

# 全国厚生労働関係部局長会議

令和4年1月

厚生労働省職業安定局

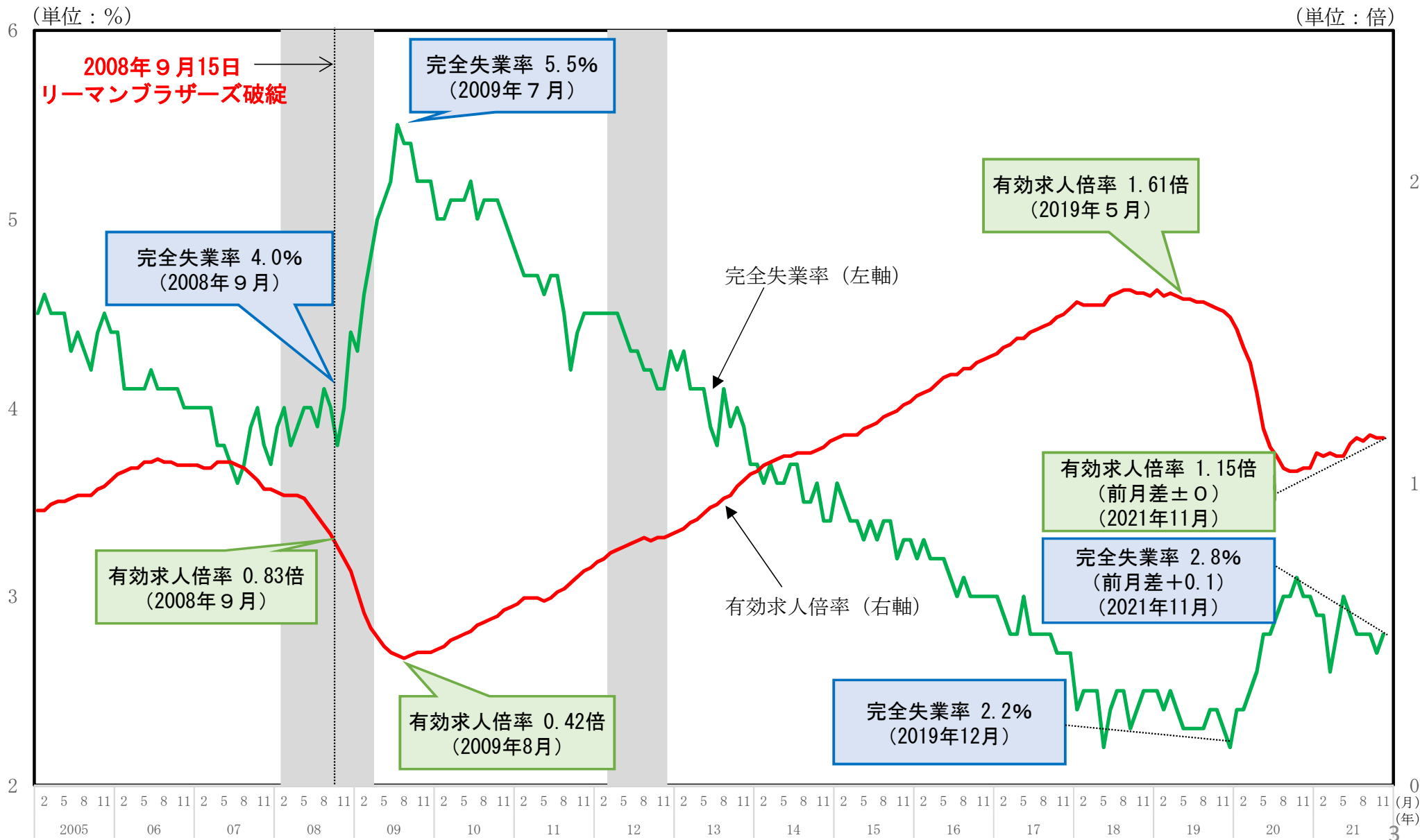
# 全国厚生労働関係部局長会議 ～配布資料～

1. 現下の雇用情勢について	・・・ 2
	雇用情勢について・・・ 3
2. コロナ禍における雇用対策	・・・ 5
3. その他の主な雇用対策について	・・・ 13
	国と地方公共団体の連携強化について・・・ 14
	地域雇用対策の推進について・・・23
	高齢者雇用対策について・・・28
	障害者雇用対策について・・・32
	外国人雇用対策について・・・34
	今後の展望について・・・36

# 1. 現下の雇用情勢について

# 足下の雇用情勢について

- 足下の雇用情勢は、求人を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。

# 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

## 2. コロナ禍における雇用対策

# 緊急事態宣言に伴う新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の対応

- 令和2年度予算額（第3次補正まで）：雇用調整助成金 2兆7,849億円 緊急雇用安定助成金 2,482億円〔合計 3兆331億円〕
- 令和3年度予算額（令和2年度繰越額含む）：雇用調整助成金 1兆2,693億円 緊急雇用安定助成金 1,591億円〔合計 1兆4,283億円〕

通常時	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和3年5月1日～12月31日まで)	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和4年1月1日～2月28日まで) (予定)	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和4年3月1日～3月31日まで) (予定)
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	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主	同左	同左
生産指標要件：3か月10%以上低下	生産指標要件を緩和：1か月5%以上低下	同左	同左
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象	同左	同左
休業の助成率：2/3(中小) 1/2(大企業)	休業の助成率 中小：4/5 (9/10) 大企業：2/3 (3/4) ※地域特例(注1)、業況特例の対象(注2) 中小・大企業 4/5 (10/10)	同左	同左
休業・教育訓練の助成額の上限額は8,265円	休業・教育訓練の助成額の上限額 <b>13,500円</b> ※地域特例(注1)、業況特例(注2)の対象 上限額 <b>15,000円</b>	休業・教育訓練の助成額の上限額 <b>11,000円</b> ※地域特例(注1)、業況特例(注2)の対象 上限額 <b>15,000円</b>	休業・教育訓練の助成額の上限額 <b>9,000円</b> ※地域特例(注1)、業況特例(注2)の対象 上限額 <b>15,000円</b>
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃	同左	同左
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃	同左	同左
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件 撤廃	同左	同左
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左+上記対象期間(別枠扱い)	同左	同左
短時間一斉休業のみ	短時間休業要件 緩和(一斉でなくても可)	同左	同左
休業規模要件：1/20(中小) 1/15(大企業)	休業規模要件：1/40(中小) 1/30(大企業)	同左	同左
残業相殺	残業相殺 停止	同左	同左
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率：2/3(中小) 1/2(大企業) 加算額：1,200円	教育訓練の助成率 中小：4/5 (9/10) 大企業：2/3 (3/4) ※地域特例(注1)、業況特例(注2)の対象 中小・大企業 4/5 (10/10) 加算額：2,400円(中小) 1,800円(大企業)	同左	同左
出向期間要件：3か月以上1年以内	出向期間要件：1か月以上1年以内	同左	同左

(実績)・支給申請件数(12/31) 5,559,811件 (参考) リーマンショック時の特例措置の主な内容 ※雇用保険被保険者のみ対象  
 ・支給決定件数(12/31) 5,498,407件 ・助成率：中小企業8/10(解雇等なし9/10)、大企業2/3(解雇等なし3/4)  
 ・支給決定金額(12/31) 5兆1538億円 ・上限額：雇用保険の基本手当日額の最高額(現在8,265円)

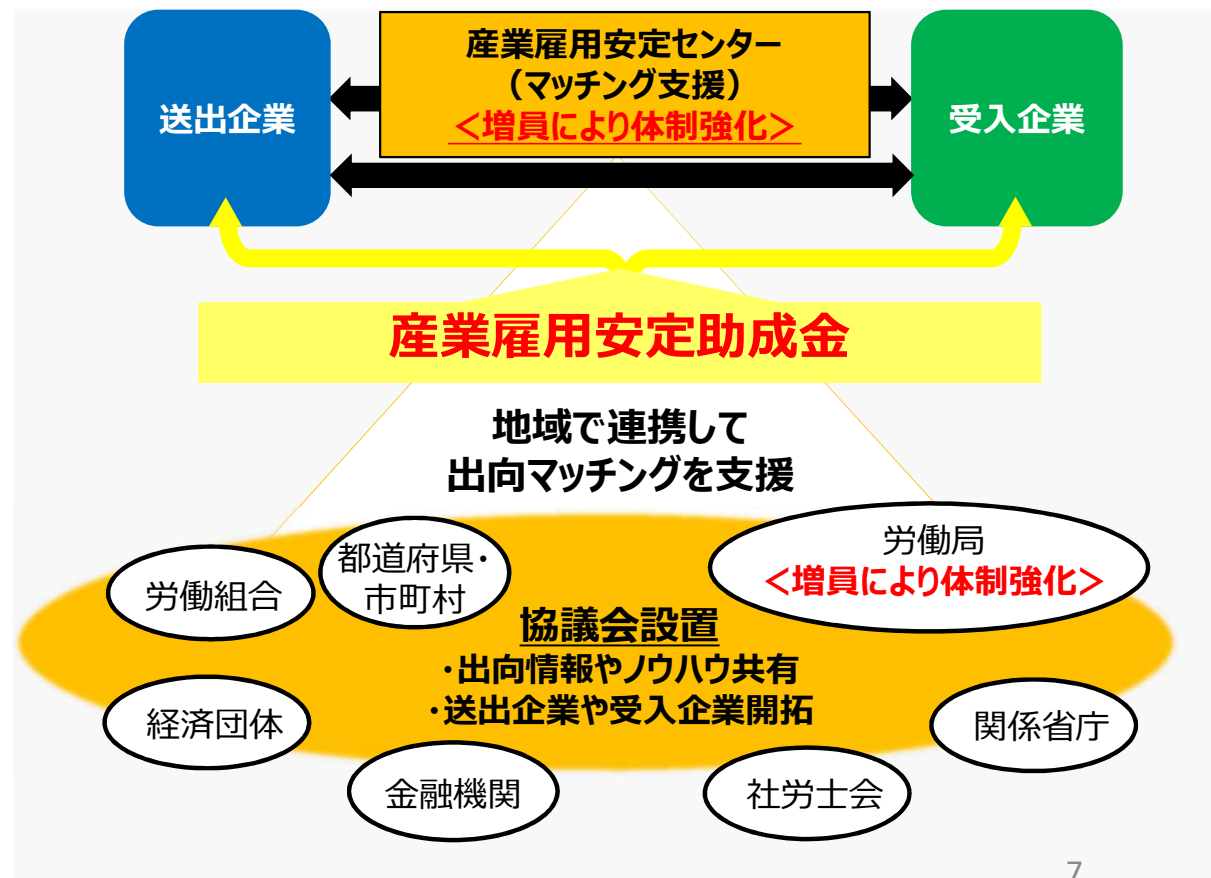
※ 助成率における( )は、事業主が解雇等を行っていない場合の助成率(令和3年1月8日(令和3年5月1日から同年12月31日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業については令和2年1月24日)から判定基礎期間の末日までの間において労働者を解雇していない事業主である場合に適用)。  
 (注1) 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、知事による、特措法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて特措法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主(各区域における緊急事態措置又はまん延防止等重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用)  
 (注2) 特に業況が厳しい全国の事業主(令和3年12月までの休業については、生産指標が最近3か月の月平均値で前年又は前々年同期比30%以上減少。令和4年1月～3月の休業については、生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前年同期比30%以上減少)。

# 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

## ■ 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）

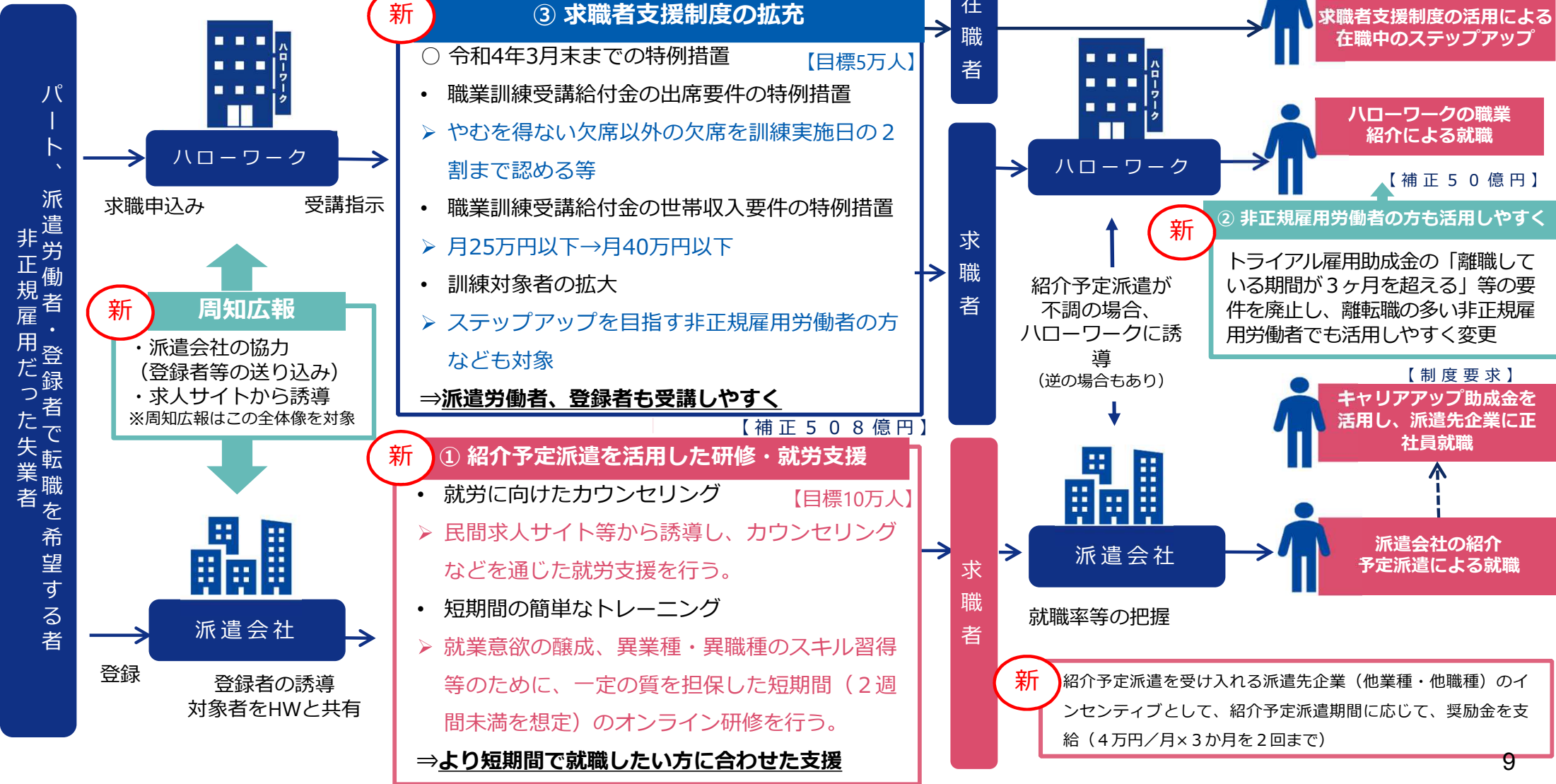
または出向先事業主（異業種からの受入れ）がそれぞれ一定の要件を満たす場合に助成額の加算を行う。

# 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



# 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】

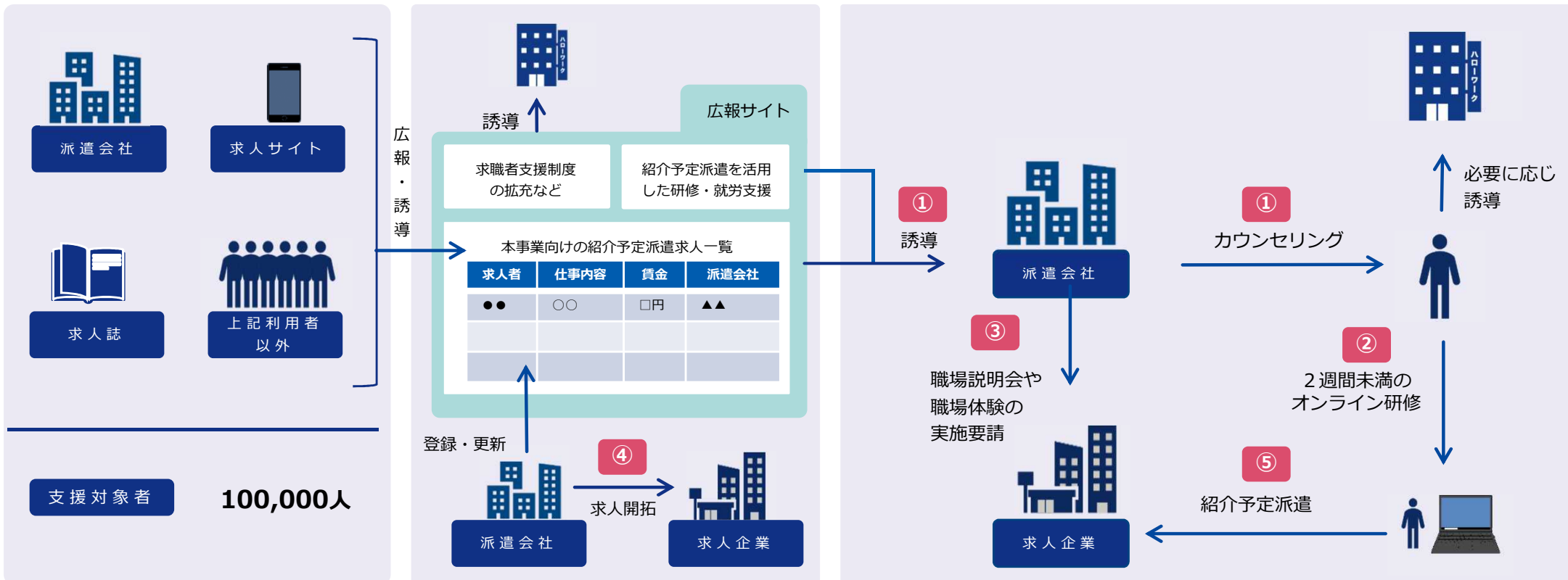
- コロナ禍により大きな影響を受けている非正規雇用労働者等に対して、**民間派遣会社を通じ、就労に向けたカウンセリング、短期間の簡単なトレーニングを実施した上で、紹介予定派遣を活用**するなど、きめ細かな**伴走型の支援を行う**ことで、**早期の再就職を目指す**。
- 事業内容
  - ① 民間求人サイト等から誘導し、就労に向けたカウンセリング
  - ② 就業意欲の醸成、紹介予定派遣前の短期間のオンライン研修
  - ③ 派遣先の職場説明会、職場体験
  - ④ 支援対象者に適した求人開拓
  - ⑤ 紹介予定派遣の受入に対する奨励金の支給

## 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



# 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)

## ■ 概要

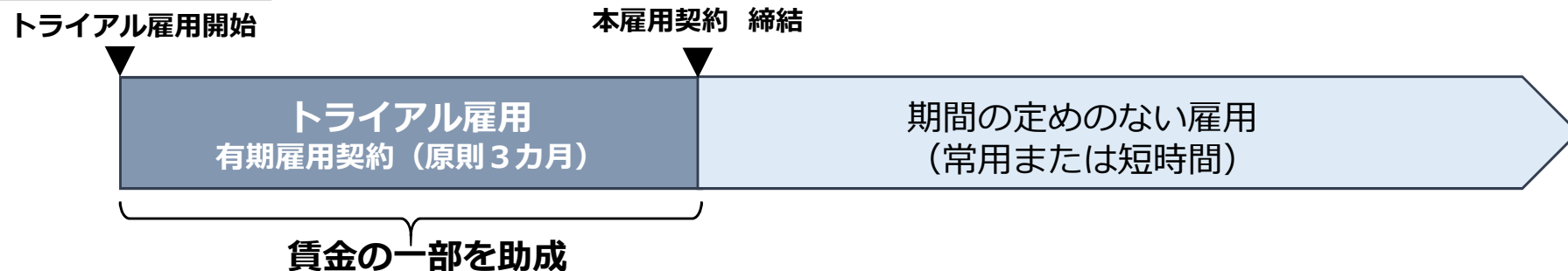
新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者(シフト減により離職と同様の状態にあるとみなされるものを含む)であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者の早期再就職支援を図るため、一定期間(原則3か月)試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成する。

⇒ 労働者が新たな職業に対応できるようになるまでの間の事業主の負担を軽減し、異なる分野への円滑な移動を支援。

## ■ 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>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>	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

## ■ 助成のイメージ



<参考：トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)>

○職業経験の不足などから、安定した職業に就くことが困難な求職者※について、常用雇用への移行を目的に、一定期間(原則3か月)試行雇用する事業主に対して、月額4万円助成。(30時間未満は助成対象としない)

※2年以内に2回以上離転職を繰り返している者、離職している期間が1年超の者、育児等で離職し安定した職業に就いていない期間が1年超の者、フリーターやニート等で55歳未満の者、特別の配慮を要する者(生活保護受給者等)

## ○ 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

### 3. 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

- ✓ 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と、地域の実情に応じた各種対策を行う地方公共団体が、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。
- ✓ 雇用対策協定を締結することで、①首長と労働局長がその地域の課題に対する共通認識を持ち、「役割分担」「連携方法」を明確化することや、②連携策のパッケージ化による効果的なPDCAの実施や発信力の強化を図ることが可能。

計**221**団体(**47**都道府県**155**市**18**町**1**村)が締結

※令和3年12月末日時点  
令和3年度において新たに8市町が締結

<b>北海道</b> 札幌市 沼田町	
<b>青森</b> 三戸町 鱒ヶ沢町	
<b>秋田</b> 大館市 横手市 鹿角市	<b>岩手</b> 大仙市 秋田市 能代市 湯沢市 北上市
<b>山形</b> 山形市 天童市	<b>宮城</b>
<b>福島</b> いわき市 郡山市 須賀川市 南相馬市 伊達市 会津若松市 福島市 白河市	

<b>佐賀</b>	<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>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	<b>鳥取</b> 境港市 鳥取市	<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	<b>京都</b> 精華町 宮津市	<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>石川</b> 珠洲市 金沢市 志賀町 羽咋市	<b>新潟</b> 新潟市 長岡市	<b>栃木</b> 那須塩原市 鹿沼市	<b>茨城</b> 常陸太田市 阿見町 笠間市 大子町 東海村 高萩市 大洗町 北茨城市 鹿嶋市 常総市 八千代町			
<b>長崎</b>	<b>熊本</b> 熊本市	<b>宮崎</b> 日南市 宮崎市 都城市 小林市	<b>広島</b> 広島市 三次市 福山市	<b>岡山</b> 総社市 倉敷市 岡山市	<b>大阪</b> 堺市 東大阪市 高槻市 吹田市 柏原市 寝屋川市	<b>和歌山</b> 海南市 紀の川市	<b>奈良</b> 吉野町	<b>滋賀</b> 瀬戸市 一宮市 豊田市 犬山市	<b>愛知</b>	<b>岐阜</b> 岐阜市 中津川市 大垣市 各務原市 飛騨市	<b>富山</b>	<b>群馬</b> 太田市 前橋市 高崎市	<b>山梨</b> 南部町	<b>埼玉</b> さいたま市 志木市 加須市 戸田市 川越市	<b>千葉</b> 館山市 千葉市
<b>沖縄</b> 宮古島市 沖縄市 浦添市 石垣市 名護市	<b>鹿児島</b> 志布志市 始良市 南九州市 指宿市 日置市 霧島市	<b>鹿児島</b> 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	<b>香川</b>	<b>徳島</b> 鳴門市 神山町 三好市 阿南市 美馬市 吉野川市 小松島市 牟岐町	<b>三重</b> 松阪市 四日市市 伊勢市 津市 鈴鹿市 桑名市	<b>静岡</b> 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	<b>東京</b> 横浜市 小田原市 横須賀市	<b>神奈川</b>							



# 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。
- ✓ 最近では、コロナ禍の雇用情勢に対する影響の長期化なども背景に、地域における就労支援の充実・強化を目的として締結する事例もあり。
- ✓ 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。

## 高知労働局と高知市は、「雇用対策協定」を締結しました

高知労働局と高知市は、雇用対策に関する施策等を総合的、効果的かつ一体的に実施することで、地域経済の活性化と市民の暮らしの向上を図ることを目的に、「高知市雇用対策協定」を締結しました。

今後は、具体的な取組の内容や実施方法を事業計画として定め、推進させるため定期的に協議を行うなど、相互に連携していきます。



写真左から：上川北勝道労働局長、樽川沼田町長

島根においては、県内3市(松江市・安来市・出雲市)と労働局が同日(R3/7/21)に締結

令和3年度に入ってから、既に8市町\*と締結。

- 島根県松江市・安来市・出雲市 (R3/7/21)
- 島根県隠岐の島町 (R3/10/12)
- 高知県高知市 (R3/11/8)
- 北海道沼田町 (R3/12/7)
- 京都府宮津市 (R3/12/17)
- 埼玉県川越市 (R3/12/24)

厚生労働省  
島根労働局  
Press Release

島根労働局 職業安定部職業安定課 課長 門脇 登	松江市産業経済部 定住企業立地推進課 課長 牧野 智
3年7月12日(月)	
TEL 0852-20-7016	TEL 0852-55-5944

関係者各位

**松江市と島根労働局は雇用対策協定を締結します**

～それぞれの強みを活かし、雇用対策を相互に連携・協力して推進～

地方創生を推進し、活力ある地域共生社会の実現を目指す松江市(市長 上定 昭)と、島根県内において雇用や労働に関する施策を総合的に推進する島根労働局

厚生労働省  
島根労働局  
Press Release

島根労働局 職業安定部職業安定課 課長 門脇 登	安来市 産業推進部やぐら暮らし推進課 次長 村辻 芳行
令和3年7月12日(月)	
TEL 0852-20-7016	TEL 0854-23-3106

報道関係者各位

**安来市と島根労働局は雇用対策協定を締結します**

～それぞれの強みを活かし、雇用対策を相互に連携・協力して推進～

地方創生に資する活力あるまちづくりを推進し、地域で支えあう社会の実現を目指す安来市(市長 田中 武夫)と、島根県内において雇用や労働に関する施策を総合的に推進する島根労働局(局長 倉持 清子)が、それぞれの強みを活かして密に連携し、一体的かつ総合的に、雇用や労働に関する諸課題に対応し施策を実現することを目的として「雇用対策協定」を締結することとなりました。

つきましては、雇用対策協定の締結式を下記のとおり執り行いますので、ご案内いたします。

記

- 日時 令和3年7月21日(木) 13時～
- 場所 安来市役所3階 防災対策室
- 出席者 市長、労働局長

厚生労働省  
島根労働局  
Press Release

島根労働局 職業安定部職業安定課 課長 門脇 登	出雲市 経済福祉部産業政策課 課長 角 健二
令和3年7月12日(月)	
TEL 0852-20-7016	TEL 0853-21-6542

報道関係者各位

**出雲市と島根労働局は雇用対策協定を締結します**

～それぞれの強みを活かし、雇用対策を相互に連携・協力して推進～

力強い地域経済の実現を目指す出雲市(市長 飯塚 俊之)と、島根県内において雇用や労働に関する施策を総合的に推進する島根労働局(局長 倉持 清子)が、それぞれの強みを活かして密に連携し、一体的かつ総合的に、雇用や労働に関する諸課題に対応し施策を実現することを目的として「雇用対策協定」を締結することとなりました。

つきましては、雇用対策協定の締結式を下記のとおり執り行いますので、ご案内いたします。

記

- 日時 令和3年7月21日(木) 15時30分～
- 場所 出雲市役所3階 市民応接室
- 出席者 市長、労働局長

## コロナ禍の状況を踏まえ 在籍型出向等による雇用維持・継続支援をいち早く実施！

### 岐阜県

- ✓ 在籍型出向、人事交流、兼業・副業の求人情報を発信する特設サイト「労働カシェアリング」を開設
- ✓ ジンサポ！ぎふ企業支援チームによる企業訪問
- ✓ 企業向けメルマガ等で情報発信
- ✓ 就業規則改訂等に係る無料社労士相談の場を提供

- ✓ 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う労働力需給のミスマッチ解消を目的に「雇用維持・継続人材マッチング支援事業」を実施
- ✓ 関係機関・団体による「岐阜県人材マッチングネットワーク協議会」を設置(R2.11.4 設置)
- ✓ 関係機関・団体が各分野で人材受入可能事業者の開拓
- ✓ 労働カシェアマッチングを支援する「特設サイト」の開設
- ✓ 産業雇用安定センターとの連携
- ✓ 社会保険労務士による無料相談対応

### 岐阜労働局

- ✓ ハローワークにおいて求人事業所に対し、必要に応じ本事業の周知
- ✓ 産業雇用安定センターへの情報提供
- ✓ 雇用調整助成金(出向)の活用周知、相談対応



第1回協議会の様子  
(R2.11.4)

### 連携の結果...

双方  
の声

### 効果 (結果等)

#### ①求人状況

【有効求人件数】41件(出向26件、兼業・副業15件)  
 医療・福祉: 32件(出向17件、兼業・副業15件)、  
 製造業: 3件(出向3件)、建設業: 4件(出向4件)、  
 サービス業: 2件(出向2件)

#### ②相談状況

【業種】医療・福祉: 2社、製造: 8社、金融: 1社、運輸2社、  
 その他: 1社

【内容】出向受入: 11社、出向送出: 1社、兼業・副業: 2社  
 (令和3年3月末時点)

#### 【県】

今後の人材受入状況の実績を把握し、その効果を検証していきたい。

引き続き関係機関と連携の下、本事業が**広く認知**され、利用が進むことを期待している。

#### 【労働局・HW】

今後、国が実施する**出向支援の礎となる**ものであり、連携をさらに強化して取組を推進していく。

主に子育て中の求職者の就職促進を図るため一体的事業としてスーツ等の貸し出しを実施

山形県

- ✓ スーツ、靴、バッグの貸し出し及び管理
- ✓ 保育士による子の預かり(予約制)
- ✓ 各種就職支援セミナーの実施
- ✓ 外部講師によるPC講座等

マザーズジョブサポート山形

✓ 子育ての不安、子どもの預け先等の問題等、仕事と家庭の両立に向けた支援をワンストップで実施

<概要>

- ◆ ハローワークからの紹介状交付後、希望に応じてスーツ、靴、バッグの貸し出し
- ◆ スーツ、靴、バッグは単独でも複数でも貸出可
- ◆ 事前に試着しサイズを決定
- ◆ 貸し出し日から1週間以内に返却
- ◆ 着用後は必ずクリーニングの上返却  
クリーニング費用は自己負担

ハローワークやまがた

- ✓ 担当者制による職業相談紹介(求人内容相談の上紹介状交付、面接日の決定)
- ✓ 各種就職支援セミナーの実施
- ✓ 模擬面接
- ✓ 求人説明会

連携の結果...

双方の声

効果

(結果等)

スーツ等貸出件数

令和2年度 延べ188人

スーツ等貸出紹介就職率

令和2年度 67.7%

(マザーズジョブサポート山形の紹介就職率47.0%)

県

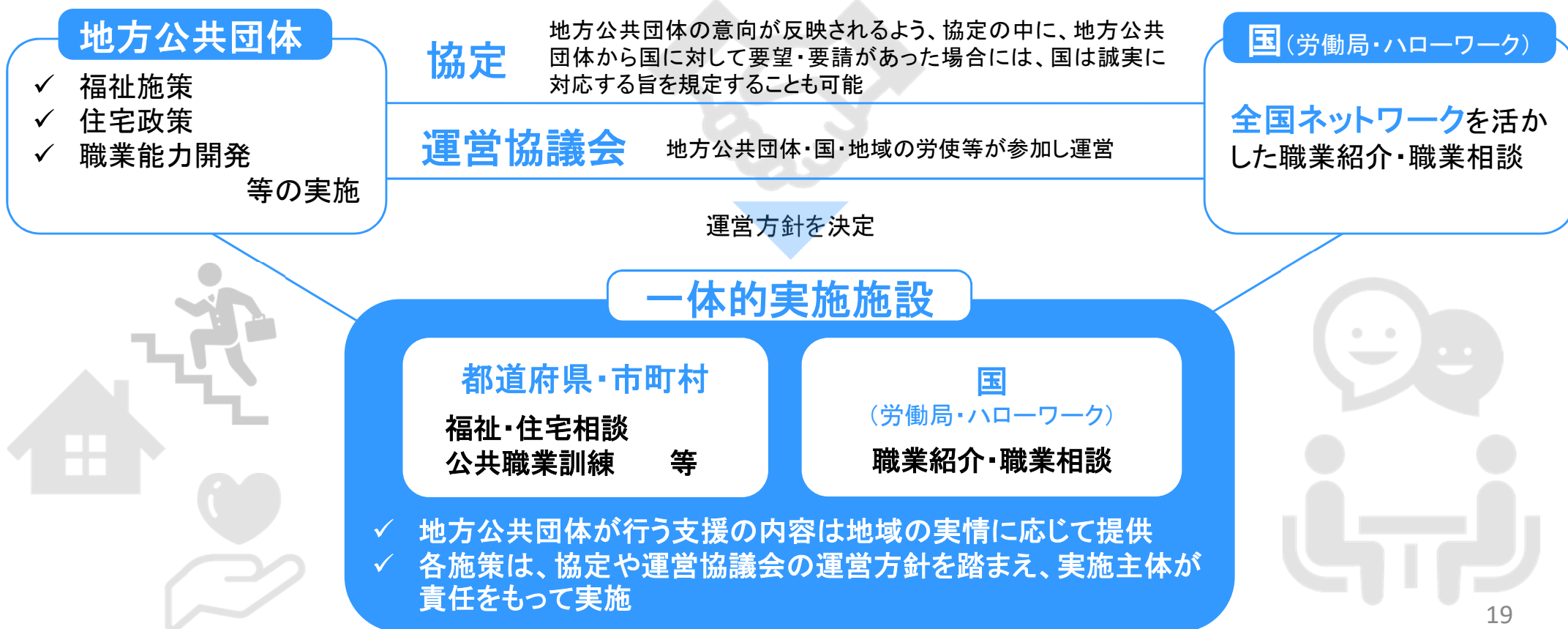
求職者の声に応じて取組みを始めたスーツの貸し出し事業の利用者が増え、就職に結びついていることは嬉しい限りです。今後も求職者一人ひとりのニーズに応じた就業支援を継続して行ってまいります。

HW

スーツを着用することで、第一印象が良くなり、面接に臨む意識も高まると利用者から好評を得ています。就職に繋がる支援サービスの一つとして、今後も活用を促進していきます。

## (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3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**113**地方公共団体。



# 【群馬県高崎市】 高崎就労支援コーナー

平成25年8月1日事業開始

新型コロナウイルス  
感染拡大の影響で相談急増

## 市との連携により、生活困窮者等の支援を強化！

### 高崎市

新型コロナウイルス感染症の影響により、住居確保給付金、総合支援資金融資などの申請を行う生活困窮者の相談が急増

- ✓ 給付金等の申請時や生活再建のためのケースワーカーとの相談のあとで就労支援コーナーで職業相談を行う流れを徹底

ハローワークと市の個別相談ブースが隣り合っていて誘導がスムーズに！



ハロトレマスクも配布

### ハローワーク高崎

- ✓ 職業相談・職業紹介
- ✓ 電話による求人情報の提供
- ✓ 求職者支援訓練の案内

定期的なケース会議によりこまめに情報を共有  
スピード感ある支援の実施

### 就労支援コーナーへ誘導

ケースワーカーが同席する場合もあり

### 連携の結果...

#### 効果

(結果等)

#### ①支援対象者数

目標 180人 → 実績 263人 (前年度比**59%UP!**)

#### ②就職者数

目標 121人 → 実績 182人 (前年度比**14%UP!**)

コロナ禍において支援対象者が大幅に増加したものの、課題を共有し役割分担をしながら支援をすることで**就職率69.2%**となった。

令和2年度  
目標達成！

#### 【市】

ハローワークのナビゲーターのお二人は、経験豊かなベテランなので、相談者に対して、時には厳しい助言もしてくれる。市のケースワーカーは若い職員も多いので、大変参考になりありがたいと感じている。生活相談・就労相談をワンストップで行うことができ、就労意欲の喚起にも繋がっている。

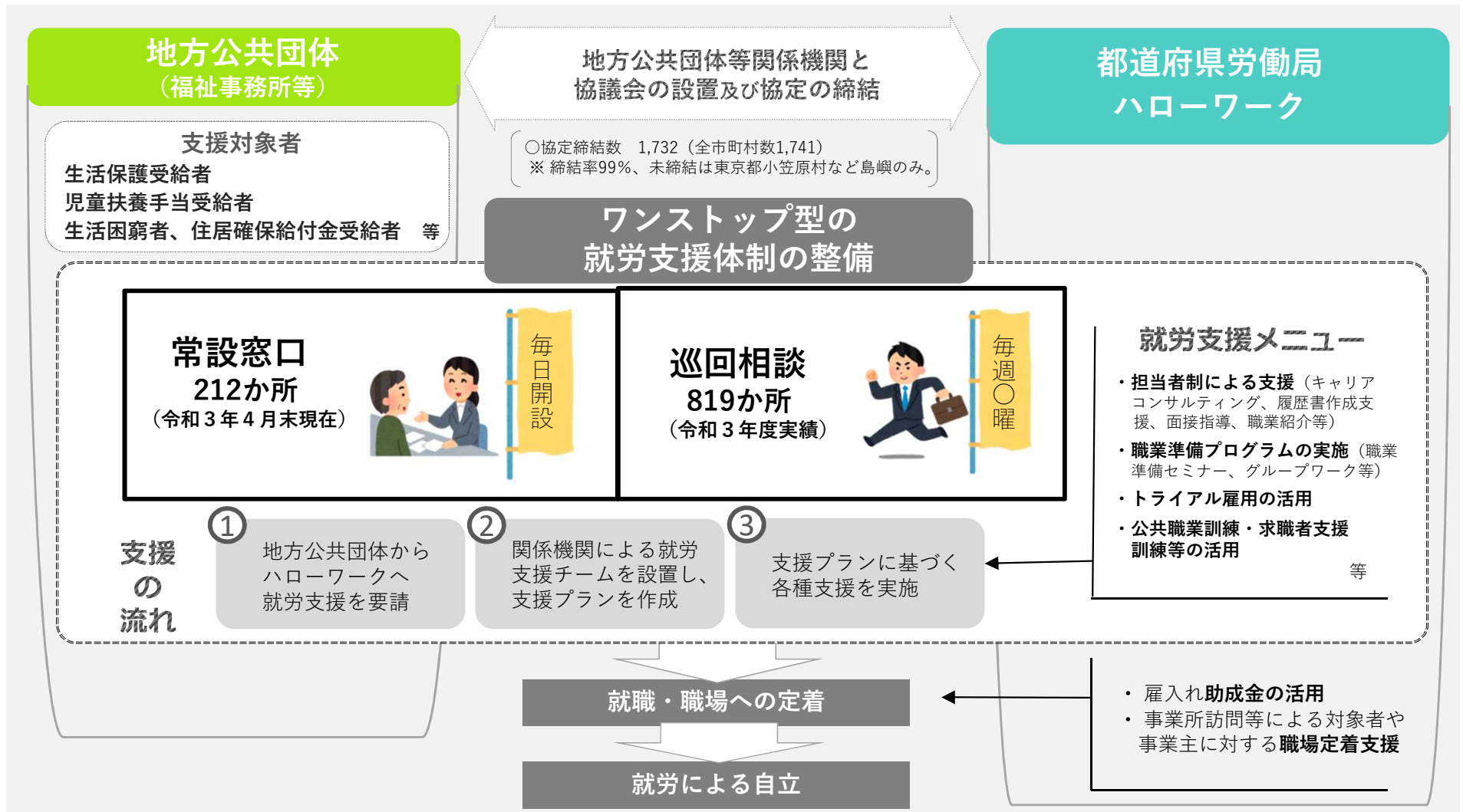
#### 双方 の声

#### 【HW】

生活相談と職業相談の連携により、求職者一人ひとりの問題点の把握が容易となった。  
市とハローワークが文字通り一体となって支援を行うことによって、利用者の負担も少なく、スピード感をもって早期の再就職に繋げていくことができています。

# (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り増加してい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。



# 生活保護受給者等就労自立促進事業における生活困窮者に対する就労支援の連携例

- 新型コロナウイルス感染症の影響により増加した生活困窮者について、自立相談支援機関等との連携強化による就労支援を推進。

## ハローワーク高崎

- 市役所内にハローワークの常設窓口を設置。**市役所での給付金申請時や生活再建の相談の後に、常設窓口で職業相談を行う流れを徹底。**市担当者同席のもとで初回相談を実施。2回目以降は予約制とし、当日予約者への支援方針について、**毎朝、市担当者とのミーティングを実施しながら、連携して支援。**生活相談と職業相談の連携により、対象者の課題を把握でき、スピード感をもって早期再就職につなげることが可能に。
- 住居喪失者にスピーディーに対応できるよう、入寮可能な事業所を開拓しておき、いつでも市役所で出張面接を行えるよう準備。
- 社員寮入寮の場合や定着に不安がある対象者については、初日、3日目、1週間後、2週間後ときめ細かくフォローアップ。コロナ禍の現状では、事業所開拓、定着支援ともに電話対応となっているが、繰り返し連絡を取ることで、安心と信頼を得ることができ、採用が難しいと思われた求職者の受け入れも可能に。

\* 支援対象者：117%増（元年度比）

## ハローワーク塩山

- ハローワークから市役所への**巡回相談の回数を増やす**とともに、巡回相談以外にも随時相談が可能となるよう、市担当者とのホットラインを構築。**相互に困難事案、ケース会議を持ちかける体制を整備。**
- 支援対象者の抱える課題やニーズに応じて、本事業担当の職員や就職支援ナビゲーターだけではなく、ハローワーク内の訓練担当、学卒担当、障害担当をメンバーとしたチームを随時結成。**自治体からは、自立相談支援機関の担当者や母子相談員がケース会議に参画**するなど、対応しうる支援策を提示・検討することでより良い方向性を見いだすことが可能に。

\* 支援対象者：141%増（元年度比）

## ハローワーク日立

- 市役所内にハローワークの常設窓口を設置。ハローワーク日立を利用する求職者にアンケート「生活状況調査」を実施し、生活に困窮している状況を早期に把握して常設窓口へ誘導。常設窓口では、求職者から詳細に話を聴き取り、市社会福祉協議会へつないで連携。
- **市社協では、早期の就労支援につなぐため、生活福祉資金等の相談時に本事業を説明し、常設窓口への誘導を強化。**
- ケース会議では、支援対象者の経歴や阻害要因について情報を共有し支援の方向性を検討。就職後のフォローアップについても情報を共有し、職場定着に向けて連携。
- 住居喪失者には、住込みで就労可能な事業所の協力を得て、市役所で面接を実施。面接には、必要に応じて常設窓口の担当者やケースワーカーが同席。

\* 支援対象者：689%増（元年度比）

## ハローワーク大津

- 市役所内にハローワークの常設窓口を設置。早期就労につながるよう、**市での住居確保給付金や、市社会福祉協議会での生活福祉資金等の利用相談時に、就労希望者に本事業を説明し、市役所内の常設窓口へ誘導する流れを構築。**
- 市や社協相談員の同席の下で初回の職業相談を実施。2回目以降の職業相談についても、相談内容や応募状況等を市や社協と随時共有しつつ、完全担当者制／完全予約制のもと、利用者の希望に沿う支援を実施。就職後の定着支援の状況も共有（コロナ禍で相談員同席が困難だった際は、電話等で情報を共有）。
- 市役所内で就職活動と生活再建（水道料金・市税・国民健康保険料等に関する相談）を同時に進めることが可能に。

\* 支援対象者：161%増（元年度比）

## 《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(複数テーマを実施し、コロナ対策事業を含む場合は3億円)、事業実施期間は原則最大3年間。
- ・令和4年度開始事業について、1月28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3年度実施地域数:27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3年度実施地域数:36地域



## ○ 中途採用等支援助成金(UIJ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UIJ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。
- ・UIJ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、UIJ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。
- ・今年度より、移住支援事業の要件が緩和されたことに伴い、本助成金もこれに連動して対象拡大。
- ・本助成金は移住支援事業と連携し、UIJ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※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

## 事業目的

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。

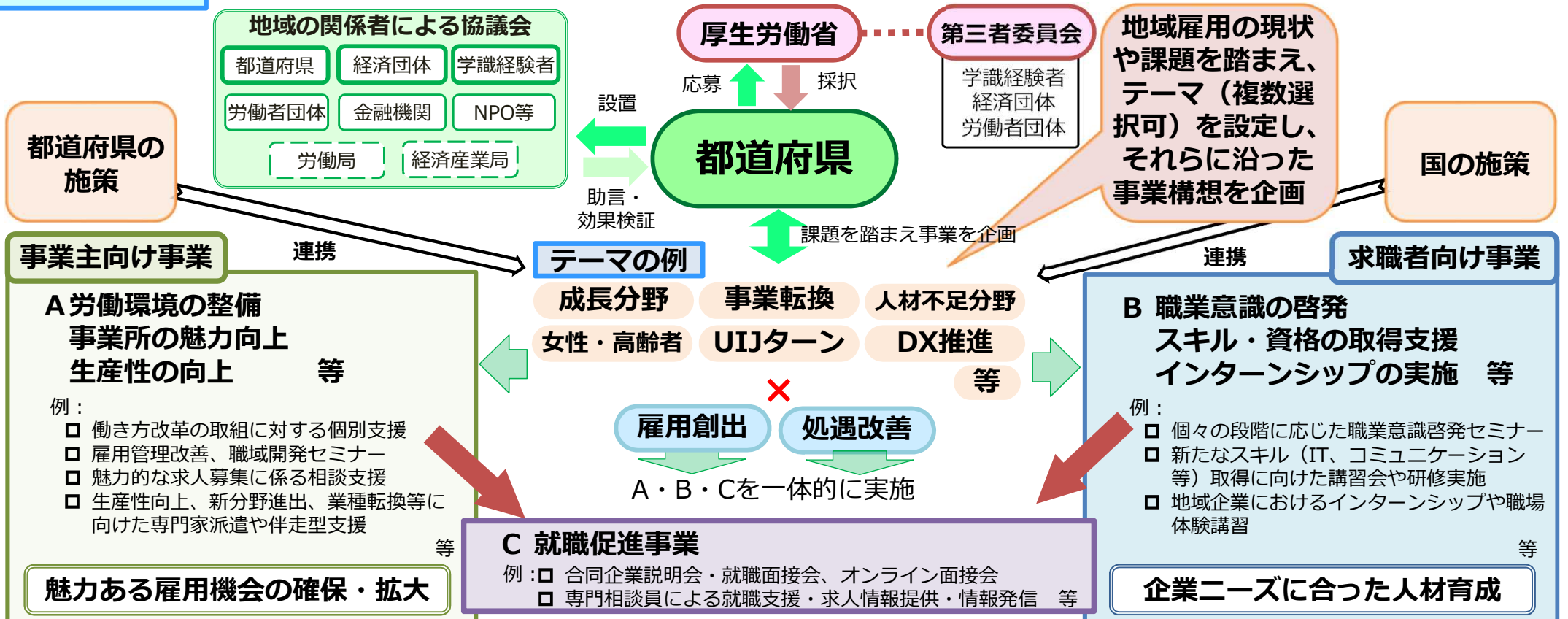
## 事業概要

- 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構想を企画、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事業構想を採択
- 都道府県は採択された事業構想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）

## 事業期間・規模

【実施期間】 最大3年間  
 【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  
 ※複数テーマを実施し、コロナ対策事業を含む場合は3億円/年（令和4年度採択分の特例）

## 事業スキーム



地域における良質な雇用

# 地域雇用活性化推進事業

## 《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

## 【提案可能地域】

### 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

## 【事業規模(委託費上限)】

**各年度4千万円**

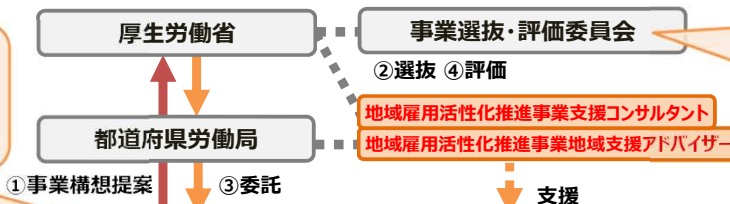
複数の市町村で連携して実施する場合、1地域当たり2千万円/年を加算（加算上限1億円/年）

## 【実施期間】

**3年度以内**

## 《事業スキーム》

- ・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
- ・令和4年度は、引き続き新型コロナウイルス感染症の影響により生じるニーズに対応した事業構想も策定可



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

- 例：
- 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
  - テレワーク（在宅やサテライトオフィスでの勤務）やリモート会議の導入、新しい生活様式に対応した雇用管理改善、職域開発の必要性・手法等を学ぶ講習会
  - 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**

## 地域雇用創造協議会

（実線(上の2つ)は必須）

市町村（※）  
（特別区を含む）

地域の経済団体

都道府県

外部有識者  
（地元大学の教授等）

地域関係者

（※）複数の市町村での実施も可能

## 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

例：

- 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
- 管理職や事業所の中核を担う人材を育成するための専門的な知識・技能を学ぶ講習会
- 地域企業における職場体験講習（オンライン型を含む） 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UIJターン就職希望者を対象にハローワークと連携した

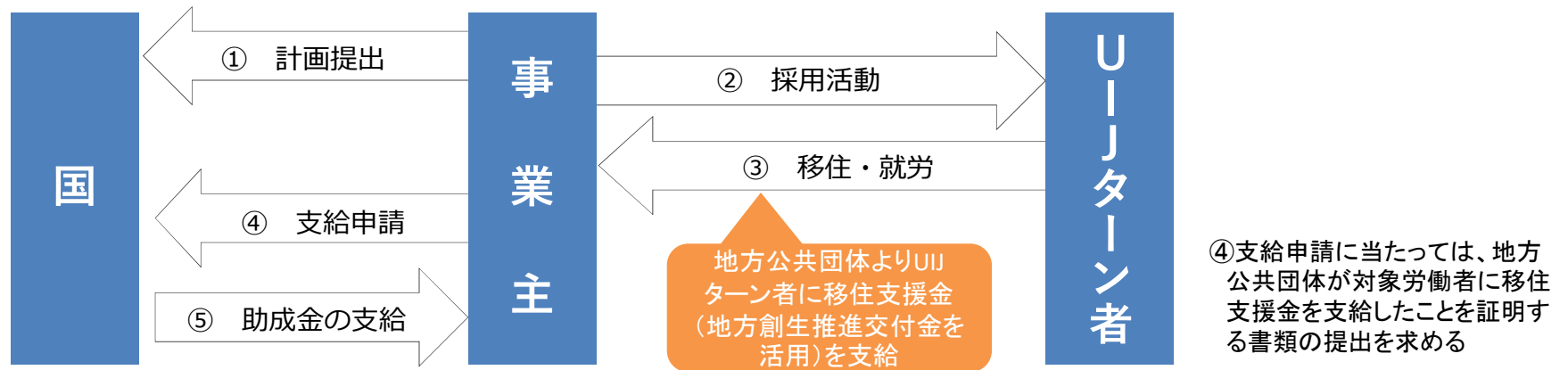
- 集合型又はオンライン型による合同企業説明会・就職面接会
- SNSによる情報発信（講習会、地域情報） 等

**面接会等によるマッチング**

# 中途採用等支援助成金 UIJターンコース

- 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UIJ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が必要。
- このため、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UIJ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。

## 支給までの流れ



## 助成の内容

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 UIJターナー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）

- ※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》

- 改正高年齢者雇用安定法の施行について
- シルバー人材センター事業について

＜施策の説明、お願いしたいこと＞

- 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昨年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）が施行されると、シルバー人材センター会員の受け取る配分金が最低賃金を下回るおそれがあるため、地方公共団体が発注する業務について、適正な価格設定をお願いしたい。
- シルバー人材センター事業については、令和4年度予算案において、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「介護分野就業機会促進事業」を新たに予算計上している。
- 地方公共団体におかれては、引き続き、シルバー人材センターへの支援のご協力をお願いしたい。

# 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

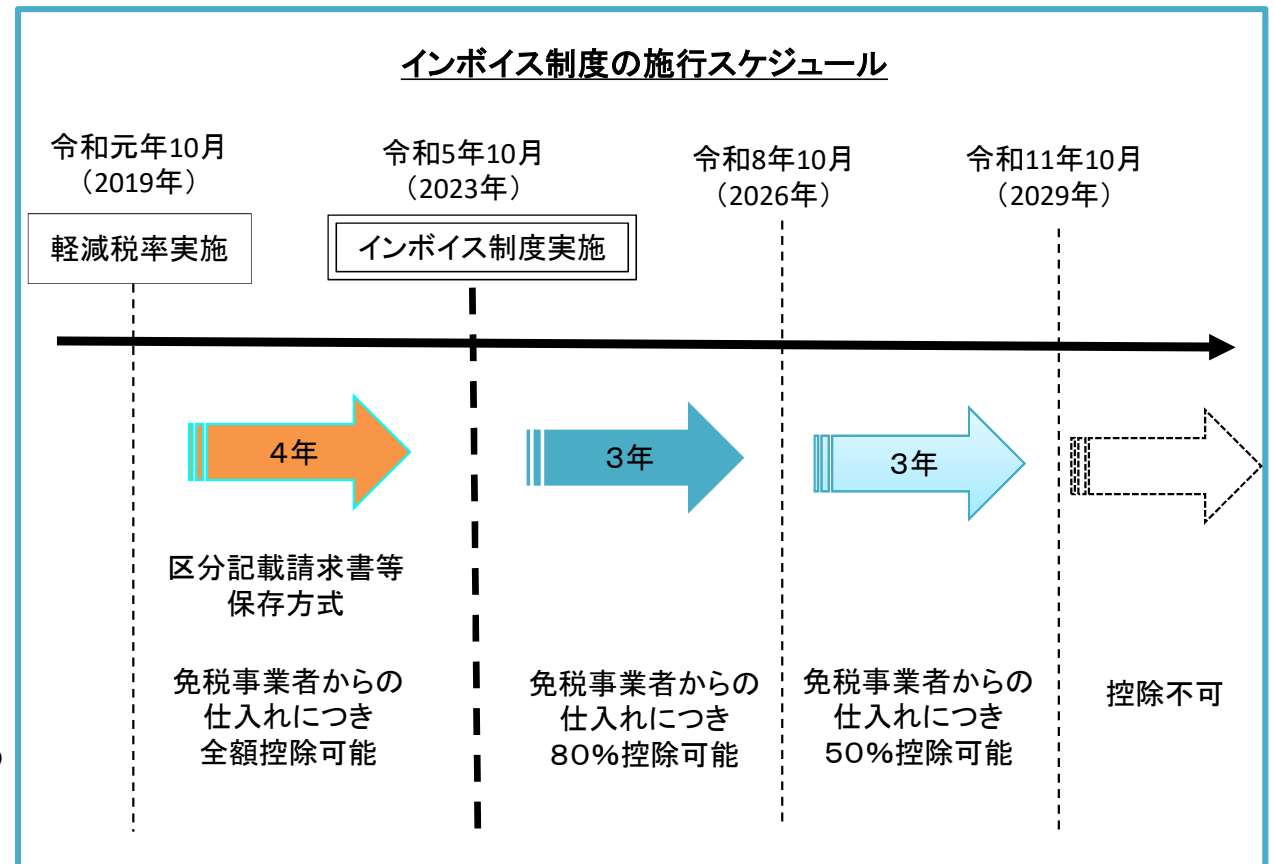
# シルバー人材センターとの契約における適正な価格転嫁について

## 課題

シルバー人材センターが業務を受注する場合、民業圧迫を避けるため、原則として最低賃金を下回らないようにしているが、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)が施行されると、シルバー人材センター会員の受け取る配分金が最低賃金を下回るおそれがある。この事態を避けるため、地方公共団体が発注する業務について、適正な価格設定をすることにより、シルバー人材センターの安定的な事業運営を継続させていく。

## 対応策

- 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。
- 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講じる。
- ③ 契約後に、実際に最低賃金額の改定があった場合、センターに契約金額を変更するか確認し、必要なら最低賃金引き上げ分の円滑な価格転嫁を図るために契約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る。



# 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年度予算案（令和3年度当初予算額）5.6億円（新規）

## 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。

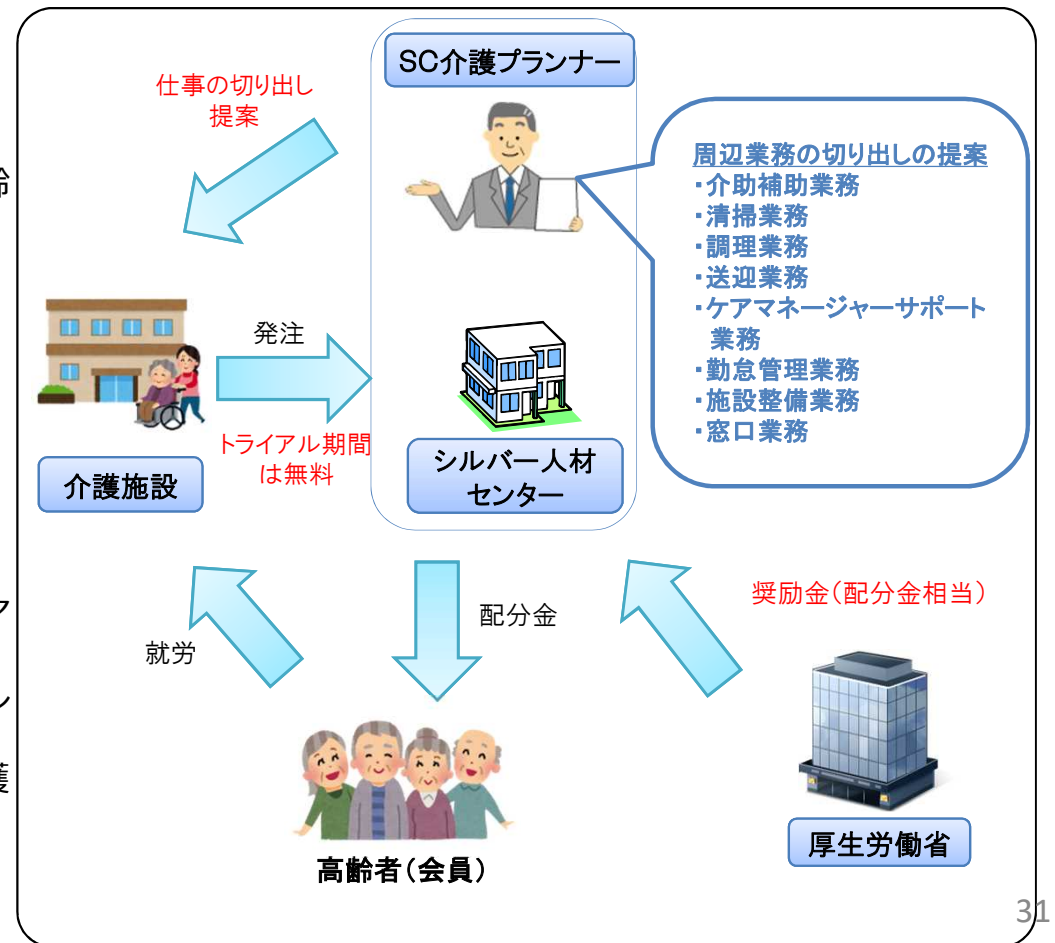
- ・介護の専門的な知識や経験が必要ない業務
- ・ホワイトカラー層であった高齢者の経験を活かせるバックオフィス業務
- ・その他、シルバー会員に馴染む業務

### ▶ 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、シニア人材の試行期間として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。





## 《障害者雇用対策について》

### 【民間企業における障害者雇用の推進及び障害者雇用状況について】

＜令和3年6月1日時点における民間企業(43.5人以上規模の企業)の障害者雇用状況＞ ※( )は前年の値

- ・雇用障害者数:59万7,786.0人(57万8,292.0人)
- ・実雇用率:2.20%(2.15%)
- ・法定雇用率達成企業の割合:47.0%(48.6%)

法定雇用率  
(令和3年6月1日時点)  
民間企業:2.3%

- 民間企業に雇用されている障害者数は、18年連続で過去最高。
- 実雇用率は10年連続で過去最高となった一方、法定雇用率達成企業の割合は法定雇用率の引上げもあり、前年比1.6ポイント低下。
- 障害者を全く雇用していない企業は全体の約3割。

＜施策の説明、お願いしたいこと＞

- 令和3年3月に法定雇用率が引き上げられた。法定雇用率未達成企業に対しては、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取り組んでいただきたい。
- ハローワークが中心となり、地域内の就労移行支援事業所等との面談会や見学会を行うなど、企業と福祉分野の連携の取組を進めているところである。就労系福祉施設の関係機関に対して、こうした取組の場に積極的に参加するよう促していただきたい。
- 令和2年4月に、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」)を創設し、令和3年9月末時点で85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策定指針等に基づいて、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、各都道府県におかれては、担当部署との連携の上、公共調達等における加点評価について検討の働きかけをお願いしたい。
- 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、同様に検討の働きかけをお願いしたい。

## 《障害者雇用対策について》

### 【公務部門における障害者雇用について】

#### ＜令和3年6月1日時点における公務部門の障害者雇用の状況＞

- 雇用障害者数及び実雇用率 ※( )は前年の値
  - ・ 国：雇用障害者数 9,605.0人(9,336.0人)、実雇用率2.83%(2.83%)
  - ・ 都道府県：雇用障害者数 1万143.5人(9,699.5人)、実雇用率2.81%(2.73%)
  - ・ 市町村：雇用障害者数 3万3,369.5人(3万1,424.0人)、実雇用率2.51%(2.41 %)
  - ・ 教育委員会：雇用障害者数 1万6,106.5人(1万4,956.0人)、実雇用率2.21%(2.05%)
  - ・ 独立行政法人等：雇用障害者数 1万2,244.5人(1万1,759.5人)、実雇用率2.69%(2.64%)

法定雇用率

(令和3年6月1日時点)

国・都道府県・市町村：2.6%

教育委員会：2.5%

#### ＜施策の説明、お願いしたいこと＞

- 法定雇用率未達成の都道府県や市町村等におかれては、ハローワークもご活用いただきながら、引き続き、障害者の採用・定着について、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>)
- 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、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、これらも踏まえた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):138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)」を令和2年4月から開始。

[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)を令和3年3月に公開。

#### 【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>
- ・ 新型コロナウイルス感染症に関連した支援策等 [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page11\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page11_00001.html)
- ・ 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>

- 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた外国人労働者の離職も発生しているところ、就職支援の窓口として、ハローワークの積極的な利用を引き続き、呼び掛け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172万人、外国人雇用事業所数は約27万か所（令和2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（138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。

## ○ 新型コロナウイルス感染症の影響に対応するために、以下のような制度改正を検討中。

### **1. 失業等給付に係る暫定措置の継続等**

- ・ 雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、雇用機会が不足する地域における給付日数の延長、教育訓練支援給付金等の暫定措置を令和6年度まで継続するとともに、コロナ禍に対応した給付日数の延長の特例について、緊急事態措置の終了日の1年後までを対象とする等の見直しを行う。
- ・ 基本手当の受給資格者が事業を開始した場合等に、当該事業の実施期間を失業等給付の受給期間に算入しない特例を設ける。
- ・ 雇用保険受給者が求職者支援制度に基づく訓練を受ける場合に、訓練延長給付等の対象とする。

### **2. 求人メディア等のマッチング機能の質の向上**

- ・ 新たな形態の求人メディア（ネット上の公表情報を収集する求人メディア等）について「募集情報等提供」の定義に含めるとともに、募集情報等提供事業者を、雇用情報の充実等に関し、ハローワーク等と相互に協力するよう努める主体として法的に位置づける。
- ・ 募集情報等提供事業者に対し、募集情報等の正確性や最新性を保つための措置、個人情報保護、苦情処理体制の整備等を義務づけるとともに、現行の助言・指導に加え、改善命令等の指導監督を可能とする。  
特に求職者情報を収集する募集情報等提供事業者は事前に届出を行うこととし、迅速な指導監督を可能とする。

### **3. 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等**

- ・ 職業訓練に地域のニーズを適切に反映すること等により、効果的な人材育成につなげるため、関係者による都道府県単位の協議会の仕組みを設ける。
- ・ キャリアコンサルティングの推進に係る事業主・国等の責務規定を整備する。

### **4. 雇用保険料率の暫定措置及び雇用情勢等に応じた機動的な国庫負担の導入等**

- ・ 雇用保険の失業等給付に係る保険料率（原則0.8%）について、令和4年4月～9月は0.2%、10月～令和5年3月は0.6%とする。
- ・ 求職者給付の国庫負担割合について、雇用保険財政や雇用情勢に応じて異なる国庫負担割合を適用するとともに、別途国庫から機動的に繰入れ可能な仕組みを導入する。また、育児休業給付等の国庫負担割合の引下げの暫定措置を3年間継続し、求職者支援制度の国庫負担割合の引下げの暫定措置は、当分の間、本則（1/2）の55/100とする。
- ・ コロナ禍への対応のための失業等給付等への国庫からの繰入れ及び雇用安定事業に係る国庫負担の特例措置の期限を令和4年度まで延長する。
- ・ 育児休業給付費及び雇用安定事業費の財源について、積立金からの借入れを可能とする暫定措置を継続するとともに、当該借入額について、返済の猶予等を可能とする。

## 職業安定局 施策照会先一覧（厚生労働省代表電話 03-5253-1111）

施策事項(資料ページ)	所管課室	担当係	担当者	内線
雇用情勢(P3~4)	雇用政策課	雇用政策係	福島	5671
雇用調整助成金(P6)	雇用開発企画課	産業対策係	赤羽	5685
在籍型出向の活用による雇用維持への支援(P7)	労働移動支援室	労働移動支援係	吉田	5787
産業雇用安定助成金(P8)	労働移動支援室	労働移動支援係	吉田	5787
紹介予定派遣を活用した研修・就労支援(P10)	民間人材サービス推進室	民間人材サービス育成係	犬塚	5875
トライアル雇用助成金(P11)	労働移動支援室	雇用安定事業係	森	5785
求職者支援制度(P12)	訓練受講者支援室	訓練受講者支援企画係	五十嵐	5272
国と地方公共団体の連携強化(P14)	公共職業安定所運営企画室	企画係	町田、山野	5661・5683
地域雇用対策の推進(P23)	地域雇用対策課	地域雇用企画係	細川、清水	5846
高齢者雇用対策(P28)	高齢者雇用対策課	高齢者雇用企画係	中村、香田	5819・5824
障害者雇用対策(P32)	障害者雇用対策課	調整係	増田	5724
外国人雇用対策(P34)	外国人雇用対策課	調整係	角村、藤田	5687
今後の展望(P36)	雇用保険課	企画係	田中、千田	5763
	需給調整事業課	企画係	黒野、中澤	5312