

人材確保等支援助成金による職場定着の促進等

令和6年度当初予算額 50.8億円

人材確保等支援助成金は、魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等を図る事業主や事業協同組合等に対して助成します。魅力ある雇用創出を図ることにより、人材の確保・定着を目的としています。

I 雇用管理制度・雇用環境整備助成コース

雇用管理制度（賃金規定・諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度など）の導入・実施や雇用環境の整備（従業員の作業負担を軽減する機器等の導入）により、従業員の職場定着に取り組む事業主に対して助成。

II 中小企業団体助成コース

改善計画の認定を受けた中小企業団体（事業協同組合等）が構成中小企業者のために、人材確保や従業員の職場定着を支援するための事業を行った場合に助成。

III 建設キャリアアップシステム等活用促進コース

技能者の能力・経験に応じた適切な処遇を目的として、中小建設事業主が実施するCCUSを活用した雇用管理改善の取組や、建設事業主団体が中小構成員等に対し、技能者登録料、レベル判定手数料等の全部または一部を補助する事業に対して助成。

IV 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）

若年および女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った建設事業主または建設事業主団体、建設工事における作業についての訓練を推進する活動を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人に対して助成。

V 作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）

自ら施工管理する建設工事現場に女性専用作業員施設を賃借した中小元方建設事業主、認定訓練の実施に必要な施設や設備の設置又は整備を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人、石川県に所在する工事現場のための作業員宿舍、作業員施設、賃貸住宅を賃借した中小建設事業主に対して助成。

VI 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就労環境の整備（就業規則等の多言語化など）を通じて、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して助成。

VII テレワークコース

人材確保や雇用管理改善等の観点から適正な労務管理下におけるテレワークを制度として導入し、所定のテレワーク実績基準および離職率目標を満たした中小企業事業主に対して助成。

早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）による転職・再就職者の採用機会の拡大等

令和6年度当初予算額 3.3億円

1 事業の目的

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

令和4年度実績（支給対象事業所数）：51事業所

2 事業の概要・スキーム・実施主体

中途採用計画の策定

（中途採用計画の内容）

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

- ※1 中途採用率は、無期フルタイム雇用で採用した者のうち、中途採用で採用する者の割合。
- ※2 A及びBの情報公表は、法定の中途採用率公表の義務を履行。
- ※3 中途採用率は、無期フルタイム雇用で採用した者のうち、中途採用で採用する者の割合。計画前3年間の中途採用率60%未満の企業が対象。
- ※4 賃金上昇率の5%は、消費者物価指数等の動向により変動する。

中途採用の拡大

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

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

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

（参考）経過措置

（中途採用計画の内容）

- ① 中途採用者の雇用管理制度の整備
- ② 中途採用の拡大
 - A 中途採用率（※3）の拡大

← A（中途採用率の拡大）：1年 →

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

早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）

令和6年度当初予算額 19百万円

1 事業の目的

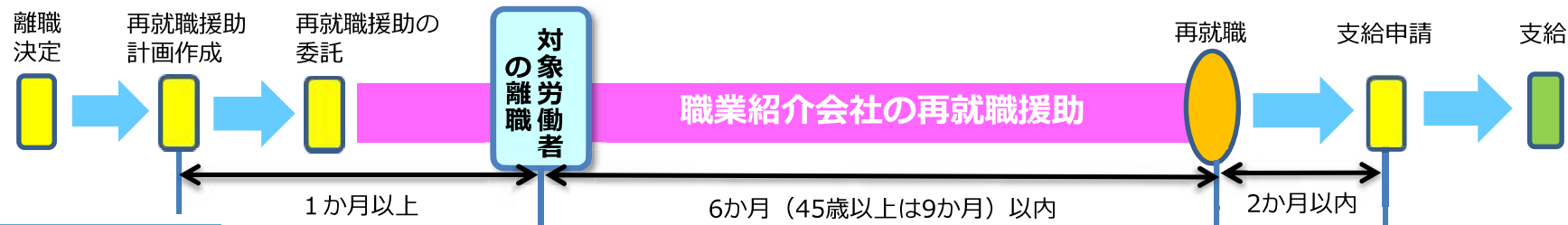
事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者に対し、その再就職を実現するための支援を民間の職業紹介業者へ委託、求職活動のための休暇付与、再就職に資する訓練の実施のいずれか（複数を組み合わせることも可能）により実施し、再就職を実現させた事業主に対して助成。 令和4年度実績（支給対象者数）：65人

2 事業の概要・スキーム

再就職支援

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対する再就職援助を、職業紹介会社への委託によって行う事業主に対して、その費用の一部（中小企業：45歳以上2/3（4/5）、45歳未満1/2（2/3）、大企業：45歳以上1/3（2/5）、45歳未満1/4（1/3））を助成。

（注）（ ）は、支給対象者の再就職先の雇用形態・賃金等が一定の要件に該当する場合の助成率



休暇付与支援

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対する再就職援助を、求職活動のための有給休暇の付与によって行う事業主に対して、その費用の一部（上限180日分（6か月分）、中小企業：1日8,000円、大企業：5,000円）を助成。また離職から1か月以内に再就職が実現した場合に10万円/人を助成。

職業訓練実施支援

送出企業が民間教育訓練機関への委託により、再就職援助計画対象者等に対する訓練を実施した場合、その費用の一部を助成
実施助成：960(480)円/h()は中小企業以外(新設)、経費助成：3/4(上限10～50万円(訓練時間数、企業規模に応じて設定))を助成（拡充）。

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）

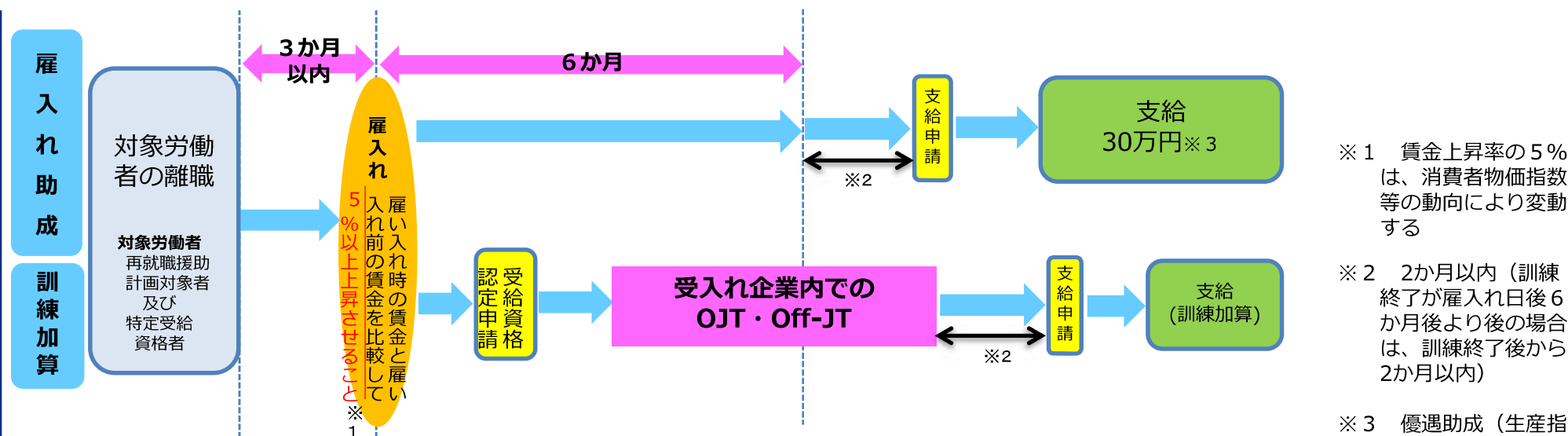
令和6年度当初予算額 89.4億円

1 事業の目的

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、早期（離職後3か月以内）に、期間の定めのない労働者として雇い入れたうえで、雇入れ前の賃金と比して5%以上上昇させた事業主に対して助成。

また、雇入れ後に訓練を実施した場合、その費用の一部を上乗せ助成。 令和4年度実績（支給対象者数）：2,610人

2 事業の概要・スキーム



※1 賃金上昇率の5%は、消費者物価指数等の動向により変動する

※2 2か月以内（訓練終了が雇入れ日後6か月後より後の場合は、訓練終了後から2か月以内）

※3 優遇助成（生産指標等により一定の成長性が認められる企業が、再就職援助計画対象企業のうち事業再編等を行う企業等から離職した者を雇い入れた場合の助成）は40万円

【助成額】

雇入れ助成			通常の助成			優遇助成※3		
			30万円			40万円		
訓練加算	OJT実施助成		20万円(11万円)					
	Off-JT	実施助成	960円(480円)/時			1,060円(580円)/時		
		経費助成	上限	10～ 99h	15(10)万円	上限	10～ 99h	25(20)万円
			100～199h	30(20)万円		100～199h	40(30)万円	
			200h～	50(30)万円		200h～	60(40)万円	

※ 括弧内の数値は、中小企業以外

雇用調整助成金による雇用の維持・安定

令和6年度当初予算 52.7億円 令和6年度補正予算 2.9億円

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**。

助成内容

休業又は教育訓練の場合
支給日数が30日に達した判定基礎期間の後の判定基礎期間において

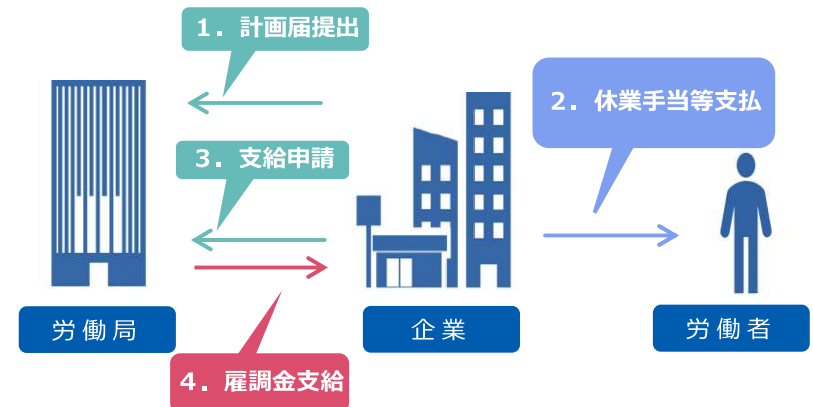
	助成率
大企業	1 / 2
中小企業	2 / 3



- 判定基礎期間における支給日数の
1 / 10以上教育訓練を実施した場合
大企業 1 / 2、中小企業 2 / 3
- 上記以外の場合
大企業 1 / 4、中小企業 1 / 2

※ 日額上限額は雇用保険基本手当日額の最高額
(令和6年8月1日現在、8,635円)

※ 教育訓練を実施した場合は、以上のほか、訓練費を支給
(1人1日当たり1,200円(支給日数が30日に達した判定基礎期間の後の判定基礎期間において
判定基礎期間における支給日数の1 / 5以上訓練を実施した場合は1,800円))



- 【支給対象事業主】： 雇用保険適用事業所
【支給対象労働者】： 雇用保険被保険者
【要件】： 当該事業主の生産指標の最近3か月間の月平均値が前年同期との比較で10%以上低下 等
【支給限度日数】： 1年100日、3年150日
【クーリング期間】： 直前の対象期間中に、雇用調整助成金の支給を受けた最後の判定基礎期間（休業、教育訓練の場合）又は支給対象期間（出向の場合）の末日のいずれか遅い日の翌日から起算して、1年を超えなければ雇用調整助成金の支給を受けることができない。

職業情報提供サイト（job tag）の整備（4.1億円）

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

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

年間アクセス（PV）件数：21,977,736件（令和5年度）

掲載職業（令和6年3月現在）：531職業

※ 厚生労働省編職業分類の小分類（440分類）の約7割をカバー

※ 米国のO*NETは900以上の職業を掲載

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



主な機能

○「職業情報」の検索・提供

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

（各職業に掲載している情報）

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

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

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

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

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

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

<職業情報の例>

プログラマー



製造業の請負事業の適正化及び雇用管理改善の推進

令和6年度予算額 0.2億円

1 事業の目的

請負事業主、発注者の取組や抱えている課題及び請負事業の適正化・雇用管理改善を図るための助言等の相談支援や、適正に製造請負事業を行うために必要な知識の付与、働き方改革を踏まえた待遇改善や請負労働者のキャリアアップに係る事例紹介等の周知や事業者の取組を好事例としてまとめたリーフレットの配付を行うとともに、相談支援や実態把握を通して事例の収集や課題の把握・分析を行い、適切な支援の実施を通じて業界の健全化を図る。



2 事業の概要・スキーム

① 製造請負事業改善推進協議会の設置

請負事業適正化・雇用管理改善推進事業の円滑かつ効果的な推進を図るための運営機関として、「製造請負事業改善推進協議会」を設置する。

② 製造請負事業者等を対象とした相談支援等の実施

製造請負事業者等（※）を対象とした電話・訪問による相談支援の実施により、適正に製造請負事業を行うために必要な知識を付与する。

相談支援や実態把握により、請負事業者等が抱える課題について把握・分析することで、業界の健全化を図る。

※ 製造請負事業者、請負労働者及び発注者等

③ 製造請負優良適正化事業認定制度の運営

優良認定事業者にかかる取組事例の紹介等を行う好事例集を作成し、製造請負事業者に対して幅広く情報提供を行うことで、効果的に請負事業の適性化等を推進する。

3 実施主体等

実施主体：民間団体等

令和6年度当初予算 45.9億円 令和6年度補正予算 4.8億円

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	7/10		3/10

1 事業の目的

就労に当たって困難を抱える若者等（15～49歳の無業の方）が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、地方公共団体と協働し、職業的自立に向けた就労支援を実施することを目的とする。

地方公共団体は、サポステが入居する施設の無償貸与や減免措置、地方公共団体の広報誌等におけるサポステの広報など、地域の実情を踏まえた措置を実施。

2 事業概要等

実施主体

都道府県労働局がNPO法人等の民間団体に委託。令和5年度177か所（全都道府県に設置）。

支援内容

- キャリアコンサルタントによる相談内容等を踏まえ、個別の支援計画を作成。
- コミュニケーション訓練、ビジネスマナー研修、就活セミナーなど、利用者の個別ニーズを踏まえた様々なプログラムを実施。
- オンラインによる個別相談等も可能。
- 高校・ハローワーク等の関係機関と連携し、就労を希望する中退者等の把握、サポステ職員が学校や自宅等へ訪問するアウトリーチ支援を実施（学校と連携した支援）。
- OJTとOFF-JTを組み合わせた職場体験プログラムを実施。体験終了後は、職場体験実施事業所等での就労に向けた支援を実施。
- 合宿形式を含めた集中訓練プログラムを実施し、生活習慣の改善、コミュニケーション能力の向上、ビジネスマナーの習得などを集中的に支援。
- 就職後、職場への定着・ステップアップに向けたフォローアップ相談を実施。
- 地域の関係機関（福祉機関等）とネットワークを形成し、連携（必要に応じて相互にリファー）。



就職等者数



12,613人
(令和4年度)

就職等率



73.2%
(令和4年度)

総利用件数



498,797件
(令和4年度)

新規登録者数



17,233人
(令和4年度)



令和6年度当初予算 87.1億円

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	9/10		1/10

1 事業の目的

- 令和5年3月卒の新規学卒者等の就職率は概ねコロナ禍前の水準まで改善しているが、一方で、中小企業における若年者の人材確保難や早期離職問題も顕在化しているほか、家庭・経済環境の問題や心身の不調といった深刻な課題を抱えた学生も一定数存在している。
- このような中で、就職に困難な課題を抱える新規学卒者等の状況に即した的確な対策を重点的に講じることにより、新規学卒者等の安定就職と企業の人材確保を強力に推進する。

2 事業の概要・スキーム

新卒応援ハローワーク (55箇所)

就職支援ナビゲーター (1,267人)



学卒・若者定着支援
(1,176人)

- ・就職活動に不安を抱える学生等への支援
- ・早期離職のリスクを抱えた学生等への支援
- ・企業に対するマッチング支援

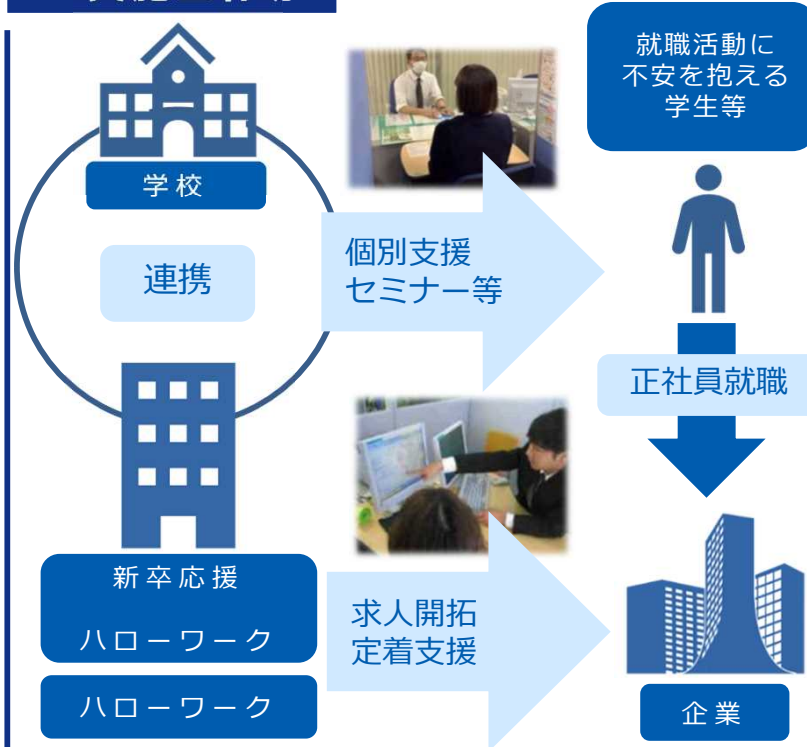
連携支援
(91人)

- ・コミュニケーションに課題を抱える等、就職活動に特に支援を要する学生等への支援

- 担当者制によるきめ細かな個別支援、面接指導の実施等
- 学校担当者制による出張相談・セミナーなど大学等と連携した支援
- 新卒者等向けの求人開拓の積極的な実施
- 事業者及び労働者に対する就職後の定着支援 など

令和4年度実績：就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数 16.1万人

3 実施主体等



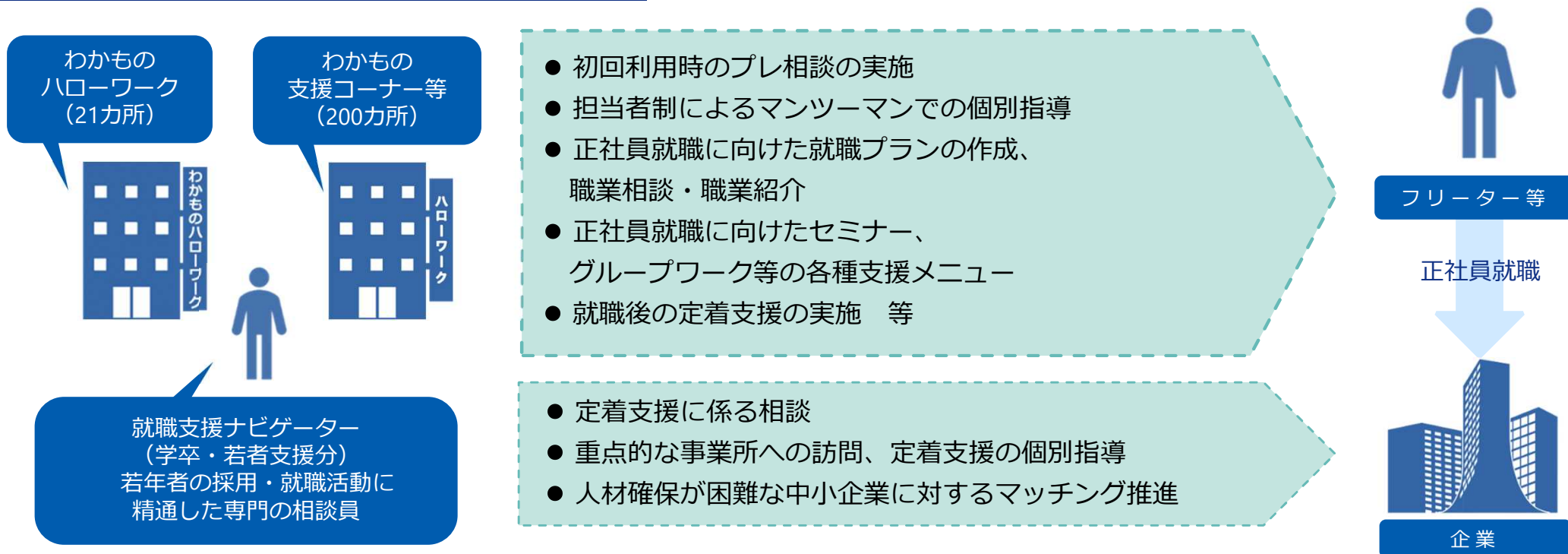
令和6年度当初予算 24.4億円

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

- フリーターは減少傾向にあるものの依然として全国で約132万人（令和4年）存在している。フリーターは収入やキャリア形成、社会保障など様々の面で課題があり、フリーターの長期化は経済社会全体にも影響を及ぼしかねない。
- また、正社員として就職したが早期に離職する等、不本意な非正規雇用を続ける若年者も一定程度存在している。
- そのため、正社員就職を希望するおおむね35歳未満の求職者であって、フリーターを始めとした臨時的・短期的な就業や失業状態を繰り返す等不安定就労の期間が長い方や、非正規雇用の就業経験が多い方、正社員就職後短期間で離職した方などについて、「わかものハローワーク」等を拠点とした支援を実施する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等



令和4年度実績：ハローワークにおけるフリーター等の正社員化数 10.4万人

65歳超雇用推進助成金の概要

令和6年度予算額 2,605,290 (3,410,207) 千円

将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、66歳以上の年齢までの継続雇用延長・65歳以上の年齢までの定年引上げ等を行う企業に対して支援を実施することにより、65歳以降も希望者全員が安心して働ける雇用基盤を整備するとともに「生涯現役社会」の構築を図る。

1 65歳超継続雇用促進コース

● 助成内容

- ① 65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定めを廃止する事業主に対して助成
- ② 希望者全員を66歳以上の年齢まで継続雇用する制度を導入する事業主に対して助成
- ③ 他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正等に必要な経費を全て負担した場合、送出し事業主に対して要した経費の1/2を助成 等

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

① 定年引上げ又は定年の定めを廃止

措置内容 60歳以上 被保険者数	65歳への 引き上げ	66～69歳への 引き上げ		70歳未満 から70歳 以上への 引き上げ	定年(70歳未 満に限る)の 定めを廃止
		5歳未満	5歳以上		
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

② 希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入

措置内容 60歳以上 被保険者数	66～69歳への 引き上げ	70歳未満から 70歳以上への 引き上げ
1～3人	15万円	30万円
4～6人	25万円	50万円
7～9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

③ 他社による継続雇用制度の導入

措置内容	66～69歳への 引き上げ	70歳未満から 70歳以上への 引き上げ
支給額 (上限)	10万円	15万円

※ 他社とは、特殊関係事業主を含む他の事業主を指します。

2 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

● 助成内容

高齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度の導入、高齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、法定外の健康管理制度の導入等）を実施した事業主に対して助成

● 助成額

雇用管理制度の導入等に要した経費の額（上限50万円）に、以下の助成率を乗じた額
・ 60%（中小企業以外は45%）

3 高齢者無期雇用転換コース

● 助成内容

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

● 助成額

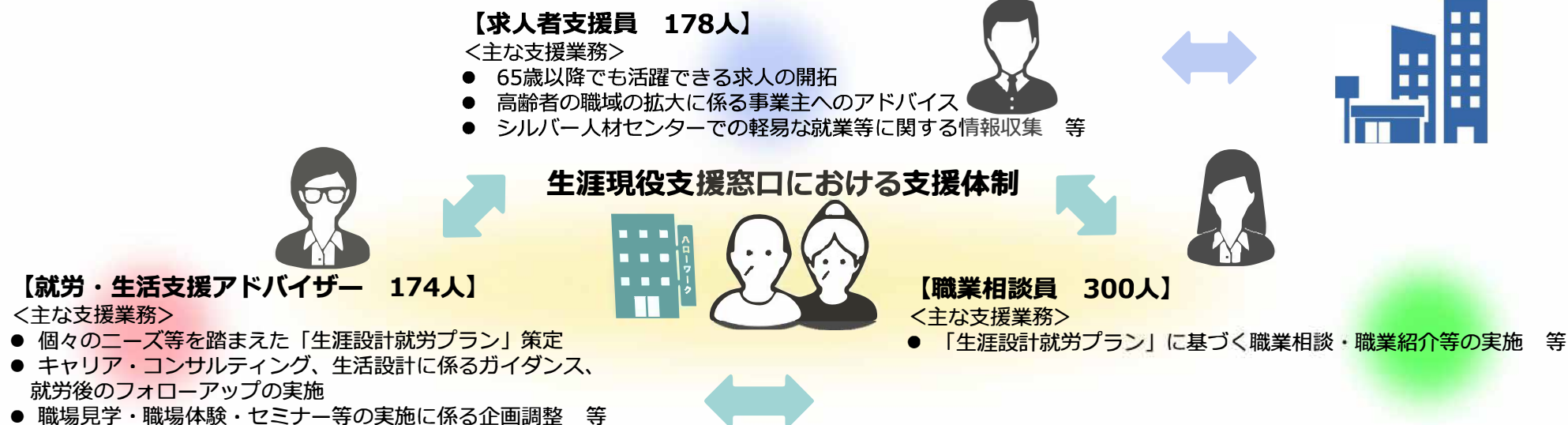
対象者1人につき、以下の額を支給
・ 30万円（中小企業以外は23万円）

1 事業の目的

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

2 事業の概要

- **支援対象者等**：全国300箇所のハローワークにおいて、概ね60歳以上の高齢求職者のうち、長期失業高齢求職者、離転職を繰り返す者及びその他公共職業安定所長・事業担当責任者又は相談窓口職員がチーム支援を受けなければ就労が困難であると判断した者 等
- **主な支援内容**：
 - ・ 高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計や年金受給者である求職者の職業生活に係る相談・援助
 - ・ 高齢求職者向け求人情報の開拓・提供（65歳以上が就業可能な短時間の求人開拓を強化）
 - ・ シルバー人材センターとの連携した軽易な就業等に関する情報の提供
 - ・ 地方自治体と連携した高齢者支援の実施



特定求職者雇用開発助成金

(特定就職困難者コース・生涯現役コース)

令和6年度予算額 447億円 (458億円) ※ () 内は前年度当初予算額

1 事業の目的

高年齢者や障害者、就職氷河期世代などの就職が特に困難な者の雇用機会の増大を図るため、これらの者をハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。

2 事業の概要・スキーム

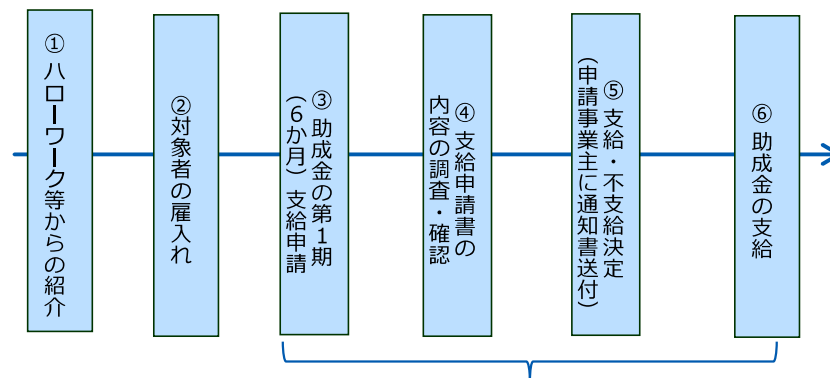
助成金の種類	対象労働者	助成内容	
		助成対象期間	支給額
特定就職困難者コース	・高年齢者（60歳以上） ・母子家庭の母等 ・障害者 ・ウクライナ避難民等	1～3年	30～240万円 （2～6期に分けて支給）
生涯現役コース	・65歳以上の離職者	1年	40～70万円 （2期に分けて支給）

- ※ **生涯現役コースは、令和4年度限りで廃止**（経過措置分のみ要求）
- ※ 特定就職困難者コースに、新たに65歳以上の高齢者を追加。
- ※ 助成対象期間や支給額は、対象労働者、企業規模等によって異なる。
- ※ 支給額は、支給対象期（6か月）ごとに対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とする。

3 実施主体等

実施主体：国
事業実績：支給決定件数（令和5年度）
・特定就職困難者コース：140,657件
・生涯現役コース：30,185件

事業スキーム



① 施策の目的

移動手段がないなどの理由で未就業を選択する会員について、集合型の就業環境整備及び集中送迎体制の構築により就業機会の確保を図るとともに、女性高齢者向けのシンポジウムの開催や就業体験、座談会等を通じて、女性会員の拡充を図りながら、就業機会の増加に取り組み、会員が生きがい等を持って就業できる環境を整備する。

② 施策の概要

①未就業会員への就業環境整備事業(委託事業)

ア. 集合就業環境の構築

シルバー会員の生きがいや健康増進、加えて労働力確保に資する取組として、就業意欲はあっても加齢等により移動手段がない(免許証返納)などの理由により未就業を選択する会員に対して、集合型の就業環境を整備する。

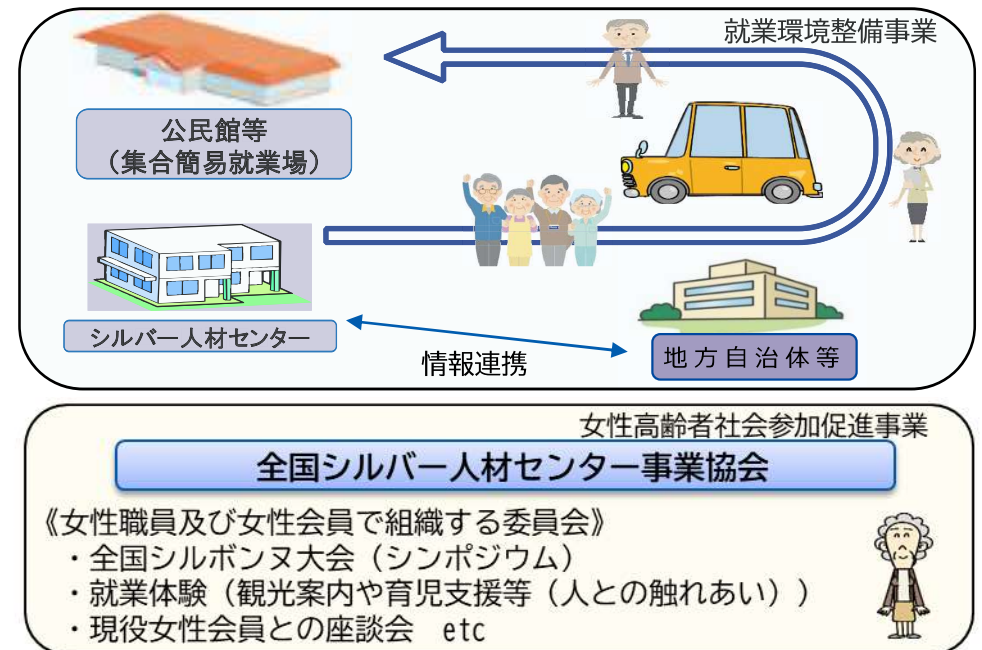
イ. 集中送迎体制の構築

集合型就業環境を構築することにより、移動手段の集中化を可能とすることで、集中送迎体制が構築でき、未就業会員が就業できる体制を構築する。

②女性高齢者社会参加促進事業(委託事業)

60歳以上の高齢者で会員割合が低い女性高齢者に対し、センターの女性職員や女性会員で組織する委員会により、シンポジウムの開催や就業体験、座談会等を通じ、女性会員の拡充、就業機会の増加などシルバー事業の活性化を図る。

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)

未就業会員や女性高齢者の就業促進を図ることで、人手不足等の地域の課題解決につながることを期待される

① 施策の目的

フリーランス新法(以下「新法」)で義務化される就業条件の明示等に対応するため、シルバー人材センターにおいて、デジタル機能を強化して事務処理の効率化・簡素化を図るとともに、事務処理を円滑かつ効率的に行えるようにするための体制整備を行うことにより、会員に対する就業条件の明示義務等の適正な履行を図る。

② 施策の概要

① デジタル機能の強化(委託事業)

ア. 就業条件作成機能

新法で義務化される就業条件の明示について、求められる就業条件をデジタルの共通書式(以下「デジタル情報」)で作成するデジタル機能を強化し、事務処理の効率化・簡素化を図る。

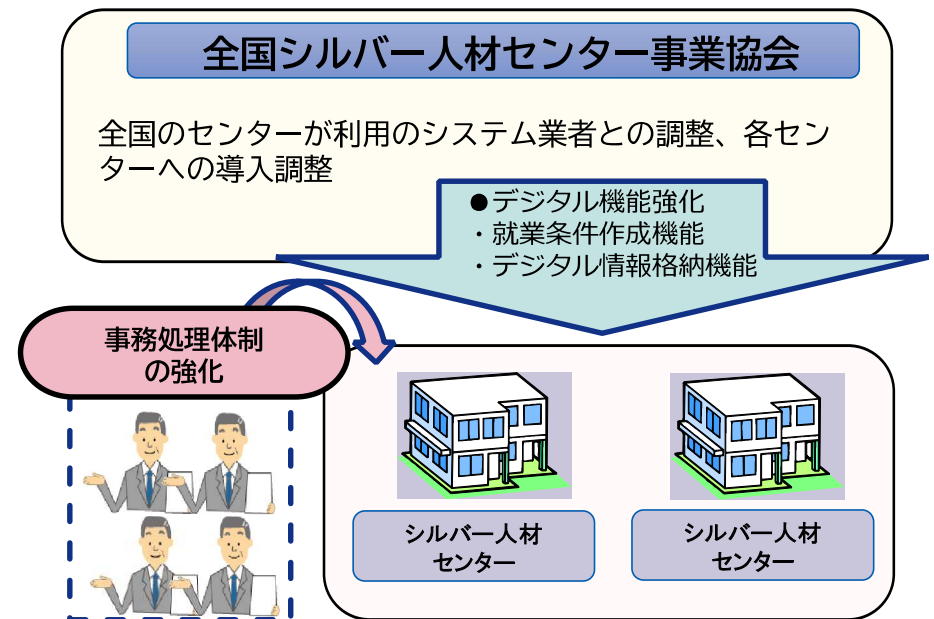
イ. デジタル情報格納機能強化

上記アで作成されるデジタル情報の従業条件について、個々の会員が電子上で閲覧できる領域を構築することで、電磁的方法で新法の義務の履行を可能とし、事務処理の効率化・簡素化を図る。

② 事務処理スキームの適正な確保(補助事業)

新法施行時の円滑かつ効率的な事務処理や、会員に対して適正に就業条件を明示できる体制確保等を図るため、事務処理体制の強化を図る。

③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



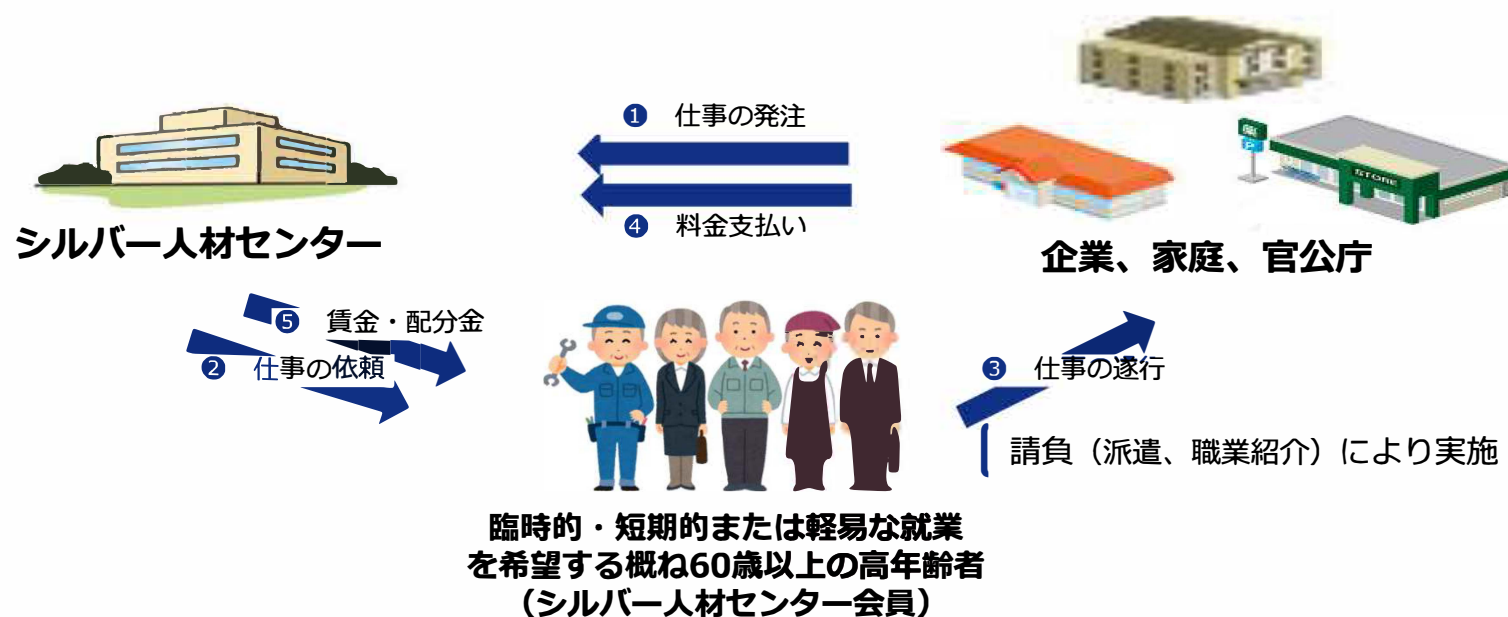
④ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

新法の就業条件の明示義務等への対応の適正な履行により、会員が安心・安全に就業できる環境が整備され、人手不足対策が期待される。

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

○ シルバー人材センターの概要（令和5年度）

団体数1,309団体、会員数67.7万人（男性44.0万人・女性23.6万人）、平均年齢74.8歳、月平均収入3.9万円



地域の経済・社会の維持・発展 など

企業等の人手不足の解消、現役世代の下支え

高齢者の生きがいの充実、健康の維持増進、生活の安定

○ シルバー人材センターが扱う仕事

介護施設・育児施設・スーパーマーケット等への派遣、
福祉・家事援助サービスや清掃、自転車置き場管理、公園管理、植木剪定 など

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

【○ シルバー人材センター会員の就業環境の整備に向けた取組の強化】

施策名:シルバー会員就業支援事業

令和6年度補正予算 1.9億円
※一般会計 1.9億円

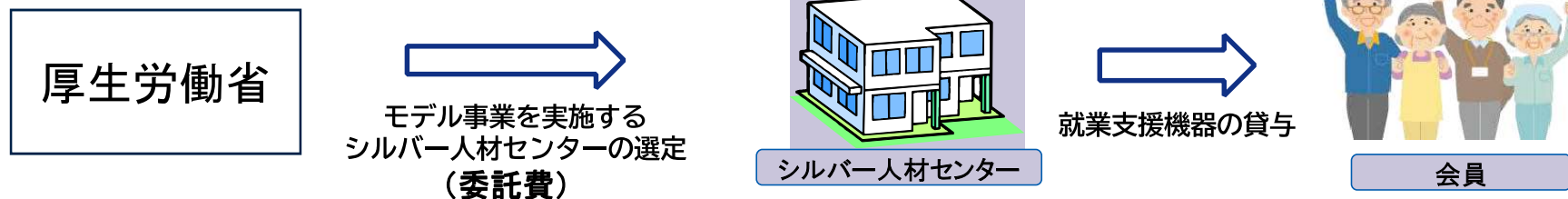
① 施策の目的

平均年齢が約75歳と高齢化傾向にあるシルバー人材センター会員への就業支援機器の貸与等により、会員の身体的な不安を取り除き、安心して就業できる環境を整備することで、会員数及び就業延人員の増加等に繋がるとともに、地域における人手不足への対応や高齢者の生活の安定等に繋げる。

② 施策の概要

高齢等により体力面などで身体的な不安を抱えるシルバー人材センター会員に対して、腰、腕、脚などの筋肉をサポートする高齢者向けアシストスーツ等の貸与により、安心して就業できるよう環境整備支援を行う、モデル事業を実施する。

③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



④ 施策の対象・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)

モデル事業において就業支援機器の貸与等による会員の就業を促進し、会員数及び就業延人員の増加を見込む。

【○ シルバー人材センター会員の就業環境の整備に向けた取組の強化】

施策名:シルバー人材センター契約見直しに係る説明対応事業

令和6年度補正予算 6.6億円
※一般会計 6.6億円

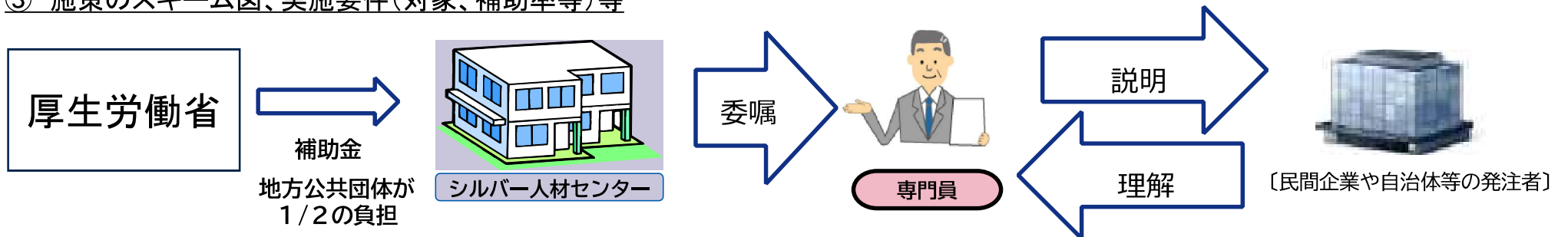
① 施策の目的

フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に伴い、同法の趣旨等を踏まえ、シルバー会員の契約方法の見直しを順次行うこととしており、同法の趣旨及び規定により課される義務について、民間企業等の発注者に丁寧な説明を行い、会員が安心して就業できる環境の整備を行う。

② 施策の概要

フリーランス新法が施行されることを踏まえ、シルバー人材センターの契約方法の見直しを順次行うこととしている。このため、フリーランス新法や関係法令の内容等を熟知した弁護士や社会保険労務士等を専門員としてシルバー人材センターに委嘱し、民間企業等の発注者に対して、法の趣旨及び同法の規定において課される義務を丁寧に説明し、理解を求め、円滑に契約方法の見直しがなされるよう支援を行う。

③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



④ 施策の対象・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)

契約見直しの説明対応による民間企業等の発注を促進し、受注件数の増加を見込む。

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発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

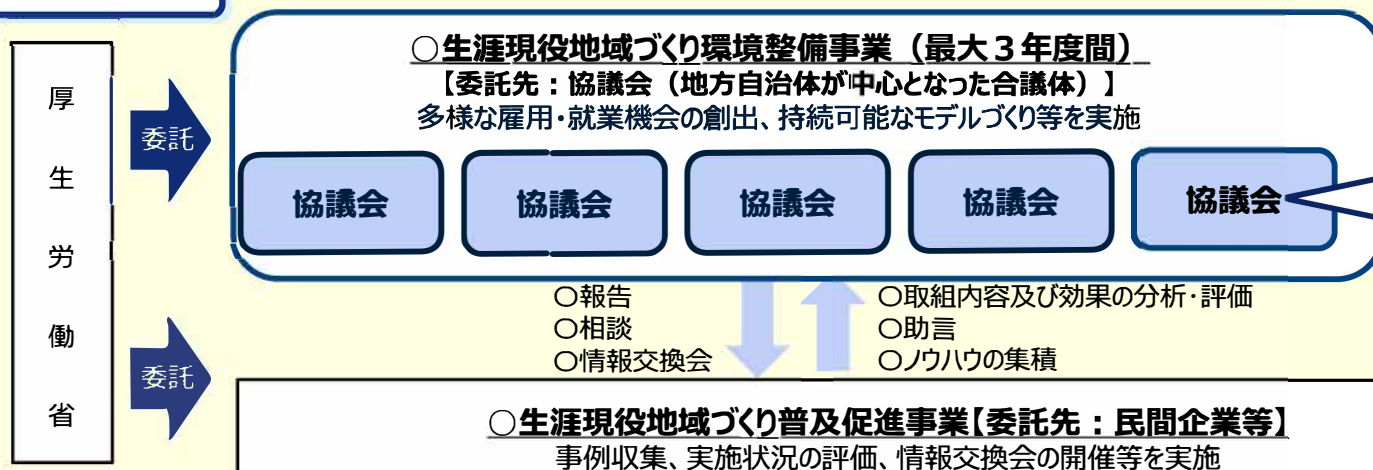
(1) 多様な雇用・就業機会の創出、持続可能なモデルづくり等（生涯現役地域づくり環境整備事業）【委託事業】

- 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。

事業スキーム



【協議会の構成等】

課題・情報共有、協議、事業実施



国及び都道府県は、**離職者、在職者、学卒者及び障害者に対する公共職業訓練**を実施している。

離職者向け

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険受給者**（無料（テキスト代等除く））

訓練期間：概ね3か月～2年

実施機関：

※受講期間中
基本手当＋受講手当(500円／訓練日)
＋通所手当＋寄宿手当を支給

国(ポリテクセンター)	都道府県(職業能力開発校)	民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)
主にものづくり分野の高度な訓練を実施 (金属加工科、住環境計画科等)	地域の実情に応じた多様な訓練を実施 (木工科、自動車整備科等)	事務系、介護系、情報系等モデルカリキュラムなどによる訓練を実施

在職者向け

対象：在職労働者（有料）

訓練期間：概ね2日～5日

実施機関：○国（ポリテクセンター・ポリテクカレッジ）
○都道府県（職業能力開発校）

学卒者向け

対象：高等学校卒業者等（有料）

訓練期間：1年又は2年

実施機関：○国（ポリテクカレッジ）、○都道府県（職業能力開発校）

障害者向け

対象：ハローワークの求職障害者（無料）

訓練期間：概ね3か月～1年

実施機関：○国（障害者職業能力開発校）
・（独）高齢・障害・求職者支援機構運営
・都道府県営（国からの委託）
○都道府県（障害者職業能力開発校、職業能力開発校）
○民間教育訓練機関等（都道府県からの委託）

(実績)

令和5年度 公共職業訓練 実績	合計		国（ポリテクセンター等）		都道府県	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
離職者訓練	95,752	-	24,673	-	71,079	-
うち施設内	30,633	86.4%	24,673	87.7%	5,960	82.7%
うち委託	65,119	73.6%	-	-	65,119	73.6%
在職者訓練	114,552	-	70,789	-	43,763	-
学卒者訓練	14,872	96.4%	5,367	99.6%	9,505	95.3%
合計	225,176	-	100,829	-	124,347	-

令和5年度 公共職業訓練 実績 障害者訓練 (離職者訓練の うち施設内)	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
	1,244	68.9%	329	85.6%	733	64.8%	182	68.1%

求職者支援制度の推進（260.8億円）

1 事業の目的

- 雇用保険被保険者以外の者を対象に
 - ・雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、無料の職業訓練に加え、月10万円の生活支援の給付金の支給を通じて、早期の再就職等を支援する。
 - ・教育訓練費用や生活費を対象とする融資制度により、職業訓練に専念できるよう支援する。

2 事業の概要・スキーム



3 実施主体等

- ◆実施主体 : 都道府県労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
- ◆負担割合 : 原則、雇用勘定、国庫負担1/2ずつ。ただし、当面の間は国庫負担27.5% (原則の55/100を負担)。

生産性向上人材育成支援センターとは、中小企業等に対して人材育成に関する相談を実施し、様々な支援メニューの中から最適な人材育成プランを提案し、職業訓練の実施まで一貫して支援する総合窓口。

生産性向上人材育成支援センターは、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する全国のポリテクセンター・ポリテクカレッジ等に設置（全国 87 カ所）。

生産性向上人材育成支援センター支援の流れ

J E E Dホームページ
生産性センターの支援メニューを紹介
しています。



1. 人材育成に関する相談

人材育成に悩みを抱える中小企業等を、担当者が訪問し、人材育成に関する課題や方策等を整理。

2. 人材育成プランの提案

整理した課題等に応じて、生産性向上人材育成支援センターの用意する様々な支援メニューの中から最適な人材育成プランを提案。

3. 職業訓練の実施や指導員の派遣

人材育成プランに応じて、民間を活用した企業の要望に応じたオーダーメイド型の職業訓練の実施や、指導員の派遣等を実施。

相談例

- ・ものづくりのスキルアップをどのように行えば良いのか分からない
- ・職場のベテランのノウハウを若手に伝えたいがどうすれば良いか
- ・工場にITを導入したいけど何をすれば良いのだろうか
- ・インターネットを活用して販売促進を行いたい
- ・研修を行いたいが講師がいない、研修場所がない

等



生産性向上支援訓練を実施した事業主に対するアンケートにおいて「生産性向上等につながった」旨の回答割合は**92.7%**。
(R6.3月末時点)
同じく、訓練受講者に対するアンケートにおいて、「訓練が役に立った」旨の回答があった割合は**98.5%**。(R6.3月末時点)

- 【主な生産性向上等につながった主な意見】
- ・社員一人ひとりがデジタル化による業務改善に取り組むようになった
 - 【役に立った主な意見】
 - ・社内DXの進め方が明確になった

支援の概要	訓練期間	コース数・受講者数 (令和5年度)
生産性向上支援訓練 民間教育訓練機関に委託して、生産管理、IoT、クラウドの活用、組織マネジメント、ITによる業務改善など、生産性向上に必要な知識等の習得を支援	概ね1～5日 (6～30時間) (IT業務改善は4～30時間)	訓練コース： 5,207コース 受講者数： 65,483人
在職者訓練 機構が実施する、生産現場の課題解決に向け、実習を中心としたカリキュラムにより、高度なものづくり分野の技能・技術の習得を支援	概ね2～5日 (12～30時間)	訓練コース： 9,157コース 受講者数： 70,789人
職業訓練指導員の派遣／施設設備の貸出 機構の職業訓練指導員を企業に派遣、ポリテクセンター等の施設設備等の貸出し	—	指導員派遣： 3,946人 施設設備貸与： 10,381件

人材開発支援助成金（令和6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6年度当初予算額 68,479,570 千円

コース名	対象訓練・助成内容		助成率・助成額 注（ ）内は中小企業事業主以外					
			通常分			訓練修了後に賃金を増額した場合※1		
			OFF-JT		OJT	OFF-JT		OJT
			経費助成	賃金助成	実施助成	経費助成	賃金助成	実施助成
人材育成支援コース	人材育成訓練		正規雇用:45(30)% 非正規雇用:60% 正社員化:70%	760(380)円 /時・人	—	正規雇用:60(45)% 非正規雇用:75% 正社員化:100%	960(480)円 /時・人	—
	認定実習併用職業訓練※2 （OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練）		45(30)%		20(11)万円/人	60(45)%		25(14)万円/人
	有期実習型訓練※3 （OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練）		60% 正社員化:70%		10(9)万円/人	75% 正社員化:100%		13(12)万円/人
教育訓練休暇等付与コース	有給教育訓練休暇制度（3年間で5日以上）を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合		30万円※4	—	—	36万円※4	—	—
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	960(480)円 /時・人	—	— ※6	— ※6	— ※6
		成長分野	75%	960円/時・人※5	—	— ※6	— ※6	— ※6
	情報技術分野認定実習併用職業訓練 （OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練）		60(45)%	760(380)円 /時・人	20(11)万円/人	75(60)%	960(480)円 /時・人	25(14)万円/人
	定額制訓練		60(45)%	—	—	75(60)%	—	—
	自発的職業能力開発訓練		45%	—	—	60%	—	—
	長期教育訓練休暇制度 ／教育訓練短時間勤務制度 及び所定外労働免除制度	長期休暇	20万円※4	960（760）円/ 時・人※7	—	24万円※4	— （960円/時・人）※7	—
		短時間勤務等	20万円※4	—	—	24万円※4	—	—
事業展開等リスクリング支援コース	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練		75(60)%	960(480)円 /時・人	—	— ※6	— ※6	— ※6

※1 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、

又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算。

※2 正規雇用労働者及び非正規雇用労働者を対象とした、企業の中核人材を育てるための訓練。

※3 非正規雇用労働者を対象とした、正社員化を目指して実施する訓練。

※4 制度を導入し、労働者に適用した場合に助成（制度導入助成）。

※5 国内大学院を利用して訓練を実施した場合のみ対象。

※6 訓練修了後に賃金を増額した場合の要件は設定せず、あらかじめ高率助成に設定。

※7 有給による休暇を取得した場合に対象。

支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成額	
				賃金を一定の割合以上で増額した場合
建設労働者認定訓練コース	・中小建設事業主 ・中小建設事業主団体（経費助成のみ）	・能開法による認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した、または受講させた場合について助成	経費助成（訓練を実施した場合）： 助成対象経費の16.7% 賃金助成（雇用する建設労働者に訓練を受講させた場合）：3,800円/日・人	賃金助成（雇用する建設労働者に訓練を受講させた場合）：4,800円/日・人
建設労働者技能実習コース	・中小建設事業主、中小建設事業主団体（※支給対象：男性・女性労働者） ・中小以外の建設事業主、中小以外の建設事業主団体（※支給対象：女性労働者のみ）	・安衛法による教習、技能講習、特別教育 ・能開法による技能検定試験のための事前講習 ・教育訓練給付金の支給対象となっている建設業法で定める技術検定に関する講習 などを実施した場合について助成	1. 中小建設事業主 20人以下：経費助成 75% 賃金助成 8,550円/日・人 <9,405円/日・人>（※1） 21人以上：経費助成 35歳未満 70% 35歳以上 45% 賃金助成 7,600円/日・人 <8,360円/日・人>（※1） 2. 中小以外の建設事業主： （経費助成 60%） 3. 中小建設事業主団体： （経費助成 80%） 4. 中小以外の建設事業主団体 （経費助成 66.7%）	1. 中小建設事業主 20人以下：経費助成 90% 賃金助成 10,550円/日・人 <11,405円/日・人>（※1） 21人以上：経費助成 35歳未満 85% 35歳以上 60% 賃金助成 9,350円/日・人 <10,110円/日・人>（※1）

※1 <> 括弧内は建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の場合の支給額。

認定職業訓練の概要

令和6年度予算案 1,001,940(1,019,310)千円

1 職業訓練の認定

事業主等が行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合して行われているものは、都道府県知事の認定を受けることができ、この認定を受けた職業訓練を認定職業訓練という。(職業能力開発促進法第13条、第24条)

また、認定職業訓練の修了者は、技能検定の受検における学科試験の免除等を受けることができる。

2 認定職業訓練施設数、訓練生数(令和4年度)

施設数:1,022 訓練生数:約18.3万人

3 認定職業訓練の特色

・訓練科は建築、金属・機械加工、情報処理、和洋裁、調理等

4 認定訓練助成事業費補助金(令和6年度予算案:908,250千円)

・中小企業事業主等が認定職業訓練を行う場合、以下の補助金が受けられる。



(例) 木造建築科



区 分	対象者	要件等	負担割合(上限)
運営費	中小企業事業主又は中小企業事業主団体、若しくは職業能力開発促進法第13条に規定する職業訓練法人等	左記の者が単独又は共同して行う認定職業訓練の運営等	国 1 / 3 都道府県 1 / 3
施設・設備費	都道府県、市町村、中小企業事業主又は中小企業事業主団体、若しくは職業能力開発促進法第13条に規定する職業訓練法人等	左記の者が行う認定職業訓練のための職業訓練共同施設の設置及び職業訓練共同設備の設置又は整備に要する経費	○都道府県が設置する場合 国 1 / 3 ○市町村、職業訓練法人等が設置する場合 国 1 / 3 都道府県 1 / 3

※ なお、複数の都道府県にまたがる中小企業事業主団体等が運営するものについては、運営に要する経費の1/2(一定の要件を満たす全国団体は2/3)を広域団体認定訓練助成金により国が助成(令和6年度予算案:93,690千円)。

産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）

令和6年度当初予算額 9.4億円

1 事業の目的

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

※専門的な知識等を有する年収350万円以上の者

2 事業の概要

○対象事業主

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

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

○助成要件

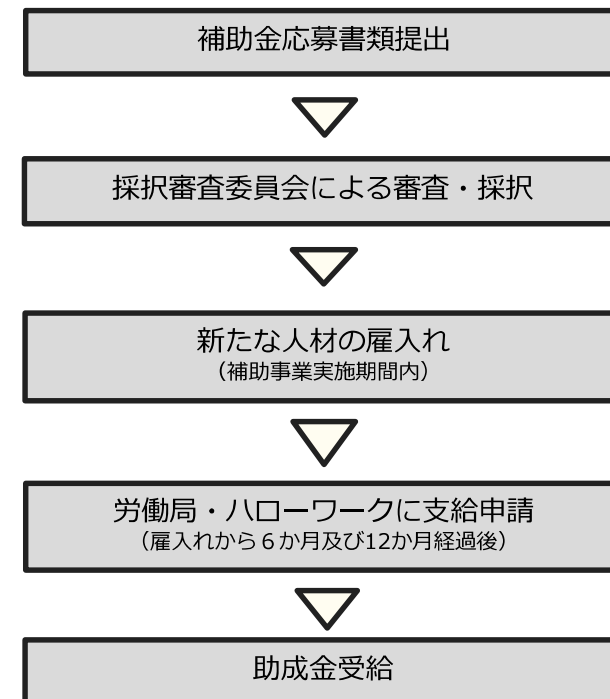
補助事業の前後を通じて、労働者の雇用を確保した上で、生産性向上等に必要なスキル等を保有する労働者を1人以上、常時雇用する労働者として雇入れること

○助成額

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

3 事業スキーム

○助成金支給までの流れ



産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

令和6年度当初予算額 86.6億円

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

※ 賃金上昇率の5%は、消費者物価指数等の動向により変動する。

	中小企業	中小企業以外
助成率	2/3	1/2
上限額	8,635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
労働組合などとの協定
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



教育訓練給付の概要

令和6年度予算額：473.7億円

労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給。

	専門実践教育訓練給付 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	特定一般教育訓練給付 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	一般教育訓練給付 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	・受講費用の50%（上限年間40万円） （6か月ごとに支給） ・追加給付①：1年以内に資格取得・就職等 ⇒受講費用の20%（上限年間16万円） ・追加給付②：訓練前後で賃金が5%以上上昇（※1） ⇒受講費用の10%（上限年間8万円）	・受講費用の40%（上限20万円） ・追加給付：1年以内に資格取得・就職等（※1） ⇒受講費用の10%（上限5万円）	・受講費用の20%（上限10万円）
支給要件	○ 在職者又は離職後1年以内（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ○ 雇用保険の被保険者期間3年以上（初回の場合、専門実践教育訓練給付は2年以上、特定一般教育訓練給付・一般教育訓練給付は1年以上）		
講座数	3,011 講座	801 講座	12,111 講座
受給者数	36,324人（初回受給者数）	3,670人	76,257人
講座指定要件	<u>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</u> ① 業務独占資格又は名称独占資格に係る養成施設の課程（4年制課程含む R7.4～） ② 専門学校の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携 ③ 専門職大学院の課程及び外国の大学院の経営管理に関する学位課程（R7.4～） ④ 大学等の職業実践力育成プログラム 文部科学省連携 ⑤ 第四次産業革命スキル習得講座等の課程（ITSSレベル3以上）（※2） 経済産業省連携 ⑥ 専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程	<u>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</u> ① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係る養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等 ② 一定レベル（ITSSレベル2）の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程（※2） ③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携 ④ 職業能力評価制度の検定（技能検定又は団体等検定）の合格を目指す課程（R7.4～）	<u>次のいずれかの類型に該当する教育訓練</u> ① 公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの ② ①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの 〔 民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等 〕

（注）講座数は令和6年10月時点、受給者数は令和5年度実績。（※1）令和6年10月1日以降に受講開始した者について適用。（※2）令和6年10月1日付け指定から適用。

教育訓練給付の拡充

現状・課題

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

見直し内容

- 教育訓練給付金の給付率の上限を受講費用の**70%から80%に引き上げる**。【法律事項】
 - ・ 専門実践教育訓練給付金（中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練講座を対象）について、教育訓練の受講後に賃金上昇した場合、現行の追加給付に加えて、更に受講費用の10%（合計80%）を追加で支給する。【省令】
 - ・ 特定一般教育訓練給付金（速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練講座を対象）について、資格取得し、就職等した場合、受講費用の10%（合計50%）を追加で支給する。【省令】

＜施行期日＞2024（令和6）年10月1日

〈改正前〉

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

〈改正後〉

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

【参考】現行の対象資格・講座の例

専門実践教育訓練給付金
・ 医療・社会福祉・保健衛生関係の専門資格（看護師、介護福祉士等） ・ デジタル関連技術の習得講座（データサイエンス・ディスト養成コース等） ・ 専門職大学院 等
特定一般教育訓練給付金
・ 運転免許関係（大型自動車第一種免許等） ・ 医療・社会福祉・保健衛生関係の講座（介護職員初任者研修等） 等

開発途上国における技能評価システムの機能強化等のための支援

令和6年度予算額 87 百万円（87 百万円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 開発途上国の経済発展には、ものづくりを支える技能労働者の育成等必要⇒技能評価システムの構築と活用が重要。
- 我が国では、長年、技能評価システムを活用し、多数の技能労働者を育成⇒同システムは、ものづくりの基盤として大きな役割を果たす。加えて、実習生の技能修得等キャリアアップの状況の把握のために技能検定が活用される。
- 人材や資本の交流が進むアジア地域の国に、技能検定・技能競技の実施方法、技能労働者への意識啓発の方法等を移転し、技能評価システムの機能強化・充実を支援。
（※「技能評価システム」とは、技能検定及び技能競技に係る制度を指す。）

技能検定合格者数（令和4年度）		
合計	実習生向け等級	実習生割合
359,641人	62,375人	17.3%

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

技能実習制度見直しの検討に留意

【実施主体】
民間団体等
（株）JTＢ

国内

- ・技能検定・技能競技の実施の必要性等の理解を深める研修
（技能競技の実施状況等の視察を含む）

対象国業界等

対象国

- ①技能検定・技能競技の実施方法（問題作成等）等の研修
- ②技能検定・技能競技の実施方法（採点等）等の研修
- ③現地トライアル（技能検定・技能競技）

民間企業等

対象国 官民合同委員会

- ①事業計画・課題等の検討
- ②実施結果等の確認

厚労省

対象国政府/業界

民間企業等

事業の実施

事業計画・
課題等把握

実施結果等の報告

3 事業の実績

- 対象国(5年度) ベトナム、カボ・ベルデ、インドネシア、ラオス
- 検定・競技（問題作成等）等研修参加者 9人（5年度）、6人（6年度見込）
- 検定・競技（採点等）等研修参加者数 52人（5年度）、60人（6年度見込）
- 現地トライアルの実施回数 8回（5年度）、7回（6年度見込）

日本の枠組みの概略

技能競技

技能五輪
国際大会

技能グランプリ

技能五輪全国大会

若年者ものづくり
競技大会

技能検定

131職種 延約837万人
（実技試験/学科試験）

特級技能士

1級技能士

2級技能士

3級技能士

技能検定制度

24.3億円

1. 概要

- 技能検定制度は、**労働者の有する技能の程度を検定**し、これを**公証する国家検定制度**であり、**労働者の技能と地位の向上を図ることを目的**に、職業能力開発促進法に基づき1959年から実施。
- **ものづくり分野を中心に**、技能のウエイトが高く、全国的に需要を有する分野を対象に、**国が主体**となり全国、業種・職種共通の基準の下で制度を構築・運営。

2. 実施内容

- 厚生労働大臣が厚生労働省令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級（特級、1～3級など）に区分して、**レベルに応じた技能・知識の程度**を、実技試験及び学科試験により客観的に評価。2025年4月1日現在、**133職種**（うち**建設・製造業関係**は造園、さく井、金属溶解、機械加工など**101職種**。ファイナンス・プランニングなどサービス業関係等は32職種）。
- 技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる（いわゆる**名称独占資格**）。職種によって他資格試験の受験資格を取得できることや一部試験が免除になるほか、企業内の能力評価等にも活用されている。
- 都道府県が実施する方式（現在111職種）に加え、2001年に、厚生労働大臣が一定の要件を満たすものとして指定する民間団体が実施する指定試験機関方式（現在22職種）を導入。

3. 実施状況

- 2023年度は全国で約81.0万人の受験申請があり、約35.6万人が合格。（累計では延べ約872万人が「技能士」）
- 2023年度の受験申請者数が多い職種は、ファイナンス・プランニングの約47.2万人（対前年度比12.6%減）、機械保全の約3.2万人（同0.8%減）。



機械加工職種

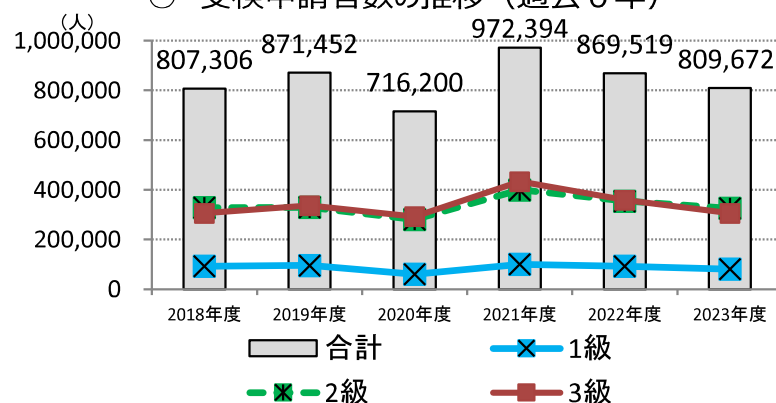


建築大工職種



ウェブデザイン職種

○ 受験申請者数の推移（過去6年）



* 都道府県実施方式分・指定試験機関方式分を合わせた全数

○ 等級別の合格者数・合格率（2023年度）

等 級 (技能検定の合格に必要な技能及び知識)	受験申請者数 (前年度比)	合格者数 (前年度比)	合格率 (前年度)
特級 (管理者又は監督者に必要な技能及び知識)	4,328人 (-2.2%)	1,373人 (-3.2%)	31.7% (32.1%)
1 級 (上級の技能労働者に必要な技能及び知識)	81,569人 (-12.7%)	26,372人 (-18.5%)	32.3% (34.7%)
2 級 (中級の技能労働者に必要な技能及び知識)	303,003人 (-11.6%)	88,017人 (-11.2%)	29.0% (28.9%)
3 級 (初級の技能労働者に必要な技能及び知識)	282,134人 (-7.6%)	154,324人 (-5.4%)	54.7% (53.4%)
単一等級 (等級に区分していない職種で、1級相当の技能及び知識)	2,941人 (+16.7%)	1,663人 (+29.5%)	56.5% (51.0%)

※ 随時級・基礎級を除く

団体等検定等認定制度

0.3億円

外部労働市場に一定の通用力※を有する職業能力評価制度として、

新たに団体等検定を創設（令和6年3月1日）

※合格者は一定の業界で採用・昇進の考慮要素となる、資格手当等の処遇に反映されることが期待される等

	技能検定	新 団体等検定	認定社内検定
概要	<u>厚生労働大臣が労働者の技能を検定し、これを公証する制度</u> （技能士）	要件を満たす <u>民間検定を厚生労働大臣が認定</u> ※ ※検定の枠組みを認定 （国家資格ではない）	要件を満たす <u>社内検定を厚生労働大臣が認定</u> ※ ※検定の枠組みを認定 （国家資格ではない）
実施機関	都道府県知事又は厚生労働大臣が指定した民間団体が実施	民間団体・個別企業が独自に実施	民間団体・個別企業が独自に実施
対象となる技能・ 受検対象者	・全国的に業界標準が確立された技能 ・一定数の受検者が見込める職種（概ね年間1000人以上） ・実施機関の雇用労働者以外も対象	・地場産業、成長分野など業界標準が確立していない技能も対象（検定の安定的な運営が見込まれる受検者数であれば可） ・ <u>実施機関の雇用労働者以外も対象</u>	・個別企業、団体において先進的・特有の技能 ・ <u>実施機関の雇用労働者のみが対象</u> （団体が実施する場合には会員企業の労働者を含む。）
評価方法	・ <u>学科試験＋実技試験</u> により評価 ・労働者のスキル向上を促すため、原則として複数等級		

趣旨

卓越した技能者の表彰制度は、技能の世界で活躍する職人や技能の世界を志す若者に目標を示し、技能者の地位と技能水準の向上、優れた技能の継承などを目的としている。

被表彰者の決定

被表彰者は、次の全ての要件を充たす者であって、都道府県知事、全国的な事業主団体等、全国的な障害者団体、個人のいずれかの推薦を受けた者のうちから、厚生労働大臣が技能者表彰審査委員の意見に基づき決定する。

①きわめてすぐれた技能を有する者、②現に表彰に係る技能を要する職業に従事している者、③技能を通じて労働者の福祉の増進及び産業の発展に寄与した者、④他の技能者の模範と認められる者

表彰

表彰は、厚生労働大臣が毎年1回、被表彰者に表彰状、卓越技能章（盾及び徽章）並びに褒賞金（10万円）を授与している。

令和6年度の受賞者は、治工具製造工、金属加工機械組立工、発電機・電動機組立工、自動車部品機加工工などの工業系技術職から48名、染物・仕上工、婦人・子供服仕立職、建築大工、かわらぶき工、造園師、土石製品製造工、木製家具・建具製造工、日本料理調理人などの生業系技能職90名の合計138名が受賞した。

昭和42年に第1回の表彰が行われて以来、令和6年度の第58回の表彰までに7,234名が表彰されている。

令和6年度の代表的な被表彰者



大型産業機械である圧縮機、ポンプ、送風機などの製缶・溶接作業に長年にわたり従事。多種にわたる溶接方法を体得し、高い技術を要する。

溶接方法、材料知識、最適な作業要領を熟知し、製缶溶接の幅広い範囲で卓越した技能を有している。

堀川 一巳氏
アーク溶接工

株式会社 日立インダストリアルプロダクツ



かわらぶき工として、寺社建築特有の建物ごとに違いのある美しく牢固たる曲線美を作り上げる技能に卓越している。

写真は、大慶寺本堂（静岡県藤枝市）。唐破風千鳥屋根が混在する権限作りの御堂。

塚本 勇人氏
かわらぶき工
株式会社 瓦粋



篆書体、古印体、楷書体、行書体、草書体の筆法や書に関する知識が豊富であり、粗密を考慮し文字同士のバランスが取れた印稿を作り、布字することができる。

聴覚障害に怯むことなく、技能士会会長を務める等、業界の発展に貢献。

山下 弥壽男氏
印判師
有限会社 山下弘栄堂

若年技能者人材育成支援等事業 ～ ものづくりマイスターによる技能者育成支援 ～

23.4億円

事業の概要

- 産業活動等の基礎となる技能者の育成等を図るため、「ものづくりマイスター」（ものづくり分野で1級技能士相当以上の指導経験豊富な熟練技能者）派遣による中小企業の若年技能者等に対する実技指導などを実施。
- また、若者に、ものづくり技能の魅力を発信し、ものづくり分野の人材育成を促す観点から、マイスターによる教育機関等への実技指導等の総合的な取組を推進。

中 央

連携・協力

都道府県レベル

■ 「ものづくりマイスター」の認定

- ・ マイスター認定者数
累計：**14,098名**（令和5年度末時点）

■ 「ものづくりマイスター」の活用支援

- ・ マイスターのパンフレット、指導好事例等の作成・活用
- ・ マイスターへの指導技法講習の講師養成研修の実施等を通じた実技指導支援
- ・ 技能検定課題を活用した人材育成マニュアルの動画コンテンツの整備等



■ 「ものづくりマイスター」の指導実績

- ・ マイスター活動数：**151,687人日**（令和5年度実績）

■ 「ものづくりマイスター」の開拓

- ・ 業界団体、技能士関連団体等と連携

■ 「ものづくりマイスター」の派遣指導

- ・ 若年技能者に対するマイスターによる実技指導等
- ・ 学校へのマイスターの講師派遣による技能検定受検・技能五輪を目指す若者への実技指導



■ 地域関係者の創意工夫による

事業実施

- ・ 公共施設等におけるマイスターによる実演等

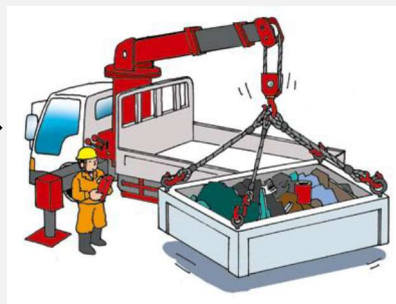


高度安全機械等導入支援補助金事業（予算額 2.9億円）

近年、機械による事故の防止をサポートする様々な技術開発が行われていますが、産業現場の車両系建設機械においてもこれらの技術を活用し労働災害の防止を推進することが重要です。しかし、資力の乏しい中小事業者等においてはこれらの導入は困難であるため、令和4年度から、**中小事業者等を対象として、高度な安全性能を有する車両系建設機械の導入等のための経費の一部を補助**しています。

高度安全機械補助金

補助対象：高度な安全機能を有する車両系建設機械の導入等のために要する費用
（補助対象経費の1/2又は基準額のいずれか低い方を補助）



建設業労働災害防止協会

厚生労働省が指定した安全機能を有する機械導入のための当補助金事業の公募を実施

補助金



高度安全機械等導入事業者 （中小事業者等）

指定された対象機械を導入する
中小事業者等に対し、審査の上、交付決定

補助対象機械及び基準額（安全装置1機当たり）

- ・積載形トラッククレーン：基準額 100万円
- ・油圧ショベル、ホイールローダー

：基準額 ①安全装置が自動減速・停止機能を伴うもの 100万円、②安全装置が監視・警告機能を伴うもの（複数カメラ） 50万円

同一申請者からの申請上限：年度内500万円

SAFEコンソーシアムの推進（2.1億円）

1 事業の目的

自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発等

- 事業者が安全衛生にコミットさせる環境づくり
- 労働安全衛生の社会的価値の押し上げ
- 関係者・専門家の創意工夫の下、安全衛生が自走する仕掛け

2 事業内容

- ①SAFEコンソーシアムポータルサイト運営
- ②企業の実践を意見交換するシンポジウムの開催
- ③啓発動画
- ④SAFEアワード（取組事例の募集、表彰、公表）
- ⑤転倒予防川柳
- ⑥加盟企業が交流する掲示板の運営

①ポータルサイトの運営



②シンポジウム



③啓発動画



- 第1回目：カインズ朝霞店
第2回目：国立印刷局静岡工場
第3回目：介護老人保健施設 和光苑
第4回目：愛耕福祉会大東保育園
第5回目：湘南カントリークラブ
第6回目：サミット世田谷船橋店
第7回目：リライアンスセキュリティー株式会社

リンク先はこちら



④SAFEアワード



⑤転倒予防川柳

太賞

スマホより 手すりを持って 上り下り（のほほん 愛媛県）

厚生労働省特別賞

こけかけた 床見たけれど 何も無し（羽場 ゆり子 徳島県）

⑥加盟企業が交流する掲示板の運営

マックス株式会社



第7回「安全表示・人づくりコンテスト」開催のお知らせ

ご安全に！マックス株式会社と申します。

職場の皆で考えた安全表示や自主活動を募集する「コンテスト」に参加していませんか？

労働災害の主要因である「不安全行動」をなくするためには、職場自主活動を活性化させ、安全意識の向上に努めることが重要です。

2024/6/18