

地域別最低賃金の決定について

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

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

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

地域別最低賃金額の最高額と最低額の推移

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

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

【○最低賃金引上げへの対応を支援するための業務改善助成金の拡充】

施策名：業務改善助成金の拡充（事業場内最低賃金引上げのための助成）

① 施策の目的

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

② 施策の概要

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

③ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

【助成対象】

- ・中小企業事業者であること
- ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内であること

【助成率】（）内は生産性要件を満たした事業場の場合

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

【拡充内容】

- ①【助成上限額】：特に最賃引上げが困難と考えられる「**事業場規模30人未満の事業者**」に対して、助成上限額を引上げ
- ②【助成対象経費】：特例事業者の助成対象経費を拡充
- ③**事業場規模を100人以下とする要件を廃止**

【実施主体等】



①【助成上限額】（事業場規模30人未満の事業者が対象）（単位：万円）

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

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

②【特例事業者の助成対象経費の拡充】

拡充	特例対象事業場	対象経費
	コロナの影響により売上高等が15%以上減少した事業場 又は 原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等外的要因により利益率が3%ポイント以上低下した事業場	定員7人以上又は200万円以下の自動車、貨物自動車、パソコン等の端末及び周辺機器 + 「関連する経費」

④ 成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

生産性向上に向けた設備投資などの費用を助成し、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境を整備することで、経済の好循環の実現を図る。

施策名：働き方改革推進支援助成金の拡充（「賃上げ加算」の増額）

① 施策の目的

賃金の引上げに向けた企業の取組を促すため、賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた取組を支援する。

② 施策の概要

労働時間の削減に取り組む中小企業・小規模事業者に対して生産性向上に向けた設備投資などの取組費用の一部を助成し、さらに賃上げを行った場合に助成上限額を加算する「賃上げ加算」を増額する。

③ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

	令和4年度			令和4年度補正予算
コース	成果目標	助成上限額	賃上げ加算	
労働時間短縮・年休促進支援コース	以下のいずれかの取組を1つ以上実施 ①月60時間超の36協定の見直し ②年休の計画的付与制度の導入 ③時間単位の年休の整備 ④特別休暇の整備	成果目標の達成状況に応じて ①：150万円 ②：50万円 ③：25万円 ④：25万円	<div style="border: 2px dashed red; padding: 5px;"> <p style="text-align: center; color: red; font-weight: bold;">拡充</p> <p>賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて、助成金の上限額を更に15万円～最大150万円加算（5%以上の場合は、24万円～最大240万円加算）</p> </div>	<p style="text-align: right;">※赤字が変更箇所 賃金3%以上の引き上げについては助成金の上限額を更に30万円～最大300万円（5%以上の場合は、48万円～最大480万円加算）とする。</p> <p>※企業規模30名以下の事業主を対象。その他については従前のとおり。</p>
勤務間インターバル導入コース	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること	インターバル時間に応じ ・9～11時間：80万円 ・11時間以上：100万円		
労働時間適正管理推進コース	以下①から③の全ての取組を実施 ①勤怠・賃金計算等をリンクさせた時間管理システムを採用 ②労務管理書類の5年間保存について就業規則等に規定 ③労働時間適正把握に係る研修	100万円		

【賃上げ加算】※赤字が変更箇所

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%引上げ	15万円⇒30万円	30万円⇒60万円	50万円⇒100万円	1人あたり5万円(上限150万円)⇒1人あたり10万円(上限300万円)
5%引上げ	24万円⇒48万円	48万円⇒96万円	80万円⇒160万円	1人あたり8万円(上限240万円)⇒1人あたり16万円(上限480万円)

※実施主体：都道府県労働局 補助率3/4

④ 成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

生産性向上に向けた設備投資などの費用を助成し、賃金を引き上げた事業主に対する「賃上げ加算」を増額することで、成長と分配の経済の好循環の実現を図る。

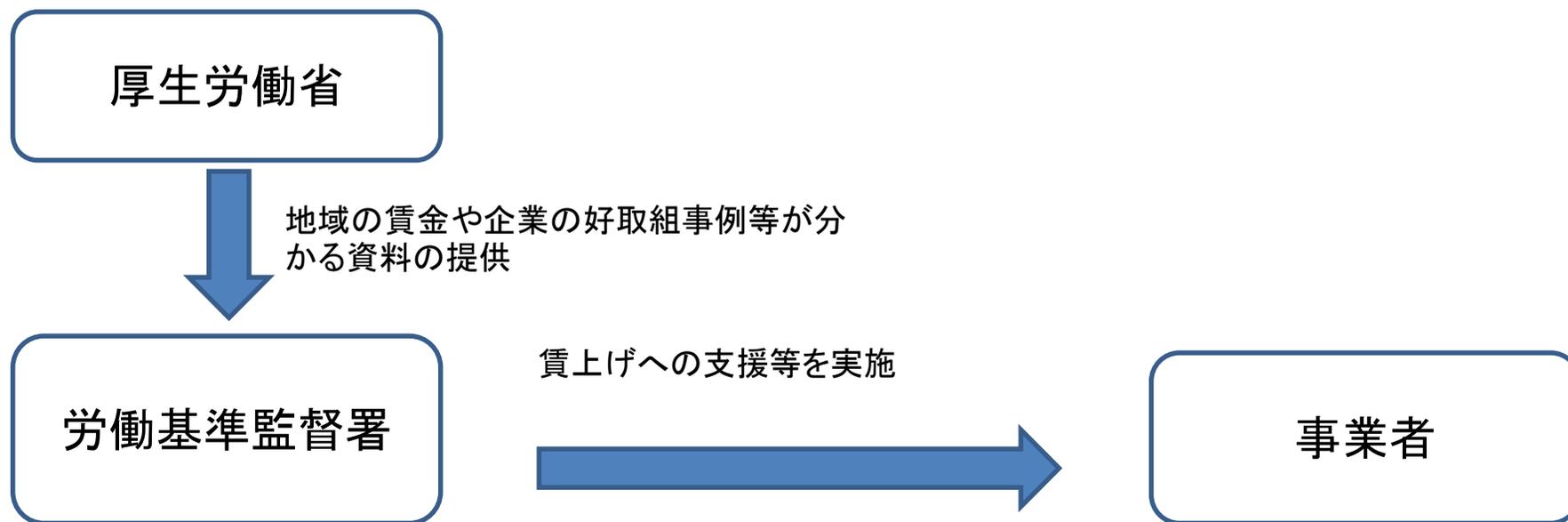
① 施策の目的

労働基準監督署から企業に対して賃上げへの支援等を行うことにより、賃上げの気運を醸成し、経済の好循環の実現を図る。

② 施策の概要

労働基準監督署において、企業が賃上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃上げへの支援等を行う。

③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



④ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

企業が賃上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を活用し、労働基準監督署から企業に対して賃上げへの支援等を行うことにより、賃上げの気運を醸成し、経済の好循環の実現を図る。

① 施策の目的

賃金引上げのための各種支援策・好事例等の周知広報を行い、賃上げの気運を醸成する。

② 施策の概要

WEBサイトやインターネット広告を活用して、各種の賃上げ支援策、地域の賃金や企業の好取組事例等について周知広報を行う。

③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



④ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

WEBサイトやインターネット広告を活用して、各種の賃上げ支援策、地域の賃金や企業の好取組事例等について周知広報を行うことで、賃上げの気運を醸成し、経済の好循環の実現を図る。

【〇キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の処遇改善】

施策名：キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善の推進

① 施策の目的

人的資本への投資の強化の観点から、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化や処遇改善を行う事業主に対して助成を行う。

② 施策の概要

非正規雇用労働者が正規雇用労働者に転換等した場合に助成する正社員化コースを拡充するとともに、非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を増額改定させた場合に助成する賃金規定等改定コースを拡充する。

③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

※実施主体は都道府県労働局

正社員化コース

- 人材開発支援助成金における、**自発的職業能力開発訓練**及び**定額制訓練**修了後に正社員化した際の**加算額を引き上げる**。
 有期→正規の場合：1人あたり加算 **+95,000円** ⇒ **+110,000円** (大企業も同額) 【1人あたり助成額 68万円 (53.75万円)】 ※()は大企業
 無期→正規の場合：1人あたり加算 **+47,500円** ⇒ **+55,000円** (大企業も同額) 【1人あたり助成額 34万円 (26.875万円)】
- 人材開発支援助成金「**事業展開等リスキング支援コース**」(仮称)における特定の訓練修了後に正社員化した場合を**新たに加算対象とする**。
 (※有期→正規の場合：1人あたり加算 +95,000円、無期→正規の場合：1人あたり加算 +47,500円)

賃金規定等改定コース

- 支給要件を見直す(2%以上→**3%以上**)とともに、**5%以上の賃金引き上げを行う場合の助成額を大幅に拡充**する。(見直しに伴い生産性要件は廃止)
- 1事業所あたり1年度1回の申請制限を撤廃する。

(現 行)	賃金引上率	対象人数	2%以上 3%未満	3%以上 5%未満	5%以上	(拡 充 後)	賃金引上率	3%以上 5%未満	5%以上
	中小企業	1~5人	32,000	46,250	55,750		1人あたり 助成額の拡充	中小企業	50,000
	6人以上	28,500	42,750	52,250	大企業	33,000		43,000	
大企業	1~5人	21,000							
	6人以上	19,000							

➤ 令和4年9月までの遡及適用

④ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

中長期も含めた人への投資強化及び更なる賃上げの促進が期待できる。

施策名：同一労働同一賃金の徹底

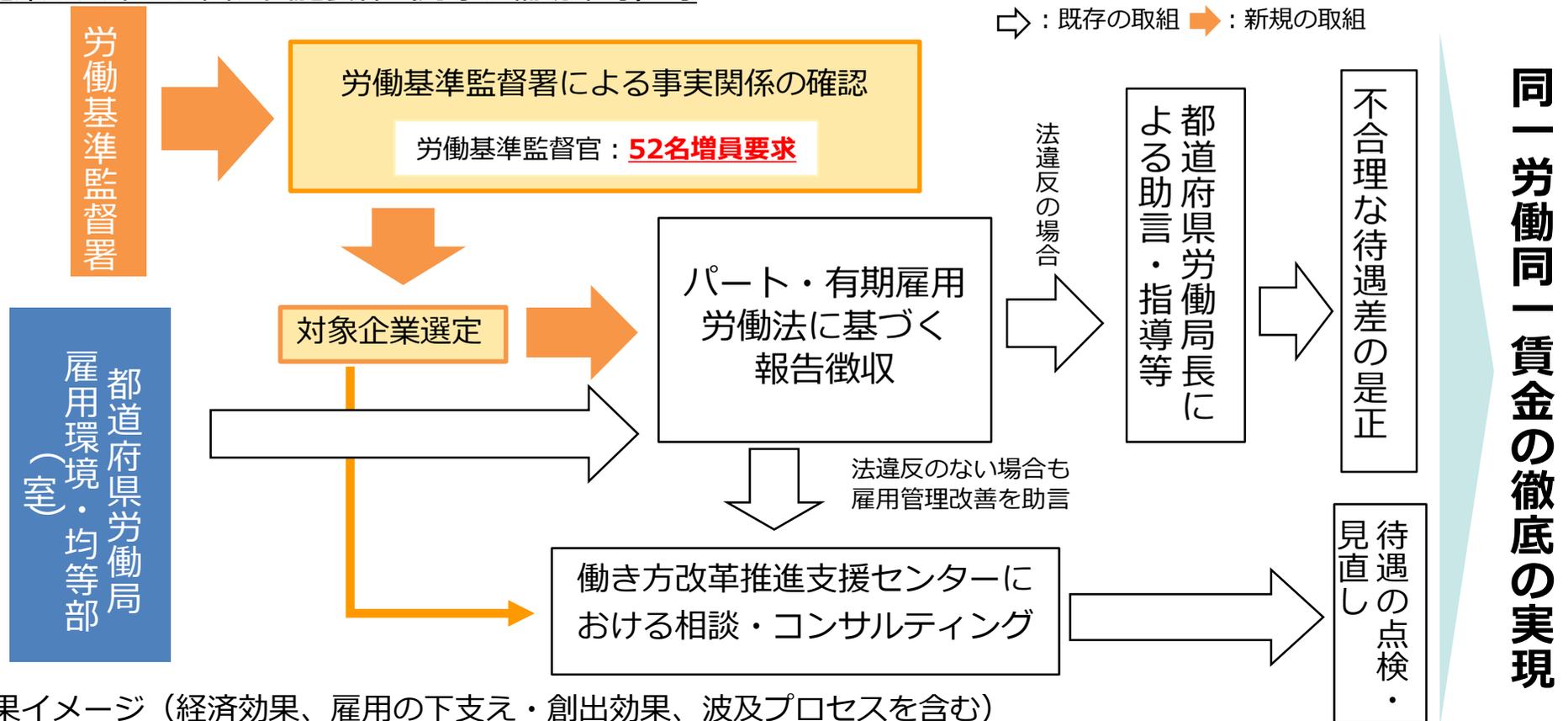
① 施策の目的

非正規雇用労働者の待遇改善を図る。

② 施策の概要

同一企業内における正規と非正規との不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金の施行について、労働局が新たに労働基準監督署と連携し、同一労働同一賃金の遵守を徹底するとともに、キャリアアップ助成金等を活用し、非正規雇用労働者の待遇改善を支援する。

③ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等



④ 成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

労働局が労働基準監督署と連携することにより、パート・有期雇用労働法に基づく是正指導の実効性の強化等を図る。

① 施策の目的

事業主の行う訓練等に対し経費等の一部を助成する人材開発支援助成金について、国民の方からのご提案をもとに本年4月から「人への投資促進コース」を設置して事業主による人材育成の取組を支援しているところであるが、助成内容の拡充を行うことで、更なる取組の促進を図る。

② 施策の概要

事業主が雇用する労働者に対して、職務に関連した訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する人材開発支援助成金のうち、「人への投資促進コース」において、労働者が自発的に行う訓練等の助成率の引上げ等を行う。

③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

(実施要件)

コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注()内は中小企業事業主以外			1事業所 1年度あたりの 助成限度額
		OFF-JT		OJT	
		経費助成	賃金助成	実施助成	
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練/成長分野等人材訓練	75(60)%	060(48)円/時		1,500万円 (自発的訓練は200万円)
		75%			
	情報技術分野認定実習併用職業訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)	60(45)%			
	定額制訓練	45(30)%	-	-	
	自発的職業能力開発訓練	30%			
	長期教育訓練休暇制度/教育訓練短時間勤務等制度	20万円 ※制度導入時			

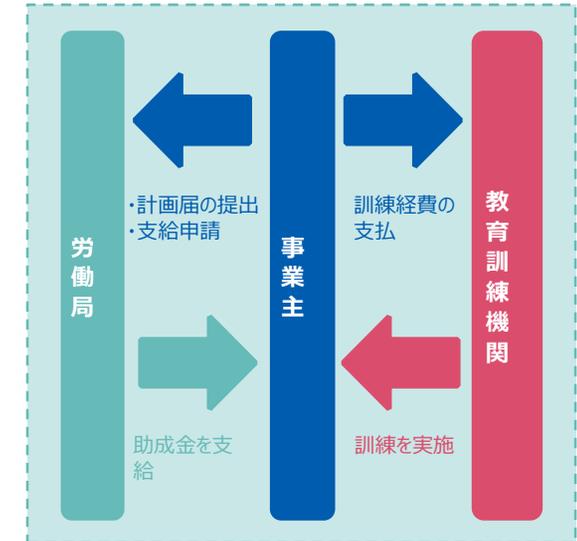
【令和4年度補正予算案での見直し内容】

- ・定額制訓練：
助成率45(30)%→**60(45)%**
- ※()内は中小企業事業主以外
- ・自発的職業能力開発訓練：
助成率30%→**45%**

【令和4年度補正予算案での見直し内容】

- ・1事業所1年度あたりの助成限度額
1,500万円(200万円)
→**2,500万円(300万円)**
- ※()内は自発的訓練の限度額

(スキーム図)



④ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

新たなメニューでも利用が見込まれる訓練の助成率の引上げ及び助成限度額の引上げにより、本助成金活用のインセンティブが強化され、事業主による本助成金を活用した人材育成の取組が促進される。

① 施策の目的

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

② 施策の概要

・デジタル分野等の成長分野の講座について、受講者の習得状況等に応じてカリキュラムの一部選択制を認めるなど、効率的・効果的な講座の運営を可能とする。
・デジタル分野等の成長分野の講座やオンライン・土日・夜間対応講座を拡大するため、通常の指定申請とは別に、集中的に指定申請を受け付ける特別申請期間(令和4年12月～令和5年1月：講座指定は令和5年4月)を設ける(集中指定申請・制度周知キャンペーンとして実施)。

③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

④ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

デジタル分野等成長分野の講座の充実や働きながら受講しやすい環境の整備を行うことによって、労働者の主体的なスキルアップが図られる。



キャリア形成・学び直し支援センター事業（仮称）

令和5年度要求額 22億円（15億円） ※（）内は前年度当初予算額（重点要求の「人への投資パッケージ」の令和4年度当初予算額には含まない）

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

◆実施体制

【全国カバーのサービスを提供】

キャリア形成・学び直し支援センター（仮称）

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

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

【相談窓口について】

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

◆実施主体

厚生労働省

委託

民間事業者（株式会社等）

◆支援メニュー

【労働者等支援】

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

【企業等支援】

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

◆期待される効果

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

※1 キャリア形成サポートセンター事業の拡充

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

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

【○賃金上昇につながるスキルアップを目的とした在籍型出向を
 支援する産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース(仮称))の創設】

施策名:産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)(仮称)の創設

① 施策の目的

労働者のスキルアップを在籍型出向により行う場合に、労働者を送り出す事業主に対して助成することにより在籍型出向を推進し、企業活動を促進するものであり、雇用機会の増大等雇用の安定を図ることを目的とする。

② 施策の概要

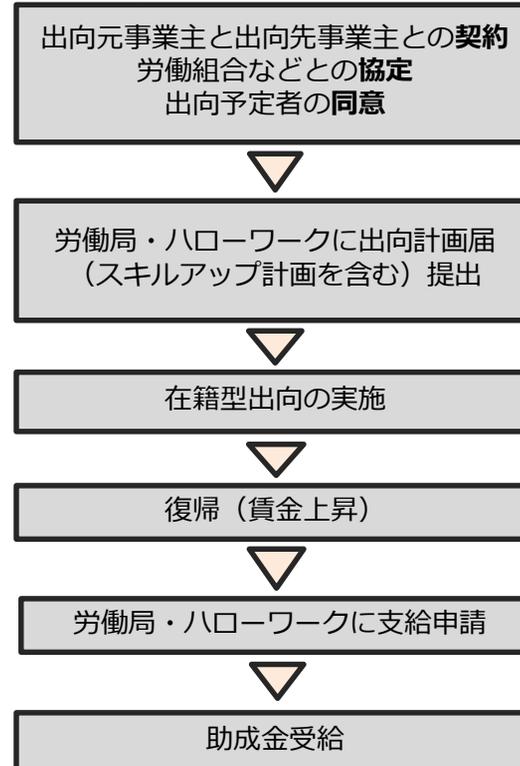
労働者のスキルアップを在籍型出向により行うとともに、当該出向から復帰した際の賃金を出向前と比して5%以上上昇させた事業主(出向元)に対し、当該事業主が負担した出向中の賃金の一部を助成

③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

○助成内容

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

○助成金支給までの流れ



④ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

賃金引上げにつながるスキルアップを目的とした在籍型出向の活用が促進される。

令和5年度概算要求額 72億円 + 雇用維持コース（仮称）は事項要求（450億円）

※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

○ 雇用維持コース【仮称】

・ 在籍型出向

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賃金等の一部を助成する。

・ 事業再編（新規）

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、イノベーションの強化や新しい事業分野への進出など事業再編により労働者の雇用を維持する場合に、事業再編に必要な新たな人材（コア人材）に係る賃金の一部を助成する。

○ スキルアップ支援コース【仮称】（新規）

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

2 事業の概要

コース名	対象事業主	中小企業	中小企業以外	備考
雇用維持コース【仮称】 （在籍型出向）	雇用維持目的の在籍型出向を実施する事業主 （出向元・出向先双方）	解雇無：9/10 解雇有：4/5 上限：12,000円/1日	解雇無：3/4 解雇有：2/3 上限：12,000円/1日	出向労働者の賃金、教育訓練等の一部に対する助成 ※出向初期経費助成あり 令和3年度事業実績：7,106人(支給決定人数)
新規 雇用維持コース【仮称】 （事業再編）	雇用を維持し、事業再編に必要なコア人材を雇入れ又は出向受入れにより確保する事業主	280万円 （6ヶ月ごとに140万円×2期）	200万円 （6ヶ月ごとに100万円×2期）	コア人材（専門的な知識等を有する年収350万円以上の者）の賃金の一部に対する助成
新規 スキルアップ支援コース【仮称】	労働者のスキルアップのため在籍型出向を実施する事業主（出向元のみ）	2/3 上限：8,355/1日	1/2 上限：8,355/1日	出向労働者の賃金の一部に対する助成

副業・兼業の促進に関するガイドラインについて（概要）

（平成30年1月策定、令和2年9月改定、令和4年7月改定）

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

※赤字部分が令和4年7月改定箇所

1 副業・兼業の現状

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

2 副業・兼業の促進の方向性

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

3 企業の対応

（1）基本的な考え方

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

（2）労働時間管理

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

① 労働時間の通算が必要となる場合

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

② 副業・兼業の確認

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

（3）健康管理

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

（4）副業・兼業に関する情報の公表について

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

4 労働者の対応

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

5 副業・兼業に関わるその他の制度（労災保険の給付・雇用保険）

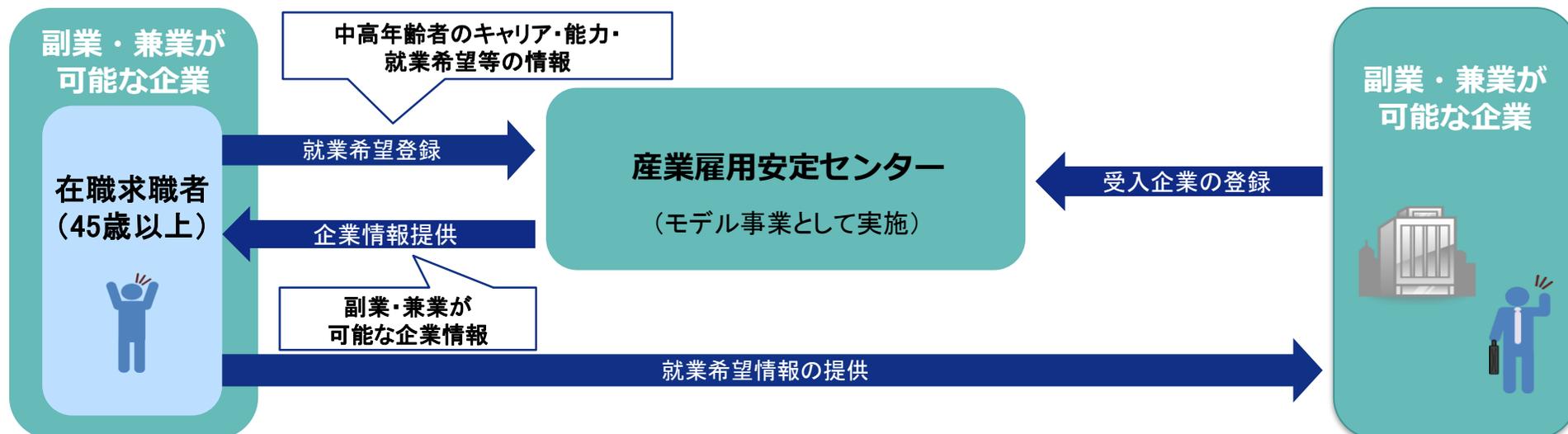
令和5年度概算要求額 29百万円（－） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

（公財）産業雇用安定センターにおいて、副業・兼業を希望する中高年齢者のキャリア等の情報及びその能力の活用を希望する企業の情報を蓄積し、当該中高年齢者に対して企業情報を提供することにより、副業・兼業への取組の拡大を図る。

2 事業の概要・スキーム

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



施策名：人材開発支援助成金「事業展開等リスキリング支援コース(仮称)」の創設

① 施策の目的

企業内における新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い、新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を行う事業主を強力に支援することにより、事業主による積極的な人材育成を後押しするとともに、多様なスキルを有する人材の創出に資する。

② 施策の概要

事業主が雇用する労働者に対して、職務に関連した訓練を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する人材開発支援助成金に、新たに「事業展開等リスキリング支援コース(仮称)」を設置して、企業内における新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い、事業主が新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に、高率助成を行う。

③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

コース名	助成内容	助成率・助成額 注()内は中小企業事業主以外		1事業所1年度 あたりの助成限度額
		OFF-JT		
		経費助成	賃金助成	
事業展開等リスキリング支援コース(仮称) 【新設】	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に助成	75(60)%	960(480)円 /時・人	1億円

④ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を行う事業主を強力に支援することにより、事業主による訓練の実施を喚起し、また、企業内において多様なスキルを有する人材が育成されることにより、企業内人材全体のレベルの底上げが期待され、企業内での労働移動の円滑化が図られる。

施策名:介護福祉士修学資金等貸付事業における貸付原資の確保

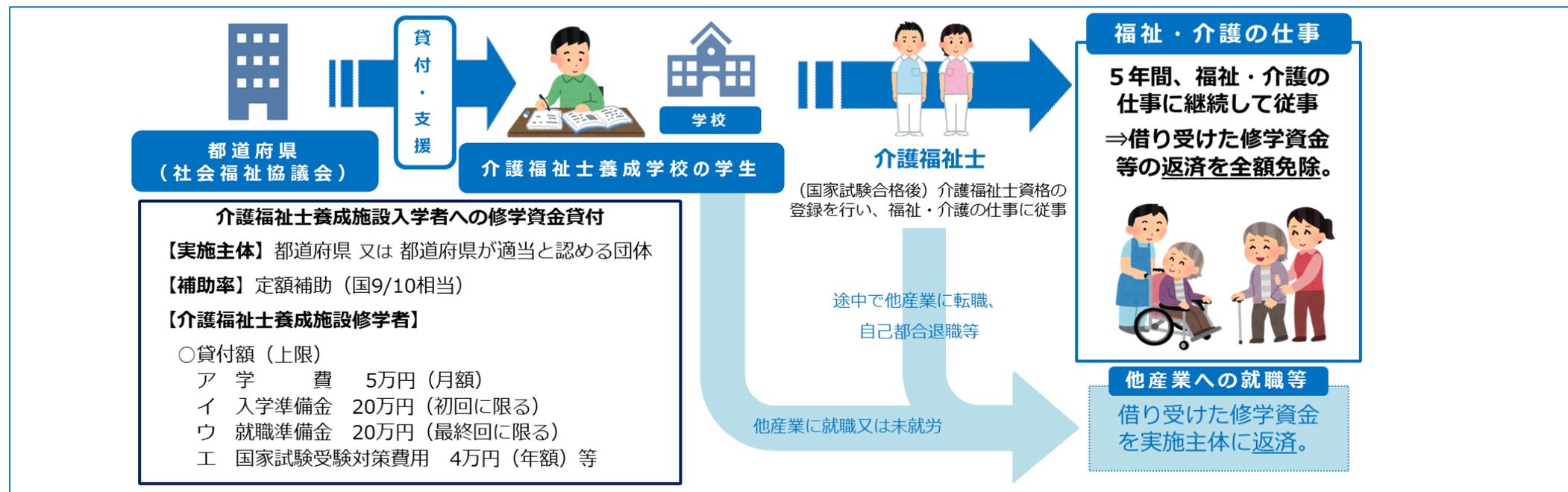
① 施策の目的

介護人材については、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策や利用者が感染した場合の対応等によって、介護施設等における業務が増大している。介護福祉士修学資金等貸付事業の貸付原資の不足が見込まれる自治体に対して必要な貸付原資の積み増しを行うことで安定的な事業の継続を支援することで、介護人材の参入を更に促進する。

② 施策の概要

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

③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



④ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

令和4年度内に見込まれる介護福祉士修学資金等貸付金の貸付需要に対応するため、必要な貸付原資を積み増し、安定的な事業継続を支援することで、更なる介護人材の確保を推進する。

① 施策の目的

事業主の行う訓練等に対し経費等の一部を助成する人材開発支援助成金について、国民の方からのご提案をもとに本年4月から「人への投資促進コース」を設置して事業主による人材育成の取組を支援しているところであるが、助成内容の拡充を行うことで、更なる取組の促進を図る。

② 施策の概要

事業主が雇用する労働者に対して、職務に関連した訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する人材開発支援助成金のうち、「人への投資促進コース」において、労働者が自発的に行う訓練等の助成率の引上げ等を行う。

③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

(実施要件)

コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注()内は中小企業事業主以外			1事業所 1年度あたりの 助成限度額
		OFF-JT		OJT	
		経費助成	賃金助成	実施助成	
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練/成長分野等人材訓練	75(60)%	060(48)円/時		1,500万円 (自発的訓練は200万円)
		75%			
	情報技術分野認定実習併用職業訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)	60(45)%			
	定額制訓練	45(30)%	-	-	
	自発的職業能力開発訓練	30%			
	長期教育訓練休暇制度/教育訓練短時間勤務等制度	20万円 ※制度導入時			

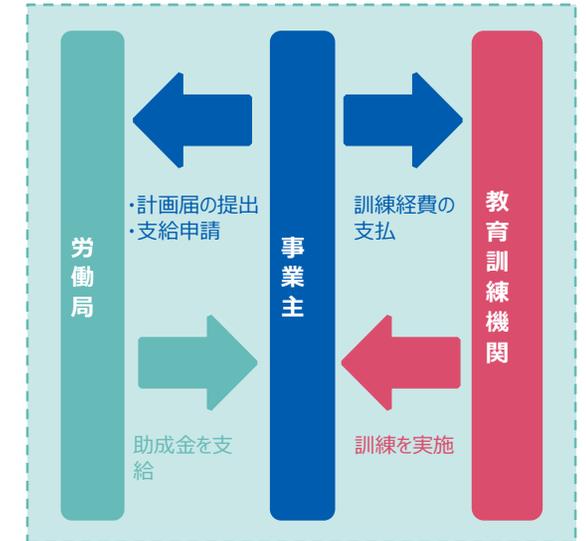
【令和4年度補正予算案での見直し内容】

- ・定額制訓練：
助成率45(30)%→**60(45)%**
- ※()内は中小企業事業主以外
- ・自発的職業能力開発訓練：
助成率30%→**45%**

【令和4年度補正予算案での見直し内容】

- ・1事業所1年度あたりの助成限度額
1,500万円(200万円)
→**2,500万円(300万円)**
- ※()内は自発的訓練の限度額

(スキーム図)



④ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

新たなメニューでも利用が見込まれる訓練の助成率の引上げ及び助成限度額の引上げにより、本助成金活用のインセンティブが強化され、事業主による本助成金を活用した人材育成の取組が促進される。

【〇キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の処遇改善】

施策名：キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善の推進

① 施策の目的

人的資本への投資の強化の観点から、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化や処遇改善を行う事業主に対して助成を行う。

② 施策の概要

非正規雇用労働者が正規雇用労働者に転換等した場合に助成する正社員化コースを拡充するとともに、非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を増額改定させた場合に助成する賃金規定等改定コースを拡充する。

③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

※実施主体は都道府県労働局

正社員化コース

- 人材開発支援助成金における、**自発的職業能力開発訓練**及び**定額制訓練**修了後に正社員化した際の**加算額を引き上げる**。
 有期→正規の場合：1人あたり加算 **+95,000円** ⇒ **+110,000円** (大企業も同額) 【1人あたり助成額 68万円 (53.75万円)】 ※()は大企業
 無期→正規の場合：1人あたり加算 **+47,500円** ⇒ **+55,000円** (大企業も同額) 【1人あたり助成額 34万円 (26.875万円)】
- 人材開発支援助成金「**事業展開等リスクリング支援コース**」(仮称)における特定の訓練修了後に正社員化した場合を**新たに加算対象とする**。
 (※有期→正規の場合：1人あたり加算 +95,000円、無期→正規の場合：1人あたり加算 +47,500円)

賃金規定等改定コース

- 支給要件を見直す(2%以上→**3%以上**)とともに、**5%以上の賃金引き上げを行う場合の助成額を大幅に拡充**する。(見直しに伴い生産性要件は廃止)
- 1事業所あたり1年度1回の申請制限を撤廃する。

(現 行)	賃金引上率	対象人数	2%以上 3%未満	3%以上 5%未満	5%以上	(拡 充 後)	賃金引上率	3%以上 5%未満	5%以上
	中小企業	1~5人	32,000	46,250	55,750		1人あたり 助成額の拡充	中小企業	50,000
	6人以上	28,500	42,750	52,250	大企業	33,000		43,000	
大企業	1~5人	21,000							
	6人以上	19,000							

➤ 令和4年9月までの遡及適用

④ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

中長期も含めた人への投資強化及び更なる賃上げの促進が期待できる。

施策名：産業保健活動総合支援事業

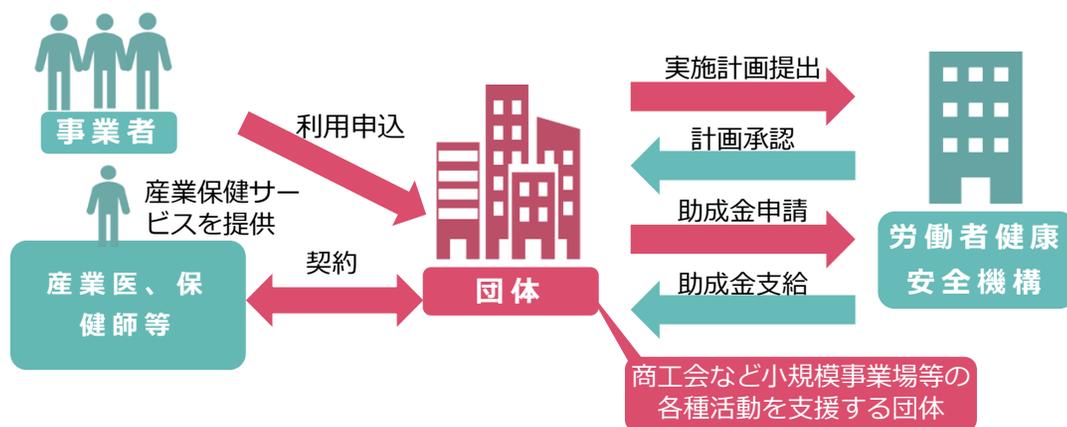
① 施策の目的

人材の活性化と生産性の向上を通じた賃金上昇のサイクルに資するよう、中小企業が行う産業保健活動への支援を通じて労働者の健康を確保し、経済成長の原動力であるスタートアップの多くが含まれる中小企業における人材の確保を促進し、成長分野への労働移動等を図る。

② 施策の概要

商工会、同業組合等の事業者団体が、小規模事業場等に対して、医師、保健師等による産業保健サービス(健康経営の支援を含む)を提供する活動について、その活動費用の一部を助成する。

③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



○ 助成の対象となる活動

- ・ 団体が、産業保健体制が義務付けられていない小規模事業場等に対して、医師、保健師等による産業保健サービス(健康経営の支援を含む)を提供する活動 等

○ 補助率

- ・ 費用の4/5を助成(上限100万円)

④ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

本施策の実施により、小規模事業場等に雇用される就業者の健康の確保を下支え。

① 施策の目的

○企業、在職者、求職者・学生が信頼して活用できる情報インフラを整備し、「労働市場の見える化」を進めることにより、人材配置のミスマッチを減らし、一人ひとりが持つ能力を最大限に活かすことを目的として、職業情報提供サイト(日本版O-NET)※を運用し、いつでも・手軽に・無料で職業情報入手できる環境を整備する。

② 施策のスキーム図等

※愛称:job tag(じょぶたぐ)



利用

＜主な利用者＞

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

[参考]ページビュー数

令和3年度 平均428,851件/月

令和4年度 平均874,499件/月

job tag (職業情報提供サイト (日本版O-NET))

(主な特徴)

- ・職業ごとに仕事の内容、就業経路、年収などの労働条件、必要なスキル・知識などを掲載 (511職業 (令和4年10月時点))
- ・重視したい仕事や興味のあるキーワードなどから職業を検索可能
- ・各種適性検査等から適職の探索が可能
- ・職業情報から、ハローワークインターネットサービスに掲載されている求人情報や公的職業訓練の検索が可能
- ・企業が求める人材要件を明確化するための機能等を搭載

③ 今後の対応等

- 令和2年3月の運用開始以降、検索機能の拡充、適性検査の搭載、ハローワークインターネットサービスの求人情報等の検索を可能とするシステム連携など、情報や機能の充実を実施。
- 令和4年度は、ハローワークインターネットサービスの求人情報等からjob tagの職業情報を参照できるようにするとともに、job tagからマナパスの講座情報※の検索を可能とする等、他システムとの連携を実施予定。加えて、賃金情報について、職種ごとの所定内給与額別の人数割合及び年齢別の年収のグラフを追加する予定。

※社会人の学び直しのため、大学等の実施する講座情報等を検索できる文部科学省のサイト。

令和5年度概算要求額 15百万円（－）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム

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

▼アンケート調査及びヒアリング調査

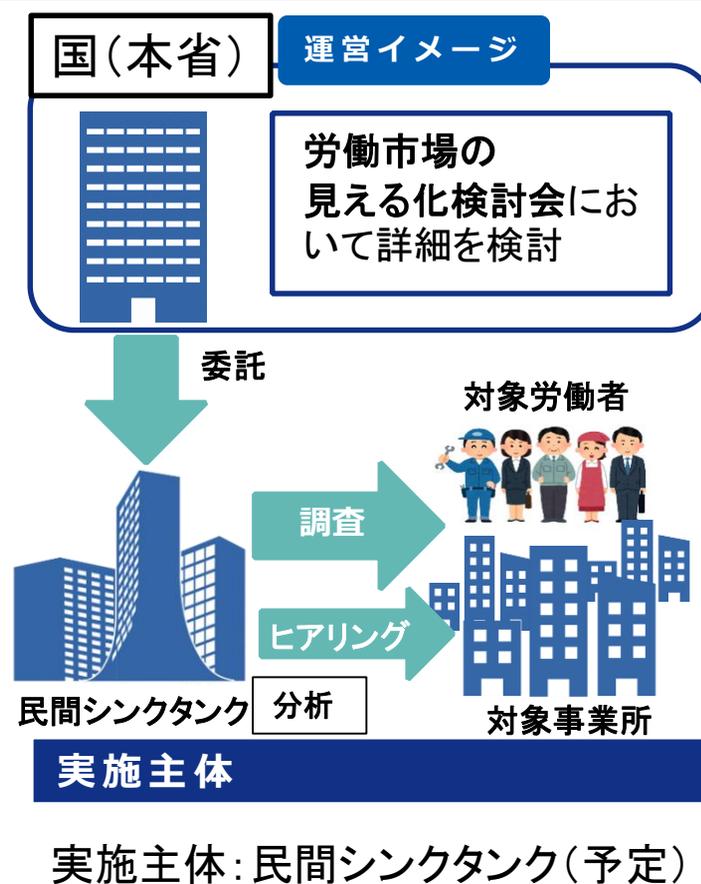
（ア）アンケート

労働市場の見える化検討会で決定したアンケート調査票を郵送する。

（対象数：事業所 15,000事業所 労働者 52,000人）

（イ）ヒアリング調査

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



令和5年度要求額 1億円（一）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

近年、我が国における外国人労働者の数は、この10年間で約3倍となるなど急激に増加（令和3年10月現在173万人）している。様々な分野で多様な技能を有する外国人労働者が活躍しており、複雑化する社会経済情勢の中にあっては、雇用情勢の変化に応じた適時・的確かつ柔軟な外国人雇用対策を実施していくことが求められている。

こうした中、外国人雇用対策について幅広く議論するため厚生労働省に設置した「外国人雇用対策の在り方に関する検討会」において、「日本人と外国人が比較可能な統計等を新たに整備することも含めて検討し、エビデンスに基づく外国人雇用対策の立案の基盤整備を目指すべきである」との提言がなされた。

これらを踏まえ、外国人労働者の労働条件、キャリア形成等の雇用管理の実態の把握に加え、国内・国外からの労働移動の実態を把握する新たな統計を整備し、外国人労働者の雇用管理や入職離職状況等を明らかにすることで、外国人を雇用する事業主に対する雇用管理指導や外国人求職者に対する職業紹介等外国人雇用対策の充実に資することを目的として実施するものである。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

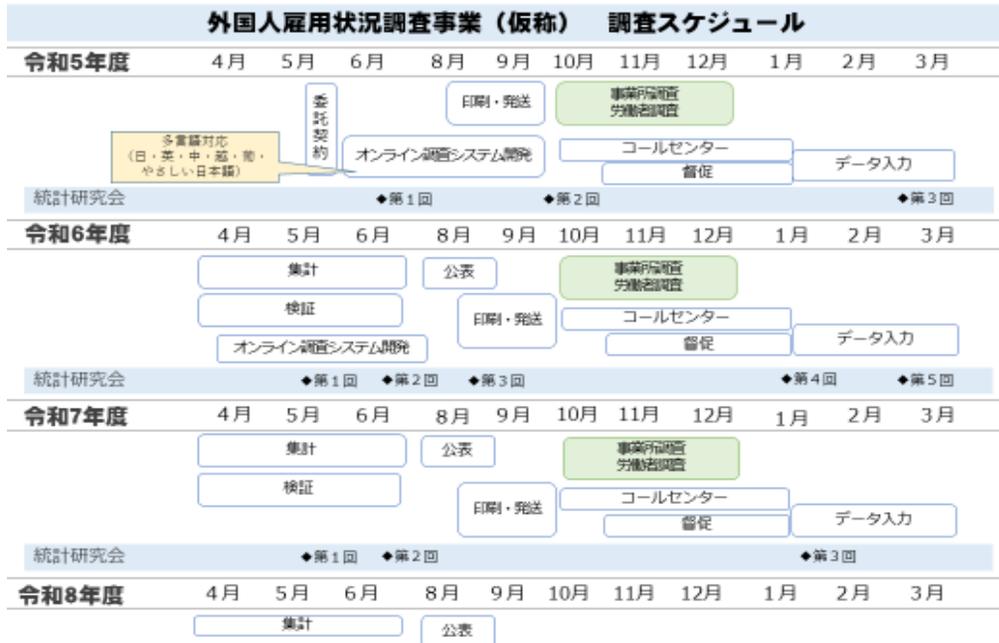
事業の概要

- （1）郵送調査（オンライン回答可）により、①外国人を雇用する事業所を対象とし「事業所調査」及び②当該事業所に所属している外国人労働者を対象とした「労働者調査」を実施する。
- （2）上記調査について集計結果を作成するとともに、今後の外国人雇用対策立案のための基礎資料を得ることを目的とする。
- （3）研究会を実施し、周期調査項目の検討及び回収率の向上等調査対象者が外国人労働者であるという特殊性を鑑みた調査プロセスの課題のあぶり出し・検証を行い、調査の精度・一貫性を保つためのノウハウを蓄積する。

実施主体

実施主体：厚生労働省が公的統計調査として実施

スキーム



新規 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援

令和5年度概算要求額 19百万円（－） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

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

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

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

委託事業（民間団体）

有識者による検討会

先進企業などへの
ヒアリング

ワークエンゲージメント
向上に資する取組の整理

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

効果



企業

社員のエンゲージメントを高めたいが、何をすれば良いかわからない…

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

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



労働者

参考

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

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

職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）の策定

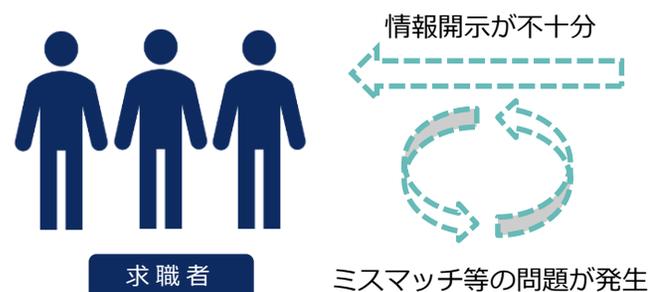
1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム等

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

現状



イメージ



参考

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

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

令和5年度概算要求額 1.8億円 (1.3億円) ※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

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

スマホ版▶▶



企業比較
が可能！

最新の数値が掲載されていて各社の比較もしやすい！

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

女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ！

既に、男女の賃金格差を開示している企業だ！

【事業概要】

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

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

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

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

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

【実施主体】委託事業 (民間団体等)

【〇賃金上昇を伴う早期再就職を支援する労働移動支援助成金の見直し】

施策名：労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）の見直し

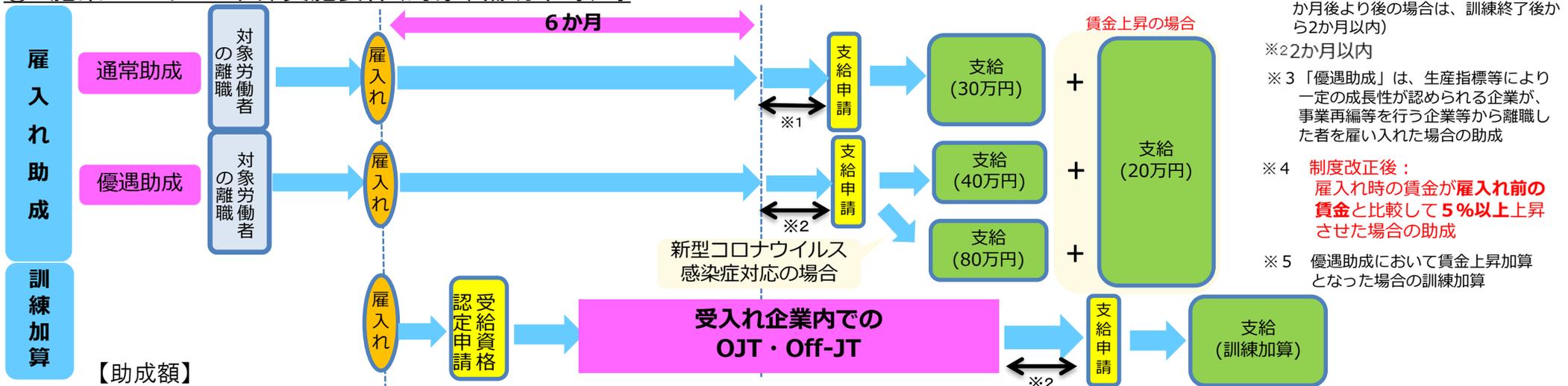
① 施策の目的

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者の早期再就職の実現を図るため、当該労働者を早期に雇い入れた事業主に対して助成を行う。

② 施策の概要

離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）について、前職よりも賃金が増える再就職に対して上乗せ助成を行う。

③ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等



雇入れ助成	通常助成	30万円	優遇助成(※3)	40万円
	優遇助成			新型コロナウイルス感染症の影響により離職した45歳以上の者を離職前と異なる業種の事業主が雇い入れた場合に40万円を加算
	賃金上昇加算(※4)			20万円を加算
訓練加算	OJT実施助成	800円/時		900円/時(※5 1,000円/時)
	Off-JT	実施助成	900円/時	1,000円/時(※5 1,100円/時)
		経費助成	上限30万円	

④ 成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

賃金上昇を伴う労働移動が促進される。

【〇賃金上昇を伴う中高年齢者の中途採用の拡大を支援する中途採用等支援助成金の見直し】

施策名：中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の見直し

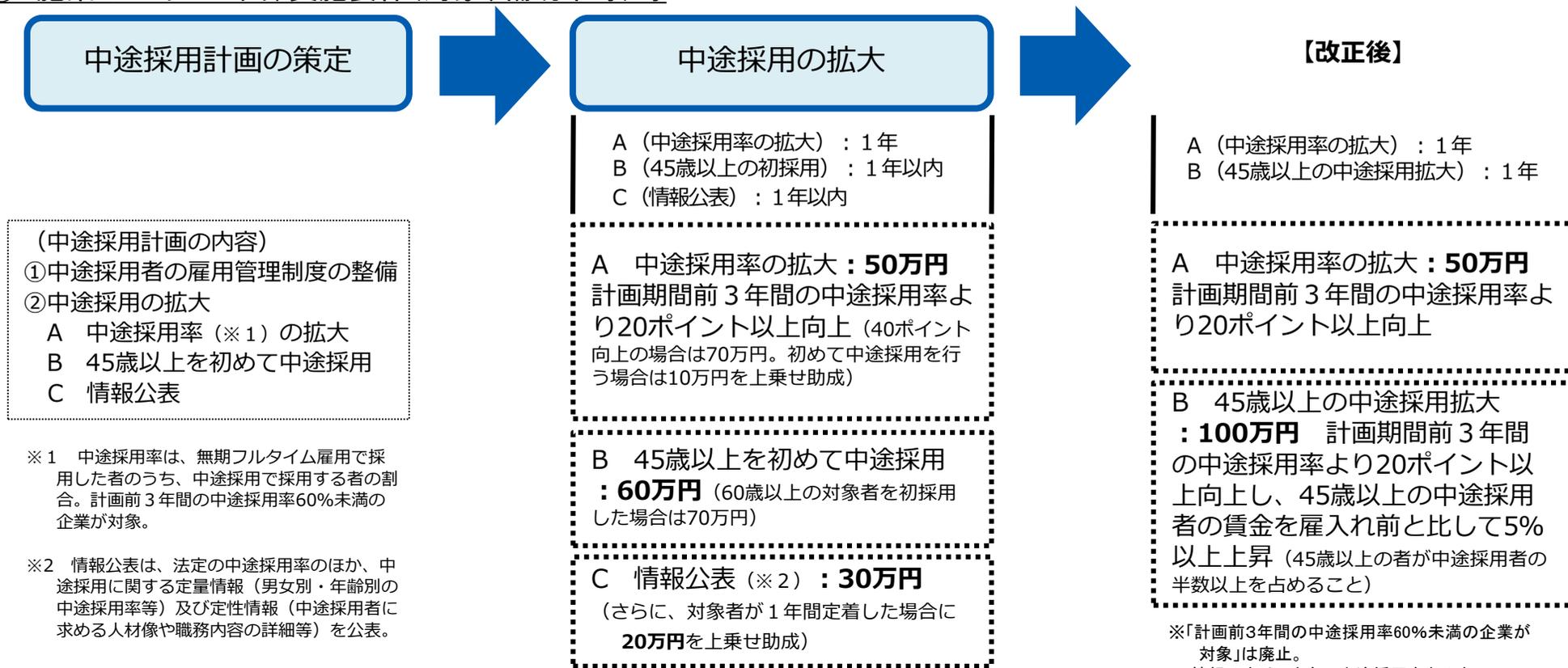
① 施策の目的

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

② 施策の概要

中途採用者の拡大について、45歳以上の賃金を前職より引き上げる中途採用を推進するため、要件を追加する見直しを行う。

③ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等



④ 成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

賃金引上げを伴う労働移動が促進される。

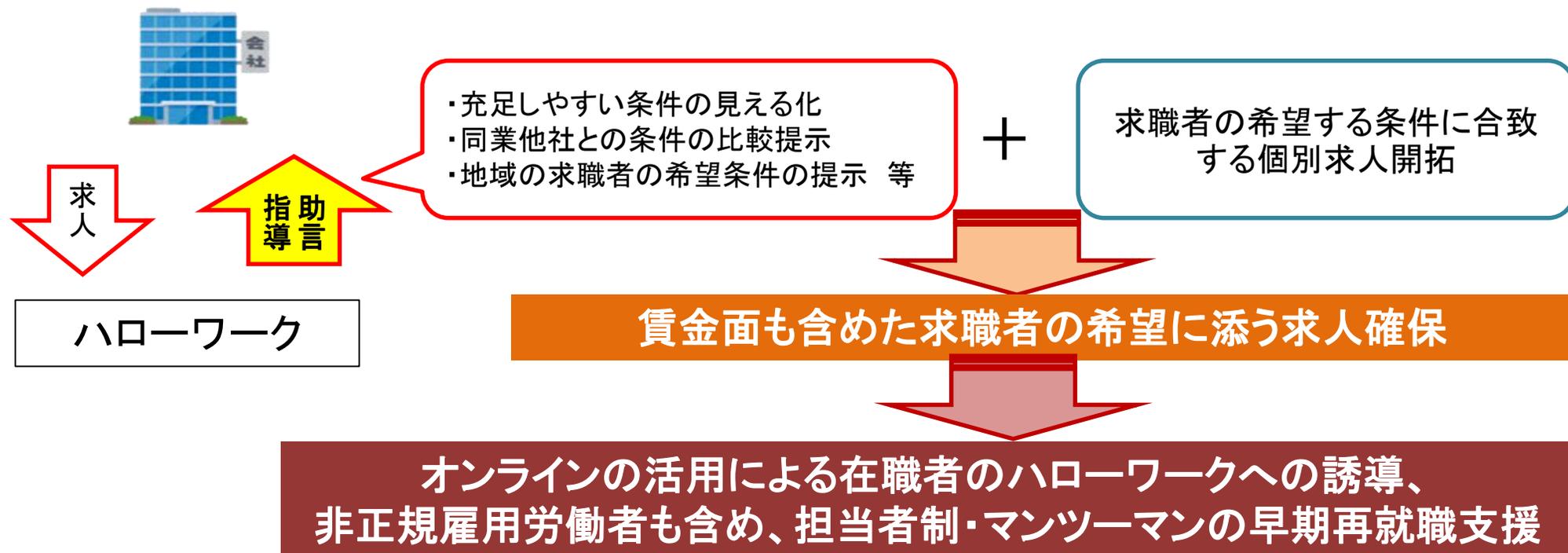
① 施策の目的

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

② 施策の概要

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

③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



【○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)

を活用した就職困難者の人材育成の推進】

施策名: 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)の見直し

① 施策の目的

就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の実現に向け、一定の技能を必要とする未経験分野への労働移動を希望する者を雇い入れる事業主に高額助成を行う。

② 施策の概要

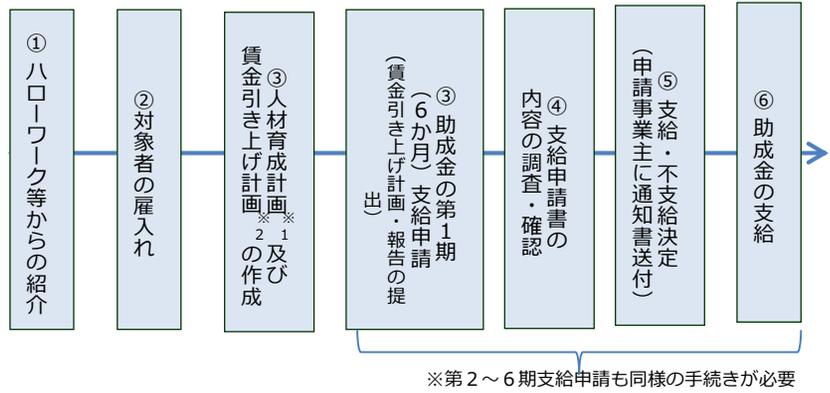
【現行】(1)成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して、高額助成(通常コースの1.5倍)を行う。
 【新規】(2)就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成を行ったうえで賃金引上げを行う事業主に対して、高額助成(通常コースの1.5倍)を行う。
 ※ 現行の成長分野以外の分野も対象に追加
 ※ 一定の訓練期間・時間数を満たす訓練を実施する場合に限る。

③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

対象労働者	支給額
高年齢者(60歳以上65歳未満) 母子家庭の母等 生活保護受給者等 等	45[30]万円×2期 (37.5[22.5]万円×2期)
就職氷河期世代不安定雇用者	45万円×2期 (37.5万円×2期)
65歳以上の高年齢者	52.5[37.5]万円×2期 (45[30]万円×2期)
身体・知的障害者 発達障害者、難治性疾患患者	45[30]万円×4期 (37.5[22.5]万円×2期)
重度障害者等(重度障害者、 45歳以上の障害者、精神障害者)	60[30]万円×6[4]期 (50[22.5]万円×3[2]期)

・[]内は短時間労働者を雇い入れた場合の支給額。
 ・()内は中小企業以外の企業に対する支給額。

事業スキーム



※1 対象者の雇入れ後、助成対象期間内に訓練を実施することが必要
 ※2 「賃金引き上げ計画」の計画期間(最大3年)終了後の「報告書」の提出をもって高額支給

④ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

就職困難者の就労の促進及び処遇の向上

施策名：公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成

① 施策の目的

DXの進展が加速する中、デジタル分野における職業訓練コースの設定の促進を図り、デジタル推進人材を育成する。

② 施策の概要

公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練において、民間訓練実施機関に対するインセンティブとして、IT分野の資格取得を目指す訓練コースにおける委託費等の上乗せを引き続き実施するとともに、新たに、WEBデザイン等のデジタル分野の資格取得等を目指す訓練コースを委託費等の上乗せの対象とするなどにより、デジタル推進人材を育成する。

③ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

上乗せ等の対象

1. IT分野の委託費等の上乗せ【継続】

ITスキル標準(ITSS)レベル1以上の資格取得を目指す訓練コースで、就職率等が一定割合以上の場合、委託費等を1人当たり月1万円上乗せ（未実施地域は更に1万円上乗せ）

2. WEBデザイン等のデジタル分野の委託費等の上乗せ【拡充】

WEBデザイン等のデジタル分野の資格取得等を目指す訓練コースで、就職率等が一定割合以上の場合、委託費等を1人当たり月1万円上乗せ

3. 企業実習を組み込んだコースの委託費等の上乗せ【拡充】

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

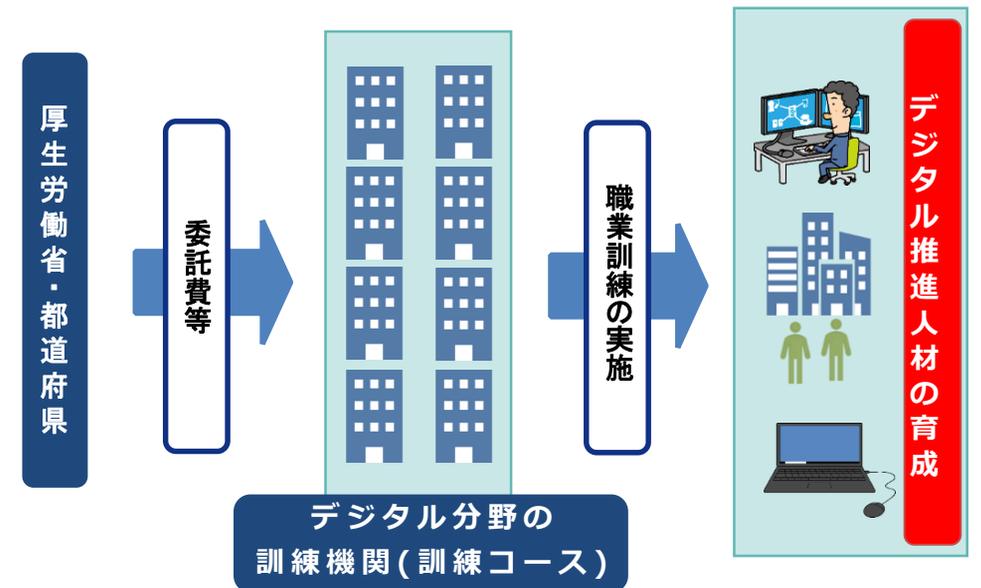
4. オンライン訓練におけるパソコン等の貸与【拡充】

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

※3、4はそれぞれ1、2と併給可能

※いずれも令和8年度末までの時限措置

スキーム図



④ 成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

デジタル分野の職業訓練コースの拡大により、離職者の再就職が進むと同時に、成長分野における人材確保が図られる。

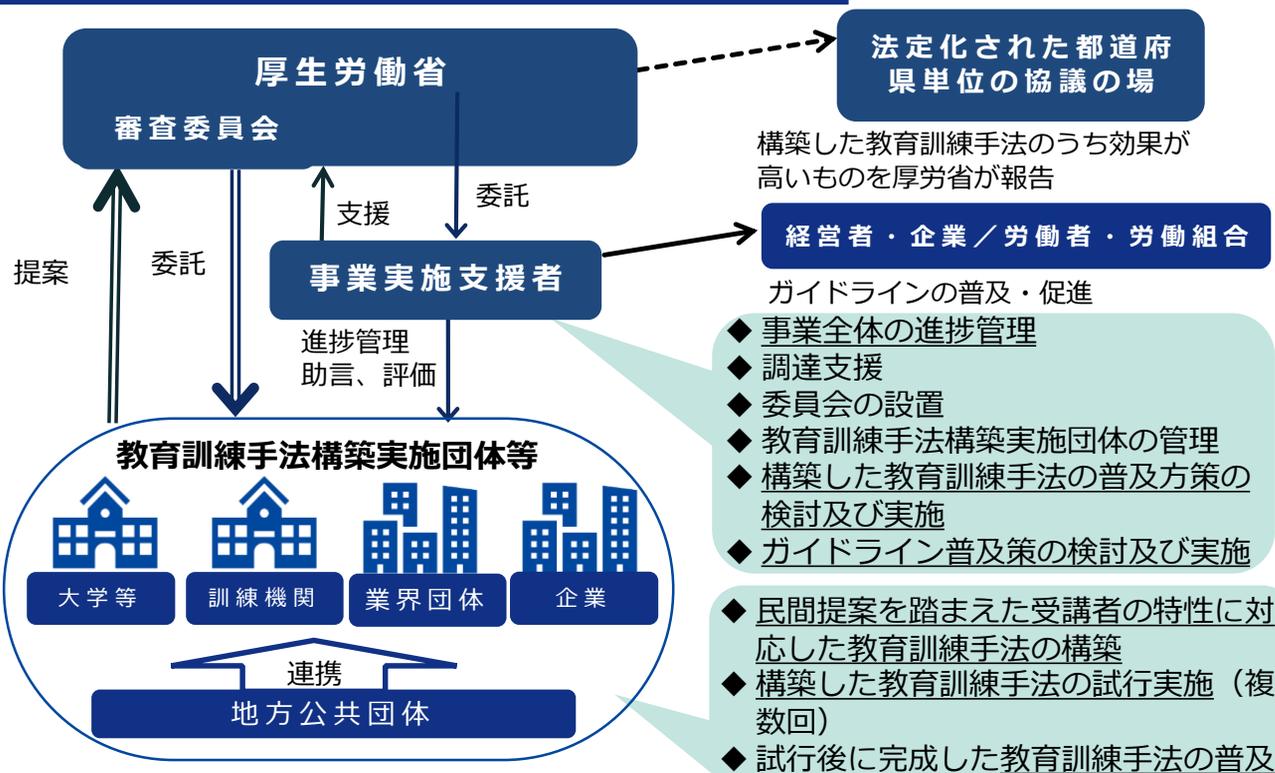
令和5年度概算要求額 6.1億円（－） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

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

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

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



<想定される教育訓練手法の内容> (例)

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

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

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

キャリア形成・学び直し支援センター事業（仮称）

令和5年度要求額 22億円（15億円） ※（）内は前年度当初予算額（重点要求の「人への投資パッケージ」の令和4年度当初予算額には含まない）

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

◆実施体制

【全国カバーのサービスを提供】

キャリア形成・学び直し支援センター（仮称）

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

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

【相談窓口について】

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

◆実施主体

厚生労働省

委託

民間事業者（株式会社等）

◆支援メニュー

【労働者等支援】

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

【企業等支援】

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

◆期待される効果

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

※1 キャリア形成サポートセンター事業の拡充

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

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

非正規雇用労働者等に対する就職支援プログラムによる早期再就職の支援

令和5年度概算要求額 31億円 (31億円) ※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム等

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

《実施体制》

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

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

《主な支援内容》

- ✓ 就職活動に当たっての不安の解消や、就職に係る希望、ニーズの詳細な把握
- ✓ 求職者のニーズに合ったセミナーや応募先企業の選定、個別求人開拓
- ✓ 特定の求人に応募するための履歴書・職務経歴書の個別添削、模擬面接
- ✓ 日本版O・NETを活用したキャリアコンサルティング等

※ その他、来所困難な求職者へのオンラインによる支援を全国のハローワーク及びマザーズハローワークで実施



施策名：雇用保険財政の安定

① 施策の目的

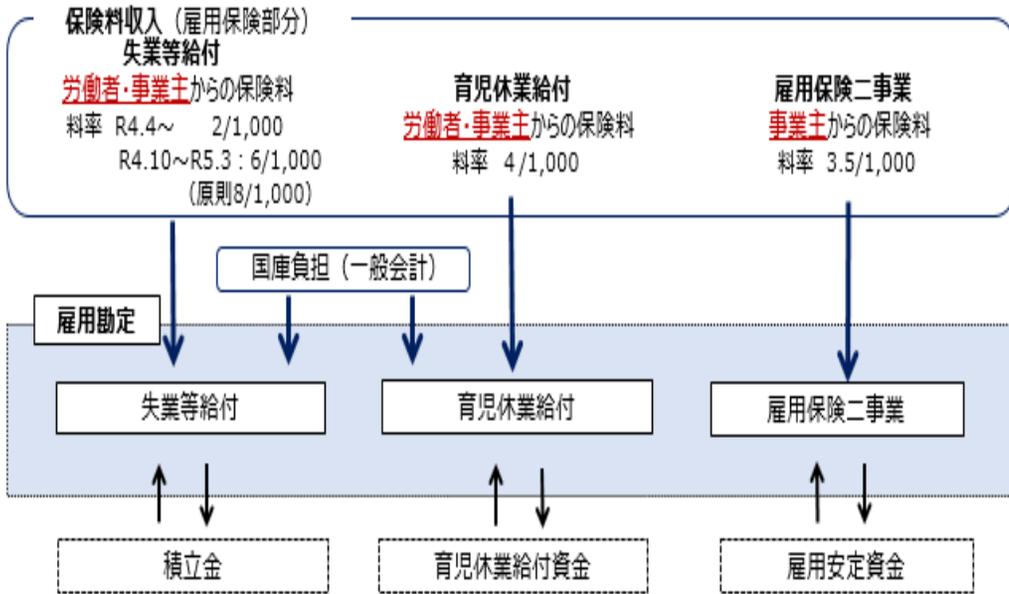
雇用保険の積立金残高が大幅に減少している中で、雇用保険制度のセーフティネット機能を十分に発揮できるようにするため、雇用保険財政の安定を図る。

③ 施策の概要

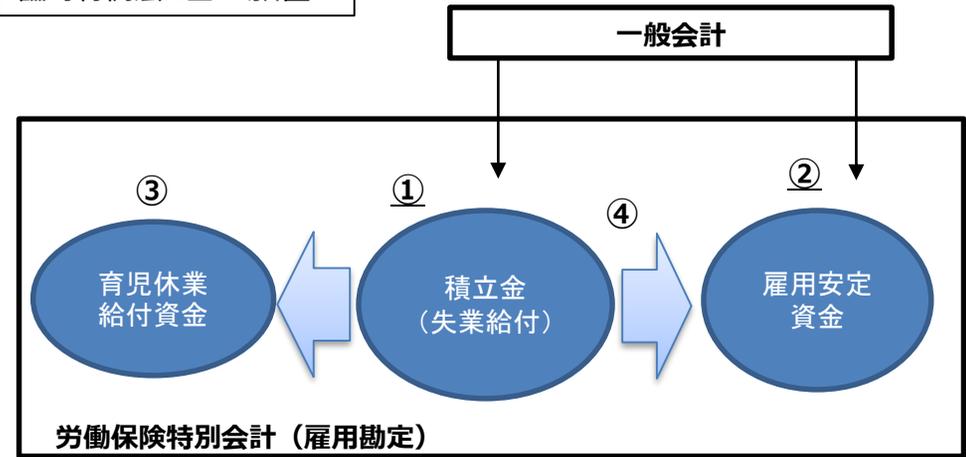
失業手当の支給等の事業を実施している雇用保険制度のセーフティネット機能を十分に発揮できるようにするため、雇用保険財政の安定を図る。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

労働保険特別会計(雇用勘定)の仕組み



臨時特例法に基づく措置



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

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

雇用保険制度に基づく各種施策を通じて、雇用の安定や成長分野への労働移動などの効果が安定的に生じる。

フリーランスに対する相談支援等の環境整備事業

令和5年度概算要求額 1.1億円（60百万円） ※（）内は前年度当初予算額

※ 中小企業庁・公正取引委員会 別途要求

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム等

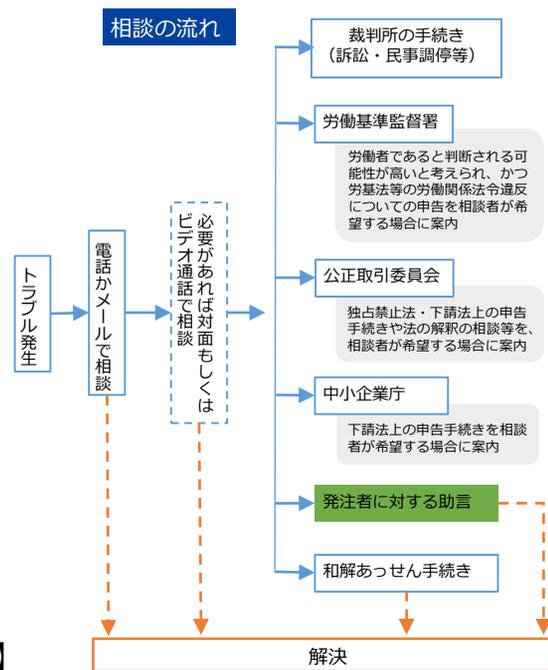
【事業の概要】

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

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

【事業の拡充点】

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



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

弁護士に無料相談できます!

フリーランス・トラブル110番

こんなトラブルで悩んでいませんか?

あいまいな契約 報酬が提示されない、仕事での作業進行、口癖でのやり取りばかりで契約書がない、修正の繰り返しで作業が完了しない。	ハラスメント 精神的な攻撃や契約にない作業の追加、一方的な契約の解消などのパワハラ行為、セクハラ行為。	報酬の未払い 報酬の未払いや一方的な減額、報酬相場の引き下げ、納品後のクライアント会社の倒産、事情不慮。
---	---	--

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

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

3 実施主体

民間事業者等（委託事業）

4 事業実績

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