

2022年度 雇用政策研究会 議論の整理（参考資料）

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

- **コロナ禍の雇用情勢** (p3-17)
- **コロナ禍での働き方や処遇等の変化について** (p18-32)
- **労働市場基盤整備と人的資本投資に向けて** (p33-40)
- **施策集** (p41-86)

コロナ禍の雇用情勢

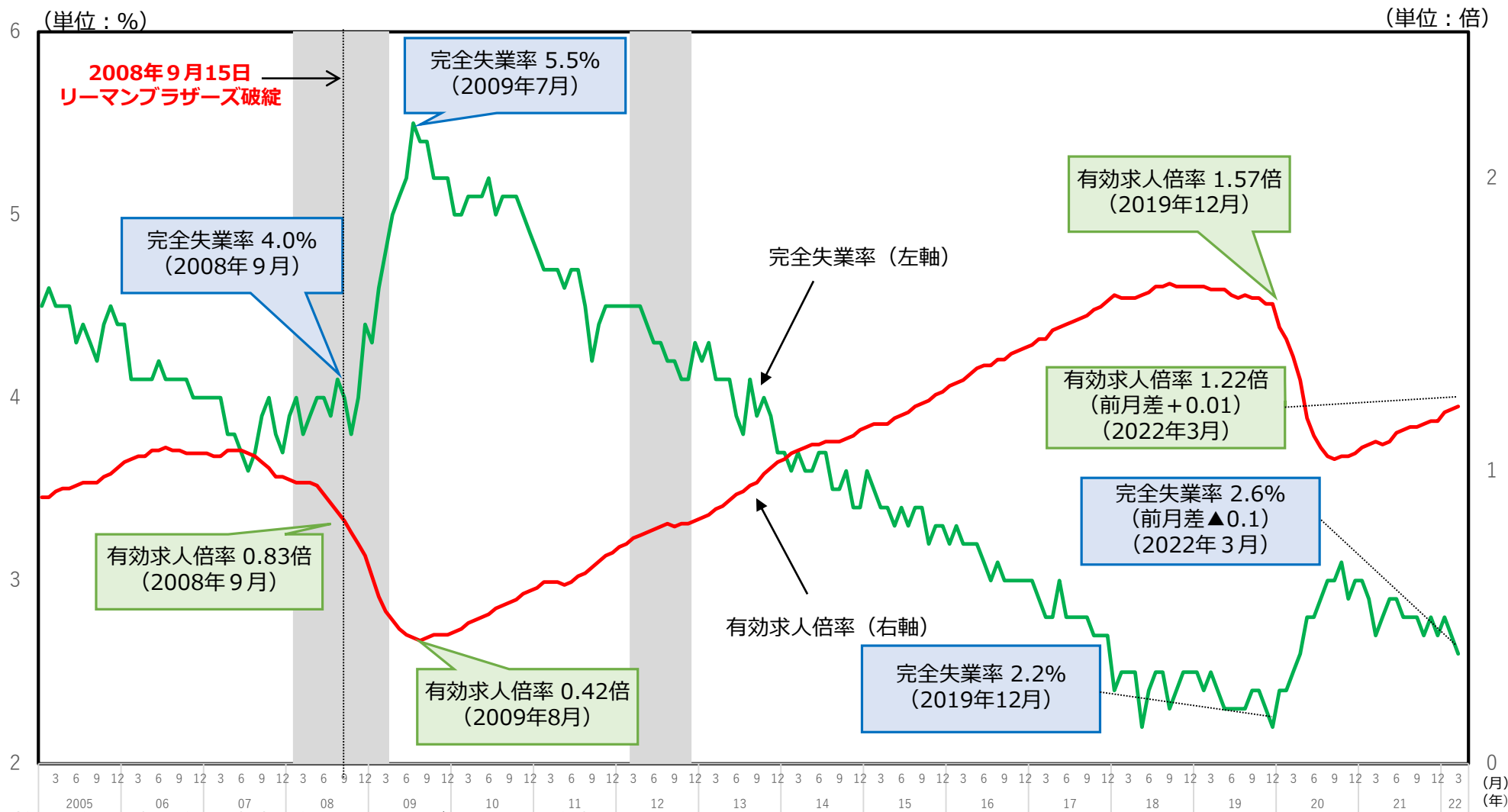
ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

雇用情勢について

- ◆ 2022年3月の雇用情勢は、求人を持ち直しの動きがみられ、求人が求職を上回って推移しているものの、求職者が引き続き高水準にあり、厳しさがみられる。有効求人倍率が1倍を下回る地域がある等、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、より一層注意する必要がある。
- ◆ 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ヶ月で4.0%→5.5%にまで悪化し、有効求人倍率は11ヶ月で0.83倍→0.42倍に低下した。

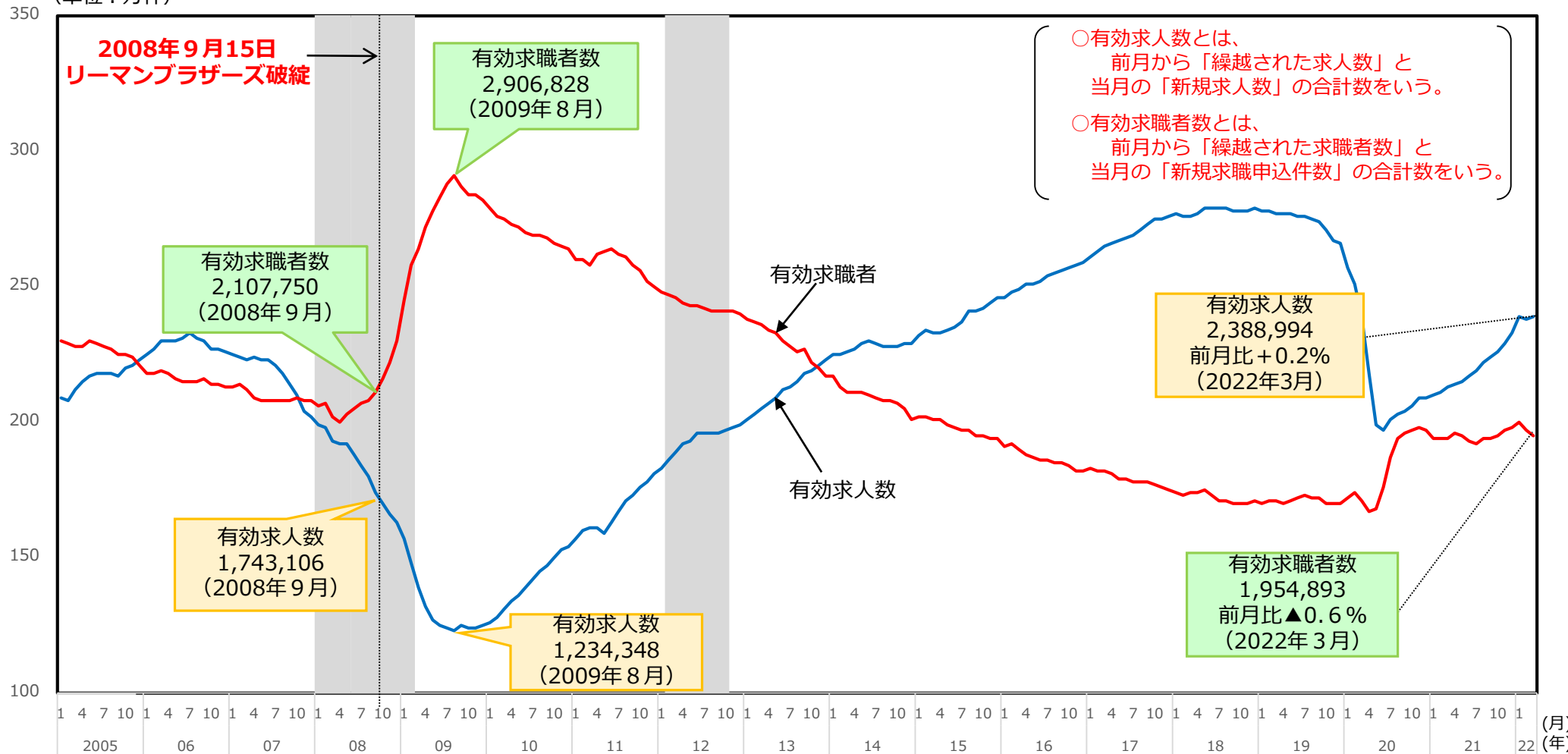


(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)長期時系列データ」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成
(注) 完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。

有効求人数や有効求職者数の動向について

- ◆ 2022年3月の有効求人数（季調値）は、前月比0.2%増加と2か月ぶりの増加となった。水準としては、コロナ感染拡大直前（2020年3月）の水準を上回っており、新規求人数の3か月移動平均で基調をみると、13か月連続で増加するなど、持ち直しの動きがみられる。
- ◆ 2022年3月の有効求職者数（季調値）は、前月比0.6%減少と2か月連続の減少となった。都道府県労働局等からは、引き続き感染を危惧して求職活動を控える動きや、保育園の休園等を受けて、子育て中の方が求職活動を控えるケースもみられる一方、まん延防止等重点措置の解除や3回目のワクチン接種を受けて、求職活動を再開する動きがみられるといった情報がある。

(単位：万件)



(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。

産業別の新規求人数の動向について

- ◆ 新規求人数の前年同月比をみると、2022年3月の産業計は7.5%増加（2月：+9.5%）となった。また、前年の反動による影響を除くため、前々年同月比をみると、3月の産業計は6.8%増加（2月：▲6.5%）となった。
- ◆ 産業別でより細かくみると、「製造業」では、前年同月比で、3月は22.0%増加（2月：+27.6%）となった。特に「自動車・同付属品製造業」では、前年同月比で、3月は18.7%増加（2月：+28.4%）となっているが、半導体の供給不足等が国内工場の稼働にも影響を与えている状況が続いており、引き続き、自動車関連のサプライチェーンにおける雇用への影響に注視していく。また、「宿泊業、飲食サービス業」では、前年同月比で、5.0%増加（2月：+28.4%）となった（※）。
※ 「宿泊業、飲食サービス業」の前年同月比については、令和3年3月に大きく増加した反動の影響があるため、注意が必要。

●主要産業別の新規求人数

	2021年											2022年			(参考)前々年同月比		
	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	1月	2月	3月	
全産業	▲0.7	15.2	7.7	5.4	8.3	10.0	6.6	8.7	12.3	12.2	14.6	9.5	7.5	1.4	▲6.5	6.8	
建設業	16.3	17.9	7.8	6.2	4.2	5.8	5.7	2.5	6.6	7.1	4.2	1.7	3.0	16.7	11.8	19.8	
製造業	8.5	32.8	30.3	39.3	40.8	39.3	32.4	35.9	38.0	34.6	38.5	27.6	22.0	22.8	15.1	32.4	
情報通信業	▲11.0	14.7	5.4	2.4	6.3	16.7	9.0	11.1	19.5	20.4	24.7	18.1	16.9	4.4	▲9.4	4.0	
運輸業、郵便業	▲6.7	8.3	4.8	10.5	10.6	8.7	5.9	8.5	8.6	16.2	14.0	13.4	12.6	1.8	▲10.4	5.1	
卸売業、小売業	▲12.6	8.5	▲5.3	0.9	1.7	2.2	3.2	4.1	3.9	10.6	13.3	5.1	5.8	▲6.3	▲19.3	▲7.6	
学術研究、専門・技術サービス業	5.7	24.2	15.1	3.3	8.4	9.2	7.7	9.9	13.1	12.3	15.1	8.0	3.3	1.1	▲2.1	9.2	
宿泊業、飲食サービス業	▲6.0	2.9	10.2	▲10.6	▲0.9	12.3	▲7.5	8.2	23.3	12.7	38.8	28.4	5.0	▲13.2	▲24.2	▲1.3	
生活関連サービス業、娯楽業	▲14.8	25.2	21.7	1.4	5.7	11.7	▲2.6	9.3	17.3	3.3	16.5	15.4	4.1	▲14.0	▲11.4	▲11.3	
教育、学習支援業	0.1	43.6	15.5	13.1	▲0.4	11.1	0.3	12.8	19.4	6.6	12.6	▲0.6	▲1.6	▲0.4	▲19.4	▲1.5	
医療、福祉	▲1.3	12.9	3.3	2.3	9.2	5.9	4.4	5.3	7.5	8.4	4.7	2.5	6.3	▲0.6	▲5.7	4.9	
サービス業(他に分類されないもの)	7.0	19.0	15.8	15.6	11.5	18.7	14.3	10.3	16.9	15.1	18.7	14.2	11.3	10.5	0.0	19.1	

●製造業 (参考)前々年同月比 (%)

	2021年		2022年		(参考)前々年同月比		
	12月	1月	2月	3月	1月	2月	3月
製造業	34.6	38.5	27.6	22.0	22.8	15.1	32.4
食料品製造業	16.7	33.3	31.5	14.1	11.3	1.0	19.0
はん用機械器具製造業	45.3	35.2	25.4	24.5	22.6	27.7	41.4
電子部品・デバイス・電子回路製造業	65.3	49.6	12.5	36.1	47.6	33.8	62.3
電気機械器具製造業	35.3	57.3	27.7	32.1	41.0	22.7	42.0
輸送用機械器具製造業	38.1	43.6	25.7	23.3	33.6	12.0	39.2
自動車・同付属品製造業	41.1	49.6	28.4	18.7	50.8	20.0	49.9

●運輸業、郵便業 (参考)前々年同月比 (%)

	2021年		2022年		(参考)前々年同月比		
	12月	1月	2月	3月	1月	2月	3月
運輸業、郵便業	16.2	14.0	13.4	12.6	1.8	▲10.4	5.1
道路貨物運送業	13.3	13.1	14.3	11.7	8.6	▲6.3	1.7
鉄道・水運・航空運輸業	6.8	43.3	41.2	16.4	▲14.5	▲23.8	7.3
道路旅客運送業	13.6	9.8	▲0.9	7.4	▲10.3	▲25.3	5.8
運輸に付帯するサービス業	36.1	28.2	45.1	34.7	4.1	16.1	12.9

●サービス業(他に分類されないもの) (参考)前々年同月比 (%)

	2021年		2022年		(参考)前々年同月比		
	12月	1月	2月	3月	1月	2月	3月
サービス業(他に分類されないもの)	15.1	18.7	14.2	11.3	10.5	0.0	19.1
職業紹介・労働者派遣業	38.6	37.1	31.7	24.3	34.2	20.1	46.7
その他の事業サービス業	6.5	12.4	10.9	7.1	1.2	▲7.3	12.1

※「その他の事業サービス業」には「建物サービス業(ビルメンテナンス、清掃、消毒など)」「警備業」が含まれる。

●卸売業、小売業 (参考)前々年同月比 (%)

	2021年		2022年		(参考)前々年同月比		
	12月	1月	2月	3月	1月	2月	3月
卸売業、小売業	10.6	13.3	5.1	5.8	▲6.3	▲19.3	▲7.6
卸売業	13.7	21.6	9.1	6.9	0.8	▲10.1	10.1
小売業	9.6	10.9	3.9	5.5	▲8.3	▲21.8	▲12.4

●宿泊業、飲食サービス業 (参考)前々年同月比 (%)

	2021年		2022年		(参考)前々年同月比		
	12月	1月	2月	3月	1月	2月	3月
宿泊業、飲食サービス業	12.7	38.8	28.4	5.0	▲13.2	▲24.2	▲1.3
宿泊業	35.0	53.5	72.8	6.1	▲8.0	▲18.6	39.0
飲食店	5.1	36.2	20.8	2.2	▲16.1	▲27.4	▲11.3

●医療、福祉 (参考)前々年同月比 (%)

	2021年		2022年		(参考)前々年同月比		
	12月	1月	2月	3月	1月	2月	3月
医療、福祉	8.4	4.7	2.5	6.3	▲0.6	▲5.7	4.9
医療業	9.4	6.1	4.6	8.1	▲4.5	▲12.2	6.5
社会保険・社会福祉・介護事業	7.9	4.1	1.4	5.6	1.4	▲2.2	4.3

(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。注) いずれもパートを含む値。

求職理由別にみた新規求職者の動向について

- ◆ 2022年3月の求職理由別にみた新規求職者（原数値）について、前年同月比をみると、在職者はこのところ増加傾向にあり+1.8%（2月：+0.9%）、自己都合離職者はこのところ増加傾向の中で先月は減少したが3月は▲1.9%（2月：▲2.5%）と増加方向の動きとなった。一方、事業主都合離職者は▲21.4%（2月：▲21.2%）と引き続き減少、無業者は▲1.9%（2月：▲0.3%）と減少方向の動きとなった。

足下の求職理由別新規求職者数の推移

	原数値 (万人)											前年比 (%)				
	合計	在職者	離職者	うち事業主都合		無業者	合計	在職者	離職者	うち事業主都合		無業者				
				うち自己都合	うち自己都合					うち自己都合	うち自己都合					
2019年 4月	51	10	37	12	22	5	▲4.0	▲7.6	▲1.7	▲6.0	▲1.4	▲13.1				
5月	41	10	27	7	18	4	▲6.4	▲12.2	▲3.1	▲6.1	▲2.8	▲12.3				
6月	37	10	23	5	16	4	▲2.2	▲5.6	0.0	▲1.0	0.4	▲5.9				
7月	39	11	25	6	17	4	6.5	5.3	7.4	9.0	7.6	3.7				
8月	35	10	22	5	15	4	▲8.9	▲10.8	▲7.2	▲6.7	▲6.9	▲13.3				
9月	38	10	24	5	17	4	7.3	4.0	9.0	9.9	9.1	5.8				
10月	39	10	25	6	17	4	▲7.6	▲9.4	▲6.0	▲1.1	▲7.1	▲12.6				
11月	33	9	20	5	14	3	▲5.2	▲7.4	▲3.5	▲0.1	▲4.3	▲9.3				
12月	29	9	18	5	12	3	5.2	5.0	5.5	7.7	5.0	4.0				
2020年 1月	42	13	26	6	18	4	▲0.1	▲3.2	2.6	1.0	2.9	▲7.0				
2月	38	13	22	5	15	3	▲6.2	▲7.4	▲3.3	0.3	▲4.5	▲17.5				
3月	40	13	24	6	16	4	▲2.9	▲3.0	0.9	7.3	▲1.3	▲20.9				
4月	46	8	36	12	20	3	▲10.2	▲20.4	▲4.1	6.4	▲8.7	▲39.3				
5月	35	7	26	9	15	2	▲14.9	▲30.6	▲4.1	31.3	▲16.6	▲48.4				
6月	43	10	30	10	18	4	16.3	▲4.3	28.4	81.7	11.2	▲1.8				
7月	39	9	26	9	16	3	▲1.7	▲15.2	5.9	47.7	▲8.4	▲14.6				
8月	34	8	22	7	14	3	▲2.6	▲14.0	4.2	42.1	▲7.2	▲12.0				
9月	37	9	24	7	16	4	▲2.5	▲9.1	2.4	35.4	▲8.0	▲14.7				
10月	40	9	27	8	17	4	2.8	▲6.8	8.1	33.5	▲1.3	▲6.7				
11月	31	8	21	6	14	3	▲4.6	▲13.0	1.3	18.4	▲4.5	▲17.4				
12月	28	8	18	5	12	2	▲3.6	▲11.8	2.8	16.5	▲2.3	▲17.7				

足下の求職理由別新規求職者数の推移

	原数値 (万人)						前年比 (%)					
	合計	在職者	離職者	うち事業主都合		無業者	合計	在職者	離職者	うち事業主都合		無業者
				うち自己都合	うち自己都合					うち自己都合	うち自己都合	
2021年 1月	38	11	24	7	16	3	▲9.8	▲13.3	▲6.8	9.7	▲12.2	▲19.8
2月	39	13	23	6	15	3	1.7	▲1.7	4.8	18.7	0.0	▲4.5
3月	45	14	26	7	17	5	11.1	5.2	12.3	23.5	8.1	23.8
4月	53	9	39	14	22	4	15.0	22.0	10.0	10.9	8.8	60.1
5月	35	8	24	7	15	3	▲0.3	19.4	▲9.5	▲27.3	0.4	47.9
6月	37	10	24	6	16	4	▲14.0	▲0.3	▲19.5	▲37.5	▲10.2	▲6.0
7月	36	10	23	6	15	3	▲7.8	8.7	▲14.4	▲33.1	▲5.9	1.1
8月	35	10	22	5	15	3	3.9	19.9	▲2.0	▲23.7	5.7	2.5
9月	37	10	23	5	16	4	▲0.1	11.2	▲4.4	▲24.5	3.4	0.2
10月	38	10	25	6	17	4	▲3.6	8.0	▲8.7	▲23.7	▲2.3	4.6
11月	35	10	22	5	15	3	10.0	20.1	4.5	▲10.2	9.1	21.9
12月	29	9	18	5	12	3	3.4	12.0	▲1.7	▲15.0	3.0	15.0
2022年 1月	40	13	25	6	17	3	6.7	15.4	1.8	▲12.6	6.6	15.5
2月	38	13	21	5	15	3	▲3.8	0.9	▲7.0	▲21.2	▲2.5	▲0.3
3月	43	14	25	6	17	5	▲3.7	1.8	▲6.8	▲21.4	▲1.9	▲1.9

(参考) 前々年同月比の動向

2022年 1月	▲3.8	0.0	▲5.1	▲4.1	▲6.3	▲7.4
2月	▲2.1	▲0.7	▲2.5	▲6.4	▲2.5	▲4.7
3月	7.0	7.1	4.7	▲2.9	6.0	21.4

(右表注意)
稼働日の前々年差をみると、3月は+1日、2月は±0日、1月は±0日となっている。

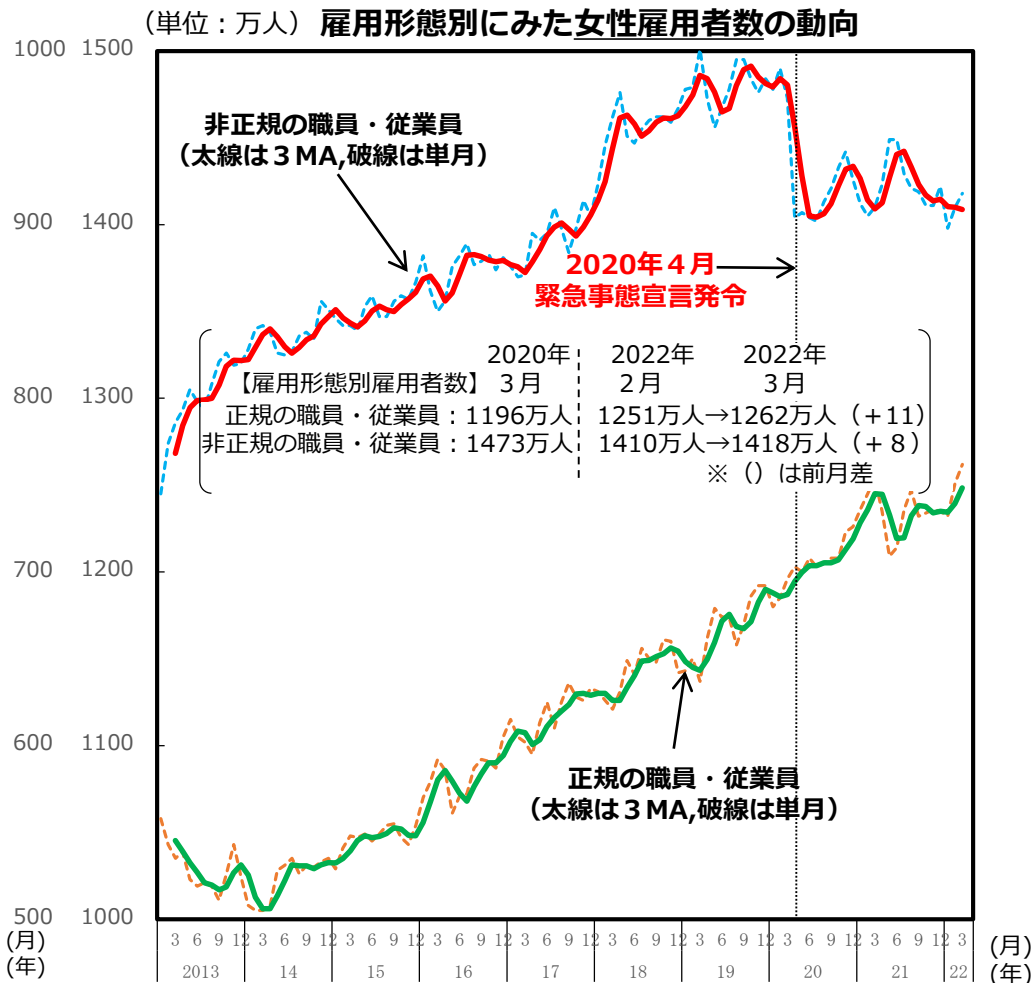
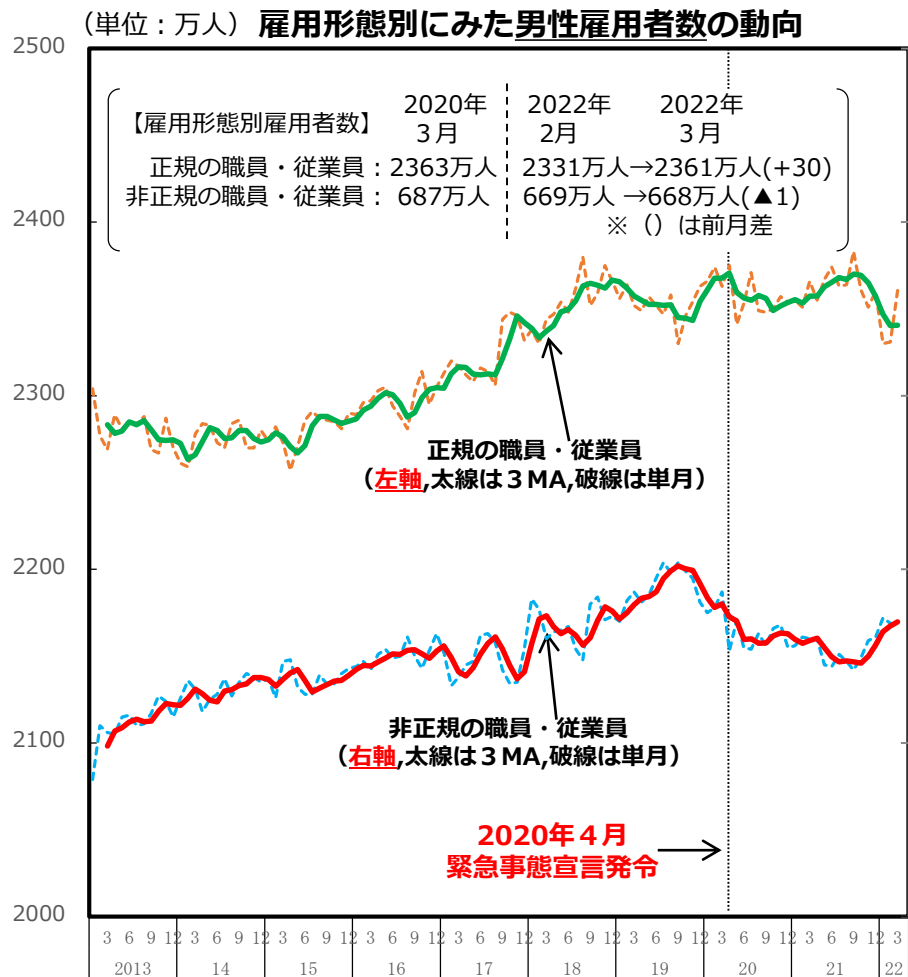
(資料出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」により作成

(注) パートタイムを含む常用に係る数値。「常用」とは、雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。「離職者」とは、離職後1年以内の者をいう。「無業者」には、離職後1年を超える者を含む。

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・雇用形態別でみると、

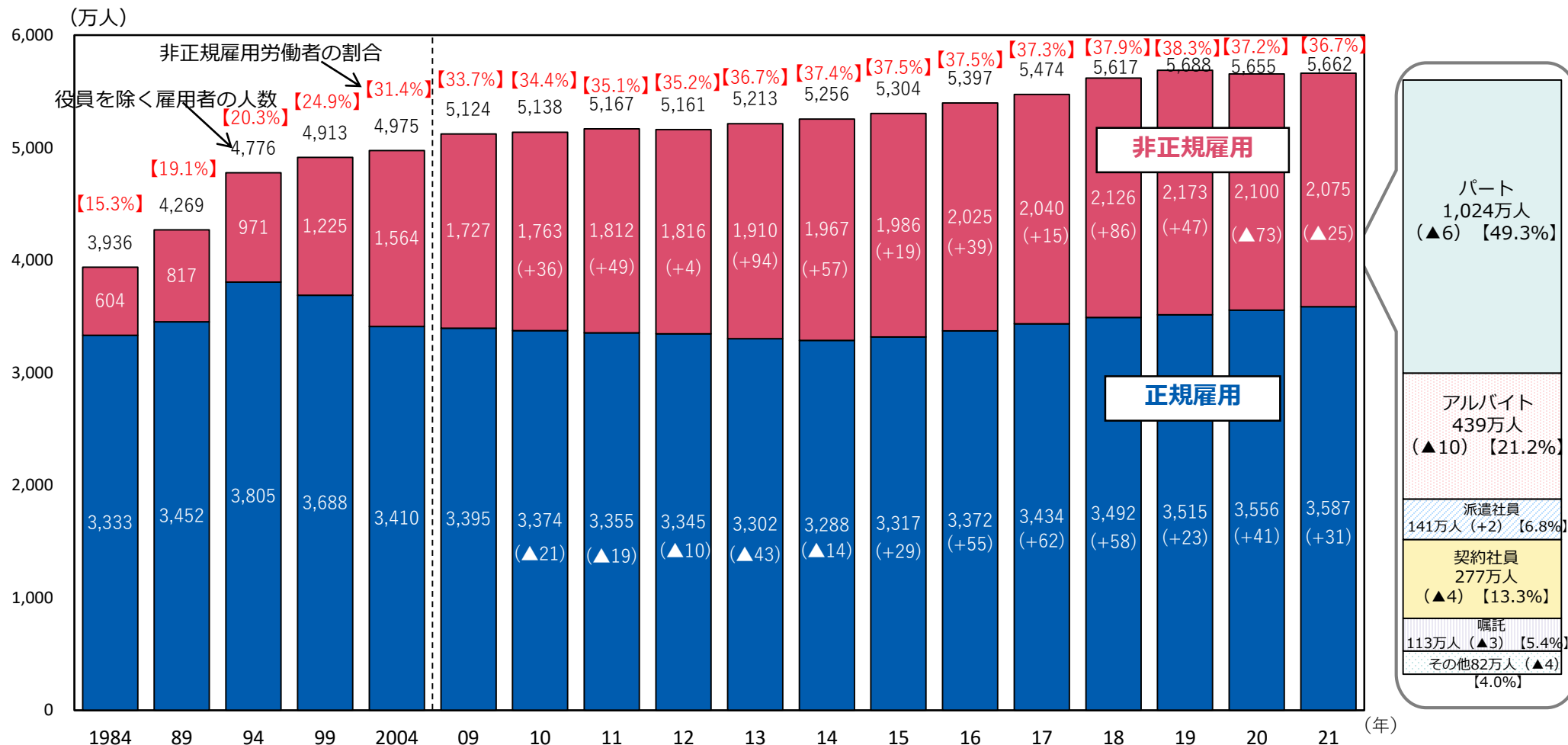
- ・男性では、コロナ後の正規の職員・従業員はコロナ前の水準をやや下回る中で、2022年3月では、前月差+30万人と2か月連続の増加となり、3か月移動平均も増加となっている。一方、非正規の職員・従業員はコロナ後は減少したが足下では増加傾向にある中で、前月差▲1万人と2か月連続の減少となり、3か月移動平均は増加となっている。
- ・女性では、正規の職員・従業員がコロナ後も増加傾向が続いており、2022年3月では、前月差+11万人と2か月連続の増加となり、3か月移動平均も増加となっている。一方、非正規の職員・従業員はコロナ後に大きく減少した状態が続いており、2022年3月では、前月差+8万人と2か月連続の増加となり、3か月移動平均は減少となっている。



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

正規雇用労働者・非正規雇用労働者の推移

- ◆ 正規雇用労働者は2021年平均で3,587万人となり、対前年比で7年連続の増加している、
- ◆ 非正規雇用労働者は2021年平均で2,075万人となり、2010年以降対前年比で増加が続いてきたが、2020年以降は減少している。
- ◆ 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は2021年平均で36.7%となり、対前年比で0.5ポイント低下している。



(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、2004年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」長期時系列表により作成。

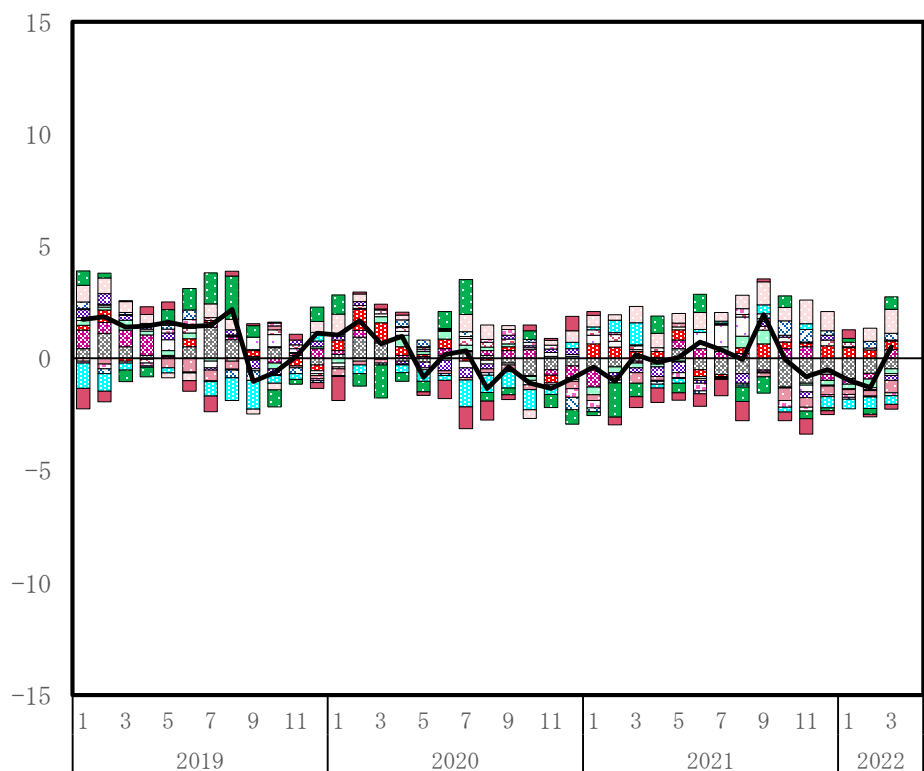
- (注) 1) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 2) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
 3) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 4) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

性別・産業別にみた雇用者数の動向（男性）

- ◆ コロナ禍では「製造業」「宿泊業，飲食サービス業」を中心に男性の非正規雇用労働者の減少がみられている。
- ◆ 雇用者数の前々年同月比に対する産業別の寄与度をみると、
 - ・ 男性・正規雇用労働者では、コロナ禍において、「建設業」などがマイナス寄与となっている一方で、「情報通信業」などでプラス寄与となっている。
 - ・ 一方、男性・非正規雇用労働者では、2021年においても、「製造業」「宿泊業，飲食サービス業」を中心にマイナス寄与が続いており、2022年3月でも産業計でみると減少が続いている。

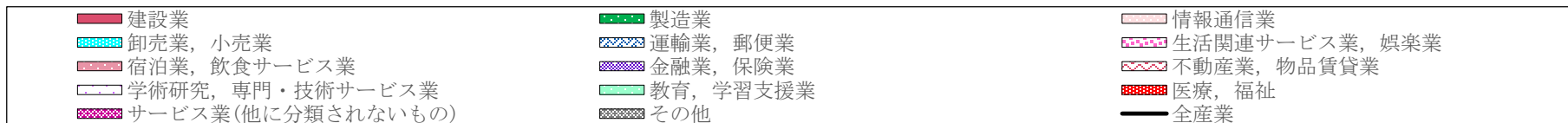
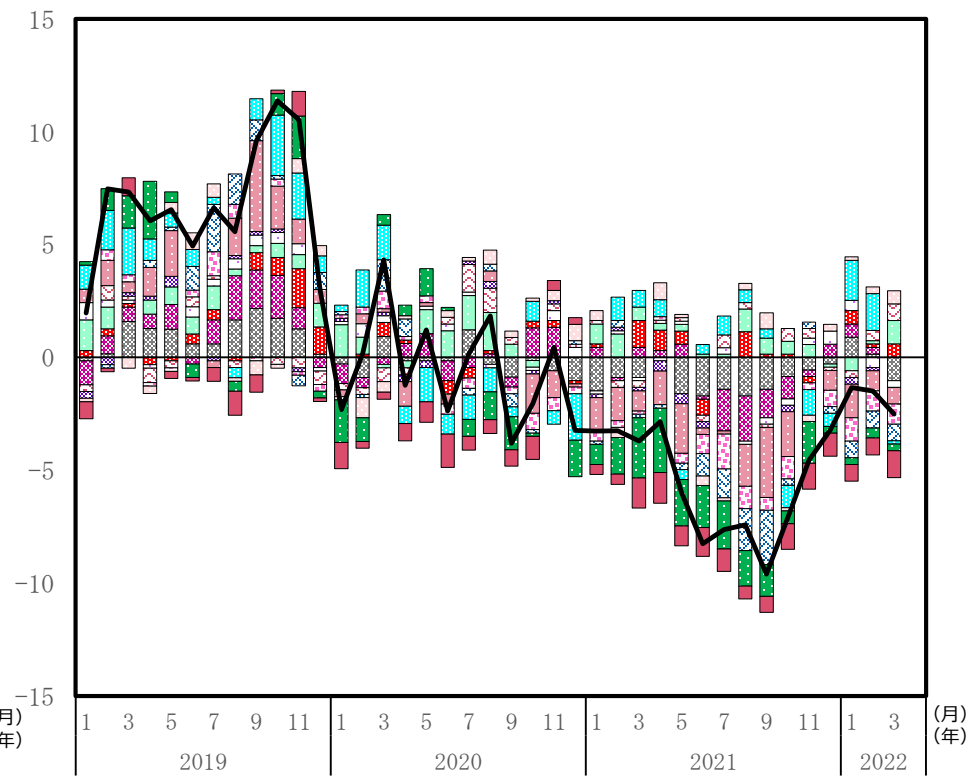
男性・正規雇用労働者の前々年同月比の寄与度分解（産業別）

（単位：％）



男性・非正規雇用労働者の前々年同月比の寄与度分解（産業別）

（単位：％）



（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）データベース」より作成

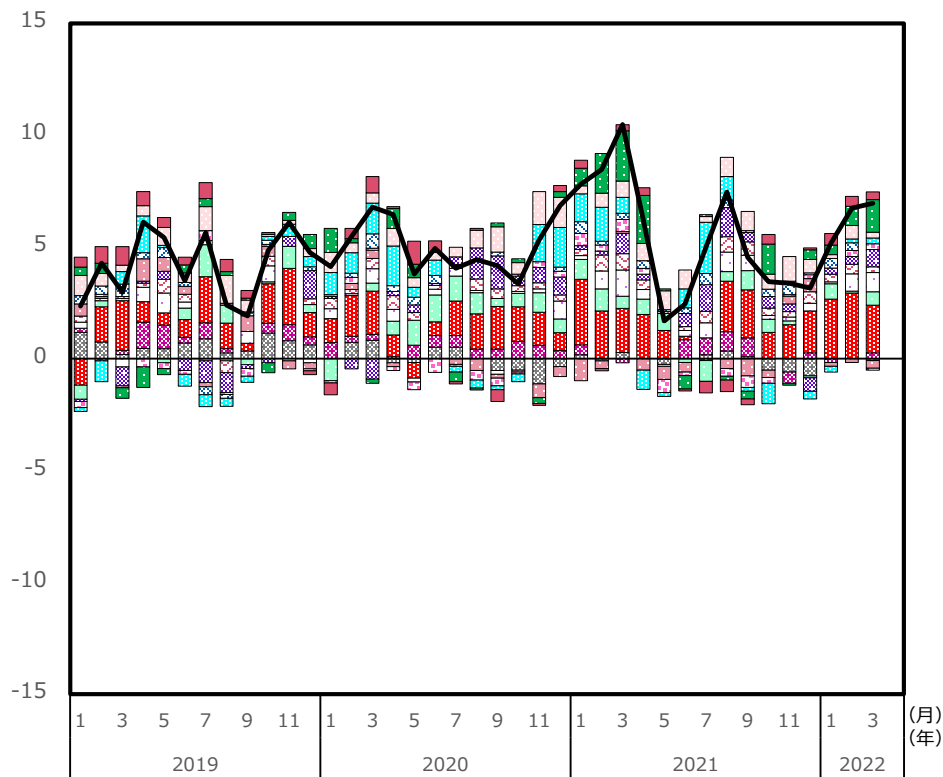
（注）「その他」は、「農業，林業，漁業」「鉱業，採石業，砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業」「公務（他に分類されるものを除く）」「分類不能の産業」を含む。

性別・産業別にみた雇用者数の動向（女性）

- ◆ コロナ禍では「宿泊業，飲食サービス業」「製造業」を中心に女性の非正規雇用労働者の減少がみられ、2022年3月でも、減少が続いている。
- ◆ 雇用者数の前々年同月比に対する産業別の寄与度をみると、
 - ・ 女性・正規雇用労働者では、コロナ禍においても「医療，福祉」「教育，学習支援業」などを中心にプラス寄与が続いており、産業計でみると、2022年3月でも増加が続いている。
 - ・ 一方、女性・非正規雇用労働者では、2021年においても、「宿泊業，飲食サービス業」「製造業」を中心にマイナス寄与が続いており、2022年3月でも産業計でみると減少が続いている。

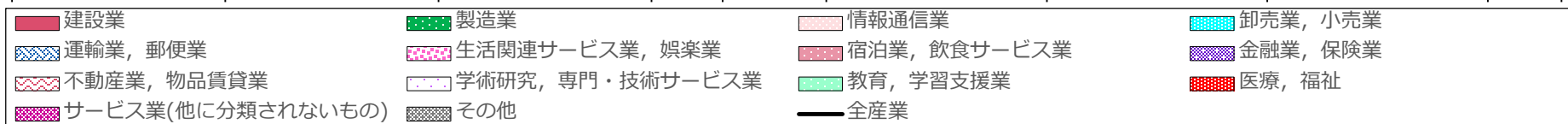
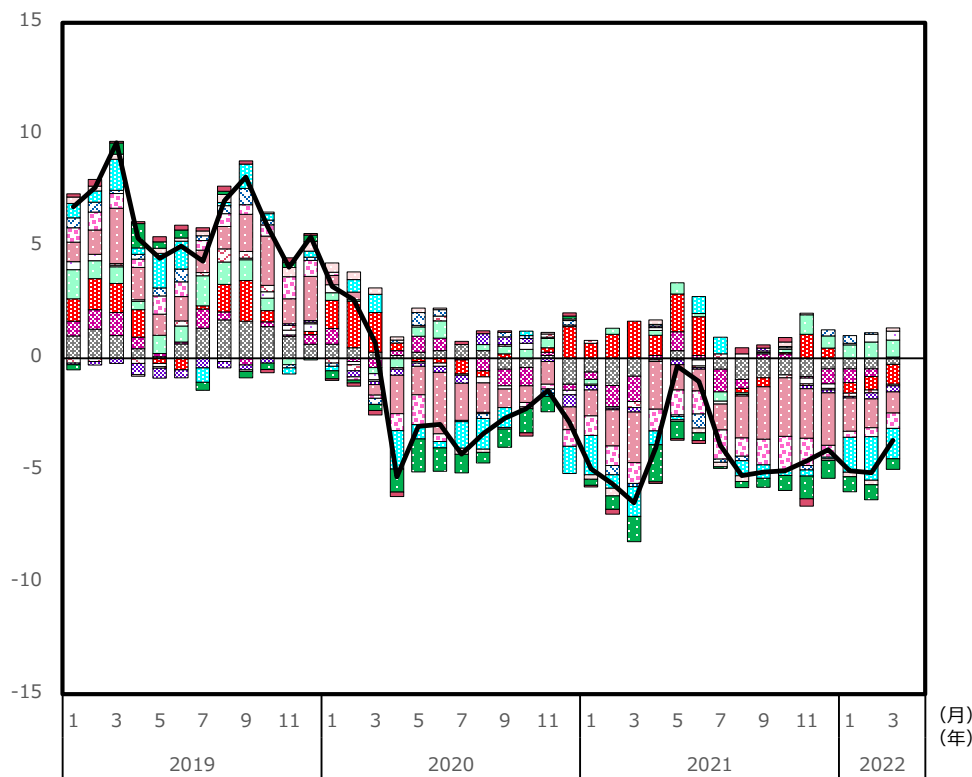
女性・正規雇用労働者の前々年同月比の寄与度分解（産業別）

（単位：％）



女性・非正規雇用労働者の前々年同月比の寄与度分解（産業別）

（単位：％）



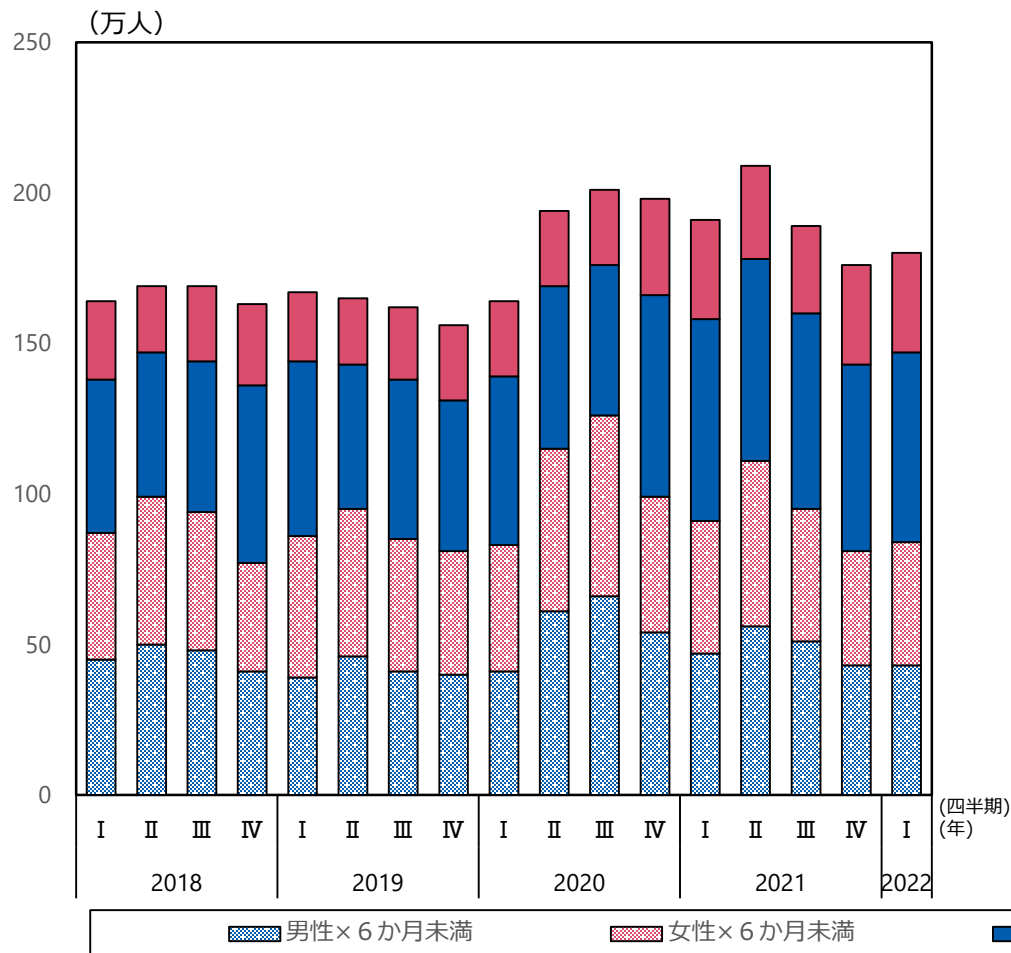
（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）データベース」より作成

（注）「その他」は、「農業，林業，漁業」「鉱業，採石業，砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業」「公務（他に分類されるものを除く）」「分類不能の産業」を含む。

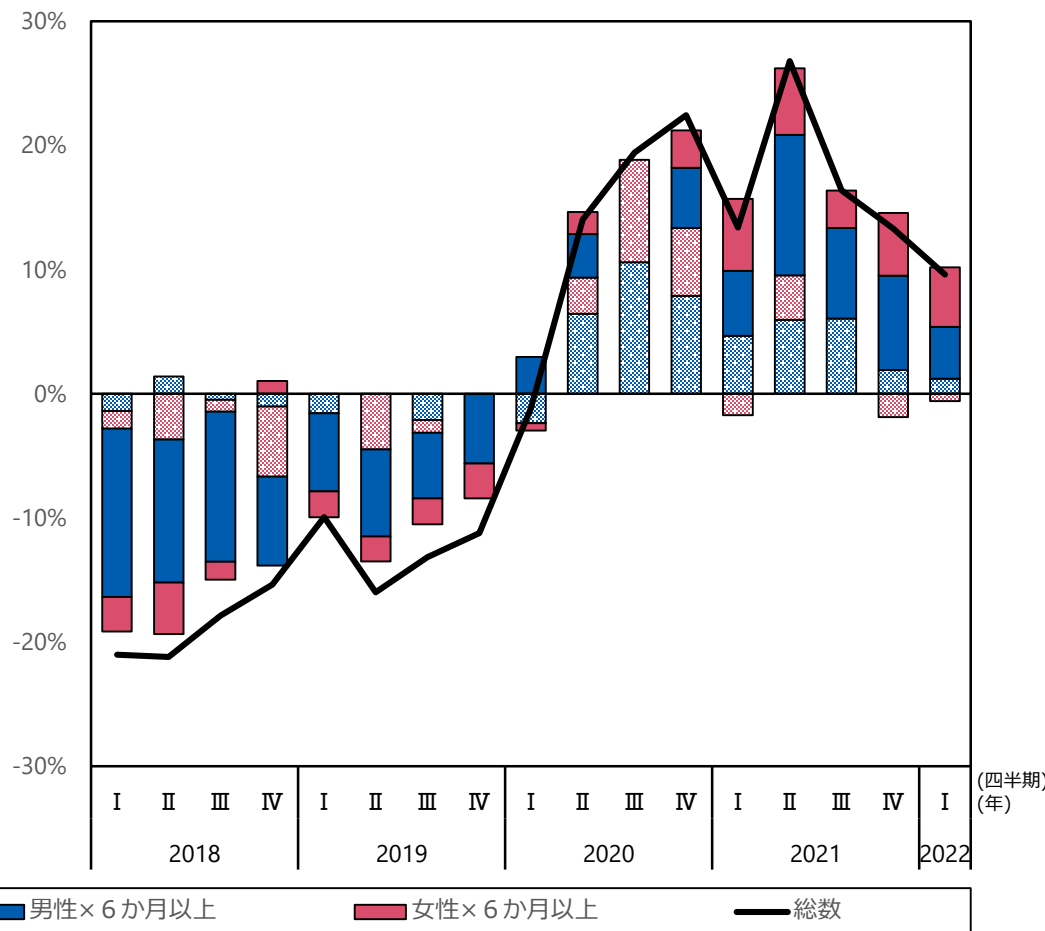
失業期間別の完全失業者の動向

- ◆ コロナ禍が長引く中で、完全失業者の失業期間の長期化が懸念される。
- ◆ 失業期間別の完全失業者数の動向を前々年同期比でみると、2020年第IV四半期以降、失業期間が6か月以上の完全失業者が増加しており、2022年第I四半期では減少傾向にあるが、引き続きプラス寄与となっている。

失業期間別の完全失業者（実数）の動向



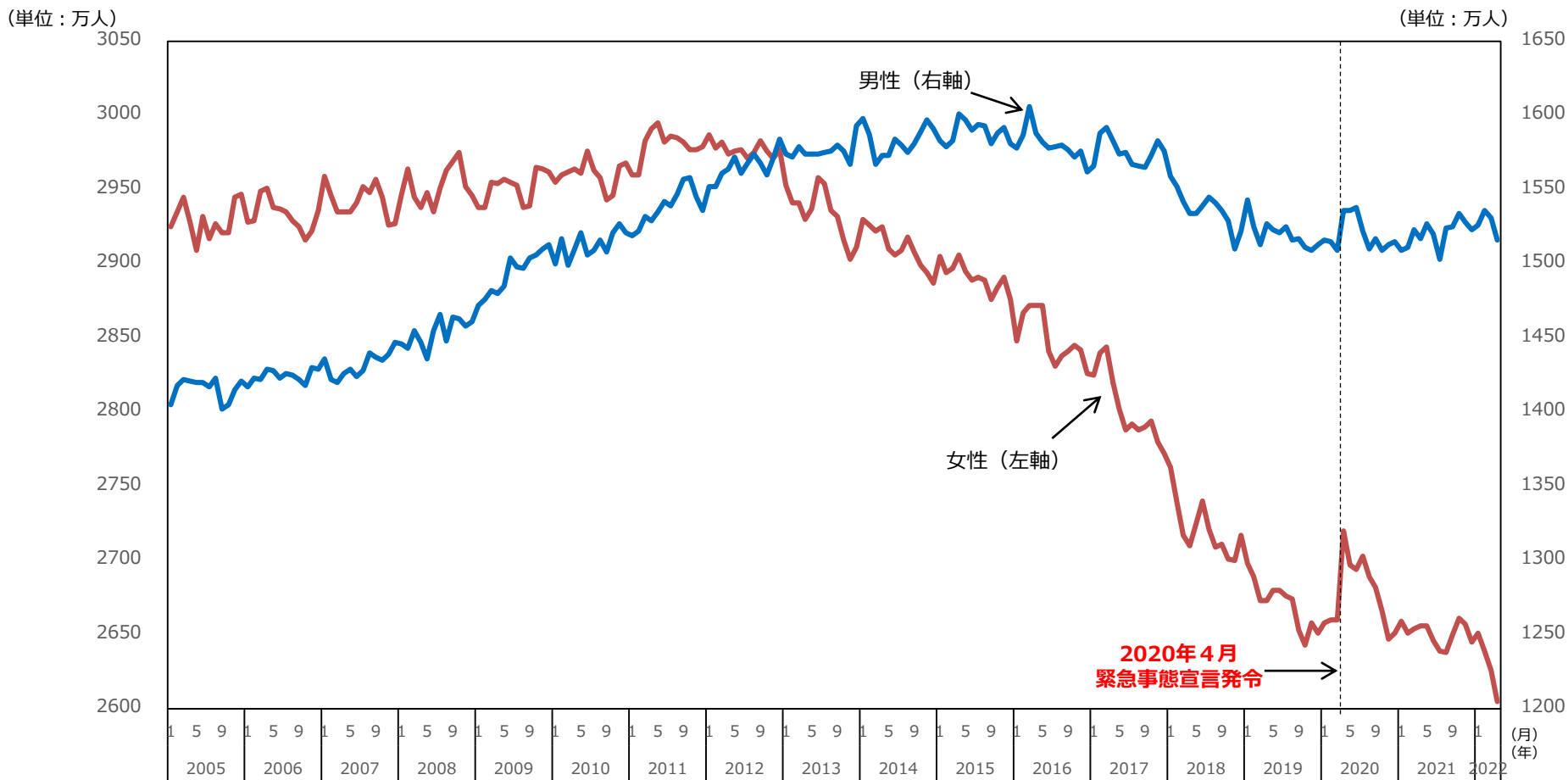
完全失業者（実数）の前々年同期比に対する性別・失業期間別の寄与度



(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
 (注) 四捨五入等の関係で、折れ線と棒グラフの積み上げが一致しない場合がある。

非労働力人口の動向①（性別）

- ◆ コロナ前までは、男女ともに非労働力人口の減少がみられたものの、コロナ禍では減少に鈍化がみられている。
- ◆ 男性の非労働力人口は、2015年頃まで増加基調となり、その後、コロナ前までは減少基調となった。コロナ禍では、2020年4月の緊急事態宣言で一時的な高まりがみられた後、ほぼ同水準の推移が続いている。
- ◆ 女性の非労働力人口は、2013年以降、コロナまで減少基調が続いていた。コロナ禍においては、2020年4月の緊急事態宣言で一時的な高まりがみられた後、コロナ前の減少基調に戻りつつある。

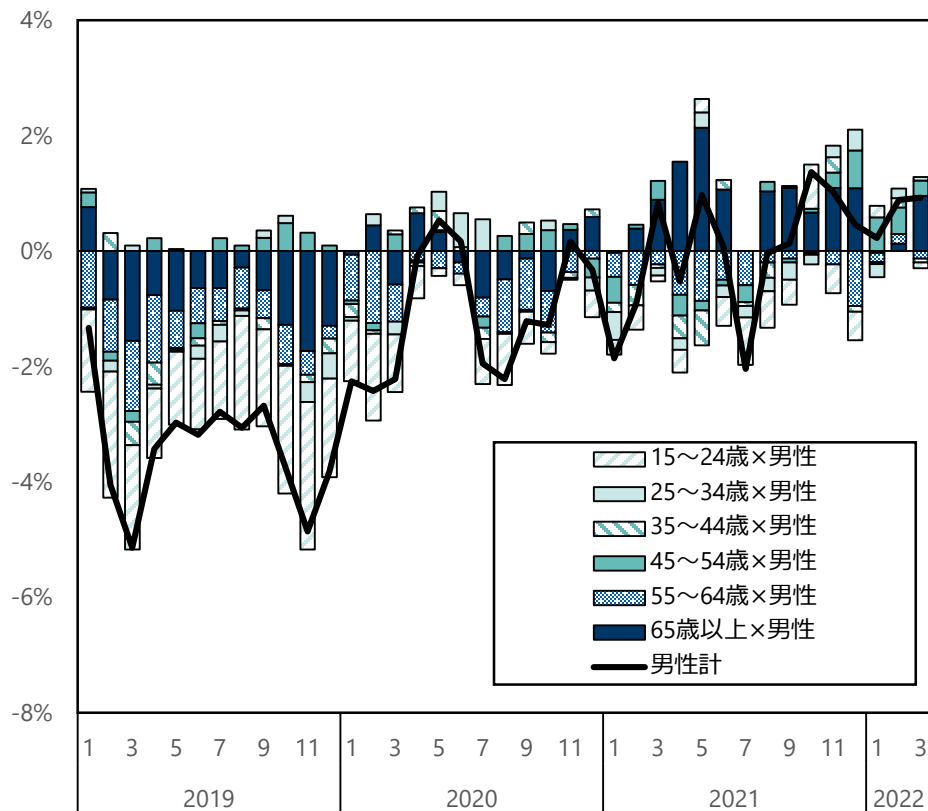


(資料出所) 総務省「労働力調査（基本集計）長期時系列データ」により作成 注) 数値は季節調整値

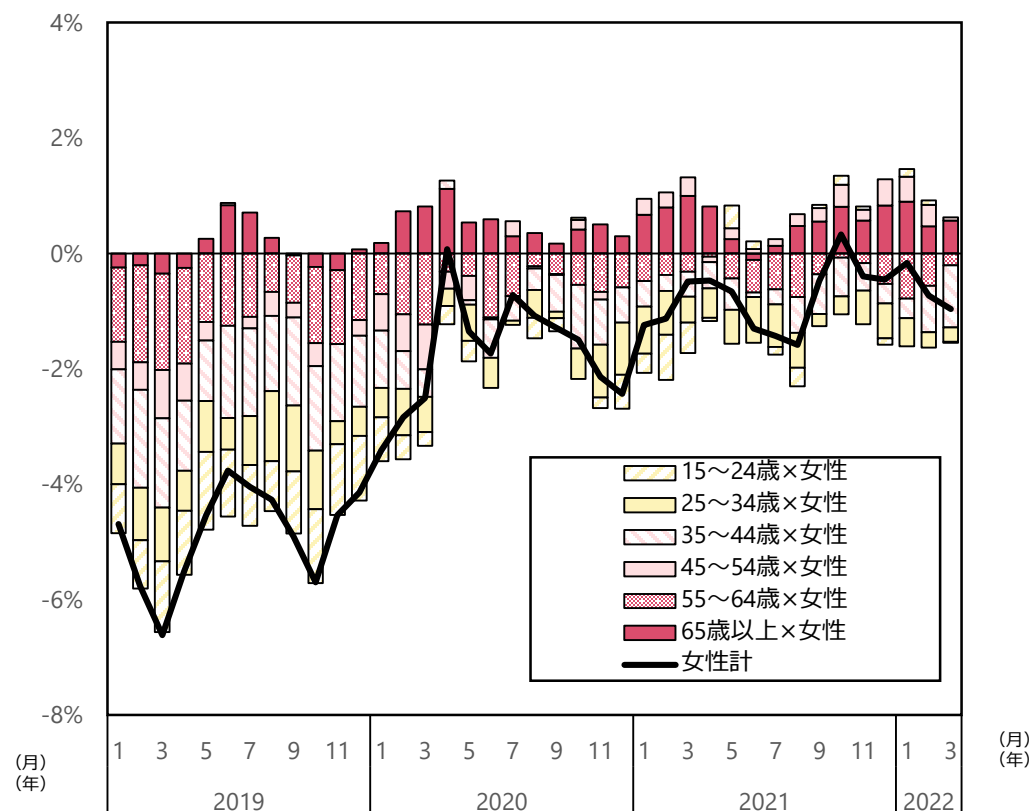
非労働力人口の動向②（性別の前々年同月比に対する年齢別の寄与度）

- ◆ 足下では、男女共に65歳以上において、非労働力化の動きがみられる。
- ◆ 非労働力人口の前々年同月比に対する年齢別の寄与度を見ると、男性では、2021年に入ってから、65歳以上のプラス寄与がみられ、女性では、2020年から足下にかけて、65歳以上のプラス寄与が続いており、男女ともに、高齢者の非労働力化が懸念される。

非労働力人口の前々年同月比に対する年齢別の寄与度（男性）



非労働力人口の前々年同月比に対する年齢別の寄与度（女性）

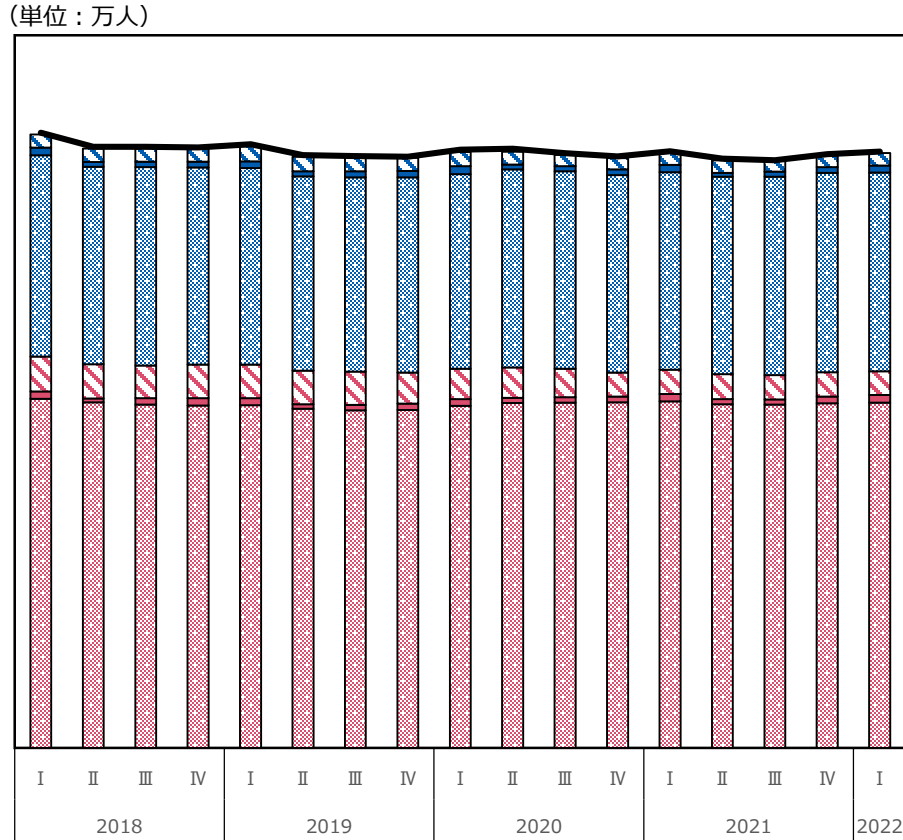


(資料出所) 総務省「労働力調査（基本集計）」データベースより作成
 (注) 四捨五入等の関係で、折れ線と棒グラフの積み上げが一致しない場合がある。

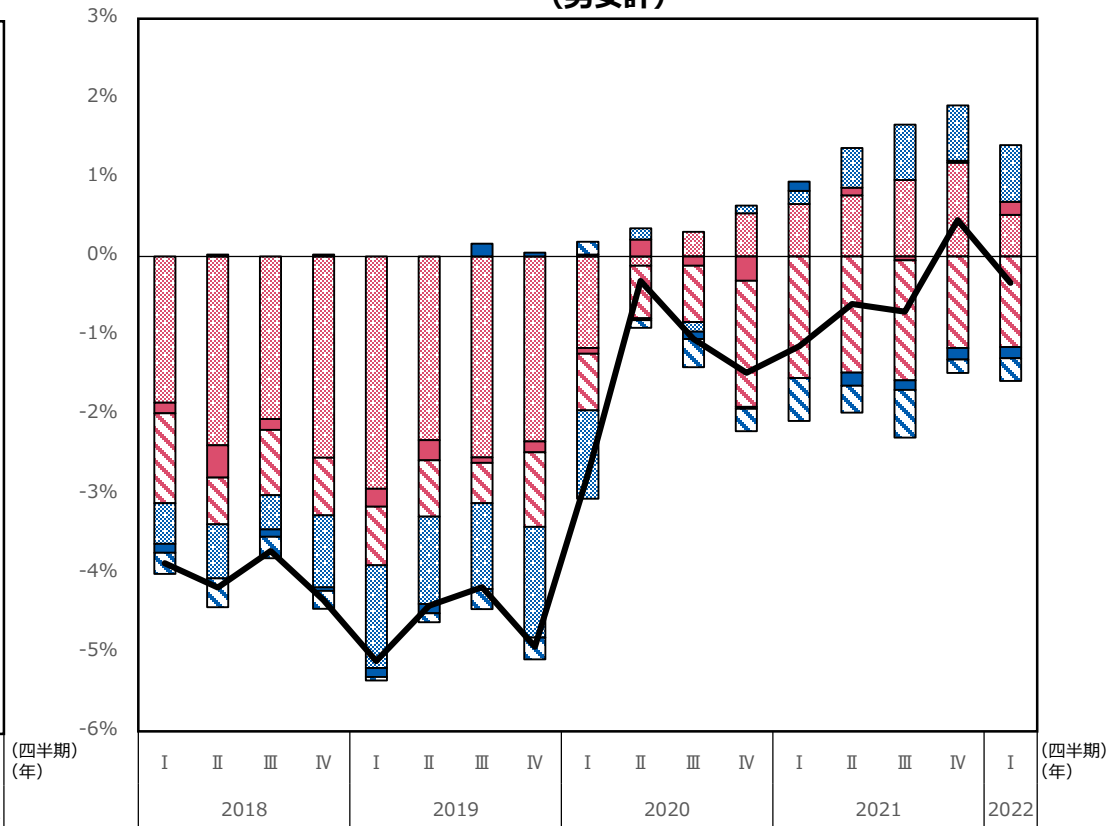
非労働力人口の動向③（就業希望の有無別）

- ◆ コロナ禍では、就業を希望しない非労働力人口の増加がみられ、就業意欲の喪失が懸念される。
- ◆ 非労働力人口の前々年同期比に対する就業希望の有無別の寄与度をみると、コロナ禍に入ってから（2020年第Ⅱ四半期以降）、就業非希望者がプラス寄与となっており、2021年においては、特に女性のプラス寄与が大きく、就業意欲を喪失していることが懸念される。

就業希望の有無・性別でみた非労働力人口の動向



非労働力人口の前々年同期比に対する就業希望の有無・性別の寄与度 (男女計)



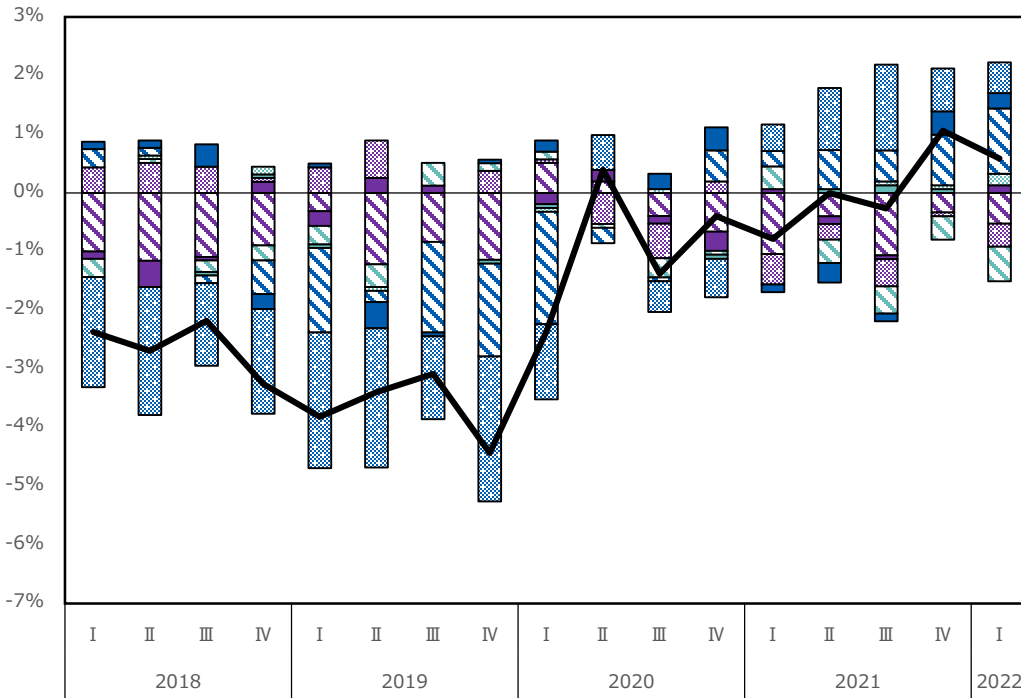
就業非希望者×女性
 就業内定者×女性
 就業希望者×女性
 就業非希望者×男性
 就業内定者×男性
 就業希望者×男性
 総数

(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」データベースより作成
 (注) 四捨五入等の関係で、折れ線と棒グラフの積み上げが一致しない場合がある。

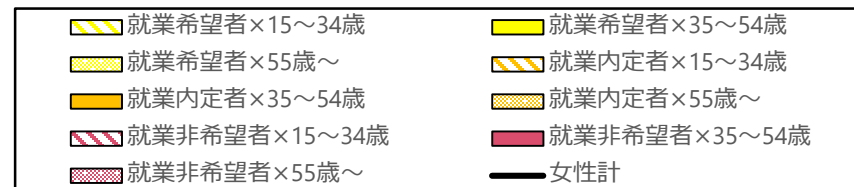
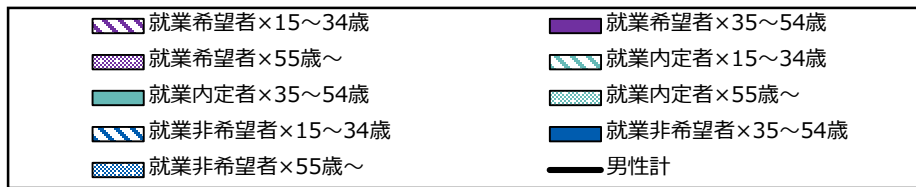
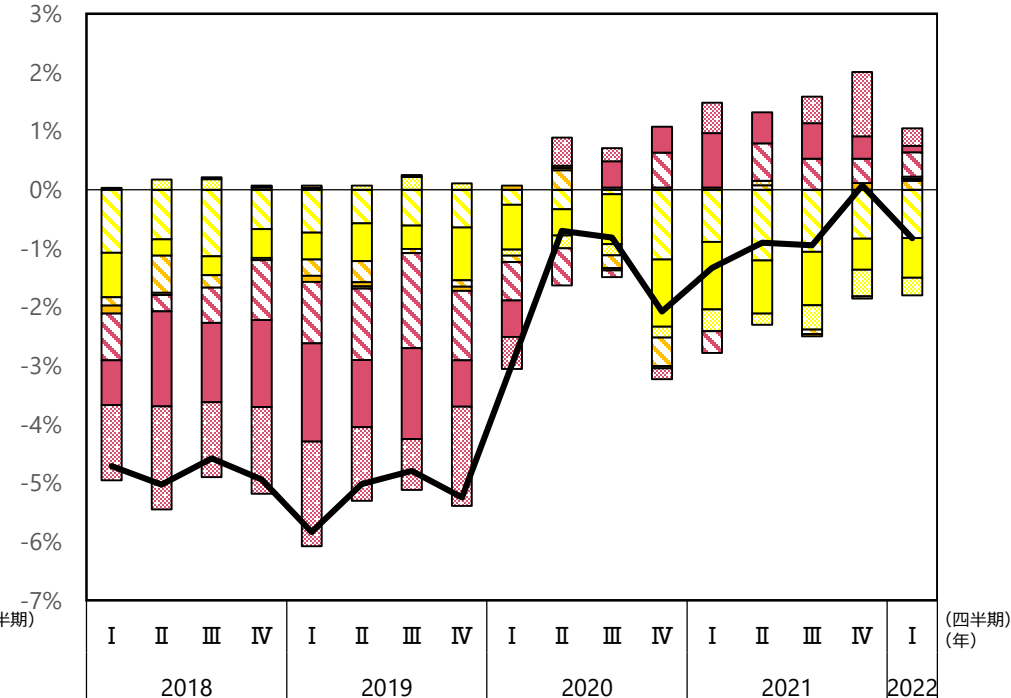
非労働力人口の動向④（就業希望の有無別・年齢別・男女別）

◆ 非労働力人口の前々年同期比に対する就業希望の有無別・年齢別の寄与度を男女別で見ると、男女ともに、コロナ禍に入ってから（2020年第Ⅱ四半期以降）、就業非希望者がプラス寄与となっており、男性においては、15～34歳、55歳以上の年齢層においてプラス寄与が大きく、女性においては、幅広い年齢層でプラス寄与がみられ、就業意欲を喪失していることが懸念される。

非労働力人口の前々年同期比に対する就業希望の有無・性別の寄与度
(男性)



非労働力人口の前々年同期比に対する就業希望の有無・性別の寄与度
(女性)



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」データベースより作成
(注) 四捨五入等の関係で、折れ線と棒グラフの積み上げが一致しない場合がある。

コロナ禍での働き方や処遇等の変化について

ひと、暮らし、みらいのために

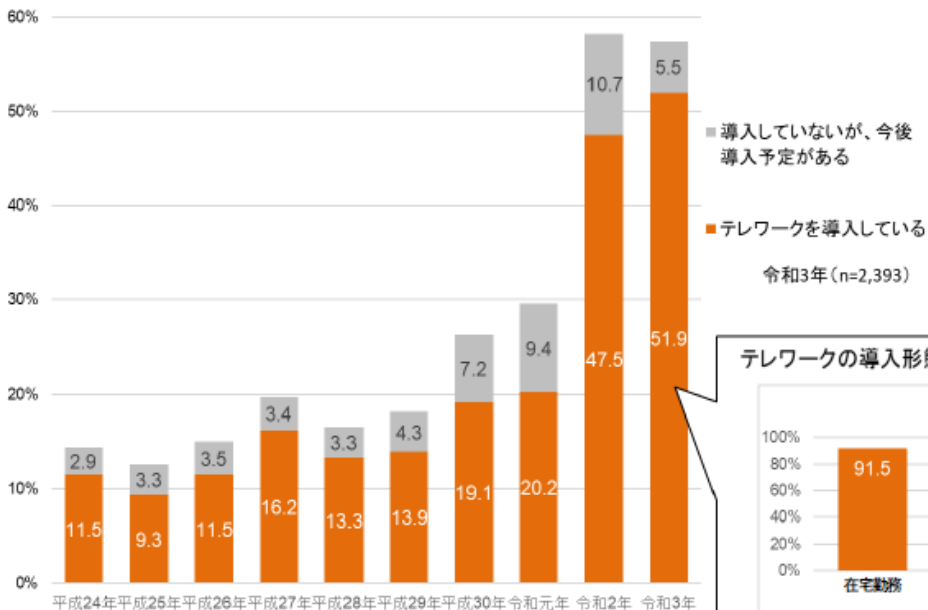


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

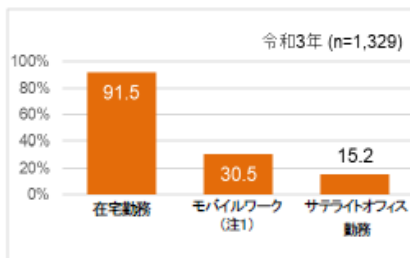
テレワーク導入状況

- ◆ コロナ禍でテレワークを導入する企業が増えており、産業では「情報通信業」などで、企業規模別では企業規模が大きいほど導入率が高い。
- ◆ 総務省「通信利用動向調査」により、テレワーク導入状況の推移をみると、令和2年は前年から大幅に割合が上昇しており、令和3年もその割合が維持されている。
- ◆ 令和2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の集計

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つつ、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

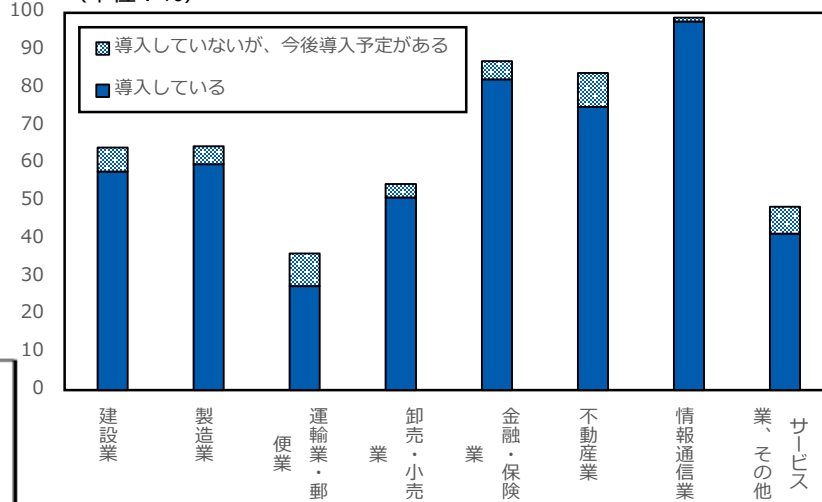
所属するオフィス以外の他のオフィスやシェアオフィス、コワーキングスペース、遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方。

モバイルワーク

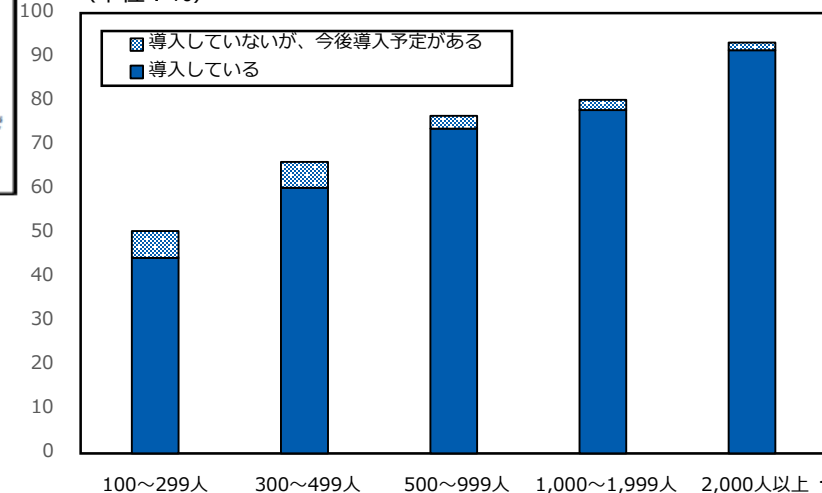
営業活動などで外出中に作業する場合。営業職などの従業員がオフィスに戻らずに移動中の交通機関や駅・カフェなどでメールや日報の作成などの業務を行う形態も該当します。

(資料出所) 総務省「通信利用動向調査」により作成

産業別テレワーク導入状況



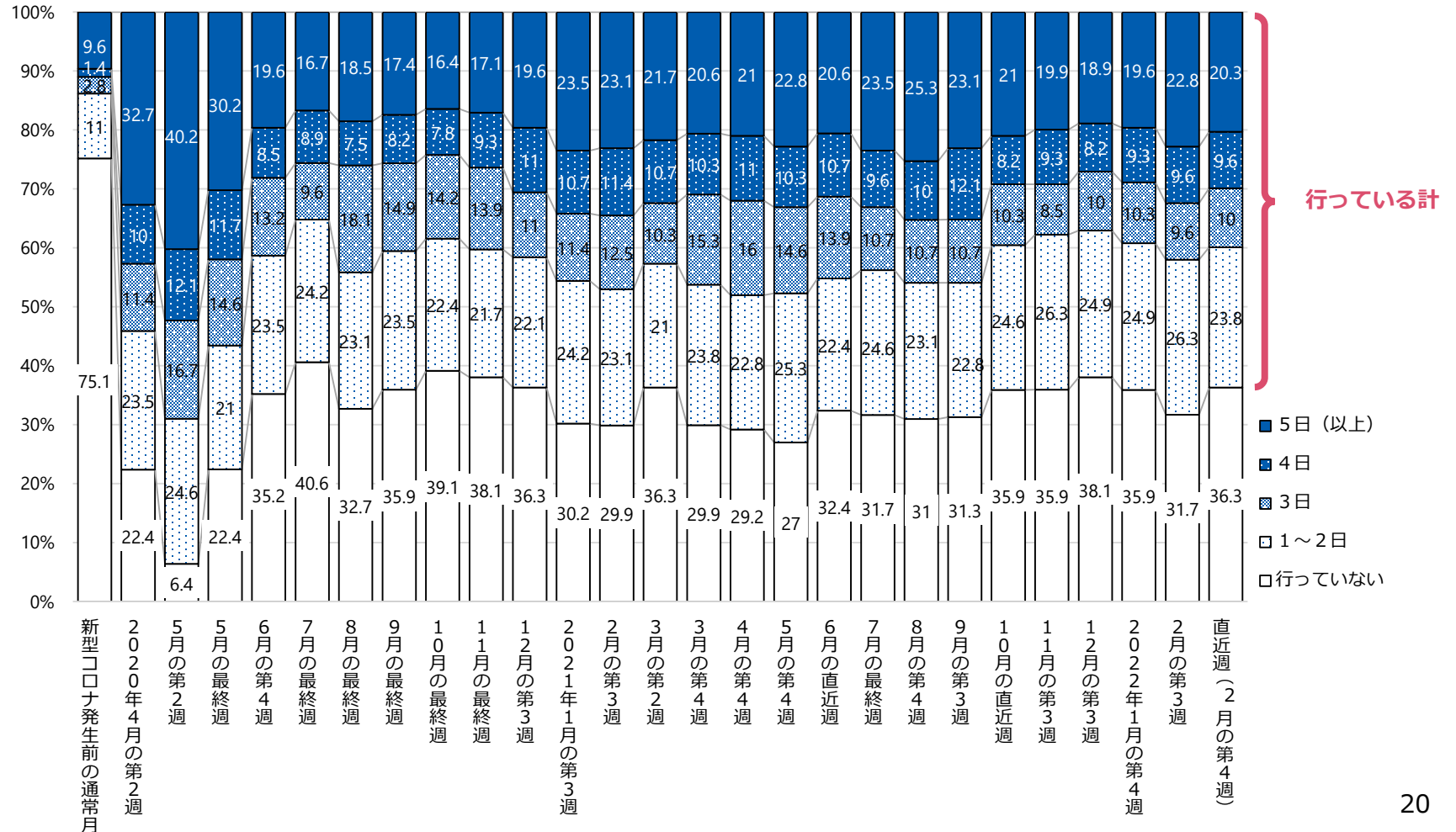
企業規模別テレワーク導入状況



テレワークを実施している企業におけるテレワーク実施日数

◆ JILPT「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」により、コロナ禍でテレワークを実施している企業におけるテレワーク実施日数の推移をみると、2020年4月の緊急事態宣言の発令後に、テレワークを行っている方の割合が高まっており、コロナ前の水準と比較すると、足下においても、高い水準で推移している。

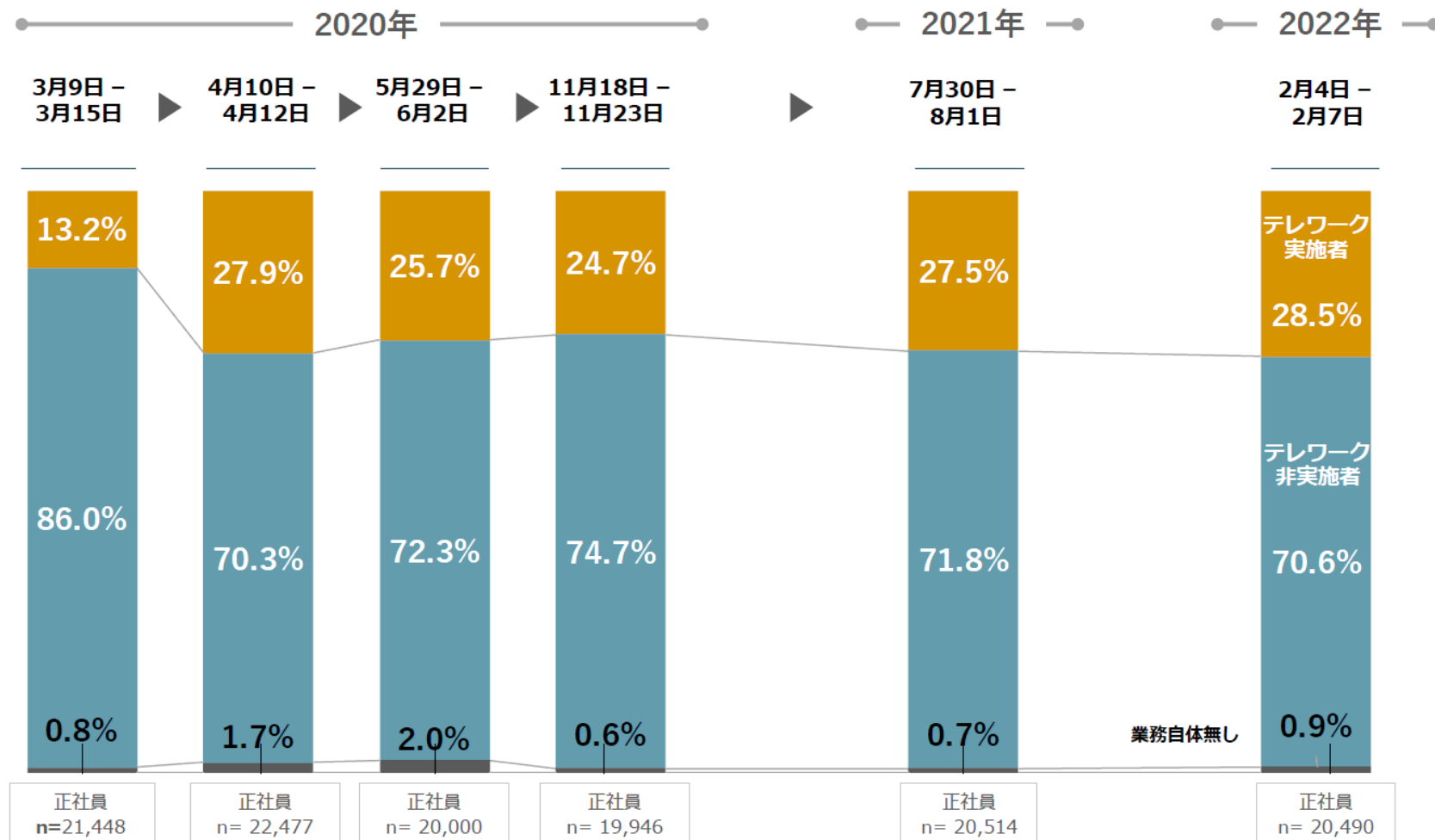
Q：新型コロナウイルス感染症予防の対策として行われた「在宅勤務・テレワーク」について、あなたの1週間あたりの「在宅勤務・テレワーク」の日数は、どの程度でしたか。



(資料出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査(JILPT第7回)(一次集計)結果」により作成
 (注) この間の調査の毎回回答者のうち、いずれの調査時点も「民間企業の雇用者」で、勤務先で「在宅勤務・テレワーク」が行われていたケース(n=281)で集計

テレワーク実施状況①

- ◆ 2020年4月の初めての緊急事態宣言を機に、テレワーク実施者の割合が高まっており、2022年もその割合が維持されている。
- ◆ パーソル総合研究所「第6回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」（調査期間：2022年2月4日～2月7日）による、正社員のテレワーク実施率の推移をみると、初めて緊急事態宣言が発令された2020年4月にテレワーク実施者の割合が倍増しており、2022年2月時点においても、2020年4月のテレワーク実施の割合を維持している。



(資料出所) パーソル総合研究所「第6回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」（調査期間：2022年2月4日～2月7日）により作成
 調査対象：全国の就業者、20～59歳男女、勤務先従業員数10人以上、正規雇用：n=20,490、非正規雇用：n=4,725、公務員・団体職員 n=289

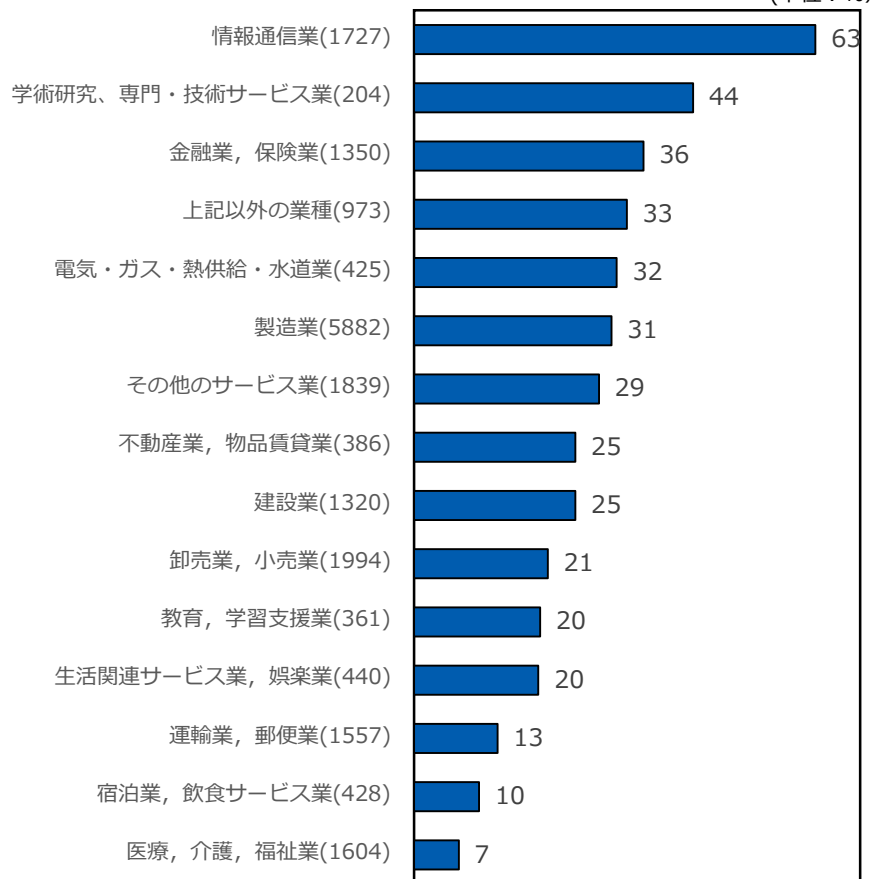
(注) テレワークの定義（パーソル総合研究所 テレワークとは(<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/telework/>) より)

ICT(情報通信技術)を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことで、自宅を就業場所とする「在宅勤務」、施設に依存せず、いつでもどこでも仕事が可能な状態である「モバイルワーク」、サテライトオフィス、テレワークセンター、スポットオフィスなどを就業場所とする「サテライトオフィス」の3形態が含まれる。

テレワーク実施状況②（産業別・職種別）

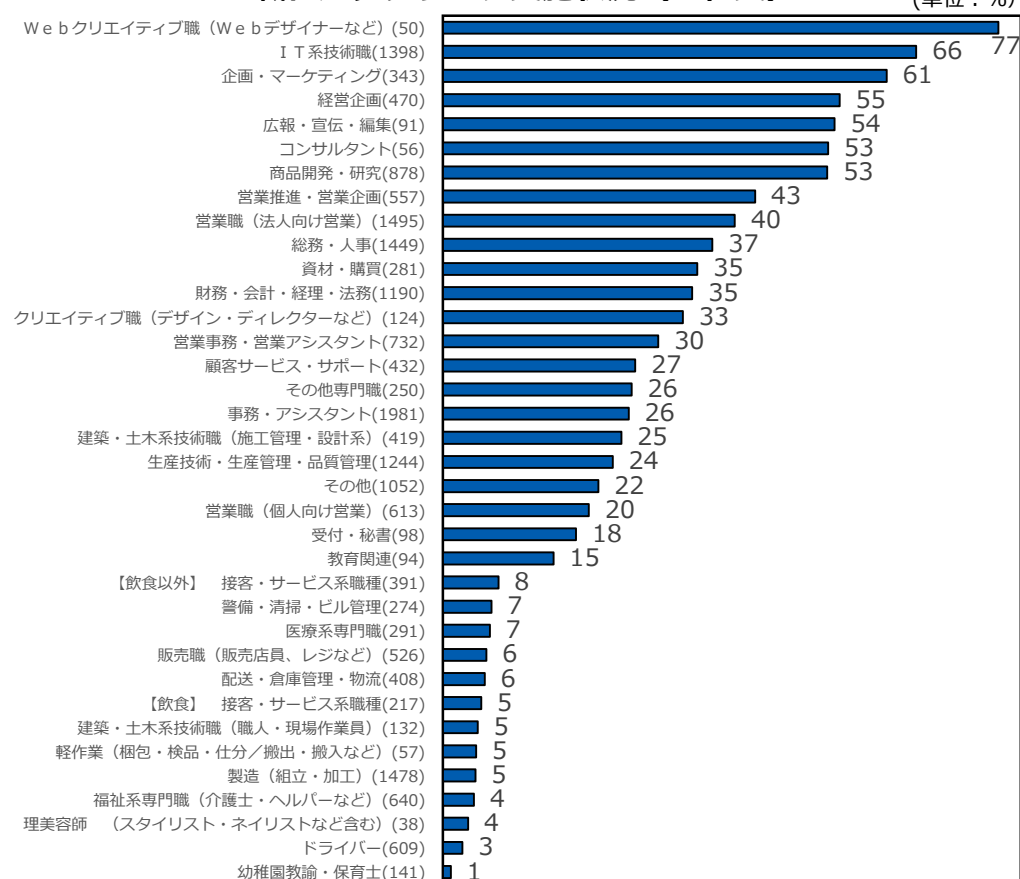
- ◆ 正社員のテレワーク実施率を産業別にみると、「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」などで実施率が高い一方、「医療、介護、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」などで実施率が低い。
- ◆ また、正社員のテレワーク実施率を職種別にみると、「Webクリエイティブ職（Webデザイナーなど）」などで実施率が高い一方、「幼稚園教諭・保育士」「ドライバー」「理美容師（スタイリスト・ネイリストなど含む）」などにおいて、実施率が低い。

産業別テレワーク実施状況（正社員）（単位：％）



※ カッコ内はサンプル数

職種別テレワーク実施状況（正社員）（単位：％）



※ カッコ内はサンプル数

（資料出所）パーソル総合研究所「第6回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」（調査期間：2022年2月4日～2月7日）により作成
 調査対象：全国の就業者、20～59歳男女、勤務先従業員数10人以上、正規雇用：n=20,490、非正規雇用：n=4,725、公務員・団体職員 n=289

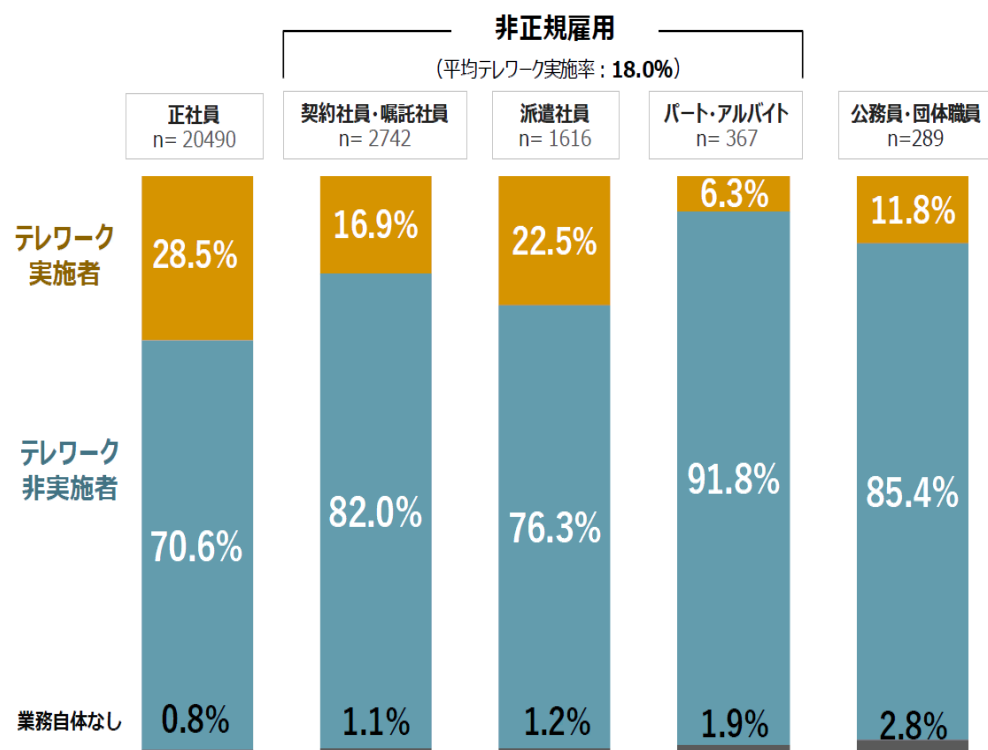
（注）テレワークの定義（パーソル総合研究所 テレワークとは(<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/telework/>)より)

ICT(情報通信技術)を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことで、自宅を就業場所とする「在宅勤務」、施設に依存せず、いつでもどこでも仕事が可能な状態である「モバイルワーク」、サテライトオフィス、テレワークセンター、スポットオフィスなどを就業場所とする「サテライトオフィス」の3形態が含まれる。

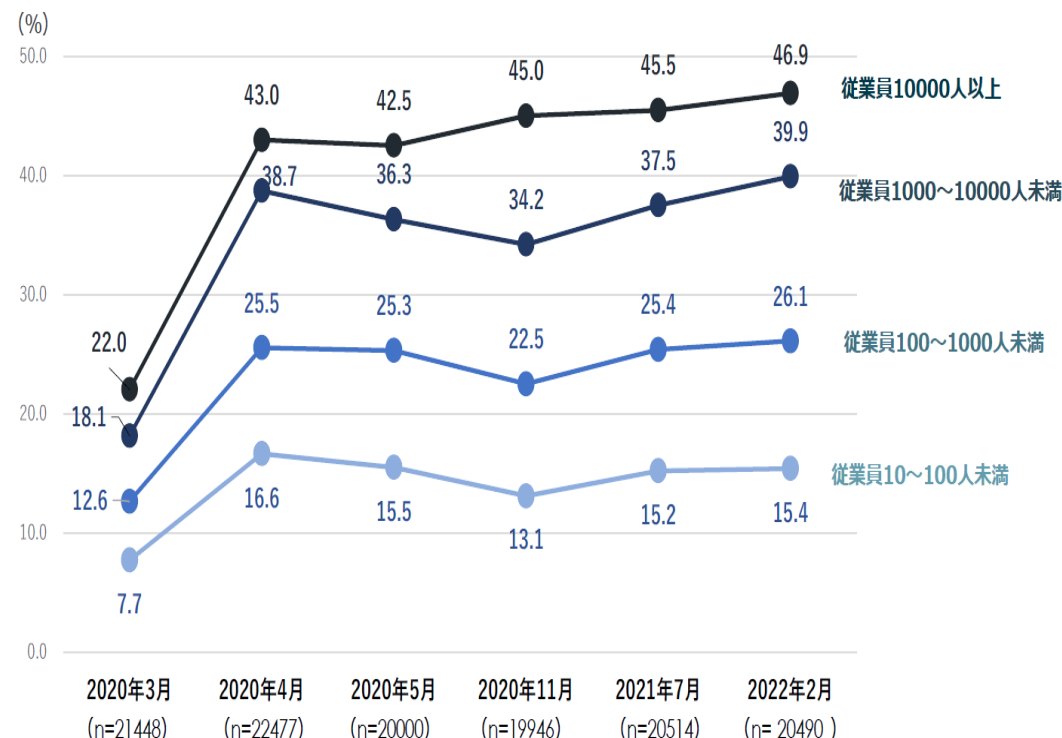
テレワーク実施状況③（雇用形態・企業規模別）

- ◆ テレワーク実施率を雇用形態別にみると、「非正規雇用」に比べて、「正規雇用」では実施率が高い。
- ◆ また、正社員のテレワーク実施率を企業規模別にみると、企業規模が大きいほど実施率が高く、企業規模間の格差は縮まらず、大きいまま推移している。

雇用形態別テレワーク実施状況



企業規模別テレワーク実施状況



(資料出所) パーソル総合研究所「第6回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」(調査期間: 2022年2月4日~2月7日)により作成
 調査対象: 全国の就業者、20~59歳男女、勤務先従業員人数10人以上、正規雇用: n=20,490、非正規雇用: n=4,725、公務員・団体職員 n=289

(注) テレワークの定義 (パーソル総合研究所 テレワークとは(<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/telework/>)より)

ICT(情報通信技術)を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことで、自宅を就業場所とする「在宅勤務」、施設に依存せず、いつでもどこでも仕事が可能な状態である「モバイルワーク」、サテライトオフィス、テレワークセンター、スポットオフィスなどを就業場所とする「サテライトオフィス」の3形態が含まれる。

テレワーク実施状況④（都道府県別）

◆正社員のテレワーク実施率を都道府県別にみると、関東地方や近畿地方などにおいて実施率が高い。

調査実施期間 2月4日 - 2月7日正社員のみ	調査 サンプル数	従業員の テレワーク 実施率 (%)
東京都	(3482)	47.3
神奈川県	(1857)	41.9
千葉県	(1049)	38.3
埼玉県	(1314)	32.6
大阪府	(1710)	27.8
栃木県	(270)	26.0
兵庫県	(1012)	25.6
愛知県	(1630)	24.3
茨城県	(337)	24.2
福岡県	(614)	24.2
宮城県	(348)	21.5
山梨県	(73)	20.9
広島県	(473)	20.8
京都府	(423)	20.7
滋賀県	(189)	20.4
奈良県	(185)	19.7
北海道	(715)	19.3
福島県	(239)	19.3
長野県	(269)	19.0
静岡県	(451)	18.7

宮城県	(74)	18.1
山形県	(167)	17.8
石川県	(166)	17.7
沖縄県	(98)	17.2
長崎県	(99)	16.9
熊本県	(117)	16.4
和歌山県	(108)	15.6
岡山県	(257)	15.5
岐阜県	(260)	14.9
群馬県	(280)	14.6
秋田県	(116)	14.0
鹿児島県	(125)	13.3
三重県	(235)	13.0
徳島県	(93)	12.4
青森県	(165)	12.2
島根県	(91)	12.0
大分県	(79)	11.8
愛媛県	(149)	10.8
福井県	(77)	10.5
山口県	(139)	10.4
鳥取県	(68)	9.8
高知県	(55)	9.6
岩手県	(148)	9.0
新潟県	(311)	8.7
香川県	(137)	6.3
富山県	(155)	5.9
佐賀県	(75)	5.2

【注】 サンプル数は性別・年代・職種の補正のためのウェイトバック後の数値。
サンプル数が少ない都道府県は参考値。

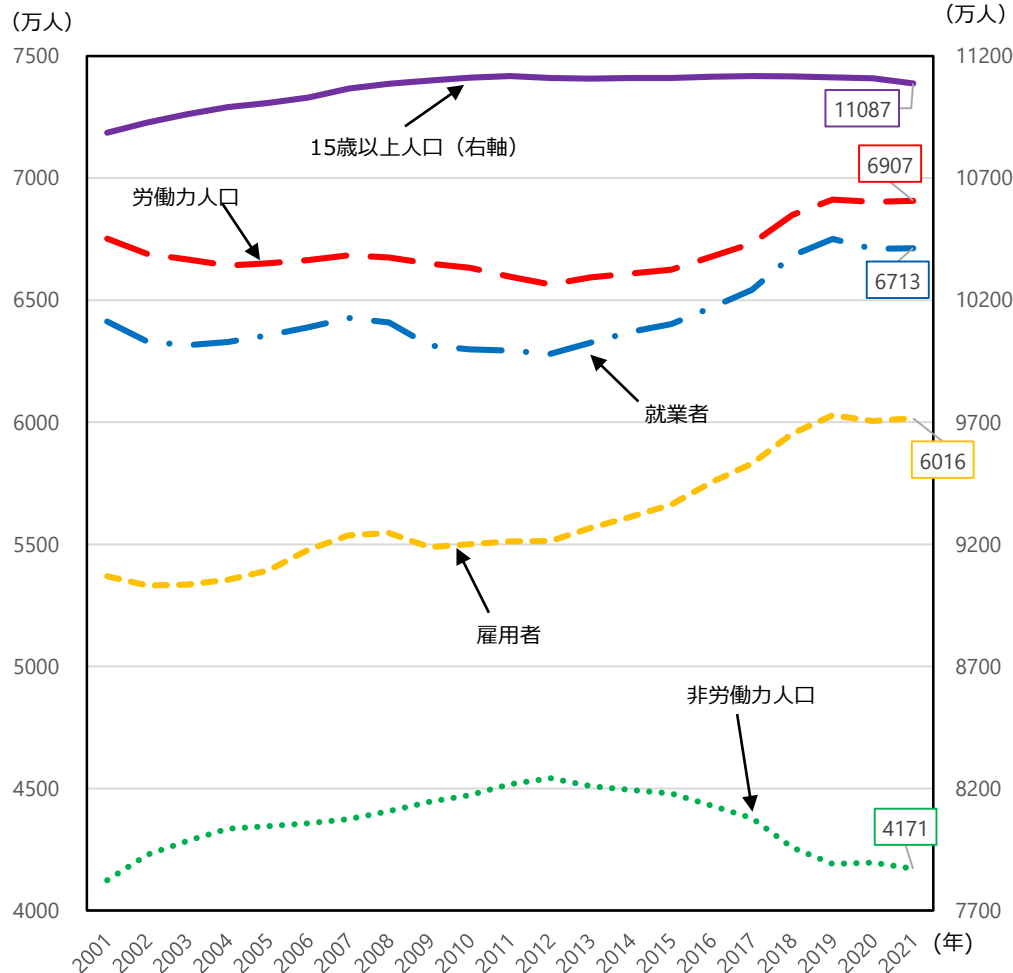
(資料出所) パーソル総合研究所「第6回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」(調査期間:2022年2月4日~2月7日)により作成
調査対象:全国の就業者、20~59歳男女、勤務先従業員人数10人以上、正規雇用:n=20,490、非正規雇用:n=4,725、公務員・団体職員 n=289

(注) テレワークの定義 (パーソル総合研究所 テレワークとは(<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/telework/>)より)
ICT(情報通信技術)を利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことで、自宅を就業場所とする「在宅勤務」、施設に依存せず、いつでもどこでも仕事が可能な状態である「モバイルワーク」、サテライトオフィス、テレワークセンター、スポットオフィスなどを就業場所とする「サテライトオフィス」の3形態が含まれる。

労働力人口の推移と人手不足の動向

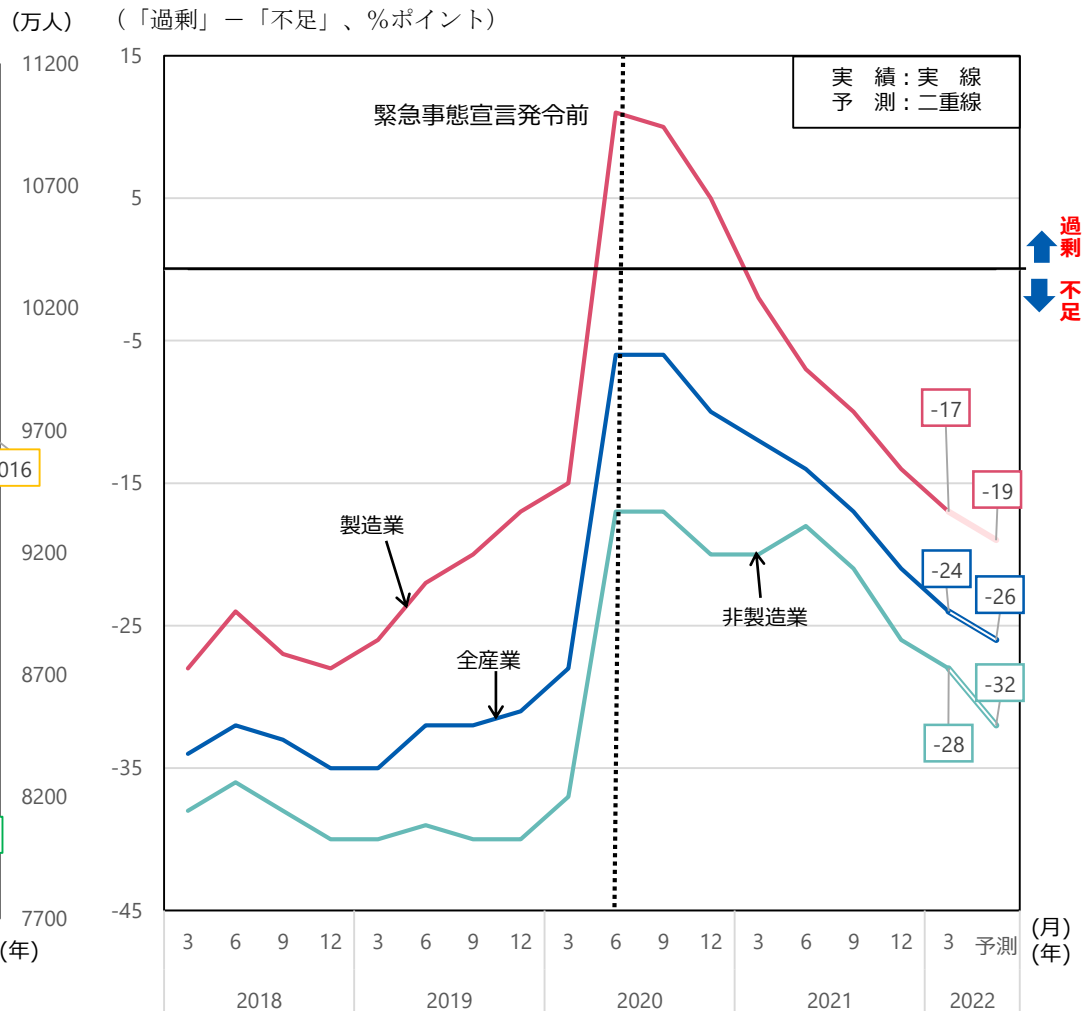
- ◆ 近年では女性・高齢者の労働参加が進んだこともあり、労働力人口・就業者数は2019年まで増加傾向にあったものの、2020年以降はコロナの影響により増加傾向に鈍化がみられる。
- ◆ 人手不足の状況は、コロナ禍で一時的に過剰方向となった後、産業間で差がみられつつ不足感が高まり、2022年に入り更に人手不足感が高まっている。

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)



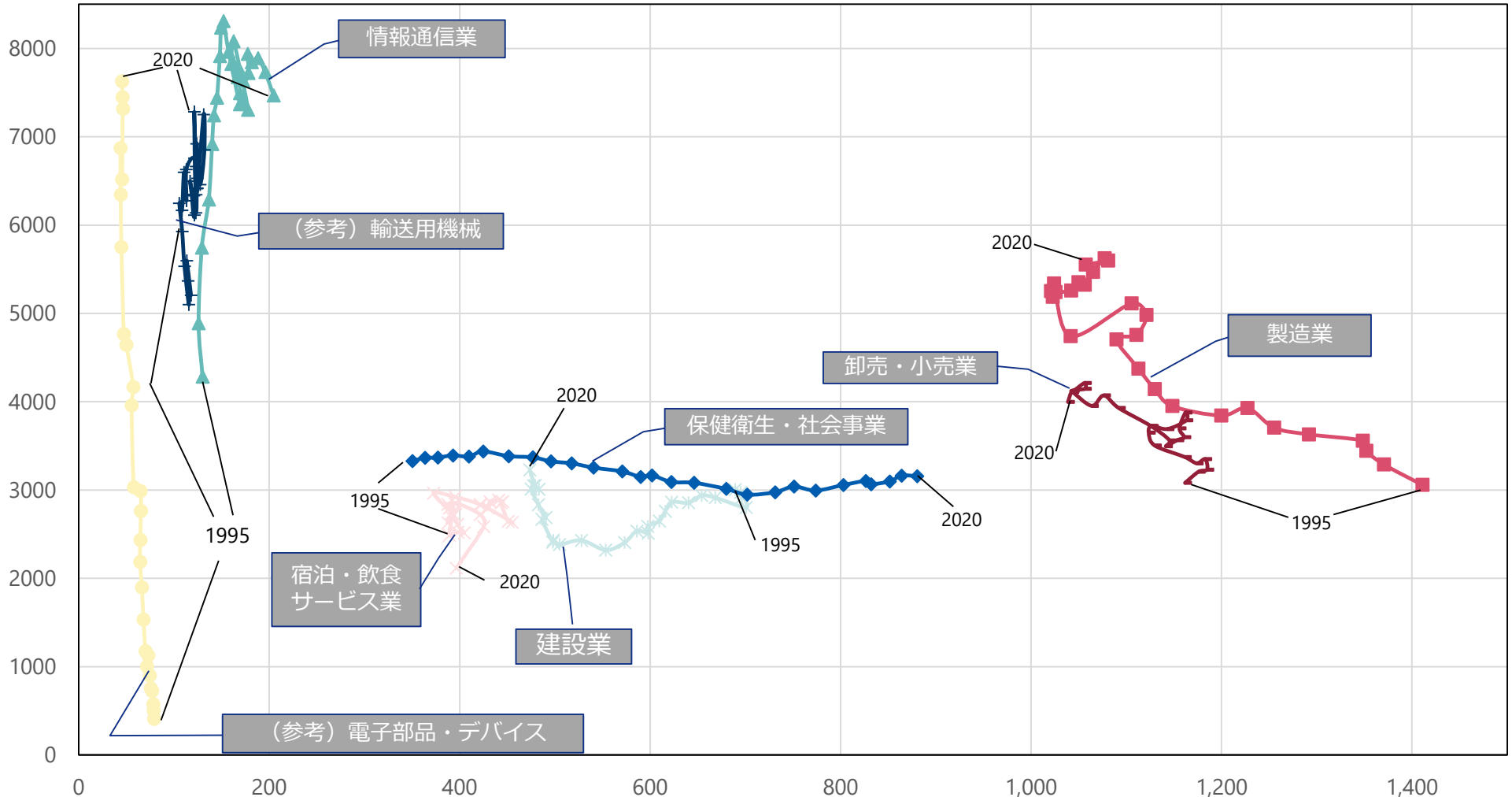
(資料出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成

中期的な労働需要の変化（産業別の就業者数の変化）

- ◆ 労働生産性が高い産業での就業者数の大きな増加はみられていない。
- ◆ 産業別に労働生産性（1時間あたり）と就業者数の長期的な推移を見ると、「製造業」では、労働生産性が高くなるにつれて、就業者数が減少しており、「情報通信業」では労働生産性が大幅に上昇しているものの、就業者数の大きな増加はみられない。

労働生産性と就業者数の推移（1995-2020年）

(労働生産性, 円)



(資料出所) 内閣府「国民経済計算」により作成

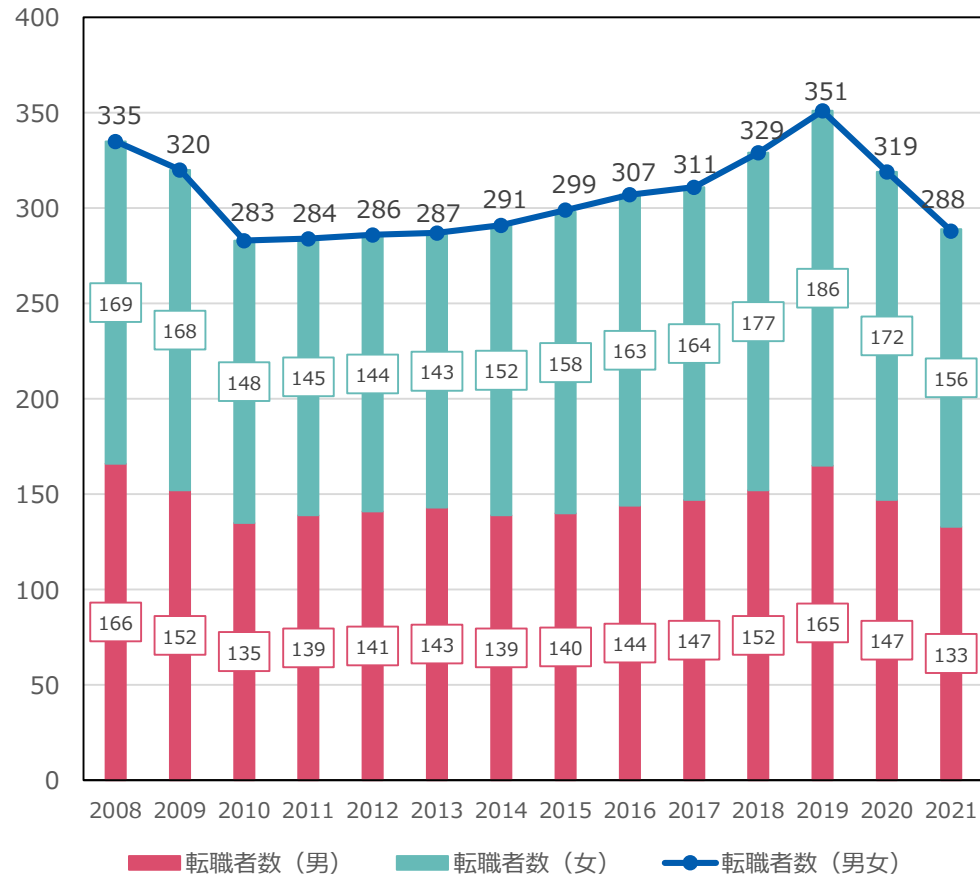
(注) 労働生産性 = 実質国内総生産 (産業別) / (就業者数 (産業別) × 労働時間数 (産業別))

(就業者数, 万人)

転職者数・入職率・離職率の推移

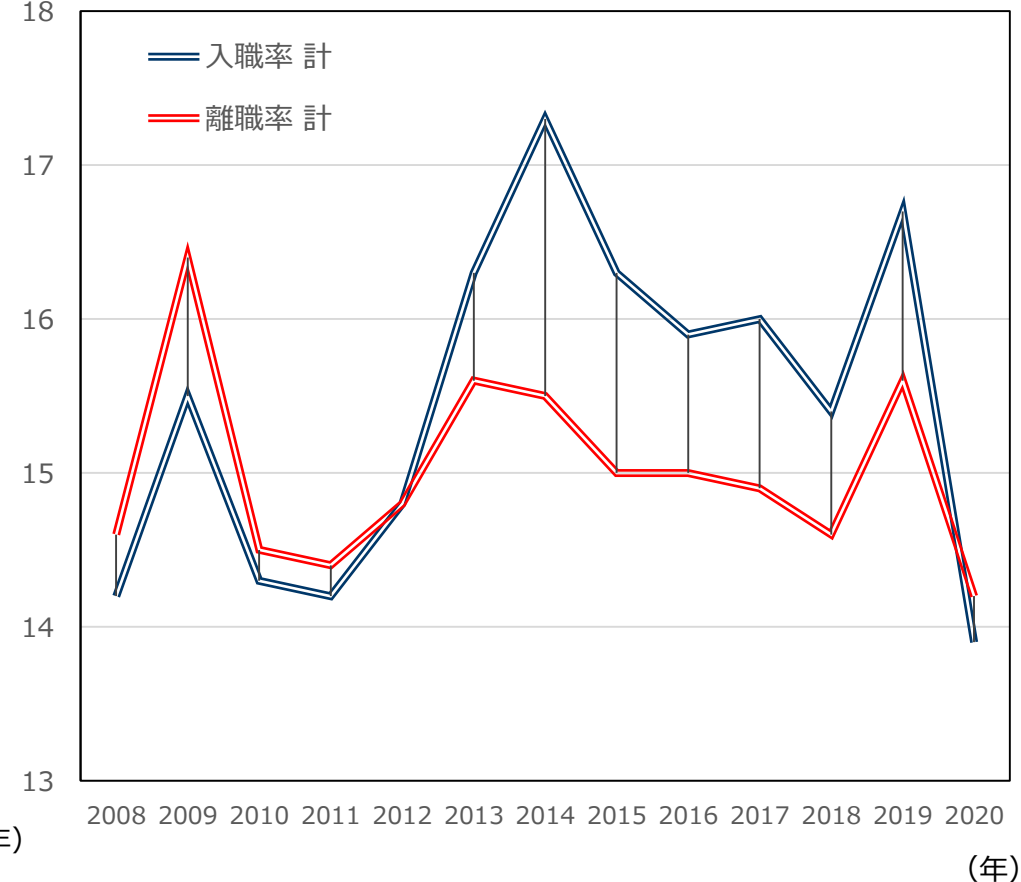
- ◆ 転職者数や入職率・離職率の推移をみると、コロナ禍では労働移動の鈍化がみられる。
- ◆ 転職者数は、2010年以降、増加傾向にあり、2016年以降は300万人を越える水準で推移しているものの、コロナの影響により足下では減少している。
- ◆ 入職率・離職率の推移をみると、2013～2019年は入職率が離職率を上回る水準で推移したものの、コロナの影響により2020年は入職率・離職率ともに大きく低下し、労働移動の動きが弱まっている。

(万人) **転職者数（1年以内）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

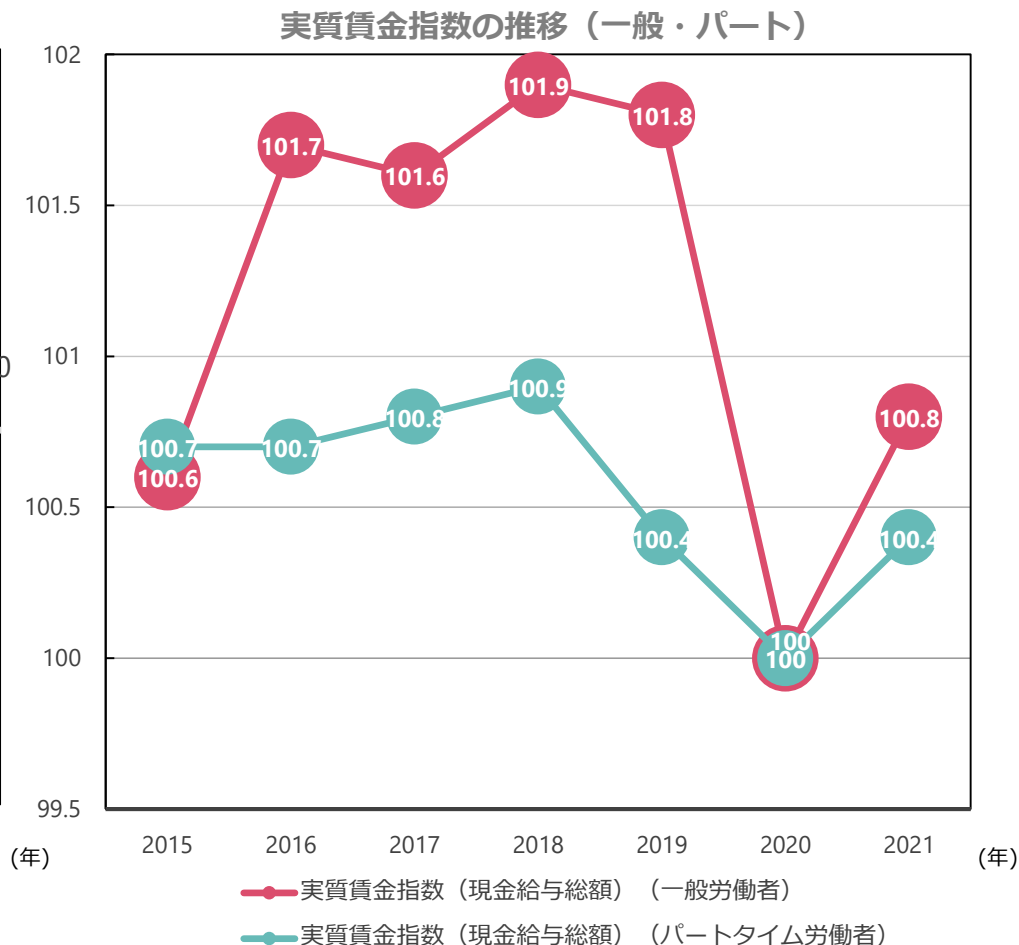
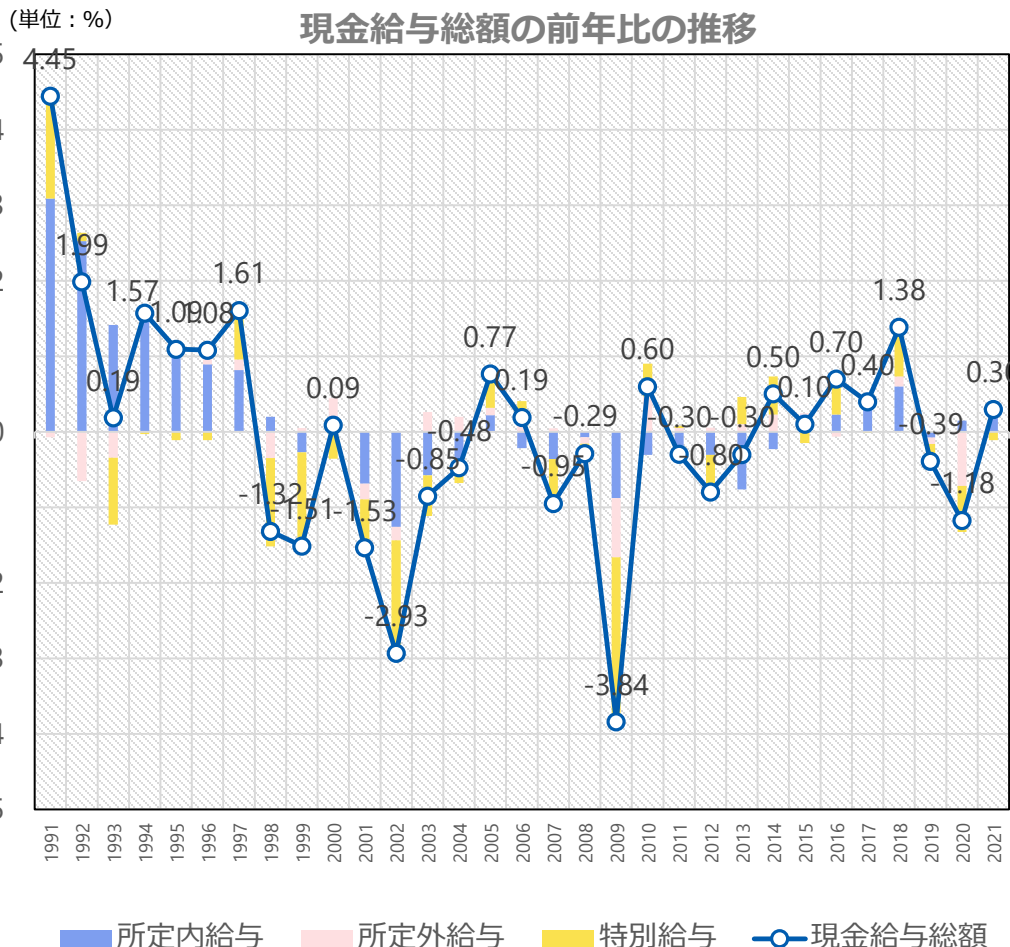
(%) **入職率・離職率の動向**



(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査」により作成

足下での賃金の動向

- ◆ 足下の賃金の動向をみると、2020年は「特別給与」「所定外給与」が大きく低下したことにより、対前年比で減少し、2021年は「所定内給与」などが改善したことにより、対前年比で増加となった。
- ◆ 一般労働者とパートタイム労働者の実質賃金指数の動きをみると、2020年は一般労働者・パートタイムともに低下し、2021年はともに上昇しているが、上昇の幅に差がみられる。

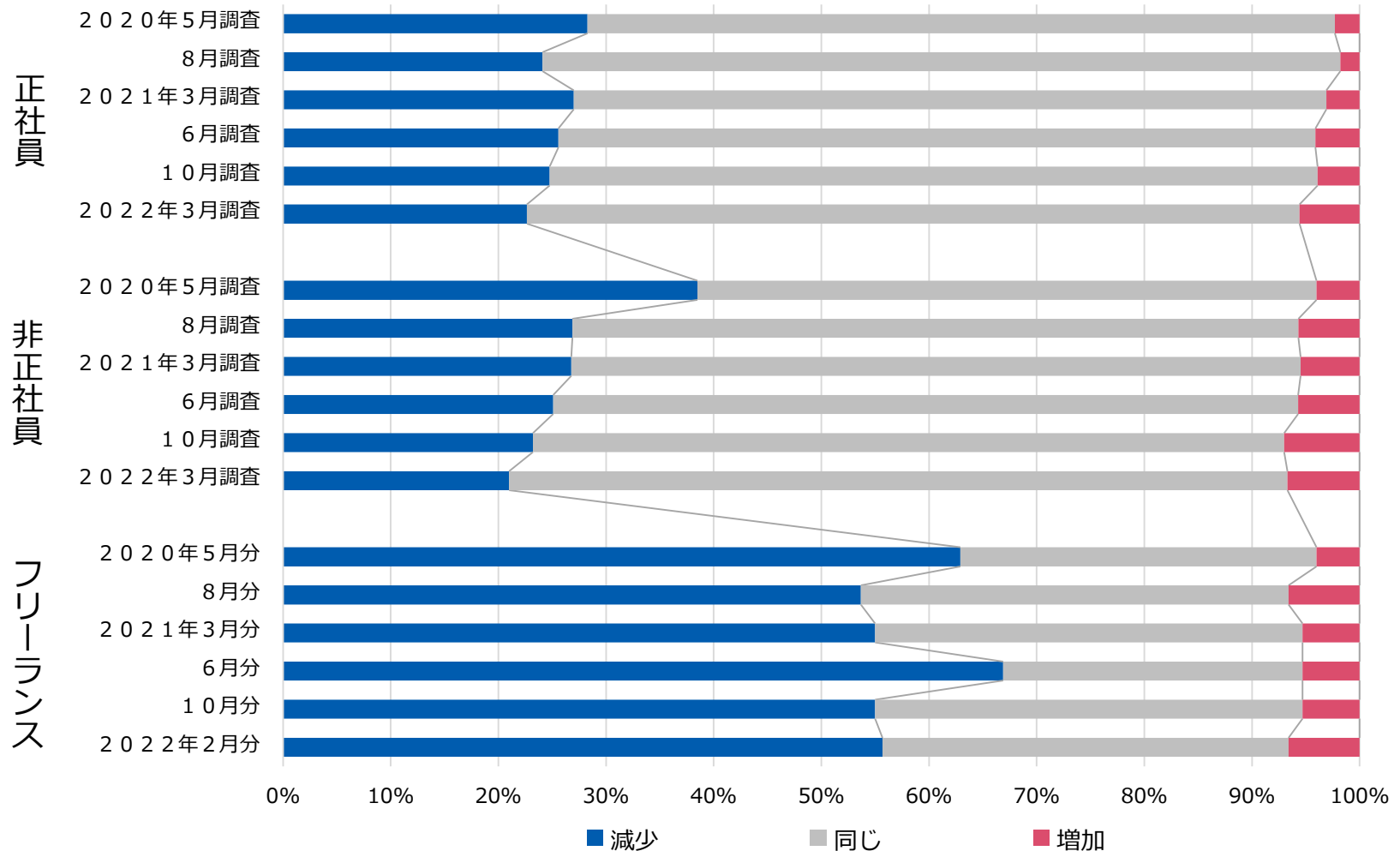


(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成
 (注) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。

通常月と比較した直近の月収／売上高（就業形態別）

- ◆ JILPT「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」により、コロナ禍における通常月と比較した直近の月収／売上高を就業形態別にみると、「正社員」「非正社員」に比べて、「フリーランス」において減少した者の割合が高く、2022年2月時点でも5割以上で収入が減少している。

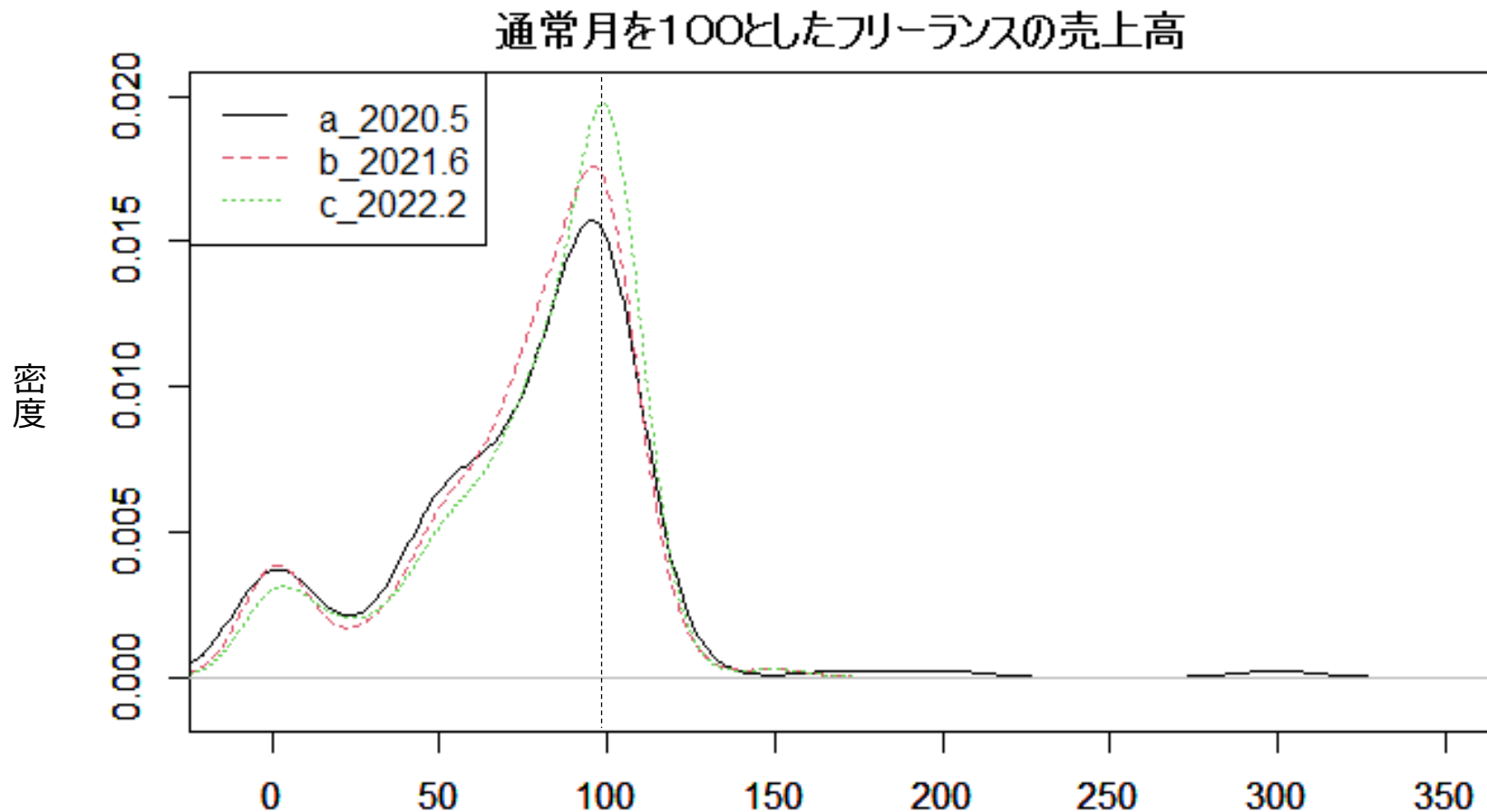
Q：新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の、もともと（通常月）の月収と比較して、あなたの直近の月収はどうなりましたか。



通常月を100としたフリーランスの売上高

- ◆ JILPT「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」により、通常月を100としたフリーランスの売上高の分布（カーネル密度分布）をみると、100未満の割合が高くなっているが、大きく収入が減少した方の割合は足下にかけて低くなっている。

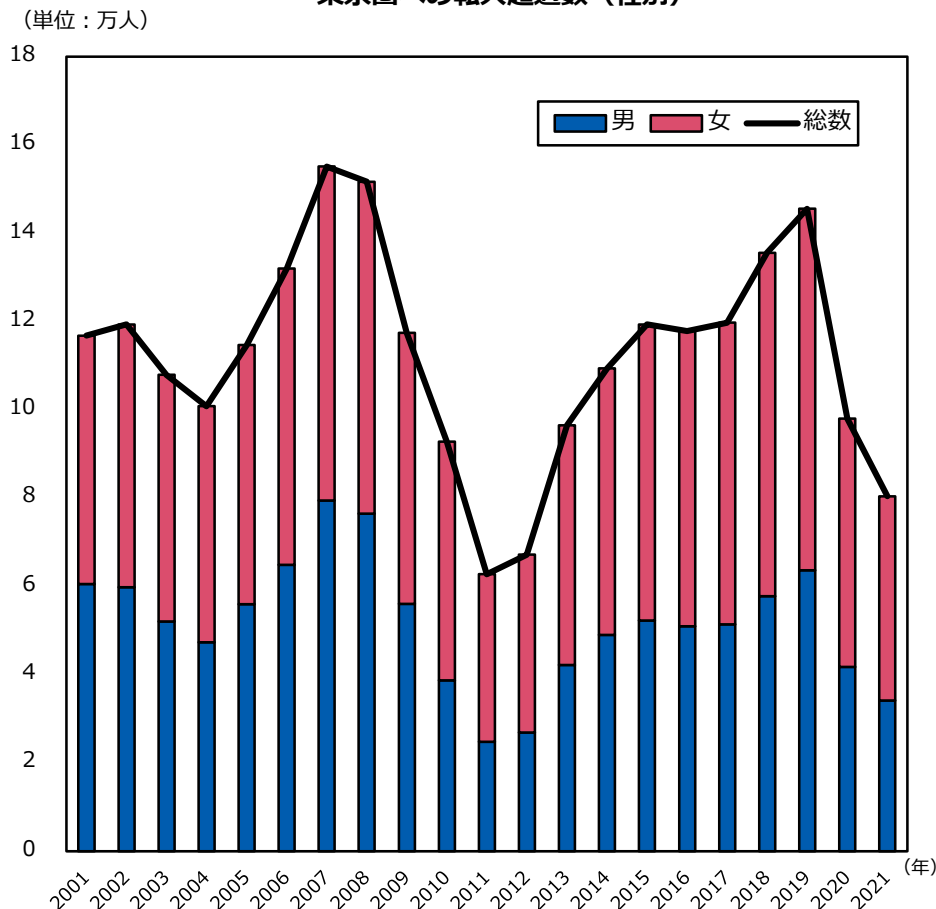
Q：新型コロナウイルス感染症の影響（東京オリンピック・パラリンピックの延期含む）で、あなたの仕事（事業活動）の売上高はどうなりましたか。新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月の売上高を100とした数値で教えてください。



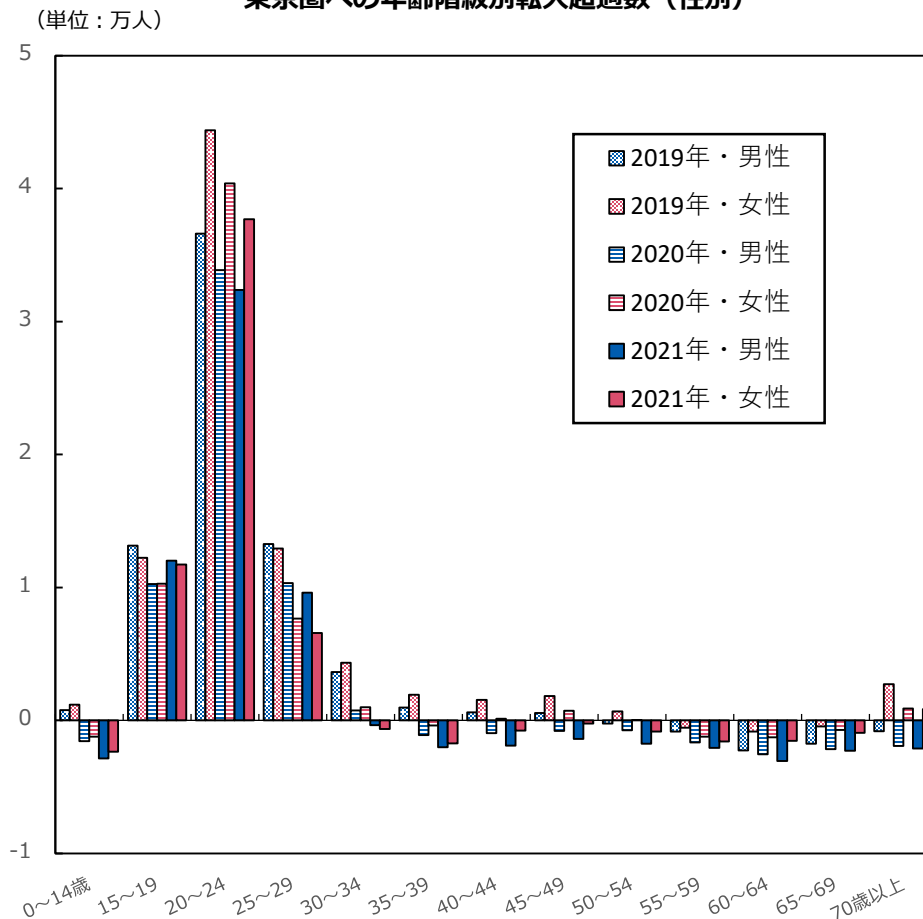
東京圏への人口移動の推移（性別）

- ◆ コロナ禍においては、東京圏への人口流入が緩やかになっている。
- ◆ 東京圏への転入超過数は、2012年以降増加傾向にあったが、コロナ禍の2020年、2021年においては減少している。
- ◆ 2019年以降の転入超過数を年齢別・性別にみると、水準としては、20～24歳が多くなっているが、コロナ禍では幅広い年代で減少方向の動きとなっている。

東京圏への転入超過数（性別）



東京圏への年齢階級別転入超過数（性別）

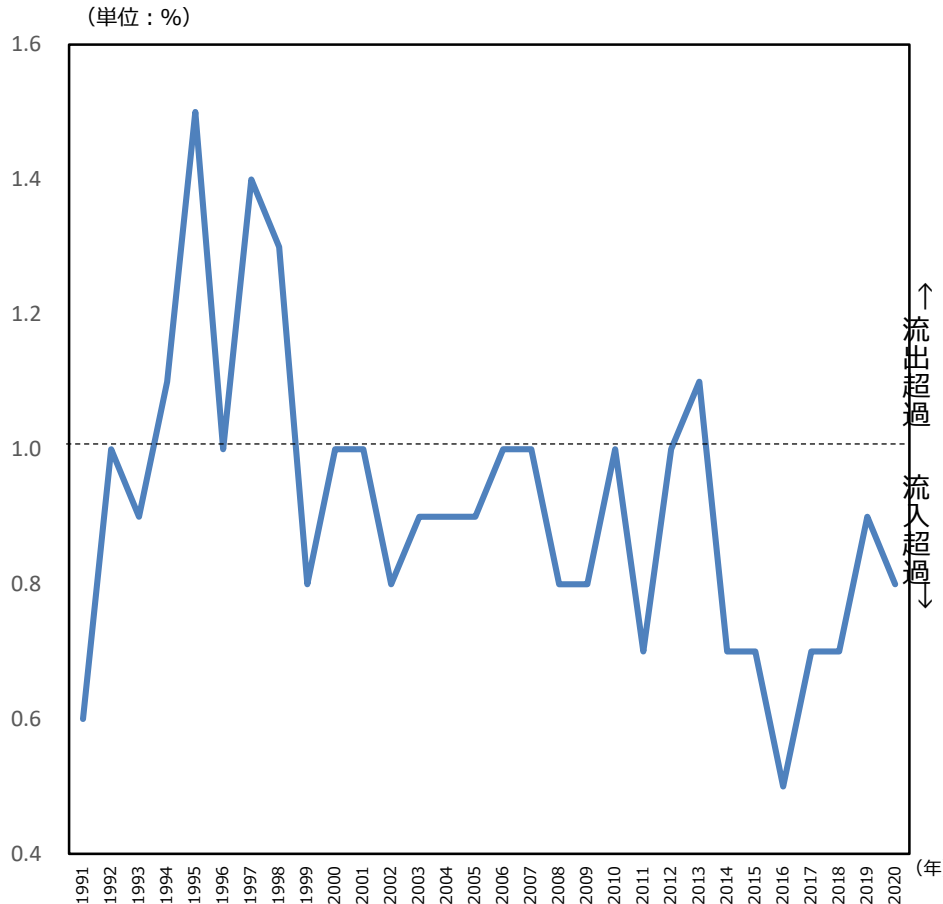


(資料出所) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」により作成
 (注) 東京圏：埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県

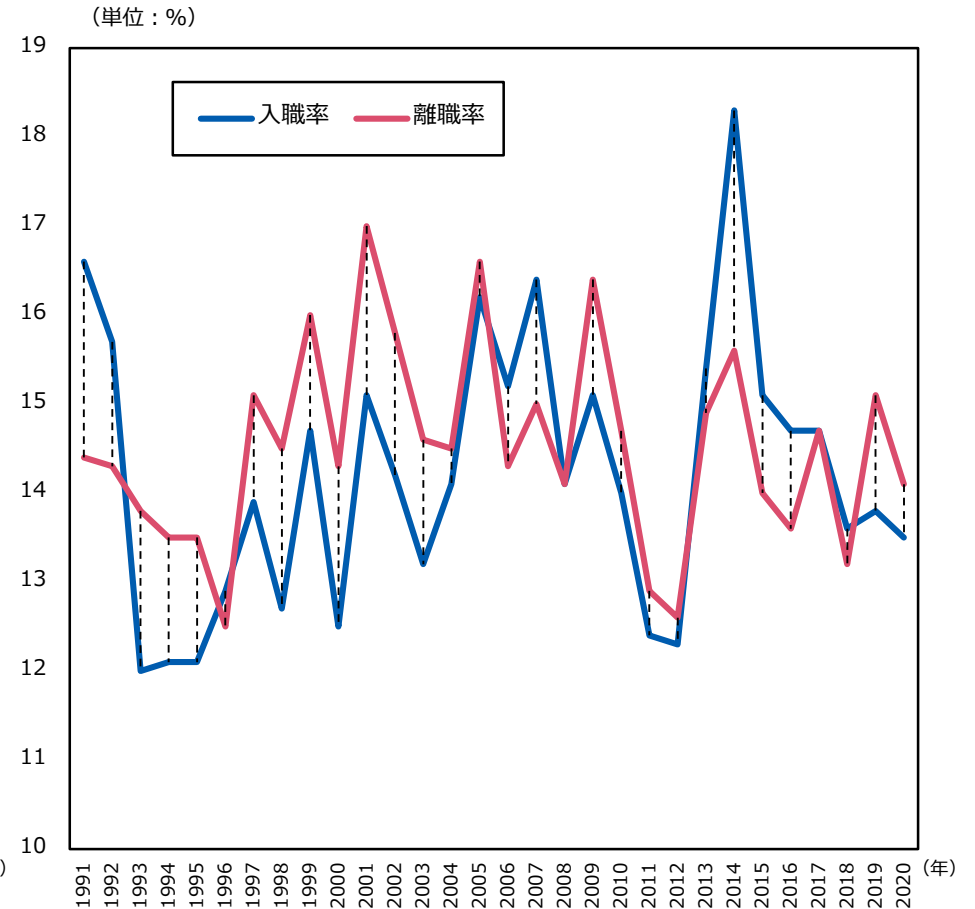
東京圏への労働者の流入について

- ◆ 長期的には、東京圏への労働者の流入が進んでいるが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、そうした動きは控えられた。
- ◆ 東京圏への流出入比率は、2014年以降は1倍を下回っており、東京圏への労働者の流入が進んでいる。
- ◆ 東京圏の入職率・離職率をみると、2020年はどちらも低下しており、労働移動が控えられた可能性がある。

東京圏への流出入比率



東京圏の入職率・離職率



(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査」により作成

(注) 1) 東京圏(南関東)：埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県

2) 流出入比率=当該地域から他地域に入職した者/他地域から当該地域に入職した者

労働市場基盤整備と人的資本投資に向けて

ひと、暮らし、みらいのために

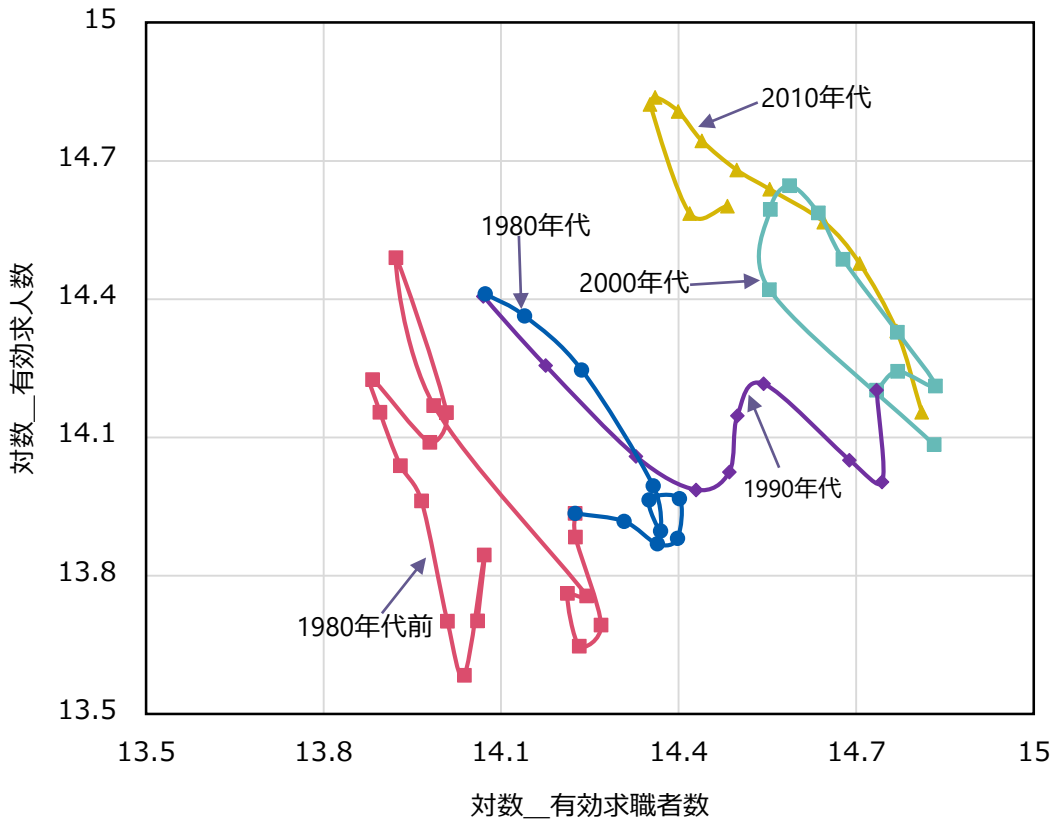


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

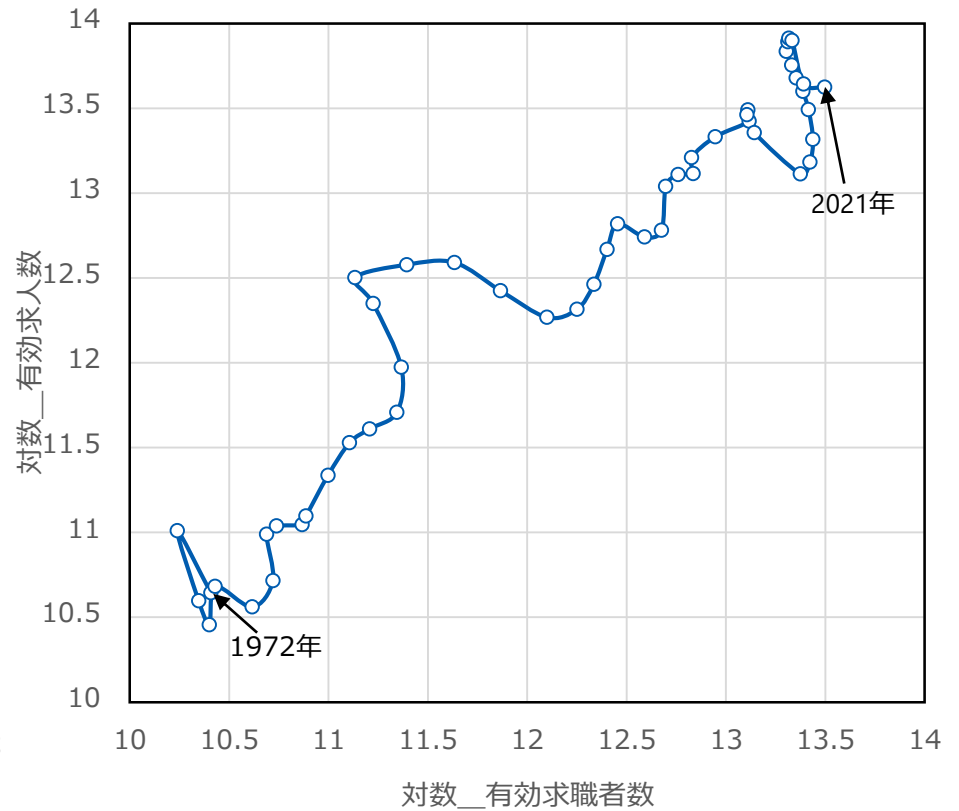
労働市場の拡大と雇用のミスマッチの動向

- ◆ ハローワークが取り扱う求職・求人（パートタイム含む一般）は、長期的には増加傾向にある。
- ◆ パートタイムについては、求職・求人ともに一貫して増加傾向にある。

ベバリッジ曲線（パートタイム含む一般・1963-2021年）



ベバリッジ曲線（パートタイム・1972-2021年）

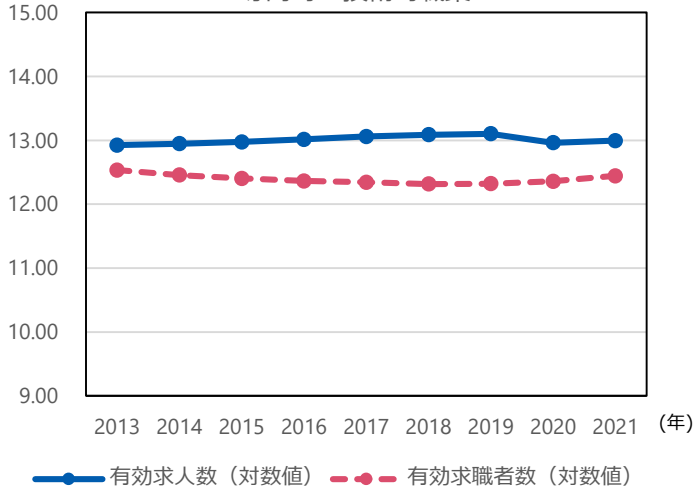


（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

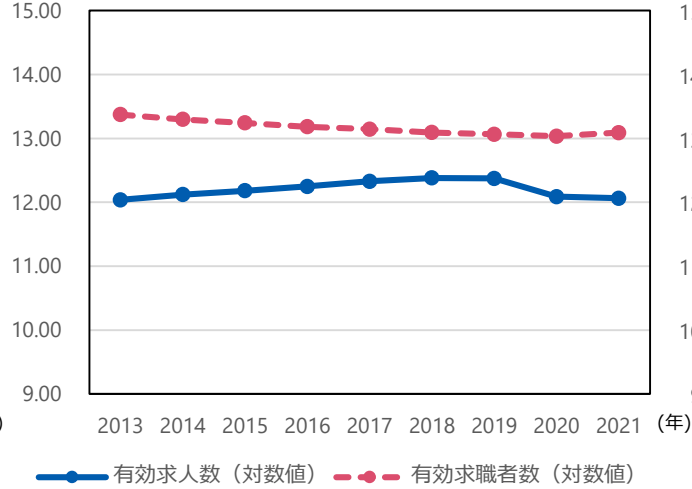
職業間のミスマッチ

- ◆ 職業間のミスマッチは、職業毎で違いがみられており、「専門的・技術的職業」などでは、有効求人数が有効求職者数を上回って推移している一方、「事務的職業」などでは、有効求職者数が有効求人数を上回っている。

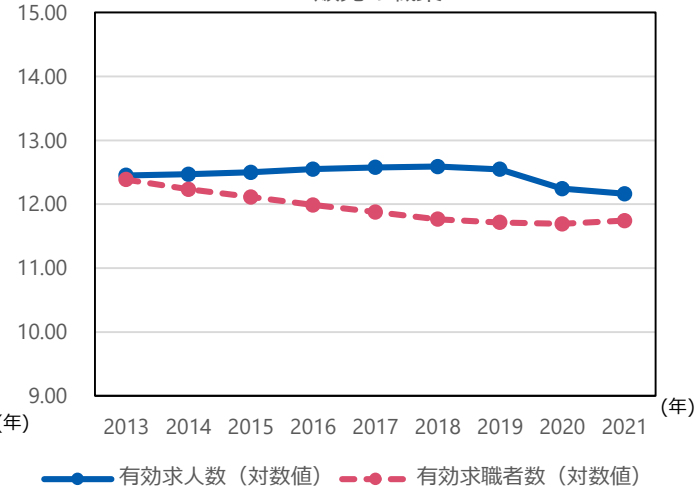
専門的・技術的職業



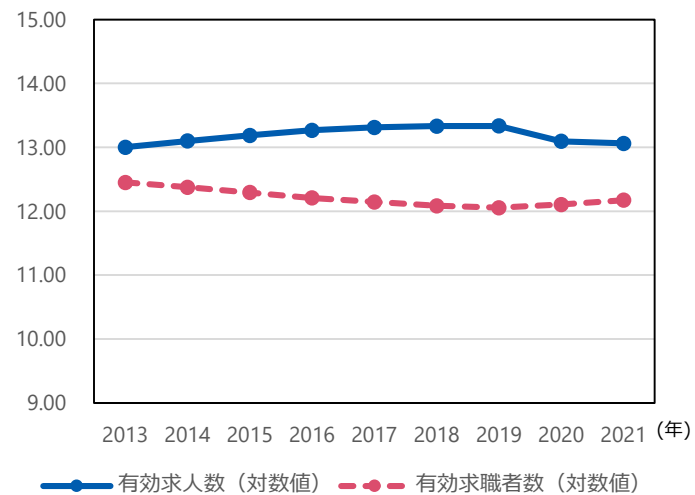
事務的職業



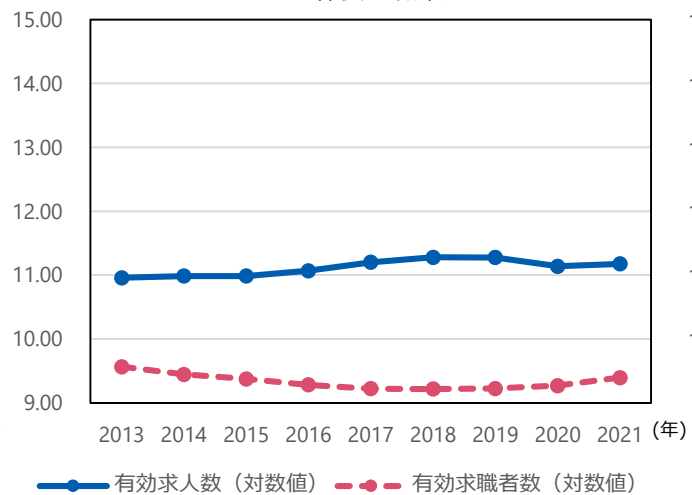
販売の職業



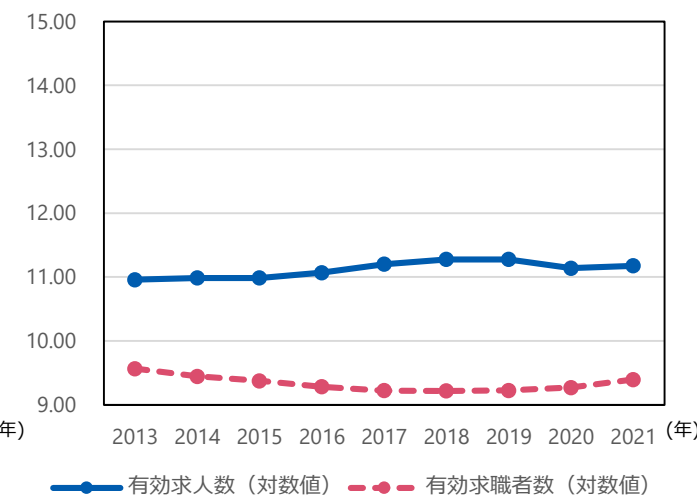
サービスの職業



保安の職業



生産工程の職業



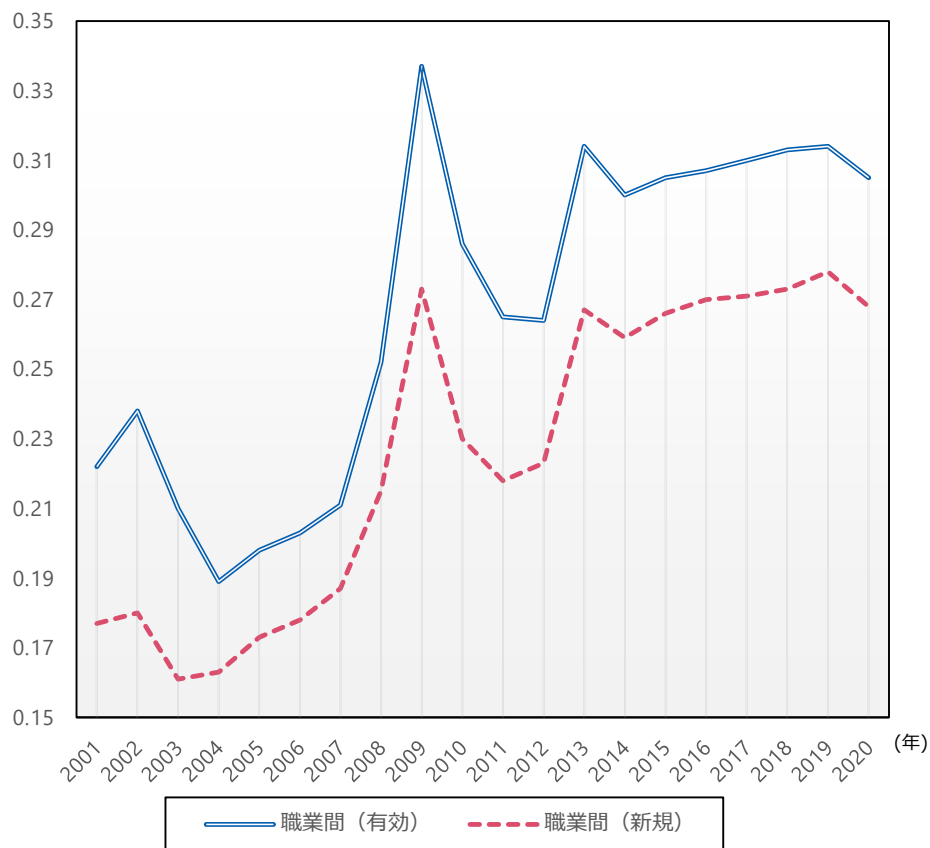
(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」より作成

(出所) 川田恵介「日本の労働市場におけるミスマッチの測定」を参考に作成

外部労働市場の課題

- ◆ 労働市場のミスマッチ指標の推移をみると、2004年以降、増加傾向にあり、足下では2000年代前半と比べて、高い水準となっている。
- ◆ 企業側が抱える転職者を採用する際の問題では、「必要な職種に応募してくる人が少ないこと」が全ての産業において高い割合となっている。
- ◆ 加えて、「応募者の能力評価に関する客観的な基準がないこと」も理由も、多くの産業で比較的高い割合となっている。

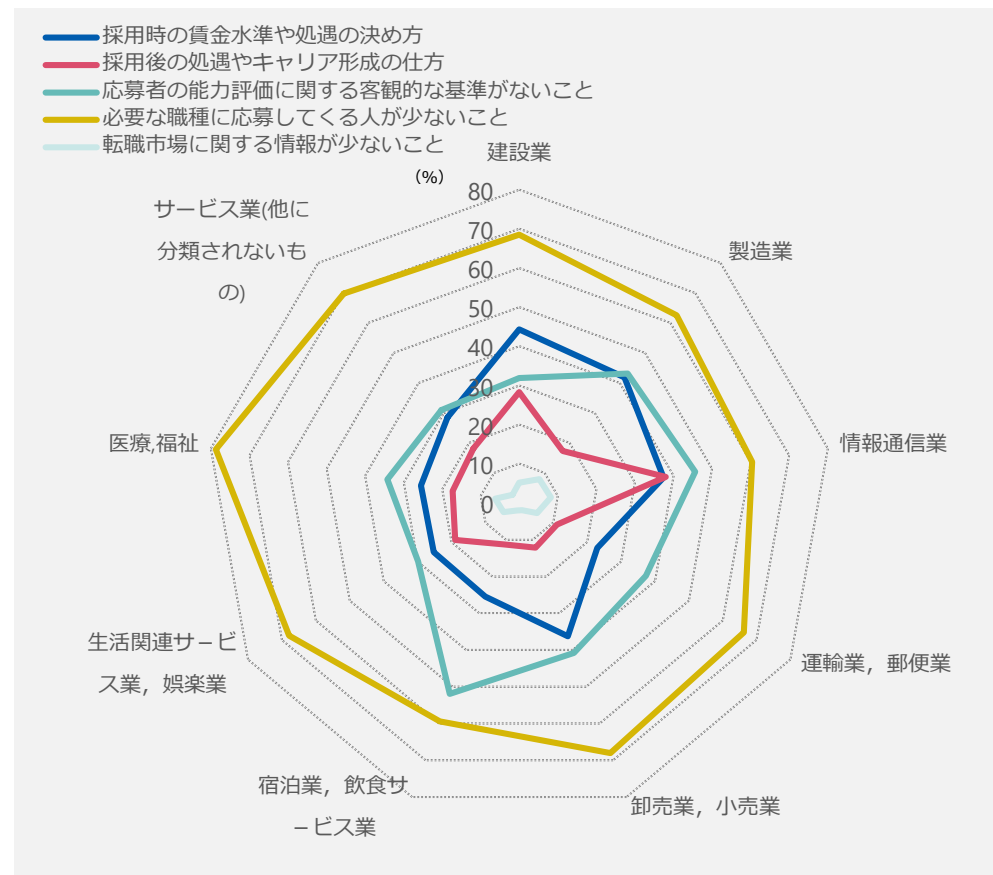
ミスマッチ指標※の推移（2001-2020年）



※ミスマッチ指標 = $\sum_{i=1}^N |U_i/U - V_i/V|$ (U_i: 区分iの求職者数 U: 求職者総数 V_i: 区分iの求人数 V: 求人総数)

(資料出所) JILPT「ユースフル労働統計」により作成

転職者を採用する際の問題（2020年）



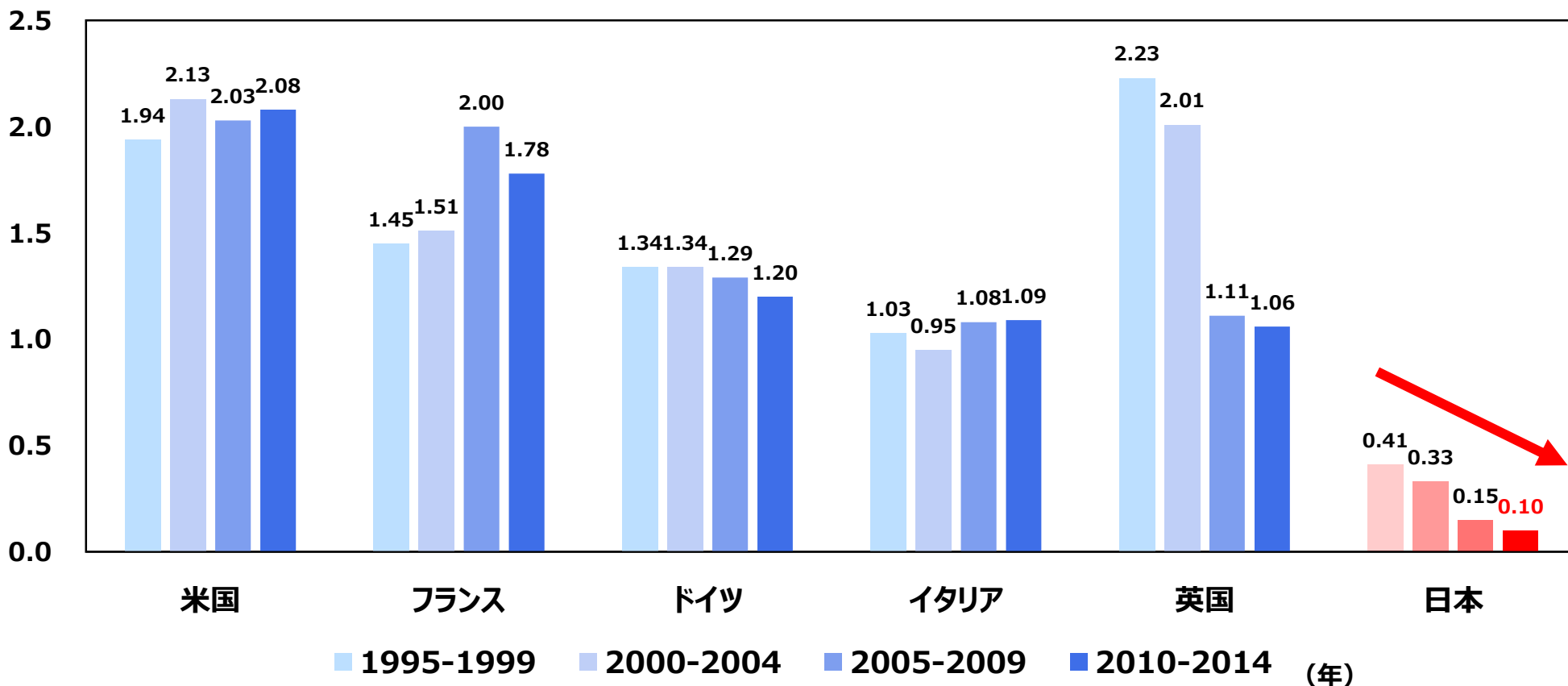
(資料出所) 厚生労働省「令和2年転職者実態調査」により作成

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る。かつ、近年更に低下傾向にある。

企業の人的投資（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）

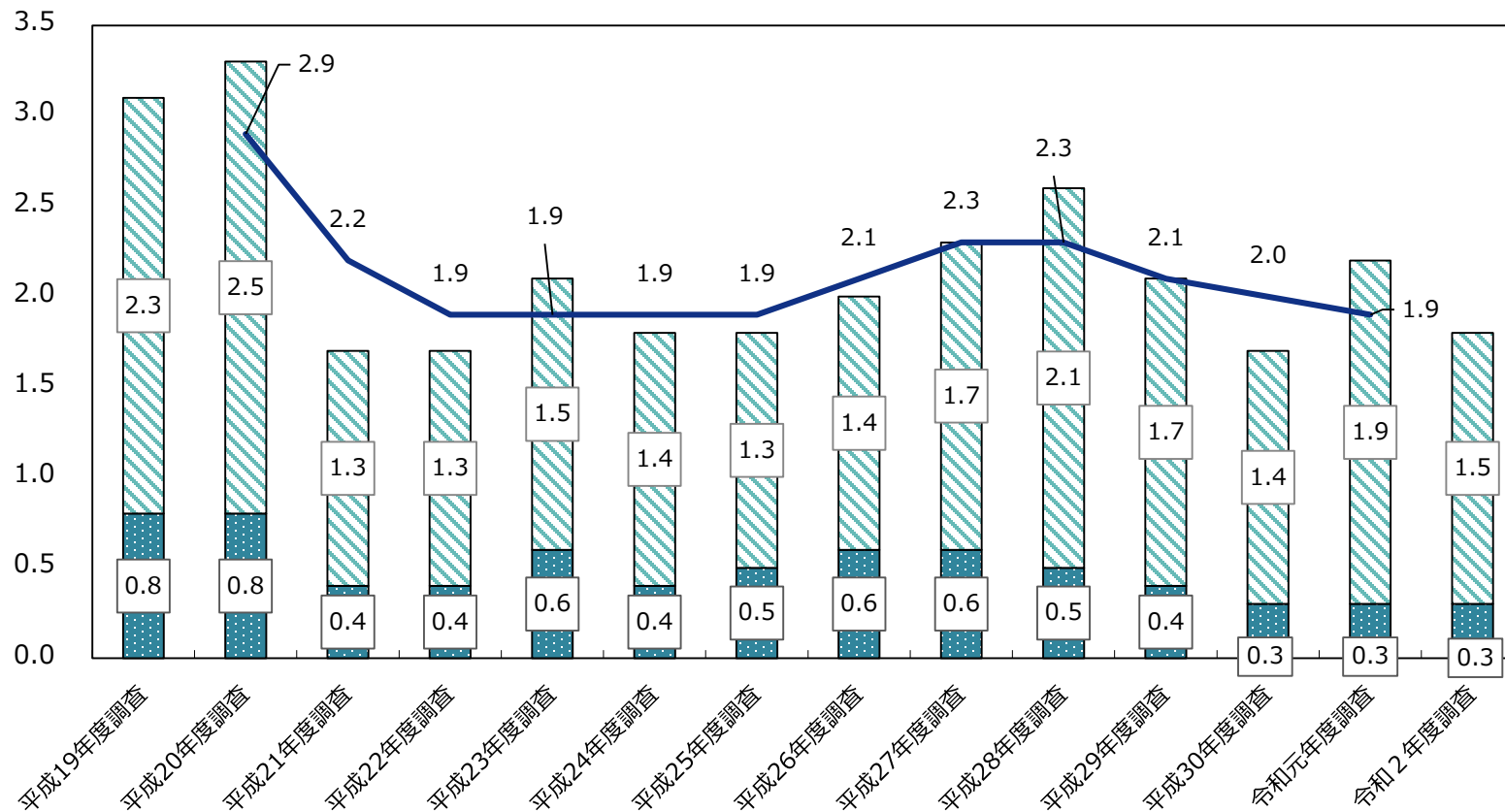
（注） 内閣府「国民経済計算」、JIPデータベース等を利用し、学習院大学経済学部宮川努教授が推計を行ったもの（平成30年版労働経済白書にも掲載）

企業によるOFF-JT・自己啓発支援の推移

- ◆ 企業が労働者のOFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の労働者1人あたりの平均額は、リーマンショック後に実施した平成21年度調査では前年度調査に比べて大きく減少しており、その後もリーマンショック前の水準に回復することはなく、令和2年度調査ではOFF-JT支援で1.5万円、自己啓発支援で0.3万円であった。

OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の労働者1人あたり平均額

(単位：万円)



■ 労働者一人あたり平均額 (自己啓発)

■ 労働者一人あたり平均額 (OFF-JT)

— 3年移動平均 (合計額)

(資料出所) 厚生労働省「平成19年度～令和2年度能力開発基本調査(企業調査)」

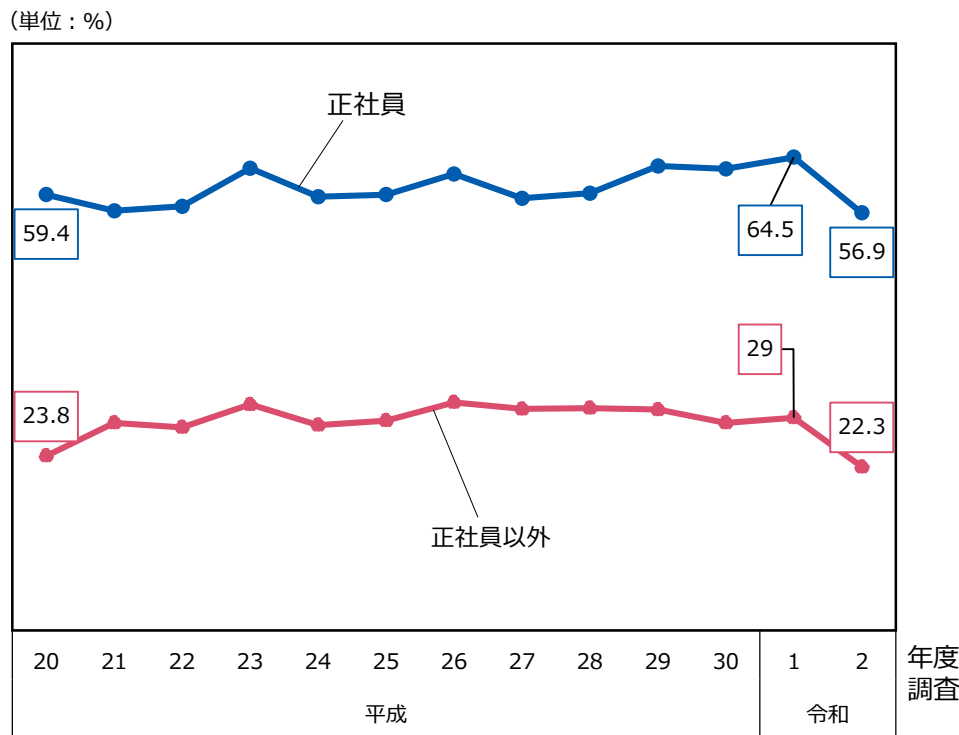
(注) 3年移動平均は、当該年度とその前年・翌年の平均値。

本項目は平成19年度からの調査となっているため、同年度からの結果を掲載している。

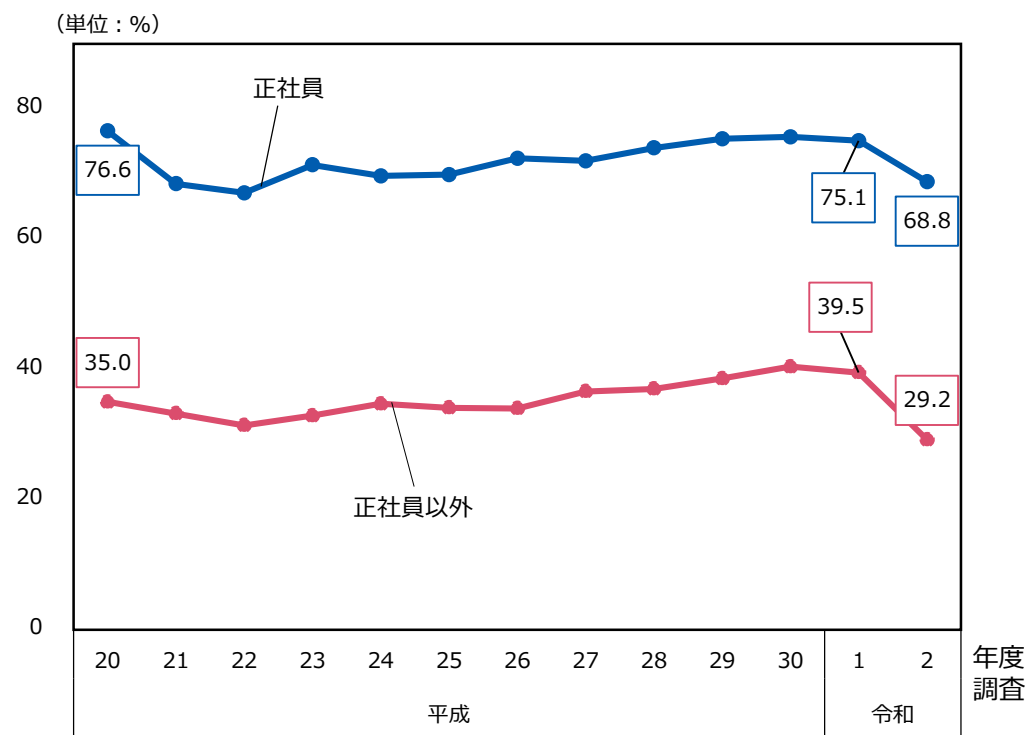
計画的なOJT及びOFF-JTの実施状況

- ◆ 計画的なOJTを実施している事業所、OFF-JTを実施している事業所の割合は、正社員より正社員以外の方が低くなっており、正社員と正社員以外のいずれについても、直近の令和元年度調査から令和2年度調査にかけて低下している。

計画的なOJTを実施した事業所



OFF-JTを実施した事業所



(資料出所) 厚生労働省「平成20年度～令和2年度能力開発基本調査(事業所調査)」

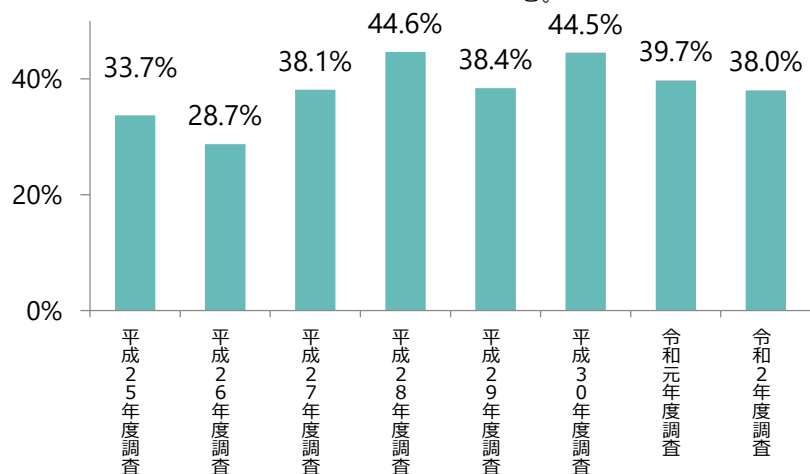
(注) ここでの「計画的なOJT」とは、日常の業務に就きながら行われる教育訓練(OJT)のうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に実施する教育訓練をいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどを含む。

事業所におけるキャリアコンサルティングの導入状況

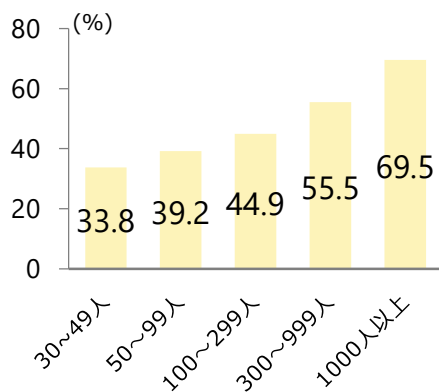
- ◆ 約4割の事業所がキャリアコンサルティングを行う仕組みを導入しており、事業所規模が大きいほど導入割合が高く、正社員以外に比べて正社員は導入割合が高くなっている。
- ◆ 事業主がキャリアコンサルティングを行う目的としては、正社員と正社員以外のどちらにおいても、「労働者の自己啓発を促すため」、「労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため」とする回答の割合が高くなっている。

○ キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所割合

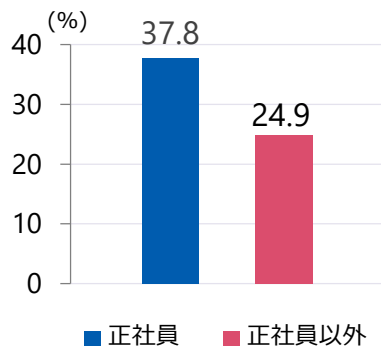
※慣行として行われるものを含む。



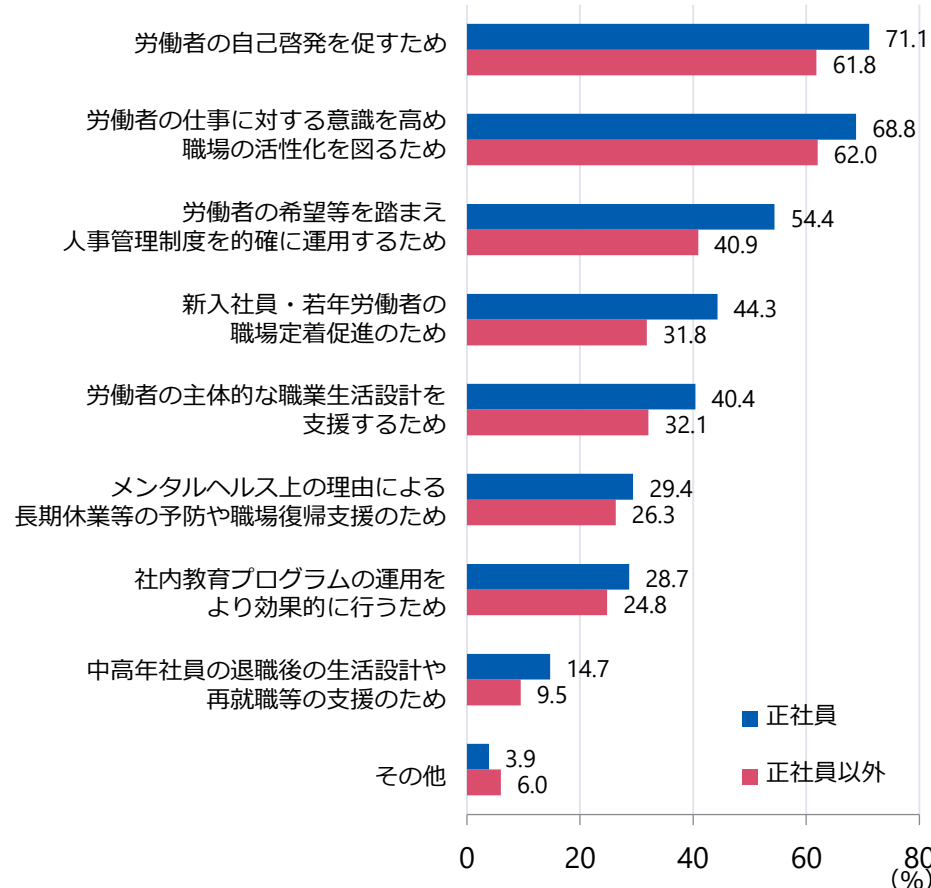
<事業所規模別>



<雇用形態別>



○ 事業主がキャリアコンサルティングを行う目的（複数回答）



施策集

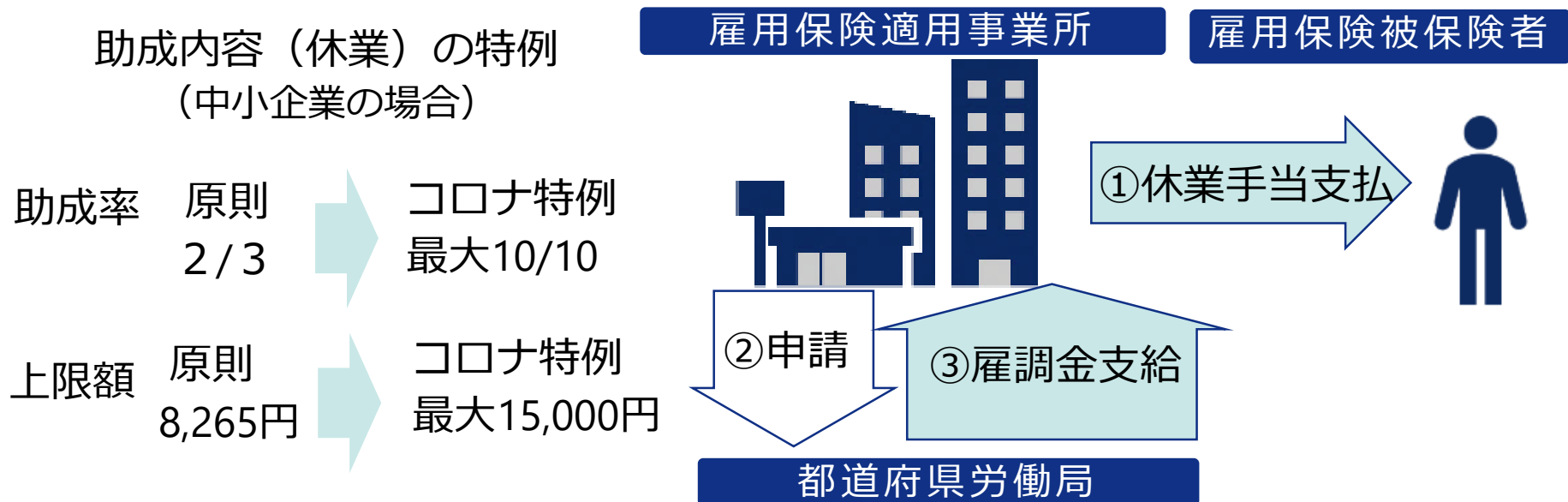
ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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）



※ 現行の特例は令和4年9月まで継続。10月以降の在り方は8月中に公表予定。

【支給対象事業主】 雇用保険適用事業所（労働者を雇用する事業は業種等を問わず適用）

【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1か月間の値が前年、前々年又は3年前同期比あるいは直近12か月の任意の月との比較で5%以上低下。（コロナ特例による要件緩和中。）

【支給実績】 令和2年1月のコロナ特例開始以降、累計5兆3,449億円（令和4年6月10日現在）

雇用調整助成金について

厚生労働省

令和4年度予算額(令和3年度当初予算額)： 555,2億円(6,240億円)

概要

- 景気の変動などの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、それにかかった費用を助成する制度。

支給対象事業主等

- 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
ただし、休業等の実施単位となる判定基礎期間(賃金締め切り期間)の初日の前日、または出向を開始する日の前日において、同一の事業主に引き続き被保険者として雇用された期間が6か月未満の労働者等を除く。

支給手続き

- 最近3か月の生産指標が前年同期と比較して10%以上減少していること等の支給要件を確認。
- 休業等を実施する前に、実施計画(月単位)を都道府県労働局に提出し、その後、実際に休業等を実施した後に支給申請を行う。

助成内容等

- 休業手当、教育訓練の際の賃金又は出向元の負担額の一部を助成。
 - ・ 大企業：1/2 中小企業：2/3 ただし、雇用保険基本手当日額の最高額(8,265円)を日額上限とする。
- 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

緊急事態宣言に伴う新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の対応

通常時	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和3年5月1日～12月31日まで)	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和4年1月1日～2月28日まで)	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和4年3月1日～9月30日(予定)まで)
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	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主	同左	同左
生産指標要件：3か月10%以上低下	生産指標要件を緩和：1か月5%以上低下	同左	同左
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象	同左	同左
休業の助成率：2/3(中小) 1/2(大企業)	休業の助成率 中小：4/5 (9/10) 大企業：2/3 (3/4) ※地域特例(注1)、業況特例の対象(注2) 中小・大企業 4/5 (10/10)	同左	同左
休業・教育訓練の助成額の上限額は8,265円	休業・教育訓練の助成額の上限額 13,500円 ※地域特例(注1)、業況特例(注2)の対象 上限額 15,000円	休業・教育訓練の助成額の上限額 11,000円 ※地域特例(注1)、業況特例(注2)の対象 上限額 15,000円	休業・教育訓練の助成額の上限額 9,000円 ※地域特例(注1)、業況特例(注2)の対象 上限額 15,000円
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃	同左	同左
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃	同左	同左
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件 撤廃	同左	同左
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左+上記対象期間(別枠扱い)	同左	同左
短時間一斉休業のみ 休業規模要件：1/20(中小) 1/15(大企業)	短時間休業要件 緩和(一斉でなくても可) 休業規模要件：1/40(中小) 1/30(大企業)	同左	同左
残業相殺	残業相殺 停止	同左	同左
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率：2/3(中小) 1/2(大企業) 加算額：1,200円	教育訓練の助成率 中小：4/5 (9/10) 大企業：2/3 (3/4) ※地域特例(注1)、業況特例(注2)の対象 中小・大企業 4/5 (10/10) 加算額：2,400円(中小) 1,800円(大企業)	同左	同左
出向期間要件：3か月以上1年以内	出向期間要件：1か月以上1年以内	同左	同左

(累計実績) ・支給申請件数 (6/10) 6,687,985件
 ・支給決定件数 (6/10) 6,593,318件
 ・支給決定金額 (6/10) 5兆7,880億円

(参考) リーマンショック時の特例措置の主な内容 ※雇用保険被保険者のみ対象
 ・助成率：中小企業8/10(解雇等なし9/10)、大企業2/3(解雇等なし3/4)
 ・上限額：雇用保険の基本手当当日額の最高額(現在8,265円)

※ 助成率における () は、事業主が解雇等を行っていない場合の助成率。

【令和4年1月から】原則的な措置、地域・業況特例のいずれについても、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

(注1) 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、知事による、特措法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて特措法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主(各区域における緊急事態措置又はまん延防止等重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用)

(注2) 特に業況が厳しい全国の事業主(令和4年1月以降の休業については、生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比30%以上減少。なお令和4年4月以降は毎月業況を確認)。

■ 概要

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して、一定期間の助成を行う。

対象：雇用調整（コロナ禍において事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が雇用の維持を図ること）を目的とする出向。

前提：雇用の維持を目的とする助成制度のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くこと。

■ 助成内容等

対象労働者に係る次の経費について、出向元事業主と出向先事業主が支給申請を行い、当該申請に基づきそれぞれの事業主へ支給する（申請手続きは出向元事業主がまとめて行う）。

○ 出向運営経費

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及び当該労働者を受け入れる事業主に対して、賃金、教育訓練及び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**。

	中小企業（※1）	中小企業以外（※1）
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日当たり	

（※1）独立性が認められない事業主間の出向の場合の助成率：中小企業2/3、中小企業以外1/2

○ 出向初期経費

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

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

（※2）独立性が認められない事業主間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助成額の加算を行う。

全国及び地域における在籍型出向等支援協議会の開催について

1. 目的

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、**一時的に雇用過剰となった企業と人手不足が生じている企業との間で出向により雇用を維持するために、出向の情報やノウハウ・好事例の共有、送出企業や受入企業開拓等を推進することを目的**として、全国及び各都道府県で「**在籍型出向等支援協議会**」を設置・開催する。

2. 全国在籍型出向等支援協議会

全国

(1) 構成員

- 日本経済団体連合会
- 日本商工会議所
- 全国中小企業団体中央会
- 日本労働組合総連合会
- 全国銀行協会、全国地方銀行協会、第二地方銀行協会、
全国信用金庫協会、全国信用組合中央協会
- 公益財団法人産業雇用安定センター
- 全国社会保険労務士会連合会（第二回～）
- 経済産業省、中小企業庁、国土交通省、農林水産省、
内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局、金融庁

(2) 協議事項

- 雇用過剰、人材不足等現下の雇用情勢に関すること。
- 出向の送出企業や受入企業の開拓や関係機関間の連携に関すること。
- 好事例の共有や各種支援策など出向の効果的な実施の推進に関すること。

(3) 開催実績

- 第一回 令和3年2月17日 ※オンライン開催
- 第二回 令和3年10月1日 ※オンライン開催

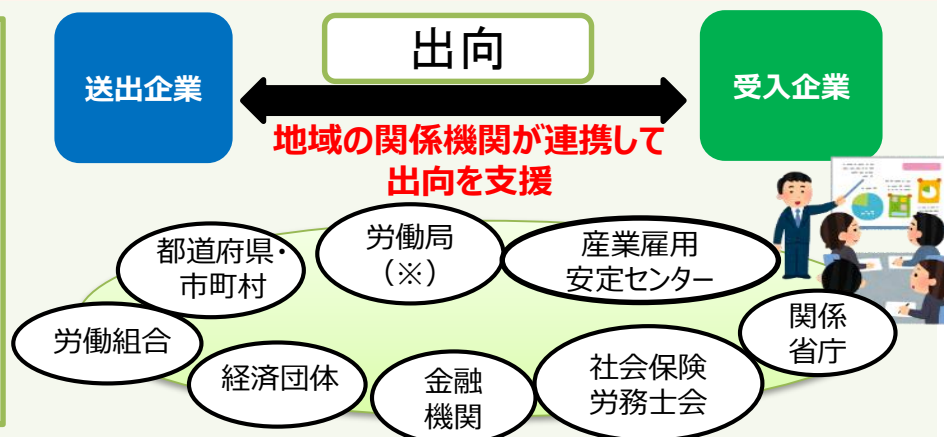
3. 地域在籍型出向等支援協議会

地域

全国での議論を踏まえ、各都道府県でも地域協議会を開催し、地域レベルで出向を具体的に支援。

各都道府県では、以下の事項について協議。

- 各地域の雇用情勢に関すること
- 出向の送出企業や受入企業の情報・開拓に関すること
- 各地域における関係機関の連携に関すること
- 出向支援のノウハウ・好事例の共有に関すること
- 各種出向支援策に関すること



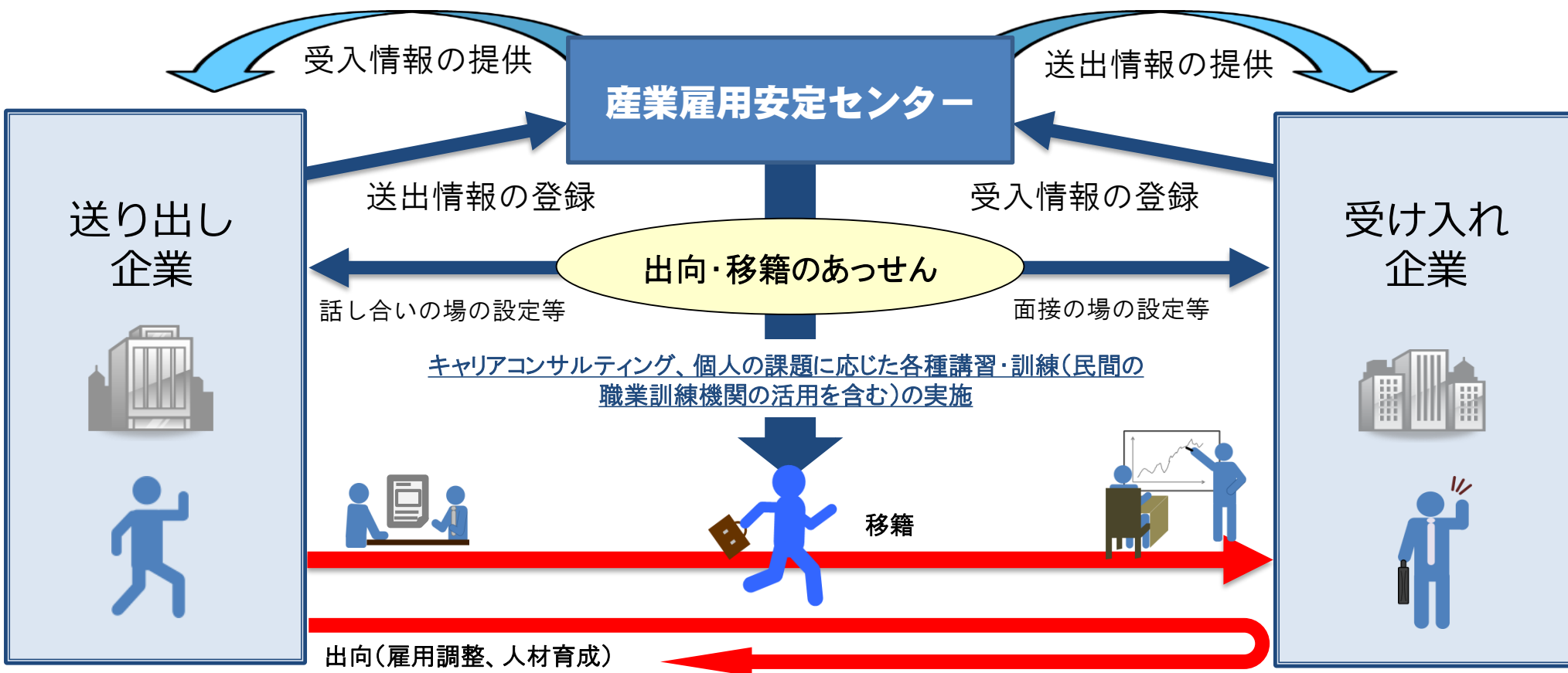
(※) 労働局に事業主支援アドバイザー47人、求人者支援員47人、就職支援コーディネーター47人を配置。

産業雇用安定センターによる出向・移籍のあっせん

令和4年度予算額（令和3年度当初予算額） 38（44）億円

- 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



○ 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**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
- 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、**離職して収入がない者を主な対象**としているが、**収入が一定額以下の場合**は、**在職中に給付金を受給しながら、訓練を受講**できる
- 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、無料の職業訓練を受講できる

○ 制度活用の要件

訓練受講の要件 A	<ul style="list-style-type: none"> ● ハローワークに求職の申し込みをしていること ● 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと ● 労働の意思と能力があること ● 訓練受講が必要とハローワークが認めたこと
職業訓練受講給付金の支給要件 B	<ul style="list-style-type: none"> ● 本人収入が月8万円以下（シフト制で働く者などは月12万円以下）（*） ● 世帯全体の収入が月40万円以下（*） ● 世帯全体の金融資産が300万円以下 ● 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない ● 訓練の8割以上に出席している（*） ● 世帯に同時に給付金を受給している者がいない ● 過去3年以内に偽りや不正で特定の給付金を受給していない

○ 主な対象者

* 令和5年3月末までの特例措置

給付金を受けて訓練を受講している者 [AとBに該当する者]	
離職者	雇用保険の適用がなかった離職者 フリーランス・自営業を廃業した方 雇用保険の受給が終了した方など
在職者	一定額以下の収入のパートで働きながら、正社員への転職や社内での正社員転換を目指す方など
給付金を受けずに訓練を受講している者（無料の職業訓練のみ受講） [Aのみ該当する者]	
離職者	親や配偶者と同居し収入がある方など（親と同居している学卒未就職者など）
在職者	一定の収入のある方など（フリーランスで働きながら、正社員への転職を目指す方など）

○ 求職者支援制度の対象となる職業訓練

- 民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を、求職者支援訓練として認定
- 求職者支援訓練は、地域の求人ニーズを踏まえ都道府県ごとに策定された地域職業訓練実施計画に基づき認定
- 訓練受講者が希望する場合、給付金を受給しながら公共職業訓練などを受講することができる

※ 公共職業訓練は主に雇用保険受給者を対象とする訓練。求職者支援訓練は主に雇用保険を受給できない者を対象とする訓練
雇用保険受給者は、希望する場合に求職者支援訓練を受講できるが、雇用保険を受給できない者の受講が優先される
公共職業訓練の期間は、3か月から2年（令和5年3月末まで特例として1か月から2年）「など」は就職氷河期世代向け訓練など

○ 求職者支援訓練の種類

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	<u>2か月から4か月</u>		
	訓練分野	<u>ビジネスパソコン基礎科、オフィスワーク基礎科</u> 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	<u>3か月から6か月</u> （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） ※シフト制の方などを対象とした訓練コースは2週間から（令和5年3月末までの特例措置）		
	訓練分野	<u>IT</u>	WEBアプリ開発科、Android/JAVAプログラマ育成科など	
		<u>営業・販売・事務</u>	OA経理事務科、営業販売科など	
<u>医療事務</u>		医療・介護事務科、調剤事務科など		
<u>介護福祉</u>		介護職員実務者研修科、保育スタッフ養成科など		
	<u>デザイン</u>	広告・DTPクリエイター科、WEBデザイナー科など		
	<u>その他</u>	3次元CAD活用科、ネイリスト養成科など		

○ 求職者支援訓練の実施機関に対する奨励金

基礎コース	受講者数に応じて定額を支給 <u>6万円/人月</u>
実践コース	訓練修了者のうち、 <u>安定した雇用が実現した（雇用保険被保険者となった）者の割合に応じて支給</u> <u>60%以上：7万円/人月、35%以上60%未満：6万円/人月、35%未満：5万円/人月</u> ※シフト制で働く在職者などを対象とした訓練コースは、55%以上：7万円/人月、 30%以上55%未満：6万円/人月、30%未満：5万円以上/人月

※この他、託児サービスを提供する訓練実施機関に対し、児童一人当たり月6万6千円を限度に保育奨励金を支給

○ 職業訓練受講給付金の支給額

訓練受講手当	月10万円（病気などのやむを得ない理由以外の理由で訓練を欠席した場合、日割りで減額）（*）
通所手当	訓練施設へ通所する場合の定期乗車券などの額（月上限42,500円）
寄宿手当	月10,700円 ※ 同居の配偶者、子および父母と別居して寄宿する場合などに支給

* 令和5年3月末までの特例措置

[求職者支援資金融資]

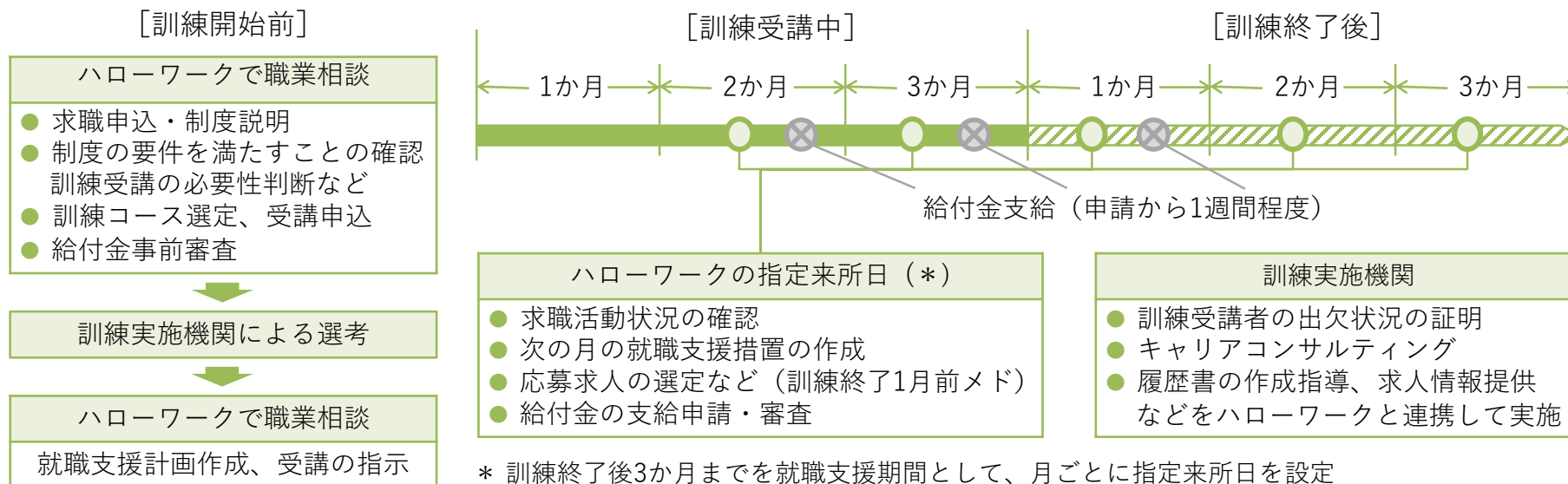
給付金を受給しても訓練期間中の**生活費が不足する場合、給付金に上乗せして資金を融資**

- ・ 貸付額：**単身者月額5万円、扶養家族を有する者月額10万円×給付金の受講予定訓練月数**
- ・ 利率：2%（うち信用保証料0.5%） ・ 担保・保証人：不要

○ 訓練受講者に対する就職支援

ハローワークが、訓練受講者ごとに**就職支援計画を作成**し、職業訓練の情報提供から訓練終了後の**就職までの支援**を**訓練実施機関と連携**を図りながら、**個別・伴走型できめ細か**に行う

就職支援のながれ（3か月訓練の例）



○ コロナ禍で講じている特例措置（令和5年3月末までの時限措置）

<p>給付金の 本人収入要件</p>	<p><u>月8万円以下</u> → <u>シフト制で働く方などは月12万円以下</u> ※ シフト制で働く方などが働きながら訓練を受講しやすくする</p>
<p>給付金の 世帯収入要件</p>	<p><u>月25万円以下</u> → <u>月40万円以下</u> ※ 配偶者や親と同居している非正規雇用労働者の方などが、給付金を受給しながら訓練を受講しやすくする</p>
<p>給付金の 出席要件</p>	<p><u>病気などの証明できるやむを得ない理由の欠席を訓練実施日の2割まで認める</u> → <u>理由によらず欠席を訓練実施日の2割まで認める</u> ※ 子供のぐずりなどの証明できない理由で訓練を欠席せざるを得ない育児中の女性などが、訓練を受講しやすくする ※ 病気や仕事などのやむを得ない理由の欠席は給付金を減額せずに支給し、それ以外の欠席は給付金を日割りで減額</p>
<p>訓練対象者</p>	<p><u>再就職や転職を目指す者</u> → <u>転職せずに働きながらスキルアップを目指す者を加える</u> ※ 働きながら訓練を受講して正社員転換などを目指す非正規雇用労働者の方などの訓練受講を推進する</p>
<p>訓練基準</p>	<p>訓練期間：<u>2か月から6か月</u> → <u>2週間から6か月</u> 訓練時間：<u>月100時間以上</u> → <u>月60時間以上</u> ※ 働きながら受講しやすく短い期間、時間の訓練コースを設定する。併せてオンライン訓練の設定を促進する</p>

※ 給付金の本人収入要件と訓練基準の特例措置は令和3年2月25日より適用。その他の特例措置は令和3年12月21日より適用

求職者支援制度の活用実績

求職者支援訓練の受講者数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
令和元年度	1,987	1,882	1,893	1,584	1,343	1,640	1,754	1,698	1,667	1,543	1,597	2,432	21,020
令和2年度	1,705	1,422	1,644	1,933	1,782	2,210	2,123	1,999	2,107	1,755	1,913	3,141	23,734
令和3年度	2,444	2,190	2,636	1,672	1,884	2,560	2,084	2,242	2,300	2,135	2,456	3,657	28,260
(対元年度同期比)	123%	116%	139%	106%	140%	156%	119%	132%	138%	138%	154%	150%	134%
(対前年度同期比)	143%	154%	160%	86%	106%	116%	98%	112%	109%	122%	128%	116%	119%

職業訓練受講給付金の受給者数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
令和元年度	702	1,207	763	724	743	586	744	760	713	641	616	552	8,751
令和2年度	678	1,089	731	752	724	791	1,010	972	1,046	1,026	749	838	10,406
令和3年度	964	1,477	1,061	1,095	989	860	1,101	1,206	1,019	1,171	1,226	1,202	13,371
(対元年度同期比)	137%	122%	139%	151%	133%	147%	148%	159%	143%	183%	199%	218%	153%
(対前年度同期比)	142%	136%	145%	146%	137%	109%	109%	124%	97%	114%	164%	143%	128%

職業訓練受講給付金の特例措置の適用者数

	～3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
本人収入要件 *1	2	10	20	22	27	29	41	39	36	45	56	69	72	468
出席要件（仕事による欠席） *1	1	3	0	2	4	4	2	3	2	2	5	12	17	57
世帯収入要件 *2										0	24	142	233	399
出席要件（やむを得ない理由以外の欠席） *2										1	159	396	489	1,045
訓練対象者の特例 *2										0	2	3	4	9

*1の措置は令和3年2月25日から *2の措置は令和3年12月21日から導入

求職者支援制度による非正規雇用労働者の再就職、転職、能力開発への支援の強化

令和3年度補正予算：制度要求

コロナの影響を受けて離職を余儀なくされた非正規雇用労働者や、シフトが減って厳しい状況に置かれている非正規雇用労働者などに、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら無料の職業訓練を受講する機会を提供する求職者支援制度の活用を進める特例措置などを設け、非正規雇用労働者の再就職、転職、能力開発への支援を強化する

民間人材ビジネス事業者と連携した求職者支援制度の活用促進

● 民間人材ビジネス事業者と連携した制度の周知、紹介予定派遣、トライアル雇用を活用した就職支援 新規

* 派遣会社や民間求人サイトと連携して求職者支援制度の周知を行う。また、訓練終了後に紹介予定派遣やトライアル雇用を活用した就職を希望する者を利用企業に誘導し、紹介予定派遣期間、トライアル雇用期間後の安定雇用につなげる

IT分野の訓練の促進（令和7年3月末までの措置）

● IT分野の訓練コースの拡大 新規

* IT分野の資格取得を目指す訓練コースを設定する訓練機関に支給する実施経費を増額し、設定を促進する

求職者支援制度の活用を促進する特例措置（令和4年3月末までの措置）

● 職業訓練受講給付金の出席要件の緩和 新規

（やむを得ない欠席以外の欠席を訓練実施日の2割まで認め、欠席日の給付金を日割りで減額する特例を導入する）

* やむを得ない理由なく、1日でも欠席、遅刻、早退すると給付金を受給できない厳格な要件を緩和し、利用を促進する

● 職業訓練受講給付金の世帯収入要件の緩和（月25万円以下→月40万円以下） 新規

* 親や配偶者と同居している非正規雇用労働者などが、給付金を受給しながら訓練を受講しやすくするため、要件を緩和する

働きながら訓練を受講しやすくする特例措置（令和4年3月末までの措置）

● 訓練対象者の拡大（離転職せずに働きながらスキルアップに取り組もうとする者を訓練対象者とする） 新規

* 現在の訓練対象者（離転職を前提に訓練を受講する者）に、転職せずに働きながらスキルアップに取り組もうとする者に加え、ステップアップを目指す非正規雇用労働者などの主体的な能力開発の取組みを支援する

● 職業訓練受講給付金の収入要件の緩和（月8万円以下→シフト制で働く方などについて月12万円以下）

* シフト制やフリーランスなどで働く月の収入が変動する者が、働きながら訓練を受講しやすくするため、要件を緩和する

● 職業訓練受講給付金の出席要件の緩和

（仕事で訓練を欠席せざるを得ない日を、病気などと同様のやむを得ない欠席とし、訓練実施日の2割まで認める）

* 仕事で訓練を休む日を、病気などと同じ給付金を受給しながら欠席できるやむを得ない場合とし、仕事と訓練を両立させる

● 訓練基準の緩和（働きながら受講しやすい短い期間、時間の訓練コースを設定するため、訓練基準を緩和）

* 訓練期間：2か月から6か月→2週間から6か月、訓練時間：月100時間以上→月60時間以上。オンライン訓練の設定を促進

トライアル雇用助成金 (一般トライアルコース)

令和4年度予算額 4.0億円 (13.1億円)

厚生労働省

■ 概要

職業経験の不足などから、安定した職業に就くことが困難な求職者について、常用雇用への移行を目的に一定期間（原則3か月）試行雇用する事業主に対して助成する制度。

■ 助成内容等

対象労働者	支給額
○2年以内に2回以上離職又は転職を繰り返している者 ○離職している期間が1年超の者 ○育児等で離職し、安定した職業に就いていない期間が1年超の者 ○フリーターやニート等で55歳未満の者 ○特別の配慮を要する者(生活保護受給者等)	月額4万円

※ 対象労働者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合は月額5万円となる。

※ ハローワーク、職業紹介事業者等（助成金の取扱いに係る同意書の提出が必要）の紹介が必要。

※ 母子家庭の母等の場合、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の第2期の併用が可能。

新型コロナウイルス感染症対応(短時間) トライアルコースについて

■ 概要

新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者(シフト減により離職と同様の状態にあるとみなされるものを含む)であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者の早期再就職支援を図るため、一定期間(原則3か月) 試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成する。

⇒ 労働者が新たな職業に対応できるようになるまでの間の事業主の負担を軽減し、異なる分野への円滑な移動を支援。

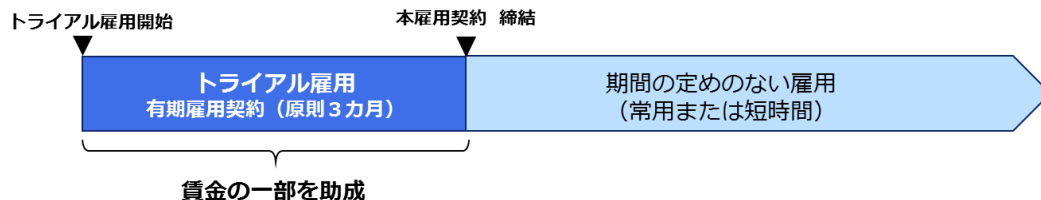
■ 助成内容等

対象労働者	本人の希望	所定労働時間	支給額
職業紹介の日において、新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者	常用雇用	週30H以上	月額4万円 (月額5万円※)
	短時間労働	週20H以上 ～30H未満	月額2.5万円 (月額3.12万円※)

※「感染症の拡大以降、継続的に人手不足が生じている事業主」(次の①から③の全ての要件を満たす事業主)の場合の助成額

- ① 令和2年1月24日以降、雇用調整助成金を受給していない事業主
- ② 令和2年4月1日以降、雇用保険被保険者が休業支援金を受給していない事業主
- ③ 令和2年1月24日以降、雇用保険被保険者を事業主都合により離職させていない事業主

■ 助成のイメージ



<参考: トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)>

職業経験の不足などから、安定した職業に就くことが困難な求職者※について、常用雇用への移行を目的に、一定期間(原則3か月) 試行雇用する事業主に対して、月額4万円助成(30時間未満は助成対象としない)。

※ 2年以内に2回以上離転職を繰り返している者、離職している期間が1年超の者、育児等で離職し安定した職業に就いていない期間が1年超の者、フリーターやニート等で55歳未満の者、特別の配慮を要する者(生活保護受給者等)

特定求職者雇用開発助成金 成長分野人材確保・育成コースについて（新設）

令和4年度予算 150億円

- 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。
- 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）において、人への投資を抜本的に強化するため、3年間で4,000億円の施策パッケージを講じ、**デジタルなど成長分野への労働移動の円滑化や人材育成を強力に推進**。
- **就職が特に困難な者を継続して雇い入れた上で、人材育成や定着にも取り組む事業主**を支援する**高レート**の**助成コース**を新たに設置。就職が特に困難な方の成長分野における就職機会拡大と定着促進を図る。

【新たな助成コースの内容】

コース名	対象 労働者/事業主	助成対象 期間	支給額	その他
成長分野 人材確保・ 育成コース	<p>①対象労働者 高年齢者、障害者、母子家庭の母等、就職氷河期世代など、 現行の特定求職者雇用開発助成金の対象労働者全て</p> <p>②対象事業主 民間から提案のあったデジタル・グリーンなどの成長分野 の事業主（※） ※成長分野の事業主は、業種の区分ではなく、対象労働者が 従事する業務の内容を考慮して判断する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ デジタル、DX化関係業務 ・ グリーン、カーボンニュートラル化関係業務 ・ 上記以外の民間から提案のあった成長分野関係業務 	<p>1～3年</p> <p>※現行の コースに 同じ。 支給期は 半年経過 ごと。</p>	<p>45万円 ～360万円 (対象労働者 一人当たり) ※現行コー スの1.5倍。</p> <p>新コースの支給 要件は満たさな いが、現行コー スの支給要件を 満たす場合は、 現行コースにて 助成金を支給。</p>	<p>助成対象期間中にあつ ては、人材育成や定着 の確保を図るため、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実施計画書 ・ 実施結果報告書 <p>の提出を義務化。 (主な項目) 計画：業務内容、OJT計画、 雇用管理改善計画など 報告：雇用期間中配慮した こと、業務の内容、計画に 対する達成度、所感、雇用 政策への意見・要望など</p>

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(4月、10月の年2回)教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を「教育訓練給付」として雇用保険により支給。

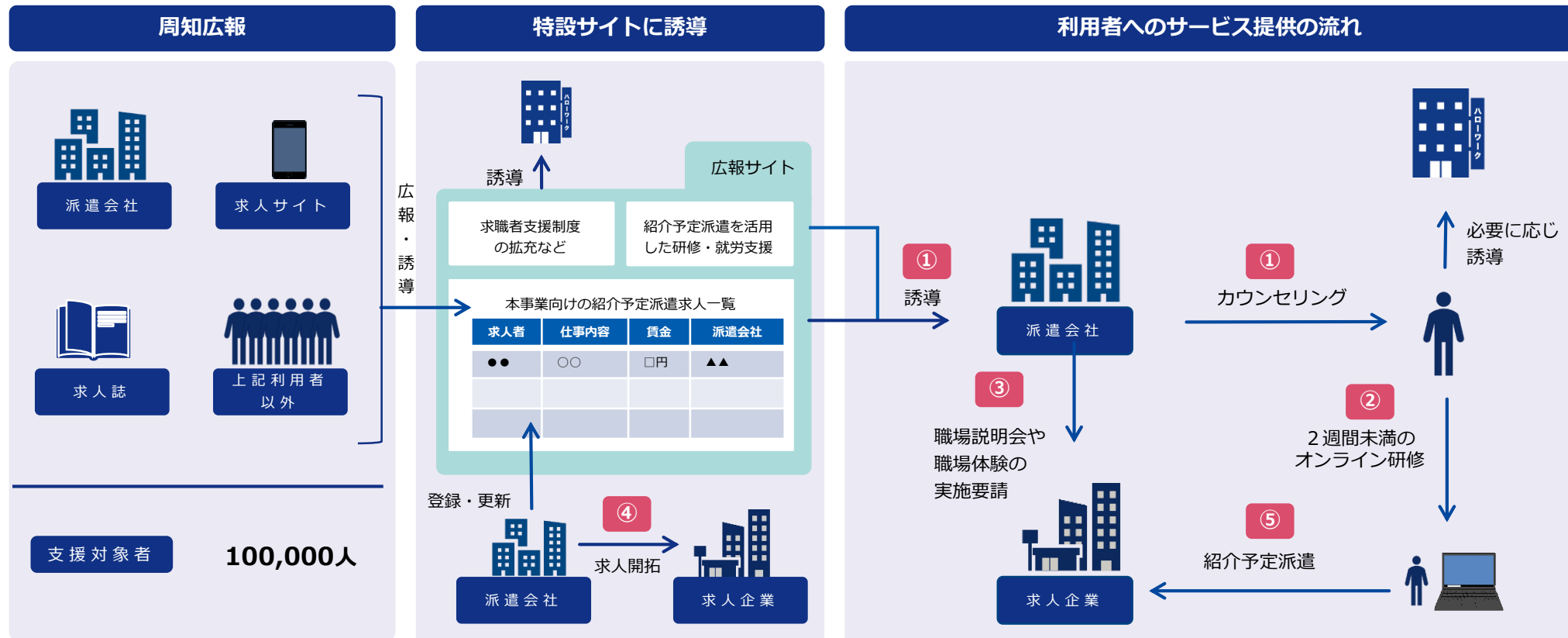
	専門実践教育訓練給付 (2014年10月制度開始) ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練受講を対象＞	特定一般教育訓練給付 (2019年10月制度開始) ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練受講を対象＞	一般教育訓練給付 (1998年12月制度開始) ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練受講を対象＞
給付内容	<ul style="list-style-type: none"> ○ 受講費用の50% (上限年間40万円) を6か月ごとに支給。 ○ 訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合には、受講費用の20% (上限年間16万円) を追加支給。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 受講費用の40% (上限20万円) を受講修了後に支給。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 受講費用の20% (上限10万円) を受講修了後に支給。
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 (初回の場合は2年以上)	+ 雇用保険の被保険者期間3年以上 (初回の場合は1年以上)	+ 雇用保険の被保険者期間3年以上 (初回の場合は1年以上)
対象講座数	2,627講座 (2022年4月時点) 累計新規指定講座数 4,441講座 <small>※平成29年4月時点の給付対象講座数に、その後新規指定された講座数を加えた数</small>	557講座 (2022年4月時点)	11,378講座 (2022年4月時点)
受給者数	29,404人 (2020年度実績) / 100,846人 (制度開始～2020年度) <small>※いずれも初回受給者数。</small>	1,647人 (2020年度実績)	89,011人 (2020年度実績)
対象講座指定要件 (講座の内容に関する主なもの)	<p>次の①～⑦の類型のいずれかに該当し (【】内は講座期間・時間要件)、かつ類型ごとの講座レベル要件を満たすものを指定。</p> <p>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 <small>受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 (看護師・准看護師、社会福祉士の養成課程等) 【原則1年以上3年以内で、かつ取得に必要な最短期間(法令上の最短期間が4年の管理栄養士の課程及び法令上の最短期間が3年の養成課程であって定時制により訓練期間が4年となるものを含む)※5】</small></p> <p>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^{※5} <small>就職・在職率の実績が一定以上 (商業実務、経理・簿記等)【2年(キャリア形成促進プログラムは120時間以上2年未満)】</small></p> <p>③ 専門職大学院 (MBA等)【2年以内(資格取得につながるものは、3年以内で取得に必要な最短期間)】 <small>就職・在職率、認証評価結果、定員充足率等の実績が一定以上</small></p> <p>④ 大学等の職業実践力育成プログラム (子育て女性のリカレント課程、経営等)^{※1} <small>就職・在職率 (正規雇用者においては、就職・在職率及び定員充足率)の実績が一定以上 【正規課程: 1年以上2年以内、特別の課程: 時間が120時間以上かつ期間が2年以内】</small></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 <small>受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 (ITSSレベル3以上、情報処理安全確保支援士等)^{※2} 【時間が120時間以上 (ITSSレベル相当4以上のものに限り30時間以上)※3】かつ期間が2年以内</small></p> <p>⑥ 第四次産業革命スキル習得講座 (AI、IoT等)^{※4}【時間が30時間以上かつ期間が2年以内】 <small>就職・在職率の実績が一定以上</small></p> <p>⑦ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程^{※5} <small>就職・在職率、認証評価結果、定員充足率等の実績が一定以上 【専門職大学・学科: 4年、専門職短期大学・学科: 3年以内】</small></p> <p>※1: 2016年4月から適用 ※2: 2016年10月から適用 ※3: 2017年10月から適用 ※4: 2018年4月から適用 ※5: 2019年4月から適用</p>	<p>次の①～③の類型のいずれかに該当し、かつ類型ごとの講座レベル要件を満たすものを指定。</p> <p>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 <small>受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 (介護職員初任者研修、生活援助従事者研修、特定行為研修等を含む) ※ 専門実践教育訓練の①に該当するものを除く。</small></p> <p>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 (ITSSレベル2以上 (120時間未満のITSSレベル3を含む)) <small>受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 ※ 専門実践教育訓練の⑤に該当するものを除く。</small></p> <p>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 <small>就職・在職率の実績が一定以上 ※ 専門実践教育訓練の②・④に該当するものを除く。</small></p> <p>※ 趣味的・教養的な教育訓練、入門的・基礎的な水準の教育訓練、職業能力を評価するものとして社会一般に認知されていない免許資格・検定に係る教育訓練は、対象外。</p> <p>※ 講座時間・期間要件は原則として以下のとおり。 ・通学制: 期間が1か月以上1年以内であり、かつ時間が50時間以上 ・通信制: 3か月以上1年以内</p>	<p>次の①又は②の類型のいずれかに該当する教育訓練を指定。</p> <p>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</p> <p>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)</p> <p>※ 趣味的・教養的な教育訓練、入門的・基礎的な水準の教育訓練、職業能力を評価するものとして社会一般に認知されていない免許資格・検定に係る教育訓練は、対象外。</p> <p>※ 講座時間・期間要件は原則として以下のとおり。 ・通学制: 期間が1か月以上1年以内であり、かつ時間が50時間以上 ・通信制: 3か月以上1年以内</p> <p>指定講座例</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 輸送・機械運転関係 (大型自動車、建設機械運転等) ○ 医療・社会福祉・保健衛生関係 (同行援助従事者研修等) ○ 専門的サービス関係 (社会保険労務士、税理士等) ○ 情報関係 (プログラミング、CAD、ウェブデザイン等) ○ 事務関係 (簿記、英語検定等) ○ 営業・販売・サービス関係 (宅地建物取引主任者等) ○ 技術関係 (建築施工管理技士検定、電気主任技術者等) ○ 製造関係 (技能検定等) ○ その他 (大学院修士課程等)

【紹介予定派遣を活用した研修・就労支援】

【令和3年度補正予算：508億円】

- コロナ禍により大きな影響を受けている非正規雇用労働者等に対して、
民間派遣会社を通じ、就労に向けたカウンセリング、短期間の簡単なトレーニングを実施した上で、紹介予定派遣を活用するなど、きめ細かな伴走型の支援を行うことで、早期の再就職を目指す。
- 事業内容
 - ① 民間求人サイト等から誘導し、就労に向けたカウンセリング
 - ② 就業意欲の醸成、紹介予定派遣前の短期間のオンライン研修
 - ③ 派遣先の職場説明会、職場体験
 - ④ 支援対象者に適した求人開拓
 - ⑤ 紹介予定派遣の受入に対する奨励金の支給

事業の流れ



令和4年度予算額 3,114,421 (3,056,354) 千円

事業の趣旨・目的

- 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いる。

このため、こうした非正規雇用労働者等の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体系的かつ計画的な一貫した就職支援を図る。

事業内容

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。

また、ウィズコロナの労働市場環境を見据え、業種間・職種間移動に対応した再就職支援を図る。

- ・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

《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。



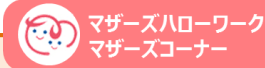
マザーズハローワーク事業の拡充

令和4年度予算額 3,960,753 (4,015,909) 千円

新型コロナウイルス感染症により離職を余儀なくされた子育て中の女性等に対する就職支援を強化するため、ハローワークの**専門支援窓口（マザーズコーナー）を拡充**するとともに、**専門相談員によるアウトリーチ型の支援を強化**する。

あわせて、**各種就職支援サービスのオンライン・デジタル化を推進**し、マザーズハローワークのサービスの向上を図る。

「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



拠点数

- マザーズハローワーク 21箇所
- マザーズコーナー 183箇所 → 185箇所（2箇所増）

実施体制

- 職業相談員 233人 → 235人（2人増）
- 就職支援ナビゲーター 298人 → 310人（12人増）
- 求人者支援員 31人

支援内容

- 求職者ニーズを踏まえたきめ細かな就職支援**
求職者の状況に応じた再就職のための計画の策定、担当者制・予約制による職業相談・職業紹介、再就職に資する各種セミナー等により求職者ニーズを踏まえた就職支援を実施。
また、専門相談員を配置し、ひとり親に対するプライバシーに配慮した相談支援や、家族等の介護のために離職した者に対する仕事と介護が両立できる事業所への就職支援等を実施。
さらに、地域の子育て支援拠点（子育て中の女性の支援に取り組むNPO等）へのアウトリーチ型支援（出張相談、セミナー等）を実施。
- 仕事と子育てが両立しやすい求人確保等**
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。
- 地方公共団体等との連携による保育関連情報等の収集・提供等**
地方公共団体の保育行政等と連携し、保育所・子育て支援サービス等に関する情報等の収集・提供。
- 子ども連れで来所しやすい環境の整備**
キッズコーナー、ベビーチェアの設置、相談時の子どもの安全面に配慮した安全サポートスタッフの配置等、子ども連れで来所しやすい環境を整備。



マザーズハローワークの各種就職支援サービスのオンライン・デジタル化の推進

・オンラインマザーズハローワーク（モデル事業）

子育て中の女性等が自宅でも求職活動ができるよう、主要なマザーズハローワーク（北海道、東京、大阪、愛知）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」をモデル実施。

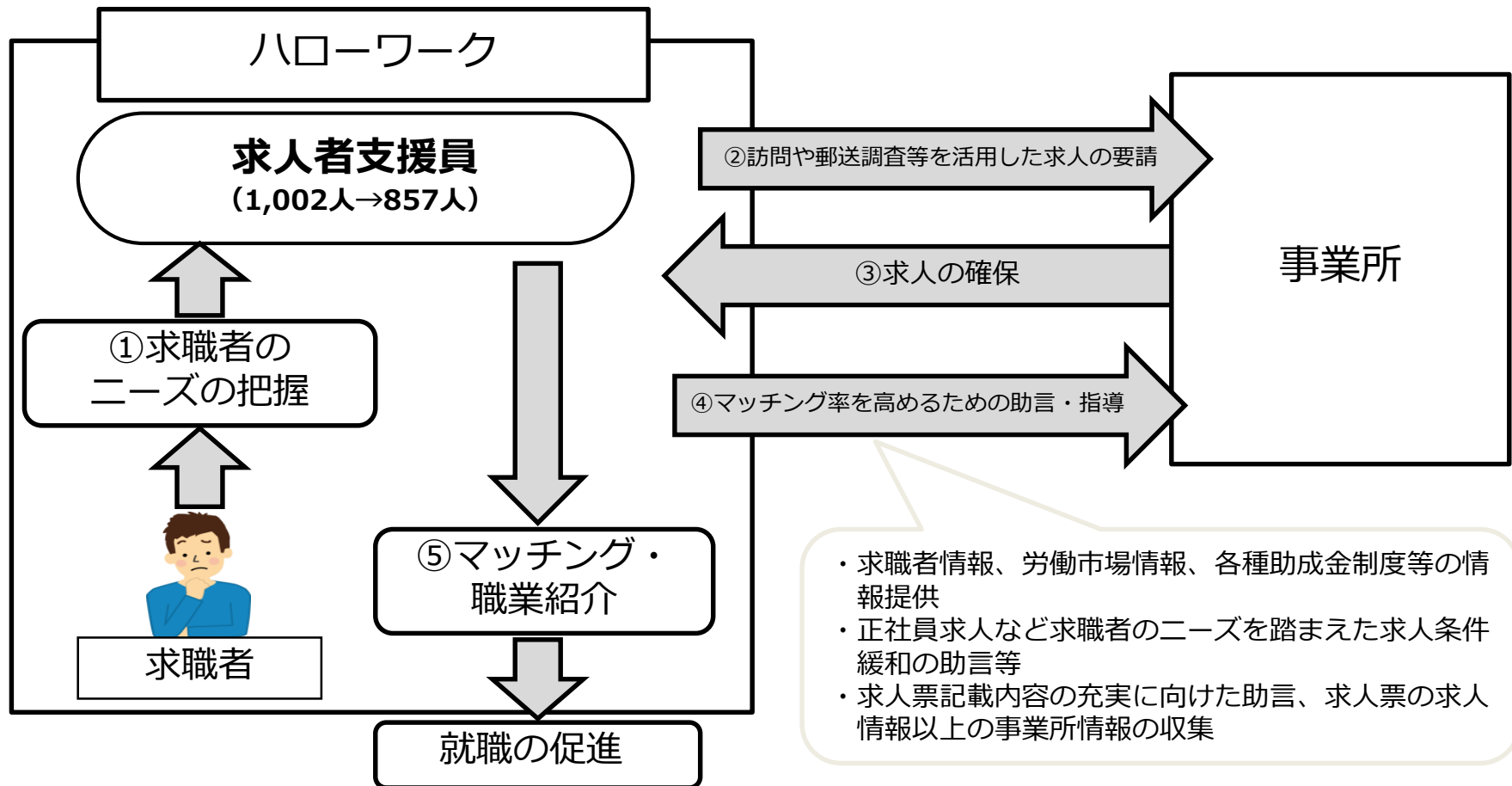
・プッシュ型のイベント情報配信

全国のマザーズハローワークにおいて、SNSを活用して、就職面接会、子育て中の女性向け就職支援セミナー等のイベント情報等をプッシュ型で配信。

求人確保と求人充足サービスの充実

令和4年度予算額 3,925,865 (4,660,670) 千円

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、求人数が大幅に減少しているなか、雇用の確保を図るため、ハローワークにおいて積極的な求人開拓を実施する。
- 求人充足に向けて求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件の緩和等の助言をきめ細かく行うなど、求人者サービスの充実を図る。



就職支援セミナーのオンライン動画配信

令和4年度予算額 97,785(0)千円

○就職支援セミナーを民間の動画サイト等からオンライン配信。

⇒業務簡素化・デジタル化を推進。コロナ禍でも継続して業務の推進が可能！

○セミナー動画のシナリオは厚労省で作成。コンテンツの作成支援+α(動画の掲載等)は民間事業者へ委託。

○独自のシステムを構築せず、民間の動画サイト等を活用することにより、費用の低減を図る。

○想定する主な機能

①セミナー等の動画配信機能 ⇒あらかじめ厚生労働省が作成した動画コンテンツを求職者に配信。

②視聴記録の管理等 ⇒動画視聴後には、テストの実施(採点結果も表示)、修了書の発行も可能。

実施方法(イメージ)

①求職者が民間の動画サイトにアクセスし、利用登録。

②求職者は、民間の動画サイトにログインし、厚生労働省が登録した就職支援セミナーの動画を視聴。



民間の動画サイト等
(スマホ対応)

(想定する主な機能)

①就職支援セミナー動画配信機能

②動画の視聴記録の管理機能

③テストの実施(採点結果も表示)
修了証の発行機能



セミナー動画を視聴

動画視聴後

修了証

以下のセミナーを受講したことを証す。
就職支援セミナー

テスト結果や修了証
などを持参

紙の修了証を持参しなくても、動画視聴後にテストの実施、スマホで動画サイトの修了証画面を職員に見せるなどの対応で可



ハローワーク



修了証などにより、セミナーの受講(就職活動実績)を確認

令和4年度予算額 4,438,541 (4,497,570) 千円

医療、介護等の分野において人材不足が深刻化している状況にあることから、**ハローワークの専門支援窓口である「人材確保対策コーナー」を拡充**するとともに、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等を内容とする**「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」等を推進**し、重点的なマッチング支援を実施する。

「人材確保対策コーナー」における就職支援の拡充

医療・福祉分野（医療、介護、保育）のほか、建設業、警備業、運輸業など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。

(111箇所 → 113箇所)

職業相談員 (181人→181人)

就職支援ナビゲーター (236人→238人)

就職支援コーディネーター (276人→278人)

「人材確保対策コーナー」の主な支援内容

- 都道府県労働局ごとに関係機関、関係団体等をメンバーとした協議会を設置し、人材確保のための支援策を検討
- 求職者ニーズの把握と、それに基づいた求人者への求人充足に向けた助言・指導
- 求職者に対する担当者制による、きめ細かな職業相談・職業紹介
- 関係機関、業界団体等との連携によるセミナー、事業所見学会、就職面接会等の開催
- ナースセンター、福祉人材センター等との連携による巡回相談やイベントの実施

「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進

医療・福祉分野の求人・求職取扱件数が多いハローワークに、就職支援コーディネーター（59人）、就職支援ナビゲーター（11人）を配置し、医療・福祉分野の重点的なマッチング支援を実施する。

「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の主な内容

- 未充足求人へのフォローアップの徹底
求職者が希望する勤務条件等のニーズを情報提供した上で、求人条件の緩和指導や求人内容の明確化などの助言を実施
- 有資格求職者に対する求人情報等の提供
医療・福祉分野への就職を希望していない有資格求職者等に対し、求人情報や最新の動向等について情報提供
- 求人者から求職者へのオファー型マッチングの促進
看護師、介護福祉士等の資格を有する求職者の情報を求人者に公開・提供し、求人者からのオファーによるマッチングを促進

現状と課題

- 産業・労働市場の急速な変化の中で、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(人材採用・育成)、在職者(学び・キャリア形成)、求職者・学生(職業選択)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。
- **job tag(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・無料で情報を入手できる環境を整備する。

Job tag の機能

充実の検索機能

- ・テーマ別検索
- ・BTOB職業、IT職業等の特集ページから検索
- ・仕事の性質から検索
- ・仕事の内容から検索
- ・イメージ検索

など

提供するデータ(約500職種)

- 職業解説(テキスト等)
- 視覚情報(写真・動画)
- 労働市場情報(官公庁統計データ)
- スキル・タスク、職業適性等(数値データ)

※職種横断的に比較可能な共通言語!

文字情報、画像・映像を用いて、各職業の詳細な情報を提供。

どんな仕事?

印刷物の作成において、顧客から原稿や注文を受け、それを印刷加工して書籍やパンフレット等に仕上げ、納入するまでの印刷工程と取引に関する仕事を担当する。

印刷物には、雑誌・書籍などの「出版印刷」、ポスター・カレンダーなどの「商業印刷」、ビジネスフォームなどの「事務用印刷」、紙器・プリント布地などの「特殊印刷」といった分野がある。また、印刷会社が商品企画・データベース構築などの「新メディア関連サービス」の分野に取り組んでいる例もある。1分野だけを扱う専門印刷会社から、全てを手がける総合印刷会社まである。営業は、いずれが1分野を担当する場合が多い。

印刷営業の仕事は、まず、得意先を訪ねて制作する印刷物の内容や種類について詳しく聞き、それに基づいてレイアウトや印刷用紙の種類などの企画を立て、印刷にかかる費用、印刷の日程などを踏まえて見積書を作成し、企画内容と見積書を顧客に提案する。また、顧客のニーズを先取りして新たな印刷物の企画を提案することもある。



<数値データを活かした機能>

キャリア分析機能【学生・社会人、支援者向け】

目指す職業に就くために、これから習得すべき(伸ばすべき)スキル・知識等を明確化。

人材採用支援・職務整理支援機能【企業・支援者向け】

職業情報(1つ又は複数の組み合わせ)を基に、求める人材の要件(スキル・知識等)を明確化。

人材活用シミュレーション機能【企業・支援者向け】

職業情報(1つ又は複数の組み合わせ)を基に、将来のあるべき人材像と現状を比較し、人員配置や教育訓練の検討資料を作成。

適職探索機能

興味、価値観、能力面の特徴等から、自己の適職が探索できる

外部サイトとの連携機能

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等

各職業に必要なスキル・タスク等の数値データをグラフ等で見やすく提供。



Job tag(職業情報提供サイト(日本版O-NET))で提供する職業情報コンテンツのイメージ

職業を「タスク」「スキル」等の観点から分析し、労働市場の共通言語・共通基準としてデータベース化する。具体的には職業解説、タスク・スキル等の定性・定量データから構成される職業情報コンテンツを掲載する。

【職業解説】

職業名・別名・類似職業名

職業分類・産業分類

仕事の内容

就業経路(必要な学歴・資格等)

労働条件の特徴

用語解説

【タスク・スキル等】

・ ※は定量的なデータを収集するもの

興味 ※

・現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的の6項目
・レベル幅:1~5

価値観 ※

・達成感、自律性、社会的認知・地位、労働条件等の10項目
・レベル幅:1~5

基盤スキル ※

・読解力、傾聴力、文章力、説明力、数学的素養等の14項目
・レベル幅:0~7

職能横断的スキル ※

・複雑な問題解決、他者との調整、時間管理等の25項目
・レベル幅:0~7

体系的知識 ※

・経済学・会計学、人事労務管理、通信技術等の33項目
・レベル幅:0~5

仕事の性質 ※

・他者とのかかわり、屋外作業、反復作業等の37項目
・レベル幅:1~5(一部0~1)

学歴 ※

・「高卒未満」~「博士課程卒」までの9項目
・数値幅:0~1(該当するかどうか)

入職前後の訓練期間 ※

・「特に必要ない」~「10年超」までの10項目
・数値幅:0~1(該当するかどうか)

入職前の実務経験 ※

・「特に必要ない」~「10年超」までの10項目
・数値幅:0~1(該当するかどうか)

タスク(課業) ※

・タスク内容:10~20項目(定性データ)
・数値幅(タスク実施率):0~1

仕事の内容 ※

情報やデータを分析する、乗物を運転・操縦する等の41項目
・レベル幅:1~5

関係資格

各種官公庁統計データ ※

・全国及び都道府県別就業者数、労働時間、賃金、年齢、ハローワーク求人賃金、有効求人倍率
・国勢調査、賃金構造基本統計調査等のデータ
・産業別景況データ

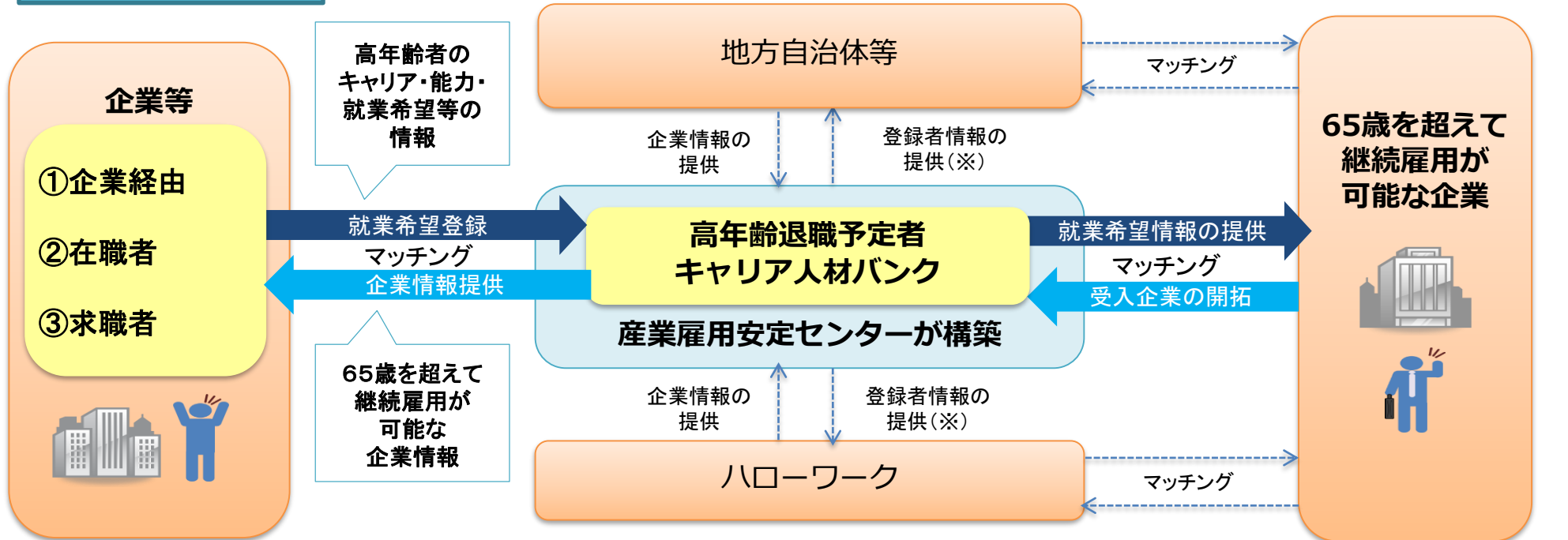
【その他】

他サイトとの連携

・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、ジョブ・カード制度総合サイト、社会人学習者向け情報発信ポータルサイト(マナパス)、関連団体等

生涯現役社会の実現に向けて、（公財）産業雇用安定センターにおいて、高齢退職予定者のキャリア等の情報を登録し、その能力の活用を希望する事業者に対してこれを紹介することにより、高齢者の就業促進を図る。

実施イメージ



(※) 地方自治体やハローワークへの登録者情報の提供は、本人の認める範囲

実施概要

- 企業等より65歳を超えて働くことを希望する高齢者のキャリア・能力・就業希望等の情報を受け、産業雇用安定センターにおいて、高齢退職予定者キャリア人材バンクを構築し、マッチングを実施。
- 地方自治体やハローワーク等に高齢退職予定者キャリア人材バンクの登録情報を本人の認める範囲内で広く提供し、各機関等においてマッチングを実施。

シルバー人材センターを活用した高齢者の介護就業促進による地域活性化

令和4年度予算額 560,326千円(0)

(一般会計：452,074千円 雇用勘定：108,252千円)

目的

地域の高齢化が進展する中で、暮らしを支える介護分野の人手不足により、要介護高齢者の生活の質の低下や健康に不安を持つ高齢者の不安感の高まりがみられる。また元気な高齢者については、地域経済の停滞の中で就業機会を十分に確保できず、地域全体の活力が低下してきている。

介護分野の人材ニーズは、資格や残業を含むフルタイム勤務を求める傾向があり、高齢者の就業ニーズとのミスマッチが課題。周辺業務の切り出し等により無資格・短時間勤務等が可能な職域開拓を進め、ミスマッチの解消と潜在するシニア人材の掘り起こしを進める等、高齢者を介護分野の担い手として積極的に活用できる仕組みを設け、停滞する地域の活性化を強力に進める。

事業内容・実施方法

▶シルバー人材センター(SC)介護プランナーの配置

シルバー人材センターに介護プランナーを配置し、介護施設に対し介護の周辺業務の切り出しの提案を行い、高齢者の新たな就業機会の場を創出する。

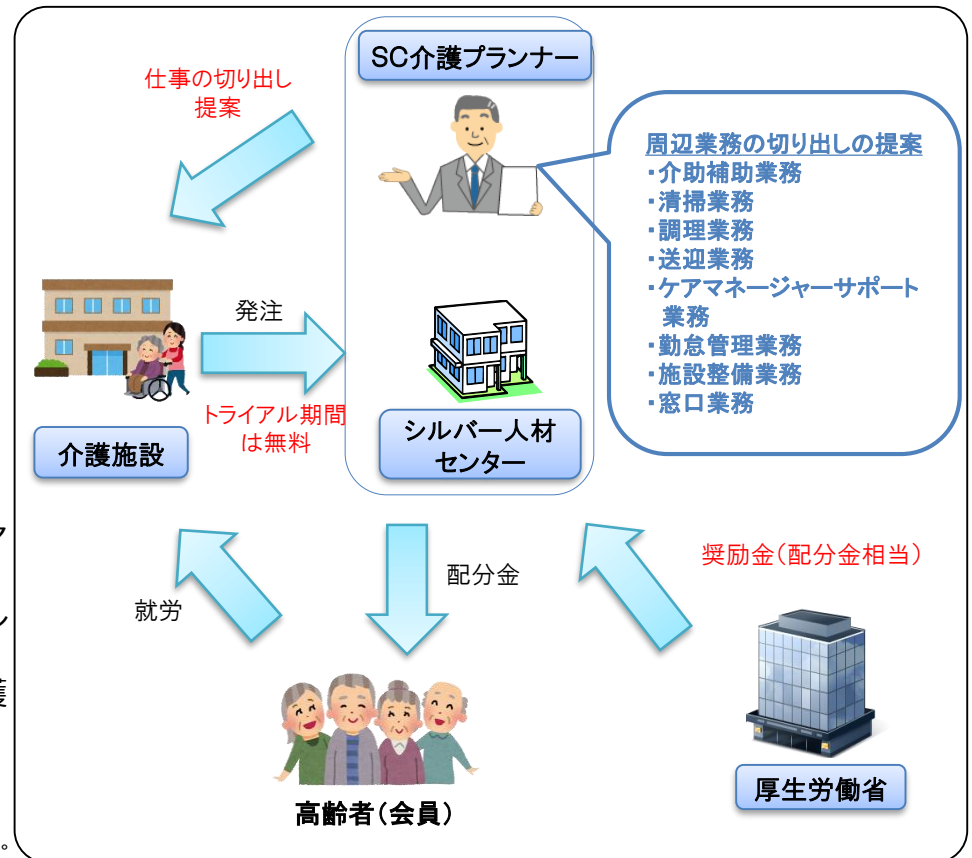
- ・介護の専門的な知識や経験が必要ない業務
- ・ホワイトカラー層であった高齢者の経験を活かせるバックオフィス業務
- ・その他、シルバー会員に馴染む業務

▶SCトライアル奨励事業

地域の多様な就業ニーズの受け皿となっているシルバー人材センターを通じて地域のシニアを活用した介護施設は、シニア人材の試行期間として1カ月程度の間、無償でシニア人材の活用を可能とする。

国は介護施設で就業したシルバー会員への配分金等をシルバー人材センターにトライアル奨励金として交付する。

奨励金の対象は、特に支援が必要とされる中小規模の介護施設とするため、常時使用する従業員の数が100人以下の施設とする。



※雇用勘定分については、高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の「仕事の開拓」部分で実施。

外国人雇用の課題と対策

- 外国人労働者数・外国人雇用事業所数は過去最高を記録し続けているが^(※)、外国人労働者は、日本の雇用慣行等に関する知識の不足や、言語や文化等の相違を踏まえた雇用管理の必要性等から、法令違反や労働条件等のトラブル等が生じやすい。
- 深刻な人手不足の状況を踏まえ、平成31年4月から新たな在留資格「特定技能」が創設され、今後も外国人労働者の増加が見込まれる。
外国人が我が国で安心して就労・定着できるよう、**特定技能外国人を含む外国人労働者の適正な雇用管理を確保するための事業主向け支援や、在留資格の特性等に着目した外国人向け支援の実施**が求められている。

※ 外国人労働者数は約173万人、外国人雇用事業所数は約29万か所（令和3年10月末現在。厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」）



外国人向け支援

共通的な就職支援

- 外国人労働者が離転職した際の職業相談を全国のハローワークにて実施。

高度外国人材・留学生等支援

- 全国ネットワークによるマッチング支援
- モデルカリキュラムによるセミナー等の実施
- 大学とハローワークの連携協定、インターンシップ 等

特定技能外国人支援

- 外国人が就労できる分野・業務、技能水準、日本語能力等を十分に把握した上で、職業相談を実施。

定住外国人等支援

- 通訳員、専門相談員等による職業相談
- 地方自治体と連携した取り組み
- 職場におけるコミュニケーション能力の向上・見える化、雇用慣行習得等の研修を実施 等

<ハローワークの多言語相談体制の整備>

- ・ 通訳員の配置による円滑な職業相談
- ・ 全国全てのハローワークから利用可能な、電話による通訳支援（13か国語対応）
- ・ 求人票の自動英語翻訳の提供

マッチング

都道府県労働局

- ・ 外国人雇用対策担当官
- ・ 外国人雇用管理アドバイザー

ハローワーク（全国544拠点）

● 外国人雇用サービスセンター

高度外国人材に対する就職支援
（東京、愛知、大阪、福岡の4拠点）

● 留学生コーナー（新卒応援HW）

留学生等に対する就職支援（21拠点）

● 外国人雇用サービスコーナー

定住外国人等の就職支援（138拠点）

- ・ 外国人労働者専門官
- ・ 通訳員
- ・ 外国人雇用管理アドバイザー 等



事業主向け支援

事業所への支援・相談対応

- 採用や雇用管理改善等に関する相談・支援
- 外国人雇用管理指針の周知
- 多言語化等の就労環境整備に対する助成措置
- 人事・労務に役立つ3つの支援ツールの周知 等

外国人雇用管理アドバイザーによる支援

- 雇用管理面・職業生活面での相談・支援
- 在留資格変更等に関する相談・支援 等

企業向けセミナー・面接会等の実施

外国人雇用状況届出の周知・啓発

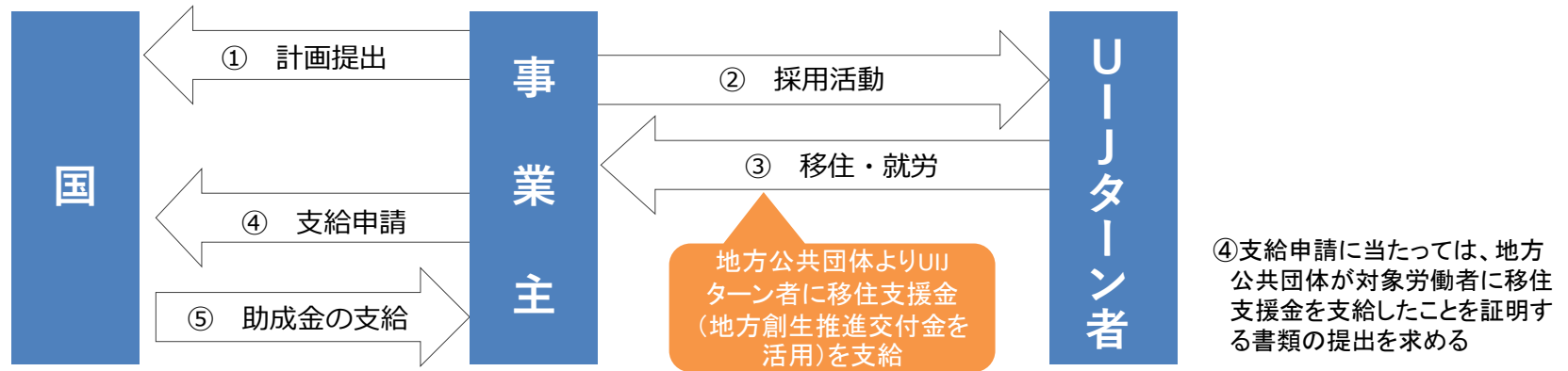
- 届出義務の適正な履行に向け、周知・啓発を実施
※事業主に外国人の雇入れ・離職の際の届出を義務づけ、把握した情報を事業所訪問等に活用している。

<外国人雇用管理指針の整備>

- ・ 労働関係法令等の遵守、労働条件等の外国人が理解できる方法での説明
- ・ 人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保
- ・ 社会保険への加入・周知 等
※指針を改正、平成31年4月から施行。

- 東京一極集中の是正を図り、地方創生を推進する観点から、東京圏（一定の要件を満たす地域）から東京圏以外の地域へのUIJターンを促進するとともに、人手不足に直面する地域の企業の人材の確保を図ることが必要。
- このため、内閣府の地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）を活用して地方公共団体が実施する移住支援制度を利用したUIJターン者を採用した事業主に対し、その採用活動に要した経費の一部を助成する。

支給までの流れ



助成の内容

対象事業主	東京圏以外の地域又は東京圏内の条件不利地域（※1）に所在する事業所において対象労働者を1名以上雇い入れた事業主
助成対象経費	対象労働者の採用に要した次の経費 ① 就職説明会等の実施に係る経費（オンラインによる実施に係る経費を含む。） ② 募集・採用パンフレット等の作成経費（※2） ③ UIJターン者の採用に向けた外部専門家によるコンサルティング経費
対象労働者	地方公共団体から移住支援金（※3）の支給を受けた労働者（新規学卒者を除く）
助成額	助成対象経費に1/2（中小企業以外は1/3）を乗じた額（上限100万円）

- ※1 過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法等の関係法において規定される条件不利地域を有する市町村（政令指定都市を除く）。
- ※2 地方創生推進交付金を活用したマッチング支援事業により支援する経費を除く。
- ※3 移住支援金は、地方創生推進交付金を活用して創設されたものに限る。

人への投資について

コロナ克服・新時代開拓のための経済対策（令和3年11月19日閣議決定）

第3章 取り組む施策

Ⅲ. 未来社会を切り拓く「新しい資本主義」の起動

2. 分配戦略 ～安心と成長を呼ぶ「人」への投資の強化～

（1）民間部門における分配強化に向けた強力な支援

② 労働移動の円滑化・人材育成の強力な推進

企業の成長と給与の引上げを両立する鍵は「人」であり、「人」への投資である。働き手がデジタルなどの新しい時代のスキルを身につけられるよう、「人」への投資を抜本的に強化するために今回の経済対策を含め、3年間で4,000億円の予算を大胆に投入する施策パッケージを講じる。

まずは、正規雇用・非正規雇用を問わず、職業訓練と再就職支援を組み合わせ、労働移動やステップアップを強力に支援するため、求職者支援制度やトライアル雇用助成金等の拡充、民間派遣会社を通じたITスキル等の研修・紹介予定派遣等を行うほか、人材開発支援助成金やキャリアアップ助成金において企業等の民間ニーズを把握しながらデジタル人材育成の強化等を行う。

あわせて、デジタル・グリーンなど成長分野を支える人材の確保・育成や学び直しを支援するため、大学等のリカレント教育や職業訓練の拡充などに取り組む。企業の人的投資を促進するため、企業の非財務情報開示の充実等に取り組むとともに、中小企業等の人材やその伴走支援に関わる人材の確保・育成の支援を行う。

第207回国会（臨時会）岸田総理所信表明演説（令和3年12月6日）

付加価値を創出し、経済的豊かさや力強さをもたらす原動力は、「人」です。人への投資を積極化させるため、三年間で四千億円規模の施策パッケージを新たに創設します。

人材開発支援助成金（令和4年度）

○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、企業内の人材育成を支援。

支給対象となる訓練	助成対象	対象労働者	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	
					生産性要件を満たす場合
特定訓練コース	・事業主 ・事業主団体等	雇用保険被保険者(有期契約労働者等を除く)	・労働生産性向上訓練 ・若年人材育成訓練 ・熟練技能育成・承継訓練 ・認定実習併用職業訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：45(30)% 賃金助成：760(380)円/時・人 OJT<認定実習併用職業訓練に限る> 実施助成(定額)：20(11)万円/人	OFF-JT 経費助成：60(45)% 賃金助成：960(480)円/時・人 OJT<認定実習併用職業訓練に限る> 実施助成(定額)：25(14)万円/人
一般訓練コース	・事業主 ・事業主団体等		特定訓練コース以外の訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：30% 賃金助成：380円/時・人	OFF-JT 経費助成：45% 賃金助成：480円/時・人
特別育成訓練コース	事業主	有期契約労働者等(助成金の支給申請前までに雇用保険被保険者になっている必要がある)	・一般職業訓練 ・有期実習型訓練 について助成	OFF-JT 経費助成： ・正社員化した場合：70% ・非正規の場合：60% 賃金助成：760(475)円/時・人 OJT<有期実習型訓練に限る> 実施助成(定額)：10(9)万円/人	OFF-JT 経費助成： ・正社員化した場合：100% ・非正規の場合：75% 賃金助成：960(600)円/時・人 OJT<有期実習型訓練に限る> 実施助成(定額)：13(12)万円/人
教育訓練休暇等付与コース	事業主	雇用保険被保険者	有給教育訓練休暇制度(5日間)の導入に対する助成	経費助成(定額)：30万円	経費助成(定額)：36万円
人への投資促進コース	事業主	雇用保険被保険者	・高度デジタル人材訓練(※1)(※2) ・成長分野等人材訓練(※1)(※2) ・情報技術分野認定実習併用職業訓練(※2) ・定額制訓練 ・自発的職業能力開発訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：30～75(30～75)% 賃金助成： 760～960(380～960)円/時・人 OJT<情報技術分野認定実習併用職業訓練に限る> 実施助成(定額)：20(11)万円/人	OFF-JT 経費助成：45～75(45～60)% 賃金助成： 960(480)円/時・人 OJT<情報技術分野認定実習併用職業訓練に限る> 実施助成(定額)：25(14)万円/人
			長期教育訓練休暇制度(30日間以上)の導入及び当該期間中に支払った賃金に対する助成	経費助成(定額)：20万円 賃金助成<有給時>：6,000円/日・人	経費助成(定額)：24万円 賃金助成<有給時>：7,200円/日・人
			教育訓練短時間勤務制度及び所定外労働免除制度を導入した場合に助成	経費助成(定額)：20万円	経費助成(定額)：24万円

※1 「高度デジタル人材訓練」及び「成長分野等人材訓練」については、生産性要件は設定せず、あらかじめ高率助成に設定。

※2 「高度デジタル人材訓練」、「成長分野等人材訓練」及び「情報技術分野認定実習併用職業訓練」については、資格試験の受験料も助成対象。

- DXの進展が加速する中、高いスキルを持ったIT人材の確保が重要な課題となっているが、国内のIT人材は、2030年までに45万人が不足すると試算されており、そのスキルレベルも、「デジタル競争力ランキング」によると、63か国中62位と低迷している。また、IT人材は大都市圏に集中しており、地域偏在も課題となっている。
- このため、IT人材の質的・量的な確保を図る観点から、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練において、IT分野の資格取得をめざす訓練コースについて訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せを行うとともに、地域偏在の解消のため、同コースが設定されていない地域の場合には、さらに訓練委託費等を上乗せし、IT分野のコース設定の促進を図る。【令和6年度末までの時限措置】

事業概要

- ◆ ITスキル標準（ITSS）レベル1以上（※1）に相当するIT関係の資格をめざす訓練コースについて、資格取得率及び就職率が一定割合以上の場合、訓練実施機関に対する訓練委託費等を1人当たり月1万円上乗せする。また、同コースが設定されていない地域（※2）において、さらに1人当たり月1万円上乗せする。

（※1）OCJP Silver、LPICレベル1、PHP初級など

（※2）令和4年度対象予定地域 公共職業訓練：20地域
求職者支援訓練：26地域



中小企業におけるDX人材育成の推進

令和4年度予算額 1.9(0)億円

- ・ 我が国におけるDXを推進するためには、ITを活用した業務改善やビジネス展開などに従事する人材の育成が不可欠。
- ・ 多くの中小企業では、大企業と比べDX化の取組みは進んでいない。
- ・ このため、全国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)に中小企業等DX人材育成推進員を配置し、中小企業等の人材育成計画の作成等を支援するとともに、DXに対応した訓練を拡充する等により中小企業等のDXに対応するための人材育成を総合的に推進する。

(1) 中小企業等DX人材育成支援窓口の設置

生産性向上人材育成支援センターに「中小企業等DX人材育成支援窓口」を設置し、中小企業等からの「デジタル対応に係る人材育成の悩み」等にかかる相談に対応。

(2) 中小企業等DX人材育成推進員の配置

生産性向上人材育成支援センターにDX人材育成推進員(非常勤)を配置(100人 主要都市のセンター13カ所×2人、74カ所×1人)し、中小企業等のDXに対応するための人材育成を総合的に推進。

① 中小企業等DX人材育成計画の作成支援

- ⇒(1)で相談等を受けた中小企業等のうち、希望する中小企業等に対して、DX人材育成計画(中長期)の作成を支援。
- ⇒経営・管理者層や従業員の役割・階層に応じて身に着けるべき知識や技術について整理。

② ニーズに応じた生産性向上支援訓練(DX関連)のカスタマイズ

- ⇒中小企業等DX人材育成支援窓口等で把握した個別企業のニーズ等を踏まえ、実際に個別企業での業務を想定した演習の追加など、受講希望企業と訓練実施機関との間に立ち調整。

③ 生産性向上支援訓練(DX関連)の実施機関の開拓

- ⇒(3)に対応するため、訓練実施機関の開拓を行う。

(3) 生産性向上支援訓練(DX関連)の拡充(3,000人分の訓練経費を計上)

生産性向上支援訓練(DX関連)の訓練機会を拡充(3,000人)。

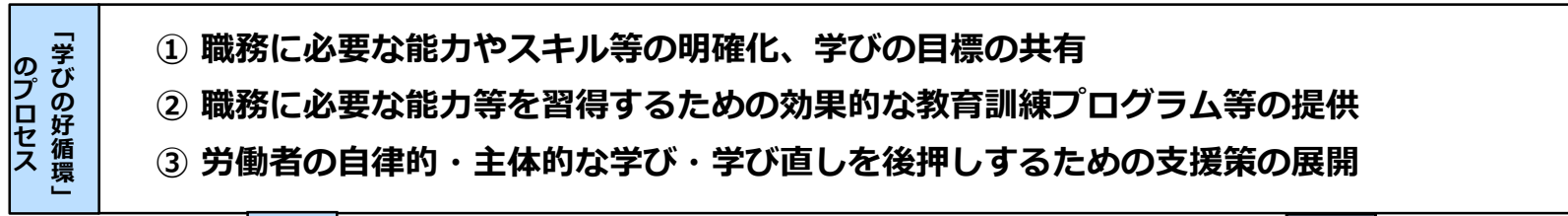
〔 訓練コースの例:クラウド活用入門、IoT活用によるビジネス展開、AI(人工知能)活用 等 〕

○ 人材開発をめぐる主な課題

(1) デジタル化（DX）等の急速な進展、(2) 非正規雇用労働者のキャリアアップ、(3) リスキング・リカレント教育 等

⇒ ・企業主導型の教育訓練の強化とともに、労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進が重要
・公的職業訓練の強化、精度向上が必要

○ 外部労働市場及び内部労働市場の双方における「関係者の協働」によって、個人、企業、さらには経済社会の成長につながる自律的・主体的かつ継続的な「学びの好循環」を、以下の①～③のプロセスを通じて実現していく。



労働市場全体における人材開発の促進

<地域ごとの協議会の設置>

- 労使、教育訓練機関、労働局、都道府県、民間職業仲介機関等の関係者間で次の事項を協議する場を法定化
 - ・地域の人材ニーズに係る共通認識とそれに適した訓練コースの設定
 - ・訓練受講者等の個別の状況を踏まえた検証、見直し
 - ・訓練受講者に対するキャリアコンサルティングの促進や就職促進

<キャリアコンサルティングの推進>

- 企業による節目ごとのキャリアコンサルティングの実施や、国によるキャリアコンサルティング機会の確保など関係者の責務規定を整備

企業内における人材開発の促進

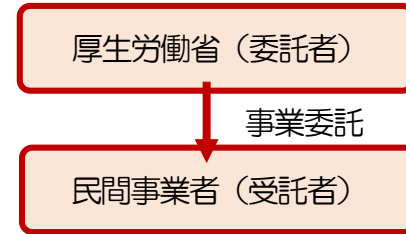
<ガイドラインの策定>

- 企業内における労働者の主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進に向けて、今後、
 - ・基本的な考え方
 - ・労使が取り組むべき事項
(例：求められる能力・スキル等や学びの目標の明確化・共有、学習メニューの提供、時間面や費用面での配慮、キャリアコンサルティング など)
 - ・国等の支援策
- 等を体系的に示すガイドラインを策定。

➡ 必要な法的整備を検討（職業能力開発促進法の改正）

↑ 規制改革実施計画（令和3年6月18日閣議決定）において、リカレントガイドライン（仮称）の策定を求められている

- 労働者がキャリアプランの再設計をすることや、企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入支援をするための拠点を整備（※）。
- キャリアコンサルティング及びジョブ・カードの普及促進を図り、より一層効果的な労働者等の職業能力開発・キャリア形成支援を推進。（労働者・企業に対しキャリアコンサルティングを中心とした支援を展開。）
- 労働者がキャリアコンサルティングにアクセスしやすい環境整備や労使の協働を促すための環境づくりを支援する。



◆実施体制

◆事業内容・支援メニュー

(全国カバーのサービス提供)

中央キャリア形成
サポートセンター

東京都に1箇所設置

地域キャリア形成
サポートセンター

全国19箇所に設置

(セルフ・キャリアドック導入支援拠点は、北海道、宮城、東京、神奈川、石川、愛知、大阪、兵庫、広島、香川、福岡の地域センターに併設(全11拠点))

(相談窓口について)

- ・ 企業への個別相談や在職労働者へのキャリアコンサルティング
- ・ 在職労働者へのキャリアコンサルティングに対応するため、平日夜間や土日、オンライン、メール等による相談を実施
- ・ 労働者等に対するキャリアコンサルティング体験イベントの実施

労働者に対する
キャリアコンサルティング

企業に対する
セルフ・キャリアドック(※)導入支援
(相談・技術的支援、セミナー、研修等)

ジョブ・カード活用による企業支援
(採用/人材育成/雇用型訓練)

ジョブ・カード制度及び
セルフ・キャリアドックの周知広報

職場における1on1の導入推進

労働者等

- 自律的なキャリア形成

企業

- 組織の活性化
- 生産性向上

※「成長戦略フォローアップ」(令和3年6月閣議決定)において「オンラインや土日・夜間も含めて労働者がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用しやすい環境整備に取り組むとともに、長期にわたるキャリア形成の促進のため、企業内におけるキャリアコンサルティング(セルフ・キャリアドック)の導入支援(中略)を推進する。」こととされた。

※「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。

○ ジョブ・カードの利便性や利用継続性を向上させるため、オンライン上で作成、登録、更新できる新たなサイト「マイジョブ・カード」(図1)を構築する(令和4年度中の開始を予定)。

(注1) 「マイナンバーの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針」(令和元年6月4日デジタル・ガバメント閣僚会議決定)において、長期にわたるキャリア形成に資するための方策の一つとして、ジョブ・カードのデジタル化及びマイナポータルとの連携が掲げられている。

(注2) 構築に先立ち、現行制度の課題把握のため、利用者のヒアリング調査を実施した(図2)。

図1 マイジョブ・カードの概要

個人(学生・求職者・在職者)が、PCやスマートフォンからインターネットでアクセスし、オンラインでジョブ・カードの作成、更新を行えるようになる。

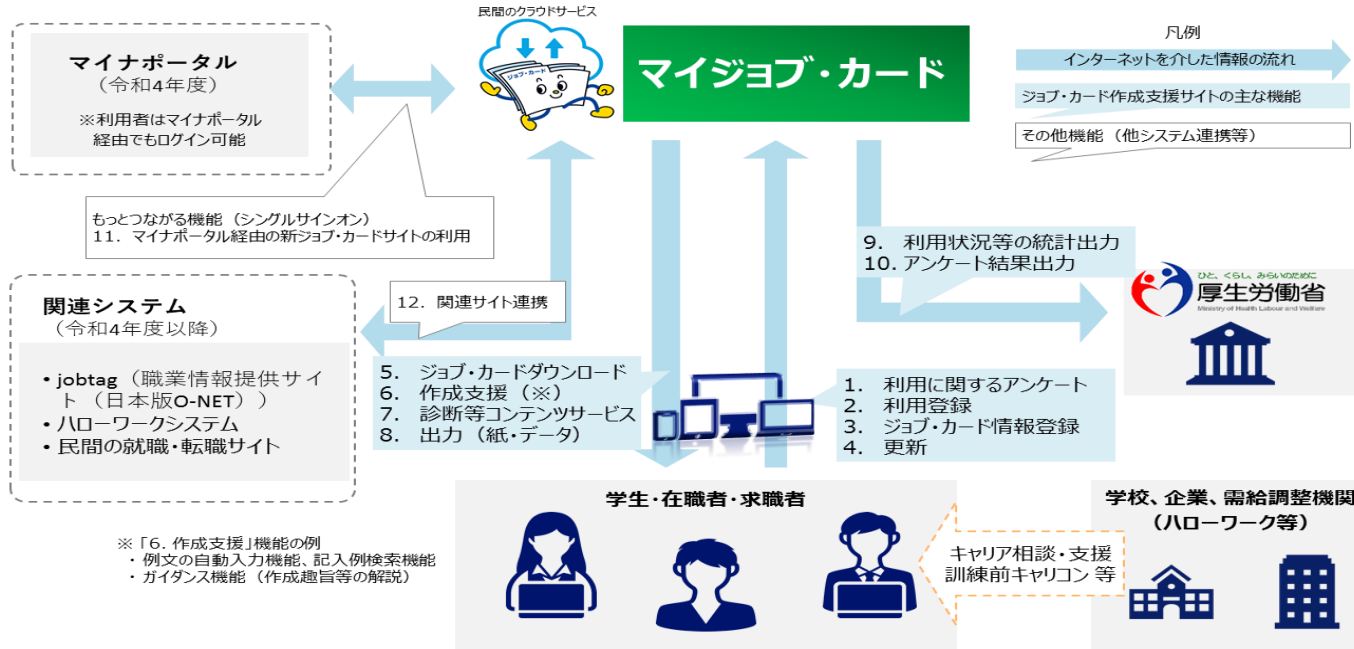


図2 利用者のヒアリング調査

調査概要 調査実施期間：2020年2月～3月

- ・実施目的 | 現行制度の課題把握
- ・実施方法 | WEB調査、ヒア調査
- ・ヒア項目 | ジョブ・カード制度の課題、要望等

《分析結果》
 〈課題・ニーズ〉
 「キャリアの情報の蓄積による個人管理」
 「PCや手書きだけでなく、スマホでも作成できるようにしてほしい」
 「ジョブ・カード作成までのハードル高い」
 「キャリアや属性の類似した人の例示があると参考になる」
 「ジョブ・カード作成・活用のメリットが見えにくい」
 「利用情報が取得できず、サービスの向上につなげづらい」

ジョブ・カードのデジタル化に向けた工程

	2021年度(令和3年度)	2022年度(令和4年度)	2023年度(令和5年度)～
マイルストーン	令和3年8月～ 設計開発開始	令和5年1月～ マイナポータルとの連携開始	
	システム設計・開発		運用

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等 の一部を改正する法律（令和元年6月5日公布）の概要

改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- (1) 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
一般事業主行動計画の策定義務の対象を、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大する。
- (2) 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保
情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公表項目を「①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」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとする。
あわせて、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) 女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

2. ハラスメント対策の強化

- (1) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記【労働施策総合推進法】
- (2) パワーハラスメント防止対策の法制化【労働施策総合推進法】
 - ① 事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設
あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備
 - ② パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】
 - ① セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化
 - ② 労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止
※ パワーハラスメント及びいわゆるマタニティハラスメントについても同様の規定を整備

施行期日

公布日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日（令和2年6月1日）
（ただし、1（1）（2）の対象拡大は3年（令和4年4月1日）、2（1）は公布日。また、2（2）①について、中小事業主は公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日（令和4年3月31日）までは努力義務）

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要(令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布)

改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設**【育児・介護休業法】
子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
 - ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
 - ②分割して取得できる回数は、2回とする。
 - ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け**
 - ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
 - ②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
- 3 育児休業の分割取得**
育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け**
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**
有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備**【雇用保険法】
 - ①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
 - ②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 令和4年10月1日(ただし、6②については令和3年9月1日)
- ・4: 令和5年4月1日

両立支援等助成金

支給機関：都道府県労働局

令和4年度予算額（令和3年度予算額）：106(119)億円

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） 61.1(67.5)億円

【第1種】

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得させた中小事業主に支給する。

代替要員加算：男性労働者の育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合

【第2種】

第1種助成金を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合

第1種	育児休業取得	20万円
	代替要員加算	20万円(3人以上45万円)
第2種	育児休業取得率の30%以上上昇	1年以内達成:60万円<75万円> 2年以内達成:40万円<65万円> 3年以内達成:20万円<35万円>

※生産性要件を満たした事業主は< >の額を支給。

介護離職防止支援コース 2.2(2.7)億円

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

- ①介護休業：対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合
- ②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度(*)を導入し、合計20日以上利用した場合(*)介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助等)
- ③新型コロナウイルス感染症対応特例：新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

①介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	
②介護両立支援制度		28.5万円<36万円>
③新型コロナウイルス感染症対応特例		(労働者1人あたり) 5日以上10日未満 20万円 10日以上 35万円

育児休業等支援コース 38.2(43.0)億円

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った事業主(①~④は中小企業事業主)に支給する。

- ①育休取得時 ②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業(3か月以上)の取得・復帰に取り組んだ場合
- ③業務代替支援：3か月以上の育児休業終了後、育児休業取得者が原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員の新規雇用(派遣を含む)又は代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合
- ④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合
- ⑤新型コロナウイルス感染症対応特例：小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た場合

①育休取得時	28.5万円<36万円>	※①②各2回まで (無期雇用者・有期雇用者 各1回)
②職場復帰時	28.5万円<36万円>	
③業務代替支援 (1人あたり) ※10人まで	ア 新規雇用(派遣を含む) ※47.5万円<60万円> イ 手当支給等 ※10万円<12万円> ※有期労働者加算9.5万円<12万円>	
④職場復帰後支援	28.5万円<36万円>	A 看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助
⑤新型コロナウイルス感染症対応特例	1人あたり5万円 ※10人まで(上限50万円)	

【経過措置】 4.2(6.0)億円

テレワークの推進

テレワークとは

- ICT（情報通信技術）を活用し、**時間と場所を有効に活用**できる柔軟な働き方。
- 働く方の性別や年齢、居住する場所等にかかわらず、様々な方の多様な生活スタイルに応じた働き方を可能とする。
 - テレワークとは「tele＝離れたところで」と「work＝働く」を合わせた造語

就業場所による分類

- ① 自宅で仕事を行う**在宅勤務**
- ② 出張時の移動中などに公共交通機関内やカフェ等で仕事を行う**モバイル勤務**
- ③ 共同のワークスペースなどを利用して仕事を行う**サテライトオフィス勤務**

の3形態に分類

就労形態による分類

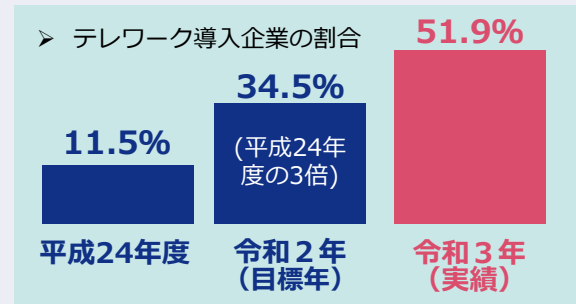
- 企業等に雇用されている**雇用型テレワーク**と、個人事業主のような形態の**自営型テレワーク**に分類

政府目標と現状

世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画（令和元年6月14日閣議決定）で政府目標を提示

政府目標①→目標達成

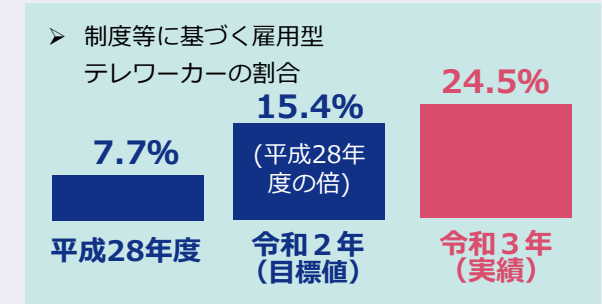
令和2年までに
テレワーク導入企業を平成24年度比で3倍



出典：総務省「通信利用動向調査」

政府目標②→目標達成

令和2年までに
テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を平成28年度比で倍増



出典：国土交通省「テレワーク人口実態調査」

関係府省による連携

- テレワークは総務省、厚生労働省、国土交通省、経済産業省の四省で連携して推進を図っている。
- 平成28年度より、4省副大臣による関係府省連絡会議を開催、連携の強化を図っている。

総務省（幹事省）

情報通信政策
テレワーク推進に資する高度情報通信基盤の整備及び利活用促進

厚生労働省

労働政策
適正な労働条件下における良質なテレワークの普及促進

国土交通省

国土交通政策
都市部への人口・機能の過度の集中による弊害の解消と地域活性化等

経済産業省

産業政策
テレワークに係る産業振興

令和4年度 雇用型テレワークの導入・定着促進のための施策概要

- ▶ 適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着促進のため、テレワークガイドラインに沿った取組を企業に促すためのセミナー・表彰や、テレワークを制度として導入する中小企業事業主への助成等の事業を実施。

1. 雇用型テレワークガイドラインの周知

テレワークガイドラインの周知広報

テレワークを適切に導入及び実施するにあたっての注意すべき点について周知・啓発を実施。

テレワークモデル就業規則の作成

テレワークガイドラインに則したモデル就業規則を作成し、各種セミナー等を通じて周知を行う。

2. 企業等への相談対応、テレワーク導入費用の助成による支援

テレワーク相談センターの設置・運営

- ・ テレワーク相談センターを設置し、企業等へのコンサルティングやテレワーク導入のアドバイス等、導入支援を実施。
- ・ 働き方改革推進支援センターと連携し、地域の相談ニーズに対応。
- ・ 令和4年度は関係省庁と連携し、相談窓口をワンストップ化することで、企業にとってわかりやすく、寄り添った支援を実施。

人材確保等支援助成金(テレワークコース)

良質なテレワークを制度として導入し、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し、テレワーク用通信機器等の導入等に係る経費を助成。

国家戦略特別区域における導入支援

国家戦略特別区域内に相談窓口を設けるなどして、自治体と連携した各種支援をワンストップで実施。

3. 適正な労務管理下でテレワークを導入・定着させている企業の事例紹介

企業向けセミナーの開催

総務省と連携し、労務管理上やセキュリティ上の留意点の解説や、企業の導入事例を紹介するセミナーを開催。

厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞」

総務省と連携し、先進企業等に対し表彰を行い、その取組を企業向けのシンポジウム等を通じて幅広く周知。

趣旨	<ul style="list-style-type: none"> ● テレワークは、ウイズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、働く時間や場所を柔軟に活用することのできる働き方として、更なる導入・定着を図ることが重要。 ● 本ガイドラインは、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを推進するため、テレワークの導入及び実施に当たり、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組等を明らかにしたものである。本ガイドラインを参考として、労使で十分に話し合いが行われ、良質なテレワークが導入され、定着していくことが期待される。
-----------	--

テレワークの形態

- 場所に依りて、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務に分類。

テレワークの導入に際しての留意点

- テレワークの推進は、労使双方にとってプラスなものとなるよう、働き方改革の推進の観点にも配慮して行うことが有益。
- テレワークを推進するなかで、従来の労務管理の在り方等について改めて見直しを行うことも、生産性の向上に資するものであり、労働者だけでなく、企業にとってもメリットのあるもの。
- あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要。

対象業務	テレワークを実施することが難しいと考えられる業種・職種であっても個別の業務によっては実施できる場合がある。管理職側の意識を変えることや、業務遂行の方法の見直しを検討することが望ましい。
対象者等	正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由として対象者から除外することのないよう留意。
望ましい取組	不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化等が有効。

労務管理上の留意点

人事評価制度	時間外、休日又は所定外深夜のメール等に対応しなかったことを理由として不利益な人事評価を行うこと、テレワークを実施せずにオフィスで勤務していることを理由として、オフィスに出勤している労働者を高く評価すること等は、適切な人事評価とはいえない。
費用負担の取扱い	テレワークを行うことによって労働者に過度の負担が生じることは望ましくない。労使のどちらがどのように負担するか等についてはあらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましい。
人材育成等	社内教育等もオンラインで実施することが有効であり、オンラインでの人材育成ならではの利点を活かす工夫をすることも有用。

テレワークのルールの策定と周知

- テレワークを行う場合も、労働基準法等の労働基準関係法令が適用。使用者は労使で協議して策定したテレワークのルールを就業規則に定め、労働者に適切に周知することが望ましい。

様々な労働時間制度の活用

- 労働基準法上の全ての労働時間制度でテレワークが実施可能。フレックスタイム制は、テレワークになじみやすい。事業場外みなし労働時間制は、テレワークにおいて一定程度自由な働き方をする労働者にとって、柔軟にテレワークを行うことが可能。（事業場外みなし労働時間制を適用するための要件について明確化等）

テレワークにおける労働時間管理の工夫

労働時間の把握	適正把握ガイドラインを踏まえ、次の方法によることが考えられる。 <ul style="list-style-type: none"> ・PCの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎とし、始業及び終業の時刻を確認すること等 ・労働者の自己申告により把握すること（労働時間管理者に対して自己申告制の適正な運用等について十分な説明を行う等の留意点を記載）
特有の事象の取扱い	<ul style="list-style-type: none"> ● 中抜け時間（把握する際の方法・取り扱いを記載） ● 長時間労働対策（メール送付の抑制等やシステムへのアクセス制限、時間外・休日・所定外深夜労働についての手続（労使の合意により、時間外等の労働が可能な時間帯等をあらかじめ使用者が設定することなどを記載））

テレワークにおける安全衛生の確保

- チェックリスト等を用いて、自宅等でテレワークを行う際の作業環境の整備やメンタルヘルス対策等に事業者・労働者が協力して取り組むことが重要。

その他

- 事業主の支配下で生じたテレワークにおける災害は労災保険給付の対象。
- 事業主はテレワークの際にも、関係法令等に基づき、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の防止対策を十分に講じる必要。

労働市場の整備（職業安定法・職業能力開発促進法の改正）

雇用保険法等の一部を改正する法律（令和4年法律第12号）

求人メディア等のマッチング機能の質の向上【職業安定法】

求職活動におけるインターネットの利用が拡大する中、就職・転職の主要なツールとなっている**求人メディア等**の幅広い雇用仲介事業を法的に位置づけ、ハローワーク等との相互の協力の対象に含めるとともに、安心してサービスを利用できる環境とするため、求人メディア等が依拠すべきルールを明確にする。

1 新たな雇用仲介事業を広く法的に位置づけ

求人メディア以外にも、職業安定法に規定のない多様なサービスが登場。

- 新たな形態のサービスも含まれるよう「**募集情報等提供**」の定義を拡大。あわせて**求職者情報を収集して募集情報等提供事業を行う者を届出制、事業概況の報告**により把握。
- 官民連携の主体として位置づけ、相互協力を規定。

2 求人メディア等が依拠すべきルールを整備

募集情報等提供について、現行「指針」でルールを規定。トラブルがあっても行政処分の対象とはならない。

募集情報等提供事業者について、

- 募集情報等についての**的確表示**（虚偽又は誤解を生じさせる表示を禁止し、最新かつ正確な内容に保つための措置を講じること）を義務付け。
- 迅速・適切な**苦情処理**を義務付け。
- 個人情報**の保護や**秘密保持**を義務付け。
- 法令違反に対する**改善命令等**を可能とする。

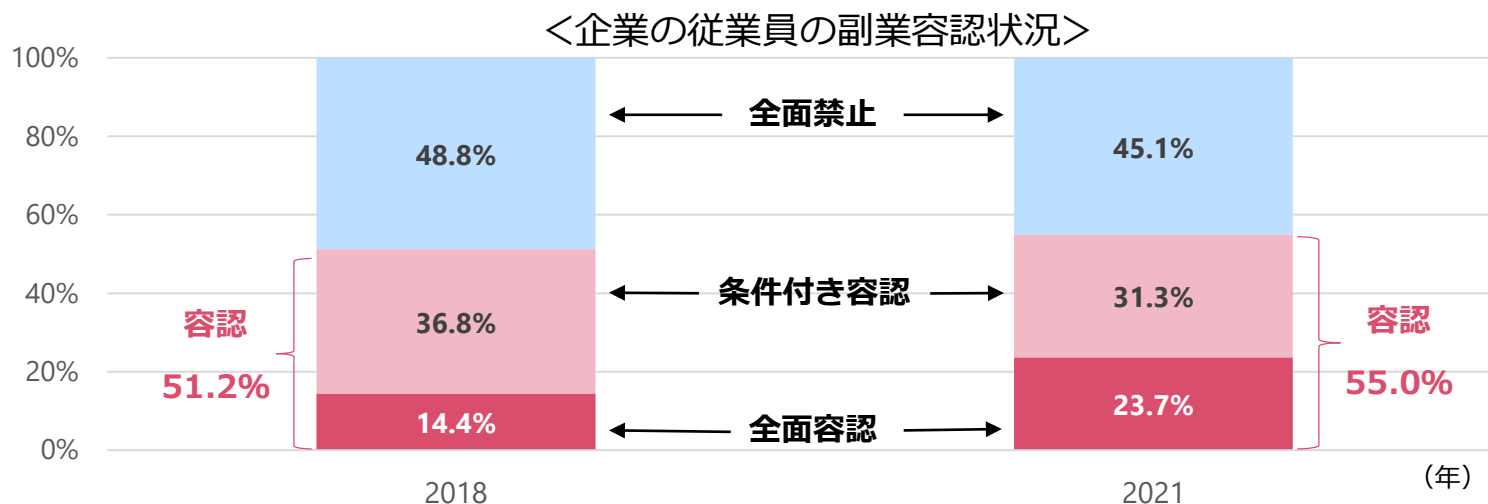
地域のニーズに対応した職業訓練の設定やキャリアコンサルティングの推進【職業能力開発促進法】

デジタル化（DX）等の急速な進展や、非正規雇用労働者のキャリアアップ等の課題に対応するため、

- 職業訓練に地域のニーズを適切に反映すること等により、効果的な人材育成につなげるため、**訓練コースの設定や検証等について関係者間で協議する都道府県単位の協議会**の仕組みを設ける。
- キャリアコンサルティングの推進**に係る事業主・国等の責務規定を整備する。

副業・兼業の現状

- 正社員の副業を容認する企業は増加している一方、全面禁止としている企業も多く存在。



(資料出所) パーソル総合研究所「第二回 副業の実態・意識に関する定量調査」を参考に作成。

厚生労働省のこれまでの取組

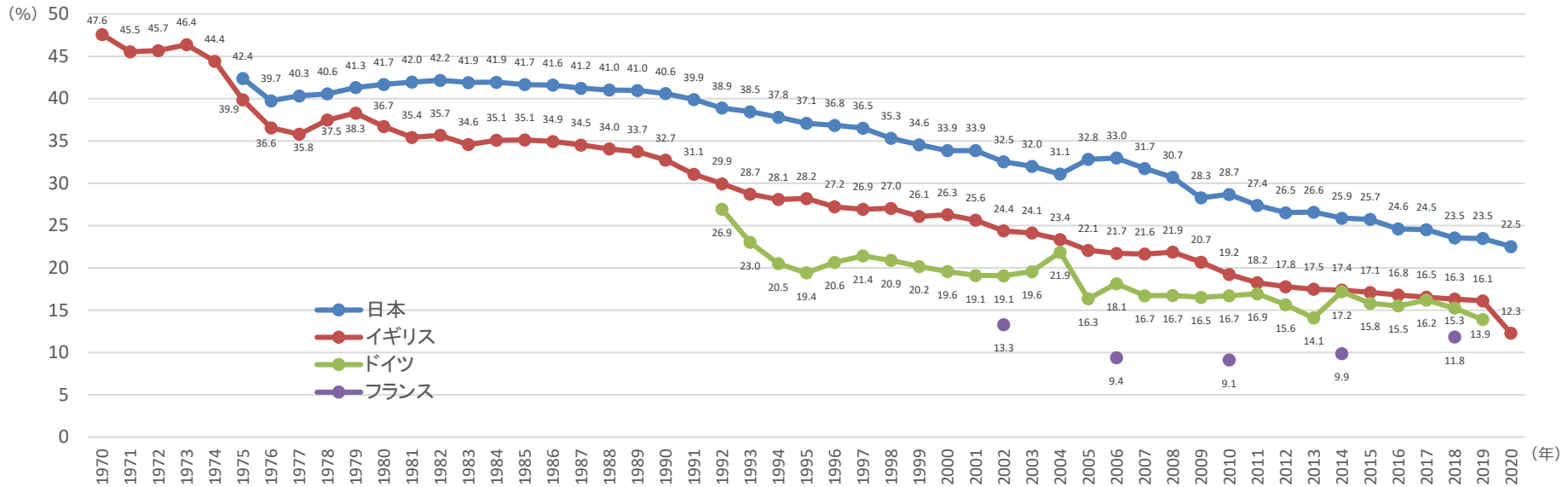
- 平成29年3月「働き方改革実行計画」
 - 労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を決定。
 - 副業・兼業に関するガイドラインを策定することを決定。
- 平成30年1月「副業・兼業ガイドライン」の作成
 - 副業・兼業を希望する者が年々増加傾向にある中、安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について示す。
- 令和2年9月「副業・兼業ガイドライン」を改定
 - 成長戦略実行計画（令和2年7月17日）等を踏まえ、労働時間管理・健康管理ルールを明確化。

今後の対応

副業・兼業については、**労働者の多様なキャリア形成を促進する**観点から、職業選択に資するよう、**各企業で副業・兼業を認めているか否かなどの対応状況について、情報公開を推奨する。**

男女間賃金格差の現状

- 日本の男女間賃金格差は、縮小傾向にあるが、諸外国（欧州主要国）と比較すると相対的に大きい。



資料出所：OECD Stat.データ（各国のフルタイム労働者について男性と女性の賃金（中位数）の差を男性の賃金で除したもの）

厚生労働省のこれまでの取組

- 昭和60年～ 男女雇用機会均等法に基づき、企業における募集・採用・配置・昇進に関する均等待遇の確保等を推進。
 - 平成22年 男女間賃金格差の要因を分析（平成22年研究会報告）。役職や勤続年数の差異が、大きな要因となっていることを解明。
 - 平成27年 女性活躍推進法に基づき、個々の企業における状況把握・目標設定・情報公表を通じ、女性活躍推進のPDCAサイクルを廻す取組を開始。
 - 令和元年 女性活躍推進法を改正し、中小企業に適用拡大、状況把握を見直し（男女の賃金の差異を選択項目に追加）、情報公表を拡充（大企業は2項目公表）。
- （参考：諸外国における近年の取組）
- イギリス：2017年 男女間賃金格差に関する情報公表を義務付け（労働者数250人超の官民の組織が対象）
 - ドイツ：2017年 男女の賃金の公平性に関する報告書の公表を義務付け（労働者数500人以上の会社が対象）
 - フランス：2001年 男女間賃金格差を団体交渉事項に追加。2018年 男女間賃金格差を含む男女平等指標の公表を義務付け（労働者数50人以上の企業が対象）

今後の対応

現在選択制となっている女性活躍推進法に基づく情報公表の仕組みを一部見直し、**男女の賃金の差異そのもの**について、**大企業に公表を義務付ける。**