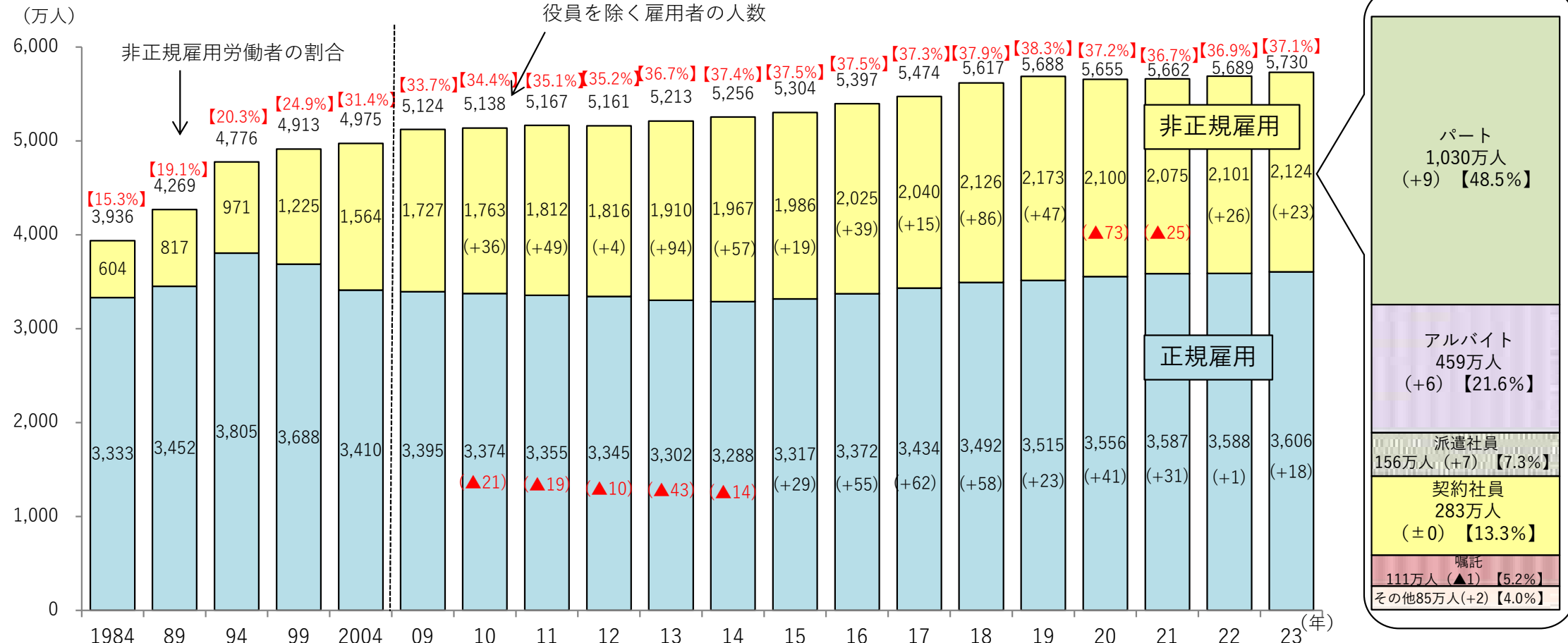


非正規雇用労働者の現状及び対策について

厚生労働省 雇用環境・均等局

正規雇用と非正規雇用労働者の推移

- 正規雇用労働者は3,606万人（2023年平均。以下同じ）。対前年比で **9年連続の増加**（+18万人）。
- 非正規雇用労働者は2,124万人。2010年以降増加が続き、2020年、2021年は減少したが、2022年以降増加(+23万人)。
- 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は**37.1%**。前年に比べ0.2ポイントの上昇。

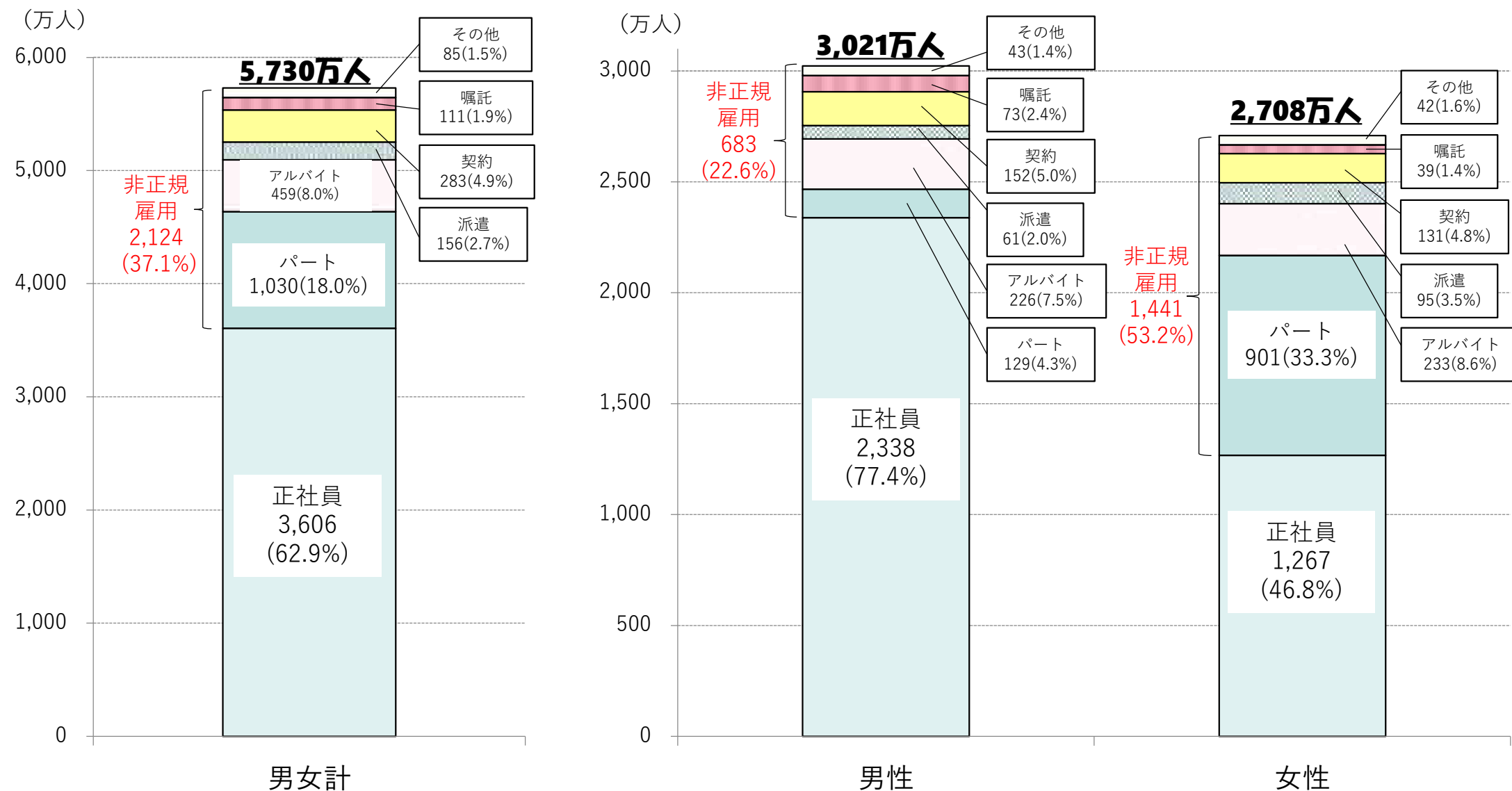


(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

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

雇用者（役員を除く）の男女の内訳（2023年平均）

- 非正規雇用労働者の男女別の内訳をみると、男性が32.2%、女性が67.8%となっている。
- 男女別の役員を除く雇用者のうち、非正規雇用労働者の割合は、男性が22.6%、女性が53.2%となっている。



(資料出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

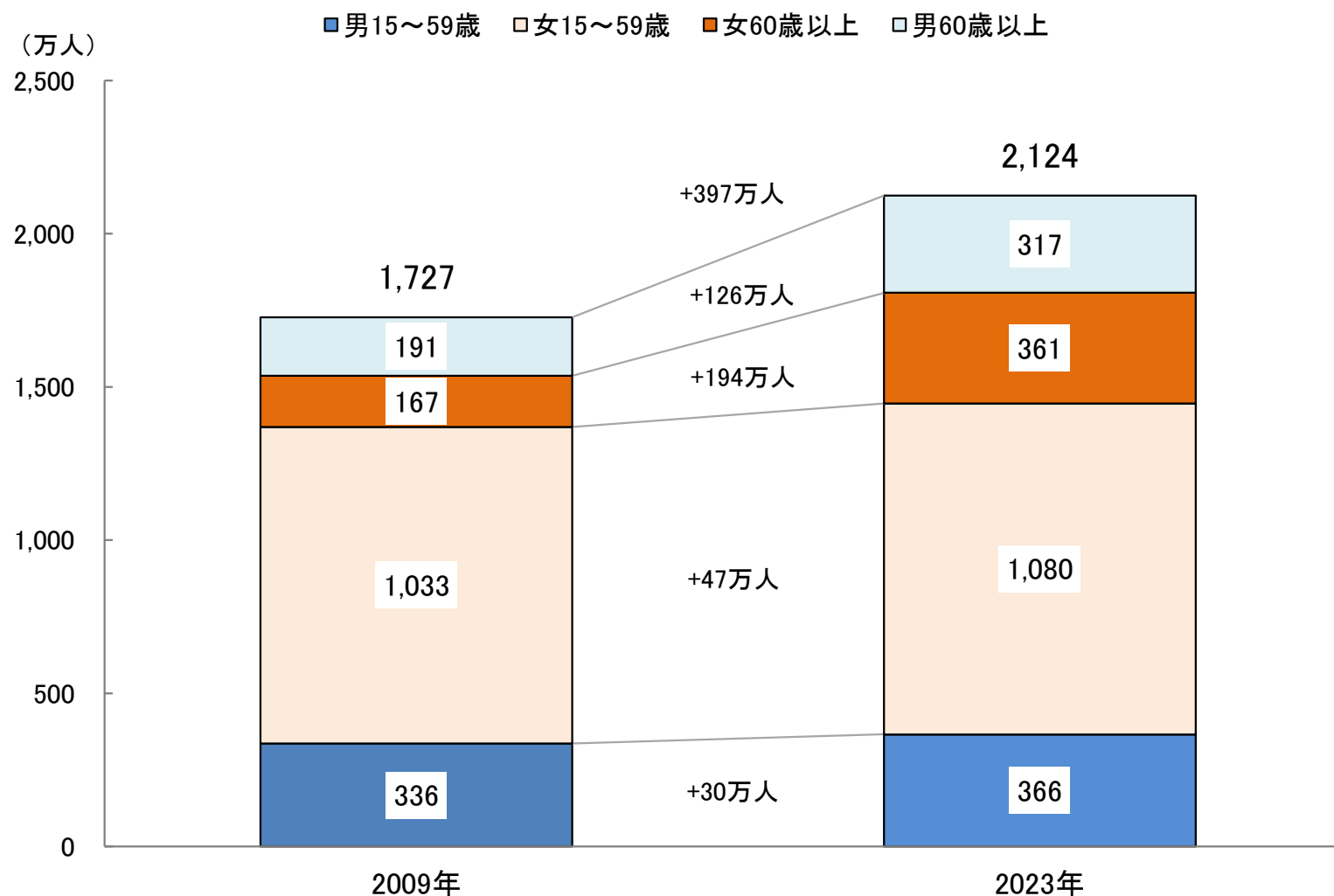
(注) 1) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

2) 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。

3) 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各雇用形態別の割合。

非正規雇用の増減の要因（人数）

- 2009年から2019年にかけて、非正規雇用が増加し、その内訳は60歳以上が7割弱を占める。
- 2020年、2021年は、新型コロナの影響等により非正規雇用は減少。
- 2022年以降、非正規雇用は増加。



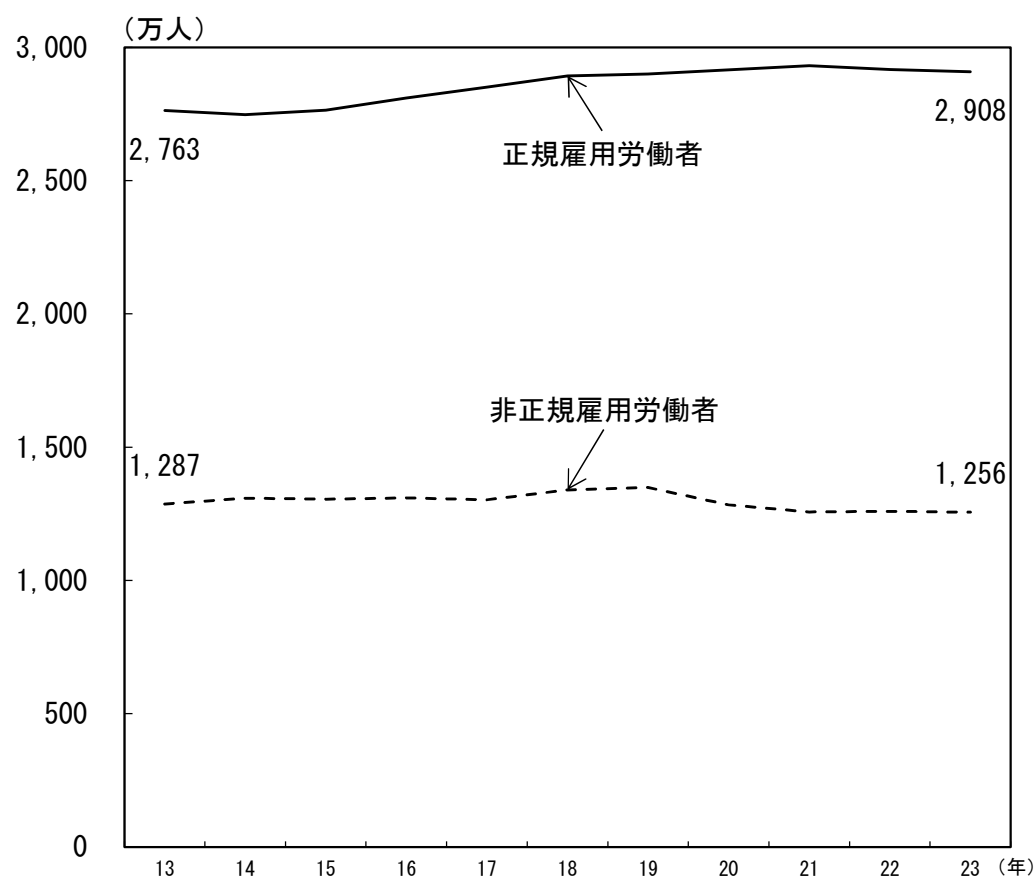
出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」長期時系列表10

注：2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値。

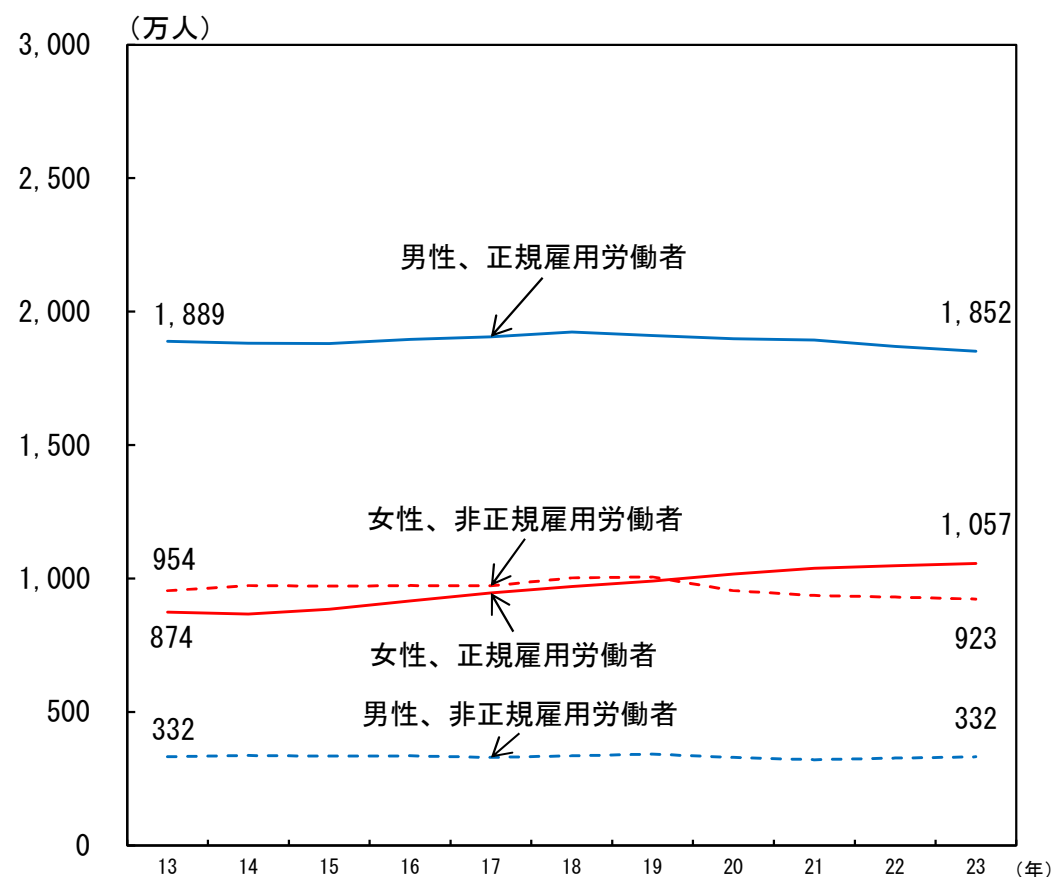
15歳～54歳では、2013年以降正規雇用者が増加し女性の非正規雇用者が減少

- 15歳～54歳の正規雇用者の総数は2013年以降150万人程度増加している。
- 男女別にみると、男性の正規雇用者数が2013年以降ほぼ横ばいで推移している一方、女性の正規雇用者数は180万人程度増加している。
- 非正規雇用者数は、女性は減少傾向がみられる。

2013年以降の正規・非正規の推移（15～54歳、総数）



2013年以降の正規・非正規の推移（15～54歳、男女別）



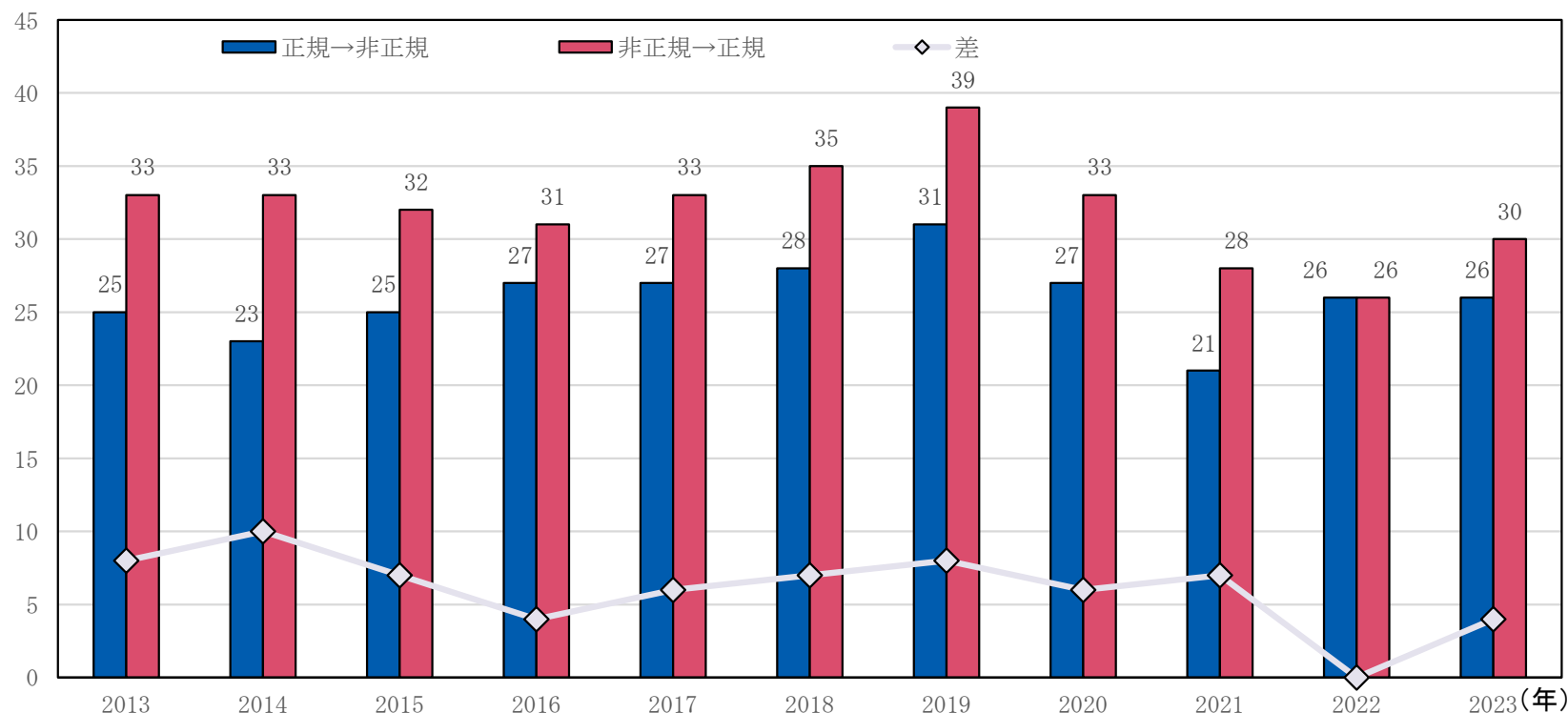
資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 「非正規雇用労働者」は、労働力調査において「非正規の職員・従業員」と表記されているものであり、「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」の合計の人数。
2) 雇用労働者数には、役員数は含まれていない。

15～54歳の非正規から正規への転換者はほぼ横ばいで推移

○ 非正規から正規へ転換した者は30万人程度と2013年以降ほぼ横ばいであるものの、正規から非正規への転換を上回って推移。

「非正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」及び「正規の職員・従業員から非正規の職員・従業員へ転換した者」の推移（15～54歳）について
(万人)



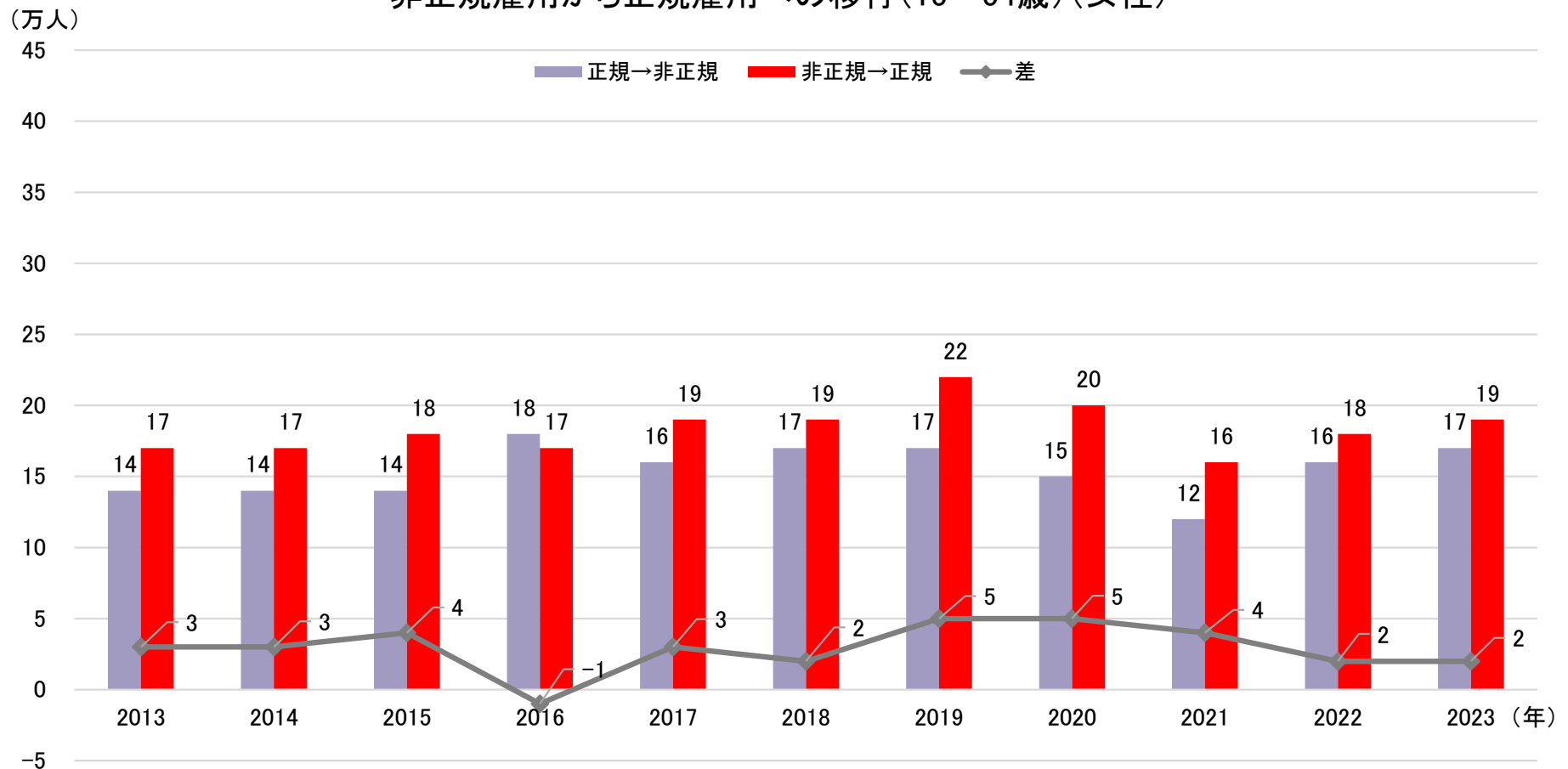
資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）2017年以前の有期契約労働者数は、「有期の契約」（雇用契約期間が1年超）、「臨時雇」（雇用契約期間が1ヶ月以上1年以下）、「日雇」（雇用契約期間が1ヶ月未満）の合計の人数である。2018年以降の有期契約労働者数は、「有期の契約」（雇用契約期間の定めのある雇用者）の人数である。棒グラフは、労働力調査において「非正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」及び「正規の職員・従業員から非正規の職員・従業員へ転換した者」の値を指す。「非正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」は、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去1年間に離職を行い、前職が非正規の職員・従業員であった者を、「正規の職員・従業員から非正規の職員・従業員へ転換した者」は、雇用形態が非正規の職員・従業員のうち、過去1年間に離職を行い、前職が正規の職員・従業員であった者を指す。時系列接続を行うために、2013～2016年までは、2015年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値、2018～2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。

時系列接続を行うために、2013～2016年までは、2015年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値、2018～2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。

非正規雇用から正規雇用への移行（女性）

非正規雇用から正規雇用への移行（15～54歳）（女性）



資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」Ⅱ－7表より作成。

注1) 「非正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ移行した者」（非正規→正規）は、現職の雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去1年間に離職を行い、前職が非正規の職員・従業員であった者、「正規の職員・従業員から非正規の職員・従業員へ移行した者」（正規→非正規）は、現職の雇用形態が非正規の職員・従業員のうち、過去1年間に離職を行い、前職が正規の職員・従業員であった者を指す。

差は、「前職が非正規の職員・従業員で現職が正規の職員・従業員である者」数から「前職が正規の職員・従業員で現職が非正規の職員・従業員である者」数を減じた数。

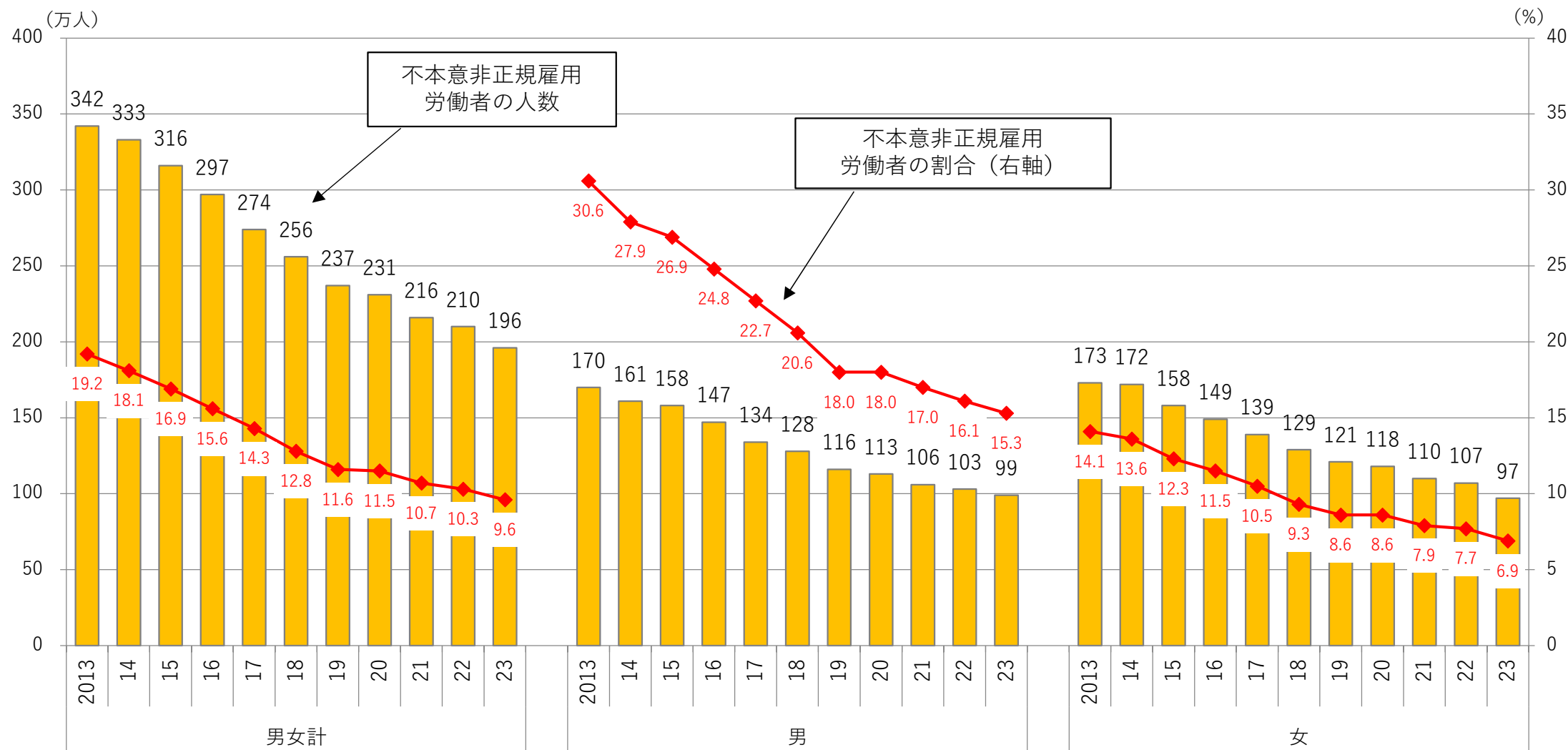
2) 2013年～2016年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値。

3) 2018年～2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値。

4) 離職前後の雇用形態をたずねているため、必ずしも同一事業所（企業）内の転換ではないことに注意。

不本意非正規雇用労働者の推移（性別・年次）

- 不本意非正規雇用労働者の割合は、男女とも前年比で低下傾向が続いている。
- 男性における割合は2023年平均で15.3%と、女性の6.9%に比べて大きく上回っている。



（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」II-16表

注1) 2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

2) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

3) 不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。
割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出。

「不本意非正規雇用」の状況（年齢別）（2023年平均）

- 年齢別でみると25～34歳の層において、不本意非正規雇用労働者の割合が高い。

	人 数 (万人)	割 合 (%)
全 体	196	9.6(▲0.7)
15～24歳	11	4.1(▲0.9)
25～34歳	30	13.1(▲2.5)
35～44歳	29	9.5(▲1.4)
45～54歳	48	11.4(▲0.1)
55～64歳	49	11.3(▲0.8)
65歳以上	29	7.4(+0.4)

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（2023年平均） 第Ⅱ-16表

- 注） 1）不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。
割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。
2）割合の（ ）で示した数値は、対前年比（%ポイント）。

「不本意非正規雇用」の状況（年齢別）（2023年平均）（男女）

○男性

	人 数 (万人)	割 合 (%)
全 体	99	15.3(▲0.8)
15～24歳	7	5.5(+0.5)
25～34歳	15	19.2(▲4.8)
35～44歳	12	21.8(▲5.5)
45～54歳	18	30.0(▲1.1)
55～64歳	26	19.8(+0.1)
65歳以上	21	10.6(+0.8)

○女性

	人 数 (万人)	割 合 (%)
全 体	97	6.9(▲0.8)
15～24歳	4	2.8(▲2.3)
25～34歳	15	9.9(▲1.6)
35～44歳	17	6.8(▲0.6)
45～54歳	31	8.6(+0.1)
55～64歳	23	7.6(▲0.9)
65歳以上	9	4.6(+0.4)

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（2023年平均） 第Ⅱ-16表

- 注） 1）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 2）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。
 3）不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。
 割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。
 4）割合の（ ）で示した数値は、対前年比（%ポイント）。

現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者の推移

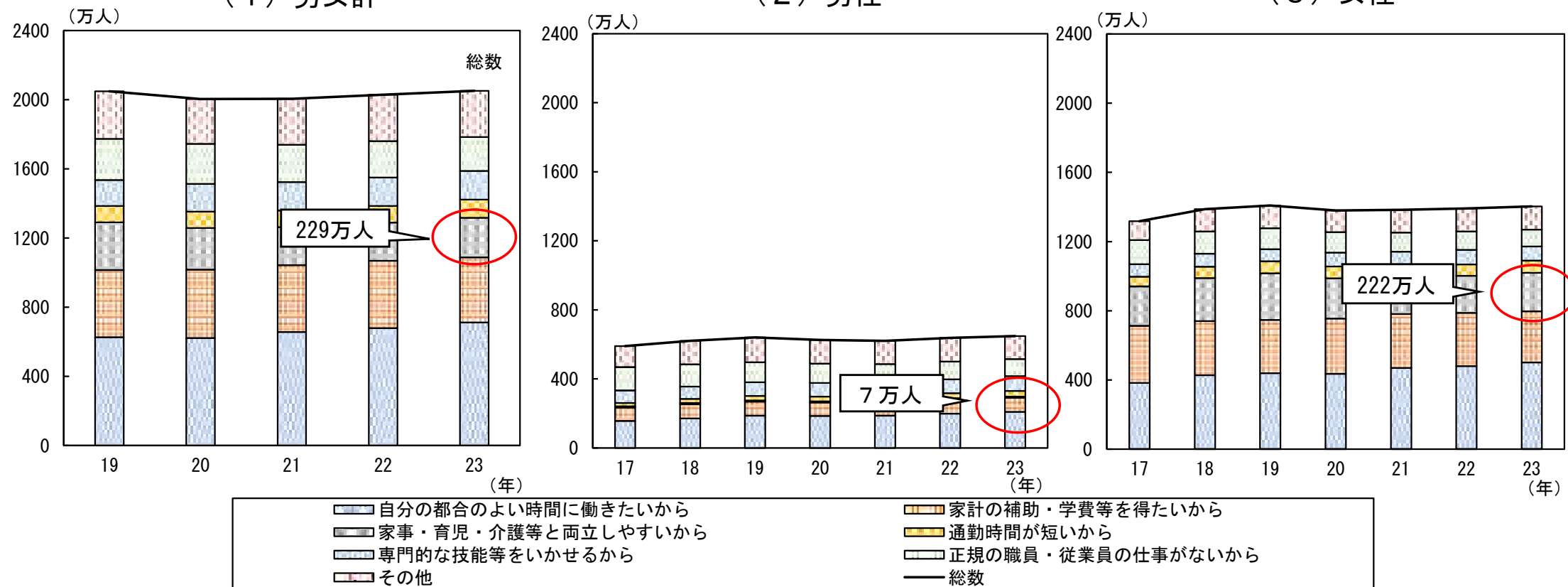
- 非正規雇用労働者を選択した理由をみると、2023年では「自分の都合のよい時間で働きたいから」が712万人(35%)、「家計の補助・学費等を得たいから」が376万人(18%)、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」が229万人(11%)等となっている。そのうち、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」を選択した者については、9割以上が女性である。
- これらの者は、柔軟な働き方の推進や、家事・育児・介護等のサポートが充実すれば、正規雇用労働者として働く可能性がある。

現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者数の推移

(1) 男女計

(2) 男性

(3) 女性

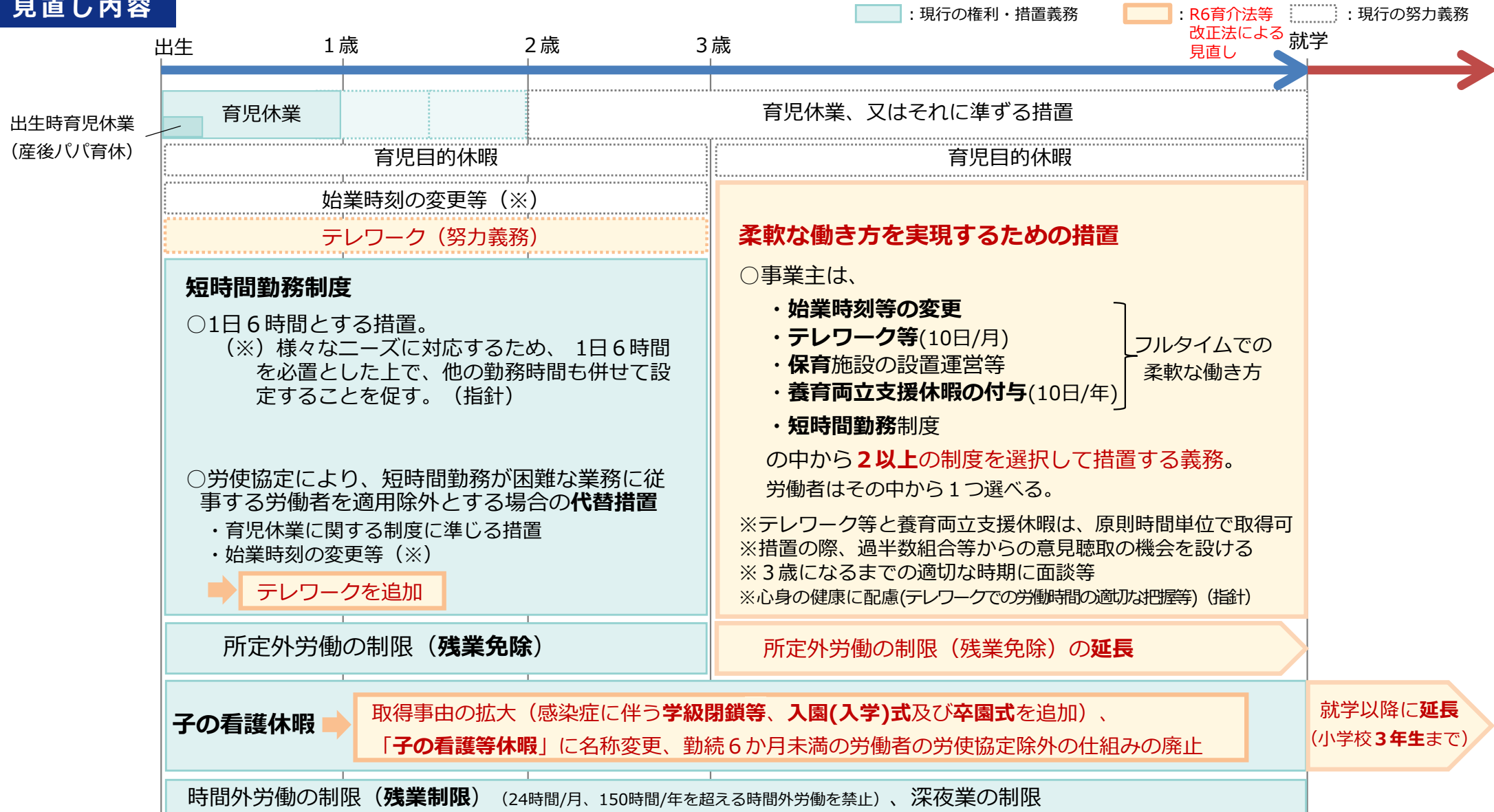


子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

改正の趣旨

- 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

見直し内容



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度

改正の趣旨

- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

見直し内容

常時介護を必要とする状態

介護終了

□ : 現行の権利・措置義務

□ : R6育児法等
改正法による
見直し

介護休業

介護休業①

介護休業②

介護休業③

介護休暇

介護
休暇
(1日)

介護
休暇
(3時間)

介護
休暇
(5時間)

介護
休暇
(1日)

介護
休暇
(1日)

所定外労働
の免除

所定外労働の免除(残業免除)

時間外労働・
深夜業の制限

時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限

選択的
措置義務

選択的措置義務

要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。
※介護サービスの手続き等も含まれる
対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。

要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。
※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等
介護終了まで年間5日(対象家族が2人以上の場合は10日)、
時間単位で取得可能。

介護終了まで何回でも請求可能。

時間外労働の制限…1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度
深夜業…午後10時～午前5時までの就業
介護終了まで何回でも請求可能。

事業主は**利用開始から3年以上の期間内で2回以上**、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。

■ 事業主に以下の措置義務。

- ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- ・ 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・ 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。

■ 介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

■ 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

非正規雇用対策に関する厚生労働省の主な取組について

非正規雇用労働者の処遇改善

- 同一労働同一賃金の徹底
- キャリアアップ助成金による処遇改善の推進
- 最低賃金の引上げと賃上げに向けた環境整備
- 「年収の壁・支援強化パッケージ」の着実な推進
- 派遣労働者に対する処遇改善の取組の推進

非正規雇用労働者の雇用の安定

- ハローワークにおける非正規雇用労働者等に対する就職支援
- 就職が困難な者等の雇入れ等の支援（トライアル雇用助成金、特定求職者雇用開発助成金）
- キャリアアップ助成金による正社員化の推進
- 制度導入の支援等を通じた多様な正社員制度の推進
- 無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知
- 雇用のセーフティーネット拡充

企業内の人材育成・訓練を受ける個人への支援

- 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業の実施
- 人材開発支援助成金による労働者の能力開発支援
- 求職者支援制度による無料の職業訓練・給付金の支給

正社員・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにする。

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法第8条、第9条）

- 同一企業内において、正社員とパート・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止
- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」（法第8条）、「均等待遇」（法第9条）を規定

均衡待遇：待遇ごとに、その性質・目的に照らして、
①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み） ③その他の事情のうち
適切と認められる事情を考慮して、**不合理な待遇差を禁止**

均等待遇：①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）が同じ場合は、
パート・有期雇用労働者であることを理由とした**差別的取扱いを禁止**

※ 「職務内容」とは、業務の内容＋責任の程度をいう。

※ 「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯などが考慮され得る。

労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法第14条）

- 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができ、事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければならない。
- ◆ 派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定
- ◆ 同一労働同一賃金は、令和2年4月1日から施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日）

※正社員転換：パート・有期法に基づき、正社員への転換を推進するための措置（注）を事業主に義務付け（パート・有期法第13条）

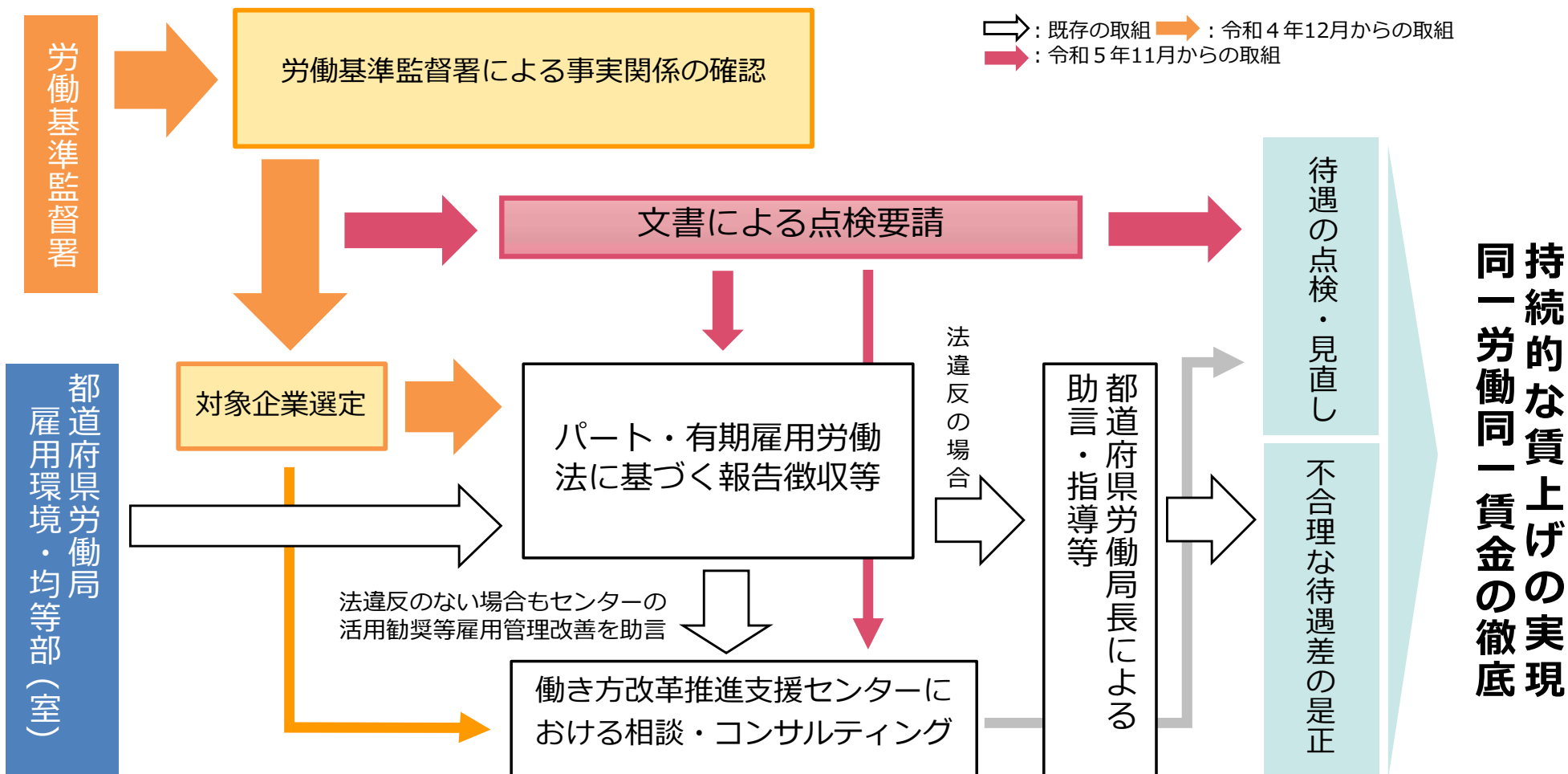
（注）正社員の募集を行う場合のパート・有期雇用労働者への周知、新たに正社員を配置する場合の応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等

同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との不合理な待遇差を禁止する**同一労働同一賃金の施行**については、パートタイム・有期雇用労働法等に基づき、**労働局雇用環境・均等部（室）**において**報告徴収等**を通じた**施行状況の確認**を積極的に行うとともに、**法違反が認められた場合には、助言・指導等**を行っているほか、**働き方改革推進支援センター**によるコンサルティング等も実施している。

令和4年12月からは、**新たに労働基準監督署と連携し**、待遇差が問題となりうる事案を把握し、**労働局の指導に繋げる**ことで**同一労働同一賃金の遵守を徹底**する取組を開始した。

さらに、**令和5年11月**からは、労働基準監督署において、**基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等**について、**文書で要請**を行い、経営者に対応を求めるなど、更なる徹底に向けた取組を行っている。



パートタイム・有期雇用労働法の施行状況（令和元年度以降）

- 改正法施行後、法第8条（不合理な待遇の禁止）に関する是正指導件数が増加（改正前は是正指導対象外）。
- 法違反が明確でない場合については、雇用管理改善を促す助言（法第19条）を実施。

	令和元年度 ※パートタイム 労働法適用	令和2年度		令和3年度	令和4年度	令和5年度
		中小企業 ※パートタイム 労働法適用	大企業 ※パートタイム・ 有期雇用労働法適用			
報告徴収実施件数（企業数）	6,141	3,738	1,778	6,377	3,498	11,173
是正指導実施件数（企業数）	4,706	2,566	1,309	4,470	2,466	8,396
うち第8条 不合理な待遇の禁止	—	—	42	216	144	2,596
うち第9条 差別的取扱の禁止	1	1	0	2	1	2
うち第10条 賃金の均衡待遇（努力義務）	682	310	130	303	128	801
うち第11条 教育訓練	394	138	95	240	131	51
うち第12条 福利厚生施設	0	0	1	0	0	0
うち第14条 措置の内容や待遇の相違等 に関する説明、説明を求め たことを理由とする不利益 取扱いの禁止	1,823	911	559	1,537	667	3,068
（第8～12条、第14条関係の合計）	2,900	1,360	827	2,298	1,071	6,518
助言件数（企業数） （第19条に基づく雇用管理改善を促す助言）	—	—	1,647	5,646	2,900	10,160

（出典）厚生労働省HP「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」より作成（令和元年度～令和5年度）

同一労働同一賃金の対応状況 ～見直し内容（2021年）～

企業規模が大きくなるほど待遇の見直しを行った企業の割合が高くなっている。中小企業においては、基本給や有給の休暇制度を見直した企業の割合が、大企業では、その他の手当や有給の休暇制度、その他の待遇等を見直した企業の割合が多くなっている。

企業規模、パートタイム・有期雇用労働者の見直した待遇別企業割合

(単位：%)

企業規模	パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った企業※ 計		見直した待遇（複数回答）								
			基本給	賞与	退職金	通勤手当	扶養手当	その他の手当	有給の休暇制度	その他の待遇	不明
総数	[19.4]	100.0	45.1	26.0	3.1	20.4	6.1	25.7	35.3	15.7	1.2
企業規模											
1,000人以上	[61.5]	100.0	18.3	25.1	5.4	22.1	16.1	40.6	48.4	39.3	0.7
500～999人	[52.4]	100.0	26.7	23.8	6.1	25.4	16.3	32.9	39.4	33.2	-
300～499人	[46.5]	100.0	23.6	28.8	6.7	25.1	16.0	32.8	31.8	26.9	0.4
100～299人	[34.6]	100.0	31.3	26.4	6.0	30.8	15.8	32.8	30.5	25.2	-
50～99人	[29.2]	100.0	41.9	25.4	4.8	23.9	12.6	29.0	31.0	17.8	0.4
30～49人	[19.1]	100.0	36.6	21.4	3.2	21.8	2.9	23.6	40.2	16.2	0.5
5～29人	[16.5]	100.0	50.8	26.6	2.0	17.8	3.1	23.6	35.8	12.4	1.6

(資料出所) 厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」(2021年)(事業所調査)表15

注) []は、正社員とパートタイム・有期雇用労働者の両方を雇用している企業を100としたパートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った企業の割合。

※ 正社員とパートタイム・有期雇用労働者の両方を雇用している企業について、不合理な待遇差の禁止に対応するための見直し状況に関し、「待遇差はない」が28.2%、「見直しを行った」が28.5%、「見直しは特にしていない」が36.0%、「不明」が7.3%。「見直しを行った」企業の中で、「パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直し」と回答した企業。

「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）概要

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、さらに、制度の見直しに取り組む。

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

130万円の壁への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- (1) 見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表した。
- (2) 中小企業団体等を通じて周知する。

上記のほか、設備投資等により事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等に対する助成金（業務改善助成金）の活用も促進。 18

キャリアアップ助成金：社会保険適用時処遇改善コース

短時間労働者が新たに被用者保険の適用となる際に、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、一定期間助成を行うことにより、壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするため、コースを新設し、複数のメニューを設ける。

社会保険適用時処遇改善コース

- 新たに被用者保険を適用するとともに、労働者の収入を増加させる取組を行う事業主に対して助成。
- 一事業所当たりの申請人数の上限を撤廃。
- 令和7年度末までに労働者に被用者保険の適用を行った事業主が対象。
- 支給申請に当たり、提出書類の簡素化など事務負担を軽減。

(1) 手当等支給メニュー（手当等により収入を増加させる場合）

要件	1人当たり助成額
① 賃金の15%以上分を労働者に追加支給※1	1年目 20万円
② 賃金の15%以上分を労働者に追加支給※1するとともに、3年目以降、以下③の取組が行われること	2年目 20万円
③ 賃金の18%以上を増額※2させていること	3年目 10万円

(注)・助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

- ・①、②の賃金は標準報酬月額及び標準賞与額、③の賃金は基本給。
- ・1、2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請（1回あたり10万円支給）。3年目は6ヶ月後に支給申請。

- ※1 一時的な手当（標準報酬月額の算定に考慮されない「社会保険適用促進手当」）による支給も可。
- ※2 基本給のほか、被用者保険適用時に設けた一時的な手当を恒常的なものとする場合、当該手当を含む。労働時間の延長との組み合わせによる増額も可。また、2年目に前倒して③の取組（賃金の増額の場合のみ）を実施する場合、3回目の支給申請でまとめて助成（30万円）。

(2) 労働時間延長メニュー（労働時間延長を組み合わせる場合）

＜現行の短時間労働者労働時間延長コースの拡充＞

	週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
①	4時間以上	—	30万円
②	3時間以上 4時間未満	5%以上	
③	2時間以上 3時間未満	10%以上	
④	1時間以上 2時間未満	15%以上	

(注)・助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

- ・取組から6ヶ月後に支給申請。
- ・賃金は基本給。

(3) 併用メニュー

- 1年目に（1）の取組による助成（20万円）を受けた後、
- 2年目に（2）の取組による助成（30万円）を受けることが可能。

キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）計画届受理件数（※速報値）

令和6年9月末時点 ※1

企業規模別件数※2			キャリアアップ計画件数 (合計)
100人以下	101人～500人	501人以上	
13,526件	2,026件	983件	16,535件
＜参考＞ 短時間労働者労働時間延長コース※3のキャリアアップ計画件数（令和5年10月～令和6年3月末時点）			4,106件

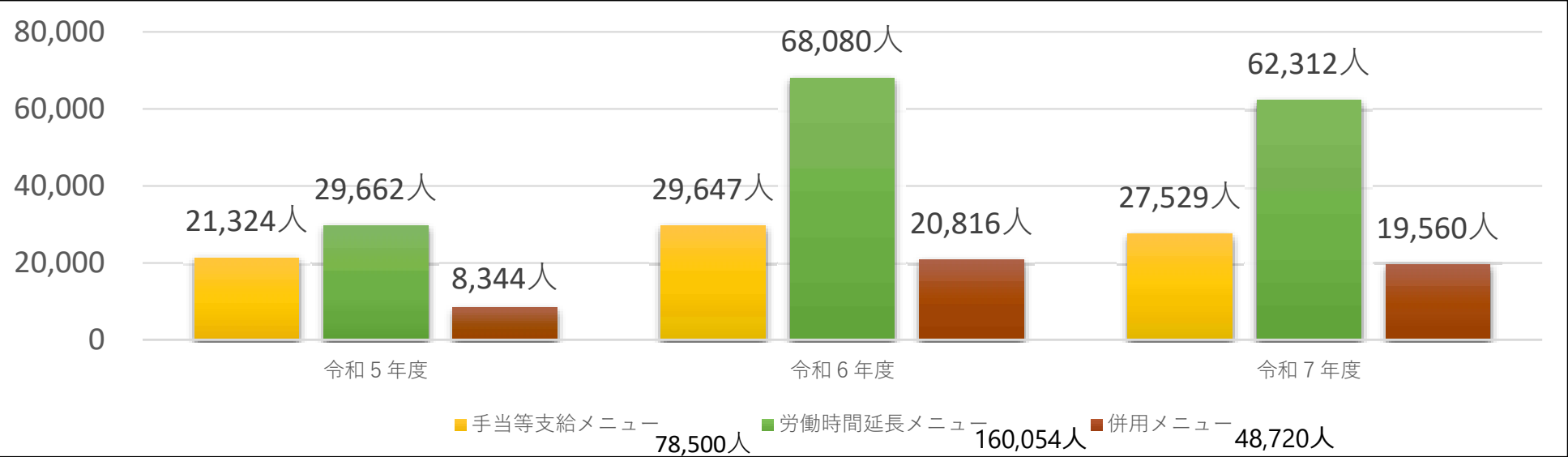
※1 令和5年10月20日受付開始以降の累計。
※2 常時雇用する労働者（2か月を超えて使用される者であり、かつ、週当たりの所定労働時間が当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等である者）の数による。
※3 週所定労働時間の延長により、新たに有期雇用労働者等を社会保険の被保険者とした事業主に対して助成を行うもの。令和6年3月末までの経過措置。

参考：各年度ごとの取組開始予定労働者数（令和5年度～令和7年度）

令和6年9月末時点※4

取組予定労働者数（R5～R7合計）	令和5年度	令和6年度	令和7年度
287,274人	59,330人	118,543人	109,401人
＜参考＞短時間労働者労働時間延長コース 8,710人	8,710人	-	-

※4 令和5年10月20日受付開始以降の累計。各年度に新たに取組開始を予定している労働者数。
企業から提出された計画届に現時点の見込みとして記載された労働者数を足し上げたものであり、支給申請件数や支給実績とは異なる。



「年収の壁・支援強化パッケージ」の周知・広報について

- 「年収の壁・支援強化パッケージ」は、労働者が壁を意識することなく、希望どおり働くことのできる環境づくりに資するとともに、企業にとっても労働力確保につながるもの。
- パート・アルバイトの方々や雇用する事業主の皆さまに、本パッケージの内容・メリットについてご理解いただき、実際にご活用いただくことが肝要であり、厚生労働省としては、積極的に周知・広報の取組を進めている。

マス 向け

本パッケージへの関心や認知を広げるため、**広く国民の目に触れる機会の多い媒体（SNS・バナー等のWeb広告、テレビCM等）**を通じた発信を行っている。
首相官邸及び厚生労働省のホームページに、本パッケージに関する特設サイトを開設。



【Web広告・テレビCM】

相 談 体 制

労働者・事業主等からのお問い合わせをワンストップで受け付ける「**年収の壁突破・総合相談窓口（コールセンター）**」を**2023（令和5）年10月より開設**。営業時間外への対応等、利便性向上を図るため、**チャットボット**を導入。

団 体 周 知

各府省庁と連携し、**パート・アルバイトを多く雇用する業界団体（1,232団体）**に、**周知用リーフレット**を提供するとともに、**会員企業・労働者への周知協力を依頼**。各団体のニーズに合わせて、**きめ細かいサポート**を実施。各都道府県労働局でも、同様に、**個別企業を含めた働きかけ**を実施。



【厚生労働省 特設サイト】

説 明 会

業界団体等と協力し、会員企業向けに、**説明会や団体等の会合における説明等**を実施。事業主からの相談を受ける機会の多い**社会保険労務士**の方々に、各支援策への理解を深めていただくことを目的に、**説明会の開催や研修動画の配信等**に取り組んでいる。

「年収の壁・支援強化パッケージ」の周知・広報 取組一覧

(R6.11.1時点)

マス向けの周知広報対応

- ・ 厚生労働省HP内に特設サイト開設 (R5.9)
- ・ 好事例企業のヒアリングレポート掲載 [note] (R5.10)
- ・ 厚生労働省SNSに制度内容を投稿 [X (旧Twitter)、Facebook] (R5.11~)
- ・ 首相官邸HP内に特設サイト開設 (R5.10)
- ・ 首相官邸SNSに総理出演動画を投稿 [X (旧Twitter)、YouTube、Facebook、Instagram] (R5.11)
- ・ 総理と助成金活用企業・対象労働者との意見交換の実施及び動画を首相官邸HP掲載・YouTube投稿 (R6.4)
- ・ 政府広報オンラインに解説記事・広告用動画等を掲載 (R5.10、12)
- ・ SNS広告の実施 [X、YouTube、Instagram、Facebook、LINE] (R5.11~12、R6.8~9)
- ・ Web広告の実施 (R5.11~)
- ・ テレビ (全国ネット) CMの放送 (R5.11~12、R6.8~9)
- ・ 政府広報提供テレビ番組「ミライの歩き方」(テレ東ほか9局)の放送(R5.12)
- ・ 雑誌広告の実施 (R5.12~R6.2、R6.9)
- ・ 政府広報提供ラジオ番組の放送「日曜まなびより」(R6.9)

相談体制の充実

- ・ 年収の壁突破・総合相談窓口（コールセンター）の設置 (R5.10)
- ・ 各都道府県労働局にて、企業からの助成金申請等に関する相談対応 (R5.10~)
- ・ 働き方改革推進支援センター等において、助成金及び賃金制度設計に関する相談対応 (R5.10~)
- ・ チャットボットによる照会対応 (R5.12~)

関係団体等への呼びかけ

- ・ パート・アルバイトを多く雇用する業界団体等への周知協力依頼 (R5.10)
- ・ 他府省庁の所管団体への周知協力依頼 (R5.10)
- ・ 全国社会保険労務士会連合会への情報提供等の協力依頼 (R5.10)
- ・ 各都道府県労働局から地方の事業主団体等へ説明、周知依頼 (R5.10~)
- ・ 関係団体の機関誌等を通じた周知 (R5.11~)
- ・ 日本年金機構から全適用事業所へ毎月郵送する資料を通じた周知 (R5.11~)
- ・ 地方版政労使会議において、会議のテーマの1つとして設定 (R5.12~)
- ・ 各都道府県労働局において、地域の企業へ個別に活用勧奨 (R6.1~)
- ・ 年収の壁突破・総合相談窓口から事業主へ個別に活用勧奨 (R6.8~)

説明会等の開催

- ・ 業界団体等が開催する会合において、制度説明を実施 (R5.10~)
- ・ 労働契約等解説セミナーにおいて、配偶者手当について解説 (R5.10~)
- ・ 助成金の利用が多い団体向けに解説セミナーを実施 (R5.11~)
- ・ YouTubeに助成金についての解説動画を掲載 (R5.11)
- ・ 社会保険労務士向け、研修動画の提供 (R5.12~)
- ・ 日本年金機構の事業所向け説明会で解説 (R6.6)



キャリアアップ助成金

雇用環境・均等局有期・短時間労働課（内線5268）
職業安定局障害者雇用対策課（内線5868）

令和6年度当初予算額 1,106億円（829億円） ※（）内は前年度当初予算額

令和4年度実績：75,265件、令和4年度執行額：589.2億円

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

コース名／コース内容	支給額（1人当たり）	加算措置／加算額（1人当たり）
正社員化コース 有期雇用労働者等を正社員化（※） ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む ➤ 正社員化後6か月間の賃金が正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要	①有期→正規： 80万円（60万円）（※） ②無期→正規： 40万円（30万円）（※） ※ 6か月ごとに2回支給した場合の合計額 ➤ 有期雇用労働者の雇用期間を現行の「6か月以上3年以内」から「6か月以上5年以内」に緩和し、5年超の者は無期雇用労働者とみなす。	正社員化コース ■派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用 1事業所当たり 28.5万円 ■通常の正社員転換制度を新たに規定し転換 1事業所当たり 20万円（15万円） ■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換 1事業所当たり 40万円（30万円） ■母子家庭の母等又は父子家庭の父 ① 9.5万円 ② 4.75万円 ■人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員転換 ① 9.5万円 ② 4.75万円 ※自発的職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後に正社員転換 ① 11万円 ② 5.5万円
障害者正社員化コース 障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換	①有期→正規： 90万円（67.5万円） ②有期→無期： 45万円（33万円） ③無期→正規： 45万円（33万円）	
賃金規定等改定コース 有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用	① 3%以上5%未満： 5万円（3.3万円） ② 5%以上： 6.5万円（4.3万円）	賃金規定等改定コース ■「職務評価」の活用により実施 1事業所当たり 20万円（15万円）
賃金規定等共通化コース 有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり 60万円（45万円）	
賞与・退職金制度導入コース 有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施	1事業所当たり 40万円（30万円）	賞与・退職金制度導入コース ■同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円（12.6万円）
社会保険適用時処遇改善コース 短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長等を実施 ※手当等の支給は、労働者の社会保険料相当額以上等 ※労働時間の延長は、週あたり4時間以上等	(1)手当等支給メニュー 50万円（37.5万円）（※1） (2)労働時間延長メニュー 30万円（22.5万円） ※1 1～3年目までの各要件を全て満たした場合の3年間の合計額 ※2 1年目に手当等支給、2年目に労働時間延長を実施する場合の2年間の合計額は50万円	※（）は、大企業の場合の額。 ※加算措置要件を満たした場合は、支給額+加算額を助成。 ※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、①120万円（90万円）②③60万円（45万円）となる。



中小企業事業主に対する情報発信・コンサルティング等の支援

1 働き方改革推進支援センター

同一労働同一賃金の取組や非正規雇用労働者の処遇改善など、働き方改革に関する相談支援のためのワンストップ相談窓口として47都道府県に設置。

◆情報発信：リーフレット等の作成・配布、労働局による事業主向け利用勧奨、厚生労働省HP・働き方改革特設サイトによる周知、各種業界団体や関係機関等を通じた周知、セミナーを通じた周知、SNSなどのメディアを活用した周知 等

- 実績（令和5年度）
- ・働き方改革特設サイトPV数：約450万件*
 - ・セミナー開催実績：約3,300回*、参加者83,000人*

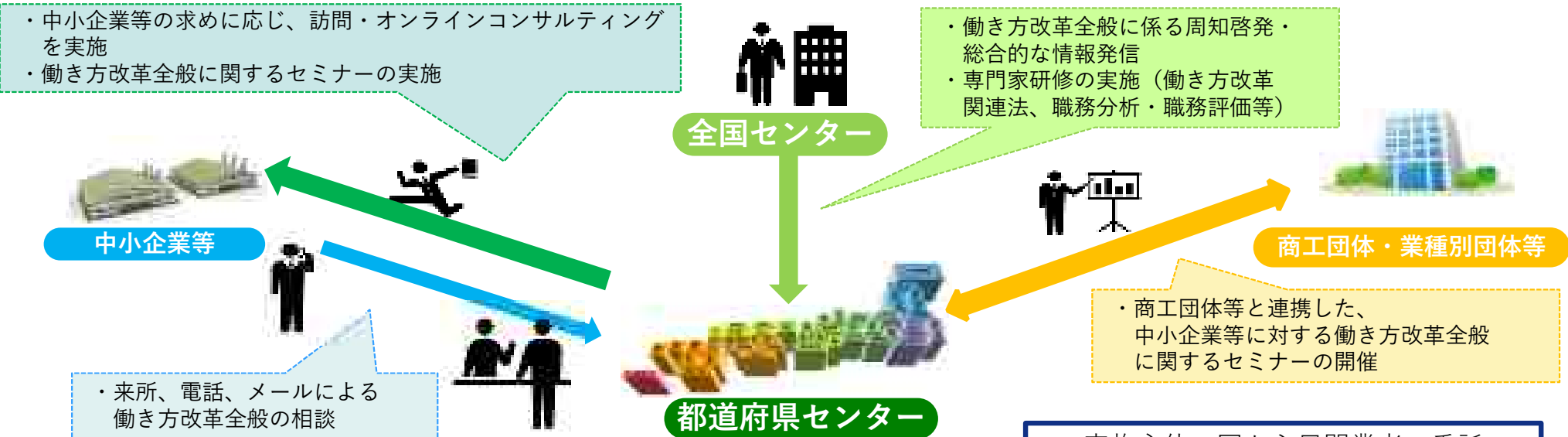
◆個別相談・コンサルティング：全て無料で実施。社会保険労務士等の専門家による窓口での相談、事業所への個別訪問・オンライン相談を実施。よろず支援拠点等の関係機関とも連携を図っており、必要に応じ、相互に相談者の取り次ぎ等を行っている。

- 実績（令和5年度）
- ・個別相談：約40,000件*
 - ・コンサルティング（訪問・オンライン）：約37,000件*

- 相談内容の例
- ・同一労働同一賃金について、不合理な待遇差などがないか点検してほしい。
 - ・キャリアアップ助成金の内容や申請の際の手順について教えてほしい。

*実績の数値については、同一労働同一賃金の取組や非正規雇用労働者の処遇改善以外の件数を含む。

2 概要・スキーム、実施主体等



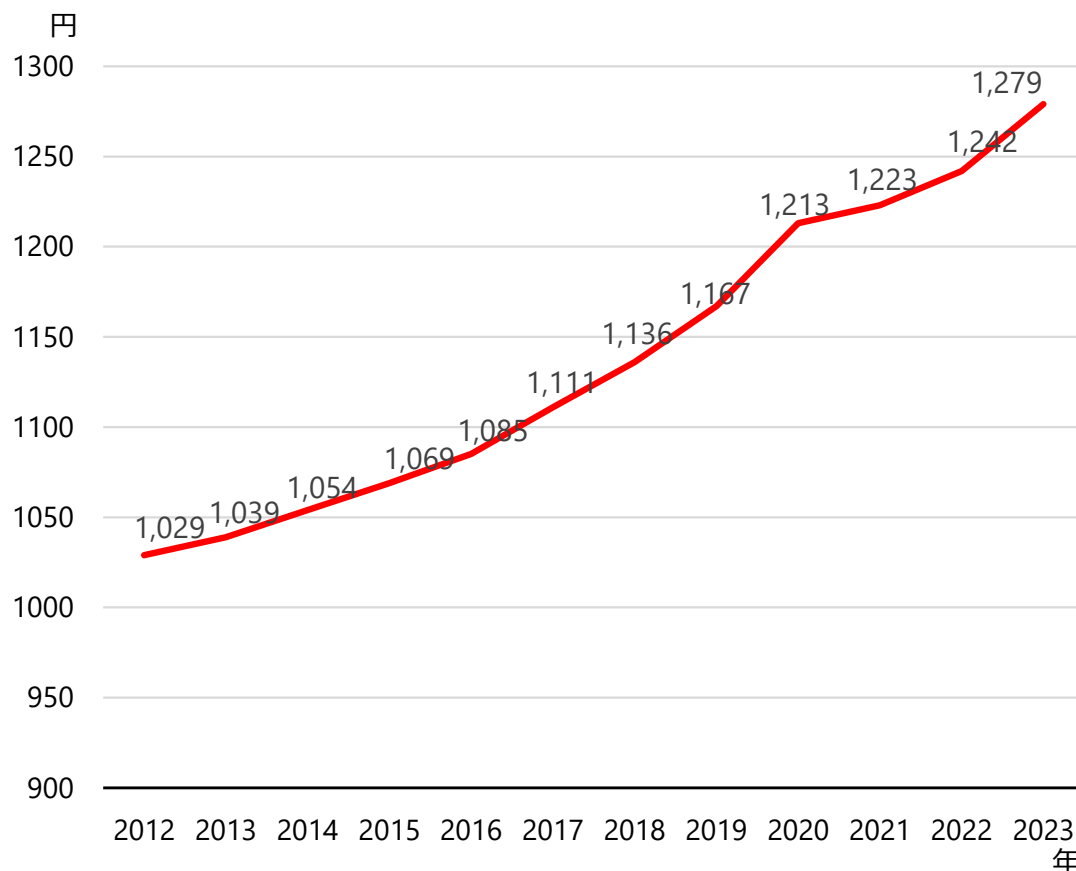
実施主体：国から民間業者へ委託

パートタイム労働者の時給・特別給与（賞与等）の推移

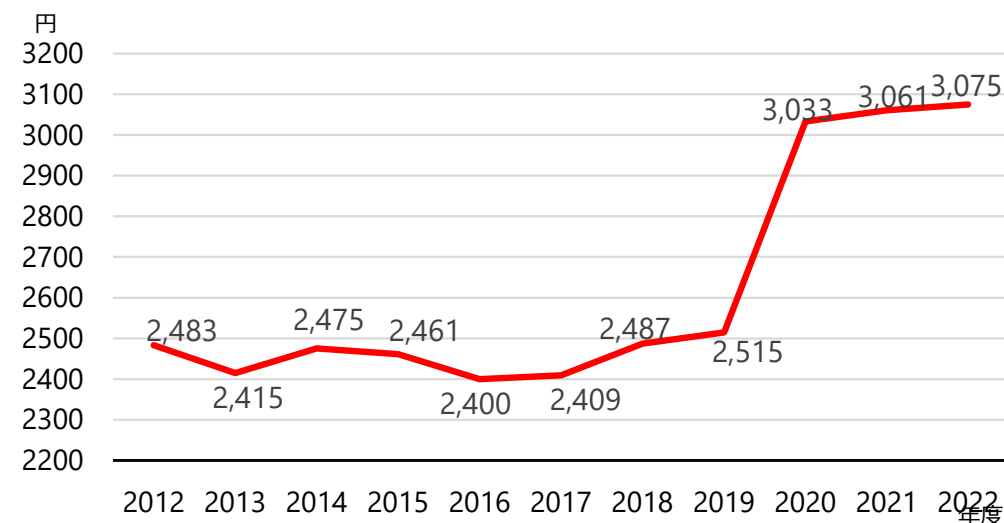
パートタイム労働者の時給は年々増加傾向にある。

特別給与額は、改正パートタイム・有期雇用労働法が施行された2020年に、大幅に増額となっている。

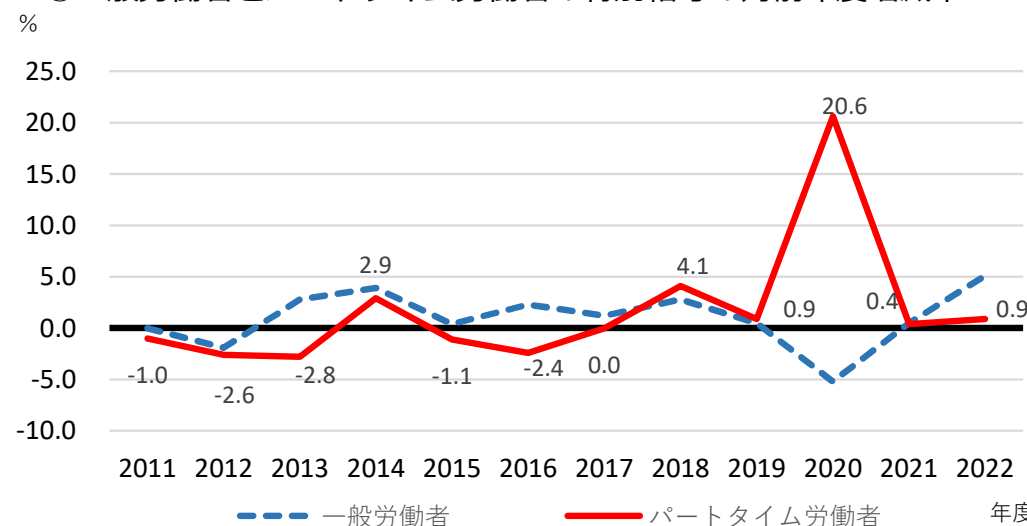
○パートタイム労働者の時給の推移



○パートタイム労働者の特別給与額の推移



○一般労働者とパートタイム労働者の特別給与の対前年度増減率

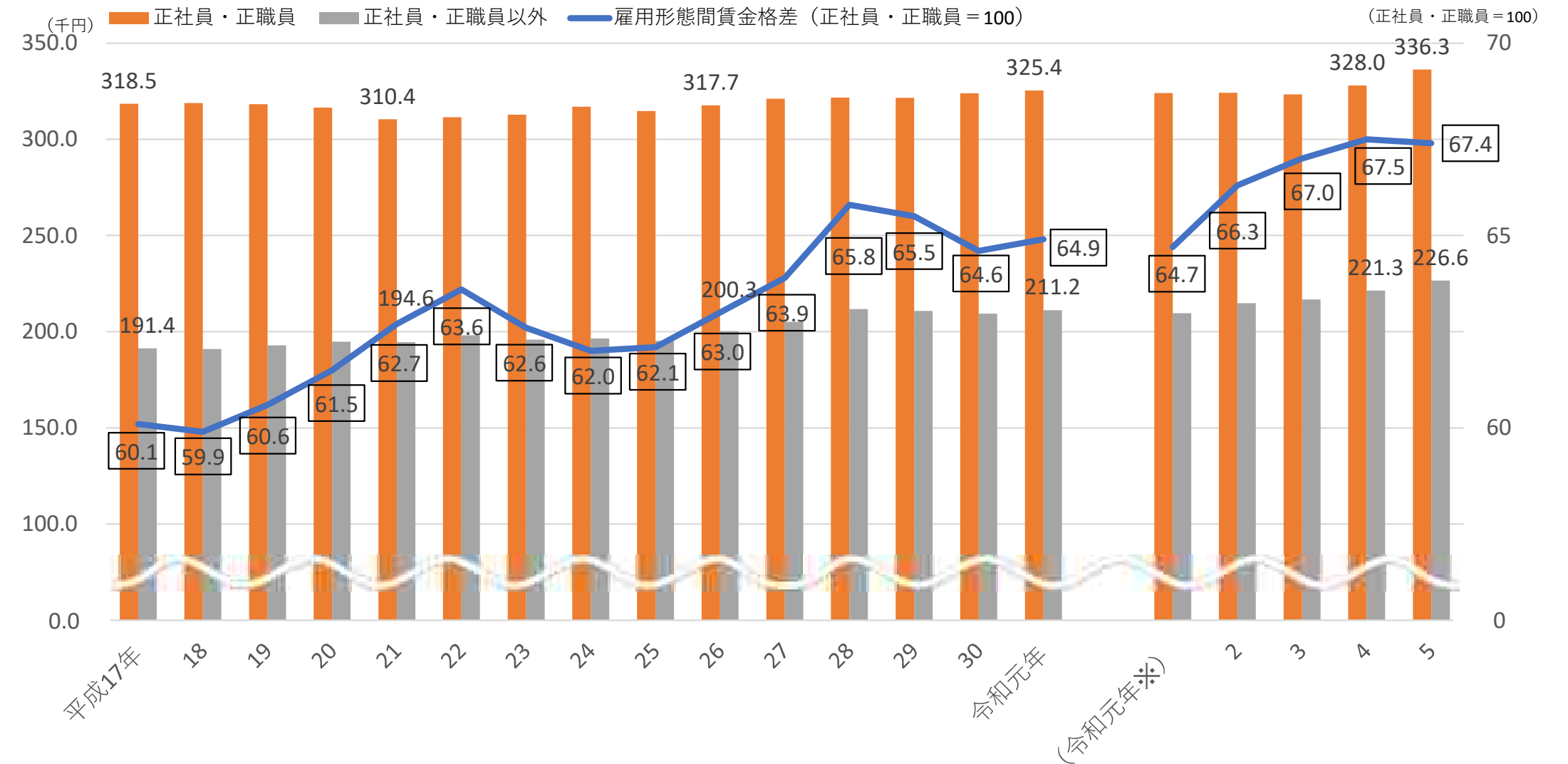


出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より有期・短時間労働課作成

(注) 特別給与：①夏冬の賞与、期末手当等の一時金、②支給事由の発生が不定期なもの、③3か月を超える期間で算定される手当等、④ベースアップの差額追給分 等

一般労働者（フルタイム）の雇用形態別賃金及び雇用形態間賃金格差の推移

○一般労働者（フルタイム）の雇用形態間賃金格差は、縮小傾向にある。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 結果概況 付表2

注1) 雇用形態別に関する集計は平成17年以降行っている。平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業,飲食サービス業」のうち「バー,キャバレー,ナイトクラブ」を除外している。

注2) 令和2年より有効回答率を考慮した推計方法に変更している。(「令和元年※」は令和2年と同じ推計方法で集計した令和元年度数値を参考として掲載したものである)

注3) 賃金は6月分の所定内給与額の平均である。

(参考)

その他の非正規雇用労働者の処遇改善

令和 6 年度の最低賃金について

- 7月25日、中央最低賃金審議会において、令和6年度の最低賃金引上げの目安額の答申がなされた。
- 令和6年度の目安額は、全国加重平均で50円の引上げで、昭和53年に目安制度が始まって以降最高額。
- この目安額を踏まえ、8月29日までに全ての都道府県労働局の地方最低賃金審議会で改定額を答申。
- 47都道府県のうち、20都道府県で目安額どおり、27県で目安額を上回る引上げとなり、全国加重平均で1,055円（51円の引上げ）となった。**51円の引上げは過去最高の引上げ額。**
- 最高額（1,163円）に対する最低額（951円）の比率は81.8%（昨年度は80.2%）で、10年連続で改善された。

地域別最低賃金（全国加重平均）の引上げ額・率の推移

改定年度	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04	R05	R06
引上げ額（円）	18円	25円	25円	26円	27円	1円	28円	31円	43円	51円
引上げ率（％）	2.3％	3.1％	3.0％	3.1％	3.1％	0.1％	3.1％	3.3％	4.5％	5.1％
改定額（円）	798円	823円	848円	874円	901円	902円	930円	961円	1,004円	1,055円

国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策 （令和6年11月22日閣議決定）（抄）

（１）最低賃金の引上げ
2024年度の改定後の最低賃金額は全国加重平均で1,055円、引上げ幅51円は2021年以降連続して過去最高額となった。適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する。このため、最低賃金の今後の中期的引上げ方針について、早急に政労使の意見交換を開催し、議論を開始する。2025年の春季労使交渉に向けた意見交換も行う。

今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げるなど、地域間格差の是正を図る。

中小企業の業務改善や設備投資に対する支援を充実する。中小企業が最低賃金引上げ等の事業環境変化への対応を円滑に実施できるよう、相談体制を拡充する。令和6年度税制改正において改正した賃上げ促進税制について、制度詳細の周知広報を徹底する。

こうした取組を含め、持続的・構造的賃上げに向けた価格転嫁等の取引適正化の推進、省力化・デジタル化投資の促進、人への投資の促進及び多様な人材が安心して働ける環境の整備、中堅・中小企業の経営基盤の強化・成長の支援といった施策を総動員する。

業務改善助成金の概要

令和6年度予算額:110.1億円(令和5年度補正繰越分含)

事業場内の最低賃金（事業場内で最も低い時間給）を一定額以上引き上げるとともに、生産性向上に資する設備投資等を行った中小企業・小規模事業者に対し、その設備投資等に要した費用の一部を助成する。



助成対象の例

設備投資

- ▶ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮
- ▶ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮

コンサルティング

- ▶ 専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上

その他

- ▶ 顧客管理情報のシステム化

【対象事業場】

- ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内

【助成率】

900円未満	900円以上950円未満	950円以上
9/10	4/5(9/10)	3/4(4/5)

※（）内は生産性要件を満たした事業者の場合

【助成対象の特例的な拡充】

原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等外的要因により利益率が3%ポイント以上低下した事業者に関し、以下の経費も助成。

- ・乗車定員7人以上又は200万円以下の乗用自動車及び貨物自動車等
- ・パソコン、スマホ、タブレット等の端末及び周辺機器の新規導入



【助成上限額】

引上げ労働者数	30円コース	45円コース	60円コース	90円コース
1人	30万円（60万円）	45万円（80万円）	60万円（110万円）	90万円（170万円）
2～3人	50万円（90万円）	70万円（110万円）	90万円（160万円）	150万円（240万円）
4～6人	70万円（100万円）	100万円（140万円）	150万円（190万円）	270万円（290万円）
7人以上	100万円（120万円）	150万円（160万円）	230万円	450万円
10人以上	120万円（130万円）	180万円	300万円	600万円

※（）書きの上限額は、事業場規模30人未満の事業者が対象。

※ 引上げ労働者数10人以上の助成上限額区分は、原材料費の高騰などの影響を受けている事業者（売上高総利益率又は売上高営業利益率が昨年と比較して3%ポイント減）又は事業場内最賃950円未満の場合のみ対象。

(参考)

非正規雇用労働者の雇用の安定



「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施

「多様な正社員」制度導入支援等事業

令和6年度当初予算額 **54**百万円 (**61**百万円) ※ () 内は前年度当初予算額

※下線が拡充部分

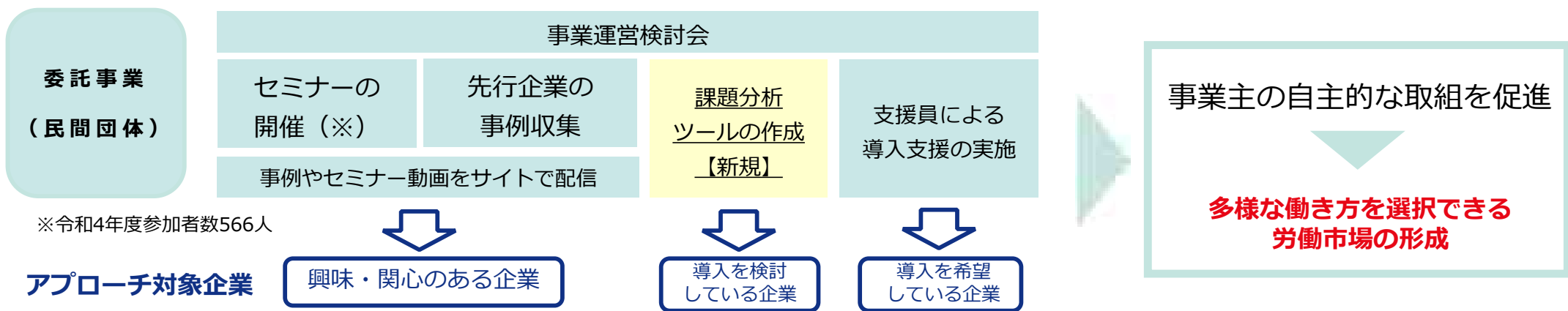
1 事業の目的

「経済財政運営と改革の基本方針2023」（令和5年6月閣議決定）において「女性版骨太の方針2023に基づき、L字カーブの解消に資するよう、女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて（中略）多様な正社員の普及促進」に取り組む方針が示され、労働者が多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備を進めることが重要となっている。

このため、短時間正社員制度、勤務地限定正社員制度、職種・職務限定正社員制度といった「多様な正社員」制度の導入拡大を図る。

また、企業が自らの雇用管理上の課題を分析・把握し、ステップを踏んで「多様な正社員」制度等を選択・導入できるよう、「課題分析ツール」の作成等を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



参考

経済財政運営と改革の基本方針2023
【R5.6.16閣議決定】

第2章 新しい資本主義の加速
4. 包摂社会の実現
(女性活躍)より抜粋

女性版骨太の方針2023に基づき、L字カーブの解消に資するよう、女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて、プライム市場上場企業を対象とした女性役員に係る数値目標の設定やその達成を確保する仕組みの導入など女性登用の加速化、女性起業家の育成・支援等を進めるとともに、多様な正社員の普及促進や長時間労働慣行の是正、投資家の評価を利用した両立支援等の多様で柔軟な働き方の推進、仕事と家庭の両立に向けた男性の育児休業取得の促進やベビーシッター・家事支援サービス利用の普及、男女間賃金格差の更なる開示の検討、女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討、非正規雇用労働者の正規化や処遇改善、女性デジタル人材の育成、地域のニーズに応じた取組の推進、就業支援や養育費の確保を含めたひとり親家庭支援など女性の所得向上・経済的自立に向けた取組を強化する。

無期転換ルール等の円滑な運用に係る取組

令和6年度当初予算額 29百万円（32百万円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

有期契約労働者が安心して働き続けることができるよう、無期転換ルール等の周知啓発を実施する。無期転換ルール等に関して、未だ労働者の認知度は低く、また、令和6年4月から施行される法令改正等もあることから、周知にさらに取り組み無期転換ルールの円滑な運用を図る。

2 事業の概要・スキーム

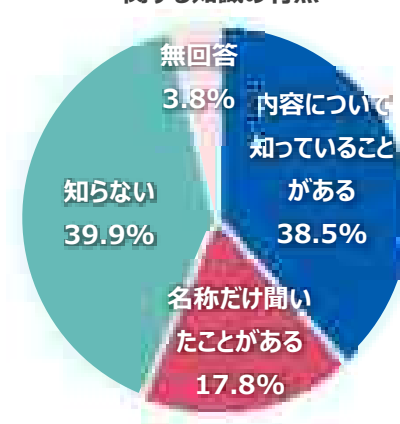
労働者向け周知に重点を置つつ、周知啓発等の取組を行うとともに、令和6年4月から施行される法令改正の内容について労使への周知を行い、無期転換ルール等の円滑な運用を図る。

- 無期転換ルールポータルサイトの運用
- インターネット広告（動画広告）・雑誌広告等多様な広告のほか、好事例企業の紹介等を実施 ※労働者向けコンテンツを充実
- 無期転換ルールハンドブック等製作（改訂）

事業主体：受託者（株式会社等）



有期契約労働者の無期転換ルールに関する知識の有無



3 事業実績

無期転換ルールポータルサイトへの年間アクセス数：604,370件（令和4年度実績）

(参考)

企業内の人材育成・訓練を受ける個人への支援



非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業の実施

令和6年度当初予算額 3.1億円 (-) ※()内は前年度当初予算額

※令和5年度補正予算額 74百万円

1 事業の目的

変化の激しい企業のビジネス環境に対応するために労働者のスキルアップが求められている中で、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合が70.4%に対し、正社員以外に対しては29.6%と、正社員以外の労働者の能力開発機会は少ない状況にあり、非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組みを構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングを支援することが必要である。

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

2 事業の概要・スキーム

(1) 試行事業の実施

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構において、非正規雇用労働者等を対象とした職業訓練を民間教育訓練機関等への委託により実施するとともに、当該職業訓練の結果を踏まえ訓練効果・課題の検証を実施。

(2) 試行事業の内容等

ア 対象者

主に非正規雇用労働者 720名

イ 実施方法等

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

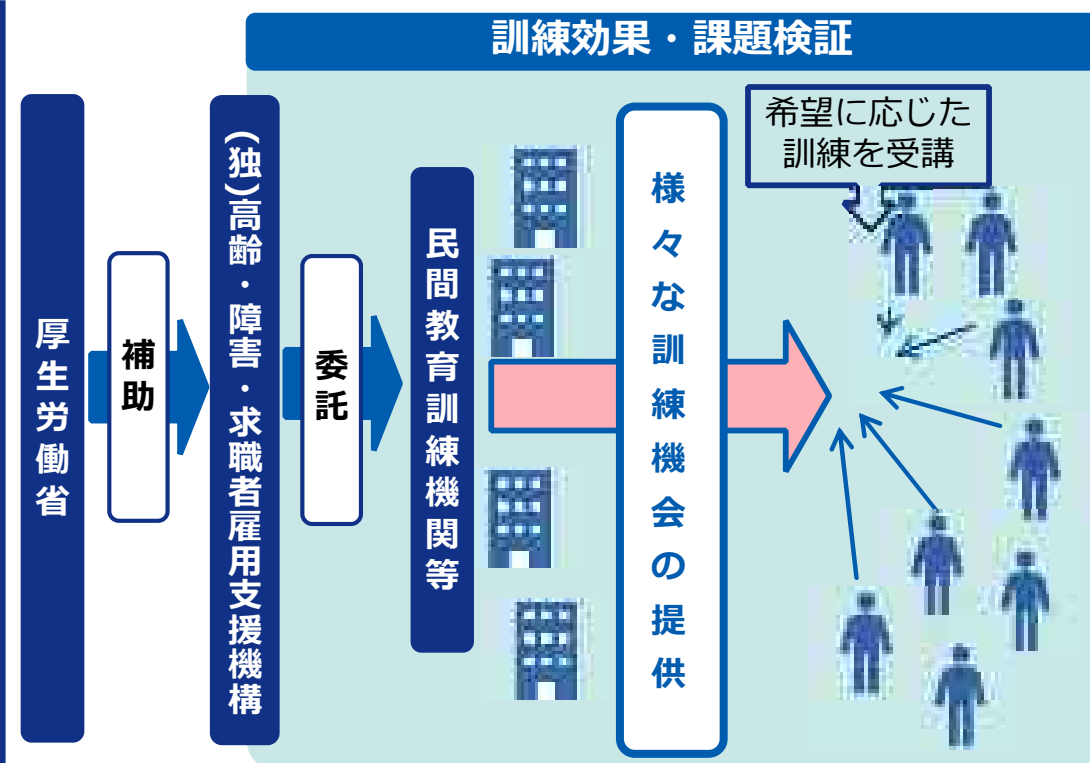
ウ 総訓練時間・受講可能期間

150時間程度。受講可能期間最大12か月（最長R6.12末まで）

エ 受講継続等の支援策

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

3 実施主体等



人材開発支援助成金のご案内（令和6年度）

人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

【助成対象（申請者）：雇用保険適用事業主 対象労働者：雇用保険被保険者】

（ ）内は中小企業以外の助成額・助成率

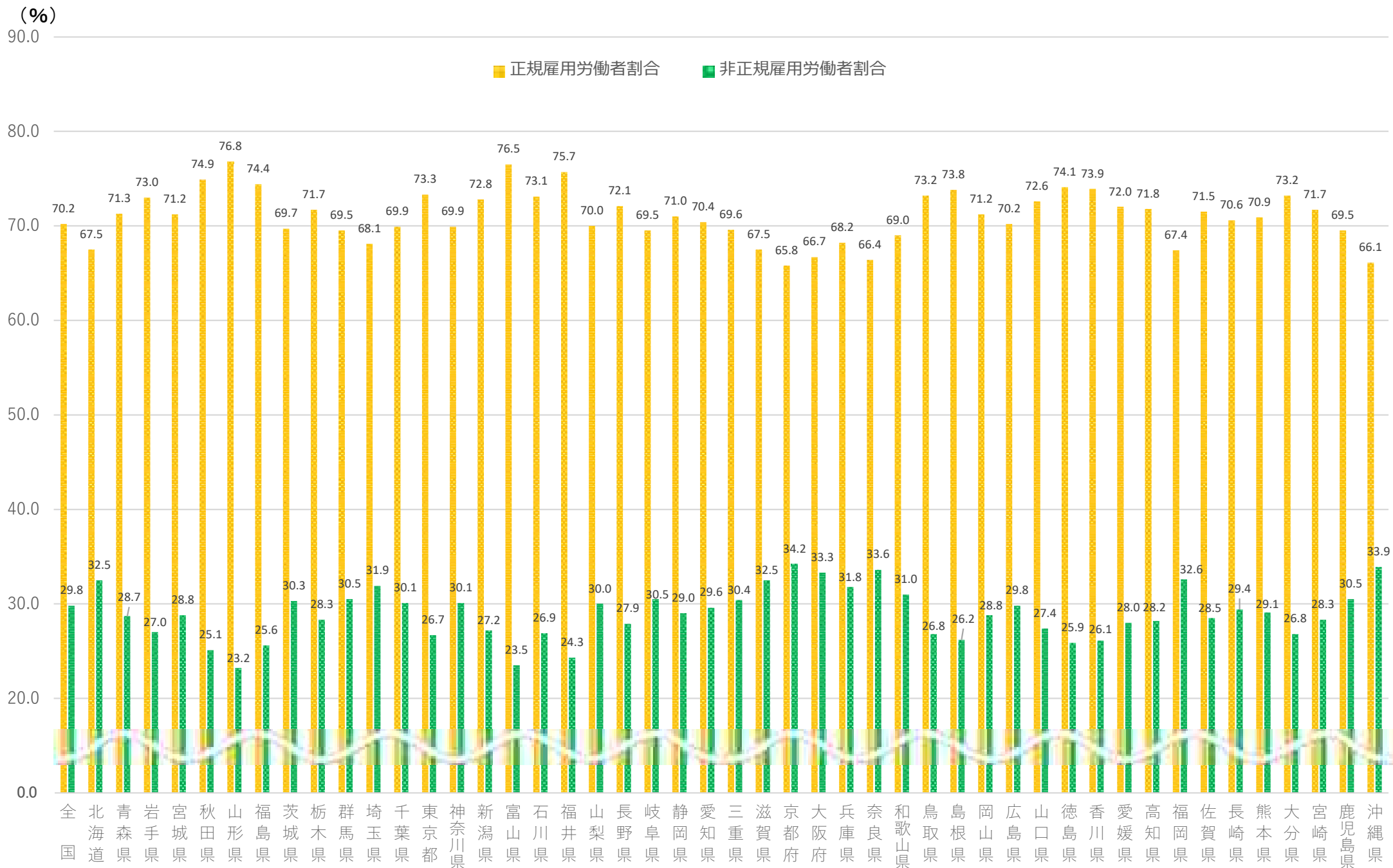
支給対象となる訓練等			賃金助成額 (1人1時間当たり)		経費助成率		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)	
				賃金要件等を満たす場合※6		賃金要件等を満たす場合※6		賃金要件等を満たす場合※6
① 人材育成支援コース	人材育成訓練	10時間以上のOFF-JTによる訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%) ※1 60%※2 70%※3	60% (45%) ※1 75%※2 100%※3	－	－
	認定実習併用職業訓練	新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%)	60% (45%)	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	有期実習型訓練	有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	60%※2 70%※3	75%※2 100%※3	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)
② 教育訓練休暇等付与コース		有給教育訓練休暇制度（3年間で5日以上）を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	－	－	30万円	36万円	－	－
③ 人への投資促進コース 令和4年4月～※7	高度デジタル人材訓練	高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練	960円 (480円)	－	75% (60%)	－	－	－
	成長分野等人材訓練		960円※4	－	75%	－	－	－
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	60% (45%)	75% (60%)	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	定額制訓練	サブスクリプション型の研修サービスによる訓練	－	－	60% (45%)	75% (60%)	－	－
	自発的職業能力開発訓練	労働者が自発的に受講した訓練 (訓練費用を負担する事業主に対する助成)	－	－	45%	60%	－	－
	長期教育訓練休暇制度	長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	960円※5 (760円)	－※5 (960円)	20万円	24万円	－	－
	教育訓練短時間勤務等制度		－	－	20万円	24万円	－	－
④ 事業展開等リスクリリング支援コース 令和4年12月～※7		事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	960円 (480円)	－	75% (60%)	－	－	－

※1 正規雇用労働者等へ訓練を実施した場合の助成率 ※2 非正規雇用労働者の場合の助成率 ※3 正社員化した場合の助成率 ※4 国内の大学院を利用した場合に助成 ※5 有給休暇の場合のみ助成
 ※6 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算 ※7 令和8年度末までの時限措置

(参考)

都道府県別 正規・非正規労働者割合 (15-54歳)

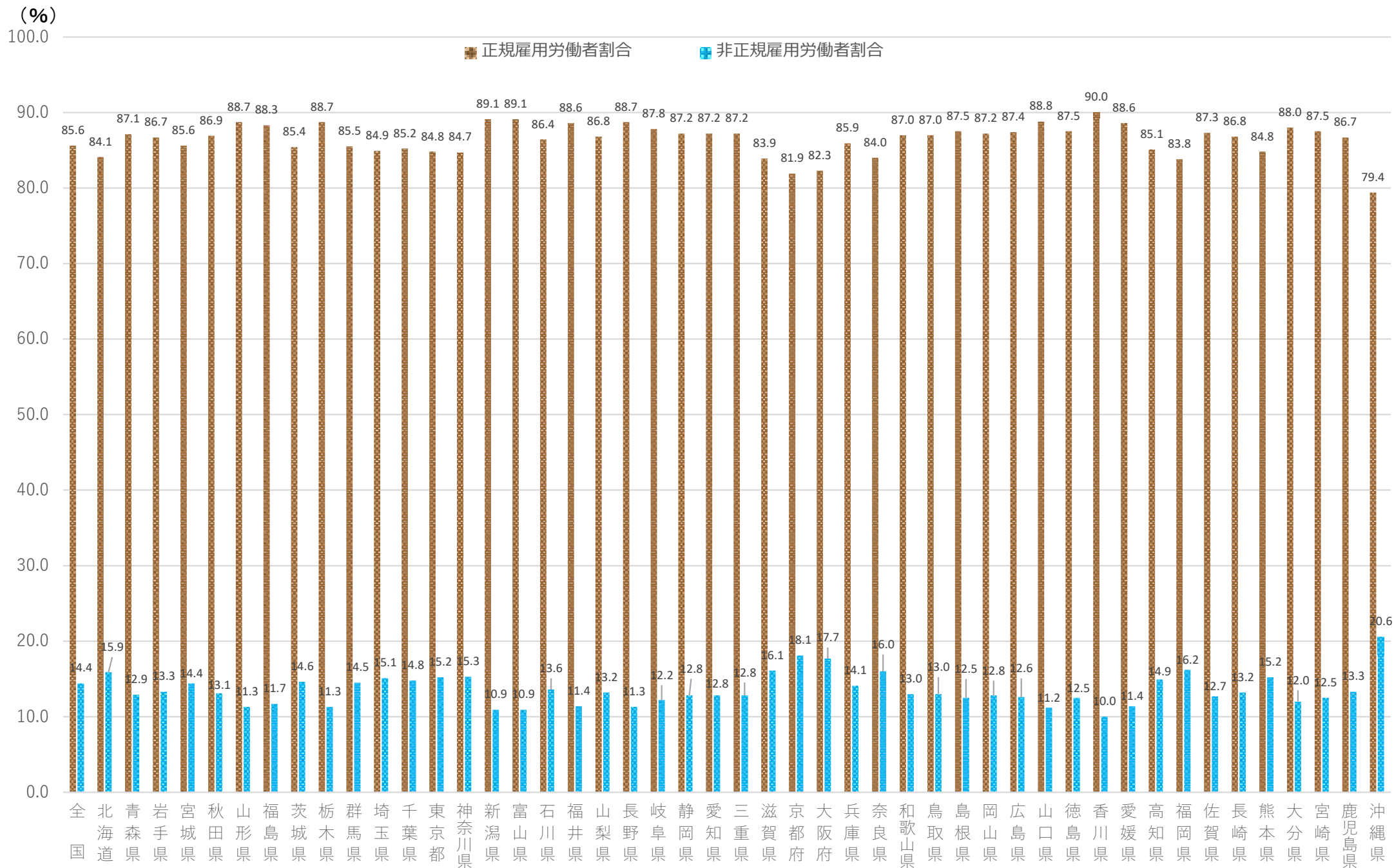
都道府県別正規・非正規雇用労働者割合（男女計、15～54歳）（2022年）



資料出所：総務省「就業構造基本調査」より作成。

（注）正規雇用労働者割合、非正規雇用労働者割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める「正規の職員・従業員」、「非正規の職員・従業員」の割合。
都道府県の区分は、労働者の居住地により区分されている。

都道府県別正規・非正規雇用労働者割合（男性、15～54歳）（2022年）



資料出所：総務省「就業構造基本調査」より作成。

（注）正規雇用労働者割合、非正規雇用労働者割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める「正規の職員・従業員」、「非正規の職員・従業員」の割合。
都道府県の区分は、労働者の居住地により区分されている。

都道府県別正規・非正規雇用労働者割合（女性、15～54歳）（2022年）

(%)

70.0

■ 正規雇用労働者割合

■ 非正規雇用労働者割合

65.0

60.0

55.0

50.0

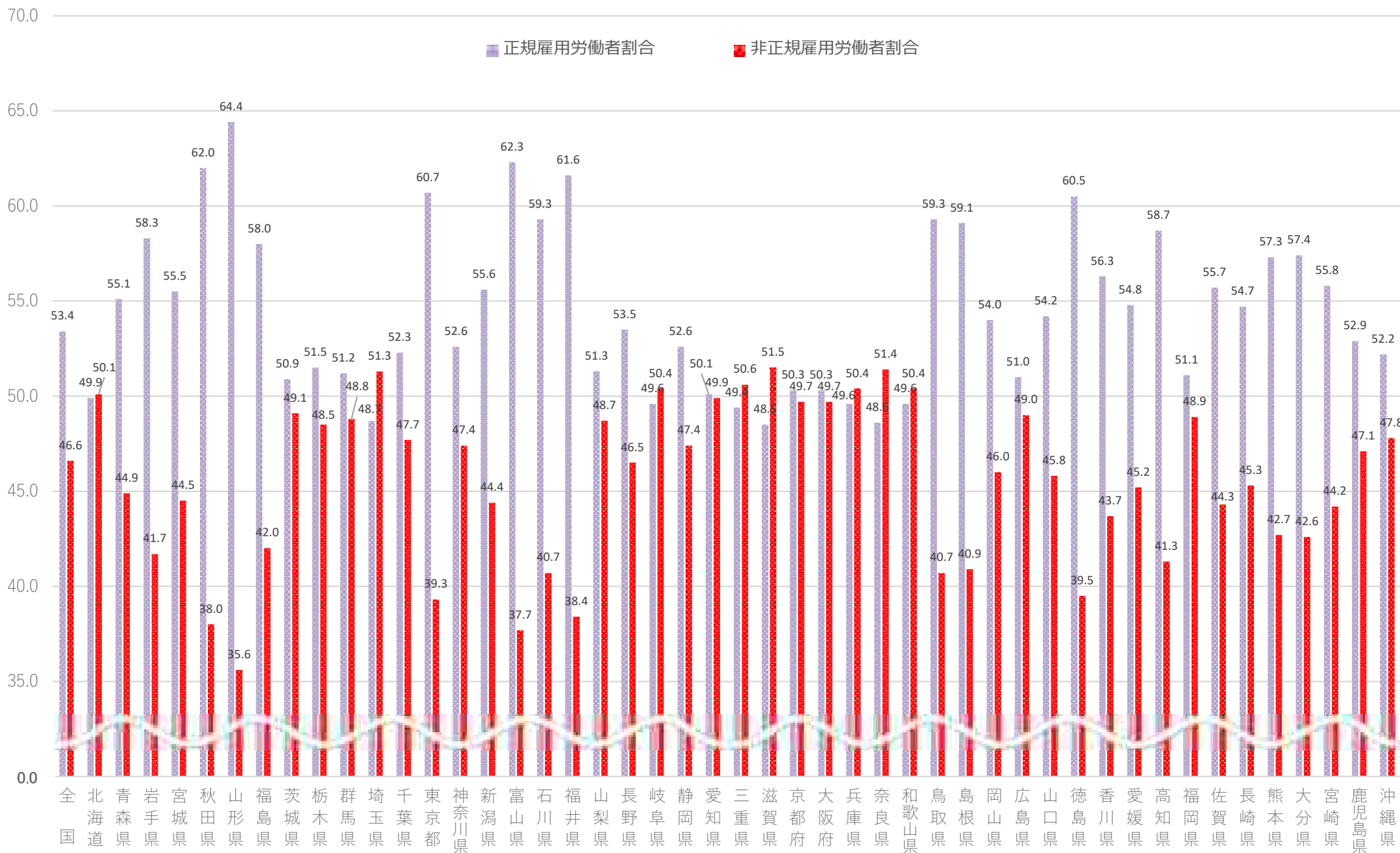
45.0

40.0

35.0

30.0

25.0



資料出所：総務省「就業構造基本調査」より作成。

（注）正規雇用労働者割合、非正規雇用労働者割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める「正規の職員・従業員」、「非正規の職員・従業員」の割合。
都道府県の区分は、労働者の居住地により区分されている。