

2023年度第1回雇用政策研究会（参考資料集）

足下の雇用・失業情勢や働き方等の変化について

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

- **足下の雇用情勢と労働力人口等の推移** (p3-12)
- **労働市場の機能強化** (p13-20)
- **多様な働き方** (p21-27)
- **賃金** (p28-32)
- **施策集** (p33-64)

足下の雇用情勢と労働力人口等の推移

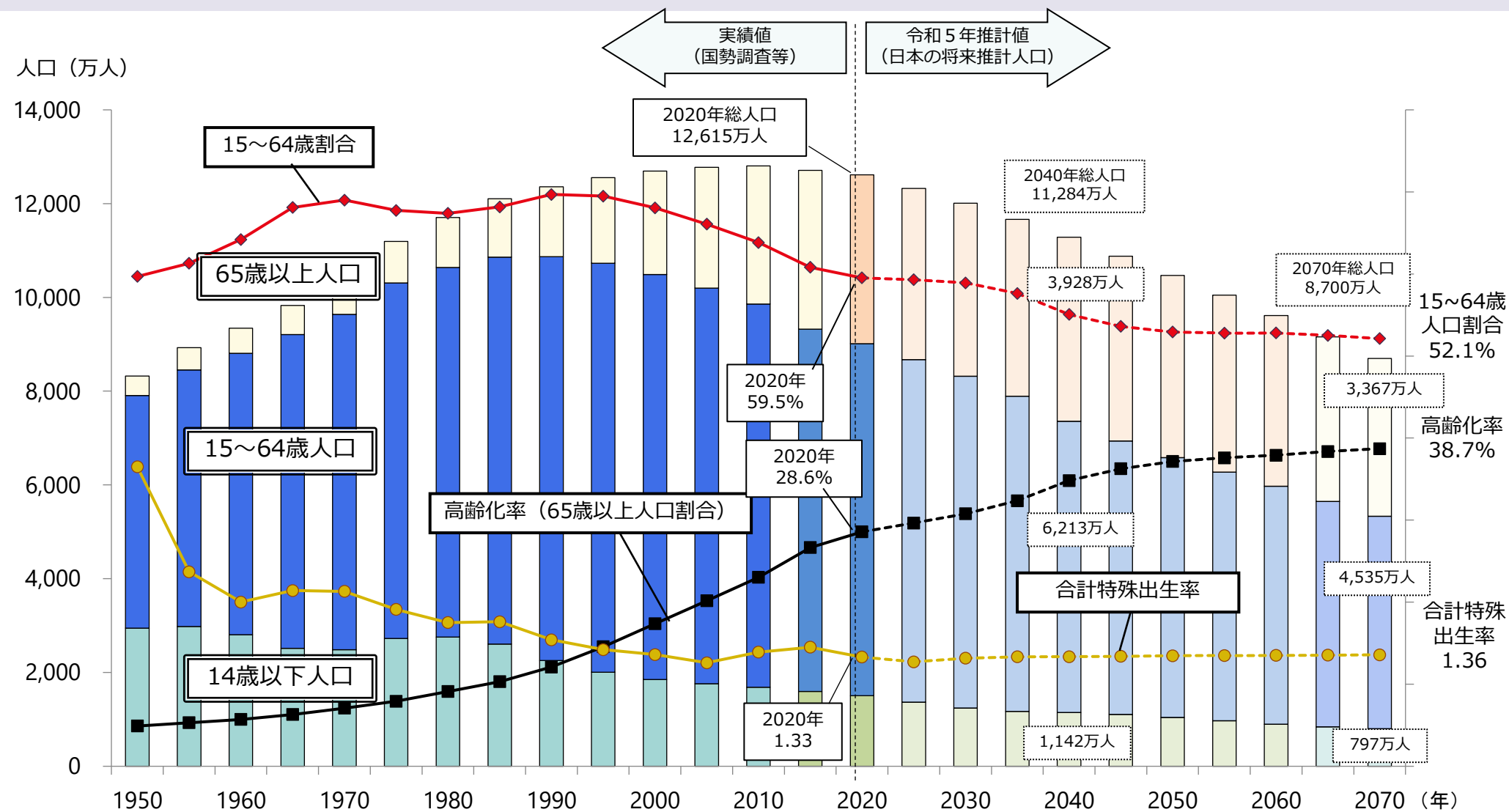
ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

日本の人口の推移

- ◆ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。

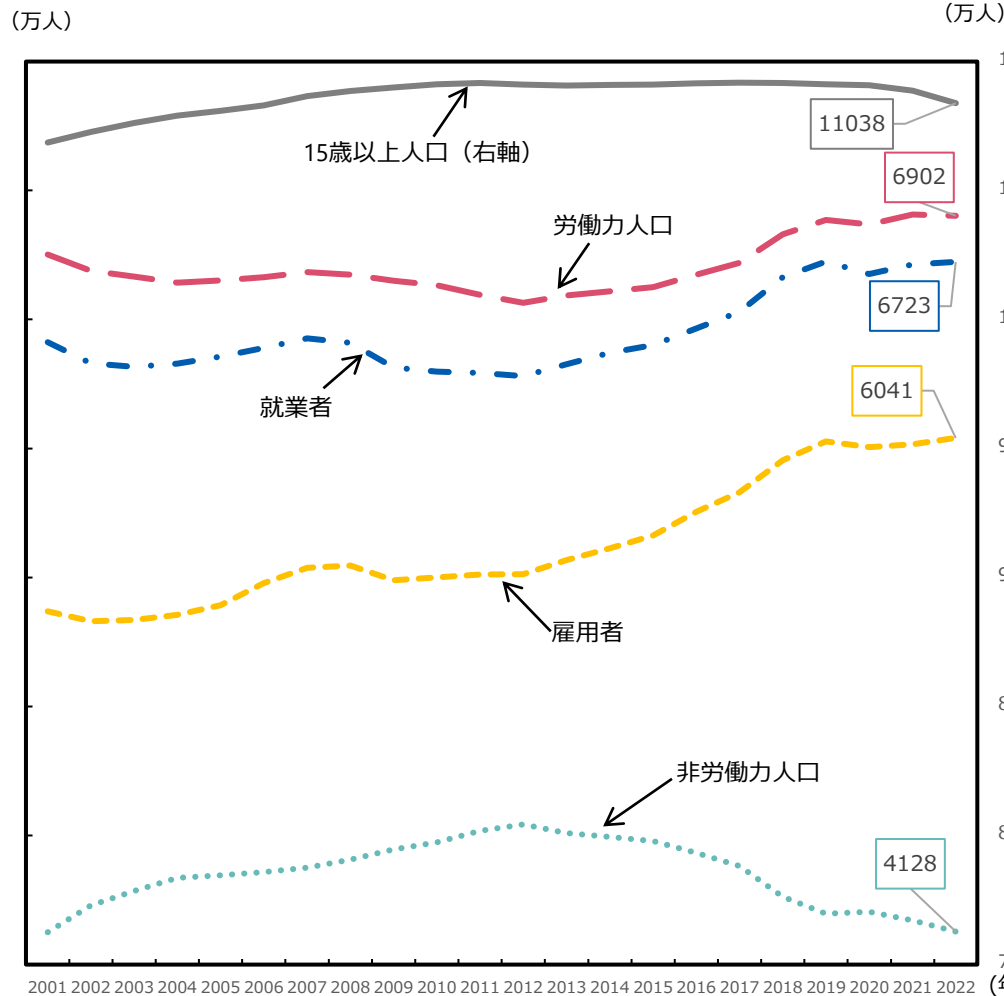


(資料出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

労働力人口の推移と人手不足の動向

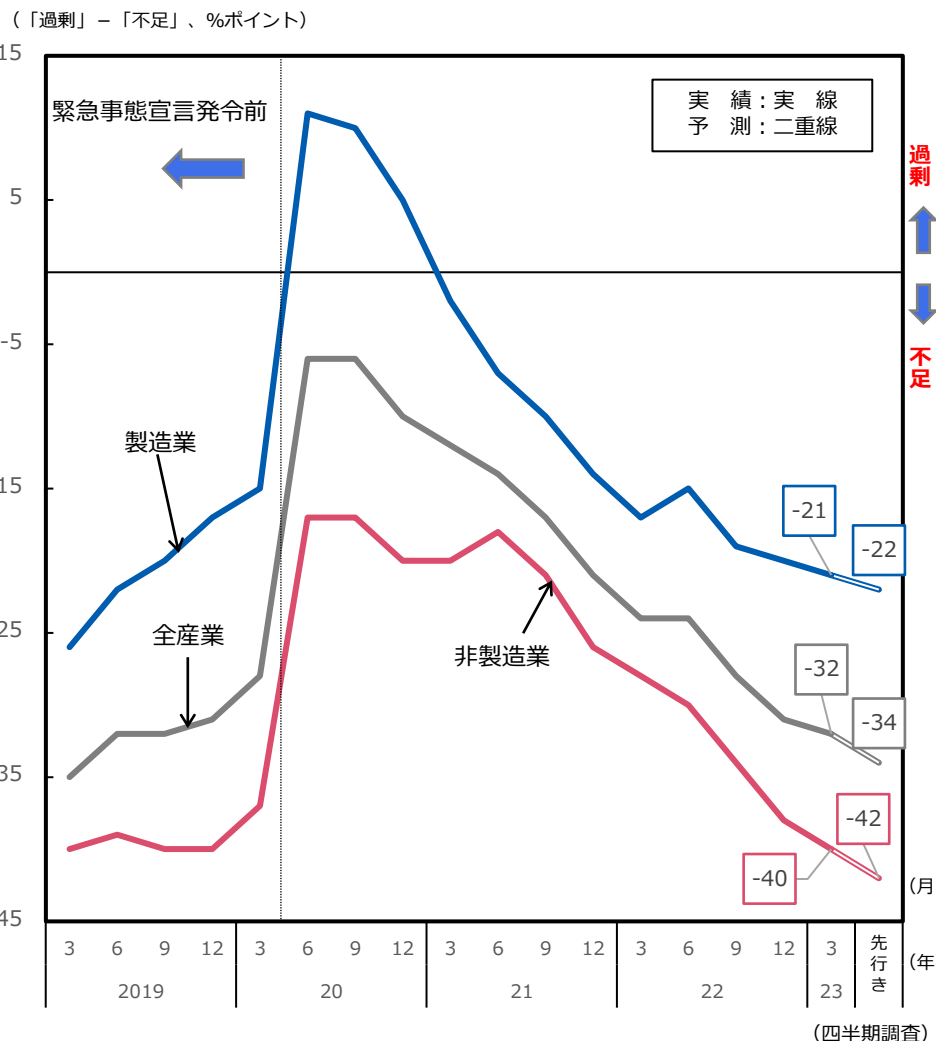
- ◆ 近年では女性・高齢者の労働参加が進んだこともあり、労働力人口・就業者数は2019年まで増加傾向にあったものの、2020年以降は増加傾向に鈍化がみられる。
- ◆ 人手不足の状況は、コロナ禍で一時的に過剰方向となったが、その後は人手不足感の高まりがみられる。

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」により作成

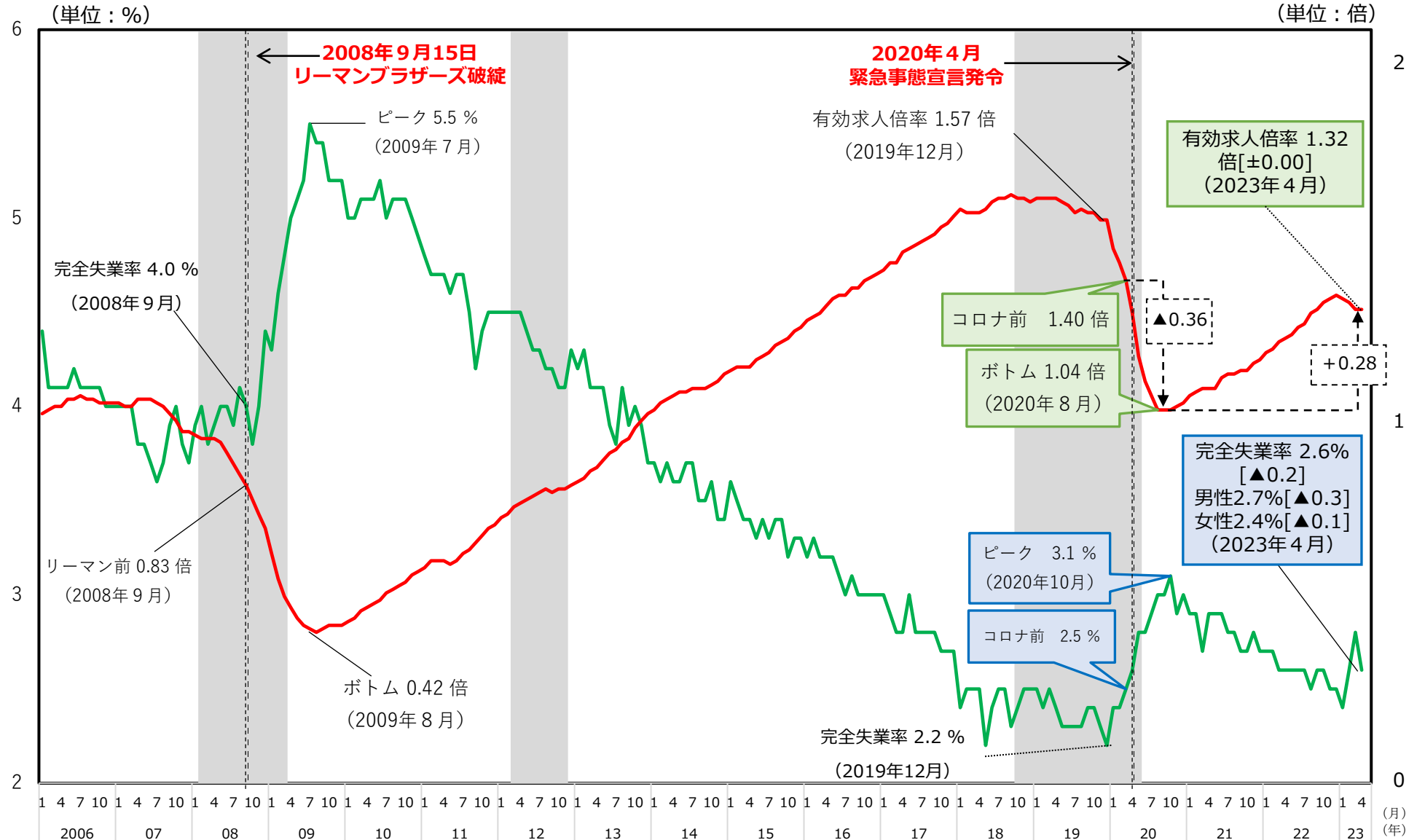
人手不足の動向 (製造業・非製造業別)



(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

現在の雇用情勢について

- ◆ 現在の雇用情勢は、求人が減少した産業があるものの、事業主都合離職による求職者が減少傾向にあるなど、緩やかに持ち直している。
物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。

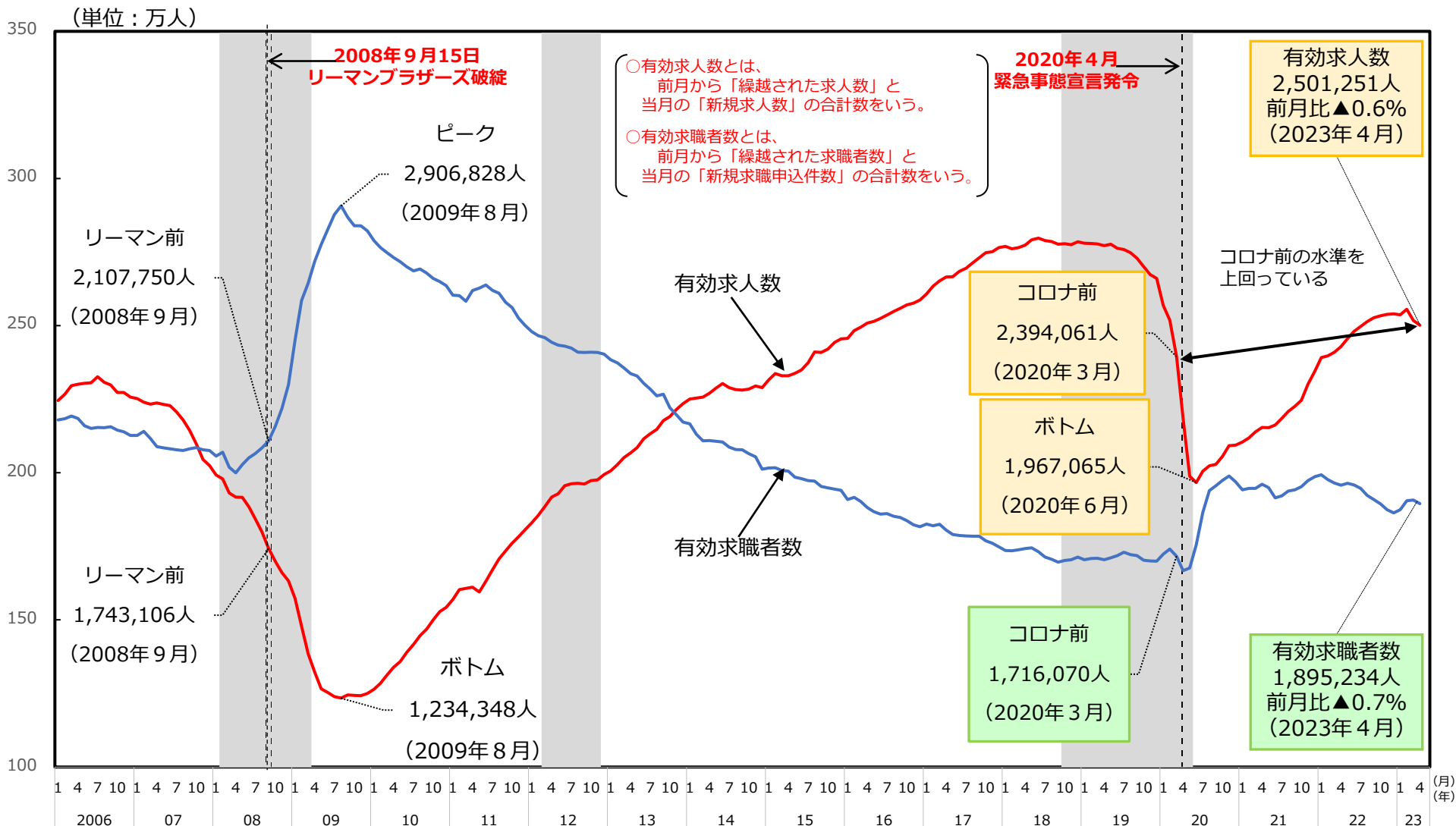


(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

(注) 完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。 []内は前月差。

有効求人数や有効求職者数の動向について

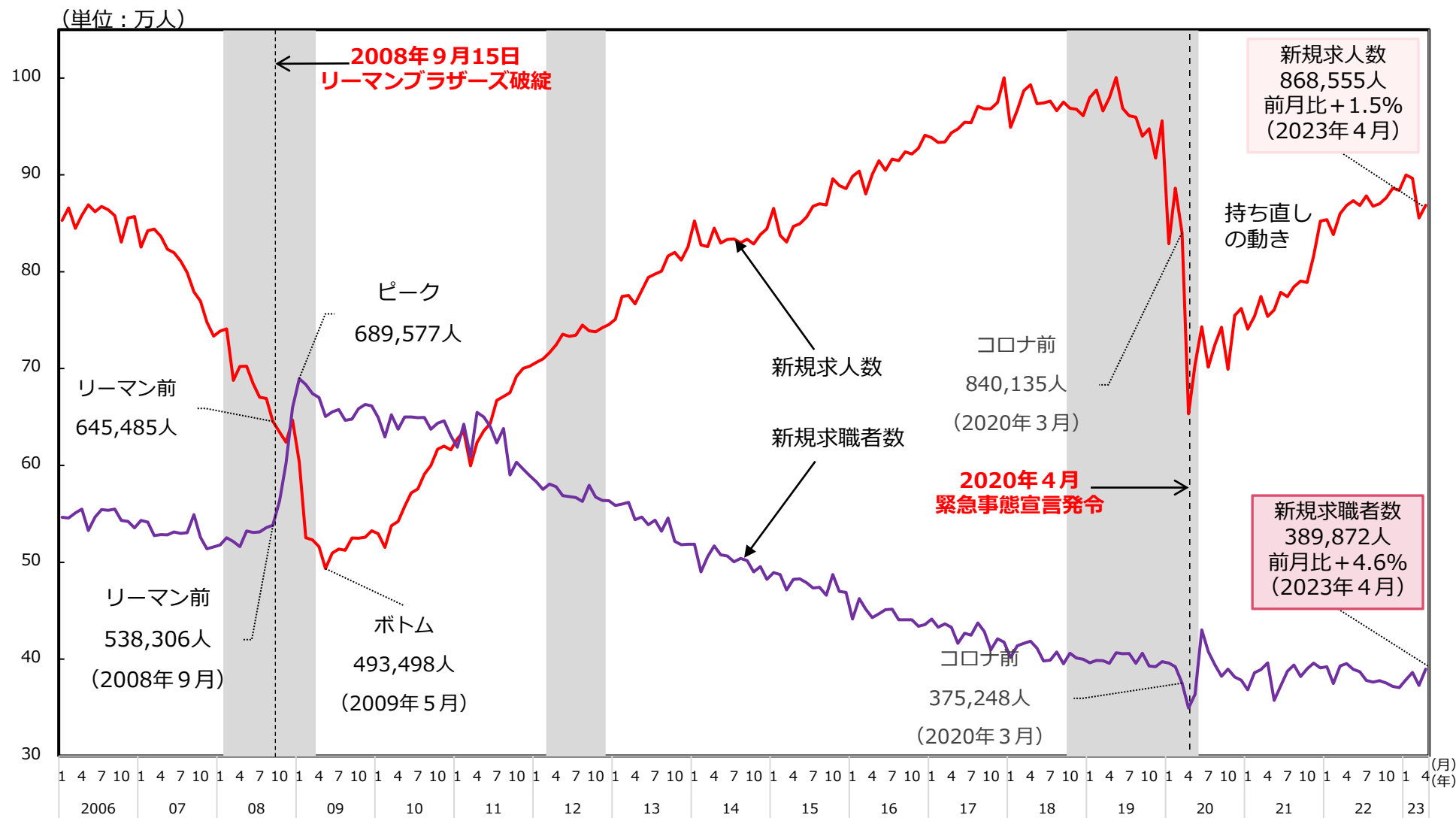
- ◆ 2023年4月の有効求人数（季調値）は、前月比0.6%減少と2か月連続の減少となった。水準としては、コロナ感染拡大直前（2020年3月）の水準を上回っている。
- ◆ 2023年4月の有効求職者数（季調値）は、前月比0.7%減少と4か月ぶりの減少となった。



(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。

新規求人数や新規求職者数の動向について

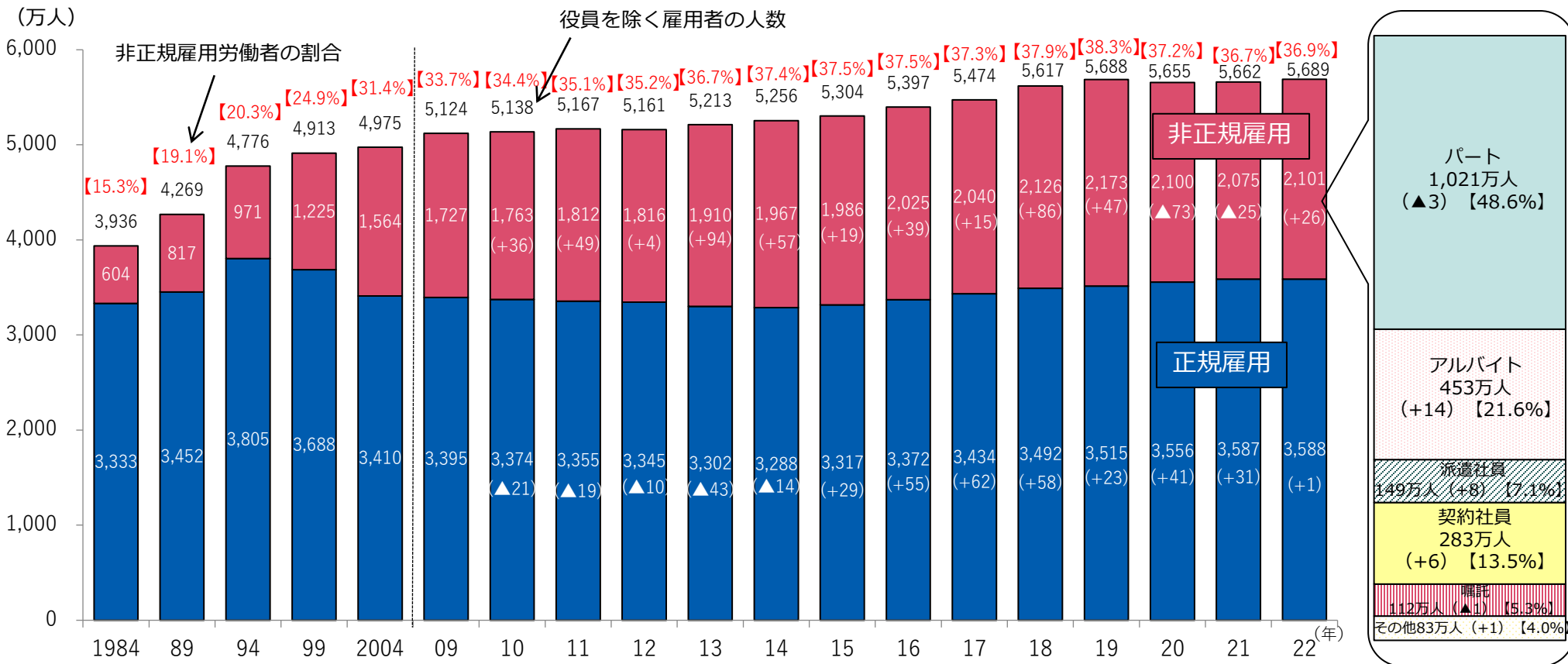
- ◆ 2023年4月の新規求人数（季調値）は、前月比で1.5%増加となり、3か月ぶりの増加となった。コロナ感染拡大直前（2020年3月）の水準（約84.0万人）を上回っている。
- ◆ 2023年4月の新規求職者数（季調値）は、前月比で4.6%増加となり、2か月ぶりの増加となった。



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成
 (注) 新規求人数、新規求職者数は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。

正規雇用と非正規雇用労働者の推移

- ◆ 正規雇用労働者は3,588万人（2022年平均。以下同じ）。対前年比で8年連続の増加（+1万人）。
- ◆ 非正規雇用労働者は2,101万人。2010年以降増加が続き、2020年以降は減少したが、2022年は増加（+26万人）。
- ◆ 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は36.9%。前年に比べ0.2ポイントの上昇。



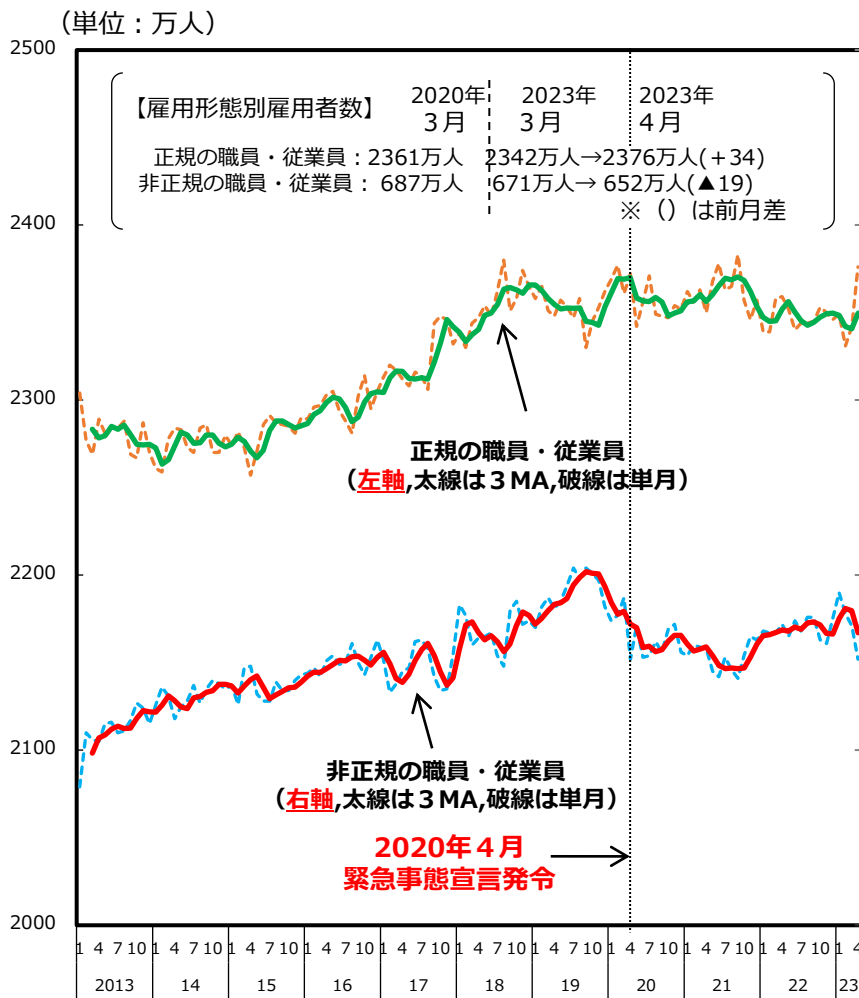
（資料出所）1999年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

- （注）1）2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
 2）2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
 3）2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
 4）2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（2015年国勢調査基準）。
 5）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 6）正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
 7）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 8）割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

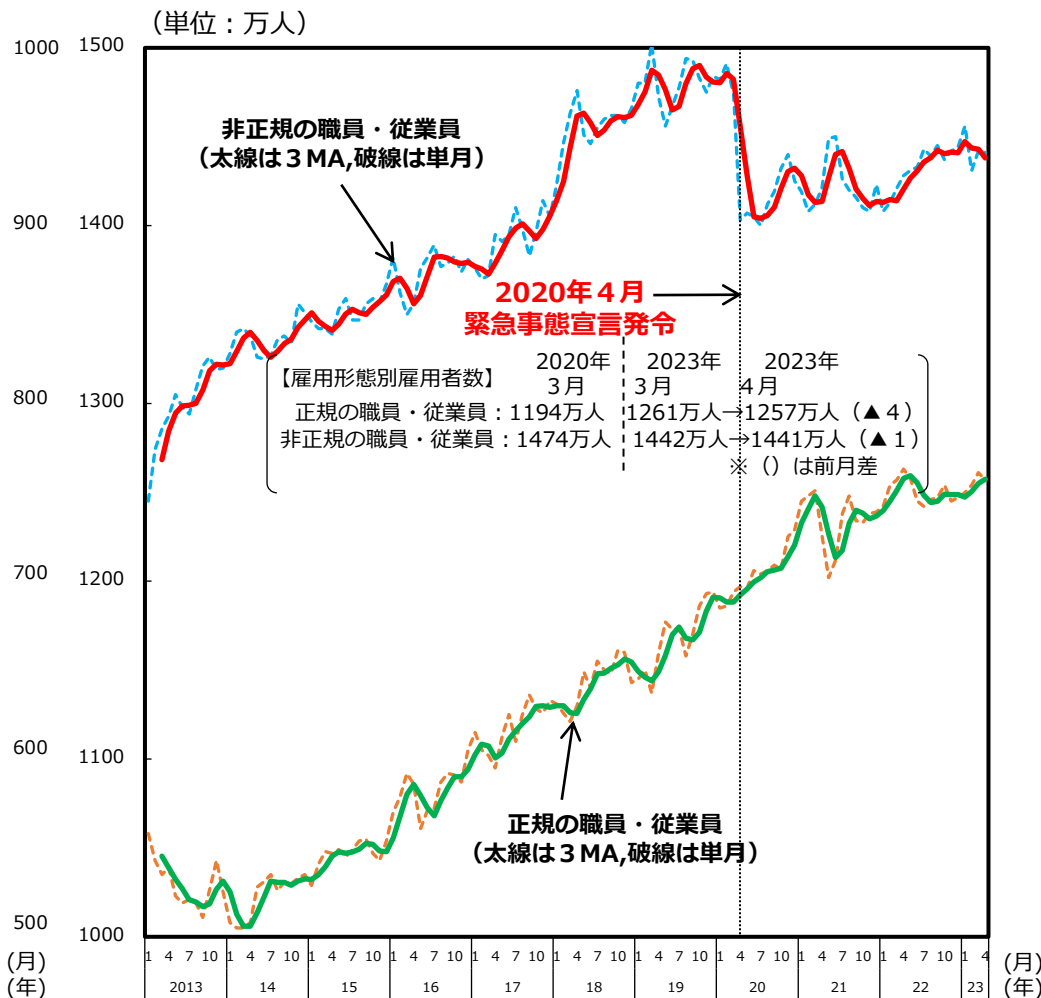
雇用形態別・性別でみた雇用者数の動向

- ◆ 雇用者数（季調値）を性別・雇用形態別で見ると、2023年4月において、
 - ・男性では、正規の職員・従業員が前月差+34万人と2か月連続の増加となっている。一方、非正規の職員・従業員が前月差▲19万人と3か月連続の減少となっている。
 - ・女性では、正規の職員・従業員が前月差▲4万人と5か月ぶりの減少となっている。一方、非正規の職員・従業員が前月差▲1万人と2か月ぶりの減少となっている。

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



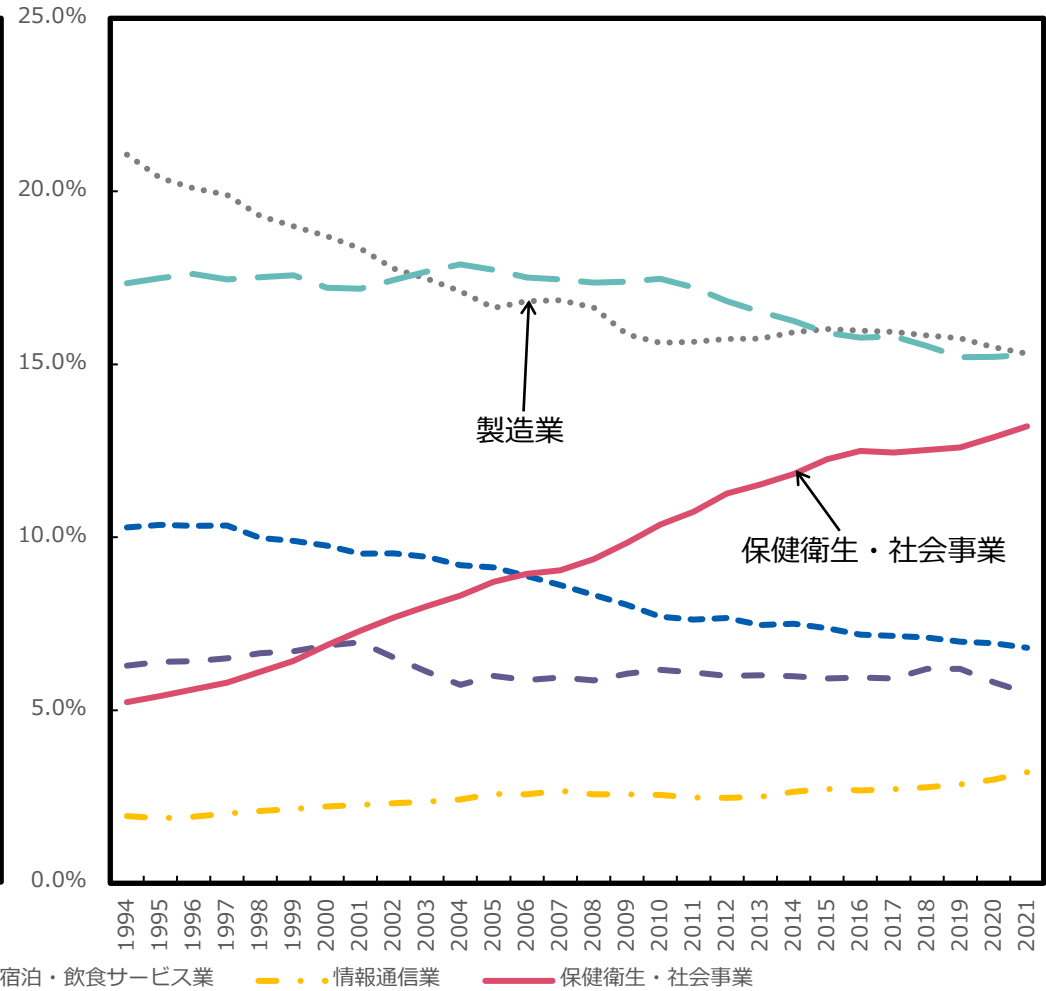
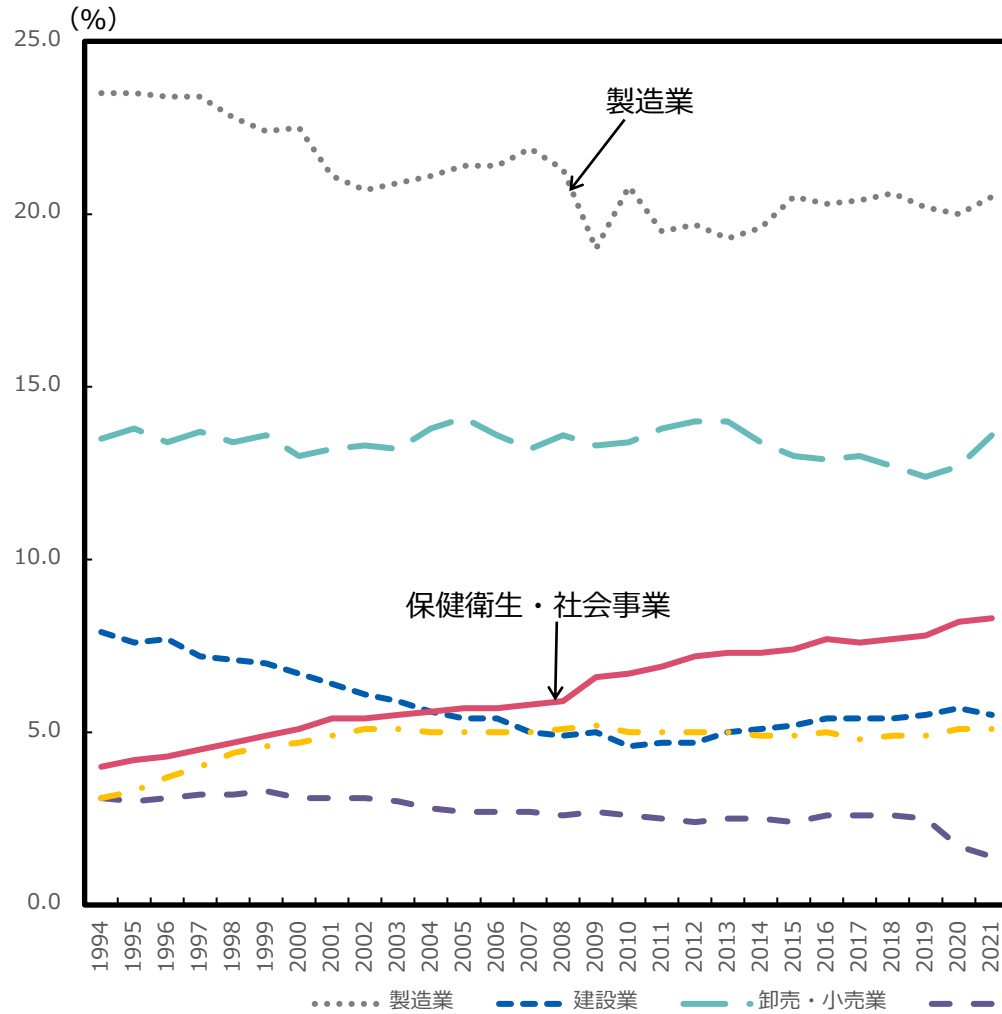
資料出所 総務省「労働力調査（基本集計）」により作成
注) 数値は、季節調整値となっている。

名目GDP・就業者数に占める産業別構成比の推移

- ◆ 名目GDPと就業者数に占める産業別構成比をみると、「製造業」では、名目GDP・就業者数の構成比の低下がみられる一方、「保健衛生・社会事業」では、名目GDP・就業者数の構成比の上昇がみられる。

【名目GDPの産業別構成比】

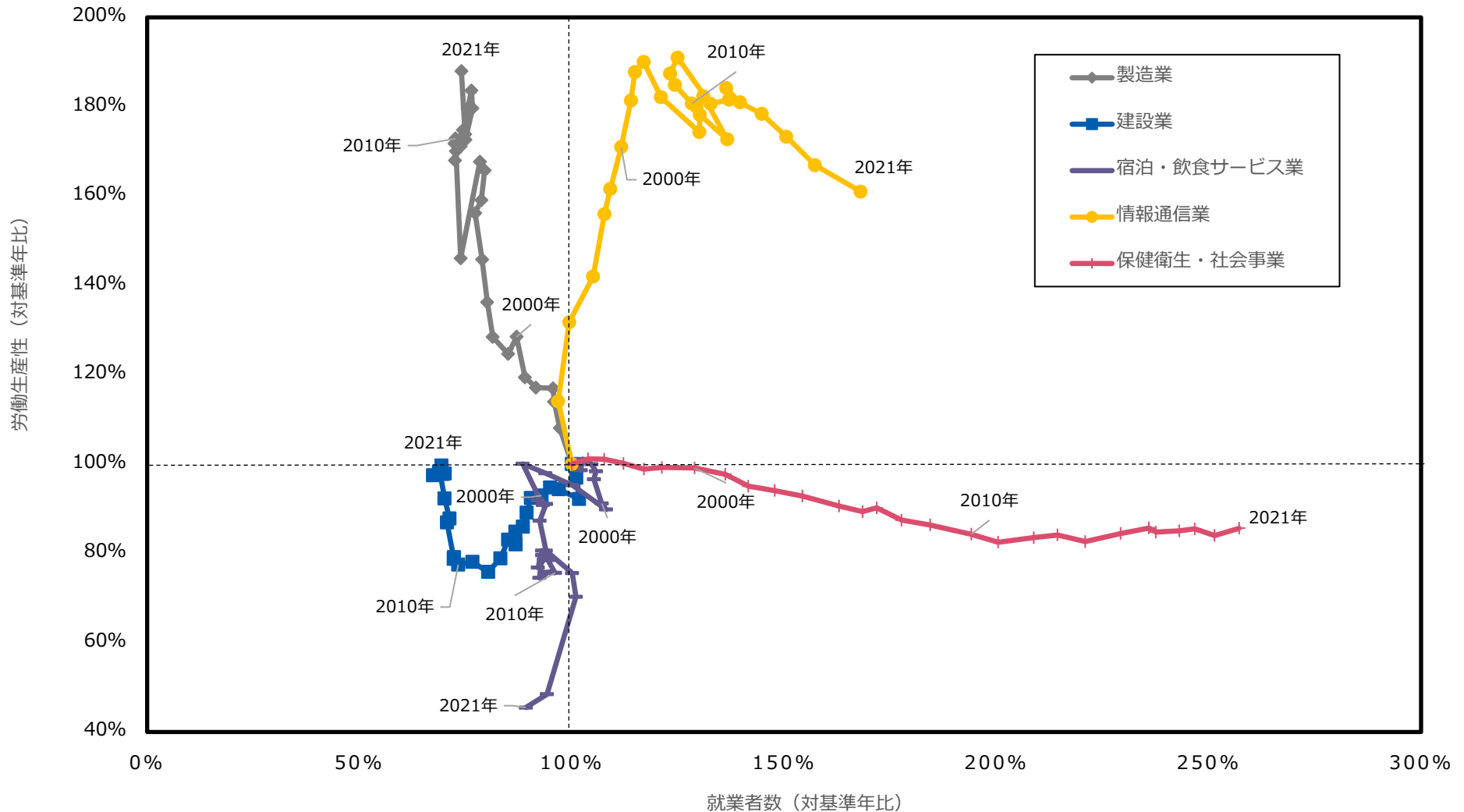
【就業者数の産業別構成比】



(資料出所) 内閣府「国民経済計算」により作成

産業別の就業者数と労働生産性

- ◆ 産業別に就業者数と実質労働生産性（一人当たり）の関係性をみると、必ずしも労働生産性が上昇している産業で、就業者数の増加がみられるわけではない。



(資料出所) 内閣府「国民経済計算」により作成

(注) 実質労働生産性 (産業別) = 実質国内総生産 (産業別) / 就業者数 (産業別)。各産業の就業者数と労働生産性について、基準年 (1994年) の水準を100%としたときの推移。

労働市場の機能強化

ひと、暮らし、みらいのために

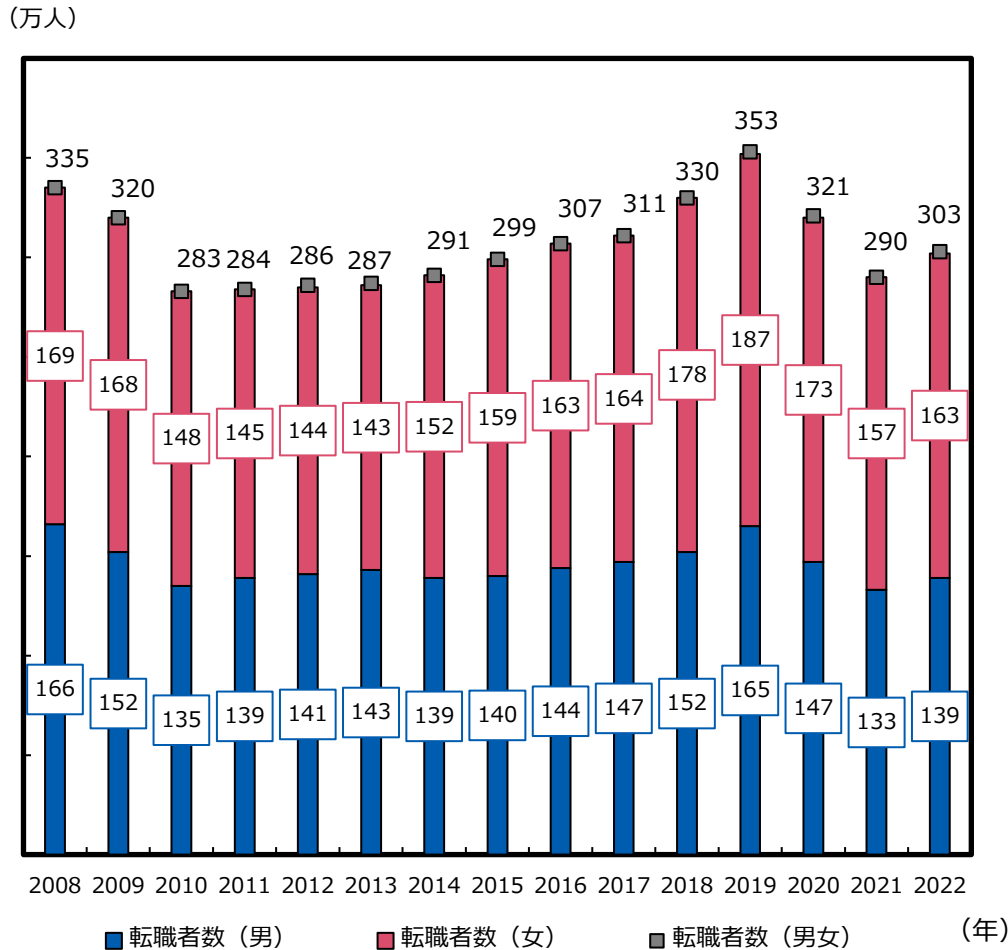


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

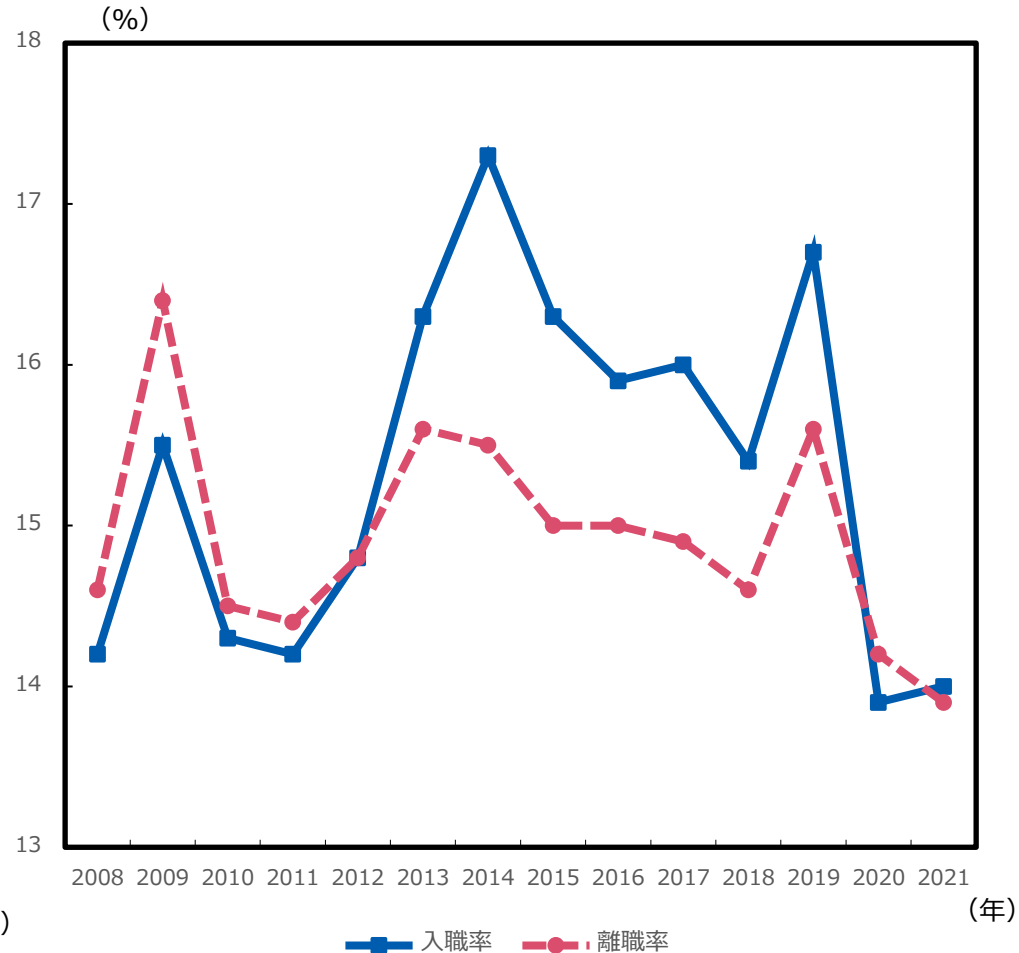
転職者数・入職率・離職率の推移

◆ 転職者数や入職率・離職率の推移をみると、2020年以降では労働移動の鈍化がみられる。

【転職者数（1年以内）の動向】



【入職率・離職率の動向】

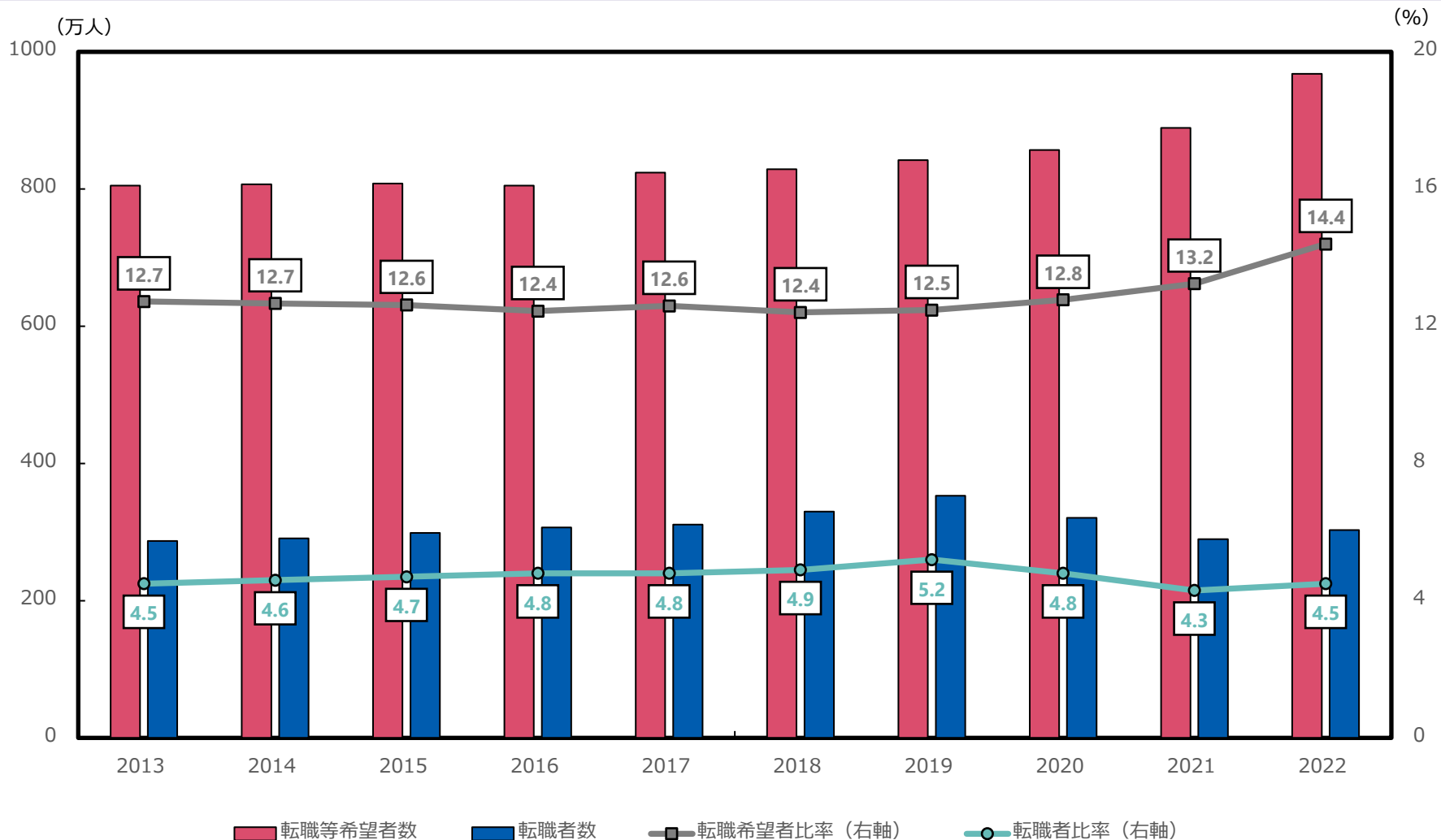


(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計) 長期時系列データ」により作成

(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査」により作成

転職等希望者の動向

- ◆ 転職等希望者の推移をみると、近年では、転職希望者比率は上昇する一方、転職者比率は横ばいで推移しており、転職の希望と実現の間にギャップがあることが考えられる。



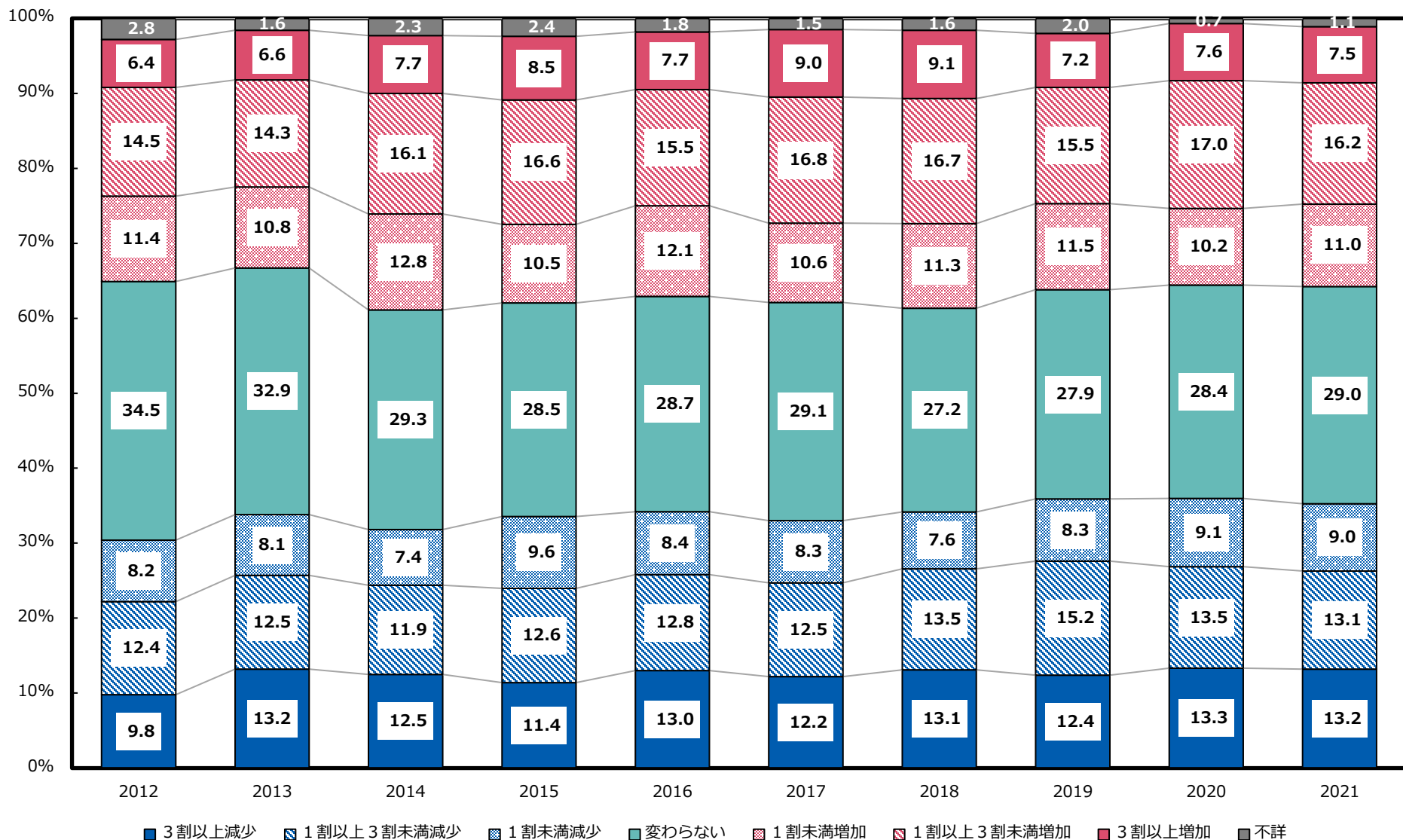
(資料出所) 総務省「労働力調査」より作成

(注1) 転職者比率 (%) = 転職者数 ÷ 就業者数 × 100

(注2) 転職希望者比率 (%) = 転職希望者数 ÷ 就業者数 × 100

転職に伴う賃金変動状況の推移

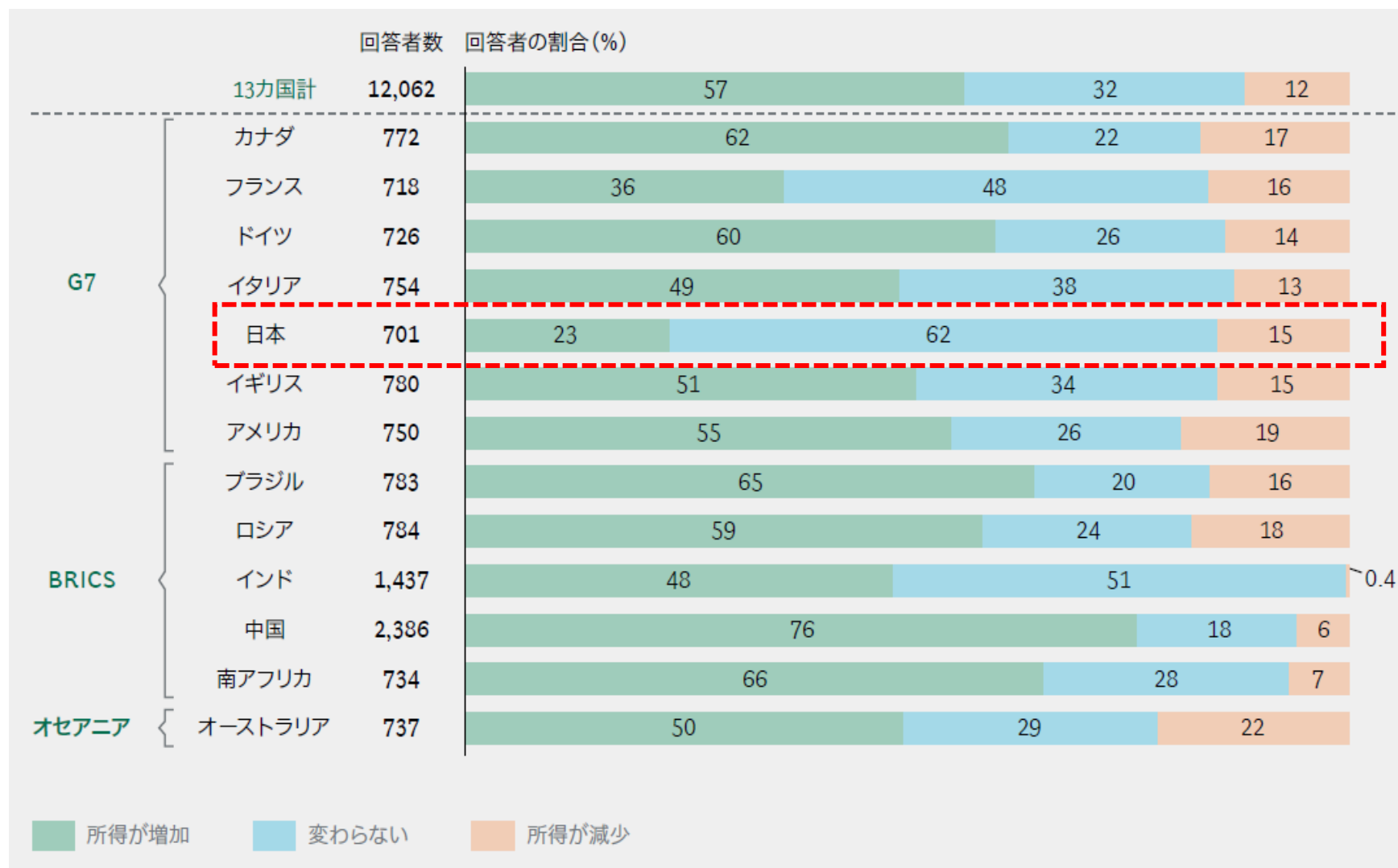
◆ 転職入職者の賃金変動状況をみると、「減少」「変わらない」の割合が約6割を占めている。



(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査」により作成

転職前後の所得の変化の国際比較

◆ 我が国は、他国と比べて、転職に伴い所得が増加する方の割合が低い。

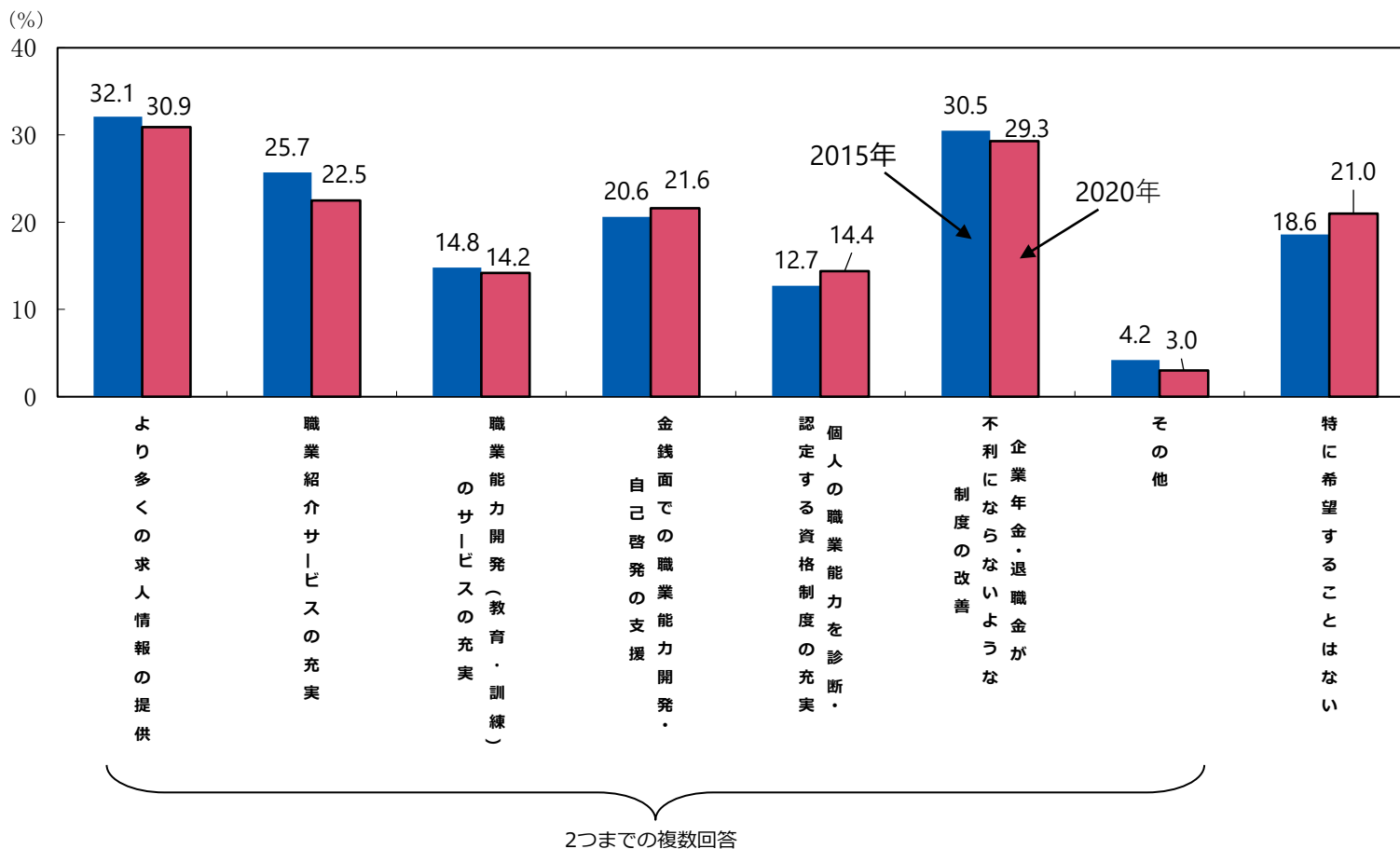


資料出所：ボストン コンサルティング グループ (BCG) ・リクルートワークス研究所「求職トレンド調査 2015」により作成

注) 有効数字 1 桁以外の小数点以下四捨五入。端数誤差により合計が100%にならないことがある。n = 12,062 (外れ値、未回答及び初職への就業者を除く)

転職に関して転職者が行政に要望する事項

- ◆ 転職に関して転職者が行政に要望する事項は、2015年、2020年ともに、「より多くの求人情報の提供」「企業年金・退職金が不利にならないような制度の改善」が約3割と多いほか、「職業紹介サービスの充実」「金銭面での職業能力開発・自己啓発の支援」を挙げる者の割合も比較的高くなっている。



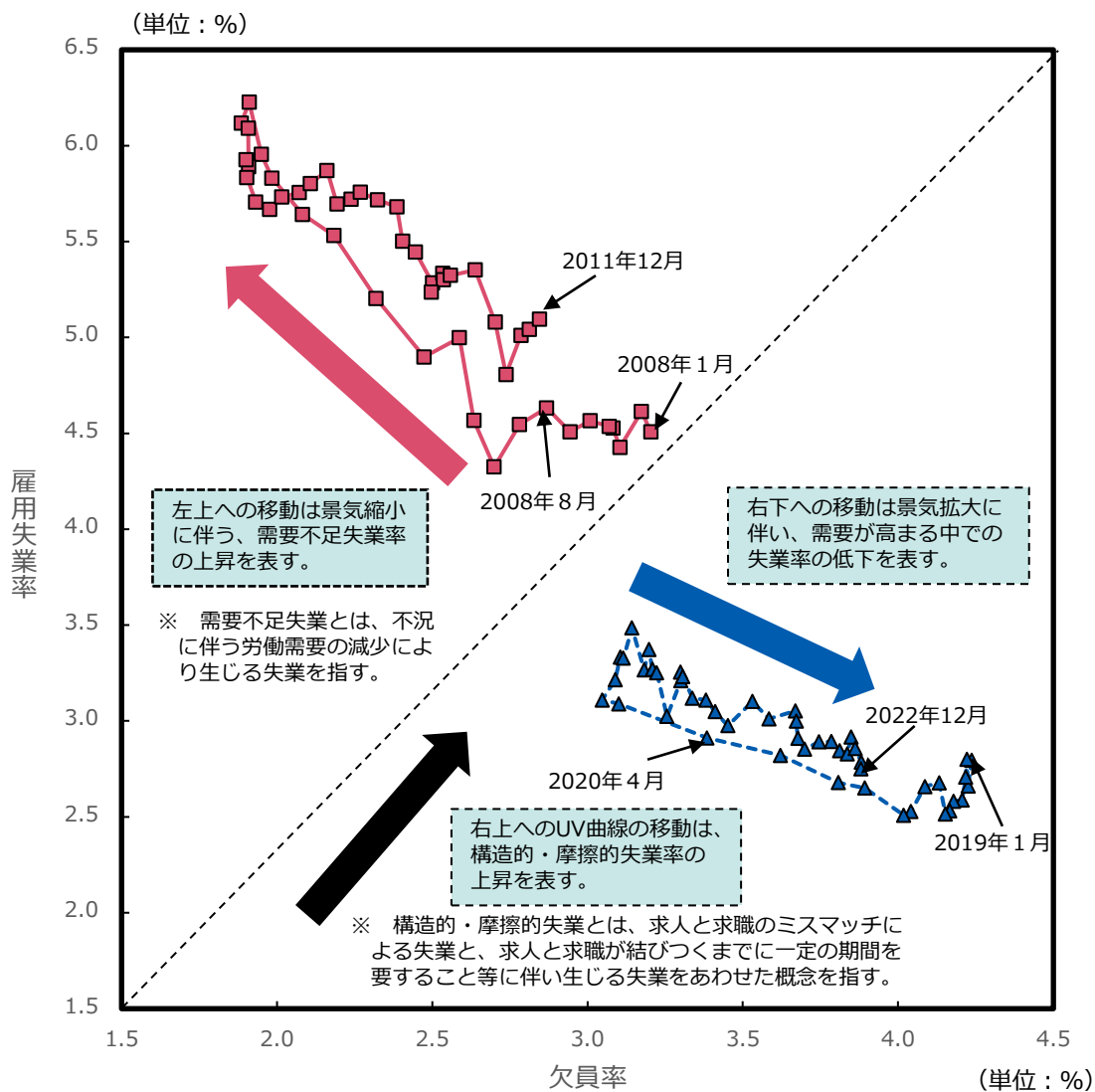
(資料出所) 厚生労働省「転職者実態調査(個人調査)」により作成

(注1) 「今後、行政が行う転職支援として何が必要であると思いますか。」と尋ねたもの。

(注2) 複数回答(2つまで)を集計したものであり、各項目の割合を足しても100%にはならない。

雇用失業率と欠員率の動向について（UV分析）

- ◆ 社会経済活動の回復に伴い、失業率は低下しているものの、リーマンショックからの景気回復時と同様に、UV曲線の上方へのシフトがみられ、求人と求職のミスマッチが懸念される。



		雇用失業率	欠員率
2008	1	4.5	3.2
	2	4.6	3.2
	3	4.4	3.1
	4	4.5	3.1
	5	4.5	3.1
	6	4.6	3.0
	7	4.5	2.9
	8	4.6	2.9
	9	4.5	2.8
	10	4.3	2.7
	11	4.6	2.6
	12	5.0	2.6
2009	1	4.9	2.5
	2	5.2	2.3
	3	5.5	2.2
	4	5.6	2.1
	5	5.8	2.0
	6	6.0	1.9
	7	6.2	1.9
	8	6.1	1.9
	9	6.1	1.9
	10	5.9	1.9
	11	5.9	1.9
	12	5.8	1.9
2010	1	5.7	1.9
	2	5.7	2.0
	3	5.7	2.0
	4	5.8	2.1
	5	5.8	2.1
	6	5.9	2.2
	7	5.7	2.2
	8	5.7	2.2
	9	5.8	2.3
	10	5.7	2.3
	11	5.7	2.4
	12	5.5	2.4
2011	1	5.4	2.4
	2	5.3	2.5
	3	5.3	2.5
	4	5.3	2.5
	5	5.2	2.5
	6	5.3	2.6
	7	5.4	2.6
	8	5.1	2.7
	9	4.8	2.7
	10	5.0	2.8
	11	5.0	2.8
	12	5.1	2.8

		雇用失業率	欠員率
2019	1	2.8	4.2
	2	2.7	4.2
	3	2.8	4.2
	4	2.7	4.2
	5	2.6	4.2
	6	2.6	4.2
	7	2.5	4.2
	8	2.5	4.2
	9	2.7	4.1
	10	2.7	4.1
	11	2.5	4.0
	12	2.5	4.0
2020	1	2.7	3.9
	2	2.7	3.8
	3	2.8	3.6
	4	2.9	3.4
	5	3.1	3.1
	6	3.1	3.0
	7	3.2	3.1
	8	3.3	3.1
	9	3.3	3.1
	10	3.5	3.1
	11	3.3	3.2
	12	3.4	3.2
2021	1	3.3	3.2
	2	3.3	3.2
	3	3.0	3.3
	4	3.2	3.3
	5	3.3	3.3
	6	3.2	3.3
	7	3.1	3.3
	8	3.1	3.4
	9	3.0	3.4
	10	3.0	3.5
	11	3.1	3.5
	12	3.0	3.6
2022	1	3.1	3.7
	2	3.0	3.7
	3	2.9	3.7
	4	2.9	3.7
	5	2.9	3.7
	6	2.9	3.8
	7	2.8	3.8
	8	2.8	3.8
	9	2.9	3.8
	10	2.9	3.9
	11	2.8	3.9
	12	2.7	3.9

(単位：%)

(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

注) 欠員率、雇用失業率の定義はそれぞれ以下の通りとなっている。

欠員率 = (有効求人数 - 就職件数) / (有効求人数 - 就職件数 + 雇用者数)

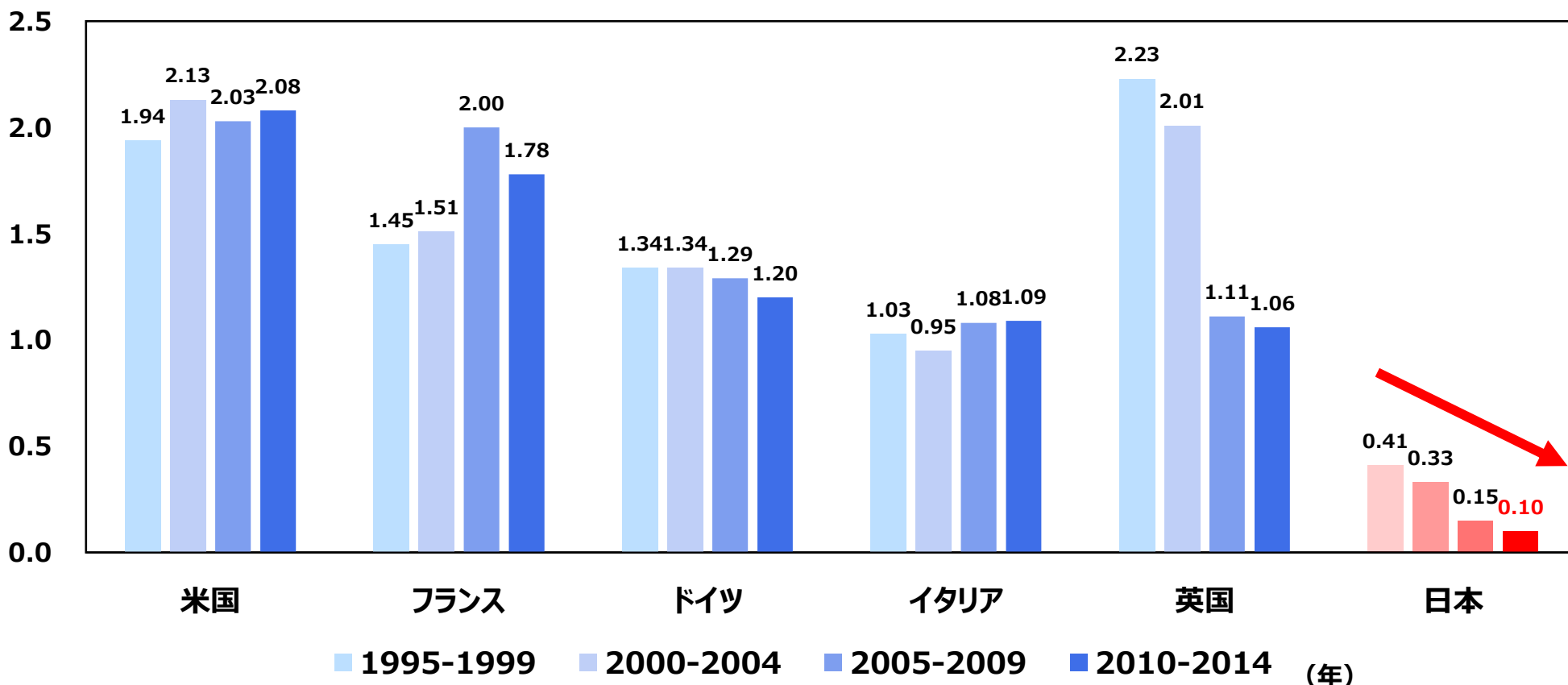
雇用失業率 = 完全失業者数 / (完全失業者数 + 雇用者数)

企業の人材投資の国際比較

- ◆ 日本企業の人的投資（OJTを除くOFF-JTの研修費用）は、2010-2014年に対GDP比で0.1%にとどまり、米国（2.08%）やフランス（1.78%）など先進国に比べて低い水準にあり、かつ、近年更に低下傾向にある。

企業の人材投資（OJT以外）の国際比較（対GDP比）

（単位：％）



（資料出所）新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～（令和4年6月7日閣議決定）

（注）内閣府「国民経済計算」、JIPデータベース等を利用し、学習院大学経済学部宮川努教授が推計を行ったもの（平成30年版労働経済白書にも掲載）

多様な働き方

ひと、暮らし、みらいのために

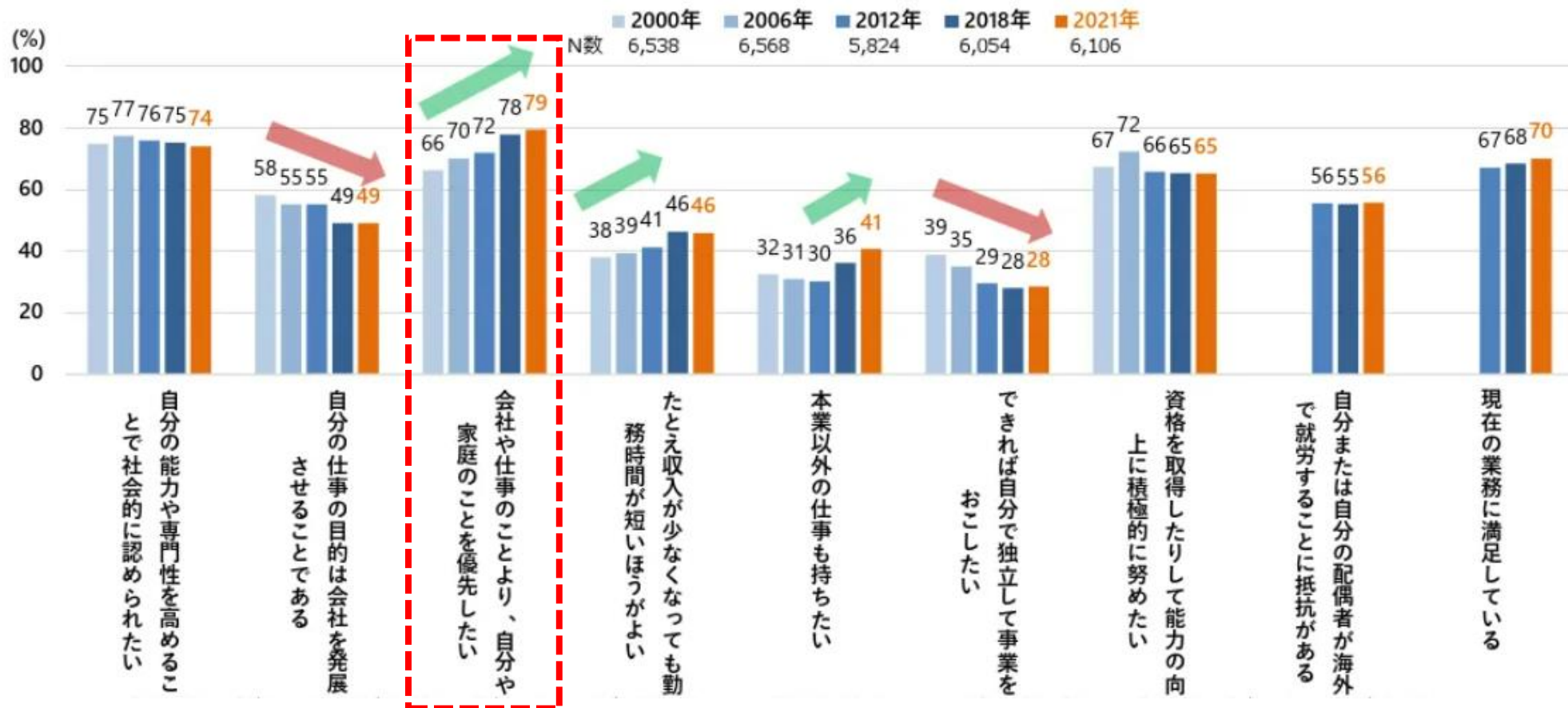


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

就業価値観の変化

- ◆ 過去20年の就業価値観の変化をみると、「会社や仕事より、自分や家庭のことを優先したい」と考える方の割合が上昇している。

就業価値観の変化（就労者のみ、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）



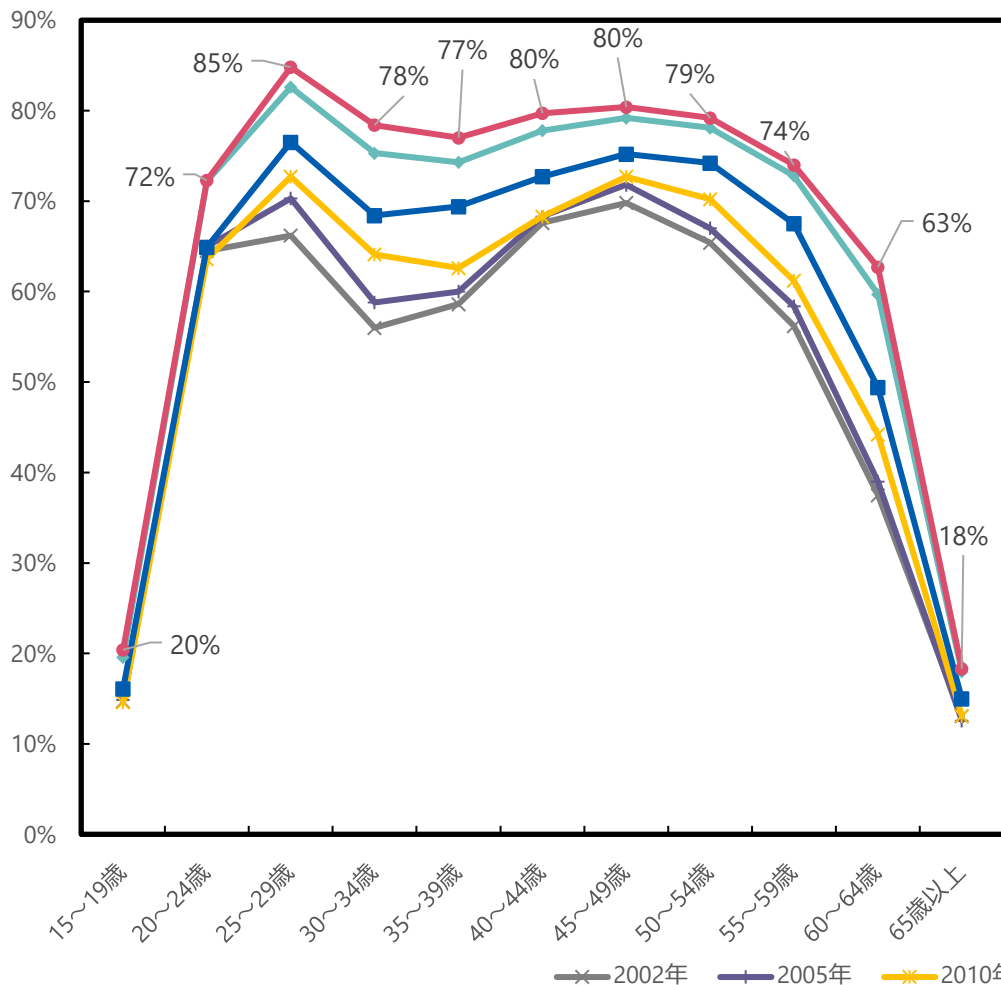
（資料出所）株式会社野村総合研究所「生活者1万人アンケート調査」

注）「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」、「どちらかといえばそうは思わない」、「そうは思わない」の4段階の選択肢の内、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計を示している。

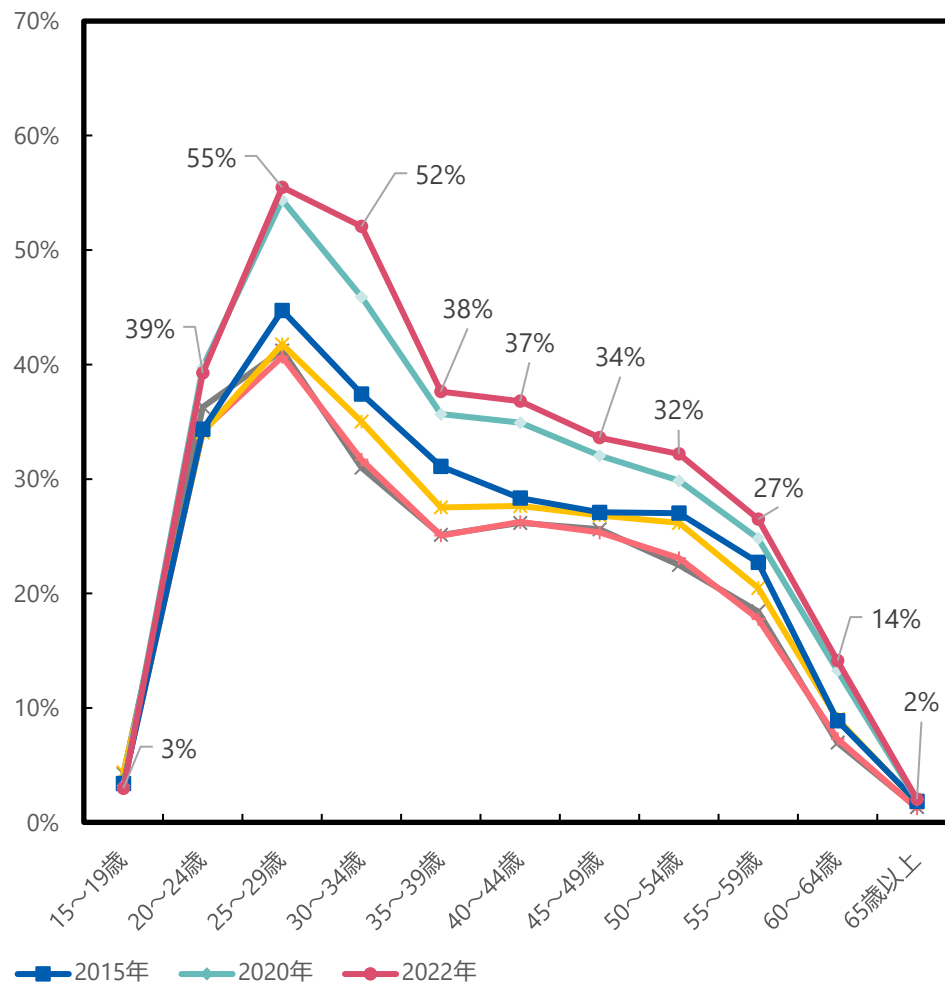
女性を取り巻く雇用環境

◆ 近年では、女性の就業率のM字カーブの底は浅くなっているものの、正規雇用率のL字カーブがみられる。

【女性の就業率】



【女性の正規雇用率】

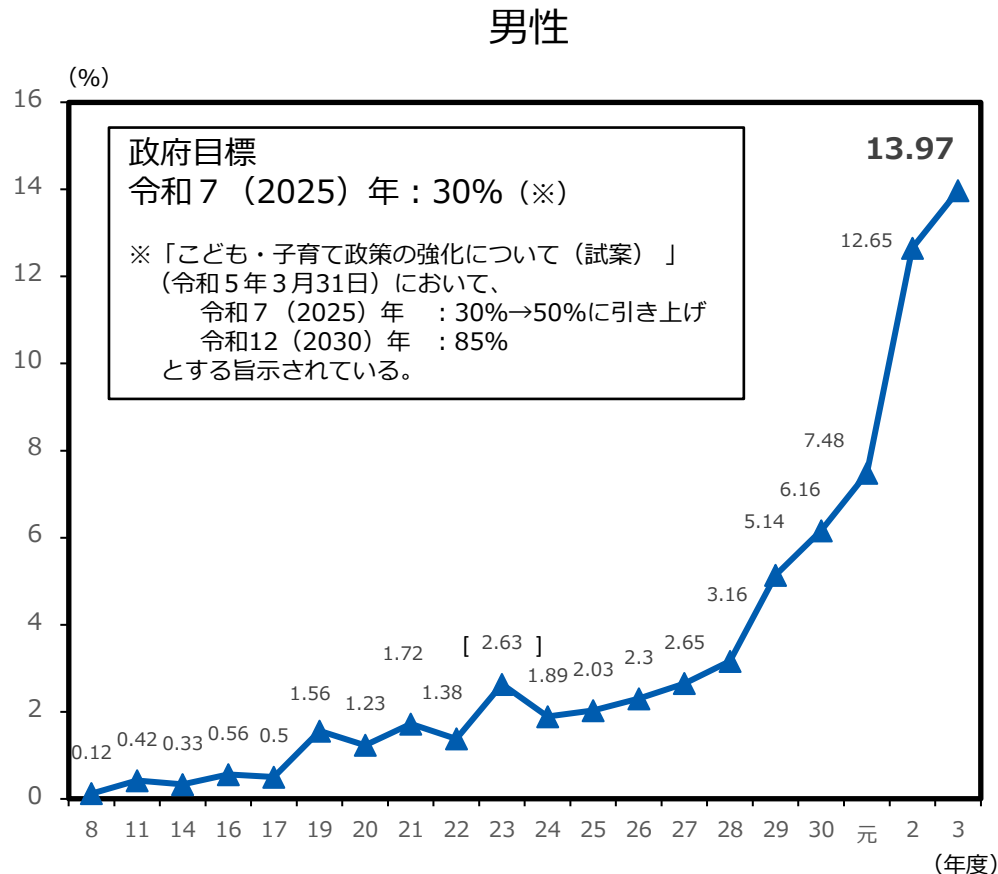
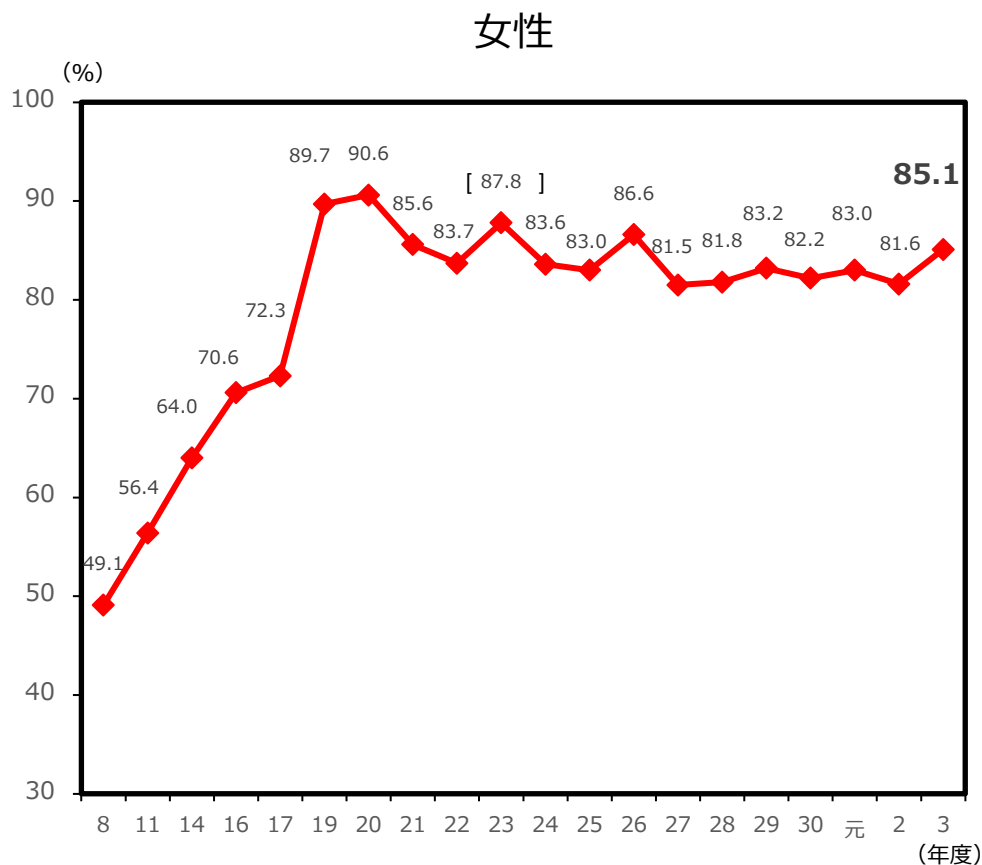


(資料出所) 総務省「労働力調査」基本集計・詳細集計より作成

(注) データラベルは2022年の数値。就業率は、各年齢階級で人口に占める就業者数の割合。正規雇用率は、各年齢階級で人口に占める正規の職員・従業員（役員を除く雇用者）の割合。

男女の育児休業の取得期間・取得率の状況

- ◆ 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある（令和3年度：13.97%）。



$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$$

（※）平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

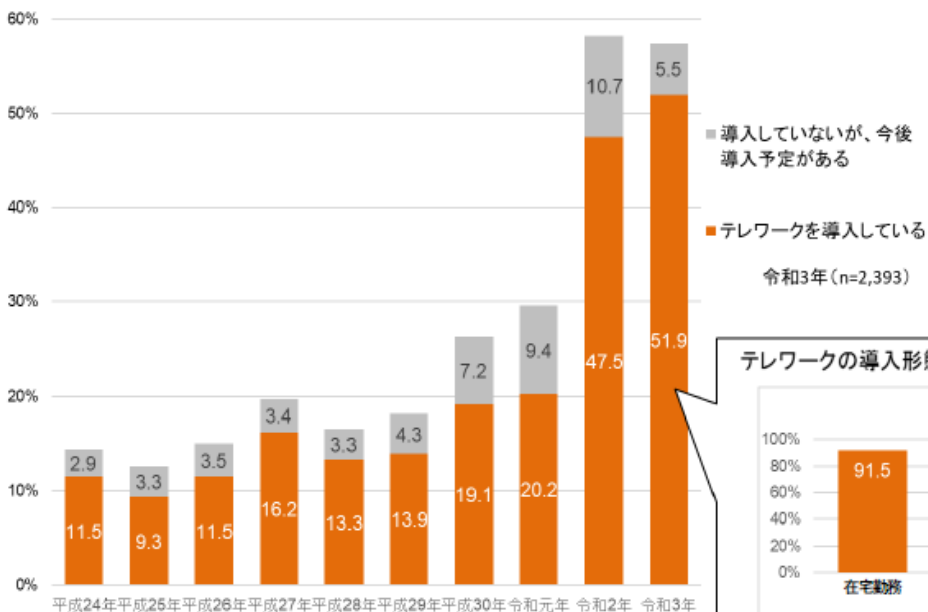
（注）平成23年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

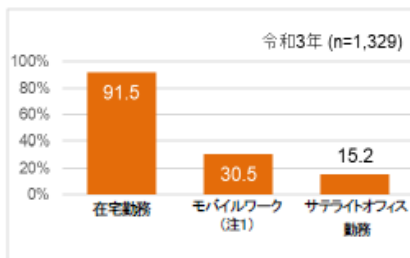
テレワーク導入状況

- ◆ テレワーク導入状況の推移をみると、令和2年は、「テレワークを導入している」「導入していないが、今後導入予定がある」の割合が前年から大幅に上昇しており、令和3年もその割合が維持されている。
- ◆ 令和3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



テレワークの導入形態



(注1) 営業活動などで外出中に作業する場合。移動中の交通機関やカフェでメールや日報作成などの業務を行う形態も含む。
 (注2) 導入形態の無回答を含む形で集計

テレワークの定義

(総務省 (令和3年) 通信利用動向調査 調査票《企業用》問4より)

テレワークとは、貴社建物から離れたところに居ながら、通信ネットワークを活用することにより、貴社建物内で勤務する場合とほぼ同等の仕事ができる勤務形態のことです。具体的には以下の形態があります。

在宅勤務

終日在宅勤務のほか、1日の勤務時間のうち、一度オフィスに出勤、もしくは顧客訪問や会議参加などをして、一部の時間は自宅で業務を行う「部分在宅勤務」も該当します。

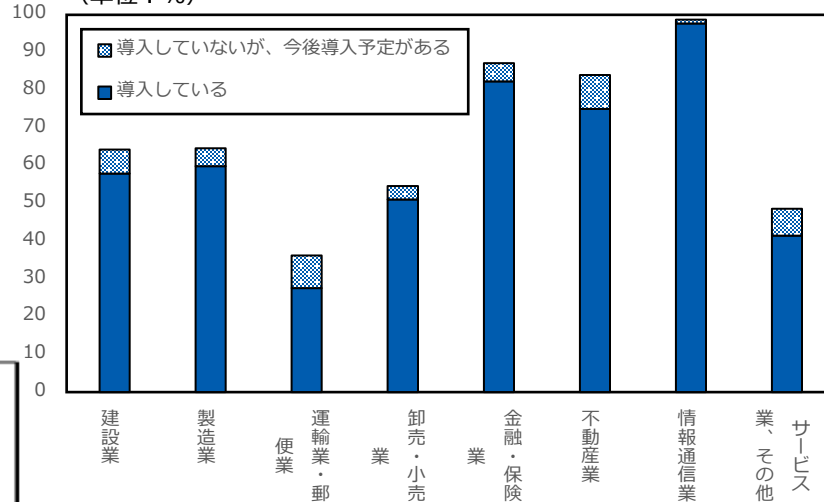
サテライトオフィス勤務

所属するオフィス以外の他のオフィスやシェアオフィス、コワーキングスペース、遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方。

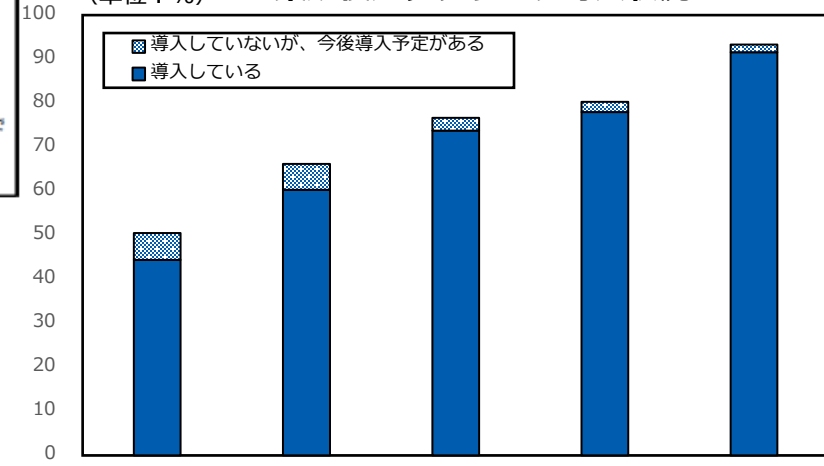
モバイルワーク

営業活動などで外出中に作業する場合。営業職などの従業員がオフィスに戻らずに移動中の交通機関や駅・カフェなどでメールや日報の作成などの業務を行う形態も該当します。

産業別テレワーク導入状況



企業規模別テレワーク導入状況

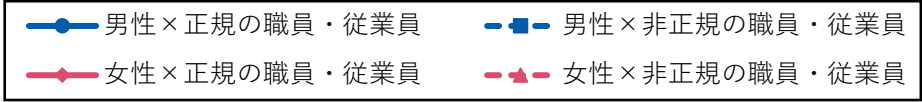
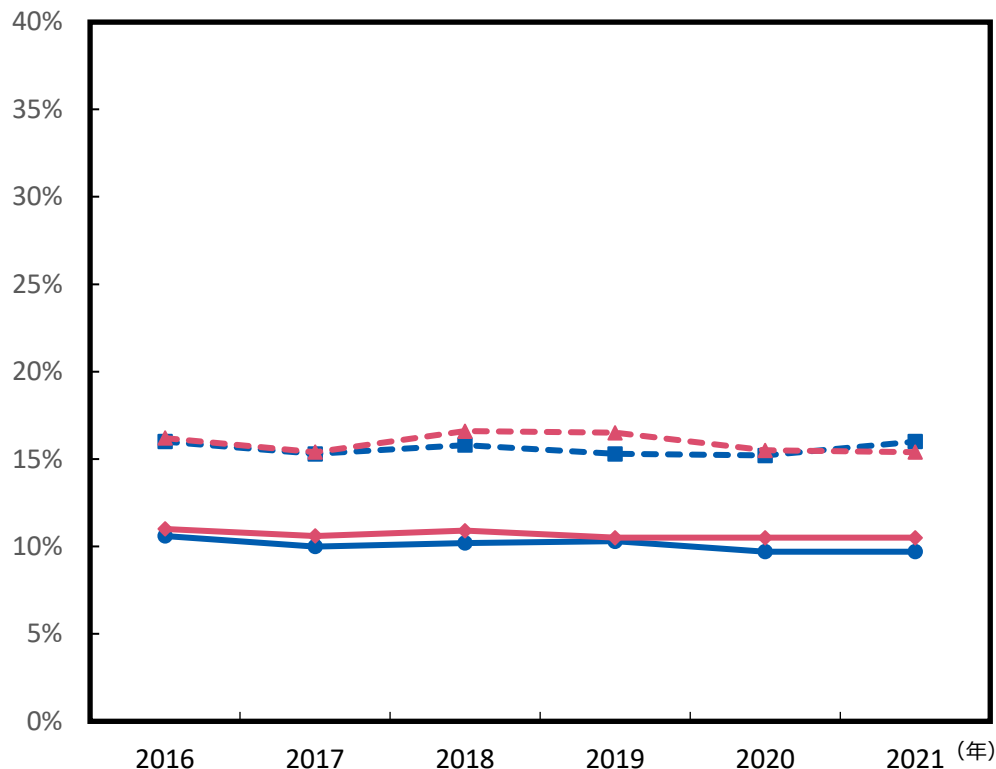


副業・兼業の実施状況の推移（性別・雇用形態別）

- ◆ 副業実施の割合をみると、2021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、2021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。

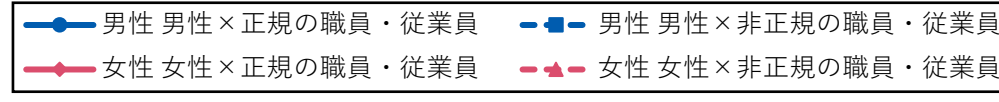
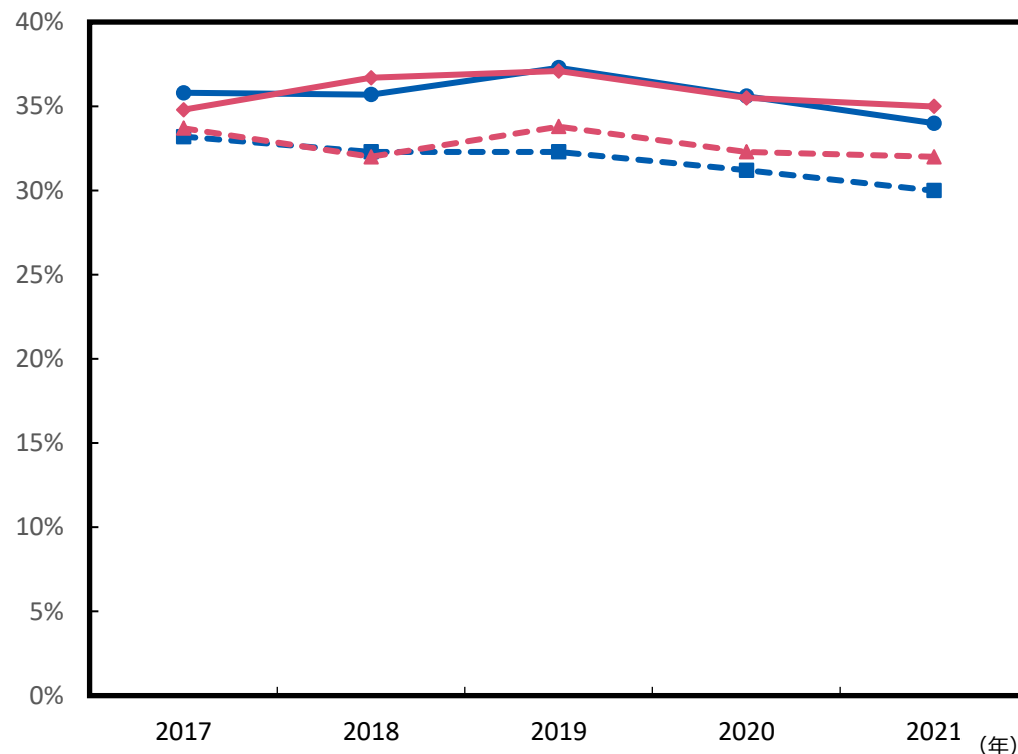
副業実施有無（1年間のうちで1か月でも働いた者）

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



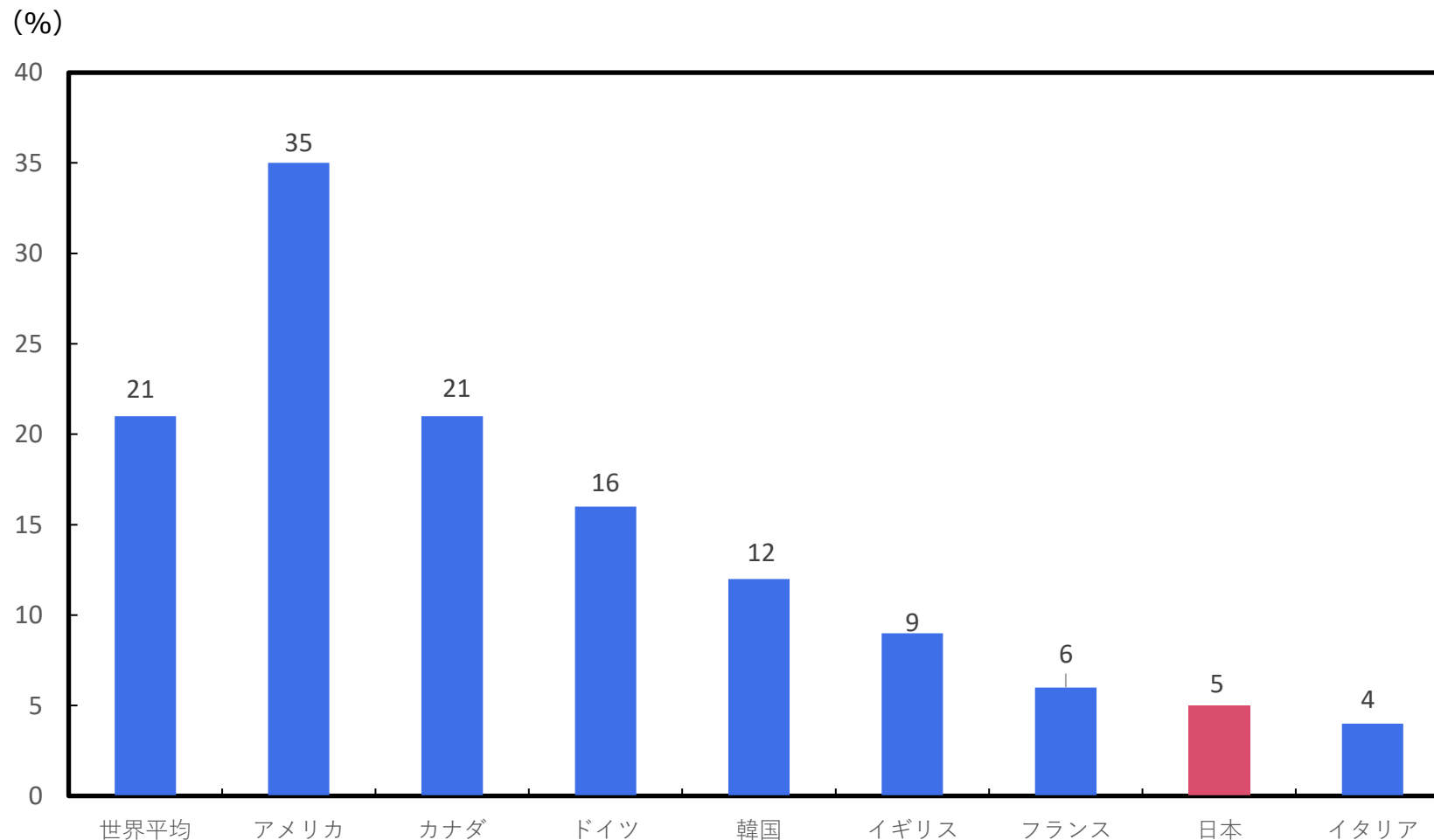
副業実施意向（副業をしていない者）

Q：今後、主な仕事以外に収入を伴う労働（副業・兼業）をしたいと思いませんか。



従業員のエンゲージメントの国際比較

日本企業の従業員のエンゲージメントは、世界全体でみて低い水準となっている。



(資料出所) GALLUP “State of the Global Workplace 2022” (2022) より作成

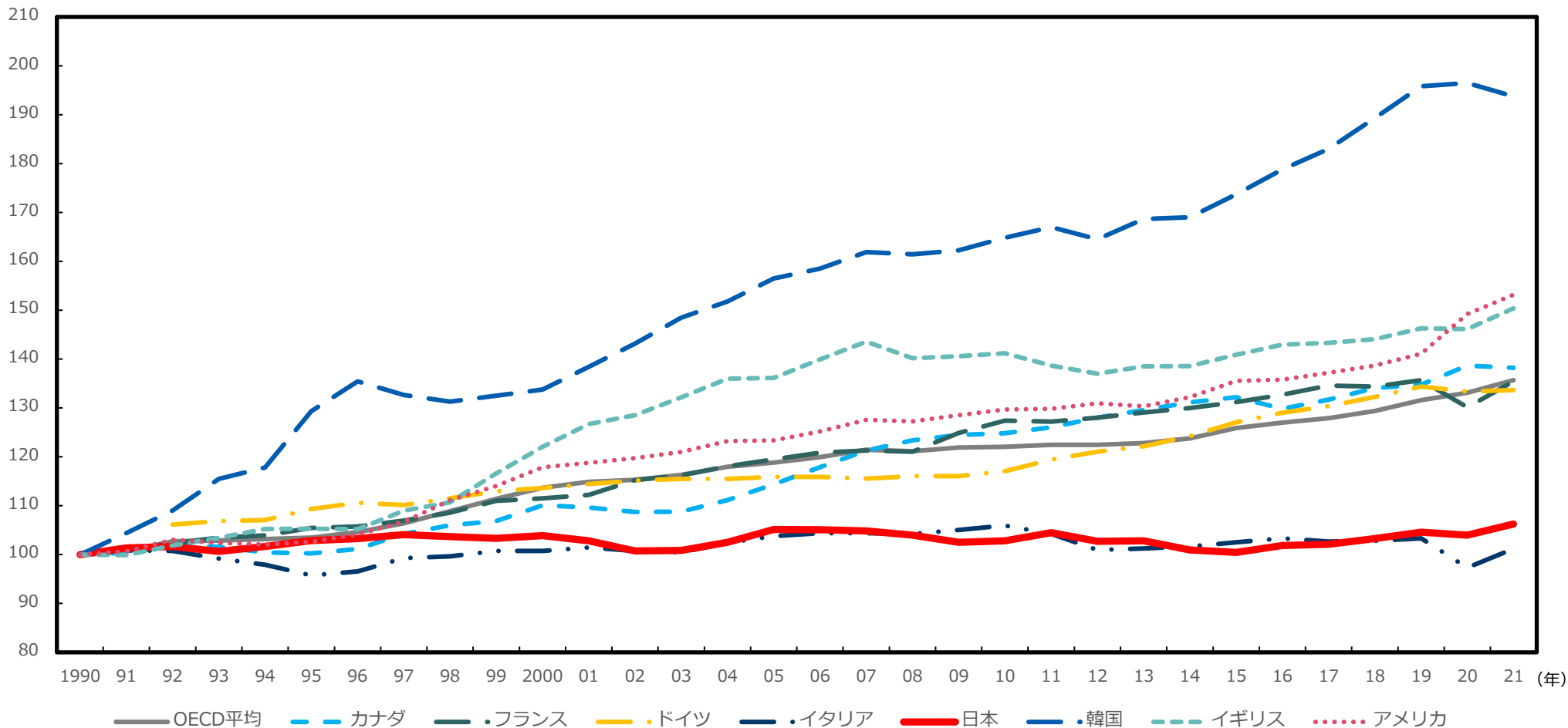
(注) 「従業員エンゲージメント」は、従業員の仕事や職場への関与・熱中の度合いで、「会社の使命または目的により、自分の仕事は重要だと思う」等の12個の質問を元にGALLUPが算出したもの。回答者は、雇い主に雇われている15歳以上の従業員。

賃金

実質賃金の国際比較

◆ 我が国の実質賃金は、過去30年間、他国と比べて伸びがほとんどみられない。

(1990年 = 100)



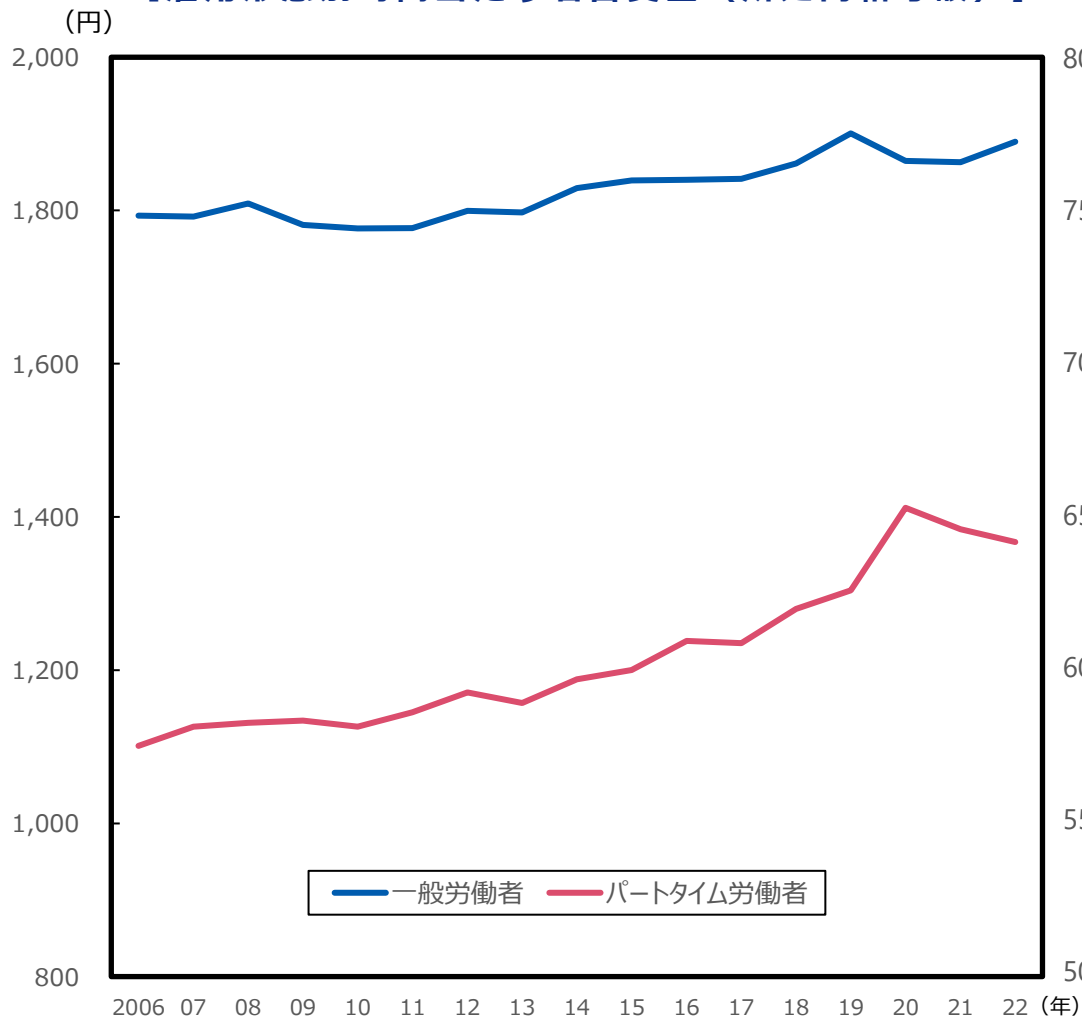
(資料出所) OECD statにおけるAverage Annual Wagesにより作成。

(注) 1990年を100とし、推移を記載している。購買力平価ベース。なお、OECDによるデータの加工方法が不明確なため、厳密な比較はできないことに留意。我が国の計数は国民経済計算の雇用者所得をフルタイムベースの雇用者数、民間最終消費支出デフレーター及び購買力平価で除したものと推察される。

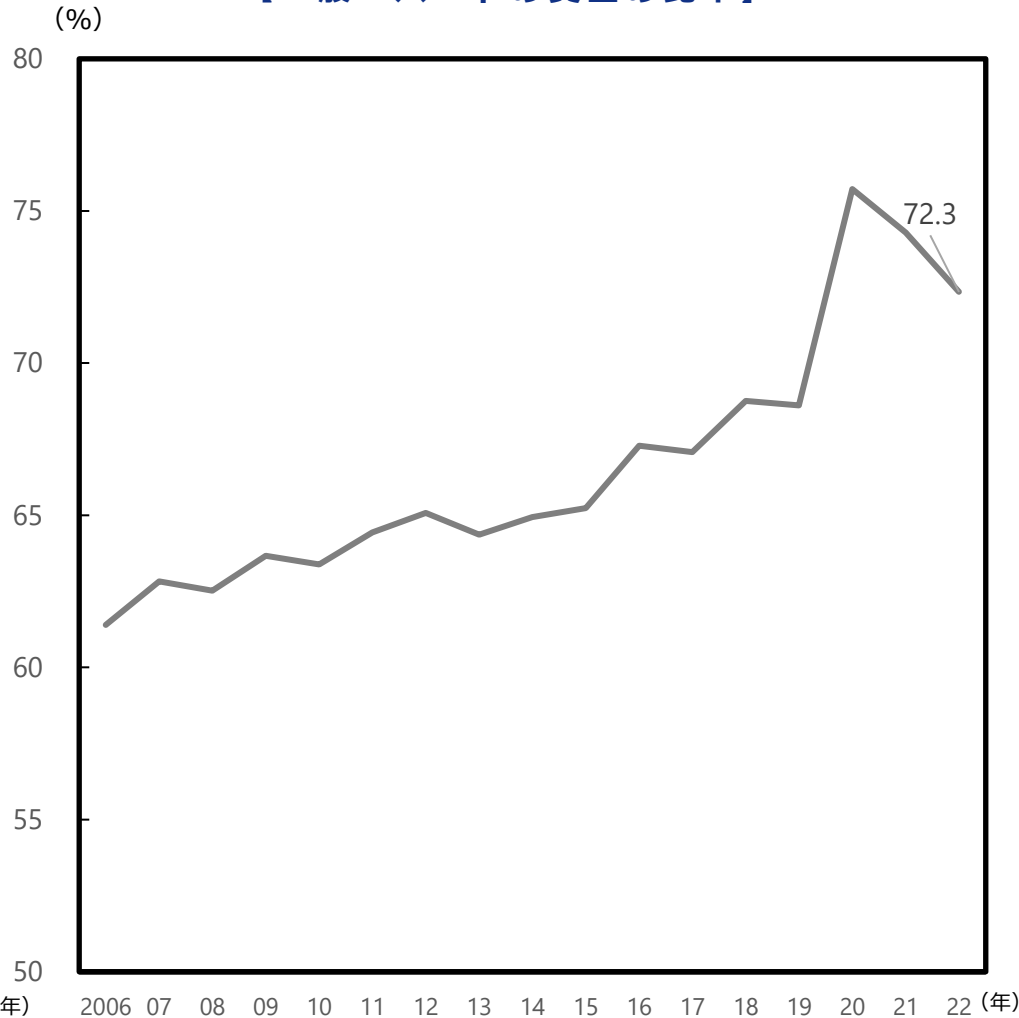
雇用形態別時間当たり名目賃金（所定内給与額）の推移

- ◆ 雇用形態別に、時間当たり名目賃金（所定内給与額）の推移をみると、一般労働者の賃金は横ばいで推移している一方で、パートタイム労働者の賃金は緩やかに上昇しており、それに伴い、一般・パートの賃金の差は縮小している。

【雇用形態別時間当たり名目賃金（所定内給与額）】



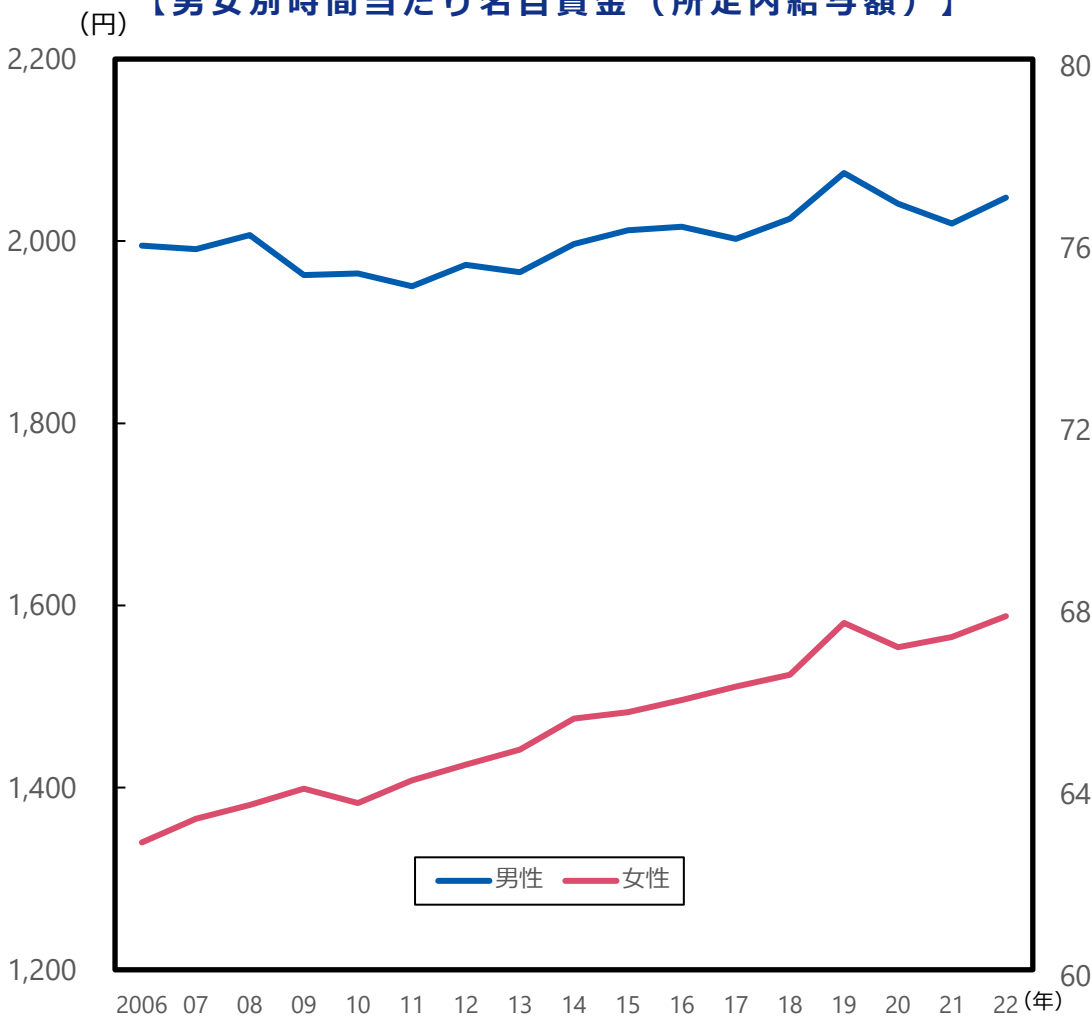
【一般・パートの賃金の比率】



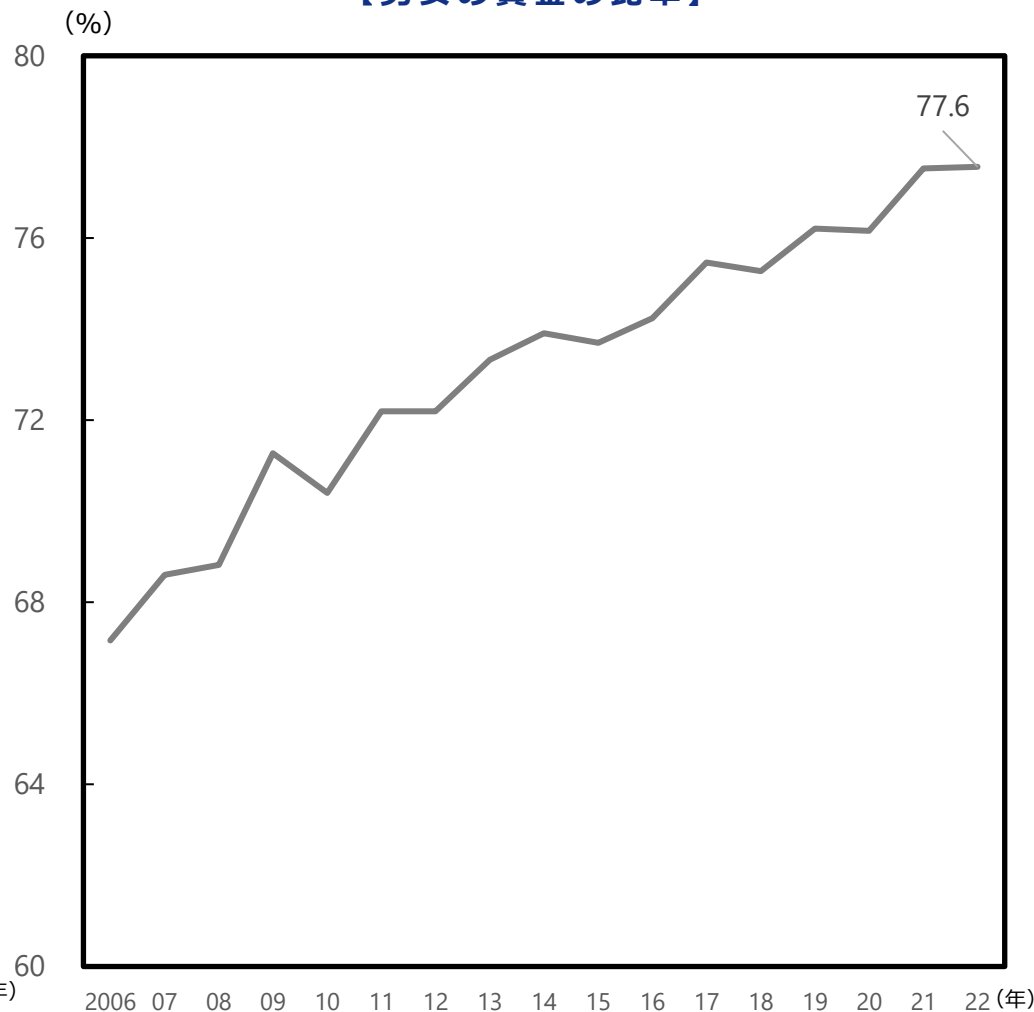
男女別時間当たり名目賃金（所定内給与額）の推移

- ◆ 男女別に、時間当たり名目賃金（所定内給与額）の推移をみると、男性労働者の賃金は横ばいで推移している一方で、女性労働者の賃金は緩やかに上昇しており、それに伴い、男女の賃金の差は縮小している。

【男女別時間当たり名目賃金（所定内給与額）】



【男女の賃金の比率】

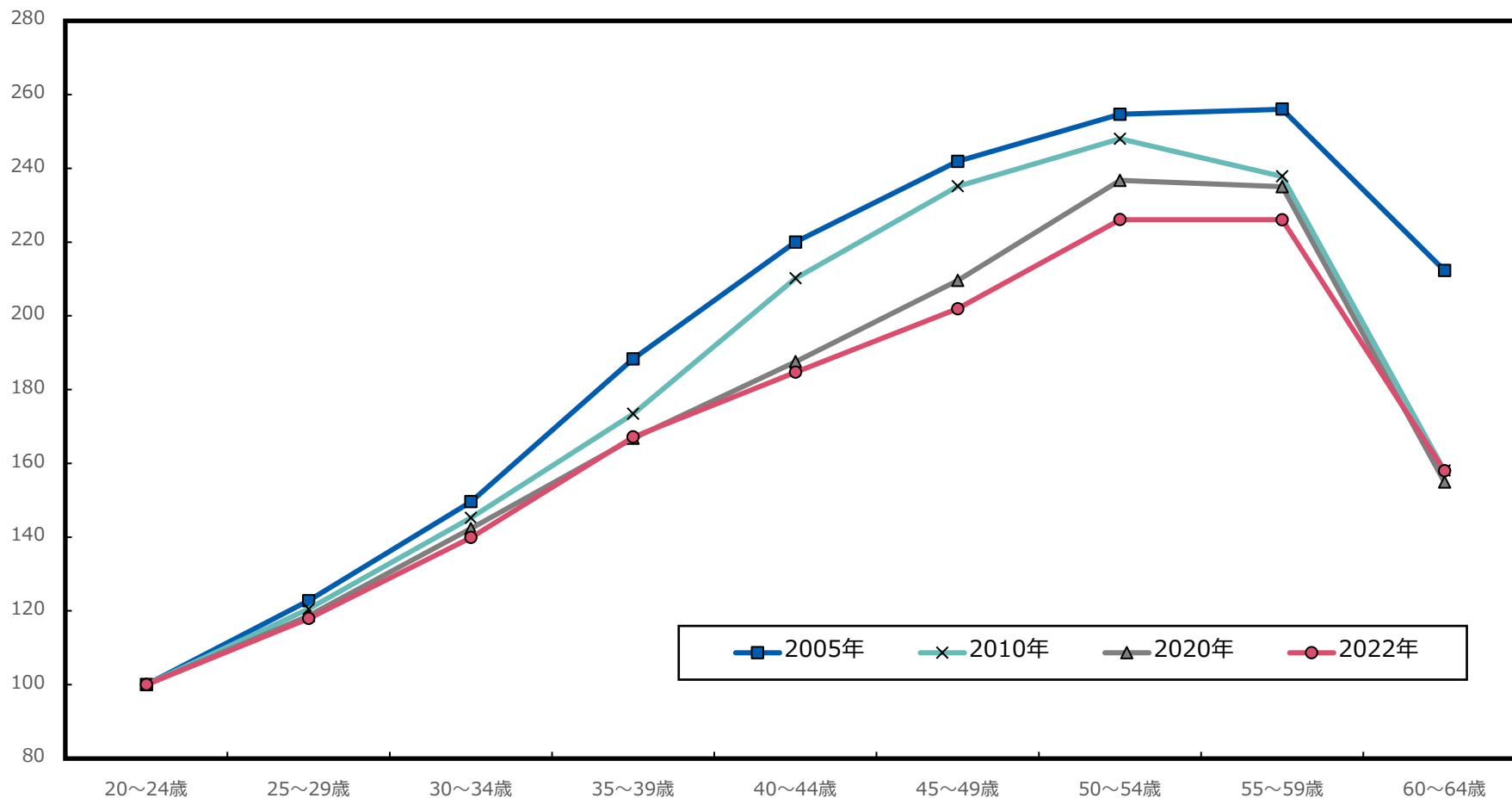


賃金カーブのフラット化

- ◆ 同一企業の継続勤務者の賃金プロファイルを見ると、近年にかけて、フラット化しており、継続勤務の賃金面でのインセンティブが弱まりつつある。

同一企業への継続勤務者（賃金プロファイル）

(20~24歳 = 100)



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

(注) 男性の標準労働者（同一企業への継続勤務者）、学歴計（中卒、高卒、高専・短大卒、大卒をそれぞれの労働者のウェイトで合算したもの）、企業規模計、産業計の所定内給与額について、各年の20~24歳の水準を100としたときの値。

施策集

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ

【基本的な考え方】

- ・コロナ禍では、感染拡大防止に向けた行動制限等による経済活動の抑制に対し、企業の事業継続のための支援に加え、**雇用調整助成金等の特例措置を講じることで雇用維持に向けた支援**を行い、経済状況が不安定化する中での**雇用と暮らしの安定に貢献**。
- ・一方、**コロナ禍での緊急的・短期的な政策が長期化**することにより、有効な人材活用が進まず、コロナ禍以前からの構造的な課題でもある労働供給制約からくる**人手不足の問題が再び顕在化**しはじめている。
- ・また、個々人の意識の変化や構造変化が加速していく中で、個人の自律的なキャリア選択やライフステージに応じた**多様な働き方へのニーズ**は高まっており、そうした多様な働き方を行いながらも、労働市場での様々な機会を活用しながら、**賃金が上昇していく**仕組み作りが求められている。
- ・意欲と能力に応じた**「多様な働き方」を可能とし、「賃金上昇」の好循環**を実現していくため、中長期も見据えた雇用政策に力点を移し、**これまでの「賃上げ支援」に加えて、「人材の育成・活性化を通じた賃上げ促進」「賃金上昇を伴う円滑な労働移動の支援」「雇用セーフティネットの再整備」の一体的な取組**を推進していく。
- ・この一体的な取組を通じて、経済変化に柔軟で、**個人の多様な選択を支える「しなやかな労働市場」**を実現し、**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**を目指す。

コロナ禍の緊急的・短期的政策

(目的) コロナ禍での「**雇用と暮らしの安定**」の実現

(手段) 雇用維持支援、休業支援

⇒ 厳しい経済状況の下で雇用維持に貢献

⇒ 一方で、支援の長期化により、**有効な人材活用は停滞**し、足下では**人手不足の問題が再び顕在化**

これからを見据えた雇用政策

(目的) 「**賃金上昇**」とそれを支える「**多様な働き方**」の実現

(手段) 賃上げ、人材育成・活性化、賃金上昇を伴う労働移動支援、雇用セーフティネットの再整備の一体的な取組

⇒ **個人の多様な選択**を支える「**しなやかな労働市場**」の実現

⇒ 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**

「あらゆる層の賃上げ」を推進する



①労働者の賃上げを支援する

- 最低賃金の引上げなどを通じた労働者の賃上げ支援

②個人の主体的なキャリア形成を促進する

- 個人のキャリア選択・学びの支援
- 新たな経験を通じた人材の育成・活性化
- ステップアップを通じた人材活用

③安心して挑戦できる労働市場を創造する

- 労働市場の強化・見える化
- 賃金上昇を伴う労働移動の支援
- 継続的なキャリアサポート・就職支援

④多様な働き方の選択を力強く支える

- 次なる雇用情勢の悪化に備えた雇用保険財政の早期再建
- フリーランスが安心して働くことができる環境整備
- 働き方・休み方の多様化、複線的なキャリア選択への対応

「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ

1. 労働者の賃上げ支援

- 最低賃金の引上げと履行確保
- 業務改善助成金の拡充
- 働き方改革推進支援助成金による支援
- 労働基準監督署による企業への賃上げ支援等
- 賃金引上げのための各種支援策・好事例等の周知広報
- キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）の拡充
- 同一労働同一賃金の徹底に向けた労働局と監督署の連携

2. 人材の育成・活性化 ～個人の主体的なキャリア形成の促進～

(1) 個人の主体的なキャリア形成の促進

- 人材開発支援助成金の助成率引上げ等の見直し
- 教育訓練給付のデジタル分野等成長分野、土日・夜間対応講座の指定拡大
- キャリア形成サポートセンターの拡充
- 学び・学び直し促進のため、特定支出控除の手続においてキャリアコンサルタントによる証明を認める特例措置の創設（税制改正）

(2) 新たな経験を通じた人材の育成・活性化

- 産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)の創設
- 産業雇用安定助成金(事業再構築支援コース)の創設
- 副業・兼業ガイドラインの周知
- 副業・兼業に関する情報提供モデル事業の創設
- 人材開発支援助成金（事業展開等リスキング支援コース）の創設
- 介護福祉士養成施設に通う学生に対する修学資金等の貸付を行う介護福祉士修学資金等貸付事業

(3) ステップアップを通じた人材活用

- 人材開発支援助成金の助成率引上げ等の見直し【再掲】
- キャリアアップ助成金（正社員化コース）の拡充
- 団体経由産業保健活動推進助成金を活用した労働者の健康促進支援

3. 賃金上昇を伴う労働移動の円滑化 ～安心して挑戦できる労働市場の創造～

(1) 労働市場の強化・見える化

- 職業情報提供サイト（日本版O-N-E-T）の整備
- 労働市場の基盤整備に関する調査研究
- 専門的・技術的分野の外国人等の就業環境の改善に向けた実態把握・取組
- 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援
- 職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）の策定
- 大企業における男女間賃金格差の公表義務化を踏まえた「女性の活躍推進企業データベース」の活用促進

(2) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

- 労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）の見直し
- 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の見直し
- 求人者に対する求人条件向上指導の強化
- 求職者の希望賃金水準に合わせた個別の求人開拓の強化
- 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）の対象事業主の追加

(3) 継続的なキャリアサポート・就職支援

- 公共職業訓練・求職者支援訓練のデジタル分野の重点化
- 受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業
- オンライン相談を活用した在職者のハローワークへの誘導・職業相談の実施
- キャリア形成サポートセンターの拡充【再掲】
- 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支援

等

4. 多様な選択を力強く支える環境整備・雇用セーフティネットの再整備

(1) 次なる雇用情勢の悪化に備えた雇用保険財政の早期再建

(2) フリーランスが安心して働くことができる環境整備

- フリーランスに対する相談支援等の環境整備事業
- フリーランスに係る取引適正化のための法整備

(3) 働き方・休み方の多様化、複線的なキャリア選択への対応

1. 労働者の賃上げ支援

令和5年度予算107億円
(令和4年度第二次補正予算128億円)

- 最低賃金の引上げと履行確保
令和4年度の改定額は過去最大となる31円の引上げ(全国加重平均)。労働基準監督署の定期監督等により、賃金の適切な支払等の履行確保を図る。
- 業務改善助成金の拡充
中小企業が利用しやすくなるような拡充を実施する。
- 働き方改革推進支援助成金による支援
労働時間の削減等に取り組む中小企業・小規模事業者等の生産性向上に向けた取組を支援するとともに、賃上げを行った場合に助成上限額を加算する。
- 労働基準監督署による企業への賃上げ支援等
労働基準監督署において、企業が賃上げを検討する際の参考となる地域の賃金や取組事例が分かる資料を提供し、企業の賃上げへの支援等を行う。
- 賃金引上げのための各種支援策・好事例等の周知広報
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い、賃上げの気運を醸成する。
- キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)の拡充
非正規雇用労働者の処遇改善のため、助成基準の見直し及び助成額の拡充を実施する。
- 同一労働同一賃金の徹底に向けた労働局と監督署の連携
都道府県労働局雇用環境・均等部(室)が新たに労働基準監督署と連携し、同一労働同一賃金の遵守を徹底するとともに、助成金等を活用し、非正規雇用労働者の処遇改善を支援する。

2. 人材の育成・活性化

令和5年度予算1,138億円
(令和4年度第二次補正予算21億円)

(1) 個人の主体的なキャリア形成の支援

- 人材開発支援助成金の助成率引上げ等の見直し
労働者がスキルアップのため自発的に受講する訓練等を支援する企業への助成率の引上げ等の見直しを行う。
- 教育訓練給付のデジタル分野等成長分野、土日・夜間対応講座の指定拡大
教育訓練給付について、デジタル分野等の成長分野やオンライン・土日・夜間対応講座の指定拡大を図る。
- キャリア形成サポートセンターの拡充
「キャリア形成・学び直し支援センター」を創設し、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、総合的な支援を行うとともに、ジョブ・カードの更なる周知・普及推進を図る。
- 学び・学び直し促進のため、特定支出控除の手続においてキャリアコンサルタントによる証明を認める特例措置の創設(税制改正)
厚生労働大臣が指定する教育訓練給付指定講座を受講した場合には、現行の手続において必要とされる給与等の支払者による証明に代えて、国家資格であるキャリアコンサルタントによる証明ができることとする。

(2) あらたな経験を通じた人材の育成・活性化

- 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）の創設
賃金上昇につながる在籍型出向によるスキルアップを支援するため、出向元事業主に対し、賃金助成を行う。
- 産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）の創設
事業活動の一時的縮小を余儀なくされた事業主が新規事業への進出など事業再編により雇用維持する場合に、当該事業再編に必要なコア人材の賃金助成を行う。
- 副業・兼業の促進に関するガイドラインの周知
副業・兼業を希望する人が増加傾向にある中、安心して副業・兼業に取り組むことができるよう副業・兼業の促進に関するガイドラインの周知を図る。
- 副業・兼業に関する情報提供モデル事業の創設
（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及び企業の情報を蓄積し、当該中高年齢者に企業情報を提供するモデル事業を行う。
- 人材開発支援助成金（事業展開等リスキング支援コース）の創設
新規事業の立ち上げなどに伴って職務が変更となる従業員に必要な訓練を行う企業を支援するため、新たなコースを創設する。
- 介護福祉士養成施設に通う学生に対する修学資金等の貸付を行う介護福祉士修学資金等貸付事業
介護人材の参入を更に促進するため、介護福祉士修学資金等貸付事業の貸付原資の積み増しを行い、安定的な事業の継続を支援する。

(3) ステップアップを通じた人材活用

- 人材開発支援助成金の助成率引上げ等の見直し【再掲】
- キャリアアップ助成金（正社員化コース）の拡充
人材開発支援助成金の「労働者が自発的に受講する訓練」「定額制訓練」修了後に正社員化した場合の加算額を拡充する。（+9.5万円→+11万円）
- 団体経由産業保健活動推進助成金を活用した労働者の健康促進支援
中小企業に健康経営の支援を含む産業保健サービスを提供する活動に対し、その活動費用を助成することで就業者の健康確保を下支えする。

3. 賃金上昇を伴う労働移動の円滑化 令和5年度予算747億円

(1) 労働市場の強化・見える化

- 職業情報提供サイト（日本版O-NET）の整備
職業に関する多様な情報を総合的に提供する「職業情報提供サイト（日本版O-NET）」（愛称：job tag）の整備・運用により、労働市場に対する理解を促進する。
- 労働市場の基盤整備に関する調査研究
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を行う。
- 専門的・技術的分野の外国人等の就業環境の改善に向けた実態把握・取組
事業所向け調査等により外国人労働者の労働条件や労働移動の実態、職場定着への課題把握を進めるとともに、外国人労働者雇用労務責任者の育成を通じ、就業環境の改善を図る。
- 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援
ワークエンゲージメントの向上に関する先進事例等を整理し、その普及・促進を図るなど、働く方々の働きやすさや働きがいの向上を推進する。
- 職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）の策定
労働者の適切な職業選択を促進するため、これまで各種法令等により開示が求められてきた企業情報等をガイドラインとして整理し、更なる労働市場におけるマッチング機能の向上を図る。
- 大企業における男女間賃金格差の公表義務化を踏まえた「女性の活躍推進企業データベース」の活用促進
大企業の男女間賃金格差の公表義務化を踏まえた「女性の活躍推進企業データベース」の活用促進・機能強化により、女性活躍等の企業情報の見える化を推進する。

(2) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

- 労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）の見直し
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5%以上賃金の上がる再就職に対して上乗せ助成を行う。
- 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の見直し
中途採用の機会拡大を図る中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）について、前職よりも5%以上賃金の上がる中途採用を推進するための要件の見直しを行う。
- 求人者に対する求人条件向上指導の強化
ハローワークにおいて、地域の労働市場の状況等を踏まえながら、充足可能性を高めるための求人賃金等の条件向上指導を強化する。
- 求職者の希望賃金水準に合わせた個別の求人開拓の強化
ハローワークにおいて、賃金等の個々の求職者の希望に基づいた個別求人開拓を推進する。
- 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）の対象事業主の追加
就職困難者を雇い入れた後、訓練・賃上げを行う場合について上乗せ助成を行う。

等

(3) 継続的なキャリアサポート・就職支援

- 公共職業訓練・求職者支援訓練のデジタル分野の重点化
公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練について、資格取得コース等の委託費等の上乗せにより、デジタル分野の訓練コースの設定等を推進する。
- 受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業
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、それらの実施を委託する。
- オンライン相談を活用した在職者のハローワークへの誘導・職業相談の実施
オンラインで求職登録、職業相談及び職業紹介が可能であることの周知を強化することで、在職求職者をハローワークに誘導し、本人の希望に応じた円滑な労働移動を促進する。
- キャリア形成サポートセンターの拡充【再掲】
- 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支援
ハローワーク窓口において、非正規雇用労働者等に対し担当者制・マンツーマンによる早期再就職を実施する。

等

4. 多様な選択を支える環境整備・雇用セーフティネットの再整備

令和5年度予算82百万円
(令和4年度第二次補正予算7,276億円)

(1) 次なる雇用情勢の悪化に備えた雇用保険財政の早期再建

労働移動円滑化・人への投資への支援の強化に万全を期すとともに、雇用情勢が悪化した場合にも十分な対応を図れるよう、雇用保険の財政基盤の安定化に必要な財源確保を図る。

(2) フリーランスが安心して働くことができる環境整備

- フリーランスに対する相談支援等の環境整備事業
フリーランス・トラブル110番における相談窓口の体制拡充・トラブル解決機能を向上させることにより、紛争解決の援助を促進する。
- フリーランスに係る取引適正化等のための法整備
フリーランスの取引を適正化し、個人がフリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、関係省庁と連携しつつ、法整備に取り組む。

※ 本パッケージ全体：令和5年度予算1970億円（令和4年度第二次補正予算7425億円）

令和5年度予算 19億円 (11億円) ※()内は前年度当初予算額

※令和4年度二次補正予算額 制度要求

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

助成金の金額（1人あたり）

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

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

助成金の受給条件



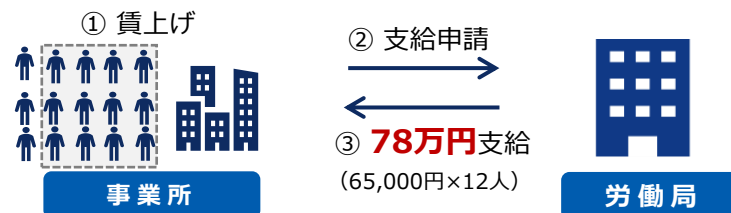
- ① キャリアアップ計画**
賃金規定等を増額改定する前日までに「キャリアアップ計画」を作成し、労働局へ提出していること。
- ② 賃金規定等の適用**
有期雇用労働者等※1の基本給を賃金規定等※2に定めていること。
- ③ 賃金アップ**
②の賃金規定等を3%以上増額改定し、改定後の規定に基づき6か月分の賃金を支給していること。

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

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

助成例

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



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

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

1 事業の目的

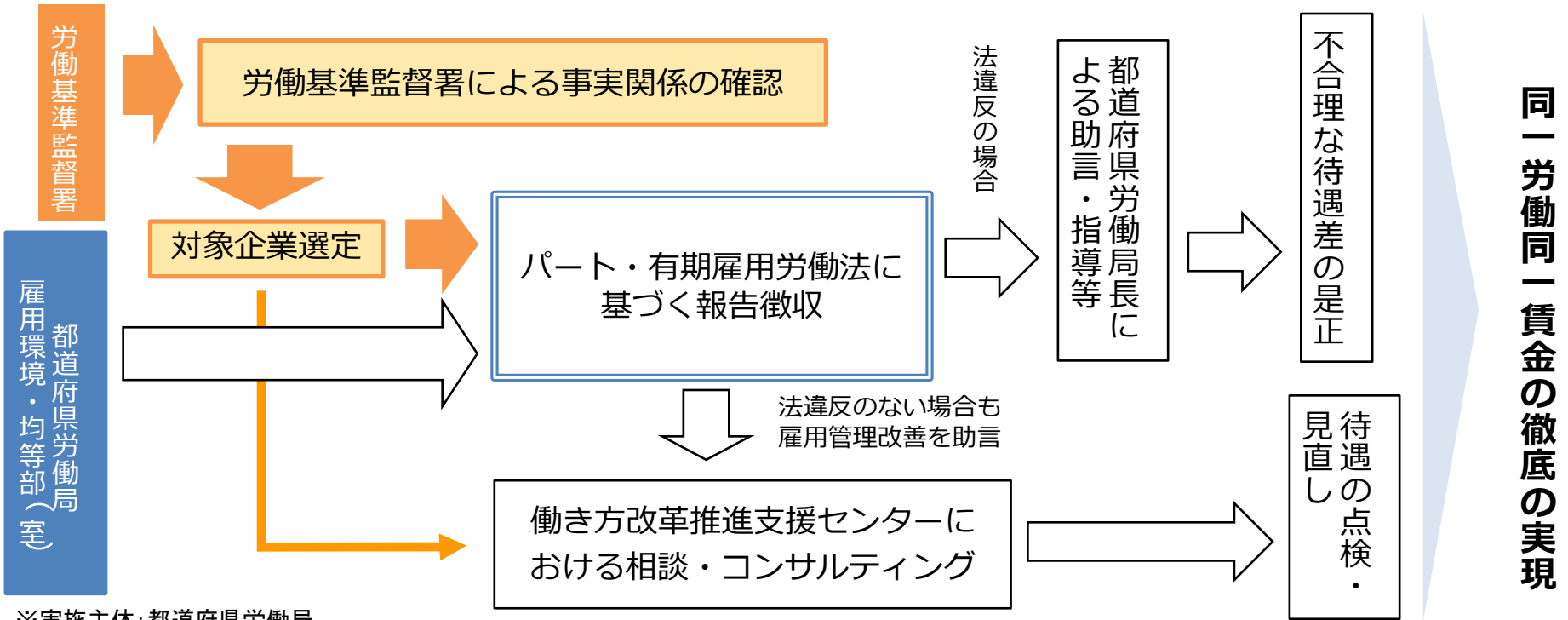
「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」(令和4年10月28日閣議決定)において、構造的な賃上げを目指すための取組の一つとして、新たに労働基準監督署と連携し、同一労働同一賃金の遵守を徹底することとされている。

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

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

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

⇨ : 既存の取組 ➡ : 新規の取組



※実施主体: 都道府県労働局

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

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

※ 令和4年度二次補正予算額 制度要求

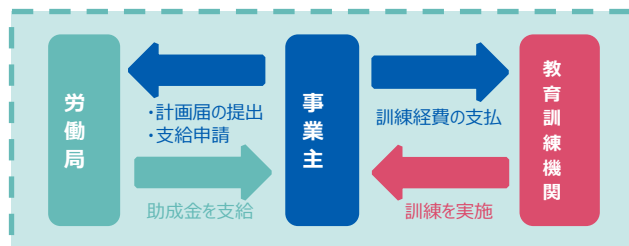
労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

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



【令和3年度実績：31,137件（支給決定件数）】

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

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

令和5年度当初予算 117億円 (96億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

1 事業の目的

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

2 事業の概要

(1) デジタル分野等の成長分野の訓練機会の拡大 (拡充)

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

(2) 働きながら受講しやすい環境の整備 (拡充)

① 仕事と受講の両立

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

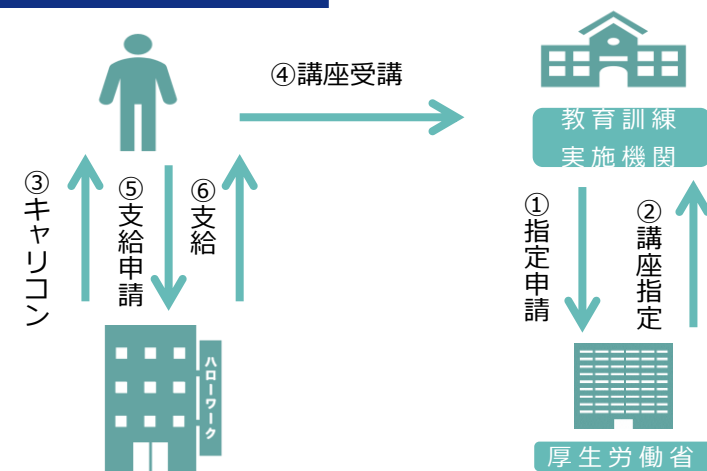
② 訓練前キャリアコンサルティングの利便性向上

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

(3) 特別申請期間の設定 (拡充)

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

3 スキーム



事業実績：令和4年度から実施

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

専門実践教育訓練給付金の概要

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

<給付の内容>

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

<支給要件>

- 雇用保険の被保険者期間3年以上(初回の場合は2年以上)を有する者

教育訓練支援給付金の概要

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

※受講開始日前に教育訓練給付金を受給していないことを要する

専門実践教育訓練の指定講座について

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

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

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

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

1 事業の目的

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

2 事業の概要

○助成内容

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

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

3 想定される活用事例

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

4 事業スキーム

○助成金支給までの流れ

出向元事業主と出向先事業主との契約
労働組合などとの協定
出向予定者の同意



労働局・ハローワークに出向計画届
(スキルアップ計画を含む) 提出



在籍型出向の実施



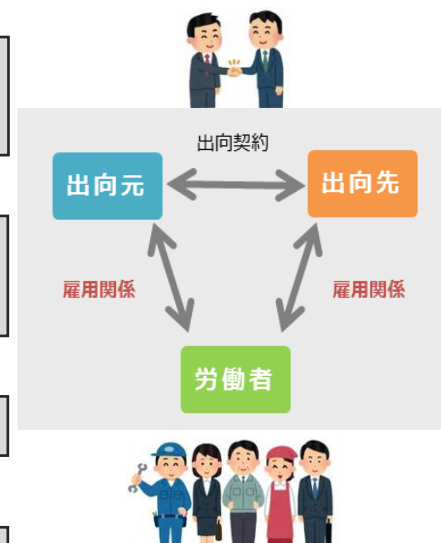
復帰（賃金上昇）



労働局・ハローワークに支給申請



助成金受給



令和5年度当初予算 89億円（－） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

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

※専門的な知識等を有する年収350万円以上の者

2 事業の概要

○対象事業主

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

※事業再構築補助金（中小企業庁）の採択を受けたもの

○助成要件

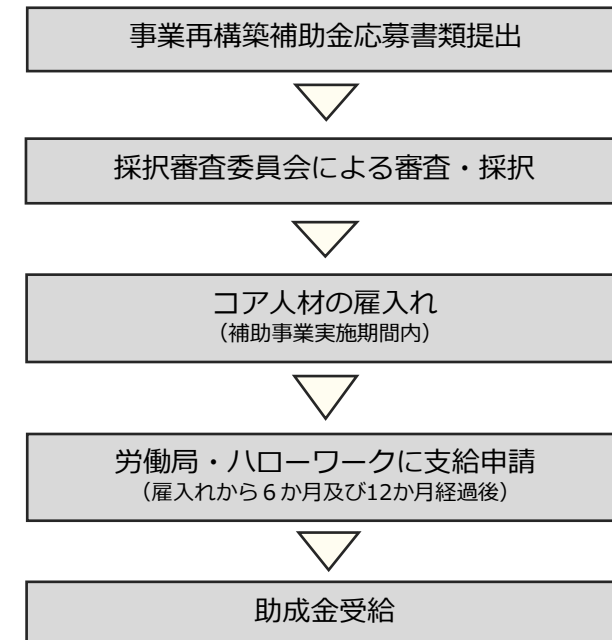
事業再構築の前後を通じて、労働者の雇用を確保した上で、当該事業再構築に必要なスキル等を保有する労働者（コア人材）を1人以上、常時雇用する労働者として雇い入れること

○助成額

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

3 事業スキーム

○助成金支給までの流れ



令和5年度当初予算 28百万円 (-) ※ () 内は前年度当初予算額

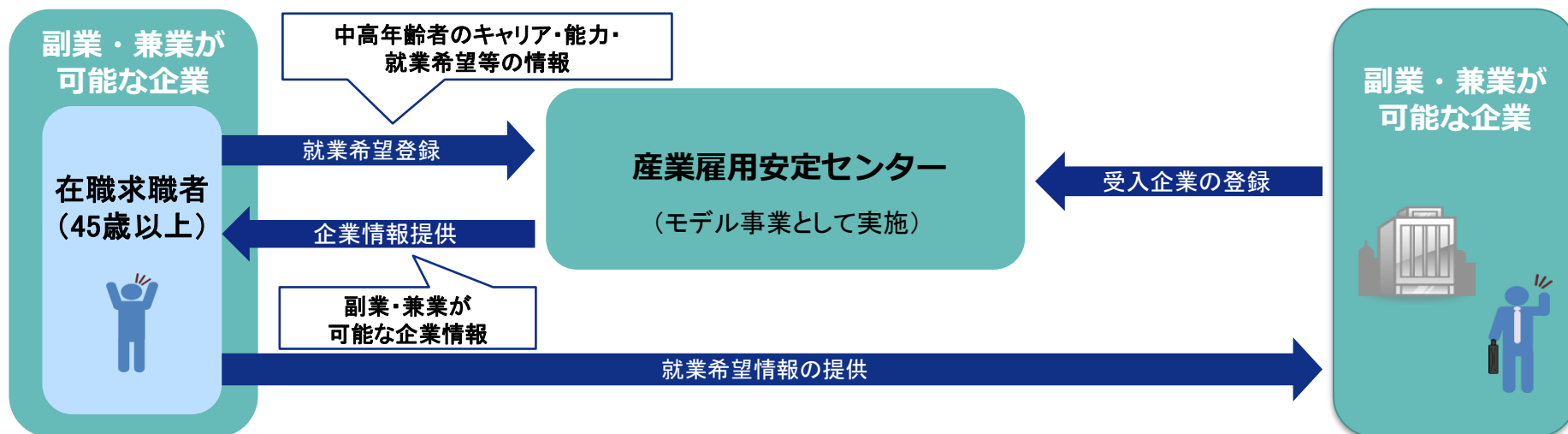
労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム

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



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

令和3年度実績 : 76,992件

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

※令和4年度第二次補正予算額 制度要求

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

2 事業の概要・スキーム

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

※()は、大企業の場合の額。
※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、
①120万円(90万円)②③60万円(45万円)となる。

令和5年度当初予算 3.4億円（3.4億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

- 産業・労働市場の変化の中で、国全体の労働生産性を向上させていくためには、一人ひとりが持つ能力を最大限に活かせるよう、人材配置のミスマッチを減らしていくことが必要。このため、企業、在職者、求職者・学生が信頼して活用できる情報インフラを整備し、「労働市場の見える化」を進めていく。
- 職業情報提供サイト（日本版O-NET）※を運用し、いつでも・手軽に・無料で職業情報を入手できる環境を整備する。
※愛称：job tag（じょぶたぐ）

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



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

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



職業情報提供サイト（日本版O-NET）

- 提供するデータ（約520職種）
- ・職業解説（仕事の内容、必要な学歴・資格、労働条件等を記載）
 - ・タスク、スキル・知識、興味・価値観（作業内容、必要な技術・技能・知識などを数値化）
 - ・視覚情報（実際に働いている場面の動画）
 - ・労働市場情報（就業者数、労働時間、賃金（年収））
- 数値データを活かした機能
- ・適職探索機能（興味・価値観、能力面等から適職を探索）
 - ・キャリア分析機能（職業に就くために必要なスキル・知識等を明確化）
 - ・人材採用支援・職務整理支援機能（求める人材の要件を明確化）
 - ・人材活用シミュレーション機能（将来のあるべき人材像を検討）
- 充実の検索機能
- ・テーマ別検索（「ファッションの仕事」、「音楽の仕事」などのテーマから職業を検索）
 - ・イメージ検索（「地図」で働く場所を選んで職業を検索）
 - ・仕事の性質から検索（避けたい仕事、重視したい仕事などから職業を検索）
- 実施主体：委託事業（民間事業者）
※ページビュー数：R4年度1,624万件



令和5年度当初予算 15百万円 (-) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

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

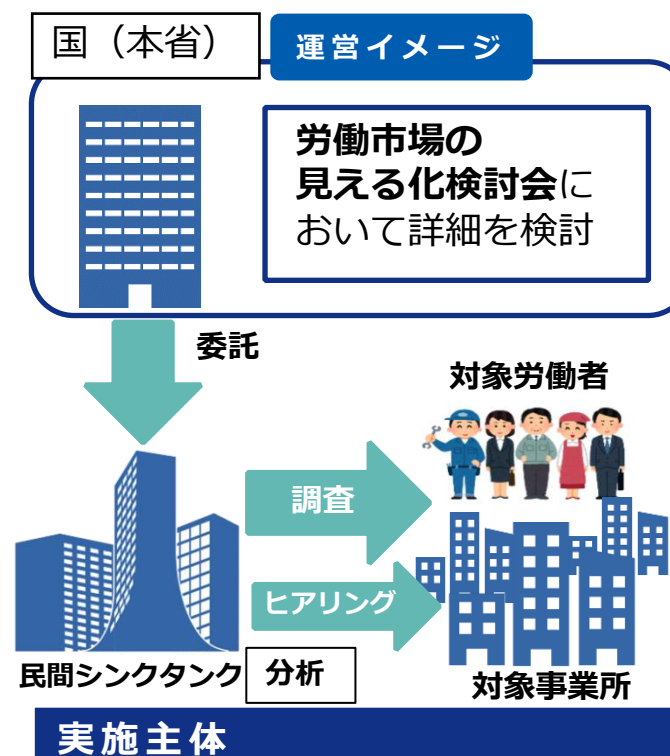
2 事業の概要・スキーム

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

▼アンケート調査及びヒアリング調査

- (ア) アンケート
労働市場の見える化検討会で決定したアンケート調査票を郵送する。
(対象数：事業所 15,000事業所 労働者 52,000人)

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



実施主体：民間シンクタンク（予定）

令和5年度当初予算 19百万円 (-) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

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

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

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

委託事業（民間団体）

有識者による検討会

 先進企業などへの
ヒアリング

 ワークエンゲージメント向
上に資する取組の整理

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

効果



企業

 社員のエンゲージ
メントを高めたい
が、何をすれば良
いか分からない…

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

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


労働者

参考

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

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

職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）の策定

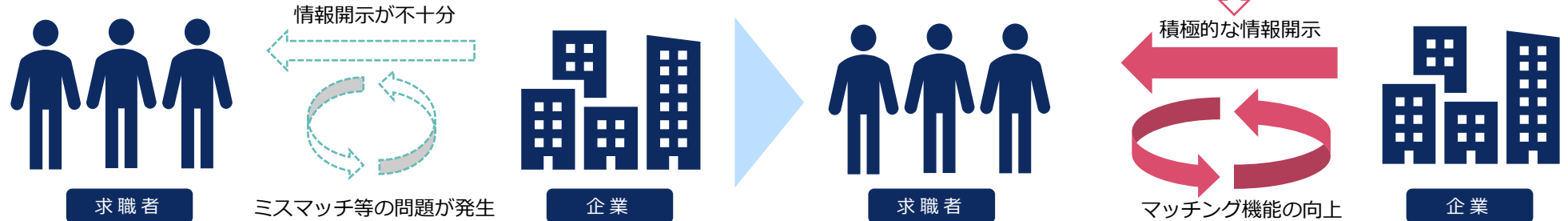
1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム等

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

現状



参考

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

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

女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業

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

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

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

スマホ版▶▶



企業比較
が可能!

最新の数値が掲載されていて各社の比較もしやすい!

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

女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ!

既に、男女の賃金の差異を開示している企業だ!

【事業概要】

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

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

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

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

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

【実施主体】委託事業 (民間団体等)

労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）

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

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

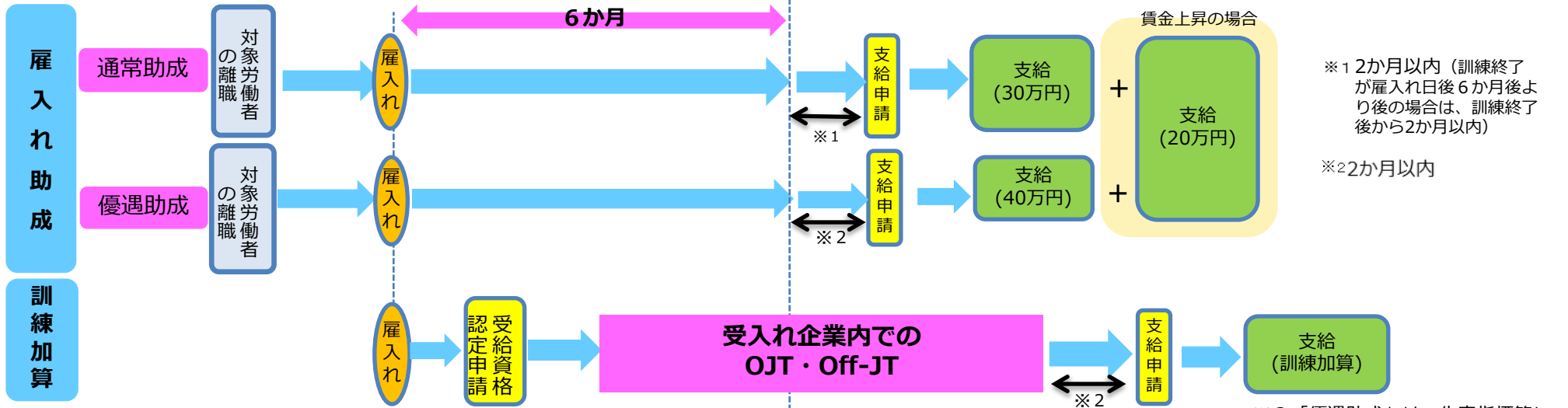
1 事業の目的

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、早期（離職後3か月以内）に、期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に対して助成。また、雇入れ後に訓練を実施した場合、その費用の一部を上乗せ助成。

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

令和3年度事業実績（支給対象者数）：3,048人

2 事業の概要・スキーム



※1 2か月以内（訓練終了が雇入れ日後6か月後より後の場合は、訓練終了後から2か月以内）
※2 2か月以内

【助成額】

雇入れ助成		通常の助成		優遇助成(※3)	
		30万円		40万円	
		賃金上昇加算(※4) 20万円を加算			
訓練加算	OJT実施助成		800円/時	900円/時(※5 1,000円/時)	
	Off-JT	実施助成	900円/時	1,000円/時(※5 1,100円/時)	
		経費助成	上限30万円	上限40万円(※5 上限50万円)	

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

※4 雇入れ時の賃金が雇入れ前の賃金と比較して5%以上上昇させた場合の助成

※5 優遇助成において賃金上昇加算となった場合の訓練加算

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）

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

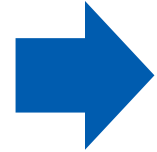
労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム・実施主体

中途採用計画の策定



中途採用の拡大

(中途採用計画の内容)
①中途採用者の雇用管理制度の整備
②中途採用の拡大
A 中途採用率（※1）の拡大
B 45歳以上の中途採用拡大

← A（中途採用率の拡大）：1年
B（45歳以上の中途採用拡大）：1年 →

A 中途採用率の拡大：50万円
計画期間前3年間の中途採用率より20ポイント以上向上

B 45歳以上の中途採用拡大：100万円
計画期間前3年間の中途採用率より20ポイント以上向上し、そのうち45歳以上の方で10ポイント以上拡大させ、かつ、当該45歳以上の方全員の雇入れ時の賃金を雇入れ前と比して5%以上上昇

(参考) 経過措置

(中途採用計画の内容)
①中途採用者の雇用管理制度の整備
②中途採用の拡大
A 中途採用率（※3）の拡大
B 45歳以上を初めて中途採用
C 情報公表

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

A 中途採用率の拡大：50万円
計画期間前3年間の中途採用率より20ポイント以上向上（40ポイント向上の場合は70万円。初めて中途採用を行う場合は10万円を上乗せ助成）

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

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

※1 中途採用率は、無期フルタイム雇用で採用した者のうち、中途採用で採用する者の割合。

※2 A及びBの情報公表は、法定の中途採用率公表の義務を履行。

※3 中途採用率は、無期フルタイム雇用で採用した者のうち、中途採用で採用する者の割合。計画前3年間の中途採用率60%未満の企業が対象。

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

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

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

- 特定求職者雇用開発助成金は、高年齢者や障害者、就職氷河期世代などの就職が特に困難な者の雇用機会の増大を図るため、これらの者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。
- 就職困難者について、デジタル等の成長分野への労働移動支援を行うほか、賃上げを伴う労働移動等の実現のため、一定の技能を必要とする未経験分野への労働移動を希望する者を雇い入れる事業主に高額助成を行う。

2 事業の概要

① 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成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して、高額助成（通常コースの1.5倍）を行う。

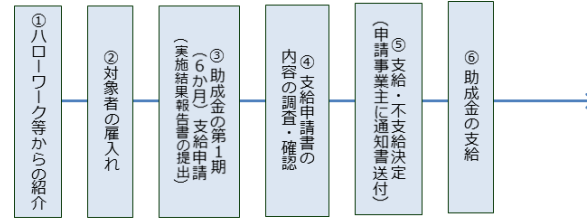
② 就労経験のない職業※1に就くことを希望する就職困難者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成※2を行ったうえで賃金引き上げ※3を行う事業主に対して、高額助成（通常コースの1.5倍）を行う。

- ※1 ①の成長分野以外も対象。
- ※2 50時間以上の訓練などが対象。
- ※3 雇入れから3年以内に5%以上の賃金引き上げが必要。

3 事業スキーム

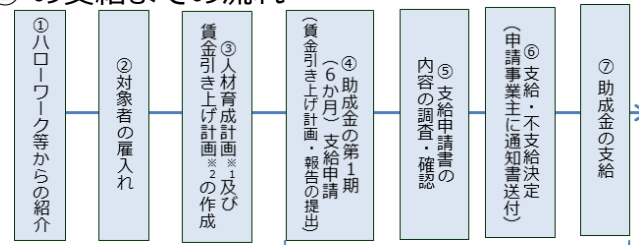
実施主体：国

① の支給までの流れ



※第2～6期支給申請も同様の手続きが必要

② の支給までの流れ



※第2～6期支給申請も同様の手続きが必要

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

令和5年度当初予算 38億円 (38億円) ※ ()内は前年度当初予算額

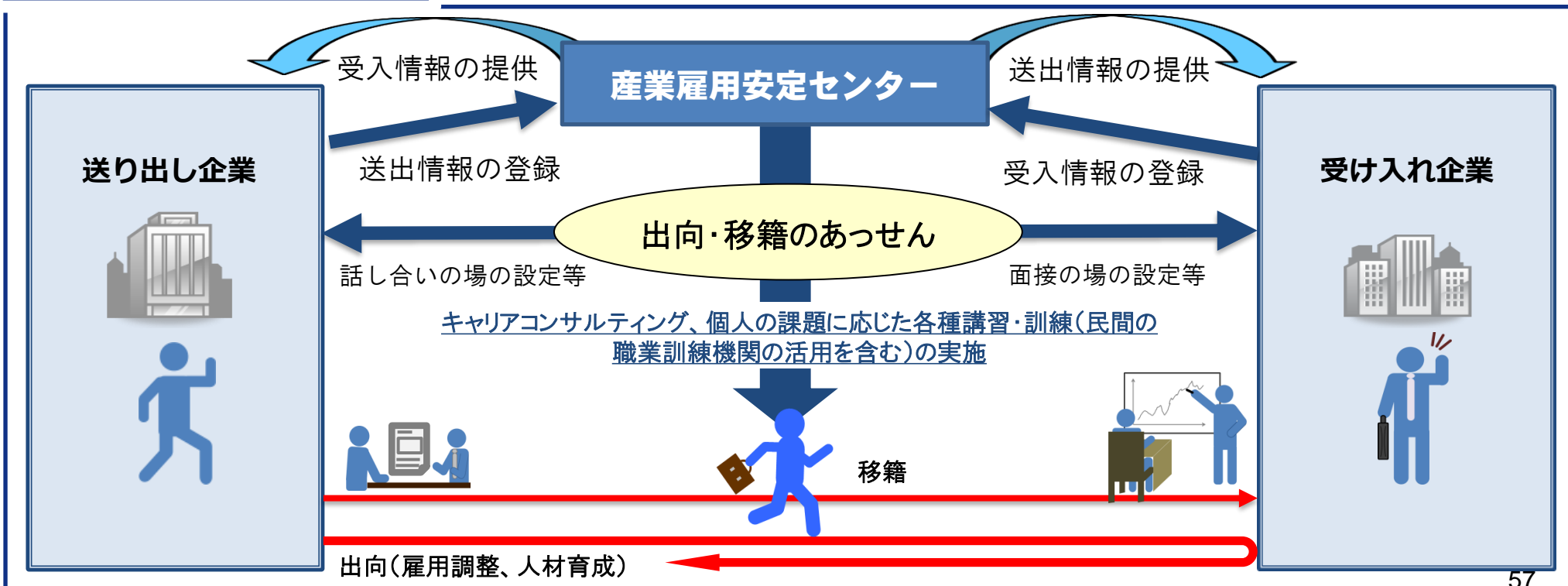
労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

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

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

2 事業の概要・スキーム



令和5年度当初予算 86億円（65億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

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

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

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

2 事業の概要

①デジタル分野の委託費等の上乗せ

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

②企業実習を組み込んだコースの委託費等の上乗せ

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

③オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

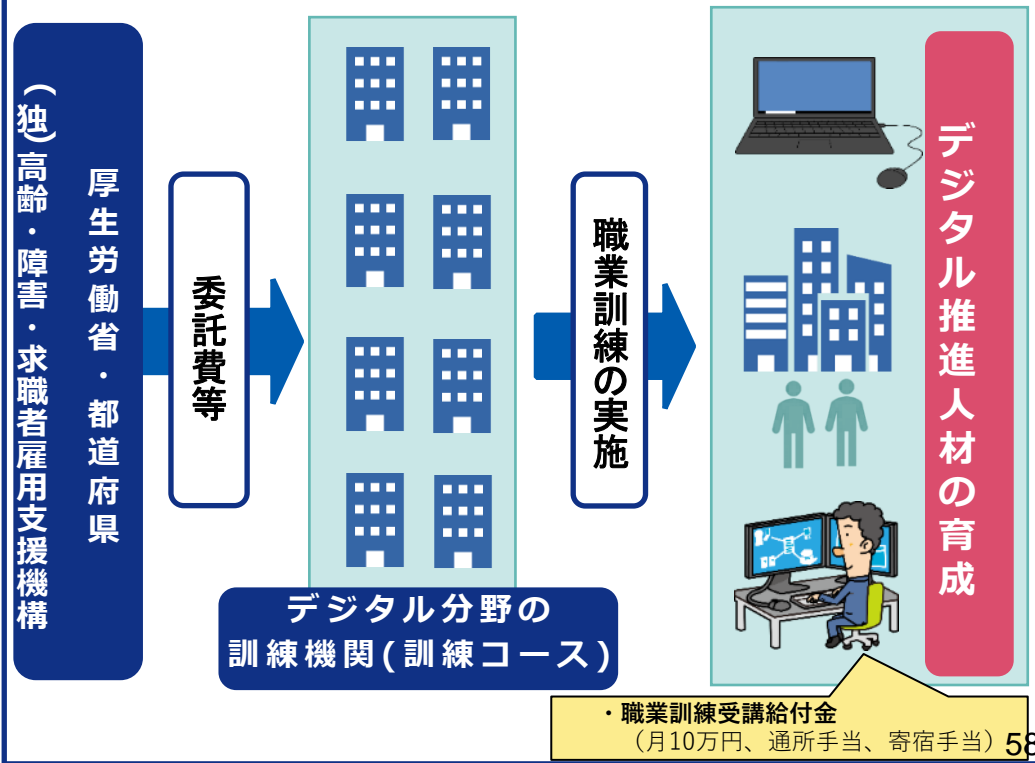
デジタル分野のオンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、1人当たり月1.5万円を上限に委託費等の対象とする

④生産性向上支援訓練（DX関連）の実施

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

※①～③は令和8年度末までの時限措置

3 スキーム・実施主体等



非正規雇用労働者等に対する就職支援プログラムによる 早期再就職の支援

令和5年度当初予算 31億円（31億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム等

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

《実施体制》

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

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

《主な支援内容》

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



令和5年度当初予算 44億円（44億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

医療、介護、保育、建設、警備、運輸（※）へのマッチング支援を強化するため、ハローワークに人材確保支援の専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を設置。（※求人倍率の高い人材不足分野）
当該分野のしごとの魅力を発信し求職者の拡大を図るとともに、求人者には求人充足のための支援を強化し、両者を結び付けるマッチング機会を拡充することにより、ミスマッチの改善を図る。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

「人材確保対策コーナー」における就職支援の拡充

医療、介護、保育、建設、警備、運輸の雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援を強化するため、**人材確保支援の総合専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を拡充する。**

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

支援内容

- 求人者に対する支援
 - ・ 求人者への求人充足に向けた助言・指導
 - ・ 事業所見学会、就職面接会等の開催
- 求職者に対する支援
 - ・ 担当者制による、きめ細かな職業相談・職業紹介
 - ・ 求人情報の提供、最新の業界動向、仕事の内容や魅力等の情報発信
- 関係機関、業界団体との連携による支援
 - ・ 関係機関、業界団体との連携によるセミナー、就職面接会の開催
 - ・ ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センターとの連携による巡回相談やイベントの実施



事業実績 令和3年度就職件数：73,392件

一体的実施事業について

令和5年度当初予算 21億円（22億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

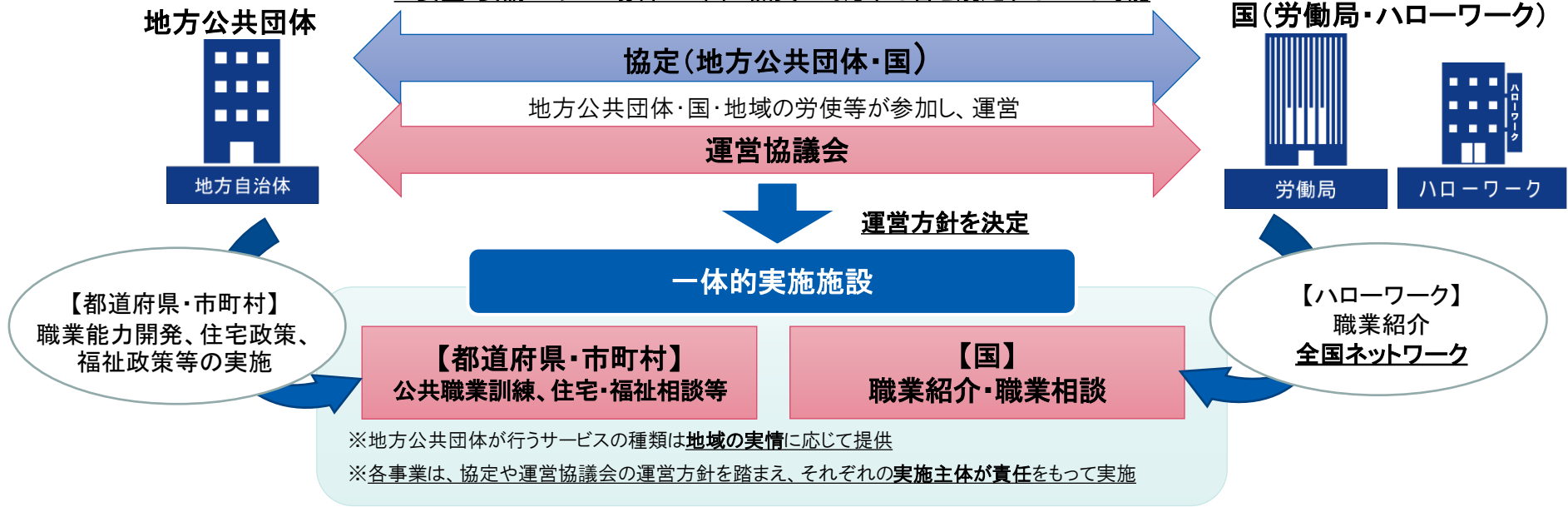
○ 国と地方の連携協力の下、それぞれの役割を果たし、一体的に雇用対策に取り組むことで地域の課題に対応し、利用者ニーズにきめ細かく対応することを目的とする。

2 事業の概要

- 希望する地方公共団体において、国（ハローワーク）が行う無料職業紹介等と地方公共団体が行う相談業務等を一体的に実施。
- 一体的実施は、
 - ① 地方公共団体の提案に基づき、国と地方公共団体が協議して内容を決定し、協定の締結等により実施に移すこと
 - ② 利用者のニーズに応えられるよう運営協議会を設置すること
 など、**地方公共団体の主導でハローワークと一体となったさまざまな取組が可能な事業。**

3 事業スキーム、実施主体等

地方公共団体の意向が反映されるよう、協定の中に、地方公共団体から国に対して要望・要請があった場合には国は誠実に対応する旨を規定することも可能



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

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

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	○

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム等

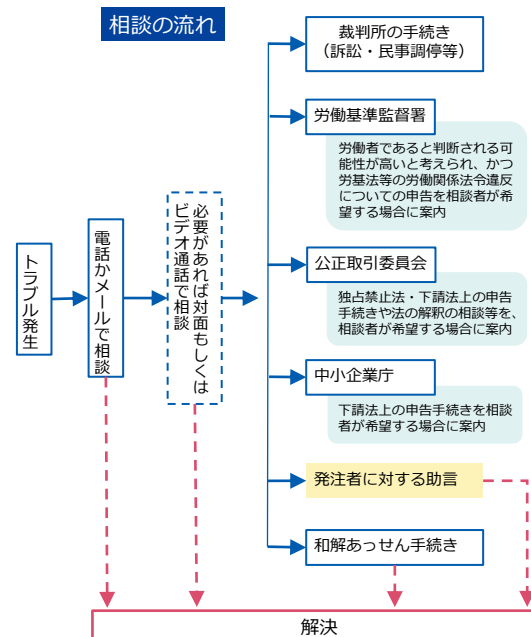
【事業の概要】

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

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

【事業の拡充点】

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



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

弁護士に無料相談できます!

フリーランス・トラブル110番

こんなトラブルで悩んでいませんか?

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

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

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

3 実施主体

民間事業者等 (委託事業)

4 事業実績

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

雇用調整助成金の概要

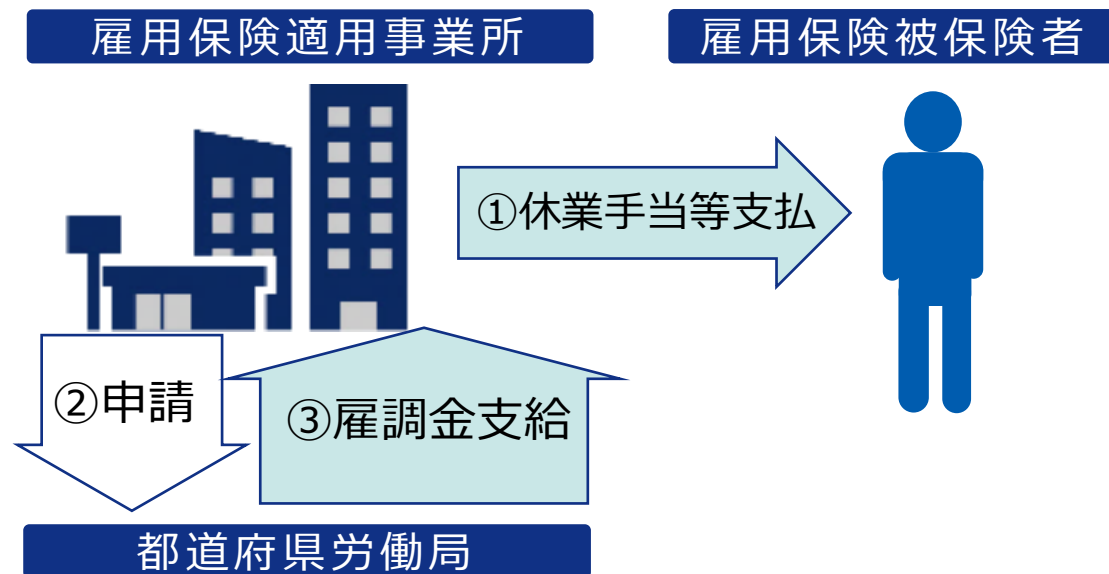
経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当等の一部を助成する制度。(財源は雇用保険二事業)

助成内容

	助成率	日額上限額
中小企業	2 / 3	8,355円
大企業	1 / 2	8,355円

※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)

※日額上限額は雇用保険基本手当日額の最高額
(令和4年8月1日現在)



【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(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3か月間の値が前年同期との比較で10%以上低下 等

【支給限度日数】

- ・1年100日、3年150日

求職者支援制度について

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（職業訓練受講給付金）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
- ハローワークにおいて、訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後まで一貫した就職支援を実施
- 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、無料の職業訓練の受講が可能

スキーム



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	2か月から4か月	
	訓練分野	ビジネスパソコン基礎科、オフィスワーク基礎科など	
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	3か月から6か月（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）	
	訓練分野	IT 営業・販売・事務 医療事務 介護福祉 デザイン その他	WEBアプリ開発科、Android/JAVAプログラマ育成科など OA経理事務科、営業販売科など 医療・介護事務科、調剤事務科など 介護職員実務者研修科、保育スタッフ養成科など 広告・DTPクリエイター科、WEBデザイナー科など 3次元CAD活用科、ネイリスト養成科など