

○最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

➢全国加重平均で1,004円となった最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るための、事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

業務改善助成金

労働基準局賃金課（内線5348）

令和6年度当初予算案 8.2億円（9.9億円）※（）内は前年度当初予算額

※令和5年度補正予算額 180億円

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム等

【事業概要】

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



【対象事業場】

事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること

【助成率】

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

※（）内は生産性要件を満たした事業者の場合

【助成上限額】

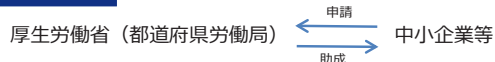
（単位：万円）

引き上げる労働者数	引上げ額（※2）			
	30円	45円	60円	90円
1人	30(60)	45(80)	60(110)	90(170)
2～3人	50(90)	70(110)	90(160)	150(240)
4～6人	70(100)	100(140)	150(190)	270(290)
7人以上	100(120)	150(160)	230	450
10人以上（※1）	120(130)	180	300	600

※1 引上げ労働者数10人以上の上限額は一定の要件を満たした場合に適用

※2 「引上げ額」欄の（）は事業場規模30人未満

3 実施主体等



4 事業実績

- ◆ 交付決定件数：5,672件
- ◆ 執行額：45.8億円 ※ 令和4年度実績

➢生活衛生関係営業者の収益力向上の推進等による支援

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）

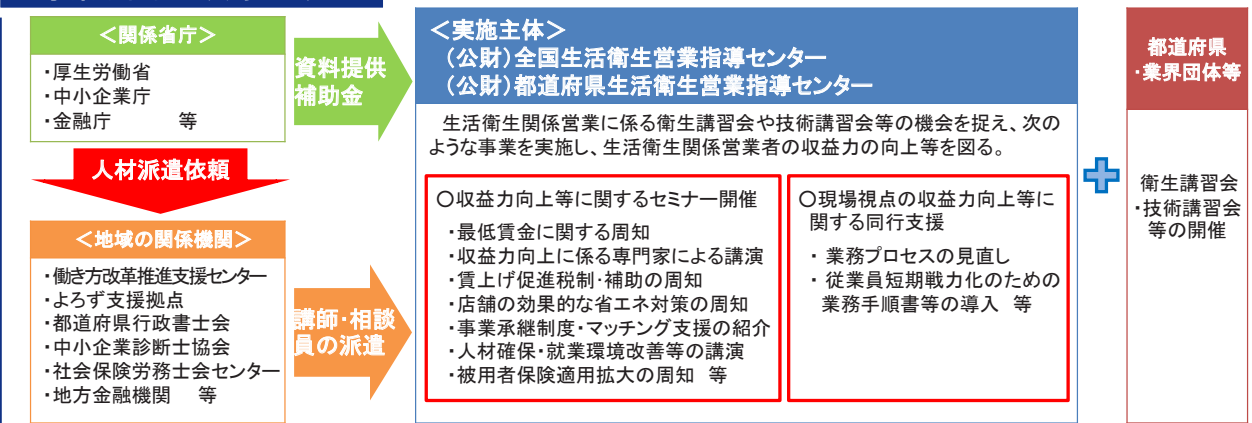
健康・生活衛生局生活衛生課
（内線2437）

令和6年度当初予算案1.0億円（1.0億円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

生活衛生関係営業者は国民生活に密接に関わるサービスを提供し、地域経済・雇用の基盤となっているが、大半が中小零細事業者である。新型コロナウイルスの影響が残る業種もある中、新型コロナウイルス特別貸付等の返済が始まるとともに、物価高騰、賃金引上げ、人材確保等に対応する必要があり、厳しい経営状況が続いている。生活衛生関係営業について、最低賃金の周知啓発を行うとともに、物価高騰・賃金引上げ等に対応するための収益力の向上や、人材育成・後継者育成等に関するセミナーの開催、事業所への同行支援等を行う。

2 事業の概要・スキーム



3 実施主体等

- ・ 実施主体：（公財）全国生活衛生営業指導センター
- ・ 補助率：定額

➤ キャリアアップ助成金の要件緩和等による正社員転換を希望する非正規雇用労働者の正社員化促進等
➤ 「年収の壁」への対応に向けた支援強化パッケージの推進

拡充

キャリアアップ助成金

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

令和6年度当初予算案 1,106億円（829億円）※（）内は前年度当初予算額
令和4年度実績：75,265件、令和4年度執行額：589.2億円

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

コース名／コース内容	支給額（1人当たり）	加算措置／加算額（1人当たり）
正社員化支援 正社員化コース 有期雇用労働者等を正社員化（※） ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む ➤ 正社員化後6か月間の賃金が正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要 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： 80万円（60万円）（※） ②無期→正規： 40万円（30万円）（※） ※ 6か月ごとに2回支給した場合の合計額 ➤ 有期雇用労働者の雇用期間を現行の「6か月以上3年以内」から「6か月以上5年以内」に緩和し、5年超の者は無期雇用労働者とみなす。 ①有期→正規： 90万円（67.5万円） ②有期→無期： 45万円（33万円） ③無期→正規： 45万円（33万円）	正社員化コース ■派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用 28.5万円 ■通常の正社員転換制度を新たに規定し転換 1事業所当たり 20万円（15万円） ■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換 1事業所当たり 40万円（30万円） ■母子家庭の母等又は父子家庭の父 ① 9.5万円 ② 4.75万円 ■人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員転換 ① 9.5万円 ② 4.75万円 ※自発的職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後に正社員転換 ① 11万円 ② 5.5万円
処遇改善支援 賃金規定等改定コース 有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用 賃金規定等共通化コース 有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用 賞与・退職金制度導入コース 有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立を実施	①3%以上5%未満： 5万円（3.3万円） ②5%以上： 6.5万円（4.3万円） 1事業所当たり 60万円（45万円） 1事業所当たり 40万円（30万円）	賃金規定等改定コース ■「職務評価」の活用により実施 1事業所当たり 20万円（15万円） 賞与・退職金制度導入コース ■同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円（12.6万円）
年収の壁・支援強化パッケージ 社会保険適用時処遇改善コース 短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長等を実施 ※手当等の支給は、労働者の社会保険料相当額以上等 ※労働時間の延長は、週あたり4時間以上等	(1)手当等支給メニュー 50万円（37.5万円）（※1） (2)労働時間延長メニュー 30万円（22.5万円） ※1 1～3年目までの各要件を全て満たした場合の3年間の合計額 ※2 1年目に手当等支給、2年目に労働時間延長を実施する場合の2年間の合計額は50万円	※（ ）は、大企業の場合の額。 ※加算措置要件を満たした場合は、支給額＋加算額を助成。 ※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、①120万円(90万円)②③60万円（45万円）となる。

➤ ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援

拡充

求職者支援制度

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

令和6年度当初予算案 259億円（268億円）※（）内は前年度当初予算額
※令和5年度補正予算額 制度要求

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム

求職者

ハローワーク

訓練実施機関

ハローワーク

就職

求職者支援訓練

職業相談
受講あつせん
就職支援計画書の作成

訓練受講中からの就職支援
職業紹介

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

認定職業訓練実施奨励金
・基礎コース：6万円
・実践コース：5～7万円
※受講生1人1月あたり
※デジタル分野のコースは、一定の要件を満たす場合に増額（拡充）

*実績（令和4年度）
求職者支援訓練受講者数 40,289人
職業訓練受講給付金初回受給者数 15,289人

3 実施主体等

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

無期転換ルール等の円滑な運用に係る取組

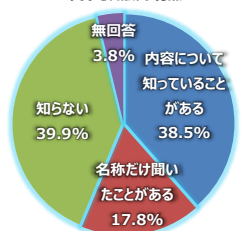
労働基準局労働関係法課（内線7753）

令和6年度当初予算案 29百万円（32百万円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

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

有期契約労働者の無期転換ルールに関する知識の有無



2 事業の概要・スキーム

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

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

事業主体：受託者（株式会社等）



3 事業実績

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

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

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

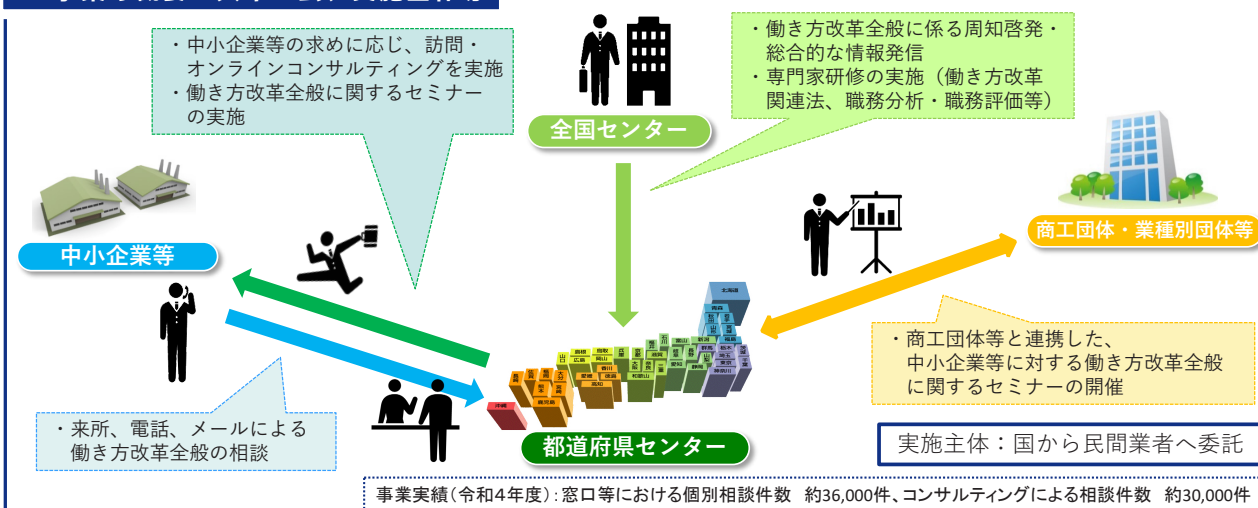
令和6年度当初予算案 31億円（37億円）※（）内は前年度当初予算額。

1 事業の目的

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

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

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



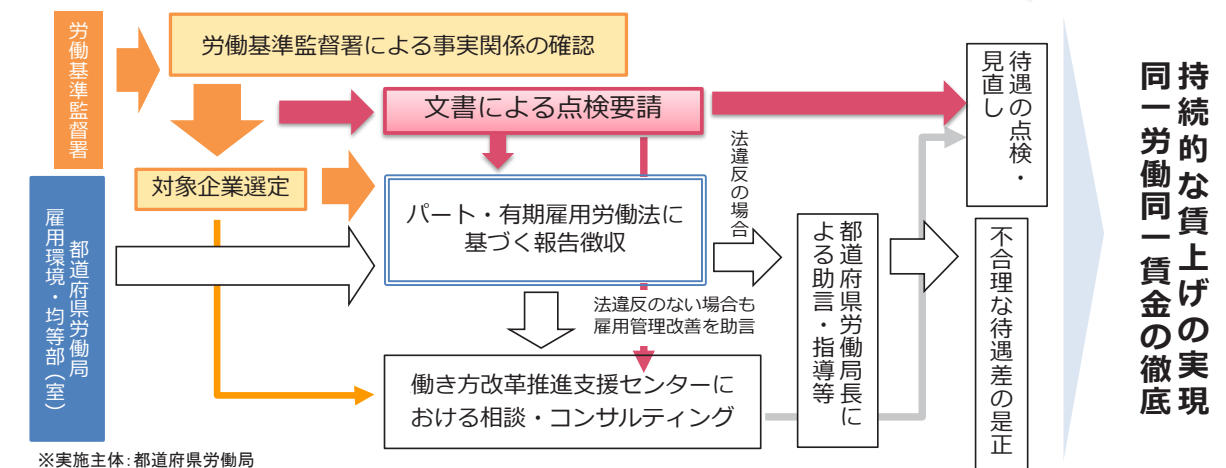
雇用環境・均等局有期・短時間労働課
(内線7869)

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和4年10月28日閣議決定）を踏まえ、令和4年12月から、新たに都道府県労働局と労働基準監督署が連携し、同一労働同一賃金の遵守の徹底の取組みを開始したところ。「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）において、「正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差の是正に向けて、同一労働・同一賃金制について、労働基準監督署による調査結果を踏まえ、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等について、文書で指導を行い、経営者に対応を求めるなど、その施行を徹底する」とされたことを指し、更なる遵守の徹底に向けた取組を行う。

正社員と非正規雇用労働者との不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金の施行に関し、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）が労働基準監督署と連携し、同一労働同一賃金の遵守を徹底する。

⇒: 既存の取組 →: 令和4年12月～の取組 ➡: 令和5年11月～の取組



指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援

職業安定局雇用保険課（内線5762）
人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室（内線5390）

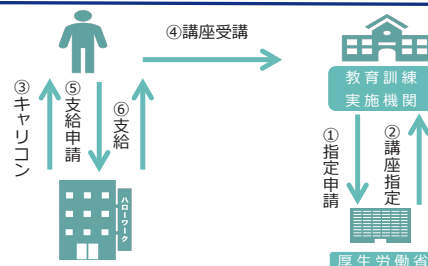
労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

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

- ・教育訓練給付の受給手続のオンライン化
- ・教育訓練支援給付金による訓練期間中の受講支援

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

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



⑦専門職大学、専門職短期大学、専門職学科の課程

➤在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施

拡充

ハローワークを中心とした在職時からの継続的な相談支援体制の整備

人材開発統括官付キャリア形成支援室（内線5953）

労働保険特別会計	一般		
労災	雇用	徴収	会計
	○		

事業の目的

令和6年度当初予算案 38億円（22億円）※（ ）内は前年度当初予算額

「三位一体の労働市場改革の指針」を踏まえ、労働市場情報や職業・教育訓練等に関する情報を活用し、ハローワークの機能を強化する形で、在職時からキャリアアップに関する継続的な相談支援が行えるよう、必要な体制整備を図る。

事業の概要

令和4年度実績：キャリア形成サポートセンターにおける相談支援件数（個人へのジョブ・カード作成支援者数と企業への相談支援件数の計） 24,488件

在職者等

対面の相談（平日）

オンラインでジョブ・カードを作成（マイジョブ・カードを活用）

オンラインの相談・対面の相談（平日夜間・土日）

企業・教育機関

訪問支援

ハローワーク

「キャリア形成／リ・スキリング相談コーナー」の設置によるキャリアアップの相談支援【拡充】

※職業紹介窓口職員のキャリアコンサルタント資格取得を促進
※訓練前・訓練後、転職後など段階に応じた継続的な支援を実施

キャリア形成／リ・スキリング推進事業 全国47カ所

キャリアコンサルティングによる個人への支援

平日夜間・土日、オンライン対応

ハローワークでの対応

○ジョブ・カードによるキャリアの棚卸し、キャリアプランニング、講座等の選択の支援（教育訓練給付指定講座の受講希望者に対するキャリアコンサルティングを含む）
○学んだスキルの受講後の活用に関する相談
※ 必要に応じハローワークの職業紹介窓口へ誘導

企業・教育機関への働きかけ

○従業員のキャリア形成、セルフ・キャリアドック[※]導入に関する企業への支援
○就職指導等を行う学校へのジョブ・カードを活用した支援

リ・スキリングに関する周知キャンペーン

キャリアコンサルタントの常駐、巡回派遣

キャリア形成／リ・スキリング推進事業 実施主体

厚生労働省

委託

民間事業者（株式会社等）

都道府県労働局

○ハローワークとセンターとの連携に係る総合調整
○周知キャンペーンの効果的な実施（イベントの企画、関係機関との連携）に係る助言・支援

job tag 職業情報提供サイト（日本版O-NET）

※「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から職業の情報を「見える化」して求職者等の就職活動等を支援するWebサイト

調整支援

相談場面で活用

提供

求職・求人に関して官民が有する基礎的情報を加工・集約

※「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。

➤非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業の実施

新規

非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業の実施

人材開発統括官付訓練企画室（内線5923）

労働保険特別会計	一般		
労災	雇用	徴収	会計
	○		

令和6年度当初予算案 3.1億円（-）※（ ）内は前年度当初予算額

※令和5年度補正予算額 74百万円

1 事業の目的

変化の激しい企業のビジネス環境に対応するために労働者のスキルアップが求められている中で、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所割合が70.4%に対し、正社員以外に対しては29.6%と、正社員以外の労働者の能力開発機会が少ない状況にあり、非正規雇用労働者等が働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じた柔軟な日時や実施方法による職業訓練を受講できるような仕組みを構築し、非正規雇用労働者等のリ・スキリングを支援することが必要である。
このため、在職中の非正規雇用労働者等の受講を前提とした様々な受講日程、実施手法等の職業訓練を試行的に実施することにより、非正規雇用労働者等のキャリアアップに効果的な職業訓練の検証を行う。

2 事業の概要・スキーム

（1）試行事業の実施

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

（2）試行事業の内容等

ア 対象者
主に非正規雇用労働者 720名

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

ウ 総訓練時間・受講可能期間
150時間程度。受講可能期間最大12か月（最長R6.12末まで）

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

3 実施主体等

訓練効果・課題検証

希望に応じた訓練を受講

様々な訓練機会の提供

民間教育訓練機関等

委託

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構

補助

厚生労働省

＞ 公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成

拡充

公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成とデジタルリテラシーの向上促進

人材開発統括官付訓練企画室（内線5926、5600）
職業安定局総務課訓練受講支援室（内線5336、5273）

令和6年度当初予算案 **540億円（546億円）** ※（）内は前年度当初予算額

※令和5年度補正予算額 制度要求

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	9/10		1/10

1 事業の目的

「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和4年12月閣議決定）において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和8年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされているほか、デジタル田園都市国家構想を実現するためには、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身に付け、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であるとされている。

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対する、①**デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せをする**ほか、②**オンライン訓練においてパソコン等の貸与に要した経費を委託費等の対象とする**ことにより、デジタル推進人材の育成を行う。また、これらのデジタル分野の訓練コースを受講する方に対し、引き続き、生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）の支給を通じて早期の再就職等を支援する。さらに、全国87箇所の生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）において、在職者に対して実施する③**DXに対応した生産性向上支援訓練の機会を拡充し**、中小企業等のDX人材育成を推進する。加えて、④**デジタル分野以外の訓練コースにおいてもDXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、質的拡充を図る**。

2 事業の概要

① デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ

- （1）DX推進スキル標準に対応した訓練コース又はデジタル分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースの場合、委託費等を上乗せする【**拡充**】
（IT分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースは、一部地域を対象に更に上乗せ）
- （2）企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を1人当たり2万円上乗せする

② オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進

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

③ 生産性向上支援訓練（DX関連）の機会の拡充

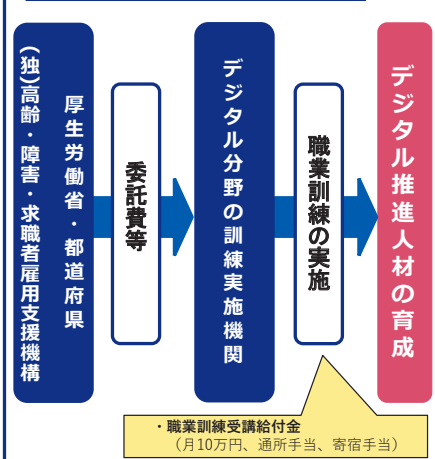
中小企業等の在職者に対して実施する、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（DX関連）の機会を拡充する【**拡充**】

④ デジタルリテラシーの向上促進

デジタル分野以外の全ての公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の訓練コースにおいて、訓練分野の特性を踏まえて、DXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーを身に付けることができるよう、訓練の質的拡充を図る。

※①～②は令和8年度末までの期限措置

3 スキーム・実施主体等



＞ 生成AIを含むデジタル人材育成のための「実践の場」を開拓するモデル事業の実施

新規

デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業

人材開発統括官付政策企画室
（内線5963）

令和6年度当初予算案 **15億円（-）** ※（）内は前年度当初予算額

※令和5年度補正予算額 18百万円

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

生成AIを含むデジタル人材の育成が急務である中、以下の2つのタイプの人材はOFF-JTだけでは不十分で実務経験が必要とされている。

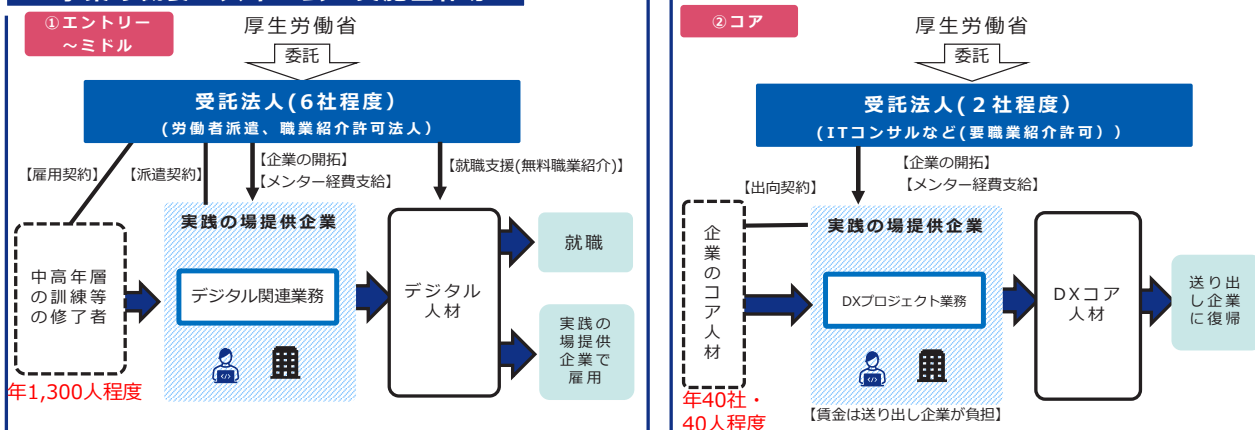
①他職種からIT人材に転職を目指す者のうち中高年齢者は、公的職業訓練等を修了し一定のスキルを得ても未経験のため就職率が低い傾向（※1）。

②IT以外の産業分野の企業のDX推進のためには、企業内に、DXを推進する人材が必要だが、こうした人材は座学講座だけでは不十分で、実践の場を通じて経験を積むことが必要（※2）。

このため、①、②のケースのための「実践の場」を創出するモデル事業を実施し、その効果・課題等を把握し、より効率的・効果的な支援の在り方を検証する。（事業実施期間：令和5年度～7年度）

※1 公共職業訓練修了後の就職率 全体20歳代68.2%、デジタル65.7%、**全体35歳以上63.0%、デジタル53.5%**（令和3年度 公共職業訓練（都道府県分））
※2 デジタル人材育成のため「自社のe-ラーニング」（59.3%）を実施しているものの、「取り組んでいるがDXにつながらない」（28.2%）、「推進できる人がいない」（27.4%）傾向がある。
育成が必要なDX人材は「現場でDXを企画・推進するデジタル変革人材」（65.6%）、「現場でデジタルを活用できるデジタル活用人材」（46.2%）などと考えられており、現場でのアウトプットも含めた「実践的な学び」の機会が必要（パーソルプロセス&テクノロジー株式会社「DX・デジタル人材育成トレンド調査2022」）

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）【経過措置】

職業安定局雇用政策課労働移動支援室
(内線5787、5878)

令和6年度当初予算案 67億円(89億円) ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

新型コロナウイルス感染症の影響等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行う、ウィズコロナ・ポストコロナの時代の経済社会の変化に対応するための新分野展開、業態転換、事業・業種転換、事業再編等の事業再構築を人材の育成・確保の面から効果的に促すため、当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保と当該事業再構築に必要な新たな人材(※)の円滑な受け入れを支援する。

※専門的な知識等を有する年収350万円以上の者

2 事業の概要

○対象事業主

- ・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中小企業事業主等
- ・事業再構築(※)に必要な新たな人材を雇入れた事業主

※事業再構築補助金(中小企業庁)の採択を受けた枠のうち、一部の枠が本助成金の対象となります。

○助成要件

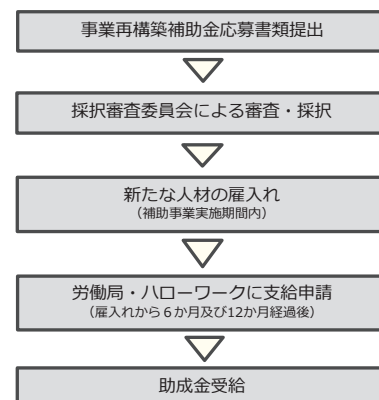
事業再構築の前後を通じて、労働者の雇用を確保した上で、当該事業再構築に必要なスキル等を保有する労働者を1人以上、常時雇用する労働者として雇入れること

○助成額

中小企業	中小企業以外
280万円 (6か月ごとに140万円×2期)	200万円 (6か月ごとに100万円×2期)

3 事業スキーム

○助成金支給までの流れ



新規

産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）

職業安定局雇用政策課労働移動支援室
(内線5787、5878)

令和6年度当初予算案 9.4億円(-) ※()内は前年度当初予算額

※令和5年度補正予算額 制度要求

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

人材確保に向けた産業政策との連携を図るため、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由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行う、生産性を向上に資する取組等を人材の確保・育成の面から効果的に促すため、当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保と新たな人材(※)の円滑な受け入れを支援する。

※専門的な知識等を有する年収350万円以上の者

2 事業の概要

○対象事業主

- ・景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた中小企業事業主等
- ・生産性向上等(※)に必要な新たな人材を雇入れた事業主

※中小企業庁のものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金等の一部の枠において採択され、交付決定を受けている事業主が本助成金の対象となります。

○助成要件

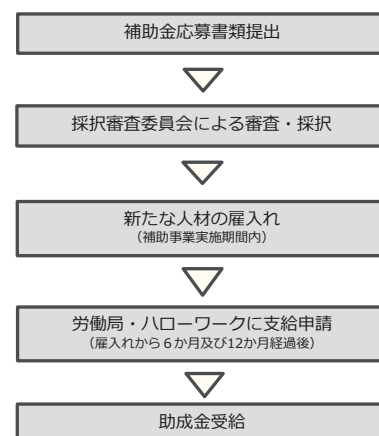
補助事業の前後を通じて、労働者の雇用を確保した上で、生産性向上等に必要なスキル等を保有する労働者を1人以上、常時雇用する労働者として雇入れること

○助成額

中小企業	中小企業以外
250万円 (6か月ごとに125万円×2期)	180万円 (6か月ごとに90万円×2期)

3 事業スキーム

○助成金支給までの流れ



○個々の企業の実態に応じた職務給の導入
 ➤職務給等に関する調査研究及び導入に向けた周知・広報

新規

職務給等に関する調査研究及び導入に向けた周知・広報

労働基準局賃金課
 (内線5414)

令和6年度当初予算案 62百万円 (一) ※ () 内は前年度当初予算額

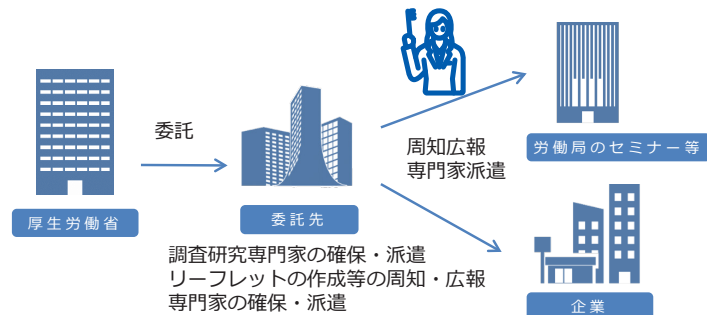
1 事業の目的

職務給については、デフレ完全脱却のための総合経済対策において、「個々の企業の実態に応じた職務給の導入については、ジョブの整理・括り方、人材の配置・育成・評価方法、ポスティング制度、リ・スキリングの方法、従業員のパフォーマンス改善計画(PIP)、賃金制度、労働条件変更と現行法制・判例との関係、休暇制度等について事例を整理し、2023年内又は同年度内にとりまとめる。その際、企業の実態に合った改革が行えるよう、自由度を持ったものとする」とともに、中小・小規模企業等の導入事例も紹介する。」とされている。職務給の導入の企業への周知広報に当たっては、事例集だけではなく、個々の企業の参考となるよう、職務給を導入の際の留意点等をまとめるとともに、リーフレット等により丁寧に周知する必要がある。

民間企業の配偶者手当については、企業において労使間の話し合いを経て自主的に設定されているが、税制、社会保障制度とともに、女性の就労を抑制している場合があるとの指摘があることに鑑み、個々の企業において見直しを行う場合の留意事項等の周知を行い、労使間での話し合いを進めるよう促してきたところである。今後は、特に、中小企業や小規模企業が実際に見直しをできるよう、見直しのフローチャートを含むリーフレット等による周知を徹底する必要がある。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

職務給の導入や配偶者手当の見直しについて、民間事業者への働きかけを効果的に行うため、職務給導入の際の留意点をまとめる等の調査研究、リーフレット等による周知・広報、社会保険労務士等の専門家を労働局や民間企業が実施するセミナー等への派遣を実施する。
 調査研究、リーフレット作成、専門家の派遣等は委託事業者を通じて実施する。



○成長分野等への労働移動の円滑化、人材確保の支援

➤成長分野の業務や、一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

職業安定局雇用開発企画課
 (内線5785)

令和6年度当初予算案 143億円 (155億円) ※ () 内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

- 特定求職者雇用開発助成金は、高齢者や障害者、ひとり親家庭の親、就職氷河期世代などの就職が特に困難な者の雇用機会の増大を図るため、これらの者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。
- 就職困難者について、成長分野（デジタル、グリーン）への労働移動支援を行うほか、賃上げを伴う労働移動の実現のため、一定の技能を必要とする未経験分野への労働移動を希望する者を雇い入れる事業主に高額助成を行う。

2 事業の概要・スキーム

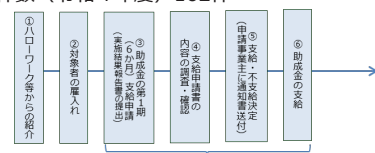
- ① 就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者を成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して、高額助成（通常コース60万円～240万円の1.5倍となる90万円～360万円）を行う。
- ② 就労経験のない職業※1に就くことを希望する就職困難者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成※2を行ったうえで賃金引き上げ※3を行う事業主に対して、高額助成（通常コース60万円～240万円の1.5倍となる90万円～360万円）を行う。
 ※1 ①の成長分野以外も対象。
 ※2 50時間以上の訓練などが対象。
 ※3 雇入れから3年以内に5%以上の賃金引き上げが必要。

3 実施主体等

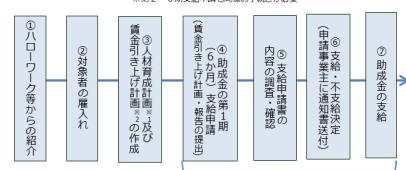
実施主体：国

事業実績：支給決定件数（令和4年度）162件

①の支給までの流れ



②の支給までの流れ



- ※1 対象者の雇入れ後、助成対象期間内に訓練を実施することが必要
 ※2 「賃金引き上げ計画」の計画期間（最大3年）終了後の「報告書」の提出をもって高額支給

副業・兼業に関する情報提供モデル事業

職業安定局雇用政策課労働移動支援室
(内線5787、5878)

令和6年度当初予算案 29百万円 (28百万円) ※ () 内は前年度当初予算額

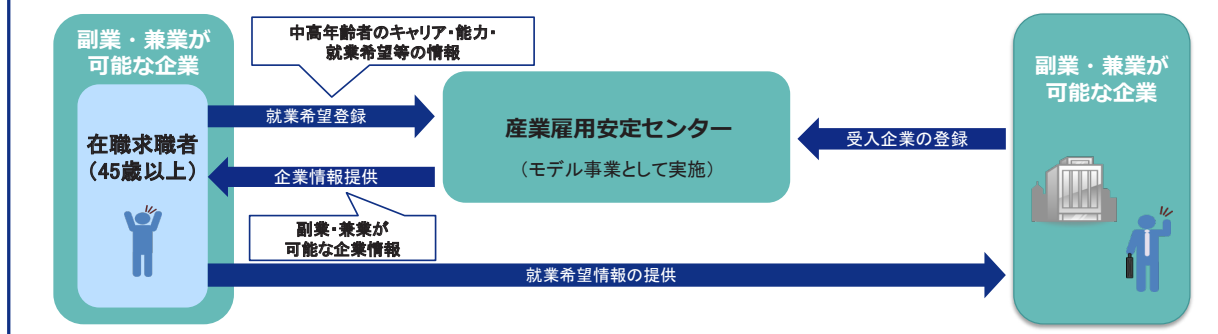
労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

1 事業の目的

(公財) 産業雇用安定センターにおいて、副業・兼業を希望する中高年齢者のキャリア等の情報及びその能力の活用を希望する企業の情報を蓄積し、当該中高年齢者に対して企業情報を提供することにより、副業・兼業への取組の拡大を図る。

2 事業の概要・スキーム

- 副業・兼業で働くことを希望する中高年齢者のキャリア・能力・就業希望等の情報を産業雇用安定センターにおいて蓄積。
- 副業・兼業が可能な企業情報を産業雇用安定センターにおいて蓄積。
- 当該中高年齢者に対して希望に添った企業情報を提供。
- モデル事業として実施(東京、大阪及び愛知を想定)



新規 副業・兼業の事例集作成

職業安定局雇用政策課
(内線5732)

令和6年度当初予算案 19百万円 (－) ※ () 内は前年度当初予算額

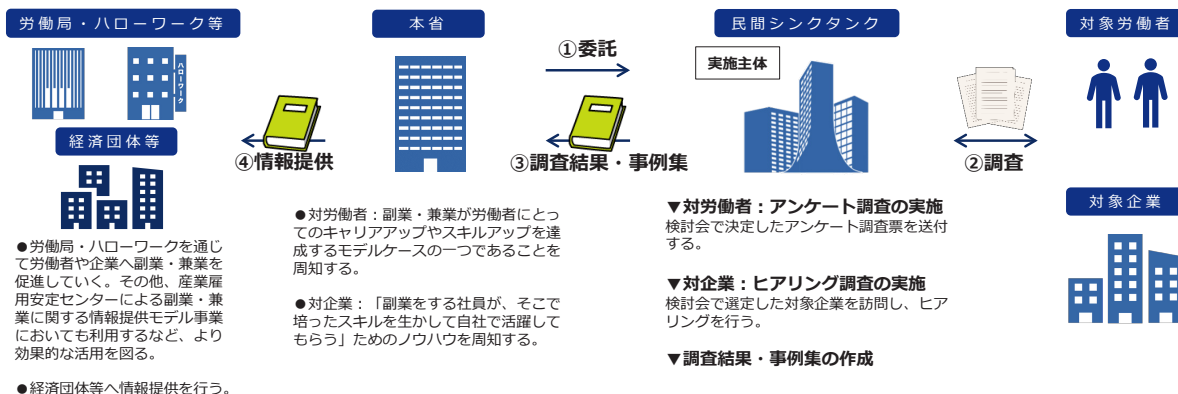
労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

1 事業の目的

- 企業や労働者を取り巻く環境が変化していく中、企業は新たなビジネスモデルの確立、労働者は自身のキャリアを見据えた学び・学び直しが求められている。
- 特に、副業・兼業は、離職せずとも別の仕事に就くことが可能であり、スキルや経験を得ることで、労働者の主体的なキャリア形成に資するものであることから、副業・兼業の促進を図っていく必要がある。

2 事業の概要・スキーム・実施主体

副業・兼業が労働者にとってのキャリアアップ・スキルアップにつながり、自社にもメリットがある事例を集めた事例集を作成し、企業には社員の副業・兼業が自社のメリットになることを周知し、また労働者に対しても副業・兼業が自身のキャリアアップ・スキルアップにつながることを周知する。



➤職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

拡充

職業情報提供サイト（日本版O-NET）の運用等

職業安定局労働市場情報整備推進企画室
(内線5184)

令和6年度当初予算案 4.1億円 (3.4億円) ※()内は前年度当初予算額

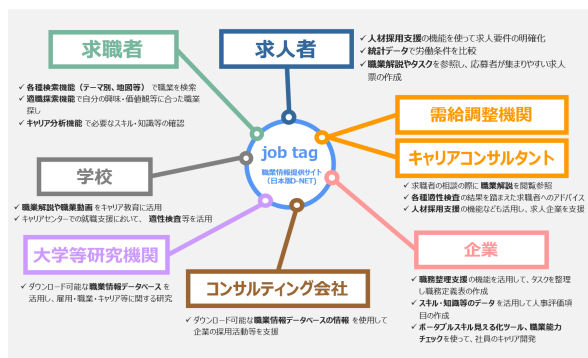
労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

- 産業・労働市場の変化の中で、国全体の労働生産性を向上させていくためには、一人ひとりが持つ能力を最大限に活かせるよう、人材配置のミスマッチを減らしていくことが必要。このため、企業、在職者、求職者、学生が信頼して活用できる情報インフラを整備し、「労働市場の見える化」を進めていく。
- 職業情報提供サイト（日本版O-NET）※を運用し、いつでも・手軽に・無料で職業情報を入力できる環境を整備する。

※ 愛称：job tag（じょぶたく）。「ジョブ」（職業、仕事）、「タスク」（仕事の内容を細かく分解したもの、作業）、「スキル」（仕事をするのに必要な技術・技能）等の観点から職業情報を見える化し、求職者等の就職活動や企業の採用活動を支援するWebサイト。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



令和6年度の主な拡充内容

- 求職・求人に関する官民の基礎的情報の共有に向けた改修
- タスク・スキル情報と賃金情報の充実に係る調査・改修

実施主体：委託事業（民間事業者）

事業実績：年間アクセス件数 16,248,427件（令和4年度）



仕事の性質や内容、興味・価値観、資格、賃金等、利用者の立場や志向に合わせて、さまざまな方法で職業を検索できる。

約520（R5.6.1）の職業について、職業の一般的な仕事内容・作業を動画などで紹介している。

職業別×都道府県別の賃金、求人倍率などを客観的なデータで確認することができる。

拡充

職場情報総合サイト（しょくばらば）の運用等

職業安定局労働市場情報整備推進企画室
(内線5184)

令和6年度当初予算案 1.8億円 (1.3億円) ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

- 意欲ある個人が能力を最大限活かすことが出来るよう、円滑な労働移動を推進することは、持続的な賃上げにつながる好循環を生み出すカギとなるものであり、希望する労働者が主体的に安心して労働移動できるよう支援していくことが重要。
 - 企業の職場情報※を求職者、学生等に総合的・横断的に提供することにより、職業選択を支援して労働市場のマッチング機能を強化していく。また、企業が労働市場で選ばれるために雇用管理改善（働き方改革、人材育成、女性活躍等）に積極的に取り組むインセンティブを強化していく。
- ※ 採用状況に関する情報、働き方に関する情報、女性の活躍に関する情報、育児・仕事の両立に関する情報、能力開発に関する情報など

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

- 企業の職場情報を求職者、学生等に総合的・横断的に提供するためのウェブサイト「職場情報総合サイト（しょくばらば）」を運営。
- 既存の事業（女性活躍等）で提供している職場情報を収集等した上で、求職者、学生等に対して検索、企業間の比較を容易にする一覧化の仕組みを提供する。

実施主体：委託事業（民間事業者）
事業実績：職場情報総合サイトへの掲載企業数 90,266件（R5.5.1）

令和6年度の主な拡充内容

- 【課題】
 - 現行、「しょくばらば」へは主要3サイト※に掲載されている企業のみの掲載となる。
 - ※「若者雇用促進総合サイト」、「女性の活躍推進企業データベース」、「両立支援のひろば」
- また、掲載元サイトの情報以外に入力可能な情報が限定されている。
- 【拡充内容】
 - 主要3サイトに掲載されていない企業（＝すべての企業）も、「しょくばらば」への掲載が可能な仕組みとする。
 - 職場情報の開示に係る記載について、自由度の高い記載ができる仕組みとする。

<検索結果のイメージ（現行サイト）>

職場情報の確認
企業詳細ページから、企業の基本情報と詳細な職場情報を確認することができます。



複数の企業の比較

選択した複数の企業の職場情報を並べて比較することができます。

▼ 企業間比較ページ



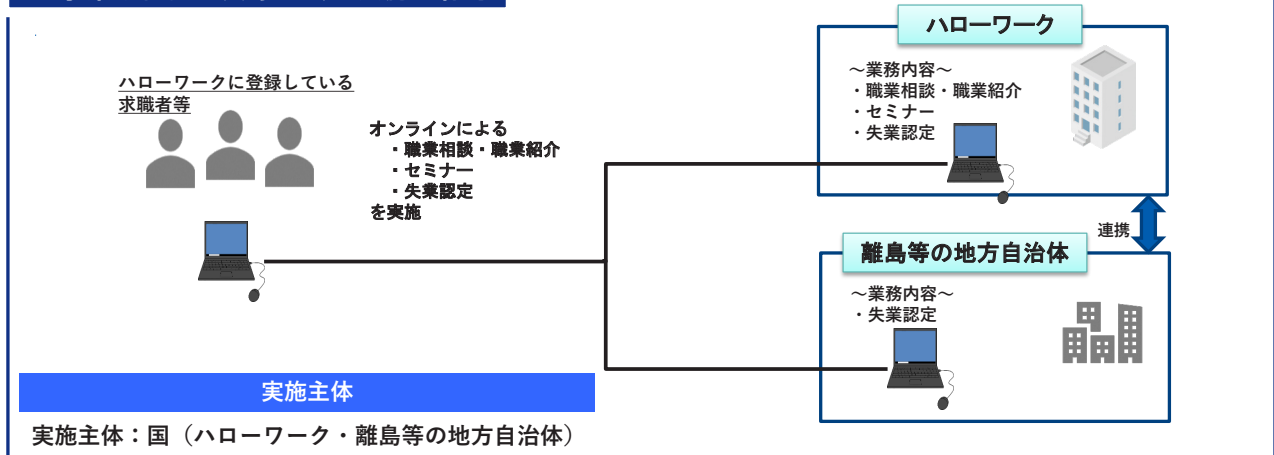
令和6年度当初予算案 34億円(－) ※()内は前年度当初予算

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

新型コロナウイルス感染症の拡大を契機として、社会全体としてオンライン化・リモート化が急速に進んでおり、ハローワークにおける職業相談・紹介業務及び離島等の雇用保険の認定業務についても、ハローワークに来所しなくてもこれらのサービスの提供が受けられる機会を提供するため、Web会議サービスを活用したオンライン職業相談・職業紹介及びオンラインによるセミナー等を全国のハローワークで実施するとともに、離島等の地方自治体の施設において雇用保険のオンライン認定を実施し、求職者及び雇用保険受給者の利便性の向上を図るとともに、来所による職業相談・職業紹介の予約についても、専用サイト等から相談予約することができるよう環境を整備する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



ハローワークの専門窓口（人材確保対策コーナー）における医療・介護分野等への就職支援の強化

人材確保対策総合推進事業（人材確保対策コーナーにおける就職支援の強化）

職業安定局総務課人材確保支援総合企画室（内線5852）

令和6年度当初予算案 48億円(44億円) ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

※令和5年度補正予算額 68百万円

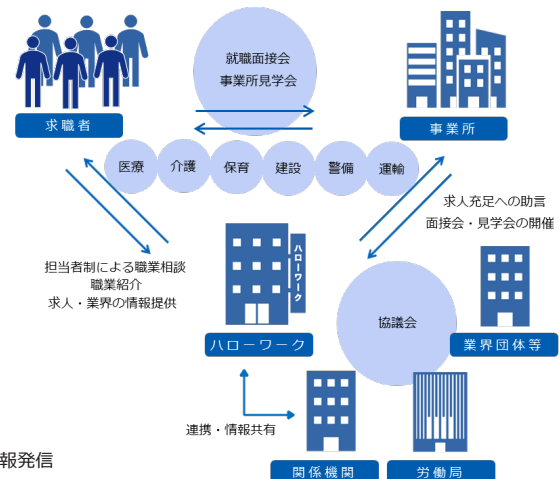
医療、介護、保育、建設、警備、運輸等(※)への支援を強化するため、ハローワークに人材確保支援の専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を設置。(※求人倍率の高い人材不足分野)
地方自治体や業界団体等と連携して、当該分野のしごと魅力を発信し求職者の拡大を図るとともに、求人充足と職場定着のための雇用管理改善等の事業所支援を強化して、両者を結び付けるマッチング機会を拡充することにより、人材確保と雇用管理改善を促進する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

「人材確保対策コーナー」における就職支援の拡充

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」を拡充するほか、職場定着のための雇用管理改善等の支援を一貫して行う体制を整備する。

設置箇所	115か所 → 117か所
実施体制	職業相談員 185人 → 187人 就職支援ナビゲーター 251人 → 255人 就職支援コーディネーター 339人 → 343人 就職支援コーディネーター※ 12人 → 59人(労働局配置等) 雇用管理改善等コンサルタント(委嘱) 新設
支援内容	・協議会における地域の関係機関と連携した枠組み作り ・求人者に対する支援 求人者への求人充足に向けた助言・指導 事業所見学会、就職面接会等の開催 職場定着のための雇用管理改善等の支援 ・求職者に対する支援 担当者制による職業相談・職業紹介 求人情報の提供、最新の業界動向、仕事の内容や魅力等の情報発信 ・関係機関、業界団体との連携による支援 関係機関、業界団体との連携によるセミナー、就職面接会の開催 ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センターとの連携による巡回相談やイベントの実施



事業実績 令和4年度就職件数：78,423件

○フリーランスの就業環境の整備

➤フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実

拡充

フリーランス・事業者間取引適正化等法の円滑な施行

雇用環境・均等局
在宅労働課フリーランス就業環境整備室
内線（4509）

令和6年度当初予算案 1.5億円（4百万円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

第211回国会において、フリーランス・事業者間取引適正化等法が可決成立し、令和5年5月12日に公布されたところ。
また、「経済財政運営と改革の基本方針2023」（令和5年6月16日閣議決定）では、「フリーランスが安心して働くことができる環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法の十分な周知・啓発、同法の執行体制や相談体制の充実等に取り組む」とされている。

このため、法の周知広報、都道府県労働局における執行体制の整備等により、法の円滑な施行を図る。

2 事業の概要、実施主体等

- （1）法の周知広報、実態把握の実施 ※公正取引委員会・中小企業庁においても別途予算措置
公正取引委員会及び中小企業庁と連携し、以下の（イ）・（ロ）を実施。

（イ）法の周知広報

- ・周知用リーフレット・パンフレットの作成・発送
- ・周知ポスターの作成・発送
- ・広報動画作成

（ロ）実態把握の実施【新規】

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」（令和5年6月16日閣議決定）では、「フリーランス個人やフリーランス関係団体から問題事例を吸い上げるメカニズムを充実させるため、意見交換を行う枠組みを検討する。これらの取組から得られた情報をもとに、問題事例の多い業種には集中調査を実施する等、状況把握に努める」とされたことを踏まえ、フリーランスとの取引において問題事例の多い業種に対して集中的な調査を実施。

（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案に対する附帯決議（抄））

衆議院（七）本法の趣旨、本法に違反する事案等について、業務委託事業者、特定受託事業者及び業務委託を仲介する事業者に対し、十分に周知・広報を行うこと。

参議院（一）本法の趣旨、本法に違反する事案等について、業務委託事業者、特定受託事業者、業務委託を仲介する事業者等の当事者を含む関係者に対し、十分に周知・広報すること。

- （2）都道府県労働局における執行体制の整備【新規】

法の周知広報・相談対応及び発注事業者に対する調査・助言・指導等を実施するため、フリーランス就業環境整備指導員（仮称）及びフリーランス就業環境整備相談員（仮称）を都道府県労働局に配置。

（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案に対する附帯決議（抄））

参議院（二）本法に違反する事案等を的確に把握し、それに対する指導、勧告等の措置が迅速かつ適切に執行されるよう、公正取引委員会、中小企業庁及び厚生労働省の体制を十分に整備するとともに、各行政機関の一層の連携強化を図ること。

拡充

フリーランスに対する相談支援等の環境整備事業

雇用環境・均等局
在宅労働課フリーランス就業環境整備室
（内線4509）

令和6年度当初予算案 67百万円（78百万円）※（）内は前年度当初予算額

※ 中小企業庁・公正取引委員会の予算措置額を含む事業総額
令和6年度当初予算案2.0億円（1.3億円）

1 事業の目的

- フリーランスとして働く方が安心して働ける環境を整備するため、厚生労働省では、「規制改革実施計画」（令和2年7月17日閣議決定）に基づき、関係省庁と連携し、フリーランスと発注者等とのトラブルについて、弁護士にワンストップで相談できる窓口「フリーランス・トラブル110番」を令和2年11月に設置し、丁寧な相談対応に取り組んできた。
- フリーランス・事業者間取引適正化等法の成立により、今後も相談窓口におけるフリーランスからの相談が増加することが見込まれることから、相談窓口の体制拡充やトラブル解決機能を向上させることで、引き続き迅速かつ丁寧な相談対応や紛争解決の援助を行い、フリーランスとして働く方が安心して働ける環境整備を図る。

2 事業の概要・スキーム等

【事業の概要】

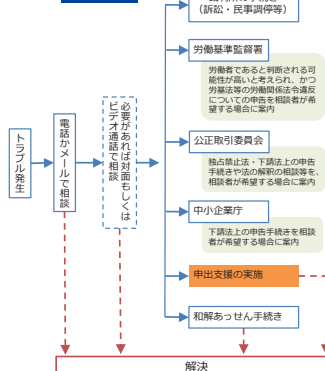
フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについてフリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口（フリーランス・トラブル110番）の設置、運営

- ・ 弁護士による電話・メール相談の対応及び一般的な法律の説明だけでは解決できない場合の個別相談対応
- ・ 和解あっせん人が相談者と相手方の話を聞いて、利害関係を調整したり、解決案を提示することで和解を目指す手続きである和解あっせんの実施
- ・ フリーランス・事業者間取引適正化等法における申出支援の実施

【事業の拡充点】

- ・ 相談及び和解あっせんに対応する弁護士、事務補助員増員
- ・ 申出支援の実施【新規】

相談の流れ



フリーランス・個人事業主の方へ！
（スタイリスト・若い事務員・データ入力・フォトグラファー・エンジニアなど）

弁護士に無料相談できます！
フリーランス・トラブル110番

こんなトラブルで悩んでいませんか？

- ・ 依頼者が急に仕事をキャンセルし、代金を払わずに帰っていった。
- ・ 依頼者が仕事の進捗を遅く、納期を過ぎてしまった。
- ・ 依頼者が仕事の成果を認めず、支払いを拒否した。
- ・ 依頼者が仕事の成果を認めず、支払いを拒否した。

弁護士による和解あっせん手続きでワンストップで解決することができます！
（※弁護士が対応）（※和解あっせん）（※和解あっせん）（※和解あっせん）

3 実施主体

民間事業者等（委託事業）

4 事業実績

- ・ 令和4年度相談件数：6,884件
- ・ 和解あっせん受付件数：182件

拡充

働く人におけるメンタルヘルス対策の促進

労働基準局安全衛生部労働衛生課（内線5180）

令和6年度当初予算案

3.2億円（3.0億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計	一般会計
労災	雇用
徴収	
○	

1事業の目的

○ 個人事業主等の安全衛生確保においては、過重労働、メンタルヘルス対策が課題となっており、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（令和5年法律第25号）の附帯決議においても、「労災保険特別加入者が利用できるメンタルヘルス等の相談窓口の体制を一層拡充すること」とされたところ。

○ このような状況を踏まえ、本事業においては、労働時間管理・健康管理等を行う健康管理アプリの運営を引き続き行うとともに、働く人のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」のうちの、**相談事業について、拡充する。**

2事業の概要・スキーム

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

① 働く人のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供、メンタルヘルスシンポジウムの開催

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

：78（78）百万円

：227（208）百万円

＜令和4年度実績＞

情報提供	相談
サイトアクセス数 893.3万件	電話 27,177件 メール 4,234件 SNS 7,808件

＜対象＞

健康管理アプリ

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

：14（14）百万円

＜実施主体＞

国（委託事業：一般社団法人、株式会社等）

令和4年度執行率：80.5%

○ 「多様な正社員」制度の普及促進、ワーク・ライフ・バランスの促進
➤ 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施

拡充

「多様な正社員」制度導入支援等事業

雇用環境・均等局
総務課雇用環境政策室（内線5194）

令和6年度当初予算案

54百万円（61百万円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計	一般会計
労災	雇用
徴収	
	○

1事業の目的

※下線が拡充部分

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

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

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

2事業の概要・スキーム、実施主体等

委託事業
（民間団体）

事業運営検討会

セミナーの開催（※）
事例やセミナー動画をサイトで配信

先行企業の事例収集

課題分析
ツールの作成
【新規】

支援員による導入支援の実施

※令和4年度参加者数566人

アプローチ対象企業

興味・関心のある企業

導入を検討している企業

導入を希望している企業

事業主の自主的な取組を促進

多様な働き方を選択できる労働市場の形成

参考

経済財政運営と改革の基本方針2023【R5.6.16閣議決定】

第2章 新しい資本主義の加速

4. 包摂社会の実現（女性活躍）より抜粋

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

－ 74 －

➤適正な労務管理下におけるテレワークの推進

拡充 テレワーク・ワンストップ・サポート事業

雇用環境・均等局在宅労働課
(内線7856)

令和6年度当初予算案 1.2億円 (1.2億円) ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計		一般会計
労災	雇用	徴収
1/2	1/2	

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

※下線が拡充部分

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

① 相談対応

テレワークの導入・実施時の労務管理やICT（情報通信技術）に関する課題について、窓口のほか、電話や電子メールによりアドバイス

実施主体：株式会社等

② コンサルティングの実施

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

③ 全国セミナー・個別相談会の開催

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

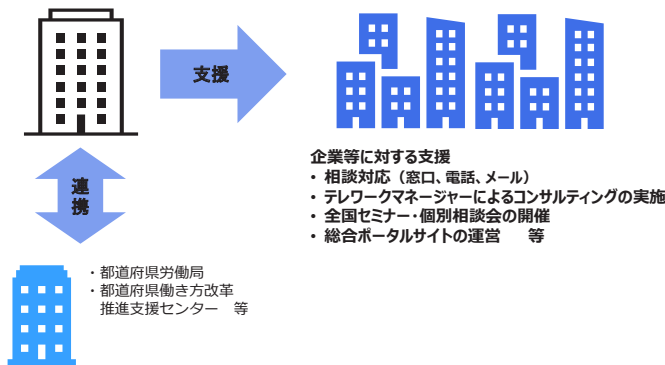
④ 総合ポータルサイトによる情報発信

厚生労働省と総務省が運営するテレワーク関連のウェブサイトを整理・統合した総合ポータルサイトを引き続き運営し、利用者目線に立ったサイトを運営

※令和4年度におけるポータルサイトからの資料ダウンロード件数：20,752件

テレワーク相談センター

適正な労務管理下におけるテレワークの実施



拡充 人材確保等支援助成金（テレワークコース）

雇用環境・均等局在宅労働課
(内線 7856)

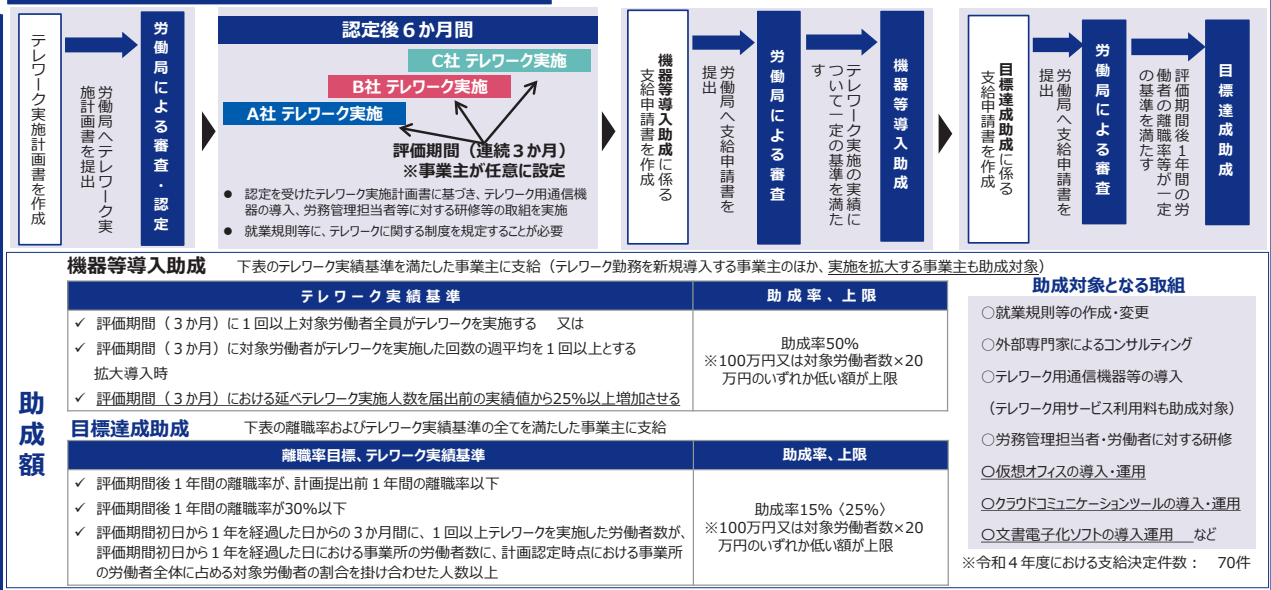
令和6年度当初予算案 2.2億円 (2.3億円) ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計		一般会計
労災	雇用	徴収
	○	

1 事業の目的

- 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テレワークの導入・定着が必要。
- このため、適正な労務管理下における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に対し助成金を支給し、支援を行う。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



➤ 勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施

拡充

勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業

雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室（内線7915）

令和6年度当初予算案 1.3億円（68百万円）※（ ）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

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

労働時間等設定改善法が改正され、勤務間インターバルは労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効であることから、その導入が事業主の努力義務とされたところ（施行日：平成31年4月1日）。

令和3年7月に閣議決定した「過労死等の防止のための対策に関する大綱」には、勤務間インターバル制度について、**2025年（令和7年）までに、①勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とすること、②勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上とすることの2つの数値目標**が掲げられ、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（令和4年6月7日閣議決定）、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」（令和5年6月13日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部合同会議決定）及び「経済財政運営と改革の基本方針2023」（令和5年6月16日閣議決定）等では、「勤務間インターバル制度の普及を図る」とされた。

以上により、上記改正労働時間等設定改善法の周知とともに、労使一体となった勤務間インターバル制度導入促進に向けた更なる取組が重要となることから、勤務間インターバル制度導入促進に向けた効果的な支援、機運の醸成を図る取組を推進する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体

○業種別導入マニュアルの作成、社会保険労務士等の専門家によるアウトリーチ型のコンサルティングの実施（拡充）

長時間労働が懸念され、制度の導入率や認知度が低調な業種を対象にした業種別導入マニュアルを作成する。

また、有識者検討会や社会保険労務士等の専門家によるアウトリーチ型のコンサルティングを実施し、労働時間やワークエンゲージメント等の観点からどのような効果が生じたかを継続的に把握する。

※業種別導入マニュアルの作成部数（食料品製造業種）48,000部（令和4年度）

働き方・休み方改善ポータルサイトにおいても掲載し周知

○勤務間インターバル研修講師派遣（新規）

産業医や衛生管理者等に対する研修講義において勤務間インターバル制度の内容・効果を周知し、企業における取組を波及させる。

○シンポジウムの開催

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

○インターバル制度導入支援のための動画コンテンツの作成・周知

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

○雑誌等を活用したインターバル制度の周知・啓発

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



<導入マニュアル（全業種版）>

実施主体：委託事業（民間団体）

➤ 年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し及び選択的週休3日制の普及促進のための支援等の実施

雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室（内線7915）

年次有給休暇の取得促進等に向けた働き方・休み方の見直しの推進

令和6年度当初予算案 1.5億円（1.5億円）※（ ）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

時季を捉えた年次有給休暇取得促進等に係る広報事業（委託事業（民間団体））

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

（1）年次有給休暇の取得促進

○年次有給休暇の連続取得の促進を図る環境整備のため、

◇夏季、年末年始、ゴールデンウィーク

◇年次有給休暇取得促進期間（10月）の時季を捉えた集中的な広報を実施

○ポスター・リーフレットの作成、駅貼広告、新聞広告、インターネット広告を実施

※年次有給休暇取得促進ポスターの駅貼広告 705箇所（令和4年度）

（2）特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度等普及事業

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

○特別休暇の普及に向けた検討会の開催

○特別休暇制度に係る企業の好事例を元に特別休暇導入の動機・考え方やその効果を分かりやすくまとめた事例集及びリーフレットの作成

※特別休暇制度導入事例集制作部数 47,000部（令和4年度）

○特別休暇制度の普及のためのポスター・リーフレットを作成

【年次有給休暇取得促進ポスター】

【特別休暇制度導入事例集】



令和6年度当初予算案 6.5億円（6.0億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

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

改正労働基準法による時間外労働の上限規制を踏まえた企業の適切な対応への支援

年次有給休暇、特別休暇、選択的週休3日制等の好事例の収集・提供及びコンサルティングによる休暇等の普及促進

企業への助言・指導等による働き方の見直しの支援及び大企業の働き方改革に伴う下請け等中小企業への「しわ寄せ」防止

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

① 働き方・休み方改善指標の効果的な活用・普及事業

- 過労死大綱等を踏まえ、働き方・休み方改革の目的タイプ別の取組事例を収集するとともに、骨太の方針等で普及に取り組むこととされていることから、コンサルティングを実施するとともに、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事例収集を行う。また、これらの好事例を周知するとともに、働き方・休み方の現状を客観的に評価することができる「働き方・休み方改善指標」（ポータルサイトに掲載）の効果的な活用を図り、労働環境改善に向けた支援を行う（委託事業（民間団体））。
 - 過労死大綱を踏まえ、ポータルサイトについて必要な改修を行い、効果的な情報発信を行う（委託事業（民間団体））。
- ※働き方・休み方改善ポータルサイトへのアクセス件数1,805,091件（令和4年度）

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

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

③ 長時間労働につながる取引環境の見直し

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

④ 労働時間等設定改善に関する意識・動向調査

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

⑤ 労働時間等見直しガイドライン等の周知

- 労働時間等見直しガイドラインリーフレット等の作成、配布（委託事業（民間団体））。

⑥ 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導

- 恒常的な長時間労働の実態にある事業場に対し、働き方・休み方の改善のための相談、助言・指導を行うことを目的として配置。
- 「働き方」の改善に加え、「休み方」に重点を置いた改善も意識しつつ、仕事の組み立て方や就労の仕方を見直す等、「働き方」と「休み方」を総合的に改善していくための相談、助言・指導を実施。

不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業

雇用環境・均等局
雇用機会均等課（内線7905）

令和6年度当初予算案 40百万円（40百万円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

近年、不妊治療を受ける夫婦は約4.4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13.9人に1人となるなど、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあるが、不妊治療と仕事との両立ができず、16%（男女計（女性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、不妊治療と仕事との両立できる職場環境の整備を推進することとする。

2 事業の概要・スキーム

I 専門家による検討委員会の開催

- ① 不妊治療と仕事との両立支援担当者を対象とした研修の企画・運営の検討
- ② 不妊治療と仕事との両立を支援する企業内制度の導入マニュアル、サポートハンドブックの見直しに向けた検討 等

II 不妊治療と仕事との両立支援担当者等を対象とした研修会の実施

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

III 不妊治療と仕事との両立に係る事業主、労働者等への周知啓発

不妊治療と仕事との両立に係る事業主、労働者等の理解を促進するため広報媒体を用いた周知啓発を行い、不妊治療と仕事との両立支援の取組の重要性について社会的機運の醸成を図る。

事業実績（令和4年度）：セミナーに参加して「非常に参考になった」「参考になった」と回答した企業の割合 89.8%

3 実施主体

委託事業（民間団体）

参考

第4次少子化社会対策大綱【R2.5.29閣議決定】
（不妊治療への支援より抜粋）
○不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備

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

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

雇用環境・均等局
雇用機会均等課（内線7905）

令和6年度当初予算案 93百万円（1.2億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計	一般
労災	雇用
○	徴収

1 事業の目的

近年、不妊治療を受ける夫婦は約4.4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13.9人に1人（2020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、不妊治療と仕事との両立ができません（女性の場合は23%）の方が退職しており、不妊治療と仕事と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。

2 事業の概要・スキーム

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 不妊治療と仕事と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）について、労働協約又は就業規則に規定するとともに労働者に周知していること
- ③ 不妊治療と仕事との両立のための社内ニーズの把握（調査の実施）を実施していること
- ④ 不妊治療と仕事と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」を選任していること
- ⑤ 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、30万円

（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、30万円（（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 雇用助成金から支給

支給機関

都道府県労働局

支給実績（令和4年度）：49百万円（169件）

時間外・休日労働の上限規制が適用される中小企業等の時間外・休日労働時間の削減等に向けた支援の実施

労働基準局労働条件政策課（内線5524）

働き方改革推進支援助成金

令和6年度当初予算案 71億円（68億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計	一般
労災	雇用
○	徴収

1 事業の目的

〇実施主体：都道府県労働局 〇令和4年度支給件数 5,789件 支給額 54億円

- 〇生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等の導入に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
- 〇令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される業種等については、他の業種と比べ労働時間が長い実態があることも踏まえ、引き続き支援を実施。

2 事業の概要・スキーム

コース名	成果目標	助成上限額※1（補助率原則3/4（団体推進コースは定額））
業種別課題対応コース （長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）	建設事業 以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②所定休日の増加	成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下：250万円※2 ②4週4休→4週8休：100万円 合計350万円
	自動車運搬の業務 以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に10時間以上の勤務間インターバル制度を導入	成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下：250万円※2 ②11H以上：170万円※3 合計420万円
	医業に従事する医師 以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入 ③医師の働き方改革の推進	成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下：250万円※2 ②11H以上：170万円※4 ③50万円 合計470万円
	砂糖製造業 （鹿児島県・沖縄県に限る） 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減	月80H超→月60H以下：250万円※2
労働時間短縮・年休促進支援コース （労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②年休の計画的付与制度の整備 ③時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下：200万円※5 ②25万円 ③25万円 合計250万円
勤務間インターバル導入コース （勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に助成）	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	導入した勤務間インターバルの時間数に応じて、以下の助成上限額となる ・9～11H：100万円 ・11H以上：120万円
団体推進コース （傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成）	事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	上限額：500万円 複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合 上限額：1,000万円

〇助成対象となる取組（生産性向上等に向けた取組）：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（団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置 等）

※1 賃上げ加算制度あり（団体推進コースを除く）：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）。（常時使用する労働者数が30人以下の場合は加算額が倍になる。）

※2 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減幅によって以下の助成上限額となること。（※5においても同様）
月80H超→月60～80H：150万円/月60～80H→月60H以下：200万円

※3 10H～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円

※4 9H～10Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額120万円、

10～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円

※5 月80H超→月60～80H：100万円/月60～80H→月60H以下：150万円

医療従事者の確保・定着に向けた勤務環境改善のための取組

労働基準局労働条件政策課（内線5545）

令和6年度当初予算案 9.1億円（9.3億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム・実施主体

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

実施主体：民間委託事業者

全国47都道府県の医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）に、社会保険労務士等労務管理の専門家（医療労務管理アドバイザー）を配置し、医師労働時間短縮計画に基づく取組や追加的健康確保措置の実施など医師の働き方改革に取り組む医療機関に対する支援を行うとともに、各種相談対応、個別訪問支援等、医療従事者の勤務環境改善に向けた医療機関の自主的な取組を支援する。



勤改センターの支援力向上【医療労務管理支援強化事業】

実施主体：民間委託事業者

医療機関に対する支援に関して高いノウハウを有する医療労務管理アドバイザー等（スーパーバイザー）を地域ごと（ブロック単位）に配置し、医療労務管理アドバイザーの支援能力向上に役立つ助言等を行うとともに、医療労務管理アドバイザー等への研修を実施することにより、勤改センター（医療労務管理支援事業）の支援力向上を図る。

（実施事項）

- ・スーパーバイザー（SV）による助言などによる支援：SVが勤改センターへ個別訪問、医療機関への同行支援を通じて助言等の支援を行う。
- ・アドバイザー向け研修の実施：医療労務管理アドバイザーに対して医療機関の支援方法に関する研修を実施。

医療機関に対する情報発信

実施主体：民間委託事業者

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

（実施事項）

- ・ポータルサイト（いきサボ）の運営 等



自動車運転者の労働時間改善に向けた荷主等への対策事業

労働基準局労働条件政策課（内線5389）
労働基準局監督課（内線5542）

令和6年度当初予算案 1.7億円（2.6億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

（1）荷主と運送事業者による取引環境改善の促進

- 自動車ポータルサイトの継続運営

（2）時間外労働上限規制等の周知・広報

- 適用猶予業種の事業者・労働者向け周知・広報
- 改善基準告示の事業者・運転者向け周知・広報
- 企業・国民向け周知広報

取引環境改善への企業の理解・社会の認識が必要

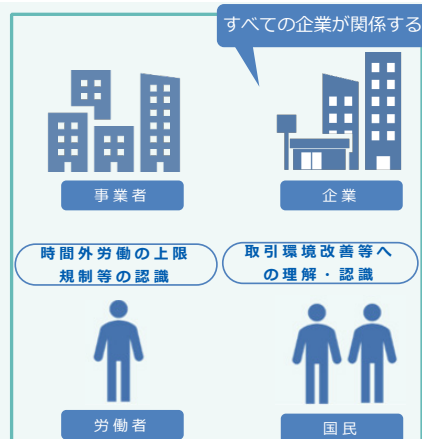
実施主体等

実施主体：民間委託事業者
事業実績（令和4年度）：自動車ポータルサイトアクセス数
396,777人

（2）周知・広報



- ・広報設計
- ・アニメーション動画作成
- ・広報の実施
- ・広報効果の測定



○ハラスメント防止対策、働く方の相談支援の充実、働く環境改善等支援
 ➤相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

拡充 総合的ハラスメント防止対策事業 雇用環境・均等局雇用機会均等課（内線7843）

令和6年度当初予算案 6.7億円（6.4億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
約1/4	約3/4		

1 事業の目的

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

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

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

- 周知・啓発**
- ポスターの作成・配布
 - 職場のハラスメント防止対策パンフレット等（事業主向け・労働者向け）の作成・配布
 - ハラスメントに関する情報提供ポータルサイトの運営
 - ツイッター、フェイスブック等を利用した広報
 - ハラスメント撲滅対策の全国集中実施（職場のハラスメント撲滅月間）
 - ・シンポジウムの開催等
 - ・月間ポスターや啓発動画の作成
 - 就活ハラスメント・カスタマーハラスメント防止に関する情報発信

実施主体

実施主体：国、都道府県労働局、委託事業（民間会社）

事業実績

ポータルサイトへの月平均アクセス数：190,223件

- 企業等への支援**
- 事業主やハラスメント相談窓口担当者等を対象とした、研修の実施
 - 業種別カスタマーハラスメントの取組支援 ※拡充内容
 - 全国の労働局による事業主向け説明会の開催

相談対応

- 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントに関するメール、SNSによる相談窓口の設置
- カスタマーハラスメントに関するメール、SNSによる相談窓口の設置
- 全国の労働局における、職場におけるハラスメントに関する相談対応

➤産業保健総合支援センターによる相談支援の充実など、中小企業等の産業保健活動に係る支援の強化や働く人のメンタルヘルス対策の一層の強化（一部再掲）

拡充 産業保健活動総合支援事業 労働基準局安全衛生部労働衛生課（内線5180）

令和6年度当初予算案 49億円（43億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

- 事業場におけるメンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援等の産業保健活動の活性化を図るため、①事業者や産業医等の産業保健スタッフ等に対する研修、情報提供等、②小規模事業場に対する産業保健サービスの提供、③助成金等の各種支援を行う。
- 支援内容について、メンタルヘルス対策のさらなる強化の観点から、①精神科産業医、心理職の配置を新たに行い、②両立支援コーディネーターの配置拡大とともに、令和6年4月施行の化学物質の自律管理に係る規制にあわせて相談対応等の拡充を行う。

2 事業の概要・スキーム

労働者健康安全機構



- 【拡充】団体経由産業保健活動推進助成金：355（242）百万円
- 助成対象範囲の拡大（事務費を追加、総事業費を基準とした助成に見直し）、助成上限額の引き上げ、助成率の引き上げ等

（全体共通）

- 情報提供・広報、連絡会議等：104（104）百万円

産業保健総合支援センター



47都道府県

- 産業保健関係者の育成：327（325）百万円
- 産業医等産業保健スタッフ向け専門的研修、事業者・労働者等向け啓発セミナー等

（産業保健総合支援センター、地域産業保健センター共通）

地域産業保健センター



全国約325箇所

- 【拡充】小規模事業場等の産業保健活動への支援：4,077（3,614）百万円

メンタルヘルス対策促進員等による訪問指導（精神科産業医、心理職等による支援（拡充））、両立支援コーディネーターによる両立支援（拡充）、産業保健活動に関する相談対応（化学物質の自律管理への移行に係る相談対応（拡充）等）等

実施主体：労働者健康安全機構（補助金）
補助率：10/10

令和4年度執行率：128.3%

令和6年度当初予算案 3.2億円 (3.0億円) ※ () 内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

- 個人事業主等の安全衛生確保においては、過重労働、メンタルヘルス対策が課題となっており、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（令和5年法律第25号）の附帯決議においても、「労災保険特別加入者が利用できるメンタルヘルス等の相談窓口の体制を一層拡充すること」とされたところ。
- このような状況を踏まえ、本事業においては、労働時間管理・健康管理等を行う健康管理アプリの運営を引き続き行うとともに、働く人のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」のうちの、**相談事業について、拡充する。**

2 事業の概要・スキーム

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

- ① 働く人のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供、メンタルヘルスシンポジウムの開催 : 78 (78) 百万円
- ② **メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関する相談窓口の設置（電話・メール・SNS）【拡充】** : 227 (208) 百万円

<令和4年度実績>

情報提供	相談
サイトアクセス数 893.3万件	電話 27,177件 メール 4,234件 SNS 7,808件

<対象>



健康管理アプリ

働く人個人がアプリを使用することによる労働（勤務）時間管理・健康管理（健康診断結果、ストレスチェック、疲労蓄積度）の実施、助成金や健康相談についての情報提供 : 14 (14) 百万円

<実施主体>

国（委託事業：一般社団法人、株式会社等）

令和4年度執行率：80.5%

➤ 高齢労働者の労働災害防止に資する装備・設備の導入や運動指導の実施等の支援

令和6年度当初予算案 6.9億円 (6.4億円) ※ () 内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

- 少子・高齢化の進展に加え、高齢者雇用安定法により65歳までの高齢者雇用確保措置の義務化などにより、労働者の高齢化が一層進むものと予測される。
- 60歳以上の高齢労働者の労働災害は死傷者数、割合ともに増加傾向にある。（平成30年には全労働者に占める割合が初めて1/4を超え、令和4年は3割に迫っている）

【参考】高齢労働者の労働災害発生状況

	平成11年	令和4年
全労働者	141,055人	132,355人
60歳以上	21,054人	37,988人
割合	14.9%	28.7%

出所：労働者死傷病報告における休業4日以上の死傷者数

○ 高齢労働者が安全安心に働くことができる職場環境の実現

- 高齢労働者が安全安心に働くには、若年期からの健康づくり等が重要。また、高齢労働者のみならず、「年齢問わず」一生涯を通じて労働者が安全安心に働くことができる職場環境の実現を図るため、高齢労働者の身体機能の低下を補う装備・設備の導入や予防的観点からの労働者の身体機能向上のための健康づくり等を、中小企業等が積極的に行うことができるよう支援する。
- また、近年、高齢労働者の増加に伴って「転倒」や「動作の反動・無理な動作（腰痛等）」等の労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害の増加に歯止めがかかっておらず、高齢労働者の労働災害防止対策の一層の推進が重要であり、特に転倒防止については、段差等の物理的な要因だけでなく、高齢労働者本人の身体機能の低下による影響も大きく、若年期からの健康づくり等の支援が不可欠であることから、身体機能のチェックや運動指導の実施等に係る補助を拡充する等により、事業者による労働者の転倒災害防止対策等の取組を推進する。

2 事業の概要・スキーム

- (1) 対象事業主
労災保険加入の中小企業等の事業主
- (2) 補助対象

ア 労働者の転倒等防止対策にかかる身体機能のチェック・運動指導の実施等

- イ 高齢労働者の労働災害防止対策
 - ・ア以外の転倒・墜落災害防止対策
 - ・重量物取扱いや介護作業における労働災害防止対策
 - ・熱中症リスクの高い暑熱作業のある事業場における休憩施設の整備等
 - ・その他の高齢労働者の労働災害防止対策
- ウ 労働者の健康保持増進の取組
 - ・コーポヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組

【拡充】
令和6年度から「補助率を3/4に引き上げ」、補助対象を60歳以上の労働者を雇用する中小事業者のみならず「全ての中小事業者」に拡充する

(3) 補助率上限額

- ・補助対象ア：補助率3/4（上限100万円）
（対象は、全ての中小事業者）
- ・補助対象イ：補助率1/2（上限100万円）
（対象は、60歳以上の労働者を雇用する中小事業者）
- ・補助対象ウ：補助率3/4（上限30万円）
（対象は、全ての中小事業者）

(4) 実施主体

一般社団法人等

(5) 交付実績（令和4年度）

- ・交付件数 .. 1,285件
 - ・交付金額 .. 約5.3億円
- （（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会が実施）

拡充

働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援

雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室
(内線7889)

令和6年度当初予算案 37百万円 (19百万円) ※ () 内は前年度当初予算額

労働保険特別会計		一般会計
労災	雇用	徴収
	○	

1 事業の目的

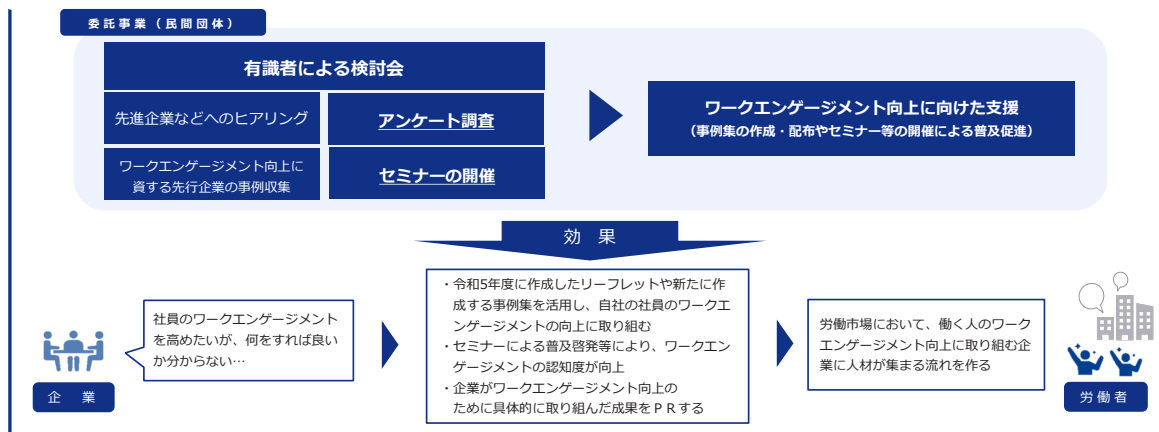
※下線が拡充部分

新しい資本主義の実現に向けて、人的資本投資の重要性が認識される中で、定着率や労働生産性等の向上の観点から、働く方々のエンゲージメント(ワークエンゲージメント)の向上に先駆的に取り組む企業が増えつつある。他方、ワークエンゲージメントについては、類似の概念がある中で、多くの企業からすれば、それが何を意味し、その向上を図るには何に取り組めばよいのか等は必ずしも明らかでない。

このため、好事例の収集・周知や、セミナーによる普及啓発等を行い、ワークエンゲージメントの認知度向上を図るとともに、ワークエンゲージメント向上に取り組む、あるいは、これから取り組もうとする意欲ある企業が具体的に取り組めるよう支援を行う。

併せて、ワークエンゲージメントの認知度や企業の取組状況等について、実態把握のためのアンケート調査を行う。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



拡充

民間企業における女性活躍促進事業

雇用環境・均等局雇用機会均等課(内線7953)

令和6年度当初予算案 1.9億円 (2.3億円) ※ () 内は前年度当初予算額

労働保険特別会計		一般会計
労災	雇用	徴収
	○	

1 事業の目的

事業主、特に中小企業を対象として、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、男女の賃金の差異の要因分析、定められた目標の達成に向けた手順等について、個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施し、我が国における女性活躍の一層の推進を図る。

また、次元の異なる少子化対策のうち、特に女性の正規雇用におけるL字カーブの解消のための施策として、学生等を対象としたキャリア開発に関する啓発事業およびアンコンシャス・バイアス解消啓発事業に取り組む。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

女性活躍推進センターによる事業運営(実施主体:民間団体等による委託事業)

事業実績

コンサルティング件数: 778社(令和4年度)

個別訪問・オンライン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、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、男女の賃金の差異の要因分析、定められた目標の達成に向けた手順等について、個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施。

L字カーブ解消のための啓発事業

①学生等を対象としたキャリア開発に関する啓発事業 ※拡充内容

大学生等を対象として、女性が働くことの意義(個人としての経済的自立、家族にとっての経済効果等)についての啓発、女性が正社員として就職・勤続・活躍できる企業の探し方(女性活躍推進企業データベースの活用方法)に関するガイダンスを行う。また、大学等のキャリアセンター等の要請を受け、出前講座として実施する。さらに、各種SNSの活用、インフルエンサーとのコラボ等を活用し、学生へ直接働きかけを行う。

②アンコンシャス・バイアス解消啓発事業 ※拡充内容

人材育成・管理職登用において「長時間労働を人事評価において肯定的に評価する」というアンコンシャス・バイアスがあれば、女性の活躍は十分に進まない。この点に関連して「時短管理職」の事例も紹介しながら、女性労働者自身、管理職を含む男性労働者、また、企業の経営者や人事労務担当者に対するセミナーとして実施する。

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6年度当初予算案 1.8億円（1.8億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

URL▶▶ <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

スマホ版▶▶

企業比較
が可能！

最新の数値が掲載されていて各社の比較もしやすい！

企業名	A社	B社
所在地	東京都〇〇区123	東京都〇〇区456
企業規模	101人～300人	10～100人
企業認定等	女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ！	
採用した労働者に占める 女性労働者の割合	(事務職) 40% (技術職) 30%	(事務職) 20% (技術職) 10%
労働者に占める 女性労働者の割合	(事務職) 30.2% (技術職) 3.3%	(事務職) 12.2% (技術職) 1.5%
男女別の 育児休業取得率	(事務職) 男性：30%、女性：95% (技術職) 男性：22%、女性：89%	(事務職) 男性：7%、女性：90% (技術職) 男性：0.5%、女性：89%
年次有給休暇の取得率	(正社員) 75%	(正社員) 50%
管理職に占める 女性労働者の割合	30% (1,500人) 管理職全体 (男女計) 5,000人	
男女の賃金の差異 全労働者	80.2%	既に、男女の賃金の差異を開示している企業だ！
うち正規雇用労働者	74.4%	
うち非正規雇用労働者	102.3%	

【事業概要】

「女性の活躍推進企業データベース」の活用の促進・機能強化等

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

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

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

【事業実績】年間アクセス件数（令和4年度）

女性の活躍推進企業データベース：456,488件

【実施主体】委託事業（民間団体等）

拡充

母性健康管理等推進支援事業

令和6年度当初予算案 64百万円（55百万円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

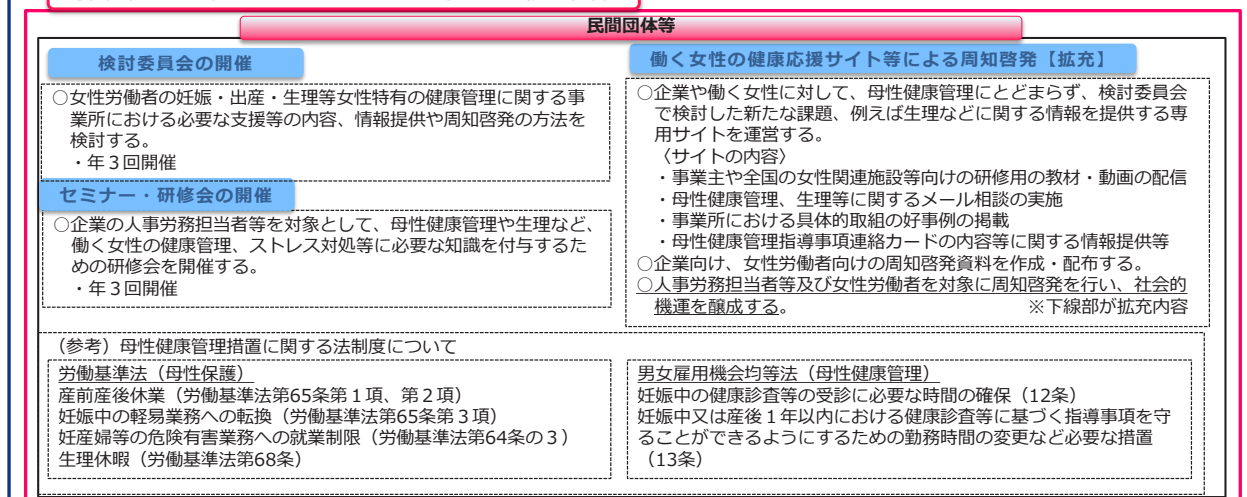
妊娠中又は出産後も働き続ける女性が増加している中、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置が事業所内で適切に実施されることが必要であり、母性健康管理措置について、事業主及び労働者に対して継続的な周知が必要である。

また、女性の活躍推進を図るためには、妊娠中又は出産後の女性労働者に限定することなく、女性全体が健康で働き続けられるよう支援が必要であり、生理等の女性労働者に特有の健康管理に係る諸問題についても、事業主や女性労働者等の理解を深めていくことが重要である。「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」においても、働く女性の妊娠・出産等、女性特有のライフイベントに起因する望まない離職を防ぐ支援を求められている。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

母性健康管理等に関する周知啓発及び専用サイトの運営（委託事業）

【事業実績】サイトへのアクセス件数：5,767,756件（令和4年度）



○仕事と育児・介護の両立支援
 ➤仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充

拡充 両立支援等助成金 雇用環境・均等局職業生活両立課 (内線7929)

令和6年度当初予算案	181億円 (100億円)	※()内は前年度当初予算額	令和4年度支給実績：出生時両立支援コース	7,886件	労働保険特別会計	一般
		※令和5年度補正予算額 制度要求	育児休業等支援コース	10,642件	労災	雇用
1 事業の目的			介護離職防止支援コース	988件	徴収	会計

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

2 事業の概要・スキーム

コース名/コース内容	支給額 (休業取得/制度利用者1人当たり)	加算措置/加算額
出生時両立支援コース 41.5億円 (55.4億円) 男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始 育児休業等支援コース 40.2億円 (38.7億円) 育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰 育休中等業務代替支援コース (仮称) 87.8億円 (新規) 育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用 (派遣受入含む) を実施	①第1種 (男性の育児休業取得) 1人目 20万円 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始 2~3人目 10万円 ②第2種 (男性育休取得率の上昇等) 1年以内達成: 60万円 第1種受給年度と比較し男性育休取得率 (%) が30ポイント以上上昇した場合等 2年以内達成: 40万円 3年以内達成: 20万円 ①育休取得時 30万円 プランに基づき3か月以上の休業取得 ※無期雇用者、 ②職場復帰時 30万円 有期雇用労働者各1人限り 育休から復帰後、継続雇用 ①育児休業中の手当支給 最大125万円 ・業務体制整備経費: 5万円 (育休1月未満: 2万円) ・業務代替手当: 支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで ②育短勤務中の手当支給 最大110万円 ・業務体制整備経費: 2万円 ・業務代替手当: 支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで ③育児休業中の新規雇用 最大67.5万円 代替期間に応じ以下の額を支給 ・最長: 7日以上: 9万円 ・最長: 6か月以上: 67.5万円 ※①~③合計で1年度10人まで、初回から5年間	＜出生時両立支援コース＞ ①第1種 1人目で雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合 10万円加算 ②第2種 第1種受給時にプラチナくるみ認定事業主であった場合 15万円加算 ＜育休中等業務代替支援コース＞ プラチナくるみ認定事業主は、①、③を以下の通り割増。 ①育児休業中の手当支給 業務代替手当の支給額を4/5に割増 ③育児休業中の新規雇用 代替期間に応じた支給額を割増 最大82.5万円 ・最長: 7日以上: 11万円 ・最長: 6か月以上: 82.5万円 育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合 ①~③に10万円加算 (1か月以上の場合のみ) ＜各コース共通＞ 育児休業等に関する情報公表加算 申請前の直近年度に係る下記①~③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円加算 対象の情報: ①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数 ※出生時両立支援コース (第2種) 以外が対象。各コースごと1回限り。
選べる働き方制度支援コース (仮称) 3.7億円 (新規) 育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン (仮称)」により制度利用者を支援	制度2つ導入し、対象者が制度利用 20万円 制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円 ※1年度5人まで	個別周知・環境整備加算 休業①/両立支援制度に15万円加算 対象労働者への個別周知・雇用環境整備の実施 業務代替支援加算 休業②に新規雇用20万円加算 休業取得者の業務代替体制の整備 手当支給等5万円加算
介護離職防止支援コース 5.1億円 (2.9億円) 「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援	介護休業 ①休業取得時 30万円 ※休業、両立支援 ②職場復帰時 30万円 制度それぞれで1 年度5人まで 介護両立支援制度 30万円	

拡充 中小企業育児・介護休業等推進支援等事業 雇用環境・均等局職業生活両立課 (内線7863)

令和6年度当初予算案	3.4億円 (3.0億円)	※()内は前年度当初予算額	労働保険特別会計	一般
1 事業の目的			労災	雇用
			徴収	会計

「こども未来戦略方針」(令和5年6月13日閣議決定)を受けた、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の次期改正を見据え、子育て期の労働者及び主たる介護の担い手である働き盛り世代の離職防止の観点から、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施するほか、措置導入・運用のマニュアル等を作成することにより、制度の周知・理解促進を図る。また、介護に直面する前の制度の周知や正しい知識の付与が重要であることから、介護休業制度等の周知事業を実施する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

＜事業主・労働者支援＞ ※下線部が拡充部分

(1)中小企業育児・介護休業等推進支援事業

○中小企業で働く労働者の育児休業・介護休業の取得や休業後の円滑な職場復帰による継続就労、仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入を支援するほか、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を推進するため、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施する。(支援担当者85人→95人)
 ○改正育児・介護休業法に基づく雇用環境整備や個別周知・意向確認等について好事例の提供、各社の課題等を踏まえた効果的な手法の提案、個別労働者の育休復帰支援プラン等の取組を支援する。

＜介護等に直面していない労働者を含めた支援＞

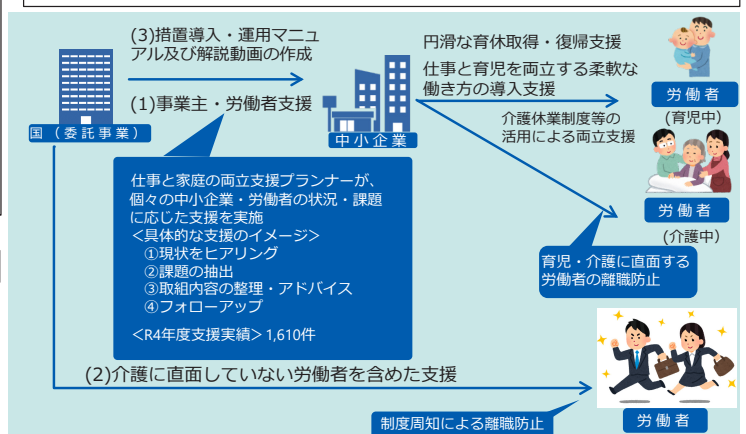
(2)従業員介護離職防止のための介護休業制度等周知事業

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

実施主体 民間事業者等 (委託事業)

(3)中小企業育児・介護両立基盤整備事業 (新規)

育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法への対応や柔軟な働き方に取り組む中小企業に対し、職場環境の基盤整備を支援するため、措置導入・運用のマニュアル等を策定するほか、企業が閲覧できるマニュアル解説動画を作成することで、制度の周知・理解促進を図る。



各当事者に働き掛けることで効果的に育休取得・仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入支援の促進、介護離職防止等に取り組む

男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）

雇用環境・均等局職業生活両立課
(内線7859)

令和6年度当初予算案 1.3億円 (1.3億円) ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計	一般
労災	雇用
	徴収
	〇

1 事業の目的

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

■令和6年度においては、改正育児・介護休業法に沿った企業の取組を促進するセミナーの開催、企業版両親学級等の取組促進を図るとともに、企業の採用に密接に関連する大学生等の若年者層の育児休業等に関する意識調査を実施（新規）し、令和5年4月から一部企業に義務付けられた育休取得率の公表と関連付け、企業の取組を促していくことで男性の育休取得促進を強力に推進する。

数値目標

★ 男性の育児休業取得率：現状 13.97%(令和3年) → 目標 50%※ (令和7年)

※「こども未来戦略方針」(令和5年6月13日閣議決定)において、令和7年目標を30%から50%に引き上げ、令和12年目標を85%とする旨示されている。

★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：現状 69.5%(令和3年) → 目標 70% (令和7年)

育休が、家庭を変える。社会が動く。



2 事業の概要・スキーム、実施主体等

○若年層の育児休業取得に対する意識調査の実施（新規）

・大学生等の若年者層を対象に育児休業等に関する意識調査を実施し、調査結果を効果的に活用することで社会的機運を高めるとともに、企業における円滑な人材獲得を支援する

○企業向けシンポジウムの開催（新規）

・男性の育児休業取得促進に積極的に取り組んでいる企業経営者や管理職（イクボス）のパネルディスカッション等を実施し、好事例を周知・啓発することで企業での育休取得促進の取組を支援

○経営層・企業（管理職）向けセミナー・若年層セミナーの実施（企業版両親学級を含む）

・企業の取組を促進する経営層・企業（管理職）向け、今後育児を担う若年層向けセミナーを実施

・企業版両親学級の取組を促進するため、セミナーの開催による普及を図るとともに研修動画や資料等の充実を図る

○普及啓発資料の作成

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

○公式サイト運用

・改正育児法の周知やイクボス宣言・育児体験談等の投稿を促し、参加型サイトとして運用

＜R4年度実績＞イクメンプロジェクト公式サイトアクセス件数 約110万件

イクメンプロジェクト委員会

国(委託事業)

情報・ノウハウの提供・機運の醸成

情報発信

企業

労働者

実施主体

民間事業者等(委託事業)

拡充 マザーズハローワーク事業

職業安定局総務課首席職業指導官室 (内線5779)

令和6年度当初予算案 42億円 (40億円) ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計	一般
労災	雇用
	徴収
	〇

1 事業の目的

子育て中の女性等に対する就職支援を強化するため、専門支援窓口「マザーズハローワーク」「マザーズコーナー」を設置。

子ども連れで来所しやすい環境を整備し、求職者の状況に応じた担当者制の個別支援を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

「マザーズハローワーク」「マザーズコーナー」における就職支援の拡充

設置箇所	マザーズハローワーク マザーズコーナー	21か所 → 23か所 185か所 → 183か所	支援内容
実施体制	職業相談員 就職支援ナビゲーター 求人者支援員	239人 → 239人 321人 → 325人 31人 → 33人	
事業実績	令和4年度重点支援対象者 就職件数 61,381件		

マザーズハローワークへの誘導

就職支援メニューの提供

就職

・SNS・HPによる情報発信

・職業相談（担当者制・予約制）
オンライン職業相談

・職業紹介
オンライン職業紹介

・オンライン求人情報提供

・仕事と子育てが両立しやすい
求人情報の収集・開拓

・保育情報や子育て支援
サービス情報の提供

・セミナー（面接対策等）
パソコン講習

・オンラインセミナー・面接会

・キッズコーナー等の整備

・アウトリーチ型支援の実施（出張相談・出張セミナー）

- 85 -

○多様な人材の就労・社会参加の促進

➢高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等

シルバー人材センター等補助金

(高齢者就業機会確保等事業、高齢者活用・現役世代雇用サポート事業)

職業安定局高齢者雇用対策課
(内線5822)

令和6年度当初予算案 141億円 (141億円) ※()内は前年度当初予算額
※令和5年度補正予算額 6.4億円

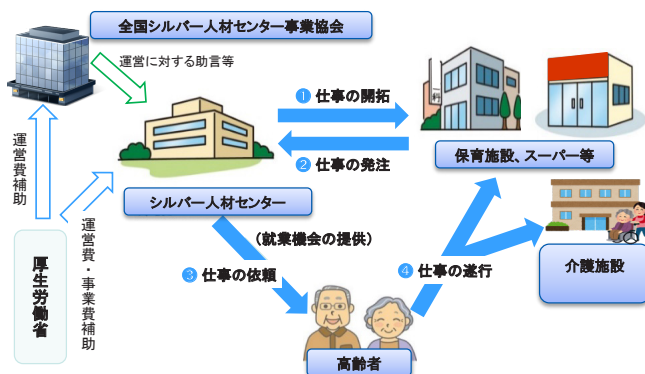
労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	1/2		1/2

1 事業の目的

- ・高齢退職者に対して臨時的、短期的又は軽易な業務に係る就業機会を確保・提供することにより、高齢退職者の能力の積極的な活用を図り、福祉の増進に資することを目的とするシルバー人材センター連合等への運営費を補助する。
- ・シルバー人材センターによるサービス業等の人手不足分野や介護、育児等の現役世代を支える分野での就業機会の開拓・マッチング等を推進するため、その事業費を補助する。
- ・また、介護の専門的な知識・経験が必要ない介護補助業務等を切り出すとともに、シルバー人材センターを利用したことがない介護施設にシルバー人材センターを1カ月無償で活用してもらうことによって、介護分野の人材確保支援及び高齢者の一層の活躍を促進する。
- ・その他、全国シルバー人材センター事業協会への運営費を補助する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

○事業のイメージ



○実施主体

シルバー人材センター連合、全国シルバー人材センター事業協会

○シルバー人材センターが扱う仕事

介護施設・育児施設・スーパーマーケット・ホテル・レストラン・製造業企業等への派遣、
福祉・家事援助サービス、空き屋管理、地域見守りサービス、観光案内、
清掃、除草、自転車置き場管理、公園管理、宛名書き、植木剪定、障子・ふすま張り など

○補助率

運営に係る経費の1/2の範囲内で補助

○事業実績

就業延人員数：63,159,063人日(令和4年度)

高齢者活躍人材確保育成事業

職業安定局高齢者雇用対策課
(内線5826)

令和6年度当初予算案 15億円 (13億円) ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

- 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・介護等の現役世代の活躍を支える分野での担い手不足が問題となる中、当該分野での高齢者の就業を推進することは喫緊の課題。
- 高齢者の中には、退職後の就業に意欲的な者がいる一方で、経済的理由により働く必要がない等の理由から、必ずしも就業に意欲的でない者も多くみられる。また、地域の企業の中には、未だ高齢者の活用に積極的でない、又は興味はあるがどのように活用していいかわからない企業も存在する。
- そのため、本事業により、シルバー人材センター（以下、センターという）の新規会員の増加等を通じ、高齢者の就業を推進していく。

2 事業の概要

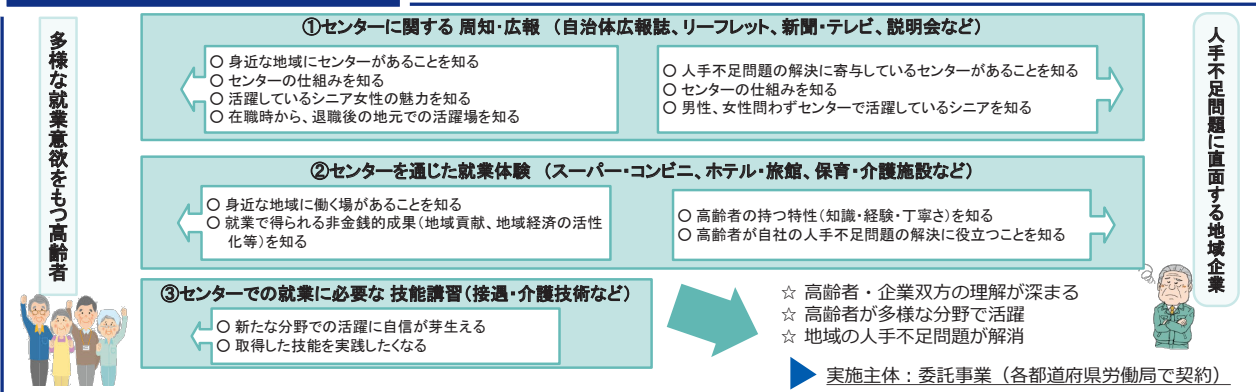
○以下の取組により、センターの新規会員獲得や新たにセンターを活用する企業の増加を目指す。

- ①高齢者・企業に対するセンターの周知・広報の実施
- ②高齢者・企業がセンターへの理解を深めるため、就業体験の実施
- ③センターでの就業に必要な技能講習の実施

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

○実績：令和4年度新規入会者数 14,954人

3 事業スキーム・実施主体等



「障害者向けチーム支援」の実施等によるハローワークマッチングの強化

職業安定局障害者雇用対策課
(内線5301)

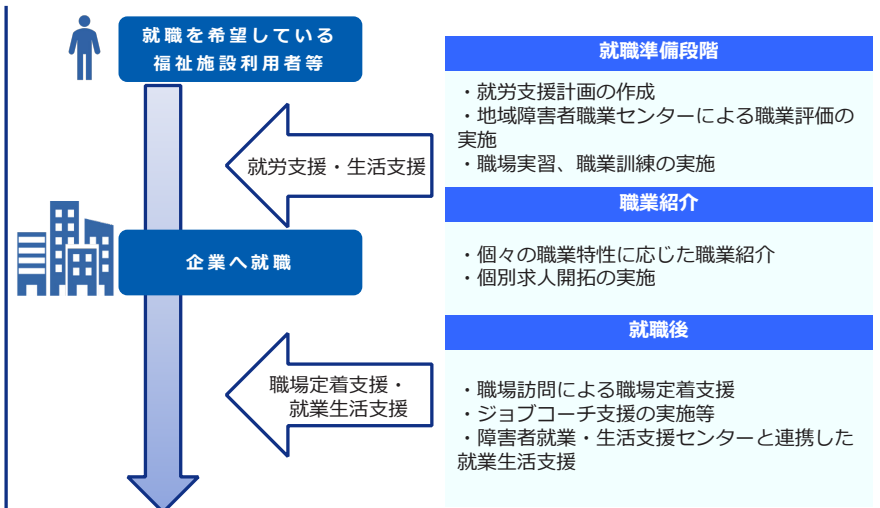
令和6年度当初予算案 17億円 (17億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム



3 実施主体等

主査：ハローワーク職員

- ・専門援助部門が担当
- ・就職支援コーディネーターを配置し、関係機関と調整

副主査：福祉施設等職員

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

その他の就労支援者

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

4 事業実績

障害者向けチーム支援事業による障害者の就職率：55.9%（令和4年度）

障害者雇用ゼロ企業等に対する「企業向けチーム支援」の実施等

職業安定局障害者雇用対策課
(内線5301、5854)

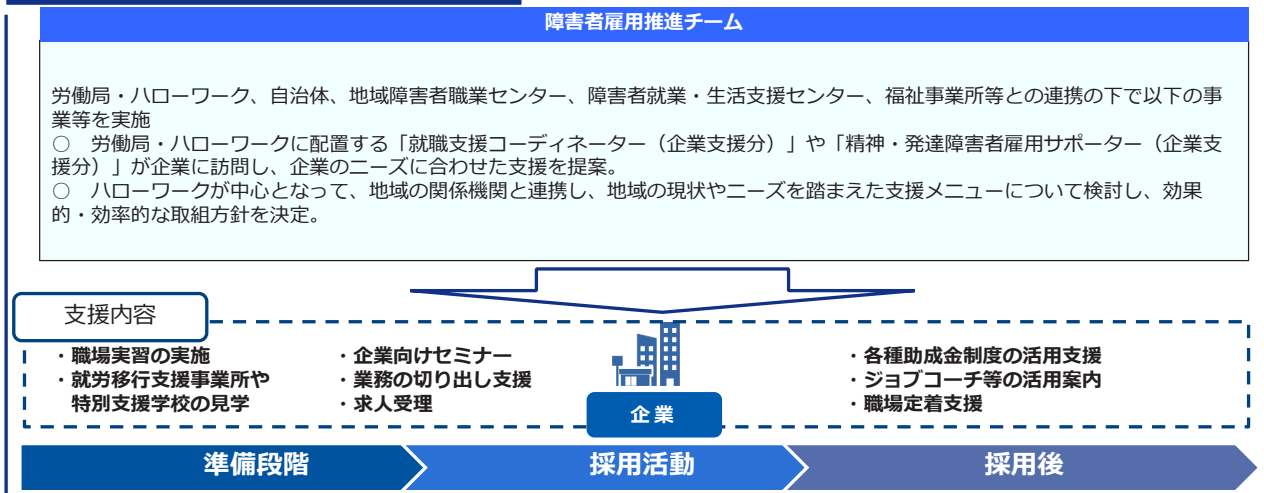
令和6年度当初予算案 10億円 (10億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



3 事業実績

○ 企業向けチーム支援事業の対象事業中、新たに障害者を雇用した企業の割合：43%（令和4年度）

職業安定局障害者雇用対策課
地域就労支援室（内線5854）

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

○きめ細やかな支援を要する精神障害及び発達障害のある求職者が増加していることから、障害特性を踏まえた専門的な就職支援や職場定着支援、及び事業主に対する精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助を実施する必要がある。

○ハローワークに精神・発達障害者等の専門知識や支援経験を有する者を配置し、障害特性に応じた専門的な就職支援を実施する。

求職者に対する職業相談・紹介を実施するとともに、事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施。

- 発達障害者専門指導監**

発達障害者に関する知識と支援等の経験を持つ精神科医や学識者等に委嘱。ハローワークの相談員等に対して、医学的知見等に基づく助言・指導や研修を実施。

ハローワーク

精神保健福祉士や臨床心理士等の資格者をハローワークに配置（全都道府県に計300名）

精神・発達障害者雇用サポーター

連携

地域障害者職業センター

 - 職業評価
 - 準備支援
 - ジョブコーチ

専門機関

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

支援内容

精神・発達障害者に対する支援

 - 担当者制による相談
 - 専門機関への誘導
 - 職場実習、職業紹介
 - 職場定着支援

企業に対する支援

 - 精神障害者等の雇用に対する理解促進
 - 求職者とのマッチング支援
 - 雇用管理に関する助言・援助

・精神障害者雇用トータルサポーターの支援終了者のうち、就職に向けた次の段階（①就職、②職業紹介、③職業訓練等へのあっせん）へ移行した者の割合 83.0%

・発達障害者雇用トータルサポーターの支援終了者のうち、就職に向けた次の段階（①就職、②職業紹介、③職業訓練等へのあっせん）へ移行した者の割合 83.3%

（令和4年度）

職業安定局障害者雇用対策課（内線5860）

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	1/2		1/2

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

※ 配置数 : 全国51人
配置場所 : ハローワークの専門援助窓口
採用要件 : 医療・社会福祉等の資格保有者又は実務経験者、キャリアコンサルタント・産業カウンセラー資格保有者等、難病患者の相談に関する業務経験1年以上等
事業実績 : 難病患者就職サポーターによる就職率62.5%（令和4年度実績）

難病相談支援センター

難病相談支援員等による支援

- ・治療・療養生活等に係る相談、助言・指導。

難病相談支援センターへの出張相談等

- ・難病患者に対する出張相談・セミナーの実施
- ・対象者のハローワークへの誘導
- ・難病相談支援員等との情報共有・ケース会議

ハローワーク 専門援助部門

難病患者に対する支援

- ・職業相談、職業紹介
- ・専門支援機関との連携した支援
- ・面接・同行
- ・就職後のフォロー

事業主等に対する理解促進

- ・事業主に対する啓発
- ・個別求人開拓
- ・支援制度に関する情報提供

地域の関係機関の連絡調整

- ・難病相談支援センター等との連絡調整
- ・連絡協議会の開催

難病患者就職サポーター

連携強化

連携

地域の関係機関

- 地域障害者職業センター
- 障害者就業・生活支援センター
- 医療機関
- 保健所
- 等

ハローワーク各部門

- 職業紹介担当
- 求人担当
- 職業訓練担当
- 等

難病患者

- 就職を希望する者等

障害者雇用相談援助事業の適正な実施等

職業安定局障害者雇用対策課
(内線5301)

令和6年度当初予算案 3.0億円 (2.8億円) ※ () 内は前年度当初予算額

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

1 事業の目的

- 今後、法定雇用率の段階的な引上げと除外率の引下げが予定されている中で、企業に対する支援の強化が求められている。
- このため、特に障害者雇用に関するノウハウを十分に有しない中小企業等を中心に、雇入れから雇用管理、職場定着までの一体的な伴走型支援を実施し、着実な雇入れを実現するために「障害者雇用相談援助助成金」(仮称)が創設される。本助成金を活用した障害者雇用相談援助事業における相談援助等の質を担保する等適切な事業運営を図る必要がある。
- また、地域の就労支援機関等関係機関のネットワークの構築、連携強化、相互理解を図ることを通じて、引き続き、企業における一般就労の実現を推進する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

事業の概要

- ・ 就職支援コーディネーター(地域連携推進分)を配置し(52名)、以下の業務を実施する。
- ①「障害者雇用相談援助助成金」(仮称)の活用対象となる「雇用管理に関する援助を実施する事業者」の認定、雇用管理に関する援助を行う事業者への助言・相談、助成金活用企業に対する助言・指導、実態調査対応業務等
- ②都道府県労働局・ハローワーク、障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関や関係機関とのネットワークを構築し、連携強化を図るため、地域連携推進協議会の開催、地域資源の情報管理等
- ③職場実習受入事業所・就労支援機関等との連絡調整、就労支援セミナー・事業所見学会の実施に係る調整等

【障害者雇用相談援助事業の運営】



実施主体(その他の事業含む)

都道府県労働局・ハローワーク

事業実績

- ◆ ハローワークにおける障害者の就職件数: 102,537件(令和4年度)

就職活動に困難な課題を抱える障害のある学生等への就職支援

職業安定局障害者雇用対策課
地域就労支援室(内線5854)

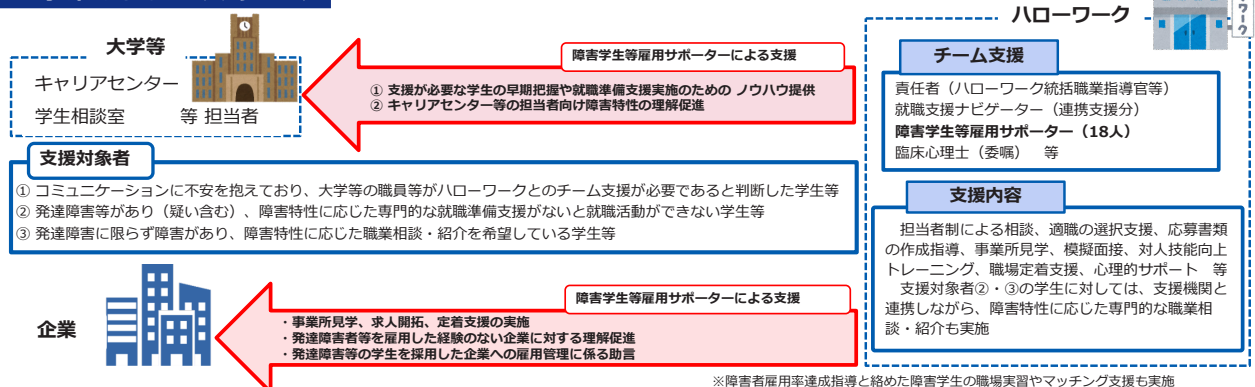
令和6年度当初予算案 1.2億円 (1.2億円) ※ () 内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	1/2		1/2

1 事業の目的

発達障害等のために専門的な支援がない就職活動自体が困難な学生や、発達障害に限らず障害があり、障害特性に応じた就職支援を必要としている学生等への支援の実施のために、大学等と連携して支援が必要な学生等の早期把握を図るとともに、当該学生等に対する就職準備から就職・職場定着までの一貫したチーム支援を行う。

2 事業の概要・スキーム



3 実施主体等

- 就職活動に当たって課題を抱える学生等に対して、就職支援ナビゲーターが中心となって関係者がチームで支援を実施。なお、障害があり障害特性に応じた専門的な支援が必要な学生等には障害学生等雇用サポーターによる個別支援を実施。
- 就職準備から就職支援、職場定着支援までのトータル支援を実施。
- ◆ 事業実績: 雇用トータルサポーター(大学等支援分)の支援を終了した学生等のうち、就職した者の割合68.9%(令和4年度)
- 令和6年度からは、新たに「障害学生等雇用サポーター」を設置する。

➤ 障害者就業・生活支援センターによる地域における就業支援の促進

障害者就業・生活支援センターによる地域における就業支援

職業安定局障害者雇用対策課
地域就労支援室（内線5832）

令和6年度当初予算案 85億円（81億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

1 事業の目的

- 障害者就業・生活支援センター（以下「センター」という。）は障害者の職業生活における自立を図るため、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携の下、障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な支援を行い、障害者の雇用の促進及び安定を図る。
- 更に、全国の障害保健福祉圏域ごとに設置しているセンターは、各地域における中核的な就労支援機関として位置づけられており、個々の障害者のニーズに応じた相談・支援に加えて、地域の支援機関のネットワークの拠点としての役割を担う。

2 事業の概要等

＜就業面の支援＞

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

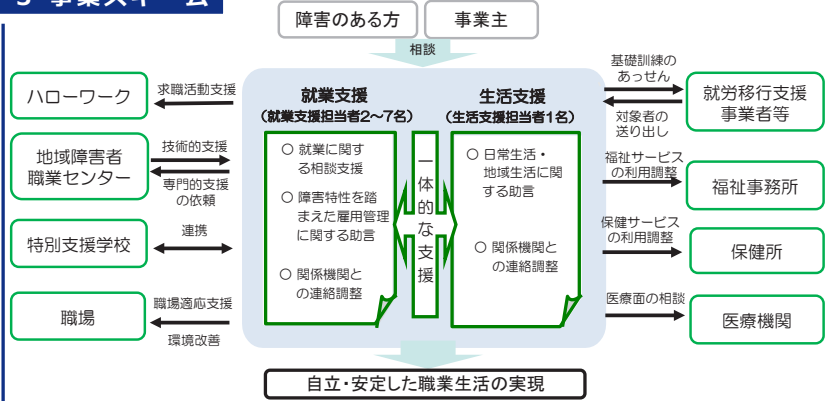
＜生活面の支援＞

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

【実施主体】

都道府県知事がセンターとして指定した法人（一般社団法人、一般財団法人、社会福祉法人、特定非営利活動法人、医療法人）

3 事業スキーム



4 事業実績（令和4年度）

支援対象障害者数：218,382人
相談・支援件数：支援対象障害者 1,305,329件 事業所 472,945件
就職件数（一般事業所）：15,829件 就職率：77.0% 定着率（1年）：81.0%

➤ 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進

外国人求職者等への就職支援

職業安定局外国人雇用対策課（内線5773）

令和6年度当初予算案 14億円（11億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	7/10		3/10

1 事業の目的

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

【拡充】特に外国人留学生については、教育未来創造会議における第二次提言を踏まえ、就職支援強化のため体制拡充を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

- 日本での就職を希望する外国人留学生及び専門的・技術的分野の外国人人材に対する支援
→外国人雇用サービスセンターを、留学生や専門的・技術的分野の外国人の就職支援拠点と位置付け、ハローワークの全国ネットワークを活用し、専門的かつきめ細やかな就職支援を行う。また、一部の新卒応援ハローワークに留学生コーナーを設置し、外国人雇用サービスセンターと連携したきめ細やかな就職支援を実施。
- 定住外国人に対する支援
→定住外国人が多く所在する地域を管轄するハローワークに外国人雇用サービスコーナーを設置し、専門相談員による職業相談や、個々の外国人の特性に応じた求人を開拓する。

I. 外国人雇用サービスセンター（4拠点）

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

II. 留学生コーナー（21拠点）

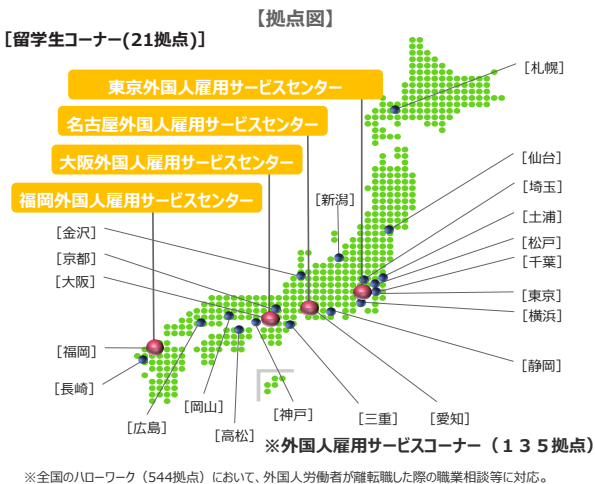
留学生の多い地域の労働局を中心に設置。外国人雇用サービスセンターと連携し、専門の相談員によるきめ細やかな就職支援を実施

III. 外国人雇用サービスコーナー（135拠点）

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

IV. 実施体制の拡充

外国人留学生等への支援強化のため体制を拡充する。
・就職支援ナビゲーター（※留学生関係）（115→167人）
・雇用管理アドバイザー（※留学生関係）（23→41人）
（事業実績（令和4年度）） 上記各施設での職業相談件数 302,773件



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

外国人労働者の適正な雇用管理等に関する体制整備等

職業安定局外国人雇用対策課
(内線5729)

令和6年度当初予算案 12億円 (12億円) ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

- 外国人労働者が年々増加する中、事業主には、雇用する外国人労働者の職場定着に向けた適正な雇用管理が求められる。

本事業経費は、外国人を雇用する事業主に対する支援として、
▶ 外国人労働者の特性に応じた**適正な雇用管理の確保のための助言・指導**
▶ 外国人雇用状況届出による**外国人労働者の就業状況の的確な把握**
等の実施のために必要な体制整備の経費である。

◆ 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和4年度改訂）
（令和4年6月14日 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定）（抜粋）

3 ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援
(2) 具体的施策
ウ 「育壮年期」を中心とした外国人に対する支援等
① 適正な労働環境等の確保
○ 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。
（厚生労働省）《施策番号96》

2 事業の概要・スキーム

- 外国人労働者の雇用管理状況の確認及びその改善のための助言・指導
- 外国人雇用状況届出情報と入管庁の在留管理情報とが突合できない事業等への対応
- 外国人労働者の雇用管理に関する専門的なアドバイスを希望する事業主への相談・援助
これらに対応した**労働局・ハローワークの体制整備**

具体的
施策

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き、事業所訪問等による雇用管理改善のための助言・援助
- 入管庁の在留管理情報と突合できない事業等、外国人雇用状況届出の誤り等が疑われる事業主に対する確認 など

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
- 入管庁の在留管理情報と突合できない事業等、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（委嘱）

- 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

3 実施主体等

【実施主体】国（都道府県労働局、ハローワーク）

【実績（令和4年度）】

就職支援コーディネーター（外国人雇用管理分）： 113人
職業相談員（外国人雇用管理分）： 113人
外国人雇用管理アドバイザー（委嘱）の活動件数：6,232件

技能実習制度の抜本的見直しに向けた外国人技能実習機構の体制整備等

拡
充

外国人技能実習機構交付金

人材開発統括官付
海外人材育成担当参事官室
(内線5603)

令和6年度当初予算案 66億円 (62億円) ※()内は前年度当初予算額

一般会計 15億円 (14億円)
労災勘定 12億円 (12億円)
雇用勘定 39億円 (36億円)

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

1 事業の目的

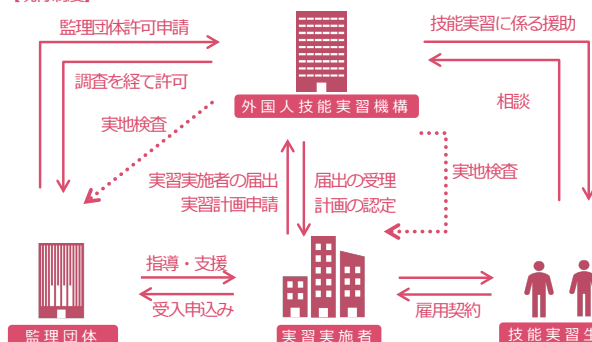
外国人の技能等の修得等に関し、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力を推進することを目的とする。

2 事業の概要・スキーム

＜主な事務＞

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

【現行制度】



3 実施主体等

- 実施主体：外国人技能実習機構（認可法人）
※法務大臣及び厚生労働大臣が設立を認可
- 設置根拠：外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律
- 交付金：法96条に基づき、国が交付
- 設立年月日：平成29年1月25日（設立登記日）
- 資本金：1億9,304万円（国からの出資額）
- 本部 〒108-0075 東京都港区海岸3-9-15 LOOP X 3階
電話番号：03-6712-1523（代表）
ホームページ：<https://www.otit.go.jp/>
- 役員
理事長 大谷 晃大
理事 村松 達也
近江 愛子
高澤 滝夫
監事 松田 誠太
石田 恵美（非常勤）
※令和5年7月1日時点

4 事業実績

技能実習生数（令和4年末）
：324,940人
監理団体数（令和4年度末）
：3,632
実習実施者数（令和3年度末）
：61,803

拡充

労働者協同組合法の円滑な施行

雇用環境・均等局勤労者生活課
(内線5363)

令和6年度当初予算案 62百万円 (40百万円) ※ () 内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	約1/2		約1/2

1 事業の目的

- 労働者協同組合制度の周知・広報、労働者協同組合の活用促進を図る創意工夫ある地域の取組への支援、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。
- 令和6年度は、法施行から1年半を経過したことを踏まえ、全国で設立された労働者協同組合の活用事例の紹介や、組合設立、NPO法人等から労働者協同組合への組織変更を希望する者への情報提供・発信等を行う。
- また、新たに、国がモデル地域として選定した都道府県に設置される協議会における労働者協同組合の活用を通じ、個々の事情に応じた多様な働き方が可能となる環境の整備や、働きづらさを抱える方々や女性、中高年齢者などの多様な雇用機会の創出を行う創意工夫ある地域の取組を支援し、全国展開を図るもの。

※ 労働者協同組合: 令和4年10月に施行された労働者協同組合法に基づき、労働者が組合員として出資し、その意見を反映して、自ら従事することを基本原理とする法人制度

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

制度の周知広報・設立支援

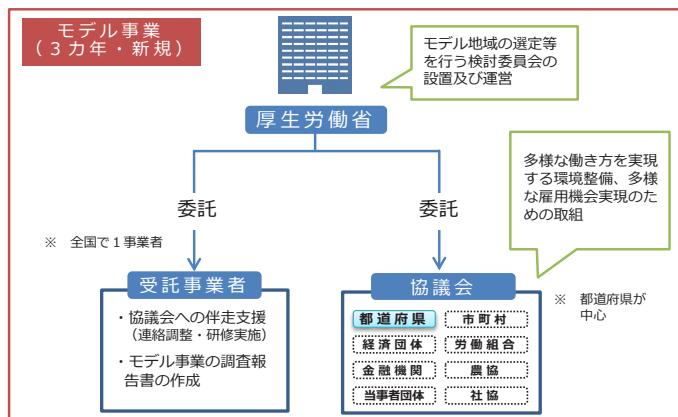


① 自治体支援事業

(専門家の講演や設立された労働者協同組合の事例紹介等を内容とするオンラインセミナーを都道府県等と連携して開催)

② 普及啓発事業

(特設サイトの運営、メールマガジンの発行)



○ 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

➤ 就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進

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

職業安定局総務課首席職業指導官室 (内線5634)

令和6年度当初予算案 20億円 (19億円) ※ () 内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

- 就職氷河期世代の不安定就労者は、職務経歴を積めていない、就職活動の失敗により自分に自信が持てないなど、様々な課題を抱えている者が多い。
- こうした課題に対応するため、ハローワークに専門窓口を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等、それぞれの専門担当者がチームを結成し就職から職場定着まで一貫して支援。

<専門窓口数> 82か所

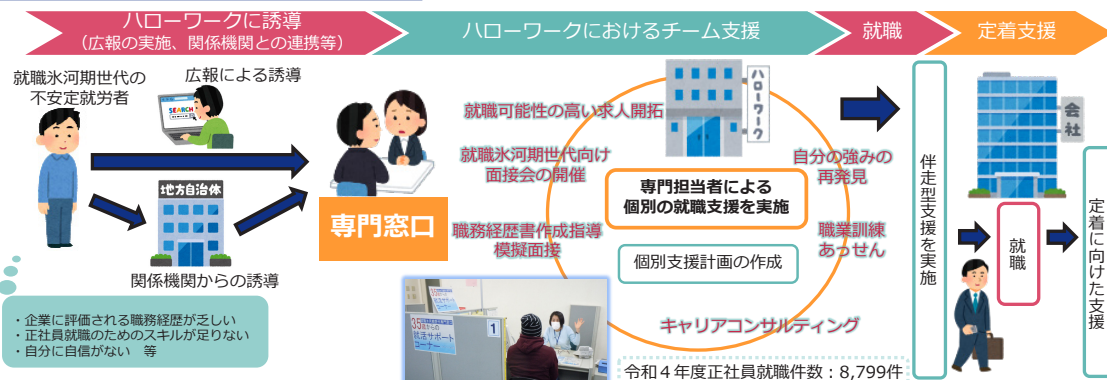
<体制> 就労・生活支援アドバイザー: 82人 (主にキャリアコンサルティング、生活設計の相談、定着支援等を担当)

就職支援コーディネーター: 142人 (主に求人開拓、セミナー企画を担当)

職業相談員: 144人 (主に初回相談を担当)



2 事業の概要・スキーム・実施主体等



地域若者サポートステーション事業

人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室
(内線5937)

令和6年度当初予算案 46億円 (48億円) ※ () 内は前年度当初予算額
※令和5年度補正予算額 38百万円

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	7/10		3/10

1 事業の目的

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

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

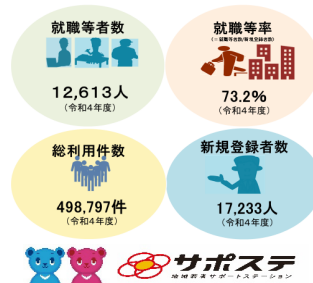
2 事業概要等

実施主体

都道府県労働局がNPO法人等の民間団体に委託。令和5年度177か所（全都道府県に設置）。

支援内容

- キャリアコンサルタントによる相談内容等を踏まえ、個別の支援計画を作成。
- コミュニケーション訓練、ビジネスマナー研修、就活セミナーなど、利用者の個別ニーズを踏まえた様々なプログラムを実施。
- オンラインによる個別相談等も可能。
- 高校・ハローワーク等の関係機関と連携し、就労を希望する中退者等の把握、サポステ職員が学校や自宅等へ訪問するアウトリーチ支援を実施（学校と連携した支援）。
- 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。
- 地域の関係機関（福祉機関等）とネットワークを形成し、連携（必要に応じて相互にリファー）。



新規学卒者等への支援の充実

人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室
(内線5337)

令和6年度当初予算案 87億円 (86億円) ※ () 内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	9/10		1/10

1 事業の目的

- 令和5年3月卒の新規学卒者等の就職率は概ねコロナ禍前の水準まで改善しているが、一方で、中小企業における若年者の人材確保や早期離職問題も顕在化しているほか、家庭・経済環境の問題や心身の不調といった深刻な課題を抱えた学生も一定数存在している。
- このような中で、就職に困難な課題を抱える新規学卒者等の状況に即した的確な対策を重点的に講じることにより、新規学卒者等の安定就職と企業の人材確保を強力に推進する。

2 事業の概要・スキーム

新卒応援ハローワーク (55箇所)

就職支援ナビゲーター (1,267人)



一般支援
(1,176人)

- ・就職活動に不安を抱える学生等への支援
- ・早期離職のリスクを抱えた学生等への支援
- ・企業に対するマッチング支援
- ・事業者及び労働者に対する就職後の定着支援

連携支援
(91人)

- ・コミュニケーションに課題を抱える等、就職活動に特に支援を要する学生等への支援

- 担当者制によるきめ細かな個別支援、面接指導の実施等
- 学校担当者制による出張相談・セミナーなど大学等と連携した支援
- 新卒者等向けの求人開拓の積極的な実施 など

令和4年度実績：就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数 16.1万人

3 実施主体等

