

求職者給付等について②

（これまでの議論の整理と検討の方向性）

これまでの議論の整理

第212回雇用保険部会にお示しした論点（求職者給付等について）

- 失業中の生活保障など労働者の生活と雇用の安定といった雇用保険制度の役割に鑑み、基本手当（給付水準等）の在り方等についてどのように考えるか。
- また、労働力がより希少になる中での雇用保険制度における対応の在り方について、どのように考えるか。
- 令和8年度末に期限が到来する以下の暫定措置の在り方について、どのように考えるか。
 - ① 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者に対する所定給付日数等を拡充する措置
 - ② 地域延長給付

雇用保険部会における求職者給付等関係の主なご意見

文責：事務局

【基本手当の在り方等について】

(注) 主な御意見を事務局で整理したもの。(順不同。御意見の趣旨を踏まえて文言を整理している。)

- 再就職時賃金日額と基本手当日額の乖離が大きくなっており、再就職時賃金日額と基本手当日額との逆転現象が生じる懸念は解消されていると見られることから、昨今の賃金・物価上昇も踏まえ、給付率を平成15年改正以前の水準（原則60%～80%）に戻すべき。
- 労働供給力制約を踏まえ、被保険者期間や年齢区分の大括り化や、高年齢層に手厚い所定給付日数の見直し、早期再就職率を上昇させるための給付期間の見直しについて検討すべき。制度設計に当たっては、財政影響の考慮や、需給調整機能の強化・リ・スキリング支援の充実との連携が必要。
- 給付水準については、受給者実人員が増加傾向にあること等を踏まえ、財政状況についても精査しながら、慎重に検討すべき。
- 賃金日額の計算については、事業主及びハローワークの事務負担を軽減させ、離職票の早期発行及び受給者への迅速な給付に繋がることから、受給者の不利益にならないことを前提に、必要な見直しを行うべき。受給者への迅速な給付の観点から、離職票の交付が遅れている場合でも柔軟に受給資格の仮決定をできるよう、運用改善を検討すべき。

【労働力がより希少になる中での雇用保険制度における対応の在り方について】

- 失業中の生活保障等の雇用保険のセーフティネットとしての役割の堅持が必要。労働移動は労働者の希望に沿うことが前提であり、魅力的な産業・職場であれば自然と当該産業・職場への労働移動が生じる。給付による後押しだけでなく、マッチング支援や必要に応じた訓練の実施等、ハローワーク等における支援を充実させるべき。
- 失業者の生活を保障し、再就職に繋いでいくことが雇用保険の本来の役割であるが、現行制度に非合理的な歪みが生じていないか点検し、必要があれば見直しを行うべき。
- 再就職手当について、雇用保険のセーフティネットとしての役割を堅持しつつも、産業構造の転換や労働市場の変化を踏まえ、労働市場全体の労働供給力の強化や労働者のキャリア形成の支援といった観点から、実態に即した制度に見直すべき。

雇用保険部会における求職者給付等関係の主なご意見

文責：事務局

(注) 主な御意見を事務局で整理したもの。(順不同。御意見の趣旨を踏まえて文言を整理している。)

【暫定措置について】

(雇止め離職者の特例)

- 一般の離職者と比較して、雇止め離職者は再就職までに要する期間が長い理由等がまだ明らかでないことから、少し様子を見てもいいのではないかと。雇止め離職者特例の対象者がどのような方かということが分かることに資するデータ等があると、今後議論が深まるのではないかと。
- 本制度は社会的に広く定着しつつあり、不安定な雇用におかれている者の生活保障として一定の役割を果たしていることから、今後は暫定措置として継続するのではなく、恒久的な制度に見直すべき。
- 現在の働き方の多様化や労働供給制約等、暫定措置創設時と現在の経済状況等が大きく異なることを踏まえ、延長・恒久化には慎重な検討が必要。

(地域延長給付)

- 地域延長給付中に就職された方もおり、本制度にはセーフティーネットとしての意義が一定程度ある。一方で、給付日数を延長すれば地域での就職に繋がるかは不確かであり、地域雇用対策の強化も検討すべき。
- 地域延長給付の受給者のうち受給期間中に就職した割合は相当程度に低いため、対象地域が限定的であることも踏まえると、本暫定措置を維持する必要性は乏しい。地域での連携の枠組みの活用も含め、産業政策と連携した地域雇用対策に取り組むべき。

(その他)

- 仮に暫定措置を延長するのであれば、その延長期間についても議論すべき。

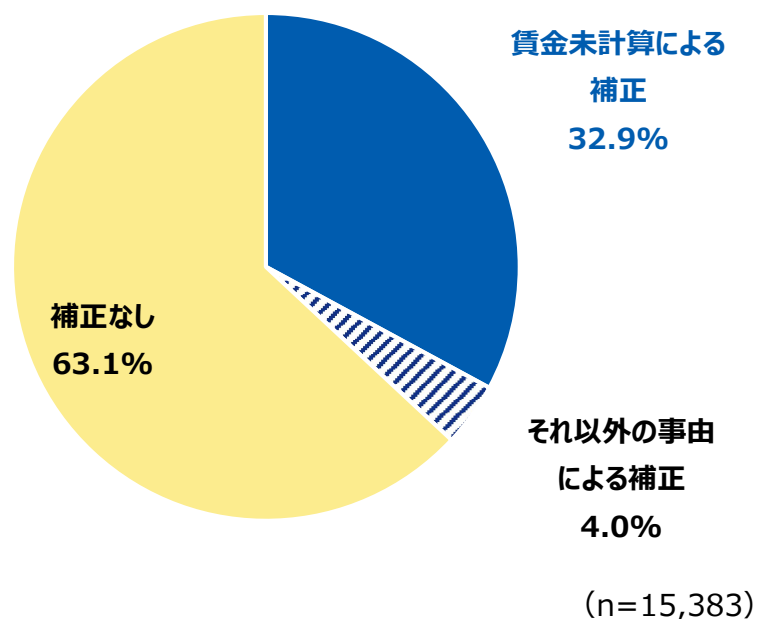
追加資料

離職票の補正状況について

最終月の賃金が未確定であること（賃金未計算）により離職票の補正が必要になった件数等について、一部のハローワークを対象に実績を集計。

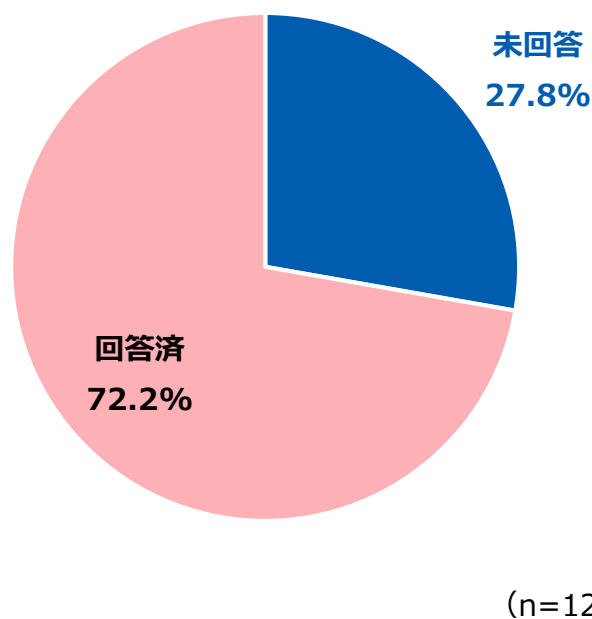
- ① 賃金未計算による離職票の補正は、受給資格決定の約3割で発生（補正全体の約9割）
- ② こうした事例のうち、最終月の賃金が初回認定日時点でも未確定の事例が約3割（処理件数が多い4月は更に高割合）

＜離職票の補正割合（図1）＞

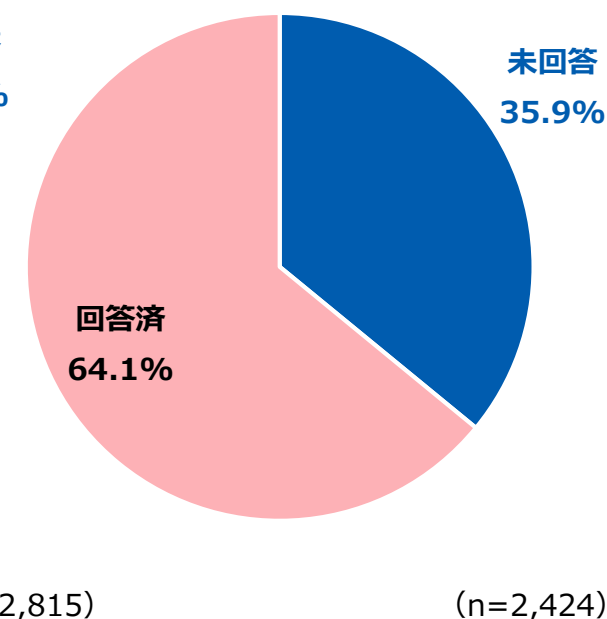


＜初回認定日までの賃金額の回答率（図2）＞

【4月～12月分】



【4月分】



出所：厚生労働省 職業安定局 雇用保険課調べ

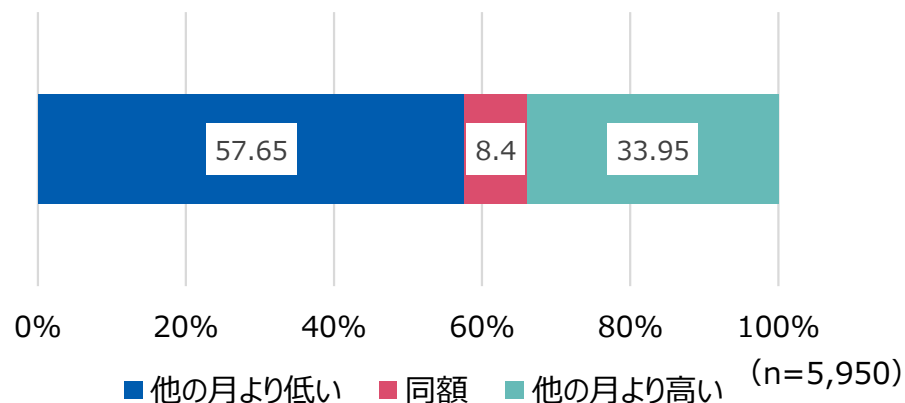
- ・ 図1は、東京労働局管内の公共職業安定所における令和5年4月分の受給資格決定に占める離職票の補正実績を集計したもの。
- ・ 図2は、全国の複数の公共職業安定所を対象に、令和7年4月から12月までに行われた離職票の補正（賃金未計算によるものに限る。）について、事業所への離職票の補正依頼から回答までの状況の実績を集計したもの。

最終月の賃金について

最終月の賃金をその他の月と比較するため、一部のハローワークを対象に実績を集計。

- ① 月別の賃金額を比較すると、最終月は出勤・残業の増減により、その他の月より賃金が高い場合・低い場合とも存在
- ② 最終月を除いて計算した場合でも、賃金日額（平均額）に影響は見られない（１％未満）

<最終月の賃金額の増減及びその理由>



最終月に賃金が低下した理由

出勤が減ったため	40.4%
残業が減ったため	30.4%
その他（賃金改定のため、無回答等）	29.2%

最終月に賃金が増加した理由

出勤が増えたため	42.7%
残業が増えたため	23.1%
その他（賃金改定のため、無回答等）	34.2%

<月別の賃金の比較>

賃金額（月額）（円）					
①最終月 離職前 1 か月	②離職前 2 か月	③離職前 3 か月	④離職前 4 か月	⑤離職前 5 か月	⑥離職前 6 か月
235,636	246,697	250,537	250,516	252,195	248,068

賃金額（日額）（円）		
現行 （①～⑥）	最終月除く 5 月 （②～⑥）	最終月除く 3 月 （②～④）
8,242 （100%）	8,320 （100.9%）	8,308 （100.8%）

出所：厚生労働省 職業安定局 雇用保険課調べ

- ・ 全国の複数の公共職業安定所を対象に、令和 7 年11月の特定の曜日に行われた受給資格決定について、離職票に記載の内容を集計。
賃金額（月額）の表のうち、①～⑥は、賃金日額の算定に用いる賃金支払月（6 か月）を、離職日から近い順に並べたもの。
最終月に賃金が増加・低下した理由は、各所での任意の聴き取りをもとに雇用保険課において集計。

（参考）その他の制度について

○労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第十二条 この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前三箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。ただし、その金額は、次の各号の一によつて計算した金額を下つてはならない。

- 一 賃金が、労働した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制その他の請負制によつて定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の百分の六十
- 二 賃金の一部が、月、週その他一定の期間によつて定められた場合においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と前号の金額の合算額

②～⑧ （略）

○健康保険法（大正11年法律第70号）（抄）

（定時決定）

第四十一条 保険者等は、被保険者が毎年七月一日現に使用される事業所において同日前三月間（その事業所で継続して使用された期間に限るものとし、かつ、報酬支払の基礎となった日数が十七日（厚生労働省令で定める者にあつては、十一日。第四十三条第一項、第四十三条の二第一項及び第四十三条の三第一項において同じ。）未満である月があるときは、その月を除く。）に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬月額を決定する。

2・3 （略）

2 基本手当について

（2）令和6年度末で期限が到来する暫定措置について

- リーマンショック時に講じられた措置に端を発する、雇止めによる離職者について所定給付日数を特定受給資格者並みの水準とする措置等と、雇用情勢が悪い地域に居住し、かつ、重点的に再就職の支援が必要であると公共職業安定所長が認めた特定受給資格者等に対する所定給付日数を延長する措置（地域延長給付）は、いずれも時限の暫定措置とされており、累次の延長を経て現在は令和6年度末までの措置とされている。
- このうち、**雇止めによる離職者について所定給付日数を特定受給資格者並みの水準とする措置等については、暫定措置の対象者の基本手当支給終了までの就職割合が、特定受給資格者全体と比べて低くなっており、その要因に関する更なる分析及びその分析のための支給状況等の検証を行う**こととし、当該措置については令和7年度から2年間延長すべきである。

この点に関し、労働者代表委員からは、この暫定措置の対象者の再就職の状況は変化しておらず、取り巻く環境も大きくは改善していないことから、恒久化も含めて検討すべきとの意見があった。

（略）

（参考）基本手当支給終了までの就職割合（令和5年度）

（％）

	全体	特定受給資格者・特定理由離職者			特定受給資格者・特定理由離職者以外
			うち特定受給資格者	うち特定理由離職者	
計	60.5	64.1	67.9	51.8	59.0

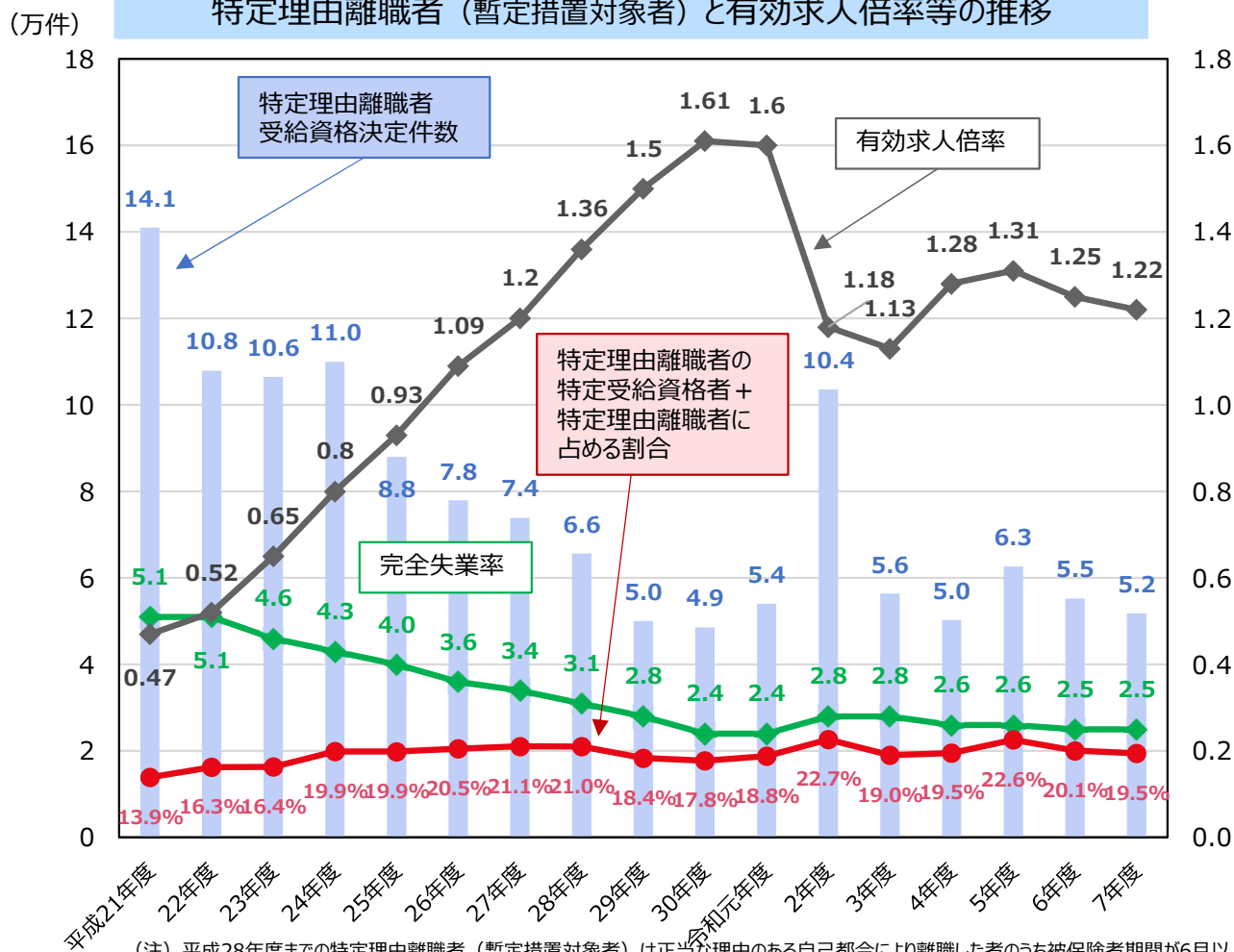
（注1）特定以外受給資格者とは、基本手当受給者（全体）から、特定受給資格者と特定理由離職者（暫定措置対象者）を除いたもの。

（注2）令和5年度に受給資格決定をした者について、令和8年5月末時点の就職状況を特別に調査したもの。

雇止め離職者の特例の創設以降の状況①

- 有効求人倍率が上昇（低下）すると、特定理由離職者（暫定措置対象者）の受給資格決定件数は減少（増加）する傾向。一方で、有効求人倍率が高水準であっても、一定の特定理由離職者（暫定措置対象者）が存在。
- 令和3年有期労働契約に関する実態調査では、平成21年調査と比較して、雇止めを受けた理由として、景気要因等を理由とする回答の占める割合は減少する一方、担当していた業務・職務の打ち切り・終了の占める割合が増加。

特定理由離職者（暫定措置対象者）と有効求人倍率等の推移



有期労働契約に関する実態調査

平成21年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）

雇止めの理由（最大3つ、複数回答）の上位3回答

- ・ 「景気要因などによる業務量の減少」が42.0%
- ・ 「経営状況の悪化」が32.3%、
- ・ 「契約期間の満了」が27.6%

令和3年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）

雇止めの理由（最大3つ、複数回答）の上位3回答

- ・ 「担当していた業務・職務の打ち切り・終了」が31.9%
- ・ 「景気要因などによる業務量の減少」が28.8%
- ・ 「経営状況の悪化」が24.8%。

※ 平成21年調査では、「担当していた業務・職務の打ち切り・終了」は21.2%

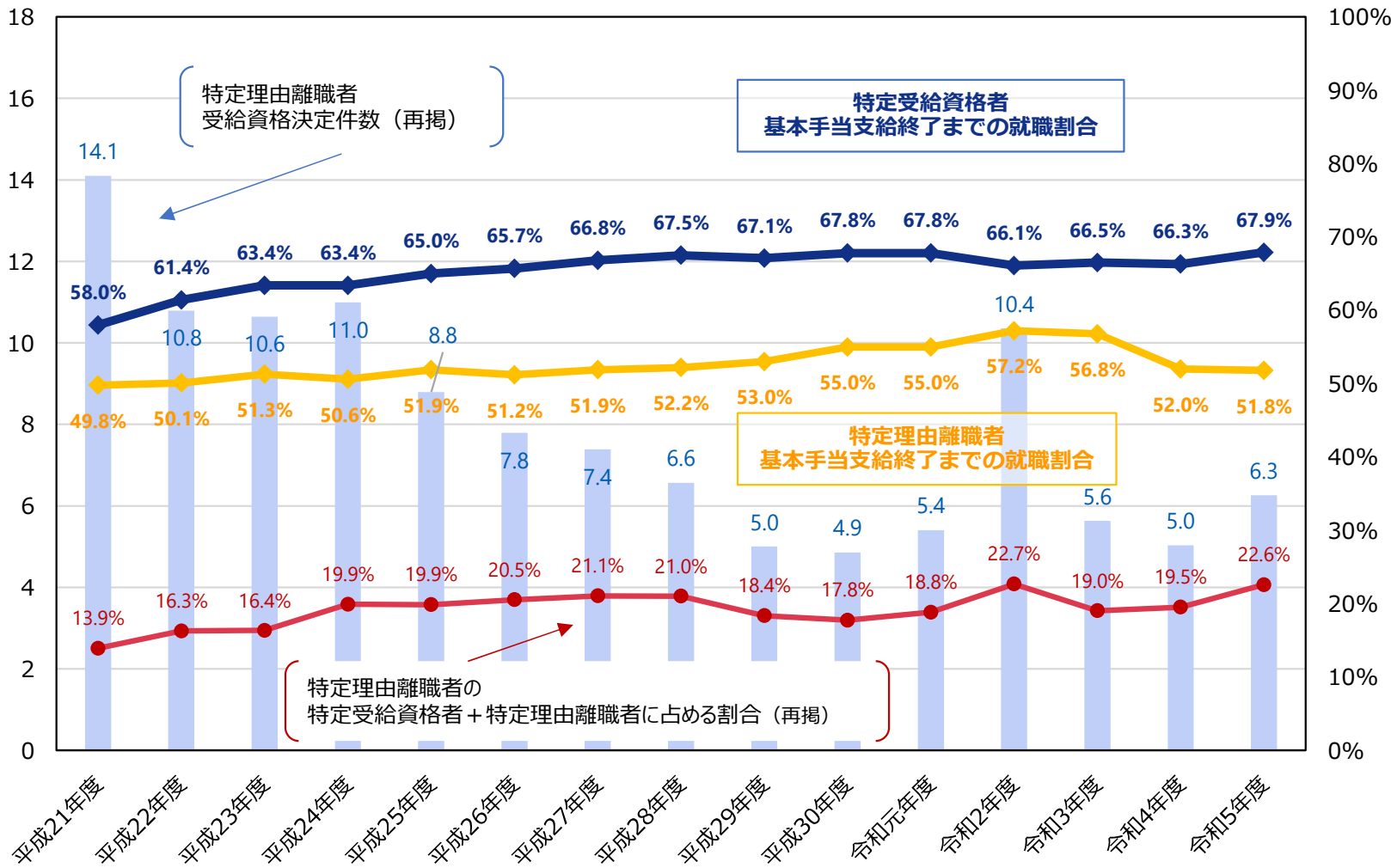
(注) 平成28年度までの特定理由離職者（暫定措置対象者）は正当な理由のある自己都合により離職した者のうち被保険者期間が6月以上12月未満の者も対象となっていること、また、令和2年度以降の特定受給資格者は、新型コロナウイルス感染症に伴う特例措置により、重症化防止等の観点から離職した者（令和2年5月1日以降に離職した者のみ）も対象となっていることに留意が必要（前後は連続しない）。

雇止め離職者の特例の創設以降の状況②

- 特定理由離職者（暫定措置対象者）の基本手当支給終了までの就職割合は、特定受給資格者と比べて継続的に低い。

※ 特定理由離職者（暫定措置対象者）の被保険者期間は、平成21年度・令和5年度とも、特定受給資格者と比べて短い傾向。

特定受給資格者及び特定理由離職者（暫定措置対象者）の基本手当終了までの就職割合の推移



被保険者期間の比較

令和5年度 (括弧内は 平成21年度)	特定受給 資格者	特定理由 離職者
1年未満	4.0 (7.8)	13.1 (14.1)
1～5年 未満	31.1 (40.3)	64.8 (65.1)
5～10年 未満	25.5 (22.1)	13.4 (13.4)
10～20年 未満	23.7 (15.4)	6.4 (3.8)
20年以上	15.8 (14.4)	2.3 (3.6)

(注) 平成28年度までの特定理由離職者（暫定措置対象者）は正当な理由のある自己都合により離職した者のうち被保険者期間が6月以上12月未満の者も対象となっていること、また、令和2年度以降の特定受給資格者は、新型コロナウイルス感染症に伴う特例措置により、重症化防止等の観点から離職した者（令和2年5月1日以降に離職した者のみ）も対象となっていることに留意が必要（前後は連続しない）。

2 基本手当について

（2）令和 6 年度末で期限が到来する暫定措置について

- リーマンショック時に講じられた措置に端を発する、雇止めによる離職者について所定給付日数を特定受給資格者並みの水準とする措置等と、雇用情勢が悪い地域に居住し、かつ、重点的に再就職の支援が必要であると公共職業安定所長が認めた特定受給資格者等に対する所定給付日数を延長する措置（地域延長給付）は、いずれも時限の暫定措置とされており、累次の延長を経て現在は令和 6 年度末までの措置とされている。

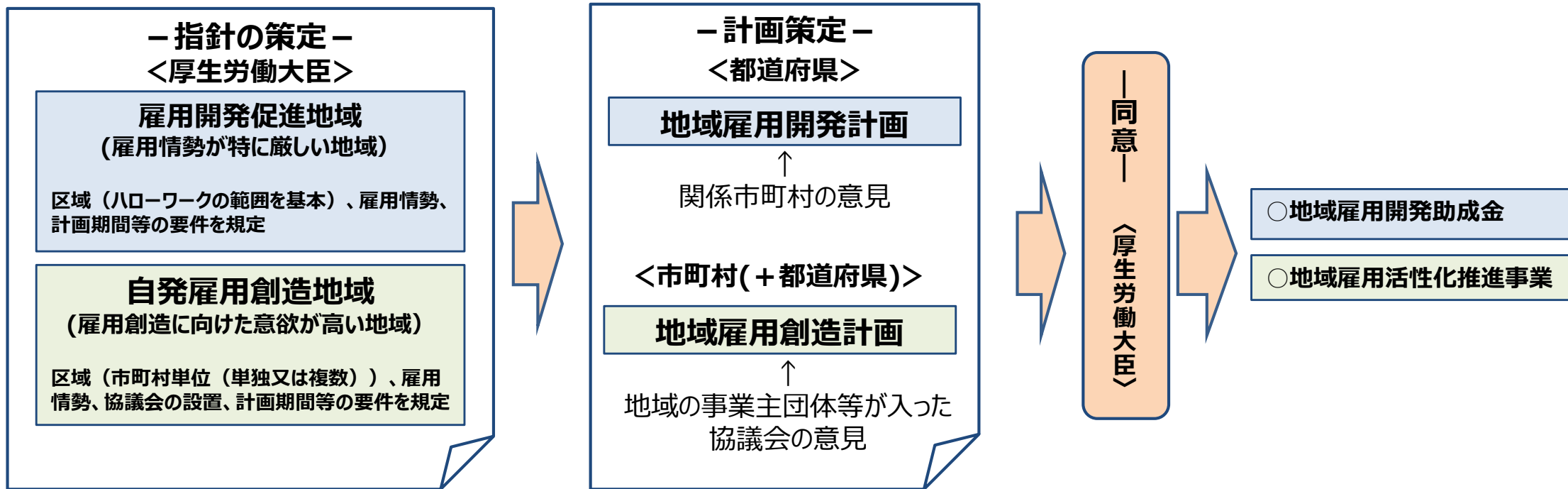
（略）

- また、地域延長給付については、対象地域が固定化しつつあり、対象者もわずかとなっている。地域によって産業構造や経済情勢が様々である中、地域ごとに生じる雇用の変化への臨機応変な対応が求められる一方で、地域ごとの雇用失業情勢の悪化に対しては、地方自治体による取組も含めた産業政策や雇用機会の開発を進めるとともに、広域での就職支援により対処していることや、他の延長給付により災害や個別の事情に配慮して所定給付日数を延長することが可能であることも踏まえ、その必要性も含め、地域延長給付の在り方に関する更なる検証を行うこととし、当該措置については令和 7 年度から 2 年間延長すべきである。

この点に関し、使用者代表委員からは、今後の検証の際には、廃止も含め検討すべきであるとの意見があった。

地域雇用対策について

○ 地域雇用開発促進法の枠組み



○ 主な施策

【地域雇用開発促進法等に基づく支援】

○ 地域雇用開発助成金

雇用開発促進地域（雇用情勢が特に厳しい地域）等への支援として、事業所の設置・整備と地域求職者等の雇入れを行う事業主に対して助成

○ 地域雇用活性化推進事業

自発雇用創造地域（雇用創造に向けた意欲が高い地域）等への支援として、地域の特性を活かした「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

【その他の雇用開発が必要な地域などに対する支援】

○ 地域活性化雇用創造プロジェクト

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事業費を補助

地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）

1 事業の目的

地域雇用開発のための助成、援助等の措置を講ずる必要があると厚生労働大臣が認める地域（同意雇用開発促進地域）等において、事業所の設置・整備を行うとともに地域求職者等を雇い入れた事業主に対して助成を行い、地域的な雇用構造の改善を図る。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

事業の概要

同意雇用開発促進地域等において、事業所の設置・整備を行うとともに地域求職者等を雇い入れた事業主に対して、設置・整備費用及び対象労働者の増加数等に応じて一定額を助成する（1年ごとに3回の助成）。

対象地域

雇用開発促進・改善地域メニュー	○ 同意雇用開発促進地域（下記全ての要件を満たし、かつ、厚生労働大臣が同意をした地域） (1) 「最近3年間の有効求職者数／労働力人口」が全国平均以上 (2) 「最近3年間の有効求人倍率」又は「最近1年間の有効求人倍率」が全国平均の2／3以下 ただし、全国平均の2／3が1を超える場合は1、0.67未満の場合は0.67以下 ○ 最近1年間の有効求人倍率が1倍未満の過疎・離島地域等であって、厚生労働大臣が指定する地域
特定有人国境離島地域等メニュー	○ 関係法に基づく特定有人国境離島地域、奄美群島及び小笠原諸島

助成内容

設置・整備費用と対象労働者の増加数に応じて、下表の額を助成

設置・整備費用	対象労働者の増加人数			
	3(2)～4人 (注)括弧は創業の場合	5～9人	10～19人	20人～
300万円以上	50万円	80万円	150万円	300万円
1,000万円以上	60万円	100万円	200万円	400万円
3,000万円以上	90万円	150万円	300万円	600万円
5,000万円以上	120万円	200万円	400万円	800万円

※1 中小企業事業主は、初回支給のみ、上表の額の1.5倍を支給

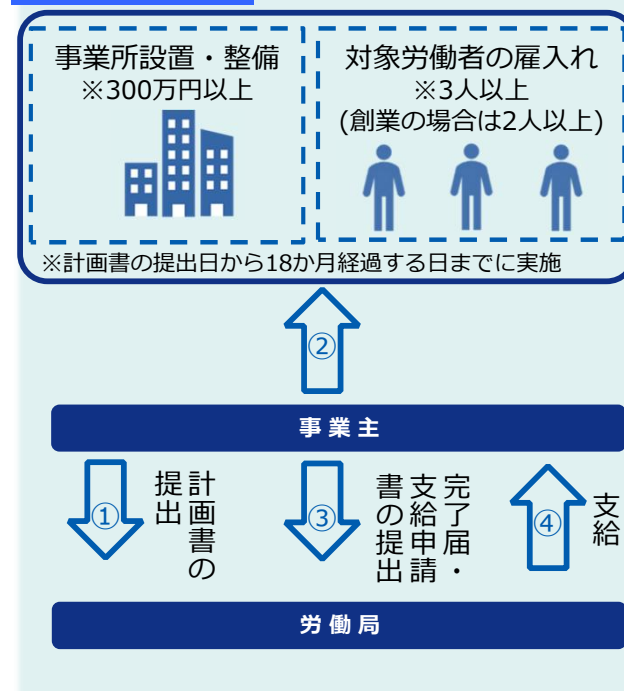
※2 創業の場合は、初回支給のみ、上表の額の2倍を支給

※3 「地域活性化雇用創造プロジェクト」参画事業主が助成対象となる措置を講じた場合は、助成金の対象とするとともに、初回支給時、対象労働者のうち、正社員1人あたり50万円を上乗せして支給

※4 「地方創生応援税制（企業版ふるさと納税）」寄附事業主が助成対象となる措置を講じた場合は、助成金の対象として支給

※5 大規模雇用開発計画を策定する事業主については、上表の額にかかわらず、設置・整備費用と対象労働者の増加数に応じて、最高2億円を支給

スキーム



実施主体

都道府県労働局

実績

令和7年度支給額：2.1億円

地域雇用活性化推進事業

1 事業の目的

雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域等による、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・確保を図るための創意工夫ある取組を支援する。

2 事業の概要

- 地域の課題・実情や地域企業、求職者のニーズ・シーズを把握した上で、事業構想を策定
 - 地域が提案する事業構想の中から、「魅力ある雇用や人材の維持・確保効果が高いと認められるもの」を事業選抜・評価委員会において選抜
- 【実施規模】各年度4千万円（複数市町村で連携する場合、1地域あたり2千万円／年を加算（加算上限1億円／年））
【実施期間】3年度以内 【事業実績（就職件数等）】3,457人（令和7年度実績）

3 事業のスキーム・実施主体等

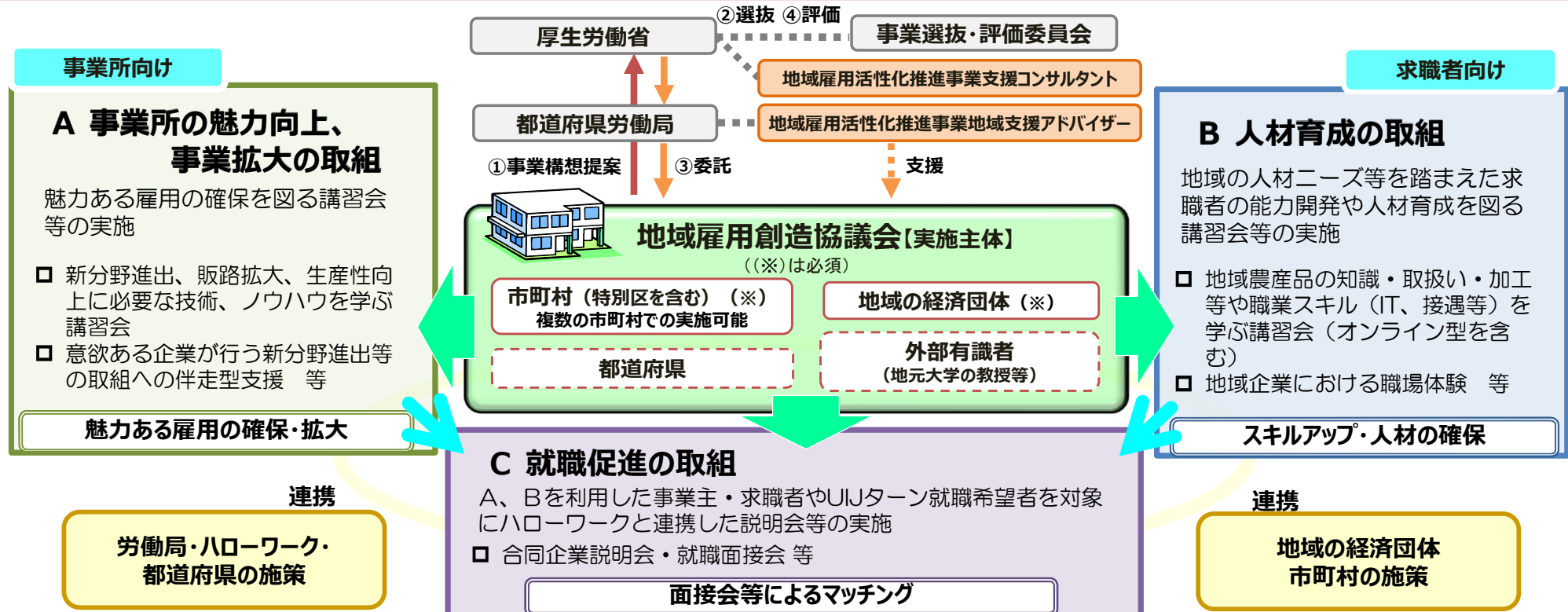
対象地域

I. 雇用機会不足地域（次の①、②いずれかに該当する地域）

- ① 最近3年間（平均）又は最近1年間（平均）の地域の有効求人倍率が全国平均（1を超える場合には1.00。0.67未満である場合には0.67）以下であること
- ② 最近3年間（平均）又は最近1年間（平均）の地域の有効求人倍率が1未満であって、最近5年間で人口が全国平均以上に減少していること

II. 過疎等地域

過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法（令和3年3月31日法律第19号）による過疎地域や重大な災害の被害を受けた地域として厚生労働大臣が別途定める地域



地域活性化雇用創造プロジェクト

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）

【実施期間】 最大3年間

【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）

3 事業スキーム・実施主体等

地域の関係者による協議会

都道府県 経済団体 学識経験者
労働者団体 金融機関 NPO等
労働局 経済産業局

厚生労働省

応募 採択

審査・選定

第三者委員会

学識経験者 経済団体 労働者団体

設置
助言・
効果検証

都道府県

国の施策

連携

都道府県の施策

A 事業主向け支援

労働環境の整備
事業所の魅力向上
生産性の向上 等



例：

- 働き方改革の取組に対する個別支援
- 雇用管理改善、職域開発セミナー
- 魅力的な求人募集に係る相談支援
- 生産性向上、新分野進出、業種転換等に向けた専門家派遣や伴走型支援

魅力ある雇用機会の確保・拡大

※テーマ例（複数選択可）

DX推進

UI/ターン

人材不足分野

成長分野

女性・高齢者

事業転換・継承

A・B・Cを一体的に実施

C 就職促進支援

- 合同企業説明会・就職面接会、オンライン面接会
- 専門相談員による就職支援・求人情報提供・情報発信 等

B 求職者・労働者向け支援

職業意識の啓発
スキル・資格の取得支援
インターンシップの実施 等



例：

- 個々の段階に応じた職業意識啓発セミナー
- 新たなスキル取得に向けた講習会や研修実施
- 地域企業におけるインターンシップや職場体験講習

等

企業ニーズに合った人材育成

地域における良質な雇用

通年雇用助成金

1 事業の目的

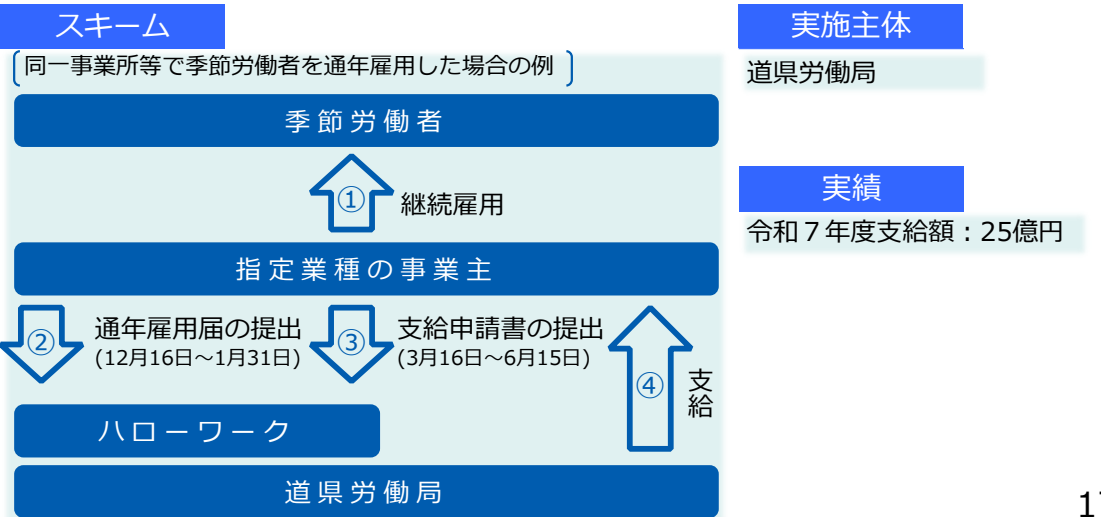
北海道、東北地方等気象条件の厳しい積雪寒冷地（13道県）において、季節的業務に従事する労働者（季節労働者）を通年雇用した事業主に対して通年雇用助成金を支給し、季節労働者の通年雇用化の促進を図る。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

事業の概要
13道県において、季節労働者（※）を通年雇用するための各種取組を実施した事業主に対して、その取組時に要した賃金又は経費の一部を助成する。
※ 9月16日以前から雇用され翌年の1月31日において雇用保険の特例一時金の受給資格を得て、支給を受けることが見込まれる方

助成額
【季節労働者を通年雇用した場合の賃金助成】
対象期間（12月16日～3月15日）に支払った賃金の
2／3（1年目）、1／2（2～3年目）
（1月～4月中に当該労働者を休業させた場合）
1月～4月に支払った休業手当と対象期間に支払った賃金の合計額の
1／2（1年目）、1／3（2年目）
（季節労働者を季節的業務以外の業務に転換させた場合）
業務転換後6ヶ月間に支払った賃金の1／3
【季節労働者を通年雇用し、職業訓練を実施した場合】
支払った訓練経費の
1／2（季節的業務に係る訓練）、2／3（季節的業務以外に係る訓練）
【季節労働者3人以上を通年雇用することを目的として、新分野進出した場合の
設置・整備助成】
要した費用の1／10を対象労働者の定着状況に応じて最大3年間
【季節労働者をトライアル雇用し、引き続き常用雇用した場合の賃金助成】
指定業種以外の事業主が常用雇用後6ヶ月間に支払った賃金の1／2からトライアル雇用助成金受給額を減額した額

対象地域
【全市町村対象】北海道、青森、岩手、秋田
【一部の市町村】宮城、山形、福島、新潟、富山、石川、福井、長野、岐阜
指定業種
①林業 ②採石業及び砂、砂利又は玉石の採取業 ③建設業 ④水産食料品製造業
⑤野菜缶詰、果実缶詰又は農産保存食料品の製造業 ⑥一般製材業 ⑦セメント製品製造業
⑧建設用粘土製品(陶磁器製のものを除く)の製造業 ⑨特定貨物自動車運送業
⑩建設現場において据付作業を行う「造作材製造業（建具を除く）」、「建具製造業」、
「鉄骨製造業」、「建設用金属製品製造業（鉄骨を除く）」、「金属製サッシ・ドア製造業」、
「鉄骨系プレハブ住宅製造業」、「建築用金属製品製造業（サッシ、ドア、建築用金物を除く）」、「畳製造業」
⑪農業（畜産農業及び畜産サービス業を除く）



国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

- 【構成員】 ①都道府県労働局 ②都道府県 ③公共職業能力開発施設を設置する市町村 ……主催
- ④職業訓練・教育訓練実施機関（専門学校・各種学校、高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等 等）
- ⑤労働者団体 ⑥事業主団体
- ⑦職業紹介事業者（団体）又は特定募集情報等提供事業者（団体） ⑧学識経験者
- ⑨その他協議会が必要と認める者（例：デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局 等）

地域職業能力開発促進協議会の協議事項

①公的職業訓練における人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

⇒ ニーズを踏まえた精度の高い訓練を実施

地域の人材ニーズや検証を踏まえた
「地域職業訓練実施計画」の策定

訓練コースの設定

将来的に必要なスキルも含め、地域の詳細な人材ニーズの把握

経済情報、労働市場情報、企業ニーズ等

「地域職業訓練実施計画」と実績とのミスマッチの検証

職業訓練機関等

職業訓練の実施

キャリアコンサルティング、その他の職業能力開発に関する取組の共有

キャリアコンサルティング、リカレント教育等

②公的職業訓練における訓練効果の把握・検証 (協議会の下ワーキンググループで実施)

カリキュラム等の改善

訓練効果の把握・検証

採用企業

ヒアリング

修了者

訓練機関

③地域の訓練ニーズを踏まえた教育訓練給付制度による訓練機会の確保等

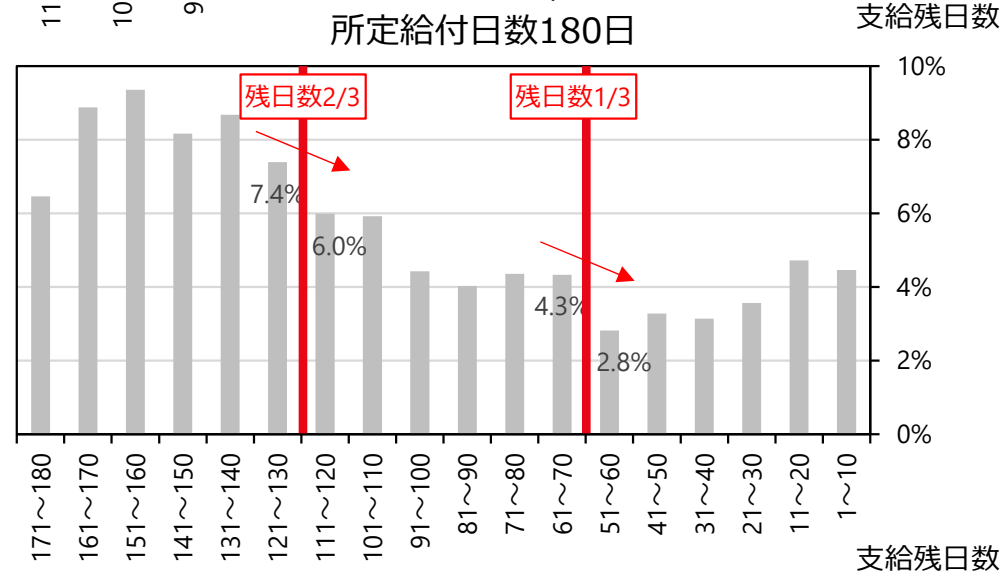
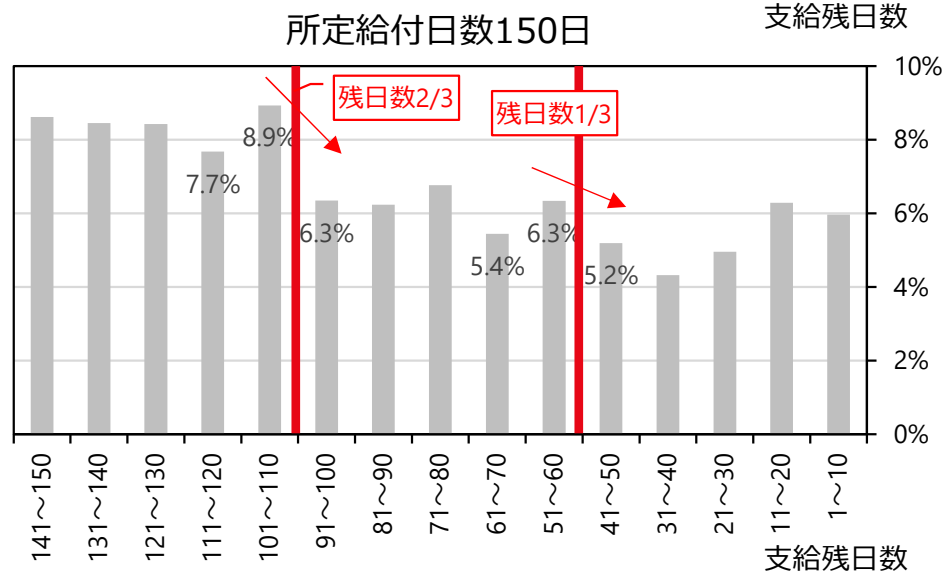
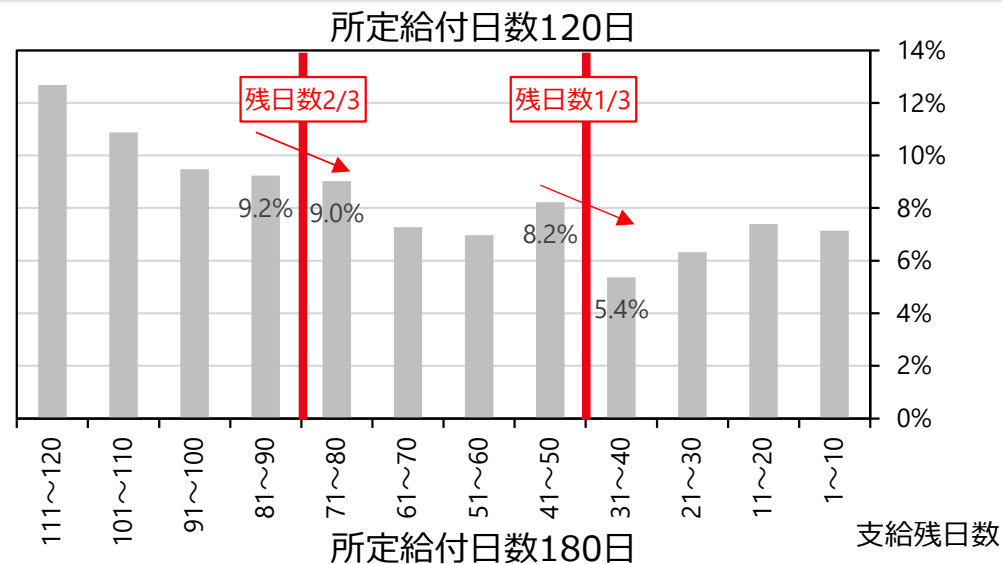
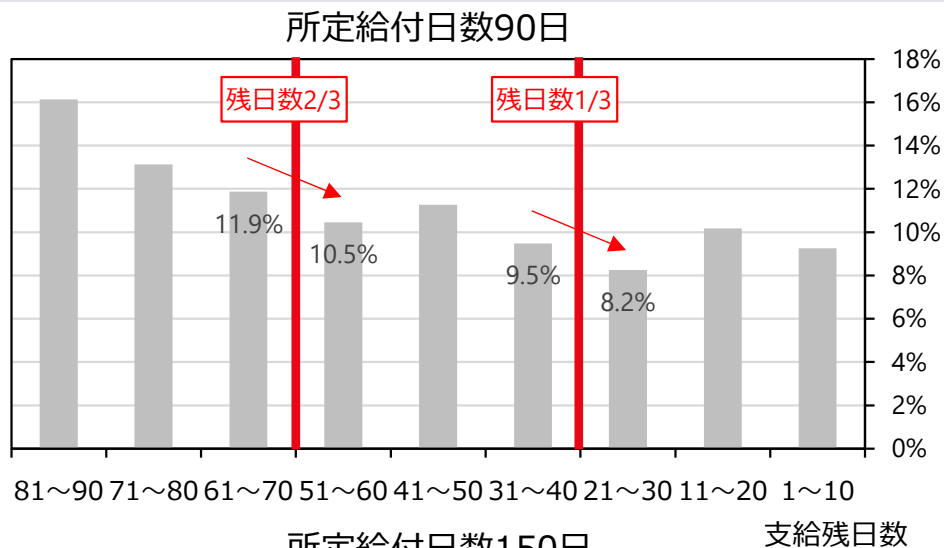
指定講座の状況を踏まえ、訓練ニーズの高い分野等における適切な訓練機会の確保等について協議

⇒ 協議内容の報告を受けた厚生労働省による業界団体等を通じた訓練実施機関への指定申請勧奨等の実施により指定講座を拡大

⇒ 個別コースの質の向上を促進

基本手当受給開始から再就職までの支給残日数の状況（所定給付日数別）①

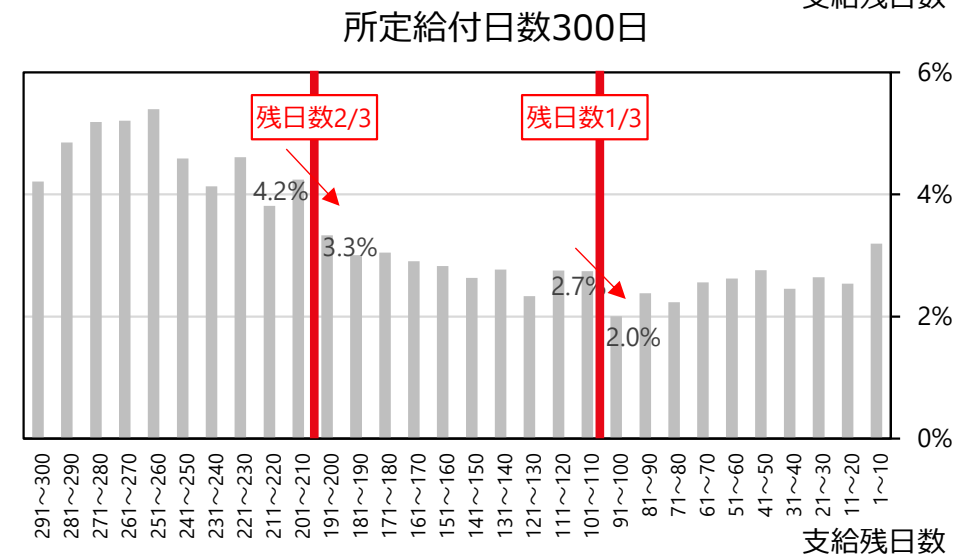
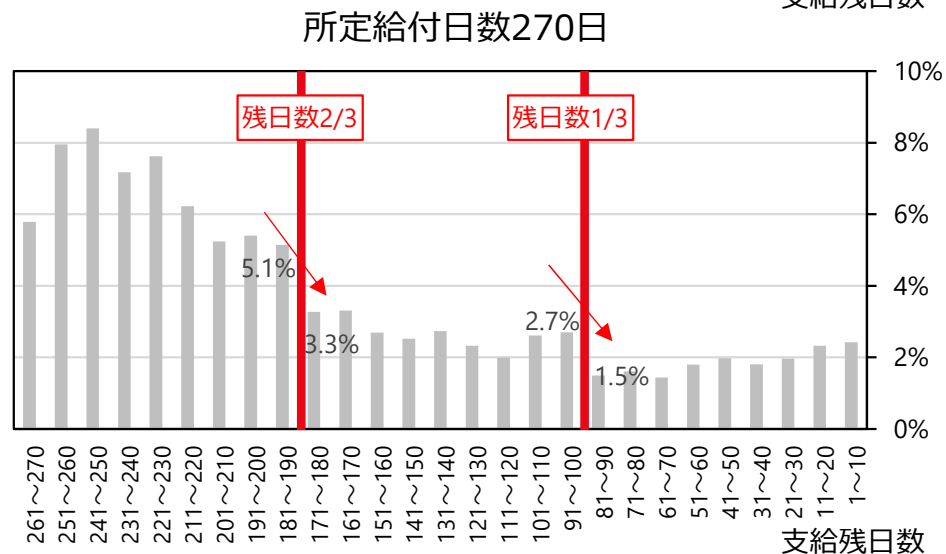
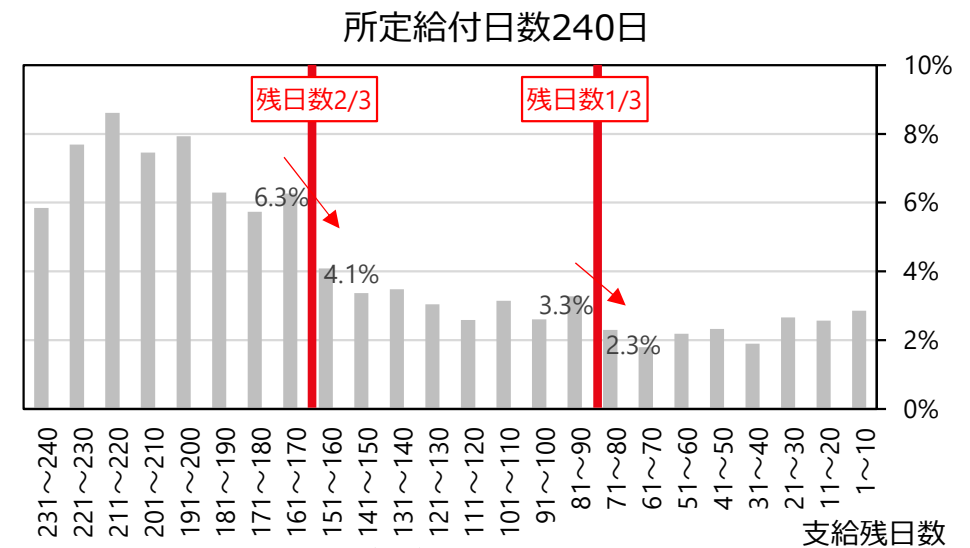
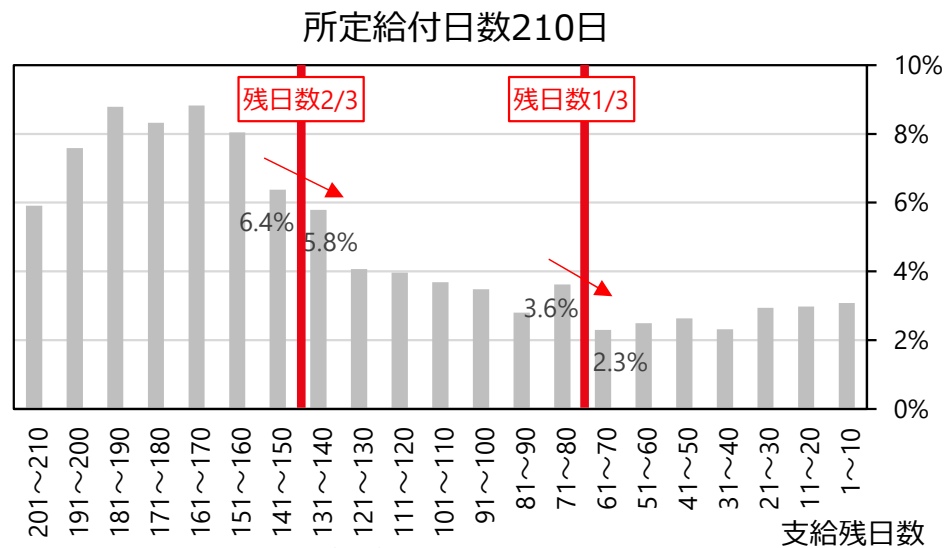
- 支給残日数1/3,2/3の経過後に、再就職者数が低下する傾向がある。
- 一定以上の日数がある場合を中心に、支給残日数1/3,2/3の到来直前に再就職数が増加しているケースが見られる。
 ※ 例えば、所定給付日数150日の場合、残日数111～120日：7.9% →101日～110日：8.9% →91日～100日：6.3%
 残日数61～70日：5.4% →51日～60日：6.3% →41日～50日：5.2%



(注) 令和5年度に受給資格決定した者について、支給残日数（10日刻み）毎に、基本手当（基本分）の受給中に再就職した者に占める割合を集計。

基本手当受給開始から再就職までの支給残日数の状況（所定給付日数別）②

- 支給残日数1/3,2/3の経過後に、再就職者数が低下する傾向がある。
- 一定以上の日数がある場合を中心に、支給残日数1/3,2/3の到来直前に再就職数が増加しているケースが見られる。

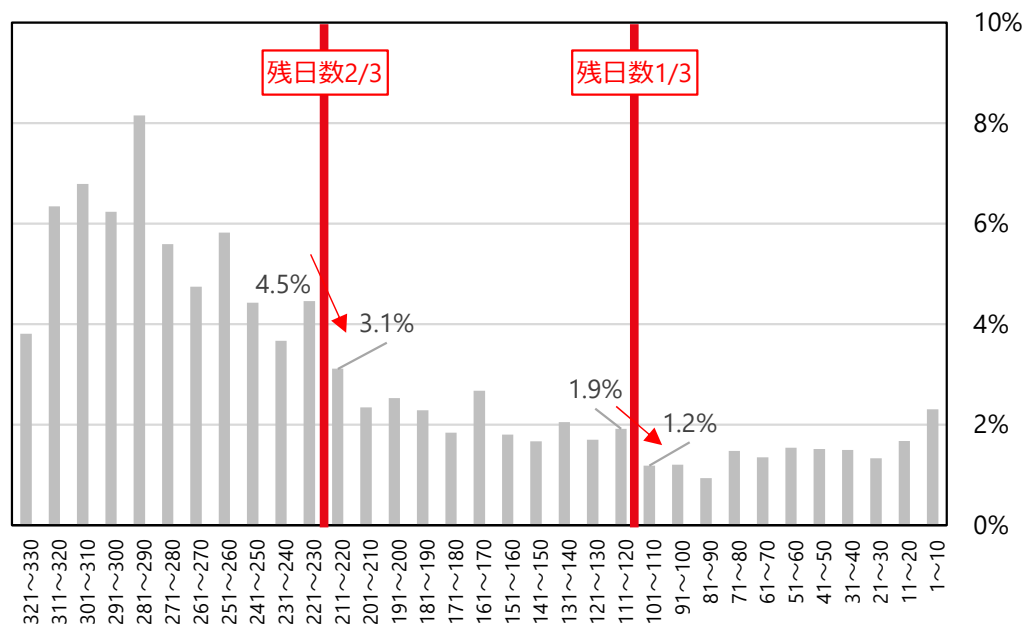


(注) 令和5年度に受給資格決定した者について、支給残日数（10日刻み）毎に、基本手当（基本分）の受給中に再就職した者に占める割合を集計。

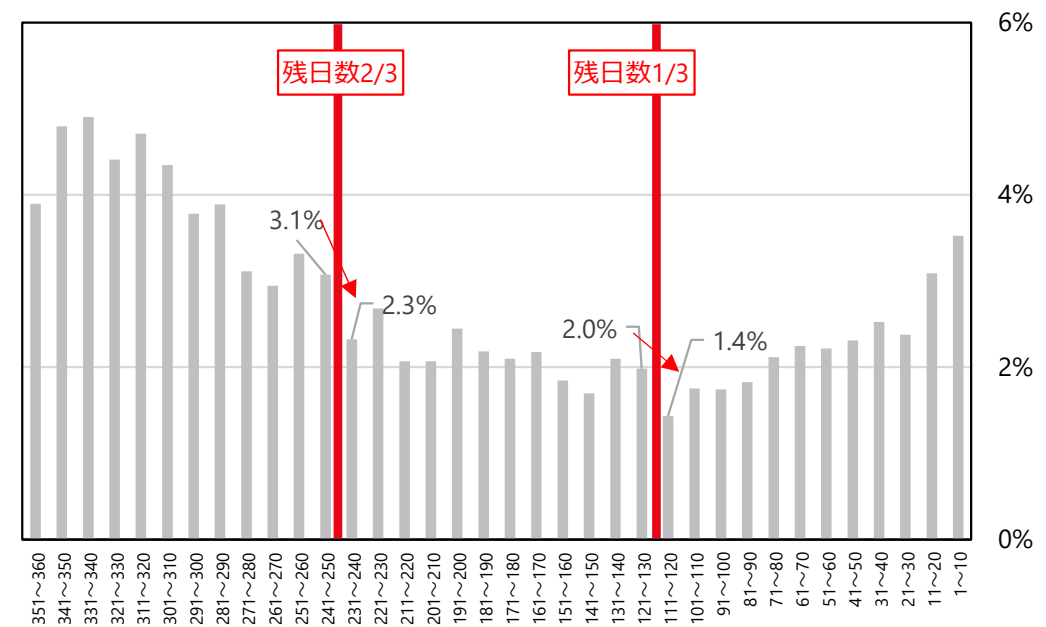
基本手当受給開始から再就職までの支給残日数の状況（所定給付日数別）③

- 支給残日数1/3,2/3の経過後に、再就職者数が低下する傾向がある。
- 一定以上の日数がある場合を中心に、支給残日数1/3,2/3の到来直前に再就職数が増加しているケースが見られる。

所定給付日数330日



所定給付日数360日

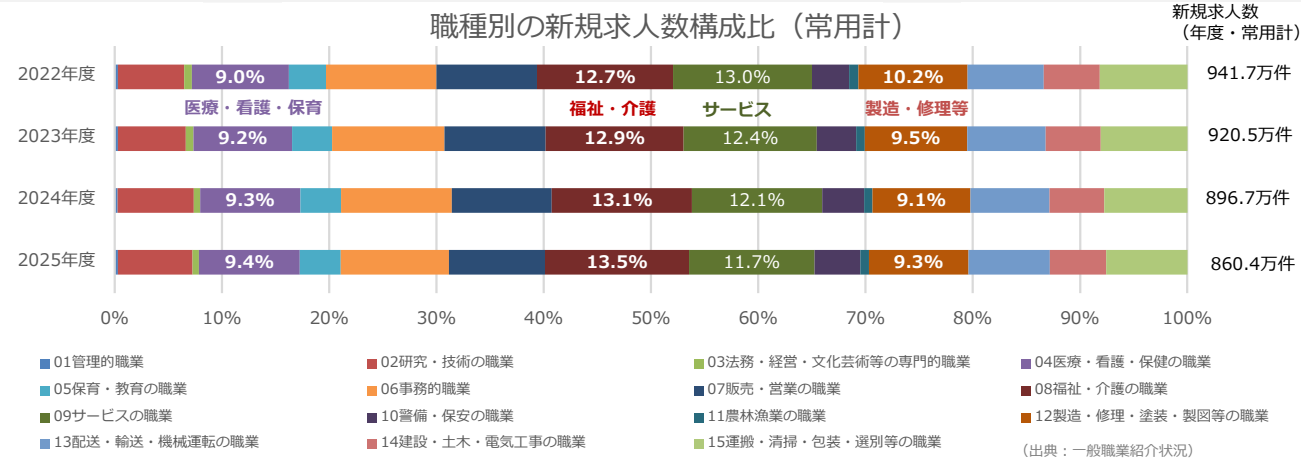
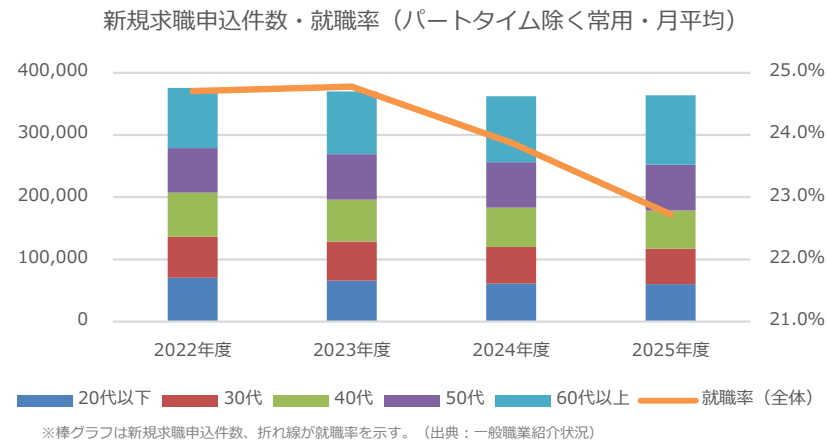


（注）令和5年度に受給資格決定した者について、支給残日数（10日刻み）毎に、基本手当（基本分）の受給中に再就職した者に占める割合を集計。

ハローワークにおけるマッチング機能の強化に向けた取組について

<ハローワークの求職・求人の現状等>

- ・新規求職：近年年齢構成が変化しており、若年層が減少、高年齢層が増加、就職率：全体的に減少傾向
- ・新規求人：全体として求人数は減少。構成比では製造やサービスなどは減少、福祉や医療などの社会インフラ関連職は増加（※有効求人倍率も高止まり）



課題

ハローワークを利用する求職者・求人者の変化に対応しつつ、それぞれの課題に応じた支援を図っていくことが必要。
ハローワークインターネットサービスの機能改善等による若年層の求職者・福祉や医療などの社会インフラ関連分野の有資格者等の取り込みも重要。

<求職者に対する支援>

●求職者のニーズを踏まえた就職支援

- 求職者ごとの希望や状況を踏まえ、職業訓練の受講あっせんを含む、きめ細かな就職支援を実施し、円滑な再就職を図る。

●「課題解決チーム」を中心とした求職者・求人者への一体支援（課題解決型支援事業）

- 就職困難度の高い求職者への担当者制によるきめ細かな支援や、人材不足が深刻な求人企業に対する人材確保コンサルティングを実施。

●ハローワークインターネットサービスの機能改善等

- オンライン上で求職申込みを可能とするなど順次サービスを拡大。
令和8年3月にも、求人検索の利便性向上、スマートフォンでの操作性・視認性向上など改善を実施。（※求人のかんたん検索機能、特集求人検索機能など）
→月平均アクセス数約79.8万件増（令和8年4月～8月と前年同期間を比較）
- 引き続き、SEO・GEO対策やAIの活用も含め、更なる利便性向上を図る。

<求人者に対する支援>

●積極的な事業所訪問等による求人充足支援

- 求人条件の見直しや求人票の書き方のアドバイスを重点的に実施するとともに、ツアー型面接会や就職面接会の随時実施などを強化。

（参考）支援対象者の就職率（※）：ハローワーク墨田 **36.6%**（22.5%）、ハローワーク横須賀 **49.2%**（27.5%）、ハローワーク札幌 **25.9%**（15.4%）、ハローワーク宇都宮 **47.8%**（23.2%）、ハローワーク倉敷中央 **54.1%**（30.3%）

※ 令和7年度に支援対象として選定された者のうち、令和7年度末までに就職した者の割合。括弧書きは、実施所全体の就職率。

●ハローワークインターネットサービスの機能改善等

- オンライン上で求人申込みを可能とするなど順次サービスを拡大。
令和9年度以降、求人提出機能の改修を検討。
（※更新求人の申込みの簡素化など）

検討の方向性（案）

検討の方向性（案）（求職者給付等について）

【基本手当の在り方等について】

- 基本手当は、基本手当受給者の再就職状況等に大きな変化が見られない一方で、労使双方から、人手不足や賃金上昇といった労働市場の変化や雇用保険財政の状況を踏まえ、給付率や支給日数の見直しを求める意見があることに鑑み、今後、更なる分析や検証を行うことを検討してはどうか。
- 離職者への迅速な支給や、事業主・ハローワークにおける事務負担の軽減の観点から、賃金日額の計算において最終月を除き、使用する月数を短縮するなどの簡素化を検討してはどうか。

【労働力がより希少になる中での雇用保険制度における対応の在り方について】

- 令和7年4月からの給付制限見直しは、自己都合離職者を含め、安心して再就職活動ができるようにする目的で実施されたものであり、基本手当の受給者数等の増加は、こうした制度改正の影響もあると考えられる。
- その上で、前回改正の目的である安心して再就職活動ができる環境の整備や、ハローワークでのマッチング機能強化の取組に加えて、労働力がより希少になる中で、希望される方の早期再就職を後押しする観点から、就業促進給付（再就職手当・就業促進定着手当）の見直しについて、検討してはどうか。

【暫定措置（雇止め離職者の特例及び地域延長給付）について】

- 雇止め離職者の特例及び地域延長給付は、ともにリーマンショック時に講じられた措置に端を発するものであり、暫定措置として累次延長されてきているが、①雇止め離職者の特例については、特定理由離職者の就職割合が相対的に低いこと等、②地域延長給付については、対象地域が減少・固定化していること等、これまでに明らかになっている事項を踏まえて、暫定措置としての延長の検討のみならず、恒久化又は廃止についても検討してはどうか。
- 暫定措置として延長する場合には、延長の期間について、適用拡大等の施行スケジュールや検証に要する期間も含めて検討してはどうか。