

2023年度第6回雇用政策研究会 関係資料集

厚生労働省 職業安定局雇用政策課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

日本の労働市場に関する資料集

ひと、くらし、みらいのために

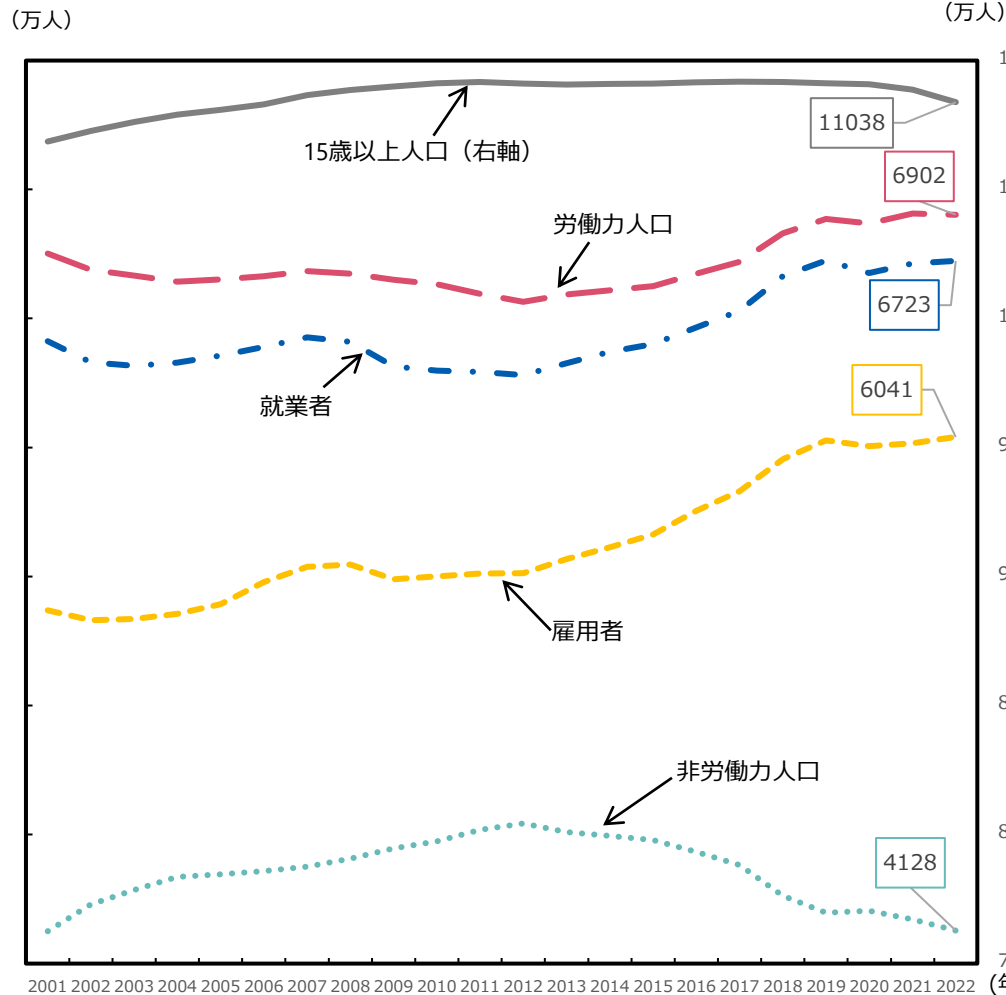


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

日本の労働市場について①

- ✓ 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。

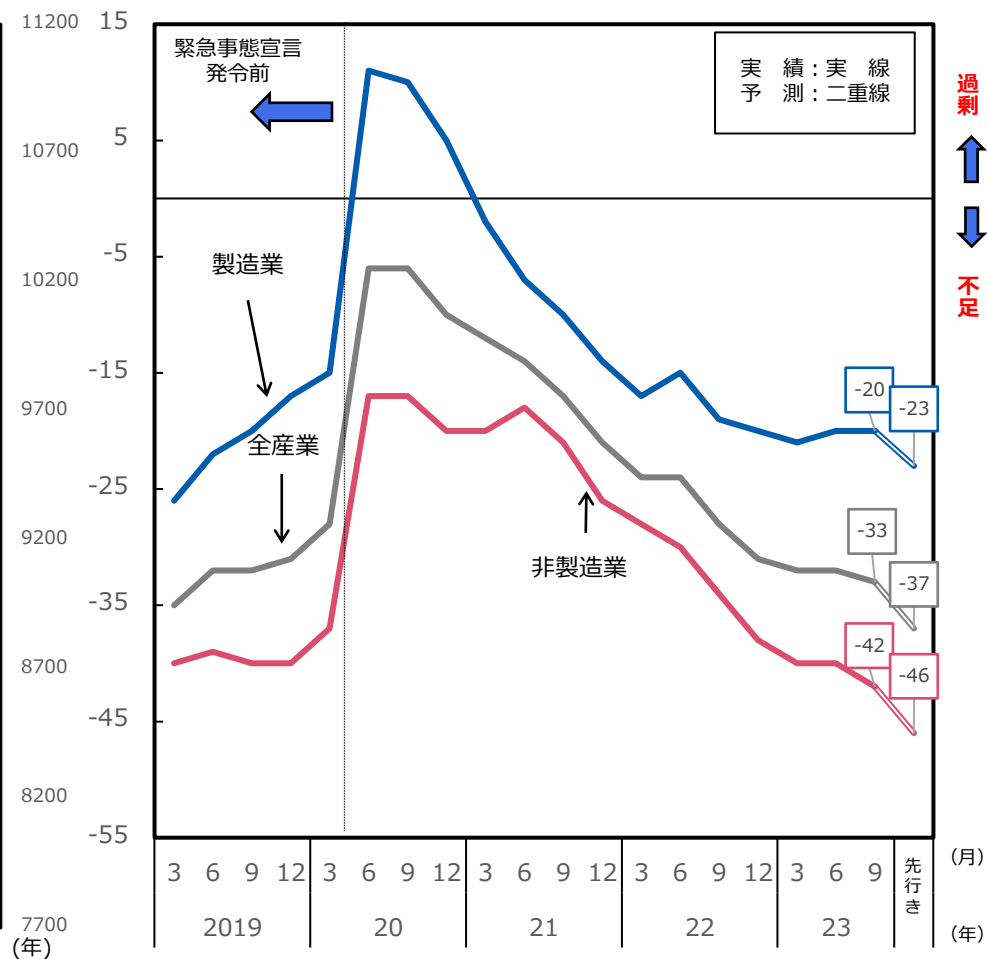
労働力人口・就業者数の推移



(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)

(「過剰」-「不足」、%ポイント)

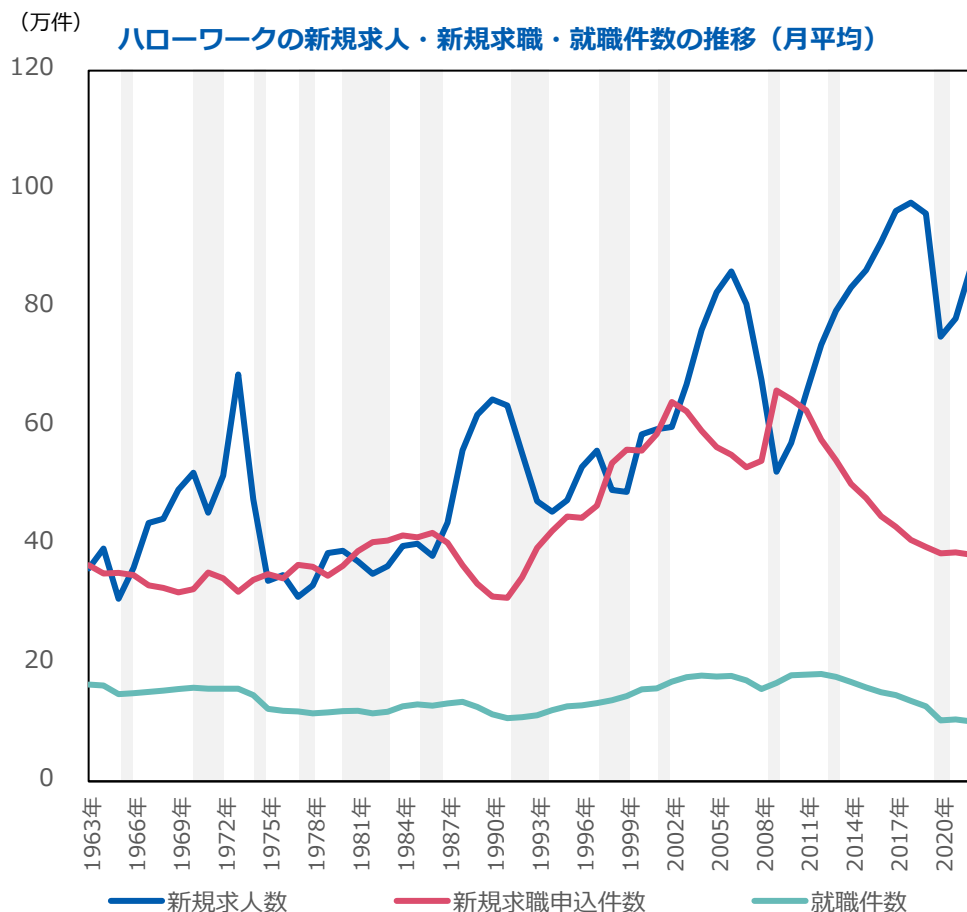


(資料出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成

(四半期調査)

日本の労働市場について②

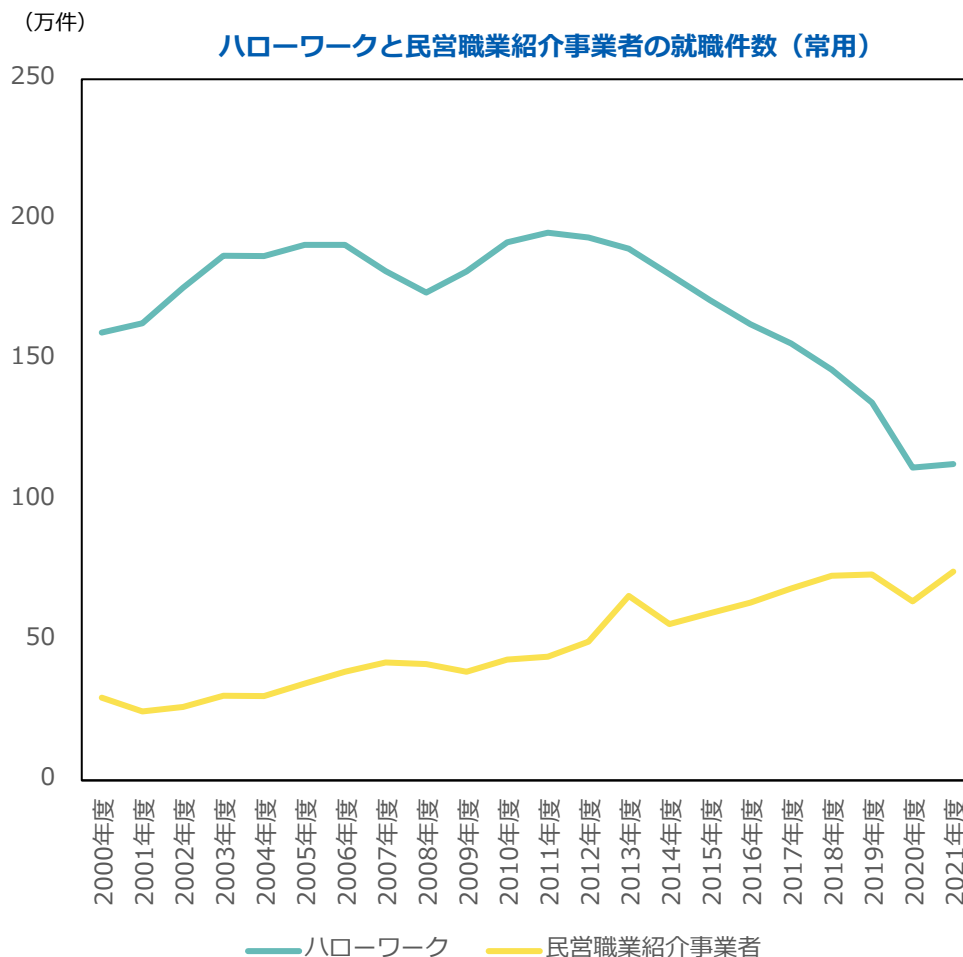
- ✓ 新規求人は長期的に概ね増加傾向にあり、2010年頃から新規求人数と新規求職申込件数の間で、乖離が大きくなっている。
- ✓ ハローワークと民営職業紹介事業者の就職件数を比較すると、ハローワークでは2010年以降低下傾向がみられ、民営職業紹介事業者は増加傾向にある。



（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」「職業紹介事業報告書」により作成

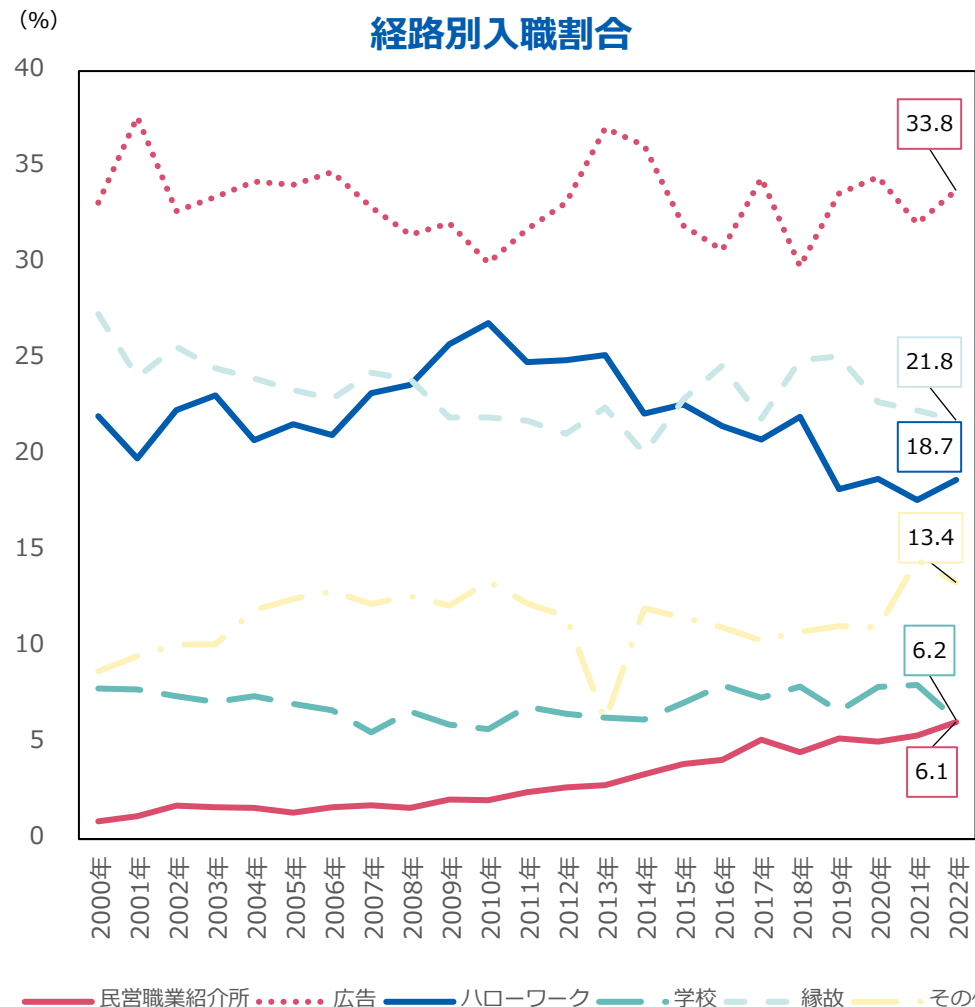
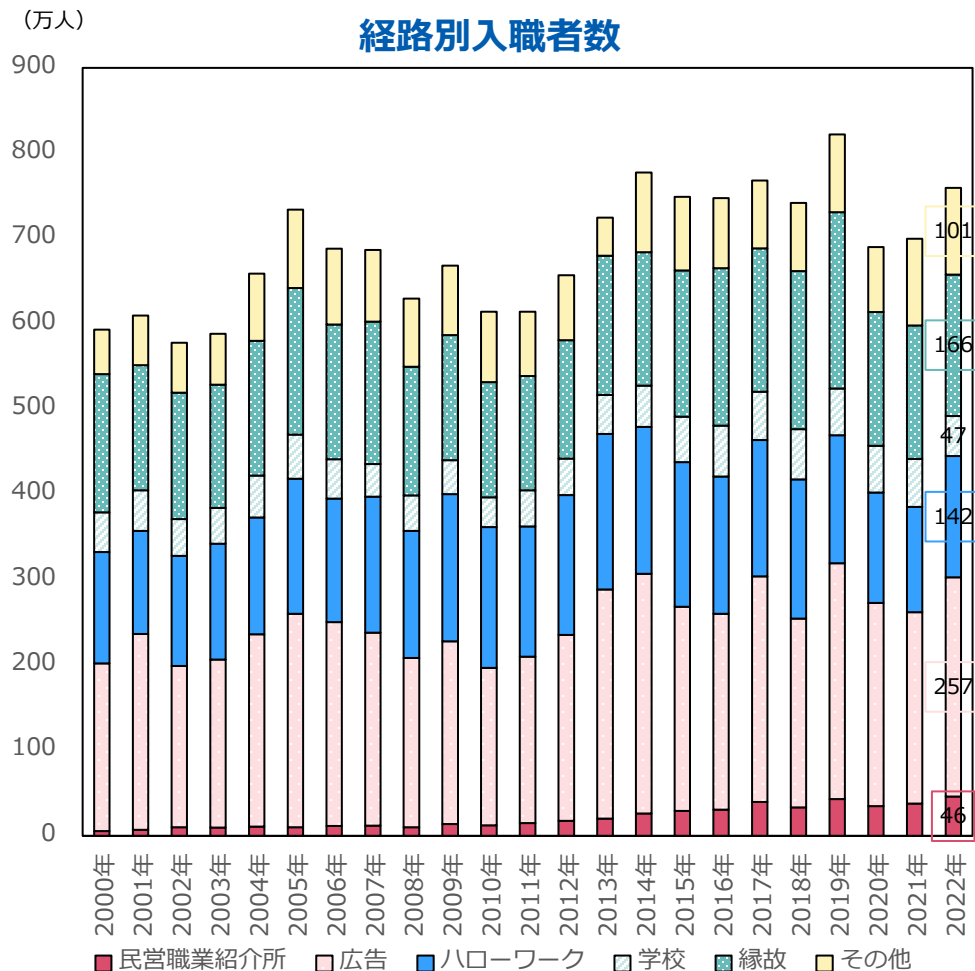
（注1）左図は、職業安定業務統計における「パートタイムを含む一般」の、各項目の当該年の各月（1月～12月）の平均を示し、右図の「ハローワーク」は、職業安定業務統計における「常用（パートタイムを含む）」の、就職件数の当該年度の各月（4月～3月）の合計値を示している。

（注2）左図のシャドー部分は景気後退期。



日本の労働市場について③（経路別の入職者の推移）

- ✓ 経路別入職者数をみると、広告を経由した入職者が2000年から一貫して多い。
- ✓ 経路別入職者割合をみると、構成に大きな変化はみられないが、民間職業紹介所の割合が緩やかな増加傾向にある。



(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査」により作成

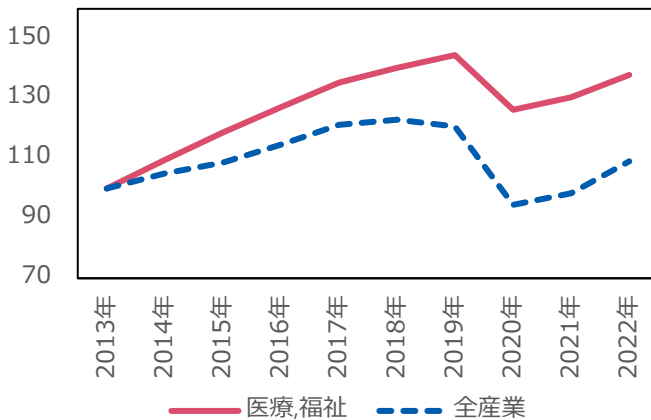
(注) 「出向」及び「出向からの復帰」による就職者を除いている。「ハローワーク」は「職業安定所」と「ハローワークインターネットサービス」の合計値。

日本の労働市場について④（産業別の新規求人の推移）

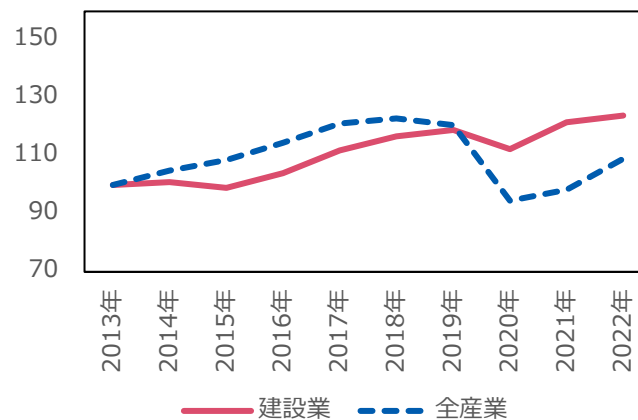
- ✓ 2013年以降の新規求人の推移を産業別にみると、おおむね以下の3つに分けられる。
 - ・コロナ禍でもあまり減少しなかった産業（医療、福祉、建設業）
 - ・コロナ禍で減少がみられたものの、その後増加傾向となっている産業（宿泊業、飲食サービス業、製造業）
 - ・コロナ禍で減少し、その後あまり増加傾向がみられない産業（卸売業、小売業、運輸業、郵便業、情報通信業）

(2013年 = 100)

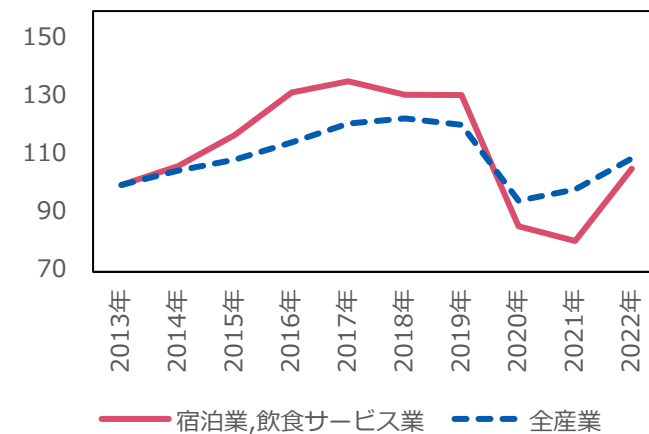
医療、福祉



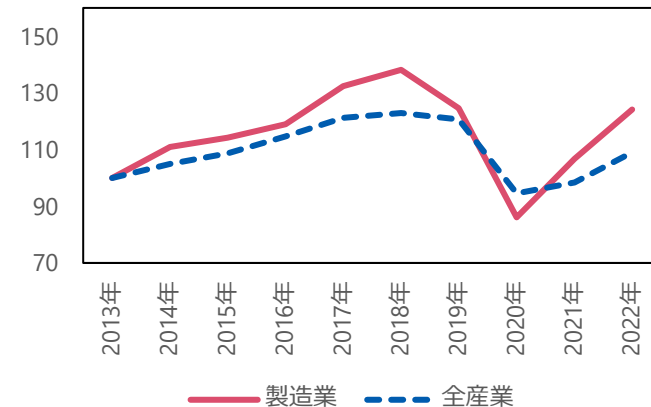
建設業



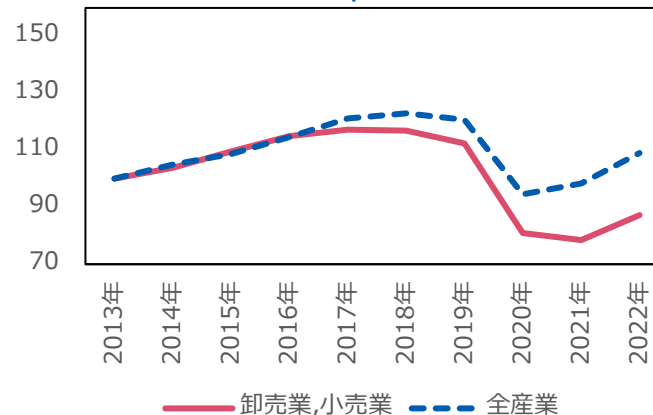
宿泊業、飲食サービス業



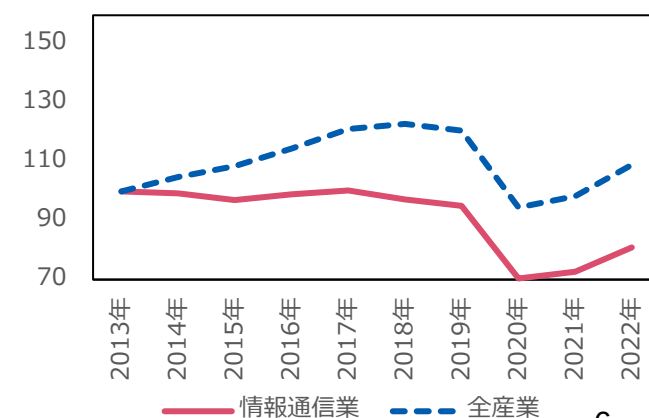
製造業



卸売業、小売業

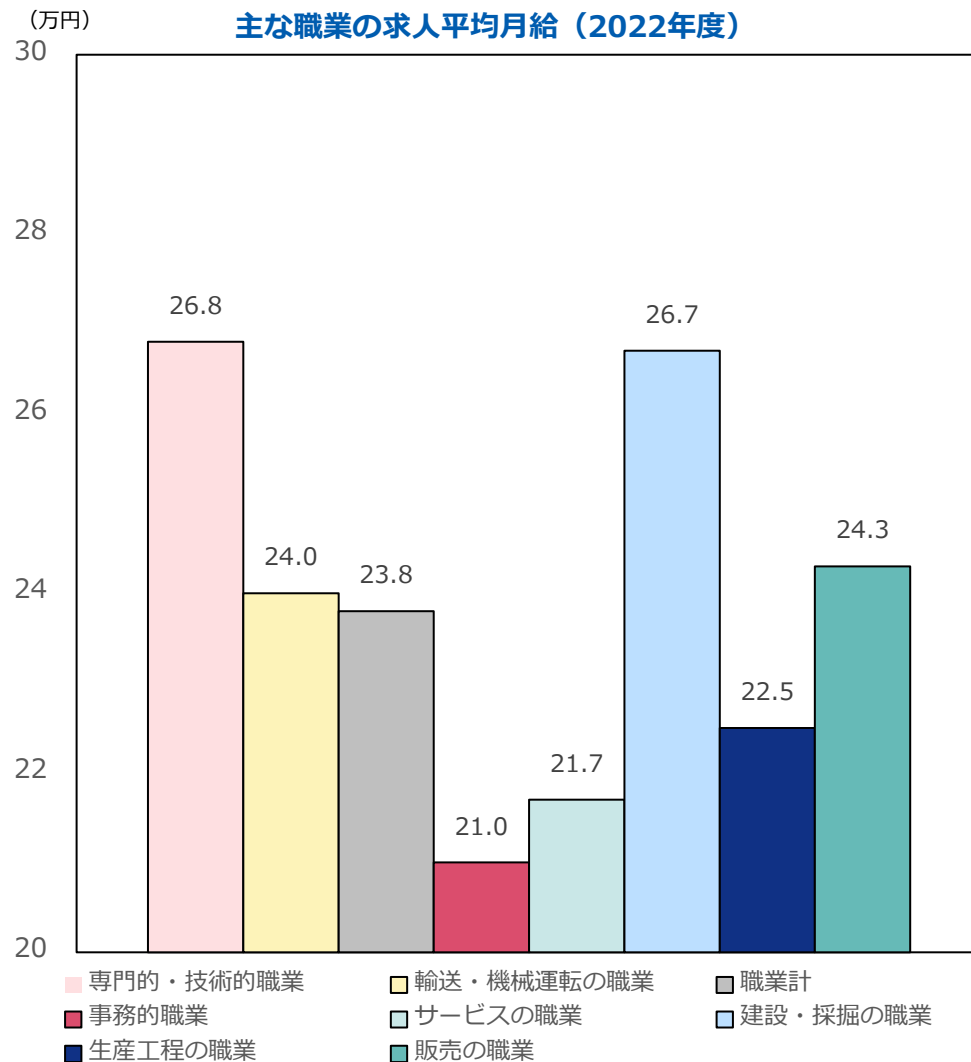
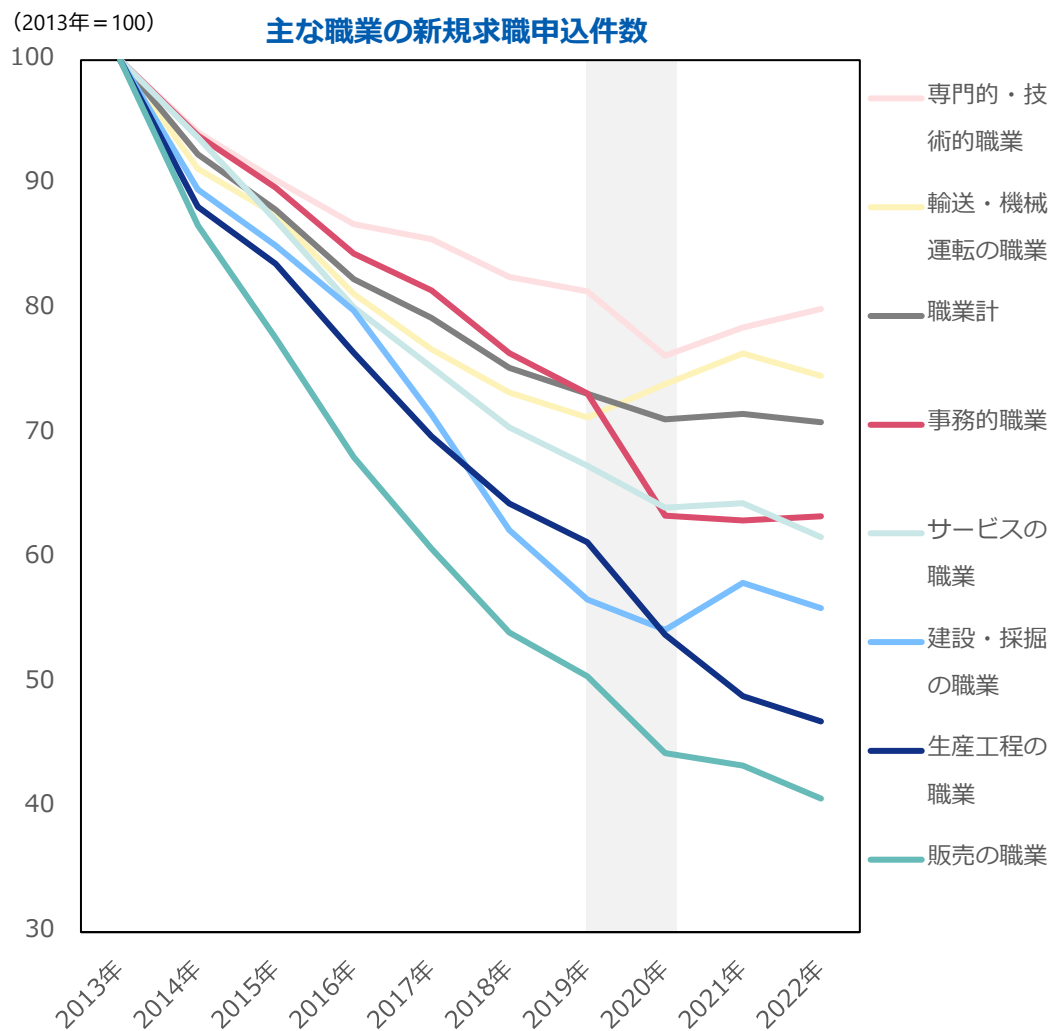


情報通信業



日本の労働市場について⑤（職業別の新規求職の推移と求人平均月給）

- ✓ 新規求職者申込件数を職種別にみると販売の職業、生産工程の職業、建設・採掘の職業等で減少が大きい。
- ✓ 職種別に求人賃金をみると、専門的・技術的職業や建設・採掘の職業で高く、事務的職業で低い。



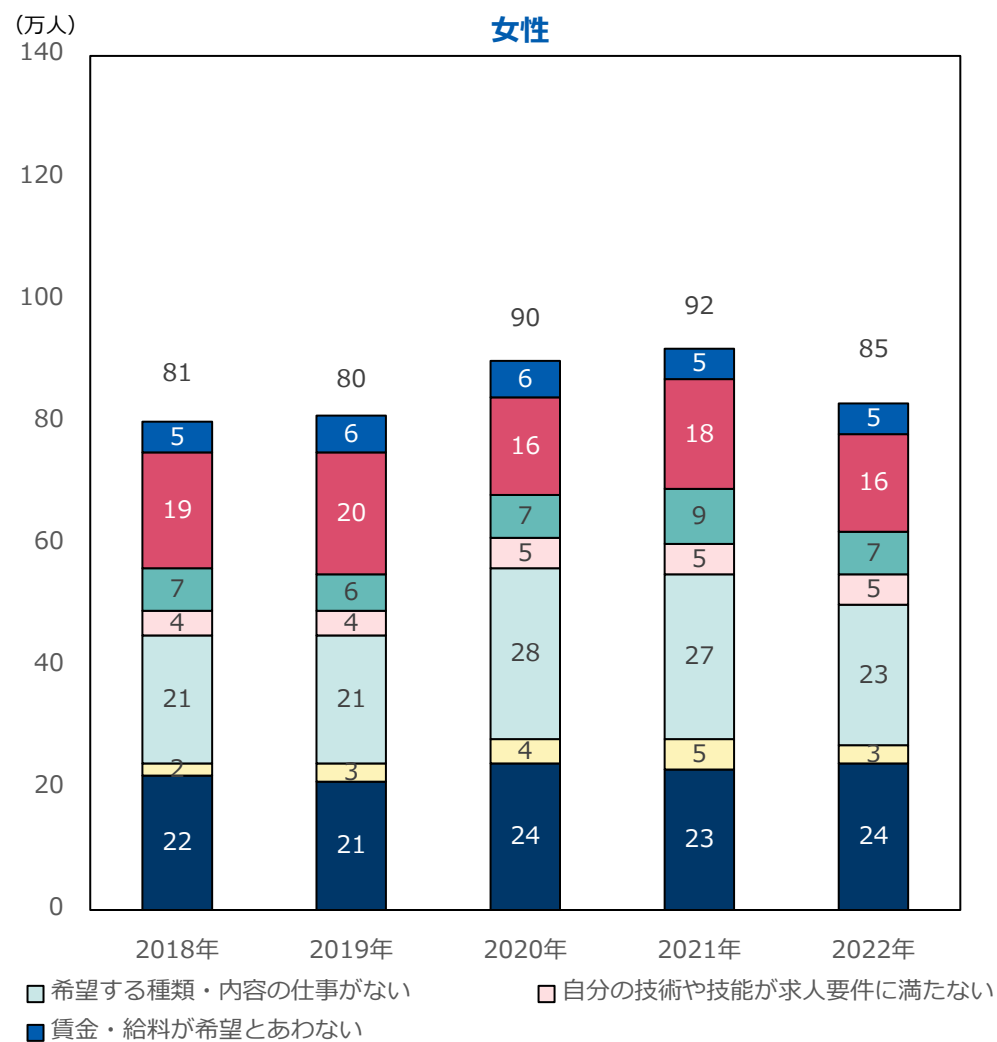
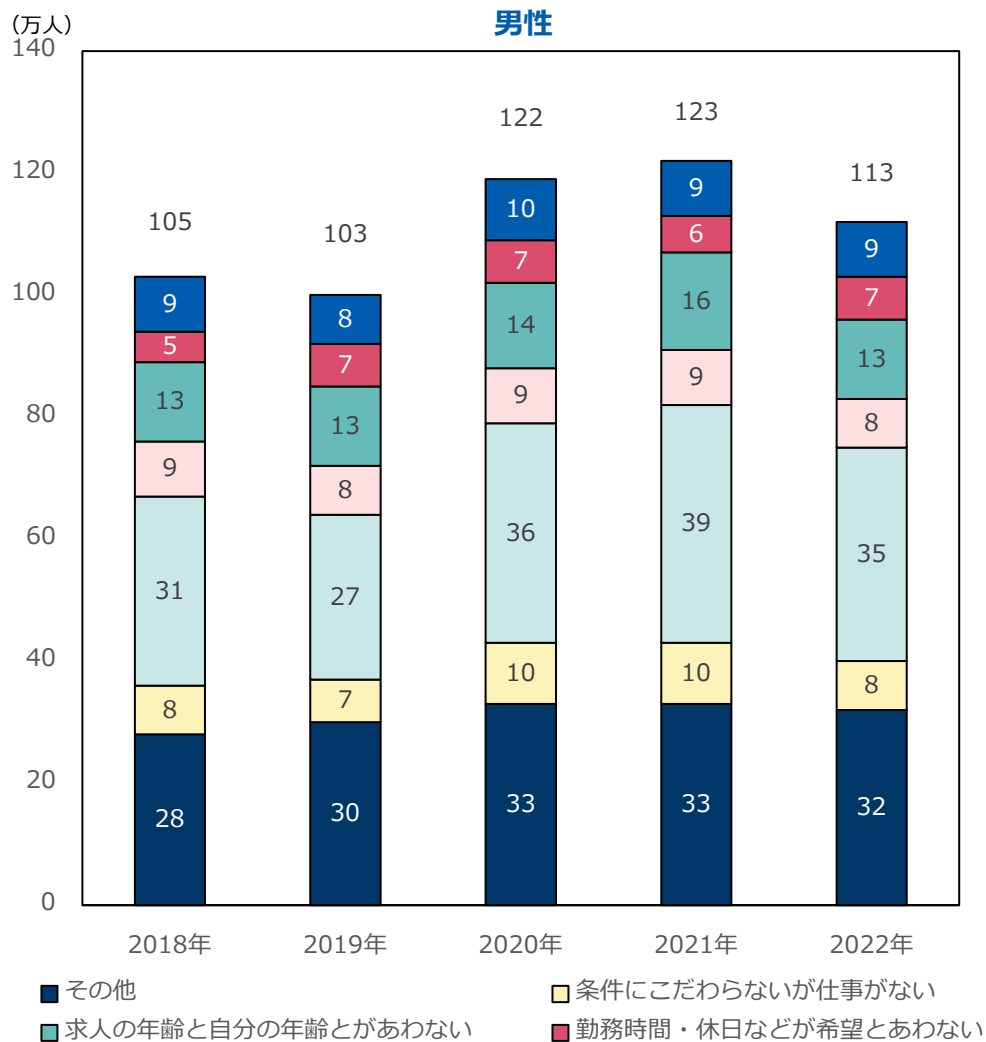
(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

(注1) 職業分類は、平成23年改定「厚生労働省職業分類」に基づく区分。

(注2) 左図のシャドー部分は景気後退期。

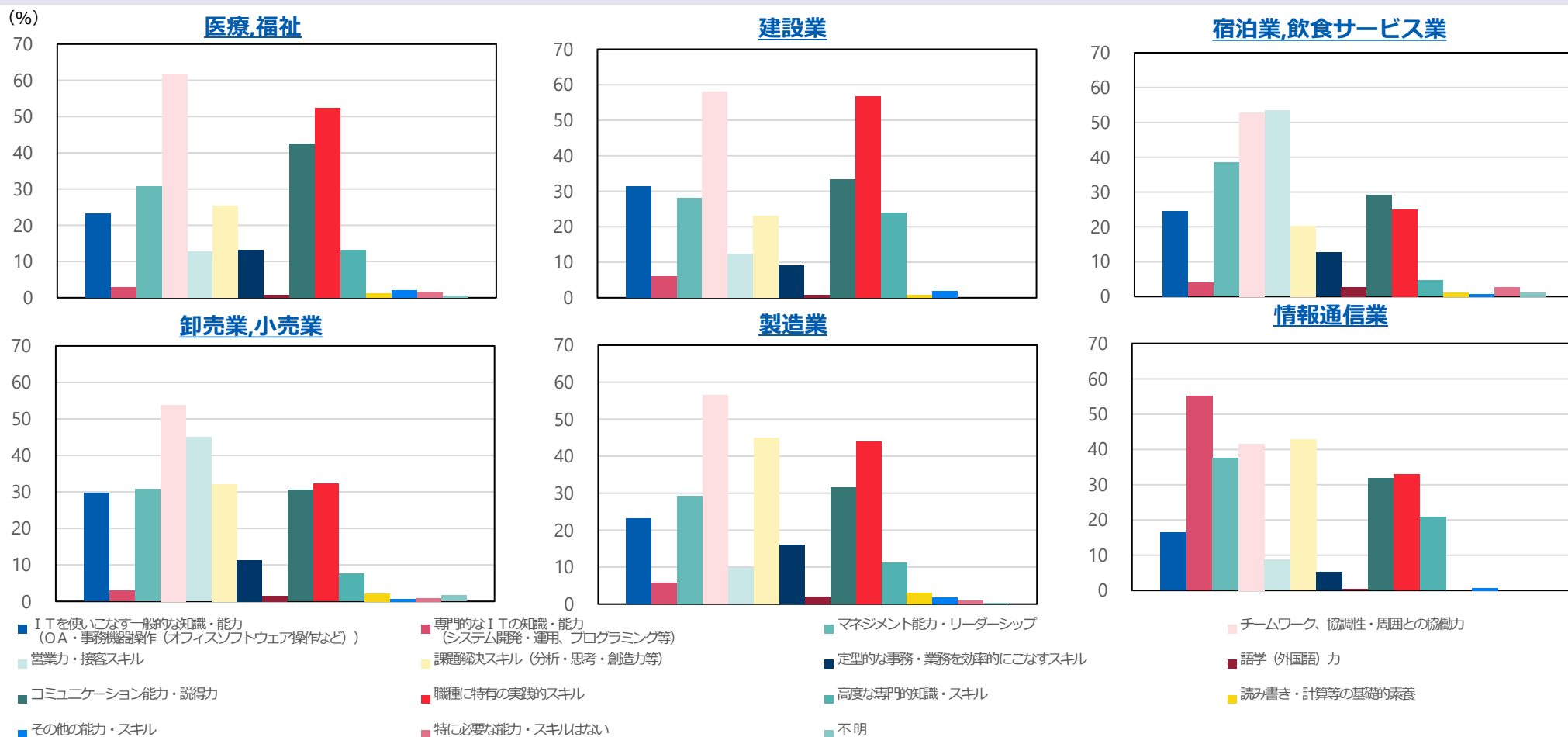
日本の労働市場について⑥（仕事につけない理由別失業者数）

- ✓ 失業者の仕事につけない理由をみると、男女とも「希望する種類・内容の仕事がない」が最も多く、女性では「勤務時間・休日などが希望とあわない」も、一定割合を占める。



日本の労働市場について⑦（企業が労働者に求める能力・スキル(主な産業)）

- ✓ 企業が労働者に求める能力・スキルについてみると、多くの産業で「チームワーク、協調性・周囲との協働力」が高く、「ITを使いこなす一般的な知識・能力」も一定割合を占める。
- ✓ 産業ごとの違いをみると、医療、福祉や建設業では「職種に特有の実践的スキル」が高く、宿泊業、飲食サービス業や卸売業、小売業では「営業力・接客スキル」が高い。また、情報通信業では、「専門的なITの知識・能力」が高い。



(資料出所) 厚生労働省「令和4年度能力開発基本調査」(企業調査)により作成

(注) 正社員(50歳未満)に求める最も重要な能力・スキルについて、企業が3つまで回答した結果を集計したもの。

施策集

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

若者の就職支援対策について

新卒者等への就職支援

- ・ 全都道府県にワンストップで新卒者等を支援する「新卒応援ハローワーク」を設置（全国56か所）

- ・ 学校等との連携の下、「就職支援ナビゲーター」（※）によるきめ細かな支援

【実績】求人開拓数：約**14.4万件**（令和4年度） 就職決定者数：約**16.1万人**（令和4年度）

※『新卒者の就職支援』を専門とする職業相談員。企業の人事労務管理経験者などを採用。

個別支援による相談

【主な支援メニュー】

- 担当者を決めての個別支援（定期的な求人情報の提供、就職活動の進め方の相談、エントリーシートや履歴書などの作成相談、面接指導など）
- 職業適性検査や就職活動に役立つ各種ガイダンス・セミナーなどの実施
- 在職者向け相談窓口、就職後の職場定着のための支援



フリーター等への就職支援

- ・ 「わかものハローワーク」、「わかもの支援コーナー」等の設置

フリーター等の正社員就職の支援拠点として、

『わかものハローワーク』（全国21か所）、『わかもの支援コーナー』等を設置（全国200か所）を設置。

セミナーの様子

【実績】ハローワークにおけるフリーター等の正社員就職者数：約**10.4万人**（令和4年度）

【主な支援メニュー】

- 初回利用時のプレ相談の実施、担当者制によるマンツーマンでの個別支援
- 正社員就職に向けた就職プランの作成、職業相談・職業紹介
正社員就職に向けたセミナー、グループワーク等の各種支援メニュー
- 就職後の定着支援の実施 等



※設置数は令和5年4月1日現在

若年者地域連携事業の概要

- 若年者のためのワンストップサービスセンター（いわゆる「ジョブカフェ」）とは、平成15年6月に関係4大臣で合意された「若者自立・挑戦プラン」に基づく施設（平成16年度から開始）。都道府県の主体的な取組として、若年者に対する幅広い就職関連サービスをワンストップで提供。

※1 46都道府県（103か所。類似施設のある香川県を除く）に設置（令和5年4月現在）

※2 若年者地域連携事業としては47都道府県で実施（令和5年4月現在）

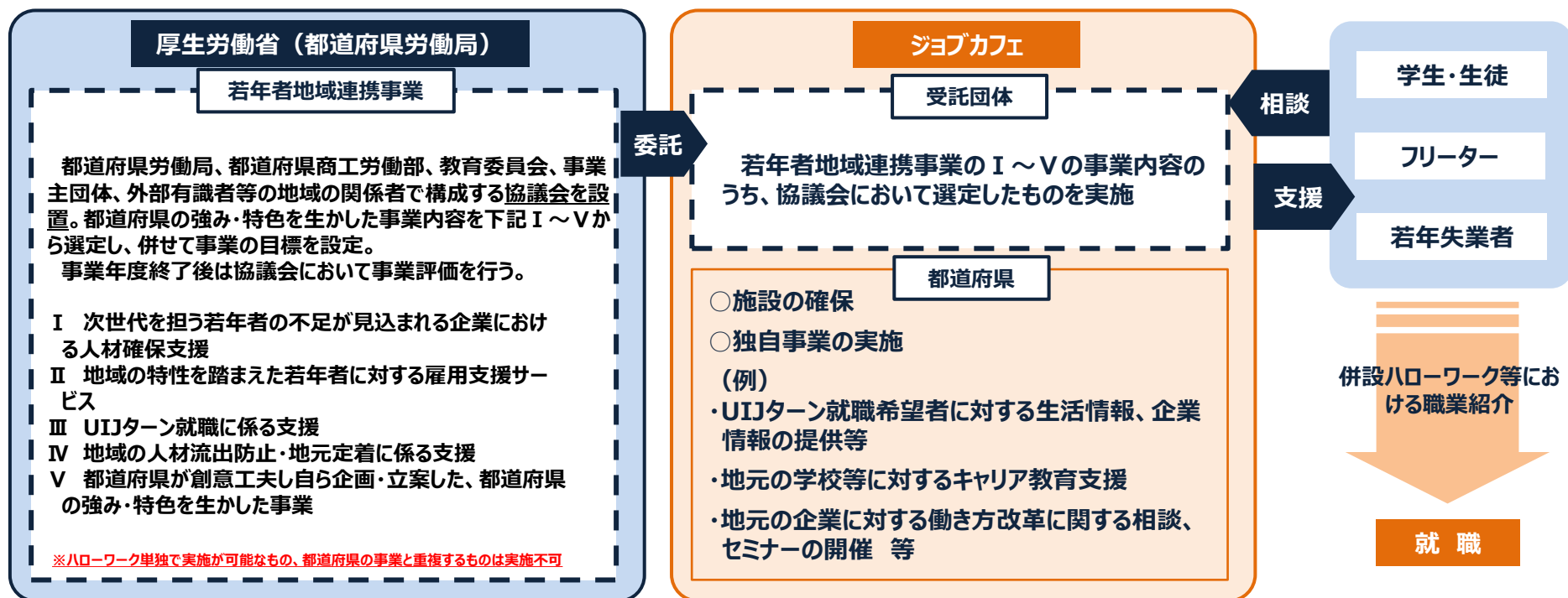
＜若者自立・挑戦プラン＞ 平成15年6月10日 文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣及び経済財政担当大臣決定

- 若者の生の声を聞き、きめ細やかな効果のある政策を展開するための新たな仕組みとして、地域の主体的な取り組みによる若年者のためのワンストップサービスセンター（通称、ジョブカフェ）の整備を推進する。

【センターのイメージ】

地方自治体と地域の企業、学校等の幅広い連携・協力の下、地域による主体的な取り組みとして、その実情に応じ、若年者に対する職業や能力開発、創業支援に関する情報提供、インターンシップ等職場体験機会の確保、キャリアコンサルティング、就職支援サービス等を行う仕組み（センター）を設ける。

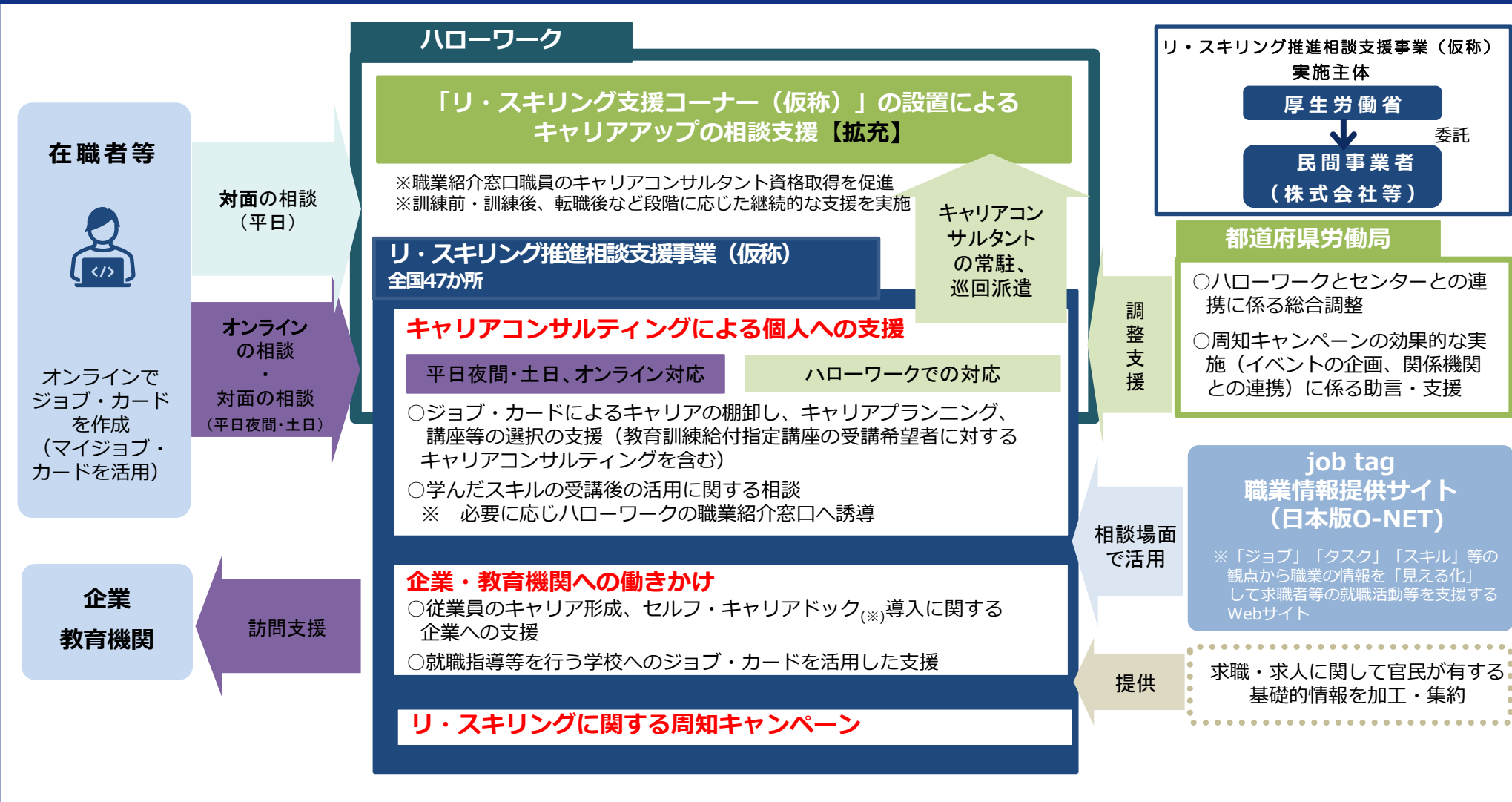
- 地域関係者との連携の下、若年失業者やフリーター等の若年者を広く対象に、以下に掲げる事業を創意工夫により実施するため、適切と認められる団体に対し、厚生労働省（都道府県労働局）が若年者地域連携事業を委託し、ジョブカフェ等において実施（ジョブカフェ自体は、都道府県による直轄又は委託事業により運営）。



事業の目的 令和6年度概算要求額 **38億円** (22億円) ※ ()内は前年度当初予算額

「三位一体の労働市場改革の指針」を踏まえ、労働市場情報や職業・教育訓練等に関する情報を活用し、ハローワークの機能を強化する形で、在職時からキャリアアップに関する継続的な相談支援が行えるよう、必要な体制整備を図る。

事業の概要 令和4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） 24,488件



※「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。

若者雇用促進法に基づくユースエール認定

「ユースエール認定」とは、若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良である中小企業を対象に、厚生労働大臣が認定する制度（平成27年10月創設）。

認定企業に対し、情報発信等のメリットの付与を通じ、若者の適職選択や当該企業が求める人材の円滑な採用を支援。

認定基準

1	学卒求人など、若者対象の正社員の求人申込み又は募集を行っていること (既卒3年以内の者が応募可であることが必要。)			
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること			
3	満右の要件を全て	・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下 ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下であり、かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと ・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上または年間取得日数が平均10日以上 ・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上		
4	て報右の雇用とし情	・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 ・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容 ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)、役員・管理職の女性割合		
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと		9	暴力団関係事業主でないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことにより認定を辞退していないこと		10	風俗関係事業主でないこと
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと		11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇又は退職勧奨を行っていないこと		12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

認定企業開拓のため労働局の取組

- 都道府県労働局・ハローワークによる企業訪問等を通じた制度周知・認定取得の勧奨
- 面接会、ガイダンスなどでの参加企業・学生への制度周知
- 認定企業に対する認定通知書交付式の実施
- 地元紙、ケーブルテレビ等、マスコミを巻き込んだ周知を実施



認定企業のメリット

- ハローワークなどで重点的PRを実施
- 認定企業限定の就職面接会などへの参加
- 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能
- 日本政策金融公庫による低利融資の利用が可能
- 公共調達における加点評価

<認定マーク>



【認定マークの解説】

若葉の形は、若者がやる気に満ちあふれ、腕をふるう姿を、赤い丸はその活力を意味し、若い力で日本の活力を上昇させていくイメージを表現

認定件数の実績



若者雇用促進総合サイト

「若者雇用促進総合サイト」では、就職活動を行う若者や人材確保に取り組む企業を対象に、ユースエール認定企業の情報や認定企業に対するインタビューなど、マッチングの向上に役立つ情報を掲載している。



マザーズハローワーク事業

令和6年度概算要求額 **43億円** (40億円) ※ () 内は前年度当初予算額

1 事業の目的

子育て中の女性等に対する就職支援を強化するため、専門支援窓口「マザーズハローワーク」「マザーズコーナー」を設置。
子ども連れで来所しやすい環境を整備し、求職者の状況に応じた担当者制の個別支援を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

「マザーズハローワーク」「マザーズコーナー」における就職支援の拡充

設置箇所	マザーズハローワーク	21か所→	23か所
	マザーズコーナー	185か所→	183か所
実施体制	職業相談員	239人	→ 241人
	就職支援ナビゲーター	321人	→ 329人
	求人者支援員	31人	→ 33人

支援内容

事業実績

令和4年度重点支援対象者 就職件数
61,381件



一人ひとりの状況に応じた きめ細かな就職支援

担当者制・予約制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施。地域の子育て支援拠点や子育て中の女性等の支援に取り組むNPOへのアウトリーチ型支援（出張相談、就職支援セミナー）のための就職支援ナビゲーターをに配置（21か所→25か所）。

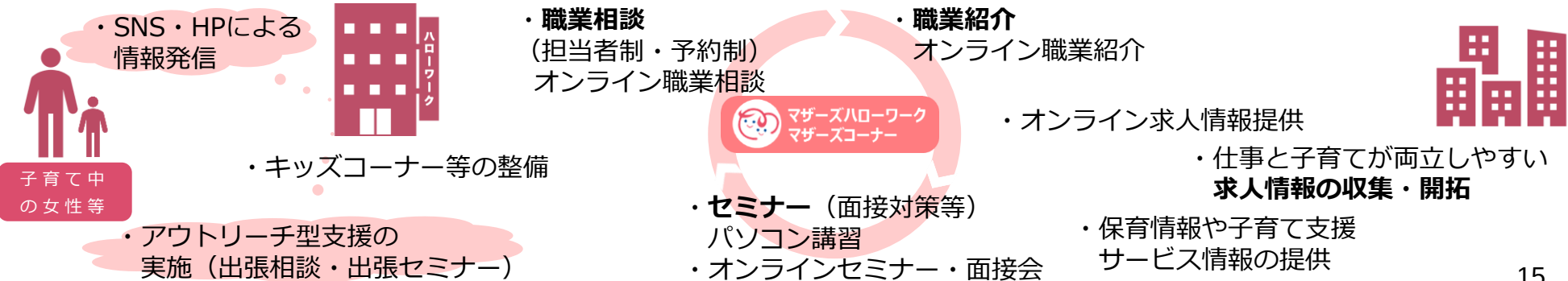
- ・求職者の希望やニーズに適合する求人開拓のほか、仕事と子育てが両立しやすい求人情報を収集・提供
- ・就職活動に向けた心構え、面接対策、パソコン講習など、再就職に資する各種セミナーの実施
- ・各種就職支援サービスのオンライン化の推進

子育て中の女性等が自宅でも求職活動ができるよう、全国のマザーズハローワーク及び主要なマザーズコーナー（21か所→53か所）において、各種就職支援サービスをオンラインで利用できる「オンラインマザーズハローワーク」を実施。SNS、HPを活用したイベント情報発信によりマザーズハローワークの利用を促進。

マザーズハローワークへの誘導

就職支援メニューの提供

就職



仕事と育児・介護の両立支援対策の概要

法律に基づく両立支援の取組

育児休業等両立支援制度の整備（育児・介護休業法）

- 子が満1歳（※1）まで（※2）の育児休業
 - ※1 両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月（パパ・ママ育休プラス）
 - ※2 保育所等に入所できない場合等は最長2歳まで
- 出生時育児休業（産後パパ育休）（子の出生後8週間以内に4週間まで）
- 子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除、小学校就学前の子の看護休暇（年5日（2人以上であれば年10日））
- 介護休業（93日、3回までの分割取得可）
- 介護休暇（年5日（2人以上であれば年10日））、介護のための短時間勤務制度等（選択的措置）、所定外労働の免除
- 育児休業や介護休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止
- 個別周知・意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備措置 等

両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり

- 両立支援に取り組む事業主へ助成金を支給
 - ・男性の育児休業等取得を支援した場合
 - ・介護休業の円滑な取得・復帰や介護両立支援制度の利用を支援した場合
 - ・育児休業の円滑な取得・復帰や、代替要員を確保し休業取得者を原職等に復帰させた場合 等
- 男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）の実施



男性の仕事と育児の両立支援の促進のため、労働者や人事労務担当者等を対象としたセミナー等を実施

主な数値目標

- 女性の継続就業率
現状:69.5%（2021年）→ 目標:70%（2025年）
- 男性の育児休業取得率
現状:17.13%（2022年度）→ 目標:30%（2025年）
※「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日）において、
令和7（2025）年 : 30%→50%に引き上げ
令和12（2030）年 : 85%
とする旨示されている。

休業中の経済的支援

- 育児休業給付（180日までは賃金の67%、以降は50%）、介護休業給付（賃金の67%相当）
- 社会保険料（健康保険、厚生年金保険）免除等
※育児休業のみ

次世代育成支援対策推進法に基づく事業主の取組推進

- 仕事と子育てを両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知（101人以上は義務、100人以下は努力義務）
- 一定の基準を満たした企業を認定



くるみん認定、プラチナくるみん認定、トライくるみん認定、プラス認定マーク▲

- 中小企業で働く労働者の育児休業取得・円滑な職場復帰支援のための「育休復帰支援プラン」や、介護離職防止のための「介護支援プラン」の策定・利用支援
- 「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」の普及促進
- 「女性の活躍・両立支援総合サイト両立支援のひろば」による情報提供
- 「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のため、シンボルマーク「トモニン」の普及促進



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

次の(1)・(2)について、常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務

(1) 企業におけるPDCAを促し、女性活躍の取組を推進

- ⇒ 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、及びこれを踏まえた行動計画の策定・届出・公表
(指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む)) ※常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異の把握が義務化

☞ 行動計画の必須記載事項

▶ 目標(省令で定める項目に関連した定量的目標) ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

(2) 女性の職業選択に資するよう、企業の情報公表を促進

- ⇒ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目（省令で規定）

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績、②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績について、

- ▶ 常用労働者数301人以上の事業主(義務) ①から男女の賃金の差異を含めた2項目以上と②から1項目以上(計3項目以上)を公表
- ▶ 常用労働者数101人以上300人以下の事業主(義務) ①及び②の全ての項目から1つ以上公表
- ▶ 常用労働者数100人以下の事業主(努力義務) ①及び②の全ての項目から1つ以上公表

(3) 認定制度によるインセンティブの付与

- ⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の利用を可能に

☞ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

(4) 履行確保措置

- ⇒ 厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告
情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名公表ができることとする。



3 その他(施行期日等)

- ① 制定時:平成27年9月4日公布・施行(事業主行動計画等に関する部分は平成28年4月1日施行)。10年間(令和7年度末まで)の時限立法。
- ② 改正時:令和元年6月5日公布、令和2年6月1日施行(状況把握・目標設定については令和2年4月1日施行、101人～300人事業主への適用拡大については令和4年4月1日施行)。
- ③ 改正法施行(令和2年6月1日)5年後の検討。
- ④ 省令等改正(301人以上事業主について、男女の賃金の差異の把握・公表を義務化:令和4年7月8日公布・同日施行)

「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（行動計画）と、自社の女性活躍に関する情報を公表するためのウェブサイトです。

女性活躍推進法に基づく行動計画、自社の女性活躍に関する情報を、 「女性の活躍推進企業データベース」で公表しましょう！



- ☑ 女性活躍推進法により、従業員数101名以上の企業は、一般事業主行動計画の策定・届出及び女性活躍に関する情報公表が義務づけられています。
- ☑ 情報公表については年1回以上の更新が義務付けられています。
- ☑ 「女性の活躍推進企業データベース」に登録すると更新の時期をメールでお知らせします。

情報公表のためのお役立ちツール

- ◆ データベース入力操作マニュアル
初めて本サイトで情報公表をする方に向けて操作方法を解説しています。
- ◆ 入力準備シート
データ算出や社内稟議など、入力の事前準備にご活用ください。

行動計画策定・公表のためのお役立ちツール

- ◆ 一般事業主行動計画の策定例
- ◆ 行動計画策定支援ツール 等

詳細検索

- ◆ 同業他社の取組を知りたい。
→ [業種から検索](#)
- ◆ 地域の企業の女性活躍の状況を参考にしたい。→ [都道府県から検索](#)
- ◆ えるぼし認定を取得している企業を知りたい。→ [企業認定等から検索](#)

スマホ版

検索用にスマホ版もご活用ください。

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

※行動計画や情報の公表のお手続きはパソコンからお願いします。



オープンデータダウンロード

女性の活躍推進企業データベースでは、企業自らが公表しているデータを、オープンデータとして公開しています。データは毎日更新されるため、最新のデータをCSV形式でダウンロードすることができます。

ご利用企業の声

就職活動生から、このサイトを見て当社を選んだという声があった。



学生は公表情報を確認し他社と比較している。積極的な開示はプラスになる。



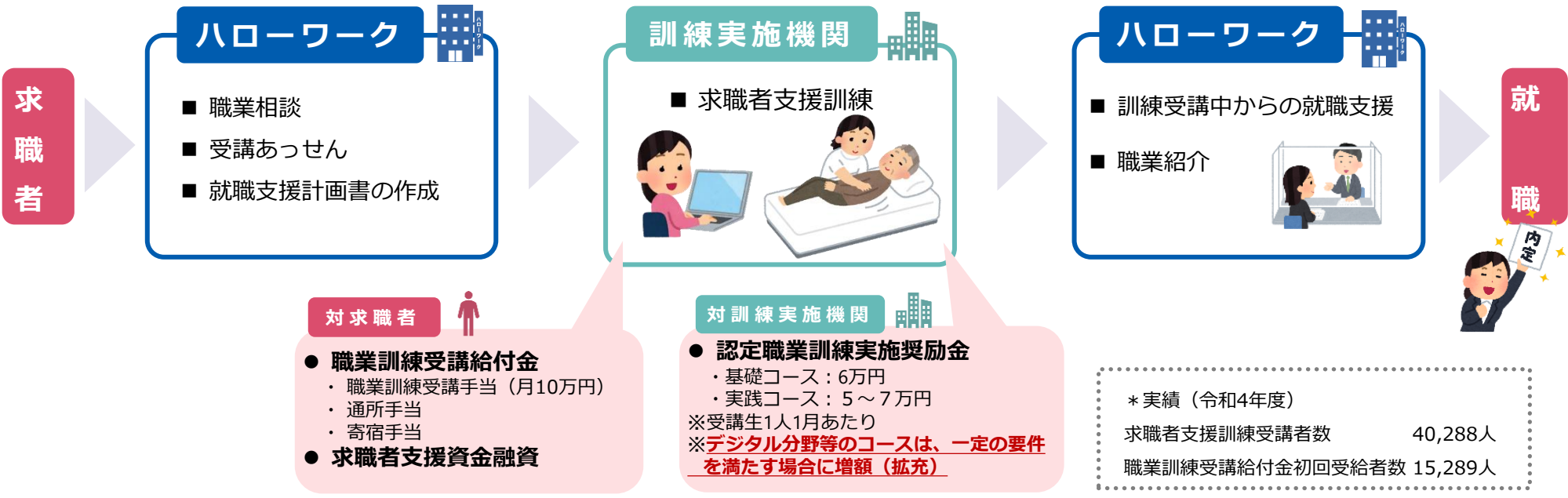
求職者支援制度

令和6年度概算要求額 269億円（268億円） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 雇用保険を受給できない求職者を対象に、雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、無料の職業訓練に加え、月10万円の生活支援の給付金の支給を通じて、早期の再就職等を支援する。

2 事業の概要・スキーム



3 実施主体等

- ◆実施主体：都道府県労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
- ◆負担割合：原則、雇用勘定、国庫負担1/2ずつ。ただし、当面の間は国庫負担27.5%（原則の55/100を負担）。

教育訓練給付の概要

労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給。

	専門実践教育訓練給付 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	特定一般教育訓練給付 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	一般教育訓練給付 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	受講費用の50%（上限年間40万円）を6か月ごとに支給。 ※ 訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合、受講費用の20%（上限年間16万円）を追加支給。	受講費用の40%（上限20万円）	受講費用の20%（上限10万円）
支給要件	○ 在職者又は離職後1年以内（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ○ 雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合、専門実践教育訓練給付は2年以上、特定一般教育訓練給付・一般教育訓練給付は1年以上）		
講座数	2,861講座	573講座	11,833講座
受給者数	35,906人（初回受給者数）	3,056人	78,226人
講座指定要件	次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの ① 業務独占資格又は名称独占資格に係るいわゆる養成施設の課程 ② 専門学校の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携 ③ 専門職大学院 ④ 大学等の職業実践力育成プログラム 文部科学省連携 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 ⑥ 第四次産業革命スキル習得講座 経済産業省連携 ⑦ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程	次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの ① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等 ② 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 ③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携	次のいずれかの類型に該当する教育訓練 ① 公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの ② ①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの 〔民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等〕

（注）講座数は2023年10月時点、受給者数は2022年度実績（速報値）。

人材開発支援助成金

令和6年度概算要求額 **645億円（658億円）** ※（ ）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クリング支援コース 573億円（505億円）

1 事業の目的

職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）（以下「能開法」という。）第12条に規定する職業能力開発推進者を選任し、かつ、能開法第11条に規定する事業内職業能力開発計画及び当該計画に基づく職業訓練実施計画等に基づき、職業訓練又は教育訓練の実施その他職業能力開発に係る支援を行う事業主等に対して助成を行うことにより、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とする。

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。【令和4年度実績：26,943件（支給決定件数）】

長期教育訓練休暇制度の拡充

○ 中小企業の賃金助成額の引き上げ及び柔軟化

① 現 行：6,000円/日・人（企業規模問わず）

⇒改正後：**中小企業 8,000円/日・人 程度** *
大企業 6,000円/日・人 程度 *

② 労働者が柔軟に休暇を取得できるよう、**時間単位の休暇を対象**とする。

* 960（760）円/時・人×8時間＝約8,000（6,000）円

○ 中小企業における賃金助成支給上限日数の引き上げ

現 行：150日/人（企業規模問わず）

⇒改正後：**中小企業 200日/人 程度** *、大企業 150日/人 程度 *

* 200（150）日×8時間＝1,600（1,200）時間/人

【参考】三位一体の労働市場改革の指針（抄）

7. 多様性の尊重と格差の是正

（2）中小・小規模企業等の賃上げに向けた環境整備等

- 中小・小規模企業が従業員をリ・スキリングに送り出す場合、個人の主体的なリ・スキリングであっても、賃金助成などの支援策の拡充を検討する。

スキーム



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	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）	45(30)%		最低6か月 20(11)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%	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	960（760）円 /時・人 ※有給時	－
		短時間 勤務等	20万円 ※制度導入助成	－	－
事業展開等リスクリング支援コース	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。

施策名：公的職業訓練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。

③ 施策の概要

公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対してデジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せを拡充することにより、デジタル推進人材の育成を行う。

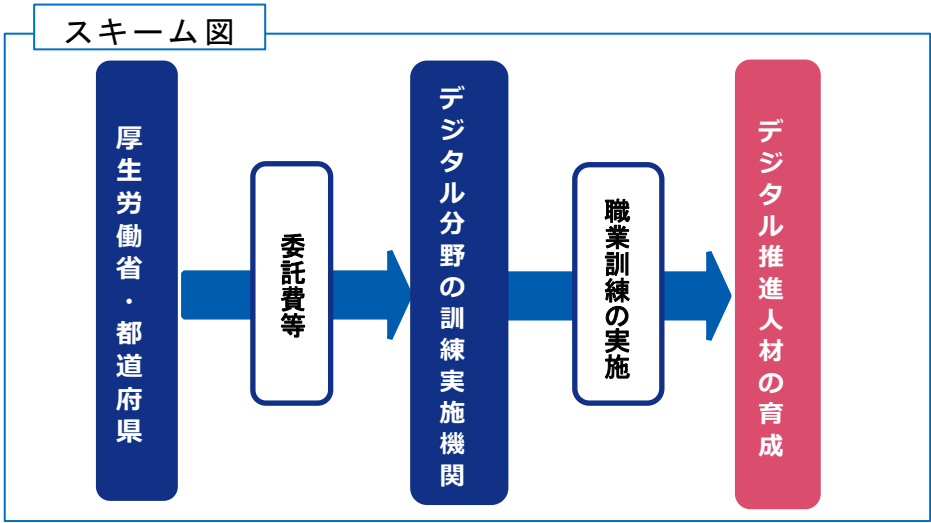
④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

上乗せの対象

公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練を実施している民間教育訓練機関に対して支払う委託費等について、経済産業省・独立行政法人情報処理推進機構が定めた「DX推進スキル標準」に対応したデジタル分野の訓練コースを新たに委託費等の上乗せの対象とする。

※ 現在、デジタル分野の訓練については、通常の委託費等に加え、資格取得率等が一定割合以上の場合や企業実習を組み込んだ場合に、委託費等を上乗せしている。

※ 令和8年度末までの時限措置



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）

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。

施策名: デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業

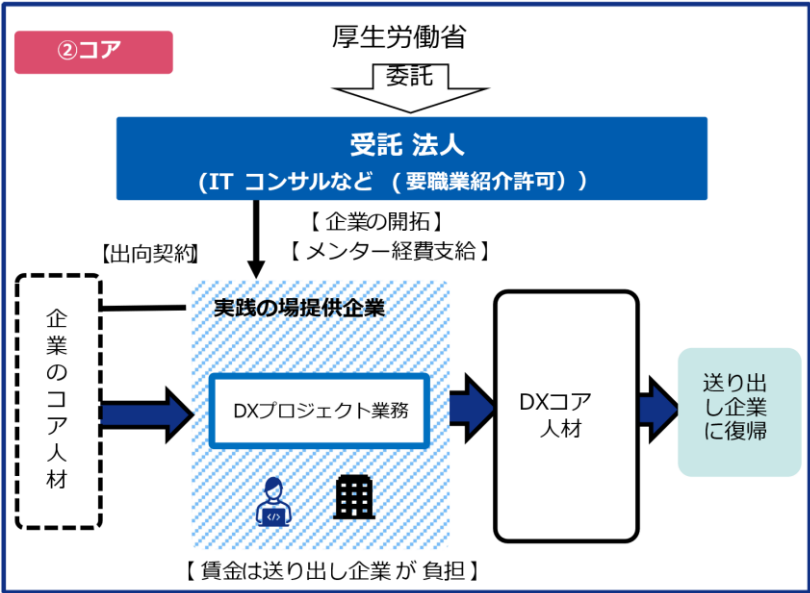
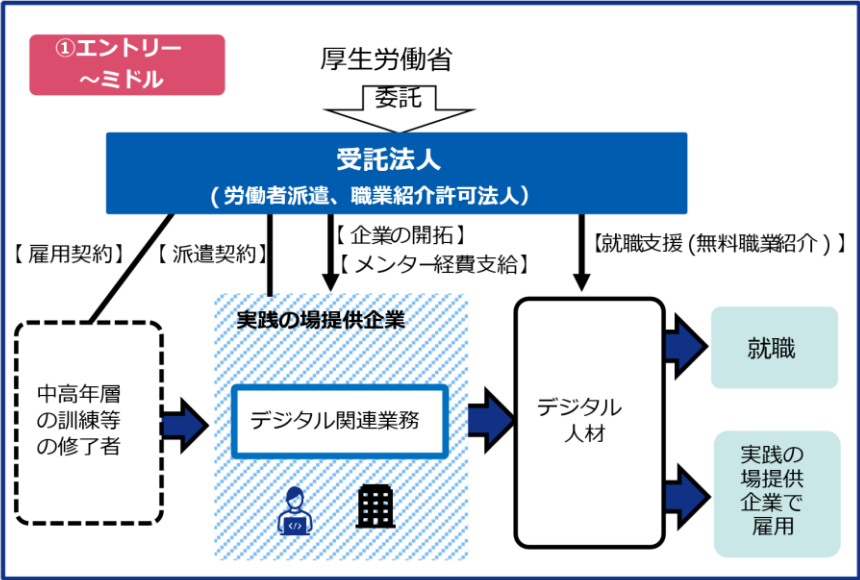
① 施策の目的

実務経験を積むための「実践の場」を提供し、生成AIを含むデジタル人材の育成を促進する。

③ 施策の概要

他職種からIT人材に転職を目指す者のうち中高年齢者や、IT以外の産業分野の企業のDX推進のため、実践経験を積むための「実践の場」を創出するモデル事業を実施し、その効果・課題等を検証する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



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)

- ・ 中高年齢者のデジタル分野への就職が促進される。
- ・ 企業内でDXを推進する人材が育成されることで、企業のDX化が促進される。

施策名：非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業（仮称）の実施

① 施策の目的

非正規雇用労働者等が働きながらも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組みを構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングの支援を行うことを目的とする。

③ 施策の概要

在職中の非正規雇用労働者等の受講を前提とした様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を試行的に実施することにより、非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

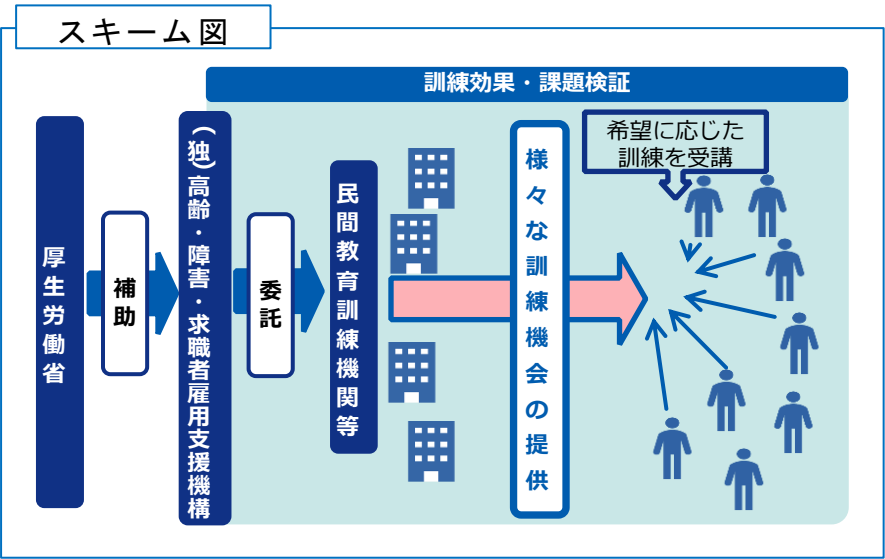
④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

試行事業の内容

ア 対象者
主に非正規雇用労働者

イ 実施方法等
受講継続等に効果的であるスクーリング形式と、場所や時間を問わず受講しやすいオンライン（オンデマンド、同時双方向）形式を効果的に組み合わせて実施することを想定。

ウ 受講継続等の支援策
実施機関において、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を担当制で行う学習支援者の配置等を実施。



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）

非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

職場情報総合サイト（しょくばらぼ）の運用等

1 事業の目的

- 意欲ある個人が能力を最大限活かすことが出来るよう、円滑な労働移動を推進することは、持続的な賃上げにつながる好循環を生み出すカギとなるものであり、希望する労働者が主体的に安心して労働移動できるよう支援していくことが重要。
- 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的・横断的に提供することにより、職業選択を支援して労働市場のマッチング機能を強化していく。また、企業が労働市場で選ばれるために雇用管理改善（働き方改革、人材育成、女性活躍等）に積極的に取り組むインセンティブを強化していく。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

- 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的・横断的に提供するためのウェブサイト「**職場情報総合サイト（しょくばらぼ）**」を運営。
- 既存の事業（女性活躍等）で提供している職場情報（※）を収集等した上で、求職者、学生等に対して検索、**企業間の比較を容易にする一覧化の仕組み**を提供。

実施主体：委託事業（民間事業者）
事業実績：職場情報総合サイトへの掲載企業数
102,788件（R5.12.1）

※ 主要3サイト※¹に掲載されている企業の情報を「しょくばらぼ」に転載しているものであるが、一部「独自情報項目※²」を掲載することも可能

※¹ 若者雇用促進総合サイト、女性の活躍推進企業データベース、両立支援のひろば

※² 「証券コード」、「市場区分」、「36協定に関する情報」、「社会保険（厚生年金保険・健康保険）適用の有無」、「中途採用比率（直近3事業年度）」及び「自由PR欄（500文字以内）」の6つ。

＜検索結果のイメージ（現行サイト）＞

職場情報の確認

企業詳細ページから、企業の基本情報と詳細な職場情報を確認することができます。

▼ 企業詳細ページ



複数の企業の比較

選択した複数の企業の職場情報を並べて比較することができます。

▼ 企業間比較ページ



職業情報提供サイト (job tag) について

「**ジョブ**」(職業・仕事)、「**タスク**」(作業)、「**スキル**」(技術・技能)等の観点から**職業情報を「見える化」し、求職者の就職活動等を支援するWebサイト**。求職者は自分にあった職業を見つけることができる。

※ 米国労働省が公開している職業情報データベース (O*NET) を参考に、(独) 労働政策研究・研修機構 (JILPT) で開発を行い、2020年3月から運用開始。

年間アクセス (PV) 件数 : 16,248,427件 (令和4年度)

掲載職業 (令和5年8月現在) : 521職業 ※ 厚生労働省編職業分類の小分類 (440分類) の約7割をカバー

※ 米国のO*NETは900以上の職業を掲載

〔job tag へのリンク〕 <https://shigoto.mhlw.go.jp>



主な機能

○ 「職業情報」の検索・提供

職業情報を様々な切り口 (仕事の性質、スキル、職種カテゴリー、産業など) から検索可能

(各職業に掲載している情報)

- ① 一般的な仕事内容・作業
 - ・ 仕事の内容を文章及び90秒程度の動画で紹介
 - ・ その仕事に含まれるタスクの詳細やその実施率、重要度が見える化
- ② 一般的な入職経路、学歴、関連資格、入職前後の訓練期間、入職前の実務経験
- ③ 労働条件 (労働時間、賃金*、平均年齢、一般的な就業形態)
 - * 全国平均・都道府県別の平均年収やハローワークの求人賃金に加えて、全国の所定内給与額別の人数割合や年齢別の年収グラフを掲載することで、キャリアを蓄積した際の賃金水準を見える化。また、今後、スキルに応じた賃金水準を示していくことを検討。
- ④ 労働市場の状況 (有効求人倍率、産業景況データ)
- ⑤ その職業に就いている人のスキル、知識、興味、価値観
- ⑥ 類似する職業 など

※ 職業に就くための学習の場 (職業訓練校、専門学校、大学、教育訓練給付等) のデータベースにリンク。

※ 掲載職業は、JILPT研究員、厚生労働省等で構成する研究会で選定し、その内容は、文献調査や企業や関係団体への訪問ヒアリング等により、現場の仕事の実態を収集して作成。(職業情報は、毎年10程度ずつ追加していく予定。)

- 加えて、求職者がネット上でできる「**適職検索**」「**キャリア分析**」や、企業が人材採用要件 (仕事内容、必要なスキルや知識等) を整理する機能なども搭載し、多様な活用が可能。

適職検索 : アンケートやテストを行い、回答者の仕事に対する興味、価値観、能力面の特徴などを浮き彫りにして、回答者に向いている職業を検索。

キャリア分析 : これまでの職歴と希望する職業のスキル等がマッチしているか、ネット上でわかる。



<職業情報の例>

