

労働政策審議会各分科会・部会の 審議状況について

(令和3年9月15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	21
資料 3 - 3	雇用環境・均等局関係	99
資料 3 - 4	人材開発統括官関係	131
資料 3 - 5	政策統括官（総合政策担当）関係	153

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3年5月13日以降)

○ 裁量労働制に係る実態調査及び新たな検討会の開催について (労働条件分科会)【別紙1】

6月25日に公表された裁量労働制実態調査の結果及び学識者による検討会の開催等について報告を行った。

○ 労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令案について (労災保険部会)【別紙2】

令和3年5月14日(第97回)の労働条件分科会労災保険部会において、特別加入制度についての検討及び関係団体へのヒアリングが行われ、その後令和3年6月18日(第98回)労働条件分科会労災保険部会において、以下の2業種を特別加入の対象とすることについて意見がとりまとめられた。

- ・ 自転車を使用して行う貨物の運送の事業
- ・ 情報処理システムの設計等の情報処理に係る作業

これを受け、労働者災害補償保険法施行規則及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則等について所要の改正を行ったもの。

(令和3年6月18日諮問・答申。令和3年7月20日公布、令和3年9月1日施行。)

○ 特別加入制度の拡大に係る意見募集について (労災保険部会)【別紙3】

令和3年7月30日(第99回)の労働条件分科会労災保険部会において、特別加入制度の拡大に係る意見募集を随時実施することについて、意見がとりまとめられた。

これを受け、令和3年8月6日から同年9月17日までの間、厚生労働省HPにおいて、特別加入制度の拡大に係る意見募集を実施したところである。

○ 事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱について (安全衛生分科会)【別紙4】

事務所における室の作業面の照度の基準、作業場における便所の設置基準等を見直すもの。(令和3年7月28日諮問。)

○ 各分科会における目標の評価及び設定【別紙5】

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 7/19
- ・ 労災保険部会 5/14、6/18、7/30
- ・ 安全衛生分科会 7/28



政府統計

報道関係者 各位

令和3年6月25日

【照会先】

労働基準局 労働条件政策課

課長 黒澤 朗

課長補佐 田中 里愛子

法規係（内線 5388・5349）

（代表電話）03(5253)1111

（直通電話）03(3502)1599

「裁量労働制実態調査」の結果を公表します

厚生労働省では、このほど、「裁量労働制実態調査」の結果を取りまとめましたので公表します。

「裁量労働制実態調査」は、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把握することを目的としたものです。

この調査の対象は、①全国の裁量労働制が適用されている事業場11,750か所（適用事業場調査）、②全国の裁量労働制が適用されていない事業場（注）15,499か所（非適用事業場調査）、③①の事業場において裁量労働制が適用されている労働者104,985人（適用労働者調査）、④②の事業場において裁量労働制が適用される業務に相当する対象業務に従事する労働者104,375人（非適用労働者調査）で、令和元年10月31日現在の状況等について同年11月～12月に調査を行い、適用事業場6,489か所、非適用事業場7,746か所、適用労働者47,390人及び非適用労働者40,714人から有効回答を得ました。

厚生労働省は、今回の調査結果を踏まえ、今後、裁量労働制のあり方について検討していきます。

注 事業所母集団データベース（平成29年次フレーム）における適用事業場を除く常用労働者5人以上の民間事業場であって、裁量労働制対象業務従事労働者がいると確認された事業場の中から、適用事業場の地域・業種・労働者規模の構成を踏まえて無作為に抽出

【調査結果のポイント】**〔① 適用事業場調査〕**

- 適用労働者がいる適用事業場における1か月の労働時間の状況の平均（1人当たり）は171時間36分、1日の労働時間の状況の平均は8時間44分（注1）、1か月の労働日数の平均（1人当たり）は19.64日である。【18頁・表1-7-2】
- 裁量労働制に対する意見別事業場割合は、専門型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場においては、「特に意見はない」（39.5%）が最も高く、次いで、「今のままでよい」（37.9%）、「制度を見直すべき」（15.8%）である。企画型裁量労働制の適用労働者がいる適用事業場においては、「制度を見直すべき」（39.7%）が最も高く、次いで、「今のままでよい」（33.9%）、「特に意見はない」（23.8%）である。【32頁・図1-17-1】

〔② 非適用事業場調査〕

- 1 非適用事業場における1か月の労働時間の平均（1人当たり）は169時間21分、1日の労働時間の平均は8時間25分（注1）、1か月の労働日数の平均（1人当たり）は20.12日である。【46頁・表2-6-2】
- 2 裁量労働制に対する意見別事業場割合は、専門型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場においては、「特に意見はない」（55.1%）が最も高く、次いで、「分からない」（19.3%）、「今のままでよい」（15.7%）である。企画型裁量労働制対象業務従事労働者がいる非適用事業場においては、「特に意見はない」（51.9%）が最も高く、次いで、「分からない」（19.0%）、「今のままでよい」（17.5%）である。【50頁・図2-9-1】

〔③ 適用労働者調査〕

- 1 適用労働者における1週間の平均労働時間数は45時間18分、1日の平均労働時間数は9時間0分（注1）、1週間の平均労働日数は5.03日である（注2）。【58頁・表3-2-2】
- 2 適用労働者における健康状態の認識状況別労働者割合は、「よい」（32.2%）が最も高く、次いで、「ふつう」（29.4%）である。【63頁・図3-7-1】
- 3 適用労働者における裁量労働制が適用されていることに対する満足度別労働者割合は「満足している」（41.8%）が最も高く、次いで、「やや満足している」（38.6%）である。【73頁・図3-18-1】
- 4 裁量労働制に対する意見別労働者割合は、専門型裁量労働制の適用労働者では、「今のままでよい」（33.0%）が最も高く、次いで、「特に意見はない」（28.8%）、「制度を見直すべき」（28.3%）である。企画型裁量労働制の適用労働者では、「今のままでよい」（41.0%）が最も高く、次いで、「特に意見はない」（26.4%）、「制度を見直すべき」（26.0%）である。【75頁・図3-19-1】

〔④ 非適用労働者調査〕

- 1 非適用労働者における1週間の平均労働時間数は43時間2分、1日の平均労働時間数は8時間39分（注1）、1週間の平均労働日数は4.97日である（注2）。【83頁・表4-2-2】
- 2 非適用労働者における健康状態の認識状況別労働者割合は、「ふつう」（33.8%）が最も高く、次いで、「よい」（30.0%）である。【86頁・図4-6-1】
- 3 裁量労働制に対する意見別労働者割合は、専門型裁量労働制対象業務従事労働者では、「特に意見はない」（35.0%）が最も高く、次いで、「制度を見直すべき」（25.2%）、「今のままでよい」（19.7%）である。企画型裁量労働制対象業務従事労働者では、「特に意見はない」（34.7%）が最も高く、次いで、「制度を見直すべき」（23.8%）、「今のままでよい」（21.4%）である。【93頁・図4-13-1】

注1：労働日数加重平均により算出した値

注2：労働者調査における1週間の平均労働時間数、1日の平均労働時間数及び1週間の平均労働日数については、1週間に実際に働いた労働時間の合計を1時間単位で回答した調査票のみを集計しているもの。

詳細は別添「調査結果の概要」をご覧ください。

これからの労働時間制度に関する検討会 開催要綱

1. 趣旨・目的

労働時間制度については、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（平成 30 年法律第 71 号）により、罰則付きの時間外労働の上限規制や高度プロフェッショナル制度が設けられ、働く方がその健康を確保しつつ、ワークライフバランスを図り、能力を有効に発揮することができる労働環境整備を進めているところである。

こうした状況の中で、裁量労働制については、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ところ、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、統計学、経済学の学識者や労使関係者からなる検討会における検討を経て、総務大臣承認の下、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するための統計調査を実施したところである。当該統計調査で把握した実態を踏まえ、裁量労働制の制度改革案について検討する必要がある。

また、裁量労働制以外の労働時間制度についても、こうした状況を踏まえた在り方について検討することが求められている。

このため、裁量労働制その他の労働時間制度について検討を行うことを目的として、「これからの労働時間制度に関する検討会」（以下「本検討会」という。）を開催する。

2. 検討事項

本検討会においては、次に掲げる事項について検討を行う。

- ・ 裁量労働制の在り方
- ・ その他の労働時間制度の在り方

3. 運営

- (1) 本検討会は、厚生労働省労働基準局長が学識経験者（別紙）の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会においては、必要に応じ、(1)の参集者以外の者の出席を求めることがある。
- (3) 検討会、会議資料及び議事録については、原則として公開とする。ただし、個人のヒアリング等、公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼすおそれがある場合等において、座長が非公開が妥当であると判断した際には、非公開とすることができる。なお、非公開とする場合には、その理由を明示するとともに、議事要旨を公開する。
- (4) 本検討会の座長は、参集者の互選により選出し、座長代理は座長が指名する。
- (5) 本検討会の庶務は、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において行う。

(別紙)

これからの労働時間制度に関する検討会

参集者名簿

あらかし たかし
荒木 尚志

東京大学大学院法学政治学研究科教授

おぼた ふみこ
小畑 史子

京都大学大学院人間・環境学研究科教授

かわた たくゆき
川田 琢之

筑波大学ビジネスサイエンス系教授

くろだ さちこ
黒田 祥子

早稲田大学教育・総合科学学術院教授

しまぬき ともゆき
島貫 智行

一橋大学大学院経営管理研究科教授

つつみ あきずみ
堤 明純

北里大学医学部教授

ふじむら ひろゆき
藤村 博之

法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授

(敬称略・五十音順)

労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱

第一 労働者災害補償保険法施行規則の一部改正

一 特別加入の対象となる事業として、自動車を使用して行う旅客又は貨物の運送の事業に加えて、原動機付自転車又は自転車を 사용하여行う貨物の運送の事業を新たに規定すること。

二 特別加入の対象となる特定作業として、情報処理システム（ネットワークシステム、データベースシステム及びエンベデッドシステムを含む。）の設計、開発（プロジェクト管理を含む。）、管理、監査若しくはセキュリティ管理その他情報処理システムに係る業務の一体的な企画又はソフトウェア若しくはウェブページの設計、開発（プロジェクト管理を含む。）、管理、監査、セキュリティ管理若しくはデザインその他ソフトウェア若しくはウェブページに係る業務の一体的な企画その他の情報処理に係る作業であつて、厚生労働省労働基準局長が定めるものを新たに規定すること。

第二 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

第一の二の事業に係る第二種特別加入保険料率を千分の三とすること。

第三 施行期日等

- 一 この省令は、令和三年九月一日から施行すること。
- 二 その他所要の規定の整備を行うこと。

労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令案の概要

1 改正の趣旨

- 労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号。以下「労災保険法」という。）において、フリーランスとして働く者等の労働者でない者については労災保険の強制加入の対象とはなっていないところ、第 83 回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会建議（令和元年 12 月 23 日）において「・・・社会経済情勢の変化も踏まえ、特別加入の対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合った制度運用となるよう見直しを行う必要がある。」とされ、また、成長戦略実行計画（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定）において「フリーランスとして働く人の保護のため、労働者災害補償保険の更なる活用を図るための特別加入制度の対象拡大等について検討する。」とされた。
- これを踏まえ、国民に対する意見募集及び関係団体からのヒアリングを行い、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会において議論いただいたところ、以下の事業又は作業を行う、労働者以外の者について特別加入制度の対象範囲とするべきとされた。
 - ・ 自転車を使用して行う貨物の運送の事業
 - ・ 情報処理システムの設計等の情報処理に係る作業
- したがって、上記の事業又は作業について、特別加入制度の対象範囲とするよう所要の改正を行う。
- なお、併せて、これまで通達において特別加入の対象と認めてきた原動機付自転車についても、省令において、明確に規定することとする。

2 改正の内容

- (1) 労働者災害補償保険法施行規則（昭和 30 年労働省令第 22 号。以下「労災則」という。）第 46 条の 17 を改正し、「原動機付自転車又は自転車を使用して行う貨物の運送の事業」を一人親方等が行う事業として同条第 1 号に追加する。

また、労災則第 46 条の 18 を改正し、「情報処理システムの設計等の情報処理に係る作業」を特定作業従事者として新たに追加する。
- (2) 第 2 種特別加入保険率について、情報処理システムの設計等の情報処理に係る作業については 1000 分の 3 として新たに設定する。

※ 原動機付自転車又は自転車を使用して行う貨物の運送の事業については、既存の自動車を使用して行う旅客又は貨物の運送の事業と同じく 1000 分の 12 とする。
- (3) その他、所要の規定の整備を行う。

3 根拠条文

- ・ 労災保険法第 8 条の 2 第 2 項第 1 号、第 33 条第 3 号及び第 5 号並びに第 50 条
- ・ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和 44 年法律第 84 号）第 14 条第 1 項

4 施行期日等

公布日：令和3年7月中旬（予定）

施行期日：令和3年9月1日（予定）



Press Release

令和3年8月6日
【照会先】
 労働基準局労災管理課
 課長補佐 高橋 香苗
 調整係長 小林 勇氣
 (代表) 03(5253)1111(内線 5439)
 (直通) 03(3502)6292

報道関係者 各位

**「労災保険制度における特別加入制度」の対象範囲の拡大を
 検討するにあたり、国民の皆さまから提案・意見を募集します**
 ～募集期間：8月6日～9月17日～

厚生労働省は、このたび、「労災保険制度における特別加入制度」の対象範囲のさらなる拡大を検討するにあたり、国民の皆さまから提案・意見を募集します。募集期間は、8月6日（金）から9月17日（金）までです。

働き方が多様化し、雇用類似の働き方も拡大する中、フリーランスとして働く人の保護のため、セーフティネットの強化が求められています。

厚生労働省では、このような社会経済情勢の変化を踏まえ、労災保険における特別加入制度の対象範囲を拡大してきています。令和3年4月から、芸能従事者、アニメーション制作従事者、柔道整復師、創業支援等措置に基づく事業を行う高年齢者を対象に追加し、令和3年9月からは自転車配達員、ITフリーランスを対象に追加する予定です。

今回の提案・意見募集に関する詳細は、以下および添付の資料をご確認ください。

- 募集概要：添付の募集要項をご参照ください
- 募集期間：8月6日（金）～9月17日（金）
- 応募先：以下の URL からウェブ専用フォームにアクセスし、必要事項をご入力の上、ご応募ください。
- URL：<https://www.mhlw.go.jp/form/pub/mhlw01/0806>

「特別加入制度とは」

労災保険は、本来、労働者の業務または通勤による災害に対して保険給付を行う制度ですが、労働者以外でも、その業務の実情、災害の発生状況などからみて、特に労働者に準じて保護することが適当であると認められる一定の人に任意で加入を認めている制度であり、特別加入の手続きなどは特別加入団体を通じて行います。

この特別加入団体は、特別加入制度への加入・脱退や保険料の納付を始めとする労災保険事務を担うにとどまらず、そもそも労働災害が起きないようにするために災害防止措置を講ずる重要な団体として、制度上位置づけられています。

<その他 参考>

- ・特別加入制度に係るリーフレット等

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/rousai/kan_yu.html

- ・労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会における関連資料

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126970.html

- ・令和3年4月1日から対象が拡大された職種について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/rousai/kan_yu_r3.4.1.html

募集要項 「労災保険制度における特別加入制度の対象範囲の拡大」に係る提案・意見に関する募集要項

別添1 労災保険特別加入制度について

別添2 労災保険の特別加入制度の拡大について

第 1 事務所衛生基準規則の一部改正

1 照度の基準

現行

現在の事務所則第10条第1項において、事業者は、室の作業面の照度を表1の作業の区分に応じて、同表の基準に適合させなければならない（ただし、感光材料の取扱い等特殊な作業を行なう室については、この限りでない。）旨規定されている。

改正の内容

- (1) 作業の区分を「**一般的な事務作業**」及び「**付随的な事務作業**」の2区分に変更すること。
- (2) 照度基準については、一般的な事務作業においては**300ルクス以上**、付随的な事務作業においては**150ルクス以上**とすること。

表1 現行

作業の区分	基準
精密な作業	三百ルクス以上
普通の作業	百五十ルクス以上
粗な作業	七十ルクス以上

表2 改正案

作業の区分	基準
一般的な事務作業	三百ルクス以上
付随的な事務作業	百五十ルクス以上

※精密な作業を行うときは、JIS Z9110等を参照し、対応する作業に応じてより高い照度を事業場で定める。

2 便所の設置基準

現行

現在の事務所則第17条第1項においては、以下の事項等が規定されている。

事業者は、次に定めるところにより便所を設けなければならない。

- 男性用と女性用に区別すること。
- 男性用大便所の便房の数は、同時に就業する男性労働者六十人以内ごとに一個以上とすること。
- 男性用小便所の箇所数は、同時に就業する男性労働者三十人以内ごとに一個以上とすること。
- 女性用便所の便房の数は、同時に就業する女性労働者二十人以内ごとに一個以上とすること。

改正の内容

(1) 基本方針

男性用と女性用に区別して設けることが原則であること。

(2) 少人数の事務所における例外

同時に就業する労働者が常時十人以内である場合は、現行で求めている、便所を男性用と女性用に区別することの例外として、独立個室型の便所を設けることで足りることとする。

(3) 男性用と女性用に区別した便所を各々設置した上で付加的に設ける便所の取扱い

男性用と女性用に区別した便所を設置した上で、独立個室型の便所を設置する場合は、男性用大便所の便房、男性用小便所及び女性用便所の便房をそれぞれ一定程度設置したもの※として取り扱うことができるものとする。

※男性用大便所又は女性用便所の便房の数若しくは男性用小便所の箇所数を算定する際に基準とする当該事業場における同時に就業する労働者の数について、独立個室型の便所1個につき男女それぞれ十人ずつ減ずることができることとする。

3 その他

その他所要の改正を行うこととすること。

第2 労働安全衛生規則の一部改正

1 便所

第1の2同様の改正を行うこととすること。

2 救急用具

現行

現在、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。）においては以下のとおり規定されている。

（救急用具）

第六百三十三条 事業者は、負傷者の手当に必要な救急用具及び材料を備え、その備付け場所及び使用方法を労働者に周知させなければならない。

2 事業者は、前項の救急用具及び材料を常時清潔に保たなければならない。

（救急用具の内容）

第六百三十四条 事業者は、前条第一項の救急用具及び材料として、少なくとも、次の品目を備えなければならない。

- 一 ほう帯材料、ピンセット及び消毒薬
- 二 高熱物体を取り扱う作業場その他火傷のおそれのある作業場については、火傷薬
- 三 重傷者を生ずるおそれのある作業場については、止血帯、副木、担架等

2 救急用具（続き）

改正の内容

安衛則第633条において事業者に備えることを求めている救急用具に関し、少なくとも備えなければならない品目を定めている安衛則第634条を削除する。

「負傷者の手当に必要な救急用具及び材料」の備え付けについて、事業場において労働災害等により労働者が負傷し、又は疾病にり患した場合には、その場で応急手当を行うことよりも速やかに医療機関に搬送することが基本であること及び事業場ごとに負傷や疾病の発生状況が異なることから、事業場に一律に備えなければならない品目についての規定は削除することとする。

3 その他

その他所要の改正を行うこととすること。

第3 施行期日等

公布日：令和3年9月（予定）

施行期日：公布日（第1の1については令和4年9月1日）（予定）

各分科会における目標の評価について

○ 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2022年度までを計画期間とする「第13次労働災害防止計画」（以下「13次防」という。）においては、対2017年比で、死亡者数を15%以上、休業4日以上の死傷者数（以下「死傷者数」という。）を5%以上減少させることを目標としており、2021年度は13次防の4年度目である。
- ・ 2020年の死亡者数は802人と、対2017年比で18.0%（176人）減少、休業4日以上の死傷者数は131,156人と、対2017年比で8.9%（10,696人）増加となった。
- ・ 死亡災害については、13次防における重点業種別で、建設業において258人と、対2017年比で20.1%（65人）減少、製造業において136人と、対2017年比で15.0%（24人）減少、林業において36人と、対2017年比で10.0%（4人）減少となった。更なる減少に向け、建設業における墜落・転落、製造業におけるはさまれ・巻き込まれ、林業における激突されなどによる労働災害防止対策を進める。
- ・ また、死傷災害については、13次防における重点業種別で、陸上貨物運送事業において15,815人と、対2017年比で7.5%（1,109人）増加、死傷年千人率（以下「千人率」という。）で6.33%（0.53ポイント）増加、小売業において15,341人と、対2017年比で10.5%（1,460人）増加、千人率で9.30%（0.19ポイント）増加、社会福祉施設において13,267人と、対2017年比で51.8%（4,529人）増加、千人率で42.5%（0.92ポイント）増加、飲食店において4,953人と、対2017年比で4.9%（232人）増加、千人率では5.19%（0.11ポイント）増加となった。死傷者数のうち高年齢労働者の占める割合の増加を踏まえ、高年齢労働者の労働災害防止対策、転倒災害防止対策を進める。

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3年5月13日以降)

○ 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及び雇用保険法の一部を改正する法律の施行に伴う職業安定法施行令の改正（職業安定分科会、労働力需給制度部会）

【別紙1】

- ・ 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及び雇用保険法の一部を改正する法律（令和3年法律第58号）により、出生時育児休業に係る規定が新設されたこと等を受けて、当該規定に違反する求人者を求人不受理の対象にするため職業安定法施行令（昭和28年政令第242号）の改正を行うもの。
（令和3年8月24日諮問・8月26日答申。令和3年9月公布（予定）・令和4年4月1日施行。令和4年1月公布（予定）・令和4年10月1日施行）

○ 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令（職業安定分科会、雇用保険部会）【別紙2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5】

- ・ 新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対し、雇用維持の支援を図るため、雇用調整助成金制度の特例措置を講ずることを内容とする雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）の改正を行うもの。
（令和3年5月20日諮問・答申。令和3年5月21日公布・施行）
（令和3年6月22日諮問・答申。令和3年6月23日公布・施行）
（令和3年7月27日諮問・答申。令和3年7月28日公布・施行）
（令和3年9月14日諮問・答申。令和3年9月15日公布・施行）
- ・ 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及び雇用保険法の一部を改正する法律（令和3年法律第58号）（以下、育介法等改正法という。）により、原則として育児休業給付金の支給要件に係るみなし被保険者期間について、育児休業開始日を起点として算定し、要件を満たさない場合は産前休業開始日（厚生労働省令で定める理由により当該日によることが適当でない認められる場合においては、厚生労働省令で定める日）を起点とする制度改正を行ったところ、当該厚生労働省令で定める理由及び日を定めるための雇用保険法施行規則の改正を行うもの。
（令和3年6月21日諮問・6月22日答申。令和3年7月21日公布・令和3年9月1日施行）

- ・ 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和2年法律第14号）により、複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者を対象に、本人の申出を起点に、2つの事業所の労働時間を合算して「週の所定労働時間が20時間以上である」こと等を基準として雇用保険を適用する制度が創設されたところ、当該申出に係る具体的な手続等を内容とする雇用保険法施行規則の改正を行うもの。
（令和3年6月21日諮問・6月22日答申。令和3年7月21日公布・令和4年1月1日施行）
- ・ 育介法等改正法により、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）における有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件として、「その事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者であること」という要件が削除されたことを踏まえ、育児休業給付金及び介護休業給付金の支給の対象となる休業についても、当該要件を削除するための雇用保険法施行規則の改正を行うもの。
（令和3年6月21日諮問・6月22日答申。令和3年7月21日公布・令和4年4月1日施行）
- ・ 新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対し、雇用維持の支援を図るため、産業雇用安定助成金制度について資本関係、取引関係、人的関係等において密接な関係性を有する事業主間で行う出向のうち、職業安定局長が定める要件を満たすものを助成対象とする等の特例措置を講ずることを内容とする雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）の改正を行うもの。
（令和3年7月27日諮問・7月27日答申。令和3年7月28日公布・令和3年7月28日施行）
- ・ 「規制改革実施計画」（令和3年6月18日閣議決定）において、各種申請等で提出する写真のサイズ等を統一するとされたことを踏まえ、国民から写真の提出を求めている雇用保険関係様式の見直しを行うため、雇用保険法施行規則の改正を行うもの。
（令和3年8月25日諮問・8月26日答申。令和3年9月27日公布（予定）・令和3年9月28日施行）

○ 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施行規則等の一部を改正する省令（職業安定分科会、雇用保険部会）【別紙3】

- ・ 育児法等改正法により、育児休業給付金の支給の対象となる育児休業を2回に分割して取得可能としたことや出生時育児休業給付金の創設等の制度改正を行ったことを踏まえ、当該改正に対応するための雇用保険法施行規則の改正を行うもの。
(令和3年8月25日諮問・8月26日答申。令和3年9月公布(予定)・令和4年10月1日施行)

○ 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案(職業安定分科会、雇用保険部会)【別紙4】

- ・ 新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった労働者に対して支給する新型コロナウイルス感染症対応休業支援金について規定する新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則(令和2年厚生労働省令第125号)の改正を行うもの。
(令和3年5月17日諮問・5月20日答申。令和3年5月21日公布・施行)
(令和3年6月21日諮問・6月22日答申。令和3年6月23日公布・施行)
(令和3年7月21日諮問・7月27日答申。令和3年7月28日公布・施行)
(令和3年9月8日諮問・9月14日答申。令和3年9月15日公布・施行)

○ 職業訓練の実施等による特定求職者の就職支援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)【別紙5】

- ・ 職業訓練受講手当の支給対象に認定職業訓練の実践コースのオンデマンド型訓練を加えるとともに、職業訓練受講手当の収入要件を緩和する暫定措置(令和3年9月30日まで)について、当該暫定措置の期限を令和4年3月31日までに延長するための改正を行うもの。
(令和3年8月26日諮問・答申。令和3年9月中旬公布(予定)・令和3年10月1日施行)

○ 職業安定法施行規則等の一部を改正する省令案(職業安定分科会)【別紙6】

- ・ 職業安定法施行規則(昭和22年労働省令第12号)第18条及び第25条の3、雇用保険法施行規則(昭和50年労働省令第3号)第143条の2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

施行規則（昭和 61 年労働省令第 20 号）第 1 条の 2 に必要な書類の規定があるところ、必用な書類として、登記事項証明書を明確化する改正を行うもの。

（令和 3 年 8 月 26 日諮問・令和 3 年 9 月 3 日答申。令和 3 年 9 月下旬公布・施行（予定）。）

○ 職業安定法施行規則等の一部を改正する省令案（障害者雇用分科会）【別紙 7】

- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）第 51 条第 1 項に規定する助成金の支給の申請に必要な書類として、登記事項証明書を明確化する改正を行うもの。

（令和 3 年 8 月 26 日諮問・令和 3 年 9 月 3 日答申。令和 3 年 9 月下旬公布・施行（予定））

○ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式の一部を改正する件（障害者雇用分科会）【別紙 8】

- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和 51 年労働省告示第 112 号）において定めている様式について、国又は地方公共団体の任命権者の記名押印又は署名を不要とする改正を行うもの。

（令和 3 年 5 月 20 日諮問・令和 3 年 5 月 21 日答申。令和 3 年 5 月 31 日告示・適用）

○ 2020年度の年度目標に係る評価及び2021年度の年度目標の設定について（職業安定分科会、障害者雇用分科会）【別紙 9-1, 9-2, 9-3, 9-4, 9-5, 9-6】

- ・ 職業安定分科会及び障害者雇用分科会における2020年度の年度目標の評価及び2021年度の年度目標の設定を行った。（障害者雇用分科会：令和 3 年 9 月 3 日、職業安定分科会：令和 3 年 9 月 14 日）

【参考】分科会等開催実績

- ・ 職業安定分科会 5/20, 6/22, 7/27, 8/26, 9/14
- ・ 職業安定分科会雇用保険部会 5/17, 6/21, 7/26, 8/25, 9/8
- ・ 職業安定分科会労働力需給制度部会 5/28, 6/28, 7/30, 8/24, 8/30,

9/13

- ・ 障害者雇用分科会 5/21, 6/29, 9/3
- ・ 職業安定分科会地方連携部会 9/1

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 及び雇用保険法の一部を改正する法律の施行に伴う職業安定法施行令の改正について

1. 制度の概要

- 職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 5 条の 5 において、職業紹介事業者等に対し、求人の特受の義務を課しているところ、求職者の就業継続に重大な影響を及ぼす求人を未然に排除するため、同条第 1 項第 3 号において、一定の労働関係法令に違反する求人者からの求人については受理しないことができることとしている。
- 違反した場合に求人不受理にできる対象条項は職業安定法施行令（昭和 28 年政令第 242 号）、対象となるケースは職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）で規定している。

<求人不受理の対象となる主な場合>

- ・労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）
- ・最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）
⇒過去 1 年間に 2 回以上、同一条項違反で是正指導を受けた場合：是正後 6 か月経過まで不受理
送検・公表された場合：送検後 1 年経過まで不受理
- ・職業安定法
- ・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）
- ・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「育介法」という。）
⇒法違反の是正を求める勧告等に従わずに公表された場合：是正後 6 か月経過まで不受理

2. 改正内容

- 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及び雇用保険法の一部を改正する法律（令和 3 年法律第 58 号。以下「改正法」という。）の施行に伴い、育介法に以下の規定が新設されることから、職業安定法施行令において、これらの規定に違反し、是正を求める勧告に従わずに公表された場合についても求人不受理とすることができる対象に追加する。

資料 1-1 別紙 1

- ① 妊娠又は出産等についての申出をしたことを理由とした不利益取扱いの禁止（改正育介法第 21 条第 2 項）

資料 1-1 別紙 2

- ② 出生時育児休業申出に関する事業主の雇用管理上の義務（改正育介法第 9 条の 3 第 1 項）
- ③ 出生時育児休業申出をしたこと等を理由とした不利益取扱いの禁止（改正育介法第 10 条）

3. 施行期日等

公布日：①令和 3 年 9 月下旬（予定）、②③令和 4 年 1 月（予定）

施行日：①令和 4 年 4 月 1 日、②③令和 4 年 10 月 1 日

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

1. 趣旨

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主（以下「新型コロナウイルス感染症関係事業主」という。）に対し、雇用維持の支援を図るため、雇用調整助成金制度の特例措置を講ずることを内容とする雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）の改正を行う。

2. 改正の概要

新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成24年法律第31号。以下「特措法」という。）第32条第1項に規定する新型インフルエンザ等緊急事態宣言（令和3年4月23日にされたものに限る。）に係る同項第2号に掲げる区域（以下「対象区域」という。）の属する都道府県の知事が対象区域について同項第1号に掲げる期間に同法第十八条第一項に規定する基本的対処方針に沿って行う新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令（平成25年政令第122号。以下「特措令」という。）第11条第1項に規定する施設における休業、営業時間の変更、当該施設の収容率若しくは当該施設を利用できる人数の制限又は飲食物の提供を控えることその他職業安定局長が定める措置の実施の要請を受けて、新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った当該期間中の休業等（令和3年6月30日までに行なったものであって、対象区域にある施設におけるものに限る。以下この2において同じ。）及び当該期間の末日の翌日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間中の当該要請を受けた施設における休業等について、以下の特例措置を行う。

（※）・日額上限：15,000円

・助成率：4/5

（令和3年1月8日以降解雇等を行っていない場合10/10）

3. 根拠法令

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第1項第1号及び第2項

4. 施行期日等

公布日：令和3年5月下旬（予定）

施行期日：公布の日から施行し、令和3年4月25日以降に開始した休業等について適用する。

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

1. 趣旨

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主（以下「新型コロナウイルス感染症関係事業主」という。）に対し、雇用維持の支援を図るため、雇用調整助成金制度の特例措置を講ずることを内容とする雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）の改正を行う。

2. 改正の概要

- ① 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った休業等について、1日当たり支給上限額を13,500円、助成率を2/3（中小企業にあっては4/5）（令和2年1月24日以降解雇等を行っていない場合には、助成率を3/4（中小企業にあっては9/10）とする特例措置の対象となる期間を令和3年7月31日まで延長する。
- ② 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った休業等について、地域特例（※1）及び業況特例（※2）の対象となる期間を令和3年7月31日まで延長する。
 - （※1）緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主に対する特例
 - ※ まん延防止等重点措置を実施すべき区域においては、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象
 - ※ 各区域における緊急事態措置又はまん延防止等重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末までの休業等（令和3年7月31日までに行なったものに限る。）に適用
 - （※2）特に業況が悪化しているものとして職業安定局長の定める要件に該当する事業主に対する特例なお、（※1）及び（※2）の助成率は以下のとおり。
 - ・ 1日当たり支給上限額：15,000円
 - ・ 助成率：4/5
（令和3年1月8日以降解雇等を行っていない場合10/10）
- ③ 継続して雇用された期間が6か月未満の雇用保険被保険者についても助成することとする等の措置の適用対象を雇用調整助成金の対象期間の初日が令和2年1月24日から令和3年7月31日までの間にある場合に変更する。
- ④ 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った休業等について、支給上限日数に加えて支給を受けることができることとする期間を令和2年4月1日から令和3年7月31日までに変更する。
- ⑤ 雇用調整助成金の対象期間の初日が令和2年1月24日から同年12月31日までの間にある場合には、雇用調整助成金の対象期間を令和3年12月31日までとする。

3. 根拠法令

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第1項第1号及び第2項

4. 施行期日等

公布日：令和3年6月下旬（予定）
施行期日：公布の日

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

1. 趣旨

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主（以下「新型コロナウイルス感染症関係事業主」という。）に対し、雇用維持の支援を図るため、雇用調整助成金制度の特例措置を講ずるとともに、産業雇用安定助成金制度の特例措置を講ずることを内容とする雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）の改正を行う。

2. 改正の概要

（1）雇用調整助成金関係

- ① 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った休業等について、1日当たり支給上限額を13,500円、助成率を2/3（中小企業にあつては4/5）（令和2年1月24日以降解雇等を行っていない場合には、助成率を3/4（中小企業にあつては9/10）とする特例措置の期間を令和3年9月30日まで延長する。
 - ② 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った休業等について、地域特例（※1）及び業況特例（※2）の対象となる期間を令和3年9月30日まで延長する。
 - （※1）緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主に対する特例
 - ※ まん延防止等重点措置を実施すべき区域においては、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象
 - ※ 各区域における緊急事態措置又はまん延防止等重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末までの休業等（令和3年9月30日までに行つたものに限る。）に適用
 - （※2）特に業況が悪化しているものとして職業安定局長の定める要件に該当する事業主に対する特例
- なお、（※1）及び（※2）の助成率は以下のとおり。
- ・ 1日当たり支給上限額：15,000円
 - ・ 助成率：4/5
（令和3年1月8日以降解雇等を行っていない場合10/10）
- ③ 継続して雇用された期間が6か月未満の雇用保険被保険者についても助成することとする等の措置の適用対象を雇用調整助成金の対象期間の初日が令和2年1月24日から令和3年9月30日までの間にある場合に変更する。
 - ④ 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った休業等について、支給上限日数に加えて支給を受けることができることと等とする期間を令和2年4月1日から令和3年9月30日までに変更する。

(2) 産業雇用安定助成金関係

① 資本関係、取引関係、人的関係等において密接な関係性を有する事業主間で行う出向のうち、職業安定局長が定める要件を満たすもの(以下「企業グループ内出向」という。)について、産業雇用安定助成金制度の助成対象とすることとする。

(ア) 企業グループ内出向に係る出向運営経費助成(※1)の助成率は、大企業 1/2、中小企業 2/3 とする。ただし、出向元事業主が解雇等を行っていない場合の助成率の上乗せは行わないこととする。

(※1) 出向運営経費助成

出向元事業主及び出向先事業主に対して、賃金、教育訓練及び労務管理に関する調整経費等、出向中に要する経費の一部を助成するもの。企業グループ内出向以外の出向について、助成率は、大企業 2/3 (出向元事業主が解雇等を行っていない場合 3/4)、中小企業 4/5 (出向元事業主が解雇等を行っていない場合 9/10)

(イ) 企業グループ内出向については、出向初期経費助成(※2)の対象としない。

(※2) 出向初期経費助成

出向元事業主及び出向先事業主に対して、就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備等の出向の成立に要する措置を行った場合に助成する。

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

(※) 出向元事業主(雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業からの送り出し)または出向先事業主(異業種からの受入れ)がそれぞれ一定の要件を満たす場合に助成額の加算を行う。

② 公益の目的のために、大量の被保険者を出向させる必要があると職業安定局長が認める出向については、出向運営経費助成及び出向初期経費助成について、1事業所につき 1000 人まで助成の対象とすることができることとする。ただし、出向運営経費助成の支給対象期間は3ヶ月までとする。

【現行の措置】

① 資本関係、取引関係、人的関係等において密接な関係性を有する事業主間で行われる出向については、助成の対象としない。

② 出向運営経費助成及び出向初期経費助成については、1事業所につき 500 人まで支給する。

3. 根拠法令

雇用保険法(昭和49年法律第116号)第62条第1項第1号及び第2項

4. 施行期日等

公布日: 令和3年7月下旬(予定)

施行期日: (1)については公布日。(2)については、令和3年8月1日施行。

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

1. 趣旨

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主（以下「新型コロナウイルス感染症関係事業主」という。）に対し、雇用維持の支援を図るため、雇用調整助成金制度の特例措置を講ずるとともに、産業雇用安定助成金制度の特例措置を講ずることを内容とする雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）の改正を行う。

2. 改正の概要

① 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った休業等について、1日当たり支給上限額を13,500円、助成率を2/3（中小企業にあっては4/5）（令和2年1月24日以降解雇等を行っていない場合には、助成率を3/4（中小企業にあっては9/10）とする特例措置の期間を令和3年11月30日まで延長する。

② 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った休業等について、地域特例（※1）及び業況特例（※2）の対象となる期間を令和3年11月30日まで延長する。

（※1）緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主に対する特例

※ まん延防止等重点措置を実施すべき区域においては、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象

※ 各区域における緊急事態措置又はまん延防止等重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末までの休業等（令和3年11月30日までに行ったものに限る。）に適用

（※2）特に業況が悪化しているものとして職業安定局長の定める要件に該当する事業主に対する特例

なお、（※1）及び（※2）の助成率は以下のとおり。

・ 1日当たり支給上限額：15,000円

・ 助成率：4/5

（令和3年1月8日以降解雇等を行っていない場合10/10）

③ 継続して雇用された期間が6か月未満の雇用保険被保険者についても助成することとする等の措置の適用対象を雇用調整助成金の対象期間の初日が令和2年1月24日から令和3年11月30日までの間にある場合に変更する。

④ 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った休業等について、支給上限日数に加えて支給を受けることができること等とする期間を令和2年4月1日から令和3年11月30日までに変更する。

3. 根拠法令

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第1項第1号及び第2項

4. 施行期日等

公布日：令和3年9月中旬（予定）

施行期日：公布日

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案 概要

令和 3 年 6 月
職業安定局雇用保険課**1. 改正の趣旨**

- 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及び雇用保険法の一部を改正する法律(令和 3 年法律第 58 号)により、育児休業給付金におけるみなし被保険者期間の算定方法の見直しに関する規定が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(令和 3 年 9 月 1 日を想定)から施行される。
- これに伴い、雇用保険法施行規則(昭和 50 年労働省令第 3 号)の一部の規定について所要の規定の整備を行う。

2. 改正の概要

- 育児休業給付金の支給に当たっては、みなし被保険者期間(注)が休業開始前 2 年間に 12 か月以上あることを要件としているところ、当該期間は被保険者が育児休業を開始した日を起点として算定している。
(注) 育児休業給付の被保険者期間は、「育児休業を開始した日」を「被保険者でなくなった日」とみなして、基本手当と同様の方法で算定することとしている。(雇用保険法(昭和 49 年法律第 116 号)第 61 条の 7 第 2 項)
- 女性が育児休業をする場合、育児休業前に産前産後休業を取得していることが一般的であるが、1 年程度勤務した後、産前休業を開始したようなケースにおいて、出産日に応じて、育児休業開始日が定まることから、そのタイミングによってはみなし被保険者期間の要件を満たさない場合がある。
- この点、改正後の雇用保険法第 61 条の 7 第 3 項により、同条第 2 項によって計算されるみなし被保険者期間が 12 か月に満たない場合においては、「労働基準法第 65 条第 1 項の規定による休業(産前休業)を開始した日(厚生労働省令で定める理由により当該日によることが適当でないと認められる場合においては、厚生労働省令で定める日)」を起点としてみなし被保険者期間を算定することとされた。
- 本省令案においては、当該厚生労働省令で定める理由及び日について下記のとおり定めることとするほか、所要の規定の整備を行う。

	理由	日
1	育児休業の申出に係る子について、産前休業を開始する日前に当該子を出生したこと	当該子を出生した日の翌日
2	育児休業の申出に係る子について、産前休業を開始する日前に当該休業に先行する母性保護のための休業をしたこと	当該先行する母性保護のための休業を開始した日

3. 根拠法令

改正後の雇用保険法第 61 条の 7 第 3 項の規定により読み替えて適用する同条第 1 項

4. 施行期日等

公布日 令和 3 年 7 月中旬(予定)

施行期日 令和 3 年 9 月 1 日(予定)

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案 概要

令和 3 年 6 月

職業安定局雇用保険課

1. 改正の趣旨

- 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和 2 年法律第 14 号）により、高年齢被保険者の特例（※）に関する規定が令和 4 年 1 月 1 日から施行される。
（※）複数の事業主に雇用される 65 歳以上の労働者について、本人の申出に基づき、雇用保険の高年齢被保険者となることができることとするもの
- これに伴い、雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）の一部の規定について所要の整備を行う。

2. 改正の概要

- 雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 6 条第 1 項第 1 号において「1 週間の所定労働時間が 20 時間未満である者」については、雇用保険法の適用除外とされているところ、令和 4 年 1 月 1 日より、65 歳以上の労働者を対象に、本人の申出を起点に、2 つの事業所の労働時間を合算して「週の所定労働時間が 20 時間以上である」ことを基準として雇用保険を適用する制度（※）が施行されることとなる。
※ 制度の対象者となる要件（雇用保険法第 37 条の 5 第 1 項各号）
 - ① 2 以上の事業主の適用事業に雇用される 65 歳以上の者
 - ② ①のそれぞれ 1 の事業主の適用事業における 1 週間の所定労働時間が 20 時間未満
 - ③ ①のうち 2 の事業主の適用事業における 1 週間の所定労働時間の合計が 20 時間以上
- 当該申出により高年齢被保険者となろうとする者又はなった者について合算した週の所定労働時間等の就業状況を、その雇用する事業主が把握し、各種の手続を行うことは困難である。そのため、通常事業主がその事業所を管轄する公共職業安定所に対して行う雇用保険に関する事務について、当該労働者本人が本人の住居所を管轄する公共職業安定所に対して行うこととし、これに伴う所要の規定の整備を行う。
- また、今般の改正法において、介護休業給付及び育児休業給付については、全ての事業所において休業していることを要件としたことを踏まえた規定の整備を行うほか、今般の特例の対象者について、原則として雇用安定事業等における各種助成金の算定対象としないこととするなど所要の規定の整備を行う。

3. 根拠法令

雇用保険法第 37 条の 5 第 1 項及び第 2 項、第 60 条の 2 第 4 項、第 81 条第 1 項及び第 2 項並びに第 82 条

4. 施行期日等

公布日 令和 3 年 7 月中旬（予定）

施行期日 令和 4 年 1 月 1 日

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案 概要令和 3 年 6 月
職業安定局雇用保険課**1. 改正の趣旨**

- 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及び雇用保険法の一部を改正する法律(令和 3 年法律第 58 号)により、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「育介法」という。)における有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和に関する規定が令和 4 年 4 月 1 日から施行される。
- これに伴い、雇用保険法施行規則(昭和 50 年労働省令第 3 号)の一部の規定について所要の規定の整備を行う。

2. 改正の概要

- 有期雇用労働者については、育介法に基づく育児休業の取得要件として、
 - ① その事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上である者であること、
 - ② その養育する子が 1 歳 6 か月に達する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者であること、介護休業の取得要件として、
 - ① その事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上である者であること、
 - ② 介護休業開始予定日から起算して 93 日を経過する日から 6 か月に達する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者であること、が課されていたところ、雇用形態にかかわらず育児・介護休業を取得しやすくするよう、無期雇用労働者と同様の取扱いとするべく、令和 4 年 4 月 1 日以後に開始される育児・介護休業について、①の要件を削除することとされた。
- 上記の改正を受け、雇用保険法施行規則においても同様に、育児休業給付金及び介護休業給付金の支給の対象となる休業について、期間を定めて雇用される者については、①の要件を削除することとする。

3. 根拠法令

雇用保険法第 61 条の 4 第 1 項及び第 61 条の 7 第 1 項

4. 施行期日等

公布日 令和 3 年 7 月中旬(予定)

施行期日 令和 4 年 4 月 1 日

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案 概要

令和 3 年 8 月

職業安定局雇用保険課

1. 改正の趣旨

- 令和 3 年 6 月に閣議決定された「規制改革実施計画」（令和 3 年 6 月 18 日閣議決定）において、「各種申請等で提出する写真について、サイズや撮影時期が多岐にわたり不便なことから、原則として、サイズを運転免許証サイズ・履歴書サイズ・大型サイズ又はパスポート規格のいずれかに統合し、撮影時期が現状 6 か月未満のものは 6 か月以内に統一する」こととされている。

※ 以下の 4 種類のいずれかに統合することとされている。

- ① 運転免許証サイズ（3.0cm×2.4cm）
- ② 履歴書サイズ（4.0cm×3.0cm）
- ③ パスポート規格（4.5cm×3.5cm で顔中心の人物配置）
- ④ 大型サイズ（6.0cm×4.0cm）

- これを踏まえ、国民から写真の提出を求めている雇用保険関係手続について見直しを行うため、雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）について所要の整備を行う。

2. 改正の概要

- 以下に掲げる写真の提出を求める雇用保険関係様式について、提出を求める写真のサイズを「3×2.5」から「3×2.4」に改めることとする。

- ・ 雇用保険被保険者離職票－2（様式第 6 号（2））
- ・ 雇用保険受給資格者証（様式第 11 号）
- ・ 雇用保険高年齢受給資格者証（様式第 11 号の 2）
- ・ 雇用保険特例受給資格者証（様式第 11 号の 3）
- ・ 教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金受給資格者証（様式第 33 号の 2 の 3）

- その他所要の規定の整備を行う。

3. 根拠法令

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 7 条及び第 82 条

4. 施行期日等

公布日 令和 3 年 9 月下旬（予定）

施行期日 令和 3 年 9 月 28 日

【雇用保険法施行規則の一部改正（概要）】

1. 改正の趣旨

- 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及び雇用保険法の一部を改正する法律（令和3年法律第58号。以下「改正法」という。）の施行等に伴い、雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）について所要の規定の整備を行う。

2. 改正の概要

- 改正法第5条の規定の施行に伴い、育児休業給付金の支給の対象となる休業の分割及び出生時育児休業給付金の創設等の改正が行われることに対応するため、下記に掲げる規定の整備等を行う。
 - (1) 休業開始時賃金証明書について、同一の子について2回以上の育児休業をした場合にあっては、初回の育児休業についてのみ提出を求めることとすること。
 - (2) 育児休業給付金の支給の対象となる育児休業について、1歳以降の育児休業の取得を柔軟化した改正法の内容を踏まえ、育児休業の延長期間中に夫婦で交代して育児休業を取得する場合も含むこと等とすること。
 - (3) 育児休業給付金の支給の対象となる育児休業は、改正法により同一の子についてする2回目までの育児休業となっているところ、取得回数の制限について下記に掲げる例外を設けることとすること。
 - ・ 別の子の産前産後休業等が始まったことにより育児休業を中断した場合であって、当該子の死亡等により新たな休業が終了した場合
 - ・ 配偶者が死亡した場合 等
 - (4) 出生時育児休業給付金の支給に当たり、休業期間における就労日数及び時間の上限は、休業取得期間に比例して変動させることとし、最大（4週間取得した場合）で10日（10日を超える場合は80時間）とすること。
 - (5) 出生時育児休業給付金の支給申請手続は、出生の日（出産予定日前に子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日から、当該日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日までの期間に申請しなければならないこととすること。
- その他所要の規定の整備を行う。

3. 根拠法令

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第61条の7第1項及び第2項、第61条の8第1項並びに第82条等

4. 施行期日等

公 布 日：令和3年9月下旬（予定）

施行期日：改正法附則第1条第3号に掲げる日（令和4年10月1日予定）

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例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. 改正の趣旨

- 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和2年法律第54号。以下「特例法」という。）第4条に規定する新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった方を対象として支給してきたところ。
- 令和3年4月23日付けで緊急事態宣言が発令されたこと等を踏まえ、新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則（令和2年厚生労働省令第125号）の一部の規定について改正を行う。

2. 改正の概要

- 先般の改正により、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の対象となる休業の期限については、令和3年6月30日まで延長したところ。
当該延長した期間である令和3年5月1日から同年6月30日までの間の休業については、原則として一日当たりの支給上限額を9,900円としている。
- 令和3年4月23日付けで緊急事態宣言が発令されたことを踏まえ、当該宣言に係る緊急事態措置実施地域の労働者についてもこの特例の対象とすることとし、当該地域の属する都道府県の知事が、新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成24年法律第31号）第18条第1項に規定する基本的対処方針に沿って時短要請等の要請を行った場合に、当該要請を受けて事業主に休業させられた労働者については、同法第32条第1項第1号に定める期間の初日の属する月の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの間に限り、引き続き1日当たりの支給上限額を11,000円とするほか所要の改正を行う。

3. 根拠法令

特例法第8条

4. 施行期日等

公布日：令和3年5月下旬（予定）

施行期日：公布の日

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の 臨時特例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. 改正の趣旨

- 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和2年法律第54号。以下「特例法」という。）第4条に規定する新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった方を対象として支給してきたところ。
- 今般、足下の新型コロナウイルス感染症等の影響を踏まえ、新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則（令和2年厚生労働省令第125号）の一部の規定について改正を行う。

2. 改正の概要

- 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の対象となる休業の期限を令和3年6月30日から同年7月31日まで延長する。
- また、まん延防止等重点措置実施地域又は緊急事態措置実施地域については、令和3年5月1日から同年6月30日までの間の休業を対象に、一日当たりの支給上限額を11,000円とする地域特例を実施しているところ、この期間延長と併せて、当該地域特例の対象となる休業の期限についても同年7月31日まで延長することとする。
- その他所要の改正を行う。

3. 根拠法令

特例法第8条

4. 施行期日等

公布日：令和3年6月下旬（予定）

施行期日：公布の日

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の 臨時特例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. 改正の趣旨

- 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和2年法律第54号。以下「特例法」という。）第4条に規定する新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった方を対象として支給してきたところ。
- 今般、足下の新型コロナウイルス感染症等の影響を踏まえ、新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則（令和2年厚生労働省令第125号）の一部の規定について改正を行う。

2. 改正の概要

- 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の対象となる休業の期限を令和3年7月31日から同年9月30日まで延長する。
- また、まん延防止等重点措置実施地域又は緊急事態措置実施地域については、令和3年5月1日から同年7月31日までの間の休業を対象に、一日当たりの支給上限額を11,000円とする地域特例を実施しているところ、この期間延長と併せて、当該地域特例の対象となる休業の期限についても同年9月30日まで延長することとする。

3. 根拠法令

特例法第8条

4. 施行期日等

公布日：令和3年7月下旬（予定）

施行期日：公布の日

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の
臨時特例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. 改正の趣旨

- 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和2年法律第54号。以下「特例法」という。）第4条に規定する新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった方を対象として支給してきたところ。
- 今般、足下の新型コロナウイルス感染症等の影響を踏まえ、新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則（令和2年厚生労働省令第125号）の一部の規定について改正を行う。

2. 改正の概要

- 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の対象となる休業の期限を令和3年9月30日から同年11月30日まで延長する。
- また、まん延防止等重点措置実施地域又は緊急事態措置実施地域については、令和3年5月1日から同年9月30日までの間の休業を対象に、一日当たりの支給上限額を11,000円とする地域特例を実施しているところ、この期間延長と併せて、当該地域特例の対象となる休業の期限についても同年11月30日まで延長することとする。

（参考）中小事業主に雇用される労働者の場合

	令和2年4月1日～ 令和3年4月30日	令和3年5月1日～ 令和3年9月30日	令和3年10月1日～ 令和3年11月30日
原則的な措置 【全国】	8割 11,000円	8割 9,900円	8割 9,900円
地域特例 【まん延防止等重点措置実施地域 ＋緊急事態措置実施地域】	—	8割 11,000円	8割 11,000円

※ 中小事業主以外の事業主に雇用されるシフト制労働者等についても、今般の対象期間の延長及び地域特例の対象とする。

3. 根拠法令

特例法第8条

4. 施行期日等

公布日：令和3年9月中旬（予定）

施行期日：公布の日

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律
施行規則の一部を改正する省令（案）について（概要）

1. 改正趣旨

- 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成 23 年法律第 47 号。以下「法」という。）第 4 条第 1 項第 3 号の規定に基づき、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則（平成 23 年厚生労働省令第 93 号。以下「規則」という。）第 2 条各号において、申請のあった職業訓練について厚生労働大臣が認定する際の基準（以下「認定基準」という。）を規定している。
- また、法第 5 条の規定に基づき、当該認定を受けた職業訓練（以下「認定職業訓練」という。）を実施する機関に対する助成として、認定職業訓練実施基本奨励金及び認定職業訓練実施付加奨励金（以下「奨励金」という。）を支給しており、規則第 8 条においてその支給基準を規定している。
- さらに、法第 7 条の規定に基づき、特定求職者が認定職業訓練を受けることを容易にするため、特定求職者に職業訓練受講給付金を支給しており、規則第 11 条においてその支給基準を規定している。
- これらの基準について、育児や就業等の事情により決まった日時に職業訓練を受講することが困難な者が職業訓練を受けやすくするため、認定職業訓練の実践コースとしてオンデマンド型訓練（実施日が特定されていない科目を含む職業訓練をいう。以下同じ。）を実施すること等ができるよう、規則第 2 条、第 8 条及び第 11 条等について所要の改正を行う。
- 加えて、新型コロナウイルス感染症の影響により休業を余儀なくされる方等が仕事と訓練受講を両立しやすい環境を整備するため、規則附則第 3 条の 6 において、職業訓練受講給付金のうち職業訓練受講手当に関する暫定措置の規定を設けているところ、現下の状況に鑑み、当該暫定措置の期限を延長するための改正を行う。

2. 改正内容

(1) 求職者支援訓練の訓練期間等の認定基準（規則第 2 条及び附則第 3 条の 5 の改正）

- オンデマンド型訓練の対象者は、育児中など特に配慮を必要とする特定求職者等（特定求職者であって公共職業安定所長の指示を受けたもの等をいう。以下同じ。）であって、厚生労働省人材開発統括官が定めるものとする。
- オンデマンド型訓練については、訓練期間を 2 月以上 6 月以下、訓練時間を原則として月 80 時間以上（令和 5 年 3 月末までは月 60 時間以上）とする。また、認定職業訓練を受けることを容易にするため、オンデマンド型でない訓練についても、育児中等の特定求職者等については、訓練期間を原則として 2 月以上 6 月以下とする。
- 令和 5 年 3 月末までは、訓練期間が 2 月以上 3 月末満又は訓練時間が月 60 時間以上 80 時間未満であるオンデマンド型訓練について、欠格の基準となる就職率を 30% とする。

(2) 奨励金の支給基準（規則第8条及び附則第3条の5の改正）

- オンデマンド型訓練を実施する機関に対する奨励金は、当該機関が定める時間数の8割以上の受講を要件として支給する。また、支給単位期間が28日未満である場合は、当該支給対象期間における8割以上の受講を要件とし、当該支給単位期間から土日祝日を除いた日数に基づく日割り計算により支給する。
- 訓練期間が2月以上3月未満又は訓練時間が月60時間以上80時間未満であるオンデマンド型訓練を実施する機関に対する奨励金は、令和5年3月末までの間、就職率30%未満の場合は支給なし、就職率が30%以上55%未満の場合は修了者1人当たり月1万円、就職率が55%以上の場合は修了者1人当たり月2万円とする。

(3) 職業訓練受講手当の支給基準（規則第11条及び附則第3条の6の改正）

- 職業訓練受講手当の支給対象に認定職業訓練の実践コースのオンデマンド型訓練を加える。
- 職業訓練受講手当の支給要件のうち月収8万円以下であることとする要件について、シフト制で働く方等については、規則附則第3条の6の規定により、令和3年2月25日から同年9月30日までは月12万円以下に引き上げる暫定措置を講じているところ、当該期間を令和3年2月25日から令和4年3月31日までに延長する（※）。

※ 職業訓練受講手当は、おおむね1月ごとに区切られた支給単位期間ごとに支給申請を行い、当該支給単位期間について支給決定をすることとしているため、支給単位期間の初日が令和3年2月25日から令和4年3月31日までの間にある場合においては、当該支給単位期間以降の支給単位期間（令和4年3月31日以降のものを含む。）について本措置を適用することとなる。

(4) その他

- その他所要の措置を講じる。

3. 根拠条項

法第4条第1項第3号、第7条第2項及び第19条

4. 施行期日等

公布日：令和3年9月中旬（予定）

施行期日：令和3年10月1日

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令(案)について

- 1 育児や就業等の事情により決まった日時に職業訓練を受講することが困難な者が職業訓練を受けやすくするため、認定職業訓練の実践コースとしてオンデマンド型訓練(実施日が特定されていない科目を含む職業訓練をいう。以下同じ。)を実施すること等ができるよう、所要の改正を行う。

職業訓練受講手当の支給基準

現行

公共職業訓練等のオンデマンド型訓練を職業訓練受講手当の支給対象とする。



改正案

職業訓練受講手当の支給対象に認定職業訓練の実践コースのオンデマンド型訓練を加える。

- 2 新型コロナウイルス感染症の影響により、シフトが減少したシフト制で働く方等が、仕事と訓練受講を両立しやすい環境を整備するため、職業訓練受講給付金のうち職業訓練受講手当に関する暫定措置の規定を設けているところ、現下の状況に鑑み、当該暫定措置の期限を延長するため、所要の改正を行う。

職業訓練受講手当の収入要件に係る暫定措置の期限延長

現行

職業訓練受講手当の収入要件について、令和3年2月25日から同年9月30日までの間は、シフト制で働く方等(※)について、月收入8万円以下を、月收入12万円以下とする。



改正案

職業訓練受講手当の収入要件について、令和3年2月25日から令和4年3月31日までの間は、シフト制で働く方等(※)について、月收入8万円以下を、月收入12万円以下とする。

(※)シフト制で働く方、フリーランス等の収入が変動する者で、月收入が8万円を超える者等

- 3 施行期日等

公布日:令和3年9月中旬(予定) 施行期日:令和3年10月1日

○ 概要

- 求職者支援制度は、雇用保険を受給できない求職者が、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講し、再就職や転職を目指す制度
- 雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、離職して収入がない者を主な対象としているが、収入が一定額以下の場合は、在職中に給付金を受給しながら、訓練を受講できる
- 支給要件を満たさず給付金を受給できない場合であっても、無料の職業訓練を受講できる

○ 制度活用の要件

訓練受講の要件 A	<ul style="list-style-type: none"> ● ハローワークに求職の申し込みをしていること ● 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと ● 労働の意思と能力があること ● 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワーク所長が認めたこと
職業訓練受講給付金の支給要件 B	<ul style="list-style-type: none"> ● 本人収入が月8万円以下 [シフト制で働く者などは月12万円以下 (令和3年9月末までの特例)] ● 世帯全体の収入が月25万円以下 ● 世帯全体の金融資産が300万円以下 ● 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない ● 全ての訓練実施日に出席している (やむを得ない理由がある場合でも、8割以上の出席率がある) ● 世帯の中で同時にこの給付金を受給して訓練を受けている者がいない ● 過去3年以内に、偽りその他不正の行為により、特定の給付金の支給を受けたことがない

○ 主な対象者

給付金を受けて訓練を受講している者 [AとBに該当する者]	
離職者	雇用保険の適用がなかった離職者 フリーランス・自営業を廃業した者 雇用保険の受給が終了した者など
在職者	一定額以下の収入のパートタイムで働きながら、正規雇用への転職を目指す者など
給付金を受けずに訓練を受講している者 (職業訓練を無料で受講) [Aのみ該当する者]	
離職者	親や配偶者と同居していて一定の世帯収入がある者など (親と同居している学卒未就職者など)
在職者	働いていて一定の収入のある者など (フリーランスで働きながら、正規雇用への転職を目指す者など)

○ 求職者支援制度の対象となる職業訓練

- 民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を、求職者支援訓練として認定
- 求職者支援訓練は、地域の求人ニーズを踏まえ都道府県ごとに策定された「地域職業訓練実施計画」に基づき認定
- 訓練受講者が希望する場合、給付金を受給しながら公共職業訓練など（※）を受講することができる

※ 公共職業訓練は主に雇用保険受給者を対象とする訓練。求職者支援訓練は主に雇用保険を受給できない者を対象とする訓練
雇用保険受給者は、希望する場合に求職者支援訓練を受講できるが、雇用保険を受給できない者の受講が優先される
公共職業訓練の期間は、3か月から2年（令和3年度末まで特例として1か月から2年）「など」は就職氷河期世代向け訓練など

○ 求職者支援訓練の種類

基礎コース	訓練内容	社会人としての基礎的能力および短時間で習得できる技能などを付与する訓練	
	訓練期間	2か月から4か月	
	訓練分野	ビジネスパソコン基礎科、オフィスワーク基礎科など	
実践コース	訓練内容	職務遂行のための実践的な技能などを付与する訓練	
	訓練期間	3か月から6か月（就職に直結する資格を取得できる介護分野などは2か月から） ※ シフト制で働く在職者などを対象とした訓練コースは2週間から（令和3年度末までの特例）	
	訓練分野	IT 営業・販売・事務 医療事務 介護福祉 デザイン その他	WEBアプリ開発科、Android/JAVAプログラマ育成科など OA経理事務科、営業販売科など 医療・介護事務科、調剤事務科など 介護職員実務者研修科、保育スタッフ養成科など 広告・DTPクリエイター科、WEBデザイナー科など 3次元CAD活用科、ネイリスト養成科など

○ 求職者支援訓練の実施機関に対する奨励金

基礎コース	基礎コース：受講者数に応じて定額を支給：6万円／人月
実践コース	訓練修了者のうち、特に安定した雇用が実現した（雇用保険被保険者となった）者の割合に応じて支給 60%以上：7万円／人月、35%以上60%未満：6万円／人月、35%未満：5万円／人月 ※ シフト制で働く在職者などを対象とした訓練コースは、55%以上：7万円／人月、 30%以上55%未満：6万円／人月、30%未満：5万円以上／人月

※この他、託児サービスを提供する訓練実施機関に対し、児童一人当たり月6万6千円を限度に保育奨励金を支給

○ 職業訓練受講給付金の支給額

訓練受講手当	月10万円 ※ 訓練開始日から1か月ごとに区切った期間の日数が28日未満の場合、1日当たり3,580円
通所手当	訓練施設へ通所する場合の定期乗車券などの額（月上限42,500円）
寄宿手当	月10,700円 ※ 同居の配偶者、子および父母と別居して寄宿する場合などに支給

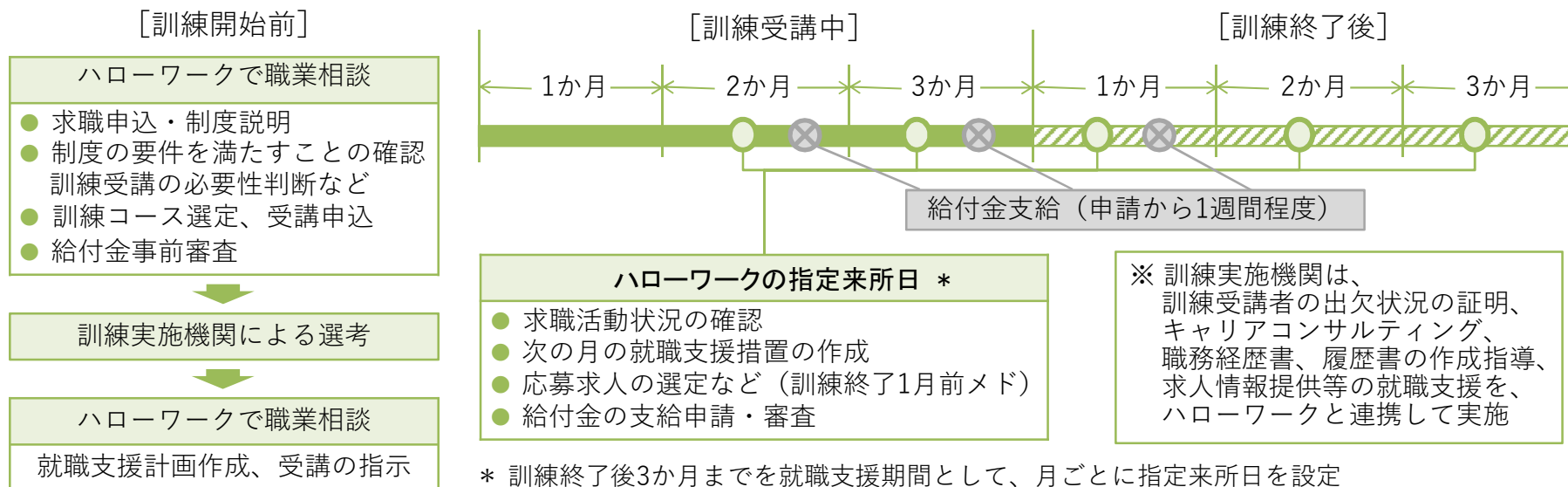
※ 給付金を受給しても訓練期間中の生活費が不足する場合、給付金に上乗せして資金を融資する制度により支援
[求職者支援資金融資]

- ・ 貸付額：単身者月額5万円、扶養家族を有する者月額10万円×給付金の受講予定訓練月数
- ・ 利率：2%（うち信用保証料0.5%）・担保・保証人：不要

○ 訓練受講者に対する就職支援

- ハローワークが、訓練受講者ごとに就職支援計画を作成し、職業訓練の情報提供から訓練終了後の就職までの支援を、訓練実施機関と連携を図りながら、個別・伴走型できめ細かに行う

※ 就職支援のながれ（3か月訓練の例）



職業安定法施行規則等の一部を改正する省令案（概要）

1. 改正趣旨

- デジタル・ガバメント実行計画（令和 2 年 12 月 25 日改訂）に基づき、行政機関等に対する各手続においては、行政機関が添付書類によらずに登記事項を確認することを可能とするために新たに構築された行政機関間の情報連携システムの活用により、国民の各手続に係る負担を低減することとされている。
- この点、情報通信技術を活用した行政の推進等に関する法律（平成 14 年法律第 151 号。以下「デジタル手続法」という。）第 11 条の規定により、行政機関間の情報連携によって添付省略が可能となる書類は、個別法令において提出を求めている添付書類に限られ、通達等において提出を求めている添付書類については、情報連携の対象外となり省略できないこととされている。
- 現在、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）等に基づく申請等の手続においては、申請等の内容が確認できる書類として、事業主に登記事項証明書の添付を求めているものの、具体的な添付書類の種類としては、通達等に定めのある手続がある。
- 今般、これらの手続について、法令上、登記事項証明書が必要であることを明確化することで、デジタル手続法第 11 条の規定に基づき、登記事項証明書の添付を省略できるようにし、国民負担の軽減と行政運営の高度化を図るため、所要の改正を行う。

2. 改正の概要

国民負担の軽減と行政運営の高度化を図るため、デジタル手続法第 11 条の規定に基づき、登記事項証明書の添付を省略できるよう、以下の改正を行う。

(1) 職業安定法関係

職業安定法に基づく、以下の手続について、職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）第 18 条及び第 25 条の 3 に必要書類の規定があるところ、当該規定を改正し、必要書類として登記事項証明書を明確化することとする。

- ・ 有料職業紹介事業の許可・許可の有効期間の更新の申請（職業安定法第 30 条、第 32 条の 6）
- ・ 有料職業紹介事業の変更の届出及び許可証の書換えの申請（職業安定法第 32 条の 7）
- ・ 無料職業紹介事業の許可・許可の有効期間の更新の申請、変更の届出及び許可証の書換えの申請（職業安定法第 33 条）
- ・ 特別の法人の行う無料職業紹介事業の許可、変更の届出（職業安定法第 33 条の 3）

(2) 雇用保険法関係

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）に基づく雇用関係助成金の申請について、雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）第 143 条の 2 において必要書類の規定があるところ、当該規定を改正し、必要書類として登記事項証明書を明確化することとする。

(3) 労働者派遣関係

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）に基づく労働者派遣事業の許可の申請（第 5 条）、許可の有効期間の更新（第 10 条）並びに変更の届出及び許可証の書換えの申請（第 11 条）について、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施行規則（昭和 61 年労働省令第 20 号）第 1 条の 2、第 5 条、第 8 条等において必要書類の規定があるところ、第 1 条の 2 を改正し、必要書類として登記事項証明書を明確化することとする。

3. 根拠法令

- ・ 職業安定法第 30 条第 3 項（第 32 条の 6 第 6 項、第 33 条第 4 項及び第 5 項並びに第 33 条の 3 第 2 項において準用する場合を含む。）及び第 32 条の 7 第 1 項（第 33 条第 4 項及び第 33 条の 3 第 2 項において準用する場合を含む。）
- ・ 雇用保険法第 82 条
- ・ 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第 5 条第 3 項（第 10 条第 5 項において準用する場合を含む。）及び第 11 条第 1 項

4. 施行期日等

公布日 令和 3 年 9 月中（予定）

施行期日 公布の日

職業安定法施行規則等の一部を改正する省令案（概要）

1. 改正趣旨

- デジタル・ガバメント実行計画（令和 2 年 12 月 25 日改訂）に基づき、行政機関等に対する各手続においては、行政機関が添付書類によらずに登記事項を確認することを可能とするために新たに構築された行政機関間の情報連携システムの活用により、国民の各手続に係る負担を低減することとされている。
- この点、情報通信技術を活用した行政の推進等に関する法律（平成 14 年法律第 151 号。以下「デジタル手続法」という。）第 11 条の規定により、行政機関間の情報連携によって添付省略が可能となる書類は、個別法令において提出を求めている添付書類に限られ、通達等において提出を求めている添付書類については、情報連携の対象外となり省略できないこととされている。
- 現在、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）等に基づく申請等の手続においては、申請等の内容が確認できる書類として、事業主に登記事項証明書の添付を求めているものの、具体的な添付書類の種類としては、通達等に定めのある手続がある。
- 今般、これらの手続について、法令上、登記事項証明書が必要であることを明確化することで、デジタル手続法第 11 条の規定に基づき、登記事項証明書の添付を省略できるようにし、国民負担の軽減と行政運営の高度化を図るため、所要の改正を行う。

2. 改正の概要

国民負担の軽減と行政運営の高度化を図るため、デジタル手続法第 11 条の規定に基づき、登記事項証明書の添付を省略できるよう、以下の改正を行う。

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）に基づく障害者雇用納付金関係助成金の支給（第 51 条）の申請について、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 38 号）に第 22 条の 4 を新設し、必要書類として登記事項証明書を明確化することとする。

3. 根拠法令

- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律第 51 条第 1 項

4. 施行期日等

公布日 令和 3 年 9 月中（予定）

施行期日 公布の日

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式の一部を改正する件（案）（概要）

1. 改正の趣旨

「規制改革実施計画」（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定）において、「原則として全ての見直し対象手続（注：「法令等又は慣行により、国民や事業者等に対して紙の書面の作成・提出等を求めているもの、押印を求めているもの、又は対面での手続を求めているもの」が「見直し対象手続」と定義されている。）について、恒久的な制度的対応として、年内に、規制改革推進会議が提示する基準に照らして順次、必要な検討を行い、法令、告示、通達等の改正やオンライン化を行う」こととされたことを踏まえ、先般、国民や事業者等に対して押印を求めている手続について、国民や事業者等の押印等を不要とする改正を行った。

当該改正の趣旨を踏まえ、今回、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式（昭和 51 年労働省告示第 112 号）において、国又は地方公共団体の任命権者に対して記名押印又は署名を求めている手続についても、当該記名押印又は署名を不要とする改正を行う。

2. 改正内容

下記に掲げる様式について、国又は地方公共団体の任命権者の記名押印又は署名を不要とすることとする。

- ① 様式第 1 号 障害者採用計画通報書
- ② 様式第 1 号の 2 障害者採用計画通報書（法定雇用率 2.5%が適用される教育委員会用）
- ③ 様式第 2 号 障害者採用計画実施状況通報書
- ④ 様式第 2 号の 2 障害者採用計画実施状況通報書（法定雇用率 2.5%が適用される教育委員会用）
- ⑤ 様式第 3 号 障害者任免状況通報書
- ⑥ 様式第 4 号 特定身体障害者採用計画通報書
- ⑦ 様式第 5 号 特定身体障害者採用計画実施状況通報書
- ⑧ 様式第 5 号の 2 国の特例承認申請書
- ⑨ 様式第 5 号の 4 地方公共団体の特例認定申請書

3. 根拠法令

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（昭和 35 年政令第 292 号）第 6 条第 1 項（第 12 条において準用する場合を含む。）及び第 8 条

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 38 号）第 4 条の 17 第 1 項及び第 4 条の 18 第 1 項

4. 適用期日等

告示日 令和 3 年 5 月下旬（予定）

適用期日 告示の日

2020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	2018年度 実績	2019年度 実績	2020年度 目標	2020年度 中間評価実績 (4～10月)	2020年度 実績
① ハローワーク求職者の 就職率(※1)	30.9%	29.2%	29.7%	23.5%	24.6%
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	140,029人 (84箇所)	145,434人 (94箇所)	148,900人 (103箇所)	78,641人 (103箇所)	133,371人 (103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	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	627,278件 (参考1) うち45歳未 満:390,061件 うち45歳以 上:237,217件 (参考2) 正社員と常雇パ ート就職件数 894,208件	560,000件	287,703件 (参考1) うち45歳未満: 174,026件 うち45歳以上: 113,677件 (参考2) 正社員と常雇パ ート就職件数 415,383件	498,263件 (参考1) うち45歳未満: 301,620件 うち45歳以上: 196,643件 (参考2) 正社員と常雇パ ート就職件数 715,817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)	93.1%	93.8%	93.5%	94.4% (9月末時点)	93.9%
⑤ 雇用保険受給者の早期 再就職割合(※2)	38.8%	38.4%	38.5%	29.4%	31.3%
⑥ 就職氷河期世代専門窓 口における支援対象者の 正社員就職率(※3)	-	-	60.0%	24.5% (参考) 正社員以外 も含む就職率 43.6%	22.6% (参考) 正社員以外 も含む就職率 41.2%
⑦ 求職者支援制度による 職業訓練の就職率 (※4)	基礎コース 59.6% 実践コース 63.9%	基礎コース 56.5% 実践コース 62.4%	基礎コース 58.0% 実践コース 63.0%	基礎コース 46.8% (4月分速報値) 実践コース 57.1% (4月分速報値)	基礎コース 51.3% 実践コース 59.0%

⑧ 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	66.7%	65.4%	66.4%	55.8%	59.0%
------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

(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 就職氷河期支援対策専門窓口（チーム支援）における正社員就職率

※4 2020年度実績は、2020年11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、訓練コース終了から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

2020年度目標設定における考え方

① ハローワーク求職者の就職率

- ・ 過去の実績等を踏まえ、29.7%に設定。

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

- ・ 2017～2019年度実績等を踏まえ、148,900人に設定。

③ ハローワークにおける正社員就職件数

- ・ 2017～2019年度の実績等を踏まえ、560,000件に設定。

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- ・ 2017～2019年度の実績を考慮し、93.5%に設定。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・ 2017～2019年度の実績等を踏まえ、38.5%に設定。

⑥ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率

- ・ フリーター等支援事業の令和元年度実績等を考慮し、就職率60.0%に設定。

⑦ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

- ・ 2014年度実績から2018年度実績を考慮し、基礎コース58.0%、実践コース63.0%に設定。

⑧ 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

- ・ 2017～2019年度の実績等を踏まえ、66.4%に設定。

施策実施状況

(2020年度に実施した主な取組)

① ハローワーク求職者の就職率、③ ハローワークにおける正社員就職件数

- ・ 求職者の希望内容や経験等を踏まえた求人情報の積極的な提供、応募書類の作成の助言・指導、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、求人者に対する求人内容の見直し、条件緩和の働きかけを実施した。また、求人開拓について、新型コロナウイルス感染症による雇用面の影響は特に非正規雇用労働者及び女性で大きかったことから、こうした求職者のニーズが高い「事務職」「生産工程の職業」等に重点を置いて実施するとともに、これまでハローワークを利用していない事業所に対しても工夫しながら求人開拓を行った。

新型コロナウイルス感染症への罹患防止のために来所を控える求人者や求職者に対し、電話等を活用した職業相談・職業紹介等を実施したほか、就職面接会やセミナー等は開催規模、参加人数等を縮小する等、感染拡大の防止に留意しながら実施した（一部は開催を中止）。

特に、新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等に対して重点的な支援を行うため、就職支援体制を強化（令和2年度第一次及び第二次補正予算）するとともに、求職者ニーズに合った求人開拓の取組を強化した（令和2年度第三次補正予算）。加えて、来所困難な求職者等に対し、オンラインによる職業相談の試行実施を行った。

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求人充足数

- ・ 医療・福祉、建設、警備、運輸などの分野へのマッチング支援を強化するため、人材確保支援のための総合専門窓口となる人材確保対策コーナーにおいて、求人者には求人充足に向けた助言・指導、また、求職者には担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、業界団体との連携による事業所見学会、就職面接会等を実施した。

新型コロナウイルス感染症への罹患防止のために来所を控える求人者や求職者に対し、電話等を活用した職業相談・職業紹介等を実施したほか、就職面接会や事業所見学会、セミナー等は開催規模、参加人数等を縮小する等、感染拡大の防止に留意しながら実施した（一部は開催を中止）。さらに、特に人材不足が顕著な医療・福祉分野における人材確保を支援するため、ハローワークに就職支援コーディネーターを配置し、求職者に対する積極的な応募勧奨等を実施する等、就職支援及び充足支援の体制を強化した（令和2年度第二次補正予算）。

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- ・ 子育て中の女性等を対象とした専門支援拠点（マザーズハローワーク、マザーズコーナー）において、子ども連れでも来所しやすい環境を整備するとともに、個々の求職者のニーズに応じた担当者制による一貫したきめ細かな職業相談・職業紹介を実施した。また、新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされる女性等のニーズにあった仕事と家庭を両立できる求人の確保等の取組（令和2年度第三次補正予算）を実施した。

新型コロナウイルス感染症への罹患防止のために来所を控える求人者や求職者に対し、電話等を活用した職業相談・職業紹介等を実施したほか、就職面接会やセミナー等は開催規模、参加人数等を縮小する等、感染拡大の防止に留意しながら実施した（一部は開催を中止）。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

- ・ 失業認定部門と職業相談部門の連携により、担当者制による予約相談、個別支援への誘導、求職活動支援セミナーの受講や、職業相談部門と求人部門の連携による支援対象者の履歴書・職務経歴書等を利用した個別求人開拓等のきめ細かな就職支援を実施した。

新型コロナウイルス感染拡大のため、来所を控える求人者や求職者に対し、電話等を活用した職業相談・職業紹介等を実施したほか、就職面接会やセミナー等は開催規模、参加人数等を縮小するなど感染拡大防止に留意しながら実施した（一部は開催を中止）。

特に、新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等に対し、重点的な支援を行うため就職支援体制を強化（令和2年度第一次補正予算及び第二次補正予算）するとともに、求職者ニーズに合った求人開拓の取組を強化した（令和2年度第三次補正予算）。加えて、来所困難な求職者等に対し、オンラインによる職業相談の試行実施を行った。

⑥ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率

- ・ 不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況を踏まえ、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、求人開拓等、それぞれの専門担当者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施した。

新型コロナウイルス感染拡大のため、来所を控える求人者や求職者に対し、電話等を活用した職業相談・職業紹介等を実施したほか、就職面接会やセミナー等は開催規模、参加人数等を縮小する等、感染拡大の防止に留意しながら実施した（一部は開催を中止）。

また、オンラインによる職業相談の試行実施を行った。さらに、令和2年度第三次補正予算により、就職氷河期世代専門窓口を13箇所拡充し、就職氷河期世代の就職支援により一層取り組んでいるところ。

⑦ 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修了後まで一貫してハローワークが早期の就職支援を実施した。

あわせて、2020年4月には緊急事態宣言が発令され、パート・アルバイトを中心とした非正規雇用労働者に大きな影響が生じたことから、その後、求職者支援制度へのニーズが高まる可能性が見込まれた中で、第一次補正予算では、対象人員等の拡充を行った。

また、令和3年2月から新型コロナウイルス感染症の影響により、休業を余儀なくされた方やシフトが減少された方が、仕事と訓練受講を両立しやすい環境整備を図ることで、自らの職業能力を向上させ、今後のステップアップに結びつけられるよう、職業訓練受講給付金の収入要件や出席要件の緩和、訓練期間や訓練内容の多様化・柔軟化を図るとともに、「コロナ対応ステップアップ相談窓口」による個別・伴走型の就職支援等を行った。

⑧ 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設置する等、ワンストップ型の支援体制を全国的に整備し、地方公共団体に来所した生活保護受給者等に対して両機関が一体となったチーム支援による就労支援を実施した。

あわせて、新型コロナウイルス感染症の影響による経済状況の悪化に伴う離職等により住居を喪失するおそれのある者をはじめとして生活困窮状態に陥る者が発生することが懸念されたことから、第一次補正予算により、ハローワークに住居・生活支援に関する窓口を設置し、住居・生活支援施策に関する案内、地方公共団体の担当窓口や社会福祉協議会等へ誘導を行った。

2020 年度施策実施状況に係る分析

※2020 年度の各月におけるハローワーク等の稼働日数は以下の通りとなっており、対前年同月（期）での実績の動向を評価する際には、稼働日数の差異による変動要因も含まれることに留意が必要である。

	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
稼働日数（日）	21	21	18	22	21	20	20	22	19	20	19	18	23
前年同月差	+1	+1	▲1	+2	▲1	▲1	+1	+1	▲1	-	+1	-	+2

① ハローワーク求職者の就職率

- 就職率の分母である「新規求職者数」については、新型コロナウイルスの感染状況に影響を受けた動きがみられ、例えば、感染拡大の時期には罹患防止のために来所を控える動きが生じ、また、感染の沈静化により社会経済活動のレベルが引き上がった時期には求職活動を再開する動き等もみられたが、総じてみれば、前者の要因がやや強く、年度平均の前年比は▲1.8%（年度平均の前年差：▲7,253 件）となった。

就職率の分子である「就職件数」についても、新型コロナウイルスの感染状況に影響を受けた動きがみられ、特に、2020 年 4 月には緊急事態宣言が発令され、社会経済活動に幅広く自粛が求められた時期には、大きな減少がみられた（4 月：前月比▲21.0%、5 月：前月比▲12.9%）。コロナ禍において、

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、事業の先行きに不透明感・不確実性が高まる中、企業では、労働需要の減退がみられるとともに、雇入れの判断に慎重となり、必要な人材を厳選する動きがみられたことや、
- 感染状況についても不透明感が非常に高く、予見が困難であり、求職活動を控える動きがあったとともに、新型コロナウイルス感染症前と比較し、選択肢となる求人数が大きく減少した中で、求職者が希望する仕事内容や労働条件に合った求人を見つけにくい状況にあったことに加え、感染状況が沈静化し、社会経済活動のレベルが引き上がった際に、当該希望求人が提出されることを期待し、求職活動の本格化を繰り越す動きもみられるといった都道府県労働局からの情報もあり、結果として、求職期間が長期化したこと

等から、年度平均の前年比は▲16.8%（年度平均の前年差：▲20,689 件）となった。

このため、2020 年度の就職率は 24.6%と、2019 年度の 29.2%から 4.6%ポイント低下し、年度目標も下回った。

ただし、ハローワークにおける紹介件数の年度平均の前年比は▲9.6%と、労働需要である新規求人数の年度平均の前年比が▲20.4%となった中で、相対的に小幅の低下となっており、コロナ禍においてハローワークの業務実施に大きな制約があったものの、

●来所を控える求職者等に対し、電話等を活用した職業相談・職業紹介等を実施したほか、就職面接会やセミナー等は開催規模、参加人数等を縮小する等、感染拡大の防止に留意しながら実施（一部は開催を中止）するとともに、

●来所困難な求職者等に対するオンラインによる職業相談の試行実施等の取組を進めることで、就職率の低下を抑制していた面もあることに留意が必要である。

参考1：2020年度の月次でみた就職率の動向（パートを含む。季節調整値）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実績 (%)	25.8	21.8	22.6	25.2	26.6	27.3	27.1	27.9	28.2	29.6	28.6	28.8
前月比 (%)	▲17	+16	+4	+12	+6	+3	▲1	+3	+1	+5	▲3	+1

参考2：2020年度の月次でみた新規求職者の動向（パートを含む。季節調整値）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実績 (万人)	35.5	36.6	43.6	41.3	39.8	38.1	38.5	37.8	37.0	36.3	38.0	38.8
前月比 (%)	▲4.8	+3.0	+19.1	▲5.3	▲3.6	▲4.2	+1.2	▲1.8	▲2.2	▲1.9	+4.8	+2.0

参考3：2020年度の月次でみた就職件数の動向（パートを含む。季節調整値）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実績 (万人)	9.2	8.0	9.9	10.3	10.6	10.4	10.4	10.6	10.4	10.8	10.9	11.2
前月比 (%)	▲21.0	▲12.9	+23.6	+5.3	+1.8	▲1.8	+0.5	+1.2	▲1.1	+2.9	+1.2	+2.6

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

・ 人材確保対策コーナーにおいて支援している「医療、福祉」「建設業」「警備業」「運輸業」などの分野においても、コロナ禍における影響が強く現れており、都道府県労働局によれば、例えば、「医療、福祉」では感染拡大を防止するために通所サービスを休業する動き等がみられるといった情報、「警備業」ではイベント自粛に伴い警備員への需要が減退しているといった情報、「運輸業」では巣ごもり需要に伴う配送ニーズはあるが、観光産業が厳しい状況にある中で、タクシー・バス等の業種では厳しさがみられるといった情報もあり、企業の事業活動に不透明感・不確実性が広がった中で、労働需要も減退し、採用活動にも慎重さが増したことから、充足数が伸び悩み、2020年度は133,371件（103箇所）と、2019年度の145,434件（94箇所）から減少し、年度目標も下回った。

他方、「建設業」では、世界的な木材需要の高まり（ウッド・ショック）による原材料の価格高騰が生じていることに留意が必要だが、リモートワークのためのリフォーム工事の需要や、感染防止対策のための設備工事の需要があり、労働需要が持ち直す動きもみられる。

上記の業種等では、コロナによる影響が現れているものの、根本的な人手不足感が高い状況

が続いており、一部の企業では求人を出している動きが続いているといった情報等もあり、引き続き、人材確保対策コーナーを通じた丁寧な支援を実施していく必要がある。

参考：2020年度の月次でみた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

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実績（件）	11,335	9,433	11,739	11,648	10,409	11,587	12,490	11,162	10,152	9,140	10,895	13,381
前年同月比（％）	▲16.8	▲31.3	▲7.2	▲10.9	▲6.0	▲5.1	▲4.1	▲4.8	▲3.1	±0.0	3.8	▲5.9

③ ハローワークにおける正社員就職件数

- 2020年度の正社員有効求人倍率は、令和2年4月に0.99倍と1倍を下回り、その後、低下が続き、同年12月には0.77倍にまで低下した。年度末の令和3年3月には、0.84倍まで持ち直したが、依然として1倍を下回る水準が続いていた状況にあった。

こうした中、2020年度の正社員新規求人数の年度平均を産業別にみると、「構成比」については、「医療、福祉」が25.6%と最も高くなっており、次いで、「建設業」が18.5%、「卸売業、小売業」が11.2%、「製造業」が10.5%、「サービス業（他に分類されない）」が7.9%、「運輸業、郵便業」が7.5%等となっている。また、「前年度差」については、「製造業」が▲12,045人と減少幅が最も大きく、次いで、「卸売業、小売業」が▲11,034人、「医療、福祉」が▲10,921人、「宿泊業、飲食サービス業」が▲8,944人等となっている。

さらに、2020年度の正社員就職件数の年度平均を性別にみると、「男性」が前年度比▲19.3%（前年度差5,732人）、「女性」が前年度比▲22.0%（前年度差4,951人）となっており、相対的には、女性への影響がやや大きかった。

製造業については、2020年度の下期には外需の回復等により、持ち直しの動きがみられる産業（電子部品・電子デバイス・電子回路製造業、自動車・同付属品製造業関連等）も一部あったが、内需への関連が高い産業（食品製造業等）では、2020年度を通じて厳しい状況がみられた。また、「卸売業、小売業」「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」においても、コロナ禍における影響が強く現れており、企業の事業活動に不透明感・不確実性が広がった中で、労働需要も減退し、雇入れの判断にも慎重さが増したことから、就職件数が伸び悩み、2020年度は498,263人と、2019年度の627,278件から減少し、年度目標も下回った。

参考：2020年度の月次でみたハローワークにおける正社員就職件数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実績（人）	43,441	33,834	41,602	42,082	38,472	42,835	45,437	41,357	38,523	35,732	41,337	53,611
前年同月比（％）	▲27.6	▲40.6	▲24.4	▲26.0	▲22.8	▲20.7	▲20.1	▲17.7	▲16.3	▲11.5	▲10.1	▲2.7

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- 就職率の動向については、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、求職活動を控える求職者の増加等により前年同期の水準を下回る期間があるものの、就職率は9割を超える水準で推移しており、年度目標を上回った。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた業種は、パート・アルバイトとして就労する女性の非正規雇用労働者が多いといった状況を反映し、相対的に女性に強い影響が生じたが、その後、女性の非正規雇用労働者は、コロナ前に近い水準にまで増加がみられた（2020年3月：1,460万人⇒2021年6月：1,545万人）。

参考：2020年度のマザーズハローワーク事業における重点支援対象者の就職率

	第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期	年度計
実績（％）	95.0	93.8	93.7	93.1	93.9
前年同期差（%pt）	▲0.7	0.4	▲0.8	1.8	0.1

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

- 分母である「雇用保険受給者資格決定件数」については、前年度比+12.7%（前年差+17.2万人）となっており、また、分子である「早期再就職者数」については、前年度比▲8.2%（前年差▲4.3万人）となった。

2020年度の有効求職者をみても、前年度比+9.8%（前年差+16.8万人）となっており、年度末においても高止まりがみられ、早期再就職者数も伸び悩んだが、その背景としては、

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、事業の先行きに不透明感・不確実性が高まる中、企業では、労働需要の減退がみられるとともに、雇入れの判断に慎重となり、必要な人材を厳選する動きがみられたことや、
- 感染状況についても不透明感が非常に高く、予見が困難であり、求職活動を控える動きがあったとともに、新型コロナウイルス感染症前と比較し、選択肢となる求人数が大きく減少した中で、求職者が希望する仕事内容や労働条件に合った求人を見つけにくい状況にあったことに加え、感染状況が沈静化し、社会経済活動のレベルが引き上がった際に、当該希望求人が提出されることを期待し、求職活動の本格化を繰り越す動きもみられるといった都道府県労働からの情報もあり、結果として、求職期間が長期化したこと等が考えられる。

こうした中で、雇用保険受給者の早期再就職割合は、2020年度は31.3%と、2019年度の38.4%から低下し、年度目標も下回った。

参考：2020年度の月次でみた雇用保険受給者の早期再就職割合

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実績（％）	19.6	23.3	27.8	34.2	37.8	36.3	34.4	41.0	47.2	28.7	28.3	32.1
前年同月差（%pt）	▲4.0	▲10.4	▲16.8	▲12.7	▲8.5	▲2.2	▲5.0	▲6.3	▲6.0	▲3.0	▲5.2	▲4.5

⑥ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率

- 分母である「就職氷河期世代専門窓口を活用された新規求職者」は12,948人となっており、分子である「正社員就職件数」は2,920人となった。
- ハローワーク（全体）において、フルタイムでの就職を希望される就職氷河期世代の希望職種は、「事務的職業」「生産工程の職業」などが多い状況にある。総務省「労働力調査」によると、

例えば、「事務従事者」が働いている産業の特徴について、2021年7月の構成比をみると、「卸売業、小売業」が14.5%と最も高くなっており、次いで、「製造業」が13.8%、「公務（他に分類されるものを除く）」が11.3%、「サービス業（他に分類されないもの）」が10.8%、「医療、福祉」が8.1%となっている。

こうした中で、2020年度の正社員新規求人数の年度平均の前年差を産業別にみると、「前年度差」については、「製造業」が▲12,045人と減少幅が最も大きく、次いで、「卸売業、小売業」が▲11,034人、「医療、福祉」が▲10,921人などとなっており、相対的に「事務従事者」が多い産業において労働需要の減退がみられたことから、前年度との比較は出来ないものの、就職氷河期世代専門窓口を通じた就職については、厳しい環境にあったと考えられ、こうしたことから、年度目標を下回った。

- ・ しかしながら、令和2年度第三次補正予算では、就職氷河期世代専門窓口を13箇所拡充し、オンラインによる職業相談の試行実施を行うなどの取組等を実施しており、また、相談支援の過程で御本人の希望等を踏まえ、直ちに正社員を目指すのではなく、まずは有期雇用等可能な範囲で就職を目指したいといった方にも丁寧な対応を行ったことから、正社員以外も含めた就職率は41.2%（※）と、ハローワーク全体を通じた就職率（2020年度実績：24.6%）よりも、相対的に高い水準となっており、引き続き、就職氷河期世代専門窓口を活用される求職者の希望・状況に応じた、きめ細かな支援を実施していく。

※就職氷河期世代専門窓口の就職件数には、ハローワーク以外の求人への応募も含む。

参考：2020年度の月次就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実績（%）	7.8	14.4	29.6	29.4	30.0	33.8	23.7	18.1	22.7	18.7	24.5	21.6

※令和2年度からの事業のため、令和元年度の実績は存在しない。

⑦ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

※12月以降の実績については速報値であり、今後修正されうることに留意が必要。

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により、非正規雇用労働者等の離職者が増加したことを受けて、訓練受講の申し込みは増えたものの、感染リスクを避けるため訓練の受講を控える動き等もみられた。
- ・ 新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、先行きの不透明感が強いことから採用を抑制する動きがみられる中で2月から「コロナ対応ステップアップ相談窓口」を設置し、訓練受講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てきたことから、把握可能な月である1、2月修了者の就職率をみれば、対前年同月差で上昇に転じている等、持ち直しの兆しもみられるが、年度で見れば感染症の拡大等により、年度目標を下回った。

参考：2020年度の月次でみた求職者支援制度による職業訓練の就職率

○基礎コース

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
実績 (%)	47.1	50.2	52.9	50.2	54.6	49.8	51.3	54.3	50.4	60.0	60.4
前年同月差 (%pt)	▲10.2	▲4.5	▲3.0	▲7.5	▲6.4	▲4.7	▲12.6	▲5.9	▲0.2	0.5	9.9

○実践コース

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
実績 (%)	56.9	61.4	57.6	59.1	59.6	59.8	56.2	62.2	57.9	66.9	64.7
前年同月差 (%pt)	▲4.6	▲2.8	▲6.6	▲4.7	▲4.1	▲2.7	▲4.3	▲1.1	▲6.2	3.0	5.1

※月次の実績は当該月に訓練コースを終了した者の3カ月後の就職率

⑧ 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

- ・ 2020年度の実績は59.0%であり、目標の66.4%を下回った。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受け、緊急事態宣言時を中心に求職者の就職活動の自粛、地方公共団体における窓口の臨時閉庁等により支援対象者が減少したものの、7月以降の感染拡大の影響に伴う離職等によって生活困窮者が増加を続け、支援対象者数はほぼ前年度と同数(対前年度比0.9%減)となる中で、募集採用活動の抑制等により応募可能な求人の減少によりマッチングが進まず、就職者数及び就職率が大幅に減少(対前年度比10.6%減)した。

なお、個々の求職者の状況等に応じた地方公共団体とのチーム支援等のきめ細かな就職支援に取り組んだことから、就職率は6月を底として低下幅は縮小傾向となった。

参考：2020年度の月次でみた施策実績(単位：%)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実績(累計)	58.5	55.6	51.6	52.9	52.2	54.2	55.8	57.9	59.3	58.8	58.6	59.0
前年同月差(%pt)	▲11.4	▲12.9	▲15.8	▲13.6	▲9.7	▲8.5	▲8.3	▲7.1	▲6.4	▲6.5	▲6.6	▲6.4

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① ハローワーク求職者の就職率

- ・ 足下では、デルタ株の影響もあり、新規感染者数が増加している中で、今後については、依然として不透明感・不確実性があるものの、ワクチン接種の更なる進展と感染対策の再徹底とあわせて、仮に感染症が沈静化し、ペントアップ需要の発生とともに、消費需要の喚起等を通じて、社会経済活動が回復していけば、労働需要が高まっていくことも期待される。

高まった労働需要に対し、求職者の希望内容や経験等を踏まえながら、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を引き続き実施し、再就職等を促進するため、より一層取り組んでいく。また、求人者に対しても、必要な人材確保が実現できるよう、求人内容に係る条件緩和

の働きかけや助言を行う等、労使がマッチングしやすいよう支援していく。

さらに、感染状況に応じて、オンラインの活用も含めて、求職者の方の置かれている状況に応じた、きめ細やかな相談支援等にも取り組んでいく。

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

・ 人材確保対策コーナーにおいて支援している「医療、福祉」「建設業」「警備業」「運輸業」などの分野においても、コロナによる影響が強く現れているものの、根本的な人手不足感は高い状況が続いており、一部の企業では求人を出し続ける動きが続いているといった情報等もあり、引き続き、人材確保対策コーナーを通じた丁寧な支援を実施していく。

特に、医療・福祉分野等については、医療福祉分野の求人取扱件数の多いハローワークにおける体制強化等により、未充足求人のフォローアップの徹底や有資格者への求人情報の提供等、マッチング支援の強化を図る。

③ ハローワークにおける正社員就職件数

・ 直近の令和3年7月の正社員有効求人倍率は0.94倍となっており、持ち直しの動きが続いている。同月の正社員有効求人数についても、令和2年3月とおおむね同水準まで戻ってきており、このような労働需要を正社員希望求職者とマッチングさせていくことが重要である。

このため、希望内容や経験等を踏まえた求人情報の積極的な提供、応募書類の作成の助言・指導、担当者制によるきめ細やかな支援などを行うとともに、求人者に対しては、求人内容の見直し、条件緩和の働きかけ、求人開拓の推進などにより、求職者のニーズにあった正社員求人の確保を図っていく。

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

・ 直近の令和3年7月では、デルタ株による新規感染者数の増加がみられる中で、パート・アルバイトは再度減少しており、引き続き適切な支援が必要である。このため、子育て中の女性等への支援はより一層重要であり、個々の求職者のニーズに応じた担当者制による一貫したきめ細やかな職業相談・職業紹介、子育て中の女性等が仕事と家庭の両立を図りやすい求人の確保等に取り組んでいく。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

・ 足下では、デルタ株の影響もあり、新規感染者数が増加している中で、今後については、依然として不透明感・不確実性があるものの、ワクチン接種の更なる進展と感染対策の再徹底とあわせて、仮に感染症が沈静化し、ペントアップ需要の発生とともに、消費需要の喚起等を通じて、社会経済活動が回復していけば、労働需要が高まっていくことも期待される。

高まった労働需要に対し、求職者の希望内容や経験等を踏まえながら、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を引き続き実施し、早期の再就職等を促進するため、より一層取り組んでいく。また、求人者に対しても、必要な人材確保が実現できるよう、求人内容に係る条件緩和の働きかけや助言を行う等、労使がマッチングしやすいよう支援していく。

さらに、感染状況に応じて、オンラインの活用も含めて、求職者の方の置かれている状況に応じた、きめ細やかな相談支援等にも取り組んでいく。

⑥ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率

- ・ 就職氷河期世代の方々の課題は、新型コロナウイルス感染症の影響下にあっても、社会全体で受けとめるべき重要なものであり、より厳しい状況となることを防ぐため、引き続き着実に支援を実施することが求められる。このため、窓口担当者のノウハウの共有、好事例の横展開等を通じ、多様な状況にある就職氷河期世代の方々への就職支援に、より一層取り組んでいく。

⑦ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

- ・ 引き続き、訓練受講者の個々の状況に応じてキャリアコンサルティングを実施するなど、きめ細やかな就職支援に取り組む。また、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。それらを通じて、訓練開始前から訓練期間中、訓練修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。

あわせて、新型コロナウイルスの影響で離職した方、休業中の方やシフト制で働く方などに対し、職業訓練の情報提供や受講斡旋、職業訓練の成果を踏まえた就職支援などをワンストップかつ個別・伴走型で提供する。

⑧ 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

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う離職等により生活困窮者が増加している中で、早期に就労による自立を促進することが重要である。このため、地方公共団体の福祉担当と緊密に連携し、支援対象者を着実に就職に結びつけていくための支援に取り組むとともに、特に新型コロナウイルス感染症の影響等により増加している生活困窮者等に対する就労支援に集中的に取り組んでいく。

分科会委員の意見

2. 成長分野等への人材移動

項目	2018年度 実績	2019年度 実績	2020年度 目標	2020年度 中間評価実績 (4～10月)	2020年度 実績
⑨ 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）	70.3%	63.2%	63.0%	60.7%	67.7%
⑩ 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）	75.2%	63.9%	70.0%	71.4%	76.9%
⑪ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率（※3）	68.1%	63.1%	67.0%	56.3%	60.9%

（備考）

- ※1 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：67.7%（44人／65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）
- ※2 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：76.9%（50人／65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）
- ※3 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率：60.9%（9,052件／14,853件（成立件数／送出件数））

2020年度目標設定における考え方

- ⑨ 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
- 過去3年間（2017～2019年度）の平均実績（62.9%）等を踏まえ、63%に設定。
 - ※「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。
- ⑩ 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
- 過去3年度分の実績を踏まえ、70%以上に設定した。
- ⑪ 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、雇用情勢の変化や、出向・移籍が困難な異業種間移動の占める割合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（66.9%）を踏まえることとし、67.0%に設定。

施策実施状況

(2020 年度に実施した主な取組)

- ⑨ 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
- ⑩ 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
 - ・ 申請書の記載例やQ & Aを掲載したガイドブックによる周知。
 - ・ 再就職援助計画対象労働者を対象とした早期再就職の促進に向けたリーフレットの作成。
- ⑪ 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 104,266 件（2020 年 4 月～2021 年 3 月）
 - ・ 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。
 - ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足の企業との間で在籍型出向制度を利用したマッチングの実施。

2020 年度施策実施状況に係る分析

※2020 年度における各月のハローワーク等稼働日数は以下の通りとなっており、対前年同月（期）での実績の動向を評価する際は、稼働日数の要因も含まれることに留意が必要。

	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
稼働日数（日）	21	21	18	22	21	20	20	22	19	20	19	18	23
前年同月差	+1	+1	▲1	+2	▲1	▲1	+1	+1	▲1	±0	+2	±0	+2

- ⑨ 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
 - ・ コロナ禍では、感染拡大防止のために社会経済活動を大きく抑制することが求められた一方で、人口減少社会における労働供給制約を抱える中、企業における潜在的な人手不足感が高い状況が継続し、雇用維持への支援ニーズが急激に高まったことから、前例にない雇用調整助成金の特例措置等を講じてきたこともあり、企業からの送件数は大幅に減少した。
 また、新たに送達された労働者については、社会経済活動が鈍化した中、企業が採用活動に慎重になる動きがみられ、再就職に要する期間が長期化したことなどから、早期再就職割合は前年と同等の水準となった。
- ⑩ 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
 - ・ コロナ禍では、感染拡大防止のために社会経済活動を大きく抑制することが求められた一方で、人口減少社会における労働供給制約を抱える中、企業における潜在的な人手不足感が高い状況が継続し、雇用維持への支援ニーズが急激に高まったことから、前例にない雇用調整助成金の特例措置等を講じてきたこともあり、企業からの送件数は大幅に減少した。
 そうした中、新たに送達された労働者については、比較的無期雇用フルタイム労働者として

再就職する割合が高い「離職前の雇用形態が無期雇用フルタイム労働者であった者」が再就職支援コースの対象となる再就職者に占める割合が上昇したことなどにより、総じてみれば、前年同期を上回る水準となった。

⑪ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

- ・ 緊急事態宣言下の4・5月は、分子である出向・移籍の成立件数の減少幅が分母である送出国情件数の減少幅よりも小さかったことにより、成立率は前年同月を上回った。その後、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となった企業の雇用維持を支援するため、人手不足の企業等との間で在籍型出向制度を活用する場合の出向マッチングなどの施策を講じた。

この結果、一時的に雇用過剰となった企業からの送が増加したことで、分母である送出国情件数の対前年同月でみた増加幅が分子である成立件数の増加幅を上回る水準で推移したことから、6月～9月の出向・移籍の成立率は前年同月を下回る傾向となった。その後、10、11月は前年同月を上回る水準で推移していたものの、令和3年1月の緊急事態宣言発令以降、特に3月は前年同月を大きく下回り、総じてみれば、2020年度は60.9%と、2019年度の63.1%から低下し、年度目標も下回る形となった。

参考：2020年度の月次でみた産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実績 (%)	57.8	53.7	50.1	50.5	53.1	63.9	62.3	72.6	71.6	58.4	67.4	60.0
前年同月差 (%pt)	6.5	4.8	▲14.0	1.6	▲7.2	▲15.0	1.9	10.7	▲9.0	▲8.5	▲6.7	▲21.2

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑨ 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

- ・ 新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中で、これまで就業経験のない新たな分野への円滑な労働移動を望む求職者には、早期に再就職を実現するための支援に取り組んでいくことが必要である。このため、労働移動支援助成金（再就職支援コース）における早期再就職が実現した際の助成額の優遇等について周知に努めるとともに、こうした制度等を活用した支援を行っていくことで、早期再就職の後押しに取り組んでいく。

⑩ 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

- ・ 新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中で、これまで就業経験のない新たな分野への円滑な労働移動を望む求職者には、早期に再就職を実現するための支援に取り組んでいくことが必要である。このため、労働移動支援助成金（再就職支援コース）における無期雇用フルタイム労働者による採用等が実現した際の助成額の優遇等について周知に努めると

ともに、こうした制度等を活用した支援を行っていくことで、安定的な雇用による再就職に繋がるよう取り組む。

⑪ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

・ 新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中で、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足の企業との間で在籍型出向制度を利用したマッチングの支援により一層取り組んでいくことが必要である。

このため、受入企業情報の収集や開拓に努めるとともに、キャリアコンサルティングを通じた丁寧な職業相談を行う。

また、新設された産業雇用安定助成金の活用を受入企業及び送出企業に促すことなどにより、在籍型出向を活用した雇用維持への支援に取り組んでいく。

分科会委員の意見

3. 高齢者・外国人の就労促進

項目	2018年度 実績	2019年度 実績	2020年度 目標	2020年度 中間評価実績 (4～10月)	2020年度 実績
⑫ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率	55～64歳 79.6% 65歳以上 69.5%	概ね60～64歳 80.0% 65歳以上 73.9%	概ね60～64歳 76.3% 65歳以上 67.9%	概ね60～64歳 77.8% 65歳以上 74.6%	概ね60～64歳 78.4% 65歳以上 75.7%
⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数	69,770,994人日	68,489,650人日	68,000,000人日	38,209,939人日	63,410,842人日
⑭ 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	2,293件	定住外国人等 12,400件 留学生 2,935件	定住外国人等 12,400件 留学生 2,900件	定住外国人等 7,449件 留学生 1,031件	定住外国人等 12,591件 留学生 2,265件

2020年度目標設定における考え方

- ⑫ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率
- ・ おおむね60～64歳及び65歳以上の就職率について、過去の実績を踏まえそれぞれ76.3%、67.9%に設定。
- ⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数
- ・ 過去3年間の平均増加率を踏まえ、6千8百万人日に設定。
- ⑭ 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
- ・ 定住外国人等の就職件数は、直近の実績を考慮し、12,400件に設定。
 - ・ 留学生の就職件数は、直近の実績を考慮し、2,900件に設定。

施策実施状況

(2020年度に実施している主な取組)

- ⑫ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率
- ・ 2020年度は、生涯現役支援窓口を全国主要なハローワークに60箇所増設(240→300)し、高年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た。
- ⑬ 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」の実施により、就業機会を拡大する取組を実施するとともに令和2年度第三次補正予算において、「新型コロナウイルス感染症の

影響による「新たな日常」の下で、必要な感染症防止対策や十分な就業機会の確保と創出」を措置し、新型コロナウイルス感染症の影響による就業の中断、または縮小廃止に対応するため、「新たな日常」の下で、必要な感染症防止対策を講じつつ、十分な就業機会の確保と創出を行うための取組を実施した。

⑭ 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

- ・ 定住外国人等については、補正予算において、職業相談員を増員し、離職を余儀なくされた外国人求職者等の早期再就職に向けた相談支援等を実施するとともに、通訳の増員や多言語音声翻訳機器の追加配付により、多言語相談支援体制を強化した。
- ・ 留学生については、外国人雇用サービスセンター等が就職セミナー等を実施するに当たって、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、オンラインによる実施も検討しながら、実施可能な範囲内で、就職セミナー（254回）やインターンシップ（77社、187人）、企業面接会（14回）を実施した。

2020年度施策実施状況に係る分析

※2020年度における各月のハローワーク等稼働日数は以下の通りとなっており、対前年同月（期）での実績の動向を評価する際は、稼働日数の要因も含まれることに留意が必要である。

	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
稼働日数（日）	21	21	18	22	21	20	20	22	19	20	19	18	23
前年同月差	+1	+1	▲1	+2	▲1	▲1	+1	+1	▲1	±0	+2	±0	+2

⑫ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・ 2020年度の実績は、おおむね60～64歳の就職率は78.4%（目標76.3%）、65歳以上の就職率は75.7%（目標67.9%）と目標を共に上回った。

これは、コロナ禍においても熱心に求職活動を行う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たためであると考えられる。

参考：2020年度の月次でみた生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率（おおむね60～64歳の就職率）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実績（%）	78.5	69.0	75.2	79.6	80.2	81.9	79.4	80.2	80.5	73.3	76.2	85.4
前年同月差（%pt）	3.4	▲3.6	▲2.1	▲6.0	1.9	▲1.0	▲4.0	1.0	▲2.5	▲2.1	▲4.0	▲2.9

参考：2020年度の月次でみた生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率（65歳以上の就職率）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実績（%）	70.4	64.7	71.7	77.5	79.3	79.2	77.5	81.5	83.0	72.6	71.8	76.8
前年同月差（%pt）	7.3	▲1.6	▲1.0	▲1.2	2.0	1.3	1.1	3.9	3.2	6.3	▲3.2	▲0.2

⑬ 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における会員の就業数は、新型コロナウイルス感染症の影響により、感染防止のため社会経済活動が抑制される中で、特に高齢者は感染を忌避し、活動を控えたこと、発注者側にも需要の低下があったと考えられることから、会員数、受注件数が対前年度比で減少したため、年度目標を下回った。

参考：2020年度の月次でみたシルバー人材センターにおける会員の就業数（単位：人日）

	3月	4・5月	6月	7月	8月	9月
実績	5,059,811	9,232,503	5,782,101	5,819,283	5,582,337	5,735,223
前年同月比(%)	▲6.6	▲18.4	▲5.1	▲10.7	▲4.0	▲6.9
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実績	6,058,492	5,689,404	5,336,767	4,500,855	4,506,387	5,167,490
前年同月比(%)	▲2.2	▲6.6	▲4.0	▲7.2	▲7.7	1.1

※4月末の実績は把握していない。4・5月の数値は5月末の累計となる。

⑭ 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

- ・ 外国人雇用サービスセンター等を経由した定住外国人等の就職件数は、4月から6月にかけて緊急事態宣言の影響等により、前年同月を下回ったものの、7月以降持ち直し、前年度を上回る実績となった。新型コロナウイルス感染症の影響等により雇用情勢に厳しさがみられる中増加した外国人新規求職者に対し、外国人雇用サービスコーナー等において積極的に就職支援に取り組んだことによるものと考えられる。
- ・ 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は、令和2年3月卒業の既卒者に対する粘り強い就職支援等により、4月から9月にかけて前年同期を上回って推移した一方で、10月以降は前年同月を下回った。新型コロナウイルス感染症の影響等により、企業の採用計画の見直しや、採用活動の後ろ倒しなどの影響があったものと考えられる。

参考：2020年度の月次でみた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（単位：件）
《定住外国人等》

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実績(件数)	715	640	1,084	1,201	1,202	1,256	1,351	1,185	977	932	981	1,067
前年同月比(%)	▲27.5	▲36.1	▲0.3	+8.7	+22.4	+15.2	+17.6	+4.9	+2.8	+7.2	▲0.9	+5.6

《留学生》

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
実績(件数)	118	141	137	239	123	143	130	232	153	153	239	457
前年同月比(%)	+49.4	+9.3	+20.2	+129.8	+9.8	+2.1	▲47.8	+26.8	▲74.3	▲17.3	▲17.3	▲39.6

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑫ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・ コロナ禍で雇用情勢の先行きが不透明な中でも、支援チームによるきめ細かな職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等に引き続き取り組むことで、1人でも多くの高齢者の就労実現に努める。

⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響により、会員数、受案件数が対前年度比で減少したため目標達成に至らなかったところである。今後は、令和2年度第三次補正予算において措置し、令和3年度への繰越を行った「新型コロナウイルス感染症の影響による「新たな日常」の下で、必要な感染症防止対策や十分な就業機会の確保と創出」の予算を活用し、引き続き新型コロナウイルス感染症の影響に対応するため、「新たな日常」の下で、リモート環境の整備等必要な感染症防止対策を講じつつ、十分な就業機会の確保と創出を行うための取組を実施する。

⑭ 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

- ・ 定住外国人等について、引き続き、新型コロナウイルス感染症等の雇用情勢への影響を注視しながら、専門相談員による外国人求職者の個々の状況に応じたきめ細かな相談支援を行うとともに、外国人が応募しやすい求人の開拓や改善等を実施することにより、更なる就職支援に取り組んでいく。
- ・ 留学生について、引き続き、新型コロナウイルス感染症等の雇用情勢への影響を注視しながら、ハローワークと大学等の担当者との連携を強化し、留学早期からその後の就職・定着までの一貫した支援を実施するとともに、企業面接会等を通じて就職の機会をより一層提供できるように取り組んでいく。

分科会委員の意見

2020 年度 職業安定分科会における年度目標の評価等について（案）

職業安定分科会において設定した 2020 年度の年度目標に対する評価、そして、新型コロナウイルス感染症の影響等も踏まえた今後の対応方針は、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

① ハローワーク求職者の就職率について

就職率の分母である「新規求職者数」については、新型コロナウイルスの感染状況に影響を受けた動きがみられ、例えば、感染拡大の時期には罹患防止のために来所を控える動きが生じ、また、感染の沈静化により社会経済活動のレベルが引き上がった時期には求職活動を再開する動き等もみられたが、総じてみれば、前者の要因がやや強く、年度平均の前年比は▲1.8%（年度平均の前年差：▲7,253 件）となった。

就職率の分子である「就職件数」についても、新型コロナウイルスの感染状況に影響を受けた動きがみられ、特に、2020 年 4 月には緊急事態宣言が発令され、社会経済活動に幅広く自粛が求められた時期には、大きな減少がみられた（4 月：前月比▲21.0%、5 月：前月比▲12.9%）。

足下では、デルタ株の影響もあり、新規感染者数が増加している中で、今後については、依然として不透明感・不確実性があるものの、ワクチン接種の更なる進展と感染対策の再徹底とあわせて、仮に感染症が沈静化し、ペントアップ需要の発生とともに、消費需要の喚起等を通じて、社会経済活動が回復していけば、労働需要が高まっていくことも期待される。

高まった労働需要に対し、求職者の希望内容や経験等を踏まえながら、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を引き続き実施し、再就職等を促進するため、より一層取り組んでいくべきである。また、求人者に対しても、必要な人材確保が実現できるよう、求人内容に係る条件緩和の働きかけや助言を行う等、労使がマッチングしやすいよう支援していくべきである。

さらに、感染状況に応じて、オンラインの活用も含めて、求職者の方の置かれている状況に応じた、きめ細やかな相談支援等にも取り組んでいくべきである。

② 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

人材確保対策コーナーにおいて支援している「医療,福祉」「建設業」「警備業」「運輸業」などの分野においても、コロナ禍における影響が強く現れており、都道府県労働局によれば、例えば、「医療,福祉」では感染拡大を防止するために通所サービスを休業する動き等がみられるといった情報、「警備業」ではイベント自粛に伴い警備員への需要が減退しているといった情報、「運輸業」では巣ごもり需要に伴う配送ニーズはあるが、観光産業が厳しい状況にある中で、タクシー・バス等の業種では厳しさがみられるといった情報もあり、企業の事業活動に不透明感・不確実性が広がった中で、労働需要も減退し、採用活動にも慎重さが増したことから、充足数が伸び悩み、2020年度は133,371件（103箇所）と、2019年度の145,434件（94箇所）から減少し、年度目標も下回った。

人材確保対策コーナーにおいて支援している「医療,福祉」「建設業」「警備業」「運輸業」などの分野においても、コロナによる影響が強く現れているものの、根本的な人手不足感の高い状況が続いており、一部の企業では求人を出している動きが続いているといった情報等もあり、引き続き、人材確保対策コーナーを通じた丁寧な支援を実施していくべきである。

特に、医療・福祉分野等については、医療福祉分野の求人取扱件数の多いハローワークにおける体制強化等により、未充足求人のフォローアップの徹底や有資格者への求人情報の提供等、マッチング支援の強化を図るべきである。

③ ハローワークにおける正社員就職件数について

2020年度の正社員有効求人倍率は、令和2年4月に0.99倍と1倍を下回り、その後、低下が続き、同年12月には0.77倍にまで低下した。年度末の令和3年3月には、0.84倍まで持ち直したが、依然として1倍を下回る水準が続いていた状況にあった。

こうした中、2020年度の正社員新規求人数の年度平均を産業別にみると、「構成比」については、「医療,福祉」が25.6%と最も高くなっており、次いで、「建設業」が18.5%、「卸売業,小売業」が11.2%、「製造業」が10.5%、「サービス業（他に分類されない）」が7.9%、「運輸業,郵便業」が7.5%等となっている。また、「前年度差」については、「製造業」が▲12,045人と減少幅が最も大きく、次いで、「卸売業,小売業」が▲11,034人、「医療,福祉」が▲10,921人、「宿泊業,飲食サービス業」が▲8,944人等となっている。

さらに、2020年度の正社員就職件数の年度平均を性別にみると、「男性」

が前年度比▲ 19.3%（前年度差 5,732 人）、「女性」が前年度比▲22.0%（前年度差 4,951 人）となっており、相対的には、女性への影響がやや大きかった。

製造業については、2020 年度の下期には外需の回復等により、持ち直しの動きがみられる産業（電子部品・電子デバイス・電子回路製造業、自動車・同付属品製造業関連等）も一部あったが、内需への関連が高い産業（食品製造業等）では、2020 年度を通じて厳しい状況がみられた。また、「卸売業、小売業」「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」においても、コロナ禍における影響が強く現れており、企業の事業活動に不透明感・不確実性が広がった中で、労働需要も減退し、雇入れの判断にも慎重さが増したことから、就職件数が伸び悩み、2020 年度は 498,263 人と、2019 年度の 627,278 件から減少し、年度目標も下回った。

直近の令和 3 年 7 月の正社員有効求人倍率は 0.94 倍となっており、持ち直しの動きが続いている。同月の正社員有効求人数についても、令和 2 年 3 月とおおむね同水準まで戻ってきており、このような労働需要を正社員希望求職者とマッチングさせていくことが重要である。

このため、希望内容や経験等を踏まえた求人情報の積極的な提供、応募書類の作成の助言・指導、担当者制によるきめ細かな支援などを行うとともに、求人者に対しては、求人内容の見直し、条件緩和の働きかけ、求人開拓の推進などにより、求職者のニーズにあった正社員求人の確保を図るべきである。

④ 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

就職率の動向については、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、求職活動を控える求職者の増加等により前年同期の水準を下回る期間があるものの、就職率は 9 割を超える水準で推移しており、年度目標を上回った。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた業種は、パート・アルバイトとして就労する女性の非正規雇用労働者が多いといった状況を反映し、相対的に女性に強い影響が生じたが、その後、女性の非正規雇用労働者は、コロナ前に近い水準にまで増加がみられた（2020 年 3 月：1,460 万人⇒2021 年 6 月：1,545 万人）。

直近の令和 3 年 7 月では、デルタ株による新規感染者数の増加がみられる中で、パート・アルバイトは再度減少しており、引き続き適切な支援が必要である。このため、子育て中の女性等への支援はより一層重要であり、個々の求職者のニーズに応じた担当者制による一貫したきめ細かな職業相談・職業紹介、子育て中の女性等が仕事と家庭の両立を図りやすい求人の確保等に取り組むべきである。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合について

分母である「雇用保険受給者資格決定件数」については、前年度比+12.7%（前年差+17.2万人）となっており、また、分子である「早期再就職者数」については、前年度比▲8.2%（前年差▲4.3万人）となった。

2020年度の有効求職者をみても、前年度比+9.8%（前年差+16.8万人）となっており、年度末においても高止まりがみられ、早期再就職者数も伸び悩んだ。

こうした中で、雇用保険受給者の早期再就職割合は、2020年度は31.3%と、2019年度の38.4%から低下し、年度目標も下回った。

足下では、デルタ株の影響もあり、新規感染者数が増加している中で、今後については、依然として不透明感・不確実性があるものの、ワクチン接種の更なる進展と感染対策の再徹底とあわせて、仮に感染症が沈静化し、ペントアップ需要の発生とともに、消費需要の喚起等を通じて、社会経済活動が回復していけば、労働需要が高まっていくことも期待される。

高まった労働需要に対し、求職者の希望内容や経験等を踏まえながら、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を引き続き実施し、早期の再就職等を促進するため、より一層取り組むべきである。また、求人者に対しても、必要な人材確保が実現できるよう、求人内容に係る条件緩和の働きかけや助言を行う等、労使がマッチングしやすいよう支援していくべきである。

さらに、感染状況に応じて、オンラインの活用も含めて、求職者の方の置かれている状況に応じた、きめ細やかな相談支援等にも取り組むべきである。

⑥ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率

分母である「就職氷河期世代専門窓口を活用された新規求職者」は12,948人となっており、分子である「正社員就職件数」は2,920人となった。

ハローワーク（全体）において、フルタイムでの就職を希望される就職氷河期世代の希望職種は、「事務的職業」「生産工程の職業」などが多い状況にある。総務省「労働力調査」によると、例えば、「事務従事者」が働いている産業の特徴について、2021年7月の構成比をみると、「卸売業、小売業」が14.5%と最も高くなっており、次いで、「製造業」が13.8%、「公務（他に分類されるものを除く）」が11.3%、「サービス業（他に分類されないもの）」が10.8%、「医療、福祉」が8.1%となっている。

こうした中で、2020年度の正社員新規求人数の年度平均の前年差を産業別にみると、「前年度差」については、「製造業」が▲12,045人と減少幅が最も大きく、次いで、「卸売業、小売業」が▲11,034人、「医療、福祉」が▲10,921

人などとなっており、相対的に「事務従事者」が多い産業において労働需要の減退がみられたことから、前年度との比較は出来ないものの、就職氷河期世代専門窓口を通じた就職については、厳しい環境にあったと考えられ、こうしたことから、年度目標を下回った。

就職氷河期世代の方々の課題は、新型コロナウイルス感染症の影響下にあっても、社会全体で受けとめるべき重要なものであり、より厳しい状況となることを防ぐため、引き続き着実に支援を実施することが求められる。このため、窓口担当者のノウハウの共有、好事例の横展開等を通じ、多様な状況にある就職氷河期世代の方々への就職支援に、より一層取り組むべきである。

⑦ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

新型コロナウイルス感染症の影響により、非正規雇用労働者等の離職者が増加したことを受けて、訓練受講の申し込みは増えたものの、感染リスクを避けるため訓練の受講を控える動き等もみられた。

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、先行きの不透明感が強いことから採用を抑制する動きがみられる中で2月から「コロナ対応ステップアップ相談窓口」を設置し、訓練受講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てきたことから、把握可能な月である1、2月修了者の就職率をみれば、対前年同月差で上昇に転じている等、持ち直しの兆しもみられるが、年度で見れば感染症の拡大等により、年度目標を下回った。

引き続き、訓練受講者の個々の状況に応じてキャリアコンサルティングを実施するなど、きめ細やかな就職支援に取り組む。また、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。それらを通じて、訓練開始前から訓練期間中、訓練修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べきである。

あわせて、新型コロナウイルスの影響で離職した方、休業中の方やシフト制で働く方などに対し、職業訓練の情報提供や受講斡旋、職業訓練の成果を踏まえた就職支援などをワンストップかつ個別・伴走型で提供するべきである。

⑧ 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

2020年度の実績は59.0%であり、目標の66.4%を下回った。新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を受け、緊急事態宣言時を中心に求職者の就職活動の自粛、地方公共団体における窓口の臨時閉庁等により支援対象者

が減少したものの、7月以降の感染拡大の影響に伴う離職等によって生活困窮者が増加を続け、支援対象者数はほぼ前年度と同数(対前年度比0.9%減)となる中で、募集採用活動の抑制等により応募可能な求人の減少によりマッチングが進まず、就職者数及び就職率が大幅に減少(対前年度比10.6%減)した。

なお、個々の求職者の状況等に応じた地方公共団体とのチーム支援等のきめ細かな就職支援に取り組んだことから、就職率は6月を底として低下幅は縮小傾向となった。

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う離職等により生活困窮者が増加している中で、早期に就労による自立を促進することが重要である。このため、地方公共団体の福祉担当と緊密に連携し、支援対象者を着実に就職に結びつけていくための支援に取り組むとともに、特に新型コロナウイルス感染症の影響等により増加している生活困窮者等に対する就労支援に集中的に取り組むべきである。

2. 成長分野等への人材移動

⑨ 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

コロナ禍では、感染拡大防止のために社会経済活動を大きく抑制することが求められた一方で、人口減少社会における労働供給制約を抱える中、企業における潜在的な人手不足感が高い状況が継続し、雇用維持への支援ニーズが急激に高まったことから、前例にない雇用調整助成金の特例措置等を講じてきたこともあり、企業からの送付件数は大幅に減少した。

また、新たに送付された労働者については、社会経済活動が鈍化した中、企業が採用活動に慎重になる動きがみられ、再就職に要する期間が長期化したことなどから、早期再就職割合は前年と同等の水準となった。

新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中で、これまで就業経験のない新たな分野への円滑な労働移動を望む求職者には、早期に再就職を実現するための支援に取り組んでいくことが必要である。このため、労働移動支援助成金(再就職支援コース)における早期再就職が実現した際の助成額の優遇等について周知に努めるとともに、こうした制度等を活用した支援を行っていくことで、早期再就職の後押しに取り組むべきである。

⑩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

コロナ禍では、感染拡大防止のために社会経済活動を大きく抑制することが求められた一方で、人口減少社会における労働供給制約を抱える中、企業における潜在的な人手不足感が高い状況が継続し、雇用維持への支援ニーズが急激に高まったことから、前例にない雇用調整助成金の特例措置等を講じてきたこともあり、企業からの送件数は大幅に減少した。

そうした中、新たに送件された労働者については、比較的無期雇用フルタイム労働者として再就職する割合が高い「離職前の雇用形態が無期雇用フルタイム労働者であった者」が再就職支援コースの対象となる再就職者に占める割合が上昇したことなどにより、総じてみれば、前年同期を上回る水準となった。

新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中で、これまで就業経験のない新たな分野への円滑な労働移動を望む求職者には、早期に再就職を実現するための支援に取り組んでいくことが必要である。このため、労働移動支援助成金（再就職支援コース）における無期雇用フルタイム労働者による採用等が実現した際の助成額の優遇等について周知に努めるとともに、こうした制度等を活用した支援を行っていくことで、安定的な雇用による再就職に繋がるよう取り組むべきである。

⑪ 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

緊急事態宣言下の4・5月は、分子である出向・移籍の成立件数の減少幅が分母である送件情報件数の減少幅よりも小さかったことにより、成立率は前年同月を上回った。その後、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となった企業の雇用維持を支援するため、人手不足の企業等との間で在籍型出向制度を活用する場合の出向マッチングなどの施策を講じた。

この結果、一時的に雇用過剰となった企業からの送件が増加したことで、分母である送件情報件数の対前年同月でみた増加幅が分子である成立件数の増加幅を上回る水準で推移したことから、6月～9月の出向・移籍の成立率は前年同月を下回る傾向となった。その後、10、11月は前年同月を上回る水準で推移していたものの、令和3年1月の緊急事態宣言発令以降、特に3月は前年同月を大きく下回り、総じてみれば、2020年度は60.9%と、2019年度の63.1%から低下し、年度目標も下回る形となった。

新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中で、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足の企業との間で在籍型出向制度を利用したマッチングの支援により一層取り組んでいくことが必要である。

このため、受入企業情報の収集や開拓に努めるとともに、キャリアコン

サルティグを通じた丁寧な職業相談を行うべきである。

また、新設された産業雇用安定助成金の活用を受入企業及び送出企業に促すことなどにより、在籍型出向を活用した雇用維持への支援に取り組むべきである。

3. 高齢者・外国人の就労促進

⑫ 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

2020年度の実績は、おおむね60～64歳の就職率は78.4%（目標76.3%）、65歳以上の就職率は75.7%（目標67.9%）と目標を共に上回った。

これは、コロナ禍においても熱心に求職活動を行う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たためであると考えられる。

コロナ禍で雇用情勢の先行きが不透明な中であっても、支援チームによるきめ細かな職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等に引き続き取り組むことで、1人でも多くの高齢者の就労実現に努めるべきである。

⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数について

シルバー人材センターにおける会員の就業数は、新型コロナウイルス感染症の影響により、感染防止のため社会経済活動が抑制される中で、特に高齢者は感染を忌避し、活動を控えたこと、発注者側にも需要の低下があったと考えられることから、会員数、受注件数が対前年度比で減少したため、年度目標を下回った。

新型コロナウイルス感染症の影響により、会員数、受注件数が対前年度比で減少したため目標達成に至らなかったところである。今後は、令和2年度第三次補正予算において措置し、令和3年度への繰越を行った「新型コロナウイルス感染症の影響による「新たな日常」の下で、必要な感染症防止対策や十分な就業機会の確保と創出」の予算を活用し、引き続き新型コロナウイルス感染症の影響に対応するため、「新たな日常」の下で、リモート環境の整備等必要な感染症防止対策を講じつつ、十分な就業機会の確保と創出を行うための取組を実施するべきである。

⑭ 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について

外国人雇用サービスセンター等を経由した定住外国人等の就職件数は、4月から6月にかけて緊急事態宣言の影響等により、前年同月を下回ったもの

の、7月以降持ち直し、前年度を上回る実績となった。新型コロナウイルス感染症の影響等により雇用情勢に厳しさがみられる中増加した外国人新規求職者に対し、外国人雇用サービスコーナー等において積極的に就職支援に取り組んだことによるものと考えられる。

定住外国人等について、引き続き、新型コロナウイルス感染症等の雇用情勢への影響を注視しながら、専門相談員による外国人求職者の個々の状況に応じたきめ細かな相談支援を行うとともに、外国人が応募しやすい求人の開拓や改善等を実施することにより、更なる就職支援に取り組むべきである。

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は、令和2年3月卒業の既卒者に対する粘り強い就職支援等により、4月から9月にかけて前年同期を上回って推移した一方で、10月以降は前年同月を下回った。新型コロナウイルス感染症の影響等により、企業の採用計画の見直しや、採用活動の後ろ倒しなどの影響があったものと考えられる。

留学生について、引き続き、新型コロナウイルス感染症等の雇用情勢への影響を注視しながら、ハローワークと大学等の担当者との連携を強化し、留学早期からその後の就職・定着までの一貫した支援を実施するとともに、企業面接会等を通じて就職の機会をより一層提供できるように取り組むべきである。

2021年度の年度目標

番号	年度目標項目	2020年度の年度目標	2020年度の年度実績	2021年度の年度目標	データ出所
1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等					
①	ハローワーク求職者の就職率(※1)	29.7%	24.6%	26.1%	職業安定業務統計
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	148,900人 (実施103箇所における目標)	133,371人 (実施103箇所における実績)	141,944人 (実施103箇所における目標)	職業安定業務統計
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	560,000件	498,263件 (参考)正社員と常雇パート就職件数 715,817件	550,000件	職業安定業務統計
④	マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率)	93.5%	93.9%	93.6%	マザーズハローワーク事業業務報告
⑤	雇用保険受給者の早期再就職割合(※2)	38.5%	31.3%	33.4%	職業安定業務統計
⑥	就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率(新設)(※3)	60.0%	22.6%	40.0%	職業安定業務統計
⑦	求職者支援制度による職業訓練の就職率(※4)	基礎コース58.0% 実践コース63.0%	基礎コース51.3% 実践コース59.0%	基礎コース58.0% 実践コース63.0%	求職者支援訓練に係る実施状況報告
⑧	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%	59.0%	63.7%	生活保護受給者等就労自立促進事業実施状況報告
2. 成長分野等への人材移動					
⑨	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(※5)	63.0%	67.7%	68.0%	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
⑩	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(※6)	70.0%	76.9%	72.0%	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
⑪	産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	67.0%	60.9%	64.0%	公益財団法人産業雇用安定センター調べ
3. 高齢者・外国人の就労促進					
⑫	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)	概ね60～64歳:76.3% 65歳以上:67.9%	概ね60～64歳:78.4% 65歳以上:75.7%	概ね60～64歳:79.3% 65歳以上:73.0%	高齢者就労総合支援事業実施報告書
⑬	シルバー人材センターにおける会員の就業数	68,000,000人日	63,357,821人日	66,000,000人日	シルバー人材センター事業統計年報
⑭	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	定住外国人等:12,400件 留学生:2,900件	定住外国人等:12,591件 留学生:2,265件	定住外国人等:12,400件 留学生:2,500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) / 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 就職氷河期支援対策専門窓口(チーム支援)における正社員就職率

※4 求職者支援制度による職業訓練の就職率

2020年度実績は、2020年11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、訓練コース終了から8か月後のため)。

・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

※5 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。

※6 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。

2021年度の年度目標（案）設定における考え方

職業安定分科会にて検証すべき2021年度の年度目標（案）の設定における考え方は以下の通りである。

なお、新型コロナウイルス感染症による雇用への影響については、先行きに不透明感があり、一概に見通しを示すことが難しい状況にある中で、長期化していることから、2021年度の目標設定においては、基本的に新型コロナウイルス感染症による影響が2020年度の後半以降から継続することを仮定するなど加味して目標を設定した。

1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

①就職率

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ26.1%に設定。

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

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、141,944人に設定。

③正社員就職件数

2019～2020年度の実績等を踏まえ、550,000件に設定。

④マザーズハローワーク事業について

2018年度～2020年度の実績を踏まえ、93.6%に設定。

⑤雇用保険受給者の早期再就職割合

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ33.4%に設定。

⑥就職氷河期世代専対策窓口における支援対象者の正社員就職率

令和2年度実績等を考慮し、就職40.0%に設定。

⑦求職者支援制度による職業訓練の就職率について

2020年度の目標値及び2015年度から2019年度の実績を踏まえ、基礎コースは58.0%、実践コースは63.0%に設定。

⑧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

2018～2020年度の実績等を踏まえ、63.7%に設定。

2. 成長分野等への人材移動

⑨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

過去3年間（2018～2020年度）の平均実績（67.1%）等を踏まえ、68%に設定。

※「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。

⑩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

過去3年間（2018～2020年度）の平均実績（72.0%）等を踏まえ、72%以上に設定。

⑪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

過去3年間の実績の平均値（64.0%）を踏まえることとし、64.0%に設定。

3. 高齢者の就労促進

⑫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

概ね60～64歳及び65歳以上の就職率について、2018～2020年度の実績を踏まえ、それぞれ79.3%、73.0%に設定。

⑬シルバー会員の就業延べ数について

2019～2020年度の実績等を踏まえ、6千6百万人日に設定。

⑭外国人雇用サービスコーナー等を利用した外国人求職者の就職件数

定住外国人等の就職件数は、過去3年間の実績を考慮し、12,400件に設定。
留学生の就職件数は、過去3年間の実績を考慮し、2,500件に設定。

障害者雇用分科会における 2020 年度目標の評価について（案）

2020 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

〔2020 年度目標〕	前年度（103,163 件）以上
〔2020 年度実績〕	89,840 件

- 2020 年度のハローワークにおける障害者の就職件数は、89,840 件（対前年同比▲12.9%）であり、目標（103,163 件以上）を下回った。
- その主な要因としては、新型コロナウイルス感染症の影響により、大規模な面接会や職場実習が延期・中止となったこと、障害者が比較的応募しやすい業種の求人数が減少したこと等が考えられる。
- そのため、ハローワークにおける障害者の就職件数の目標達成に向けた主な取組として、引き続き
 - ・ 担当者制等、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
 - ・ ハローワークが地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の地域の関係機関と連携し、職務の選定や障害者の就職支援・定着支援を行う「障害者向けチーム支援」等を実施していくことに加え、
 - ・ 各地のハローワークにおける効果的な取組を広く共有して就職支援ノウハウの底上げを図るとともに、
 - ・ 特に就労支援機関とのつながりのない求職者について支援を強化していく。

◎ 障害者雇用率関係

① 障害者の雇用率達成企業割合
〔2020 年度目標〕 46.7%以上
〔2020 年度実績〕 調査中（2021 年 6 月 1 日時点）
② 障害者雇用ゼロ企業（2020 年 6 月 1 日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2021 年 6 月 1 日時点）の割合
〔2020 年度目標〕 15.6%以上
〔2020 年度実績〕 調査中（2021 年 6 月 1 日時点）

- 2021 年の障害者雇用状況報告（2021 年 6 月 1 日時点）の結果を踏まえて分析する予定（2021 年の障害者雇用状況報告は年内を目途に公表する予定）。

◎ 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

- | |
|--|
| ① 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 |
| 〔2020年度目標〕 70.9%以上 |
| 〔2020年度実績〕 74.8% |
| ② 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、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合 |
| 〔2020年度目標〕 84.3%以上 |
| 〔2020年度実績〕 80.9% |

※ ①就職（トライアル雇用含む）、②職業紹介ができる段階への移行、③職業訓練・職場適応訓練へのあっせん。令和2年度より、②について、実際に職業紹介を行った者に限定することとしたため、実績値の計上方法は令和元年度以前とは異なっていることに留意。

- 2020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（11,138人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（8,327人）の割合は74.8%となっており、2020年度目標（70.9%）を上回った。一方で、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、就職に向けた次の段階へ移行した者（8,327人）のうち、就職した者（6,739人）の割合は80.9%となっており、2020年度目標（84.3%）を下回った。
- その主な要因としては、精神障害の特性により、新型コロナウイルス感染症による社会の変化や今後への不安を強く感じて求職活動の継続的实施が難しい者が多かった中で、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から個別求人開拓等のための事業所訪問など事業所への働きかけが十分にできなかったこと（前年度比▲31%）、就職に向けたモチベーションや自信につながる企業での職場実習先の確保が困難であったこと（前年度比▲33%）等から、就職に直結する支援が十分に行えなかったためと考えられる。
- そのため、今後は支援対象者本人の希望や特性に合う条件の障害者専用求人がない場合には事業所への電話での依頼を通じて、一般求人から障害者専用求人への切り替えによる個別求人開拓を行うとともに、都道府県や就労支援機関等とも連携し、職場実習の受入れ可能な事業所情報の収集を強化した上で、引き続き、職場実習先の確保に努めることとする。あわせて、職場実習機会の減少を補うため、職場でのコミュニケーションスキルの向上等を目的とした就職準備プログラム等の取り入れ等を実施していく。

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	2020 年度 目標	2020 年度 実績	2019 年度 実績	2018 年度 実績
ハローワークにおける障害者の就職件数	103,163 件 以上	89,840 件	103,163 件	102,318 件
【障害者雇用率関係】				
①障害者の雇用率 達成企業割合（※ 1）	46.7% 以上	調査中 (2021 年 6 月 1 日時点)	48.6% (2020 年 6 月 1 日時点)	48.0% (2019 年 6 月 1 日時点)
②障害者雇用ゼロ 企業（2020 年 6 月 1 日時点）のうち、 新たに障害者を 雇用した企業 (2021 年 6 月 1 日 時点)の割合	15.6%（※2）以 上	調査中 (2021 年 6 月 1 日時点)	13.7%	15.8%
【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】				
①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（※3）へ移 行した者の割合	70.9%以上	74.8%	76.8%	74.5%
②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、就職に向け た次の段階へ移行 した者のうち、就 職した者の割合	84.3% 以上	80.9%	71.2%	69.5%

(備考)

※1 43.5人以上(2020年6月1日までは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 障害者雇用ゼロ企業(2016~2018年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2017~2019年6月1日時点)の割合の平均値。

※3 ①就職(トライアル雇用含む)、②職業紹介ができる段階への移行、③職業訓練・職場適応訓練へのあっせん。2020年度より、②について、実際に職業紹介を行った者に限定することとしたため、実績値の計上方法は2019年度以前とは異なっていることに留意。

2020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

2019年度の実績を踏まえ、前年度と同水準に設定。

【障害者雇用率関係】

① 障害者の雇用率達成企業割合

法定雇用率0.1%の引上げの影響を踏まえ設定。

② 障害者雇用ゼロ企業(2020年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2021年6月1日時点)の割合

障害者雇用ゼロ企業(2016~2018年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2017~2019年6月1日時点)の割合の平均値として設定。

【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】

① 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。

② 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、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合

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

※実績等はいずれも2020年度

1 ハローワークにおける障害者の就職件数の目標達成に向けた主な取組

① 担当者制等、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

きめ細かな職業相談により求職者1人ひとりの障害の態様や適性を的確に把握し、これを踏まえた求人情報の積極的な提供や応募の働きかけ、職場実習や職業訓練等の各種支援策の提案や関係機関の紹介・誘導、求人部門や雇用指導官と連携した個別求人開拓、事業主に対して求職者の障害特性や配慮事項を説明する同行紹介等を行った。

② 障害者向けチーム支援等

障害者支援を担当する「就職支援コーディネーター」(300人)を配置し、ハローワークが中心となり、地域の関係支援機関等と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「障害者向けチーム支援」(支援対象者40,846人)を実施した。

また、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する「就職ガイダンス」、管理選考や小規模な就職面接会を積極的に実施した。

③ 精神障害者等に対する就労支援

精神保健福祉士等の資格を有する「精神障害者雇用トータルサポーター」(237人)を配置し、精神障害者に対するカウンセリング、企業に対する精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の支援を行った。

2 障害者の雇用率達成企業割合の目標達成に向けた主な取組

① 企業向けチーム支援

企業支援を担当する「就職支援コーディネーター」(113人)を配置し、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」(実施件数1,691件)を実施した。

また、「精神障害者雇用トータルサポーター(企業支援分)」(47人)を配置し、個々の企業における精神障害者等の雇用にあたっての課題や状況に応じた企業支援を行った。

② 障害者の雇入れに係る助成

ハローワーク等の紹介により、継続雇用する労働者として障害者を雇い入れる企業に対する助成(特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース(障害者のみ))及び発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース計)支給実績:支給件数85,068件、支給額23,995百万円)や、継続雇用する労働者へ移行することを目的とした原則3か月間のトライアル雇用を行う企業に対する助成(トライアル助成金(障害者トライアルコース及び障害者短時間トライアルコース計)支給実績:支給件数5,886件、支給額1,209百万円)を行った。

③ 職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

雇用する障害者の職場定着のために、障害特性に配慮した雇用管理の雇用形態の見直し等の措置についての計画を作成し、当該計画に基づく措置を講じた事業主に対して助成(支給件数1,268件、支給額約985百万円)を実施した。さらに、職場適応援助者(ジョブコーチ)による職場適応援助を実施する事業主や、ジョブコーチの養成を行う事業主への助成(支給件数1,192件、支給額約400百万円)を実施した。

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のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合の目標達成に向けた主な取組

障害者に対する個別相談(実績:91,736件)、コミュニケーションスキルの向上等を目的としたグループワーク等を行う就職準備プログラム(実績:6,295件)、適性や能力

に関する自己理解を高めるための職場実習（実績：565件）及び地域の関係機関と連携しながらの職場定着支援（実績：23,574件）並びに事業主に対する課題解決のための相談・助言（実績：7,815件）を実施した。

2020年度施策実施状況に係る分析

1 ハローワークにおける障害者の就職件数

2020年度のハローワークにおける障害者の就職件数は、89,840件（対前年同比▲12.9%）であり、目標（103,163件以上）を下回った。

その主な要因としては、新型コロナウイルス感染症の影響により、大規模な面接会や職場実習が延期・中止となったこと、障害者が比較的応募しやすい業種の求人数が減少（※）したこと等が考えられる。

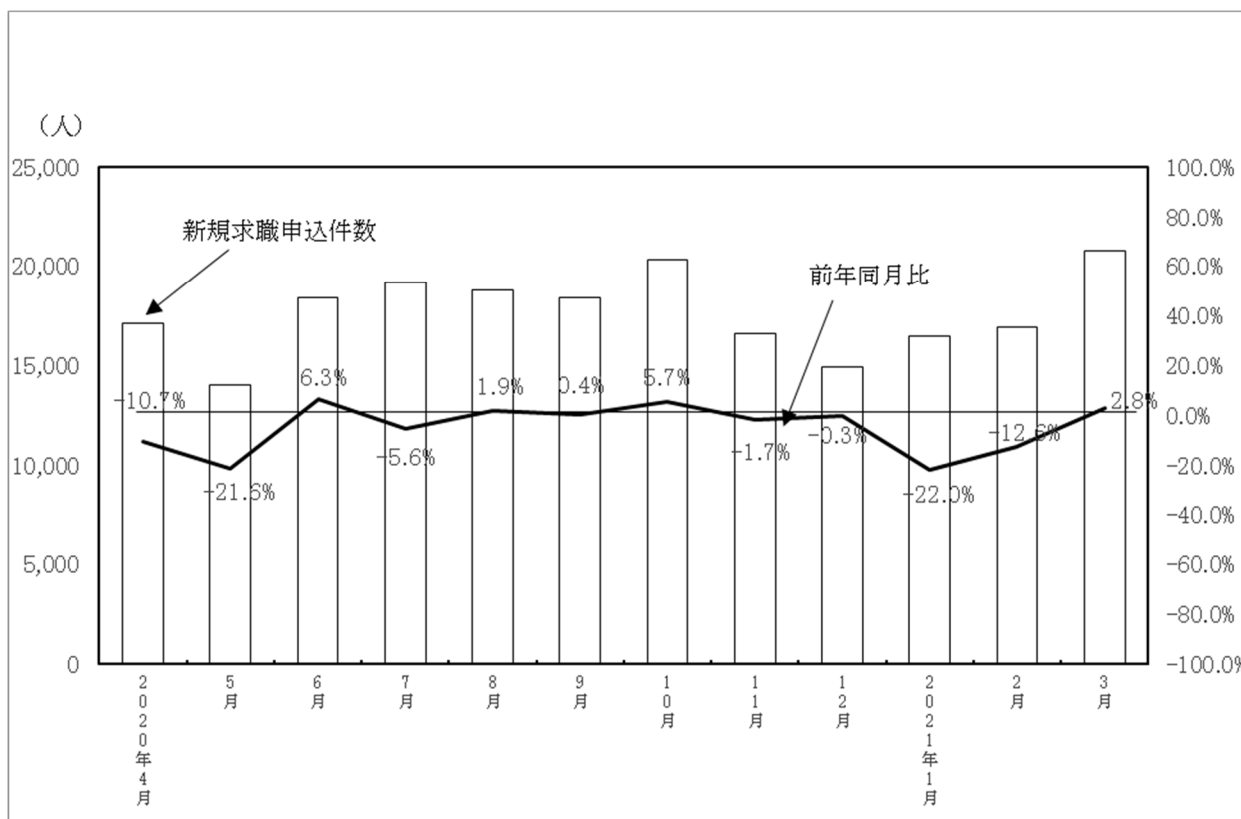
（※）ハローワークにおける障害者専用求人数は、2020年度計で194,746件と、前年度（252,191件）を22.8%下回っている。

特に、産業別にみると、「製造業」（▲34.3%）、「宿泊業、飲食サービス業」（▲40.3%）「卸売業、小売業」（▲29.6%）と、障害者の就職件数の多い産業における減少幅が大きい。

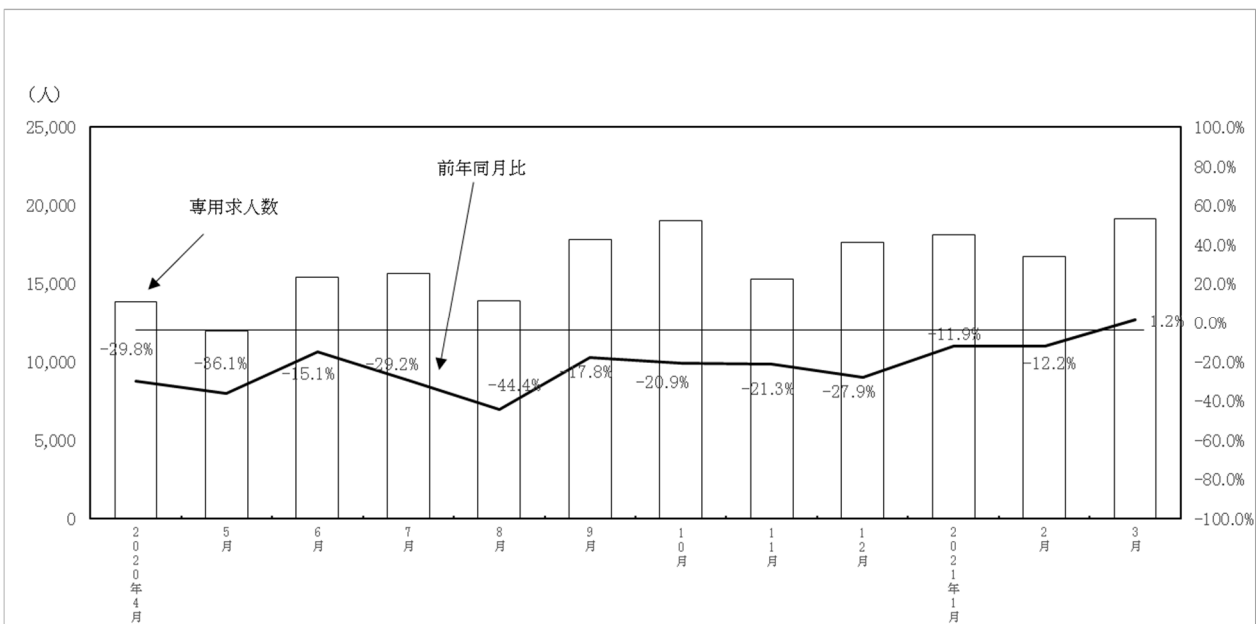
また、職業別にみると、「事務的職業」（▲29.2%）、「サービスの職業」（▲25.7%）、「生産工程の職業」（▲24.1%）、「運搬・清掃・包装等の職業」（▲19.8%）と、障害者の就職件数の多い職業における減少幅が大きい。

【参考1】

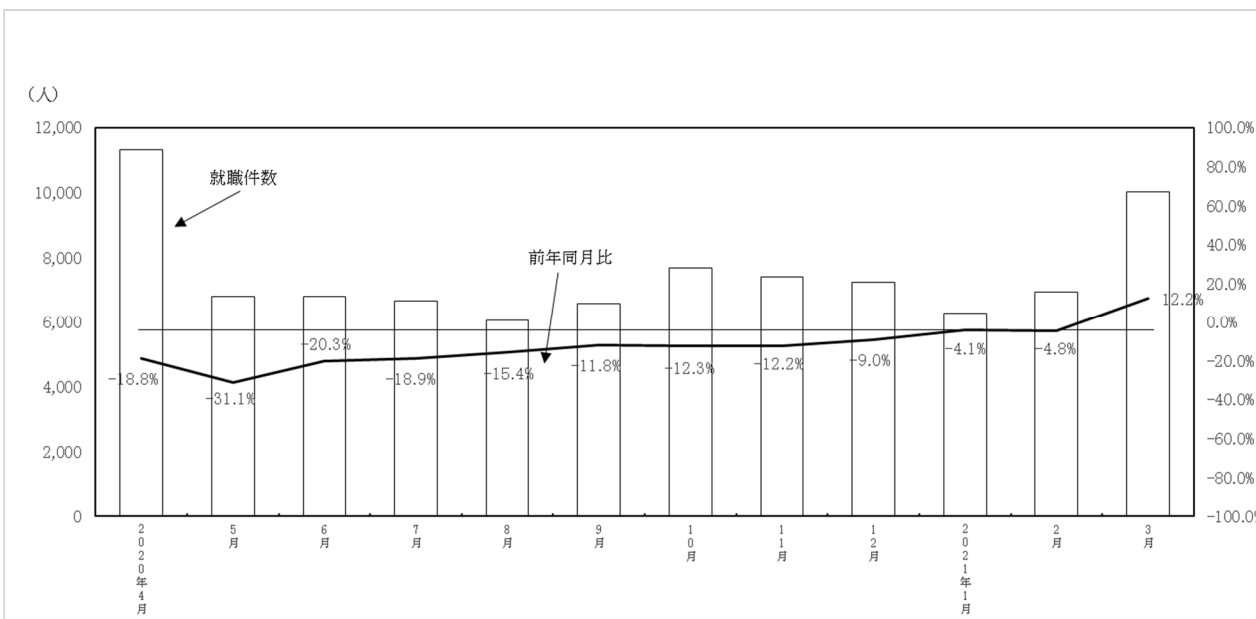
○月別新規求職申込件数と対前年同月比



○月別専用求人数と対前年同月比



○月別就職件数と対前年同月比



【参考2】障害の種類別・部位別の新規求職申込件数・就職件数・就職率について

	新規求職申込件数		就職件数		就職率	
	(件)	前年同期比 (%)	(件)	前年同期比 (%)	(%)	前年同期差 (pt)
障害者計	211,926	▲5.1	89,840	▲12.9	42.4	▲3.8
身体障害者計	57,691	▲7.0	20,025	▲21.4	34.7	▲6.4
視覚障害	4,246	▲10.2	1,500	▲22.3	35.3	▲5.6
聴覚・言語障害	7,654	▲10.5	2,989	▲23.2	39.1	▲6.4
肢体不自由	28,020	▲9.7	10,237	▲22.0	36.5	▲5.8
上肢	10,250	▲11.9	3,892	▲22.6	38.0	▲5.3
下肢	14,896	▲7.2	5,339	▲20.6	35.8	▲6.1
体幹	2,441	▲12.7	849	▲24.4	34.8	▲5.4
脳病変(※)	433	▲21.0	157	▲35.4	36.3	▲8.0
内部障害	17,205	2.2	5,193	▲20.4	30.2	▲6.9
知的障害者	34,300	▲6.9	19,801	▲9.6	57.7	▲1.7
精神障害者	95,385	▲11.3	40,624	▲18.1	42.6	▲3.6
その他の障害者	24,550	45.6	9,390	52.2	38.2	1.6

※ 「脳病変」とは、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害を指す。

2 障害者の雇用率達成企業割合

2021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(2021年の障害者雇用状況報告は年内を目途に公表する予定)。

【参考1】2020年6月1日現在の雇用状況

・雇用率達成企業割合：48.6% (対前年比+0.6pt)

【参考2】2020年6月1日現在の企業規模別の達成割合

45.5人～100人未満 45.9% (対前年比+0.4pt)
 100人～300人未満 52.4% (対前年比+0.3pt)
 300人～500人未満 44.1% (対前年比+0.2pt)
 500人～1000人未満 46.7% (対前年比+2.8pt)
 1000人以上 60.0% (対前年比+5.4pt)

3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

① 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

2020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（A：11,138人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（B：8,327人）の割合は74.8%となっており、目標（70.9%）を上回った。

② 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、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合

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、就職に向けた次の段階へ移行した者（B：8,327人）のうち、就職した者（C：6,739人）の割合は80.9%となっており、目標（84.3%）を下回った。

その主な要因としては、精神障害の特性により、新型コロナウイルス感染症による社会の変化や今後への不安を強く感じて求職活動の継続的实施が難しい者が多かった中で、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から個別求人開拓等のための事業所訪問など事業所への働きかけが十分にできなかったこと（前年度比▲31%）、就職に向けたモチベーションや自信につながる企業での職場実習先の確保が困難であったこと（前年度比▲33%）等から、就職に直結する支援が十分に行えなかったためと考えられる。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

1 ハローワークにおける障害者の就職件数

2020年度のハローワークにおける障害者の就職件数は、前年度を12.9%下回る実績となっており、主な要因としては、新型コロナウイルス感染症の影響により、大規模な面接会や職場実習が延期・中止となったこと、障害者が比較的応募しやすい業種の求人数が減少したこと等が考えられる。

そのため、ハローワークにおける障害者の就職件数の目標達成に向けた主な取組として、引き続き

- ・ 担当者制等、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
- ・ ハローワークが地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の地域の関係機関と連携し、職務の選定や障害者の就職支援・定着支援を行う「障害者向けチーム支援」等

を実施していくことに加え、

- ・ 各地のハローワークにおける効果的な取組を広く共有して就職支援ノウハウの底上げを図るとともに、
- ・ 特に就労支援機関とのつながりのない求職者について支援を強化していく。

【参考】2021年度の目標値及び目標設定の考え方

目標値：前年度（89,840件）以上

目標設定の考え方：新型コロナウイルス感染症の影響により今年度については目標値

を下回っているが、引き続き当該影響は続くと考えられるため、当該影響下における実績の基準となる 2020 年度の実績を踏まえて設定。

2 障害者雇用率関係

2020 年度の目標の達成状況が現時点では明らかではないが、2020 年 6 月 1 日現在で、雇用率未達成企業が約半数を占めること及び障害者雇用ゼロ企業が約 3 割あることに加え、2021 年 3 月 1 日の法定雇用率引上げにより、新たに雇用義務が発生する企業があることから、これらの企業に対して丁寧な指導を行い、障害者雇用への理解を進める必要がある。

引き続き、2020 年 4 月より創設された障害者雇用に関する優良な事業主に対する認定制度（もにす認定制度）について、周知・認定の促進を図るとともに、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」を実施する。さらに、「企業向けチーム支援」では、従前の未達成企業に対する支援のみならず、新たに法定雇用率の引上げにより法定雇用率未達成となる企業や、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた企業を支援対象に追加したところであり、こうした取組を通じて、引き続き障害者雇用を促進していく。

【参考】2021 年度の目標値及び目標設定の考え方

① 障害者の雇用率達成企業割合

目標値：47.4%以上

目標設定の考え方：過去 10 か年分の平均伸び率及び制度・雇用率の見直しの影響を踏まえて設定（※）

※ 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 か年分（2008 年～2020 年）の平均伸び率（+1.47pt）及び 2020 年度中に実施した法定雇用率 0.1%の引上げによる影響（▲2.70pt）を踏まえて設定。

② 障害者雇用ゼロ企業のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合

目標値：15.2%

目標設定の考え方：過去 3 か年分の平均値を踏まえて設定（※）。

※ 障害者雇用ゼロ企業（2017～2019 年 6 月 1 日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2018～2020 年 6 月 1 日時点）の割合の平均値を踏まえて設定。

参考値：2017 年度実績 16.0%、2018 年度実績 15.8%、2019 年度実績 13.7%

3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

2020 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（11,138 人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（8,327 人）の割合は 74.8%となっており、2020 年度目標（70.9%）を上回った。一方で、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、就職に向けた次の段階へ移行した者（8,327 人）のうち、就職した者（6,739 人）の割合は 80.9%となっており、2020 年度目標（84.3%）を下回った。

法定雇用率が 0.1%引き上げられる中、精神障害者の多様な特性や状況に応じた専門

的な支援のニーズがますます高まると考えられ、そのニーズに的確に対応する必要がある。さらに、精神障害の特性により、新型コロナウイルス感染症による社会の変化や今後への不安を強く感じて求職活動が停滞してしまう者も多いことから、当該影響下においても、就職に直結する支援を継続的に実施することが必要となっている。

そのため、今後は支援対象者本人の希望や特性に合う条件の障害者専用求人がない場合には事業所への電話での依頼を通じて、一般求人から障害者専用求人への切り替えによる個別求人開拓を行うとともに、都道府県や就労支援機関等とも連携し、職場実習の受入れ可能な事業所情報の収集を強化した上で、引き続き、職場実習先の確保に努めることとする。あわせて、職場実習機会の減少を補うため、職場でのコミュニケーションスキルの向上等を目的とした就職準備プログラム等の取り入れ等を実施していく。

【参考】2021年度の目標・目標設定値の考え方

- ① 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
目標値：72.8%以上
目標設定の考え方：直近3か年分の実績の平均値を踏まえて設定

- ② 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就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合
目標値：84.3%以上
目標設定の考え方：昨年度目標が未達成であることから、引き続き前年度と同様の目標値を設定

障害者雇用分科会における2021年度の年度目標(案)

年度目標項目	2020年度の年度目標	2020年度の年度実績	2021年度の年度目標(案)	データの出所
ハローワークにおける 障害者の就職件数	103,163件以上	89,840件	89,840件以上	職業安定業務統計
【障害者雇用率関係】 ①障害者の雇用率達成 企業割合 ②障害者雇用ゼロ企業のう ち、新たに障害者を雇用した 企業の割合	①46.7%以上 ②15.6%以上 (※) ※障害者雇用ゼロ企業 (2020年6月1日時点) のうち、新たに障害者を 雇用した企業(2021年6 月1日時点)の割合	①調査中 (2021年6月1日時点) ②調査中 (2021年6月1日時点)	①47.4%以上 ②15.2%以上 (※) ※障害者雇用ゼロ企業 (2021年6月1日時点) のうち、新たに障害者を 雇用した企業(2022年6 月1日時点)の割合	障害者雇用状況報告
【精神障害者雇用トータルサ ポーター支援実績】 ①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、就職に向けた 次の段階へ移行した者 のうち、就職した者の割合	①70.9%以上 ②84.3%以上	①74.8% ②80.9%	①72.8%以上 ②84.3%以上	精神障害者雇用トータル サポーター支援状況報告

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(※) ① 開始者数 ② 常用雇用移行率	① 11,378人 ② 86.9%	① 5,048人 ② 88.2%	① 3,538人 ② 84.3%	① 5,263人 ② 82.9%	① 6,189人 ② 83.9%	① 6,818人 ② 84.6%	① 7,716人 ② 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。

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3年5月13日以降)

○ 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及び雇用保険法の一部を改正する法律の施行について (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の一部改正関係)【別紙1-1、1-2、1-3】

本年6月に成立した「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及び雇用保険法の一部を改正する法律」(令和3年法律第58号)の政省令・告示事項について審議を行ったもの。(令和3年8月30日諮問・答申)

- ・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及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令案要綱について(諮問・答申)

「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及び雇用保険法の一部を改正する法律」(令和3年法律第58号)の一部の施行期日を令和4年10月1日とすることとしたもの。(令和3年8月30日)

- ・省令案要綱(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施行規則の一部改正関係)について(諮問・答申)

育児・介護休業法の改正に伴い、事業主に義務づけられた雇用環境整備の措置や、出生時育児休業中の就業等に関して、必要な規定を定めることとしたもの。(令和3年8月30日)

- ・告示案要綱(子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正関係)について(諮問・答申)

育児・介護休業法の改正に伴い、妊娠又は出産等の申出があった場合の事業主の措置や、育児休業等の申出を行うに当たって留意すべき事項を定めることとしたもの。(令和3年8月30日)

○ 2020年度目標の評価及び2021年度目標の設定について【別紙2】

雇用環境・均等分科会の2020年度目標の評価及び2021年度目標の設定を行ったもの。(令和3年8月30日)

○ **労働者協同組合法の施行期日を定める政令案要綱について（勤労者生活分科会）【別紙3-1、3-2】**

労働者協同組合を通じて多様な就労の機会の創出等を行うことで、持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的とする「労働者協同組合法」（令和2年法律第78号）の施行期日を令和4年10月1日とすることとしたもの。（令和3年7月28日諮問・8月2日答申）

○ **中小事業主が行う事業に従事する者等の労働災害等に係る共済事業に関する法律の公布について（勤労者生活分科会）【別紙4】**

中小事業主が行う事業に従事する者等の労働災害等の防止を図るとともに共済制度を確立すること等を内容とする「中小事業主が行う事業に従事する者等の労働災害等に係る共済事業に関する法律」（令和3年法律第80号）が令和3年6月に成立・公布されたことを報告したものの。

【参考】分科会等開催実績

- ・ 雇用環境・均等分科会
7/15、8/30
- ・ 勤労者生活分科会
8/2

育児・介護休業法の改正に伴う政令で定める施行期日

- ◎ 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及び雇用保険法の一部を改正する法律（令和3年法律第58号）（抄）

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、令和四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一・二 （略）

三 第二条及び第五条の規定並びに附則第四条、第七条、第九条、第十一条及び第十三条の規定 公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日

四 （略）



（施行期日案）

「令和4年10月1日」とする。

【参考】

- 男性の育児休業取得促進策等について（建議）

2. 必要な措置の具体的内容

2. その他

- 施行までの期間について

・ 円滑な施行を図るため、新制度の創設や育児休業の分割取得等、企業において準備が必要なものについては、十分な準備期間を設けることが適当である。

育児・介護休業法の改正を踏まえた 主な省令事項①（令和4年4月1日施行）

1. 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認のための措置に関する事項について

（1）事業主が労働者に対して行う個別の制度周知の内容は、次に掲げるものとする。

- ①育児休業に関する制度
- ②育児休業申出の申出先
- ③育児休業給付に関すること
- ④労働者が育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い

【参考】

●男性の育児休業取得促進策等について（建議）

2. 必要な措置の具体的内容

1. 男性の育児休業取得促進策について

（2）妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対する個別の働きかけ及び環境整備

○ 労働者への個別の働きかけ

- ・本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対し、個別に周知し、取得の働きかけをすることを事業主に義務付けることが適当である。具体的には、労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨（出産日又は出産予定日を含む。）の申出をしたときに、当該労働者に対し新制度及び現行の育児休業制度等を周知するための措置と、これらの制度の取得意向を確認するために必要な措置を義務付けることが適当である。

●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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和3年4月15日参議院厚生労働委員会）※衆議院厚生労働委員会の附帯決議も同内容

十、育児休業等の制度への理解不足により、労働者の権利行使が妨げられることのないよう、事業主が妊娠・出産の申出をした労働者に対して、育児休業制度のみでなく、休業の申出先や休業中の所得保障などについても知らせることとするなど、育児休業の取得に対して実効ある措置を講ずること。

(2) 事業主が労働者に対して行う個別の制度周知・意向確認は、次のいずれかの方法によって行うものとする(③及び④は労働者が希望する場合に限る。)

- ①面談による方法
- ②書面を交付する方法
- ③ファクシミリを利用して送信する方法
- ④電子メール等の送信の方法

【参考】

●今般規定する事業主が労働者に対して行う個別の制度周知・意向確認の方法は、育児休業申出がされた際に、事業主が労働者に対して行う通知の方法に、建議を踏まえて、面談による方法を追加した上で、労働基準法における労働条件明示と同様に、近年の通信手段の多様化を踏まえ、労働者が希望した場合には、webメール(Gmail等)やSNS(LINEやFacebook等)による方法も可能とする。

●なお、現行の育児休業の申出方法は次のとおり(②及び③は事業主が適切と認めた場合に限る。)である。

- ①書面を交付する方法
- ②ファクシミリを利用して送信する方法
- ③通信端末機器に送信する方法(※電子メールやイントラネットを想定)

今般、育児休業申出やそれに応じる事業主からの通知等についても、それぞれ受け手が希望した場合は、個別の制度周知・意向確認と同様に電子メール等の送信の方法を可能とする。

●男性の育児休業取得促進策等について(建議)

2. 必要な措置の具体的内容

1. 男性の育児休業取得促進策について

(2) 妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対する個別の働きかけ及び環境整備

○ 労働者への個別の働きかけ

- ・ 個別労働者への周知の方法としては、中小企業にも配慮し、面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択することとすることが適当である。なお、取得意向の確認については、育児休業の取得を控えさせるような形での周知及び意向確認を認めないこと、また、事業主から意向確認のための働きかけを行えばよいことを、指針において示すことが適当である。

- (3) 労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事実は、次に掲げる事実とする。
- ①労働者が特別養子縁組の監護期間にある子を養育していること、養育する意思を明示したこと。
 - ②労働者が養子縁組里親として委託されている子を養育していること、受託する意思を明示したこと。
 - ③労働者が養子縁組を希望して一歳に満たない者を受託しようとしたが、実親の同意が得られなかったため、養育里親として一歳に満たない者を委託されていること又は受託する意思を明示したこと。

【参考】

- 現行の育児休業において、取得の対象としている養子等について、当該子を養育していること又は養子等を養育する意思を明示したことを申し出たときには、事業主は個別周知・意向確認を行うものとする。
- 育児休業の対象となる子の範囲
 - ①特別養子縁組の監護期間にある子
 - ②養子縁組里親に委託されている子
 - ③児童相談所において養子縁組を希望する里親に委託しようとしたが、実親の同意が得られなかったため、養育里親として当該里親に委託されている子

2. 育児休業の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備に関する措置に関する事項について

- 育児休業の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備に関する措置は、「雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施」、「育児休業に関する相談体制の整備」の他に、次に掲げるものとする。
 - ①雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及び当該事例の提供
 - ②雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

【参考】

●参照条文

- ◎改正法第2条による改正後の育児・介護休業法（抄）
（雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置）

第二十二條 事業主は、育児休業申出が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
- 二 育児休業に関する相談体制の整備
- 三 その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置

2 （略）

●男性の育児休業取得促進策等について（建議）

2. 必要な措置の具体的内容

1. 男性の育児休業取得促進策について

（2）妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対する個別の働きかけ及び環境整備

- 休業を取得しやすい職場環境の整備のあり方
 - ・ 新制度及び現行の育児休業を取得しやすい職場環境の整備の措置を事業主に義務付けることが適当である。職場環境の整備の具体的な内容としては、中小企業にも配慮し、研修、相談窓口設置、制度や取得事例の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択することとすることが適当である。

●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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和3年4月15日参議院厚生労働委員会）※衆議院厚生労働委員会の附帯決議も同内容

九、選択肢の中からいずれかの措置を講じなければならないとされている雇用環境の整備については、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいことについて、事業主の理解を得るよう努めること。（略）

3. その他

法改正に伴う所要の規定の整備を行う。

育児・介護休業法の改正を踏まえた 主な省令事項②（公布の日から1年6月以内施行）

1. 出生時育児休業申出について

（1）申出事項は次のとおりとする。

- ①出生時育児休業申出の年月日
- ②出生時育児休業申出をする労働者の氏名
- ③出生時育児休業申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄等
- ④出生時育児休業開始予定日及び出生時育児休業終了予定日
- ⑤労働者が出生時育児休業申出に係る子でない子であって出生の日から起算して八週間を経過しないものを有する場合にあつては、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄
- ⑥出生時育児休業申出に係る子が養子である場合にあつては、当該養子縁組の効力が生じた日
- ⑦出産が予定日より早まった場合等はその旨

（2）申出方法は次のとおりとする（②及び③は事業主が適当と認める場合に限る。）。

- ①書面を交付する方法
- ②ファクシミリを利用して送信する方法
- ③電子メール等の送信の方法

※この他、出生時育児休業申出がされたときに行う事業主が労働者に行う通知等については、育児休業申出に係る通知等と同様の取扱いとする。

【参考】

- 今般規定する出生時育児休業申出における申出事項は、育児休業申出における申出事項のうち、1歳到達日後の育児休業の申出に係る規定などを除き、同一の規定としている。
- 今般規定する出生時育児休業申出の申出方法は、育児休業申出の申出方法と同一の規定としている。
- 育児休業の申出事項
 - ①育児休業申出の年月日
 - ②育児休業申出をする労働者の氏名
 - ③育児休業申出に係る子の氏名、生年月日及び労働者との続柄等
 - ④育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日
 - ⑤労働者が育児休業申出に係る子でない子であって一歳に満たないものを有する場合にあつて

は、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄

- ⑥育児休業申出に係る子が養子である場合にあっては、当該養子縁組の効力が生じた日
- ⑦1歳到達日までに、特別な事情により、育児休業の再取得を行う場合はそれに係る事実
- ⑧1歳到達日後又は1歳6か月到達日後に育児休業を取得する場合はそれに係る事実
- ⑨配偶者が育児休業申出に係る子の1歳到達日又は一歳6か月到達日において育児休業をしている労働者が、1歳到達日後又は一歳6か月到達日後に育児休業を取得する場合はそれに係る事実
- ⑩出産が予定日より早まった場合等はその旨
- ⑪1歳到達日後又は1歳6か月到達日後に係る育児休業申出を撤回したが、特別な事情により、再度申出をする場合はそれに係る事実
- ⑫パパママ育休プラスの申出を行う場合はその要件を満たしている旨

●育児休業の申出方法は次のとおり（②及び③は事業主が適当と認める場合に限る。）。

- ①書面を交付する方法
- ②ファクシミリを利用して送信する方法
- ③通信端末機器に送信する方法（※）

※令和4年4月1日施行後は、電子メール等の送信の方法

2. 出生時育児休業の申出期限について

労使協定で定めることにより、原則2週間前までとする出生時育児休業の申出期限を現行の育児休業と同様に1か月前までとしてよいこととする、職場環境の整備等の措置は次の3つとする。

①次に掲げる措置のうち、二以上の措置を講ずること。

- ・雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
- ・育児休業に関する相談体制の整備
- ・雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及び当該事例の提供
- ・雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知
- ・育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置

②育児休業の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業の取得の促進に関する方針を周知すること。

③育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組を行うこと。

【参考】

●男性の育児休業取得促進策等について（建議）

2. 必要な措置の具体的内容

1. 男性の育児休業取得促進策について

(1) 子の出生直後の休業の取得を促進する枠組み

○ 要件・手続き

(申出期限)

- ・現行の育児休業より短縮し、原則2週間前までとすることが適当である。ただし、職場環境の整備などについて、今回の見直しにより求められる義務を上回るような取組を実施することを過半数組合又は過半数代表との労使協定で定めている（※）事業所においては、現行の育児休業と同様に1か月前までとしてよいこととすることが適当である。

※労使協定で定める事項：

- 新制度や育児休業の取得率や取得期間に関する目標及び事業主の方針
- 休業開始予定日の1か月前までに申出が円滑に行われるようにするための職場環境の整備、業務の調整、労働者の配置その他の措置（(2)の環境整備の措置義務を上回る措置として、これらのうち複数の措置を実施している場合等）
- 労働者へ休業取得の個別の働きかけを行うだけでなく、具体的な取得意向の個別の把握まで行うこと

3. 休業中の就業について

(1) 出生時育児休業をした労働者が休業中に就業することを希望する場合は、出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに次に掲げる事項を申し出ることとする。

①就業可能日

②就業可能日における就業可能な時間帯（所定労働時間内の時間帯に限る。）その他の労働条件

(2) 休業中の就業について申出をし、事業主からの提示に対して労働者が行う同意及びその同意を得た事業主が労働者に対して行う通知は、次のいずれかの方法によって行うものとする（②及び③は、同意については事業主が適当と認める場合、通知については労働者が希望する場合に限る。）。

①書面を交付する方法

②ファクシミリを利用して送信する方法

③電子メール等の送信の方法

(3) 休業中の就業は次の範囲内で行うものとする。

①就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以下とすること。ただし、一日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数とすること。

②就業日における労働時間の合計は、出生時育児休業期間における所定労働時間の合計の半分以下とすること。

③出生時育児休業開始予定日とされた日又は出生時育児休業終了予定日とされた日を就業日とする場合は、当該日の労働時間数は、当該日の所定労働時間数に満たないものとする。

(4) 出生時育児休業開始予定日とされた日以後に、休業中の就業について行った同意の全部又は一部を撤回することができる特別な事情は次のとおりとする。

①出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡

②配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと。

③婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。

④出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったこと。

(5) 事業主は労働者に対して、休業中の就業に関する次に掲げる事由を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととする。

- ①休業中に就業を希望する旨の申出をしなかったこと。
- ②休業中に就業を希望する旨の申出が事業主の意に反する内容であったこと。
- ③休業中の就業の申出に係る就業可能日等の変更をしたこと又は当該申出の撤回をしたこと。
- ④休業中の就業に係る事業主からの提示に対して同意をしなかったこと。
- ⑤休業中の就業に係る事業主との同意の全部又は一部の撤回をしたこと。

【参考】

●男性の育児休業取得促進策等について（建議）

2. 必要な措置の具体的内容

1. 男性の育児休業取得促進策について

(1) 子の出生直後の休業の取得を促進する枠組み

○ 要件・手続き

(休業中の就労)

- ・ 出生後8週間以内は、女性の産後休業期間中であり、労働者本人以外にも育児をすることができる者が存在する場合もあるため、労働者の意に反したものとならないことを担保した上で、労働者の意向を踏まえて、事業主の必要に応じ、事前に調整した上で、新制度に限り、就労を認めることが適当である。

具体的には、労働者の意に反したものとならない仕組みとするため、過半数組合又は過半数代表との労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の合意した範囲内でのみ可能とするとともに、就労可能日数の上限（休業期間の労働日の半分）を設けることが適当である。

また、具体的な流れは、以下とすることが適当である。

- 労使協定を締結する。

- 労働者が就労しても良い場合は事業主にその条件（就労しても良い日時や上限日数・時間数）を申し出る。

※ 休業開始日・終了日と併せて申し出ることが望ましいが、業務状況の見通しが立ったタイミングなど、休業開始前までの任意のタイミングで申し出ることができ、また、休業開始までは、申し出た条件の変更も可能。

- 事業主が休業期間中に就労させたい場合には、労働者が申し出た条件の範囲内で、就労候補日・時間を提示する。

- 労働者が同意した範囲で就労させることができる。

※ 休業開始前までは任意のタイミングで同意を撤回することが可能。また、休業開始後は、配偶者の疾病等やそれに準ずる心身の状態の悪化等の特別な事情がある場合には、同意の撤回が可能。

●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及び雇用保険法の一部を改正する法律案要綱

第二 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の一部改正

二 出生時育児休業の新設

(略)

就業させることができる日数・時間数は、休業期間中の労働日・所定労働時間の半分を上限とする予定。

●育児休業申出の撤回をした際に、再度申出を可能とする特別な事情

- ①育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- ②配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと。
- ③婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。
- ④育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったこと。
- ⑤1歳到達日前の育児休業申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないこと。

●参照条文

◎改正法第2条による改正後の育児・介護休業法（抄）

(不利益取扱いの禁止)

第十条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業申出等（育児休業申出及び出生時育児休業申出をいう。以下同じ。）をし、若しくは育児休業をしたこと又は第九条の五第二項の規定による申出若しくは同条第四項の同意をしなかったことその他の同条第二項から第五項までの規定に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4. 対象労働者について

労使協定の締結により、出生時育児休業の対象から除外することが可能な労働者は次のとおりとする。

- ①出生時育児休業申出があった日から起算して8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

【参考】

●①については、現行の育児休業と同様に「(休業可能期間以内)に雇用関係が終了することが明らかな労働者」としている。また、②については現行の育児休業と同一の規定としている。

●参照条文

◎育児・介護休業法施行規則（抄）

（法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるもの）

第八条 法第六条第一項第二号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 育児休業申出があった日から起算して一年（法第五条第三項及び第四項の申出にあっては六月）以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- 二 一週間の所定労働日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下（※2日以下）の労働者

●男性の育児休業取得促進策等について（建議）

2. 必要な措置の具体的内容

1. 男性の育児休業取得促進策について

（1）子の出生直後の休業の取得を促進する枠組み

（略）

○ 要件・手続き

（対象労働者、休業開始日及び終了日の変更）

- ・ 現行の育児休業と同様の考え方で設定することが適当である。

5. 出生時育児休業開始予定日の前倒し及び出生時育児休業終了予定日の後ろ倒しについて

次のとおりとする。

- ①出生時育児休業開始予定日の前倒しは1回に限り、出産予定日前に子が出生したこと等を事由として、変更後休業を開始しようとする日の1週間前までに変更の申出をすることにより可能とする。
- ②出生時育児休業終了予定日の後ろ倒しは1回に限り、事由を問わず、休業を終了しようとする日の2週間前までに変更の申出をすることにより可能とする。

【参考】

- ①については、現行の育児休業と同一のものとしている。また、②については現行の育児休業は1か月前（1歳到達日後の育児休業については2週間前）であるが、出生時育児休業の休業可能期間が育児休業に比して短いことを勘案している。

●参照条文

◎育児・介護休業法施行規則（抄）

（法第七条第二項の厚生労働省令で定める期間）

第十四条 法第七条第二項の厚生労働省令で定める期間は、一週間とする。

（法第七条第三項の厚生労働省令で定める日）

第十六条 法第七条第三項の厚生労働省令で定める日は、育児休業申出において育児休業終了予定日とされた日の一月前（法第五条第三項及び第四項の申出にあつては二週間前）の日とする。

●男性の育児休業取得促進策等について（建議）

2. 必要な措置の具体的内容

1. 男性の育児休業取得促進策について

（1）子の出生直後の休業の取得を促進する枠組み

（略）

○ 要件・手続き

（対象労働者、休業開始日及び終了日の変更）

- ・現行の育児休業と同様の考え方で設定することが適当である。

6. 1歳到達日後及び1歳6か月到達日後の育児休業における特別な事情がある場合の再取得について

1歳到達日後の育児休業については、

- ・子の1歳到達日に労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合であって、
- ・さらにそれ以後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合に、

限って取得できることとされていたが、今般、特別な事情がある場合には上記の後者に該当するのみで再取得することが可能とされた。

この特別な事情については、次に掲げるものとする。

- ①第2子以降の産前産後休業により、育児休業が終了したが、産前産後休業に係る子が死産となった場合等
- ②第2子以降の新たな育児休業により、育児休業が終了したが、新たな育児休業に係る子が死亡した場合等
- ③介護休業により、育児休業が終了したが、介護休業に係る対象家族が死亡した場合等

※1歳6か月到達日後の育児休業における特別な事情も同様とする。

【参考】

- 1歳到達日までに育児休業を再取得することができる特別な事情（①から⑧までのいずれか）
 - ①第2子以降の産前産後休業により、育児休業が終了したが、産前産後休業に係る子が死産となった場合等
 - ②第2子以降の新たな育児休業により、育児休業が終了したが、新たな育児休業に係る子が死亡した場合等
 - ③介護休業により、育児休業が終了したが、介護休業に係る対象家族が死亡した場合等
 - ④子の親である配偶者が死亡したとき。
 - ⑤子の親である配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、子を養育することが困難な状態になったとき。
 - ⑥婚姻の解消その他の事情により子の親である配偶者が子と同居しないこととなったとき。
 - ⑦子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。
 - ⑧子について、保育所等への入所を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないうとき
- 子の1歳到達日後又は1歳6か月到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合（①から③までのいずれか）
 - ①1歳到達日後又は1歳6か月到達日後の期間について、保育所等への入所を希望し、申込み

を行っているが、当面その実施が行われない場合

②常態として子の養育を行っている親の配偶者であって当該子の1歳到達日後又は1歳6か月到達日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であったものが次のいずれかに該当した場合

- ・死亡したとき。
- ・負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により子を養育することが困難な状態になったとき。
- ・婚姻の解消その他の事情により常態として子の養育を行っている親の配偶者が子と同居しないこととなったとき。
- ・6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。

③1歳到達日後又は1歳6か月到達日後の育児休業における特別な事情がある場合(今般追加)

●男性の育児休業取得促進策等について(建議)

2. 必要な措置の具体的内容

1. 男性の育児休業取得促進策について

(3) 育児休業の分割取得等

(略)

○ 1歳以降の延長の場合の取扱

- ・保育所に入所できない等の理由により1歳以降も延長して育児休業を取得する場合について、延長した場合の育児休業の開始日が、各期間(1歳～1歳半、1歳半～2歳)の初日に限定されているため、現行制度では各期間の開始時点でしか夫婦交代ができないが、開始日を柔軟化することで、各期間の途中でも夫婦交代を可能(途中から取得可能)とすることが適当である。

また、第2子以降の子の産休により育児休業が終了し、死産となった場合等の特別な事情があるときについて、再取得できることとすることが適当である。

7. その他

法改正に伴う所要の規定の整備を行う。

育児・介護休業法の改正を踏まえた 主な指針事項①（令和4年4月1日施行）

1. 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認のための措置に関する事項について

- (1) 育児休業に関する制度等を知らせる措置及び育児休業申出に係る労働者の意向を確認するための措置は、労働者による育児休業申出が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、取得を控えさせるような形での周知及び意向確認の措置の実施は、法第21条第1項の措置の実施とは認められないものであること。
- (2) 育児休業申出に係る労働者の意向を確認するための措置については、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいものであること。

【参考】

●男性の育児休業取得促進策等について（建議）

2. 必要な措置の具体的内容

1. 男性の育児休業取得促進策について

- (2) 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対する個別の働きかけ及び環境整備
- 労働者への個別の働きかけ
- ・ 個別労働者への周知の方法としては、中小企業にも配慮し、面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択することとすることが適当である。なお、取得意向の確認については、育児休業の取得を控えさせるような形での周知及び意向確認を認めないこと、また、事業主から意向確認のための働きかけを行えばよいことを、指針において示すことが適当である。

●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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和3年4月15日参議院厚生労働委員会）※衆議院厚生労働委員会の附帯決議も同内容

- 十一、育児休業の取得意向の確認等において、労働者に対し取得を控えさせるような取扱いが行われないよう運用を徹底するとともに、違反が明らかになった場合には事業主に対して厳正な対処を行うこと。

2. 育児休業の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備に関する措置に関する事項について

- (1) 雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、短期はもとより1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が希望するとおりの期間の休業を申し出て取得できるようにすることに配慮すること。
- (2) 雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいものであること。

【参考】

●男性の育児休業取得促進策等について（建議）

2. 必要な措置の具体的な内容

1. 男性の育児休業取得促進策について

(2) 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対する個別の働きかけ及び環境整備

○ 休業を取得しやすい職場環境の整備のあり方

- ・ 新制度及び現行の育児休業を取得しやすい職場環境の整備の措置を事業主に義務付けることが適当である。職場環境の整備の具体的な内容としては、中小企業にも配慮し、研修、相談窓口設置、制度や取得事例の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択することが適当である。

環境整備に当たっては、短期はもとより1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が希望する期間を取得できるよう事業主が配慮することを指針において示すことが適当である。

●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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和3年4月15日参議院厚生労働委員会）※衆議院厚生労働委員会の附帯決議も同内容

九、選択肢の中からいずれかの措置を講じなければならないとされている雇用環境の整備については、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいことについて、事業主の理解を得るよう努めること。（略）

3. その他

法改正に伴う所要の規定の整備を行う。

育児・介護休業法の改正を踏まえた 主な指針事項②（公布の日から1年6月以内施行）

1. 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認のための措置に関する事項について

○ 個別の制度周知の内容について

出生時育児休業制度に関し、休業中の就業の仕組みについて知らせる際には、育児休業給付及び育児休業（出生時育児休業含む。）期間中の社会保険料免除について、休業中の就業日数によってはその要件を満たさなくなる可能性があることについてもあわせて説明するよう留意すること。

【参考】

●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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和3年4月15日参議院厚生労働委員会）※衆議院厚生労働委員会の附帯決議も同内容

八、育児休業中の社会保険料免除要件の見直しに関し、労働者が育児休業中に就業した場合には、休業中の就業日数によっては社会保険料の免除が認められなくなり、労働者に想定外の経済的な負担が発生する可能性があることについて周知徹底すること。

2. 出生時育児休業申出及び育児休業申出について

出生時育児休業含む育児休業については、労働者がこれを円滑に取得できるようにするため、事業主においては、休業の申出期限にかかわらず労働者による申出が円滑に行われるようにするための雇用環境整備を行い、労働者の側においても、業務の円滑な引き継ぎ等のためには、労働者の意向に応じて早めに申し出ることが効果的であるという意識を持つことが重要であることに留意すること。

【参考】

●男性の育児休業取得促進策等について（建議）

2. 必要な措置の具体的内容

1. 男性の育児休業取得促進策について

（1）子の出生直後の休業の取得を促進する枠組み

○ 要件・手続き

（申出期限）

- ・ 現行の育児休業より短縮し、原則2週間前までとすることが適当である。ただし、職場環境の整備などについて、今回の見直しにより求められる義務を上回るような取組を実施することを過半数組合又は過半数代表との労使協定で定めている（※）事業所においては、現行の育児休業と同様に1か月前までとしてよいこととすることが適当である。（略）

また、円滑な休業の取得のためには、事業主は労働者が申出期限にかかわらず早めに申出しやすいよう工夫するとともに、労働者も早めに申出をすることが望ましい旨、指針において示すことが適当である。（略）

- 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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和3年4月15日参議院厚生労働委員会）※衆議院厚生労働委員会の附帯決議も同内容

五、事業主はその雇用する労働者に対して出生時育児休業の申出期限を適切に周知するとともに、その申出期限にかかわらず事業主及び労働者双方が早期の休業申出に向けて互いに配慮することが望ましい旨を指針に明記すること。

3. 出生時育児休業期間中の就業について

育児休業は労働者の権利であって、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であることから、育児休業中は就業しないことが原則であり、出生時育児休業期間中の就業については、事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いがなされてはならないものであること。

【参考】

- 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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和3年4月15日参議院厚生労働委員会）※衆議院厚生労働委員会の附帯決議も同内容

六、育児休業は労働者の権利であって、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であることから、育児休業中は就業しないことが原則であり、事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いがなされることのないよう指針に明記するとともに、違反が明らかになった場合には事業主に対して厳正な対処を行うこと。

4. その他

法改正に伴う所要の規定の整備を行う。

令和 3 年 8 月 30 日
雇用環境・均等局

雇用環境・均等分科会における年度目標及び実績評価について

- 2010 年より、労働政策の推進に当たって PDCA サイクル機能の充実・強化を図るため、労働政策審議会の各分科会において、目標の設定及び施策の運用実績の点検・評価を行っている。
- 雇用環境・均等分科会においても、毎年度目標を設定し、実績を評価してそれを踏まえて次年度の目標を設定してきたところ。
- 2020 年度の目標は以下のとおり。
 - ・ 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 13,000 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 3,500 社
 - ・ 男性の育児休業取得率 13.00%

2020年度評価シート

項目	2019年度 目標	2019年度 実績	2020年度 目標	2020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策定届出件数 ^{※1}	7,500件	6,842件	13,000件	8,876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 ^{※2}	3,200社	3,312社	3,500社	3,548社
③ 男性の育児休業取得率 ^{※3}	9.5%	7.48%	13.0%	12.65%
<p>(備考)</p> <p>※1 雇用環境・均等部(室)による法施行状況調べ 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(それぞれ各年度の3月31日時点)</p> <p>※2 雇用環境・均等部(室)による法施行状況調べ 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(それぞれ各年度の3月31日時点)</p> <p>※3 厚生労働省「雇用均等基本調査」 5人以上規模事業所で各年度の前々年(2020年度実績では2018年)の10月1日から各年度(2020年度実績では2019年)の前年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(各年度の10月1日までに育児休業を開始した者)の割合</p>				
2020年度目標設定における考え方				
<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 令和4年4月1日に一般事業主行動計画策定・届出義務企業が101人以上の事業主に拡大されることから、直近の実績を踏まえつつ、3割程度の達成を見込んだ目標値とした。</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(2020年5月29日閣議決定)に定められた目標(2025年までに、くるみん認定企業数を4,300社とする)及び前年度までの実績を踏まえ、3,500社を目標とした。</p> <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)を踏まえ、2020年</p>				

度は 13.00%を目標とした。

施策実施状況

(2020 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

2020 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、2021 年 3 月末に 8,876 社となり、目標 13,000 件に対する達成率は 68.3%に留まり、目標は未達成となった。
 - ・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 2021 年 3 月末現在で 3,548 社となり、目標の 3,500 社を達成した。
- ③ 男性の育児休業取得率
 - ・2019 年の実績 7.48%に対し、2020 年度は 12.65%と上昇したものの、目標の 13.00%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 8 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、女性と比べると低い水準にとどまっている。

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を行うほか、女性活躍推進アドバイザーによる行動計画策定に係る個別支援を実施する等、更なる取組を進めていく。
 - ・特に令和 4 年（2022 年）4 月より、行動計画の策定・届出が義務になる常時雇用する労働者が 101 人以上 300 人以下の事業主に対し、都道府県労働局が中心となって行動計画の策定・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」についても、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 社とする政府目標及び 3,500 社とする 2020 年度の分科会の目標を達成したところである。
 - ・令和 2 年 5 月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」に、2025 年までに 4,300 社とする新しい政府目標が設定されたところであるため、引き続き、認定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
- ・2019 年の実績 7.48%に対し、2020 年度は 12.65%と 5.17 ポイント上昇したものの、女性と比較すると低い水準である。
 - ・令和 2 年 5 月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」等に定められている 2025 年までに 30%とする政府目標の達成に向けて、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組の創設及び育児休業を取得しやすい雇用環境整備や妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等の内容を盛り込んだ改正育児・介護休業法について、周知・啓発や事業主に対する各種支援等を行い円滑な施行を図るなど、必要な対策を講じていく。

分科会委員の意見

厚生労働省発雇均 0728 第 1 号

令和 3 年 7 月 2 8 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 田村 憲久

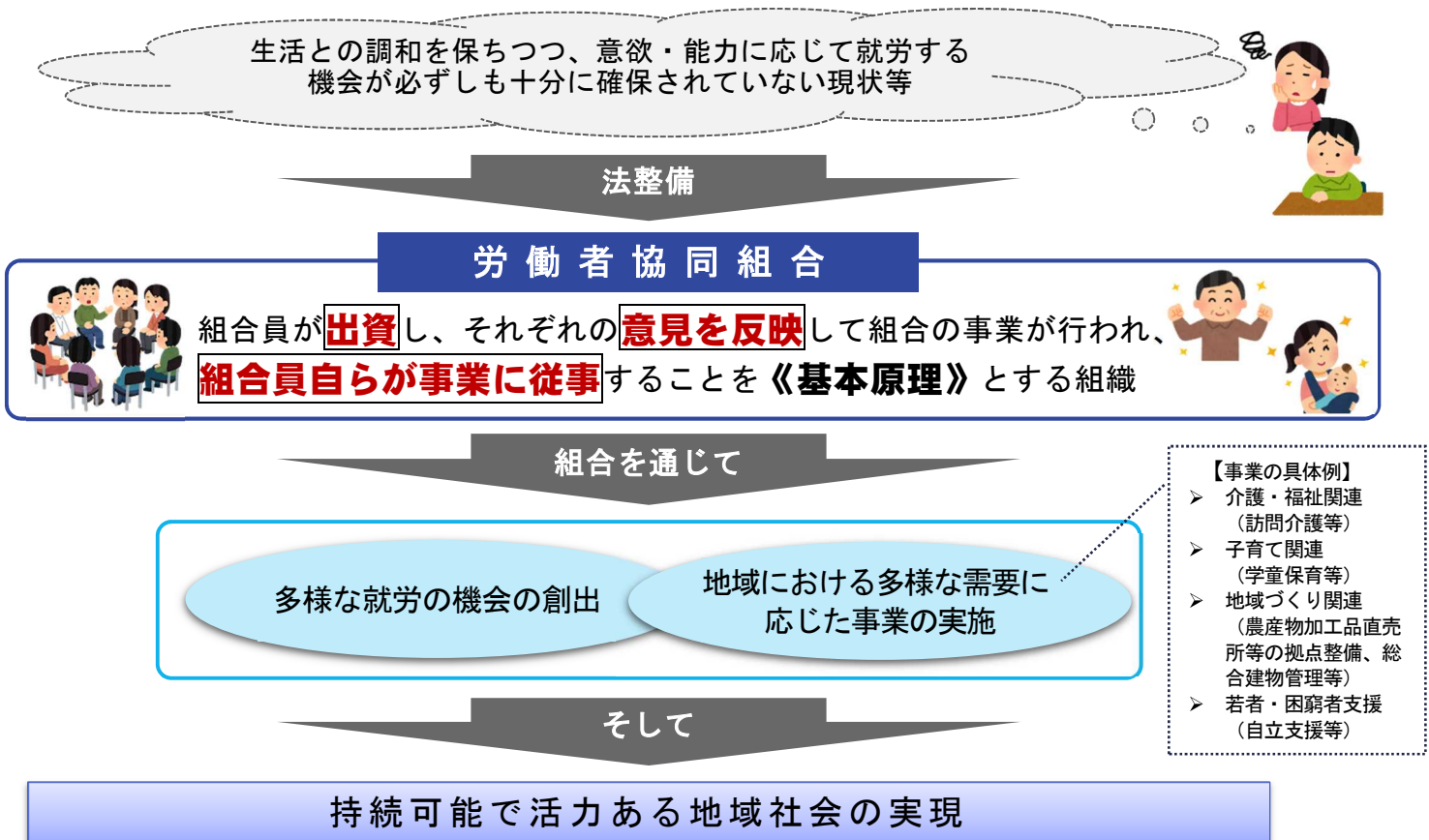


厚生労働省設置法（平成11年法律第97号）第9条第1項第1号の規定に基づき、別紙「労働者協同組合法の施行期日を定める政令案要綱」について、貴会の意見を求める。

労働者協同組合法の施行期日を定める政令案要綱

労働者協同組合法（令和二年法律第七十八号）の施行期日は、令和四年十月一日とすること。

労働者協同組合法について



1 法制化の必要性

- 持続可能で活力ある地域社会を実現するため、
出資・意見反映・労働が一体となった組織であって、地域に貢献し、地域課題を解決するための非営利の法人を、簡便に設立できる制度が求められている。
- 現行法上、このような性質を備えた法人形態は存在しないため、新たな法人形態を法制化する必要がある。

	企業組合	NPO法人	労働者協同組合
出資	○	×	○
設立	認可主義	認証主義	準則主義

2 労働者協同組合法のポイント

- 組合の基本原理に基づき、組合員は、加入に際し出資をし、組合の事業に従事する者とする。
- 出資配当は認めない（非営利性）。剰余金の配当は、従事分量による。
- 組合は、組合員と労働契約を締結する（組合による労働法規の遵守）。
- その他、定款、役員等（理事、監事・組合員監査会）、総会、行政庁による監督、企業組合又はNPO法人からの組織変更、検討条項（施行後5年）等に関する規定を置く。

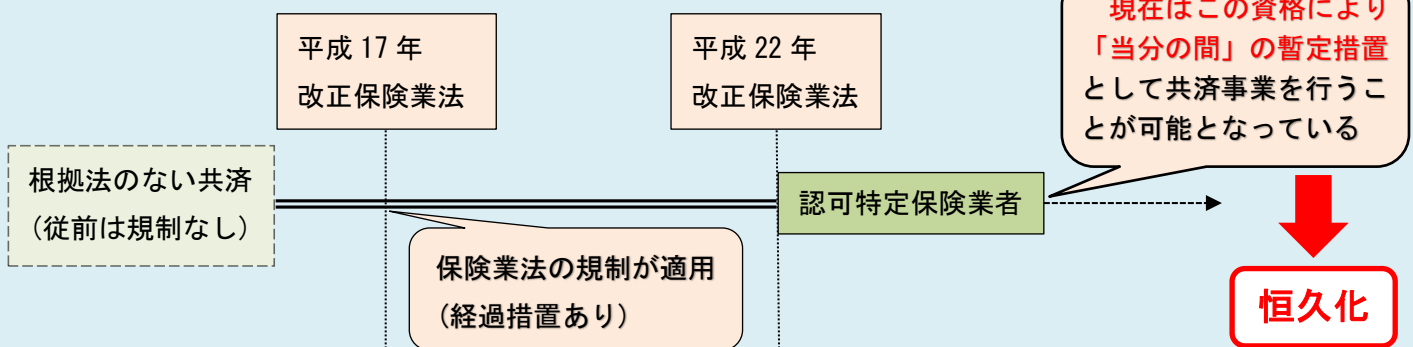
中小事業主が行う事業に従事する者等の労働災害等に係る 共済事業に関する法律について

法律の目的

中小事業主が行う事業に従事する者等の安全・健康の確保及び福利厚生等の充実に資するため、中小事業主が行う事業に従事する者等の労働災害等の防止を図るとともに共済制度を確立し、もって中小事業主が行う事業に従事する者等の福祉の増進に資する

立法の必要性

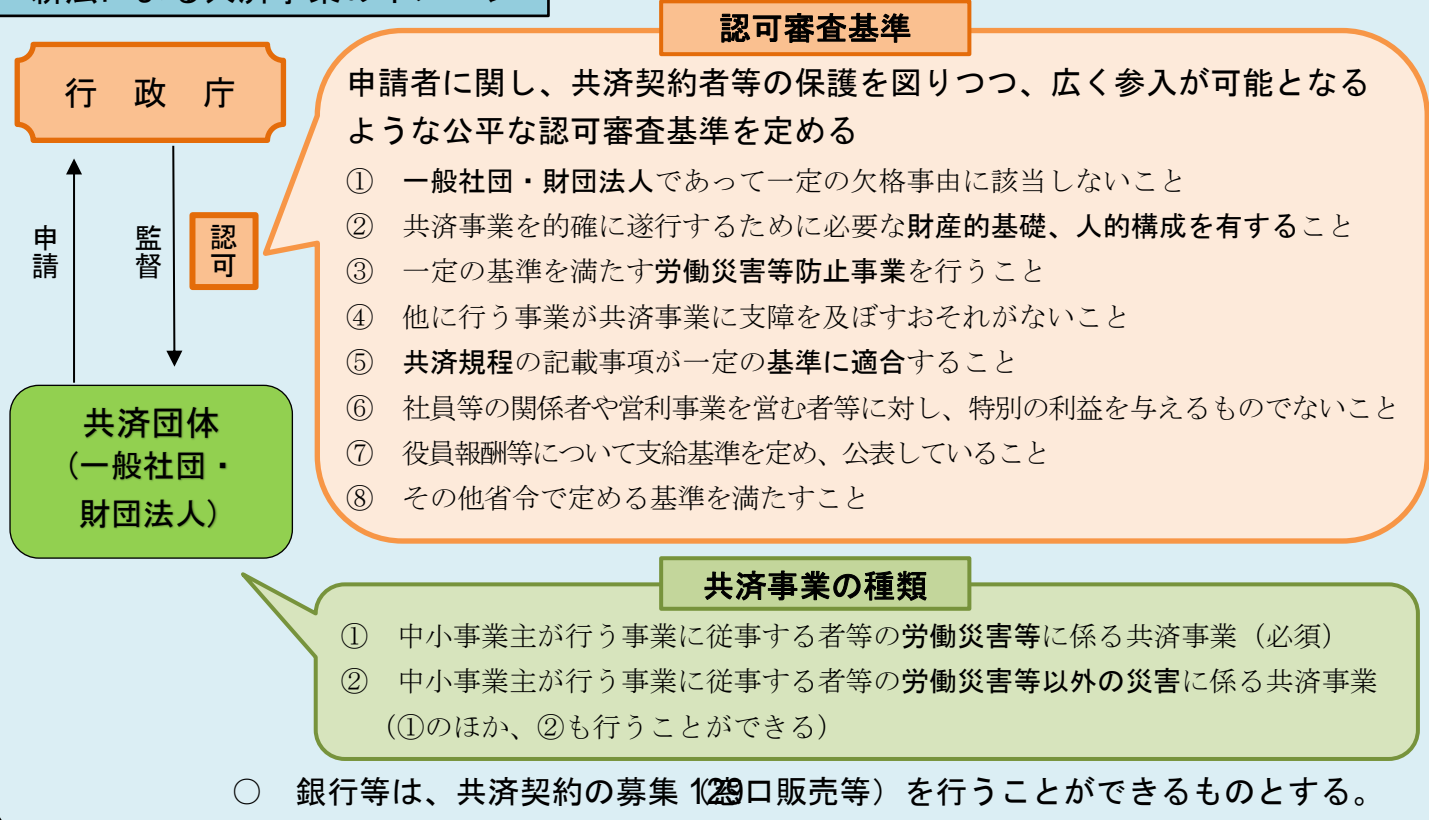
- 労働災害の発生率は従業員規模が小さい事業場で高い傾向があるほか、中小事業主は、必ずしも全てが労災保険に加入することができるわけではないため、**労災相当災害等による損害を填補する共済制度**の役割は重要
- しかし、根拠法のない共済は、現在、保険業法の規制を受け、経過措置のもとで従前から共済事業を行っていた者のみが従前と同じ範囲で営めるのみ



- 「当分の間」の暫定措置では、制度が不安定であり、また、新事業も開始できない
- 新法整備により、安定的な制度のもと、中小事業主が行う事業に従事する者等*が安心して加入できる共済制度を整備する

* 新法に基づく共済事業の共済契約者である「中小事業主」には、「労働者を使用しないで事業を行うことを常態とするもの」が含まれており、個人で事業を行う者も共済契約者となり得る

新法による共済事業のイメージ



人 材 開 発 統 括 官 関 係

人材開発統括官所管の分科会における審議状況
(令和3年5月13日以降)

○ 職業能力開発促進法施行規則及び職業能力開発促進法第四十七条第一項に規定する指定試験機関の指定に関する省令の一部を改正する省令案要綱 (人材開発分科会) 【別紙1】

技能検定の職種に眼鏡作製を追加し、等級を一級及び二級に区分するとともに、指定試験機関に公益社団法人日本眼鏡技術者協会を指定すること等としたもの。(令和3年7月28日)

○ 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱 (人材開発分科会) 【別紙2】

求職者支援訓練において、育児や就業等の事情により決まった日時に職業訓練を受講することが困難な者が職業訓練を受けやすくするため、認定職業訓練の実践コースとしてオンデマンド型訓練を実施できること等としたもの。(令和3年8月25日)

○ 2020年度の実績評価及び年度の実績評価及び2021年度の年度目標 (人材開発分科会) 【別紙3】

人材開発分科会の目標について、別紙のとおり年度評価を行った。(令和3年7月28日)

○ 技能実習制度における監理団体の許可について (人材開発分科会監理団体審査部会) 【別紙4】

監理技能実習制度の監理団体にかかる許可申請について審議し、適正と認められる監理団体について妥当とする旨の答申を行ったもの。

※監理団体許可数(累計) (令和3年9月(令和3年9月7日時点) : 3,400件(特定 : 1,674件、一般 : 1,726件)

【参考】開催実績

人材開発分科会 (計2回開催)

令和3年7月28日、令和3年8月25日

人材開発分科会 監理団体審査部会 (計2回開催)

令和3年6月21日、令和3年8月26日

職業能力開発促進法施行規則及び職業能力開発促進法 第四十七条第一項に規定する指定試験機関の指定に関 する省令の一部を改正する省令案の概要

令和3年7月

技能検定「眼鏡作製職種」の職種新設について（案）

1 技能検定試験の概要

- 「眼鏡作製」（眼鏡を必要とする顧客が視力補正用眼鏡等を選択し購入する際に、眼鏡店において行われる、視力の測定、レンズ加工、フレームのフィッティング等の業務に従事する職種）について、技能検定の職種に追加する。
- 検定対象については、眼科専門医との連携を含め、顧客のニーズに即した適切な眼鏡作製を行うに当たり必要な技能及び知識とし、複数等級（1級及び2級）による試験を実施する。
- 試験業務は、指定試験機関として、公益社団法人日本眼鏡技術者協会（※）が行う。

※ 眼鏡関連の唯一の公益社団法人であり、眼鏡技術者の育成に取り組むとともに、民間検定「認定眼鏡士試験」を平成12年より実施。

2 職種新設の背景・理由等

- 眼鏡作製については、高齢化に伴う目の衰えやスマートフォン等の普及による特に子どもの視力の低下等への対応が求められるなど顧客のニーズが多様化・高度化しており、適切な眼鏡作製を行うに当たって、高度な技能や専門的知識が一層必要とされ、当該技能を有する人材に対する継続的な需要が見込まれるところ。

検定範囲等については、職種新設に当たり、関係する団体間で主に次のような整理が行われ、国民により良い眼鏡を提供し、目の健康を守れるよう、眼鏡技術者が眼科専門医と連携しつつ技能を高めていくものとしている。

- ・ 検定対象とする視力の測定の範囲を、医行為に当たらない内容とすること
- ・ 目の疾患が疑われる場合、幼児等に作製する場合及び初めて眼鏡を作製する場合において、眼科医への紹介等眼科医と連携すること
- ・ 試験問題の作成等を担う技能検定委員に日本眼科医会及び日本眼科学会が推薦する眼科専門医も選任すること

3 申請内容の審査

- 本年4月、(公社)日本眼鏡技術者協会から「眼鏡作製職種」に係る指定試験機関の指定申請を受理。
- 申請内容について、職業能力開発専門調査員からは「職種新設・指定試験機関の指定は適当」との御意見。

4 今後のスケジュール

- 職種新設に係る改正省令等は、令和3年8月に公布、~~135~~同日施行予定。
- 眼鏡作製職種の第1回試験は、令和4年4月に学科試験、同年7月から9月にかけて実技試験を実施予定。



厚生労働省発開 0728 第 1 号
令和 3 年 7 月 28 日

労働政策審議会
会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 田村 憲久



厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）第九条第一項第一号の規定に基づき、下記の事項について、貴会の意見を求める。

記

- 1 職業能力開発促進法施行規則及び職業能力開発促進法第四十七条第一項に規定する指定試験機関の指定に関する省令の一部を改正する省令案要綱

職業能力開発促進法施行規則及び職業能力開発促進法第四十七条第一項に規定する指定試験機関の指定に関する省令の一部を改正する省令案要綱

第一 職業能力開発促進法施行規則の一部改正

一 技能検定の職種を追加及び等級の区分

技能検定の職種に眼鏡作製を追加し、等級を一級及び二級に区分すること。

二 技能検定の実技試験の実施方法

眼鏡作製について、技能検定の実技試験の実施方法を製作等作業試験とすること。

第二 職業能力開発促進法第四十七条第一項に規定する指定試験機関の指定に関する省令の一部改正

一 指定試験機関の指定

眼鏡作製の技能検定試験に関する業務の全部又は一部を行わせることができる者として公益社団法人日本眼鏡技術者協会を指定すること。

二 その他所要の改正を行うこと。

第三 施行期日

この省令は、公布の日から施行するものとする。

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案の概要

育児や就業等の事情により決まった日時に職業訓練を受講することが困難な者が職業訓練を受けやすくするため、認定職業訓練の実践コースとしてオンデマンド型訓練（実施日が特定されていない科目を含む職業訓練をいう。以下同じ。）を実施すること等ができるよう、所要の改正を行う。

実践コースの認定基準

- 現行**
- (1) 訓練の対象者
特定求職者であって公共職業安定所長の指示をうけたもの等（特定求職者等）であること。
- (2) 訓練期間及び訓練時間
訓練期間は原則として3月以上6月以下、訓練時間は原則として月100時間以上かつ1日当たり5時間以上6時間以下であること。
- (3) 欠格の基準となる就職率 35%



<オンデマンド型訓練>

育児中など特に配慮を必要とする特定求職者等であって、厚生労働省人材開発統括官が定めるもの（※）とする。

（※）①育児・介護中の者、②通所可能な範囲に訓練実施機関がない者、③在職中の者等、特に配慮を必要とする者（対象者については、業務取扱要領において規定。③は令和4年度末までの暫定措置）。

訓練期間は2月以上6月以下、訓練時間は月80時間以上（令和4年度末までは月60時間以上）とする。

（注）オンデマンド型でない実践コースについても、育児・介護中等の特定求職者等については、訓練期間を2月以上6月以下とする。

訓練期間が2月以上3月未満又は訓練時間が月60時間以上80時間未満であるものに限り、
欠格の基準となる就職率 30%

（注）令和4年度末までの暫定措置。

<オンデマンド型訓練>

訓練実施機関が定める時間数の8割以上とする。

土日祝日を除いた支給単位期間の日数に日額単価を乗じた額等の奨励金を支給する。

訓練期間が2月以上3月未満又は訓練時間が月60時間以上80時間未満であるものに限り、
就職率が30%以上55%未満 修了者1人当たり月1万円
就職率が55%以上 修了者1人当たり月2万円

（注）付加奨励金の支給基準については、令和4年度末までの暫定措置。

認定職業訓練実施奨励金の支給基準

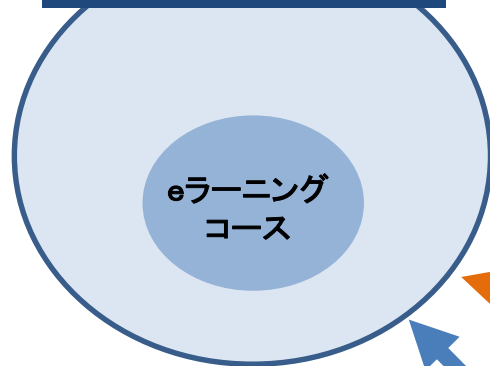
- 現行**
- (1) 受講要件
訓練実施日の8割以上とする。
- (2) 28日未満の支給単位期間
訓練実施日数に日額単価を乗じた額等の奨励金を支給する。
- (3) 付加奨励金の支給基準
就職率が35%以上60%未満 修了者1人当たり月1万円
就職率が60%以上 修了者1人当たり月2万円



改正案

都道府県が「eラーニングコース」の実施機関を公募し、採択

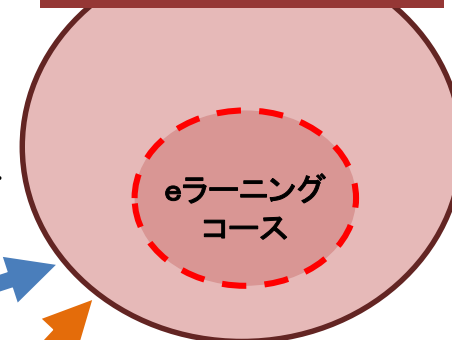
公共職業訓練



R2.5 学科について同時双方向型を可能に
R3.2 実技について同時双方向型を可能に
R3.4 eラーニングコース(オンデマンド型)の対象者にシフト制労働者を追加

民間実施機関が実施する訓練コースを省令等で定める基準に基づき大臣が認定

求職者支援訓練



R3.2 学科について同時双方向型を可能に
R3.2 実技について同時双方向型を可能に

雇用保険受給者

雇用保険を受給できない者

公共職業訓練 eラーニングコースについて

【対象者】

- ① 育児・介護で外出が制限される者
- ② 通所可能な範囲に訓練実施機関が存在しない者
- ③ 勤務時間がシフト制の労働者など不安定な就労状態にある在職中の求職者

※ 訓練実施機関がLMS(Learning Management System)により受講者のログイン時間を把握

※ 定期的に確認テストや対面指導を実施(オンラインでも可)

【コース設定数】

【受講者数】

【就職率】

令和元年度	8コース	25名	45.8%
令和2年度	21コース	95名	
令和3年4~7月	8コース	23名(6月までの実績)	

【主な訓練内容】

- ・ワード・エクセル資格取得科
- ・ファイナンシャルプランナー・簿記科

厚生労働省発開0825第1号
令和3年8月25日

労働政策審議会
会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 田村 憲久



別紙「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援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 職業訓練の認定基準

一 実施日が特定されていない科目を含む申請職業訓練の対象者の基準は、乳児等を養育する特定求職者等その他の特に配慮を必要とする特定求職者等であつて、厚生労働省人材開発統括官が定めるものとする。

二 実施日が特定されていない科目を含む実践訓練及び実施日が特定されていない科目を含まない実践訓練であつて、乳児等を養育する特定求職者等、家族を介護する特定求職者等又は在職中の特定求職者等その他の特に配慮を必要とする特定求職者等に対して行うものの訓練期間の基準は、二月以上六月以下とすること。

三 実施日が特定されていない科目を含む申請職業訓練の訓練時間の基準は、一月につき八十時間以上とすること。ただし、この省令の施行の日から令和五年三月三十一日までの間に当該申請職業訓練を開始しようとする場合は、一月につき六十時間以上とすること。

四 この省令の施行の日から令和五年三月三十一日までの間に開始される実施日が特定されていない科目

を含む実践訓練であつて、訓練期間が二月以上三月未満又は訓練時間が一月につき六十時間以上八十時間未満のものに係る修了者等の就職率について、別の職業訓練の認定に係る申請があつた場合に認定を受けられないこととなる基準を百分の三十とすること。

第二 認定職業訓練実施基本奨励金及び認定職業訓練実施付加奨励金の支給基準

- 一 実施日が特定されていない科目を含む実践訓練に係る認定職業訓練実施基本奨励金及び認定職業訓練実施付加奨励金について、当該実践訓練を受講した時間数の当該奨励金支給対象期間における当該実践訓練を行う者が定める時間数に占める割合が百分の八十以上の特定求職者等（認定職業訓練実施付加奨励金にあつては、修了者等。この一において同じ。）について支給するものとし、当該奨励金支給単位期間における日数が二十八日未満の場合には、当該特定求職者等一人につき二千五百円（認定職業訓練実施付加奨励金にあつては、五百円）に当該奨励金支給単位期間における日数から日曜日、土曜日及び国民の祝日に関する法律に規定する休日の日数を減じた日数を乗じて得た額等を支給するものとする。

二 この省令の施行の日から令和五年三月三十一日までの間に開始される実施日が特定されていない科目

を含む実践訓練であつて、訓練期間が二月以上三月未満又は訓練時間が一月につき六十時間以上八十時間未満のものに係る認定職業訓練実施付加奨励金について、修了者等一人につき一万円に当該付加奨励金の支給単位期間の数を乗じて得た額等を支給することとする修了者等の就職率の基準を百分の三十以上百分の五十五未満とするとともに、修了者等一人につき二万円に当該付加奨励金の支給単位期間の数を乗じて得た額等を支給することとする修了者等の就職率の基準を百分の五十五以上とすること。

第三 (略)

第四 施行期日等

- 一 この省令は、令和三年十月一日から施行するものとする。
- 二 この省令の施行に関し、必要な経過措置を定めること。
- 三 その他所要の規定の整備を行うこと。

人材開発分科会における2020年度実績評価及び2021年度目標設定（案）

項目		2020年度実績（目標）	2021年度実績（目標）
①	地域若者サポートステーションの就職等率 ※1	61.7% (60%)	— (60%)
②	わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合	61.6% (66%以上)	— (64%以上)
③	就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）による支援（正社員就職者数） ※2	158,615人 (178,000人)	— (172,000人)
④	ジョブ・カード作成者数 ※3	257,326人（速報値） (21.2万人)	(27.1万人)
⑤	公共職業訓練（離職者訓練）の就職率 ※4	施設内訓練： 84.2（速報値） (80%) 委託訓練： 69.7（速報値） (75%)	施設内訓練： — (80%) 委託訓練： — (75%)
⑥	求職者支援制度による雇用保険適用職業訓練の就職率 ※5	基礎コース： 50.9（速報値） (58%) 実践コース： 58.5（速報値） (63%)	基礎コース： — (58%) 実践コース： — (63%)
⑦	技能検定受検合格者数	299,599人 (21万人)	— (33万人)

※1 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 新卒者等支援に限る

※3 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

※4 ・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

・施設内訓練は2021年2月末、委託訓練は2021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 67.8% 実践コース 73.4%（2020年10月末までに終了したコースの実績）

・2020年10月末までに終了したコースの実績

【参考】

（成長戦略における2020年度までの目標）

① 地域若者サポートステーション事業による就職等進路決定者数 10万人（2020年度：14万人）

② ジョブ・カード取得者数 累計300万人（2020年度：276.3万人（速報値））

③ 公共職業訓練受講者の就職率 施設内80%、委託65%（2020年度：施設内84.2%、委託69.7%（速報値））

④ 技能検定受検合格者数 累計725万人（2020年度：763.7万人）

人材開発分科会における 2020 年度実績評価及び 2021 年度目標設定について（案）

① 地域若者サポートステーションの就職等率

【2020 年度実績】

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）の支援による就職等率は、目標 60%に対して、実績は 61.7%となっており、目標を達成。

主な要因は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響も踏まえ、オンラインによる利用登録を可能とするなど、サポステにおける柔軟な支援を可能としたことにより、コロナ禍においても一定程度継続して事業を実施できた結果だと考えられる。

【2021 年度目標】

目標値：地域若者サポートステーションの就職等率：60%

2020 年度目標を達成しているものの、引き続き新型コロナウイルス感染症が事業実施に与える影響が大きいと考えられること、また、2020 年度から支援対象としている就職氷河期世代の方々については複合的な課題を有している場合が多く、引き続き支援者の高いスキルが求められている現状などを総合的に勘案し、2021 年度における目標を 2020 年度と同じ 60%に設定。

② わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合

【2020 年度実績】

わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合は、目標 66%に対して、実績は 61.6%となっており、目標を未達成。

主な要因は、新型コロナウイルス感染症の影響により、正社員求人数が減少した（正社員求人数（有効求人数月平均）：99.2 万人（対前年度△21 万人（△17.4%）））ことのほか、緊急事態宣言の発令等により、一部のわかものハローワークの一時閉庁やセミナー等の各種メニューの中止・縮小等を行わざるを得なかった（セミナー：4,443 件（対前年度△2,576 件）、就職面接会：641 件（対前年度△555 件））ことによるものと考えられる（※）。

※わかものハローワーク等の新規登録者

2020 年度 17.9 万人（対前年度△2.3 万人（△11.3%））

わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合

2020 年度 61.6%（就職者数 6.8 万人（うち正社員就職者数 4.2 万人））（対前年度△3.0%）

【2021 年度目標】

目標値：わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として

就職した者の割合 64%以上

わかものハローワーク、ハローワークのわかもの支援コーナーやわかもの支援窓口を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合を目標とする。目標値については、過去3年間(2018年度～2020年度)の実績を踏まえ設定。

③ 就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）による支援（正社員就職者数）

【2020年度実績】

就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）の支援による正社員就職者数は、目標 17.8 万人に対して、実績が 15.9 万人（対前年度△2.5 万人（△13.7%））となっており、目標を未達成。

主な要因は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う緊急事態宣言の発令等により、大学等への出張相談、職業講話を縮小又は中止せざるを得なかった（出張相談：27,048 件（対前年度△15,521 件）、セミナー1,640 件（対前年度△1,052 件））ことにより、新卒応援ハローワークの利用者数が減少した（32.4 万人（対前年度△3.9 万人（△10.7%）））ことや、コロナ禍において企業訪問による求人開拓が出来なかったことなどにより、求人開拓数が減少したこと（15.0 万人（対前年度△3.6 万人（△19.3%）））によるものと考えられる。

なお、特に上半期において、コロナ禍の影響を強く受け、全ての月で対前年同月比減となっているが、下半期においては、未内定者等に対する積極的な支援を行ったことにより、11 月以降は対前年同月比で増加に転じており、一定の実績を確保しているところであり、本事業による新卒者等への就職支援が、就職率の向上に一定程度寄与したものと考えられる。（2021 年 3 月大卒等就職率 96.3%、高卒就職率 97.9%）

【2021年度目標】

目標値：就職支援ナビゲーターによる支援（正社員就職者数）：172,000 人

就職支援ナビゲーターによる未内定者等に対する就職支援を実施し、新卒者等の就職を促進するものであることから、2021 年度においては、引き続き就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数を目標として設定している。2021 年度は、①支援対象者となる 2021 年度卒業予定の学生数、2020 年度未内定卒業生数等、②就職支援ナビゲーターによる大学等への支援の重点化の方針（対象の絞り込み）等を踏まえ、各都道府県労働局ごとに設定した目標を積み上げた全国値を目標水準として設定。

④ ジョブ・カード作成者数

【2020年度実績】

ジョブ・カード作成者数は、目標 21.2 万人に対して、25.8 万人と目標を達成。

主な要因は、ジョブ・カード制度総合サイトによる作成者数増で、新型コロナウイルスの影響で自宅のインターネットで作成できる当サイトが有効活用されたことに加え、サイトのトップページを改善し各利用者の属性（個人、企業・学校関係者、作成支援者）に合わせたページにたどり着きやすいようにしたことが奏功したと考えられる。

【2021 年度目標】

目標値：ジョブ・カード作成者数:27.1 万人

2021 年度においては、2018～2020 年度の 3 か年の実績を平均して設定。

⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）の就職率

【2020 年度実績】

公共職業訓練（離職者訓練）の就職率は、施設内訓練 80%、委託訓練 75%の目標に対して、実績（速報値）は施設内訓練が 84.2%、委託訓練が 69.7%となっており、施設内訓練は目標を達成、委託訓練は未達成となる見込みである。

未達成の主な要因は、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い先行きの不透明感が強まったことから採用を抑制する動きがみられたことが大きいと考えられる。

【2021 年度目標】

目標値：公共職業訓練（離職者訓練）の就職率:施設内訓練 80%、委託訓練 75%

施設内訓練については、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期目標において 80%以上と定めていることから、引き続き同値を設定した。また、委託訓練については、2019 年度に続き 2020 年度も新型コロナウイルス感染症の影響等により目標を下回る見込みではあるが、2017 年度及び 2018 年度は実績が 75%前後となっていることから、75%と設定。

⑥ 求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率

【2020 年度実績】

求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率は、基礎コース 58%、実践コース 63%の目標に対して、実績（2020 年 10 月末までに終了した訓練コースの修了 3 か月の就職率。速報値）で、基礎コース 50.9%、実践コース 58.5%とそれぞれ目標を未達成。

未達成の主な要因は、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い先行きの不透明感が強まったことから採用を抑制する動きがみられたことが大きいと考えられる。

【2021 年度目標】

目標値：求職者支援制度による雇用保険適用職業訓練の就職率:基礎コース 58%、実践コース 63%

2020 年度の目標値（基礎コース 58%、実践コース 63%）及び過去 5 年間（2015 年度～2019 年度）の就職率実績（平均値：基礎コース 57.9%、実践コース 63.2%）を踏まえ設定。

⑦ 技能検定受検合格者数

【2020 年度実績】

技能検定受検合格者数は、目標は 21 万人に対して、実績が 299,599 人となっており、目標を達成。

なお、2020 年度の目標は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、前期試験を中止したこと、入国制限による技能実習生の受検減を加味して設定したもの。

【2021 年度目標】

目標値：技能検定受検合格者数：33 万人

合格者数の目標値は、平成 29 年度から令和元年度までの過去三カ年平均で設定。令和 2 年度は前期試験を中止したため設定根拠から除いた。

技能実習制度における申請等件数

別紙 4

1 監理団体許可（令和3年9月7日現在）※年度別実績は別紙1参照

申請件数	許可件数
3,756件	3,400件 うち一般監理事業（※1） 1,726件 うち特定監理事業（※2） 1,674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3年8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）	29,189件	28,910件
団体監理型（※4）	1,137,905件	1,102,184件
計	1,167,094件	1,131,094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。

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	523件	402件
令和2年度	401件	369件
令和3年度	131件	124件
合計	3, 756件	3, 400件

(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）

別紙2

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	9,809件	9,857件
	令和2年度	4,442件	4,838件
	令和3年度	811件	784件
	小計	29,189件	28,910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	360,436件	356,310件
	令和2年度	237,507件	251,550件
	令和3年度	68,547件	54,807件
	小計	1,137,905件	1,102,184件
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	370,245件	366,167件
	令和2年度	241,949件	256,388件
	令和3年度	69,358件	55,591件
	小計	1,167,094件	1,131,094件

※令和2年度と3年度（8月末まで）については暫定値。

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3年5月13日以降）

○ 「技術革新（AI等）が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会」報告書について（労働政策基本部会）

技術革新の進展に伴う仕事の在り方や、働き方の変化について検討した労働政策審議会労働政策基本部会の報告書を受け、令和元年12月から令和3年6月にかけて12回にわたり「技術革新（AI等）が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会」を開催。8月4日に開催された労働政策基本部会に報告書（別紙）を提出し、了とされた。

【参考】部会開催実績

- ・労働政策基本部会 8 / 4

はじめに

<検討の経緯>

労働政策審議会労働政策基本部会報告書（令和元年9月労働政策審議会了承）の指摘

AI等の新技術は、

- ・人口減少下での生産性向上と経済成長の源泉となり、労働条件の改善等に資する一方、
- ・複雑で高度な業務をも代替する結果、労働者の職務や配置の変更など雇用の在り方に影響を及ぼし得る。

⇒ **AI等の技術革新が進展する中での労使コミュニケーションについての議論が必要**

本検討会を開催し、AI等の技術革新が進展する中での労使間のコミュニケーションの実態や課題の把握、あるべき対応について検討

<検討の手法・視点>

- AI等の導入の際に積極的に労使コミュニケーションに取り組んできた企業労使や有識者のヒアリングを実施。
- 検討に当たり、以下の変化が労使コミュニケーションに及ぼす影響も視野に入れた。
 - ・インターネットやデジタル技術の進展に伴う日常のコミュニケーションや働き方の変化
 - ・新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う急速なDX（デジタルトランスフォーメーション）進展等の変化

こうした経緯を経て、新技術の円滑な導入と効果的な活用に向けた労使コミュニケーションを中心として、技術革新が進展する中での労使コミュニケーションの重要性、具体的な内容等についてとりまとめた成果は、次ページ以降のとおり。

1. 検討の前提

(1) 検討対象とした新技術

- AI等の生産性向上につながるデジタル技術の実装が及ぼす影響を一義的な検討対象とした。
- 次のような、新技術によるコミュニケーション自体の変質の観点から、ICTツールの普及・定着がもたらす影響についても検討の射程に入れた。
 - ・ グループウェア、社内SNSなどの新たなICTツールによる社内コミュニケーションの変化
 - ・ 外部のソーシャルメディアによる労使コミュニケーションへの影響

(2) 検討対象とした労使コミュニケーションの枠組み・方法

- 下表①の枠組みを一義的な検討対象とした。
下表②のうちAI等の円滑な導入に資する取組についても検討対象に含めた。
- ①・②を通じて、オンライン会議での話し合い、社内SNS、メール等を活用したやり取り等デジタル技術を活用した取組にも注目した。

①課題解決を目的とする組織や会議での労使の交渉や協議

- ✓ 労働組合との団体交渉
- ✓ 労使協議機関や特定の事項を協議する専門的な機関での協議
- ✓ 常設でない説明会や意見交換の場での協議 等

②上記以外の労使の意見交換、意見収集、情報共有

- [複数の労働者への対応]
- ✓ 社内勉強会、社内イベント、社内懇親会やそのための組織（社員会等）
- ✓ 情報共有のための定例の会議（朝礼等）等
- [個別の労働者への対応]
- ✓ 労働組合の職場委員等を通じた情報収集
- ✓ 企業による個人面談を通じた意見収集 等

2. 調査から見える労使コミュニケーションの現状と変化

(1) 近年の労使コミュニケーションの状況（厚生労働省「労使コミュニケーション調査」より）

- 労使関係について「良好・安定的」と捉える傾向が、労使ともに強まってきた（図1-1, 1-2）。
- 労使の関心事項については、労使ともに「日常業務改善」と「作業環境改善」への関心が特に強まっている一方、「経営事項」を重視する割合は低下傾向（図1-3）。

図1-1 労使コミュニケーションについての評価・
労使関係についての認識（事業所調査）

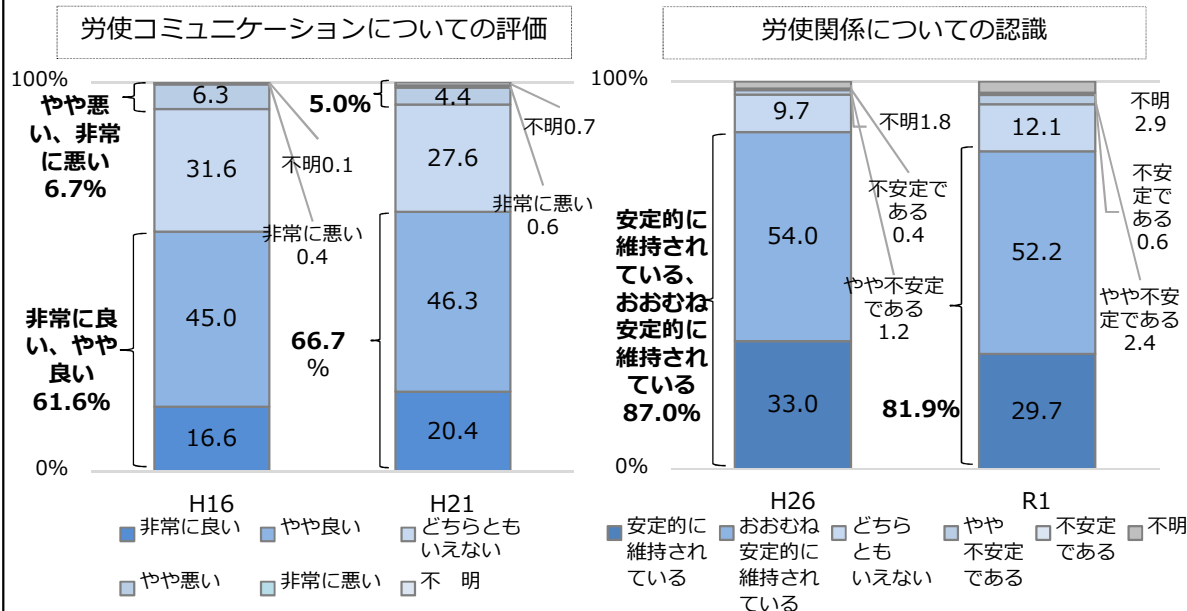


図1-2 労使コミュニケーションの良好度（労働者調査）

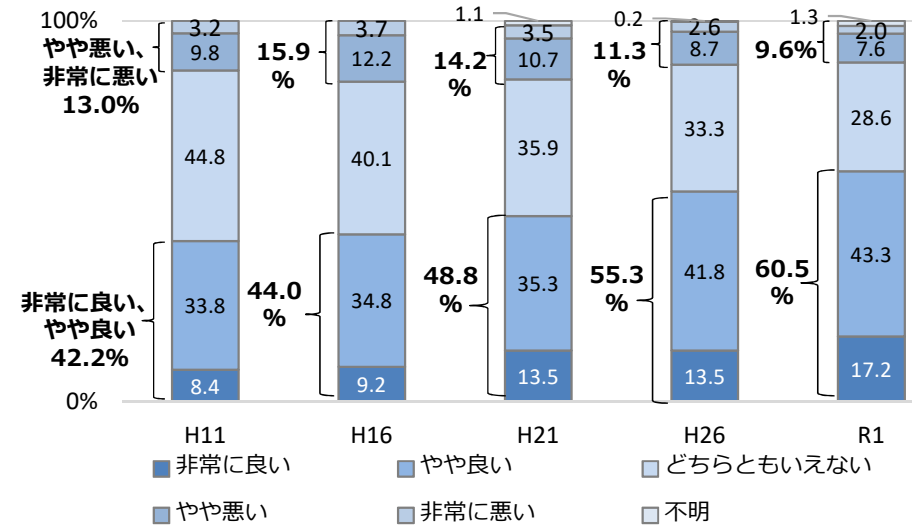
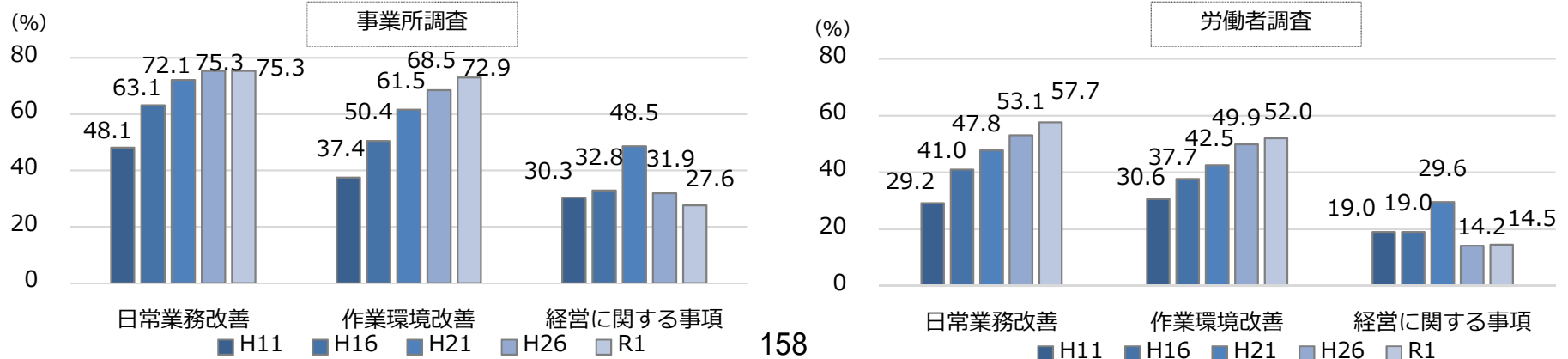


図1-3 労使コミュニケーションを重視する内容



2. 調査から見える労使コミュニケーションの現状と変化

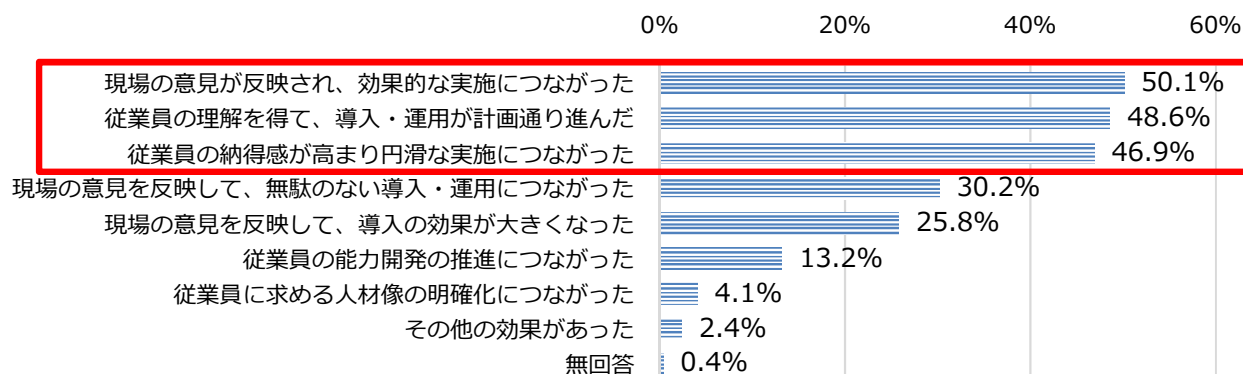
(2) 新技術導入時の労使コミュニケーションの状況（JILPT「AIなど新しいデジタル技術導入と労使コミュニケーション調査」より）

- 調査対象企業のうち約3割が過去5年間にAI等の新技術を導入。うち約半数の企業で労使協議を実施、その他の企業は経営判断等を理由に協議を実施せず。
 - 導入前後の協議により効果があったとする企業が約9割を占め、「現場の意見が反映され、効果的な実施につながった」「従業員の理解を得て、導入・運用が計画通り進んだ」等の効果があったと回答（図2）。
 - 新技術導入の際に専門的組織（専門の部署やプロジェクトチーム等）を編成した場合、「教育訓練制度の見直し」「従業員の納得感が高まり、円滑に実施」(*)等につながったとする割合が高い傾向。
※「従業員の納得感が高まり円滑な実施につながった」と回答する割合が62.5%（他の手段の場合は、概ね40%前後）。
- ⇒ AI等の新技術を定着・運用するための方法として、専門的組織を編成することが重要である可能性。

(3) 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う働き方の変化の例（テレワークの導入状況）（厚生労働省「テレワークの労務管理等に関する実態調査」）

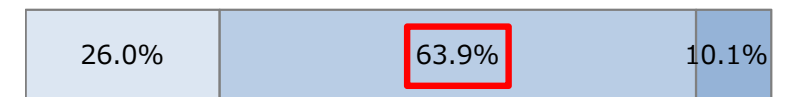
- 多くの企業が感染拡大を契機にテレワーク（在宅勤務）を導入・実施（図3）。
- テレワーク（在宅勤務）の課題としては、労使ともに従業員間のコミュニケーションが取りづらいことを挙げる割合が高いほか、企業からは労務管理上の課題が、労働者からはテレワーク環境の課題が挙げられた。

図2 協議による効果の内容（複数回答の内訳）



159

図3 テレワーク（在宅勤務）の導入・実施時期



- 新型コロナウイルスの流行以前より導入・実施していた
- 新型コロナウイルスの流行をきっかけに初めて導入・実施した
- 無回答

※テレワークは在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務に分類される。

3. 新技術の導入・活用に関する労使コミュニケーションの実態（ヒアリング事例からみえる課題）

（1）積極的な労使コミュニケーションの事例における協議内容・協議を踏まえた取組

- 多くの事例において、新技術導入の目的や必要性等を労働者と認識を共有した上で、意見集約や協議を重ね、導入後も説明会等でフォローする等の取組により、新技術の円滑かつ効果的な導入・運用を図っていた。

※本検討会において把握した事例の詳細は、報告書別添の「取組事例集」を参照

（ヒアリングから見られた傾向）

- ✓ 導入目的は、生産性向上の成果による働き方改革や労働者の負担軽減等であり、人員削減ではない点を労使で認識を共有。
- ✓ 新技術により生産性の向上の成果があった場合、賃金増加、労働時間短縮等で労働者に成果を分配するという視点を共有。
- ✓ 新技術導入により業務方法や担当業務の変更といった影響が生じる場合、導入した新技術が労働者により効果的に活用されるよう人材育成に注力している企業や、新たな職域にチャレンジする労働者を積極的に評価する人事制度に改定した企業も。

（2）積極的な労使コミュニケーションの枠組みの在り方

ア 個別の企業における枠組み

- 労働組合がある企業の多くでは、経営側が、集団的な労使関係について、多様な労働者から本音の意見を集約し、課題等を把握できるため、労使双方に資する形で新技術を導入するために不可欠な枠組みと認識し、積極的に評価。

（事例）

新技術導入の目的に係る認識の共有、新たな技術や生産設備を現場に導入する際の労使協議や、新たに求められる人材の育成環境の整備、新技術の導入への対応が難しい者も含めて多様な人材が活躍する職場環境の構築、生産性向上に伴う成果の配分などについて、積極的に議論を実施。

<労働組合の各事例>

- 労働組合がない企業においても、集団的なコミュニケーションの枠組みを設けている事例がみられた。

（事例）

- 役員を含めた全労働者を構成員とする労使の協議体を、会社単位、事業所単位、職場（課・グループ）単位で常設し、各階層に応じたテーマについて定期的に協議を行い、課題解決を図っていた。
- 具体的には、職場の課題解決をする際には職場単位の協議体をベースとしつつ、職場で解決できないことは、その上の事業所単位の協議体に上程し、各事業所単位で課題を持ち寄って解決を図っていた。
- 最上位の会社単位の協議体では、会社の業績や方向性などの情報を労使で共有した上で、賃金、労働時間等の労働条件、福利厚生について、経営者側から諮問し、労働者側から答申を受けるというプロセスを経て決定していた。

<電子機器製造、従業員数5,000人以上の企業の事例>

3. 新技術の導入・活用に関する労使コミュニケーションの実態（ヒアリング事例からみえる課題）

（2）積極的な労使コミュニケーションの枠組みの在り方

ア 個別の企業における枠組み

- 新技術の導入の際に、現場の労働者を含むプロジェクトチームなどの専門組織を作り、その意見を反映させながら円滑な導入を実現している事例がみられた。

（事例）

- 新技術（レジ混雑予測システム）を試行的に導入するトライアル店舗において、現場で実際にそれを活用する管理職1名とパート労働者4名からなるチームにより現場に即した運用ルールを策定、現場観察やデータにより効果を確認した上で、全国展開を図っていた。
- 全国展開に当たっても、各店舗の現場の労働者へのアンケートや、トライアル店舗での現場観察の動画を用いた勉強会を実施し、現場の労働者と新技術の導入目的やその必要性等を共有。このような工夫を通じて、現場の労働者の納得感が得られたことにより、円滑に新技術導入が進み、サービスレベルの向上につなげていた。

<総合スーパー、従業員数5,000人以上の企業の事例>

- 個別的な枠組みを活用した事例としては、経営者や上司と労働者個人との定期的な個別面談といった既存のコミュニケーションの枠組みを、新技術導入・活用に関しても活用している事例があった。

（事例）

- 昭和50年代の機械化に伴い、仕事がなくなった社員への働きかけが十分にできなかった経験から、人が育つ仕組みとして、仕事・評価・給料・教育が連動する「職能資格制度」と、能力を最大限発揮させるための「自己申告と面接制度」を重視し、本人と直属の上司、工場長、社長、会長（1対4、5名）で面接を実施している。
- 従業員には新技術を扱うスキルを身につけてもらう必要があるため、ある装置を扱うのに必要な要件と、各従業員ができること、できないことが一覧になっている「力量表」を活用。
- 面接では、仕事や職場に関する意見や不満の収集等を行うとともに、やる気をなくしている従業員へのフォローや、力量にふさわしい仕事や課題を与えるようすり合わせを行ったことで従業員のキャリア形成を支援し、結果として従業員の定着率が極めて良くなった。

<金属製品製造、従業員数100人以上の企業の事例>

3. 新技術の導入・活用に関する労使コミュニケーションの実態（ヒアリング事例からみえる課題）

(2) 積極的な労使コミュニケーションの枠組みの在り方

イ 個別の企業を超える枠組み

- 技術革新等に対応できない企業や労働者を地域全体で支えるなど、個別の労使では解決できない課題に対して、企業の枠組を超えた地域単位、産業単位での労使コミュニケーションを図っている事例もあった。

(事例)

県単位の会議体の下、産業構造や地域実態を踏まえて、労使団体に加えて産業界、官公庁、大学、金融機関などの地域の関係団体が参画する地域別や産業分野別の協議体を立ち上げた。産業別・地域別の協議体が設置されたことにより、地域・産業ならではの課題が明確化・共有され、その上で関係者が役割意識を持って連携し、キャリア教育、スキルアップ訓練等の検討もなされる等、実効性ある取組の実現に向けたコミュニケーションを試みていた。

<地域を単位とする労働組合の役員からのヒアリング内容>

(3) 労使コミュニケーションの事例でのデジタルツールの活用など方法の工夫

- 労使コミュニケーションの方法として、クラウド、グループウェア等のICTツールを用いて、労働者が自由に情報発信、情報共有、意見交換をできる場を設定している事例などが多くみられた。
⇒ こうした取組により、労働者が情報を得やすくなるメリットがある一方、情報発信が一方通行になるデメリットもあり、労働者が必要な情報を的確に得られる工夫が必要との指摘があった。
- デジタル技術と対面のそれぞれのコミュニケーションの特性や効果を活かし、メリハリをつけて使い分けをしている事例がみられた。

(4) 労使コミュニケーションの事例での主体の拡がりへの対応の工夫

- 新技術の導入は多くの労働者の業務に影響するため、すべての労働者の意見を聴取する観点から、日頃から正規雇用労働者だけでなく、パート従業員等の非正規雇用労働者とのコミュニケーションを取る機会を積極的に設けている企業や労働組合の事例があった。

4. 労使関係を取り巻く環境変化と労使コミュニケーションへの影響

(1) 近年の経済・企業経営や労働環境の変化

- 1990年代～2000年代前半の長期の経済停滞により雇用情勢が悪化。若年層を中心とした非正規雇用労働者が増加し、足下でも非正規雇用労働者の比率は高止まり。
- 同時に、企業の人事管理の見直しの中で、従来の年功型賃金制度を業績・成果主義型の賃金制度に見直す動き。
- 経済のサービス化等に伴い産業構造も変化し、仕事や働き方の多様化、労働者の職業意識や価値観の多様化も進展。

(2) 労使コミュニケーションにおける労働組合の果たしてきた役割の現状

- 労働組合組織率が趨勢的に低下。←非正規雇用労働者の増加や経済のサービス化等の社会・経済状況の変化等
- しかしながら、労働組合は、労使での話し合いにより職場での働き方のルールの整備と定着に取り組むことなどにより、働きがいのある労働環境の実現に努めるなど、重要な役割を果たしてきた。
- また、現在の我が国の法制度においては諸外国に見られる常設の労働者を代表する機関の設置が義務づけられていない中で、企業別労働組合は、団体交渉により組合員にとって有利な労働条件を獲得する役割と併せて、現場の実情の経営への反映、会社の方針の浸透に協調して取り組む、いわば経営上のパートナーとしての役割も果たすなど、労使コミュニケーションの主体となり、非常に重要な役割を果たしてきた。

(3) 労使関係、労使コミュニケーションへの影響

ア 個別の労使コミュニケーションの拡がり

- 業績・成果主義型の人事評価制度の定着に伴い、個別の目標・評価は個々の上司と部下間のコミュニケーションを通じて決定され、それが処遇に影響する傾向が強まった。
- 労働者の関心や企業に求める事項が多様化し、個別の労使コミュニケーションを必要とする局面が拡大。
- ICTツールにより企業から労働者への直接のコンタクトが容易になり、企業が、労働者のエンゲージメント向上やスピード感のある意見集約に利点を感じ、個別のコミュニケーションの機会を積極的に増加。
 - ・ 個別の労使コミュニケーションへのニーズや利点はあるものの、集团的労使関係に立脚した協調的な労使関係が希薄化し、労使関係の不安定化や、個人と企業との交渉となった場合に交渉力に差が生じる状況が危惧される。
 - ・ 集团的な労使コミュニケーションの再構築や、既存の労使コミュニケーションを補完する多様なコミュニケーションの在り方の検討が必要との指摘があった。

4. 労使関係を取り巻く環境変化と労使コミュニケーションへの影響

イ 労使コミュニケーションの主体の拡がり

- 非正規雇用労働者が現場の基幹的業務を担うケースが増える中、新たに非正規雇用労働者も労使コミュニケーションの主体として組み入れる労働組合や企業の動きも見られる。
- 組織のフラット化等が進む中、管理職についても働く者としてコミュニケーションの在り方を考慮する必要。
- ICT化により仕事の非集団化・個別化が促進され、フリーランス等の雇用関係によらない働き方をする者が増加。
- ⇒ ・ 「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（令和3年3月）では、フリーランスとして業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けて仕事に従事していると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令に基づくルールが適用するとされ、労使コミュニケーションの主体となることから、当該ガイドラインの内容の周知・徹底が求められる。
- ・ フリーランス等の雇用関係によらない働き方の者の声を拾い上げる取組も必要であるとの指摘があった。

ウ 労使の関心事項の変化

- 企業の経営環境の変化・労働者の意識の多様化により、企業と労働者がそれぞれの短期的な視点での利益を目指すようになる中で、今後の新技術の活用のためにも重要となる継続的な人材育成等の長期的課題には目が向けられにくくなっている懸念がある。

(4) サイバー空間上のコミュニケーションの進展に伴う労使コミュニケーションに関する課題

ア オンラインでのコミュニケーションの普及に伴う労使コミュニケーションに関する課題

- 感染拡大を契機に急速にテレワークが拡大するも、対面等の従来の働き方に揺り戻すような動きも見られる。
- ・ 経営者・管理職は対面によるコミュニケーションに慣れ親しんできたため、デジタル技術を活用したコミュニケーションやテレワークを通じたマネジメントへの対応に難しさを感じている可能性。
- ・ 若年層も、企業内での人的ネットワークや能力開発・技能形成が十分になされない段階でオンラインでのコミュニケーションに限定されることは、業務遂行や能力開発の上での困難やストレスにつながる可能性。
- ⇒ 労使コミュニケーションにおいても、デジタルと対面それぞれの利点を活かし、バランス良く取り入れることが重要。

4. 労使関係を取り巻く環境変化と労使コミュニケーションへの影響

イ ソーシャルメディアの進展に伴う労使コミュニケーションに関する課題

- SNSなどのコミュニケーションツールが多様化し、個々の労働者による情報の受発信の在り方の変化することにより、労使関係や労使コミュニケーションにも影響が及んでいる。具体的な影響として以下の事例が挙げられた。

<SNSへの書き込みの「炎上」>

- 労働者が職場で受けた不本意な処遇・取扱い等についてSNS上に会社名が特定される形で書き込み、社内での問題を公にした場合に、SNS上で非常に多くの参加者から共感を得ることで社会的な批判が巻き起こり、当該企業や労働者が影響を受ける事象が発生している。

<「タイムライン」を通じた個人の価値観の強化・アップデート>

- SNSの普及により「タイムライン」等を通じて、自分の興味のあるものをフォローすることにより、自動的に自分の求める情報の受信が可能となったこと、自らの考え方への共感を即時に得られること等により各自の考え方が強化されるという現象が発生している。
- 個人の労働環境に関する考え方についても同様に日々、個人の興味や選好が反映された最新の情報に触れることで、自身の考え方がより強められる方向で更新され続けることや、SNS上で同様の問題意識を持った人々の共感を得ることにより、職場への不満の声を上げやすくなっている可能性がある。例えば、長時間労働を積極的に捉えるかつての考え方から、現在のワークライフバランスを重視し、パワーハラスメントやサービス残業を否定する考え方が急速に強まってきたこと背景には、こうしたソーシャルメディアの影響があった可能性もある。

労働者の価値観が多様化する一方、企業が組織として速やかに考え方の変化に対応していくことは容易ではなく、これにより個人と企業との間で労働環境に関する考え方が乖離し、労働条件等について労使で話し合いをする際、前提となる認識のずれによるコミュニケーション不全（ディスコミュニケーション）が生じやすくなっている。

5. 今後の課題や方向性

(1) 技術革新が進展する中における労使コミュニケーションの重要性と求められる内容

<労使コミュニケーションの重要性>

- 働く現場で新技術を活用する際には、現場の実情を的確に把握した上で導入する必要があり、労使コミュニケーションが十分に行われなかった場合には、現場の実態に合わない形で導入されることや、労働者の納得感が得られないこと等により、生産性向上が達成されず、経済成長に影を落とす結果となることが懸念される。
- DXやAI等によるイノベーションは、働き方自体の変化を必要とすることからも、労使コミュニケーションの重要性は増している。

<求められる労使コミュニケーションの内容>

- 上記を実現するには、労働者が乗り遅れることなく進めることが必要。業務方法や職務の変更、スキルアップ、スキル転換等へ前向きに取り組めるよう、企業が労働者のキャリア形成支援や人材育成に取り組むことが重要。
- 新技術の導入により働き方が変わる際には、各職場での働き方のルールの整備と定着に取り組むことも重要。

- 新技術活用の目的、生産性向上に伴う成果の適切な分配、企業が求めるスキルや人材像等についての認識共有が必要。
- 労使がパートナーとして共通の利益を目指し、双方向のコミュニケーションを行うことが望まれる。

(2) 技術革新が進展する中での労使コミュニケーションの促進

ア 個別の企業における取組

- 個別の企業では、労使コミュニケーションの必要性や労使双方にとっての有用性について労使（経営者、労働者、労働組合）が改めて認識共有することで、労使コミュニケーションの取組を促進すべき。
 - ・ 非正規雇用労働者、管理職、職業意識が変化する若年層、ギグワーカーやクラウドワーカー等の新しい働き方等にも目配りするコミュニケーションの模索が必要。
 - ・ 労働組合には、幅広い労働者の意見を集約する役割が一層期待される。
 - ・ 労働組合がない企業でも、積極的に労働者の意見を吸い上げる環境構築が求められる。

<新技術導入・活用にあたり、労使コミュニケーションを促進するための工夫例>

- ・ 新技術の活用に関する専門の組織（恒常的な部署やプロジェクトチーム等）の設置
- ・ グループウェア、社内SNSを通じた、情報発信、情報共有、意見収集
- ・ 新技術導入の課題について経営者層と直接的・継続的な協議機会の設定

5. 今後の課題や方向性

(2) 技術革新が進展する中での労使コミュニケーションの促進

イ 個別の企業の労使を超える課題

- 技術革新による産業構造の変化への対応や労働者のキャリア形成・雇用維持の方策は、個別の企業を超えた課題。技術革新の進展は社会全体に影響を与えることから、こうした課題も含め、業種・産業レベル、地域レベル、全国レベルでの労使コミュニケーションの取組が求められる。
- 従来の労使コミュニケーションの枠組みではカバーできていない労働者やそのような枠組から距離を置く者を、社会全体としてどのように労使コミュニケーションの主体としていくかも課題。

ウ 労働組合に期待される役割

- 新技術への対応が難しい労働者の雇用やキャリアへの対応について労働組合の果たす役割は今後とも期待される。労働組合には、非正規雇用労働者を含めた組織化や、雇用関係によらない働き方をする者への支援なども含め、集団的な労使コミュニケーションの充実に向けた更なる取組が求められる。
- 労働組合自身も技術革新による環境変化についての情報収集等、デジタルツールの活用も含め取り組むことが必要。

(3) デジタル技術によりコミュニケーションが変化する中での労使コミュニケーション

- 企業が労使コミュニケーションに取り組む際には、ソーシャルメディアの普及など、時代の変化に応じて労働者の労働環境に関する考え方が変化しており、企業と労働者との間での認識の違いを埋める姿勢が求められる。労働者がSNSで不満を訴え、企業が損害を受ける事例の存在も念頭に置く必要。

企業内で不満を表明しやすく、表明しても不利にならない雰囲気・企業文化の醸成、相談窓口等不満・苦情を処理できる仕組みの運用など、社内の労使コミュニケーションを実効性のあるものにすることが求められる。

おわりに

- 経済社会の変化、新技術の進展等により労働者の働き方や意識・価値観が多様化し、労使コミュニケーションにも影響。その上で、新技術導入を通じた生産性向上、企業・経済の発展と労働者への成果の配分を実現するとともに、労使関係の不安定化を防ぐためには、企業の実情に応じた形での集团的・個別的な労使コミュニケーションの活性化が重要。労使においては、労使コミュニケーションの改善・深化に向けた取組の推進を期待。
- 同時に、新型コロナウイルス感染症は、我が国経済社会に不連続な変化をもたらし、テレワーク等の働き方の変化、産業をめぐる技術環境の変化等への対応が課題。また、影響が長期化する中で、非正規雇用労働者やギグワーカーなどフリーランスとして働く人々のセーフティネットに関する課題も指摘される中で、これらの人々の声を拾い上げていくことも重要な課題。

本検討会としては、今後政府が労使や有識者をはじめとする幅広い国民の意見を踏まえつつ、こうした課題に応える議論に積極的に取り組むことを期待。

委員

●委員（50音順、敬称略、令和3年6月22日現在）◎は座長、○は座長代理

池田 悠	北海道大学大学院法学研究科准教授	佐藤 千佳	日本電気株式会社人材組織開発部長
井上 智博	日本商工会議所産業政策第二部調査役	富山 和彦	株式会社経営共創基盤IGPIグループ会長
戎野 淑子	立正大学経済学部教授	仁平 章	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
大竹 文雄	大阪大学感染症総合教育研究拠点特任教授	根橋 美津人	日本労働組合総連合会会長野県連合会会長
鬼丸 朋子	中央大学経済学部教授	◎ 守島 基博	学習院大学経済学部経営学科教授
後藤 一宏	情報産業労働組合連合会副中央執行委員長 (KDDI労働組合中央執行委員長)	○ 森戸 英幸	一橋大学名誉教授 慶應義塾大学法務研究科教授
佐久間 一浩	全国中小企業団体中央会事務局次長		

開催実績

- 第1回（令和元年12月26日）
 - ・今後の進め方等について
 - ・委員プレゼンテーション
- 第2回（令和2年1月17日）
 - ・委員プレゼンテーション
- 第3回（令和2年2月19日）
 - ・企業ヒアリング
- 第4回（令和2年10月20日）
 - ・今後の進め方等について
 - ・「AIなどデジタル技術の導入と労使コミュニケーションに関する調査」の結果について（JILPT調査報告）
- 第5回（令和2年11月24日）
 - ・近年の「労使コミュニケーション調査」結果について（厚労省調査報告）
 - ・企業ヒアリング
- 第6回（令和2年12月4日）
 - ・企業ヒアリング
- 第7回（令和3年1月29日）
 - ・委員からの報告
 - ・企業ヒアリング
- 第8回（令和3年2月26日）
 - ・有識者ヒアリング
- 第9回（令和3年3月18日）
 - ・「AIなどデジタル技術の導入と労使コミュニケーションに関する調査」の結果について（JILPT調査追加報告）
 - ・企業ヒアリング
 - ・報告書骨子（案）について
- 第10回（令和3年5月11日）
 - ・取りまとめに向けた議論
- 第11回（令和3年6月8日）
 - ・取りまとめに向けた議論
- 第12回（令和3年6月22日）
 - ・取りまとめに向けた議論