

- 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援等
  - 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

**推進枠** **業務改善助成金** 労働基準局賃金課（内線5348）

令和7年度概算要求額 22億円（8.2億円） ※（）内は前年度当初予算額

**1 事業の目的**

最低賃金の引上げに向けた環境整備のため、事業場内最低賃金（事業場内で最も低い時間給）の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けて支援する。

**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

**【見直し内容】**

- 最低賃金別助成率の区分を「1,000円未満（5分の4）」「1,000円以上（4分の3）」に変更する。
- 生産性要件の廃止
- 夏秋における賃上げ・募集時期の重点化
- 特定時期の追加募集枠を設ける（推進枠）

**【助成上限額】**

（単位：万円）

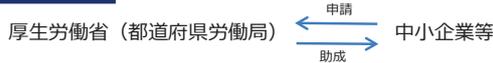
引き上げる労働者数	引上げ額			
	30円	45円	60円	90円
1人	30(60)	45(80)	60(110)	90(170)
2~3人	50(90)	70(110)	90(160)	150(240)
4~6人	70(100)	100(140)	150(190)	270(290)
7人以上	100(120)	150(160)	230	450
10人以上(※)	120(130)	180	300	600

※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

**【助成率】**

1,000円未満	1,000円以上
4/5	3/4

**3 実施主体等**



**4 事業実績**

◆ 交付決定件数：13,603件

※ 令和5年度実績

- 雇用管理制度の導入により従業員の定着・確保を図ることに加え、賃上げにも取り組む事業主への支援

**拡充** **人材確保等支援助成金** 職業安定局総務課 人材確保支援総合企画室（内線5850）

令和7年度概算要求額 20億円（35億円）<sup>(※1)</sup>（）内は前年度当初予算額

労働特会		子会社	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		

**1 事業の目的**

人口減少下において労働力不足が生ずることが懸念されている中で、建設、介護分野等において人材不足が顕著となっている。人材を確保するためには、事業主等による雇用管理改善等の取組みを通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、事業主等による雇用管理改善等の取組みに対する助成を通じて、職場定着等を促進し、人材の確保を図る。

**2 事業の概要・スキーム、実施主体等**

**I 中小企業団体助成コース**

- 改善計画の認定を受けた中小企業団体（事業協同組合等）が構成中小企業者のために、人材確保や従業員の職場定着を支援するための事業を行った場合に助成する。
- 助成額は、中小企業団体が構成中小企業者に労働環境向上事業を実施した場合に、要した費用の2/3を支給（上限額 600~1,000万円）する。

**II 雇用管理制度助成コース（受付再開・見直し）**

- 雇用管理制度（賃金規程・諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度など）の導入・実施により、従業員の職場定着に取り組む事業主に対して助成する。
- 助成額は、離職率要件を達成した場合に、1制度導入につき20万円又は40万円（※2）ずつ支給（上限額80万円）する。  
（※2）賃金規程・諸手当制度、人事評価制度は40万円  
 さらに、賃上げ要件を満たした場合は、各支給額の25%分を上乗せ支給する。

（※）人事評価改善等助成コースは、雇用管理制度助成コースの「人事評価制度」として統合する。

- |                           |                                 |
|---------------------------|---------------------------------|
| III 建設キャリアアップシステム等活用促進コース | IV 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野） |
| V 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）     | VI 外国人労働者就労環境整備助成コース            |
|                           | VII テレワークコース                    |

※1 令和7年度要求額及び令和6年度予算額には、III~VIIのコースを含めない。

生活衛生関係営業者の収益力向上の推進、物価高騰等への対応のための価格転嫁等の取組支援や経営相談支援の実施

推進枠

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7年度予算概算要求額 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。新型コロナの影響が残る業種もある中、新型コロナ特別貸付等の返済とともに、物価高騰や人材確保等に対応する必要があるが、依然として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、物価高騰や人材確保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を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

<p>&lt;厚生労働省&gt;</p> <p>補助金 資料提供</p>	<p>&lt;実施主体等&gt;</p> <p>（公財）全国生活衛生営業指導センター（補助先。補助率：定額10/10） （公財）都道府県生活衛生営業指導センター</p>
<p>&lt;地域の関係機関&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・都道府県労働局</li> <li>・働き方改革推進支援センター</li> <li>・よろず支援拠点</li> <li>・中小企業診断士協会</li> <li>・社会保険労務士会センター</li> <li>・都道府県行政書士会 等</li> </ul>	<p>講師・相談員の派遣要請</p> <p>講師・相談員の派遣</p>

生活衛生関係営業に対して以下のようなセミナー等を実施することにより、生活衛生関係営業者の収益力の向上を図る。

- 収益力向上等に関するセミナー開催
- ・最低賃金に関する周知
- ・収益力向上に係る専門家による講演
- ・賃上げ促進税制・補助の周知
- ・店舗の効果的な省エネ対策の周知
- ・事業承継制度・マッチング支援の紹介
- ・人材確保・就業環境改善等の講演
- ・デジタル化の取組の講演
- ・被用者保険適用拡大の周知 等

「経済財政運営と改革の基本方針2024（骨太の方針2024）」  
（令和6年6月21日閣議決定）

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

1. 豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」

(1) 賃上げの促進

（略）最低賃金は、2023年に全国加重平均1,004円となった。公労使三者で構成する最低賃金審議会における毎年の議論の積み重ねを経て、2030年代半ばまでに全国加重平均を1,500円となることを目指すとした目標について、より早く達成ができるよう、労働生産性の引上げに向けて、自動化・省力化投資の支援、事業承継やM&Aの環境整備に取り組む。

新規

推進枠

生活衛生関係営業物価高騰等対応支援事業

健康・生活衛生局生活衛生課  
（内線2431）

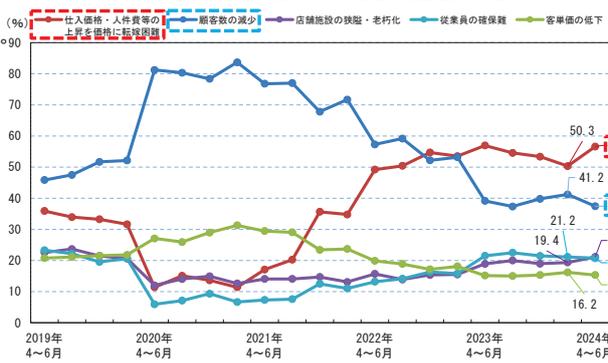
1 事業の目的

令和7年度予算概算要求額 3.9億円（～億円） ※（）内は前年度当初予算額 ※令和5年度補正予算額 3.9億円

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。新型コロナの影響が残る業種もある中、新型コロナ特別貸付等の返済とともに、物価高騰や人材確保等に対応する必要があるが、地域に密着した営業を行う中小零細の生衛業者にとって、価格転嫁を行うことに対する消費者の理解を得ることは難しく、依然として厳しい経営状況が続いている。

生衛業者の経営状況が悪化し、サービスの質の低下や廃業が進んだ場合、衛生水準の維持が困難となり、国民の健康への影響も懸念されることから、本事業では、生衛業者が物価高騰や人材確保等に機動的かつ即応的に対応することができるよう、生衛業者による価格転嫁や既存商品・サービスのブランド化の取組を進めることにより、経営状況の改善や衛生水準の適切な確保、売上げの上昇による雇用維持等へ繋げることを目的とする。

【図】生活衛生関係営業における主な経営上の問題点



2 事業の概要・スキーム、実施主体等

生活衛生関係営業の業界として物価高騰や人材確保等に対応するため、消費者・利用者に価格転嫁を受け入れてもらえるよう、全国生活衛生同業組合連合会による業種ごとの特性を踏まえた、以下のような価格転嫁の広報、既存商品・サービスのブランド化等の取組を支援する。

- 生衛業者は、国民生活に密接に関わるサービスを提供し、地域経済・雇用の基盤として、地域の社会に必要な不可欠な存在であり、物価高騰・賃上げ等に対応するための価格転嫁が必要であることを消費者・利用者に広報する取組
- 業種ごとの既存商品・サービスについて、組合独自の商品・サービスのブランド化による更なる付加価値の向上などを図り、組合員の店舗で広く展開することで、消費者・利用者に価格転嫁の理解促進に繋げる取組
- 地元で密着した組合ならではの人脉や繋がりを活用し、関係団体・企業や地元住民を巻き込んだタイアップイベントの開催等を通じた新規顧客の確保、商品・サービスへの需要喚起促進に繋がる取組 等



◆（目）生活衛生関係営業対策事業費補助金  
補助先：生活衛生同業組合連合会  
補助率：定額（10/10）

令和7年度予算概算要求額 2.6億円 (- 億円) ※()内は前年度当初予算額 ※令和5年度補正予算額 2.1億円

## 1 事業の目的

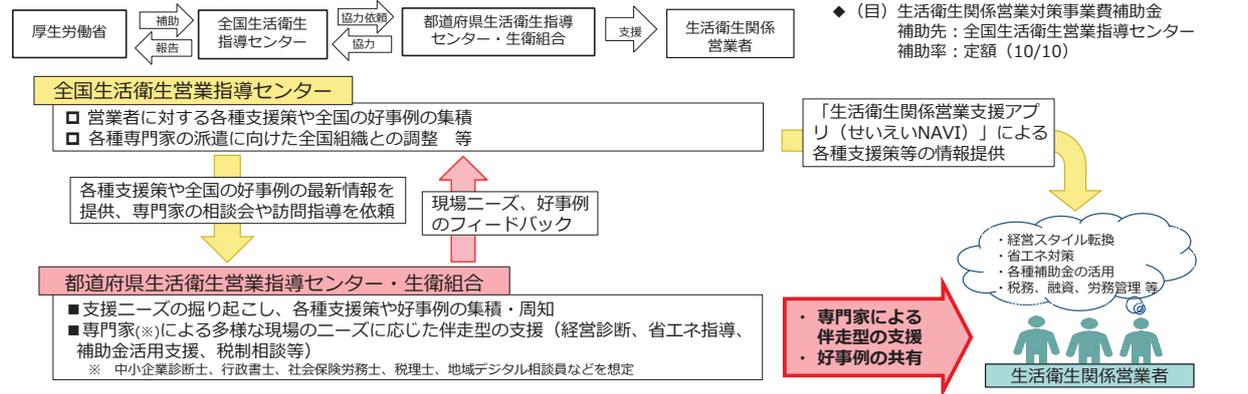
生活衛生関係事業者は国民生活に密接に関わるサービスを提供し、地域経済・雇用の基盤となっているが、大半が中小零細事業者である。新型コロナの影響が残る業種もある中、新型コロナ特別貸付等の返済とともに、物価高騰や人材確保等に対応する必要があり、依然として厳しい経営状況が続いている。経営課題の解決に向けた専門家による伴走型支援は引き続き必要な状況となっており、生活衛生関係事業者に対する相談支援体制を維持していくため、「生活衛生関係営業経営支援事業」を実施する。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

### ○事業概要

生活衛生関係事業者の経営状況を改善して地域活性化を図るため、中小企業診断士による経営診断や事業再構築・省工ネ等に向けた補助金の活用を含めた相談支援、融資実行の際の返済計画等の作成や借換・条件変更等のための相談支援、税理士による税制優遇措置等の相談など、生活衛生関係事業者に対する専門家による多様な現場のニーズに応じた伴走型の支援を実施する。

### ○事業スキーム、実施主体等



## ➤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

# 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7年度概算要求額 285億円 (259億円) ※()内は前年度当初予算額。

※令和7年度概算要求額は教育訓練期間中の生活を支えるための融資制度の創設5.1億円を含む。

労働特会		子会特会		一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	3/4			1/4

## 1 事業の目的

- 雇用保険被保険者以外の者を対象に
  - ・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。
  - ・教育訓練費用や生活費を対象とする融資制度により、職業訓練に専念できるよう支援する。

## 2 事業の概要・スキーム



## 3 実施主体等

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

○リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入、成長分野等への労働移動の円滑化  
 >教育訓練休暇給付金の創設等による、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

新規

## 教育訓練休暇給付金の創設

職業安定局雇用保険課  
 (内線5138、5757)

令和7年度概算要求額 79億円 (一億円) ※()内は前年度当初予算額

労働国会		子子国会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	39/40		1/40

### 1 事業の目的

労働者の主体的な能力開発をより一層支援する観点から、労働者が生活費等への不安なく教育訓練に専念できるよう、雇用保険被保険者が自発的に、教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する給付を創設する。

### 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

事業の概要	
名称	教育訓練休暇給付金
対象者	雇用保険被保険者
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練のための休暇(無給)を取得すること</li> <li>休暇開始前2年間にみなし被保険者期間が12か月以上あること</li> <li>算定基礎期間が5年以上あること</li> </ul>
給付内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>離職した場合に支給される基本手当の額と同じ</li> <li>給付日数は、算定基礎期間に応じて90日、120日、150日のいずれか</li> </ul>
国庫負担	給付に要する費用の1/4又は1/40(基本手当と同じ)

**スキーム**

## 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)

令和7年度概算要求額 118億円 (128億円) ※()内は前年度当初予算額

労働国会		子子国会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		

### 1 事業の目的

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

### 2 事業の概要・スキーム

**デジタル分野等の成長分野の訓練機会の拡大**

- 個人や地域の訓練ニーズを踏まえたデジタル分野等の成長分野の講座を拡大

**教育訓練を受講しやすい環境の整備**

- 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

**専門実践教育訓練の概要**

<給付の内容>  
 労働者等が、厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練(専門実践教育訓練)を受講・修了した場合に、訓練費用の最大80%(\*)を支給  
 ※50%(上限年間40万円)を6か月ごとに支給。訓練修了後1年以内に資格取得・就職した場合は20%(上限年間16万円)、賃金が上昇した場合は更に10%(上限年間8万円)を追加支給

<支給要件>  
 雇用保険の被保険者期間3年以上(初回の場合は2年以上)を有する者

**教育訓練支援給付金の概要**

専門実践教育訓練(通信制・夜間制を除く)を受講し、修了する見込みのある45歳未満の若年離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、基本手当日額の60%を訓練受講中に2か月ごとに支給するもの(令和8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。

**指定講座数: 2,972講座**(令和6年4月1日時点)

- 業務独占資格等の取得を訓練目標とする養成課程  
例:看護師、介護福祉士、美容師 等
- 専修学校の職業実践専門課程等  
例:商業実務、情報処理 等
- 専門職学位課程  
例:法科大学院、教務大学院 等
- 大学等の職業実践力育成プログラム  
例:特別の課程(保健)、(工学・工業) 等
- 一定レベルの情報通信技術資格取得を目標とする課程  
例:シスコ技術者認定資格(CCNP) 等
- 第四次産業革命スキル習得講座  
例:データサイエンティスト、サイバーセキュリティ 等
- 専門職大学、専門職短期大学、専門職学科の課程

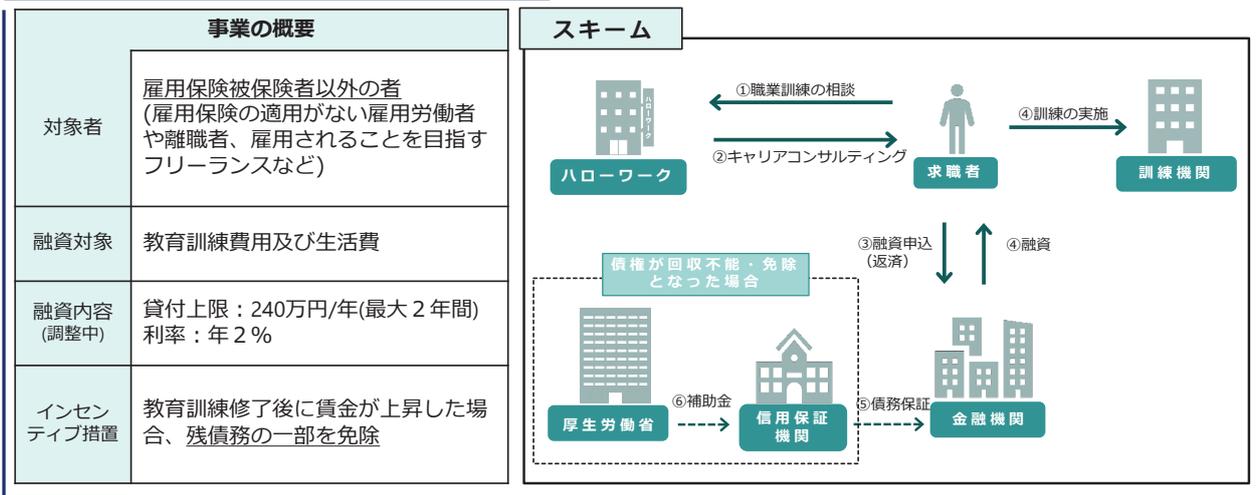
令和7年度概算要求額 5.1億円 (-億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特区	子会	一般
労災	雇用	徴収
	育休	会計
	3/4	1/4

## 1 事業の目的

雇用保険被保険者以外の者が、生活費等への不安なく教育訓練に専念し、スキルアップ等を実現できるようにするため、これらの者が自ら選択した教育訓練を受けるに当たって必要となる費用を融資する制度を創設する。  
教育訓練の効果を高めるインセンティブとして、教育訓練受講後に賃金が上昇した場合には、残債務の一部を免除することとする。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等



### 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充

#### 拡充 キャリア形成・リスキング推進事業

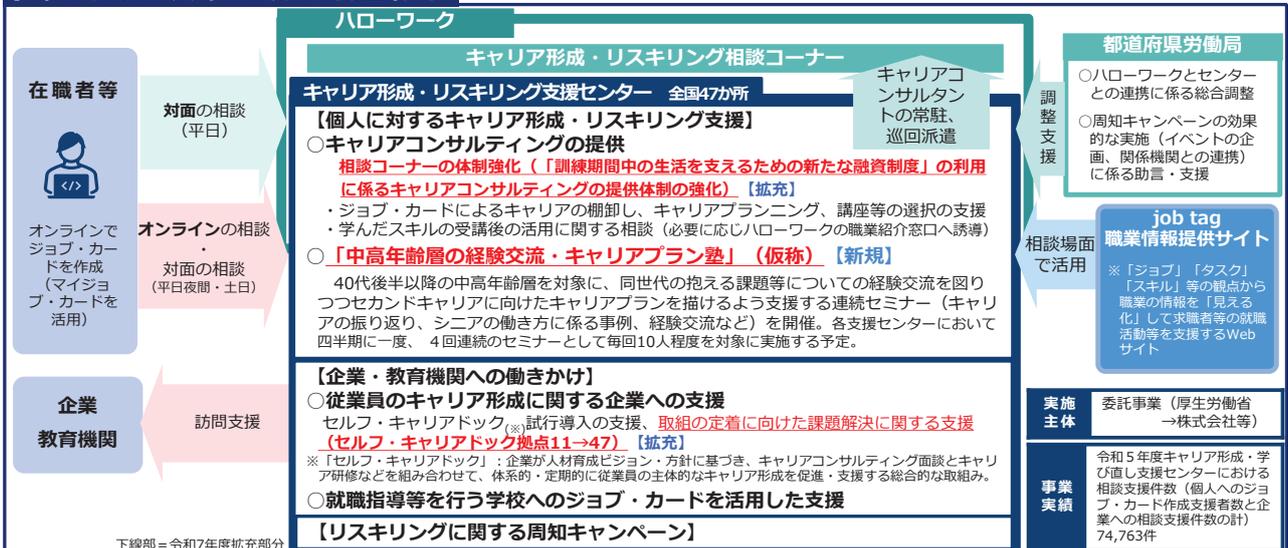
人材開発統括官付キャリア形成支援室 (内線5953)

事業の目的 令和7年度概算要求額 41億円 (38億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特区	子会	一般
労災	雇用	徴収
	育休	会計
	○	

- 労働者を取り巻く環境の急速な変化と職業人生の長期化・多様化が進行する中で、必要とされるスキルや労働需要の変化に対応し、自らのスキルを向上させキャリア形成を図る労働者のリスキングの取組を促すため、リスキングの重要性や必要性に関する理解を進めるキャンペーンを行うとともに、労働者がキャリアコンサルティングを受ける機会の提供や従業員のキャリア形成支援に取り組む企業等への支援を推進する。
- 特に、少子高齢化が急速に進展し、全ての年代の人々がその特性・強みを生かし活躍できる環境の整備が求められる中、中高年齢層においてはセカンドキャリアを見据えたキャリアプランの策定やモチベーションの維持に課題を抱える者も多く見られることから、当該年齢層を対象としたキャリア形成支援の強化を図る。
- また、企業における従業員のキャリア形成支援の取組について、試行導入後の定着のための課題解決に必要な支援を強化する。

#### 事業の概要・スキーム、実施主体等



## 団体等検定の創設支援事業

令和7年度概算要求額 17百万円(19百万) ※()内は前年度当初予算額

労働特区		子育て	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		

### 1 事業の目的

- 令和6年3月、社内検定認定制度(当該企業等の雇用労働者のみ受検対象とする職業能力検定)を拡充した団体等検定制度的について、外部労働市場に一定の通用力を有する職業能力評価制度として活用促進を行うことで、企業横断的な能力評価の基盤整備、労働者が自らの意思で仕事を選択でき、個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境整備を実現する。
- そのため、同制度の認定を受けることを希望する企業・業界団体等に対し、コンサルタントによる支援や出張相談会を行う。  
※ 労働移動を進めていくには、…(略)…企業横断的な能力評価の基盤整備、…(略)…等、労働者が自らの意思で仕事を選択でき、個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境整備が重要(労働政策審議会労働政策基本部会報告書(令和5年5月12日))

### 2 事業の概要・スキーム

#### 【制度概要】

事業主団体等が、労働者等の技能と地位の向上に資することを目的に、雇用する労働者以外の者を含めて実施する職業能力検定について、一定の基準に適合し技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する。

	技能検定	団体等検定 (令和6年3月新設)	認定社内検定
概要	名称独占の国家資格(技能士)	要件を満たす民間検定を厚生労働大臣が認定※ ※検定の枠組みを認定(国家資格ではない)	要件を満たす社内検定を厚生労働大臣が認定※ ※検定の枠組みを認定(国家資格ではない)
実施機関	都道府県又は民間団体 が実施	民間団体・個別企業が独自 に実施	民間団体・個別企業が独自 に実施
対象技能・ 対象者	・全国的に業界標準が確 立された技能 ・一定数の受検者が見込 める職種 (概ね年間1000人以上) ・実施機関の雇用労働者 以外も対象	・地域産業、成長分野など業 界標準が確立していない技 能も対象 (検定の安定的な運営が見込 まれる受検者数であれば可) ・実施機関の雇用労働者以 外も対象	・個別企業、団体におい て先進的・特有の技能 のみが対象(団体が実施 する場合には会員企業の 労働者)
評価方法	・学科試験+実技試験により評価 ・労働者のキャリアラダーとなるよう、原則として複数等級		

#### 【事業概要】

民間団体への委託により、以下の事業を実施する。

#### ① 専門家(職業能力検定認定業務支援コンサルタント)による検定の創設支援



#### ② 団体等検定実施によるメリット、検定の構築方法等について説明する、周知広報を目的とした出張相談会の開催(全国で計4回)



新規

## スキルの向上を処遇に結び付けていく環境整備に向けた調査研究事業

令和7年度概算要求額 52百万円(-) ※()内は前年度当初予算額

労働特区		子育て	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		

### 1 事業の目的

- 就業人口の約6割を占める「現場人材」の構造的賃上げを実現するためには、スキルの向上の支援と向上したスキルを正当に評価する仕組みが必要であり、経済財政運営と改革の基本方針(2024年)においても「幅広い業種(建設、物流、観光等)において、業所管省庁や業界団体の協力を得て、団体等検定の活用を促進する」とされている。
- 現場人材が活躍する分野にスキルを正当に評価する仕組みを広げるため、現状の国家資格・民間資格と処遇との関係を、業界内の労使団体の協力を得て、実態調査やヒアリングを通じて整理・明確化するとともに、必要に応じて技能検定、団体等検定等の創設の検討を進める事業を実施する。事業の成果はjob tagに掲載する。
- 令和7年度は厚生労働省職業能力評価基準が一定程度作成されている観光・物流等の分野から2分野選定して実施する。

### 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

#### 【主な検討事項等】

- ① 業界内における国家資格・民間資格の把握・整理
- ② 把握した資格と処遇(雇用形態、職務範囲、賃金等)の現状を把握(個別企業のヒアリングやアンケート調査を活用)
- ③ ②で把握した関係を元に、業界内の資格のラダーを作成し、標準的なキャリアラダーを整理  
※ 技能検定や、現在先行し実施されている、建設関係のCCUS、IT関係のIPAのように、複数階級による段階的なラダーの整備を想定
- ④ 資格制度を活用した処遇改善に関する取り組み(好事例)
- ⑤ 把握した成果をjob tagに掲載する。

①学識経験者・労使団体代表からなる検討会の設置



#### 【令和7年度実施予定候補分野】

- ▶観光
  - ・ホテル業
  - ・添乗サービス業
- ▶物流
  - ・ロジスティック分野
  - ・マテリアル・ハンドリング分野



②ヒアリング・アンケート調査により、業界内の国家・民間資格と処遇との関連を調査・整理



③結果のとりまとめ



報告書・好事例集



④job tagへ掲載





➤ 事業主等が雇用する労働者に対して職業訓練等を実施した場合の賃金助成の拡充による企業における人材育成の推進

**拡充 人材開発支援助成金** 人材開発統括官付企業内人材開発支援室（内線5189、5251）

令和7年度概算要求額 **623億円（645億円）** ※（ ）内は前年度当初予算額  
うち、人への投資促進コース及び事業展開等リスキリング支援コース 569億円（573億円）

労働特会		子育て会		一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

**1 事業の目的**

職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）（以下「能開法」という。）第12条に規定する職業能力開発推進者を選任し、かつ、能開法第11条に規定する事業内職業能力開発計画及び当該計画に基づく職業訓練実施計画等に基づき、職業訓練又は教育訓練の実施その他職業能力開発に係る支援を行う事業主等に対して助成を行うことにより、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とする。

**2 事業の概要・スキーム・実施主体等**

雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。

【令和5年度実績：38,190件（支給決定件数）】

**見直しの概要**

○非正規に係る訓練機会を増加させるため、人材育成訓練の非正規助成率を60%→70%に引き上げる。  
また、正社員化による高率助成を有期実習型訓練に限定し、正社員化を支給要件とし、助成率を75%に引き上げる。

○賃金助成を960円から1,000円、760円から800円、380円から400円、480円から500円に引き上げる。

**スキーム**



コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注（ ）内は中小企業事業主以外		
		OFF-JT		OJT
		経費助成	賃金助成	実施助成
人材育成支援コース	OFF-JT訓練（人材育成訓練）	正規:45(30%) 非正規:70%		-
	OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練 企業の中核人材を育てるための訓練（認定実習併用職業訓練） 非正規の正社員化を目指して実施する訓練（有期実習型訓練）（ <u>正社員化要件</u> ）	45(30%)  75%	800(400)円/時・人	最低6か月 20(11)万円/人  最低2か月 10(9)万円/人
教育訓練休暇等付与コース	有給教育訓練休暇制度（3年間で5日以上）を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合	30万円 ※制度導入助成	-	-
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練	デジタル 75(60%)  成長分野 75%	1,000(500)円/時・人  1,000円/時・人 ※国内大学院	-  -
	情報技術分野認定実習併用職業訓練（OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練）	60(45%)	800(400)円/時・人	最低6か月 20(11)万円/人
	定額制訓練	60(45%)	-	-
	自発的職業能力開発訓練	45%	-	-
	長期教育訓練休暇制度 ／教育訓練短時間勤務制度及び所定外労働免除制度	長期休暇 20万円 ※制度導入助成  短時間勤務等 20万円 ※制度導入助成	1,000(800)円/時・人 ※有給時	-  -
事業展開等リスキリング支援コース	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	75(60%)	1,000(500)円/時・人	-

※ 各訓練において、訓練受講の成果を評価し、制度として資格手当を支払う場合などに経費助成率を15%加算。

➤ 職務給等に関するヒアリング調査を通じた支援ツールの作成

**職務給導入・配偶者手当見直しに向けた調査研究事業** 労働基準局賃金課（内線5414）

令和7年度概算要求額 **25百万円（62百万円）** ※（ ）内は前年度当初予算額

**1 事業の目的**

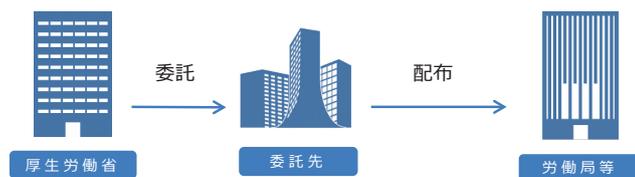
職務給導入については、新しい資本主義事務局において、ジョブの整理・括り方等について事例を整理し、取りまとめているところ。この事例集の周知に加え、個々の企業の参考となるよう、令和6年度では、調査研究やリーフレット等による周知広報に取り組んでいる。

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。

職務給の導入・配偶者手当見直しの促進に向け、民間事業者への働きかけをさらに効果的に行えるよう、ヒアリング調査を通じた支援ツールの作成を行う必要がある。

**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さらに効果的に行うため、検討委員会を設置し、ヒアリング調査を踏まえた支援ツールの作成を行う調査研究を実施する。作成したものは労働局に配布等して周知する。  
本事業は委託事業者を通じて実施する。



検討委員会の設置・運営  
ヒアリング調査  
支援ツールの作成

➤ 「job tag」や「しょくばらぼ」の充実及び活用促進、並びにリ・スキリングのプログラムや施策内容を含む各種情報を可視化するプラットフォームの整備及び活用促進

**拡充** 職業情報提供サイト (job tag) 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)

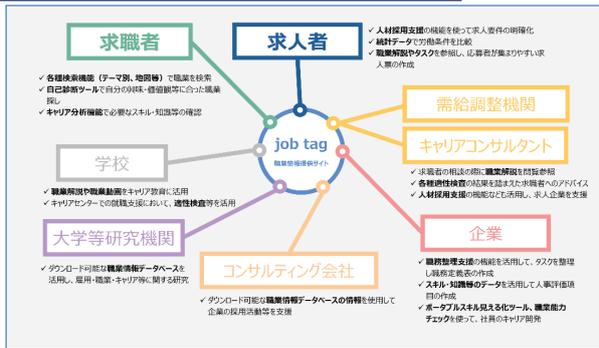
令和7年度概算要求額 2.6億円 (4.1億円) ※ ()内は前年度当初予算額

	労働特区	子育て	一般
労働特区	雇用	徴収	育休
	○		
			会計

**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るためには、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 (job tag) ※を運用し、いつでも・手軽に・無料で職業情報入手できる環境を整備する。
- ※ 「シヨブ」(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「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**



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。

531 (R6.6.1)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。

**令和7年度の主な拡充内容**

- 新規職業の追加
- 利用者の属性に応じた利活用の状況把握のため、ID・パスワード機能の付与

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 21,977,736件 (令和5年度)

**拡充** 職場情報総合サイト (しょくばらぼ) 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7年度概算要求額 2.5億円 (1.8億円) ※ ()内は前年度当初予算額

	労働特区	子育て	一般
労働特区	雇用	徴収	育休
	○		
			会計

**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できるよう、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、職場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。

**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 (しょくばらぼ)」を運営。

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 111,250件 (R6.6.1)

- 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。

<検索結果のイメージ (現行サイト) >



**令和7年度の主な拡充内容**

- 利用者の属性に応じた利活用の状況の把握のため、ID・パスワード機能の付与、アンケート機能の具備

新規

# 労働市場情報の見える化の促進に向けた広報事業（仮称）

職業安定局雇用政策課  
労働市場情報整備推進企画室  
(内線5184)

令和7年度概算要求額 41百万円（-円）※（）内は前年度当初予算額

労働特区	子育て会	一般
労災	雇用	徴収
	○	
		育休
		会計

## 1 事業の目的

多様な媒体の活用等を通じ、job tag、しょくばらぼ等の労働市場情報等に見える化する各種コンテンツの周知広報を行う。  
また、職業、職場その他労働に関する情報を一元的に提供するポータルサイトを構築し、求職者等の職業理解やリスキリング、よりよい職場選択のために必要な情報を含め、労働に関して多岐に渡る情報へのアクセスを容易にし、キャリアコンサルタントによる活用等を通じて求職者等の円滑な労働移動を促進する。

## 2 事業の概要・スキーム

- job tag、しょくばらぼ等のウェブやSNS等を活用した広報
- 労働市場情報ポータルサイト【仮称】の構築

実施主体：委託事業（民間事業者）

### ※労働市場情報ポータルサイト【仮称】



【参考】「経済財政運営と改革の基本方針2024」第2章1（2）三位一体の労働市場改革  
成長分野への労働移動の円滑化については、求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の整備・集約を進めるとともに、2025年度に、リスキリングのプログラムや施策内容を含む各種情報を可視化するプラットフォームの整備を開始する。

➤ 成長分野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等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7年度概算要求額 137億円（143億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特区	子育て会	一般
労災	雇用	徴収
	○	
		育休
		会計

## 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、就職水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、デジタル等の成長分野への労働移動支援を行うほか、賃上げを伴う労働移動等の実現のため、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 成長分野メニュー

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（通常コースの1.5倍）を行う。

### ② 人材育成メニュー

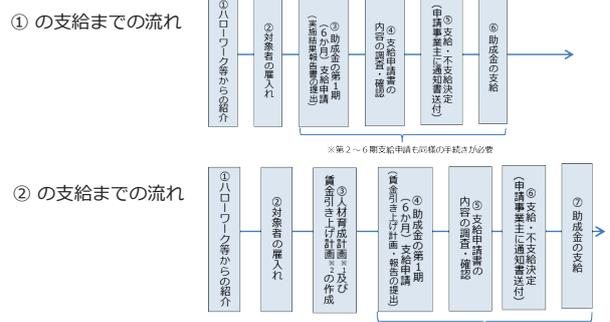
就労経験のない職業※1に就くことを希望する就職困難者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成※2を行ったうえで賃金引き上げ※3を行う事業主に対して、高額助成（通常コースの1.5倍）を行う。

- ※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5年度）1,187件



- ※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・兼業を希望する中高年齢者及び企業の情報を蓄積し、当該中高年齢者に企業情報の提供を行う情報提供モデル事業の拡充

**拡充 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、5788)

令和7年度概算要求額 44百万円 (29百万円) ※()内は前年度当初予算額

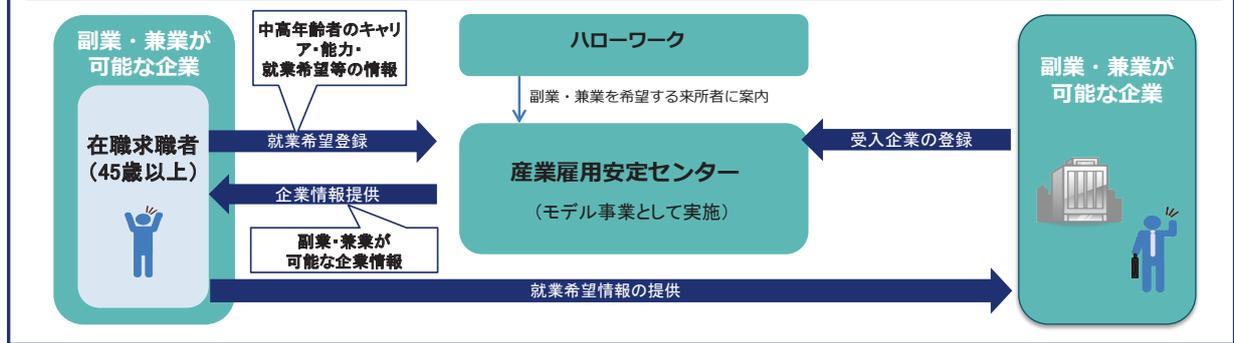
労働特会	子子特会	一般
労災	雇用	徴収
	○	
		育休
		会計

**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。なお、高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業との連携を見据えて、キャリア人材バンク事業の登録者に対して、必要に応じて副業・兼業を活用することとし、在職中から就業予定の業務に従事させる試行的取組を進める。

**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)。令和7年度において実施体制を強化(各拠点の体制2名→3名)。



○人材確保の支援

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

**拡充 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7年度概算要求額 50億円(48億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会	子子特会	一般
労災	雇用	徴収
	○	
		育休
		会計

**1 事業の目的**

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、当該分野のしごとの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。

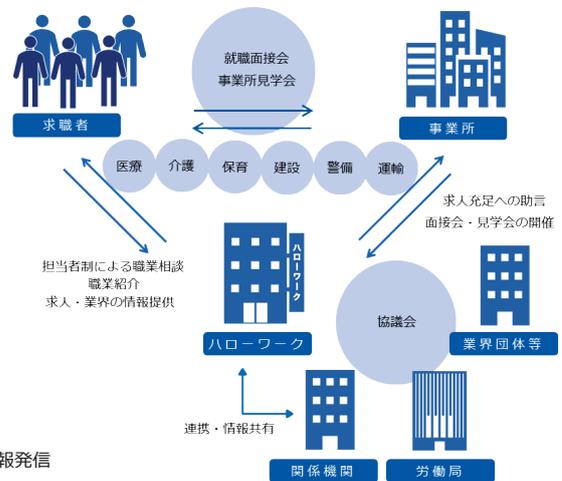
**2 事業の概要・スキーム、実施主体等**

**「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** 117か所 → 119か所
- 実施体制**
  - 職業相談員 187人 → 189人
  - 就職支援ナビゲーター 255人 → 259人
  - 就職支援コーディネーター 355人 → 347人
  - 就職支援コーディネーター 47人 → 47人(労働局配置)
  - 雇用管理改善等コンサルタント(委嘱)

- 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
    - 雇用管理改善等コンサルタントの活用
  - ・求職者に対する支援
    - 担当者制による、きめ細かな職業相談・職業紹介
    - 求人情報の提供、最新の業界動向、仕事の内容や魅力等の情報発信
  - ・関係機関、業界団体との連携による支援
    - 関係機関、業界団体との連携によるセミナー、就職面接会の開催
    - ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センターとの連携による巡回相談やイベントの実施



事業実績 令和5年度就職件数：83,193件

➤雇用管理制度の導入により従業員の定着・確保を図ることに加え、賃上げにも取り組む事業主への支援（再掲）

**拡充 人材確保等支援助成金** 職業安定局総務課 人材確保支援助成企画室 (内線5850)

令和7年度概算要求額 20億円 (35億円)<sup>(※1)</sup> ( )内は前年度当初予算額

	労働特会	子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		
			会計

**1 事業の目的**

人口減少下において労働力不足が生ずることが懸念されている中で、建設、介護分野等において人材不足が顕著となっている。人材を確保するためには、事業主等による雇用管理改善等の取組みを通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、事業主等による雇用管理改善等の取組みに対する助成を通じて、職場定着等を促進し、人材の確保を図る。

**2 事業の概要・スキーム、実施主体等**

**I 中小企業団体助成コース**

- 改善計画の認定を受けた中小企業団体（事業協同組合等）が構成中小企業者のために、人材確保や従業員の職場定着を支援するための事業を行った場合に助成する。
- 助成額は、中小企業団体が構成中小企業者に労働環境向上事業を実施した場合に、要した費用の2/3を支給（上限額 600～1,000万円）する。

**II 雇用管理制度助成コース（受付再開・見直し）**

- 雇用管理制度（賃金規程・諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度など）の導入・実施により、従業員の職場定着に取り組む事業主に對して助成する。
- 助成額は、離職率要件を達成した場合に、1制度導入につき20万円又は40万円<sup>(※2)</sup>ずつ支給（上限額80万円）する。  
(※2) 賃金規程・諸手当制度、人事評価制度は40万円
- さらに、賃上げ要件を満たした場合は、各支給額の25%分を上乗せ支給する。

(※) 人事評価改善等助成コースは、雇用管理制度助成コースの「人事評価制度」として統合する。

III 建設キャリアアップシステム等活用促進コース      IV 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）  
 V 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）      VI 外国人労働者就業環境整備助成コース      VII テレワークコース

※1 令和7年度要求額及び令和6年度予算額には、III～VIIのコースを含めない。

➤シルバー人材センター等を活用した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** 職業安定局高齢者雇用対策課 (内線5822)  
（高年齢者就業機会確保等事業、高齢者活用・現役世代雇用サポート事業）

令和7年度概算要求額 134億円 (141億円) ※( )内は前年度当初予算額

	労働特会	子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	1/2		1/2

**1 事業の目的**

- ・高年齢退職者に対して臨時的、短期的又は軽易な業務に係る就業機会を確保・提供することにより、高年齢退職者の能力の積極的な活用を図り、福祉の増進に資することを目的とするシルバー人材センター連合等への運営費を補助する。
- ・シルバー人材センターによる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: 61,455,354人日(令和5年度)

令和7年度概算要求額 7.3億円 (-) ※()内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的

- いわゆる「フリーランス新法」（以下「新法」という。）が令和6年11月1日施行予定となっており、新法の趣旨を踏まえて、契約方法の見直しを順次行うこととしている。
- これにより、すべてのシルバー人材センター（以下「センター」という。）においては、「新法の趣旨」（特定業務委託事業者（以下「発注者」という。）と特定受託事業者（以下「受託者」という。）間の取引の適正化・受託者の保護を図る）及び「新法の規定により課される義務」（業務委託する際の就業条件の明示、ハラスメント行為にかかる相談対応等の体制整備、業務委託を中途解除する場合の予告）等について、民間企業等の発注者に丁寧な説明を行い、理解を求めていくことが必要となる。
- 契約方法の見直しが行なわれれば、民間企業等の発注者によって新法で課せられる義務の履行が適切に行われ、会員が不安に陥ることなく、安心して就業できる環境の整備が図られることとなる。
- センターにおいては、民間企業等の発注者に丁寧な説明に努め、理解を得ていくことが当面重要な取組となることから、民間企業等の発注者への説明を専門に行う者（以下「専門員」という。）を配置し、円滑な事業運営を図っていく必要がある。

## 2 事業の概要・スキーム

- ▶ 発注者への説明対応事業  
シルバー人材センターに、フリーランス新法や関係法令の内容等を熟知した弁護士や社会保険労務士等を専門員として配置し、発注者に対して、法の趣旨及び同法の規定において課される義務を丁寧に説明し、民間企業等の発注者にその理解を求め、契約方法の見直しを推し進めていく。

## 3 実施主体等



令和7年度概算要求額 7.0億円 (-) ※()内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的

シルバー会員（以下「会員」という。）については、平均年齢が約75歳（令和4年度実績）と高齢化傾向にあるため、体力の衰えや事故の危険性に不安を抱き、体に負担の大きい作業を控えることにより従事できる業務が少なくなってきた結果、会員の就業がない状態が続くことや退会に繋がり、会員数及び就業延人員は年々減少している。

このため、就業支援機器の貸与等により会員の不安を取り除き、安心して就業できる環境を整備することとしたい。

これらの支援により、会員は就業することを体力の衰え等の理由により断念することなく、引き続きやりがいを持って就業することができるため、会員の孤立・孤独への防止にも繋がることと、就業実績の多い屋内外清掃、除草、剪定及び農作業等に加え、介護分野などの人手不足分野などでの活躍も見込まれる。

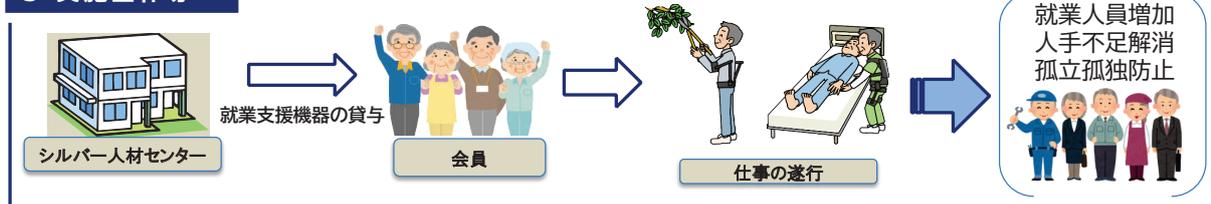
さらに、安心して就業できる環境整備を進めることで会員数及び就業日数も増加するなど、シルバー事業の更なる活性化が期待できる。

## 2 事業の概要・スキーム

例えば、剪定作業や果物の収穫作業などの場合、常に腕を上げた状態での作業が求められるため、肩への負担が大きく、長時間の作業は困難であることが多いが、アシストスーツがあれば、腕を上げた状態の保持をサポートしてくれるため肩への負担が軽減されるとともに、作業効率の上昇も見込まれることにより、作業時間の短縮も可能となる。

このように、高齢、病気等により体力面に不安を抱える会員に対する腰、腕、脚などの筋肉をサポートする高齢者向けアシストスーツ等の貸与により、安心して就業できる環境整備支援を、モデル事業として実施する。

## 3 実施主体等



# 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7年度概算要求額 16億円 (15億円) ※ ( )内は前年度当初予算額

労働特区		子育て	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		
			会計

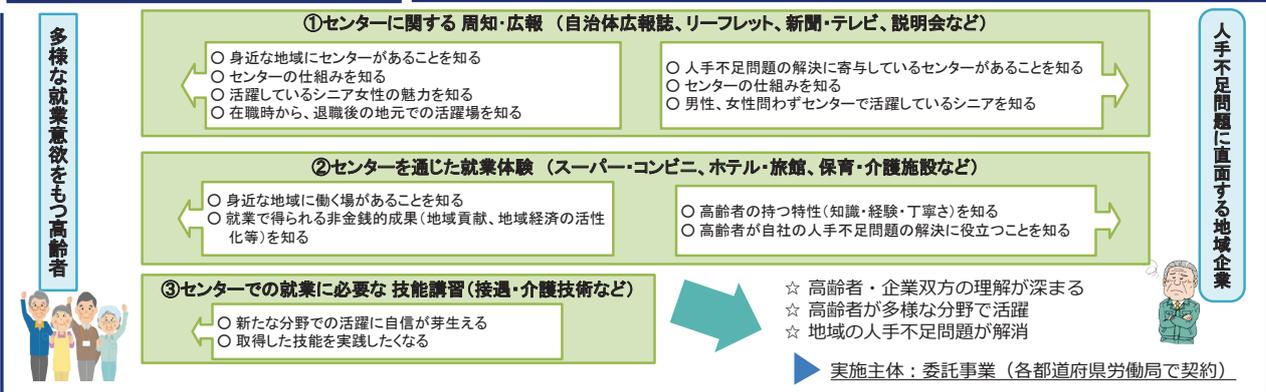
## 1 事業の目的

- 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5年度新規入会者数 19,094人

## 3 事業スキーム・実施主体等



## 外国人求職者への就職支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握

# 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7年度概算要求額 12億円 (12億円) ※ ( )内は前年度当初予算額

労働特区		子育て	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		
			会計

## 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6年度改訂）  
（令和6年6月21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 「育社年齢」を中心とした外国人に対する支援等  
③ 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99》

## 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

### 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、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5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： 6,138件

# 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7年度概算要求額 14億円（14億円）※（）内は前年度当初予算額

	労働特会	子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
	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。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

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

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

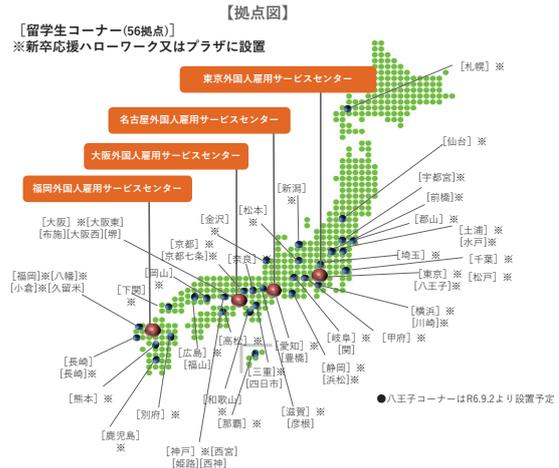
留学生や専門的・技術的分野の外国人の就業を促進するための中核的施設として、ハローワークの全国ネットワークを活用した、職業相談や職業紹介のほか、外国人留学生向けの合同就職面接会やインターンシップ、就職ガイダンス等を実施。また大学とハローワークとの連携協定の締結等により連携を強化し、留学早期における就職支援から、就職後の定着支援まで一貫した支援を実施することにより、国内就職の促進を図る。

### II. 留学生コーナー（56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（139拠点）

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



# 外国人雇用対策に関する実態調査事業（適正な外国人材の確保に向けた実態調査）

職業安定局外国人雇用対策課（内線5720）

令和7年度概算要求額 45百万円（19百万円）※（）内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的

我が国における外国人労働者数（令和5年10月末時点）は過去最多となる約205万人を記録した。対前年比で10%以上増加しており、10年前の約3倍となっている。外国人労働者をとりまく状況については、令和6年3月には、特定技能労働者の向こう5年間の受入見込み数が従来の35万人から82万人に引き上げられるとともに、同年6月には技能実習制度を発展解消した育成就労制度の創設を盛り込んだ入管法改正法案が成立しており、少子高齢化を背景に将来的な労働力不足が見込まれる中で、我が国の外国人労働政策は重要性を増している。

一方、世界的な人手不足傾向等を背景に外国人材の獲得競争は激化しており、これまで我が国に多数の人材を送り出している国々（フィリピン等）からの送り出しについても、これまでのような増加を見込みにくいものとなる。こうした状況の中で将来に渡って適切な人材確保を行っていくためには、これまで我が国への送り出し実績の乏しい国からの受入を拡大していくことが可能かどうかについても分析していく必要がある。そのため、これまでの主要送り出し国以外の国の中から、潜在的に送り出し国となり得る国々についての調査を行い、それらの国々からの受入を進める可能性について調査を行う。

## 2 事業の概要・スキーム

国から委託を受けた民間団体等が、以下の事業を実施する。

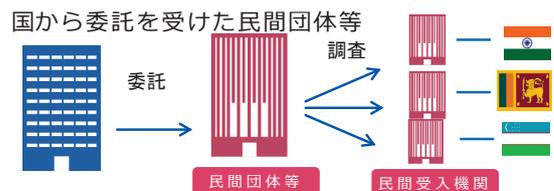
### （1）国外にわたる労働市場等に関する調査

主要送り出し国以外の国を対象として国外にわたる職業紹介や技能実習生候補の確保を行っている機関に対し、我が国や送り出し国における実態や国外における人材確保に関する取組をアンケートやヒアリング等により調査するとともに、諸外国における制度的対応について文献やヒアリング等により明らかにする。

### （2）研究会の開催

（1）の事項に関する学識経験者等で構成される研究会を開催し、具体的な調査項目、調査方法、実効的な方策等について検討する。

## 3 実施主体等



送り出し実績の乏しい国からの受入を行っている機関の実態について、ヒアリング等により調査

学識経験者等からなる研究会を開催し、実効的な方策等について検討

# 外国人雇用実態調査事業

職業安定局外国人雇用対策課（内線5645）

令和7年度概算要求額 1.1億円（1.1億円）※（）内は前年度当初予算額

	労働特会	子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		
			会計

## 1 事業の目的

- ▶ 外国人労働者を雇用する事業所における外国人労働者の雇用形態、賃金等の雇用管理の状況及び当該事業所の外国人労働者の学歴、入職経路、前職に関する事項等について、その実態等を産業別、規模別、在留資格別等に明らかにするとともに、今後の外国人雇用対策立案の基礎資料とする。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

- ▶ **調査対象**  
外国人労働者を雇用する事業所及び当該事業所に雇用される外国人常用労働者
- ▶ **報告を求める事項**  
事業所調査：事業所の属性情報、雇用する労働者の属性情報、現在の雇用状況  
労働者調査：外国人特有の属性情報、入職経路、生活状況
- ▶ **調査方法**  
郵送にて調査票配布。回答は郵送またはオンラインで受付。  
労働者票についてはやさしい日本語、英語、中国語、ベトナム語、ポルトガル語の5言語に対応。
- ▶ **実施時期**  
報告基準日：9月30日  
調査実施時期：秋頃実施
- ▶ **実施主体**  
統計法に基づく一般統計調査として実施。  
調査に係る事務作業（印刷、発送、問い合わせ・督促対応、入力、集計等）は民間団体に委託。

- 障害者や高齢者等、多様な人材の活躍促進等
- ▶ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援

# 「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）

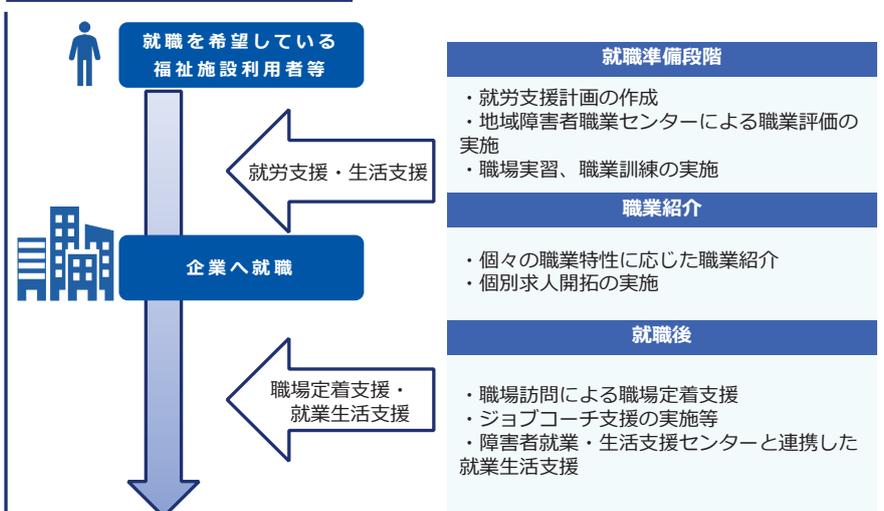
令和7年度概算要求額 17億円（17億円）※（）内は前年度当初予算額

	労働特会	子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		
			会計

## 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

### その他の支援者

- ジョブコーチ
- 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：55.6%（令和5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

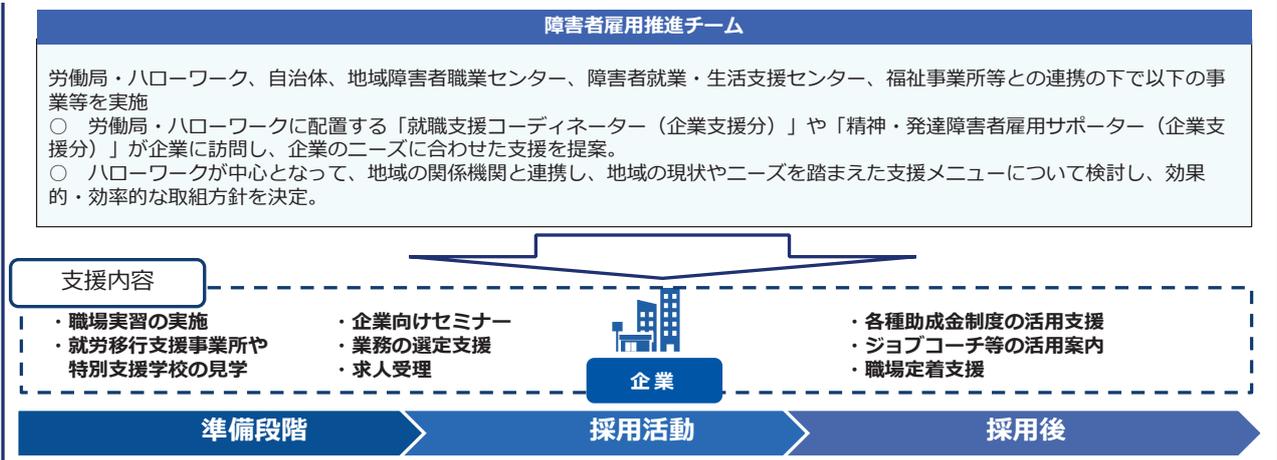
令和7年度概算要求額 10億円 (10億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会		子育て会		一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

## 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、企業内の体制整備、求人条件の設定、求職者とのマッチング支援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所のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合：52.6%（令和5年度）

# 精神障害者等の就職及び雇用継続の促進に向けた支援 (精神・発達障害者雇用サポーター)

令和7年度概算要求額 19億円 (19億円) ※()内は前年度当初予算額

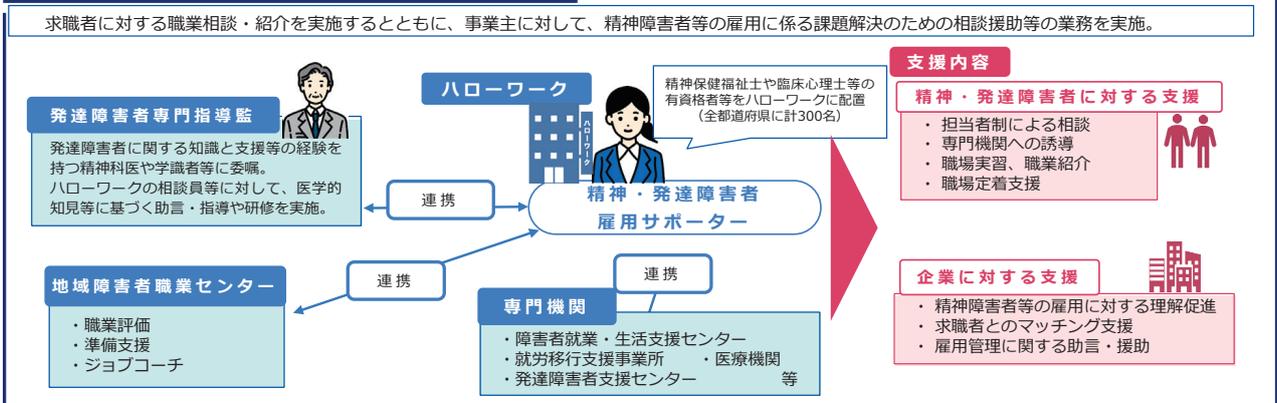
労働特会		子育て会		一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

## 1 事業の目的

○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。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等



## 3 事業実績

・精神障害者雇用トータルサポーターの支援終了者のうち、就職に向けた次の段階（①就職、②職業紹介、③職業訓練等へのあっせん）へ移行した者の割合 84.3%

・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 86.5% (令和5年度)

# 難病相談支援センターと連携した就労支援の強化

職業安定局障害者雇用対策課（内線5860）

令和7年度概算要求額 3.4億円（3.3億円）※（）内は前年度当初予算額

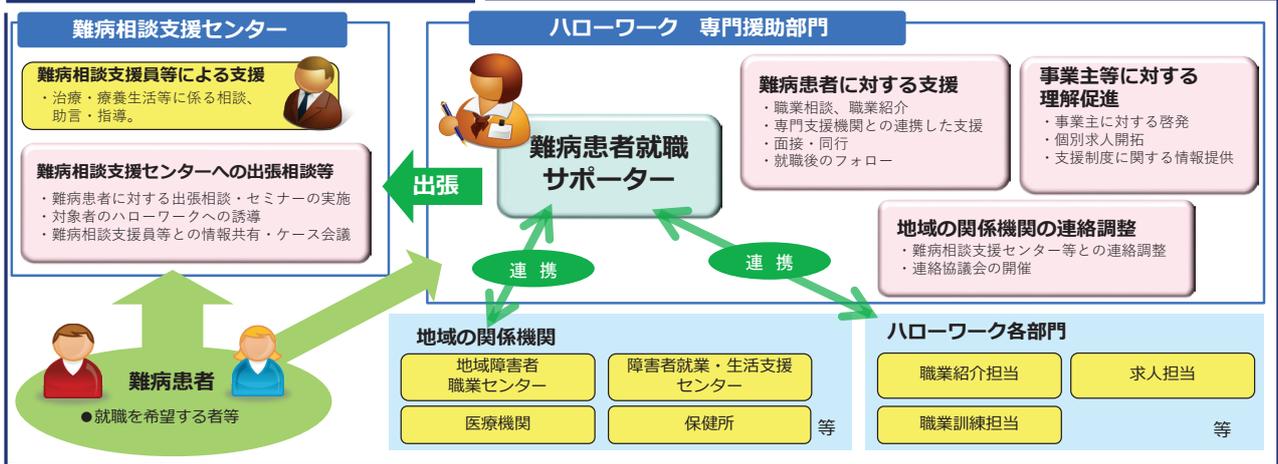
労働特区		子育て	一般
労災	雇用	徴収	育休
	1/2		1/2

## 1 事業の目的

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

※ 配置数：全国51人  
 配置場所：ハローワークの専門援助窓口  
 採用要件：医療・社会福祉等の資格保有者又は実務経験者、キャリアコンサルタント・産業カウンセラー資格保有者等、難病患者の相談に関する業務経験1年以上等  
 事業実績：難病患者就職サポーターによる就職率70.7%（令和5年度実績）

## 2 事業の概要、実施主体等



# 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7年度概算要求額 3.0億円（3.0億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特区		子育て	一般
労災	雇用	徴収	育休
	49/50		1/50

## 1 事業の目的

- 今後、法定雇用率の段階的な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」が創設された。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」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：110,756件（令和5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）

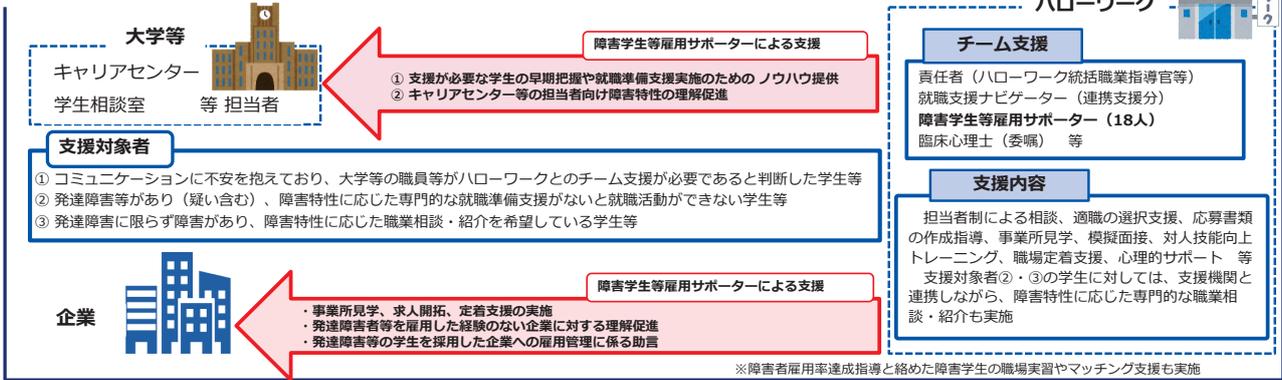
令和7年度概算要求額 1.2億円（1.2億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特区		子育て	一般
労災	雇用	徴収	会計
	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と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76.4%（令和5年度）

## ➤ 障害者就業・生活支援センターによる地域における就業支援の促進

# 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7年度概算要求額 85億円（85億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特区		子育て	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。
- さらに、全国の障害者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

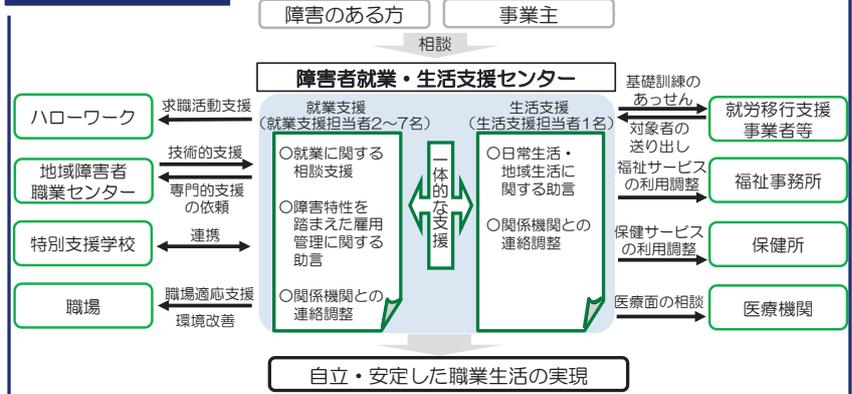
### <生活面の支援>

- ・ 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>

- 都道府県知事が指定した法人
- ・ 一般社団法人
  - ・ 特定非営利活動法人
  - ・ 一般財団法人
  - ・ 医療法人
  - ・ 社会福祉法人

## 3 事業スキーム



## 4 事業実績（令和5年度）

- 支援対象障害者数 : 223,532人
- 相談・支援件数 : 支援対象障害者1,276,210件 事業主468,661件
- 就職件数、就職率（一般事業所） : 15,979件、78.8%
- 職場定着率（1年） : 81.1%

➤ 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

ミドルシニア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7年度概算要求額 20億円（20億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特区	子育て	一般
労災	雇用	徴収
	育休	会計
	○	

1 事業の目的

- 就職氷河期世代を含むミドルシニアの不安定就労者の中には、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＞ 92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



特定求職者雇用開発助成金

職業安定局雇用開発企画課（内線5785）

（特定就職困難者コース・中高年層者安定雇用支援コース・就職氷河期世代安定雇用実現コース）

令和7年度概算要求額 468億円（469億円）※（）内は前年度当初予算額

- 特定就職困難者コース 440億円（410億円）
- 中高年層者雇用安定支援コース 9億円（0億円）
- 就職氷河期世代雇用安定実現コース（経過措置） 20億円（22億円）
- 昨年度限りの経費 0億円（37億円）

労働特区	子育て	一般
労災	雇用	徴収
	育休	会計
	○	

1 事業の目的

高齢者や障害者、就職氷河期世代などの就職が特に困難な者の雇用機会の増大を図るため、これらの者をハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。

2 事業の概要

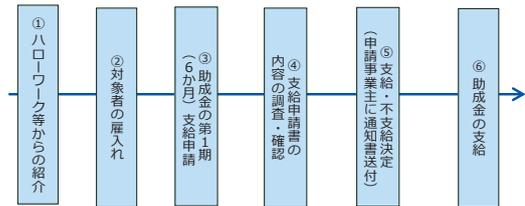
助成金の種類	対象労働者	助成内容	
		助成対象期間	支給額
特定就職困難者コース	・ 高齢者（60歳以上） ・ 母子家庭の母等 ・ 障害者 ・ ウクライナ避難民等	1～3年	30～240万円 （2～6期に分けて支給）
中高年層者安定雇用支援コース（仮称）	35歳～59歳の不安定雇用就労者	1年	30～60万円 （2期に分けて支給）

- ※ 中高年層者安定雇用支援コース（仮称）を令和7年度から新設
- ※ 就職氷河期世代安定雇用実現コースは、令和6年度限りで廃止。（経過措置分のみ要求）
- ※ 助成対象期間や支給額は、対象労働者、企業規模等によって異なる。
- ※ 支給額は、支給対象期（6か月）ごとに対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とする。

3 実施主体等

- 実施主体：国
- 事業実績：支給決定件数（令和5年度）
  - ・ 特定就職困難者コース：139,788件
  - ・ 就職氷河期世代安定雇用実現コース：7,281件

事業スキーム



※第2～6期支給申請も同様の手続きが必要

拡充

# 中高年世代活躍応援プロジェクト

人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室 (5302・5695)

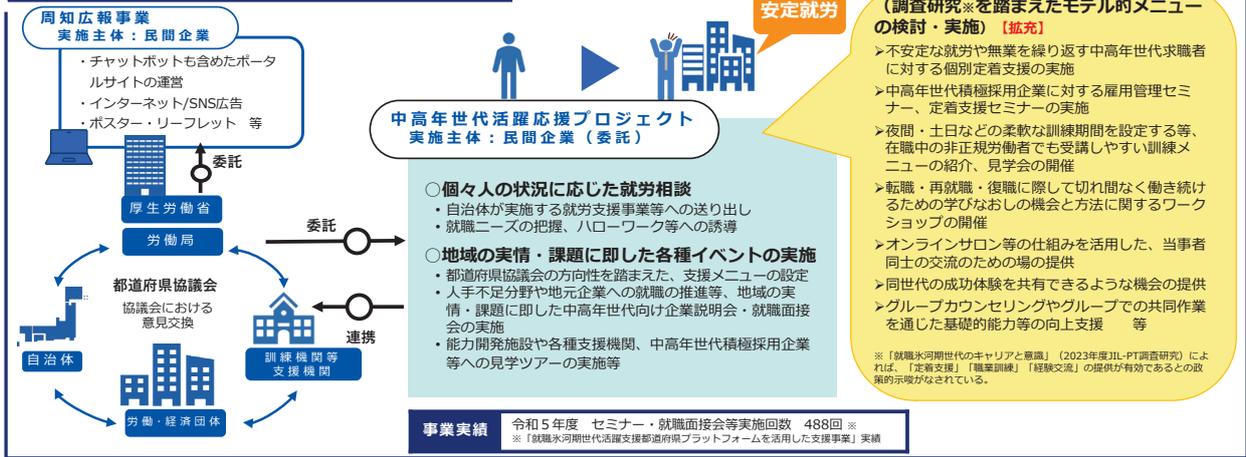
令和7年度概算要求額 5.6億円 (5.1億円) ※0内は前年度当初予算額

労働特区		子育て		一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

## 1 事業の目的

- 就職氷河期世代を含む中高年世代には、非正規雇用期間が長く、正規雇用比べて能力開発機会が乏しいため、処遇も含めて現在も厳しい状況にあり、自己評価が低い傾向があるほか、就労・正社員化に向けた具体的な行動を起こせず諦めている方々が一定数存在。
- このため、本プロジェクトにより、地方自治体・国と民間団体が一体となり、中高年世代の方々の安定就労の実現を支援。
- 具体的には、
  - ・労働局、地方自治体、労働・経済の地元団体、訓練機関等支援機関をメンバーとする協議会が、人手不足分野や地元企業への就職の推進等、地域の実情・課題も踏まえた支援の方向性を取りまとめ、その具体化と実施を民間企業に委託。
  - ・委託を受けた民間企業は、民間企業ならではのノウハウを活かして支援事業のメニューを作成し、展開。
  - ・また、この取組みの成果を高めるため、社会参加から就職後の職場定着までの多岐にわたる支援をワンストップで本人や家族に届けるための広報事業を国が実施。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等



➤ 非正規雇用労働者に関する、希望する者の正社員転換の促進、働きながら学びやすい職業訓練試行事業の実施、基本給を定める賃金規定の増額改定等への支援、及び「年収の壁・支援強化パッケージ」による支援

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7年度概算要求額 962億円 (1,106億円) ※0内は前年度当初予算額

令和5年度実績：65,598件

労働特区		子育て		一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

## 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」といいたい)を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、正社員転換、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)	加算措置等/加算額
<b>正社員化支援</b> <b>正社員化コース</b> 有期雇用労働者等を正社員転換(※) ※多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)を含む > 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前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 <b>障害者正社員化コース</b> 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	<b>①有期→正規：80万円(60万円)※</b> <b>②無期→正規：40万円(30万円)※</b> ※以下の重点対象者の場合の支給額(2期分の合計額)。それ以外の者は1期分のみ。 ①入入れから3年以上の有期雇用労働者、②入入れから3年未満の有期雇用労働者であって、過去から不安定雇用が継続している者、③人間力の対象訓練を受けた者、派遣労働者、母子家庭の母等 > 有期雇用期間が通算5年超の者は無期雇用労働者とみなして適用。	<b>正社員化コース</b> ■通常の正社員転換制度を新たに規定し転換 <b>1事業所当たり 20万円(15万円)</b> ■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 <b>1事業所当たり 40万円(30万円)</b>
<b>処遇改善支援</b> <b>賃金規定等改定コース</b> 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 <b>賃金規定等共通化コース</b> 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 <b>賞与・退職金制度導入コース</b> 有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施	<b>①3%以上4%未満：4万円(2.6万円)</b> <b>②4%以上5%未満：5万円(3.3万円)</b> <b>③5%以上6%未満：6.5万円(4.3万円)</b> <b>④6%以上：7万円(4.6万円)</b> <b>1事業所当たり 60万円(45万円)</b>	<b>賃金規定等改定コース</b> ■「職務評価」の活用により実施 <b>1事業所当たり 20万円(15万円)</b> ■昇給制度を新たに設けた場合 <b>1事業所当たり 20万円(15万円)</b>
<b>年収の壁・支援強化パッケージ</b> <b>社会保険適用時処遇改善コース</b> 短時間労働者等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	<b>(1)手当等支給メニュー 50万円(37.5万円)※1</b> <b>(2)労働時間延長メニュー 30万円(22.5万円)</b> ※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	<b>賞与・退職金制度導入コース</b> ■同時に導入した場合 <b>1事業所当たり 16.8万円(12.6万円)</b>

※( )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。



# 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)

令和7年度概算要求額 3.1億円 (3.1億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特区		子育て		一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

## 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71.4%に対し、正社員以外に対しては28.3%と、正社員以外の労働者の能力開発機会は少ない状況にあり、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引き続き試行的に、非正規雇用労働者等に対して提供する。

## 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し、好事例となる取組を収集する。

### (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。

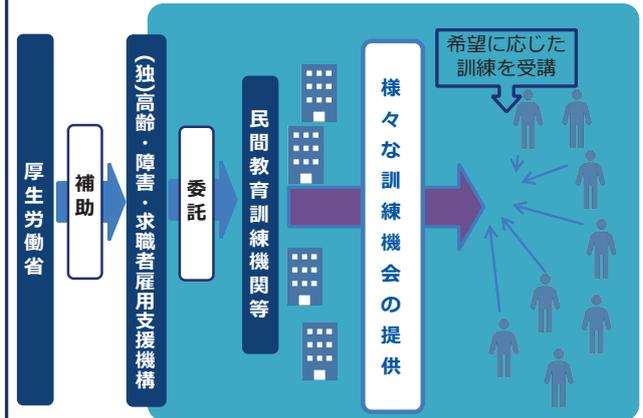
#### ウ 総訓練時間・受講可能期間

150時間程度。受講可能期間最大6か月

#### エ 受講継続等の支援策

実施機関において、受講継続奨励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



# フリーター等に対する就職支援

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)

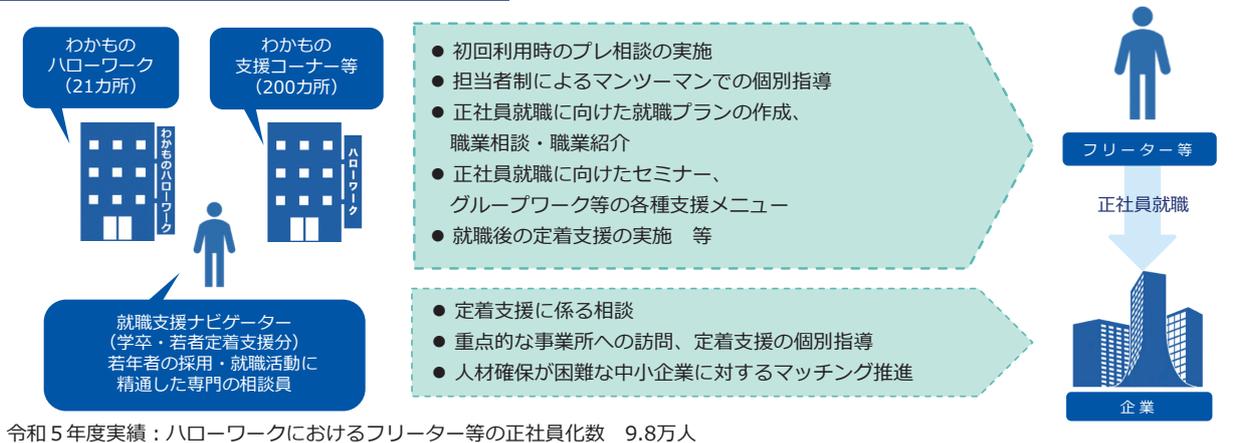
令和7年度概算要求額 24億円 (24億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特区		子育て		一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

## 1 事業の目的

- フリーターは長期的には減少傾向にあるものの、令和5年には全国で約134万人と2万人増加した。フリーターは収入やキャリア形成、社会保障など様々な面で課題があり、フリーターとしての期間が長期化することは経済社会全体にも影響を及ぼしかねない。
- また、正社員として就職したが早期に離職する等、本意な非正規雇用を続ける若年者も一定程度存在している。
- そのため、正社員就職を希望するおおむね35歳未満の求職者であって、フリーターを始めとした臨時的・短期的な就業や失業状態を繰り返す等不安定就労の期間が長い方や、非正規雇用の就業経験が多い方、正社員就職後短期間で離職した方などについて、「わかものハローワーク」等を拠点とした計画的で一貫した就職支援を実施する。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等



令和5年度実績：ハローワークにおけるフリーター等の正社員化数 9.8万人

➤ 高齢者の労働災害防止のための環境整備の推進

**拡充** **高年齢労働者安全衛生対策推進費（エイジフレンドリー補助金）** 労働基準局安全衛生部 安全課（内線5488）

令和7年度概算要求額 7.6億円（6.9億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

**1 事業の目的**

**【現状】**

- 高年齢労働者が増加する中、それを上回るペースで**高年齢労働者による労働災害の増加が続いている**。この要因としては、**加齢による身体機能の低下**により、高年齢労働者の労働災害発生率が若年層と比較して高くなっていることが挙げられる。
- 高年齢労働者の安全の確保のためには、身体機能の低下を補う施設、設備、装置等の改善や高齢者の特性を考慮した作業内容の見直し（職場環境の改善）が重要であり、厚生労働省ではその具体策を示した「エイジフレンドリーガイドライン」の周知を図っている。
- また、エイジフレンドリー補助金(R6予算：6.9億円)により、ガイドラインに基づき職場環境の改善を行う中小企業事業者を支援している。

**【課題】**

- 高年齢労働者の労働災害を効果的に防止するためには、**リスクアセスメントを実施して事業場の状況を踏まえた優先順位を付けた上で対策を実施する必要がある**が、補助金の対象となる**中小企業事業者では独自にリスクアセスメント結果に基づく優先順位付けをすることが困難である**。
- ※ 補助金の利用状況は好調であるが、老朽化対策や生産性の向上が主目的の申請も多い（労働災害防止対策と認められない申請は不交付としている。）

**【必要性】**

- 令和7年度は、中小企業事業者が専門家を活用して効果的な対策を講じられるようにする観点で、**エイジフレンドリー補助金を拡充し、エイジフレンドリー総合対策コース（補助率：4/5）を新設**する。
- ※ 専門家によるリスクアセスメントにより事業場の課題を洗い出した上で、優先順位の高い対策を実施するため、他のコースよりも補助率を高く設定

**2 事業の概要・スキーム、実施主体等**

- (1) 対象事業者：労災保険加入の中小企業事業者 (3) 実施主体：一般社団法人等  
 (2) 補助対象、補助率、上限額（下表参照） (4) 事業実績：令和5年度交付件数…1,078件

	エイジフレンドリー総合対策コース【新設】	転倒防止や腰痛予防のためのスポーツ・運動指導コース【既存】	職場環境改善コース【既存】	コラボヘルスコース【既存】
補助対象	・ 専門家によるリスクアセスメントに要した経費 ・ リスクアセスメント結果を踏まえた、優先順位の高い対策に要した経費（機器等の導入・工事の施工等）	・ 労働者の転倒防止や腰痛予防のため、専門家等による運動プログラムに基づいた身体機能のチェック及び運動指導等に要した経費	・ 1年以上事業を実施している事業場において、高年齢労働者にとって危険な場所や負担の大きい作業を解消する取組に要した経費（機器等の購入・工事の施工等）	・ 事業所カルテや健康スコアリングレポートを活用したコラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組に要した経費
補助率	4 / 5	3 / 4	1 / 2	3 / 4
上限額		100万円		30万円

➤ 地域若者サポートステーションにおける心理相談を併用した就労支援体制の強化

**拡充** **推進枠** **地域若者サポートステーション事業** 人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室（内線5937）

令和7年度概算要求額 52億円（46億円）※（）内は前年度当初予算額

労働国会		子子国会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
	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6年度177か所（全都道府県に設置）。

※令和7年度は181か所分を要求

**支援内容**

- 専門家による心理相談を踏まえ、キャリアコンサルタントが作成した**個別の支援計画による支援**を実施。
- 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

推進枠

# 若年無業者等に対する心理的相談の充実のための体制強化

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7年度概算要求額 9.6億円 (-)

※()内は前年度当初予算額  
※地域若者サポートステーション事業の概算要求額の内訳

労働特会		子育て	一般
労災	雇用	徴収	育休
	1/2		1/2

## 1 事業の目的

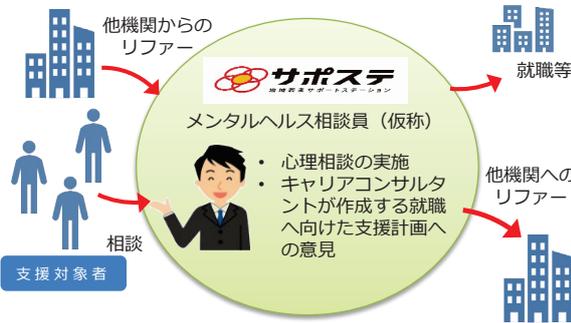
- 就労に困難を抱える若年無業者等の就労支援を行う地域若者サポートステーション（以下「サポステ」）の支援対象者には、多くのひきこもり経験者が含まれており、こうした方の就労支援には心理的なケアを併せて行うことが有効。
- 経済財政運営と改革の基本方針（令和6年6月21日閣議決定）においても、「地域若者サポートステーションの就労支援体制の強化などひきこもり支援を着実に推進する。」とされていることを踏まえ、各サポステに公認心理師等のメンタルヘルスの専門知識を有する相談員を配置するなどにより、相談支援の質の向上を図ることを目的とする。

## 2 事業の概要等

○ひきこもり経験者には、過去のトラウマ（人間関係のトラブル等）により、心の不調がある方や自信を喪失している方等が多い。また、近年は発達障害が疑われる方からの相談が増加しているため、こうした現状に対応する必要がある。



○各サポステに専門の相談員を配置（145箇所(本所)×1名）すること等により、幅広い層への相談支援への対応を図るとともに、現利用者について専門機関へのリファーや併用を考えた上での対応や、福祉事務所や保健所からのリファーによる利用者への対応等、**就労支援を行うための総合的な相談支援を行う体制を強化**する。



<サポステ利用者の声> ※HP掲載情報より一部加工

親のすすめを機にサポステに登録。なりたいたい自分に近づくための方法を相談しました。そのとき、「一見関係ないように思えることも経験することで、徐々に夢に近づいていく方法もある」とアドバイスされ、どんなことでも挑戦してみようと、柔軟な気持ちになりました。【よこはま若者サポートステーション卒業生】

最初の相談で、自分が思っていることをスタッフの方に素直に話せたことで、とても心強くなったのを感じています。サポステはきっかけを与えてくれる場所。実際に社会へ出てみたら、「そんなに気張らなくて大丈夫なんだ」と気づくことばかりです。今何をしようか悩んでいる人は、一度訪れてみてください。【かしわ地域若者サポートステーション卒業生】

心身のバランスを崩し、10年以上家に引きこもっていましたが、働きたいという気持ちはずっとありました。『未経験の職種だが、コソコソ生懸命取り組むことができる仕事があなたには向いているんじゃないか。』と言われたことで、新しいことにチャレンジしてみようという気持ちになりました。定期的に連絡をくれたのが一番嬉しくて、とても心強かったです。そのおかげで未経験の職種での採用が決まり、現在、フルタイム勤務で頑張っているところです。【こうべ若者サポートステーション卒業生】

## ➤ 育成就労制度の施行に向けた必要な体制整備

拡充

推進枠

# 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7年度概算要求額

77億円 (66億円) ※()内は前年度当初予算額

一般会計 19億円 (15億円)

労災助定 12億円 (12億円)

雇用助定 46億円 (39億円)

労働特会		子育て	一般
労災	雇用	徴収	育休
3/20	12/20		5/20

## 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。なお、育成就労制度においては外国人育成就労機構に改組される予定。

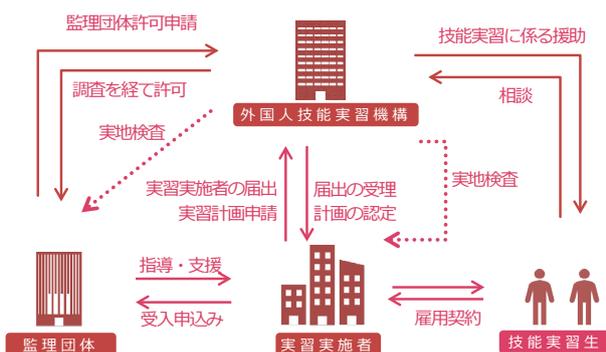
## 2 事業の概要・スキーム

<主な事務>

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

公布後3年以内に施行される育成就労制度の創設を見据え、法施行と同時に外国人育成就労機構に改組される外国人技能実習機構におけるシステム体制の強化等を行う。

【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6年4月1日時点

## 4 事業実績

技能実習生数（令和5年末）：404,556人  
監理団体数（令和6年5月）：3,726  
実習実施者数（令和4年度末）：64,945

## 労働者協同組合の活用促進

雇用環境・均等局勤労者生活課  
(内線5363)

令和7年度概算要求額 82百万円 (62百万円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	約2/3		約1/3

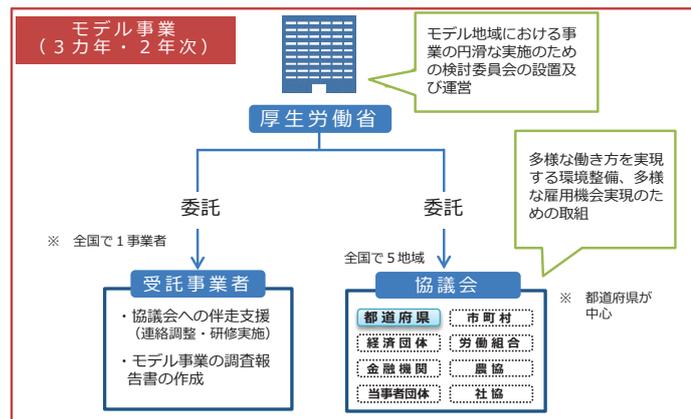
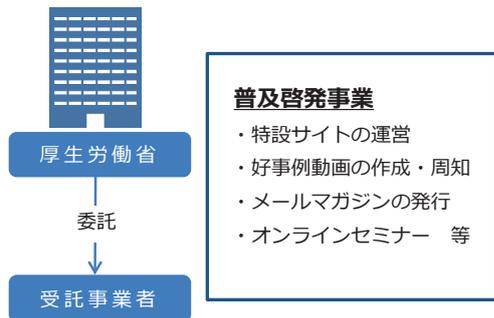
### 1 事業の目的

- 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7年度は、法施行から2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、組合設立や運営に必要な労務管理等の知見の提供、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、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。

※ 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



## 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)

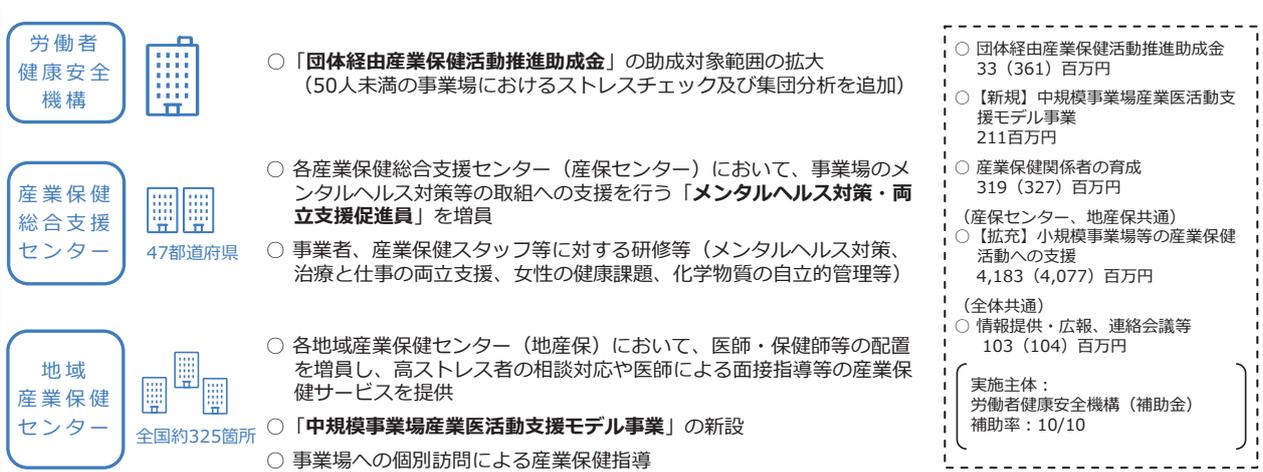
令和7年度概算要求額 49億円 (49億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計		一般
労災	雇用	徴収
○		

### 1 事業の目的

- 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、産業保健スタッフ等に対する研修・情報提供等、②小規模事業場への産業保健サービスの提供、③事業主団体等を通じた中小企業の産業保健活動への助成等の各種支援を行う。
- メンタルヘルス対策のさらなる促進の観点から、①事業場のストレスチェックを含むメンタルヘルス対策の取組への個別訪問支援の拡充、②労働者のメンタルヘルスに係る相談対応の拡充など、小規模事業場への支援を強化する。

### 2 事業の概要・スキーム



# 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7年度概算要求額 **3.0億円** (3.2億円) ※()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	会計
○			

## 1 事業の目的

- 精神障害の労災認定件数はこの10年間で2倍に増加しており、「経済財政運営と改革の基本方針2024」（令和6年6月閣議決定）において、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策を強化することとされた。また、「第14次労災災害防止計画」（令和5年3月策定）において、「**使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年までに50%以上**」等とする目標が設定された。
- こうした状況を踏まえ、本事業においては、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」及び労働時間管理・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、**50人未満の事業場が利用しやすいストレスチェック実施プログラムの開発のための要件定義の作成を行う。**

## 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) 総合的な情報の提供：85(78)百万円

- ① 事業場向け ※メンタルヘルス対策のより実践的な情報の提供
  - ・事業場規模・業種別のメンタルヘルス対策の取組事例
  - ・職場環境改善ツール
- ② 労働者向け
  - ・ストレスセルフチェック
  - ・セルフケア(eラーニング)
- ③ ストレスチェック実施プログラムの要件定義の作成
- ④ メンタルヘルスシンポジウムの開催

<令和5年度実績>

情報提供	相談
サイトアクセス数 : 744.0万件	電話：28,176件 メール：4,523件 SNS：8,304件

(2) 電話・メール・SNS相談窓口：200(227)百万円

労働者等の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への対応窓口の設置

<実施主体>

国(委託事業：一般社団法人、株式会社等)

### 健康管理アプリ

働く人個人がアプリを使用することによる労働(勤務)時間管理・健康管理(健康診断結果、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

# ○仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

➤仕事と育児・介護の両立に向けた、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等を含めた支援

## 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7年度概算要求額 **358億円** (181億円) ※()内は前年度当初予算額

令和5年度支給実績：出生時両立支援コース 4,366件  
育児休業等支援コース 13,168件  
介護離職防止支援コース 1,788件

労働保険	子育て	一般
労災	雇用	徴収
○		

## 1 事業の目的

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、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
<b>出生時両立支援コース</b> 33.8億円 (41.5億円) 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	<b>①第1種(男性の育児休業取得)</b> 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 <b>②第2種(男性育児取得率の上昇等)</b> 1年以内達成：60万円 第1種支給年度と比較し男性育児取得率(%)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	<b>&lt;出生時両立支援コース&gt;</b> ①第1種 1人目で雇用環境整備措置を4つ以上実施した場合 10万円加算 ②第2種 第1種支給時にプラチナなるみん認定事業主であった場合 15万円加算 <b>&lt;育休中等業務代替支援コース&gt;</b> プラチナなるみん認定事業主は、①③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 育児取得者/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)
<b>育児休業等支援コース</b> 33.6億円 (40.2億円) 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	<b>①育休取得時</b> 30万円 ※無期雇用者、 <b>②職場復帰時</b> 30万円 有期雇用労働者各1人限り	<b>&lt;柔軟な働き方選択制度等支援コース&gt;</b> 対象となる子の年齢を中学校卒業まで引き上げた場合 20万円加算
<b>育休中等業務代替支援コース</b> 266.3億円 (87.8億円) 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 ※支給額欄①②については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象	<b>①育児休業中の手当支給</b> 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 <b>②育短勤務中の手当支給</b> 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 <b>③育児休業中の新規雇用</b> 代替期間に応じた以下の額を支給 ・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	<b>&lt;各コース共通&gt;</b> 育児休業等に関する情報公表加算 申請前の直前年度に係る下記①~③の情報を「両立支援のひろば」サイトで公表した場合、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男女別の平均育児取得日数 ※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。
<b>柔軟な働き方選択制度等支援コース</b> 12.1億円 (3.7億円) 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」により制度利用者支援	<b>制度2つ導入し、対象者が制度利用 20万円</b> 制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円 <b>改正法(※)施行後は</b> <b>制度3つ導入し、対象者が制度利用 20万円</b> 制度4つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円 (※)柔軟な働き方を実現するための措置 ・子の看護等休職制度有給化支援 制度導入時 30万円 ※1年度5人まで	<b>環境整備加算 10万円加算</b> ➤雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合
<b>介護離職防止支援コース</b> 11.9億円 (5.1億円) 「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	<b>①介護休業取得・復帰</b> 40万円(※5日以上、15日以上取得・復帰で60万円) <b>②介護両立支援制度</b> ※20日以上利用。( )は60日以上利用。 制度1つ導入し、対象者が制度を1つ利用 20万円(30万円) 制度2つ以上導入し、対象者が制度を1つ利用 25万円(40万円) <b>③業務代替支援</b> ※5日以上利用。( )は15日以上取得・利用の場合 介護休業中の新規雇用等 20万円(30万円) 介護休業中の手当支給等 5万円(10万円) 短時間勤務中の手当支給等3万円(※15日以上利用の場合のみ)	

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・7859)

令和7年度概算要求額 3.3 億円 (3.4億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特区	労働特区	労働特区	労働特区	労働特区
労災	雇用	徴収	育休	一般
	○			会計

## 1 事業の目的

「こども未来戦略」(令和5年12月22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改正を踏まえ、子育て期の労働者及び主な介護の担い手である働き盛り世代の離職防止の観点から、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施することにより、制度の周知・理解促進を図る。また、育児・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、業務の代替等の支援、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95人→100人)

○改正育児・介護休業法に基づく、柔軟な働き方の実現のための個別周知・意向確認等、介護に係る雇用環境整備、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・介護支援プラン等策定を支援する。

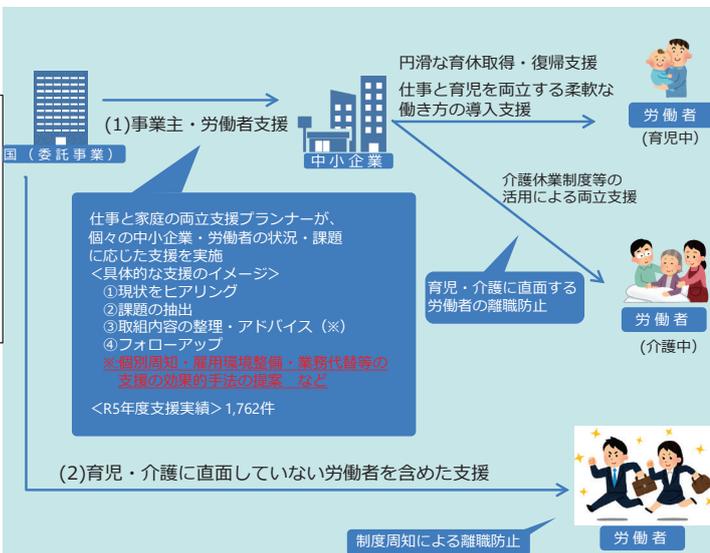
<介護等に直面していない労働者を含めた支援>

### (2)従業員への介護離職防止のための介護休業制度等周知事業

介護休業制度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の掲載等により、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、育児・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)

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



## 共働き・共育で推進に向けた社会的機運の醸成、両立支援制度の導入・活用促進

# 共働き・共育で推進事業(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7年度概算要求額 1.3億円 (1.3億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特区	労働特区	労働特区	労働特区	労働特区
労災	雇用	徴収	育休	一般
	○			会計

## 1 事業の目的

■共働き・共育で推進事業とは、男性の育休取得促進・柔軟な働き方を実現するための措置の導入・活用促進により、共働き・共育でを定着させていくための事業(イクメンプロジェクト)

■令和7年度においては、改正育児・介護休業法に沿った両立支援制度導入・活用に向けた企業の取組を促進するシンポジウム・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、男性の家事・育児参画を含む仕事と育児に両立に関する意識調査を実施し、企業の取組を促していくことで男性の育休取得促進、共働き・共育を強力に推進する。

### 数値目標

★男性の育児休業取得率:現状 30.1%(令和5年)→目標 50%\*(令和7年)、85%\*(令和12年)

※「こども未来戦略」(令和5年12月22日閣議決定)

★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)



## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

### ○男性の仕事と育児の両立に関する意識調査の実施

・若年層の夫婦に対し、男性の家事・育児参画を含む両立に関する意識調査を実施し、調査結果を活用し、共働き・共育での推進に向けた社会的機運の醸成、企業の両立支援制度の導入・活用の促進を図る

### ○企業向けシンポジウムの開催

・先進的な仕事と育児の両立支援制度を導入している企業の事例を周知・啓発するとともに、経営者や管理職等のパネルディスカッション等を実施することで、企業での両立支援制度の導入・活用の取組を支援する

### ○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)向けセミナーを実施するとともに、今後家事・育児を担う若年層向けセミナー動画制作及びセミナー実施による両立支援制度の導入・活用を促進  
・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資料等の充実を図る

### ○業種別の好事例の展覧

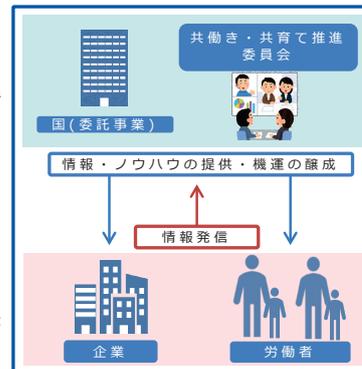
・育児休業等取得しやすい雇用環境整備や仕事と育児の両立に関する効果的な取組事例などを業種別に収集・発信する

### ○普及啓発資料の作成

・育児休業制度及び「柔軟な働き方を実現するための措置」の活用事例、男性の家事・育児に関する意識啓発の内容等を盛り込んだ「父親の仕事と育児両立読本」の作成・情報発信をするとともに、ミニリーフレットの作成及び母子健康手帳との同時配付等による周知を実施

### ○公式サイト運用

・改正育児法等の周知や家事・育児体験談等の投稿を促し、参加型サイトとして運用  
<令和5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85万件



実施主体

民間事業者等(委託事業)

➤ 共働き・子育ての推進のため、両親ともに育児休業をした場合に支給する出生後休業支援給付や育児期に時短勤務を行った場合に支給する育児時短就業給付の創設

**新規** **共働き・子育て推進のための給付の創設** 職業安定局雇用保険課  
(内線5138、5757)

令和7年度概算要求額 939億円（一億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特区	子育て	一般
労災	雇用	徴収
		育休
		○
		会計

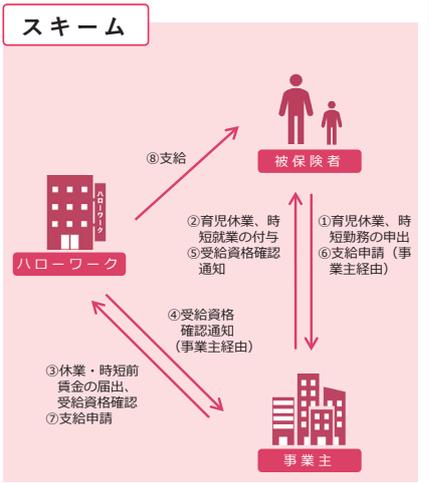
**1 事業の目的**

若者世代が、希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・子育て」を推進する必要がある。

- 特に男性の育児休業取得の更なる促進の観点から、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに育児休業をした場合に、現行の育児休業給付に加え、雇用保険制度において新たな給付を行う。
- 育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくなるよう、時短勤務中に賃金が低下した場合に雇用保険制度において新たな給付を行う。

**2 事業の概要・スキーム・実施主体等**

	出生後休業支援給付金	育児時短就業給付金
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休暇開始前2年間にみなし被保険者期間が12か月以上あること</li> <li>・ 被保険者が子の出生後8週間（注）以内に14日以上育児休業をしたこと</li> <li>・ 配偶者が子の出生後8週間（注）以内に14日以上育児休業をしたこと</li> </ul> （注）産後休業をした場合は16週間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休暇開始前2年間にみなし被保険者期間が12か月以上あること又は育児休業給付に係る育児休業から引き続き時短就業を開始したこと</li> <li>・ 2歳未満の子を養育するため、週所定労働時間を短縮して就業したこと</li> </ul>
支給額	育児休業をした日数（最大28日）×休業前賃金額の13%相当額 ※ 育児休業給付（休業前賃金額の67%相当額を支給）と合わせて80%（手取り10割）相当額となる	時短就業中の各月に支払われた賃金額の10%相当額 ※ 時短就業中の各月に支払われた賃金額が時短前の賃金額の90%超～100%未満の場合は、給付率を減減させる
財源	子ども・子育て支援法に基づく「子ども・子育て支援納付金（※）」 ※ 令和7年度は子ども・子育て支援金（支援納付金）の収納開始（令和8年度～）前のため、つなぎとして発行される子ども・子育て支援特別公債を活用	



➤ 勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度の普及促進

**拡充** **「多様な正社員」等の多様な働き方の実現のための環境整備の推進** 雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室（内線5194）

令和7年度概算要求額 52百万円（54百万円）※（）内は前年度当初予算額

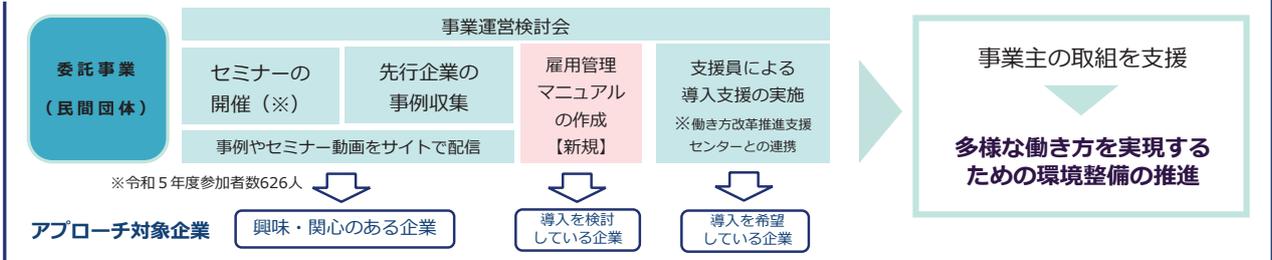
労働特区	子育て	一般
労災	雇用	徴収
		育休
	○	
		会計

**1 事業の目的**

短時間正社員、勤務地限定正社員、職種・職務限定正社員といった「多様な正社員」制度については、労働者のニーズに応じた多様な働き方の選択肢として推進する必要がある一方、近年、「多様な正社員」制度のような雇用管理区分を設けず、テレワークやフレックスタイム制、転勤に関する雇用管理の見直し、職務を基軸とした人事制度等の他の選択肢により対応する企業もある。

このような動向を踏まえ、「多様な正社員」制度を中心としつつ、各企業の実情に応じた雇用管理等について、好事例の収集・周知や、セミナーの開催、雇用管理マニュアル（仮称）の作成等により支援し、労働者のニーズに応じた多様な働き方を実現するための環境整備を推進する。

**2 事業の概要・スキーム、実施主体等**



**参考**

「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024」（女性版骨太の方針2024）  
（令和6年6月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決定）

④多様な正社員制度や選択的週休3日制を含めた労働者のニーズに応じた多様な働き方の環境整備  
正社員の働き方を変えることでライフイベントとの両立を容易にするとともに、希望する労働者が多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要である。このため、勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度や選択的週休3日制に関する好事例の周知や導入支援を行うほか、適切な労務管理下におけるテレワークや職務を基軸とした人事制度なども含め、労働者のニーズに応じた多様な働き方を実現するための環境整備を推進する。また、多様な正社員制度を創設した上で、非正規雇用労働者の正社員転換を進める事業主に対する支援を行う。

➤ 適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進

# 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7年度概算要求額 1.3億円 (1.4億円) ※()内は前年度当初予算額。令和6年度国家戦略特区のテレワークに関する援助分を含む。

労働特会		子子特会		一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
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

- 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し令和6年度まで単独で実施していた「国家戦略特区のテレワークに関する援助」事業を統合

### 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

### 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実施

### ③ 全国セミナー・個別相談会の開催

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

### ④ 総合ポータルサイトによる情報発信

厚生労働省と総務省が運営するテレワーク関連のウェブサイトを整理・統合し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5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：14,090件

### ⑤ テレワークの労務管理に関する総合実態調査

適正な労務管理下におけるテレワークの普及のため、今後における適切な施策の展開に必要な実態調査を実施

### ⑥ 国家戦略特区のテレワークに関する援助

東京都と連携し、テレワークを導入しようとする企業等に対する各種相談支援をワンストップで行うテレワーク推進センターを設置する。（根拠：「国家戦略特別区域法及び構造改革特別区域法の一部を改正する法律」（平成29年法律第71号））

### 実施主体：民間事業者等

### 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



- 企業等に対する支援
- ・相談対応（窓口、電話、メール）
  - ・テレワークマネージャーによるコンサルティングの実施
  - ・全国セミナー・個別相談会の開催
  - ・総合ポータルサイトの運営 等

- ・都道府県労働局
- ・都道府県働き方改革推進支援センター 等

# 人材確保等支援助成金（テレワークコース）の概要

雇用環境・均等局在宅労働課  
(内線7856)

令和7年度概算要求額 1.3億円 (2.2億円) ※()内は令和6年度当初予算額

労働特会		子子特会		一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

## 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対し助成金を支給し、支援を行う。

## 2 事業の概要

○令和7年度は制度導入助成及び目標達成助成に重点化

**制度導入助成** 下表のテレワーク制度導入要件とテレワーク実績基準を満たした事業主に支給

支給要件	支給額
<b>【新規導入企業】</b> ○テレワーク制度導入要件 ・就業規則におけるテレワーク制度の整備 ・労働者及び事業主に対するテレワークに関する労務管理の研修の実施 ○テレワーク実績基準 ・評価期間（3か月）に一定回数以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は ・評価期間（3か月）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする <b>【テレワーク導入済み企業】</b> ○テレワークの実施拡大に関する要件 ・就業規則の見直し等のテレワーク制度の拡充（そのためのコンサルティングを含む） ・労働者及び事業主に対するテレワークに関する労務管理の研修の実施 ○テレワーク実績基準 ・評価期間（3か月）における延べテレワーク実施人数を評価期間前の実績値から25%以上増加	20万円

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

支給要件	支給額
・制度導入助成支給決定後1年間の離職率が、評価期間の初日の前日以前1年間の離職率以下 ・制度導入助成支給決定後1年間の離職率が30%以下 ・制度導入助成の評価期間の初日から1年を経過した日から3か月間のテレワーク実施率が、評価期間中のテレワーク実施率を下回っていないこと	10万円<※15万円> ※左記に加え賃上要件達成時

➤ 勤務間インターバル制度導入促進のための支援

**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7年度概算要求額 **1.1 億円（1.3億円）** ※（ ）内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会		一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
○				

**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**

- **民間セミナー講師に対する要請事業（新規）**  
 企業の人事労務担当者や採用担当者が出席する民間セミナーにおいて、講師から勤務間インターバル制度が人材確保に資する旨の周知するよう、要請活動を行う。
- **勤務間インターバル研修事業**  
 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。
- **業種別導入マニュアルの作成**  
 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。  
 ※（令和5年度）業種別導入マニュアルの作成部数（宿泊業・飲食サービス業版） 48,000部  
 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
- **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）

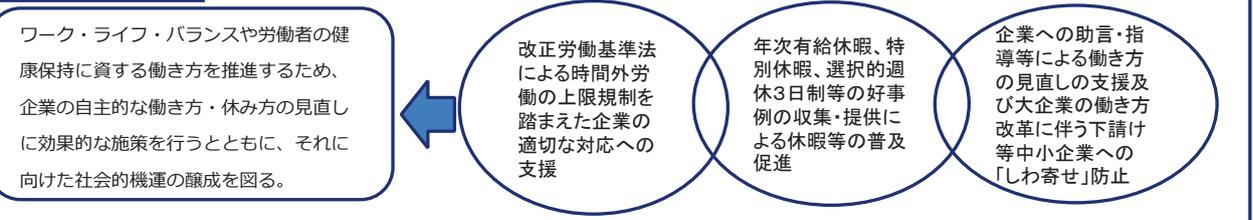
➤ 年次有給休暇の取得促進及び選択的週休3日制を含めた多様な働き方の環境整備

**長時間労働の抑制と選択的週休3日制度等の普及促進に向けた支援** 労働基準局労働条件政策課（内線5524）  
雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室（内線7915）

令和7年度概算要求額 **6.5 億円（6.5億円）** ※（ ）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**



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

# 年次有給休暇の取得促進等に向けた働き方・休み方の見直しの推進

雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室（内線7915）

令和7年度概算要求額 1.4億円（1.5億円）※（ ）内は前年度当初予算額

	労働特会		子育て会		一般
労災	雇用	徴収	育休		会計
○					

## 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、駅前広告、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前広告 733箇所（令和5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5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】



## 労働時間の削減等、中小企業の勤務環境改善に向けた支援の実施

# 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）

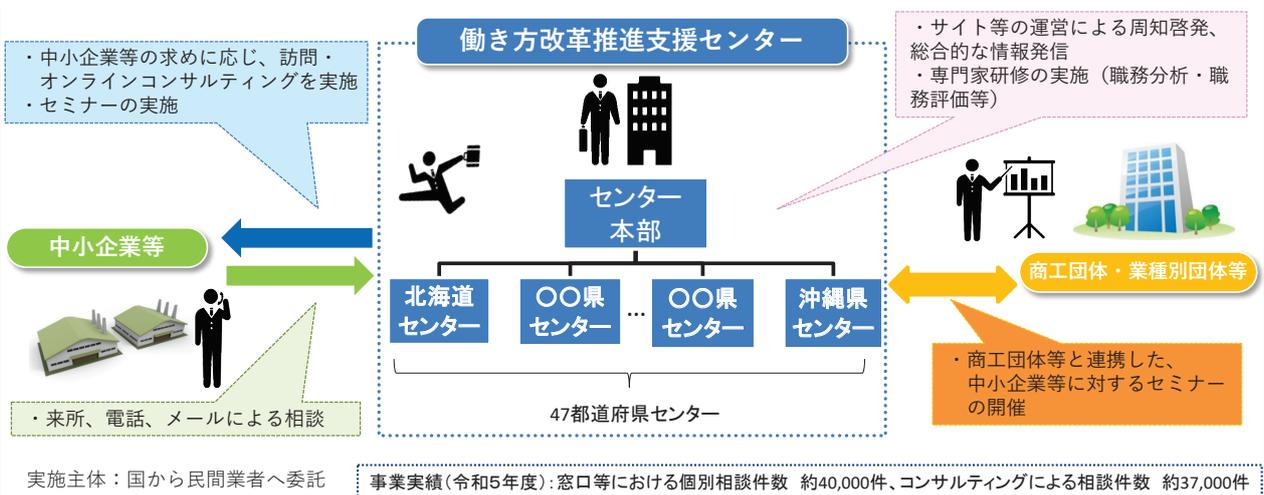
令和7年度概算要求額 30億円（31億円）※（ ）内は前年度当初予算額。

	労働特会		子育て会		一般
労災	雇用	徴収	育休		会計
1/2	1/2				

## 1 事業の目的

- 中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し着実に実施することが必要であるため、本部及び47都道府県支部（都道府県センター）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



拡充

# 働き方改革推進支援助成金

労働基準局労働条件政策課（内線5524）

令和7年度概算要求額 **70億円（71億円）** ※（）内は前年度当初予算額  
 ○実施主体：都道府県労働局 ○令和5年度支給件数 4,095件

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、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に支援。
- 建設業、自動車運転者、医師等のほか、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で指摘される情報通信業や宿泊業等も含め、特に時間外労働が長い業種等に対しては引き続き手厚い支援を実施。

## 2 事業の概要・スキーム

コース名	成果目標	助成上限額※1、※2（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組む中小企業事業主に助成）	建設事業	① 36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	①～⑤の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等、⑤：100万円（4週4休→4週8休）等
	自動車運転の業務	③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	①～④の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：170万円（11H以上）等
	医業に従事する医師 ※自動車運転の業務は10時間以上 その他は9時間以上	④ 新規に勤務間インターバル制度を導入	①～④又は⑥の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：170万円（11H以上）等、⑥：50万円
	砂糖製造業 （鹿児島県・沖縄県に限る）	⑤ 所定休日の増加 ⑥ 医師の働き方改革の推進	①～④又は⑦の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等、⑦：350万円
その他長時間労働が認められる業種	⑦ 勤務割表の整備	①～③の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等	
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組む中小企業事業主に助成）	① 36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	①～⑤の何れかを1つ以上 ①：150万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円	
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対し助成）	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	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）等の場合は1,000万円）	

○ 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上限額を更に6万円～最大60万円加算（5%以上（24万円～最大240万円加算）7%以上（36万円～360万円加算））。なお、常時使用する労働者数が30人以下の場合の加算額は2倍。
- ※2 成果目標の達成状況に基づき、各助成上限額を算出するものであるが、選択する成果目標によってその助成上限額（最大値）が異なる。

## 〇ハラスメント防止対策、安心安全な職場環境の実現

### ➤カスタマーハラスメント対策の取組支援を含む職場におけるハラスメント対策の推進

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7年度概算要求額 **7.9億円（6.7億円）** ※（）内は前年度当初予算額

労働国会		子子国会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ポスターの作成・配布</li> <li>○ 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</li> <li>○ ハラスメントに関する情報提供ポータルサイトの運営</li> <li>○ ツイッター、フェイスブック等を利用した広報</li> <li>○ 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</li> <li>○ 就活ハラスメント・カスタマーハラスメント対策に関する情報発信</li> </ul>	<p><b>実施主体</b></p> <p>実施主体：国、都道府県労働局、委託事業（民間会社）</p>
	企業等への支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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</li> <li>○ 業種別カスタマーハラスメント対策の取組支援</li> <li>○ ハラスメント事案解決のための伴走型取組支援※拡充内容</li> <li>○ 全国の労働局による事業主向け説明会の開催</li> </ul>

相談対応

- 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

➤ 高齢者の労働災害防止のための環境整備の推進（再掲）

**拡充 高齢労働者安全衛生対策推進費（エイジフレンドリー補助金）** 労働基準局安全衛生部 安全課（内線5488）

令和7年度概算要求額 7.6億円（6.9億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

**1 事業の目的**

**【現状】**

- 高齢労働者が増加する中、それを上回るペースで**高齢労働者による労働災害の増加が続いている**。この要因としては、**加齢による身体機能の低下**により、**高齢労働者の労働災害発生率が若年層と比較して高くなっている**ことが挙げられる。
- 高齢労働者の安全の確保のためには、身体機能の低下を補う施設、設備、装置等の改善や高齢者の特性を考慮した作業内容の見直し（職場環境の改善）が重要であり、厚生労働省ではその具体策を示した「**エイジフレンドリーガイドライン**」の周知を図っている。
- また、**エイジフレンドリー補助金（R6予算：6.9億円）**により、**ガイドラインに基づき職場環境の改善を行う中小企業事業者を支援している**。

**【課題】**

- 高齢労働者の労働災害を効果的に防止するためには、**リスクアセスメントを実施して事業場の状況を踏まえた優先順位を付けた上で対策を実施する必要がある**が、補助金の対象となる**中小企業事業者では独自にリスクアセスメント結果に基づく優先順位付けをすることが困難である**。

※ 補助金の利用状況は好調であるが、老朽化対策や生産性の向上が主目的の申請も多い（労働災害防止対策と認められない申請は不交付としている。）

**【必要性】**

- 令和7年度は、中小企業事業者が専門家を活用して効果的な対策を講じられるようにする観点で、**エイジフレンドリー補助金を拡充し、エイジフレンドリー総合対策コース（補助率：4/5）を新設**する。

※ 専門家によるリスクアセスメントにより事業場の課題を洗い出した上で、優先順位の高い対策を実施するため、他のコースよりも補助率を高く設定

**2 事業の概要・スキーム、実施主体等**

- (1) 対象事業者：労災保険加入の中小企業事業者 (3) 実施主体：一般社団法人等  
 (2) 補助対象、補助率、上限額（下表参照） (4) 事業実績：令和5年度交付件数…1,078件

	エイジフレンドリー総合対策コース【新設】	転倒防止や腰痛予防のためのスポーツ・運動指導コース【既存】	職場環境改善コース【既存】	コラボヘルスコース【既存】
補助対象	・ 専門家によるリスクアセスメントに要した経費 ・ リスクアセスメント結果を踏まえた、優先順位の高い対策に要した経費（機器等の導入・工事の施工等）	・ 労働者の転倒防止や腰痛予防のため、専門家等による運動プログラムに基づいた身体機能のチェック及び運動指導等に要した経費	・ 1年以上事業を実施している事業場において、高齢労働者にとって危険な場所や負担の大きい作業を解消する取組に要した経費（機器等の購入・工事の施工等）	・ 事業所カルテや健康スコアリングレポートを活用したコラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組に要した経費
補助率	4 / 5	3 / 4	1 / 2	3 / 4
上限額		100万円		30万円

➤ 産業保健総合支援センターにおける相談支援の充実等による中小企業等の産業保健活動への支援やメンタルヘルス対策の推進（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7年度概算要求額 49億円（49億円）※（）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、産業保健スタッフ等に対する研修・情報提供等、②小規模事業場への産業保健サービスの提供、③事業主団体等を通じた中小企業の産業保健活動への助成等の各種支援を行う。
- メンタルヘルス対策のさらなる促進の観点から、①事業場のストレスチェックを含むメンタルヘルス対策の取組への個別訪問支援の拡充、②労働者のメンタルヘルスに係る相談対応の拡充など、小規模事業場への支援を強化する。

**2 事業の概要・スキーム**

<p><b>労働者健康安全機構</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「<b>団体経由産業保健活動推進助成金</b>」の助成対象範囲の拡大（50人未満の事業場におけるストレスチェック及び集団分析を追加）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 団体経由産業保健活動推進助成金 33（361）百万円</li> <li>○ 【新規】中規模事業場産業保健活動支援モデル事業 211百万円</li> <li>○ 産業保健関係者の育成 319（327）百万円（産保センター、地産保共通）</li> <li>○ 【拡充】小規模事業場等の産業保健活動への支援 4,183（4,077）百万円（全体共通）</li> <li>○ 情報提供・広報、連絡会議等 103（104）百万円</li> </ul> <p>実施主体： 労働者健康安全機構（補助金） 補助率：10/10</p>
<p><b>産業保健総合支援センター</b> 47都道府県</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 各産業保健総合支援センター（産保センター）において、事業場のメンタルヘルス対策等の取組への支援を行う「<b>メンタルヘルス対策・両立支援促進員</b>」を増員</li> <li>○ 事業者、産業保健スタッフ等に対する研修等（メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援、女性の健康課題、化学物質の自立的管理等）</li> </ul>	
<p><b>地域産業保健センター</b> 全国約325箇所</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 各地域産業保健センター（地産保）において、医師・保健師等の配置を増員し、高ストレス者の相談対応や医師による面接指導等の産業保健サービスを提供</li> <li>○ 「<b>中規模事業場産業保健活動支援モデル事業</b>」の新設</li> <li>○ 事業場への個別訪問による産業保健指導</li> </ul>	

# 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7年度概算要求額 3.0億円（3.2億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
○			

## 1 事業の目的

- 精神障害の労災認定件数はこの10年間で2倍に増加しており、「経済財政運営と改革の基本方針2024」（令和6年6月閣議決定）において、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策を強化することとされた。また、「第14次労働災害防止計画」（令和5年3月策定）において、「使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年までに50%以上」等とする目標が設定された。
- こうした状況を踏まえ、本事業においては、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」及び労働時間管理・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、50人未満の事業場が利用しやすいストレスチェック実施プログラムの開発のための要件定義の作成を行う。

## 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）総合的な情報の提供：85（78）百万円

- ① 事業場向け ※メンタルヘルス対策のより実践的な情報の提供
  - ・事業場規模・業種別のメンタルヘルス対策の取組事例
  - ・職場環境改善ツール
- ② 労働者向け
  - ・ストレスセルフチェック
  - ・セルフケア（eラーニング）
- ③ ストレスチェック実施プログラムの要件定義の作成
- ④ メンタルヘルスシンポジウムの開催

<令和5年度実績>

情報提供	相談
サイトアクセス数 ：744.0万件	電話：28,176件 メール：4,523件 SNS：8,304件

（2）電話・メール・SNS相談窓口：200（227）百万円

労働者等の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への対応窓口の設置

<実施主体>

国（委託事業：一般社団法人、株式会社等）

### 健康管理アプリ

働く人個人がアプリを使用することによる労働（勤務）時間管理・健康管理（健康診断結果、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

## ○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執行体制の整備、フリーランス・トラブル110番における相談支援の実施

# 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7年度概算要求額 1.7億円（1.5億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
約1/4				約3/4

## 1 事業の目的

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」（令和6年11月施行予定）について、「経済財政運営と改革の基本方針2024」（令和6年6月21日閣議決定）では、「フリーランス・事業者間取引適正化等法については、実態把握とともに、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の執行体制の整備を行う。」とされている。

このため、法の周知広報、実態把握、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

（参考）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。

（ロ）実態把握の実施

・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。

（参考）資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版（抄）（令和6年6月21日閣議決定）

- ・フリーランス・事業者間取引適正化等法を本年11月から円滑に施行し、フリーランスの取引適正化を図る。（略）また、問題事例を吸い上げ、本年10月までに問題事例の多い業種を抽出する。結果を踏まえ、本年度内にこれらの業種に対する集中調査を実施する。

（2）都道府県労働局における執行体制の整備

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及びフリーランス就業環境整備相談員を都道府県労働局に配置。

（参考）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、助言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。

# 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7年度概算要求額 67百万円 (67百万円) ※()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

労働特区		子育て会	一般
労災	雇用	徴収	育休
約1/3			約2/3

令和7年度概算要求額 2.0億円 (2.0億円)

## 1 事業の目的

- フリーランスの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事業者等との取引上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である「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が令和6年11月に施行され、今後も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、相談窓口の体制整備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う。

## 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事業者等との取引上のトラブルなど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・対面・Web相談の対応
- ・ 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違反の疑いがあるとして行政機関への申出を検討しているフリーランスに対し、申出対象となる事案か否かの助言などの申出支援の実施



## 3 実施主体

民間事業者等(委託事業)

## 4 事業実績

- ・ 令和5年度相談件数: 8,986件
- ・ 和解あっせん受付件数: 207件

## フリーランスの就業環境整備に取り組む発注事業者への支援

新規

推進枠

# フリーランスの就業環境整備事業について

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5193)

令和7年度概算要求額 93百万円 (一円) ※()内は前年度当初予算額

労働特区		子育て会	一般
労災	雇用	徴収	育休
			○

## 1 事業の目的

発注事業者がフリーランスの就業環境の整備に取り組むためには、フリーランスに業務委託を行う発注事業者のみならず、その上流の発注事業者も含めた業界全体の取組が不可欠である。

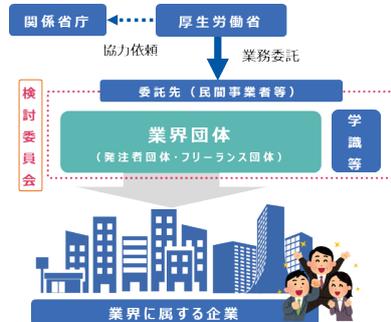
このため、業界団体と連携し、育児介護等と業務との両立の配慮やハラスメント防止対策に関する好事例の収集・提供、発注事業者に対するハラスメント防止対策の研修等の実施、フリーランスの就業環境改善のためのモデル実証事業を行い、フリーランス・事業者間取引適正化等法に定める義務を上回る取組を支援することで、フリーランスの方が安心して働くことができる環境整備を推進する。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体

### 【事業の概要】

- ① フリーランスの育児介護等の配慮やハラスメント防止対策に関する好事例の収集及び事例集の作成
  - ・ 育児介護等の配慮やハラスメント防止対策に関する好事例の収集
  - ・ 事例集の作成・配布
- ② 発注事業者に対するハラスメント防止研修の実施
  - ・ ハラスメント防止研修の検討・実施、研修動画の作成
- ③ 業界団体等と連携したフリーランスの就業環境改善に関するモデル実証事業
  - ・ 業界団体、学識経験者、業所管省庁等による検討委員会の設置
  - ・ アンケート及びヒアリング調査を実施し、対応可能な取組・モデルを検討
  - ・ 業種、業界による取組・モデルの効果検証

### 【モデル実証事業のスキーム】



## 参考

「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」(令和5年4月27日参議院内閣委員会)

- 十 特定業務委託事業者が特定受託事業者から育児介護等の状況に係る申出を受けた際に、当該申出を理由としてその者にとって望ましくない行為が行われることのないよう、指針等において明確化するとともに、当該申出に係る状況に応じて必要な配慮をしなければならない旨を周知徹底する等により、特定受託事業者が申出をしやすい環境の整備に取り組むこと。
- 十一 ハラスメント再発防止対策及び事後の迅速かつ適切な対応を特定業務委託事業者の義務とすることを指針等において明確化するとともに、事案に係る事実関係の調査やハラスメント防止対策に係る研修等の在り方を検討すること。(後略)

○女性の活躍促進

➢男女間賃金格差の是正に向けた民間企業における女性活躍促進のためのコンサルティングの実施等

**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5110）

令和7年度概算要求額 2.4 億円（1.9 億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会		一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

**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、女性の活躍推進の観点で特に課題とされている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、アンコンシャス・バイアス緩和に関する啓発、および学生等を対象としたキャリア形成支援等に関する周知・啓発事業に取り組む。加えて、女性活躍推進法の周知・広報に取り組む。

**2 事業の概要・スキーム、実施主体等**

**個別訪問・オンラインによる企業等への支援**

- 女性活躍推進アドバイザーによる、個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティングの実施
- 女性活躍推進センターの運営

**L字カーブ解消のための啓発**

- 女性活躍推進に係る周知・広報
- アンコンシャス・バイアス緩和に関する啓発
- 学生等を対象としたキャリア形成支援等に関する周知・啓発
  - ・学校への出前講座
  - ・令和6年度事業において制作したガイドブックの継続配布
  - ・SNS、雑誌等の媒体を活用したキャリア形成支援に関する広報

**女性活躍推進法の内容に係る周知・広報**

- 事業主や人事労務担当者等を対象とした女性活躍推進法の内容に関する説明会の開催
- 女性活躍推進法に係る説明、問い合わせ・相談対応等を行う指導員の設置（0→10人）※拡充内容

**実施主体**

国、都道府県労働局、委託事業（民間企業等）

**事業実績**

コンサルティング件数：1,255社  
（令和5年度）



**拡充** 女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業 雇用環境・均等局雇用機会均等課（内線7842、7859）

令和7年度概算要求額 3.1億円（1.8億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会		一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

**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	301人以上	301人以上
企業認定等	人数や役職名が記載されていてわかりやすい！	
管理職に占める女性労働者の割合	31.4%（女性32人） 管理職全体（男女計102人） ※役職名：部長、次長、課長	6.2%（女性1人） 管理職全体（男女計1人）
男女の賃金の差異	（全労働者）80.2%、 （正規）74.4%、（非正規）102.3%	（全労働者）90.0%、 （正規）88.0%、（非正規）92.0%
男女の賃金の差異の説明	要因分析や今後の取組が記載されている！ 部長級・課長級の男女の賃金の差異は下記の通りであり、職階別にみると差異は縮小する。 部長級）94.5% 課長級）87.2% ただし、部長級に占める女性労働者の割合は10.2%、課長級に占める女性労働者の割合は13.2%であり、女性の管理職が少ないことが全労働者および正規雇用労働者における男女の賃金の差異が生じる大きな要因となっている。 このため今後の取組として・・・	

**【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等をデータベース上で公表するよう周知や登録勸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更なるシステム改修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5年度）

女性の活躍推進企業データベース：750,508件

**【実施主体】** 委託事業（民間団体等）

マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

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7年度概算要求額 42億円（42億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特区		子育て		一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

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**

設置箇所	マザーズハローワーク 23か所 マザーズコーナー 183か所	(前年度同数) (前年度同数)
実施体制	職業相談員 239人 就職支援ナビゲーター 325人 求人者支援員 33人	(前年度同数) (前年度同数) (前年度同数)
事業実績	令和5年度重点支援対象者 就職件数 63,081件	

**支援内容**

- 一人ひとりの状況に応じたきめ細かな就職支援  
担当者制・予約制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施。地域の子育て支援拠点や子育て中の女性等の支援に取り組むNPOへのアウトリーチ型支援（出張相談、就職支援セミナー）のための就職支援ナビゲーターを配置（23か所）。
- 求職者の希望やニーズに適合する求人開拓のほか、仕事と子育てが両立しやすい求人情報を収集・提供
- 就職活動に向けた心構え、面接対策、パソコン講習など、再就職に資する各種セミナーの実施
- 各種就職支援サービスのオンライン化の推進  
子育て中の女性等が自宅でも求職活動ができるよう、全国のマザーズハローワーク及び主要なマザーズコーナー（53か所→68か所）において、各種就職支援サービスをオンラインで利用できる「オンラインマザーズハローワーク」を実施。SNS、HPを活用したイベント情報発信によりマザーズハローワークの利用を促進。

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

**マザーズハローワークへの誘導**

- SNS・HPによる情報発信
- 動画を活用した周知・広報の実施
- 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）

**就職支援メニューの提供**

- 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
- 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

**就職**

- 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

女性特有のライフステージごとの健康課題に取り組む事業主への支援等

両立支援等助成金（不妊治療・女性特有の健康課題対応支援コース）

雇用環境・均等局  
雇用機会均等課（内線7905、5109）

令和7年度概算要求額 84百万円（93百万円）※（）内は前年度当初予算額

労働特区		子育て		一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

不妊治療や、月経関連の症状や更年期障害等の問題により「職場で何かをあきらめなくてはならないと感じた経験」がある女性従業員のうち約6割が「正社員として働くこと」をあきらめなくてはならないと感じたことがある、という結果が出ており、実効性の高い支援を充実させることが急務である。このため、行政事業レビュー公開プロセスのとりまとめコメントを受けた本事業の見直しに当たり、現在行っている不妊治療と仕事の両立支援に加え、月経、更年期等、女性特有のライフステージごとの健康課題も含め支援の対象とし、これらに取り組む中小企業事業主に対して助成を行うことにより、職場環境の整備を進め離職防止を図る。

2 事業の概要・スキーム

- 支給対象となる事業主  
不妊治療や、月経（PMS（月経前症候群）含む。以下、同じ。）、更年期等、女性特有のライフステージごとの健康課題に対応（以下「不妊治療・健康課題への対応」という。）するために利用可能な休暇制度・両立支援制度（①不妊治療・健康課題への対応等のための休暇制度（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、健康課題への対応等に関する労働者の相談に対応し、それぞれに関する休暇制度・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
- 支給要件  
(1) 環境整備、休暇の取得等  
ア 不妊治療・健康課題への対応等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  
イ 不妊治療・健康課題への対応等のための休暇制度・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  
ウ 不妊治療・健康課題への対応等と仕事との両立のための社内ニーズの把握（調査の実施）やヘルスリテラシー向上のための研修を実施していること  
エ 不妊治療・健康課題への対応等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  
オ 両立支援担当者が不妊治療・健康課題への対応等に関する労働者の相談に応じ、「不妊治療・健康課題への対応等両立支援プラン」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) 不妊治療に関する長期休暇の加算（経過措置）  
上記（1）の不妊治療に関する休暇取得者も含め、不妊治療に関する休暇制度を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
- 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、それぞれに関する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（上限3回）  
(2) 不妊治療に関する長期休暇の加算（経過措置）  
上記2（2）により不妊治療に関する休暇制度を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）の不妊治療に関する休暇取得者が20日以上連続して取得する場合はその者を対象とする。）
- 支出科目  
労働保険特別会計 雇用勘定から支給

支給機関

都道府県労働局

支給実績(令和5年度):168件

令和7年度概算要求額 79百万円(64百万円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会		子育て会		一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
○				

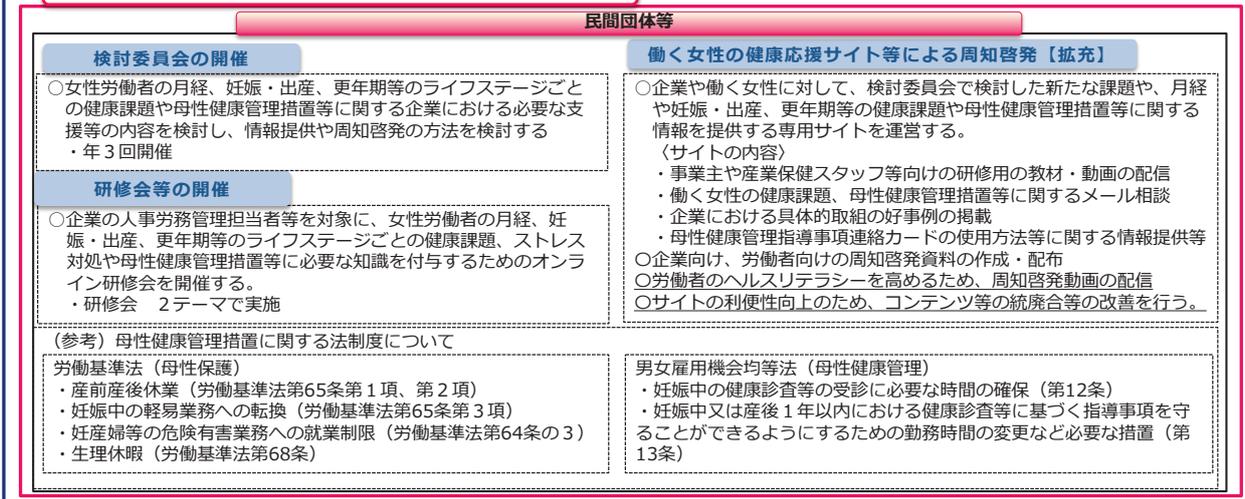
1 事業の目的

女性の活躍推進を図るためには、女性労働者全体が健康に働き続けることができるよう支援が必要であり、女性労働者の月経・妊娠・出産・更年期等のライフステージごとの健康課題について、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2024」(令和6年6月11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)においても、働く女性の月経や妊娠・出産・更年期等、女性特有のライフステージごとの健康課題に起因する望まない離職を防ぐための支援を求められている。また、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や労働基準法に基づく母性保護が企業内で適切に実施され、妊産婦が安全・安心して働くことができるよう、母性健康管理措置等について、事業主及び労働者に対して継続的な周知が必要である。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

働く女性の健康支援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:6,164,252件(令和5年度)



【参考】「賃上げ」支援助成金パッケージ

【参考】令和7年度概算要求における「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上(設備・人への投資等)や、正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。(※下線部=R7要求における拡充部分)

生産性向上(設備・人への投資等)への支援

業務改善助成金 [22億円] 拡充

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成  
 > 地域間格差に配慮した助成率区分等の再編、支援時期等の見直し重点化

働き方改革推進支援助成金 [70億円] 拡充

労働時間削減等に向けた環境整備のために外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合に助成  
 > 現行の賃上げ率3%、5%の場合に加え、7%の場合の助成強化

人材開発支援助成金 [620億円] 拡充

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等助成  
 > 訓練終了後に賃上げ等した場合は賃金助成額の引き上げ(賃金上昇率を踏まえた賃金助成額のペースアップの一環として実施)

人材確保等支援助成金(雇用管理制度助成コース) [4億円] 拡充

雇用管理改善につながる制度等(賃金規程・諸手当等制度や人事評価制度等)を労働協約・就業規則を作成・変更することにより導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成  
 > 雇用管理制度助成コースを令和7年度から再開する際、人事評価改善等助成コース(※)を統合の上、賃上げ(5%)を実現した場合の加算を導入  
 (※)人事評価制度を整備、年功のみによらない賃金制度を設ける事業主への助成

※ 生産性向上に資する設備投資への支援の在り方については、労働保険特別会計での助成を含めて検討し、必要な見直しを行う。

正規・非正規の格差是正への支援

キャリアアップ助成金(正社員化コース・賃金規定等改定コース) 拡充

①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも3%以上の賃上げを行った場合(正社員化コース)、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合(賃金規定等改定コース)に助成  
 > 賃金規定等改定コースにつき、賃上げ率の新たな区分を設定(2区分→4区分、賃上げ率6%以上の場合はさらに引き上げ)、昇給制度を新たに設けた場合の加算措置の創設

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース) 拡充

◆ 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、離職後3か月以内に、期間の定めのない労働者として雇入れたうえで、雇入れ前の賃金と比して5%以上上昇させた事業主に対して助成  
 ◆ 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、①中途採用率を一定以上向上させた場合、②中途採用率を一定以上向上し、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ、当該45歳以上の者全員の雇入れ時の賃金を雇入れ前と比して5%以上上昇させた場合のいずれかを満たした場合に助成

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) [137億円] 拡充

◆ 就労経験のない職業に就くことを希望する就職が困難な者を雇入れ、人材育成計画を策定した上で、賃金引上げ(雇入れ日から3年以内に5%以上)を行う事業主に対して助成

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース) [27億円] 拡充

◆ 労働者のスキルアップを在籍型志向により行うとともに、当該志向から復帰した際又は出向開始1年後等の賃金を出向前と比して5%以上上昇させた事業主(出向元)に対し、出向中の賃金の一部を助成