

雇用政策の課題と今後の方向性について

目次

1. 経済見通しと雇用情勢の概況	3 P～
2. 雇用対策の課題と方向性	10～
3. コロナ禍における支援策	12 P～
(1) 雇用調整助成金	13 P～
(2) 産業雇用安定助成金	15 P～
(3) トライアル雇用助成金	23 P～
(4) ハローワークによる事業主向けサービス	24 P～
4. 雇用保険制度の見直し	27 P～
5. 雇用仲介事業に関する制度の見直し	37 P～
6. 参考資料	41 P～

1. 経済見通しと雇用情勢の概況

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和4年度（2022年度）政府経済見通しの概要（令和3年12月23日経済財政諮問会議資料）

令和4年度（2022年度）政府経済見通しの概要（1）

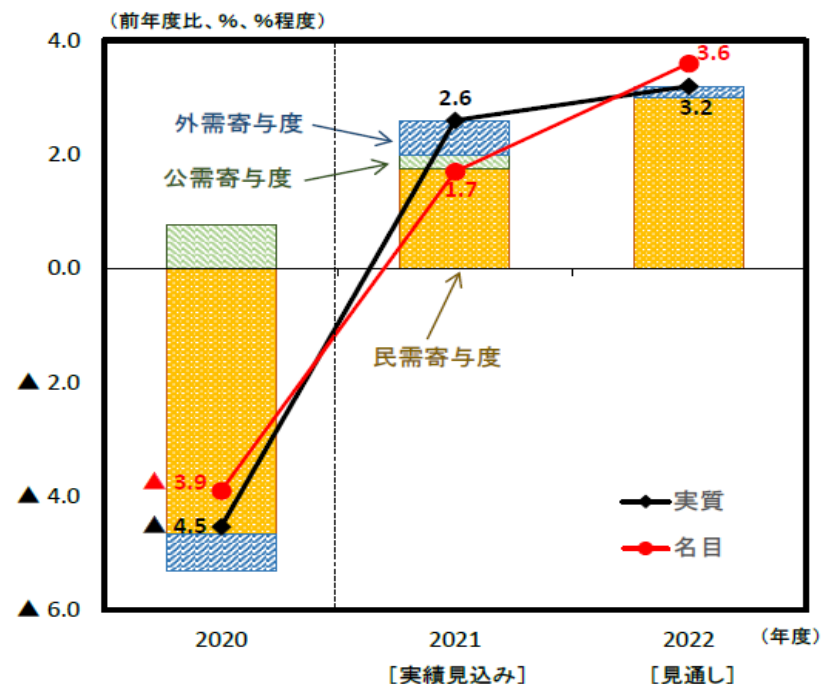
12月23日経済財政諮問
会議資料・

- 2021年度（令和3年度）のGDP成長率は、**実質で2.6%程度、名目で1.7%程度**となり、GDPは年度中にコロナ前の水準を回復することが見込まれる。
- 2022年度（令和4年度）は、経済対策を迅速かつ着実に実施すること等により、GDP成長率は**実質で3.2%程度、名目で3.6%程度**となり、GDPは過去最高となること見込まれる。公的支出による経済下支えの下、消費の回復や堅調な設備投資に牽引される形で、**民需主導の自律的な成長と「成長と分配の好循環」の実現に向けて着実に前進**。

○主要経済指標

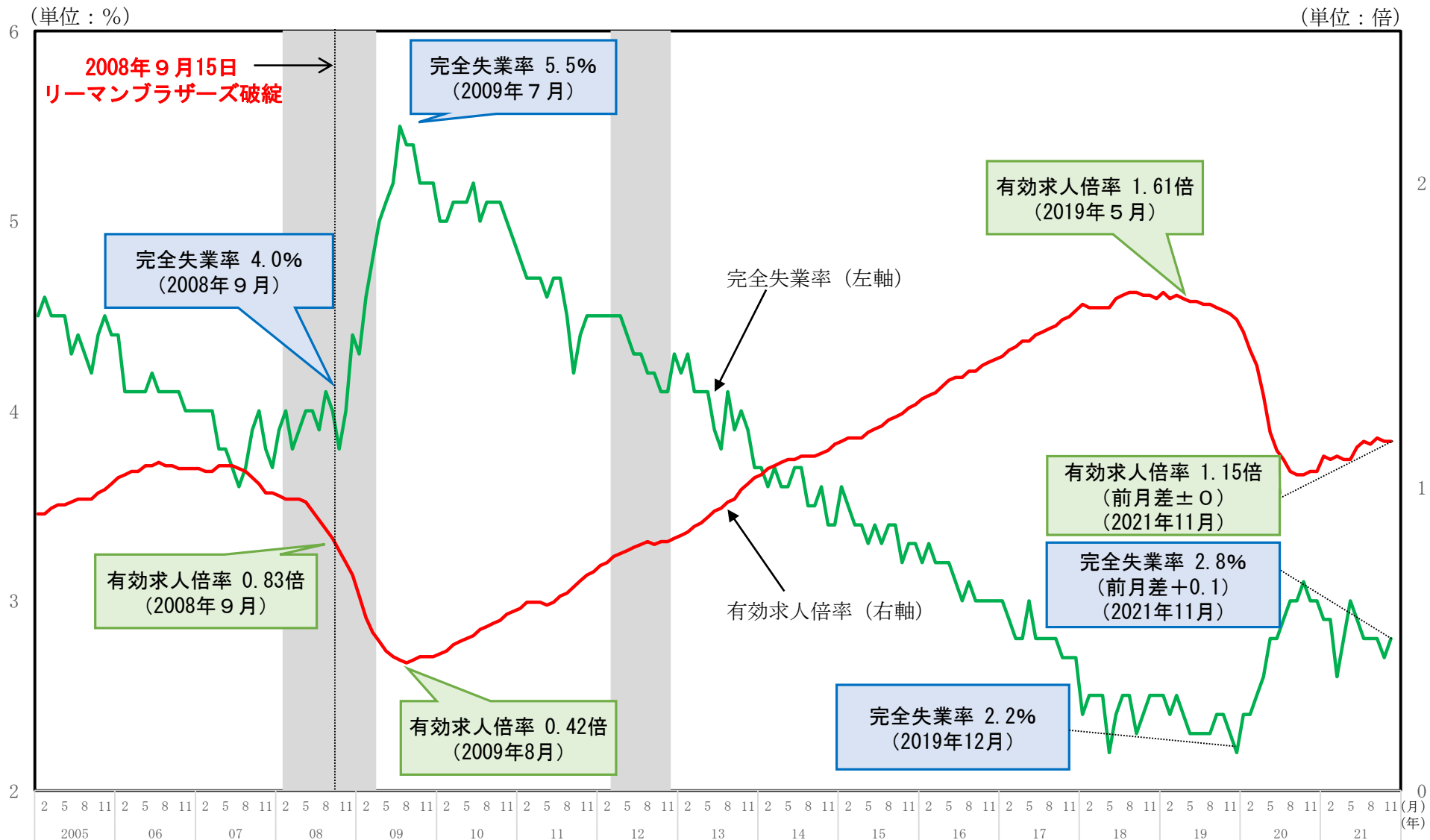
	令和2年度 (2020年度) 実績 (%)	令和3年度 (2021年度) 実績見込み (%程度)	令和4年度 (2022年度) 見通し (%程度)
実質GDP	▲ 4.5 525.7兆円	2.6 539.3兆円	3.2 556.8兆円
民間消費	▲ 5.5	2.5	4.0
民間企業設備	▲ 7.5	2.5	5.1
内需寄与度	▲ 3.9	2.0	3.0
民需寄与度	▲ 4.7	1.7	3.0
公需寄与度	0.8	0.2	0.0
外需寄与度	▲ 0.7	0.6	0.2
名目GDP	▲ 3.9 535.5兆円	1.7 544.9兆円	3.6 564.6兆円
GDPデフレーター	0.7	▲ 0.8	0.4
消費者物価（総合）	▲ 0.2	▲ 0.1	0.9
完全失業率	2.9	2.8	2.4

○GDP成長率と寄与度



足下の雇用情勢について

- 足下の雇用情勢は、求人に持ち直しの動きがみられ、求人が求職を上回って推移しているものの、求職者が引き続き高水準にあり、厳しさがみられる。有効求人倍率が1倍を下回る地域がある等、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、より一層注意する必要がある。
- 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ヶ月で4.0%→5.5%にまで悪化し、有効求人倍率は11ヶ月で0.83倍→0.42倍に低下した。



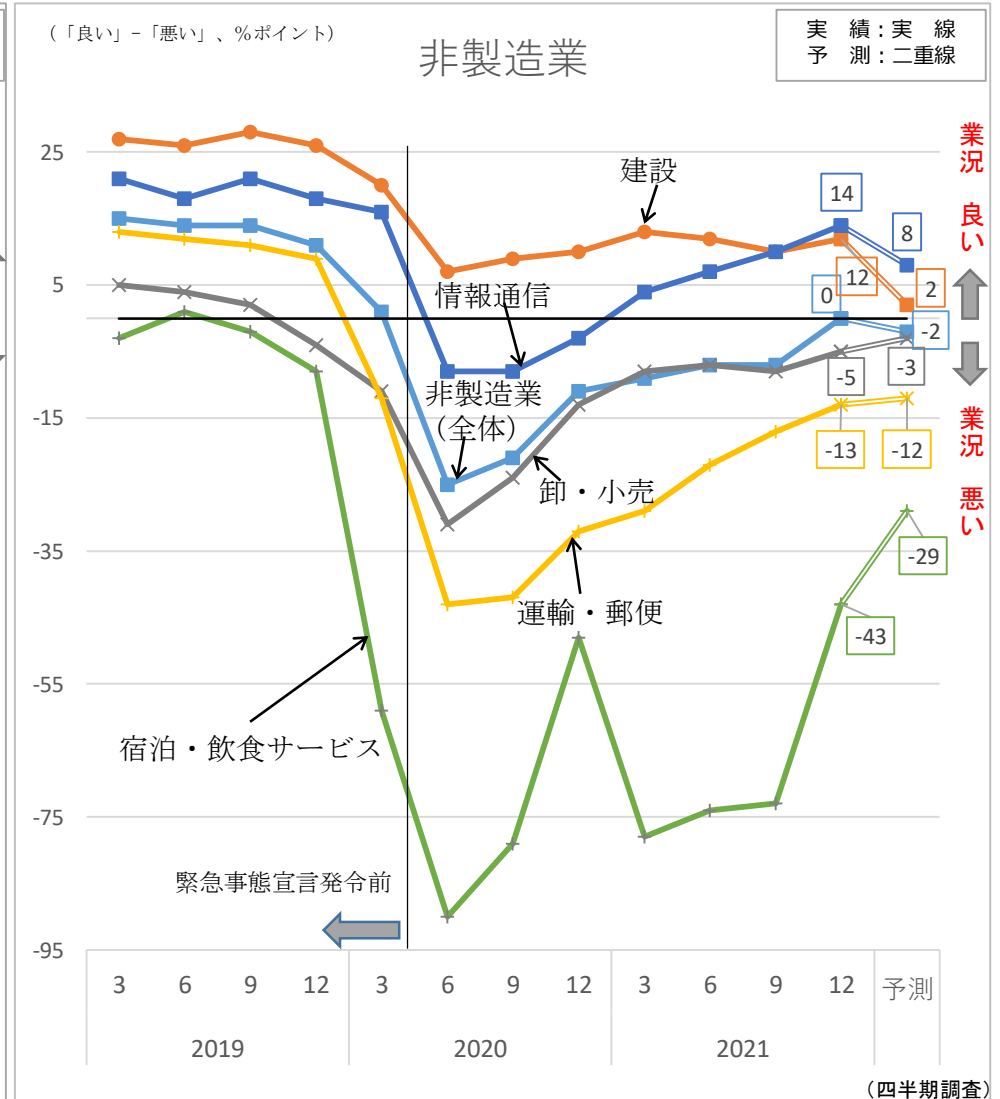
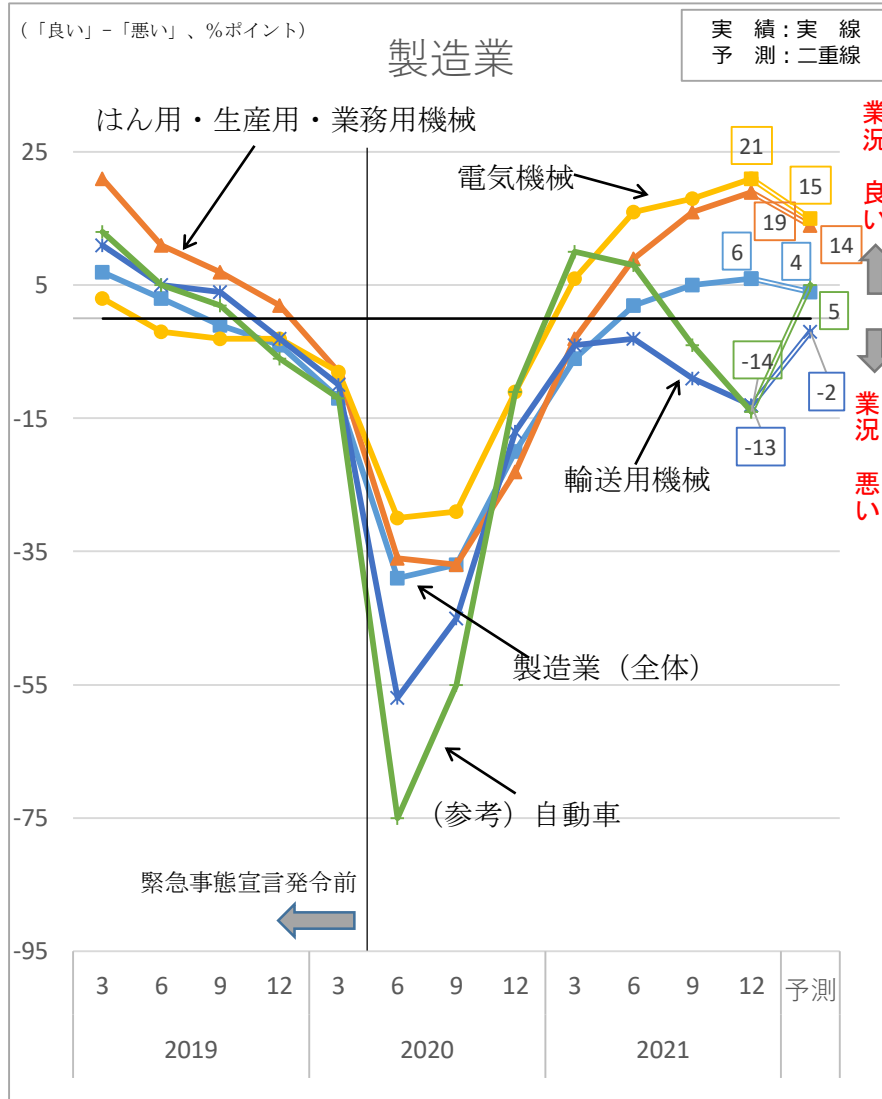
(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

(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。

足下の業況判断の動向について（日銀短観）

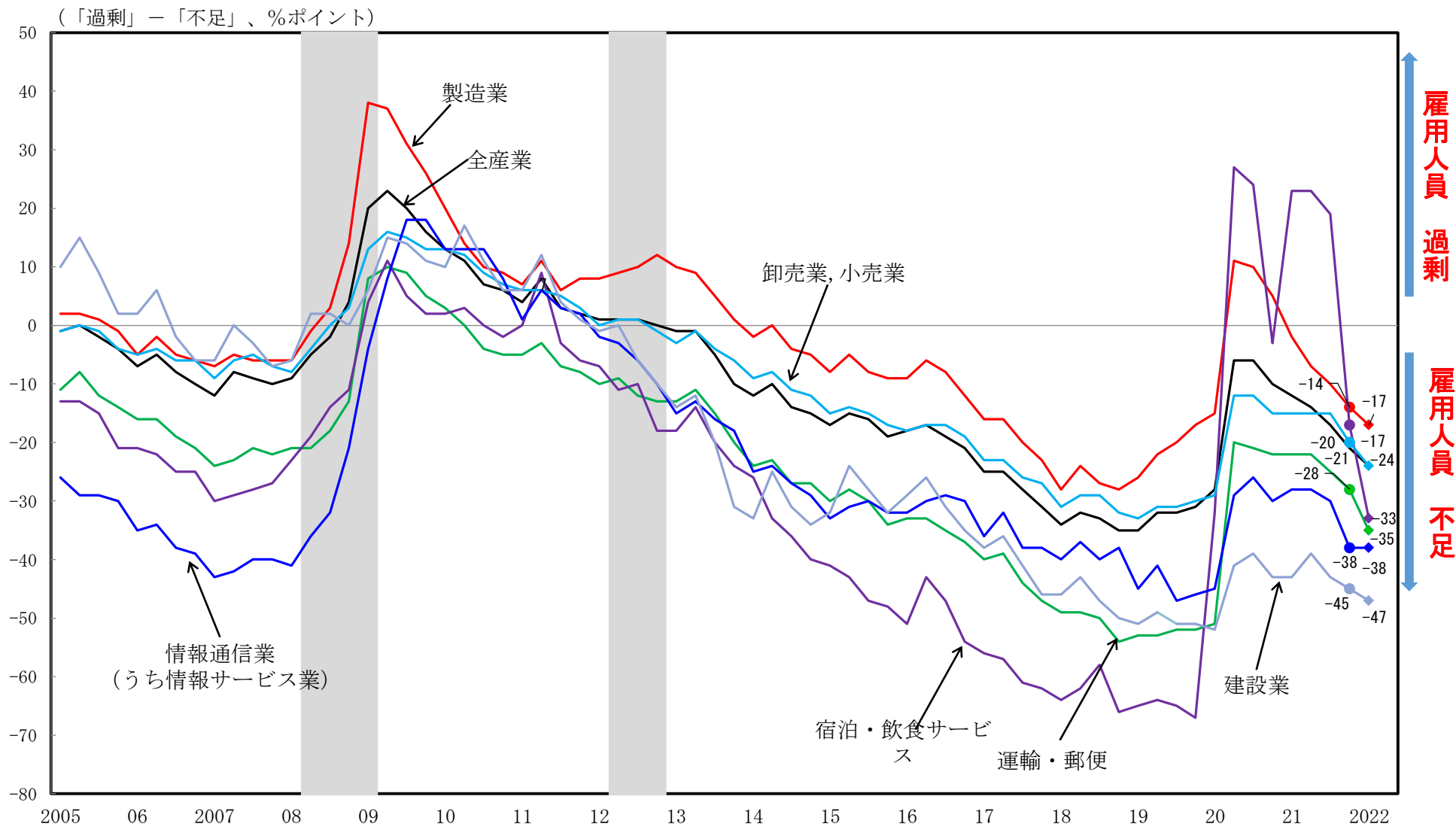
○業種別に足下の業況判断D.I. をみると、

- ・製造業については、2021年12月調査で、「はん用・生産用・業務用機械」「電気機械」で「良い」が「悪い」を上回っている一方、「輸送用機械」では「悪い」が「良い」を上回っている。
- ・非製造業については、2021年12月調査で、「建設」「情報通信」で「良い」が「悪い」を上回っている一方、「卸・小売」「運輸・郵便」「宿泊・飲食サービス」では引き続き「悪い」が「良い」を上回っている。



長期でみた企業における雇用人員判断の動向について（日銀短観）

- 2021年12月調査の雇用人員判断D.I.は、幅広い産業で人手不足感の高まりがみられる。また、先行き（22年3月）としても、全規模・製造業のいずれも、人手不足感の更なる高まりが予測されている。
- 「宿泊・飲食サービス」では、2020年4月の緊急事態宣言以降、人手過剰感が高まった状況が続いていたが、足下（21年12月）には人手不足感が強まっており、先行き（22年3月）としても更なる人手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」により作成。

（注）1）回答企業の人手状況を「過剰」と回答した企業から「不足」と回答した企業の割合を差し引いてD.I.を算出。

2）グラフのシャドー部分は景気後退期。

（四半期調査）

就業地別・都道府県別にみた有効求人倍率について

○ 令和3年11月の就業地別・都道府県別の有効求人倍率をみると、前月に1倍を上回っていた兵庫県が1倍を下回り、合計で7都府県（千葉県、東京都、神奈川県、大阪府、兵庫県、福岡県、沖縄県）において、1倍を下回る水準となった。

都道府県別有効求人倍率（令和3年11月）※一般（パート含む）、就業地別、季節調整値。（令和2年1月⇒令和3年10月⇒令和3年11月を示している。）（倍）

北海道	1.22	➡	1.05	➡	1.07	岐阜県	2.00	➡	1.56	➡	1.56	佐賀県	1.41	➡	1.45	➡	1.42
青森県	1.20	➡	1.23	➡	1.24	静岡県	1.48	➡	1.23	➡	1.22	長崎県	1.25	➡	1.20	➡	1.25
岩手県	1.30	➡	1.32	➡	1.31	愛知県	1.67	➡	1.21	➡	1.21	熊本県	1.59	➡	1.43	➡	1.39
宮城県	1.46	➡	1.33	➡	1.26	三重県	1.68	➡	1.42	➡	1.39	大分県	1.57	➡	1.28	➡	1.30
秋田県	1.51	➡	1.60	➡	1.53	滋賀県	1.47	➡	1.18	➡	1.17	宮崎県	1.46	➡	1.44	➡	1.42
山形県	1.45	➡	1.46	➡	1.45	京都府	1.55	➡	1.03	➡	1.05	鹿児島県	1.41	➡	1.37	➡	1.36
福島県	1.57	➡	1.41	➡	1.41	大阪府	1.45	➡	0.94	➡	0.95	沖縄県	1.20	➡	0.80	➡	0.81
茨城県	1.68	➡	1.44	➡	1.44	兵庫県	1.43	➡	1.00	➡	1.00(※)						
栃木県	1.43	➡	1.17	➡	1.13	奈良県	1.63	➡	1.32	➡	1.29	全国	1.51	➡	1.15	➡	1.15
群馬県	1.62	➡	1.44	➡	1.42	和歌山県	1.41	➡	1.17	➡	1.18						
埼玉県	1.34	➡	1.00	➡	1.00	鳥取県	1.65	➡	1.46	➡	1.48						
千葉県	1.43	➡	0.97	➡	0.97	島根県	1.77	➡	1.68	➡	1.69						
東京都	1.44	➡	0.90	➡	0.90	岡山県	1.90	➡	1.35	➡	1.39						
神奈川県	1.29	➡	0.93	➡	0.88	広島県	1.62	➡	1.25	➡	1.27						
新潟県	1.49	➡	1.43	➡	1.42	山口県	1.65	➡	1.53	➡	1.58						
富山県	1.79	➡	1.56	➡	1.58	徳島県	1.48	➡	1.33	➡	1.31						
石川県	1.63	➡	1.33	➡	1.33	香川県	1.89	➡	1.49	➡	1.55						
福井県	1.99	➡	1.93	➡	1.87	愛媛県	1.64	➡	1.35	➡	1.38						
山梨県	1.42	➡	1.43	➡	1.42	高知県	1.25	➡	1.09	➡	1.14						
長野県	1.47	➡	1.48	➡	1.48	福岡県	1.37	➡	1.00(※)	➡	1.00(※)						

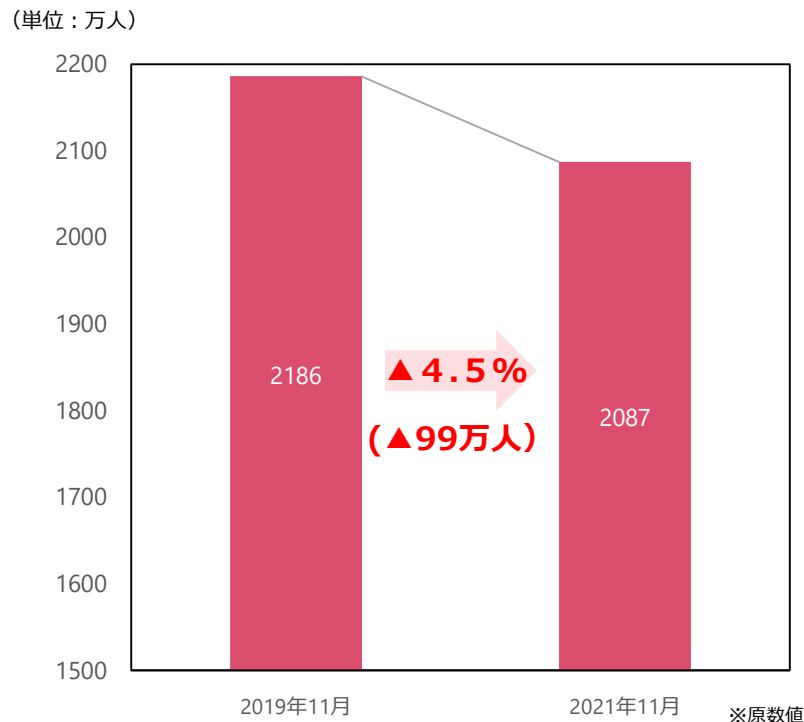
※兵庫県と福岡県は、四捨五入の関係で1.00倍となっているが、小数点第3位までみれば、1倍を下回っているため、黄色セルとなっている。

（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

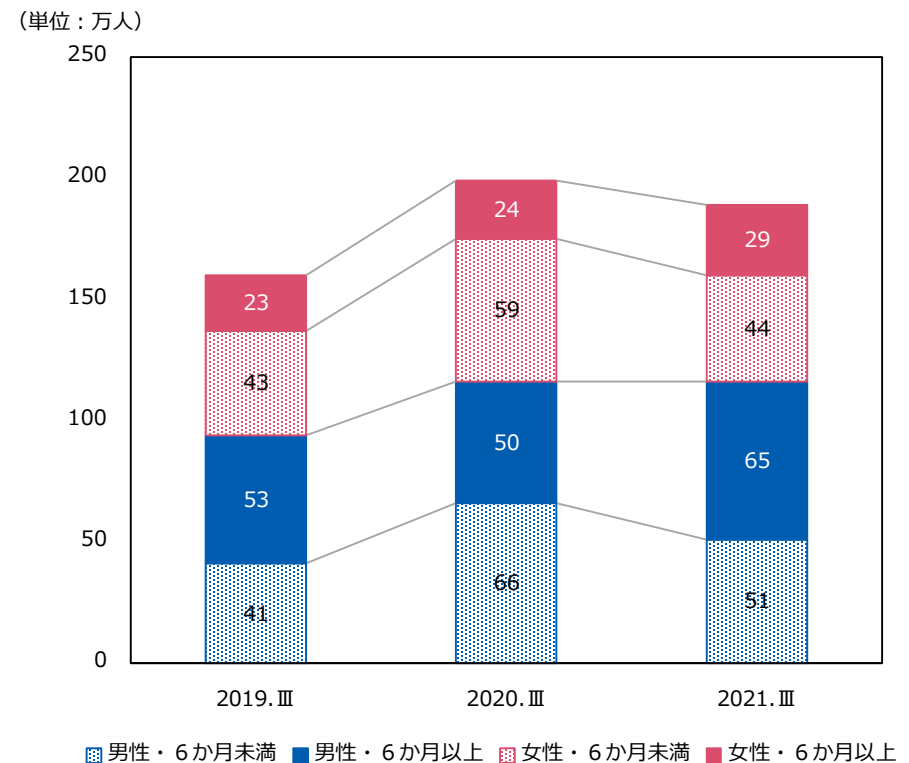
～ 現状認識 ～

- コロナ禍での雇用への影響は、感染状況の動向等による「短期的な局面変化」が続き、長期化。
- 感染拡大防止の中で社会経済活動が低下し非正規雇用労働者等が減少。失業期間も長期化の兆しもみられる。
- 非正規雇用の不安定性が顕在化し、デジタル化の急速な進展等により働き方も変化（テレワーク、副業・兼業、フリーランスなど）

非正規の職員・従業員数の変化



失業期間別の完全失業者数の変化



2. 雇用対策の課題と方向性

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

雇用対策の課題と方向性

当面の課題と対応

I 労働者のモチベーションや生産性低下等への対応

「雇用維持」から「多様な人材の能力を発揮するための支援」へ雇用政策の基軸を転換

➡ 在籍型出向を支援する産業雇用安定助成金の活用促進等

II 雇用のミスマッチ（能力、職種）への対応

きめ細やかな職業訓練や再就職支援を行うことで「誰も取り残さない」雇用回復を実現

➡ トライアル雇用の活用促進、非正規雇用労働者への民間派遣会社を通じた研修・紹介予定派遣等

III コロナ前からの課題（人手不足、生産性向上等）への対応

今後の成長分野等の人材育成・確保

➡ 職業訓練等のIT分野への重点化によるデジタル人材の育成等の推進等

IV 雇用形態や働き方の違いによる格差への対応

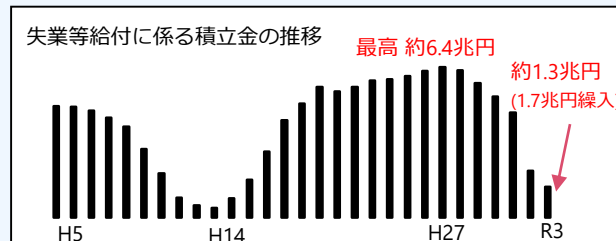
雇用のセーフティネット強化と労働市場の基盤整備

➡ 複数就業者に対する雇用保険の適用（高齢者への試行）、求職者支援制度の対象に在職者のキャリアアップを追加、民間求人メディアなど雇用仲介の改革

V 雇用保険財政の再建

雇用保険臨時特例法に基づき一般会計からの繰入

➡ 労使の負担感も考慮しつつ、令和4年度以降の保険料率や国庫負担の在り方の検討を進める



中長期的な方向性

- 産業構造の変化、デジタル化の進展等によるスキルの変化に伴う人手不足への対応
- 時間等に制約がある女性や高齢者等が活躍できる多様な働き方の実現
- 非正規雇用と正規雇用の二極化など働き方の違いにより生じる格差への対応
- 人生100年時代にふさわしいキャリアシステムの構築

人材育成（人への投資）の取組の強化

セーフティネットの強化・拡大

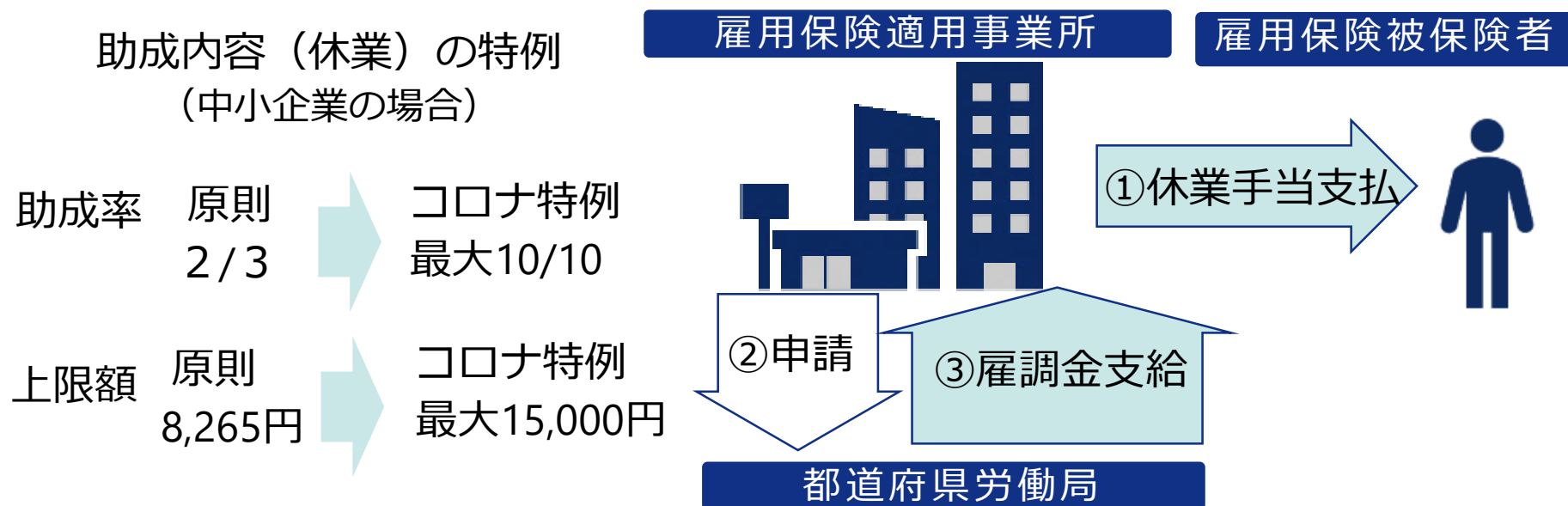
デジタル化への対応と労働市場の整備

3. コロナ禍における支援策

- (1) 雇用調整助成金
- (2) 産業雇用安定助成金
- (3) トライアル雇用助成金
- (4) ハローワークによる事業主向けサービス

雇用調整助成金の概要

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。（財源は雇用保険二事業）



※ 現行の特例は令和4年3月まで継続。4月以降の在り方は2月中に公表予定。

【支給対象事業主】雇用保険適用事業所（労働者を雇用する事業は業種等を問わず適用）

【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1か月間の値が前年又は前々年同期比あるいは直近12か月の任意の月との比較で5%以上低下。（コロナ特例による要件緩和中。）

【支給実績】令和2年1月のコロナ特例開始以降、累計5兆2,564億円（令和4年1月21日現在）

雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容

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)(※3)

		令和3年 5月～12月	令和4年 1・2月	令和4年 3月
中小企業	原則的な措置	4/5 (9/10) 13,500円	4/5 (9/10) 11,000円	4/5 (9/10) 9,000円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円
大企業	原則的な措置	2/3 (3/4) 13,500円	2/3 (3/4) 11,000円	2/3 (3/4) 9,000円
	地域特例(※1) 業況特例(※2)	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円	4/5 (10/10) 15,000円

休業支援金等

		令和3年 5月～12月	令和4年 1月～3月
中小企業	原則的な措置	8割 9,900円	8割 8,265円 (※6)
	地域特例(※5)	8割 11,000円	8割 11,000円
大企業(※4)	原則的な措置	8割 9,900円	8割 8,265円 (※6)
	地域特例(※5)	8割 11,000円	8割 11,000円

- (※1) 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。
- (※2) 令和3年12月までは、生産指標が最近3か月の月平均で前年又は前々年同期比30%以上減少の全国の事業主。令和4年1月～3月は、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30%以上減少の全国の事業主。
なお、令和3年12月までに業況の確認を行っている事業主は、令和4年1月1日以降に判定基礎期間の初日を迎えるものについては、その段階で業況を再確認する。
- (※3) 【令和3年12月まで】原則的な措置では、令和2年1月24日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。地域・業況特例では、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。
【令和4年1月から】原則的な措置、地域・業況特例のいずれについても、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。
- (※4) 大企業はシフト制労働者等のみ対象。
- (※5) 休業支援金の地域特例の対象は、基本的に雇用調整助成金と同じ(左記※1)。なお、上限額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)
- (※6) 雇用保険の基本手当の日額上限(8,265円)との均衡を考慮して設定。

■ 概要

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

対象：雇用調整（コロナ禍において事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が雇用の維持を図ること）を目的とする出向。

前提：雇用の維持を目的とする助成制度のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くこと。

■ 助成内容等

対象労働者に係る次の経費について、出向元事業主と出向先事業主が支給申請を行い、当該申請に基づきそれぞれの事業主へ支給する（申請手続きは出向元事業主がまとめて行う）。

○ 出向運営経費

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及び当該労働者を受け入れる事業主に対して、賃金、教育訓練及び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**。

	中小企業（※1）	中小企業以外（※1）
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日当たり	

（※1）独立性が認められない事業主間の出向の場合の助成率：中小企業2/3、中小企業以外1/2

○ 出向初期経費

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及び当該労働者を受け入れる事業主に対して、就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの**出向の成立に要する措置を行った場合に助成**（※2）。

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

（※2）独立性が認められない事業主間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助成額の加算を行う。

全国及び地域における在籍型出向等支援協議会の開催について

1. 目的

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足が生じている企業との間で出向により雇用を維持するために、出向の情報やノウハウ・好事例の共有、送出企業や受入企業開拓等を推進することを目的として、全国及び各都道府県で「**在籍型出向等支援協議会**」を設置・開催する。

2. 全国在籍型出向等支援協議会

全国

(1) 構成員

- 日本経済団体連合会
- 日本商工会議所
- 全国中小企業団体中央会
- 日本労働組合総連合会
- 全国銀行協会、全国地方銀行協会、第二地方銀行協会、全国信用金庫協会、全国信用組合中央協会
- 公益財団法人産業雇用安定センター
- 全国社会保険労務士会連合会（第二回～）
- 経済産業省、中小企業庁、国土交通省、農林水産省、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局、金融庁

(2) 協議事項

- ・ 雇用過剰、人材不足等現下の雇用情勢に関すること。
- ・ 出向の送出企業や受入企業の開拓や関係機関間の連携に関すること。
- ・ 好事例の共有や各種支援策など出向の効果的な実施の推進に関すること。

(3) 開催実績

- ・ 第一回 令和3年2月17日 ※オンライン開催
- ・ 第二回 令和3年10月1日 ※オンライン開催

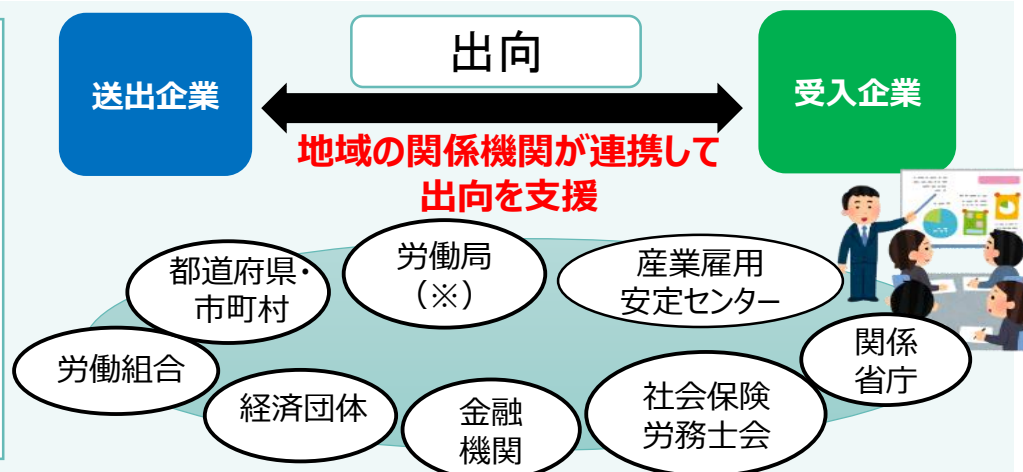
3. 地域在籍型出向等支援協議会

地域

全国での議論を踏まえ、各都道府県でも地域協議会を開催し、地域レベルで出向を具体的に支援。

各都道府県では、以下の事項について協議。

- ・ 各地域の雇用情勢に関すること
- ・ 出向の送出企業や受入企業の情報・開拓に関すること
- ・ 各地域における関係機関の連携に関すること
- ・ 出向支援のノウハウ・好事例の共有に関すること
- ・ 各種出向支援策に関すること



(※) 労働局に事業主支援アドバイザー47人、求人者支援員47人、就職支援コーディネーター47人を配置。

産業雇用安定助成金 出向計画受理状況 (令和3年2月5日(制度創設日)～令和4年1月7日実績) ※速報値

- 産業雇用安定助成金の出向計画受理件数は、労働者ベースで9,895人。
- 企業規模別に見ると、中小⇒中小が最多の4,108人(41.5%)、以下、大⇒大2,246人(22.7%)、中小⇒大1,945人(19.7%)、大⇒中小1,481人(15.0%)
- 業種別に見ると、出向元の最多は運輸業・郵便業(3,910人)、出向先の最多は製造業(2,000人)、出向成立の最多は製造業⇒製造業(1,208人)、異業種への出向割合は63.8%

計画届受理状況 ()内は独立性が認められない事業主間で行う出向		
出向労働者数	出向元事業所数	出向先事業所数
9,895人(998人)	989所(196所)	1,642所(214所)

企業規模別 ()内は独立性が認められない事業主間で行う出向		
出向先 \ 出向元	大企業	中小企業
大企業	2,246(23)	1,945(39)
中小企業	1,481(141)	4,108(795)
官公庁	64	51

※R4.1月は1月7日時点の実績

月別 (人)	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	計
R3	-	14	1,725	2,008	934	1,517	976	557	810	448	491	384	9,864
R4	31												31

産業雇用安定助成金

出向計画受理状況

(令和3年2月5日（制度創設日）～令和4年1月7日実績）※速報値

業種別		(人)																				合計
出向先	出向元	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	
		農業林業	漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス業（他に分類されないもの）	公務（他に分類されるものを除く）	分類不能の産業	
A	農業 林業	1	0	0	0	1	0	0	69	1	0	0	2	6	2	0	0	0	0	0	0	82
B	漁業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C	鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
D	建設業	0	0	0	89	6	0	3	42	4	0	0	2	31	65	0	0	0	4	0	0	246
E	製造業	0	0	1	9	1,208	0	2	430	114	4	0	10	138	22	2	3	0	57	0	0	2,000
F	電気・ガス・熱供給・水道業	1	0	0	0	0	0	0	9	2	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	16
G	情報通信業	0	0	0	1	8	0	68	85	9	0	0	7	10	47	0	0	0	18	0	0	253
H	運輸業・郵便業	0	0	0	0	100	0	4	1,132	4	0	2	15	72	24	16	0	0	16	0	0	1,385
I	卸売業、小売業	1	0	0	13	69	0	12	319	163	0	3	9	162	391	4	1	0	104	0	0	1,251
J	金融業、保険業	0	0	0	0	1	0	0	92	1	0	0	23	2	6	0	0	0	1	0	0	126
K	不動産業、物品賃貸業	0	0	0	5	0	0	5	43	12	0	28	2	199	6	8	0	5	13	0	0	326
L	学術研究、専門・技術サービス業	2	0	0	0	8	0	22	172	8	0	5	18	47	127	5	2	0	41	0	0	457
M	宿泊業、飲食サービス業	0	0	0	4	21	0	8	132	31	0	1	3	447	55	0	0	0	7	0	0	709
N	生活関連サービス、娯楽業	1	0	0	0	3	0	1	202	7	0	12	7	27	59	0	5	0	14	0	0	338
O	教育、学習支援業	0	0	0	0	0	0	0	82	9	0	3	12	47	5	13	1	0	3	0	0	175
P	医療、福祉	0	0	0	0	4	0	4	190	21	0	4	42	45	47	2	27	1	15	0	0	402
Q	複合サービス事業	0	0	0	0	5	0	0	122	1	0	0	0	2	0	0	0	3	13	0	0	146
R	サービス業（他に分類されないもの）	0	0	0	0	40	0	22	712	223	2	12	84	162	264	5	0	1	325	0	0	1,852
S	公務（他に分類されるものを除く）	0	0	0	0	0	0	0	72	0	0	0	0	7	33	0	0	0	3	0	0	115
T	分類不能の産業	0	0	0	0	4	0	0	3	1	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	11
合計		6	0	1	123	1,478	0	151	3,910	611	6	71	238	1,404	1,157	55	39	10	635	0	0	9,895

在籍型出向活用事例①

飲食サービス業（従業員31名） ▶ 倉庫業（従業員360名） 出向期間 3 か月 出向労働者29名

①マッチング～企業間調整	②企業間調整～契約	③契約～出向開始	④出向開始～
【出向元】 ・ 出向先を探して、産業雇用安定センターへ相談 ・ 受入を希望する企業の情報提供を受け、出向先を訪問 【出向先】 ・ 出向元を探して、産業雇用安定センターへ相談 ・ 送出を希望する企業の情報提供を受ける ・ 社内にて出向労働者受入について協議、承諾 ・ 出向元企業との打合せ実施 ・ 産業雇用安定センターへ希望条件等伝え、出向元企業からの回答を待つ	・ 労働条件などの協議のため、両社の協議を実施 ・ 出向規定制定、出向協定の締結後、出向対象労働者本人の同意を得る ・ 出向契約書の作成、産業雇用安定助成金受給のための出向実施計画届の提出に関する書類の準備 ・ 両社間において出向契約の締結	・ 出向元の社長自ら出向先の職場を見学 ・ 産業雇用安定助成金受給のため、出向実施計画届を出向元から労働局に提出	・ 出向労働者の状況把握に努め、職場内でサポートできる体制強化を図る ・ 出向元に対し、出向労働者の状況など定期的に情報提供を行う

在籍型出向活用事例①

出向元企業の声

- 新型コロナウイルス感染症の影響で、一時的な事業活動の縮小を余儀なくされたため、雇用調整助成金を活用して一部の労働者を休業させるなど、人員の調整を図っていたが、コロナの長期化により**労働者のモチベーションの低下が心配**であった。**在籍型出向では労働者が他社で勤務することで、休業しなくてよいため、良い刺激となり、事業主・労働者にとって不安が軽減**された。
- 労働者過半数代表との出向協定締結に向けた取組や出向契約書の作成。就業規則に出向規定についての記載がなかったため、社会保険労務士の助言を受けながら新たに作成した。
- 両社間において出向契約の締結後、社長自ら出向先の職場見学を行うなど、出向労働者の不安解消に努めた。

出向先企業の声

- 繁忙期に毎年求人を出しているが、**思うように人材が集まらないことから、在籍型出向のような期間を限定して人材を受け入れることができる制度は引き続き活用したい。**
- とくに繁忙期は必然的に残業が多くなってしまいう傾向にあったが、在籍型出向の活用によって**人手不足が解消され、以前と比べ深夜残業等の減少につながった。**一時的に人材を確保できることによって自社従業員の負担も軽減され、働きやすい環境が整うなど、**自社従業員の職場定着にも繋がる**と思われる。
- 異業種からの受入れであったため主に体力面で心配だったが、業務内容への理解も早く、出向者リーダーを中心に積極的に業務に取り組んでくれたことで業務を円滑に進めることができた。

出向労働者の声

- 出向元では飲食店舗の管理職として勤務してきた。今回の出向で初めて物流仕分けの作業を経験し、出向先の多くの従業員の方と協力して日々の業務を完結させている。改めて**仕事を行う上での連携や協力することの重要性を再認識**することができた。
- **コロナで自宅待機の時間が長くなり、家でも居心地が悪く大変不安に思っていた。**会社から在籍型出向の話聞いた時は、体を使う仕事のため不安もあったが、実際に働いてみると、夜型の生活が朝型に変わることによって健康的になった。
- **出向が終わっても会社に戻れる保証があったため、安心して出向先で勤務することができた。**また、同じ職場の方も多く出向しており、心強かった。
- **毎日、出向先の担当の方から声を掛けていただき安心して働くことができた。**

在籍型出向活用事例②

- 新型コロナウイルスが同業種の企業の景況に影響を与えていることから、**異業種の企業へ出向**している事例が見られます。
- 異業種であっても、**仕事の内容に親和性がある**ことが多くなっています。
- 大企業だけでなく、**規模の小さな企業でも出向に取り組んでいる**事例が少なくありません。

【事例1】飲食サービス業 ▶ 警備業

飲食店

居酒屋をチェーン展開しているが、営業自粛や時短営業により売上が大幅に減少している。企業全体の雇用を守るため、店長クラスの従業員を中心に、出向してもらうことになった。

<企業規模：300～499人>

出向期間2か月
出向労働者15名

※図は、左が出向元企業、右が出向先企業

警備業

コロナワクチン接種会場の警備を自治体から受託した。警備スタッフを確保するため、在籍型出向を受け入れたい。実際に警備業務に就く前に、新任警備員教育研修を実施する。

<企業規模：300～499人>

【事例2】宿泊業 ▶ 飲食料品小売業

シティーホテル

コロナの影響により宿泊者が大幅に減少しているので、在籍型出向を活用して従業員の雇用を維持したい。

<企業規模：500人～999人>

出向期間24か月
出向労働者6名

コンビニエンスストア

直轄のコンビニエンスストアの店長となる人材を確保したい。勤務地は出向労働者の居住地を踏まえて弾力的に対応できる。ホテル勤務の方であれば、シフト勤務や夜勤にも抵抗感が少ないのでは。

<企業規模：1万人以上>

【事例3】旅行業 ▶ 児童福祉事業

旅行代理店

インバウンド観光客を対象とする旅行企画・営業がほとんど稼働していないため、雇用過剰となっている。旅行需要が回復するまで従業員の雇用維持を図りたい。

<企業規模：30～49人>

出向期間12か月
出向労働者1名

保育所

保育所での給食の調理補助者が育児休業を取得することになったので、1年間限定で勤務してくれる方を探している。

<企業規模：50～99人>

在籍型出向活用事例②

※図は、左が出向元企業、右が出向先企業

【事例4】輸送用機械器具製造業 ▶ 電気機械器具製造業

航空機付属品製造業

旅客機の機内設備の製造を行っているが、受注が大きく減少。従業員は特殊技能を有する熟練労働者であるため、何とか雇用維持を図りたい。

＜企業規模：300～499人＞

出向期間24か月
出向労働者54名

産業用電気機械器具製造業

自動車などに搭載するコンデンサの増産に対応するため、新工場を増設したが、生産要員の確保が追いついていないので、早急に在籍型出向で受け入れたい。

＜企業規模：1,000～4,999人＞

【事例5】製鋼・製鋼圧延業 ▶ 有機化学工業製品製造業

製鋼・製鋼圧延業

コロナの影響により事業再編を余儀なくされており、生産技術要員の配置転換が必要となった。グループ企業外への出向を活用して雇用を維持したい。

＜企業規模：5,000～9,999人＞

出向期間12か月
出向労働者1名

有機化学工業製品製造業

スタートアップ企業であるが、来春稼働予定の新素材のパイロットプラント建設に当たり、機械設計者を確保する必要がある。

＜企業規模：29人以下＞

【事例6】道路旅客運送業 ▶ 道路旅客運送業（企業グループ内（子会社間）出向）

観光バス業

コロナの影響により、観光バス受注・売上が大幅に減少し、観光バス運転士の業務が激減した。旅行需要が回復するまで運転士の雇用維持を図りたい。

＜企業規模：100人～299人＞

出向期間6か月
出向労働者1名

路線バス業

出向労働者が観光バス運転士であるため、路線バス運転業務に従事しやすいと考え、在籍型出向を受け入れ、グループ企業内での雇用維持を図ることとした。

＜企業規模：100人～299人＞

トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応（短時間）トライアルコース）の活用促進

令和3年度補正予算額：50億円

1. 目的

新型コロナウイルス感染症の影響により、労働需要が減退する分野が生じる一方で、新たな労働需要が創出される分野も期待されることから、トライアル雇用を活用し、労働者が新たな職種に対応できるようになるまでの事業主の負担を軽減しつつ、異なる分野への労働移動を推進する。

2. 現行の助成内容等

対象労働者	本人の希望	所定労働時間	支給額
<u>令和2年1月24日（※）以降に新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた者であって、職業紹介の日において離職期間が3か月を超え、就労経験のない職業に就くことを希望する者</u> <u>（※）雇用調整助成金による特例措置の適用開始日</u>	常用雇用	週30H以上	月額4万円
	短時間労働	週20H以上 ～30H未満	月額2.5万円

3. 改正内容

対象労働者の要件を次のとおり改める。

対象労働者
<u>職業紹介の日において新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者</u>

4. 改正理由

- （1）「令和2年1月24日以降に新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた者」を「職業紹介の日において新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者」とすること
コロナ禍における求職活動は、離職の時期や理由に関わらず、新型コロナウイルス感染症の影響を等しく受けることが考えられることから、これらの者に対する就職支援の機会の公平化を図ることが適当であるため。
- （2）「職業紹介日において離職期間が3ヶ月を超える者」を廃止すること
新たな労働需要に対応するとともに、コロナ禍において生活に支障を来す離職者の失業期間の長期化を防止するため。

求人事業主に対する求人充足サービス

- 求人事業主に対して、**労働市場、求人充足状況の把握・分析等を踏まえた助言を行う**など、ハローワークの専門的見地から、**求人充足に向けた事業主への支援**を実施しています。

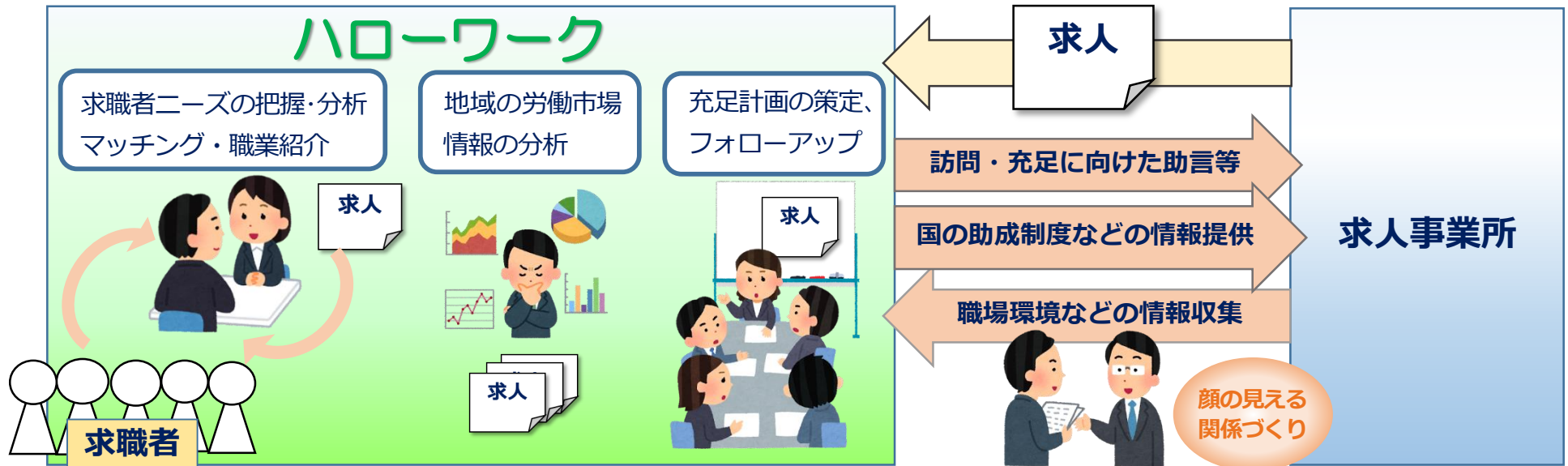
求人充足サービスの実施等

- 求人充足を図るための取組の企画・立案
- 求人票の記載内容の充実に向けた助言、求人条件緩和に係る助言
- 事業所訪問による求人開拓、事業所情報の収集・活用
- 中小企業に対する人材確保の支援 等



求人者サービスの充実

- ・ 求職者情報、労働市場情報、各種助成金制度等の情報提供
- ・ 正社員求人など求職者のニーズを踏まえた求人条件緩和の助言
- ・ 求人票記載内容の充実に向けた助言、求人票の情報以上の事業所情報の収集 等



ハローワークサービスのオンライン化について

ハローワークの就職支援サービスを、より気軽に活用いただけるよう、「ハローワークインターネットサービス」の機能強化や各種サービスのオンライン化を進めています。（※令和2年1月～順次機能拡充中）

ハローワークインターネットサービスの主な機能拡充

- ・ オンラインでの求職申込み、求人申込み（R2.1～）、求職者へ求人の個別送付機能（R2.1～）
- ・ 全国のハローワーク求人の検索機能（お気に入り保存等、R2.1～）、求職者情報の検索（希望者のみ、R2.1～）
- ・ オンラインでのハローワークの職業紹介（R3.9～）、求職者から求人者への直接応募（希望企業のみ、R3.9～）
- ・ 求人者から求職者への直接リクエスト（R4.3予定～） 等

＜オンラインで申込みからマッチングまで完結＞

オンライン求人登録



オンライン求職登録



オンライン求人申込

ハローワークへ出向かずに
求人が提出できます

応募書類の受付、 求職者とのやりとり

面接日の調整、
採否の連絡など

求職者情報の検索、 直接リクエスト(予定)

仕事を探している方(希望した
か方のみ)の検索ができます

ハローワークがマッチングを
お手伝い

全国のハローワーク 求人情報の検索

お気に入り保存や応募履歴
の確認も可能です

オンライン職業相談 (一部施設のみ。順次拡大中) オンライン職業紹介



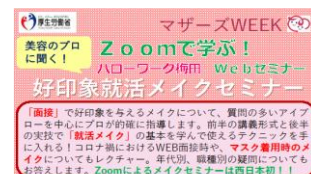
ハローワークへ出向かずに
職業相談・職業紹介※が受けられます
※一部の企業には直接応募も可能

オンラインセミナー オンライン面接会・企業説明会



ハローワーク梅田の例

従来のセミナーを全てオンラインセミナーとして
実施。「感染リスクもなく有り難い」との声も



(オンライン相談の様子)

(オンライン就活メイクレッスン(令和3年5月実施))

地元事業主への支援、企業団体等と連携したハローワークの取組

- ハローワークの全国ネットワークを活かし、地域に密着した事業主支援や、企業団体や地方自治体等と連携した地域の雇用対策に取り組んでいます。

地元企業の人材確保支援等

日常的な求人充足支援に加え、合同企業説明会等も開催。企業PRの場として、PR動画の作成や個別面接会等も実施。

<群馬県中小企業団体中央会・群馬県・群馬労働局>

県内企業の合同説明会を共催 in高崎市

- 【令和3年10月7日開催】参加企業58社、参加者数254人
- 【令和4年3月7日開催予定】参加予定企業90社

参加事業所からの声

「時期的にあまり期待していなかったが、優秀な学生と接触できたので良かった」
「最近では求職者と直接会話する機会が減少したので助かる」



<館林市・館林商工会議所・ハローワーク館林>

企業PR動画の作成・公開

- 【令和2年度実績】
29社参加、ケーブルテレビ、YouTube配信、DVDとして高校、大学等へ配布
- 【令和3年度実績】
26社追加(現在撮影中)



事業主向け支援策の周知・相談等

自治体、商工会議所等と連携して事業主に対する支援策の周知や個別相談を実施。

<香川県・香川県社会保険労務士会・香川労働局>

雇用調整助成金等に関する無料の相談窓口設置

- 【令和2年度実績】
商工会議所等での相談122件、県庁での相談66件

企業団体・自治体と連携した地域の雇用対策の推進
自治体と労働局(及び地域関係者)が「雇用対策協定」を締結し、人材確保や就職支援などを推進。

<須賀川市・須賀川商工会議所・福島労働局>

若者の就職や働きやすい環境づくりの推進に向け、3者で連携協定を締結

(令和3年3月15日締結)



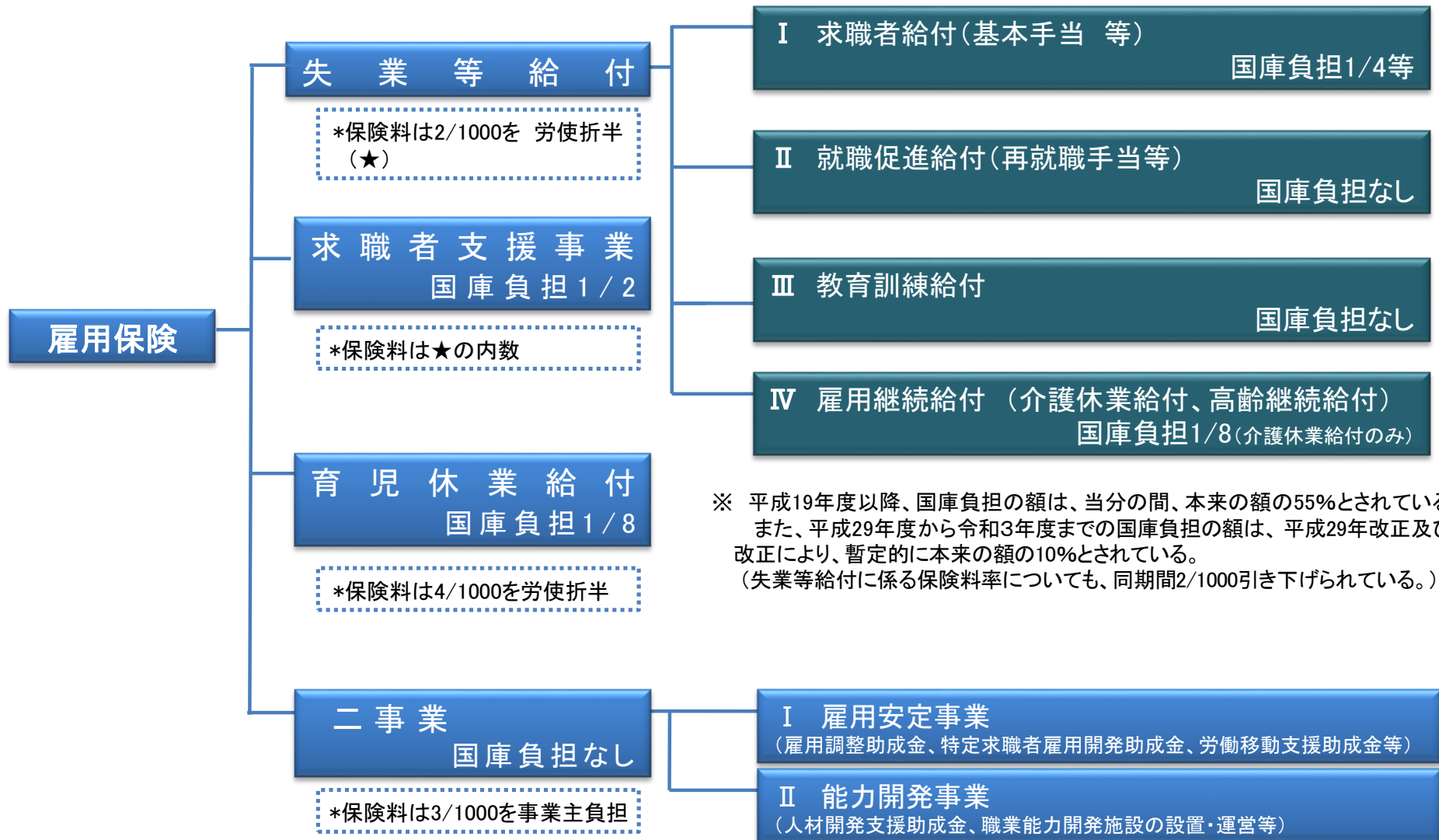
4. 雇用保険制度の見直し

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

雇用保険制度の概要(体系)



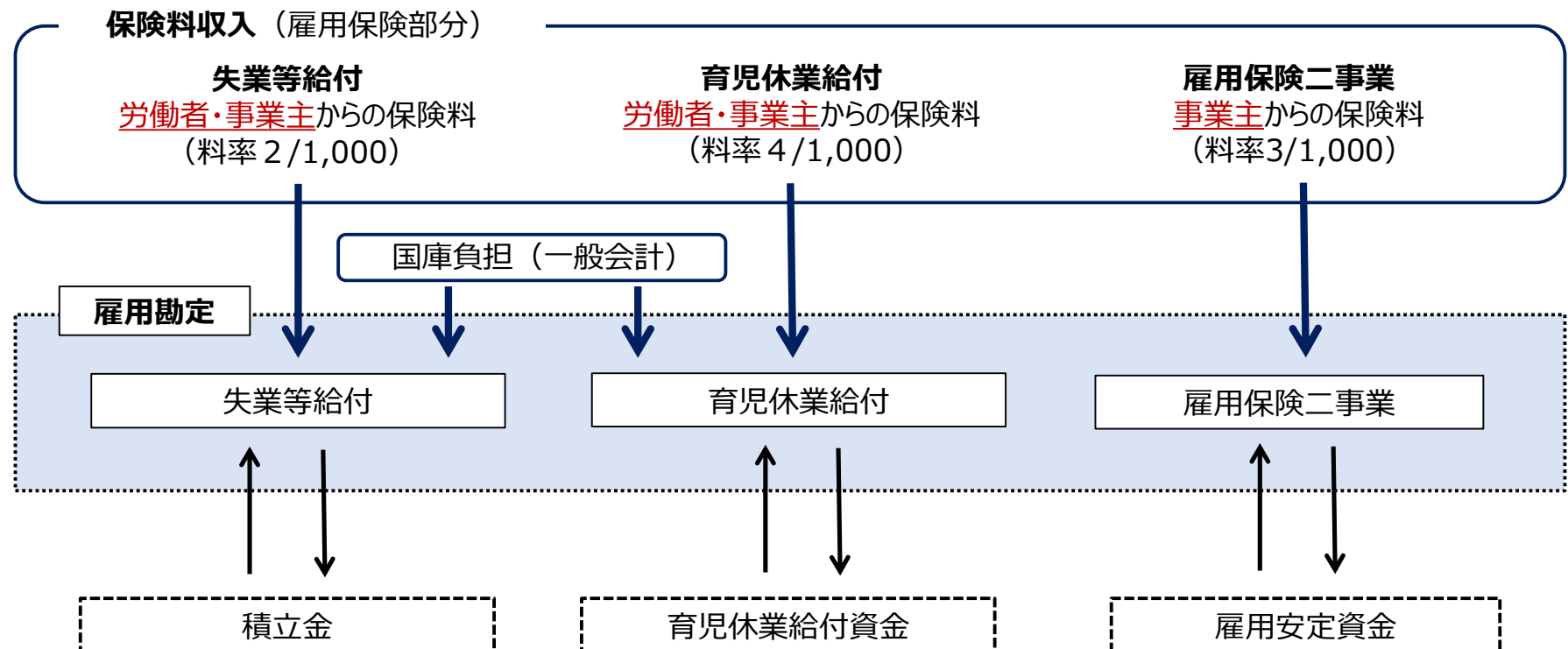
※ 平成19年度以降、国庫負担の額は、当分の間、本来の額の55%とされている。
また、平成29年度から令和3年度までの国庫負担の額は、平成29年改正及び令和2年改正により、暫定的に本来の額の10%とされている。
(失業等給付に係る保険料率についても、同期間2/1000引き下げられている。)

※ 令和2年度及び令和3年度に限り、雇用保険二事業に一般会計が繰り入れられている。

雇用保険制度の財政構造

- 雇用保険では、失業等給付、育児休業給付、雇用保険二事業を実施しており、これらを区分経理している。
※ 令和2年改正法により、令和2年度から育児休業給付を失業等給付から切り離して区分経理（育児休業給付について給付と負担の関係を明確化して均衡の取れた財政運営とするとともに、その他の給付について景気の動向により的確に対応できるようにするため。）
- 保険料負担は、失業等給付・育児休業給付は労働者・事業主折半。雇用保険二事業は事業主のみ。
- また、雇用保険の保険事故である失業等については、政府の経済政策、雇用政策と無縁ではなく、政府もその責任の一端を担うとの考え方から、国庫も失業等給付に要する費用の一部を負担している。（例：基本手当 給付額の1/4（本則））

労働保険特別会計（雇用勘定）の仕組み



雇用保険の主な事業

	年間支出 (令和2年度)	保険料収入 (令和2年度)	収支差 (令和2年度)
失業等給付	約1.5兆円	約0.4兆円	▲約1.1兆円
育児休業給付	約0.7兆円	約0.8兆円	約0.1兆円
雇用保険二事業 (うち雇用調整助成金)	約3.6兆円 (※) (約3.0兆円)	約0.6兆円	▲約3.0兆円

(※)通常時は0.5兆円程度

雇用調整助成金の支出状況

令和2年度	2兆9,411億円
令和3年度 (~ 1 / 7)	1兆8,546億円

約4.8兆円

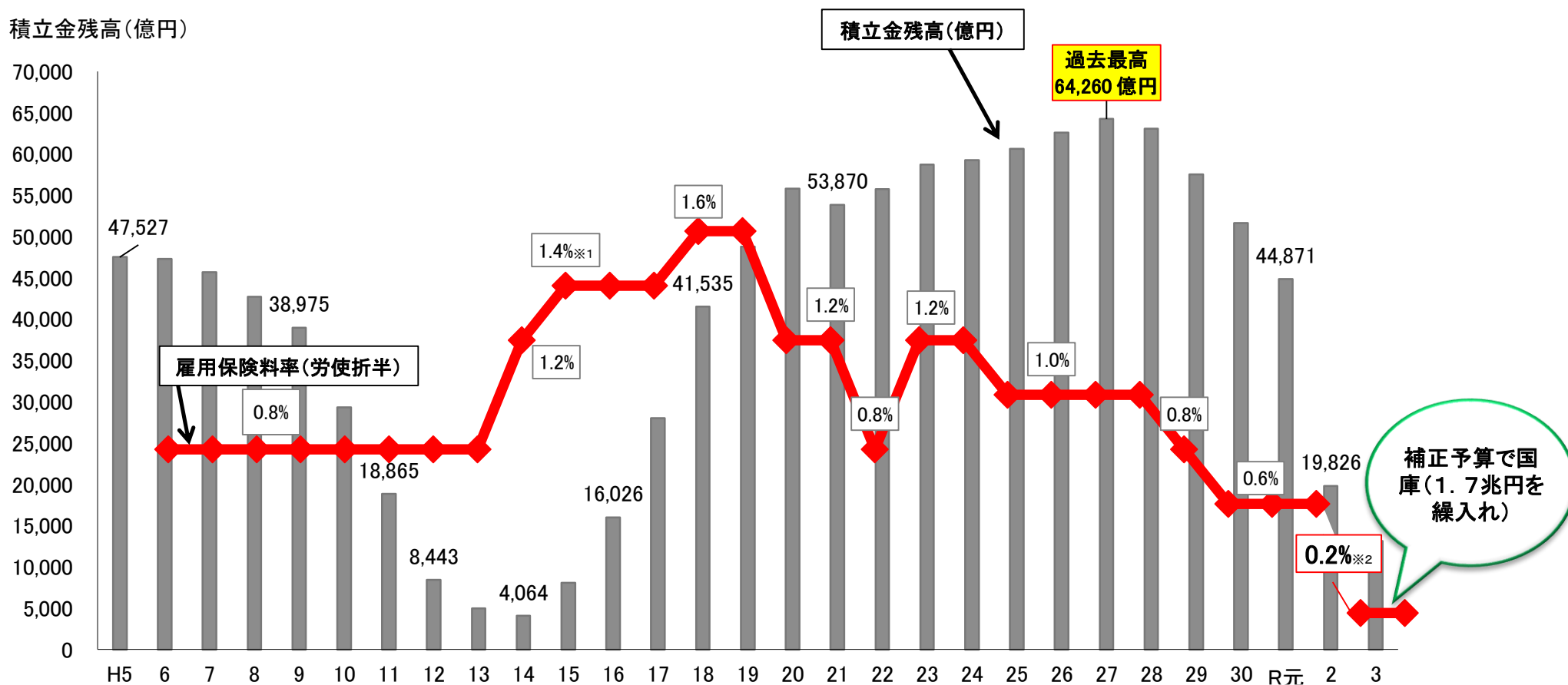
※速報値

※このほか、雇用保険の被保険者とならない週所定労働時間20時間未満の労働者等向けの助成（一般会計より支出）である緊急雇用安定助成金の支出額は累計約0.4兆円

失業等給付に係る雇用保険料率、積立金残高（各年度末）の推移

- 失業等給付の保険料率は、暫定措置や積立金の状況に応じた引き下げにより、過去最低の水準。
- これに加え、コロナ禍での支出増（雇用調整助成金への貸出）によって、積立金は大幅に減少。
- 補正予算で一般会計から約1.7兆円を繰り入れた上で、積立金は約1.3兆円となる見込み。

積立金残高(億円)



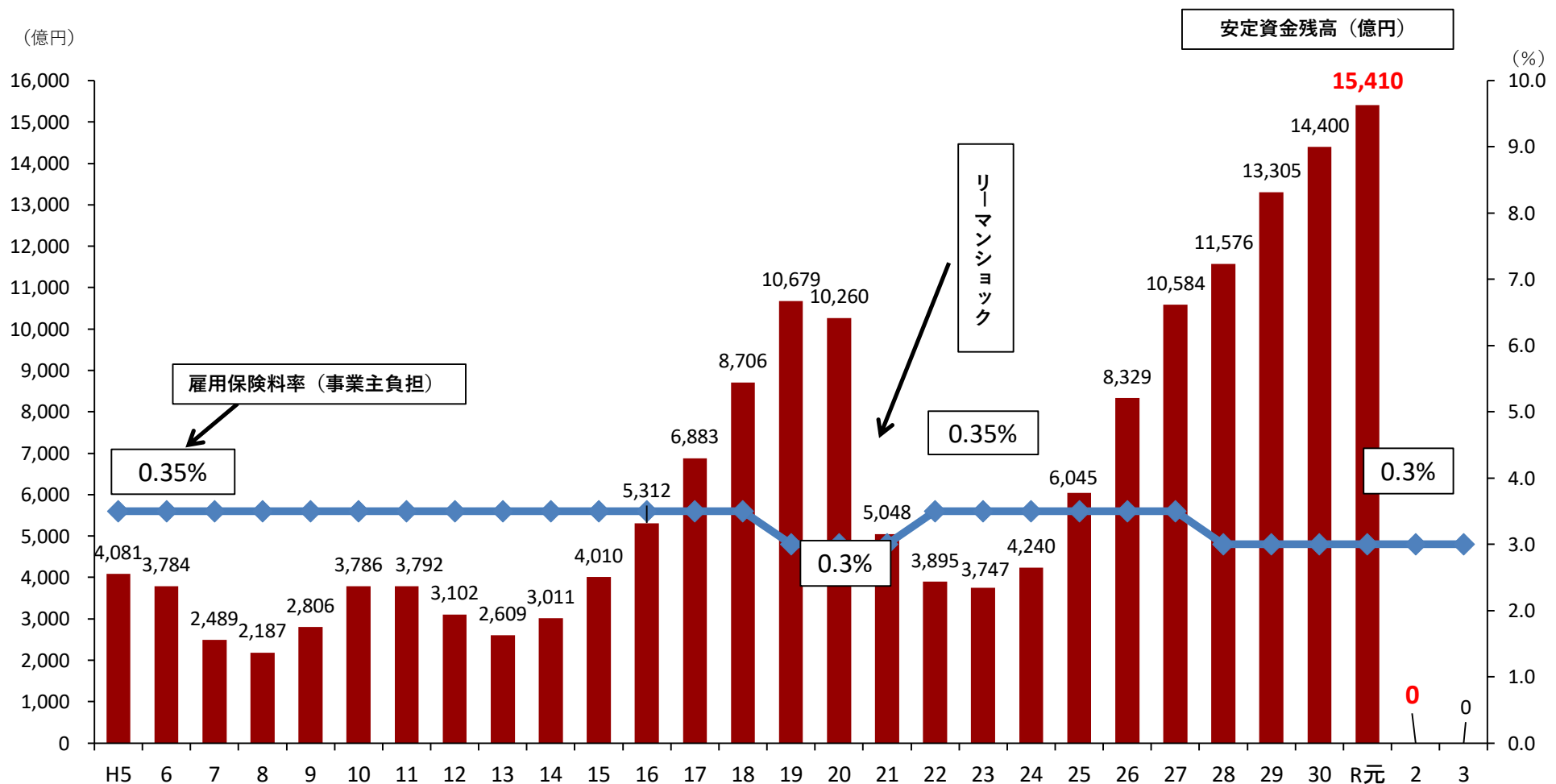
(注) 積立金残高は、令和2年度までは決算額、令和3年度は見込ベースであり、また雇用安定事業への貸し出し額（令和2年度：1兆3,951億円、令和3年度：1.2兆円程度）を織り込んだ額。

※1 平成14年度は10月から弾力条項により2/1,000 引上げ

※2 令和2年度から育児休業給付費にかかる雇用保険料率（4‰）を切り離している。

雇用安定資金残高及び雇用保険二事業に係る雇用保険料率の推移

- 雇用安定資金は、令和元年度に過去最高の約1.5兆円まで積み上がっていたが、雇用調整助成金等の支出増により枯渇。



（注1） H22年度に失業等給付の積立金から借入れ（370億円）、H24年度決算処理において積立金へ返還。

（注2） 令和2～3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：1.2兆円程度）を織り込んでいる。

今後の雇用保険の運営について

以下の内容を含む、雇用保険法等の改正法案を通常国会に提出しています。

- ・令和4年度に限り、失業等給付の保険料率を本則(0.8%)から引下げ、
4月から9月は0.2%、10月から令和5年3月は0.6%とする(※1、2)。
- ・国庫負担の制度は、雇用情勢などに応じて、**機動的な繰入を可能とする仕組み**(※3)とする

【参考】料率変更に伴う負担額のイメージ

	令和4年4月	令和4年10月以降
失業保険分(労使折半)	0.2%	0.6%
育児休業分(労使折半)	0.4%	0.4%
二事業分(事業主負担)	0.35%	0.35%
合計	0.95%	1.35%

負担額のイメージ

(月収30万円の労働者の場合)

労働者分	900円/月	+600円/月	1,500円/月
事業主分	1,950円/月	+600円/月	2,550円/月

※1 現在の料率は、失業保険分0.2%、育児休業分0.4%、二事業分0.3%

※2 二事業分(事業主負担)は、令和4年4月から0.35%(弾力規定による)

※3 雇用情勢等に応じて異なる国庫負担割合(1/4、1/40)を適用するとともに、別途国庫負担から機動的に繰入可能な仕組みを導入。

令和4年度の失業等給付の収支イメージ

令和4年度は、積立金を最大限活用し、以下の対応を行う。

- ・保険料の軽減(▲0.8兆円)
- ・雇用調整助成金の財源に充てるため、雇用安定事業へ貸出(▲0.5兆円)

(単位：億円)

		2年度	3年度 収支イメージ(注1)	4年度 予算案
収	入	4,087	2.2兆円	0.8兆円
	うち 保 険 料 収 入	3,809	0.4兆円	<u>0.8兆円</u>
	うち 失業等給付に係る 国 庫 負 担 金	230	1.8兆円	0.0兆円
支	出	15,180	1.6兆円	1.6兆円
	うち 失業等給付費	13,826	1.4兆円	1.4兆円
差	引 剰 余	▲ 11,094	0.6兆円	▲0.8兆円
雇用安定事業費へ貸し出し ※雇用調整助成金等に充当 (実際の支給(見込み)額)		▲13,951 (30,094)	▲1.2兆円 (2.7兆円)	<u>▲0.5兆円</u>
積	立 金 残 高	19,826	1.3兆円	<u>0.0兆円</u>
(雇 用 安 定 事 業 費 へ 貸 出 累 計)		(13,951)	(2.6兆円)	(3.1兆円)

(注)1. 上記表のうち令和2年度までは決算額(翌年度繰越額含む)、令和3年度は補正予算と勘定内の予算のやりくりも踏まえた年度末の見込額を計上している。

2. 令和2年度から育児休業給付にかかる収支を区分している。

3. 各年度の積立金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において積立金として積み立てるべき金額が含まれている。

4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

ポイント

- 雇用保険とは、失業した労働者への失業給付やコロナ禍で休業した労働者の休業手当に充てられる雇用調整助成金など、労働者を守るための大事な仕組みです。
- コロナ禍で、雇用調整助成金により雇用が維持されてきましたが、累計5兆円近く支出されており、財源が枯渇しております。
- また、雇用保険の料率は原則0.8%であったところ、財政状況が良かったため、今年度（令和3年度）末まで0.2%に引下げられているところですが、現下の財政状況を踏まえると、令和4年度は、法律上保険料率が原則に戻ることになります。
- しかし、コロナ禍で急激な負担の増加は影響が大きいので、負担を緩和するため、以下の形を取ることにについて公労使からなる労働政策審議会に取りまとめられています。（法律の改正案を国会に提出中）。
令和4年4月～9月 0.2%（据え置き）
10月～翌年3月 0.6%（原則よりも抑制）
- これは、雇用のセーフティネット（失業給付や雇用調整助成金）を運営し、雇用を守るための必要最小限の社会的コストであり、広く事業主・労働者の皆様に御負担をお願いしているものです。

※令和4年10月から、保険料は月収30万円の方の場合、600円/月の負担増となります。

5. 雇用仲介事業に関する制度の見直し

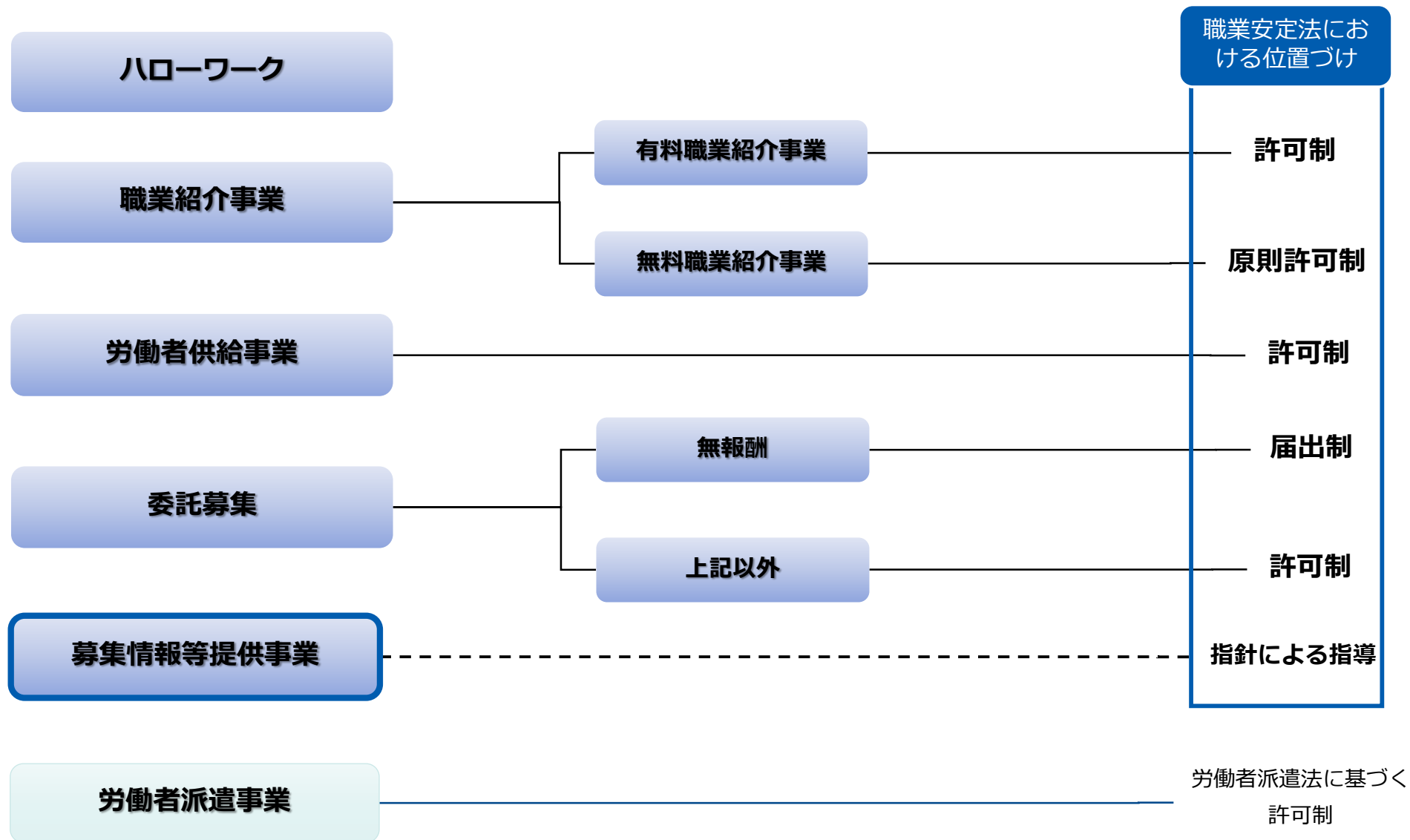
ひと、くらし、みらいのために



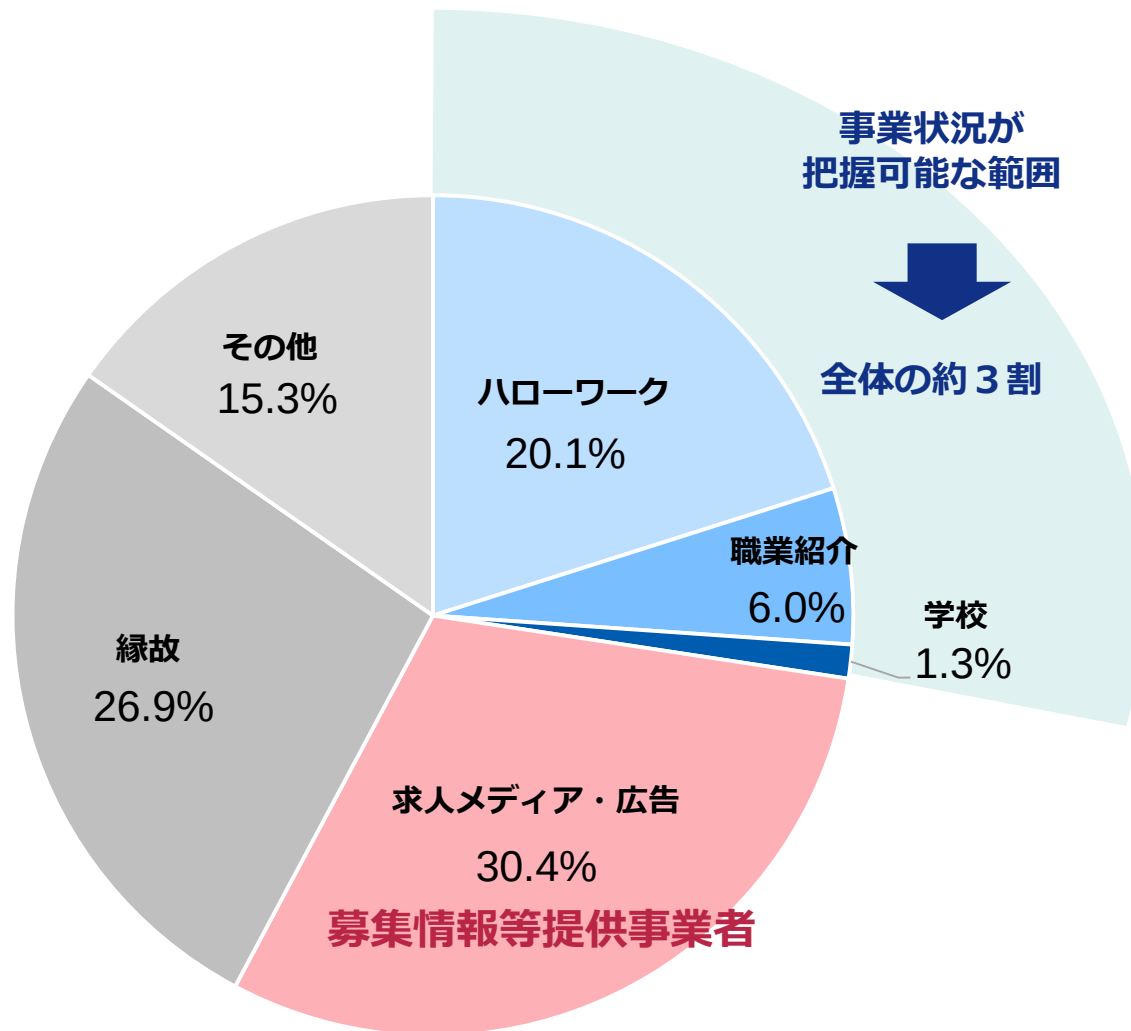
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare

雇用仲介事業について



入職経路（新卒以外）



労働政策審議会建議　一雇用仲介に関する制度の改正について一

IT技術等の進展に伴う雇用仲介事業の多様化

- インターネットの普及により労働市場においても求人・求職者情報等が飛躍的に増加、雇用仲介の役割もこれまでになく大きくなってきている。
- 求人メディア等の「募集情報等提供事業者」に係る事業運営上の義務は指針にのみ規定しており、行政処分の対象とすることは困難。
- また、IT技術の進展により、多種多様なサービス（※）が登場し、利用者からすると募集情報を閲覧できるサービスであっても、職業安定法の規制の対象とならないものが発生。

（※）例えば、インターネット上で公表されている募集情報を収集し、掲載するサービス



1 ネットを活用した新たな雇用仲介事業をより幅広く法的に位置づける

求人メディア以外にも、**職業安定法に規定のない多様なサービスが登場。**



- 求職者情報を取り扱う募集情報等提供事業者を「**届出制**」の導入により把握。あわせて「**募集情報等提供**」の定義を拡大。
- **官民連携の主体として位置づけ**、相互協力。

2 求職者や企業などが安心して利用するため、依拠すべきルールを整備

募集情報等提供について、現行「指針」でルールを規定。不正確な情報提供等によるトラブルがあっても就活サイト等を行政処分の対象とすることは困難。



- 「**的確表示**」「**個人情報の適切な取扱い**」「**苦情処理**」等を法的義務化。
- 従来の助言・指導に加え、**行政処分も可能**とする。

6. 参考資料

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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
- 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4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

雇用保険マルチジョブホルダー制度について（令和4年1月施行）

＜改正前＞

- 1事業所で週所定労働時間が20時間以上の者は適用する。
- 複数の事業所で就労する場合は、それぞれの事業所ごとに適用要件を判断する（労働時間を合算しない）。

＜主な改正内容＞

- 65歳以上の者を対象として、本人の申出を起点として2つの事業所^{（注）}の労働時間を合算して週所定労働時間が20時間以上の場合に適用する制度を試行する。
（逆選択やモラルハザード等を施行後5年を目途に検証。）

（注）週所定労働時間が5時間以上である事業所に限る。

（例）



A事業所	週・所定14h
B事業所	週・所定10h

- ・ AとBを合算して20時間以上であるため、労働者の申出を起点として雇用保険を適用



A事業所	週・所定0h
B事業所	週・所定10h

- ・ Aを離職し、20時間を下回るため、Aで支払われていた賃金額を基礎として給付し、
- ・ 被保険者ではなくなるため、以後、保険料を徴収しない。

「人材投資」パッケージ

今回の経済対策を含め、3年間で4,000億円のパッケージを実施することにより、非正規雇用労働者等の円滑な労働移動の支援や、デジタルなどのスキルを身につけ、賃上げにつながるような「人材投資」を抜本的に強化する。

【R3補正:1,156億円】

→ まずは補正予算において、デジタル人材育成を中心に、労働者のスキルアップや労働移動の支援を先行実施

○ コロナ禍での非正規雇用労働者等の労働移動支援事業【558億円】

- ・民間派遣会社を通じた簡単なトレーニング(ITスキル等)・紹介予定派遣による就職支援
- ・求職者支援制度やトライアル雇用助成金の拡充

【「民間の知恵」を広く募集】

○ デジタル人材育成【348億円】

- ・人材開発支援助成金(事業主が行う職業訓練の経費等を助成)について、今回の対策において、一定のIT訓練を高率助成に位置付けることとしているが、経済産業省など関係省庁と連携しつつ、企業等の民間ニーズを把握し、助成率の上乗せや高率助成となる訓練の追加等を実施。
- ・上記の他、「DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」(文科省)、「地域デジタル人材育成・確保推進事業」(経産省)等を補正予算で実施。

○ 非正規雇用労働者のキャリアアップ【251億円】

- ・キャリアアップ助成金(労働者を正社員化した場合等に助成)について、企業等の民間ニーズを把握し、正社員化や賃上げ等の処遇改善とあわせ、人材開発支援助成金において高助成率とする一定のIT訓練等を経た場合に助成額の上乗せ等を実施。

【R4～R6当初:1,000億円程度×3年】

→ 「人材投資」全般について、民間のニーズも幅広く吸い上げながら、IT以外の分野についても労働保険特会において実施していく。



3年間で4,000億円のパッケージ

【緊急提言】(令和3年11月8日 新しい資本主義実現会議)

「職業訓練やトライアル的な雇用、労働移動の支援などについて、人的資本への投資の支援を強化する3年間の施策パッケージを設け、民間の知恵を求める。具体的には、デジタルなど今後の成長が見込まれる分野における人材を育成するため、事業主が行う職業訓練を支援する。非正規雇用労働者の方々の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化や処遇改善を行う事業主に対して助成を行う。」

人材開発支援助成金（令和3年度）

- 職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、
企業内の人材育成を支援

令和3年度当初予算額 30,738,540 千円

令和3年度補正予算額 21,567,740 千円

支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成額 注：（ ）内は中小企業事業主以外	
				生産性要件を満たす場合
特定訓練コース	・事業主 ・事業主団体等	・労働生産性の向上に直結する訓練 ・若年労働者への訓練 ・技能承継等の訓練 ・グローバル人材育成の訓練 ・雇用型訓練（※1） について助成	OFF-JT 経費助成：45（30）％ 【60（45）％（※2）】 賃金助成：760（380）円/時・人 OJT＜雇用型訓練に限る＞ 実施助成：665（380）円/時・人	OFF-JT 経費助成：60（45）％ 【75（60）％（※2）】 賃金助成：960（480）円/時・人 OJT＜雇用型訓練に限る＞ 実施助成：840（480）円/時・人
一般訓練コース	・事業主 ・事業主団体等	・他の訓練コース以外の訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：30％ 賃金助成：380円/時・人	OFF-JT 経費助成：45％ 賃金助成：480円/時・人
特別育成訓練コース（※3）	・事業主	・一般職業訓練 ・有期実習型訓練 ・中小企業等担い手育成訓練 について助成	OFF-JT 経費助成（※4）： ・正社員化した場合70％ ・非正規の場合60％ 賃金助成：760（475）円/時・人 OJT＜一般職業訓練を除く＞ 実施助成：760（665）円/時・人	OFF-JT 経費助成（※4）： ・正社員化した場合100％ ・非正規の場合75％ 賃金助成：960（600）円/時・人 OJT＜一般職業訓練を除く＞ 実施助成：960（840）円/時・人
教育訓練休暇付与コース	・事業主	・有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	定額助成：30万円	定額助成：36万円
		・事業主が長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた場合に助成	経費助成（定額）：20万円 賃金助成＜有給の場合に限る＞： 6,000円/日・人	経費助成（定額）：24万円 賃金助成＜有給の場合に限る＞： 7,200円/日・人

※1 特定分野認定実習併用職業訓練（建設業、製造業、情報通信業の分野）、認定実習併用職業訓練

※2 雇用型訓練のうち特定分野認定実習併用職業訓練の場合

セルフ・キャリアドック制度導入企業の場合

※3 非正規雇用労働者が対象

※4 中小企業等担い手育成訓練は対象外

※5 通信制（e－ラーニングを含む）の場合は、経費助成のみ対象とする

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

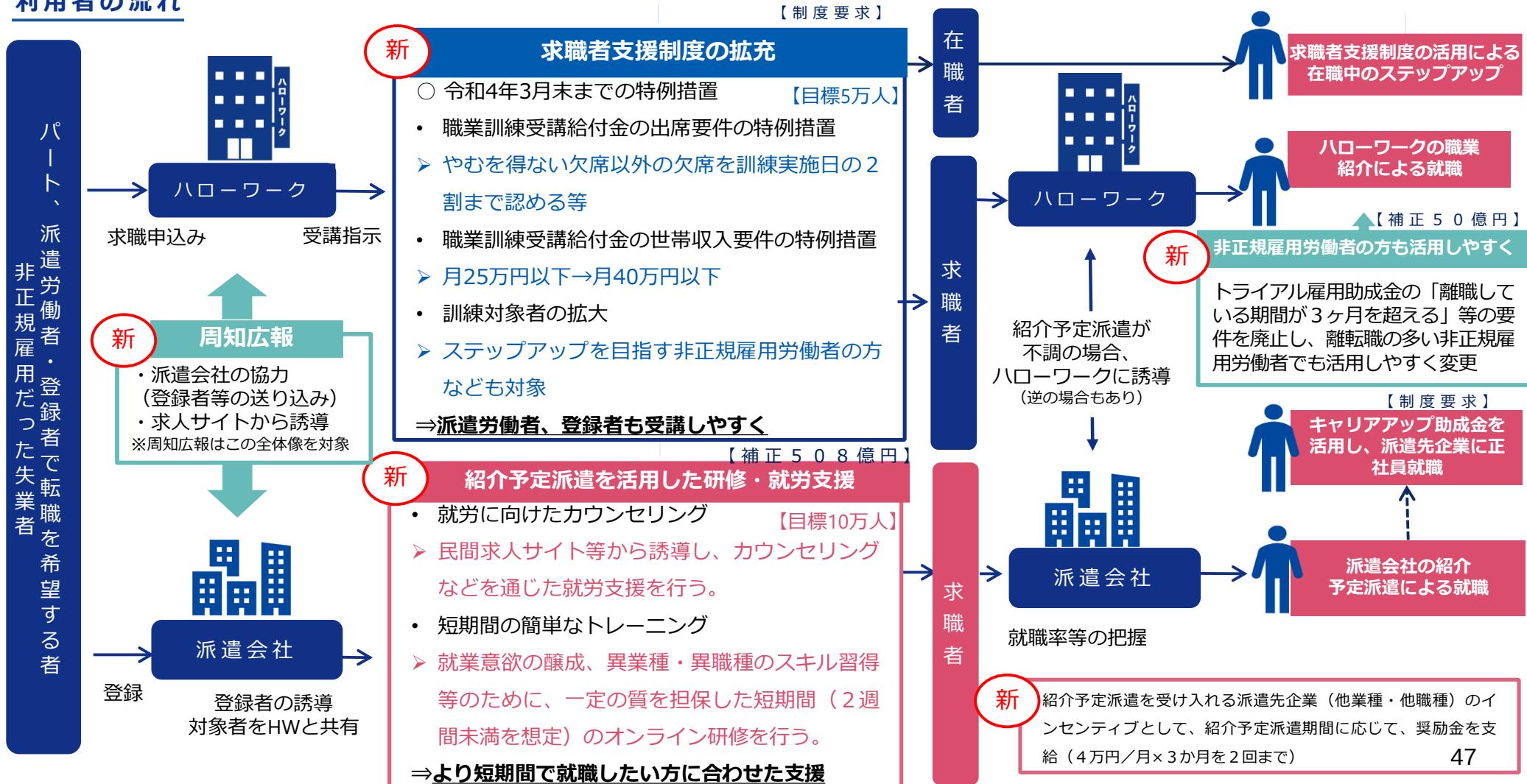
目的	コース名・内容		助成額 ※＜＞は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額
正社員化支援	正社員化コース （一部見直し）	有期雇用労働者等を正規雇用労働者（※）に転換又は直接雇用 ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む	①有期→正規：1人当たり 57万円＜72万円＞（42.75万円＜54万円＞） ②無期→正規：1人当たり 28.5万円＜36万円＞（21.375万円＜27万円＞） ※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合1人当たり28.5万円＜36万円＞加算（大企業も同額） （注）新型コロナウイルス感染症の影響を受け、就労経験のない職業に就くことを希望する者を、紹介予定派遣の後、派遣先の事業所が正規雇用労働者として直接雇用した場合、直接雇用前に当該事業所に従事していた期間が、2か月以上～6か月未満でも支給対象。 ※ 母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合 ①：1人当たり9.5万円＜12万円＞、②：1人当たり4.75万円＜6万円＞加算（大企業も同額） ※ 人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正規雇用労働者へ転換した場合 ①：1人当たり9.5万円＜12万円＞、②：1人当たり4.75万円＜6万円＞加算（大企業も同額） ※ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合 1事業所当たり9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞）加算
	障害者正社員化コース	障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換	①有期→正規：1人当たり 90万円（67.5万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり 120万円（90万円） ②有期→無期：1人当たり 45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり 60万円（45万円） ③無期→正規：1人当たり 45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり 60万円（45万円）
処遇改善支援	賃金規定等改定コース	全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額	①1～5人：1人当たり 3.2万円＜4万円＞（2.1万円＜2.625万円＞） ②6人以上：1人当たり 2.85万円＜3.6万円＞（1.9万円＜2.4万円＞） ※ 中小企業において3%以上増額した場合、1人当たり1.425万円＜1.8万円＞加算 ※ 中小企業において5%以上増額した場合、1人当たり2.375万円＜3万円＞加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞）加算
	賃金規定等共通化コース （一部見直し）	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり 57万円＜72万円＞（42.75万円＜54万円＞）
	賞与・退職金制度導入コース （一部見直し）	有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施	1事業所当たり 38万円＜48万円＞（28.5万円＜36万円＞） ※ 同時に導入した場合に、16万円＜19.2万円＞（12万円＜14.4万円＞）加算
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース （令和4年9月末まで）	選択的適用拡大の導入に伴い、短時間労働者の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組の実施	1事業所当たり 19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞） ※ 社会保険加入時に賃金増額を行った場合、労働者1人につき増額幅（2～14%以上）に応じ1.4万円～16.6万円加算 ※ 短時間労働者の生産性の向上を図るための取組（研修制度や評価の仕組みの導入）を行った場合に、10万円（7.5万円）加算
	短時間労働者労働時間延長コース （一部見直し）	有期雇用労働者等の週所定労働時間を3時間以上延長し、社会保険を適用	1人当たり 22.5万円＜28.4万円＞（16.9万円＜21.3万円＞） ※ 労働者の手取りが減少しない取組をした場合、3時間未満延長でも助成 1時間以上2時間未満： 5.5万円＜7.0万円＞（4.1万円＜5.2万円＞） 2時間以上3時間未満： 11万円＜14万円＞（8.3万円＜10.5万円＞）

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感染症により、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

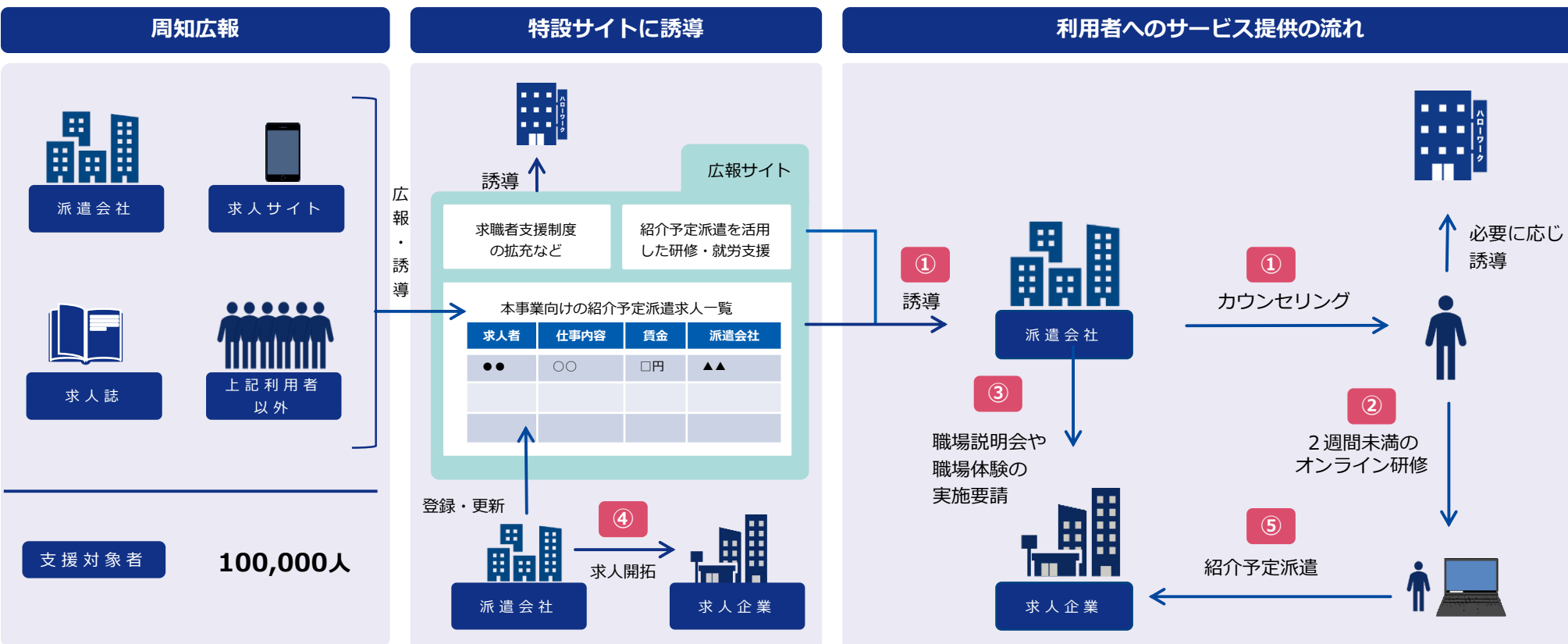


【紹介予定派遣を活用した研修・就労支援】

【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



雇用仲介事業に関する制度の改正について 労働政策審議会建議 概要①

基本的考え方

- ❖ インターネットの普及により求人・求職情報等の飛躍的な増加がみられる中で、雇用仲介が果たす役割はこれまでになく大きくなってきている。多種多様なサービスを提供している雇用仲介事業者を労働市場において需給調整機能の一翼を担う者として位置づける必要。
- ❖ 職業安定機関は、労働市場全体の需給調整機能を高め、実効的な雇用対策を講じることが重要であり、多様な雇用仲介事業者とも情報の共有や連携を進めていくことが求められている。
- ❖ 雇用仲介事業者の位置づけを確固たるものとしつつ、利用者が安心してサービスを利用することができる環境とするため、雇用仲介事業者が依拠すべきルールを明確にすべきである。その際、公正、適正かつ効率的なマッチングにつながり、労働者になろうとする者にとっても有益なイノベーションを阻害することのないように留意する必要。
- ❖ こうした考え方にに基づき、雇用仲介事業の機能強化と募集情報等提供事業の適正な運営を確保し、もって労働市場が的確かつ効率的に機能するための基盤を整備するため、雇用仲介事業に関する制度の改正を行い、次のような具体的措置を講ずる必要。
なお、AIやマッチングアルゴリズムの使用に係る留意点等その他の論点についても、今後、今回講じる具体的措置の状況を踏まえ必要に応じて検討を進めていくことが適当。

雇用仲介事業に関する制度の改正について 労働政策審議会建議 概要②

雇用仲介事業者が依拠すべきルールについて

(1) 募集情報等の的確性

- 雇用仲介事業者・労働者の募集を行う者等は、募集情報等の提供にあたり、虚偽又は誤解を生じさせる表示をしてはならないものとするのが適当。
- 労働者の募集を行う者等は、募集情報等について正確かつ最新の内容に保たなければならないものとするのが適当。
- 雇用仲介事業者は、募集情報等について正確かつ最新の内容に保つための措置を講じなければならないものとするのが適当。

(2) 個人情報の保護

- 雇用仲介事業者・労働者の募集を行う者等は、業務の目的の範囲内で、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報を収集し、目的の範囲内で保管・使用しなければならないものとするのが適当。
- 募集情報等提供事業者についても、業務上取り扱ったことについて知り得た他人の秘密を漏らしてはならないものとし、業務に関して知り得た個人情報等について、みだりに他人知らせてはならないものとするのが適当。

労働力需給調整の円滑化

(1) 官民の連携

- 募集情報等提供事業者についても、職業安定機関と相互に協力するものとするのが適当。

(2) 国による労働市場に関する情報の収集・提供

- 国は、公共及び民間を通じた労働力需給調整の状況と雇用仲介事業者に関する情報を把握し、公表するのが適当。
- 国は優良な事業者の利用を促進していくのが適当。

(3) 事業者団体等との協力

- 事業者団体等は、団体に属する職業紹介事業者又は募集情報等提供事業者の事業運営が適正に行われるよう、団体に属する事業者に必要な協力等を行うことが適当。
- 国は、事業者団体等と協力し、職業紹介事業者等の適正な事業運営を確保することが適当。

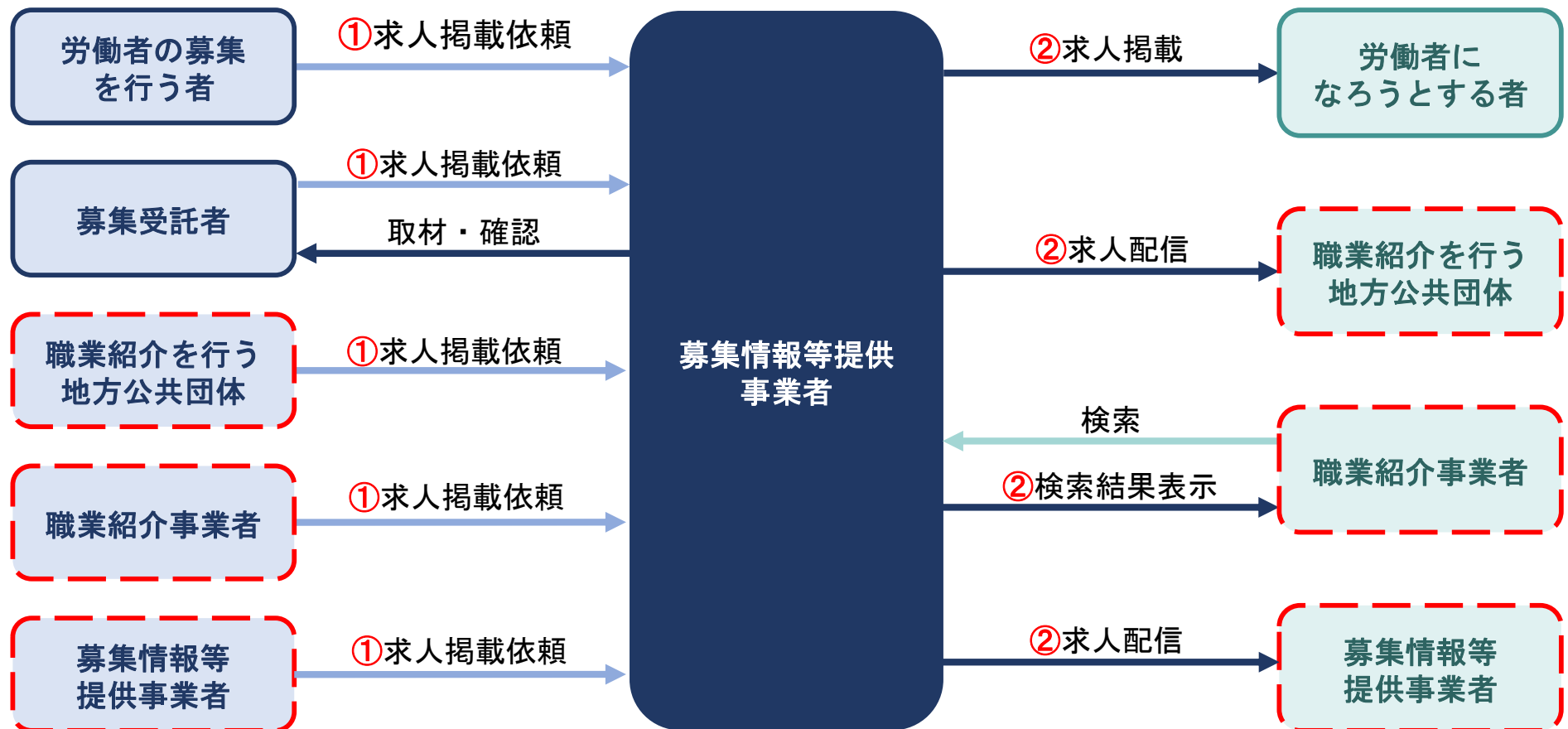
雇用仲介事業に関する制度の改正について 労働政策審議会建議 概要③

(1) 募集情報等提供事業者の定義の拡大①

労働者の募集を行う者や募集受託者、職業紹介事業者、職業紹介事業を行う地方公共団体、募集情報等提供事業を行う者からの依頼を受けて、労働者の募集に関する情報を提供する場合

①

②



(※) 赤色波線部分は現行の募集情報等提供に該当しないもの。

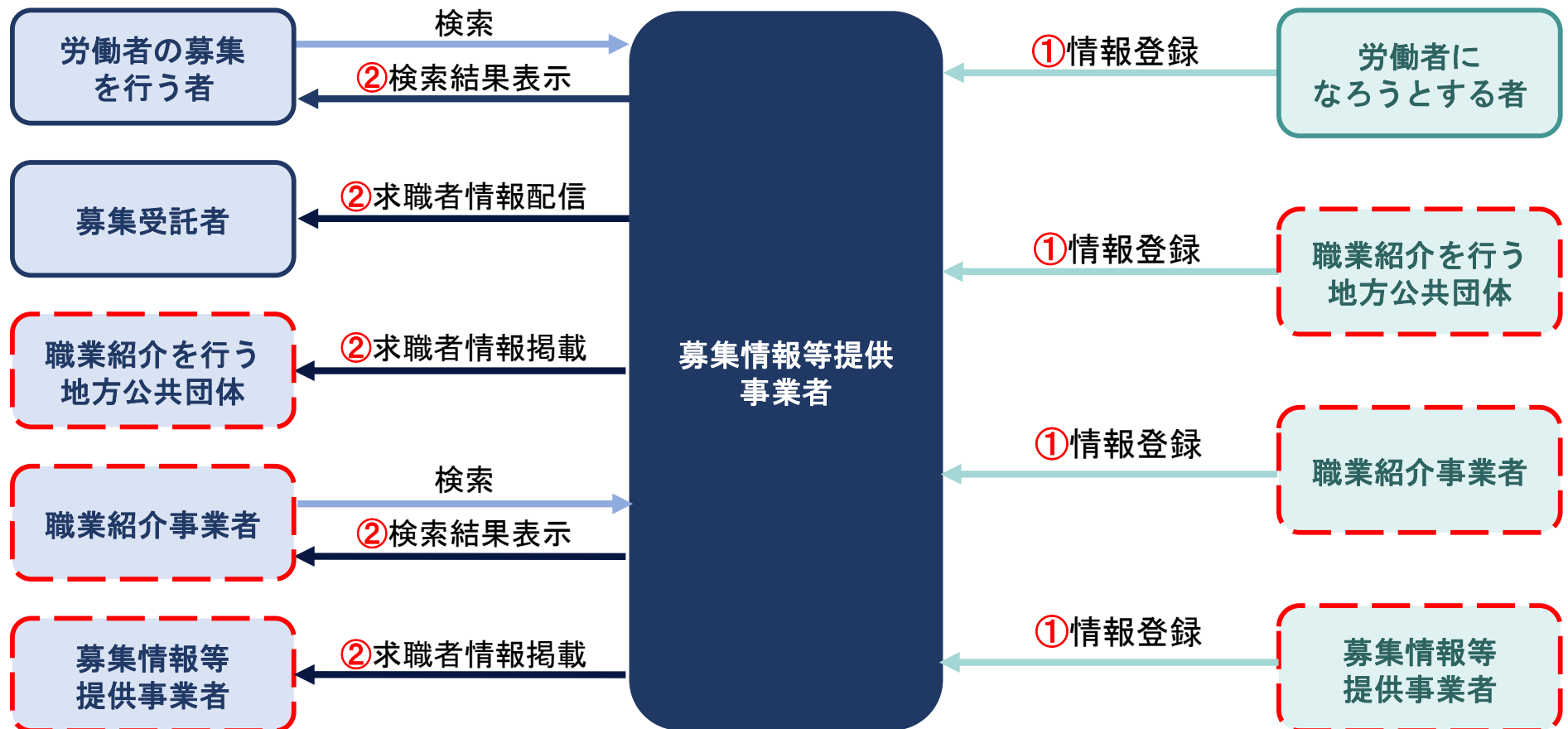
雇用仲介事業に関する制度の改正について 労働政策審議会建議 概要③

(1) 募集情報等提供事業者の定義の拡大②

労働者になろうとする者、職業紹介事業者、職業紹介事業を行う地方公共団体、募集情報等提供事業を行う者からの依頼を受けて、労働者になろうとする者に関する情報を提供する場合

①

②

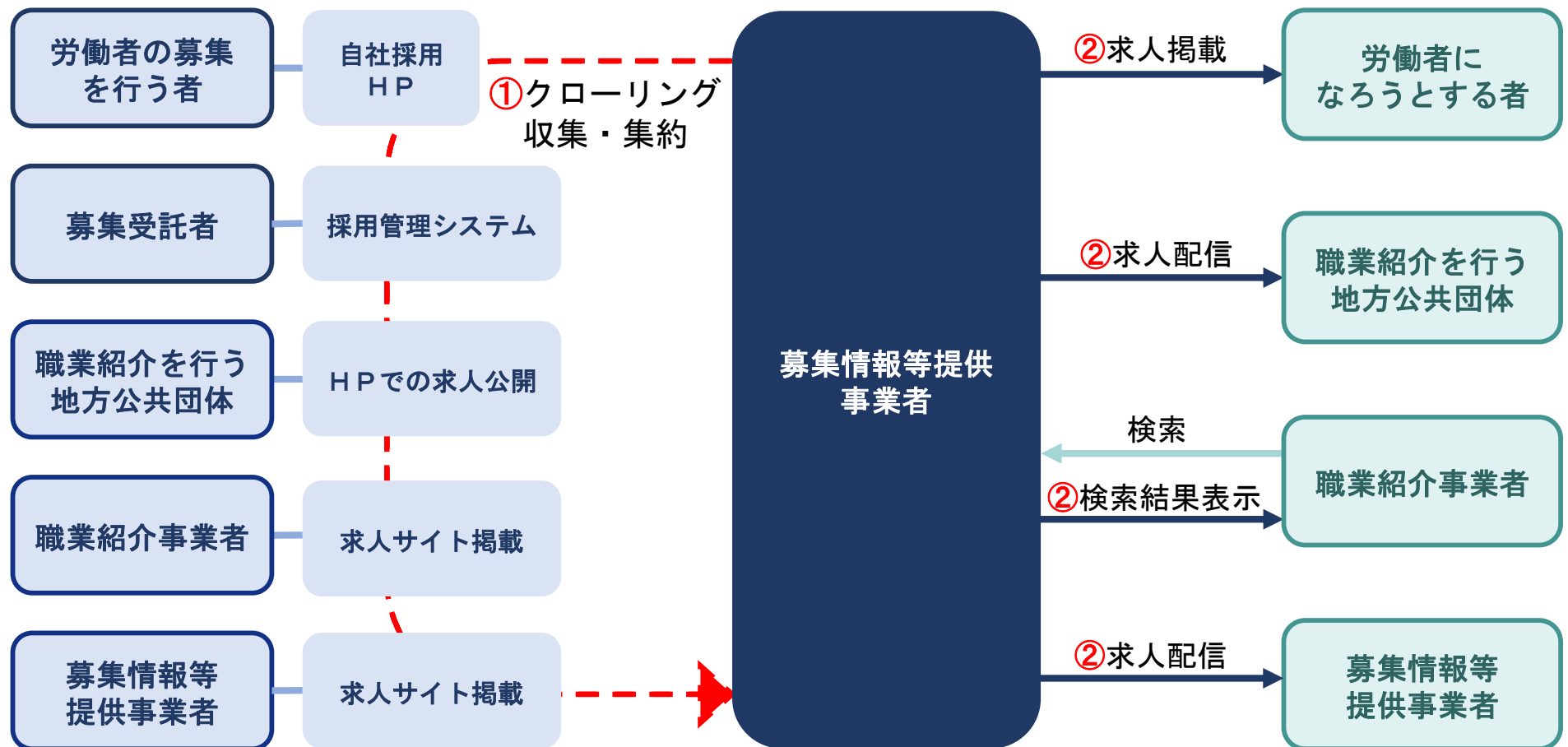


(※) 赤色波線部分は現行の募集情報等提供に該当しないもの。

雇用仲介事業に関する制度の改正について 労働政策審議会建議 概要③

(1) 募集情報等提供事業者の定義の拡大③

求人・求職のために、自ら収集した 労働者の募集に関する情報を提供する場合
① ②



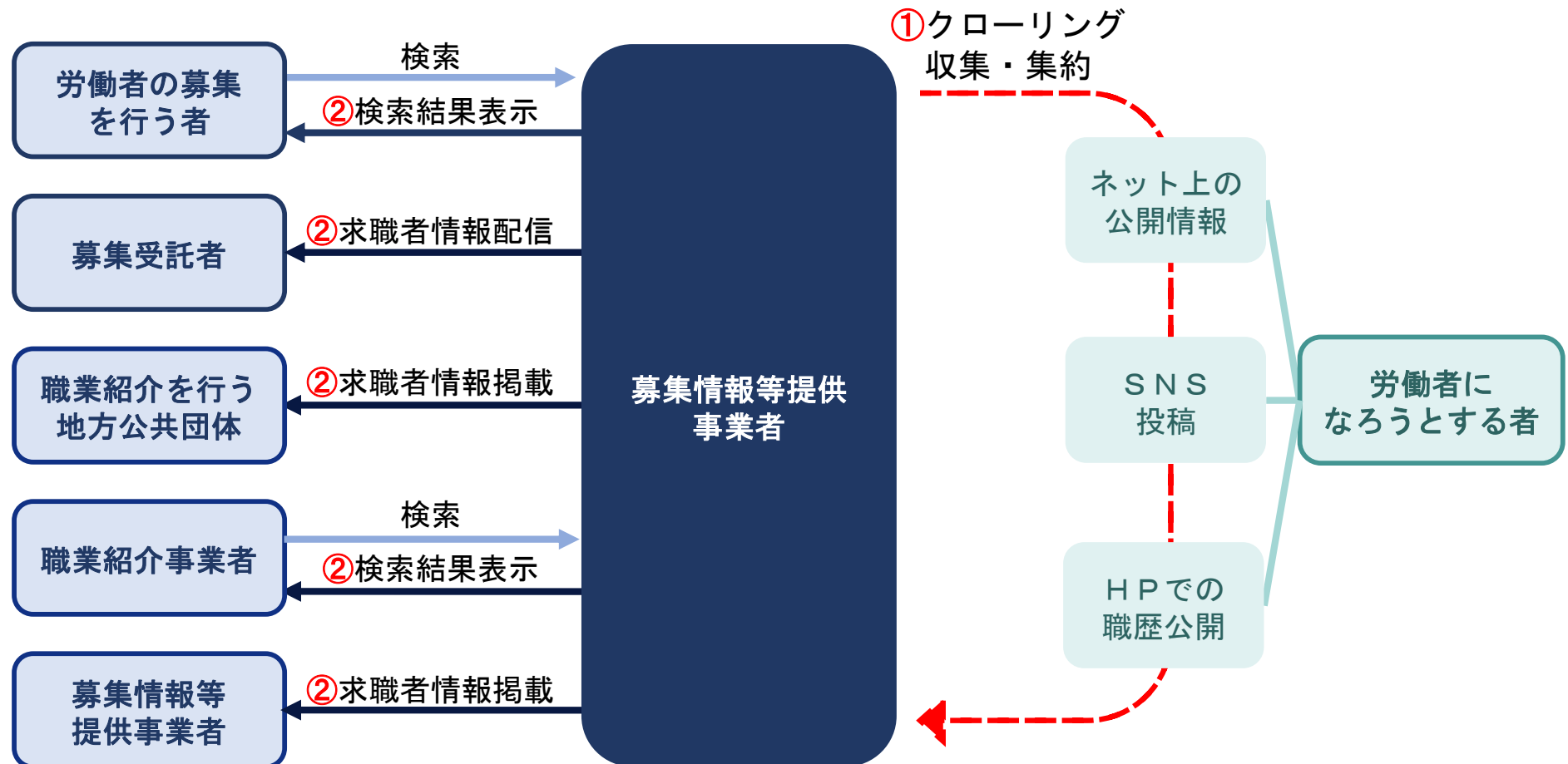
(※) 現行の募集情報等提供には該当しない。

雇用仲介事業に関する制度の改正について 労働政策審議会建議 概要③

(1) 募集情報等提供事業者の定義の拡大④

求人・求職のために、自ら収集した 労働者になろうとする者に関する情報を提供する場合

①②



(※) 現行の募集情報等提供には該当しない。

雇用中介事業に関する制度の改正について 労働政策審議会建議 概要④

(2) 募集情報等提供事業者の把握

- 募集情報等提供事業のより適切な事業運営の確保と指導監督のため、労働者になろうとする者に関する情報を収集して募集情報等提供事業を行う者については届出制を導入し、その実態を把握することが適当。
- 提供しているサービスの内容等の事業の概要について定期的に職業安定機関が把握するものとすることが適当。
- 届出等の手続については事業者の過大な負担となることがないように簡素なものとするのが適当。
- 職業紹介事業と募集情報等提供事業の区分について、現状を踏まえた判断基準を明確化することが適当。

(3) 苦情処理

- 募集情報等提供事業者において、適切かつ迅速な苦情処理に必要な体制を整備することが適当。

(4) 求職者等からの報酬受領の禁止

- 募集情報等提供事業者が募集に応じた労働者から報酬を受領してはならないとする指針の内容は、法令に規定することが適当。

(5) 事業情報の公開

- 利用者が納得して事業者を選択できるよう、募集情報等提供事業者は取り扱う情報の的確性と個人情報保護のための取組み等について積極的公表の努力をすることが適当。

(6) 違反への対応等

- 募集情報等提供事業に関するルールへの違反については、改善命令、停止命令、立入検査について法律に規定することが適当。
- 義務違反に対する罰則規定や有害業務に就かせる目的で募集情報等提供を行うこと等への罰則規定を設けることが適当。