

概要(実績評価書(案)のポイント)

施策目標V-2-1

**社会・経済状況の変化に対応しつつ、
地域、中小企業、産業の特性に応じ、
雇用の創出及び雇用の安定を図ること**

確認すべき主な事項（実績評価書）

測定指標について

1

各測定指標の目標達成状況の判断は適切か。

（注1）当該年度の実績値が集計中の場合は、過年度の実績値の推移や当該年度の実績値の速報値等から合理的に達成状況を判断する。

有効性の評価について

2

目標未達となった指標について、その要因が記載されているか。

3

目標を大幅に超過して達成した指標について、その要因が記載されているか。また、当初設定した目標値は妥当であったか。

4

外部要因等の影響について、適切に分析されているか。

効率性の評価について

5

目標未達となった指標に関連する事業の執行額の推移や実施方法は妥当であったか。

（注2）複数年度にわたり、目標未達が続いている場合には、当該指標に関連する予算額や実施方法に何らかの見直しが必要か。

6

施策目標全体としての執行率が低調な場合には、その理由と改善方策は記載されているか。

7

目標値を達成していることにより、直ちに効率的に施策が実施されているとは言えず、同水準のアウトプット又はアウトカムを達成する上で、効率的な手段で実施されたかについて説明が記載されているか。

現状分析について

8

各測定指標の達成状況、有効性及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標の進捗状況の評価結果や今後の課題は記載されているか。

次期目標等への反映の方向性（施策及び測定指標の見直し）について

9

目標未達となった指標について、今後の具体的な改善策が記載されているか。

10

過年度の実績値の推移等から、既に役割を終えたと判断される測定指標はあるか。該当がある場合には、新たな測定指標をどうするか。

11

現状分析で記載した課題等に対応して、どのように対応していくのか。また、新たに測定指標等の設定の必要があるか。

12

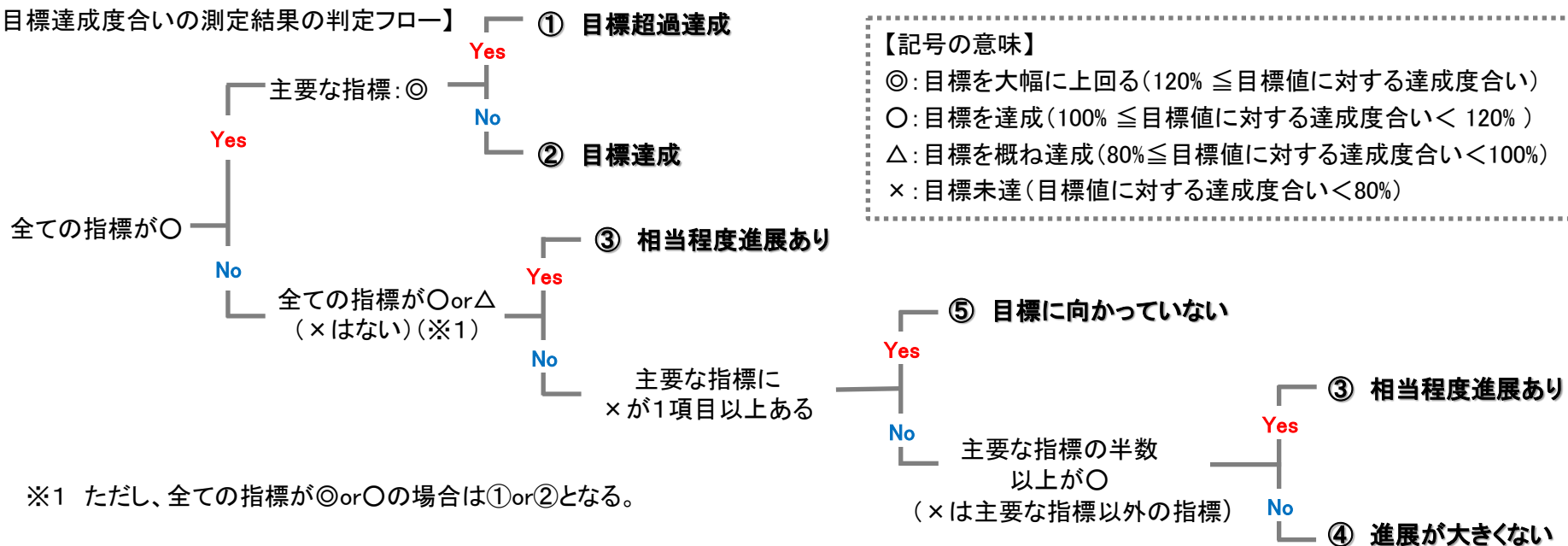
各指標の目標値の設定水準は、同様の考え方や水準を維持してよいか。

厚生労働省における施策目標の評価区分（目標達成度合いの測定結果）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1-6 実績評価書様式の記載要領

各行政機関共通区分	要件
①目標超過達成	全ての測定指標の達成状況欄が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回るもの
②目標達成	全ての測定指標の達成状況が「○」で、かつ主要な指標が目標を大幅に上回っていないもの
③相当程度進展あり	<ul style="list-style-type: none"> 全ての測定指標の達成状況が「○」又は「△」（①もしくは②に該当する場合を除く）、もしくは、 主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となったが、主要な測定指標の半数以上が「○」で、現行の取組を継続した場合、相当な期間を要せずに目標達成が可能であるもの
④進展が大きくない	主要な測定指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となり、かつ主要な測定指標の達成状況の「○」が半数未満で、現行の取組を継続した場合、目標達成に相当な期間を要すると考えられるもの
⑤目標に向かっていない	主要な測定指標の達成状況の全部又は一部が「×」となり、施策としても目標達成に向けて進展していたとは認められず、現行の取組を継続しても目標を達成する見込みがないもの

【目標達成度合いの測定結果の判定フロー】



【記号の意味】
 ◎: 目標を大幅に上回る(120% ≤ 目標値に対する達成度合い)
 ○: 目標を達成(100% ≤ 目標値に対する達成度合い < 120%)
 △: 目標を概ね達成(80% ≤ 目標値に対する達成度合い < 100%)
 ×: 目標未達(目標値に対する達成度合い < 80%)

※1 ただし、全ての指標が◎or○の場合は①or②となる。

厚生労働省における施策目標の評価区分（総合判定）

○ 厚生労働省における政策評価実施要領 別紙1-6 実績評価書様式の記載要領

【総合判定の区分】

総合判定区分		要件
A	目標達成	測定結果が①又は②に区分されるもの
		測定結果が③に区分されるもので、その他外部要因等を加えて総合的に判断し、目標を達成していると判断できるもの
B	達成に向けて進展あり	測定結果が③に区分されるもの（「目標達成」と判定されたものを除く。）
		測定結果が④に区分されるもの
C	達成に向けて進展がない	測定結果が⑤に区分されるもの

（参考1）主要な指標の選定要件

- 達成目標ごとに1つ以上主要な指標を選定しなければならない。
- 主要な指標の選定基準は、以下のいずれかに当てはまると料される指標から選定する。
 - ① 当該指標の達成に向けて、多くの予算・人員等が投入されているもの
 - ② 当該指標について、国民の関心が高く行政上も課題となったもの
 - ③ その他、目標達成に向けて重要性が高いと判断するもの

（参考2）参考指標

- 当該施策目標の実績評価に当たって、達成すべき水準（目標値）を定める測定指標としては適さないが、施策の実施状況や、施策を取り巻く状況の変化を把握するために有益であると思われる指標。

（参考3）有効性の評価、効率性の評価、現状分析

【有効性の評価】

- 目標を達成している場合には、主として施策のどのような点が有効性を高めるのに寄与したのかを分析・説明する。
- 目標を達成できなかった場合には、その理由として以下の①～④等の観点から要因を分析・説明する。
 - ① 目標数値の水準設定の妥当性
 - ② 事前の想定と施策実施時期における客観情勢の乖離
 - ③ 施策の具体的な仕組上の問題点
 - ④ 予算執行面における問題点

【効率性の評価】
【現状分析】

- アウトプットに対してインプットが適切なものになっているか（コストパフォーマンスの観点）の分析。
- 事前に想定した政策効果が得られたとしても、それに要するコスト（予算執行額や要した時間など行政として投入した全ての資源）が課題であれば、効率性は低いと評価され、改善が必要となる。
- 有効性の評価及び効率性の評価の結果を踏まえ、施策目標についての総合的な評価や明らかになった課題を記載する。

【概要】令和4年度実績評価書（案）（施策目標V-2-1）

基本目標V： 意欲のあるすべての人が働くことができるよう、労働市場において労働者の職業の安定を図ること

施策大目標2： 雇用機会を創出するとともに雇用の安定を図ること

施策目標1： 社会・経済状況の変化に対応しつつ、地域、中小企業、産業の特性に応じ、雇用の創出及び雇用の安定を図ること

現状（背景）

1. 足下の雇用情勢と人手不足感等

- ① 新型コロナ前からの構造的な課題として、人口減少等による労働供給制約の下、人手不足が深刻化しており、特に、IT・介護、保育、建設等の特定分野で人手不足が深刻化。
- ② 足下の雇用情勢は求人に持ち直しの動きが見られ、多くの産業で人手不足感が強まっている。

2. 地域雇用の現状

- ① 地域による格差の観点では、新型コロナ前から、東京等の大都市へ労働力の集中と地域における良質な雇用機会が少ない状況が見られる。
- ② 令和4年度平均の有効求人倍率を都道府県別（就業地別）に見ると、全ての都道府県で1倍を超えている。一方で都市部の方が倍率が低い傾向があり、地域差が存在。

3. 雇用維持と労働移動の状況

- ① 雇用調整助成金の特例措置により事業主の雇用の維持を強力に支援してきた。
- ② 一部産業を除き人手不足感が再び向上する中で、飲食業等からの転職や、人手不足産業への労働移動は進まず、ミスマッチが更に拡大。

課題 1

魅力ある雇用機会の確保や企業ニーズにあった人材育成、就職促進等、地域の実情を踏まえた地域雇用の課題の解決

達成目標1

地域における良質な雇用の創出等

課題 2

中小企業の人材確保や従業員の職場定着のための雇用管理改善の取組の推進

達成目標2

中小企業事業主等を対象とした雇用管理改善等の取組支援

課題 3

・今後需要拡大が見込まれる介護等の社会保障分野や、技能労働者の入職が減少傾向にある建設分野をはじめ、各産業分野における人材不足
・介護事業所の雇用管理責任者の選任が5割程度

達成目標3

・人材不足分野の事業主を対象とした雇用管理改善等の取組支援
・介護事業所における雇用管理責任者の選任促進

課題 4

人手不足分野や成長分野等への円滑な労働移動が可能な労働市場の実現、景気変動等による労働者の失業の予防

達成目標4

・労働者の転職・再就職支援、出向・移籍支援の強化等
・休業等による雇用維持の支援

【測定指標】太字・下線が主要な指標、※は参考指標

1 地域活性化雇用創造プロジェクト事業を利用した求職者の正社員就職件数及び事業を利用した事業所における正社員等雇入れ数（アウトカム）

2 人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の事業終了時における求人充足率（アウトカム）
3 人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の定着率（アウトカム）

4～7:アウトカム

4. 5 人材確保等支援助成金（介護関係分野・建設関係分野）の支給6か月後の労働者の定着率
6 雇用管理責任者を選任している介護分野の事業所の割合
7 講習受講を契機として雇用管理責任者を選任した事業所の割合
8 介護労働者の採用率（※）
9 介護労働者の離職率（※）
10 雇用管理責任者講習の実施状況（※）

11 労働移動支援助成金（再就職支援コース）の対象となった者のうち3か月以内の再就職者の割合（アウトカム）
12 労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）の対象となった者の6か月後の定着率（アウトカム）
13 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）に係る計画届出事業所のうち、中途採用拡大実施の事業所の割合（アウトカム）
14 転職入職率（アウトカム）
15 雇用調整助成金の延べ支給決定件数（※）
16 産業雇用安定助成金の出向計画届受理件数（※） 4

【概要】令和4年度実績評価書（案）（施策目標V-2-1）

総合判定

赤字は主要な指標

【達成目標1 地域における安定した雇用の創出等】

指標1:◎(目標達成率167%)

【達成目標2 中小企業事業主等を対象とした雇用管理改善等の取組支援】

指標2:×(目標達成率79%) 指標3:○(目標達成率111%)

【達成目標3 人材不足分野事業主を対象とした雇用管理改善等の取組支援】

指標4:○(目標達成率101%) 指標6:(×)(暫定値)

指標5:○(目標達成率102%) 指標7:○(目標達成率106%)

【達成目標4 労働者の転職・再就職支援、出向・移籍支援の強化等、休業等による雇用維持の支援】

指標11:○(目標達成率112%) 指標13:×(目標達成率70%)

指標12:○(目標達成率108%) 指標14:(○)(R4上半期の実績)

【目標達成度合いの測定結果】

④(進捗が大きくない)

【総合判定】

B(達成に向けて進展あり)

(判定理由)

- ・ 主要な指標である指標2の目標未達は、コロナ禍が収束に向かってきた中で、本格的な人口減少による労働供給制約によって、有効求人倍率が回復したことにより、一部業種では深刻な人手不足が発生したことが影響
- ・ 残りの主要な指標は全てが「◎」又は「○」
- ・ 主要な指標以外の指標の半数以上が「○」

⇒以上を踏まえると、目標達成に向けて進展があると認められ、現行の取組を継続した場合目標を達成する見込みがないとまではいえないことから、目標達成度は上記のとおり判断。

施策の分析

《有効性の評価》

- ・ 指標1は、一部都道府県のプロジェクトが好調であることが目標超過要因。
- ・ 指標2の目標未達要因は、①コロナ禍の収束に伴う有効求人倍率の回復による人手不足の発生、②一部の事業協同組合(宿泊業)については、人手不足が深刻な地域に所在していること、勤務形態(休日や就業時間や休憩時間)が特殊であったため求職者から敬遠され、コロナ禍の収束による影響とも相まって求人充足率が大幅に低くなったこと。
- ・ 指標6は暫定値では前年度と比較し約5%程度の増加見込み。参考指標10の雇用管理責任者講習の受講者数が令和2年度以降増加傾向にあることを踏まえると、雇用管理責任者選任の働きかけを行う取組支援が着実に進んでいると評価。
- ・ 指標13の目標未達要因は、ウィズコロナ・アフターコロナを見据えて段階的に事業活動が再開され、再び人手不足となっていること等により計画とおりの中途採用の拡大が図られず要件を満たさなかった等により、中途採用計画の認定を受けた事業主が労働者の雇い入れに至らなかったこと。
- ・ 指標14は、転職入職者の令和4年度上半期実績値が令和3年度上半期実績値に比べ10%増加していることを踏まえると、目標を達成すると見込まれ、産業構造の変化を踏まえた労働移動が円滑に進んでいると評価できる。
- ・ 指標3～5、7、11、12は目標値を達成しており施策が有効に機能。

《効率性の評価》

- ・ 指標1は、毎年度事業実施状況を報告させ、目標値を達成できなかった都道府県には事業の見直し案を提出させ、第三者委員会の審査を経て事業内容の見直しを実施。
- ・ 指標2は、平成30年度以降、執行額が概ね一定であるにも関わらず、令和4年度を除き実績も目標を大幅に上回っている。
- ・ 指標3・指標12は、令和3年度から予算額を削減したが目標達成。
- ・ 指標4に係る助成金の活用を機に、この他の各種助成金活用の案内や求人に関する助言等に繋げる事ができ、雇用対策、助成金、職業紹介の政策効果もそれぞれ高めるものと考えられる。
- ・ 指標5は、支給額において経費の上限額等を定め過剰助成防止。
- ・ 指標6・指標7に関しては、雇用管理責任者講習の実施方法としてe-ラーニングを進めるなど受講者が参加しやすいよう見直し。
- ・ 指標11、指標13は毎年度予算を見直し。
- ・ 指標14は複数の実績の要因により実績値が上下し効率性の評価は困難。

現状分析

【達成目標1 地域における安定した雇用の創出等】

- ・ **地域活性化雇用創造プロジェクト(指標1)**については、**過去5年にわたり目標値を達成**。

なお、当該事業の目標値は、外部の有識者で構成される評価・選定委員会において妥当性を判断されており適切。一方で過去の達成率は高いことから、令和6年度以降の事業採択の際には、**事業提案を行う都道府県に対して、目標値の設定についてこれまで以上の精査を促す**とともに、**評価・選定委員会には目標超過であることを示し、これまでの目標達成状況を踏まえ、目標値の妥当性を検討いただくよう依頼**する。

【達成目標2 中小企業事業主等を対象とした雇用管理改善等の取組支援】

- ・ 人材確保等支援助成金に係る**中小企業団体助成コース(指標2)**について、コロナ禍の収束に伴う有効求人倍率の回復による人手不足の発生及び一部の事業協同組合(宿泊業)の地理的要因及び宿泊業という業界における構造的な要因により、目標値を達成できなかった。一方で、**令和3年度までは目標値を達成し求人充足率も70%程度を推移**していることから、引き続き**中小企業者における労働力確保及び職場への定着につながる雇用管理の改善に資する事業であると評価**し取り組む。
- ・ **外国人労働者就労環境整備助成コース(指標3)**については、計画から支給決定までに2年程度の期間を要する助成事業であることに加え、創設以来新型コロナウイルス感染症の影響下にあり、多くの事業所においては労働者の雇用維持が優先され、外国人労働者の雇用管理改善に取り組むことが困難な状況であったことから、令和3年度は支給実績がなく、令和4年度も支給実績及び予算額執行率は低調。
しかしながら、**当助成金事業を活用した事業主においては、外国人労働者の雇用管理改善による職場定着の効果が見られ、測定指標の目標値を達成していることから、引き続き当助成事業の利用促進を行っていくことが適当**。

【達成目標3 人材不足分野事業主を対象とした雇用管理改善等の取組支援】

- ・ **介護・建設分野の事業主に対する人材確保等支援助成金について(指標4・5)**、いずれも目標とした定着率を達成しており**助成事業を通じた雇用管理改善の効果が**出ている。
- ・ **雇用管理責任者を選任している介護分野の事業所の割合(指標6)**は、暫定値では**前年度と比較し約5%程度の増加見込み**。今後とも、雇用管理責任者講習の受講を契機として雇用管理責任者を選任した事業所の割合(指標7)と合わせて**令和8年度の目標達成に向けて、引き続き雇用管理責任者の必要性の周知広報及び雇用管理責任者講習等を着実に実施していく必要**。

【達成目標4 労働者の転職・再就職支援、出向・移籍支援の強化等／休業等による雇用維持の支援】

- ・ 達成目標4に係る指標は、指標13を除き全て目標値を達成しており、**労働市場の健全な流動が図られていると評価**。
- ・ **労働移動支援助成金に係る再就職支援コース(指標11)**については、**再就職援助計画対象労働者等の状況に影響を受けるにもかかわらず、毎年度目標を達成**していることから、**現行の取組が着実に成果を上げている**。今後も、離職を余儀なくされた労働者等の円滑な再就職を支援するため、引き続き早期再就職の割合の増加に向けた施策を進めていくことが必要。
- ・ **早期雇入れ支援コース(指標12)**については、令和4年度は目標を達成していることから、**現行の取組が着実に成果を上げている**と考えられるため、引き続き定着率の割合の増加に向けた施策を進めていくことが必要。
- ・ **中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)**に係る計画届出事業所のうち**中途採用拡大実施の事業所の割合(指標13)**については、令和4年度実績値は、**ウィズコロナ・アフターコロナを見据えて段階的に事業活動が再開され、再び人手不足となっていること等の要因から目標達成が**できなかった。
- ・ **転職入職率(指標14)**については、令和4年度上半期実績値を踏まえると目標を達成すると見込まれ、**引き続き転職入職率の割合の増加に向けた施策を進めていくことが必要**。

次期目標等への反映の方向性（施策及び測定指標の見直しについて）

【達成目標1 地域における安定した雇用の創出等】

- ・ 地域活性化雇用創造プロジェクト(指標1)について、事業提案を行う都道府県や評価・選定委員会に対して目標値が妥当なものとなるよう働きかけを行うとともに、引き続き目標達成を目指していく。

【達成目標2 中小企業事業主等を対象とした雇用管理改善等の取組支援】

- ・ 人材確保等支援助成金に係る中小企業団体助成コース(指標2)は、令和4年度において目標値を達成しなかったものの、令和3年度までは、目標値を達成し求人充足率も70%程度を推移していることから、今回の結果のみをもって見直しの要否までを判断することは困難。引き続き前年度同様、定着率70%を目標とし、達成を目指していく。
- ・ 外国人労働者就労環境整備助成コース(指標3)については、令和4年度の実績値は目標値を達成しているところであるため、引き続き定着率90%という目標を目指していく。

【達成目標3 人材不足分野事業主を対象とした雇用管理改善等の取組支援】

- ・ 人材確保等支援助成金(介護福祉機器助成コース)(指標4)及び建設分野の事業主に対する人材確保等支援助成金(指標5)については、順調に推移していることから、引き続き、助成金の周知広報等も実施しながら、目標達成を目指していく。
- ・ 雇用管理責任者を選任している介護分野の事業所の割合(指標6)、雇用管理責任者講習の受講を契機として雇用管理責任者を選任した事業所の割合(指標7)については、引き続き、雇用管理責任者の必要性の周知広報及び雇用管理責任者講習等を着実に実施し、令和8年度までの計画目標の達成を目指していく。

【達成目標4 労働者の転職・再就職支援、出向・移籍支援の強化等／休業等による雇用維持の支援】

- ・ 労働移動支援助成金に係る再就職支援コース(指標11)、早期雇入れ支援コース(指標12)及び転職入職率(指標14)については、順調に推移していることから、引き続き目標達成を目指していく。
- ・ 中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)に係る計画届出事業所のうち中途採用拡大実施の事業所の割合(指標13)については、今後は、運用の見直しを行うこと等により改善を図り、目標達成を目指す。

地域活性化雇用創造プロジェクト

令和5年度当初予算額 52億円 (59億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

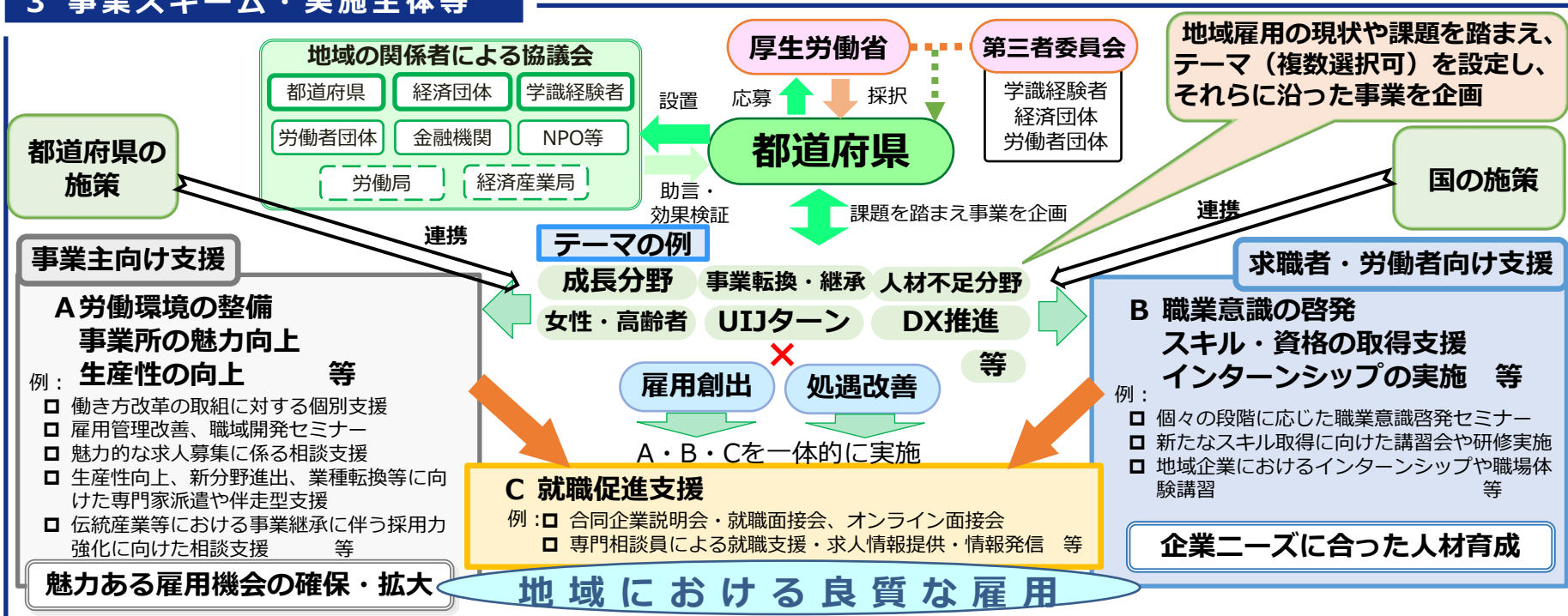
1 事業の目的

地域雇用の課題に対して、国や都道府県の施策との連携を図りつつ、魅力ある雇用機会の確保や企業ニーズにあった人材育成、就職促進等の事業を一体的に実施することにより、地域における良質な雇用の実現を図る。

2 事業の概要

- 都道府県が、地域雇用の現状や課題、地域の関係者の意見等を踏まえ、テーマを任意に設定し事業を企画、地域の関係者による協議会の了承を得て応募
 - 第三者委員会による審査を経て事業効果が高い都道府県の企画提案を採択
 - 都道府県は採択された企画提案に基づき事業を実施
※アウトカム目標の達成状況により、事業の見直しを実施(毎年度)
- 【実施規模】 都道府県に対し、事業費の8割を補助(補助上限2億円/年)
【実施期間】 最大3年間 【事業実績】 正社員就職件数等：12,105人(令和3年度)

3 事業スキーム・実施主体等



地域雇用対策について

現下の課題

- 新型コロナウイルス感染症等による経済情勢の変化が地域の雇用失業情勢に及ぼす影響を注視しながら雇用対策を実施していく必要がある。

主な施策

【地方に魅力的な雇用の場をつくる取組への支援】

- 地域雇用開発助成金（令和5年度予算額9.5億円）
雇用機会の著しく不足する地域等において、事業所の設置・整備と求職者の雇入れを行う事業主に対して助成（地域雇用開発促進法に基づく事業）
- 地域雇用活性化推進事業（令和5年度予算額12.3億円）
雇用機会の不足する地域等において、地域の特性を生かした「魅力ある雇用」や「それを担う人材」の維持・確保等の取組を、市町村を中心とした地域の協議会に対して委託（地域雇用開発促進法に基づく事業）
- 地域活性化雇用創造プロジェクト（令和5年度予算額52.2億円）
地域雇用の課題に対して、国や都道府県の施策との連携を図りつつ、魅力ある雇用機会の確保や企業ニーズに合った人材育成、就職促進等の地域雇用の課題への対応に取り組む都道府県に対して補助

【地方へのUIJターンの支援】

- 地方就職希望者活性化事業（令和5年度予算額6.6億円）
潜在的な地方就職希望者の掘り起こし、地方就職への動機付け、地方求人とのマッチング支援等を実施
- 中途採用等支援助成金（UIJターンコース）（令和5年度予算額98百万円）
東京圏からのUIJターン者を採用した事業主に対して採用活動経費を助成

【その他】

- 事業復興型雇用確保事業（令和5年度予算額 制度要求）
東日本大震災の被災地において、被災求職者を雇い入れた中小企業等に対する助成（復興特会）
- 原子力災害対応雇用支援事業（令和5年度予算額 制度要求）
原子力災害の影響により福島県内において仕事を失った被災求職者の当面の雇用の場を確保するため、民間企業等に対して委託（復興特会）

人材確保等支援助成金

趣 旨

令和5年度予算額 40.3億円(19.6億円)(※1,2)

- 人口減少下において労働力不足が生ずることが懸念されている中で、建設、介護分野等において人材不足が顕著となっている。
- 人材不足を解消するためには、事業主等による雇用管理改善等の取組みを通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、事業主等の雇用管理改善、生産性向上等の取組みによる助成を通じて、職場定着の促進等を図る。
- 過年度に助成制度を活用した事業主の助成金の活用事例を収集し、周知する。

事業の概要

【 】は賃金要件を満たした場合の額

I 中小企業団体助成コース

改善計画の認定を受けた中小企業団体(事業協同組合等)が構成中小企業者のために、人材確保や従業員の職場定着を支援するための事業(※)を行った場合に助成 (※)選択的週休3日制の導入に関するものを含む

- 中小企業団体が構成中小企業者に労働環境向上事業を実施した場合に、要した費用の2/3を支給(上限額は、団体の規模に応じて600~1,000万円)

II 介護福祉機器助成コース

介護労働者の身体的負担を軽減するため新たな介護福祉機器の導入等を通じて従業員の離職率の低下に取り組む介護事業主に対して助成

- 目標達成助成: 離職率低下 導入費用20%【35%】
(上限150万円)

III 雇用管理制度助成コース(令和4年度より整備計画の受付を休止)

雇用管理制度(諸手当等制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度及び短時間正社員制度)の導入・実施を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に対して助成

IV 人事評価制度助成コース(令和4年度より整備計画の受付を休止)

生産性向上に資する能力評価を含む人事評価制度を整備し、定期昇給等のみによらない賃金制度を設けることを通じて生産性向上、賃金アップと離職率低下を図る事業主に対して助成

V 建設キャリアアップシステム等普及促進コース

VII 作業員宿舍等設置助成コース(建設分野)

VI 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野)

VIII 外国人労働者就労環境整備助成コース IX テレワークコース

※1 令和5年度予算額及び令和4年度予算額には、V~IXの五つのコースを含めない。

※2 介護・保育労働者雇用管理制度助成コース、設備改善等支援コース、働き方改革支援コースについては令和2年度限りで廃止。令和5年度予算額及び令和4年度予算額には経過措置分が含まれる。

人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の概要

趣 旨

雇用管理改善の実施については、同業種ぐるみ、同地域ぐるみでの取組が有効である場合が多く、団体で取り組むことで、雇用管理改善のノウハウが会員企業に普及される効果が期待されることから、その構成員である中小企業に対して労働環境向上のための事業を実施する中小企業団体を支援し、魅力的な雇用創出を図る。

事業の概要

1 中小企業団体助成コース

改善計画(※1)の認定を受けた中小企業団体(事業協同組合等)が構成中小企業者のために労働環境向上事業(※2)を実施した場合に、要した費用の2/3を支給(事業期間は1年間(延長不可)。上限額は団体の規模に応じて600万円～1,000万円)。

※1 改善計画

中小企業労働力確保法に基づき、事業協同組合等が雇用管理の改善に取り組むために策定する計画。助成金の支給を受けるためには、都道府県知事から改善計画の認定を受けることが必要。

※2 労働環境向上事業

傘下の事業者の人材確保や従業員の職場定着を支援するため、労働環境の向上を目指して実施する1年間の事業。次の①から③に該当するものをいう。

- ① 計画策定・調査事業・・・事業に取り組む上での計画の策定、課題を把握するための事業
(例:雇用管理実態調査、従業員意識調査)
- ② 安定的雇用確保・職場定着事業・・・募集・採用などの人材確保、職場定着に係る諸問題の改善を図る事業
(例:募集・採用ガイドブック、合同説明会、募集採用ポスター、職業相談事業等)
- ③ モデル事業普及活動事業・・・②で実施した事業の効果を把握し、成果・ノウハウを他の事業所へ普及する事業
(例:モデル事業説明会、雇用管理担当者向けセミナー)

測定指標		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
中小企業団体助成コースの支給を受けた事業協同組合等の構成中小企業者の本事業終了時における求人充足率(求人充足数/求人数)	目標値	35.0%	35.0%	35.0%	70.0%	70.0%
	実績値	77.1%	76.0%	72.3%	55.4%	—

人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）

令和5年度当初予算額 9百万円（10百万円） ※（）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

- **外国人は**、日本の労働法制・雇用慣行等に関する知識の不足、言語・コミュニケーションの方法や慣習の相違等から、労働条件・解雇等に関するトラブル等が生じやすい。
- ⇒ このため、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、**外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対する助成**を通じて、**外国人労働者の職場定着の促進等を図る**。

2 事業の概要・スキーム

【対象となる措置】

- ・必須メニュー： ■ 事業所ごとに「**雇用労務責任者**」を選任 ■ 「**就業規則等の社内規程の多言語化**」を実施
- ・選択メニュー： 次の①～③のいずれかを実施 ① **苦情・相談体制の整備** ② **一時帰国のための休暇制度の整備** ③ **社内マニュアル・標識類等の多言語化**

【計画期間 3か月～12か月】

① 計画書提出

※ 計画開始日の
1か月前の日の
前日まで

② 対象となる 措置の導入

③ 対象となる 措置の実施

※ 計画どおりに
実施

1年後

④ 支給申 請

⑤ 目標達成 ⇒ 助成金支給

- <目標> ① 計画期間の終了から1年経過するまでの期間の**外国人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率が1割以下**であること。
ただし、外国人労働者数が2人以上10人以下の事業所は、1年経過後の外国人離職者が1人の場合は支給可。
- ② 計画前1年間と比べて、計画期間の終了から1年経過するまでの期間の**日本人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率が上昇していない**こと。

3 実施主体等

【実施主体】 国（都道府県労働局）

【助成額】 支給対象経費の1/2（生産性要件を満たした場合は2/3（経過措置））（令和5年度計画認定分以降：賃上げ要件を満たした場合は2/3【制度要求】）

※ 上限額57万円（生産性要件を満たした場合72万円（経過措置））（令和5年度計画認定分以降：賃上げ要件を満たした場合72万円【制度要求】）

※ 支給対象経費等：通訳費、翻訳機器導入費、翻訳料、弁護士・社労士などへの委託料、社内標識類の設置・改修費

【実績(計画認定数)】 令和2年度（創設）：3件、令和3年度：6件

人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）

概要

介護事業主が、介護労働者の身体的負担を軽減するために、新たに介護福祉機器を導入し、適切な運用を行うことにより、労働環境を改善し、離職率の低下が図られた場合に助成する。

【目標達成助成】

機器導入前に策定する導入・運用計画において、計画期間終了から1年経過後の離職率に係る目標の設定を義務付け、当該目標を達成できた場合に、導入費用の20%（賃金要件を満たした場合は35%）（上限150万円）を助成。

助成金の対象となる介護福祉機器

介護労働者が使用することにより、直接的に身体的負担の軽減を図ることができ、労働環境の改善が見込まれるなど、所定の要件を満たすもので1品10万円以上であることが必要。

1. 移動・昇降用リフト（立位補助器、非装着型移乗介助機器を含む。）
2. 装着型移乗介助機器（介護スーツ）
3. 体位変換支援機器
4. 特殊浴槽

建設事業主等に対する助成金

令和5年度当初予算案 76億円 (68億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム、実施主体

トライアル雇用助成金

◆ 若年・女性建設労働者トライアルコース

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

【助成額】対象者一人あたり4万円/月(最大3ヶ月)

人材確保等支援助成金

◆ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野)

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

【対象となる取組例】

現場見学会、体験実習、インターンシップ等の建設業の魅力伝える取組 など

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

◆ 建設キャリアアップシステム等普及促進コース

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

【対象となる事業】

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

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

◆ 作業員宿舎等設置助成コース(建設分野)

○作業員宿舎等の確保(被災三県のみ)や、建設現場の女性専用トイレ・更衣室を整備した場合に助成
【助成率】経費助成 60% など

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

人材開分支援助成金

◆ 建設労働者認定訓練コース

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

【助成率・額】①経費助成 補助対象経費の16.7% ②賃金助成 3,800円/人日
③生産性向上助成 ①の場合 1,000円/人日
④賃金向上助成・資格等手当助成 ②の場合 1,000円/人日

◆ 建設労働者技能実習コース

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

【対象となる技能実習】

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

【助成率・額】

1 中小建設事業主(※支給対象:男性・女性労働者)

(1)労働者数20人以下

①経費助成 75% ②賃金助成 8,550円/人日 < 9,405円/人日 >
③生産性向上助成 ①の場合 15%、②の場合 2,000円/人日
④賃金向上助成・資格等手当助成 ①の場合 15%、②の場合 2,000円/人日

(2)労働者数21人以上

①経費助成 35歳未満:70% 35歳以上:45% ②賃金助成 7,600円/人日 < 8,360円/人日 >
③生産性向上助成 ①の場合 35歳未満:15% 35歳以上:15% ②の場合 1,750円/人日
④賃金向上助成・資格等手当助成 ①の場合 35歳未満:15% 35歳以上:15% ②の場合 1,750円/人日

2 中小以外の建設事業主(※支給対象:女性労働者)

①経費助成 60%
②生産性向上助成 ①の場合 15%
③賃金向上助成・資格等手当助成 ①の場合 15% な

※ 人材開分支援助成金(建設労働者認定訓練コース、建設技能者技能実習コース)については、令和元年度から生産性要件の適用を成果主義へ変更(生産性向上助成:3年後に支給)(経過措置)。
建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の場合(令和5年度まで延長)。

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

支給実績: R3年度 6,164,253,698円 (143,159件)

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

人材開発支援助成金

令和5年度当初予算額 **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	
	○		

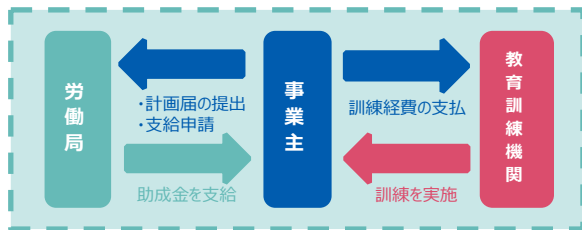
1 事業の目的

- 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)

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%	760(380)円/時・人	-	
	OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練	45(30)%		最低6か月 20(11)万円/人	
	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)	60%		最低2か月 10(9)万円/人	
	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)	60% 正社員化した場合:70%			
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	-	



【令和3年度実績：31,137件 (支給決定件数)】

※ 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。

労働移動支援助成金（再就職支援コース）

令和5年度当初予算額 32百万円（38百万円） ※（）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

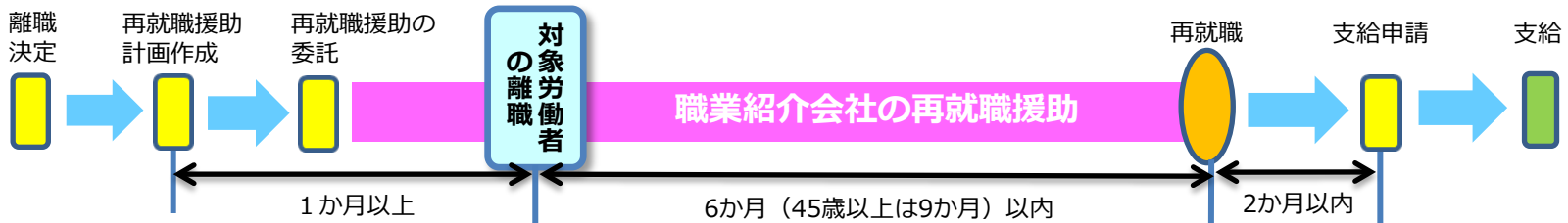
事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者に対し、その再就職を実現するための支援を民間の職業紹介業者へ委託、求職活動のための休暇付与、再就職に資する訓練の実施のいずれか（複数を組み合わせることも可能）により実施し、再就職を実現させた事業主に対して助成。

2 事業の概要・スキーム

再就職支援

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対する再就職援助を、職業紹介会社への委託によって行う事業主に対して、その費用の一部（中小企業：45歳以上2/3（4/5）、45歳未満1/2（2/3）、大企業：45歳以上1/3（2/5）、45歳未満1/4（1/3））を助成。

（注）（ ）は、支給対象者の再就職先の雇用形態・賃金等が一定の要件に該当する場合の助成率



休暇付与支援

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対する再就職援助を、求職活動のための有給休暇の付与によって行う事業主に対して、その費用の一部（上限180日分（6か月分）、中小企業：1日8,000円、大企業：5,000円）を助成。また離職から1か月以内に再就職が実現した場合に10万円/人を助成。

職業訓練実施支援

送出企業が民間教育訓練機関への委託により、再就職援助計画対象者等に対する訓練を実施した場合、その費用の一部（訓練実施に係る委託費用の2/3（上限30万円））を助成。

労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）

令和5年度当初予算額 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

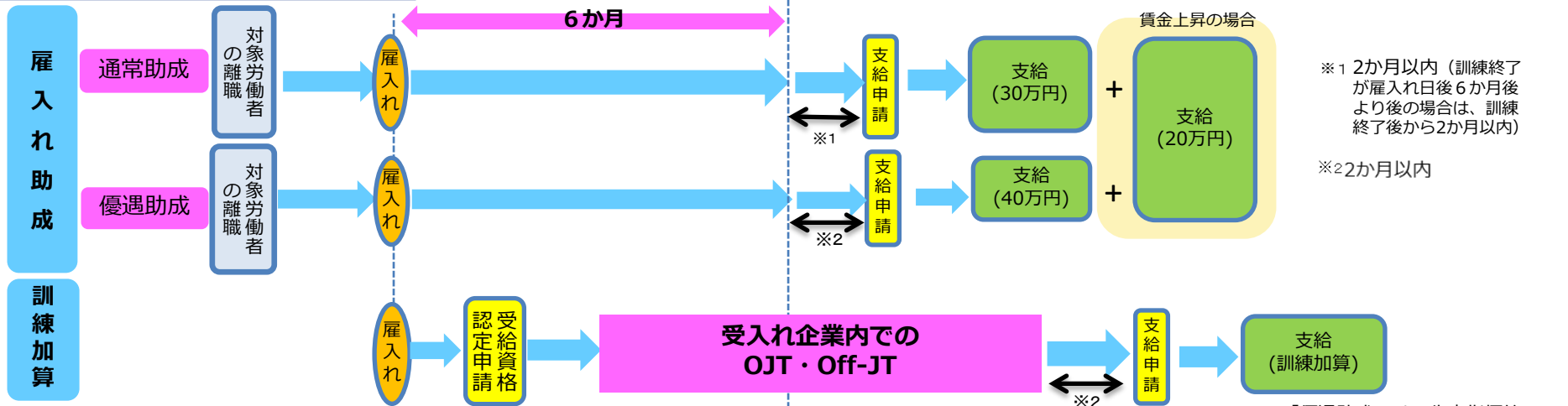
労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

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。

2 事業の概要・スキーム



【助成額】

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

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

※4 雇入れ時の賃金が雇入れ前の賃金と比較して5%以上上昇させた場合の助成

※5 優遇助成において賃金上昇加算となった場合の訓練加算

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）

令和5年度当初予算額 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			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

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歳以上の中途採用率の拡大

- ※1 中途採用率は、無期フルタイム雇用で採用した者のうち、中途採用で採用する者の割合。
- ※2 A及びBの情報公表は、法定の中途採用率公表の義務を履行。
- ※3 中途採用率は、無期フルタイム雇用で採用した者のうち、中途採用で採用する者の割合。計画前3年間の中途採用率60%未満の企業が対象。
- ※4 経過措置の情報公表は、法定の中途採用率のほか、中途採用に関する定量情報（男女別・年齢別の中途採用率等）及び定性情報（中途採用者に求める人材像や職務内容の詳細等）を公表。

- A（中途採用率の拡大）：1年
- B（45歳以上の中途採用率の拡大）：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歳以上の中途採用率の拡大：**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）

雇用調整助成金の概要

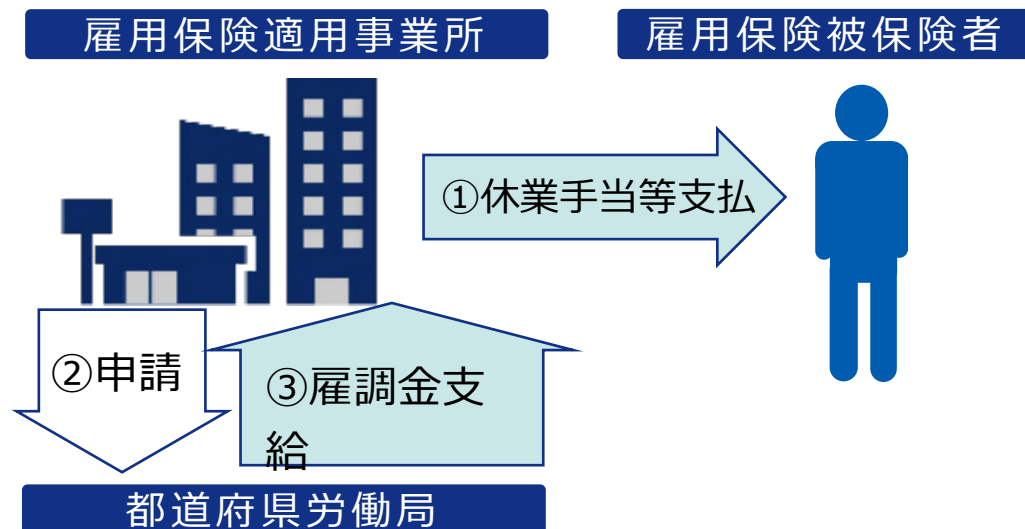
経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当等の一部を助成する制度。(財源は雇用保険二事業)

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

産業雇用安定センターによる出向・移籍のあっせん

令和5年度当初予算額 38億円 (38億円) ※ ()内は前年度当初予算額

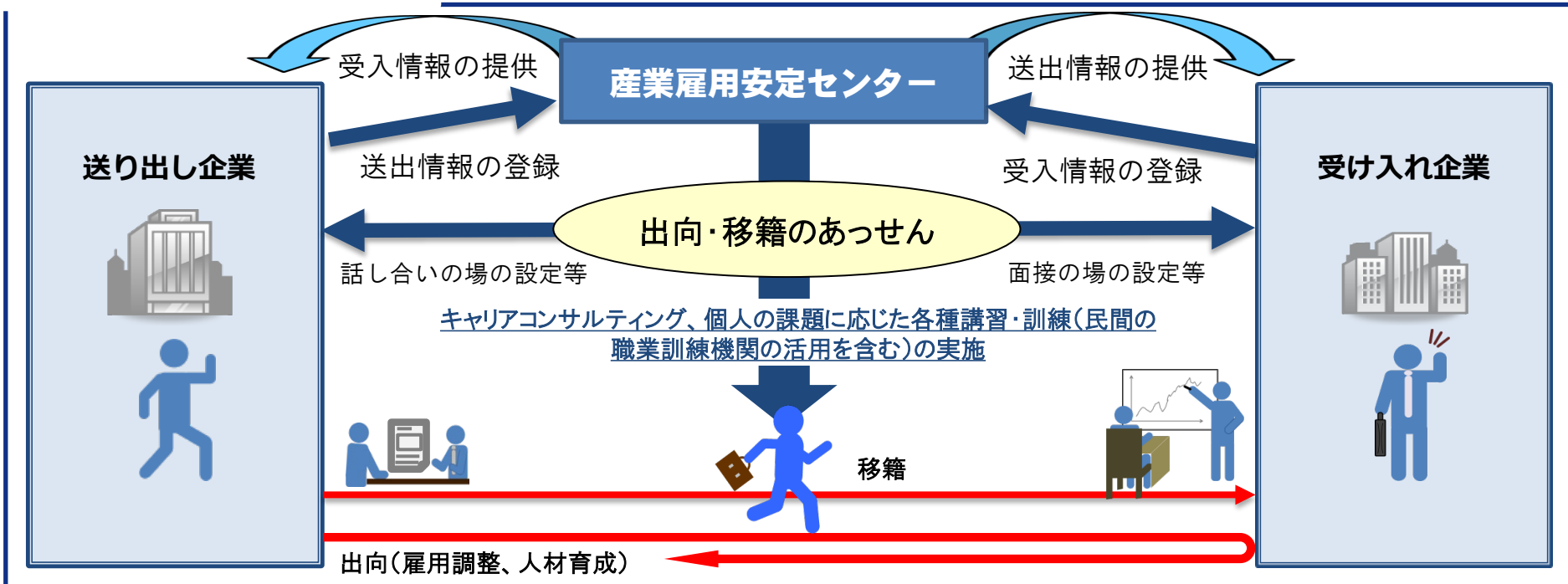
労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

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



産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）

令和5年度当初予算額 146億円（450億円） ※（）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で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・出向先の双方の事業主**に対して、一定期間（最長2年）の助成を行う。

2 事業の概要

■ 助成内容

○ 出向初期経費助成

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（出向元事業主）及び当該労働者を受け入れる事業主（出向先事業主）に対して、就業規則や出向契約書の整備費用、出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向者を受け入れるための機器や備品の整備（出向先のみ）など、**出向の成立に要する措置を行った場合に助成**（※1）（※2）

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

（※1）出向先事業主については1年度あたり500人を上限

（※2）企業グループ（資本金の50%を超えて出資等）内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加算

○ 出向運営経費助成

出向元事業主及び出向先事業主に対して、賃金・教育訓練・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**（※4）

	中小企業（※5）	中小企業以外（※5）
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日あたり	

（※4）出向先事業主については1年度あたり500人を上限

（※5）企業グループ内出向の場合の助成率：
中小企業2/3、中小企業以外1/2

○ 出向復帰後訓練助成

出向元事業主が、出向から復帰した労働者に対して、出向で新たに得たスキル・経験をブラッシュアップさせる訓練（off-JT）（※6）を行った際に、**訓練に要する経費及び訓練期間中の賃金の一部を助成**

（※6）出向から復帰後3か月以内の訓練開始や、訓練期間は6か月以内などの要件あり

	助成内容
経費助成	実費（上限30万円）
賃金助成	1人1時間あたり900円（上限600時間）

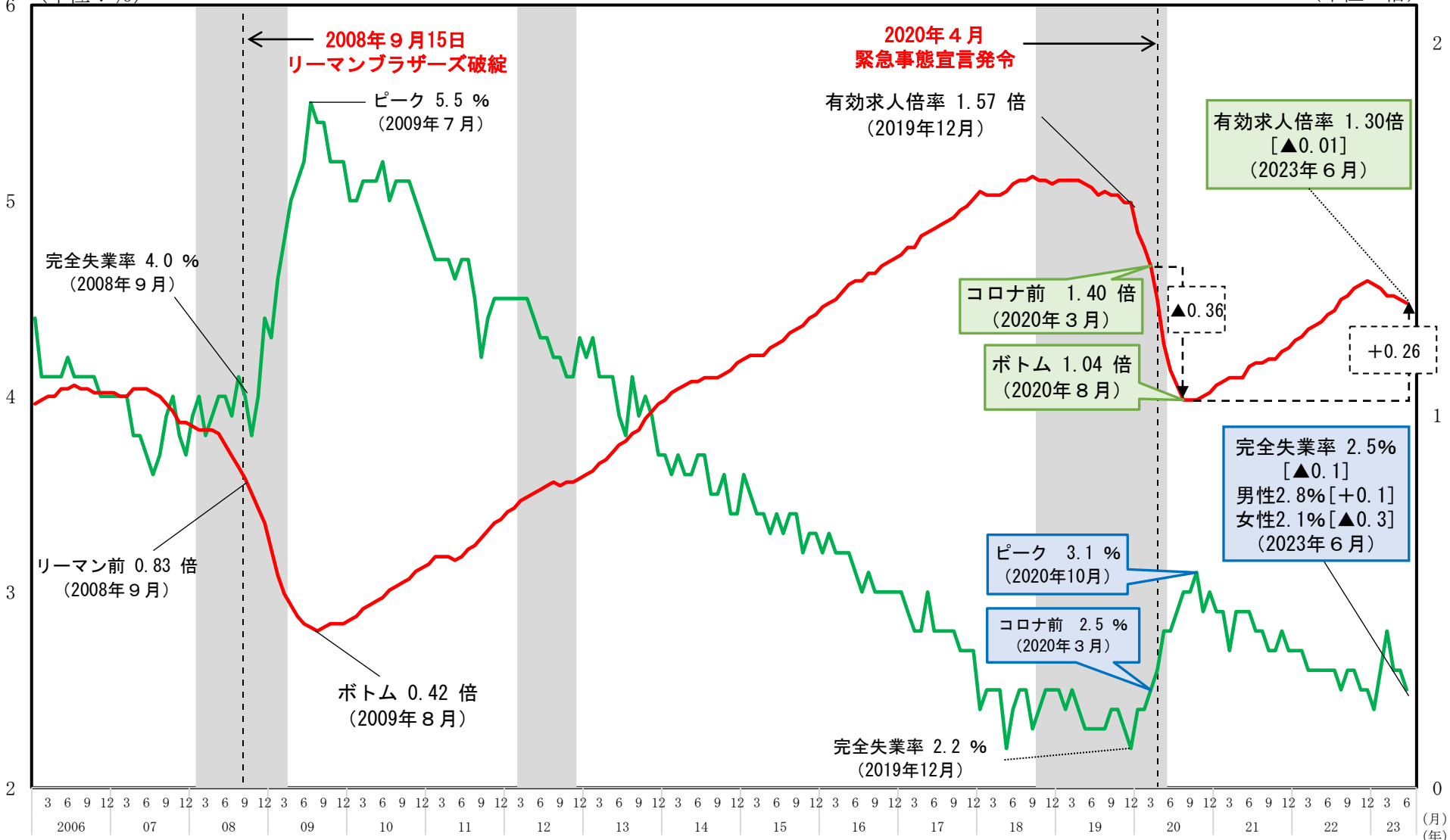
【活用例】

情報通信業へ出向しITスキルを得た労働者が、復帰後更なる訓練（外部講座）を受け、IT人材として社内のDX化に貢献する など

現在の雇用情勢について

- 現在の雇用情勢は、求人は一部の産業では減少がみられるものの、底堅く推移しており、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。
- 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か月で4.0%→5.5%にまで悪化し、有効求人倍率は11か月で0.83倍→0.42倍に低下した。

(単位：%) (単位：倍)



(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。

就業地別・都道府県別にみた有効求人倍率について

○ 令和5年6月の就業地別・都道府県別の有効求人倍率をみると、全ての都道府県において1倍を上回る水準となっている（全ての都道府県で1倍を上回るのは令和4年8月以降、11か月連続）。

都道府県別有効求人倍率（令和5年6月）※一般（パート含む）、就業地別、季節調整値。（令和2年3月→令和5年5月→令和5年6月を示している。）（倍）

北海道	1.19	→	1.13	→	1.13	岐阜県	1.73	→	1.64	→	1.63	佐賀県	1.38	→	1.55	→	1.53
青森県	1.20	→	1.35	→	1.32	静岡県	1.32	→	1.34	→	1.36	長崎県	1.19	→	1.39	→	1.38
岩手県	1.30	→	1.39	→	1.34	愛知県	1.48	→	1.31	→	1.32	熊本県	1.50	→	1.47	→	1.46
宮城県	1.37	→	1.38	→	1.37	三重県	1.54	→	1.51	→	1.52	大分県	1.44	→	1.57	→	1.57
秋田県	1.45	→	1.50	→	1.50	滋賀県	1.39	→	1.37	→	1.33	宮崎県	1.40	→	1.49	→	1.47
山形県	1.37	→	1.59	→	1.54	京都府	1.48	→	1.25	→	1.25	鹿児島県	1.27	→	1.30	→	1.31
福島県	1.52	→	1.51	→	1.51	大阪府	1.34	→	1.12	→	1.12	沖縄県	1.16	→	1.20	→	1.20
茨城県	1.61	→	1.57	→	1.56	兵庫県	1.30	→	1.17	→	1.15						
栃木県	1.31	→	1.32	→	1.30	奈良県	1.57	→	1.30	→	1.28	全国	1.40	→	1.31	→	1.30
群馬県	1.62	→	1.52	→	1.52	和歌山県	1.30	→	1.26	→	1.24						
埼玉県	1.29	→	1.19	→	1.20	鳥取県	1.61	→	1.63	→	1.62						
千葉県	1.37	→	1.24	→	1.22	島根県	1.71	→	1.69	→	1.67						
東京都	1.34	→	1.19	→	1.18	岡山県	1.85	→	1.53	→	1.53						
神奈川県	1.25	→	1.11	→	1.11	広島県	1.58	→	1.42	→	1.44						
新潟県	1.38	→	1.57	→	1.58	山口県	1.55	→	1.69	→	1.69						
富山県	1.69	→	1.71	→	1.65	徳島県	1.41	→	1.35	→	1.36						
石川県	1.51	→	1.55	→	1.53	香川県	1.74	→	1.59	→	1.62						
福井県	1.88	→	1.96	→	1.93	愛媛県	1.56	→	1.50	→	1.50						
山梨県	1.35	→	1.55	→	1.48	高知県	1.19	→	1.19	→	1.18						
長野県	1.43	→	1.60	→	1.58	福岡県	1.24	→	1.18	→	1.16						

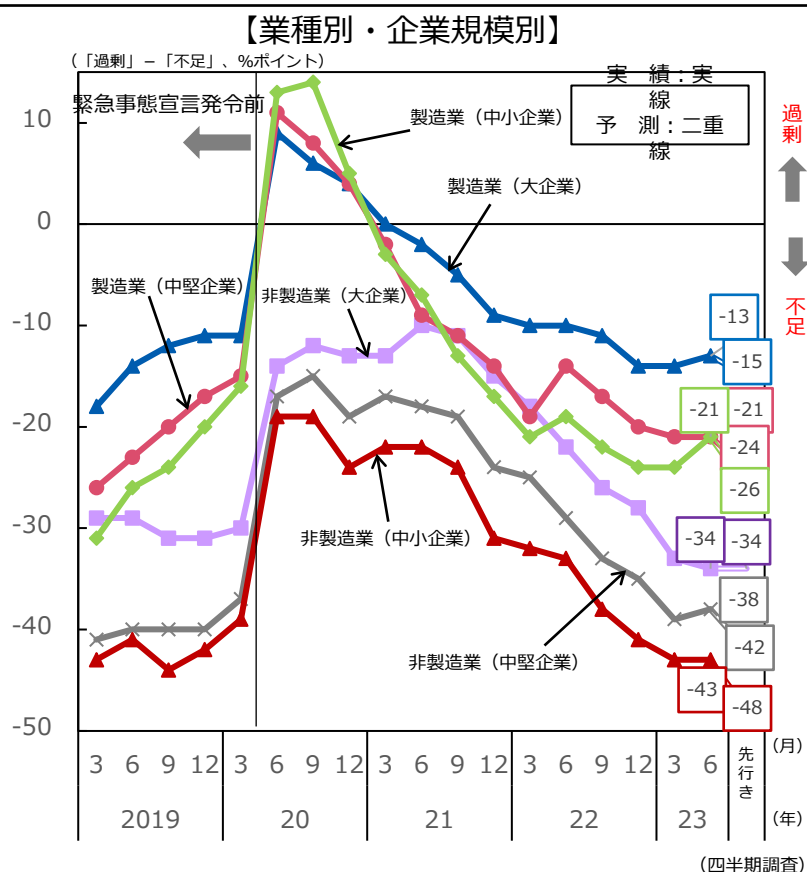
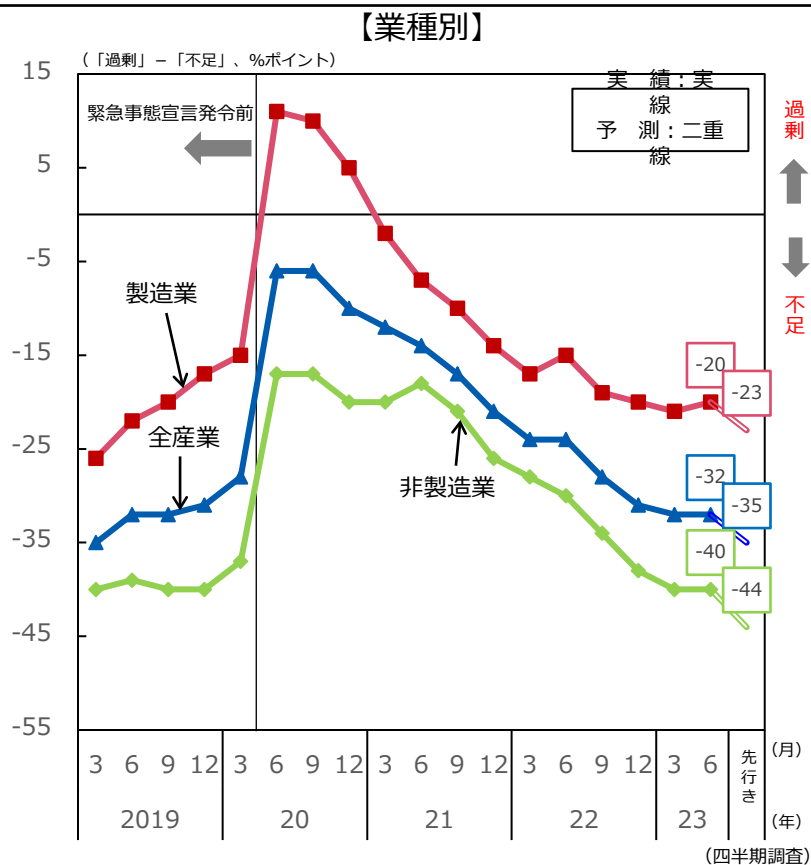
雇用人員判断の動向について①（日銀短観）

○業種別に雇用人員判断D.I.をみると、

- ・製造業は、2023年6月調査では、前回3月調査から増加しており、「不足」が「過剰」を上回っている（先行きでは人手不足感の高まりが予測されている）。
- ・非製造業は、2023年6月調査では、前回3月調査と同水準となっており、製造業と比べて人手不足感が高くなっている（先行きでは人手不足感の高まりが予測されている）。

○業種別・企業規模別に雇用人員判断D.I.をみると、

- ・足下では、いずれの規模も、製造業・非製造業ともに「不足」が「過剰」を上回っている（先行きでも多くの産業で更なる人手不足感の高まりが予測されている）。



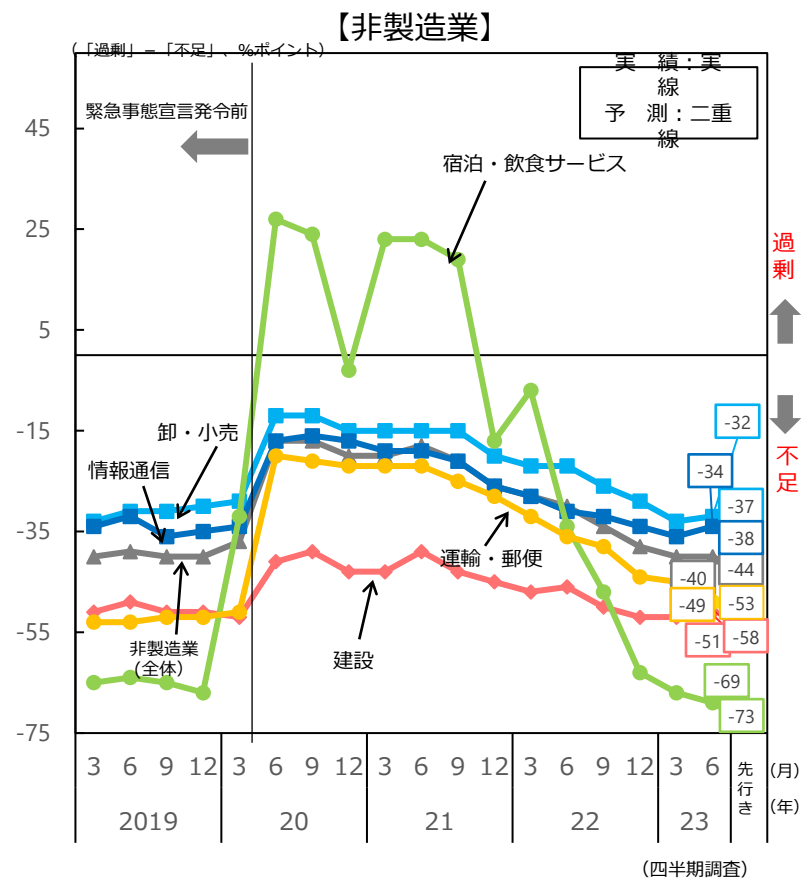
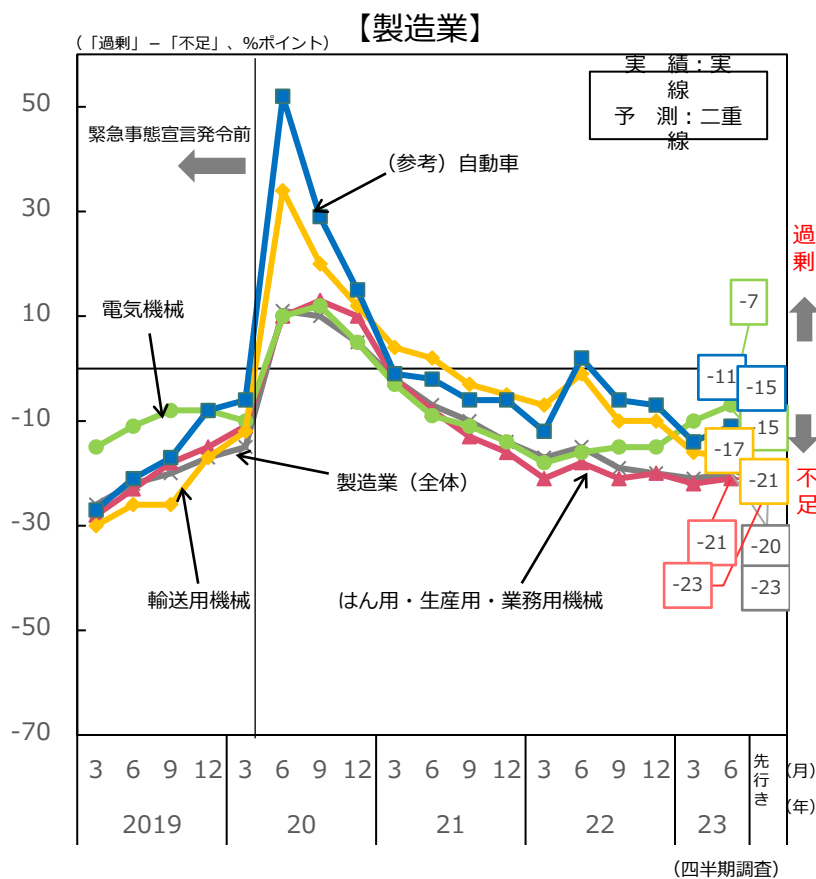
資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成。

※企業規模の分類は、次の通り 大企業：10億円以上 中堅企業：1億円以上10億円未満 中小企業：2000万円以上1億円未満

雇用人員判断の動向について②（日銀短観）

○より詳細な業種別に雇用人員判断D.I.をみると、

- ・製造業のうち、「輸送用機械」は、2020年6月調査で「過剰」が「不足」を大きく上回ったものの、その後、過剰感が徐々に解消し、2021年9月調査以降は「不足」が「過剰」を上回っている（先行きでも更なる人手不足感の高まりが予測されている）。
- ・非製造業のうち、「宿泊・飲食サービス」は、2021年12月調査以降は「不足」が「過剰」を上回っている（先行きでも更なる不足感の高まりが予測されている）。



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より作成。