

## 労働政策審議会各分科会・部会の 審議状況について

(令和元年9月9日時点)

資料 3 - 1	労働基準局関係	1
資料 3 - 2	職業安定局関係	31
資料 3 - 3	雇用環境・均等局関係	79
資料 3 - 4	人材開発統括官関係	87
資料 3 - 5	政策統括官（総合政策担当）関係	97



# 労働基準局関係

## 労働基準局所管の分科会等における審議状況 (令和元年5月23日以降)

### ○ 賃金等請求権の消滅時効等(労働条件分科会)【別紙1、2、3】

医師の働き方改革や裁量労働制実態調査等について報告を行ったほか、「賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会報告書」(令和元年7月1日付け)の報告等を行ったもの。

### ○ 複数就業者への労災保険給付の在り方(労働条件分科会労災保険部会)【別紙4】

全就業先の賃金合算分を基に労災保険給付を行っていないこと及び全就業先の業務上の負荷を合算して労災認定の判断を行っていないことについて議論を行い、令和元年6月27日に、これまでの議論や検討すべき課題の整理を行ったもの。

### ○ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令(労働条件分科会労災保険部会)【別紙5】

毎月勤労統計の不適切な取扱いに伴う労災保険の追加給付の額をメリット収支率の算定に反映させないこととするもの。

(令和元年6月12日諮問・答申。令和元年6月14日公布・施行。)

### ○ 健康保険法施行規則等の一部を改正する省令(労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部改正関係)(労働条件分科会労災保険部会)【別紙6】

(1) 労働保険徴収法の規定に基づく労働保険関係成立届について、対象事業の事業主が、健康保険法及び厚生年金保険法上の「新規適用届」又は雇用保険法上の「適用事業所設置届」に併せて提出する場合には、年金事務所、労働基準監督署長又は公共職業安定所長を経由して提出することができることとするもの。

(2) この場合において、事業主が提出する概算保険料申告書についても同様に、年金事務所、労働基準監督署長又は公共職業安定所長を経由して提出することができることとするもの。

(令和元年6月27日諮問・答申。令和元年10月公布予定・令和2年1月1日施行。)

**○ 労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令（安全衛生分科会）  
【別紙7】**

船内荷役作業主任者の選任対象となる範囲を、総トン数500トン以上510トン未満の船員育成船舶については除くこととしたもの。

（令和元年5月27日諮問・答申。令和元年6月5日公布・施行。）

**○ 労働安全衛生規則の一部を改正する省令（安全衛生分科会）  
【別紙8】**

電気自動車等の整備業務に係る特別教育の対象となる電気取扱業務の範囲を見直し、電気自動車等の整備業務を独立させたもの。

（令和元年7月29日諮問・答申。令和元年8月8日公布・10月1日施行。）

**○ 各分科会における目標の評価及び設定 【別紙9】**

安全衛生分科会の目標について、別紙のとおり評価を行った。

**【参考】分科会等開催実績**

- ・労働条件分科会 7/1
- ・労働条件分科会労災保険部会 6/12、6/27、8/8
- ・安全衛生分科会 5/27、7/29

## （現行の適用除外等の取扱）

現行制度で適用除外となっているものの取り扱いについては、働く人の視点に立って働き方改革を進める方向性を共有したうえで、実態を踏まえて対応の在り方を検討する必要がある。

自動車の運転業務については、現行制度では限度基準告示の適用除外とされている。その特殊性を踏まえ、拘束時間の上限を定めた「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」で自動車運送事業者への監督を行っているが、限度基準告示の適用対象となっている他業種と比べて長時間労働が認められている。これに対し、今回は、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間（＝月平均80時間）以内の規制を適用することとし、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、荷主を含めた関係者で構成する協議会で労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環境整備を強力に推進する。

建設事業については、限度基準告示の適用除外とされている。これに対し、今回は、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する（ただし、復旧・復興の場合については、単月で100時間未満、2か月ないし6か月の平均で80時間以内の条件は適用しない）。併せて、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、発注者の理解と協力も得ながら、労働時間の段階的な短縮に向けた取組を強力に推進する。

医師については、時間外労働規制の対象とするが、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要である。具体的には、改正法の施行期日の5年後を目途に規制を適用※1することとし、医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。 ※2

新技術、新商品等の研究開発の業務については、現行制度では適用除外とされている。これについては、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務の特殊性が存在する。このため、医師による面接指導、代替休暇の付与など実効性のある健康確保措置を課すことを前提に、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、その対象を明確化した上で適用除外とする。

※1 規制適用は改正法の施行期日（2019.4.1）の5年後：2024.4.1目途

※2 検討期限は（2017.3.28の実行計画策定から）2年後：2019.3末目途

# 「医師の働き方改革に関する検討会」について

- ◆ 働き方改革実行計画(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)においては、長時間労働の是正のため、労働基準法を改正し、罰則付きの時間外労働の上限規制をはじめ法律で導入する方向性が示されている。
- ◆ この中で、医師については、医師法(昭和23年法律第201号)に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要であることから、時間外労働規制の対象とするものの、改正法の施行期日の5年後を目途に規制を適用することとし、具体的には、医療界の参加の下で検討の場を設け、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得るとされた。これを踏まえ、本検討会を開催するものである。

## 構成員

(計24名) (※五十音順)

赤星 昂己	東京女子医科大学東医療センター救命救急センター救急医
荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
猪俣 武範	順天堂大学附属病院医師
今村 聡	公益社団法人日本医師会女性医師支援センター長
◎ 岩村 正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
戎 初代	東京ベイ・浦安市川医療センター集中ケア認定看護師
岡留 健一郎	福岡県済生会福岡総合病院名誉院長
片岡 仁美	岡山大学医療人キャリアセンターMUSCATセンター長
城守 国斗	公益社団法人日本医師会常任理事
工藤 豊	保健医療福祉労働組合協議会事務局次長
黒澤 一	東北大学環境・安全推進センター教授
渋谷 健司	東京大学大学院医学系研究科国際保健政策学教室教授
島田 陽一	早稲田大学法学学術院教授
鶴田 憲一	全国衛生部長会会長
遠野 千尋	岩手県立久慈病院副院長
豊田 郁子	特定非営利法人架け橋理事長
中島 由美子	医療法人恒貴会 訪問看護ステーション愛美園所長
斐 英洙	ハイズ株式会社代表取締役社長
馬場 武彦	社会医療法人ペガサス理事長
福島 通子	塩原公認会計士事務所特定社会保険労務士
三島 千明	青葉アーバンクリニック総合診療医
村上 陽子	日本労働組合総連合会総合労働局長
森本 正宏	全日本自治団体労働組合総合労働局長
山本 修一	千葉大学医学部附属病院院長

◎:座長

## 本検討会の検討事項

- (1) 医師に対する時間外労働規制の具体的な在り方
- (2) 医師の勤務環境改善策
- (3) その他

## 検討のスケジュール

- ◆ 第1回(平成29年8月2日) 医師の働き方改革について
- ◆ 第2回(平成29年9月21日) 労働時間法制等について
- ◆ 第3回(平成29年10月23日) 医師の勤務実態について
- ◆ 第4回(平成29年11月10日) 勤務環境改善策について
- ◆ 第5回(平成29年12月22日) 勤務医の健康確保等について
- ◆ 第6回(平成30年1月15日) 中間論点整理・緊急対策(骨子案)について
- ◆ 第7回(平成30年2月16日) 中間論点整理・緊急対策について
- ◆ 第8回(平成30年7月9日) 今後の進め方等について
- ◆ 第9回(平成30年9月3日) 宿日直、自己研鑽等について
- ◆ 第10回(平成30年9月19日) 応召義務等について
- ◆ 第11回(平成30年11月9日) 勤務環境改善策について
- ◆ 第12回(平成30年11月19日) 医療の特性・医師の特殊性等について
- ◆ 第13回(平成30年12月5日) 時間外労働規制の在り方について
- ◆ 第14回(平成30年12月17日) 時間外労働規制の在り方等について
- ◆ 第15回(平成30年12月19日) 時間外労働規制の在り方等について
- ◆ 第16回(平成31年1月11日) とりまとめ骨子等について
- ◆ 第17回(平成31年1月21日) 時間外労働規制の在り方について
- ◆ 第18回(平成31年2月6日) 時間外労働規制の在り方について
- ◆ 第19回(平成31年2月20日) 時間外労働規制の在り方について
- ◆ 第20回(平成31年3月13日) 報告書(案)等について
- ◆ 第21回(平成31年3月15日) 報告書(案)等について
- ◆ 第22回(平成31年3月28日) 報告書等について

# 医師の働き方改革に関する検討会 報告書の概要

- 医師の働き方改革に関する検討会（座長：岩村正彦東京大学大学院法学政治学研究科教授）において、医師の時間外労働規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等についてとりまとめを行った（平成31年3月28日）。

## 1. 医師の働き方改革に当たっての基本的な考え方

### 医師の働き方改革を進める基本認識

- 我が国の医療は、医師の自己犠牲的な長時間労働により支えられており危機的な状況。昼夜を問わず患者への対応を求められる仕事で、他職種と比較しても抜きん出た長時間労働の実態。
- 健康への影響や過労死の懸念、仕事と生活の調和への関心の高まり、女性医師割合の上昇等も踏まえ、改革を進める必要。
- 医師の長時間労働の背景には、個々の医療機関における業務・組織のマネジメントの課題のみならず、医師の需給や偏在、医師の養成のあり方、地域医療提供体制における機能分化・連携が不十分な地域の存在、国民の医療のかかり方等の様々な課題が存在。これらに関連する各施策と医師の働き方改革が総合的に進められるべきであり、規制内容を遵守できる条件整備の観点からも推進する必要。

### 医師の診療業務の特殊性

（応召義務について）

- 医療機関としては労働基準法等の関係法令を遵守した上で医師等が適切に業務遂行できる体制・環境整備を行う必要。応召義務を理由に、違法な診療指示等に従うなど、際限のない長時間労働を求められていると解することは正当ではない。

（医師の診療業務の特殊性）

- 公共性（国民の生命を守るものであり、国民の求める日常的なアクセス、質等の確保が必要）
- 不確実性（疾病発生が予見不可能である等）
- 高度の専門性（業務独占、養成に約10年要する）
- 技術革新と水準向上（新しい診断・治療法の追求と活用・普及の両方が必要）

## 2. 働き方改革の議論を契機とした、今後目指していく医療提供の姿

- 労働時間管理の適正化が必要。その際、宿日直許可基準における夜間に従事する業務の例示等の現代化、医師の研鑽の労働時間の取扱いについての考え方等を示す必要。
- 医師の労働時間短縮のために、医療機関のマネジメント改革（意識改革、チーム医療の推進（特定行為研修制度のパッケージ化等）、ICT等による効率化）、地域医療提供体制における機能分化・連携や医師偏在対策の推進、上手な医療のかかり方の周知を全体として徹底して取り組んでいく必要。また、働き方と保育環境等の面から、医師が働きやすい勤務環境の整備が重要。
- 個々の医療機関に対するノウハウ提供も含めた実効的な支援策、第三者の立場からの助言等が重要。
- 上手な医療のかかり方を広めるための懇談会でとりまとめた方策を国が速やかに具体的施策として実行。



### 3. 医師の働き方に関する制度上の論点

#### 時間外労働の上限規制の構成 ※具体的な内容はP 6・7

診療従事勤務医の時間外労働の上限水準として、脳・心臓疾患の労災認定基準を考慮した(A)水準を設定。このほかに、2つの水準を設定。

- 地域医療提供体制の確保の観点（①2024年時点ではまだ約1万人の需給ギャップが存在し、さらに医師偏在解消の目標は2036年、②医療計画に基づき改革に取り組む必要性、③医療ニーズへの影響に配慮した段階的改革の必要性）から、やむを得ず(A)水準を超えざるを得ない場合を想定し、地域医療確保暫定特例水準（(B)水準）を設定。

※「臨時的な必要がある場合」の1年あたり延長することができる時間数の上限（1,860時間）については、過重労働を懸念する声があがっており、本検討会においても、医師の健康確保や労働時間短縮を求める立場から賛同できないとの意見があった。

- 地域医療の観点から必須とされる機能を果たすためにやむなく長時間労働となる医療機関として、その機能については具体的に以下のとおり。

◆「救急医療提供体制及び在宅医療提供体制のうち、特に予見不可能で緊急性の高い医療ニーズに対応するために整備しているもの」・「政策的に医療の確保が必要であるとして都道府県医療計画において計画的な確保を図っている「5疾病・5事業」」双方の観点から、

i 三次救急医療機関

ii 二次救急医療機関 かつ 「年間救急車受入台数1,000台以上又は年間での夜間・休日・時間外入院件数500件以上」 かつ 「医療計画において5疾病5事業の確保のために必要な役割を担うと位置付けられた医療機関」

iii 在宅医療において特に積極的な役割を担う医療機関

iv 公共性と不確実性が強く働くものとして、都道府県知事が地域医療の確保のために必要と認める医療機関

(例) 精神科救急に対応する医療機関（特に患者が集中するもの）、小児救急のみを提供する医療機関、へき地において中核的な役割を果たす医療機関

以上について、時間外労働の実態も踏まえると、あわせて約1,500程度と見込まれる。

◆特に専門的な知識・技術や高度かつ継続的な疾病治療・管理が求められ、代替することが困難な医療を提供する医療機関  
(例) 高度のがん治療、移植医療等極めて高度な手術・病棟管理、児童精神科等

- ①臨床研修医・専門研修中の医師の研鑽意欲に応じて一定期間集中的に知識・手技を身につけられるようにすること、  
②高度な技能を有する医師を育成する必要がある分野において新しい診断・治療法の活用・普及等が図られるようにすること、が必要であり、集中的技能向上水準（(C)－1水準（①に対応）、(C)－2水準（②に対応））を設定。

## B・C水準の適用の対象、手順等

### (B) 水準

医療機関機能、労働時間短縮の取組等の国が定める客観的要件を踏まえ都道府県が対象医療機関を特定⇒特定された機能にかかる業務につき（A）水準超での36協定が可能に。新たに設ける「評価機能」が医療機関ごとの長時間労働の実態や取組状況の分析・評価を実施。結果を医療機関・都道府県に通知・住民に公表し、当該医療機関と地域医療提供体制の双方から労働時間短縮に向けて取り組む。

### (C) - 1 水準 (研修医)

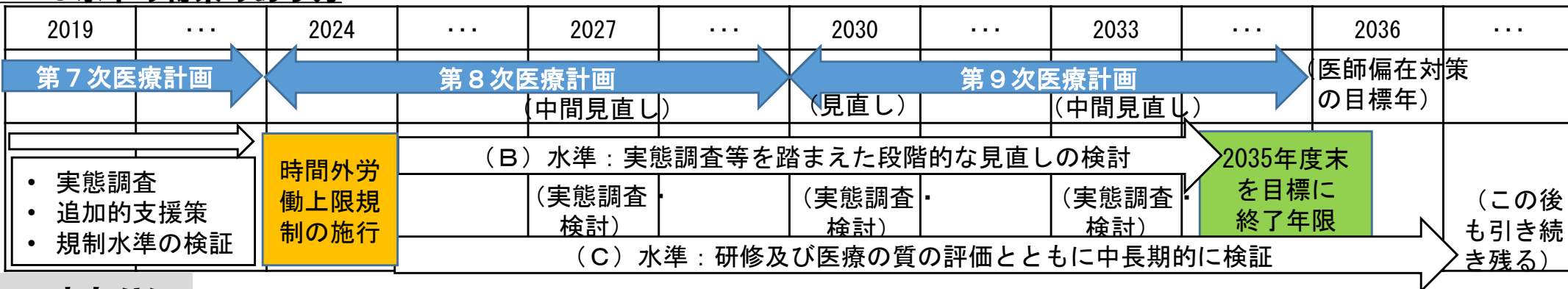
臨床研修・専門研修プログラムにおいて想定最大時間外労働（実績）を明示。これが（A）水準を超える医療機関を都道府県が特定（※超えない場合は（A）水準の適用）⇒「臨床研修・専門研修に係る業務」につき（A）水準超での36協定が可能に。医師は明示時間数を踏まえ自らプログラムを選択・応募。

### (C) - 2 水準 (高度特定技能)

高度技能育成を要する分野を審査組織（※高度な医学的見地からの審査を行う）が特定。必要な設備・体制を整備している医療機関を都道府県が特定⇒「高度特定技能育成に係る業務」につき（A）水準超での36協定が可能に。医師が自由な意欲により計画を作成し、審査組織の個別承認を経たのちに実際の適用となる。

※現在、一般労働者の副業・兼業に係る労働時間管理の取扱いについては「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」において検討されている。このため、兼業（複数勤務）を行う医師に対する労働時間管理等の在り方については、改めて検討。

## B・C水準の将来のあり方



## 4. おわりに

- とりまとめ内容の制度化・実施の際には、追加的健康確保措置が実効性をもって運用され、医師の健康を確実に担保するとともに、（B）水準の解消等に向けて労働時間短縮を着実に推進することが最重要。
- 個々の医療機関が労働時間短縮・医師の健康確保を進めた上で、労使で十分に話し合い、時間外労働について36協定を締結することが重要。さらに、地域医療確保のためにも、医療機関に対する実効的な支援等について確実に実行に移していけるよう、厚生労働省を始めとした行政の速やかな具体的対応を強く求める。
- 医師と国民が受ける医療の双方を社会全体で守っていくと強く決意する。

# 医師の時間外労働規制について①

## 一般則

- 【時間外労働の上限】
- (例外)
    - ・年720時間
    - ・複数月平均80時間 (休日労働含む)
    - ・月100時間未満 (休日労働含む)
- 年間6か月まで ↓

(原則)  
1か月45時間  
1年360時間

※この(原則)については医師も同様。

## 2024年4月～

年1,860時間 / 月100時間 (例外あり)  
※いずれも休日労働含む

年1,860時間 / 月100時間 (例外あり)  
※いずれも休日労働含む  
⇒将来に向けて縮減方向

年960時間 / 月100時間 (例外あり)  
※いずれも休日労働含む

**A : 診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準**

**B : 地域医療確保暫定特例水準 (医療機関を特定)**

**C-1 C-2**  
**集中的技能向上水準 (医療機関を特定)**

C-1 : 初期・後期研修医が、研修プログラムに沿って基礎的な技能や能力を修得する際に適用  
※本人がプログラムを選択  
C-2 : 医籍登録後の臨床従事6年目以降の者が、高度技能の育成が公益上必要な分野について、特定の医療機関で診療に従事する際に適用  
※本人の発意により計画を作成し、医療機関が審査組織に承認申請

将来 (暫定特例水準の解消 (=2035年度末) 後)

将来に向けて縮減方向 ↓ ↓

年960時間 / 月100時間 (例外あり)  
※いずれも休日労働含む

**A**

**C-1**

**C-2**

## 月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置 (いわゆるドクターストップ)

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

※初期研修医については連続勤務時間制限を強化して徹底 (代償休息不要)

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

※あわせて月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的取組を講ずる。

## 医師の時間外労働規制について②

		(A) 水準	(B) 水準	(C) 水準
36協定で 締結でき る時間数 の上限	①通常の時間外労働（休日労働を含まない）	月45時間以下・年360時間以下		
	②「臨時的な必要がある場合」 （休日労働を含む）	月100時間未満 年960時間以下	（ただし下表の面接指導等を行った場合には例外あり） 年1,860時間以下	
③36協定によっても超えられない時間外労働の上限時間（休日労働を含む）		月100時間未満（例外につき同上）		
		年960時間以下	年1,860時間以下	
適正な労務管理（労働時間管理等）		一般労働者と同様の義務（労働基準法、労働安全衛生法）		
医師労働時間短縮計画の作成によるPDCAの実施		現行どおり （勤務環境改善の努力義務）	義務	
追加的 健康確保 措置	連続勤務時間制限28時間※1（宿日直許可なしの場合）	※2 努力義務 （②が年720時間等を超える 場合のみ）	義務	
	勤務間インターバル9時間			
	面接指導（睡眠・疲労の状況の確認を含む）・必要に応じ就業上の措置（就業制限、配慮、禁止）	時間外労働が月100時間以上となる場合は義務 （月100時間以上となる前に実施※3）		

※さらに、時間外労働月155時間超の場合には労働時間短縮の措置を講ずる。

- 追加的健康確保措置については医事法制・医療政策における義務付け、実施状況確認等を行う方向で検討（36協定にも記載）。面接指導については労働安全衛生法上の義務付けがある面接指導としても位置づける方向で検討。

※1 (C) - 1水準が適用される初期研修医の連続勤務時間制限については、28時間ではなく1日ごとに確実に疲労回復させるため15時間（その後の勤務間インターバル9時間）又は24時間（同24時間）とする。

※2 長時間の手術や急患の対応等のやむを得ない事情によって例外的に実施できなかった場合には、代償休息によることも可能（(C) - 1水準が適用される初期研修医を除く）。

※3 時間外労働実績が月80時間超となった段階で睡眠及び疲労の状況についての確認を行い、(A)水準適用対象者の場合は疲労の蓄積が確認された者について、(B)・(C)水準適用対象者の場合は全ての者について、時間外労働が月100時間以上となる前に面接指導を実施。

### 1 趣旨

裁量労働制は、時間配分や仕事の進め方を労働者の裁量に委ね、自律的で創造的に働くことを可能とする制度であるが、制度の趣旨に適った対象業務の範囲や、労働者の裁量と健康を確保する方策等について、課題がある。

これらの課題については、平成25年度労働時間等総合実態調査の公的統計としての有意性・信頼性に関わる問題を真摯に反省し、改めて、現行の専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態を正確に把握し得る調査手法の設計を労使関係者の意見を聴きながら検討し、包括的な再調査を実施した上で、現行の裁量労働制の制度の適正化を図るための制度改革案について、検討を実施する必要がある。

このため、統計学者や労働経済学者、労使関係者を含む専門家からなる検討会を開催し、裁量労働制の実態把握のための新たな調査について、調査設計等の検討を行う。

### 2 検討事項

裁量労働制の実態を把握するための新たな調査について、以下の事項を中心に検討を行う。

- (1) 調査方法及び集計方法
- (2) 調査事項
- (3) 新たな調査の結果の検証
- (4) その他

### 3 検討スケジュール

第1回	平成30年	9月20日(木)
第2回	同	11月2日(金)
第3回	同	12月7日(金)
第4回	同	12月21日(金)
第5回	平成31年	4月22日(月)

### 4 構成員

〔◎座長  
※オブザーバー〕

小倉 一哉 早稲田大学商学学術院教授

◎西郷 浩 早稲田大学政治経済学術院教授

小島 茂 日本労働組合総連合会特別専門委員

鈴木 重也 一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部統括主幹

川口 大司 東京大学大学院経済学研究科教授

樋田 勉 獨協大学経済学部教授

黒田 祥子 早稲田大学教育・総合科学学術院教授

※宮内 竜也 総務省政策統括官(統計基準担当) 付国際統計企画官

## 関連の閣議決定、附帯決議

### ●経済財政運営と改革の基本方針2018（平成30年6月15日閣議決定）

第2章 力強い経済成長の実現に向けた重点的な取組

3. 働き方改革の推進

（前略）

なお、裁量労働制については、現行制度の施行状況を把握した上で、対象業務の範囲や働く方の健康確保措置等について、労働政策審議会で検討を行うとともに、指導を徹底する。

### ●働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議 （衆議院厚生労働委員会・平成30年5月25日）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一～九 （略）

十 裁量労働制について、労働時間の状況や労使委員会の運用状況等、現行制度の施行状況をしっかりと把握した上で、制度の趣旨に適った対象業務の範囲や働く方の裁量と健康を確保する方策等について、労働政策審議会において検討を行い、その結論に応じて所要の措置を講ずること。

十一・十二 （略）

### ●働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議 （参議院厚生労働委員会・平成30年6月28日）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一～十七 （略）

十八、裁量労働制については、今回発覚した平成二十五年度労働時間等総合実態調査の公的統計としての有意性・信頼性に関わる問題を真摯に反省し、改めて、現行の専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態を正確に把握し得る調査手法の設計を労使関係者の意見を聴きながら検討し、包括的な再調査を実施すること。その上で、現行の裁量労働制の制度の適正化を図るための制度改革案について検討を実施し、労働政策審議会における議論を行った上で早期に適正化策の実行を図ること。

十九～四十七 （略）

# 裁量労働制実態調査の検討状況について

昨年9月以降、「裁量労働制実態調査に関する専門家検討会」において、調査設計、調査事項等について検討。  
本年5月、一般統計としての総務大臣承認。

## 1 調査目的

裁量労働制の制度の趣旨に適った対象業務の範囲や働く方の裁量と健康を確保する方策等についての検討に資するため、専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態や裁量労働制の適用・非適用による労働時間の差異等を調査すること

## 2 調査対象

### ① 裁量労働制適用事業場

- ・ 専門業務型・企画業務型のいずれかを導入している事業場
- ・ 当該事業場に雇用されている**裁量労働制適用労働者**にも調査を実施（専門業務型・企画業務型ごとに抽出）

### ② 裁量労働制非適用事業場

- ・ 裁量労働制を導入していない事業場（経済センサスの事業所データベースから、①と地域・業種・労働者規模の構成を踏まえて抽出）
- ・ 当該事業場に雇用されている**特定業務従事者**にも調査を実施

↓  
〔 裁量労働制は適用されていないが、裁量労働制の対象業務（専門業務型19業務・企画業務型1業務）に従事する労働者 〕

## 3 主な調査事項

- ① 裁量労働制適用労働者と特定業務従事者それぞれについて、**労働時間・健康状況・業務における裁量の程度**等
- ② **裁量労働制適用事業場に求められる措置**（同意（撤回）手続、健康・福祉確保措置、苦情処理措置、労使委員会等）の実態・改善希望等
- ③ 裁量労働制が適用されていることへの**満足度**
- ④ **対象業務の範囲等**についての意見

# 裁量労働制実態調査の検討状況について

## 4 調査結果から比較可能な労働時間

### ① 事業場調査

- ・ 対象業務に従事する労働者の1か月の労働時間（の状況）の平均（裁量労働制適用事業場と、裁量労働制非適用事業場）
- ・ 1か月の労働時間の状況の1日当たり平均と、みなし労働時間（裁量労働制適用事業場）

### ② 労働者調査

- ・ 1週間の平均労働時間（裁量労働制適用労働者と、特定業務従事者）
- ・ 1年以内に裁量労働制が適用された労働者の1週間の平均労働時間と、1年前（適用前）の平均労働時間（いわゆる「回顧調査」）

## 5 調査時期

一般統計としての総務大臣承認を受けた後、秋以降調査

## 6 調査・集計方法

- 厚生労働省による実施とし、配布・回収・集計までを行う民間事業者へ委託（「統計調査における民間事業者の活用にかかるガイドライン」（平成29年 総務省）を踏まえ、品質確保の観点から厳正に業者選定）
- オンライン調査システムを構築し、オンラインでの回答・回収も可能に（労働者のID・パスワードなどが事業場に知られないように設計）
- 集計は、プログラムにより再現性を確保

## 7 今後のスケジュール（案）

2019年 夏～ プレ調査実施  
秋～ 本調査実施

→その後、調査票回収、エラーチェック、集計等を丁寧に行っていく



民法の改正（2020年4月施行）

〈現行の民法の規定〉

【原則】

債権は、10年間行使しないときは消滅（客観的起算点）

【例外（短期消滅時効）】

月又はこれより短い時期によって定めた**使用人の給料に係る債権**は、**1年間**行使しないときは消滅

〈改正後の民法の規定〉

・ 簡素化・統一化のため、**使用人の給料等に係る短期消滅時効は廃止**した上で、債権は以下の場合に消滅

- ① 債権者が**権利を行使することができることを知った時から5年間**行使しないとき（主観的起算点）
- ② **権利を行使することができる時から10年間**行使しないとき（客観的起算点）

特別法

労働基準法における賃金等請求権の消滅時効

〈現行〉

・ **賃金、災害補償、その他の請求権は2年間**行使しないときは消滅（客観的起算点）

※ 2年の理由：労働者にとって重要な請求権の消滅時効が民法の1年ではその保護に欠けるが、10年では使用者には酷にすぎ、取引安全に及ぼす影響も少なくないため

※退職手当の請求権は5年間（昭和62年に法律改正）

※その他の請求権：年次有給休暇、災害補償の請求権 等

・ **賃金台帳等の書類は3年間**保存しなければならない

〈民法改正を踏まえ、労働基準法の取扱いを検討〉

※ 民法改正を踏まえた特別法の取扱いについては所管省庁の判断に委ねられている。

賃金等請求権の消滅時効の在り方に関する検討会

〈委員〉

山川 隆一【座長】（東京大学大学院法学政治学研究科教授）

安藤 至大（日本大学総合科学研究所准教授）

鹿野 菜穂子（慶應義塾大学大学院法務研究科教授）

佐藤 厚（法政大学キャリアデザイン学部教授）

水島 郁子（大阪大学大学院高等司法研究科教授）

森戸 英幸（慶應義塾大学法務研究科教授）

○労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（時効）

第115条 この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は二年間、この法律の規定による退職手当の請求権は五年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。

## 「論点の整理」のポイント

### ■ 賃金等請求権の消滅時効の起算点、消滅時効期間について

以下のような課題等を踏まえ、速やかに労働政策審議会で議論すべき。

- ・ 消滅時効期間を延長することにより、企業の適正な労務管理が促進される可能性等を踏まえると、将来にわたり消滅時効期間を2年のまま維持する合理性は乏しく、労働者の権利を拡充する方向で一定の見直しが必要ではないかと考えられる。
- ・ ただし、労使の意見に隔たりが大きい現状も踏まえ、消滅時効規定が労使関係における早期の法的安定性の役割を果たしていることや、大量かつ定期的に発生するといった賃金債権の特殊性に加え、労働時間管理の実態やそのあり方、仮に消滅時効期間を見直す場合の企業における影響やコストについても留意し、具体的な消滅時効期間については引き続き検討が必要。
- ・ 新たに主観的起算点を設けることとした場合、どのような場合がそれに当たるのか専門家でないとならず、労使で新たな紛争が生じるおそれ。 ※ 現行の労働基準法の解釈・運用は、客観的起算点に統一。

### ■ 年次有給休暇、災害補償請求権の消滅時効期間について

以下のような意見等を踏まえ、速やかに労働政策審議会で議論すべき。

- ・ 年次有給休暇の繰越期間を長くした場合、年次有給休暇の取得率の向上という政策の方向性に逆行するおそれがあることから、必ずしも賃金請求権と同様の取扱いを行う必要性がないとの考え方でおおむね意見の一致がみられる。
- ・ 仮に災害補償請求権の消滅時効期間を見直す場合、労災保険や他の社会保険制度の消滅時効期間をどう考えるかが課題。

### ■ 記録の保存期間について

- ・ 公訴時効（※）との関係や使用者の負担等を踏まえつつ、賃金請求権の消滅時効期間のあり方と合わせて検討することが適當。

※ 労働基準法違反である場合、公訴時効は原則3年。

### ■ 見直しの時期、施行期日等

- ・ 民法改正の施行期日（2020年4月1日）も念頭に置きつつ、働き方改革法の施行（※）に伴う企業の労務管理の負担の増大も踏まえ、見直し時期や施行期日について速やかに労働政策審議会で検討すべき。

※ 2020年4月は中小企業の労働時間の上限規制、大企業の同一労働同一賃金の施行

- ・ 仮に見直しを行う場合の経過措置については、以下のいずれかの方法が考えられ、速やかに労働政策審議会で検討すべき。

- ① 民法改正の経過措置と同様に、労働契約の締結日を基準に考える方法
- ② 賃金等請求権の特殊性等も踏まえ、賃金等請求権の発生日を基準に考える方法

# 參考資料

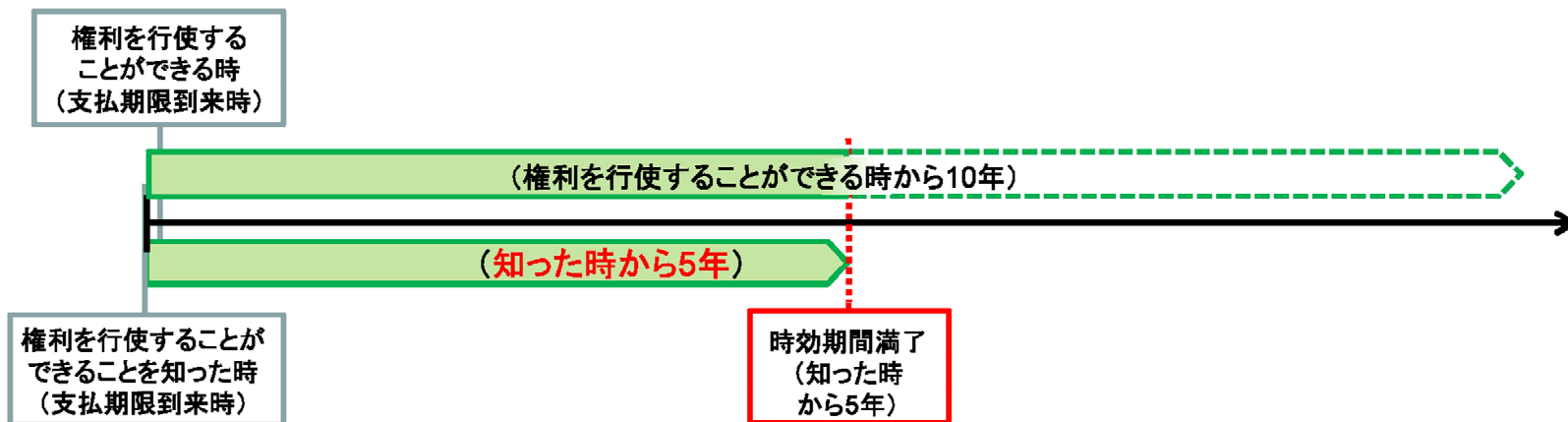
## <参考> 労働基準法第115条の対象となる請求権の消滅時効期間について

請求権の種類	労働基準法上の消滅時効期間	現行の民法上の消滅時効期間	労働基準法第115条の対象となる請求権
労働基準法の規定による賃金等（退職手当を除く。）の請求権	2年間	1年間 ※「月又はこれより短い時期によって定めた使用人の給料に係る債権」以外は10年間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・金品の返還（23条）（賃金の請求に限る。）</li> <li>・賃金の支払（24条）</li> <li>・非常時払（25条）</li> <li>・休業手当（26条）</li> <li>・出来高払制の保障給（27条）</li> <li>・時間外・休日労働に対する割増賃金（37条1項）</li> <li>・有給休暇期間中の賃金（39条9項）</li> <li>・未成年者の賃金請求権（59条）</li> </ul>
労働基準法の規定による災害補償の請求権			<ul style="list-style-type: none"> <li>・療養補償（75条）</li> <li>・休業補償（76条）</li> <li>・障害補償（77条）</li> <li>・遺族補償（79条）</li> <li>・葬祭料（80条）</li> <li>・分割補償（82条）</li> </ul>
労働基準法の規定によるその他の請求権		10年間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・帰郷旅費（15条3項、64条）</li> <li>・退職時の証明（22条）</li> <li>・金品の返還（23条）（賃金を除く。）</li> <li>・年次有給休暇請求権（39条）</li> </ul>
労働基準法の規定による退職手当の請求権	5年間		<ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金の支払（24条）</li> <li>※労働協約又は就業規則により支給条件が明確にされている退職手当のみ対象となる</li> </ul>

※（）内の条項は労働基準法の条文

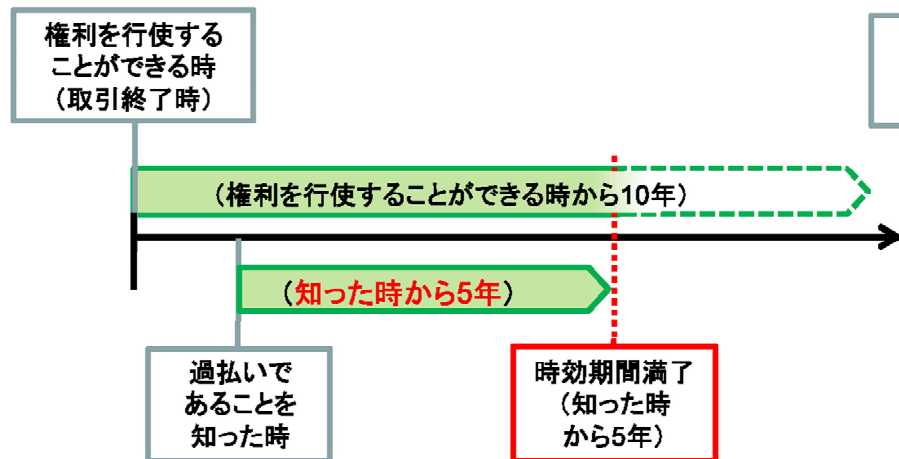
## ①時効期間と起算点に関する見直し

- 権利を行使することができることを知った時と権利を行使することができる時とが基本的に同一時点であるケース  
〈例〉 売買代金債権、飲食料債権、宿泊料債権など**契約上の債権**

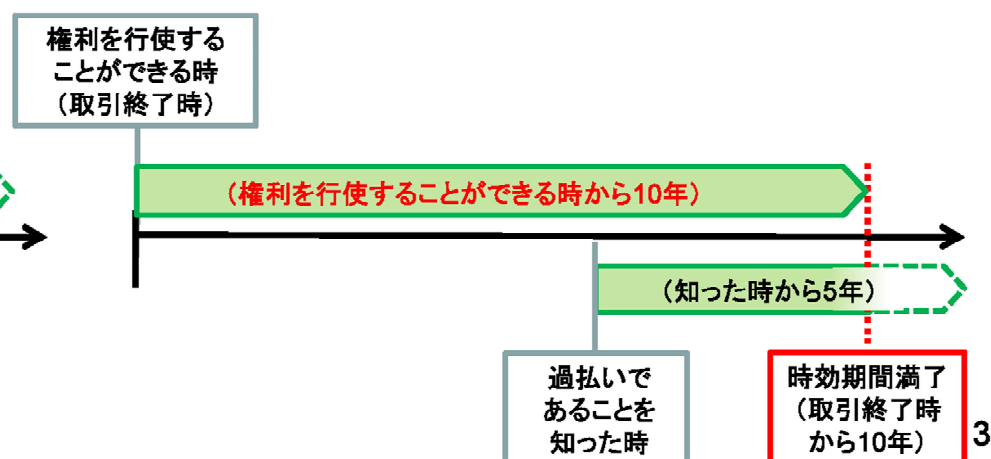


- 権利を行使することができることを知った時と権利を行使することができる時とが異なるケース  
〈例〉 消費者ローンの過払金(不当利得)返還請求権  
(過払金: 利息制限法所定の制限利率を超えて利息を支払った結果過払いとなった金銭)

ケース①(知った時から5年で時効が完成する場合)



ケース②(権利を行使することができる時から10年で時効が完成する場合)



## <参考> 監督指導による賃金不払残業の是正結果の推移

※対象事案は、労基署が定期監督及び申告に基づく監督を実施し、割増賃金の不払いに係る指導を行った結果、各年度の間、1企業で合計100万円以上の支払いがなされたもの。

	平成 22年度	平成 23年度	平成 24年度	平成 25年度	平成 26年度	平成 27年度	平成 28年度	平成 29年度
是正企業数	1,386	1,312	1,277	1,417	1,329	1,348	1,349	1,870
割増賃金 合計額 (円)	123億 2,358万	145億 9,957万	104億 5,693万	123億 4,198万	142億 4,576万	99億 9,423万	127億 2,327万	446億 4,195万
対象労働者数	11万 5,231	11万 7,002	10万 2,379	11万 4,880	20万 3,507	9万 2,712	9万 7,978	20万 5,235
支払われた割増 賃金の平均額 (1企業当たり)	889万	1,113万	819万	871万	1,072万	741万	943万	2,387万
支払われた割増 賃金の平均額 (労働者1人 当たり)	11万	12万	10万	11万	7万	11万	13万	22万

## <参考> 労働保険や社会保険関係法令との関係について

### 労働保険や社会保険関係法令の消滅時効期間

	使用者の 災害補償 責任 (労働基準法)	労災保険 (労働者災害 補償保険法)	雇用保険 (雇用保険法)	国民健康 保険 (国民健康 保険法)	健康保険 (健康保険法)	国民年金 (国民年金法)	厚生年金 (厚生年金 保険法)	介護保険 (介護保険法)
短期給付	2年 (115条)	2年 (42条)	2年 (74条)	2年 (110条)	2年 (193条)	2年 (102条 4項)	—	2年 (200条)
長期給付	—	5年 (42条)	—	—	—	5年 (102条 1項)	5年 (92条 1項)	—

※上記の他、災害補償に関連する制度として、国家公務員災害補償、地方公務員災害補償、船員保険等があり、  
医療保険に関連する制度として、国家公務員共済組合、地方公務員共済組合、私立学校教職員共済組合、後期高齢者医療等がある。  
(いずれも短期2年・長期5年)

※労働保険料等の徴収権は2年の消滅時効にかかるとされている。(労働保険の保険料の徴収等に関する法律第41条)

## <参考> 働き方改革関連法による各改正事項の施行・適用時期

被改正法律・項目		内容	大企業	中小企業
雇用対策法		働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定めることとする。	平成30年7月6日	
労働基準法	労働時間の上限 (第36条等)	時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定。(罰則付)	平成31年4月1日	令和2年4月1日
	高度プロフェッショナル制度の創設 (第41条の2)	職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。		平成31年4月1日
	年5日の年次有給休暇の取得義務 (第39条第7項)	使用者は10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について毎年時季を指定して与えなければならないこととする。		平成31年4月1日
	フレックスタイム制見直し (第32条の3)	フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長。		平成31年4月1日
	中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止 (第138条)	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止。	—	令和5年4月1日
労働時間等設定改善法		勤務間インターバル制度の普及促進、事業主への取引上配慮すべき事項に関する責務の規定など。	平成31年4月1日	
労働安全衛生法、じん肺法		産業医・産業保健機能の強化、管理監督者等を含む労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。		
パートタイム労働法・労働契約法		短時間・有期雇用労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	令和2年4月1日	令和3年4月1日
労働者派遣法		派遣労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	令和2年4月1日	

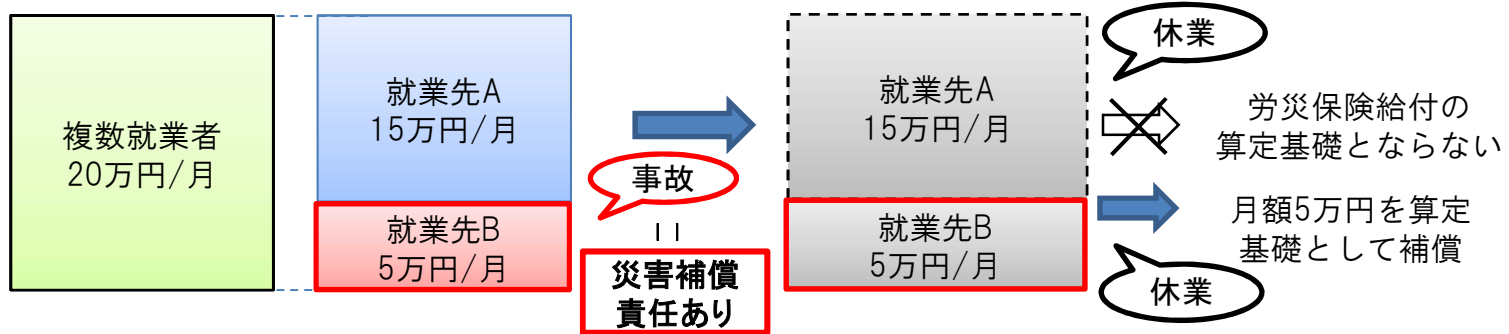


「成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和元年度革新的事業活動に関する実行計画」（令和元年6月21日閣議決定）においては、「副業・兼業の場合の労災補償の在り方について、現在、労働政策審議会での検討が進められているが、引き続き論点整理等を進め、可能な限り速やかに結論を得る。」とされていることを踏まえ、今後の議論を加速するため、これまでの議論や今後検討すべき課題の整理を行った。

1. 課題

(1) 労災認定した場合の給付額を事業ごとの賃金を基に決めている。

具体例：就業先A（賃金15万円/月）と就業先B（賃金5万円/月）で兼業していた労働者が、就業先Bで事故に遭い、就業者A・Bともに休業した場合、就業先Bでの賃金を基礎とした給付を行っている。



(2) 労災認定する際の業務上の負荷を事業ごとに判断している。

具体例：就業先Aで週40時間、就業先Bで週25時間の業務に従事した労働者が、脳・心臓疾患を発症した場合、労災認定されない。（仮に1社で週65時間の業務に従事していた場合には、月100時間を超える時間外労働が認められ、労災認定される。）

	就業先A	就業先B
第1週	40時間	25時間
第2週	40時間	25時間
第3週	40時間	25時間
第4週	40時間	25時間
時間外労働	0時間	0時間

【脳・心臓疾患の認定基準】  
 発症前1か月間におおむね100時間を超える時間外労働（※）が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できる。  
 ※ 1週間当たり40時間を超えて労働した時間を1か月間で合計したもの。

## 2. 今後の検討の方向性

労災保険制度の趣旨を踏まえ、以下のような方向性に沿って、慎重かつ十分な検討を行い、制度変更によって想定される様々な問題の解消を含めて、可能な限り速やかに結論を得る。

### (1) 複数就業者の労災給付額の在り方について

① 労災制度の目的である被災労働者の稼得能力や遺族の被扶養利益の喪失の填補の観点から、複数就業者については、非災害発生事業場の賃金額も加味して給付額を算定する必要性を踏まえ、引き続き検討を進めるべきである。

その際、

- 非災害発生事業場の事業主が労働基準法に基づく災害補償責任を負うこととするのは不適當。
- 災害発生事業場の事業主が非災害発生事業場での賃金を基礎とした給付分まで労働基準法に基づく災害補償責任を負うこととするとも、使用者責任を著しく拡大するものであり不適當。
- 新たに加味することとなる非災害発生事業場での賃金を基礎とした給付分の原資となる保険料については、非災害発生事業場の属する業種の保険料率や、非災害発生事業場のメリット収支率の算定の基礎とすることとせず、また、災害発生事業場の属する業種の保険料率や、災害発生事業場のメリット収支率の算定の基礎とすることとしない前提で検討を進めていくべき。
- 非災害発生事業場の賃金額の把握については、災害発生事業場における賃金額の把握とは分離し、別途、請求者からの自己申告を原則におき、当該請求者に対し、その内容の確認に必要な非災害発生事業場における賃金等に関して証明を求める前提で検討を進めるべき。その内容に不明な点がある場合等には、労働基準監督署が調査を行うこととすべき。

② 以上のほか、次回以降、以下のような論点についても、検討を進めることとする。

ア 通算することで増額する給付の負担の在り方と、上記の制度改正をした場合の、労災保険料率が極力引き上がらないようにするための対策

イ 非災害発生事業場における賃金額の把握の手続きに係る労使の負担軽減のための方策(非災害発生事業場に対する労働基準監督署の対応を含む。)

ウ 複数就業者が、就業先のいずれも労働者である場合のほか、いずれかが特別加入者の場合の労災保険給付の在り方

### (2) 複数就業者の業務上の負荷について

複数就業者の労災認定に係る業務上の負荷の範囲(各事業ごとに負荷を判断)に関し、現行制度の在り方について引き続き検討を進める必要がある。

次回以降、少なくとも以下のような論点について検討し、整理することが必要である。

- ① 仮に業務上の負荷を合算して労災認定することとした場合の対象となる負荷の範囲と認定方法
- ② 仮に業務上の負荷を合算して労災認定することとした場合の災害補償責任及び保険料負担の在り方

## 労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令の概要

- 労働者災害補償保険制度においては、事業の種類ごとに保険料率が定められているが、事業の種類が同一であっても、業務災害について支給された労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)の規定による保険給付及び労働者災害補償保険特別支給金支給規則(昭和49年労働省令第30号)の規定による特別支給金の額と保険料の額から算定されるメリット収支率の値に応じ、個別事業の保険料率を増減(最大で-40%から+40%まで)し、事業主の労働災害防止努力の促進や保険料負担の公平性の確保を図っているところ。
- 今般、毎月勤労統計調査において、全数調査するとしていたところを一部抽出調査で行っていたこと等により、スライド率や最低保障額が低くなっていた場合があったことを踏まえ、過少給付であった方については、その差額に相当する分等を追加給付として支給するところ、当該追加給付の額について、メリット収支率の算定に反映させないようにするため、所要の改正を行うもの。

## 健康保険法施行規則等の一部を改正する省令(労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部改正関係)の概要

- 政府全体で行政手続コスト(行政手続に要する事業者の作業時間)を20%削減する取組を進めているところ。
- これを踏まえて厚生労働省において策定した基本計画において、①届出様式の統一化(厚生年金保険、健康保険、労働保険及び雇用保険の各手続において届出契機が同じ4種の手続(※1)について統一化した届出様式を新たに設ける)、②ワンストップ受付窓口の設置(統一様式については、受付窓口も統一化し、年金事務所、労働基準監督署及びハローワークにおいてそれぞれ一括して受け付ける)を行うこととしている。
- 本省令改正により、労働保険徴収法の規定に基づく労働保険関係成立届について、対象事業(※2)の事業主が、健康保険法及び厚生年金保険法上の「新規適用届」又は雇用保険法上の「適用事業所設置届」に併せて提出する場合には、年金事務所、労働基準監督署長又は公共職業安定所長を経由して提出することができるものとする。

また、この場合において、事業主が提出する概算保険料申告書についても同様に、年金事務所、労働基準監督署長又は公共職業安定所長を経由して提出することができるものとする。

### ※1 対象手続

- ・新規適用届(適用事業所設置届、労働保険関係成立届)
- ・適用事業所全喪届(適用事業所廃止届)
- ・被保険者資格取得届
- ・被保険者資格喪失届

※2 対象事業は、一元適用の継続事業(個別)とする。

# 船内荷役作業主任者の選任義務対象作業の見直し

(労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令案及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要)

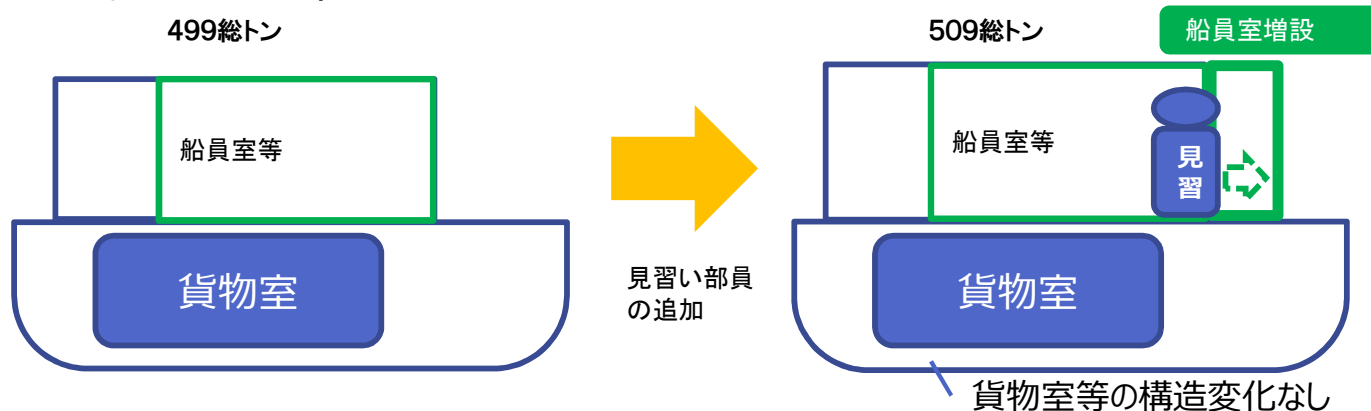
## 1 現状・課題

- 労働安全衛生法第14条、労働安全衛生法施行令（以下「令」という。）第6条第13号に基づき、船舶に荷を積み、船舶から荷を卸し、又は船舶において荷を移動させる作業（総トン数500トン未満の船舶において揚貨装置を用いないで行うものを除く。）については、船内荷役作業主任者を選任しなければならないとされている。
- 一方、国土交通省において、平成29年6月に「内航未来創造プラン」が策定され、船員の安定的・効果的な確保・育成のため、魅力ある職場づくりの一環として、総トン数499トンクラスに設計された船舶について、船員確保を目的とした居住区域の拡大により総トン数500トン以上510トン未満となる船舶（以下「船員育成船舶」という。）を、総トン数500トン以上の船舶に対する各種規制の適用から除外する措置（以下「10トンボーナス措置」という。）が、下記のとおり講じられたところ。
  - 船舶職員の乗り組み基準について、総トン数500トン未満の基準を適用
  - 居住区域拡大による影響のない一部の安全基準（機関室の消防設備等）について、総トン数500トン未満の船舶と同じ基準を適用
- 港湾運送事業法体系においても、船員育成船舶について10トンボーナス措置を講じるための所要の改正が本年4月に行われたところ。（総トン数500トン未満の船舶のみ貨物の積卸しを行える沿岸荷役事業の範囲に限定された港湾荷役事業者が、船員育成船舶の貨物の積卸しを扱えるように改正。）
- 労働安全衛生法体系においては、現行、総トン数500トン以上の船舶となった場合に、船内荷役作業に係る作業主任者を選任しなければならない状況。

## 2 改正の概要

船員育成船舶について、船員室増設の前後で、貨物室等の構造変化がないことを確認するとされており、荷役作業の安全性に影響を与えないと考えられることから、船内荷役作業主任者の選任対象作業の範囲を以下のように見直す。（政令・省令）

船舶に荷を積み、船舶から荷を卸し、又は船舶において荷を移動させる作業（総トン数500トン未満の船舶（船員の育成及び確保に資することを目的とする船員室の新設、増設又は拡大により総トン数が500トン未満から500トン以上510トン未満となったと認められる船舶を含む。）において揚貨装置を用いないで行うものを除く。）



船員育成船舶については、貨物室部分は総トン数500トン未満の船舶と同様であるため、荷役作業そのものは変わらないことから、作業主任者の選任対象から除くこととする

## 3 施行期日

公布日：令和元年6月5日  
施行日：公布日

## 1 現状

- 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第59条第3項では、事業者は、危険又は有害な業務で、厚生労働省令で定めるものに労働者をつかせるときは、特別教育を行わなければならないこととされている。
- 同項に基づき、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「則」という。）第36条第4号に、特別教育が必要となる業務として、高圧及び低圧の電気取扱業務を定めている。
- **近年普及が進んでいる電気自動車やハイブリッド自動車など（以下「電気自動車等」という。）は、対地電圧が50ボルトを超える大型の蓄電池を内蔵しており、その整備業務は、低圧電気取扱業務にあたり、事業者は、電気自動車等の整備を行う労働者に対して、当該労働者の電気による危険を防止するため、則第36条第4号に基づく特別教育を実施することが義務づけられている。**
- 当該特別教育は、安全衛生特別教育規程（昭和47年労働省告示第92号。以下「特別教育規程」という。）第6条に定められた科目（範囲）と時間により実施される。

## 2 課題

- 一般の低圧電気取扱業務において取り扱う配電設備や変電設備そのものは、電気自動車等には搭載されておらず、電気自動車等の整備業務において必要のない知識が現行の教育内容に含まれていること。
  - **インバーター、コンバーター、サービスプラグ等の電気自動車等に特有の構造等に伴う危険・有害性は、電気自動車等の整備業務に必要な知識であり、確実に理解させることが重要であること。**
- ⇒電気自動車等の整備業務に伴う労働災害防止のため、必要かつ十分な教育を行うことが重要

## 3 改正の概要

●（則第36条の改正）特別教育の対象となる電気取扱業務の範囲を見直し、電気自動車等の整備業務を独立させ、当該業務に必要な特別教育の科目・範囲・時間を規定する。

- 高圧\*1又は特別高圧\*2の充電電路とその支持物の敷設、点検、修理、操作の業務
- 低圧\*3の充電電路\*4の敷設・修理の業務  
電気自動車等の整備業務を**含む**
- 配電盤室、変電室等区画された場所に設置する低圧の電路のうち充電部分が露出している開閉器の操作の業務



- 高圧\*1又は特別高圧\*2の充電電路とその支持物の敷設、点検、修理、操作の業務
- 低圧\*3の充電電路\*4の敷設・修理の業務  
電気自動車等の整備業務を**除く**
- 配電盤室、変電室等区画された場所に設置する低圧の電路のうち充電部分が露出している開閉器の操作の業務

独立

+

- 電気自動車等\*5の整備業務

\*1：直流では750Vを、交流では600Vを超え、7000V以下である電圧をいう。  
 \*2：7000Vを超える電圧をいう。  
 \*3：直流では750V以下、交流では600V以下である電圧をいう。  
 \*4：対地電圧が50V以下であるもの等を除く。

\*5：対地電圧が50Vを超える低圧の蓄電池を内蔵する自動車とする。

## 4 施行期日等

公布日：令和元年●月●日  
 施行期日：令和元年●月●日

## 各分科会における目標の評価について（2019 年度）

○ 安全衛生分科会において設定された目標の動向

2018 年度から 5 か年の計画として取り組んでいる「第 13 次労働災害防止計画」において、2022 年までに 2017 年と比較して、労働災害による死亡者数を 15%以上、休業 4 日以上の死傷者数を 5%以上減少させることを目標としている。

2019 年上半期（※）の労働災害による死亡者数（速報値）、休業 4 日以上の死傷者数（速報値）は、それぞれ以下のとおりであった。

- ・ 死亡者数については、306 人となっており、2017 年上半期（377 人（速報値））と比較して、18.8%の減少
- ・ 休業 4 日以上の死傷者数については、47,254 人となっており、2017 年上半期（46,872 人（速報値））と比較して、0.8%の増加

（※）7 月速報値（6 月末までの災害発生状況を集計したもの）

死亡者数については、製造業、建設業において、それぞれ 55 人、103 人（速報値）となっており、2017 年上半期（それぞれ 81 人、120 人（速報値））と比較して、それぞれ 32.1%、14.2%の減少となっている。また、60 歳以上の高年齢者の死亡者数については、116 人（速報値）となっており、2017 年上半期（127 人（速報値））と比較して、9.5%の減少となっている。引き続き、墜落・転落災害や機械等による災害の防止に加え、高年齢労働者の労働災害の防止のための取組を進める。

また、休業 4 日以上の死傷者数については、労働者数が急増している第三次産業における転倒による死傷者は 7,275 人（速報値）となっており、2017 年上半期（7,165 人（速報値））と比較して、1.5%の増加となっている。転倒災害は死傷災害のうち最も高い割合を占めることから、「STOP! 転倒災害プロジェクト」を継続して実施、特に高年齢労働者への配慮や、積雪や降雪による転倒災害の防止対策の周知を進める。





## 職業安定局関係

## 職業安定局所管の分科会等における審議状況 (令和元年5月23日以降)

### ○ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（障害者雇用分科会）【別紙1】

「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」の公布から3月以内に施行する必要がある、国及び地方公共団体における障害者雇用推進者及び障害者生活相談員の選任等について規定したもの。

(障害者雇用分科会 令和元年8月22日諮問答申。令和元年9月5日公布。令和元年9月6日施行。)

### ○ 職業安定法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（職業安定分科会、労働力需給制度部会）【別紙2】

有料職業紹介事業者が徴収する受付手数料及び紹介手数料の最高額等について、消費税率の引上げを踏まえ、所要の改正を行うこととしたもの。

(労働力需給制度部会 令和元年7月29日諮問。職業安定分科会 令和元年8月7日答申。令和元年10月1日施行予定。)

### ○ 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施行規則の一部を改正する省令（職業安定分科会、雇用対策基本問題部会）【別紙3】

法務省が把握する外国人に関する情報と厚生労働省が把握する外国人雇用状況届出情報を突合し、情報共有を進めるため、外国人雇用状況届出の様式について、在留カードの番号を記載する欄を追加し、在留カードの番号を雇用主が届け出なければならないこととしたもの。

(雇用対策基本問題部会 令和元年8月1日諮問。職業安定分科会 令和元年8月7日答申。令和元年9月公布予定。令和2年3月1日施行予定。)

### ○ 雇用対策法施行規則の一部を改正する省令の一部を改正する省令（職業安定分科会地方連携部会）【別紙4】

厚生労働大臣が、毎年度定めるものとされている雇用施策実施方針の策定に関する指針について、当分の間例外として、全ての都道府県労働局長が、雇用施策実施方針を定めないこととする場合には、当該指針の作成を要しないこととするもの。

(地方連携部会 令和元年9月6日諮問。職業安定分科会において今後諮問予定。)

## ○ 各分科会における目標の評価及び設定（職業安定分科会、障害者雇用分科会）【別紙5、6】

2018年度の年度目標に係る評価及び2019年度の目標設定について、職業安定分科会、障害者雇用分科会においてそれぞれ審議した。

今後、委員等からのご意見を踏まえ、内容が確定し次第、公表する。

(職業安定分科会 令和元年8月7日議論。障害者雇用分科会 令和元年8月22日議論。)

## ○ 労働者派遣制度に関する検討（労働力需給制度部会）

令和元年5月29日から、平成24年及び平成27年労働者派遣法改正法の施行状況を踏まえた検討を開始した。

## ○ 雇用保険制度に関する検討（雇用保険部会）【別紙7】

令和元年9月4日から、雇用保険制度の見直しに関する検討を開始した。

## ○ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令に関する検討（障害者雇用分科会）【別紙8】

令和元年8月22日から、障害者の雇用の促進等に関する法律の施行に向けて、特例給付金の制度について議論を開始した。

### **【参考】分科会等開催実績**

- ・ 職業安定分科会 8/7
- ・ 職業安定分科会労働力需給制度部会 5/29、6/25、7/29、8/28
- ・ 職業安定分科会雇用対策基本問題部会 8/1
- ・ 職業安定分科会地方連携部会 9/6
- ・ 職業安定分科会雇用保険部会 9/4
- ・ 障害者雇用分科会 8/7、8/22

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

## 第一 対象障害者の確認

一 対象障害者の確認は、次に掲げる区分に応じ、それぞれ定める書類又はその写しにより行うものとする。

1 身体障害者 身体障害者手帳又は都道府県知事の定める医師、産業医若しくは健康管理医その他これに準ずる者が作成した診断書若しくは意見書（心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫又は肝臓の機能の障害については、都道府県知事の定める医師が作成した診断書又は意見書に限る。）

2 知的障害者 知的障害者判定機関が交付した判定書その他これに準ずる書類

3 精神障害者 精神障害者保健福祉手帳

二 国及び地方公共団体の任命権者による特定身体障害者の確認は、一（1に係る部分に限る。）により行うものとする。

三 市町村及び特別地方公共団体の任命権者に対する対象障害者及び特定身体障害者の確認方法に係る厚

生労働大臣の適正実施勧告の権限は、都道府県労働局長に委任することとする。

## 第二 国及び地方公共団体の任命権者による任免状況の公表

一 国及び地方公共団体の任命権者は、障害者任免状況通報における全ての事項に係る内容を公表することとする。ただし、やむを得ない場合には、その内容に代えて、内容を公表しない旨及びその理由を公表することとする。

二 国及び地方公共団体の任命権者は、任免状況の公表に当たっては、公表した日を明らかにして、インターネットの利用その他適切な方法により公表しなければならないこととする。

## 第三 国及び地方公共団体の任命権者による障害者雇用推進者の選任

国及び地方公共団体の任命権者による障害者雇用推進者の選任は、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第三十六号。以下「改正法」という。）による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号。以下「法」という。）第七十八条第一項各号に掲げる業務を遂行するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから当該業務を担当する者を障害者雇用推進者として選任するものとする。

#### 第四 国及び地方公共団体の任命権者による障害者職業生活相談員の選任

一 国及び地方公共団体の任命権者が、障害者職業生活相談員を選任する基準となる障害者の数は、五人とすること。

二 国及び地方公共団体の任命権者による障害者職業生活相談員の選任に係る精神障害者の範囲は、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者又は適応訓練を修了し、当該適応訓練を委託された事業主に雇用されている者とする事。

三 国及び地方公共団体の任命権者が選任する障害者職業生活相談員に係る厚生労働省令で定める資格を有する職員は、次のいずれかに該当する者とする事。

1 職業能力開発総合大学の指導員訓練を修了した者又はこれに準ずる者として厚生労働大臣が定める者

2 大学若しくは高等専門学校を卒業した者又は職業能力開発総合大学の指導員訓練（長期養成課程の指導員養成訓練に限る。）、特定専門課程若しくは特定応用課程の高度職業訓練、職業能力開発大学校若しくは職業能力開発短期大学校の専門課程の高度職業訓練若しくは職業能力開発大学校の応用

課程の高度職業訓練を修了した者若しくはこれらに準ずる者として厚生労働大臣が定める者で、その後一年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有するもの

3 高等学校又は中等教育学校を卒業した者で、その後二年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有するもの

4 1から3までに掲げる者以外の者で、三年以上、障害者である労働者の職業生活に関する相談及び指導についての実務に従事した経験を有するもの

5 1から4までに掲げる者に準ずる者

四 一般事業主が選任する障害者職業生活相談員に係る厚生労働省令で定める資格を有する労働者について、三の5に掲げる者について新たに規定することとする。

五 国及び地方公共団体の任命権者による職業生活相談員の選任は、選任すべき事由が発生した日から三月以内に行わなければならないこととする。

六 国及び地方公共団体の任命権者が職業生活相談員を選任したときは、遅滞なく、職業生活相談員の氏

名、職業生活相談員として選任するために必要な資格を有することを明らかにする事実並びに当該事業所の労働者の総数及び当該労働者のうち法第七十九条第一項に規定する障害者の数を、国及び都道府県の任命権者にあつては厚生労働大臣に、市町村及び特別地方公共団体にあつては都道府県労働局長に、それぞれ提出するものとする。

#### 第五 国及び地方公共団体の任命権者による免職の届出

国及び地方公共団体の任命権者が障害者である職員を免職する場合には、速やかに、免職する障害者である職員の氏名、性別、年齢及び住所、免職する障害者である職員が従事していた職種並びに解雇の年月日及び理由を記載した届書を、当該障害者である職員の雇用に係る事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出しなければならないこととする。

#### 第六 書類の保存

- 一 法第八十一条の二の規定による書類の保存は、事業所ごとに行わなければならないこととする。
- 二 書類の保存期間は、対象障害者である労働者の死亡、退職又は解雇の日から三年間とすること。
- 三 同条の厚生労働省令で定めるものは、各事業所ごとに、当該事業所において雇用する対象障害者であ



る労働者に係る確認の書類の写しとすること。

## 第七 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

## 第八 施行期日等

### 一 施行期日

この省令は、改正法附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日から施行することとする。

### 二 準備行為

国及び地方公共団体の任命権者による障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任は、この省令の施行前においても行うことができることとする。

### 三 経過措置

国及び地方公共団体の任命権者が選任する障害者職業生活相談員は、令和三年三月三十一日までの間は、第四の三に掲げるもののほか、次のいずれかに該当する者とする。

1 大学又は高等専門学校を卒業した者で、その後二年以上、雇用管理その他の労務に関する事項（以

下「労務に関する事項」という。) についての実務に従事した経験を有するもの

2 高等学校又は中等教育学校を卒業した者で、その後三年以上、労務に関する事項についての実務に従事した経験を有するもの

3 1及び2に掲げる者以外の者で、四年以上、労務に関する事項についての実務に従事した経験を有するもの

# 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）の概要

## 改正の趣旨

障害者の雇用を一層促進するため、事業主に対する短時間労働以外の労働が困難な状況にある障害者の雇入れ及び継続雇用の支援、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. 障害者の活躍の場の拡大に関する措置

#### 国及び地方公共団体に対する措置

国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならないこととする。

厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画作成指針を定めるものとし、国及び地方公共団体は、同指針に即して、障害者活躍推進計画を作成し、公表しなければならないこととする。

国及び地方公共団体は、障害者雇用推進者（障害者雇用の促進等の業務を担当する者）及び障害者職業生活相談員（各障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う者）を選任しなければならないこととする。

国及び地方公共団体は、厚生労働大臣に通報した障害者の任免状況を公表しなければならないこととする。

国及び地方公共団体は、障害者である職員を免職する場合には、公共職業安定所長に届け出なければならないこととする。

#### 民間の事業主に対する措置

短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者（特定短時間労働者）を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金制度に基づく特例給付金を支給する仕組みを創設する。

障害者の雇用の促進等に関する取組に関し、その実施状況が優良なものであること等の基準に適合する中小事業主（常用労働者300人以下）を認定することとする。

### 2. 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置

厚生労働大臣又は公共職業安定所長による国及び地方公共団体に対する報告徴収の規定を設ける。

国及び地方公共団体並びに民間の事業主は、障害者雇用率の算定対象となる障害者の確認に関する書類を保存しなければならないこととする。

障害者雇用率の算定対象となる障害者であるかどうかの確認方法を明確化するとともに、厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、国及び地方公共団体に対して、確認の適正な実施に関し、勧告をすることができることとする。

## 施行期日

平成32年4月1日（ただし、1. 及び2. については公布の日（令和元年6月14日）1. 並びに2. 及び については公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日）

## 「職業安定法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案」概要

### 1. 改正の概要

令和元年 10 月 1 日より消費税率が 8 % から 10 % に引き上げられることに伴い、上限制限手数料を採用している有料職業紹介事業者においては、消費税込みの手数料の上限が据え置かれた場合、事業の遂行に必要な物品・サービスに係る消費税率引上げ分が事業者の負担増となり、求人者・求職者へのサービスの低下や紹介機能への影響が生じることも予想される。このため、消費税率の引上げに伴い、事業者への負担増が起きないように、手数料の最高額の見直しを行うもの。

### 2. 改正の内容

( 1 ) 職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）について、有料職業紹介事業者が徴収できるとされている手数料の最高額について、5 % から 8 % への消費税引き上げ時と同様の考え方により、以下のとおり見直すこととする。

		現行	改正後
受付手数料 < 求人者・求職者 >	課税事業者	690 円	710 円
	免税事業者	660 円	660 円
紹介手数料 < 求人者・求職者 >	課税事業者	10.8%	11.0%
	免税事業者	10.3%	10.3%
紹介手数料< 求人者 > ( 臨時賃金等除く場合 )	課税事業者	14.5%	14.8%
	免税事業者	13.8%	13.9%

#### ( 参考 ) 手数料率の考え方

< 課税事業者 > 基本となる手数料率（上限制限紹介手数料率：10%、臨時賃金を除く場合：13.465%）・手数料額（642.2 円）に 1.1 を乗じて計算。

< 免税事業者 > 基本となる手数料率（上限制限紹介手数料率：10%、上限制限紹介手数料率（臨時賃金を除く場合：13.465%）・手数料額（642.2 円）に、「税率引上げ後における仕入れに係る消費税による免税事業所の負担増割合」（3.12%（ 2 ））を乗じて計算

( 1 ) 平成 9 年、26 年改正時と同様、10 円未満の端数は四捨五入としている。

( 2 ) 免税事業者に対する課税仕入れ割合の調査をもとに、仕入れに係る消費税による負担増割合を算出したもの（31.222%（仕入れ割合）×10%（税率） 3.12%）。

( 2 ) その他所要の改正を行う。

### 3. 施行期日等

公布日：令和元年 9 月下旬（予定）

施行期日：令和元年 10 月 1 日（予定）

( 注 ) 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 29 号）において、建設業務有料職業紹介事業者が徴収できるとされている手数料の最高額についても、同様の見直し

を行う。

< 参照条文 >

職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）

（法第三十二条の三に関する事項）

第二十条 法第三十二条の三第一項第一号の厚生労働省令で定める種類及び額並びに手数料の徴収手続は、別表に定めるところによる。

2 法第三十二条の三第二項の厚生労働省令で定めるときは、芸能家（放送番組（広告放送を含む。）映画、寄席、劇場等において音楽、演芸その他の芸能の提供を行う者）若しくはモデル（商品展示等のため、ファッションショーその他の催事に出席し、若しくは新聞、雑誌等に用いられる写真等の制作の題材となる者又は絵画、彫刻その他の美術品の創作の題材となる者）の職業に紹介した求職者又は科学技術者（高度の科学的、専門的な知識及び手段を応用し、研究を行い、又は生産その他の事業活動に関する技術的事項の企画、管理、指導等を行う者）経営管理者（会社その他の団体の経営に関する高度の専門的知識及び経験を有し、会社その他の団体の経営のための管理的職務を行う者）若しくは熟練技能者（職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第四十四条第一項に規定する技能検定のうち特級若しくは一級の技能検定に合格した者が有する技能又はこれに相当する技能を有し、生産その他の事業活動において当該技能を活用した業務を行う者）の職業に紹介した求職者（当該紹介により就いた職業の賃金の額が厚生労働大臣の定める額を超える者に限る。）から、就職後六箇月以内に支払われた賃金の百分の十・八（免税事業者にあつては、百分の十・三）に相当する額以下の手数料を徴収するときとする。

3 法第三十二条の三第三項の厚生労働省令で定める方法は、職業紹介に関する役務の種類ごとに、当該役務に対する手数料の額及び当該手数料を負担すべき者が明らかとなる方法とする。

4～8 （略）

別表

種類	手数料の最高額	徴収方法
受付手数料	求人申し込みを受理した場合は、一件につき六百九十円（免税事業者にあつては、六百六十円）	求人申し込みを受理した時以降求人者から徴収する。
紹介手数料	一 支払われた賃金額の百分の十・八（免税事業者にあつては、百分の十・三）に相当する額（次号及び第三号の場合を除く。） 二 同一の者に引き続き六箇月を超えて雇用された場合（次号の場合を除く。）にあつては、六箇月間の雇用に係る賃金について支払われた賃金額の百分の十・	徴収の基礎となる賃金が支払われた日（手数料を支払う者に対し、雇用関係が成立しなかつた場合における手数料に係る必要な精算の措置及び雇用関係が成立した場合における当該雇用関係が成立した時以降講じられることとなる手数料に係る必要な精算の措置を講ずることを約して徴収する場合にあつ

	<p>八( 免税事業者にあつては、百分の十・三) に相当する額</p> <p>三 期間の定めのない雇用契約に基づき同一の者に引き続き六箇月を超えて雇用された場合にあつては、六箇月間の雇用に係る賃金について支払われた賃金額の百分の十・八( 免税事業者にあつては、百分の十・三) に相当する額又は当該支払われた賃金から臨時に支払われる賃金及び三箇月を超える期間ごとに支払われる賃金を除いた額の百分の十四・五( 免税事業者にあつては、百分の十三・八) に相当する額のうちいずれか大きい額</p>	<p>ては、求人者の申込み又は関係雇用主が雇用しており、若しくは雇用していた者の求職の申込みを受理した時) 以降求人者又は関係雇用主から徴収する。</p>
第二種特別加入保険料に充てるべき手数料	支払われた賃金額の千分の五・五に相当する額	徴収の基礎となる賃金が支払われた日以降求人者から徴収する。

#### 備考

- 一 この表において「関係雇用主」とは、求職者の再就職を援助しようとする当該求職者の雇用主又は雇用主であつた者をいう。
- 二 この表において「手数料」とは、求人者から徴収する手数料及び関係雇用主から徴収する手数料の合計額をいう。
- 三 この表において「免税事業者」とは、消費税法(昭和六十三年法律第百八号)第九条第一項本文の規定の適用を受ける者をいう。

#### 附 則

1～3 (略)

- 4 法第三十二条の三第二項の厚生労働省令で定めるときは、当分の間、第二十条第二項に規定するほか、同項の芸能家、家政婦(家政一般の業務(個人の家庭又は寄宿舍その他これに準ずる施設において行われるものに限る。))患者、病弱者等の付添いの業務又は看護の補助の業務(病院等の施設において行われるものに限る。)を行う者)配せん人(正式の献立による食事を提供するホテル、料理店、会館等において、正式の作法による食卓の布設、配せん、給仕等の業務(これらの業務に付随した飲食器等の器具の整理及び保管に必要な業務を含む。)を行う者)調理士(調理、栄養及び衛生に関する専門的な知識及び技能を有し、調理の業務を行う者)同項のモデル又はマネキン(専門的な商品知識及び宣伝技能を有し、店頭、展示会等において相対する顧客の購買意欲をそ

そり、販売の促進に資するために各種商品の説明、実演等の宣伝の業務（この業務に付随した販売の業務を含む。）を行う者の職業に係る求職者から求職の申込みを受理した時以降六百九十円（免税事業者にあつては、六百六十円）の求職受付手数料を徴収するときとする。ただし、同一の求職者に係る求職の申込みの受理が一箇月間に三件を超える場合にあつては、一箇月につき三件分に相当する額とする。

職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）

（手数料）

第三十二条の三 第三十条第一項の許可を受けた者（以下「有料職業紹介事業者」という。）は、次に掲げる場合を除き、職業紹介に関し、いかなる名義でも、実費その他の手数料又は報酬を受けてはならない。

一 職業紹介に通常必要となる経費等を勘案して厚生労働省令で定める種類及び額の手数料を徴収する場合

二 あらかじめ厚生労働大臣に届け出た手数料表（手数料の種類、額その他手数料に関する事項を定めた表をいう。）に基づき手数料を徴収する場合

2 有料職業紹介事業者は、前項の規定にかかわらず、求職者からは手数料を徴収してはならない。ただし、手数料を求職者から徴収することが当該求職者の利益のために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、同項各号に掲げる場合に限り、手数料を徴収することができる。

3 第一項第二号に規定する手数料表は、厚生労働省令で定める方法により作成しなければならない。

4 厚生労働大臣は、第一項第二号に規定する手数料表に基づく手数料が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、当該有料職業紹介事業者に対し、期限を定めて、その手数料表を変更すべきことを命ずることができる。

一 特定の者に対し不当な差別的取扱いをするものであるとき。

二 手数料の種類、額その他手数料に関する事項が明確に定められていないことにより、当該手数料が著しく不当であると認められるとき。

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施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 事業主は、外国人雇用状況の届出において、中長期在留者については、在留カードの番号を届け出なければならぬこととする。

第二 事業主は、中長期在留者について外国人雇用状況の届出を行うに当たっては、在留カードの番号を在留カードにより確認しなければならないこととする。

### 第三 施行期日等

- 一 この省令は、令和二年三月一日から施行することとする。
- 二 この省令の施行に関し必要な経過措置を定めること。



## 在留管理基盤の強化に向けた対応について

### 背景

外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策

(平成30年12月25日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議)(抜粋)

4 新たな在留管理体制の構築

(2) 在留管理基盤の強化

#### 【現状認識・課題】

今後、外国人材の受入れはますます拡大し、その活動も多岐にわたっていきと考えられることから、外国人の在留状況・就労状況等を正確かつ確実に把握し、的確な在留管理を行うことがこれまで以上に重要になると考えられる。

#### 【具体的施策】

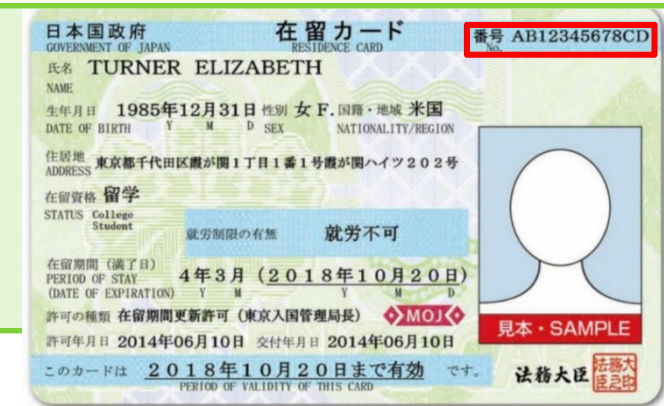
法務省が把握する外国人に関する情報と厚生労働省が把握する外国人雇用状況届出情報が突合できない事案等について、両省間で情報共有を行い、雇用主に対して届出義務を着実に履行させるための取組を推進する。また、**外国人雇用状況届出事項として在留カード番号を追加し、同番号を含めた外国人雇用状況届出情報を両省間で情報共有し、法務省の有する情報と突合を行うこと等により、より一層適切な雇用管理、在留管理を図ることとし、平成31年度中に所要の措置を講ずることを目指す。**

### 対応

令和2年3月に外国人雇用状況届の届出事項に在留カード番号を追加

労働施策総合推進法施行規則(届出事項・様式)の改正

これに対応するための所要のシステム改修を実施



# 3号様式（雇用保険の被保険者以外）

3号様式（被保険者以外）に在留カード番号を追加予定（令和2年3月1日施行予定）

## 現 行

様式第3号（第10条関係）（表面）

雇 入 れ  
離 職 に係る外国人雇用状況届出書

フリガナ（カタカナ） ①外国人の氏名 （ローマ字）	姓	名	ミドルネーム
②①の者の在留資格	③①の者の在留期間 （期限） （西暦）		年 月 日 まで
④①の者の生年月日 （西暦）	年 月 日	⑤①の者の性別	1 男 ・ 2 女
⑥①の者の国籍・地域	⑦①の者の資格外 活動許可の有無		1 有 ・ 2 無

雇入れ年月日（西暦） 年 月 日 離職年月日（西暦） 年 月 日

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施行規則第10条第3項の規定により上記のとおり届けます。 年 月 日

事業主	雇入れ又は離職に係る事業所 （名称） （所在地） 主たる事務所 （名称） （所在地）	雇用保険適用事業所番号 □□□□-□□□□-□□ <small>①の者が主として支配以外の事業所で就労する場合</small>	TEL □□□□□□
	氏名	印	

社会保険 労務士 記載欄	作成年月日・提出代行者・事務代理者の表示	氏名
		印

公共職業安定所長 殿

太枠欄を追加

## 改正後（令和2年3月1日以降）

様式第3号（第10条関係）（表面）

雇 入 れ  
離 職 に係る外国人雇用状況届出書

フリガナ（カタカナ） ①外国人の氏名 （ローマ字）	姓	名	ミドルネーム
②①の者の在留資格	③①の者の在留期間 （期限） （西暦）		年 月 日 まで
④①の者の生年月日 （西暦）	年 月 日	⑤①の者の性別	1 男 ・ 2 女
⑥①の者の国籍・地域	⑦①の者の資格外 活動許可の有無		1 有 ・ 2 無
⑧①の者の 在留カードの番号 （在留カードの右上に記載され ている12桁の英数字）			

雇入れ年月日（西暦） 年 月 日 離職年月日（西暦） 年 月 日

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施行規則第10条第3項の規定により上記のとおり届けます。 年 月 日

事業主	雇入れ又は離職に係る事業所 （名称） （所在地） 主たる事務所 （名称） （所在地）	雇用保険適用事業所番号 □□□□-□□□□-□□ <small>①の者が主として支配以外の事業所で就労する場合</small>	TEL □□□□□□
	氏名	印	

社会保険 労務士 記載欄	作成年月日・提出代行者・事務代理者の表示	氏名
		印

公共職業安定所長 殿

## 雇用対策法施行規則の一部を改正する省令の一部を改正する省令案（概要）

### 1. 改正の趣旨

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「法」という。）第 31 条を実施するため、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施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号）第 13 条の 2 第 1 項において、国の行う職業指導及び職業紹介事業等と地方公共団体の講ずる雇用施策が密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるよう、国と地方公共団体が雇用対策協定を締結することができることとされている。

○ この点、雇用対策法施行規則の一部を改正する省令（平成 29 年厚生労働省令第 93 号。以下「改正省令」という。）による改正前の雇用対策法施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号）第 13 条においては、

- ・ 都道府県労働局長は、毎年度、雇用施策実施方針を関係都道府県知事の意見を聞いて定めること（同条第 1 項）
- ・ 厚生労働大臣は、毎年度、雇用施策実施方針の策定に関する指針を定めること（同条第 2 項）

が規定されていたが、その目的は同令第 13 条の 3 に規定する雇用対策協定と重複していた。このため、改正省令においては、これらの規定を削除した上で、「都道府県労働局長は、当分の間、毎年度、雇用施策実施方針を定める。ただし、雇用対策協定を実施するための計画（都道府県労働局長と都道府県知事が締結した雇用対策協定に係るものに限る。）を作成することとする場合はこの限りでない」旨及び「厚生労働大臣は、当分の間、毎年度、雇用施策実施方針の策定に関する指針を定める」旨の経過措置が設けられた（改正省令附則第 2 条第 1 項及び第 2 項）。

今般、全ての都道府県において雇用対策協定が締結され、雇用施策実施方針を定める都道府県労働局が現時点において存在しないことを踏まえ、改正省令附則第 2 条第 2 項について、所要の改正を行うもの。

### 2. 改正の概要

厚生労働大臣が、当分の間、毎年度定めるものとされている雇用施策実施方針の策定に関する指針について、例外として、全ての都道府県労働局長が、雇用施策実施方針を定めないこととする場合には、当該指針の作成を要しないこととする。

雇用対策協定は現在全ての都道府県で締結しているが、仮に協定が締結されていない状況になった場合に都道府県との連携を確保する必要等があるため、改正省令附則第 2 条第 1 項及び第 2 項は存置する。

### 3. 根拠法令

法第 31 条

### 4. 施行期日等

公布日：令和元年 1 月（予定）

施行期日：公布日（予定）

## 2018 年度 職業安定分科会における年度目標の評価について（案）

2018 年度の目標として職業安定分科会において設定した年度目標について、当該分科会が実施した評価の結果は、概ね以下のとおりである。

### 1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

#### ハローワーク求職者の就職率について

2018 年度の就職率は 30.9% であり、目標の 31.5% を下回った。

これは、長期にわたり雇用情勢が改善している中で、求職活動に困難を抱える求職者のウェイトの高まり等を背景に、新規求職者数の減少（-4.4%ポイント）以上に、紹介件数が低下（-11.5%ポイント）しているためと考えられる。

このため、求職者担当者制、予約相談などの個別支援の強化や、求職者の希望や経験等を踏まえた求人情報の積極的な提供等、個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援に取り組むことにより、紹介件数を確保する取組を実施するべきである。

#### 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人手不足分野の充足数について

2018 年度の充足数の実績は 140,029 人であり、目標の 139,700 人を上回った。

これは、事業所訪問などによる求人条件見直し等の求人充足支援、事業所見学会や就職面接会の開催等により、充足が促進されたためであると考えられる。

#### ハローワークにおける正社員就職件数について

2018 年度の正社員就職件数は 702,935 件であり、目標の 720,000 件を下回った。

これは、正社員就職を希望する者に担当者制の支援を行うとともに、非正規での就職を希望する求職者に対して正社員求人への応募を働きかけた結果、就職率（正社員）は 27.6% と過去 3 年平均（27.3%）よりも高かったが、正社員就職を希望する求職者が対前年度比 6.4% 減と過去 3 年平均（6.0% 減）よりも減少率が大きかったことから、正社員就職件数が伸び悩んだため

であると考えられる。

このため、引き続き、ハローワークを利用していない潜在的求職者層への来所勧奨等の働きかけを行うべきである。また、正社員を希望する求職者に対しては、求職者の希望や経験等を踏まえた求人情報の積極的な提供、応募の働きかけ、応募書類の作成など、担当者制による支援を行うとともに、求職者ニーズを踏まえた求人の確保、求人内容の見直し、条件緩和の働きかけを行うべきである。

マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）について

2018年度の重点支援対象者の就職率の実績は93.1%であり、目標の89.9%を上回った。

これは、個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援等により、重点支援対象者の就職が促進されたためであると考えられる。

雇用保険受給者の早期再就職割合について

2018年度の雇用保険受給者の早期再就職割合は38.8%であり、目標の37.5%を上回った。

これは、雇用保険受給者に対する認定日の職業相談やきめ細かな就職支援を行ったことにより、早期再就職が促進されたものと考えられる。

求職者支援制度による職業訓練（基礎コース終了3か月後の就職率、実践コース終了3か月後の就職率）について

2018年度4月1日から2018年9月末までに終了した訓練コースの修了3か月後の実績については、基礎コースは60.3%、実践コースは65.1%であり、基礎コース及び実践コースともに目標の55.0%、60.0%を上回った。

これは、訓練開始前から訓練修了後において訓練受講者に対し、指定来所日におけるきめ細かな就職支援を行ったことにより、訓練受講者の就職が促進されたものと考えられる。当該実績は年度前半に終了したコースの値であるが、2017年度の実績の傾向を踏まえると2018年度実績も目標の水準を上回ることが期待できる。

生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率について

2018年度の実績は66.7%であり、目標の67.0%を下回った。

これは、地方公共団体にハローワークの常設窓口を増設する等、両機関が一体となり、個々の求職者の状況等に応じた就労支援プランの策定等のきめ細かな就職支援に取り組んだことにより、2015～2017年度の実績平均

(66.4%)を上回る実績となったものの、複合的な課題を有する者等、より長期的かつ手厚い支援が必要な支援対象者が増加しており、それらの者の就職件数が伸び悩んだためであると考えられる。

このため、地方公共団体とハローワークの職員等で構成される就労支援チーム内で密に連携をする中で、支援対象者の就労準備状況を適切に見極めつつ、個々の支援対象者の状況に応じてきめ細かな就労支援を実施していくこととし、実績向上に努めていくべきである。

## 2. 成長分野等への人材移動

労働移動支援助成金(再就職支援コース)による再就職者に係る早期再就職割合について

2018年度の早期再就職割合は70.3%であり、目標の55.0%を上回った。

これは、再就職を実現した者のうち45歳以上の者の早期再就職割合が昨年度と比較して上昇(47.2%→55.2%(182人/330人))しており、雇用情勢の改善もあり、比較的再就職が困難とされる45歳以上の者の再就職が促進されたためであると考えられる。

労働移動支援助成金(再就職支援コース)による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者(期間の定めなし)である者の割合について

2018年度の雇用形態がフルタイム労働者である者の割合は75.2%であり、目標の67.6%を上回った。

これは、2016年度から支給要件を厳格化するとともに、良質な雇用の再就職が実現した場合の助成額を優遇するなど助成金の趣旨に沿った活用がなされるよう適正化・見直しを行ったこと等により、フルタイムでの雇用に向けた再就職支援の実施に対するインセンティブが高まり、その効果が徐々に発現した結果、雇用の質の向上が図られたためであると考えられる。

産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率について

2018年度の出向・移籍の成立率は68.1%であり、目標の64.0%を上回った。

これは、雇用情勢の改善により受入れを希望する企業情報が増加している中で、昨年度に引き続き積極的な企業訪問を実施(187,490件)したことに加え、出向・移籍の対象者情報の収集、確保等に努めるとともに、キャリアコンサルティングによる個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、

支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練等を実施したためであると考えられる。

### 3. 高齢者・外国人の就労促進

生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率について

2018年度の実績は、55～64歳が79.6%、65歳以上が69.5%であり、それぞれ目標の75.8%、62.9%を上回った。

これは、生涯現役支援窓口において、個別求人開拓など積極的に求人開拓に取り組んだためであると考えられる。

シルバー人材センターにおける会員の就業数について

2018年度就業延べ人日数は、69,770,994人日であり、目標の71,000,000人日を下回った。

これは、事業者等からの仕事の依頼が増加する一方、会員数は減少しており、依頼された仕事に対し、就業を希望する会員が不足していたためであると考えられる。

このため、女性の会員が少ない現状を踏まえ、女性をターゲットとした会員拡充に努めるとともに、特にマッチングが難しいホワイトカラーとして活躍していた高齢者にも馴染む分野の職域拡大に努めるべきである。

外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数について

2018年度の実績は2,293件であり、目標の2,000件を上回った。

これは外国人雇用サービスセンター等における個別支援や、留学生向け就職面接会（2017年度は上半期9回、下半期11回、2018年度は上半期7回、下半期19回）に加え、外国人雇用サービスセンター等における個別支援や来日して間もない留学生への就職意識啓発、外国人雇用管理アドバイザーによる企業支援等を実施したことにより、留学生の就職が促進されたためであると考えられる。

# 2018年度評価

## 評価シート



# 1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

項目	2016年度 実績	2017年度 実績	2018年度 目標	2018年度 中間評価実績 (4～10月)	2018年度 実績
① ハローワーク求職者の 就職率(1)	31.3%	31.5%	31.5%	30.9%	30.9%
② 人材確保対策コーナー 設置ハローワークにおけ る人材不足分野の充足数	26,715人 (12箇所)	26,898人 (12箇所)	139,700人 (84箇所)	84,958人 (84箇所)	140,029人 (84箇所)
③ ハローワークにおける 正社員就職件数 (参考)ハローワークにお ける正社員と常雇パート 就職件数	788,904件 (参考) 正社員と常雇パ ート就職件数 1,107,338件	752,590件 (参考) 正社員と常雇パ ート就職件数 1,058,641件	720,000件	426,636件 (参考1) うち45歳未満: 275,696件 うち45歳以上: 150,940件 (参考2) 正社員と常雇パ ート就職件数 608,184件	702,935件 (参考1) うち45歳未満: 452,834件 うち45歳以上: 250,101件 (参考2) 正社員と常雇パ ート就職件数 992,528件
④ マザーズハローワーク 事業(重点支援対象者の 就職率)	92.4%	92.9%	89.9%	93.4% (9月末時点)	93.1%
⑤ 雇用保険受給者の早期 再就職割合(2)	36.2%	38.3%	37.5%	37.5% (10月末時点)	38.8%
⑥ 求職者支援制度による 職業訓練の就職率 (3)	基礎コース 58.9% 実践コース 63.8%	基礎コース 58.0% 実践コース 65.0%	基礎コース 55.0% 実践コース 60.0%	基礎コース 61.0% (4月分速報値) 実践コース 65.0% (4月分速報値)	基礎コース 60.3% 実践コース 65.1%
生活保護受給者等就労 自立促進事業の支援対象 者の就職率	66.4%	67.0%	67.0%	65.2%	66.7%

(備考)

1 就職件数 / 新規求職者数 (雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているものに限る。)

2 早期再就職者数(注) / 受給資格決定件数

(注) 雇用保険の基本手当の支給残日数を所定給付日数の2/3以上残して早期に再就職する者の数(例えば、所定給付日数90日の者が、支給残日数を60日以上残して再就職した場合)。

3 2018年度実績は、2018年4月1日から9月末までに終了した訓練コースの修了者等に占める訓練修了3か月後までに雇用保険適用就職した者の割合である(実績が集計可能となるのが、訓練コース終了の8か月後のため)。

・基礎コースの就職率 = 就職者数 ÷ (修了者等数 - 次訓練受講中・次訓練受講決定者数)

・実践コースの就職率 = 就職者数 ÷ 修了者等数

(関連する未来投資戦略2018における目標)

20~64歳の就業率 81%

2018年度目標設定における考え方

ハローワーク求職者の就職率

・2017年度の実績を維持し、31.5%に設定。

2017年度 新規求職者数(実績) : 4,952,341人

2017年度 就職件数(実績) : 1,557,605件

2017年度 就職率(実績) : 31.5%

人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

・人材確保対策コーナーを設置しているハローワークにおける人材不足分野(福祉、建設、警備、運輸分野)の充足数(コーナー利用者以外も含む)の昨年度実績(148,144人)から2015~2017年度の平均前年度増減率(-5.7%)を踏まえ139,700人とした。なお、人材確保対策コーナーについては、2018年度に全国12箇所から84箇所に拡充している。

ハローワークにおける正社員就職件数

・2017年度実績(75万2,590件)に過去3年間の対前年度比の平均値(-5.08%)を乗じ(71万4,509件)、720,000件に設定。

マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率)

・2015~2017年度の実績及び新設拠点の初年度実績から算出した重点支援対象者数の平均(79,558人)及び就職件数の平均(71,504件)を踏まえ、目標値89.9%(71,504人÷79,558件)とした。

雇用保険受給者の早期再就職割合

・2015~2017年度の実績平均(36.9%)を考慮し、37.5%に設定。

求職者支援制度による職業訓練の就職率

・就職率は雇用情勢の影響を受けやすいため、目標値は単年度の数字のみでなく長期的なスパン

で検討すべきとの中央訓練協議会における意見、目標設定時点における各労働局の就職率にバラツキがある（基礎コースは 16 局、実践コースは 13 局が目標未達成）ことを考慮して、2018 年度の目標値は前年度と同水準（基礎コース 55.0%、実践コース 60.0%）とした。

生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

- ・ 2015～2017 年度の実績平均（66.4%）を考慮し、平均を上回る 67.0%に設定。

### 施策実施状況

（2018 年度に実施した主な取組）

ハローワーク求職者の就職率、 ハローワークにおける正社員就職件数

- ・ 求職者の希望や経験等を踏まえ、求人情報の積極的な提供、応募の働きかけ、応募書類作成に係る助言など、担当者制による支援を積極的に実施。また、民間への委託を通じたハローワークを利用してない潜在的求職者層への来所勧奨等の働きかけを実施。

人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

- ・ 人材確保の総合専門支援窓口として、人材不足分野において、事業所訪問などによる求人条件見直し等の求人充足支援、事業所見学会や就職面接会の開催等、業界団体と連携したマッチング支援を実施。

マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- ・ 子ども連れで来所しやすい環境を整備し、子育てをしながら就職を希望する女性等を対象に、希望や経験等を踏まえた求人情報の提供、担当者制によるきめ細かな職業紹介等を実施。

【参考】

	2017 年度	2018 年度
・ マザーズハローワーク事業予算額	33.5 億円	34.8 億円
・ 就職支援ナビゲーター数	273 人	283 人
・ 事業拠点数	194 箇所	199 箇所

雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・ 雇用保険受給者の早期再就職を促進するために、民間事業者のノウハウ等も活用した就職支援セミナー等を実施。
- ・ 雇用保険受給者に対する認定日の職業相談の実施。

求職者支援制度による職業訓練の就職率

- ・ 雇用保険を受給できない求職者に対して、職業訓練の機会を確保するとともに、一定の要件を満たす場合には訓練期間中の給付金を支給し、訓練開始前から訓練期間中、訓練終了後まで一貫してハローワークが早期の就職を支援。
- ・ ハローワーク内において制度や訓練コースに関する情報を求職者に提供するとともに、訓練実施機関による受講希望者向け訓練説明会の実施、福祉事務所など関係機関への周知依頼や関係機関職員に対する説明会の実施など、制度の周知を行っている。

【参考】	基礎コース	実践コース
・2018年度に開講した訓練コース数	: 830 コース	1,727 コース
・2018年度を受講者数	: 6,739 人	16,646 人

#### 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

・地方公共団体においてハローワークの常設窓口を設置する等、生活保護受給の相談で地方公共団体に来所した者等に対して、そのまま就労支援を行えるよう、ワンストップ型の支援体制を全国的に整備し、両者のチーム支援による両機関が一体となった就労支援を実施。なお、2017年度から就職後の定着支援を強化するため、定着支援担当の就職支援ナビゲーターを配置。

【参考】	2016年度	2017年度	2018年度
・事業予算額	: 62.5 億円	70.8 億円	80.5 億円
・就職支援ナビゲーター数	: 1,554 人	1,438 人	1,513 人
・支援対象者数	: 123,400 人	116,224 人	116,700 人
・就職件数	: 81,885 件	77,841 件	77,866 件

### 2018年度施策実施状況に係る分析

#### ハローワーク求職者の就職率

・長期にわたり雇用情勢が改善している中で、求職活動に困難を抱える求職者のウェイトの高まり等を背景に、新規求職者数の減少（-4.4%ポイント）以上に、紹介件数が低下（-11.5%ポイント）しているため、2018年度目標を下回った。

【参考】	2017年度	2018年度
・新規求職者数（常用）	: 4,952,341 人	4,735,538 人（-4.4%）
・紹介件数	: 6,639,537 件	5,877,910 件（-11.5%）
・就職件数（常用）	: 1,557,605 件	1,464,879 件（-6.0%）

#### 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

・事業所訪問などによる求人条件見直し等の求人充足支援、事業所見学会や就職面接会の開催等により、2018年度目標を上回る実績となった。

#### ハローワークにおける正社員就職件数

・正社員就職を希望する者に担当者制の支援を行うとともに、非正規での就職を希望する求職者に対して正社員求人への応募を働きかけた結果、就職率（正社員）は27.6%と過去3年平均（27.3%）よりも高かったが、正社員就職を希望する求職者が対前年度比6.4%減と過去3年平均（6.0%減）よりも減少率が大きかったことから、正社員就職件数が伸び悩み（対前年度比6.6%減）、2018年度目標を2.4%下回った。

【参考】	2017年度	2018年度
・新規求職者数（常用）	: 4,952,341 人	4,735,538 人（-4.4%）
うち正社員希望求職者数	: 2,724,071 人	2,548,963 人（-6.4%）

・正社員求人数 : 4,984,001人 5,132,083人(+3.0%)

#### マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

・個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援等により、2018年度目標を上回る実績となった。

#### 雇用保険受給者の早期再就職割合

・雇用保険受給者に対する認定日の職業相談やきめ細かな就職支援を行ったことにより、2018年度目標を上回る実績となった。

#### 求職者支援制度による職業訓練の就職率

・訓練開始前から訓練終了後において訓練受講者に対し、指定来所日におけるきめ細かな就職支援を行った結果、2018年9月末までに修了した訓練コースの修了3か月後の就職率については、基礎コース及び実践コースともに目標を上回る実績となっており、また、2017年度実績の傾向を踏まえると2018年度実績も目標の水準を上回ることが期待できる。

#### 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

・地方公共団体にハローワークの常設窓口を増設する等、両機関が一体となり、個々の求職者の状況等に応じた就労支援プランの策定等のきめ細かな就職支援に取り組んだことにより、2015～2017年度の実績平均（66.4%）を上回る実績となった。しかし、複合的な課題を有する者等、より長期的かつ手厚い支援が必要な支援対象者が増加しており、それらの者の就職件数が伸び悩んだことにより、目標としていた67.0%には届かなかった。

### 施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

#### ハローワーク求職者の就職率

・求職者担当者制、予約相談などの個別支援の強化や、求職者の希望や経験等を踏まえた求人情報の積極的な提供等、個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援に取り組むことにより、紹介件数を確保する取組を実施する。

#### 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

・人材確保対策コーナーにおける求人者への求人充足に向けた助言、指導を行うとともに、求職者に対する担当者制によるきめ細かな就職支援を行う。また、業界団体と連携したセミナー、事業所見学会、就職面接会等の開催によりマッチング支援の一層の推進を図る。

#### ハローワークにおける正社員就職件数

・正社員を希望する求職者が減少している現状を踏まえ、引き続き、ハローワークを利用していない潜在的求職者層への来所勧奨等の働きかけを行う。また、正社員を希望する求職者に対しては、求職者の希望や経験等を踏まえた求人情報の積極的な提供、応募の働きかけ、応募書類の作成など、担当者制による支援を行うとともに、求職者ニーズを踏まえた求人の確保、求人

内容の見直し、条件緩和の働きかけを行う。

#### マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- ・引き続き個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援に取り組む。

#### 雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・引き続き雇用保険部門と職業相談部門の連携により、窓口相談の利用の勧奨を徹底し、担当者制による予約相談等、個別支援への誘導の強化を行うほか、求職活動支援セミナーの受講等、雇用保険受給者の状況に応じたきめ細かな就職支援に取り組む。

#### 求職者支援制度による職業訓練の就職率

- ・訓練受講者に対するきめ細かな就職支援を行うとともに、対象者層の多くが利用するわかものハローワークやマザーズハローワークにおいて制度の周知を行い、訓練が必要な者に対し、受講をあっせんする。また、訓練開始前から訓練期間中、訓練終了後まで一貫してハローワークが早期の就職を支援していく。

#### 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

- ・地方公共団体とハローワークの職員等で構成される就労支援チーム内で密に連携をする中で、支援対象者の就労準備状況を適切に見極めつつ、個々の支援対象者の状況に応じてきめ細かな就労支援を実施していくこととし、実績向上に努めていく。

### 分科会委員の意見

## 2. 成長分野等への人材移動

項目	2016年度 実績	2017年度 実績	2018年度 目標	2018年度 中間評価実績 (4～10月)	2018年度 実績
労働移動支援助成金(再就職支援コース(旧再就職支援奨励金))による再就職者に係る早期再就職割合(1)	54.1%	55.1%	55.0%	67.6%	70.3%
労働移動支援助成金(再就職支援コース(旧再就職支援奨励金))による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者(期間の定めなし)である者の割合(2)	65.1%	67.6%	前年度 (67.6%)以上	76.3%	75.2%
産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率(3)	61.8%	69.5%	64.0%	75.8%	68.1%

### (備考)

- 労働移動支援助成金(再就職支援コース)による再就職者に係る早期再就職者の割合:70.3%  
(232人/330人:3か月以内に再就職した者/9か月(45歳未満は6か月)以内に再就職した者)
- 労働移動支援助成金(再就職支援コース)による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者(期間の定めなし)である者の割合:75.2%(248人/330人:雇用形態がフルタイム労働者(期間の定めなし)である者/再就職者)
- 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率:68.1%(7,539件/11,072件(成立件数/送出件数))

### (関連する未来投資戦略2018における目標)

転職入職率(パートタイムを除く一般労働者)9.0%

### 2018年度目標設定における考え方

労働移動支援助成金(再就職支援コース(旧再就職支援奨励金))による再就職者に係る早期再就職割合

・労働移動支援助成金(再就職支援コース(旧再就職支援奨励金))による再就職者に係る早期再就職割合について2017年度の実績値(55.1%)を踏まえ、55%と設定。

「早期再就職割合」とは、支給対象者(離職後9か月(45歳未満の者は6か月)以内に再就職した者)のうち、3か月以内に再就職した者の割合をいう。

労働移動支援助成金(再就職支援コース(旧再就職支援奨励金))による再就職者のうち、雇用

形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合

- ・2016年度途中に見直した制度内容を、着実に実施していくことを踏まえ、目標は2017年度の実績値（67.6%）以上と設定。

産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

- ・出向・移籍の成立率は、雇用情勢の変化等により変動するため、目標値の設定に当たっては過去3年間の実績の平均値（64%）を踏まえることとし、64%と設定。

#### 施策実施状況

（2018年度に実施した主な取組）

労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者に係る早期再就職割合

労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合

- ・中小企業事業主に対する委託開始申請分の廃止及び再就職支援を職業紹介事業者へ委託した場合に、職業紹介事業者の再就職支援を全く受けずに再就職を実現した者に対する助成の廃止。
- ・申請書の記載例やQ & Aを掲載したガイドブックの作成。

産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

- ・人材の受入れ情報収集等のための企業訪問：187,490件
- ・キャリアコンサルティングの実施、個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練の実施。

#### 2018年度施策実施状況に係る分析

労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者に係る早期再就職割合

- ・早期再就職割合は、70.3%と、2017年度実績（55.1%）及び2018年度目標（55.0%）を大きく上回った。再就職を実現した者のうち45歳以上の者の早期再就職割合が昨年度と比較して上昇（47.2% → 55.2%（182人 / 330人））しており、雇用情勢の改善もあり、比較的再就職が困難とされる45歳以上の者の早期再就職が図られたことが要因と考えられる。

労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合

- ・雇用形態がフルタイム労働者である者の割合は75.2%であり、2018年度目標（67.6%）を上回った。これは、2016年度から支給要件を厳格化するとともに、良質な雇用の再就職が実現した場合の助成額を優遇するなど助成金の趣旨に沿った活用がなされるよう適正化・見直しを行ったこと等により、フルタイムでの雇用に向けた再就職支援の実施に対するインセンティブが高まり、その効果が徐々に発現したことで雇用の質の向上が図られたものと考えられる。



### 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

・出向・移籍の成立率は68.1%であり、2018年度目標(64%)を上回った。これは、昨年度に引き続き積極的な企業訪問を実施(187,490件)したことに加え、出向・移籍の対象者情報の収集、確保等に努めるとともに、キャリアコンサルティングによる個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練等を実施したこと等が、雇用情勢の改善による受入れを希望する企業情報の増加と相まって、達成した要因と考えられる。

#### (参考)年齢別成立率(2018年度)

年齢区分	新規送出情報(件)	成立(件)	成立率(%)
30歳未満	607	541	89.1
30～39歳	1,215	1,001	82.4
40～49歳	2,548	1,992	78.2
50～59歳	5,028	3,042	60.5
60歳以上	1,674	963	57.5
総計	11,072	7,539	68.1

### 施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

労働移動支援助成金(再就職支援コース(旧再就職支援奨励金))による再就職者に係る早期再就職割合

労働移動支援助成金(再就職支援コース(旧再就職支援奨励金))による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者(期間の定めなし)である者の割合

・目標を達成したことを踏まえ、引き続き、労働移動支援助成金(再就職支援コース)の活用促進を図るとともに、良質な雇用による再就職が実現した場合の助成額の優遇等について周知に努める。

### 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

・目標を達成したことを踏まえ、引き続き、積極的に企業訪問を行うとともに、個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練を実施し、より一層円滑な出向・移籍の実現に取り組むこととする。

### 分科会委員の意見

### 3. 高齢者・外国人の就労促進

項目	2016年度 実績	2017年度 実績	2018年度 目標	2018年度 中間評価実績 (4～10月)	2018年度 実績
生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率	55～64歳 75.8% 65歳以上 62.9%	55～64歳 69.4% 65歳以上 60.4%	55～64歳 75.8% 65歳以上 62.9%	55～64歳 75.5% 65歳以上 66.4%	55～64歳 79.6% 65歳以上 69.5%
シルバー人材センターにおける会員の就業数	70,540,968人日	70,447,859人日	71,000,000人日	42,628,627人日	69,770,994人日
外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数	1,563件	2,042件	2,000件	848件	2,293件

(関連する未来投資戦略2018における目標)

60～64歳の就業率 67%

#### 2018年度目標設定における考え方

生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・2017年度に引き続き、年齢区分ごとの実績を評価することができるよう、「55～64歳の就職率」及び「65歳以上の就職率」に分けて設定。2018年度の目標については、2017年度に目標未達成となったことを踏まえ、2017年度目標と同様に2016年度実績を上回る目標値として、それぞれ75.8%、62.9%に設定。

シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・シルバー人材センターの会員の就業機会を表す指標として、一契約あたりの就業期間が長い派遣による就業が増えており、また、今後とも派遣による就業を推進することとしていることから、会員の就業機会を的確に把握できるよう就業延べ人日数を用いている。また、目標値として、前年の実績(70,447,859人日)に過去3年間の平均増加率0.6%を乗じた数値が約71,000,000人日であることから、達成できなかった2017年度目標を維持することとし、71,000,000人日を再度目標に設定。

外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数

- ・外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数については、インバウンド需要等の外的要因により変動することを踏まえ、2017年度実績を考慮し、2,000件に設定。

#### 施策実施状況

(2018年度に実施している主な取組)

#### 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・2018年度は、生涯現役支援窓口を全国主要なハローワークに70箇所増設（110→180）し、高齢求職者に対して支援チームによる職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等を総合的に実施している。

#### シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・現役世代の下支えや人手不足で悩む企業に対して、シルバー人材センターの高齢者に就業機会を提供する「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」等の実施により、就業機会を拡大する取組を強化。

#### 外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数

- ・外国人雇用サービスセンター等において、学卒ジョブサポーターと大学等の担当者との連携を強化し、来日早期の者を含めた就職意識啓発セミナー（281回）やインターンシップ（100社、210人）を実施。
- ・外国人雇用サービスセンター等において、外国人雇用管理アドバイザーによる、企業に向けた留学生採用促進のためのコンサルティングを実施。

### 2018年度施策実施状況に係る分析

#### 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・個別求人開拓など積極的に求人開拓に取り組んだことなどにより、2018年度の実績は55～64歳が79.6%、65歳以上が69.5%と目標（75.8%、62.9%）を共に上回った。

#### シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・高齢者に多様な就業機会を提供し、シルバー人材センターの利用者を増加させるため、2016年度より、介護、育児分野等での派遣の仕事の開拓等を重点的に実施したが、対前年度実績で676,865人日減の69,770,994人日となり、目標（71,000,000人日）を下回った。
- ・目標達成に至らなかった要因としては、事業者等からの仕事の依頼が増加する一方、会員数は減少しており、依頼された仕事に対し、就業を希望する会員が不足していること等が挙げられる。

（参考）

全センターのうち2018年度において68%のセンターが何らかの理由により企業等からの発注に「対応できなかった」と回答（高齢者雇用対策課アンケート調べ）。

「対応できなかった」と回答したセンターのうち、主な理由は以下のとおり。

- |                        |     |
|------------------------|-----|
| ・希望する会員がいなかった          | 39% |
| ・発注者と料金や日数の折り合いがつかなかった | 24% |
| ・能力をもつ会員がいなかった         | 15% |
| ・会員と料金や日数の折り合いがつかなかった  | 5%  |
| ・民間事業者で対応できるものと考え辞退    | 1%  |

外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数

- ・外国人雇用サービスセンター等における個別支援や、留学生向け就職面接会の実施(2017年度は上半期9回、下半期11回、2018年度は上半期7回、下半期19回)。外国人雇用サービスセンター等における個別支援や来日して間もない留学生への就職意識啓発、外国人雇用管理アドバイザーによる企業支援等を実施したことにより目標を達成した。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・引き続き積極的な求人開拓等に努める。

シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・今後、女性の会員が少ない現状を踏まえ、女性をターゲットとした会員拡充に努めるとともに、特にマッチングが難しいホワイトカラーとして活躍していた高齢者にも馴染む分野の職域拡大に努める。

外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数

- ・外国人雇用サービスセンター等において、引き続き学卒ジョブサポーターと大学等の担当者との連携を強化し、来日早期の者への就職意識啓発を実施するとともに、卒業年次(未内定者)及び既卒学生への個別支援を行う。また、企業ごとの面接会を実施することにより、マッチングの機会をより一層提供できるよう努めるとともに、外国人雇用管理アドバイザーによる企業に向けた留学生採用促進のための採用時や人事労務管理上の留意点の相談といったコンサルティングを通じ留学生の受入体制支援に努める。

分科会委員の意見 1 2

## 2019年度の年度目標

番号	年度目標項目	2018年度の年度目標	2018年度の年度実績	2019年度の年度目標	データ出所
<b>1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等</b>					
	ハローワーク求職者の就職率( 1)	31.5%	30.9%	30.8%	職業安定業務統計
	人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数	139,700人 (実施84箇所における目標)	140,029人 (実施84箇所における実績)	146,500人 (実施94箇所における目標)	職業安定業務統計
	ハローワークにおける正社員就職件数 (参考)ハローワークにおける正社員と常雇パート就職件数	720,000件	702,935件 (参考)正社員と常雇パート就職件数 992,528件	670,000件	職業安定業務統計
	マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率)	89.9%	93.1%	92.9%	マザーズハローワーク事業業務報告
	雇用保険受給者の早期再就職割合( 2)	37.5%	38.8%	37.7%	職業安定業務統計
	求職者支援制度による職業訓練の就職率( 3)	基礎コース55.0% 実践コース60.0%	基礎コース60.3% 実践コース65.1%	基礎コース55.0% 実践コース60.0%	求職者支援訓練に係る実施状況報告
	生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率	67.0%	66.7%	67.0%	生活保護受給者等就労自立促進事業実施状況報告
<b>2. 成長分野等への人材移動</b>					
	労働移動支援助成金(再就職支援コース(旧再就職支援奨励金))による再就職者に係る早期再就職割合( 4)	55.0%	70.3%	60.0%	労働移動支援助成金(再就職支援コース)支給決定等状況報告
	労働移動支援助成金(再就職支援コース(旧再就職支援奨励金))による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者(期間の定めなし)である者の割合( 5)	前年度(67.6%)以上	75.2%	70.0%	労働移動支援助成金(再就職支援コース)支給決定等状況報告
	産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	64.0%	68.1%	66.0%	公益財団法人産業雇用安定センター調べ
<b>3. 高齢者・外国人の就労促進</b>					
	生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率(概ね60～64歳、65歳以上)	55～64歳:75.8% 65歳以上:62.9%	55～64歳:79.6% 65歳以上:69.5%	概ね60～64歳:72.1% 65歳以上:64.3%	高齢者就労総合支援事業実施報告書
	シルバー人材センターにおける会員の就業数	71,000,000人日	69,770,994人日	70,000,000人日	シルバー人材センター事業統計年報
	外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数(2018年度) 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数(2019年度)	2,000件	2,293件	定住外国人等:12,345件 留学生:2,250件	外国人雇用対策関係業務報告

1 就職件数 / 新規求職者数(雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているものに限る。)

2 雇用保険受給者の早期再就職割合

早期再就職者数(注) / 支給資格決定件数

(注) 雇用保険の基本手当の支給残日数を所定給付日数の2/3以上残して早期に再就職する者の数(例えば、所定給付日数90日の者が、支給残日数を60日以上残して再就職した場合)

3 求職者支援制度による職業訓練の就職率

・基礎コースの就職率 = 就職者数 ÷ (修了者数 - 次訓練受講中・次訓練受講決定者数)

・実践コースの就職率 = 就職者数 ÷ 修了者数

4 支給対象者(離職後9か月(45歳未満の者は6か月)以内に再就職した者)のうち、3か月以内に再就職した者の割合を「早期再就職割合」として設定。

5 雇用の質を評価する観点から、労働移動支援助成金(再就職支援コース)による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者(期間の定めなし)である者の割合を設定。

## 障害者雇用分科会における 2018 年度目標の評価について（案）

2018 年度の目標として障害者雇用分科会において設定した年度目標について、当該分科会が実施した評価の結果は、概ね以下のとおりである。

### （障害者雇用分科会において設定された年度目標の動向）

ハローワークにおける障害者の就職件数について

〔2018 年度目標〕	前年度（97,814 件）以上
〔2018 年度実績〕	102,318 件

2018 年度の実績は 102,318 件で、前年度から 4,504 件増加となり、目標を達成した。これは、2018 年 4 月 1 日から法定雇用率引上げ（民間事業主について 2.0% 2.2%）が行われた中で、企業における障害者雇用への理解が進んでいること、就職を希望している障害者が増加していること、関係機関との連携をはじめとした各種の障害者支援等が一定の効果を上げていることなどが要因と考えられる。

障害者の雇用率達成企業割合について

〔2018 年度目標〕	前年度実績と比較して 1.5pt 以上
〔2018 年度実績〕	集計中（2019 年 6 月 1 日時点）

2019 年の障害者雇用状況報告（2019 年 6 月 1 日時点）の結果を踏まえて分析する予定。

精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合について

〔2018 年度目標〕	73.4%以上
〔2018 年度実績〕	74.5%

2018 年度に、精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合は 74.5%であり、目標である 73.4%を上回った。

精神障害者雇用トータルサポーターに対して、目標及びその進捗を意識した業務実施を指示するとともに、経験交流会の開催により、支援ノウハウの共有を図るなど、支援の質の向上を図るための取組が一定の効果を上げてきていること、また、事業主に対する相談援助にも注力するなど、総合的な支援を実施してきたことなどが要因と考えられる。

障害者就労促進				
関連する 2022 年までの目標				
障害者の実雇用率 2.3% (平成 30 年 6 月 15 日閣議決定「未来投資戦略 2018-「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革-」により策定)				
項目	2016 年度 実績	2017 年度 実績	2018 年度 目標	2018 年度 実績
ハローワークにおける障害者の就職件数	93,229 件	97,814 件	前年度以上	102,318 件
障害者の雇用率達成企業割合 1	50.0% (2017 年 6 月 1 日時点)	45.9% (2018 年 6 月 1 日時点)	前年度実績と比較して 1.5pt 以上上昇 (2019 年 6 月 1 日時点)	集計中 (2019 年 6 月 1 日時点)
精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合 2	74.6%	73.9%	73.4%以上	74.5%
(備考)				
1 2016 年度までは【厚生労働省「障害者雇用状況報告」】50 人以上規模の企業において法定雇用率を達成(注)している企業の割合。2017 年度以降は、45.5 人以上規模の企業において法定雇用率を達成(注)している企業の割合。 (注) 法定雇用障害者数に不足数がないこと。				
2 就職(トライアル雇用含む)、職業紹介、職業訓練・職場適応訓練へのあっせん				
2018 年度目標設定における考え方				
ハローワークにおける障害者の就職件数 2017 年度の実績を踏まえて設定。				

#### 障害者の雇用率達成企業割合

2018年4月1日からの雇用率引き上げ（2.0% 2.2%）に係る影響が正確に推計できないため、直近の実績（2017年6月1日現在）を踏まえつつ、制度改正のあった2011年と2013年を除いた過去10年の平均伸び率を参考に設定。

精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

直近3か年の実績の平均を目標値として設定

#### 施策実施状況

##### ハローワークにおける障害者の就職件数

2018年度の就職件数は、102,318件（前年同期比4.6%増）

< 障害種別ごとの就職件数 >

身体障害者：26,841件（前年同期比0.3%増）

知的障害者：22,234件（前年同期比5.9%増）

精神障害者：48,040件（前年同期比6.6%増）

その他障害者：5,203件（前年同期比4.6%増）

##### 障害者の雇用率達成企業割合

ハローワークにおいて雇用率達成に向けた厳正な指導を実施。

2018年度は適正実施勧告が40社、特別指導が26社、企業名公表数が0社。

（参考）2018年6月1日現在の雇用状況

・雇用率達成企業割合：45.9%（対前年比4.1pt減）

（参考）2018年6月1日現在の企業規模別の達成割合

45.5人～50人未満 34.0%

50人～100人未満 45.4%（対前年比1.1pt減）

100人～300人未満 50.1%（対前年比4.0pt減）

300人～500人未満 40.1%（対前年比5.7pt減）

500人～1000人未満 40.1%（対前年比8.5pt減）

1000人以上 47.8%（対前年比14.2pt減）

精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者（A）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（B）の割合

2018年度の実績は、74.5%（A：14,161人、B：10,546人）

（参考）2017年度実績



73.9% ( A : 16,059 人、 B : 11,860 人 )

#### 2018 年度施策実施状況に係る分析

##### ハローワークにおける障害者の就職件数

2018 年度における就職件数は、102,318 件 ( 前年度比 4.6% 増 ) と過去最高を更新し、目標を達成した。精神障害者の就職件数 ( 48,040 件 : 対前年度比 6.6% 増 ) は引き続き増加傾向にあり、就職件数全体の約 47% を占める状況となっている。

就職件数の増加については、2018 年 4 月 1 日から法定雇用率引上げ ( 民間事業主について 2.0% → 2.2% ) が行われた中で、(ア) 企業における障害者雇用への理解が進んでいること、(イ) 就職を希望する障害者が増加していること、(ウ) 関係機関との連携をはじめとした各種の障害者支援等が一定の効果を上げていることなどが要因と考えられる。

##### 障害者の雇用率達成企業割合

2019 年の障害者雇用状況報告 ( 6 月 1 日時点 ) の結果を踏まえて分析する予定。

##### 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

2018 年度の精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者は 14,161 人、うち、就職に向けた次の段階へ移行した者は 10,546 人であり、その割合は 74.5% と目標 ( 73.4% 以上 ) を上回った。

精神障害者雇用トータルサポーターに対して目標及びその進捗を意識した業務実施を指示するとともに、経験交流会の開催により、支援ノウハウの共有を図るなど、支援の質の向上を図るための取組が一定の効果を上げてきていること、また、事業主に対する相談援助にも注力するなど、総合的な支援を実施してきたことなどが要因と考えられる。

#### 施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

##### ハローワークにおける障害者の就職件数

就職件数は、前年度を上回っており、目標を達成した。引き続き、ハローワークが中心となり、福祉、教育、医療等の各分野の関係機関と連携し、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介を実施する。また、今後も精神障害者等の求職者の増加が見込まれることから、就職支援コーデ

イナーターや精神障害者雇用トータルサポーター等による専門的な支援を推進していくこととしている。

(参考) 2019年度の目標・目標設定額の考え方

目標値：前年度以上

目標設定の考え方：2018年度の実績を踏まえて設定

障害者の雇用率達成企業割合

2019年6月1日現在の障害者雇用状況については、現在、集計中である。

なお、2018年6月1日現在の民間企業における障害者の雇用状況については、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新している。一方で、2018年4月1日からの法定雇用率引上げ（民間事業主について2.0% 2.2%）の影響もあり、障害者雇用率達成企業割合が減少した（2017年6月1日時点50.0% 2018年6月1日時点45.9%）。また、障害者雇用ゼロ企業が約3割あることから、こうした企業も含めた未達成企業に対して、就職面接会や集団指導、職場実習の実施に向けた面接会等を積極的に実施し、改善を図ることとしている。また、今般の公務部門における障害者採用の影響を受けた企業に対しては、企業向けチーム支援を優先的に実施することとしている。

(参考) 2019年度の目標・目標設定額の考え方

目標値：前年度実績と比較して1.4pt以上上昇

目標設定の考え方：雇用率に関する取扱いの変更がなされた2011年、2013年及び2018年を除いた過去10ヶ年分（2006年～2017年）の平均伸び率を参考にそれ以上の水準として目標を設定

精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

精神障害者雇用トータルサポーターによる支援の質を高めるための取組等により、2018年度の実績は74.5%と目標を上回った。今後も精神障害者等の求職者の増加が見込まれるため、先進的な支援事例を共有し、支援ノウハウを充実させるなど、精神障害者雇用トータルサポーターの更なる質の向上を図ることで、求職者に対するカウンセリングや就職支援プログラムの効果を向上させていくとともに、事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助を積極的に行う等総合的な支援を実施する。

(参考) 2019 年度の目標・目標設定値の考え方

目標値：74.3%以上

目標設定の考え方：直近 3 か年の実績の平均値を目標として設定

## 障害者雇用分科会で検証すべき2019年度目標(案)

年度目標項目	2019年度の年度目標	2018年度実績	2018年度の年度目標	データの出所
ハローワークにおける障害者の就職件数	前年度(102,318件)以上	102,318件	前年度(97,814件)以上	職業安定業務統計
障害者の雇用率達成企業割合	前年度実績と比較して1.4pt以上上昇	集計中 (2019年6月1日時点)	前年度実績( 1)と比較して1.5pt以上上昇	障害者雇用状況報告
精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職実現に向けた次の段階( 2)へ移行した者の割合	74.3%以上	74.5% ( 3)	73.4%以上	精神障害者雇用トータルサポーター支援状況報告

1 45.9% (2018年6月1日時点)

2 就職(トライアル雇用含む)、職業紹介、職業訓練・職場適応訓練へのあっせんを指す。

3 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者(A)のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者(B)の割合 74.5% (A:14,161人、B:10,546人)

## 点検評価部会で検証する年度目標に係る実績【手持ち】

年度目標項目	2011年度(H23)	2012年度(H24)	2013年度(H25)	2014年度(H26)	2015年度(H27)	2016年度(H28)	2017年度(H29)
就職件数	59,367件(12.2%増)	68,321件(15.1%増)	77,883件(14.0%増)	84,602件(8.6%増)	90,191件(6.6%増)	93,229件(3.4%増)	97,814件(4.9%増)
障害者の雇用率 達成企業割合	46.8%(1.5%pt増) <2012年6月1日時点>	42.7%(4.1%pt減) <2013年6月1日時点>	44.7%(2.0%pt増) <2014年6月1日時点>	47.2%(2.5%pt増) <2015年6月1日時点>	48.8%(1.6%pt増) <2016年6月1日時点>	50.0%(1.2%pt増) <2017年6月1日時点>	集計中 (2018年6月1日時点)
精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合	77.5% 3793 / 4892	61.7% 5290 / 8572	69.3% 7173 / 10353	66.4% 8906 / 12881	71.6% 10316 / 14411	74.6% 12275 / 16458	73.9% 11860 / 16059

その他	2011年度(H23)	2012年度(H24)	2013年度(H25)	2014年度(H26)	2015年度(H27)	2016年度(H28)	2017年度(H29)
障害者トライアル雇用( ) 開始者数 常用雇用移行率	11,378人 86.9%	5,048人 88.2%	3,538人 84.3%	5,263人 82.9%	6,189人 83.9%	6,818人 84.6%	7,716人 84.5%

- 1 2013年度(H25)からは短時間障害者トライアル雇用も含む。  
2 2013年4月より法定雇用率1.8%から2.0%に引き上げ。

## 未来投資戦略2018-「Society5.0」「データ駆動型社会」への変革-(平成30年6月15日閣議決定)(抄)

### Ⅱ. 経済構造改革への基盤づくり

#### [1] データ駆動型社会の共通インフラの整備

#### 2. AI時代に対応した人材育成と最適活用

#### 2-2. 人材の最適活用に向けた労働市場改革

#### (3) 新たに講ずべき具体的施策

#### ii) 生産性を最大限に発揮できる働き方の実現

#### ⑤多様で柔軟なワークスタイルの促進

- ・ 副業・兼業の促進に向けて、ガイドライン及び改定した「モデル就業規則」の周知に努めるとともに、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理や労災補償の在り方等について、労働者の健康確保や企業の予見可能性にも配慮しつつ、労働政策審議会等において検討を進め、速やかに結論を得る。

## 経済財政運営と改革の基本方針2019(令和元年6月21日閣議決定)(抄)

### 第3章 経済再生と財政健全化の好循環

#### 2. 経済・財政一体改革の推進等

#### (2) 主要分野ごとの改革の取組

#### ①社会保障

#### (多様な就労・社会参加に向けた年金制度改革等)

雇用情勢はアベノミクス等の成果により引き続き安定的に推移していること等を踏まえ、消費税率引上げ後の国民の所得環境にも配慮し、雇用保険の積立金の積極的な活用と安定的な運営の観点から、雇用保険料と国庫負担の時限的な引下げの継続等について検討する。

## 基本的な考え方

- 雇用率制度のカウント対象とする常用労働者については、職業的自立の目安である週20時間以上の労働者とする枠組みを維持する。
- 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、週20時間未満の雇用障害者数に応じて、納付金を財源とする特例給付金を支給する。
- 支給額の単価は、調整金・報奨金の単価、週20時間～30時間の短時間労働者の雇用率カウント（0.5）との均衡等を踏まえ、調整金・報奨金の単価の4分の1程度とする。
- 中長期にわたり20時間以上の勤務に移行できない者等も見られることを踏まえ、支給期間を限定しないこととする。
- 週20時間未満の雇用に対する支援が、週20時間未満の安易な雇用促進にならないよう、支給対象となる雇用障害者の所定労働時間の下限について、トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）における下限が10時間であることを踏まえ、10時間とする。

## 改正障害者雇用促進法の規定（抜粋）

（納付金関係業務）

第四十九条 厚生労働大臣は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務（以下「納付金関係業務」という。）を行う。

一 （略）

一 の二 特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を特定短時間労働者（短時間労働者のうち、一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間の範囲内にある者をいう。以下この号において同じ。）として雇い入れる事業主又は対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための特例給付金を支給すること。

二～十一 （略）

2 （略）

## 支給要件・額

事業主区分	支給対象の雇用障害者	支給額 <sup>注1</sup>	支給上限人数 <sup>注2</sup>
100人超（納付金対象）	週10時間以上20時間未満	7,000円/人月（調整金@27,000円×1/4）	週20時間以上の雇用障害者数（人月）
100人以下（納付金対象外）		5,000円/人月（報奨金@21,000円×1/4）	

（注1）支給額は、支給対象の雇用障害者数（実人数）に基づき、月ごとに算出する。

（注2）支給上限人数の算定においては、重度のダブルカウント及び短時間のハーフカウントを行う。

## 申請・支給の時期・要領

事業主の負担軽減、支給の円滑化等の観点から、調整金・報奨金と同様の時期・要領で実施。

申請対象期間：申請年度の前年度の4月1日から翌年の3月31日まで 当該期間に雇用した特定短時間労働者について特例給付金を支給

申請：100人超事業主 申請年度の4月1日から5月15日までの間に、納付金の申告・調整金の申請と同時に実施

100人以下事業主 申請年度の4月1日から7月31日までの間に、実施（報奨金の申請がある場合は同時に実施）

支給：申請年度の10月1日から12月31日までの間に実施

申請対象期間の途中で事業を廃止した事業主にあつては、当該事業を廃止した日から45日以内を申請期限とし、当該申請を受理した日から3月以内に支給（調整金・報奨金と同じ取扱い）。調整金・報奨金についても、支給の円滑化等の観点から、特例給付金と同じ時期に支給。（申請年度の10月1日から同月31日までの間とする現行の運用を変更。）





## 雇 用 環 境 ・ 均 等 局 関 係

## 雇用環境・均等局所管の分科会等における審議状況 (令和元年5月23日以降)

### (雇用環境・均等分科会)

#### ○ 2018年度の年度評価及び2019年度の目標設定について【別紙1-1】【別紙1-2】

雇用環境・均等分科会の2018年度目標に対する年度評価及び2019年度の目標設定については、別紙のとおり。

#### ○ 今後の分科会での主な検討事項について【別紙2】

今後の雇用環境・均等分科会における主な検討事項については、別紙のとおり。

#### ○ 女性活躍推進法等の一部改正法の施行について

女性の活躍推進法等の一部改正法に係る省令、指針等について9月4日の審議会で議論を開始した。

### (勤労者生活分科会)

#### ○ 財形制度をめぐる現状とこれまでの対応について

財形制度をめぐる現状とこれまでの対応について報告した。

### 【参考】分科会等開催実績

- ・雇用環境・均等分科会 8/27、9/4
- ・勤労者生活分科会 9/9

## 2018年度評価シート（案）

項目	2017年度 目標	2017年度 実績	2018年度 目標	2018年度 実績
① 常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出の新規件数 <sup>※1</sup>	2,000社	1,780社	—	—
常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出件数 <sup>※1</sup>	—	—	6,000件	6,041件
② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数 <sup>※2</sup>	2,800社	2,878社	3,000社	3,085社
③ 男性の育児休業取得率 <sup>※3</sup>	4%	5.14%	7%	6.16%
<p>（備考）</p> <p>※1 雇用環境・均等部（室）による法施行状況調 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し都道府県労働局に届出を行った常時雇用する労働者が300人以下の企業数</p> <p>※2 雇用環境・均等部（室）による法施行状況調 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた企業数</p> <p>※3 厚生労働省「雇用均等基本調査」（2018年度） 5人以上規模事業所で2016年10月1日から2017年9月30日までの1年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2018年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合</p>				
<b>2018年度目標設定における考え方</b>				
<p>① 常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出件数 新規企業に行動計画の策定・届出を促すことに加え、計画期間が終了した企業に対し次期行動計画の策定及び届出を促す必要もあることから、累計届出件数6,000件を目標とした。</p> <p>② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数 少子化社会対策大綱（2015年3月20日閣議決定）に定められた目標（2020年までに、くるみん認定企業数を3,000社とする）及び前年度までの実績を踏まえ、3,000社を目標とした。</p>				

③ 男性の育児休業取得率

少子化社会対策大綱(2015年3月20日閣議決定)等に定められた目標(2020年までに、男性の育児休業取得率を13%とする)及び前年度までの実績を踏まえ、2018年度は7%を目標とした。

施策実施状況

(2018年度に実施した主な取組)

- ① 常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出件数
  - ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、実施、認定の促進
  - ・中小企業のための女性活躍推進事業の実施
  - ・両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)の支給
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク取得)企業数
  - ・次世代育成支援対策推進法の施行の周知
  - ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、実施、認定の促進
- ③ 男性の育児休業取得率
  - ・育児・介護休業法の周知徹底・履行確保
  - ・イクメン企業アワード、イクボスアワード等の実施による社会的機運の醸成
  - ・男性の育児休業取得促進に取り組む企業に対して支給する両立支援等助成金(出生時両立支援コース)の支給

2018年度施策実施状況に係る分析

- ① 常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出件数
  - ・常時雇用する労働者が300人以下の事業主の一般事業主行動計画策定届出数は、2019年3月末に6,041社となり、目標の6,000件を達成した。
  - ・届出件数は施行初年度から増加しているものの、依然として対象となる企業数に対する届出件数は低調である。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク取得)企業数
  - ・くるみん認定企業数は2019年3月末現在で3,085社となり、目標の3,000社を達成した。なお、行動計画の計画期間が終了した企業数に対する認定企業数の割合は、301人以上企業で11.8%(前年10.9%)、101人以上300人以下企業で2.8%(同2.5%)となっている。
- ③ 男性の育児休業取得率
  - ・2017年の実績5.14%に対し、2018年度は6.16%と上昇したものの、目標の7%を達成することはできなかった。
  - ・男性の育児休業取得率は平成24年度から6年連続で上昇しており、これまでの取組が一定の効果をもたらしたものと考えられるが、依然低水準にとど

まっている。

- ・なお、育児休業以外で男性の育児との関わりを示すものとして、配偶者の出産直後の休暇取得割合（※1）は55.9%（2015年）、育児に関する目的のために利用することができる休暇制度利用者割合（※2）は20.1%（2018年）となっている。

※1 内閣府委託調査研究「男性の配偶者の出産直後の休暇取得に関する実態把握のための調査研究事業」

※2 厚生労働省「雇用均等基本調査」

### 施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

- ① 常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出件数
  - ・より多くの中小企業において女性活躍推進法に沿った行動計画の策定・届出・情報公表等が行われ、女性の活躍が進むよう、経済団体等への協力要請、説明会や相談会の実施、助成金の周知等の働きかけ等、更なる取組を進めていく。
  - ・新規企業に行動計画の策定・届出を促すことや、計画期間が終了する企業に対し次期行動計画の策定・届出を促すことに加え、法改正が行われ今後常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主も策定が義務になることを周知し、策定・届出を喚起していく。
  - ・また、スマートフォン対応を図った「女性の活躍推進企業データベース」の就活中の学生を始めとした求職者への周知を行うとともに、企業に対するデータベースの登録に向けての働きかけを積極的に行う等により、女性の活躍に関する企業情報の見える化を進めていく。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数
  - ・次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業は着実に増加しており、2020年までにくるみん取得企業を3,000社とする目標を既に達成したところである。このため、新たな目標を設定し、引き続き、認定基準について周知を図るとともに、企業に対する認定取得の働きかけを行う。
- ③ 男性の育児休業取得率
  - ・「経済財政運営と改革の基本方針2019」等でも「育児休業を希望していても申請できない男性が多くいること等を踏まえ、制度的な改善策を含めて検討し、男性の育児休業取得を一層強力に促進する」とされており、これまでの取組も含め、一層強力に男性の育児休業取得促進に取り組んでいく。

### 分科会委員の意見

## 雇用環境・均等分科会にて検討すべき2019年度の年度目標一覧(案)

	2017年度 実績値	2018年度 目標値	2018年度 実績値	2019年度 目標値
常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出の件数	4,568社	6,000社	6,041社	7,500社
次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク取得)企業数	2,878社	3,000社	3,085社	3,200社
男性の育児休業取得率	5.14%	7%	6.16%	9.5%

## &lt;直近の実績値データ出所&gt;

○常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出の件数

【雇用環境・均等部(室)による法施行状況調】

※女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し都道府県労働局に届出を行った常時雇用する労働者が300人以下の企業数

○次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク取得)企業数

【雇用環境・均等部(室)による法施行状況調】

※次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた全国の企業数

○男性の育児休業取得率

【厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査」】

※5人以上規模事業所で2016年10月1日から2017年9月30日までの1年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者(2018年10月1日までに育児休業を開始した者)の割合

## 雇用環境・均等分科会における今後の主な検討事項（案）

## 1. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改

正する法律の施行について

## （1）女性活躍推進法関係

（状況把握・情報公表項目、プラチナえるぼし（仮称）の基準等）

## （2）ハラスメント対策関係

（パワーハラスメント防止対策に関する指針等）

## 2. パートタイム・有期雇用労働法の施行に伴う短時間労働者対策基

本方針の改正について

## 3. 仕事と生活の両立支援の推進について

（経済財政運営と改革の基本方針 2019 や規制改革実施計画を踏  
まえて）





# 人 材 開 発 統 括 官 関 係



## 人材開発統括官所管の分科会等における審議状況 (令和元年5月23日以降)

### ○ 人材開発統括官の2018年度の実績評価及び2019年度の年度目標 について【別紙1】

人材開発統括官の2018年度の実績目標及び2019年度の年度目標について、第14回人材開発分科会（令和元年8月7日）において審議し、了承された。

### ○ 技能実習制度における監理団体の許可について【別紙2】

監理団体審査部会において、技能実習制度の監理団体にかかる許可申請について、8月7日時点で、計2,654団体（一般：1,260、特定：1,394）を監理団体として許可する旨の答申がなされた。

### 【参考】分科会等開催実績

- ・ 人材開発分科会 8/7
- ・ 人材開発分科会監理団体審査部会 5/30、6/21、7/24、9/6

項目	2017年度実績（目標）	2018年度目標	2018年度実績
①地域若者サポートステーションの就職率 ※1	55.4% (60%)	60%	62.1%
②ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数	289,403人 (292,000人)	289,000人	246,467人
③学卒ジョブサポーターによる支援(正社員就職者数)	197,227人 (191,000人)	169,000人	187,845人
④ジョブ・カード作成者数 ※2	20.8万人 (25.0万人)	25.0万人	24.2万人 (速報値)
⑤公共職業訓練(離職者訓練)の就職率 ※3	施設内訓練:87.9% (80%) 委託訓練:75.5% (75%)	施設内訓練:80% 委託訓練:75%	施設内訓練:87.3% (速報値) 委託訓練:74.2% (速報値) ※4
⑥求職者支援制度による職業訓練の就職率 ※5	基礎コース:58.0% (55%) 実践コース:65.0% (60%)	基礎コース:55% 実践コース:60%	基礎コース:59.8% (速報値) 実践コース:64.6% (速報値) ※6
⑦技能検定受検合格者数	32.9万人 (25万人)	33万人	324,074人

※1 2017年度：地域若者サポートステーションの就職率＝就職者数（雇用保険被保険者資格を取得し得る者）÷新規登録者数  
2018年度：地域若者サポートステーションの就職等率＝就職等（i）雇用保険被保険者就職に加え、ii）サポステによるステップアップのための支援を継続し雇用保険被保険者となることが見込まれる就職及びiii）公的職業訓練の受講に至った者）÷新規登録者数

※2 ジョブ・カード作成者数：教育訓練機関、ジョブ・カード制度総合サイト等を通じたジョブ・カード作成者数

※3 公共職業訓練の就職率：目標設定年度の離職者訓練の修了者等（1ヶ月以下のコースは除く）に占める、訓練修了3ヶ月後までに就職している者の割合（都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県単独の委託訓練の実績を除く）  
公共職業訓練の就職率＝就職者数÷修了者数

※4 施設内訓練が2019年2月末、委託訓練が2019年1月末までに終了したコースの実績

※5 求職者支援制度による職業訓練の就職率：求職者支援訓練の修了者数（基礎コースは、他の訓練受講中の者及び受講が決定した者を除く）に占める、訓練修了3ヶ月後までに就職している者（雇用保険適用就職者）の割合。

基礎コースの就職率＝就職者数÷（修了者数－次訓練受講中・次訓練受講決定者数）

実践コースの就職率＝就職者数÷修了者数

【参考】雇用保険適用外も含む全体の就職率：基礎コース 77.1% 実践コース 80.7%（2018年度実績速報値）

※6 2018年10月末までに終了したコースの実績

① 地域若者サポートステーションの就職等率について

サポステの支援による就職等率は、2018年度の目標60%に対して、実績は62.1%となっている。雇用情勢が改善する中でなおサポステの支援が必要な者について、就職実現の困難度のより高い者の割合が増加傾向にあったが、ハローワークとの緊密な連携を強化するなど就職実現に向けた取組を強化すること等により、目標を達成した。

本年度の目標達成に向け、全国のサポステにおいて、ニート等の若者の職業的自立を目指し、キャリアコンサルタントなどによる専門的な相談、コミュニケーション訓練、協力企業への職場体験等のプログラムを積極的に実施するほか、高校等との連携強化、その他の関係機関とのネットワークを活かした幅広い支援対象者の誘導、さらに、サポステスタッフを対象とした研修会等を通じた相談支援スキル向上に取り組んでいるところであり、今後もこれら取組を通じ、就職支援機能の一層の強化を図る。

② ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数

2018年度の実績は約24.6万人であり、目標の28.9万人を下回った。担当者制による正社員就職に向けた就職プランの作成等の個別支援や関係団体との連携、長期不安定雇用者を対象とした支援に努めたが、雇用情勢等の影響を受け、支援対象新規求職者数が大幅に減少したこと(118.0万人→100.9万人)等により、目標未達成になったものと考えている。

本年度の目標達成に向け、引き続き「わかものハローワーク」等の拠点を中心としたきめ細かな個別支援を徹底するとともに、中央及び各地域における広報活動等を通じた「わかものハローワーク」等の利用促進を図る等、フリーター等の正社員就職支援の強化に取り組んでおり、その徹底を図る。

③ 学卒ジョブサポーターによる支援(正社員就職者数)

2018年度の実績は約18.8万人(大卒等約12.4万人、高卒等約6.4万人)であり、目標の16.9万人を上回った。

学卒ジョブサポーターが大学等への巡回等を通じ、未内定の大学生等を対象に、新卒応援ハローワークの早期利用を促すとともに、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、3年以内の既卒者等で安定した職業に就いていない者の誘導等により、正社員就職を実現、目標を達成した。

本年度の目標達成に向け、引き続ききめ細かな個別支援の徹底を図るとともに、大学等との連携により支援対象者の新卒応援ハローワーク等への誘導を強化、特に、支援の緊要度の高い未内定学生等を重点とした早期の把握・誘導などに積極的に取り組むとともに、就職・定着状況の把握の徹底に努める。

④ ジョブ・カード作成者数について

ジョブ・カード新規取得者数は、2018年度にジョブ・カード様式を弾力化したことにより利便性が向上したことや企業・専門学校等へ働きかけを強化したこと等により、目標25.0万人に対して、2019年3月末時点の実績は24.2万人(速報値)と前年度比約3.4万人増加した。しかしながら、訓練受講者数の減少(12.9万人→12.5万人(いずれも3月末時点速報値))等により、目標には僅かに未達となった。

引き続き、ジョブ・カードの着実な活用促進を図る。また、平成 30 年行政事業レビューの指摘を踏まえ、ジョブ・カードセンターの業務内容を見直しており、企業における採用活動や従業員へのキャリア形成支援等の有効なツールとして、ジョブ・カードの活用促進をさらに進めて行く。

⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）の就職率について

公共職業訓練（離職者訓練）の就職率は、2018 年度の目標は施設内訓練が 80%、委託訓練が 75%に対して、実績（速報値）は施設内訓練が 87.3%（2018 年 2 月末までに終了した訓練コースの終了 3 か月後の実績）、委託訓練が 74.2%（2018 年 1 月末までに終了した訓練コースの終了 3 か月後の実績）となっている。

今年度も求人・求職者のニーズに合致した訓練の設定や、訓練修了までに就職が決まらない可能性のある受講生の訓練修了前からのハローワークへの誘導など、訓練実施機関とハローワークの連携による就職支援を徹底するほか、長期の訓練コースや、短時間訓練コースの設定、託児サービス支援の提供等を引き続き推進する。また、「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」の活用促進などにより、訓練の質の確保や訓練効果の維持・向上や、必要に応じた、より安定した就職を実現するために求められる見直し等を行っていく。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の就職率について

求職者支援制度による職業訓練の就職率は、2018 年度の目標は基礎コースが 55%、実践コースが 60%に対して、基礎コースが 59.8%、実践コースが 64.6%（2018 年 10 月末までに終了した訓練コースの終了 3 か月後の実績）となっている。

今年度も効果的な訓練コースの設定、ハローワークへの指定来所日の更なる活用、担当者制による集中的な支援、訓練実施機関の就職支援に関するノウハウ向上のための支援を行うなど、就職に向けた取組をより一層強化していく。

⑦ 技能検定受検合格者数

技能検定受検合格者数は、2018 年度の目標は 33 万人であったが、実績は 324,074 人であり、目標の 98.2%を達成した。

2019 年度以降は、目標を 100%以上達成するために、引き続き、職種・作業の新設など、技能検定制度のさらなる普及・拡充に取り組んでいく。

また、キャリア形成の必要性が高い若年世代にとっては、実技試験の高額な受検料が技能検定受検の障壁となる場合があるため、2017 年度より受検料の減免措置を講じているところであり、当該減免措置も含め、技能検定制度の周知に努めてまいりたい。

さらに、2023 年に開催される技能五輪国際大会の日本・愛知県の招致に向けて取り組む。

## 2019年度の年度目標について

項目	2018年度実績	単年度目標 (2019年度)	中期目標値 (2020年度)
①地域若者サポートステーションの就職等率 ※1	62.1%	60%	10万人(就職等進路決定者数) ※2011年度～2020年度の 10年間の累計(参考:2017年度 までの総計 108,389人)
②ハローワークの職業紹介により正社員就職に結びついたフリーター等の数	246,467人	255,000人	—
③学卒ジョブサポーターによる支援(正社員就職者数)	187,845人	182,000人	—
④ジョブ・カード作成者数 ※2	24.2万人 (速報値)	25.0万人	300万人 ※2008年度～2020年度の 13年間の累計取得者数 (参考:2018年度までの累計取 得者数 219.0万人(速報値))
⑤公共職業訓練(離職者訓練)の就職率 ※3	施設内訓練:87.3% 委託訓練:74.2% (速報値)	施設内訓練:80% 委託訓練:75%	施設内訓練:80% 委託訓練:65%
⑥求職者支援制度による職業訓練の就職率※4	基礎コース:59.8% 実践コース:64.6% (速報値)	基礎コース:55% 実践コース:60%	—
⑦技能検定受検合格者数	32.4万人	33万人	725万人 ※制度創設時～2020年度ま での累計のべ合格者数 (参考:2018年度までの 累計合格者数 697万人)

※1 2017年度:地域若者サポートステーションの就職率=就職者数(雇用保険被保険者資格を取得し得る者)÷新規登録者数

2018年度:地域若者サポートステーションの就職等率=就職等(i)雇用保険被保険者就職に加え、ii)サポステによるステップアップのための支援を継続し雇用保険被保険者となることを見込まれる就職及びiii)公的職業訓練の受講)に至った者)÷新規登録者数

※2 ジョブ・カード作成者数:教育訓練機関、ジョブ・カード制度総合サイト等を通じたジョブ・カード作成者数

※3 施設内訓練が2019年2月末までに終了したコースの訓練終了3か月後の実績、委託訓練が2019年1月末までに終了したコースの訓練終了3か月後の実績

公共職業訓練の就職率:目標設定年度の離職者訓練の修了者等(1か月以下のコースは除く。)に占める、訓練終了3か月後までに就職している者の割合(都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県単独の委託訓練の実績を除く)

公共職業訓練の就職率 = 就職者数 ÷ 修了者数

※4 求職者支援制度による職業訓練の就職率:求職者支援訓練の修了者等(基礎コースは、他の訓練受講中の者及び受講が決定した者を除く。)に占める、訓練終了3か月後までに就職している者(雇用保険適用就職者)の割合

基礎コースの就職率=就職者数÷(修了者数 - 次訓練受講中・次訓練受講決定者数)

実践コースの就職率=就職者数÷修了者数

【参考】雇用保険適用外も含む全体の就職率:基礎コース 77.1% 実践コース 80.7%(2018年度実績速報値)

### 1 監理団体許可（令和元年8月7日現在） ※年度別実績は別紙1参照

申請件数	許可件数
2,878件	2,654件 うち一般監理事業（※1）1,260件 うち特定監理事業（※2）1,394件

（※1）一般監理事業とは、技能実習1号、技能実習2号及び技能実習3号の監理が可能となる事業区分であり、許可の有効期限は5年又は7年（前回許可期間内に改善命令や業務停止命令を受けていない場合）。

（※2）特定監理事業とは、技能実習1号及び技能実習2号の監理が可能となる事業区分であり、許可の有効期限は3年又は5年（前回許可期間内に改善命令や業務停止命令を受けていない場合）。

### 2 技能実習計画認定（令和元年7月末現在） ※年度別実績は別紙2参照

区分	申請件数	認定件数
企業単独型（※3）	17,677件	16,627件
団体監理型（※4）	598,290件	552,218件
計	615,967件	568,845件

（※3）企業単独型とは、日本の企業等が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施する類型。

（※4）団体監理型とは、非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施する類型。



# 監理団体の申請・許可件数（年度別）

年度	申請件数	許可件数
平成29年度	2,217件	2,032件
平成30年度	484件	473件
令和元年度	177件	149件
合計	2,878件	2,654件

※令和元年度は4月から8月7日までの実績。

(注)許可件数は監理事業の廃止及び許可取消件数を除いた件数。

# 技能実習計画の申請・認定件数（年度別）

区分	年度	申請件数	認定件数
企業単独型	平成29年度	3,555件	2,066件
	平成30年度	10,572件	11,365件
	令和元年度	3,550件	3,196件
小計		17,577件	16,627件
団体監理型	平成29年度	114,204件	61,561件
	平成30年度	357,211件	377,956件
	令和元年度	126,875件	112,701件
小計		598,290件	552,218件
年度別合計	平成29年度	117,759件	63,627件
	平成30年度	367,783件	389,321件
	令和元年度	130,425件	115,897件
合計		615,967件	568,845件

※令和元年度は4月から7月末までの実績。

## 政策統括官（総合政策担当）関係

政策統括官（総合政策担当）所管の  
部会における審議状況  
（令和元年5月23日以降）

○ 技術革新（AI等）の動向と雇用・労働への影響について（労働政策基本部会）

平成30年12月25日から、「技術革新（AI等）の動向と労働への影響等について」をテーマに議論を実施。5月以降、報告書取りまとめに向けた議論を開始し、6月27日に労働政策基本部会として報告書を取りまとめ。第44回労働政策審議会に報告書を提出。

**【参考】部会開催実績**

- ・労働政策基本部会 5/31、6/14、6/26