

全国厚生労働関係部局長会議

令和5年1月

厚生労働省 職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

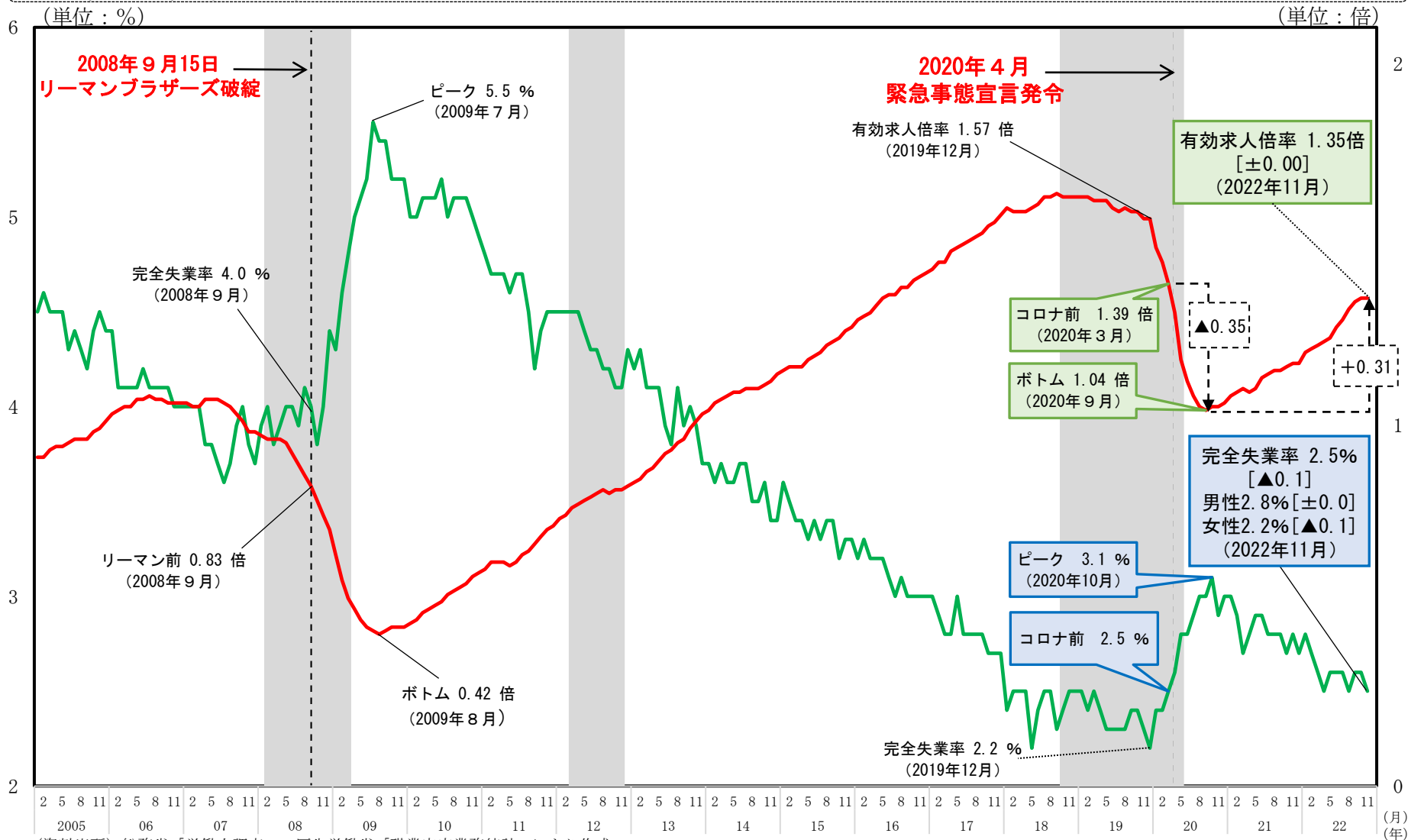
全国厚生労働関係部局長会議 ～配布資料～

1. 現下の雇用情勢について	2
・雇用情勢について	3
2. 今後の雇用対策について	6
・雇用・労働総合政策パッケージについて	7
・人への投資について	10
3. 雇用保険財政について	11
4. コロナ禍における雇用対策について	15
5. その他の主な雇用対策について	23
・国と地方公共団体の連携強化について	24
・地域雇用対策の推進について	32
・高齢者雇用対策について	37
・障害者雇用対策について	45
・外国人雇用対策について	48

1. 現下の雇用情勢について

現在の雇用情勢について

- 現在の雇用情勢は、求職者が引き続き高水準にあるなど、一部に厳しさがみられるものの、緩やかに持ち直している。新型コロナウイルス感染症や物価上昇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4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5か月連続）。

都道府県別有効求人倍率（令和4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4年10月⇒令和4年11月を示している。）

（倍）

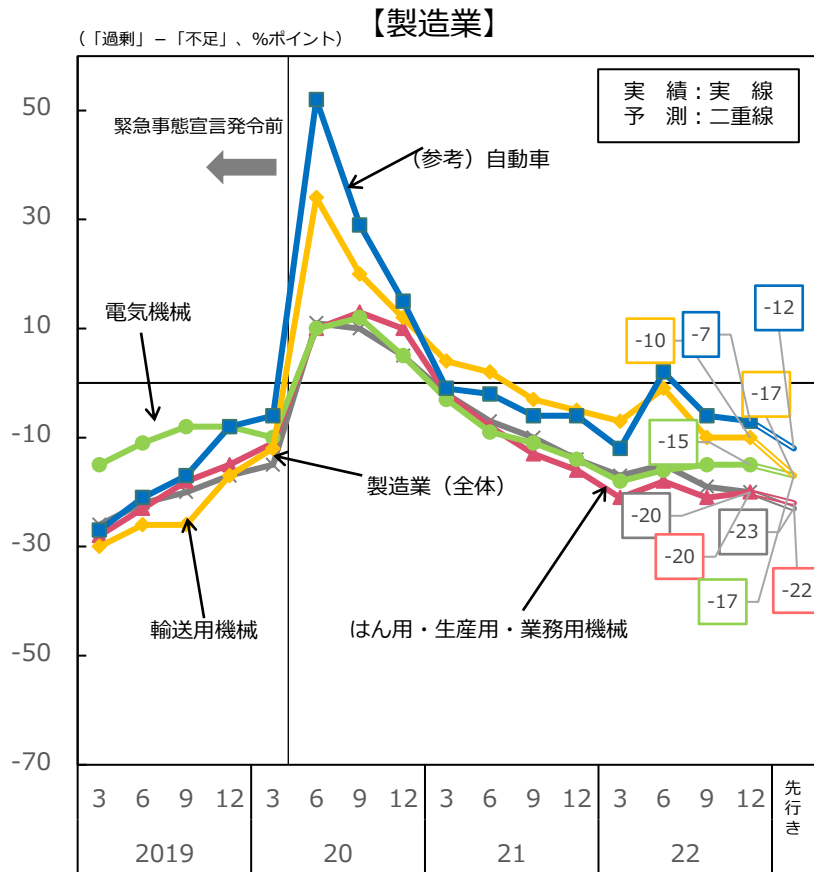
北海道	1.19	➡	1.22	➡	1.24	岐阜県	1.73	➡	1.79	➡	1.79	佐賀県	1.38	➡	1.51	➡	1.55
青森県	1.20	➡	1.30	➡	1.30	静岡県	1.33	➡	1.42	➡	1.41	長崎県	1.19	➡	1.34	➡	1.33
岩手県	1.30	➡	1.48	➡	1.52	愛知県	1.47	➡	1.41	➡	1.40	熊本県	1.50	➡	1.60	➡	1.57
宮城県	1.37	➡	1.39	➡	1.38	三重県	1.53	➡	1.63	➡	1.63	大分県	1.43	➡	1.53	➡	1.53
秋田県	1.46	➡	1.64	➡	1.68	滋賀県	1.39	➡	1.40	➡	1.42	宮崎県	1.39	➡	1.61	➡	1.55
山形県	1.36	➡	1.74	➡	1.77	京都府	1.47	➡	1.24	➡	1.25	鹿児島県	1.27	➡	1.44	➡	1.41
福島県	1.51	➡	1.53	➡	1.53	大阪府	1.33	➡	1.10	➡	1.11	沖縄県	1.14	➡	1.09	➡	1.10
茨城県	1.61	➡	1.64	➡	1.65	兵庫県	1.30	➡	1.20	➡	1.19						
栃木県	1.31	➡	1.36	➡	1.34	奈良県	1.57	➡	1.40	➡	1.38	全国	1.39	➡	1.35	➡	1.35
群馬県	1.61	➡	1.63	➡	1.63	和歌山県	1.30	➡	1.29	➡	1.28						
埼玉県	1.28	➡	1.18	➡	1.16	鳥取県	1.62	➡	1.76	➡	1.73						
千葉県	1.36	➡	1.21	➡	1.21	島根県	1.71	➡	1.87	➡	1.87						
東京都	1.34	➡	1.15	➡	1.15	岡山県	1.83	➡	1.59	➡	1.59						
神奈川県	1.24	➡	1.08	➡	1.09	広島県	1.58	➡	1.50	➡	1.52						
新潟県	1.37	➡	1.59	➡	1.58	山口県	1.56	➡	1.78	➡	1.80						
富山県	1.69	➡	1.80	➡	1.78	徳島県	1.41	➡	1.40	➡	1.43						
石川県	1.50	➡	1.61	➡	1.58	香川県	1.74	➡	1.69	➡	1.67						
福井県	1.88	➡	2.04	➡	2.02	愛媛県	1.55	➡	1.60	➡	1.58						
山梨県	1.35	➡	1.64	➡	1.61	高知県	1.20	➡	1.22	➡	1.24						
長野県	1.41	➡	1.72	➡	1.73	福岡県	1.24	➡	1.14	➡	1.15						

（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

雇用人員判断の動向について（日銀短観）

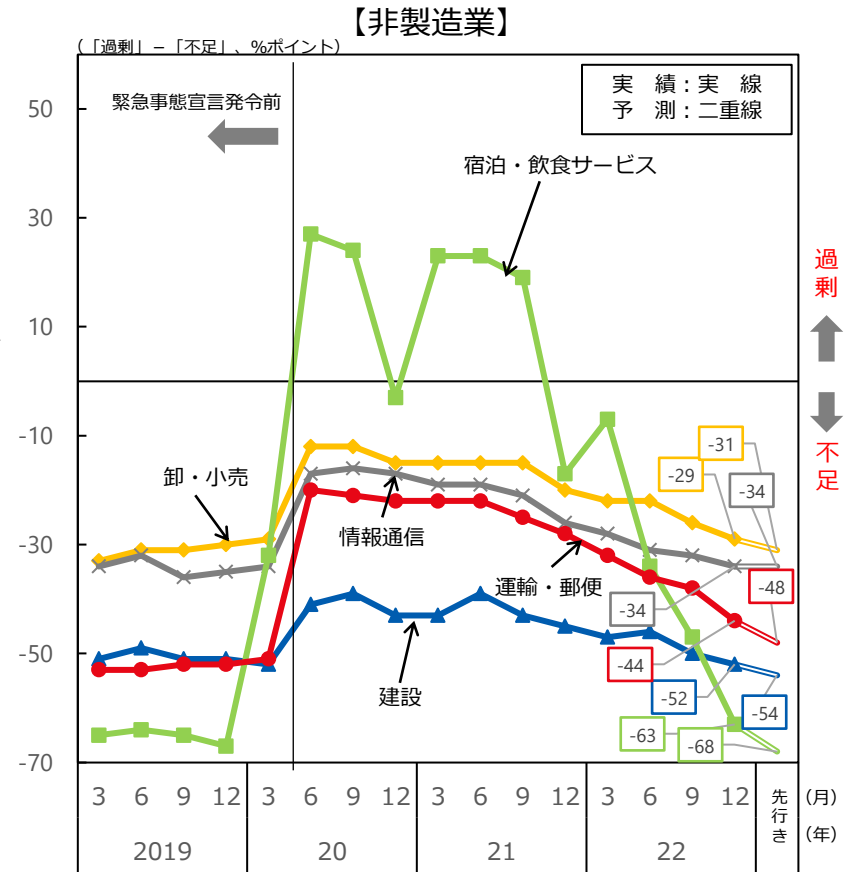
○業種別に雇用人員判断D.I.をみると、

- ・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（先行きでも更なる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（先行きでも更なる不足感の高まりが予測されている）。



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より作成。

(四半期調査)



(四半期調査)

2. 今後の雇用対策について

「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ

【基本的な考え方】

- ・コロナ禍では、感染拡大防止に向けた行動制限等による経済活動の抑制に対し、企業の事業継続のための支援に加え、**雇用調整助成金等の特例措置を講じることで雇用維持に向けた支援**を行い、経済状況が不安定化する中での**雇用と暮らしの安定に貢献**。
- ・一方、**コロナ禍での緊急的・短期的な政策が長期化**することにより、有効な人材活用が進まず、コロナ禍以前からの構造的な課題でもある労働供給制約からくる**人手不足の問題が再び顕在化**しはじめている。
- ・また、個々人の意識の変化や構造変化が加速していく中で、個人の自律的なキャリア選択やライフステージに応じた**多様な働き方へのニーズ**は高まっており、そうした多様な働き方を行いながらも、労働市場での様々な機会を活用しながら、**賃金が上昇していく**仕組み作りが求められている。
- ・意欲と能力に応じた**「多様な働き方」を可能とし、「賃金上昇」の好循環**を実現していくため、中長期も見据えた雇用政策に力点を移し、**これまでの「賃上げ支援」に加えて、「人材の育成・活性化を通じた賃上げ促進」「賃金上昇を伴う円滑な労働移動の支援」「雇用セーフティネットの再整備」の一体的な取組**を推進していく。
- ・この一体的な取組を通じて、経済変化に柔軟で、**個人の多様な選択を支える「しなやかな労働市場」**を実現し、**人材の活性化と生産性の向上を通じた賃金上昇のサイクル**を目指す。

コロナ禍の緊急的・短期的政策

(目的) コロナ禍での「**雇用と暮らしの安定**」の実現
(手段) 雇用維持支援、休業支援
⇒ 厳しい経済状況の下で雇用維持に貢献
⇒ 一方で、支援の長期化により、**有効な人材活用は停滞**し、足下では**人手不足の問題が再び顕在化**



これからを見据えた雇用政策

(目的) 「**賃金上昇**」とそれを支える「**多様な働き方**」の実現
(手段) 賃上げ、人材育成・活性化、賃金上昇を伴う労働移動支援、雇用セーフティネットの再整備の一体的な取組
⇒ **個人の多様な選択**を支える「**しなやかな労働市場**」の実現
⇒ 人材の活性化と生産性の向上を通じた**賃金上昇のサイクル**

「あらゆる層の賃上げ」を推進する

賃上げに
繋がる人
への投資

賃金の
底上げ

賃金上昇
を伴う労
働移動

①労働者の賃上げを支援する

- 最低賃金の引上げなどを通じた労働者の賃上げ支援

②個人の主体的なキャリア形成を促進する

- 個人のキャリア選択・学びの支援
- 新たな経験を通じた人材の育成・活性化
- ステップアップを通じた人材活用

③安心して挑戦できる労働市場を創造する

- 労働市場の強化・見える化
- 賃金上昇を伴う労働移動の支援
- 継続的なキャリアサポート・就職支援

④多様な働き方の選択を力強く支える

- 次なる雇用情勢の悪化に備えた雇用保険財政の早期再建
- フリーランスが安心して働くことができる環境整備
- 働き方・休み方の多様化、複線的なキャリア選択への対応

「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ

1. 労働者の賃上げ支援

- 最低賃金の引上げと履行確保
- 業務改善助成金の拡充
- 働き方改革推進支援助成金による支援
- 労働基準監督署による企業への賃上げ支援等
- 賃金引上げのための各種支援策・好事例等の周知広報
- キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）の拡充
- 同一労働同一賃金の徹底に向けた労働局と監督署の連携

2. 人材の育成・活性化 ～個人の主体的なキャリア形成の促進～

(1) 個人の主体的なキャリア形成の促進

- 人材開発支援助成金の助成率引上げ等の見直し
- 教育訓練給付のデジタル分野等成長分野、土日・夜間対応講座の指定拡大
- キャリア形成サポートセンターの拡充
- 学び・学び直し促進のための特定支出控除における特例措置の創設

(2) 新たな経験を通じた人材の育成・活性化

- 産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)の創設
- 産業雇用安定助成金(事業再構築支援コース(仮称))の創設
- 副業・兼業ガイドラインの周知
- 副業・兼業に関する情報提供モデル事業の創設
- 人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）の創設
- 介護福祉士養成施設に通う学生に対する修学資金等の貸付を行う介護福祉士修学資金等貸付事業

(3) ステップアップを通じた人材活用

- 人材開発支援助成金の助成率引上げ等の見直し【再掲】
- キャリアアップ助成金（正社員化コース）の拡充
- 団体経由産業保健活動推進助成金を活用した労働者の健康促進支援

3. 賃金上昇を伴う労働移動の円滑化 ～安心して挑戦できる労働市場の創造～

(1) 労働市場の強化・見える化

- 職業情報提供サイト（日本版O-N-E-T）の整備
- 労働市場の基盤整備に関する調査研究
- 専門的・技術的分野の外国人等の就業環境の改善に向けた実態把握・取組
- 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援
- 職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）の策定
- 大企業における男女間賃金格差の公表義務化を踏まえた「女性の活躍推進企業データベース」の活用促進

(2) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

- 労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）の見直し
- 中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の見直し
- 求人者に対する求人条件向上指導の強化
- 求職者の希望賃金水準に合わせた個別の求人開拓の強化
- 特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）の対象事業主の追加

(3) 継続的なキャリアサポート・就職支援

- 公共職業訓練・求職者支援訓練のデジタル分野の重点化
- 受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業
- オンライン相談を活用した在職者のハローワークへの誘導・職業相談の実施
- キャリア形成サポートセンターの拡充【再掲】
- 非正規雇用労働者等に対する就職支援プログラムによる早期再就職支援

等

4. 多様な選択を力強く支える環境整備・雇用セーフティネットの再整備

(1) 次なる雇用情勢の悪化に備えた雇用保険財政の早期再建

(2) フリーランスが安心して働くことができる環境整備

- フリーランスに対する相談支援等の環境整備事業
- フリーランスに係る取引適正化のための法整備

(3) 働き方・休み方の多様化、複線的なキャリア選択への対応

(構造的な賃上げ)

次に、「構造的な賃上げ」です。

なぜ、日本では、長年にわたり、大きな賃上げが実現しないのか。

そこには、賃上げが、高いスキルの人材を惹(ひ)きつけ、企業の生産性を向上させ、更なる賃上げを生むという好循環が、機能していないという、構造的な問題があります。

一たび、このサイクルが動き出せば、人への投資が更に進み、この好循環は加速していきます。

そのため、賃上げと、労働移動の円滑化、人への投資という三つの課題の一体的改革を進めます。

物価高が進み、賃上げが喫緊の課題となっている今こそ、正面から、果敢に、この積年の大問題に挑み、「構造的な賃上げ」の実現を目指します。

まず、官民が連携して、現下の物価上昇に見合う賃上げの実現に取り組みます。

公的価格においても、制度に依じて、民間給与の伸びを踏まえた改善等を図るとともに、見える化を行いながら、看護、介護、保育をはじめ、現場で働く方々の処遇改善や業務の効率化、負担軽減を進めます。

また、リスキリング、すなわち、成長分野に移動するための学び直しへの支援策の整備や、年功制の職能給から、日本に合った職務給への移行など、企業間、産業間での労働移動円滑化に向けた指針を、来年六月までに取りまとめます。

特に、個人のリスキリングに対する公的支援については、人への投資策を、「五年間で一兆円」のパッケージに拡充します。

あわせて、同一労働同一賃金について、その遵守を一層徹底してまいります。

新しい働き方に対応するため、個人が、フリーランスとして、安定的に働ける環境を作るべく、法整備にも取り組みます。

また、中小企業における賃上げに向け、生産性向上とともに、公正取引委員会等の執行体制を強化し、価格転嫁を強力に進めます。

3. 雇用保険財政について

雇用保険制度の概要

雇用保険の被保険者

- 雇用保険の適用事業に雇用される労働者は被保険者となる。
- ただし、一般被保険者については、「1週間の所定労働時間が20時間未満である者」、「同一事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない」等の要件に該当する方は適用対象外となる。

失業等給付

【求職者給付(基本手当等)・就職促進給付】

- 労働者が失業した場合、『基本手当』として、**離職前賃金の50%~80%(給付日額2,125~8,355円(注))**を、**年齢と被保険者期間、離職理由に依じて、90日~330日の給付日数**の間、失業認定を受けた日について支給。 (注)令和4年8月以降適用
- 受給資格者が早期再就職等した場合に、就業手当や再就職手当、就業促進定着手当等を支給。

【教育訓練給付】

- 主体的な能力開発を支援するため、**雇用保険の被保険者又は被保険者でなくなってから1年以内にある者等**が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受け、修了した場合に、訓練費用の一定割合*を支給。
※一般教育訓練給付:**20%**(上限**10万円/年**)、特定一般教育訓練給付:**40%**(上限**20万円/年**)、専門実践教育訓練給付:**最大70%**(上限**56万円/年**)

【雇用継続給付】

- 高年齢雇用継続給付:60歳到達時点の賃金からの低下分の一定割合等を支給。
- 介護休業給付:被保険者が介護休業をする場合に、**最大93日間、休業前賃金日額の67%(3回まで分割可能)**を支給。

育児休業給付

- 被保険者が育児休業をする場合に、**原則子が1歳になるまでの間、休業前賃金日額の67%*(180日経過後は50%)**を支給。
※給付が非課税であること及び育児休業期間中の社会保険料免除を加味すると、**休業前の手取り賃金の実質80%相当**。

雇用保険二事業

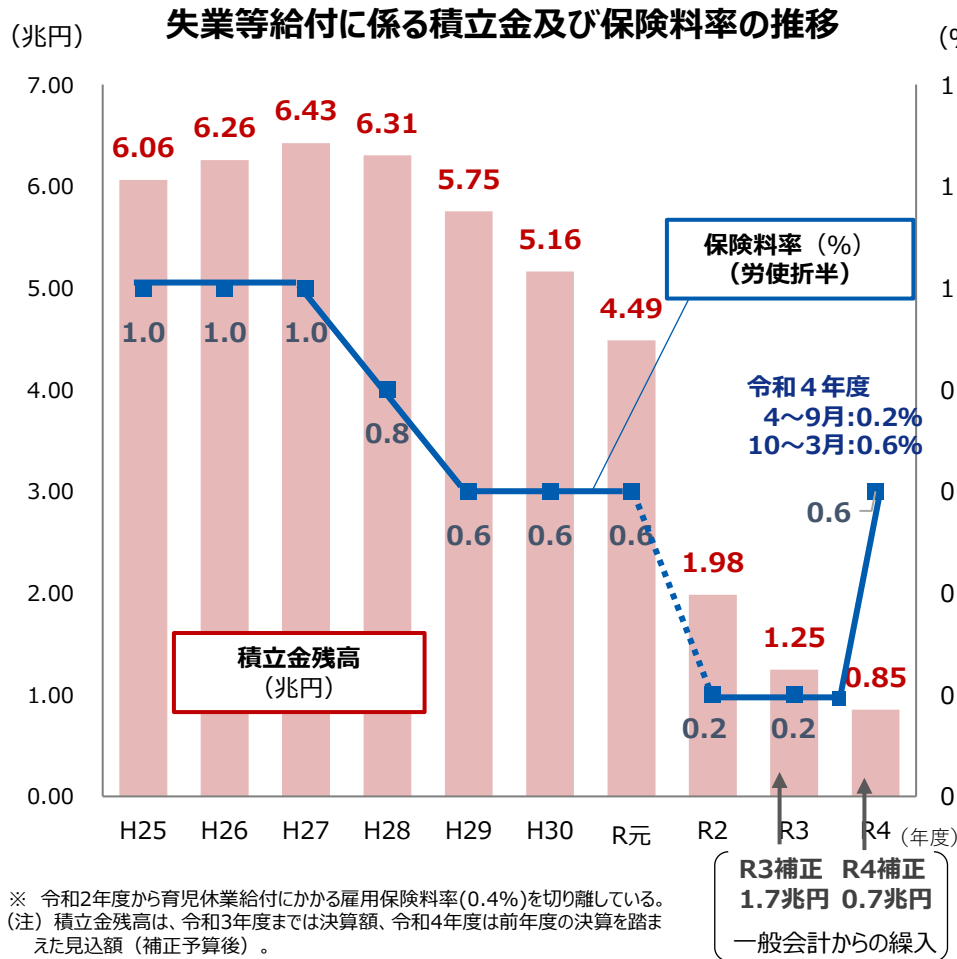
- 雇用安定事業 → 雇用調整助成金、特定求職者雇用開発助成金など
- 能力開発事業 → 人材開発支援助成金、民間等を活用した効果的な職業訓練等の推進など

保険料率・国庫負担

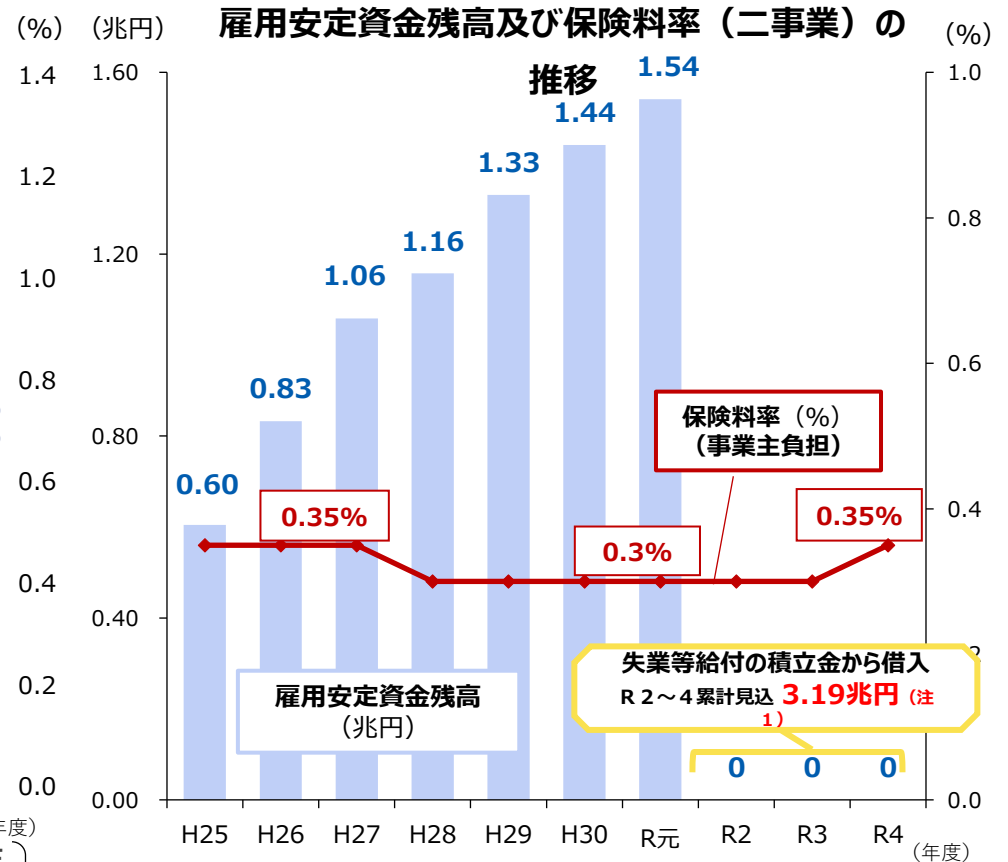
- 令和4年度の保険料率は、前期(4月~9月)は**賃金総額の0.95%**、後期(10月~3月)は**賃金総額の1.35%** ※ (失業等給付0.2%(前期)又は0.6%(後期)、育児休業給付0.4%、雇用保険二事業0.35%)
※ 失業等給付、育児休業給付に係る保険料については労使折半、雇用保険二事業に係る保険料については使用者のみ負担
- 失業等給付に対する国庫負担割合は、給付により異なるが、基本手当の場合は1/4又は1/40※とされている。
※ 雇用情勢及び雇用保険の財政状況が悪化している場合は1/4、それ以外は1/40とされている。
※ 上記とは別枠で、一定の要件の下、機動的に一般会計から繰り入れることができる。

雇用保険の財政状況（失業等給付・雇用保険二事業）

○ コロナ禍で雇用調整助成金等の特例措置により累計 6 兆円を超える支出により、雇用安定資金残高は令和 2 年度から「0」となり、失業等給付の積立金から累計見込で 3 兆円以上借り入れている状況。



※ 令和2年度から育児休業給付にかかる雇用保険料率(0.4%)を切り離している。
 (注) 積立金残高は、令和3年度までは決算額、令和4年度は前年度の決算を踏まえた見込額（補正予算後）。



(注 1) 令和2~4年度の安定資金残高には、失業等給付の積立金から借入れ額（R2年度：1兆3,951億円、R3年度：1兆4,447億円、R4年度：0.5兆円程度）を織り込んでいる。
 (注 2) 令和3年度までは決算額、令和4年度は前年度の決算を踏まえた見込額（補正予算後）。

令和5年度の雇用保険料率について

○ 令和5年度の雇用保険料率（失業等給付）は、0.8%（本則）とされている。

※ 令和4年度に限り、激変緩和のため、
 令和4年4月～9月は0.2%、令和4年10月～令和5年3月は0.6%
 としていたところ（令和4年雇用保険法改正による）

	令和4年4月～ 令和4年9月	令和4年10月～ 令和5年3月	令和5年度
失業保険分（労使折半）	0.2%	0.6% → 0.8%	0.8%
育児休業分（労使折半）	0.4%	0.4%	0.4%
二事業分（事業主負担）	0.35%	0.35%	0.35%
合計	0.95%	1.35%	1.55%

負担額のイメージ
 ※月収30万円の
 労働者の場合

労使各々
 +600円/月

労使各々
 +300円/月

4. コロナ禍における雇用対策について

雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容

12月以降通常制度とするとともに、業況が厳しい事業主については、一定の経過措置（支給要件の緩和、日額上限・助成率を通常制度よりも高率とする等）を設ける。

雇用調整助成金等

（括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合）（※1）

		令和4年 10～11月	令和4年12月～ 令和5年1月	令和5年 2～3月
中小企業	原則的な措置 （※2、5）	<u>4/5(9/10)</u> 8,355円	<u>2/3</u> 8,355円	
	地域特例(※3) 業況特例(※4)	<u>4/5(10/10)</u> 12,000円	-	
	特に業況が厳しい事業主(※6)(経過措置)	-	<u>2/3(9/10)</u> 9,000円	-
大企業	原則的な措置 （※2、5）	<u>2/3(3/4)</u> 8,355円	<u>1/2</u> 8,355円	
	地域特例(※3) 業況特例(※4)	<u>4/5(10/10)</u> 12,000円	-	
	特に業況が厳しい事業主(※6)(経過措置)	-	<u>1/2(2/3)</u> 9,000円	-

休業支援金等

		令和4年 10～11月	令和4年12月～ 令和5年3月
中小企業	原則的な措置	<u>8割</u> 8,355円	<u>6割</u> 8,355円
	地域特例(※8)	<u>8割</u> 8,800円	-
大企業 （※7）	原則的な措置	<u>8割</u> 8,355円	<u>6割</u> 8,355円
	地域特例(※8)	<u>8割</u> 8,800円	-

（※1）令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

（※2）生産指標が前年同期比（令和5年3月までは、令和元～4年までのいずれかの年の同期又は過去1年のうち任意月との比較でも可）で1か月10%以上減少している事業主。なお、令和4年12月以降に対象期間が1年を超える事業主については業況を再確認する。

（※3）緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域（以下「重点措置区域」という）において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主。
重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。

各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。

（※4）生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主。なお、令和4年4月以降は毎月業況を確認している。

（注1）注釈中の下線部は経過措置。

（※5）令和4年12月～令和5年3月について、※2の措置のほか、以下の措置を講じる。

・クーリング期間制度（直前の対象期間満了日の翌日から1年経過するまで新たに受給できない制度）を適用しない。

・クーリング期間制度の適用除外となる事業主については、令和4年12月1日～令和5年3月31日の間において支給限度日数である100日まで受給可能。

・その他、申請書類の簡素化等の特例を継続する。

・これまでコロナ特例を利用せず、令和4年12月以降の休業等について新規に雇用調整助成金を利用する事業主は、経過措置ではなく通常制度による申請を行う。

（※6）生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主。なお、毎月業況を確認する。

（※7）大企業はシフト制労働者等のみ対象。

（※8）休業支援金の地域特例の対象は、雇用調整助成金と同じ（左記※3）。

なお、地域特例については月単位での適用とする。

（例：5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置

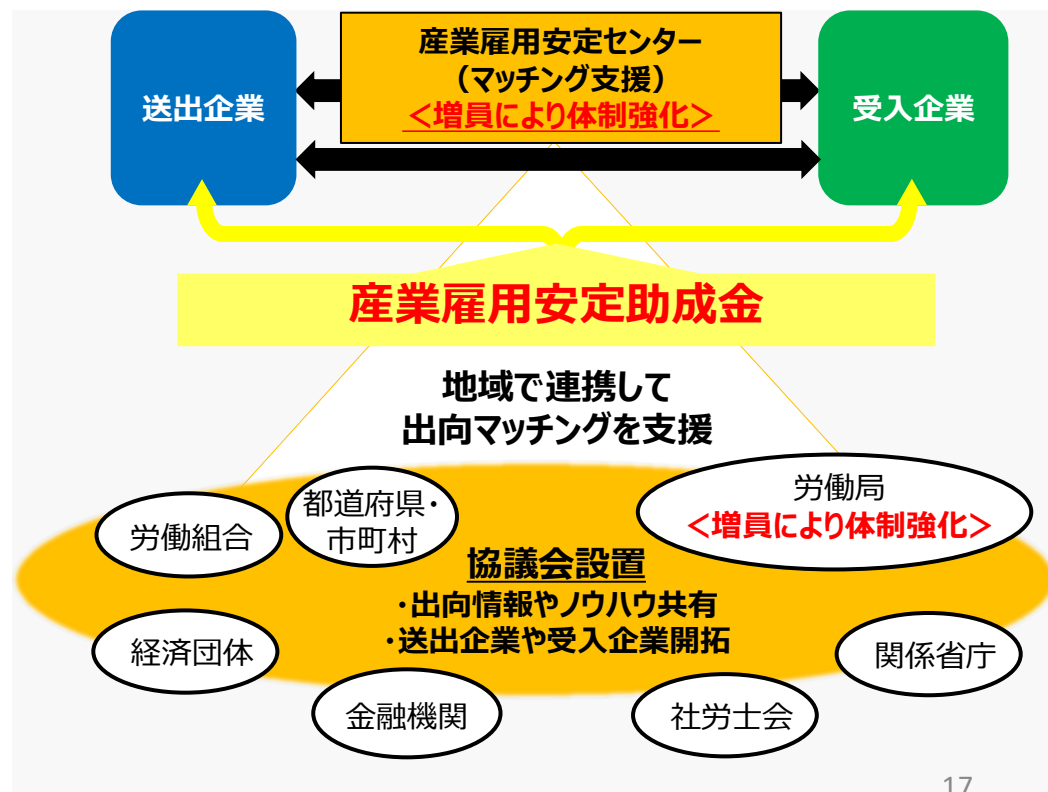
→5月1日から6月30日（解除月の翌月末）までの休業が地域特例の対象）

在籍型出向の活用による雇用維持への支援

- **在籍型出向を対象とする新たな助成制度（産業雇用安定助成金）を創設**するとともに、**産業雇用安定センターによるマッチング体制を強化**するなど、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となった企業が従業員の雇用を守るため、人手不足が生じている企業との間で**在籍型出向により雇用を維持する取り組みを支援**する。

＜対策のポイント＞

1. 全国及び都道府県協議会の設置・運営等による**在籍型出向の情報連携や理解促進**
2. 自治体等が運営する**マッチングサイト**や労使団体・業界団体等が保有する**出向に関する情報と産業雇用安定センターが連携したマッチング支援体制の強化**
3. 在籍型出向を支援するため、出向元・出向先双方に対する**助成金の創設**による企業への**インセンティブの付与**



産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）

1 事業の目的

新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、**在籍型出向により労働者の雇用を維持**する場合に、**出向元・出向先の双方の事業主**に対して、一定期間（最長2年）の助成を行う。

2 事業の概要

■ 助成内容

○ 出向初期経費助成

労働者（雇用保険被保険者）を在籍型出向により送り出す事業主（出向元事業主）及び当該労働者を受け入れる事業主（出向先事業主）に対して、就業規則や出向契約書の整備費用、出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向者を受け入れるための機器や備品の整備（出向先のみ）など、**出向の成立に要する措置を行った場合に助成**（※1）（※2）

	出向元事業主	出向先事業主
助成額	各10万円／1人あたり（定額）	
加算額（※3）	各5万円／1人あたり（定額）	

（※1）出向先事業主については1年度あたり500人を上限

（※2）企業グループ（資本金の50%を超えて出資等）内の出向の場合は助成対象外

（※3）出向元事業主（雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業からの送り出し）または出向先事業主（異業種からの受入れ）がそれぞれ一定の要件を満たす場合に加算

○ 出向運営経費助成

出向元事業主及び出向先事業主に対して、賃金・教育訓練・労務管理に関する調整経費など、**出向中に要する経費の一部を助成**（※4）

	中小企業（※5）	中小企業以外（※5）
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
上限額（出向元・先の計）	12,000円／1人1日あたり	

（※4）出向先事業主については1年度あたり500人を上限

（※5）企業グループ内出向の場合の助成率
：中小企業2/3、中小企業以外1/2

○ 出向復帰後訓練助成

出向元事業主が、出向から復帰した労働者に対して、出向で新たに得たスキル・経験をブラッシュアップさせる訓練（off-JT）（※6）を行った際に、**訓練に要する経費及び訓練期間中の賃金の一部を助成**

	助成内容
経費助成	実費（上限30万円）
賃金助成	1人1時間あたり900円（上限600時間）

（※6）出向から復帰後3か月以内の訓練開始や、訓練期間は6か月以内などの要件あり

【活用例】

情報通信業へ出向しITスキルを得た労働者が、復帰後更なる訓練（外部講座）を受け、IT人材として社内のDX化に貢献する など

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

1 事業の目的

在籍型出向は、自社にはない実践の場における経験から新たなスキルを習得することが期待できるため、労働者のスキルアップを在籍型出向により行う場合に、労働者を送り出す事業主に対して助成することにより在籍型出向を推進し、企業活動を促進するものであり、雇用機会の増大等雇用の安定を図ることを目的とする。

2 事業の概要

○助成内容

労働者のスキルアップを在籍型出向により行うとともに、当該出向から復帰した際の賃金を出向前と比して5%以上上昇させた事業主（出向元）に対し、当該事業主が負担した出向中の賃金の一部を助成

	中小企業	中小企業以外
助成率	2/3	1/2
上限額	8,355円／1人1日当たり (1事業主あたり1,000万円)	
支給対象期間	1か月～1年間	

3 想定される活用事例

- DXを目指す企業がIT企業への在籍型出向を通じて、従業員のデジタル技術やその活用技術を習得
- 自動車関連の工場への在籍型出向を通じて、モノづくりにおける品質管理と工程改善の手法や考え方を習得

4 事業スキーム

○助成金支給までの流れ

出向元事業主と出向先事業主との契約
労働組合などの協定
出向予定者の同意

労働局・ハローワークに出向計画届
(スキルアップ計画を含む) 提出

在籍型出向の実施

復帰（賃金上昇）

労働局・ハローワークに支給申請

助成金受給

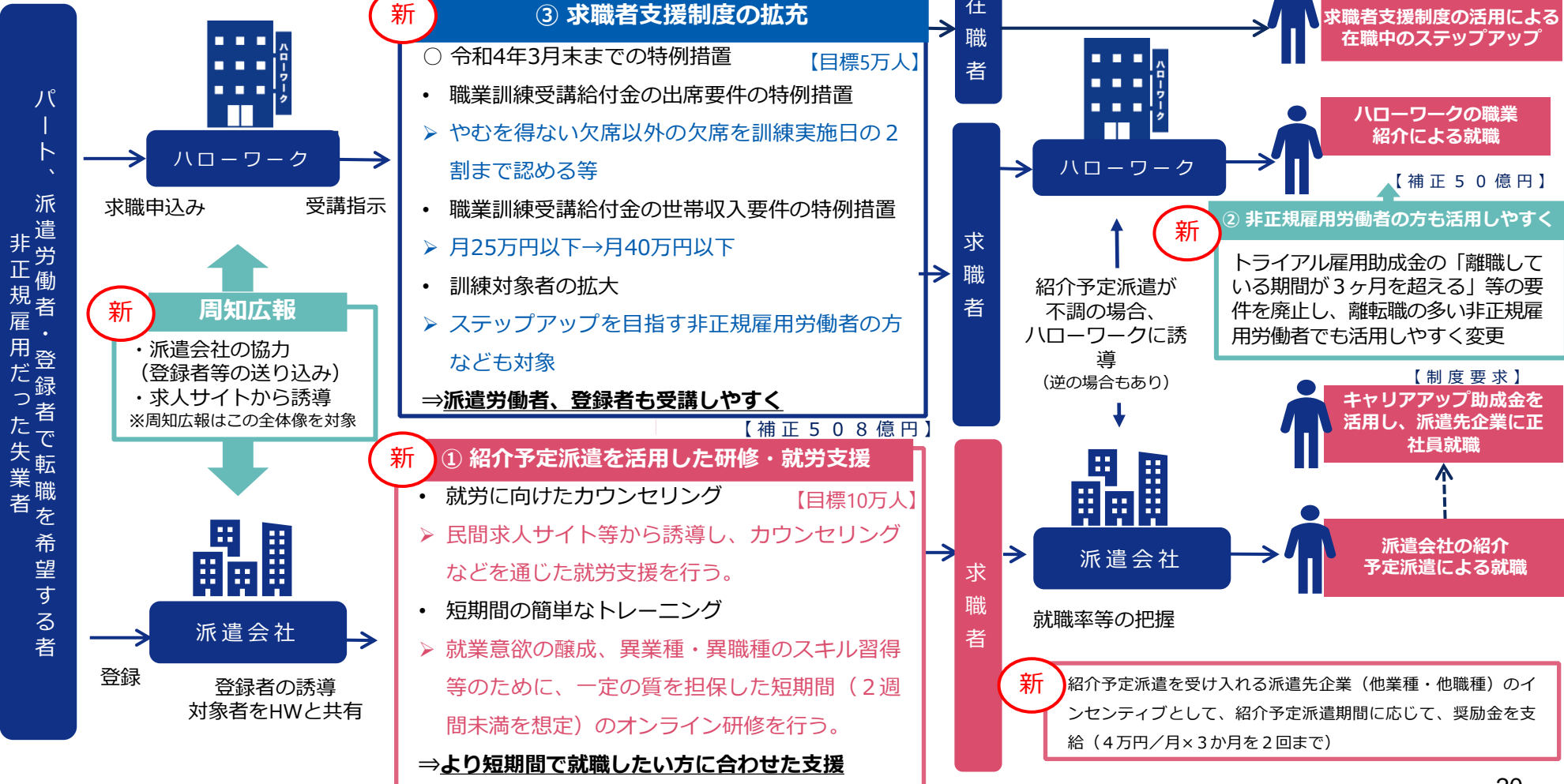


コロナ禍での非正規雇用労働者等に対する労働移動支援事業

【令和3年度補正予算：558億円】

新型コロナウイルスにより、とりわけ非正規雇用労働者にとって厳しい雇用情勢となっている。このような**厳しい環境にある非正規雇用労働者等の労働移動の円滑化を支援**するため、求職者支援制度（月10万円の給付金を受給しながら無料の職業訓練）の拡充、民間派遣会社を通じた研修・紹介予定派遣等の支援を行うことで、非正規雇用の方々にきめ細かな伴走型の支援を提供する。

利用者の流れ



① 【紹介予定派遣を活用した研修・就労支援】

【令和3年度補正予算：508億円】

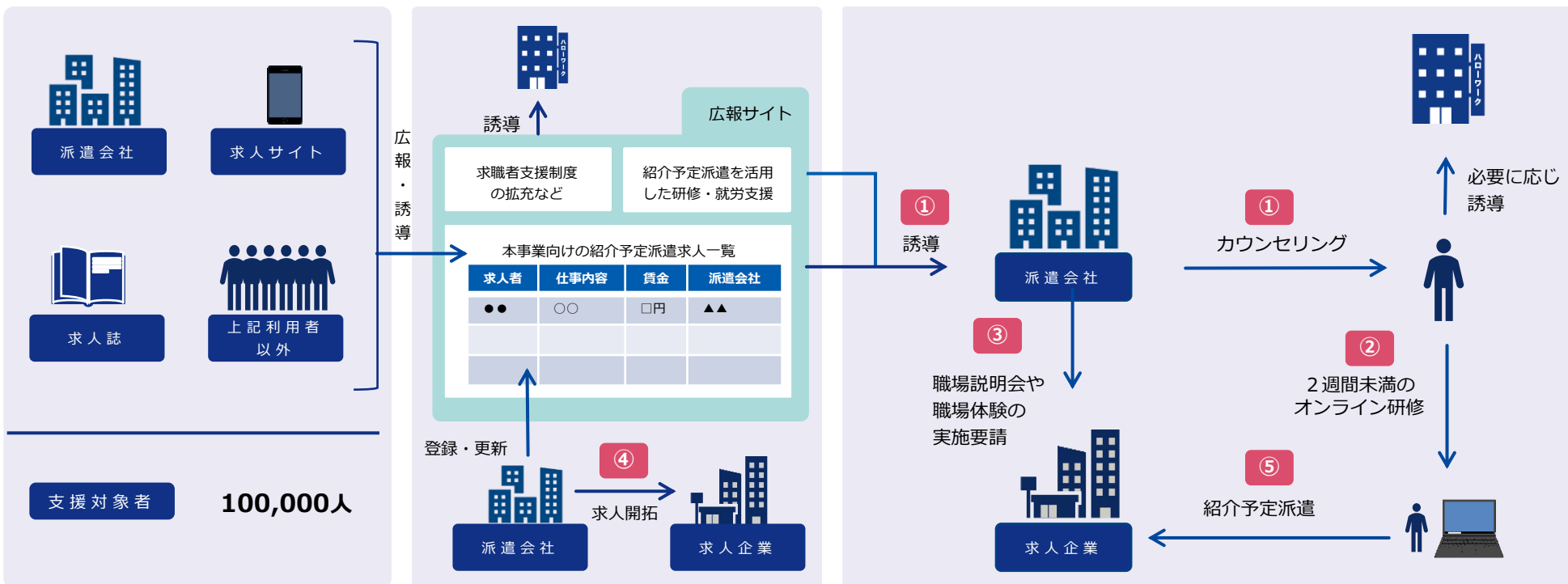
- コロナ禍により大きな影響を受けている非正規雇用労働者等に対して、
民間派遣会社を通じ、就労に向けたカウンセリング、短期間の簡単なトレーニングを実施した上で、
紹介予定派遣を活用するなど、きめ細かな伴走型の支援を行うことで、早期の再就職を目指す。
- 事業内容
 - ① 民間求人サイト等から誘導し、就労に向けたカウンセリング
 - ② 就業意欲の醸成、紹介予定派遣前の短期間のオンライン研修
 - ③ 派遣先の職場説明会、職場体験
 - ④ 支援対象者に適した求人開拓
 - ⑤ 紹介予定派遣の受入に対する奨励金の支給

事業の流れ

周知広報

特設サイトに誘導

利用者へのサービス提供の流れ



○ 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
- 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、離職して収入がない者を主な対象としているが、収入が一定額以下の場合は、在職中に給付金を受給しながら、訓練を受講できる
- 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、無料の職業訓練を受講できる

○ コロナ禍で講じている制度の活用を進める特例措置（令和5年3月31日までの時限措置）

給付金の 本人収入要件	<u>月8万円以下</u> → <u>シフト制で働く方などは月12万円以下</u> ※ シフト制で働く方などが働きながら訓練を受講しやすくする
給付金の 世帯収入要件	<u>月25万円以下</u> → <u>月40万円以下</u> ※ 配偶者や親と同居している非正規雇用労働者の方などが、給付金を受給しながら訓練を受講しやすくする
給付金の 出席要件	<u>病気などの証明できるやむを得ない理由の欠席を訓練実施日の2割まで認める</u> → <u>理由によらず欠席を訓練実施日の2割まで認める</u> ※ 子供のぐずりなどの証明できない理由で訓練を欠席せざるを得ない育児中の女性などが、訓練を受講しやすくする ※ 病気や仕事などのやむを得ない理由の欠席は給付金を減額せずに支給し、それ以外の欠席は給付金を日割りで減額
訓練対象者	<u>再就職や転職を目指す者</u> → <u>転職せずに働きながらスキルアップを目指す者を加える</u> ※ 働きながら訓練を受講して正社員転換などを目指す非正規雇用労働者の方などの訓練受講を推進する
訓練基準	訓練期間： <u>2か月から6か月</u> → <u>2週間から6か月</u> 訓練時間： <u>月100時間以上</u> → <u>月60時間以上</u> ※ 働きながら受講しやすく短い期間、時間の訓練コースを設定する。併せてオンライン訓練の設定を促進する

※ 給付金の本人収入要件と訓練基準の特例措置は令和3年2月25日より適用。その他の特例措置は令和3年12月21日より適用

5. 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)

人材不足や氷河期世代対策等の課題への対応のほか、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を踏まえた就労支援等、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、ハローワークへの支援候補者の的確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**246**団体（**47**都道府県**179**市**19**町**1**村）が締結

※令和4年12月末時点
令和4年度において新たに12市町が締結

北海道 札幌市 沼田町	
青森 三戸町 鱒ヶ沢町	
秋田 大館市 横手市 鹿角市 にかほ市 由利本荘市	岩手 北上市 宮城 登米市 大崎市 栗原市
山形 山形市 天童市	
福島 いわき市 郡山市 須賀川市 南相馬市 伊達市 白河市 会津若松市 福島市 二本松市	

佐賀 鳥栖市	福岡 北九州市 福岡市 久留米市	大分 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	山口 下関市 山口市	島根 松江市 出雲市 安来市 隠岐の島町 益田市	鳥取 境港市 鳥取市	兵庫 加西市 加古川市 淡路市 洲本市 南あわじ市 三田市 たつの市 高砂市 丹波市 伊丹市	京都 精華町 宮津市 京丹後市 綾部市	福井 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	石川 珠洲市 金沢市 志賀町 羽咋市 七尾市	新潟 新潟市 長岡市	栃木 那須塩原市 鹿沼市 野木町	茨城 常陸太田市 笠間市 高萩市 北茨城市 常総市 八千代町 大洗町 鹿嶋市 阿見町 大子町		
長崎	熊本 熊本市	宮崎 日南市 宮崎市 都城市 小林市	広島 広島市 三次市 福山市 呉市	岡山 総社市 倉敷市 岡山市 津山市	大阪 堺市 東大阪市 高槻市 吹田市 柏原市 寝屋川市	滋賀	愛知 瀬戸市 一宮市 豊田市 犬山市 春日井市 小牧市 豊明市	岐阜 岐阜市 中津川市 大垣市 各務原市 飛騨市	富山	長野	山梨 南部町	群馬 太田市 前橋市 高崎市 沼田市	埼玉 さいたま市 志木市 戸田市 加須市 川越市	千葉 館山市 千葉市
沖縄 宮古島市 沖縄市 浦添市 石垣市 名護市	鹿児島 志布志市 始良市 南九州市 指宿市 日置市 霧島市 鹿児島市 薩摩川内市 いちき串木野市 鹿屋市 出水市 奄美市 肝付町		愛媛 宇和島市	香川 三豊市 観音寺市	徳島 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	和歌山 海南市 紀の川市	奈良 吉野町 橿原市	三重 松阪市 津市 四日市市 伊勢市 鈴鹿市 桑名市	静岡 浜松市 熱海市 掛川市 島田市 富士市 焼津市 磐田市 富士宮市 沼津市 三島市 藤枝市 静岡市	東京	神奈川 横浜市 横須賀市 小田原市			

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3年度 締結自治体一覧(実績)】

R3	累計	都道府県	市町村	締結日
1	214	島根県	松江市	R3.7.21
2	215	島根県	出雲市	R3.7.21
3	216	島根県	安来市	R3.7.21
4	217	島根県	隠岐の島町	R3.10.12
5	218	高知県	高知市	R3.11.8
6	219	北海道	沼田町	R3.12.7
7	220	京都府	宮津市	R3.12.17
8	221	埼玉県	川越市	R3.12.24
9	222	宮城県	登米市	R4.1.14
10	223	広島県	呉市	R4.1.21
11	224	愛知県	春日井市	R4.2.7
12	225	愛知県	小牧市	R4.2.7
13	226	島根県	益田市	R4.2.18
14	227	兵庫県	西宮市	R4.3.14
15	228	秋田県	にかほ市	R4.3.14
16	229	宮城県	大崎市	R4.3.18

R3	累計	都道府県	市町村	締結日
17	230	愛知県	豊明市	R4.3.22
18	231	愛媛県	宇和島市	R4.3.23
19	232	福島県	二本松市	R4.3.24
20	233	秋田県	由利本荘市	R4.3.24
21	234	佐賀県	鳥栖市	R4.3.29

【令和4年度 締結自治体一覧(実績 R4年12月末時点)】

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	三豊市	R4.10.3
10	244	香川県	観音寺市	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

人材確保

市・大学・企業・ハローワークの4者連携による企業見学会を実施！

紀の川市

- 人材を確保し、地方創生を実現したい。
- 地元企業の活性化と若者の地元定着を支援したい。
- ✓ 大学との調整
- ✓ 受け入れ企業の選定、参加依頼
- ✓ 職場見学会、セミナーの環境整備

企業見学会に併せハローワークセミナーを同時開催

- 大学生生活を始めたばかりの1年生に「**将来、地元地域で就職することを意識してもらいたい**」という大学側の意向もあり、紀の川市内の企業で**見学会を実施**。
- 紀の川市も、**市内の企業を学生に知ってもらう貴重な機会**として、またHWも、将来の就職活動を円滑に進めるために、**学生が早い段階から「就職」を考える機会**を設け、**市内企業への就職支援に結びつけたい**という4者の思いから、開催が実現。

和歌山労働局
HW和歌山

- 若者に就職活動の基本を身につけてもらいたい。
- 学生に職業意識の啓発をしたい。
- ✓ 就職活動の基本に係る説明資料の作成
- ✓ ハローワークセミナーの実施

- ◆ 見学会の効果を高めるため、オンラインによる事前学習(見学先企業の講話など)を実施。
- ◆ 参加学生に、より身近な事柄として感じてもらえるよう、大学OBの方にも講義を依頼。
- ◆ ハローワークセミナーでは、ハローワーク職員より就職活動の「基本の『き』」をわかりやすく説明。

ハローワーク
セミナーの様子

効果

(結果等)

①参加実績

◆ 紀の川市内大学の学生(1年生) **71**名が参加。

②学生アンケートより

- ・ 説明がわかりやすかった。 ・ ものづくりの現場を体感できてよかった。
- ・ **就職活動について知らなかったので参考になった。**
- ・ **地元和歌山について調べようと思った。** ・ 見学会への出席を**後輩にも勧めたい。**

連携の結果...

双方
の声

【紀の川市】

・ 紀の川市内の企業について、学生に知ってもらえて良かった。これを機に地元企業への就職を検討していただきたい。

【和歌山労働局】

・ 市内学生に地元就職について考えていただける**良い機会となった。**

自治体間・地域内連携

同一経済圏の市及び商工会とハローワークが連携したWEB企業PR

高萩市 北茨城市

- ✓ 地元企業に対し、参加勧奨
- ✓ 市HPにリンク先掲載

高萩市商工会 北茨城市商工会

- ✓ 動画等をHPにアップ
- ✓ 動画へのリンク
- ✓ 編集作業等

YouTubeで地元企業の魅力紹介

新型コロナウイルス感染症の影響で、対面の企業見学会や説明会の機会が失われていることへの懸念



- 高校生や市民にもっと**地元企業の魅力**を知ってほしい。コロナ禍でも、動画サイト活用で、安心安全に企業PRを実現
- 人材確保への取組みとして、**地元企業の活性化**

ハローワーク高萩

- ✓ 企業に対し、参加勧奨
- ✓ 魅力が伝わるようなPRシートの作成支援
- ✓ 企業から応募のあったPRシートや動画のチェック
- ✓ 学生(学校)や一般求職者への周知・広報



地元企業の魅力をわかりやすく紹介

連携の結果...

効果 (結果等)

①掲載実績

高萩市、北茨城市の企業 **80社** 掲載 (令和3年度末時点)
その後も続々掲載企業増加中

②反響の声

このような企画があったことで、会社紹介動画作成のきっかけとなった。(企業)

デジタル化に苦手意識があったが、若者目線で考え広報活動に踏み出すことができた。(企業)

対面より数多く見ることができる点で動画のメリットがある。(教員)

スマホなどでいつでも気になった企業情報を手軽に視聴できるのはありがたい。(求職者)

それぞれの声

【市】

・ハローワークと連携した今回の取組は、市民に対して**市内の企業をPR**するよい機会となった。

【商工会】

・連携事業により、高校生等の**人材流出の抑制**や**人材不足の解消**につながっていると感じる。

【ハローワーク】

・**市や商工会と連携**することにより、企業や市民に対する周知・広報がより強力に実施可能になった。**今後も協働で「地元で働きたい！」**に答えていきたい。

・YouTube動画へのアップにあたり、商工会のホームページを活用させてもらったことで実現できた。

(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4年12月末現在、**185**団体(**33**道府県**152**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**114**地方公共団体。

地方公共団体

- ✓ 福祉施策
- ✓ 住宅政策
- ✓ 職業能力開発
等の実施

協定

地方公共団体の意向が反映されるよう、協定の中に、地方公共団体から国に対して要望・要請があった場合には、国は誠実に対応する旨を規定することも可能

運営協議会

地方公共団体・国・地域の労使等が参加し運営

運営方針を決定

国(労働局・ハローワーク)

全国ネットワークを活かした**職業紹介・職業相談**

一体的実施施設

都道府県・市町村

福祉・住宅相談
公共職業訓練 等

国

(労働局・ハローワーク)
職業紹介・職業相談

- ✓ 地方公共団体が行う支援の内容は地域の実情に応じて提供
- ✓ 各施策は、協定や運営協議会の運営方針を踏まえ、実施主体が責任をもって実施



生活支援
との連携

大阪府高槻市とハローワーク茨木が一体となって

生活困窮者の生活支援と就労支援をチームで実施！

高槻市

- ✓ 利用者の就労意欲を喚起するとともに、職場体験や模擬面接等により就職準備性を高め、ハローワークの職業紹介につなげていく。

扉の向こう側には
すぐに常設窓口
(支援調整会議の風景)



市職

HW職員

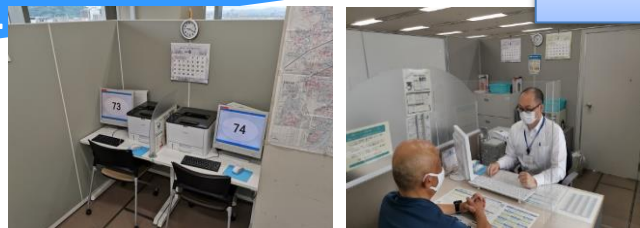
組織の垣根を越えたチーム支援

- 福祉事務所と隣接する形で常設窓口を設置することで、「顔の見える関係」を実現。
- 市とハローワークの事業担当責任者が週1回ミーティングを行うほか、日々情報を共有し、組織的に良好な関係を構築。

HW茨木

- ✓ 市の就労支援員と日々情報共有し、支援の方向性を一つにすることで、効果的に職業紹介を行い、確実に就職につなげ、定着させていく。

常設窓口での相談風景



連携の結果...

効果
(結果等)

①令和3年度実績

支援対象者数: 目標200人→実績**237**人(達成率118.5%)

就職者数: 目標134人→実績**177**人(達成率132.1%)

②支援事例

50代・生活保護受給者

支援当初は持病を理由に就職活動に積極的な姿勢が見られなかったが、過去の失敗による本人の不安を取り除き自信を持たせるという共通の目標を設定し、連携支援に取り組んだ結果、就労意欲に高まりの変化が見られ、就職し保護廃止に繋がった。

双方
の声

【高槻市】

市にとって、ハローワーク常設窓口は、**組織の垣根を越えた一つのチーム**として欠かせない存在となっております。

【HW茨木】

現場の担当者同士が、密に連携し、良好な関係性を構築していることにより、**効果的な就労支援、マッチング**に繋がっています。

(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だくことが重要。
- 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5年度開始事業について、1月25日まで募集を行っているので、積極的な応募を検討いただきたい。

(参考)令和4年度実施地域数:29地域

○ 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^{※1}や過疎化が進んでいる地域等^{※2}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、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4年度実施地域数:31地域

○ 中途採用等支援助成金(UJターンコース)

- ・内閣府の地方創生推進交付金(移住・起業・就業タイプ)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UJ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。
- ・UJ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、UJ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。
- ・本助成金は移住支援事業と連携し、UJターン者及びこれを採用する事業主の両面から支援するものであり、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、道府県が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UJ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^{※1}、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
- ・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^{※2}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。
- ・上記に関係す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

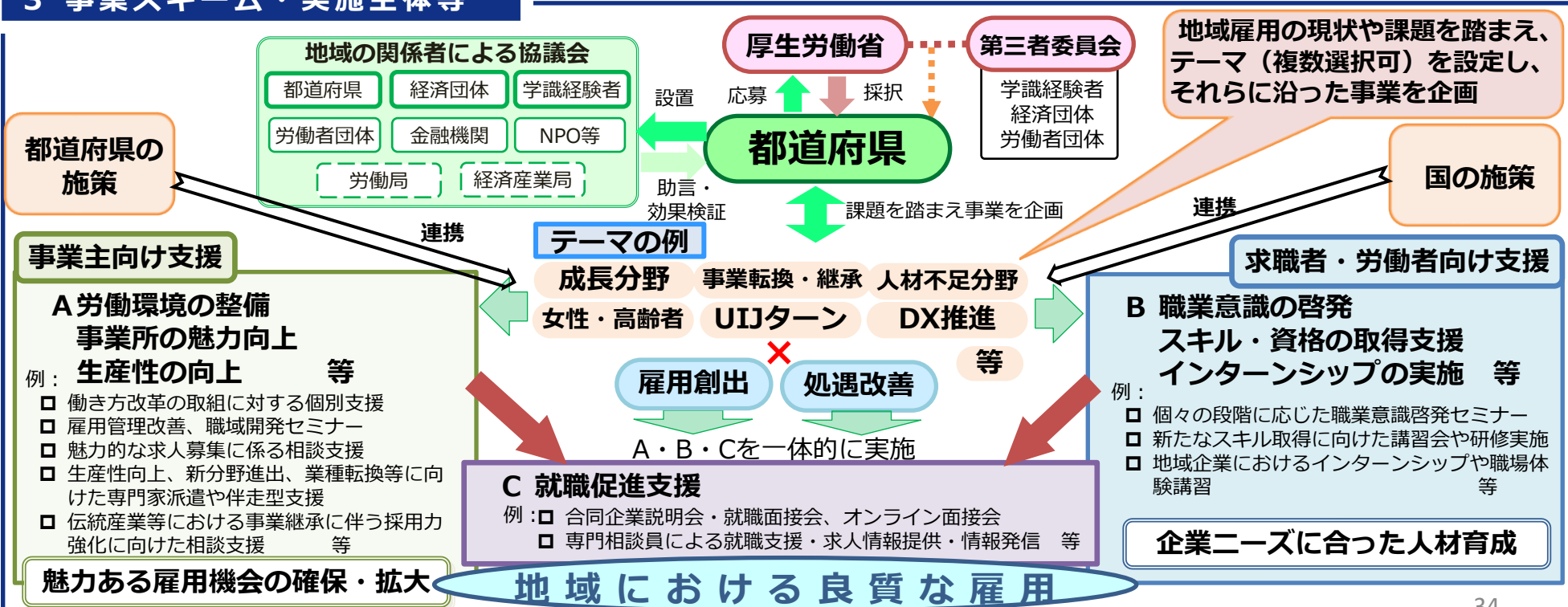
1 事業の目的

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：12,105人（令和3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）：3,820人（令和3年度）

3 事業のスキーム・実施主体等

対象地域

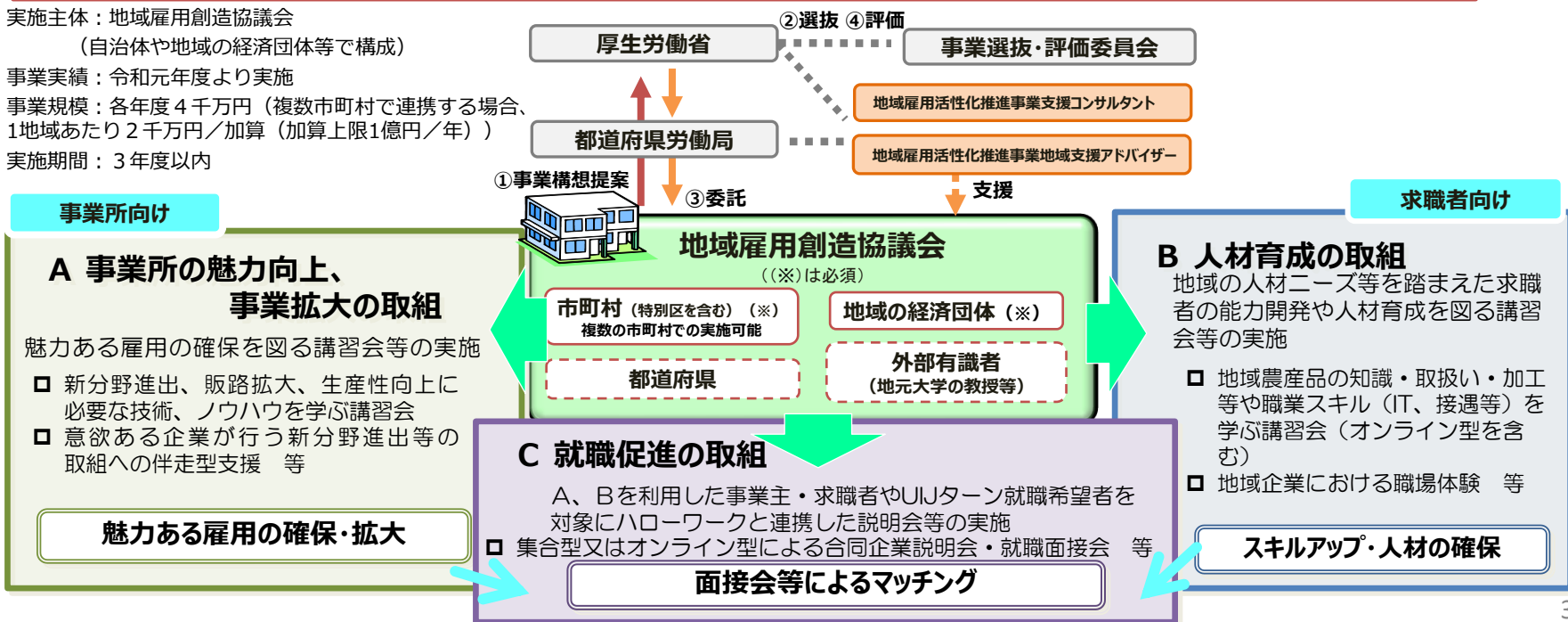
- I. 雇用機会不足地域（次の①、②いずれかに該当する地域）
- ① 最近3年間（平均）又は最近1年間（平均）の地域の有効求人倍率が全国平均（1を超える場合には1.00、0.67未満である場合には0.67）以下であること
 - ② 最近3年間（平均）又は最近1年間（平均）の地域の有効求人倍率が1未満であって、最近5年間で人口が全国平均以上に減少していること
- II. 過疎等地域
- 過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法（令和3年3月31日法律第19号）による過疎地域や重大な災害の被害を受けた地域として厚生労働大臣が別途定める地域

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



中途採用等支援助成金 UIターンコース

1 事業の目的

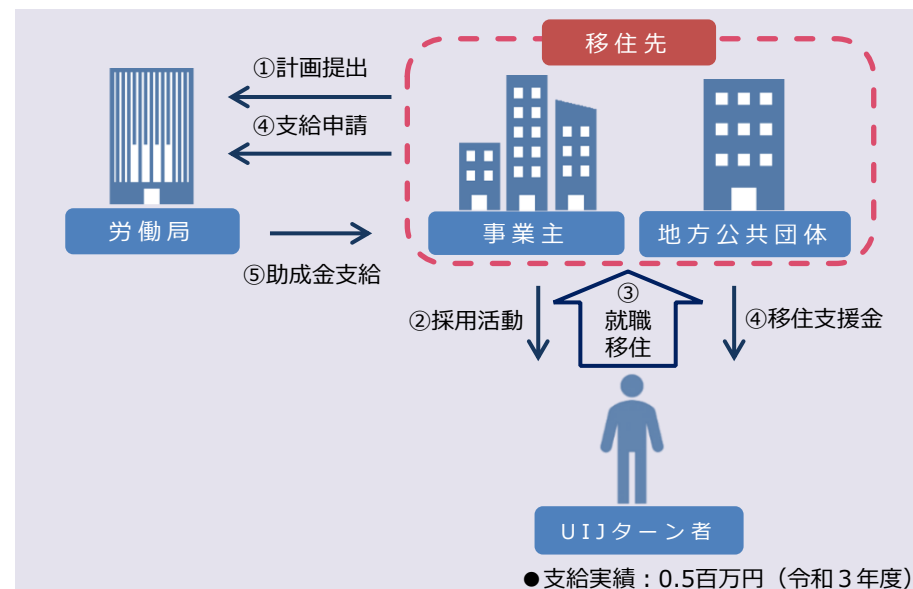
東京一極集中の是正を図り、地方創生を推進する観点から、東京圏（一定の要件を満たす地域）から東京圏以外の地域へのUIターンを促進するとともに、人手不足に直面する地域の企業の人材の確保を図ることを目的とする。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

内閣府の地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）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（※1）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（※2） 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（※3）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



- ※1 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）。
- ※2 地方創生推進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。
- ※3 移住支援金は、地方創生推進交付金を活用して創設されたものに限る。

《高齢者雇用対策について》

- 70歳までの就業確保措置(高年齢者就業確保措置)を講ずることを事業主の努力義務とする改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月1日から施行されており、厚生労働省としては、改正法の趣旨や内容を正しく事業主の皆様にご理解いただくため、引き続き周知・啓発に取り組む。
- 令和5年10月から消費税の適格請求書等保存方式(インボイス制度)が導入されること、都道府県が発注する業務について、契約担当部署と連携・協力しながら、適正な価格設定をお願いするとともに、各都道府県内の市区町村に対しても適切な対応を行っていただくよう、周知等お願いしたい。
- シルバー人材センター事業については、令和4年度から、介護分野における人材確保支援及び高齢者の一層の活躍促進を目的とした事業を行っている。当該事業は、シルバー人材センターに配置する介護プランナーにより、介護施設について、介護資格を要しない範囲の周辺業務(食事配膳業務や清掃業務、送迎業務等)の切り出しの提案を行い、シルバー会員の新たな就業機会を確保するとともに、介護施設に利用いただくことで介護事業の人手不足対策に資する取り組みとなっている。管内介護施設への当該事業の積極的な活用を促進していただくよう、周知等をお願いしたい。
- インボイス制度が施行された場合のシルバー人材センターの安定的な事業運営を確保する観点から、シルバー人材センターの事務処理のデジタル化を進めていくこととしている。令和4年度第2次補正予算において財政支援措置しており、シルバー人材センターのデジタル化の取組が図られるよう、各都道府県・市区町村においては、補助金に係る必要な予算を計上していただけるようご理解をお願いする。
- このほか、会員が安全・安心に就業するための環境整備を図るという観点から、発注者、センター及び会員間の契約方法を見直すことをシルバー人材センターの全国団体とも調整しながら検討している。具体的な内容が決まり次第あらためて周知させていただく予定であるが、その際は、見直し後の契約方法の円滑な移行にご協力をお願いするとともに、各都道府県内の市区町村に対しても、周知等お願いしたい。
- また、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役地域づくり環境整備事業」を令和4年度から実施している。令和5年度開始事業の募集を今後行うため、ぜひ積極的な応募を検討いただきたい。

70歳までの就業機会確保（改正高年齢者雇用安定法）

改正の趣旨

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図ることが必要。

個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設ける。

現行制度

事業主に対して、65歳までの雇用機会を確保するため、高年齢者雇用確保措置（①65歳まで定年引上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止）のいずれかを講ずることを義務付け。

※ 平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年4月までに段階的に引き上げることが可能。（経過措置）

改正の内容（高年齢者就業確保措置の新設）（令和3年4月1日施行）

- 事業主に対して、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下の①～⑤のいずれかの措置を講ずる努力義務を設ける。
- 努力義務について雇用以外の措置（④及び⑤）による場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入されるものとする。

<高年齢者雇用確保措置> (65歳まで・義務)

現行

①65歳までの定年引上げ

②65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定年廃止

新設

<高年齢者就業確保措置> (70歳まで・努力義務)

創業支援等措置（雇用以外の措置）
(過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入)

①70歳までの定年引上げ

②70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定年廃止

④高年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高年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

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適正な価格転嫁について

地方公共団体の入札・契約及び指定管理（以下「契約等」という。）の手續については、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）等の法令や各地方公共団体の条例・規則等に基づき実施されており、地域での就業を通じて高齢者（以下「会員」という）の生きがいの充実と福祉の増進に寄与しているシルバー人材センター（以下「センター」という）にも、様々な分野において一定の受注機会があるものと存じます。

センターが業務を受注する場合、請負・委任の働き方には最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）は適用されません。しかし、他の労働者の雇用や就業の機会を浸食し、又は労働条件の低下を引き起こす、いわゆる「民業圧迫」を避ける必要があるため、「シルバー人材センターの適正就業ガイドライン」において、会員が受け取る配分金の総額を標準的な作業時間で除した額は、原則として最低賃金を下回らない水準を勘案したものとするように指導しております。

このように、センターにおいて民間事業者に配慮した料金設定をしている中において、令和 5 年 10 月に消費税の適格請求書等保存方式（インボイス制度）が施行されます。インボイス制度の施行後は、会員が課税事業者となった上でインボイスを発行しなければ、センターが消費税の納税額の計算上で仕入税額控除ができなくなります。また、会員は、インボイス制度導入後も、引き続き免税事業者として就業を行うことが想定されます。

この場合、結果として、免税事業者である会員の受け取る配分金が最低賃金を下回ってしまえば、前述の民間事業者に配慮した料金設定というセンターの業務受注の基本的考え方を逸脱することとなります。このような事態を避けるため、地方公共団体が発注する業務について、インボイス制度の導入や近年の最低賃金の上昇傾向を踏まえた価格転嫁の必要性をご理解いただき、適正な価格設定をお願いします。

つきましては、特にご留意いただきたい事項について、下記のとおりお知らせしますので、都道府県内の関係部局（労働関係部局、福祉関係部局など）に広く周知いただき、適切にご対応いただくとともに、貴都道府県内の市区町村に対しても、周知をよろしくをお願いします。

記

- 1 センターが会員に対して最低賃金額を下回らない配分金を支払いつつ安定的な事業運営を継続できるよう、インボイス制度の施行を踏まえて必要な予算額を確保し、適正な価格での発注を行うよう配慮いただくこと。
- 2 最低賃金額が年度途中で改定されることを踏まえた必要な予算額を確保しておくことや、配分金単価が改定後の最低賃金額を下回った際は適切な価格での単価の見直しを行う旨の規定を予め契約書等に入れることなど、年度途中で最低賃金額の改定があったとしても、センターが会員に最低賃金額を下回らない配分金を支払うことを担保するための対応を、予め講じていただくこと。
- 3 契約等の後において、実際に最低賃金額の改定があった場合には、契約等の金額を変更する必要があるか否かについてセンターに確認した上で、最低賃金引き上げ分の円滑な価格転嫁を図るために、それらの金額を変更するなど、センターが会員に対して最低賃金額を下回らない配分金を支払うことができるよう具体的な対応を講じていただくこと。

各都道府県知事 殿

厚生労働省職業安定局長

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

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。）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は、原則として最低賃金を下回らないよう、最低賃金の上昇傾向を踏まえた価格設定とする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。

今般、令和 4 年 10 月から各都道府県において最低賃金の引上げが順次予定されています。それに伴い、センターが会員に対して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、契約等の金額を変更する必要があるか否かについてセンターに確認をするなど、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。

担当

厚生労働省職業安定局高齢者雇用対策課
就業対策係 水野
TEL 03-5253-1111(内線 5822)
Mail mizuno-kenichi@mhlw.go.jp

シルバー人材センターを活用した高齢者の介護就業促進による地域活性化

令和4年度予算額 560,326千円(0)
(一般会計：452,074千円 雇用勘定：108,252千円)

目的

地域の高齢化が進展する中で、暮らしを支える介護分野の人手不足により、要介護高齢者の生活の質の低下や健康に不安を持つ高齢者の不安感の高まりがみられる。また元気な高齢者については、地域経済の停滞の中で就業機会を十分に確保できず、地域全体の活力が低下してきている。

介護分野の人材ニーズは、資格や残業を含むフルタイム勤務を求める傾向があり、高齢者の就業ニーズとのミスマッチが課題。周辺業務の切り出し等により無資格・短時間勤務等が可能な職域開拓を進め、ミスマッチの解消と潜在するシニア人材の掘り起こしを進める等、高齢者を介護分野の担い手として積極的に活用できる仕組みを設け、停滞する地域の活性化を強力に進める。

事業内容・実施方法

▶シルバー人材センター(SC)介護プランナーの配置

シルバー人材センターに介護プランナーを配置し、介護施設に対し介護の周辺業務の切り出しの提案を行い、高齢者の新たな就業機会の場を創出する。

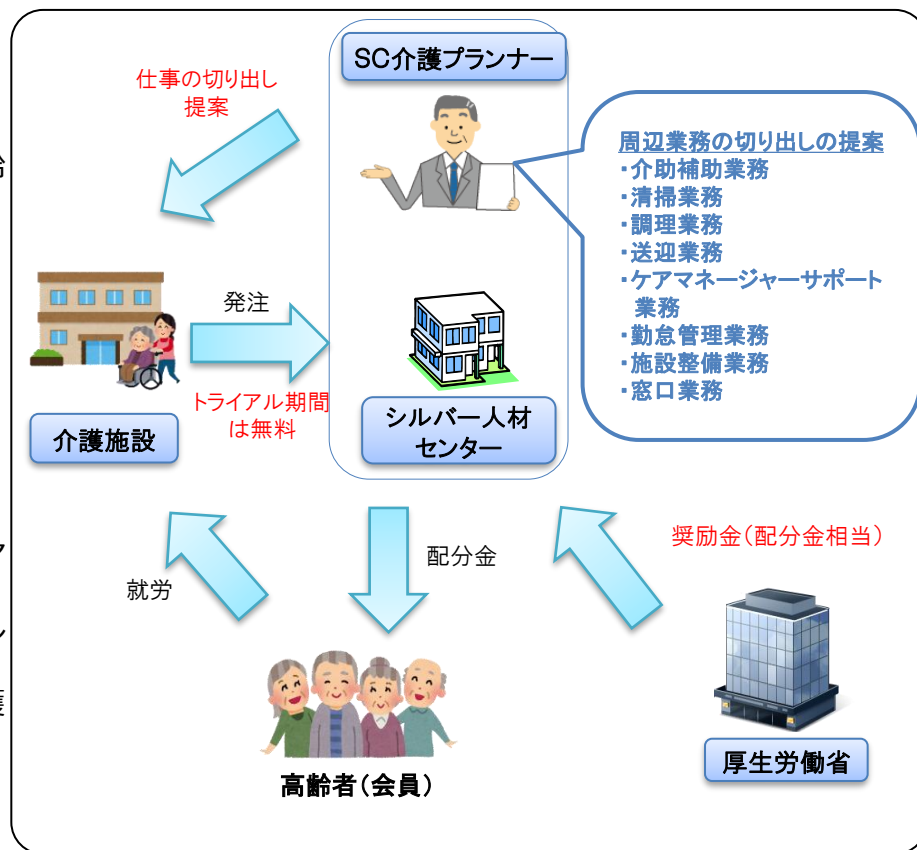
- ・介護の専門的な知識や経験が必要ない業務
- ・ホワイトカラー層であった高齢者の経験を活かせるバックオフィス業務
- ・その他、シルバー会員に馴染む業務

▶SCトライアル奨励事業

地域の多様な就業ニーズの受け皿となっているシルバー人材センターを通じて地域のシニアを活用した介護施設は、シニア人材の試用期間として1カ月程度の間、無償でシニア人材の活用を可能とする。

国は介護施設で就業したシルバー会員への配分金等をシルバー人材センターにトライアル奨励金として交付する。

奨励金の対象は、特に支援が必要とされる中小規模の介護施設とするため、常時使用する従業員の数が100人以下の施設とする。



施策名: シルバー会員のデジタル利用促進事業

① 施策の目的

シルバー人材センター（以下「センター」という。）の運営に当たっては、各センターの運営及び会員管理のデジタル化が進んでおらず、また、会員の多くはスマートフォンやタブレット、パソコン等（以下「PC等」という。）の機能に対する理解不足や操作が不慣れである。

このため、会員へのデジタル環境の活用支援を行うことにより、センターの事務処理の効率化・簡素化を通じて事務コストを削減することで、センターの安定的な運営を図る。

② 施策の概要

以下に掲げる取組を行うセンターに対して補助金の加算を行う。

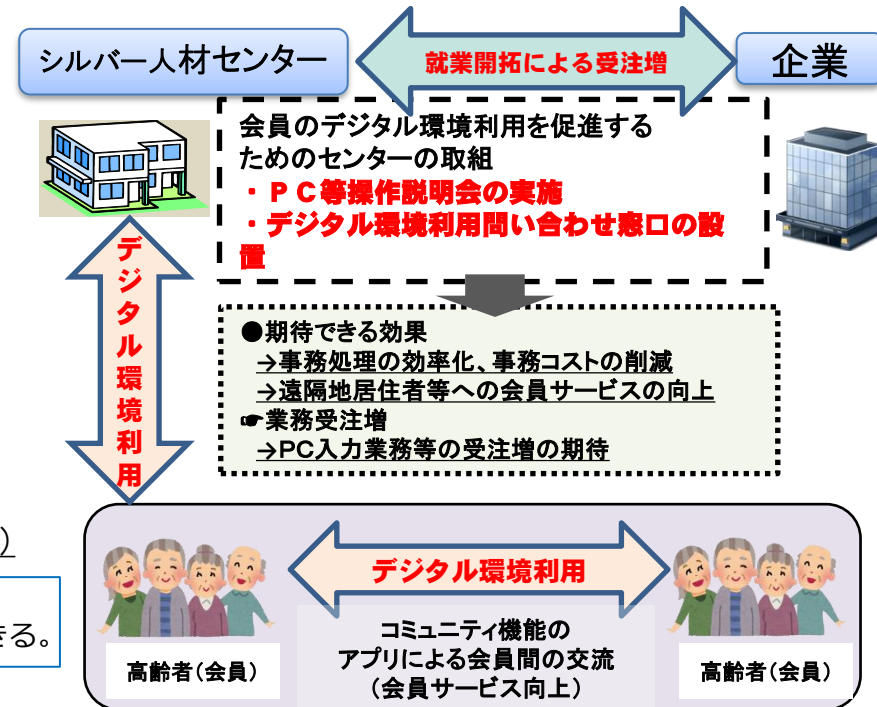
▶① PC等操作説明会によるデジタル環境利用促進

PC等の操作等に不慣れな会員に対して操作説明会を開催することで操作手順や理解を深め、デジタル環境の活用を支援する。

▶② デジタル環境の利用問い合わせ窓口の設置

センターに初期利用時の申請受付、申請内容の確認、ID・パスワードの払出し等に対応するデジタル環境利用問い合わせ窓口を設置し、円滑なデジタル環境利用への移行を図る。

③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



④ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

システム導入による業務簡素化・効率化を図る。
また、遠隔地居住者等への会員サービス向上、PC入力業務等の受注増が期待できる。

生涯現役地域づくり環境整備事業の概要

1 事業の目的

- 令和3年4月施行の改正高齢法により、65歳までの雇用確保措置の義務を上回る70歳までの「就業確保措置」が努力義務となるなど人生100年時代を迎える中、働く意欲がある高齢者がその能力を發揮し活躍できる環境整備を図る必要がある。
- 企業内での雇用のほか、高齢者のニーズに応じ地域において高齢者が活躍できる多様な雇用・就業機会を創出し、多様な働く場を整備していく取組を促進するため、地域で既に定着している地域づくりの取組との連携の一層の緊密化を図り、地域ニーズを踏まえた高齢者の働く場の創出の取組が持続していくことが可能なモデルづくりや他の地域への展開を推進する事業を実施することとする。

2 事業の概要

(1) 多様な雇用・就業機会の創出、持続可能なモデルづくり等（生涯現役地域づくり環境整備事業）【委託事業】

- 地域福祉や地方創生等において形成された地域づくりの既存プラットフォーム機能に高齢者等への就労支援の機能を付加する仕組みの実証等を通じて、地域の産業・人口構造によって異なる高齢期の就業ニーズをきめ細やかに捉えた多様な雇用・就業機会を創出し、地域の関係機関のネットワークにより高齢者の活躍が地域課題の解決につながる好循環を生み出す取組を展開するとともに、試行的に民間等からの資金調達に取り組むことにより、事業終了後も各地域における取組が持続可能なモデルづくりを行う。

(2) 事例収集、実施状況の評価、情報交換会の開催等（生涯現役地域づくり普及促進事業）【委託事業】

- 環境整備事業の取組が効果的なものとなるよう、環境整備事業を受託する各協議会へ伴走型の支援を行うとともに、環境整備事業において実施される取組や成果を他地域にも普及していくために必要な運用上及び政策上の知見をとりまとめる。

(1) 多様な就業機会の創出、持続可能なモデルづくり等

事業規模

事業実施箇所数 6か所程度
1か所あたり各年度 約1,750万円

事業実施主体及び期間

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

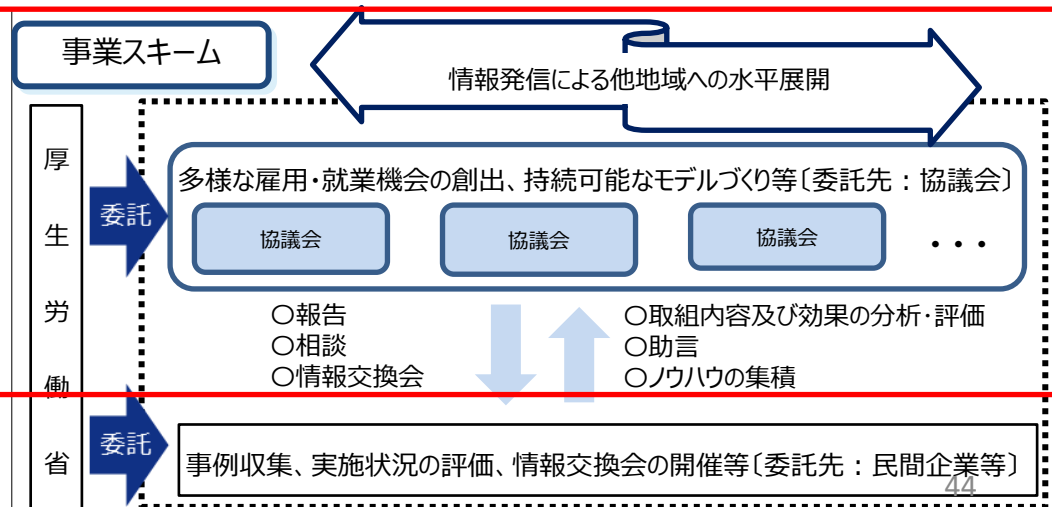
(2) 事例収集、実施状況の評価、情報交換会の開催等

事業規模

約2,000万円

委託先

民間企業等



《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】

○ 先の臨時国会で、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】
- ・ 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》

○ 4月より、新たな雇用率が設定され、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4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:61万3,958.0人(59万7,786.0人)
- ・実雇用率:2.25%(2.20%)
- ・法定雇用率達成企業の割合:48.3%(47.0%)

- 雇用障害者数は19年連続、実雇用率は11年連続で過去最高。
- 障害者を全く雇用していない企業は全体の約3割。

＜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:	9,703.0人(9,605.0人)	2.85%(2.83%)	
・ 都道府県:	1万409.0人(1万143.5人)	2.86%(2.81%)	
・ 市町村:	3万4,535.5人(3万3,369.5人)	2.57%(2.51%)	
・ 教育委員会:	1万6,501.0人(1万6,106.5人)	2.27%(2.21%)	
・ 独立行政法人等:	1万2,420.5人(1万2,244.5人)	2.72%(2.69%)	

＜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、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いることや、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、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の改正法の周知にご協力いただきたい。
- また、今般の法改正においては、雇用施策と福祉施策の連携強化を図ることを柱の1つとしているところであり、都道府県におかれては、各都道府県労働局との連携をより一層強化するようお願いしたい。

- 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4年9月末時点で184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4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、労働者の能力に応じた労働時間の延長など週20時間未満の雇用に留め置かれないうり取り組んでいただくこと
 - ・ 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):140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

・ 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

【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

<お願いしたいこと>

- 引き続き、就労を希望するウクライナ避難民について、本人の希望を踏まえた職業相談・職業紹介をお願いしたい。

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^(※)、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173万人、外国人雇用事業所数は約29万か所（令和3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（140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。

ウクライナ避難民への就労分野での支援について

これまでの厚生労働省による主な対応

○避難民向けの対応：

- ・ウクライナ避難民に対し、**ハローワークの相談窓口を日本語・英語・ウクライナ語で周知**
- ・さらに、**プッシュ型支援**として、メールアドレスを把握する避難民全員に就労意向のある方への案内を周知し、返信があった方を順次地域のハローワーク担当者と繋いでいる。
- ・また、一時滞在施設退所者で就労意向が明確になった者について、出入国在留管理庁及びマッチング先の自治体等と連携して対応
- ・避難民が職業訓練を受講しやすくするよう、定住外国人向けの公共職業訓練の対象に避難民を追加、職業訓練受講給付金の支給手続の柔軟化を実施

○自治体向けの対応：全国の自治体向け説明会において、ハローワークでの対応について自治体に周知

○企業・事業主団体向けの対応：

- ・**全国のハローワークにおいて地元の外国人雇用に慣れた企業や支援申出企業への声かけ、求人化に向けた調整。**
- ・避難民を特定求職者雇用開発助成金及びトライアル雇用助成金の対象に追加。
- ・事業主団体に向けて、ハローワークでの対応について周知

ハローワークにおける避難民支援実績

○職業相談件数	837件
○就職人数	315名 うちHW経由92名
○自治体等からの相談件数	220件
○企業等からの相談件数	356件

※上記は12月21日時点。職業相談、就職人数は求職者がウクライナ避難民等であると把握したものに限る。
(参考：12月21日時点の状況)
避難民2,118名（うち特定活動1,910名）

各地の主な支援内容

- 東京(5/19～)、大阪(5/20～)、名古屋(7/1～)、福岡(7/5～)の外国人雇用サービスセンターに**ウクライナ語通訳を配置し、相談対応**を実施。
- 岡山県・岡山労働局・地方入管が**企業向け説明会**を合同開催。(5/30)
- 横浜市、横浜市国際交流協会とハローワーク横浜が、**避難民向け就労支援セミナー**を実施。(6/14、7/28)
- 一時滞在施設において、日本の就労慣行、仕事の探し方のポイント等について、**避難民向け就労支援セミナー**を実施。(6/30)

今後の対応（継続対応を含む）

○あらゆる機会を捉えたハローワークの周知広報：自治体等との情報連携及び協力体制の維持・構築

○企業側への働きかけ：

- ・地元の外国人雇用に慣れた企業や支援申出企業への声かけ、求人化に向けた調整を継続
- ・本件を契機に初めて外国人を雇い入れる企業へのアドバイザーの派遣

○避難民に対するマッチング支援：

- ・地方入管、自治体、一時滞在施設等での出張相談・セミナー等の開催
- ・メールによる双方向支援の実施（就労希望の把握及び就労希望者へのプッシュ型の情報送付を含む。）
- ・関係者と協力し、避難民向けの日本の就労慣行、仕事の探し方などの説明資料の作成