

○ 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実施支援
- 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実施支援

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

○公式サイトの発信力強化

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ともに、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
- 改正育児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等



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①～⑥）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①～⑥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？

＜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
- 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	- 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

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。

民間企業における女性活躍促進事業

趣旨・目的

令和4年度予算案：1.7億円（新規）

- 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

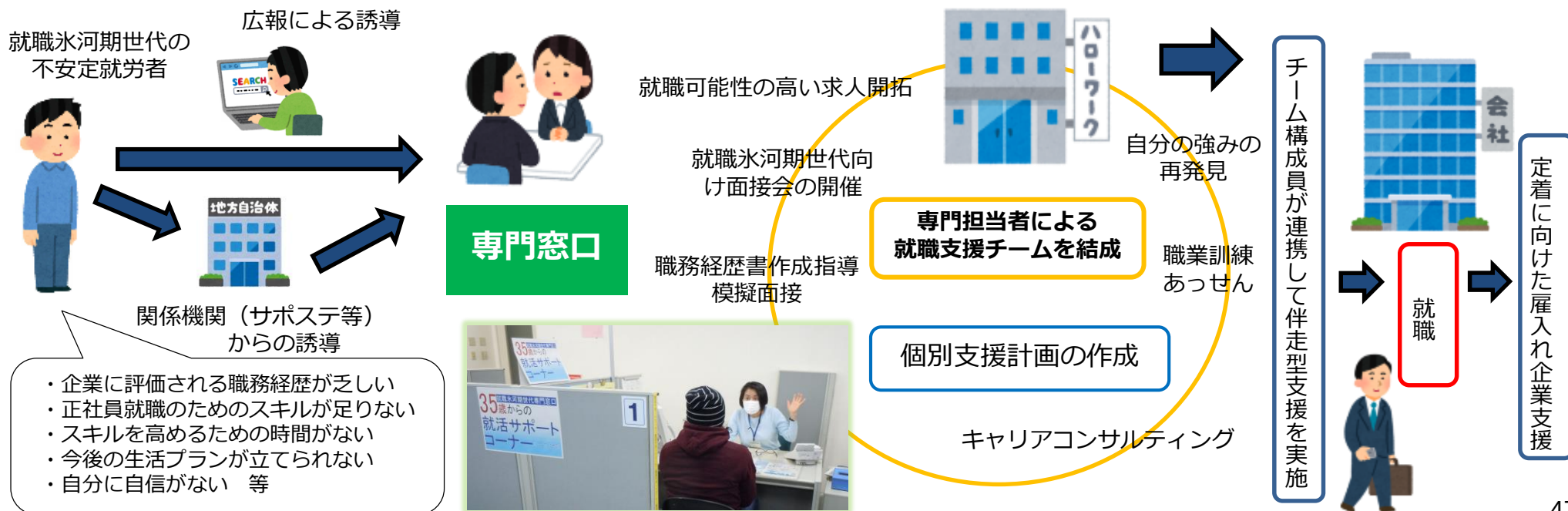


ハローワークに誘導
(広報の実施、関係機関との連携等)

ハローワークにおけるチーム支援

就職

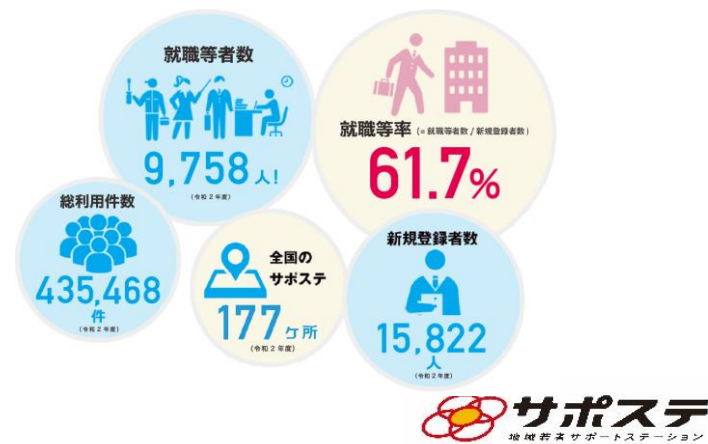
定着支援



- ▶ 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
- ①～③は必須

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

市町村域

○ 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廃止

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	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

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 高年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 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

- 助成内容
- 高年齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度の導入、高年齢者に係る賃金・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

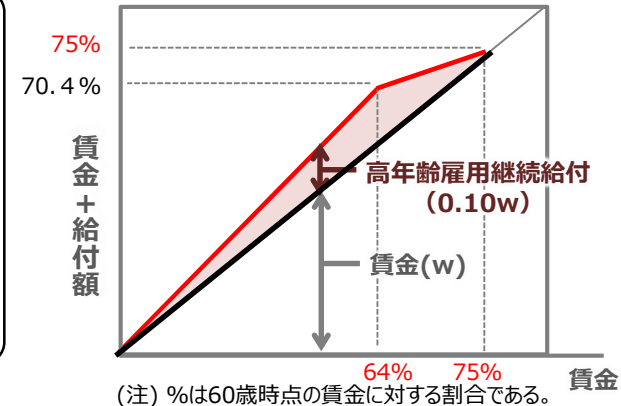
改正の内容

- 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

<支援体制>

【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

【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

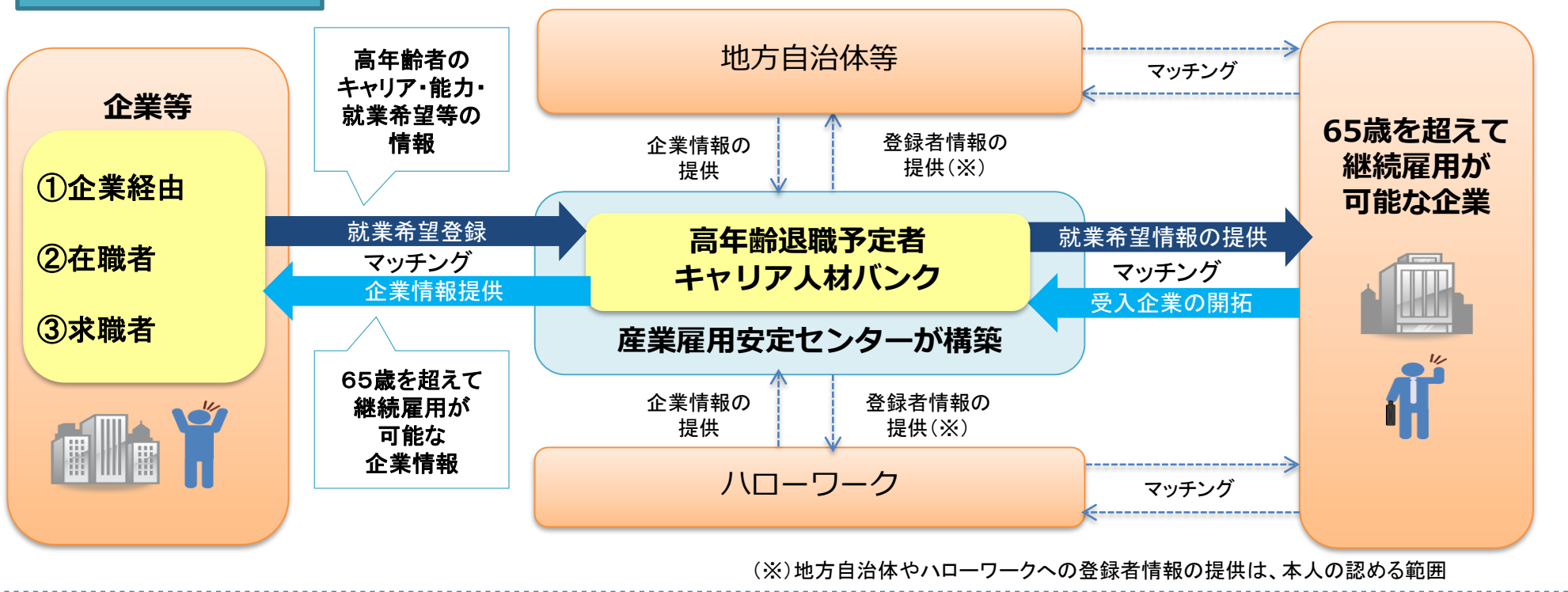
【職業相談員 300人(300人)】

<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、高年齢退職予定者のキャリア等の情報を登録し、その能力の活用を希望する事業者に対してこれを紹介することにより、高年齢者の就業促進を図る。

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

シルバー人材センター 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
<補助金>(連合・拠点)	<u>144.4億円</u>	<u>145.3億円</u>	+0.9億円	—
	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	<u>145.0億円</u>	<u>145.9億円</u>	+0.9億円	—

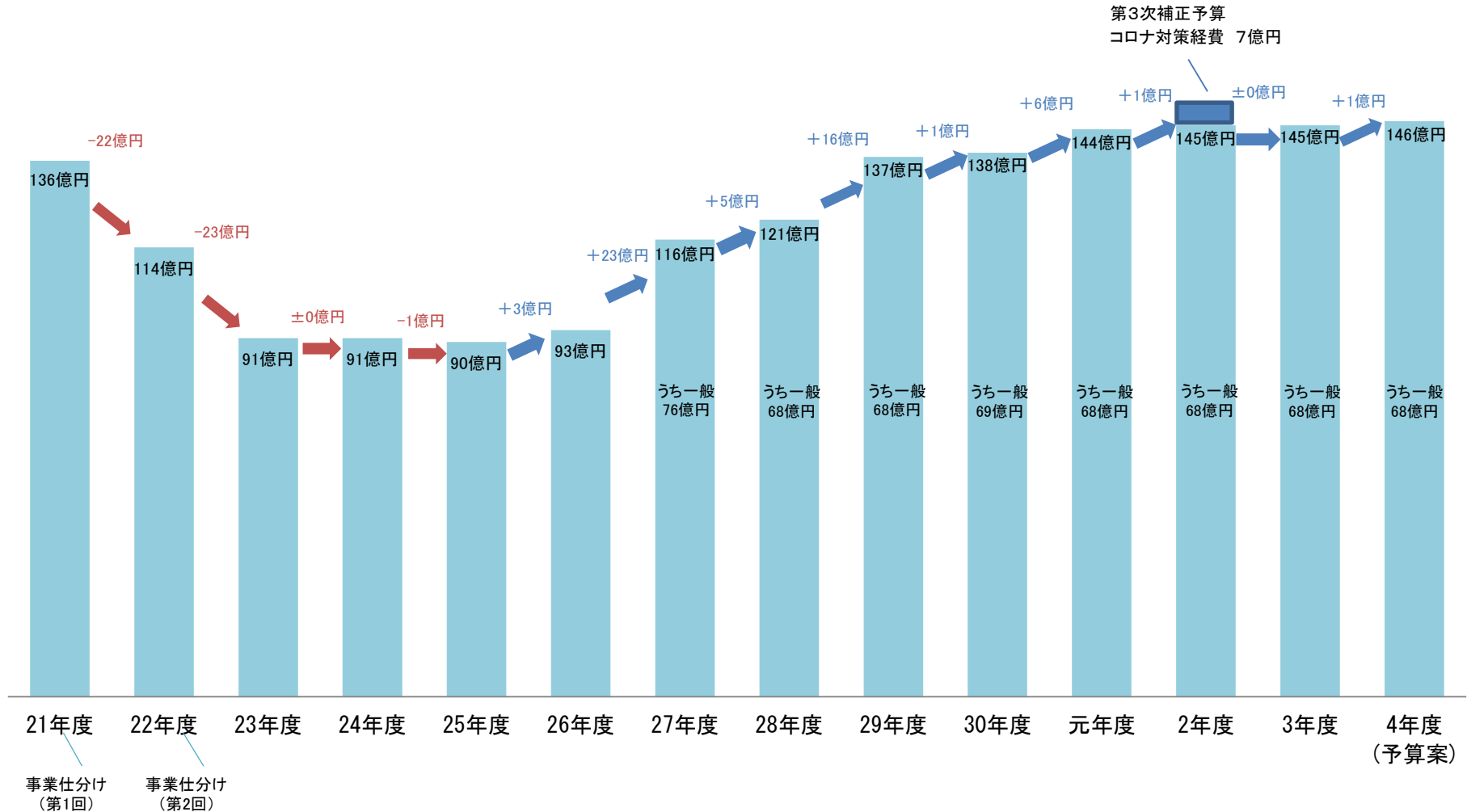
委託費(連合・拠点、全シ協)

	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	<u>21.5億円</u>	<u>12.8億円</u>	—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。

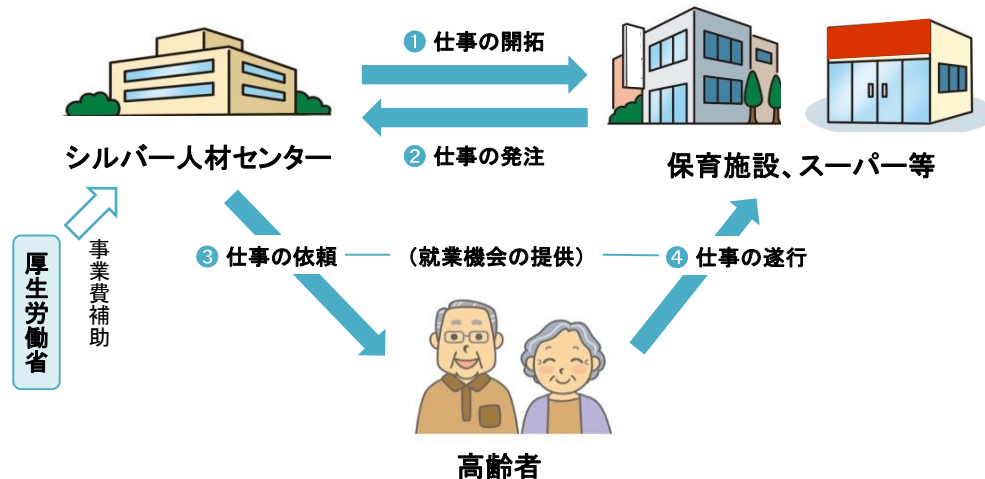


高齢者活用・現役世代雇用サポート事業

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

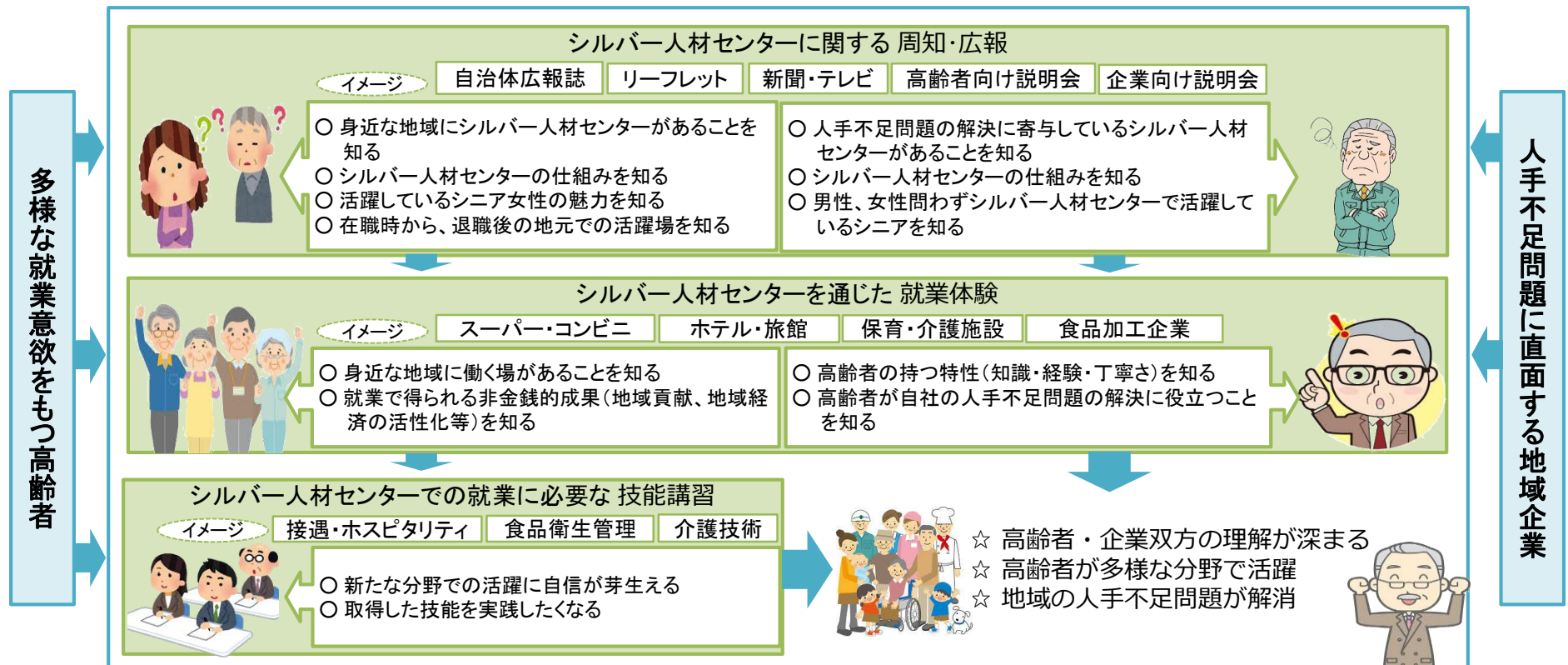
○ 事業の効果

サービス業等の人手不足分野	高齢者の就業	企業の人手不足の解消	企業活動の活性化	経済・社会の発展					
育児・介護等の現役世代を支える分野	高齢者の育児・介護施設等での就業	育児・介護施設等の人手不足の解消	育児・介護施設等によるサービスの十分な提供	現役世代の女性等のサービスの活用促進	現役世代の女性等の時間的制約の軽減	現役世代の女性等の就業促進	企業の人手不足の解消	企業活動の活性化	経済・社会の発展

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。

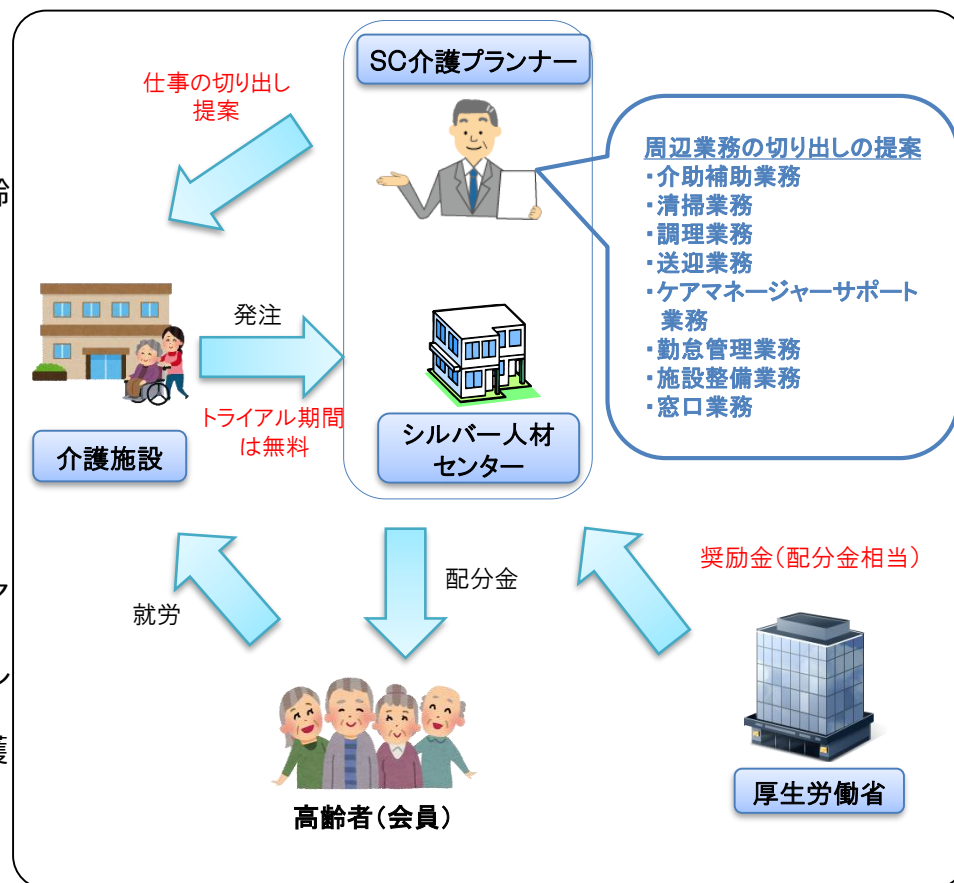
- ・介護の専門的な知識や経験が必要ない業務
- ・ホワイトカラー層であった高齢者の経験を活かせるバックオフィス業務
- ・その他、シルバー会員に馴染む業務

▶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

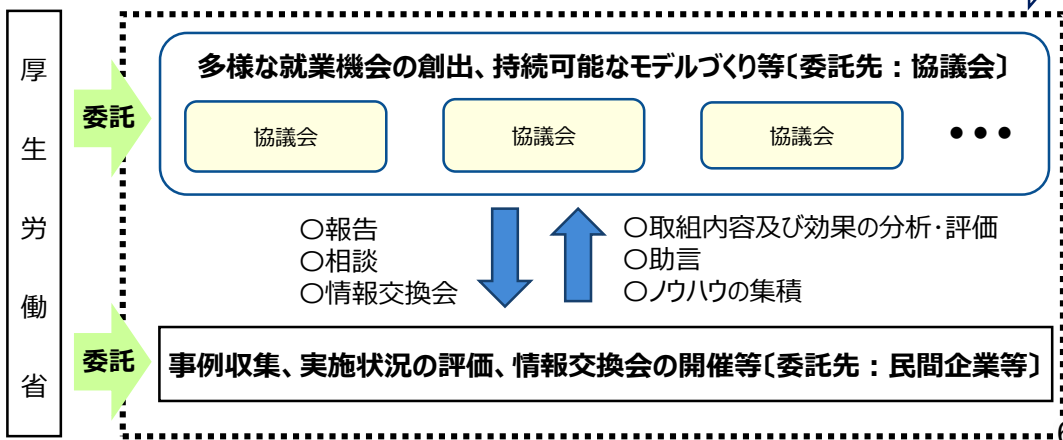
実施主体：協議会（地方自治体が中心となった合議体）
事業実施期間：最大3年度間

（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

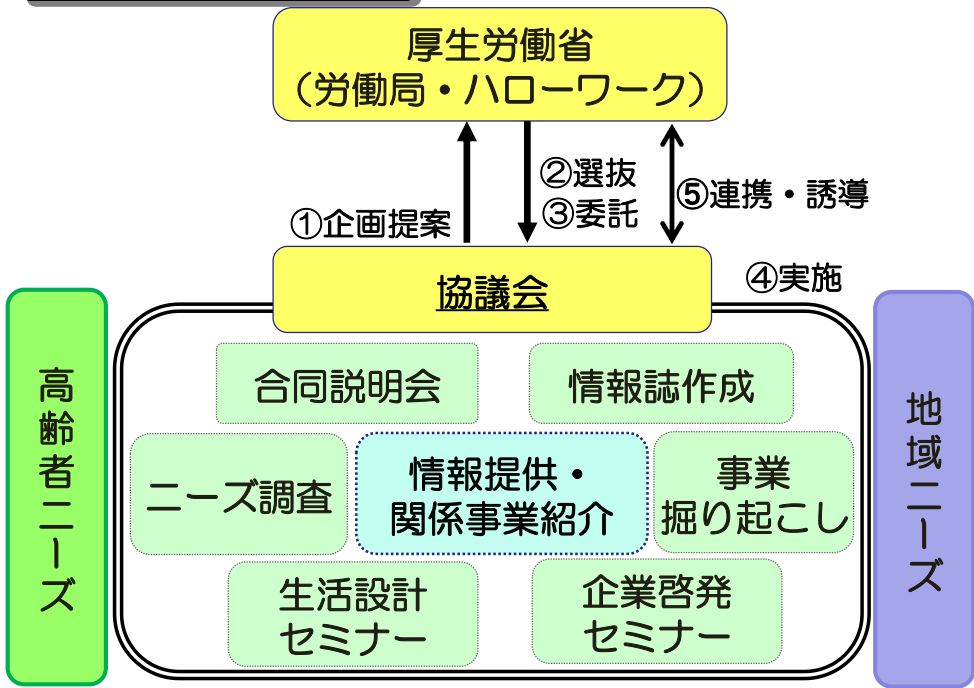
- 少子高齢化が進展し、労働力不足が課題となっている中で、働く意欲のある高齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を目指すことが重要。
- 特に、平成26年に団塊世代（約660万人）が65歳に到達し、多くの人が企業を退職していると考えられ、地域社会におけるこれらの層の活躍の場を早期に整備することが必要。
- 令和4年度は、「働き方改革実行計画」及び「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、地域の実情に応じた高齢者の多様な就業機会を創出する（令和4年度新規開始なし。既に事業を実施している連携推進コース18箇所、地域協働コース29箇所を要求）。

事業内容

生涯現役促進地域連携事業

- （A）連携推進コース…地方自治体が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（地方自治体が中心となった合議体）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



企業

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

- ・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

職業紹介

- ・個々の障害特性に応じた職業紹介
- ・個別求人開拓の実施

就職後

- ・職場訪問による職場定着支援
- ・ジョブコーチ支援の実施等
- ・障害者就業・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

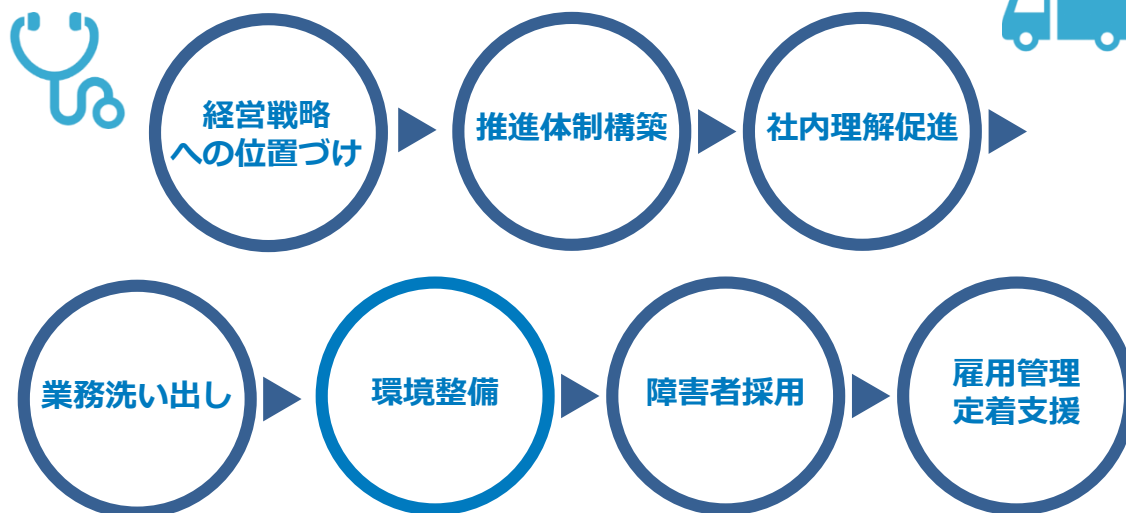
個々の取組企業が、経営改善に資する形で組織的に障害者雇用を進めることができるよう、伴走型の障害者雇用コンサルティングを実施

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、金属鉱業、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
- ・ 企業向けセミナー
- ・ 就労移行支援事業所や特別支援学校の見学
- ・ 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

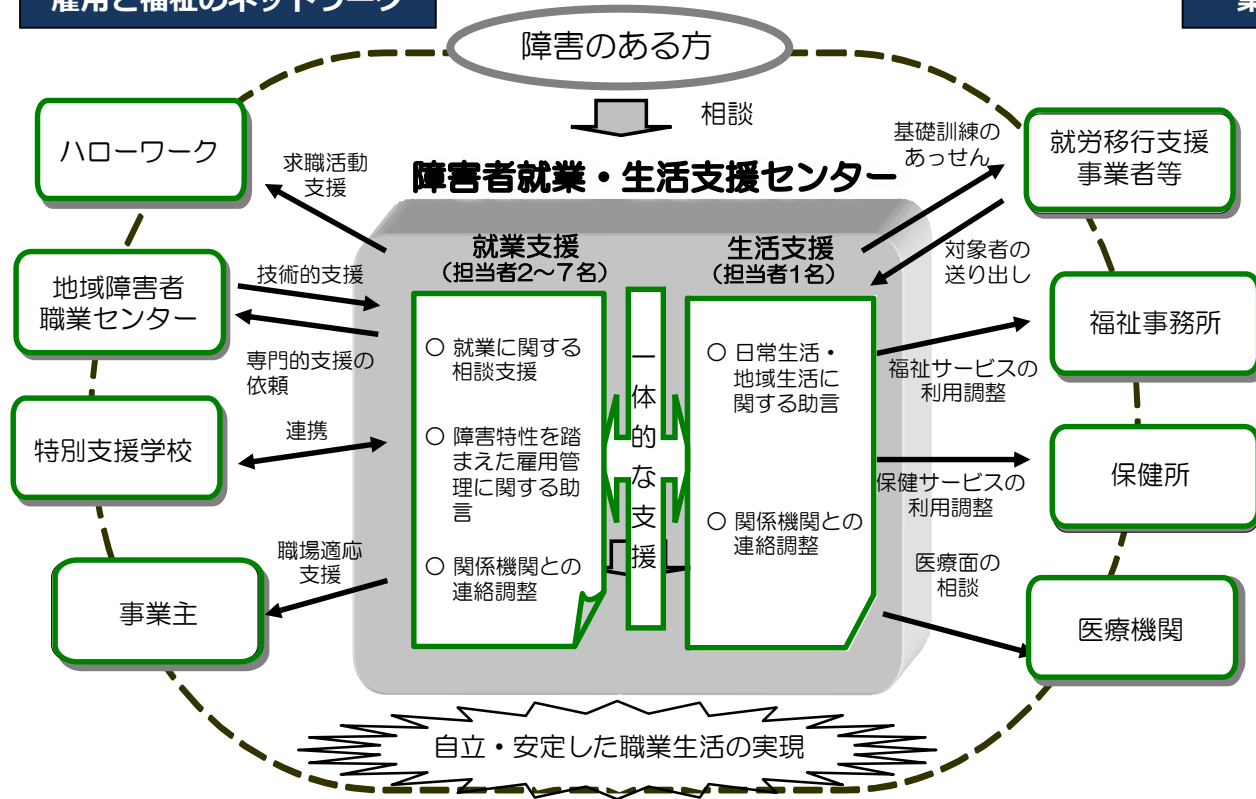
障害者就業・生活支援センター

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。

雇用と福祉のネットワーク

業務内容



<就業面の支援>

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

<生活面の支援>

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

【令和2年度実績】

支援対象障害者数： 204,394人

相談・支援件数：

支援対象障害者 1,280,416件

事業所 437,536件

就職件数（一般事業所）： 14,984件

就職率： 72.7% 定着率（1年）： 81.2%

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」といいたいわけ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>）

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。

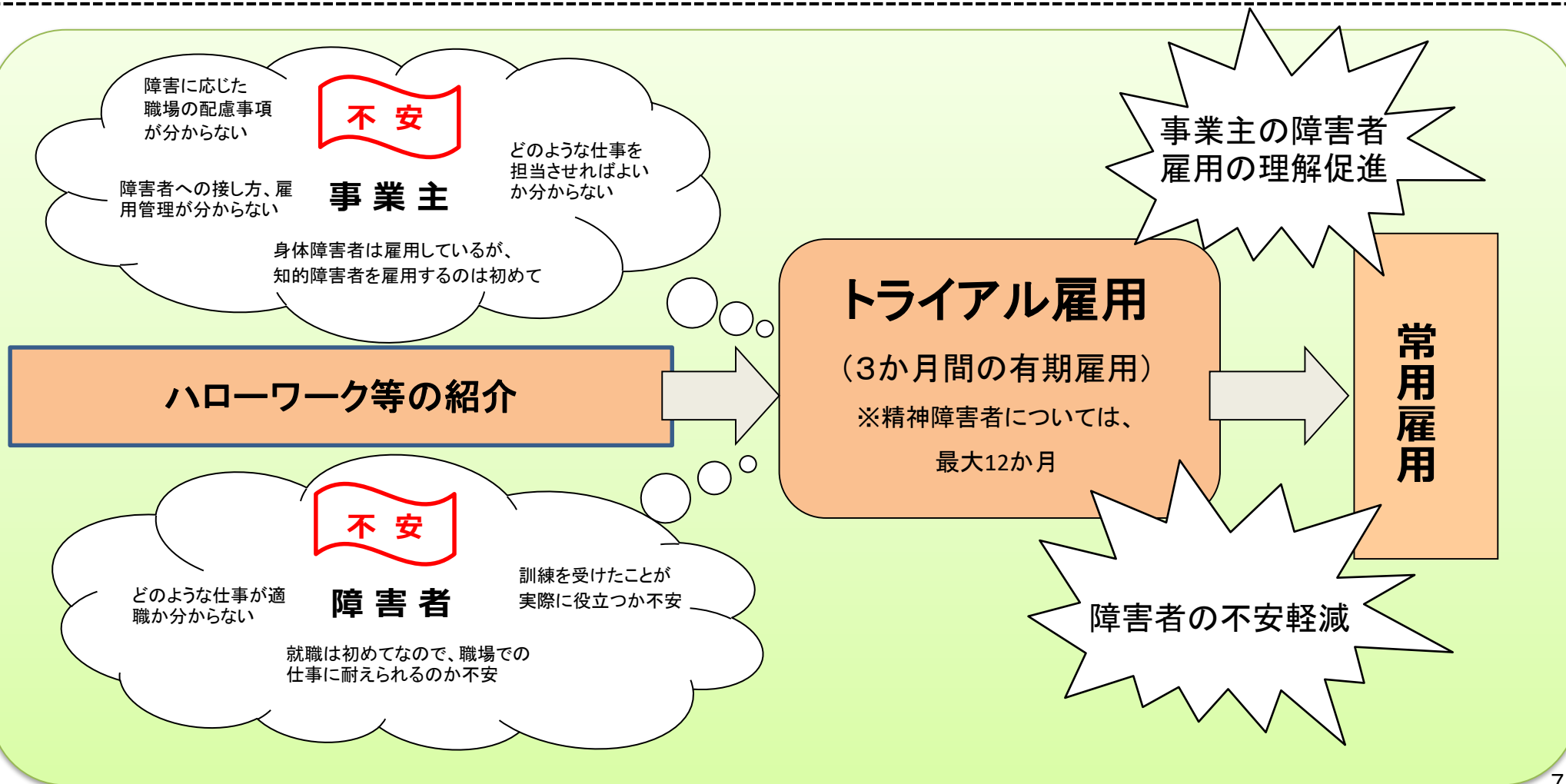
※ 支給対象期間1年間のうち、最初の6か月を第1期、次の6か月を第2期といいます。

※ 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)

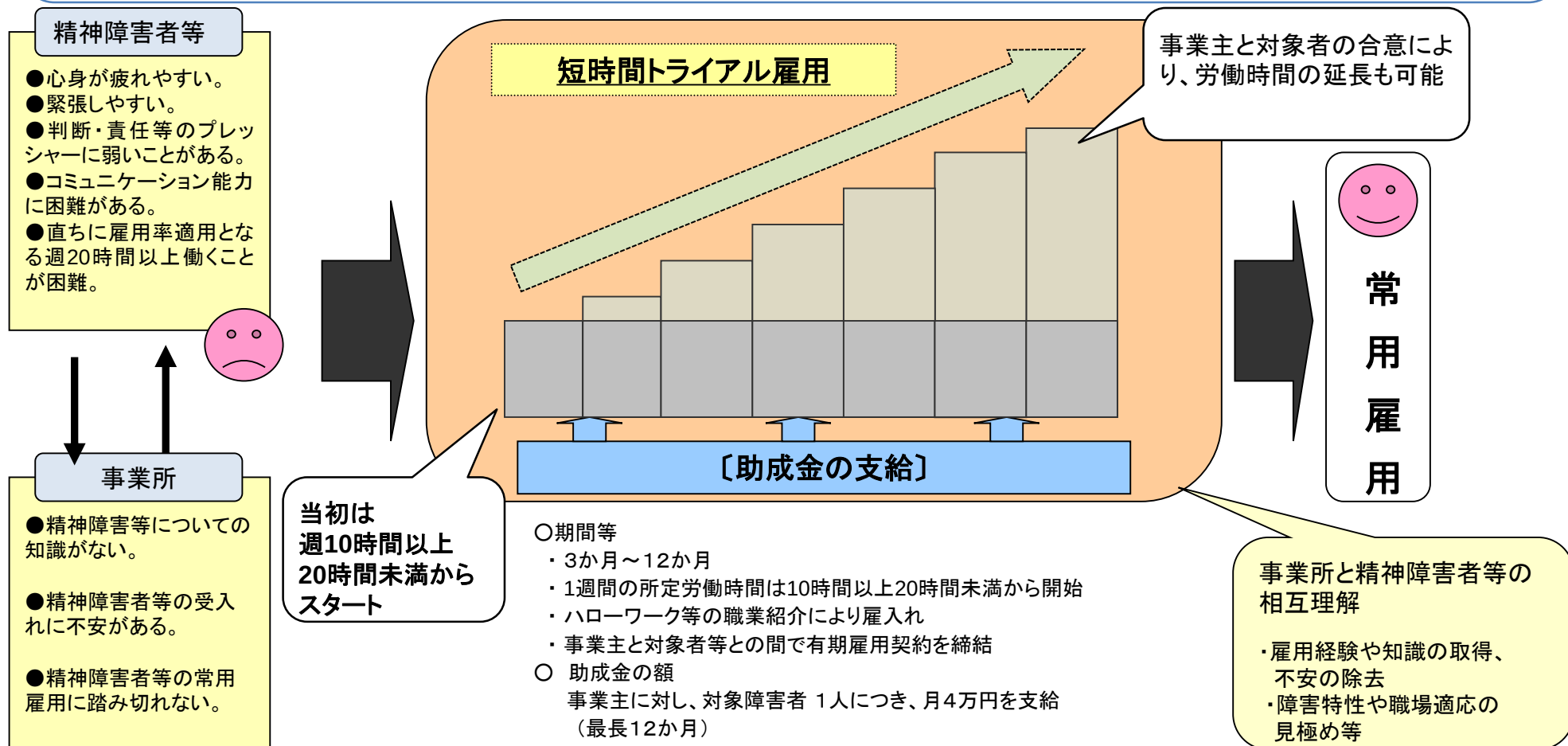
ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試用雇用(トライアル雇用=原則3か月)の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試用雇用終了後の常用雇用への移行を促進することを目的とし、事業主に対して、トライアル雇用助成金(障害者トライアルコース)(月額4万円、最大3か月(精神障害者に対しては月額8万円を3か月、月額4万円を3か月の最大6か月))を支給する。



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

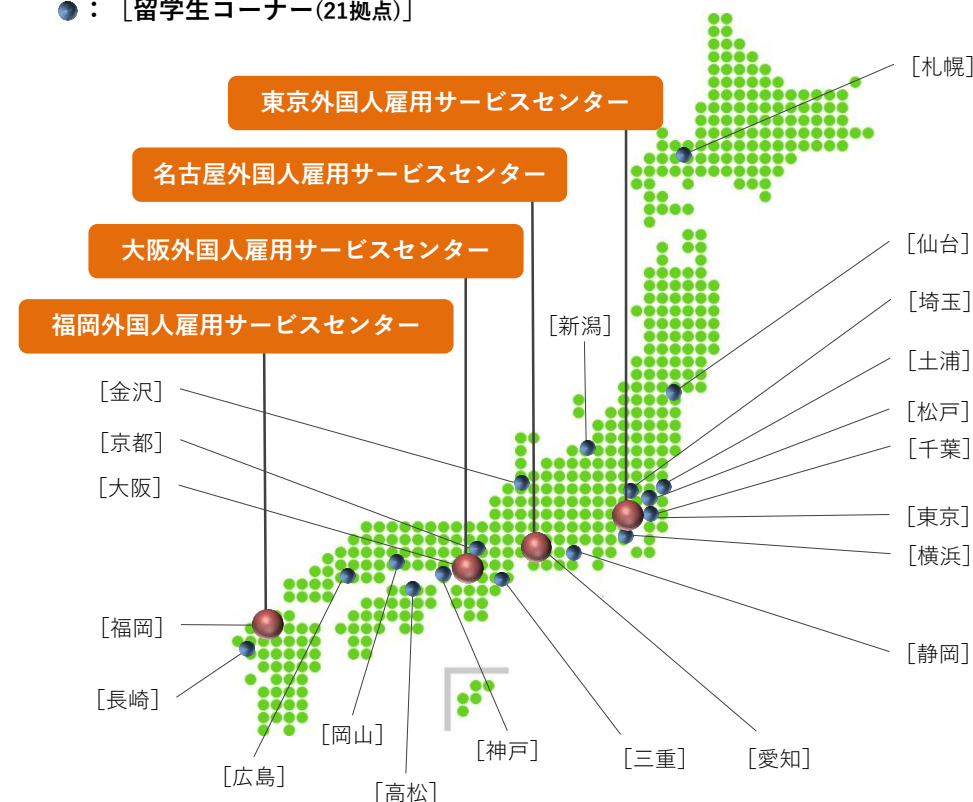
企業と留学生の相互理解の促進を通じ、国内就職市場拡大を図るため、**留学生向けインターンシップを実施。**また、**大学の就職支援担当者等との情報交換を実施。**
（インターンシップは夏季と春季に実施）

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】

●：[留学生コーナー(21拠点)]



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】

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

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

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つ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
- ES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

【これまでの主な取り組み】

- 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	● 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	● 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	● 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 〔参考〕 令和2年度実績 <table><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></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。

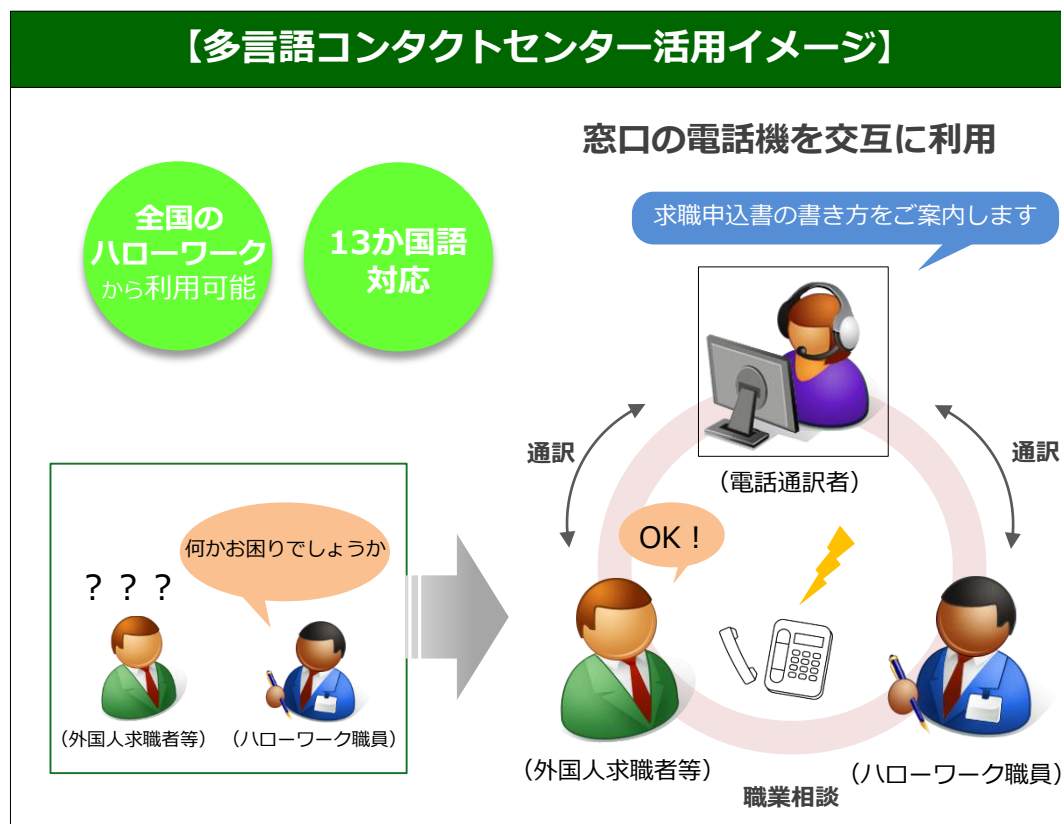
■ 業務内容

- ・ 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

【多言語コンタクトセンター活用イメージ】



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等が生じやすい

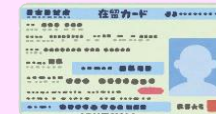
- ▶ 外国人労働者の特性に応じた**適正な雇用管理の確保**
- ▶ 外国人雇用状況届出による**外国人労働者の就業状況の的確な把握**

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活用して、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）

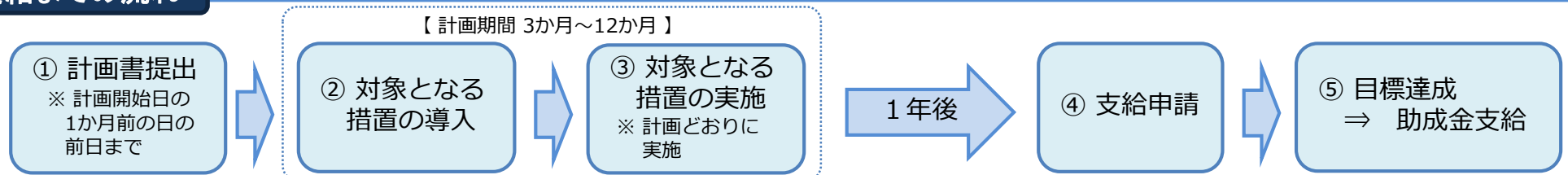
<支給対象経費等> 通訳費、翻訳機器導入費、翻訳料、弁護士・社労士などへの委託料、社内標識類の設置・改修費

<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**

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
・フォーラムの様子の公開等情報発信

WEB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

