資料２

令和5年度予算概算要求について

令和５年度 厚生労働省予算概算要求における重点要求

コロナ禍からの経済社会活動の回復を見据え、国民の命・雇用・暮らしを守る万全の対応を行うとともに、全世代型社会保障の構築を推進し、未来を切り拓く「新しい資本主義」を実現することにより、国民一人ひとりが豊かさを実感できる社会を構築するため、以下を柱に重点的な要求を行う。

Ⅰ．コロナ禍からの経済社会活動の回復を支える保健・医療・介護の構築

＜新型コロナウイルス感染症対策の着実な実行、次の感染症危機に備えるための対応能力の強化＞

- ◆ コロナワクチン接種体制・治療薬確保、医療等提供体制の確保等
- ◆ 次の感染症危機に備えるための体制の確保
- ◆ ワクチン・治療薬等の研究開発の推進

＜医療介護DXの推進、科学技術力向上・イノベーションの実現＞

- ◆ 医療分野・介護分野におけるDXの推進
- ◆ 医薬品・医療機器等の実用化促進、安定供給、安全・信頼性の確保
- ◆ 科学技術力向上・イノベーションの実現

＜地域医療構想の推進、医師偏在対策、医療従事者の働き方改革の推進等＞

- ◆ 地域医療構想、医師偏在対策、医療従事者の働き方改革の推進等
- ◆ 救急・災害医療体制等の充実
- ◆ 地域包括ケアシステムの構築、自立支援・重度化防止の推進
- ◆ 認知症施策推進大綱に基づく施策の推進

＜予防・重症化予防・健康づくり、歯科保健医療の推進等＞

- ◆ 健康寿命延伸に向けた予防・健康づくりの推進
- ◆ がん・肝炎・難病対策等の推進
- ◆ 歯科保健医療の推進
- ◆ 食の安全・安心の確保
- ◆ 国際機関等を通じた国際貢献の推進・医療の国際展開

Ⅱ．成長と分配の好循環に向けた「人への投資」

＜人への投資パッケージ、円滑な労働移動の推進等＞

- ◆ 人への投資パッケージ
- ◆ 円滑な労働移動、人材確保の支援

＜多様な人材の活躍促進＞

- ◆ 女性の活躍促進
- ◆ 高齢者の就労・社会参加の促進
- ◆ 障害者の就労促進
- ◆ 外国人に対する支援
- ◆ 就職氷河期世代、若年者・新規学卒者の支援

＜多様な働き方への支援、 最低賃金・賃金の引上げに向けた事業者への支援、労働者・フリーランスの働く環境の整備等＞

- ◆ 多様な働き方の実現
- ◆ 働き方改革の推進、ハラスメント対策
- ◆ 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進、非正規雇用労働者への支援、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、労働者・フリーランスの働く環境の整備
- ◆ 看護、介護、障害福祉の現場で働く方々の処遇改善の引き続きの実施

Ⅲ．安心できる暮らしと包摂社会の実現

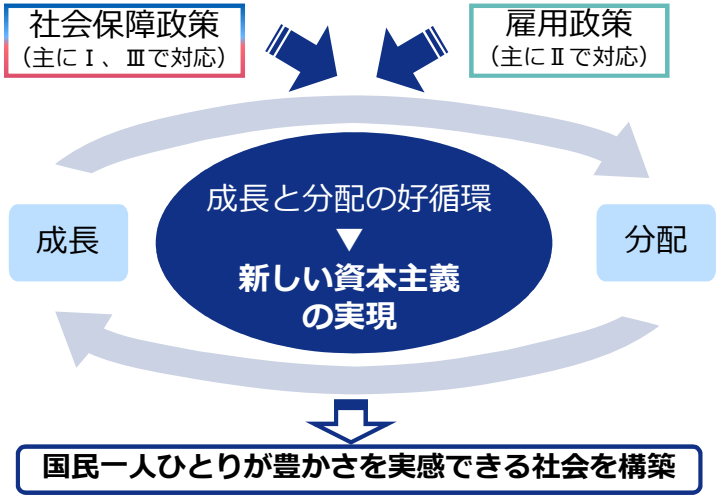
＜地域共生社会の実現等＞

- ◆ 相談支援、参加支援、地域づくりの一体的実施による重層的支援体制の整備促進
- ◆ 生活困窮者自立支援、ひきこもり支援、自殺総合対策の推進
- ◆ 成年後見制度の利用促進・権利擁護支援の推進
- ◆ 困難な問題を抱える女性等への支援
- ◆ 障害者支援、依存症対策の推進

＜水道、戦没者遺骨収集、年金、被災地支援等＞

- ◆ 水道の基盤強化
- ◆ 戦没者遺骨収集等の推進
- ◆ 安心できる年金制度の確立
- ◆ 被災地における心のケア支援等

【新しい資本主義を支える社会保障政策・雇用政策のイメージ】



令和５年度 厚生労働省予算概算要求における重点要求（ポイント）

計数は令和５年度概算要求額、（ ）内は令和４年度当初予算額

Ⅱ．成長と分配の好循環に向けた「人への投資」

人への投資パッケージ、円滑な労働移動の推進等

新しい資本主義の実現に向け、2024年度までの３年間に4,000億円規模の予算を投入する施策パッケージを講じ、「人への投資」の抜本的強化を図り、デジタル分野等の人材育成、社会全体で学び直しを促進するための環境を整備するとともに、成長分野への円滑な労働移動が可能となるよう支援する。

○人への投資パッケージ　1,101億円（1,019億円）

- 人材開発支援助成金による企業におけるデジタル人材等の育成の推進
- キャリアアップ助成金による正社員化の推進
- 専門実践教育訓練給付の充実及び支援の拡充
- 受講者の特性に対応した新たな教育訓練手法のコンテスト方式による選定、開発・試行
- 学び直しを後押しするキャリアコンサルティング機能を拡充したキャリア形成・学び直し支援センター（仮称）の整備
- 産業雇用安定助成金による在籍型出向を活用したスキルアップ支援の新設
- 特定求職者雇用開発助成金による成長分野への労働移動の円滑化支援　等

○円滑な労働移動、人材確保の支援　524億円（460億円）

- 産業雇用安定助成金による在籍型出向を活用したスキルアップ支援の新設（再掲）
- ハローワークの専門窓口（人材確保対策コーナー）での就職支援の強化
- 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等への支援
- 資格取得コースや企業実習付きコースの委託費等の上乗せによるデジタル分野の職業訓練コースの設定等の推進　等

多様な人材の活躍促進

全ての人々が意欲・能力を活かして活躍できる環境を整備するため、女性活躍推進、高齢者の就労・社会参加、就職氷河期世代の活躍支援等を図る。

○女性の活躍促進　49億円（48億円）

- 男女の賃金の差異の開示等を通じた女性活躍の更なる促進
- 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の推進などマザーズハローワークにおける就職支援の強化　等

○高齢者の就労・社会参加の促進　272億円（248億円）

- ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチングの支援
- シルバー人材センターのデジタル化等の運営基盤の強化による地域の多様な就業機会の確保及び提供　等

○障害者の就労促進　186億円（187億円）

- 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援
- 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援　等

○外国人に対する支援　104億円（102億円）

- 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進、外国人労働者の雇用管理や労働移動の実態把握のための統計整備
- 外国人技能実習機構における実地検査等の実施による技能実習制度の適正な運用、技能実習制度の適正化に向けた調査・研究　等

○就職氷河期世代、若年者・新規学卒者の支援　834億円（779億円）

- 就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の強化
- 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援
- 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援　等

令和５年度 厚生労働省予算概算要求における重点要求（ポイント）

Ⅱ．成長と分配の好循環に向けた「人への投資」

多様な働き方への支援、 最低賃金・賃金の引上げに向けた事業者への支援、労働者・フリーランスの働く環境の整備等

誰もが働きやすい社会の実現に向けた働き方改革を着実に実行するため、個々の希望に応じた多様な働き方の選択とその活躍が可能な環境の整備を行う。
また、最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の取組の支援、看護などの職場における処遇改善を引き続き実施する。

○多様な働き方の実現　131億円（147億円）

- 良質なテレワークの導入・定着促進
- 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施
- 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備や、円滑な介護休業の取得・復帰に向けた企業の取組等に対する支援
- 労働者協同組合についてのＮＰＯ等からの円滑な移行　等

○働き方改革の推進、ハラスメント対策　195億円（168億円）

- 時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務への労働時間短縮等に向けた支援
- 働き方改革推進支援センターによる働き方改革に関する相談支援
- ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の普及
- 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援
- 職場におけるハラスメント（就活ハラスメント、カスタマーハラスメントを含む）撲滅のための事例収集、周知・啓発、相談支援　等

○最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進、非正規雇用労働者への支援、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、労働者・フリーランスの働く環境の整備　1,249億円（1,209億円）
※デジタル庁計上分含む

- 事業場内最低賃金引上げのため業務改善を行った事業者に対する支援の強化
- キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援（一部再掲）
- ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援
- 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知
- フリーランス・トラブル１１０番、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」による相談支援の充実　等

Ⅲ．安心できる暮らしと包摂社会の実現

地域共生社会の実現等

すべての人々が地域、暮らし、生きがいを共に創り高め合う地域共生社会の実現に向けて、地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応するための包括的支援体制の整備を始めとして、生活困窮者への支援、障害者支援の推進、困難な問題を抱える女性などへの支援に取り組む。

○生活困窮者自立支援、ひきこもり支援、自殺総合対策の推進　903億円（783億円）

- 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援の推進　等

被災地における心のケア支援等

○被災地における心のケア支援、福祉･介護サービス提供体制の確保、被災者・被災施設の支援、雇用の確保、原子力災害からの復興への支援等　118億円（119億円）

主 要 施 策 集

成長と分配の好循環に向けた「人への投資」

人への投資パッケージ、円滑な労働移動の推進・・・・・・・7

○人への投資パッケージ

- ➢人材開発支援助成金による企業におけるデジタル人材等の育成の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
- ➢キャリアアップ助成金による正社員化の推進・・・・・・・・・8
- ➢専門実践教育訓練給付の充実及び支援の拡充・・・・・・・・・9
- ➢受講者の特性に対応した新たな教育訓練手法のコンテスト方式による選定、開発・試行・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
- ➢学び直しを後押しするキャリアコンサルティング機能を拡充したキャリア形成・学び直し支援センター（仮称）の整備・・・・・・・12
- ➢産業雇用安定助成金による在籍型出向を活用したスキルアップ支援の新設・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
- ➢特定求職者雇用開発助成金による成長分野への労働移動の円滑化支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14

○円滑な労働移動、人材確保の支援

- ➢産業雇用安定助成金による在籍型出向を活用したスキルアップ支援の新設・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・15
- ➢ハローワークの専門窓口（人材確保対策コーナー）での就職支援の強化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・16
- ➢都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等への支援・17
- ➢資格取得コースや企業実習付きコースの委託費等の上乗せによるデジタル分野の職業訓練コースの設定等の推進・・・・・・・・・・18

多様な人材の活躍促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21

○女性の活躍促進

- ➢男女の賃金の差異の開示等を通じた女性活躍の更なる促進・・・21
- ➢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の推進などマザーズハローワークにおける就職支援の強化・・・・・24

○高齢者の就労・社会参加の促進

- ➢ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチングの支援・25
- ➢シルバー人材センターのデジタル化等の運用基盤の強化による地域の多様な就業機会の確保及び提供・・・・・・・・・・・・・・・・・・・27

○障害者の就労促進

- ➢中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援・・・・・・・31
- ➢精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・37

○外国人に対する支援

- ➢外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進、外国人労働者の雇用管理や労働移動の実態把握のための統計整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・43
- ➢外国人技能実習機構における実地検査等の実施による技能実習制度の適正な運用、技能実習制度の適正化に向けた調査・研究・・・・46

○就職氷河期世代、若年者・新規学卒者の支援

- ➢就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の強化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・48
- ➢地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・49
- ➢新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・50

成長と分配の好循環に向けた「人への投資」

多様な働き方への支援、最低賃金・賃金の引上げに向けた事業者への支援、労働者・フリーランスの働く環境の整備等・・・・51

○多様な働き方の実現

- ➢良質なテレワークの導入・定着促進・・・・・・・・・・・・・・51
- ➢「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施・・・・・・・・・52
- ➢男性が育児休業を取得しやすい環境の整備や、円滑な介護休業の取得・復帰に向けた企業の取組等に対する支援・・・・・・・・・53
- ➢労働者協同組合についてのＮＰＯ等からの円滑な移行・・・・・56

○働き方改革の推進、ハラスメント対策

- ➢時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務への労働時間短縮等に向けた支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・57
- ➢働き方改革推進支援センターによる働き方改革に関する相談支援・・60
- ➢ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の普及・61
- ➢働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援・・・・・65
- ➢職場におけるハラスメント（就活ハラスメント、カスタマーハラスメントを含む）撲滅のための事例収集、周知・啓発、相談支援・・66

○最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、労働者・フリーランスの働く環境の整備

- ➢事業場内最低賃金引上げのため業務改善を行った事業者に対する支援の強化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・67
- ➢キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援（一部再掲）・・・・・・・・・・・・・・・68
- ➢ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・69
- ➢無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知・・・・・・・・・70
- ➢フリーランス・トラブル１１０番、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」による相談支援の充実・・・・・・・・71

安心できる暮らしと包摂社会の実現

地域共生社会の実現等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・73

○生活困窮者自立支援、ひきこもり支援、自殺総合対策の推進

- ➢地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・73

被災地における心のケア支援等・・・・・・・・・・・・・・・75

○被災地における心のケア支援、福祉･介護サービス提供体制の確保、被災者・被災施設の支援、雇用の確保、原子力災害からの復興への支援等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・75

人材開発支援助成金

人材開発統括官付企業内人材開発支援室（内線5189）

令和５年度概算要求額　677億円（698億円）　※（　）内は前年度当初予算額

うち人への投資促進コース　505億円（504億円）

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

○　事業主が行う人材育成については、雇用情勢・訓練ニーズに合わせた支援を効果的に行う必要があるため、職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内における人材育成を効果的かつ柔軟に支援するとともに、雇用する労働者の職業能力の向上や企業の労働生産性の向上に資する。

○　「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していくこととされたことを踏まえ、国民の方からのご提案をもとに、令和４年度から令和６年度までの間、「人への投資促進コース」を設置して、人への投資を加速化するため集中的に支援する。

2　事業の概要・スキーム・実施主体等

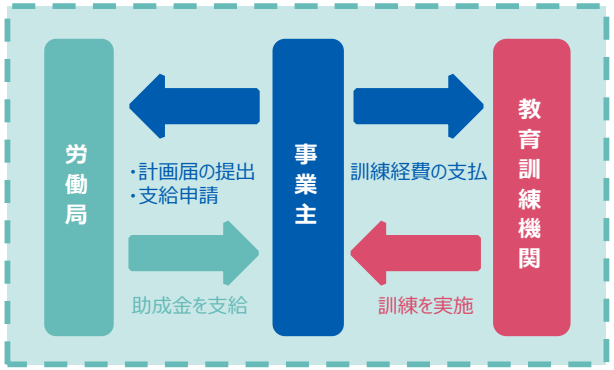
○　雇用する労働者に対して、職務に関連した専門 的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合や、人材育成制度を導入し、当該制度を労働者に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。

○　労働者の自律的・主体的な学び・学び直しへの支援のため、以下の訓練の助成率の引き上げを行う。【拡充】

・定額制訓練：助成率45(30)%→60(45)%

※()内は中小企業事業主以外

・自発的職業能力開発訓練：助成率30%→45%



コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額　注（　）内は中小企業事業主以外		
		OFF-JT		OJT
		経費助成	賃金助成	実施助成
特定訓練コース	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	45(30)%	760(380)円/時・人	
	認定実習併用職業訓練(OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)			20(11)万円/人
一般訓練コース	特定訓練コース以外の訓練	30%	380円/時・人	
教育訓練休暇等付与コース	有給教育訓練休暇制度(３年間で５日以上)を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合	30万円 ※制度導入助成		
特別育成訓練コース	一般職業訓練	正社員化70% 非正規維持60%	760(475)円/時・人	
	有期実習型訓練(OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)			10(9)万円/人
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練	75(60)%	960(480)円/時・人	
	成長分野等人材訓練	75%	960円/時・人 ※国内大学院	
	情報技術分野認定実習併用職業訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)	60(45)%	760(380)円/時・人	20(11)万円/人
	定額制訓練	**60(45)%**		
	自発的職業能力開発訓練	**45%**		
	長期教育訓練休暇制度(30日間以上)の導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合	20万円 ※制度導入助成	6,000円/日・人 ※有給時	
	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、労働者が当該制度を活用して訓練を受けた場合	20万円 ※制度導入助成		

※生産性要件を満たした場合、割増分を追加で支給（高度デジタル人材訓練及び成長分野等人材訓練を除く。）。

令和３年度実績：31,137件（支給決定件数）

拡充 キャリアアップ助成金による正社員化の推進（人への投資）

令和５年度概算要求額　268億円（268億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

○人材育成の強化のため、「人への投資」施策パッケージを創設し、民間ニーズを反映しつつ取り組んでいるところ。

○働く方一人一人の成長を実現し、それを実感できるような視点に立ち、企業を通じた支援のうち労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを強化し、本キャリアアップ助成金により、訓練修了後の正社員化を推進する。

2　事業の概要・スキーム・実施主体等

令和３年度補正と令和４年度に拡充した助成メニュー

■人材開発支援助成金における特定の訓練修了後に正社員化した場合に助成額を加算する。

民間のご意見を踏まえてメニュー化した訓練

①自発的職業能力開発訓練　②定額制訓練　③高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練　④長期教育訓練休暇等制度

特定訓練コース

労働生産性向上訓練のうち、ＩＴ技術の知識・技能を習得するための訓練（ＩＴＳＳレベル２）

特別育成訓練コース

一般職業訓練、有期実習型訓練

令和５年度の見直し内容

■人材開発支援助成金における以下の訓練修了後に正社員化した場合に、**助成額の加算を引き上げる。**

民間のご意見を踏まえてメニュー化した訓練

①自発的職業能力開発訓練　②定額制訓練

■助成額の加算を以下のとおり引き上げる。

有期→正規の場合 **＋95,000円** ⇒ **＋110,000円**（大企業も同額）　無期→正規の場合 **＋47,500円** ⇒ **＋55,000円**（大企業も同額）

●参考：実際の正社員化コースにおける１人当たりの助成額

有期 → 正規の場合　57万円（42万7,500円） → **68万円**（53万7,500円）　無期 → 正規の場合　28万5,000円（21万3,750円） → **34万円**（26万8,750円）

※実施主体は都道府県労働局　※助成額は中小企業への支給額。（　）内は大企業。　※生産性要件を満たしている場合は、上記の約125%の助成額。

拡充 経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援（教育訓練給付の拡充）

職業安定局雇用保険課
（内線5762）

令和５年度概算要求額　100億円（96億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付」において、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、デジタル分野等の成長分野の訓練機会の拡大と働きながら受講しやすい環境の整備を図る。

2　事業の概要

（1）デジタル分野等の成長分野の訓練機会の拡大（拡充）

・ デジタル分野等の成長分野の講座を拡大する(訓練機関に講座の開設を促す)。
・ デジタル関係等の講座について、カリキュラムの弾力的運用を求める訓練機関からの要望を踏まえ、受講者の習得状況等に応じてカリキュラムの一部選択制を認めるなど、効率的・効果的な講座の運営を可能とする。

（2）働きながら受講しやすい環境の整備（拡充）

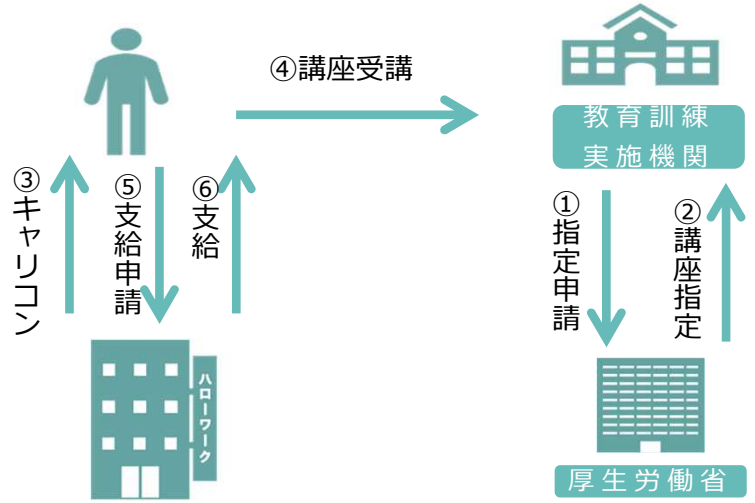
① 仕事と受講の両立
・ オンライン・土日・夜間対応の講座を拡大する(訓練機関に講座の開設を促す)。
・ 受講者の習得状況等に応じてカリキュラムの一部選択制を認めることにより、在職者等が業務に必要な講座の受講をしやすくする（再掲）。

② 訓練前キャリアコンサルティングの利便性向上
専門実践教育訓練・特定一般教育訓練の支給申請手続において、必須となっている訓練前キャリアコンサルティングについて、オンラインで受けることも可能(現行：対面のみ)とする。

（3）特別申請期間の設定（拡充）

デジタル分野等成長分野講座やオンライン・土日・夜間対応講座について、通常の指定申請とは別に、集中的に指定申請を受け付ける特別申請期間(令和4年12月～令和５年1月：講座指定は令和５年４月)を設けて指定拡大を図る(集中指定申請・制度周知キャンペーンとして実施)。

3　スキーム



事業実績：令和4年度から実施

拡充

経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援（教育訓練給付の拡充）

職業安定局雇用保険課
（内線5762）

＜別紙＞

○　労働者が費用負担し、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けた場合に、その費用の一部を雇用保険により給付する制度について、平成26年10月に「専門実践教育訓練給付金」及び「教育訓練支援給付金」を創設し、中長期的なキャリアアップを支援

専門実践教育訓練給付金の概要

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）の者が、厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練（専門実践教育訓練）を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給

＜給付の内容＞

○　受講費用の50%（上限年間40万円）を6か月ごとに支給
○　訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合には、受講費用の20%（上限年間16万円）を追加支給

＜支給要件＞

○　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）を有する者

教育訓練支援給付金の概要

専門実践教育訓練（通信制・夜間制を除く）を受講し、修了する見込みのある45歳未満の若年離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、基本手当日額の80%を訓練受講中に2か月ごとに支給するもの（令和6年度末までの暫定措置）
※受講開始日前に教育訓練給付金を受給していないことを要する

専門実践教育訓練の指定講座について

指定講座数：2,627講座（令和4年4月1日時点）※以下①～⑦は当該講座数の内訳

①業務独占資格または名称独占資格の取得を訓練目標とする養成課程	②専修学校の職業実践専門課程およびキャリア形成促進プログラム	③専門職学位課程	④大学等の職業実践力育成プログラム	⑤一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程	⑥第四次産業革命スキル習得講座	⑦専門職大学、専門職短期大学、専門職学科の課程
講座数：1,614講座 例）介護福祉士、看護師 等	講座数：672講座 例）商業実務、衛生関係 等	講座数：93講座 例）教職大学院、法科大学院 等	講座数：153講座 例）特別の課程（保健） 特別の課程（社会科学・社会） 等	講座数：3講座 例）情報処理安全確保支援士 等	講座数：92講座 例）AI、データサイエンス、セキュリティ 等	講座数：0講座

新規

受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業（仮称）

人材開発統括官付政策企画室
（内線5963）

令和５年度概算要求額　6.1億円（－）　※（）内は前年度当初予算額

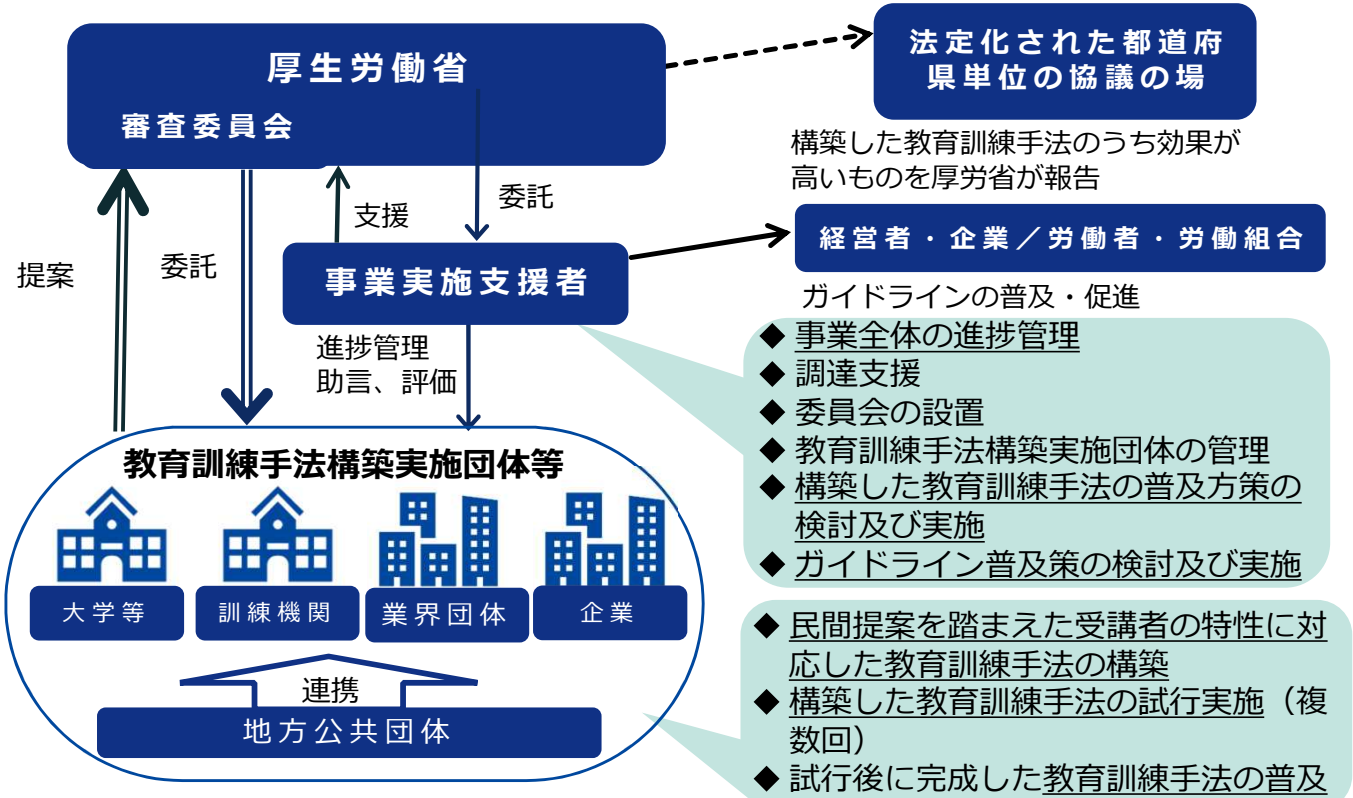
労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

民間からの提案募集において、「女性非正規雇用労働者向けの伴走支援を付したIT人材育成プログラムの実施」「中高年ホワイトカラーのセカンドキャリアに向けたマインドリセット等の実施」「管理職向けの人材マネジメント研修の実施」など多数の提案があったことから、こうした幅広いニーズに対応した訓練を実現するため、受講者の特性に対応した特色ある教育訓練手法の構築、その手法の試行及び普及方法を民間からコンテスト方式で募集し、その構築から試行、普及まで行わせる事業を必要に応じて地方自治体と連携しながら実施し、その成果については、法定化された都道府県単位の協議の場を通じて職業訓練メニューに反映させる。

さらに、令和4年6月にとりまとめた「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」(ガイドライン）について、中小企業をはじめとした経営者や労働者に広く周知等を併せて行い、日本全体に学び・学び直しの風土の定着を図る。

2　事業の概要・スキーム・実施主体等



◆ 事業全体の進捗管理
◆ 調達支援
◆ 委員会の設置
◆ 教育訓練手法構築実施団体の管理
◆ 構築した教育訓練手法の普及方策の検討及び実施
◆ ガイドライン普及策の検討及び実施

◆ 民間提案を踏まえた受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築
◆ 構築した教育訓練手法の試行実施（複数回）
◆ 試行後に完成した教育訓練手法の普及

＜想定される教育訓練手法の内容＞

（例）

- 女性非正規雇用労働者やひとり親などの生活困窮者や就職氷河期世代を訓練修了及び就職に導くための伴走支援手法の構築
- 中高年ホワイトカラーのセカンドキャリアに向けたマインドリセット・スキルチェンジを行うための手法の構築
- 管理職（現場のリーダー）のマネジメント能力向上のための訓練プログラムの実効性を上げるための手法の構築

（※１）教育訓練手法の構築内容はカリキュラムや教材に加え、訓練開始前から就職・キャリアアップまでを伴走型で支援するために必要なノウハウ・手法、講師の育成等を含む。

（※２）ガイドラインの普及・促進は、リーフレット等の制作、シンポジウムの開催、経済誌・新聞・ｲﾝﾀｰﾈｯﾄ記事掲載及び先行事例の収集、展開を想定。

拡充 キャリア形成・学び直し支援センター事業（仮称）

令和５年度要求額　22億円（15億円）　※（）内は前年度当初予算額（重点要求の「人への投資パッケージ」の令和4年度当初予算額には含まない）

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

「キャリア形成・学び直し支援センター（仮称）」を創設（※1）し、キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等に対して、ジョブ・カードを活用して、キャリアコンサルティングの機会を提供するとともに、働く人が自律的、主体的に職業に関する学び・学び直しを行うことができるよう、関係機関とも連携し、労働者等のキャリア形成・学び直しを総合的に支援する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

◆実施体制

【全国カバーのサービスを提供】

キャリア形成・学び直し支援センター（仮称）
・中央センターを東京都に１か所、地域センターを全国に設置（R4年度19か所）

●各拠点に、職業・教育訓練や学び・学び直しに関する研修を受講したキャリアコンサルタントを常駐。
●拠点から遠隔の地域や関係機関（自治体、企業・事業主団体、教育機関等）に巡回等で支援。
●事業主団体、都道府県、労働局、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構などの関係機関とも連携

【相談窓口について】

● 在職労働者へのキャリアコンサルティングにも対応するため、地域に応じ、平日夜間、土日やオンラインの相談体制を整備
●キャリアコンサルティングは、原則として事前予約制

◆実施主体

厚生労働省 → 委託 → 民間事業者（株式会社等）

◆支援メニュー

【労働者等支援】

●キャリア形成や学び直しの必要性を感じているがどういった学び（目的・方法・内容）等をしてよいか分からない者
●在籍企業内にキャリアコンサルティング等の相談・支援を受ける仕組みがない在職者
●受講すべき具体的な職業・教育訓練が明確でない者
等の個人に対して、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、訓練情報の提供等を行う

【企業等支援】

●ジョブ・カードを活用して採用活動、人材育成、評価を実施する企業への支援
●セルフ・キャリアドック（※2）導入支援（相談・技術的支援、セミナー等）
●雇用型訓練の実施を計画する企業に対する支援（訓練計画の策定支援等）
等により、企業等に対しても、キャリア形成や学び直し等に関する支援を行う

◆期待される効果

●公的職業訓練、教育訓練給付対象講座、その他の教育訓練等に誘導、受講を促進
●企業（特に中小規模）や非正規雇用労働者等のキャリア形成や学び・学び直しを促進

※1 キャリア形成サポートセンター事業の拡充

※2「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。

令和３年度実績：キャリア形成サポートセンターにおける相談支援件数（個人へのジョブ・カード作成支援者数と企業への相談支援件数の計）　66,482件

新規 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）（仮称）

職業安定局雇用政策課労働移動支援室
（内線5787、5878）

令和５年度概算要求額　72億円（ － ）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

在籍型出向は、自社にはない実践の場における経験から新たなスキルを習得することが期待できるため、労働者のスキルアップを在籍型出向により行う場合に、労働者を送り出す事業主に対して助成することにより在籍型出向を推進し、企業活動を促進するものであり、雇用機会の増大等雇用の安定を図ることを目的とする。

2 事業の概要

○**助成内容**

労働者のスキルアップのため在籍型出向を実施する事業主（出向元）に対し、当該事業主が負担した出向労働者の賃金の一部を助成

	中小企業	中小企業以外
助成率	2/3	1/2
上限額	8,355円／１人１日当たり	
支給対象期間	最長1年間	
支給対象人数	最大5人	

3 想定される活用事例

○ＤＸを目指す企業がＩＴ企業への在籍型出向を通じて、従業員のデジタル技術やその活用技術を習得

○自動車関連の工場への在籍型出向を通じて、モノづくりにおける品質管理と工程改善の手法や考え方を習得

4 事業スキーム

○**助成金支給までの流れ**

出向元事業主と出向先事業主との**契約**
労働組合などとの**協定**
出向予定者の**同意**

▽

労働局・ハローワークに出向計画届（スキルアップ計画を含む）提出

▽

在籍型出向の実施

▽

労働局・ハローワークに支給申請

▽

助成金受給



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)

職業安定局雇用開発企画課
（内線5785）

令和５年度概算要求額　127億円（150億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

- 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**を令和４年度より設置。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。

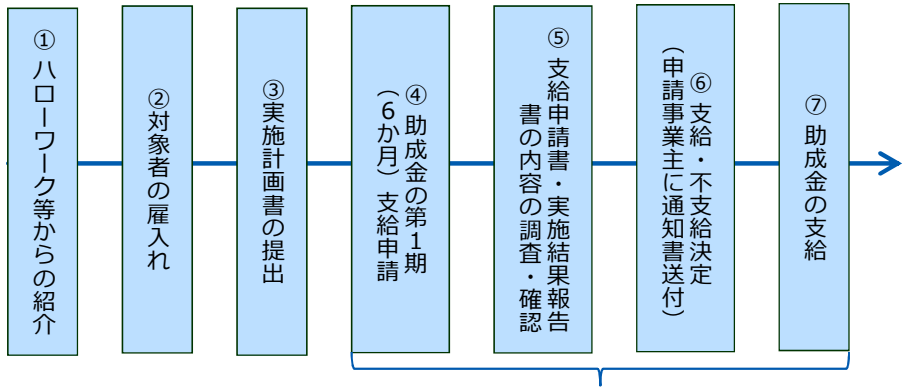
2　事業の概要・スキーム

対象労働者/事業主	助成期間	支給額	その他
【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 【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、**対象労働者が従事する業務内容を考慮して判断** ・**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**	**１～３年** ※支給期は半年経過ごとに支給。	**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。	人材育成や定着の確保を図るため、 ・**実施計画書** ・**実施結果報告書** の提出を義務化。

3　実施主体等

実施主体：国
事業実績：令和４年度から実施

事業スキーム



※第２～６期支給申請も同様の手続きが必要

新規

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）（仮称） 再掲

職業安定局雇用政策課労働移動支援室
（内線5787、5878）

令和５年度概算要求額　72億円（ － ）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

在籍型出向は、自社にはない実践の場における経験から新たなスキルを習得することが期待できるため、労働者のスキルアップを在籍型出向により行う場合に、労働者を送り出す事業主に対して助成することにより在籍型出向を推進し、企業活動を促進するものであり、雇用機会の増大等雇用の安定を図ることを目的とする。

2 事業の概要

○助成内容

労働者のスキルアップのため在籍型出向を実施する事業主（出向元）に対し、当該事業主が負担した出向労働者の賃金の一部を助成

	中小企業	中小企業以外
助成率	2/3	1/2
上限額	8,355円／１人１日当たり	
支給対象期間	最長1年間	
支給対象人数	最大5人	

3 想定される活用事例

○ＤＸを目指す企業がＩＴ企業への在籍型出向を通じて、従業員のデジタル技術やその活用技術を習得

○自動車関連の工場への在籍型出向を通じて、モノづくりにおける品質管理と工程改善の手法や考え方を習得

4 事業スキーム

○助成金支給までの流れ

出向元事業主と出向先事業主との**契約**
労働組合などとの**協定**
出向予定者の**同意**

▽

労働局・ハローワークに出向計画届（スキルアップ計画を含む）提出

▽

在籍型出向の実施

▽

労働局・ハローワークに支給申請

▽

助成金受給



拡充 ハローワークにおける人材不足分野（特に、医療、介護をはじめとする福祉分野等）に係る就職支援の強化

職業安定局総務課首席職業指導官室（内線5779）

令和５年度概算要求額　44億円（44億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

医療、介護、保育、建設、警備、運輸（※）へのマッチング支援を強化するため、ハローワークに人材確保支援の専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を設置。（※求人倍率の高い人材不足分野）
当該分野のしごとの魅力を発信し求職者の拡大を図るとともに、求人者には求人充足のための支援を強化し、両者を結び付けるマッチング機会を拡充することにより、ミスマッチの改善を図る。

2　事業の概要・スキーム、実施主体等

「人材確保対策コーナー」における就職支援の拡充

医療、介護、保育、建設、警備、運輸の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**。

設置箇所　113箇所 → 115箇所

実施体制　職業相談員（181人→185人）
就職支援ナビゲーター（238人→240人）
就職支援コーディネーター（278人→280人）



支援内容

○　求人者に対する支援
・求人者への求人充足に向けた助言・指導
・事業所見学会、就職面接会等の開催

○　求職者に対する支援
・担当者制による、きめ細かな職業相談・職業紹介
・求人情報の提供、最新の業界動向、仕事の内容や魅力等の情報発信

○　関係機関、業界団体との連携による支援
・関係機関、業界団体との連携によるセミナー、就職面接会の開催
・ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センターとの連携による巡回相談やイベントの実施

事業実績　令和３年度就職件数：73,392件

地方就職希望者活性化事業

令和５年度概算要求額　6.6億円（6.2億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

東京圏・大阪圏において、地方就職に関するセミナー、イベント、個別相談等により、潜在的地方就職希望者を掘り起こし、地方自治体が実施する就労体験事業等への送り出しを実施することによって、地方就職に向けた動機付けを行い、地方就職の準備が整った者をハローワーク（HW）へ誘導し、全国ネットワークを活用したマッチングにより就職へ結びつけることにより、地方就職希望者の円滑な労働移動を促進し、地域雇用の活性化を図る。このほか、広域化する労働市場における人材確保方策に係る事例収集を行う。

2　事業の概要・スキーム、実施主体等

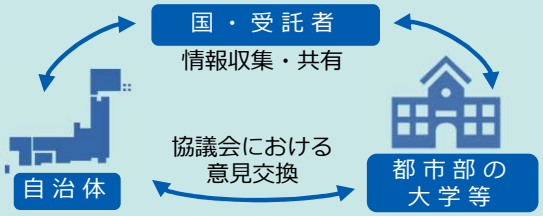
地方人材還流促進事業（LO活プロジェクト）　実施主体：民間企業（委託）

○潜在的地方就職希望者の掘り起こし・動機付け
- セミナー、イベント、個別相談等の実施
- 自治体が実施する就労体験事業等への送り出し
- 早期からの就職ニーズの把握、新卒応援HW等への誘導

○地方就職に役立つ情報の収集・整理・提供
- 地方就職・生活関連情報等を地方就職希望者等に対して、ウェブサイト・SNS等を通じて提供
- 求人情報を発信するためのツールや助成金などの各種支援策等の情報を地方の求人企業に対して、ウェブサイトを通じて提供

○移住・交流情報ガーデンでの相談対応
- 「移住・交流情報ガーデン」（総務省設置）で自治体が実施する就労体験事業等に関する相談等に対応

○地方人材還流促進協議会の設置
- 厚労省、地方自治体、大学等による協議会を設置し、課題・情報の共有、事業の円滑な実施を図る。



支援情報等の提供

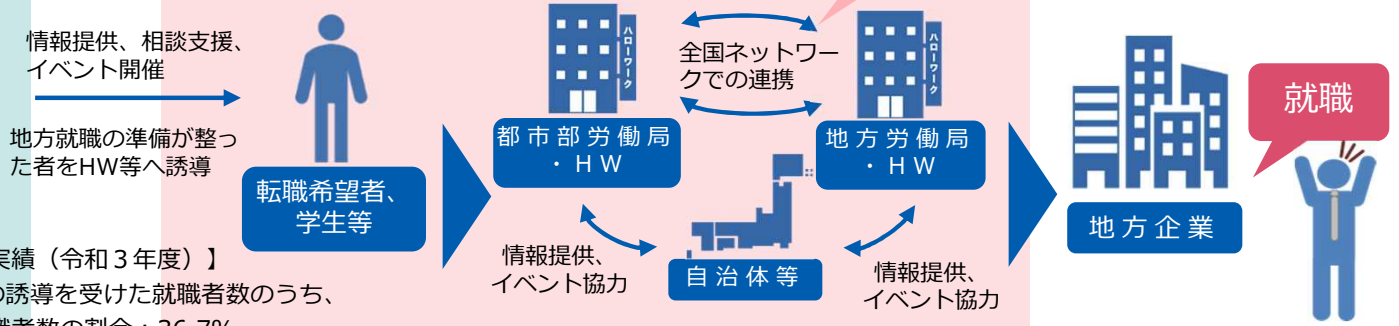
地方就職支援事業　実施主体：国

○地方就職支援体制の設置
- 都市部（東京及び大阪）に「地方就職支援コーナー」を設置
- 都市部・地方HWにコーディネーターを配置

○地方合同就職面接会の開催等
- 労働局と地方自治体が連携し、都市部にて合同就職面接会（リモート実施も含む）を開催
- 自治体開催の各種イベント（合同就職面接会等）への協力

○地方人材還流支援相談会の開催
- 自治体における移住相談や移住初心者向けのミニセミナーを行うNPO主催のふるさと回帰フェアにおいて、来場者に対する職業相談や地方の求人情報の提供等を行う相談会を実施

（支援内容）
- ➢職業相談、求人情報提供等
- ➢オンラインを活用した担当者制による個別支援
- ➢自治体等と連携した生活関連情報の集約・提供
- ➢個別求人開拓等も含めた求職者と事業主のマッチング支援
- ➢業種間・職種間・地域間移動に対応した再就職支援



【事業実績（令和３年度）】
HWへの誘導を受けた就職者数のうち、地方就職者数の割合：36.7%

拡充 公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成

令和５年度概算要求額　5.4億円（4.6億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計		
労災	雇用	徴収
	○	

1 事業の目的

「デジタル田園都市国家構想基本方針」（令和４年６月閣議決定）において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和８年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされている。

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練において、民間訓練実施機関に対するインセンティブとして令和４年度から実施している**①ＩＴ分野の資格取得を目指す訓練コースにおける委託費等の上乗せ**を引き続き実施するとともに、令和５年度からは、新たに、**②ＷＥＢデザイン等のデジタル分野の資格取得等を目指す訓練コースを委託費等の上乗せの対象とする。**

また、**③就労に結び付く実践的な経験を積むための企業実習を組み込んだ訓練コースに対する委託費等の上乗せ、④オンライン訓練におけるパソコンや通信機器の貸与**を行うことにより、デジタル推進人材を育成する。

2 事業の概要

①IT分野の委託費等の上乗せ　【継続】

ＩＴスキル標準（ＩＴＳＳ）レベル１以上の資格取得を目指す訓練コースで、就職率等が一定割合以上の場合、委託費等を１人当たり月１万円上乗せ（未実施地域は更に１万円上乗せ）

②WEBデザイン等のデジタル分野の委託費等の上乗せ　【新規】

ＷＥＢデザイン等のデジタル分野の資格取得等を目指す訓練コースで、就職率等が一定割合以上の場合、委託費等を１人当たり月１万円上乗せ

③企業実習を組み込んだコースの委託費等の上乗せ　【新規】

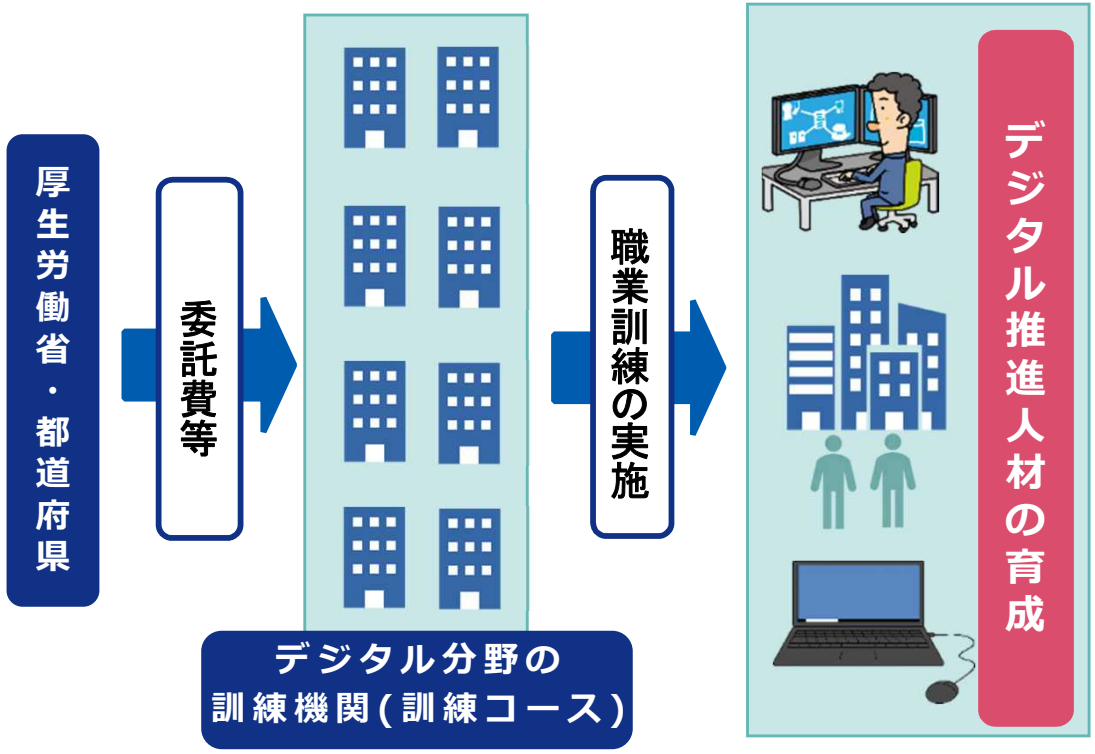
就労に結び付く実践的な経験を積むための企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を１人当たり２万円上乗せ

④オンライン訓練におけるパソコン等の貸与　【新規】

オンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、１人当たり月１．５万円を上限に委託費等の対象とする

※③、④はそれぞれ①、②と併給可能
※④はデジタル分野以外の訓練も対象
※いずれも令和８年度末までの時限措置

3 スキーム・実施主体等



拡充

中小企業等におけるＤＸ人材育成の総合的な推進

人材開発統括官付訓練企画室
（内線5923）

令和５年度概算要求額　3.8億円（1.9億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

・　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、ＤＸ化の必要性は理解しているものの、大企業と比べＤＸ化の取組みは進んでいない状況。
・　このため、全国８７箇所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人材育成支援窓口の設置等により中小企業等の相談対応を行うとともに、ＤＸに対応した訓練の更なる拡充や同センターを利用する中小事業主の利便性向上を図るためのシステム整備を行うことにより、中小企業等のＤＸ人材育成を総合的に推進する。

2　事業の概要

（１）中小企業等ＤＸ人材育成支援窓口の設置　【継続】

生産性向上人材育成支援センター（全国８７箇所）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　【継続】

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

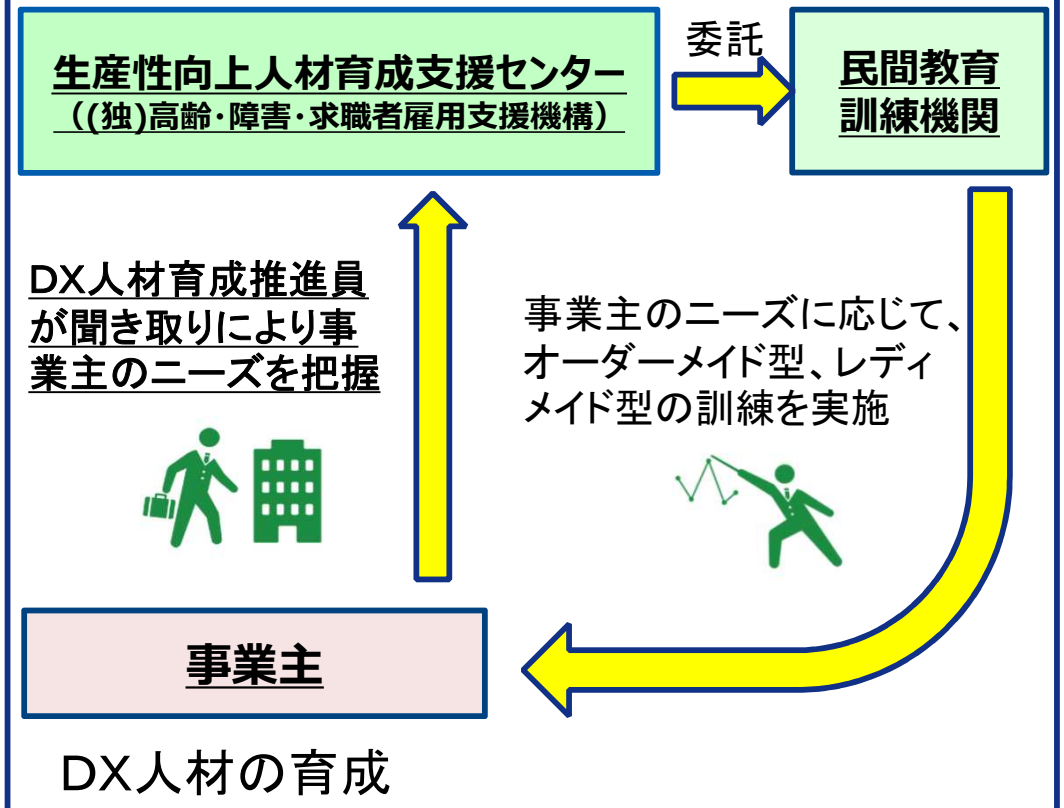
（３）生産性向上支援訓練（ＤＸ関連）の拡充（3,000人分）　【新規】

民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（ＤＸ関連）の訓練機会を拡充

（４）中小企業等生産性向上支援システム（仮称）の整備　【新規】

生産性向上人材育成支援センターを利用する事業主の利便性向上を図るため、事業主がWEB上のマイページから訓練受講等の各種サービスの申込みや自社における訓練受講履歴の確認等を可能とする企業別管理システムの整備を実施

3　事業のスキーム・実施主体等



新規

デジタル技術に対応した訓練用機器整備等に係る経費

人材開発統括官付訓練企画室
（内線5923）

令和５年度概算要求額　5.7億円（－）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 背景・目的

○社会全体がデジタル技術を活用し、これまでにないビジネス・モデルを展開する企業や新規参入企業等が登場する中、各企業の競争力維持・強化のためにDX（デジタルトランスフォーメーション）を迅速に進めていくことが必要であり、企業が求める水準のデジタル技術に対応した職業訓練の実施が求められている。

2 事業の概要

○企業におけるDX等の推進を担う人材の育成に資する職業訓練を実施するため、必要な訓練用機器等を整備する。
○企業におけるDX等の推進を担う人材の育成に資する職業訓練を実施するため、関係機関との連携等により調査研究を実施する。

3 事業のスキーム・実施主体等

離職者訓練

○**実施内容**
ものづくり分野のIoT技術要素等を含んだ訓練コースにおいて、デジタル技術に対応した訓練カリキュラムを実施するための訓練用機器を整備

○**整備機器**
・サーバ構築システム
・多機能端末　　等

○**整備施設**
・職業能力開発促進センター
４施設（千葉、茨城、滋賀、広島）　　等



サーバ構築システム

学卒者訓練

○**実施内容**
職業能力開発大学校において、デジタル技術に対応した生産ロボットシステムコースやDX等に対応した訓練カキュラムを含む建築施工システムコース等を実施するための訓練用機器を新たに整備

○**整備機器**
①協働ロボットシステム
②三次元レーザースキャナ
③ドローン機器一式　　等

○**整備施設**
①能開大（ロボット）　　３校
②能開大（建築コース）　　５校
③能開大（居住系）　　１２校　等



三次元レーザースキャナ

在職者訓練

○**実施内容**
省力化等している生産現場において、人と協働作業を行える機能を持つ協働ロボットの導入により、ものづくり現場におけるデジタル技術に対応した訓練カリキュラムを実施するための訓練用機器を整備

○**整備機器**
・協働ロボットシステム　　等

○**整備施設**
・職業能力開発促進センター
３施設　等



協働ロボットシステム

拡充

女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業

令和５年度概算要求額　1.8億円（1.3億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

企業における女性活躍推進に関する情報や、女性活躍推進と仕事と家庭の両立に係る取組を一覧化し、公表する場を提供することにより、女性の活躍推進のための取組や、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい環境整備を促進する。

2　事業の概要・スキーム、実施主体等

【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

URL▶▶https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/　スマホ版▶▶

企業比較が可能！　最新の数値が掲載されていて各社の比較もしやすい！

企業名	A社	B社
所在地	東京都○○区１２３	東京都○○区４５６
企業規模	101人～300人	10～100人
企業認定等	女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ！	
採用した労働者に占める女性労働者の割合	（事務職）40% （技術職）30%	（事務職）20% （技術職）10%
労働者に占める女性労働者の割合	（事務職）30.2% （技術職）3.3%	（事務職）12.2% （技術職）1.5%
男女別の育児休業取得率	（事務職）男性：30%、女性：95% （技術職）男性：22%、女性：89%	（事務職）男性：7%、女性：90% （技術職）男性：0.5%、女性：89%
年次有給休暇の取得率	（正社員）75%	（正社員）50%
管理職に占める女性労働者の割合	30%（1,500人） 管理職全体（男女計）5,000人	
男女の賃金の差異 全労働者 うち正規雇用労働者 うち非正規雇用労働者	80.2% 74.4% 102.3% 既に、男女の賃金格差を開示している企業だ！	

【事業概要】

「女性の活躍推進企業データベース」の活用の促進・機能強化等　※下線が拡充部分

■特に、101人以上300人以下の企業がデータベース上で女性活躍推進法に基づく情報公表を行うよう、また多くの企業が男女間賃金格差をデータベース上で公表するよう周知や登録勧奨等を行い女性活躍等に関する企業情報の見える化を推進する。

■大学・キャリアセンター等との連携や学生向けイベントの開催等により、学生等求職者が男女間賃金格差に着目し企業選択を行うよう周知・啓発を進めるとともに、データベースの機能強化やコンテンツの充実等を図りデータベースのユーザビリティの向上を図る。

■ 女性の活躍推進及び仕事と育児・介護の両立支援について、他の模範となる取組を行う企業の事例を収集・取りまとめを行い、企業向けに発信する。

【事業実績】年間アクセス件数（令和3年度）
女性の活躍推進企業データベース：322,888件

【実施主体】委託事業（民間団体等）

拡充

民間企業における女性活躍促進事業

令和５年度概算要求額　2.3億円（1.7億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

事業主、特に中小企業を対象として、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、定められた目標の達成に向けた手順等について、説明会や個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施し、我が国における女性活躍の一層の推進を図る。
また、男女間賃金格差の是正に向け、事業主が抱える課題解決等に向けた個別の支援を充実させていく。

2　事業の概要・スキーム、実施主体等

女性活躍推進に向けたコンサルティング等（実施主体：委託事業）

女性活躍推進センター（民間団体等）

女性活躍推進説明会

○企業にとっての人材の多様性の確保の重要性やメリット、女性活躍に向けた具体的な取組や、自社で定めた目標の達成に向けた手順等に関する説明会を実施（令和４年度47回→令和５年度47回）。

○男女間の賃金格差是正に向け、賃金格差の算出や分析の方法、賃金格差が生じる要因の解説と対応策についても解説。



オンライン・メール・電話・個別訪問によるコンサルティング

○女性活躍推進アドバイザーを委嘱し、支援を希望する企業の雇用管理状況を分析するとともに、女性活躍に向けた課題の整理、現在実施している取組みの検証及び新たな取組みの提案等を実施（令和４年度1,000件→令和５年度：1,300件）。

○特に、賃金格差の算出の支援、格差が生じている場合の要因分析への助言、男女間の賃金格差の主な要因である「管理職比率」や「勤続年数の差異」等に焦点を当て、雇用管理区分ごとの分析も踏まえた、改善に向けた具体的な アドバイス・支援を実施。



※下線が拡充部分

新規

個々の女性労働者のキャリア形成支援

雇用環境・均等局雇用機会均等課（内線7846、7953）

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 趣旨

令和５年度概算要求額　16百万円（－）※（）内は前年度当初予算額

①メンター制度導入・ロールモデル育成等マニュアル・事例集の作成

女性活躍を推進している企業の多くが抱えている「本人が現状以上に活躍したいと思っていない」「社内にロールモデルとなる女性社員が少ない」といった課題に対応するため、民間提案（メンター制度の設置等）を踏まえ、メンター制度の導入やロールモデルの育成、地域ネットワーク構築に関するマニュアル及び事例集を作成することで、女性労働者のキャリア形成支援を図る。

②女性労働者等向け「アンコンシャス・バイアス解消セミナー」の実施

個々の女性労働者の活躍推進を阻む要因となっている個人・組織のアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を解消するため、民間提案も踏まえ、女性労働者のほか、管理職、人事労務担当者、経営トップ層等を対象としたセミナーを実施する。

2 概要・スキーム

①メンター制度導入・ロールモデル育成等マニュアル・事例集の作成

①各企業への調査



導入状況・
効果・課題

②企業ヒアリング



ヒアリング先：
メンター制度の導入等によって女性活躍の効果が上がっている企業等

③マニュアル・事例集の作成



①・②の結果を踏まえ、検討委員会において、メンター制度導入やロールモデル育成、地域ネットワークづくりに関するマニュアル・事例集を作成

②女性労働者等向け「アンコンシャス・バイアス解消セミナー」の実施



・「管理職を目指してほしい」と言われたが、「まだ無理」と反応してしまった
・「責任あるポジションを任せたい」と言われても、「私には無理」と思ってしまう



・女性はすぐ辞めてしまうので、育成しても無駄だ
・女性は昇進・昇格を望んでいない
・仕事の内容には、男性向き、女性向きがある
・男性が子どものお迎えで早退はおかしい

といった偏見を取り除く「アンコンシャス・バイアス解消セミナー」をwebで開催（アンコンシャス・バイアス：無意識の偏見）
対象・・・女性労働者のほか、管理職（これから管理職になり女性部下を持つ世代の労働者を含む）、人事労務担当者、経営トップ層等

3 実施主体

委託事業（民間団体）

拡充 マザーズハローワーク事業

職業安定局総務課首席職業指導官室（内線5779）

令和５年度概算要求額　40億円（ 40億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

「マザーズハローワーク」「マザーズコーナー」における就職支援の拡充

マザーズハローワーク
マザーズコーナー

設置箇所

・マザーズハローワーク　21箇所
・マザーズコーナー　185箇所

実施体制

・職業相談員　239人
・就職支援ナビゲーター　310人　→　321人（11人増）
・求人者支援員　31人







支援内容

・一人ひとりの状況に応じた きめ細かな就職支援

担当者制・予約制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施。
地域の子育て支援拠点や子育て中の女性等の支援に取り組むＮＰＯへのアウトリーチ型支援（出張相談、就職支援セミナー）のための就職支援ナビゲーターを全国のマザーズハローワーク（10箇所→21箇所）に配置。

・求職者の希望やニーズに適合する求人開拓のほか、仕事と子育てが両立しやすい求人情報を収集・提供

・就職活動に向けた心構え、面接対策、パソコン講習など、再就職に資する各種セミナーの実施

・各種就職支援サービスのオンライン化の推進

子育て中の女性等が自宅でも求職活動ができるよう、全国のマザーズハローワーク（７箇所→21箇所）において、各種就職支援サービスをオンラインで利用できる「オンラインマザーズハローワーク」を実施。
SNS、HPを活用したイベント情報発信によりマザーズハローワークの利用を促進。



事業実績　令和３年度重点支援対象者就職件数：58,108件

生涯現役支援窓口事業の概要

職業安定局高齢者雇用対策課（内線5822）

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

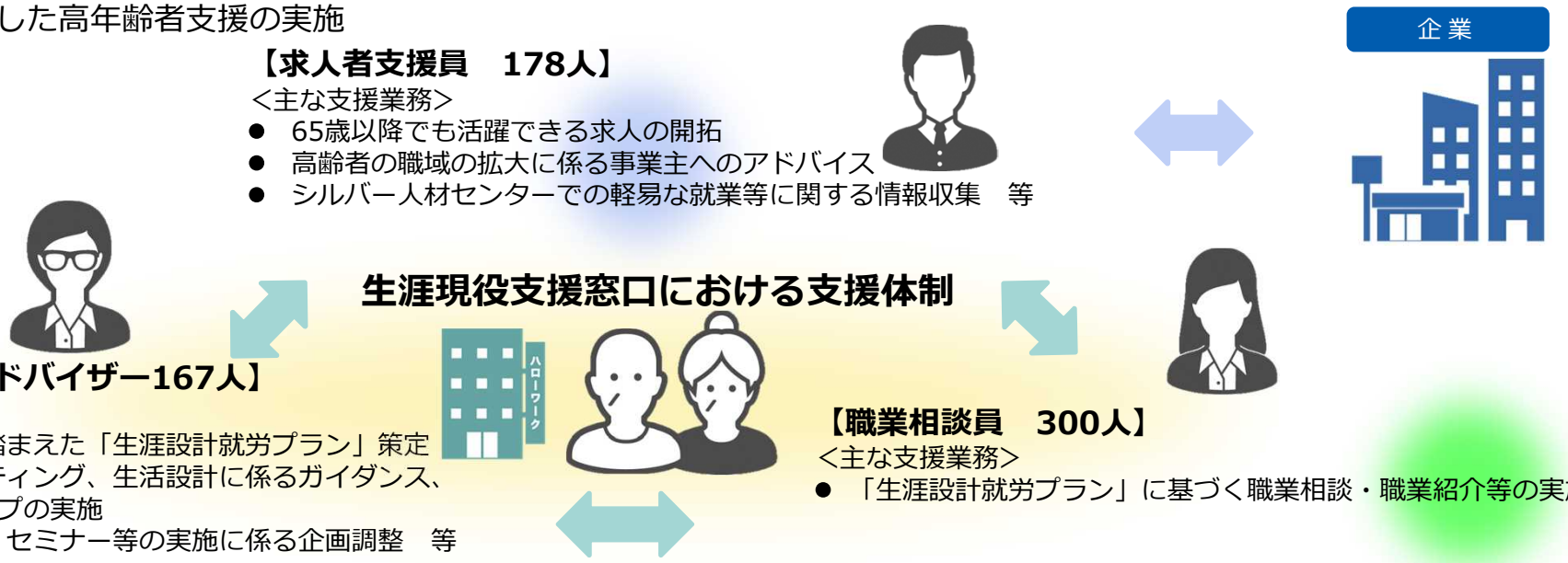
令和５年度概算要求額　28億円（29億円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 少子高齢化が急速に進展する中、労働力人口が減少し、高年齢者の労働力の活用が重要な課題となっているが、高年齢者は一旦離職すると、その他の年齢層に比べ再就職は難しく、失業が長期化し、生活保護に頼らざるを得ない状況に陥るおそれがある。
- また、高齢期における就業ニーズは多種多様であり、年金等の受給状況等も考慮しながら就労支援を行う必要があり、ハローワークにおける一般的な職業相談・職業紹介においては、十分な対応が困難な場合がある。
- そこで、概ね60歳以上の高年齢求職者を対象として、就労経験や就労ニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や生涯現役支援チームによる就労支援等を行う生涯現役支援窓口事業を実施する。

2 事業の概要

- **支援対象者等：**全国300箇所のハローワークにおいて、概ね60歳以上の高齢求職者のうち、長期失業高年齢求職者、離転職を繰り返す者及びその他公共職業安定所長・事業担当責任者又は相談窓口職員がチーム支援を受けなければ就労が困難であると判断した者　等
- **主な支援内容：**
  - 高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計や年金受給者である求職者の職業生活に係る相談・援助
  - 高齢求職者向け求人情報の開拓・提供（65歳以上が就業可能な短時間の求人開拓を強化）
  - シルバー人材センターとの連携した軽易な就業等に関する情報の提供
  - 地方自治体と連携した高年齢者支援の実施



- **令和3年度事業実績：**①概ね60歳～64歳の就職人数（就職率）　26,352人（81.5%）　②65歳以上の就職人数（就職率）　42,772人（80.2%）

高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業

職業安定局雇用政策課労働移動支援室
（内線5787、5878）

令和５年度概算要求額　5.0億円（4.5億円）※（）内は前年度当初予算額

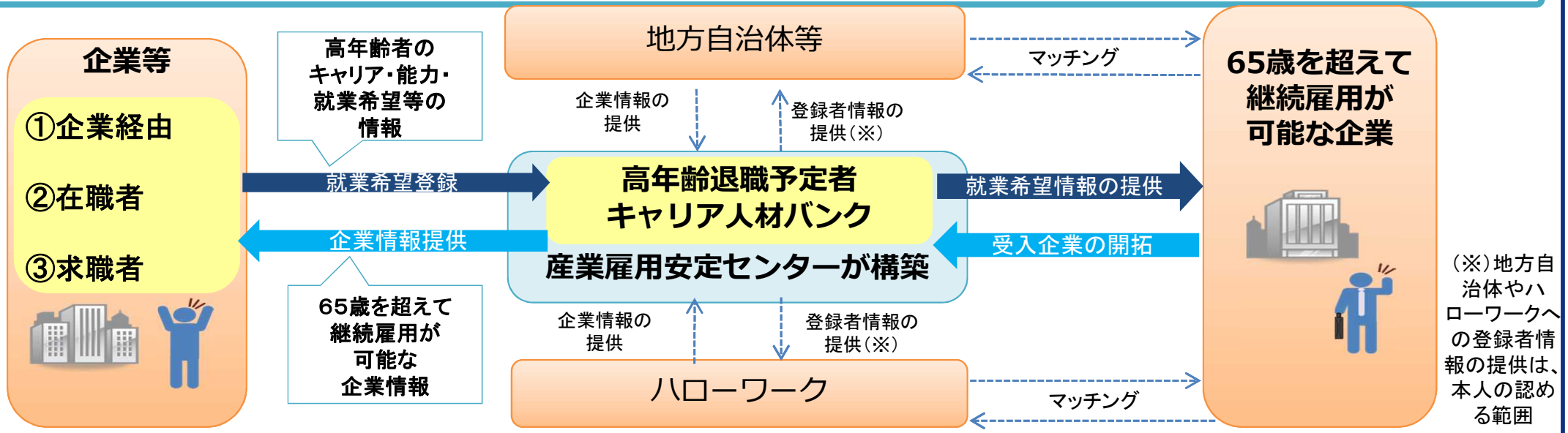
労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

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、高年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、高年齢者の就業促進を図る。
令和３年度事業実績：成立件数 2,384件

2　事業の概要・スキーム等

○　企業等より６５歳を超えて働くことを希望する高年齢者のキャリア・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、高年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年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等補助金

（高年齢者就業機会確保等事業、高齢者活用・現役世代雇用サポート事業）

職業安定局高齢者雇用対策課
（内線5822）

令和５年度概算要求額　140億円（146億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	11/20		9/20

1　事業の目的

・高年齢退職者に対して臨時的、短期的又は軽易な業務に係る就業機会を確保・提供することにより、高年齢退職者の能力の積極的な活用を図り、福祉の増進に資することを目的とするシルバー人材センター連合等への運営費を補助する。

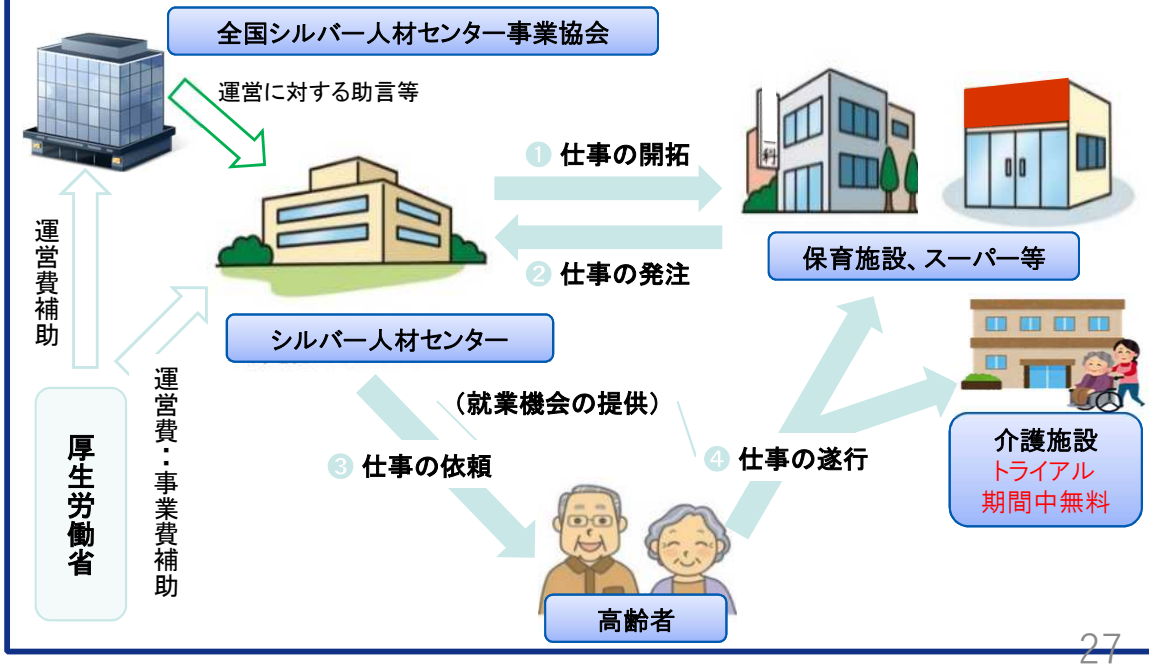
・シルバー人材センターによるサービス業等の人手不足分野や介護、育児等の現役世代を支える分野での就業機会の開拓・マッチング等を推進するため、その事業費を補助する。

・ また、介護の専門的な知識・経験が必要ない介護補助業務等を切り出すとともに、シルバー人材センターを利用したことがない介護施設にシルバー人材センターを1カ月無償で活用してもらうことによって、介護分野の人材確保支援及び高齢者の一層の活躍を促進する。

・その他、全国シルバー人材センター事業協会への運営費を補助する。

2　事業の概要・スキーム・実施主体等

○　事業のイメージ



○実施主体

シルバー人材センター連合、全国シルバー人材センター事業協会

○　シルバー人材センターが扱う仕事

介護施設・育児施設・スーパーマーケット・ホテル・レストラン・製造業企業等への派遣、

福祉・家事援助サービス、空き屋管理、地域見守りサービス、観光案内、

清掃、除草、自転車置き場管理、公園管理、宛名書き、植木剪定、障子・ふすま張り　など

○補助率

運営に係る経費の1/2の範囲内で補助

○事業実績

就業延人員数：63,456,987人日（令和3年度）

高齢者活躍人材確保育成事業

職業安定局高齢者雇用対策課
（内線5826）

令和５年度概算要求額　16億円（12億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

○労働力人口の減少等により、サービス業等での人手不足や、育児・介護等の現役世代を支える分野での担い手不足が問題となる中、当該分野での高齢者の就業を推進することは喫緊の課題。

○高齢者の中には、退職後の就業に意欲的な者がいる一方で、経済的理由から働く必要がない等の理由から、必ずしも就業に意欲的でない者も多くみられる。また、地域の企業の中には、未だ高齢者の活用に積極的でない、又は興味はあるがどのように活用していいか分からない企業も存在する。

○そのため、本事業により、シルバー人材センター（以下、センター）の新規会員の増加等を通じ、高齢者の就業を推進していく。

2　事業の概要

○以下の取組により、センターの新規会員獲得や新たにセンターを活用する企業の増加を目指す。
①高齢者・企業に対するセンターの**周知・広報**の実施
②高齢者・企業がセンターへの理解を深めるため、**就業体験**の実施
③センターでの就業に必要な**技能講習**の実施

○また、既にセンターの会員であるが新たな分野で活躍を希望している会員等に対して、就業体験や技能講習を実施することにより、人手不足分野等での担い手不足の解消を目指す。

○事業実績：新規入会者数　5,524人（令和３年度）

3　事業スキーム・実施主体等

多様な就業意欲をもつ高齢者



①センターに関する 周知･広報 （自治体広報誌、リーフレット、新聞･テレビ、説明会など）

- ○ 身近な地域にセンターがあることを知る
- ○ センターの仕組みを知る
- ○ 活躍しているシニア女性の魅力を知る
- ○ 在職時から、退職後の地元での活躍場を知る

→

- ○ 人手不足問題の解決に寄与しているセンターがあることを知る
- ○ センターの仕組みを知る
- ○ 男性、女性問わずセンターで活躍しているシニアを知る

②センターを通じた就業体験 （スーパー･コンビニ、ホテル･旅館、保育･介護施設など）

- ○ 身近な地域に働く場があることを知る
- ○ 就業で得られる非金銭的成果（地域貢献、地域経済の活性化等）を知る

→

- ○ 高齢者の持つ特性（知識･経験･丁寧さ）を知る
- ○ 高齢者が自社の人手不足問題の解決に役立つことを知る

③センターでの就業に必要な 技能講習（接遇･介護技術など）

- ○ 新たな分野での活躍に自信が芽生える
- ○ 取得した技能を実践したくなる

→

☆ 高齢者・企業双方の理解が深まる
☆ 高齢者が多様な分野で活躍
☆ 地域の人手不足問題が解消

人手不足問題に直面する地域企業



▶ 実施主体：委託事業（各都道府県労働局で契約）

新規

シルバー人材センター等デジタル化整備促進事業

職業安定局高齢者雇用対策課
（内線5822）

令和５年度概算要求額　6.9億円（　－　）　※（）内は前年度当初予算額

1　事業の目的

シルバー人材センター（以下「センター」という。）の運営に当たっては、各センター運営及び会員管理などのデジタル環境が整っておらず、また、センターと発注者の連絡手段もFAXや文書送付等のアナログな方法であるため時間外の受注ができないことによる機会損失が生じるなど、非効率な業務運営が課題となっている。

この状況を改善するため、全国シルバー人材センター事業協会に各センターのデジタル化推進の司令塔機能をもたせ、以下に掲げる指導・援助等を行うことで、業務運営の効率化・簡素化による事務コストの削減を図り、また新規会員や受注の増加によるセンターの安定的な運営の基盤強化を図る。

さらに、デジタル化により個々の会員の活動状況が把握しやすくなることで、高年齢者の地域社会への参加機会・居場所の喪失による孤独・孤立の助長や高年齢者の収入減による生活困窮を防ぎ、ひいては社会保障費の抑制にもつなげる。

2　事業の概要・スキーム

▶①運営基盤の強化

ア．事業支援ＩＴツールの普及促進
　センターに対して事業動画やアプリ等のＩＴツールの導入と活用を支援することにより、センターの取組をインターネットで紹介することで、就業開拓や会員拡充を図る。

イ．ＷＥＢ入会・ＷＥＢ受注等の普及促進
　センターに対してＷＥＢ入会・受注等の機能の導入を支援し事務処理の効率化・簡素化等を図る。

▶②コンサル機能の充実

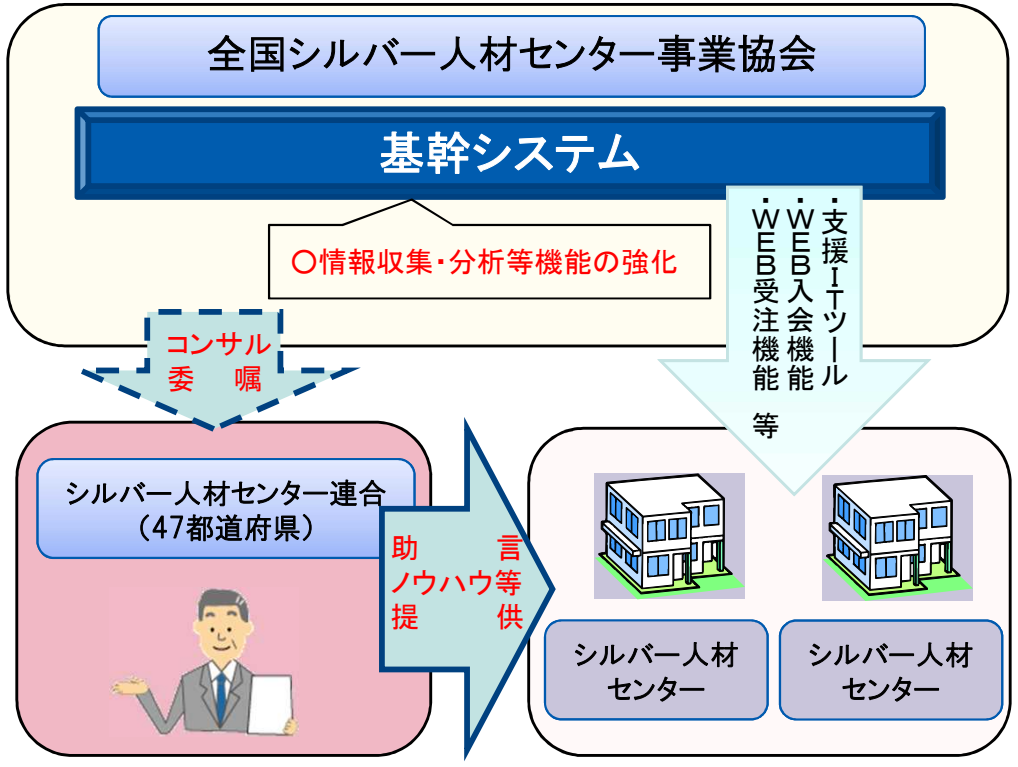
今後導入される各制度の内容や事業の運営、さらに契約単価の引き上げ等に関する相談に対して、コンサルタントを活用してシルバー人材センター連合に対する制度説明や請負契約方法の見直し等の助言を行う機能を充実し、センターへの支援を強化する。

また、センターの経営力向上に向けた研修等を実施する。

▶③情報収集・分析等機能の強化

基幹システムの統計・分析機能を強化し、データによるシルバー人材センター事業の向上・改善等を図り、安定した事業運営に資する。

3　実施主体等



新規 推進枠

シルバー会員のデジタル利用促進事業

職業安定局高齢者雇用対策課
（内線5822）

令和５年度概算要求額　28億円（ － ）　※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

シルバー人材センター（以下「センター」という。）は、定年退職後の高年齢者への就業機会の提供のみならず、地域における拠り所や会員同士のコミュニティの場としての役割も期待されるところ。

センターの運営に当たっては、各センターの運営及び会員管理のデジタル化が進んでおらず、また、会員の多くはスマートフォンやタブレット、パソコン等（以下「PC等」という。）の機能に対する理解不足や操作が不慣れであることから、センター・会員間の連絡手段についてメールや電子掲示板等によるデジタル配信を行っていない状況であり、非効率な業務運営となっている。

このため、以下に掲げる会員へのデジタル環境の活用支援を行うことにより、センターの事務処理の効率化・簡素化を通じて事務コストを削減及び事務効率化の副次的な効果としての就業開拓を強化することで、センターの安定的な運営を図るとともに、センター・会員間及び会員同士のコミュニケーション手段を充実させることにより地域の高年齢者が孤独・孤立に陥ることなく安心して社会参加できる環境を整備し、もって包摂社会の実現に資するための取組を行う。

2 事業の概要・スキーム

▶①ＰＣ等操作説明会によるデジタル環境利用促進

ＰＣ等の操作等に不慣れな会員に対して操作説明会を開催することで操作手順や理解を深め、デジタル環境の活用を支援する。

これにより、アナログ的な作業で時間を要していた事務処理と郵送費等の費用が発生していたものについて、効率化や事務コスト削減や、会員サービスの向上（特に遠隔地在住の者や交通機関が不便な者など）を図る。

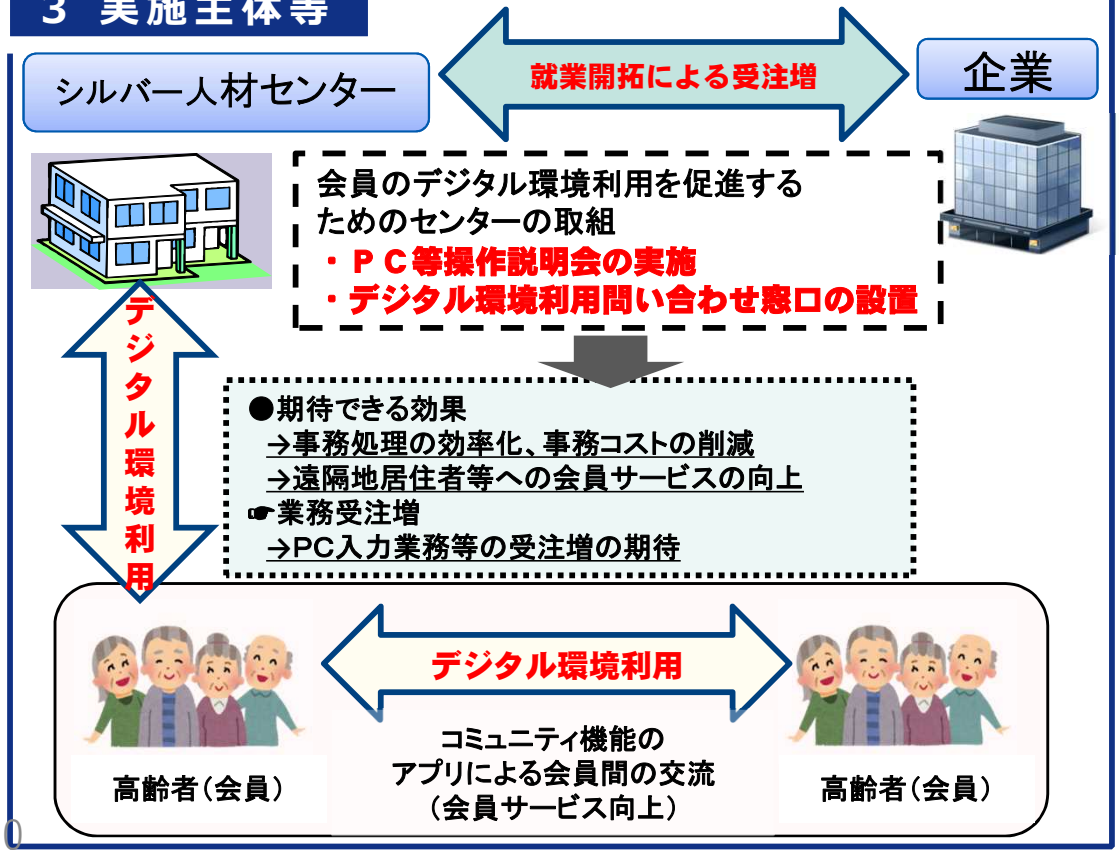
▶②デジタル環境の利用問い合わせ窓口の設置

センターのデジタル環境を会員が利用するためには、ＩＤやパスワードの払い出し、さらにはセキュリティ環境等の設定などを行う必要がある。

このため、センターに初期利用時の申請受付、申請内容の確認、ＩＤ・パスワードの払出し等に対応するデジタル環境利用問い合わせ窓口を設置し、円滑なデジタル環境利用への移行を図る。

また、利用開始した会員からデジタル環境に関する質問等が想定されることから、こうした質問等にも本窓口において対応し、デジタル環境の継続的な利用促進を図る。

3 実施主体等



拡充 障害者雇用ゼロ企業等に対する「企業向けチーム支援」の実施等

職業安定局障害者雇用対策課
（内線5301、5854）

令和５年度概算要求額　10億円（9.6億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

・障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している雇用ゼロ企業に対して、ハローワークが中心となって各種支援機関と連携し、企業ごとのニーズに合わせて、求人ニーズに適合した求職者の開拓等の準備段階から採用後の定着支援まで障害者雇用を一貫して支援する。

2　事業の概要・スキーム・実施主体等

障害者雇用推進チーム

労働局・ハローワーク、自治体、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、福祉事業所等との連携の下で以下の事業等を実施

○　労働局・ハローワークに配置する「就職支援コーディネーター」や「精神障害者雇用トータルサポーター（企業支援分）」が企業に訪問し、企業のニーズに合わせた支援を提案。

○　ハローワークが中心となって、地域の関係機関と連携し、地域の現状やニーズを踏まえた支援メニューについて検討し、効果的・効率的な取組方針を決定。

○　令和５年度以降は、障害者雇用率未達成企業の大部分を占める障害者雇用ゼロ企業を対象に、企業向けチーム支援を活用することで、新たに障害者を雇用し障害者雇用ゼロ企業から脱却させるため、就職支援コーディネーター（企業支援分）を増員（113人→126人）【拡充】

支援内容

準備段階	採用活動	採用後
・職場実習の実施 ・就労移行支援事業所や特別支援学校の見学	・企業向けセミナー ・業務の切り出し支援 ・求人受理	・各種助成金制度の活用支援 ・ジョブコーチ等の活用案内 ・職場定着支援

企業

3　事業実績

○　企業向けチーム支援事業の対象事業中、新たに障害者を雇用した企業の割合：53%（令和３年度）

「障害者向けチーム支援」の実施等によるハローワークマッチングの強化

職業安定局障害者雇用対策課
（内線5301）

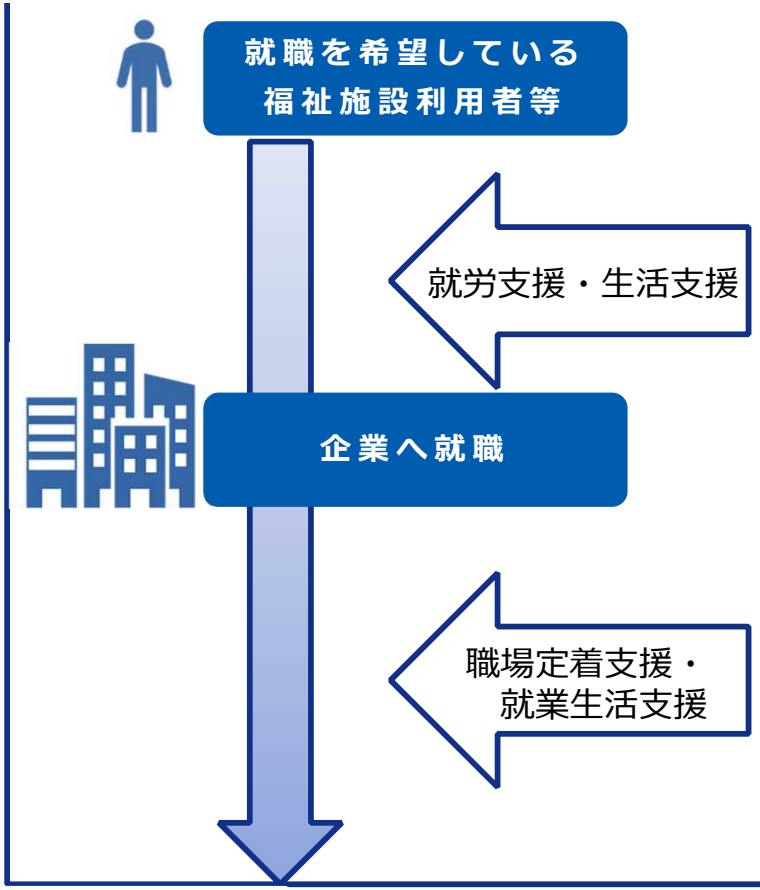
令和５年度概算要求額　17億円（18億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

・福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワーク職員（主査）と福祉施設の職員、その他の就職支援者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施（平成18年度から実施）

2　事業の概要・スキーム



就職準備段階

・就労支援計画の作成
・地域障害者職業センターによる職業評価の実施
・職場実習、職業訓練の実施

職業紹介

・個々の職業特性に応じた職業紹介
・個別求人開拓の実施

就職後

・職場訪問による職場定着支援
・ジョブコーチ支援の実施等
・障害者職業・生活支援センターと連携した就業生活支援

3　実施主体等

主査：ハローワーク職員

・専門援助部門が担当
・就職支援コーディネーターを配置し、関係機関と調整

副主査：福祉施設等職員

○地域障害者職業センター
○障害者就業・生活支援センター
○就労移行支援事業所
○職業能力開発校
○特別支援学校　　等

その他の就労支援者

○ジョブコーチ
○相談支援事業所
○福祉事務所
○発達障害者支援センター
○難病相談・支援センター
○医療機関　　等

4　事業実績

障害者向けチーム支援事業による障害者の就職率：５１．７％（令和３年度）

障害者就業・生活支援センターによる地域における就業支援

職業安定局障害者雇用対策課
地域就労支援室（内線5832）

令和５年度概算要求額　81億円（80億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

○　障害者就業・生活支援センター（以下「センター」という。）は障害者の職業生活における自立を図るため、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携の下、障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な支援を行い、障害者の雇用の促進及び安定を図る。

○　更に、全国の障害保健福祉圏域ごとに設置しているセンターは、各地域における中核的な就労支援機関として位置づけられており、個々の障害者のニーズに応じた相談・支援に加えて、地域の支援機関のネットワークの拠点としての役割を担う。

2　事業の概要等

＜就業面の支援＞

- 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
- 就職活動の支援、職場定着に向けた支援
- 障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所への助言と円滑な引き継ぎ
- 関係機関との連絡調整

＜生活面の支援＞

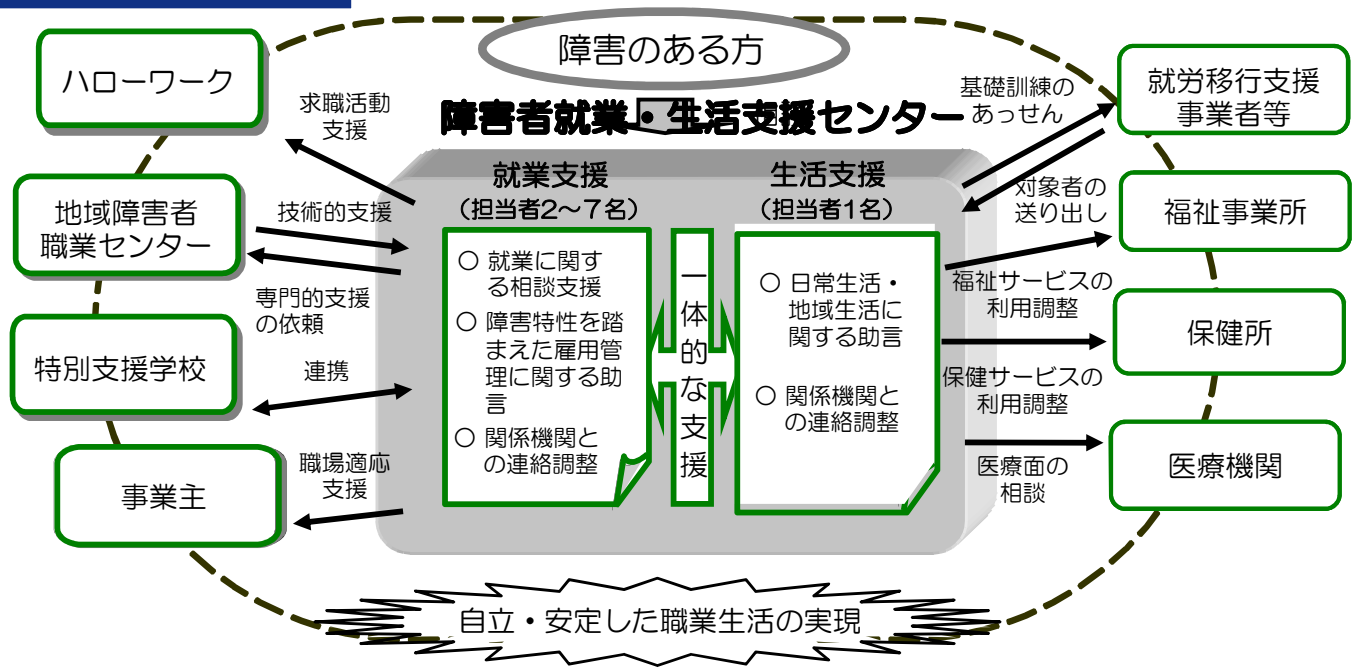
- 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活に関する助言
- 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言

【実施主体】

都道府県知事がセンターとして指定した法人

（一般社団法人、一般財団法人、社会福祉法人、特定非営利活動法人、医療法人）

3　事業スキーム



4　事業実績（令和３年度）

支援対象障害者数：210,199人

相談・支援件数：　支援対象障害者 1,291,475人　事業所 450,831人

就職件数（一般事業所）：15,832人　　就職率：78.0%　　定着率（１年）：81.4%

障害者の雇用を推進するためのテレワークの推進

職業安定局障害者雇用対策課
地域就労支援室（内線5854）

令和５年度概算要求額　75百万円（80百万円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

○ 障害者の多様な働き方の推進や、通勤が困難な者、感覚過敏等により通常の職場での勤務が困難な者等の雇用機会の確保のため、障害者雇用におけるテレワークの更なる推進が必要である。

▶ 障害者へのテレワークの導入は徐々に進みつつあるが、導入にあたっては、個々の障害の特性に応じたコミュニケーションや体調管理等の個別の対応が必要であることから、引き続き個別のコンサルティングを実施する。加えて、障害者へのテレワークを導入した企業に対して、運用面での課題への助言や障害者の職場定着に向けた相談支援を行う。

▶ また、ＤＸの進展等により、これまで障害者が担ってきた定型的な業務が減少し、障害者の雇用維持が難しくなる事案が生じることが懸念されており、障害者の新たな職域の開発が求められていることから、テレワーク導入を通じて、新たな職域開発に向けた雇用モデルの構築を支援する。

2　事業の概要等

① 導入ガイダンスの実施

障害者をテレワークにより雇用したいと考えている企業に対して、具体的な導入に向けた手順等の説明を行うガイダンスを実施する（集合・オンラインのハイブリッド形式：１回）

② コンサルティングの実施

・ テレワークの実施にあたっての個々の障害者の障害特性に応じた相談に応じる専門アドバイザーによる個別具体的なテレワーク導入に向けたコンサルティングを実施する（１企業最大５回）
・ 上記に加えて、テレワーク導入後の運用面の課題や障害者の職場定着に向けた相談を実施する（新規）。



③ 事例集等のインターネット上での周知

過去に作成した障害者のテレワークに関する事例集やフォーラムの動画等をインターネット上に掲載し、広く周知を行う。

④ テレワークを通じた新しい雇用モデルの構築

既存の業務を割り振ることによる従来型の障害者への職務選定の方法ではなく、企業全体の業務フローや情報システム、職務設定等の再設計を行う中で、テレワークにより実施する障害者の新たな職域開発を行う雇用モデルの構築を支援する（企業数：３社程度）（新規）。

事業実績：障害者雇用テレワーク促進フォーラム開催：１回 / 障害者雇用テレワーク企業向け導入ガイダンス開催：２回　（令和３年度）

福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業

職業安定局障害者雇用対策課
（内線5301）

令和５年度概算要求額　2.8億円（2.9億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	49/50		1/50

1　事業の目的

・障害者やその保護者、これらを取り巻く就労支援機関・特別支援学校・医療機関等関係機関の職員等は、企業就業への意識や実際に企業で就業するイメージが十分とは言えず、企業での就業に対する躊躇や諦めを持つなど、福祉から企業就業への円滑な移行が課題となっている。
・このため、関係機関の職員等に対し、企業での就業への理解促進を図り、企業での就業に対する不安感等を払拭させるため、地域のニーズを踏まえた支援を実施する。

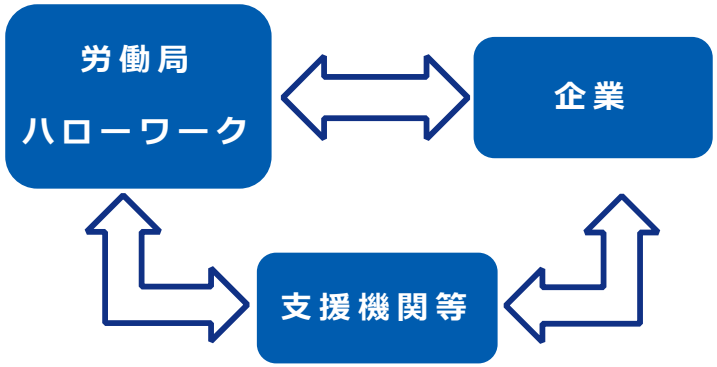
2　事業の概要・スキーム、実施主体等

事業の概要

①企業就労理解促進事業
- 就労支援機関、特別支援学校等、医療機関等を対象とした就労支援セミナー
- 障害者・保護者、就労支援機関、特別支援学校・大学等の職員、企業の人事担当者等を対象とした事業所見学会
- 障害者就労アドバイザーによる助言

②職場実習推進事業
- 職場実習に協力する事業所の情報収集
- 関係機関へ実習協力事業所の情報を提供
- 実習協力事業所への受入依頼
- 実習者の損害保険手続き、協力事業所への謝金支払
- 職場実習のための合同面接会の実施

③企業と福祉分野の連携促進事業
- 企業と就労移行支援事業所等との面談会及び見学会
- 就労移行支援事業所に関する情報発信の支援



実施主体

都道府県労働局、ハローワーク

事業実績

◆ハローワークにおける障害者の就職件数：96,180件（令和３年度）

トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース・短時間トライアルコース）

職業安定局障害者雇用対策課
（内線5868）

令和５年度概算要求額　12億円（13億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

障害者雇用の取組が遅れている事業所では、障害者雇用の経験が乏しいために、障害者に合った職域開発、雇用管理等のノウハウがなく、障害者を雇い入れることを躊躇する面があるところである。このため、これらの事業所に対して、障害者の試行雇用を通じ、障害者の雇用に対する理解を促進するとともに、障害者の業務遂行の可能性を見極め、試行雇用終了後に常用雇用への移行を進め、就業機会の確保を図ることとする。

2　事業の概要・スキーム

障害者トライアルコース

公共職業安定所等の紹介により、障害者を**1週間の就業時間20時間以上**で試行雇用する事業主に対して、助成金を支給する。

【助成額】

□**精神障害者以外**・・対象障害者１人当たり１か月**４万円（最大３か月）**の助成金を支給する。

□**精神障害者**・・・・対象障害者１人当たり１～３か月分までは１か月**８万円**、４～６か月分までは１か月**４万円**とし、７か月目以降は支給しない。

【試行雇用期間】

試行雇用は原則**３か月間（精神障害者については最大12か月）**とし、事業主と対象障害者との間で有期雇用契約を締結する。

※　障害者が**テレワーク**の勤務形態で働く場合には**最大６か月**までのトライアル雇用を可能とする。（4か月目以降は支給対象外）

障害者短時間トライアルコース

公共職業安定所等の紹介により、**精神障害者又は発達障害者**に対し、短時間の試行雇用を行う事業主に対して、助成金を支給する。

【助成額】

対象障害者１人当たり１か月**４万円（最大12か月）**の助成金を支給する。

【試行雇用期間】

試行雇用は**３か月から最大12か月間**とし、事業主と対象障害者との間で試行雇用当初は**１週間の就業時間10時間以上20時間未満**で、順次20時間以上を目指すことを内容とする有期雇用契約を締結する。

3　実施主体等

実施主体：都道府県労働局、ハローワーク
事業実績：試行雇用開始者数　6,831人（R3実績）

精神障害者等の就職及び雇用継続の促進に向けた支援事業（精神障害者雇用トータルサポーター）

職業安定局障害者雇用対策課
地域就労支援室（内線5854）

令和５年度概算要求額　14億円（15億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

○きめ細やかな支援を要する精神障害者等の求職者が増加していることから、障害特性を踏まえた専門的な就職支援や職場定着支援、及び事業主に対する精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助を実施する必要がある。
○ハローワークに精神障害者等の専門知識や支援経験を有する者を配置し、相談援助や専門的なカウンセリング等を実施する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

ハローワークにおいて、求職者に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施。
事業実績：精神障害者雇用トータルサポーターの支援終了者のうち、就職に向けた次の段階（①就職、②職業紹介、③職業訓練等へのあっせん）へ移行した者の割合　78.7%（令和３年度）

精神障害者（新規求職者約9.5万人）
○障害特性の理解が十分でない者
○職業生活上の課題整理が十分でない者
○離転職を繰り返す者
○コミュニケーションが特に困難な者
○メンタルヘルスに配慮を要する者
○安定所以外の支援機関の援助が得られない者

ハローワーク専門援助部門



精神保健福祉士や臨床心理士等の有資格者をハローワークに配置（全都道府県に計229名）

精神障害者雇用トータルサポーター

支援依頼

連携

地域障害者職業センター
- 職業評価
- 準備支援
- ジョブコーチ

専門機関
- 障害者就業・生活支援センター
- 就労移行支援事業所
- 医療機関　　等

支援内容

精神障害者に対する支援
- 就職に向けたカウンセリング
- 就職準備プログラム
- 職場実習のコーディネート
- 専門機関への誘導
- 職業相談、同行紹介
- 職場定着支援

企業に対する支援
- 精神障害者等の雇用に対する理解促進
- 雇い入れ支援
- 雇用管理に関する助言援助
- 先進事例の収集

発達障害者の就職及び雇用継続の促進に向けた支援事業（発達障害者雇用トータルサポーター）

職業安定局障害者雇用対策課
地域就労支援室（内線5854）

令和５年度概算要求額　4.6億円（4.7億円）　※（）内は前年度当初予算額

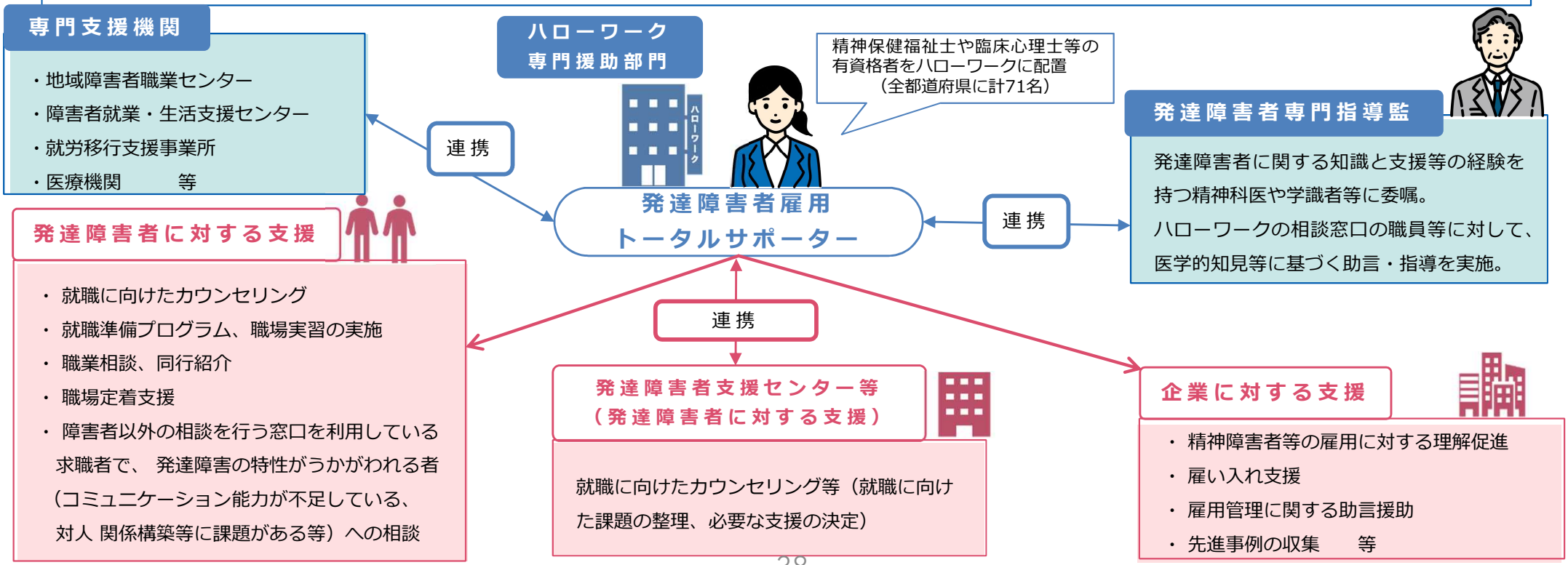
労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

○きめ細やかな支援を要する発達障害者の求職者が増加していることから、障害特性を踏まえた専門的な就職支援や職場定着支援、及び事業主に対する発達障害者の雇用に係る課題解決のための相談援助を実施する必要がある。
○ハローワークに発達障害者の専門知識や支援経験を有する者を配置し、相談援助や専門的なカウンセリング等を実施する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

ハローワークにおいて、求職者に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、発達障害者の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施。
事業実績：発達障害者雇用トータルサポーターの支援終了者のうち、就職に向けた次の段階（①就職、②職業紹介、③職業訓練等へのあっせん）へ移行した者の割合　81.0％（令和３年度）



拡充 就職活動に困難な課題を抱える障害のある学生等への就職支援

職業安定局障害者雇用対策課
地域就労支援室（内線5877）

令和５年度概算要求額　1.2億円（1.1億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	1/2		1/2

1　事業の目的

コミュニケーション能力の不足や対人関係の構築等に課題があるなど就職活動に困難な課題を有しており、卒業までに内定を得ることが困難な学生や発達障害等のために専門的な支援がないと就職活動自体が困難な学生等に対して、大学等と連携して支援が必要な学生等への早期把握を図るとともに、就職準備から就職・職場定着までの一貫したチーム支援を行う。

2　事業の概要・スキーム



大学等

キャリアセンター

学生相談室　等　担当者

支援内容

事業の周知、参加希望者の把握

ハローワークのチーム支援への誘導

雇用トータルサポーター（15人→18人）による支援

① 支援が必要な学生の早期把握や就職準備支援実施のための ノウハウ提供
② キャリアセンター等の担当者向け障害特性の理解促進

支援対象者

① 面接でのコミュニケーション等に不安を抱えており、大学等の職員等がハローワークとのチーム支援が必要であると判断した学生等
②発達障害等があり（疑い含む）、障害特性に応じた専門的な就職準備支援がないと就職活動ができない学生等
③障害があることを開示しての就職を希望している学生等

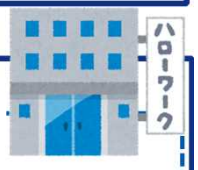


企業

雇用トータルサポーター（15人→18人）による支援

・事業所見学、求人開拓、定着支援の実施
・発達障害者等を雇用した経験のない企業に対する理解促進
・発達障害等の学生を採用した企業への雇用管理に係る助言

※障害者雇用率達成指導と絡めた障害学生の職場実習やマッチング支援も実施



ハローワーク

チーム支援

責任者（ハローワーク統括職業指導官等）
就職支援ナビゲーター（連携支援分（仮称））
雇用トータルサポーター（大学等支援分）
臨床心理士（委嘱）　等

支援内容

担当者制による相談、適職の選択、応募書類の作成指導、事業所見学、模擬面接、対人技能向上トレーニング、職場定着支援、心理的サポート　等
支援対象者②・③の学生に対しては、障害特性に応じたカウンセリングや就職活動を行うための準備支援、福祉事業所等におけるインターンシップ、障害特性に配慮した専門的な職業相談・紹介も実施

3　実施主体等

○ 就職活動に当たって課題を抱える学生等に対して、就職支援ナビゲーターが中心となって関係者がチームで支援を実施。なお、障害があり障害特性に応じた専門的支援が必要な学生には雇用トータルサポーター（大学等支援分）による個別支援を実施。
○ 就職準備から就職支援、職場定着支援までのトータル支援を実施。
事業実績：雇用トータルサポーター（大学等支援分）の支援対象者である卒業年次（既卒者を含む）の学生等のうち、就職した者の割合47.3%（令和３年度）

精神・発達障害者しごとサポーターの養成

職業安定局障害者雇用対策課
地域就労支援室（内線5788）

令和５年度概算要求額　15百万円（22百万円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりにより、職場定着を推進するため、企業内において、精神・発達障害者を温かく見守り、支援する応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成し、精神・発達障害者に対する正しい理解を促進する。

① 雇用される精神障害者が大幅に増加（障害者雇用状況報告 各年６月１日）
　平成23年　13,024人（障害者計366,199人）　→　令和３年　98,054人（障害者計597,786人）
② 精神障害者の低い定着率（ハローワークの職業紹介により就職した精神障害者の定着率（平成29年４月、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構）
　３か月経過時点　69.9%　　１年経過時点　49.3%
③ 精神障害者離職理由第１位は「職場の雰囲気・人間関係」（平成25年度障害者雇用実態調査）

2　事業の概要・スキーム

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座開催

- 企業の**一般労働者**の受講を勧奨
- 講師には**精神障害者雇用トータルサポーター**等

・精神保健福祉士
・臨床心理士　等

講習の内容
- ・共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法等）について
- ・精神疾患（発達障害を含む）の種類について
- ・精神・発達障害の特性について

- 企業からの要請に応じて職場内への**出前講座**を積極的に実施

【令和3年度実績】
精神・発達障害者しごとサポーター養成講座受講者数　18,446人
養成講座受講者の職業生活への活用度　94.5%
（受講者アンケートにおける「大変活かせる」「活かせる」の合計数／受講者数（人））

精神・発達障害者を支援する職場環境づくりを推進

受講後は精神・発達障害について基礎知識や理解を有することを自ら**職場内で表示**

障害特性を理解し、同僚として自然なサポートを行う応援者



シンボルマーク

・いつもと違う様子が見られたら一声かけよう！
・和やかな雰囲気づくりを心がけよう！

難病相談支援センターと連携した就労支援の強化

令和５年度概算要求額　2.2億円（2.2億円）※（）内は前年度当初予算額

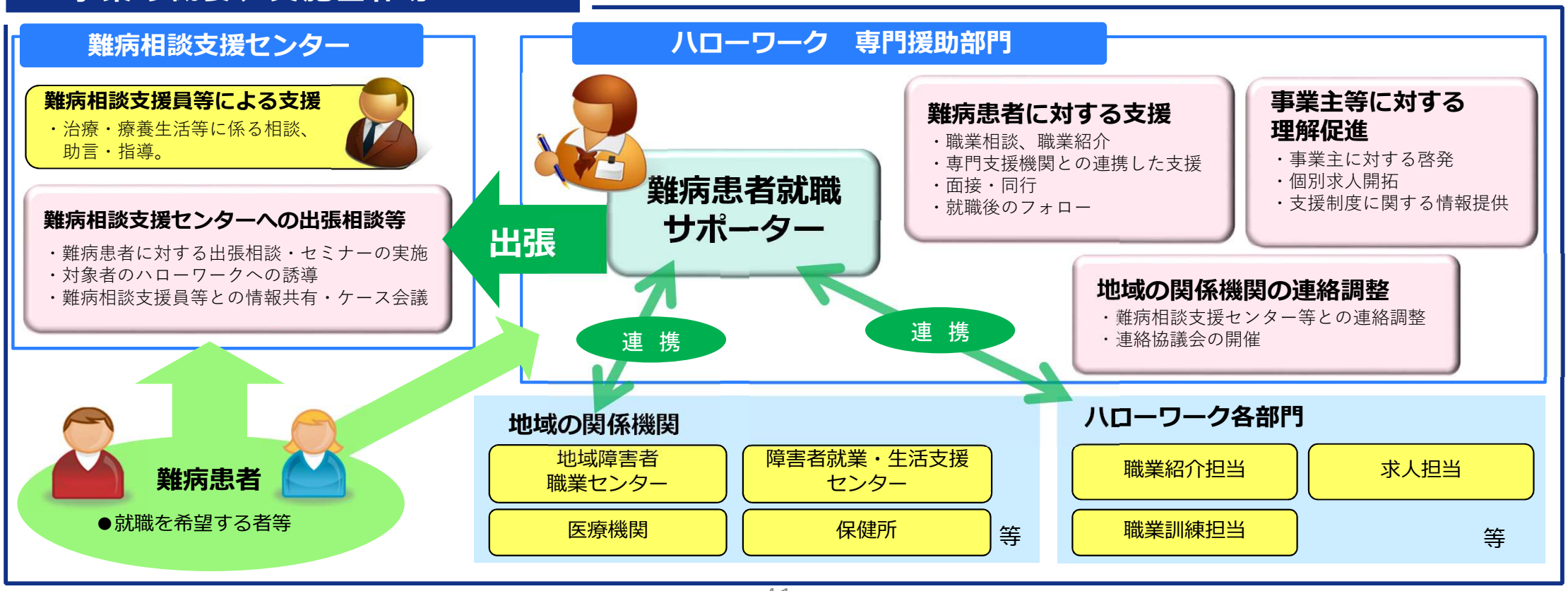
労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	1/2		1/2

1　事業の目的

○　ハローワークに「難病患者就職サポーター」（※）を配置し、難病相談支援センターをはじめとした地域の関係機関と連携しながら、個々の難病患者の希望や特性、配慮事項等を踏まえたきめ細かな職業相談・職業紹介及び定着支援等総合的な支援を実施。

※　配置数　：　全国51人
　　配置場所　：　ハローワークの専門援助窓口
　　採用要件　：　医療・社会福祉等の資格保有者又は実務経験者、キャリアコンサルタント・産業カウンセラー資格保有者等、難病患者の相談に関する業務経験１年以上等
　　事業実績　：　難病患者就職サポーターによる就職率64.8％（令和３年度実績）

2　事業の概要、実施主体等



特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）

令和５年度概算要求額　6.3億円（6.1億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

発達障害者は、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、就職・職場定着には困難が伴っている。
また、難病患者は、慢性疾患化して十分に働くことができる場合もあるが、実際の就労に当たっては様々な制限・困難に直面している。
このため、発達障害者及び難病患者の雇用を促進するため、これらの者を新たに雇用し、雇用管理等について配慮を行う事業主に対する助成を行う。

2　事業の概要、事業実績等

（1）　対象事業主

発達障害者又は難病患者※1を、公共職業安定所や一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

（2）　助成対象期間

１年（中小企業２年）

（3）　支給金額

50万円（中小企業の場合 120万円）※2

（4）　事業実績

①86.5%
対象労働者のうち6か月継続雇用された労働者の割合
（6か月間継続雇用者数／対象労働者数（令和3年度上半期））

②1,242件
対象労働者の雇入れ件数（令和3年度）

※1　治療方法が確立しておらず、長期の療養を必要とし、診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっている疾患のある者（障害者総合支援法の対象疾病を基に設定）

※2　特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6か月経過ごとに2回（中小企業の場合は4回）に分けて支給する。



外国人求職者等への就職支援

令和５年度概算要求額　11億円（11億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	18/25		7/25

1　事業の目的

我が国で活躍する外国人の安定的な就職の促進を図るため、我が国での就職を希望する留学生や専門的・技術的分野の外国人のほか、身分に基づく在留資格の外国人に対する全国的ネットワークによる就職支援を実施する。

2　事業の概要・スキーム、実施主体等

○　**日本での就職を希望する外国人留学生及び専門的・技術的分野の外国人材に対する支援**

→**外国人雇用サービスセンター**を、留学生や専門的・技術的分野の外国人の就職支援拠点と位置付け、ハローワークの全国ネットワークを活用し、**専門的かつきめ細やかな就職支援を行う。**また、一部の新卒応援ハローワークに**留学生コーナー**を設置し、外国人雇用サービスセンターと連携し、**担当者制によるきめ細やかな就職支援を実施。**

○　**定住外国人に対する支援**

→定住外国人が多く所在する地域を管轄するハローワークに**外国人雇用サービスコーナー**を設置し、専門相談員による職業相談や、個々の外国人の特性に応じた求人を開拓する。

Ⅰ．外国人雇用サービスセンター（４拠点）

留学生や専門的・技術的分野の外国人の就業を促進するための中核的施設として、ハローワークの全国ネットワークを活用した、職業相談や職業紹介のほか、外国人留学生向けの合同就職面接会やインターンシップ、就職ガイダンス等を実施。また大学とハローワークとの連携協定の締結等により連携を強化し、留学早期における就職支援から、就職後の定着支援まで一貫した支援を実施することにより、国内就職の促進を図る。

Ⅱ．留学生コーナー（２１拠点）

留学生の多い地域の労働局を中心に設置。外国人雇用サービスセンターと連携し、専門の相談員による担当者制でのきめ細やかな就職支援を実施

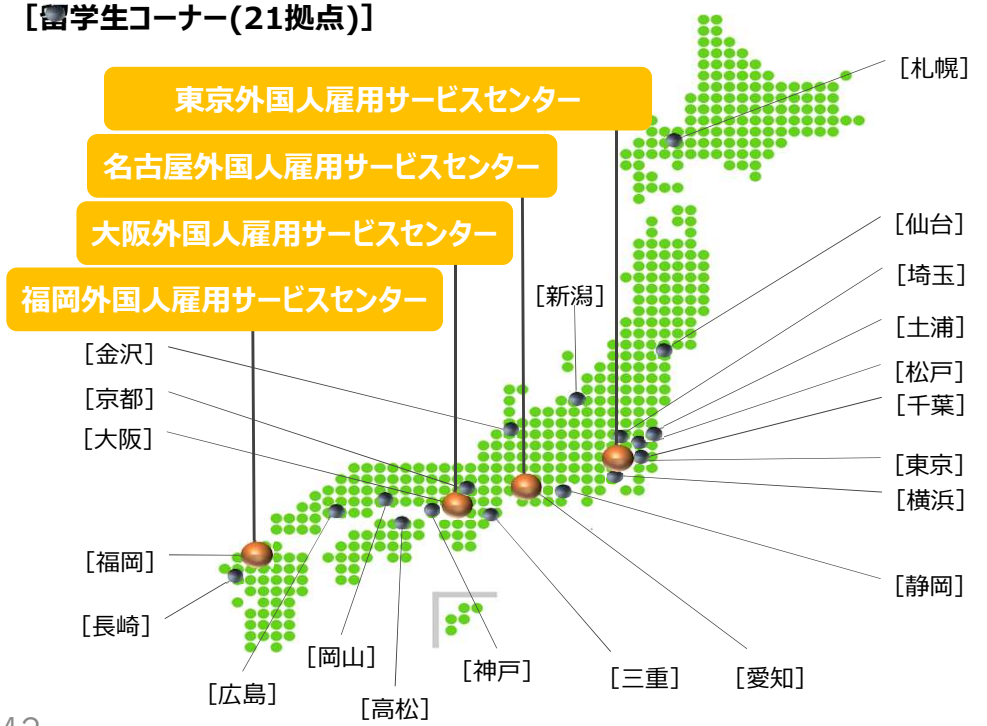
Ⅲ．外国人雇用サービスコーナー（１３９拠点）

定住外国人が多く所在する地域のハローワークを中心に設置。設置地域の特性に応じた言語の通訳員を配置し、専門の相談員による就職支援を実施。

※このほか、全国のハローワーク（544拠点）においても、外国人労働者が離転職した際の職業相談等に対応。

（事業実績（令和3年度））　上記各施設での職業相談件数　312,338件

【拠点図】



※外国人雇用サービスコーナー（１３９拠点）

企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進

職業安定局外国人雇用対策課
（内線5729、5720）

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

令和５年度概算要求額　12億円（12億円）※（）内は前年度当初予算額

1　事業の目的

外国人労働者が年々増加する中、事業主には、雇用する外国人労働者の職場定着に向けた適正な雇用管理が求められることから、事業主の雇用管理改善の取組及び外国人労働者の職場定着の促進を図るため、下記の取組を行う。

① ハローワークにおける外国人を雇用する事業主に対する、
- ➤ 外国人労働者の特性に応じた**適正な雇用管理の確保のための助言・指導**
- ➤ 外国人雇用状況届出による**外国人労働者の就業状況の的確な把握**

等のために必要な体制整備をはかる。

◆ 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針について

事業主は、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適応することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善を図るとともに、解雇等で離職する場合の再就職援助に努めなければならない（労働施策総合推進法第７条）。

→外国人を雇用する事業主が遵守すべき法令や努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだ「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」を策定

ハローワークはこの指針に基づき、外国人を雇用する事業所に対し必要な助言・指導を行っている。

② 外国人の雇用に関してコミュニケーションや受入手続き等の不安を課題とする事業主も多いことから、指針上選任が求められている雇用労務責任者※にかかる新たな講習を実施する。

※外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針
第六　外国人労働者の雇用労務責任者の選任
事業主は、外国人労働者を常時十人以上雇用するときは、この指針の第四に定める事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者（外国人労働者の雇用管理に関する責任者をいう。）として選任すること。

③ 外国人特有の事情に配慮して雇用管理改善に取り組む事業主に対して、その取組みに要した費用の一部を助成する。

2　事業の概要・スキーム・実施主体等

①ハローワークにおける支援体制の整備

- 外国人労働者の雇用管理状況の確認及びその改善のための助言・指導
- 外国人雇用状況届出情報と入管庁の在留管理情報とが突合できない事案等への対応
- 外国人労働者の雇用管理に関する専門的なアドバイスを希望する事業主への相談・援助

→**これらに対応した労働局・ハローワークの体制整備**

（事業実績（令和３年度））ハローワークにおける事業主訪問指導実施件数　12,529件

就職支援コーディネーター（雇用管理担当） 職業相談員（雇用管理担当）	外国人雇用管理アドバイザー（委嘱）
・外国人雇用管理に基づく、事業所訪問等による雇用管理改善のための助言・援助 ・入管庁の在留管理情報と突合できない事案等、外国人雇用状況届出の誤り等が疑われる事業主に対する確認　など	・外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題など、外国人を雇用する事業主からの様々な相談に対する事業所の実態に応じた高度かつ専門的な指導・援助 ※ 事業所から労働局への依頼に応じて活動

②外国人労働者雇用労務責任者講習モデル事業

学識経験者等から構成される、外国人労働者雇用労務責任者検討委員会を設置の上、雇用労務責任者にかかる講習カリキュラム等を策定する。国から委託を受けた民間団体等が全国５地域で当該カリキュラム等に基づき、外国人労働者を雇用する事業主等に対して、雇用管理全般に関する知識やノウハウを取得するための講習を試行的に実施
（令和５年度からの新規事業）

③人材確保等支援助成金

就業規則の多言語化や、外国人労働者向けの相談体制の整備、一時帰国のための休暇制度の創設等、雇用管理改善に取り組んだ事業主に対して、その費用の一部を助成
（事業実績（令和３年度））計画認定件数６件

新規 外国人の雇用に係る統計調査について

職業安定局外国人雇用対策課（内線5645）

令和５年度概算要求額　1.0億円（ － ）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

▶ **我が国の外国人労働者数**が一貫して増え続ける中（※）、**外国人労働者の雇用管理の実態、国内・国外からの労働移動の実態**を**適切に把握**することが必要。

※外国人雇用状況届出が義務付けられた2008年に48.6万人→直近の2021年に172.7万人

▶ しかし、**外国人労働者数は労働者全体の２～３％程度**であるため、**既存の統計では、把握が困難。**

▶ また、**ＯＥＣＤにおける外国人に関する国際比較**や、**持続可能な開発目標（SDGs）における外国人労働者に関する指標**等、統計による**国際比較性の担保も必要。**

⇒ 外国人労働者の雇用に係る新たな統計の整備が必要

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

▶ 外国人を雇用する事業所及び外国人労働者に対する調査により、**外国人労働者**の**雇用管理や入職離職の状況等**を**産業別、事業所規模別、在留資格等**の別に明らかにする。

▶ **令和５年度から調査実施。オンライン回答**を受け付けるとともに、労働者調査は**多言語で実施**することで高い回収率を目指す。

⇒ これにより、日本全体の雇用の状況と外国人の雇用の状況との比較が可能となるほか、今後の外国人雇用対策の検討に活用する。

※「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和4年度改訂）」及び「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」（令和4年6月14日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定）において、以下のように記載。

〇外国人労働者の労働条件、キャリア形成等の雇用管理の実態の把握に加え、我が国内外における労働移動等の実態を適切に把握するための統計の整備を行う。

▶ 実施主体：厚生労働省が公的統計調査として実施（調査に係る作業は民間団体に委託）

外国人技能実習機構交付金

人材開発統括官付
海外人材育成担当参事官室
（内線5603）

令和５年度概算要求額　62億円（62億円）※（）内は前年度当初予算額

一般会計　14億円（14億円）
労災勘定　12億円（13億円）
雇用勘定　36億円（35億円）

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
1/5	3/5		1/5

1　事業の目的

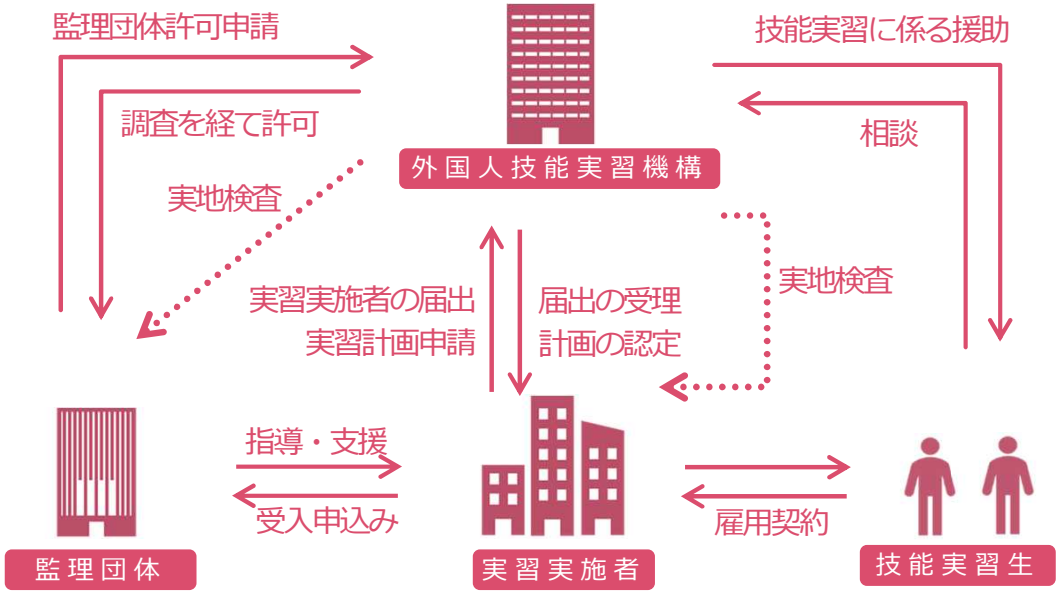
外国人の技能等の修得等に関し、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力を推進することを目的とする。

2　事業の概要・スキーム

<主な事務>

1．　技能実習計画の認定
2．　実習実施者や監理団体への実地検査
3．　実習実施者の届出の受理
4．　監理団体の許可に関する調査
5．　技能実習生に対する相談・援助　等

技能実習生数（令和３年末）：276,123人
監理団体数（令和３年度末）：3,503
実習実施者数（令和２年度）：66,817



令和３年度実績：技能実習計画の認定件数　175,098件

3　実施主体等

○実施主体　：外国人技能実習機構（認可法人）
　　※法務大臣及び厚生労働大臣が設立を認可
○設置根拠　：外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律
○交付金　　：法96条に基づき、国が交付
○設立年月日：平成29年１月25日（設立登記日）
○資本金　　：１億9,304万円（国からの出資額）
○本部　〒108-0075　東京都港区海岸３-９-15 LOOP X ３階
　　電話番号：03－6712－1523（代表）
　　ホームページ：https://www.otit.go.jp/
○役員　理事長　大谷　晃大
　　理　事　木塚　欽也
　　清水　洋樹
　　髙澤　滝夫
　　監　事　杉澤　直樹
　　藤川　裕紀子（非常勤）　※令和４年4月1日時点

新規 推進枠

技能実習制度適正化に向けた調査研究事業

人材開発統括官付
海外人材育成担当参事官室
（内線5988）

令和５年度概算要求額　49百万円（－）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

○　技能実習制度は、本年、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）の施行後５年（本年11月）を迎え、**同法附則の規定により、見直しの検討等が求められている**ところ。

○　**制度施行後初の見直しであることから注目度も高く、施行状況を適切に把握することが必要。**
特に**送出国における技能実習生からの費用徴収の実態等**や、**国内における実習実施者、監理団体の体制等の実態及び技能実習生に係る実習上の課題等**について詳細に把握するため、**多角的な調査が必要**であることから、本事業を行うもの。

2 事業の概要・スキーム

１．主要な送出国等におけるヒアリング調査等

・　技能実習生の主要な送出国等（※）における技能実習生からの送出しに係る費用徴収の実態や、送出機関と監理団体との金銭取引の実態等について、送出機関や政府関係機関等へのヒアリング等の現地調査等を行う。
※　ベトナム、中国、インドネシア、フィリピン等、技能実習生の送出しが多い国等を想定。

２．国内の監理団体・実習実施者・技能実習生に対する調査

・　技能実習制度をめぐる諸問題について、監理団体のみならず、実習実施者、技能実習生に対しても、調査票等による調査を実施し、多角的に実態の把握・分析を図る。

・　具体的には、労使間や監理団体・実習実施者間の諸問題等、３者に関連する問題について、それぞれの視点から調査・把握を行う。
加えて、監理団体の運営実態や人員等の体制、監理事業及び相談支援を行う上での課題について、実習実施者の実習体制や実習に係る取組や実習を進める上での課題について、技能実習生の就労状況や生活に係る課題等について、各々の固有の課題や実態等についても、併せて調査・把握し、分析を行う。

→　上記１及び２の成果を取りまとめた報告書を取りまとめるとともに、制度見直しの検討状況に応じて、関係審議会等での検討に資する中間データ・資料作成を実施。

3 実施主体等

事業の実施主体：委託事業（株式会社等に委託）

拡充 就職氷河期世代の就職支援のためのハローワーク専門窓口設置及び担当者制による支援

職業安定局総務課首席職業指導官室（内線5634）

令和５年度概算要求額　19億円（18億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的





○　就職氷河期世代の不安定就労者は、職務経歴を積めていない、就職活動の失敗により自分に自信が持てないなど、様々な課題を抱えている者が多い。

○　こうした課題に対応するため、ハローワークに専門窓口を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等、それぞれの専門担当者がチームを結成し就職から職場定着まで一貫して支援。

＜専門窓口数＞　　82か所

＜体制＞　就労・生活支援アドバイザー：82人　（主にキャリアコンサルティング、生活設計の相談、定着支援等を担当）

就職支援コーディネーター：**112人　→　142人　（30名増）**　（主に求人開拓、セミナー企画を担当）

職業相談員：144人（主に初回相談を担当）

2　事業の概要・スキーム・実施主体等

ハローワークに誘導（広報の実施、関係機関との連携等）　→　ハローワークにおけるチーム支援　→　就職　→　定着支援

就職氷河期世代の不安定就労者



広報による誘導





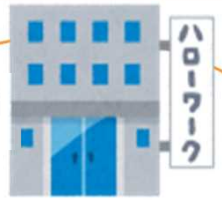
関係機関からの誘導

・企業に評価される職務経歴が乏しい
・正社員就職のためのスキルが足りない
・自分に自信がない　等



専門窓口





就職可能性の高い求人開拓

就職氷河期世代向け面接会の開催

自分の強みの再発見

専門担当者による個別の就職支援を実施

職務経歴書作成指導
模擬面接

職業訓練あっせん

個別支援計画の作成

キャリアコンサルティング

令和３年度正社員就職件数：7,069件

伴走型支援を実施



就職



定着に向けた支援

推進枠

地域若者サポートステーション事業

人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室（内線5937）

令和５年度概算要求額　48億円（47億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	7/10		3/10

1　事業の目的

就労に当たって困難を抱える若者等（15～49歳の無業の方）が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、地方公共団体と協働し、職業的自立に向けた就労支援を実施することを目的とする。

地方公共団体は、サポステが入居する施設の無償貸与や減免措置、地方公共団体の広報誌等におけるサポステの広報など、地域の実情を踏まえた措置を実施。

2　事業概要等

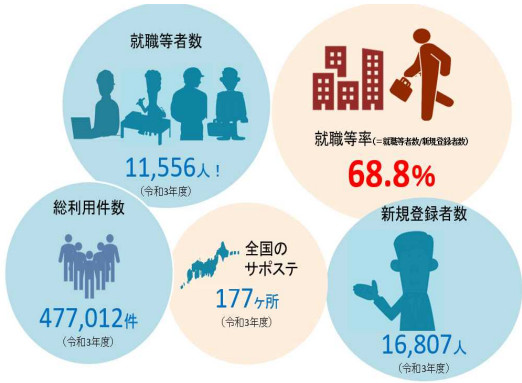
実施主体

都道府県労働局がNPO法人等の民間団体に委託。令和４年度177か所（全都道府県に設置）。

支援内容

- キャリアコンサルタントによる相談内容等を踏まえ、**個別の支援計画を作成。**
- コミュニケーション訓練、ビジネスマナー研修、就活セミナーなど、**利用者の個別ニーズを踏まえた様々なプログラム**を実施。
- **オンラインによる個別相談等も可能。**
- 高校・ハローワーク等の関係機関と連携し、就労を希望する中退者等の把握、サポステ職員が**学校や自宅等へ訪問するアウトリーチ支援**を実施。
- OJTとoff-JTを組み合わせた**職場体験プログラム**を実施。体験終了後は、職場体験実施事業所等での就労に向けた支援を実施。
- **合宿形式を含めた集中訓練プログラム**を実施し、生活習慣の改善、コミュニケーション能力の向上、ビジネスマナーの習得などを集中的に支援。
- 就職後、**職場への定着・ステップアップに向けたフォローアップ相談**を実施。
- 必要に応じて、**地域の関係機関（福祉機関等）との連携（リファー）**。





サポステ　地域若者サポートステーション

推進枠

新規学卒者等への支援の充実

人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室
（内線5334）

令和５年度概算要求額　90億円（90億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	17/20		3/20

1　事業の目的

○　新型コロナウイルス感染症の影響の長期化により、新規学卒者等の就職率はコロナ禍前の水準までは回復しておらず、また、中小企業においても若年者の人材確保難や早期離職問題が顕在化している。

○　さらに、家族の世話や介護を担う学生等の就職活動に特に困難を抱える者をはじめとして、コミュニケーション等に課題を抱えるなど、卒業までに内定を得ることが困難な学生も一定数存在しており、その課題は一層、複雑化・困難化している。

○　このような中で、新規学卒者等の状況に即した的確な対策を講じることにより、新規学卒者等の安定就職と企業の人材確保を強力に推進する。

2　事業の概要・スキーム

新卒応援ハローワーク（55箇所）

就職支援ナビゲーター（1,324人）



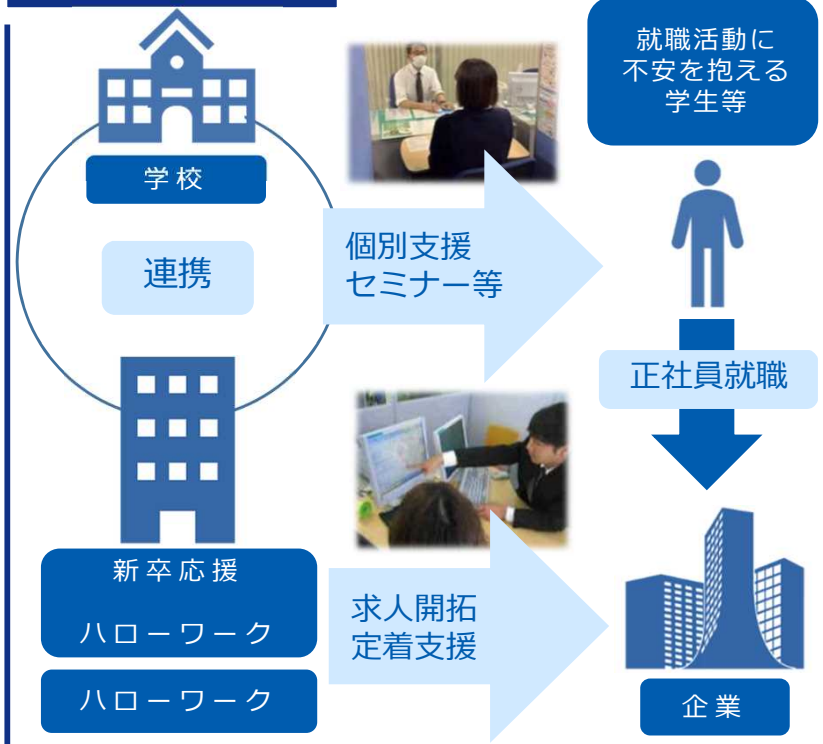


- 学卒分（175人）：就職活動に不安を抱える学生等への支援
- 学卒・若者支援分（1,049人）：早期離職のリスクを抱えた学生等への支援
企業に対するマッチング支援
- 連携支援分（仮称）（100人）：家族の世話や介護を担う学生等の、就職活動に特に困難を抱える学生等への支援

- 担当者制によるきめ細かな個別支援、面接指導の実施等
- 学校担当者制による出張相談・セミナーなど大学等と連携した支援
- 新卒者等向けの求人開拓の積極的な実施
- 事業者及び労働者に対する就職後の定着支援　など

令和３年度実績：就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数　16.3万人

3　実施主体等



拡充 テレワーク・ワンストップ・サポート事業

雇用環境・均等局在宅労働課
（内線7850）

令和５年度概算要求額　1.2億円（1.3億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
1/2	1/2		

1 事業の目的

➢ テレワークに関する労務管理やＩＣＴ（情報通信技術）の双方についてワンストップで相談できる窓口の設置等により、良質なテレワークの導入・定着を図り、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方の定着・促進を図る

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

※下線が拡充部分

➢ テレワークを導入しようとする企業等に対しワンストップでの総合的な相談支援を行う拠点として、テレワーク相談センターを設置し、一体的な支援を実施

① 相談対応

テレワークの導入・実施時の労務管理やＩＣＴ（情報通信技術）に関する課題について、窓口のほか、電話や電子メールによりアドバイス ※令和３年度におけるテレワーク相談センターに対する相談等件数：7,694件

② コンサルティングの実施

専門的知識を有するテレワークマネージャーが、企業等からの要望に応じ、具体的な導入支援を行うコンサルティングを実施。特に、テレワークの普及が進んでいない業種等に対してアウトリーチ型のコンサルティングを実施

③ 全国セミナー・個別相談会の開催

中小企業や地方企業への普及促進のための全国セミナーの開催、周知ツールの作成と周知（テレワーク活用の事例集を作成し、周知）。管理職向けのテレワークマネジメントスキル向上のためのセミナーやテレワーク対象労働者向けのＩＴリテラシー向上のためのセミナーを実施

④ 総合ポータルサイトによる情報発信

厚生労働省と総務省が運営するテレワーク関連のウェブサイトを整理・統合し、新たな総合ポータルサイトを設置、より利用者目線に立ったサイトを運営

実施主体：株式会社等



拡充 「多様な正社員」制度に係る調査研究・導入支援等の実施

雇用環境・均等局
総務課雇用環境政策室（内線7805）

令和５年度概算要求額　61百万円（54百万円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

※下線が拡充部分

1 事業の目的

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になってきている中、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、近年、大企業を中心に導入が相次いでいる「ジョブ型」の働き方については、仕事へのモチベーションを高め、労働者の能力発揮と生産性向上につながるなど、企業と労働者の双方にメリットをもたらす可能性がある。このため、アンケート調査による実態把握を行うとともに、有識者による検討会を開催し、いわゆる「ジョブ型」を含む多様な正社員の在り方について検討を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

委託事業（民間団体）

有識者による検討会

アンケート調査

支援員による導入支援の実施	「多様な正社員」制度導入支援セミナーの開催 ※令和３年度参加者数 718人	多様な働き方の実現に資する先行企業の事例収集	事例やセミナー動画をサイトで配信

・事業主の自主的な取組を促進
・多様な働き方に係る実態把握

多様な働き方を選択できる労働市場の形成

参考

経済財政運営と改革の基本方針2022【R4.6.7閣議決定】
第2章新しい資本主義に向けた改革
1. 新しい資本主義に向けた重点投資分野
（多様な働き方の推進）より抜粋

人的資本投資の取組とともに、働く人のエンゲージメント※と生産性を高めていくことを目指して働き方改革を進め、働く人の個々のニーズに基づいてジョブ型の雇用形態を始め多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備に取り組む。

男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）

雇用環境・均等局職業生活両立課
（内線7859）

令和５年度概算要求額　1.3億円（1.2億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

■「イクメンプロジェクト」とは、積極的に育児をする男性「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報・支援するプロジェクト（H22年度から実施）

■令和５年度においては、改正育児・介護休業法を円滑に試行するため、改正法に沿った企業の取組を促進するセミナーの開催、企業版両親学級等の取組促進を図るとともに、令和５年４月から試行される育児休業取得状況の公表の義務化に伴う企業の取組促進キャンペーンを実施し、男性の育休取得促進を強力に推進する。

数値目標

★ 男性の育児休業取得率：現状 13.97%(2021年度) → 目標 30%（2025年）
★ 第１子出産前後の女性の継続就業率：現状 53.1%(2015年) → 目標 55%(2020年)、70%（2025年）

育てる男が、家族を変える。社会が動く。
育MEN イクメンプロジェクト

2　事業の概要・スキーム、実施主体等

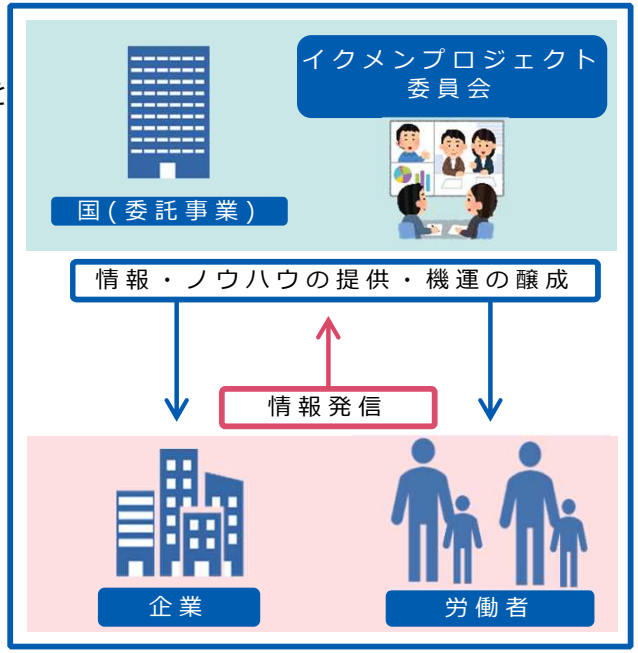
○育児休業に関する情報開示の促進＜新規＞
・令和5年4月から従業員1,000人超の企業に義務化される男性の育児休業取得率の公表に関し、公表結果を分析のうえ取得率上位の企業の好事例、公表の効果等を取り上げるなど、労働市場の機能強化に向けて、企業の情報開示の促進を図る
・経営層に訴求するため、経済誌等とのタイアップ記事の掲載等

○経営層・企業向けセミナー・若年層セミナーの実施（企業版両親学級を含む）
・企業の取組を促進する経営層・企業向け、今後育児を担う若年層向けセミナーの充実を図る
・企業版両親学級の取組を促進するため、セミナーの開催による普及を図るとともに研修動画や資料等の充実を図る

○好事例の展開及び実践マニュアルの周知
雇用環境整備や労働者への個別周知の効果的な取組事例などを収集し、公式サイト等で展開

○普及啓発資料の作成
男性の育児休業の取得促進に向け、周知資料の母子健康手帳との同時配付や周知・啓発動画の配信等により子どもが産まれる予定の全プレパパ・プレママに周知を徹底

○公式サイトの運用・発信力強化
改正育介法の周知やイクボス宣言・育児体験談等の投稿を促し、参加型サイトとしての強化を図る
＜R３年度実績＞イクメンプロジェクト公式サイトアクセス件数　1,167,930件



実施主体
委託事業（株式会社）

拡充 中小企業育児・介護休業等推進支援等事業

雇用環境・均等局職業生活両立課
（内線7859）

令和５年度概算要求額　3.0億円（3.0億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

子育て期の労働者及び主な介護の担い手である働き盛り世代の離職防止の観点から、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施する。また、介護に直面する前の制度の周知や正しい知識の付与が重要であることから、介護休業制度等の周知事業を実施する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

※下線部が拡充部分

＜事業主・労働者支援＞

(1)中小企業育児・介護休業等推進支援事業

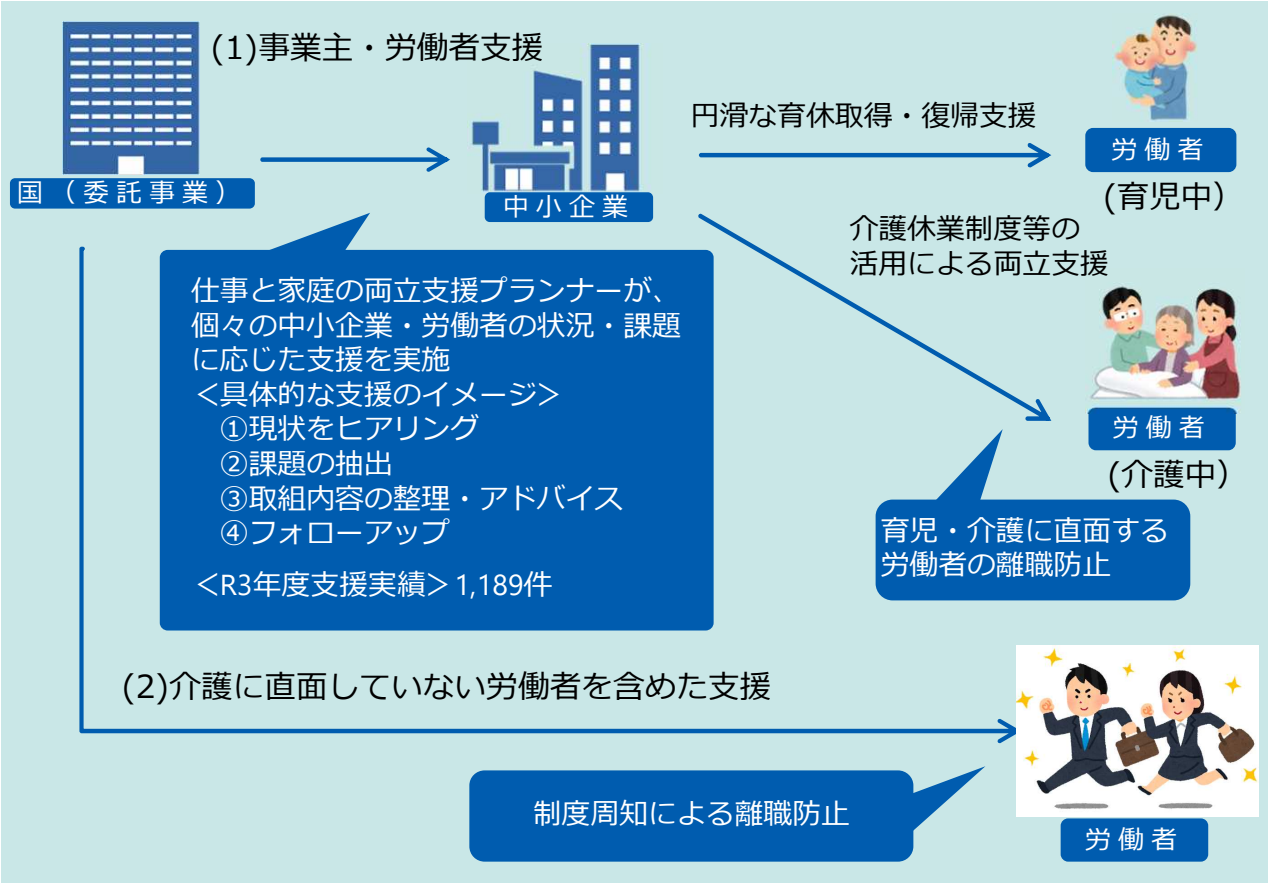
○中小企業で働く労働者の育児休業・介護休業の取得や休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施する。（支援担当者80人→85人）
○改正育児・介護休業法に基づく雇用環境整備や個別周知・意向確認等について好事例の提供、各社の課題等を踏まえた効果的な手法の提案、個別労働者の育休復帰支援プラン等の取組を支援する。

＜介護等に直面していない労働者を含めた支援＞

(2)従業員の介護離職防止のための介護休業制度等周知事業

介護休業制度特設サイトを受け皿としてインターネット広告等の拡大やリーフレット配付により、労働者等に介護休業制度や育児休業制度を予め広く周知し、介護に直面した際の離職を防止するとともに、仕事と育児、介護を両立しやすい職場環境づくりを促進する。

実施主体　委託事業（株式会社）



各当事者に働き掛けることで効果的に育休取得促進・介護離職防止等に取り組む

拡充

両立支援等助成金

雇用環境・均等局職業生活両立課
（内線7929）

令和５年度概算要求額　105億円（106億円）　※（）内は前年度当初予算額

令和３年度執行額：出生時両立支援コース　50.2億円
介護離職防止支援コース　2.1億円
育児休業等支援コース　32.5億円

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に対する事業主等の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2　事業の概要・スキーム

※下線部が新設・拡充部分

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）　58.5億円(61.1億円)

【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日以上の育児休業を取得させた中小企業事業主に支給する。
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種受給年度に育休対象の男性が５人未満かつ取得率70%以上の事業主は、３年以内に２年連続70%以上となった場合も対象

第1種	育児休業取得	20万円	※1回限り
	代替要員加算	20万円（3人以上45万円）	
	育児休業等に関する情報公表加算	2万円	
第2種	育児休業取得率の30%以上上昇等	1年以内達成：60万円 2年以内達成：40万円 3年以内達成：20万円	※1回限り

介護離職防止支援コース　2.9億円（ 2.2億円）

「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
　ⅰ）（①への加算）**業務代替支援加算**：介護休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）また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
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）
　ⅱ）（①、②への加算）**個別周知・環境整備加算**：介護を申し出た労働者に対する個別周知及び仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合
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	30万円	※1年度各5人まで
	職場復帰時	30万円	
ⅰ）（①への加算）業務代替支援加算		新規雇用20万円、手当支給等5万円	
②介護両立支援制度		30万円	※1年度5人まで
ⅱ）（①、②への加算）個別周知・環境整備加算		15万円	
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）※1年度5人まで 5人以上10日未満　20万円 10人以上　35万円	

育児休業等支援コース　40.0億円（ 38.2億円）

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	30万円	※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	30万円		
③業務代替支援	ア　新規雇用（派遣を含む）※50万円 イ　手当支給等※10万円 ※有期雇用者加算10万円	※ア、イあわせて、初回から5年以内に1年度10人まで	
④職場復帰後支援	制度導入 30万円	制度利用 A　看護休暇制度 1,000円×時間 B　保育サービス費用　実支出額の2/3補助	※制度導入は1回限り、制度利用は初回から3年以内に5人まで
育児休業等に関する情報公表加算	①～④いずれかへの加算として2万円	※1回限り	
⑤新型コロナウイルス感染症対応特例	1人あたり10万円　※10人まで（上限100万円）		

【育児休業等に関する情報公表加算】
出生時両立支援コース（第１種）及び育児休業等支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例以外）について、申請前の直近年度に係る以下①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、**支給額を加算（各コース１回限り）**。
①男性の育児休業等取得率　②女性の育児休業取得率　③男女別の平均育休取得日数

【経過措置】4.0億円（ 4.2億円）

労働者協同組合法の円滑な施行のための経費

雇用環境・均等局勤労者生活課
（内線5363）

令和５年度概算要求額　　40百万円（67百万円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

労働者協同組合法は、各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就労する機会が必ずしも十分に確保されていない現状等を踏まえ、組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、組合員自らが事業に従事することを基本原理とする新たな法人組織である「労働者協同組合」について、その設立、管理、その他必要な事項を定めた法律である。

当該法律は、労働者協同組合により、多様な就労の機会を創出することを促進するとともに、当該組織を通じて地域における多様な需要に応じた事業が行われることを促進し、もって持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的とし、令和２年12月4日に議員立法として法案成立し、同年12月11日に公布されたもの。

労働者協同組合法は、令和４年10月に施行されることとなっており、組合の設立を希望する方への支援や、労働者協同組合制度の周知・広報、その他円滑な法律の施行のために必要な事業を行うもの。

2 事業の内容・スキーム

厚生労働省 → 委託 → 受託事業者

受託事業者
- 相談窓口（電話相談、メール相談）
- フォーラムの開催　→認知度の向上
- Webサイトでの周知広報、情報発信

相談・申し込み ↑　↓ 支援・情報発信

企業組合、NPO法人等

●施行日（令和4年10月1日）から3年以内の暫定的な措置として、施行日時点で活動している企業組合・NPO法人から労働者協同組合への円滑な移行が可能。

●本事業の実施により、NPO法人等からの円滑な移行等を促進。

3 実施主体等

民間事業者（受託事業者）

新規

働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種等対応コース）

労働基準局労働条件政策課
（内線5524）

令和５年度概算要求額　42億円（－）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1　事業の目的

○令和６年４月には上限規制の猶予事業・業務への適用が予定されているところであるが、これらの業種等については、特に建設業など一部の業種において顕著な長時間労働の実態が認められるなど更なる支援が必要である。
○各業種・業務について法規制が異なることから、各々の業種において成果目標を設ける。

2　事業の概要・スキーム

【助成対象】
就業規則等の作成・変更費用、研修費用（業務研修を含む）、外部専門家によるコンサルティング費用、労務管理用機器等の導入・更新費用、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用、人材確保等のための費用等 労働時間短縮や生産性向上に向けた取組に必要な経費

各業種への助成金対応　※実施主体：都道府県労働局　補助率３/４
事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備･機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成。

	建設事業	自動車運転の業務	医業に従事する医師	砂糖製造業（鹿児島県･沖縄県）
特徴	･上限規制の態様は一般則と同様（災害の復旧･復興の事業を除く。） ･週休２日工事を推奨する観点から成果目標を設定。	･特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間。 ･改善基準告示の改正に係る議論の内容を踏まえ、勤務間インターバルの確保を推進する成果目標を設定。	･特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外･休日労働の上限が960時間（一定の要件を満たす医療機関においては最大1,860時間）。 ･月100時間超の場合は勤務間インターバル９時間の確保が必要であることを踏まえ、勤務間インターバルの確保を推進する成果目標を設定。 ･申請対象を中小規模の医療機関（労働者300人以下）へ拡大。	･上限規制の態様は一般則と同様。
成果目標と上限額	【36協定の見直し】 ①月80H超→月60H以下：250万円 ②月80H超→月60～80H：150万円 ③月60～80H→60H以下：200万円 【週休２日制の導入】 ４週４休から４週８休まで、１日増加するごとに25万円を支給	【36協定の見直し】 ①月80H超→月60H以下：250万円 ②月80H超→月60～80H：150万円 ③月60～80H→月60H以下：200万円 【インターバル導入】 ９H～11H：100万円 11H以上：150万円	【36協定の見直し】 ①月100H超→月80H以下：250万円 ②月90H→月80H以下：200万円 ③月80H超→月80H以下：150万円 【インターバル導入】 ９H～11H：100万円 11H以上　：150万円	【36協定の見直し】 ①月80H超→月60H以下：250万円 ②月80H超→月60～80H：150万円 ③月60～80H→月60H以下：200万円

拡充

医療従事者の確保・定着に向けた勤務環境改善のための取組

労働基準局
労働条件政策課
（内線5545）

令和５年度概算要求額　9.3億円（8.9億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1　事業の目的

国民が将来にわたり質の高い医療サービスを受けるためには、長時間労働など厳しい勤務環境におかれている医療従事者の勤務環境の整備が喫緊の課題であることから、労務管理支援など、医療機関の勤務環境改善に向けた主体的な取組に対する支援の充実を図ることにより、医療従事者全体の勤務環境の改善に向けた取組の充実につなげる。

2　事業の概要・スキーム・実施主体等

都道府県医療勤務環境改善支援センターによる労務管理支援【医療労務管理支援事業】

全国47都道府県の医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）に労務管理の専門家（医療労務管理アドバイザー）を配置し、医療機関からの各種相談対応、医療労務管理アドバイザー派遣による個別支援、上限規制の適用に向けた時短計画の策定支援、年間を通じ勤務環境改善に係る包括的な支援を行う特別支援の実施など、医療従事者の勤務環境改善に向けた取組みの支援をする。

また、医師の上限規制の適用開始に向け、働き方改革セミナーの開催や個別の医療機関訪問実施等による法制度の周知・取組の呼びかけの徹底を図る。



事業実績(令和3年度)：全都道府県に勤改センターを設置し支援等を実施

勤改センターの支援機能の充実、医療機関に対する情報発信

医療機関における働き方の実態把握と分析、好事例を収集して提供することにより勤改センターの支援の充実を図る。

（実施事項）
- 医療機関の勤務環境改善にかかる事例収集
- 全病院有床診療所を対象としたアンケート調査　等

上限規制などの制度概要、各種支援施策、自主的改善の取組に活用できる支援ツールなど、医療機関に対して勤務環境改善に有用な情報を発信。

（実施事項）
- ポータルサイト（いきサポ）の運営　等

いきサポ

医療機関の宿日直許可申請に係る相談への対応等【相談窓口運営等事業】【新規】

医師の時間外休日労働の上限規制に際し宿日直許可の有無を踏まえた労働時間の現状把握が喫緊の課題。労働基準監督署への許可申請や相談に対する不安から申請や相談が進んでいない状況もあることから、上限規制の施行に向けた緊急の対策として、全国統一の相談窓口を設置し医療機関の相談に適切に対応する。

併せて、上限規制の施行に当たって勤改センターの相談機能の充実を図るため、医療労務に精通したスーパーバイザーを配置し、勤改センターのアドバイザーの支援力の底上げを行う。



拡充 自動車運転者の労働時間改善に向けた荷主等への対策事業

労働基準局労働条件政策課（内線5389）
労働基準局監督課（内線5542）

令和５年度概算要求額　2.6億円（2.1億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1　事業の目的

・　自動車運転者は、①他業種の労働者と比較して長時間労働の実態にある　②業務における過重な負荷による脳・心臓疾患の労災支給決定件数が最も多い職種となっている。　⇒　労働条件及び安全衛生の確保・改善が喫緊の課題。
・　長時間労働の背景には、トラック運送業における荷主都合による手待ち時間の発生など、取引上の慣行から労働時間の短縮が進まない等の問題あり。　⇒　荷主等の取引先との取引条件改善などの環境整備を強力に推進する必要がある。
・　自動車運転の業務等の時間外労働の上限規制の適用猶予業種は、令和6年度から上限規制の適用が開始。
⇒上限規制や見直し後の改善基準告示等の事業者や労働者への集中的周知、企業・国民等の更なる理解のため周知・広報。

2　事業の概要・スキーム・実施主体等

（１）　荷主と運送事業者による取引環境改善の促進

○ トラック運送事業者と荷主向けの相談センター【新規】

○ 荷主と運送事業者向けセミナーの開催【新規】

○ 自動車ポータルサイトの継続運営

（２）　時間外労働上限規制等の周知・広報

○ 適用猶予業種の事業者・労働者向け周知・広報【新規】

○ 改善基準告示の事業者・運転者向け周知・広報

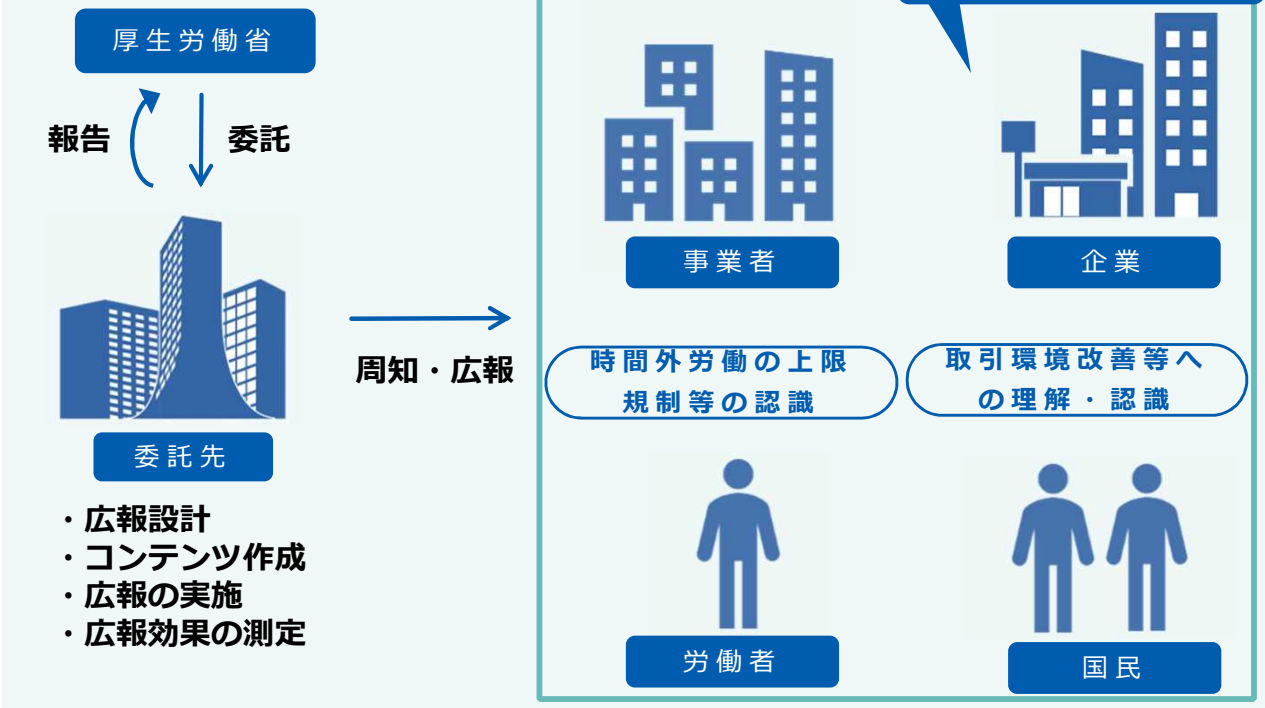
○ 企業・国民向け周知広報【新規】

取引環境改善への企業の理解・社会の認識が必要

実施主体等

実施主体：民間委託事業者
事業実績（令和3年度）：自動車ポータルサイトユーザー数　91,901人
（同一ユーザーの重複訪問は数値に含まない）

（２）周知・広報



中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

雇用環境・均等局有期・短時間労働課（内線5275）
労働基準局労働条件政策課（内線5524）

令和５年度概算要求額　37億円（44億円）※（）内は前年度当初予算額。労災・雇用折半。

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
1/2	1/2		

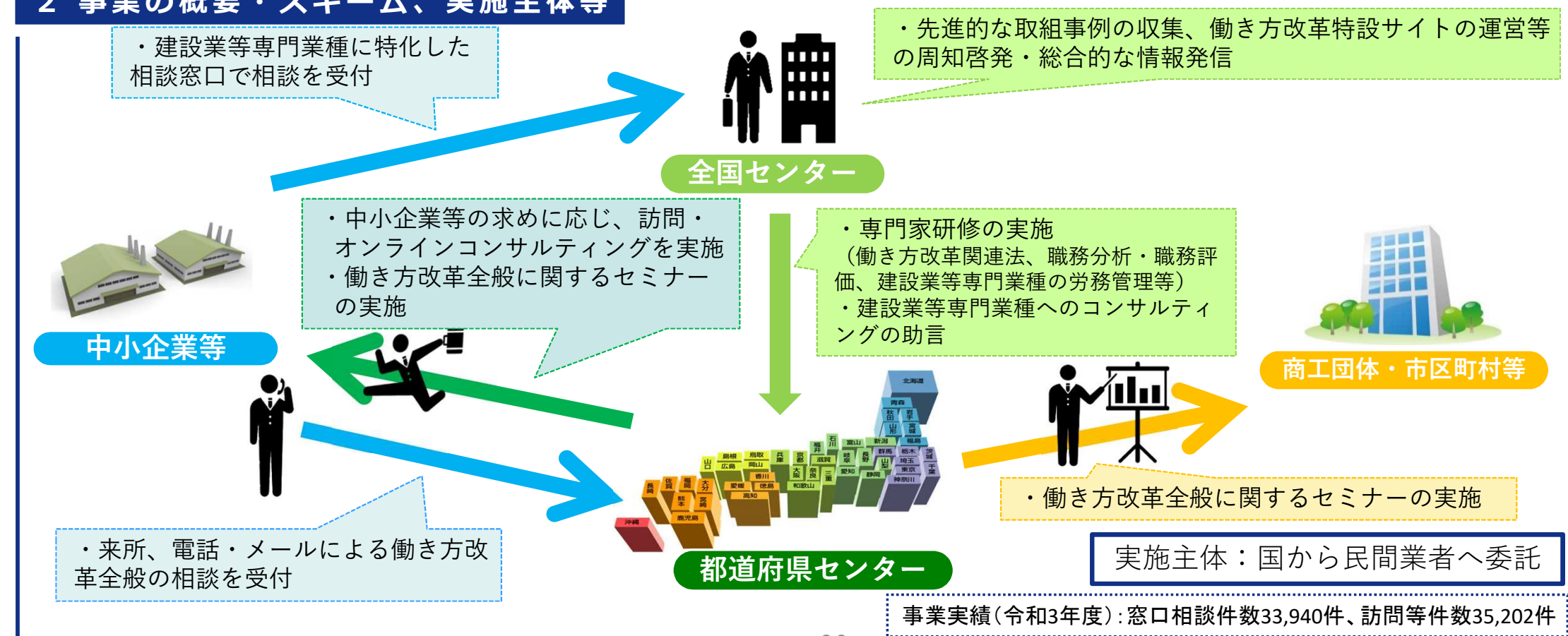
1　事業の目的

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し着実に実施することが必要であるため、 47都道府県の都道府県センター及び全国センターから成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

○　労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施
○　企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
○　働き方改革全般に係る先進的な取組事例の収集や周知啓発及び総合的な情報発信

などの支援を行う。

2　事業の概要・スキーム、実施主体等



実施主体：国から民間業者へ委託

事業実績（令和3年度）：窓口相談件数33,940件、訪問等件数35,202件

長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進に向けた自主的取組への技術的な支援

労働基準局労働条件政策課（内線5524）
雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室（内線7915）

令和５年度要求額　6.0億円（6.6億円）※（　）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1　事業の目的

ワーク・ライフ・バランスや労働者の健康保持に資する働き方を推進するため、企業の自主的な働き方・休み方の見直しに効果的な施策を行うとともに、それに向けた社会的機運の醸成を図る。

- 改正労働基準法による時間外労働の上限規制を踏まえた企業の適切な対応への支援
- 年次有給休暇、特別休暇、選択的週休３日制等の好事例の収集・提供による休暇等の普及促進
- 企業への助言・指導等による働き方の見直しの支援及び大企業の働き方改革に伴う下請け等中小企業への「しわ寄せ」防止

2　事業の概要・スキーム・実施主体等

①　働き方・休み方改善指標の効果的な活用・普及事業

○　過労死大綱等を踏まえ、働き方・休み方改革の目的タイプ別の取組事例を収集する中で、自民党一億活躍推進本部や骨太の方針で導入が提案されている選択的週休３日制度を導入している企業の事例についても収集する。また、これらの好事例を周知するとともに、働き方・休み方の現状を客観的に評価することができる「働き方・休み方改善指標」（ポータルサイトに掲載）の効果的な活用を図り、労働環境改善に向けた支援を行う（委託事業）。
○　過労死大綱を踏まえ、ポータルサイトについて必要な改修を行い、効果的な情報発信を行う（委託事業）。
※働き方・休み方改善ポータルサイトへのアクセス件数1,522,059件（令和３年度）

②　生産性が高く、仕事と生活の調和が取れた働き方普及のためのシンポジウムの開催等

○　過労死大綱や少子化社会対策大綱を踏まえ、働き方・休み方の改善に取り組む労使の意識高揚、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、ライブ配信によるシンポジウムを開催する（委託事業）。

③ 長時間労働につながる取引環境の見直し

○　過労死大綱で掲げられている「しわ寄せ」防止総合対策推進のため、11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定し、ポスター・リーフレットの作成、インターネット広告を行う等により、社会全体の機運の醸成を図る（委託事業）。

④ 労働時間等設定改善に関する意識・動向調査

○　少子化社会対策大綱等の数値目標ならびに各種労働時間制度や法定以外の休暇制度の導入状況のほか、年次有給休暇を取得しない理由等について調査する（委託事業）。

⑤ 労働時間等見直しガイドライン等の周知

○　労働時間等見直しガイドラインリーフレット等の作成、配布（委託事業）。

⑥ 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導

○　恒常的な長時間労働の実態にある事業場に対し、働き方・休み方の改善のための相談、助言・指導を行うことを目的として配置。
○「働き方」の改善に加え、「休み方」に重点を置いた改善も意識しつつ、仕事の組み立て方や就労の仕方を見直す等、「働き方」と「休み方」を総合的に改善していくための相談、助言・指導を実施。
○　働き方改革推進支援助成金について、事業主に対し新たな成果目標に対する要望や、申請の際に労力を要した事項等のヒアリング等を実施し、更なる活用に繋がる取組等を実施。

年次有給休暇の取得促進等に向けた働き方・休み方の見直しの推進

雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室（内線7915）

令和５年度概算要求額　1.5億円（1.7億円）※（　）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1　事業の目的

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」や「少子化社会対策大綱」等の政府目標で示された**2025年（令和7年）までに年次有給休暇取得率70%以上を達成**するため、労使の働き方・休み方の見直しに対する効果的な支援、休暇取得促進の機運の醸成を図る取組を推進する。

2　事業の概要・スキーム・実施主体等

時季を捉えた年次有給休暇取得促進等に係る広報事業（委託事業）

「過労死大綱」で示された、年次有給休暇取得促進期間及び全国の労使団体や個別企業の労使への集中的な広報のため、以下の取組を実施する。

（１）年次有給休暇の取得促進

○年次有給休暇の連続取得の促進を図る環境整備のため、
　◇夏季、年末年始、ゴールデンウィーク
　◇年次有給休暇取得促進期間（１０月）の時季を捉えた集中的な広報を実施

○ポスター・リーフレットの作成、駅貼広告、新聞広告、インターネット広告を実施
※年次有給休暇取得促進ポスターの駅貼広告　706箇所（令和３年度）

（２）特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度等普及事業

「第４次犯罪被害者等基本計画」で周知・啓発が求められている犯罪被害者等休暇のほか「労働時間等設定改善指針」に示されている「特に配慮を必要とする労働者」に対する休暇制度として、社会的関心が高い又は政府として導入促進が求められている休暇制度（ボランティア休暇、病気休暇、犯罪被害者等休暇、裁判員休暇など）の普及促進を図るため、以下を実施する。

○特別休暇の普及に向けた検討会の開催

○特別休暇制度に係る企業の好事例を元に特別休暇導入の動機・考え方やその効果を分かりやすくまとめた事例集及びリーフレットの作成
※特別休暇制度導入事例集制作部数　47,000部（令和３年度）

○病気休暇制度及び犯罪被害者等休暇制度の普及のためのポスター・リーフレットを作成

【年次有給休暇取得促進ポスター】



【特別休暇制度導入事例集】



拡充 勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業

雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室（内線7915）

令和５年度概算要求額　68百万円（57百万円）※（　）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

勤務間インターバル制度導入促進に向けた労使に対する効果的な支援、機運の醸成を図る取組を推進する。

労働時間等設定改善法が改正され、勤務間インターバル制度導入が事業主の努力義務とされたところ（施行日：平成31年４月１日）。

また、令和３年７月に閣議決定した「過労死等の防止のための対策に関する大綱」には、勤務間インターバル制度について、**2025年（令和７年）までに、①勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を５%未満とすること、②勤務間インターバル制度を導入している企業割合を１５%以上とすることの２つの数値目標**が掲げられ、「導入している企業の好事例や導入・運用マニュアルの周知」が盛り込まれた。さらに、令和４年６月７日に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」では、働き方改革の推進として、「勤務間インターバル制度の普及を図り、長時間労働の是正を図る」とされた。

以上により、上記改正労働時間等設定改善法の周知と併せ、労使一体となった勤務間インターバル制度導入促進に向けた更なる取組を実施する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体

第12表 勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び1企業平均間隔時間

（単位：%）

企業規模・年	全企業1)	導入している	1企業平均間隔時間2)（時間、分）	導入を予定又は検討している	導入予定はなく、検討もしていない
令和3年調査計	100.0	4.6	10：57	13.8	80.2
1,000人以上	100.0	14.5	9：55	24.8	60.1
300～999人	100.0	7.7	10：14	21.1	71.1
100～299人	100.0	5.1	11：05	17.5	75.9
30 ～ 99人	100.0	3.9	11：11	11.6	83.1
令和2年調査計	100.0	4.2	10：46	15.9	78.3

注：1)「全企業」には、「勤務間インターバル制度の導入状況」が「不明」の企業を含む。
2)「1企業平均間隔時間」は、各企業で定められている実際の終業時刻から始業時刻までの間に空けることとしている間隔の時間で、各企業で複数ある場合は最も短い間隔の時間での平均である。

【令和3年 就労条件総合調査】

○業種別導入マニュアルの作成

有識者検討会の結果を踏まえ、長時間労働が懸念され、制度の導入率や認知度が低調な業種を対象にした業種別導入マニュアルを作成する。
※業種別導入マニュアルの作成部数（高齢者福祉・介護事業種版）48,000部（令和３年度）働き方・休み方改善ポータルサイトにおいても掲載し周知



<導入マニュアル（全業種版）>

○シンポジウムの開催（新規）

有識者の講演や導入企業の先進的な取組事例の発表により、制度の重要性や導入のメリットを周知・啓発し、併せて助成金や導入マニュアル等の導入支援策も周知する。

○インターバル制度導入支援のための動画コンテンツの作成・周知

インターバル制度の導入を希望する企業向けに、企業の先進的な取組事例や制度導入の手順、留意点などを紹介した動画コンテンツを作成し、ポータルサイトや都道府県労働局を通じて周知・啓発する。

○雑誌等を活用したインターバル制度の周知・啓発（新規）

事業主や企業の人事労務担当者向けの雑誌等を活用して、制度の周知・啓発を実施する。

○インターネット広告

勤務間インターバル制度導入のための方策や各種支援策等について、効果的に発信する。

不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業

雇用環境・均等局
雇用機会均等課（内線7905）

令和5年度概算要求額　40百万円　（ 40百万円）※ () 内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1　事業の目的

近年、不妊治療を受ける夫婦は約5.5組に1組、不妊治療（生殖補助医療等）によって誕生する子どもも14.3人に1人となるなど、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあるが、不妊治療と仕事との両立ができず、16%（男女計（女性は23%））の方が退職している。

また、国会も含め社会的に、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備への関心が非常に高まっている。

このため、事業主、上司や同僚に不妊治療についての理解を促すとともに、当該休暇制度等の導入・利用に取り組む事業主を支援することにより、不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を推進することとする。

2　事業の概要・スキーム

Ⅰ　専門家による検討委員会の開催

①不妊治療と仕事との両立支援担当者を対象とした研修の企画・運営の検討
②不妊治療と仕事との両立に係る諸問題についての実態調査の企画、実施、調査結果のとりまとめ
③不妊治療と仕事との両立を支援する企業内制度の導入マニュアル、サポートハンドブックの見直しに向けた検討　等

Ⅱ　不妊治療と仕事との両立支援担当者等を対象とした研修会の実施

不妊治療を受けやすい休暇制度や両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組む企業等の両立支援担当者等を対象に、労働者からの相談対応のノウハウや休暇制度等の利用を円滑にするためのプランの策定方法等、具体的実務に役に立つ情報提供を行う研修会を実施する。

Ⅲ　不妊治療と仕事との両立に係る諸問題についての実態調査

不妊治療と仕事との両立に係る諸問題を把握するため、企業及び労働者を対象に調査を実施する。
（平成29年度に委託事業により調査を実施しているが、令和4年度から不妊治療に保険適用がされたこと等を踏まえ、最新の実態やニーズを把握するために実施する。）

事業実績（令和3年度）：セミナーに参加して「非常に参考になった」「参考になった」と回答した企業の割合94．6%

3　実施主体

委託事業（民間団体）

参考

第4次少子化社会対策大綱【R2．5．29閣議決定】
（不妊治療への支援より抜粋）
○不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備

不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組む事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する

新規 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援

雇用環境・均等局
総務課雇用環境政策室
（内線7889）

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

令和５年度概算要求額　19百万円（－）　※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

民間からの提案募集において、「従業員の満足度を高めるために企業が具体的に何を行うべきかわからない」という課題への対応を求める提案があったことから、ワークエンゲージメント(※)の向上に取り組む、あるいは、これから取り組もうとする意欲ある企業を後押しするため、有識者による検討会を開催し、ワークエンゲージメントの向上に資する取組等を整理した上で、その普及・促進を図るなど企業が具体的に取り組めるよう支援を行い、働く方々の働きやすさや働きがいの向上をより広く推進する。

※働き手にとって、組織目標の達成と自らの成長の方向が一致し、仕事へのやりがい・働きがいを感じる中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を示す概念。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

委託事業（民間団体）

有識者による検討会

- 先進企業などへのヒアリング
- ワークエンゲージメント向上に資する取組の整理

→ **ワークエンゲージメント向上に向けた支援**
（リーフレット等の作成、労使団体等とも連携した普及・促進）

効　果

企　業：社員のエンゲージメントを高めたいが、何をすれば良いか分からない…

→ ・企業がツールを使用、自社の社員のワークエンゲージメントを向上
・企業がワークエンゲージメント向上のために具体的に取り組んだ成果をＰＲ

→ 労働市場において、働く人のワークエンゲージメント向上に取り組む企業に人材が集まる流れを作る

労働者

参考

経済財政運営と改革の基本方針2022【R4.6.7閣議決定】
第2章新しい資本主義に向けた改革
1. 新しい資本主義に向けた重点投資分野
（多様な働き方の推進）より抜粋

人的資本投資の取組とともに、働く人のエンゲージメントと生産性を高めていくことを目指して働き方改革を進め、働く人の個々のニーズに基づいてジョブ型の雇用形態を始め多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備に取り組む。

総合的ハラスメント防止対策事業

雇用環境・均等局雇用機会均等課（内線7953）

令和５年度概算要求額　6.4億円（6.8億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
約1/4	約3/4		

1　事業の目的

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げる大きな障害となるものであり、社会的関心も高く、労働者から多数の相談が寄せられている一方、関係法令や具体的な対応に関する周知が不十分との声がある。

また、これらの職場におけるハラスメントは複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させるものであることから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う必要がある。

2　事業の概要・スキーム、実施主体等

周知・啓発

○　ポスターの作成・配布
○　職場のハラスメント防止対策パンフレット等（事業主向け・労働者向け）の作成・配布
○　ハラスメントに関する情報提供ポータルサイトの運営
○　ツイッター、フェイスブック等を利用した広報

○　ハラスメント撲滅対策の全国集中実施（職場のハラスメント撲滅月間）
・シンポジウムの開催等
・月間ポスターや啓発動画の作成

○　就活ハラスメント・カスタマーハラスメント防止に関する情報発信

実施主体

実施主体：国、都道府県労働局、委託事業（民間会社）

事業実績

ポータルサイトへの月平均アクセス数：177,687件

企業等への支援

○　事業主やハラスメント相談窓口担当者等を対象とした、研修の実施
○　中小企業におけるハラスメント対策支援として、社労士、経営指導員を対象としたハラスメント対策研修の実施

○　就活ハラスメント、カスタマーハラスメント防止対策研修の実施

○　全国の労働局による事業主向け説明会の開催

相談対応

○　就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントに関するメール、SNSによる相談窓口の設置

○　カスタマーハラスメントに関するメール、SNSによる相談窓口の設置

○　全国の労働局における、職場におけるハラスメントに関する相談対応

拡充 推進枠

業務改善助成金

令和５年度概算要求額　32億円（12億円）※（）内は前年度予算額

1 事業の目的

最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るため、事業場内最低賃金（事業場内で最も低い時間給）の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた取組を支援する。

2 事業の概要・スキーム等

【事業概要】

生産性向上に資する設備投資などを実施し業務改善を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる中小企業・小規模事業者に対し、その業務改善に要した経費の一部を助成する。

賃金引上げ ＋ 設備投資等 → 設備投資等に要した費用の一部を助成

【対象事業場】

以下の２つの要件をすべて満たす事業場
・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内であること
・事業場規模100人以下であること

【助成率】

3/4（4/5）
※生産性要件を満たした事業場の場合、4/5（9/10）
※（）内は事業場内最低賃金900円未満の事業場

【助成上限額】

引き上げる労働者数	引上げ額			
	30円	45円	60円	90円
1人	30万円	45万円	60万円	90万円
2～3人	50万円	70万円	90万円	150万円
4～6人	70万円	100万円	150万円	270万円
7人以上	100万円	150万円	230万円	450万円
10人以上（※）	120万円	180万円	300万円	600万円

（※）事業場内最賃900円未満、又はコロナ禍で売上等が30%以上減少している事業者が対象

【拡充内容】

①[助成対象事業場及び対象経費]：原材料費の高騰などの要因による経営悪化事業場を特例の対象として追加し、助成の対象となる経費を拡充
②[助成率]：最低賃金額が相対的に低い地域の事業場に対して助成率を引上げ
③[助成上限額]：助成上限額を引上げ　等

3 実施主体等

厚生労働省（都道府県労働局）　申請 ←→ 助成　中小企業等

4 事業実績

◆ 交付決定件数：3,859件
◆ 執行額：28.9億円　※ 令和３年度実績

拡充 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５年度概算要求額　839億円（839億円）※（）内は前年度当初予算額

令和３年度実績：76,992件、令和３年度執行額：612.5億円

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」）といったいわゆる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

	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）
正社員化支援	**正社員化コース** 有期雇用労働者等を正規雇用労働者（※）に転換又は直接雇用 ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む	①有期→正規：　57万円（42.75万円） ②無期→正規：28.5万円（21.375万円）	**正社員化コース** ■人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員転換 ※令和７年３月末まで ①　9.5万円（大企業も同額） ②4.75万円（大企業も同額） ※【新規】「人への投資促進コース」のうち、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した場合の加算は、それぞれ①11万円②5.5万円となる。（大企業も同額） ■派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用 28.5万円（大企業も同額） ■母子家庭の母等又は父子家庭の父 ①　9.5万円（大企業も同額） ②4.75万円（大企業も同額） ■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定 １事業所当たり　9.5万円（7.125万円）
	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）	
処遇改善支援	**賃金規定等改定コース** 全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、２%以上増額	①１～５人：　3.2万円（2.1万円） ②６人以上：　2.85万円（1.9万円）	**賃金規定等改定コース** ■賃金を３%以上増額 1.425万円（中小企業のみ） ■賃金を５%以上増額 2.375万円（中小企業のみ） ■「職務評価」の手法の活用により実施 １事業所当たり　19万円（14.25万円）
	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　16.8万円（12.6万円）
	短時間労働者労働時間延長コース 有期雇用労働者等の週所定労働時間を３時間以上延長し、社会保険を適用	23.7万円（17.8万円） ※労働者の手取りが減少しない取組をした場合、３時間未満延長でも4.3～11.7万円を助成。 ※令和６年９月末までの金額	

※（　）は、大企業の場合の額。
※正社員化コースと賃金規定等改定コースについては、生産性要件を満たしている場合に助成額を増額加算する。
※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。

拡充 推進枠

求職者支援制度

職業安定局総務課訓練受講支援室（内線5336、5273）
人材開発統括官付訓練企画室（内線5600）

令和５年度概算要求額　282億円（278億円）　※（　）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	3/4		1/4

1　事業の目的

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

○　コロナ禍において制度の活用を促進するため、職業訓練受講給付金の支給要件の緩和等の特例措置（令和４年度末まで）を講じているところ、令和５年度においても、引き続き、制度の活用促進を図る。

2　事業の概要・スキーム

求職者

ハローワーク
- 職業相談
- 受講あっせん
- 就職支援計画書の作成



訓練実施機関
- 求職者支援訓練



ハローワーク
- 訓練受講中からの就職支援
- 職業紹介

就職

対 求職者
- 職業訓練受講給付金（月10万円、通所手当、寄宿手当）
- 求職者支援資金融資

対 訓練実施機関

認定職業訓練実施奨励金
- 基礎コース：６万円
- 実践コース：５～７万円

※ 受講生１人１月当たり
※ 介護及びデジタル分野のコースは、一定の要件を満たす場合に増額（拡充）



＊実績（令和３年度）
求職者支援訓練受講者数　28,260人
職業訓練受講給付金初回受給者数　13,371人

3　実施主体等

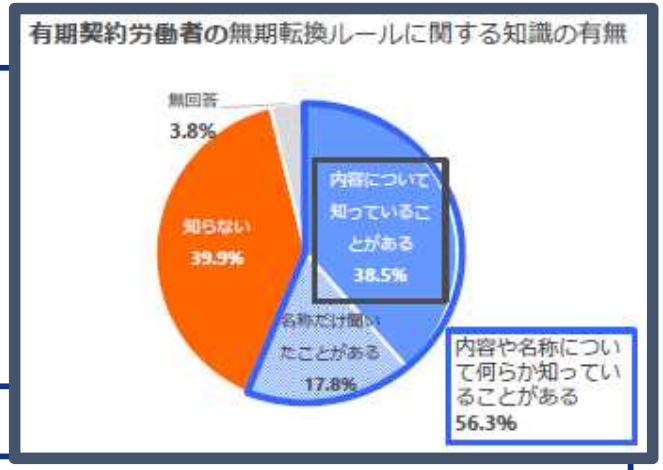
◆実施主体　：　都道府県労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
◆負担割合　：　原則、雇用勘定、国庫負担1/2ずつ。ただし、当面の間は国庫負担27.5%（原則の55／100を負担）。

拡充 無期転換ルール等の円滑な運用に係る取組

令和５年度概算要求額　40百万円（36百万円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

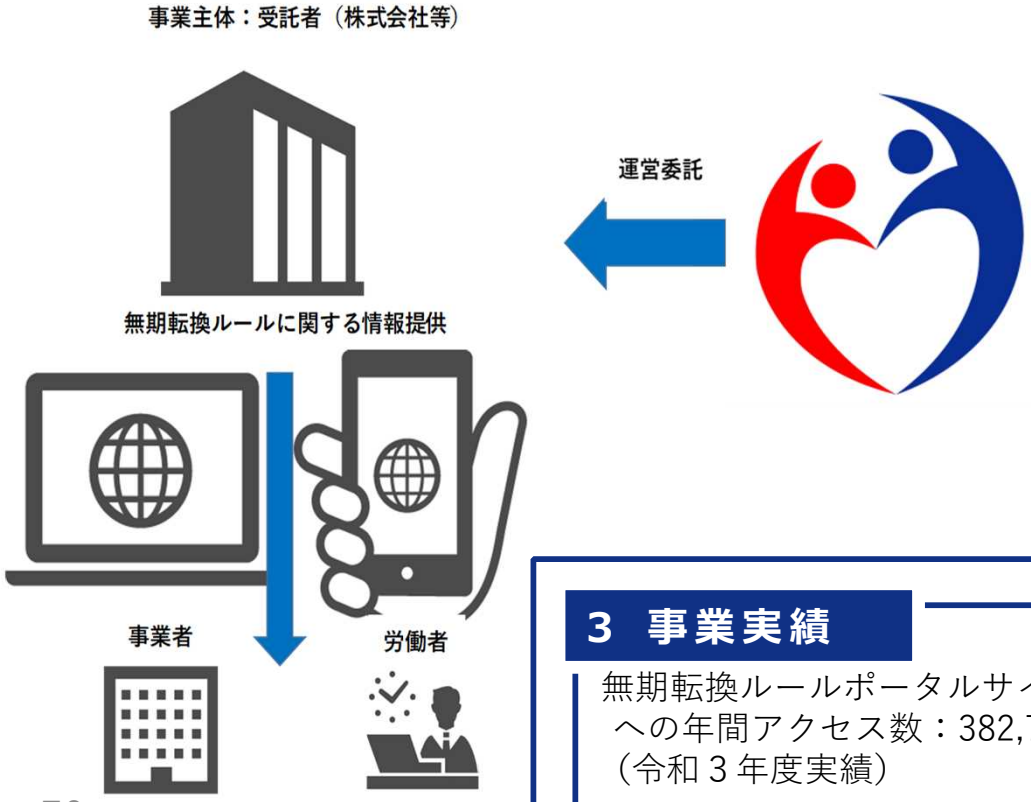
有期契約労働者が安心して働き続けることができるよう、無期転換ルール等の周知啓発を実施する。労働者からの認知度が低いため、「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書」（令和４年３月）及び骨太の方針2022（令和４年６月閣議決定）等を踏まえ、労働者向けの周知にさらに取り組み無期転換ルールの円滑な運用を図る。



2 事業の概要・スキーム

労働者向け周知に重点を置きつつ、周知啓発等の取組を行うとともに、制度改正を行った場合に、改正内容の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（一部新規）。

- 無期転換ルールポータルサイトの運用
- バナー広告、SNS広告のほか、リスティング広告、　動画広告等を実施　※労働者向けコンテンツを充実
- 無期転換ルール・多様な正社員の円滑な導入・運用に向けたハンドブック、パンフレット及びリーフレットの作成【新規】



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：382,720件（令和３年度実績）

拡充 推進枠

フリーランスに対する相談支援等の環境整備事業

雇用環境・均等局
総務課雇用環境政策室（内線7889）

令和５年度概算要求額　1.1億円（60百万円）※（）内は前年度当初予算額　　※ 中小企業庁・公正取引委員会　別途要求

1 事業の目的

○　フリーランスとして働く方が安心して働ける環境を整備するため、厚生労働省では、関係省庁と連携し、成長戦略実行計画（令和２年７月１７日閣議決定）に基づき、「フリーランスガイドライン」を策定した。また、「規制改革実施計画」（令和２年７月17日閣議決定）に基づき、フリーランスと発注者等とのトラブルについて、弁護士にワンストップで相談できる窓口「フリーランス・トラブル１１０番」を令和２年11月に設置し、丁寧な相談対応に取り組んできた。

○　相談窓口におけるフリーランスからの相談件数が増加傾向にあることから、相談窓口の体制拡充やトラブル解決機能を向上させることで、引き続き迅速かつ丁寧な紛争解決の援助を行い、フリーランスとして働く方が安心して働ける環境整備を図る。

2 事業の概要・スキーム等

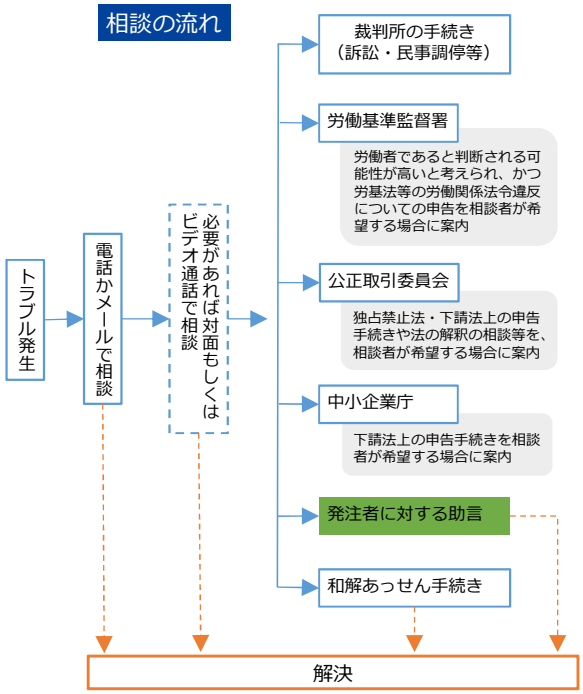
【事業の概要】

フリーランスから、発注者等との間のトラブル等についての相談を受けるなど、紛争解決の援助を行う。

- 弁護士による電話・メール相談の対応及び一般的な法律の説明だけでは解決できない場合の個別相談対応
- 弁護士による発注者等に対する助言の実施
- 和解あっせん人が相談者と相手方の話を聞いて、利害関係を調整したり、解決案を提示することで和解を目指す手続きである和解あっせんの実施
- 「フリーランスが安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知

【事業の拡充点】

- 相談及び和解あっせんに対応する弁護士、事務補助員増員（推進枠）
- 弁護士による発注者等に対する助言の実施【新規（推進枠）】





3 実施主体

民間事業者等（委託事業）

4 事業実績

・令和３年度相談件数：4,072件
・和解あっせん受付件数：134件

拡充

働く人におけるメンタルヘルス対策の促進

労働基準局安全衛生部労働衛生課
（内線5180）

令和５年度概算要求額　3.0億円（2.5億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1　事業の目的

○　「経済財政運用と改革の基本方針2022」（令和4年6月7日）を踏まえ、フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、個人事業主等の安全衛生の確保が喫緊の課題となっている。

○　個人事業主等の安全衛生確保においては、過重労働、メンタルヘルス対策が課題となっている。

○　このような状況を踏まえ、労働者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」及び労働時間管理・健康管理等を行う健康管理アプリにおけるストレスチェック機能のサービス対象を、個人事業主等の労災保険の特別加入対象者にも拡大する。

2　事業の概要・スキーム・実施主体等

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

①働く人のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供

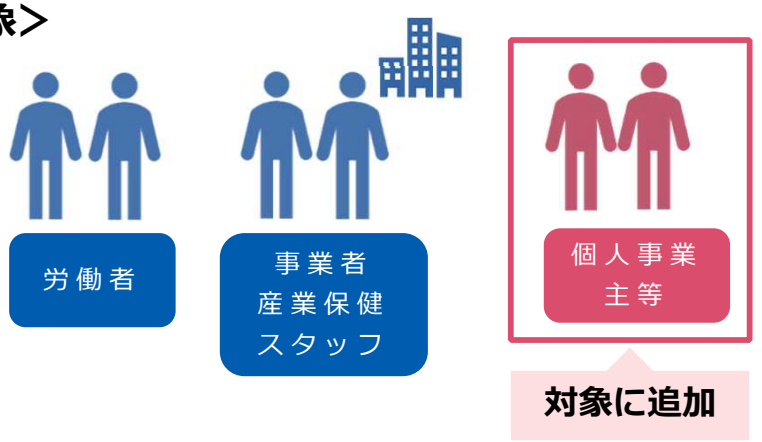
②メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関する相談窓口の設置（電話・メール・SNS）

③メンタルヘルスシンポジウムの開催（優良事例の公表・共有）

＜令和３年度実績＞

情報提供	相談
サイトアクセス数 10,357,916件	電話　22,789件 メール　6,119件 ＳＮＳ　6,438件

＜対象＞



＜実施主体＞

国（委託事業：一般社団法人、株式会社等）

健康管理アプリ

働く人個人がアプリを使用することによる労働（勤務）時間管理・健康管理（健康診断結果及びストレスチェック）の実施、助成金や健康相談についての情報提供

令和３年度執行率：94%

生活保護受給者等就労自立促進事業

職業安定局総務課訓練受講支援室
（内線5796）

令和５年度概算要求額　72億円（74億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	4/5		1/5

1　事業の目的

労働局・ハローワークと地方公共団体との協定等に基づく連携を基盤に、生活保護受給者等の就労による自立促進を図るため、ワンストップ型の就労支援体制を全国的に整備。地方公共団体にハローワークの常設窓口の設置や巡回相談等により、関係機関が一体となった就労支援を実施。

特に、新型コロナウイルス感染症の影響に伴う離職等による生活保護受給者や生活困窮者について、福祉事務所や自立相談支援機関等との連携による就労支援を推進。

2　事業の概要・スキーム・実施主体等

地方公共団体（福祉事務所等）

支援対象者
生活保護受給者、生活困窮者
児童扶養手当受給者　等

地方公共団体等関係機関と
協議会の設置及び協定の締結

都道府県労働局 ハローワーク

ワンストップ型の就労支援体制の整備

常設窓口
215か所
（令和４年度）



巡回相談
819か所
（令和３年度実績）



就労支援メニュー

- **担当者制による支援**（キャリアコンサルティング、履歴書作成支援、面接指導、職業紹介等）
- **職業準備プログラムの実施**（職業準備セミナー、グループワーク等）
- **トライアル雇用の活用**
- **公共職業訓練・求職者支援訓練等の活用**

等

支援の流れ

① 地方公共団体からハローワークへ就労支援を要請

② 関係機関による就労支援チームを設置し、支援プランを作成

③ 支援プランに基づく各種支援を実施

＊事業実績（令和３年度）
- **支援対象者数 約10万人**
- **就職率 66.1%**

就職・職場への定着

就労による自立

- 雇入れ**助成金の活用**
- 事業所訪問等による対象者や事業主に対する**職場定着支援**

特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）

職業安定局総務課訓練受講支援室
（内線5796）

令和５年度概算要求額　80百万円（87百万円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

生活保護受給者等には、就労経験が乏しいことや家庭の事情等、就労に当たって複合的な阻害要因を抱えている者がおり、これらの者を雇い入れる事業主は、就労時間や作業負荷等の雇用管理上の配意が必要となる。

このため、生活保護受給者及び生活困窮者を雇い入れる事業主に助成金（特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース））の支給を行うことにより、これらの者の雇入れ及び継続雇用を促進する。

2　事業の概要・スキーム・実施主体等

（１）　対象事業主

生活保護受給者又は生活困窮者（※）を、公共職業安定所や一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

※地方公共団体が労働局・ハローワークと締結した協定に基づきハローワークに支援要請を行った者又は地方公共団体が就労支援を行った者であって、支援期間が通算して３か月を超える者

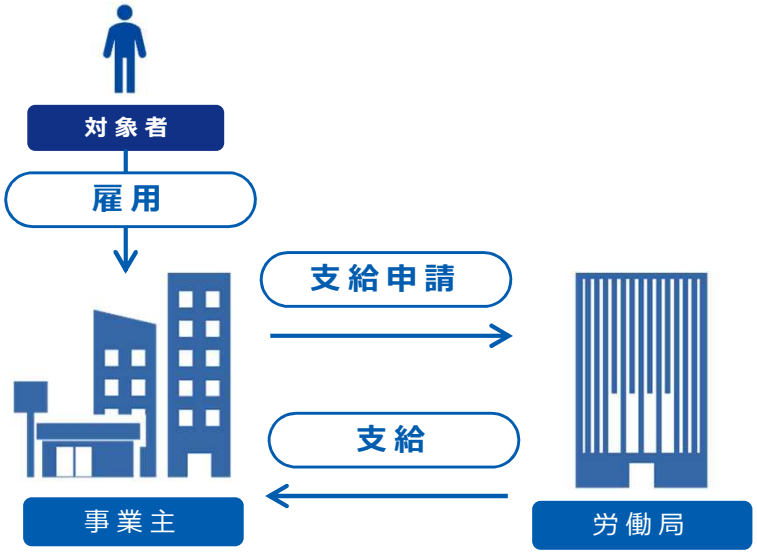
（２）　助成対象期間

１年

（３）　支給金額

短時間労働者以外の者：３０万円（２５万円）※1×２※2
短時間労働者　　：２０万円（１５万円）　×２

※１　括弧内は中小企業以外に対する支給額
※２　６か月ごとに２回支給



（４）　支給実績

令和３年度：１６６件

復旧・復興関連施策（これまでに掲載されているものを除く）

1　東日本大震災や熊本地震をはじめとした災害からの復旧・復興への支援

雇用の確保等

（１）原子力災害の影響を受けた被災者の一時的な雇用の確保（復興）　　制度要求

・　民間企業･ＮＰＯ等への委託により、福島県の被災求職者に対して一時的な雇用・就業機会の提供等を行う「原子力災害対応雇用支援事業」の実施を通じ、その生活の安定を図る。

（２）産業政策と一体となった被災地の雇用支援（復興）　　制度要求

・　被災地における深刻な人手不足等の雇用のミスマッチに対応するため、「事業復興型雇用確保事業」により、産業政策と一体となった雇用面での支援を行う。

（３）福島避難者帰還等就職支援事業の実施　　3.5億円（4.2億円）

・　福島県内外の避難者等の就職支援を推進するため、自治体や経済団体で構成する協議会に委託し、就職支援セミナー等の帰還者の雇用促進に資する事業等を行う。

（４）復旧・復興工事等に従事する労働者の安全衛生対策　　2.2億円（2.4億円）

・　自然災害による被害からの復旧・復興工事の進捗状況に応じた安全衛生等の確保を図るために、安全衛生専門家による巡回指導、新規参入者、管理監督者等に対する安全衛生に関する教育・研修の支援を実施する。

2　原子力災害からの復興への支援

東京電力福島第一原発作業員への対応　　8.6億円（8.9億円）

・　東電福島第一原発の廃炉等作業に係る労働者・事業者に対する健康相談窓口の設置により、日常的な健康管理の支援を行うとともに、東電福島第一原発における廃炉等作業従事者の安全衛生対策の徹底を図る。
・　被ばく線量管理データを活用し緊急作業従事者の健康相談や保健指導、放射線被ばくによる健康影響を明らかにするための疫学研究を引き続き実施する。