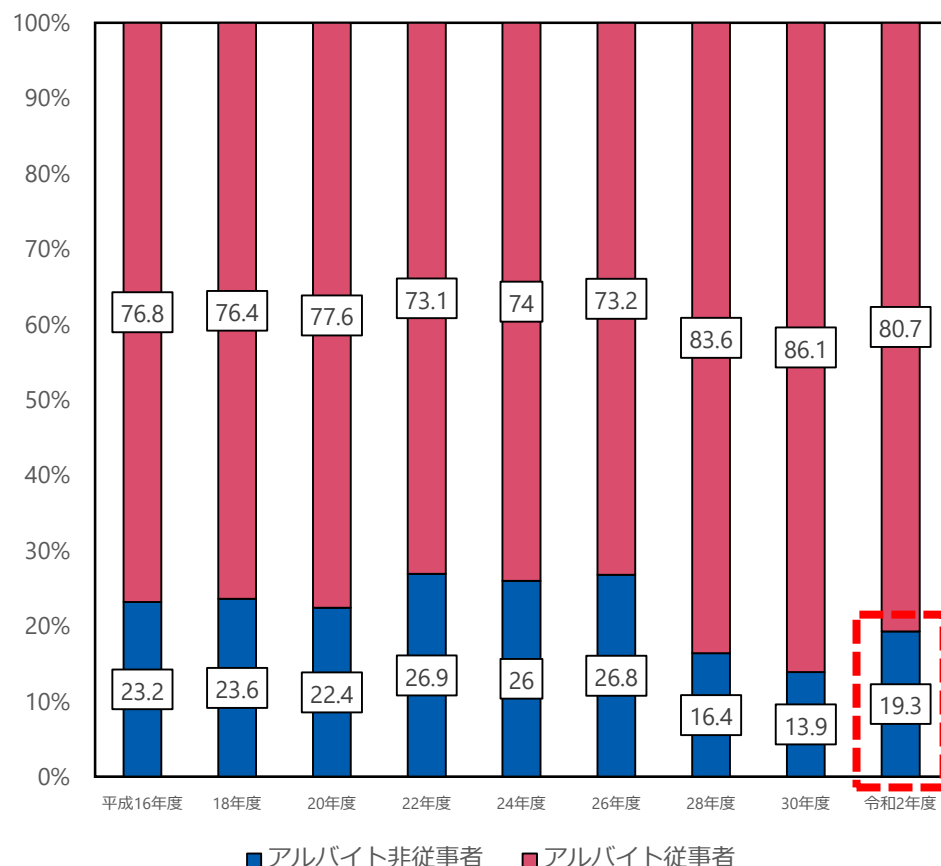
(資料出所) 総務省「労働力調査（基本集計）データベース」により作成

(注) 四捨五入等の関係で、折れ線と棒グラフの積み上げが一致しない場合がある。

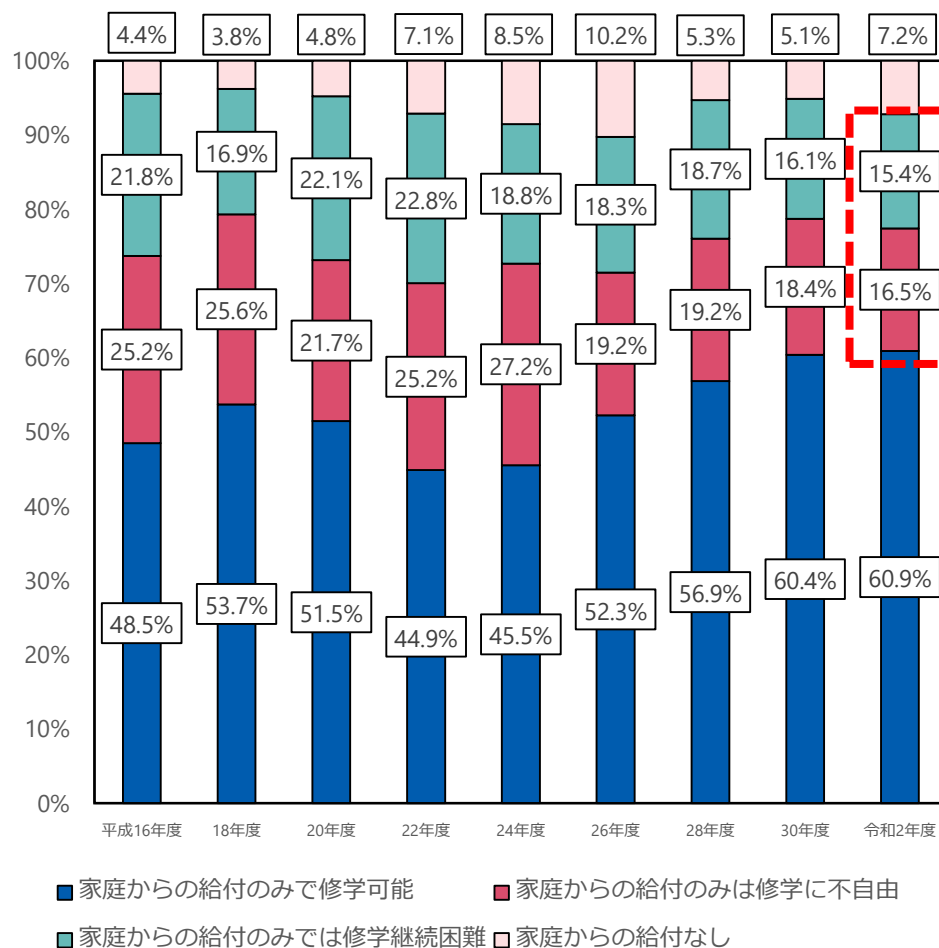
大学生のアルバイトについて

- ◆ コロナ禍では、アルバイトに従事しない大学生の割合の増加している一方、修学費用の確保の為、アルバイトに従事するニーズも存在。
- ◆ 大学生（昼間部）のアルバイト従事者・非従事者の動向をみると、令和2年度では非従事者の割合が増加している。
- ◆ 家庭からの給付程度別にみると、足下では約30%超の学生が家庭からの給付のみでは「修学に不自由」「修学継続困難」と感じており、アルバイトに従事している。

アルバイト従事者・非従事者の動向



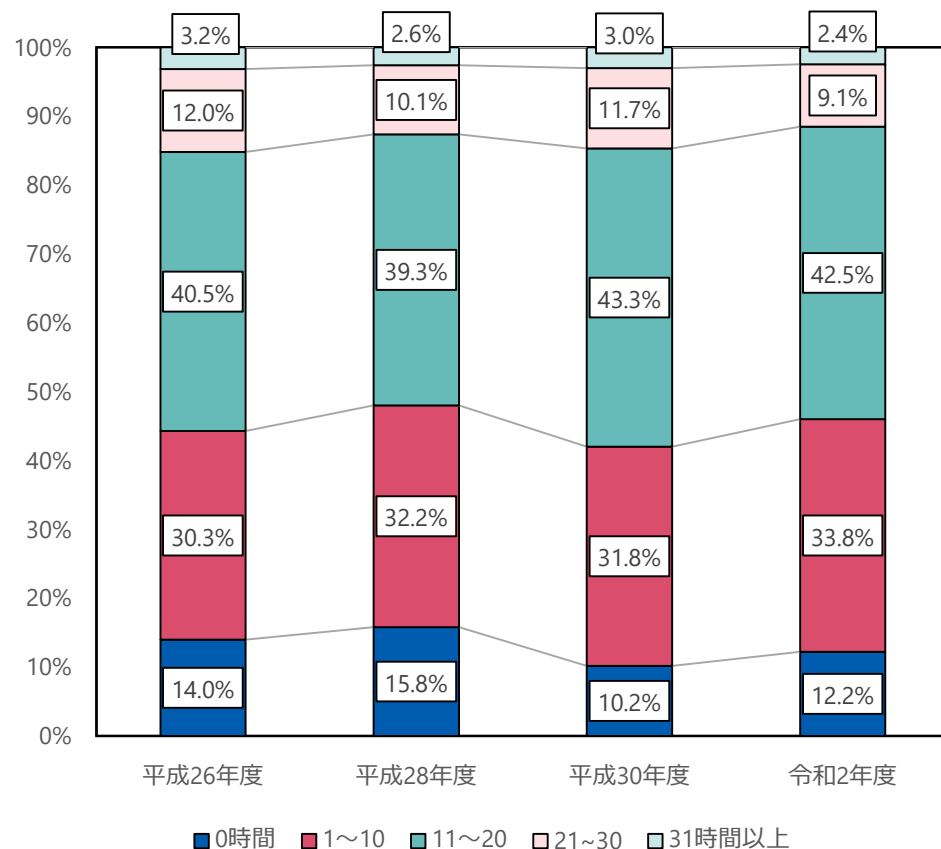
家庭からの給付程度別のアルバイト従事者の動向



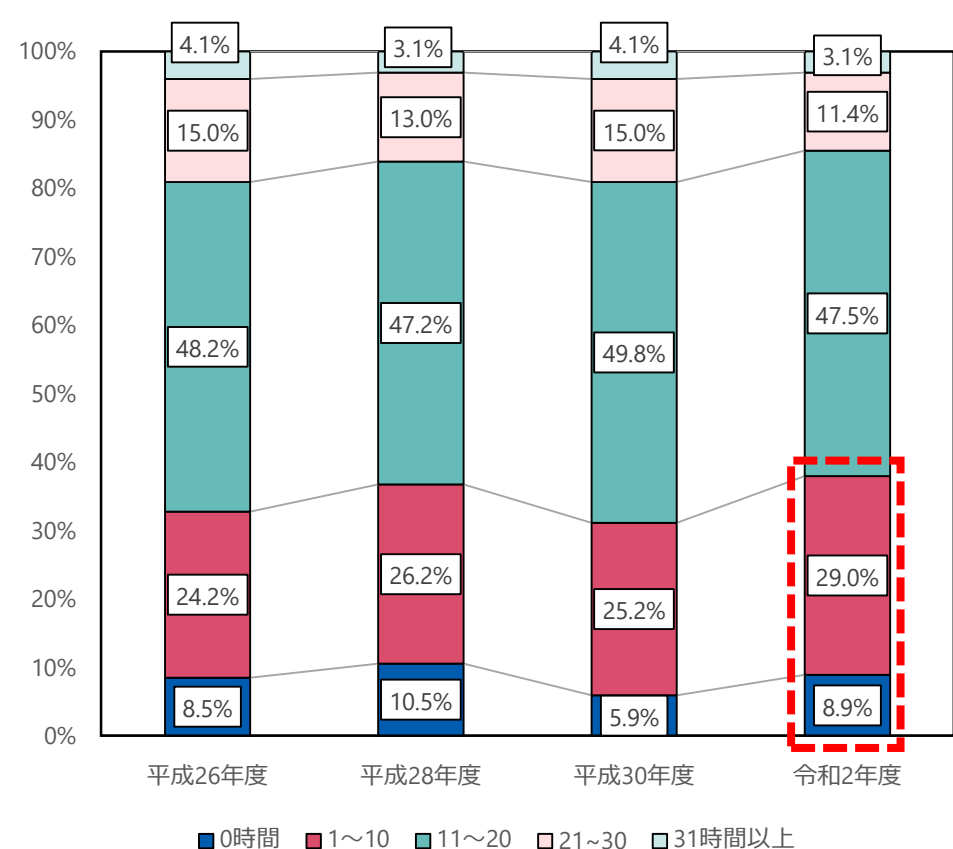
大学生の一週間のアルバイト時間

- ◆ 大学生（昼間部）の一週間のアルバイト・定職にかかる時間は、コロナ前に比べて長時間の就業が減少傾向である。
- ◆ 特に「飲食業」については顕著に就業時間が11時間以上の割合が減少し、10時間以下の割合が増加している。一因としては、度重なる緊急事態宣言等による営業時間短縮に伴い、アルバイトの就業時間に影響が出ていることが考えられる。

全職種における
一週間のアルバイト・定職にかかる時間



飲食業における
一週間のアルバイト・定職にかかる時間

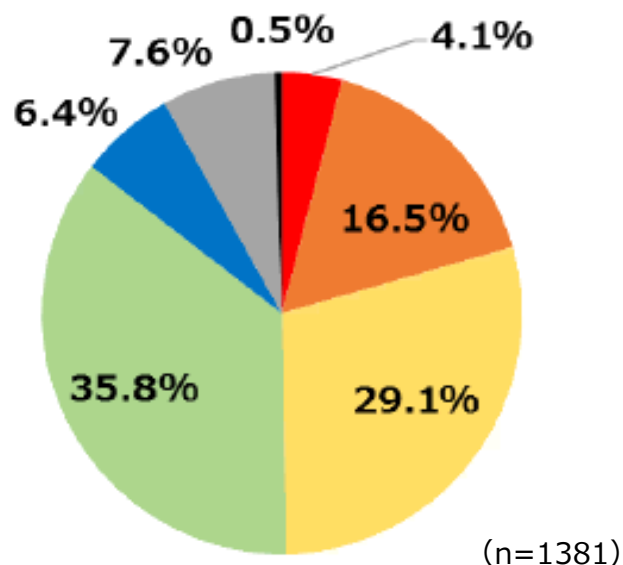


（資料出所）独立行政法人 日本学生支援機構「学生生活調査」により作成
 （注）飲食業は調理、接客、デリバリーなどを含む。

(参考) 大学生のアルバイト状況

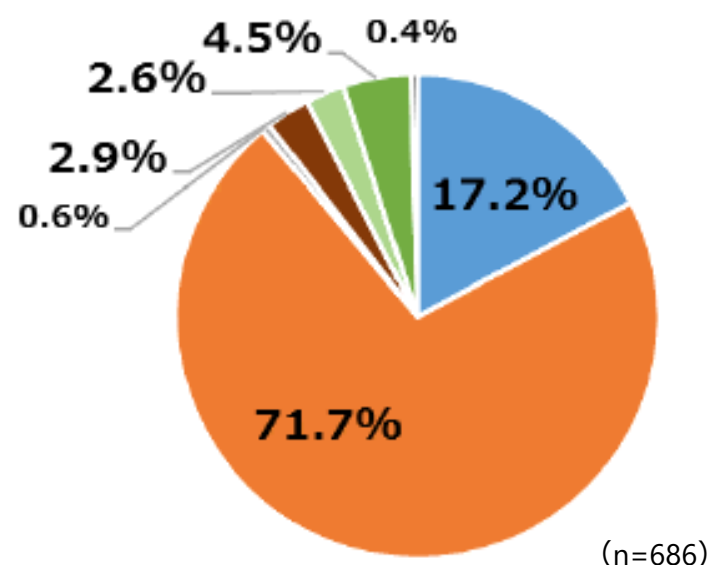
- ◆ コロナ禍では、アルバイト先の時短営業等により、大学生のアルバイト収入の減少がみられている。
- ◆ 文部科学省が無作為に抽出した学生約 3,000 名を対象に行った調査（期間：令和 3 年 3 月 5 日～27 日）によると、令和 3 年 1 ～ 2 月（緊急事態宣言発令中）のアルバイト収入が、令和 2 年 10 ～ 12 月（未発令時）より大きく減少した学生は約 2 割であった。
- ◆ また、アルバイト収入が減少した学生のうち、約 7 割が勤務先の時短営業等の影響を受けた。

令和 3 年 1 ～ 2 月のアルバイト収入の状況
(コロナ前との比較)



- 収入がなくなった
- 大きく下がった (50%未満になった)
- やや下がった (50%～90%程度になった)
- あまり変わらない
- 増えた
- わからない
- (未回答)

アルバイト収入が減少した理由
(減少した学生が回答)



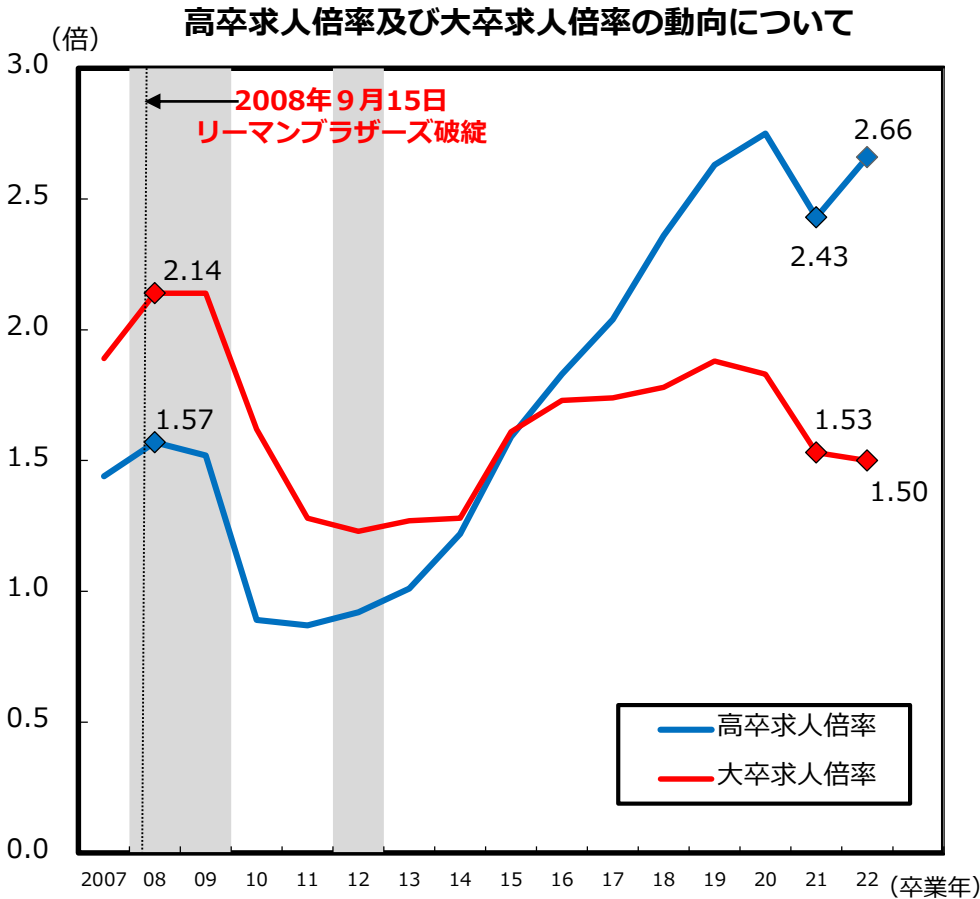
- 忙しくてバイトを減らした (やめた)
- バイト先の時短営業等により勤務時間が減った
- 時給が下がった
- バイト先を解雇になった
- 希望する条件に合うバイト先が見つからなかった
- その他
- (未回答)

(資料出所) 文部科学省「新型コロナウイルス感染症の影響による学生等の学生生活に関する調査 (令和 3 年 5 月 25 日)」により作成

(注) 文部科学省「学生の修学状況 (中退者・休学者) に関する調査【令和 3 年 12 月末時点】」によると、中退者のうち、コロナを理由とした学生の割合は前年度から若干増加しており、その内訳をみると、経済的困窮をあげる学生は減少している。一方、休学者のうちコロナを理由とした学生の割合は、前年度からやや減少しており、経済的困窮をあげる学生は前年度と同様の割合となっている。

新卒労働市場の動向について

- ◆ コロナ禍では、高卒・大卒求人倍率が低下するなど、新卒労働市場にも影響が及んだ。
- ◆ 2022年卒者の求人倍率をみると、高卒求人倍率は、9月末時点で2.66倍となり、前年より0.23ポイント上昇した。また、大卒求人倍率は4月時点で1.50倍と、前年より0.03ポイント低下し、3年連続の低下となっている。
- ◆ また、産業別に2022年度の企業の新卒者採用状況の動向をみると、採用計画であることに留意が必要だが、前年度比がマイナスとなっている業種もみられる。



(資料出所) 厚生労働省「人材開発統括官業務統計(9月末時点)」
※令和3年3月卒の数値については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、令和3年3月高校新卒者の就職に関する選考・内定開始期日などの変更があったことを踏まえ、調査時点を10月末に代えて取りまとめている。
リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査(2022年卒)」により作成
※「卒業年」とは、新規学卒者の卒業年を指す。例えば、2022年卒であれば就職活動を行うのは、2021年となる。
※「大卒求人倍率」は、大学院卒を含む数値となっている。

産業別にみた企業の新卒者採用状況の動向について

	2007年度	2008	2009	2010	2019	2020	2021 (計画)	2022 (計画)
全産業	50.9 (6.6)	51.4 (0.9)	47.5 (▲8.1)	37.0 (▲22.1)	55.8 (3.3)	54.4 (▲2.4)	50.1 (▲8.0)	52.0 (3.9)
製造業	17.6 (9.5)	18.2 (3.5)	17.3 (▲5.2)	12.3 (▲28.7)	17.7 (1.7)	16.6 (▲6.5)	14.3 (▲13.7)	15.0 (4.6)
非製造業	33.4 (5.2)	33.2 (▲0.5)	30.2 (▲9.7)	24.6 (▲18.3)	38.0 (4.1)	37.8 (▲0.5)	35.8 (▲5.5)	37.0 (3.5)
建設業	3.8 (6.6)	3.6 (▲6.5)	3.2 (▲5.5)	3.0 (▲7.0)	4.6 (1.3)	5.0 (7.6)	5.3 (5.5)	6.0 (13.3)
不動産業	0.9 (10.8)	0.8 (▲9.2)	0.7 (▲14.3)	0.6 (▲18.0)	1.1 (4.0)	1.2 (3.8)	1.1 (▲8.1)	1.0 (▲9.0)
物品賃貸業	0.3 (8.1)	0.3 (▲10.0)	0.4 (▲8.4)	0.3 (▲37.4)	0.6 (▲4.6)	0.5 (▲5.6)	0.5 (▲5.6)	0.5 (3.0)
卸売業・小売業	12.4 (2.5)	12.3 (▲0.9)	10.6 (▲11.8)	8.6 (▲18.8)	11.6 (2.9)	11.3 (▲2.1)	10.8 (▲5.1)	11.1 (2.8)
運輸業・郵便業	2.7 (11.1)	2.5 (▲4.5)	2.4 (▲3.2)	2.1 (▲14.0)	3.7 (5.6)	3.5 (▲5.2)	3.0 (▲14.6)	2.6 (▲12.2)
情報通信業	4.7 (15.6)	4.9 (4.6)	5.0 (▲5.4)	3.6 (▲29.1)	5.8 (9.4)	5.9 (3.0)	5.7 (▲3.5)	5.7 (0.1)
対事務所サービス業	2.9 (▲3.1)	3.1 (6.9)	2.7 (▲18.3)	2.1 (▲24.8)	5.3 (10.3)	5.3 (▲0.8)	5.1 (▲2.8)	5.8 (13.3)
対個人サービス業	2.5 (▲2.0)	2.5 (0.8)	2.2 (▲8.1)	1.8 (▲16.8)	2.8 (3.8)	2.7 (▲3.7)	2.3 (▲14.8)	2.3 (▲0.9)
宿泊業・飲食サービス業	2.8 (6.8)	2.7 (▲4.1)	2.3 (▲14.1)	2.1 (▲7.8)	2.1 (▲8.4)	2.0 (▲3.7)	1.6 (▲21.0)	1.7 (3.8)

資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成
(注) 1) 2007年～2010年及び2019～2020年の値は当該年度中に新卒として入社した人数の実績値の前年比増減率。2021年及び2022年の値は新卒採用計画の前年比増減率。
2) 「対事務所サービス業」は「自動車整備業」「職業紹介・労働者派遣業」等、「対個人サービス業」は「洗濯・理容・美容・浴場業」「学習塾」「老人福祉・介護事業」等を含む。

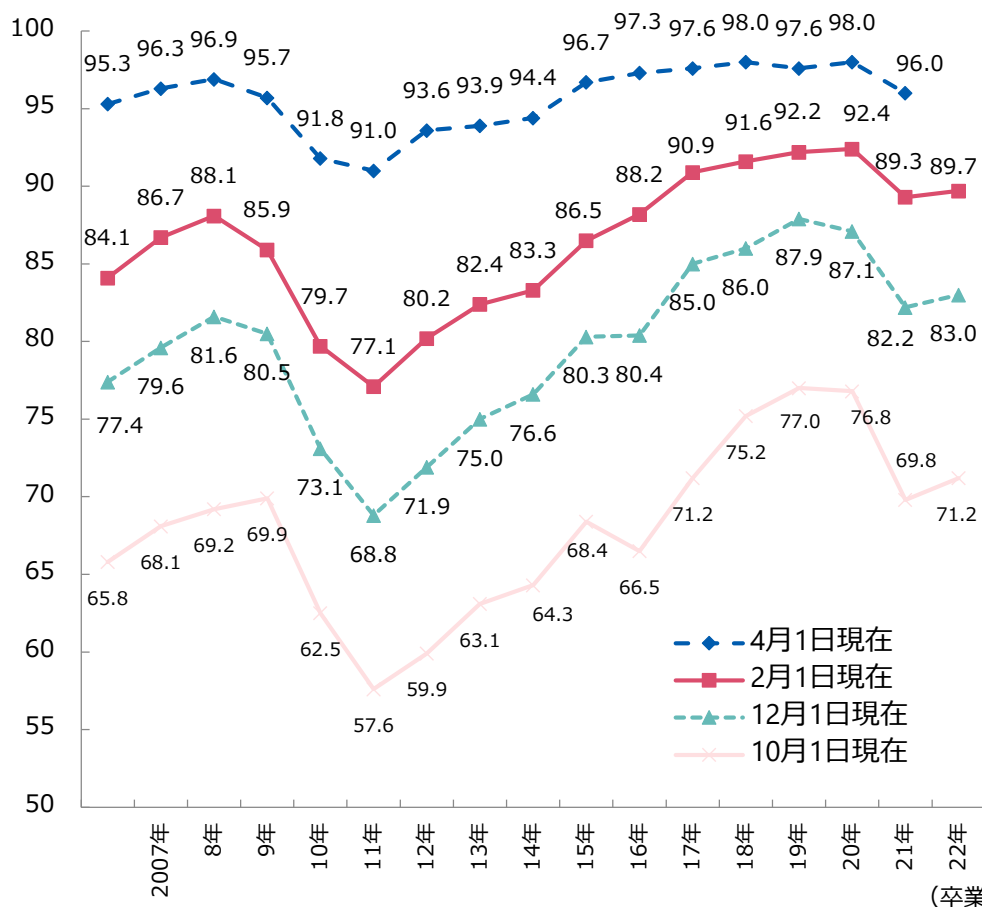
(単位: 万人、() 内は前年度比)

大学等卒業予定者の就職内定状況について（2022年2月1日現在）

- ◆ コロナ禍では、大学等卒業予定者の就職内定にも影響が及んでおり、2022年3月大学等卒業予定者の就職（内定）率（2022年2月1日現在）は89.7%となり、前年同期と比較すると、0.4%ポイント上昇した。
- ◆ 学歴別で見れば、高専において大きな低下幅となっている。
- ◆ 地域別で見れば、「中国・四国」「北海道・東北」において大きな低下幅となっている。
- ◆ 2月1日現在の状況であるため、現時点で予断すべきではなく、引き続き注視が必要である。

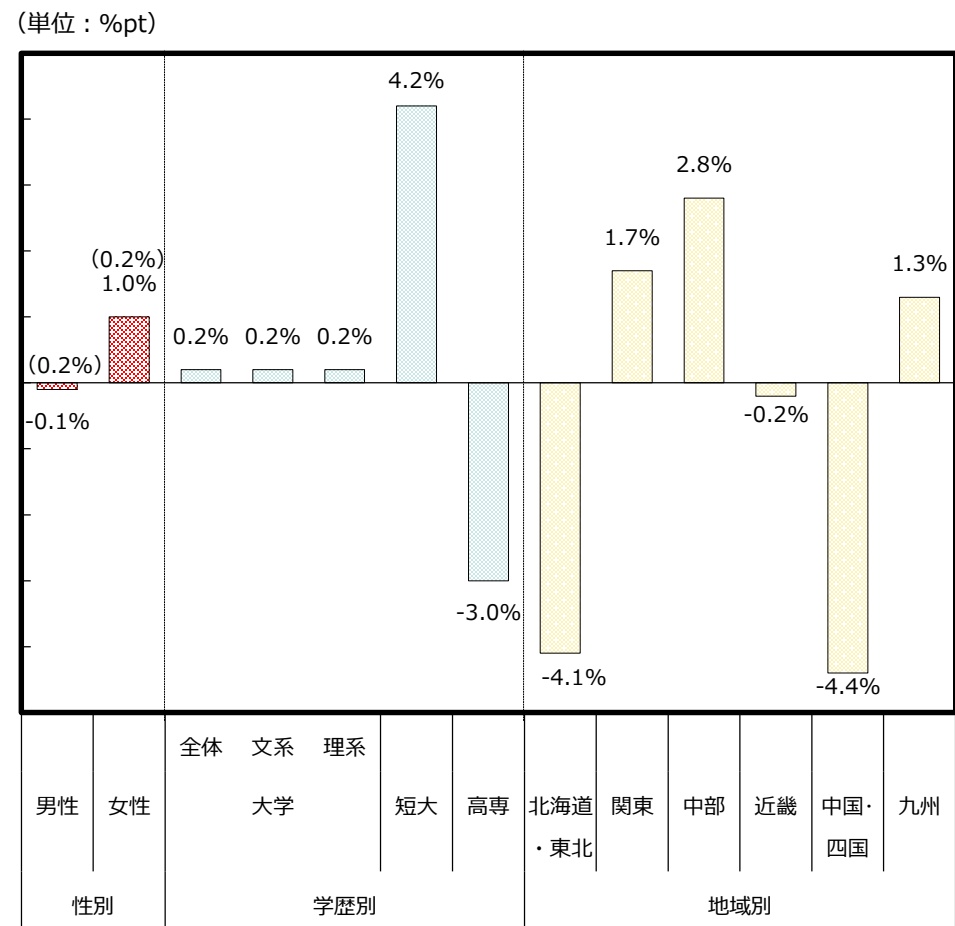
就職（内定）率の推移について（大学）

（単位：%）



属性別にみた就職（内定）率の前年同期差について（2月1日現在）

※（ ）内は大卒のみについてみた就職（内定）率



（資料出所）厚生労働省「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」をもとに作成

（注） 1）「卒業年」とは、新規学卒者の卒業年を指す。例えば、2022年卒であれば就職活動を行うのは、2021年となる。

2）本調査では短期大学は女子学生のみ、高等専門学校は男子学生のみを抽出している。

コロナ禍での雇用情勢 ～休業者、完全失業者等の動向について～

ひと、くらし、みらいのために



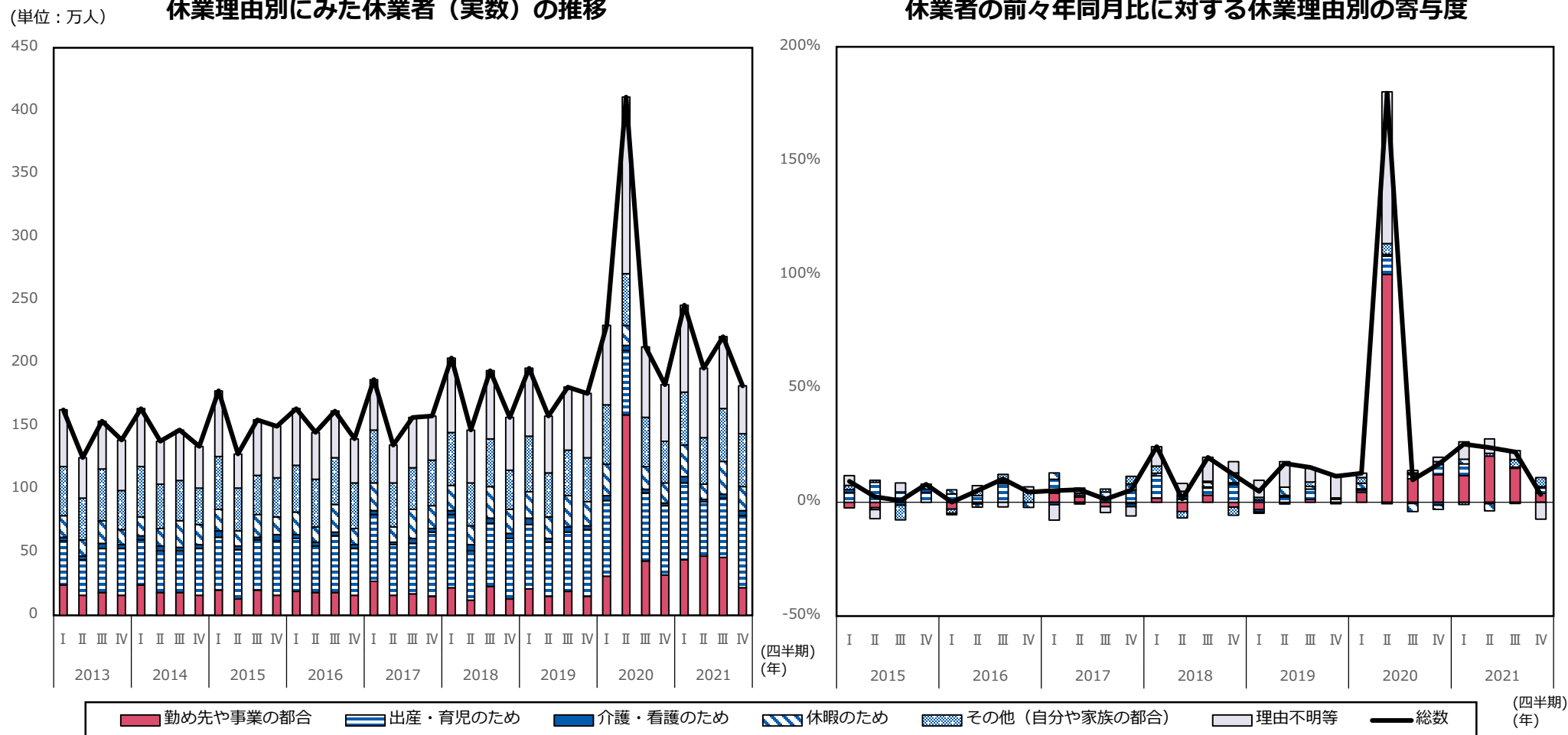
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

休業理由別にみた休業者の動向

- ◆ 休業理由別に休業者（実数）の動向をみると、コロナ禍以前は、仕事と育児の両立支援策の推進等により「出産・育児のため」休業する方が増加傾向にあった。
- ◆ 2020年4月の緊急事態宣言の発令によって、一時的に「勤め先や事業の都合」で休業する方の急増がみられ、その後は落ち着いているものの、コロナ禍以前に比べれば「勤め先や事業の都合」で休業する方の数は高水準にある。

休業理由別にみた休業者（実数）の推移

休業者の前々年同期比に対する休業理由別の寄与度

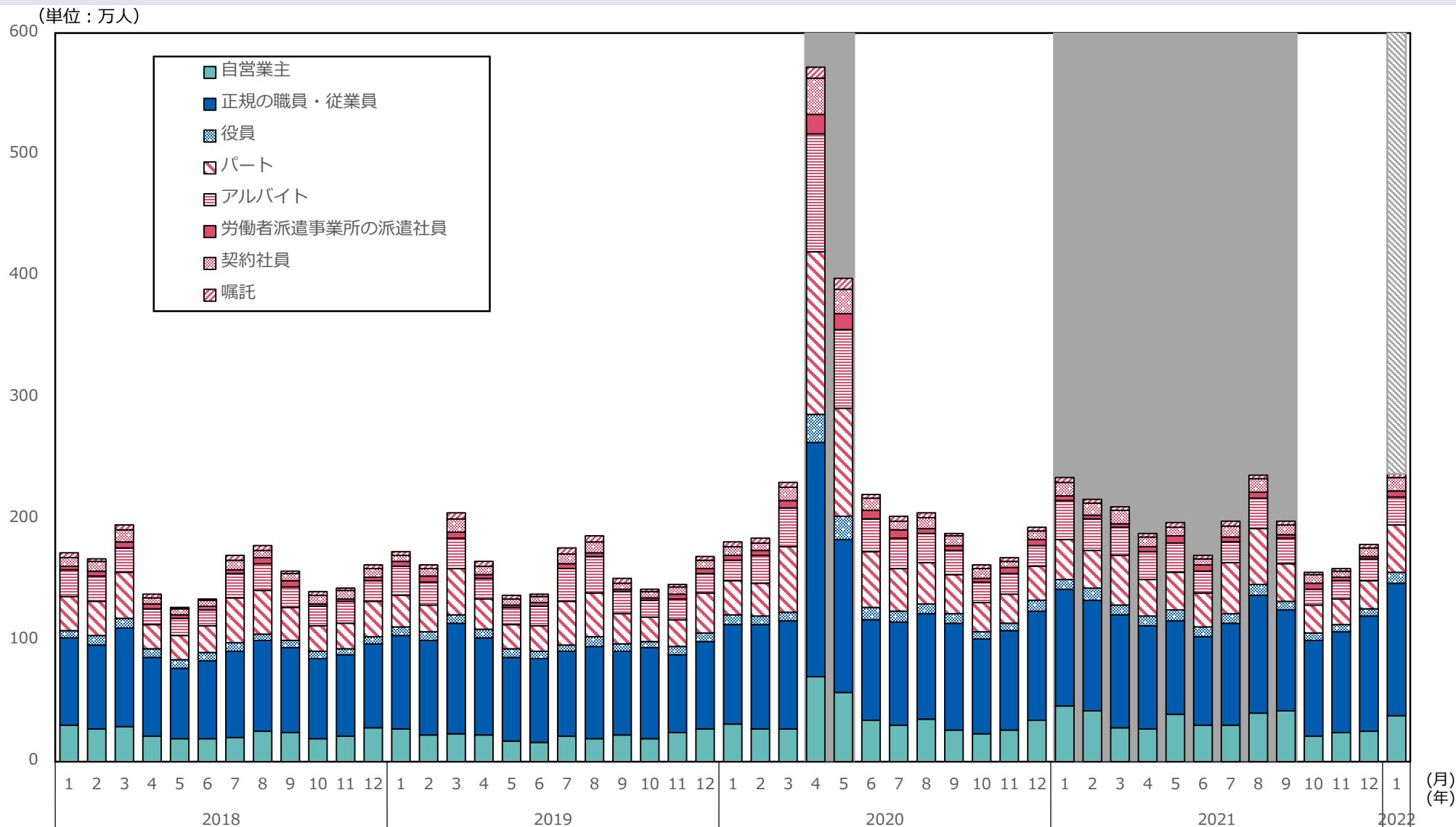


(資料出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）データベース」により作成

(注) 四捨五入等の関係で、折れ線と棒グラフの積み上げが一致しない場合がある。

雇用形態別にみた休業者の動向

- ◆ 雇用形態別に休業者（実数）の動向をみると、2020年4月の緊急事態宣言の発令によって、「パート」「アルバイト」といった非正規雇用労働者を中心に、一時的な急増がみられ、その後は大きな変動はないものの、コロナ禍以前と比べれば高水準にある。
- ◆ 足下においては、2022年1月のオミクロン株による感染拡大に伴うまん延防止等重点措置の発令等もあり、休業者が増加している。



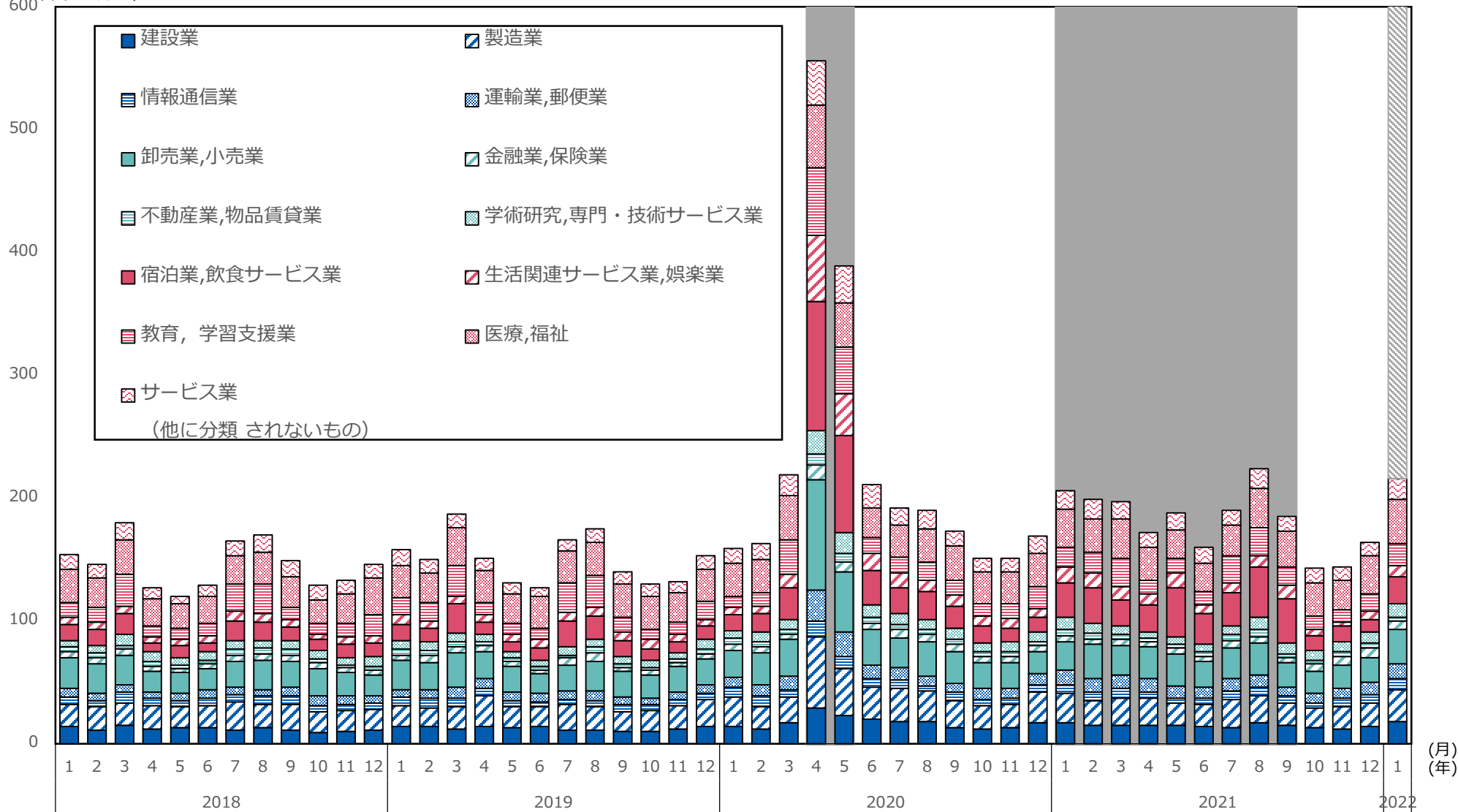
(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」により作成

(注) グレーのシャドー部分は、緊急事態宣言が1日でも発令された期間、斜線のシャドー部分は、まん延防止等重点措置のみが発令された期間。

産業別にみた休業者数の動向

- ◆ 産業別に休業者（実数）の動向をみると、2020年4月の緊急事態宣言の発令によって、「宿泊業、飲食サービス業」などを中心に、一時的な急増がみられ、その後は大きな変動はないものの、コロナ禍以前に比べれば高水準にある。
- ◆ 足下においては、2022年1月のオミクロン株による感染拡大に伴うまん延防止等重点措置の発令等もあり、休業者が増加している。

(単位：万人)

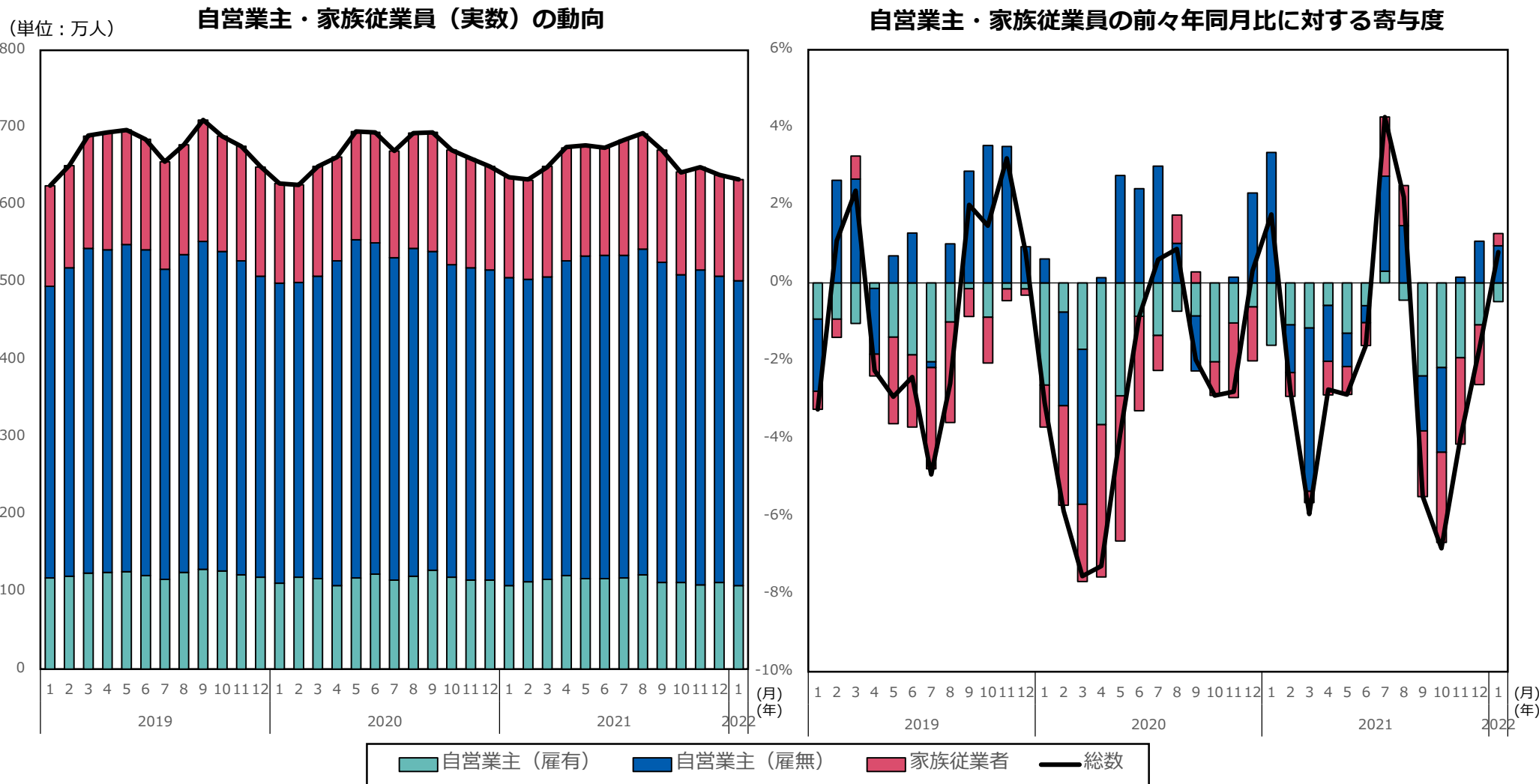


(資料出所) 総務省「労働力調査（基本集計）」により作成

(注) グレーのシャドー部分は、緊急事態宣言が1日でも発令が発令された期間、斜線のシャドー部分は、まん延防止等重点措置のみが発令された期間。

自営業主・家族従業者の動向

- ◆ 自営業主・家族従業者（実数）の動向をみると、概ね600万人～700万人の水準で推移している。
- ◆ 自営業主・家族従業者の前々年同月比の動向をみると、コロナ禍以降に急激な増加はみられていない。



(資料出所) 総務省「労働力調査（基本集計）データベース」により作成

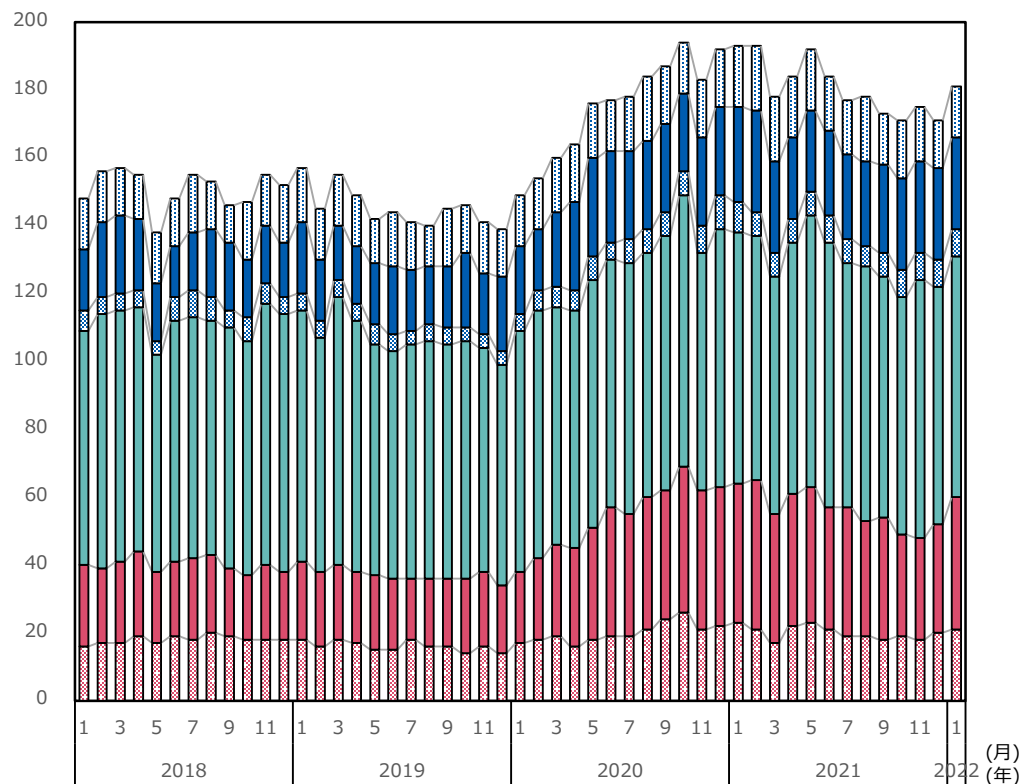
(注) 四捨五入等の関係で、折れ線と棒グラフの積み上げが一致しない場合がある。

求職理由別の完全失業者の動向

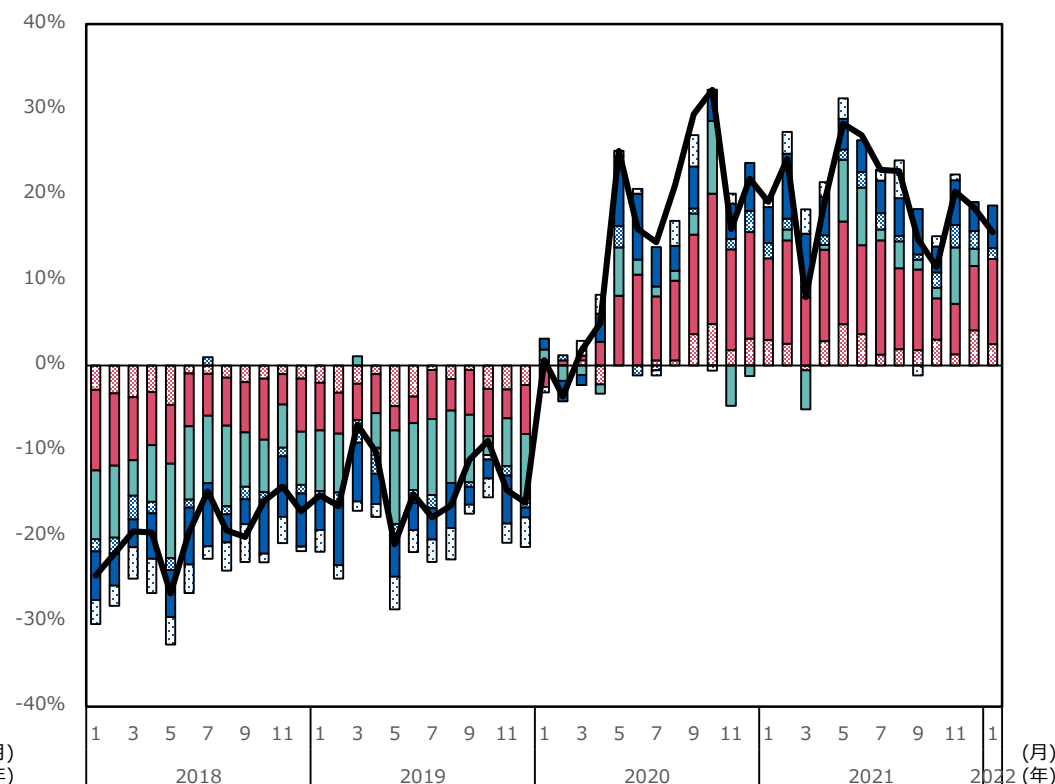
- ◆ 求職理由別の完全失業者数の動向をみると、コロナ禍に入って「非自発的な離職（勤め先や事業の都合）」を求職理由とする完全失業者数の増加がみられ、コロナ前と比べると高水準で推移。
- ◆ 前々年同月比の動きをみると、「非自発的な離職（勤め先や事業の都合）」を求職理由とする完全失業者数は足下においても増加に寄与している。

求職理由別の完全失業者（季節調整値）の動向

（単位：万人）



完全失業者（実数）の前々年同月比に対する求職理由別の寄与度



非自発的な離職（定年又は雇用契約の満了）

非自発的な離職（勤め先や事業の都合）

自発的な離職による者

新たに求職（学卒未就職者）

新たに求職（収入を得る必要が生じたから）

新たに求職（その他）

総数

（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）長期時系列データ」により作成

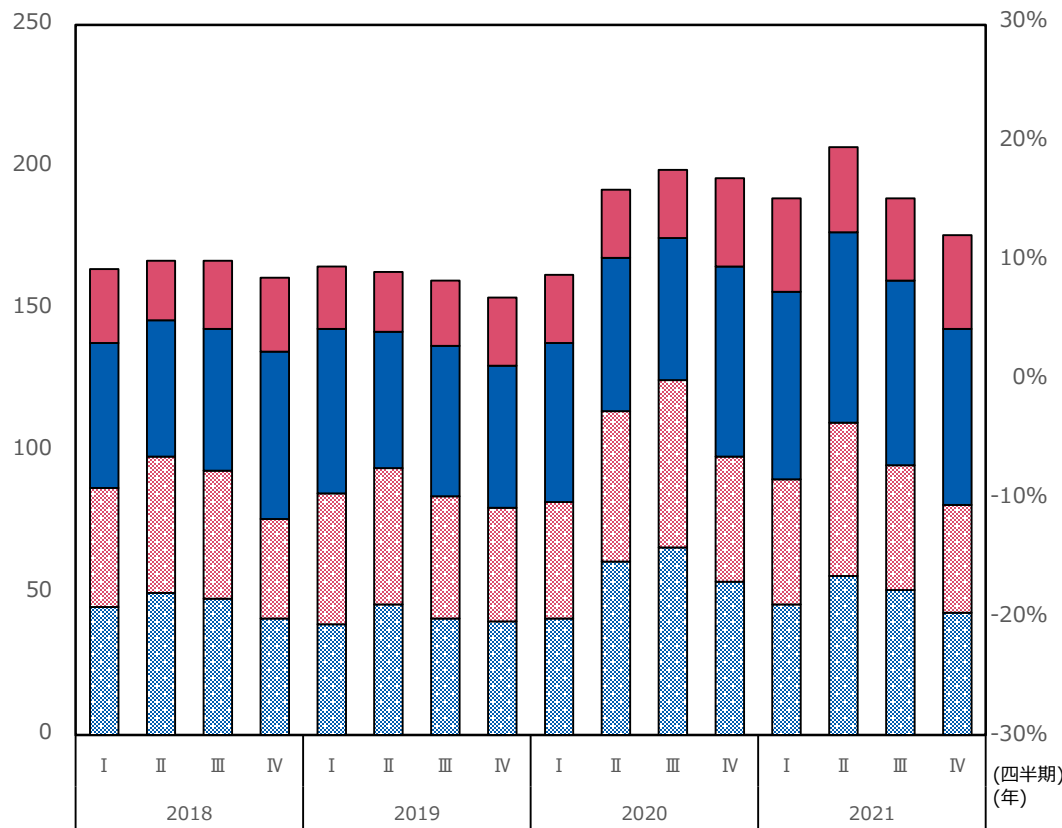
（注）四捨五入等の関係で、折れ線と棒グラフの積み上げが一致しない場合がある。

失業期間別の完全失業者の動向

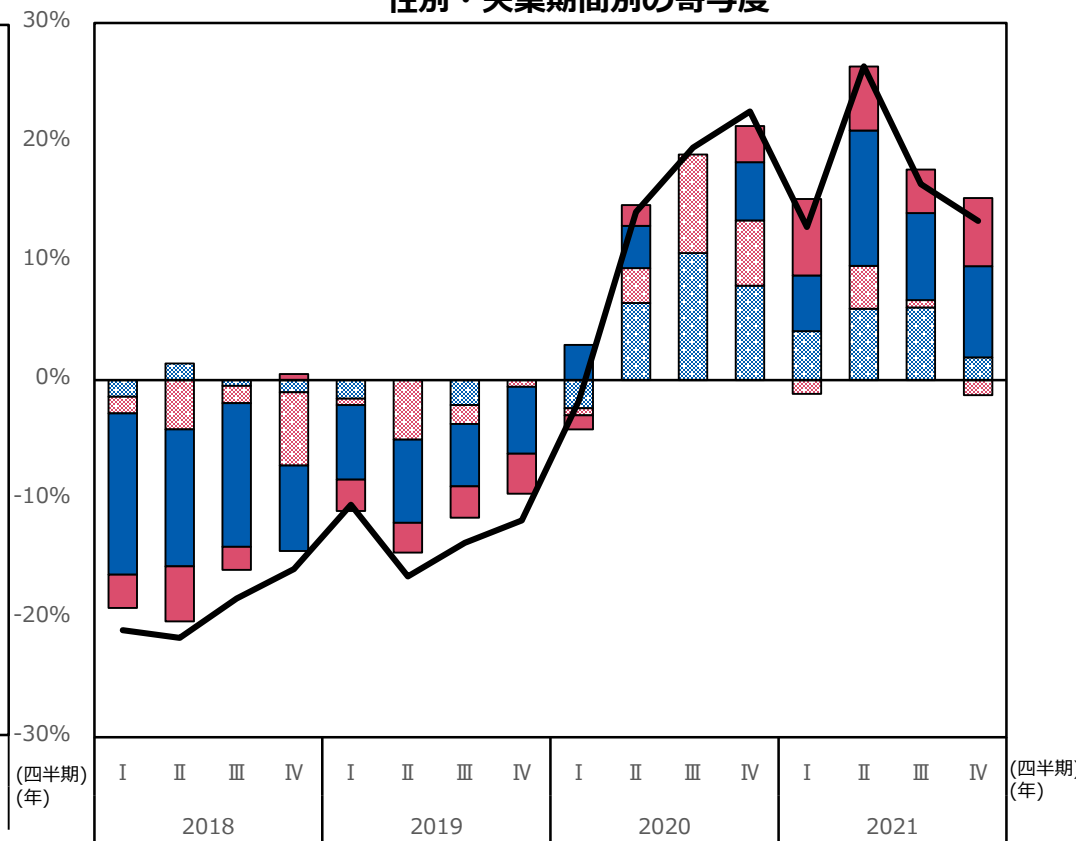
- ◆ コロナ禍が長引く中で、完全失業者の失業期間の長期化が懸念される。
- ◆ 失業期間別の完全失業者数の動向を前々年同期比でみると、2020年第Ⅳ四半期以降、失業期間が6か月以上の完全失業者が継続して増加している。

失業期間別の完全失業者（実数）の動向

（単位：万人）



完全失業者（実数）の前々年同期比に対する性別・失業期間別の寄与度



■ 男性×6か月未満
 ■ 女性×6か月未満
 ■ 男性×6か月以上
 ■ 女性×6か月以上
 — 総数

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）長期時系列データ」により作成

（注）四捨五入等の関係で、折れ線と棒グラフの積み上げが一致しない場合がある。

コロナ禍での雇用情勢 ～非労働力人口の動向について～

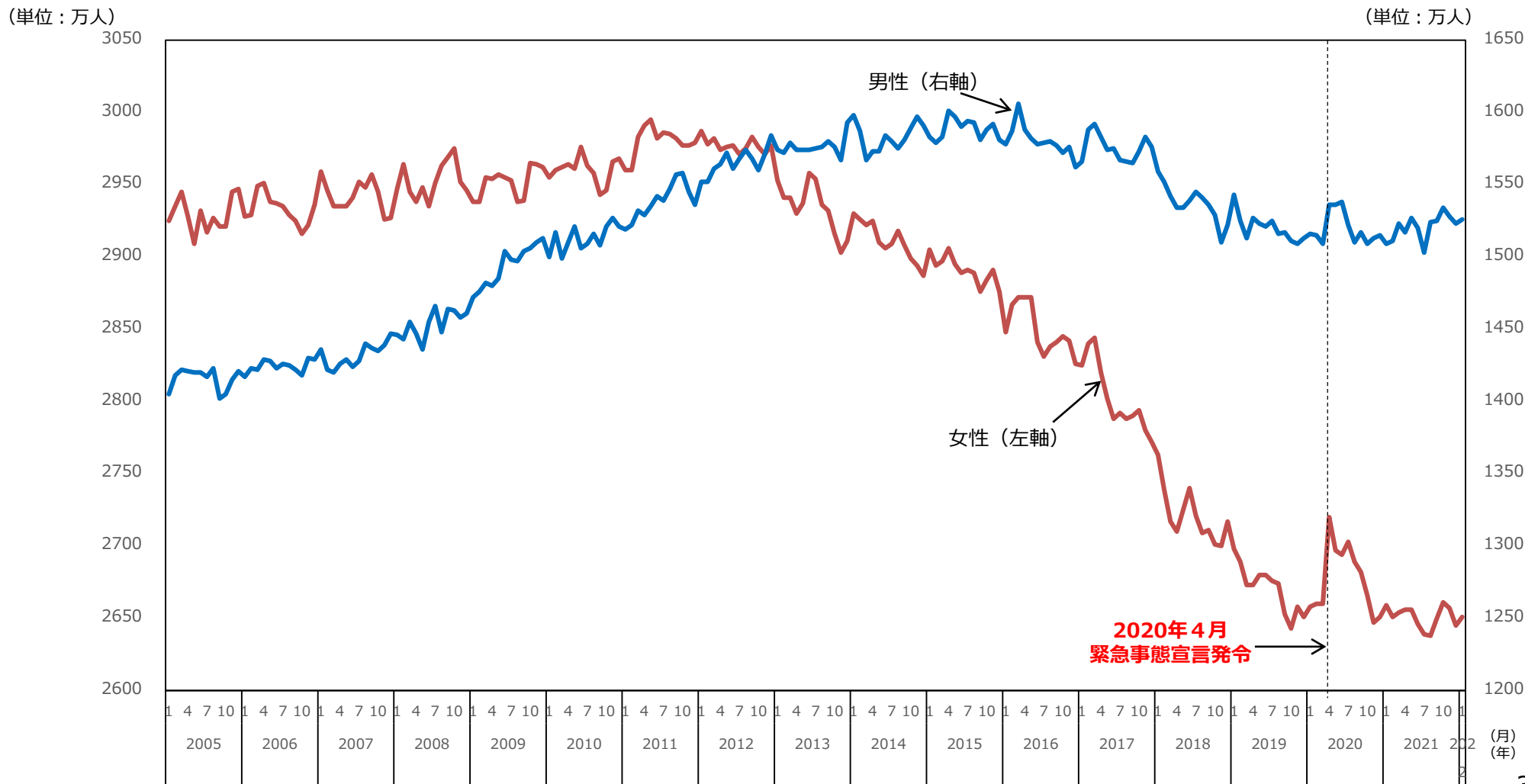
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

非労働力人口の動向①（性別）

- ◆ コロナ禍前までは、男女共に非労働力人口の減少がみられたものの、コロナ過では減少に鈍化がみられている。
- ◆ 男性の非労働力人口は、2015年頃まで増加基調となり、その後、コロナ禍前までは減少基調となった。コロナ禍では、2020年4月の緊急事態宣言で一時的な高まりがみられた後、同水準の推移が続いている。
- ◆ 女性の非労働力人口は、2013年以降、コロナ禍以前まで減少基調が続いていた。コロナ禍においては、2020年4月の緊急事態宣言で一時的な高まりがみられた後、コロナ禍以前の減少基調に戻りつつある。

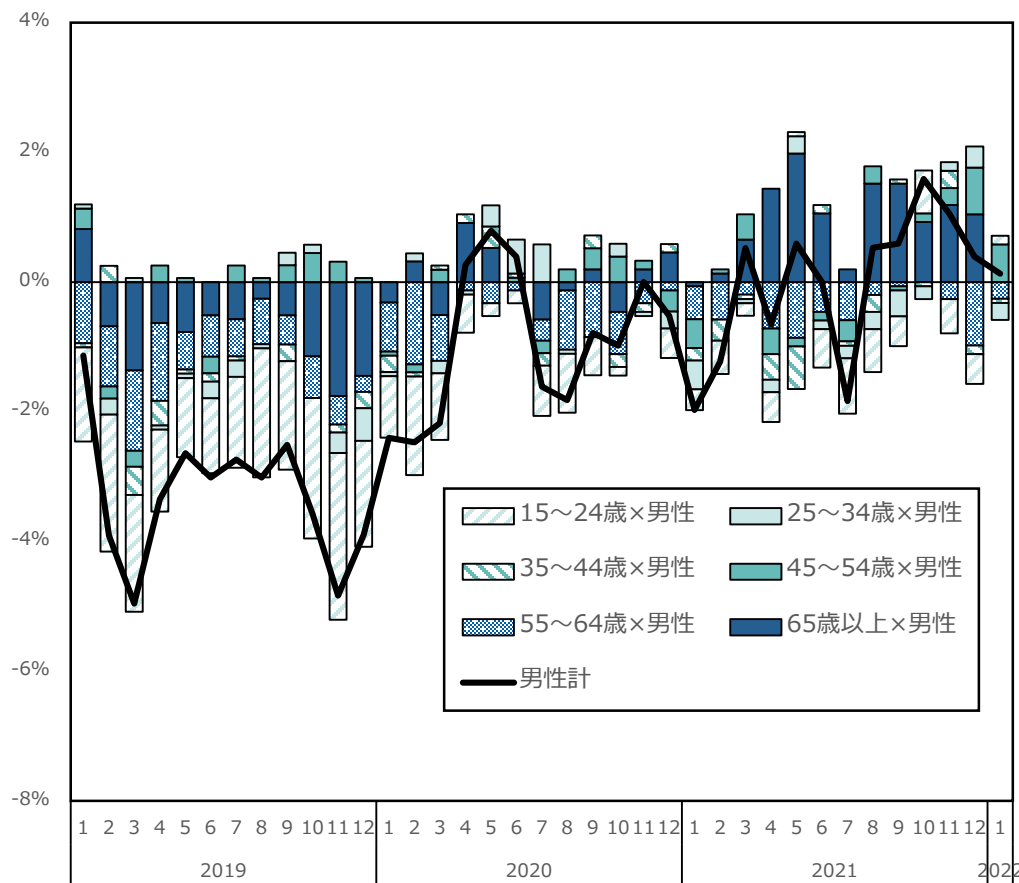


(資料出所) 総務省「労働力調査（基本集計）長期時系列データ」により作成 注) 数値は季節調整値

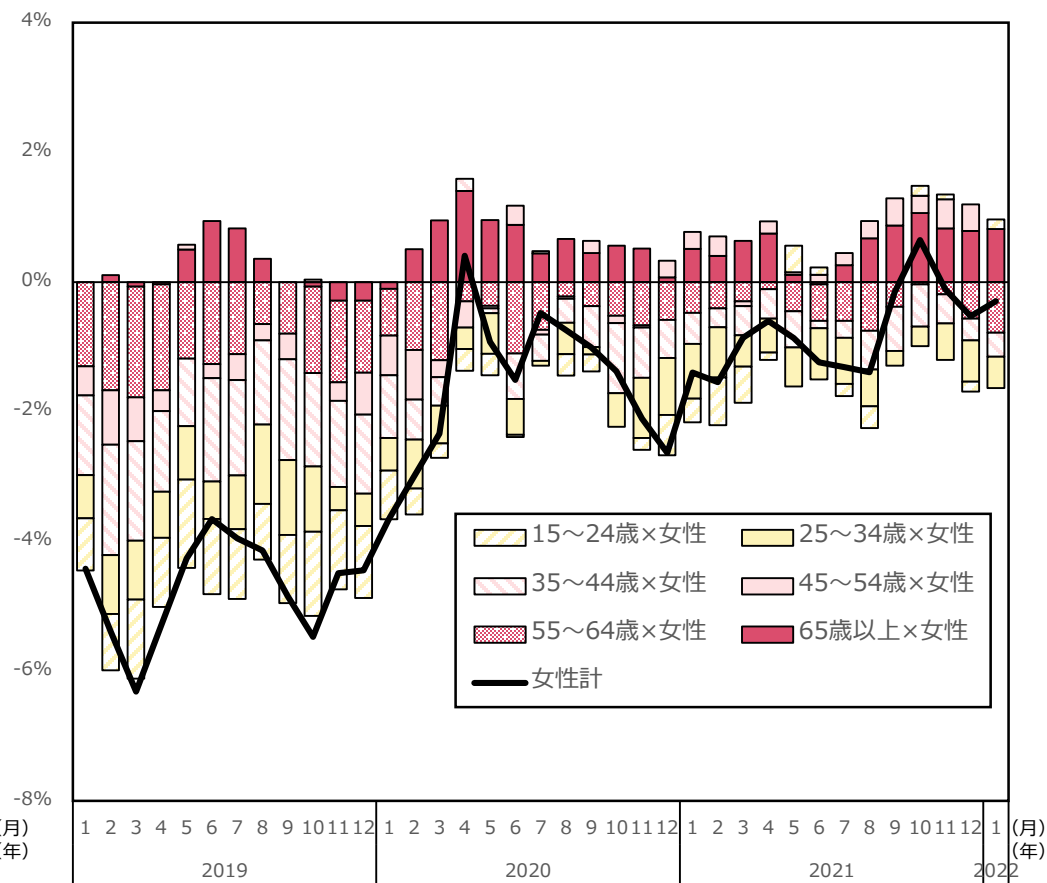
非労働力人口の動向②（性別の前々年同月比に対する年齢別の寄与度）

- ◆ 足下では、男女共に65歳以上において、非労働力化の動きがみられる。
- ◆ 非労働力人口の前々年同月比に対する年齢別の寄与度みると、男性では、2021年に入ってから、65歳以上のプラス寄与がみられ、女性では、2020年から足下にかけて、65歳以上のプラス寄与が続いており、男女ともに、高齢者の非労働力化が懸念される。

非労働力人口の前々年同月比に対する年齢別の寄与度（男性）



非労働力人口の前々年同月比に対する年齢別の寄与度（女性）



（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」データベースより作成

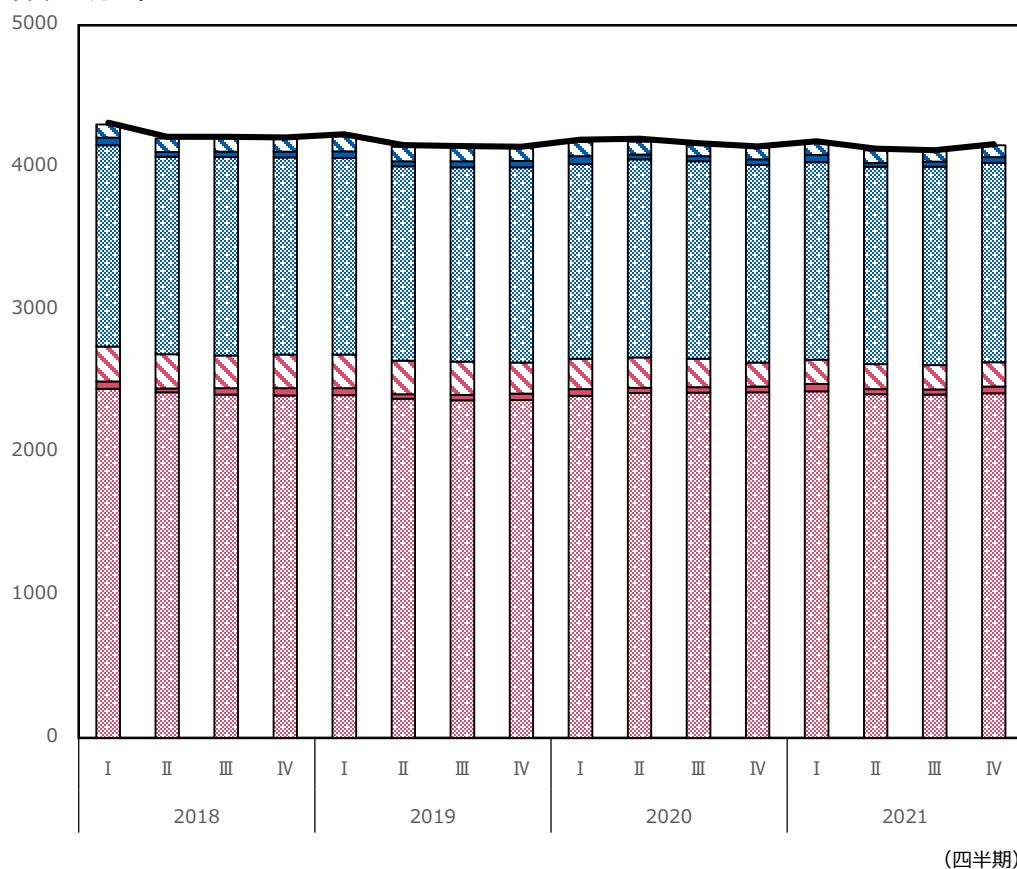
（注）四捨五入等の関係で、折れ線と棒グラフの積み上げが一致しない場合がある。

非労働力人口の動向③（就業希望の有無別）

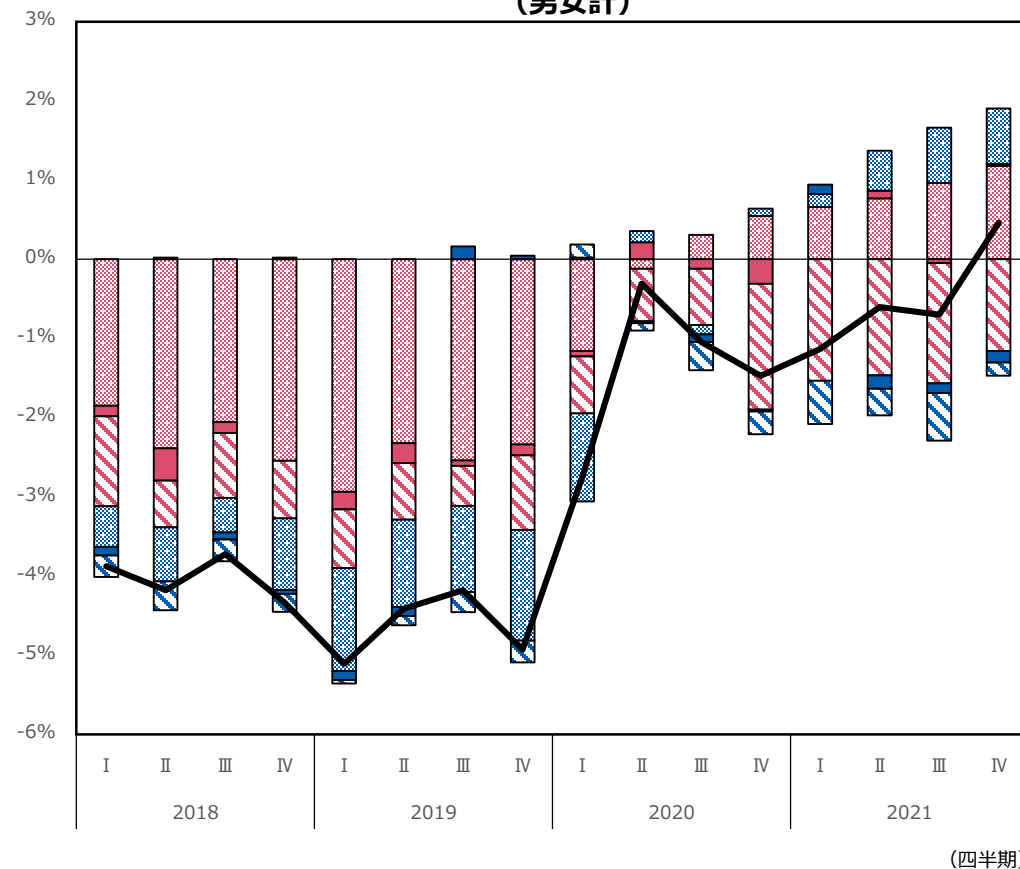
- ◆ コロナ禍では、就業を希望しない非労働力人口の増加がみられ、就業意欲の喪失が懸念。
- ◆ 非労働力人口の前々年同期比に対する就業希望の有無別の寄与度をみると、コロナ禍に入ってから（2020年第Ⅱ四半期以降）、就業非希望者がプラス寄与となっており、特に女性において、そのプラス寄与が大きく、就業意欲を喪失していることが懸念される。

就業希望の有無・性別でみた非労働力人口の動向

(単位：万人)



非労働力人口の前々年同期比に対する就業希望の有無・性別の寄与度 (男女計)



就業非希望者×女性 就業内定者×女性 就業希望者×女性 就業非希望者×男性 就業内定者×男性 就業希望者×男性 総数

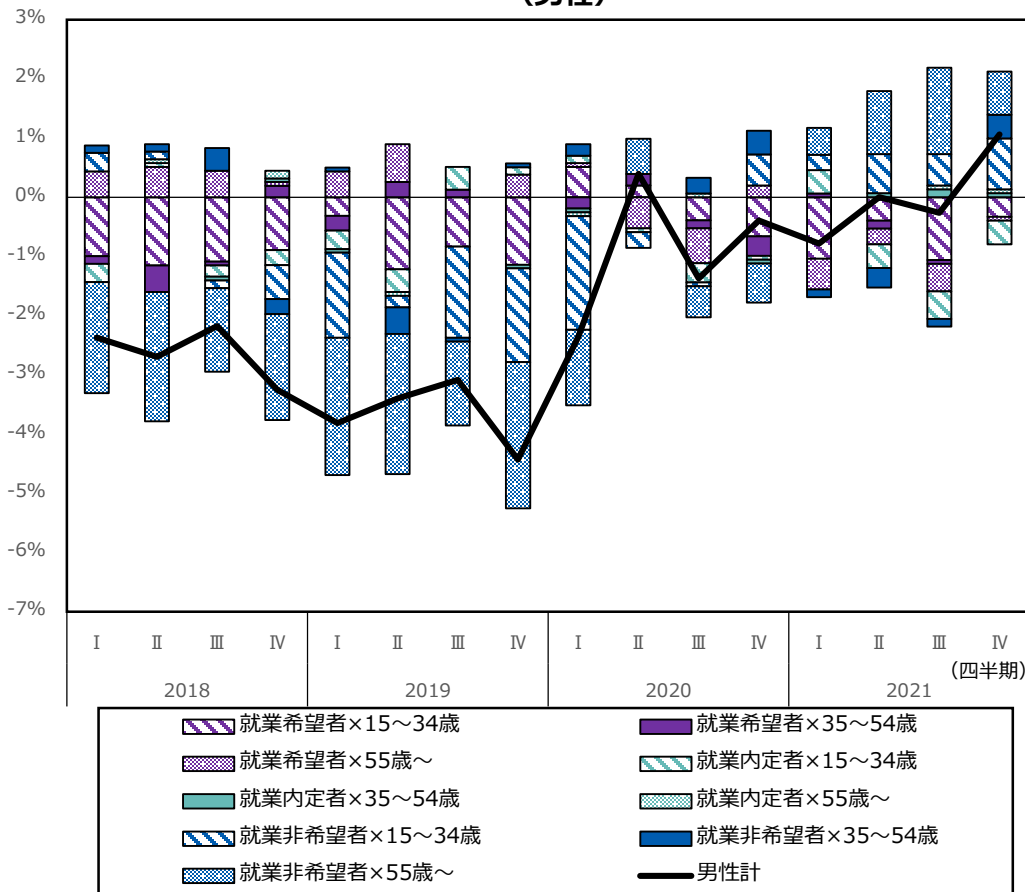
(資料出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）」データベースより作成

(注) 四捨五入等の関係で、折れ線と棒グラフの積み上げが一致しない場合がある。

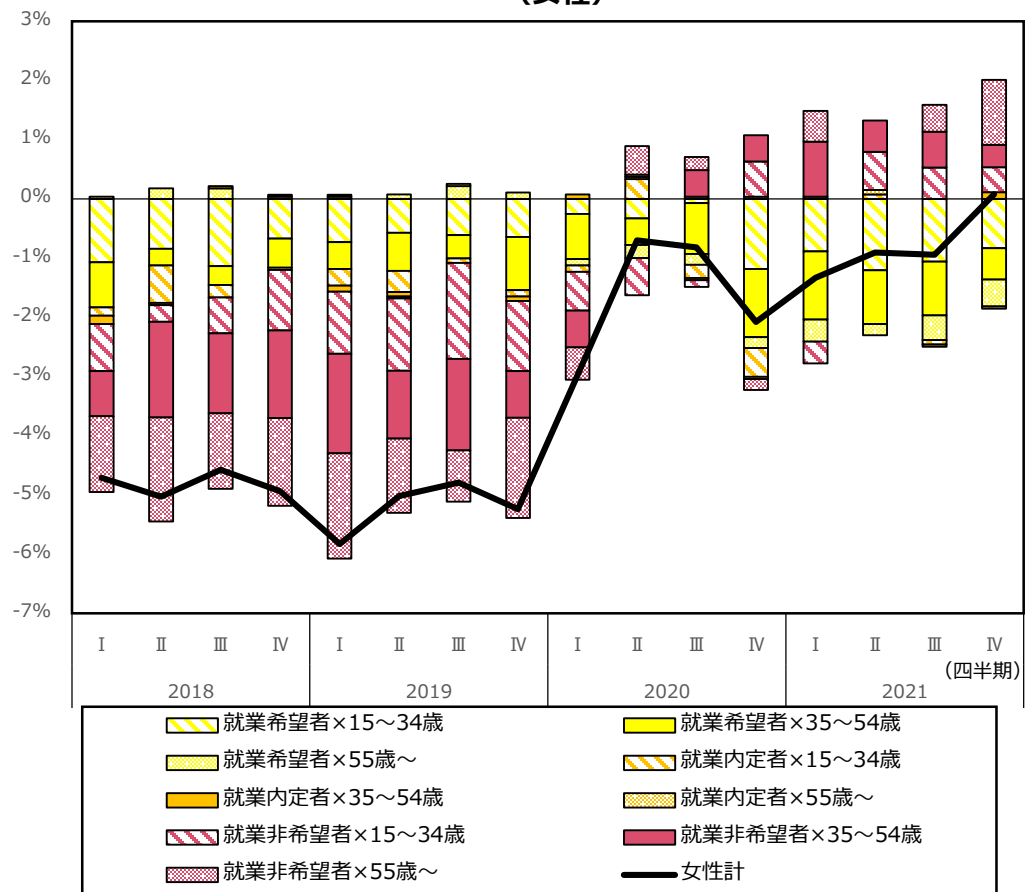
非労働力人口の動向④（就業希望の有無別・年齢別・男女別）

◆ 非労働力人口の前々年同期比に対する就業希望の有無別・年齢別の寄与度を男女別でみると、男女ともに、コロナ禍に入ってから（2020年第Ⅱ四半期以降）、就業非希望者がプラス寄与となっており、男性においては、55歳以上の年齢層においてプラス寄与が大きく、女性においては、幅広い年齢層でプラス寄与がみられ、就業意欲を喪失していることが懸念される。

非労働力人口の前々年同期比に対する就業希望の有無・性別の寄与度
(男性)



非労働力人口の前々年同期比に対する就業希望の有無・性別の寄与度
(女性)



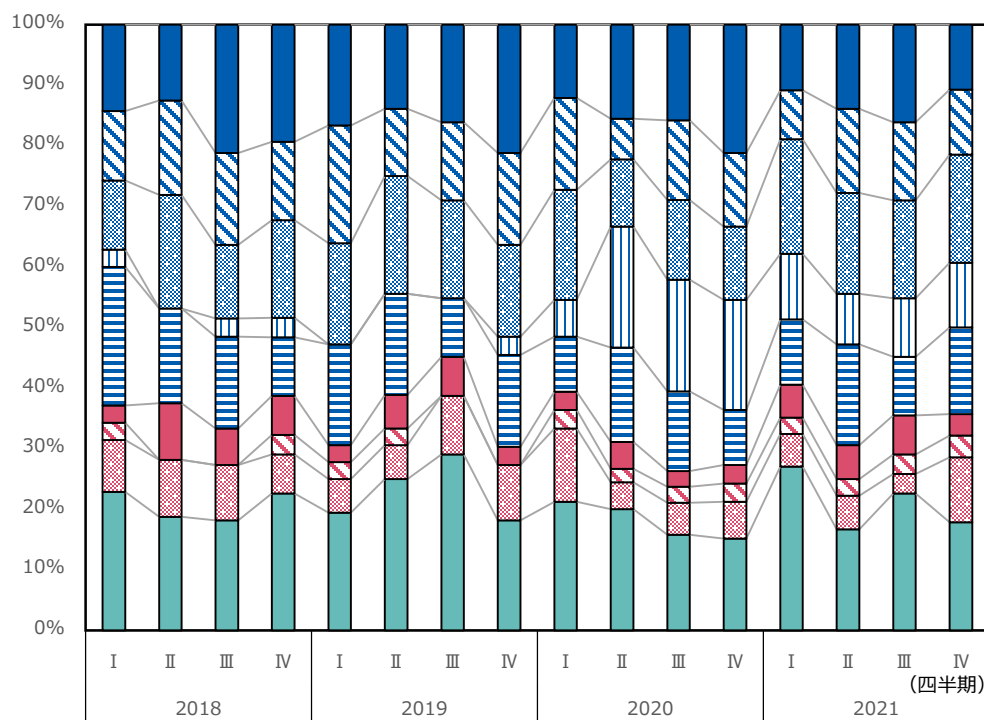
（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」データベースより作成

（注）四捨五入等の関係で、折れ線と棒グラフの積み上げが一致しない場合がある。

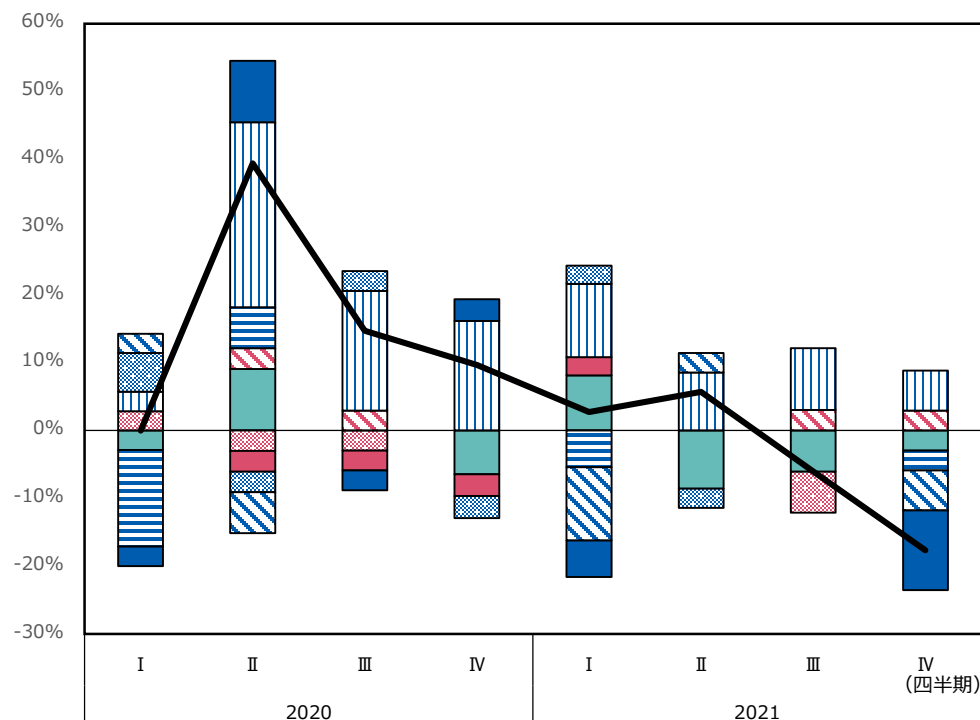
非労働力人口の動向⑤（非求職理由）

- ◆ 就業希望非求職者の前々年同期比に対する非求職理由別の寄与度をみると、2020年4月の緊急事態宣言の影響により、2020年第Ⅱ四半期以降、「今の景気や季節では仕事がありそうにない」がプラス寄与になっている。

就業希望非求職者の非求職理由の動向（男女計）



就業希望非求職者の前々年同期比に対する非求職理由別の寄与度



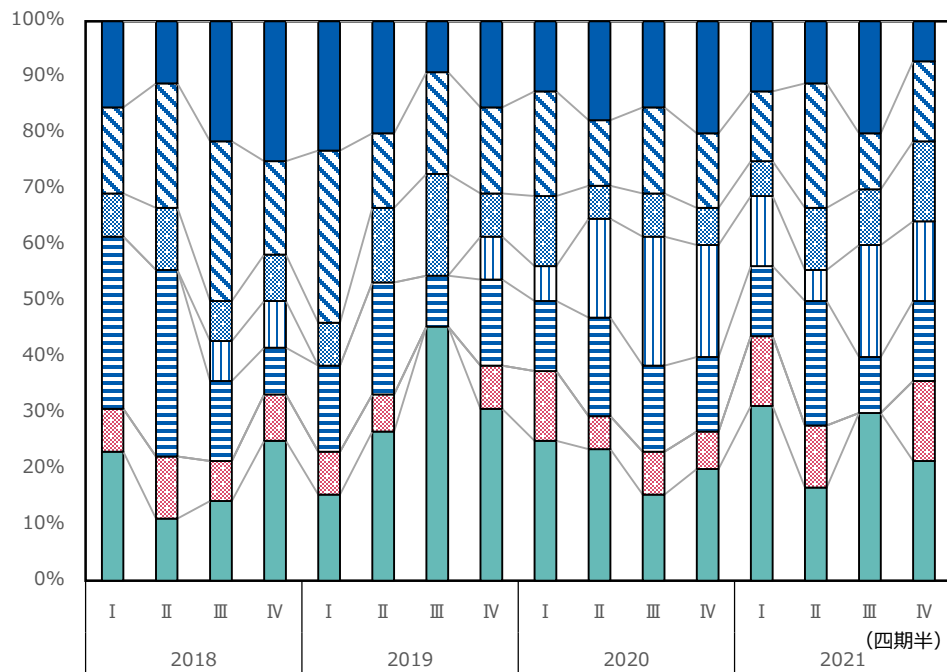
（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」データベースより作成

（注）四捨五入等の関係で、折れ線と棒グラフの積み上げが一致しない場合がある。

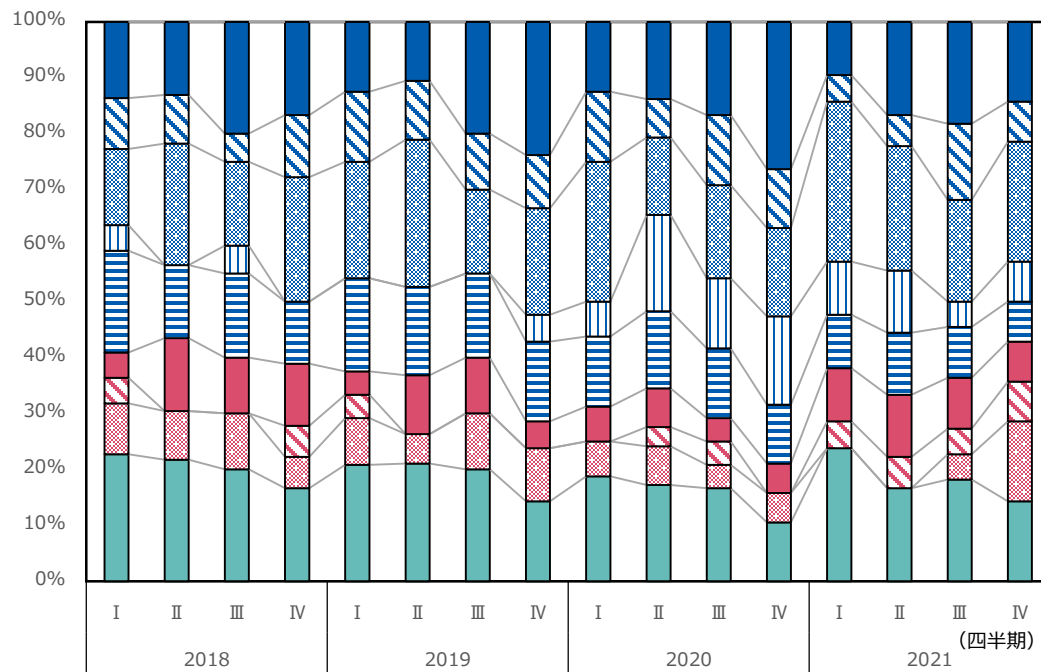
非労働力人口の動向⑥（非求職理由・性別）

- ◆ 就業希望非求職者の非求職理由の動向を性別にみると、男女ともに、2020年4月の緊急事態宣言の影響により、2020年第Ⅱ四半期以降、「今の景気や季節では仕事がありそうにない」の割合が上昇している。また、女性では、コロナ禍以前から一貫して、「勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにない」の割合が男性に比べて大きく、柔軟な働き方に対するニーズが高いことが考えられる。

就業希望非求職者の非求職理由の動向（男性）



就業希望非求職者の非求職理由の動向（女性）

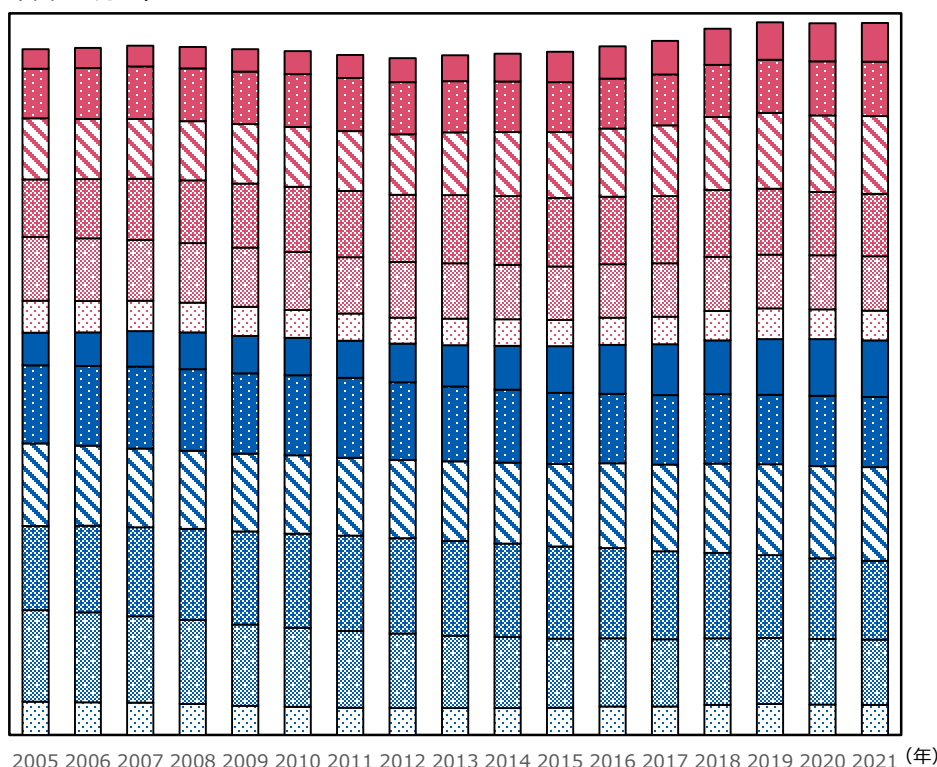


（参考）労働力人口の動向（性別・年齢別）

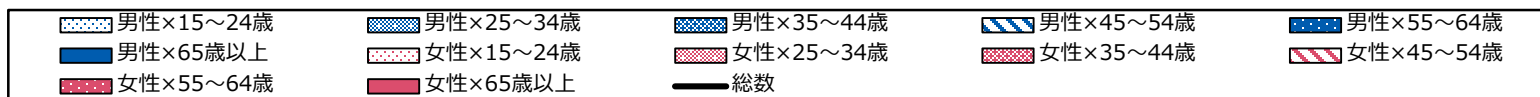
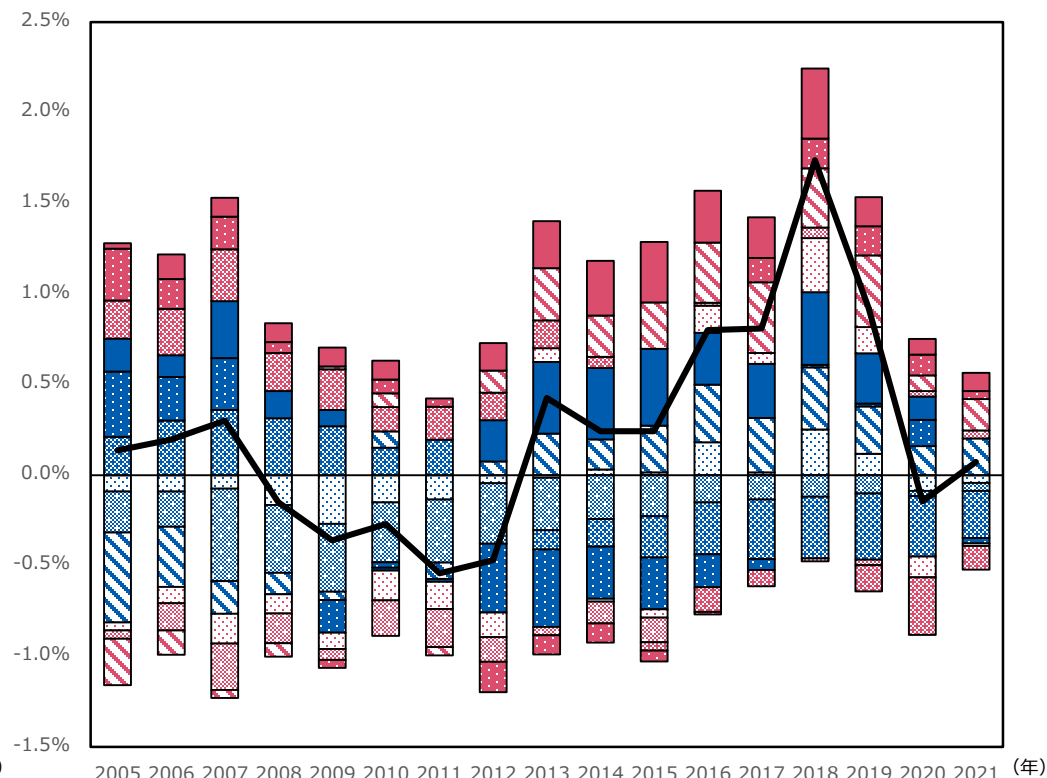
- ◆ コロナ禍においては、男性・女性の「65歳以上」において、労働力人口の伸びの鈍化がみられる。
- ◆ 労働力人口の動向をみると、2013年以降、コロナ禍以前までは、男女ともに「45～54歳」「65歳以上」の年齢層を中心に、労働力人口が増加していたが、2020年には、男性・女性ともに「45～54歳」「65歳以上」の年齢層の増加幅が縮小したことなどにより、労働力人口は減少となった。

労働力人口の動向（性別・年齢別）

（単位：万人）



労働力人口の前年比に対する性別・年齢別の寄与度



（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」長期時系列データより作成
 （注）四捨五入等の関係で、折れ線と棒グラフの積み上げが一致しない場合がある。

コロナ禍での働き方や処遇の変化について ～テレワークについて～

ひと、くらし、みらいのために

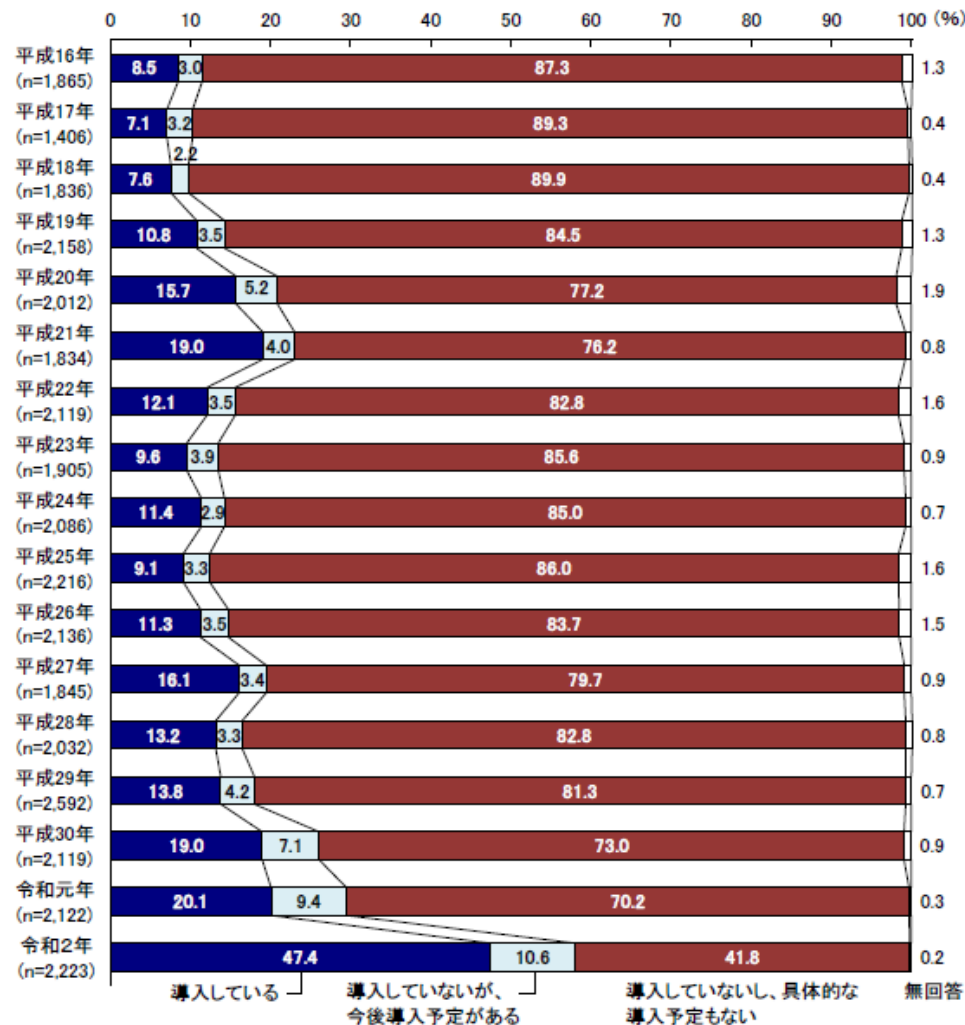


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

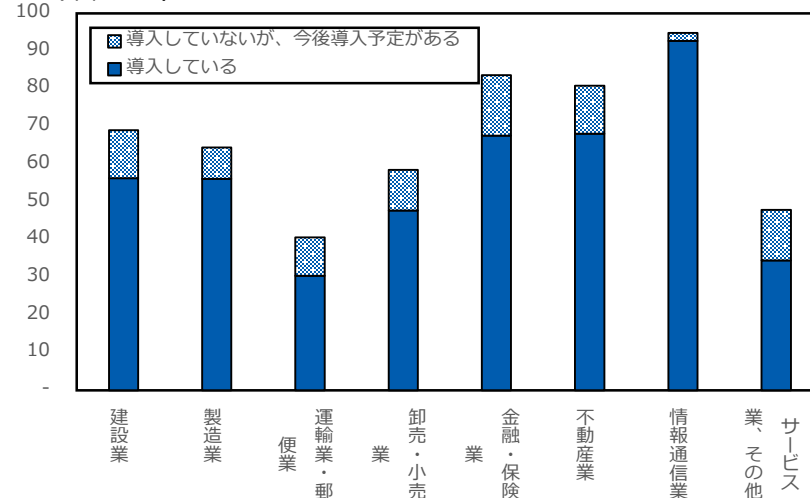
テレワーク導入状況

- ◆ コロナ禍でテレワークを導入する企業が増えており、産業では「情報通信業」などで、企業規模別では企業規模が大きいほど導入率が高い。
- ◆ 総務省「通信利用動向調査」により、テレワーク導入状況の推移をみると、令和2年は前年から大幅に割合が増加しており、約半数の企業が導入していると回答している。
- ◆ 令和2年8月末時点において、産業別にみると、「情報通信業」などでテレワークを導入している企業の割合が高く、企業規模別にみると、企業規模が大きいほど導入している割合が高くなっている。

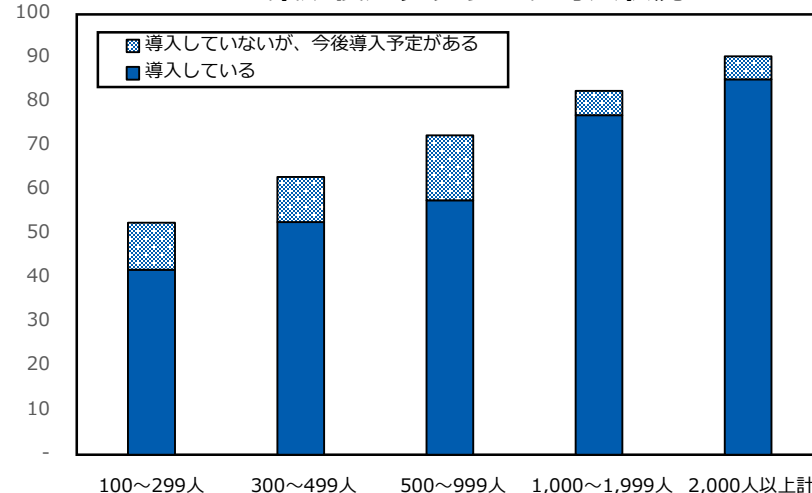
テレワーク導入状況の推移



(単位：%) 産業別テレワーク導入状況



(単位：%) 企業規模別テレワーク導入状況



テレワーク実施状況①

- ◆ 2020年4月の初めての緊急事態宣言を機に、テレワーク実施者の割合が高まっており、2021年もその割合が維持されている。
- ◆ パーソル総合研究所「第5回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」（調査期間：2021年7月30日～8月1日）により、正社員のテレワーク実施率の推移をみると、初めて緊急事態宣言が発令された2020年4月にテレワーク実施者の割合が倍増しており、2021年7月末時点においても、2020年4月のテレワーク実施の割合を維持している。

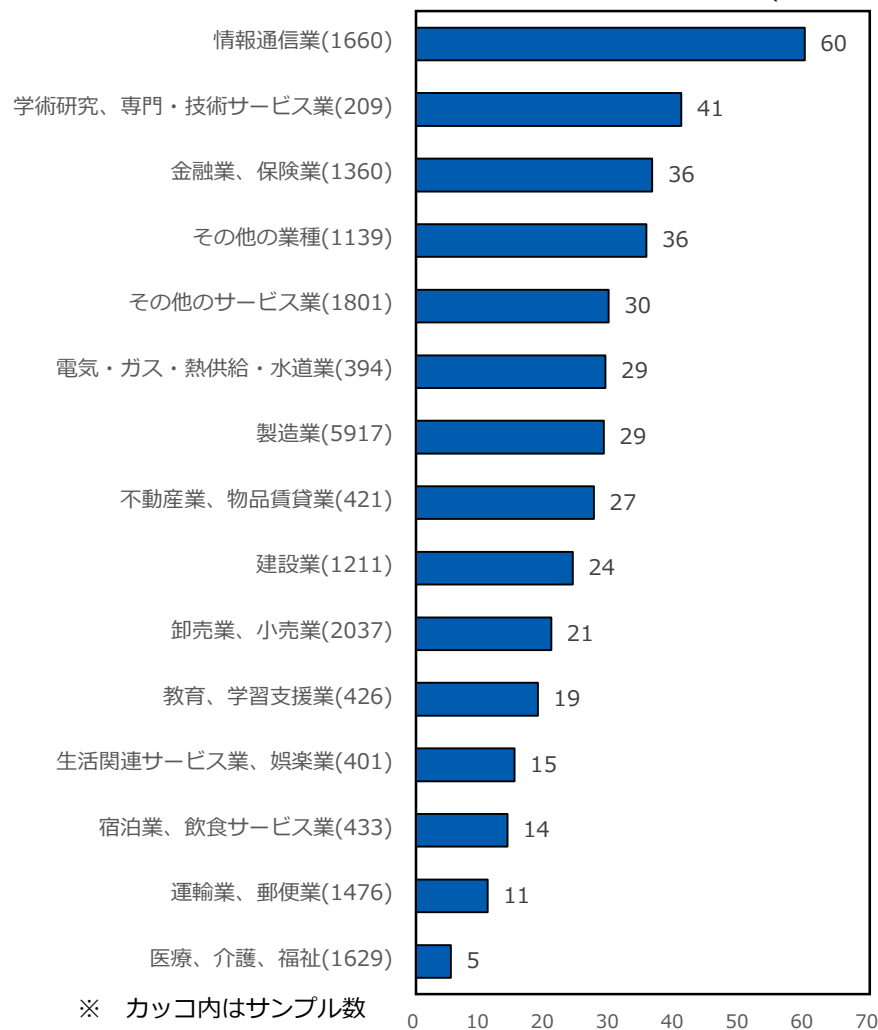


(資料出所) パーソル総合研究所「第5回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」（調査期間：2021年7月30日～8月1日）により作成
調査対象：全国の就業者、20～59歳男女、勤務先従業員人数10人以上、正規雇用：n=20,514

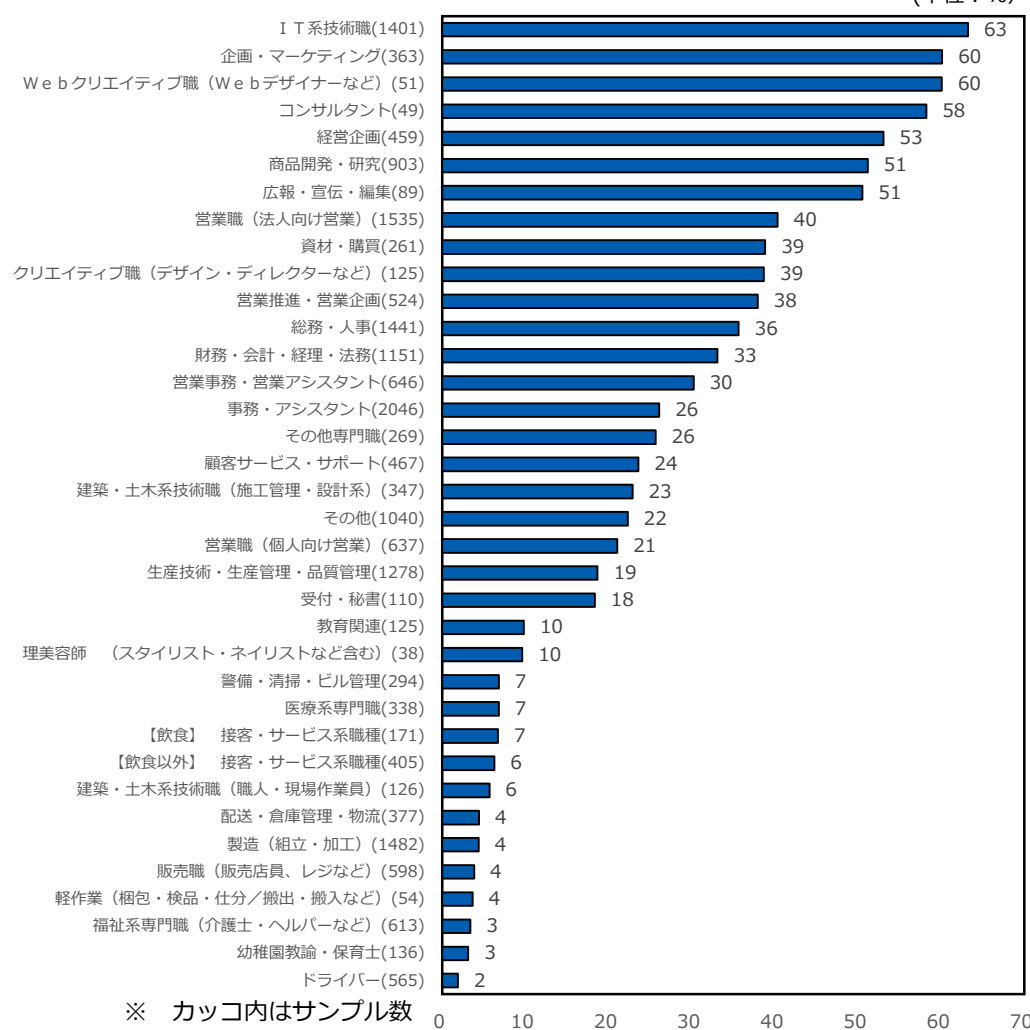
テレワーク実施状況②（産業別・業種別）

- ◆ 正社員のテレワーク実施率を産業別にみると、「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」などで実施率が高い一方、「医療、介護、福祉」「運輸業、郵便業」などで実施率が低い。
- ◆ また、正社員のテレワーク実施率を職種別にみると、「IT系技術職」などで実施率が高い一方、「ドライバー」「幼稚園教諭・保育士」「福祉系専門職（介護士・ヘルパーなど）」などにおいて、実施率が低い。

産業別テレワーク実施状況（正社員）（単位：%）



職種別テレワーク実施状況（正社員）（単位：%）

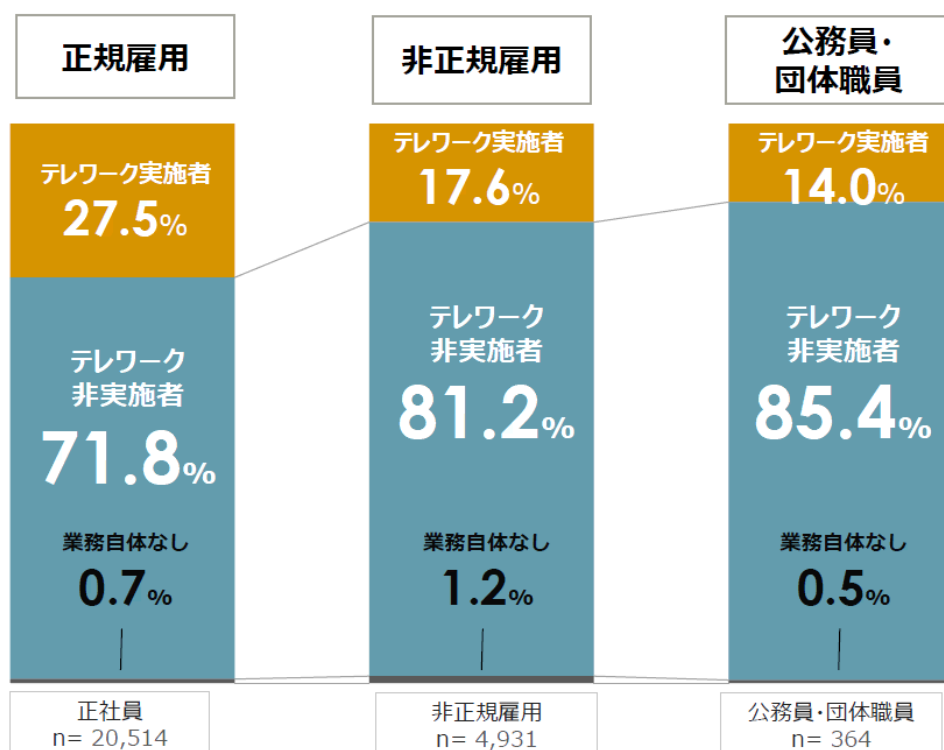


（資料出所）パーソル総合研究所「第5回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」（調査期間：2021年7月30日～8月1日）により作成
調査対象：全国の就業者、20～59歳男女、勤務先従業員人数10人以上、正規雇用：n=20,514

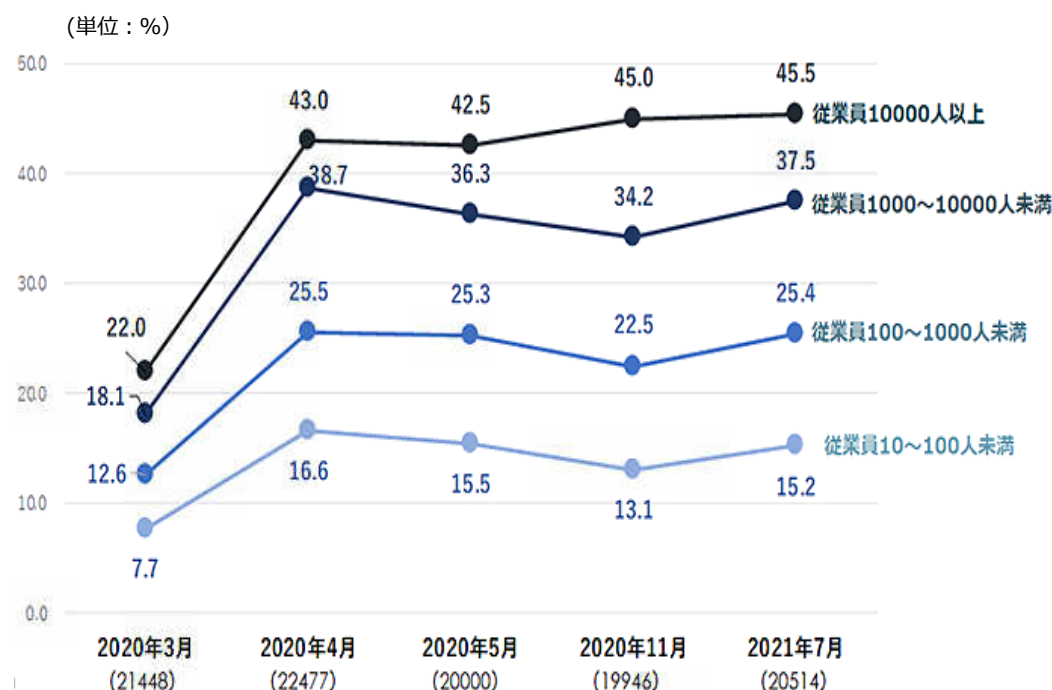
テレワーク実施状況③（雇用形態・企業規模別）

- ◆テレワーク実施率を雇用形態別にみると、「非正規雇用」に比べて、「正規雇用」では実施率が高い。
- ◆また、正社員のテレワーク実施率を企業規模別にみると、企業規模が大きいほど実施率が高く、企業規模間の格差は縮まらず、大きいまま推移している。

雇用形態別テレワーク実施状況



企業規模別テレワーク実施状況



(資料出所) パーソル総合研究所「第5回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」(調査期間：2021年7月30日～8月1日)により作成
調査対象：全国の就業者、20～59歳男女、勤務先従業員人数10人以上、正規雇用：n=20,514、非正規雇用：n=4,931、公務員・団体職員 n=364

テレワーク実施状況④（都道府県別）

◆正社員のテレワーク実施率を都道府県別にみると、関東地方や近畿地方などにおいて実施率が高い。

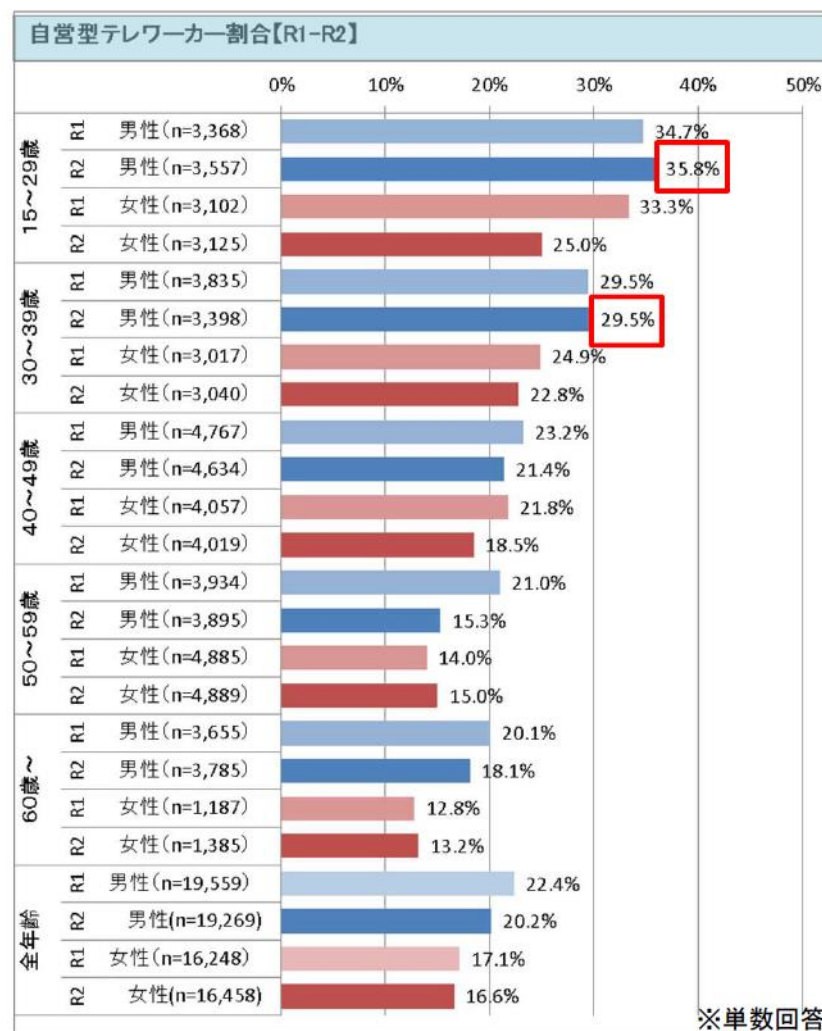
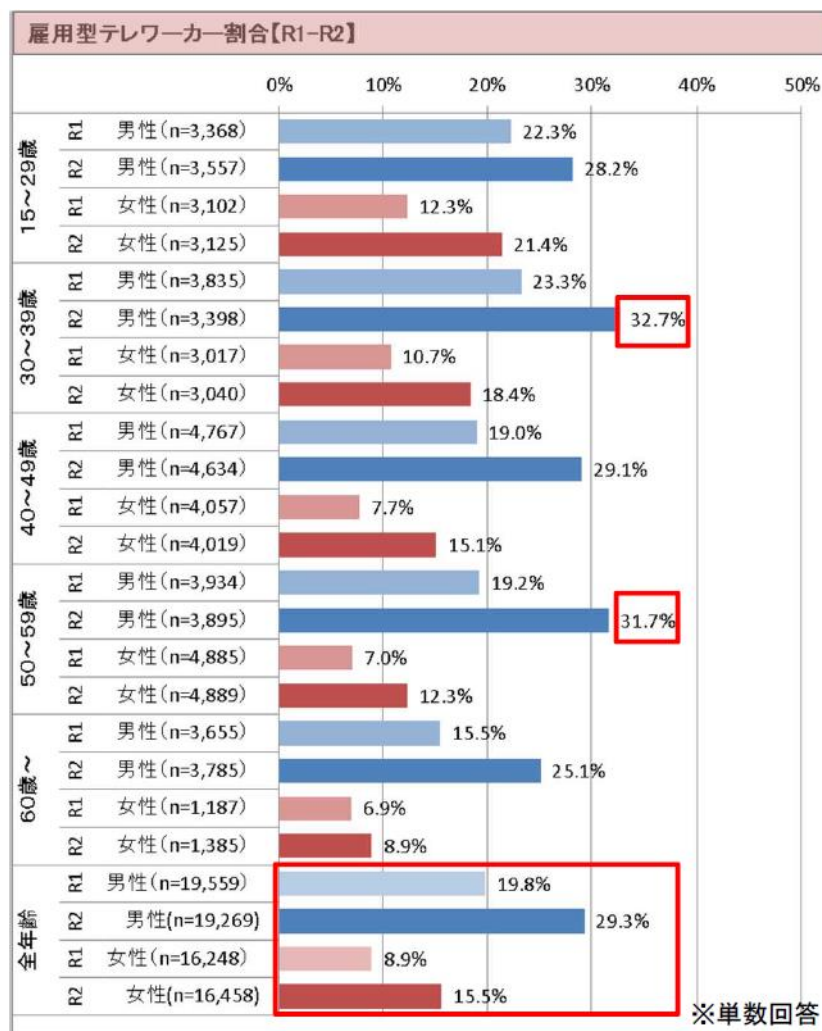
調査実施期間 7月30日～8月1日 正社員のみ	調査 サンプル数	従業員の テレワーク 実施率（％）
東京都	(3573)	47.3
神奈川県	(2001)	42.0
千葉県	(1127)	35.6
埼玉県	(1322)	32.1
大阪府	(1691)	27.5
兵庫県	(1044)	25.5
栃木県	(254)	23.2
愛知県	(1439)	21.8
宮城県	(329)	21.3
福岡県	(594)	20.9
茨城県	(331)	20.0
沖縄県	(108)	19.2
京都府	(409)	19.1
石川県	(148)	18.6
北海道	(726)	18.3
奈良県	(192)	18.0
山形県	(149)	15.6
広島県	(395)	15.3
熊本県	(145)	15.0
高知県	(56)	14.9

滋賀県	(188)	14.4
静岡県	(495)	14.3
福島県	(224)	14.3
山梨県	(74)	14.2
福井県	(77)	13.9
群馬県	(239)	13.7
長野県	(255)	13.5
岐阜県	(261)	13.2
三重県	(244)	12.3
秋田県	(90)	12.3
香川県	(149)	11.6
宮崎県	(82)	11.6
和歌山県	(136)	11.3
岡山県	(237)	10.7
長崎県	(92)	10.4
新潟県	(319)	10.0
鹿児島県	(126)	9.9
愛媛県	(145)	9.7
徳島県	(83)	9.2
山口県	(152)	7.8
青森県	(157)	7.5
富山県	(187)	7.5
岩手県	(143)	7.5
島根県	(95)	7.4
佐賀県	(60)	7.3
大分県	(99)	6.8
鳥取県	(73)	2.5

【注】 サンプル数は性別・年代、職種の補正のためのウェイトバック後の数値。
サンプル数が少ない都道府県は参考値。

テレワーク実施状況⑤（性別・年齢別）

- ◆ 国土交通省「令和2年度テレワーク人口実態調査」（調査時点：2020年11月）により、就業者のテレワーク実施率を性別・年齢別にみると、
 - ・ 雇用型テレワーカーでは、「30～39歳」、「50～59歳」の男性のテレワーク実施割合が高く、
 - ・ 自営型テレワーカーでは、「15～29歳」、「30～39歳」の男性のテレワーク実施割合が高くなっている。



（資料出所）国土交通省「令和2年度テレワーク人口実態調査」により作成

（注）「雇用型テレワーカー」とは、本業が民間会社の職員などである就業者のうち、テレワークを実施している人であり、「自営型テレワーカー」とは、本業が自営業などである就業者のうち、テレワークを実施している人である。

コロナ禍での働き方や処遇の変化について ～副業・兼業について～

ひと、くらし、みらいのために



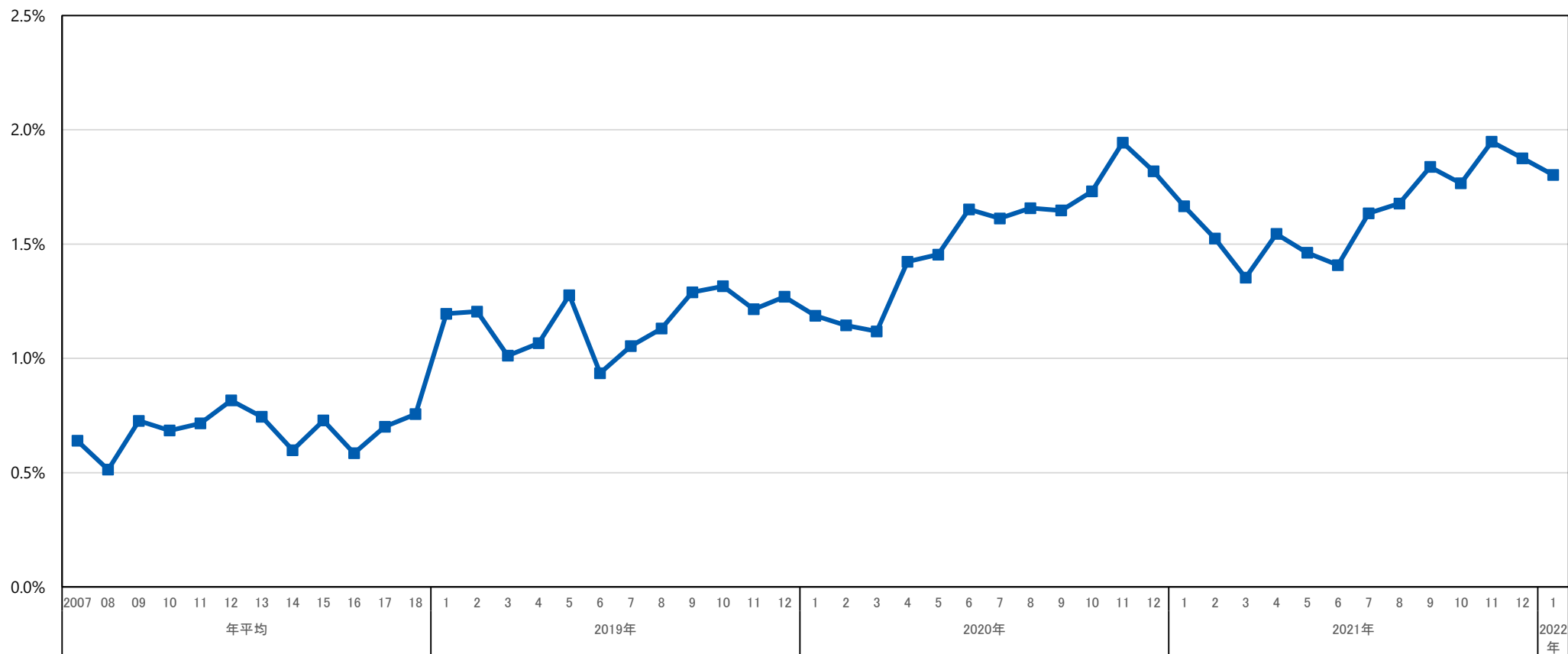
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare

雇用副業率について（家計調査より）

- ◆ 本業としての勤めのほかに勤めている副業があるものの割合（雇用副業率）については、2007年から2018年まで横ばいで推移していたものの、2019年から上昇している。
- ◆ その後、コロナ禍において緊急事態宣言が発令された2020年4月以降にまた大きく上昇し、足下においても上昇の傾向が続いている。

二人以上世帯・世帯主の雇用副業率



（資料出所）総務省「家計調査」により作成

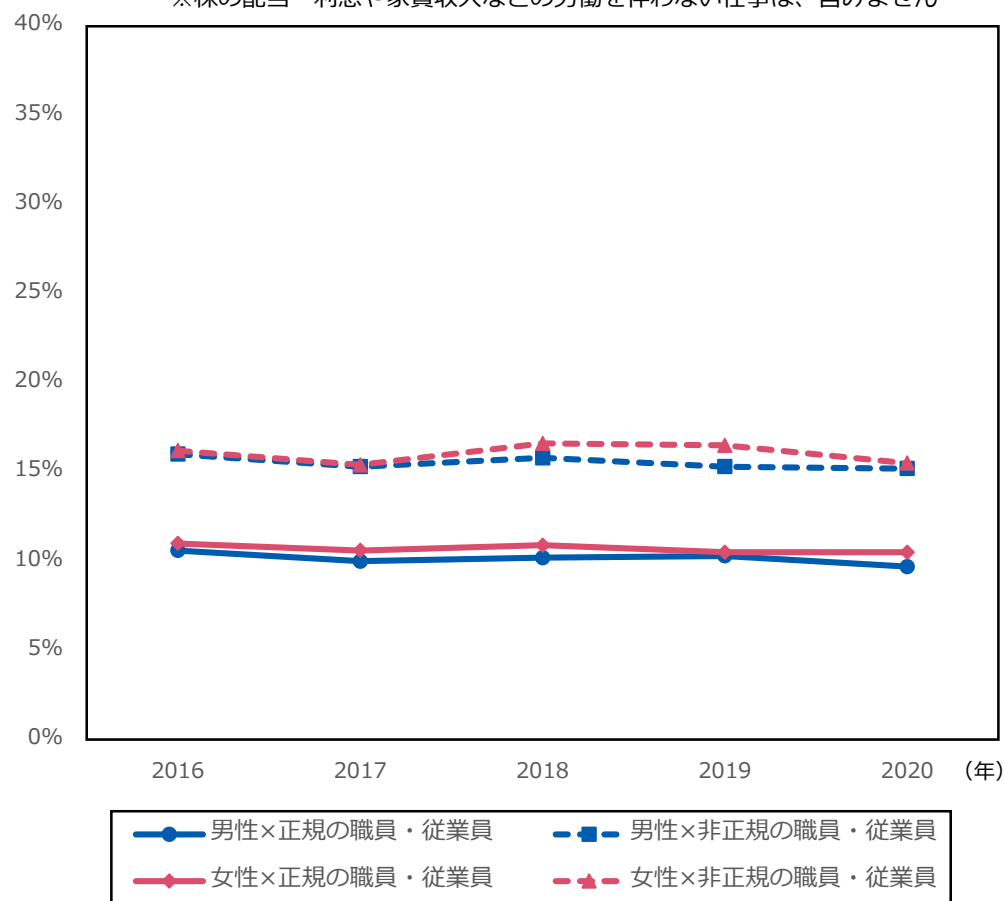
（注）世帯主の職業別世帯数から世帯主が無職である数を引き、有業者世帯主の人数を計算し、その有業者世帯主数に占める「副業あり」と回答する割合を兼業率としている。この「副業あり」という回答は雇用に関する副業に限られるため、推計された副業率を雇用副業率とする。

副業・兼業の実施状況の推移（性別・雇用形態別）

- ◆ リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により、副業実施の割合をみると、2020年においては男女ともに、正規の職員・従業員で10%程度、非正規の職員・従業員で15%程度が副業を行っている。
- ◆ 一方、副業実施意向の割合をみると、2020年においては男女ともに、正規の職員・従業員で35%程度、非正規の職員・従業員で30%程度が副業を実施したいと回答しており、実施割合との間にギャップがみられ、特に正規の職員・従業員でギャップが大きい。

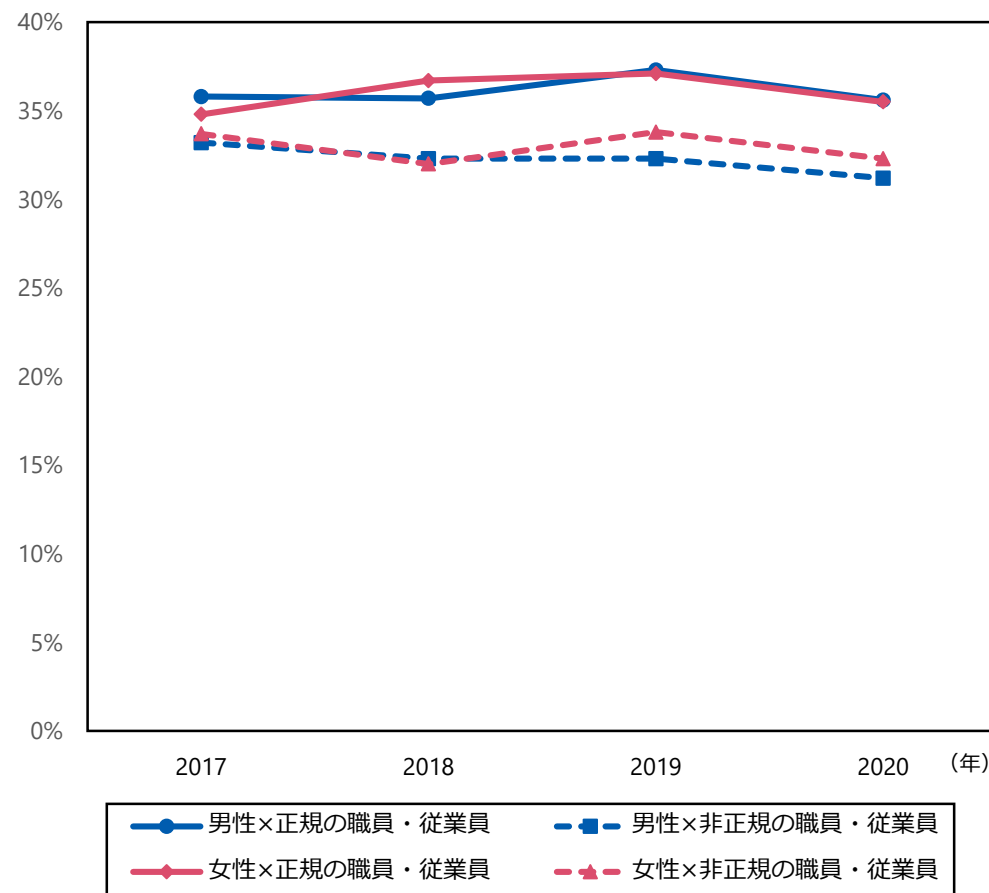
副業実施有無（1年間のうちで1か月でも働いた者）

Q：昨年1年間の中で主な仕事以外に収入を伴う労働（副業・兼業）をしましたか。
※株の配当・利息や家賃収入などの労働を伴わない仕事は、含みません



副業実施意向（副業をしていない者）

Q：今後、主な仕事以外に収入を伴う労働（副業・兼業）をしたいと思いますか。



副業・兼業の実施状況①（年齢別・業種別）

- ◆ 株式会社リクルート「兼業・副業に関する動向調査2020」（調査時点：2020年12月）により、副業・兼業実施の割合をみると、全体の9.8%が副業を実施している。
- ◆ 年齢別にみると、「25～29歳」「30～34歳」「35～39歳」で副業・兼業実施の割合が高く、「55～59歳」「60歳以上」で副業・兼業実施の割合が低い。
- ◆ 産業別にみると、「農業、林業」「複合サービス事業」「電気・ガス・熱供給・水道業」で副業・兼業実施の割合が高く、「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「建設業」で副業・兼業実施の割合が低い。

総計

総計 (n=7,937) 9.8 5.2 41.8 3.0 40.3 (%)

性別

男性 (n=5,329) 10.9 5.2 41.1 2.4 40.4
女性 (n=2,608) 7.6 5.1 43.1 4.1 40.1 (%)

年齢別

20歳～24歳 (n=270) 8.9 7.0 45.9 3.3 34.8
25歳～29歳 (n=952) 12.8 8.2 43.9 2.9 32.1
30歳～34歳 (n=904) 12.2 6.6 50.3 2.0 28.9
35歳～39歳 (n=1,000) 12.9 4.3 44.6 3.1 35.1
40歳～44歳 (n=1,003) 9.6 6.1 45.7 2.3 36.4
45歳～49歳 (n=1,211) 9.1 3.3 43.9 2.2 41.5
50歳～54歳 (n=1,018) 8.1 4.0 38.6 3.2 46.1
55歳～59歳 (n=770) 5.5 4.3 37.1 3.5 49.6
60歳以上 (n=809) 7.7 4.3 25.0 4.9 58.1 (%)

■雇用形態が正社員の人（単一回答 n=7,937）

■ 兼業・副業実施中 ■ 今後の実施意向あり／過去に兼業・副業経験あり ■ 今後の実施意向あり／過去に兼業・副業経験なし
■ 今後の実施意向なし／過去に兼業・副業経験あり ■ 今後の実施意向なし／過去に兼業・副業経験なし

勤務先業種別

農業、林業 (n=33) 27.3 18.2 18.2 1.0 33.3
漁業 (n=8) 12.5 0.0 37.5 12.5 37.5
鉱業、採石業、砂利採取業 (n=9) 0.0 11.1 44.4 11.1 33.3
建設業 (n=533) 8.4 5.1 40.3 3.2 43.0
製造業 (n=2,001) 8.9 5.0 42.5 2.8 41.0
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=123) 13.8 3.3 31.7 0.0 51.2
情報通信業 (n=488) 10.7 0.5 49.6 7.9 33.4
運輸業、郵便業 (n=508) 6.3 6.1 39.8 2.0 44.9
卸売業、小売業 (n=792) 8.0 4.0 45.5 3.2 39.4
金融業、保険業 (n=439) 11.4 4.8 42.8 0.7 40.3
不動産業、物品賃貸業 (n=152) 11.2 5.9 36.8 5.9 40.1
学術研究、専門・技術サービス業 (n=163) 14.7 5.5 43.6 2.5 33.7
宿泊業、飲食サービス業 (n=173) 11.0 6.4 48.6 4.0 28.9
生活関連サービス業、娯楽業 (n=159) 12.6 7.5 41.5 4.4 34.0
教育、学習支援業 (n=186) 11.8 6.5 40.3 1.6 39.8
医療、福祉 (n=1,126) 10.1 5.8 39.3 3.7 41.0
複合サービス事業 (n=82) 15.9 7.3 40.2 3.7 32.9
上記以外のサービス業 (n=772) 10.8 4.9 37.2 3.1 44.0
その他の業種 (n=190) 8.9 4.7 47.4 3.7 35.3 (%)

副業・兼業の実施状況②（実施理由）

- ◆ 副業・兼業を実施した理由をみると、「生計を維持する（生活費や学費を稼ぐ）ため」「生計を維持する最低限の費用以外に、貯蓄や自由に使えるお金を確保するため」といった経済的理由をあげる方の割合が高い。
- ◆ 今後、副業・兼業を実施してみたい理由についても、実施した理由同様、経済的理由をあげる方の割合が高い。

兼業・副業を実施した理由〔兼業・副業実施中＋経験あり／再開予定〕

■〔兼業・副業実施中の人〕および〔過去に兼業・副業の実施経験があり、今後実施意向（再開予定）がある人〕（複数回答 n=654）



兼業・副業を実施してみたい理由〔経験なし／実施意向あり〕

■過去に兼業・副業の実施経験がなく、今後実施意向がある（やってみたい）人（複数回答 n=436）



コロナ禍での働き方や処遇の変化について ～処遇の変化について～

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare

非正規雇用から正規雇用への移行①

- ◆ 15～54歳では、コロナ禍以前は、女性を中心に、正規雇用への移行（非正規雇用→正規雇用）が進んでいたが、コロナ禍に入り、男女ともに、正規雇用への移行が減少している。

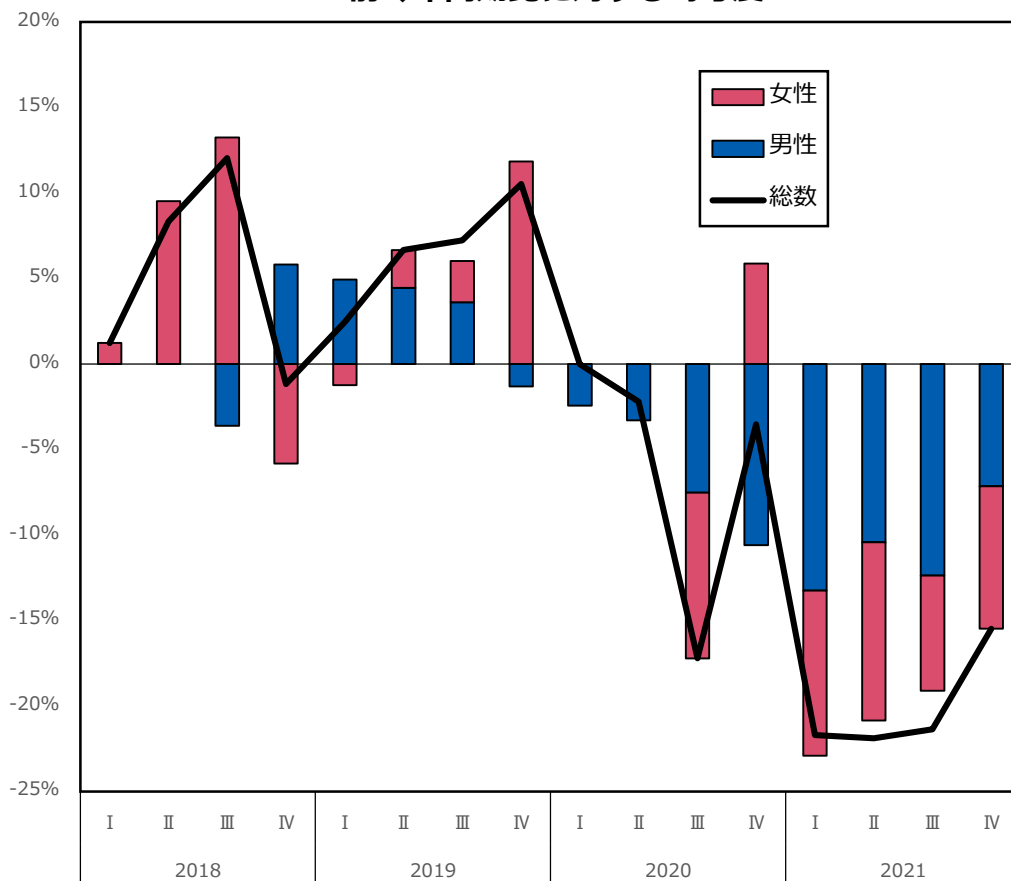
非正規雇用から正規雇用への移行

（15～54歳の過去3年間に離職した者について、前職が非正規雇用で現職が正規雇用である者）

（単位：万人）



非正規雇用から正規雇用への移行の前々年同期比に対する寄与度



（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）データベース」より作成

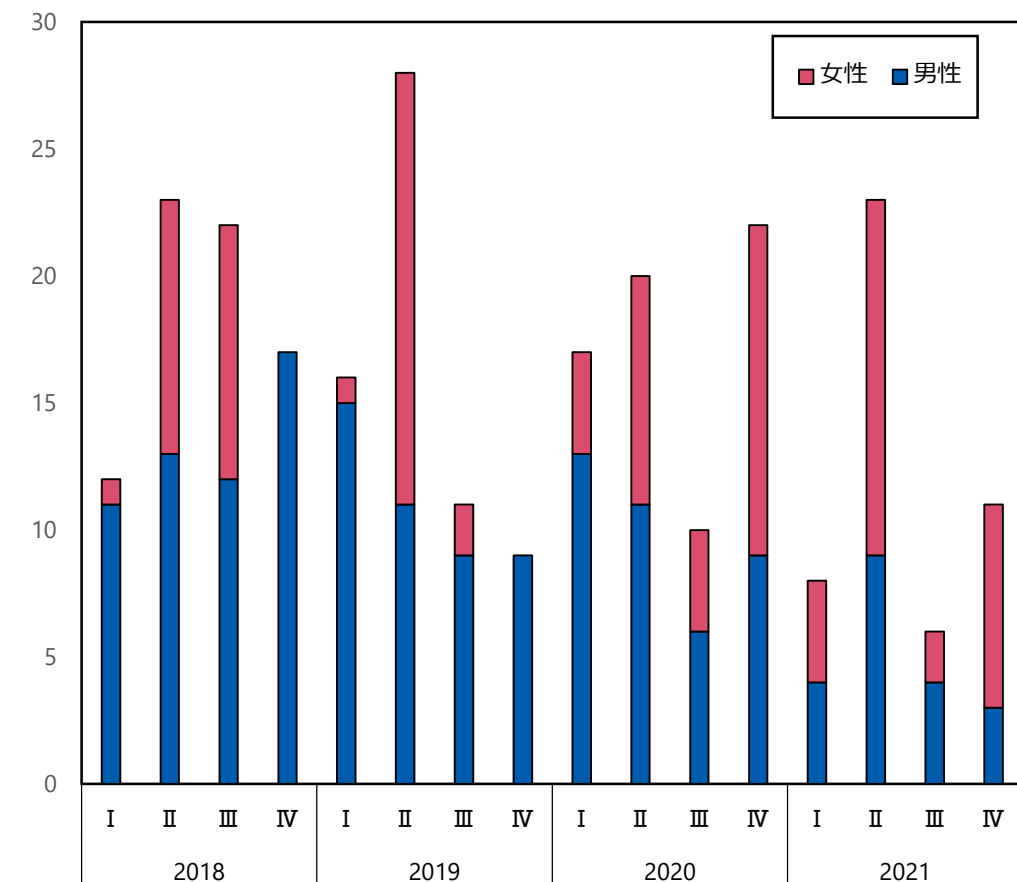
（注）四捨五入等の関係で、折れ線と棒グラフの積み上げが一致しない場合がある。

非正規雇用から正規雇用への移行②

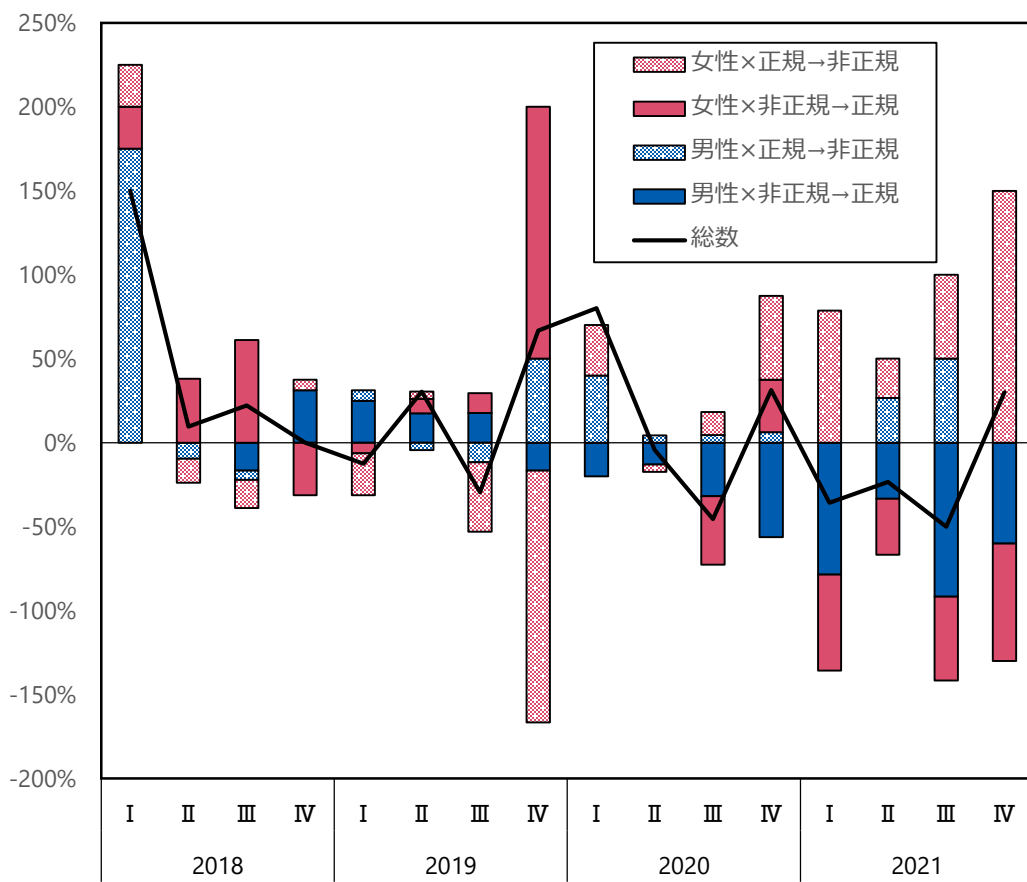
- ◆ 15～54歳では、コロナ禍においても、正規化（非正規雇用→正規雇用）が非正規化（正規雇用→非正規雇用）を上回っている。
- ◆ 正規化と非正規化の差分の前々年同期比に対する寄与度をみると、2020年に入ってから、正規雇用への移行（非正規雇用→正規雇用）がマイナス寄与である一方、非正規雇用への移行（正規雇用→非正規雇用）がプラス寄与となっており、特に女性のプラス寄与が大きい。

正規化と非正規化の差分

(単位：万人) (15～54歳の過去3年間に離職した者について、「前職が非正規雇用で現職が正規雇用である者」数から「前職が正規雇用で現職が非正規雇用である者」数を減じた数)



正規化と非正規化の差分の前々年同期比に対する寄与度

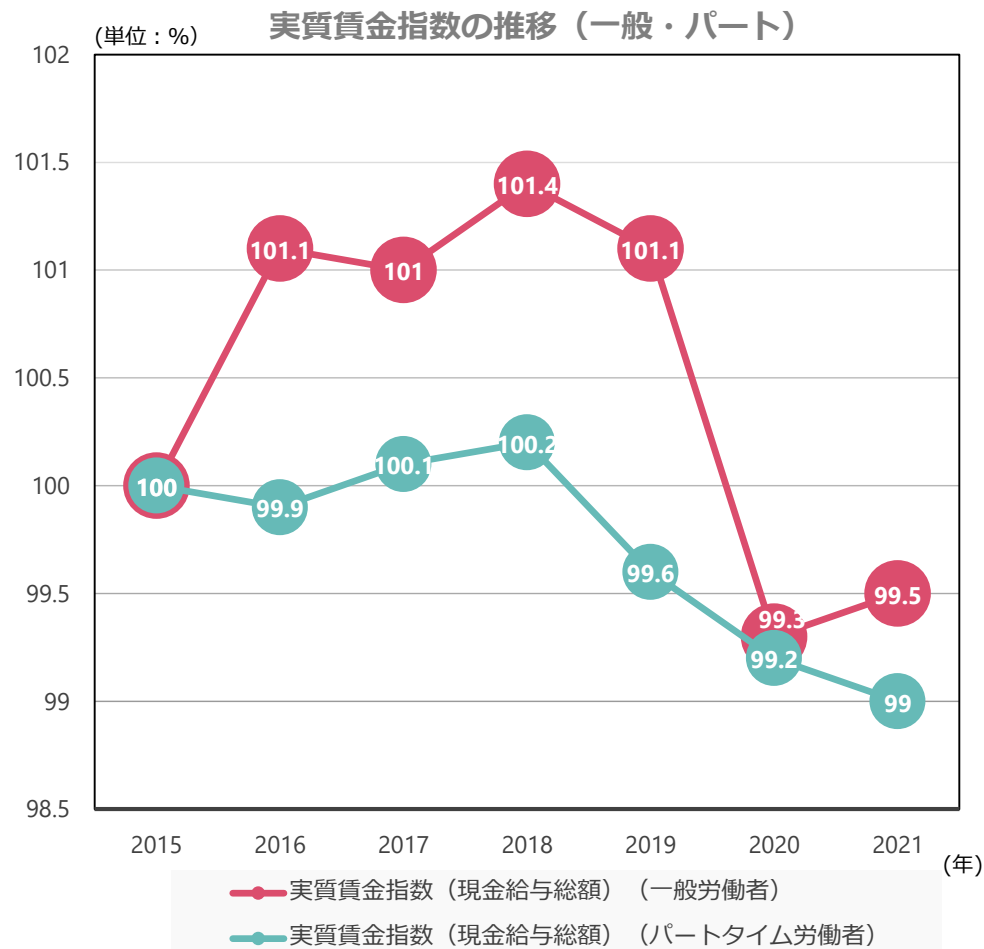
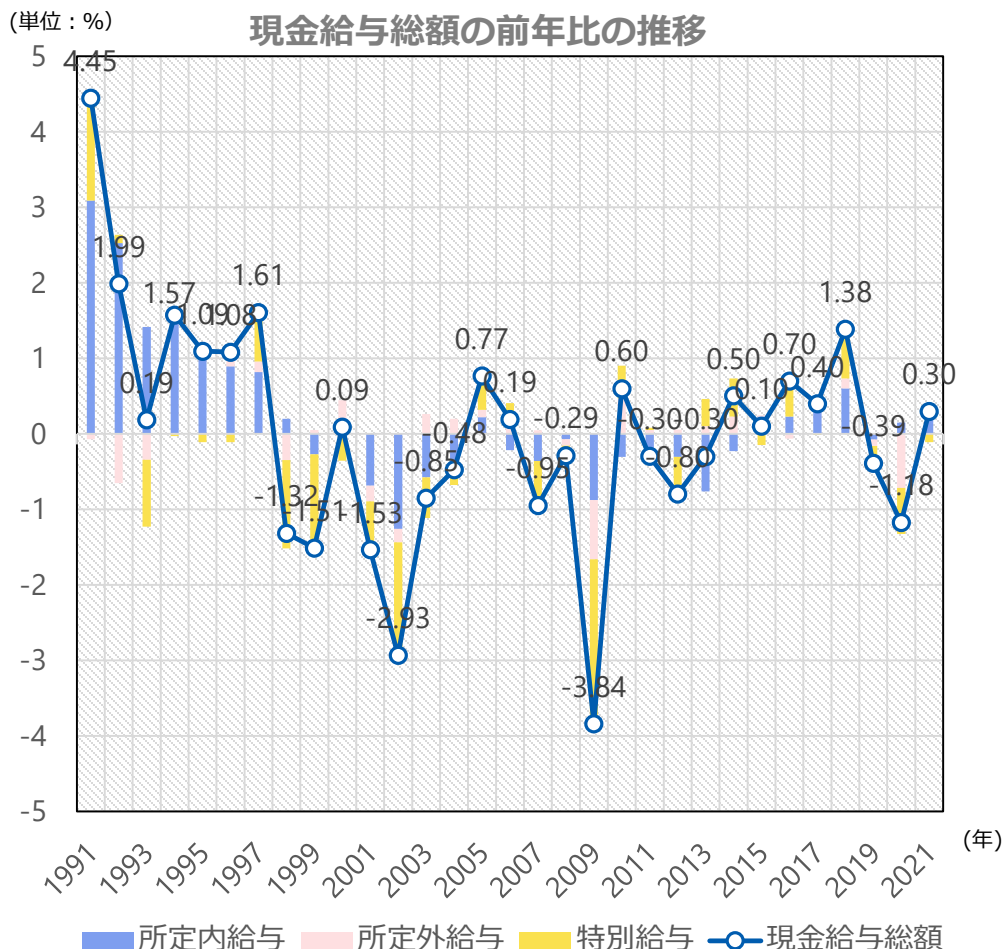


(資料出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）データベース」より作成

(注) 四捨五入等の関係で、折れ線と棒グラフの積み上げが一致しない場合がある。

足下での賃金の動向

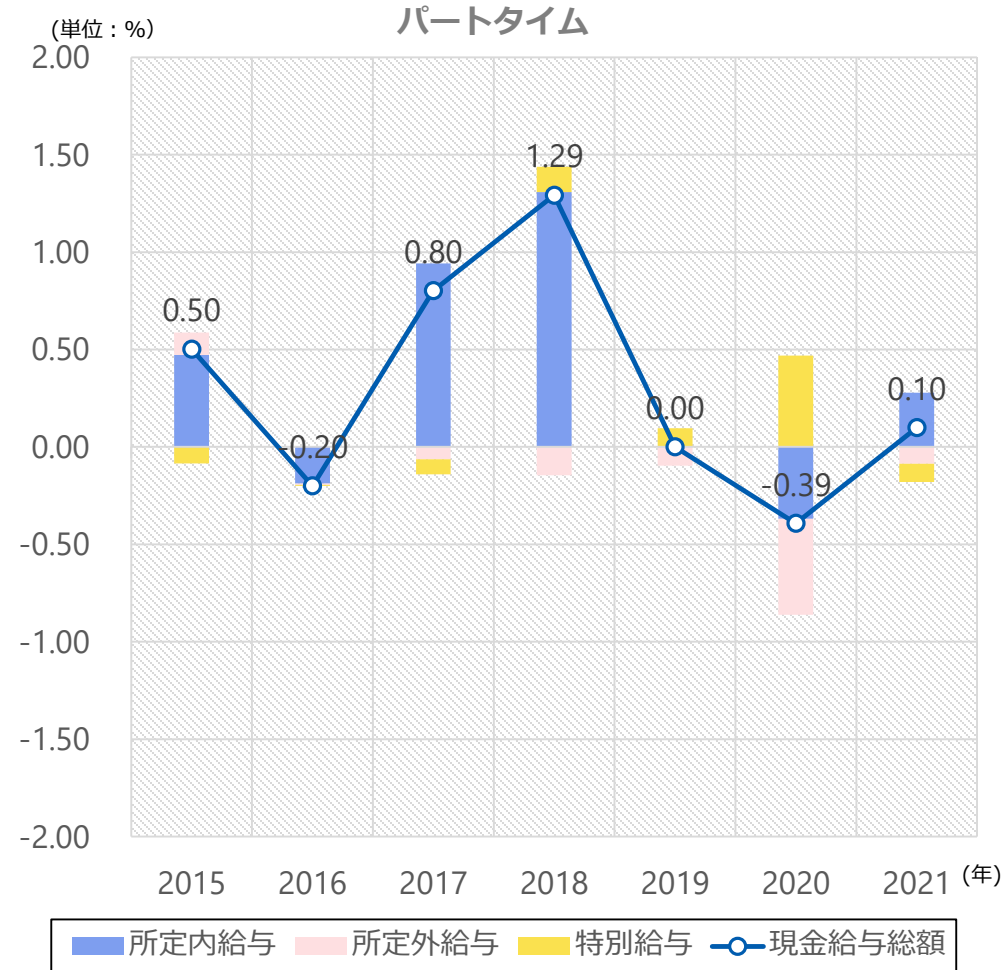
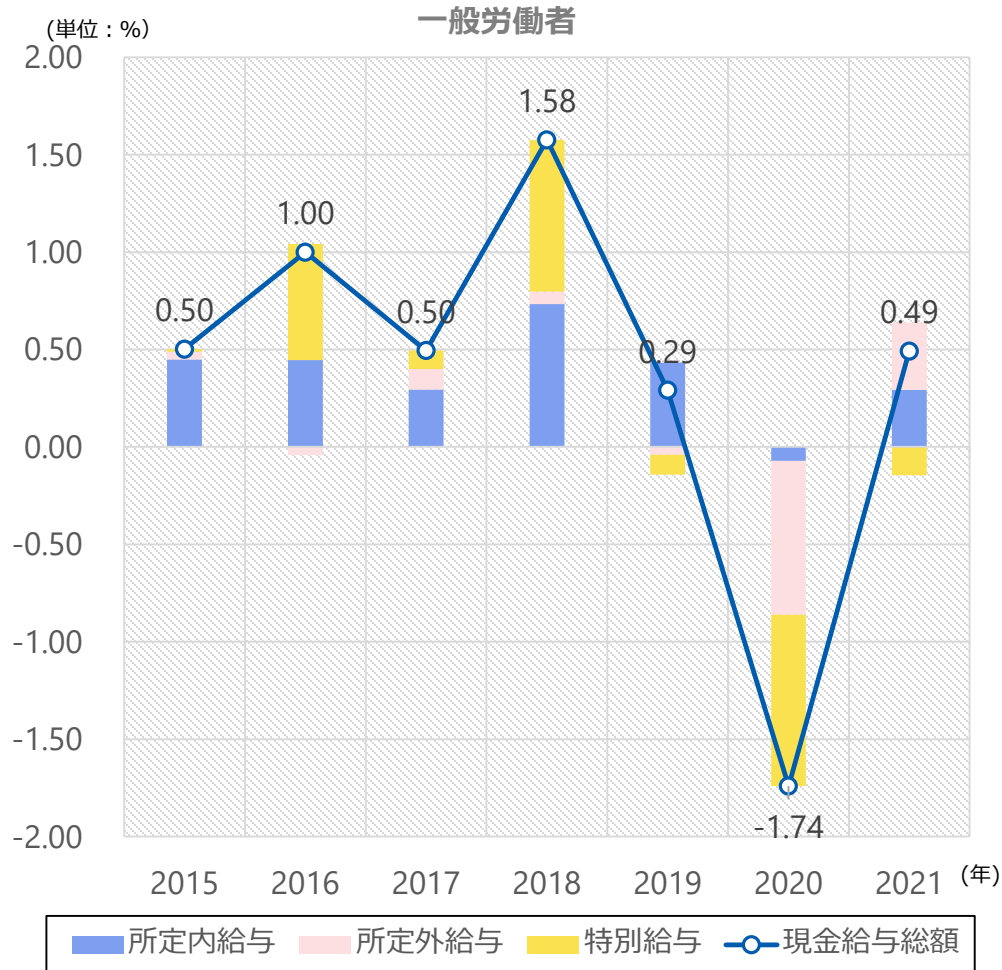
- ◆ 足下の賃金の動向をみると、2020年は「特別給与」「所定外給与」が大きく低下したことにより、対前年比で減少し、2021年は「所定内給与」などが改善したことにより、対前年比で増加となった。
- ◆ 一般労働者とパートタイム労働者の実質賃金指数の動きをみると、2020年は一般労働者・パートタイムともに低下し、2021年は一般労働者が回復している一方で、パートタイム労働者の賃金の回復はみられない。



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成
(注) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。

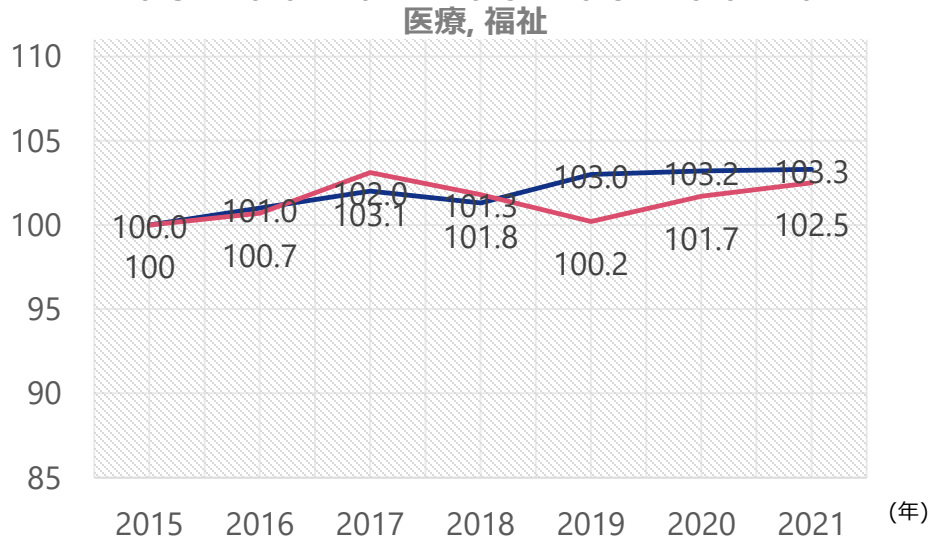
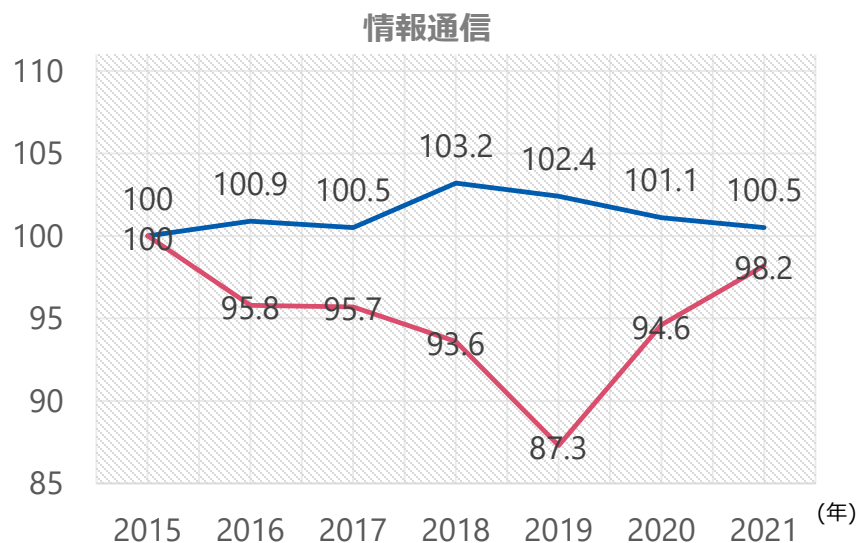
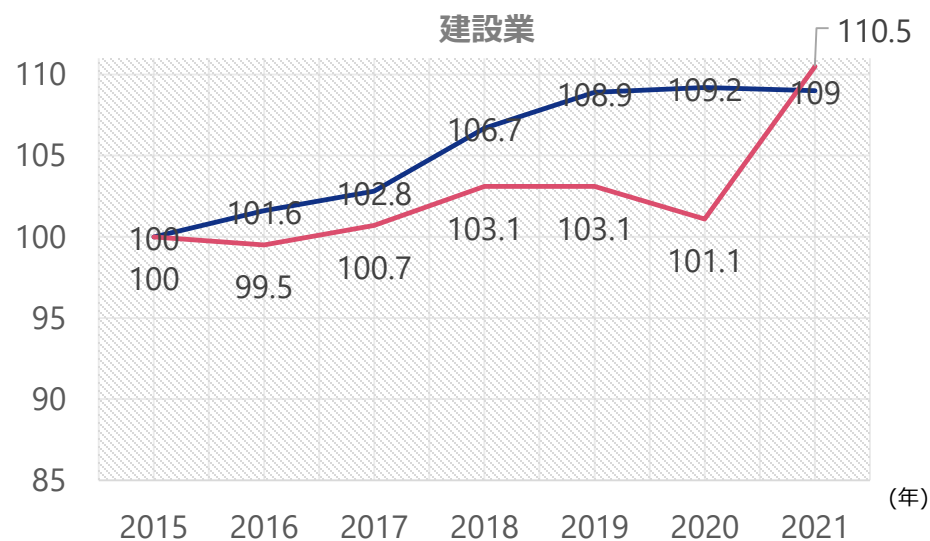
現金給与総額の推移（一般・パート別）

- ◆ 現金給与総額の前年比の推移を一般・パート別で見ると、一般労働者は2020年は「特別給与」「所定外給与」などで大きな落ち込みがみられる一方、パートタイム労働者は2020年は「所定内給与」や「所定外給与」において減少がみられている。
- ◆ 2021年の現金給与総額は、一般労働者では「所定外給与」や「所定内給与」のプラス寄与によって増加し、パートタイム労働者は「所定内給与」のプラス寄与によって増加となっている。



産業別の現金給与総額（実質賃金指数）の推移①

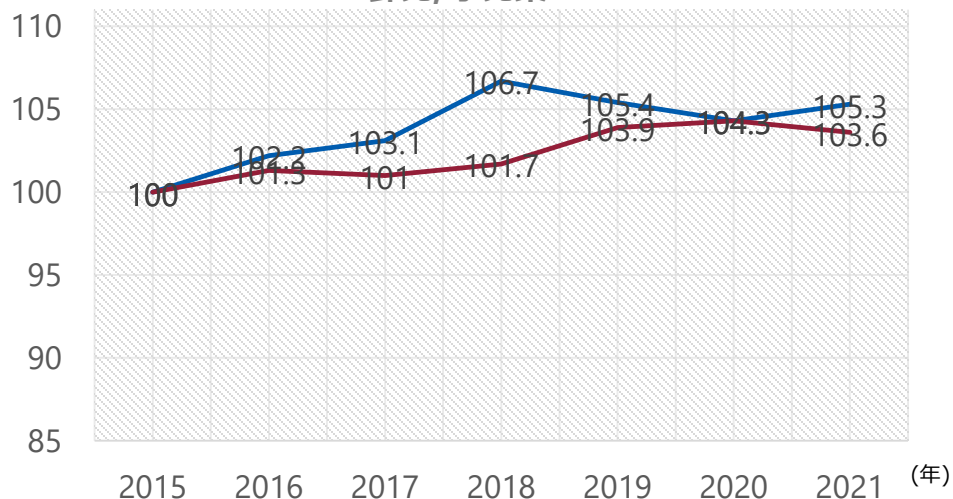
- ◆ 現金給与総額（実質賃金指数）の推移を産業別にみると、一般労働者・パートタイム労働者ともに、産業毎に異なる動きとなっている。「製造業」の一般労働者については、2020年に低下した後、2021年で回復がみられている。



産業別の現金給与総額（実質賃金指数）の推移②

- ◆ 現金給与総額（実質賃金指数）の推移を産業別にみると、労働者・パートタイム労働者ともに、産業毎に異なる動きとなっている。「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業」において、2020年に現金給与総額の大きな落ち込みがみられている。

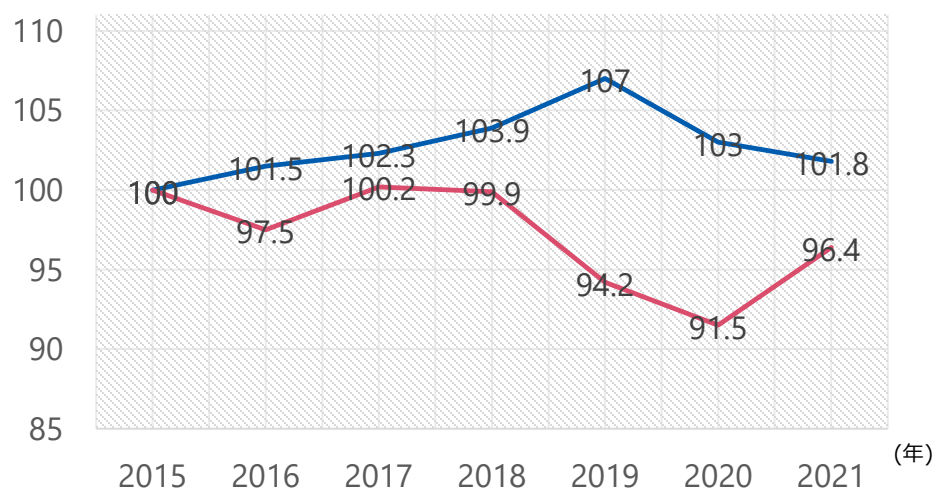
卸売、小売業



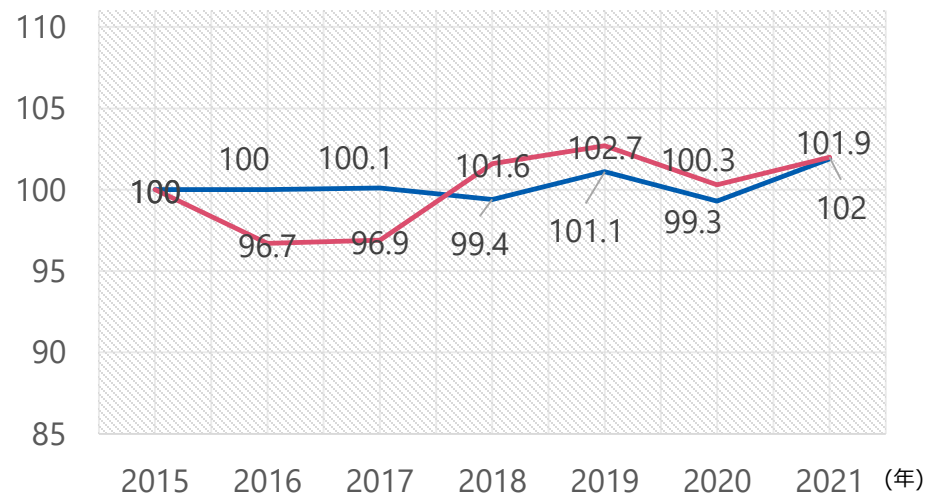
宿泊業、飲食サービス業



生活関連サービス業



サービス業（他に分類されないもの）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成

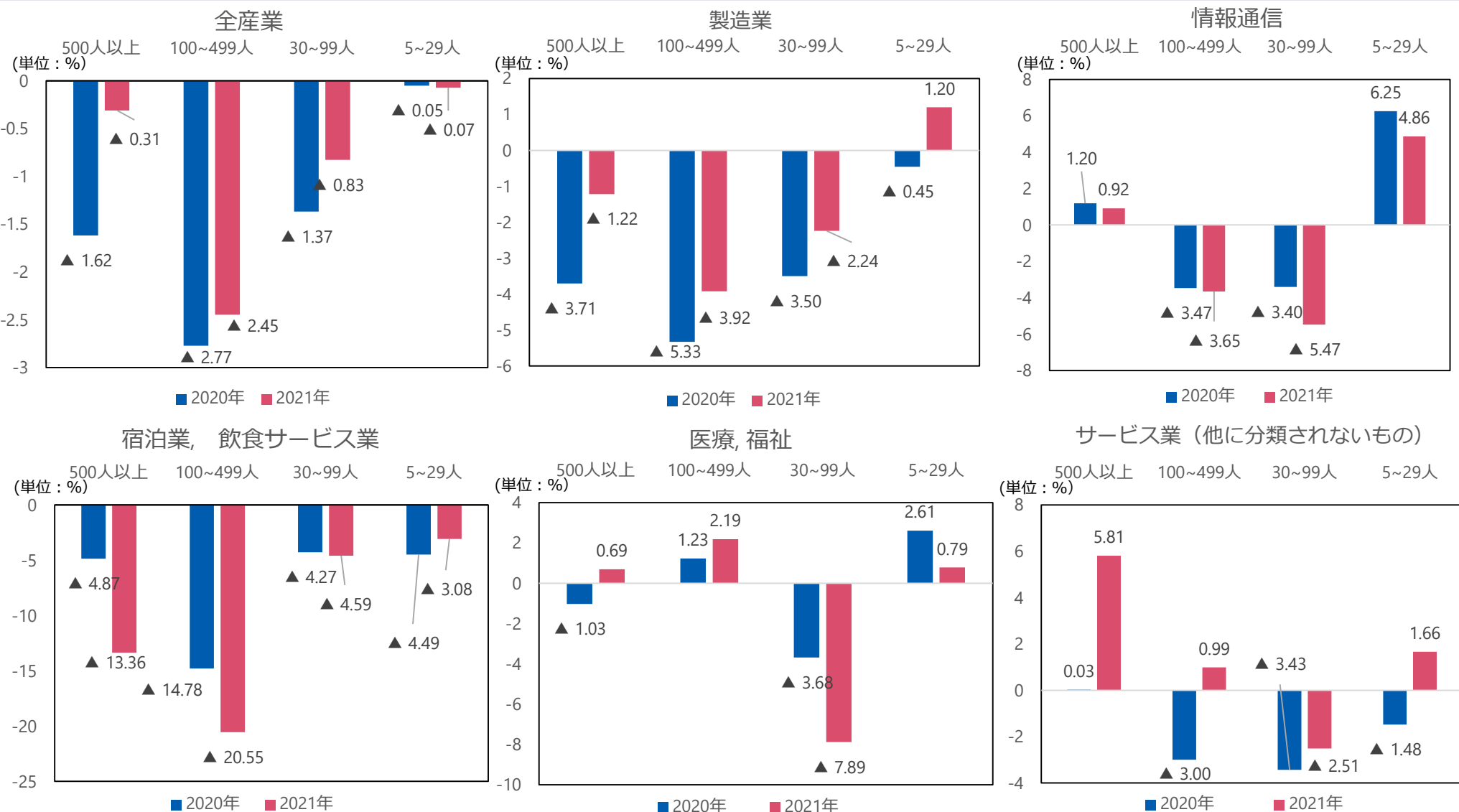
（注）事業所規模5人以上の値を示している。

— 一般

— パート

企業規模別の賃金の推移（2019年比）

- ◆ コロナ前の2019年と比較した賃金の変動を産業別・企業規模別でみると、「全産業」の500人以上の大企業では2021年に賃金の減少幅が縮小するなど大きく改善している一方、その他の企業規模では回復に遅れがみられている。



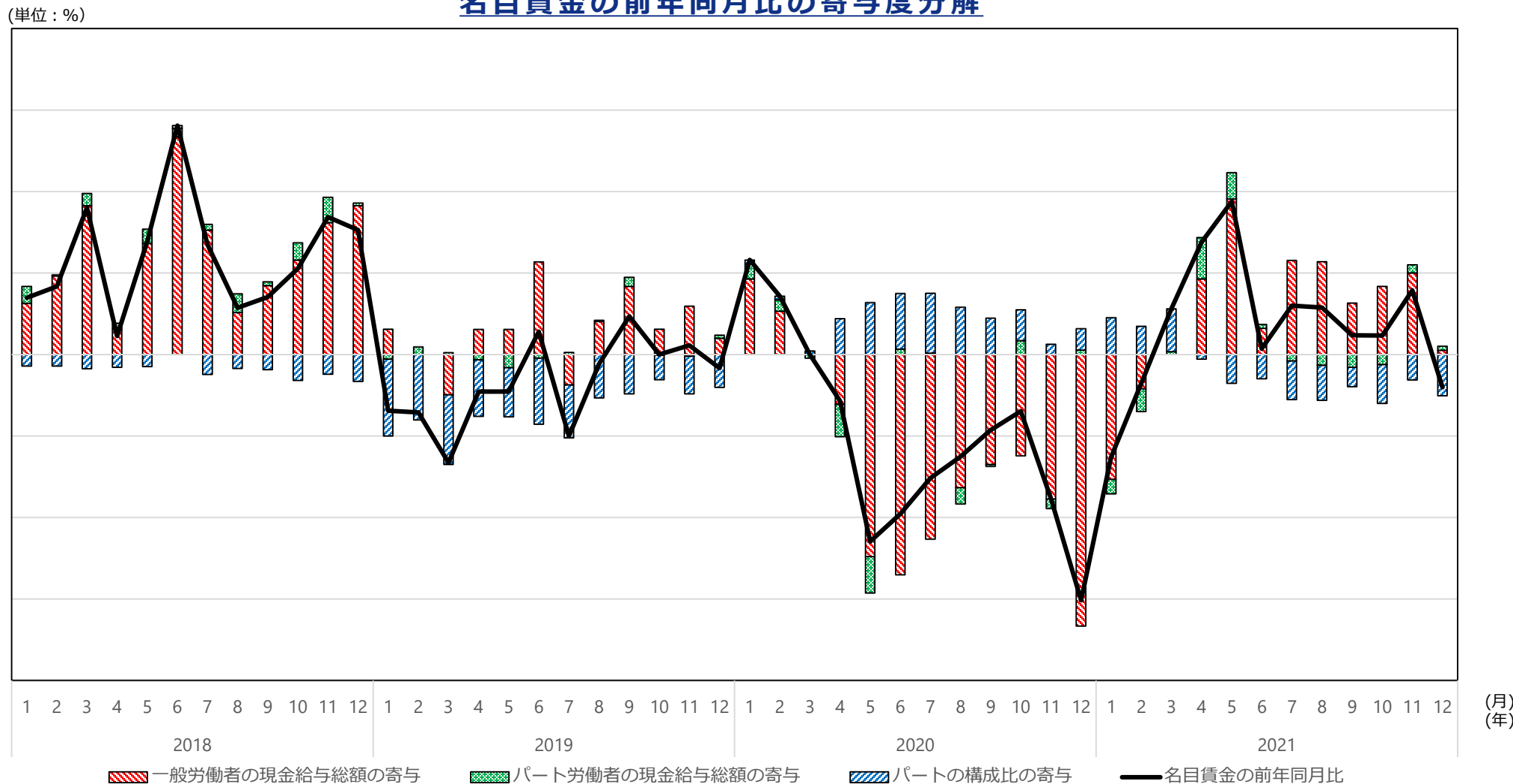
（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成

（注）事業所規模5人以上の値を示している。

(参考) 足下の名目賃金の動向①

◆名目賃金の前年同月比の動きをみると、新型コロナウイルス感染症の影響により、2020年4月以降マイナスとなっていたものの、2021年4月からプラスに転じ、足下ではマイナスとなっている。

名目賃金の前年同月比の寄与度分解



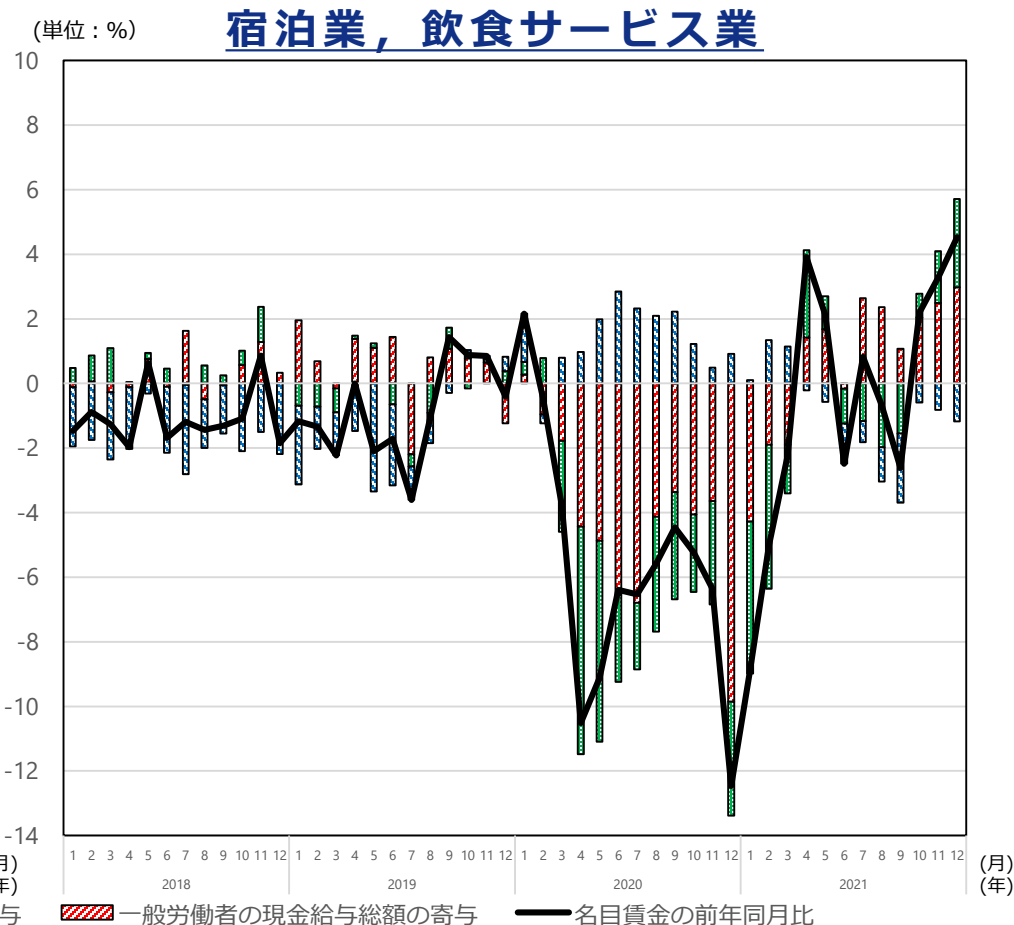
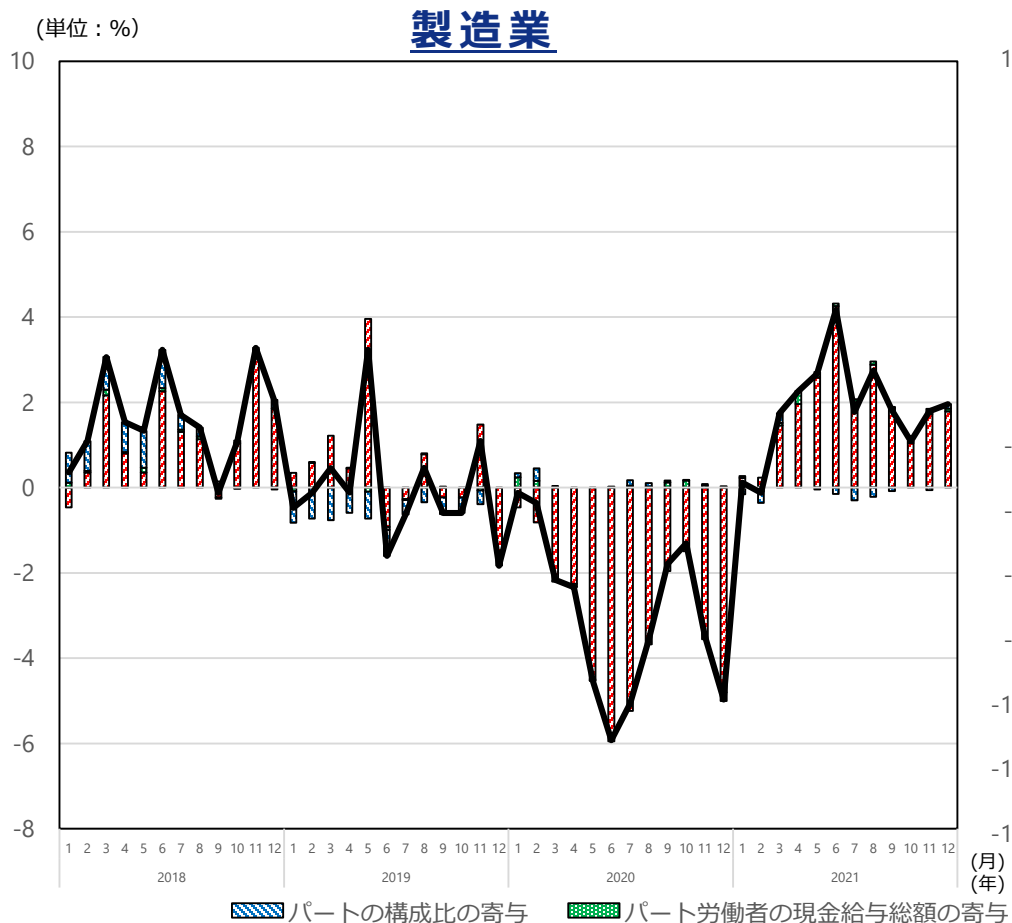
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成

(注) 事業所規模5人以上の値を示している。

(参考) 足下の名目賃金の動向② (製造業・宿泊業,飲食サービス業)

名目賃金の前年同月比について寄与度分解を行ったところ、

- ◆「製造業」については、新型コロナウイルス感染症の影響がありつつも、2021年は「一般労働者の現金給与総額」がプラスに寄与している。
- ◆「宿泊業,飲食サービス業」についても新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に減少となったものの、足下は増加となっている。



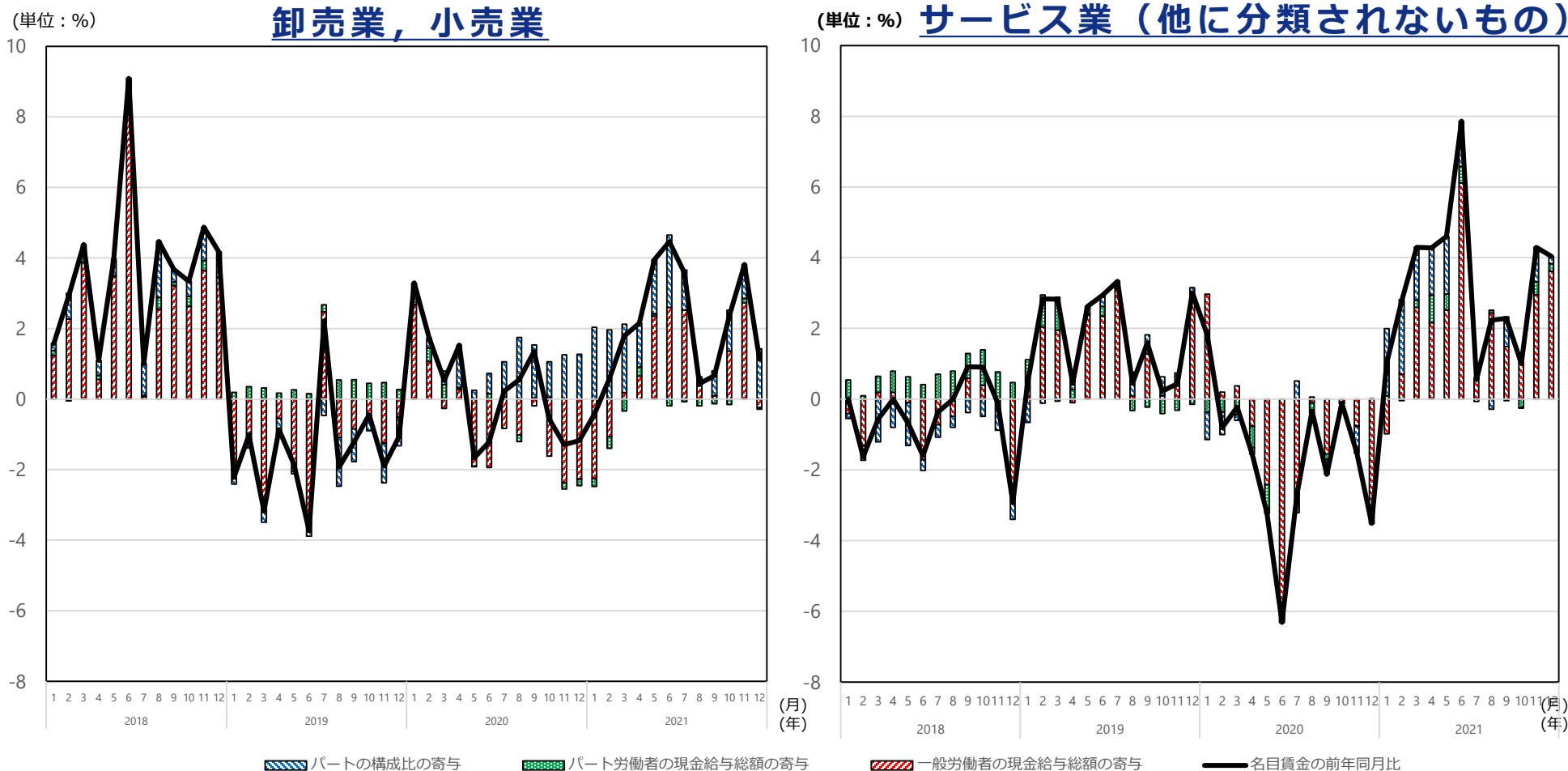
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成

(注) 事業所規模5人以上の値を示している。

(参考) 足下の名目賃金の動向③ (卸売業,小売業・サービス業)

名目賃金の前年同月比について寄与度分解を行ったところ、

- ◆「卸売業, 小売業」については、2021年に入り増加となっている。
- ◆「サービス業 (他に分類されないもの)」については、足下では「一般労働者の現金給与総額」がプラス寄与となっている。



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成

(注) 事業所規模5人以上の値を示している。

近年の労働移動の動向 ～日本の労働市場を取り巻く環境について～

ひと、くらし、みらいのために



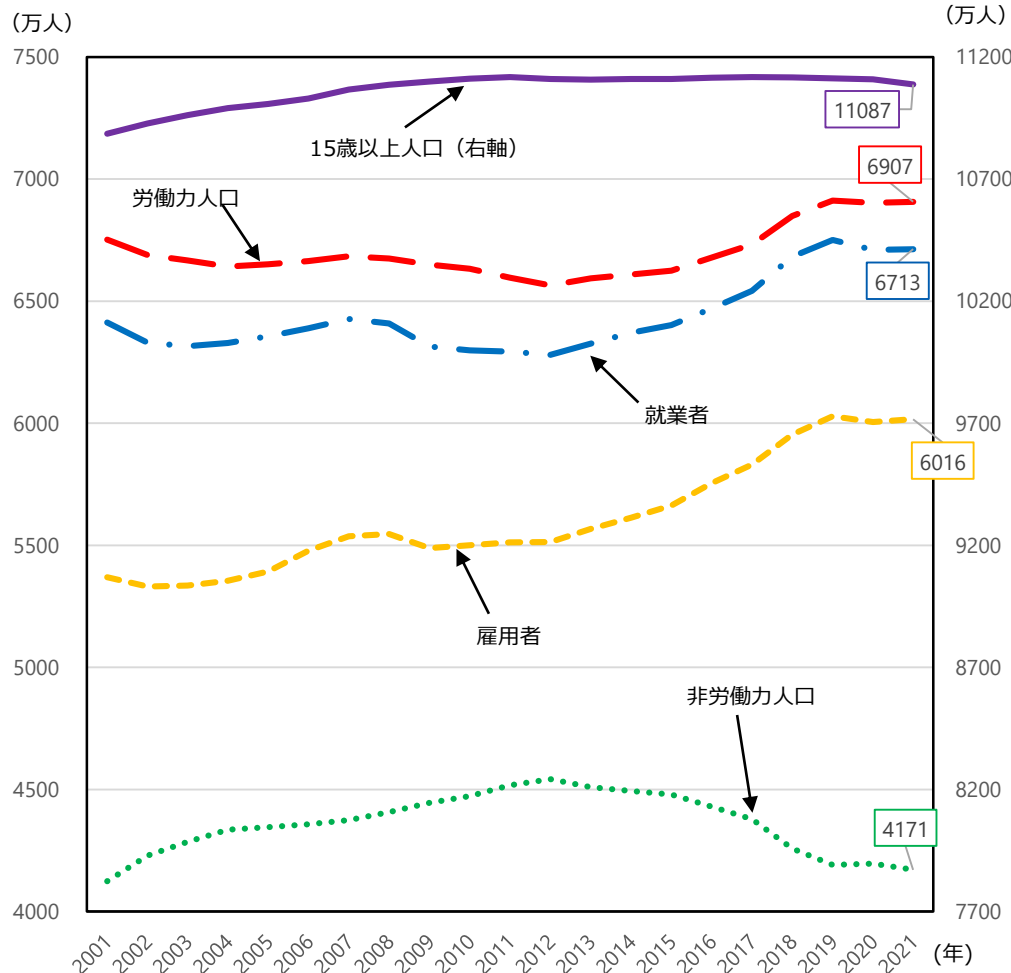
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare

労働移動が求められる労働市場

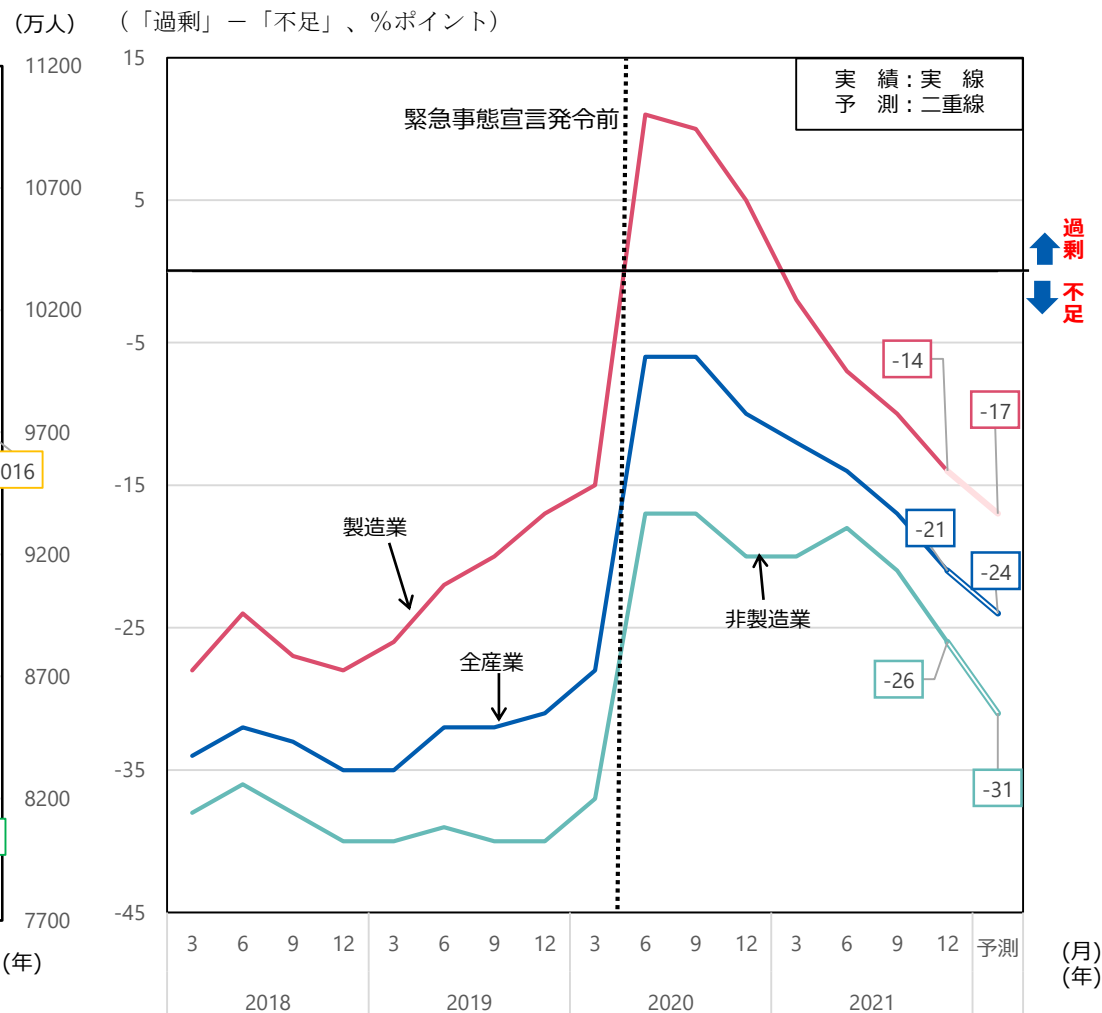
- ◆ 近年では女性・高齢者の労働参加が進んだこともあり、労働力人口・就業者数は2019年まで増加傾向にあったものの、2020年以降はコロナの影響により増加傾向に鈍化がみられる。
- ◆ 人手不足の状況は、産業間で差がみられることから、人手不足が特に深刻な産業等へ労働移動を促していくことが必要。

労働力人口・就業者数の推移



(資料出所) 総務省「労働力調査 (基本集計) 長期時系列データ」より作成

人手不足の動向 (製造業・非製造業別)



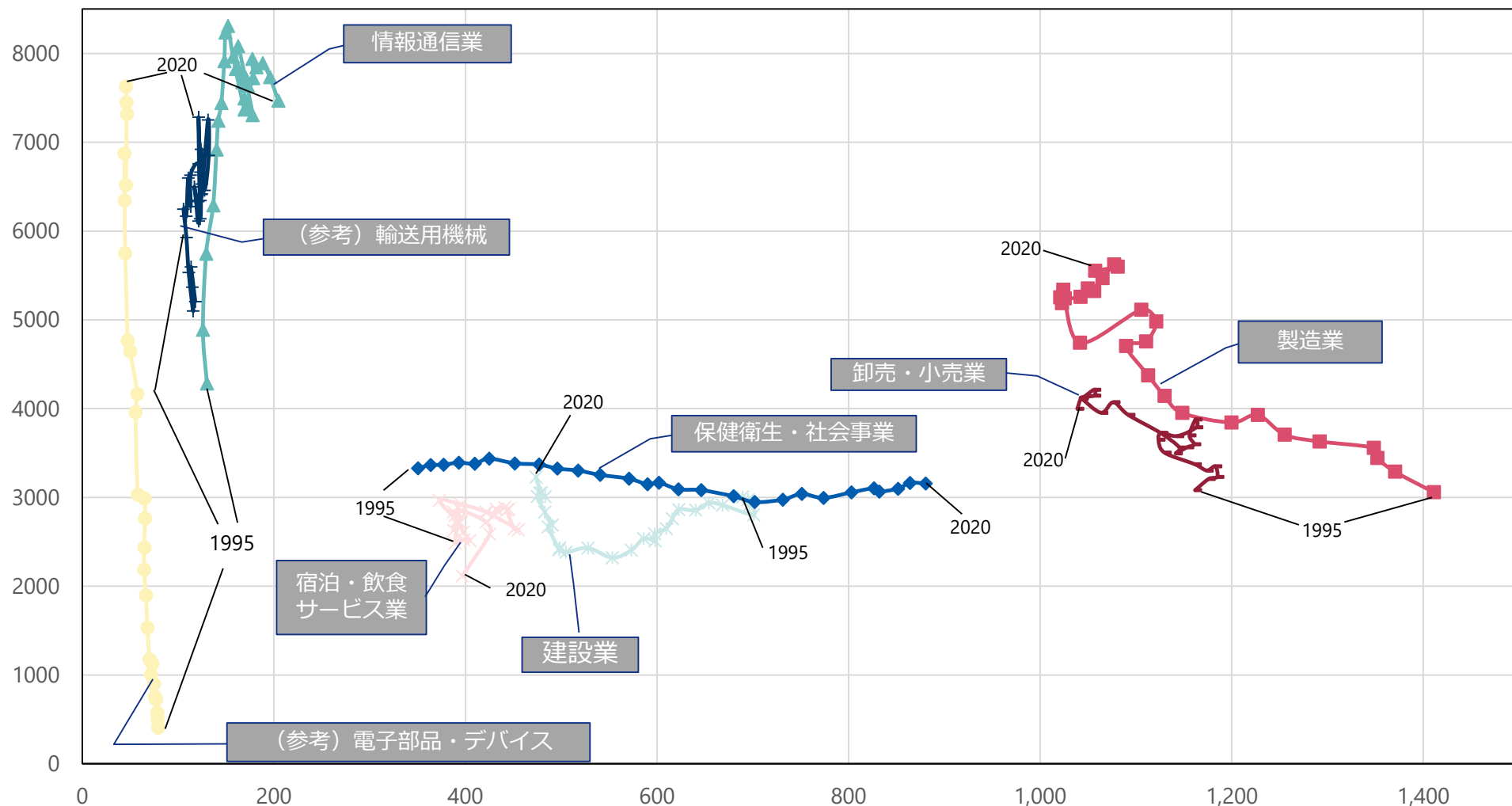
(資料出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成

中期的な労働需要の変化（産業別の就業者数の変化）

- ◆ 労働生産性が高い産業での就業者数の大きな増加はみられていない。
- ◆ 産業別に労働生産性（１時間当たり）と就業者数の長期的な推移を見ると、「製造業」では、労働生産性が高くなるにつれて、就業者数が減少しており、「情報通信業」では労働生産性が大幅に上昇しているものの、就業者数の大きな増加はみられない。

労働生産性と就業者数の推移（1995-2020年）

(労働生産性, 円)



(資料出所) 内閣府「国民経済計算」により作成

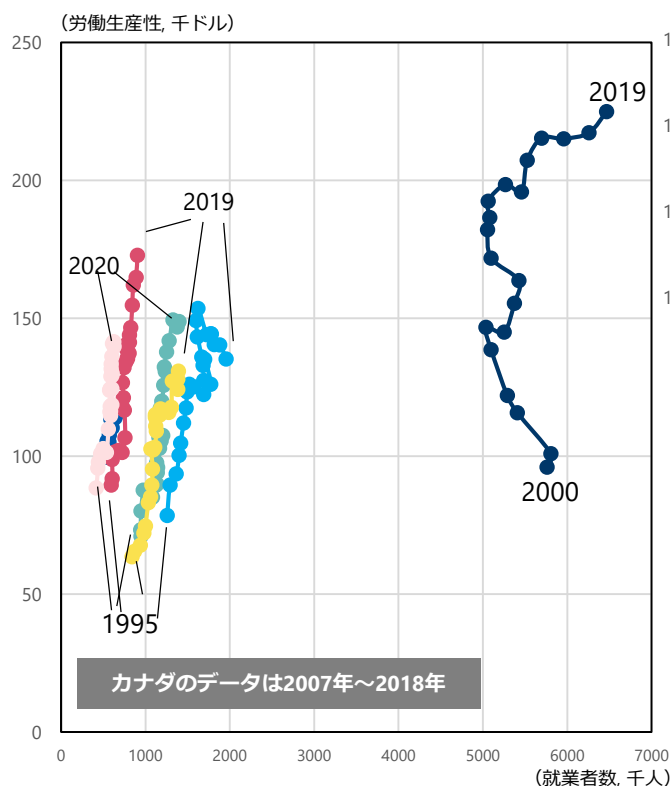
(注) 労働生産性=実質国内総生産(産業別) / (就業者数(産業別) × 労働時間数(産業別))

(就業者数, 万人)

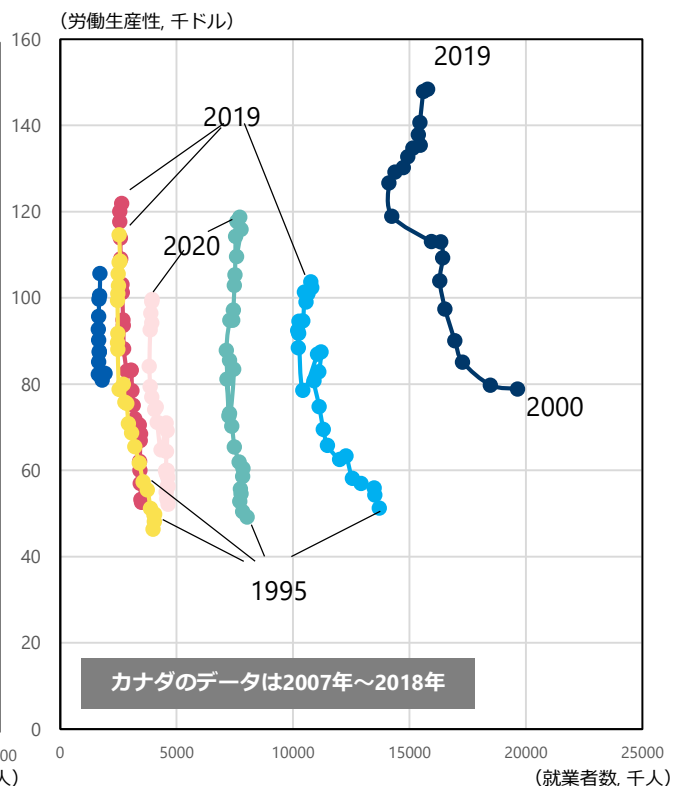
(参考) 産業別の労働生産性・就業者数の推移 (国際比較)

- ◆ 米国では「情報通信業」などにおいて、労働生産性の上昇と共に、就業者数の増加もみられている一方、日本においては、必ずしも、労働生産性の上昇とそれに伴う就業者数の増加の動きはみられていない。

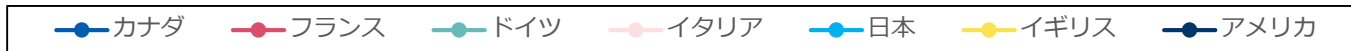
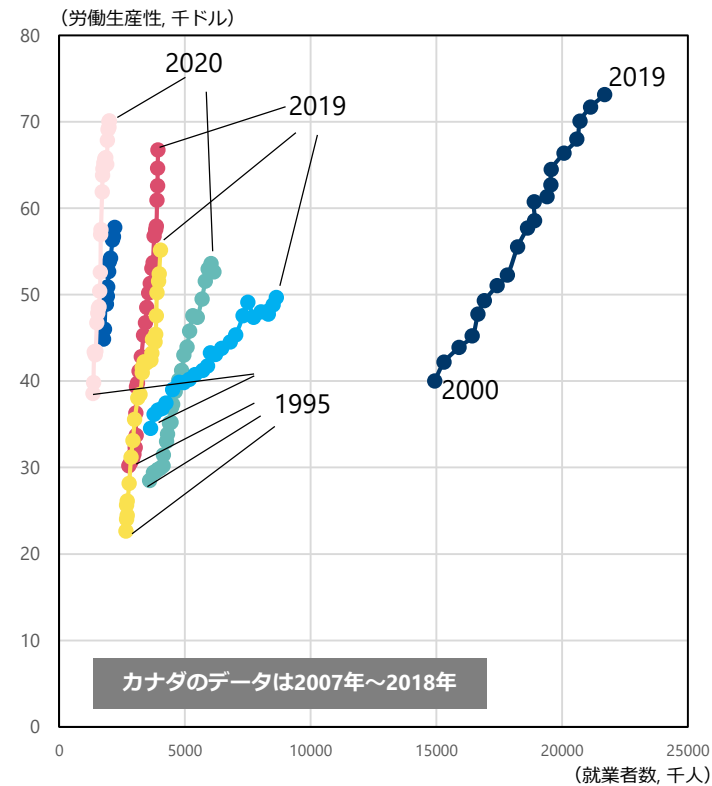
情報通信業



製造業



医療・福祉

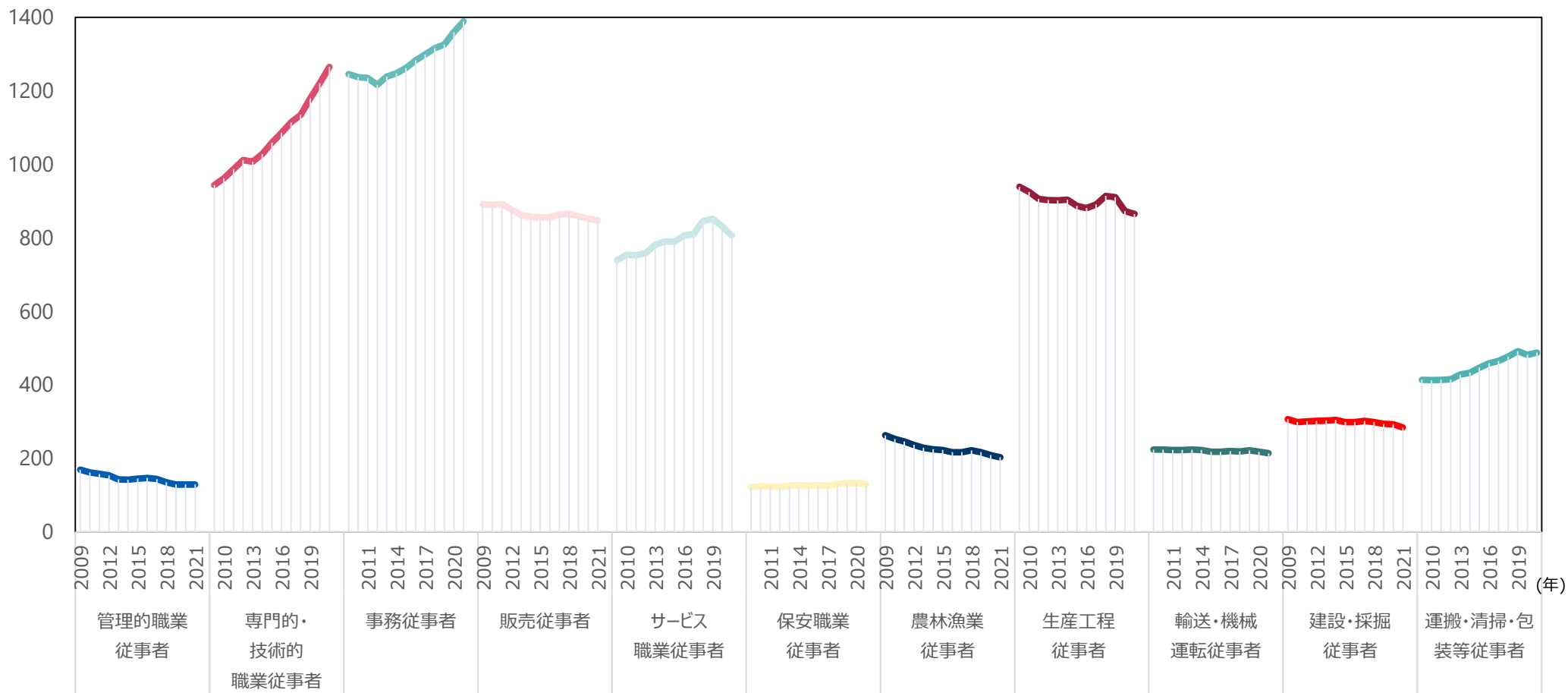


職業別の就業者数の変化

- ◆ 中期的な産業構造や労働需要の変化に伴い、特定の職業において就業者数の伸びがみられる。
- ◆ 職業別の就業者の推移についてみると、2009年から2021年にかけて「専門的・技術的職業従事者」「事務従事者」などにおいて増加がみられる一方、「生産工程従事者」などで減少がみられている。

職業別の就業者数の推移（2009～2021年）

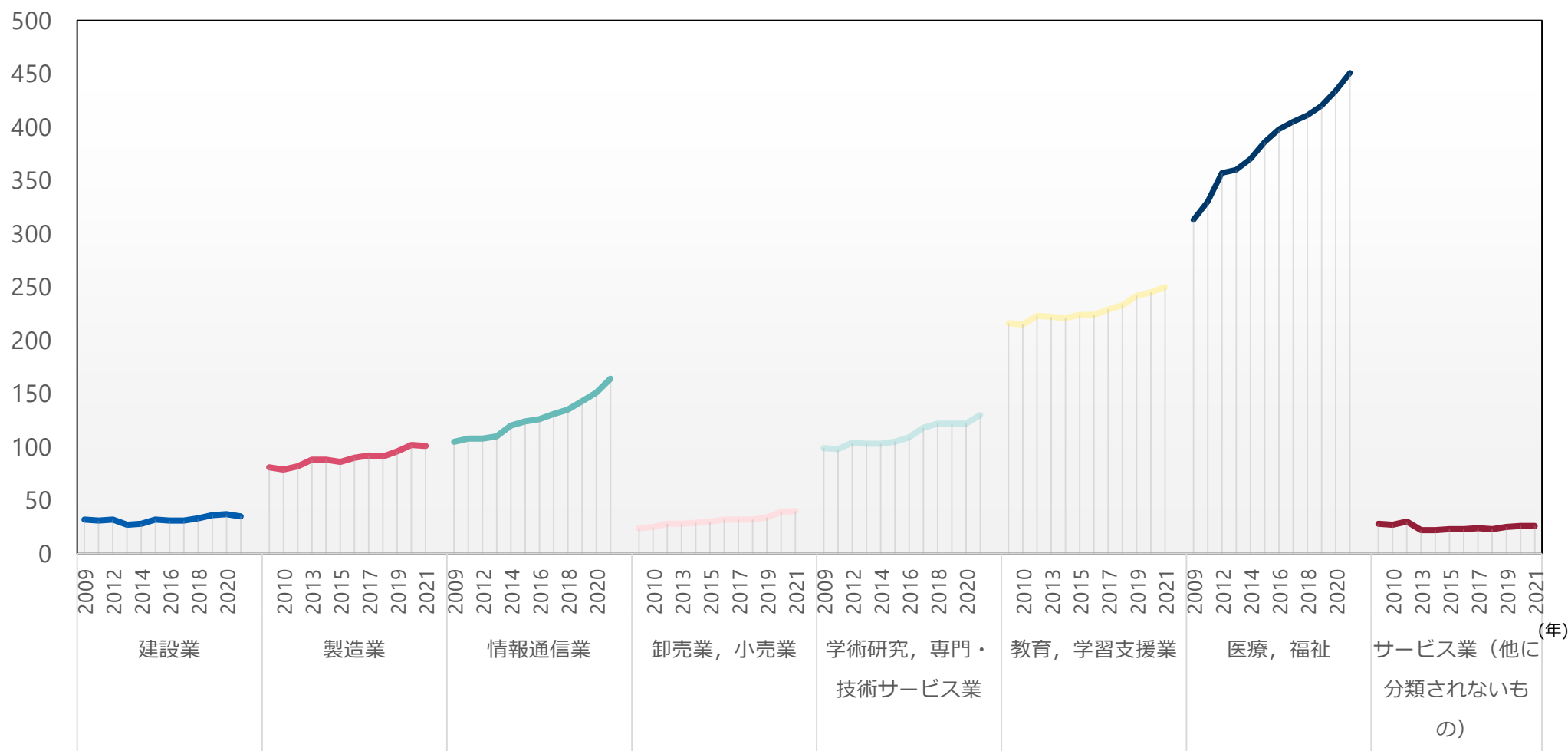
(万人)



(参考) 産業別の専門的・技術的職業従事者の推移

- ◆ 専門的・技術的職業従事者については、多くの産業で増加がみられており、特に「医療、福祉」「情報通信業」などにおいて、増加がみられる。

(万人) 産業別の専門的・技術的職業従事者の推移（2009～2021年）

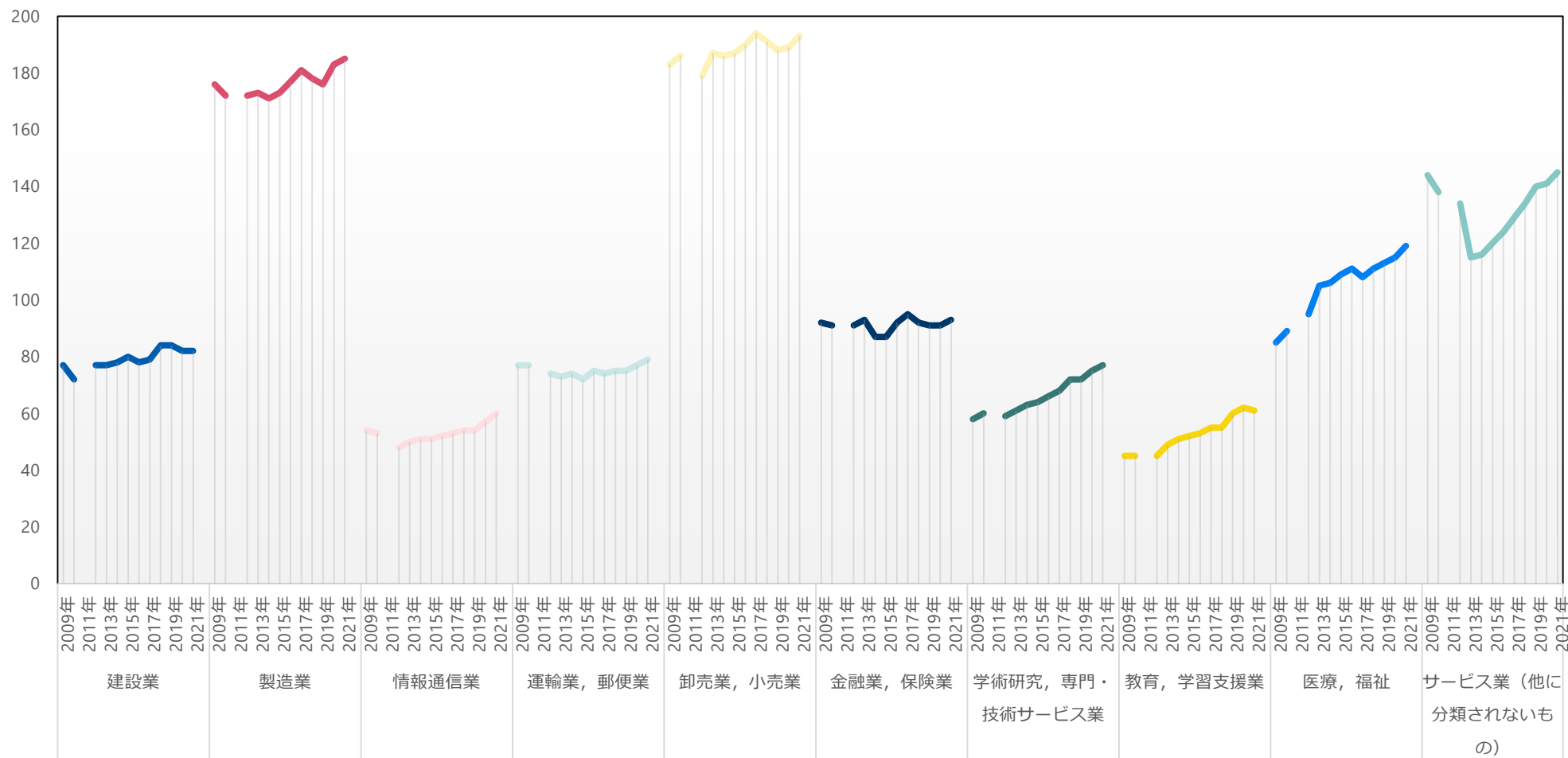


(参考) 産業別の事務従事者の推移

- ◆ 事務従事者は、多くの産業で増加傾向にあり、特に「医療、福祉」などにおいて、増加がみられている。

産業別の事務従事者の推移（2009～2021年）

(万人)



近年の労働移動の動向 ～コロナ禍での労働移動～

ひと、暮らし、みらいのために

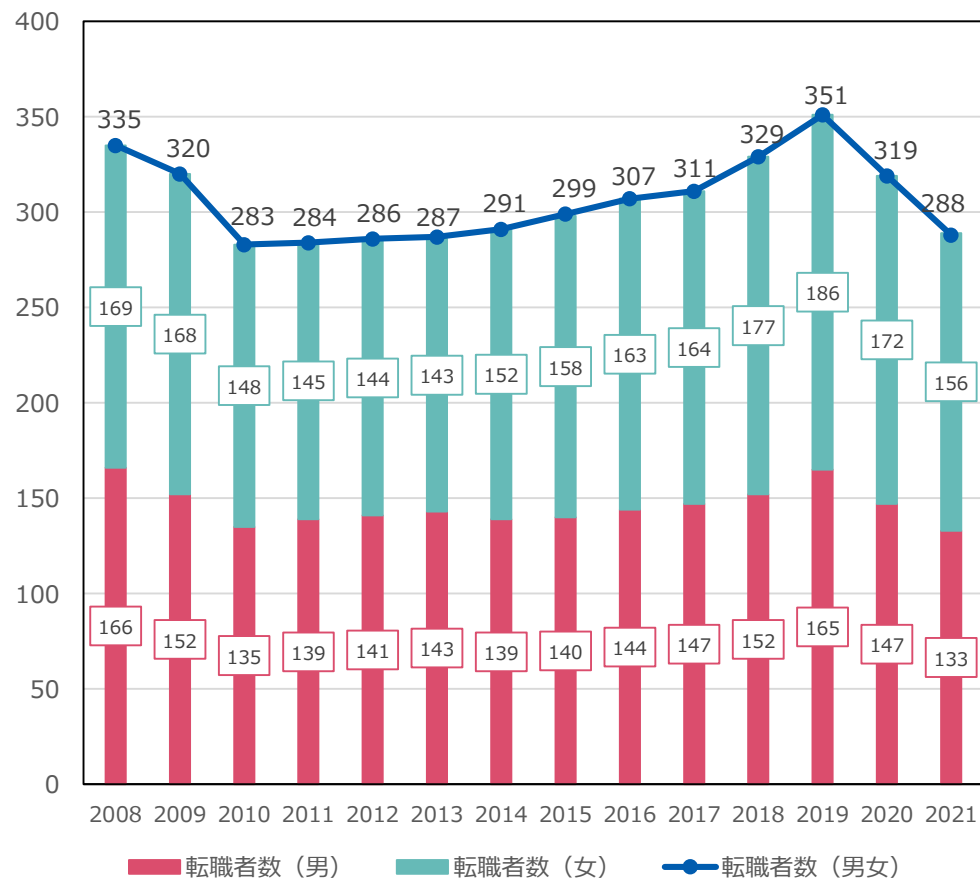


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

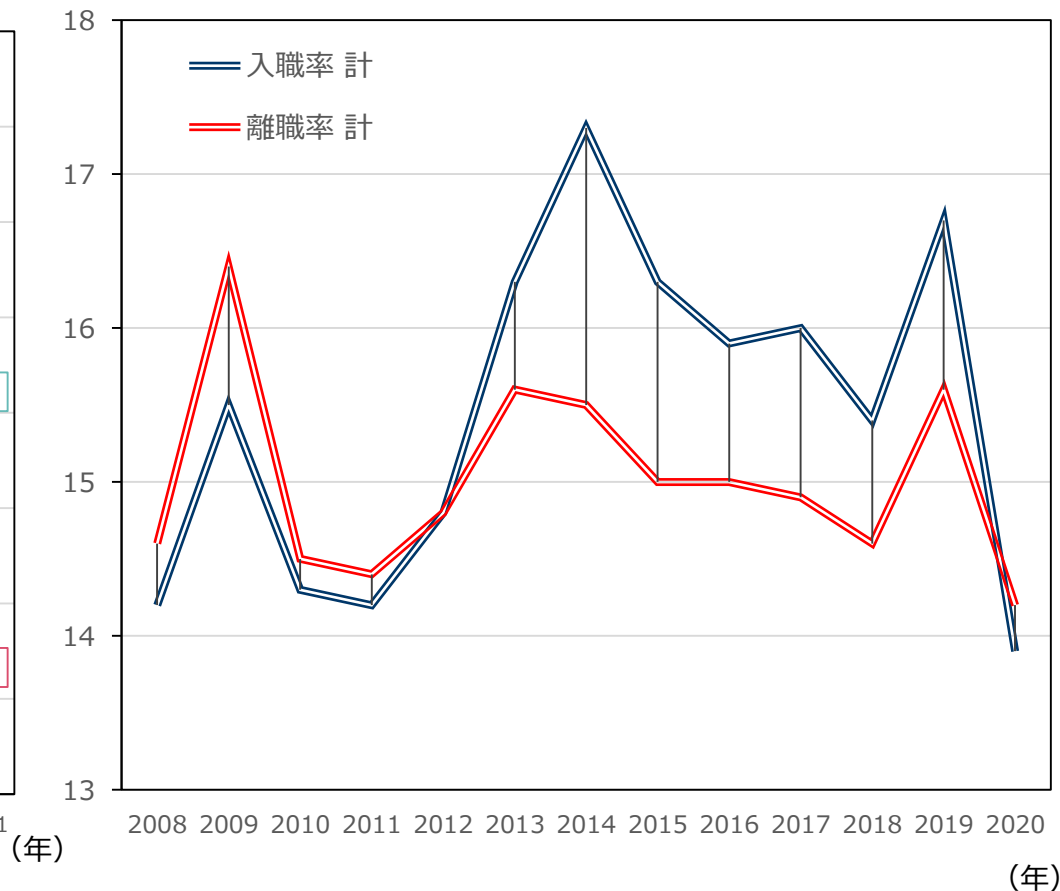
転職者数・入職率・離職率の推移

- ◆ 転職者数や入職率・離職率の推移をみると、コロナ禍では労働移動の鈍化がみられる。
- ◆ 転職者数は、2010年以降、増加傾向にあり、2016年以降は300万人を越える水準で推移しているものの、コロナの影響により足下では減少している。
- ◆ 入職率・離職率の推移をみると、2013～2019年は入職率が離職率を上回る水準で推移したものの、コロナの影響により2020年は入職率・離職率ともに大きく低下し、労働移動の動きが弱まっている。

(万人) 転職者数（1年以内）の動向



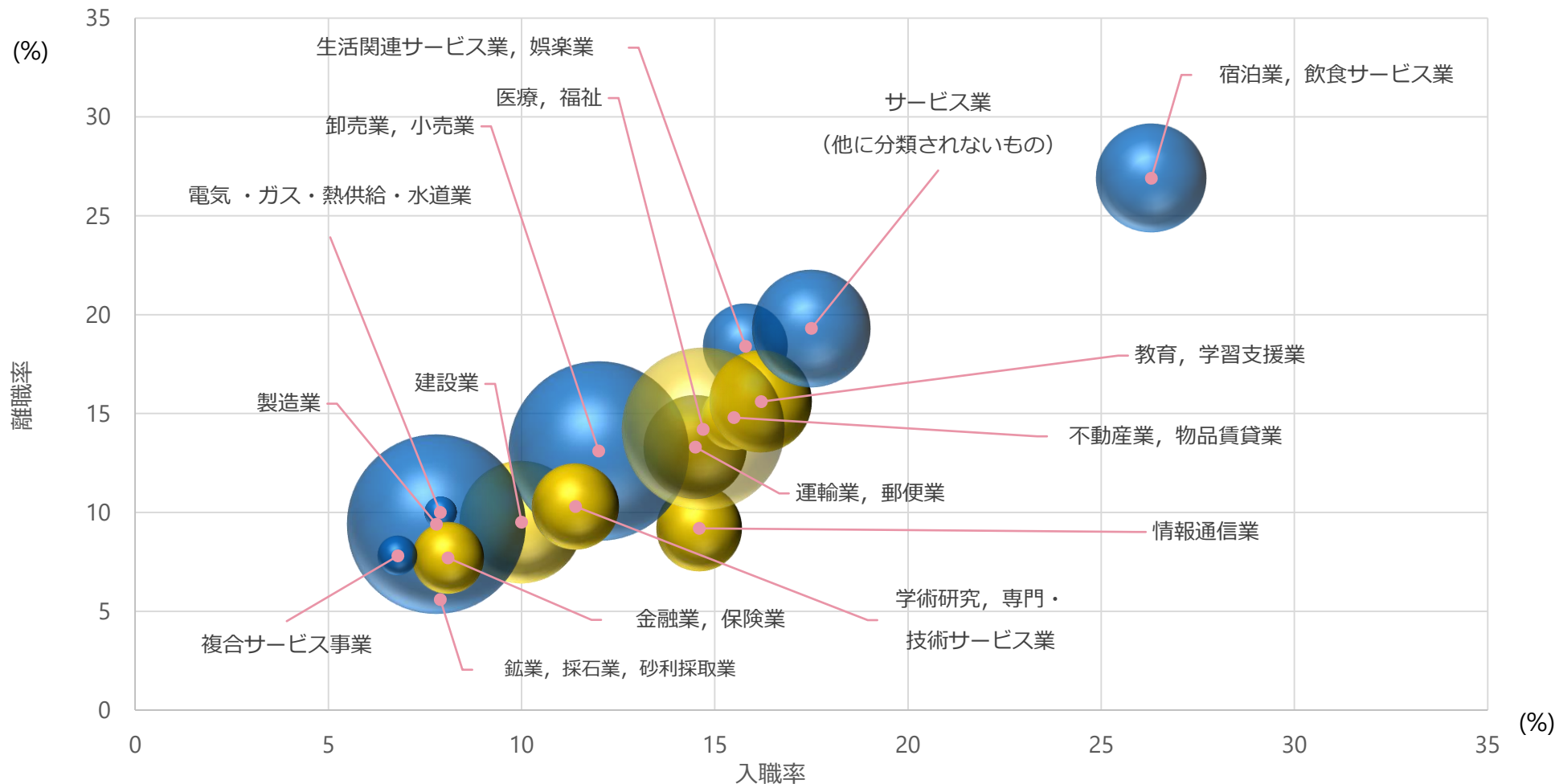
(%) 入職率・離職率の動向



産業毎の労働移動の特徴（産業別の入職率・離職率【2020年】）

- ◆ 2020年の入職率・離職率は、「宿泊業, 飲食サービス業」において共に25%を超える水準となっているものの、その他の産業では入職率・離職率は20%を下回る水準となっている。
- ◆ コロナ禍においても、「情報通信業」「医療, 福祉」などにおいては入職率が離職率を上回っている。
（黄色バブル：入職率＞離職率、青色バブル：離職率＞入職率）

産業別の入職率・離職率と就業者数（2020年）



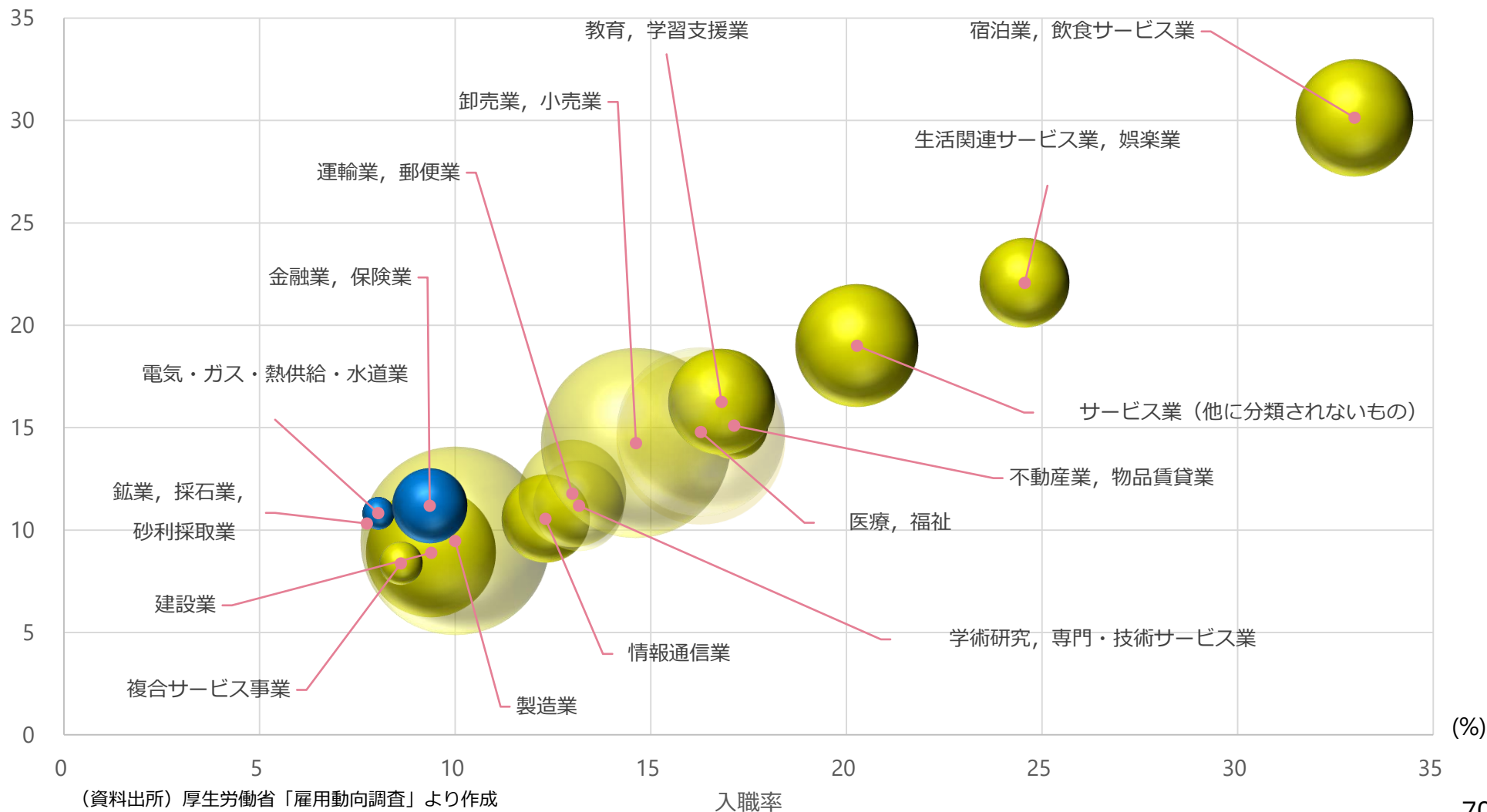
（資料出所）厚生労働省「雇用動向調査」より作成
（注）バブルの大きさは就業者数を示している。

産業毎の労働移動の特徴（産業別の入職率・離職率【2017-2019年平均】）

- ◆ 2017-2019年平均の入職率・離職率は、「宿泊業、飲食サービス業」においてともに30%を越える水準となっており、多くの産業において入職率が離職率を上回っている。（黄色バブル：入職率＞離職率、青色バブル：離職率＞入職率）

産業別の入職率・離職率と就業者数（2017-2019年平均）

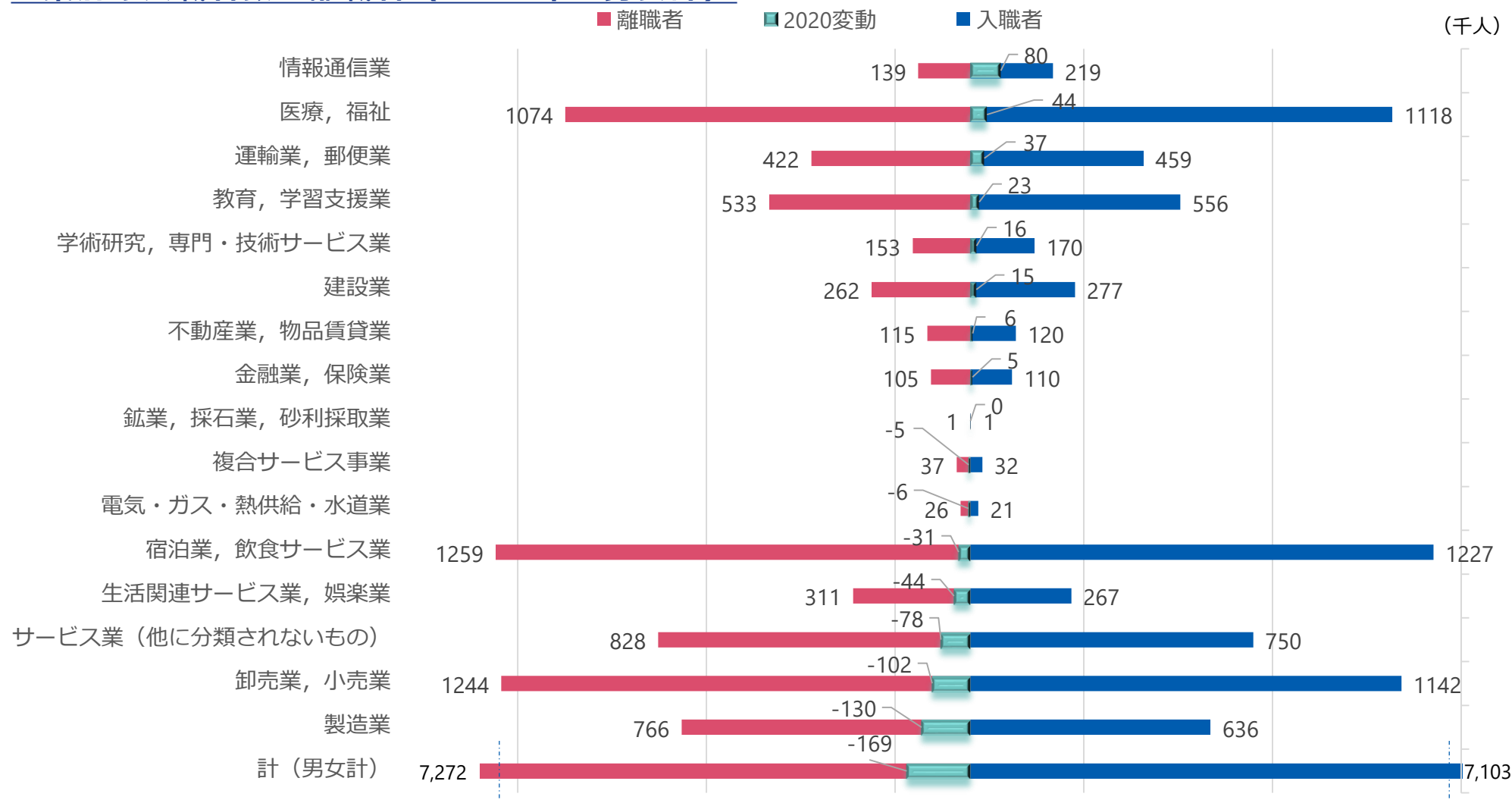
(%)



2020年の産業別の入職者数・離職者数の動き（男女計）

- ◆ コロナ禍（2020年）での労働移動について産業別の特徴をみると、「情報通信業」「医療、福祉」などにおいて入職者数が離職者数を上回っている一方、「製造業」「卸売業、小売業」などでは、離職者数が入職者数を上回っている。

産業別の入職者数・離職者（2020年・男女計）

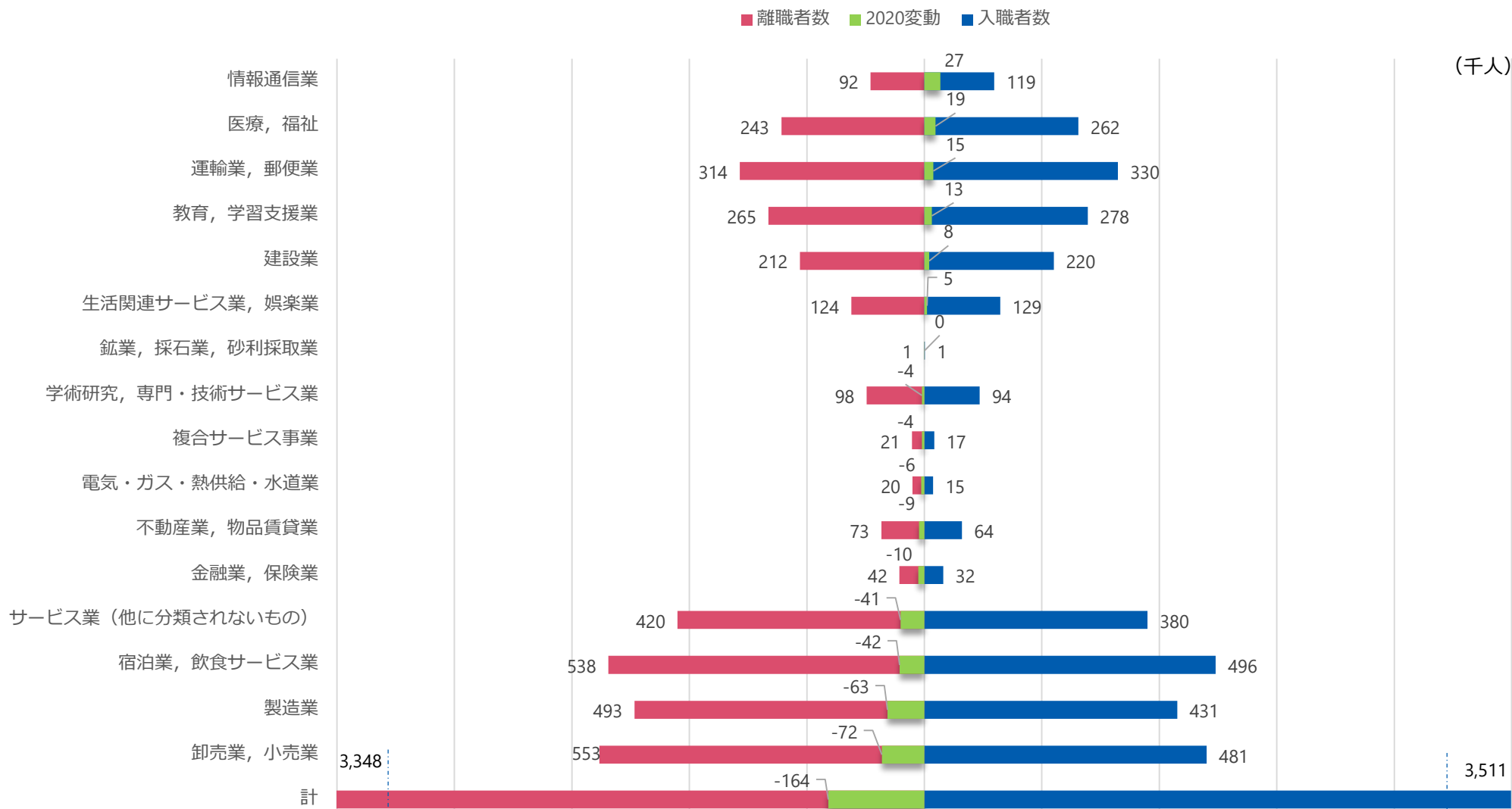


（資料出所）厚生労働省「雇用動向調査」により作成

2020年の産業別の入職者数・離職者数の動き（男性）

- ◆ コロナ禍（2020年）での男性の労働移動について産業別の特徴をみると、「情報通信業」「医療、福祉」などにおいて入職者数が離職者数を上回っている一方、「製造業」「卸売業、小売業」などでは、離職者数が入職者数を上回っている。

産業別の入職者数・離職者（2020年・男性）

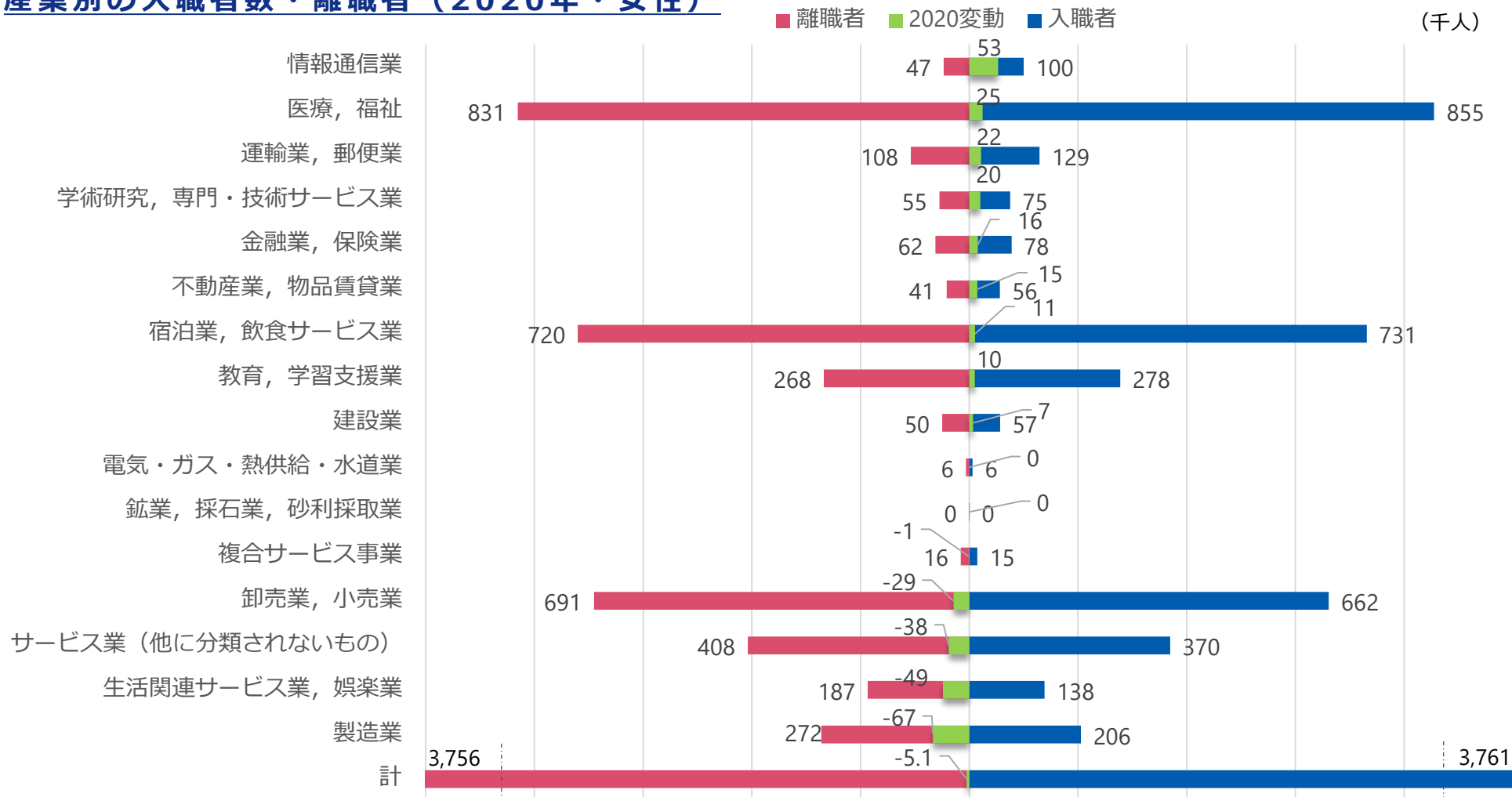


（資料出所）厚生労働省「雇用動向調査」により作成

2020年の産業別の入職者数・離職者数の動き（女性）

- ◆ コロナ禍（2020年）での女性の労働移動について産業別の特徴をみると、「情報通信業」「医療、福祉」などにおいて入職者数が離職者数を上回っている一方、「製造業」「生活関連サービス業、娯楽業」などでは、離職者数が入職者数を上回っている。

産業別の入職者数・離職者（2020年・女性）



（資料出所）厚生労働省「雇用動向調査」により作成

産業間の労働移動（2021年平均）

- ◆ 2021年の産業間の労働移動の動きをみると、同一産業間での労働移動が大きい。
- ◆ コロナの影響が大きかった「宿泊業，飲食サービス業」では、「卸売業，小売業」への労働移動が多くみられた他、一部「医療，福祉」への移動もみられる。

産業間移動（2021年平均）

		前職									
		建設業	製造業	情報通信業	運輸業，郵便業	卸売業，小売業	金融業，保険業	宿泊業，飲食サービス業	生活関連サービス業，娯楽業	医療，福祉	サービス業
現職	建設業	7	2	0	1	2	0	1	0	1	1
	製造業	1	16	0	2	4	0	2	1	1	1
	情報通信業	0	1	6	0	1	0	1	1	0	1
	運輸業，郵便業	1	2	0	6	2	0	1	0	1	1
	卸売業，小売業	1	4	1	1	20	1	8	2	2	2
	金融業，保険業	-	0	0	0	1	2	0	0	0	0
	宿泊業，飲食サービス業	0	2	0	0	5	0	10	1	1	1
	生活関連サービス業，娯楽業	0	1	0	0	1	0	2	4	1	1
	医療，福祉	1	2	0	1	4	0	3	1	30	2
	サービス業	1	3	1	1	4	1	2	2	2	7

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）結果原表」より作成

（単位：万人）

注 1）過去1年間に離職した者の前産業と現産業を記載。

2）「サービス業」とは、「サービス業（他に分類されないもの）」を指す

産業間の労働移動（2020年平均）

- ◆ 2020年の産業間の労働移動の動きをみると、同一産業間での労働移動が大きい。
- ◆ コロナの影響が大きかった「宿泊業，飲食サービス業」では、「卸売業，小売業」への労働移動が多くみられた他、一部「生活関連サービス業，娯楽業」「医療，福祉」への移動もみられる。

産業間移動（2020年平均）

		前職									
		建設業	製造業	情報通信業	運輸業，郵便業	卸売業，小売業	金融業，保険業	宿泊業，飲食サービス業	生活関連サービス業，娯楽業	医療，福祉	サービス業
現職	建設業	7	2	0	1	2	0	1	1	1	1
	製造業	1	21	0	1	4	1	2	1	2	1
	情報通信業	0	1	5	0	1	0	1	1	0	1
	運輸業，郵便業	1	2	0	7	3	-	2	0	1	1
	卸売業，小売業	1	5	1	2	23	1	9	3	3	2
	金融業，保険業	0	1	0	0	1	3	0	0	0	0
	宿泊業，飲食サービス業	1	2	0	1	5	0	13	2	1	1
	生活関連サービス業，娯楽業	0	1	0	0	2	0	3	3	1	1
	医療，福祉	0	2	0	1	5	1	3	1	30	2
	サービス業	1	3	1	2	4	1	2	1	1	7

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）結果原表」より作成

（単位：万人）

注 1）過去1年間に離職した者の前産業と現産業を記載。

2）「サービス業」とは、「サービス業（他に分類されないもの）」を指す

(参考) 産業間の労働移動 (2017-2019年平均)

- ◆ 2017-2019年平均の産業間の労働移動の動きをみると、同一産業間での労働移動が大きい。
- ◆ また、多くの産業から「卸売業、小売業」への労働移動が多くみられている。

産業間移動 (2017-2019年平均)

		前職									
		建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	サービス業
現職	建設業	9	2	0	1	2	0	1	0	1	1
	製造業	1	23	0	2	6	0	3	1	2	2
	情報通信業	0	1	5	0	1	0	1	0	0	1
	運輸業、郵便業	1	2	0	7	3	0	1	0	1	2
	卸売業、小売業	1	5	1	2	25	1	8	3	3	3
	金融業、保険業	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0
	宿泊業、飲食サービス業	0	2	0	0	5	0	15	2	2	1
	生活関連サービス業、娯楽業	0	1	0	1	3	0	2	3	1	1
	医療、福祉	0	2	0	1	4	0	3	1	29	2
	サービス業	1	3	1	1	4	1	2	1	2	7

(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)結果原表」より作成

(単位: 万人)

注 1) 過去1年間に離職した者の前産業と現産業を記載。

2) 「サービス業」とは、「サービス業(他に分類されないもの)」を指す

職業間の労働移動（2021年）

- ◆ 職業間の労働移動をみると、同一職業間の移動が大きい。
- ◆ なお、コロナの影響が大きかったと想定される「サービス職業従事者」は、同一職業間での労働移動が多いほか、「事務従事者」「販売従事者」などへの労働移動も見られる。

		前職											
		管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	分類不能の職業
現職	管理的職業従事者	1	0	1	0	0	-	-	0	0	0	-	-
	専門的・技術的職業従事者	0	33	4	3	5	0	0	1	0	0	1	0
	事務従事者	0	6	35	8	6	0	0	2	0	0	3	0
	販売従事者	0	2	5	15	8	0	0	2	0	1	2	1
	サービス職業従事者	-	4	4	5	26	0	0	4	0	0	3	0
	保安職業従事者	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	農林漁業従事者	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0
	生産工程従事者	-	1	2	3	4	0	1	15	1	0	2	1
	輸送・機械運転従事者	-	0	1	0	1	0	0	1	5	1	1	0
	建設・採掘従事者	-	0	0	1	1	0	0	1	1	4	0	0
	運搬・清掃・包装等従事者	0	1	2	3	5	0	1	5	1	1	8	1
	分類不能の職業	-	0	0	1	1	0	-	0	0	0	0	1

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）結果原表」により作成

（注）過去1年間に離職した者の前産業と現産業を記載。

（単位：万人）

職業間の労働移動（2020年）

- ◆ 職業間の労働移動をみると、同一職業間の移動が大きい。
- ◆ なお、コロナの影響が大きかったと想定される「サービス職業従事者」は、同一職業間での労働移動が多いほか、「販売従事者」などへの労働移動が大きい。

		前職											
		管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	分類不能の職業
現職	管理的職業従事者	1	0	1	0	0	0	0	0	0	-	-	-
	専門的・技術的職業従事者	0	33	4	3	6	0	0	2	0	0	1	0
	事務従事者	0	5	40	8	6	0	0	4	0	1	2	1
	販売従事者	0	2	5	19	10	0	0	3	0	0	2	0
	サービス職業従事者	0	4	5	7	30	1	1	4	0	0	4	1
	保安職業従事者	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
	農林漁業従事者	0	0	1	0	1	-	1	1	0	0	1	0
	生産工程従事者	0	1	2	2	3	0	0	18	1	1	4	0
	輸送・機械運転従事者	-	0	0	1	1	0	0	2	6	1	1	0
	建設・採掘従事者	-	1	0	1	1	0	0	2	0	3	1	0
	運搬・清掃・包装等従事者	0	1	3	5	5	0	1	5	1	1	10	0
	分類不能の職業	-	0	0	1	1	0	-	0	0	0	0	1

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」結果原表より作成

（注）過去1年間に離職した者の前職業と現職業を記載。

（単位：万人）

(参考) 職業間の労働移動 (2017-2019年平均)

◆ 職業間の労働移動をみると、同一職業間の移動が大きい。

		前職											
		管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	分類不能の職業
現職	管理的職業従事者	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	専門的・技術的職業従事者	0	31	4	4	5	0	0	2	0	0	1	0
	事務従事者	1	4	39	9	7	1	0	4	0	0	2	0
	販売従事者	0	2	5	21	9	0	0	3	0	1	3	0
	サービス職業従事者	0	4	4	7	32	0	0	3	1	0	3	1
	保安職業従事者	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	農林漁業従事者	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0
	生産工程従事者	0	2	2	4	5	0	1	22	1	1	5	1
	輸送・機械運転従事者	0	0	1	0	1	0	0	1	6	1	1	0
	建設・採掘従事者	0	1	0	1	1	0	0	2	0	6	1	0
	運搬・清掃・包装等従事者	0	1	3	4	4	0	1	5	1	1	11	0
	分類不能の職業	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1

(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)結果原表」により作成

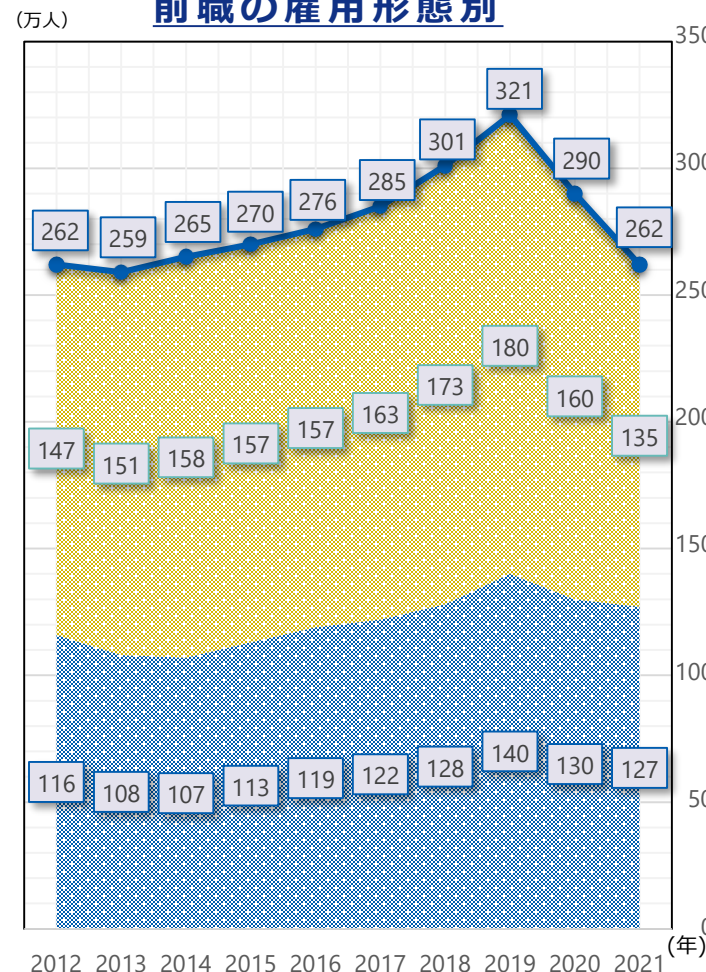
(注) 過去1年間に離職した者の前産業と現産業を記載。

(単位: 万人)

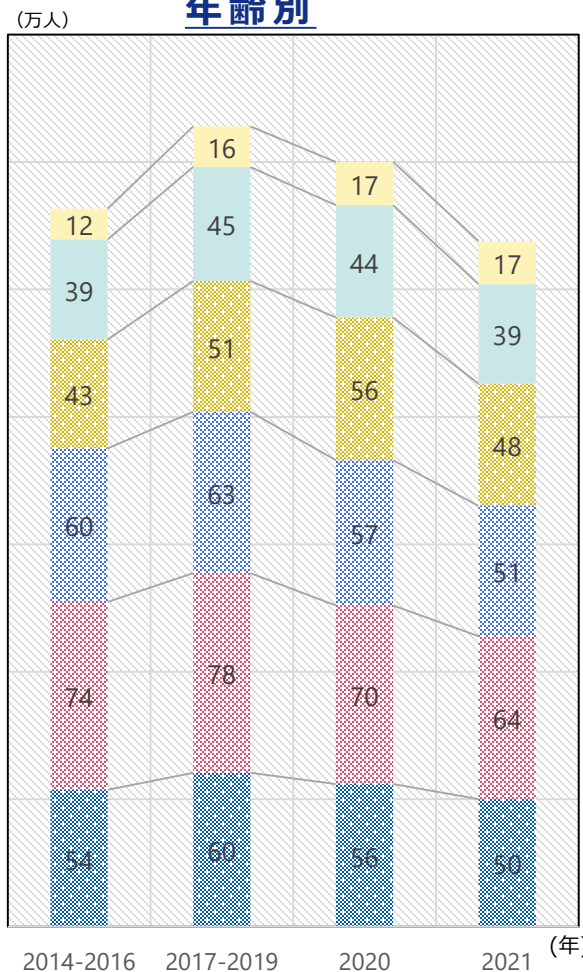
前職の雇用形態・年齢・転職理由別の転職者の推移（男女計）

- ◆ 前職の雇用形態別の転職者数を見ると、半数以上が前職が非正規雇用であり、コロナ禍では前職が非正規雇用の転職者が減少。
- ◆ 年齢別では、25-34歳の層が最も大きい規模となっており、コロナ禍では多くの年齢層で減少。
- ◆ 転職理由別では、コロナ禍では「より良い条件の仕事を探するため」で減少し、「人員整理・勧奨退職のため」で増加。

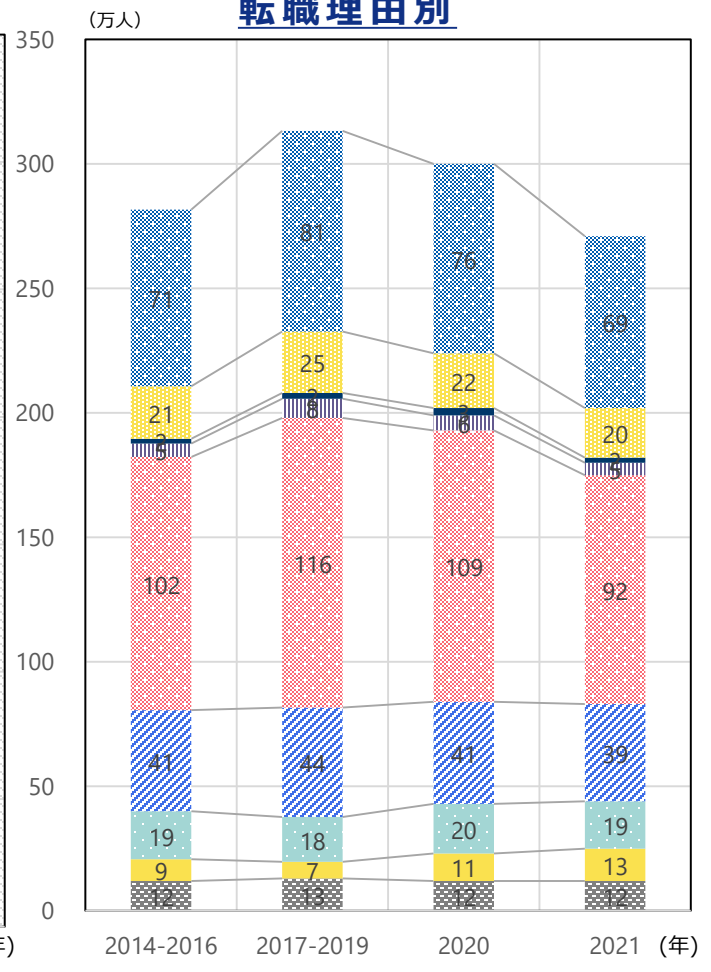
前職の雇用形態別



年齢別



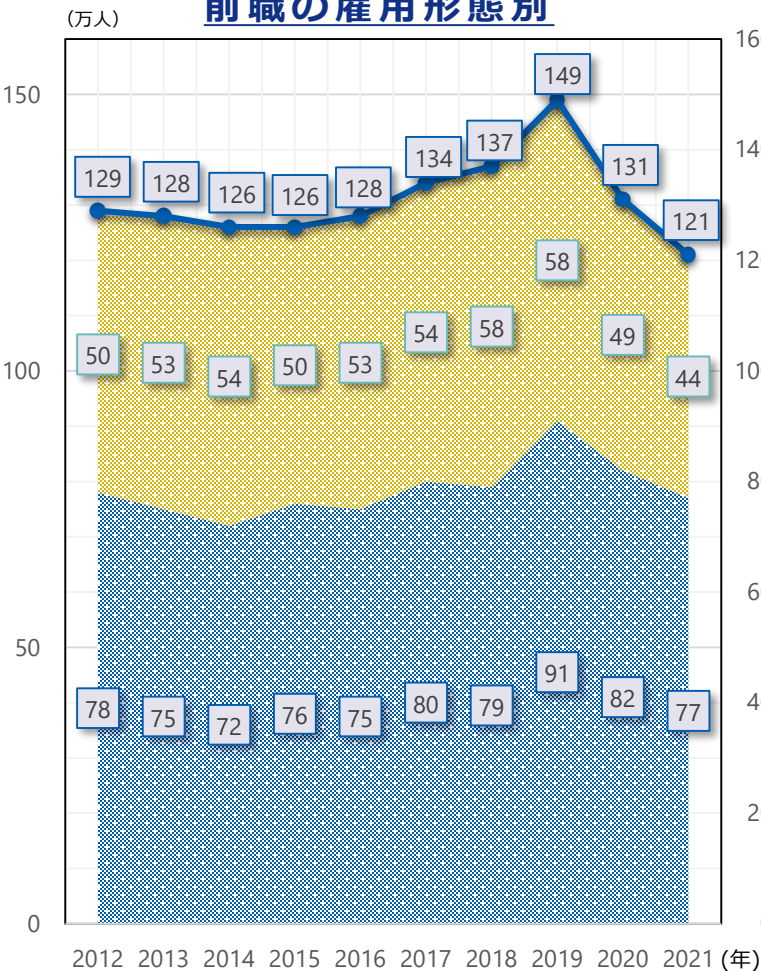
転職理由別



前職の雇用形態・年齢・転職理由別の転職者の推移（男性）

- ◆ 前職の雇用形態別の男性の転職者数を見ると、前職が正規雇用の転職者が、前職が非正規雇用の転職者よりも多くなっている。
- ◆ 年齢別では、25-34歳の層が最も大きい規模となっており、コロナ禍では多くの年齢層で減少。
- ◆ 転職理由別では、コロナ禍では「より良い条件の仕事を探すため」で減少。

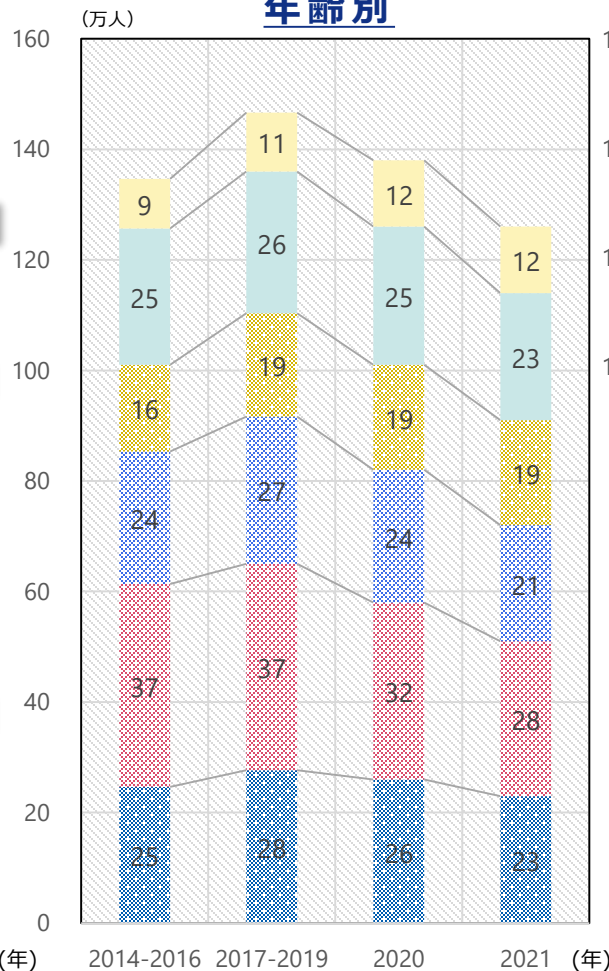
前職の雇用形態別



- (前職の従業上の地位、雇用形態)非正規の職員・従業員
- (前職の従業上の地位、雇用形態)正規の職員・従業員
- (前職の従業上の地位、雇用形態)うち役員を除く雇用者

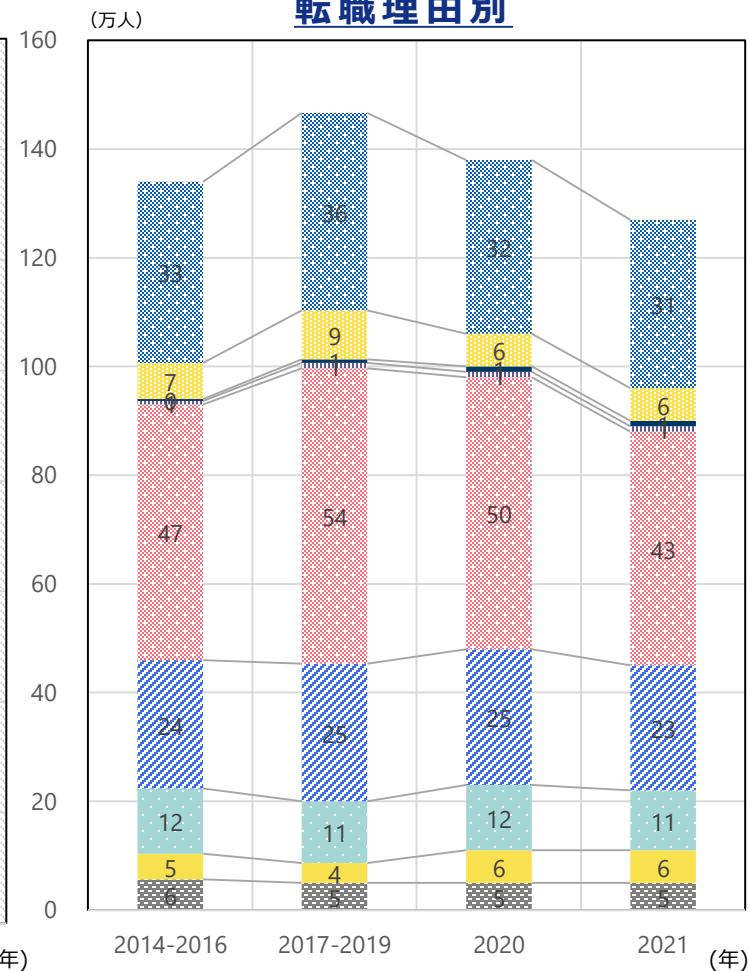
(資料出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）結果原表」により作成

年齢別



- 15～24歳
- 25～34歳
- 35～44歳
- 45～54歳
- 55～64歳
- 65歳以上

転職理由別

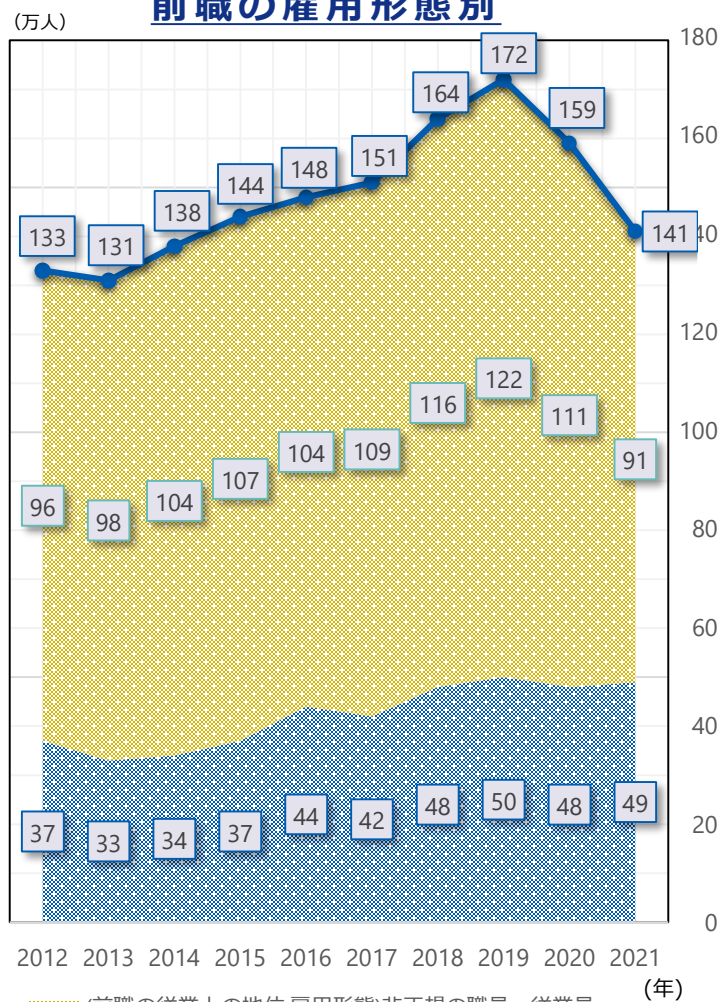


- 会社倒産・事業所閉鎖のため
- 事業不振や先行き不安のため
- より良い条件の仕事を探すため
- 介護・看護のため
- 人員整理・勧奨退職のため
- 定年又は雇用契約の満了のため
- 結婚・出産・育児のため
- 家事・通学・健康上の理由のため
- その他

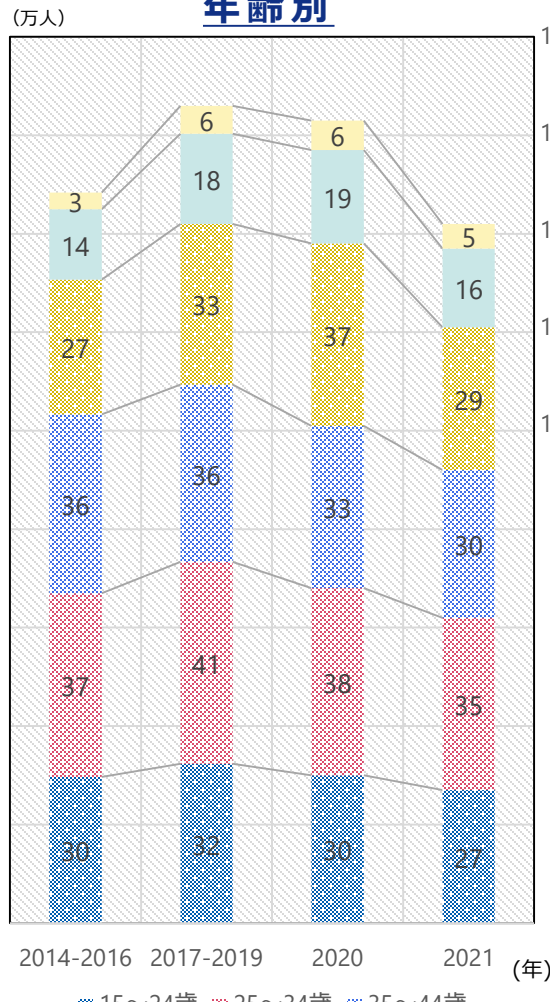
前職の雇用形態・年齢・転職理由別の転職者の推移（女性）

- ◆ 前職の雇用形態別の女性の転職者数を見ると、前職が非正規雇用の転職者が多く、コロナ禍では前職が非正規雇用の転職者が減少。
- ◆ 年齢別では、25-34歳が最も大きい規模となっており、コロナ禍では、多くの年齢層で減少。
- ◆ 転職理由別では、コロナ禍では「より良い条件の仕事を探するため」で減少し、「人員整理・勧奨退職のため」で増加。

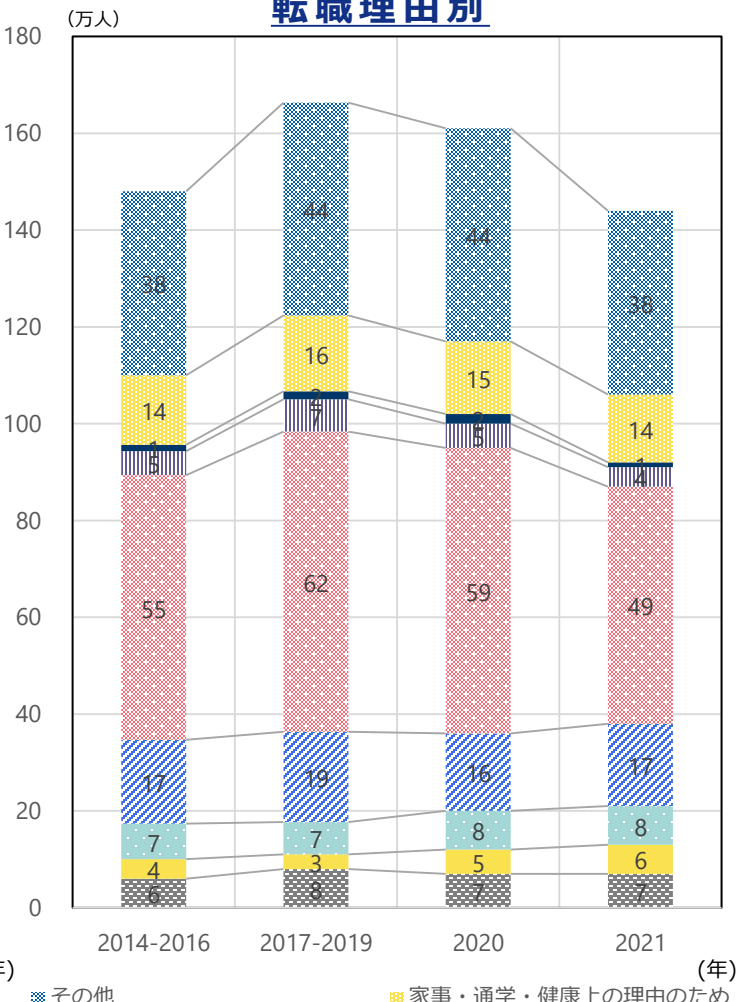
前職の雇用形態別



年齢別

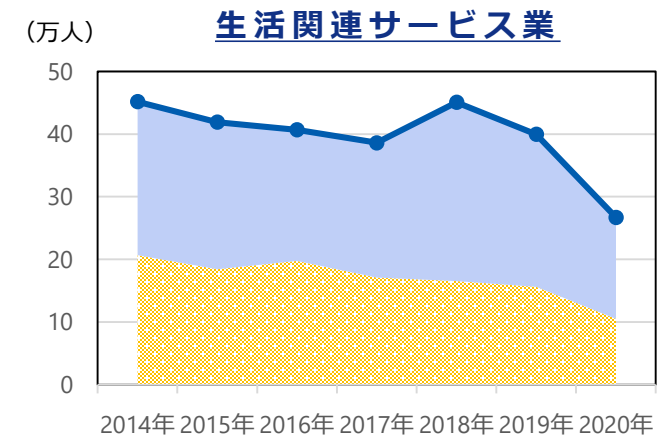
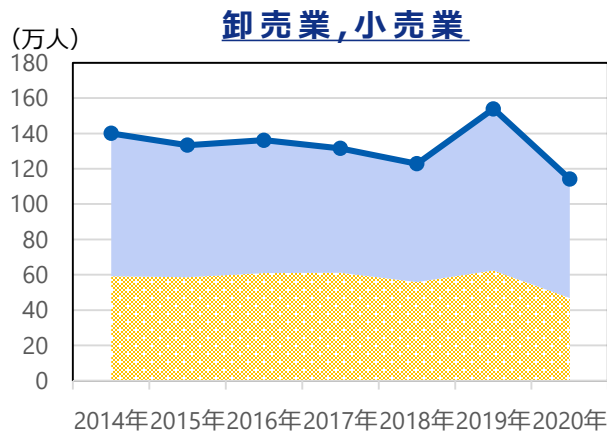
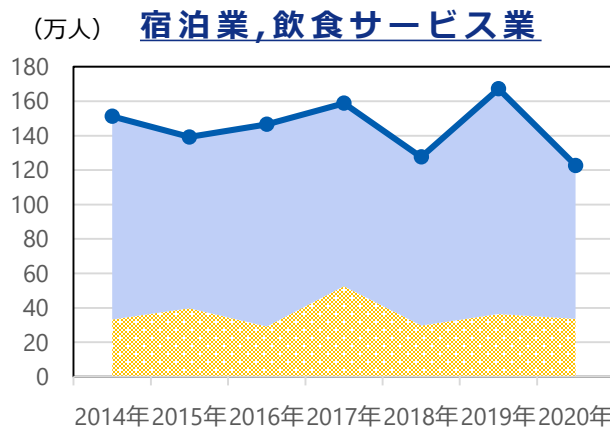
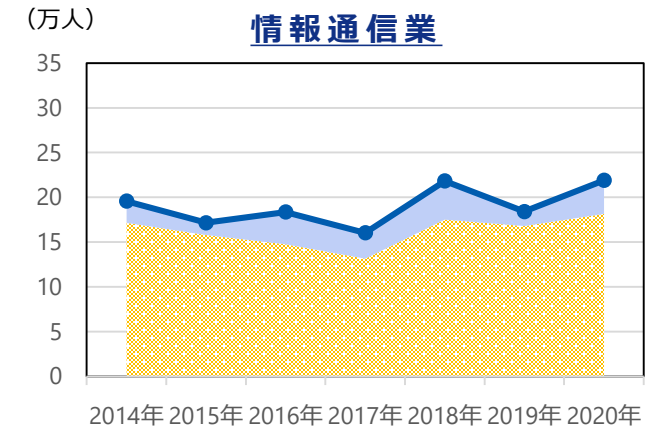
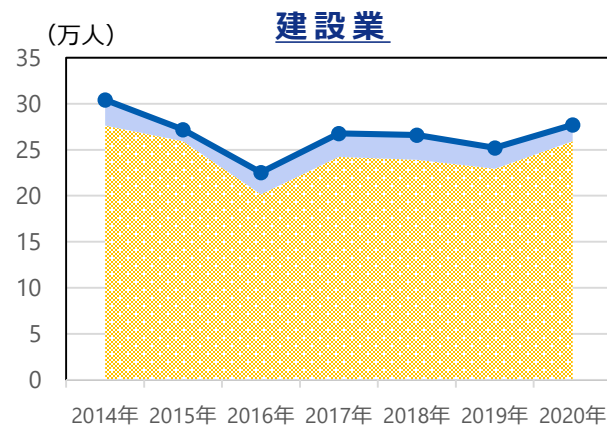
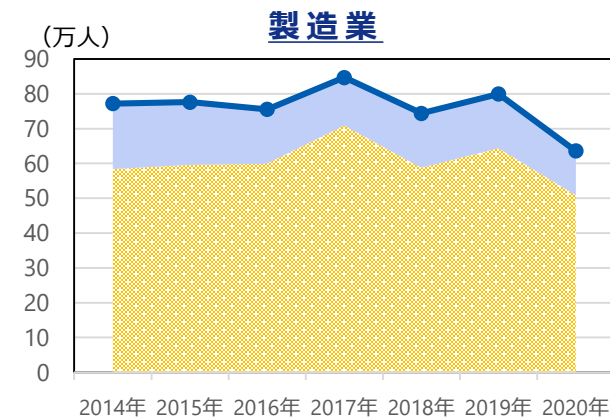


転職理由別



産業別・雇用形態別の入職者数の推移（男女計）

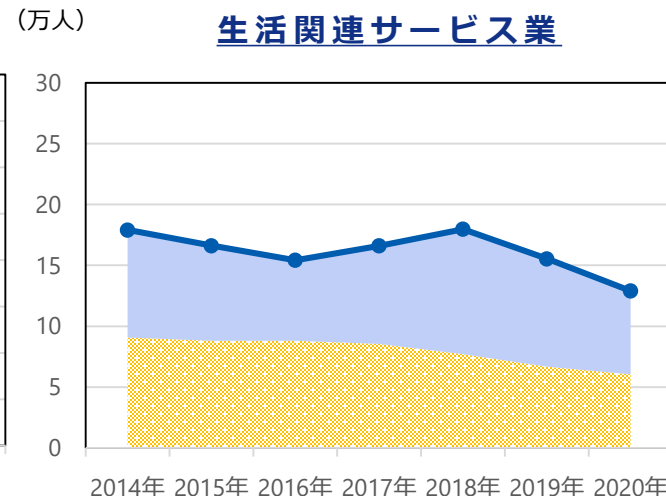
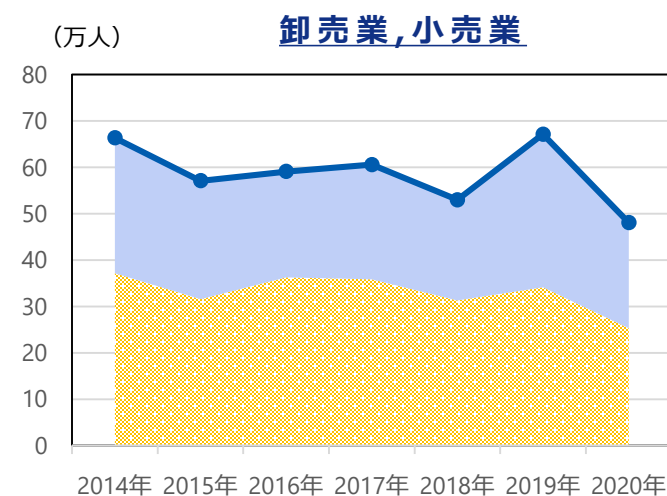
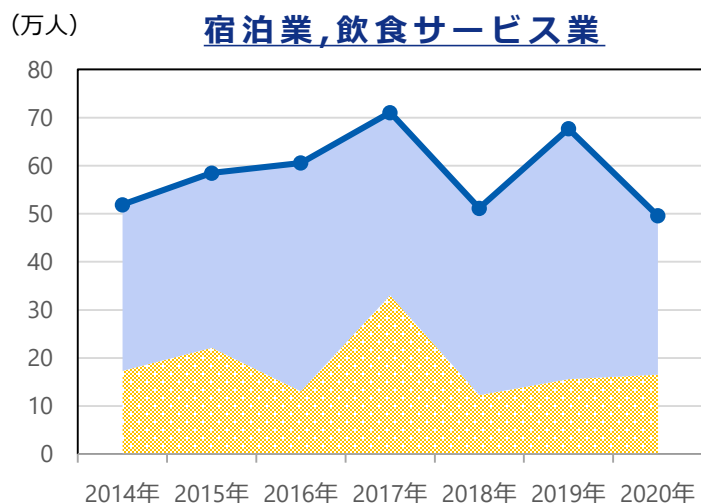
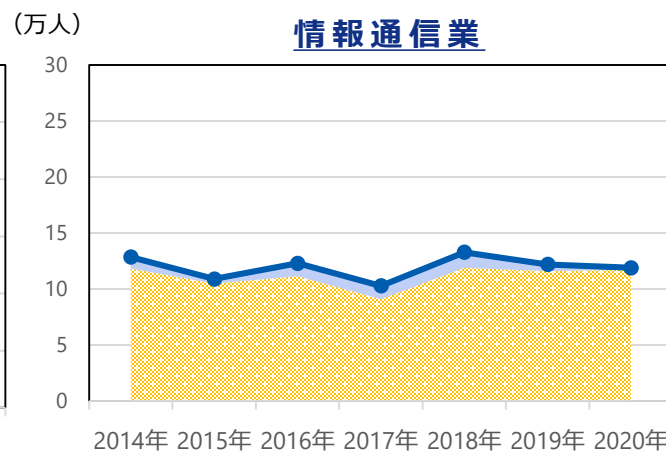
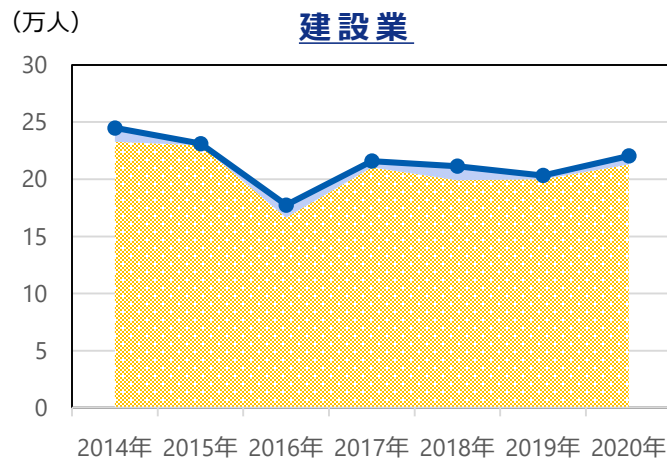
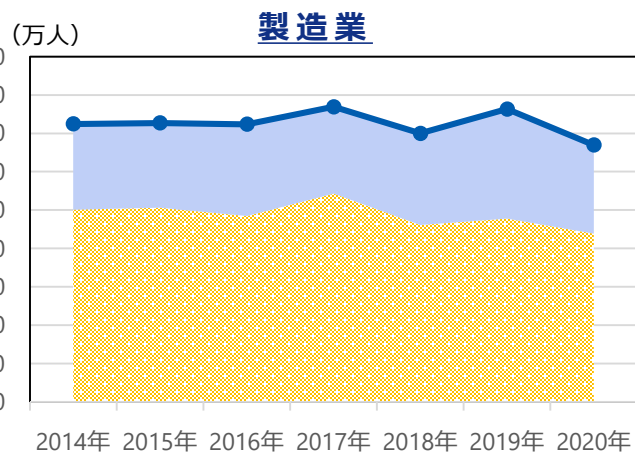
- ◆ 「製造業」「建設業」「情報通信業」では、入職者のうち、一般労働者の占める割合が高く、「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「生活関連サービス業」では、パートタイム労働者の割合が比較的高い。
- ◆ 「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「生活関連サービス業」では、足下でパートタイム労働者の入職者が減少。



パートタイム労働者 一般労働者 計

産業別・雇用形態別の入職者数の推移（男性）

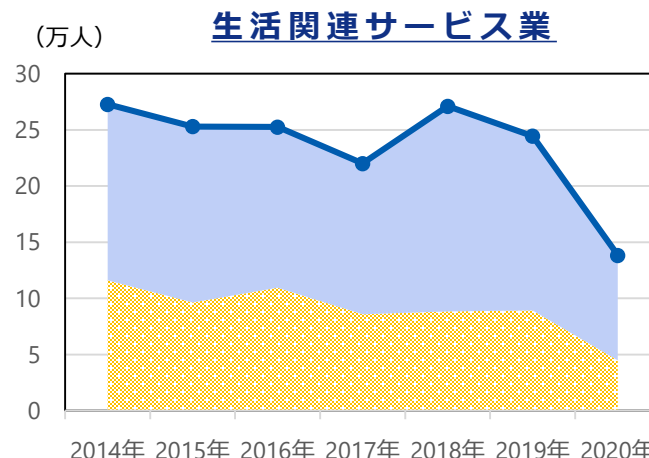
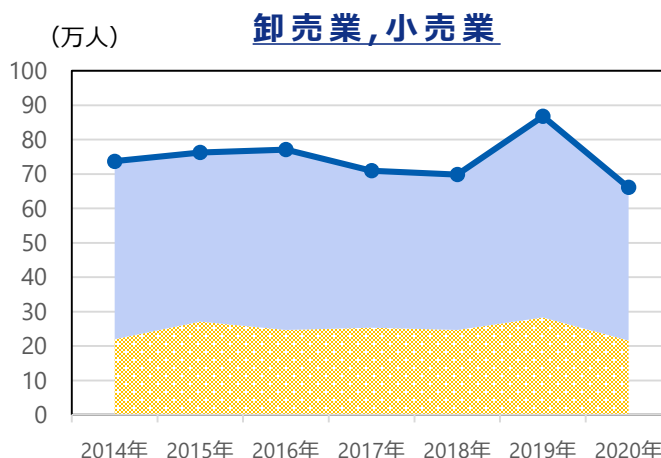
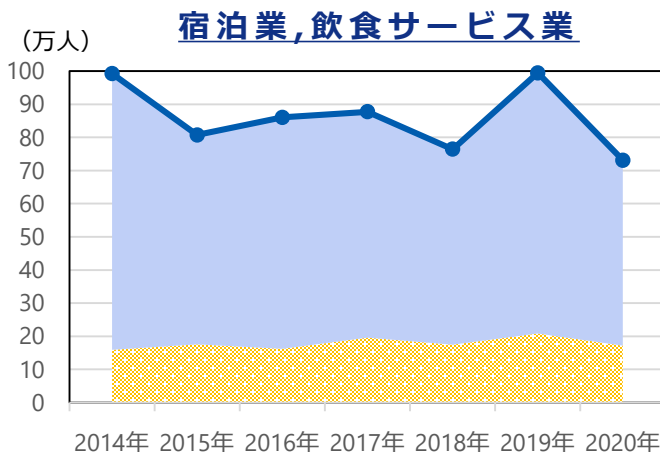
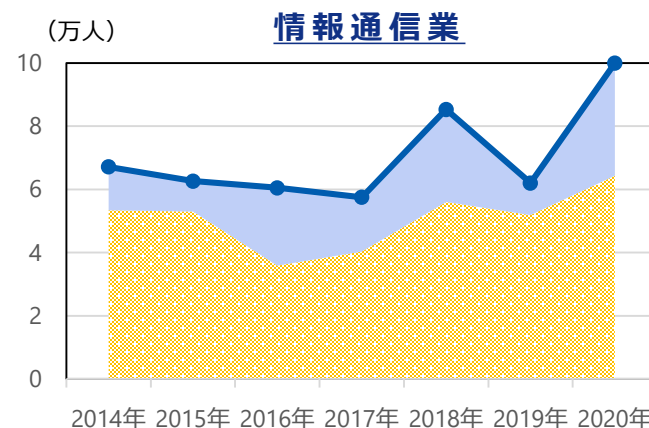
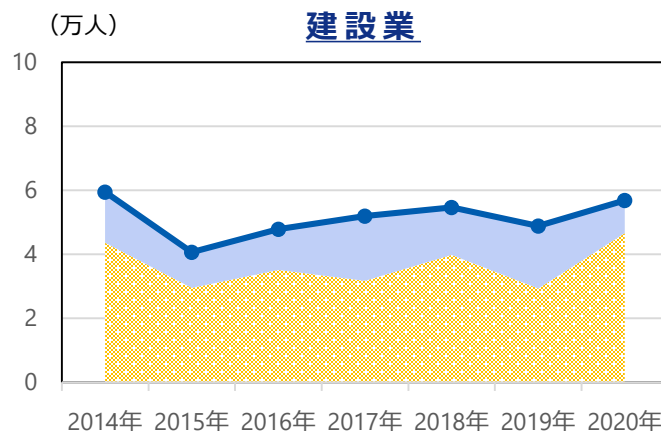
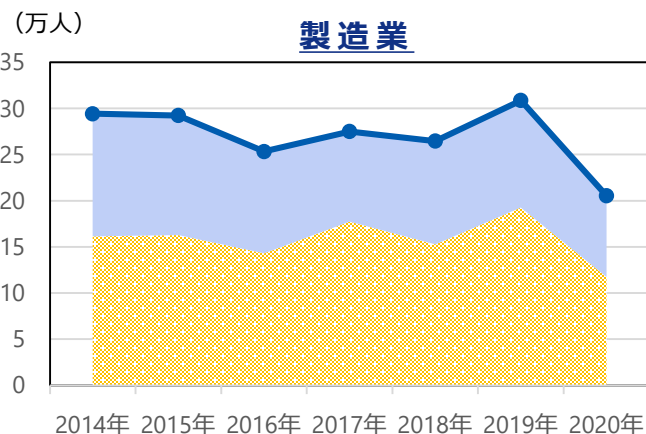
- ◆ 「製造業」「建設業」「情報通信業」では、入職者のうち、一般労働者の占める割合が高い。
- ◆ 「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」では、足下ではパートタイム労働者の入職者が減少している。



一般労働者 パートタイム労働者 計

産業別・雇用形態別の入職者数の推移（女性）

- ◆ 「製造業」「建設業」「情報通信業」では、入職者のうち、一般労働者の占める割合が高く、「宿泊業，飲食サービス業」「卸売業，小売業」「生活関連サービス業」では、パートタイム労働者の割合が高い。
- ◆ 「宿泊業，飲食サービス業」「卸売業，小売業」「生活関連サービス業」では、足下でパートタイム労働者の入職者が減少。



一般労働者 パートタイム労働者 計

近年の労働移動の動向 ～労働移動と処遇の変化～

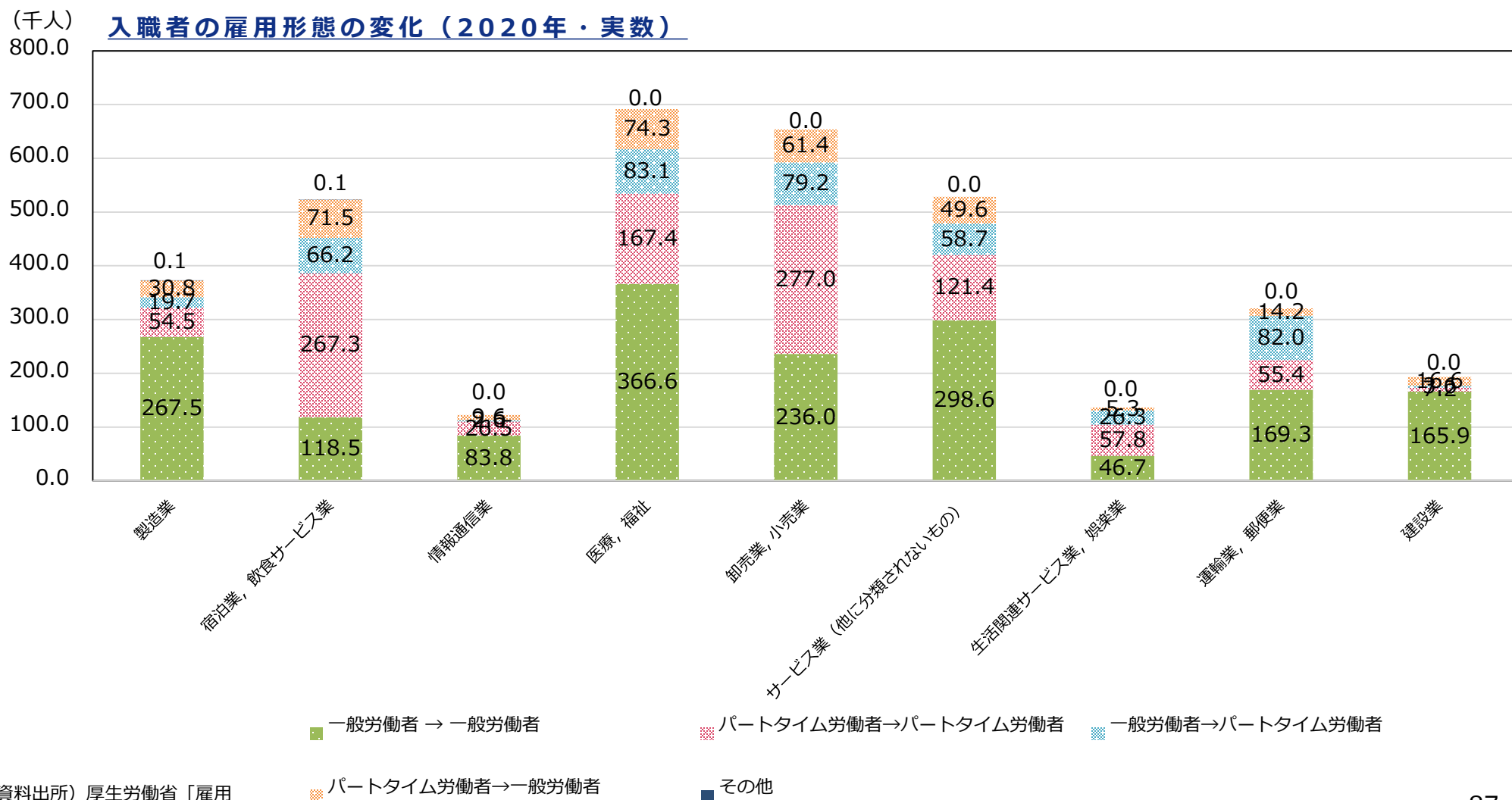
ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

産業別にみた入職者の雇用形態の変化（2020年・実数）

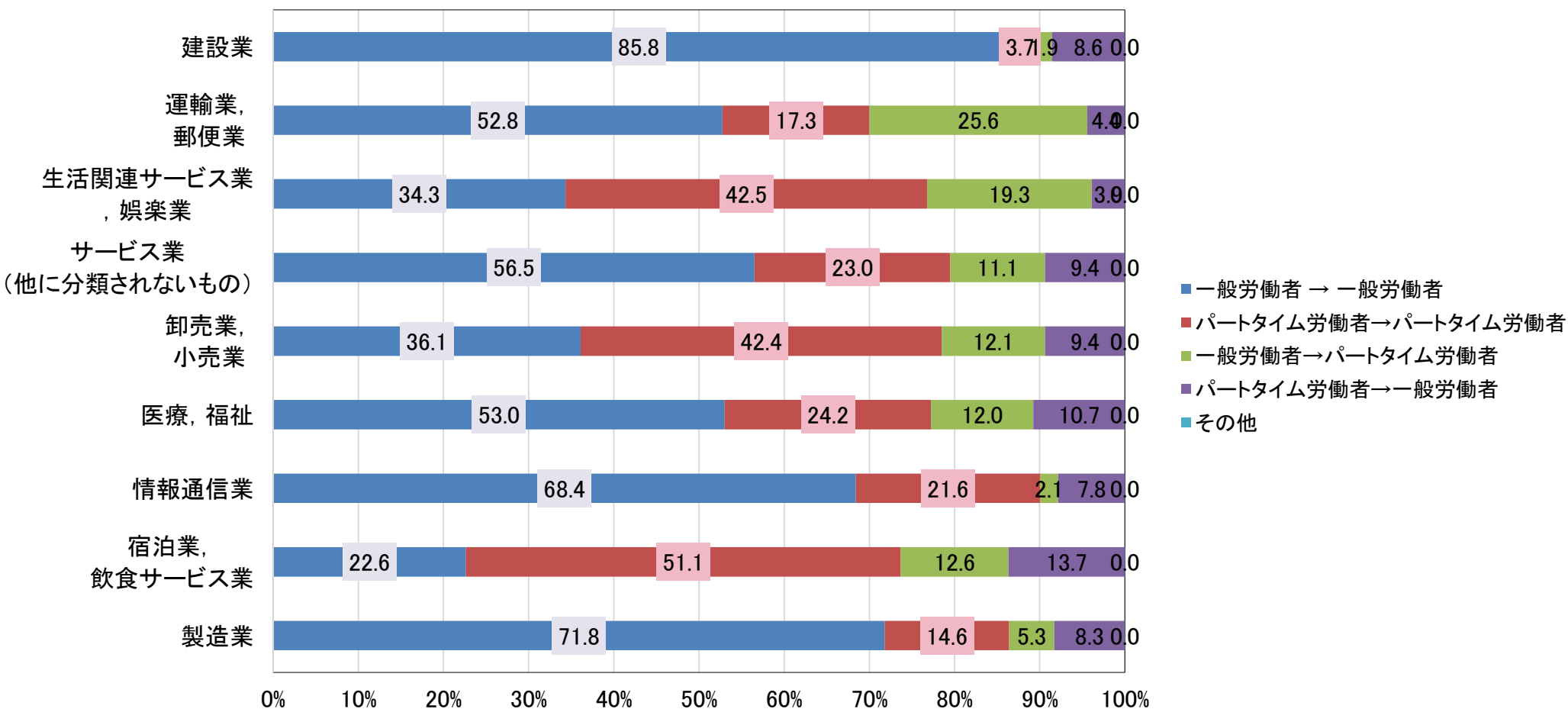
- ◆ 労働移動に伴う処遇の改善について確認するため、産業別の入職者の雇用形態の変化についてみると、「（前職）パートタイム労働者→（現職）一般労働者」といった雇用形態の変化も一部みられたものの、多くの産業において「（前職）一般労働者→（現職）一般労働者」「（前職）パートタイム労働者→（現職）パートタイム労働者」といった同一の雇用形態での労働移動の規模が大きかった。



産業別にみた入職者の雇用形態の変化（2020年・割合）

- ◆ 入職者の雇用形態の変化を割合でみたとき、「建設業」「製造業」では「（前職）一般労働者→（現職）一般労働者」の割合が大きくなっており、「宿泊業、飲食サービス業」では「（前職）パートタイム労働者→（現職）パートタイム労働者」の割合が高くなっている。

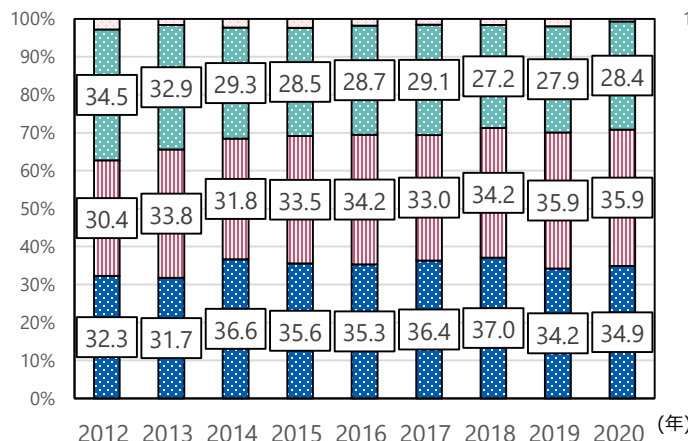
入職者の雇用形態の変化（2020年・割合）



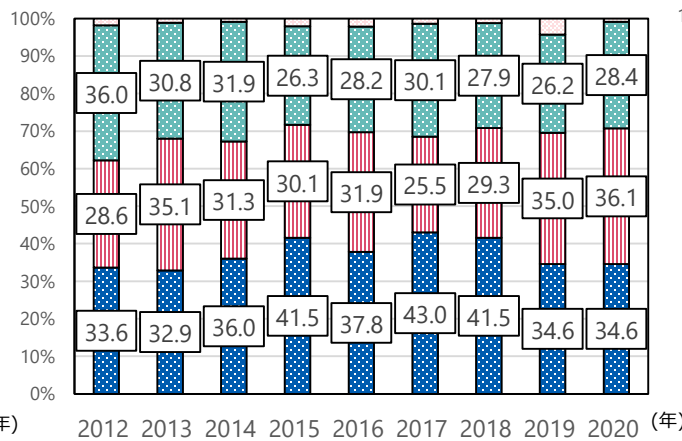
産業間・産業内の労働移動～転職による賃金の動向について～

- ◆ 労働移動に伴う処遇の改善について確認するため、転職入職者の賃金変動状況を見ると、「全産業」では「増加」の割合は概ね32%から37%で推移。
- ◆ 「情報通信業」では2019年・2020年において、「増加」の割合が45%を越えている。

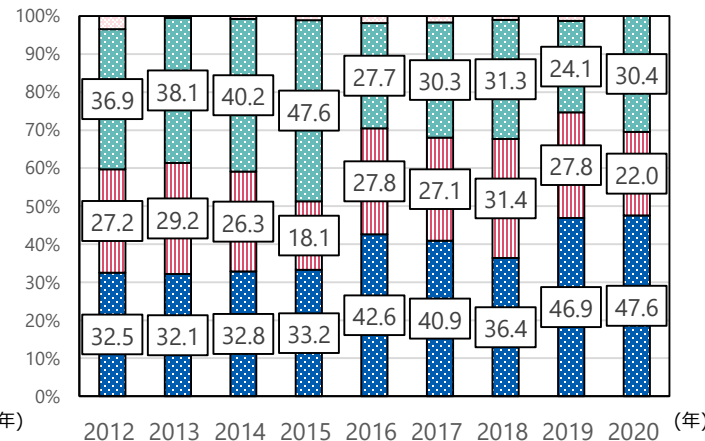
全産業



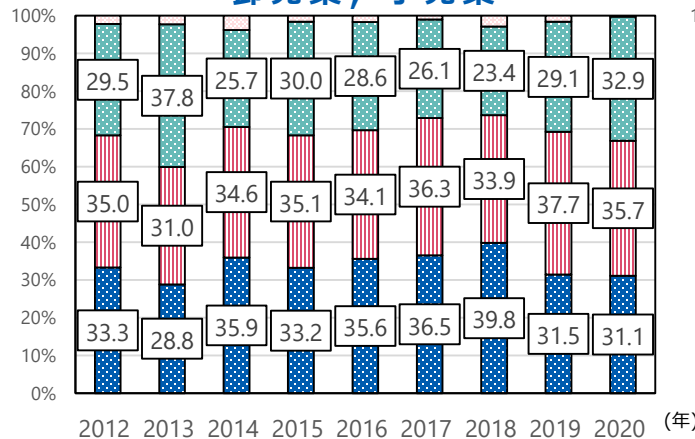
製造業



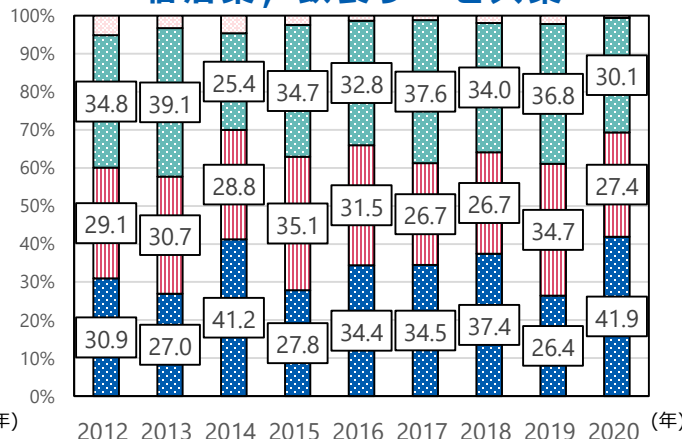
情報通信業



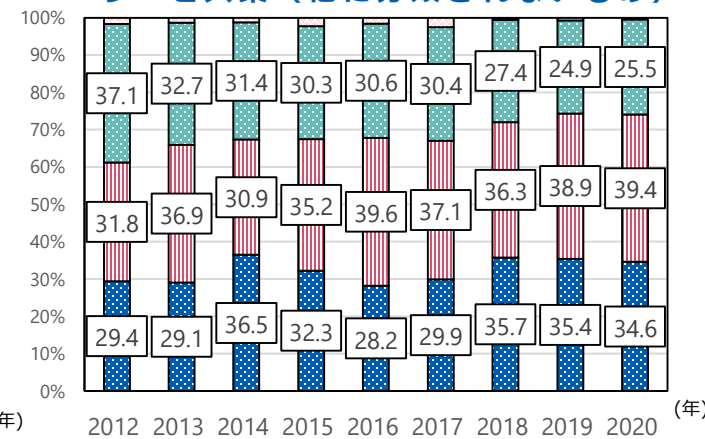
卸売業、小売業



宿泊業、飲食サービス業



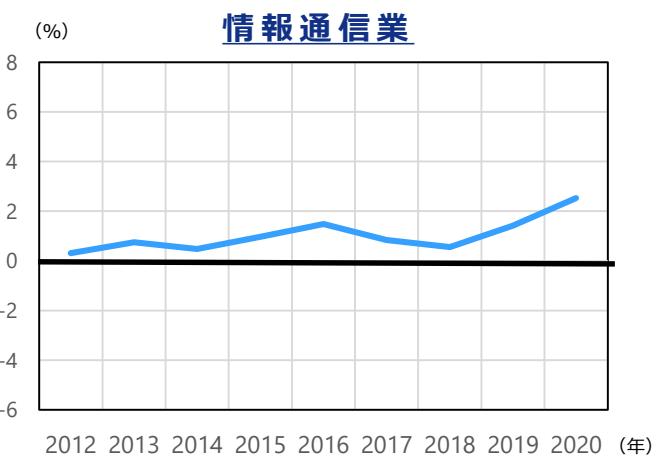
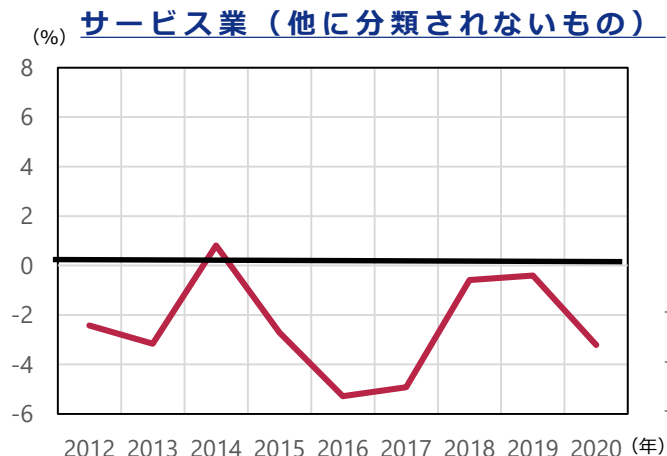
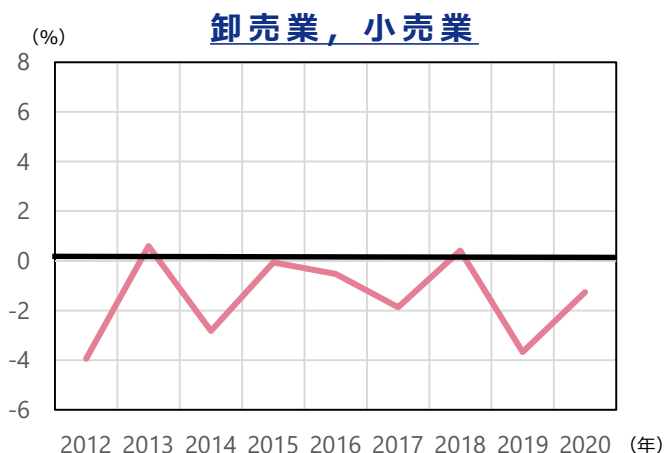
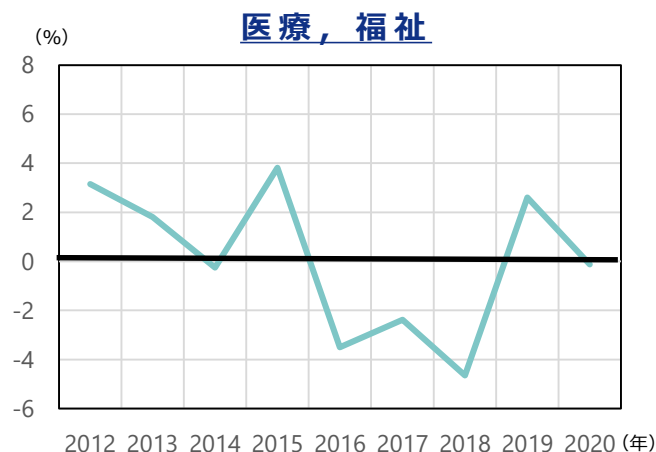
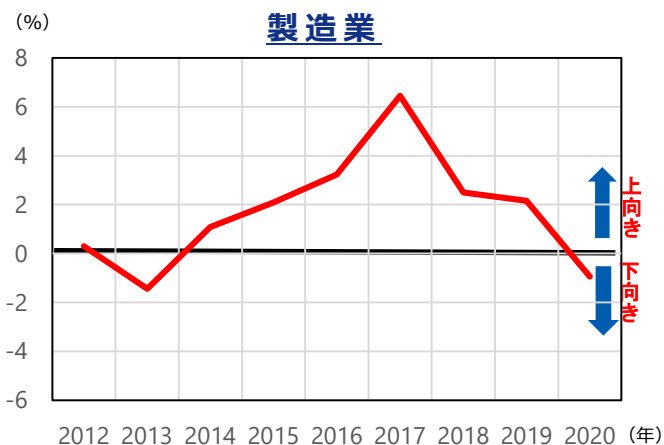
サービス業（他に分類されないもの）



■ 増加 ■ 減少 ■ 変わらない □ 不明

労働移動に伴う賃金水準の変化（常用雇用労働者）

- ◆転職に伴う賃金変動D.I.をみると、「製造業」については、2014年以降は転職に伴い賃金が上昇した人の方が多かったものの、2020年には賃金が減少した人の割合の方が多くなっている。
- ◆「情報通信業」については一環して転職に伴う賃金の上昇の割合が、賃金の低下の割合を上回っている。

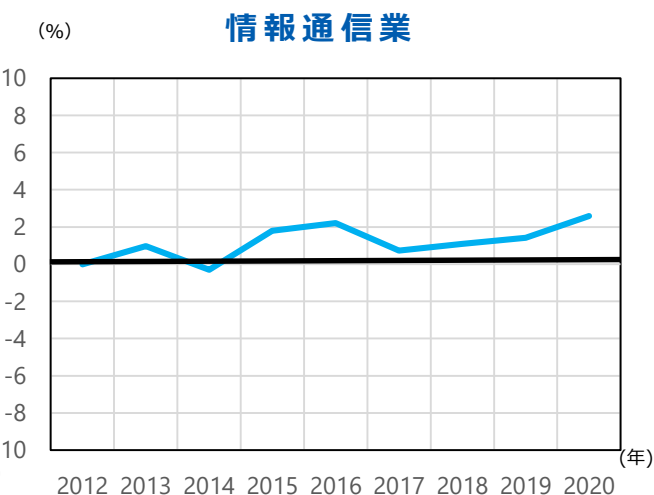
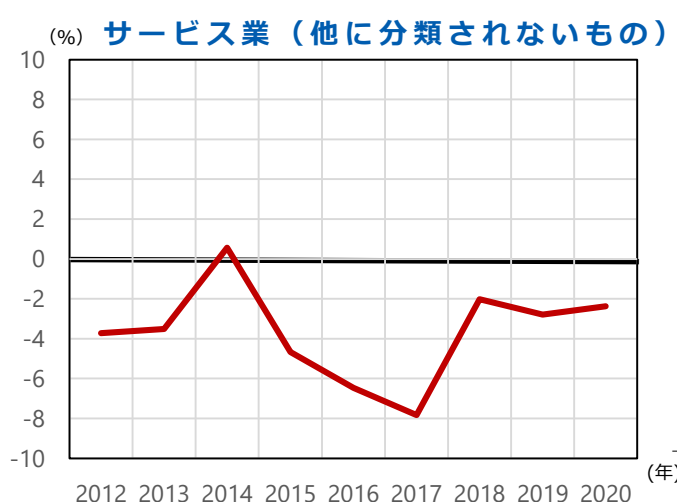
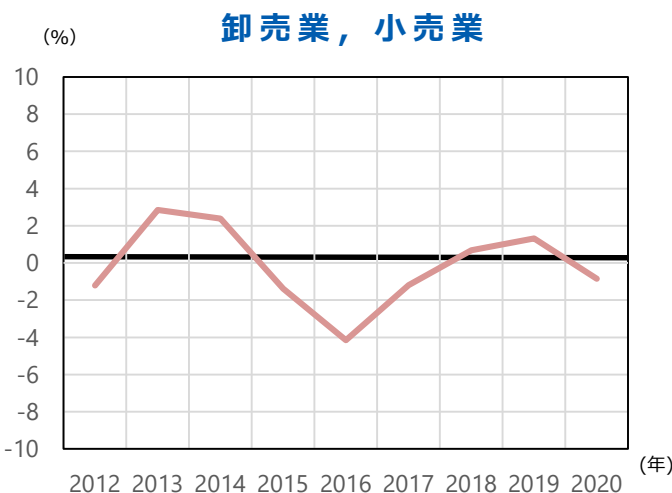
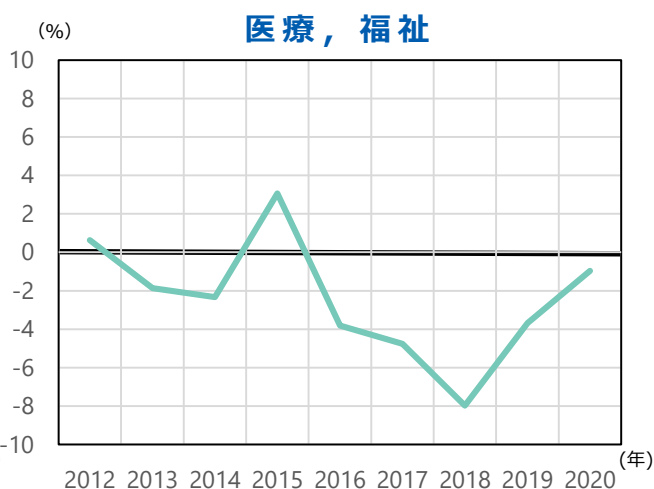
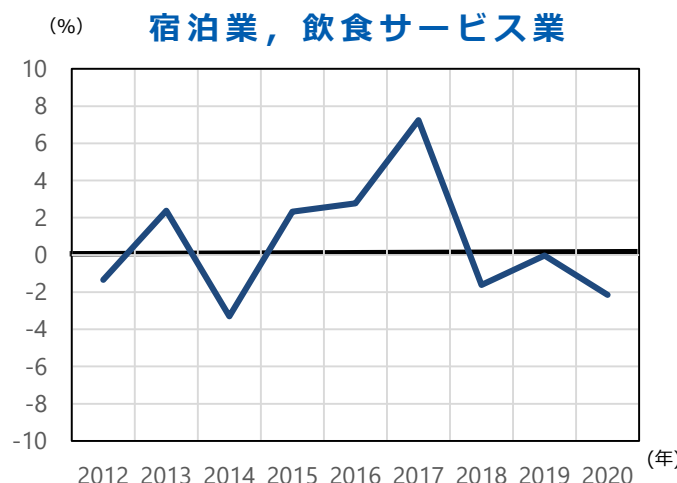
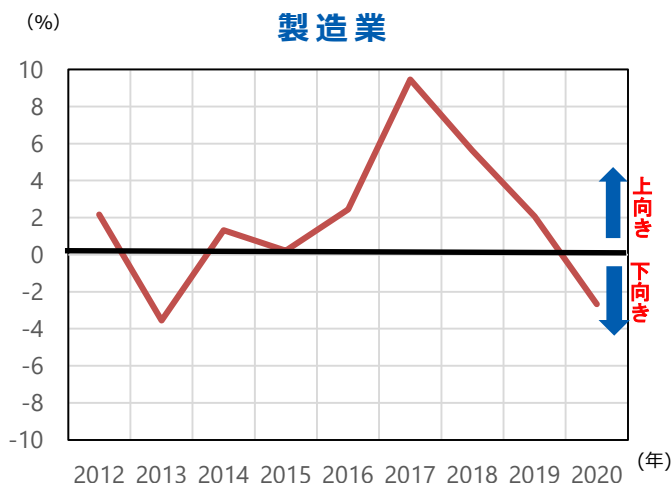


（資料出所）厚生労働省「雇用動向調査」により作成

（注）常用労働者のうち、転職によって賃金が1割以上増加した転職者の割合から、賃金が1割以上減少した転職者の割合を差し引き賃金変動D.I.を算出

労働移動に伴う転職に伴う賃金水準の変化（一般労働者）

- ◆ 一般労働者の転職に伴う賃金D.I.をみると、2014年以降は「製造業」への転職に伴い賃金が上昇した人の方が多かったものの、2020年には賃金が減少した人の割合の方が多くなっている。
- ◆ 「情報通信業」については概ね転職に伴う賃金の上昇の割合が、賃金の低下の割合を上回っている。



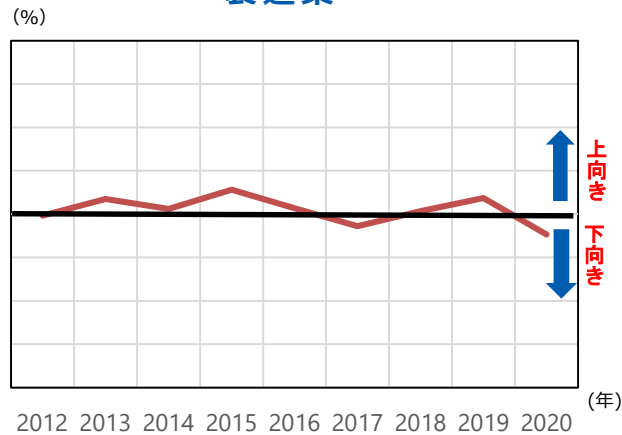
（資料出所）厚生労働省「雇用動向調査」により作成

（注）一般労働者のうち、転職によって賃金が1割以上増加した転職者の割合から、賃金が1割以上減少した転職者の割合を差し引き賃金変動D.I.を算出

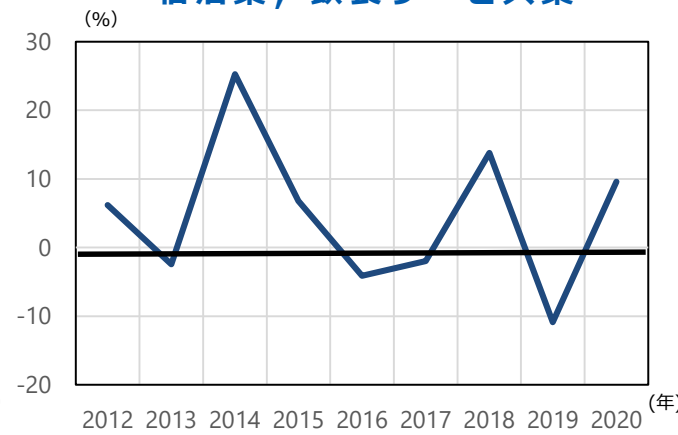
労働移動に伴う転職に伴う賃金水準の変化（パート）

◆パートの転職に伴う賃金D.I.をみると、年による変動が大きくなっている。

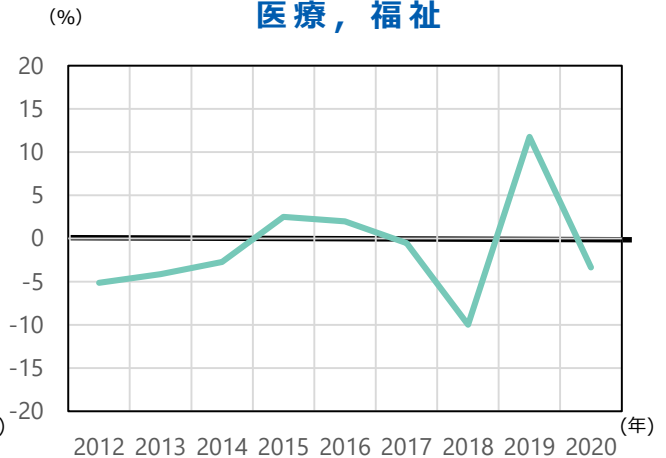
製造業



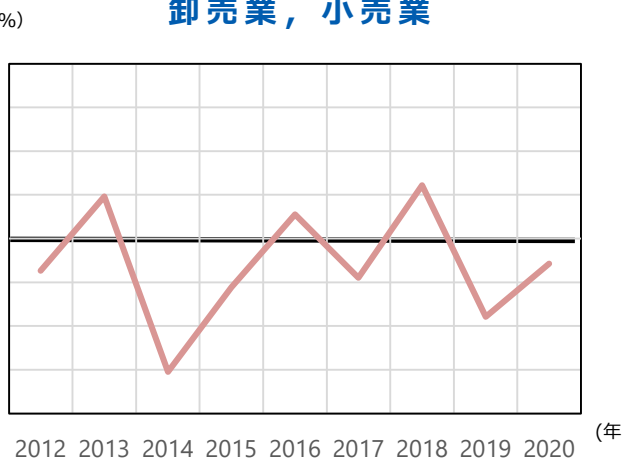
宿泊業，飲食サービス業



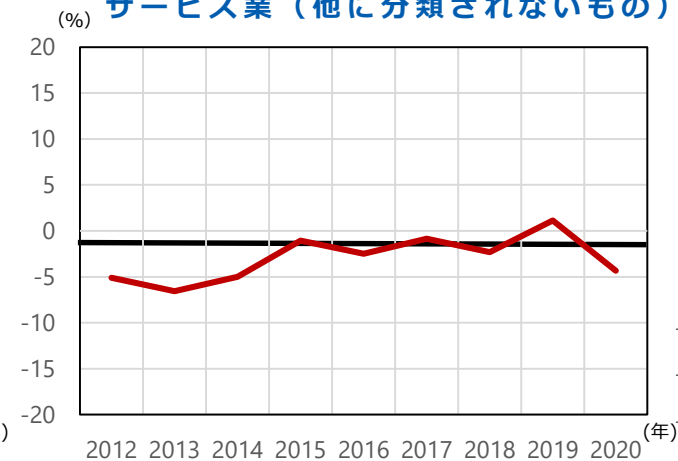
医療，福祉



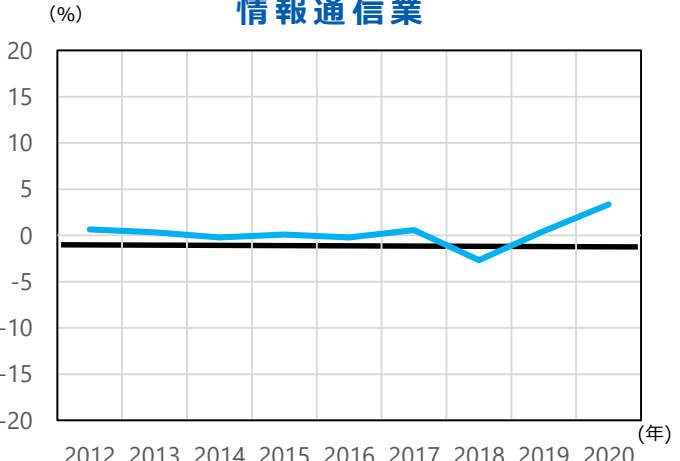
卸売業，小売業



サービス業（他に分類されないもの）



情報通信業



（資料出所厚生労働省「雇用動向調査」により作成

（注）パートのうち、転職によって賃金が1割以上増加した転職者の割合から、賃金が1割以上減少した転職者の割合を差し引き賃金変動D.I.を算出

近年の労働移動の動向 ～労働市場基盤整備に向けて～

ひと、くらし、みらいのために

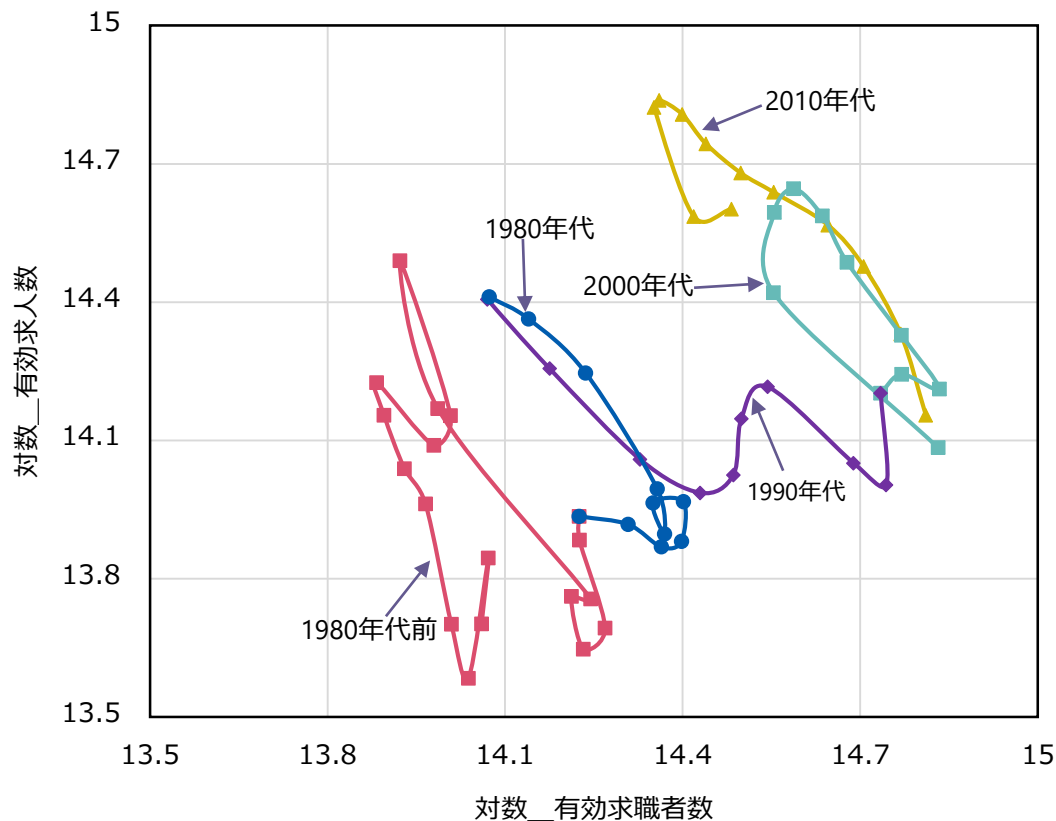


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

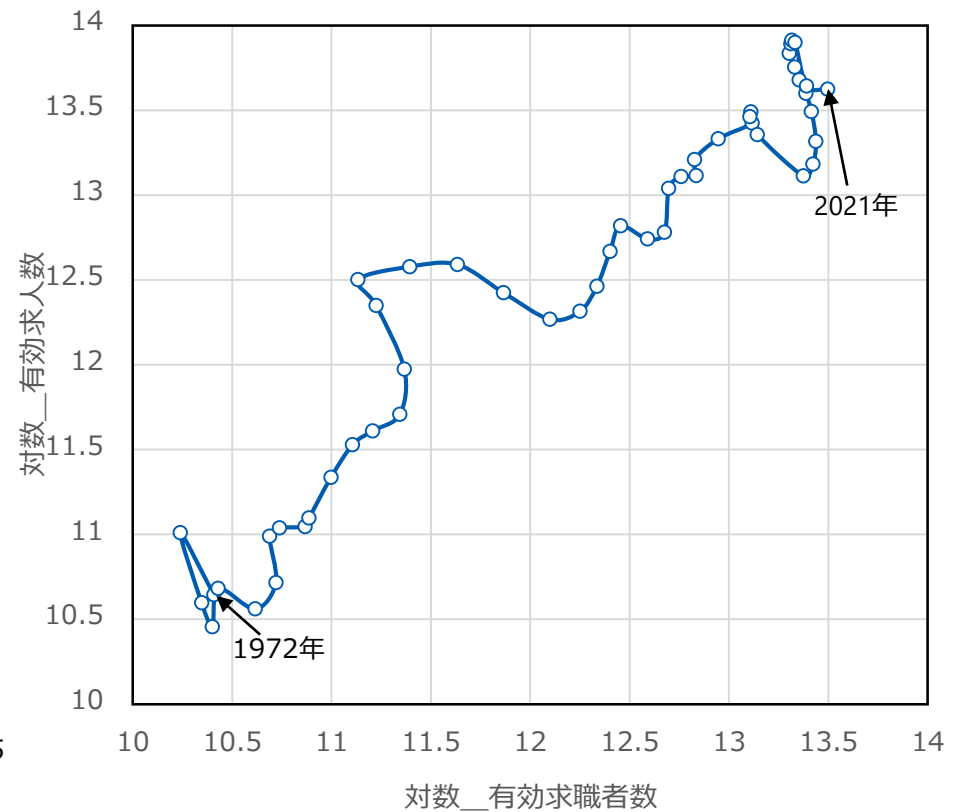
労働市場の拡大と雇用のミスマッチの動向

- ◆ ハローワークがカバーする求職・求人は、長期的には増加傾向にあり、ベバリッジ曲線は右上方へとシフト。
- ◆ パートタイムについては、求職・求人ともに一環して増加傾向にある。

ベバリッジ曲線（パートタイム含む一般・1963-2021年）



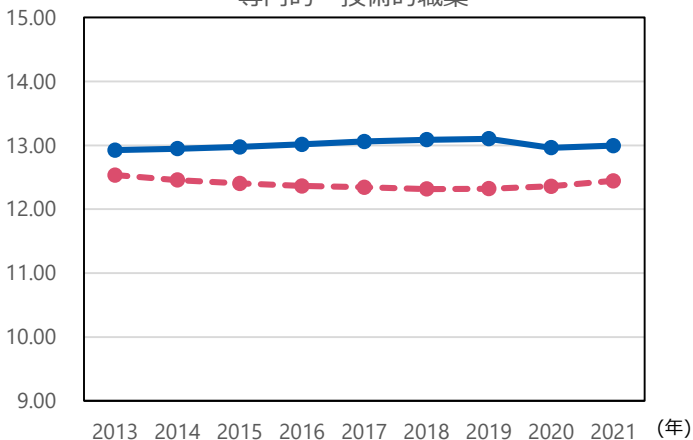
ベバリッジ曲線（パートタイム・1972-2021年）



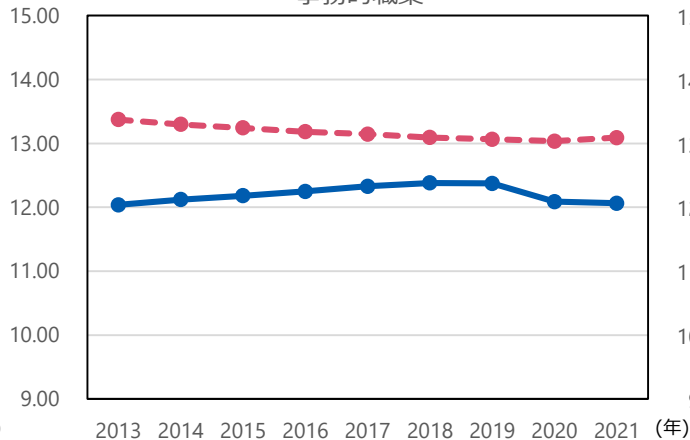
職業間のミスマッチ

- ◆ 職業間のミスマッチは、職業間毎で違いがみられており、「専門的・技術的職業」などでは、有効求人数が有効求職者数を上回って推移している一方、「事務的職業」などでは、有効求職者数が有効求人数を上回っている。

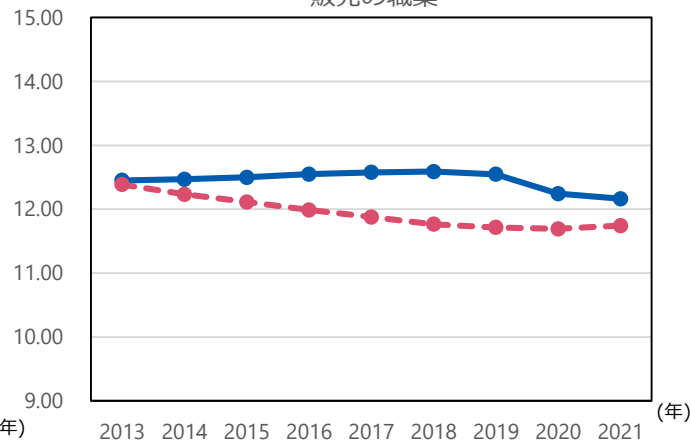
専門的・技術的職業



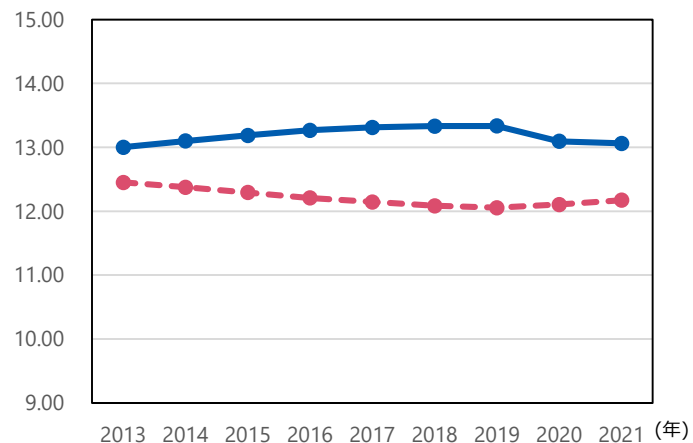
事務的職業



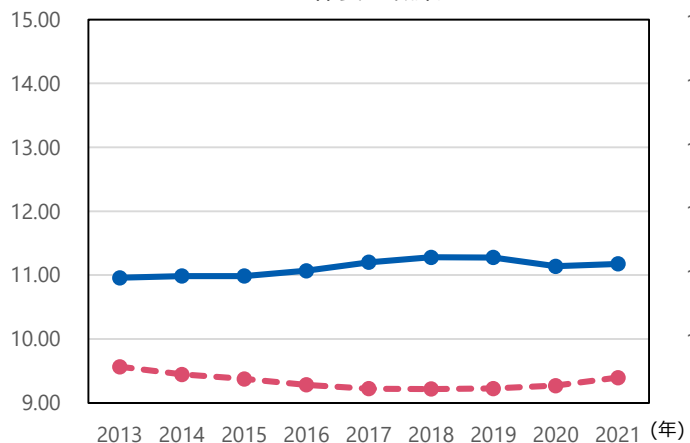
販売の職業



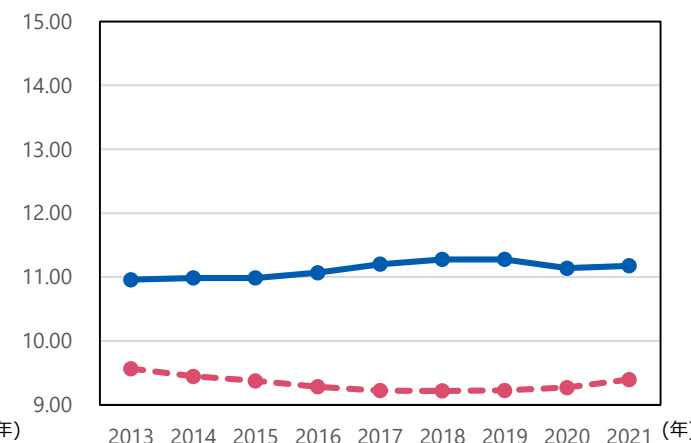
サービスの職業



保安の職業



生産工程の職業



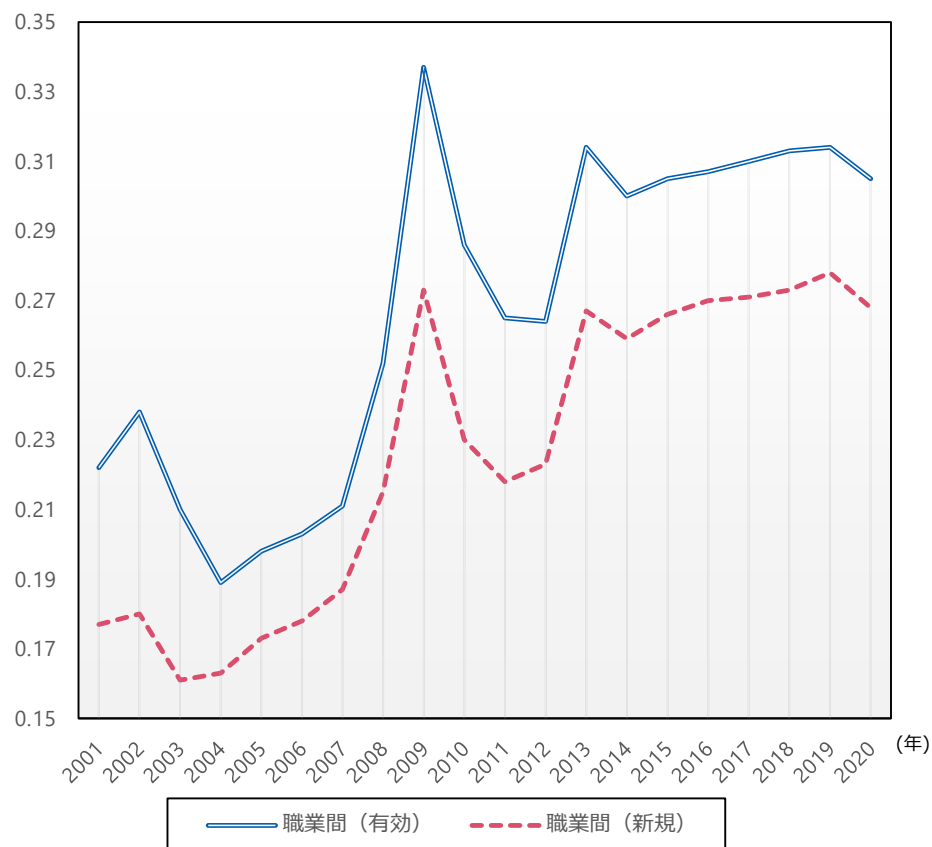
(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」より作成

(出所) 川田恵介「日本の労働市場におけるミスマッチの測定」を参考に作成

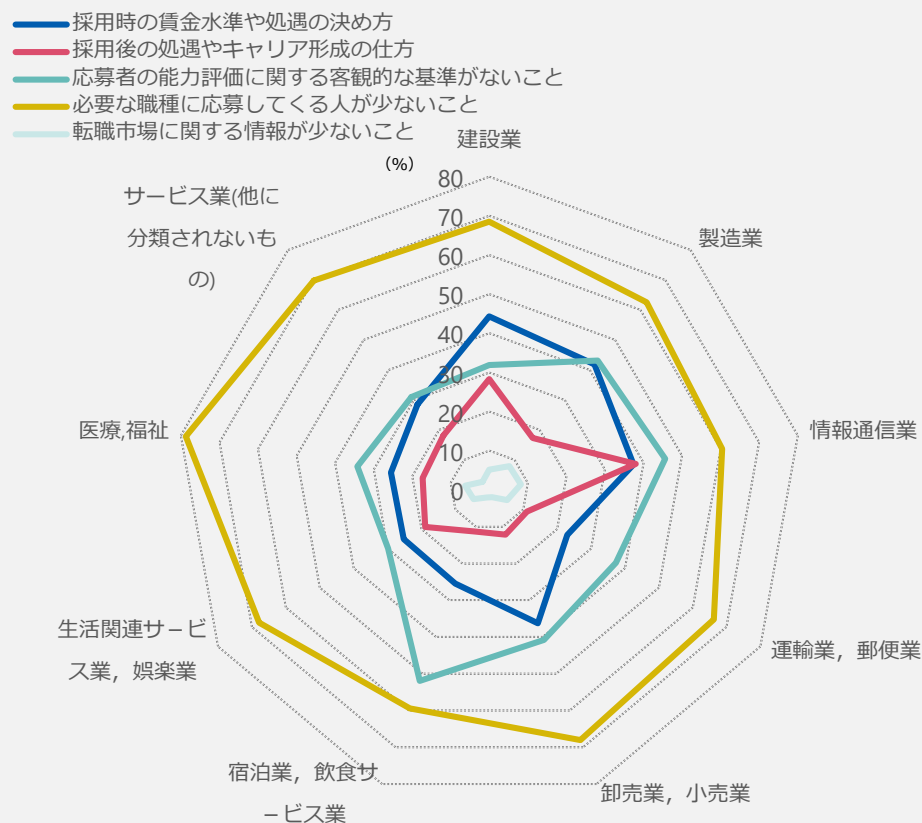
外部労働移動の課題

- ◆ 労働市場のミスマッチ指標の推移をみると、2004年以降、増加傾向にあり、足下では2000年代前半と比べて、高い水準となっている。
- ◆ 企業側が抱える転職者を採用する際の課題では、「必要な職種に応募してくる人が少ないこと」が全ての産業において高い割合となっており、ハローワーク等を通じて積極的な就職支援を行う必要がある。
- ◆ 加えて、「応募者の能力評価に関する客観的な基準がないこと」も理由も、多くの産業で比較的高い割合となっており、求職者の能力の見える化も推進していく必要がある。

ミスマッチ指標※の推移（2001-2020年）



転職者を採用する際の課題（2020年）



※ミスマッチ指標 = $\sum_{i=1}^N |U_i/U - V_i/V|$ $\left(\begin{array}{ll} U_i: \text{区分}i\text{の求職者数} & U: \text{求職者総数} \\ V_i: \text{区分}i\text{の求人数} & V: \text{求人数総数} \end{array} \right)$

令和 3 年度補正予算・令和 4 年度予算に係る 参考資料等

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

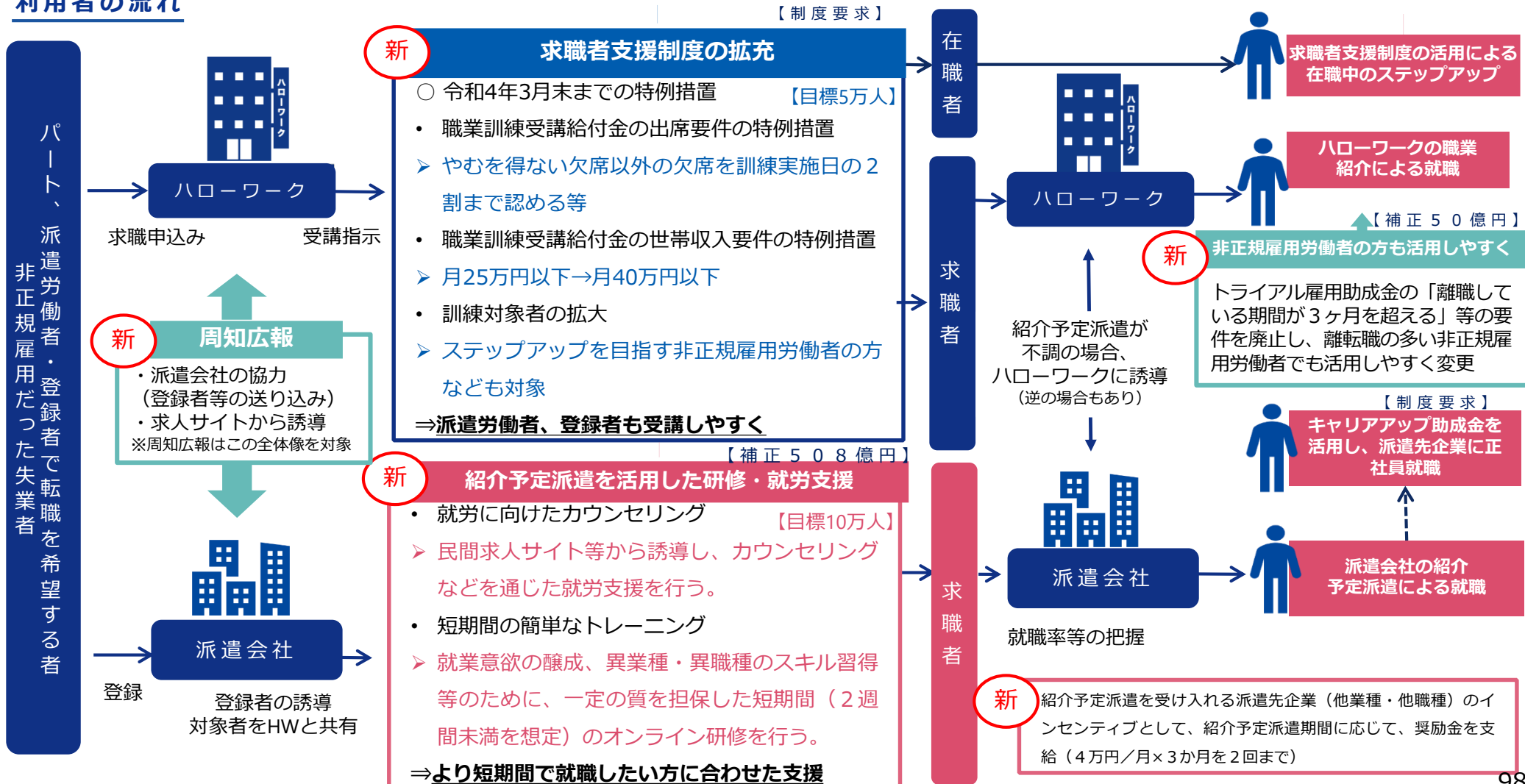
Ministry of Health, Labour and Welfare

コロナ禍での非正規雇用労働者等に対する労働移動支援事業

【令和3年度補正予算：558億円】

新型コロナウイルス感染症により、とりわけ非正規雇用労働者にとって厳しい雇用情勢となっている。このような**厳しい環境にある非正規雇用労働者等の労働移動の円滑化を支援**するため、求職者支援制度（月10万円の給付金を受給しながら無料の職業訓練）の拡充、民間派遣会社を通じた研修・紹介予定派遣等の支援を行うことで、非正規雇用の方々にきめ細かな伴走型の支援を提供する。

利用者の流れ



【紹介予定派遣を活用した研修・就労支援】

【令和3年度補正予算：508億円】

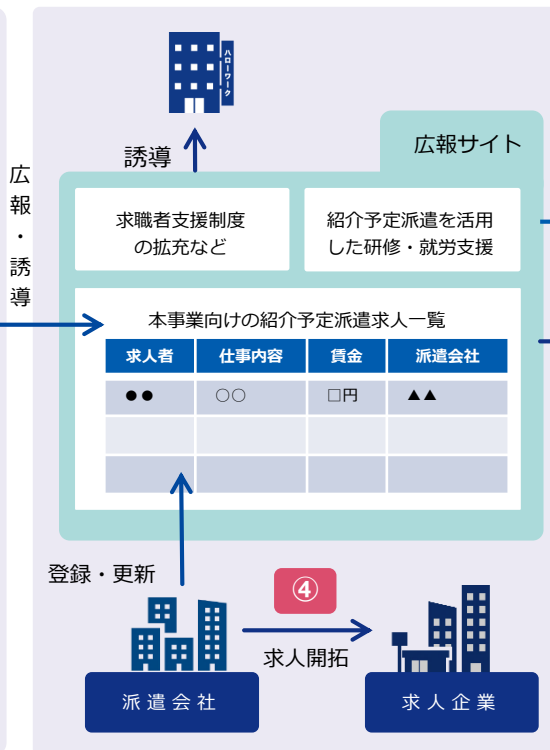
- コロナ禍により大きな影響を受けている非正規雇用労働者等に対して、民間派遣会社を通じ、就労に向けたカウンセリング、短期間の簡単なトレーニングを実施した上で、紹介予定派遣を活用するなど、きめ細かな伴走型の支援を行うことで、早期の再就職を目指す。
- 事業内容
 - ① 民間求人サイト等から誘導し、就労に向けたカウンセリング
 - ② 就業意欲の醸成、紹介予定派遣前の短期間のオンライン研修
 - ③ 派遣先の職場説明会、職場体験
 - ④ 支援対象者に適した求人開拓
 - ⑤ 紹介予定派遣の受入に対する奨励金の支給

事業の流れ

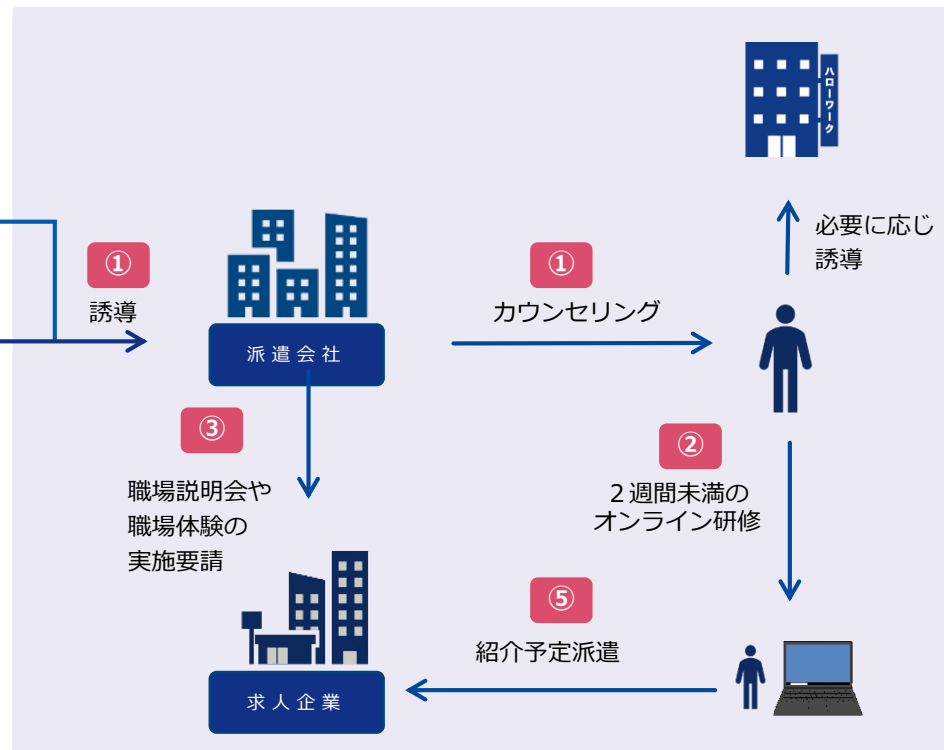
周知広報



特設サイトに誘導



利用者へのサービス提供の流れ



求職者支援制度による非正規雇用労働者の再就職、転職、能力開発への支援の強化

令和3年度補正予算：制度要求

コロナの影響を受けて離職を余儀なくされた非正規雇用労働者や、シフトが減って厳しい状況に置かれている非正規雇用労働者などに、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する機会を提供する求職者支援制度の活用を進める特例措置などを設け、非正規雇用労働者の再就職、転職、能力開発への支援を強化する

民間人材ビジネス事業者と連携した求職者支援制度の活用促進

● 民間人材ビジネス事業者と連携した制度の周知、紹介予定派遣、トライアル雇用を活用した就職支援 新規

* 派遣会社や民間求人サイトと連携して求職者支援制度の周知を行う。また、訓練終了後に紹介予定派遣やトライアル雇用を活用した就職を希望する者を利用企業に誘導し、紹介予定派遣期間、トライアル雇用期間後の安定雇用につなげる

IT分野の訓練の促進（令和7年3月末までの措置）

● IT分野の訓練コースの拡大 新規

* IT分野の資格取得を目指す訓練コースを設定する訓練機関に支給する実施経費を増額し、設定を促進する

求職者支援制度の活用を促進する特例措置（令和4年3月末までの措置）

● 職業訓練受講給付金の出席要件の緩和 新規

（やむを得ない欠席以外の欠席を訓練実施日の2割まで認め、欠席日の給付金を日割りで減額する特例を導入する）

* やむを得ない理由なく、1日でも欠席、遅刻、早退すると給付金を受給できない厳格な要件を緩和し、利用を促進する

● 職業訓練受講給付金の世帯収入要件の緩和（月25万円以下→月40万円以下） 新規

* 親や配偶者と同居している非正規雇用労働者などが、給付金を受給しながら訓練を受講しやすくするため、要件を緩和する

働きながら訓練を受講しやすくする特例措置（令和4年3月末までの措置）

● 訓練対象者の拡大（離転職せずに働きながらスキルアップに取り組もうとする者を訓練対象者とする） 新規

* 現在の訓練対象者（離転職を前提に訓練を受講する者）に、転職せずに働きながらスキルアップに取り組もうとする者に加え、ステップアップを目指す非正規雇用労働者などの主体的な能力開発の取組みを支援する

● 職業訓練受講給付金の収入要件の緩和（月8万円以下→シフト制で働く方などについて月12万円以下）

* シフト制やフリーランスなどで働く月の収入が変動する者が、働きながら訓練を受講しやすくするため、要件を緩和する

● 職業訓練受講給付金の出席要件の緩和

（仕事で訓練を欠席せざるを得ない日を、病気などと同様のやむを得ない欠席とし、訓練実施日の2割まで認める）

* 仕事で訓練を休む日を、病気などと同じ給付金を受給しながら欠席できるやむを得ない場合とし、仕事と訓練を両立させる

● 訓練基準の緩和（働きながら受講しやすい短い期間、時間の訓練コースを設定するため、訓練基準を緩和）

* 訓練期間：2か月から6か月→2週間から6か月、訓練時間：月100時間以上→月60時間以上。オンライン訓練の設定を促進

人材開発支援助成金によるデジタル人材育成・非正規雇用労働者支援①

令和3年度補正予算額 216 億円

事業の概要

事業主等が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の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成しており、労働生産性の向上に資する訓練など、効果の高い訓練は高率助成としている。

改正内容

「経済財政運営と改革の基本方針2021」(令和3年6月18日閣議決定)において、デジタル人材の裾野拡大のための取り組みが強化される等、デジタル人材育成の重要性は近年急速に高まっているところである。

このため、人材開発支援助成金において、IT技術の知識・技能を習得するための訓練であるITSSレベル2の訓練を高率助成の訓練に位置付けることで、企業におけるデジタル人材の育成を支援することとする。併せて、企業等の民間ニーズを把握し、デジタル人材育成の強化を行う(一部制度要求)。

訓練コース	経費助成率 (中小企業事業主)	対象訓練
特定訓練コース	45%	・労働生産性向上訓練 ・若年人材育成訓練 等
一般訓練コース	30%	特定訓練コース以外の訓練

労働生産性向上訓練の対象に
ITSSレベル2(※)の訓練を追加。

※ITSS(ITスキル標準)とは、経済産業省が策定した、各種IT関連サービスの提供に必要とされる能力を明確化・体系化した指標のこと。ITSSでは、人材のキャリアを11職種・35専門分野に区分した上で、それぞれ7段階のスキルレベルが設定されている。

人材開発支援助成金によるデジタル人材育成・非正規雇用労働者支援②

事業の概要

正社員経験の少ないパートやアルバイトなどの非正規雇用労働者の正社員転換、処遇改善を目的として、人材開発支援助成金特別育成訓練コースにより、事業主等の行う職業訓練に係る訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成している。

改正内容

事業所内の非正規雇用労働者の正社員転換を進めるため、経費助成額の上限を正規雇用労働者対象の訓練水準に引き上げるとともに、生産性要件の導入と、正社員化の有無による経費助成率に差異を設けることにより、企業における生産性向上と正社員化のインセンティブを強化する。

○経費助成額の上限引き上げ(中小企業事業主の場合)

<現行>

特別育成訓練コース	20時間以上 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上
一般職業訓練	10万円	20万円	30万円
有期実習型訓練			



<変更後>

20時間以上 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上
15万円	30万円	50万円

○正社員化のインセンティブ強化

<現行>

	経費助成率	生産性要件
特別育成訓練コース	100%	—

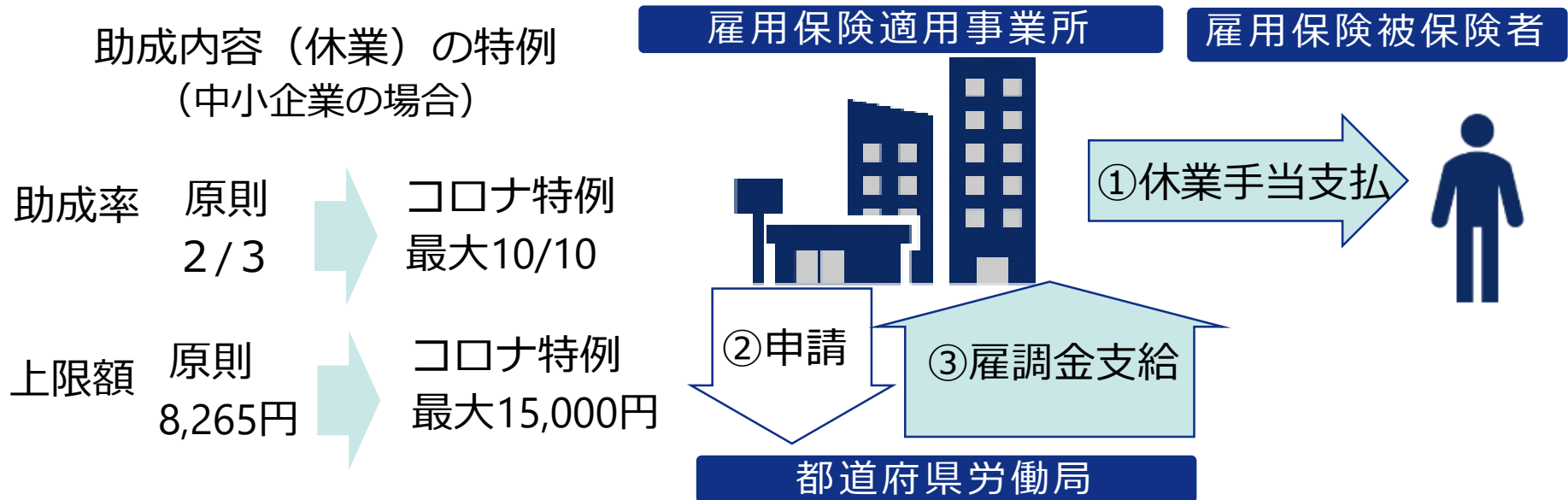


<変更後>

	計	経費助成率	生産性要件達成
正社員化	100%	70%	30%
非正規維持	75%	60%	15%

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か月間の値が前年又は前々年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5兆5,044億円（令和4年3月31日現在）

雇用調整助成金について

厚生労働省

令和4年度予算額(令和3年度当初予算額): 555.2億円(6,240億円)

概要

- 景気の変動などの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、それにかかった費用を助成する制度。

支給対象事業主等

- 支給対象事業主: 雇用保険適用事業所
- 支給対象労働者: 雇用保険被保険者
ただし、休業等の実施単位となる判定基礎期間(賃金締め切り期間)の初日の前日、または出向を開始する日の前日において、同一の事業主に引き続き被保険者として雇用された期間が6か月未満の労働者等を除く。

支給手続き

- 最近3か月の生産指標が前年同期と比較して10%以上減少していること等の支給要件を確認。
- 休業等を実施する前に、実施計画(月単位)を都道府県労働局に提出し、その後、実際に休業等を実施した後に支給申請を行う。

助成内容等

- 休業手当、教育訓練の際の賃金又は出向元の負担額の一部を助成。
 - ・ 大企業: 1/2 中小企業: 2/3 ただし、雇用保険基本手当日額の最高額(8,265円)を日額上限とする。
- 教育訓練を実施した場合は、以上のほか、教育訓練費を支給。
 - ・ 1人1日当たり 1,200円

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

- 令和2年度予算額（第3次補正まで）：雇用調整助成金 2兆7,849億円 緊急雇用安定助成金 2,482億円〔合計 3兆331億円〕
- 令和3年度予算額（令和2年度繰越額及び令和3年度補正を含む）：雇用調整助成金 2兆916億円 緊急雇用安定助成金 3,111億円〔合計 2兆4,027億円〕

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 (3/31) 6,199,551件
・支給決定件数 (3/31) 6,093,995件
・支給決定金額 (3/31) 5兆5,044億円

(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）。

■ 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。106

全国及び地域における在籍型出向等支援協議会の開催について

1. 目的

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足が生じている企業との間で出向により雇用を維持するために、出向の情報やノウハウ・好事例の共有、送出企業や受入企業開拓等を推進することを目的として、全国及び各都道府県で「**在籍型出向等支援協議会**」を設置・開催する。

2. 全国在籍型出向等支援協議会

全国

(1) 構成員

- 日本経済団体連合会
- 日本商工会議所
- 全国中小企業団体中央会
- 日本労働組合総連合会
- 全国銀行協会、全国地方銀行協会、第二地方銀行協会、全国信用金庫協会、全国信用組合中央協会
- 公益財団法人産業雇用安定センター
- 全国社会保険労務士会連合会（第二回～）
- 経済産業省、中小企業庁、国土交通省、農林水産省、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局、金融庁

(2) 協議事項

- ・ 雇用過剰、人材不足等現下の雇用情勢に関すること。
- ・ 出向の送出企業や受入企業の開拓や関係機関間の連携に関すること。
- ・ 好事例の共有や各種支援策など出向の効果的な実施の推進に関すること。

(3) 開催実績

- ・ 第一回 令和3年2月17日 ※オンライン開催
- ・ 第二回 令和3年10月1日 ※オンライン開催

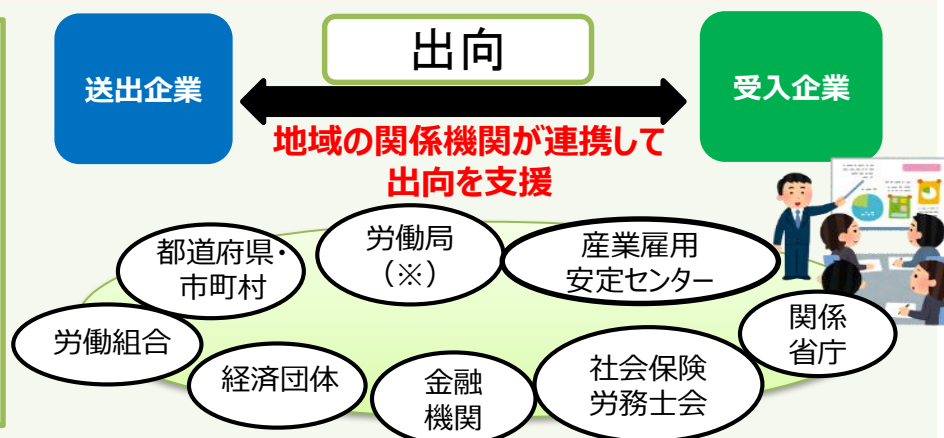
3. 地域在籍型出向等支援協議会

地域

全国での議論を踏まえ、各都道府県でも地域協議会を開催し、地域レベルで出向を具体的に支援。

各都道府県では、以下の事項について協議。

- ・ 各地域の雇用情勢に関すること
- ・ 出向の送出企業や受入企業の情報・開拓に関すること
- ・ 各地域における関係機関の連携に関すること
- ・ 出向支援のノウハウ・好事例の共有に関すること
- ・ 各種出向支援策に関すること



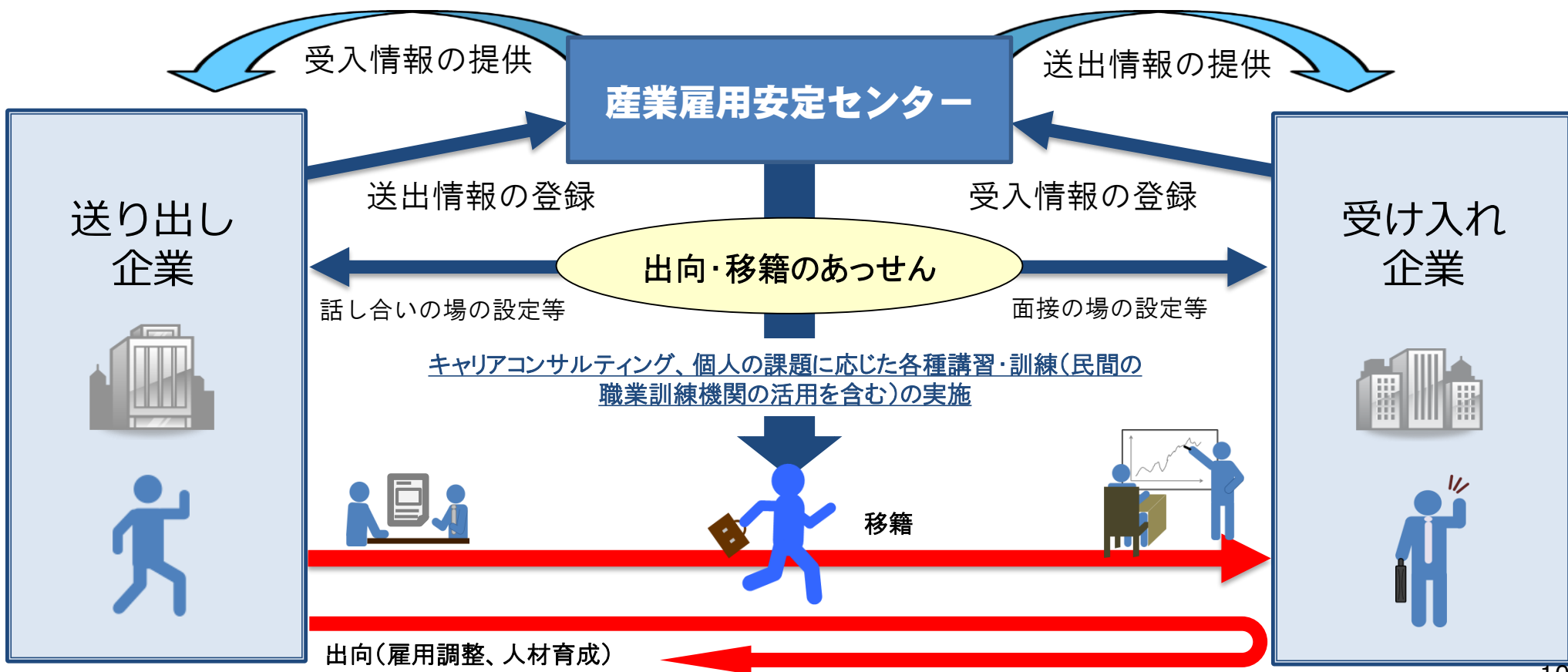
(※) 労働局に事業主支援アドバイザー47人、求人者支援員47人、就職支援コーディネーター47人を配置。

産業雇用安定センターによる出向・移籍のあっせん

令和4年度予算額（令和3年度当初予算額） 38（44）億円

- 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年度の実績：送り出し件数14,853件に対して、出向・移籍の成立件数9,042件、成立率60.9%

※ (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



トライアル雇用助成金

(一般トライアルコース)

令和4年度予算額 4.0億円 (13.1億円)

厚生労働省

■ 概要

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助成する制度。

■ 助成内容等

対象労働者	支給額
○2年以内に2回以上離職又は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）	月額4万円

※ 対象労働者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合は月額5万円となる。

※ ハローワーク、職業紹介事業者等（助成金の取扱いに係る同意書の提出が必要）の紹介が必要。

※ 母子家庭の母等の場合、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の第2期の併用が可能。

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）トライアルコースについて

令和4年度予算 29億円（30億円）
※令和3年度補正予算額 50億円

1. 目的

新型コロナウイルス感染症の影響により、労働需要が減退する分野が生じる一方で、新たな労働需要が創出される分野も期待されることから、トライアル雇用を活用し、労働者が新たな職種に対応できるようになるまでの事業主の負担を軽減しつつ、異なる分野への労働移動を推進する。
特に、急速な需要増加の見込まれる分野では、アフターコロナに向けて社会経済活動の再開に応じて、労働力不足の深刻化が懸念されるため、**感染症の拡大以降、継続的に人手不足が生じている事業主に対する助成額を増額**することにより、採用活動を支援、求人充足を促進する。

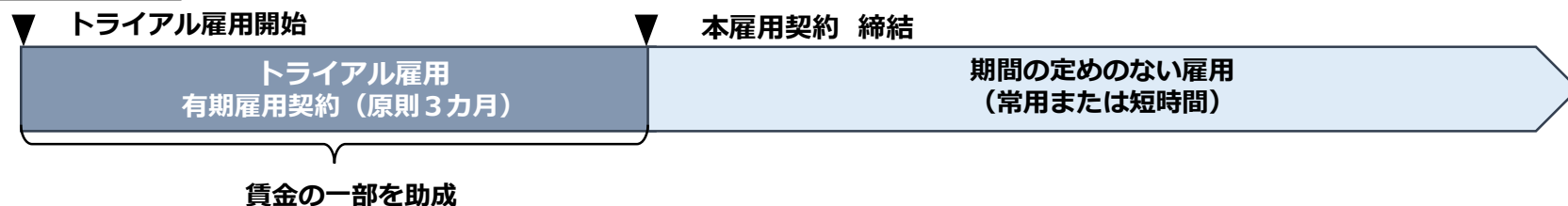
2. 助成内容等

対 象	本人の希望	所定労働時間	支給額
・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 ・雇入れに係る事業主が「 感染症の拡大以降、継続的に人手不足が生じている事業主 」（※）である場合	常用雇用	週30H以上	月額4万円 月額5万円
	短時間労働	週20H以上 ～30H未満	月額2.5万円 月額3.12万円

※「感染症の拡大以降、継続的に人手不足が生じている事業主」は、次の①から③の全ての要件を満たすこととする。

- ① 令和2年1月24日以降、雇用調整助成金を受給していない事業主
- ② 令和2年4月1日以降、雇用保険被保険者が休業支援金を受給していない事業主
- ③ 令和2年1月24日以降、雇用保険被保険者を事業主都合により離職させていない事業主

3. 助成のイメージ



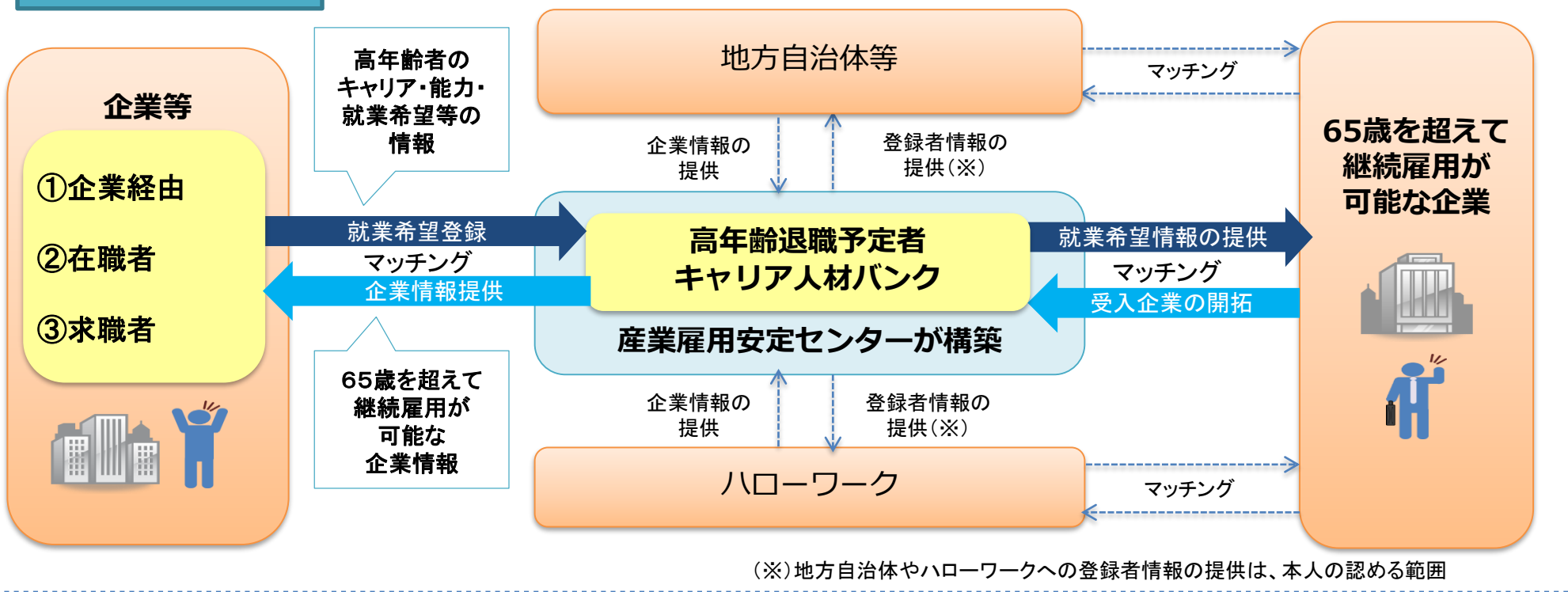
< 参考：トライアル雇用助成金（一般トライアルコース） >

○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）

生涯現役社会の実現に向けて、（公財）産業雇用安定センターにおいて、高年齢退職予定者のキャリア等の情報を登録し、その能力の活用を希望する事業者に対してこれを紹介することにより、高年齢者の就業促進を図る。

実施イメージ



実施概要

- 企業等より65歳を超えて働くことを希望する高年齢者のキャリア・能力・就業希望等の情報を受け、産業雇用安定センターにおいて、高年齢退職予定者キャリア人材バンクを構築し、マッチングを実施。
- 地方自治体やハローワーク等に高年齢退職予定者キャリア人材バンクの登録情報を本人の認める範囲内で広く提供し、各機関等においてマッチングを実施。

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4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4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4月分は11,000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5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4月～9月	令和4年3月31日（木）
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）

○ 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

○ 制度活用の要件

訓練受講の要件 A	● ハローワークに求職の申し込みをしていること ● 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと ● 労働の意思と能力があること ● 訓練受講が必要とハローワークが認めたこと
職業訓練受講給付金の支給要件 B	● 本人収入が月8万円以下（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

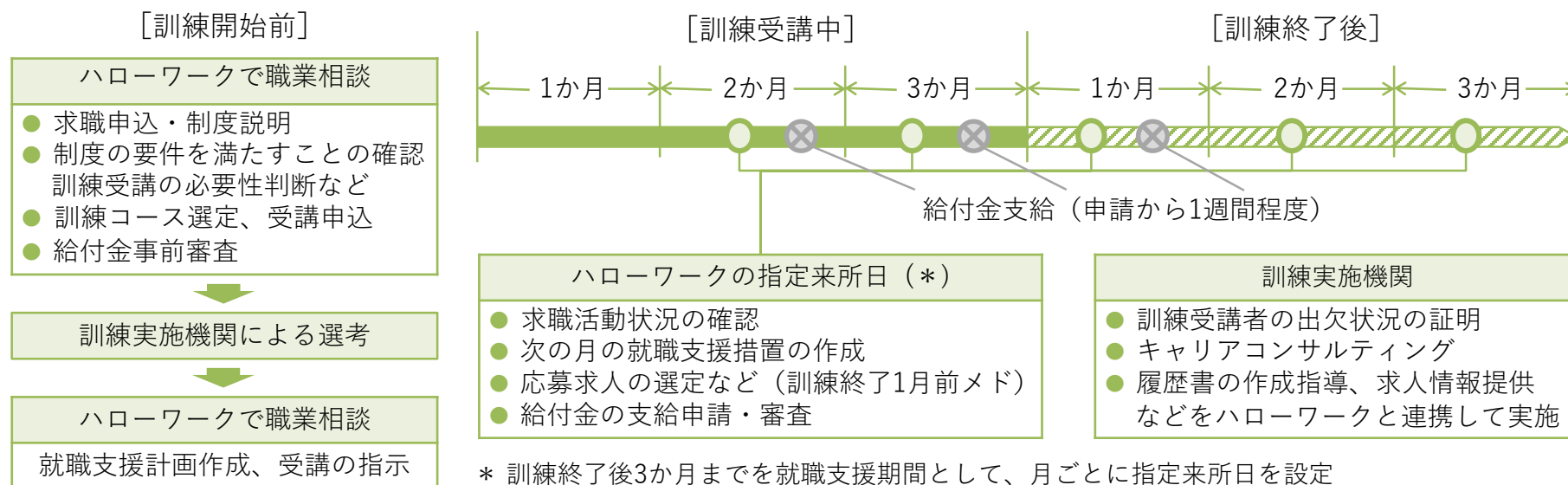
給付金を受給しても訓練期間中の生活費が不足する場合、給付金に上乗せして資金を融資

- ・ 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）



○ 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

求職者支援制度の活用実績

求職者支援訓練の受講者数

(単位：人)

	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(4～1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	16,991	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	18,680	23,734
令和3年度	2,444	2,190	2,636	1,672	1,884	2,560	2,084	2,242	2,299	2,129			22,140	22,140
(対元年度同期比)	123%	116%	139%	106%	140%	156%	119%	132%	138%	138%			130%	
(対前年度同期比)	143%	154%	160%	86%	106%	116%	98%	112%	109%	121%			119%	

職業訓練受講給付金の受給者数

(単位：人)

	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(4～2月)	計
令和元年度	702	1,207	763	724	743	586	744	760	713	641	616	552	8,199	8,751
令和2年度	678	1,089	731	752	724	791	1,010	972	1,046	1,026	749	838	9,568	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		12,169	12,169
(対元年度同期比)	137%	122%	139%	151%	133%	147%	148%	159%	143%	183%	199%		148%	
(対前年度同期比)	142%	136%	145%	146%	137%	109%	109%	124%	97%	114%	164%		127%	

職業訓練受講給付金の特例措置の適用者数

(単位：人)

	～3月	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
本人収入要件 *1	2	10	20	22	27	29	41	39	36	45	56	69		396
出席要件（仕事による欠席） *1	1	3	0	2	4	4	2	3	2	2	5	12		40
世帯収入要件 *2										0	24	142		166
出席要件（やむを得ない理由以外の欠席） *2										1	159	396		556
訓練対象者の特例 *2										0	2	3		5

*1の措置は令和3年2月25日から *2の措置は令和3年12月21日から導入

求職者支援制度の活用実績

求職者支援訓練の受講者数

(単位：人)

	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(4～1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	16,991	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	18,680	23,734
令和3年度	2,444	2,190	2,636	1,672	1,884	2,560	2,084	2,242	2,299	2,129			22,140	22,140
(対元年度同期比)	123%	116%	139%	106%	140%	156%	119%	132%	138%	138%			130%	
(対前年度同期比)	143%	154%	160%	86%	106%	116%	98%	112%	109%	121%			119%	

職業訓練受講給付金の受給者数

(単位：人)

	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(4～2月)	計
令和元年度	702	1,207	763	724	743	586	744	760	713	641	616	552	8,199	8,751
令和2年度	678	1,089	731	752	724	791	1,010	972	1,046	1,026	749	838	9,568	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		12,169	12,169
(対元年度同期比)	137%	122%	139%	151%	133%	147%	148%	159%	143%	183%	199%		148%	
(対前年度同期比)	142%	136%	145%	146%	137%	109%	109%	124%	97%	114%	164%		127%	

職業訓練受講給付金の特例措置の適用者数

(単位：人)

	～3月	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
本人収入要件 *1	2	10	20	22	27	29	41	39	36	45	56	69		396
出席要件（仕事による欠席） *1	1	3	0	2	4	4	2	3	2	2	5	12		40
世帯収入要件 *2										0	24	142		166
出席要件（やむを得ない理由以外の欠席） *2										1	159	396		556
訓練対象者の特例 *2										0	2	3		5

*1の措置は令和3年2月25日から *2の措置は令和3年12月21日から導入

令和4年度予算額 3,114,421（3,056,354）千円

事業の趣旨・目的

- 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いる。

このため、こうした非正規雇用労働者等の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体系的かつ計画的な一貫した就職支援を図る。

事業内容

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。

また、ウィズコロナの労働市場環境を見据え、業種間・職種間移動に対応した再就職支援を図る。

- ・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

《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。



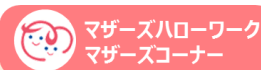
マザーズハローワーク事業の拡充

令和4年度予算額 3,960,753 (4,015,909) 千円

新型コロナウイルス感染症により離職を余儀なくされた子育て中の女性等に対する就職支援を強化するため、ハローワークの**専門支援窓口（マザーズコーナー）を拡充**するとともに、**専門相談員によるアウトリーチ型の支援を強化**する。

あわせて、**各種就職支援サービスのオンライン・デジタル化を推進**し、マザーズハローワークのサービスの向上を図る。

「マザーズハローワーク」「マザーズコーナー」における就職支援の拡充



拠点数

- マザーズハローワーク 21箇所
- マザーズコーナー 183箇所 → 185箇所（2箇所増）

実施体制

- 職業相談員 233人 → 235人（2人増）
- 就職支援ナビゲーター 298人 → 310人（12人増）
- 求人者支援員 31人

支援内容

・求職者ニーズを踏まえたきめ細かな就職支援

求職者の状況に応じた再就職のための計画の策定、担当者制・予約制による職業相談・職業紹介、再就職に資する各種セミナー等により求職者ニーズを踏まえた就職支援を実施。

また、専門相談員を配置し、ひとり親に対するプライバシーに配慮した相談支援や、家族等の介護のために離職した者に対する仕事と介護が両立できる事業所への就職支援等を実施。

さらに、地域の子育て支援拠点（子育て中の女性の支援に取り組むNPO等）へのアウトリーチ型支援（出張相談、セミナー等）を実施。

・仕事と子育てが両立しやすい求人の確保等

求職者の希望やニーズに適合する求人開拓のほか、仕事と子育てが両立しやすい求人情報を収集・提供。

・地方公共団体等との連携による保育関連情報等の収集・提供等

地方公共団体の保育行政等と連携し、保育所・子育て支援サービス等に関する情報等の収集・提供。

・子ども連れで来所しやすい環境の整備

キッズコーナー、ベビーチェアの設置、相談時の子どもの安全面に配慮した安全サポートスタッフの配置等、子ども連れで来所しやすい環境を整備。



マザーズハローワークの各種就職支援サービスのオンライン・デジタル化の推進

・オンラインマザーズハローワーク（モデル事業）

子育て中の女性等が自宅でも求職活動ができるよう、主要なマザーズハローワーク（北海道、東京、大阪、愛知）において、各種就職支援サービスをオンラインで利用できる「オンラインマザーズハローワーク」をモデル実施。

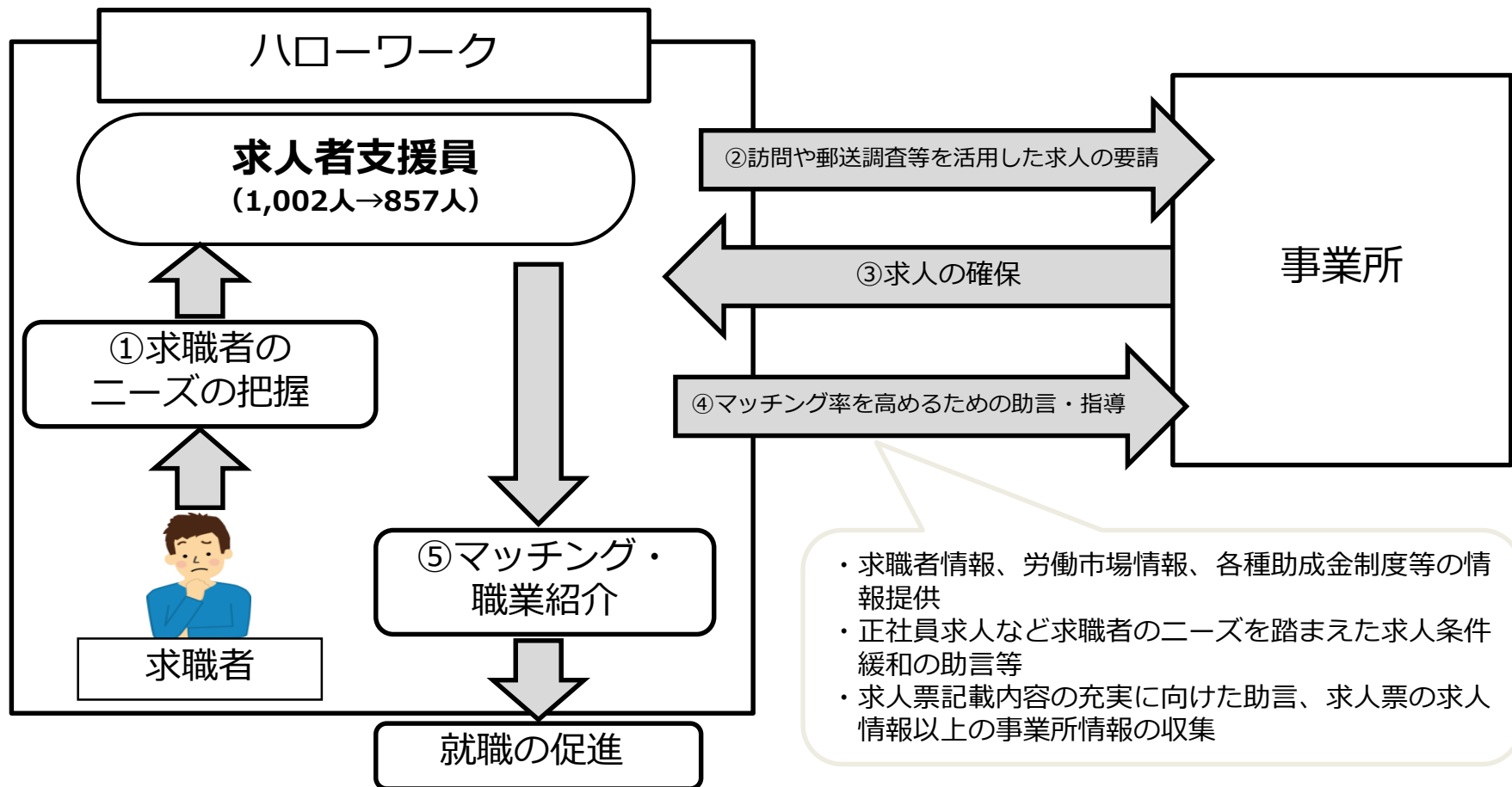
・プッシュ型のイベント情報配信

全国のマザーズハローワークにおいて、SNSを活用して、就職面接会、子育て中の女性向け就職支援セミナー等のイベント情報等をプッシュ型で配信。

求人の確保と求人充足サービスの充実

令和4年度予算額 3,925,865 (4,660,670) 千円

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、求人数が大幅に減少しているなか、雇用の確保を図るため、ハローワークにおいて積極的な求人開拓を実施する。
- 求人の充足に向けて求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件の緩和等の助言をきめ細かく行うなど、求人者サービスの充実を図る。



就職支援セミナーのオンライン動画配信

令和4年度予算額 97,785(0)千円

○就職支援セミナーを民間の動画サイト等からオンライン配信。

⇒業務簡素化・デジタル化を推進。コロナ禍でも継続して業務の推進が可能！

○セミナー動画のシナリオは厚労省で作成。コンテンツの作成支援＋α(動画の掲載等)は民間事業者に委託。

○独自のシステムを構築せず、民間の動画サイト等を活用することにより、費用の低減を図る。

○想定する主な機能

①セミナー等の動画配信機能 ⇒あらかじめ厚生労働省が作成した動画コンテンツを求職者に配信。

②視聴記録の管理等 ⇒動画視聴後には、テストの実施(採点結果も表示)、修了書の発行も可能。

実施方法(イメージ)

①求職者が民間の動画サイトにアクセスし、利用登録。

②求職者は、民間の動画サイトにログインし、厚生労働省が登録した就職支援セミナーの動画を視聴。



民間の動画サイト等
(スマホ対応)

(想定する主な機能)

①就職支援セミナー動画配信機能

②動画の視聴記録の管理機能

③テストの実施(採点結果も表示)
修了証の発行機能



セミナー動画を視聴

動画視聴後

修了証

以下のセミナーを
受講した
ことを証す。

就職支援セミナー

テスト結果や修了証
などを持参

紙の修了証を持参しなくても、
動画視聴後にテストの実施、スマホで動画サイトの修了証画面を職
員に見せるなどの対応で可



ハローワーク



修了証などにより、セミナーの受講
(求職活動実績)を確認

ハローワークにおける人材不足分野（特に、医療、介護をはじめとする福祉分野等）に係る就職支援の強化

令和4年度予算額 4,438,541 (4,497,570) 千円

医療、介護等の分野において人材不足が深刻化している状況にあることから、**ハローワークの専門支援窓口である「人材確保対策コーナー」を拡充**するとともに、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等を内容とする**「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」等を推進**し、重点的なマッチング支援を実施する。

「人材確保対策コーナー」における就職支援の拡充

医療・福祉分野（医療、介護、保育）のほか、建設業、警備業、運輸業など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。

(111箇所 → 113箇所)
職業相談員 (181人 → 181人)
就職支援ナビゲーター (236人 → 238人)
就職支援コーディネーター (276人 → 278人)

「人材確保対策コーナー」の主な支援内容

- 都道府県労働局ごとに関係機関、関係団体等をメンバーとした協議会を設置し、人材確保のための支援策を検討
- 求職者ニーズの把握と、それに基づいた求人者への求人充足に向けた助言・指導
- 求職者に対する担当者制による、きめ細かな職業相談・職業紹介
- 関係機関、業界団体等との連携によるセミナー、事業所見学会、就職面接会等の開催
- ナースセンター、福祉人材センター等との連携による巡回相談やイベントの実施

「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進

医療・福祉分野の求人・求職取扱件数が多いハローワークに、就職支援コーディネーター（59人）、就職支援ナビゲーター（11人）を配置し、医療・福祉分野の重点的なマッチング支援を実施する。

「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の主な内容

- 未充足求人へのフォローアップの徹底
求職者が希望する勤務条件等のニーズを情報提供した上で、求人条件の緩和指導や求人内容の明確化などの助言を実施
- 有資格求職者に対する求人情報等の提供
医療・福祉分野への就職を希望していない有資格求職者等に対し、求人情報や最新の動向等について情報提供
- 求人者から求職者へのオファー型マッチングの促進
看護師、介護福祉士等の資格を有する求職者の情報を求人者に公開・提供し、求人者からのオファーによるマッチングを促進

シルバー人材センターを活用した高齢者の介護就業促進による地域活性化

令和4年度予算額 560,326千円(0)

(一般会計：452,074千円 雇用勘定：108,252千円)

目 的

地域の高齢化が進展する中で、暮らしを支える介護分野の人手不足により、要介護高齢者の生活の質の低下や健康に不安を持つ高齢者の不安感の高まりがみられる。また元気な高齢者については、地域経済の停滞の中で就業機会を十分に確保できず、地域全体の活力が低下してきている。

介護分野の人材ニーズは、資格や残業を含むフルタイム勤務を求める傾向があり、高齢者の就業ニーズとのミスマッチが課題。周辺業務の切り出し等により無資格・短時間勤務等が可能な職域開拓を進め、ミスマッチの解消と潜在するシニア人材の掘り起こしを進める等、高齢者を介護分野の担い手として積極的に活用できる仕組みを設け、停滞する地域の活性化を強力に進める。

事業内容・実施方法

▶シルバー人材センター(SC)介護プランナーの配置

シルバー人材センターに介護プランナーを配置し、介護施設に対し介護の周辺業務の切り出しの提案を行い、高齢者の新たな就業機会の場を創出する。

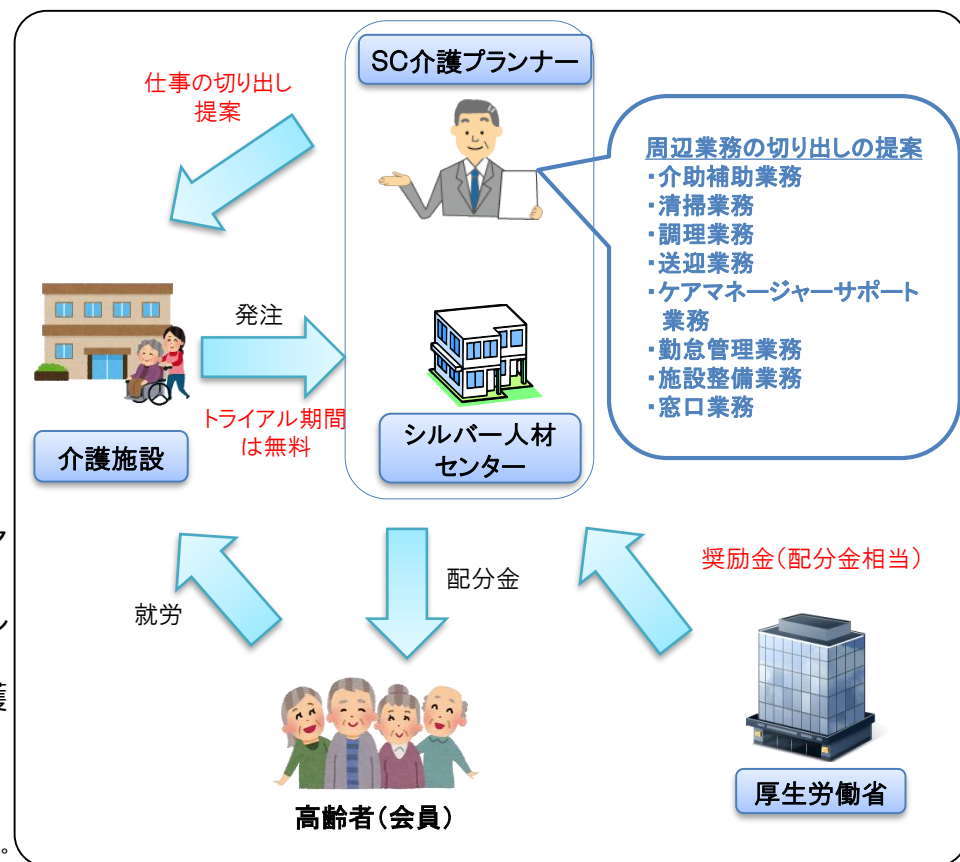
- ・介護の専門的な知識や経験が必要ない業務
- ・ホワイトカラー層であった高齢者の経験を活かせるバックオフィス業務
- ・その他、シルバー会員に馴染む業務

▶SCトライアル奨励事業

地域の多様な就業ニーズの受け皿となっているシルバー人材センターを通じて地域のシニアを活用した介護施設は、シニア人材の試行期間として1カ月程度の間、無償でシニア人材の活用を可能とする。

国は介護施設で就業したシルバー会員への配分金等をシルバー人材センターにトライアル奨励金として交付する。

奨励金の対象は、特に支援が必要とされる中小規模の介護施設とするため、常時使用する従業員の数が100人以下の施設とする。



※雇用勘定分については、高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の「仕事の開拓」部分で実施。

「学卒全員正社員就職」の実現

令和4年度予算額 8,566,147 (9,353,626) 千円
うち一般会計 1,178,808 (1,164,833) 千円
雇用助定 7,387,339 (8,188,793) 千円

背景・課題

- 新卒者の就職内定率は前年度から低下。特に専門学校は低下幅が大きくなっている（大卒96.0%、専門卒91.2%、高卒97.9%。R3年3月卒）
- これは、特定の業種における採用抑制等があったことが一因。コロナの影響も踏まえ、不安を抱える学生等への就職支援が課題
- 卒業後に進学も就職もしていない者も一定以上存在（高卒4.8万人（R2）、大卒4.0万人（R2））
- 一方で、中小企業は人材確保が困難な状況（大卒求人倍率：1,000人以上は0.68倍、1,000人未満企業は2.55倍。R3年3月卒）
- 雇用環境の状況にかかわらず、内定を得ることが困難な学生が一定数存在しており、その課題は一層複雑・困難化

対 策

第二の就職氷河期世代を生み出さないよう、新卒応援ハローワーク等に就職支援ナビゲーターを配置し、教育から就労までシームレスな支援を実施。

○ナビゲーター（重点支援分）【新規：推進枠】

＜新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた支援の重点化＞

コロナの影響を特に受けている分野の専門学校との連携などにより、専門学校生等に対して以下の事業を実施

- ・出張相談、ガイダンスの実施等によるプッシュ型の就職支援
- ・希望業種の求人の開拓や類似業種の求人とのマッチング支援
- ・全国のネットワークを活用した広域の職業紹介
- ・対象者毎のニーズや地域の産業構造を踏まえた職業相談

○ナビゲーター（学卒分・特別支援チーム分）

＜就職活動に不安を抱える学生等への支援＞

- ・新卒者等向けの求人開拓の積極的な実施
- ・大学等と一体となった就職支援の実施
- ・担当者制によるきめ細かな個別支援、面接指導の実施等

＜就職活動が特に困難な学生等への支援＞

- ・新卒応援HWにおける特別支援チーム（ナビゲーター、公認心理師等、自治体の福祉部局職員等で構成）が大学等に出向き、支援対象者に対してチーム支援を実施

○ナビゲーター（学卒・若者支援分）

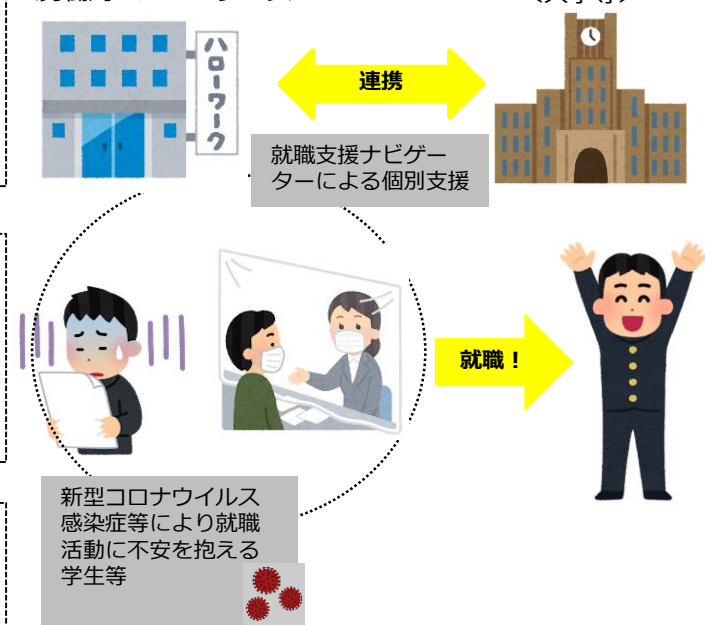
＜早期離職のリスクを抱えた学生等への支援＞

- ・高校等との連携による、早期離職のリスクを抱える高卒就職者、離職者の把握、支援対象者への能動的なアプローチ（就職者の場合、就職先企業への助言等を含む）
- ・企業に対する、求人条件緩和指導・未充足求人への積極的マッチング等の重点的な支援
- ・内定取消しや入職時期の繰り下げ等にあった学生等への相談、個別求人開拓等

＜就職支援ナビゲーターによる個別支援＞

＜労働局・ハローワーク＞

＜大学等＞



キャリア形成サポートセンター事業

令和4年度予算額 1,484,063(1,614,223)千円

- 労働者がキャリアプランの再設計をすることや、企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入支援をするための拠点を整備（※）。
- キャリアコンサルティング及びジョブ・カードの普及促進を図り、より一層効果的な労働者等の職業能力開発・キャリア形成支援を推進。
（労働者・企業に対しキャリアコンサルティングを中心とした支援を展開。）
- 労働者がキャリアコンサルティングにアクセスしやすい環境整備や労使の協働を促すための環境づくりを支援する。

厚生労働省（委託者）

事業委託

民間事業者（受託者）

◆実施体制

◆事業内容・支援メニュー

（全国カバーのサービス提供）※令和3年度の体制である

中央キャリア形成
サポートセンター

東京都に1箇所設置

地域キャリア形成
サポートセンター

全国41箇所に設置

（セルフ・キャリアドック導入支援拠点は、北海道、宮城、東京、神奈川、石川、愛知、大阪、兵庫、広島、香川、福岡の地域センターに併設（全11拠点））

（相談窓口について）

- ・ 企業への個別相談や在職労働者へのキャリアコンサルティング
- ・ 在職労働者へのキャリアコンサルティングに対応するため、平日夜間や土日、オンライン、メール等による相談を実施
- ・ 労働者等に対するキャリアコンサルティング体験イベントの実施

労働者に対する
キャリアコンサルティング

企業に対する
セルフ・キャリアドック（※）導入支援
（相談・技術的支援、セミナー、研修等）

ジョブ・カード活用による企業支援
（採用／人材育成／雇用型訓練）

ジョブ・カード制度及び
セルフ・キャリアドックの周知広報

職場における1 on 1 の導入推進

労働者等

- 自律的な
キャリア形成

企 業

- 組織の活性化
- 生産性向上

※「成長戦略フォローアップ」（令和3年6月閣議決定）において「オンラインや土日・夜間も含めて労働者がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用しやすい環境整備に取り組むとともに、長期にわたるキャリア形成の促進のため、企業内におけるキャリアコンサルティング（セルフ・キャリアドック）の導入支援（中略）を推進する。」こととされた。

※「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り組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。

ジョブ・カード作成支援サイト（仮称）の整備

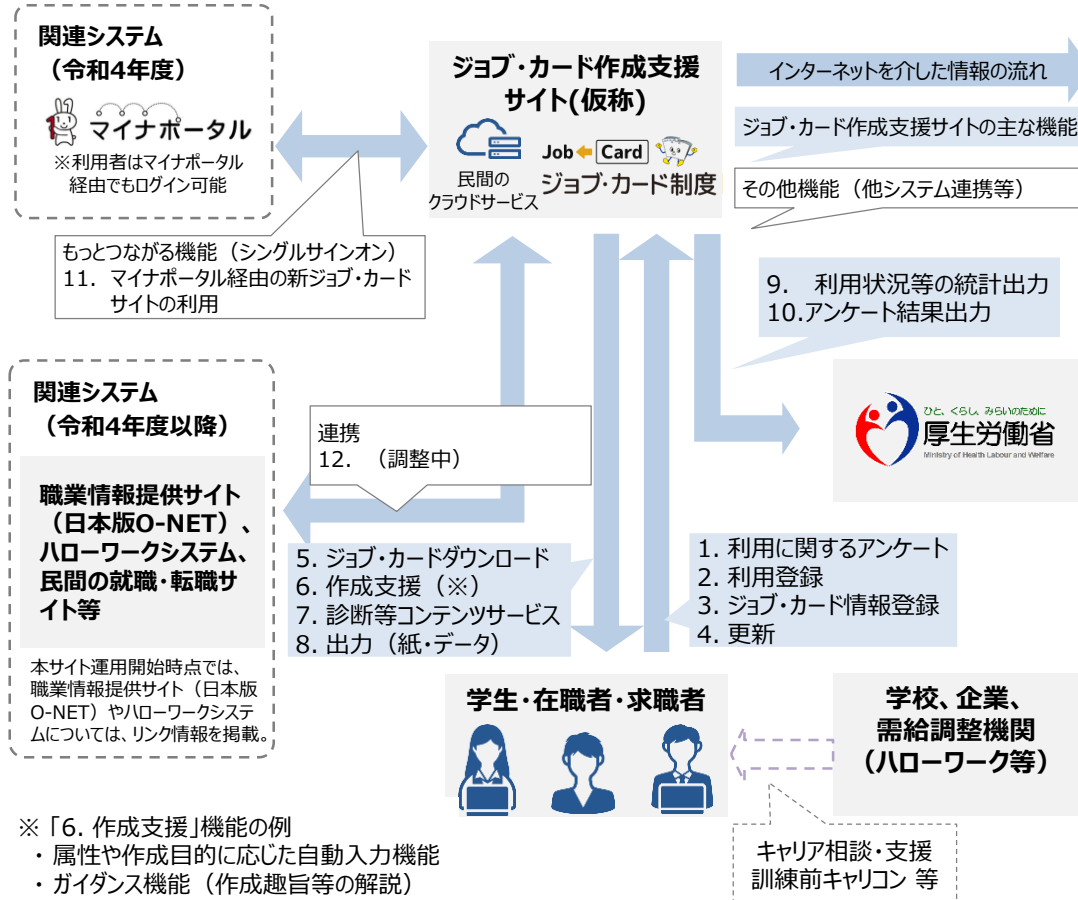
令和4年度予算額 494,317（340,595）千円

[目的]

「マイナンバーの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針」（令和元年6月デジタル・ガバメント閣僚会議決定）において、長期にわたるキャリア形成に資するための方策の一つとして、ジョブ・カードのデジタル化及びマイナポータルを通じたマイナンバーカードとの連携が掲げられており、ジョブ・カードのデジタル化を進めることを目的として以下の経費を要求する。

- ①ジョブ・カード作成支援サイト（仮称）の設計開発（マイナポータル接続機能の整備を含む）及び運用保守に係る経費
- ②ジョブ・カード作成支援サイト（仮称）の掲載コンテンツ作成及び周知広報
- ③ジョブ・カード作成支援サイト（仮称）の工程管理及びコンテンツ作成や周知広報の調達支援に係る経費

[機能イメージ]



[調達計画]

：令和4年度予算要求事項
：調達単位

工程	令和3年度	令和4年度	令和5年度
①設計開発・運用保守	サイト設計開発	サイト運用保守 マイナポータル接続機能付加	
②コンテンツ作成等		コンテンツ作成等	
③工程管理・調達支援	工程管理・調達支援		

[国庫債務負担行為] ①及び③

令和3年度 歳出化分	令和4年度 歳出化分	令和5年度 歳出化分	国庫債務 負担行為 限度額
340,595千円	417,493千円	139,217千円	897,305千円

※「6. 作成支援」機能の例

- ・属性や作成目的に応じた自動入力機能
- ・ガイダンス機能（作成趣旨等の解説）

現状と課題

- 産業・労働市場の急速な変化の中で、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(人材採用・育成)、在職者(学び・キャリア形成)、求職者・学生(職業選択)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。
- **job tag(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・無料で情報を入手できる環境を整備する。

Job tag の機能

充実の検索機能

- ・テーマ別検索
- ・BTOB職業、IT職業等の特集ページから検索
- ・仕事の性質から検索
- ・仕事の内容から検索
- ・イメージ検索

など

提供するデータ(約500職種)

- 職業解説(テキスト等)
- 視覚情報(写真・動画)
- 労働市場情報(官公庁統計データ)
- スキル・タスク、職業適性等(数値データ)

※職種横断的に比較可能な共通言語！

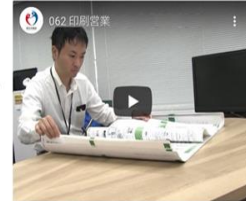
文字情報、画像・映像を用いて、各職業の詳細な情報を提供。

どんな仕事？

印刷物の作成において、顧客から原稿や注文を受け、それを印刷加工して書籍やパンフレット等に仕上げ、納入するまでの印刷工程と取引に関する仕事を担当する。

印刷物には、雑誌・書籍などの「出版印刷」、ポスター・カレンダーなどの「商業印刷」、ビジネスフォームなどの「事務用印刷」、紙器・プリント布地などの「特殊印刷」といった分野がある。また、印刷会社が商品企画・データベース構築などの「新メディア関連サービス」の分野に取り組んでいる例もある。1分野だけを扱う専門印刷会社から、全てを手がける総合印刷会社まである。営業は、いずれが1分野を担当する場合が多い。

印刷営業の仕事は、まず、得意先を訪問して制作する印刷物の内容や種類について詳しく聞き、それに基づいてレイアウトや印刷用紙の種類などの企画を立て、印刷にかかる費用、印刷の日程などを踏まえて見積書を作成し、企画内容と見積書を顧客に提案する。また、顧客のニーズを先取りして新たな印刷物の企画を提案することもある。



<数値データを活かした機能>

各職業に必要なスキル・タスク等の数値データをグラフ等で見やすく提供。

しごと能力プロフィール



キャリア分析機能【学生・社会人、支援者向け】

目指す職業に就くために、これから習得すべき(伸ばすべき)スキル・知識等を明確化。

人材採用支援・職務整理支援機能【企業・支援者向け】

職業情報(1つ又は複数の組み合わせ)を基に、求める人材の要件(スキル・知識等)を明確化。

人材活用シミュレーション機能【企業・支援者向け】

職業情報(1つ又は複数の組み合わせ)を基に、将来のあるべき人材像と現状を比較し、人員配置や教育訓練の検討資料を作成。

適職探索機能

興味、価値観、能力面の特徴等から、自己の適職が探索できる

外部サイトとの連携機能

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等

Job tag(職業情報提供サイト(日本版O-NET))で提供する職業情報コンテンツのイメージ

職業を「タスク」「スキル」等の観点から分析し、労働市場の共通言語・共通基準としてデータベース化する。具体的には職業解説、タスク・スキル等の定性・定量データから構成される職業情報コンテンツを掲載する。

【職業解説】

職業名・別名・類似職業名

職業分類・産業分類

仕事の内容

就業経路(必要な学歴・資格等)

労働条件の特徴

用語解説

【タスク・スキル等】

・ ※は定量的なデータを収集するもの

興味 ※

- ・現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的の6項目
- ・レベル幅:1~5

価値観 ※

- ・達成感、自律性、社会的認知・地位、労働条件等の10項目
- ・レベル幅:1~5

基盤スキル ※

- ・読解力、傾聴力、文章力、説明力、数学的素養等の14項目
- ・レベル幅:0~7

職能横断的スキル ※

- ・複雑な問題解決、他者との調整、時間管理等の25項目
- ・レベル幅:0~7

体系的知識 ※

- ・経済学・会計学、人事労務管理、通信技術等の33項目
- ・レベル幅:0~5

仕事の性質 ※

- ・他者とのかかわり、屋外作業、反復作業等の37項目
- ・レベル幅:1~5(一部0~1)

学歴 ※

- ・「高卒未満」~「博士課程卒」までの9項目
- ・数値幅:0~1(該当するかどうか)

入職前後の訓練期間 ※

- ・「特に必要ない」~「10年超」までの10項目
- ・数値幅:0~1(該当するかどうか)

入職前の実務経験 ※

- ・「特に必要ない」~「10年超」までの10項目
- ・数値幅:0~1(該当するかどうか)

タスク(課業) ※

- ・タスク内容:10~20項目(定性データ)
- ・数値幅(タスク実施率):0~1

仕事の内容 ※

- ・情報やデータを分析する、乗物を運転・操縦する等の41項目
- ・レベル幅:1~5

関係資格

各種官公庁統計データ ※

- ・全国及び都道府県別就業者数、労働時間、賃金、年齢、ハローワーク求人賃金、有効求人倍率
- ・国勢調査、賃金構造基本統計調査等のデータ
- ・産業別景況データ

【その他】

他サイトとの連携

- ・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、ジョブ・カード制度総合サイト、社会人学習者向け情報発信ポータルサイト(マナパス)、関連団体等

人材開発支援助成金：「人への投資促進コース」の創設

- 「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）において、人への投資を強化するため、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こととされた。
- 12/27～1/26の間、厚生労働省ホームページなどにおいて、「人への投資」について[国民の方からのアイデア](#)を募集。
- 「[企業の従業員教育、学び直しへの支援](#)」や「[デジタル分野など円滑な労働移動を促すための支援](#)」などを内容とする提案が寄せられた。
- 「人への投資」を加速化するため、国民の方からのご提案をもとに、[令和4年度から令和6年度までの間](#)、人材開発支援助成金※に新たな助成コース「[人への投資促進コース](#)」を設ける。

※ 事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、**訓練経費**や訓練期間中の**賃金の一部等を助成**する制度

訓練コース名	対象者・対象訓練
人への投資促進コース【新規】	国民からのご提案を踏まえて5つの助成を新設
特定訓練コース	正規雇用労働者を対象とした生産性向上に資する訓練などへの経費助成等
一般訓練コース	正規雇用労働者を対象とした訓練に対する経費助成等
特別育成訓練コース	非正規雇用労働者を対象とした訓練に対する経費助成等
教育訓練休暇等付与コース	教育訓練休暇制度などを導入した事業主への制度導入助成等

※ **令和4年度から、すべての訓練コースにおいて、オンライン研修(eラーニング)による訓練を対象化**

1. デジタル人材・高度人材の育成

高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材※の育成のための訓練や、**海外を含む大学院での訓練**を行う事業主に対する高率助成

※ ITSS（ITスキル標準）レベル4若しくは3となる訓練又は大学への入学（情報工学・情報科学）

情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練※を実施する事業主に対する助成

※ OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練

2. 労働者の自発的な能力開発の促進

長期教育訓練休暇等制度

働きながら訓練を受講するための**長期休暇制度**や**短時間勤務等制度**（所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除）を導入する事業主への助成の拡充（長期休暇制度の**賃金助成の人数制限の撤廃等**）

自発的職業能力開発訓練

労働者が**自発的に受講**した職業訓練費用を負担する事業主に対する助成

3. 柔軟な訓練形態の助成対象化

定額制訓練

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とする「**定額制訓練**」（サブスクリプション型の研修サービス）を利用する事業主に対する助成

- DXの進展が加速する中、高いスキルを持ったIT人材の確保が重要な課題となっているが、国内のIT人材は、2030年までに45万人が不足すると試算されており、そのスキルレベルも、「デジタル競争力ランキング」によると、63か国中62位と低迷している。また、IT人材は大都市圏に集中しており、地域偏在も課題となっている。
- このため、IT人材の質的・量的な確保を図る観点から、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練において、IT分野の資格取得をめざす訓練コースについて訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せを行うとともに、地域偏在の解消のため、同コースが設定されていない地域の場合には、さらに訓練委託費等を上乗せし、IT分野のコース設定の促進を図る。【令和6年度末までの時限措置】

事業概要

- ◆ ITスキル標準（ITSS）レベル1以上（※1）に相当するIT関係の資格をめざす訓練コースについて、資格取得率及び就職率が一定割合以上の場合、訓練実施機関に対する訓練委託費等を1人当たり月1万円上乗せする。また、同コースが設定されていない地域（※2）において、さらに1人当たり月1万円上乗せする。

（※1）OCJP Silver、LPICレベル1、PHP初級など

（※2）令和4年度対象予定地域 公共職業訓練：20地域
求職者支援訓練：26地域



全国の求職者を対象としたオンラインによる職業訓練（ＩＴ分野）の実施

令和4年度予算額(令和3年度当初予算額)：55百万円(新規)

趣旨・目的

- DXの推進のためには、ＩＴ企業のみならず、全国のＩＴ利用企業で働くデジタル人材の育成が不可欠であるが、ＩＴ分野の職業訓練については、一部の大都市圏にコース設定が集中している
 - このため、コース設定が少ない地域の求職者がＩＴ分野の職業訓練を受講できるよう、ＩＴ分野の職業訓練について、全国の求職者を対象とする通所要件（※）を課さないオンライン訓練を試行的に実施し、訓練効果や課題の検証を行う
- ※委託訓練のオンライン訓練は、総訓練時間の20%以上の通所が要件

事業の概要

全国の求職者を対象としたＩＴ分野のオンライン訓練の実施（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構から民間教育訓練機関等への委託）及び訓練効果・課題の検証

訓練の期間、コース定員、分野

訓練期間 5か月程度
対象者 全国のハローワークの求職者のうち主に雇用保険受給者
100人（20人×5コース）
対象分野 ＩＴ分野（プログラミング、ネットワーク構築、システム運用管理等）

中小企業におけるDX人材育成の推進

令和4年度予算額 1.9(0)億円

- ・ 我が国におけるDXを推進するためには、ITを活用した業務改善やビジネス展開などに従事する人材の育成が不可欠。
- ・ 多くの中小企業では、大企業と比べDX化の取組みは進んでいない。
- ・ このため、全国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)に中小企業等DX人材育成推進員を配置し、中小企業等の人材育成計画の作成等を支援するとともに、DXに対応した訓練を拡充する等により中小企業等のDXに対応するための人材育成を総合的に推進する。

(1) 中小企業等DX人材育成支援窓口の設置

生産性向上人材育成支援センターに「中小企業等DX人材育成支援窓口」を設置し、中小企業等からの「デジタル対応に係る人材育成の悩み」等にかかる相談に対応。

(2) 中小企業等DX人材育成推進員の配置

生産性向上人材育成支援センターにDX人材育成推進員(非常勤)を配置(100人 主要都市のセンター13カ所×2人、74カ所×1人)し、中小企業等のDXに対応するための人材育成を総合的に推進。

① 中小企業等DX人材育成計画の作成支援

⇒(1)で相談等を受けた中小企業等のうち、希望する中小企業等に対して、DX人材育成計画(中長期)の作成を支援。
⇒経営・管理者層や従業員の役割・階層に応じて身に着けるべき知識や技術について整理。

② ニーズに応じた生産性向上支援訓練(DX関連)のカスタマイズ

⇒中小企業等DX人材育成支援窓口等で把握した個別企業のニーズ等を踏まえ、実際に個別企業での業務を想定した演習の追加など、受講希望企業と訓練実施機関との間に立ち調整。

③ 生産性向上支援訓練(DX関連)の実施機関の開拓

⇒(3)に対応するため、訓練実施機関の開拓を行う。

(3) 生産性向上支援訓練(DX関連)の拡充(3,000人分の訓練経費を計上)

生産性向上支援訓練(DX関連)の訓練機会を拡充(3,000人)。

訓練コースの例:クラウド活用入門、IoT活用によるビジネス展開、AI(人工知能)活用 等

キャリアアップ助成金 正社員化コース

< > は生産性の向上が認められる場合の額、() 内は大企業の額

有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換または直接雇用した場合に助成

■ 支給額

① 有期 → 正規：1人当たり **57万円** <72万円> (42万7,500円<54万円>)

② 無期 → 正規：1人当たり **28万5,000円** <36万円> (21万3,750円<27万円>)

※ ①、②合わせて、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は**20人**まで

※ 多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）へ転換等した場合には正規雇用労働者へ転換等したものとみなす

■ 加算措置

- 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合（注）

1人当たり**28万5,000円** <36万円>（大企業も同額）

- 母子家庭の母等または父子家庭の父を転換等した場合

①：1人当たり**95,000円** <12万円>、②：**47,500円** <60,000円>（大企業も同額）

- 人材開発支援助成金の特定の訓練を修了後に正規雇用労働者へ転換等した場合

①：1人当たり**95,000円** <12万円>、②：**47,500円** <60,000円>（大企業も同額）

- 「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分に転換等した場合

1事業所当たり**95,000円** <12万円>（71,250円<90,000円>） <1事業所当たり1回のみ>

（注）新型コロナウイルス感染症の影響を受け、就労経験のない職業に就くことを希望する労働者を、紹介予定派遣の後、派遣先の事業所に正規雇用労働者として直接雇用した場合、直接雇用前に当該事業所に従事していた期間が、2か月以上～6か月未満でも支給対象（通常6ヶ月以上）。

転換後6か月間の賃金が、転換前6か月間の賃金と比較して**3%**以上増額していることが必要

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	29,404人（2020年度実績）／100,846人（制度開始～2020年度） ※いずれも初回受給者数。	1,647人（2020年度実績）	89,011人（2020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のタイプ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のタイプ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のタイプ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(人への投資関係)

令和4年度予算額(令和3年度当初予算額): 389億円(248億円)
うち民間からの提案を踏まえてメニュー化分: 96億円(新規)

- 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
- 民間から提案があった訓練を拡充する。

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3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

特定求職者雇用開発助成金 成長分野人材確保・育成コースについて（新設）

令和4年度予算 150億円

- 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。
- 「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）において、人への投資を抜本的に強化するため、3年間で4,000億円の施策パッケージを講じ、**デジタルなど成長分野への労働移動の円滑化や人材育成を強力に推進**。
- **就職が特に困難な者を継続して雇い入れた上で、人材育成や定着にも取り組む事業主**を支援する**高レート**の**助成コース**を新たに設置。就職が特に困難な方の成長分野における就職機会拡大と定着促進を図る。

【新たな助成コースの内容】

コース名	対象 労働者/事業主	助成対象 期間	支給額	その他
成長分野 人材確保・ 育成コース	①対象労働者 高年齢者、障害者、母子家庭の母等、就職氷河期世代など、 現行の特定求職者雇用開発助成金の対象労働者全て ②対象事業主 民間から提案のあったデジタル・グリーンなどの成長分野 の事業主（※） ※成長分野の事業主は、業種の区分ではなく、対象労働者が 従事する業務の内容を考慮して判断する。 ・ デジタル、DX化関係業務 ・ グリーン、カーボンニュートラル化関係業務 ・ 上記以外の民間から提案のあった成長分野関係業務	1～3年 ※現行の コースに 同じ。 支給期は 半年経過 ごと。	45万円 ～360万円 (対象労働者 一人当たり) ※現行コー スの1.5倍。 新コースの支給 要件は満たさな いが、現行コー スの支給要件を 満たす場合は、 現行コースにて 助成金を支給。	助成対象期間中にあつ ては、人材育成や定着 の確保を図るため、 ・ 実施計画書 ・ 実施結果報告書 の提出を義務化。 (主な項目) 計画：業務内容、OJT計画、 雇用管理改善計画など 報告：雇用期間中配慮した こと、業務の内容、計画に 対する達成度、所感、雇用 政策への意見・要望など

特定求職者雇用開発助成金（人への投資関係）

令和4年度予算（令和3年度当初予算額）：624億円（564億円）
うち民間からの提案を踏まえてメニュー化分：150億円（新規）

厚生労働省

■ 概要

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や民間の職業紹介事業者などの紹介により、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。

■ 助成内容等

助成金の種類	対象労働者	助成内容※1	
		助成対象期間	支給額
特定就職困難者コース	高年齢者（60歳以上65歳未満） 母子家庭の母等 障害者 等	1～3年	30～240万円 （2～6期に分けて支給）
生涯現役コース	65歳以上の離職者	1年	40～70万円 （2期に分けて支給）
被災者雇用開発コース	東日本大震災による被災離職者 ・被災地求職者	1年	30～60万円 （2期に分けて支給）
就職氷河期世代安定雇用実現コース	正規雇用の機会を逃した等により十分な キャリア形成がなされなかった就職困難者	1年	30～60万円 （2期に分けて支給）
特定求職者雇用開発助成金対象者全て			

民間から提案のあったデジタル・グリーンなどの成長分野の事業主(※)が雇い入れた場合に高額助成。

(※)対象労働者が従事する業務の内容を考慮して判断

※1 助成対象期間や支給額は、対象労働者、企業規模等によって異なる。
支給額は、支給対象期（6か月）ごとに対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とする。
※2 この他、「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース」「生活保護受給者等雇用開発コース」がある。

■ 予算及び実績

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
予算額	753億円	531億円	522億円	586億円	564億円
実績	445億円	482億円	506億円	468億円	—

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)の概要

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare

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）の概要

改正の趣旨

- ◆ 新型コロナウイルス感染症による雇用への影響等に対応し、雇用の安定と就業の促進を図るため、失業等給付に係る暫定措置の継続等、求人メディア等のマッチング機能の質の向上、地域のニーズに対応した職業訓練の推進等の措置を講ずる。
- ◆ 併せて、雇用保険財政の現状を踏まえ、激変緩和のための暫定的な雇用保険料率を定めるとともに、雇用情勢や雇用保険財政に応じた機動的な国庫負担の仕組みの導入、雇用保険臨時特例法による国庫負担の特例の暫定措置の継続等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 失業等給付に係る暫定措置の継続等【雇用保険法、雇用保険臨時特例法】

- ① 雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、雇用機会が不足する地域における給付日数の延長、教育訓練支援給付金等の暫定措置を令和6年度まで継続するとともに、コロナ禍に対応した給付日数の延長の特例について、緊急事態措置の終了日の1年後までを対象とする等の見直しを行う。
- ② 基本手当の受給資格者が事業を開始した場合等に、当該事業の実施期間を失業等給付の受給期間に算入しない特例を設ける。
- ③ 雇用保険受給者が求職者支援制度に基づく訓練を受ける場合に、訓練延長給付等の対象とする。

2. 求人メディア等のマッチング機能の質の向上【職業安定法】

- ① 新たな形態の求人メディア（ネット上の公表情報を収集する求人メディア等）について「募集情報等提供」の定義に含めるとともに、募集情報等提供事業者を、雇用情報の充実等に関し、ハローワーク等と相互に協力するよう努める主体として法的に位置づける。
- ② 募集情報等提供事業者に対し、募集情報等の正確性や最新性を保つための措置、個人情報保護、苦情処理体制の整備等を義務づけるとともに、現行の助言・指導に加え、改善命令等の指導監督を可能とする。
特に求職者情報を収集する募集情報等提供事業者は事前に届出を行うこととし、迅速な指導監督を可能とする。

3. 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等【職業能力開発促進法】

- ① 職業訓練に地域のニーズを適切に反映すること等により、効果的な人材育成につなげるため、関係者による都道府県単位の協議会の仕組みを設ける。
- ② キャリアコンサルティングの推進に係る事業主・国等の責務規定を整備する。

4. 雇用保険料率の暫定措置及び雇用情勢等に応じた機動的な国庫負担の導入等【雇用保険法、労働保険徴収法、特別会計法】

- ① 雇用保険の失業等給付に係る保険料率（原則0.8%）について、令和4年4月～9月は0.2%、10月～令和5年3月は0.6%とする。
- ② 求職者給付の国庫負担割合について、雇用保険財政や雇用情勢に応じて異なる国庫負担割合を適用するとともに、別途国庫から機動的に繰入れ可能な仕組みを導入する。また、育児休業給付等の国庫負担割合の引下げの暫定措置を令和6年度まで継続し、求職者支援制度の国庫負担割合の引下げの暫定措置は、当分の間、本則（1/2）の55/100とする。
- ③ コロナ禍への対応のための失業等給付等への国庫からの繰入れ及び雇用安定事業に係る国庫負担の特例の暫定措置を令和4年度まで継続する。
- ④ 育児休業給付費及び雇用安定事業費の財源について、積立金からの借入れを可能とする暫定措置を令和6年度まで継続するとともに、当該借入額について、返済の猶予等を可能とする。

施行期日

令和4年4月1日（ただし、1②③は令和4年7月1日、2①の一部及び②並びに3①は令和4年10月1日 等）

雇用保険制度の見直しの概要①

見直しの背景

- 平成29年、令和2年の雇用保険法改正により、保険料率・国庫負担割合の暫定引下げ及び給付面の暫定措置（雇止め離職者への給付日数拡充等）を実施
- コロナ禍での雇用調整助成金の特例支給のための財源措置等として、令和2年の雇用保険臨時特例法により、一般会計からの繰入規定や、失業等給付の積立金から雇用調整助成金等に要する経費への借入規定を新設

→ こうした措置はいずれも令和3年度末までの暫定措置であり、引き続き、新型コロナウイルス感染症による雇用への影響等に対応するため、暫定措置の延長や見直しが必要

見直しの方向性

- 費用負担（保険料・国庫負担）について、労使の負担感も考慮して令和4年度の保険料率を軽減するとともに、より機動的な国庫負担が可能となる仕組みを設ける。
 - ※ 雇用調整助成金等は、雇用情勢を見極めつつ段階的縮減の方針だが、感染拡大地域・特に業況が厳しい企業には引き続き配慮できるよう、財政運営上の特例措置を継続
- 給付面の暫定措置は、コロナ禍からの経済の回復途上にあることも踏まえ、当面、延長する。

雇用保険料率

- 令和4年度の雇用保険料率（原則 8 / 1,000）について、労使の負担感も踏まえた激変緩和措置として、以下のとおりとする。

<現行> 2 / 1,000 ※以下によってR3年度まで引下げ

- ・法律による特例 ▲ 2 / 1,000
- ・積立金規模に基づく引下げ ▲ 4 / 1,000



※以下のとおり、法律によって引下げ

- ・ 令和4年4月～9月 : 2 / 1,000
- ・ 同年10月～令和5年3月 : 6 / 1,000

（注）上記（労使折半）のほか、以下の保険料との合計が全体の雇用保険料率となる。

育児休業給付（労使折半 : 4 / 1,000（変更なし））、

雇用保険二事業（使用者のみ負担 : 3.5 / 1,000（R3は 3 / 1,000、資金の枯渇により自動的に引上げ））

雇用保険制度の見直しの概要②

国庫負担

- 失業等給付の国庫負担について、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。

<現行> 原則 1 / 4

令和3年度末まで

10%水準（1 / 40）とする暫定措置

※いずれも基本手当の場合

- 
- ・ 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 / 4
 - ・ 上記以外の場合 : 1 / 40
 - ・ 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

- 育児休業給付等の国庫負担について、原則の負担割合の10%水準（1/80）とする暫定措置を継続。（～令和6年度）
- 求職者支援制度の国庫負担について、原則の負担割合の10%水準（1/20）から、同55%水準へと引上げ。（当分の間）

コロナ禍における財政運営

- 雇用保険臨時特例法により、令和3年度までとして設けられた以下の特例的な財政スキームを延長する。
 - ① 一般会計からの繰入スキーム（令和4年度まで延長）：失業等給付及び雇用調整助成金等に要する費用の繰入
 - ② 積立金からの借入スキーム（令和6年度まで延長）：雇用調整助成金等に要する費用の借入
- ②に基づく積立金からの借入に係る累積債務（令和3年度末で2.6兆円見込み）について、以下のとおりとする。
 - ※現行制度では、二事業に剰余が生じた場合は全額を積立金に返還しなければならず、累積債務のある間は、雇用安定資金の積立が困難。
 - ・ 当面、雇用保険二事業収支の剰余の1/2の範囲内で返済を猶予し、雇用安定資金にも積立ができるようにする。
 - ・ 雇用保険財政や雇用保険二事業の実施の状況等を勘案して、一定の場合に、返済必要額から控除（返済免除）できるようにする。
 - ・ 返済猶予額も含め、借入額の返済の在り方について、令和6年度末までを目途とする検討規定を設ける。

給付面の対応

- 雇止め離職者、雇用情勢の悪い地域の求職者への基本手当の給付日数の拡充措置の延長（R3年度まで⇒R6年度まで）
- 長期的キャリア形成に資する講座（専門実践教育訓練）を受講する45歳未満の離職者に対する訓練期間中の失業給付相当額の支援（教育訓練支援給付金）の延長（R3年度まで⇒R6年度まで）
- コロナの影響による離職者の基本手当の給付日数拡充措置の対象期間の設定（緊急事態宣言ごとに緊急事態措置解除から1年経過後まで）
- 雇用保険に一定期間加入後に離職して起業する者が廃業した場合に基本手当を受給しやすくする仕組みの新設
- 失業給付の受給者が求職者支援制度に基づく訓練を受ける場合を給付日数の拡充・通所手当等の対象とする

労働市場の整備（職業安定法・職業能力開発促進法）

求人メディア等のマッチング機能の質の向上【職業安定法】

求職活動におけるインターネットの利用が拡大する中、就職・転職の主要なツールとなっている求人メディア等の幅広い雇用仲介事業を法的に位置づけ、ハローワーク等との相互の協力の対象に含めるとともに、安心してサービスを利用できる環境とするため、求人メディア等が依拠すべきルールを明確にする。

1 新たな雇用仲介事業を広く法的に位置づけ

求人メディア以外にも、職業安定法に規定のない多様なサービスが登場。

- 新たな形態のサービスも含まれるよう「募集情報等提供」の定義を拡大。あわせて求職者情報を収集して募集情報等提供事業を行う者を届出制、事業概況の報告により把握。
- 官民連携の主体として位置づけ、相互協力を規定。

2 求人メディア等が依拠すべきルールを整備

募集情報等提供について、現行「指針」でルールを規定。トラブルがあっても行政処分の対象とはならない。

募集情報等提供事業者について、

- 募集情報等について的確表示（虚偽又は誤解を生じさせる表示を禁止し、最新かつ正確な内容に保つための措置を講じること）を義務付け。
- 迅速・適切な苦情処理を義務付け。
- 個人情報保護や秘密保持を義務付け。
- 法令違反に対する改善命令等を可能とする。

地域のニーズに対応した職業訓練の設定やキャリアコンサルティングの推進【職業能力開発促進法】

デジタル化（DX）等の急速な進展や、非正規雇用労働者のキャリアアップ等の課題に対応するため、

- 職業訓練に地域のニーズを適切に反映すること等により、効果的な人材育成につなげるため、訓練コースの設定や検証等について関係者間で協議する都道府県単位の協議会の仕組みを設ける。
- キャリアコンサルティングの推進に係る事業主・国等の責務規定を整備する。

参考資料(雇用保険財政関係)

令和4年度の失業等給付関係の収支状況

		(単位:億円)	
		2年度	
収	入	4,087	
	うち 保 険 料 収 入	3,809	
	うち 失業等給付に係る 国 庫 負 担 金	230	
支	出	15,180	
	うち 失業等給付費	13,826	
差	引 剰 余	▲ 11,094	
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)	
積	立 金 残 高	19,826	
(雇 用 安 定 事 業 費 へ 貸 出 累 計)		(13,951)	

3年度 収支イメージ(注1)	
2.17兆円	
0.40兆円	
1.76兆円	
1.61兆円	
1.41兆円	
0.56兆円	
▲1.23兆円 (2.70兆円)	
1.31兆円 (2.63兆円)	

4年度 予算	
0.82兆円	
0.79兆円	
0.02兆円	
1.59兆円	
1.38兆円	
▲0.77兆円	
▲0.50兆円	
0.05兆円 (3.12兆円)	

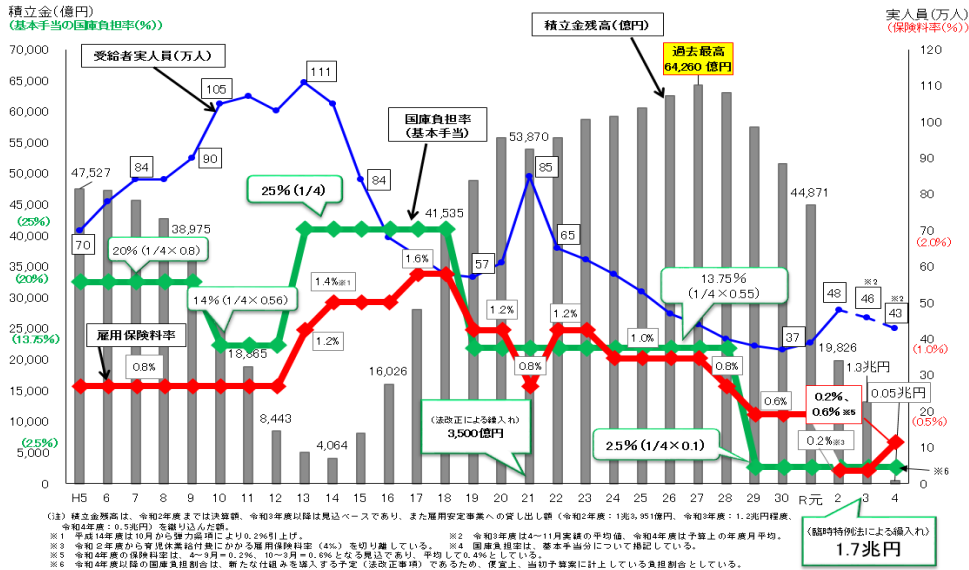
(注) 1. 上記表のうち令和2年度は決算額(翌年度繰越額含む)、令和3年度は補正予算と勘定内の予算のやりくりも踏まえた年度末の見込額を計上している。

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。

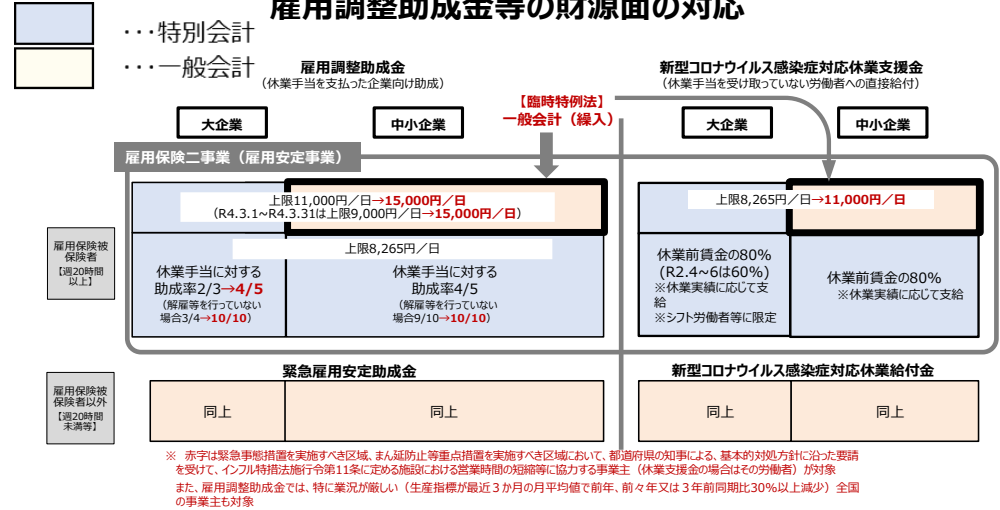
3. 各年度の積立金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において積立金として積み立てるべき金額が含まれている。

4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

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



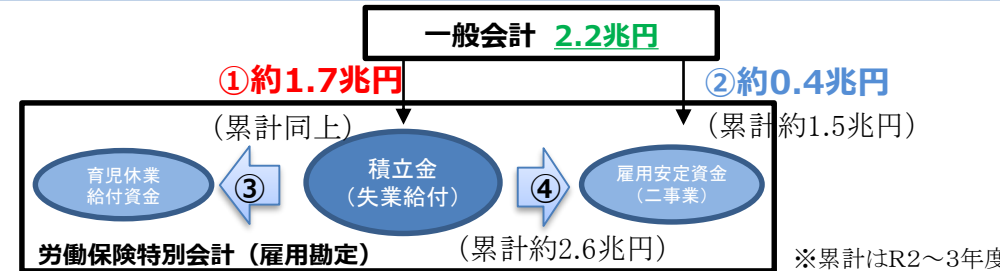
雇用調整助成金等の財源面の対応



※ 赤字は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、都道府県の知事による、基本的対処方針に沿った要請を受けて、インフルエンザ特措法施行令第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（休業支援金の場合はその労働者）が対象
また、雇用調整助成金では、特に業況が厳しい（生産指標が最近3か月の月平均値で前年、前々年又は3年前同期比30%以上減少）全国
の事業主も対象

「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）（抄）

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。



※累計はR2～3年度

- 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助金、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。
- 144