

職業安定局説明資料

令和8年6月26日

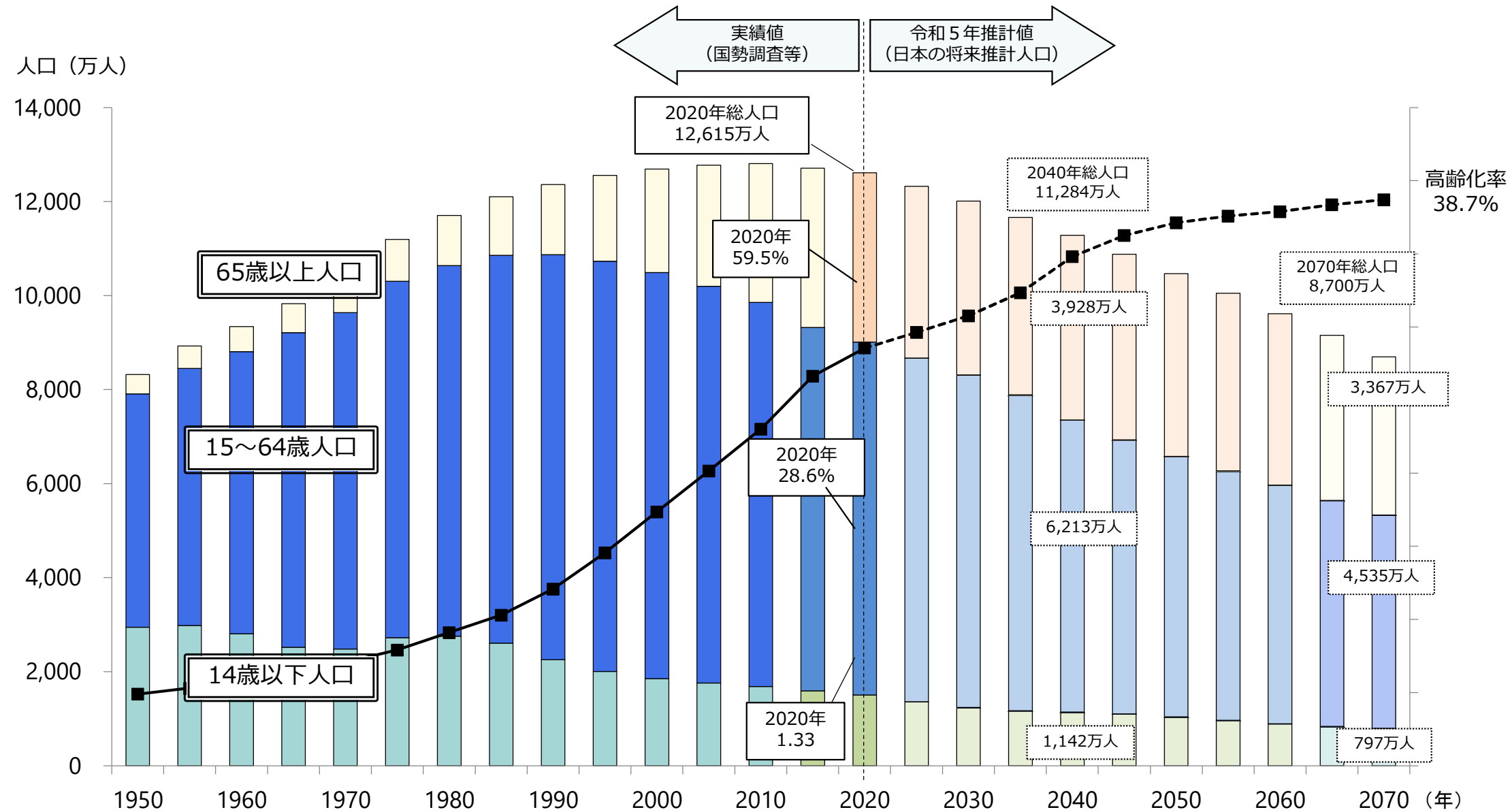
厚生労働省 職業安定局 雇用政策課

- ・ 我が国の労働力の現状と将来の労働力需給の推計…………… P 1
- ・ AI等が雇用・労働に与える影響についての昨今の研究……… P1 1

我が国の労働力の現状と将来の労働力需給の推計

ひと、暮らし、みらいのために

我が国の人口の推移



(資料出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

労働力需給の推計について

- (独)労働政策研究・研修機構(JILPT)において、厚生労働省の要請を踏まえ、労働力需給の推計を実施。
※ 近年は、概ね5年ごとに実施。
- 2023年度版労働力需給推計を実施するにあたり、「労働力需給推計に関する研究会」を設置し、2023年6月より検討。
- 労働力需給推計では、計量経済モデルを使ってシミュレーションを行い、性・年齢階級別労働力人口、就業者数及び産業別就業者数等の推計を実施。
- 2024年3月に速報、8月に**JILPT 資料シリーズ No.284**として取りまとめ、公表。これまで、中長期的な観点から今後の雇用政策を検討する雇用政策研究会(報告書を8月23日に公表)において、また、公的年金の財政検証(7月3日)における経済前提として活用された。

労働力需給推計に関する研究会 ※2024年2月1日現在

(外部構成員) 五十音順、敬称略(○は座長)

阿部 正浩 中央大学経済学部 教授
大石 亜希子 千葉大学大学院社会科学研究院 教授
加藤 久和 明治大学政治経済学部 教授
川上 淳之 東洋大学経済学部 教授
木村 文勝 (株)三菱総合研究所 嘱託研究員
○早見 均 慶應義塾大学商学部 教授

(JILPT内構成員)

樋口 美雄 研究総監
渡邊 学 労働市場・労働環境部門 統括研究員
渡邊 木綿子 調査部次長

(オブザーバー)

厚生労働省職業安定局雇用政策課

「2023年度版 労働力需給の推計」の概要

労働力需給の推計では、将来についての前提やシナリオを用いて、シミュレーションを行う。

- 2023年度版 労働力需給の推計では、内閣府「中長期の経済財政に関する試算」（2024年1月）※、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」（2023年4月）等を推計の前提として使用。
- （1）成長実現・労働参加進展シナリオ、（2）成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ、（3）一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオの3つのシナリオにより、シミュレーションを実施。
- 労働力需給の推計では、経済成長率や労働参加について、3つのシナリオを設定することで幅を持たせて示しており、結果についても幅を持つ必要がある。また、例えば、技術進歩がこれまでのトレンドよりも加速等すれば、将来の労働力需給推計の結果は、本推計から変わる可能性がある。

※ この他、産業間の需要バランスの変化は、日本経済研究センター「第40回日本経済中期予測」（2023年3月）及び「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（2023年6月）を基に推計。

	マクロ経済の前提	労働参加の前提	将来人口の前提
(1)成長実現・労働参加進展シナリオ	内閣府「中長期の経済財政に関する試算」（令和6年1月22日経済財政諮問会議提出。以下「中長期試算」という。）の「成長実現ケース」に準拠	各種政策効果(*)により、女性及び高齢者等の労働市場への参加が進展	「日本の将来推計人口」（令和5年4月）における「出生中位・死亡中位推計（基本推計）」
(2)成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ	中長期試算の「ベースラインケース」に準拠	各種政策効果により、女性及び高齢者等の労働市場への参加が一定程度進展	
(3)一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ	1人当たり実質経済成長率がゼロ ※JILPT独自設定	労働参加が現状（2022年）から進まない	

(*) 各種政策効果として、保育の受け皿の整備、健康寿命の延伸等による女性や高齢者の労働市場への参加、柔軟な働き方を選択する者の増加、長時間労働の抑制による平均労働時間の短縮等を見込んでいる。

(参考1) 実質経済成長率の前提

	2022年	2025年	2030年	2035年	2040年
(1)成長実現・労働参加進展シナリオ	1.8%	1.3%	1.8%	1.7%	1.6%
(2)成長率ベースライン・労働参加前進シナリオ	1.8%	0.9%	0.5%	0.4%	0.3%
(3)一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ	1.8%	-0.5%	-0.5%	-0.6%	-0.7%

(参考2) 将来人口の前提（出生中位・死亡中位推計（基本推計））

	2022年	2025年	2030年	2035年	2040年
15歳以上人口	11,046万人	10,963万人	10,772万人	10,495万人	10,142万人

シミュレーションのシナリオ①

(1) 成長実現・労働参加進展シナリオ

- 各種の経済・雇用政策を講ずることにより、成長分野の市場拡大が進み、若者、女性及び高齢者等の労働市場への参加が進展するシナリオ。
- 経済成長率は、2028年約1.9%まで上昇後、2033年約1.7%。その後は足許の成長率に人口減少の影響分を加味。
- 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（令和5年6月）における重点項目を産業間の需要バランスに反映^(注)。
- 保育の受け皿の整備、健康寿命の延伸等による女性や高齢者の労働市場への参加、柔軟な働き方を選択する者の増加、長時間労働の抑制による平均労働時間の短縮等を反映。

(2) 成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ

- 各種の経済・雇用政策をある程度講ずることにより、経済成長と若者、女性及び高齢者等の労働市場への参加が一定程度進むシナリオ。
- 経済成長率は、2033年約0.4%まで緩やかに低下。その後は足許の成長率に人口減少の影響分を加味。
- 各種の政策効果について、成長実現・労働参加進展シナリオの半分程度の影響を見込む。

(3) 一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ

- 一人当たり実質ゼロ成長の経済状況を想定し、労働参加が現状（2022年）から進まないシナリオ。
- 各種の政策効果を考慮しない。保育の受け皿の整備、健康寿命の延伸等は、概ねトレンドに沿って推移。

(注) GX（10年間の官民投資額全体 150兆円超）、DX（2030年実質GDP130兆円超の押し上げ）及び科学技術・イノベーション（5年間で約 30 兆円、官民合わせて約 120 兆円）等を前提に、産業別に効果を按分。

シミュレーションのシナリオ②

労働力供給シナリオの設定

	成長実現・労働参加進展シナリオ	成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ	一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ
(労働力供給ブロック)			
<ul style="list-style-type: none"> 高校進学率 大学・短大進学率 	高校、大学（四年制）、短大の別にトレンド推計。大学進学率の将来値に、中教審大学分科会の予測（2040年に男性61.2%、女性57.9%）を反映。		
<ul style="list-style-type: none"> 短時間雇用者比率 	毎月勤労統計調査のパート比率をトレンド延長。 〔2022年：31.6% → 2030年：36.1% → 2040年：40.8% に増加〕	労働参加進展シナリオの半分の影響を反映。	毎月勤労統計調査のパート比率を足許（2022年）で一定。
<ul style="list-style-type: none"> 有配偶女性出生率 	「日本の将来推計人口」（令和5年4月）における「出生中位・死亡中位推計」を使用。		
<ul style="list-style-type: none"> 保育所・幼稚園在籍児童比率 	トレンド推計に、「新子育て安心プラン」（令和2年12月）の目標（令和3年度から令和6年度末までに約14万人の保育の受け皿を整備）を反映。	トレンド推計に、労働参加進展シナリオの半分の影響を反映。	トレンド推計のみ。
<ul style="list-style-type: none"> 年金平均支給開始年齢の将来想定 	制度改正による支給開始年齢の引上げを考慮した設定。		
<ul style="list-style-type: none"> 健康寿命 	「健康寿命延伸プラン」（令和元年5月）の目標（2040年において男性75.14年、女性77.79年）を反映（中間年は線形補間）。	トレンド推計に、労働参加進展シナリオの半分の影響を反映。	トレンド推計のみ。 ※平均寿命と健康寿命の乖離率から推計。
<ul style="list-style-type: none"> 男女間賃金格差 年齢間賃金格差 世帯主の将来期待賃金比率 実質賃金 	（内生変数としてモデルに組み込み。）		
(労働力需要ブロック)			
<ul style="list-style-type: none"> 労働時間 	賃金構造基本統計調査の労働時間を使用。①有給休暇取得率の増加、②多様な就業形態の増加、③時間外労働の上限規制（建設、運輸・郵便）を反映 ^(注) 。 〔2022年：147.8時間 → 2030年：146.7時間 → 2040年：145.7時間に短縮〕	労働参加進展シナリオの半分の影響を反映。	賃金構造基本統計調査の労働時間を足許（2022年）で一定。

(注) 有給休暇取得率は、2025年70%、2035年100%を想定。多様な就業形態の増加については、2035年までに現在のフルタイム・短時間の格差が25%解消することを想定。

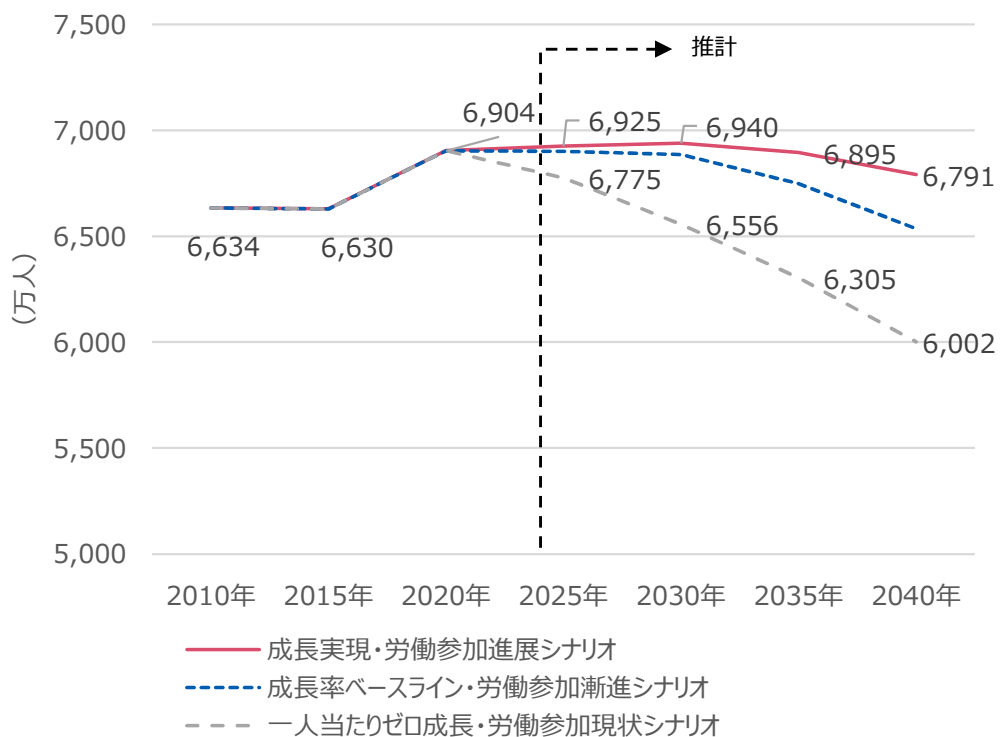
(参考) 一般労働者の平均労働時間は労働力需要の計算に用いており、一般労働者・短時間労働者の平均労働時間はそれぞれ以下のとおり設定している。なお、短時間労働者の平均労働時間は短時間労働者の実労働日数×1日当たりの所定内実労働時間数とし、表中の平均労働時間の推計に用いる短時間労働者比率は、2022年における賃金構造基本統計調査の短時間労働者をベースとして、毎月勤労統計調査のパートタイム労働者比率を用いて延長推計している。

(一般労働者) 2022年：177.0時間 → 2030年：173.8時間 → 2040年：172.1時間 (短時間労働者) 2022年：77.5時間 → 2030年：92.8時間 → 2040年：102.4時間

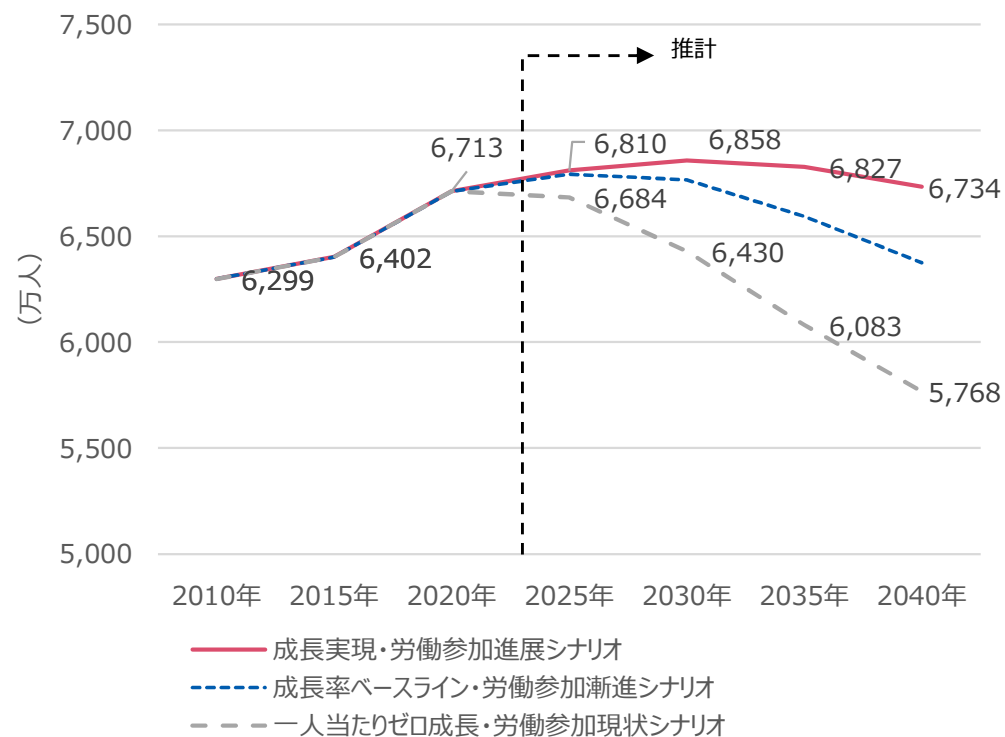
労働力人口と就業者数の見通し

成長実現・労働参加進展シナリオでは、労働力人口、就業者数はともに2030年頃まで増加した後に減少。
一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオでは、労働力人口、就業者数はともに大きく減少。

労働力人口の見通し



就業者数の見通し

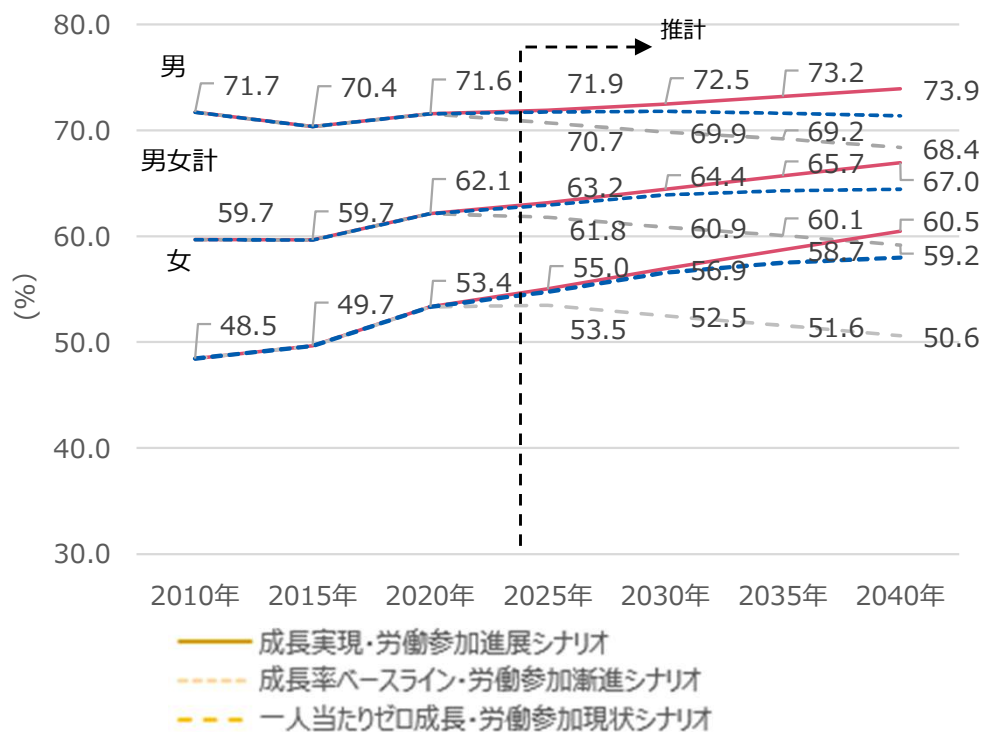


(注) 2010年～2020年は実績値であるが、労働力調査の数値を労働力需給推計のために組み替えたものを使用しており、公表値と一致しないことがある。

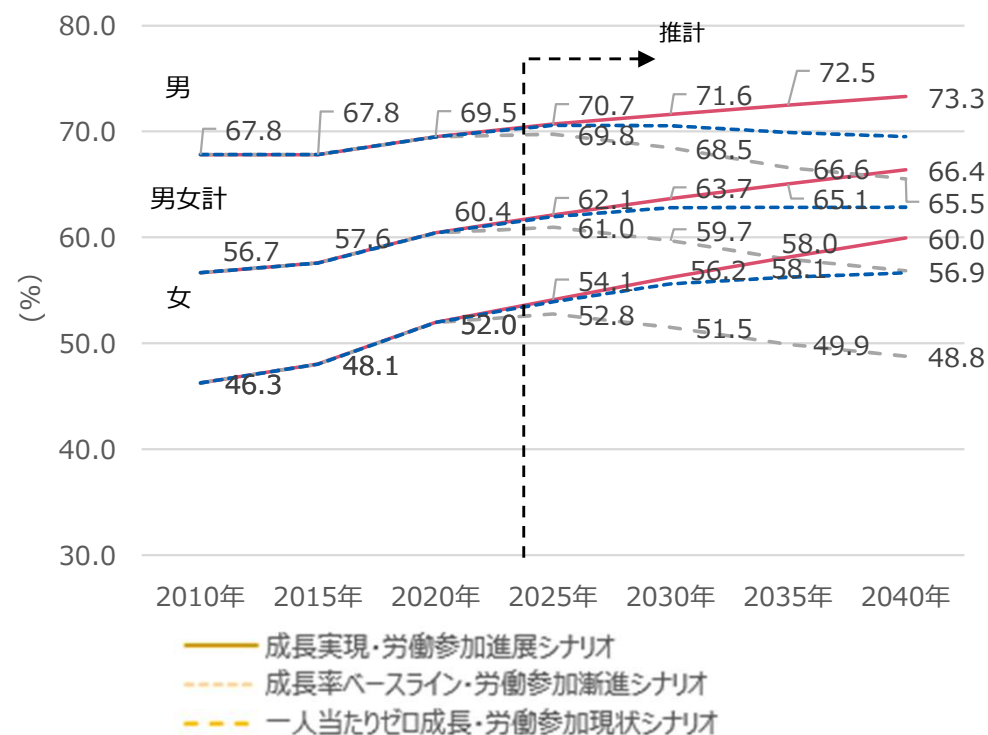
労働力率及び就業率の見通し

性・年齢階級別労働力率が変化しない一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオでは、労働力率と就業率ともに緩やかに低下するが、成長実現・労働参加進展シナリオでは、ともに大きく上昇。

労働力率の見通し



就業率の見通し

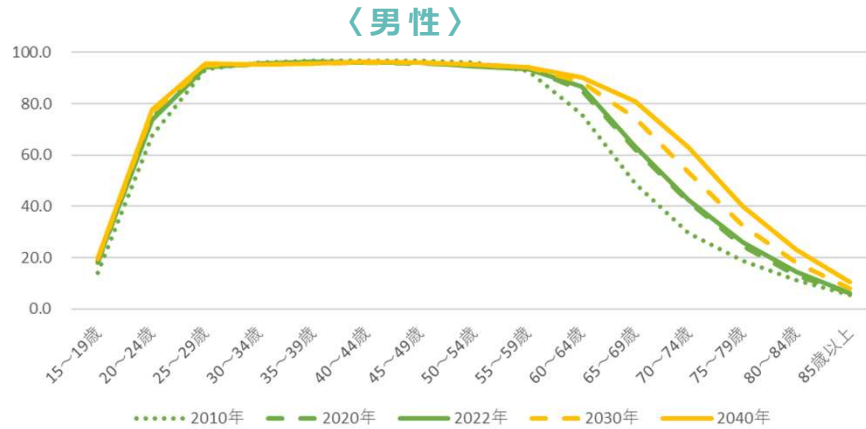


(注) 2010年～2020年は実績値であるが、労働力調査の数値を労働力需給推計のために組み替えたものを使用しており、公表値と一致しないことがある。

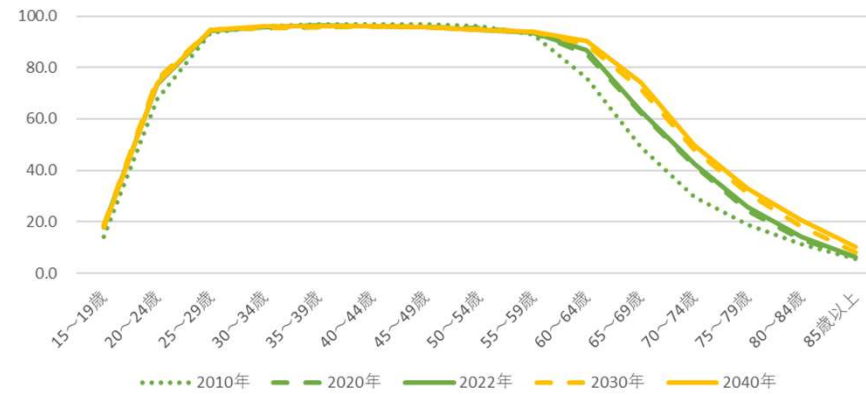
年齢階級別労働力率

労働参加が進むシナリオでは、女性や高齢者の労働力率が上昇。

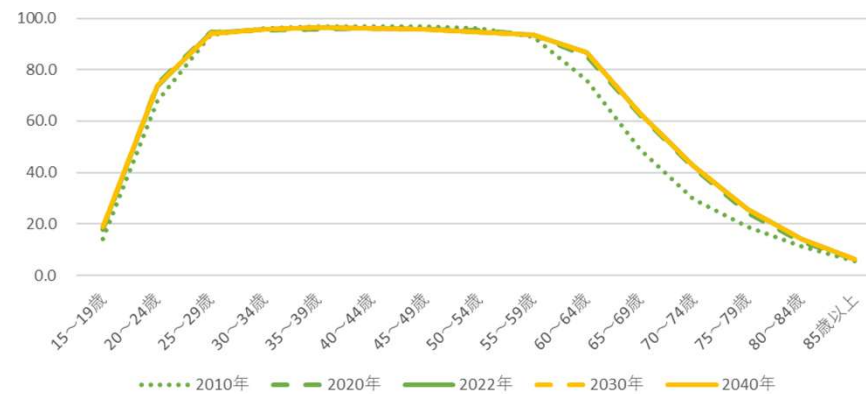
(1) 成長実現・労働参加進展シナリオ



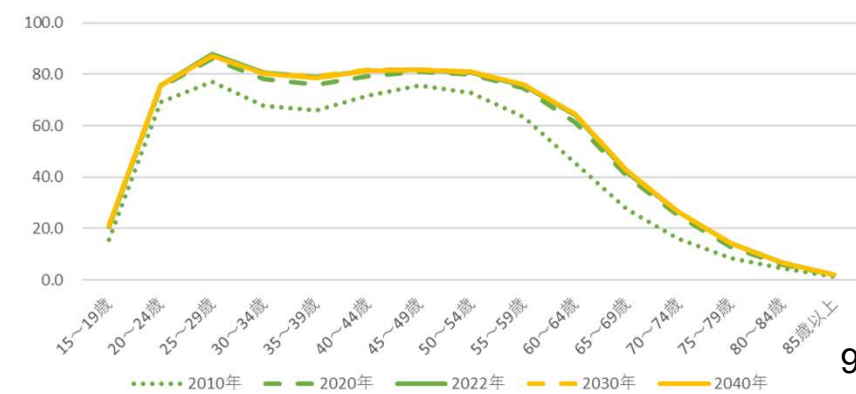
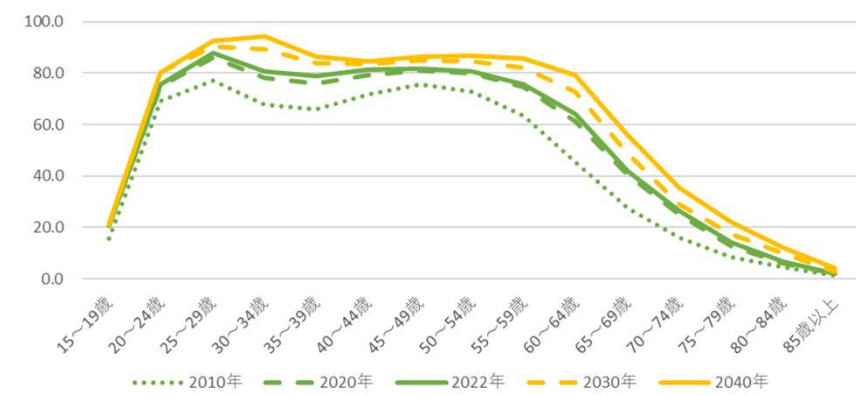
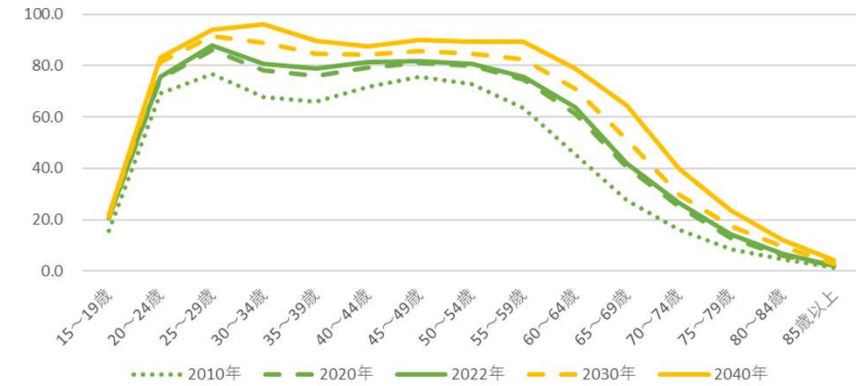
(2) 成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ



(3) 一人当たりゼロ成長・労働参加現状シナリオ



〈女性〉



雇用政策研究会報告書 概要

～多様な個人が置かれた状況に関わらず包摂され、活躍できる労働市場の構築に向けて～

労働供給制約下で展望される今後の労働市場

- ✓ 日本の総人口は、2040年には現在の9割に減少し、65歳以上がおよそ35%を占めると推計されている。労働力人口は、1人あたりの実質経済成長や労働参加が現状から進まないと仮定した場合には6,002万人となる一方、経済成長と労働参加が実現した場合には6,791万人となることが見込まれる。このような労働市場を実現するには、**多様な個人の労働参加の促進と経済成長を実現するための労働生産性の向上が重要**。
- ✓ 人手不足については、「**労働需要超過型の人手不足**」、「**摩擦的な人手不足**」、「**構造的な人手不足**」といった類型が考えられ、**処遇の改善等を通じた労働参加の促進、労働市場のインフラ整備、職場環境の改善や人材育成の強化等のそれぞれの類型に合った処方箋が必要**。

多様な個人の労働参加

- ✓ **多様な個人の労働参加**様々な選択肢が提示できる雇用管理への転換等が必要。
- ✓ **ミドル・シニア世代の人材活用**が重要。
- ✓ **家庭等の事情に関わらず希望する働き方の実現**が必要。さらに、個々の労働者の健康状態に合わせ対応できる職場環境の整備も重要。
- ✓ **地域の人手不足への対応**として、地域の担い手を確保することが必要。

新たなテクノロジー等を活用した労働生産性の向上

- ✓ 「**AIや自動化による雇用への影響**」については、以下のとおり整理。
 - **仕事内容の変化が想定**されるものの、現時点において**深刻な雇用喪失に繋がるとまでの明確な結論は出されていない**。
 - **労働生産性の向上**に加えて、メンタルヘルスなどの**労働者のウェルビーイングの向上が期待**される。
 - AIの普及により、**新たな労働需要が創出される可能性**がある。
- ⇒ 「**政策の方向性**」として、**AI等の活用促進による生産性向上を図る**【補完性の活用】とともに、**求められるスキルやタスクの変化に対応するためのリ・スキリングや労働移動の支援**【代替性への対応】が重要。

労働市場のインフラ整備等

- ✓ テクノロジーの進歩や個人の就労ニーズの多様化の中、**人材育成支援（キャリア形成支援やスキルの習得）、労働市場の見える化に向けた労働市場のインフラ整備**が重要。
- ✓ 自律的・主体的にキャリアに関する相談や必要なスキルの習得ができる環境、処遇改善に繋がるキャリアラダーが見える労働市場の構築が重要。
- ✓ **企業内外において獲得したスキルが評価され、賃金等に反映され、更なるステップアップに繋がるという好循環を実現できる労働市場の機能強化**が重要。

AI等が雇用・労働に与える影響についての昨今の研究

AI等が雇用・労働に与える影響について（近年の議論）

- AI、自動化等の新たなテクノロジーの活用は、労働生産性の向上や新たな労働需要創出の可能性が期待される一方で、その導入の過渡期には、雇用代替が進み、雇用が奪われるとの懸念が生じる。

※2013年に英オックスフォード大のマイケル・オズボーンが、「今後10~20年で米国の雇用の47%が人工知能（AI）やロボットなどで代替されるリスクが70%以上」と予測。（日本では野村総研（2015年）が49%が代替されると予測。）

代替可能性が高い職業：「認識・操作性」「創造的知性」等と結びつきが弱い職業（運輸・輸送・事務、生産工程等）

※これに対し、2015年に独マンハイムZEW研究所のメラニー・アーンツは、職業ではなく具体的なタスクや時間軸等を考慮することで、自動化可能性が70%を超える職業は米国で9%（独では12%）に留まると発表。

代替可能性が高い職業：教育水準や所得水準が低い労働者の仕事（定型業務）

RPA技術の高度化、生成AIの登場

非ルーティン的な事務処理全般の処理や、
文書、画像、音楽などの成果物も生成可能に。

- 近年、生成AIの影響は「代替性」（雇用減リスク）と「補完性」（生産性・質の向上）の観点から議論されることが多い。

① I L O（2023年及び2025年）

- ・ 世界の雇用の24%（男性21%、女性28%）が影響を受ける可能性。特に、女性の多い事務職でAIの自動化リスクが高い。ソフトウェア開発などの高度にデジタル化された職業も影響が増大。 ※13ページ参照
- ・ しかし、AIが実際の業務を完全に代替することには限界があり（補完的な関係が支配的）、大半の仕事では人間の関与が不可欠。新たな職業が創出される可能性も示唆される。

② O E C D（2023年）

- ・ OECD加盟国全体で27%の職業が自動化のリスク。しかし、現状では、AIによる雇用への大規模なマイナス影響は見られず、「仕事の量」よりも「仕事の質」（退屈で危険なタスクを減らす等）の方が大きな影響を受けている。
- ・ AI時代に備えたスキル習得のための教育・研修は不可欠であり、政府の役割が重要。

⇒労働政策研究・研修機構（JILPT）のAI調査（労働者調査）を分析に活用し、日本に関する報告書を2025年に発表。 ※14ページ参照

③ I M F（2024年）

- ・ 世界の雇用のほぼ40%（先進国では60%）がAIに影響を受ける可能性。うち、半分は「補完性」により生産性向上の恩恵が期待されるが、残る半分は「代替性」による労働需要減少リスクも存在。
- ・ 大学教育を受けた若い労働者は「補完性の高い仕事」に移行可能だが、高齢層はより脆弱。

職業別の生成AIによる影響

～Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure (2025年5月 ILO)～

- 2025年5月、ILO（国際労働機関）が生成AIが雇用に与える影響に関するレポートを発表。生成AIが各職業に与える影響を調べるため、各職業を構成するタスクごとにAIによる自動化の可能性をスコアづけ。

※ 各タスクのAIによる自動化の可能性を0～1の範囲で評価（0は完全に自動化の影響を受けない、1は完全に自動化が可能）した上で、職業レベルでの自動化の可能性は、その職業に含まれるタスクのスコアの平均値と分散によって評価。全ての職業を、**生成AIの影響を受ける職業（段階1～段階4）**と、**影響が限定的な職業（「わずかな影響」「影響なし」）の6つに分類**。

- 最も大きな影響を受ける職業は「データ入力事務員」、「会計・経理事務員」などの事務職のほか「ウェブ・マルチメディア開発者」とされた一方、「影響なし」の職業は熟練技能職や技師・専門職、対人性が高い職業が多い。

最も大きな影響を受ける職業の例（段階4）

職業名	平均	標準偏差
データ入力事務員	0.70	0.03
会計・経理事務員	0.64	0.07
証券・金融のディーラー、ブローカー	0.63	0.04
ウェブ・マルチメディア開発者	0.60	0.08
貸付審査・貸付融資担当者	0.60	0.04
一般事務員	0.60	0.10

大きな影響を受ける職業の例（段階3）

職業名	平均	標準偏差
翻訳者、通訳者、その他の言語学者	0.59	0.11
銀行窓口係及び関連職業の事務員	0.58	0.09
アプリケーションプログラマー	0.57	0.08
ソフトウェア開発者	0.53	0.07

「わずかな影響」に分類された職業の例

職業名	平均	標準偏差
薬剤技師、薬剤師助手	0.3	0.12
在宅個人看護業の従事者	0.25	0.18
大型トラック、バス運転手	0.24	0.22

「影響なし」に分類された職業の例

職業名	平均	標準偏差
料理人	0.25	0.06
刑事	0.23	0.07
保育従事者	0.19	0.09
消防士	0.18	0.10
美容師及び関連職業の従事者	0.17	0.18
歯科医師	0.15	0.06
医療補助員	0.14	0.06
建設作業員	0.09	0.02

OECD報告書のポイント

～Artificial Intelligence and the Labour Market in Japan (2025年11月 OECD)～

- 日本の職場におけるAI利用率は調査国中で最も低いが、**10年先を見据えた際、多くの日本人労働者が職場でのAI利用の進展を予測。** (図1、図2)
 - 日本のAI利用者は、現在の職業について、**雇用喪失 (Job loss) よりも雇用創出 (Job creation) を予想する人の割合が高い。** (図3)
 - 日本のAI利用者を見ると、**雇用喪失と雇用創出の予測のバランスは、職種ごとにより異なる可能性がある。** (図4)
- ⇒ 報告書では、日本の政策立案者 (厚生労働省) に対して、AIを理由に転職・再就職する労働者を適切に支援するため、**ハローワークのマッチング機能の強化**とともに、**AIにより職を失った人等に対する職業訓練を適切に提供**していくべきであること等が示唆している。

図1：職場におけるAI利用率の国際比較（製造業）

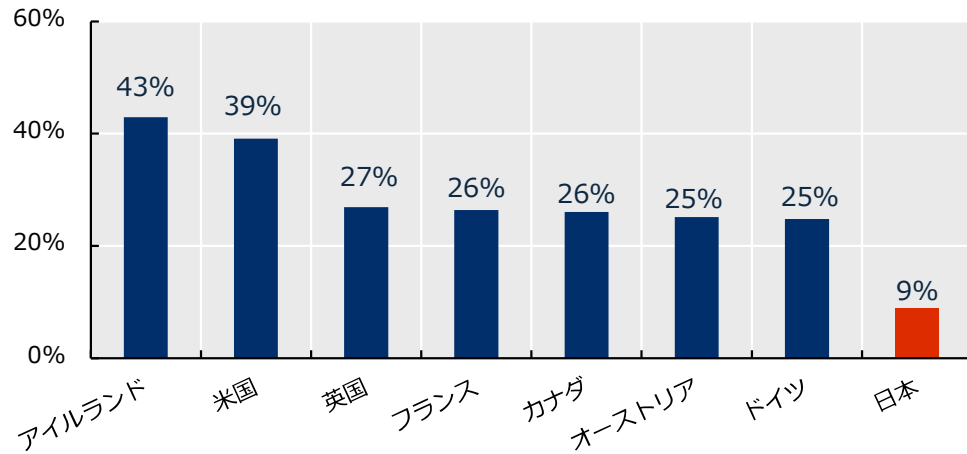


図2：日本の職場におけるAI利用の進展予測

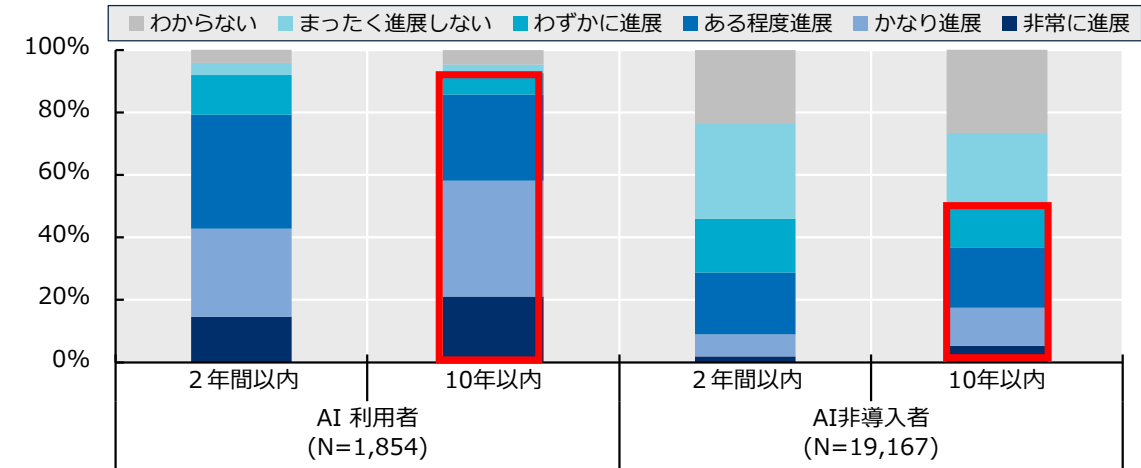


図3：AIによる仕事の量への影響に関する将来予測

雇用創出を「かなり・極めて」期待している労働者の割合
雇用喪失を「かなり・極めて」心配している労働者の割合

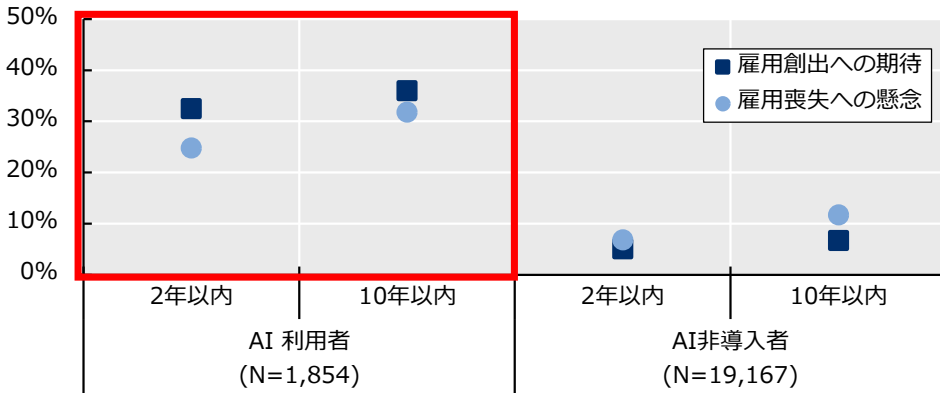
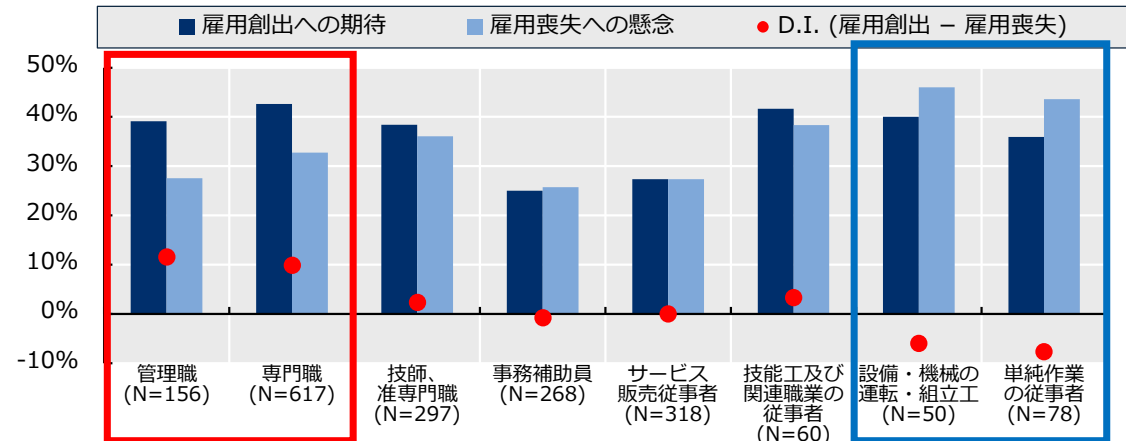


図4：職種別でみた雇用創出と雇用喪失（AI利用者、10年以内予測）



※OECDが日本以外の7カ国の労働者を対象に実施した先行調査と同一内容の設問を中核に据えた形で、日本の労働者約22,000人を対象にWebアンケートを実施した。

(資料出所) OECD (2025) Artificial Intelligence and the Labour Market in Japan

今後の政府の対応方針（雇用影響に係る調査等）

人工知能基本計画～「信頼できるA I」による「日本再起」～
（令和7年12月23日閣議決定）

第3章 A I 関連技術の研究開発及び活用の推進に関し、政府が総合的かつ計画的に講ずべき施策

第4節 A I 社会に向けた継続的変革

（2）A I 社会における制度・枠組みの検討・実証

⑤ A I の進展に伴う雇用への影響について、代替性と補完性の両面から調査・分析を行い、その結果を踏まえた包括的な対策を継続的に実施する。【◎内閣府、厚生労働省、関係省庁】

（3）A I 人材の育成・確保

① A I 時代の産業構造を踏まえた人材ニーズの調査・分析を行う。【◎内閣府、厚生労働省、経済産業省】

④ A I に関するスキルについて、個々の従業員や労働者に対するA I リ・スキリングの取組を支援する。【◎内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省】

⑤ A I の進展に対応し、社会の基盤を支えるアドバンスト・エッセンシャルワーカーの創出を目指して、職種や業務内容に応じたり・スキリング支援を実施する。【◎内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省】

厚生労働省のAI関連人材育成の主な取組

厚生労働省としては、ハورتレーニング（公的職業訓練）、教育訓練給付金、人材開発支援助成金により、AIを含むデジタル人材育成を推進している。

離職者向けの支援

ハورتレーニング（公共職業訓練、求職者支援訓練）

離職者等に対して、民間教育訓練機関等も活用し、無料の職業訓練を提供。民間訓練実施機関等へは委託費等を支給。

※デジタル分野の訓練コースの設定を促進するため、民間訓練実施機関への委託費等を上乗せ

（訓練コースの例）

- DX推進スキル標準に対応した訓練コース
- 「情報処理（Pythonエンジニア）」などのIT分野の資格取得を目指すコース
- 実践的な経験を積むための企業実習を行うコース

在職者等向けの支援

教育訓練給付金

労働者が自ら費用を負担して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（2割～8割）を支給。

（講座の例）

- AI ×IoTエンジニア育成コース
- データサイエンティスト養成コース
- その他第四次産業革命スキル習得講座（経済産業大臣認定）

（※）一定の基準を満たす必要あり

企業（在職者）向けの支援

人材開発支援助成金

職業訓練等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等を助成。

（助成の内容）

- 高度なデジタル人材の育成のための訓練（高率助成）
- デジタル技術による業務の効率化等を行うために新たに必要となる知識等を習得させる訓練（高率助成）
- サブスクリプション型のサービスを利用したデジタル人材の育成のための訓練
- IT分野未経験者の即戦力化のための訓練

ハローワークによる医療・介護・保育分野の求人充足対策の取組強化

令和7年度の取組

課題 求人者（病院・施設）への働きかけの弱さ、ニーズの把握、ニーズに即した対応の弱さ

対応 医療・介護・保育分野について、それぞれ**集中取組期間を設定し、人材確保対策コーナー（人確コーナー）設置ハローワーク（119所→令和7年度補正予算により124か所に増設）を中心に、ハローワーク幹部が地域の重点病院・施設を訪問（アウトリーチ）**し、求人を開拓するとともに、求人充足まで継続して支援する取組をスタート。

※事業所訪問により賃金引き上げを含め**求人条件の見直し**や**求人票の書き方のアドバイス**、事業所希望に応じた**ツアー型面接会**や**就職面接会の開催**、**求職者への求人情報提供・応募勧奨**等を実施。

※事業所訪問時には、雇用仲介事業者利用の留意点も案内。

（事業所見学会の様子）



結果

- 医療分野（6月～8月） 1,329回訪問、14,757求人を開拓、10月末時点の充足数1,418人
（取組事例）看護助手の求人を開拓。求人公開から直ちにハローワークをあげて求職者への情報提供・応募勧奨を行い、10日で1名採用。（静岡県内・総合病院）
- 介護分野（9月～11月） 2,269回訪問、24,748求人を開拓、1月末時点の充足数3,081人
（取組事例）所長が事業所を訪問し、求める介護職の人物像を聴取。求人情報の提供により訪問から5日後に1名紹介・採用。（鳥取県・グループホーム）
- 保育分野（12月～2月） 929回訪問、5,711求人を開拓、2月末時点の充足数449人
※保育分野については新卒応援ハローワーク等と連携した指定保育士養成施設への訪問によるハローワーク利用勧奨等も実施。2月末時点で178回訪問し105施設から支援の希望があった。

一定の成果が得られたため、
ノウハウを横展開し
坂本的強化

「令和8年度 医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」

1. アウトリーチによる求人充足支援の強化

- **医療機関・介護施設・保育所へのアウトリーチ支援による求人充足支援を、全ハローワーク（544所）の最重点事項として通年で実施。**
- **特定の分野を対象とした取組を全ハローワークの最重点事項とするのは初の試み。**
- **急募求人（配置基準を満たすため迅速な充足が必要な求人など）は、求職者への優先的な求人情報の提供など、早期の求人充足に向けて迅速に対応。**
- **賃金引き上げを含め求人条件の見直しや求人票の書き方のアドバイスを重点的に実施。** ※ アウトリーチ支援強化とあわせ、好事例の横展開、職員の育成の取組を継続して実施。

2. 公的な無料職業紹介機関との連携強化

- ナースセンター等によるハローワークへの巡回相談の対象所や回数拡充、急募求人の情報を共有し双方で迅速な充足支援の実施 など

3. 関係団体との連携強化

- 労働局幹部が地域の関係団体を訪問、①上記取組の周知依頼、②充足支援が必要な事業所情報の収集、③雇用仲介事業者利用の留意点の説明や法令違反が疑われる事例の把握等を行う。（結果を踏まえ、ハローワークによる求人充足支援や労働局による相談対応・指導監督等を実施。）
- 本省も中央の関係団体を訪問、労働局・ハローワークの取組への協力を依頼し、インターネットサービスの改善意見を聴取し今後の改善に反映。