

未来社会を切り拓く「成長と分配の好循環」の実現（参考資料）

雇用維持・労働移動・人材育成等に向けた支援

- 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援・・・・・・・・・・ 1
- 民間の知恵を活用して実施する「人への投資」の強化
・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- 女性・非正規雇用労働者へのマッチングやステップ
アップ支援、新規学卒者等への就職支援・・・・・・・・ 13
- デジタル化の推進、
人手不足分野への円滑な労働移動の推進・・・・・・・・ 22
- キャリア形成支援の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 35

多様な人材の活躍促進

- 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進・・・・・・・・ 38
- 就職氷河期世代の活躍支援・・・・・・・・・・・・・・・・ 46
- 高齢者の就労・社会参加の促進・・・・・・・・・・ 50
- 障害者の就労促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 63
- 外国人に対する支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 74
- 労働者協同組合の設立の支援・・・・・・・・・・ 83

誰もが働きやすい職場づくり

- 柔軟な働き方がしやすい環境整備、
安全で健康に働くことができる職場づくり・・・・・・・・ 85
- 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進、
同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な
待遇の確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 94

公的部門における分配機能の強化

- 看護、介護、保育など現場で働く方々の収入の引上げ
・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 100

○ 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

- 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援
- 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援

雇用調整助成金について

厚生労働省

令和4年度予算案(令和3年度当初予算額) : 5,552億円(6,240億円)

概要

- 景気の変動などの経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図った場合に、それにかかった費用を助成する制度。

支給対象事業主等

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

支給手続き

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

助成内容等

- 休業手当、教育訓練の際の賃金又は出向元の負担額の一部を助成。
 - ・ 大企業: 1/2 中小企業: 2/3 ただし、雇用保険基本手当日額の最高額(8,265円)を日額上限とする。
- 教育訓練を実施した場合は、以上のほか、教育訓練費を支給。
 - ・ 1人1日当たり 1,200円

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

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

(参考) リーマンショック時の特例措置の主な内容 ※雇用保険被保険者のみ対象

- ・助成率：中小企業8/10(解雇等なし9/10)、大企業2/3(解雇等なし3/4)
- ・上限額：雇用保険の基本手当当日額の最高額(現在8,265円)

※ 助成率における () は、事業主が解雇等を行っていない場合の助成率(令和3年1月8日(令和3年5月1日から同年12月31日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業については令和2年1月24日)から判定基礎期間の末日までの間において労働者を解雇していない事業主である場合に適用)。

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

(注2) 特に業況が厳しい全国の事業主(令和3年12月までの休業については、生産指標が最近3か月の月平均値で前年又は前々年同期比30%以上減少。令和4年1月～3月の休業については、生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比30%以上減少)。

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（概要）

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：290億円（32億円）

概要

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった方に対し、当該労働者の申請により、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給する。

主な内容

1 対象者

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延のための措置の影響により、

- (1)令和2年10月1日から令和3年12月31日までに事業主が休業させた中小企業の労働者
- (2)令和2年4月1日から令和2年6月30日まで及び令和3年1月8日（令和2年11月7日以降に時短要請を発令した都道府県はそれぞれの要請の始期以降）から令和3年12月31日までに事業主が休業させた大企業のシフト労働者等のうち、休業期間中の賃金（休業手当）の支払いを受けることができなかった労働者（※）

※ 雇用保険被保険者ではない方も対象

2 支援金額の算定方法

休業前の1日あたり平均賃金 × 80%※1 × (各月の休業期間の日数 - 就労した又は労働者の事情で休んだ日数)

① 1日あたり支給額（9,900円※2（令和3年4月までは11,000円）が上限）

② 休業実績

※1 (2)のうち、令和2年4月1日から6月30日までの休業については60%

※2 緊急事態措置又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域の知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力する新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令第11条に定める施設（飲食店等）の労働者については、令和3年5月1日～令和3年12月31日の期間において11,000円。

・1日8時間から3時間の勤務になるなど、時短営業等で勤務時間が減少した場合でも、1日4時間未満の就労であれば、1/2日休業したものとして対象となる。
・週5回から週3回の勤務になるなど、月の一部分の休業も対象となる。
(就労した日は休業実績から除く。)

3 申請期限

○中小企業の労働者

休業した期間	申請期限（郵送の場合は必着）
令和2年10月～令和3年9月	令和3年12月31日（金）
令和3年10月～11月	令和4年2月28日（月）
令和3年12月	令和4年3月31日（木）

※中小企業の労働者が令和2年4月～9月に休業した場合であっても、
・令和2年10月30日に公表したリーフレットの対象者は、**令和3年12月31日(金)**までに、
・既申請分の支給（不支給）決定に時間がかかり、次回以降の申請が期限切れとなる方は、**支給（不支給）決定が行われた日から1か月以内**に、申請があれば、制度を知った時期にかかわらず受付可能。

○大企業の労働者

休業した期間	申請期限（郵送の場合は必着）
令和2年4月～6月	令和3年12月31日（金）
令和3年1月8日～9月(※)	
令和3年10月～11月	令和4年2月28日（月）
令和3年12月	令和4年3月31日（木）

※令和2年11月7日以降に時短要請等を発令した都道府県は、それぞれの要請の始期以降の休業も含まれます。

4 問合せ先

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金コールセンター：0120-221-276（受付時間 月～金 8:30～20:00／土日祝 8:30～17:15）

■ 概要

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

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

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

■ 助成内容等

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

○ 出向運営経費

労働者（雇用保険被保険者）を在籍型出向により送り出す事業主及び当該労働者を受け入れる事業主に対して、賃金、教育訓練及び労務管理に関する調整経費など、**出向中に要する経費の一部を助成**。

	中小企業（※1）	中小企業以外（※1）
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9 / 10	3 / 4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4 / 5	2 / 3
上限額（出向元・先の計）	12,000円 / 1人1日当たり	

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

○ 出向初期経費

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

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

（※2）独立性が認められない事業主間の出向の場合は助成対象外

（※3）出向元事業主（雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業からの送り出し）

または出向先事業主（異業種からの受入れ）がそれぞれ一定の要件を満たす場合に助成額の加算を行う。

全国及び地域における在籍型出向等支援協議会の開催について

1. 目的

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

2. 全国在籍型出向等支援協議会

全国

(1) 構成員

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

(2) 協議事項

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

(3) 開催実績

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

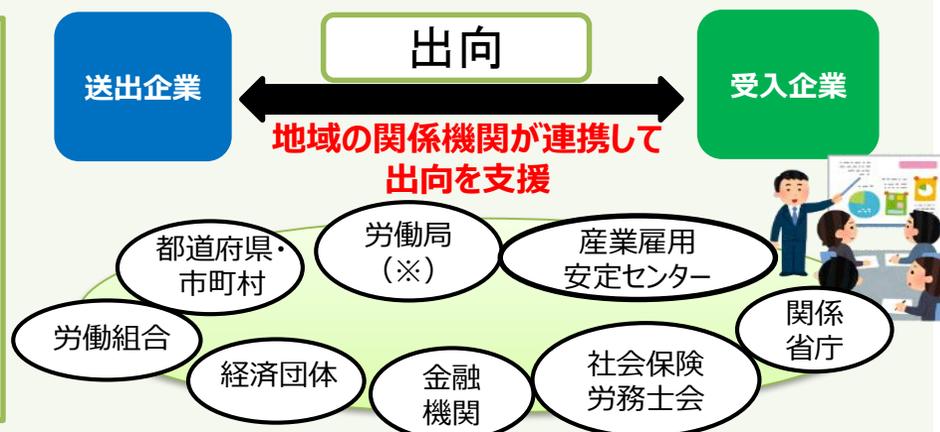
3. 地域在籍型出向等支援協議会

地域

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

各都道府県では、以下の事項について協議。

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



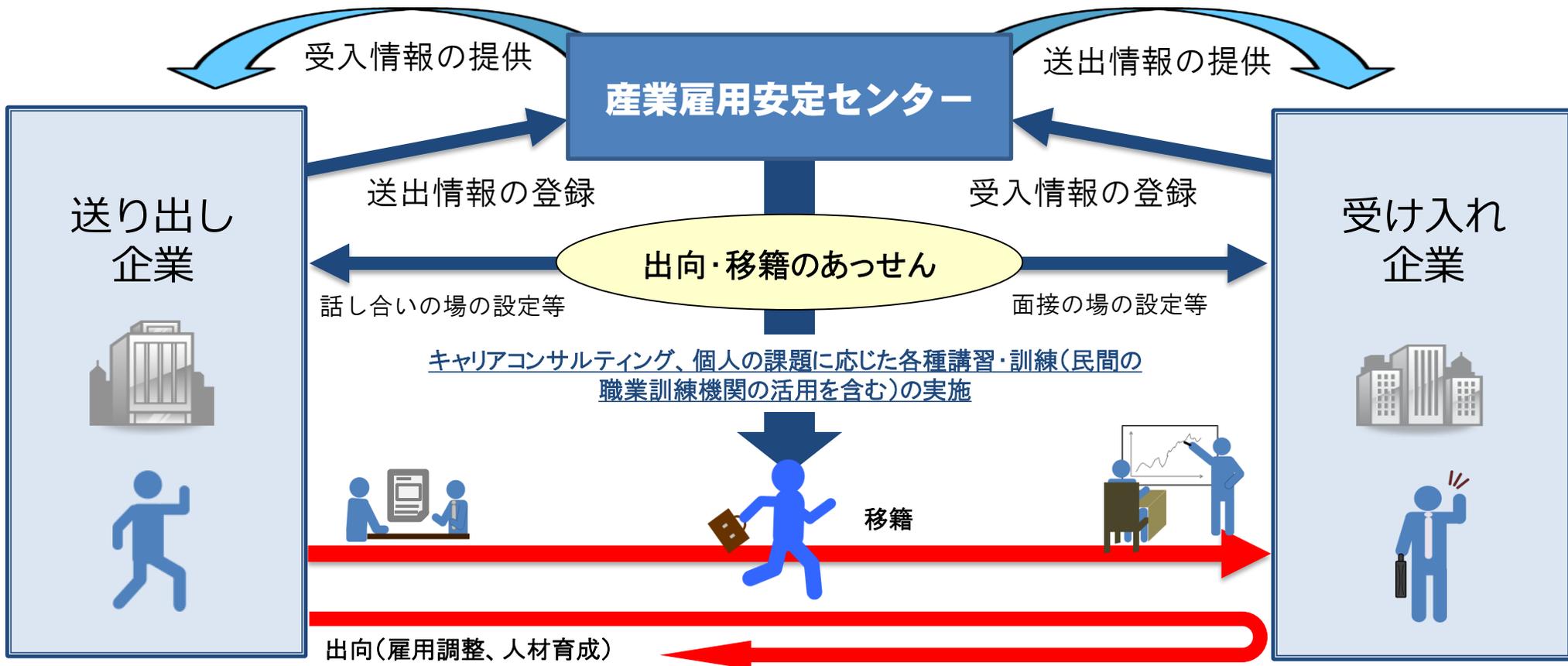
(※) 労働局に事業主支援アドバイザー47人、求人者支援員47人、就職支援コーディネーター47人を配置。

産業雇用安定センターによる出向・移籍のあっせん

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：38億円（44億円）

- 産業雇用安定センターは、13の産業団体(※)の拠出により設立された公益財団法人。
- 労働力の産業間、企業間移動の円滑化に寄与するため、出向・移籍による失業なき労働移動に関する情報提供・相談等を実施。
- 令和2年度の実績：送り出し件数14,853件に対して、出向・移籍の成立件数9,042件、成立率60.9%

※ (社)日本造船工業会、(社)日本鉄鋼連盟、電気事業連合会、全国銀行協会、(社)日本自動車工業会、(社)日本電機工業会、(社)セメント協会、日本化学繊維協会、日本製紙連合会、日本石炭協会、日本紡績協会、(社)日本民営鉄道協会、(社)日本船主協会



○ 民間の知恵を活用して実施する
「人への投資」の強化

➤ デジタルなど成長分野を支える人材育成の強化

人材開発支援助成金における民間の知恵を活用して実施する「人への投資」の強化

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：681億円（307億円）
うち民間からの提案を踏まえたメニュー化分 504億円（新規）

- ・人材開発支援助成金では、職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援している。
- ・「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こととされたため、**広く民間から提案を募集し、応募があった提案のうち有効と思われる提案を踏まえてメニュー化した訓練を高率助成の対象とする等、効果的な支援を行う。**

訓練コース	経費助成率 (中小企業事業主)	対象訓練
特定訓練コース	45%	○労働生産性向上訓練 ○若年人材育成訓練 ○民間からの提案を踏まえてメニュー化 等
一般訓練コース	30%	○特定訓練コース以外の訓練

※ 非正規雇用労働者を対象とする訓練に関する提案があった場合は、非正規雇用労働者が対象である「特別育成訓練コース」についても、当該提案を踏まえたメニュー化を検討する。

キャリアアップ助成金による人材投資支援強化

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：808億円（708億円）
うち民間からの提案を踏まえてメニュー化分 268億円（新規）

人的資本への投資の強化の観点から、キャリアアップ助成金正社員化コース（非正規雇用労働者を正規雇用労働者に転換等した場合に事業主に対して助成）による支援を強化

- 人材開発支援助成金における「民間のご意見を踏まえてメニュー化した訓練」の修了後に正社員化した場合に助成額を加算する。

正社員化コース助成額

有期→正規の場合 **95,000円**、無期→正規の場合 **47,500円**（大企業も同額）を通常の助成額に上乗せ

実際の助成額

- 有期→正規 57万円（42万7,500円） → **66万5,000円（52万2,500円）**
- 無期→正規 28万5,000円（21万3,750円） → **33万2,500円（26万1,250円）**

※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。

専門実践教育訓練給付等の概要(人への投資関係)

令和4年度予算案(令和3年度当初予算額):389億円(248億円)
うち民間からの提案を踏まえてメニュー化分:96億円(新規)

- 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 **民間から提案があった訓練を拡充する。**

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3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:2,584講座(令和3年10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

講座数:1,579講座
例)介護福祉士、看護師等

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

講座数:690講座
例)商業実務、衛生関係等

③専門職学位課程

講座数:91講座
例)教職大学院、法科大学院等

④大学等の職業実践力育成プログラム

講座数:136講座
例)特別の課程(保健)特別の課程(社会科学・社会)等

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

講座数:3講座
例)情報処理安全確保支援士等

⑥第四次産業革命スキル習得講座

講座数:85講座
例)AI、データサイエンス、セキュリティ等

⑦専門職大学、専門職短期大学、専門職学科の課程

講座数:0講座

特定求職者雇用開発助成金（人への投資関係）

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：624億円（564億円）
うち民間からの提案を踏まえてメニュー化分：150億円（新規）

厚生労働省

■ 概要

高齢者や障害者、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や民間の職業紹介事業者などの紹介により、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。

■ 助成内容等

助成金の種類	対象労働者	助成内容※1	
		助成対象期間	支給額
特定就職困難者コース	高齢者（60歳以上65歳未満） 母子家庭の母等 障害者 等	1～3年	30～240万円 （2～6期に分けて支給）
生涯現役コース	65歳以上の離職者	1年	40～70万円 （2期に分けて支給）
被災者雇用開発コース	東日本大震災による被災離職者 ・被災地求職者	1年	30～60万円 （2期に分けて支給）
就職氷河期世代安定雇用実現コース	正規雇用の機会を逃した等により十分な キャリア形成がなされなかった就職困難者	1年	30～60万円 （2期に分けて支給）
	特定求職者雇用開発助成金対象者全て		

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が雇い入れた場合に高額助成。

- ※1 助成対象期間や支給額は、対象労働者、企業規模等によって異なる。
支給額は、支給対象期（6か月）ごとに対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とする。
※2 この他、「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース」「生活保護受給者等雇用開発コース」がある。

■ 予算及び実績

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
予算額	753億円	531億円	522億円	586億円	564億円
実績	445億円	482億円	506億円	468億円	-

○ 女性・非正規雇用労働者へのマッチングや ステップアップ支援、新規学卒者等への就職支援

- ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援
- マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援
- 求職者支援制度による再就職支援、新規学卒者等への就職支援

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：31億円（31億円）

事業の趣旨・目的

- 新型コロナウイルス感染症による影響に伴う事業活動の縮小等により、雇止め等による非正規雇用労働者等の増加が懸念されている。

このため、こうした非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援を図る。

事業内容

全国の主要なハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、求職者の置かれた状況に応じた担当者制による就職支援を実施することにより、早期の再就職を図る。

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

- ・就職支援ナビゲーター（早期再就職支援分） 419人
- ・就職支援ナビゲーター（業職種間移動支援分） 60人

《主な支援内容》

- ✓ 就職活動に当たっての不安の解消や、就職に係る希望、ニーズの詳細な把握
- ✓ 求職者のニーズに合ったセミナーや応募先企業の選定、個別求人開拓
- ✓ 特定の求人に応募するための履歴書・職務経歴書の個別添削、模擬面接
- ✓ 日本版O-NETを活用したキャリアコンサルティング 等
- ※ その他、来所困難な求職者へのオンラインによる支援を全国のハローワーク及びマザーズハローワークで実施。



マザーズハローワーク事業の拡充

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：40億円（40億円）

新型コロナウイルス感染症により離職を余儀なくされた子育て中の女性等に対する就職支援を強化するため、ハローワークの**専門支援窓口（マザーズコーナー）を拡充**するとともに、**専門相談員によるアウトリーチ型の支援を強化**する。
あわせて、**各種就職支援サービスのオンライン・デジタル化を推進**し、マザーズハローワークのサービスの向上を図る。

「マザーズハローワーク」「マザーズコーナー」における就職支援の拡充



拠点数

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

実施体制

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



支援内容

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

マザーズハローワークの各種就職支援サービスのオンライン・デジタル化の推進

・オンラインマザーズハローワーク（モデル事業）

子育て中の女性等が自宅でも求職活動ができるよう、主要なマザーズハローワーク（北海道、東京、大阪、愛知）において、各種就職支援サービスをオンラインで利用できる「オンラインマザーズハローワーク」をモデル実施。

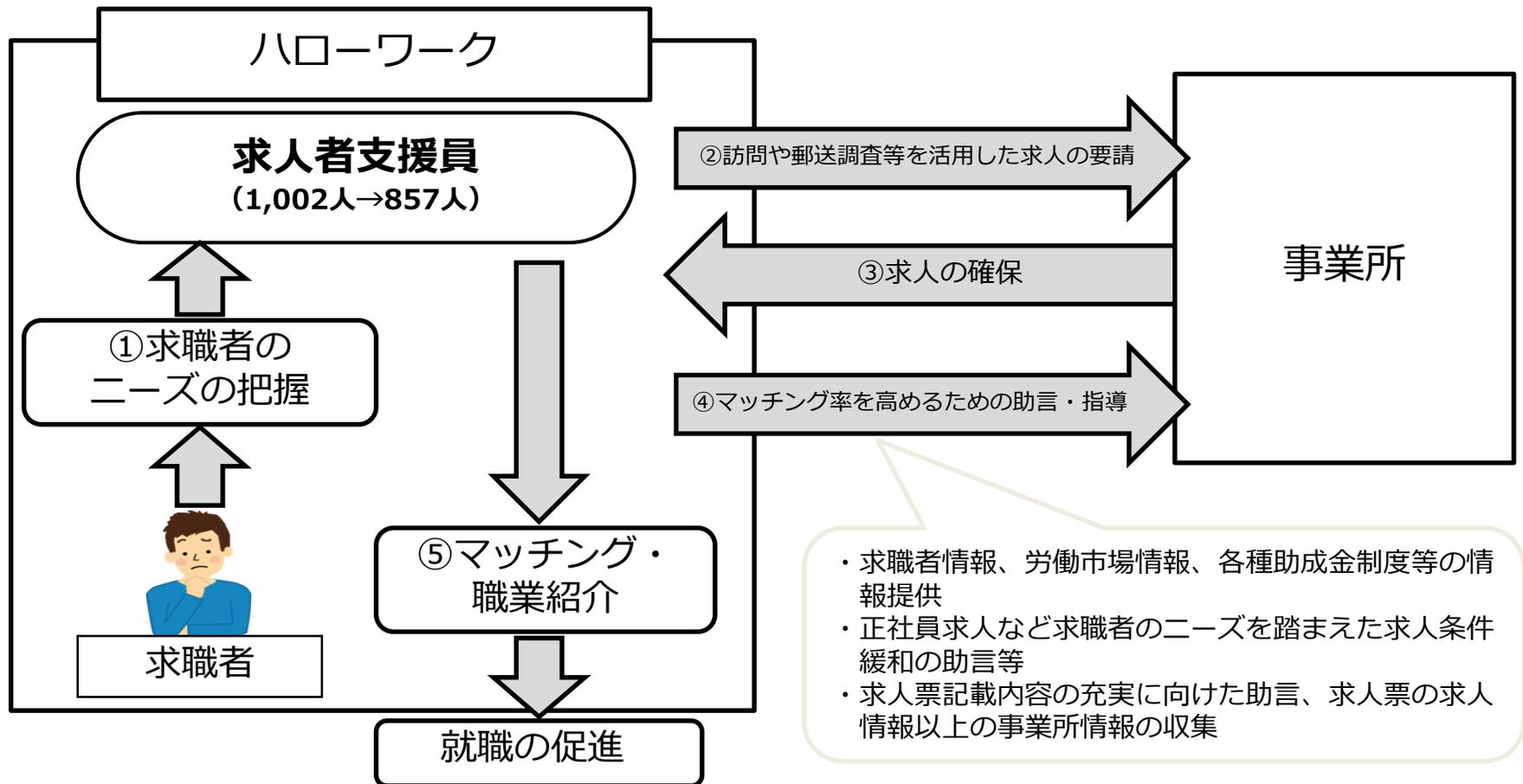
・プッシュ型のイベント情報配信

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

求人確保と求人充足サービスの充実

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：39億円（47億円）

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



○ 概要

- 求職者支援制度は、雇用保険を受給できない方が、**月10万円の生活支援の給付金**を受給しながら、**無料の職業訓練**を受講し、**再就職、転職、スキルアップ**を目指す制度
- 雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、**離職して収入がない者を主な対象**としているが、**収入が一定額以下の場合**は、**在職中に給付金を受給しながら、訓練を受講**できる
- 支給要件を満たさず給付金を受給できない場合であっても、無料の職業訓練を受講できる

○ 制度活用の要件

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

○ 主な対象者

* 令和4年3月末までの特例措置

給付金を受けて訓練を受講している者 [AとBに該当する者]

離職者	雇用保険の適用がなかった離職者 フリーランス・自営業を廃業した方 雇用保険の受給が終了した方など
在職者	一定額以下の収入のパートで働きながら、正社員への転職や社内での正社員転換を目指す方など

給付金を受けずに訓練を受講している者（無料の職業訓練のみ受講） [Aのみ該当する者]

離職者	親や配偶者と同居し収入がある方など（親と同居している学卒未就職者など）
在職者	一定の収入のある方など（フリーランスで働きながら、正社員への転職を目指す方など）

○ 求職者支援制度の対象となる職業訓練

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

※ 公共職業訓練は主に雇用保険受給者を対象とする訓練。求職者支援訓練は主に雇用保険を受給できない者を対象とする訓練
雇用保険受給者は、希望する場合に求職者支援訓練を受講できるが、雇用保険を受給できない者の受講が優先される
公共職業訓練の期間は、3か月から2年（令和4年3月末まで特例として1か月から2年）「など」は就職氷河期世代向け訓練など

○ 求職者支援訓練の種類

基礎コース	訓練内容	社会人としての基礎的能力および短時間で習得できる技能などを付与する訓練		
	訓練期間	<u>2か月から4か月</u>		
	訓練分野	<u>ビジネスパソコン基礎科、オフィスワーク基礎科</u> など		
実践コース	訓練内容	職務遂行のための実践的な技能などを付与する訓練		
	訓練期間	<u>3か月から6か月</u> （就職に直結する資格を取得できる介護分野などは2か月から） ※シフト制の方などを対象とした訓練コースは <u>2週間から</u> （令和4年3月末までの特例措置）		
	訓練分野	<u>IT</u>	WEBアプリ開発科、Android/JAVAプログラマ育成科など	
		<u>営業・販売・事務</u>	OA経理事務科、営業販売科など	
<u>医療事務</u>		医療・介護事務科、調剤事務科など		
<u>介護福祉</u>		介護職員実務者研修科、保育スタッフ養成科など		
	<u>デザイン</u>	広告・DTPクリエイター科、WEBデザイナー科など		
	<u>その他</u>	3次元CAD活用科、ネイリスト養成科など		

○ 求職者支援訓練の実施機関に対する奨励金

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

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

○ 職業訓練受講給付金の支給額

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

* 令和4年3月末までの特例措置

[求職者支援資金融資]

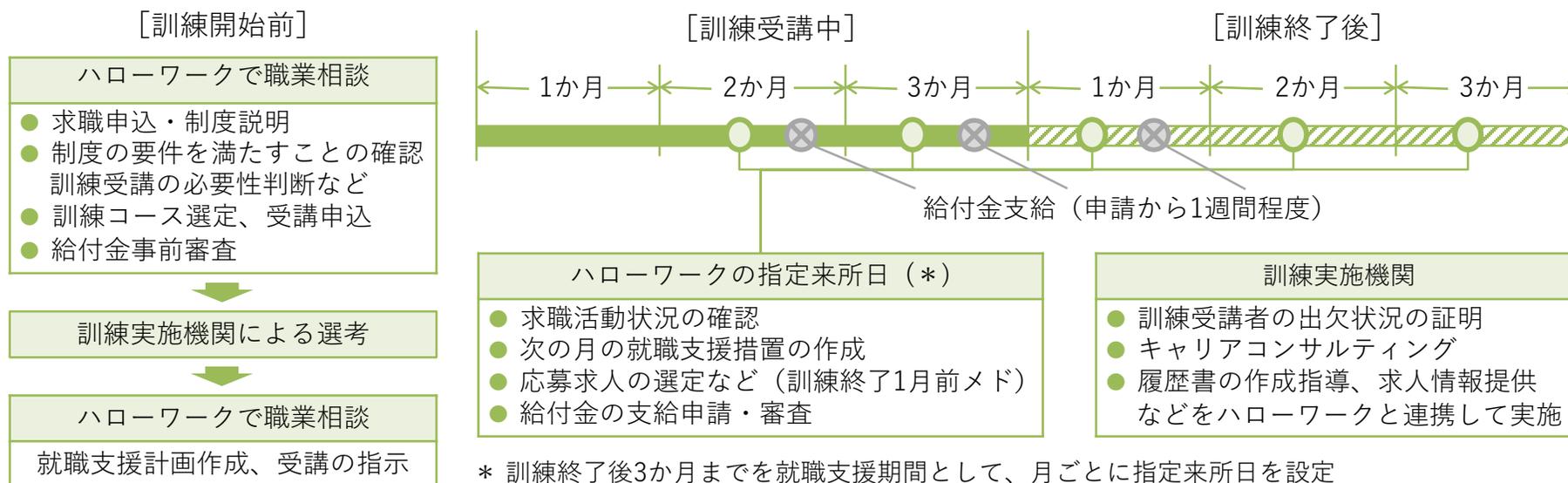
給付金を受給しても訓練期間中の生活費が不足する場合、給付金に上乗せして資金を融資

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

○ 訓練受講者に対する就職支援

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

就職支援のながれ（3か月訓練の例）



○ コロナ禍で講じている特例措置（令和4年3月末までの時限措置）

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

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

新規学卒者等（専門学校生等）への就職支援

令和4年度予算案：4.6億円（新規）（一般会計・雇用勘定折半）
うち 一般会計 2.3（新規）億円
雇用勘定 2.3（新規）億円

第二の就職氷河期世代をつくらないよう、特に新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた分野の専門学校生等への就職支援を強化するため、新たに、新卒応援ハローワーク等に就職支援ナビゲーター（重点支援分）80名を配置し、プッシュ型による重点支援を実施する。

コロナの影響により、

- **専門学校**の新卒者（令和3年3月卒）の**就職率は大幅減**
： **91.2%（前年同期比▲5.6ポイント）**
※大卒：▲2.0ポイント、短大：▲0.7ポイント
- 特に**特定業種**の**専門学校生**に著しい影響
： **観光系**（▲30ポイント）、**デザイン系**（▲22.4ポイント）
- **新卒者採用計画**（日銀短観）からも、大きな影響を受けていることが明白



こうした影響は、一定期間継続するものと見込まれる

「経済財政運営と改革の基本方針2021」（令和3年6月18日閣議決定）

「感染症の影響の下、**第二の就職氷河期世代を作らない**よう、新卒者及び3年以内既卒者に対する就職支援のため、採用意欲のある中小企業とマッチング促進等に加え、**新卒応援ハローワーク等における相談支援を強力に推進**する」

基本的に受動的な支援に留まっていた専門学校生・未就職卒業生への就職支援について、専門学校と連携することにより、

- ◆ 出張相談、ガイダンスの実施
- ◆ 希望業種の求人の開拓や類似業種の求人とのマッチング支援
- ◆ 全国のネットワークを活用した広域の職業紹介
- ◆ 対象者ごとのニーズや地域の産業構造を踏まえた職業相談

等を重点的に実施。

○ デジタル化の推進、人手不足分野への円滑な労働移動の推進

- I T分野等の新たなスキルの習得に向けた職業訓練の強化
- ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進
- ハローワークの専門窓口での支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進
- 雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援

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

事業概要

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

（※1）OCJP Silver、LPICレベル1、PHP初級など

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



全国の求職者を対象としたオンラインによる職業訓練（IT分野）の実施

令和4年度予算案：55百万円(新規)

趣旨・目的

- DXの推進のためには、IT企業のみならず、全国のIT利用企業で働くデジタル人材の育成が不可欠であるが、IT分野の職業訓練については、一部の大都市圏にコース設定が集中している
- このため、コース設定が少ない地域の求職者がIT分野の職業訓練を受講できるよう、IT分野の職業訓練について、全国の求職者を対象とする通所要件（※）を課さないオンライン訓練を試行的に実施し、訓練効果や課題の検証を行う
※委託訓練のオンライン訓練は、総訓練時間の20%以上の通所が要件

事業の概要

全国の求職者を対象としたIT分野のオンライン訓練の実施（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構から民間教育訓練機関等への委託）及び訓練効果・課題の検証

訓練の期間、コース定員、分野

訓練期間	5か月程度
対象者	全国のハローワークの求職者のうち主に雇用保険受給者 100人（20人×5コース）
対象分野	IT分野（プログラミング、ネットワーク構築、システム運用管理等）

中小企業におけるDX人材育成の推進

令和4年度予算案：1.9億円(新規)

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

(1) 中小企業等DX人材育成支援窓口の設置

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

(2) 中小企業等DX人材育成推進員の配置

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

① 中小企業等DX人材育成計画の作成支援

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

② ニーズに応じた生産性向上支援訓練(DX関連)のカスタマイズ

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

③ 生産性向上支援訓練(DX関連)の実施機関の開拓

- ⇒(3)に対応するため、訓練実施機関の開拓を行う。

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

生産性向上支援訓練(DX関連)の訓練機会を拡充(3,000人)。

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

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：31億円（31億円）

事業の趣旨・目的

- 新型コロナウイルス感染症による影響に伴う事業活動の縮小等により、雇止め等による非正規雇用労働者等の増加が懸念されている。
このため、こうした非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援を図る。

事業内容

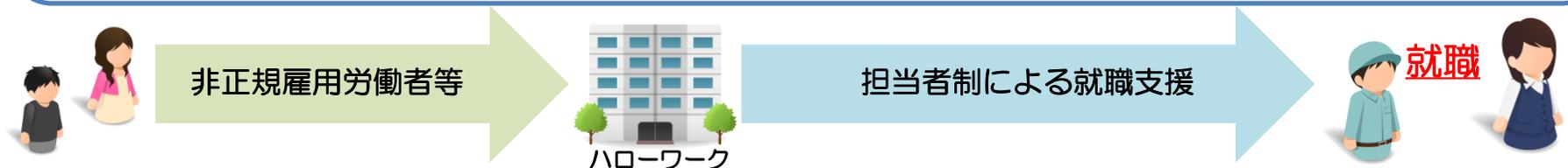
全国の主要なハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、求職者の置かれた状況に応じた担当者制による就職支援を実施することにより、早期の再就職を図る。

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

- ・就職支援ナビゲーター（早期再就職支援分） 419人
- ・就職支援ナビゲーター（業職種間移動支援分） 60人

《主な支援内容》

- ✓ 就職活動に当たっての不安の解消や、就職に係る希望、ニーズの詳細な把握
- ✓ 求職者のニーズに合ったセミナーや応募先企業の選定、個別求人開拓
- ✓ 特定の求人に応募するための履歴書・職務経歴書の個別添削、模擬面接
- ✓ 日本版O-NETを活用したキャリアコンサルティング 等
- ※ その他、来所困難な求職者へのオンラインによる支援を全国のハローワーク及びマザーズハローワークで実施。



マザーズハローワーク事業の拡充

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：40億円（40億円）

新型コロナウイルス感染症により離職を余儀なくされた子育て中の女性等に対する就職支援を強化するため、ハローワークの**専門支援窓口（マザーズコーナー）を拡充**するとともに、**専門相談員によるアウトリーチ型の支援を強化**する。
あわせて、**各種就職支援サービスのオンライン・デジタル化を推進**し、マザーズハローワークのサービスの向上を図る。

「マザーズハローワーク」「マザーズコーナー」における就職支援の拡充



拠点数

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

実施体制

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



支援内容

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

マザーズハローワークの各種就職支援サービスのオンライン・デジタル化の推進

・オンラインマザーズハローワーク（モデル事業）

子育て中の女性等が自宅でも求職活動ができるよう、主要なマザーズハローワーク（北海道、東京、大阪、愛知）において、各種就職支援サービスをオンラインで利用できる「オンラインマザーズハローワーク」をモデル実施。

・プッシュ型のイベント情報配信

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

就職支援セミナーのオンライン動画配信

令和4年度予算案 : 98百万円(新規)

○就職支援セミナーを民間の動画サイト等からオンライン配信。

⇒業務簡素化・デジタル化を推進。コロナ禍でも継続して業務の推進が可能！

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

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

○想定する主な機能

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

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

実施方法(イメージ)

①求職者が民間の動画サイトにアクセスし、利用登録。

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



民間の動画サイト等
(スマホ対応)

(想定する主な機能)

①就職支援セミナー動画配信機能

②動画の視聴記録の管理機能

③テストの実施(採点結果も表示)
修了証の発行機能



セミナー動画を視聴

動画視聴後

修了証

以下のセミナーを受講したことを証す。

就職支援セミナー

テスト結果や修了証
などを持参

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



ハローワーク



修了証などにより、セミナーの受講(就職活動実績)を確認

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

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：44億円（45億円）

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

「人材確保対策コーナー」における就職支援の拡充

医療・福祉分野（医療、介護、保育）のほか、建設業、警備業、運輸業など雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援を強化するため、人材確保支援の総合専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を拡充する。

（111箇所 → 113箇所）

職業相談員（181人 → 181人）

就職支援ナビゲーター（236人 → 238人）

就職支援コーディネーター（276人 → 278人）

「人材確保対策コーナー」の主な支援内容

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

「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進

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

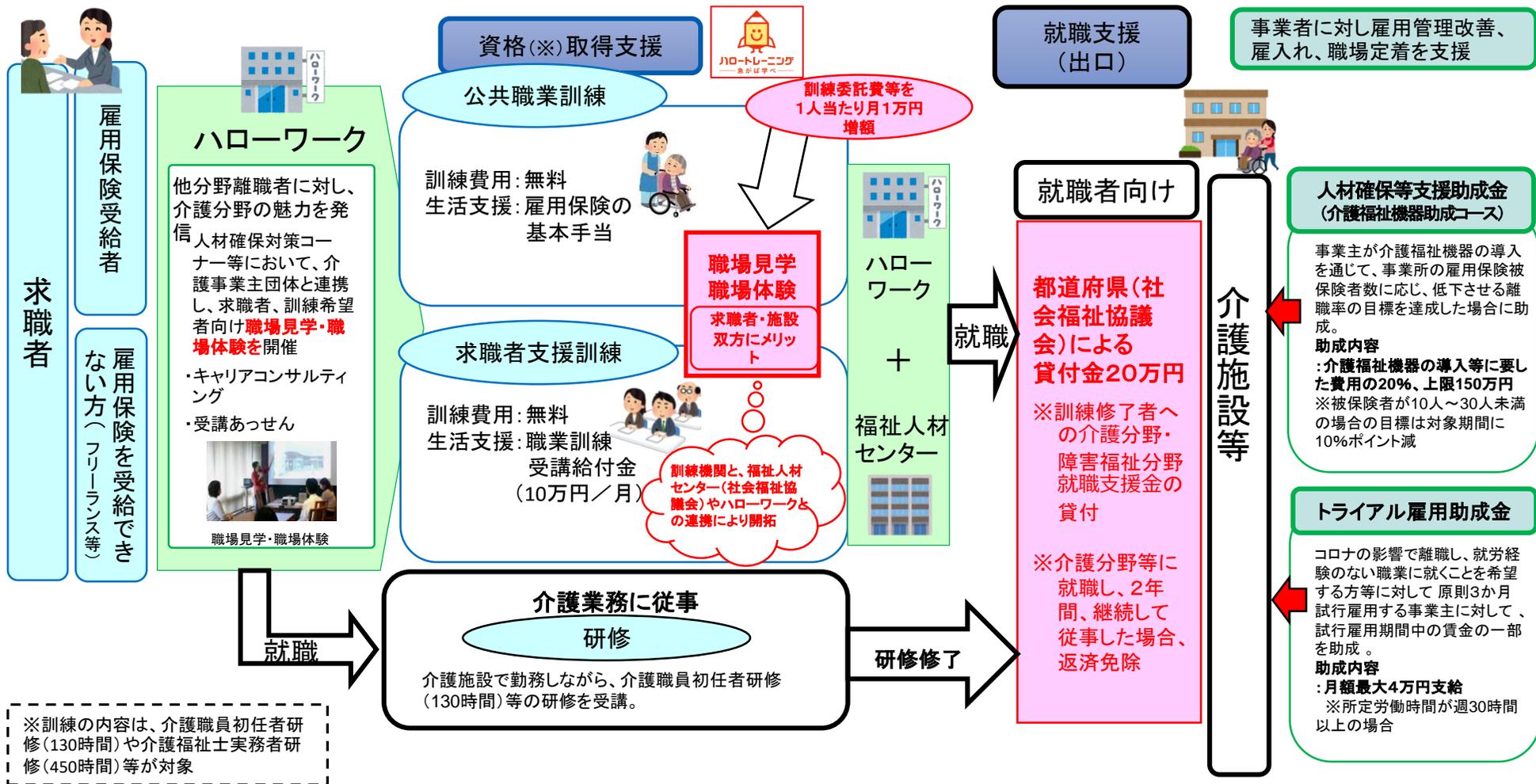
「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の主な内容

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

雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援パッケージ

新型コロナウイルスの影響による離職者の再就職や、介護・障害福祉分野における人材確保を支援するため、

- ・ ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援
 - ・ 介護・障害福祉分野の職業訓練枠の拡充のため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件に、訓練委託費等の上乗せ
 - ・ 都道府県社会福祉協議会による介護分野、障害福祉分野に就職した訓練修了者への貸付金制度の創設
 - 介護施設に就職してから一定の研修を受けた場合も貸付金制度の対象であることを明確化
 - ・ 介護事業者に対し雇用管理改善、雇入れ、職場定着を支援
- 等
- を実施する。



人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）

概要

介護事業主が、介護労働者の身体的負担を軽減するために、新たに介護福祉機器を導入し、適切な運用を行うことにより、労働環境を改善し、離職率の低下が図られた場合に助成する。

【目標達成助成】

機器導入前に策定する導入・運用計画において、計画期間終了から1年経過後の離職率に係る目標の設定を義務付け、当該目標を達成できた場合に、導入費用の20%（生産性要件を満たした場合は35%）（上限150万円）を助成。

助成金の対象となる介護福祉機器

介護労働者が使用することにより、直接的に身体的負担の軽減を図ることができ、労働環境の改善が見込まれるなど、所定の要件を満たすもので1品10万円以上であることが必要。

1. 移動・昇降用リフト（立位補助器、非装着型移乗介助機器を含む。）
2. 装着型移乗介助機器（介護スーツ）
3. 体位変換支援機器
4. 特殊浴槽

トライアル雇用助成金 (一般トライアルコース)

令和4年度予算案(令和3年度当初予算額) : 4.0億円(13億円)

厚生労働省

■ 概要

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

■ 助成内容等

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

※ 対象労働者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合は月額5万円となる。

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

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

■ 概要

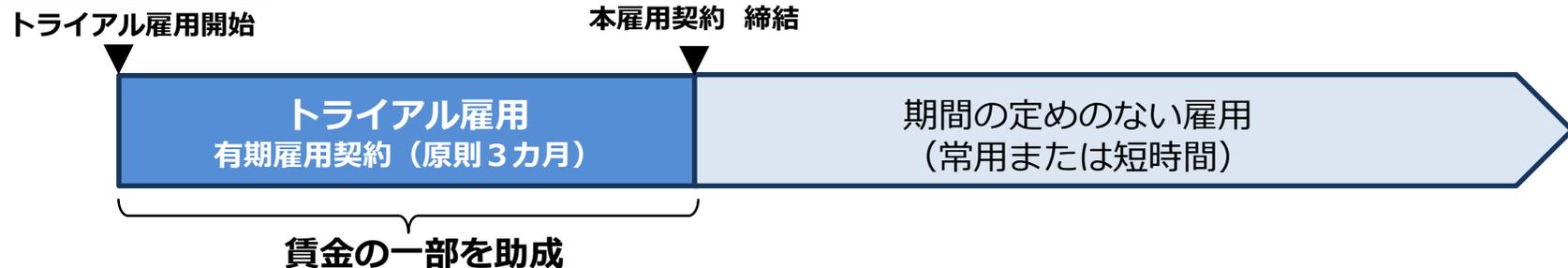
新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者（シフト減により離職と同様の状態にあるとみなされるものを含む）であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者の早期再就職支援を図るため、一定期間（原則3か月）試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成する。

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

■ 助成内容等

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

■ 助成のイメージ



<参考：トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）>

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

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

シルバー人材センターを活用した高齢者の介護就業促進による地域活性化

令和4年度予算案：5.6億円(新規)

目的

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

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

事業内容・実施方法

▶シルバー人材センター(SC)介護プランナーの配置

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

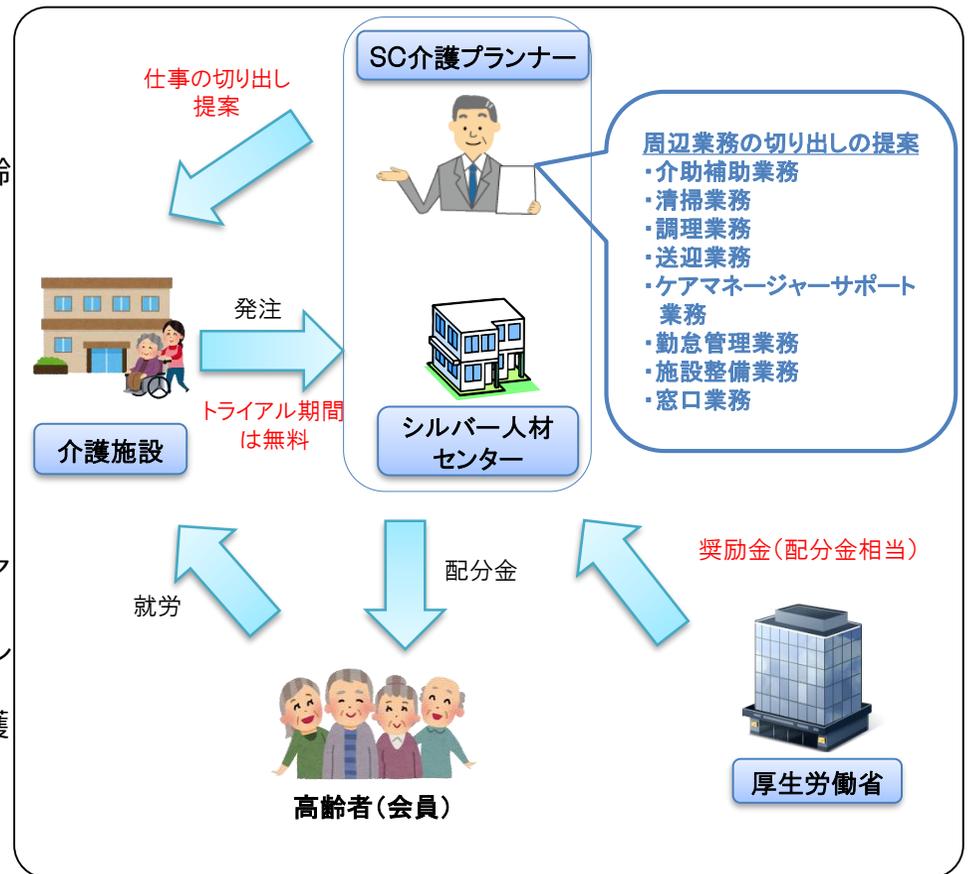
- ・介護の専門的な知識や経験が必要ない業務
- ・ホワイトカラー層であった高齢者の経験を活かせるバックオフィス業務
- ・その他、シルバー会員に馴染む業務

▶SCトライアル奨励事業

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

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

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



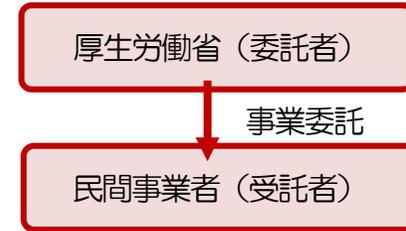
○ キャリア形成支援の推進

- ジョブ・カードの活用等を通じたキャリアコンサルティングの普及促進

キャリア形成サポートセンター事業

令和4年度予算案(令和3年度当初予算額):15億円(16億円)

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



◆実施体制

(全国カバーのサービス提供)

中央キャリア形成サポートセンター

東京都に1箇所設置

地域キャリア形成サポートセンター

全国41箇所に設置

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

(相談窓口について)

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

◆事業内容・支援メニュー

労働者に対する
キャリアコンサルティング

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

ジョブ・カード活用による企業支援
(採用/人材育成/雇用型訓練)

ジョブ・カード制度及び
セルフ・キャリアドックの周知広報

職場における1 on 1の導入推進

労働者等

- 自律的なキャリア形成

企業

- 組織の活性化
- 生産性向上

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

※「セルフ・キャリアドック」:企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。

ジョブ・カード作成支援サイト（仮称）の整備

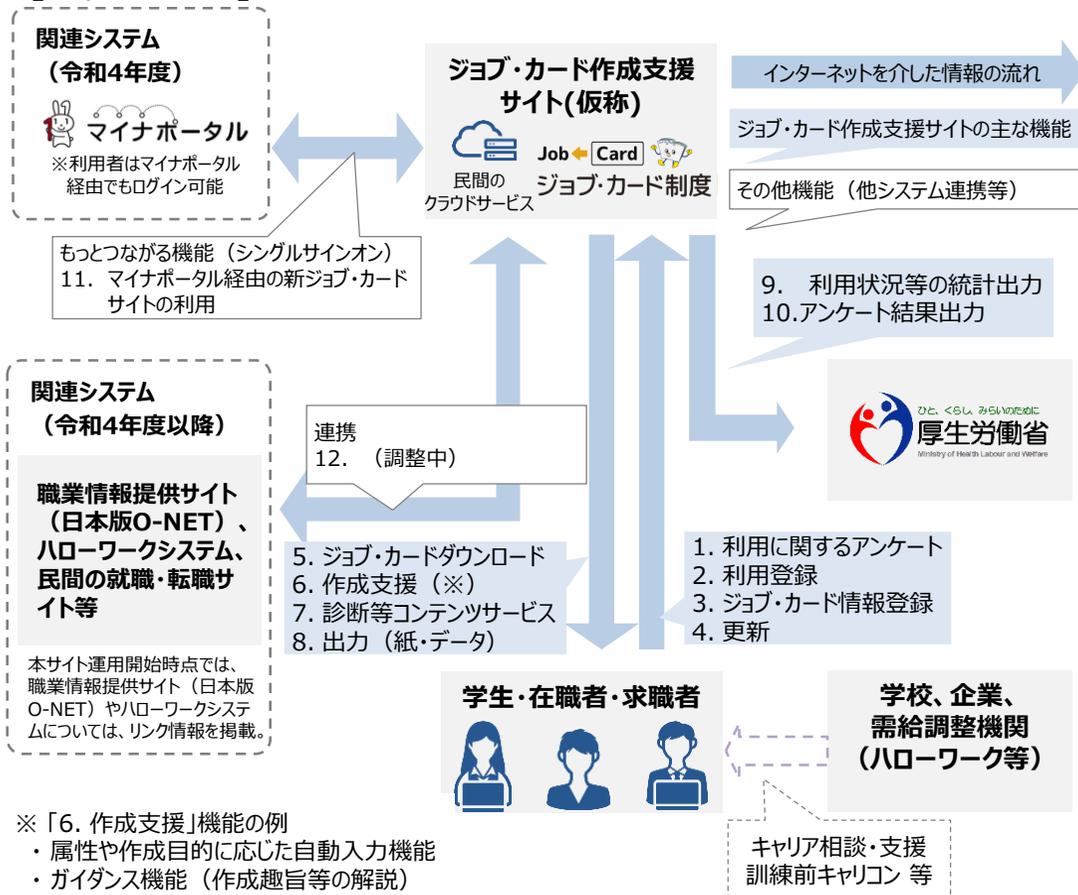
令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：4.9億円（3.4億円）

[目的]

「マイナンバーの普及とマイナンバーの利活用の促進に関する方針」（令和元年6月デジタル・ガバメント閣僚会議決定）において、長期にわたるキャリア形成に資するための方策の一つとして、ジョブ・カードのデジタル化及びマイナポータルを通じたマイナンバーカードとの連携が掲げられており、ジョブ・カードのデジタル化を進めることを目的として以下の経費を要求する。

- ①ジョブ・カード作成支援サイト（仮称）の設計開発（マイナポータル接続機能の整備を含む）及び運用保守に係る経費
- ②ジョブ・カード作成支援サイト（仮称）の掲載コンテンツ作成及び周知広報
- ③ジョブ・カード作成支援サイト（仮称）の工程管理及びコンテンツ作成や周知広報の調達支援に係る経費

[機能イメージ]



[調達計画]

■ : 令和4年度予算要求事項
 □ (赤点線) : 調達単位

工程	令和3年度	令和4年度	令和5年度
①設計開発・運用保守		サイト設計開発 サイト運用保守 マイナポータル接続機能付加	
②コンテンツ作成等		コンテンツ作成等	
③工程管理・調達支援		工程管理・調達支援	

[国庫債務負担行為] ①及び③

令和3年度 歳出化分	令和4年度 歳出化分	令和5年度 歳出化分	国庫債務 負担行為 限度額
340,595千円	417,493千円	139,217千円	897,305千円

○ 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

- 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援
- 不妊治療と仕事の両立支援
- 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援

両立支援等助成金

支給機関：都道府県労働局

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：106億円（119億円）

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） 61.1(67.5) 億円

【第1種】

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

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

【第2種】

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

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

※生産性要件を満たした事業主は< >の額を支給。

介護離職防止支援コース 2.2 (2.7) 億円

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

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

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

育児休業等支援コース 38.2 (43.0) 億円

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

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

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

【経過措置】 4.2 (6.0) 億円

男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）

令和4年度予算案(令和3年度当初予算額):1.2億円(1.2億円)

- 「イクメンプロジェクト」とは、積極的に育児をする「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4年度においては、改正育児・介護休業法を円滑に施行するため、改正法に沿った企業の取組を促進するセミナーの開催、男性が育児休業中にしっかり育児に向き合うことを後押しする企業版両親学級の取組促進、企業が男性育休促進に取り組む上での課題・解決等をまとめた対応実践マニュアルの作成・普及等により男性の育休取得促進を強力に進める。

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



数値目標

- ★ 男性の育児休業取得率：12.65%(2020年度) → 30% (2025年)
- ★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：53.1%(2015年) → 55%(2020年)、70% (2025年)

令和3年度

企業表彰及びサイト等運営事業

- イクメンプロジェクト推進委員会の設置・運営
- 法改正オンラインセミナーの実施（全6回）
- イクメンスピーチ甲子園の実施
- 普及啓発キャンペーンの実施（雑誌とのタイアップ記事掲載、シンポジウムの開催）
- 市町村母子保健窓口と連携したミニリーフレット配布
- 公式サイト運営

セミナー実施等による周知広報事業

- セミナー事業検討会の設置・運営
- 企業向けセミナーの実施（全国16回）＋若年層向けセミナー（全国8回）
- 普及啓発資料（ポスター・読本）の作成
- 企業版両親学級の取組促進（社内セミナー活用動画・研修資料等）

※令和2年度まで実施していたイクメン企業・イクボスアワードは実施せず

法改正を踏まえ事業再構築・拡充

令和4年度

- イクメンプロジェクト推進委員会・セミナー事業検討会の再構築
事業の一体性を図る観点から推進委員会と検討委員会とを一つに統合
- 経営層・企業向けセミナー・若年層セミナーの実施
改正法に沿った企業の取組を促進する経営層・企業向けセミナー、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促進（セミナー開催、社内セミナー活用動画・研修資料等の提供）<拡充>
企業版両親学級の取組を促進するため、セミナーを開催す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
・法改正で義務付けられる育児休業等を取得しやすい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、シンポジウム等で展開
・企業が男性育休促進に取り組む上での課題と解決策等をまとめた対応実践マニュアルを作成・普及
- 普及啓発キャンペーンの実施（雑誌とのタイアップ記事掲載、シンポジウムの開催）
・改正法の周知や企業の取組好事例等を周知（新規）
・「取るだけ育休」とならないよう、キャンペーンを実施（新規）
- 市町村母子保健窓口と連携したミニリーフレットの配布<拡充>
6万5千部→85万部（出生児数）、育児休業の取得を促進するよう内容を充実
- 普及啓発資料（ポスター・読本）の作成
育児休業の取得を促進するよう内容を充実
- 公式サイト発信力強化
改正法の周知やイクボス宣言・育児体験談等の投稿を促すと同時に、自治体の取組紹介ページを充実させるなど、参加型サイトとしての強化を図る

中小企業育児・介護休業等推進支援等事業

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：2.9億円（2.6億円）

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の状況や課題に応じた支援を実施する。また、労働者等向けに介護休業制度を広く周知するとともに家族介護者への支援のための事業を行う。

<事業主支援>

◆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の状況や課題に応じた支援を実施する。

<事業名称変更・内容拡充>

- 支援担当者の増員 58人→80人
- 改正育介法に係る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等を提案
- 働き方改革推進支援センターとの連携

<介護に直面した家族介護者への両立支援>

◆仕事と介護の両立支援カリキュラム策定展開事業

- ケアマネジャー等を対象とした仕事と介護の両立に関する研修の開催
- 自治体等がケアマネジャーを対象に行う研修に講師を派遣

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

<介護に直面する前の労働者等への支援>

◆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

■バナー広告、リーフレット作成等を行い、労働者等に介護休業制度や育児休業制度を広く周知し、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。

育児・介護休業等の取得促進、介護離職の防止等による企業の人材確保・人材定着

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

（令和3年4月15日参議院厚生労働委員会／令和3年6月9日衆議院厚生労働委員会）

四、今回の制度改正の施行に当たっては、企業の理解を得た上で実施していくことが必要となることから、全ての労働者が育児休業の権利を行使できるよう、小規模事業者であっても活用できるような形で代替要員確保や雇用環境の整備等の措置に対して支援を行うなど、事業主の負担に配慮した制度運営を行うこと。

十五、有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和について、労使双方の理解不足等により対象となる有期雇用労働者の権利行使が妨げられることのないよう、その趣旨を周知徹底すること。また、雇用の継続のために育児休業及び介護休業の取得を希望する有期雇用労働者が確実に取得できるよう、引き続き更なる環境整備に努めるとともに、（以下略）

不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業

趣旨目的

令和4年度予算案(令和3年度当初予算額):40百万円(30百万円)

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16.7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。

事業概要

専門家による検討委員会の開催

- ①不妊治療と仕事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不妊治療と仕事の両立支援シンポジウムの企画・運営の検討
- ③不妊治療と仕事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



不妊治療と仕事の両立支援担当者を対象とした研修会の実施

・不妊治療のための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。

不妊治療と仕事の両立支援シンポジウムの実施

・不妊治療と仕事の両立支援についての機運の醸成を図るため、企業等を対象にシンポジウムを開催する。

また、シンポジウムの内容について、動画で広く配信する。

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。

近年、晩婚化等を背景に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16.7人に1人（2017年）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、不妊治療と仕事の両立ができずに16%（女性の場合は23%）の方が退職しており、不妊治療と仕事の両立支援は重要な課題となっている。

このため、不妊治療についての職場における理解を深め、不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を受けている労働者に休暇制度等を利用させた事業主を支援することにより、不妊治療による離職防止を図る。

1 支給対象となる事業主

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥テレワーク）を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度（上記①～⑥）を労働者に利用させた中小企業事業主

2 支給要件

（1）環境整備、休暇の取得等

- ① 不妊治療と仕事の両立を支援する企業トップの方針を雇用する労働者に周知していること
- ② 不妊治療のための休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥）を利用しやすい環境整備のため、不妊治療と仕事の両立について労働者の相談に対応し、両立を支援する「両立支援担当者」を選任し、以下の取組を行うこと
 - a 不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズの把握（調査の実施）
 - b 不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度の周知
- ③ 両立支援担当者が不妊治療を受ける労働者の相談に応じ、「不妊治療両立支援プラン」を策定し、プランに基づき休暇制度・両立支援制度（上記1①～⑥のうちいずれか1つ以上）を合計5日（回）以上労働者に利用させたこと

（2）長期休暇の加算

上記（1）の休暇取得者も含め、休暇制度を20日以上連続して労働者に取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させたこと

3 支給額

（1）環境整備、休暇の取得等

上記2（1）により環境整備を図り、最初の休暇制度又は両立支援制度の利用者が合計5日（回）以上利用した場合
1事業主当たり、28.5万円<36万円> ※(1)、(2)とも、生産性要件を満たした事業主は<>の額を支給

（2）長期休暇の加算

上記2（2）により休暇制度を20日以上連続して労働者に取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合
1事業主当たり1人まで、28.5万円<36万円>加算
 （（1）の休暇取得者が20日以上連続して取得する場合はその者を対象とする。）

4 支出科目

労働保険特別会計 雇用勘定から支給

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4年度予算案(令和3年度当初予算額): 1.3億円(1.6億円)

趣旨・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

<企業比較>

※最新の数値が掲載されていて各社の比較もしやすい！
女性が管理職として活躍している企業に興味がある。

企業名	A社	B社
本社所在地	東京都〇〇区123	東京都〇〇区456
企業認定等	 	
1. 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%
3. 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%
5. 男女別の育児休業取得率	(事務職) 男性: 15%、女性: 95% (技術職) 男性: 3%、女性: 89%	(事務職) 男性: 7%、女性: 90% (技術職) 男性: 0.5%、女性: 89%
8. 年次有給休暇の取得率	(正社員) 75%	(正社員) 50%
10. 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	

女性の活躍を進めて認定を取得した企業だ！

育児休業や有給休暇は取得しやすい企業かな？

今後の取組

- ・本情報サイトの周知徹底を図るとともに、女性活躍推進法の改正により、令和4年4月1日から一般事業主行動計画の策定・届出が義務化される常時雇用労働者101人以上300人以下の企業を含む企業に対し、積極的な登録勧奨を行う。
- ・学生をはじめとした求職者が効率的に企業情報を収集し、企業選択に資するよう、検索機能の拡充等、利便性の向上を図る。
- ・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。

効果

- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定等が新たに義務付けられる常時雇用労働者101人以上300人以下の企業を含む企業の一般事業主行動計画の策定・届出等が促進される。
 - ・ユーザー(就職活動中の学生、求職者等)の本サイトの利用拡大により、女性の活躍推進に積極的な企業ほど選ばれるようになる。
 - ・企業自身にとっても、他社との比較により自社の女性活躍の状況が「見える化」され、取組が浸透する。
- ⇒企業における女性の活躍・役員や管理職への女性登用を強く促進。
女性の活躍推進を促す様々なインセンティブ施策の中で、とりわけ費用対効果の高い手法。

<女性の活躍に関する情報公表項目>

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・労働者に占める女性労働者の割合 ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・管理職に占める女性労働者の割合 など 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・男女別の育児休業取得率 ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・有給休暇取得率 など



民間企業における女性活躍促進事業

令和4年度予算案：1.7億円（新規）

趣旨・目的

- 平成28年4月に全面施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女活法」という。）により、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に一般事業主行動計画（自社の女性活躍の状況・課題を踏まえた目標や、目標達成のための取組内容等を定めたもの。以下、「行動計画」という。）の策定や情報公表等が義務付けられ、さらに女性活躍推進に関する取組の状況が優良な事業主を認定する「えるぼし」認定制度が設けられた。
- この女活法は、令和元年に改正され、行動計画の策定や情報公表等の義務付け対象が、常用労働者数「301人以上」の事業主から「101人以上」の事業主に拡大される（令和4年4月施行）とともに、女性活躍推進に関する取組の状況が特に優良な事業主を認定する「プラチナえるぼし」認定制度が創設される（令和2年6月施行）こととなった。
- このように行動計画の策定等は義務とされた一方、行動計画に基づく「取組の実施」や、行動計画に定められた「目標を達成すること」については、法改正後も引き続き努力義務とされているのが現状である。
- こうしたなか、日本・東京商工会議所が令和2年9月に発表した「多様な人材の活躍に関する調査」結果によれば、女性の活躍を推進している企業の割合は81.5%に達しているものの、そのうちの約半数については「課題がある」と回答し、その課題としては、「幹部（管理職・役員）となることを望む女性が少ない」「女性の管理職比率が低い（向上しない）」「出産・育児を機に女性社員が辞めてしまう」「女性の活躍推進を考えているが、有効な対策、ノウハウが分からない」が上位に挙げられているところであり、取組の実施や目標の達成に課題を抱える企業が多く存在することが示唆されている。
- 女活法の履行確保については、都道府県労働局がその任にあたり、義務対象事業主から確実に行動計画の策定・届出がなされるよう必要な周知・啓発等を実施することとしているが、女活法の実効性を確保し、我が国の女性活躍をより一層進めるためには、事業主が抱える課題解決等に向けた個別の支援を実施していくことにより、女性の登用・採用拡大など女性活躍について成果を上げる企業を増加させることが必要である。
- そこで、新たに義務化される中小企業も含めた事業主を対象として、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を実施し、我が国における女性活躍の一層の推進を図る。

女性活躍推進に向けたコンサルティング等

女性活躍推進センター（民間団体等）

女性活躍推進説明会

- 女性活躍に向けた取組みや、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。
（より実務的な内容とするため、えるぼし認定企業による講演等も併せて実施する）

オンライン会議・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する。
- コンサルティングの実施方法は、昨今の我が国の状況も踏まえ、オンライン会議やメール等を主たるものとする一方、希望する事業主には個別訪問も可能とするなど、企業のニーズを踏まえたものとする。

女性活躍推進手引書の作成

- コンサルティング実施の結果、えるぼし認定等が取得できた企業や、女性活躍の状況が改善した事業主の事例をとりまとめ、業種や企業規模等ごとに「女性活躍推進手引書」を作成し、広く周知を実施することで、他の企業の取組の底上げを図る。

○ 就職氷河期世代の活躍支援

- ハローワークの専門窓口における専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援
- 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の無業者の支援
- ひきこもり地域支援センター等の市町村への設置・支援内容の充実

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チーム支援

令和4年度予算案(令和3年度当初予算額): 18億円(17億円)

- 就職氷河期世代の不安定就労者は、概して能力開発機会が少なく、企業に評価される職務経歴も積めていない。また、就職活動の失敗により自分に自信が持てない、正社員就職を諦めているなど、様々な課題を抱えている者が多い。
- 一人ひとりの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。
- **令和4年度から、事業所が多く立地する地域のハローワークにおいて、求人開拓や就職氷河期世代限定面接会の開催等の取組を集中的に実施。**

〈専門窓口数〉	82か所	
〈体制〉	就労・生活支援アドバイザー	82人
	就職支援コーディネーター	82人 → 112人
	職業相談員	144人

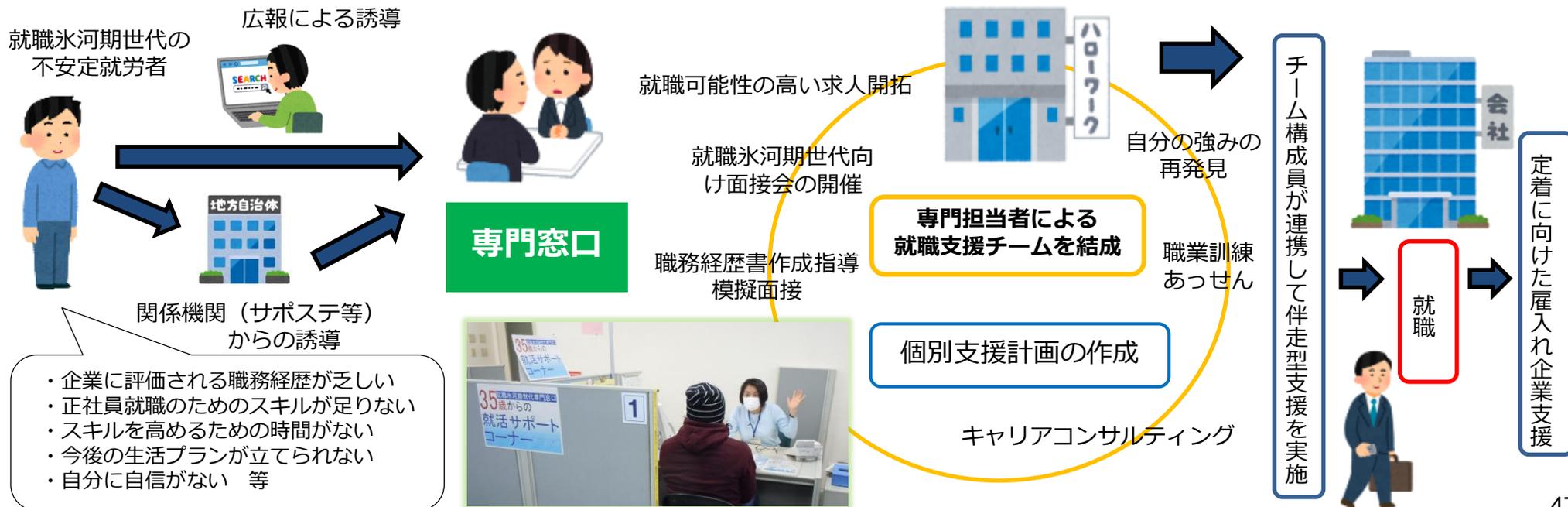


ハローワークに誘導
(広報の実施、関係機関との連携等)

ハローワークにおけるチーム支援

就職

定着支援



- ▶ 青少年の雇用の促進等に関する法律に基づき、**就労にあたって困難を抱える若者等（15～49歳の無業の方）を支援するため国（厚生労働省）が設置する施設。**
※都道府県労働局がNPO法人等の民間団体に委託。令和3年度**177カ所**（全都道府県に設置）。
- ▶ **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。**

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）**。



ひきこもり支援の充実と推進（地域における支援体制図）

令和4年度予算案：19億円
（令和3年度当初予算額：13億円）

都道府県（指定都市）域

（指定都市）
行政区



後方支援

都道府県・指定都市 ひきこもり地域支援センター

《事業内容》

- ①コーディネーター（2人以上）による相談支援（窓口周知）
（電話、来所、必要に応じて訪問）
- ②居場所づくり
- ③連絡協議会の設置（ネットワークづくり）
- ④家族向け勉強会・当事者会の開催
- ⑤サポーター派遣
- ⑥民間団体との連携活動
- ⑦住民等への講演会・研修の開催
- ⑧実態把握
- ⑨市町村（行政区）・支援機関に対する後方支援
- ⑩関係機関職員人材研修の実施
- ⑪サポーター養成研修の実施



国

新 国が実施する人材養成研修

ひきこもり地域支援センター職員を対象に知識や支援手法を習得する研修を実施

後方支援

一般市町村

新 ひきこもり地域支援センター

※将来的に、全ての中核市への設置を目指す

《事業内容》

- ①コーディネーター（2人以上）による相談支援（窓口周知）
（電話、来所、必要に応じて訪問）
- ②居場所づくり
- ③連絡協議会の設置（ネットワークづくり）
- ④家族向け勉強会・当事者会の開催
- ⑤サポーター派遣
- ⑥民間団体との連携活動
- ⑦住民等への講演会・研修の開催
- ⑧実態把握
- ⑩関係機関職員養成研修の実施
- ⑪サポーター養成研修の実施

移行

一般市町村

新 ひきこもり支援ステーション事業（仮称）

※2以上の自治体による共同実施も可

《事業内容》

- ①相談支援（窓口周知）
- ②居場所づくり
- ③ネットワークづくり
- ④家族向け勉強会・当事者会の開催
- ⑤サポーター派遣
- ⑥民間団体との連携活動
- ⑦住民等への講演会・研修の開催
- ⑧実態把握
- ⑪サポーター養成研修の実施

移行

一般市町村

ひきこもりサポート事業

※2以上の自治体による共同実施も可

《事業内容》

地域のニーズに応じて下記の事業を任意に選択して実施

- ①相談支援（窓口周知）
- ②居場所づくり
- ③ネットワークづくり
- ④家族向け勉強会・当事者会の開催
- ⑤サポーター派遣
- ⑥民間団体との連携活動
- ⑦住民等への講演会・研修の開催
- ⑧実態把握
- ⑪サポーター養成研修の実施

※2以上の自治体による市町村事業の共同実施により、居住する市町村の窓口へ相談しづらい人も利用しやすくなる。

段階的な事業の充実を目指す

新

都道府県による 市町村事業の立ち上げ支援

①市町村と連携したセンターの サテライトの設置

市町村へ相談支援体制が引き継がれることを前提に、都道府県と市町村が連携して支援体制の弱い地域へひきこもり地域支援センターのサテライトを有期で設置

〔事業概要〕

- 補助率：国1/2、都道府県1/2
- サテライトの設置は有期（原則2年）
- 市町村への相談支援体制の移行の際に、市町村の連携の枠組みを維持して複数市町村が事業を共同実施することも可能



②小規模市町村等における 体制整備の加速化支援

市町村のひきこもり支援事業の実施を惹起するため、支援終了後も市町村が継続して事業を実施することを前提に、財政的に厳しい小規模市町村等に対して、財政支援と支援ノウハウの継承をセットにした立ち上げ支援を有期で行う

〔事業概要〕

- 補助率：国1/2、都道府県1/4、市町村1/4
- 〔参考〕サポート事業等
国1/2、市町村1/2
- 有期（原則2年）の支援期間終了後、市町村（複数市町村による共同実施も可能）が事業を継続実施

○ 高齢者の就労・社会参加の促進

- 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の
処遇改善を行う企業への支援
- 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支援
- シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、66歳以上の継続雇用延長・65歳以上の年齢までの定年引上げ等を行う企業に対して支援を実施することにより、65歳以降も希望者全員が安心して働ける雇用基盤を整備するとともに「生涯現役社会」の構築を図る。

1 65歳超継続雇用促進コース

● 助成内容

- ① 65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定めを廃止する事業主に対して助成
- ② 希望者全員を66歳以上の年齢まで継続雇用する制度を導入する事業主に対して助成
- ③ 他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正等に必要な経費を全て負担した場合、送出し事業主に対して要した経費の1/2を助成 等

● 助成額 当該措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて以下の額を支給

①定年引上げ又は定年の定めを廃止

措置内容 60歳以上被保険者数	65歳への引上げ	66～69歳への引上げ		70歳未満から70歳以上への引上げ	定年(70歳未満に限る)の定めを廃止
		5歳未満	5歳以上		
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

②希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入 ③他社による継続雇用制度の導入

措置内容 60歳以上被保険者数	66～69歳への引上げ	70歳未満から70歳以上への引上げ
1～3人	15万円	30万円
4～6人	25万円	50万円
7～9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

措置内容	66～69歳への引上げ	70歳未満から70歳以上への引上げ
支給額(上限)	10万円	15万円

2 高齢者無期雇用転換コース

● 助成内容

50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用に転換させた事業主に対して、その人数（上限10人）に応じ助成

● 助成額

- 対象者1人につき、以下の額を支給
- ・ 生産性要件を満たした場合：60万円（中小企業以外は48万円）
 - ・ 生産性要件満たさなかった場合：48万円（中小企業以外は38万円）

3 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

● 助成内容

高齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度の導入、高齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、法定外の健康管理制度の導入等）を実施した事業主に対して助成

● 助成額

- 雇用管理制度の導入等に要した経費の額（上限50万円）に、以下の助成率を乗じた額
- ・ 生産性要件を満たした場合：75%（中小企業以外は60%）
 - ・ 生産性要件を満たさなかった場合：60%（中小企業以外は45%）

高年齢労働者処遇改善促進助成金について

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：23億円（32億円）

厚生労働省

概要

○雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を推進する等の観点から、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇の改善に向けて取り組む事業主に対し支援を行う。

支給対象事業主

- 雇用保険適用事業所であって、以下の要件をいずれも満たす事業主
- ・ 60歳から64歳までの高年齢労働者の賃金規定等を改定し、6か月以上適用していること。
 - ・ 当該事業所に雇用される労働者に係る高年齢雇用継続基本給付金の受給額が一定割合（賃金規定等改定前後を比較して95%）以上減少していること。

助成内容等

- 当該事業所に雇用される労働者（申請対象期間の初日において雇用されている者に限る。）に係る、賃金規定等改定前後を比較した高年齢雇用継続基本給付金の減少額に、以下の助成率を乗じた額を助成
- ・ 4/5（中小企業以外 2/3）
 - ※ 助成率は令和4年度までの率。令和5・6年度は、2/3（中小企業以外 1/2）とする予定。
 - ※ 1回の申請の対象期間は6か月とし、最大4回（2年間）まで申請可能。2回目以降も、初回の申請時に適用された助成率を適用。

交付先

○国 → 民間事業主

(参考) 令和2年雇用保険法改正による高年齢雇用継続給付の見直し

改正の趣旨

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）による高年齢者雇用確保措置の進展等を踏まえ、高年齢雇用継続給付の給付率を見直す。

改正前の内容

被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の労働者であって、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳時点の賃金額の75%未満となった状態で雇用を継続する高年齢者に対し、65歳に達するまでの期間について、60歳以後の各月の賃金の15%を支給。

- ※賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金70.15%を超え75%未満の場合は逡減した率
- ※賃金と給付の合計が月額36万3,359円を超える場合、超える額を減額

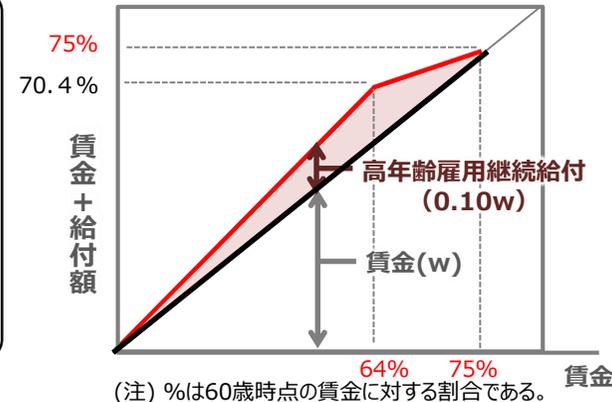
改正の内容

- 令和7年度から新たに60歳となる労働者への同給付の給付率を10%に縮小（令和7年4月1日施行）

※ 見直しに当たり、高年齢労働者の処遇の改善に向けて先行して取り組む事業主に対する支援策とともに、同給付の給付率の縮小後の激変緩和措置についても併せて講ずる。

- 65歳以上の高齢者の70歳までの就業確保措置に対する支援を雇用安定事業に位置付ける。（令和3年4月1日施行）

<見直し後の制度のイメージ図>



<制度変遷>

	平成15年改正以前 (平成7年4月創設)	平成15年改正 (同年5月施行)
給付率	賃金の原則 25% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・80-85%：給付額は逡減 ・85%以上：支給しない	賃金の原則 15% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.15-75%：給付額は逡減 ・75%以上：支給しない



見直し後 (令和7年4月施行)
賃金の原則 10% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.4-75%：給付額は逡減 ・75%以上：支給しない

生涯現役支援窓口事業の概要

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：29億円（30億円）

- 300箇所のハローワークに高齢求職者の支援に取り組む「生涯現役支援窓口」を設置し、職業生活の再設計に係る支援等、チーム支援を総合的に実施しつつ、特に65歳以上の者の再就職支援を重点的に取り組む。

ハローワーク

生涯現役支援窓口

<支援対象者>

- ▶ 概ね60歳以上の高齢求職者

<主な支援内容>

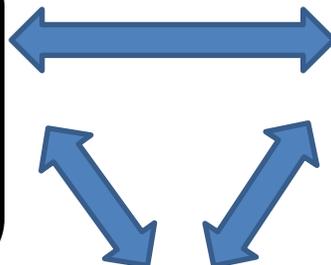
- ▶ 高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計や年金受給者である求職者の職業生活に係る相談・援助
- ▶ 本人の状況に応じたチームによる手厚い支援
- ▶ 高齢求職者向け求人情報の開拓・提供（65歳以上が就業可能な短時間の求人開拓を強化）
- ▶ シルバー人材センターとの連携した軽易な就業等に関する情報の提供
- ▶ 地方自治体と連携した高年齢者支援の実施

【就労・生活支援アドバイザー167人(139人)】

<主な支援業務>

- 個々のニーズ等を踏まえた「生涯設計就労プラン」策定
- キャリア・コンサルティング、生活設計に係るガイダンス、就労後のフォローアップの実施
- 職場見学・職場体験・セミナー等の実施に係る企画調整 等

<支援体制>



【求人者支援員 178人(208人)】

<主な支援業務>

- ◆ 65歳以降でも活躍できる求人の開拓
- ◆ 高齢者の職域の拡大に係る事業主へのアドバイス
- ◆ シルバー人材センターでの軽易な就業等に関する情報収集 等

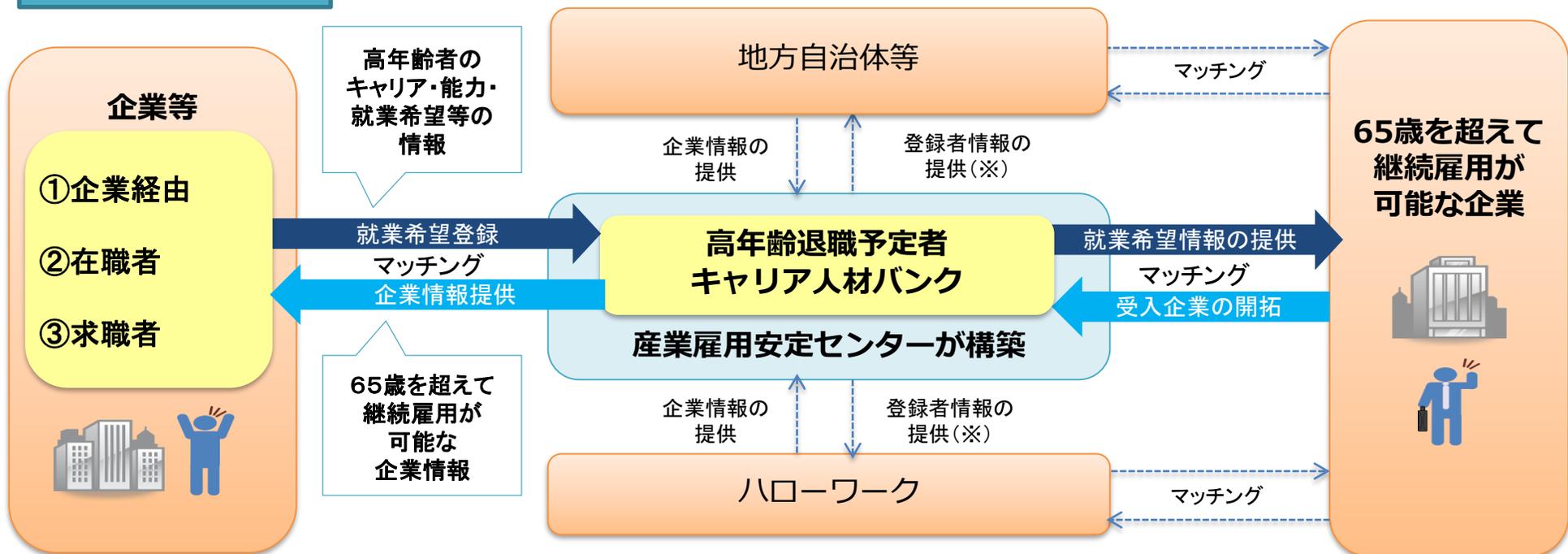
【職業相談員 300人(300人)】

<主な支援業務>

- 「生涯設計就労プラン」に基づく職業相談・職業紹介等の実施 等

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

実施イメージ



実施概要

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

シルバー人材センター 関連予算(令和4年度予算案)

補助金(連合・拠点、全シ協)

	令和3年度当初予算額	令和4年度予算案	対前年度増減	会計区分
	144.4億円	145.3億円	+0.9億円	—
＜補助金＞(連合・拠点)	67.7億円	63.2億円	-4.5億円	一般会計
	0億円	4.5億円	+4.5億円	一般会計 (推進枠)
	76.7億円	77.6億円	+0.9億円	雇用勘定
＜補助金＞(全シ協)	0.6億円	0.6億円	± 0億円	一般会計
合 計	145.0億円	145.9億円	+0.9億円	—

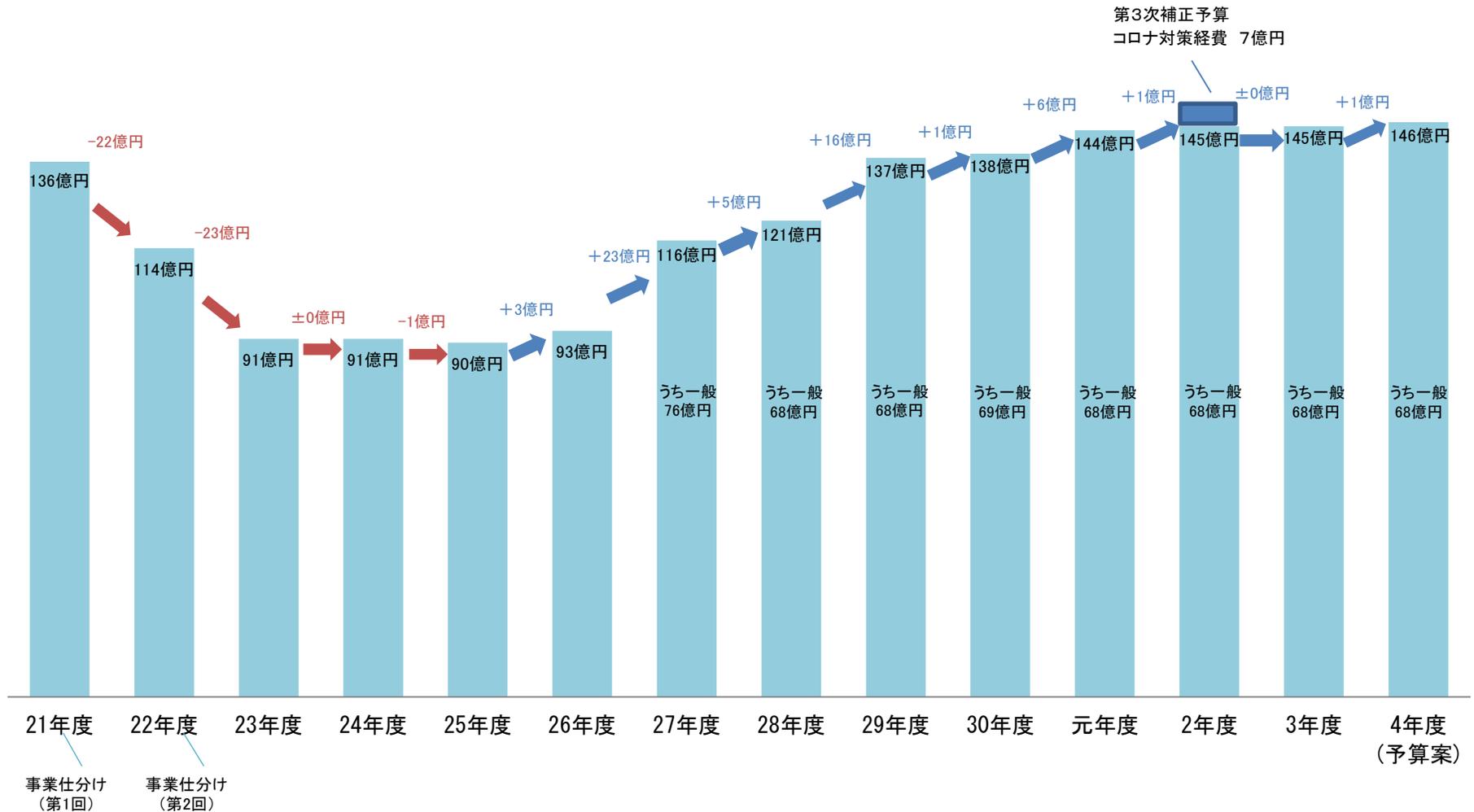
委託費(連合・拠点、全シ協)

	令和3年度当初予算額	令和4年度予算案	対前年度増減	会計区分
＜委託費＞高齢者活躍人材確保育成事業(連合) ※庁費除く	20.2億円	11.6億円	-8.6億円	雇用勘定
＜委託費＞高齢者就業機会確保事業指導事業(全シ協) ※事務費除く	1.2億円	1.2億円	± 0億円	—
	0.9億円	0.9億円	± 0億円	一般会計
	0.3億円	0.3億円	± 0億円	雇用勘定
合 計	21.5億円	12.8億円	-8.6億円	—

(注)四捨五入により、合計額が一致しないものがある。

シルバー人材センター事業（補助金の推移）

- 平成27年度から、労働保険特別会計による補助を開始。
- 令和4年度は、前年度比1億円の増額。

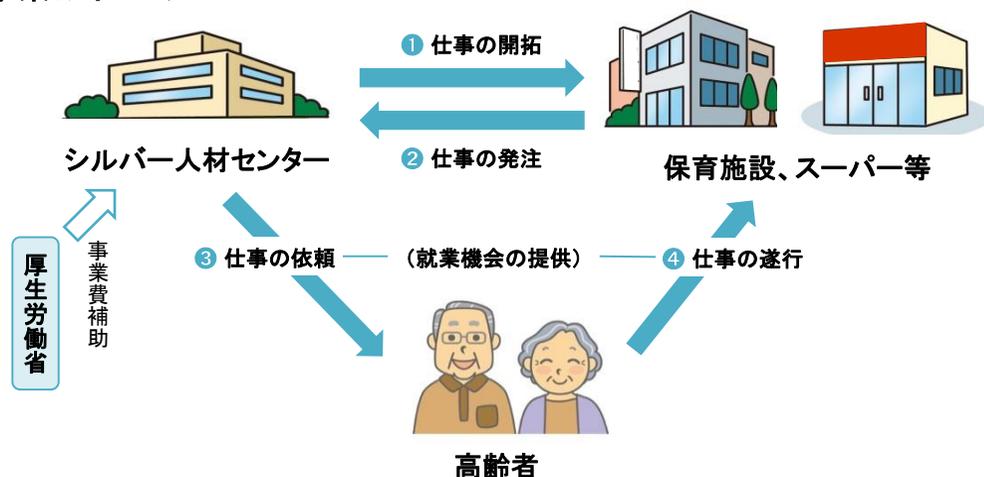


高齢者活用・現役世代雇用サポート事業

令和4年度予算案(令和3年度当初予算額)：78億円(77億円)

- 少子高齢化が急速に進展する中で、全国的に人手不足問題が課題となっており、高齢者を活用することが極めて重要であることから、本事業において、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高齢者の就業を促進し、企業活動や経済・社会の活性化を図っている。
- こうした分野は、ホワイトカラーとして活躍していた高齢者にも馴染むものであり、退職後、就業に踏み出せない高齢者にとっても活躍が期待される分野となっている。
- また、シルバー人材センターにおける高齢者の一層の活用を図る観点から、都道府県知事により就業時間が緩和(週20時間→週40時間)される地域が拡大しており、今後更に拡大することが見込まれている。
- このため、令和4年度においては、引き続き、人手不足分野等での高齢者の就業を促進し、特に、就業時間が緩和された地域における高齢者の就業促進を図っていく。

○ 事業のイメージ



○ シルバー人材センターが開拓する仕事の例

(人手不足分野)

- ・ スーパーマーケットでの早朝の品出し、惣菜調理、清掃、開店準備等
- ・ 食品製造工場での加工作業等

(現役世代を支える分野)

- ・ 保育施設での朝晩の園児の受け入れ、保護者への引き渡し、保育補助等
- ・ デイサービス施設での利用者の送迎(ワゴンの運転)、食事の用意・補助、清掃等

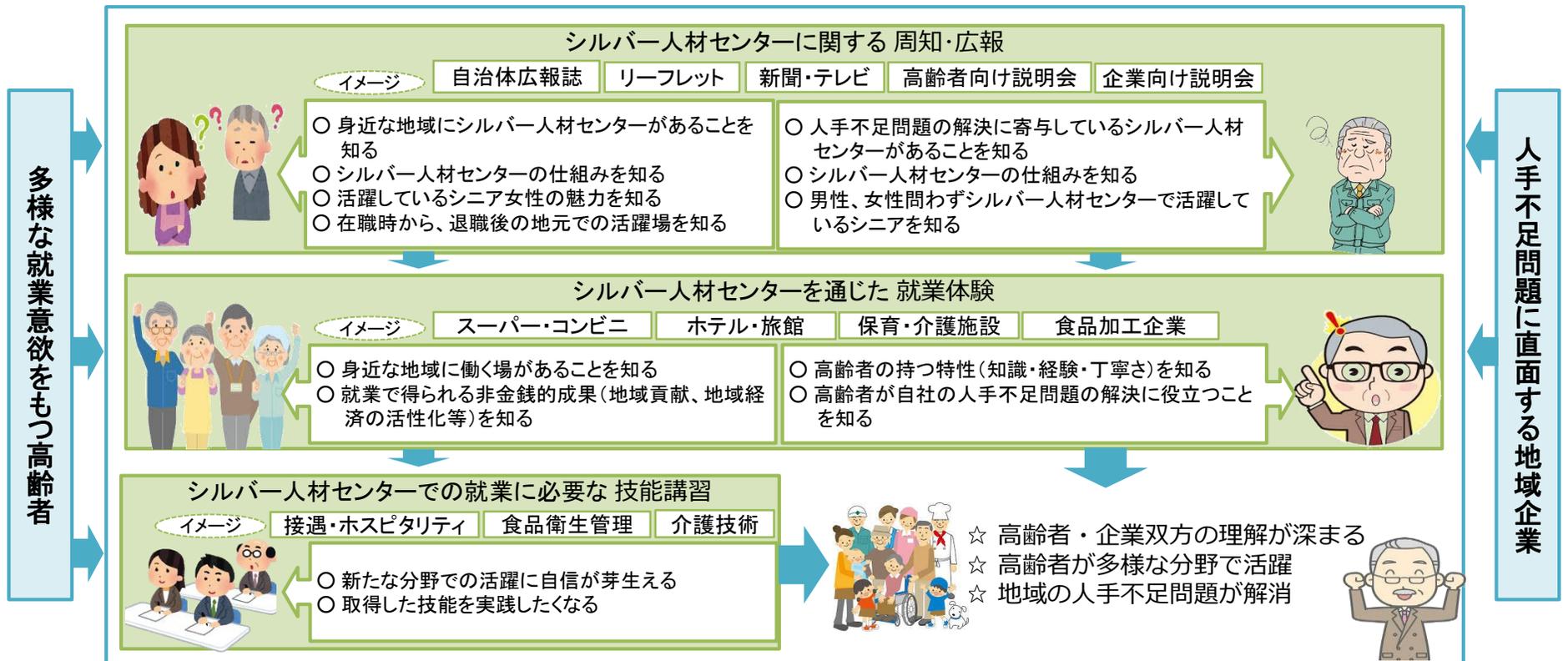
○ 事業の効果



高齢者活躍人材確保育成事業

令和4年度予算案(令和3年度当初予算額)：12億円(20億円)

- 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、退職後に働くこと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、引退して好きなことを楽しみたい等といった理由から、必ずしも働くこと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わからない企業も散見される。
- こうした高齢者や企業に対して、シルバー人材センターが、自己の都合や働く意欲の変化に応じて臨機に就業機会を提供し、人手不足問題の解決に寄与していることをセミナー等で周知・広報するとともに、就業に必要な技能を付与する講習の実施、また、実際の就業体験を通じて、高齢者、企業双方の理解を深めることにより、シルバー人材センターにおける高齢者の一層の活躍を促進する。



シルバー人材センターを活用した高齢者の介護就業促進による地域活性化

令和4年度予算案：5.6億円(新規)

目的

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

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

事業内容・実施方法

▶シルバー人材センター(SC)介護プランナーの配置

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

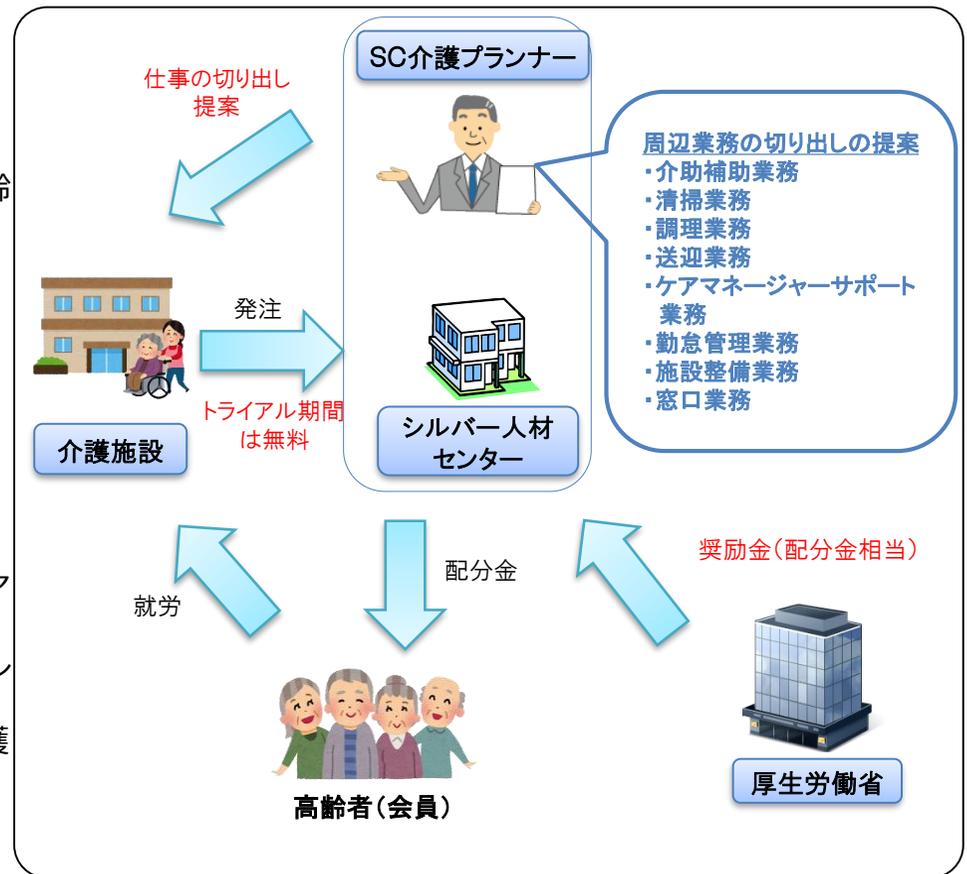
- ・介護の専門的な知識や経験が必要ない業務
- ・ホワイトカラー層であった高齢者の経験を活かせるバックオフィス業務
- ・その他、シルバー会員に馴染む業務

▶SCトライアル奨励事業

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

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

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



生涯現役地域づくり推進連携事業（仮称）の概要

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：11億円（16億円）

※ 生涯現役促進地域連携事業の一部を再編

背景

令和3年4月施行の改正高齢法により、65歳までの雇用確保措置の義務を上回る70歳までの「就業確保措置」が努力義務となるなど人生100年時代を迎える中、働く意欲がある高齢者がその能力を発揮し活躍できる環境整備を図る必要がある。

企業内での雇用のほか、高齢者のニーズに応じ地域において高齢者が活躍できる多様な就業機会を創出し、多様な働く場を整備していく取組を促進するため、地域で既に定着している地域づくりの取組との連携の一層の緊密化を図り、地域ニーズを踏まえた高齢者の働く場の創出の取組が持続していくことが可能なモデルづくりや他の地域への展開を推進する事業を実施することとする。

事業内容

（1）多様な就業機会の創出、持続可能なモデルづくり等【委託事業】

地域福祉や地方創生等において形成された地域づくりの既存プラットフォーム機能に就労支援の機能を付加する仕組みの実証等を通じて、地域の産業・人口構造によって異なる高齢期の就業ニーズをきめ細やかに捉えた多様な就業機会を創出し、地域の関係機関のネットワークにより高齢者の活躍が地域課題の解決につながる好循環を生み出す取組を展開するとともに、持続可能なモデルづくりを行う。

（2）事例収集、実施状況の評価、情報交換会の開催等【委託事業】

（1）の取組をフォローし取組内容及び効果の分析・評価を行うことにより、多様な地域の実情に応じた効果的な手法や持続可能な取組の普及のために必要な環境整備を取りまとめるとともに、情報交換会の開催やWebサイトでの発信強化等による他地域への普及促進を行う。

（1）多様な就業機会の創出、持続可能なモデルづくり等

事業規模

事業実施箇所数 5か所程度
1か所あたり各年度約2,000万円

事業実施主体及び期間

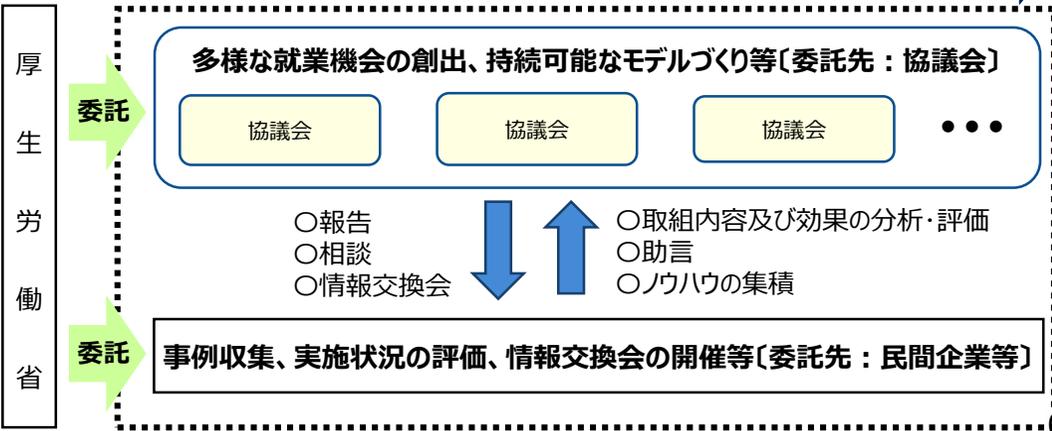
実施主体：協議会（地方自治体を中心とした合議体）
事業実施期間：最大3年度間

（2）事例収集、実施状況の評価、情報交換会の開催等

事業規模 約2,000万円 委託先 民間企業等

事業実施スキーム

情報発信による他地域への水平展開



生涯現役促進地域連携事業の概要

背景

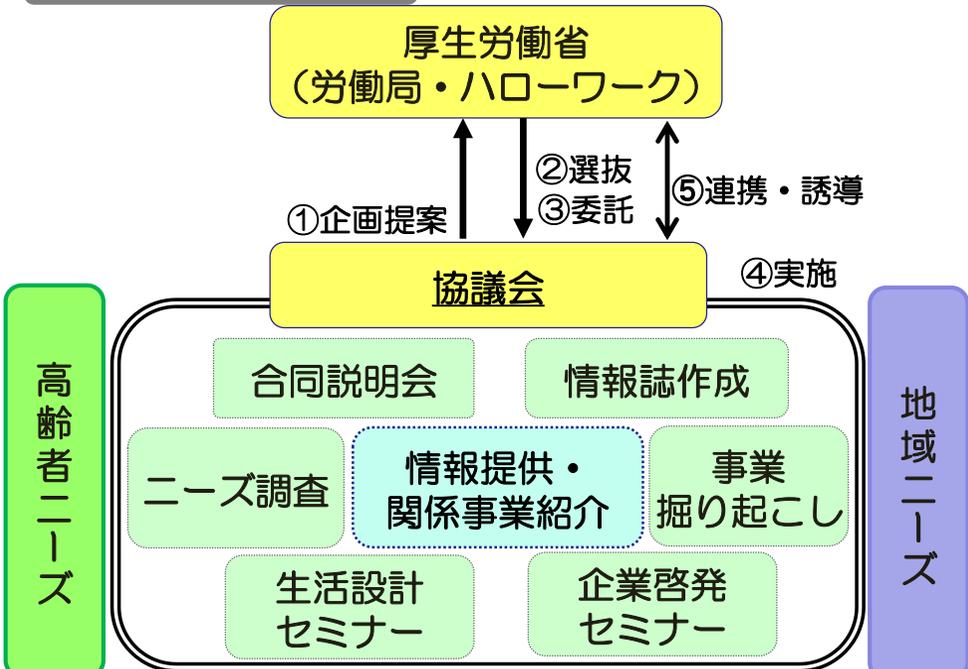
- 少子高齢化が進展し、労働力不足が課題となっている中で、働く意欲のある高齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を目指すことが重要。
- 特に、平成26年に団塊世代（約660万人）が65歳に到達し、多くの人々が企業を退職していると考えられ、地域社会におけるこれらの層の活躍の場を早期に整備することが必要。
- 令和4年度は、「働き方改革実行計画」及び「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、地域の実情に応じた高齢者の多様な就業機会を創出する（令和4年度新規開始なし。既に事業を実施している連携推進コース18箇所、地域協働コース29箇所を要求）。

事業内容

生涯現役促進地域連携事業

- (A) 連携推進コース…地方自治体を中心となって構成される「協議会」等からの提案に基づき、地域における高齢者の就労促進に資する事業を幅広く実施。
- (B) 地域協働コース…協議会の仕組みを活用し、連携推進コースにより構築した地域ネットワークによる効果的な取組と自治体が自主的に行う取組との双方が協働して事業を行うことを支援する事業を実施。

事業実施スキーム



支援メニュー例

- ① 高齢者に対する情報提供、関係機関、関連事業の紹介
- ② 高齢者に対する職業生活設計等に関するセミナー開催
- ③ 企業に対する生涯現役促進セミナー開催
- ④ 高齢者の雇用・就業に係る合同説明会の開催
- ⑤ 高齢者活躍のためのガイドブック・情報誌の作成・普及（相談機関一覧の掲載等）
- ⑥ 高齢者の雇用・就業に係るニーズ調査・分析
- ⑦ 高齢者向けの雇用・就業の場の創出

事業規模

- (A) 連携推進コース：1箇所あたり各年度約3,000万円
事業実施数18箇所（R2：14箇所、R3：4箇所）
- (B) 地域協働コース：1箇所あたり初年度約1,500万円
2年度約1,250万円、3年度約1,000万円
事業実施数29箇所（R2：19箇所、R3：10箇所）

事業実施主体及び期間

- 実施主体：協議会（地方自治体を中心とした合議体）等
- 事業実施期間：最大3年度間

○ 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支援等
- 雇用施策と福祉施策の連携による重度障害者等の就労支援

「障害者向けチーム支援」の実施

令和4年度予算案(令和3年度当初予算額) 15億円(17億円)

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）と福祉施設等の職員、その他の就労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）

就職を希望している
福祉施設利用者等



就職に向けた取り組み

就職



就職後の職場定着
職業生活の安定

障害者就労支援チーム

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（※1）
- 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（※2）等



就労支援・生活支援

職場定着支援・就業生活支援

就職準備段階	職業紹介	就職後
<ul style="list-style-type: none"> ・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、職業訓練の実施等 	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の障害特性に応じた職業紹介 ・個別求人開拓の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・障害者就業・生活支援センターと連携した就業生活支援

（※1）可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。

（※2）支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。

除外率設定業種企業における障害者雇用モデルの構築事業（仮）

令和4年度予算案：37百万円（新規）

- ▶ 障害者雇用率制度における除外率制度は平成16年に廃止し、経過措置として設定した除外率は段階的に引き下げ、縮小することとしているが、除外率設定業種においては依然として「障害者雇用は難しい」という声が聞かれる。
- ▶ こうした除外率設定業種において障害者雇用の取組を加速化することを目的に、経営陣の意識改革から採用・定着の仕組みづくりに到るまでの一貫した支援を実施するとともに、支援プロセスをモデル事例として取りまとめ、成果の横展開を図る。特に、取組の推進に当たっては、障害者雇用が企業経営の改善に資することが重要であることから、障害者雇用に精通しているだけではなく、経営コンサルティングのノウハウを有する民間企業に委託を行うこととする。



支援企業（受託者）

- 障害者雇用を組み込んだ企業ビジョンの策定や新規事業提案など、総合的な障害者雇用コンサルティングを実践している企業

STEP 1

個々の取組企業が、経営改善に資する形で組織的に障害者雇用を進めることができるよう、伴走型の障害者雇用コンサルティングを実施

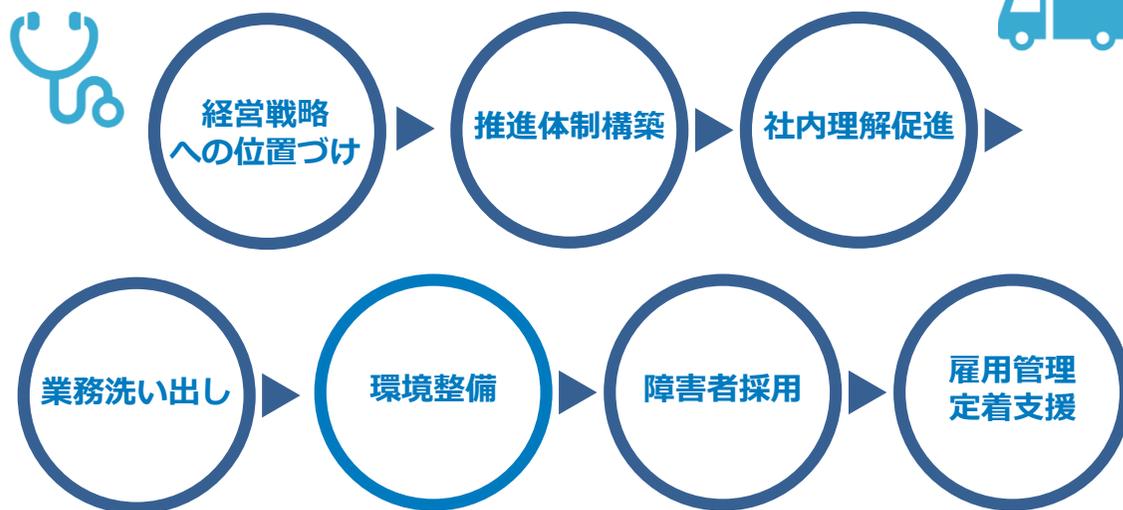
STEP 2

支援事例のポイント（障害者雇用の課題・有効な支援）を分析し、同業他社はもちろん、他業種においても参考にできるような事例集を作成

取組企業

- 除外率設定業種の企業 5～6社程度

（貨物運送取扱業、道路貨物運送業、道路旅客運送業、建設業・湾港運送業、医療業、高等教育機関、非鉄金属第1次精錬・精製業、鉄鋼業、金属鋳業、特別支援学校、小学校、幼稚園、幼保連携型認定こども園 等）



- 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、HW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。

障害者雇用推進チーム

- 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」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。



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



支援内容

- ・ 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

準備段階

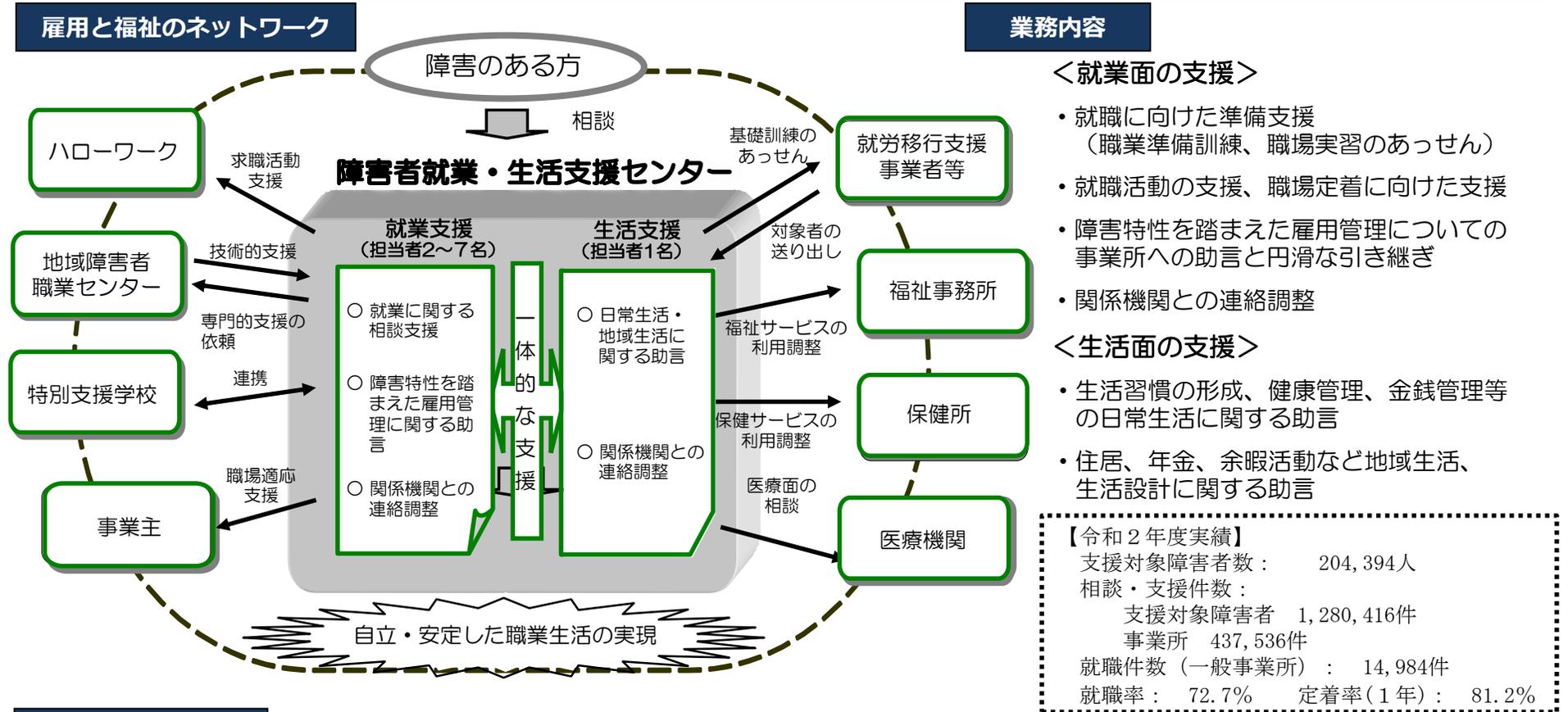
採用活動

採用後

障害者就業・生活支援センター

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：80億円（79億円）

障害者の身近な地域において、地域の中核的な就労支援機関として、就業面と生活面の一体的な相談・支援をより効果的に行うため、関係機関とのネットワーク機能を強化する。



令和4年度の取組

(1) センターのネットワーク機能の強化

障害者の就労支援においては雇用施策と福祉施策との連携の重要性が増しており、両者を繋ぐ機能を有するセンターの役割が一層重要になっていることから、支援実施に係るコーディネートをより適切かつ効果的に実施するため、センターのネットワーク機能の強化を図るための取組を実施する。

(2) 就業支援担当者に係る見直し

就労困難性の高い障害者が増加し、他の就労機関では対応できない困難事例への対応などが求められるようになってきていることから、地域において期待される役割を果たし、多様な就労支援ニーズに対応していくため、就業支援担当者の在り方を見直すとともに、人材確保のための措置を行うこととする。

福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：2.9億円（2.9億円）

○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て、以下のメニューを実施

都道府県労働局の実施する支援メニュー

一般雇用の理解・イメージづくり

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

職場実習の実施を通じた企業との関係性の構築

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

支援機関の情報を企業に発信

企業と福祉分野の連携促進事業

- 障害者雇用の促進を図ろうとする企業に対して、地域内の就労移行支援事業所との面談会を実施し、障害者雇用に係る支援等を共有
- 就労移行支援事業所に関する情報発信
- 就労移行支援事業所の見学会

※就職支援コーディネーター（一般雇用移行分）（計47名）を配置

キャリアアップ助成金

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：839億円（739億円）

- 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

目的	コース名・内容	助成額 ※<>は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額
正社員化支援	正社員化コース （一部見直し） 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：1人当たり 57万円<72万円>（42.75万円<54万円>） ②無期→正規：1人当たり 28.5万円<36万円>（21.375万円<27万円>） ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合1人当たり28.5万円<36万円>加算（大企業も同額） （注）新型コロナウイルス感染症の影響を受け、就労経験のない職業に就くことを希望する者を、紹介予定派遣の後、派遣先の事業所が正規雇用労働者として直接雇用した場合、直接雇用前に当該事業所に従事していた期間が、2か月以上～6か月未満でも支給対象。 ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合 ①：1人当たり9.5万円<12万円>、②：1人当たり4.75万円<6万円>加算（大企業も同額） ※ 人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正規雇用労働者へ転換した場合 ①：1人当たり9.5万円<12万円>、②：1人当たり4.75万円<6万円>加算（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した場合 1事業所当たり9.5万円<12万円>、（7.125万円<9万円>）加算
	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：1人当たり 90万円（67.5万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり 120万円（90万円） ②有期→無期：1人当たり 45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり 60万円（45万円） ③無期→正規：1人当たり 45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり 60万円（45万円）
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	① 1～5人：1人当たり 3.2万円<4万円>（2.1万円<2.625万円>） ② 6人以上：1人当たり 2.85万円<3.6万円>（1.9万円<2.4万円>） ※ 中小企業において3%以上増額した場合、1人当たり1.425万円<1.8万円>加算 ※ 中小企業において5%以上増額した場合、1人当たり2.375万円<3万円>加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円<24万円>（14.25万円<18万円>）加算
	賃金規定等共通化コース （一部見直し） 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 57万円<72万円>（42.75万円<54万円>）
	賞与・退職金制度導入コース （一部見直し） 有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施	1事業所当たり 38万円<48万円>（28.5万円<36万円>） ※ 同時に導入した場合に、16万円<19.2万円>（12万円<14.4万円>）加算
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース （令和4年9月末まで） 選択的適用拡大の導入に伴い、短時間労働者の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組の実施	1事業所当たり 19万円<24万円>（14.25万円<18万円>） ※ 社会保険加入時に賃金増額を行った場合、労働者1人につき増額幅（2～14%以上）に応じ1.4万円～16.6万円加算 ※ 短時間労働者の生産性の向上を図るための取組（研修制度や評価の仕組みの導入）を行った場合に、10万円（7.5万円）加算
	短時間労働者労働時間延長コース （一部見直し） 有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用	1人当たり 22.5万円<28.4万円>（16.9万円<21.3万円>） ※ 労働者の手取りが減少しない取組をした場合、3時間未満延長でも助成 1時間以上2時間未満：5.5万円<7.0万円>（4.1万円<5.2万円>） 2時間以上3時間未満：11万円<14万円>（8.3万円<10.5万円>）

キャリアアップ助成金 障害者正社員化コース

障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るために、次の①または②のいずれかに該当する措置を継続的に講じた場合に助成します。

- ① **有期雇用労働者を正規雇用労働者（多様な正社員を含む）または無期雇用労働者に転換**すること
- ② **無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換**すること

支給額

() 内は中小企業以外の額

支給対象者	措置内容	支給総額	支給対象期間	各支給対象期における支給額
重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者	有期雇用から 正規雇用への転換	120万円 (90万円)	1年 (1年)	60万円 × 2期 (45万円 × 2期)
	有期雇用から 無期雇用への転換	60万円 (45万円)		30万円 × 2期 (22.5万円 × 2期)
	無期雇用から 正規雇用への転換	60万円 (45万円)		30万円 × 2期 (22.5万円 × 2期)
重度以外の身体障害者、 重度以外の知的障害者、 発達障害者、難病患者、 高次脳機能障害と診断された者	有期雇用から 正規雇用への転換	90万円 (67.5万円)		45万円 × 2期 (33.5万円※ × 2期) ※第2期の支給額は34万円
	有期雇用から 無期雇用への転換	45万円 (33万円)		22.5万円 × 2期 (16.5万円 × 2期)
	無期雇用から 正規雇用への転換	45万円 (33万円)		22.5万円 × 2期 (16.5万円 × 2期)

※ 支給対象者1人あたり、上記の額を支給します。

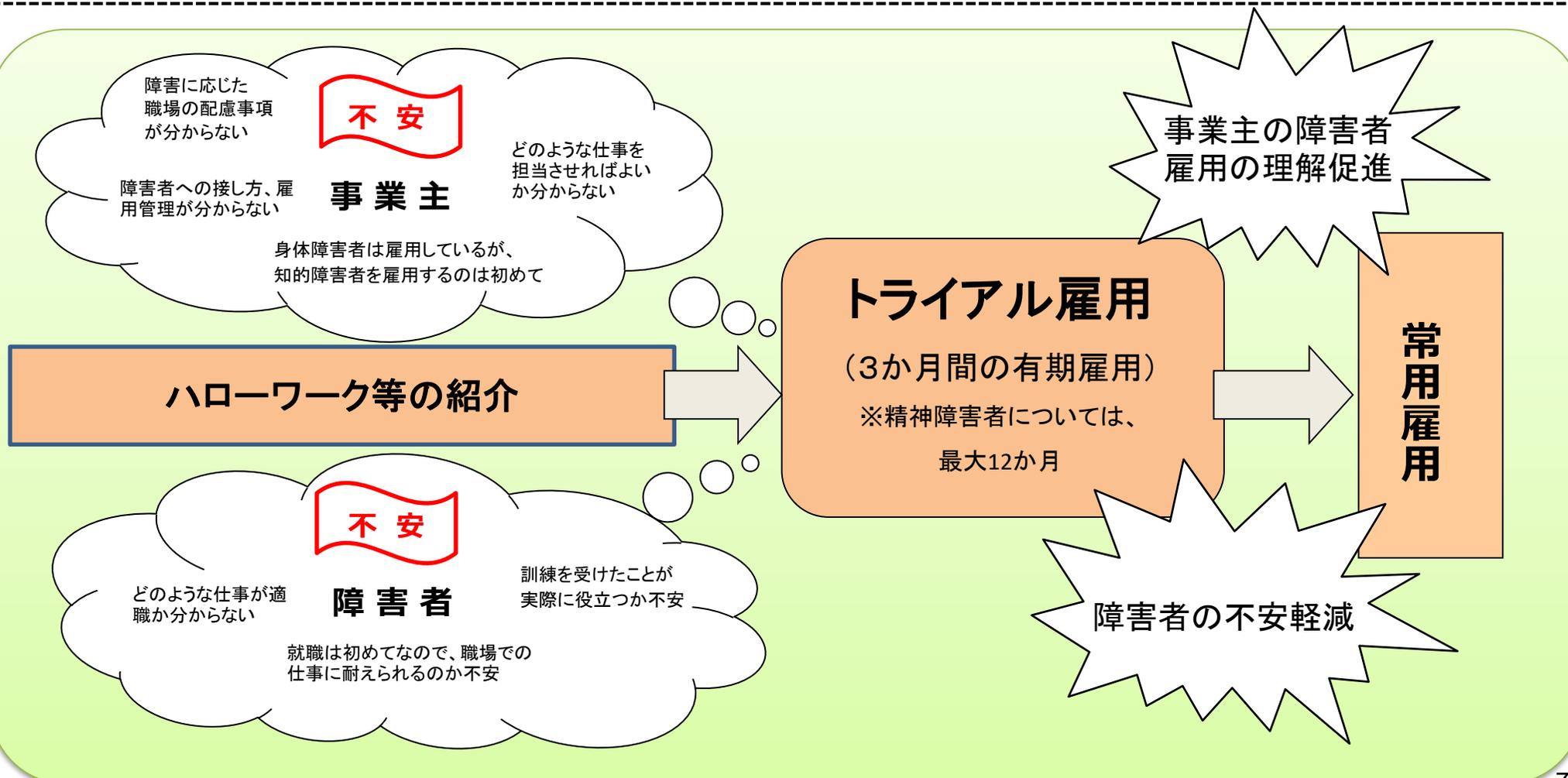
※ 支給対象期間1年間のうち、最初の6か月を第1期、次の6か月を第2期といいます。

※ ただし、この支給額が、各々の支給対象期における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額とします。

トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)

令和4年度予算案(令和3年度当初予算額): 12億円(15億円)

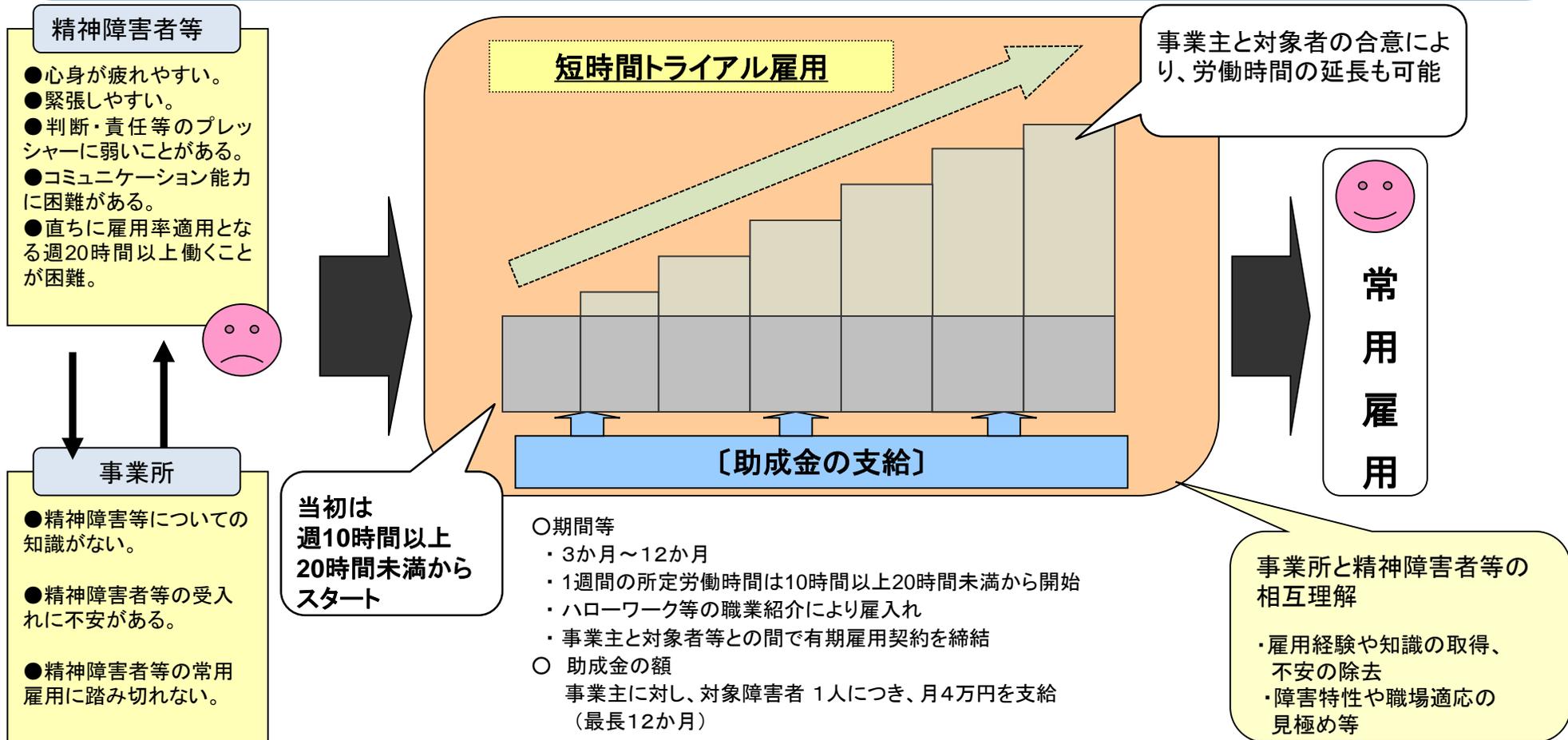
ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試用雇用(トライアル雇用=原則3か月)の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試用雇用終了後の常用雇用への移行を促進することを目的とし、事業主に対して、トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)(月額4万円、最大3か月(精神障害者に対しては月額8万円を3か月、月額4万円を3か月の最大6か月))を支給する。



トライアル雇用助成金(障害者短時間トライアルコース)

令和4年度予算案(令和3年度当初予算額): 65百万円(66百万円)

- 精神障害、発達障害といった障害特性により、**直ちに週20時間以上の労働時間での就業が困難な者**については、雇入れ当初は20時間未満の就業から開始するトライアル雇用。
- トライアル雇用期間中に、事業主と対象者が合意すれば、労働時間を延長することも可能。
- トライアル雇用を通じて、常用雇用への移行を目指す。



雇用施策と福祉施策の連携による重度障害者等の就労支援

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：7.7億円（7.7億円）

○雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業

1 事業目的

重度障害者等に対する就労支援として、雇用施策と福祉施策が連携し、職場等における介助や通勤の支援を実施する。

2 事業内容等

重度障害者等の通勤や職場等における支援について、企業が障害者雇用納付金制度に基づく助成金を活用しても支障が残る場合や、重度障害者等が自営業者として働く場合等で、自治体が必要と認めた場合に支援を行う。

- ※ 支援対象として想定している重度障害者等は、重度訪問介護、同行援護又は行動援護のサービスを利用している者。
- ※ 本事業の開始に当たっては、雇用施策との連携について十分な準備期間等を設けることを検討。
- ※ 自治体が必要性を判断するに当たっては、障害者本人の状況や事業主の企業規模等を勘案することを想定。

3 実施主体

市町村

4 補助率

国 1／2、都道府県 1／4、市町村 1／4

○ 外国人に対する支援

- 外国人求職者等に対する就職支援、外国人労働者の適正な雇用管理に関する企業への助言・援助、外国人への多言語相談支援体制の整備

厚生労働省における外国人留学生の就職支援体制

- **外国人雇用サービスセンター**（外国人向けハローワーク：東京、愛知、大阪、福岡）を、留学生を含む高度外国人材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、**留学早期の意識啓発からマッチング・定着に至るまで、各段階で多様な支援メニューを提供。**
 - 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。
- ⇒ コロナ禍で留学生の就職活動に厳しさが見られる一方で、大規模な集合イベントの開催が困難であるため、関係機関と連携しつつ、**オンラインによるセミナーや企業面接会等を開催。**

1. 全国的ネットワークによるマッチングの促進

外国人雇用サービスセンターは、求人・求職を集約した上で、全国のハローワークや新卒応援ハローワークとの連携により、卒業に至るまで複数年にわたり、**全国のかつきめ細かな就職支援を実施。**

2. 意識啓発・カウンセリング等

大学の就職支援担当者等を訪問し、未内定留学生の把握や外国人雇用サービスセンターの利用勧奨を行う。また、国内就職希望の留学生に対し、在籍の早い段階から就職ガイダンスを実施するなど、**留学生の意識・動機付け**に向けて連携。

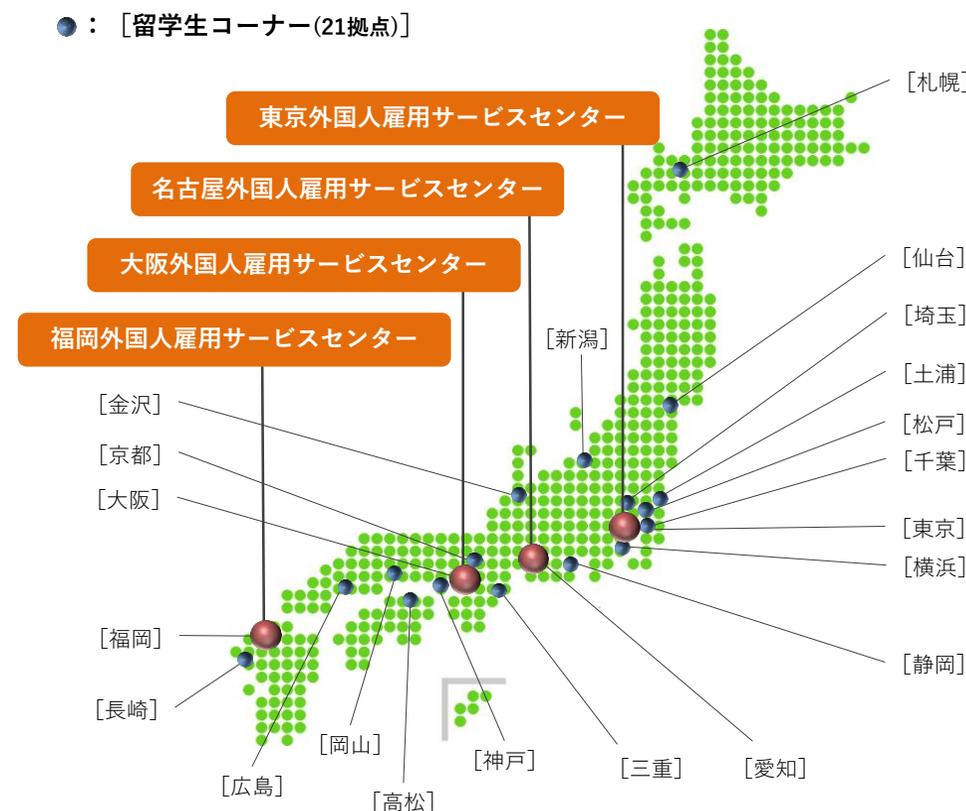
3. インターンシップ・大学との連携

企業と留学生の相互理解の促進を通じ、国内就職市場拡大を図るため、**留学生向けインターンシップを実施。**また、**大学の就職支援担当者等との情報交換を実施。**
(インターンシップは夏季と春季に実施)

4. 留学生を採用する企業等に対する支援

留学生を採用する企業の開拓に加えて、外国人雇用管理アドバイザーによる採用時（在留資格変更手続きを含む）や人事労務管理上の留意点に関する相談など、**外国人留学生を採用する企業等に対する各種相談業務を実施。**

【拠点図】



大学とハローワークの連携協定の締結

外国人留学生の国内就職促進に向けて、「大学」と「ハローワーク」が連携協定を締結し、留学早期からその後の就職・定着に至るまで一貫してサポートする取り組みを実施 【成長戦略フォローアップ（令和2年7月17日）掲載】

大学とハローワークが外国人留学生の就職支援に関する係る連携協定を締結

②【1～2年生】

- 就職ガイダンス
- 留学生OBによる座談会
- 日本企業の雇用慣行、企業文化など
- コミュニケーション能力の重要性の認識

①【入学後すぐ】

独特の就活スケジュールや日本企業の採用形態など、「日本の就職活動のイメージ」を出来るだけ早いタイミングで持ってもらうことが重要。



③【3年生】

- インターンシップ
- 業界研究・企業説明会
- OB・OG訪問
- E S 対策・履歴書の書き方、模擬面接

④【4年生】

- 個別面談
- 就職面接会、個別求人紹介

⑤【内定・入社後】

- 職場定着のための研修
- 企業サイドへの働きかけ
- 既卒者への積極的支援

「外国人留学生の国内就職支援研修モデルカリキュラム」の開発

【現状と課題】

- 外国人留学生は65%が日本国内での就職を希望しているにもかかわらず、実際の国内就職率は37%に留まっており、その原因に**日本特有の就職活動への情報不足等が課題**として挙げられています。
- また、採用後のミスマッチを解消し、定着率を高めるためには、**日本の企業文化・価値観・雇用慣行等への理解を深めることも重要**です。

【モデルカリキュラムの開発】

日本で就職を希望する外国人留学生を対象に、日本の職場において必要なコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー、雇用慣行等に関する知識の習得などを目的とした研修の**モデルカリキュラム**を開発。

1 就職活動準備コース

大学1・2年生、大学院1年生対象

<目的>

日本での**就職活動の進め方**や外国人が日本企業で**活躍している事例**を知り、外国人留学生が日本で働くことをイメージすることで、**就職活動の準備の自覚を促す**。

<研修内容> ※各講義の時間の目安は60~90分程度

- 講義1 日本の就職活動について
- 講義2 日本型雇用の特徴
- 講義3 日本企業で活躍する人材になるためには
- 講義4 キャリアについて考える
- 講義5 日本の職場文化を知ろう

2 就職活動・内定後コース

大学3・4年生、大学院2年生対象

<目的>

具体的な**就職活動のテクニック**など就職活動に役立つ情報に加え、入社後に想定される**職場文化ギャップ**について、事例を交えながら理解を深めることで、**入社後の定着を目指す**。

<研修内容> ※各講義の時間の目安は60~90分程度

- 講義1 日本の就職活動について
- 講義2 職場におけるコミュニケーション～基礎編
- 講義3 職場におけるコミュニケーション～応用編
- 講義4 事例紹介～よくある悩みや課題について
- 講義5 日本企業で働く上で知っておくべき労務知識



大学
1年生



2年生

3年生



4年生

内定

就職

【モデルカリキュラムの活用】

- このカリキュラムは、**大学のキャリアセンター**や**地方公共団体**が外国人留学生向けに実施する研修や、**民間企業**が内定者向けに実施する研修などで活用していただくことを想定しています。
- また、厚生労働省が設置する**外国人雇用サービスセンター**（東京、名古屋、大阪、福岡）において、本カリキュラムによる留学生向けの研修を順次実施する予定です。

ハローワークにおける困窮在留外国人に対する就職支援

【これまでの主な取組み】

- ① 地方出入国在留管理局とハローワークが連携し、在留申請手続等の機会を捉えてハローワークの利用案内等を手交し、ハローワークへの誘導を行うなど、就職支援を一貫して実施。
- ② 外国人が母国語や英語で気軽に相談できるよう、困窮する留学生等を支援しているNPO法人等とハローワークが連携し、伴走型の丁寧な就職支援を実施。
- ③ 困窮する在留外国人に対する支援として、留学生等を対象としたアルバイト面接会を開催。
- ④ 労働局、NPO法人及び地域の業界団体が連携し、定住者等の他分野への労働移動を促進する支援（会社面接会）を実施。

②伴走型就職支援の様子



③アルバイト面接会の様子



【成果】

NPO法人と連携したアウトリーチにより、日頃ハローワークに来所しない外国人求職者をハローワークのサービスに誘導することに成功。

【課題】

丁寧な伴走型支援を行っていくためには、マンパワーが不足。

【今後の対応の方向性】

- 困窮する外国人を支援するNPO法人等とハローワークの連携を更に強化するため、就職支援コーディネーターを増員し、アウトリーチの強化や伴走型の支援を実施。
- 「できることリスト」※を活用した求人開拓や求人受理を行い、外国人求職者に対する効果的な職業相談・職業紹介を実施。

(※) 指示、確認、報告・連絡等の就労におけるコミュニケーション場面において外国人が「できること」を尺度化したツール。

1 趣旨・目的

- 日系人等の定住外国人は、日本の職場におけるコミュニケーション能力の不足や我が国の雇用慣行に不案内であること等から、不安定な雇用形態で働く者も多く、安定的な職業に就くための支援を行うことが必要。
- 身分に基づく在留資格の外国人等を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上や、ビジネスマナー、雇用慣行、労働関係法令及び社会保障制度等に関する知識の習得を目的とする研修及び修了者に対する就労・定着支援を実施することにより、国内企業における安定的な就職と職場定着の促進を図る。

2 事業概要

対象者	身分に基づく在留資格の外国人等									
研修内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 受講者の能力に応じて複数のレベルを設定 ● ビジネスマナーや我が国の雇用慣行等に関する講義、職場体験の実施（全レベル共通） ● 1コースあたりの総研修時間は100時間に設定（概ね2ヶ月） ● 実施地域の実情や受講者ニーズを踏まえ、夜間や土日に開講するコースも設定 									
修了者に対する就労・定着支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労におけるコミュニケーション場面において、外国人ができることを尺度化した「できることリスト」を作成し、公共職業安定所における求人開拓や職業相談・職業紹介に活用 ● 地域のNPO団体等と連携し、修了者に対する定着支援を実施 									
実施規模	<ul style="list-style-type: none"> ● 定住外国人が集住する地域を中心に、 全国110地域 275コース、受講者5,500名規模で実施 <p>[参考] 令和2年度実績</p> <table> <tbody> <tr> <td>実施地域数</td> <td>…</td> <td>110地域</td> </tr> <tr> <td>実施コース数</td> <td>…</td> <td>220コース</td> </tr> <tr> <td>受講者数</td> <td>…</td> <td>2,312名</td> </tr> </tbody> </table>	実施地域数	…	110地域	実施コース数	…	220コース	受講者数	…	2,312名
実施地域数	…	110地域								
実施コース数	…	220コース								
受講者数	…	2,312名								

※ 令和3年度事業において作成する本事業のモデルカリキュラム・モデルテキスト等について、事業の実施状況を踏まえつつ、令和4年度以降も随時改訂を行う。

多言語コンタクトセンター

■ 概要

全国すべてのハローワークで利用できる電話通訳サービス（13か国語に対応したコールセンター）

※ 令和4年度より映像通訳を追加予定。

■ 背景

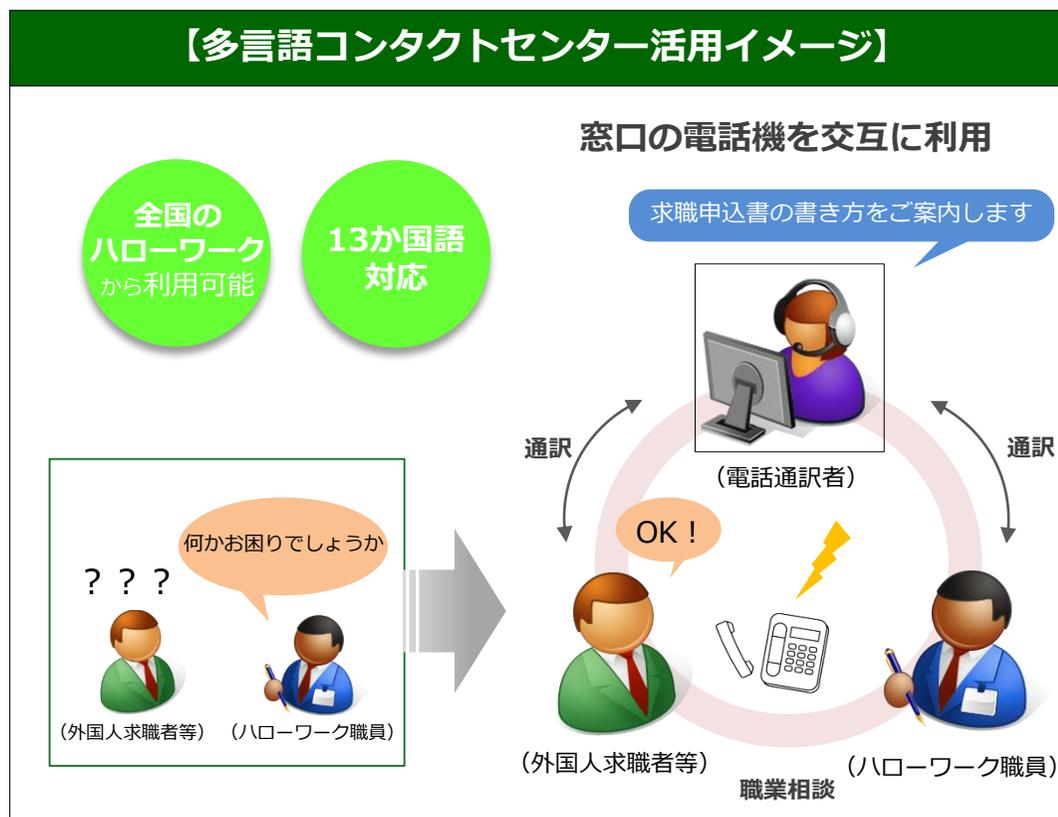
- ・ 日本企業での就職を希望する外国人は、全国のハローワークで職業相談等の支援を受けることができる。
- ・ 昨今、外国人労働者の増加と多国籍化に伴い、外国人に対する母国語による職業相談業務等へのニーズが高まっていることから、ハローワークの多言語対応力の充実が求められている。

■ 業務内容

- ・ ハローワークの職員では対応が困難な外国人求職者等が来庁した場合、電話通訳オペレーターに電話をかけることにより、通訳支援を受けることが可能。
- ・ 通訳業の支障にならない範囲において、簡易な文書翻訳支援も実施する。

■ 対応外国語

英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、
スペイン語、ベトナム語、インドネシア語、
タガログ語、ネパール語、タイ語、
カンボジア語、ミャンマー語、モンゴル語



外国人労働者の雇用状況

- ▶ 日本で就労している外国人労働者は、令和2年10月末時点で約172万人
- ▶ 外国人労働者を雇用する事業所数は、令和2年10月末時点で約27万事業所
いずれも平成19年の外国人雇用状況届出の義務化以降、過去最高を更新
- ▶ 一方で、新型コロナウイルス感染症の影響により、派遣・請負等の不安定な雇用形態で就労する日系人をはじめとした外国人労働者の解雇や雇止め等の発生が懸念される

課題

外国人労働者は、日本の労働法制・雇用慣行等に関する知識の不足、言語・コミュニケーションの方法や慣習の相違等から、労働条件・解雇等に関するトラブルが生じやすい

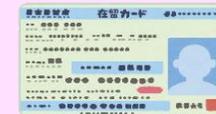
- ▶ 外国人労働者の特性に応じた**適正な雇用管理の確保**
- ▶ 外国人雇用状況届出による**外国人労働者の就業状況の的確な把握**

外国人雇用管理指針に基づき、事業主は、事業規模の縮小等を行う場合であっても外国人の安易な解雇・雇止めを行わないようにしなければならない

- ▶ 雇用調整助成金の活用等による**外国人労働者の雇用維持**

具体的施策

- 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が把握する在留管理情報とが突合できない事案等への対応
 - 休業の取得や雇用調整助成金の活用等による雇用維持のための相談・支援等
- **上記に対応したハローワークの体制整備**



就職支援コーディネーター
(外国人雇用管理分)

- ・ 外国人雇用管理指針に基づく、外国人を雇用する事業主への事業所訪問等による雇用管理改善のための助言・援助
- ・ 入管庁が把握する在留管理情報と突合できない事案を含め、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

職業相談員
(外国人雇用管理分)

- 《就職支援コーディネーターの業務補助》
- ・ 事業所訪問指導等の事前準備
- ・ 入管庁が把握する在留管理情報と突合できない事案を含め、外国人雇用状況届出に関する情報整理、事業主が行う届出手続きの援助 など

外国人雇用管理アドバイザー

- ・ 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

◆ 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和3年度改訂）
（令和3年6月15日 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定）（抜粋）

3 生活者としての外国人に対する支援

(5) 適正な労働環境等の確保

① 適正な労働条件と雇用管理の確保、労働安全衛生の確保

- 労働基準監督署において、事業主に対する労働関係法令の遵守に向けた周知等を行う。また、ハローワークにおいて、事業主に対する外国人の雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知・啓発、雇用管理セミナーの重点的な開催等、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図り、外国人の職場定着を支援する。

さらに、外国人労働者の適正な労働条件と雇用管理の確保のため、必要な体制整備を図る。

〔法務省、厚生労働省〕《施策番号96》

◆ 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和2年度改訂）
（令和2年7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）（抜粋）

4 新たな在留管理体制の構築

(2) 在留管理基盤の強化

- 令和2年3月から在留カード番号が追加された外国人雇用状況届出情報を利用して、外国人の就業状況の正確な把握、効率的な摘発のための偽装滞在者等の特定を進める。

また、法務省が保有する外国人に関する情報と厚生労働省が把握する外国人雇用状況届出情報が突合できない事案や、外国人雇用状況届出の未届が疑われる事案等の迅速な把握により、より一層適切な雇用管理、在留管理を図るため、法務省が保有する外国人に関する情報と外国人雇用状況届出情報をオンラインで連携する検討を進める。

〔法務省、厚生労働省〕《施策番号165》

人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：10百万円（94百万円）

趣旨・目的

- **外国人は**、日本の労働法制・雇用慣行等に関する知識の不足、言語・コミュニケーションの方法や慣習の相違等から、労働条件・解雇等に関するトラブル等が生じやすい。
- ⇒ このため、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、**外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対する助成**を通じて、**外国人労働者の職場定着の促進等を図る**。

対象となる措置

【必須メニュー】

事業所毎に「**雇用労務責任者の選任**」を行い、「**就業規則等の社内規程の多言語化**」に取り組んだ上で、**以下の選択メニューのいずれかの措置を導入・実施**。

【選択メニュー】

- **苦情・相談体制の整備**
- **一時帰国のための休暇制度の整備**
- **社内マニュアル・標識類等の多言語化**

助成額

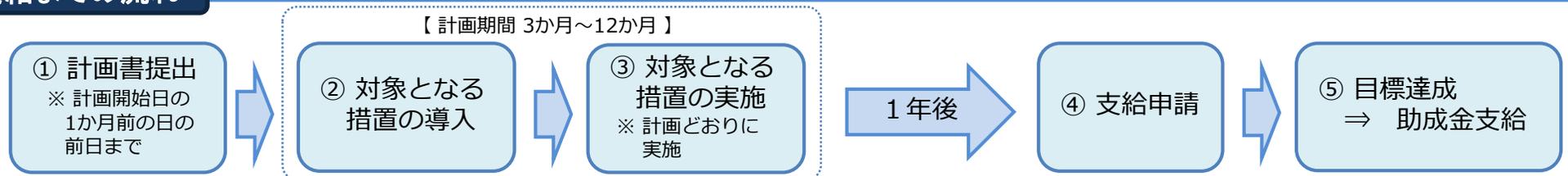
【目標達成助成】 支給対象経費の1/2（生産性要件を満たした場合は2/3）
※上限額57万円（生産性要件を満たした場合は72万円）

<支給対象経費等> 通訳費、翻訳機器導入費、翻訳料、弁護士・社労士などへの委託料、社内標識類の設置・改修費

<目標> ① 計画期間の終了から1年経過するまでの期間の**外国人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率が1割以下**であること。
ただし、外国人労働者数が2人以上10人以下の事業所は、1年経過後の外国人離職者が1人の場合は支給可。

② 計画前1年間と比べて、計画期間の終了から1年経過するまでの期間の**日本人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率が上昇していない**こと

支給までの流れ



○ 労働者協同組合の設立の支援

労働者協同組合法の円滑な施行のための経費

令和4年度予算案
67百万円(新規)

趣旨・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、法律の施行に向けて、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。

委託事業

相談窓口

(電話相談、メール相談)

○相談員による制度、設立の手続、会計書類の作成、税制等に関する相談者への対応

フォーラムの開催

○労働者協同組合制度の社会的意義、成功事例等についてのパネルディスカッションを開催し、労働者協同組合に対する認知度の向上を図る。

○全国7ブロック(北海道、東北、関東、中部、関西、中国・四国、九州・沖縄)にて開催予定

・メールによる相談の受付
・相談日程の周知
・フォーラムの予約受付
・フォーラムの様子 of 公開等情報発信

ウェブサイト

相談・申込

支援・情報発信

労働者協同組合の法制度、設立の手続、会計書類、税制等についての相談、情報の検索

○NPO法人、人格なき社団等



○ 柔軟な働き方がしやすい環境整備、 安全で健康に働くことができる職場づくり

- 良質なテレワークの導入・定着促進
- ワークライフバランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進
- 時間外労働削減や年次有給休暇取得促進、勤務間インターバル導入、労働時間の適正管理等に取り組む中小企業・小規模事業者への助成金による支援
- 総合的なハラスメント対策の推進

テレワーク・ワンストップ・サポート事業（仮称）

1.2億円（1.9億円）

- 多様な働き方と企業の成長を実現する良質なテレワークを一層推進するため、これまでの厚生労働省のテレワーク関連事業（「テレワーク相談センター事業」及び「適正なテレワークの導入・定着促進事業」）と総務省のテレワーク関連事業（「テレワークマネージャー相談事業」及び「テレワーク・サポートネットワーク事業」）を統合し、再編・整理した上で、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支援を行う。

事業内容

- 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（全国センター及び地域センター）を設置し、両センターが一体的に支援を実施。

① 相談対応

テレワークの導入・実施時の労務管理上や情報通信技術（ICT）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

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

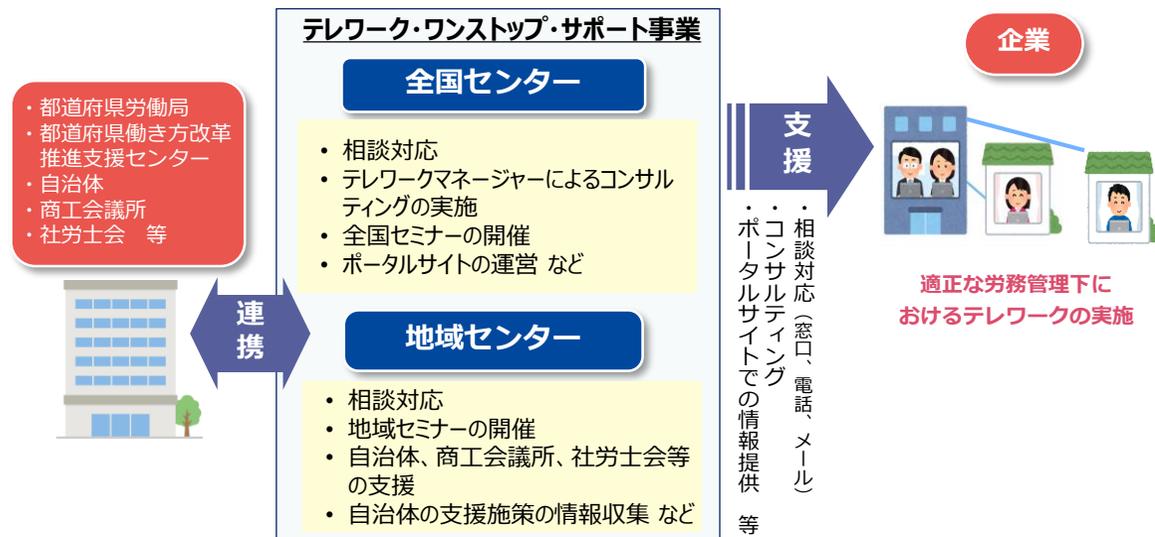
③ セミナーの開催

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）

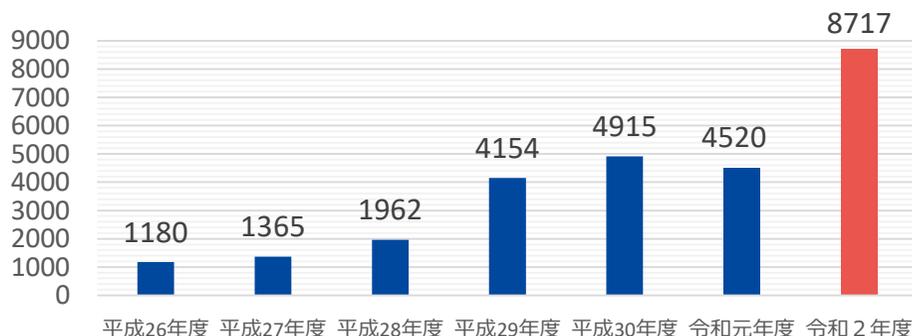
④ 総合ポータルサイトによる情報発信

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。利用者目線に立ったサイトを運営

※ 令和3年度から、働き方改革推進支援センターと連携し、個別相談等の共同実施、専門家への研修を行うことで地域のテレワークに関する相談ニーズに対応



（参考）テレワーク相談センターの相談件数



国家戦略特区におけるテレワーク推進センターの設置について

1. 趣旨

- テレワーク等多様な働き方を普及することにより、企業の働き方改革を推進するとともに、事業の生産性を高め、企業の国際競争力を強化するため、**国と地方公共団体が連携**し、テレワークを導入しようとする企業等に対する**各種相談支援をワンストップで行うテレワーク推進センター**を設置する。
- 平成29年度から、東京圏において当該事業を実施（平成29年7月24日開所）。

2. 東京圏のテレワーク推進センターの概要

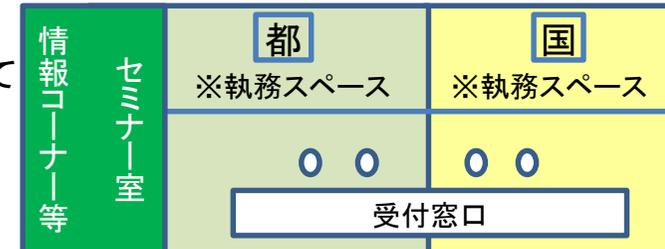
【設置主体】 国及び東京都の共同設置

【対象者】 都内企業の人事・労務・IT部門等の担当者

【主な機能】 国は専門的な助言・相談、都はワーク・ライフ・バランス施策と連携して対象企業の掘り起こしを図るなど、それぞれの強みを生かし、企業に対してテレワークの導入に係る**情報提供、相談、助言等をワンストップで実施**

【設置イメージ】

相互連携で一体的にサービス提供



情報提供 (都) セミナーの開催、体験コーナーの設置 等
(国) リーフレット、冊子等の配置 等

相談、助言 (国) 労務管理の在り方等の企業向けのコンサルティング 等

- ・セミナー開催
- ・テレワーク相談、コンサルティング
- ・各種情報の提供

3. 経緯

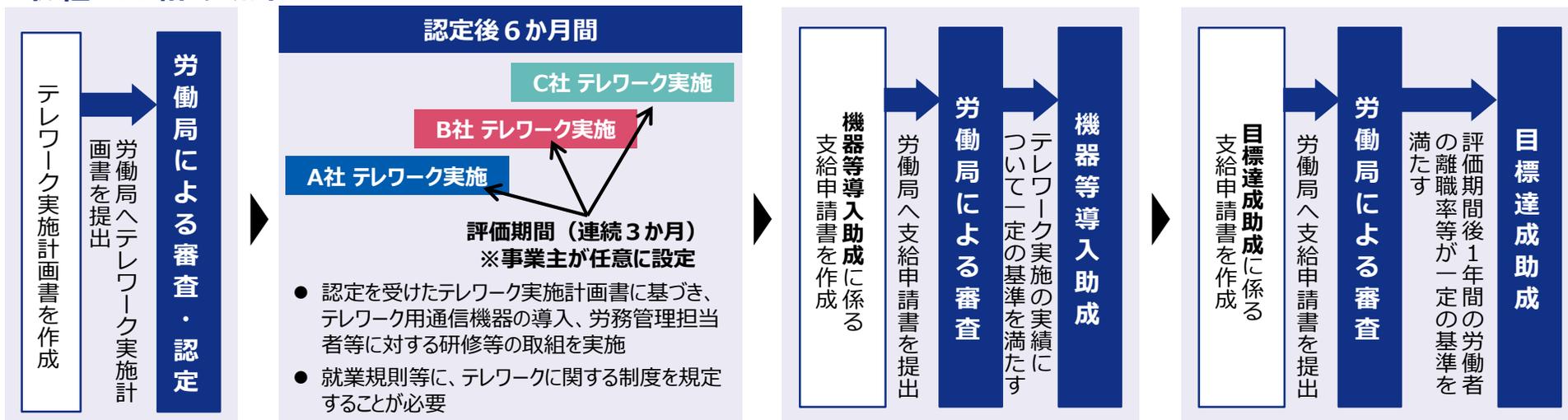
- 平成29年2月21日の国家戦略特区諮問会議（議長：安倍総理）で、追加の規制改革事項等としてとりまとまった。
- 第193回通常国会に、当事業を**国家戦略特別区域法**に位置づける改正法を提出（平成29年3月10日閣議決定）。
- 平成29年5月22日の国家戦略特区諮問会議で、「東京テレワーク推進センター」の7月中設置を含む区域計画が認定された。
- 「国家戦略特別区域法及び構造改革特別区域法の一部を改正する法律」（平成29年法律第71号）が、平成29年6月23日に公布、平成29年9月22日に施行された。

人材確保等支援助成金（テレワークコース）の概要

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）
18億円（26億円）

- 新型コロナウイルス感染症対策として、これまでにない規模でテレワークが実施されているが、ポストコロナにおいては、適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・定着が必要。
- このため、良質なテレワークを導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金を支給し、支援を行う。（令和3年度補正予算（制度要求）により、テレワーク勤務を新規導入する場合のほか、「試行的に導入している又は導入していた場合」も助成対象とするとともに、助成対象となる取組におけるテレワーク用通信機器等の導入について「テレワーク用サービス利用料」を追加した。）

取組・支給の流れ



機器等導入助成 下表のテレワーク実績基準を満たした事業主に支給（テレワーク勤務を新規導入する事業主のほか、試行的に導入している又は導入していた事業主も助成対象）

テレワーク実績基準	助成率、上限
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 評価期間（3か月）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は ✓ 評価期間（3か月）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする 	助成率30% ※100万円又は対象労働者数×20万円のいずれか低い額が上限

助成対象となる取組

- 就業規則等の作成・変更
- 外部専門家によるコンサルティング
- テレワーク用通信機器等の導入（テレワーク用サービス利用料も助成対象）
- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修

助成額 **目標達成助成** 下表の離職率およびテレワーク実績基準の全てを満たした事業主に支給

離職率目標、テレワーク実績基準	助成率、上限
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下 ✓ 評価期間後1年間の離職率が30%以下 ✓ 評価期間初日から1年を経過した日からの3か月間に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上 	助成率20%〈35%〉 ※100万円又は対象労働者数×20万円のいずれか低い額が上限

生産性要件を満たした場合は<>の割合を支給

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

令和4年度予算案(令和3年度当初予算額):6.6億円(6.6億円)

令和3年度

改善指標を活用した労働環境改善に向けた支援

- 「働き方・休み方改善指標」の活用事例の収集、指標の効果的な活用
- ポータルサイトの必要な改修

生産性が高く、仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催

- 働き方・休み方改善に向けたより一層の社会的機運の醸成等に向けて、シンポジウムを開催(全国3か所)

長時間労働につながる取引環境の見直し

- ポスター・リーフレットの作成

労働時間等設定改善に関する意識・動向調査

- 企業10,000社、労働者30,000人

助言・指導

- 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導
- 労働時間等見直しガイドライン等の周知

令和4年度

改善指標を活用した労働環境改善に向けた支援 81,180(81,147)千円

- 過労死大綱等を踏まえ、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」の活用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ことにより、指標の効果的な活用を図る。
- 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。

生産性が高く、仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催等 14,665(17,900)千円

- 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。

長時間労働につながる取引環境の見直し 20,304(20,304)千円

- 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。

労働時間等設定改善に関する意識・動向調査 14,968(14,814)千円

- 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。

労働時間等見直しガイドライン等の周知 26,584(26,584)千円

- 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

働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導 497,689(494,937)千円

- 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

雇用環境・均等局

労働基準局

短時間正社員制度等の「多様な正社員」制度の導入支援等の実施

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：54百万円（42百万円）

短時間正社員制度をはじめとする「多様な正社員」制度の導入支援等を効果的に実施する。

- 支援員による導入支援の実施・導入事例の取りまとめ
- 「『多様な正社員』制度導入支援セミナー」のweb開催
- 多様な働き方の実現に資する先行企業の事例の収集、事例集の作成等
- 収集した事例やセミナー動画等を「多様な働き方の実現応援サイト（仮称）」（※）で配信

（※）パートタイム・有期雇用労働者等の活躍推進に関する総合的情報提供事業で実施(現「パート・有期労働ポータルサイト」を改変予定)

企業に対してより広く、分かりやすい情報提供と個別支援により事業主の自主的な取組を促進



短時間正社員等の「多様な正社員」制度の普及

働き方改革推進支援助成金

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：54億円（49億円）

コース名	助成概要	支給要件	助成率	助成上限額	助成対象	賃金加算
労働時間短縮・ 年休促進支援 コース 17億円 (15億円)	労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に向けた環境整備に取組む中小企業事業主に助成	助成対象の取組を行い、以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の縮減 ②特別休暇の整備 ③時間単位の年休の整備	費用の 3/4 を助成 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	成果目標の達成状況に基づき、 ①～③の助成上限額を算出 合計は 200万円 ①月80時間超の協定の場合に月60時間以下に設定：100万円 ※月60時間超80時間以下の設定に留まった場合：50万円 ※月60時間超80時間以下の協定の場合に、月60時間以下に設定：50万円 ②50万円 ③50万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む） ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等	賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に 15万円～最大150万円加算 【5%以上の場合は、 24万円～最大240万円加算 】
勤務間インターバル導入コース 22億円 (19億円)	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満： 80万円 ・11時間以上： 100万円		
労働時間適正管理推進コース 15億円 (16億円)	労務・労働時間の適正管理を推進し、労働時間等の設定の改善の成果を上げた中小企業事業主に対して助成	助成対象の取組を行い、新たに勤怠・賃金計算等をリンクさせたITシステムを用いた時間管理方法を採用するとともに、労務管理書類の5年間保存について就業規則等に規定すること。また、労働時間適正把握に係る研修を実施すること。		上限額： 50万円		

※支給要件等は変更の可能性あり

厚生労働省・都道府県労働局における 総合的ハラスメント対策

《NOハラスメント！キャンペーン》

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：6.8億円（7.8億円）

趣旨・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。

ハラスメントが起こったら働く人は・・・

意欲の低下、自信の喪失、心身の健康の悪化、休職、離職

企業は・・・

業績の悪化、人材の流出、イメージダウン

など、被害は広範に及ぶ

解決のための課題として

- ☆労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法等に基づくハラスメント対策の事業主等に対する周知が必要
 - *何がハラスメントにあたるのか
 - *取引先等からのセクハラへの対応 など
- ☆被害者や企業への相談支援体制の充実
 - *被害者のニーズはさまざまなので、心情に寄り添った相談等の支援が求められる（職場環境の改善、メンタル相談等）
 - *企業内での適切かつ迅速な対応が不可欠

これらに対応するために

- ポスターやポータルサイト等によるハラスメント防止の周知・啓発（全国的なハラスメント撲滅集中キャンペーンによる周知徹底）
- ハラスメントを受けた労働者等への相談対応
- 事業主等に対する研修及び社労士等に対する人材育成を通じた企業等への支援等を実施する。

事業概要

1 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 **ハラスメント対策周知・啓発事業**

- カスタマーハラスメント・就活ハラスメント防止に関する情報発信

カスタマーハラスメント・就活ハラスメント等防止対策強化事業

2

相談対応

- フリーダイヤルやメール等による相談窓口の設置 **ハラスメント相談事業**
- 労働局におけるハラスメント対応特別相談窓口（主に労働者向け）の開設

- 企業の雇用管理改善推進に向けた労働局の体制整備

3

（一部新規）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、研修事業の実施
- 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人材育成事業の実施 **ハラスメント対策研修・人材育成事業**
- 全国の労働局による事業主向け説明会の開催

個別労働紛争解決制度の枠組み

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：32億円（33億円）

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】

総合労働相談コーナー 都道府県労働局及び労働基準監督署に設置 | 全国379か所

令和2年度 総合労働相談件数 **129万782件**

うち、○法制度の問い合わせ (87万5,468件)

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの (19万961件)^{※2}

○民事上の個別労働紛争相談件数 (27万8,778件)

内訳
 ※1 ① いじめ・嫌がらせ …… 79,190件^{※2}
 ② 自己都合退職 …… 39,498件
 ③ 解雇 …… 37,826件

関係機関

○都道府県
 ・労政主管事務所
 ・労働委員会

○裁判所
 ○法テラス 等

労働基準監督署
 公共職業安定所 等

関係法令に基づく
 行政指導等

情報提供
 連携

取次ぎ

申出

申請

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

労働局長による助言・指導

○申出件数 (9,130件)

内訳
 ※1 ① いじめ・嫌がらせ … 1,831件^{※2}
 ② 解雇 …… 962件
 ③ 労働条件の引下げ … 897件

・話合いの促進
 ・解決の方向性
 示唆

○処理件数 (9,057件)^{※3}

助言・指導の実施 (8,741件)
 取下げ (215件)・打切り (83件)
 その他 (18件)

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

紛争調整委員会によるあっせん

○申請件数 (4,255件)

内訳
 ※1 ① いじめ・嫌がらせ … 1,261件^{※2}
 ② 解雇 …… 983件
 ③ 雇止め …… 427件

あっせん委員
 (弁護士等)に
 よる紛争当事者
 の合意形成

○処理件数 (4,289件)^{※3}

合意の成立 (1,390件)
 取下げ (228件)・打切り (2,654件)
 その他 (17件)

※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに係る個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に係るものはいじめ・嫌がらせに計上していない。なお、同法違反の疑いのある相談は「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上している。

<参考> 同法に係る相談件数：18,363件、同法に基づく紛争解決の援助申立件数：308件、同法に基づく調停申請受理件数：126件

※3 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

○ 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- 賃上げしやすい環境を整備するための最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者への助成金による支援
- 生活衛生関係営業者の収益力向上の推進
- 未払賃金立替払の確実・迅速な実施
- 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
- 被用者保険の適用拡大に当たっての周知・専門家活用支援

令和4年度業務改善助成金について

令和4年度予算案(令和3年度当初予算額):12億円(12億円)

【助成概要】

企業の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、事業場内の最低賃金(事業場内で最も低い時間給)を一定額以上引き上げる中小企業・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。

【要求理由】

新型コロナウイルスの影響下において、売上高や生産量等が減少している中小企業事業者に対して、上限額の引上げ等の特例を設けることにより、重点的に環境整備を図ることとする。

【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

【特例的な拡充・要件緩和】

○設備投資等の範囲の拡充 (R3.8.1~)

コロナ禍で特に業況が厳しい事業者に限り、自動車、PC等を対象として認める。

- ・ 乗車定員11人以上の乗用自動車及び貨物自動車等
- ・ パソコン、スマホ、タブレット等の端末及び周辺機器の新規導入

○人材育成・教育訓練の要件緩和 (R3.10.1~)

- ・ 上限30万円まで⇒上限50万円まで

【助成上限額】

引上げ労働者数	30円コース	45円コース	60円コース	90円コース
1人	30万円	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

※コロナ禍で特に影響を受けている事業者(生産量等がコロナ前と比較して30%減)又は事業場内最賃900円未満の場合のみ対象

- ◆ 別途、令和3年度補正予算(135億円)において、コロナ禍で特に影響を受けている事業者を対象に、上限を100万円として助成対象経費の範囲を拡大することとした特例コースを措置。

生活衛生関係営業収益力向上事業 (生衛業『稼ぐ力』応援チーム)

令和4年度予算案 : 92百万円
(令和3年度当初予算額 : 65百万円)
(令和2年度3次補正予算額 : 21百万円)

事業の目的

生活衛生関係営業について、最低賃金のルールの徹底を図りつつ、収益力の向上等を図り、新型コロナウイルス感染症の影響により悪化した業績を回復するための環境を整える。

※ 生衛業『稼ぐ力』応援チームは、首相官邸に設置された下請等中小企業の取引条件改善に関する関係府省等連絡会議における議論を踏まえ、最低賃金の引上げの影響が大きいとされる生活衛生関係営業の収益力向上を目的に包括的な取組を実施。

<関係省庁>

- ・厚生労働省
- ・中小企業庁
- ・金融庁 等

資料提供
補助金

人材派遣依頼

<地域の関係機関>

- ・働き方改革推進支援センター
- ・よろず支援拠点
- ・社会保険労務士会
- ・地方金融機関 等

講師・相談員
の派遣

<実施主体>

- (公財)全国生活衛生営業指導センター
- (公財)都道府県生活衛生営業指導センター

生活衛生関係営業に係る衛生講習会や技術講習会等の機会を捉え、次のような事業を実施し、生活衛生関係営業者の収益力の向上を図る。

- 収益力向上等に関するセミナーの開催
 - ・最低賃金に関する周知
 - ・収益力向上に係る専門家による講演
 - ・被用者保険適用拡大の制度周知
 - ・インボイス制度の周知
 - ・事業承継制度・マッチング支援の紹介
 - ・感染症予防対策の講演

都道府県・
業界団体等

衛生講習・
技術講習会
等の開催

「経済財政運営と改革の基本方針2021(骨太の方針2021)」

(令和3年6月18日閣議決定)

第2章 次なる時代をリードする新たな成長の源泉～4つの原動力と基盤づくり～

3. 日本全体を元気にする活力ある地方創り～新たな地方創生の展開～

(3) 賃上げを通じた経済の底上げ

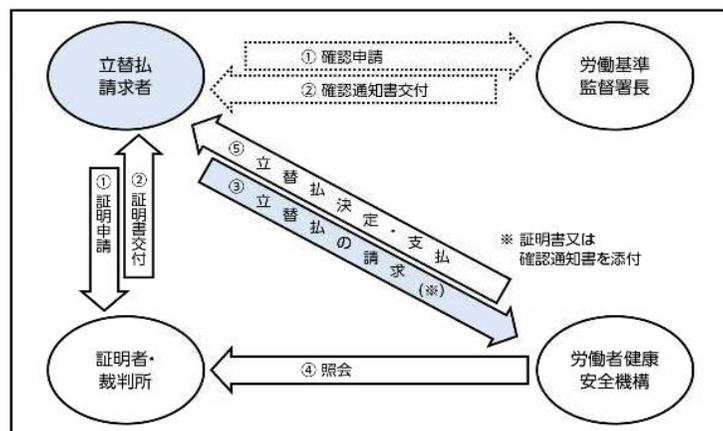
(略) 生産性向上等に取り組む中小企業への支援強化、下請取引の適正化、金融支援等に一層取り組みつつ、最低賃金について、感染症下でも最低賃金を引き上げてきた諸外国の取組も参考にして、感染症拡大前に我が国で引き上げてきた実績を踏まえて、地域間格差にも配慮しながら、より早期に全国加重平均1000円とすることを目指し、本年の引上げに取り組む。

未払賃金立替払制度の推進

未払賃金立替払制度の概要

- 未払賃金立替払制度は、企業が倒産したために、賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、労働者の請求に基づき、未払賃金の一定範囲のものを政府が事業主に代わって支払う制度であり、労働者とその家族の生活のセーフティネットとして定着。
- 新型コロナウイルス感染症の影響により倒産に至り、賃金が未払のまま退職を余儀なくされる労働者が増えることが想定される中、セーフティネットとしての本制度の確実・迅速な実施はより一層求められるところとなる。
- このような状況を踏まえ、立替払の原資を確保するとともに、引き続き、立替払迅速化のための対策を推進し、労働者とその家族の生活不安の早期解消を図る。

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：221億円（222億円）



退職日における年齢	未払賃金総額の限度額	立替払上限額
45歳以上	370万円	296万円
30歳以上 45歳未満	220万円	176万円
30歳未満	110万円	88万円

未払賃金立替払制度の推進（令和4年度予定額内訳）

- **未払賃金立替払補助金【補助金】** 208（209）億円
労働者へ立替払金の支給事務を行う独立行政法人労働者健康安全機構に対する補助金。
- **迅速な立替払を行うための対策等** 13（13）億円
立替払実地調査員等の配置による事務処理体制の整備、労働者健康安全機構における審査体制の整備等。

キャリアアップ助成金

令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：839億円（739億円）

- 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

目的	コース名・内容	助成額 ※<>は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額
正社員化支援	正社員化コース （一部見直し） 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：1人当たり 57万円<72万円>（42.75万円<54万円>） ②無期→正規：1人当たり 28.5万円<36万円>（21.375万円<27万円>） ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合1人当たり28.5万円<36万円>加算（大企業も同額） （注）新型コロナウイルス感染症の影響を受け、就労経験のない職業に就くことを希望する者を、紹介予定派遣の後、派遣先の事業所が正規雇用労働者として直接雇用した場合、直接雇用前に当該事業所に従事していた期間が、2か月以上～6か月未満でも支給対象。 ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合 ①：1人当たり9.5万円<12万円>、②：1人当たり4.75万円<6万円>加算（大企業も同額） ※ 人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正規雇用労働者へ転換した場合 ①：1人当たり9.5万円<12万円>、②：1人当たり4.75万円<6万円>加算（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した場合 1事業所当たり9.5万円<12万円>（7.125万円<9万円>）加算
	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：1人当たり 90万円（67.5万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり 120万円（90万円） ②有期→無期：1人当たり 45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり 60万円（45万円） ③無期→正規：1人当たり 45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり 60万円（45万円）
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：1人当たり 3.2万円<4万円>（2.1万円<2.625万円>） ②6人以上：1人当たり 2.85万円<3.6万円>（1.9万円<2.4万円>） ※ 中小企業において3%以上増額した場合、1人当たり1.425万円<1.8万円>加算 ※ 中小企業において5%以上増額した場合、1人当たり2.375万円<3万円>加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円<24万円>（14.25万円<18万円>）加算
	賃金規定等共通化コース （一部見直し） 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 57万円<72万円>（42.75万円<54万円>）
	賞与・退職金制度導入コース （一部見直し） 有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施	1事業所当たり 38万円<48万円>（28.5万円<36万円>） ※ 同時に導入した場合に、16万円<19.2万円>（12万円<14.4万円>）加算
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース （令和4年9月末まで） 選択的適用拡大の導入に伴い、短時間労働者の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組の実施	1事業所当たり 19万円<24万円>（14.25万円<18万円>） ※ 社会保険加入時に賃金増額を行った場合、労働者1人につき増額幅（2～14%以上）に応じ1.4万円～16.6万円加算 ※ 短時間労働者の生産性の向上を図るための取組（研修制度や評価の仕組みの導入）を行った場合に、10万円（7.5万円）加算
	短時間労働者労働時間延長コース （一部見直し） 有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用	1人当たり 22.5万円<28.4万円>（16.9万円<21.3万円>） ※ 労働者の手取りが減少しない取組をした場合、3時間未満延長でも助成 1時間以上2時間未満：5.5万円<7.0万円>（4.1万円<5.2万円>） 2時間以上3時間未満：11万円<14万円>（8.3万円<10.5万円>）

※ 赤枠内 令和4年度予算案（令和3年度当初予算額）：808億円（708億円）

被用者保険の適用拡大に伴う周知・専門家活用支援

令和4年度予算案(令和3年度当初予算額)
7.5億円(7.6億円)

- 被用者保険の適用拡大に際し、企業・従業員の双方に改正内容と意義が理解されるよう、積極的に周知・広報を実施。
- 特に企業向けには、年金事務所において、事業者団体と連携しつつ相談受付・セミナー開催、専門家派遣の仕組みを整備。

厚生労働省

周知・広報

- 企業・従業員の広報ニーズ分析
- 企業・従業員それぞれに向けたコンテンツ作成(ホームページ・リーフレット等)
- 各種広報媒体を通じた情報発信

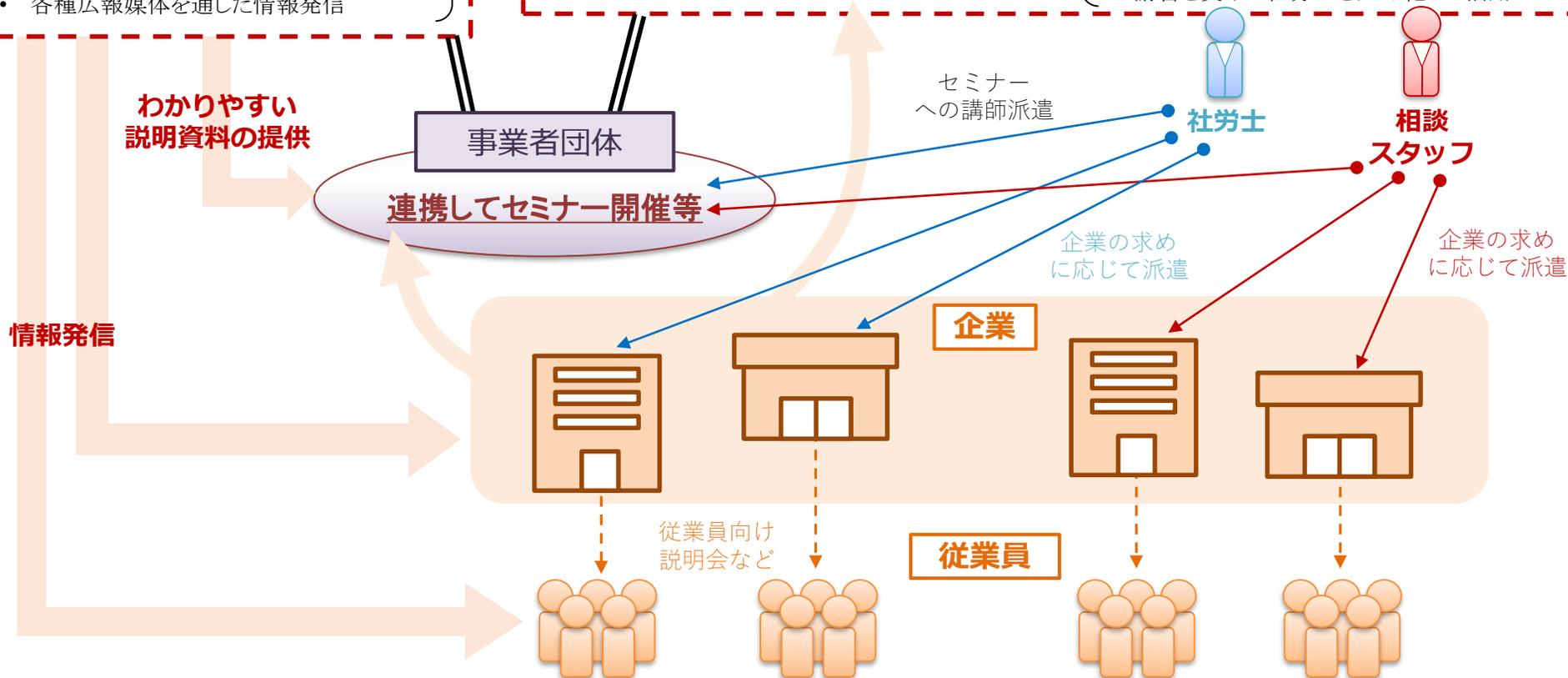
年金事務所(日本年金機構)

相談窓口

- 47都道府県ごとに少なくとも1か所窓口を設置
- 適用拡大の対象か否かの説明、社内での事務処理の説明、従業員への説明資料提供

専門家派遣

- 事業者団体開催のセミナーへの講師派遣、企業の求めに応じた事業所への専門家個別派遣
- 適用拡大への効果的な対応等について所要の講習を受けた社労士をリスト化して活用



○ 看護、介護、保育など現場で働く方々の収入の
引上げ

看護、介護、保育など現場で働く方々の収入の引上げ

令和4年度予算案：395億円（新規）

（参考）令和3年度補正予算額：1,665億円

「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）等を踏まえ、以下の取組を実施する。

看護職員の処遇改善については、令和4年度診療報酬改定において、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関^{（注1）}に勤務する看護職員を対象に、10月以降収入を3%程度（月額平均12,000円相当）引き上げるための処遇改善の仕組み^{（注2）}を創設する。

介護・障害福祉職員の処遇改善については、令和4年10月以降について臨時の報酬改定を行い、収入を3%程度（月額平均9,000円相当）引き上げるための措置^{（注3）}を講じることとする。また、介護については、介護職員の処遇改善を円滑に実施するため、財政安定化基金への拠出に要する費用について、特例的に補助を行う。

児童養護施設等の職員の処遇改善については、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度（月額9,000円）引き上げるための措置を、令和4年10月以降においても、引き続き、実施する。

これらの処遇改善に当たっては、予算措置が執行面で確実に賃金に反映されるよう、適切な担保策を講じる。

※ 保育所等における収入の引上げについては、内閣府に計上

（注1）救急医療管理加算を算定する救急搬送件数200台／年以上の医療機関及び三次救急を担う医療機関

（注2）看護補助者、理学療法士・作業療法士等のコメディカルの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

（注3）他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

看護職員の処遇改善

令和4年度予算案:100億円(新規)

- 「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)及び「公的価格評価検討委員会中間整理」(令和3年12月21日)を踏まえ、令和4年度診療報酬改定において、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関(注1)に勤務する看護職員を対象に、10月以降収入を3%程度(月額平均12,000円相当)引き上げるための処遇改善の仕組み(注2)を創設する。
- これらの処遇改善に当たっては、介護・障害福祉の処遇改善加算の仕組みを参考に、予算措置が確実に賃金に反映されるよう、適切な担保措置を講じることとする。

(注1) 救急医療管理加算を算定する救急搬送件数200台/年以上の医療機関及び三次救急を担う医療機関

(注2) 看護補助者、理学療法士・作業療法士等のコメディカルの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

(参考) 令和3年度補正予算における対応

- 看護については、まずは、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関(※1)に勤務する看護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、段階的に収入を3%程度引き上げていくこととし、収入を1%程度(月額4,000円)引き上げるための措置(※2)を、令和4年2月から実施する。

(※1) 「地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関」：一定の救急医療を担う医療機関(救急医療管理加算を算定する救急搬送件数200台/年以上の医療機関及び三次救急を担う医療機関)

(※2) 看護補助者、理学療法士・作業療法士等のコメディカルの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるような柔軟な運用を認める。

- 「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)を踏まえ、令和4年10月以降について臨時の報酬改定を行い、収入を3%程度(月額平均9,000円相当)引き上げるための措置(注1)を講じることとする。
- これらの処遇改善に当たっては、予算措置が執行面で確実に賃金に反映されるよう、適切な担保策(注2)を講じることとする。

(注1) 他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

(注2) 現行の処遇改善加算(Ⅰ)(Ⅱ)(Ⅲ)を取得していることに加えて、具体的には、賃金改善の合計額の3分の2以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げにより改善を図るなどの措置を講じる。

(参考) 令和3年度補正予算における対応

- 介護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置(注)を、令和4年2月から実施する。

(注) 他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

財政安定化基金の積増しに係る特例的補助

令和4年度予算案：4.0億円（新規）

事業の内容（目的・概要）

- 介護職員の処遇改善（介護報酬改定）等による介護給付費の増加に伴い、都道府県の財政安定化基金の残高不足が見込まれ、その積増しを行う場合に、都道府県や市町村拠出分について特例的に国庫補助を行う。

成果目標・所要額・事業スキーム

成果目標

都道府県及び市町村が財政安定化基金への拠出に要する費用について、国が特例的に補助することにより、介護保険制度の安定的な運営を図る。

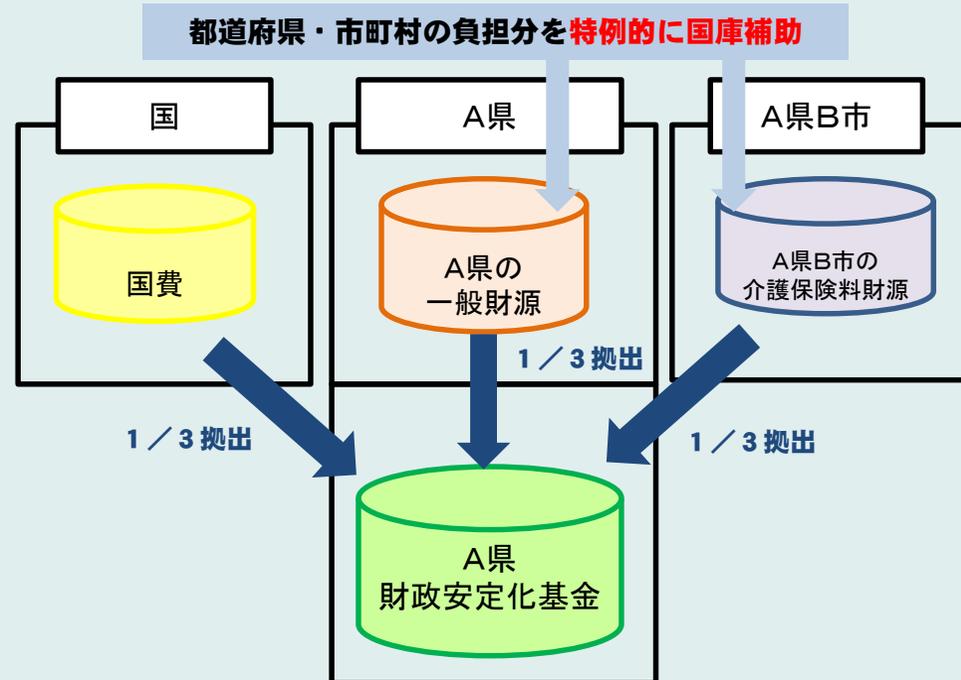
所要額

400,000千円（新規）

事業スキーム（実施主体、対象者、補助率等）



事業イメージ



骨太の方針等の閣議決定での書きぶり等の備考

- 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）
Ⅲ. 未来社会を切り拓く「新しい資本主義」の起動
2. 分配戦略～安心と成長を呼ぶ「人」への投資の強化～
看護、介護、保育、幼児教育など、新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働く方々の収入の引上げを含め、全ての職員を対象に公的価格の在り方を抜本的に見直す。（略）介護・障害福祉職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度（月額9,000円）引き上げるための措置を、来年2月から前倒しで実施する。

- 「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)を踏まえ、令和4年10月以降について臨時の報酬改定を行い、収入を3%程度(月額平均9,000円相当)引き上げるための措置(注1)を講じることとする。
- これらの処遇改善に当たっては、予算措置が執行面で確実に賃金に反映されるよう、適切な担保策(注2)を講じることとする。

(注1) 他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。

(注2) 現行の処遇改善加算(Ⅰ)(Ⅱ)(Ⅲ)を取得していることに加えて、具体的には、賃金改善の合計額の3分の2以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げにより改善を図るなどの措置を講じる。

(参考) 令和3年度補正予算における対応

- 障害福祉職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置(注)を、令和4年2月から実施する。

(注) 他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認める。