

令和8年度当初予算案 21億円（15億円）※（）内は前年度当初予算額
 ※令和7年度補正予算額 352億円

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】

事業場内最低賃金が、令和8年度地域別最低賃金未満であること

【見直し内容】

- ・助成率の区分を見直し、4コース制（30円,45円,60円,90円）の賃金の賃金引上げ額を3コース制（50円,70円,90円）に再編
- ・募集時期を令和8年9月1日から令和8年度地域別最低賃金の発効日の前日まで又は同年11月末日までのいずれか早い日に重点化
- ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内の事業場から、事業場内最低賃金が令和8年度地域別最低賃金未満の事業場を対象を拡充

【助成上限額】

（単位：万円）

引き上げる労働者数	引上げ額		
	50円	70円	90円
1人	30(40)	40(50)	90(100)
2~3人	40(70)	50(100)	150(240)
4~5人	70	130	270
6~7人	90	180	360
8人以上	110	230	450
10人以上（※）	130	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】

事業場内最低賃金 1,050円未満	事業場内最低賃金 1,050円以上
4/5	3/4

3 実施主体等

厚生労働省（都道府県労働局）



中小企業等

4 事業実績

◆ 支給件数：17,616件

※ 令和6年度実績

生活衛生関係営業収益力向上事業（生衛業『稼ぐ力』応援チーム）

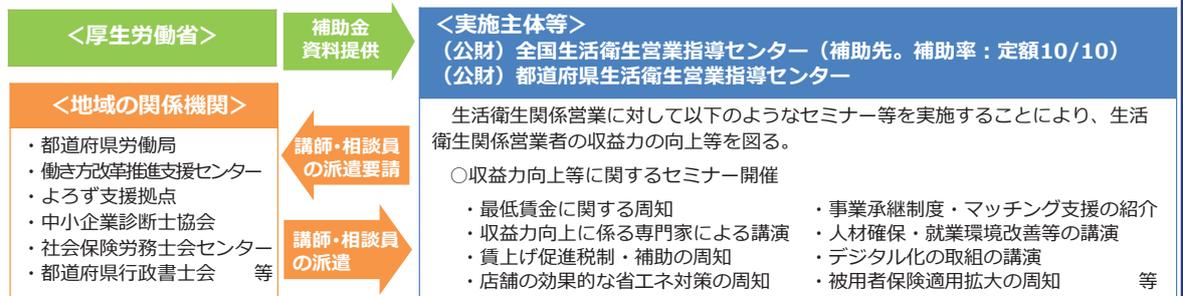
令和8年度当初予算案 1.1億円（1.0億円）※（）内は前年度当初予算額

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り、事業者の高齢化や賃金引き上げによる人材確保等に対応する必要がある中で、依然として厳しい経営状況が続いている。

本事業では、生活衛生関係営業業に対して、最低賃金の周知啓発を行うとともに、賃金引き上げや人材確保等に向けた生産性向上の取組による収益力の向上や、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



「経済財政運営と改革の基本方針2025(骨太の方針2025)」

(令和7年6月13日閣議決定)

第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

2. 物価上昇を上回る賃上げの普及・定着 ～賃上げ支援の政策総動員～

(1) 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の策定及び実行

2029年度までの5年間で、日本経済全体で年1%程度の実質賃金上昇、すなわち、持続的・安定的な物価上昇の下、物価上昇を1%程度上回る賃金上昇をノルムとして定着させる。この実現に向け、中小企業・小規模事業者の賃上げを促進するため、価格転嫁・取引適正化、生産性向上、事業継承・M&Aによる経営基盤強化及び地域の人材育成と処遇改善に取り組む。

令和8年度当初予算案 1,022億円 (1,025億円) ※ ()内は前年度当初予算額

令和6年度実績 : 71,981件

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

1 事業の目的 うち雇用環境・均等局計上分 1,015億円 (1,020億円) うち職業安定局計上分 7億円 (5億円)

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といいたいわけの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
正社員化コース 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か月の賞金が正社員転換前6か月の賞金と比較して3%以上増額していることが必要	【重点支援対象者※】 有期→正規: 80万円 (60万円) 無期→正規: 40万円 (30万円) 【左記以外】 40万円 (30万円) 20万円 (15万円) ※ a: 雇入れから3年以上の有期雇用労働者 b: 雇入れから3年未満で、次の①ないずれにも該当する有期雇用労働者 ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下 ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない c: 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者 > 新規卒卒で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外 > 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 上限人数: 20人	正社員化コース ■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) ■非正規雇用労働者の情報開示加算【新設】 1事業所当たり 20万円 (15万円)
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: 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)	賞与・退職金制度導入コース ■両方を同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円 (12.6万円)
資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資金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用	①3%以上4%未満: 4万円 (2.6万円) ②4%以上5%未満: 5万円 (3.3万円) ③5%以上6%未満: 6.5万円 (4.3万円) ④6%以上: 7万円 (4.6万円) 上限人数: 100人	賞与・退職金制度導入コース ■「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) ■昇給制度を新たに設けた場合 1事業所当たり 20万円 (15万円)
資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資金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり 60万円 (45万円) 1事業所当たり1回のみ	賞与・退職金制度導入コース ※()は、大企業の場合の額。<>は、小規模事業所の場合の額。 ※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。 ※上限人数は、1年度当たりの上限。記載がないコースは上限はない。
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又は退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施	1事業所当たり 40万円 (30万円) 1事業所当たり1回のみ	
短時間労働者労働時間延長支援コース 短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、賞上げ、労働時間の延長（週当たり5時間以上等）を実施。また、更なる処遇改善に向けた2年目の取り組みの実施。	60万円 (45万円) <75万円> (※) ※1~2年目までの各要件を全て満たした場合の2年間の合計額 複数年度かけて要件を満たす場合も助成対象	

令和8年度当初予算案 213億円 (261億円) ※ ()内は前年度当初予算額。

労働特区		子育て会		一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
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)。

教育訓練給付

職業安定局雇用保険課
(内線5135,5757)

令和8年度当初予算案 556億円 (538億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会		子会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	171/172		1/172

1 事業の目的

雇用保険被保険者等が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合に、受講費用の一部を支給する「教育訓練給付金」、雇用保険の被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、賃金の一定割合を支給する「教育訓練休暇給付金」により、経済社会の変化に対応した労働者個々人の主体的、自発的な学び・学び直しを支援する。

2 事業の概要・スキーム

	専門実践教育訓練給付金 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を受講・修了した場合、受講費用の一部を支給＞	特定一般教育訓練給付金 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を受講・修了した場合、受講費用の一部を支給＞	一般教育訓練給付金 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を受講・修了した場合、受講費用の一部を支給＞	教育訓練休暇給付金 ＜社内制度に基づき、教育訓練を受けるための無休の休暇を取得した場合、賃金の一定割合を支給＞
給付内容	<ul style="list-style-type: none"> ・受講費用の50% (上限年間40万円) (6か月ごとに支給) ・追加給付①: 1年以内に資格取得・就職等 ⇒ 受講費用の20% (上限年間16万円) ・追加給付②: 訓練前後で賃金5%以上上昇 (※1) ⇒ 受講費用の10% (上限年間8万円) 	<ul style="list-style-type: none"> ・受講費用の40% (上限20万円) ・追加給付: 1年以内に資格取得・就職等 (※1) ⇒ 受講費用の10% (上限5万円) <p>(※1) 令和6年10月1日以降に受講開始した者が対象</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・受講費用の20% (上限10万円) 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育訓練休暇を開始した日から原則1年の期間内の教育訓練休暇を取得している日に、離職した場合に支給される基本手当の額と同じ額(※2)を支給 ・給付日数は、算定基礎期間に応じて90日、120日又は150日 <p>(※2) 休暇前の賃金・年齢に応じて、2,411～8,870円/日 (令和7年8月1日以降の額、毎年8月1日に改定)</p>
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> ・在職者又は離職後1年以内 (妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付金の対象期間が延長された場合は最大20年以内) の者 ・雇用保険の被保険者期間3年以上 (初回の場合、専門実践教育訓練給付金は2年以上、特定一般教育訓練給付金・一般教育訓練給付金は1年以上) の者 			<ul style="list-style-type: none"> ・雇用保険の一般被保険者である在職者 ・原則、休暇開始前2年間にみなし被保険者期間(賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月)が12か月以上の者 ・休暇開始日前に雇用保険の被保険者期間が5年以上あること

注) 専門実践教育訓練を修了見込みの者で、一定要件を満たす場合、教育訓練支援給付金として、基本手当日額の60%を訓練受講中に支給 (2ヶ月ごとに支給)

125

リ・スキリング等教育訓練支援融資事業

職業安定局総務課訓練受講支援室
(内線5336、5273)

令和8年度当初予算案 2.1億円 (81百万円) ※()内は前年度当初予算額。

労働特会		子会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	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の融資を実施。
教育訓練の効果を高めるインセンティブとして、教育訓練修了後に賃金が上昇する等の条件を満たした場合には、残債務の一部を免除する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

事業の概要		スキーム	
対象者	雇用保険被保険者以外の者 (雇用保険の適用がない雇用労働者や離職者、雇用されることを目指すフリーランスなど)		
融資対象	教育訓練費用及び生活費		
融資内容	貸付上限: 240万円/年(最大2年間) 利率: 年2%		
インセンティブ措置	教育訓練修了後に賃金が上昇する等の条件を満たした場合、残債務の一部を免除		

126

拡充

人材開発支助助成金

人材開発統括官付企業内人材開発支援室（内線5189、5251）

令和8年度当初予算案 539億円（545億円）※（ ）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

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 405億円（444億円）

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。

拡充・見直しの概要	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	設備投資助成（※1、2）		
			経費助成	賃金助成			手当支給助成（※2）	実施助成
○「設備投資助成」を新設 ・訓練修了後、労働者が訓練によって得た知識及び技能を活用し生産性向上を図ることのできる機器・設備等を購入し、訓練受講者全員の賃金を一定割合引き上げた場合に助成（中小企業のみ対象） 購入費用の50%（受講者数に応じて上限設定（最大150万円）） ○中高年齢者実習型訓練の新設 ・45歳以上を対象とした、OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練が対象 経費助成率 → 60（45）% 賃金助成 → 800（400）円/時・人 OJT 実施助成 → 10（9）万円/人 ○教育訓練休暇等付与コース等の見直し ・制度導入・適用計画期間（3年間）を緩和し、休暇取得後速やかに申請可【教育訓練休暇等付与コース】 ・休暇取得者に代わって業務を行った職員に支払った職務代行手当等を助成対象に追加（中小企業のみ対象）【人への投資促進コース（長期教育訓練休暇制度）】	人育成支援コース	OFF-JT訓練（人材育成訓練）	正規・45(30)% 非正規：70%					
		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）	45(30)%			最低6か月 20(11)万円/人		
		OFF-JT・OJTの組み合わせ訓練	非正規の正社員化を目指す訓練（有期実習併用訓練）	75%	800(400)円/時・人		最低2か月 10(9)万円/人	
			中高年齢者が実践的かつ体系的なスキルを習得するための訓練（中高年齢者実習併用訓練）	60(45)%			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)%	1,000(500)円/時・人			
			成長分野	75%	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	
		定期新訓練	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	1,000(800)円/時・人 ※有給時		手当支給：75% 新規雇用（※3）： 27,45,67.5万円			
	短時間勤務等	20万円 ※制度導入助成						
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が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			50%	

※1 訓練修了後に行き訓練受講者に係る賃金改定後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、賃格等手当の支給が就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払増額の賃金を比較して3%以上上昇している場合に助成
 ※2 手当支給助成及び設備投資助成の対象は中小企業のみ ※3 休暇取得期間に応じて助成額が異なる

127

拡充

キャリア形成・リスキリング推進事業

人材開発統括官付キャリア形成支援室（内線5953）

令和8年度当初予算案 42億円（41億円）※（ ）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
	○			

- 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、労働者が自らリスキリングに取り組み、主体的にキャリア形成を図ることを支援するため、労働者に対してキャリアコンサルティングを受ける機会を提供するとともに、従業員のキャリア形成支援に取り組む企業への支援を行う。
- 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ていることから、中高年齢層のセカンドキャリアに向けたキャリアプランニングの支援を強化する。

事業の概要・スキーム、実施主体等

キャリア形成・リスキリング相談コーナー 全国各地のハローワークに設置

- キャリアコンサルティングの提供
 - ・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
 - ・学んだスキルの受講後の活用に関する相談（必要に応じてハローワークの職業紹介窓口へ誘導）

キャリア形成・リスキリング支援センター 全国47か所

- キャリアコンサルティングの提供（平日夜間・土日 オンライン可）
- 「中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾」【拡充】
 - ・40代後半以降の中高年齢層を対象に、セカンドキャリアに向けたキャリアプランを描けるよう支援する連続セミナーを開催。（セミナーの例）キャリアの振り返り、リスキリングの方向性、マネプラン、経験交流など
 - ・各支援センターにおいて、年4回、4回連続のセミナーを毎回10人程度で開催するほか、中高年齢層の従業員のキャリア形成に関心を持つ企業への出張セミナーを実施（令和8年度拡充）。
- 従業員のキャリア形成に関する企業への支援
 - ・セルフ・キャリアドック（※）の試行導入および取組の定着を支援。
 - （※）企業が人材育成ビジョン・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・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み。
- 企業におけるキャリア形成支援の好事例の収集・普及【拡充】

調整支援

相談場面で活用

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

※「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

実施主体 委託事業（厚生労働省 → 株式会社等）

事業実績 令和6年度相談支援件数（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）161,852件

128

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

令和8年度当初予算案 85百万円 (一) ※当該額はキャリア形成・リスキング推進事業の内訳

- グローバル社会の進展や労働供給制約が進行するなか、労働生産性の向上、生涯を通じたキャリア形成や労働移動の円滑化を図るためには、労働者、企業、大学等の教育機関、業界団体等において、リスキングの重要性や必要性の認知・理解が促進され、様々なレベルでの取組や国民の中での更なる機運醸成が求められている。
- 経済財政運営と改革の基本方針（2025年）においても「2028年技能五輪国際大会の日本開催の決定を契機として、現場人材のスキル向上と処遇改善のための環境を整備するとともに、スキルアップを目指す国民運動を展開する」とされている。
- これまでリスキングに関心が無かった層、関心は持っているが行動を起こせていない層などに対して、効果的な働きかけを図り、取組に向かう行動変容を促すために、全国的かつ訴求力のある周知広報キャンペーン、いわゆる全世代を対象とした国民運動を展開する。

2 事業の概要

(1) 機運醸成に向けた全国キャンペーンの展開 (新規)

- 効果的な周知広報施策の検討・助言を行う有識者会議を設置。
- 年間を通じた取組+11月の人材開発促進月間における集中取組。
- 労働者、企業、大学等、業界団体の各層に効果的な取組を展開。特に労働者向けには、関心度合いを踏まえたアプローチを行う。

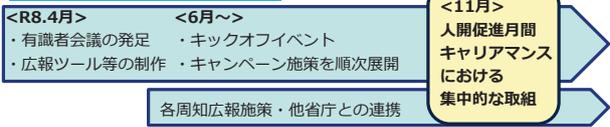
【主な取組】

- ① 有識者会議の設置
- ② キャンペーンロゴ・名称の設定
- ③ 広報ツールの新規制作、SNS・ウェブ等を通じた情報発信
- ④ 機運醸成に向けたシンポジウム等の開催
- ⑤ 経産省・文科省など他省庁の政策資源の活用・連携 等

(2) 各周知広報施策との有機的な連携 (既存・拡充)

- 令和8年度に人材開発統括官が実施する各周知広報施策において、(1)と有機的な連携を図り、局として一体的な取組を推進。
- 既存施策においてもアウトリーチを意識した拡充を行う。

(3) 想定スケジュール



3 実施主体

「キャリア形成・リスキング推進事業」において実施予定

職業能力検定の創設支援事業

令和8年度当初予算案 19百万円 (17百万) ※ () 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	会計
	○			

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。
- 引き続き、積極的に本制度を広報するとともに、本制度の活用を検討している企業・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。
※ 2028年技能五輪国際大会の日本開催の決定を契機として、現場人材のスキル向上と処遇改善のための環境を整備するとともに、スキルアップを目指す国民運動を展開する（経済財政運営と改革の基本方針2025（令和7年6月13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	認定社内検定
厚生労働大臣が労働者の技能を検定し、これを公証する制度 (技能士) (国家資格)	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)
都道府県知事又は指定試験機関 (厚生労働大臣が指定した民間団体) 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
・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 ・現在、133職種	・地場産業、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 ・現在4団体、4職種認定	・個別企業、団体において先進的・特有の技能 ・実施機関の雇用労働者のみが対象 (団体が実施する場合には会員企業の労働者) ・現在42企業・団体、111職種認定
・学科試験+実技試験による評価 ・労働者のスキル向上を促すため、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 制度の周知広報等

- ・ 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5回以上)
- ・ 認定事例の紹介ウェブサイト及び動画作成
- ・ 受検対象者向けの団体等検定の制度周知 等

令和8年度当初予算案 92百万円 (52百万円) ※ ()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

- 就業人口の約6割を占める「現場人材」の持続的な賃上げを実現するためには、スキルの向上の支援と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（2025年）において「現場人材のスキル向上と処遇改善のための環境を整備する」とされているとともに、新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（2025年）においても「人手不足の現場（自動車運転業（物流・人流）、建設・土木業、製品・機械等の製造・加工業（修理・検査を含む）、介護業、観光業、飲食業等）で、現場人材のスキルが正当に評価され、そうした者の実際の処遇が改善されることが重要であり、既存の公的資格ではカバーできていない産業や職種におけるスキルの階層化・標準化のために、厚生労働大臣が外部労働市場にも通じる民間検定を認定する団体等検定制度の普及と活用を進める」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、業界団体等の協力を得て、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年度は観光・物流の2分野を選定して事業を実施しており、令和8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飲食・製造等の人手不足分野を中心に4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組(好事例)
- ⑤ 把握した成果をjob tagに掲載する。

①学識経験者・業界団体等からなる検討会の設置



【令和7年度調査研究】
観光、物流の2分野

【令和8年度調査研究(予定)】
飲食、製造等の人手不足分野を中心に4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



令和8年度当初予算案 490億円 (577億円) ※ ()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	
	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。また、「サイバーセキュリティ戦略」（令和7年12月閣議決定）において、個人・中小企業を含むあらゆる主体を標的としたサイバー攻撃リスクが増加している状況の下、国民一人一人がサイバーセキュリティに対する意識・理解を深め、基本的な取組や対策を平時から行うことが求められている。

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、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、中小企業等のDX人材育成を推進する。加えて、全ての訓練分野においてDXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーを身に付けることができるよう、引き続き質的拡充を図る。この他、非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施により、非正規雇用労働者等のデジタル推進人材の育成を行う。

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 ※令和8年度末までの時限措置

- (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、委託費を上乗せする
(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 ※令和8年度末までの時限措置

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

④デジタルリテラシーの向上促進

公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の全ての訓練分野において、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や情報セキュリティに関するリテラシーを身に付けることができるよう、引き続き訓練の質的拡充を図る。【拡充】
※令和8年10月開講コースより、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の委託費等の単価を1人当たり月3,000円引き上げ

⑤非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施

非正規雇用労働者等を対象とする、民間教育訓練機関等を活用した職業訓練を実施する。【拡充】

令和6年度事業実績（速報値）：公共職業訓練（委託訓練）10,691人／求職者支援訓練11,930人／生産性向上支援訓練16,609人

3 スキーム・実施主体等



拡
充

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8年度当初予算案 15億円 (14億円) ※()内は前年度当初予算額

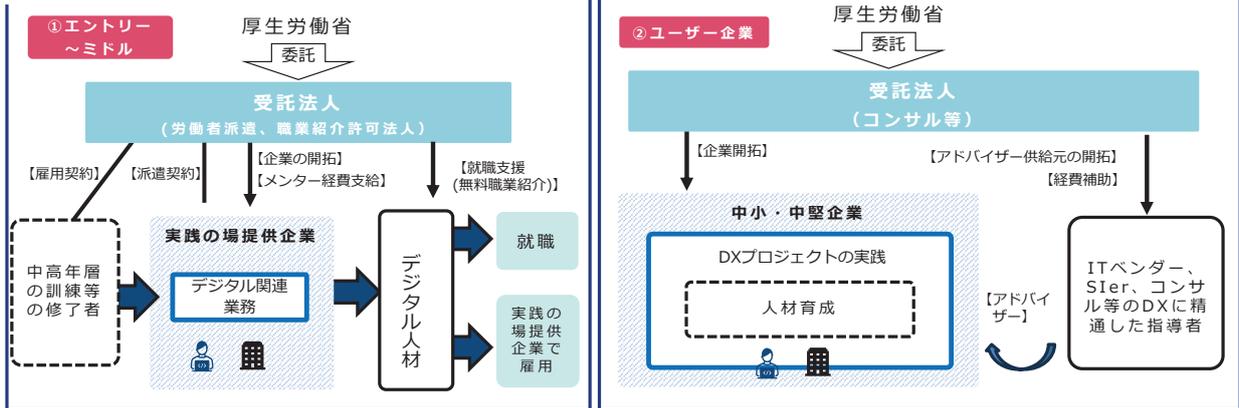
労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

1 事業の目的

生成AIを含むデジタル人材の育成を促進するに当たっては、実践の機会の確保と支援が重要である※1。そのため、
 ①他職種からIT人材に転職を目指す求職者のうち、訓練等を修了した中高年齢者※2に対して、OFF-JTだけでは不十分な実践経験を積むための「実践の場」を創出する、
 ②企業のDX推進人材育成のために、IT以外の産業分野においてDX導入を検討する中小企業を開拓し、(IT企業・コンサル等から)DXに精通した指導者をアドバイザーとして派遣し、DX導入の実践の場でプロジェクトの支援を行い、社内の人材育成を実施する【拡充】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。

※1 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 公共職業訓練修了後の就職率 全体20歳代76.8%、デジタル72.3%、**全体35歳以上73.4%、デジタル64.4%**(令和5年度公共職業訓練(都道府分))

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



133

拡
充

非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施

人材開発統括官付訓練企画室
(内線5227、5926)

令和8年度当初予算案 10億円 (3.1億円) ※()内は前年度当初予算額
 ※令和7年度補正予算額 50百万円

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

正社員と比べて正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所の割合は低く(正社員71.6%に対し正社員以外31.2%(能力開発基本調査))、自己啓発の割合も低い(正社員45.3%に対し正社員以外15.8%(同))など、非正規雇用労働者等の能力開発機会が乏しい状況にある。また、平日日中の通学を基本とした従前の離職者訓練では、非正規雇用労働者等にとって受講が難しい状況にある。こうした状況及び令和6、7年度の試行事業の結果等を踏まえ、オンラインを活用した職業訓練を実施することで、全国の非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができる環境の整備を図ることとする。

(参考) 試行事業の実績(令和6年度): 受講者数 554名

2 事業の概要

(1) 本格実施の概要

これまで試行的に実施していた非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について、都道府県等及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が民間教育訓練機関等へオンラインを活用した職業訓練を委託することにより全国展開を図る。【拡充】

(2) 職業訓練の内容等

A 実施方法等

① 都道府県等

地域ニーズを踏まえた訓練分野やコースについて、オンライン(e-ラーニング、同時双方向)形式の他、平日夜間・土日のスクーリングを組み合わせた訓練を実施

② (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)

オンラインで対応できる訓練コースについて、全国規模で広域的に実施

イ 訓練期間

原則2か月以上6か月以下(最長1年)

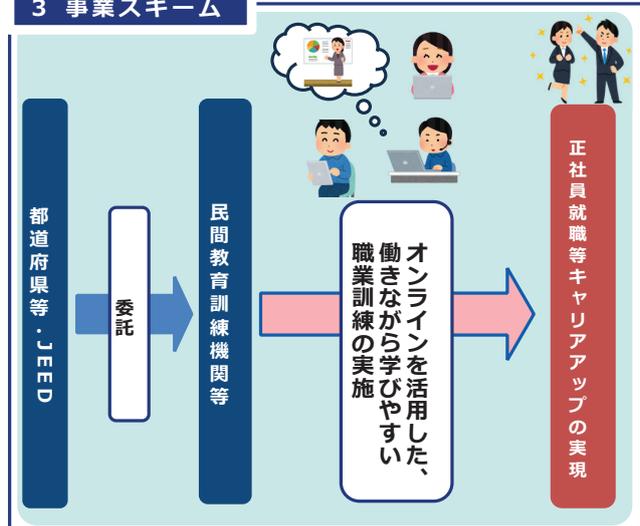
ウ 申込み方法

訓練実施機関に直接申込(受講生も一定の受講費用を負担)

エ 受講継続等の支援

訓練実施機関において、学習支援者の配置等を行い、受講継続動向や学習の進捗状況に応じた支援を実施

3 事業スキーム



134

令和8年度当初予算案 30億円 (24億円) ※ () 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

若者のものづくり、技能離れが見られ、我が国の競争力の源泉である優れた技能の維持・継承が課題となっており、若者が進んで技能者を目指す環境を整備するとともに、技能労働者の地位の向上を図り、技能尊重の気風を国民ととりわけ若者に広く浸透させていくことが必要であるから、各種技能競技大会等の実施を通じて、若者にものづくり分野の魅力をアピールし、ものづくり人材の育成・確保、職場定着を図ることとする。

2 事業の概要

(1) 技能競技大会の実施

- ① 若年者ものづくり競技大会の実施 (富山県)
ものづくり産業に就職するために技能を習得中の原則20歳以下の者等を対象に、技能習得レベルを競う (15職種)。
- ② 技能五輪全国大会の実施 (愛知県)
技能検定2級相当以上の技能を有する原則23歳以下の青年技能者を対象に技能レベルの日本一を競う (42職種)。
- ③ 技能五輪国際大会への選手派遣 (上海 (中国))
原則22歳以下の青年技能者を対象に、技能競技を通じて技能水準の向上等を目的とする技能五輪国際大会(上海)に日本人選手を派遣する。

④ 各種技能競技大会等に係る周知・広報【拡充】

Web・SNSによる情報発信、併催イベントの開催等を行う。関係省庁と連携し、若年層に対し技能五輪を活用した技能の魅力を発信する取組を実施。

(2) 国際大会に向けた選手等の競技力強化【拡充】

2028年技能五輪国際大会(愛知)の開催を見据え、選手の強化訓練への支援、競技力向上のための海外派遣への支援等を重点的に行う。

(3) 2028年技能五輪国際大会組織委員会の運営【拡充】

2028年技能五輪国際大会(愛知)の開催に向けて2028年技能五輪国際大会日本組織委員会において、競技運営等の準備を行うとともに、技能尊重の機運を醸成するための取組を行う。[技能向上対策費補助金]

3 今後のスケジュール

年度	2024 (6年度)	2025 (7年度)	2026 (8年度)	2027 (9年度)	2028 (10年度)
国際大会	第47回 フランス (リヨン)	第3回技能五輪アジア大会 中国 (台湾)	第48回 中国 (上海)	第4回技能五輪アジア大会 (場所未定)	第49回 日本 (愛知)
イベント	9月 開催地決定	8月 組織委員会設立	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> ・開催にむけた準備/技能尊重機運醸成に向けた取組み </div>		11月 開催
			<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> ・日本選手団の競技力強化に向けた取組み </div>		

令和8年度当初予算案 26億円 (24億円) ※ () 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

熟練技能者の引退に伴い、我が国競争力の源泉である優れた技能の継承・発展が大きな課題となっている。また、若年者のものづくり離れが見られる等の課題に対処するため、技能者の地位の向上を図るとともに、若年者が進んで技能者を目指す環境を整備し、優れた技能を習得した人材の確保・育成につなげていくためには、優れた技能の魅力を広く発信することが必要である。

2 事業の概要

(1) 若年技能者に対するものづくりマイスターの実技指導・魅力発信の実施

- ① 中小企業・工業高校等に派遣し、若年技能者の技能向上を図る
- ② 将来の技能者となり得る小中学生等にその魅力を伝える
- ③ 技能士の技能職種・レベルに応じた体系的支援
 - ・経験を積んだ高度な熟練技能者による技能継承の支援
- ④ 労働局・ハローワークとの連携による中小企業・教育機関等へのものづくりマイスター派遣の充実【拡充】
 - ・これまでアプローチが十分にできていなかった中小企業・大学・専門学校等への派遣の強化
 - ・技能五輪大会金メダリストによる講演・実演等

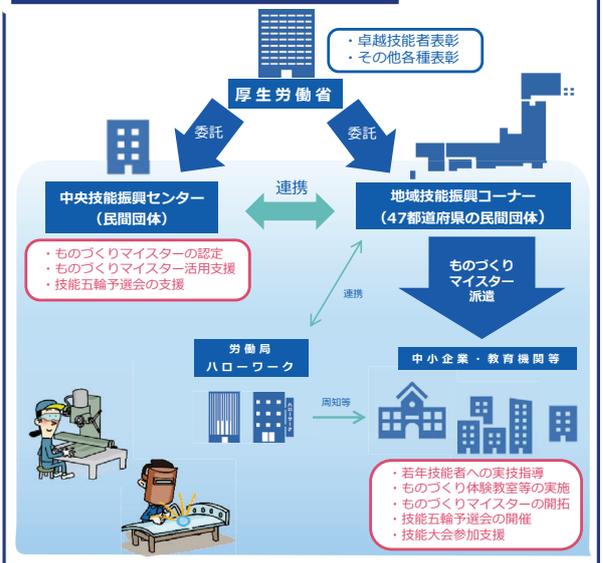
(2) 地域における技能振興事業の実施

- ① 技能五輪全国大会予選会の開催・支援【拡充】
 - ・技能五輪への参加機会を増やすための予選会開催の増
- ② 各種技能大会の参加支援 (中小企業・学校対象)
- ③ 各種技能大会に併せた技能振興企画の実施

(3) 各種表彰の実施

- ① 卓越した技能者の表彰
 - ・「現代の名工」60周年記念式典の開催【新規】
- ② 職業能力開発関係大臣表彰

3 事業スキーム・実施主体等



拡充

職業情報提供サイト (job tag) の運用等

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5185)

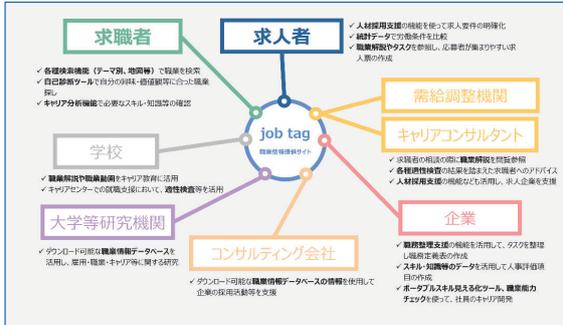
令和8年度当初予算案 4.1億円 (2.6億円) ※()内は前年度当初予算額

	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

- 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、一人ひとりを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・無料で職業情報を入力できる環境を整備する。
- ※ 「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



仕事の性質や内容、仕事に対する興味・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。

541 (R7.3.18)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8年度の主な拡充内容

- 新規職業の追加
- ユーザビリティ向上のためのサイト構成の見直し、アンケート機能の実装等

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 26,305,246件 (令和6年度)

拡充

職場情報総合サイト (しょくばらぼ) の運用等

職業安定局雇用政策課
労働市場情報整備推進企画室
(内線5184)

令和8年度当初予算案 3.2億円 (2.5億円) ※()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

- 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、企業が職場情報を開示・提供する機会を設けることにより、労働市場で選ばれるための雇用管理改善 (働き方改革、人材育成、女性活躍等) への積極的な取り組みの意欲を喚起する。

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 130,046件 (R7.8.1)

- 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、学生等に対して企業の多様な職場情報を幅広く提供するとともに、**検索や企業間の比較を容易にする一覧化の仕組み**を提供する。

※ 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、両立支援のひろばに掲載している情報を集約して掲載している。

<検索結果のイメージ (現行サイト) >



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。



令和8年度の主な拡充内容

- ユーザビリティの向上のための職場情報検索・入力機能の改善、アンケート機能の実装等

令和8年度当初予算案 97百万円 (70百万円) ※()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
	○			

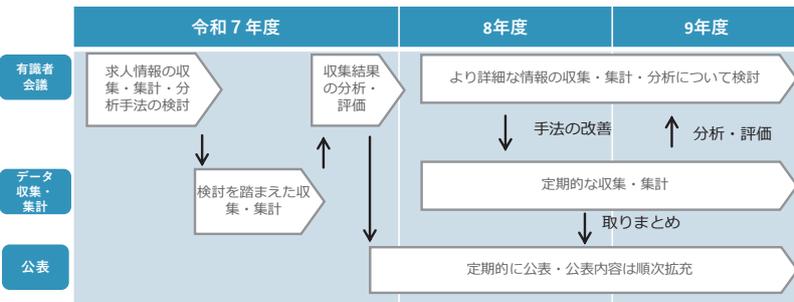
1 事業の目的

求職者等の主体的なキャリア形成に資するよう求人情報を収集し、職種や地域ごとに求人賃金、資格等を集計・分析の上、その結果を広く提供する。

2 事業の概要・スキーム

- 有識者会議を開催し、求人情報の収集及び職種や地域ごとの求人賃金、資格等の集計・分析の手法等を検討。
- 検討結果を踏まえた収集・集計及び分析を実施し、当該データを定期的に公表。

【令和7～9年度事業】



3 実施主体等

実施主体：委託事業（民間調査会社等）

有識者会議を開催
結果の取りまとめ

調査の方針を決定
調査結果の分析等

- 【有識者会議委員イメージ】
- データサイエンティスト
 - 労働経済分野の有識者
 - 民間人材サービス関係団体等
 - キャリアコンサルタント 等

結果は厚労省で定期的に公表

令和8年度の拡充内容

- 労働市場関連データを job tag等に掲載するために、利用者に分かりやすく可視化する。
- 加えて労働市場関連情報の整備に向けた効果的な情報収集提供手法等について調査研究を行う。

【参考】新しい資本主義の実行計画2024
Ⅲ. 三位一体の労働市場改革の早期実行
(2) 労働移動の円滑化
② 官民の求人・求職情報の共有化によるキャリアコンサルティング機能の強化
25～44歳の社員の8割以上が「これからは、多くの人に自律的・主体的なキャリア形成が求められる」、「自分自身は、自律的・主体的なキャリア形成をしたい」と考えている。キャリアコンサルティングの取組を官民で我が国全体に広げていくことが重要である。
求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の遅れている共有化を加速するため、これまで民間人材会社が保有していた領域を含め、政府の側で、民間の求人情報について、民間のデータ会社等の協力を得て、本年度から、広範かつ詳細な収集・集計の委託事業を実施する。さらに、これによって得られた民間の求人情報と、官（ハローワーク等）で保有する求人・求職情報とを兼約し、民間のキャリアコンサルタントが労働者に指導・助言を行う際に具体的に参考とできる程度で広く情報公開を実施する。

労働市場情報等の見える化に向けた周知広報事業

令和8年度当初予算案 40百万円 (41百万円) ※()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

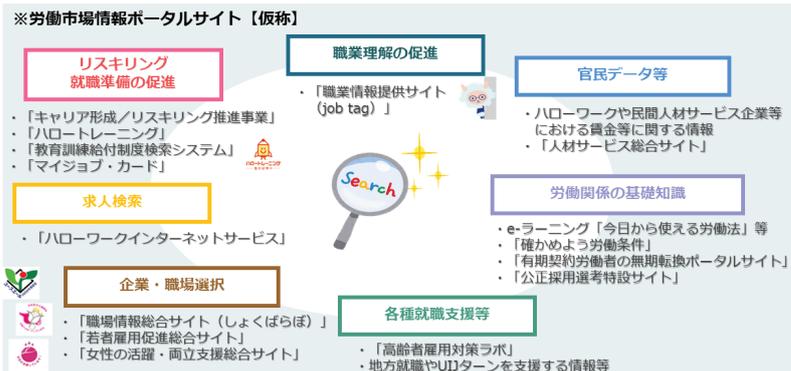
職業、職場その他労働に関する情報を一元的に提供する労働市場情報ポータルサイト（仮称）（※令和7年度末に構築予定）について、各種労働に関する情報を一元的に提供する総合的な労働市場データプラットフォームとして機能させるべく、求職者等の職業理解やリスティング、よりよい職場選択のために必要な情報を含め、労働に関して多岐に渡る情報へのアクセスを容易にし、求職者等及びキャリアコンサルタント等に必要情報を提供するサイトとなるよう改修・運用を行う。

また、多様な媒体の活用等を通じ、労働市場情報ポータルサイト（仮称）を中心に、job tag、しよくばらぼ等の労働市場情報等の見える化に関する各種コンテンツの周知広報を行う。

2 事業の概要・スキーム

- 労働市場情報ポータルサイト（仮称）、job tag、しよ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）の更新

実施主体：委託事業（民間事業者）



求人者・求職者・キャリアコンサルタント等による活用

希望する労働者等の円滑な労働移動の促進

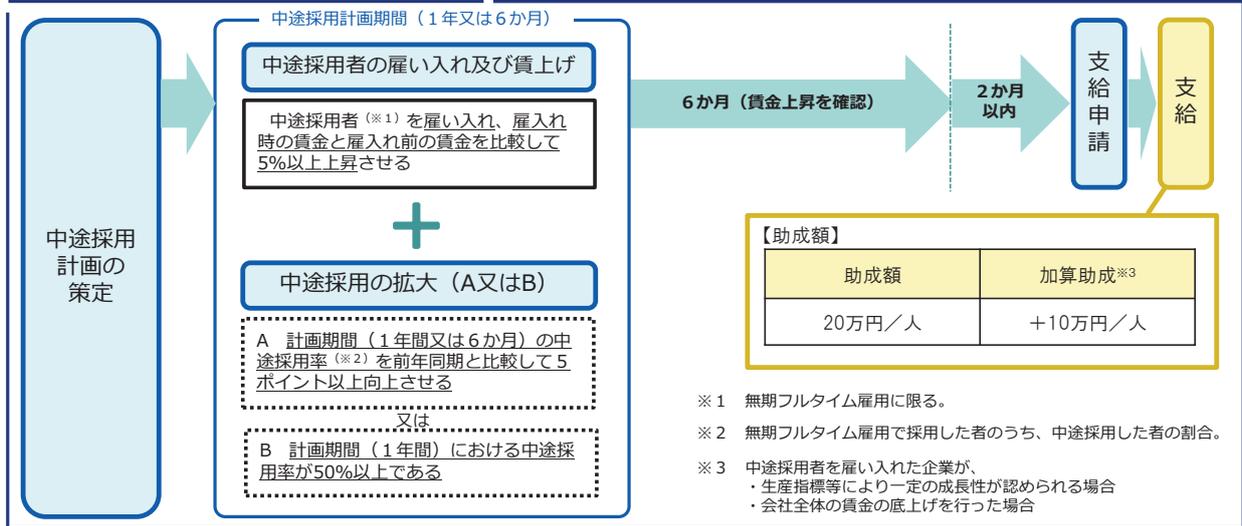
令和8年度当初予算案 10億円（72百万円） ※（）内は前年度当初予算額

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

諸外国に比較して、賃金が上昇する転職の割合が低い我が国の状況を踏まえて、賃金上昇を伴う中途採用者の雇用機会の拡大を図るため、中途採用を拡大し、雇い入れた中途採用者の賃金を雇入れ前と比較して5%以上上昇させた事業主に対して助成を行う。 令和6年度実績（支給対象事業所数）：39事業所

2 事業の概要・スキーム・実施主体



ハローワークインターネットサービスにおけるデジタル技術概念実証に係る調査研究等の実施

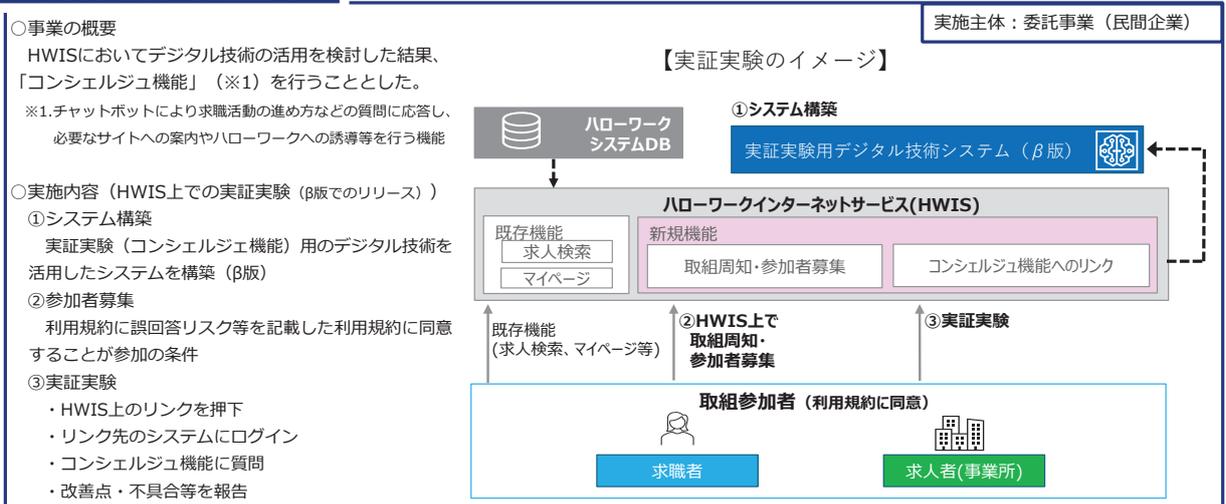
令和8年度当初予算案 8.2億円（6.5億円） ※（）内は前年度当初予算額

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

近年、AIを始めとしたデジタル技術が進展する中で、民間分野を中心として、労働力需給調整分野におけるデジタル技術の活用の検討が進んでいる。こうした中で、公的機関であるハローワークのオンラインでのサービスの提供を行っているハローワークインターネットサービス（以下「HWIS」という。）について、デジタル技術の活用を検討するため、概念実証に係る調査研究等を行う。

2 事業の概要・実施主体



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8年度当初予算案 56億円（50億円）※（）内は前年度当初予算額

※令和7年度補正予算額 52百万円

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

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

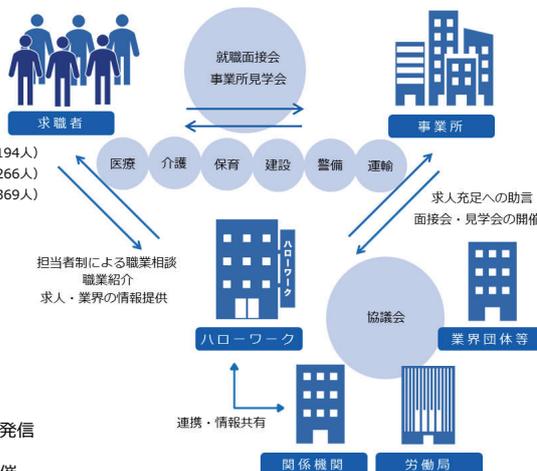
「人材確保対策コーナー」における就職支援の拡充

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 124か所（医療・福祉分野専門コーナーを含む）
※令和7年度補正予算で増設（119か所→124か所）

実施体制 職業相談員 194人 ※令和7年度補正予算で増員（189人→194人）
就職支援ナビゲーター 266人 ※令和7年度補正予算で増員（259人→266人）
就職支援コーディネーター 369人 ※令和7年度補正予算で増員（347人→369人）
就職支援コーディネーター 47人（労働局配属）
雇用管理改善等コンサルタント（委嘱）

- 支援内容**
- 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
 - 事業所訪問を通じた求人充足支援の強化
 - 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
 - 協議会における地域の関係機関と連携した枠組み作り



事業実績 令和6年度就職件数：88,799件
（ハローワーク全体：299,475件）

その他、医療・福祉分野の求職者のハローワーク利用促進を目的とした検索広告を実施する。

143

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8年度当初予算案 25億円（20億円）※（）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

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、人材を確保するためには、「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

実施主体：都道府県労働局

I 中小企業団体助成コース

- ✓ 中小労働法に基づき、都道府県知事から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・雇用環境整備助成コース

- ✓ 雇用管理制度（賃金規定・諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度など）の導入・実施や雇用環境の整備（従業員の作業負担を軽減する機器等の導入）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、雇用管理制度は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）し、雇用環境整備は機器等の導入に要した経費の1/2（上限額150万円）を支給する。
さらに、3%以上※（3）又は5%以上の賃上げ要件を満たした場合は1/4分を上乗せ、7%以上の賃上げ要件を満たした場合は1/2分を上乗せ※（4）支給する。
※（2） 賃金規定・諸手当等制度、人事評価制度は40万円
※（3） 3%以上の賃上げ要件については、①過去3年間の各年において、離職者数が採用者数より多いこと、②過去3年間の各年において、3%以上の賃上げができていないこと、③ハローワーク等による雇用管理改善援助を受け、雇用管理改善等コンサルタント等を利用していること、を満たす必要がある。
※（4） 7%以上の賃上げ要件を満たした場合については、雇用環境の整備に限る。

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8年度当初予算案及び令和7年度予算額には、III～VIIのコースを含めない。

144

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8年度当初予算案 141億円 (141億円) ※()内は前年度当初予算額

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

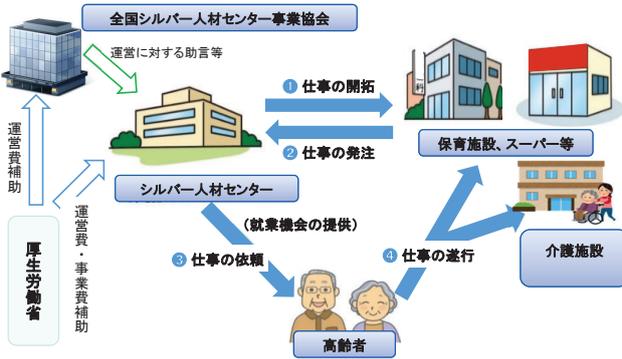
1 事業の目的

※令和7年度補正予算額 3.1億円

- ・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とともに、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ため、その事業費を補助する。
- ・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



○ 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: 60,027,339人日(令和6年度)

○ 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 (標題の「等」は全国シルバー人材センター事業協会を指す)

145

生涯現役支援窓口事業

職業安定局高齢者雇用対策課 (内線 5822)

令和8年度当初予算案 32億円 (29億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特区		子育て会		一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

- ・少子高齢化が急速に進展する中、労働力人口が減少し、高齢者の労働力の活用が重要な課題となっているが、高齢者は一旦離職すると、その他の年齢層に比べ再就職は難しく、失業が長期化し、生活保護に頼らざるを得ない状況に陥るおそれがある。
- ・また、高齢期における就業ニーズは多種多様であり、年金等の受給状況等も考慮しながら就労支援を行う必要があり、ハローワークにおける一般的な職業相談・職業紹介においては、十分な対応が困難な場合がある。
- ・そこで、概ね60歳以上の高齢求職者を対象として、就労経験等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や、高齢求職者の就労ニーズに即した求人開拓等による総合的な就労支援等を行う生涯現役支援窓口事業を実施する。

2 事業の概要

- ・支援対象者等: 全国300箇所のハローワークにおいて、概ね60歳以上の高齢求職者のうち、長期失業高齢求職者、離職を繰り返す者及びその他公共職業安定所長・事業担当責任者又は相談窓口職員がチーム支援を受けなければ就労が困難であると判断した者 等

● 主な支援内容:

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



● 各関係機関からの誘導やセカンドキャリア研修

<在職中の前段階からの高齢者支援の拡充>

対象者: 概ね63~64歳の雇用確保措置終了予定の在職者

拡充内容: ・経営団体等と連携した在職中からのHWへの誘導

・年金事務所との連携によるHWへの求職者の誘導

・65歳以降のセカンドキャリアに向けた研修(注)の実施

(注) 高齢期の年金、生活設計、労働市場、キャリアチェンジした方の等身大の成功例等の情報提供を含む研修を実施

146

令和8年度当初予算案 24億円 (23億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働特区		子育て特区		一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、66歳以上の年齢への継続雇用延長・65歳以上の年齢への定年引上げ等を行う企業に対して支援を実施することにより、65歳以降も働くことを希望する者全員が安心して働ける雇用基盤を整備するとともに「生涯現役社会」の構築を図る。令和8年度においては、将来に不安を抱える高齢者の希望に応じた高齢期の就業確保等を行う事業主に対して、助成額の増額等拡充を行う。

2 事業の概要・スキーム

1 65歳超継続雇用促進コース

● 助成内容

- ① 65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定めを廃止する事業主に対して助成 ② 66歳以上の年齢への継続雇用制度を導入する事業主に対して助成
- ③ 他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正等を実施した場合、送出し事業主に対して助成 等

● 助成額 当該措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて以下の額を支給 (単位:万円)

	①定年引上げ又は定年の定め廃止					②継続雇用制度の導入				③他社による継続雇用制度の導入			
	65歳への引上げ	66~69歳への引上げ		70歳以上の引上げ	定年の定め廃止	66~69歳への引上げ		70歳以上の引上げ		66~69歳への引上げ		70歳以上の引上げ	
		5歳未満	5歳以上			希望者全員	対象者基準あり	希望者全員	対象者基準あり	希望者全員	対象者基準あり	希望者全員	対象者基準あり
1~3人	15	25(20)	40(30)	45(30)	60(40)	22(15)	20(-)	40(30)	36(-)	20(10)	16(-)	32(15)	30(-)
4~6人	20	32(25)	65(50)	70(50)	120(80)	37(25)	32(-)	65(50)	60(-)	30(10)	26(-)	50(15)	45(-)
7~9人	25	39(30)	110(85)	115(85)	180(120)	60(40)	50(-)	105(80)	95(-)	50(10)	40(-)	85(15)	75(-)
10人以上	30	46(35)	135(105)	140(105)	240(160)	90(60)	75(-)	130(100)	120(-)	70(10)	60(-)	105(15)	100(-)

※ 括弧書き内の記載は、令和7年度制度における助成額です。 ※ 他社とは、特殊関係事業主を含む他の事業主を指します。

2 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

● 助成内容

高齢者の雇用管理制度の整備 (短時間勤務制度、高齢者に係る賃金・人事処遇制度、法定外の健康管理制度の導入等) を実施した事業主に対して助成。高齢者に係る賃金・人事処遇制度の導入等を実施した場合は増額。

- 助成額 実施した雇用管理制度等の内容に応じて以下の額を支給
 - ・賃金、人事処遇制度の導入・改善 : 60万円 (中小企業以外は45万円)
 - ・賃金、人事処遇制度の導入・改善以外 : 30万円 (中小企業以外は23万円)
 - ・雇用管理制度の整備に伴う機器等導入 : 導入経費×60% (中小企業以外は45%) ※ 上限30万円

※令和7年度制度: 雇用管理制度の導入等に要した経費の額に、60% (中小企業以外は45%) を乗じた額 (上限30万円)

3 高齢者無期雇用転換コース

● 助成内容

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

● 助成額

- 対象者1人につき、40万円 (中小企業以外は30万円) を支給
- ※ 令和7年度制度: 対象者1人につき30万円 (中小企業以外は23万円)

外国人労働者の適正な雇用管理等に関する体制整備等

令和8年度当初予算案 13億円 (12億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働特区		子育て特区		一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

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
 ① 「責任年制」を中心とした外国人に対する支援等
 ② 適正な労働環境等の確保
 ③ 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通知・啓発、雇用管理セミナーの積極的な開催等、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案等への対応
 - 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



体制の整備

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案等、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案等、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6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 : 6,084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8年度当初予算案 15億円 (14億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働特会		子持特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	75/100		25/100

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)

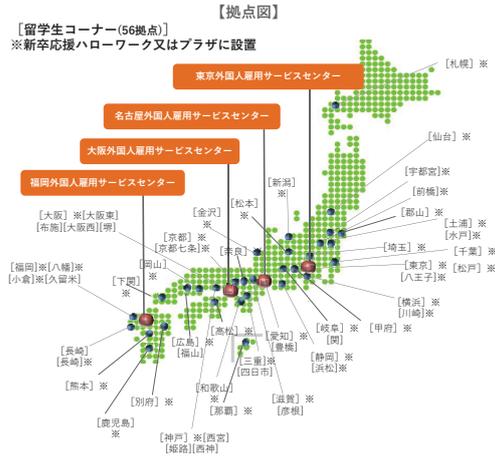
留学生や専門的・技術的分野の外国人の就業を促進するための中核的施設として、ハローワークの全国ネットワークを活用した、職業相談や職業紹介のほか、外国人留学生向けの合同就職面接会やインターンシップ、就職ガイダンス等を実施。また大学とハローワークとの連携協定の締結等により連携を強化し、留学早期における就職支援から、就職後の定着支援まで一貫した支援を実施することにより、国内就職の促進を図る。

II. 留学生コーナー (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8年度当初予算案 33百万円 (45百万円) ※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

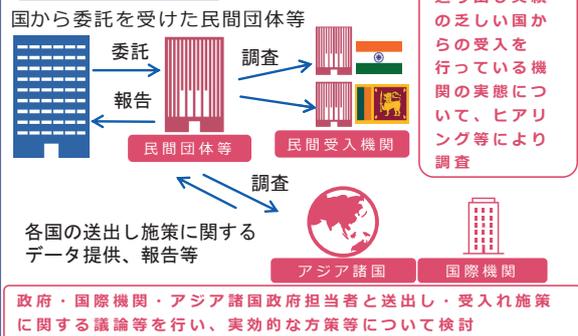
我が国における外国人労働者数(令和6年10月末時点)は過去最多となる約230万人を記録した。対前年比で10%以上増加しており、10年前の約3倍となっている。外国人労働者をとりまく状況については、令和6年3月には、特定技能労働者の向こう5年間の受入見込み数が従来の35万人から82万人に引き上げられるとともに、同年6月には技能実習制度を発展解消した育成就労制度の創設を盛り込んだ入管法改正法案が成立しており、少子高齢化を背景に将来的な労働力不足が見込まれる中で、我が国の外国人労働政策は重要性を増している。

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外国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う。また、政府、海外労働移住の知見を有する国際機関(OECD等)及びアジア諸国の政府担当者と送出し、受入れ施策に関する議論等を行い、実効的な方策等について検討を進めていく。

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) アジア諸国政府の送出し施策等に関する調査
 日本における受入れ施策や、日本に対する送り出しに関する施策や関連データ等について、政府、海外労働移住の知見を有する国際機関及びアジア諸国の政府担当者との議論等を行い、海外労働移住に関する実効的な方策等について検討

3 実施主体等



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（内線5695）

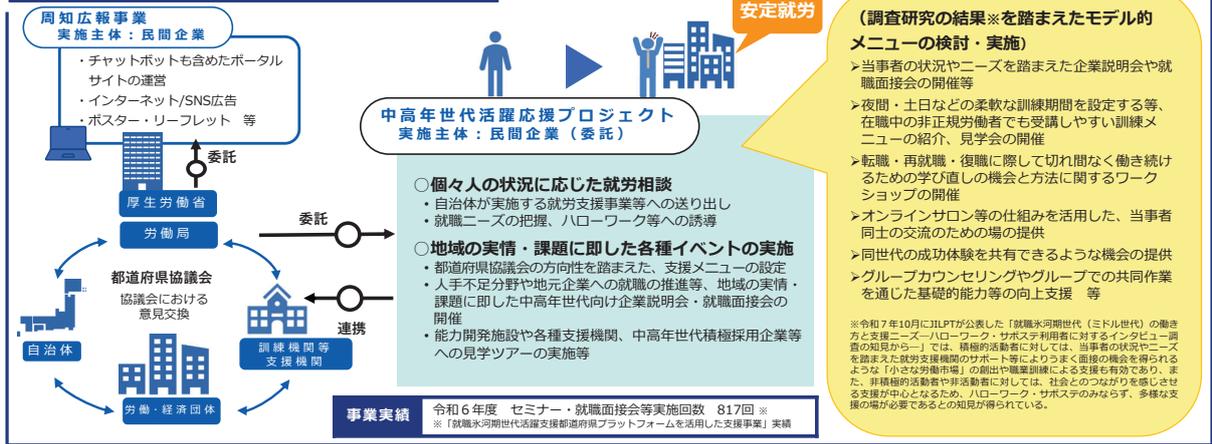
令和8年度当初予算案 5.6億円（5.6億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特区	子育て会	一般会計

1 事業の目的

- 就職氷河期世代を含む中高年世代の中には、非正規雇用の期間が長く能力開発の機会に恵まれなかった等の理由により、処遇面でも厳しい状況に置かれている方々や、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する。
- 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する。
- 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施策の方向性を取りまとめ、その具体化と事業の実施を民間企業に委託する。
 - ・ 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する。
 - ・ 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施策を、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する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



中高年層（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8年度当初予算案 22億円（20億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特区	子育て会	一般会計

1 事業の目的

- 就職氷河期世代を含む中高年層（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（経過措置））

令和8年度当初予算案 475億円（468億円）※（）内は前年度当初予算額

特定就職困難者コース 446億円（440億円）

中高年層安定雇用支援コース 23億円（9億円）

就職氷河期世代安定雇用実現コース（経過措置） 6億円（20億円）

労働保険特別会計			子育て会	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

60歳以上の高齢者や障害者、不安定な就労状況にある就職氷河期世代を含む中高年層など、就職が特に困難な者の雇用機会の増大や安定雇用を図るため、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

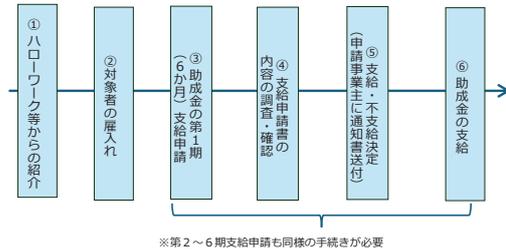
助成金の種類	対象労働者	助成内容	
		助成対象期間	支給額
特定就職困難者コース	・高齢者（60歳以上） ・母子家庭の母等 ・障害者 ・ウクライナ避難民等	1～3年	30～240万円 （2～6期に分けて支給）
中高年層安定雇用支援コース	35歳～60歳未満の不安定雇用就労者	1年	30～60万円 （2期に分けて支給）

- ※ 中高年層安定雇用支援コースを令和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。（経過措置のみ計上）
- ※ 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6年度）
・特定就職困難者コース：162,503件
・就職氷河期世代安定雇用実現コース：7,098件

事業スキーム



153

「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）

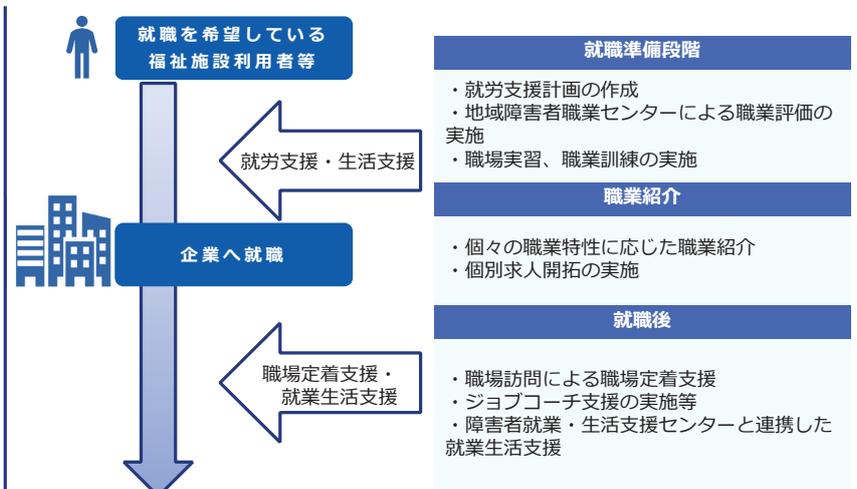
令和8年度当初予算案 17億円（17億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特会		子育て会	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：56.7%（令和6年度）

154

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)

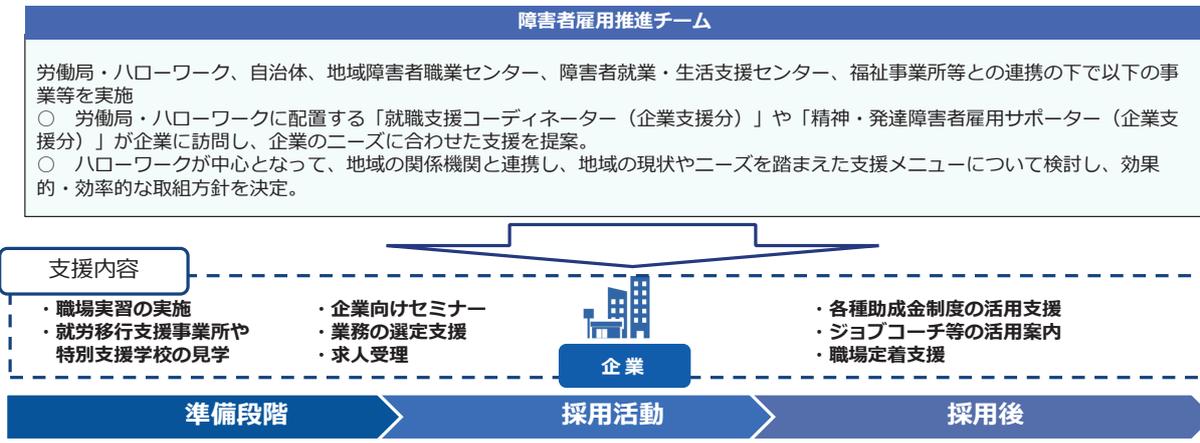
令和8年度当初予算案 10億円 (10億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		

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：52.0%（令和6年度）

155

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)

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8年度当初予算案 19億円 (19億円) ※()内は前年度当初予算額

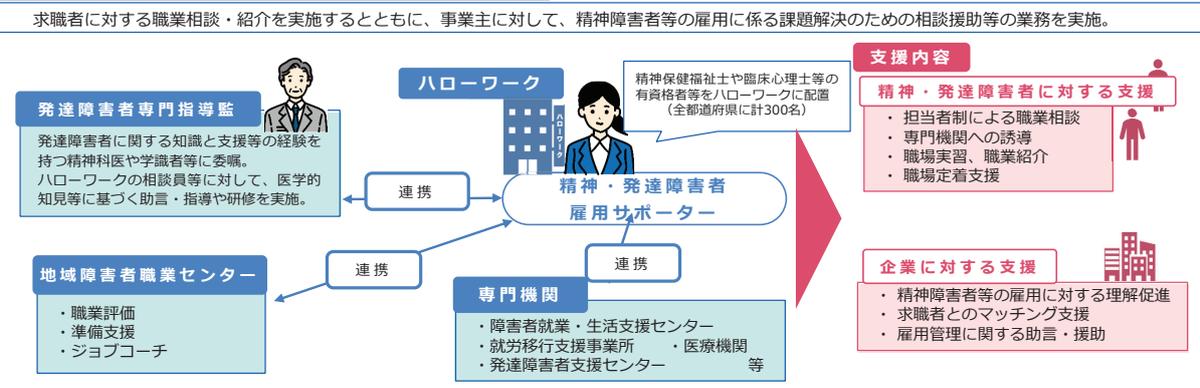
労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		

1 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・発達障害者雇用サポーターによる就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合 77.8% (令和6年度)

156

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8年度当初予算案 89億円（85億円） ※（）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

- 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

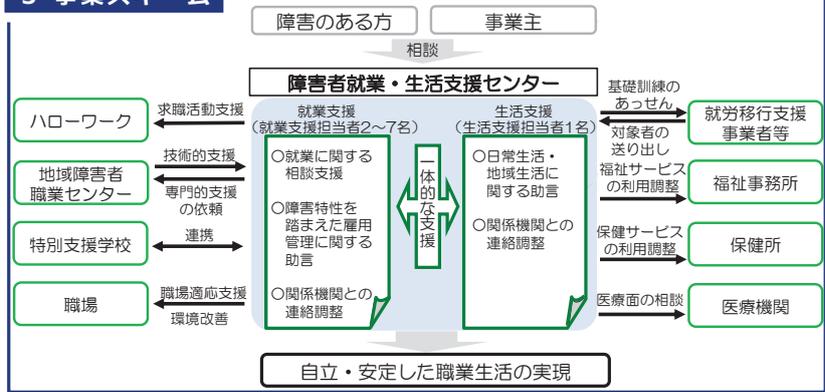
<生活面の支援>

- ・ 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6年度）

- 支援対象障害者数 : 226,888人
- 相談・支援件数 : 支援対象障害者1,250,653件 事業主464,027件
- 就職件数、就職率（一般事業所）: 16,414件、80.5%
- 職場定着率（1年）: 81.8%

157

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8年度当初予算案 47億円（47億円） ※（）内は前年度当初予算額

※令和7年度補正予算額 3.6億円

労働特会		子子特会		一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	8/10			2/10

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。

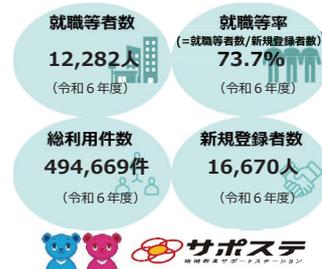
2 事業概要等

実施主体

都道府県労働局がNPO法人等の民間団体に委託。（全都道府県179か所に設置）

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）**。



158

令和8年度当初予算案 88億円 (76億円) ※ ()内は前年度当初予算額

一般会計 17億円 (17億円)
 労災勘定 14億円 (14億円)
 雇用勘定 57億円 (46億円)

労働特会			子会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
3/20	13/20			4/20

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、育成就労制度の施行に伴い、外国人育成就労機構に改組される予定。

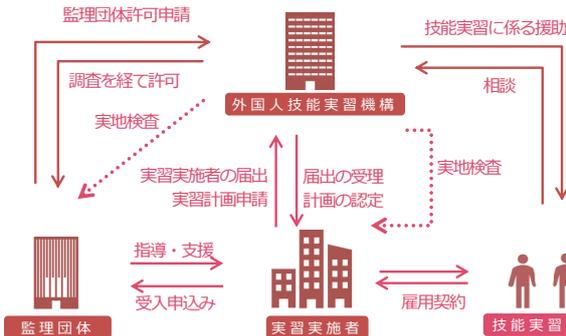
2 事業の概要・スキーム

<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

令和9年度予定の育成就労制度の施行に向けて、各種業務に必要な機構のシステム改修や事前申請受付に必要な体制等を整備する。

【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：法第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 藤枝 茂
 根岸 功
 高澤 滝夫
 監事 松田 誠太
 石田 恵美（非常勤）
 ※令和7年4月1日時点

4 事業実績

技能実習生数（令和7年6月）：449,432
 監理団体数（令和7年11月末）：3,756
 実習実施者数（令和5年度末）：67,886

労働者協同組合の活用促進

令和8年度当初予算案 75百万円 (80百万円) ※ ()内は前年度当初予算額

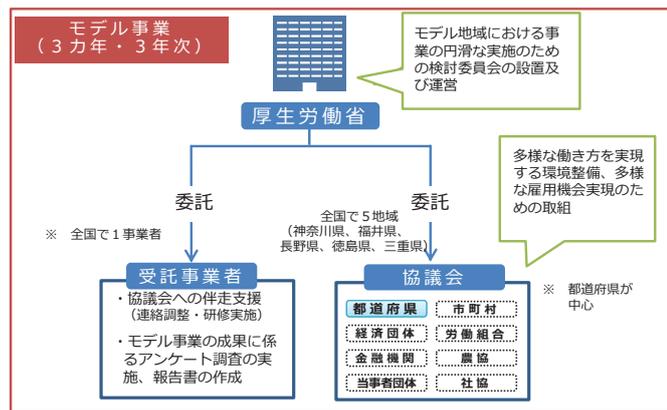
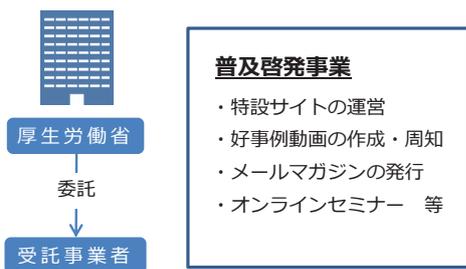
労働保険特別会計			子会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	約2/3			約1/3

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8年度は、法施行から3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知見の情報提供・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するとともに、報告書に事業の成果等をまとめ全国展開を図る。
- ※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



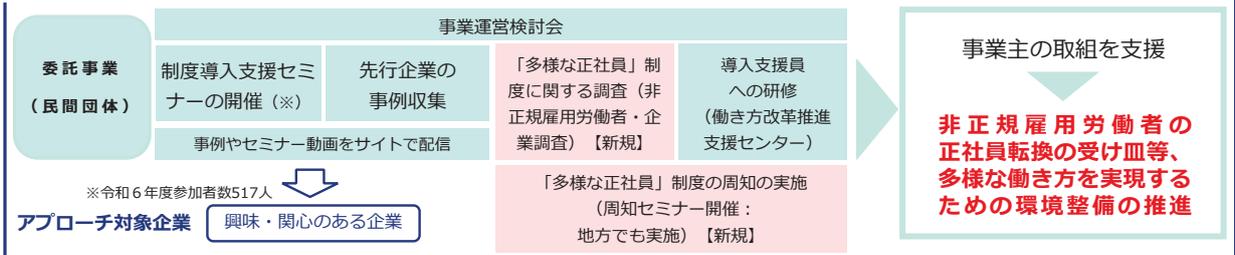
令和8年度当初予算案 62百万円（52百万円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		

1 事業の目的

「地方創生2.0の基本的な考え方」（令和6年12月24日新しい地方経済・生活環境創生本部決定）において、「若者、女性に選ばれる地方を作る」ため、具体的な取組として、短時間正社員など多様な正社員を活用することとされている。また、地方創生2.0基本構想（令和7年6月13日閣議決定）において、「誰もが（中略）能力を最大限に発揮できるよう」に「短時間正社員を始めとした多様な正社員制度の導入支援」を実施することとされている。さらに、経済財政運営と改革の基本方針2025（令和7年6月13日閣議決定）において、短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度の普及に取り組むとされている。「多様な正社員」制度を一層推進するため、企業や労働者が多様な正社員制度を導入・選択するにあたっての課題やニーズを把握するとともに、導入支援員への研修を行い企業へのアウトリーチ型支援につなげる。非正規雇用労働者の正規転換の受け皿等としての「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を支援することで、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

- ・「地方創生2.0の基本的な考え方」（令和6年12月24日新しい地方経済・生活環境創生本部決定）
- ・地方創生2.0基本構想（令和7年6月13日閣議決定）
- ・「経済財政運営と改革の基本方針2025」（骨太の方針2025）（令和7年6月13日閣議決定）

- 「若者、女性に選ばれる地方を作る」ため、非正規雇用の正規化の推進・待遇改善の具体的な取組として、短時間正社員など多様な正社員を活用する。
- 誰もが（中略）能力を最大限に発揮できるよう、（中略）短時間正社員を始めとした多様な正社員制度の導入支援（中略）を実施する。
- （多様で柔軟な働き方の推進）
- 短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度、（中略）の普及に取り組む。

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8年度当初予算案 1.3億円（1.4億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
○			

1 事業の目的

年次有給休暇は、各種政府決定において取得促進を図ることとされており、特に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で示された**2028年（令和10年）までに取得率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

【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】

- 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 725箇所（令和6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 38,000部（令和6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

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、選択的週休3日制の普及等に向けた支援

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8年度当初予算案 6.7億円（6.5億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			子育て	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
○				

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（選択的週休3日制を導入している企業の事例を含む。）を収集・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））。
 - 過労死大綱等を踏まえ、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2,926,972件（令和6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の開催等

- 過労死大綱や少子化社会対策大綱等を踏まえ、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組環境の見直し

- 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。

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8年度当初予算案 1.1億円（1.3億円）※（）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

- ▶ 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、適切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

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を実施

実施主体：民間事業者等

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実施

適切な労務管理下におけるテレワークの実施



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



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

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

- ・ 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）

雇用環境・均等局在宅労働課
(内線7873)

令和8年度当初予算案 1.4億円 (1.4億円) ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計		子育て	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		

1 事業の目的

- 多様な働き方の実現や生産性の向上、各企業における人材確保・定着等の観点から、適切な労務管理下におけるテレワークの導入・定着促進に取り組むことは重要。
- このため、適切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年度から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
【新規導入企業】 ○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が1回以上とする 【テレワーク導入済み企業】 ○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
・評価期間後の離職率が30%以下かつ評価期間前を上回っていないこと ・評価期間後のテレワーク実施率が評価期間中の実績を下回っていないこと 等	10万円<※15万円> ※左記に加え要件達成時

165

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8年度当初予算案 392億円 (358億円) ※()内は前年度当初予算額

令和6年度支給実績：18,840件

労働年金		子育て	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		

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

<p>コース名/コース内容</p> <p>出生時両立支援コース 48.2億円 (33.8億円) 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週以内に育児開始 ※支給額(2)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</p> <p>育児休業等支援コース 29.6億円 (33.6億円) 育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育児復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育児取得・復帰</p> <p>育休中等業務代替支援コース 277.7億円 (266.3億円) 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(2)については労働者数の要件(1)・(2)について常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主を支給対象。</p> <p>柔軟な働き方選択制度等支援コース 17.5億円 (12.1億円) 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」により制度利用者等を支援</p> <p>介護離職防止支援コース 18.2億円 (11.9億円) 「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</p>	<p>支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）</p> <p>①男性の育児休業取得（旧第1種） 対象労働者が子の出生後8週以内に育児開始 1人目 20万円 2〜3人目 10万円</p> <p>②男性育児取得率の上昇等（旧第2種） 申請年度の前年度を基準とし、男性育児取得率（%）が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等 60万円</p> <p>①育児取得時 30万円 ※無期雇用者、有期雇用労働者各1人限り ②職場復帰時 30万円</p> <p>①育児休業中の手当支給 最大140万円 （「休業取得時」30万円+「職場復帰時」110万円） ・業務体制整備経費 1人目20万円（社労士委託なしの場合6万円） ・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</p> <p>②育短勤務中の手当支給 最大128万円 （「育短勤務開始時」23万円+「子が3歳就労時」105万円） ・業務体制整備経費 1人目20万円（社労士委託なしの場合3万円） ・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</p> <p>③育児休業中の新規雇用 最大81万円 代替期間に応じた額を支給 ・最長：7日以上：9万円 ・最長：1年以上：81万円 ※①〜③合計で1年度10人まで、初回から5年間</p> <p>制度を3つ導入し、対象者が制度利用 20万円 制度を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 ・子の看護等休暇制度有給化支援 制度導入時 30万円 ※1事業主5人まで</p> <p>①介護休業 取得・復帰：40万円（※5日以上、15日以上取得・復帰で60万円） ②介護両立支援制度 ※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） ③業務代替支援 ※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） ④介護休暇制度有給化支援 制度導入時 30万円（50万円）（○）は15日以上利用の場合</p>
---	--

加算措置/加算額

<出生時両立支援コース>
①**男性の育児休業取得**
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**男性育児取得率の上昇等**
第1種支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、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99万円
・最長：7日以上：11万円
・最長：1年以上：99万円
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）

<柔軟な働き方選択制度等支援コース>
障害や医療的ケアを要する子を持つ労働者を対象に、制度利用の期間を子が18歳になる年度末まで引き上げた場合 20万円加算
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

<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男女別の平均育児取得日数
※各コースごと1回限り。

環境整備加算 10万円加算
雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合
有期雇用労働者加算 10万円加算

※中小企業事業主のみ対象（出生時両立支援コース、育休中等業務代替支援コースを除く）。国（都道府県労働局）で支給事務を実施
※支給額・加算措置の正値が新規・拡充箇所
※このほか、新規受付停止中の事業所内保育施設コースに0.4億円（0.8億円）を計上

166



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8年度当初予算案 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
		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、令和6年に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されたことを踏まえ、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

※下線部が拡充部分

<事業主・労働者支援>

(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100人→105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>

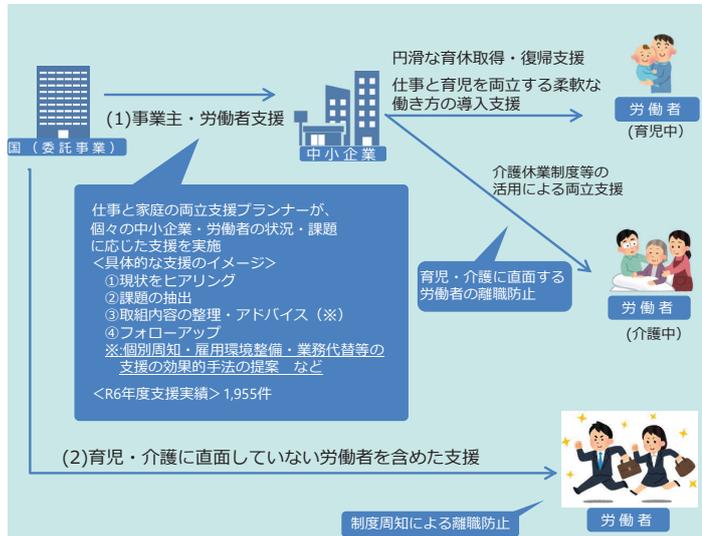
(2)従業員の介護離職防止のための介護休業制度等周知事業

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・共育て推進事業(共育(トモイク)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8年度当初予算案 1.2億円 (1.3億円) ※()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
		会計

1 事業の目的

- 共働き・共育て推進事業とは、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・共育てを定着させていくための事業(共育(トモイク)プロジェクト)
- 令和8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の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・共育てを強力に推進する。

数値目標

- ★男性の育児休業取得率:現状 40.5%(令和6年度) → 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

○仕事と育児の両立に関する意識調査の実施

・若年層に対し、特に男性の家事・育児参画を含む仕事と育児の両立に関する意識調査を実施し、調査結果を公表することにより、共働き・共育て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収集・発信するとともに、経営者や管理職等による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開

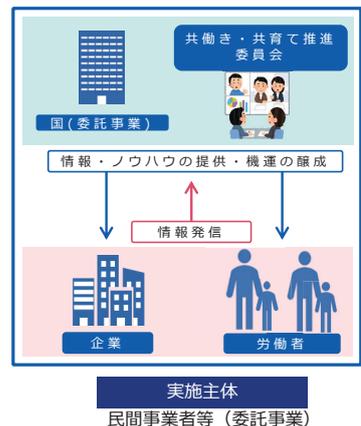
・育児休業等を取得しやすい雇用環境整備や仕事と育児の両立に関する効果的な取組事例などを業種別に収集・発信する

○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6年度実績>イクメンプロジェクト(旧事業)公式サイトアクセス件数 約68万件



共働き・子育て推進のための給付

職業安定局雇用保険課
(内線5138、5757)

令和8年度当初予算案 753億円 (792億円) ※ ()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

- 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ります。
- 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、育児休業給付に加え、雇用保険制度において出生後休業支援給付金を支給する。
 - 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育児時短就業給付金を支給する。

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"> 育児休業開始前2年間にみなし被保険者期間が12か月以上あること 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 配偶者が子の出生後8週間以内に14日以上育児休業をしたこと(例外あり) <p>(注)産後休業をした場合は16週間</p>	<ul style="list-style-type: none"> 時短就業開始前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 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
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

スキーム

169

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8年度当初予算案 1.1億円 (1.1億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計		子子特会		一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
			○	

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6年8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、**2028年(令和10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、「こども未来戦略」(令和5年12月22日閣議決定)、「経済財政運営と改革の基本方針2025」(令和7年6月13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**
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6年度)業種別導入マニュアルの作成部数(医療業版) 50,550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)

170

令和8年度当初予算案 101億円 (92億円) ※ ()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 ○実施主体: 都道府県労働局 ○令和6年度支給件数 4,283件

- 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を支援。
- 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

※ 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。

コース名	建設事業	自動車運転の業務	医療に従事する医師	砂糖製造業	その他長時間労働が認められる業種	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り組む中小企業事業主に助成)	建設事業	①~⑥の何れかを1つ以上	①~⑥の何れかを1つ以上	①~⑤又は⑦の何れかを1つ以上	①~⑤の何れかを1つ以上	① 36協定の月の時間外・休日労働時間の削減 ② 所定外労働時間の削減 ③ 年休の計画的付与制度の整備 ④ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ⑤ 新規に9時間(※)以上の勤務間インターバル制度を導入 ※ 自動車運転の業務、医療に従事する医師は10時間以上 ⑥ 所定休日の増加 ⑦ 医師の働き方改革の推進	①: 250万円 (月80H超→月60H以下) 等 ②: 100万円 (10H以上) 等 ③: 25万円 ④: 25万円 ⑤: 170万円 (11H以上) 等 ※自動車運転の業務、医療に従事する医師 ⑥: 100万円 (4週4休→4週8休) 等 ⑦: 50万円
	自動車運転の業務	①~⑥の何れかを1つ以上	①~⑥の何れかを1つ以上	①~⑤又は⑦の何れかを1つ以上	①~⑤の何れかを1つ以上	① 36協定の月の時間外・休日労働時間の削減 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: 150万円 (月80H超→月60H以下) 等 ②: 25万円 ③: 25万円
	医療に従事する医師	①~⑥の何れかを1つ以上	①~⑥の何れかを1つ以上	①~⑥の何れかを1つ以上	①~⑤の何れかを1つ以上	① 36協定の月の時間外・休日労働時間の削減 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: 150万円 (月80H超→月60H以下) 等 ②: 25万円 ③: 25万円
	砂糖製造業 (鹿児島県・沖縄県に限る)	①~⑥の何れかを1つ以上	①~⑥の何れかを1つ以上	①~⑥の何れかを1つ以上	①~⑤の何れかを1つ以上	① 36協定の月の時間外・休日労働時間の削減 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: 150万円 (月80H超→月60H以下) 等 ②: 25万円 ③: 25万円
	その他長時間労働が認められる業種	①~⑥の何れかを1つ以上	①~⑥の何れかを1つ以上	①~⑥の何れかを1つ以上	①~⑤の何れかを1つ以上	① 36協定の月の時間外・休日労働時間の削減 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: 150万円 (月80H超→月60H以下) 等 ②: 25万円 ③: 25万円
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)		①~③の何れかを1つ以上	①~③の何れかを1つ以上			① 36協定の月の時間外・休日労働時間の削減 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: 150万円 (月80H超→月60H以下) 等 ②: 25万円 ③: 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制度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	勤務間インターバルの時間数に応じて、以下のとおり設定 ・9~11H: 100万円 ・11H以上: 150万円
取引環境改善コース (仮称) (荷待ち・荷役時間の短縮に向けた取組を行う荷主等の集団に対し助成)						荷主等により構成される集団が、構成員である運送事業者の荷待ち・荷役時間の短縮に効果を上げること	上限額: 100万円
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

- 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 (取引環境改善コースは、①好事例の周知、普及啓発、②セミナーの開催、③巡回指導、相談窓口の設置、④労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新等) (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)

- 加算制度あり (※取引環境改善コース及び団体推進コースを除く)
 - <賃金引き上げ> 賃金を引き上げた労働者数及び企業規模に応じて、助成金の上限額に加算 (3%以上: 6万円~最大60万円、5%以上: 24万円~最大480万円、7%以上: 36万円~最大720万円)。
 - <割増賃金率引き上げ> ①割増賃金率を法定より5%以上引き上げた場合、助成金の上限額を25万円加算。
 - ②1か月45時間超60時間以内の時間外労働に対する割増賃金率を50%以上に引き上げる等、一定の要件を満たした場合には、助成金の上限額を100万円加算。

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8年度当初予算案 30億円 (30億円) ※ ()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
1/2	1/2			

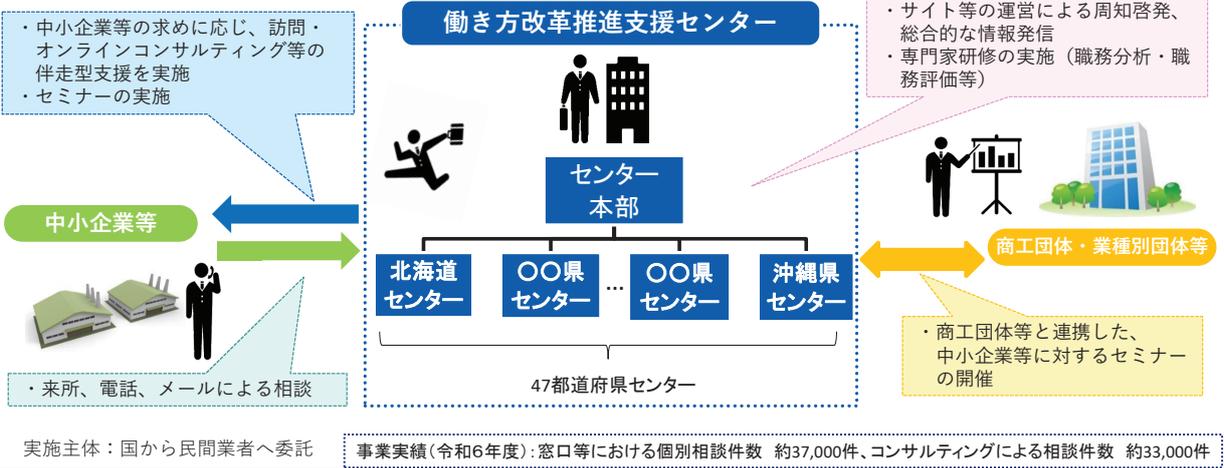
1 事業の目的

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、センター本部及び47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。

<取扱いテーマ例>
長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、様々な労働時間制度の運用、人手不足解消に向けた雇用管理改善、その他ジョブ型人事指針など雇用・労働関係

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



令和8年度当初予算案 9.2 億円 (7.9億円) ※ ()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
約1/3	約2/3			

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、カスタマーハラスメント、求職者等に対するセクシュアル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。

※経済財政運営と改革の基本方針2025 (令和7年6月13日閣議決定) においても、ハラスメント対策の推進に取り組むとされている。

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
- X (旧ツイッター)、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対策に関する情報発信

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動画の配信
- 業種別カスタマーハラスメント対策の取組支援
- ハラスメント事案解決のための支援・マニュアル周知 ※一部拡充
- 全国の労働局による事業主向け説明会の開催

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 ※一部拡充

調査

- ハラスメント実態調査 ※新規

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：203,474件 (令和6年度)

令和8年度当初予算案 52億円 (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都道府県産業保健総合支援センター (産保センター) に専門スタッフを配置し、事業者、産業保健スタッフ等に対する専門的研修、相談対応、訪問支援等の実施、②地域産業保健センター (地産保) において、労働者数50人未満の小規模事業場の事業者や労働者を対象として、登録産業医等による産業保健サービスを無料で提供、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支援を行う。

2 事業の概要

労働者健康安全機構

産業保健総合支援センター
47都道府県

地域産業保健センター
全国350か所

- 「団体経由産業保健活動推進助成金」 (継続)
- 両立支援コーディネーターの養成拡充
- 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) の実施、ストレスチェックに関する50人未満の事業場向け研修の新規実施
- 治療と仕事の両立支援に係る研修、相談対応、訪問支援等の実施 (専門スタッフによる相談対応、訪問支援等の実施体制の拡充)
- 健康診断結果についての医師からの意見聴取、高ストレス者・長時間労働者に対する医師の面接指導、保健指導等、個別訪問による産業保健指導の実施
- 50人未満の事業場の高ストレス者の面接指導に対応するための登録産業医の体制充実
- 「小規模事業場向け産業医活動支援モデル事業」 (継続)

(全体共通)

- 情報提供・広報、連絡会議等 101 (103) 百万円
- 団体経由産業保健活動推進助成金 33 (33) 百万円
- 【拡充】産業保健関係者の育成 382 (319) 百万円
- (産保センター、地産保共通)
- 【拡充】小規模事業場等の産業保健活動への支援 4,594 (4,183) 百万円
- 小規模事業場向け産業医活動支援モデル事業 101 (211) 百万円

実施主体：労働者健康安全機構 (補助金) 補助率：10/10



働く人の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8年度当初予算案 3.6億円（3.0億円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
○			

1 事業の目的

- 精神障害の労災支給決定件数が過去最多になるとともに、メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業場の割合は、近年上昇傾向にあり、1割を超えて推移している。また、「第14次労働災害防止計画」（令和5年3月策定）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2日閣議決定）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、引き続き、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「**こころの耳**」等の運営を通じて、メンタルヘルス対策に関する情報提供や労働者等からの相談対応を行う。特に、労働者数50人未満の事業場へのストレスチェックの実施義務化も踏まえ、直接指導以外の相談を選択する高ストレス者等の相談の受け皿を整備していく必要があるため、「**こころの耳**」の**相談窓口の充実を図る**。

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」：351（285）百万円

（1）総合的な情報の提供

- 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 メンタルヘルスシンポジウムの開催
 - ⇒ 50人未満の事業場におけるストレスチェックに関する内容を中心に実施

<令和6年度実績>

情報提供	相談窓口
サイトアクセス数 ：679.2万件	電話：27,357件 メール：4,134件 SNS：7,737件

（2）電話・メール・SNS相談窓口（拡充）

- 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窓口の設置
- ⇒ **面接指導以外の相談を選択する高ストレス者等の相談への対応の充実**

その他：11（14）百万円

<実施主体>

民間団体等

多様な働き方をする者が自らの健康管理を行うためのツールの機能充実、運用・保守等



高齢労働者の労働災害防止対策推進事業

労働基準局安全衛生部
安全課・労働衛生課

令和8年度当初予算案 9.8億円（7.6億円）※（）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
○			

目的

- 休業4日以上死傷者数は近年増加傾向にあり、この要因として、高齢労働者の労働災害の増加が挙げられる。厚生労働省においては、令和元年度に「エイジフレンドリーガイドライン（通達）」を策定し、令和2年度から「エイジフレンドリー補助金」によりガイドラインに沿った取組を実施する中企業事業者を支援してきた。
- 高齢労働者は、他の世代と比べて労働災害の発生率が高く、災害が起きた際の休業期間が長い状況にあるが、これは、**業種や職種によって異なる作業による労働災害リスクに、加齢による身体機能の低下等の高齢労働者の特性に起因するリスクが付加されることによるものと考えられる。**
- 高齢労働者の労働災害防止対策を更に推進するため、**労働安全衛生法等を改正し、高齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、適切な作業の管理その他の必要な措置を講ずることを事業者の努力義務とすること**となっており、**令和8年4月1日から施行される。**
- 改正法においては、厚生労働大臣が、事業者が講ずべき措置を適切かつ有効に実施するため必要な指針を定めることとされ、さらに、**当該指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことが規定**されており、引き続き、**事業者に対する支援**として、「**エイジフレンドリー補助金**」により中小企業事業者による指針に基づく措置の実施に係る支援を行う。
- あわせて、**事業者団体への支援**として、業種や職種に応じた作業による労働災害リスクを踏まえた的確な高齢労働者の労働災害防止対策の推進のため、業界団体等を構成員とする検討会を組織し、災害分析、好事例の収集等を行う。

1 エイジフレンドリー補助金【一部拡充】 9.5億円（令和7年度：7.6億円）

- （1）対象事業者：労災保険加入の中小企業事業者
- （2）補助対象、補助率、上限額（下表参照）
- （3）実施主体：民間団体等
- （4）事業実績：令和6年度支給件数（事業者数）…1,126件

	専門家総合対策コース 【既存（統合）・拡充】	熱中症対策コース 【新設】	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を受けるのに要する費用 ● リスクアセスメント結果を踏まえた対策の実施に要する費用 (滑りにくい床への改修、手すりの設置、重量物取扱い作業・介助作業への補助機器の導入、労働者の身体機能の維持向上のための支援等)	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、体温を下げるための機能のある服の導入等暑熱な環境による労働災害防止対策に要する費用	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推進のための取組に要する費用
補助率	4/5（専門家によるリスクアセスメント） 1/2（リスクアセスメント結果を踏まえた対策の実施）	1/2	3/4
上限額	100万円	100万円	30万円

2 業種別の高齢労働者の労働災害防止対策の検討【新規】 0.3億円

業界団体（令和8年度は、高齢労働者の労働災害が多い製造業、小売業、社会福祉施設を想定）等を構成員とする検討会を組織し、災害分析や対策の好事例の収集等を行う。

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5193)

令和8年度当初予算案 1.7億円 (1.7億円) ※ ()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
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)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調査を実施。

(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、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。

177

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5193)

令和8年度当初予算案 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
令和8年度当初予算案 2.0億円 (2.0億円)

労働特区			子育て	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
約1/3				約2/3

1 事業の目的

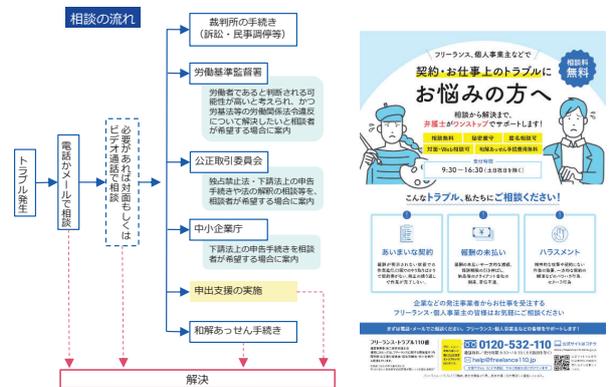
- ・フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、厚生労働省では、「規制改革実施計画」(令和2年7月17日閣議決定)に基づき、関係省庁と連携し、フリーランスと発注者との間の取引上のトラブルについて弁護士にワンストップで相談できる窓口である「フリーランス・トラブル110番」を令和2年11月に設置し、丁寧な相談対応に取り組んできた。
- ・令和6年11月のフリーランス・事業者間取引適正化等法の施行により、国が行うフリーランスからの相談対応において大きな役割を担っている本窓口の重要性は増しているところ、引き続き迅速かつ丁寧な相談対応や紛争解決の援助を行っていく必要がある。

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との間の取引上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・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が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6年度相談件数: 12,323件
- ・和解あっせん受付件数: 239件

178

令和8年度当初予算案 2.1 億円 (2.4 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

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・バイアス解消に向けた啓発、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・啓発に取り組む。加えて、女性活躍推進法の周知・指導に取り組む。

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 (支援回数の拡充) 1社あたり上限 4 (3) 回 × 900社
- 女性活躍推進センターの運営
- 女性管理職育成のポイント (デジタルリーフレット) の作成 (新規)

L字カーブ解消のための啓発

- 地域の実情を踏まえた女性活躍推進に係る周知・広報
- アンコンシャス・バイアス解消に向けた啓発
- 学生等を対象としたキャリア形成支援等に関する広報資料 (デジタルリーフレット) の作成

女性活躍推進法の内容に係る周知・指導

- 改正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配置

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: 315社
(令和6年度)



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8年度当初予算案 3.0億円 (3.1億円) ※ ()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

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

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

スマホ版▶▶



【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

最新の数値が掲載されていて各企業の比較もしやすい！
企業ランキングを見ることが出来る！

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人以上	101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	16.2% (女性2人) 管理職全体 (男女計12人) 部長、副部長、店長、副店長	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) 68.0% (正規) 76.4% (非正規) 71.7%	(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	・正規雇用労働者：正社員 ・非正規雇用労働者：有期契約社員 男女間における給与制度上の差はありませんが、職種や職務内容が異なるため、平均給与に差が生じている。 役職者に占める女性従業員の割合を40%以上にすることを目標に向け、研修を充実させ、対象となる従業員に対し、定期的に面談を行うなどキャリア形成を図る・・・	

「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

【事業概要】

- 女性活躍推進法の改正で、常時雇用労働者数101人以上の事業主に男女の賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が義務づけられること等を踏まえ、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。
- 就職活動中の学生や求職者向けに民間の就職支援サイト等と連携した周知を実施することにより、学生をはじめとした求職者が男女の賃金差異や女性管理職比率等に目し、企業選択を行えるよう周知・啓発を進める。また、データ登録機能やコンテンツの充実をおこない、更なる利便性を求め、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6年度)
女性の推進企業データベース: **1,266,807件**
(参考: 年間アクセス数 (令和5年度) 750,508件)

【実施主体】

委託事業 (民間団体等)

「両立支援のひろば」と連携!

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8年度当初予算案 45億円（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（前年度同数）
マザーズコーナー 183か所（前年度同数）

実施体制 職業相談員 239人（前年度同数）
就職支援ナビゲーター 325人（前年度同数）
求人者支援員 33人（前年度同数）

事業実績
令和6年度重点支援対象者 就職件数 62,428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（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、マザー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、仕事と子育てが両立しやすい求人情報の収集・開拓、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、保育情報や子育て支援サービス情報の提供

181

両立支援等助成金 （不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）

雇用環境・均等局雇用機会均等課
（内線7905、5110）

令和8年度当初予算案 84百万円（84百万円）※（）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、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、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、月経（PMS（月経前症候群）含む。以下、同じ。）や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度（①休暇制度（特定目的・多目的とも可。労働基準法第39条の年次有給休暇及び同法第68条の生理休暇を除く。ただし、有給の生理休暇は対象とする。）、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在宅勤務等（テレワークを含む））を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに関する制度（上記①～⑥）を労働者に利用させた中小企業事業主
- 支給要件としての環境整備・休暇取得等**
ア 不妊治療のための両立支援制度、健康課題対応のための支援制度（上記①～⑥）について、労働協約又は就業規則に規定すること
イ 不妊治療と仕事との両立支援、健康課題対応支援を図るための業務を担当し、労働者からの相談に応じる者を選任すること
ウ 労働協約又は就業規則に基づき、不妊治療のための両立支援制度、健康課題対応のための支援制度（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
- 支給額**
(1) **環境整備、休暇の取得等**
上記2により環境整備を図り、それぞれに関する制度利用者が合計5日（回）以上利用した場合
1事業主当たり 各1回限り 30万円（①不妊治療、②月経に関する課題の解決、③更年期に関する課題の解決）
(2) **不妊治療に関する長期休暇の加算（令和8年度までの経過措置）**
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（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。）
- 支給機関**
都道府県労働局

支給実績（令和6年度）：213件（不妊治療と仕事の両立支援のみ）

182

令和8年度当初予算案 79百万円 (79百万円) ※()内は前年度当初予算額

労働者会		子育て会		一般 会計
労災	雇用	徴収	育児	
○				

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する中において、令和7年に改正された女性活躍推進法で「女性の活躍推進に当たっては、女性の健康上の特性に留意して行われるべきである」旨が基本原則で規定された。また、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2025」（令和7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）においても、月経、妊娠・出産、更年期といった働く女性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。こういった状況を踏まえ、働く女性の健康措置や母性保護が企業内で適切に実施・促進されつつ、健康・安全で、安心して働き続けることができるよう、事業主及び労働者の理解を深めるための継続的な啓発、更には情報や合理的規制の不断のアップデートが必要となる。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

民間団体等に委託して実施

【令和6年度の実績】サイトアクセス件数：659万件

働く女性の健康支援サイト等による周知啓発

- 企業や働く女性に対して、検討委員会で検討した新たな課題や、月経や妊娠・出産、更年期、女性に多いガン等の健康課題や母性健康管理措置等に関する情報を提供するサイトを運営
- 【サイトの内容】
 - ・事業主や産業保健スタッフ等向けの研修用の教材・動画の配信
 - ・働く女性の健康課題、母性健康管理措置等に関するメール相談
 - ・企業における具体的取組の好事例の掲載
 - ・母性健康管理指導事項連絡カードの使用法等の情報提供
- 労働者のヘルスリテラシーを高めるため、周知啓発動画の配信
- サイトの利便性向上のためのコンテンツ等の定期的な見直し
- 企業向け、労働者向けの周知啓発資料の作成・配布

研修会の開催

- 企業の人事労務管理担当者等を対象に、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、ストレス対処や母性健康管理措置等に必要な知識付与のためのオンライン研修会を開催

化学物質からの母性保護に係る調査【新規】

- 労働安全衛生法に基づく労働現場の化学物質の管理・規制のあり方が変遷する中で女性労働者の活躍と保護を両立させるため、女性・母性の保護に特化する形で文献・インターネット等の調査により近年の各国の化学物質規制や化学物質の有害性等について情報収集を行う。

関係法令

- ✓ 女性活躍推進法（基本原則）
 - ・女性の職業生活における活躍推進は女性の健康上の特性に配慮して行われるべき
- ✓ 男女雇用機会均等法（母性健康管理）
 - ・妊娠中の健康診査等の受診に必要な時間の確保
 - ・妊娠中又は産後1年以内の健康診査等による指導事項に沿った勤務時間の変更等
- ✓ 労働基準法（母性保護）
 - ・生理休暇・産前産後休業
 - ・妊娠婦等の軽易業務への転換・危険有害業務の就業制限

【参考】令和8年度当初予算案における「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、非正規雇用労働者の処遇改善、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 = R8当初予算案における拡充部分）

生産性向上（設備・人への投資等）への支援

業務改善助成金 【21億円】 拡充

- ※令和7年度補正予算額352億円
- 最低賃金の引上げに対応するため、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
- 助成率の区分を見直し、賃金引上げ額を3コース制に再編、募集時期の重点化、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内の事業場から事業場内最低賃金が令和8年度地域別最低賃金未満の事業場を対象を拡充

働き方改革推進支援助成金 【101億円】 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
- 小規模の企業における賃上げ支援を強化するため、対象労働者の現行の賃金額を5%又は7%増加させた場合の加算額を拡充

人材開発支援助成金（人材育成支援コース・人への投資促進コース） 拡充

- ・事業展開等リスキリング支援コース）【533億円】
- 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
- 事業展開等リスキリング支援コースにつき、訓練修了後、労働者が訓練によって得た知識及び技能を活用し生産性向上を図ることのできる機器・設備等を購入した場合に助成（中小企業のみ対象）

人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース） 拡充

- 【18億円】
- 雇用管理改善につながる制度等（賃金規定・人事評価制度や職場内の雇用環境の整備等）を導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成
- 対象労働者の賃金を5%以上増加させた場合の加算に加え、①雇用環境を整備し対象労働者の賃金を7%以上増加させた場合の加算、②雇用管理に困難を抱える事業所が対象労働者の賃金を3%以上増加させた場合の加算を新設

非正規雇用労働者の処遇改善

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

- 【554億円】
- ①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合（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
- 正社員化コースにつき、非正規雇用労働者に係る情報開示を新たに行っ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）【9.5億円】

- 事業規模の縮小等により離職を余儀なくされた者を早期に雇い入れたうえで、賃金を雇入れ前と比較して5%以上上昇させた事業主に助成

早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）【10億円】 拡充

- 賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主に助成
- 中途採用を拡大し、雇入れた中途採用者の賃金を、雇入れ前の賃金と比較して5%以上上昇させた場合に助成するほか、生産性の向上や会社全体の賃金の底上げに取り組む場合に加算措置を実施

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）【1億円】

- 在籍型出向を活用して労働者のスキルアップを行うとともに、出向復帰後の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させた場合に、出向元事業主及び出向先事業主に対し助成