

# 全国厚生労働関係部局長会議

令和6年1月

厚生労働省 職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 全国厚生労働関係部局長会議 ～配布資料～

1. 現下の雇用情勢について .....	2
・雇用情勢について .....	3
2. 現下の雇用対策について .....	6
・三位一体の労働市場改革の実現について .....	7
・賃金上昇を伴う労働移動の支援 .....	12
・労働市場の見える化の推進について .....	18
・人手不足への対応について .....	21
3. 雇用保険制度の見直しについて .....	24
4. その他の主な雇用対策について .....	33
・国と地方公共団体の連携強化について .....	34
・地域雇用対策の推進について .....	42
・高齢者雇用対策について .....	47
・障害者雇用対策について .....	59
・外国人雇用対策について .....	62

# 1. 現下の雇用情勢について

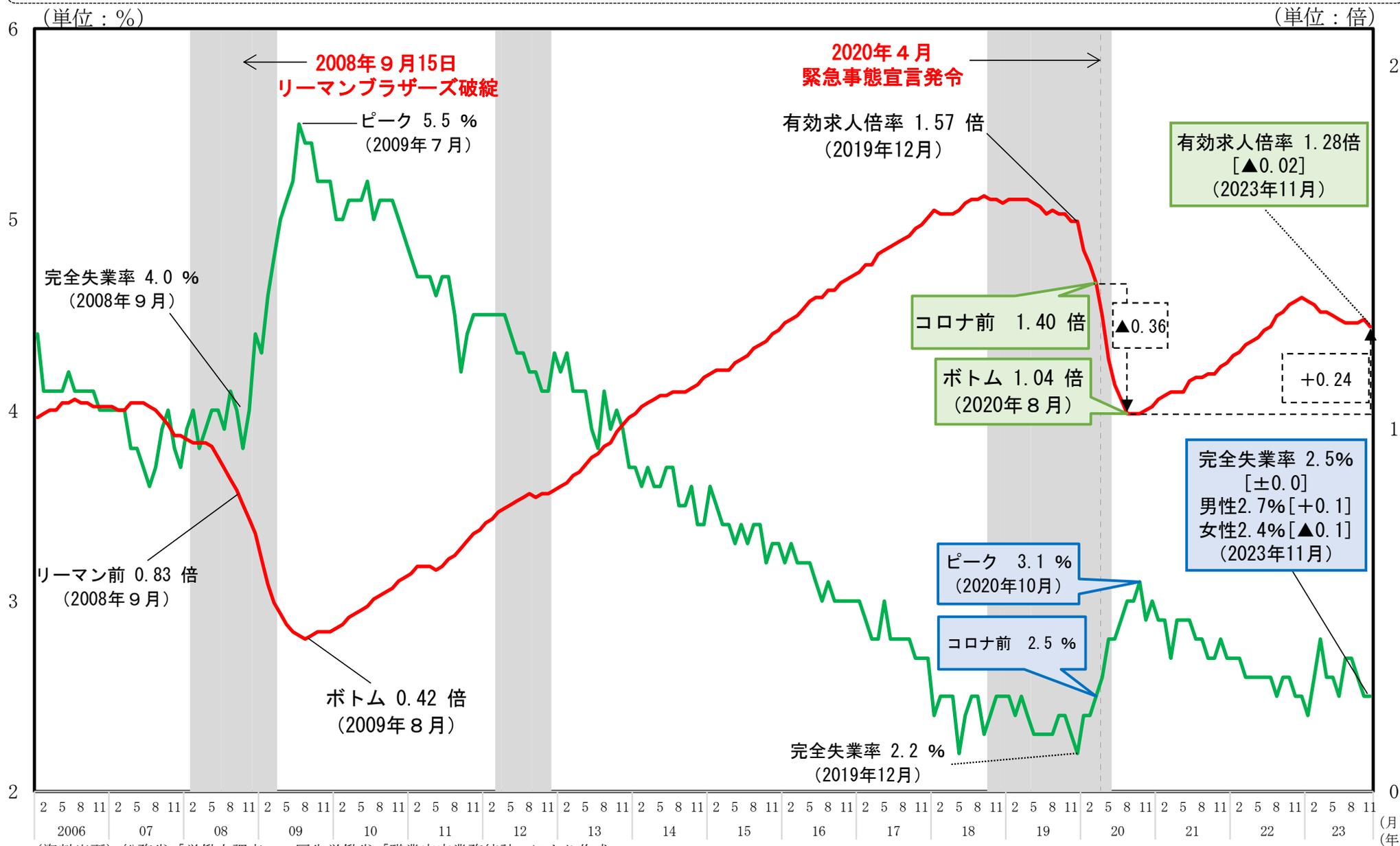
ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 現在の雇用情勢について

- 現在の雇用情勢は、求人が底堅く推移しており、緩やかに持ち直している。物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。
- なお、リーマン・ブラザーズの経営破綻（2008年9月15日）後には、完全失業率は10か月で4.0%→5.5%にまで悪化し、有効求人倍率は11か月で0.83倍→0.42倍に低下した。



(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成  
 (注) 完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。  
 [ ]内は前月差。

# 就業地別・都道府県別にみた有効求人倍率について

○令和5年11月の就業地別・都道府県別の有効求人倍率をみると、全ての都道府県において1倍を上回る水準となっている（全ての都道府県で1倍を上回るのは令和4年8月以降、16か月連続）。

都道府県別有効求人倍率（令和5年11月）※一般（パート含む）、就業地別、季節調整値。（令和2年3月⇒令和5年10月⇒令和5年11月を示している。）

（倍）

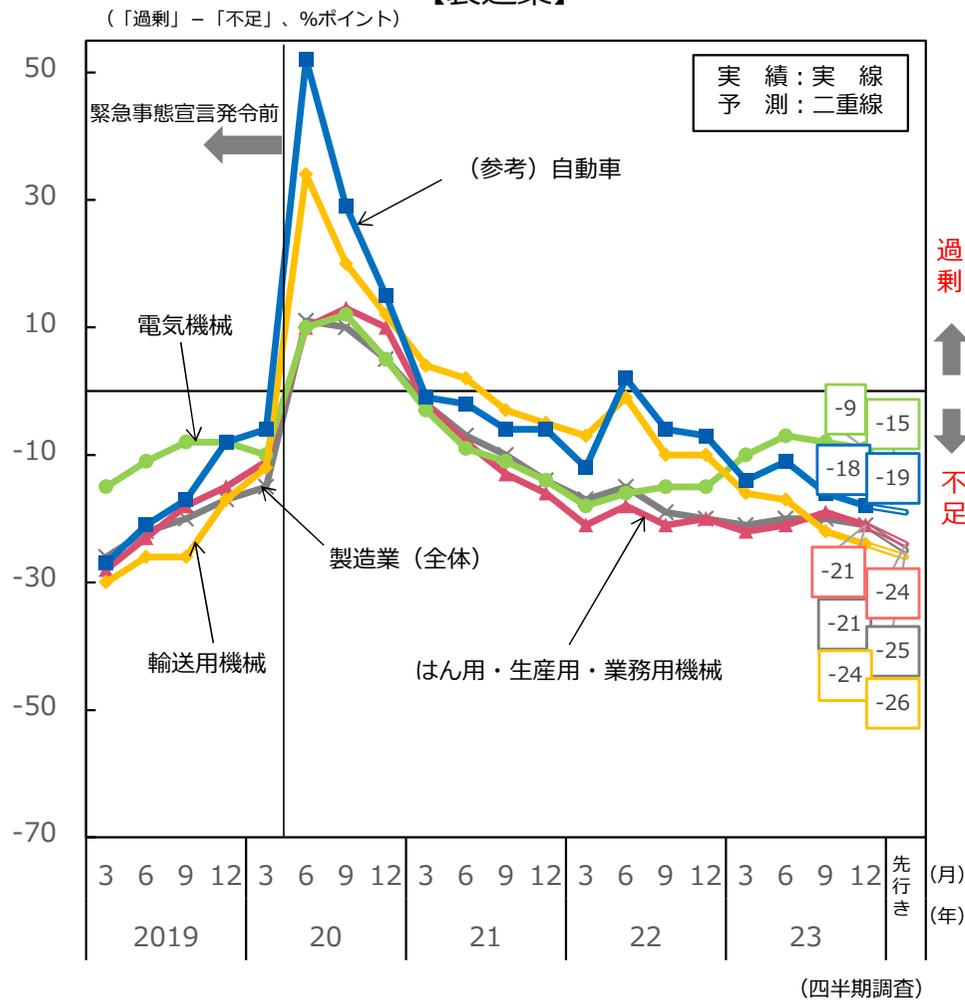
北海道	1.19	➡	1.11	➡	1.08	岐阜県	1.73	➡	1.65	➡	1.64	佐賀県	1.38	➡	1.56	➡	1.60
青森県	1.20	➡	1.31	➡	1.29	静岡県	1.32	➡	1.32	➡	1.33	長崎県	1.19	➡	1.38	➡	1.36
岩手県	1.30	➡	1.33	➡	1.31	愛知県	1.48	➡	1.33	➡	1.31	熊本県	1.50	➡	1.43	➡	1.41
宮城県	1.37	➡	1.34	➡	1.33	三重県	1.54	➡	1.53	➡	1.50	大分県	1.44	➡	1.57	➡	1.56
秋田県	1.45	➡	1.50	➡	1.47	滋賀県	1.39	➡	1.32	➡	1.30	宮崎県	1.40	➡	1.42	➡	1.46
山形県	1.37	➡	1.54	➡	1.49	京都府	1.48	➡	1.24	➡	1.21	鹿児島県	1.27	➡	1.29	➡	1.30
福島県	1.52	➡	1.54	➡	1.53	大阪府	1.34	➡	1.10	➡	1.06	沖縄県	1.16	➡	1.16	➡	1.11
茨城県	1.61	➡	1.61	➡	1.55	兵庫県	1.30	➡	1.17	➡	1.16						
栃木県	1.31	➡	1.26	➡	1.24	奈良県	1.57	➡	1.33	➡	1.32	全国	1.40	➡	1.30	➡	1.28
群馬県	1.62	➡	1.52	➡	1.47	和歌山県	1.30	➡	1.21	➡	1.18						
埼玉県	1.29	➡	1.20	➡	1.16	鳥取県	1.61	➡	1.50	➡	1.43						
千葉県	1.37	➡	1.22	➡	1.19	島根県	1.71	➡	1.62	➡	1.58						
東京都	1.34	➡	1.18	➡	1.17	岡山県	1.85	➡	1.54	➡	1.50						
神奈川県	1.25	➡	1.13	➡	1.12	広島県	1.58	➡	1.42	➡	1.40						
新潟県	1.38	➡	1.55	➡	1.50	山口県	1.55	➡	1.75	➡	1.71						
富山県	1.69	➡	1.61	➡	1.59	徳島県	1.41	➡	1.30	➡	1.31						
石川県	1.51	➡	1.50	➡	1.45	香川県	1.74	➡	1.56	➡	1.54						
福井県	1.88	➡	1.95	➡	1.95	愛媛県	1.56	➡	1.47	➡	1.43						
山梨県	1.35	➡	1.41	➡	1.42	高知県	1.19	➡	1.17	➡	1.13						
長野県	1.43	➡	1.55	➡	1.52	福岡県	1.24	➡	1.16	➡	1.14						

# 雇用人員判断の動向について（日銀短観）

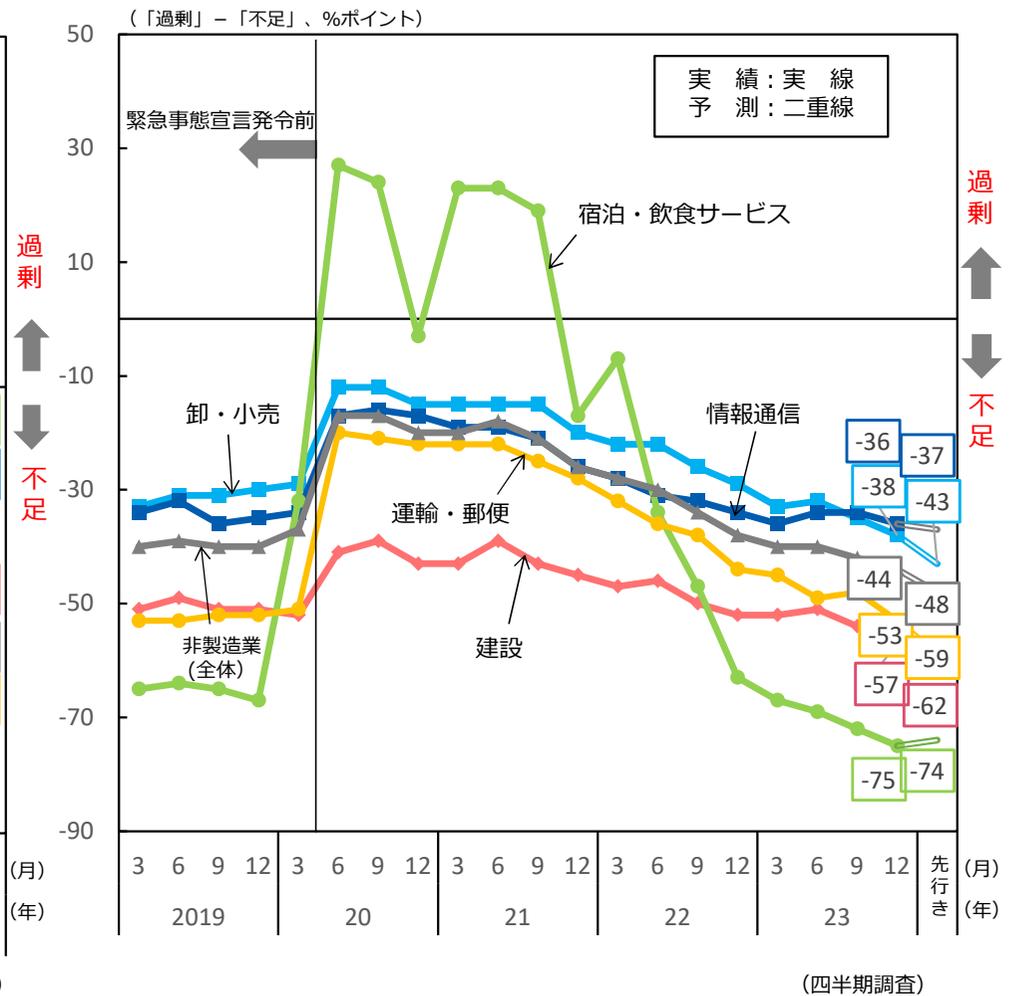
○より詳細な業種別に雇用人員判断D.I.をみると、

- ・ 製造業のうち、「輸送用機械」は、2020年6月調査で「過剰」が「不足」を大きく上回ったものの、その後、過剰感が徐々に解消し、2021年9月調査以降は「不足」が「過剰」を上回っている（先行きでは人手不足感の高まりが予測されている）。
- ・ 非製造業のうち、「宿泊・飲食サービス」は、2021年12月調査以降は「不足」が「過剰」を上回っている（先行きでも同程度の人手不足感が予測されている）。

### 【製造業】



### 【非製造業】



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より作成。

## 2. 現下の雇用対策について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

職業安定分科会(第194回)	資料2-2
令和5年6月20日	

**「新しい資本主義のグランドデザイン  
及び実行計画2023改訂版」  
(令和5年6月16日閣議決定) (抄)**

# 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版 (令和5年6月16日閣議決定) (抄)

## Ⅲ. 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

### (4) リ・スキリングによる能力向上支援

※赤字下線は職業安定局関係の主な論点

#### ①個人への直接支援の拡充

国の在職者への学び直し支援策は、企業経由が中心となっており、現在、企業経由が75%（771億円（人材開発支援助成金、公共職業訓練（在職者訓練）、生産性向上人材育成支援センターの運営費交付金））、個人経由が25%（237億円（教育訓練給付））となっている。これについては、働く個人が主体的に選択可能となるよう、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるようにし、在職者のリ・スキリングの受講者の割合を高めていく。

その際、業種を問わず適用可能な科目についてのリ・スキリングが、労働者の中長期的なキャリア形成に有効との先進諸国での経験を踏まえ、民間教育会社が実施するトレーニング・コースや大学が実施する学位プログラム等を含め、業種・企業を問わずスキルの証明が可能なOff-JTでの学び直しに、より重点を置く。

業種・企業を問わず個人が習得したスキルの履歴の可視化を可能とする一助として、デジタル上での資格情報の認証・表示の仕組み（オープンバッジ）の活用の推奨を図る。

雇用保険の教育訓練給付に関しては、高い賃金が獲得できる分野、高いエンプロイアビリティの向上が期待される分野（IT、データアナリティクス、プロジェクトマネジメント、技術研究、営業/マーケティング、経営・企画、観光・物流等）について、リ・スキリングのプログラムを受講する場合の補助率や補助上限について、拡充を検討することとし、具体的な制度設計を行う。

特に今般拡充する部分については、在職者を含め労働者が自身の有するノウハウやスキル、本人の意向に応じて、リ・スキリングプログラムを受けられる内容、進め方を、コンサルティングを受けながら適切に選択できるように、ハローワーク、教育訓練機関等で、事前に在職者へのコンサルティングとリ・スキリングの内容の妥当性の確認を行うこととする。

キャリアコンサルタントの役割の強化を図り、将来的には、民間に在籍するキャリアコンサルタントの一部にも、支援措置の妥当性の確認の役割を担わせる可否の検討を進める。

教育訓練給付の受給に係る手続について、オンラインを活用して受給までの効率化を図る。

企業経由の支援策についても、その中身を見直しつつ、必要なものについては充実させることを検討する。この際、企業内でも訓練機会に乏しい非正規雇用労働者等について、働きながらでも学びやすく、自らの希望に応じたキャリアアップにつながる柔軟な日時や実施方法によるリ・スキリング支援を実施する。

# 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版 (令和5年6月16日閣議決定) (抄)

## Ⅲ. 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

### (4) リ・スキリングによる能力向上支援

#### ④雇用調整助成金の見直し

現在の雇用調整助成金は、教育訓練、出向、休業のいずれかの形態で雇用調整を行うことによる費用を助成する制度である(大企業は1/2、中小・小規模企業は2/3を助成。教育訓練による雇用調整の場合は1人1日あたり1,200円を追加支給)。

本制度は、リーマンショック、コロナ禍等の急激な経済情勢の悪化に対する雇用維持策として重要な役割を果たしたが、助成が長期にわたり継続する場合、労働者の職業能力の維持・向上や成長分野への円滑な労働移動を阻害するおそれがあるとの指摘もある。

このため、在職者によるリ・スキリングを強化するため、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくするよう、助成率等を見直しを行う。教育訓練・休業による雇用調整の場合、給付期間は1年間で100日まで、3年間で150日までであるが、例えば30日を超えるような雇用調整となる場合には、教育訓練を求めることを原則とし、例外的にその日以降に休業によって雇用調整を行う場合は助成率を引き下げる等の見直しを検討する。

### (5) 個々の企業の実態に応じた職務給の導入

#### ②給与制度・雇用制度の透明性の確保

給与制度・雇用制度の考え方、状況を資本市場や労働市場に対して可視化するため、情報開示を引き続き進める。

### (6) 成長分野への労働移動の円滑化

#### ①失業給付制度の見直し

自らの選択による労働移動の円滑化という観点から失業給付制度を見ると、自己都合で離職する場合は、求職申込後2か月ないし3か月は失業給付を受給できないと、会社都合で離職する場合と異なる要件となっている。失業給付の申請時点から遡って例えば1年以内にリ・スキリングに取り組んでいた場合等について会社都合の場合と同じ扱いとする等、自己都合の場合の要件を緩和する方向で具体的設計を行う。

# 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版 (令和5年6月16日閣議決定) (抄)

## Ⅲ. 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

### (6) 成長分野への労働移動の円滑化

#### ④求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の共有化

例えば、デンマークでは、政府が、賃金、求人といった客観的な指標を民間から集め、各職種の見通しを、緑・黄・赤といった形で半年ごとに明示する。ケースワーカーはこれを参考に、良い職業に移動できるように労働者を指導する。失業給付等の補助金の支給にあたっては、ケースワーカーのコンサルを受ける。

我が国でも、成長分野への円滑な労働移動のため、求職・求人に関して官民が有する基礎的情報を加工して集約し、共有して、キャリアコンサルタント(現在6.6万人)が、その基礎的情報に基づき、働く方々のキャリアアップや転職の相談に応じられる体制を整備する。

このため、

- i) ハローワークの保有する「求人・求職情報」を加工して集約し、
- ii) 民間人材会社の保有する「求人情報」のうち、職種・地域ごとに、求人件数・(求人の)賃金動向・必要となるスキルについて、求人情報を匿名化して集約することとし、その方法については、転職賃金相場等をまとめている人材サービス産業協議会の場において検討を行う。
- iii) 民間の協議会・ハローワーク等に情報を集約し、一定の要件を満たすキャリアコンサルタントに基礎的情報を提供することとする。
- iv) 官においては、ハローワークにおいて、キャリアコンサルティング部門の体制強化等のコンサルティング機能を強化し、在職時からの継続的な相談支援の充実を図る。

これらにより、デンマーク等におけるフレキシキュリティの一環で行われている取組のように、官民で働く一定の要件を満たすキャリアコンサルタントが、職種・地域ごとに、キャリアアップを考える在職者や求職者に対して、転職やキャリアアップに関して客観的なデータに基づいた助言・コンサルを行うことが可能となる。

公共職業訓練制度については、申請のオンライン化やハローワークの就職データの活用による民間教育訓練事業者の業務の効率化を推進するとともに、現場の民間教育訓練事業者からの意見を直接聴取する仕組みの導入等を速やかに実現する。

また、ハローワークにおいて推薦する職種について、転職前後の賃金を捕捉・比較する方法を検討する。その上で、転職前後の賃金上昇可能性やその後の熟練度に応じた更なる上昇可能性まで考慮に入れた推薦が行われるよう、制度の運営改善を行う。

なお、求職者が中小・小規模企業を選択肢の一つとして検討できるように、個々の中小・小規模企業の強みや魅力についての定性的情報をキャリアコンサルタントが求職者に対し効果的に提供する方法について検討を行う。

### Ⅲ. 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

#### (6) 成長分野への労働移動の円滑化

##### ⑤副業・兼業の奨励

成長分野への円滑な労働移動を図るための端緒としても、副業・兼業を奨励する。このため、副業・兼業人材を受け入れる企業又は送り出す企業への支援等、労働者個人が新たなキャリアに安心して移行できるようにするためのトライアル環境を整備する。

また、産業雇用安定助成金を活用し、企業の在籍型出向を推進する。

##### ⑥非正規雇用労働者等への支援

非正規雇用労働者等の雇用保険対象外の求職者の労働移動についても、助言・コンサル等の支援を行う。

##### ⑦厚生労働省関係の情報インフラ整備

厚生労働省が運営する職場情報提供サイト(しょくばらぼ)の機能強化と利用促進を図る。また、日本版O-NET(job tag)の機能強化と多様な属性の利用者に対する利便性の向上を図る。

#### (7) 多様性の尊重と格差の是正

##### ⑥外国人労働者との共生の推進

現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消して人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設する方向で検討する。

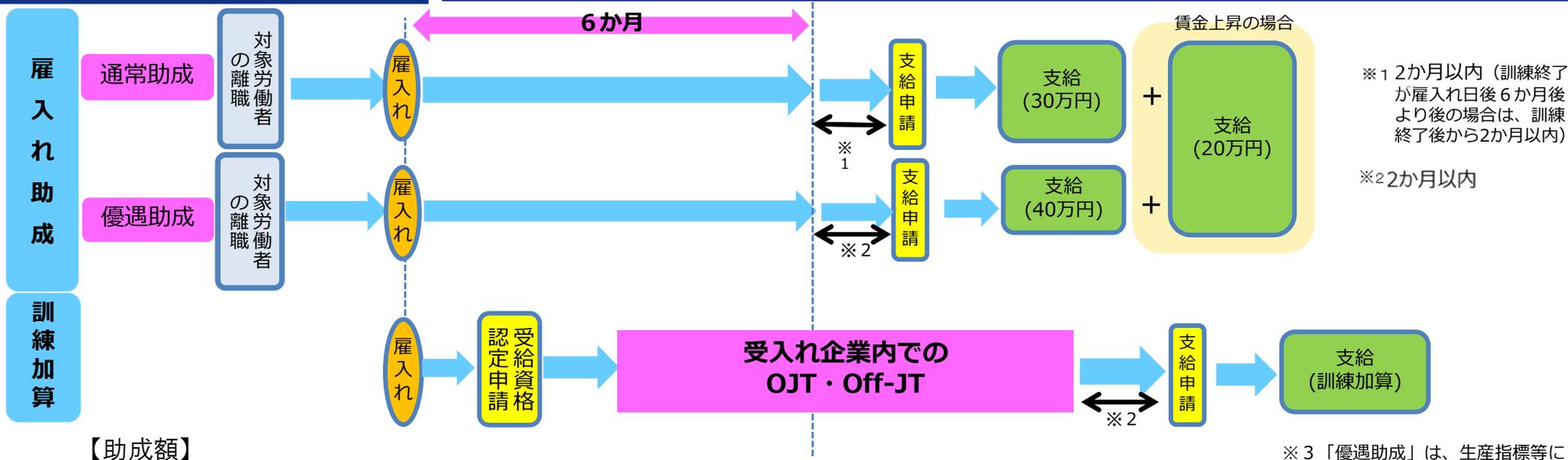
# 労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）

## 1 事業の目的

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、早期（離職後3か月以内）に、期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に対して助成。また、雇入れ後に訓練を実施した場合、その費用の一部を上乗せ助成。

また、雇入れ前の賃金と比して5%以上上昇させた場合に、全ての対象事業主に対して20万円加算することとする。

## 2 事業の概要・スキーム



雇入れ助成		通常の助成		優遇助成(※3)	
		30万円		40万円	
		賃金上昇加算(※4) 20万円を加算			
訓練加算	OJT実施助成		800円/時	900円/時(※5 1,000円/時)	
	Off-JT	実施助成	900円/時	1,000円/時(※5 1,100円/時)	
		経費助成	上限30万円	上限40万円(※5 上限50万円)	

※3 「優遇助成」は、生産指標等により一定の成長性が認められる企業が、事業再編等を行う企業等から離職した者を雇い入れた場合の助成

※4 雇入れ時の賃金が雇入れ前の賃金と比較して5%以上上昇させた場合の助成

※5 優遇助成において賃金上昇加算となった場合の訓練加算

# 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）

## 1 事業の目的

中高年齢者等の多様な就労機会の確保や賃金上昇による分配強化を図るため、中途採用の拡大と賃金上昇等を行う事業主に対して助成し、転職・再就職者の採用機会の拡大を図る。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体

### 中途採用計画の策定

#### （中途採用計画の内容）

- ①中途採用者の雇用管理制度の整備
- ②中途採用の拡大
  - A 中途採用率（※1）の拡大
  - B 45歳以上の中途採用率の拡大

※1 中途採用率は、無期フルタイム雇用で採用した者のうち、中途採用で採用する者の割合。

※2 A及びBの情報公表は、法定の中途採用率公表の義務を履行。

※3 中途採用率は、無期フルタイム雇用で採用した者のうち、中途採用で採用する者の割合。計画前3年間の中途採用率60%未満の企業が対象。

※4 経過措置の情報公表は、法定の中途採用率のほか、中途採用に関する定量情報（男女別・年齢別の中途採用率等）及び定性情報（中途採用者に求める人材像や職務内容の詳細等）を公表。

### 中途採用の拡大

- A（中途採用率の拡大）：1年
- B（45歳以上の中途採用率の拡大）：1年

A 中途採用率の拡大：**50万円** 計画期間前3年間の中途採用率より20ポイント以上向上

B 45歳以上の中途採用率の拡大：**100万円** 計画期間前3年間の中途採用率より20ポイント以上向上し、そのうち45歳以上の方で10ポイント以上拡大させ、かつ、当該45歳以上の方全員の雇入れ時の賃金を雇入れ前と比して5%以上上昇

#### （参考）経過措置

##### （中途採用計画の内容）

- ①中途採用者の雇用管理制度の整備
- ②中途採用の拡大
  - A 中途採用率（※3）の拡大
  - B 45歳以上を初めて中途採用
  - C 情報公表

- A（中途採用率の拡大）：1年
- B（45歳以上の初採用）：1年以内
- C（情報公表）：1年以内

A 中途採用率の拡大：**50万円**  
計画期間前3年間の中途採用率より20ポイント以上向上（40ポイント向上の場合は70万円。初めて中途採用を行う場合は10万円を上乗せ助成）

B 45歳以上を初めて中途採用：**60万円**（60歳以上の対象者を初採用した場合は70万円）

C 情報公表（※4）：**30万円**  
（さらに、対象者が1年間定着した場合に**20万円**を上乗せ助成）

# 求職者支援制度について

## 概要

- 求職者支援制度は、雇用保険を受給できない方が、月10万円の生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）を受給しながら無料の職業訓練を受講し、再就職、転職、スキルアップを目指す制度
- ハローワークにおいて、訓練開始前から、訓練期間中、訓練終了後まで一貫した就職支援を実施
- 支給要件を満たさず給付金を受給できない場合であっても、無料の職業訓練の受講が可能

## 見直し内容（令和5年4月1日改正）

### ① 職業訓練受講給付金の世帯収入要件の緩和

- ・ 配偶者や親と同居している者の訓練受講を容易にするため、**現行の世帯収入の要件（月25万円以下）を「月30万円以下」に引き上げる。**

### ② 職業訓練受講給付金の出席要件の緩和

- ・ **訓練受講に配慮が必要な者（就労経験が少ない者や育児・介護中の者）**の受講促進を図るため、これらの者に限り、**欠席の理由を証明できない場合であっても、訓練実施日の2割までは欠席を認める。**

### ③ 通所手当の支給対象の拡大

- ・ 職業訓練受講手当（月10万円）の支給対象とならない者のうち、**収入が一定額以下の者（※）**について、訓練受講を容易にするため、**新たに通所手当のみを支給する。**

（※）本人収入12万円以下、世帯収入34万円以下

（注）職業訓練受講給付金＝職業訓練受講手当（月10万円）＋通所手当＋寄宿手当

### ④ 訓練対象者の拡大

- ・ 職業能力の向上を希望する非正規雇用労働者の主体的なスキルアップを促進するため、「**働きながらスキルアップを目指す者**」についても**訓練対象者に追加する。**

### ⑤ 訓練基準の要件緩和

- ・ 在職中の求職者、育児・介護や健康上の事情を抱える者の他、自身に不足する必要なスキルを学び早期の再就職を希望する離職者の訓練受講を容易にするため、**短い期間や時間の訓練コースの設定を可能とする。**

【訓練期間】2か月～6か月→2週間～6か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上

# 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)

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

## 1 事業の目的

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

## 2 事業の概要・スキーム

① 就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者を成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して、高額助成（通常コース60万円～240万円の1.5倍となる90万円～360万円）を行う。

② 就労経験のない職業※1に就くことを希望する就職困難者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成※2を行ったうえで賃金引き上げ※3を行う事業主に対して、高額助成（通常コース60万円～240万円の1.5倍となる90万円～360万円）を行う。

※1 ①の成長分野以外も対象。

※2 50時間以上の訓練などが対象。

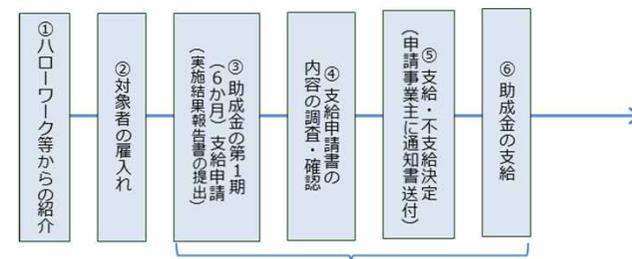
※3 雇入れから3年以内に5%以上の賃金引き上げが必要。

## 3 実施主体等

実施主体：国

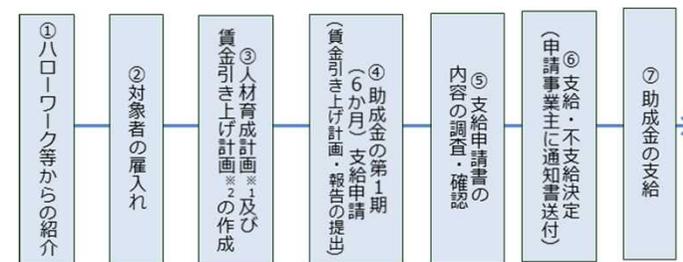
事業実績：支給決定件数（令和4年度）162件

① の支給までの流れ



※第2～6期支給申請も同様の手続きが必要

② の支給までの流れ



※第2～6期支給申請も同様の手続きが必要

※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

# 雇用調整助成金

## 1 事業の目的

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合において、失業の予防その他雇用の安定を図るため、労働者を休業させる事業主その他労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行う。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

### 事業概要

経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練又は出向により、**労働者の雇用の維持**を図った場合に、**休業手当等の一部を助成する制度**。令和5年3月末をもってコロナ特例（経過措置含む）は終了し、通常制度に移行している。（財源は雇用保険二事業）

令和4年度支給実績（コロナ特例）：  
支給決定額 7,810億円、支給決定件数 144万件

### 助成内容

	助成率	日額上限額
中小企業	2/3	8,490円
大企業	1/2	8,490円

※ 教育訓練を実施した場合は、以上のほか、教育訓練費を支給（1人1日当たり1,200円）

※ 日額上限額は雇用保険基本手当日額の最高額（令和5年8月1日現在）



### 【支給対象事業主】

・雇用保険適用事業所

### 【支給対象労働者】

・雇用保険被保険者（週20時間以上かつ31日以上継続雇用見込みの者）

### 【要件】

・当該事業主の生産指標の最近3か月間の値が前年同期との比較で10%以上低下 等

### 【支給限度日数】

・1年100日、3年150日

# 産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）

## 1 事業の目的

人材確保に向けた産業政策との連携を図るため、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が行う、生産性を向上に資する取組等を人材の確保・育成の面から効果的に促すため、当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保と新たな人材（※）の円滑な受け入れを支援する。

※専門的な知識等を有する年収350万円以上の者

## 2 事業の概要

### ○対象事業主

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

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

### ○助成要件

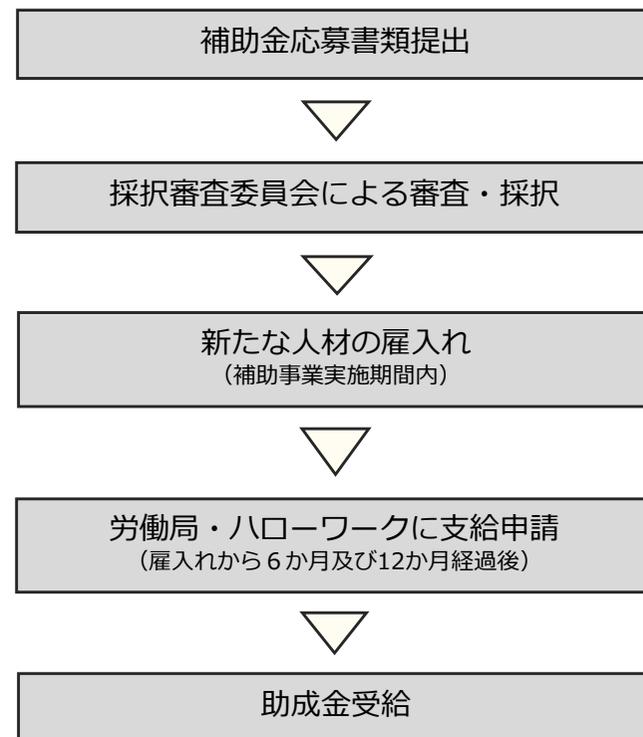
補助事業の前後を通じて、労働者の雇用を確保した上で、生産性向上等に必要なスキル等を保有する労働者を1人以上、常時雇用する労働者として雇い入れること

### ○助成額

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

## 3 事業スキーム

### ○助成金支給までの流れ



# 職業情報提供サイト (job tag) について

**「ジョブ」(職業・仕事)、「タスク」(作業)、「スキル」(技術・技能)等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者の就職活動等を支援するWebサイト。求職者は自分にあった職業を見つけることができる。**

※ 米国労働省が公開している職業情報データベース (O\*NET) を参考に、(独)労働政策研究・研修機構 (JILPT) で開発を行い、2020年3月から運用開始。

**年間アクセス (PV) 件数 : 16,248,427件 (令和4年度)**

**掲載職業 (令和5年12月現在) : 521職業** ※ 厚生労働省編職業分類の小分類 (440分類) の約7割をカバー

※ 米国のO\*NETは900以上の職業を掲載

[job tag へのリンク] <https://shigoto.mhlw.go.jp>



## 主な機能

### ○ 「職業情報」の検索・提供

職業情報を様々な切り口 (仕事の性質、スキル、職種カテゴリー、産業など) から検索可能

#### (各職業に掲載している情報)

- ① 一般的な仕事内容・作業
  - ・ 仕事の内容を文章及び90秒程度の動画で紹介
  - ・ その仕事に含まれるタスクの詳細やその実施率、重要度が見える化
- ② 一般的な入職経路、学歴、関連資格、入職前後の訓練期間、入職前の実務経験
- ③ 労働条件 (労働時間、賃金\*、平均年齢、一般的な就業形態)
  - \* 全国平均・都道府県別の平均年収やハローワークの求人賃金に加えて、全国の所定内給与額別の人数割合や年齢別の年収グラフを掲載することで、キャリアを蓄積した際の賃金水準が見える化。また、今後、スキルに応じた賃金水準を示していくことを検討。
- ④ 労働市場の状況 (有効求人倍率、産業景況データ)
- ⑤ その職業に就いている人のスキル、知識、興味、価値観
- ⑥ 類似する職業 など

※ 職業に就くための学習の場 (職業訓練校、専門学校、大学、教育訓練給付等) のデータベースにリンク。

※ 掲載職業は、JILPT研究員、厚生労働省等で構成する研究会で選定し、その内容は、文献調査や企業や関係団体への訪問ヒアリング等により、現場の仕事の実態を収集して作成。(職業情報は、毎年10程度ずつ追加していく予定。)

### ○ 加えて、求職者がネット上でできる「適職検索」「キャリア分析」や、企業が人材採用要件 (仕事内容、必要なスキルや知識等) を整理する機能なども搭載し、多様な活用が可能。

**適職検索** : アンケートやテストを行い、回答者の仕事に対する興味、価値観、能力面の特徴などを浮き彫りにして、回答者に向いている職業を検索。

**キャリア分析** : これまでの職歴と希望する職業のスキル等がマッチしているか、ネット上でわかる。

#### <職業情報の例>



# 職場情報総合サイト（しょくばらぼ）の運用等

## 1 事業の目的

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

## 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。
- 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）>

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  
102,788件（R5.12.1）

※主要3サイト※<sup>1</sup>に掲載されている企業の情報を「しょくばらぼ」に転載しているものであるが、一部「**独自情報項目**※<sup>2</sup>」を掲載することも可能

- ※1 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
- ※2 「証券コード」、「市場区分」、「36協定に関する情報」、「社会保険（厚生年金保険・健康保険）適用の有無」、「中途採用比率（直近3事業年度）」及び「自由PR欄（500文字以内）」の6つ。

### 職場情報の確認

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

#### ▼ 企業詳細ページ



### 複数の企業の比較

選択した複数の企業の職場情報を並べて比較することができます。

#### ▼ 企業間比較ページ



# 「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」について

- 「規制改革実施計画」（令和5年6月16日閣議決定）において、「厚生労働省は、労働者がより適切に職業選択を行うため、また、企業にとっては円滑な人材確保を図るため、企業に公表を推奨すべき情報等について検討し、開示の項目や方法を整理した職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）を策定するなど、必要な措置を講ずる。」とされている。

※ また、「令和5年度措置」とされている。

- 労働者がより適切に職業選択を行うため、また、企業にとっては円滑な人材確保を図るため、職場情報の見える化を進め、労働市場におけるマッチング機能の向上を図ることが必要。
- そのため、マッチング機能の向上のために、求職者等に対して必要な職場情報の提供の在り方等の検討を行い、企業が職場情報を提供するに当たっての留意事項を整理・公表し、その周知・普及を通じて効果的な情報提供を促進していく。

## ▶ 「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を作成することが適当

### 整理すべき事項（案）

- 既存の法令等に規定されている開示項目
- 求職者等が求める職場情報
- 求職者等への情報提供の在り方 等

→ 企業・求職者等へヒアリング。今後、労働政策審議会の議論を踏まえ、取り組むべき事項として取りまとめて広く周知し、効果的な情報提供を促す。



## 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

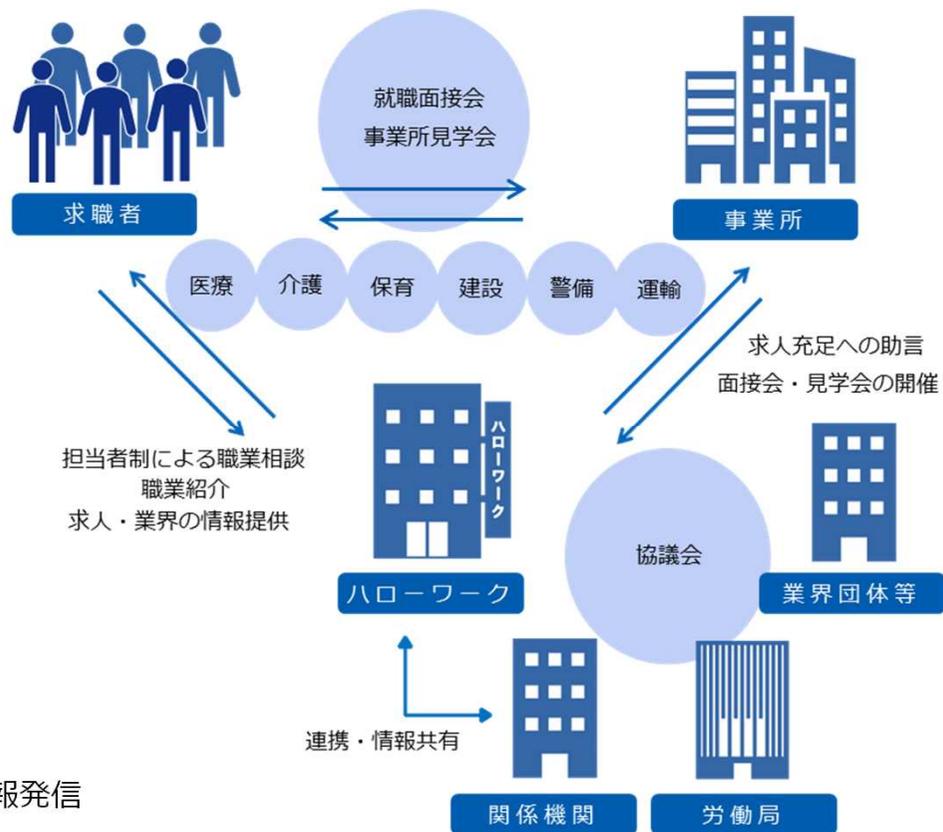
### 「人材確保対策コーナー」における就職支援の拡充

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	115か所 → <b>117か所</b>
実施体制	職業相談員 185人 → <b>187人</b>
	就職支援ナビゲーター 251人 → <b>255人</b>
	就職支援コーディネーター 339人 → <b>343人</b>
	就職支援コーディネーター※ 12人 → <b>59人</b> （労働局配置等）
	※充足と雇用管理改善等の一貫支援の人材確保対策分 雇用管理改善等コンサルタント（委嘱） <b>新設</b>

#### 支援内容

- ・協議会における地域の関係機関と連携した枠組み作り
- ・求人者に対する支援
  - 求人者への求人充足に向けた助言・指導
  - 事業所見学会、就職面接会等の開催
  - 職場定着のための雇用管理改善等の支援
- ・求職者に対する支援
  - 担当者制による、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4年度就職件数：78,423件

# 医療・介護・保育分野における職業紹介について①

## 経緯・これまでの対応

- 平成29年改正職業安定法や関係指針において、手数料等の情報開示義務や返戻金制度の推奨、就職後2年間の転職勧奨の禁止などを規定（平成30年1月1日施行）。実績のある職業紹介事業者に対する労働局の集団指導、求人者を対象とした労働局の説明会を実施。
- 紹介した就職者の転職の勧奨につながるような「就職お祝い金」などを禁止する職業安定法に基づく指針を改正（令和3年4月1日施行）。
- 令和2年度に医療・介護・保育の各分野毎の職業紹介事業に係る協議会を開催し関係団体にも参画いただきながら適正な職業紹介事業者の基準を策定。同基準をもとに、令和3年度に適正な事業者を認定する制度を創設。49社（うち医療39社、介護21社、保育13社）を認定し公表（令和5年3月現在）。
- 職業紹介事業者の法令違反の疑いについて、『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』を都道府県労働局に設置し相談を受け付け、寄せられた情報を基に必要な対応を行う（令和5年2月1日）。
- ハローワークにおいて、医療、介護、保育などの人材不足分野の人材確保を支援するための人材確保対策コーナーを拡充（令和4年度：+2箇所〈計113箇所〉、令和5年度：+2箇所〈計115箇所〉）。

# 医療・介護・保育分野における職業紹介について②

## 現在の対応

### 1. 悪質な職業紹介事業者の排除

- ・ 『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』の一層の周知
- ・ 3分野の有料職業紹介事業者に対して、転職勧奨・お祝い金規制に係る集中的指導監督の実施
- ・ 求人者が適切な職業紹介事業者を選択できるよう、契約する際に確認すべきポイントをまとめたリーフレットの作成

### 2. 有料職業紹介事業の更なる透明化

- ・ 3分野の紹介手数料の平均値・分布、離職率について、地域（都道府県又は広域のエリア）ごと、職種ごとに、公表。
- ・ 離職状況の公表状況が不十分な事業主に対して追跡調査を徹底させるとともに、離職者数の掲載期間を現行の2年から5年へ延長。

### 3. 優良な紹介事業者の選択円滑化

- ・ 3分野適正事業者認定制度の認定基準に、6か月以内に離職した場合に返戻を行うことの追加を含め、認定基準の見直しについて検討し、必要な措置を講ずる。

### 4. ハローワークの機能強化

- ・ 労働者が定着しない理由に着目した求人者への支援を関係機関と協力し実施
- ・ 業界団体と連携したイベント開催等の実施
- ・ オンライン上での求人・求職者の利用推進
- ・ ハローワークごとの職種別就職実績を毎年度公表

# 3. 雇用保険制度見直しについて

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 雇用保険制度の主な見直し内容（案）

労働政策審議会です承された雇用保険部会報告及び法律案要綱に基づき作成。

## I. 多様な働き方を支えるためのセーフティネットの拡大

- **雇用保険の適用拡大【令和10年10月施行】**
  - 雇用保険の適用対象を週所定労働時間10時間以上の労働者まで拡大（現在は20時間以上）

## II. 教育訓練、リ・スキリング支援

- ① **教育訓練給付の給付率の拡充【令和6年10月施行】**
  - 教育訓練給付について、自ら教育訓練に取り組む労働者への支援を強化するため、**給付率を拡充（教育訓練受講による賃金増加や資格取得等を要件とした追加給付を新たに創設）**
- ② **教育訓練中の生活を支えるための給付の創設【令和7年10月施行】**
  - 雇用保険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**を創設
- ③ **教育訓練中の生活を支えるための融資制度の創設【令和7年度中施行】**
  - 雇用保険の被保険者ではない者を対象に、教育訓練費用や生活費を対象とする、**新たな融資制度**を創設
- ④ **自己都合離職者の給付制限の見直し【令和7年4月施行】**
  - 制限期間を原則2ヶ月から1ヶ月に短縮するとともに、在職中も含め、**自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合には、制限を解除**

## III. 育児期における多様な働き方の支援

- ① **育児休業給付の給付率の手取り10割相当への引上げ【令和7年10月施行】**
  - 子の出生直後一定期間内に、被保険者と配偶者がともに14日以上の子育て休業を取得した場合、**最大28日間、給付率を加算（67% → 80%）**
- ② **育児時短就業給付（仮称）の創設【令和7年10月施行】**
  - 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、こどもが2歳未満の期間に時短勤務を行う者への**給付を創設（時短勤務中の賃金の10%を支給）**
- ③ **育児休業給付の財政基盤強化【令和6年度以降】**
  - 国庫負担割合を現行の1/80から本則の1/8に引き上げる。
  - 当面の保険料率などは現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、本則料率を令和7年度から0.5%に引き上げるとともに、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整する仕組みを導入
- ④ **育児休業給付の勘定移管**
  - 子ども・子育て支援特別会計（仮称）を創設し、労働保険特別会計雇用勘定（育児休業給付）を移管

## IV. 安定的な財政運営の確保

- 育児休業給付の財政基盤強化（再掲）
- 雇用保険二事業による失業等給付の積立金からの借入額（累計2.9兆円（令和4年度決算））について、令和5年度決算において雇用保険二事業に差引剰余が生じた場合はその全額を積立金に繰り入れ、返済額からの控除の在り方は引き続き検討

## V. その他【令和7年度施行】

- 令和6年度末までの暫定措置の延長等を行うとともに、早期再就職等した場合の給付を整理

# 雇用保険の適用拡大

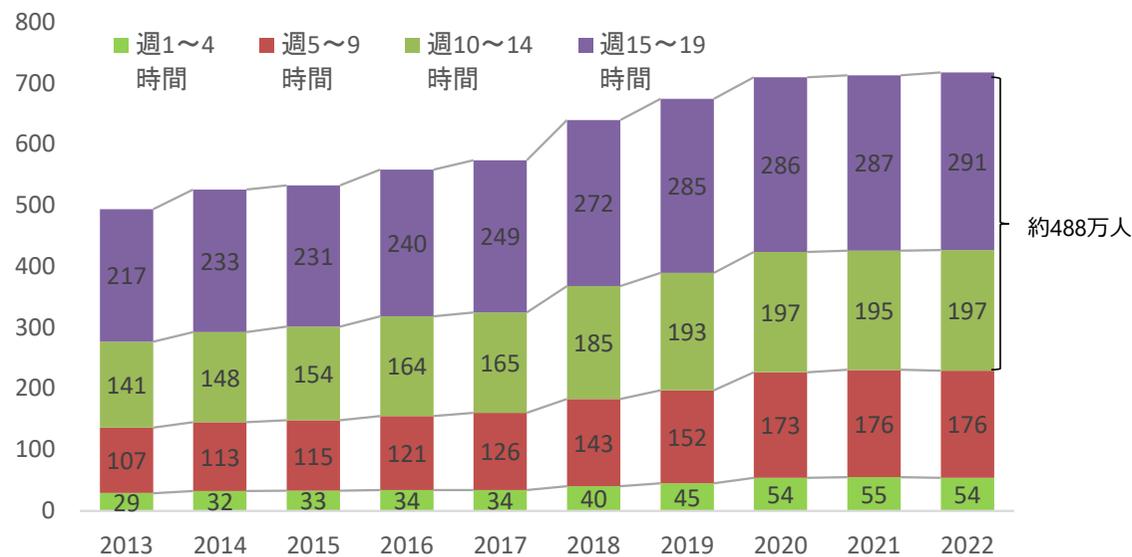
## 現状・課題

- 週の所定労働時間が20時間以上の労働者が雇用保険法の適用対象になる。
- 雇用労働者の中で働き方や生計維持の在り方の多様化が進展していることを踏まえ、雇用のセーフティネットを拡げる必要がある。

## 見直し内容

- 雇用保険の適用対象を週の所定労働時間が10時間以上の労働者まで拡大。（R4年度末時点の被保険者数は約4,457万人）
    - ※ 給付は別基準とするのではなく、現行の被保険者と同様に、基本手当、教育訓練給付、育児休業給付等を支給。
- <施行期日> 2028（令和10）年度中

【参考】週間就業時間が20時間未満の雇用者数



出所) 総務省「労働力調査」

○週所定20時間を基準に設定されている基準を現行の1/2に改正

	改正前	改正後
被保険者期間の算定基準	賃金の支払の基礎となった日数が <b>11日以上</b> 又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が <b>80時間以上</b> ある場合を1月とカウント	賃金の支払の基礎となった日数が <b>6日以上</b> 又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が <b>40時間以上</b> ある場合を1月とカウント
失業認定基準	労働した場合であっても1日の労働時間が <b>4時間未満</b> にとどまる場合は失業日と認定	労働した場合であっても1日の労働時間が <b>2時間未満</b> にとどまる場合は失業日と認定
法定の賃金日額の下限額 (①)、最低賃金日額 (②)	①屈折点（給付率が80%となる点）の額の <b>2分の1</b> ②最低賃金（全国加重平均）で <b>週20時間</b> を働いた場合を基礎として設定	①屈折点（給付率が80%となる点）の額の <b>4分の1</b> ②最低賃金（全国加重平均）で <b>週10時間</b> を働いた場合を基礎として設定

※「①を毎月勤労統計の平均定期給与額の変化率を用いて毎年自動改定した額」と②を毎年比較し、高い方を賃金日額の下限額として設定

# 教育訓練給付の拡充

## 現状・課題

- 厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合にその費用の一部を支給すること（教育訓練給付）を通じて、労働者の学び直し等を支援している。
- 個人の主体的なリ・スキリング等への直接支援をより一層、強化、推進するとともに、その教育訓練の効果（賃金上昇や再就職等）を高めていく必要がある。

## 見直し内容

- 専門実践教育訓練給付金（中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練講座を対象）について、教育訓練の受講後に賃金が増加した場合には、現行の追加給付に加えて、更に**受講費用の10%（合計80%）を追加で支給**する。
- 特定一般教育訓練給付金（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講座を対象）について、資格取得し、就職等した場合には、**受講費用の10%（合計50%）を追加で支給**する。

<施行期日> 2024（令和6）年度中

【参考】 現行の対象資格・講座の例

<改正前>

<改正後>

	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	—
追加給付② (賃金上昇)	—	—
最大給付率	70%	40%



	専門実践	特定一般
本体給付	50%	40%
追加給付① (資格取得等)	20%	<b>10%</b>
追加給付② (賃金上昇)	<b>10%</b>	—
最大給付率	<b>80%</b>	<b>50%</b>

### 専門実践教育訓練給付金

- ・ 医療・社会福祉・保健衛生関係の専門資格（看護師、介護福祉士等）
- ・ デジタル関連技術の習得講座（データサイエンティスト養成コース等）
- ・ 専門職大学院 等

### 特定一般教育訓練給付金

- ・ 運転免許関係（大型自動車第一種免許等）
- ・ 医療・社会福祉・保健衛生関係の講座（介護職員初任者研修等） 等

# 教育訓練中の生活を支えるための給付と融資制度の創設

## 現状・課題

- 労働者が自発的に、教育訓練に専念するために仕事から離れる場合に、その訓練期間中の生活費を支援する仕組みがない。また、雇用保険の被保険者ではない者が、公共職業訓練等以外の教育訓練を自発的に受けるための費用や生活費を支援する仕組みがない。
- 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は、離職者等を含め、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にする必要がある。

## 見直し内容

- 雇用保険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を創設する。
- 雇用保険の被保険者ではない者を対象に、教育訓練費用や生活費を対象とする融資制度を創設する。

<施行期日> 2025（令和7）年度中

	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>・被保険者期間が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、被保険者期間に応じて90日、120日、150日のいずれか。</li> </ul>

※雇用保険の新たな給付金として実施。

※国庫負担あり（基本手当と同じ（費用の1/4又は1/40））。

	新たな融資制度
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、雇用保険の受給が終了した離職者、雇用されることを目指すフリーランス等など）
融資対象	教育訓練費用及び生活費
融資内容 (現時点での想定)	貸付上限：240万円（年間）（最大2年間） 利率：年2%
その他	教育訓練修了後に賃金が上昇した場合は残債務の一部を免除する。

※求職者支援制度の一環として実施。

※国庫負担あり（費用の1/2（暫定措置としてその55/100））。

# 自己都合離職者の給付制限の見直し

## 現状・課題

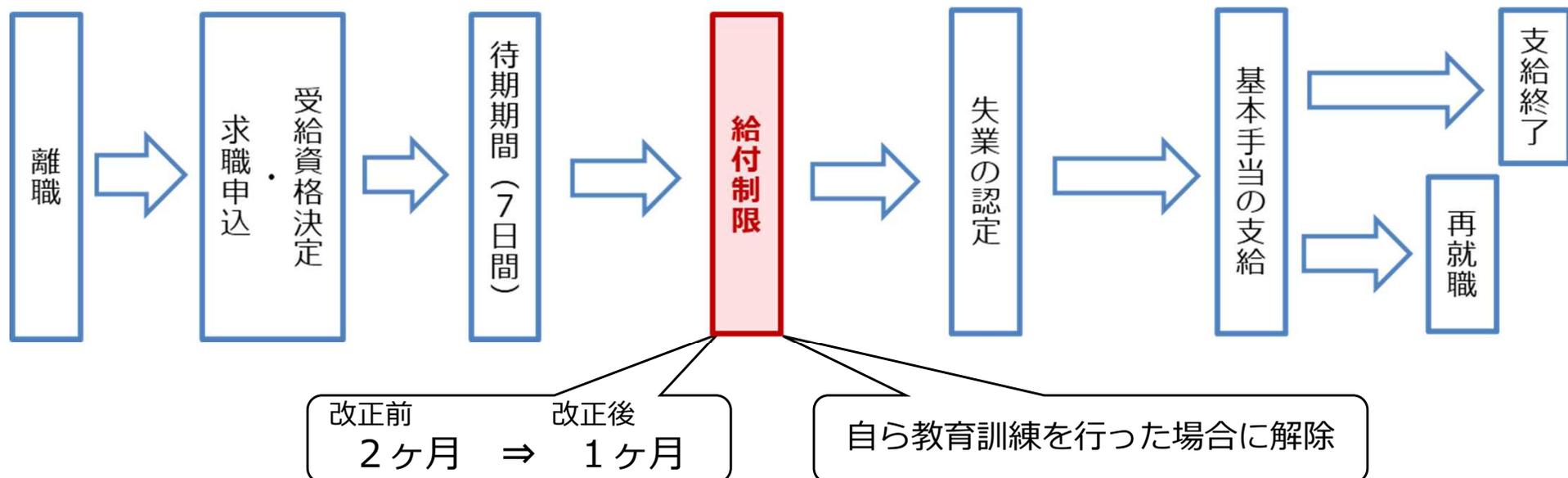
- 正当な理由のない自己都合離職者に対しては、失業給付（基本手当）の受給に当たって、待期満了の翌日から原則2ヶ月間（5年以内に2回を超える場合は3ヶ月）の給付制限期間がある。
  - ※ ただし、ハローワークの受講指示を受けて公共職業訓練等を受講した場合、給付制限が解除される。
- 労働者が安心して再就職活動を行えるようにする観点等を踏まえ、給付制限期間を見直す必要がある。

## 見直し内容

- 原則の給付制限期間を2ヶ月から1ヶ月へ短縮する。ただし、5年間で3回以上の正当な理由のない自己都合離職の場合には給付制限期間を3ヶ月とする。
- 離職期間中や離職日前1年以内に、**自ら雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練を行った場合には、給付制限を解除**。

<施行期日> 2025（令和7）年度

- 基本手当の受給手続の流れ（正当な理由のない自己都合離職者）



# 育児休業給付の給付率引き上げ

## 現状・課題

- 育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（手取りで8割相当）、180日経過後は50%が支給。
- 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・共育て」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が求められる。

## 見直し内容

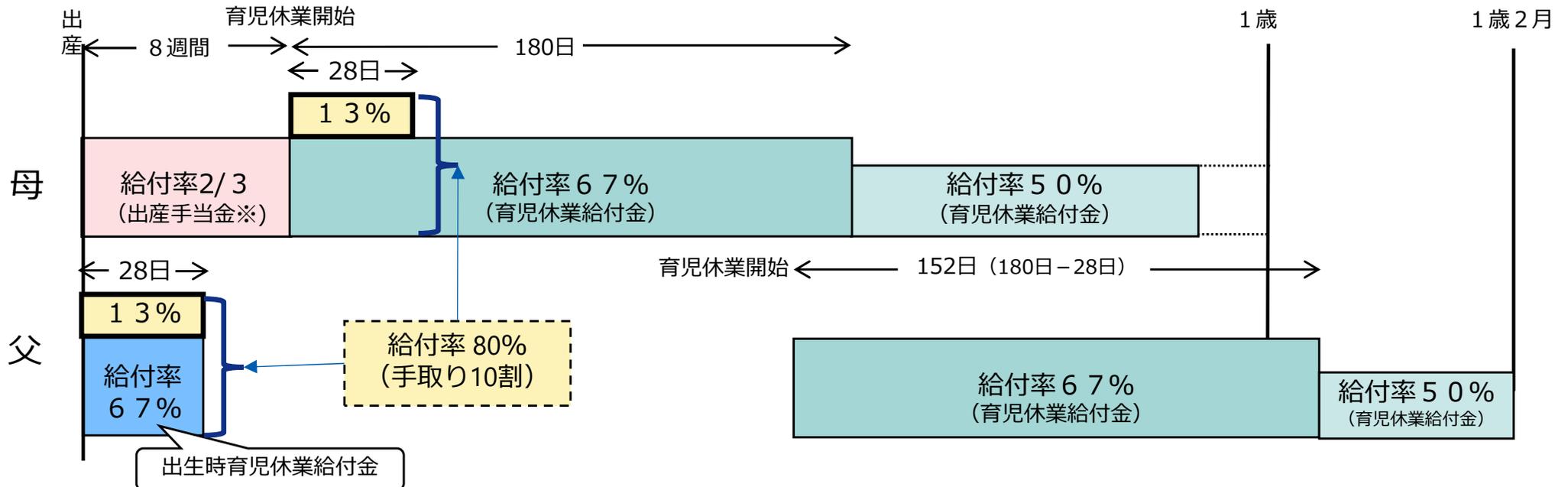
- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）**へと引き上げることとする。

※ 配偶者が専業主婦の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる。

<財源> こども・子育て支援金（仮称）を充当

<施行期日> 2025（令和7）年度

## ○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額 $\times$ 2/3相当額を支給。

# 育児時短就業給付の創設

## 現状・課題

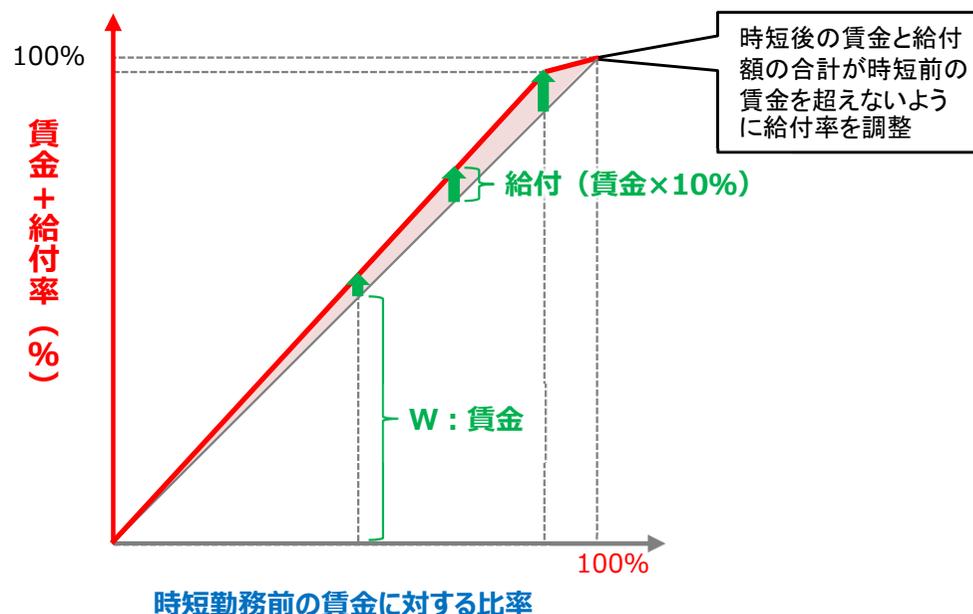
- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

## 見直し内容

- 被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時間勤務をしている場合の新たな給付として、育児時短就業給付を創設。
- 給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間での勤務することを推進する観点から、時短勤務中に支払われた賃金額の10%とする。

<財源> こども・子育て支援金（仮称）を充当      <施行期日> 2025（令和7）年度

### ○育児時短就業給付の給付イメージ



# 育児休業給付を支える財政基盤の強化

## 現状・課題

- 育児休業給付については、育児休業の取得者数増等を背景に、支給額は年々増加しており、財政基盤の強化が急務。  
(現在の国庫負担割合：本則 1/8 のところ暫定措置として1/80、現在の保険料率：0.4%)

## 見直し内容

- 男性育休の大幅な取得増等に対応できるよう、育児休業給付を支える財政基盤を強化するため、令和4年雇用保険法改正法の附則の規定を踏まえ、

- ① **令和6年度から、国庫負担割合**を現行の1/80から本則の**1/8**に引き上げる
- ② **当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、本則料率を令和7年度から0.5%に引き上げる改正を行うとともに、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整する仕組み(注)を導入する**

(注) 前年度の決算を踏まえた該当年度の積立金残高(見込み)と翌年度の収入(見込み)の合計額が、翌年度の支出(見込み)の1.2倍を超える場合は、翌年度の料率を0.4%とすることができることとする。



### 【男性の育休取得率の目標】

2025年 公務員 85% (1週間以上の取得率)、民間 50%  
2030年 公務員 85% (2週間以上の取得率)、民間 85%

(出所：こども未来戦略方針)

### (参考) 2022年雇用保険法改正法の附則

政府は、令和六年度までを目途に、雇用保険法の規定による育児休業給付及びその財源の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

## 4. その他の主な雇用対策について

## 《国と地方公共団体の連携強化について》

- 雇用対策協定の締結や一体的実施事業の実施により、引き続き、都道府県等と国が雇用対策において相互に連携し、更なる住民サービスの向上を目指すことが重要。今後とも都道府県労働局との連携をお願いしたい。

### 【国と地方の連携による雇用対策の推進の効果】

（都道府県等が得意とする取組例）

- ・企業誘致
- ・産業振興による地域産業の発展
- ・福祉施策



（国が得意とする取組例）

- ・ハローワークの全国ネットワークを活用したセーフティネットとしての雇用の安定化
- ・景気悪化時等の緊急雇用対策



（国を活用することで・・・）

- ・各地域の実情に応じた産業振興策（←ハローワークが適切にマッチング）
- ・各地域における多様な人材の活躍促進、人材確保（←ハローワークの就職支援、企業指導・支援等）

### 【連携強化策の更なる推進】

- ・雇用対策協定（参考①）

時勢を捉えた連携施策を実施する地域多数。

新たな締結、来年度の事業計画の充実等により、引き続き連携強化をお願いしたい。

- ・一体的実施事業（参考②）

効果的・効率的な運営に向け、必要に応じて特性に応じた見直しを図るなど、労働局とともにご検討をお願いしたい。

### 【生活保護受給者等就労自立促進事業】（参考③）

- ・生活保護受給者等を対象として、ハローワークと地方公共団体との協定等による連携を基盤としたチーム支援方式により、支援対象者の就労による自立を促進するもの。一体的実施事業を通じた地方公共団体への常設窓口の設置や、巡回相談等の実施によるワンストップ型の支援体制を全国的に整備している。
- ・生活保護受給者等への支援について、就労意欲のある支援候補者のハローワークへの積極的な送り込みをお願いしたい。

# (参考①)雇用対策協定の締結状況



## 国と地方公共団体が地域の課題に一丸となって対応

全国ネットワークで職業紹介・雇用保険・雇用対策を一体的に行う **国（労働局・ハローワーク）** と、地域の実情に応じた各種対策を行う **地方公共団体（都道府県・市区町村）** が、それぞれの役割を果たすとともに、一緒になって雇用対策に取り組み、地域の課題に対応するために **雇用対策協定** を締結しています。

計**279**団体（**47**都道府県**209**市**22**町**1**村）が締結

※令和5年12月末時点  
令和5年度において新たに11市町が締結

**北海道**  
札幌市  
沼田町

**青森**  
三戸町 鱒ヶ沢町

<b>秋田</b> 大館市 大仙市 横手市 秋田市 鹿角市 能代市 にかほ市 湯沢市 由利本荘市	<b>岩手</b> 北上市 久慈市 一関市 平泉町
<b>宮城</b> 登米市 気仙沼市 大崎市 石巻市 栗原市 名取市 多賀城市	

**山形**  
山形市 天童市

**福島**  
いわき市 南相馬市 会津若松市  
郡山市 伊達市 福島市 白河市  
須賀川市 二本松市 本宮市

<b>佐賀</b> 鳥栖市 佐賀市	<b>福岡</b> 北九州市 福岡市 久留米市	<b>大分</b> 宇佐市 中津市 佐伯市 日田市 豊後大野市 大分市 豊後高田市 杵築市
<b>長崎</b> 長崎市 佐世保市 島原市 大村市	<b>熊本</b> 熊本市	<b>宮崎</b> 日南市 宮崎市 都城市 小林市
<b>沖縄</b> 宮古島市 沖縄市 浦添市 石垣市 名護市 南城市 那覇市	<b>鹿児島</b> 志布志市 鹿児島市 始良市 薩摩川内市 南九州市 いちき串木野市 指宿市 鹿屋市 日置市 出水市 霧島市 奄美市 肝付町	

<b>山口</b> 下関市 山口市	<b>島根</b> 松江市 出雲市 安来市 隠岐の島町 益田市 大田市	<b>鳥取</b> 境港市 鳥取市	<b>岡山</b> 総社市 高梁市 倉敷市 新見市 岡山市 玉野市 津山市 和気町
<b>広島</b> 広島市 三次市 福山市 呉市	<b>兵庫</b> 加西市 加古川市 尼崎市 淡路市 三田市 洲本市 たつの市 南あわじ市 高砂市 豊岡市 丹波市 川西市 伊丹市 西宮市		

<b>愛媛</b> 宇和島市 西予市 大洲市	<b>香川</b> 三豊市 観音寺市
<b>徳島</b> 鳴門市 美馬市 神山町 吉野川市 三好市 小松島市 阿南市 牟岐町	
<b>高知</b> 高知市 四万十市	

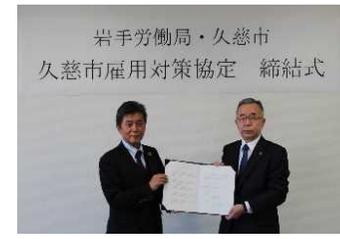
<b>京都</b> 精華町 宮津市 京丹後市 綾部市 舞鶴市	<b>福井</b> 勝山市 坂井市 大野市 あわら市 越前町 敦賀市 福井市 永平寺町 鯖江市 小浜市 越前市 若狭町	<b>滋賀</b> 瀬戸市 一宮市 豊田市 犬山市 春日井市 小牧市 豊明市 新城市
<b>大阪</b> 堺市 東大阪市 高槻市 吹田市 柏原市 寝屋川市	<b>奈良</b> 吉野町 橿原市 生駒市	<b>三重</b> 松阪市 津市 四日市市 鈴鹿市 伊勢市 桑名市

<b>石川</b> 珠洲市 金沢市 志賀町 羽咋市 七尾市 能美市 加賀市	<b>新潟</b> 新潟市 長岡市	<b>富山</b> 砺波市	<b>長野</b> 南部町 南アルプス市 府市 富士吉田市 北杜市	<b>山梨</b> 山梨市	<b>岐阜</b> 岐阜市 中津川市 大垣市 各務原市 飛騨市	<b>静岡</b> 浜松市 熱海市 掛川市 島田市 富士市 焼津市
<b>新潟</b> 新潟市 長岡市	<b>富山</b> 砺波市	<b>長野</b> 長野市 上田市 松本市 大町市 佐久市 茅野市 軽井沢町 諏訪市 駒野町 上伊那郡 千曲市 下伊那郡 伊豆川町 下伊那郡 大桑町 下伊那郡 大井町 下伊那郡 大淵町 下伊那郡 大野町 下伊那郡 大野町 下伊那郡 大野町	<b>山梨</b> 山梨市	<b>岐阜</b> 岐阜市 中津川市 大垣市 各務原市 飛騨市	<b>静岡</b> 浜松市 熱海市 掛川市 島田市 富士市 焼津市	
<b>栃木</b> 那須塩原市 鹿沼市 野木町	<b>群馬</b> 太田市 前橋市 高崎市 沼田市	<b>埼玉</b> さいたま市 志木市 加須市	<b>千葉</b> 館山市 千葉市			
<b>茨城</b> 常陸太田市 笠間市 高萩市 北茨城市 東海村 常総市 八千代町 茨城町	<b>群馬</b> 太田市 前橋市 高崎市 沼田市	<b>埼玉</b> さいたま市 志木市 加須市	<b>千葉</b> 館山市 千葉市			
<b>東京</b> 横浜市 横須賀市 小田原市	<b>神奈川</b> 横浜市 横須賀市 小田原市		35			

# 昨今の雇用対策協定の動向等



- ✓ 現在、**47都道府県すべて**と雇用対策協定を締結。
- ✓ 市町村（基礎自治体）との協定締結についても順次拡大中
- ✓ 協定に基づき、地域の人材確保対策や緊急雇用対策などを機動的に講じているほか、最近では、近隣自治体や地域の関係機関との連携（自治体間連携・地域内連携）を強めた事例もあり。
- ✓ 今後、国としても、地域経済の活性化や地域課題の解決など、地方創生の実現に向け、都道府県との連携強化とともに、市町村との協定締結による連携基盤の構築・強化を実施。



【令和4年度 締結自治体一覧(実績)】

R4	累計	都道府県	市町村	締結日
1	235	静岡県	静岡市	R4.4.15
2	236	奈良県	橿原市	R4.5.25
3	237	岡山県	津山市	R4.7.11
4	238	京都府	京丹後市	R4.7.26
5	239	宮城県	栗原市	R4.8.1
6	240	群馬県	沼田市	R4.8.4
7	241	石川県	七尾市	R4.8.5
8	242	栃木県	野木町	R4.9.5
9	243	香川県	観音寺市	R4.10.3
10	244	香川県	三豊市	R4.10.3
11	245	高知県	四万十市	R4.10.26
12	246	京都府	綾部市	R4.12.19
13	247	宮城県	多賀城市	R5.1.24
14	248	山梨県	南アルプス市	R5.2.3
15	249	山梨県	甲府市	R5.2.9
16	250	岡山県	高梁市	R5.2.13
17	251	岡山県	新見市	R5.2.13

R4	累計	都道府県	市町村	締結日
18	252	沖縄県	南城市	R5.2.13
19	253	長崎県	長崎市	R5.2.15
20	254	長崎県	佐世保市	R5.2.15
21	255	奈良県	生駒市	R5.2.22
22	256	愛知県	新城市	R5.2.27
23	257	山梨県	富士吉田市	R5.3.2
24	258	宮城県	気仙沼市	R5.3.13
25	259	岩手県	久慈市	R5.3.14
26	260	宮城県	石巻市	R5.3.20
27	261	岩手県	一関市・平泉町	R5.3.22
28	262			
29	263	宮城県	名取市	R5.3.22
30	264	岡山県	玉野市	R5.3.23
31	265	福島県	本宮市	R5.3.28
32	266	愛媛県	西予市	R5.3.28
33	267	愛媛県	大洲市	R5.3.29
34	268	佐賀県	佐賀市	R5.3.29

【令和5年度 締結自治体一覧(令和5年12月末現在)】

R5	累計	都道府県	市町村	締結日
1	269	岡山県	和気町	R5.6.5
2	270	山梨県	北杜市	R5.7.18
3	271	石川県	能美市	R5.8.30
4	272	沖縄県	那覇市	R5.8.31
5	273	石川県	加賀市	R5.10.20
6	274	京都府	舞鶴市	R5.11.6
7	275	長崎県	島原市	R5.11.15
8	276	島根県	大田市	R5.12.14
9	277	長崎県	大村市	R5.12.15
10	278	茨城県	茨城町	R5.12.18
11	279	富山県	砺波市	R5.12.21

障害者  
就労支援

県と労働局が共同で「障がい者雇用推進のための取組指針」を策定し、障がい者雇用を推進

## 三重県

- ✓ 障がい者雇用推進企業ネットワークの活用や各種セミナーの実施により、障がい者雇用の拡大を推進
- ✓ 障がい者が働くステップアップカフェ「だいたい食堂」の活用等により障がい者雇用についての企業や県民の理解を促進
- ✓ 障がい者の短時間雇用や施設外就労などを普及・啓発し、多様で柔軟な働き方を推進
- ✓ アドバイザーの派遣や拠点利用の案内などにより、障がい者のテレワークの普及を促進

## 県と労働局が共同で障がい者雇用を推進！

- 県民、企業、行政、労働、福祉、教育等多様な分野の関係者と連携する「**三重県障がい者雇用推進協議会**」を中心として、県民総参加の取組を一層促進
- 障がい者雇用に関する理解を促進するため、県・労働局幹部職員が地域に影響力のある企業を訪問し、企業トップへ要請を実施
- 県と労働局、ハローワーク、その他の機関が連携し、「**障害者就職面接会**」を開催（令和4年4月から令和5年3月にかけて、計46回実施）
- 障がい者委託訓練やトライアル雇用等の活用や障がい者の短時間雇用など、障がい者の多様で柔軟な働き方を推進
- 障がい者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（「**もにす認定**」）を積極的に周知し、活用を促進

労働局  
ハローワーク

- ✓ 企業を対象とした障害者雇用状況に関するアンケートを実施し、個々の企業に寄り添った提案・指導
- ✓ 法定雇用率未達成企業及び公的機関に対する訪問指導及び集団指導
- ✓ 障害者就職面接会・説明会、未達成企業向けの雇用促進セミナー等の開催
- ✓ 障害者就業・生活支援センターや障害者職業センターとの連携により障害者の採用から定着支援まで一貫して行う「**チーム支援**」の推進
- ✓ 職場定着支援の一環として「**精神・発達障害者しごとサポーター養成講座**」を開催

効果  
(結果等)

## 令和4年度実績

- ◆ 民間企業における障害者実雇用率（令和4年6月1日現在）  
実績：2.42%（前年から0.06ポイント上昇） 47都道府県中16位（前年19位）
- ◆ 民間企業における障害者の法定雇用率達成企業の割合（令和4年6月1日現在）  
実績：59.1%（前年から2.2ポイント上昇） 全国14位（前年17位）
- ◆ 職場における応援者（しごとサポーター）を養成（令和4年度中）  
実績：1,274名

連携の結果...

着実に  
実績をあげる！

【三重県】  
三重労働局と協定を締結し、企業訪問やセミナーなどに共同で取り組むことで、障がい者雇用に対する県内状況は大きく改善したと実感しました。また、委託訓練においても、ハローワークの助言を得て訓練を進めることで企業から信頼を得ています。

【三重労働局】  
知事、副知事、労働局長、職業安定部長が合同で企業を訪問することで障害者雇用の推進を図ることができています。引き続き連携していろいろな取り組みを行ってまいります。

双方  
の声

外国人  
就労支援

## ウクライナ避難民への就労支援に係る県内企業向け説明会を実施

## 岡山県

外国人材受入の環境整備として、

- 岡山県外国人相談センターにおいて、多言語による生活相談、行政書士相談・法律相談を行うなど、外国人労働者等の生活をサポート。
- 外国人材の受入れを考えている県内企業が適正に雇用できるよう、企業向けに高度外国人材の活用セミナーを開催するほか、労働局と連携し、情報提供等の支援を行う。



今般、ウクライナ避難民への緊急対応として、

## 県・労働局合同で県内企業へ説明会実施

令和4年5月31日に説明会を開催。

- 対面・オンラインを併用し、以下の内容を説明
  - ・ 就労に必要な在留資格等について(広島入管岡山出張所)
  - ・ ウクライナ避難民への就労支援について(岡山労働局)
  - ・ 県内でのウクライナ避難民への生活支援等について(岡山県)
- 併せて、ハローワーク出張相談を実施

## 岡山労働局

外国人材受入の環境整備として、

- 在留資格の範囲内で就労する外国人労働者については、公共職業安定所において、外国人雇用状況届出制度の徹底を図るとともに、外国人雇用管理指針に基づき、事業主に対する指導・援助を行う。



## 連携の結果...

効果  
(結果等)

## ①取組結果

説明会参加企業: 50社(オンライン参加含む)

- ・ 県内のウクライナ避難民の就職人数: 4人(R5.6月末時点)  
(うちハローワーク経由 2人)

## ②今年度の取組

令和5年度外国人材受入支援セミナー&個別相談会を共催  
(令和5年7月28日)双方  
の声

## 【岡山県】

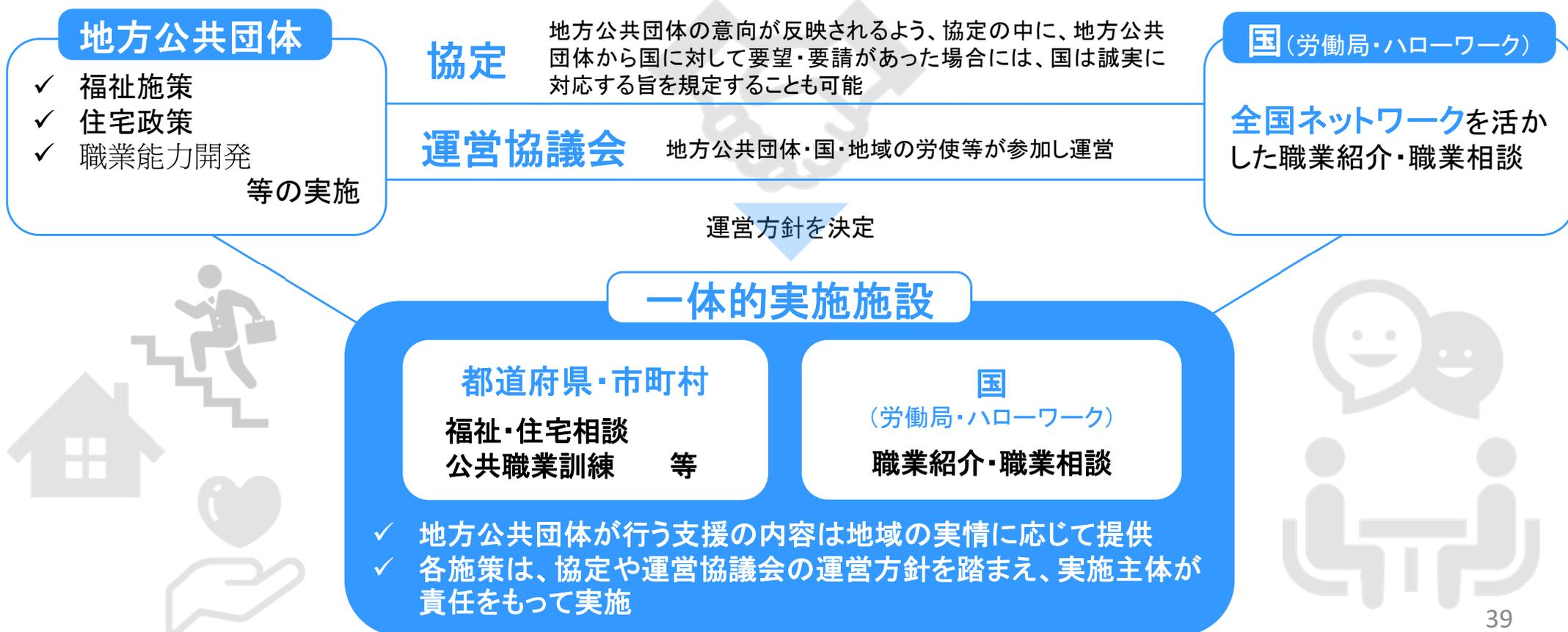
本県では、岡山労働局等と連携し令和4年5月にウクライナ避難民への就労支援に向けた説明会を開催しました。また、留学生等の県内就職を促進するため、外国人材の適正で円滑な受入れや定着に向けた、社内の体制整備や労務管理等に関する企業向けセミナーを岡山労働局や関係機関と連携して、実施しています。引き続き、岡山労働局をはじめとする関係機関とそれぞれの強みを生かしながら、外国人材の受入環境づくり及び県内企業の支援に取り組んでまいります。

## 【岡山労働局】

岡山県と連携し、ウクライナ避難民支援説明会を実施したことにより、企業から求人等、支援依頼の動きがあったことから、外国人を雇用又は雇用を予定している企業への雇用管理支援及び県内で就労を希望する外国人への就労支援について、今後も岡山県と連携して実施してまいります。

## (参考②) 一体的実施事業の概要

- ✓ 希望する地方公共団体において、**国(ハローワーク)**が行う**無料職業紹介**と**地方公共団体**が行う**各種支援**を**一体的に実施**。
- ✓ 一体的実施事業は、①地方公共団体の提案に基づき、国と地方公共団体が協議して内容を決定し、協定の締結等により実施に移すこと、②利用者のニーズに応えられるよう運営協議会を設置することなど、**地方公共団体主導でハローワークと一体となったさまざまな工夫が可能**。
- ✓ 令和5年12月末現在、**187**団体(**34**道府県**153**市区町)で実施中。  
うち生活保護受給者等を主な対象とする取組は**115**地方公共団体。



## グループワークで生活保護受給者等の就労意欲アップ!

### 佐賀市

- ✓ 就労支援員が新規支援対象者を中心に参加案内
- ✓ 毎月2~3名の参加

### 連携して「就職支援セミナー」を実施

- 前半30分は佐賀市生活福祉課から生活保護について説明
- 後半30分はハローワークから求職活動の進め方、応募書類の作成、面接のポイントを説明

### ハローワーク佐賀

- ✓ 常設窓口で参加案内
- ✓ 参加者に対する積極的な就労支援

相談経過や市からの情報をもとに、「きっかけが必要」と思われる方に参加の声掛け

### さらに発展し、グループワークも実施

#### 【グループワーク】

- 1 挨拶(3分)
- 2 楽しく自己紹介(10分)
- 3 求人票の見方、応募書類の書き方(10分)
- 4 グループワーク(30分)
- 5 セミナーの振り返り(7分)

### 説明型から積極発言型へ!

今までの就労体験や生活の状況、余暇の過ごし方などフリートーク形式でグループワークを進行

- ・人前で話すことで自身の棚卸、価値観の認識⇒自信につながる
- ・他の参加者の話を聞くことで共感し新しい世界を発見⇒希望条件の緩和



#### ①令和4年度実績

年間3回実施、計8名の参加

#### ②参加後の状況

##### 【令和5年3月末の状況】

- ・紹介就職5名(期間雇用を含む)
- ・自己就職1名
- ・職業訓練受講1名
- ・応募中1名

### 効果

参加者の積極的活動を後押し!  
その結果、参加者全員がアクションを起こす結果に!

#### 【佐賀市】

市役所の中に常設窓口を設置しており、生活相談と就労相談を一体的に支援できるので助かります。一体的実施として通常の支援もセミナーも単なる役割分担ではなく、お互いの強みを出すことで連携できればと考えています。

#### 【ハローワーク】

グループワークでは、窓口では見られない姿を見ました。また、相談時には聞けなかった参加者の「本音」が聞けました。参加者は皆積極的に就職活動に取り組み、拘っていた条件も徐々に緩和された結果、高い就職率となりました。

## (参考③) 生活保護受給者等就労自立促進事業

労働局・ハローワークと地方公共団体との協定等に基づく連携を基盤に、生活保護受給者等の就労による自立促進を図るため、ワンストップ型の就労支援体制を全国的に整備。地方公共団体にハローワークの常設窓口の設置や巡回相談等により、関係機関が一体となった就労支援を実施。特に、新型コロナウイルス感染症の影響に伴う離職等による生活保護受給者や生活困窮者について、福祉事務所や自立相談支援機関等との連携による就労支援を推進。



## 《地域雇用対策の推進について》

- 地域における雇用対策については、日本の各地域がそれぞれ持つ特色、魅力を生かした取組を行っていたことが重要。
- 自治体の皆様におかれては、以下の事業を活用いただき、地域における魅力ある雇用が増大するよう、雇用機会の確保に継続的に取り組んでいただきたい。これらの事業の活用を検討される際や、事業実施中に課題が生じた際には、各労働局を通じて、ご相談いただきたい。

### <施策の説明、お願いしたいこと>

#### ○ 地域活性化雇用創造プロジェクト

- ・都道府県が地域の関係者で構成する協議会を設置した上で提案した事業を、第三者委員会による審査を経て事業効果が高いものを採択し、実施。
- ・事業費の8割を補助。事業費上限は2億円、事業実施期間は原則最大3年間。
- ・令和6年度開始事業について、1月19日まで募集を行っている。

(参考)令和5年度実施地域数:29地域

#### ○ 中途採用等支援助成金(Uターンコース)

- ・内閣府のデジタル田園都市国家構想交付金(地方創生推進タイプ(移住・起業・就業型))を活用して地方公共団体が実施する移住支援事業を利用したUターン者を採用した事業主に対し採用活動に生じた経費を助成する制度。
- ・Uターン者採用のためのオンライン面接会への参加経費や、Uターン者の採用に当たって必要不可欠なWebツールの導入経費、カメラ等の周辺機器のリース料などの経費についても助成対象。
- ・本助成金は各自治体が実施する移住支援事業とあわせて活用いただくことで、地方から東京圏に進学・就職した者のUターンの促進に繋がり、地方企業の人材不足解消の一助となる施策である。移住支援事業の実施道府県におかれては、労働局との実務面での連携のほか、事業主にマッチングサイトへの求人登録を依頼する機会等を捉えて、本助成金の周知に関してもご協力を賜りたい。
- ・厚生労働省としても、移住支援事業の実施道府県と労働局との間の効果的な情報連携の方法について現在検討中であり、追って情報提供させていただく予定。こうしたことも踏まえ、移住支援事業の実施道府県におかれては、引き続き、マッチングサイトの運営を担当している移住支援担当部局と雇用労働担当部局との間で情報連携いただきたい。

## ○ 地域雇用活性化推進事業

- ・本事業は、雇用機会が不足している地域※<sup>1</sup>や過疎化が進んでいる地域等※<sup>2</sup>の雇用活性化に取り組む協議会への委託事業（国→協議会、委託上限額 各年度4千万円（複数市町村で連携する場合、2市町村目以降、1市町村につき2千万円を加算（加算上限1億円））、実施期間：3年度以内）。
- ・対象地域の市町村や経済団体等により構成される協議会が提案した事業構想を選抜のうえ実施（実施費用は、委託費にて全額負担）。

※1 ①最近3年間（平均）又は1年間の有効求人倍率が全国平均（1を超える場合は1）以下か、  
②当該有効求人倍率が1未満であって最近5年間で人口が全国平均以上に減少していること

※2 過疎地域や重大な災害の被害を受けた地域として厚生労働大臣が定める地域

（参考）令和5年度実施地域数：31地域

## ○ 地方人材還流促進事業（LO活（local+就活）プロジェクト）

- ・本事業は、厚生労働省の委託を受けた民間事業者が、東京圏・大阪圏の大学等においてセミナー等を行い、地方就職希望者の掘り起こしや動機付けを行うもの。
- ・地方公共団体が労働局やハローワークと連携してUIJターンのイベントにおいて就職面接会等を開催する場合、本事業においてPRすることが可能。

## ○ 地域雇用開発助成金

- ・有効求人倍率等を基準に厚生労働大臣が同意等した地域において、事業所を設置・整備し地域の求職者等を雇い入れた事業主への助成制度。
- ・「特定有人国境離島地域等メニュー」により、特定有人国境離島地域※<sup>1</sup>、奄美群島及び小笠原諸島については、有効求人倍率等の指標に関わらず本助成金の対象。

※1 当該離島が属する都道府県…北海道、東京都、新潟県、石川県、島根県、山口県、長崎県、鹿児島県

- ・地域活性化雇用創造プロジェクトを実施する都道府県の承認を受けた事業主については、有効求人倍率等の指標に関わらず本助成金の対象。
- ・まち・ひと・しごと創生寄附活用事業（地域における安定的な雇用機会の増大を図る事業に限る。）に関連する寄附をし、当該事業が実施される地方公共団体※<sup>2</sup>の区域内に事業所を設置・整備の上、地域の求職者を雇い入れた事業主については、有効求人倍率等の指標に関わらず本助成金の対象。

※2 都市部（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県及び大阪府）を除く。

- ・上記に係る地方公共団体には、地域雇用開発助成金の周知や労働局との実務面での連携にご協力を賜りたい。

# 地域活性化雇用創造プロジェクト

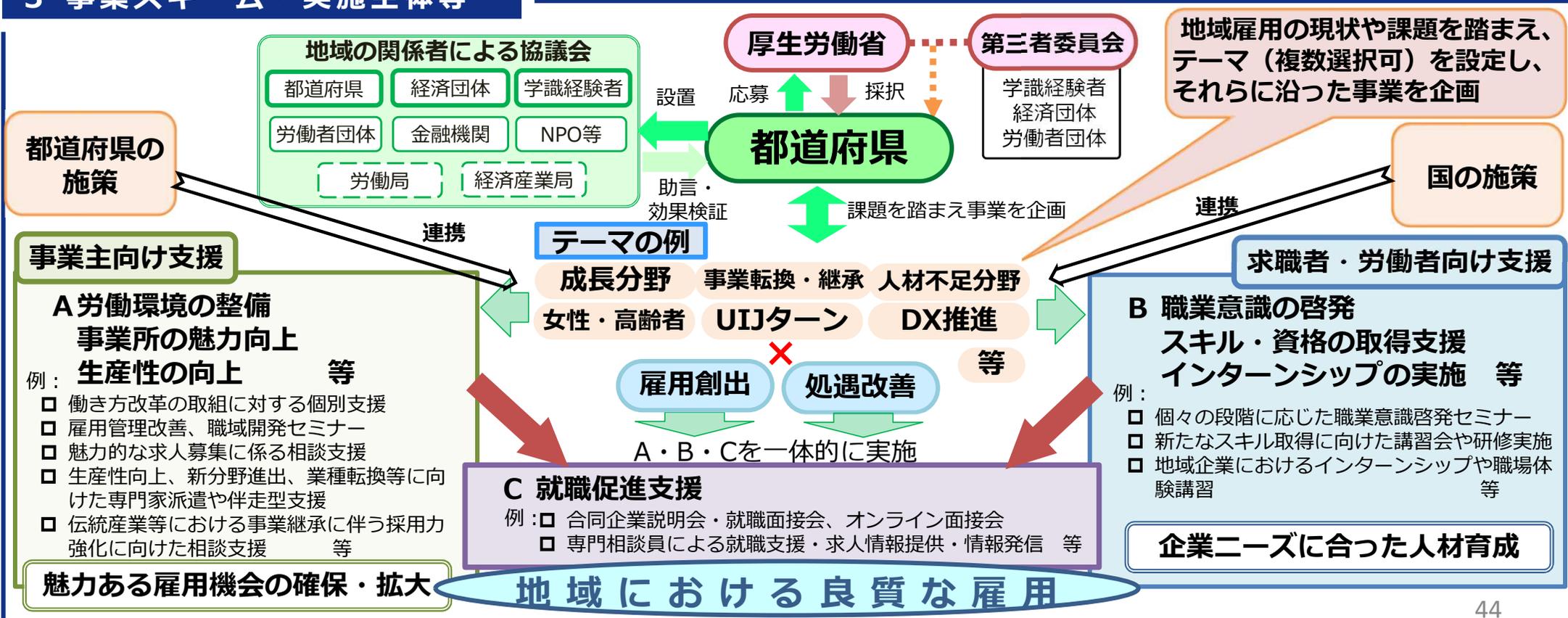
## 1 事業の目的

地域雇用の課題に対して、国や都道府県の施策との連携を図りつつ、魅力ある雇用機会の確保や企業ニーズにあった人材育成、就職促進等の事業を一体的に実施することにより、地域における良質な雇用の実現を図る。

## 2 事業の概要

- 都道府県が、地域雇用の現状や課題、地域の関係者の意見等を踏まえ、テーマを任意に設定し事業を企画、地域の関係者による協議会の了承を得て応募
  - 第三者委員会による審査を経て事業効果が高い都道府県の企画提案を採択
  - 都道府県は採択された企画提案に基づき事業を実施  
※アウトカム目標の達成状況により、事業の見直しを実施（毎年度）
- 【実施規模】 都道府県に対し、事業費の8割を補助（補助上限2億円/年）  
【実施期間】 最大3年間 【事業実績】 正社員就職件数等：10,473人（令和4年度）

## 3 事業スキーム・実施主体等



# 地域雇用活性化推進事業

## 1 事業の目的

雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域等による、地域の特性を生かした「魅力ある雇用」や「それを担う人材」の維持・確保を図るための創意工夫ある取組を支援する。

## 2 事業の概要

- 地域の課題・実情や地域企業、求職者のニーズ・シーズを把握した上で、事業構想を策定
- 地域が提案する事業構想の中から、「魅力ある雇用や人材の維持・確保効果が高いと認められるもの」や「地域の産業及び経済の活性化等が期待できるもの」をコンテスト方式で選抜
- 事業実績（就職件数等）：3,013人（令和4年度）

## 3 事業のスキーム・実施主体等

### 対象地域

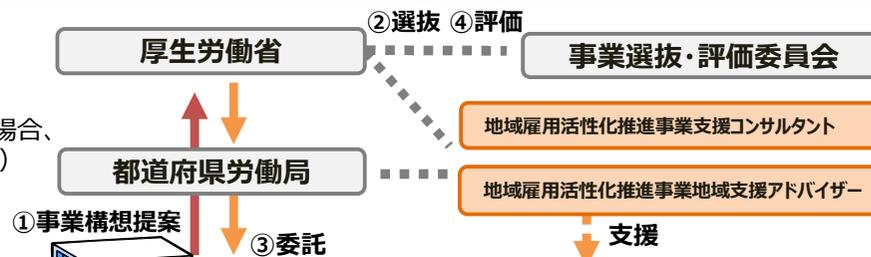
- I. 雇用機会不足地域（次の①、②いずれかに該当する地域）
- ① 最近3年間（平均）又は最近1年間（平均）の地域の有効求人倍率が全国平均（1を超える場合には1.00。0.67未満である場合には0.67）以下であること
  - ② 最近3年間（平均）又は最近1年間（平均）の地域の有効求人倍率が1未満であって、最近5年間で人口が全国平均以上に減少していること
- II. 過疎等地域
- 過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法（令和3年3月31日法律第19号）による過疎地域や重大な災害の被害を受けた地域として厚生労働大臣が別途定める地域

実施主体：地域雇用創造協議会  
（自治体や地域の経済団体等で構成）

事業実績：令和元年度より実施

事業規模：各年度4千万円（複数市町村で連携する場合、1地域あたり2千万円/加算（加算上限1億円/年））

実施期間：3年度以内



### 事業所向け

#### A 事業所の魅力向上、事業拡大の取組

魅力ある雇用の確保を図る講習会等の実施

- 新分野進出、販路拡大、生産性向上に必要な技術、ノウハウを学ぶ講習会
- 意欲ある企業が行う新分野進出等の取組への伴走型支援 等

魅力ある雇用の確保・拡大

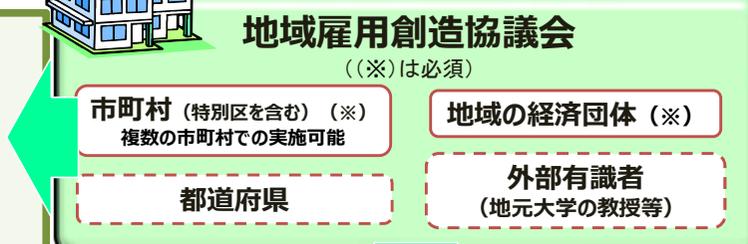
### 求職者向け

#### B 人材育成の取組

地域の人材ニーズ等を踏まえた求職者の能力開発や人材育成を図る講習会等の実施

- 地域農産物の知識・取扱い・加工等や職業スキル（IT、接客等）を学ぶ講習会（オンライン型を含む）
- 地域企業における職場体験 等

スキルアップ・人材の確保



#### C 就職促進の取組

A、Bを利用した事業主・求職者やUIターン就職希望者を対象にハローワークと連携した説明会等の実施

- 集合型又はオンライン型による合同企業説明会・就職面接会 等

面接会等によるマッチング

# 中途採用等支援助成金 UIターンコース

## 1 事業の目的

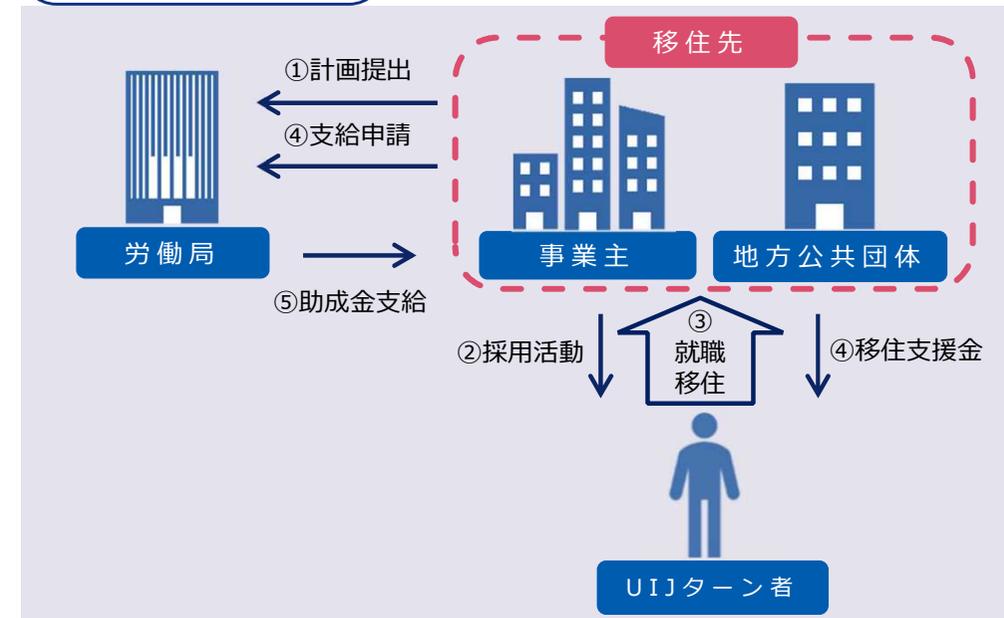
東京一極集中の是正を図り、地方創生を推進する観点から、東京圏（一定の要件を満たす地域）から東京圏以外の地域へのUIターンを促進するとともに、人手不足に直面する地域の企業の人材の確保を図ることを目的とする。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

内閣府のデジタル田園都市国家構想交付金（地方創生推進タイプ（移住・起業・就業型））※1を活用して地方公共団体が実施する移住支援制度を利用したUIターン者を採用した事業主に対し、その採用活動に要した経費の一部を助成する。

対象事業主	東京圏以外の地域又は東京圏内の条件不利地域（※2）に所在する事業所において対象労働者を1名以上雇い入れた事業主
助成対象経費	対象労働者の採用に要した次の経費 ① 就職説明会等の実施に係る経費（オンラインによる実施に係る経費を含む。） ② 募集・採用パンフレット等の作成経費（※3） ③ UIターン者の採用に向けた外部専門家によるコンサルティング経費
対象労働者	地方公共団体から移住支援金（※4）の支給を受けた労働者（新規学卒者を除く）
助成額	助成対象経費に1/2（中小企業以外は1/3）を乗じた額（上限100万円）
実施主体	国（都道府県労働局）

### 助成スキーム



● 支給実績：0.2 百万円（令和4年度）

※1 令和4年度以前の名称は「地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）」

※2 過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法等の関係法において規定される条件不利地域を有する市町村（政令指定都市を除く）。

※3 デジタル田園都市国家構想交付金を活用したマッチング支援事業により支援する経費を除く。

※4 移住支援金は、デジタル田園都市国家構想交付金を活用して創設されたものに限る。

# 高齢者雇用安定法に基づく企業の義務・努力義務

- 令和2年に改正され、令和3年4月1日に施行された改正高齢者雇用安定法により、事業主に対し、従来からの65歳までの雇用を確保する義務（高齢者雇用確保措置）に加え、70歳までの就業（雇用を含む）を確保する努力義務（高齢者就業確保措置）が設けられている。

## 65歳まで・義務

- ① 65歳までの定年引上げ
- ② 65歳までの継続雇用制度の導入  
（特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む）
- ③ 定年制の廃止

創業支援等措置  
（雇用以外の措置）

## 70歳まで・努力義務

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 70歳までの継続雇用制度の導入  
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ③ 定年制の廃止
- ④ 高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
  - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
  - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入

# 企業における70歳までの就業確保に向けた取組

## 70歳までの就業確保措置の実施状況

- 65歳までの高年齢者雇用確保措置については、ほぼ全ての企業が実施済<sup>※1</sup>。  
※1 令和5年6月1日現在、21人以上規模の企業の99.9%が実施済
- 他方、70歳までの高年齢者就業確保措置（定年引上げ、定年制の廃止、継続雇用制度の導入、業務委託契約を締結する制度の導入<sup>※2</sup>、社会貢献事業に従事できる制度の導入<sup>※2</sup>のいずれか）については、実施済み企業の割合は約30%であり、実施促進のために更なる取組が必要<sup>※3</sup>  
※2 雇用によらない措置をまとめて「創業支援等措置」という。  
※3 令和5年6月1日現在、21人以上規模の企業の29.7%が実施済

## 70歳までの就業確保措置の実施促進のための取組

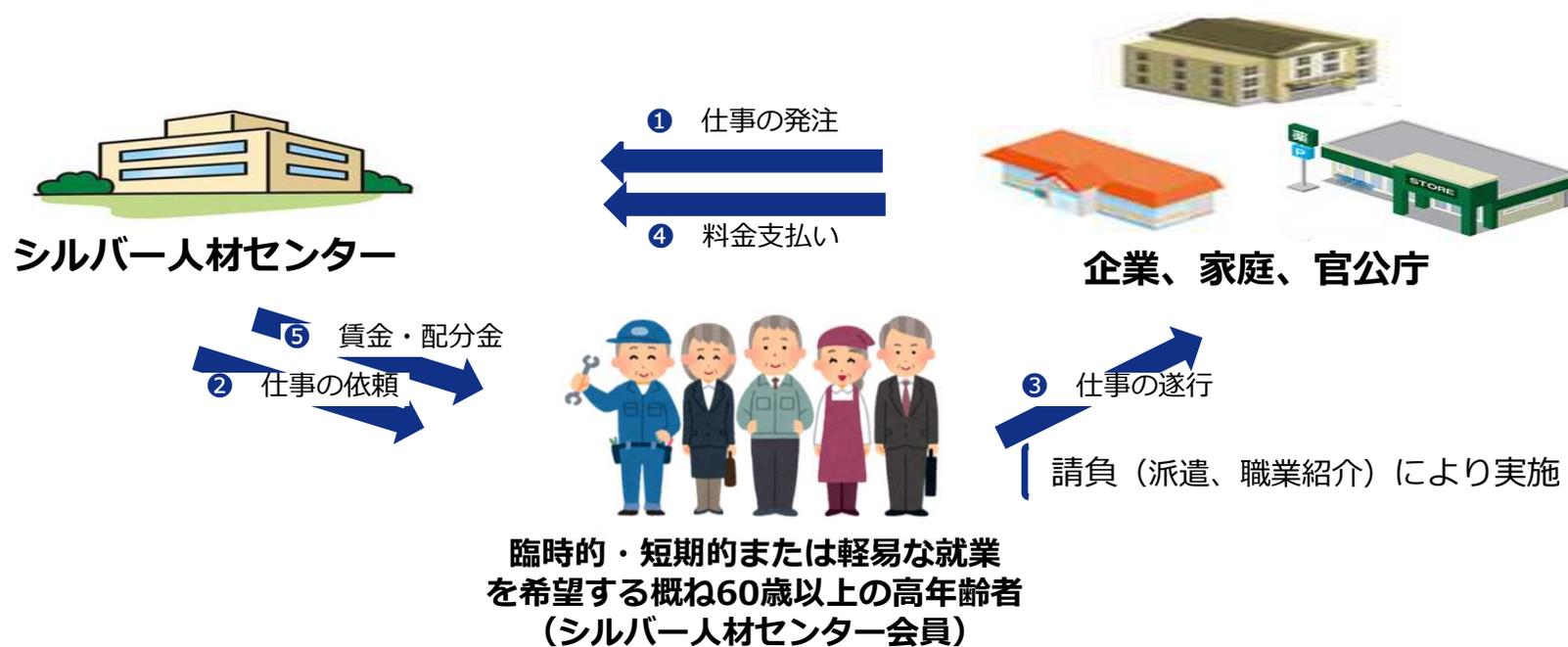
- ハローワーク・都道府県労働局により、企業の規模や取組状況等に応じて、パンフレットや取組依頼文書による周知・啓発指導を実施
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構により、65歳以上の年齢までの定年引上げ・66歳以上の年齢までの希望者全員の継続雇用制度の導入を行う事業主や、高年齢者にとって働きやすい環境の整備を行う事業主等に対して、65歳超雇用推進助成金を支給
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構から委嘱された70歳雇用推進プランナー、高年齢者雇用アドバイザーにより人事管理制度や賃金・評価制度等に関する相談・助言や具体的な提案を実施
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び独立行政法人労働政策研究・研修機構において、70歳までの就業の確保等に取組む企業にヒアリングを行い、好事例の収集及び展開を実施

# シルバー人材センター事業（概要）

臨時的・短期的または軽易な就業（\*）を希望する高齢者に、シルバー人材センターが就業機会を提供

## ○ シルバー人材センターの概要（令和4年度）

団体数1,308団体、会員数68.2万人（男性44.7万人・女性23.5万人）、平均年齢74.7歳、月平均収入3.9万円



## ○ 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等への派遣、  
福祉・家事援助サービスや清掃、自転車置き場管理、公園管理、植木剪定 など

地域の経済・社会の維持・発展 など

企業等の人手不足の解消、現役世代の下支え

高齢者の生きがいの充実、健康の維持増進、生活の安定

\* おおむね月10日程度以内、または、1週間当たりの就業時間が20時間を超えない就業

## シルバー人材センターにおける就業事例

事 例	子育て支援	就業形態	請負
仕事の内容	サポートを必要とする若い世代の保育・育児を支援する。		
<p>取組の事例</p> <p>460センター (内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 幼児一時預かり</li> <li>・ 子育て世代への家事援助サービス</li> <li>・ 産前産後の育児のお手伝い</li> <li>・ イベント会場の託児</li> </ul>	<p><b>府中町SC</b></p> <p>共働き等世代の増加に伴い、保育・育児支援の需要は増加傾向にあります。</p> <p>シルバー人材センターでは、乳幼児のお世話や子どものお留守番、習い事等への送迎、産前産後の家事手伝い等の業務を実施しています。</p> <p>また、独自に子育て支援施設や託児施設、サロンを開設して地域の子育て支援の一翼を担っているセンターも数多くあります。</p> <p>子育ては24時間気を抜くことができません。急用ができた。ちょっとだけ代わってほしいといった思いに対して、保育士の資格を持った会員と子育て経験豊かで「保育サポーター養成講座」を修了した会員によるサービスを提供しています。</p>	<p>【就業の様子】</p> 	

## シルバー人材センターにおける就業事例

事 例	放課後児童クラブ	就業形態	請負・派遣
仕事の内容	室内外での子どもたちの遊び相手や見守り、おやつ準備、宿題の手伝い、清掃等を実施する。		
取組の事例  【請負】 82センター 【派遣】 193センター	<div data-bbox="524 596 853 679" style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">湖西市SC</div> <p data-bbox="533 699 1420 871">政府は待機児童解消のため、未就学児の受け皿整備を鋭意進めています。全国のシルバー人材センターでは、会員が放課後児童支援員や補助員として就業できるよう積極的に取り組んでいます。</p> <p data-bbox="533 903 1420 1031">子供たちが学校から帰って、保護者たちのお迎えが来る18時頃までの時間、宿題をやったり、みんなで遊んだりします。</p> <p data-bbox="533 1062 1420 1235">子どもたちにとって就業会員は「おじいちゃん」「おばあちゃん」的な存在であり、温かい雰囲気のもとで仕事ができています。また、子どもたちの成長を見守ることができる生きがいを感じています。</p>		<div data-bbox="1682 671 1899 711" style="text-align: center;">【就業の様子】</div> 

## シルバー人材センターにおける就業事例

事 例	先進的な分野への派遣（AIアノテーション）	就業形態	派遣
仕事の内容	日本語アノテーション業務（AIが機械学習を行う際に利用する教師データを作成する作業）		
<p>取組の事例</p> <p>同一派遣先事業者が2カ所で実施</p>	<div data-bbox="533 596 864 676" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">八戸市SC</div> <p data-bbox="533 692 1464 868">青森県八戸市センターでは発注者が八戸市にサテライトオフィスを開設したのを機に、AI（人工知能）の機械学習に必要な「教師データ」を作り出す作業（AIアノテーション業務）に会員が従事しています。</p> <p data-bbox="533 895 1464 1027">「日本語能力の高さ」と「真面目さ」というシルバー人材の強みが発揮され、想定していた以上の成果を上げているということです。</p> <p data-bbox="533 1054 1464 1273">発注者は、「引き続き地域のシルバー人材の活躍の場を増やしたい、さらに業務の幅を広げたいという想いを持っています。」（同社HPから）として、令和3年10月からは、シルバー人材によるAIツールを活用した校閲サービスの提供を開始しています。</p> <p data-bbox="533 1321 1420 1362">※アノテーション：関連するデータにラベルを付与すること</p> <div data-bbox="1688 683 1921 724" style="text-align: right;">【就業の様子】</div> 		

## シルバー人材センターにおける就業事例

事 例	スマートフォンなどデジタル機器操作の講習	就業形態	請負
仕事の内容	シルバー人材センターの会員が講師となって地域の高齢者にスマートフォンやパソコンの操作を教える。		
取組の事例  《センター独自に実施》 142センター  《市町村と連携》 27センター  《携帯ショップと連携》 140センター  《デジタル関連事業受託》 31センター	<div data-bbox="528 577 853 655" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <b>福島市SC</b> </div> <p>市町村から委託を受け、またはセンターの独自事業として、地域の高齢者等を対象にデジタル機器の操作等に関する講習を実施しているセンターもあります。</p> <p>福島県福島市センターでは、令和4年度から職能班としてICT班を設置。構成メンバーのスキルアップを図るとともに、会員に対するスマホ等研修の実施など活動実績を積み上げ、本年5月からは、福島市が設置する「デジタルサポートデスク」での相談業務を受託するまでに至りました。（写真）</p> <p>高齢者が講師となってシルバー会員を含む高齢者にデジタル操作を教える仕組みは、受講者側の理解度向上といった観点から効果が大いようです。</p> <p>国も自治体も政策としてデジタル・デバイドの解消に力を入れている現在、地域の需要に応えるためのお手伝いをしています。</p>	<div data-bbox="1711 635 1928 671" style="text-align: center;">【就業の様子】</div> 	

## シルバー人材センターにおける就業事例

事 例	観光ガイド	就業形態	独自事業
仕事の内容	名所・史跡等の案内、観光ガイドを実施する。		
取組の事例  (独自事業) 15センター	<div data-bbox="510 592 846 676" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <b>日光市SC</b> </div> <p data-bbox="517 699 1370 783">市区町村からの要請や会員等からの事業提案を受けてセンターの独自事業として実施をしています。</p> <p data-bbox="517 810 1370 1029">就業する会員はセンター独自の観光ガイド養成研修や検定試験を受講（受験）します。また、就業開始後も月例会を開催し、情報交換をおこなうとともに勉強会や発表会を実施。日々、知識等の研鑽に努めています。</p> <p data-bbox="517 1056 1370 1189">特に、健康、知識、話術が重要であり、説明・説得力、言葉遣い・接客態度については、筆記試験や面接で評価されます。</p> <p data-bbox="517 1216 1370 1300">外国人観光客が多い地域では希望により英語でのガイドを行っているセンターもあります。</p> <div data-bbox="1630 676 1818 746" style="text-align: right;">【就業の様子】</div> 		

## シルバー人材センターにおける就業事例

事 例	学習教室（おさらい教室）	就業形態	独自事業
仕事の内容	小学生・中学生の学習支援		
取組の事例  【独自事業】 37センター 50教室  ・補習中心 小学生対象、中学生対象  ・春・夏・冬休みの宿題を 中心等	<div data-bbox="528 596 860 676" style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-bottom: 10px;">草加市SC</div> <p>シルバー人材センターでは、小学生、中学生を対象とした学習教室を開催しています。</p> <p>教科は国語・算数（数学）・英語の主要3教科のほか、理科にも対応しているところもあります。週に2回程度のコースから、夏休み等だけの短期コースもあり、20名ほどの生徒が学んでいるセンターもあります。</p> <p>元教員の会員や教えることが好きという会員も就業しており、「テストの点数が上がった」、「志望校に合格した」と生徒の喜ぶ姿がみられるよう工夫した授業を行っています。</p> <p>多くの生徒は毎回の授業を楽しみにしており、中には卒業後も会員に会いに着たり、大人になって子供も同じ教室に通わせている人もいます。</p>	<div data-bbox="1688 624 1912 660" style="text-align: center;">【就業の様子】</div> <div data-bbox="1592 687 2063 1034" style="text-align: center;">  </div> <div data-bbox="1592 1054 2063 1374" style="text-align: center;">  </div>	

各都道府県知事 殿

厚生労働省職業安定局長  
( 公 印 省 略 )

令和 5 年度第 1 次補正予算（シルバー人材センター関連）について

平素より、シルバー人材センター（以下「センター」という。）の運営にご尽力・ご協力いただき感謝申し上げます。

さて、令和 5 年度第 1 次補正予算（以下「補正予算」という。）については、令和 5 年 11 月 29 日に成立したところです。

厚生労働省においては、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和 5 年法律第 25 号。以下「フリーランス法」という。）における就業条件の明示の義務を適正に履行しつつ、センターの安定的な運営を図るため、補正予算において、センターの事務処理体制の整備に係る措置（別添）を盛り込んだところです。

センターは、それぞれの地域において、地域の実情に応じた事業展開を行うことにより、高齢者に生きがい就労の場を提供するとともに、人手不足等地域の諸課題の解決にも貢献するという重要な役割を担っています。今後ともセンターがこうした役割を十分に果たしていくためには、安定的な事業運営を確保しつつ、地域のニーズ及び高齢者のニーズに対応した就業機会を確保し、高齢者に継続的に提供できることが不可欠です。

貴職におかれては、こうしたセンターの役割や課題を踏まえ、安定的な事業運営の確保、高齢者の就業機会の確保・拡大に向けて、特に下記について貴都道府県内の市区町村にご理解ご協力を賜ることができるよう、貴都道府県内の関係部局（労働関係部局、福祉関係部局など）に広く周知いただくとともに、貴都道府県内の市区町村に対しても、周知いただくなど、何卒ご配慮をよろしく願います。

記

- ・補助金の効果的・効率的な執行が行われ、センターにおいてフリーランス法における就業条件の明示の義務に係る事務処理体制の整備が遅滞なく進められるよう、各市町村等において必要な予算計上が行われること。
- ・センターの地域社会における役割に鑑み、引き続き、高齢者の拠り所となる就業機会の場を提供（発注）いただくこと。

各都道府県知事 殿

厚生労働省職業安定局長

シルバー人材センターとの契約等における最低賃金引上げ等への対応について

平素よりシルバー人材センター事業の推進及び適正な運営にご協力いただき感謝申し上げます。

地方公共団体がシルバー人材センター（以下「センター」という。）に業務を発注する場合に留意いただきたいことについては、令和4年1月14日付け厚生労働省職業安定局長通知「シルバー人材センターとの契約等における適正な価格転嫁について」（以下「局長通知」という。）及び令和4年9月21日付け同局長通知「最低賃金引上げに係るシルバー人材センターとの契約等について」において通知しており、センターの会員が受け取る配分金が最低賃金を下回ることがないように契約金額を設定していただくことについて各地方公共団体をお願いしているところです。

本年につきましても、令和5年10月から各都道府県において最低賃金の引上げが予定されています。また、同月からは、消費税に係るインボイス制度が導入されます。こうしたことに伴い、センターが会員に対して引き続き最低賃金を下回らない配分金を支払うことができるよう、局長通知の記の1から3までに記載した事項について、改めて適切な対応へのご理解・ご協力をお願いいたします。

つきましては、都道府県内の関係部局（労働関係部局、福祉関係部局）に改めて広く周知いただくとともに、貴都道府県の市区町村に対しても周知をお願いいたします。

職 発 1113 第 1 号  
令和 5 年 11 月 13 日

各都道府県知事 殿

厚生労働省職業安定局長



「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」の施行見据えた  
シルバー人材センターにおける契約方法の見直しへの協力依頼

平素より、シルバー人材センター事業の推進及び適正な運営にご協力いただき感謝申し上げます。

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（以下「フリーランス法」という。）が令和5年5月12日に公布（同年4月28日成立）されました。フリーランス法では、発注者に課される責務等を明確にしつつ、個人が事業者として受託した業務に安心して、安定的に従事することができる環境を整備することを目的としています。

これを受け、シルバー人材センター（以下「センター」という。）における会員への業務委託について、センターはこれまでと同様のサービスを提供しつつ、発注者がセンターの会員と直接業務委託契約を締結し、こうした契約に基づいて会員が業務に従事することとなるよう、フリーランス法の施行（令和6年秋頃を想定）を見据えて見直しを行うこととしています。

見直しの詳細につきましては、各センターから改めてご説明に伺う予定ですが、貴職におかれましては、下記についてご承知おきくださいますよう、お願い申し上げます。

### 1. 地方公共団体からの業務委託を受ける場合

今般の契約方法の見直しは、センターが家庭や民間の事業者から業務の委託を受ける場合のほか、地方公共団体から業務の委託を受ける場合も含めて行うこととしています。

### 2. 地方公共団体から指定管理者として指定を受ける場合

さらに、こうした契約方法の見直しにあわせて、センターが地方公共団体から指定管理者として指定を受けて公の施設の管理を行う場合についても、センターの会員が公の施設の管理に従事するに当たり、地方公共団体とセンターとの間で、「センターの会員は地方公共団体のために業務を行い、地方公共団体からセンターを通じて報酬の支払を受ける」という旨の書面（協定補足書）を備えることができるとする運用の見直しを行うこととしています。

### 3. お願いしたい事項

貴職におかれましては、こうした見直しについて、関係部局（労働関係部局、福祉関係部局）に広く周知いただくとともに、貴都道府県内の市区町村に対しても周知をお願いいたします。

また、今後、センターから貴都道府県内の市区町村に対し、上記の見直しに向けて契約書等に係る調整を依頼することとなりますが、各市区町村において、上記見直しの趣旨等をご理解いただき、見直しに向けてご協力をいただけるよう、貴職におかれても特段のご配慮をお願いいたします。

## 《障害者雇用対策について》

### 【改正障害者雇用促進法の施行について】

- 令和4年の臨時国会で、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正を含む「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律」が成立し、令和4年12月16日に、公布された。

#### 《改正障害者雇用促進法の主な内容》

- ・ 就労福祉サービスで創設される「就労選択支援」のアセスメント結果も参考にした、ハローワークでの職業指導等を実施。【施行時期未定(公布後3年以内施行)】
- ・ 週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度の障害者及び精神障害者について、就労機会の拡大のため、実雇用率において算定。【令和6年4月1日施行】
- ・ 事業主の責務として障害者の職業能力の開発及び向上が含まれることを明確化。【令和5年4月1日施行済】
- ・ 障害者の雇用者数で評価する障害者雇用調整金等における支給方法を見直し、企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置を強化。【令和6年4月1日施行】

### 【法定雇用率の引上げ、除外率の引下げについて】

#### 《法定雇用率の引上げについて》

- 令和6年4月より、段階的に引き上げられる。

事業主区分	法定雇用率		
	令和6年3月まで	令和6年4月以降	令和8年7月以降
民間企業	2.3% ⇒	2.5% ⇒	2.7%
都道府県等の教育委員会	2.5% ⇒	2.7% ⇒	2.9%
国・都道府県・市町村等	2.6% ⇒	2.8% ⇒	3.0%

#### 《除外率の引下げについて》

- 令和7年4月より、除外率が10ポイント引き下げられる。

## 【令和5年6月1日時点における障害者雇用の状況】

＜民間企業(43.5人以上規模の企業)の障害者雇用の状況＞ ※( )は前年の値

- ・雇用障害者数:64万2,178.0人(61万3,958.0人)
- ・実雇用率:2.33%(2.25%)
- ・法定雇用率達成企業の割合:50.1%(48.3%)

- 雇用障害者数は20年連続、実雇用率は12年連続で過去最高で、初めて実雇用率が法定雇用率を超えた。
- 障害者を全く雇用していない企業のほとんどは100人未満の企業。

＜公務部門の障害者雇用の状況＞

	雇用障害者数	実雇用率	※( )は前年の値
・ 国:	9,940.0 人(9,703.0人)	2.92%(2.85%)	
・ 都道府県:	1万 627.5 人(1万409.0 人)	2.96%(2.86%)	
・ 市町村:	3万5,611.5 人(3 万4,535.5 人)	2.63%(2.57%)	
・ 教育委員会:	1万6,999.0 人(1 万6,501.0 人)	2.34%(2.27%)	
・ 独立行政法人等:	1万2,879.5 人(1 万2,420.5 人)	2.76%(2.72%)	

## ＜施策の説明、お願いしたいこと＞

(民間企業における障害者雇用の推進について)

- 今後、雇用率の引上げや除外率の引下げが予定される中で、現時点で法定雇用率未達成企業や影響が大きい企業等に対し、各都道府県労働局において個別訪問等により指導を行っていくこととしているが、都道府県におかれても、各都道府県労働局と連携して、地域で障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業を幹部自らが訪問し、当該企業の障害者雇用の事例把握等、地域における障害者雇用推進の気運の醸成に一層取り組んでいただきたい。
- その際には、週20時間未満で働く障害者の雇用機会の拡大が図られていること、企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置の強化といった改正法の周知等にもご協力いただきたい。
- また、地域における障害者雇用の促進する観点から、都道府県においても、各都道府県労働局との連携をより一層強化し、周知等必要な取組にご協力いただくようお願いしたい。

- 障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度(「もにす認定制度」)については、令和5年9月末時点で331社を認定したところである。障害者雇用促進法第7条の2第1項に基づく障害者活躍推進計画作成指針等に基づき、地方公共団体に対して公共調達及び補助事業における加点評価の実施を勧奨していることから、その趣旨を踏まえ、担当部署と連携の上、都道府県の公共調達等における加点評価の実施に向けて、まずは厚生労働部局において実施すること等も含め計画的な検討・対応をお願いしたい。
- また、同指針においては、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を地方公共団体の公共調達の競争参加資格に含めることについても勧奨しており、同様に検討・対応をお願いしたい。



(公務部門における障害者雇用について)

- 令和5年において雇用率を達成されている都道府県や市町村等も含め、令和6年4月以降、雇用率の引上げや除外率の引下げが行われることを踏まえ、ハローワークもご活用いただきながら、引き続き、雇用率達成に向けた計画的な採用や定着のための積極的な取組をお願いしたい。
- 教育委員会については、都道府県幹部自らの取組による効果が大きいため、引き続き、教育委員会と知事部局の橋渡しや、令和3年10月に厚生労働省ホームページにて公開した、都道府県教育委員会における障害者雇用好事例集を参考にしつつアドバイスをお願いしたい。  
(掲載URL：<https://www.mhlw.go.jp/content/000840503.pdf>)
- なお、採用や定着等の取組を進めるに当たっては、改正法により、
  - ・ 週20時間未満で働く障害者の雇用機会の拡大が図られており、こうした措置の活用を検討いただくとともに、こうした短時間労働者が希望する場合には、労働者の希望や能力に応じて労働時間を延長するなど週20時間未満の雇用に留め置かれないよう取り組むこと
  - ・ 事業主の責務として障害者の職業能力の開発及び向上が含まれることが明確化されたこと等も踏まえ、障害者の雇用の質の向上に向け取り組むことをお願いしたい。
- 障害者雇用促進法において、国及び地方公共団体の任命権者は、障害者活躍推進計画を作成・公表しなければならないこととされているが、今後、障害者活躍推進計画作成指針の見直しも予定しているところであり、これを踏まえ必要に応じた見直しを行うことに加え、毎年少なくとも1回、当該計画に基づく取組の実施の状況について公表しなければならないとしており、引き続き、適切な対応をお願いしたい。

## 《外国人雇用対策について》

### ○ ハローワークにおける外国人求職者の相談窓口

外国人求職者からの職業相談は、全国のハローワークにて実施(544拠点)

#### 【特に外国人求職者に特化した就職支援窓口】

- ・ 外国人雇用サービスセンター(高度人材、留学生を対象):4拠点(東京、名古屋、大阪、福岡)
- ・ 留学生コーナー(国内で就職を希望する留学生を対象):21拠点
- ・ 外国人雇用サービスコーナー(通訳設置ハローワーク、身分系の外国人を対象):135拠点 <https://www.mhlw.go.jp/content/000592865.pdf>

### ○ 事業主向け支援について

- ・ 外国人雇用管理アドバイザー

外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題などについて、各事業所の実態に応じた相談・指導を無料で実施。事業所の所在地を管轄するハローワークに問合せ・派遣の申込みが可能。

- ・ 「人材確保等支援助成金(外国人労働者就労環境整備助成コース)」

外国人特有の事情に配慮した雇用管理改善の取組を実施した事業主に対し、その経費の一部を助成。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/gaikokujin.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/gaikokujin.html)

- ・ 外国人労働者の人事・労務支援ツール(3つの支援ツール) [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_17698.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17698.html)

#### 【支援ツール】

- ①外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集 ～日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～
- ②雇用管理に役立つ多言語用語集
- ③モデル就業規則やさしい日本語版

### ○ 各種リーフレットについて

雇用管理やハローワークの利用について、各種リーフレットを公開している。

- ・ 「外国人雇用はルールを守って適正に」 <https://www.mhlw.go.jp/content/000603552.pdf>
- ・ 外国人向けハローワーク利用チェックリスト [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page11\\_00020.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page11_00020.html)

### <お願いしたいこと>

- 昨年12月に「補完的保護対象者認定制度」が施行された。同制度は、難民には該当しないものの難民と同様に保護が必要な紛争避難民等を保護する制度である。厚生労働省では、補完的保護対象者に対して、ウクライナ避難民への就労支援と同様に、全国のハローワークにおいて職業相談・職業紹介等の就労支援を実施することとしている。引き続き、都道府県労働局等と必要な連携を図っていただくようお願いしたい。

# 外国人雇用の課題と対策

- 外国人労働者数・外国人雇用事業所数は過去最高を記録し続けているが<sup>(※)</sup>、外国人労働者は、日本の雇用慣行等に関する知識の不足や、言語や文化等の相違を踏まえた雇用管理の必要性等から、法令違反や労働条件等のトラブル等が生じやすい。
- 深刻な人手不足の状況を踏まえ、平成31年4月から新たな在留資格「特定技能」が創設され、今後も外国人労働者の増加が見込まれる。  
外国人が我が国で安心して就労・定着できるよう、**特定技能外国人を含む外国人労働者の適正な雇用管理を確保するための事業主向け支援や、在留資格の特性等に着目した外国人向け支援の実施**が求められている。

※ 外国人労働者数は約182万人、外国人雇用事業所数は約30万所（令和4年10月末現在。厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」）



## 外国人向け支援

### 共通的な就職支援

- 外国人労働者が離転職した際の職業相談を全国のハローワークにて実施。

### 高度外国人材・留学生等支援

- 全国ネットワークによるマッチング支援
- モデルカリキュラムによるセミナー等の実施
- 大学とハローワークの連携協定、インターンシップ 等

### 特定技能外国人支援

- 外国人が就労できる分野・業務、技能水準、日本語能力等を十分に把握した上で、職業相談を実施。

### 定住外国人等支援

- 通訳員、専門相談員等による職業相談
- 地方自治体と連携した取り組み
- 職場におけるコミュニケーション能力の向上・見える化、雇用慣行習得等の研修を実施 等

### <ハローワークの多言語相談体制の整備>

- ・ 通訳員の配置による円滑な職業相談
- ・ 全国全てのハローワークから利用可能な、電話による通訳支援（13か国語対応）
- ・ 求人票の自動英語翻訳の提供

## マッチング

### 都道府県労働局

- ・ 外国人雇用対策担当官
- ・ 外国人雇用管理アドバイザー

### ハローワーク（全国544拠点）

#### ● 外国人雇用サービスセンター

高度外国人材に対する就職支援  
（東京、愛知、大阪、福岡の4拠点）

#### ● 留学生コーナー（新卒応援HW）

留学生等に対する就職支援(21拠点)

#### ● 外国人雇用サービスコーナー

定住外国人等の就職支援(135拠点)

- ・ 外国人労働者専門官
- ・ 通訳員
- ・ 外国人雇用管理アドバイザー 等



## 事業主向け支援

### 事業所への支援・相談対応

- 採用や雇用管理改善等に関する相談・支援
- 外国人雇用管理指針の周知
- 多言語化等の就労環境整備に対する助成措置
- 人事・労務に役立つ3つの支援ツールの周知 等

### 外国人雇用管理アドバイザーによる支援

- 雇用管理面・職業生活面での相談・支援
- 在留資格変更等に関する相談・支援 等

### 企業向けセミナー・面接会等の実施

### 外国人雇用状況届出の周知・啓発

- 届出義務の適正な履行に向け、周知・啓発を実施  
※事業主に外国人の雇入れ・離職の際の届出を義務づけ、把握した情報を事業所訪問等に活用している。

### <外国人雇用管理指針の整備>

- ・ 労働関係法令等の遵守、労働条件等の外国人  
が理解できる方法での説明
- ・ 人事管理に関する運用の透明性・公正性の確  
保
- ・ 社会保険への加入・周知 等  
※指針を改正、平成31年4月から施行。

## ① 見直しに当たっての基本的な考え方

### 見直しに当たっての三つの視点（ビジョン）

国際的にも理解が得られ、我が国が外国人材に選ばれる国になるよう、以下の視点に重点を置いて見直しを行う。

#### 外国人の人権保護

外国人の人権が保護され、労働者としての権利性を高めること

#### 外国人のキャリアアップ

外国人がキャリアアップしつつ活躍できる分かりやすい仕組みを作ること

#### 安全安心・共生社会

全ての人が安全安心に暮らすことができる外国人との共生社会の実現に資するものとする

### 見直しの四つの方向性

- 1 技能実習制度を人材確保と人材育成を目的とする新たな制度とするなど、実態に即した見直しとすること
- 2 外国人材に我が国が選ばれるよう、技能・知識を段階的に向上させその結果を客観的に確認できる仕組みを設けることでキャリアパスを明確化し、新たな制度から特定技能制度への円滑な移行を図ること
- 3 人権保護の観点から、一定要件の下で本人意向の転籍を認めるとともに、監理団体等の要件厳格化や関係機関の役割の明確化等の措置を講じること
- 4 日本語能力を段階的に向上させる仕組みの構築や受入れ環境整備の取組により、共生社会の実現を目指すこと

### 留意事項

- 1 現行制度の利用者等への配慮  
見直しにより、現行の技能実習制度及び特定技能制度の利用者に無用な混乱や問題が生じないように、また、不当な不利益や悪影響を被る者が生じないように、きめ細かな配慮をすること
- 2 地方や中小零細企業への配慮  
とりわけ人手不足が深刻な地方や中小零細企業において人材確保が図られるように配慮すること

## ② 提言

### 1 新たな制度及び特定技能制度の位置付けと両制度の関係性等

- 現行の技能実習制度を発展的に解消し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設。
- 基本的に3年間の育成期間で、特定技能1号の水準の人材に育成。
- 特定技能制度は、適正化を図った上で現行制度を存続。  
※現行の企業単独型技能実習のうち、新たな制度の趣旨・目的に沿うものは適正化を図った上で引き続き実施し、趣旨・目的を異にするものは、新たな制度とは別の枠組みでの受入れを検討。

### 2 新たな制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方

- 受入れ対象分野は、現行の技能実習制度の職種等を機械的に引き継ぐのではなく新たに設定し、特定技能制度における「特定産業分野」の設定分野に限定。  
※国内における就労を通じた人材育成になじまない分野は対象外。
- 従事できる業務の範囲は、特定技能の業務区分と同一とし、「主たる技能」を定めて育成・評価(育成開始から1年経過・育成終了時まで)に試験を義務付け。
- 季節性のある分野(農業・漁業)で、実情に応じた受入れ・勤務形態を検討。

### 3 受入れ見込数の設定等の在り方

- 特定技能制度の考え方と同様、新たな制度でも受入れ対象分野ごとに受入れ見込数を設定(受入れの上限数として運用)。
- 新たな制度及び特定技能制度の受入れ見込数や対象分野は経済情勢等の変化に応じて適時・適切に変更。試験レベルの評価等と合わせ、有識者等で構成する会議体の意見を踏まえ政府が判断。

### 4 新たな制度における転籍の在り方

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化し、手続を柔軟化。
- これに加え、以下を条件に本人の意向による転籍も認める。
  - 計画的な人材育成等の観点から、一定要件(同一機関での就労が1年超／技能検定試験基礎級等・日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格／転籍先機関の適正性(転籍者数等))を設け、同一業務区分に限る。
- 転籍前機関の初期費用負担につき、正当な補填が受けられるよう措置を講じる。
- 監理団体・ハローワーク・技能実習機構等による転籍支援を実施。
- 育成終了前に帰国した者につき、それまでの新たな制度による滞在が2年以下の場合、前回育成時と異なる分野・業務区分での再入国を認める。
- 試験合格率等を受入れ機関・監理団体の許可・優良認定の指標に。

### 5 監理・支援・保護の在り方

- 技能実習機構の監督指導・支援保護機能や労働基準監督署・地方出入国在留管理局との連携等を強化し、特定技能外国人への相談援助業務を追加。
- 監理団体の許可要件等厳格化。
  - 受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限／外部監視の強化による独立性・中立性確保。
  - 職員の配置、財政基盤、相談対応体制等の許可要件厳格化。
- 受入れ機関につき、受入れ機関ごとの受入れ人数枠を含む育成・支援体制適正化、分野別協議会加入等の要件を設定。  
※優良監理団体・受入れ機関については、手続簡素化といった優遇措置。

### 6 特定技能制度の適正化方策

- 新たな制度から特定技能1号への移行は、以下を条件。
  - ① 技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験合格
  - ② 日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)合格  
※当分の間は相当講習受講も可
- 試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。
- 支援業務の委託先を登録支援機関に限定し、職員配置等の登録要件を厳格化／支援実績・委託費等の開示を義務付け。キャリア形成の支援も実施。
- 育成途中の特定技能1号への移行は本人意向の転籍要件を踏まえたものとする。

### 7 国・自治体の役割

- 地方入管、新たな機構、労基署等が連携し、不適正な受入れ・雇用を排除。
- 制度所管省庁は、業所管省庁との連絡調整等、制度運用の中心的役割。
- 業所管省庁は、受入れガイドライン・キャリア形成プログラム策定、分野別協議会の活用等。
- 日本語教育機関の日本語教育の適正かつ確実な実施、水準の維持向上。
- 自治体は、地域協議会への積極的な参画等により、共生社会の実現、地域産業政策の観点から、外国人材受入れ環境整備等の取組を推進。

### 8 送出国及び送出しの在り方

- 二国間取決め(MOC)により送出国の取締りを強化。
- 送出国・受入れ機関の情報の透明性を高め、送出国間の競争を促進するとともに、来日後のミスマッチ等を防止。
- 支払手数料を抑え、外国人と受入れ機関が適切に分担する仕組みを導入。

### 9 日本語能力の向上方策

- 継続的な学習による段階的な日本語能力向上。
  - 就労開始前にA1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格又は相当講習受講  
特定技能1号移行時にA2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)合格 ※当分の間は相当講習受講も可  
特定技能2号移行時にB1相当以上の試験(日本語能力試験N3等)合格  
※各分野でより高い水準の試験の合格を要件とすることを可能とする(4、6に同じ)。
- 日本語教育支援に取り組んでいることを優良受入れ機関の認定要件に。
- 日本語教育機関認定法の仕組みを活用し、教育の質の向上を図る。

### 10 その他(新たな制度に向けて)

- 政府は、人権侵害行為に対しては現行制度下でも可能な対処を迅速に行う。
- 政府は、移行期間を十分に確保するとともに丁寧な事前広報を行う。
- 現行制度の利用者等に不当な不利益を生じさせず、急激な変化を緩和するため、本人意向の転籍要件に関する就労期間について、当分の間、分野によって1年を超える期間の設定を認めるなど、必要な経過措置を設けることを検討。
- 政府は、新たな制度等について、適切に情報発信し、関係者の理解を促進する。
- 政府は、新たな制度の施行後も、運用状況について不断の検証と見直しを行う。