

地発 0410 第 1 号
基発 0410 第 1 号
職発 0410 第 1 号
雇均発 0410 第 3 号
開発 0410 第 1 号
令和 8 年 4 月 10 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省大臣官房地方課長
（公印省略）
厚生労働省労働基準局長
（公印省略）
厚生労働省職業安定局長
（公印省略）
厚生労働省雇用環境・均等局長
（公印省略）
厚生労働省人材開発統括官
（公印省略）

令和 8 年度地方労働行政運営方針について

標記について、別添のとおり策定したので、各都道府県労働局において、これを踏まえ、管内事情に即した重点課題及び対策等を盛り込んだ行政運営方針を取りまとめ、これに基づいた計画的な行政運営に努められたい。

内容

第1	労働行政を取り巻く情勢	1
第2	総合労働行政機関としての施策の推進	1
第3	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援	1
1	最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等への支援、非正規雇用労働者への支援	1
(1)	賃金引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援	2
(2)	最低賃金制度の適切な運営	2
(3)	同一労働同一賃金の遵守の徹底	2
(4)	非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援	3
(5)	無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知	3
第4	リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化	3
1	リ・スキリングによる能力向上支援	3
(1)	教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進	4
(2)	地域職業能力開発促進協議会の活性化	4
(3)	労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充	4
(4)	求職者支援制度の活用促進	5
(5)	公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援	5
(6)	非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施	6
(7)	人材開発支援助成金による人材育成の推進	6
(8)	全世代型リ・スキリングを促進する国民運動の実施	6
2	個々の企業の実態に応じたジョブ型人事（職務給）の導入	6
(1)	職務給等に関するヒアリング調査を通じた支援ツールの周知	7
(2)	「ジョブ型人事指針」の周知	7
3	成長分野等への労働移動の円滑化	7
(1)	「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進	7
(2)	ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等	7
(3)	地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援	8
(4)	都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援	8
(5)	賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主への支援	8
第5	人手不足対策	8
1	医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等	8
(1)	アウトリーチ支援による求人充足支援の強化	9
(2)	雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応	9
(3)	関係団体との連携	9
(4)	その他の支援	10

2	その他の分野における人手不足対策等	10
(1)	その他の人材不足分野におけるマッチング支援	10
(2)	雇用管理改善の取組による人材確保支援	10
(3)	いわゆる「スポットワーク」雇用仲介事業者への対応	10
第6	多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組	10
1	多様な人材の活躍促進	10
(1)	高齢者の活躍促進	11
(2)	障害者の就労支援	13
(3)	外国人求職者への就職支援等	14
(4)	就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援	15
(5)	若者への就労支援	15
(6)	雇用保険制度の適正な運営	16
2	女性活躍推進に向けた取組促進等	17
(1)	男女間賃金差異等に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組及び女性の健康上の特性に係る取組の推進等	17
(2)	マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施	18
3	総合的なハラスメント対策の推進	18
(1)	職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保	18
(2)	カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の推進	18
(3)	職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施	19
4	仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進	19
(1)	仕事と育児・介護の両立支援	19
(2)	多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進	21
5	安全で健康に働くことができる環境づくり	22
(1)	長時間労働の抑制	23
(2)	労働条件の確保・改善対策	25
(3)	労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	28
(4)	労災保険給付の迅速・適正な処理	31
6	フリーランス等の就業環境の整備	31
	フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等	32

第1 労働行政を取り巻く情勢

我が国の活力維持・向上には国民一人一人が、その能力を十分に発揮し活躍することが不可欠である。このため、物価上昇を上回る賃上げが継続する環境整備を進めると同時に、今後更なる人口減少により、労働供給制約が強まることが予想される中で、労働生産性の向上や、労働移動の円滑化、労働者の希望に応じた形での労働供給量の確保に向けた取組を進め、全ての働く方々の個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現を目指す必要がある。

第2 総合労働行政機関としての施策の推進

都道府県労働局（以下「労働局」という。）において重点的に取り組むべき施策については第3以降に具体的に述べるが、労働局が各地域において総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に真に応えていくためには、各種情勢に対応した四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。このため、物価上昇を上回る賃上げ、中小企業等における人材確保など、その実現に向け複数の行政分野による対応が必要な施策については、労働局長のリーダーシップの下、雇用環境・均等部（室）（以下「雇均部（室）」という。）が中心となって労働局内外の調整を図り、労働局、労働基準監督署（以下「監督署」という。）及びハローワークが一体となって施策を進めていく。

第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者等への支援、非正規雇用労働者への支援

〈課題〉

最低賃金の引上げ及び賃金の引上げについては、「強い経済」を実現する総合経済対策（令和7年11月21日閣議決定）において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援等によって、最低賃金の引上げを可能とする環境整備を進めていく」としており、最低賃金引上げへの対応を含め、中小企業・小規模事業者等が賃上げを行いやすい環境整備に向けた施策を推進することが重要である。

また、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）に基づき、引き続き、雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換等を強力に推し進めていく必要がある。加えて、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する。

無期転換ルールについて、無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法（昭和22年法律第49号）に基づく労働条件の明示事項に、令和6年4月から無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたことも踏まえ、労使双方に対する認知度向上のため、制度の更なる周知を図る必要がある。

〈取組〉

(1) 賃金引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援

生産性向上（設備・人への投資等）、非正規雇用労働者の処遇改善及びより高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ支援助成金パッケージ」について周知を行う。その際、企業が賃上げに取り組む目的や方法は多様であることを踏まえ、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう、きめ細かな情報提供を行う。

また、賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業に対し、経済産業省等の関係省庁が行う支援や、令和7年度補正予算において措置された重点支援地方交付金を活用した地方公共団体による支援策等、厚生労働省以外が実施するものも含め、幅広い支援策の周知を図る。その際、支援策の実施主体である経済産業局等の関係省庁の地方支分部局及び地方公共団体との密接な連携を図る。

加えて、「働き方改革推進支援センター」と連携し、事業者に対して、同センターが実施する個別相談やセミナーの活用を促す。あわせて、その他の相談窓口及び支援機関（商工会、商工会議所、認定支援機関、よろず支援拠点、「省力化投資促進プラン」に基づき業種ごとに設けられている支援機関等）とも連携し、事業者が自らのニーズに沿った支援策を適切に活用できるよう取り組む。さらに、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についても活用するよう、引き続き周知を図る。

価格転嫁対策の徹底・取引適正化の推進は、中小企業・小規模事業者が物価上昇を上回る賃上げを継続するための原資の確保に資するものであり、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」等に基づき、政府全体で取組を進めているところである。労働局及び監督署においても、内閣官房及び公正取引委員会が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の事業主等に対する周知など、価格転嫁・取引適正化の徹底を図る。

あわせて、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均的な賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供するとともに、企業の賃金引上げに向けた支援施策の紹介等を行う。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向、地域の実情、これまでの地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、本省労働基準局賃金課と連携を図りながら、充実した審議が尽くせるよう、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等に対して重点的に監督指導等を行う。

(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇均部（室）又は安定部等による報告徴収又は指導監督を効率的に行い、是正指導の実効性を高める。また、監督署における集団指導等の場において不合理な待遇差の解消に向けた取組を要請するとともに、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対して点検要請を行い、あわせて、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促す。これらの取組を総合的に行うことにより、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

加えて、同一労働同一賃金の施行5年後見直しに関する労働政策審議会での議論の結果を踏まえた「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」等の改正の円滑な施行・適用に向けて、改正内容について労使等の関係者に十分に理解されるよう、周知・啓発に取り組む。

（４）非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員（多様な正社員を含む。）への転換に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「正社員化コース」及び「賃金規定等改定コース」や、いわゆる「年収 130 万円の壁」への対応として令和7年7月に新設した「短時間労働者労働時間延長支援コース」などの各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

また、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において実施する個別相談やコンサルティング、セミナーの実施など、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細かな支援に連携して取り組む。

さらに、「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている好事例の事業主及び労働者に対する周知等により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

（５）無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知

令和6年4月から労働条件の明示事項に無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたことも踏まえ、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定により定められる無期転換ルールについて、有期契約労働者及び有期契約労働者を雇用する事業主に対して、新たに令和7年12月に公表した「無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例」を含め、パンフレットやポータルサイト、説明会を通じて引き続き周知・啓発を図る。

第4 リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化

1 リ・スキリングによる能力向上支援

〈課題〉

我が国の生産年齢人口が減少し、労働供給制約が今後ますます厳しくなる中、賃上げと人手不足緩和の好循環の実現に向けて、一人一人の生産性や付加価値を向上させることが重要である。グローバル化の進展、DX・生成 AI の普及など企業経営が複雑化していることも踏まえ、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を全国に広め、人材確保に繋げていくことが重要である。その際、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を図るほか、関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進めていく必要がある。

〈取組〉

(1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付金」について、令和6年に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和6年法律第26号。以下「改正雇用保険法」という。）により、同年10月から給付率の引上げを行った。経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、教育訓練給付金の拡充について、様々な機会を捉えて積極的な周知を実施するとともに、理由を問わず電子申請を行うことができることについても引き続き周知を図る。

改正雇用保険法等により令和7年10月に創設された、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する「教育訓練休暇給付金」や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する「リ・スキリング等教育訓練支援融資」について引き続き周知を図る。

(2) 地域職業能力開発促進協議会の活性化

地域職業能力開発促進協議会において、地域の訓練ニーズを把握し、訓練ニーズに適した公的職業訓練のコース設定を行うとともに教育訓練給付金の指定講座の拡大に活用し、必要な訓練機会の確保につなげる。

また、各協議会の下にワーキンググループを設置し、中央職業能力開発促進協議会等で取り上げられている好事例等も積極的に活用しつつ、地域の訓練ニーズに関する調査、訓練効果の検証、訓練カリキュラム改善策の検討、訓練機関等に対する訓練カリキュラムの見直しの要請及び要請後の更なる検証など、地域の課題に沿った議論、検証等を行い、効果的な人材育成を進めていく。

(3) 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充

労働者の主体的なキャリア形成及びリ・スキリングを促進するため、キャリア形成・リスキリング推進事業では、引き続き、各都道府県に「キャリア形成・リスキリング支援センター」を、全国各地のハローワークに「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」（以下「相談コーナー」という。）を設置し、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援を行う。

当該事業が効果的に実施されるよう、ハローワークの職業相談窓口や訓練窓口において、本事業による支援を受けることが適当と考えられる利用者については、相談コーナーへ誘導するとともに、各地域の業界団体や教育訓練機関等も交え、本事業の実施方針や周知広報について議論の上、受託者と連携し、労働者のキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進する。

(4) 求職者支援制度の活用促進

雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するため、求職者支援制度の活用促進と訓練受講者の就職率の向上を図る。そのため、各労働局及びハローワークにおいては、本人の希望だけではなく、本人の職業能力や実務経験、求職条件、求職活動状況、訓練受講による就職可能性等を踏まえた適切な訓練の受講勧奨が行えるよう、職員の知識向上に努めるとともに、部門間の連携の強化や訓練受講者の状況に応じた効果的な就職支援によるマッチング機能の向上に係る取組を積極的に推進する。特に、eラーニング等のオンラインを活用した訓練の受講を希望する者に対しては、適切な情報提供、就職に向けた意識付けとともに、本人の求職条件に合致した就職可能性を考慮した受講勧奨を行う。

(5) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和4年12月23日閣議決定）において、政府の公的職業訓練を含む各種施策を通じて令和8年度までにデジタル人材を230万人確保することとされている。

デジタル分野に係る公的職業訓練については、引き続き、デジタル分野の資格取得を目指すコースや企業実習付きコース、「DX推進スキル標準」に対応したコースに対する委託費等の上乗せ措置等により、訓練コースの設定促進を図る。ハローワークにおいては、現在有する技能、知識等と労働市場の状況から判断して、当該職業訓練を受けさせることが適職に就かせるために必要であると認められる者に対して公的職業訓練への積極的な誘導を図るとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、再就職の実現を図る。特に、デザイン分野については、就職率が低いことを踏まえ、本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、訓練のあっせんを行う。また、適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識向上のほか、訓練実施施設による事前説明会・見学会への参加や訓練実施機関との意見交換の実施等を図る。

また、生成AIを含むデジタル人材育成のために、公的職業訓練等を修了した中高年齢者等に対して、実践経験を積むための「実践の場」を提供するモデル事業について、引き続き、民間事業者に委託して実施する。その際、受託企業が、訓練修了生が習得したスキル等を把握し、それに応じた「実践の場」を提供することができるよう、労働局は、受託企業にデジタル分野の訓練情報（訓練終了時期や習得スキル等）の提供や受託企業

の求めに応じて HP 上での事業周知に協力する。また、ハローワークにおいては、35 歳以上の未就職の訓練修了生に対して本事業の周知を行う。

(6) 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施

正社員と比べて能力開発機会が乏しい状況にある非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができる環境を整備するためのオンラインを活用した職業訓練について令和 8 年度から本格実施を図る。

本格実施後は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）を通じた広域展開を行う一方、各都道府県においても地域ニーズを踏まえた訓練を実施しており、各労働局においては都道府県等とも連携した周知に取り組む。また、高障求機構等から、ハローワークによる支援を希望する者について共有があった場合には、ハローワークにおいて職業相談（オンライン職業相談を含む）等の就職支援のスキームに確実につなげる。

(7) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

人材開発支援助成金について、中高年齢者のための訓練の助成や設備投資助成を新設するとともに、教育訓練休暇に対する助成メニューを見直し、企業内での人材育成を支援する。また、人材開発支援助成金「事業展開等リスクリング支援コース」については、適正な執行にも留意しつつ迅速な支給決定を行う。加えて、(5)に記載のとおり、令和 8 年度までにデジタル人材を 230 万人確保するため、人材開発支援助成金では、同年度にデジタル分野の受講者数 69,000 人を目指すこととしており、全てのコースにおいてデジタル分野における訓練の活用促進を行う。

(8) 全世代型リ・スキリングを促進する国民運動の実施

厚生労働省において、令和 8 年度から新たにリ・スキリングの重要性や必要性の認知・理解の促進を図るため、全国的な周知広報キャンペーンを実施する。労働局においても、関係機関や各地域の労使と連携して、先進的な取組の紹介や情報発信に取り組むなど、リ・スキリングの機運醸成につなげていく。

2 個々の企業の実態に応じたジョブ型人事（職務給）の導入

<課題>

労働市場改革を進めるためにも、個々の企業の参考となるよう、職務給の導入等についてリーフレット等により丁寧に周知する必要がある。

また、配偶者手当については、社会保障制度とともに、女性の就労を抑制している場合があるとの指摘があり、中小企業が実際に見直しをできるように、見直しの支援ツールを含むリーフレット等による周知を徹底する必要がある。

<取組>

(1) 職務給等に関するヒアリング調査を通じた支援ツールの周知

職務給の導入や配偶者手当の見直しについて、民間事業者への働きかけを効果的に行うため、リーフレット等による周知・広報を実施する。

(2) 「ジョブ型人事指針」の周知

企業の状況に応じたジョブ型人事制度の導入に資するよう、「働き方改革推進支援センター」において、「ジョブ型人事指針」の周知等を実施する。

3 成長分野等への労働移動の円滑化

〈課題〉

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用という観点からも、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点からも成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要である。このため、労働市場を巡る情報に自由かつ簡便にアクセスできることをはじめとした労働市場の機能を強化することにより、個々人の自由な選択を可能とする環境整備が求められる。

加えて、特に地方においては、若年者の流出等による人口減少もあり、人手不足が深刻化していることから、地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチングを支援する取組が必要である。

〈取組〉

(1) 「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進

成長分野等への円滑な労働移動を実現するためには、「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図ることが重要である。このため、「職業情報提供サイト（job tag）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tagの積極的な周知を行っていく。また、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」及びこれを踏まえた「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」の利活用等について、周知を行っていく。さらに、各種サイトに掲載されている労働関係情報にワンストップでアクセスできるプラットフォーム「みんなの労働ナビ」を、令和7年度末に新規構築したところ。当サイトでは、職業情報、職場情報、リ・スキリング、労働関係の基礎知識等の就職に資する情報へのリンクを通じて、求職者や在職者、企業等の利用者が自身のニーズ合わせて必要な情報を探ることができる。企業や労働者等に当サイトを活用してもらうため、積極的な周知・広報を行っていく。

(2) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等

ハローワークにおける職業相談・紹介業務について、Web 会議サービスを活用したオンラインによる業務を全国のハローワーク等で実施可能としており、来所困難者等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定については、行政サービスの向上の観点から全国のハローワークにおいて適切な運用を進める。

また、ハローワーク職員に対し、キャリアコンサルタントの資格取得やリ・スキリング支援（IT 資格、介護職員初任者研修等）に関する研修等を促進するとともに、民間のキャリアコンサルタントの協力を得ることを通じて、キャリアアップや転職に向けた相談支援（リ・スキリングの勧奨を含む。）を充実する。加えて、より多くの求職者に対して、ハローワークが実施している各種サービスの利用促進を図るため、SNS 等を活用し、周知・広報に取り組む。

（３）地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

「雇用対策協定」の締結を更に推進することにより、国と地方が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、希望する地方公共団体においては当該団体が行う業務と国が行う無料職業紹介を一体的に実施する。また、市町村等が地域の特性を生かして実施する地域雇用活性化推進事業は、国と地方の連携施策の一つとなり得るため、応募可能地域における応募勧奨や実施地域における適切な支援を行う。

（４）都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援

東京圏及び大阪圏を中心に、地方就職を希望する方にハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等を一体的に行うなど、求職者の希望を踏まえた効果的な誘導を行うとともに、地方のハローワークにおいても個々のニーズに応じた支援を行う。

（５）賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主への支援

諸外国に比較して、賃金が増える転職の割合が低い我が国の状況を踏まえ、賃金上昇を伴う中途採用者の雇用機会の拡大を図るため、制度の見直しを行った早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）について、制度内容の周知を積極的に行い、活用促進に取り組む。

第５ 人手不足対策

１ 医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等

〈課題〉

少子高齢化が進む中、地域での医療・介護サービス提供体制の確保や子育て支援は国民生活の喫緊の課題であり、医療・介護・保育分野における人材確保への支援に積極的に取り組む必要がある。しかしながら、これらの分野におけるハローワークによる就職件数は近年低下しており、民間職業紹介事業者のシェアが拡大している。こうした中、人員配置基準が設けられているこれらの分野では、急な離職等により欠員が生じ、報酬の減算を避けるために人材確保を急ぎ、民間職業紹介事業も利用せざるを得ない場合もある。また、物価高の中において事業者の経営環境に厳しさが増す中、紹介手数料への負担感が大きくなっているとの声もある。

このため、医療・介護・保育分野における人材確保に向けたハローワークの機能強化や、関係機関等との連携強化などの取組が、関係団体等から強く求められており、国民生活を支えるためにも、ハローワークの取組を抜本的に強化する必要がある。

〈取組〉

(1) アウトリーチ支援による求人充足支援の強化

令和8年度は、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ち、全ハローワークにおける最重点事項として、医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組む。これらの分野において令和7年度に実施した集中的な充足対策の取組を更に強化し、事業所訪問により雇用管理指導援助も含めた求人充足支援を実施する。

当該事業所訪問にはハローワーク所長も積極的に対応し、求人充足支援に当たっては部門を問わず組織横断で取り組むとともに、ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センター等の関係機関や地域の関係団体とも連携して、医療・介護・保育分野の人材確保を促進する。また、急募求人については、これら関係機関等とも連携し、特に早期の求人充足に向けて迅速に対応する。

(2) 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努める。

雇用仲介事業については、「法令遵守徹底のためのルールと施行の強化」の観点から、お祝い金・転職勧奨禁止について令和7年1月から職業紹介事業の許可条件に追加し、令和7年4月から募集情報等提供事業について労働者の登録から就職・定着までの全ての過程における金銭等の提供を原則禁止とした。また、「雇用仲介事業のさらなる見える化の促進」の観点から、職業紹介事業者については、「人材サービス総合サイト」において、これまで公表させていた就職実績や離職状況に加えて、令和7年4月から職種毎の平均手数料率の実績を公開するよう義務化し、事業の見える化を図っているため、適切に履行されるよう取り組む。

(3) 関係団体との連携

令和8年1月から3月にかけて、医療・介護・保育分野におけるハローワークの更なる利用勧奨や、職業紹介事業者等との間で生じたトラブル事例の把握を目的とし、関係団体の都道府県組織への訪問を実施した。これらの分野の人材確保に当たって、労働局と都道府県組織との継続した関係構築は重要であるため、都道府県組織からの相談について適切に対応する等、関係の維持・構築に努め、適切に連携していく必要がある。

(4) その他の支援

医療・介護・保育分野における人材確保に当たっては、求人充足に加え、既存の従業員の生産性向上や職場定着を支援する視点も肝要である。このため、事業主等への相談対応等に当たっては、雇用管理改善等の取組に対する助成金（人材確保等支援助成金）や社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティング、都道府県や介護労働安定センター等が取り組んでいる生産性向上及び雇用管理改善施策がある点も踏まえ、適切に対応する必要がある。

2 その他の分野における人手不足対策等

〈課題〉

生産年齢人口が減少する中、医療・介護・保育分野以外にも多くの職種において人材確保が困難な状況が継続している。特に中小企業においては、人手不足感が深刻化しており、人材確保に向けた取組を支援していく必要がある。

〈取組〉

(1) その他の人材不足分野におけるマッチング支援

建設・運輸・警備分野などにおいても人材不足は深刻な課題であり、こうした分野におけるマッチング支援を強化するため、労働局単位の協議会の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図るとともに、ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心に潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。

(2) 雇用管理改善の取組による人材確保支援

建設・運輸・警備分野などにおける人材確保に当たっても、求人充足に加え、既存の従業員の生産性向上や職場定着を支援する視点が肝要である。このため、事業主等への相談対応等に当たっては、前述した人材確保等支援助成金や社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティングがある点も踏まえ、適切に対応する必要がある。

(3) いわゆる「スポットワーク」雇用仲介事業者への対応

アプリを使用して短時間・単発の仕事を仲介するいわゆる「スポットワーク」の仲介業について、令和7年7月に作成、公表した「スポットワーク」を利用する際の留意事項等を取りまとめた労働者向け及び使用者向けのリーフレットが周知されているところ、相談窓口に寄せられた情報を基に関係部署の連携など必要な対応を行うとともに、スポットワークの雇用仲介事業者に法違反が認められた場合には、適切に指導する。

第6 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1 多様な人材の活躍促進

〈課題〉

少子高齢化が急速に進行し生産年齢人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）において、希望者全員に係る65歳までの高齢者雇用確保措置については全ての企業に対して義務付けられているが、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置については努力義務であり、当該措置を講じている企業の割合は3割台となっていることから、令和11年までにこれを40%以上とする政策目標の達成に向けて、更なる事業主の取組の促進を図る必要がある。さらに、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者に対する再就職支援等が必要である。

民間企業における雇用障害者数は約70万人と過去最高であり、障害者雇用は着実に進展している。一方で、令和7年4月から除外率が10ポイント引き下げられ、令和8年7月からは法定雇用率の2.7%への引上げを予定しているところ、法定雇用率未達成企業や新たに障害者を雇用する必要がある企業等に対して、更なる障害者の雇入れ支援が必要である。

外国人労働者は、年々増加しており、適切な就労環境下で安心して働き、その能力を十分に発揮できる環境を確保するための支援体制の整備が重要である。

外国人労働者の雇用管理のための事業主への指導、相談支援等が重要である。

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。「就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議」の決定を踏まえ、就職氷河期世代を含めた中高年層の抱える課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援を強化する必要がある。

15歳から49歳までの無業者数は、令和7年においては118万人に達しており、これら若年無業者等の職業的自立を支援するためには、各人の置かれた状況に応じた個別的な支援を継続的に実施する必要がある。

また、新規学卒者等においては、令和7年3月卒の大学生の就職率が98.0%と高水準を維持する一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱え、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要とする者が引き続き存在していることに加え、若年非正規雇用労働者等においても同様であることから、個々人の課題に応じたきめ細かな支援に取り組む必要がある。

<取組>

(1) 高齢者の活躍促進

- ① 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢者の処遇改善を行う企業への支援

70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触するあらゆる機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識

啓発・機運醸成を図るほか、企業が高齢者の処遇や役職定年・定年制の見直し等を進める際の参考となるよう、「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」の展開を図り、働く意欲のある高齢者が経験や知見を活かし、年齢にかかわらず活躍できるよう、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発に積極的に取り組む。

また、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者雇用安定法 Q&A の周知を図り、事業主がこれらを徹底し、労働条件が適切に設定されるよう、啓発指導に取り組む。

さらに、高障求機構が実施している 70 歳雇用推進プランナー等による事業主への相談・助言や、令和 8 年度から、70 歳までの就業確保措置を行う企業・高齢期の処遇改善に取り組む企業・氷河期世代を含む有期雇用労働者の無期雇用への転換を図る企業への助成額を拡充した「65 歳超雇用推進助成金」について、その積極的な活用を促すべく周知・広報に取り組むとともに、70 歳雇用推進プランナー等による相談支援や助成措置が必要と判断される事業主を把握した場合には、高障求機構都道府県支部へ要請するなど、効果的な連携を行う。

② ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

概ね 60 歳以上（特に 65 歳以上）の再就職支援に重点的に取り組むため、全国 300 か所のハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」においては、高齢者に寄り添った丁寧なキャリアコンサルティングを心掛けるとともに、これまでの就労経験やスキル、高齢期の多様な就労ニーズ等を踏まえ、職業生活の再設計に係る支援や高齢者向けの求人開拓、雇用情報提供、マッチングの強化など、総合的な就労支援を実施する。特に、個々人の事情に寄り添い、高齢者が希望に応じて経験と能力を活かし活躍できるよう、それぞれのスキルや状況に合わせた伴走型支援に取り組む。また、生涯現役支援窓口での支援の好事例を展開し、企業と高齢者のきめ細かなマッチングを推進する。さらに、令和 8 年度から実施する、セカンドキャリア研修の実施など在职中からの高年齢者支援に着実に取り組む。

加えて公益財団法人産業雇用安定センターにおいて実施している、高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」についての周知を図るなど、効果的な連携を行う。

③ シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

人口減少社会の中でも、高齢人口や就業者は増加傾向にあり、「働けるうちはいつまでも働きたい」と考える高齢者は多い中で、高齢者の多様なニーズに対応した就業機会を提供するシルバー人材センターの活性化を図り、高齢者がより長く労働市場で活躍できるようにしていくことは、高齢期の収入の確保や生きがいの充実、健康の維持増進などによる介護予防などにも資する。このため、ハローワークにおいては、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ

短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を確実に行うとともに、臨時的かつ短期的又は軽易な就業に係る求人を提出している事業主に対しては、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明するなど、シルバー人材センターの活用を促す。

また、地域の高齢者の就業促進を図るため、自治体が中心となり地域の様々な機関が連携して高齢者の多様な就業機会を創出する「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施する。当該事業は、高齢者が活躍することにより、活力ある持続可能な地域社会の実現を目指し、地域の雇用・生きがい就業・社会参加等をマッチングするための体制の整備を促進しようとするものであることから、より多くの地域から当該事業への応募がなされるよう、当該事業の活用が期待される地域を始めとして、あらゆる機会を捉え事業内容の周知や応募勧奨を行う。

(2) 障害者の就労支援

① ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援

令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられ、また、令和8年7月には法定雇用率の2.7%への更なる引上げが行われる予定であることから、今後も、雇用率未達成企業が増加する可能性がある。特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる企業への周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進する。あわせて、特に雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施する。その際、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行うこと等により、障害者の雇入れを一層促進する。労働局が委託して実施する障害者就業・生活支援センターについては、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、就業面及び生活面における一体的な支援を実施する。

② 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に関しては就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施するとともに、難病患者である求職者に関してはハローワークと難病相談支援センター等との連携による就労支援を行う。

また、障害者の職業訓練については、都道府県等において、障害者職業能力開発校における職業訓練や障害者委託訓練等を実施しているところ、障害者職業訓練の受講者数は平成22年をピークとして減少傾向にある。労働局及びハローワークにおいては、障害者が企業の発展に寄与する人材としてやりがいを持って働き続けることが図られるよう、障害者の職業訓練に係る周知並びに連携等に努め、障害者職業

訓練の受講希望者等に対して適切な受講勧奨を行う。また、訓練実施機関や障害者就業・生活支援センター等の支援機関とも適宜連携しながら、受講勧奨、就職支援等を実施する。さらに、労働局及びハローワークにおいて、障害者を雇用する企業から障害者職業訓練に関するニーズを把握した場合は、必要に応じて都道府県の障害者職業訓練コーディネーターを案内するなど連携のうえ、都道府県等が実施する在職者訓練の活用もあわせて、企業に対して周知を図る。

③ 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

事業主に対して雇用率達成指導を行う際や障害者雇用の普及啓発を行う際には、障害者雇用に取り組む一つの選択肢としてテレワークを提案するほか、障害者をテレワークにより雇用したいと考えている事業所等に対しては、本省が委託して実施する企業向けの相談支援及びセミナーに誘導することを通じて、障害者の雇用を普及促進するためのテレワークの推進を図る。

④ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

①と同様に、公務部門における法定雇用率についても、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられ、今後、令和8年7月には法定雇用率の3.0%への引上げが予定されている。公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行う。また、雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、労働局及びハローワークにおいて、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

(3) 外国人求職者への就職支援等

① 外国人求職者等に対する就職支援

ア 外国人留学生等に対する相談支援の実施

外国人雇用サービスセンターや留学生コーナーを中心に大学等のキャリアセンター等と緊密に連携しつつ、留学生の国内就職の促進のために、留学早期からの就職準備に向けた説明会・面接会やインターンシップ等での情報提供も含めた手厚い就職支援を実施する。特に、大学と就職支援協定を締結したハローワークにおいては、当該大学と連携し、外国人留学生の国内就職推進に向け一貫した支援を実施する。

イ 定住外国人等に対する相談支援の実施

定住外国人等が多く所在する地域を管轄するハローワークにおいて、専門相談員による職業相談や、個々の外国人の特性に応じた求人開拓のほか、外国人を支援するNPO法人等との連携強化により、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施する。

ウ 外国人就労・定着支援事業の実施

身分に基づく在留資格の外国人等を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー等に関する知識の習得を目的とした研修を通じ、安定的な就職と職場への定着が可能となるよう、受託事業者と連携した就労・定着支援を実施する。

② ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

地域の実情を踏まえ、職業相談窓口に通訳員を配置するとともに、電話や映像を用いた通訳・多言語音声翻訳機器等の活用や、外国人求職者への多言語による情報発信等により、外国人求職者に対する職業相談等を円滑に実施できる体制を整備する。

③ 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、ハローワークによる事業所訪問指導に加え、労働局及びハローワークによる事業主向けの雇用管理セミナーの積極的な開催等により、適正な雇用管理に関する助言・援助等を実施する。

また、外国人雇用状況届出制度の適正な対応を行うとともに、各種法令違反が疑われる事案を把握した場合には、速やかに関係機関への情報提供を行う。

(4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

ハローワークに就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの専門窓口を設置して、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援など、就職から職場定着まで一貫した支援を、それぞれの専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に引き続き実施する。

(5) 若者への就労支援

① 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援

地域若者サポートステーションにおいて、15歳から49歳までの就労に当たって課題を抱える無業者の方々に対し、地方公共団体その他関係機関とも連携しながら、職業的自立に向けた専門的相談等の支援を実施する。

② 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援

就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校と新卒応援ハローワーク等の情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、専門家や関係機関とも連携した支援チームを設置し、心理的なサポートや就職後の職場定着も含めた総合的な支援を実施する。

また、深刻な人手不足を背景に採用活動の早期化が年々進む中で、就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著になっている実態を踏まえ、大学等のニーズも踏まえつつ、学生生活のできる限り早期から、新卒応援ハローワーク等の支援内容の周知を図るとともに、就職活動に乗り遅れた学生や年度後半になっても内定を得ることができない学生に対しても、時期に応じたきめ細かな就職支援を実施する。

加えて、近年、高卒求人数の増加により、学校現場での負担が大きくなっているところ、一部では、高等学校等から就職支援ナビゲーターやハローワークによるこれまで以上の支援を求める声もある。そのため、高等学校等に対し、ハローワークによる支援メニューを改めて丁寧に説明するなど、高等学校等との連携強化を図るとともに、特に就職支援のノウハウが十分でない高等学校等を重点的に支援する。

さらに、新規学卒者の就職状況は改善する一方、人口減少に伴い、中長期的には若年労働者人口が減少する中、企業における新規学卒者等の人材確保難や早期離職問題が顕在化している。これを踏まえ、ユースエール認定の取得促進等を通じて、魅力ある職場を作ろうとする企業の取組を支援するとともに、就職支援ナビゲーターが企業訪問を積極的に行い、求人事業所の魅力や特徴、若者の雇用管理の状況、若者の採用や育成における優良な取組に関する情報を収集した上で、学生向け就職セミナーをはじめとする各般のチャネルにより訴求力の高い求人情報の発信に努めることにより、地域の中小企業における新規学卒者等の人材確保を一層支援する。

③ 正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）を対象に、わかものハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図る。

（6）雇用保険制度の適正な運営

雇用保険について、雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等、制度を取り巻く諸情勢に的確に対応し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、給付業務では雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行うとともに、適用業務ではオンライン申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取組を行う。

特に、求職者及び事業主における雇用保険手続きの更なる利便性の向上のため、令和7年1月から全所で実施しているオンライン失業認定及びマイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付について普及に向けた周知広報に取り組む。

更に、令和9年1月から、現状では電子での手続きが可能でない申請等についても、電子申請を可能とする手続きの改善等を図ることとしており、令和10年10月から施行

される雇用保険被保険者資格の適用拡大に向けて、行政サービス向上の観点から更なるデジタル技術の活用を進めていく。

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるよう、その周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努め、利用率の向上を図る。また、足下では減少傾向にあるものの、近年の不正受給件数の高止まりを受けて、事業主や社会保険労務士等に対し、適正な申請について周知を行った上で、審査等に当たり支給決定前の能動的な実地調査を行うなどにより適正支給に努め、不正受給等への厳正な対処を徹底する。

2 女性活躍推進に向けた取組促進等

<課題>

近年、女性の就業率は高くなっているものの、女性の正規雇用比率がいわゆる「L字カーブ」となっているほか、男女間賃金差異は依然として大きく、女性管理職の割合も国際的に見るとその水準は低いといった課題がある。そのため、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止をはじめとする雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の着実な履行確保を図るとともに、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づく男女間賃金差異の情報公表等を契機として女性活躍推進の取組促進をより一層進める必要がある。

<取組>

(1) 男女間賃金差異等に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組及び女性の健康上の特性に係る取組の推進等

男女間賃金差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、適切な指導等を行うことで、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

また、令和7年6月に改正女性活躍推進法が成立し、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が令和8年4月1日から義務付けられたことから、その改正内容及び要因分析と「説明欄」の活用の重要性について労使に十分に理解されるよう周知に取り組み、あわせて「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図る。さらに、計画的な報告徴収等の実施により、改正法の内容も含めた女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

加えて、女性が健康で能力を発揮できる職場環境整備を進めるため、改正法を踏まえて改正された事業主行動計画策定指針に基づき企業の取組を促すとともに、新設された「えるぼしプラス」認定制度の周知と取得勧奨、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用を通じて女性の健康課題への取組を推進する。

(2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

子育て中の女性等を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズハローワーク、マザーズコーナー）において、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を引き続き実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型支援を強化する。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進する。

3 総合的なハラスメント対策の推進

〈課題〉

パワーハラスメントに関する相談件数は増加傾向が顕著である他、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメントの相談件数は高止まり傾向にあり、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）等の履行確保等により、総合的なハラスメント対策をより一層進める必要がある。

さらに、令和 7 年 6 月に改正労働施策総合推進法等が成立し、事業主に対して、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が令和 8 年 10 月 1 日から義務付けられることとなったことから、改正法の円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組む必要がある。

〈取組〉

(1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により、引き続き、法の履行確保を図る。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、本省で委託する事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図る。

(2) カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の推進

令和 7 年 6 月に改正労働施策総合推進法等が成立し、事業主に対して、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が令和 8 年 10 月 1 日から義務付けられることとなったことを踏まえ、改正内容について労使に十分に理解されるよう周知に取り組むとともに、施行後は、カスタマーハラスメント防止指針や求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針等に基づき、着実な履行確保を図る。

また、事業主に対して、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の企業向け研修動画及び各種ツールの活用促進を図り企業の取組を促す。

(3) 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年 12 月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施する。改正労働施策総合推進法等の円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む。

4 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

<課題>

我が国が直面する少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、男女ともに仕事と育児等を両立できる社会を実現するとともに多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要である。

仕事と育児等の両立については、「こども未来戦略」（令和 5 年 12 月 22 日閣議決定）において、令和 7 年までの男性の育児休業取得率の政府目標を 50%、令和 12 年までの同目標を 85%とすることが示されており、掲げられた政府目標の達成に向けて更なる取組の強化が必要である。このような状況を踏まえ、令和 6 年 5 月に改正法案が成立・公布され令和 7 年 4 月と 10 月に段階的に施行されている、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）及び次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要がある。

また、各企業において、多様な正社員（短時間正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度、テレワーク、勤務間インターバル制度、選択的週休 3 日制など、柔軟な働き方が進むよう各種施策を講じるとともに、働き方・休み方改革の推進や年次有給休暇の取得促進等を行う必要がある。

<取組>

(1) 仕事と育児・介護の両立支援

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を 300 人超の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組むとともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図る。

あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

② 男女ともに仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

「産後パパ育休」、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度や3歳以上小学校就学前の子を養育する男女労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげる。

また、事業主に対し、「共働き・共育て推進事業（共育（トモイク）プロジェクト）」において作成する企業の取組事例集や「企業版両親学級開催マニュアル」等の研修資料の活用促進及び「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」において実施する労務管理の専門家による個別支援の周知とあわせて、特に、

- ・ 育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入を含む。）を実施した事業主

- ・ 育児期の柔軟な働き方に関する制度を利用する労働者への支援のための取組を実施した場合や有給の子の看護等休暇制度を導入した事業主

等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女ともに仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図る。

③ 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

両親ともに働き育児を行う「共働き・共育て」を推進する観点から、令和7年4月に創設された、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」について、引き続き周知に取り組むとともに、円滑な支給に努める。

④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組むとともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図る。改正後の制度に対応するための体制整備を含め、事業主による仕事と介護の両立支援の取組が有機的に連携され、一層の効果を上げられるよう、実務的な仕事と介護の両立支援の具体化に関する事業主や雇用管理者のための支援ツールを厚生労働省HPに掲載しているところ、企業の同支援ツールの利用を促進する。

また、地域包括支援センター等と連携し介護休業制度等の周知を行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対

応モデル」の普及や、仕事と介護の両立支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主等に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

⑤ 次世代育成支援対策の推進

次世代法について、有効期限を 10 年延長した上で、常時雇用する労働者数 101 人以上の企業に対し同法に基づく一般事業主行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付けること等を内容とする改正について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、着実な履行確保を図る。

次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、常時雇用する労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

あわせて、令和 7 年 4 月から「くるみん」、「プラチナくるみん」及び「トライくるみん」の認定基準が引き上げられたこと等を踏まえ、省令の改正内容についても引き続き周知するとともに、新基準を満たした認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

⑥ 不妊治療と仕事との両立の推進

不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の制度の周知と取得勧奨を行うとともに、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用も促し、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や相談支援を行う。

(2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

① 勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度の普及促進

短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度について、事例の提供等による更なる周知等を行う。

② 適切な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進

テレワークは子育てや介護と仕事との両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、働き方改革の促進等に資するものであり、育児・介護休業法の改正により、令和 7 年 4 月から、3 歳未満の子の養育のための短時間勤務制度の代替措置にテレワークが追加されたとともに、育児・介護のためのテレワークの導入が努力義務化されたことも踏まえ、適切な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図る。

企業におけるテレワークの導入・定着促進のため、中小企業事業主を対象とした「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の相談・申請があった場合は、懇切

丁寧な対応を行う。加えて、テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業等に対し、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に沿った助言や、本省で実施している、テレワーク相談センター及びセミナーの案内、様々な機会を捉えての施策の周知など、テレワークに関する企業の環境整備に対する支援を徹底する。

③ 勤務間インターバル制度導入促進のための支援

勤務間インターバル制度の導入促進に当たっては、企業等に対し、導入の効果や導入フローを分かりやすく説明することが重要である。

このため、企業等への説明会（ワークショップを含む。）の際には、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている動画や導入マニュアルを活用し、事例に即した説明を行うなど、丁寧な対応を行う。

加えて、働き方改革推進支援助成金を活用して、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図る。

④ 年次有給休暇の取得促進及び選択的週休3日制を含めた多様な働き方の環境整備

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、例年10月に実施している「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏期、年末年始、ゴールデンウィーク）に集中的な広報を行う。

また、地域のイベントに合わせて年次有給休暇が取得できるよう取り組むとともに、病気休暇、犯罪被害者等の被害回復のための休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

選択的週休3日制度については、事例の提供等による更なる周知等を行う。

⑤ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策総合推進法に基づく協議会や地方版政労使会議については、中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備及び地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境等の改善に向けて、地域の政労使の代表者や地方公共団体の協力を得て、それぞれの会議体を適切な時期に開催し、構成員が講ずる支援策の紹介等を行うなど、機運の醸成に努める。

特に、賃金引上げを議題とする会議については、機運の醸成の観点から、地域における賃金引上げに向けた取組に係る意義や重要性、実態（業種別を含む。）のほか、隘路等の課題（価格転嫁を含めた賃上げ原資の確保や人材確保等）及び課題解消のための方策等について、構成員等で認識を共有した上で活発な意見交換を行うよう工夫する。

5 安全で健康に働くことができる環境づくり

〈課題〉

最低基準である労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠であり、そのため、労働局及び監督署は必要な権限行使を適正に行う。こうした労働基準関係法令の履行確保に加え、労使の自主的な取組を促すことや、労務管理体制が十分でない中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な相談・支援を行っていく必要がある。

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、メンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、高年齢労働者の労働災害防止の推進等のための労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号）と関係政省令が順次施行されているところであり、各措置義務の履行確保や実効ある取組の推進を図る必要がある。

また、令和8年度は第14次労働災害防止計画の4年目となるが、計画に基づくアウトプット指標・アウトカム指標については、目標達成に向けて順調に推移しているものもあれば、現状のままでは達成が困難であると考えられるものもあり、目標を達成することができるよう、必要な取組を進めていく必要がある。加えて、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）により、職場における治療と就業の両立を促進するための措置を講じることが事業主の努力義務とされたところであり、取組の更なる促進を図る。

労災保険給付の状況については、近年、新規受給者数が高止まりしていることに加え、過労死等事案、石綿関連事案に係る労災請求件数も増加傾向にある。このような状況の中で、被災労働者等の迅速かつ公正な保護を図るために、事務処理の一層の迅速化に努める必要がある。

なお、働き方改革関連法の施行から5年が経過したこと等を踏まえた労働基準関係法制に関する見直しの検討や、就業構造の変化や働き方の多様化等を踏まえ、労働災害に対するセーフティネットを整備する観点から労災保険制度に関する見直しの検討が進められている。

〈取組〉

（1）長時間労働の抑制

① 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に向け、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等を発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施するとともに、一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を引き続き実施する。

さらに、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）並びに同法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和 6 年 8 月 2 日閣議決定）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（令和 6 年 8 月 2 日付け基発 0802 第 3 号）により、労働行政機関等における取組とともに、民間団体の活動に対する支援等を効果的に推進する。

② 中小企業・小規模事業者等に対する支援

「働き方改革推進支援センター」のワンストップ相談窓口が実施する個別相談やセミナーなどを通じて、企業の実情に応じた労働時間制度の運用など、基本的な労務管理体制に問題を抱える中小企業・小規模事業者に対するきめ細かな支援に連携して取り組む。

全ての監督署に編成している「労働時間相談・支援班」（以下「支援班」という。）において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、労働時間に関する法制度の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施する。

また、事業主等が、労働時間等を、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへ改善することができるよう、生産性を高めながら労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業・小規模事業者に対して、働き方改革推進支援助成金による支援を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

これらの中小企業・小規模事業者等に対する支援については、相談窓口及び支援機関（商工会、商工会議所、認定支援機関、よろず支援拠点、業種ごとに設けられている支援機関等）とも連携し、事業者が実態に即した支援策を適切に活用できるよう取り組む。

③ 令和 6 年度適用開始業種等への労働時間短縮に向けた支援

建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト「はたらきかたススめ」において、関連法制度や働き方改革を進める上での取引慣行上の課題、勤務環境の改善の取組例、動画コンテンツ等を公開し、必要な周知を行う。

建設業については令和 7 年 12 月に、著しく短い工期による契約締結を受注者にも禁止する工期ダンピング対策の強化を内容とする改正建設業法が施行されたところ、

建設業従事者の労働時間短縮が進むよう、引き続き、関係省庁とも連携しながら、建設業関係労働時間削減推進協議会において、工期設定に関する発注者の取組好事例の共有や発注者への要請を行うなど、適正な工期設定に向けた取組を推進する。

トラック運転者については、物流効率化を図るため荷主等に対する規制措置の導入を定めた改正物流法が令和8年4月に全面施行されること、引き続き、関係省庁とも連携しながら、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ちを発生させないこと等について監督署からの要請等を行う。また、荷待ち時間の削減等に取り組む荷主等を支援するため、働き方改革推進支援助成金に新たに取引環境改善コースを設けることを予定していることから、同コースの周知を行い活用を促すほか、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行う。さらに、改正後の「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号）について引き続き丁寧に周知を行う。

医師については、他の職種との業務の移管や分担（タスクシフト／タスクシェア）など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、医療勤務環境改善支援センターによるきめ細かな相談対応、助言を引き続き行う。

これらの業種ごとの取組とともに、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主等に対し、支援班や働き方改革推進支援センターにおいて、個別相談や説明会・セミナーの実施など、きめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進する。

④ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・委託事業者の働き方改革に伴う取引先中小事業者への「しわ寄せ」防止については、例年11月に実施している「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、中小受託事業者等の労働基準関係法令違反の背景に、委託事業者等の製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律（昭和31年法律第120号）等の違反が疑われる場合には、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

（2）労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

監督指導、説明会等の各種行政手法を用い、基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

特に、相談・投書等のほか、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報等の各種情報に基づき、法違反が疑われる事業場に対して、監督指導を実施するとともに、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底する。

労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、同ポータルサイト等で案内している高校生・大学生等に対する労働条件セミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関する動画及び指導者用資料について周知を行う。

② 裁量労働制の適正な運用

裁量労働制について、引き続き令和6年4月に施行された改正省令等の周知を行うとともに、裁量労働制の不適正な運用が疑われる事業場に対する監督指導等を実施する。

③ 労働契約関係の明確化

労働基準法に基づく労働条件の明示事項については、令和6年4月から就業場所・業務の変更の範囲等を追加する省令改正が施行されたところであり、引き続き、改正内容について、事業場の認知及び理解の状況を踏まえ、パンフレットや説明会を活用して制度周知を行う。

④ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

ア 外国人労働者

技能実習生や特定技能外国人等の外国人労働者を使用する事業場について、法違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な法違反が認められた場合は、司法処分を含め厳正に対処する。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、外国人技能実習機構との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。

また、地域の実情に即し、外国語で対応できる相談員を労働局や監督署に配置することで、全国で合計13言語に対応した外国人労働者向け多言語労働相談体制の整備を図る。

イ 自動車運転者

自動車運転者を使用する事業場について、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対して監督指導を実施する。また、地方運輸機関と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、地方運輸機関との合同監督・監査を行う。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、徹底を図る。

ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関と連携し、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

⑤ いわゆる「スポットワーク」に係る対応

いわゆる「スポットワーク」を利用する際の労務管理上の留意事項等について、令和7年7月に作成、公表した使用者向け及び労働者向けのリーフレットを用いて広く周知するとともに、監督署に相談が寄せられた場合には、丁寧に対応する。

⑥ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

⑦ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

⑧ 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士及び社会保険労務士法人による不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施するとともに、公平性を欠く不適切な情報発信を

行っている旨の情報に接した場合には、都道府県社会保険労務士会とも連携し、所要の措置を講ずる。

⑨ 家事使用人への対応

家事使用人は、労働契約法が適用される一方で、労働基準法の適用除外となっているところ、家事使用人の働きやすい環境の整備のため、家事使用人等から労働契約や就業環境等に関する相談等があった際には、「家事使用人の雇用ガイドライン」を周知するなど、適切に対応する。また、家事使用人に係る労災保険の特別加入を促進するため、家政婦（夫）紹介所等から特別加入に係る相談等があった際には、「労災保険特別加入ガイド」を周知する。

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底等

令和7年5月に労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号。以下「安衛法等改正法」という。）が公布され、令和8年4月1日を中心に段階的に施行されることとなっている。個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策の推進、機械等による労働災害防止の促進等、高年齢労働者の労働災害防止の推進等の安衛法等改正法の円滑な施行に向けた周知と履行の確保に取り組む。また、改正労働施策総合推進法により事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援の推進のため、指針の内容についての周知啓発や、事業主等に対する指導・援助等に取り組む。

② 第14次労働災害防止計画に基づく取組の推進

ア 高年齢労働者の労働災害防止対策及び労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、改正労働安全衛生法により、令和8年4月1日から高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善や作業の管理等の措置が事業者の努力義務とされたところであり、措置の適切な実施のため「高年齢者の労働災害防止のための指針（令和8年2月10日公示）」の周知・指導を行う。この際、中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の活用を図る。

また、中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、増加傾向にある転倒や腰痛などの労働者の作業行動に起因する労働災害の防止のため、小売業や介護施設を中心にリーフレット等を活用した周知・指導を徹底するとともに、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により対策の促進を図る。

イ 外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

外国人労働者の就労環境を踏まえ、必要な労働災害防止対策の指導を行う。また、技能実習生をはじめとした外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等を活用した効果的な安全衛生教育の実施や、外国人労働者に多い労働災害の対策を視覚的に示す安全表示等を活用した労働災害防止対策を推進する。

ウ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

個人事業者等の安全衛生対策の推進のため、改正労働安全衛生法により、令和7年5月からは注文者が配慮すべき事項の明確化を図ったほか、令和8年4月からは建設業、造船業、製造業の元方事業者が行う統括管理の対象等に個人事業者等を含む作業従事者が追加されるとともに、注文者や機械等貸与者等が講ずべき措置の対象に個人事業者等を含めることとなったところであり、これら措置の履行確保に取り組む。また、令和9年1月から個人事業者等の災害報告制度が創設されること、同年4月から個人事業者等自身が講ずべき措置や、業種を問わない混在作業での措置が新たに義務付けられることからその履行確保に向けた周知に取り組む。あわせて、令和6年5月28日に策定された「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」についても、周知・啓発を図る。

エ 業種別の労働災害防止対策の推進

製造業については、機械災害の防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づく機械製造時及び使用時のリスクアセスメントの確実な実施を促進する。また、労働安全衛生規則等の改正により、床上から無線式コントローラーにより運転を行う床上無線運転式天井クレーンに対応した新たな限定免許が創設され、令和9年4月から施行予定であることから、限定免許の対象となるクレーンや使用の要件等について周知を図る。

陸上貨物運送事業については、荷役作業での労働災害を防止するため、荷主等も含め、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を行い取組の促進を図る。

建設業については、墜落・転落災害防止のため、関係法令やガイドラインについて周知、指導を行う。

林業については、「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」の周知・指導を行うことにより、同ガイドラインに基づく作業等の徹底を図る。

オ 労働者の健康確保対策の推進

(7) メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタル

ヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行う。また、改正労働安全衛生法に基づく50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施の義務化を見据え、高ストレス者の医師による面接指導の受け皿となる地域産業保健センターの体制拡充を図ることとしているので、今般作成した「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」とあわせて、管内の小規模事業場への周知を行う。

(イ) 産業保健活動の推進等

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、メンタルヘルス対策や治療と就業の両立支援対策の個別訪問支援、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援等について利用勧奨を行う。

(ウ) 治療と就業の両立支援の推進

改正労働施策総合推進法に基づき、事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援の取組の促進のため、「治療と就業の両立支援指針」等の周知・啓発を行うとともに、労働局に設置する「地域両立支援推進チーム」における取組を計画的に推進し、両立支援に係る関係者の取組を相互に周知・協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

カ 化学物資等による健康障害防止対策

(ア) 化学物質による健康障害防止対策の推進

安衛法等改正法により、令和8年4月から、化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、SDS等による危険性・有害性情報の通知事項のうち成分名について代替名等の通知を認めることとされたことから、事業者に対し、緊急時の対応等を含めた当該制度の適切な運用について周知指導する。あわせて令和8年10月から、安衛法等改正法により、個人ばく露測定を作業環境測定として位置付け、必要な講習を修了した作業環境測定士などによる実施を義務付けることとされたことから、これらの周知徹底に取り組む。

また、化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令が令和6年4月から施行されているところ、令和8年4月にはその対象が危険性又は有害性がある全ての化学物質（約2,900物質）まで拡大されることから、化学物質の譲渡・提供者による危険・有害性情報の表示及び通知の交付等や事業者によるリスクアセスメントの実施の履行確保に取り組む。この際、必要な取組についてノウハウが不足している第三次産業や中小規模事業場に対しては、業種別マニュアルの周知・活用を図る。

(イ) 石綿による健康障害防止対策の推進

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、解体等対象建築物等に対応した講習の修了者による石綿等の使用の有無に係る事前調査の実施の徹底を図る。特に令和8年1月からは、監督署への事前調査結果の報告に際し、事前調査を実施した者が修了した講習の区分の報告を求めており、その徹底を図る。石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）に基づく石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底及びリフォーム等も含む解体等工事の発注者への制度の周知を図る。

(ウ) 熱中症予防対策の推進

令和7年6月に施行された改正労働安全衛生規則により、熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処するため、熱中症の自覚症状がある場合等の報告体制の整備、重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成及びこれらの関係作業員への周知の措置を事業者に義務付けたところであり、引き続き、改正内容の周知及び履行確保を図る。また、「職場における熱中症防止のためのガイドライン」の周知を行う。

キ 適切な監査指導

安衛法等改正法により、令和8年4月から、登録設計審査等機関が特定機械等の設計審査及び移動式クレーン等の製造時等検査を行うことができることとされた。また、制度の適正な運用を図るため、登録設計審査等機関、検査業者等の登録機関は設計審査、製造時等検査、性能検査、個別検定、型式検定及び特定自主検査について、厚生労働大臣の定める基準に従って行わなければならないこととされた。これら登録機関による検査等が適切に行われるよう、厚生労働省及び労働局等において立入検査等を行い必要な指導等を行う。

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結するよう、迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期する。

特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

さらに、労災保険の窓口業務については、引き続き、認定基準に定める要件を含め相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

6 フリーランス等の就業環境の整備

<課題>

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律第25号。以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。）について、引き続き、履行確保を図る必要がある。

また、実態として労働者に該当するような働き方をしている方が労働基準法等に基づく保護を受けられるよう、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談にも適切に丁寧に対応する必要がある。

〈取組〉

フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

フリーランス（フリーランス・事業者間取引適正化等法上の特定受託事業者）から本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、引き続き、本法の着実な履行確保を図る。

また、フリーランスから発注者との間の取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応する。

さらに、全国の監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行う。

また、被用者保険の更なる適用促進を図るため、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案については、日本年金機構年金事務所及び労働局労働保険適用徴収部門への情報提供を徹底する。