資料３

分科会及び部会等の審議状況について

（令和5年5月1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　……　47

資料３－３　雇用環境・均等局関係　……　237

資料３－４　人材開発統括官関係　……　461

資料３－５　政策統括官（総合政策担当）関係……　591

資料３－１

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４年10月５日以降）

○　自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の一部を改正する件案の概要（労働条件分科会）【別紙１】

労働条件分科会の下に設置された自動車運転者労働時間等専門委員会における取りまとめの報告を踏まえ、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」について、拘束時間の削減等を内容とする改正を行ったもの。（令和４年 11 月 29 日諮問・答申。令和４年 12 月 23 日改正。令和６年４月１日適用予定。）

○　労働基準法施行規則の一部を改正する省令案の概要（労働条件分科会）【別紙２】

使用者が、労働者の同意を得た場合に、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払をできることとする改正を行ったもの。（令和４年 10 月 26 日諮問・答申。令和４年 11 月 28 日公布。令和５年４月１日施行。）

○　労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令案等の概要（労働条件分科会）【別紙３及び４】

令和４年 12 月 27 日（第 187 回）の労働条件分科会において、以下事項について意見がとりまとめられた。

・無期転換ルールについて、無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の追加
・労働契約関係の明確化について、労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲の追加
・裁量労働制について、専門業務型裁量労働制への本人同意の導入等

これを受け、労働基準法施行規則等について所要の改正を行ったもの。（令和５年２月 14 日諮問・答申。令和５年３月 30 日公布。令和６年４月１日施行予定。）

○　労働基準法施行規則の一部を改正する省令案の概要（労働条件分科会労災保険部会）【別紙５】

労働基準法施行規則別表第１の２の疾病に３・３′―ジクロロ―４・４′―ジアミノジフェニルメタン（MOCA）を追加し、同表の疾病のうち、第８号に掲げる疾病について重篤な心不全を追加するとともに、解離性大動脈瘤を大動脈解離に改める改正を行ったもの。（令和４年12月16日諮問・答申。令和５年１月18日公布・施行。）

○　労働者災害補償保険法施行規則及び炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令案の概要（労働条件分科会労災保険部会）【別紙６】

介護（補償）等給付及び介護料の額の改正、アフターケアの対象者に交付する手帳の名称の改正、労災就学援護費・労災就労保育援護費の額の改正及び働き方改革推進支援助成金の支給対象となる中小企業事業主の要件の拡大を行ったもの。（令和５年３月２日諮問・答申。令和５年３月31日公布。令和５年４月１日施行。）

○　労働安全衛生法関係手数料令の一部を改正する政令案の概要（安全衛生分科会）【別紙７】

労働安全衛生法に基づく免許試験について、安全衛生分科会の決定により設置されている「安全衛生関係指定制度運営評価会議」（令和４年10月５日開催）での検討結果を踏まえ、受験者の利便性向上の観点から試験手数料の見直しを行ったもの。（令和４年12月14日諮問・答申。令和５年１月18日公布。令和５年４月１日施行。）

○　労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令案等の概要（安全衛生分科会）【別紙８】

健康管理手帳の交付対象業務に、３・３′―ジクロロ―４・４′―ジアミノジフェニルメタン（MOCA）を製造し、又は取り扱う業務を追加したもの。（令和４年12月14日諮問・答申。令和５年１月18日公布・施行。）

○　石綿障害予防規則の一部を改正する省令案の概要（安全衛生分科会）【別紙９】

工作物の解体又は改修の作業（以下「解体等の作業」という。）における石綿ばく露防止対策を強化するため、一部の工作物（※）について事前調査の対象に加えるとともに、工作物の解体等の作業を行う際の石綿等の使用の

有無等の事前調査について、必要な知識を有する者に実施させることを事業者に義務付ける改正を行ったもの。
（※）石綿等が使用されているおそれが高い工作物等が対象
（令和４年12月14日諮問・答申。令和５年１月11日公布。令和８年１月１日施行予定。）

○　労働安全衛生法施行令及び労働安全衛生法関係手数料令の一部を改正する政令案等の概要（安全衛生分科会）【別紙10】

従来の防じん機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具に加えて、防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具を譲渡等の制限や型式検定の対象とするとともに、型式検定の手数料を定める改正を行ったもの。（令和５年２月13日諮問・答申。政令は令和５年３月23日、省令は３月27日公布。令和５年10月１日（一部公布日）施行予定。）

○　労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要（安全衛生分科会）【別紙11】

貨物自動車のテールゲートリフター（荷台の後部に設置された動力により駆動されるリフト）の操作業務を特別教育の対象とするとともに、貨物自動車で荷の積み卸し作業を行う際の昇降設備の設置及び保護帽の着用対象の拡大等の改正を行ったもの。（令和５年２月13日諮問・答申。令和５年３月28日公布。令和５年10月１日（一部令和６年２月１日）施行予定。）

○　労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要（安全衛生分科会）【別紙12】

足場の使用に当たり一側足場を使用する範囲を明確化（幅が１メートル未満）するとともに、足場の点検時において点検者を指名することとし、足場点検後の記録及び保存の対象に点検者の氏名を追加したもの。（令和５年２月13日諮問・答申。令和５年３月14日公布。令和５年10月１日（一部令和６年４月１日）施行予定。）

○　労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案等の概要（安全衛生分科会）【別紙13】

金属アーク溶接等作業を行う場合に選任することとされている作業主任者について、従来の特定化学物質作業主任者に加え、新設される金属アーク溶接等作業に限定した技能講習を修了した者からも、金属アーク溶接等作業主任者を選任することができることとしたもの。（令和５年２月13日諮問・

答申。令和５年４月３日公布。令和６年１月１日（一部公布日）施行予定。）

○　ボイラー及び圧力容器安全規則の一部を改正する省令案の概要（安全衛生分科会）【別紙14】

高度な安全管理等が行われていると所轄労働基準監督署長が認めたボイラー等について、自主検査の結果を性能検査の際に活用して同じ検査項目を重ねて確認することを不要とするとともに、規制改革要望を踏まえて移動式第一種圧力容器の設置報告の提出等の取扱いを明示的に規定したもの。（令和５年２月13日諮問・答申。令和５年３月27日公布。令和５年４月１日施行。）

○　有機溶剤中毒予防規則等の一部を改正する省令案等の概要（安全衛生分科会）【別紙15】

特定化学物質障害予防規則第38条の３各号に規定する有害性等の掲示の対象物質について、特別管理物質に限定されていたものを全ての特定化学物質に対象を拡大するとともに、有機溶剤中毒予防規則第24条第１項の掲示方法等について、最新のデジタル技術等を活用するため、掲示の方法を限定しないこととするための所要の改正を行ったもの。（令和５年３月28日諮問・答申。令和５年４月21日公布。公布日（一部令和５年10月１日、令和６年４月１日）施行予定。）

○　労働安全衛生規則等の一部を改正する省令の一部を改正する省令案の概要（安全衛生分科会）【別紙16】

労働安全衛生法に基づく化学物質の成分の含有量の通知に関し、営業上の秘密を保持しつつ、リスクアセスメントの実施に必要な情報を通知するための通知方法を定めるとともに、作業環境測定の結果、改善が困難とされた第三管理区分に区分された場所について、６か月以内ごとに一回、定期に、個人サンプリング測定等により有機溶剤等の濃度を測定し、その結果に応じて、労働者に有効な呼吸用保護具を使用させる措置を講じている場合、当該有機溶剤等の作業環境測定を行うことを要しないこととしたもの。（令和５年３月28日諮問・答申。令和５年４月24日公布。公布日（一部は令和６年１月１日）施行。）

○　第14次労働災害防止計画（案）について（安全衛生分科会）【別紙17】

令和５年度から開始する第14次労働災害防止計画について策定したもの。（令和５年２月13日諮問・答申。令和５年３月８日策定。令和５年３月27日

官報公示。）

○　各分科会における目標の評価及び設定【別紙18】

労働条件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　10/11、10/26、11/8、11/29、12/6、12/13、12/20、12/27、2/14
・労働条件分科会労災保険部会　12/16、3/2
・安全衛生分科会　11/16、12/14、2/13、3/28
・安全衛生分科会じん肺部会　3/15

別紙１

ハイヤー・タクシーの「改善基準告示」見直しのポイント

- 長時間・過重労働の実態にある自動車運転者の健康確保等の観点から、見直しを行うもの。

	現行	見直し後
１か月の拘束時間	〈日勤〉 ２９９時間（年換算：３,５８８時間） 〈隔勤〉 原則：２６２時間 最大：２７０時間（年６回まで）	－１１時間（年換算：－１３２時間） 〈日勤〉 ２８８時間（年換算：３,４５６時間） 〈隔勤〉 現行どおり
１日の休息期間	〈日勤〉 継続８時間 〈隔勤〉 継続２０時間	〈日勤〉 継続１１時間を基本とし、９時間下限 〈隔勤〉 継続２４時間を基本とし、２２時間下限

【その他】
- 車庫待ち等の自動車運転者（日勤）：１か月の拘束時間を、現行より、２２時間削減。
- 車庫待ち等の自動車運転者（隔勤）：１か月の拘束時間を、現行より、１０時間削減。
- 予期し得ない事象：事故、故障、災害等やむを得ない場合の例外的取扱いを規定。
- ハイヤー：必要な睡眠時間が確保できるよう、勤務終了後、一定の休息期間を与える。

トラックの「改善基準告示」見直しのポイント

- 長時間・過重労働の実態にある自動車運転者の健康確保等の観点から、見直しを行うもの。

	現行		見直し後
１年の拘束時間	**３,５１６時間**	－２１６時間	原則：**３,３００時間**
１か月の拘束時間	原則：**２９３時間** 最大：**３２０時間**	－９時間 －１０時間	原則：**２８４時間** 最大：**３１０時間**（１年の拘束時間が**３,４００時間**を超えない範囲で**年６回**まで） ※　２８４時間を超える月が３か月を超えて連続しないこと。 ※　月の時間外・休日労働が**１００時間**未満となるよう努める。
１日の休息期間	継続**８時間**		継続**１１時間**を基本とし、**９時間下限** ※　長距離・泊付きの運行の場合は、運行を早く切り上げ、まとまった休息を取れるよう例外を規定。

【その他】
- 連続運転時間：「運転の中断」は「原則休憩」とする。SA・PA等に駐車できない等、やむを得ない場合は３０分延長可。
- 分割休息特例：分割の方法を見直し（現行：４H＋６H、５H＋５H等 → 見直し後：３H＋７Hも可）、分割休息が連続する期間を短縮。
- ２人乗務特例：車両が一定の基準を満たす場合には、拘束時間を延長。ただし、運行終了後１１時間以上の休息を確保。
- 予期し得ない事象：事故、故障、災害等やむを得ない場合の例外的取扱いを規定。

バスの「改善基準告示」見直しのポイント

- 長時間・過重労働の実態にある自動車運転者の健康確保等の観点から、見直しを行うもの。

	現行	見直し後
１年の拘束時間	（年換算：**3,380時間**）	－８０時間 → 原則：**3,300時間**
４週平均１週 １か月 の拘束時間	【４週平均１週】 原則：**６５時間**（月換算：**２８１時間**） 最大：**７１.５時間**（月換算：**３０９時間**）	－１５時間 → 【１か月の拘束時間】 原則：**２８１時間** 最大：**２９４時間**（１年の拘束時間が**3,400時間**を超えない範囲で**年６回**まで） ※　２８１時間を超える月が４か月を超えて連続しないこと。 ※　４週平均１週の拘束時間も同水準で存置。１か月と選択可。
１日の休息期間	継続８時間	→ 継続１１時間を基本とし、**９時間下限**

【その他】
- 連続運転時間：高速バス及び貸切バスの高速道路の実車運行区間における連続運転時間は概ね２時間とするよう努める。
- 分割休息特例：分割の方法を見直し（現行：４H＋６H、５H＋５H等 → 見直し後：４H＋７H）、２分割まで。
- ２人乗務特例：１９時間拘束、休息５時間。ただし、車両が一定の基準を満たす場合には、２０時間拘束、休息４時間（現行どおり）。
- 予期し得ない事象：事故、故障、災害等やむを得ない場合の例外的取扱いを規定。

資金移動業者の口座への賃金支払の概要とこれまでの経緯

別紙２

○　賃金は通貨払いが原則（労働基準法第24条）。ただし、労働者が同意した場合には、その例外として、
①銀行口座と②証券総合口座への賃金支払が認められている（労働基準法施行規則第７条の２）。

⇒　賃金支払に関する労使の新たな選択肢として、③資金移動業者の口座への賃金支払を認める場合、労働基準法施行規則の改正が必要。

（参考）新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画・フォローアップ（令和４年６月７日閣議決定）（抄）

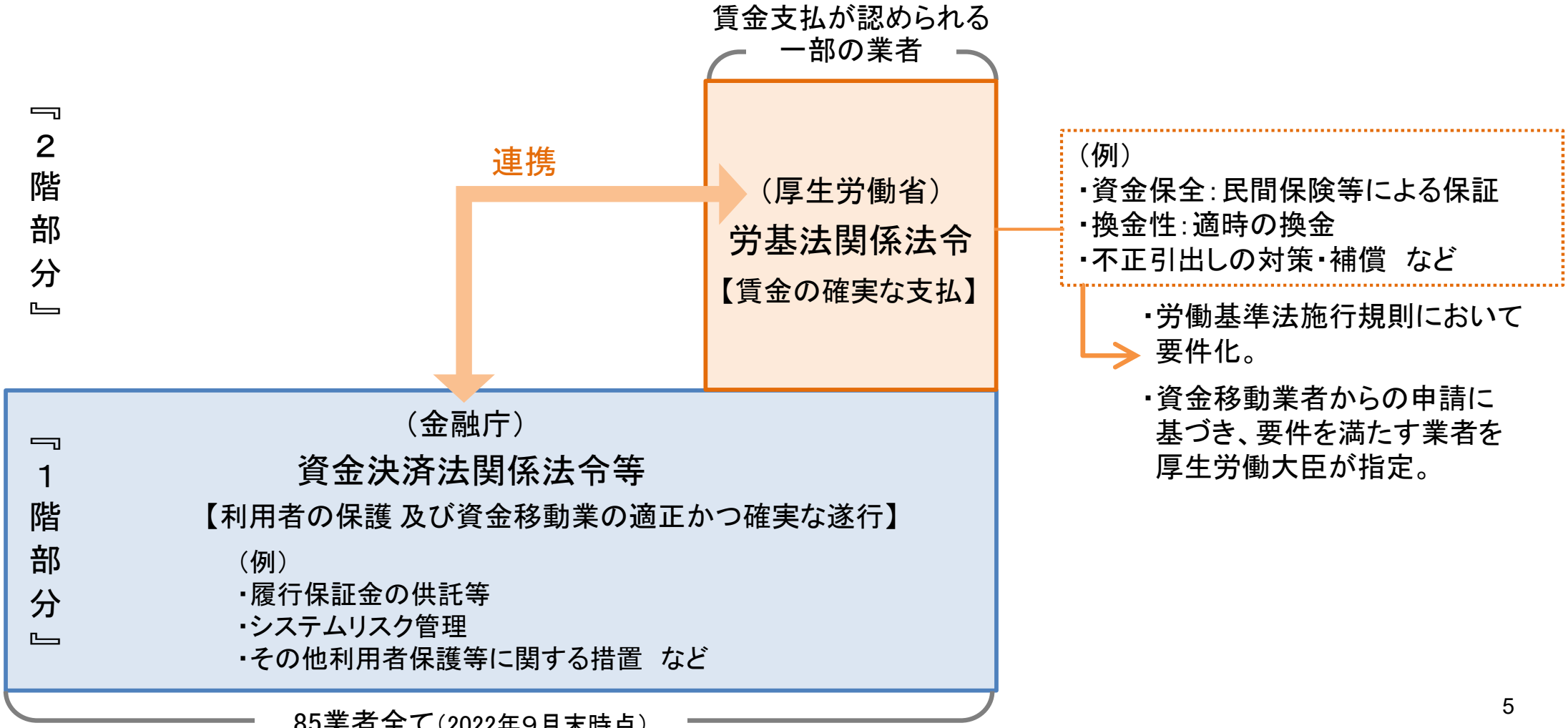
○　資金移動業者の口座への賃金支払について、賃金の確実な支払等の労働者保護が図られるよう、資金移動業者が破綻した場合に十分な額が早期に労働者に支払われる保証制度等のスキームを構築しつつ、労使団体と協議の上、2022年度できるだけ早期の制度化を図る。

令和２年８月27日 ～令和３年３月16日	労働政策審議会労働条件分科会における議論①～④
令和３年４月19日 ～令和４年３月25日	労働政策審議会労働条件分科会における議論⑤・⑥ ⇒ 制度設計案（骨子）と論点を提示して議論
令和４年４月27日 ～令和４年９月13日	労働政策審議会労働条件分科会における議論⑦～⑨ ⇒ 具体的な検討の方向性を提示して議論
令和４年９月22日 ～令和４年10月21日	パブリックコメントを実施
令和４年10月26日	労働政策審議会労働条件分科会において「労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱」を諮問・答申
令和４年11月28日	労働基準法施行規則の一部を改正する省令公布
令和５年４月１日	労働基準法施行規則の一部を改正する省令施行 資金移動業者からの指定申請の受付を開始

資金移動業者の口座への賃金支払に対する規制のイメージ

○　現行では、資金決済法等に基づき、「利用者の保護及び資金移動業の適正かつ確実な遂行」の観点から、全ての資金移動業者に必要な規制がなされている（『１階部分』）。

○　資金移動業者の口座への賃金支払については、『１階部分』に加えて、労働基準法施行規則に基づき、「賃金の確実な支払」を担保するための要件を満たす一部の資金移動業者のみに限定することが必要（『２階部分』）。



資金移動業者の口座へ賃金支払の制度の概要（骨子）

（1） 使用者は、労働者の同意を得た場合には、賃金の支払について（2）の方法によることができるものとする。
※銀行口座への振込、一定の要件を満たす証券総合口座への払込は、引き続き可能。
※資金移動業者の口座への賃金支払について、使用者が労働者に強制しないことが前提。

（2） 次の①～⑦の全ての要件を満たすものとして、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への資金移動

（指定の要件）

① 破産等により資金移動業者の債務の履行が困難となったときに、労働者に対して負担する債務を速やかに労働者に保証する仕組みを有していること。

② 口座残高上限額を100万円以下に設定又は100万円を超えた場合でも速やかに100万円以下にするための措置を講じていること。
※口座残高100万円超の場合に資金を滞留させない体制整備が資金決済法に基づき資金移動業者に求められていることや、①の資金保全スキームにおいて速やかに労働者に保証できる額は最大100万円と想定していることを踏まえ、破綻時にも口座残高が全額保証されることを担保するための要件。

③ 労働者に対して負担する債務について、当該労働者の意に反する不正な為替取引その他の当該労働者の責めに帰すことができない理由により当該労働者に損失が生じたときに、当該損失を補償する仕組みを有していること。

④ 最後に口座残高が変動した日から少なくとも10年は口座残高が有効であること。

⑤ 現金自動支払機（ATM）を利用すること等により口座への資金移動に係る額（1円単位）の受取ができ、かつ、少なくとも毎月1回は手数料を負担することなく受取ができること。また、口座への資金移動が1円単位でできること。

⑥ 賃金の支払に関する業務の実施状況及び財務状況を適時に厚生労働大臣に報告できる体制を有すること。

⑦ ①～⑥のほか、賃金の支払に関する業務を適正かつ確実に行うことができる技術的能力を有し、かつ、十分な社会的信用を有すること。

（3） 厚生労働大臣の指定を受けようとする資金移動業者は、①～⑦の要件を満たすことを示す申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。厚生労働大臣は、指定を受けた資金移動業者（指定資金移動業者）が①～⑦の要件を満たさなくなった場合には、指定を取り消すことができる。

別紙3

無期転換ルール及び労働契約関係の明確化に係る検討経緯について

無期転換ルール

労働契約法の一部を改正する法律（平成24 年法律第56 号、平成25年４月１日施行）附則において、同法施行後８年を経過した場合において、改正無期転換ルールについて「その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるもの」とされている。また規制改革実施計画のフォローアップにおいて、無期転換ルールの周知の方策について検討することとされている。

規制改革実施計画のフォローアップ（令和4年5月規制改革推進会議）

厚生労働省は、（中略）労働契約法（平成19 年法律第128 号）に定められる無期転換ルールの労働者への周知について、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において、令和3年公表予定の実態調査結果等を踏まえて議論を行い、取りまとめを行う。その上で、労働政策審議会において議論を開始し、速やかに結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

労働契約関係の明確化

規制改革実施計画において、多様な正社員の契約ルールの明確化について検討することとされている。

規制改革実施計画（令和4年6月閣議決定）

厚生労働省は、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」の報告書を踏まえ、労働政策審議会においては、職務や勤務地を限定するなど多様な働き方を取り入れる企業が出てきているといった雇用をめぐる状況の変化も視野に入れ、個人の自律的なキャリア形成に資する予見可能性の向上等の観点から、労使双方にとって望ましい形で労働契約関係の明確化が図られるよう検討を行い、必要な措置を講ずる。

令和3年3月24日	無期転換ルールの見直しと多様な正社員の契約ルールの明確化等について検討を行うことを目的として「多様化する労働契約のルールに関する検討会」を設置。
令和4年3月30日	「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書」を公表。
令和4年4月27日	「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書」を労働政策審議会に報告。 以降、5/27、7/1、7/27、8/30、9/27、10/26、12/13、12/20に各論点を議論。
令和4年12月27日	労働政策審議会労働条件分科会報告「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」を取りまとめ。
令和5年2月14日	労働政策審議会労働条件分科会諮問・答申（省令案要綱・告示案要綱）
令和5年3月30日	改正省令・告示公布（令和6年4月1日施行）

無期転換ルール・労働契約関係の明確化に関する主な見直し内容について

令和４年12月27日第187回労働政策審議会労働条件分科会報告書のポイント

無期転換ルールについて

雇い入れ時

○　更新上限の設定に伴う紛争の防止

- 雇い入れ時の労働条件明示事項に、有期労働契約の更新上限の有無及びその内容を追加
- 最初の労働契約締結より後に、更新上限を新たに設ける場合、又は更新上限を短縮する場合の、その理由の労働者への事前説明の義務化

無期転換申込権発生時

○　無期転換申込機会の確保

- 無期転換申込権が発生する契約更新時の労働条件明示事項に、以下の事項を追加
  - ・無期転換申込権が発生する旨
  - ・無期転換後の労働条件

  ↳ 無期転換後の労働条件の明示の際に、当該労働条件を決定するにあたって、他の通常の労働者との均衡を考慮した事項について説明する努力義務を創設

労働契約関係の明確化について

○　労働契約関係の明確化

- 労働条件明示事項に就業場所・業務の変更の範囲を追加
- 就業規則を備え付けている場所等を労働者に示す必要があることを明確化

※労働条件明示のタイミングに、労働条件の変更時を追加することについては引き続き検討

裁量労働制に係る検討経緯について

別紙4

【附帯決議】

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

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

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

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

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

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

平成30年9月 ～令和3年6月	働き方改革関連法の附帯決議を踏まえて設置された「裁量労働制実態調査に関する専門家検討会」において調査設計等の検討を実施
令和3年6月25日	専門家検討会における議論を経て設計・実施した「裁量労働制実態調査」の調査結果を公表
令和3年7月19日	「裁量労働制実態調査」の調査結果を労働政策審議会に報告
令和3年7月26日	「これからの労働時間制度に関する検討会」を設置
令和4年7月15日	「これからの労働時間制度に関する検討会報告書」を公表
令和4年7月27日～	「これからの労働時間制度に関する検討会報告書」を労働政策審議会に報告 以降、各論点を議論
令和4年12月27日	労働政策審議会労働条件分科会報告「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」を取りまとめ
令和5年2月14日	労働政策審議会労働条件分科会諮問・答申（省令案要綱・告示案要綱）
令和5年3月30日	改正省令・告示公布（令和6年4月1日施行）

裁量労働制の主な見直し内容等について

裁量労働制について

令和４年12月27日第187回労働政策審議会労働条件分科会報告書のポイント

制度の趣旨の明確化

- みなし労働時間は業務の内容や賃金・評価制度を考慮して適切な水準とする必要があることや、対象労働者に適用される賃金・評価制度において相応の処遇を確保する必要があることの明確化

制度の適正化を図る対応

- 専門型導入の際に本人同意を義務化。同意しなかったことを理由とする不利益取扱いを禁止
- 同意の撤回の手続を定めることを義務化
- 健康・福祉確保措置の強化を行うとともに、複数措置の適用を求める。
- 現行の対象業務の明確化
- 銀行・証券会社におけるM&Aアドバイザー業務を専門型の対象業務に追加
- 定期報告の頻度の簡素化（６か月以内ごとに１回から１年以内ごとに１回）

適正な制度運用の確認・検証

（モニタリング）

○　労使委員会の機能強化を図る対応

- 労使委員会において制度の実施状況を把握、運用の改善を図ることを明確化
- 賃金・評価制度の運用状況を使用者から労使委員会へ提供し、審議を促す。
- 労使委員会の開催頻度を６か月以内ごとに１回とする。
- 専門型でも労使委員会を設けることを促す。

今後の労働時間制度についての検討

- 働き方改革関連法の施行５年後の施行状況等を把握した上で検討を行う。
- 今後、働く方の健康確保という原初的使命を念頭に置きながら、経済社会の変化や働き方の多様化等を踏まえ、働き方やキャリアに関する労働者のニーズを把握した上で、労働時間制度の在り方の検証・検討を行う。

労働基準法施行規則の一部を改正する省令の概要

別紙５

労働基準法施行規則の一部を改正する省令案の概要

１　改正の趣旨

○　労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 75 条第１項においては、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合には、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならないこととされており、同条第２項においては、業務上の疾病及び療養の範囲は、厚生労働省令で定めることとされているところ、このうち、業務上の疾病の範囲については、労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号。以下「労基則」という。）別表第１の２において具体的に定められている。

○　業務上の疾病の範囲については、新たな医学的知見の公表等の状況、労働災害の発生状況等を踏まえ、令和４年７月から、「労働基準法施行規則第 35 条専門検討会」において検討を行い、９月 22 日に「労働基準法施行規則第 35 条専門検討会報告書」がとりまとめられたことから、当該報告書を踏まえ、労基則別表第１の２について所要の改正を行う。

２　改正の内容

（１）　労基則別表第１の２の疾病に「三・三′－ジクロロ－四・四′－ジアミノジフェニルメタン」を追加する。

（２）　労基則別表第１の２の疾病のうち、第８号に掲げる疾病について重篤な心不全を追加するとともに、解離性大動脈瘤を大動脈解離に改める。

３　根拠条文

労働基準法第 75 条第２項

４　施行期日等

公布日：令和４年１月中旬

施行期日：公布日

労働者災害補償保険法施行規則及び炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令の概要①

別紙6

労働者災害補償保険法施行規則及び炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令案の概要

令　和　5　年　3　月
労働基準局労災管理課

1　改正の趣旨

①　介護（補償）等給付及び介護料の額の改正

○　業務上の事由、二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤による負傷等により一定の障害を負って介護を要する状態となった労働者については、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号。以下「法」という。）の規定に基づき、介護に要した費用を介護（補償）等給付として支給している。

○　介護（補償）等給付の最高限度額及び最低保障額は、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「則」という。）第18条の3の4において規定しているところ、特別養護老人ホームの介護職員の平均基本給（最高限度額）及び最低賃金法（昭和34年法律第137号）に規定する最低賃金の全国加重平均額（最低保障額）を基に毎年度見直しを行うこととしており、今般、所要の改正を行う。

○　あわせて、炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法（昭和42年法律第92号。以下「CO法」という。）の規定に基づき経過措置として支給する介護料の最高限度額及び最低保障額についても、同様に見直しを行う。

②　アフターケアの対象者に交付する手帳の名称の改正

○　アフターケアの対象者に交付する手帳については、則第28条第1項においてその名称及び交付対象者を規定しているところ、他の制度においても類似の名称の手帳が交付されており（※）、それとの混同を避けるため、この名称を「健康管理手帳」から「アフターケア手帳」に変更する。

（※）労働者安全衛生法（昭和47年法律第57号）第67条に規定する「健康管理手帳」がある。

③　労災就学援護費・労災就労保育援護費の額の改正

○　労災就学援護費及び労災就労保育援護費の額については、則第33条及び第34条において規定しているところ、直近の子どもの学習費調査及び消費者物価指数を基に毎年度見直しをすることとしており、今般、所要の改正を行う。

④　働き方改革推進支援助成金の支給対象となる中小企業事業主の要件の拡大

○　働き方改革推進支援助成金の支給対象となる中小企業事業主の要件については則第39条において規定しているところ、令和6年4月より、医業に従事する医師について、これまで適用が猶予されていた労働基準法（昭和22年法律第49号）に定める時間外労働の上限規制が適用される。

○　このため、医師が勤務する病院等を運営する中小企業事業主が上限規制の適用に向けた準備を進めることができるよう、働き方改革推進支援助成金の支給対象を広げるための所要の改正を行う。

○　上記の改正に伴い、則第40条について所要の改正を行う。

2　改正の内容

①　介護（補償）等給付及び介護料の額の改正

○　法に基づく介護（補償）等給付の最高限度額及び最低保障額について、以下のとおり変更する。（則第18条の3の4）

	最高限度額	最低保障額
常時介護を要する者	172,550円（171,650円）	77,890円（75,290円）
随時介護を要する者	86,280円（85,780円）	38,900円（37,600円）

（　）内は現行額

○　CO法に基づく介護料の最高限度額及び最低保障額について、以下のとおり変更する。（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（平成8年労働省令第6号）附則第6条の規定によりなおその効力を有するものとされる同令第3条の規定による改正前の炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法施行規則（昭和42年労働省令第28号）第7条）

	最高限度額	最低保障額
常時監視及び介助を要する者	172,550円（171,650円）	77,890円（75,290円）
常時監視を要し、随時介助を要する者	129,460円（128,760円）	58,390円（56,490円）
常時監視を要するが、通常は介助を要しない者	86,280円（85,780円）	38,900円（37,600円）

（　）内は現行額

②　アフターケアの対象者に交付する手帳の名称の改正

○　則第28条第1項に規定する「健康管理手帳」について、「アフターケア手帳」へ名称を改正する。

③　労災就学援護費の額の改正

○　則第33条第2項第1号から第3号までに規定する小学校等、中学校等及び高等学校等の労災就学援護費の支給額並びに則第34条第2項に規定する

労働者災害補償保険法施行規則及び炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令案の概要②

別紙6

労災就労保育援護費の額について、以下のとおり変更する。

	支給額
労災就学援護費のうち 小学校	15,000 円（14,000 円）
労災就学援護費のうち 中学校等（通信制を除く）	20,000 円（18,000 円）
労災就学援護費のうち 中学校等（通信制）	17,000 円（15,000 円）
労災就学援護費のうち 高等学校等（通信制を除く）	19,000 円（17,000 円）
労災就学援護費のうち 高等学校等（通信制）	16,000 円（14,000 円）
労災就労保育援護費	11,000 円（13,000 円）

（　）内は現行額

④　働き方改革推進支援助成金の支給対象となる中小事業主の要件の拡大

○　病院、診療所、介護老人保健施設又は介護医療院の事業主については、その常時雇用する労働者の数が 100 人を超えない事業主を働き方改革推進支援助成金の支給対象となる事業主としていたところ、今般、当該常時雇用する労働者の数を 300 人に改正する。

○　上記改正に伴う所要の規定の整理を行う。

3　根拠条文

（2の①について）

・法第 19 条の２（法第 20 条の９第２項及び第 24 条第２項において準用する場合を含む。）及び第 49 条の４

・労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律（平成７年法律第 35 号）附則第８条の規定によりなおその効力を有するものとされる同法附則第７条の規定による改正前のＣＯ法第８条第２項

（2の②、③及び④について）

・法第 29 条第２項

4　施行期日等

公布日　：令和５年３月下旬

施行期日：令和５年４月１日

別紙７

労働安全衛生法関係手数料令の一部を改正する政令の概要

１．改正趣旨

労働安全衛生法に基づく免許試験を受けようとする者は、試験を実施する指定試験機関に対して、労働安全衛生法関係手数料令に定められる試験手数料を納付することとされている。

本年10月、安全衛生分科会の決定により平成24年2月22日より設置・検討が開始された「安全衛生関係指定制度運営評価会議」において、受験者の利便性向上のため、①都心の交通の便の良い試験会場の確保及び②オンライン申請の導入に伴うシステム開発について盛り込んだ、指定試験機関における次期３か年の運営計画が承認された。これによって指定試験機関の支出が今後増大する見込みであるため、２のとおり免許試験に係る手数料の額を見直すこととする。

※　なお、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント及び作業環境測定士の試験手数料及び登録手数料については、事業者による化学物質の自律的な管理を基軸とする化学物質規制への見直しについて令和5年4月1日及び令和6年4月1日にそれぞれ施行時期を迎えることから、化学物質管理専門家等の担い手である労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント及び作業環境測定士の育成の障害とならないよう、手数料の引上げを見送ることとする。

２．改正内容

見直し後の労働安全衛生法に基づく免許試験の手数料

学科試験	8,800円
実技試験	
クレーン・デリック運転士	14,000円
移動式クレーン運転士	14,000円
揚貨装置運転士	14,000円
普通ボイラー溶接士	24,000円
特別ボイラー溶接士	28,000円

【ご参考】現行手数料

学科試験	6,800円
実技試験	
クレーン・デリック運転士	11,100円
移動式クレーン運転士	11,100円
揚貨装置運転士	11,100円
普通ボイラー溶接士	18,900円
特別ボイラー溶接士	21,800円

３．施行期日等

公布日　：令和５年１月18日

施行期日：令和５年４月１日

※経過措置の規定により、令和５年４月１日以降に受験申請の受付が開始される試験について適用されることとなる

別紙８

健康管理手帳の交付対象業務へMOCAを追加する改正概要
（労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令案及び労働安全衛生規則等の一部を改正する省令の概要）

（１）改正の趣旨

○　健康管理手帳制度は、労働安全衛生法第67条に基づき、がんその他の重度の健康障害を生ずるおそれのある業務に従事していた者のうち、一定の要件を満たす者について、離職の際又は離職の後に、国が健康管理手帳を交付し、無償で健康診断を実施する制度。

○　今般、「第１回令和４年度労働安全衛生法における特殊健康診断等に関する検討会」（令和４年10月26日）において、健康管理手帳の交付対象業務に、３・３′―ジクロロ―４・４′―ジアミノジフェニルメタン（以下「MOCA」という。）を製造し、又は取り扱う業務を追加することについて、健康管理手帳交付対象業務に係る基本的考え方（※）に照らして検討を行ったところ、

要件①については、労働安全衛生法施行令等により、特定化学物質に指定されている
要件②については、業務に起因する尿路系腫瘍が業務上疾病として認められ、労働基準法施行規則別表第１の２に追加される予定である
要件③については、業務に起因する尿路系腫瘍の労災認定件数が10件あり（令和４年９月末時点）、業務と尿路系腫瘍との間に相当因果関係が認められるとされている

と３要件を満たしていることから、健康管理手帳の交付対象業務に追加することが適当とされたことを受け、労働安全衛生法施行令及び労働安全衛生規則を改正するもの。

※　健康管理手帳交付対象業務に係る基本的考え方（「健康管理手帳交付対象業務等検討結果報告」（平成７年12月４日付け労働省検討会報告）より）
要件①当該物質等について、重度の健康障害を引き起こすおそれがあるとして安全衛生の立場から法令上の規制が加えられていること。
要件②当該物質等の取扱い等による疾病（がんその他の重度の健康障害）が業務に起因する疾病として認められていること。
要件③当該物質等の取扱い等による疾病（がんその他の重度の健康障害）の発生リスクが高く、今後も当該疾病の発生が予想されること。

（２）改正の内容

○　健康管理手帳の交付対象業務に、MOCA（これをその重量の１パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む。）を製造し、又は取り扱う業務を追加する。

○　また、健康管理手帳の交付対象要件を、MOCA（これをその重量の１パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む。）を製造し、又は取り扱う業務に２年以上従事した経験を有すること（※）とする。

※　MOCAによる尿路系腫瘍の労災認定事案におけるばく露期間を勘案し、設定。

（３）施行期日

○　令和５年１月18日

石綿障害予防規則の一部を改正する省令の概要

別紙９

１　工作物の解体又は改修の作業を行う際の事前調査を行う者の要件の新設

事業者は、工作物に係る事前調査について、石綿障害予防規則第三条第三項各号に規定する場合を除き、これを適切に実施するために必要な知識を有する者として厚生労働大臣が定めるもの※１に行わせなければならないものとすること。

ただし、石綿等が使用されているおそれが高いものとして厚生労働大臣が定める工作物※２以外の工作物の解体等の作業に係る事前調査については、**塗料その他の石綿等が使用されているおそれのある材料**※３の除去等の作業に係るものに限るものとすること。

※１　事前調査資格者

※２　特定工作物

※３　塗料、モルタル、コンクリート補修剤（シーリング材、パテ、接着剤等）

２　事前調査結果等の記録の作成

事業者は、工作物に係る事前調査を行ったときは、１に掲げる事項を記録し、当該記録及び２に掲げる書類の写しを三年間保存するものとすること。

１　事前調査を行った者の氏名

２　一の事前調査を行った場合においては、当該事前調査を行った者が一の厚生労働大臣が定める者であることを証明する書類の写し

３　その他

その他所要の改正を行うこと。

４　施行日等

公布日：令和５年1月11日
施行期日：令和８年１月１日

別紙10

労働安全衛生法施行令及び労働安全衛生法関係手数料令の一部を改正する政令の概要

改正の趣旨

・　労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）第42条に基づき、法別表第２及び労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号。以下「安衛令」という。）**第13条第３項において定める機械等**は、**厚生労働大臣が定める規格等**（以下「構造規格」という。）**を具備**しなければ、**譲渡、貸与又は設置**（以下「譲渡等」という。）**してはならない**こととされている。

・　さらに、法第44条の２第１項に基づき、法第42条の機械等のうち、**法別表第４に掲げる機械等で安衛令第14条の２で定めるもの**を**製造又は輸入する者**は、厚生労働大臣の登録を受けた者が行う**当該機械等の型式についての検定**（以下「**型式検定**」という。）**を受けなければならない**こととされている。

・　これまで**防じん用の電動ファン付き呼吸用保護具（以下「PAPR」という。）についてのみ**構造規格が定められ、譲渡等制限及び型式検定の対象とされてきたところ、近年、化学物質によるばく露を防止することを目的とした**防毒用の電動ファン付き呼吸用保護具が開発**され、**日本産業規格に基づく製品が市場に流通し始めている**ことから、当該保護具について**譲渡等制限及び型式検定の対象とする**こととし、**必要な規定を整備**するため、安衛令及び労働安全衛生法関係手数料令（昭和47年政令第345号。以下「手数料令」という。）について必要な改正を行う。

防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具（Powered Air Purifying Respirator for toxic gases）<G-PAPR>

- 主に**電動ファン、吸収缶、面体**から構成され、環境空気中の**有害物質**（有害なガス又は蒸気等）**を除去した空気を装着者へ供給**する**ろ過式呼吸用保護具**。
- 電動ファン付き呼吸用保護具は、**面体内が陽圧**になるため、面体内に**有害物質が侵入しにくく**、かつ、**呼吸が容易**であり作業者の負担が少ない。

（防じんマスク及び防毒マスクは、肺力により空気を吸引するので、面体内は陰圧になる。）

・PAPR　：**防じん機能**を有する電動ファン付き呼吸用保護具
（防じんをろ過材で除去する保護具）

・G-PAPR：**防毒機能**を有する電動ファン付き呼吸用保護具
（有毒ガス及び有毒ガスと混在する粒子状物質を吸収缶で除去する保護具）

G-PAPRの例

労働安全衛生法施行令及び労働安全衛生法関係手数料令の一部を改正する政令の概要

政令事項

（１）安衛令の一部改正

①　法別表第２第16号に掲げる**電動ファン付き呼吸用保護具**には、**ハロゲンガス用又は有機ガス用の防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具その他厚生労働省令で定めるもの**が含まれることを規定する（安衛令第13条第５項関係）。

②　**型式検定を受けなければならない機械等**として、「電動ファン付き呼吸用保護具」とあるのを、**防じん機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具**と**防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具**（ハロゲンガス用又は有機ガス用のものその他厚生労働省令で定めるものに限る。）に**分けて規定**する（安衛令第14条の２関係）。

（２）手数料令の一部改正

①　国が行う防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具の型式検定を受けようとする者が国に納付する**手数料**（新規検定は種類に応じて1,154,900円から1,227,500円までの間で定める額、更新検定は22,100円）**を規定**する（手数料令第５条及び別表第３関係）。

②　その他所要の改正

（３）経過措置

①　**令和６年10月１日前**に製造され、又は輸入されたG-PAPRには、法第42条の規定（譲渡等制限）は適用しない。

②　**令和６年10月１日前**に製造され、又は輸入されたG-PAPRは、法第44条の２の型式検定を受けることを要しない。

公布日等

公布日：令和５年３月23日
施行日：令和５年10月１日

労働安全衛生法施行令及び労働安全衛生法関係手数料令の一部を改正する政令の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令の概要①

改正の趣旨

・　構造規格を具備しなければ譲渡等をすることができない機械等及び型式検定を受けるべき機械等のうち、**電動ファン付き呼吸用保護具について、防毒用のものを追加**する等の政令改正に伴い、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。）その他関係省令の規定について、**必要な改正を行う**ものである。

省令事項①

（１）安衛則の一部改正

政令で規定するハロゲンガス用又は有機ガス用の他、構造規格を具備すべき防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具及び型式検定を受けるべき防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具として、

・**アンモニア用**の防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具
・**亜硫酸ガス用**の防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具

を規定する。

（２）労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令（昭和47年労働省令第44号）の一部改正

指定外国検査機関が証明書を作成できる機械等の区分及び**型式検定機関の登録の区分**に、**防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具を追加**するとともに、既に規定されている「電動ファン付き呼吸用保護具」を「防じん機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具」に改める。

（３）機械等検定規則（昭和47年労働省令第45号）の一部改正

①　新規検定を申請者の希望する場所で行うことができる機械等に防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具を追加する。
②　防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具の**型式検定合格証の有効期間を５年と規定**する。
③　防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具の**型式検定合格標章を付す場所を規定**するとともに、既に規定されている「電動ファン付き呼吸用保護具」を「防じん機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具」に改める。

労働安全衛生法施行令及び労働安全衛生法関係手数料令の一部を改正する政令の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令の概要②

省令事項②

④　防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具に係る**新規検定を受けようとする者**が型式検定実施者に**提出しなければならない必要なものやその数**を規定する。

⑤　防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具に係る**型式検定を受けようとする者が有する必要がある設備の要件や工作責任者の資格**をそれぞれ規定する。

（４）その他関係省令の一部改正

①　建築物における衛生的環境の確保に関する法律施行規則（昭和46年厚生省令第２号）、有機溶剤中毒予防規則（昭和47年労働省令第36号）、四アルキル鉛中毒予防規則（昭和47年労働省令第38号）及び特定化学物質障害予防規則（昭和47年労働省令第39号）において、**各作業の際に使用しなければならないとされている機械等に「防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具」を追加**する。

②　家内労働法施行規則（昭和45年労働省令第23号）において、**各作業の際に使用しなければならないとされている機械等**に「防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具」及び「防じん機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具」を**追加**する。

③　粉じん障害防止規則（昭和54年労働省令第18号）及び石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）において、既に規定されている「電動ファン付き呼吸用保護具」を**「防じん機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具又は防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具であって、防じん機能を有するもの」へ改める。**

（５）経過措置

・令和６年10月１日前に製造され、又は輸入されたG-PAPRについては、令和８年９月30日までの間は、安衛則第27条の規定は適用しない（構造規格を具備していなくても使用できる）。

公布日等

公布日：令和５年３月27日
施行日：令和５年10月１日（一部規定は公布の日）

別紙11

労働安全衛生規則の一部を改正する省令の概要

1　昇降設備の設置及び保護帽の着用が必要な貨物自動車の範囲を拡大

現行、最大積載量５トン以上の貨物自動車について、昇降設備の設置義務及び荷役作業を行う労働者に保護帽を着用させる義務が規定されているところ、それらの義務の対象となる貨物自動車を、最大積載量５トン以上の貨物自動車から、２トン以上のものに拡大するもの。

なお、保護帽を着用させる義務の拡大については、上記のうち、荷台の側面が構造上開閉できるもの等、昇降設備が備えられている箇所以外の箇所で荷役作業が行われるおそれがあるものや、テールゲートリフターが設置されているもの（テールゲートリフターを使用するときに限る。）とするもの。

昇降設備の例

2　テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育を義務化

荷役作業に使用されるテールゲートリフターは、その構造及び特性に起因する労働災害のリスクが存在するため、その機能や危険性を意識し、安全な作業方法を身に付けた上で作業を行う必要があることから、労働安全衛生法第59 条第３項の安全又は衛生のための特別の教育が必要な業務として、テールゲートリフターの操作の業務（荷役作業を伴うものに限る。）を規定するもの。

※　併せて、安全衛生特別教育規程（昭和47年労働省告示第92号）について、テールゲートリフターの操作の業務に係る特別教育（テールゲートリフターに関する知識、テールゲートリフターによる作業に関する知識及び関係法令の科目に係る学科教育（計４時間）及びテールゲートリフターの操作の科目に係る実技教育（２時間））を新たに規定するもの。

3　運転者が運転位置から離れるときの措置の適用除外

テールゲートリフターの操作においては、原動機を動かさなければテールゲートリフターが動かない構造のものも存在することから、運転席とテールゲートリフターの操作位置が異なる場合においては、逸走防止措置を引き続き義務付けるが、原動機の停止義務については適用除外とすること等とするもの。

4　施行日等

公布日：令和５年３月28日

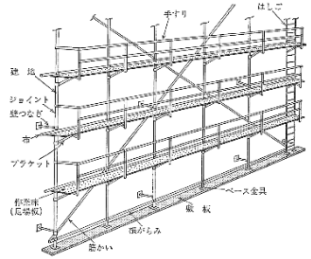
施行/適用期日：令和５年10月１日（２の特別教育の義務化については令和６年２月１日）

労働安全衛生規則の一部を改正する省令の概要

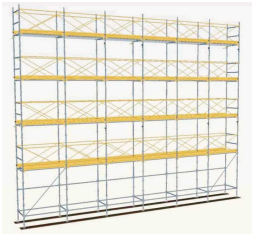
別紙12

1　一側足場の使用範囲を明確化

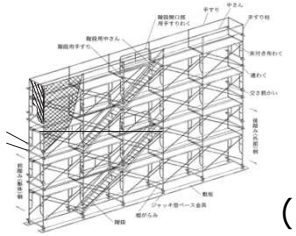
主に狭あいな現場で使用される一側足場については、その構造上、安衛則に定める手すりの設置等の墜落防止措置が適用されないところ、一側足場からの墜落・転落災害が発生している（※）ことを踏まえ、本足場を使用するために十分幅がある場所（幅が１メートル以上の場所）においては、本足場の使用を義務付けるもの。ただし、つり足場を使用するとき、又は障害物の存在その他の足場を使用する場所の状況により本足場を使用することが困難なときは、この限りではないこととするもの。



一側足場の例　（(一社)仮設工業会より提供）



本足場の例　（(一社)仮設工業会より提供）



（※）令和元年～３年に発生した足場からの墜落・転落による死亡災害56件のうち、８件が一側足場からのもの。

2　足場の点検を行う際、点検者を指名することを義務付け

足場（つり足場を含む。以下同じ。）からの墜落・転落災害が発生している事業場においては、安衛則で義務付けられている足場の点検が行われていない事例が散見されていることを踏まえ、事業者又は注文者による足場の点検が確実に行われるようにするため、点検者をあらかじめ指名することを義務付けるもの。

3　足場の完成後等の足場の点検後に記録すべき事項に点検者の氏名を追加

事業者又は注文者が悪天候若しくは地震又は足場の組立て、変更等の後の足場の点検を行ったときに記録及び保存すべき事項（現行では当該点検の結果及び点検結果に基づいて補修等を行った場合にあっては、当該措置の内容）に、当該点検者の氏名を追加するもの。

4　施行日等

公布日：令和５年３月14日
施行期日：１については令和６年４月１日、２及び３については令和５年10月１日

別紙13

労働安全衛生規則等の一部を改正する省令等の概要①

改正の趣旨

・　**労働安全衛生法**（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）**第14条において**、事業者は、**労働安全衛生法施行令**（昭和47年政令318号。以下「令」という。）**第６条に掲げる作業**については、**技能講習を修了した者のうちから**、当該作業の区分に応じて、**作業主任者を選任し、その者に当該作業に従事する労働者の指揮等**を行わせることを義務付けている。

・　令和２年の特定化学物質障害予防規則（昭和47年労働省令第39号。以下「特化則」という。）改正により、溶接ヒュームが特定化学物質に追加されたため、令和３年４月１日からは**溶接ヒュームを含む特定化学物質に係る作業主任者**については特化則第27条において、事業者は、令第６条第18号の作業について、**特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習（以下「特化物技能講習」という。）を修了した者のうちから**、**特定化学物質作業主任者を選任しなければならない**とされている。

・　しかし、現在、**当該講習の受講者の多く**が、**金属をアーク溶接する作業、アークを用いて金属を溶断し、又はガウジングする作業その他の溶接ヒュームを製造し、又は取り扱う作業**（以下「**金属アーク溶接等作業**」という。）**のみに従事する者**となっている。これらの者は、**溶接ヒュームしか取り扱わないにもかかわらず**、特化物技能講習においては溶接ヒューム以外の**特定化学物質及び四アルキル鉛に係る全ての科目を受講する必要**がある等、**受講者の負担が大きく**、**金属アーク溶接等作業に限定した講習の新設が強く要望**されているところである。

・　このため、**特化物技能講習の講習科目**のうち、**金属アーク溶接等作業に係るものに限定した技能講習**（以下「**金属アーク溶接等作業主任者限定技能講習**」という。）**を新設**し、金属アーク溶接等作業を行う場合においては、**当該講習を修了した者のうちから**、**金属アーク溶接等作業主任者を選任することができる**こととし、特化則等について所要の改正を行う。

労働安全衛生規則等の一部を改正する省令等の概要②

省令事項

（１）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。）の一部改正

作業主任者の選任に関し、作業の区分、資格及び名称について掲げている別表第１に**金属アーク溶接等作業主任者に係るものを追加**することとする。

（２）特化則の一部改正

①　金属アーク溶接等作業については、**金属アーク溶接等作業主任者限定技能講習を修了した者**のうちから、**金属アーク溶接等作業主任者を選任することができる**こととする。

②　金属アーク溶接等作業主任者の新設に伴い、当該**作業主任者の職務を新たに規定**する。

③　金属アーク溶接等作業主任者限定技能講習に関する**学科講習の科目等は特化物技能講習のものを準用**することとする。

（３）労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令（昭和47年労働省令第44号。以下「登録省令」という。）の一部改正

登録省令で定める登録教習機関の**区分**に「**金属アーク溶接等作業主任者限定技能講習**」を**追加**することとする。

（４）登録教習機関に関する経過措置

追加した**「金属アーク溶接等作業主任者限定技能講習」の区分の登録を新たに受けようとする者**は、省令の**施行の日前**においても、その**申請**をすることができることとする。

公布日等

公布日：令和５年４月３日
施行日：令和６年１月１日（経過措置については公布の日）

ボイラー及び圧力容器安全規則の一部を改正する省令の概要

別紙14

1　性能検査における自主的な検査結果の活用

高度な安全管理が行われていると所轄労働基準監督署長が認めたボイラー等（※）については、事業者が当該ボイラー等に行った自主検査の結果を登録性能検査機関が性能検査を行う際に活用し同じ検査項目を重ねて確認することを不要とする。

このため、当該ボイラー等については、性能検査を受けようとする事業者が登録性能検査機関等に申請する際に、自主検査の結果を明らかにする書類を提出することができるようにするもの。

※　高度な安全管理が行われているボイラー等の要件（例えば、自主検査の基準の策定、体制の整備等が行われ、高い検査技術等を有すると認められる等新たに整備する開放検査周期12年超の認定を受ける等）は別途通達により示すこととする。

2　移動式第一種圧力容器に係る規定の整備

移動して用いる第一種圧力容器（以下「移動式第一種圧力容器」という。）については、設置報告の提出等について運用上移動式ボイラーに準じて取り扱うこととしてきた。

しかしながら、規制改革要望においてその取扱いが必ずしも明確ではないとの指摘を受けたため、これまで移動式ボイラーに準じることとしていた移動式第一種圧力容器の取扱いをボイラー及び圧力容器安全規則（昭和47年労働省令第33号）に明示的に規定するもの。

3　施行日等

公布日：令和５年３月27日
施行期日：令和５年４月１日

別紙15

有機溶剤中毒予防規則等の一部を改正する省令等の概要①

１．改正の趣旨

○　**労働安全衛生規則等の一部を改正する省令**（令和４年厚生労働省令第82号）において、**有害物の有害性等**（保護具の使用が義務付けられている作業場においては、**有効な呼吸用保護具を使用する旨**及び**使用すべき保護具**を含む。以下同じ。）に関する**掲示義務の対象物質の拡大**及び**掲示内容の見直し等**を行ったところである。

特定化学物質障害予防規則（昭和47年労働省令第39号。以下「特化則」という。）における**有害性等の掲示の対象物質**については、特定化学物質のうち、特化則第38条の３に規定する**特別管理物質に限定**されている。このため、有害性等に関する**掲示の対象物質を全ての特定化学物質とする**こととし、特化則の掲示の規定について、**所要の改正**を行う。

○　**有機溶剤中毒予防規則**（昭和47年労働省令第36号。以下「有機則」という。）第24条第１項の**掲示方法等**について、最新のデジタル技術等を活用するため、**掲示の方法を限定しない**こととし、同条第２項について**所要の改正**を行い、併せて有機溶剤中毒予防規則第二十四条第一項の規定により掲示すべき事項の内容及び掲示方法（昭和47年労働省告示第123号）を**廃止する**。

※このような規定は、有機則のみにしかない。

２．改正の概要

（１）特化則第38条の３において有害性等の掲示の対象物質を全ての特定化学物質とすることとする。
（２）有機則第24条第２項を削除する。

３．公布日等

（１）公布日：令和5年4月21日
（２）施行日：令和5年10月1日（２（２）は公布日）

有機溶剤中毒予防規則等の一部を改正する省令等の概要②

令和５年４月～

特定化学物質の製造・取扱い作業場所

※「特別管理物質以外の特定化学物質（31物質）」の製造・取扱い作業場所は掲示義務なし

特別管理物質製造取扱い作業場所

※特別管理物質44物質

うち保護具の使用義務作業場所

＋掲示内容
・保護具を使用しなければならない旨

掲示内容
・物質の名称
・生ずるおそれのある疾病、症状
・取扱い上の注意
・使用すべき保護具

令和５年１０月～

特定化学物質の製造・取扱い作業場所

掲示内容
・物質の名称
・生ずるおそれのある疾病・症状
・取扱い上の注意

うち特別管理物質製造取扱い作業場所

うち保護具の使用義務作業場所

＋掲示内容
・保護具を使用しなければならない旨

＋掲示内容
・使用すべき保護具

別紙16

労働安全衛生規則等の一部を改正する省令の一部を改正する省令の概要

１．改正の趣旨

労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（令和４年厚生労働省令第91号。以下「改正省令第91号」という。）により改正された労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。）第34条の２の６において、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）第57条の２第１項の規定による文書（以下「ＳＤＳ」という。）の交付等による通知事項のうち、成分の含有量については、重量パーセントを通知しなければならないとされているところ、「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会」報告書（令和３年７月19日公表）において、「**当該情報が営業上の秘密に当たる場合**は、**その旨を明記**した上で、**当該成分及び含有量に係る記載の省略ができるように見直す。**ただし、**特化則等の適用対象物質については省略を認めない。**」こととする旨が提言されている。これらを踏まえ、**法の規定の範囲内で、営業上の秘密を保持**しつつ、**必要な情報を通知**するため、**ＳＤＳ等による成分の含有量の通知方法**について、**所要の改正を行う**。

２．改正の概要

ＳＤＳの交付等による通知事項のうち、**成分の含有量について**は、**一・四―ジクロロ―二―ブテン、鉛、一・三―ブタジエン、一・三―プロパンスルトン、硫酸ジエチル、労働安全衛生法施行令**（昭和47年政令第318号。以下「令」という。）**別表第３に掲げる物、令別表第４第６号に規定する鉛化合物、令別表第５第１号に規定する四アルキル鉛及び令別表第６の２に掲げる物以外の物**であって、**当該物の成分の含有量について重量パーセントの通知**をすることにより、**事業者の財産上の利益を不当に害するおそれがあるもの**については、**その旨を明らか**にした上で、重量パーセントの通知を、**10パーセント未満の端数を切り捨てた数値と当該端数を切り上げた数値との範囲をもって行うことができる**こととする。なお、この場合において、**当該物を譲渡し、又は提供する相手方の事業者から求めがあるとき**には、**成分の含有量に係る秘密が保全されること**を条件に、当該相手方の事業場における**リスクアセスメントの実施に必要な範囲内**において、**当該物の成分の含有量**について、**より詳細な内容を通知**しなければならないこととする。

３．公布日等

（１）公布日：令和5年4月24日

（２）施行日：公布日　※本省令による改正後の改正省令第91号の施行日は令和６年４月１日

労働安全衛生規則等の一部を改正する省令の一部を改正する省令の概要

１．改正の趣旨

- 労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（令和４年厚生労働省令第91号。以下「改正省令第91号」という。）により新設された有機溶剤中毒予防規則（昭和47年労働省令第36号。以下「有機則」という。）第28条の３の２第４項等において、各規則の規定に基づく作業環境測定の評価の結果、第三管理区分に区分された場所（以下**「第三管理区分場所」**という。）について、**作業環境管理専門家が作業環境の改善が困難であると判断した場合**等は、第一管理区分又は第二管理区分と評価されるまでの間、**６月以内ごとに１回**、**個人サンプリング測定等により有機溶剤等の濃度を測定**（以下「**保護具選択測定**」という。）し、その結果に応じて**労働者に有効な呼吸用保護具を使用させることが義務付けられた。**
- 一方で、有機則第28条第２項等において、有機溶剤業務等を屋内作業場で行う場合は、**６月以内ごとに１回作業環境測定を行うことが義務付けられており、第三管理区分場所においては、二種類の測定を実施する義務が重複して課されている。**
- 有機則第28条の３の２第５項等の**第三管理区分場所は**、専門家の判断により**改善措置等を実施しても改善困難な場所**であること、６月以内ごとに１回、保護具選択測定を行い、**呼吸用保護具の有効性を担保している**ことから、重ねて６月以内ごとに１回の作業環境測定を義務づけなくても、**有効なばく露防止対策を実施することは可能である。**
- このため、**二種類の測定義務の重複による現場の混乱を防ぐため、**６月以内ごとに１回の**保護具選択測定を実施**する第三管理区分場所においては、６月以内ごとに１回の**作業環境測定を実施することは要しない**こととするための所要の改正を行う。

２．改正の概要

- 有機則第28条の３の２第５項等で規定している**保護具選択測定を行う場合**は、有機則第28条第２項等で規定している**作業環境測定を行うことを要しない**旨を追加。

３．公布日等

公布日：令和5年4月24日、施行日：公布日（※本省令による改正後の改正省令第91号の施行日は令和６年４月１日）

第14次労働災害防止計画（概要）

令和5年（2023年）4月1日～令和10年（2028年）3月31日

別紙17

【計画の目標】重点事項における取組の進捗状況を確認する指標（アウトプット指標）を設定し、アウトカム（達成目標）を定める。

計画の方向性

・事業者の**安全衛生対策の促進と社会的に評価される環境の整備**を図っていく。そのために、厳しい経営環境等さまざまな事情があったとしても、**安全衛生対策に取り組むこと**が**事業者の経営や人材確保・育成の観点からもプラス**であると周知する。
・転倒等の個別の安全衛生の課題に取り組んでいく。
・誠実に安全衛生に取り組まず、労働災害の発生を繰り返す事業者に対しては厳正に対処する。

主なアウトプット指標	主なアウトカム指標
○労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進	
・転倒災害対策（ハード・ソフトの両面からの対策）に取り組む事業場の割合を50%以上とする。等	・転倒の年齢層別死傷年千人率を男女ともその増加に歯止めをかける。
○高年齢労働者の労働災害防止対策の推進	
・「エイジフレンドリーガイドライン（高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）」に基づく取組を実施する事業場の割合を50%以上とする。	・60歳代以上の死傷年千人率を2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。
○労働者の健康確保対策の推進	
・メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を2027年までに80%以上とする　等	・仕事等に関する強い不安、ストレス等がある労働者の割合を50%未満とする。

死亡災害：５％以上減少　　死傷災害：増加傾向に歯止めをかけ2027年までに減少

計画の重点対策

自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

・安全衛生対策に取り組む事業者が**社会的に評価される環境の整備**
（安全衛生に取り組むことによる経営や人材確保・育成の観点からの実利的なメリット等について周知）
・労働安全衛生における**DXの推進**（ウェアラブル端末等の新技術の活用及びその機能の安全性評価についてエビデンスの収集・検討）　等

労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

・中高年齢の女性を始めとして高い発生率となっている転倒等につき、災害防止に資する装備や設備等の普及のための補助、開発を促進
・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術（**ノーリフトケア**）等の腰痛の予防対策を普及　等

高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

「**エイジフレンドリーガイドライン**（高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）」に基づく対策の促進

労働者の健康確保対策の推進

他、計８つの重点を定め対策を推進

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

別紙 18

各分科会における目標の評価について

（労働条件分科会において設定された目標の動向（参考：別添資料））

○　年次有給休暇取得率について

「就労条件総合調査」（2021 年調査）では、年次有給休暇の取得率は 58.3%となり、取得率については上昇の傾向が見られ、昭和 59 年（55.6%）以降最高となったが、目標である 70%とはまだ乖離があるものの、取得率は７年連続で増加しており、また企業規模別の取得率をみると、いずれの区分においても前年比増となった。

「令和３年度『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査（労働者調査）（2021 年）」によると、割合は年々減少してきているものの、45.5%の労働者が、「周囲に迷惑がかかると感じる」等の理由から、年次有給休暇の取得にためらいを感じていると回答しており、年次有給休暇を取得しやすい職場環境作りが引き続き必要である。

また、前述の企業規模別の年次有給休暇取得率は、企業規模が小さいほど取得率が低くなっていることから、引き続き、中小企業に対する働き方改革推進支援センターにおける支援を行っていく。

○　週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合について

2021 年における、「週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」は、前年（9.0%）と比べて 0.2 ポイント減の 8.8%となり、８年連続の減少となった。

「令和４年度版労働経済の分析」（労働経済白書）においては、「週 60 時間以上就労雇用者の割合は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響もあり、2021 年も 2020 年と同様の低水準を維持している。感染拡大後の働き方の変化等新たな要因により週 60 時間以上就労雇用者の割合が低水準になっている可能性もあり、今後もその動きを注視していく必要がある。」との分析がなされており、今後の動向を十分注視しつつ、引き続き、労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援センターでの相談・支援による改正法の内容に関する丁寧な周知・啓発等を行っていく。

2021 年度　年度評価

評価シート

安心して働くことのできる環境整備

関連する 2025 年までの目標

１　年次有給休暇取得率　70%

２　週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合　５％

項目	2019 年度 実績	2020 年度 実績	2021 年度 実績
上　記　１ ※１	56.3% ※３	56.6% ※４	58.3% ※５
上　記　２ ※２	10.9% ※３	9.0% ※４	8.8% ※５

（備考）

※１　【厚生労働省「就労条件総合調査」】常用労働者数が 30 人以上の民営企業における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）

※２　【総務省「労働力調査」】非農林業雇用者（休業者を除く）のうち、週間就業時間（年平均結果）が 40 時間以上の者に占める週間就業時間（年平均結果）が 60 時間以上の者の割合

※３　2019 年調査（目標・実績は暦年設定）

※４　2020 年調査（目標・実績は暦年設定）

※５　2021 年調査（目標・実績は暦年設定）

施策実施状況

（2021 年度に実施している主な取組）

１　年次有給休暇取得率

２　週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

〇働き方改革関連法の周知

中小企業を中心とした全事業場に時間外労働の上限規制の導入や年次有給休暇の確実な取得を盛り込んだ働き方改革関連法の内容を理解していただくため、都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所はもとより、地方公共団体、中小企業者団体、労働者団体等を構成員とする地域の実情に即した働き方改革を進めるための協議会等を通じて同内容が浸透するよう取り組んだ。

また、47 都道府県に設置した「働き方改革推進支援センター」において、全ての労働基準監督署に設置した「労働時間相談・支援班」とも連携し、現場の

生の声を聴いて収集した働き方改革の成功例の紹介等を盛り込んだセミナーの開催等を通じて周知を図った。

〇働き方改革に関する相談・支援

（１）働き方改革推進支援センター

時間外労働の上限規制への対応をはじめとした、職場での働き方改革を実行するための労務管理に関する技術的な相談・支援を行うため、47 都道府県に設置した「働き方改革推進支援センター」が、関係機関と連携を図りつつ、労務管理等の専門家による相談対応等を実施した。

（２）働き方・休み方改善コンサルタント

都道府県労働局に配置されている「働き方・休み方改善コンサルタント」による「労働時間等見直しガイドライン」の周知、年次有給休暇取得促進や長時間労働の是正に向けた個別の相談対応や助言・指導を実施した。

（３）働き方改革推進支援助成金

中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を実施した。

（４）「しわ寄せ」防止総合対策

大企業の働き方改革による「しわ寄せ」が下請等中小事業者にいくことがないよう、中小企業庁・公正取引委員会と連携し、関係法令等の周知徹底や「しわ寄せ」相談情報の地方経済産業局との共有、経営トップ等に対する直接要請等を行った。

〇長時間労働の是正に向けた監督指導

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、時間外・休日労働時間数が１か月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等に対する監督指導を実施した。

〇年次有給休暇の取得促進に向けた取組

10 月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季、年末年始及びゴールデンウィーク）に集中的な広報を行うとともに、地域の特性を活かした計画的な年次有給休暇の取得を企業、自治体等に働きかけた。

また、子育て、介護、治療等様々な事情に応じて柔軟に休暇を取得できるよう、時間単位の年次有給休暇制度について、労働時間等設定改善指針の周知やリーフレットによる広報、導入事例の横展開等を通じて導入促進を図った。

2021 年度施策実施状況に係る分析

① 年次有給休暇取得率

「就労条件総合調査」では、2021 年の年次有給休暇の取得率は 58.3%と、1984 年（55.6%）以降最高となった。これは目標である 70%とはまだ乖離があるものの、取得率は７年連続で増加しており、また企業規模別の取得率をみると、いずれの区分においても前年比増となった。

「令和３年度『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査（労働者調査）(2021 年)」によると、45.5%の労働者が年次有給休暇の取得にためらいを感じていると回答している。ためらいを感じると回答した労働者の割合は、2019（令和元）年度の同調査においては 56.3%、2020（令和２）年度の同調査においては 52.7%と年々減少してきている。他方、取得にためらいを感じる理由として「周囲に迷惑がかかると感じる」、「後で多忙になる」、「職場の雰囲気で取得しづらい」等が挙げられており、年次有給休暇の取得率向上のためには、年次有給休暇を取得しやすい職場の環境づくりが引き続き必要である。

また、前述の企業規模別の年次有給休暇取得率は、企業規模が小さいほど取得率が低くなっていることから、引き続き、中小企業に対する支援が必要である。

② 週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

2021 年における、「週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」は、前年（9.0%）と比べて 0.2 ポイント減の 8.8%となり、８年連続の減少となった。

「令和４年度版労働経済の分析」（労働経済白書）においては、「週 60 時間以上就労雇用者の割合は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響もあり、2021 年も 2020 年と同様の低水準を維持している。感染拡大後の働き方の変化等新たな要因により週 60 時間以上就労雇用者の割合が低水準になっている可能性もあり、今後もその動きを注視していく必要がある。」との分析がなされている。近年の労働時間については、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う経済社会活動の停滞の影響から低水準になっていることも考えられるところ、今後の動向を十分注視しつつ、長時間労働の是正のため、引き続き、働き方改革の取組を推進していく必要がある。

このため、今後とも、労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援センターでの相談対応、改正法の内容に関する周知・啓発を丁寧に行うとともに、長時間労働が疑われる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を適切に実施していくことが必要である。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① 年次有給休暇取得率
②週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

①の「年次有給休暇取得率」については、2025 年までの目標である 70%とは乖離があるものの、増加してきている状況であり、目標の達成に向けて、引き続き、企業における働き方・休み方の見直しに向けた自主的な取組を促進していく。

なお、2022 年 12 月 27 日付け労働政策審議会労働条件分科会報告「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」において、「令和７年までに『年次有給休暇の取得率を 70%以上とする』という政府の目標を踏まえ、年次有給休暇の取得率の向上に向け、好事例の収集・普及等の一層の取組を検討することが適当である。」（同報告「Ⅱ－２　年次有給休暇について」から抜粋。）とされており、これも踏まえ、必要な取組について検討することとしている。

②の「週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」についても、目標である５%とは乖離があるものの、減少してきている状況である。

時間外労働については、上限規制の適用が猶予されている事業・業務について、2024 年４月１日から同規制が適用されることになる。適用猶予事業・業務については、その特殊性や業界の慣行等から長時間労働が発生している側面があり、上限規制の適用に向けては、国民全体の理解を得ることが必要であることから、来年度は、関係省庁とも連携し、円滑な施行が図られるよう、各種施策を着実に進めていくとともに、業界や関係団体等と協力して積極的に周知を行っていくこととしている。

特に、自動車の運転の業務、中でもトラック運転手に関しては、長時間労働の是正等を推進していく必要がある一方、従来からの取引慣行等、個々の事業主の努力だけでは見直しが困難な事情も認められるところである。こうした状況を踏まえ、2022 年８月に「トラック運転者の長時間労働改善特別相談セン

ター」を設置し、運送事業者や荷主からの相談に対応している。また、2022 年 12 月 23 日に「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第７号）の一部が改正されたことから、その周知等を行う。あわせて、同日、都道府県労働局に編成した「荷主対策特別チーム」において、厚生労働省のメール窓口を通じて把握した情報等を活用し、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての労働基準監督署による要請と、その改善に向けた都道府県労働局による働きかけを行う取組を開始するとともに、当該把握した情報については国土交通省に提供することとしている。

このほかの医業に従事する医師、建設の事業等に係る上限規制適用も含め、引き続き、関係省庁等と連携し、積極的な制度周知等を推進していく。

なお、適用猶予事業・業務に関しては、働き方改革推進支援助成金において、労働時間の短縮等に向けた環境整備に取り組む適用猶予事業・業務に係る中小企業を支援するためのコースを来年度新設する予定である。

また、月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率が、中小企業においても本年４月から 50%に引き上げられることについての周知等も重要であることから、引き続き適切に実施していく。

上記を踏まえ、①及び②の目標の達成に向けて、引き続き、労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援センター等での丁寧な相談対応、各種支援制度の周知を実施していく等により、企業における働き方・休み方の見直しに向けた自主的な取組を促進していく。

資料３－２

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４年10月5日以降）

○　駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律（職業安定分科会）【別紙１】

・　我が国をめぐる国際環境等に鑑み、駐留軍関係離職者及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者の発生が今後も予想されることから、駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の有効期限をそれぞれ５年延長するもの。

（令和５年１月 13 日諮問・答申。令和５年３月 31 日公布・施行）

○　障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令（障害者雇用分科会）【別紙２】

・　障害者雇用率については、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）（以下、障害者雇用促進法）において少なくとも５年毎に設定することとされているところ、令和５年度からの雇用率の設定等を行うもの。

（令和５年１月 18 日諮問・答申。令和５年３月１日公布・令和６年４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）【別紙３－１～３－３】

・　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縮減して通常制度に移行すること等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４年 11 月 30 日諮問・答申。令和４年 11 月 30 日公布・施行）

（令和５年３月 17 日諮問・答申。令和５年３月 30 日公布・令和５年４月１日施行）

・　「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和４年10月28日閣議決定）を受けて、雇用保険法（昭和４年法律第116号）に基づく各種助成金等について、制度の見直しや新設を行うもの。

（令和４年 11 月 30 日諮問・答申。令和４年 12 月２日公布・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（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、事業主から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４年11月25日諮問・令和４年11月30日答申。令和４年11月30日公布・施行）

○　雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令（職業安定分科会）【別紙５】

・　雇用保険法（昭和49年法律第116号）及び建設働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）に基づく各種助成金について、令和５年度分に係る制度の見直しや新設等のほか、所要の改正を行うもの。

（令和５年３月17日諮問・令和５年３月20日答申。令和５年３月31日公布・令和５年４月１日施行）

○　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（職業安定分科会）【別紙６】

・　非正規雇用労働者の方も含め、誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境を整備するため、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）に基づく求職者支援訓練の訓練期間や訓練時間等に係る特例措置の延長や職業訓練受講給付金の支給要件の緩和等の改正を行うもの。

（令和５年３月17日諮問・令和５年３月17日答申。令和５年３月31日公布・令和５年４月１日施行）

○　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の一部を改正する省令（職業安定分科会、労働力需給制度部会）【別紙７】

・　新型コロナウイルスワクチン接種会場及び臨時の医療施設への看護師等の労働者派遣を可能とする特例措置を令和５年３月末で終了し、臨時の医療施設への看護師等の労働者派遣については、令和５年５月７日までの間、引き続き派遣可能とする経過措置を講じるもの。
（令和５年３月 23 日諮問・令和５年３月 29 日答申。令和５年３月 30 日公布・令和５年４月１日施行）

○　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（職業安定分科会、雇用対策基本問題部会）【別紙８】

・　就職氷河期世代で安定した職業に就いていない者を対象とする募集及び採用を年齢にかかわりない均等な機会の確保に関する例外とする暫定措置について、令和７年３月 31 日まで延長する等の改正を行うもの。
（令和５年２月 15 日諮問・令和５年２月 27 日答申。令和５年３月 17 日公布・令和５年４月１日施行）

○　高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（職業安定分科会、雇用対策基本問題部会）【別紙９】

・　労働者派遣事業を行うシルバー人材センターが、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）第23条第３項の規定に基づき、関係派遣先への派遣割合を厚生労働大臣に報告する際の様式を職業安定局長が定める旨を規定するほか、所要の改正を行うもの。（令和４年11月28日諮問・令和４年11月30日答申。令和５年１月５日公布・施行）

○　障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則等の一部を改正する省令（障害者雇用分科会）【別紙 10】

・　障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律（令和４年法律第 104 号）による改正後の障害者雇用促進法（以下、R４改正障害者雇用促進法）を踏まえ、障害者雇用率の算定特例の対象となる事業協同組合等の追加や在宅就業支援団体の登録等に関する事項の見直し等、所要の規定の整備を行うもの。
（令和５年３月 13 日諮問・答申。令和５年３月 31 日公布・令和５年４月１日施行）

○　障害者雇用対策基本方針、障害者活躍推進計画作成指針の改正（障害者雇用分科会）【別紙 11－１～11－２】

・　障害者雇用対策基本方針について、令和５～９年度までの５年間の運営期間として、R４改正障害者雇用促進法や障害者雇用率の見直し等を踏まえ、新たに定めるもの。

・　R４改正障害者雇用促進法を踏まえ、公務部門における障害者の活躍の推進に関する取組をより一層進め、障害者の雇用の質の向上を図るため、所要の改正を行うもの。

（令和５年３月 13 日諮問・答申。令和５年３月 31 日公布・令和５年４月１日施行）

○　2022 年度目標に係る中間評価（職業安定分科会、障害者雇用分科会）【別紙12－１～12－２】

・　職業安定分科会及び障害者雇用分科会における2022年度の中間評価を行うもの。（職業安定分科会：令和５年２月27日、障害者雇用分科会：令和５年３月10日（持ち回り開催））

○　雇用保険制度について（職業安定分科会、雇用保険部会）【別紙 13】

・　職業安定分科会及び雇用保険部会において、雇用保険の財政状況を報告しつつ、休業支援金・給付金は、令和５年３月末までの休業期間を対象とすること、令和５年度の失業等給付の雇用保険料率は、法律どおり 0.8%とすることを確認するもの。（職業安定分科会：令和４年 11 月 30 日、令和４年 12 月 27 日、雇用保険部会：令和４年 11 月 25 日、令和４年 12 月 19 日）

・　職業安定分科会において、緊急雇用安定助成金は、令和５年３月末までの休業を対象とすることを確認するもの。（職業安定分科会：令和４年 12 月 27 日）

【参考】分科会等開催実績

・職業安定分科会
10/24,10/28,11/30,12/27,1/13,2/27,3/17,3/29

・職業安定分科会雇用保険部会
10/23,10/28,11/25,12/19,3/14

・職業安定分科会労働力需給制度部会

10/26, 11/29, 12/22, 1/25, 2/22, 3/23, 4/21

・職業安定分科会雇用対策基本問題部会
11/28, 2/15

・職業安定分科会雇用対策基本問題部会港湾労働専門委員会
11/22, 2/28

・職業安定分科会雇用対策基本問題部会建設労働専門委員会
2/20, 3/13

・障害者雇用分科会
1/18, 2/2, 2/20, 3/10, 3/13, 4/17

別紙１－１

駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律案要綱

第一　駐留軍関係離職者等臨時措置法の一部改正

駐留軍関係離職者等臨時措置法の有効期限（平成三十五年五月十六日まで）を五年延長し、令和十年五月十六日までとすること。（第一条関係）

第二　国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部改正

国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の有効期限（平成三十五年六月三十日まで）を五年延長し、令和十年六月三十日までとすること。（第二条関係）

第三　施行期日等

一　この法律は、公布の日から施行すること。（附則第一項関係）

二　関係法律について所要の改正を行うこと。（附則第二項及び第三項関係）

駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

我が国をめぐる国際環境等に鑑み、駐留軍関係離職者及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者の発生が今後も予想されることから、駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の有効期限をそれぞれ５年延長する。

改正の概要

１．駐留軍関係離職者等臨時措置法の有効期限の延長

法律の有効期限を５年（令和10年５月16日まで）延長する。

２．国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の有効期限の延長

法律の有効期限を５年（令和10年６月30日まで）延長する。

【延長の必要性等】

○　国際環境の変化等に伴い離職を余儀なくされた駐留軍関係離職者及び漁業離職者については、駐留軍関係離職者等臨時措置法（以下「駐留軍法」という。）及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法（以下「漁臨法」という。）に基づき、再就職の促進等のための特別の措置を講じている。

○　こうした措置について、

・　今後、在日米軍の再編に向けた取組については、日米で合意された再編の実施のための日米ロードマップ等に基づき進められていく予定であり、令和５年１月の日米安全保障協議委員会の共同発表においても、沖縄における移設先施設の建設及び土地返還並びに米海兵隊要員の沖縄からグアムへの移転（令和６年開始）を含む、米軍再編に係る二国間の取組を加速化させる重要性が確認されているなど、駐留軍等労働者の雇用に影響が生じる可能性が現に高まっていること

・　我が国の漁業をめぐる国際環境についても、かつお・まぐろ類の地域漁業管理機関において、沿岸国と遠洋漁業国の間での漁獲枠の配分の抜本的な見直しを求める議論が活発化しており、我が国遠洋漁船の主要漁獲対象種の割当量の大幅な削減等を余儀なくされる可能性が高まっていること、

　また、ロシア連邦政府等の二国間協定の相手国政府による規制の強化等により、沖合底びき網漁業やたら等はえ縄漁業等における我が国漁業者への影響が懸念されるなど、依然として厳しい状況にあり、今後も国際協定の締結等による減船が行われ、漁業離職者が発生することが見込まれる状況にあること

等を踏まえ、引き続き実施することが不可欠であることから、両法の有効期限をそれぞれ５年延長する。

※　法律の有効期限：駐留軍法　令和５年５月16日、漁臨法　令和５年６月30日

施行期日

公布の日

別紙２

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令案要綱

第一　障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部改正

一　障害者雇用率を、国及び地方公共団体にあっては百分の三と、都道府県等の教育委員会にあっては百分の二・九と、一般事業主にあっては百分の二・七と、一定の特殊法人にあっては百分の三とすること。

二　単位調整額を、二万九千円とすること。

三　基準雇用率を、百分の二・七とすること。

四　除外率設定機関に係る除外率について、次の表の上欄に掲げる基準割合の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げるとおりとすること。

基準割合	除外率
百分の九十五以上	百分の六十五
百分の九十以上百分の九十五未満	百分の六十

百分の八十五以上百分の九十未満	百分の五十五
百分の八十以上百分の八十五未満	百分の五十
百分の七十五以上百分の八十未満	百分の四十五
百分の七十以上百分の七十五未満	百分の四十
百分の六十五以上百分の七十未満	百分の三十五
百分の六十以上百分の六十五未満	百分の三十
百分の五十五以上百分の六十未満	百分の二十五
百分の五十以上百分の五十五未満	百分の二十
百分の四十五以上百分の五十未満	百分の十五
百分の四十以上百分の四十五未満	百分の十
百分の三十五以上百分の四十未満	百分の五

五　その他所要の改正を行うこと。

第二　身体障害者補助犬法施行令の一部改正

勤務する身体障害者が身体障害者補助犬を使用することを拒んではならない事業主は、第一の一の改正に伴い、法定雇用障害者数が一人以上である場合の事業主が雇用する労働者の数のうち最小の数を勘案し、三十七・五人以上の労働者を雇用している事業主とすること。

第三　施行期日等

一　施行期日

この政令は、令和六年四月一日から施行すること。ただし、第一の二については令和五年四月一日、第一の四及び五については令和七年四月一日から施行すること。

二　経過措置

1　令和八年三月三十一日までの間、第一の一の障害者雇用率を、国及び地方公共団体にあっては百分の二・八と、都道府県等の教育委員会にあっては百分の二・七と、一般事業主にあっては百分の二・五と、一定の特殊法人にあっては百分の二・八とするとともに、第一の三の基準雇用率を百分の二・五とすること。

2　第二の勤務する身体障害者が身体障害者補助犬を使用することを拒んではならない事業主は、令和

八年三月三十一日までの間、四十人以上の労働者を雇用している事業主とすること。

3　その他この政令の施行に関し必要な経過措置を定めること。

別紙３－１

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一　雇用調整助成金制度の改正

一　新型コロナウイルス感染症特例対象期間は、新型コロナウイルス感染症関係事業主が指定した日から起算して一年（当該新型コロナウイルス感染症関係事業主が指定した日が令和二年一月二十四日から令和四年三月三十一日までの間にある場合は、当該新型コロナウイルス感染症関係事業主が指定した日から令和五年三月三十一日まで）とすること。

二　新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う令和四年十二月一日から令和五年三月三十一日までの期間中に第百二条の三第一項第二号イ（５）に規定する判定基礎期間（以下「判定基礎期間」という。）の初日がある休業等について、一日当たりの支給上限額を雇用保険法第十六条第一項の規定による基本手当の日額の上限額とするとともに、助成率を二分の一（中小企業事業主にあっては、三分の二）とすること。

三　新型コロナウイルス感染症関係事業主であって、特に業況が悪化しているものとして職業安定局長が定める要件に該当する事業主が行う令和四年十二月一日から令和五年一月三十一日までの期間中に判定

基礎期間の初日がある休業等については、一日当たりの支給上限額を九千円とするとともに、助成率を二分の一（中小企業事業主にあっては、三分の二）とし、当該新型コロナウイルス感染症関係事業主が令和三年一月八日以降に解雇を行っていない場合等は、当該助成率を三分の二（中小企業事業主にあっては、十分の九）とすること。

四　新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う休業等に係る雇用調整助成金の支給上限日数について、百日に令和二年一月二十四日から令和四年十一月三十日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等の実施日数を加えた日数とすること。

五　継続して雇用された期間が六箇月未満の雇用保険被保険者に係る休業等についても助成の対象とする等の措置の適用対象を、新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う令和二年一月二十四日から令和五年三月三十一日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等に変更すること。

六　第百二条の三第一項第一号イに該当する事業主であって、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ことに伴い、令和四年十二月一日から令和五年三月三十一日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等を行うもの（新型コロナウイルス感染症関

係事業主を除く。）については、当該休業等に限り、当該休業等の実施についてあらかじめ都道府県労働局長に届け出ることを要しないこととする等の支給要件の緩和を行うこと。

七　その他所要の改正を行うこと。

第二　施行期日

この省令は、公布の日から施行すること。

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等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。以下「規則」という。）の改正を行う。

２．改正の概要

① 規則附則第15条の４の３第１項に規定する新型コロナウイルス感染症特例対象期間は、新型コロナウイルス感染症関係事業主が指定した日から起算して１年（新型コロナウイルス感染症関係事業主が指定した日が令和２年１月24日から令和４年３月31日までの間にある場合は、当該新型コロナウイルス感染症関係事業主が指定した日から令和５年３月31日まで）とする。

② 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う休業等に対する雇用調整助成金の支給について、令和４年12月１日から令和５年３月31日までの期間中に規則第102条の３第１項第２号イ（５）に規定する判定基礎期間（以下「判定基礎期間」という。）の初日がある休業等については、１日当たりの支給上限額を法第16条第１項の規定による基本手当の日額の上限額とするとともに、助成率を１／２（中小企業にあっては２／３）とする。

③ 新型コロナウイルス感染症関係事業主であって、特に業況が悪化しているものとして職業安定局長が定める要件に該当する事業主が行う令和４年12月１日から令和５年１月31日までの期間中に判定基礎期間のある休業等については、１日当たりの支給上限額を9,000円とするとともに、助成率を１／２（中小企業にあっては２／３）（令和３年１月８日以降解雇を行っていない場合等においては、当該助成率を２／３（中小企業にあっては９／10））とする。

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係る雇用調整助成金の支給上限日数について、100日に令和２年１月24日から令和４年11月30日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等の実施日数を加えた日数とする。

⑤ 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係る休業等についても助成の対象とする等の措置の適用対象について、新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う令和２年１月24日から令和５年３月31日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等に変更する。

⑥ 規則第102条の３第１項第１号イに該当する事業主であって、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ことに伴い、令和４年12月１日から令和５年３月31日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等を行うもの（新型コロナウイルス感染症関係事業主を除く。）については、当該休業等に限り、当該休業等の実施についてあらかじめ都道府県労働局長に届け出ることを要しないこととする等の支給要件の緩和を行う。

⑦ その他所要の改正を行う。

３．根拠法令

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第２項

４．施行期日等

公 布 日：令和４年11月30日（予定）
施行期日：公布日

雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容

12月以降通常制度とするとともに、業況が厳しい事業主については、一定の経過措置（支給要件の緩和、日額上限・助成率を通常制度よりも高率とする等）を設ける。

雇用調整助成金等

（括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合）（※1）

		令和4年 10～11月	令和4年12月～ 令和5年1月	令和5年 2～3月
中小企業	原則的な措置 （※2、5）	4/5（9/10） 8,355円	2/3 8,355円	
	地域特例（※3） 業況特例（※4）	4/5（10/10） 12,000円	－	
	特に業況が厳しい事業主（※6）（経過措置）	－	2/3（9/10） 9,000円	－
大企業	原則的な措置 （※2、5）	2/3（3/4） 8,355円	1/2 8,355円	
	地域特例（※3） 業況特例（※4）	4/5（10/10） 12,000円	－	
	特に業況が厳しい事業主（※6）（経過措置）	－	1/2（2/3） 9,000円	－

（※1）令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。
（※2）生産指標が前年同期比（令和5年3月までは、令和元～4年までのいずれかの年の同期又は過去1年のうち任意月との比較でも可）で1か月10%以上減少している事業主。なお、令和4年12月以降に対象期間が1年を超える事業主については業況を再確認する。
（※3）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（以下「重点措置区域」という）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。
重点措置区域については、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重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。
（※4）生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主。なお、令和4年4月以降は毎月業況を確認している。

（注1）注釈中の下線部は経過措置。
（注2）政府としての方針であり、施行にあたっては、厚生労働省令等の改正が必要。

休業支援金等

		令和４年 10～11月	令和４年12月～ 令和５年３月
中小企業	原則的な措置	8割 8,355円	6割 8,355円
	地域特例（※8）	8割 8,800円	－
大企業（※7）	原則的な措置	8割 8,355円	6割 8,355円
	地域特例（※8）	8割 8,800円	－

（※5）令和4年12月～令和5年3月について、※2の措置のほか、以下の措置を講じる。
・クーリング期間制度（直前の対象期間満了日の翌日から1年経過するまで新たに受給できない制度）を適用しない。
・クーリング期間制度の適用除外となる事業主については、令和4年12月1日～令和5年3月31日の間において支給限度日数である100日まで受給可能。
・その他、申請書類の簡素化等の特例を継続する。
・これまでコロナ特例を利用せず、令和4年12月以降の休業等について新規に雇用調整助成金を利用する事業主は、経過措置ではなく通常制度による申請を行う。
（※6）生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主。なお、毎月業況を確認する。
（※7）大企業はシフト制労働者等のみ対象。
（※8）休業支援金の地域特例の対象は、雇用調整助成金と同じ（左記※3）。
なお、地域特例については月単位での適用とする。
（例：5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置
→5月1日から6月30日（解除月の翌月末）までの休業が地域特例の対象）

新型コロナウイルス感染症関係事業主に係る雇用調整助成金の特例措置等の対応

通常時	新型コロナウイルス感染症特例措置 （令和４年10月１日～11月30日）	特に業況が厳しい事業主（注４） （令和４年12月１日～令和５年１月31日）	経過措置期間 （令和４年12月１日～令和５年３月31日）
経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主（注１）	同左	
生産指標要件：３か月10%以上低下	生産指標要件を緩和：１か月10%以上低下	同左	
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象	同左	
休業の助成率：２/３(中小) １/２(大企業)	休業の助成率　中小：４/５（９/10） 大企業：２/３（３/４） ※地域特例（注２）、業況特例の対象（注３） 中小・大企業４/５（10/10）	休業の助成率 中小：**２/３**（９/10） 大企業：**１/２**（２/３）	休業の助成率 中小：**２/３** 大企業：**１/２**
休業・教育訓練の助成額の上限額は8,355円	休業・教育訓練の助成額の上限額　8,355円 ※地域特例（注２）、業況特例（注３）の対象 上限額　12,000円	休業・教育訓練の助成額の上限額 **9,000円**	休業・教育訓練の助成額の上限額 8,355円
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃	同左	
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃	同左	
６か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件 撤廃	同左	
支給限度日数　１年100日、３年150日	同左＋上記対象期間（別枠扱い）	支給限度日数　１年100日、３年150日 ※コロナ特例中（令和２年1月24日～令和４年11月30日）の日数はカウントしない。 ※クーリング期間制度の適用除外となる事業主については、令和４年12月１日～令和５年３月 31日の間において支給限度日数である100日まで受給可能。	
短時間一斉休業のみ 休業規模要件：1/20(中小) 1/15(大企業)	短時間休業要件 緩和（一斉でなくても可） 休業規模要件：１/40（中小）、１/30（大企業）	同左	
残業相殺	残業相殺 停止	同左	
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練助成率：2/3(中小) １/２(大企業) 加算額：1,200円	教育訓練の助成率　中小：４/５（９/10） 大企業：２/３（３/４） ※地域特例（注２）、業況特例（注３）の対象 中小・大企業４/５（10/10） 加算額：2,400円（中小）、1,800円（大企業）	教育訓練の助成率 中小：**２/３（９/10）** 大企業：**１/２（２/３）** 加算額：2,400円（中小） 1,800円（大企業）	教育訓練の助成率 中小：**２/３** 大企業：**１/２** 加算額：2,400円（中小） 1,800円（大企業）
出向期間要件：３か月以上１年以内	出向期間要件：１か月以上１年以内	同左	

※ 助成率における（）は、事業主が解雇等を行っていない場合の助成率。令和３年１月８日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。
（注１）対象期間の初日が令和２年１月24日から令和４年11月30日までの間にある事業主に限る。
（注２）緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、知事による、特措法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて特措法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主（各区域における緊急事態措置又はまん延防止等重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用）
（注３）生産指標が最近３か月の月平均で前年、前々年又は３年前同期比30%以上減少。なお、令和４年４月以降は毎月業況を確認。
（注４）生産指標が最近３か月の月平均で前年、前々年又は３年前同期比で30%以上減少している事業主。なお、毎月業況を確認する。

別紙３－２

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一　雇用調整助成金制度の改正

一　雇用調整助成金の対象となる休業及び教育訓練（以下「休業等」という。）の要件を緩和すること。

二　令和五年四月一日から同年六月三十日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等を行う新型コロナウイルス感染症関係事業主及び令和五年四月一日から同年六月三十日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等を行う事業主（景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされたものに限り、新型コロナウイルス感染症関係事業主を除く。）については、当該休業等に限り、当該休業等の実施についてあらかじめ都道府県労働局長に届け出ることを要しないこととすること。

三　新型コロナウイルス感染症特例対象期間中に雇用調整助成金の支給を受けたことがある新型コロナウイルス感染症関係事業主であって、令和五年四月一日から令和六年十一月三十日までの間に新たに休業等（新型コロナウイルス感染症特例対象期間とは異なる対象期間に行われるものに限る。）に係る雇用調整助成金の支給を受けようとする事業主の当該雇用調整助成金の対象期間は、当該事業主が指定した

日（当該指定した日が当該事業主の直前の判定基礎期間の末日の翌日から起算して一年を超えているものに限る。）から起算して一年とすること。

四　その他所要の改正を行うこと。

第二　施行期日等

一　この省令は、令和五年四月一日から施行すること。

二　この省令の施行に関し必要な経過措置を定めること。

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。）に対する雇用調整助成金制度の特例措置については、「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和４年 10 月 28 日閣議決定）において、令和４年 12 月以降、段階的な縮減を図り、通常制度に移行することとされている。

通常制度への移行に伴い、一部の特例措置の恒久化等を行うため、雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号。以下「規則」という。）について所要の改正を行う。

２．改正の概要

① 雇用調整助成金の対象となる休業及び教育訓練（以下「休業等」という。）の要件を緩和する（短時間休業については一斉休業要件を緩和し、教育訓練については就業日における短時間訓練を可能とする）。

※ 令和５年４月１日以後に規則第 102 条の３第１項第２号イ（５）に規定する判定基礎期間（以下「判定基礎期間」という。）の初日がある休業等に適用する。

② 令和５年４月１日から同年６月 30 日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等を行う新型コロナウイルス感染症関係事業主及び令和５年４月１日から同年６月 30 日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等を行う事業主（景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされたものに限り、新型コロナウイルス感染症関係事業主を除く。）については、当該休業等に限り、当該休業等の実施についてあらかじめ都道府県労働局長に届け出ることを要しないこととする。

③ 規則附則第 15 条の４の３第１項に規定する新型コロナウイルス感染症特例対象期間中に雇用調整助成金の支給を受けたことがある新型コロナウイルス感染症関係事業主であって、令和５年４月１日から令和６年 11 月 30 日までの間に休業等（新型コロナウイルス感染症特例対象期間とは異なる対象期間に行われるものに限る。）に係る雇用調助成金の支給を受けようとする事業主の当該雇用調整助成金の対象期間は、当該事業主が指定した日（当該指定した日が当該事業主の直前の判定基礎期間の末日の翌日から起算して１年を超えているものに限る。）から起算して１年とする。

※ 令和４年 12 月１日より通常制度に移行したことから、同年 11 月 30 日までに雇用調整助成金の支給を受けたことがある新型コロナウイルス感染症関係事業主が新たに雇用調整助成金の支給を受けようとする場合の対象期間について、一定の経過措置を設けるもの。

④ その他所要の改正を行う。

３．根拠法令

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 62 条第２項

４．施行期日等

公 布 日：令和５年３月 30 日

施行期日：令和５年４月１日

新型コロナウイルス感染症関係事業主に係る雇用調整助成金の特例措置等の対応

通常制度	経過措置期間（令和４年12月１日～令和５年３月31日）		令和5年４月１日以降の通常制度（案）
	特に業況が厳しい事業主（注２）（令和４年12月１日～令和５年１月31日）		
経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主（注１）		通常制度
生産指標要件：３か月10%以上低下	生産指標要件を緩和：１か月10%以上低下		通常制度（注３）
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象		通常制度
休業の助成率：２/３(中小) １/２(大企業)	休業の助成率 中小：２/３（９/10） 大企業：１/２（２/３）	休業の助成率 中小：２/３ 大企業：１/２	通常制度
休業・教育訓練の助成額の上限額：8,355円	休業・教育訓練の助成額の上限額 9,000円	休業・教育訓練の助成額の上限額 8,355円	通常制度
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃		通常制度（注４）
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃		通常制度（注５）
６か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件 撤廃		通常制度
支給限度日数：１年100日、３年150日	支給限度日数 １年100日、３年150日 ※コロナ特例中（令和２年1月24日～令和４年11月30日）の日数はカウントしない。 ※クーリング期間制度の適用除外となる事業主については、令和４年12月１日～令和５年３月 31日の間において支給限度日数である100日まで受給可能。		通常制度 ※コロナ特例中（令和２年１月24日～令和４年11月30日）の日数は支給限度日数にカウントしない。
短時間一斉休業のみ	短時間休業要件 緩和（一斉でなくても可）		左記の特例措置を恒久化
休業規模要件：1/20(中小) 1/15(大企業)	休業規模要件：１/40（中小）、１/30（大企業）		通常制度
残業相殺：有	残業相殺：停止		通常制度（注４）
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率：2/3(中小) １/２(大企業) 加算額：1,200円	教育訓練の助成率 中小：２/３（９/10） 大企業：１/２（２/３） 加算額：2,400円（中小） 1,800円（大企業）	教育訓練の助成率 中小：２/３ 大企業：１/２ 加算額：2,400円（中小） 1,800円（大企業）	通常制度
出向期間要件：３か月以上１年以内	出向期間要件：１か月以上１年以内		通常制度
不正受給事業主、労働保険料滞納事業主、労働法令違反事業主等：支給対象外	支給対象		通常制度

※ 助成率における（）は、事業主が解雇等を行っていない場合の助成率。令和３年１月８日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。
（注１）対象期間の初日が令和２年１月24日から令和４年11月30日までの間にある事業主に限る。
（注２）生産指標が最近３か月の月平均で前年、前々年又は３年前同期比で30%以上減少している事業主。なお、毎月業況を確認する。
（注３）コロナ前比較不可
（注４）令和５年４月１日から同年６月30日までの間に判定基礎期間の初日がある休業等については、計画届の事前提出の免除等一部の取扱いを継続する。
（注５）コロナ特例を利用していた事業所が令和５年４月１日以降の休業等について通常制度を申請する場合、最後の休業等実施日を含む判定基礎期間の末日から１年経過している必要がある（コロナ前は、対象期間終了後１年経過が必要）。

※ 通常制度移行後も、記載事項の大幅な簡略化や添付書類の書類の削減を実施
例）休業実績一覧表について、日ごとの実績記載を不要とする（合計のみとする）等

別紙３－３

厚生労働省発職１１２５第２号

令和４年１１月２５日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　加藤　勝信

別紙「雇用保険法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。

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一　労働移動支援助成金早期雇入れ支援コース奨励金制度の改正

早期雇入れ支援コース奨励金の支給を受けた事業主のうち、職業安定局長が定める条件に該当する雇入れを行ったものに限らず、当該支給の対象となった雇入れに係る計画対象被保険者（雇用保険法施行規則第百二条の五第二項第一号イ⑵の計画対象被保険者をいう。）又は支援書対象被保険者（雇用保険法施行規則第百二条の五第二項第二号イ⑵の支援書対象被保険者をいう。）（以下「対象被保険者」という。）に係る最初の賃金支払日の属する月の翌月から当該最初の賃金支払日から起算して六箇月を経過する日の属する月までの各月において当該対象被保険者に対して支払った当該各月の賃金支払日ごとの賃金の額を、当該対象被保険者を当該雇入れ前に雇用していた事業主が職業安定局長が定める月において当該対象被保険者に対して支払った賃金の額で除して得た割合が、いずれも職業安定局長が定める目標値を達成したものに対して、当該対象被保険者一人につき二十万円を追加で支給すること。

第二　中途採用等支援助成金中途採用拡大コース奨励金制度の改正

一　中途採用計画に基づき、計画期間において一般被保険者等として雇い入れた者に占める職業安定局長

が定める要件に該当する中途採用により雇い入れた者の割合から、当該計画期間の初日の前日から起算して三年前の日から当該前日までの期間において一般被保険者等として雇い入れた者に占める職業安定局長が定める要件に該当する中途採用により雇い入れた者の割合（以下「中途採用率」という。）を減じて得た割合が、職業安定局長が定める目標値（雇用保険法施行規則第百十条の四第二項第一号ロ(2)(i)の職業安定局長が定める目標値をいう。二において「中途採用率目標値」という。）を達成した事業主に対する助成について、当該中途採用率が五分の三未満の事業主に限って支給することとしていたものを、当該事業主に限らず支給することとすること。

二　中途採用計画に基づき、中途採用率目標値を達成した事業主であって、当該中途採用計画に基づき、当該計画期間において中途採用により雇い入れた者のうち当該雇入れの日において四十五歳以上である中途採用者（以下「四十五歳以上中途採用者」という。）の割合が職業安定局長が定める目標値以上であり、当該四十五歳以上中途採用者に係る最初の賃金支払日の属する月の翌月から当該最初の賃金支払日から起算して六箇月を経過する日の属する月までの各月において当該四十五歳以上中途採用者に対して支払った当該各月の賃金支払日ごとの賃金の額を当該雇入れ前に当該四十五歳以上中途採用者を雇用

していた事業主が職業安定局長が定める月において当該四十五歳以上中途採用者に対して支払った賃金の額で除して得た割合が、いずれも職業安定局長が定める目標値を達成したものに対して支給することとし、助成額は百万円とすること。

三　計画期間の初日の前日までに、職業安定局長が定める要件に該当する中途採用に関する情報の公表を行い、当該計画期間において、中途採用計画に基づき、中途採用により雇い入れた人数が、計画期間の初日の前日から起算して一年前の日から当該前日までの期間において中途採用により雇い入れた人数を上回った事業主に対して支給するものとしていたものを、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第二十七条の二第一項の規定に基づき中途採用により雇い入れられた者の数の割合を公表している事業主に支給することとすること。

第三　キャリアアップ助成金制度の改正

（略）

第四　産業雇用安定助成金スキルアップ支援コース奨励金の新設

職業能力開発推進者を選任している事業主であって、あらかじめ出向をさせた者を雇い入れる事業主と

出向に関する契約を締結し、雇用する被保険者を職業能力開発を行うために出向をさせ、かつ、出向の終了後出向元事業主の当該出向に係る事業所に復帰した者に係る最初の賃金支払日の属する月の翌月から当該最初の賃金支払日から起算して六箇月を経過した日の属する月までの各月において当該労働者に対して支払った当該各月の賃金支払日ごとの賃金の額を当該出向前の直近の賃金支払日において当該労働者に対して支払った賃金の額で除して得た割合が、いずれも職業安定局長が定める割合以上である等の要件を満たした事業主について、出向期間（当該期間が出向をした日から起算して一年を超える場合には一年）における賃金について負担した額の二分の一（中小企業事業主の場合は三分の二）の額（出向元事業主への助成額が基本手当日額の最高額に支給対象期間の日数を乗じて得た額を超えるときは、当該額）を助成すること。

第五　特定求職者雇用開発助成金成長分野人材確保・育成コース助成金制度の改正

成長分野人材確保・育成コース助成金について、就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者の賃金を、雇入れの日から起算して三年を経過した日までの間において、職業安定局長の定める日の賃金と比べて一定の割合以上で増額した事業主（天災その他やむを得ない理由又は当該雇入れられた者の責め

に帰すべき理由により当該割合以上で増額をすることができなかった事業主を含み、当該増額後やむを得ない理由又は当該雇入れられた者の責めに帰すべき理由以外の理由により、賃金の引下げを行った事業主を除く。）を新たに助成対象とすることに伴い、当該助成に係る事業主の要件として、当該増額等の要件を規定するとともに、成長分野人材確保・育成コース助成金の名称を成長分野等人材確保・育成コース助成金に変更すること。

第六　成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業の改正

令和四年度までの間、令和二年一月二十四日以後に離職した求職者に対して、再就職を容易にするために必要な知識及び技能の習得に資すると認められる講習を実施する学校教育法第一条に規定する大学又は高等専門学校に対し、当該講習に要する経費の一部を補助して実施する事業を、雇用保険法第六十三条第一項第三号に掲げる事業に加えること。

第七　人材開発支援助成金制度の改正

（略）

第八　その他

一　この省令は、公布の日から施行すること。

二　その他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。

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．改正の趣旨

○　「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和４年 10 月 28 日閣議決定）を受けて、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）に基づく各種助成金等について、制度の見直しや新設を行うもの。対象となるのは以下の助成金等であり、内容の詳細は別紙のとおり。

１．労働移動支援助成金　※職業安定分科会関係
２．中途採用等支援助成金　※職業安定分科会関係
３．キャリアアップ助成金
４．産業雇用安定助成金　※職業安定分科会関係
５．特定求職者雇用開発助成金　※職業安定分科会関係
６．成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業　※職業安定分科会関係
７．人材開発支援助成金

２．根拠法令

雇用保険法第 62 条第１項及び第２項並びに第 63 条第２項

３．施行期日等

公布日　令和４年 12 月上旬（予定）
施行期日　公布日（一部、遡及適用）

別紙

１．労働移動支援助成金

早期雇入れ支援コースの見直し

○　本コースは、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、早期（離職後３か月以内）に、期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に対して助成を行うもの。（雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第 102 条の５）

○　雇入れ時の賃金から雇入れ１年後の賃金を２％以上上昇させた場合に、成長企業が雇い入れた場合の優遇助成に加算して助成していたものを、より高い賃金で新たに人を雇い入れる事業主への支援の拡充のため、雇入れ前の賃金から雇入れ後６か月間の各月の賃金を５％以上上昇させた場合に、早期に期間の定めのない労働者として雇い入れた全ての事業主に加算して助成する。

【現行制度の支給額と見直し後の支給額】

○現行制度の支給額

<table>
<tr><th></th><th>通常の助成</th><th>優遇助成（※１）</th></tr>
<tr><td rowspan="2">雇入れ助成</td><td rowspan="2">30 万円</td><td>40 万円</td></tr>
<tr><td>新型コロナウイルス感染症の影響により離職した 45 歳以上の者を離職前と異なる業種の事業主が雇い入れた場合に 40 万円を加算</td></tr>
<tr><td></td><td>－</td><td>賃金上昇させた場合（※２）
20 万円を加算</td></tr>
</table>

○見直し後の支給額

<table>
<tr><th></th><th>通常の助成</th><th>優遇助成（※１）</th></tr>
<tr><td rowspan="2">雇入れ助成</td><td rowspan="2">30 万円</td><td>40 万円</td></tr>
<tr><td>新型コロナウイルス感染症の影響により離職した 45 歳以上の者を離職前と異なる業種の事業主が雇い入れた場合に 40 万円を加算</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">賃金上昇させた場合（※３）
20 万円を加算</td></tr>
</table>

※１　生産指標等により一定の成長性が認められる企業が、事業再編等を行う企業等から離職した者を雇い入れた場合の助成

※２　雇入れ時から雇入れ１年後に賃金を２％以上上昇させた場合に加算
※３　雇入れ前の賃金から雇入れ後６か月間の各月の賃金を５％以上上昇させた場合に加算

２．中途採用等支援助成金

中途採用拡大コースの見直し

○　本コースは、中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用者の採用を拡大した事業主に対して助成を行うもの。（雇保則第 110 条の４）

○　より高い賃金で新たに人を雇い入れる事業主への支援の拡充のため、中途採用率を拡大（20 ポイント以上上昇）するとともに、そのうち 45 歳以上の者で 10 ポイント以上拡大させ、かつ、当該 45 歳以上の者の全員について、雇入れ前の賃金から雇入れ後６か月間の各月の賃金を５％以上上昇させた事業主に対し、助成額を増額する等の要件見直しを行う。

【現行制度の支給額と見直し後の支給額】

○現行制度の支給額

<table>
<tr><td>講じた措置（※３）</td><td colspan="2">助成額</td></tr>
<tr><td rowspan="2">①中途採用率（※１）の拡大</td><td>20 ポイント以上上昇させた場合</td><td>40 ポイント以上上昇させた場合</td></tr>
<tr><td>50 万円</td><td>70 万円</td></tr>
<tr><td>うちこれまで中途採用を行ったことがない場合</td><td colspan="2">上記に加えて 10 万円</td></tr>
<tr><td>②45 歳以上の方の初採用</td><td colspan="2">60 万円
（60 歳以上の方を初採用した場合は 70 万円）</td></tr>
<tr><td>③中途採用に係る情報公表（※２）を行い、中途採用者数を拡大</td><td colspan="2">30 万円
（支給対象者が１年間定着した場合、上記に加えて 20 万円）</td></tr>
</table>

○見直し後の支給額

<table>
<tr><td>講じた措置（※５）</td><td>助成額</td></tr>
<tr><td>①中途採用率（※４）の拡大（20 ポイント以上上昇）</td><td>50 万円</td></tr>
<tr><td>②中途採用率（※４）を拡大（20 ポイント以上上昇）するとともに、そのうち 45 歳以上の中途採用者で 10 ポイ</td><td>100 万円</td></tr>
</table>

ント以上拡大させ、かつ、当該 45 歳以上の中途採用者の全員について雇入れ前から雇入れ後６か月間の各月の賃金を５％以上上昇	

※１　無期フルタイム雇用で採用した者のうち中途採用で採用する者の割合。計画前３年間の中途採用率 60%未満の企業が対象。

※２　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）第 27 条の２の中途採用率のほか、中途採用に関する定量情報（男女別・年齢別の中途採用率等）及び定性情報（中途採用者に求める人材像や職務内容の詳細等）を公表。

※３　生産性要件を満たした場合、現行制度の支給額表に掲げる助成額に①は 25 万円、②は 30 万円、③は 15 万円をそれぞれ上乗せ助成。

※４　無期フルタイム雇用で採用した者のうち中途採用で採用する者の割合。計画前３年間の中途採用率 60%未満の企業に限らない。

※５　見直し後の支給額表に掲げる①又は②の講じた措置のほか、労働施策総合推進法第 27 条の２の中途採用率の公表の義務を履行していることも対象事業主の要件とする。

５％以上増額改定	6 万 5,000 円	4 万 3,000 円

※生産性要件は廃止。

４．産業雇用安定助成金

スキルアップ支援コースの新設

○　在籍型出向は、自社にはない実践の場における経験から新たなスキルを習得することが期待できることから、労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向前の賃金から復帰後６か月間の各月の賃金を５％以上上昇させた事業主を支援するため、スキルアップ支援コースを新設する。（雇保則第 118 条の３）

【具体的な内容】

○対象事業主

次のイからへのいずれにも該当する要件を満たす出向元事業主とする。

イ　職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 12 条に規定する職業能力開発推進者を選任している事業主であること

ロ　出向先事業主と出向契約を締結し、雇用する被保険者について次の①から⑤までのいずれにも該当する出向であって、当該被保険者に対する職業能力開発を行うための出向をさせた事業主であること

①　出向先事業所（出向労働者が当該出向先事業所において従事する業務が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。以下「労働者派遣法」という。）第４条に規定する建設業務等以外の業務に限る。）において従事する期間が１か月以上２年以内であって、当該出向の終了後出向元事業所に復帰するものであること

②　出向先事業所における通常賃金の額が、出向前における通常賃金の額以上であること

③　出向の時期、出向の対象となる労働者の範囲その他出向の実施に関する事項について、あらかじめ出向元事業主と労働組合等との間に書面による協定がなされ、当該協定の定めるところによって行われるものであること

④　出向をした者の同意を得たものであること

⑤　都道府県労働局長に届け出た出向計画（職業能力開発のための計画を含む。）に基づくものであること

ハ　出向をした者に係る出向の状況及び出向をした者の賃金についての負担状況を明らかにする書類を整備している事業主であること

ニ　出向開始日の前日から起算して６か月前の日から支給申請書提出日までの間（以下「基準期間」という。）において、出向元事業主に雇用されている者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること

ホ　出向元事業主に雇用されていた者であって基準期間に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者（雇用保険法第 23 条第２項に規定する特定受給資格者をいう。）として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行っていると認められる事業主であること

ヘ　出向から復帰した者（以下「復帰労働者」という。）に係る最初の賃金支払日から起算して６か月を経過した日の属する月までの各月において当該復帰労働者に対して支払った当該各月の賃金の額を当該出向前の直近の賃金支払日において当該復帰労働者に対して支払った賃金の額で除して得た割合が、５％以上である事業主であること

○対象労働者

雇用保険法第４条に規定する被保険者のうち、次のイからホに該当する者を除いた者とする。

イ　出向開始日の前日において事業主に継続して雇用された期間が６か月未満である被保険者

ロ　出向開始日の前日から起算して６か月前の日までの期間について期間の定めのある労働契約を締結する労働者として勤務している者、出向をしている者、労働者派遣（労働者派遣法第２条第１号に規定するものをいう。以下同じ。）に係る労働に従事する者及び請負の形式による契約により行う業務に従事する者

ハ　出向の終了後出向元事業所に復帰した日から起算して６か月を経過した日以降、引き続き、期間の定めのある労働契約を締結する労働者として勤務している者、出向をしている者、労働者派遣に係る労働に従事する者及び請負の形式による契約により行う業務に従事する者

ニ　解雇を予告された被保険者等（解雇を予告された被保険者その他これに準ずる者（当該解雇その他離職の日の翌日において安定した職業に就くことが明らかな者を除く。））

ホ　日雇労働被保険者

○支給額・支給期間

出向元事業主が、出向期間における賃金について出向契約に基づいて負担した額（その額が出向前の通常賃金の額に１／２を乗じた額を超える場合は当該１／２を乗じた額）に対して、次の表のとおり支給するものとする。ただし、次のイからハに該当する場合はこの限りではない。

	中小企業事業主	中小企業事業主以外
助成率（※）	２／３	１／２
支給対象期間	１か月～１年間	

※　１人１日当たりの上限額は、雇用保険法第 16 条の規定による基本手当の日額の最高額とする。

※　スキルアップ支援コースの一年度における一事業所あたりの限度額は 1,000 万円とする。

イ　出向元事業主が、被保険者を出向させた場合（スキルアップ支援コースが支給される場合に限る。）において、当該出向の終了後に当該被保険者を再度出向させるときは、当該再度の出向に関しては、支給しない。

ロ　厚生労働省職業安定局長が定める給付金の対象となる被保険者を出向等により雇い入れている（当該被保険者に係る給付金が支給される場合に限る。）事業主が、自己の事業所の被保険者について出向をさせたときは、当該自己の事業所の被保険者については、支給しない。

ハ　出向先事業主が、自己の事業所の被保険者について出向をさせている場合、雇保則第 102 条の３第１項第２号イに規定する休業等を行っていた場合等（厚生労働省職業安定局長が定める給付金が支給される場合に限る。）には、支給しない。

５．特定求職者雇用開発助成金

成長分野人材確保・育成コース助成金

○　成長分野人材確保・育成コース助成金に、就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者について、雇入れの日から起算して３年を経過した日までの間において、職業安定局長の定める日（対象労働者の雇入れ日（試用期間がある場合には、当該試用期間が終了した日の翌日））の賃金と比べて一定の割合以上で増額した事業主（天災その他やむを得ない理由又は当該雇入れられた者の責めに帰すべき理由により当該割合以上で増額をすることができなかった事業主を含み、当該増額後やむを得ない理由又は当該雇入れられた者の責めに帰すべき理由以外の理由により、賃金の引下げを行った事業主を除く。）を新たに助成対象とし、雇保則附則第 15 条の５第 13 項に当該助成に係る事業主の要件として、当該増額等の要件を規定する。

○　当該助成の新設に伴い、名称を「成長分野等人材確保・育成コース助成金」に変更する。

６．成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業

成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業の改正

○　新型コロナウイルス感染症の影響を受けた就業者、失業者等の再就職・転職支援のため、再就職を容易にするために必要な知識及び技能の習得に資する講習を学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）第１条に規定する大学若しくは高等専門学校又は同法第 124 条に規定する専修学校に委託して実施する事業を雇用保険法第 63 条第１項第３号に掲げる事業とし、当該講習を受講する求職者のうち支給要件を満たす者を職業訓練受講給付金の支給対象としているところ。（雇保則附則第 17 条の７の２）

○　当該事業についてはこれまで委託事業として実施してきたところ、今後は、リカレント教育を大学等の責任において早急に全国的に展開するために補助事業としても実施することとなったため、補助事業として実施する講習についても雇用保険法第 63 条第１項第３号に掲げる事業とし、当該講習を受講する求職者のうち支給要件を満たす者を職業訓練受講給付金の支給対象とすることとする。

【〇賃金上昇を伴う早期再就職を支援する労働移動支援助成金の見直し】
施策名：労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）の見直し

令和4年度第二次補正予算案　制度要求

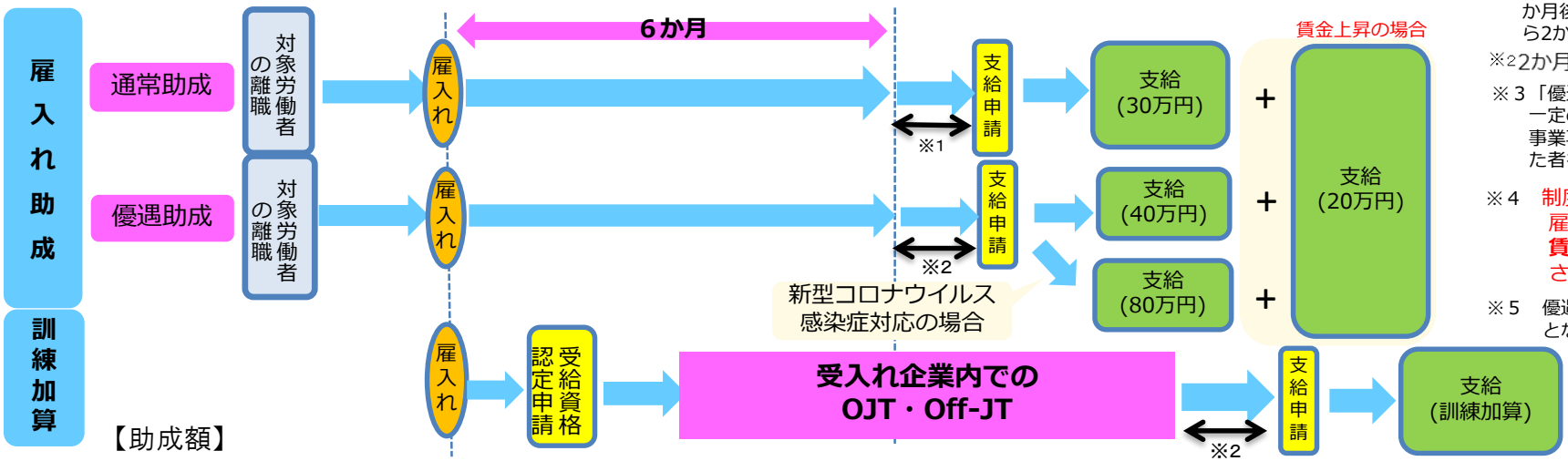
①　施策の目的

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者の早期再就職の実現を図るため、当該労働者を早期に雇い入れた事業主に対して助成を行う。

②　施策の概要

離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）について、前職よりも賃金が上昇する再就職に対して上乗せ助成を行う。

③　施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等



※1 2か月以内（訓練終了が雇入れ日後6か月後より後の場合は、訓練終了後から2か月以内）

※2 2か月以内

※3 「優遇助成」は、生産指標等により一定の成長性が認められる企業が、事業再編等を行う企業等から離職した者を雇い入れた場合の助成

※4 制度改正後：
雇入れ時の賃金が**雇入れ前の賃金**と比較して**5％以上**上昇させた場合の助成

※5 優遇助成において賃金上昇加算となった場合の訓練加算

			通常の助成	優遇助成（※3）
雇入れ助成			30万円	40万円
				新型コロナウイルス感染症の影響により離職した45歳以上の者を離職前と異なる業種の事業主が雇い入れた場合に40万円を加算
			賃金上昇加算（※4） 20万円を加算	
訓練加算	OJT実施助成		800円/時	900円/時（※5 1,000円/時）
	Off-JT	実施助成	900円/時	1,000円/時（※5 1,100円/時）
		経費助成	上限30万円	上限40万円（※5 上限50万円）

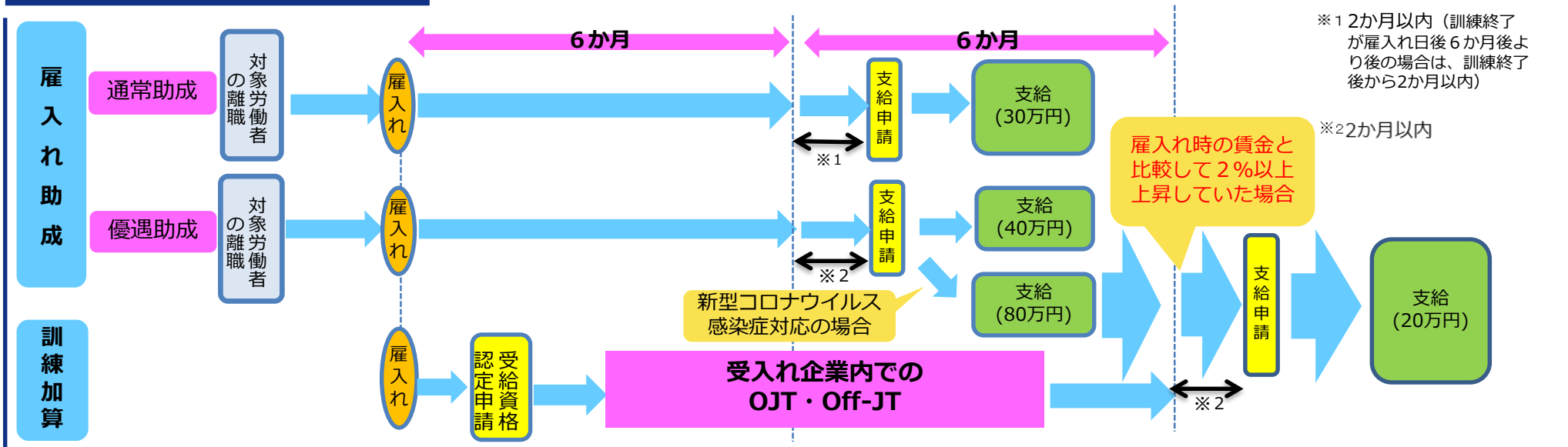
労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）

1 事業の目的

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、早期（離職後３か月以内）に、期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に対して助成。また、雇入れ後に訓練を実施した場合、その費用の一部を上乗せ助成。

また、当面の間、優遇助成について、新型コロナウイルス感染症の影響により離職した45歳以上の者を離職前と異なる業種の事業主が雇い入れた場合に、助成額の加算を行うこととする。

2 事業の概要・スキーム



【助成額】（※）「優遇助成」は、生産指標等により一定の成長性が認められる企業が、事業再編等を行う企業等から離職した者を雇い入れた場合の助成

			通常の助成	優遇助成※
雇入れ助成			30万円	40万円 新型コロナウイルス感染症の影響により離職した45歳以上の者を離職前と異なる業種の事業主が雇い入れた場合に40万円を加算 雇入れ1年後の賃金が雇入れ時の賃金と比較して2%以上上昇していた場合(※3)は上記に加えて＋20万円
訓練加算	OJT実施助成		800円/時	900円/時(※3 1,000円/時)
	Off-JT	実施助成	900円/時	1,000円/時(※3 1,100円/時)
		経費助成	上限30万円	上限40万円(※3 上限50万円)

【〇賃金上昇を伴う中高年齢者の中途採用の拡大を支援する
中途採用等支援助成金の見直し】
施策名：中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の見直し

令和4年度第二次補正予算案　制度要求

①　施策の目的

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

②　施策の概要

中途採用者の拡大について、45歳以上の賃金を前職より引き上げる中途採用を推進するため、要件を追加する見直しを行う。

③　施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

中途採用計画の策定

（中途採用計画の内容）
①中途採用者の雇用管理制度の整備
②中途採用の拡大
A　中途採用率（※１）の拡大
B　45歳以上を初めて中途採用
C　情報公表

※１　中途採用率は、無期フルタイム雇用で採用した者のうち、中途採用で採用する者の割合。計画前３年間の中途採用率60%未満の企業が対象。

※2　情報公表は、法定の中途採用率のほか、中途採用に関する定量情報（男女別・年齢別の中途採用率等）及び定性情報（中途採用者に求める人材像や職務内容の詳細等）を公表。

中途採用の拡大

A（中途採用率の拡大）：１年
B（45歳以上の初採用）：１年以内
C（情報公表）：１年以内

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

B　45歳以上を初めて中途採用
：**60万円**（60歳以上の対象者を初採用した場合は70万円）

C　情報公表（※２）：**30万円**
（さらに、対象者が１年間定着した場合に**20万円**を上乗せ助成）

【改正後】

A（中途採用率の拡大）：１年
B（45歳以上の中途採用拡大）：１年

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

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

※「計画前３年間の中途採用率60%未満の企業が対象」は廃止。
A及びBの情報公表は、法定の中途採用率公表の義務を履行。

【〇賃金上昇につながるスキルアップを目的とした在籍型出向を
　支援する産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース（仮称））の創設】

令和4年度第二次補正予算案　制度要求

施策名：産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）（仮称）の創設

①　施策の目的

労働者のスキルアップを在籍型出向により行う場合に、労働者を送り出す事業主に対して助成することにより在籍型出向を推進し、企業活動を促進するものであり、雇用機会の増大等雇用の安定を図ることを目的とする。

②　施策の概要

労働者のスキルアップを在籍型出向により行うとともに、当該出向から復帰した際の賃金を出向前と比して5%以上上昇させた事業主（出向元）に対し、当該事業主が負担した出向中の賃金の一部を助成

③　施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

○**助成内容等**（従来の雇用維持支援コースとの相違点）

助成率	中小企業　2/3　　中小企業以外　1/2 （出向元企業が負担する、出向前賃金の1/2と出向中賃金を比較して何れか低い方を限度とする）
上限額	8,355円（※）／１人１日当たり（１年度１事業所あたり1,000万円） ※１人１日当たりの上限額は、基本手当の日額の最高額
支給対象期間	１か月～1年間（連続した1年間、１人1回まで）
出向労働者の 出向先での賃金額	出向前賃金の100%以上
企業グループ内への出向	対象外
出向労働者の要件	出向前の直近６か月間及び出向復帰後の６か月について、出向、派遣、請負等により出向元事業所以外の事業所で就労した労働者は対象としない
出向先での業務内容	出向労働者を建設業務等の派遣禁止業務に従事させる場合は対象外
生産量要件	設定しない

○**助成金支給までの流れ**

出向元事業主と出向先事業主との**契約**
労働組合などとの**協定**
出向予定者の**同意**

▽

労働局・ハローワークに出向計画届
（スキルアップ計画を含む）提出

▽

在籍型出向の実施

▽

復帰（賃金上昇）

▽

労働局・ハローワークに支給申請

▽

助成金受給

4

【〇特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）
を活用した就職困難者の人材育成の推進】
施策名：特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）の見直し

令和4年度第二次補正予算案　制度要求

①　施策の目的

就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の実現に向け、一定の技能を必要とする未経験分野への労働移動を希望する者を雇い入れる事業主に高額助成を行う。

②　対策の柱との関係

Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ
		○	

③　施策の概要

【現行】（1）成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して、高額助成（通常コースの1.5倍）を行う。

【新規】（2）就労経験のない職業に就くことを希望する 就職困難者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成を行ったうえで賃金引上げを行う事業主に対して、高額助成（通常コースの1.5倍）を行う。

※　現行の成長分野以外の分野も対象に追加

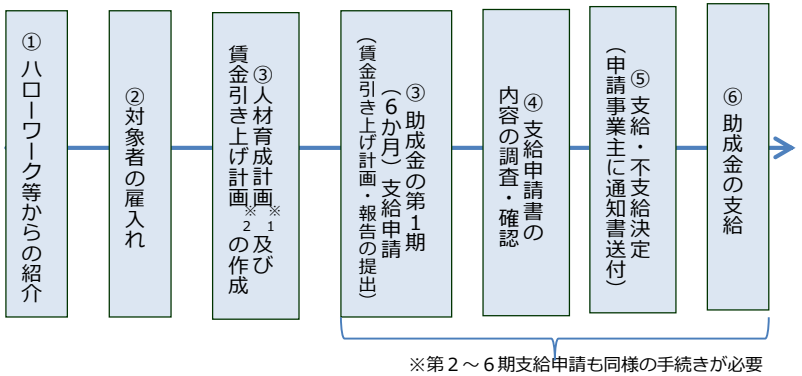
※　一定の訓練期間・時間数を満たす訓練を実施する場合に限る。

④　施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

対象労働者	支給額
高年齢者（60歳以上65歳未満） 母子家庭の母等 生活保護受給者等　　等	**45[30]万円×２期** **（37.5[22.5]万円×２期）**
就職氷河期世代不安定雇用者	**45万円×２期** **（37.5万円×２期）**
65歳以上の高年齢者	**52.5[37.5]万円×２期** **（45[30]万円×２期）**
身体・知的障害者 発達障害者、難治性疾患患者	**45[30]万円×４期** **（37.5[22.5]万円×２期）**
重度障害者等（重度障害者、 45歳以上の障害者、精神障害者）	**60[30]万円×６[４]期** **（50[22.5]万円×３[２]期）**

・[　]内は短時間労働者を雇い入れた場合の支給額。
・（　）内は中小企業以外の企業に対する支給額。

事業スキーム



※1　対象者の雇入れ後、助成対象期間内に訓練を実施することが必要
※2　「賃金引き上げ計画」の計画期間（最大3年）終了後の「報告書」の提出をもって高額支給

⑤ 成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

就職困難者の就労の促進及び処遇の向上

5

成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業

令和4年度第2次補正予算額（案）17億円

文部科学省

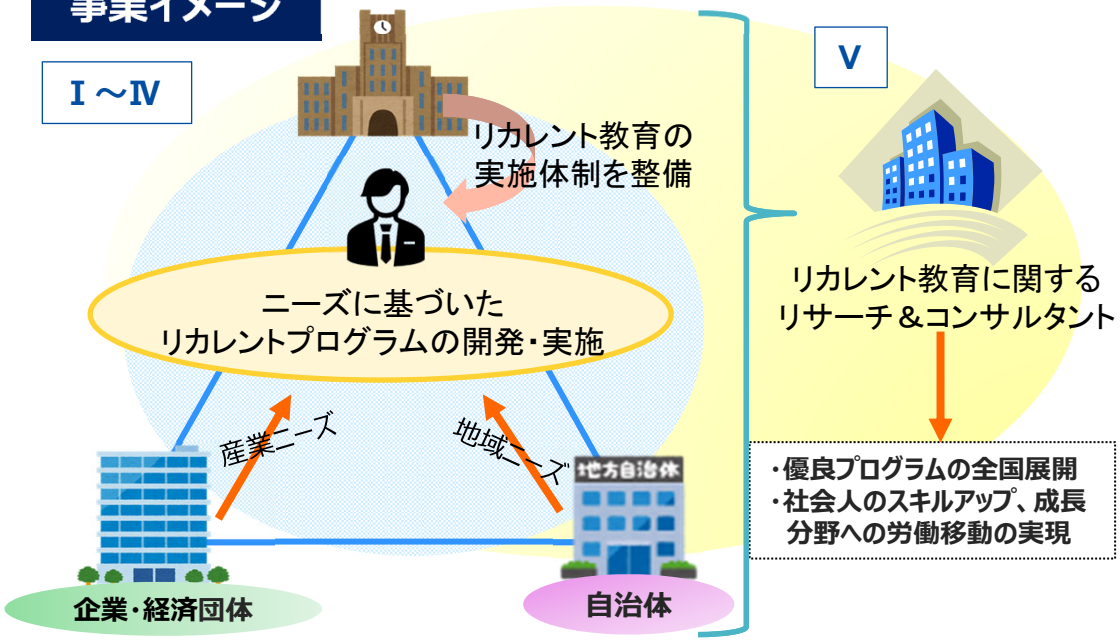
目的・概要

- 成長分野におけるリカレント教育の推進は教育未来創造会議等の政府会議や、骨太の方針、新しい資本主義実行計画等の政府文書でも求められている。
- そこで、**大学・高等専門学校等**に対し、産業界や社会のニーズを満たす**プログラム開発・実施・横展開に向けた支援**を行う。
- 併せて、大学におけるリカレント教育事業を**定着発展させる**ため、ニーズ把握からプログラム開発を一体的に実施する体制整備を支援する。

大学が民間企業や社会人に対しても積極的に働きかけ、

- □社会人のキャリアアップ
- □企業の人的資本投資と生産性の向上　　の好循環を構築
- □発展し続ける社会を支える大学

事業イメージ



実施内容

※補助率：2/3（メニューⅠ～Ⅳ）

Ⅰ.デジタル・グリーン分野リスキルプログラムの開発・実施

【40百万円×30拠点×２/3＝8.0億円】

➢ 主に**就業者**が対象。デジタル分野に強い企業等と連携し、**応用的なDX分野の能力を育成し就業者のキャリアアップや成長分野への労働移動**につなげる。

Ⅱ.重要分野のプログラムの開発・実施（リテラシー・リスキル双方）

【20百万円×20拠点×２/3＝2.7億円】

➢ 主に**就業者・失業者・非正規雇用労働者**が対象。各業界と連携し就職・転職に必要な**基礎的・応用的な重要分野の能力を取得**しキャリアアップにつなげる。

Ⅲ.各分野のエキスパート人材育成に向けたプログラムの開発・実施

【40百万円×10拠点×２/3＝2.7億円】

➢ **大学院レベルの知見を活用した課題解決を通じ、各分野のハイレベル人材を育成し、イノベーション等に繋げる**ため、短期間（半年程度）のリカレントプログラムを開発・実施する（他の大学等と共同して申請することも可能とする）。

Ⅳ.リカレント教育モデルの構築による大学院教育改革支援

【45百万円×9拠点×２/3 ＝2.7億円】

➢ **民間企業等との「組織」連携**のもと、**大学院のリカレント教育に係る組織内改革（リカレントをディプロマ・ポリシーに追加、恒常的な教育実施体制の構築等）**や、**養成する人材像やスキルセットを明確化したオーダーメード型のリカレント教育学位プログラムの構築（短期間プログラムのパイロット実施含む）**に向けた支援を実施する。

Ⅴ.プログラム実施・拠点構築の支援・分析、横展開に向けた取組

【1.4億円・２か所（民間企業等）】

➢ **大学が行うリカレントプログラムの開発や実施上の課題に対する調査や助言、開発したプログラムの横展開等に関する支援**に併せ、**事業の円滑かつ効果的な実施に向けた支援**を行う。

別紙4

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要綱

第一　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改正

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の支給の対象となる休業の期間を令和五年三月三十一日まで延長することとし、令和四年十二月一日から令和五年三月三十一日までの間の休業に対する新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、一の被保険者（雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者をいう。）の賃金日額（休業を開始した月前六月のうちいずれかの三月に支払われた賃金（賞与を除く。）の総額を九十で除して得た額をいう。）に百分の六十を乗じて得た額（当該額が雇用保険法第十七条第四項第二号ロに定める額（その額が同法第十八条第一項の規定により変更されたときは、その変更された額）に百分の五十を乗じて得た額を超えるときは、その額）を日額とすること。

第二　施行期日

この省令は、公布の日から施行すること。

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（以下「休業支援金」という。）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。

○　足下の雇用情勢等を踏まえ、休業支援金の対象となる休業の期間を延長するとともに、給付率を縮減することとし、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

○　休業支援金の対象となる休業の期間を令和５年３月 31 日まで延長し、令和４年 12 月１日から令和５年３月 31 日までの期間の休業に係る休業支援金は、

・　一の被保険者（雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第４条第１項に規定する被保険者をいう。）の賃金日額（休業を開始した月前６月のうちいずれかの３月に支払われた賃金（賞与を除く。）の総額を 90 で除した額をいう。）に 100 分の 60 を乗じて得た額を日額とし、

・　一日あたりの支給上限額を、令和４年１月１日から同年 11 月 30 日までの間と同様、基本手当日額の最高額（雇用保険法第 17 条第４項第２号ロに定める額（その額が同法第 18 条第１項の規定により変更されたときは、その変更された額）に 100 分の 50 を乗じて得た額）とする

こととする。

※　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を対象とする地域特例については、対象期間を延長しない。

３．根拠法令

特例法第８条

４．施行期日等

公布日：令和４年 11 月下旬（予定）

施行期日：公布の日

雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容（案）

12月以降通常制度とするとともに、業況が厳しい事業主については、一定の経過措置（支給要件の緩和、日額上限・助成率を通常制度よりも高率とする等）を設ける。

雇用調整助成金等

（括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合）（※1）

		令和4年 10～11月	令和4年12月～ 令和5年1月	令和5年 2～3月
中小企業	原則的な措置 （※2、5）	4/5（9/10） 8,355円	2/3 8,355円	
	地域特例（※3） 業況特例（※4）	4/5（10/10） 12,000円	－	
	特に業況が厳しい事業主（※6）（経過措置）	－	2/3（9/10） 9,000円	－
大企業	原則的な措置 （※2、5）	2/3（3/4） 8,355円	1/2 8,355円	
	地域特例（※3） 業況特例（※4）	4/5（10/10） 12,000円	－	
	特に業況が厳しい事業主（※6）（経過措置）	－	1/2（2/3） 9,000円	－

（※1）令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。
（※2）生産指標が前年同期比（令和5年3月までは、令和元～4年までのいずれかの年の同期又は過去1年のうち任意月との比較でも可）で1か月10%以上減少している事業主。なお、令和4年12月以降に対象期間が1年を超える事業主については業況を再確認する。
（※3）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（以下「重点措置区域」という）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。
重点措置区域については、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重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。
（※4）生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主。なお、令和4年4月以降は毎月業況を確認している。

（注）注釈中の下線部は経過措置。

休業支援金等

		令和４年 10～11月	令和４年12月～ 令和５年３月
中小企業	原則的な措置	8割 8,355円	6割 8,355円
	地域特例（※8）	8割 8,800円	－
大企業（※7）	原則的な措置	8割 8,355円	6割 8,355円
	地域特例（※8）	8割 8,800円	－

（※5）令和4年12月～令和5年3月について、※2の措置のほか、以下の措置を講じる。
・クーリング期間制度（直前の対象期間満了日の翌日から1年経過するまで新たに受給できない制度）を適用しない。
・クーリング期間制度の適用除外となる事業主については、令和4年12月1日～令和5年3月31日の間において支給限度日数である100日まで受給可能。
・その他、申請書類の簡素化等の特例を継続する。
・これまでコロナ特例を利用せず、令和4年12月以降の休業等について新規に雇用調整助成金を利用する事業主は、経過措置ではなく通常制度による申請を行う。
（※6）生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主。なお、毎月業況を確認する。
（※7）大企業はシフト制労働者等のみ対象。
（※8）休業支援金の地域特例の対象は、雇用調整助成金と同じ（左記※3）。
なお、地域特例については月単位での適用とする。
（例：5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置
→5月1日から6月30日（解除月の翌月末）までの休業が地域特例の対象）

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（概要）

概要

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に対し、当該労働者の申請により、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給する。

主な内容

1　対象者

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延のための措置の影響により、事業主が休業させた中小企業の労働者及び大企業のシフト制労働者等のうち、休業期間中の賃金（休業手当）の支払いを受けることができなかった労働者※1

※1　雇用保険被保険者ではない方も対象

2　支援金額の算定方法

休業前の１日当たり平均賃金 × 80% ×（各月の休業期間の日数 － 就労した又は労働者の事情で休んだ日数）

①　１日当たり支給額
（8,355 円※2（令和４年７月分は8,265円）が上限）

②　休業実績

・１日８時間から３時間の勤務になるなど、時短営業等で勤務時間が減少した場合でも、１日４時間未満の就労であれば、1/2日休業したものとして対象となる。

・週５回から週３回の勤務になるなど、月の一部分の休も対象となる。（就労した日は休業実績から除く。）

※2　緊急事態措置又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域の知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力する新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令第11条に定める施設（飲食店等）の労働者については、地域特例に該当するため別途定める日額の上限額が適用される。

3　申請期限

休業した期間	申請期限（郵送の場合は必着）
令和４年７月～９月	令和４年12月31日（土）
令和４年10月～11月	令和５年２月28日（火）

注１　既申請分の支給（不支給）決定に時間がかかり、次回以降の申請が期限切れとなる方は、**支給（不支給）決定が行われた日から１か月以内**に申請があれば、受付可能。
注２　オンライン又は郵送で申請期限内に申請していれば、申請書類の不足等でシステムや郵送により返戻を受けたものを申請期限後に再提出する場合であっても、申請期限内に申請されたものとして取り扱っている。

4　問合せ先

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金コールセンター：0120-221-276（受付時間　月～金　8:30～20:00／土日祝　8:30～17:15）

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（支給実績）

令和4年11月17日時点　※速報値

期間（月または週）	支給申請件数（件）		支給決定件数（件）		支給決定額（千円）	
		累計		累計		累計
～R4.6/2	-	4,933,909	-	4,255,288	-	306,702,116
6/3～6/9	38,057	4,971,966	39,215	4,294,503	2,360,852	309,062,968
6/10～6/16	38,841	5,010,807	38,864	4,333,367	2,352,312	311,415,280
6/17～6/23	41,158	5,051,965	37,799	4,371,166	2,328,043	313,743,323
6/24～6/30	74,645	5,126,610	36,579	4,407,745	2,231,976	315,975,299
7/1～7/7	28,430	5,155,040	39,066	4,446,811	2,301,710	318,277,009
7/8～7/14	30,023	5,185,063	40,467	4,487,278	2,440,666	320,717,675
7/15～7/21	25,726	5,210,789	32,444	4,519,722	2,142,730	322,860,405
7/22～7/28	26,404	5,237,193	38,229	4,557,951	2,500,826	325,361,231
7/29～8/4	25,325	5,262,518	33,447	4,591,398	2,185,850	327,547,081
8/5～8/11	19,964	5,282,482	23,162	4,614,560	1,476,277	329,023,359
8/12～8/18	20,465	5,302,947	25,721	4,640,281	1,704,643	330,728,002
8/19～8/25	19,021	5,321,968	27,353	4,667,634	1,765,688	332,493,690
8/26～9/1	19,864	5,341,832	20,305	4,687,939	1,276,908	333,770,599
9/2～9/8	26,229	5,368,061	19,557	4,707,496	1,242,052	335,012,651
9/9～9/15	27,397	5,395,458	19,679	4,727,175	1,265,988	336,278,639
9/16～9/22	26,448	5,421,906	16,401	4,743,576	1,046,135	337,324,774
9/23～9/29	34,678	5,456,584	18,043	4,761,619	1,115,011	338,439,785
9/30～10/6	44,412	5,500,996	24,767	4,786,386	1,453,067	339,892,852
10/7～10/13	23,435	5,524,431	21,073	4,807,459	1,234,561	341,127,414
10/14～10/20	26,919	5,551,350	26,545	4,834,004	1,595,708	342,723,121
10/21～10/27	25,691	5,577,041	25,489	4,859,493	1,595,192	344,318,314
10/28～11/3	19,588	5,596,629	20,153	4,879,646	1,205,023	345,523,337
11/4～11/10	22,493	5,619,122	23,838	4,903,484	1,397,213	346,920,550
11/11～11/17	16,978	5,636,100	22,796	4,926,280	1,385,309	348,305,859
うち支援金	－	－	11,014	1,466,832	650,535	116,644,195
うち給付金	－	－	11,782	3,459,448	734,774	231,661,664

※　申請件数については、支給決定時において支援金及び給付金の決定を行うため、申請時点で集計することは不可。

別紙５

厚生労働省発職０３１７第７号

令 和 ５ 年 ３ 月 １ ７ 日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　加藤　勝信

別紙「雇用保険法施行規則等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。

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱

第一　雇用保険法施行規則の一部改正

一　労働移動支援助成金制度の改正

1　再就職支援コース奨励金の改正

再就職支援コース奨励金を取り扱うための職業紹介事業者等について、職業安定法第三十二条の三第一項に規定する有料職業紹介事業者であって、職業安定局長が定める基準を満たす者に限ることとすること。

注　職業紹介事業者については、現在は当該助成金を取り扱うための者であることを示す標識を事務所の見やすい場所に掲示している者に限ることとしているところ、改正後は職業安定局長が定める基準中に雇用給付金取扱事業者証（仮称）を利用者の求めに応じて提示することを規定する予定（他の助成金についても同じ。）。

2　労働移動支援助成金早期雇入れ支援コース奨励金の改正

早期雇入れ支援コース奨励金の支給を受けた事業主のうち、職業安定局長が定める条件に該当する

雇入れを行ったものについて、当該事業主が雇い入れた計画対象被保険者（雇用保険法施行規則第百二条の五第二項第一号イ⑵の計画対象被保険者をいう。）又は支援書対象被保険者（雇用保険法施行規則第百二条の五第二項第二号イ⑵の支援書対象被保険者をいう。）（以下「対象被保険者」という。）が、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者（当該雇入れの日において、四十五歳以上の者に限る。）であって、当該雇入れに係る事業所と異なる業種の事業所において対象被保険者となったものである場合に、当分の間、当該対象被保険者一人につき四十万円を追加で支給していたものを廃止することとすること。

二　六十五歳超雇用推進助成金制度の改正

高年齢者評価制度等雇用管理改善コース及び高年齢者無期雇用転換コースについて、生産性要件を廃止し、生産性要件に該当する事業主に対する加算措置を廃止すること。

三　特定求職者雇用開発助成金制度の改正

１　生涯現役コース奨励金及び特定就職困難者コース助成金の改正

㈠　生涯現役コース奨励金を廃止するとともに、特定就職困難者コース助成金の対象となる労働者に

六十五歳以上の者を追加すること。

㈡　特定就職困難者コース助成金を取り扱うための職業紹介事業者等について、職業安定局長が定める基準を満たす者に限ることとすること。

2　生活保護受給者等雇用開発コース助成金の改正

生活保護受給者等雇用開発コース助成金を取り扱うための職業紹介事業者等について、職業安定局長が定める基準を満たす者に限ることとすること。

3　就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金の改正

㈠　就職氷河期世代の安定した雇用を引き続き促進するため、雇入れの対象となる求職者の対象範囲を昭和四十三年四月二日から昭和六十三年四月一日までの間に生まれた者とすること。

㈡　雇入れの対象となる求職者（過去五年間に通常の労働者として雇用された期間を通算した期間が一年以下である者）について、当該雇用された期間に、通常の労働者に準ずる者として職業安定局長が定める者であって、通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力と同等以上の能力を必要

とする職業に就いていた期間を含むこととし、婚姻、妊娠、出産又は育児を理由とした離職により、過去五年間に通常の労働者として雇用された期間を通算した期間が一年以下となった者を除くものとすること。

㈢　雇入れの対象となる求職者（過去一年間に通常の労働者として雇用されたことがない者）について、当該期間に通常の労働者として雇用されていた者であって、本人の責めに帰すべき理由以外の理由により当該期間に離職した者を含むこととし、当該期間に通常の労働者に準ずる者として職業安定局長が定める者であって、通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力と同等以上の能力を必要とする職業に就いていた者を除くものとすること。

㈣　就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金を取り扱うための職業紹介事業者等について職業安定局長が定める基準を満たす者に限ることとすること。

5　発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース助成金の改正

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース助成金を取り扱うための職業紹介事業者等の基準について、職業安定局長が定める基準を満たす者に限ることとすること。

6　被災者雇用開発コース助成金を廃止すること。

四　トライアル雇用助成金制度の改正

1　一般トライアルコース助成金の改正

㈠　雇入れの対象となる求職者の対象範囲を昭和四十三年四月二日以後に生まれた者とすること。

㈡　一般トライアルコース助成金を取り扱うための職業紹介事業者等について、職業安定局長が定める基準を満たす者に限ることとすること。

2　障害者トライアルコース助成金の改正

障害者トライアルコース助成金を取り扱うための職業紹介事業者等について、職業安定局長が定める基準を満たす者に限ることとすること。

3　新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース助成金を廃止すること。

五　地域雇用開発助成金制度の改正

地域雇用開発コース奨励金を取り扱うための職業紹介事業者等について、職業安定局長が定める基準を満たす者に限ることとすること。

六　両立支援等助成金制度の改正　（略）

七　人材確保等支援助成金制度の改正

１　人事評価改善等助成コースについて、生産性要件を廃止し、対象となる事業主の要件から生産性要件を削除すること。

２　雇用管理制度助成コースについて、生産性要件を廃止し、生産性要件に該当する事業主に対する加算措置を廃止すること。

３　介護福祉機器助成コース及び外国人労働者就労環境整備助成コースの加算措置の要件について、生産性要件を賃上げに係る要件に切り替えることとすること。

八　キャリアアップ助成金制度の改正　（略）

九　人材開発支援助成金制度の改正　（略）

十　産業雇用安定助成金事業再構築支援コース奨励金制度の改正

当分の間、新型コロナウイルス感染症等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であって、新たな事業への進出等の事業再構築を行う事業主のうち職業安定局長の定める

事業主が当該新たな事業への進出等を行うために必要な人材のうち職業安定局長の定める人材を期間の定めのない労働契約を締結する労働者であって、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間と同一の労働者として職業安定局長の定める期間内に雇い入れる等の要件を満たした事業主について、当該職業安定局長の定める人材一人につき二百万円（中小企業事業主にあっては、二百八十万円）（職業安定局長の定める基準に満たないときは、職業安定局長の定める方法により算出した額）を支給することとすること。ただし、一の事業主につき当該職業安定局長の定める人材の数が五人を超える場合は、当該事業主につき五人までの支給に限ることとすること。

十一　高年齢労働者処遇改善促進助成金制度の改正

高年齢労働者処遇改善促進助成金について、その雇用する高年齢雇用継続給付金の支給を受ける者（以下この十一において「対象被保険者」という。）の処遇改善を図る事業主であって、労働協約又は就業規則で定めるところにより、その雇用する対象被保険者について、賃金を一定の割合以上で増額する措置に基づく最初の賃金支払日（以下この十一において「実施日」という。）から起算して二年間に、当該実施日の属する月から六箇月ごとの期間に対象被保険者のうち算定の対象となる労働者に支給

した高年齢雇用継続基本給付金の総額（以下この十一において「支給対象額」という。）が、当該実施日の属する月前六箇月間に当該労働者に支給した高年齢雇用継続基本給付金の総額（以下この十一において「算定対象額」という。）より減少したこと等の要件を満たしたものに対して、算定対象額と支給対象額との差額に二分の一（中小企業事業主にあっては三分の二）を乗じて得た額を支給するものとすること。

十二　雇用保険法第六十三条第一項第三号に掲げる事業の改正

令和二年一月二十四日以後に離職した求職者に対して、再就職を容易にするために必要な知識及び技能の習得に資すると認められる講習を実施する学校教育法第一条に規定する大学又は高等専門学校に対して、当該講習に要する経費の一部を補助して実施する事業について、当該事業に加える期間を令和六年三月三十一日まで延長すること。

第二　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部改正

特定求職者雇用開発助成金の対象となる労働者に六十五歳以上の者を追加すること。

第三　建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正

一　建設分野若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース助成金制度の改正

加算措置の要件について、生産性要件を賃上げに係る要件に切り替えることとすること。

二　建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金制度の改正

加算措置の要件について、生産性要件を賃上げに係る要件に切り替えることとすること。

三　建設労働者認定訓練コース助成金制度の改正

加算措置の要件について、生産性要件を賃上げに係る要件に切り替えることとすること。

四　建設労働者技能実習コース助成金制度の改正

㈠　加算措置の要件について、生産性要件を賃上げに係る要件に切り替えることとすること。

㈡　技能実習を受けさせた建設労働者について、能力、経験等に応じた処遇を受けるための取組を行っている中小建設事業主として職業安定局長が定めるものに対する賃金助成の特例措置について、令和

六年三月三十一日まで延長すること。

五　若年・女性建設労働者トライアルコース助成金に関する暫定措置を廃止すること。

第四　その他

一　この省令は、令和五年四月一日から施行すること。

二　その他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。

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱

第一　雇用保険法施行規則の一部改正

一　労働移動支援助成金制度の改正

1　再就職支援コース奨励金の改正

再就職支援コース奨励金の支給対象となる事業主の委託により計画対象被保険者（雇用保険法施行規則第百二条の五第二項第一号イ⑵の計画対象被保険者をいう。）又は支援書対象被保険者（雇用保険法施行規則第百二条の五第二項第二号イ⑵の支援書対象被保険者をいう。）（以下この1及び2において「対象被保険者」という。）の再就職に係る支援を行う職業紹介事業者等について、職業安定法第三十二条の三第一項に規定する有料職業紹介事業者であって、厚生労働省職業安定局長（以下「職業安定局長」という。）が定める基準を満たす者に限ることとすること。

注　職業紹介事業者については、現在は、助成金の支給に関し職業安定局長が定める条件に同意し、当該助成金の支給対象となる事業主の委託により対象被保険者の再就職に係る支援を行う者等であることを示す標識を事務所の見やすい場所に掲示している者に限ることとしているところ、改正後は、職

業安定局長が定める基準として、雇用給付金取扱事業者証（仮称）を利用者の求めに応じて提示することを規定する予定（他の助成金についても同じ。）である。

２　早期雇入れ支援コース奨励金の改正

早期雇入れ支援コース奨励金の支給を受けた事業主のうち、職業安定局長が定める条件に該当する雇入れを行ったものについて、当該事業主が雇い入れた対象被保険者が、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者（当該雇入れの日において、四十五歳以上の者に限る。）であって、当該雇入れに係る事業所と異なる業種の事業所において対象被保険者となったものである場合に、当分の間、当該対象被保険者一人につき四十万円を追加で支給する措置を、廃止すること。

二　六十五歳超雇用推進助成金制度の改正

六十五歳超雇用推進助成金制度について、生産性要件（事業所の労働生産性の向上に資するものとして職業安定局長、厚生労働省雇用環境・均等局長（以下「雇用環境・均等局長」という。）及び厚生労働省人材開発統括官が定める要件をいう。以下同じ。）に該当する事業主に対する加算措置を廃止すること。

三　特定求職者雇用開発助成金制度の改正

1　生涯現役コース奨励金及び特定就職困難者コース助成金の改正

(一)　生涯現役コース奨励金を廃止するとともに、特定就職困難者コース助成金の対象となる労働者に六十五歳以上の者を追加すること。

(二)　特定就職困難者コース助成金の支給対象となる事業主に対して雇い入れる労働者を紹介する職業紹介事業者等について、職業安定局長が定める基準を満たす者に限ることとすること。

2　生活保護受給者等雇用開発コース助成金の改正

生活保護受給者等雇用開発コース助成金の支給対象となる事業主に対して雇い入れる労働者を紹介する職業紹介事業者等について、職業安定局長が定める基準を満たす者に限ることとすること。

3　就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金の改正

(一)　就職氷河期世代の安定した雇用を引き続き促進するため、雇入れの対象となる求職者の範囲を、昭和四十三年四月二日から昭和六十三年四月一日までの間に生まれた者とすること。

(二)　雇入れの対象となる求職者（過去五年間に通常の労働者として雇用された期間を通算した期間が一年以下である者）について、当該雇用された期間に、通常の労働者に準ずる者として職業安定局長が

定める者であって通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力と同等以上の能力を必要とする職業に就いていた期間を含むこととし、また、婚姻、妊娠、出産又は育児を理由とした離職により過去五年間に通常の労働者として雇用された期間を通算した期間が一年以下となった者を除くものとすること。

(三)　雇入れの対象となる求職者（過去一年間に通常の労働者として雇用されたことがない者）について、当該期間に通常の労働者として雇用されていた者であって、本人の責めに帰すべき理由以外の理由により当該期間に離職したものを含むこととし、当該期間に通常の労働者に準ずる者として職業安定局長が定める者であって、通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力と同等以上の能力を必要とする職業に就いていたものを除くものとすること。

(四)　就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金の支給対象となる事業主に対して雇い入れる労働者を紹介する職業紹介事業者等について、職業安定局長が定める基準を満たす者に限ることとすること。

4　発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース助成金の改正

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース助成金の支給対象となる事業主に対して雇い入れる労働

者を紹介する職業紹介事業者等の基準について、職業安定局長が定める基準を満たす者に限ることとすること。

5　被災者雇用開発コース助成金の改正

被災者雇用開発コース助成金を廃止すること。

四　トライアル雇用助成金制度の改正

1　一般トライアルコース助成金の改正

(一)　雇入れの対象となる求職者の範囲を、昭和四十三年四月二日以後に生まれた者とすること。

(二)　一般トライアルコース助成金の支給対象となる事業主に対して雇い入れる労働者を紹介する職業紹介事業者等について、職業安定局長が定める基準を満たす者に限ることとすること。

2　障害者トライアルコース助成金の改正

障害者トライアルコース助成金の支給対象となる事業主に対して雇い入れる労働者を紹介する職業紹介事業者等について、職業安定局長が定める基準を満たす者に限ることとすること。

3　新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース助成金の改正

新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース助成金を廃止すること。

五　地域雇用開発助成金制度の改正

地域雇用開発コース奨励金の支給対象となる事業主に対して雇い入れる労働者を紹介する職業紹介事業者等について、職業安定局長が定める基準を満たす者に限ることとすること。

六　両立支援等助成金制度の改正　（略）

七　人材確保等支援助成金制度の改正

１　人事評価改善等助成コースについて、対象となる事業主の要件から生産性要件を削除すること。

２　雇用管理制度助成コースについて、生産性要件に該当する事業主に対する加算措置を廃止すること。

３　介護福祉機器助成コース、テレワークコース及び外国人労働者就労環境整備助成コースの加算措置の要件について、生産性要件を賃上げに係る要件に切り替えることとすること。

八　キャリアアップ助成金制度の改正　（略）

九　人材開発支援助成金制度の改正　（略）

十　産業雇用安定助成金事業再構築支援コース奨励金制度の改正

当分の間、新型コロナウイルス感染症等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であって、新たな事業への進出等の事業再構築を行う事業主のうち職業安定局長が定める要件に該当する事業主が、当該新たな事業への進出等を行うために職業安定局長の定める要件に該当する労働者を、期間の定めのない労働契約を締結する労働者であって一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間と同一の労働者として職業安定局長の定める期間内に雇い入れる等の要件を満たした場合に、当該職業安定局長が定める要件に該当する労働者一人につき二百万円（中小企業事業主にあっては、二百八十万円）（職業安定局長の定める基準に満たないときは、職業安定局長の定める方法により算出した額）を支給することとすること。ただし、一の事業主につき当該職業安定局長が定める要件に該当する労働者の数が五人を超える場合は、当該事業主につき五人までの支給に限ることとすること。

十一　高年齢労働者処遇改善促進助成金制度の改正

高年齢労働者処遇改善促進助成金について、その雇用する高年齢雇用継続給付金の支給を受ける者（以

下この十一において「対象被保険者」という。）の処遇改善を図る事業主であって、労働協約又は就業規則で定めるところにより、その雇用する対象被保険者について、賃金を一定の割合以上で増額する措置を講じ、当該措置に基づく最初の賃金支払日（以下この十一において「実施日」という。）から起算して二年間に、当該実施日の属する月から六箇月ごとの期間に対象被保険者のうち算定の対象となる労働者に支給した高年齢雇用継続基本給付金の総額（以下この十一において「支給対象額」という。）が、当該実施日の属する月前六箇月間に当該労働者に支給した高年齢雇用継続基本給付金の総額（以下この十一において「算定対象額」という。）より減少したこと等の要件を満たしたものに対して、算定対象額と支給対象額との差額に二分の一（中小企業事業主にあっては三分の二）を乗じて得た額を支給するものとすること。

十二　雇用保険法第六十三条第一項第三号に掲げる事業の改正

令和二年一月二十四日以後に離職した求職者に対して、再就職を容易にするために必要な知識及び技能の習得に資すると認められる講習を実施する学校教育法第一条に規定する大学又は高等専門学校に対して、当該講習に要する経費の一部を補助して実施する事業について、当該事業の期間を令和六年三月

三十一日まで延長すること。

第二　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部改正

特定求職者雇用開発助成金の対象となる労働者に六十五歳以上の者を追加すること。

第三　建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正

一　建設分野若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース助成金制度の改正

加算措置の要件について、生産性要件を賃上げに係る要件に切り替えることとすること。

二　建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金制度の改正

加算措置の要件について、生産性要件を賃上げに係る要件に切り替えることとすること。

三　建設労働者認定訓練コース助成金制度の改正

加算措置の要件について、生産性要件を賃上げに係る要件に切り替えることとすること。

四　建設労働者技能実習コース助成金制度の改正

1　加算措置の要件について、生産性要件を賃上げに係る要件に切り替えることとすること。

２　技能実習を受けさせた建設労働者について、能力、経験等に応じた処遇を受けるための取組を行っている中小建設事業主として職業安定局長が定めるものに対する賃金助成の特例措置について、令和六年三月三十一日まで延長すること。

五　若年・女性建設労働者トライアルコース助成金の改正

若年・女性建設労働者トライアルコース助成金に関する暫定措置を廃止すること。

第四　その他

一　この省令は、令和五年四月一日から施行すること。

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。

別紙６

厚生労働省発職 0317 第２号

令 和 ５ 年 ３ 月 １７ 日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　加藤　勝信

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　職業訓練受講給付金の支給に係る要件の緩和

一　給付金支給単位期間における職業訓練受講手当の支給基準について、特定求職者並びに当該特定求職者と同居の又は生計を一にする別居の配偶者、子及び父母の収入の額を合算した額が二十五万円以下であることとされているところ、これを三十万円以下であることとすること。

二　職業訓練受講給付金の支給基準等について、乳児、幼児又は小学校に就学している子を養育する特定求職者、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第二条第四号に規定する対象家族を介護する特定求職者その他厚生労働省職業安定局長（第四の一において「職業安定局長」という。）が定める特定求職者（四において「養育・介護中等の特定求職者」という。）が実施日が特定されていない科目を含まない認定職業訓練等を受講した場合にあっては、当該認定職業訓練等を受講した日数の当該認定職業訓練等の実施日数に占める割合が百分の八十以上であることとすること。

また、やむを得ない理由以外の理由により認定職業訓練等を受講しなかった実施日がある場合の職業訓練受講手当、通所手当及び寄宿手当の額は、当該認定職業訓練等をやむを得ない理由以外の理由により

受講しなかった日数のその給付金支給単位期間の現日数に占める割合に応じて減額した額とすること。

三　職業訓練受講手当の支給基準について、実施日が特定されていない科目を含む認定職業訓練等にあっては、当該認定職業訓練等を行う者が定める時間数当該認定職業訓練等を受講していることとすること。ただし、やむを得ない理由により受講しなかった時間数がある場合にあっては、当該認定職業訓練等を受講した時間数の当該認定職業訓練等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であることとすること。

四　職業訓練受講給付金の支給基準等について、養育・介護中等の特定求職者が実施日が特定されていない科目を含む認定職業訓練等を受講した場合にあっては、当該認定職業訓練等を受講した時間数の当該認定職業訓練等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であることとすること。また、やむを得ない理由以外の理由により認定職業訓練等を受講しなかった時間数がある場合の職業訓練受講手当、通所手当及び寄宿手当の額は、当該時間数のその給付金支給単位期間において当該認定職業訓練等を行う者が定める時間数に占める割合に応じて減額した額とすること。

五　給付金支給単位期間における通所手当の支給基準について、特定求職者の収入の額が十二万円以下で

あり、特定求職者並びに当該特定求職者と同居の又は生計を一にする別居の配偶者、子及び父母の収入の額を合算した額が三十四万円以下であることとすること。

第二・第三　（略）

第四　職業訓練受講給付金の支給に係る特例の廃止

一　給付金支給単位期間における職業訓練受講手当の支給基準について、特定求職者の収入の額が八万円以下（職業安定局長の定める場合は十二万円以下）であることとする暫定措置を廃止すること。

二　給付金支給単位期間における職業訓練受講手当の支給基準について、特定求職者並びに当該特定求職者と同居の又は生計を一にする別居の配偶者、子及び父母の収入の額を合算した額が四十万円以下であることとする暫定措置を廃止すること。

三　令和三年十二月二十一日から令和五年三月三十一日までの間に認定職業訓練等の受講日がある場合について、当該受講日が属する給付金支給単位期間から訓練終了日が属する給付金支給単位期間までにおける職業訓練受講手当の支給基準を、当該認定職業訓練等を受講した日数又は時間数の当該認定職業訓練等の実施日数又は当該認定職業訓練等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である

こととする暫定措置を、廃止すること。

四　令和三年十二月二十一日から令和五年三月三十一日までの間に特定求職者がやむを得ない理由以外の理由により認定職業訓練等を受講しなかった当該認定職業訓練等の実施日等がある場合の職業訓練受講手当、通所手当及び寄宿手当の額について、当該認定職業訓練等をやむを得ない理由以外の理由により受講しなかった日数のその給付金支給単位期間の現日数に占める割合に応じて減額した額とする暫定措置を廃止すること。

第五　その他所要の規定の整備を行うこと。

第六　施行期日等

一　この省令は、令和五年四月一日から施行すること。

二　この省令の施行に関し、必要な経過措置を定めること。

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）

厚　生　労　働　省
職業安定局総務課訓練受講支援室
人材開発統括官付参事官（人材開発政策担当）付訓練企画室

１．改正の趣旨

○　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（以下「申請職業訓練」という。）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（以下「基本奨励金」という。）及び認定職業訓練実施付加奨励金（以下「付加奨励金」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。

○　その上で、実践訓練に係る訓練期間及び訓練時間に関する認定基準、認定職業訓練の修了者等の就職率に関する認定基準並びに基本奨励金及び付加奨励金の支給基準について、令和５年３月 31 日までを期限とする特例措置を設けている。

○　また、公共職業安定所長が受けることを指示した認定職業訓練又は公共職業訓練等について、特定求職者が当該訓練等を受けることを容易にするため、法第７条の規定に基づき、職業訓練受講給付金（以下「給付金」という。）を支給しており、当該給付金については規則第 11 条から第 12 条の２までにおいて支給要件を規定しているところ、その支給要件等について令和５年３月 31 日までを期限とする特例措置を設けている。

○　非正規雇用労働者の方も含めた、誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境整備に向けて、これらの特例措置の期限の延長や給付金の支給要件の緩和等の改正を行う。

○　加えて、介護分野及び障害福祉分野における人材確保を支援するため、同分野において、一定の条件を満たす認定職業訓練を実施した実施機関に対し、当該認定職業訓練を受講した特定求職者等１人につき１万円を支給する特例措置を、令和６年３月 31 日まで設けることとする。

２．改正の概要

(1)　給付金の支給要件の緩和

○　職業訓練受講手当（以下「受講手当」という。）の支給要件のうち特定求職者並びに特定求職者と同居の又は生計を一にする別居の配偶者、子及び父母との収入の合計額が

月 25 万円以下であることとする要件について、月 30 万円以下に要件を緩和することとする。

○　また、訓練の全ての実施日に訓練を受講していることを原則とし、やむを得ない理由により受講しなかった訓練の実施日がある場合に限って、訓練を受講した日数の訓練の実施日数に占める割合が 100 分の 80 以上であること等とする受講手当の支給要件について、育児・介護中の者などの配慮を必要とする特定求職者についてはやむを得ない理由による欠席とやむを得ない理由以外による欠席を足し合わせた欠席日数を訓練の実施日数の２割まで認め、訓練を受講した日数の訓練の実施日数に占める割合が 100 分の 80 以上であること等とする。

さらに、規則第 11 条第２項に規定する受講手当の額、規則第 12 条に規定する通所手当の額、規則第 12 条の２に規定する寄宿手当の額については、訓練を受講した日数の訓練の実施日数に占める割合が 100 分の 80 以上である場合等に、その支給額をやむを得ない理由以外の理由により受講しなかった訓練の実施日数の給付金支給単位期間の現日数等に占める割合に応じて減ずることとする。

○　実施日が特定されていない科目を含む認定職業訓練等で実施日が特定されている科目については、いかなる理由による欠席も認めず代替日の実施を必須としていた支給要件について、やむを得ない理由による欠席を認めることとする。

○　受講手当の支給を受ける特定求職者に対して支給することとしていた通所手当の支給要件について、受講手当の支給を受けていない特定求職者についても要件を満たせば通所手当を支給することとする。

(2)　求職者支援訓練の訓練期間等の認定基準に関する特例の延長等

○　認定基準について、実践訓練のうち実施日が特定されていない科目を含まない申請職業訓練に係る訓練期間及び訓練時間に関する要件については、規則第２条第５号ロ(1)及び第６号イの規定に基づき、訓練期間は原則として３月以上６月以下（一部例外として２月以上６月以下）、訓練時間は原則として月 100 時間以上かつ一日当たり５時間以上６時間以下としているところ、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や、シフトが減少したシフト制で働く方が、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付けられるよう、規則附則第３条の７第１項において、在職者等である特定求職者等に対する認定職業訓練について、訓練期間は２週間以上６月以下、訓練時間は原則として月 60 時間以上かつ一日当たり２時間以上６時間以下とする特例措置（以下「短期間・短時間特例」という。）を、令和５年３月 31 日まで設けている。

また、実践訓練のうち実施日が特定されていない科目を含む申請職業訓練に係る訓練時間に関する要件については、規則第２条第６号ロの規定に基づき月 80 時間以上としているところ、規則附則第３条の７第３項において、当該要件を月 60 時間以上とする特例措置を、令和５年３月 31 日まで設けている。

これらの特例措置の期限について、令和６年３月 31 日まで延長することとする。

○　実践訓練に係る認定職業訓練の修了者等の就職率に関する認定基準については、規則第２条第１号ロ(1)の規定に基づき、申請職業訓練を行おうとする都道府県と同一の都道府県の区域内において、連続する３年の間に２コース以上の認定職業訓練を行った場合であって、当該訓練の修了者等の就職率が一定の割合（35%）を下回ったコースが２コース以上あった実施機関については、１年間認定を受けることができず、その１年間経過後、連続する３年の間に２コース以上の認定職業訓練について、再び当該就職率を下回った場合、５年間認定を受けることができないこととしているが、短期間・短時間特例の対象となる認定職業訓練については、当該就職率の基準を 30%に緩和する特例措置を、令和５年３月 31 日まで設けている。

また、実践訓練のうち実施日が特定されていない科目を含む認定職業訓練（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 時間未満のものに限る。）についても、当該就職率の基準を 30%に緩和する特例措置を、令和５年３月 31 日まで設けている。

これらの特例措置については、期限到来をもって廃止することとする。

○　認定職業訓練（実践訓練）の実施機関に対する付加奨励金については、規則第８条第４項の規定に基づき、就職率が 35%以上 60%未満の場合に修了者１人当たり月１万円を、就職率が 60%以上に修了者１人当たり月２万円を支給することとしているが、短期間・短時間特例の対象となる認定職業訓練については、修了者１人当たり月１万円を支給する就職率の基準を 30%以上 55%未満に、同様に月２万円を支給する就職率の基準を 55%以上に緩和する特例措置を、令和５年３月 31 日まで設けている。

また、実践訓練のうち実施日が特定されていない科目を含む認定職業訓練（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 時間未満のものに限る。）についても、当該就職率の基準を 30%以上 55%未満に、同様に月２万円を支給する就職率の基準を 55%以上に緩和する特例措置を、令和５年３月 31 日まで設けている。

これらの特例措置についても、期限到来をもって廃止することとする。

(3)　職場見学等促進奨励金の支給に関する特例の実施

○　介護分野及び障害福祉分野に係る認定職業訓練であって一定の条件を満たすもの（厚生労働省人材開発統括官が定めるものに限る。）を実施した実施機関に対し、職場見学等促進奨励金として、当該認定職業訓練を受講した特定求職者等１人につき１万円を支給する特例措置を、令和６年３月 31 日まで設けることとする。

(4)　給付金の支給要件に関する特例措置の廃止

○　受講手当の支給要件のうち収入が月８万円以下であることとする要件について、シフト制で働く者等については、規則附則第３条の８第１項において、給付金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 日までの期間にあるものについて月 12 万円以下に引き上げる特例措置を、令和５年３月 31 日まで設けている。

○　受講手当の支給要件のうち特定求職者並びに特定求職者と同居の又は生計を一にす

る別居の配偶者、子及び父母との収入の合計額が月 25 万円以下であることとする要件について、規則附則第３条の８第２項において、給付金支給単位期間の初日が令和３年 12 月 21 日から令和４年３月 31 日までの期間にあるものについて月 40 万円以下に引き上げる特例措置を令和５年３月 31 日まで設けている。

○　また、訓練の全ての実施日に訓練を受講していることを原則とし、やむを得ない理由により受講しなかった訓練の実施日がある場合に限って、訓練を受講した日数の訓練の実施日数に占める割合が 100 分の 80 以上であること等とする受講手当の支給要件について、規則附則第３条の８第３項によりやむを得ない理由による欠席とやむを得ない理由以外による欠席を足し合わせた欠席日数を訓練の実施日数の２割まで認め、訓練を受講した日数の訓練の実施日数に占める割合が 100 分の 80 以上であること等とする特例措置を令和５年３月 31 日まで設けている。

さらに、規則第 11 条第２項に規定する受講手当の額、規則第 12 条に規定する通所手当の額、規則第 12 条の２に規定する寄宿手当の額については、訓練を受講した日数の訓練の実施日数に占める割合が 100 分の 80 以上である場合等に、その支給額をやむを得ない理由以外の理由により受講しなかった訓練の実施日数の給付金支給単位期間の現日数等に占める割合に応じて減ずる特例措置を令和５年３月 31 日まで設けている。

これらの特例措置について、期限到来をもって廃止することとする。

(5)　その他

○　その他所要の措置を講ずる。

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５年３月下旬（予定）

○　施行期日：令和５年４月１日

求職者支援制度の見直し内容

①　職業訓練受講給付金の世帯収入要件の緩和

・　配偶者や親と同居している者の訓練受講を容易にするため、**現行の世帯収入の要件（月２５万円以下）を「月３０万円以下」に引き上げる。**

②　職業訓練受講給付金の出席要件の緩和

・　**訓練受講に配慮が必要な者**（就労経験が少ない者や育児・介護中の者）の受講促進を図るため、これらの者に限り、**欠席の理由を証明できない場合であっても、訓練実施日の２割までは欠席を認める。**

③　通所手当の支給対象の拡大

・　職業訓練受講手当（月10万円）の支給対象とならない者のうち、**収入が一定額以下の者**（※）について、訓練受講を容易にするため、**新たに通所手当のみを支給**する。

（※）本人収入１２万円以下、世帯収入３４万円以下

（注）職業訓練受講給付金＝職業訓練受講手当（月10万円）＋通所手当＋寄宿手当

④　訓練対象者の拡大

・　職業能力の向上を希望する非正規雇用労働者の主体的なスキルアップを促進するため、**「働きながらスキルアップを目指す者」についても訓練対象者に追加**する。

⑤訓練基準の要件緩和

・　在職中の求職者、育児・介護や健康上の事情を抱える者の他、自身に不足する必要なスキルを学び早期の再就職を希望する離職者の訓練受講を容易にするため、**短い期間や時間の訓練コースの設定を可能**とする。

【訓練期間】２か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上

求職者支援制度の活用実績

厚生労働省

求職者支援訓練の受講者数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計(4～2月)	計
令和2年度	1,705	1,422	1,644	1,933	1,782	2,210	2,123	1,999	2,107	1,755	1,913	3,141	20,593	23,734
令和3年度	2,444	2,190	2,636	1,672	1,884	2,560	2,084	2,242	2,300	2,135	2,456	3,657	24,603	28,260
令和4年度	2,816	2,626	2,596	3,005	2,632	3,954	3,118	3,420	3,321	3,402	3,803		34,693	34,693
（対前々年同月比）	65.2%	84.7%	57.9%	55.5%	47.7%	78.9%	46.9%	71.1%	57.6%	93.8%	98.8%		68.5%	
（対前年同月比）	15.2%	19.9%	▲1.5%	79.7%	39.7%	54.5%	49.6%	52.5%	44.4%	59.3%	54.8%		41.0%	

職業訓練受講給付金の受給者数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計(4～2月)	計
令和2年度	678	1,089	731	752	724	791	1,010	972	1,046	1,026	749	838	9,568	10,406
令和3年度	964	1,477	1,061	1,095	989	860	1,101	1,206	1,019	1,171	1,226	1,202	12,169	13,371
令和4年度	1,420	2,029	1,394	1,291	1,449	1,007	1,264	1,288	1,072	1,063	1,000		14,277	14,277
（対前々年同月比）	109.4%	86.3%	90.7%	71.7%	100.1%	27.3%	25.1%	32.5%	2.5%	3.6%	33.5%		49.2%	
（対前年同月比）	47.3%	37.4%	31.4%	17.9%	46.5%	17.1%	14.8%	6.8%	5.2%	▲9.2%	▲18.4%		17.3%	

職業訓練受講給付金の特例措置の適用者数

	令和3年2～3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	令和4年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	令和5年1月	2月	計
本人収入要件 ＊1	2	10	20	22	27	29	41	39	36	45	56	69	72	52	78	75	76	69	88	92	106	111	112	103	1,327
出席要件（仕事による欠席）＊1	1	3	0	2	4	4	2	3	2	2	5	12	17	13	9	15	13	8	14	15	10	16	15	7	185
世帯収入要件 ＊2										0	24	142	233	186	292	305	313	369	406	499	553	485	391	419	4,198
出席要件（やむを得ない理由以外の欠席） ＊2										1	159	396	489	476	561	627	658	721	710	671	675	695	601	669	7,440
訓練対象者の特例（転職希望なし） ＊2										0	7	5	5	2	0	1	1	1	2	3	3	2	5	9	37

＊1の措置は令和3年2月25日から＊2の措置は令和3年12月21日から導入

別紙７

厚生労働省発職 0323 第３号
令 和 ５ 年 ３ 月 23 日

労働政策審議会
　会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　加藤　勝信

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。

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の一部を改正する省令案要綱

第一　ワクチン接種会場への看護師等派遣に係る特例措置の廃止

看護師及び准看護師の業務（厚生労働大臣の指示に基づく新型コロナウイルス感染症のワクチンの予防接種に係るものに限る。）について、当該予防接種を行う病院又は診療所に労働者派遣を行うことができるものとする特例措置が設けられているところ、当該特例措置を廃止すること。

第二　臨時の医療施設への看護師等派遣に係る特例措置の規定の削除

看護師及び准看護師の業務（新型コロナウイルス感染症に係るものに限り、第一に掲げるものを除く。）について、令和五年三月三十一日までの間に限り、新型インフルエンザ等対策特別措置法第三十一条の二第一項に規定する臨時の医療施設（第三において単に「臨時の医療施設」という。）に労働者派遣を行うことができるものとする特例措置が設けられているところ、当該特例措置の規定を削除すること。

第三　施行期日等

一　この省令は、令和五年四月一日から施行すること。

二　臨時の医療施設については、令和五年五月七日までの間に限り、引き続き第二の特例措置の対象とする経過措置を設けること。

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の一部を改正する省令案（概要）について

厚生労働省職業安定局需給調整事業課

１．改正の趣旨

○　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令（昭和 61 年政令第 95 号。以下「労働者派遣法施行令」という。）第２条第１項第４号の規定により、病院等において行われる保健師助産師看護師法（昭和 23 年法律第 203 号）第５条及び第６条に規定する業務については、労働者派遣が原則禁止とされているが、厚生労働省令で定めるものが派遣就業の場所となる場合については、労働者派遣が認められている。

○　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。以下「労働者派遣法施行規則」という。）附則第４項において、新型コロナウイルス感染症のワクチン接種業務に係る人材確保のための特例措置として、看護師及び准看護師が行う保健師助産師看護師法第５条及び第６条に規定する業務のうち、特例臨時接種（感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律等の一部を改正する法律（令和４年法律第 96 号。以下「改正法」という。）附則第 14 条第１項の規定により改正法第５条の規定による改正後の予防接種法（昭和 23 年法律第 68 号）第６条第３項の規定により行われたものとみなされた厚生労働大臣の指示に基づく新型コロナウイルス感染症のワクチンの予防接種をいう。）に係る業務については、厚生労働大臣が指定する期日又は期間に限り、当該予防接種を行う病院等について労働者派遣を行うことができることとしている。今般、令和５年４月１日以降について、予防接種を行う看護師等を確保することに相当な困難が生じることが予想される状況にないことから、同年３月 31 日をもって当該特例措置を廃止することとするもの。

○　また、労働者派遣法施行規則附則第５項において、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 31 条の２第１項に規定する臨時の医療施設（以下単に「臨時の医療施設」という。）における看護師等の人材確保のための特例措置として、看護師及び准看護師が臨時の医療施設において行う保健師助産師看護師法第５条及び第６条に規定する業務のうち、新型コロナウイルス感染症に係る業務については、令和５年３月 31 日までの間に限り、臨時の医療施設について労働者派遣を行うことができることとしている。

今般、令和５年３月 31 日が到来することから、当該規定を削除するとともに、同年５月７日までの経過措置を設けるもの。

２．改正の概要

１．　ワクチン接種会場への看護師等派遣に係る特例措置の廃止

○　労働者派遣法施行規則附則第４項を削る。

２．　臨時の医療施設への看護師等派遣に係る特例措置規定の削除

○　労働者派遣法施行規則附則第５項を削る。

※　ただし、令和５年５月７日までは労働者派遣を行うことができることとする経過措置を設ける。

３．根拠条項

○　労働者派遣法施行令第２条第１項第１号

４．施行期日等

○　公 布 日：令和５年３月下旬（予定）

○　施行期日：令和５年４月１日

別紙８

厚生労働省発職 0215 第１号

令 和 ５ 年 ２ 月 15 日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　加藤　勝信

別紙「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一　就職氷河期世代を対象とする募集及び採用の暫定措置の延長等

就職氷河期世代の安定した雇用を引き続き促進するため、就職氷河期世代で安定した職業に就いていない者を対象とする募集及び採用を年齢にかかわりない均等な機会の確保に関する例外とする暫定措置について、令和七年三月三十一日まで延長するとともに、当該暫定措置の対象を「昭和四十三年四月二日から昭和六十三年四月一日までの間に生まれた労働者」とすること。

第二　施行期日等

一　この省令は、令和五年四月一日から施行すること。

二　この省令の施行に関し必要な経過措置を定めること。

就職氷河期世代の募集・採用における年齢制限禁止例外措置の時限延長について

○労働施策総合推進法第９条により、原則として労働者の募集及び採用における年齢制限を禁止しており、例外的に、年齢制限が認められる事由を同法施行規則第１条の３において限定的に定めている。

○現在、就職氷河期世代の不安定就労者及び無業者の安定した雇用を促進するため、令和５年３月末までの時限措置として、事業主が就職氷河期世代の不安定就労者等を直接募集すること等を可能としている（令和２年２月施行）。

＜年齢制限が認められる場合＞　※⑥下線部は令和5年3月末までの時限措置

① 定年年齢を上限として、当該上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
② 労働基準法等法令の規定により年齢制限が設けられている場合
③ 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
④ 技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
⑤ 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合
⑥ ６０歳以上の高年齢者、**就職氷河期世代の不安定就労者・無業者（※）**又は特定の年齢層の雇用を促進する施策（国の施策を活用しようとする場合に限る。）の対象となる者に限定して募集・採用する場合

※　公共職業安定所に求人を申し込んでいる場合であって、安定した職業に就いていない者との間で期間の定めのない労働契約を締結することを目的とし、当該35歳以上55歳未満である労働者が職業に従事した経験があることを求人の条件としない場合に限る

⇒「経済財政運営と改革の基本方針2022」（令和4年6月12日閣議決定）において、令和5年度からの２年間を「第２ステージ」と位置付けて就職氷河期世代への支援を引き続き講じていくとしており、求人情報についても引き続き多様なチャンネルで広く届けていく必要があることから、時限措置を延長する等の省令改正を行う。

改正の内容

…① 時限措置について、就職氷河期世代支援に係る政府方針に合わせて令和6年度末まで２年延長する。

…② 例外措置の対象者について、今年度35歳～54歳となる者を取りこぼすこと無く引き続き支援するため、「昭和43年4月2日～昭和63年4月1日生まれの者」を対象とする。

現行の時限措置の期間・対象年齢	令和5年度以降の期間・対象年齢
●時限措置の期間：令和2年2月14日～令和5年3月31日	●時限措置の期間：令和5年4月1日～令和7年3月31日
●対象年齢：35歳以上～55歳未満	●対象年齢：昭和43年4月2日～昭和63年4月1日生まれの者

別紙９

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一　労働者派遣法施行規則の特例の追加

一　シルバー人材センターが行う高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第三十八条第六項の規定により みなして適用する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二十三条 第三項の規定による関係派遣先への派遣割合の報告は、職業安定局長の定める様式によるものとするこ と。

二　その他所要の改正を行うこと。

第二　施行期日

この省令は、公布の日から施行すること。

高年齢者等の雇用の安定等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）

厚生労働省職業安定局高齢者雇用対策課

１．改正の趣旨

○　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。以下「労働者派遣法」という。）第 23 条第３項において、労働者派遣法第２条第４号に規定する派遣元事業主（以下「派遣元事業主」という。）は労働者派遣法第 23 条の２に規定する関係派遣先への派遣割合を厚生労働大臣に報告しなければならない旨が規定されており、当該規定は高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号。以下「高齢法」という。）第 38 条第６項の規定により、シルバー人材センターが派遣元事業主となる場合にも適用される。

○　労働者派遣法第 23 条第３項の規定に基づく報告（以下単に「報告」という。）を行う際の様式については、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 17 条の２において定められているところ、高齢法第 38 条第５項の規定により労働者派遣事業を行うシルバー人材センターが報告を行う際の様式を職業安定局長が定める旨を規定するため、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和 46 年労働省令第 24 号。以下「高齢則」という。）の改正を行う。

２．改正の概要

①　高齢則第 24 条の９第５項を改正し、労働者派遣事業を行うシルバー人材センターが、高齢法第 38 条第６項の規定によりみなして適用する労働者派遣法第 23 条第３項の規定に基づき、関係派遣先への派遣割合を厚生労働大臣に報告する際の様式を職業安定局長が定める旨を規定する。
②　その他所要の改正を行う。

３．根拠条項

高齢法第 38 条第７項

４．施行期日等

公 布 日：令和５年１月５日
施行期日：公布日

別紙10

厚生労働省発職0313第３号

令 和 ５ 年 ３ 月 １３ 日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　加藤　勝信

別紙「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則及び厚生労働省関係国家戦略特別区域法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。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則及び厚生労働省関係国家戦略特別区域法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一　障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部改正

一　障害者雇用率の算定特例の対象となる事業協同組合等の追加

1　事業協同組合等（障害者雇用率の算定に当たり、その組合員たる事業主が雇用する労働者を当該事業共同組合等のみが雇用する労働者とみなす等の特例の対象となる組合をいう。）に、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第四十五条の三第二項に規定する特定有限責任事業組合（以下この一において「特定有限責任事業組合」という。）を追加すること。

2　特定有限責任事業組合が満たすべき要件は、次のとおりとすること。

(一)　中小企業者又は小規模の事業者のみがその組合員となっていること。

(二)　その組合員たる事業主が雇用する労働者の数が常時法第四十三条第七項の厚生労働省令で定める数以上であること。

(三)　組合契約書に、その存続期間の満了の日までに更新しない旨の総組合員による決定がない限り当

該存続期間が更新される旨が記載又は記録されていること。

(四)　組合契約書に、組合員は、総組合員の同意によらなければ、その持分を譲り渡すことができない旨が記載又は記録されていること。

(五)　組合契約書に、業務執行の決定が、総組合員の同意又は総組合員の過半数若しくはこれを上回る割合以上の多数決により行われる旨が記載又は記録されていること。

(六)　事業を行うために必要な経営的基礎を欠く等その目的を達成することが著しく困難であると認められるものでないこと。

3　特定有限責任事業組合は、次の解散の事由が生じた場合の措置のうち、当該特定有限責任事業組合が講ずることとするものを実施計画に記載するものとすること。

(一)　特定有限責任事業組合が自ら雇用する障害者である労働者（(二)において「特定障害者」という。）を、当該特定有限責任事業組合の組合員たる事業主（(二)において「特定事業主」という。）が雇用すること。

(二)　特定事業主が協力して、障害者を雇用する意思がある事業主（特定事業主を除く。）に対し、特

定障害者の雇入れを求めることその他の特定障害者の新たな雇用の機会の提供を行うこと。

二　在宅就業支援団体の登録等に関する事項の見直し

1　法第七十四条の三第二項の在宅就業支援団体の登録の申請をしようとする法人（以下「申請法人」という。）が厚生労働大臣に提出しなければならない書類について、次に掲げる事項の記載を不要とすること。

（一）申請法人の役員の略歴

（二）申請法人との間で締結した在宅就業契約に基づき在宅就業障害者が実施する物品製造等業務の種類

（三）在宅就業障害者が在宅就業を行う場所

（四）在宅就業障害者に係る業務以外の業務を行っているときは、その業務の種類及び概要

2　法第七十四条の三第四項第三号において、管理者の専任の要件が削除されたことに伴い、所要の規定の整備を行うこと。

三　精神障害者である短時間勤務職員又は短時間労働者についての雇用義務等に関する規定の適用に当

たっては、雇入れの日等からの期間にかかわらず、当分の間、一人をもって一人とみなすこと。

四　その他所要の改正を行うこと。

第二　厚生労働省関係国家戦略特別区域法施行規則の一部改正

第一の一の改正に伴い、関係規定を削除すること。

第三　施行期日

この省令は、令和五年四月一日から施行すること。

法改正に伴う令和５年度施行分の省令・告示改正について

労働政策審議会障害者雇用分科会
第127回（R5. 3. 13）
資料３－２
（第123回資料の一部修正）

○　今般の法改正において、令和５年度から施行されるものとして、①在宅就業障害者支援制度の登録要件の緩和、②事業協同組合等算定特例への「特定有限責任事業組合」の追加がある。
○　これに伴い、分科会の意見書を踏まえ、必要な省令や告示の改正を行う必要がある。

１．特定有限責任事業組合の算定特例に関する省令・告示改正について

- 事業協同組合等算定特例の対象に、省令上においても、特定有限責任事業組合を追加する。
- 現行の厚生労働省関係国家戦略特別区域法施行規則で定められている要件と同様に、特定有限責任事業組合の要件として、中小企業者のみがその組合員となっていること等を定めるとともに、特定有限責任事業組合の解散の事由が生じた場合の措置（解散時において、特定有限責任事業組合が雇用する障害者である労働者を組合員たる事業主が雇用すること等）を定める。
- 上記に伴い、厚生労働省関係国家戦略特別区域法施行規則の関係規定の削除や、必要な様式（告示）の改正を行う。

２．在宅就業団体の登録要件の緩和に関する省令・告示改正について

- 登録申請に必要な提出書類を一部簡素化するため、これまで求めてきた、役員の略歴、在宅就業障害者が実施する物品製造等業務の種類等の書面の添付を不要とする。
- また、法律上の登録要件の緩和（管理者の専任要件の削除）に伴い、登録申請時に求める添付書類としての書面等に関する規定において、管理者に関し、「専任の」を削る。
- 上記に伴い、必要な様式（告示）の改正を行う。

精神障害者の算定特例の延長について

○　平成30年４月から精神障害者の雇用が義務化されるとともに、雇用率が引き上げられたことに伴い、精神障害者の職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者の実雇用率の算定に関して、令和４年度末まで短時間労働者を１カウントとする特例措置が設けられている。

○　当分科会の意見書を踏まえ、令和５年度から、精神障害者の算定特例を以下のとおり延長する。

１．算定特例の延長について

- 令和５年４月１日から、対象障害者である労働者や職員の数の算定に当たっては、**当分の間**、精神障害者である短時間労働者や短時間勤務職員については、**一人**とカウントする。

※　今回の改正により、雇入れ等からの期間に関わらず、当分の間一人とカウントすることとなる。

２．算定特例の期間について

- この算定特例を、当分の間、継続する。
- 今後、令和６年度末までに調査研究（「精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究」）をとりまとめ、この結果等も参考に、精神障害者の「重度」という取扱いについての一定の整理をし、この特例の取扱いについて、あわせて検討する。

別紙11－1

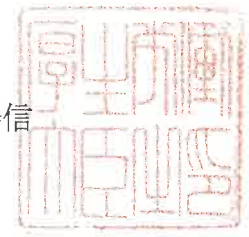
厚生労働省発職0313第１号

令 和 ５ 年 ３ 月 １３ 日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　加藤　勝信



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７条第３項の規定に基づき、別紙「障害者雇用対策基本方針（案）」について、貴会の意見を求める。

別紙

障害者雇用対策基本方針（案）

目次

はじめに
第１　障害者の就業の動向に関する事項
第２　職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項
第３　事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項
第４　障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

はじめに

１　方針の目的

この基本方針は、前回方針の運営期間における状況を踏まえ、今後の障害者雇用対策の展開の在り方について、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）を含め、事業主、労働組合、障害者その他国民一般に広く示すとともに、事業主が行うべき雇用管理に関する指針を示すことにより、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図ることを目的とするものである。

２　方針のねらい

我が国における障害者施策については、障害者基本法（昭和 45 年法律第 84 号）、同法に基づく障害者基本計画等に沿って、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の総合的かつ計画的な推進がなされているところであり、その基本的な考え方は、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現することである。

このような考え方の下に、障害者の雇用施策については、同計画等を踏まえ、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。以下「法」という。）及び法に基づく「障害者雇用対策基本方針」（運営期間平成 30 年度から令和４年度まで）に基づき、職業を通じての社会参加を進めていけるよ

う、各般の施策を推進してきた。

平成 25 年の法改正では、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を規定し、平成 27 年 3 月には「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」及び「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針」の策定等を行うことで、障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の有効な発揮を図ってきた。

その結果、この運営期間中においては、障害者の就労意欲の高まりに加え、ＣＳＲ（企業の社会的責任）への関心の高まり等を背景として、積極的に障害者雇用に取り組む企業が増加する等により、障害者雇用は着実に進展してきた。

また、平成 25 年の法改正により法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されたことや、雇用率の算定において身体障害者又は知的障害者である短時間労働者は１人をもって 0.5 人とみなされているところ、平成 30 年４月から、精神障害者である短時間労働者については、一定の要件を満たす場合には１人をもって１人とみなすこととされたこと等も背景に、近年、精神障害者の雇用者数は大幅に増加してきている。

一方で、令和元年（平成 31 年）の法改正においては、公務部門において、対象障害者の不適切な計上等が長年にわたって継続してきたことを真摯に重く受け止め、法定雇用率の達成に向けた取組と公務部門における障害者に対する合理的配慮の促進を含めた障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に進めていくため、障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を設けるとともに、障害者活躍推進計画の作成・公表をすることとされた。加えて、民間の中小事業主における障害者雇用の取組を進めるため、障害者の雇用の促進等に関する取組の実施状況が優良であること等の基準に該当する中小事業主（その雇用する労働者の数が常時 300 人以下である事業主）の認定制度（もにす認定制度）の創設

等を行った。現時点で全ての国の機関で法定雇用率を達成するとともに、各機関において、障害者活躍推進計画に基づき雇用の質を確保・向上するための取組が進められているほか、もにす認定制度についても認定数が年々増加するなど、一定程度制度の定着が図られてきている。

また、障害者の就労意欲が高まるとともに、積極的に障害者雇用に取り組む民間企業が増加するなど障害者雇用は着実に進展している中で、今後、雇用の機会の確保を更に進めることに加え、障害特性や希望に応じて能力を有効に発揮できる就職を実現することや、雇用後においてもその能力等を発揮し活躍できるようにすることなど、雇用の質の向上に取り組んでいくことが重要である。一方、事業主による雇用の質の向上のための取組に対する支援の充実が求められること、就労系障害福祉サービスを利用する場合を含め就労支援を切れ目なく進めていくに当たっては雇用施策と福祉施策の連携強化を図る必要があること、これまで就業が想定されにくかった重度障害者や多様な障害者の就業ニーズの高まりへの対応が求められること等の課題が生じてきた。

こうした状況を踏まえ、令和４年第 210 回国会に、法、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成 17 年法律第 123 号。以下「障害者総合支援法」という。）等の一部改正が盛り込まれた障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案を提出し、同法律案は同年 12 月に成立・公布された。

法に関する主な改正事項は、障害者総合支援法において創設される就労選択支援による支援を受けた者のうち一般就労を希望する者に対して、公共職業安定所において、その結果を参考に職業指導等を実施すること、特に短い労働時間（週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満）で働く重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者に対する就労機会の拡大のため、これらの者を実雇用率において算定できるようにすること、障害者雇用調整金等の支給方法を見直し、企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置を強化すること等であり、適正かつ円滑な施行に向けた取組を進める。なお、障害者総合支援法の改正事項として、就労選択支援の創設等のほか、市町村や障害福祉サービス事業者等の連携先として障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターが明示的に規定されたことにも留意するこ

ととする。
　また、令和５年３月には、令和５年度から令和９年度までの５年間を対象とする第５次障害者基本計画を策定し、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、多様な就業の機会を確保するとともに、就労支援の担い手の育成等を図ることとした。
　この計画においては、令和９年度に雇用率達成企業の割合を 56.0％とすること、令和５年度から令和９年度までの累計で公共職業安定所を通じた障害者就職件数を 62.2 万件とすること等を目指すこととし、その目標の達成に努めることとする。
　さらに、少なくとも５年に１度見直すこととされている法定雇用率について、令和５年度中は現行のまま据え置き、令和６年４月から、民間事業主については 2.3％から 2.7％に、公務部門については 2.6％から 3.0％（都道府県等の教育委員会については 2.5％から 2.9％）（ただし、令和８年６月までは民間事業主について 2.5％、公務部門については 2.8％（都道府県等の教育委員会については 2.7％））に引き上げ、また、令和７年４月からは除外率を 10 ポイント引き下げることとしている。
　これらを踏まえ、各事業主における障害者の職場・職域の拡大の取組への支援を適切に行っていくことに加え、障害者の雇用の質の向上のための支援を進めていくことが重要である。
　加えて、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の育成・確保を行うとともに、適切な役割分担と連携の下、地域の支援機関の支援力の底上げを図っていくことにより、福祉と雇用の切れ目のない支援を実施していく。さらに、障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るためには、公務部門を含む事業主をはじめとする国民一般の障害者雇用への理解が不可欠であることを念頭に置きつつ、引き続き人権の擁護の観点を含めた障害特性等に関する正しい理解を促進することが重要である。
　このほか、使用者による障害者虐待については、平成 24 年 10 月に施行された障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（平成 23 年法律第 79 号。以下「障害者虐待防止法」という。）に基づき、その防止を図る。
　また、令和４年９月に国連障害者権利委員会から示された総括所見等を踏まえ、雇用の分野における

障害者の差別の禁止や合理的配慮の更なる推進を図ることなど、必要な措置を講ずる。

3　方針の運営期間

この方針の運営期間は、令和５年度から令和９年度までの５年間とする。

第１　障害者の就業の動向に関する事項

1　障害者人口の動向

⑴　身体障害者人口の動向

身体障害者数は、直近のデータによると、平成 28 年において、在宅の者 428.7 万人（平成 28 年厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）、施設入所者 7.3 万人（平成 30 年厚生労働省「社会福祉施設等調査」等）となっている。

在宅の者について程度別の状況（平成 28 年）をみると、１級及び２級の重度身体障害者は 204.3 万人となっており、重度身体障害者は身体障害者総数の 47.7％を占めている。

また、年齢別の状況（平成 28 年）をみると、65 歳以上の者が 311.2 万人とその 72.6％を占めており、一段と高齢化が進んでいる。

なお、身体障害者福祉法（昭和 24 年法律第 283 号）に基づく身体障害者手帳所持者は、身体障害者手帳交付台帳登載数でみると、令和３年３月末現在で 497.7 万人（令和２年度厚生労働省「福祉行政報告例」）であり、平成 30 年３月末時点（510.8 万人（平成 29 年度「福祉行政報告例」））と比べて減少している。

⑵　知的障害者人口の動向

知的障害者数は、直近のデータによると、平成 28 年において、在宅の者 96.2 万人（平成 28 年「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）、施設入所者 13.2 万人（平成 30 年「社会福祉施設等調査」）となっている。

在宅の者について程度別の状況をみると、重度の者 37.3 万人、その他の者 55.5 万人となっている

（平成 28 年「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）。

なお、「療育手帳制度について」（昭和 48 年９月 27 日厚生省発児第 156 号）による療育手帳所持者は、療育手帳交付台帳登載数でみると、令和３年３月末現在で 117.9 万人（令和２年度「福祉行政報告例」）である。平成 30 年３月末時点（108.0 万人（平成 29 年度「福祉行政報告例」））と比べて増加しており、理由として、以前に比べ知的障害に対する認知度が高くなっていることが考えられる。

⑶　精神障害者人口の動向

精神障害者数は令和２年において、在宅 586.1 万人、入院 28.8 万人（令和２年厚生労働省「患者調査」）となっている。このうちには、統合失調症、気分〔感情〕障害（そううつ病を含む。）、神経症性障害、てんかん等種々の精神疾患を有する者が含まれている。

また、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和 25 年法律第 123 号）に基づく精神障害者保健福祉手帳は、令和３年３月末現在で 118.0 万人に対して交付されており、その内訳を障害等級別にみると、１級（精神障害であって、日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの）の者は 12.8 万人、２級（精神障害であって、日常生活が著しい制限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの）の者は 69.4 万人、３級（精神障害であって、日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、又は日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度のもの）の者は 35.8 万人となっており（令和２年度厚生労働省「衛生行政報告例」）、平成 30 年３月末時点（それぞれ 99.2 万人、12.1 万人、59.1 万人、28.1 万人（平成 29 年度「衛生行政報告例」））と比べて、増加している。

２　障害者の就業の動向

⑴　障害者の就業状況

直近のデータによると、平成 28 年において、身体障害者の就業者の割合は 37.3％、知的障害者の就業者の割合は 21.0％、精神障害者の就業者の割合は 30.9％（平成 28 年「生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）」）となっている。

直近の傾向としては、令和４年６月１日時点において、民間における障害者の雇用者数は 19 年連続で過去最高を更新している（令和４年厚生労働省「障害者雇用状況報告」）。また、同月時点における就労系障害福祉サービスの利用者は 44.8 万人（国民健康保険団体連合会データ）であり、年々増加している。

⑵　障害者の雇用状況

43.5 人以上の常用労働者を雇用している民間の事業主の令和４年６月１日時点における障害者の雇用状況を見ると、雇用障害者数は 61.4 万人、実雇用率は 2.25％となっている。また、法定雇用率達成企業の割合は 48.3％となっている。障害種別毎の雇用状況を見ると、身体障害者は 35.8 万人、知的障害者は 14.6 万人、精神障害者は 11.0 万人となっている。企業規模別の状況を見ると、43.5 人以上 100 人未満規模の企業の実雇用率は 1.84％、100 人以上 300 人未満規模では 2.08％、300 人以上 500 人未満規模では 2.11％、500 人以上 1,000 人未満規模では 2.26％、1,000 人以上規模では 2.48％となっている。規模の大きい企業で実雇用率が高く、規模の小さい企業の実雇用率が低い。

また、障害者の雇用義務のある企業の 30.0％は、一人も障害者を雇用していない状況となっている。

なお、公務部門について、国の機関（立法・司法・行政機関）の同日時点における障害者の雇用状況を見ると、雇用障害者数は 9,703.0 人、実雇用率は 2.85％となっている。障害種別毎の雇用状況を見ると、身体障害者は 5,837.5 人、知的障害者は 292.5 人、精神障害者は 3,573.0 人となっている。地方公共団体の機関（教育委員会を含む。）の同日時点における障害者の雇用状況を見ると、雇用障害者数は 61,445.5 人、実雇用率は 2.53％となっている。障害種別毎の雇用状況を見ると、身体障害者は 48,418.0 人、知的障害者は 2,564.5 人、精神障害者は 10,463.0 人となっている。

一方、公共職業安定所における障害者である有効求職者は 35.9 万人（令和３年度）であるが、そのうち身体障害者は 11.3 万人、知的障害者は 5.5 万人、精神障害者は 16.3 万人となっており、精神障害者の占める割合が年々増加している。また、身体障害者のうち重度身体障害者は 4.5 万人、知的障害者のうち重度知的障害者は 1.1 万人となっている。また、公共職業安定所における障害者の就職件

数は 9.6 万件（令和３年度）であるが、そのうち身体障害者は 2.1 万件、知的障害者は 2.0 万件、精神障害者は 4.6 万件となっており、精神障害者の占める割合が年々増加している。また、身体障害者のうち重度身体障害者は 0.7 万件、知的障害者のうち重度知的障害者は 0.3 万件となっている。加えて、近年、手帳を所持していない発達障害や高次脳機能障害等のその他の障害者が増加し、これらの有効求職者数は 2.8 万人（令和３年度）となっている（令和３年度厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」）。

さらに、障害者の解雇者については、令和３年度における公共職業安定所に届け出られた障害者解雇者数は 1,656 人である（令和３年度「障害者の職業紹介状況等」）。

第２　職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

精神障害者を中心に障害者の就労意欲が高まってきている中、就労を希望する障害者の障害種別については、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等の多様化がみられる。これらに対応して、障害者や事業主の職業リハビリテーションに対する需要は多様化、複雑化しており、このような中で、福祉、教育、医療等の関係機関と連携しながら、障害の種別及び程度に応じた職業リハビリテーションの措置を総合的かつ効果的に実施し、障害者の職業的自立を進めていくことが重要となっている。今後は、こうした観点から、以下に重点を置いた施策の展開を図っていくものとする。また、こうした施策については、障害者及び事業主その他関係機関への周知を図るものとする。

１　障害の種類及び程度に応じたきめ細かな支援技法等の開発、推進

職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るためには、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな支援技法等の開発を進めるとともに、職業指導、職業訓練、職業紹介、職場定着を含めた就職後の助言・指導等段階ごとにきめ細かく各種の支援を実施していくことが重要である。また、技術革新、企業形態の変化、高齢化等企業を取り巻く環境が変化する中で、障害者の職業生活における諸

問題に適切に対応していく必要もある。このため、障害者職業総合センターにおいて、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害の多様化への対応を含め、障害の種類及び程度に応じた職業リハビリテーションの技法等の開発に努めるとともに、広域障害者職業センターとも連携を図りつつ、地域障害者職業センターが中核となって関係行政機関、福祉、教育、医療等の関係機関、企業との密接な連携の下に職業リハビリテーションを推進する。

2　きめ細かな支援が必要な障害者に対する職業リハビリテーションの推進

発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害が多様化してきている中で、障害者を雇用に結びつけ、職場に定着させるためには、地域の福祉、教育、医療等の関係機関と連携しながら、個々の障害者の障害特性及び職場の状況を踏まえた専門的できめ細かな人的支援を行う必要がある。その際、こうしたきめ細かな支援が必要な障害者に対しては、アセスメントにより障害特性や職業上の課題を把握し、その自己理解を進めるための支援や、障害特性を踏まえた合理的配慮等を事業主に伝えるための支援を行うほか、職場実習やチャレンジ雇用等を通じて、実際の作業現場を活用した職業リハビリテーションを引き続き推進する。

また、公共職業安定所が中心となって地域で「障害者就労支援チーム」を編成し、就職に向けた準備段階から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の一層の充実等、公共職業安定所のマッチング機能の強化を図るほか、障害者トライアル雇用事業や、障害者が就職を目指して実習を行っている現場や雇用されて働いている職場における職場適応援助者（ジョブコーチ）による専門的な支援を実施するものとし、就労系障害福祉サービスによる一般雇用への移行や職場定着のための取組とも連携しつつ、障害者の就職及び職場定着の促進を図る。

特に、特別支援学校、高等学校及び大学等による障害のある生徒・学生の企業への就労と定着の支援を進めるため、雇用、福祉等の関係機関において教育機関と十分に連携・協力し、個別の教育支援計画の作成・活用や在学中における職場実習の実施等を通じて、在学中から卒業後まで一貫したきめ細かな支援を行う。

さらに、公共職業安定所に精神障害、発達障害、難病等に起因する障害等の障害特性に対応した専門職員を配置し、必要に応じ強化を図るなど、きめ細かな就労支援体制の充実を図る。また、精神障害や発達障害のある者の雇用経験が少ないこと等により、その雇用に課題を抱えている事業主に対して、障害特性の理解促進や雇用管理に関する助言を行うなど、採用準備から採用後の職場定着までの支援等を行う。加えて、支援を希望する精神障害者保健福祉手帳等を所持していない者についても、個人の特性等に応じ活躍できるよう、公共職業安定所における専門的な就労支援を進めていくほか、その就労の困難性の判断の在り方について検討を進める。

3　職業能力開発の推進

障害者が職業に就くために必要な能力を習得する機会を確保するため、障害者職業能力開発校においては、職業訓練上特別な支援を要する障害者や、一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受講することが困難な障害者等に対して、障害特性や程度に配慮した職業訓練を実施する。特に、技術革新を踏まえた新たな業務に対応した職業訓練や、新規求職者の増加が著しい精神障害者や発達障害者等に対応した職業訓練の設定を促進する。また、より効果的な職業訓練を推進するため、障害を補うための職業訓練支援機器等の開発、整備、普及や専門家による支援を行うとともに、職業訓練手法の充実・向上に努める。

加えて、令和４年の法改正により、事業主の責務に、適当な雇用の場の提供、適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化され、技術革新に伴う職務内容の多様化や中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）への支援のニーズが高まっていることから、事業主に対する雇用管理に係る助言・指導の場等を活用した周知・普及を進めつつ、在職する障害者の職業能力の向上を図るための在職者訓練を強化していく。また、事業所においても在職障害者に対する効果的な職業能力開発が行われるよう、関係機関との密接な連携の下、必要な周知・啓発を行うとともに、事業主や障害者に対する相談、援助等の支援を行う。

また、都道府県の設置する一般の公共職業能力開発施設においても、障害者に対する職業訓練技法等

の普及を推進することにより、障害者に配慮した訓練科目の設置等を進める。

加えて、それぞれの地域において障害者に可能な限り多くの職業訓練機会を提供するため、民間の教育訓練機関や社会福祉法人、企業等、多様な職業能力開発資源を活用した委託訓練を幅広く実施する。特に、精神障害者や発達障害者に対する職業訓練機会を拡充するために、障害特性に配慮した訓練カリキュラムや指導技法等の普及を促進する。さらに、障害の多様化等が進んでいる特別支援学校等の生徒については、在学中から職業訓練機会の提供を行う。また、在宅等での訓練の受講機会の確保や職業訓練機会の乏しい地域における対応のため、インターネットを活用した職業訓練機会を充実していく。

あわせて、障害者の職業能力開発を効果的に行うため、地域における雇用、福祉、教育等の関係機関が連携の強化を図りながら職業訓練を実施するとともに、障害者の職業能力の開発・向上の重要性に対する事業主や国民の理解を高めるための啓発に努める。

4　実施体制の整備

障害者の職業的自立を進めるためには、障害者が生活している地域社会において、福祉、教育、医療等の関係機関との緊密な連携の下に、企業のニーズを踏まえつつ、きめ細かな職業リハビリテーションの措置を提供していくとともに、各支援機関が役割分担をしつつ個々の障害者のニーズに対応した長期的な支援を総合的に行うためのネットワークを地域ごとに構築することが重要である。このため、公共職業安定所、障害者職業センターを始めとする職業リハビリテーション実施機関において、より個別性の高い支援を必要とする障害者に対して専門的な相談・援助を行う等職業リハビリテーションの措置を充実するとともに、地域の支援機関に対する助言・援助を広く実施する。また、障害者が、雇用の分野と福祉の分野との間を円滑に移行できるようにするためにも、障害者の雇用を支援するネットワークの形成や障害者総合支援法に基づく都道府県や市町村の協議会（就労支援部会）等への公共職業安定所、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の参画等を進め、福祉、教育、医療等の関係機関との連携を強化する。

特に、地域レベルでは、雇用、福祉、教育、医療等の関係機関との連携を図りつつ就業面と生活面の

双方の支援を一体的かつ総合的に提供する障害者就業・生活支援センターについて、地域のニーズなどを踏まえつつ、更なる計画的な設置を進める。加えて、就職後の職場定着も含めた支援ニーズや支援実績等に応じた就業支援担当者等の配置による支援体制の充実や障害者、企業双方のニーズに迅速に対応するためのコーディネート機能の強化、障害者就業・生活支援センター間のネットワーク形成の促進等による支援水準の向上を図る。さらに、同センターは地域における中核的な支援機能を担う機関として、他の支援機関に対するスーパーバイズ（個別の支援事例に対する専門的見地からの助言及びそれを通じた支援の質の向上に係る援助）や、困難事例への対応を更に進めるとともに、地域障害者職業センターとの連携を推進する。

また、職業リハビリテーションの措置の開発を推進するため、障害者職業総合センター等の機能の向上を図る。

さらに、地域の就労支援体制強化のため、地域障害者職業センターの機能強化を図るとともに、職場適応援助者（ジョブコーチ）の専門性の向上や量的な拡大を更に図っていく。

なお、公務部門においては、民間企業に率先して障害者雇用を進める立場として、障害者雇用に係る自律的な取組を一層促進するために、各府省等向けのセミナー等を開催するとともに、公共職業安定所等に配置する職場適応支援者による職場訪問に加え、各機関の職員に対する障害者の職場適応支援者の養成事業等を通じた支援を行う。また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のノウハウについて、各機関における活用を促進する。

5　専門的知識を有する人材の育成

精神障害者を中心とした障害者の就労意欲が高まっているとともに、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害の多様化、障害者の高齢化が進展し、必要とされる障害者の職業リハビリテーションも多様化、複雑化している中で、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな職業リハビリテーションの措置を講ずるためには、様々な障害特性や措置に関する専門的知識を有する人材の育成が重要であり、こうした取組を更に進めていく必要がある。さらに、福祉と雇用の

切れ目のない支援を可能とするために、障害者本人と企業の双方に対して必要な支援ができる専門人材の育成・確保が必要である。

このため、公共職業安定所職員、障害者職業カウンセラー、職場適応援助者（ジョブコーチ）、就業支援担当者等に対して必要な知識の付与、専門的技法の指導等を行い、職業リハビリテーションに従事する人材の養成と資質向上をより一層積極的かつ着実に推進する。特に精神障害者や視覚障害者、聴覚障害者などの特定の障害への対応を図る。また、職場適応援助者（ジョブコーチ）については、多様な支援ニーズや個々の課題に柔軟に対応でき、必要に応じ地域の関係機関による支援につなげることができるよう、階層的な研修体制を構築する。

また、これとあわせて、令和４年の法改正により、障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターの業務に関係機関への研修の実施が含まれることが明確化されたことを踏まえ、障害者の就労支援に携わる雇用・福祉分野の人材が両分野に横断的に求められる知識等を習得できるよう、障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターが協働して「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修」を新たに実施する。加えて、当該人材の更なるステップアップのための研修や、地域の関係機関に対して計画的・体系的な人材育成の提案等を行うこと等により、地域の就労支援を支える人材の育成と資質向上の強化を図る。

さらに、法に基づき企業が選任する障害者職業生活相談員等の資質の向上にも努め、産業医、精神保健福祉士、公認心理師等の専門家の活用を図る。

なお、これらの専門的知識を有する人材の育成に当たっては、障害者自身の有する経験や実際に障害者が雇用されている事業所において経験的に獲得された知識、技法等の活用を図る。

６　テレワークの推進

ICT 等の活用により、通勤が困難な障害者、感覚過敏等により通常の職場での勤務が困難な障害者、地方在住の障害者等の雇用機会を確保し、これらの者が能力を発揮して働けるよう、好事例を周知するほか、企業が、テレワークを導入するに当たり適正な雇用管理や障害特性に応じた配慮等に加え、必要な

環境整備ができるように支援を行うことにより、テレワークの推進を図る。

第３　事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

事業主は、法の規定に基づき、障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供を実施するとともに、関係行政機関や事業主団体の援助と協力の下に、以下の点に配慮しつつ適正な雇用管理及び職業能力の開発・向上に関する措置を行うことにより、障害者がその希望や障害特性に応じ、その能力や適性を十分発揮でき、障害のない人とともに生きがいを持って働けるような職場作りを進めることを通じて、雇用の質の向上が図られるよう努めるものとする。

さらに、公務部門においては、以下の点に配慮した適正な雇用管理に必要な取組を率先して行うこととした上で、法の規定に基づき、別に定める障害者活躍推進計画作成指針に即して各機関が作成する障害者活躍推進計画に基づき、障害者の活躍を推進するものとする。

１　基本的な留意事項

⑴　採用及び配置

障害者個々人の能力が十分発揮できるよう、障害の種類及び程度を勘案した職域を開発することにより積極的な採用を図る。また、採用試験を行う場合には、募集職種の内容や採用基準等を考慮しつつ、応募者の希望を踏まえた点字や拡大文字、音声の活用、手話通訳者等の確保、試験時間の延長や休憩の付与等、応募者の能力を適切に評価できるような配慮を行うよう努める。

さらに、採用後や復職後においても、合理的配慮の一環として、継続的な職務の選定、職域の開発、職場環境の改善等を図りつつ、障害者個々人の希望や適性と能力を考慮した配置を行うとともに、多様な職務を経験できるような配置を行うよう努める。

⑵　教育訓練の実施

障害者の活躍促進のために、障害特性や職務の遂行状況、その能力等を踏まえながら、必要に応じ教育訓練を実施するよう努める。その上で、障害者は職場環境や職務内容に慣れるまでより多くの日

時を必要とする場合があることに配慮し、十分な教育訓練の期間を設ける。

さらに、技術革新等により職務内容が変化への対応や、加齢等の影響から様々な課題が生じた場合の対応など、障害者の雇用の継続が可能となるよう能力向上のための教育訓練の実施を図る。

これらの教育訓練の実施に当たっては、障害者職業能力開発校等関係機関で実施される在職者訓練等の活用も考慮する。

⑶　待遇

障害者個々人の能力の向上や職務遂行の状況を適切に把握し、必要な合理的配慮を行うとともに、適性や希望等も勘案した上で、その能力の正当な評価、多様な業務の経験、困難又は高度な業務に従事する機会の提供等、キャリア形成にも配慮した適正な待遇に努める。

なお、障害者である短時間労働者（令和６年４月からは特に短い労働時間（週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満）で働く重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者を含む。）についても実雇用率の算定対象となっているが、こうした障害者である短時間労働者について実態把握に努める。さらに、障害者である短時間労働者が通常の所定労働時間働くこと等を希望する旨の申出があったときは、事業主は、当該障害者の有する能力に応じた適正な待遇を行うよう努めることとされており（法第 80 条）、社会保険料負担を免れる目的で、その雇用する障害者の勤務形態を一方的に短時間労働に変更することは、適正な待遇ではなく、本人の希望、能力等を踏まえた適正な待遇を行うよう努める。

⑷　安全・健康の確保

障害の種類及び程度に応じた安全管理を実施するとともに、職場内における安全を図るために、職場環境、業務内容等の随時点検を行う。また、非常時においても安全が確保されるよう施設等の整備や安全衛生教育の実施を行う。

さらに、法律上定められた健康診断の実施はもとより、障害特性に配慮した労働時間の管理等、障害の種類及び程度に応じた健康管理の実施を図る。

⑸　職場定着の推進

障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重要であることから、障害があるために生じる個々人の課題を把握するとともに、個々人の就労の状況を適切に把握し、必要に応じ公共職業安定所やその他の地域の支援機関と連携しつつ、適正な雇用管理を行うことにより、職場への定着を図る。

また、法に基づき企業が選任することとされている、障害者の雇用の促進及びその雇用の継続のための諸条件の整備を図る等の業務を行う障害者雇用推進者や、障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う障害者職業生活相談員について、雇用する労働者の中からその業務に適した者を選任し、障害者就業・生活支援センターと連携しつつ、生活面も含めた相談支援を図る。これらに加え、社内での配置も含め職場適応援助者（ジョブコーチ）を活用することや障害者が働いている職場内において関係者によるチームを設置すること等により、障害者の職場定着の推進を図る。

⑹　障害及び障害者についての職場全体での理解の促進

障害者が職場に適応し、その有する能力を最大限に発揮することができるよう、職場内の意識啓発を通じ、事業主自身はもとより職場全体の、障害及び障害者についての理解や認識を深める。

特に精神障害及び発達障害について、各都道府県労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の出前講座を活用するなどにより職場内全体の理解の促進を図る。

⑺　障害者の人権の擁護、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供

障害者虐待防止法に基づき、事業主は障害者虐待の防止等を図る。

また、障害者差別及び合理的配慮の提供について、企業内での相談体制を整備し、適切に対応するとともに、企業内で問題が生じ自主的な解決が困難な場合には、その問題解決及び再発防止のために、都道府県労働局長による紛争解決援助や障害者雇用調停会議による調停を活用する。

２　障害の種別に応じた配慮事項

⑴　身体障害者

身体障害者については、障害の種類及び程度が多岐にわたることを踏まえ、職場環境の改善を中心

として以下の事項に配慮する。

なお、次のイからハまでに関して、身体障害者補助犬法（平成 14 年法律第 49 号）に基づき、令和６年４月から、常用労働者を 37.5 人（令和８年６月までは 40 人）以上雇用している事業主並びにその特例子会社及び関係会社は、その事業所に勤務する身体障害者が身体障害者補助犬（盲導犬、介助犬及び聴導犬をいう。）を使用することを拒んではならないこととされ、また、その他の事業主についても拒まないよう努めることとされており、同法に基づき適切に対応する。

イ　視覚障害者については、通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮する。

また、視覚障害者の約 65％を重度障害者が占めることを踏まえ、個々の視覚障害者に応じた職務の設計、職域の開発を行うとともに、必要に応じて、照明や就労支援機器等施設・設備の整備や、援助者の配置等職場における援助体制の整備を図る。加えて、在職中に視力が低下した労働者が、できるだけ過去に経験した業務についての知識・ノウハウを生かすことができるような業務の選定を検討する。

さらに、実態として、あん摩・はり・きゅうといったいわゆる「あはき業」における就労に占める割合が大きい中で、ヘルスキーパー（企業内理療師）や特別養護老人ホーム、通所介護事業所、短期入所生活介護事業所等における機能訓練指導員としての雇用等、職域の拡大に努める。また、ICT 等の技術革新の進展状況を踏まえるとともに、障害特性も生かした職域の更なる拡大にも努める。

ロ　聴覚・言語障害者については、個々の聴覚・言語障害者に応じて職務の設計を行うとともに、光、振動、文字等、視覚等による情報伝達の設備の整備や、手話のできる同僚等の育成を図ること等により職場内における情報の伝達や意思の疎通を容易にする手段の整備を図る。そのほか、会議、教育訓練等において情報が得られるよう、手話通訳者や要約筆記者の配置等職場における援助体制の整備を図る。

ハ　肢体不自由者については、通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮するとと

もに、職務内容、勤務条件等が過重なものとならないよう留意する。また、障害による影響を補完する設備等の整備を図る。

ニ　心臓機能障害者、腎臓機能障害者等のいわゆる内部障害者については、職務内容、勤務条件等が身体的に過重なものとならないよう配慮するとともに、必要に応じて、医療機関とも連携しつつ職場における健康管理のための体制の整備を図る。

ホ　重度身体障害者については、職務遂行能力に配慮した職務の設計を行うとともに、就労支援機器の導入等作業を容易にする設備・工具等の整備を図る。また、必要に応じて、援助者の配置等職場における援助体制を整備する。

さらに、勤務形態、勤務場所等にも配慮する。特に、令和６年４月から、特に短い労働時間（週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満）で働く重度身体障害者について、実雇用率への算定が可能となっていることも踏まえ、当初は長時間の勤務が困難な重度身体障害者については、採用に当たり本人の適性や状況を見極めた上で職務内容や勤務時間を決定し、採用後は常用雇用に向けて、勤務時間を段階的に引き上げながら円滑に職場に定着できるよう配慮する。

ヘ　中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。以下同じ。）については、必要に応じて休職期間、研修期間等を確保した上、円滑な職場復帰を図るため、全盲を含む視覚障害者に対するロービジョンケアの実施等、パソコンや OA 機器等の技能習得を図るとともに、必要に応じて医療、福祉等の関係機関とも連携しつつ、地域障害者職業センター等を活用した雇用継続のための職業リハビリテーションの実施、援助者の配置等の条件整備を計画的に進める。

また、職場における就業上の困難性の把握及び支援が、その後の職業生活において重要であるため、職場において、産業医、医療機関等との連携体制を構築しながら、メンタルヘルス対策、健康診断等による障害の早期把握、必要な職業訓練、職務の再設計等の取組を行うことが重要である。

⑵　知的障害者

知的障害者については、複雑な作業内容や抽象的・婉曲な表現を理解することが困難な場合がある

こと、言葉により意思表示をすることが困難な場合があること等と同時に、十分な訓練・指導を受けることにより、本人が有する能力を発揮して働くことができることを踏まえ、障害者本人への指導及び援助を中心として以下の事項に配慮する。

イ　作業工程の分解、適切な作業の抽出、再構築等による職域開発に加え、ICT 等の活用により、新たな業務への配置や、より付加価値の高い業務の創出を図る。また、施設・設備の表示を平易なものに改善するとともに、作業設備の操作方法を容易にする。

ロ　必要事項の伝達に当たっては、分かりやすい言葉遣いや表現を用いるよう心がける。

ハ　日常的な相談の実施により心身の状態を把握するとともに、雇用の継続のためには家族等の生活支援に関わる者の協力が重要であることから、連絡体制を確立する。

ニ　重度知的障害者については、生活面での配慮も必要とされることを考慮しつつ、職場への適応や職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置する。また、令和４年の法改正により、令和６年４月から、特に短い労働時間（週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満）で働く重度知的障害者について、実雇用率への算定が可能となっていることも踏まえ 、当初は長時間の勤務が困難な重度知的障害者については、採用に当たり本人の適性や状況を見極めた上で職務内容や勤務時間を決定し、採用後は常用雇用に向けて、勤務時間を段階的に引き上げながら円滑に職場に定着できるよう配慮する。

ホ　十分な指導と訓練を重ねることにより、本人が有する能力を発揮して働くことができることを考慮し、知的障害者の職業能力の向上に配慮する。

　また、近年では、製造業のみならず、サービス業や卸売・小売業等、知的障害者が従事する業種が拡大していることを踏まえ、知的障害者の特性や能力に応じた就業が可能となるよう、職域の拡大を図る。

⑶　精神障害者

精神障害者については、臨機応変な判断や新しい環境への適応が苦手である、疲れやすい、緊張し

やすい、精神症状の変動により作業効率に波がみられることがある等の特徴が指摘されていることに加え、障害の程度、職業能力等の個人差が大きいことを踏まえ、労働条件の配慮や障害者本人への相談・指導・援助を中心として以下の事項に配慮する。

イ　本人の状況を踏まえた根気強く分かりやすい指導を行うとともに、ある程度時間をかけて職務内容や配置を決定する。

ロ　職務の難度を段階的に引き上げる、短時間労働から始めて勤務時間を段階的に延長する、本人の状況に応じ職務内容を軽減する等必要に応じ勤務の弾力化を図る。特に、令和４年の法改正により、令和６年４月から、特に短い労働時間（週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満）で働く精神障害者について、実雇用率への算定が可能となっていることも踏まえ、当初は長時間の勤務が困難な精神障害者については、採用に当たり本人の適性や状況を見極めた上で職務内容や勤務時間を決定し、採用後は常用雇用に向けて、本人の意向を踏まえつつ、勤務時間を段階的に引き上げながら円滑に職場に定着できるよう配慮する。

ハ　日常的に心身の状態を確認するとともに、職場での円満な人間関係が保てるよう配慮する。また、通院時間、服薬管理等の便宜を図る。

ニ　職場への適応、職務の遂行が円滑にできるよう、必要な指導及び援助を行う者を配置するとともに、必要に応じて職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用も図る。

ホ　本人の希望を踏まえ、多様な業務の経験、教育訓練、困難又は高度な業務に従事する機会の提供等、能力開発やキャリア形成を図る。

ヘ　企業に採用された後に精神疾患を有するに至った者については、企業内の障害者職業生活相談員や産業医等による相談・指導・援助を実施し、支援に努めるとともに、休職に至った場合には、地域障害者職業センターによる職場復帰支援（リワーク支援）、産業保健総合支援センターや精神保健福祉センターによる支援等の活用により、医療・保健機関や職業リハビリテーション機関との連携を図りながら、円滑な職場復帰に努める。

⑷　その他障害者

発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等により長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者については、個々の障害の状況を十分に把握し、必要に応じて障害に関する職場の同僚等の理解を促進するための措置を講ずるとともに、職場内の人間関係の維持や当該障害者に対して必要な援助・指導を行う者の配置、障害状況に応じた職務設計、勤務条件の配慮等を行う。その際、地域障害者職業センターにおいては、こうした個別性の高い専門的な支援を必要とする者に対して、障害特性等に配慮した適切な雇用管理に関する助言等を実施していることから、必要に応じ、同センターとの連携を図る。

第４　障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るに当たっては、今後とも社会全体の理解と協力を得るよう啓発に努め、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の理念を一層浸透させるとともに、この理念に沿って、障害者が可能な限り一般雇用に就くことができるようにすることが基本となる。この点を踏まえ、公的機関・民間企業に対して雇用率達成に向けた指導を行うことや、更なる積極的な障害者雇用を図るための取組を推進することに加え、障害者の雇用の質の向上のための取組を進める。また、精神障害者をはじめとして、個別性の高い支援が必要な者に重点を置きつつ、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな対策を総合的に講ずることとする。さらに、障害者の解雇者数は減少傾向にあるものの、引き続き障害者の雇用の維持、解雇の防止及び再就職対策に取り組むとともに、中小企業における雇用の促進、雇用の継続や職場定着を図るなど、以下に重点を置いた施策の展開を図っていくものとする。

１　障害者雇用率制度の達成指導の強化

国の機関においては現在法定雇用率を達成しているが、公的機関の中には法定雇用率を未達成の機関もあることから、全ての機関において、民間企業に率先して雇用率達成を図ることを目指し、その実雇

用率等を公表すること等により、引き続き法定雇用率が達成されるよう、指導を強力に実施する。あわせて、各行政機関が作成する障害者活躍推進計画に基づく自律的な取組を推進する。民間企業については、障害者の雇用義務のある企業のうち、一人も障害者を雇用していない企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）が約３割となっている状況を踏まえ、達成指導を強力に実施する一方、企業の求人充足に向けた支援や企業に対する「チーム支援」を一層推進する。この際、雇用率の達成のみならず、雇用の質の向上に十分留意しつつ、令和４年の法改正により創設された雇入れ等のための雇用管理に関する援助の助成金の活用等を図るため、地域において障害者雇用にノウハウを有する相談支援事業者の確保等を通じて効果的な支援を実施する。その上で、雇用の状況が一定の基準を満たさない企業については、企業名の公表を実施する。

障害者雇用の更なる促進に当たっては、必要に応じて、特例子会社制度のほか、企業グループに係る算定特例といった制度の積極的な周知を図り、その活用も促す。特に、算定特例のうち、事業協同組合等算定特例については、これまで国家戦略特別区域内においてのみ特例の対象とされていた有限責任事業組合（LLP）が、令和４年の法改正により全国において特例の対象に追加されたため、制度の周知を進め、その活用を促す。また、事業協同組合等算定特例を活用している事業協同組合等及び事業主に対し、各事業主間等において、障害者雇用の取組に差が生じることなく、適切に障害者の雇用が促進されるよう、助言等の支援を積極的に実施していく。

また、除外率制度については、職場環境の整備等をさらに進めつつ、周知・啓発を行いながら、廃止に向けて平成 16 年度より段階的に縮小を進めることとされており、令和７年４月の 10 ポイントの引下げに向けた準備を着実に実施するとともに、引下げ後も、除外率が既に法の本則上廃止された経過措置であることを踏まえ、法定雇用率の設定とあわせ、除外率についても段階的に見直し、早期廃止に向けた取組を積極的に進めていく。また、同様に、公務部門についても、除外率設定機関の除外率の引下げに向けた準備を着実に進める。

さらに、除外率設定業種における障害者の雇用状況を把握するとともに、除外率設定業種における雇

用事例の収集・提供、職域拡大を図るための措置等を推進することにより、除外率の縮小に対応した障害者の雇用促進につき、支援を行う。

2　精神障害者の雇用対策の推進

企業で雇用される精神障害者の数が増加する中で、精神障害者については、平成 30 年４月から法定雇用率の算定基礎に加えられ、同月から短時間労働者のカウントに関する特例措置が設けられている。令和５年４月以降も当該措置が延長されているほか、令和６年４月からは、特に短い労働時間（週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満）で働く者が実雇用率算定の対象となっている。公共職業安定所における精神障害者の新規求職者は引き続き増加傾向にあり、他の障害者と比べても高い伸びとなっている。就労の意欲のある精神障害者は年々増加傾向にある中で、精神障害者の雇用は更なる進展が期待されるところであり、本計画期間中に企業で雇用される精神障害者数を更に増加させることを目指し、企業に対する支援や、精神障害者に対する更なる就労支援の充実を図る。

具体的には、本人の希望を踏まえつつ、週 20 時間未満での雇用を含む短時間での働き方や障害者短時間トライアル事業等の活用により、段階的に勤務時間を引き上げるとともに、症状の悪化等による一時不調等にも短時間での働き方等により雇用継続を図るなど、適切な雇用管理により職場への定着を推進する。また、福祉、教育、医療等の関係機関との緊密な連携の下に、障害者就業・生活支援センターによる就業面と生活面の一体的な支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）や精神障害者雇用トータルサポーターによるきめ細かな人的支援の充実を含め、職業リハビリテーションの措置の的確な実施に努めることにより、雇用の促進及び継続を図る。さらに、職場環境への適応、適切な対人関係や労働習慣の形成等の観点から、就労移行支援事業等との連携を図るほか、令和４年の障害者総合支援法の改正により可能とされた一般就労中における就労系障害福祉サービスの一時的な利用についても、支援の必要性に応じて適切に利用されるよう関係機関との連携を図る。その際、精神障害者をはじめとする障害者が希望する場合には、企業や支援機関等において、支援対象者の障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じていくための情報共有のツール（就労パスポート等）を活用し、雇用の促進及び職

場定着の促進を図る。

さらに、精神障害者に関する好事例の収集・提供等により、積極的に啓発・広報を行い、事業主の理解の促進を図るとともに、職場の同僚や上司が精神障害について正しく理解し、企業内において温かく見守り支援する応援者を養成するための「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催する。

加えて、企業が取り組むメンタルヘルス対策に対する支援として、採用後に精神疾患を有するに至った者に対する地域障害者職業センターにおける職場復帰支援（リワーク支援）を実施する。また、職場復帰（リワーク）に当たっても、本人の希望を踏まえつつ、週 20 時間未満での雇用を含む短時間での働き方や、就労系障害福祉サービスの一時的な利用等により、段階的に勤務時間を引き上げる等、適切な雇用管理の下、雇用継続を図る。

3　発達障害者、難病患者等に対する支援

発達障害者、難病患者、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症を有する者等についても、地域障害者職業センター等による職業評価・職業準備支援等の実施、障害者就業・生活支援センターによる生活面も含めた支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）や難病患者就職サポーター、発達障害者雇用トータルサポーターの活用等、それぞれの障害特性等に応じたきめ細かな職業リハビリテーションを実施する。その際、発達障害者支援センター、難病相談・支援センター、高次脳機能障害支援拠点機関等、地域の関係機関との連携を図る。

また、外見からは障害があることが分かりにくい、具体的な対応方法が分からない等の事業主の雇用管理上の不安があること、実際に就業することで職場適応上の課題が出現したこと等により、事業主が採用後に発達障害であることを把握等した場合における対応の困難性等を踏まえ、好事例の収集・提供、雇用管理手法の研究等により、事業主の理解の促進を図るとともに、適切な雇用管理が行われるよう支援を行う。さらに、難病患者の就労状況や就労困難性の最新の状況を把握するとともに、企業側の支援ノウハウや地域支援体制の整備状況について実態を把握するため、調査研究を推進する。

4　事業主に対する援助・指導の充実等

障害者雇用に関する好事例を積極的に周知するとともに、発達障害、難病等に起因する障害、高次脳機能障害、若年性認知症、各種依存症等障害が多様化してきていることも踏まえ、障害者の雇用管理に関する先進的な知識や情報の提供等により事業主の取組を促進する。

また、中小企業等における職場実習や、障害者雇用に関するノウハウを有する企業（もにす認定を受けた事業主等）、就労移行支援事業所、特別支援学校等を見学する機会等を活用し、障害者雇用ゼロ企業等の障害者雇用の経験のない事業主に対しても、障害者雇用に対する理解を深め、障害者雇用に取り組むきっかけ作りを行う。

さらに、令和６年４月からの法定雇用率の引上げ、令和７年４月の除外率の引下げを踏まえ、障害者雇用ゼロ企業へのアウトリーチによる提言型「チーム支援」の一層の強化、障害者雇用に知見を有する者による専門的な雇用管理に係る援助、障害者トライアル雇用事業や各種助成金の活用、就職面接会の充実、障害者雇用に関する課題へのコンサルティングの実施等に加え、令和６年４月に新設の、雇入れや雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の支援に関する助成金も活用することにより、中小企業等に対する支援の充実を図る。

加えて、令和４年の法改正により、事業主の責務に、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化されたことを踏まえ、事業主に対する助言等を行い、雇用の質の向上のための取組を促進する。

このほか、障害者の職業の安定を図るためには、雇入れの促進のみならず、雇用の継続が重要であることから、障害者や事業主に対する職場適応指導、きめ細かな相談・援助を行うとともに、職場適応援助者（ジョブコーチ）支援、障害者就業・生活支援センター事業、障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫などを促すための各種助成措置を充実すること等により、適正な雇用管理を促進する。

また、加齢等の影響から様々な課題が生じた場合であっても、障害者の希望に応じて働き続けることができる環境整備を進めるため、令和６年４月に新設の、加齢に伴い職場への適応が困難となった障害

者への雇用継続に関する助成金を活用するとともに、障害者就業・生活支援センターにおいて、関係機関と連携し、相談支援を行う。

さらに、地域障害者職業センターにおいて、事業主が抱える障害者雇用に関する課題に対して、必要に応じて外部の専門家と連携し、提案型の専門的な相談支援を推進する。

加えて、障害者雇用納付金制度を適正に運営することにより、障害者雇用に伴う事業主間の経済的負担を調整するとともに、障害者雇用調整金等の支給方法を見直し、雇用の質の向上のため、事業主による障害者の職場定着等の取組に対する助成金を充実すること等により障害者の雇用の促進及び継続を図る。

障害者雇用納付金の申告・納付及び障害者雇用調整金、報奨金、助成金等の支給申請手続については、事業主の利便性を向上させるため、電子申告申請及び電子納付の利用促進等に努める。

また、障害者雇用納付金については、未納付事業主に対する納付督励・督促の実施等も含め的確に対応し、確実に徴収する。

5　中小事業主の認定制度の普及・実施

個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けることができるよう、もにす認定制度を令和２年度から開始したところであるが、その認定数は令和４年９月末時点で 184 社となっており、その制度や認定を受けた事業主の周知、申請勧奨等を進め、制度の一層の普及を進める。

6　障害者の雇用の維持、解雇の防止と再就職対策の強化等

公共職業安定所において、中途障害者を含む在職中の障害者の状況について、必要に応じ、適時のアセスメントの実施を通じて把握・確認を行う。これにより、離職に至ることを未然に防止するよう、中途障害者を含め障害者に対する相談や事業主に対する指導を実施するとともに、やむなく離職に至った場合には、再就職に向けた相談援助の実施等の雇用支援の強化を行う。また短時間での働き方等を行う

障害者に対しては、アセスメントの結果も踏まえ、障害者の希望や能力に応じた労働時間の延長等に向けた支援を行う。

7　重度障害者の雇用・就労の確保

令和４年の法改正により、令和６年４月から、特に短い労働時間（週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満）で働く重度身体障害者が実雇用率算定の対象となっていることを踏まえ、その雇用機会の確保につなげる。また、雇用施策と福祉施策が連携して、重度障害者の通勤、職場等における支援に取り組む事業主や地方公共団体に対する助成金制度等の周知や支援により、重度障害者の就労の促進を図る。

さらに、福祉施設等や特別支援学校等から一般雇用に就くために、特に支援が必要な場合については、適切なアセスメントを実施し、移行前の段階から障害者のキャリア形成に配慮した待遇がなされることも念頭に置いて、職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用等福祉機関等との連携による雇用支援体制の整備に努めるとともに、職務の見直し、職域の拡大、施設・設備の改善の促進、障害者及び事業主に対する相談等の施策の充実を図る。

8　多様な雇用・就労形態の促進

短時間労働、在宅就労等の普及は障害者がその能力や特性に応じて働くための機会の増大につながるものであり、必要な支援、環境作りに取り組むこととする。特に、通勤が困難な障害者、感覚過敏等により通常の職場での勤務が困難な障害者、地方在住の障害者等に対し、テレワークを推進する。その際、テレワーク中の労働時間の管理等に当たっては、障害者が安心して働くことができるよう適切な雇用管理を行うとともに、障害特性に応じたコミュニケーションの工夫、支援機器の導入等の配慮を行う。また、自宅等で就業する障害者に対し、仕事の受発注や技能の向上に係る援助を行う在宅就業支援団体への登録を促進することにより、在宅就業障害者支援制度の更なる活用を図るとともに、在宅就業障害者の雇用への移行ニーズ等を把握し、適切な支援を行う。

9　適切な雇用管理の確保等

雇用の継続のためには、障害特性に配慮した雇用環境を整えることが重要であることから、令和４年

の法改正により新設された助成金も含め、各種助成金も活用しながら、採用から配置、処遇、教育訓練等の様々な局面において、きめ細かな雇用管理が行われるよう、事業主の理解の促進を図る。また、「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針」の周知や好事例の提供等を行うほか、必要に応じて公共職業安定所による助言・指導等を行うことにより、障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の有効な発揮を図る。

加えて、中央障害者雇用情報センターにおいて、専門家による合理的な配慮を踏まえた雇用管理・就労支援機器の相談等に対応する。また、各都道府県労働局において、障害を理由とした差別、障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の有効な発揮に問題が生じている場合について、障害者雇用調停会議等による迅速な解決を図る。

10　関係機関との連携等

障害者基本計画に基づき、本人の意欲・能力に応じた一般雇用への移行を図るほか、特別支援学校等卒業生や精神障害者の雇用を促進するため、公共職業安定所を中心とした「チーム支援」を推進することや、地域障害者職業センターにおける地域の就労支援を担う人材の育成その他の関係機関に対する助言・援助等をより積極的に行うこと等により、福祉、教育、医療等の関係機関との間の連携・支援を強化する。

また、特に、知的障害者や精神障害者は、職場環境を始めとする環境の変化による影響を受けやすいこと、地域における社会生活面での配慮が不可欠であること等から、地域レベルにおいて、障害者就業・生活支援センターや地方公共団体、社会福祉法人、NPO 等の民間部門との連携も図りつつ、生活全般に関わる支援を行うこととする。

このような点を踏まえ、障害者の職業生活に関わる社会環境を地域に根ざした形で、住宅、交通手段等も含め総合的に整備していくことが重要であり、これに対する援助措置の充実に努める。

11　障害者雇用に関する啓発、広報等

障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るためには、国民一人一人の障害者雇用や障害者の職業能力開発、技能の向上の重要性に対する理解や、障害者が一定の配慮・支援があれば就労や職場復帰が十分可能であることについての理解を高めることが不可欠であることから、事業主団体、労働組合、障害者団体の協力も得ながら、事業主、労働者、障害者本人及びその家族や福祉、教育、医療に携わる者等を含め広く国民一般を対象とした啓発、広報を推進する。

また、実際に多くの事業主が障害者の雇用に積極的に取り組んでいることから、これらの取組を好事例として収集し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する障害者雇用リファレンスサービスの充実等を図り、これを活用した周知・広報等を行うとともに、障害者の雇用に積極的に取り組む事業主が社会的な評価を得られるような広報を推進することにより、障害者雇用の取組の一層の拡大を図る。

なお、平成 25 年 4 月に施行された国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（平成 24 年法律第 50 号）に基づき、公契約について、競争に参加する者に必要な資格を定めるに当たって法定雇用率を満たしていること、障害者就労施設等から相当程度の物品等を調達していることに配慮する等、障害者の就労を促進するために必要な措置を講ずるよう努める。

12　研究開発等の推進

障害者雇用の実態把握のため、基礎的な調査研究や統計データの収集・整理を計画的に推進する。また、職業リハビリテーションの質的向上、職業リハビリテーションに関する知識及び技術の体系化、障害者の職域拡大及び職業生活の向上を図るため、障害の種類及び程度ごとの障害特性、職業能力の評価、職域の開発・拡大、雇用開発等の障害者雇用に係る専門的な研究を事業主団体等の協力も得て計画的に推進する。さらに、雇用の分野と福祉、教育、医療の分野との間の円滑な移行を確保する上での問題など、障害者の雇用に関する今後の課題に関する研究を積極的に推進することに加え、職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を作成するとともに、障害

特性に応じた効果的な活用及びその指導法の研究開発に努める。

また、発達障害や難病等に起因する障害を含めた障害・疾患等について就労状況や雇用管理に関する情報の収集、蓄積等に努めるとともに、手帳を所持しない者の就労困難性を把握するための研究を行い、特に難病患者については、企業側の支援ノウハウや地域支援体制の整備状況について、実態を把握するための調査研究を推進する。さらに、精神障害者の障害の等級や疾患と就業状況との関連についても、調査研究を進める。あわせて、これらの研究成果については、十分に施策に反映させるとともに関係者に積極的に提供するなど、その活用に努める。

13　国際的な取組への対応等

障害者権利条約やその総括所見等を踏まえ、雇用の分野における障害者の差別の禁止や合理的配慮の更なる推進を図ることなど、必要な措置を講ずるとともに、国際協力を推進する。

障害者雇用対策基本方針の改正について

見直しの背景

■　障害者雇用対策基本方針は、障害者雇用促進法第７条に基づき、障害者の雇用の促進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき事項を定めるもの。

■　現在の基本指針の運営期間は、平成30～令和４年度までの５年間とされており、令和５～９年度までの５年間の指針を新たに定める必要。

＜現行の柱立て＞
はじめに
第１　障害者の就業の動向に関する事項
第２　職業リハビリテーションの措置の総合的かつ効果的な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項
第３　事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項
第４　障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

見直しのポイント

今般の見直しに当たり盛り込む事項は、主に以下のとおり。

■　令和４年の障害者雇用促進法の見直しを踏まえた見直し
- 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化
- 雇用施策と福祉施策の更なる連携強化
  障害福祉サービスで創設される就労選択支援のアセスメント結果も参考にしたハローワークでの職業指導
  JEED（高齢・障害・求職者雇用支援機構）の業務における研修実施の明確化
- 障害者の多様な就労ニーズを踏まえた働き方の推進
  特に短い労働時間（週所定労働時間10～20時間未満）で働く精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者の実雇用率への算定
- 障害者雇用の質の向上
  企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置の強化
- その他
  在宅就業障害者支援制度の登録要件の緩和
  有限責任事業協同組合（LLP）の事業協同組合等算定特例の対象への追加　　等

■　障害者雇用率の見直し、除外率の引下げを踏まえた見直し

■　その他の障害者雇用分科会意見書（令和４年６月17日公表）に盛り込まれた事項を踏まえた見直し
- 週所定労働時間20～30時間未満の精神障害者の算定特例の延長　　等

■　障害者基本計画の見直しを踏まえた修正や、数値等の時点修正

別紙11－2

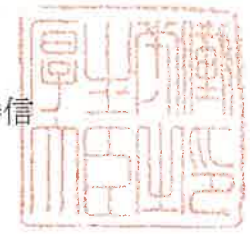
厚生労働省発職0313第２号

令 和 ５ 年 ３ 月 １３ 日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　加藤　勝信



別紙「障害者活躍推進計画作成指針（案）」について、貴会の意見を求める。

別紙

障害者活躍推進計画作成指針（案）

目次

第１　計画の意義・背景
第２　障害者雇用対策基本方針との関係
第３　計画の作成及び実施等に関する手続
第４　計画の内容に関する基本的な事項
第５　計画における取組の内容に関する具体的な事項

第１　計画の意義・背景

平成 30 年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門」という。）の多くの機関において障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかとなったが、このような事態は今後あってはならない。民間の事業主に対して率先垂範する観点からも、公務部門においては法定雇用率の達成に留まらず、障害者雇用を継続的に進めることが重要である。

障害者雇用を進める上では、障害者の活躍の推進が必要である。障害者の活躍とは、障害者一人ひとりが、能力を有効に発揮できることであり、雇用・就業し又は同一の職場に長期に定着するだけでなく、全ての障害者が、その障害特性や個性に応じて能力を有効に発揮できることを目指すことが必要である。

さらに、令和４年の「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）の改正により、令和５年４月から、公務部門も含めた全ての事業主の責務に、適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化されるところであり、障害者の活躍の推進に関する取組をより一層進め、障害者の雇用の質の向上を図ることが重要である。

特に、公務部門における障害者の活躍は、我が国の政策決定過程（障害者雇用政策に限らない。）への障害者の参画拡大の観点からも重要である。ノーマライゼーション（障害者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、ともに生きる社会こそノーマルな社会であるという考え方）、インクルージョン（包容）、ダイバーシティ（多様性）、バリアフリー（物理的な障壁のみならず、社会的、制度的及び心理的な全ての障壁に対処するという考え方）、ユニバーサルデザイン（施設や製品等については新しいバリアが生じないよう誰にとっても利用しやすくデザインするという考え方）等の理念の浸透に繋がり、政策だけでなく、行政サービスの向上の観点からも重要である。

また、障害者の活躍を持続的に推進するため、労働、福祉、教育等に関する制度及び関係者等の連携も重要である。

これらも踏まえ、公務部門において、障害者の活躍の場の拡大のための取組を不断に実施する等、自律的なＰＤＣＡサイクルを確立できるよう、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。以下「法」という。）第７条の３第１項の規定に基づき、障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）を作成することと

されているものである。

第２　障害者雇用対策基本方針との関係

障害者雇用対策基本方針は、法第７条第１項の規定に基づく障害者の雇用の推進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき方針である。障害者活躍推進計画作成指針は、法第７条の２第１項の規定に基づき、国及び地方公共団体が障害者である職員がその有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、障害者雇用対策基本方針に基づき定める計画の作成に関する指針である。

第３　計画の作成及び実施等に関する手続

１　計画の作成

計画の作成に係る検討体制として、障害者である職員に対して、参画を求めることが必要である。また、アンケート等による障害者である職員の意見に加え、必要に応じて、障害者団体又は職員団体の意見の聴取・反映も重要である。

計画の作成においても、必要に応じて、都道府県労働局をはじめ、地域の就労支援機関等との連携、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のノウハウを活用することが重要である。

さらに、障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成 27 年厚生労働省告示第 116 号。以下「厚生労働省「障害者差別解消指針」」という。）、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 27 年厚生労働省告示第 117 号。以下「厚生労働省「合理的配慮指針」」という。）及び職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針（平成 30 年 12 月 27 日付け職職－268・人企－1440 人事院事務総局職員福祉局長及び人事院事務総局人材局長通知別添。以下「人事院「合理的配慮指針」」という。）を踏まえた採用の方法、採用後の労働環境等障害者雇用に係る実態を把握するとともに、課題を適切に設定することが必要である。

加えて、公務部門だけでなく、民間の事業主における先進的な事例も把握し、計画の作成等に活かすことも重要である。

２　計画の周知

法第７条の３第４項の規定に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。具体的には、目標の達成に向けて、機関全体で取り組むため、職員に分かりやすい形で計画を適時・適切に周知することが必要である。

３　計画の公表

法第７条の３第５項の規定に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、計画を作成し、又は変更したときは、遅滞なくこれを公表しなければならない。具体的には、ホームページへの掲載等により、計画を適時・適切に公表することが必

要である。

4　実施状況の点検及び公表

計画に基づく取組の実施の状況（以下「実施状況」という。）の点検に当たっては、例えば、障害者雇用を推進するためのチーム（障害者雇用推進チーム）を設置し、定期的に実施状況をフォローアップする仕組みをあらかじめ明確化する等、実施状況を一元的に把握・点検できる体制・仕組みの整備が必要である。把握・点検の際には、計画作成時に想定していた状況からの変化があり、又はその変化に応じて計画に盛り込んでいない取組を柔軟に実施している場合には、それらも含めて分析することが必要である。

また、実施状況の点検結果を踏まえた対策の実施及び計画の見直しを行うことができるＰＤＣＡサイクルの確立が必要である。

法第７条の３第６項の規定に基づき、国及び地方公共団体の任命権者は、毎年少なくとも一回、実施状況を公表しなければならない。具体的には、各機関の内外が有効に参照することができるよう、前年度の実施状況や目標に対する実績等のできるだけ幅広い情報を、ホームページへの掲載等により公表することが必要である。加えて、ロールモデルとなる障害者の事例についても具体的に把握し、個人情報の保護に十分配慮した上で公表することも重要である。

第４　計画の内容に関する基本的な事項

１　計画期間

各機関の実情に応じて、概ね２年間から５年間とすることが望ましい。なお、計画期間内においても、毎年度の実施状況の点検、点検結果を踏まえた必要な対策の実施等は必要である。

２　障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

目標設定に当たっては、各機関の実情（障害者に関するものに限らない。）を踏まえて、課題を適切に設定することが必要であり、設定した課題に対応して、実効性の高い目標を設定することが必要である。なお、目標は、可能な限り定量的なものとする等、その達成状況を客観的に判断できるものとすることが望ましい。

目標の内容及び性質に応じて、計画期間の終了時点だけでなく、各年度等の目標を段階的又は継続的に設定することが望ましい。

具体的な目標としては、採用に関する目標（実雇用率等）の設定は必要である。

加えて、障害者である職員の定着率（常勤・非常勤別）等のデータを収集し、整理・分析した上で、その結果等を踏まえ、定着に関する目標（定着率等）を設定することが必要である。

また、満足度又はワーク・エンゲージメントに関するデータを収集し、原因、課題等を整理及び分析するとともに、その目標（満足の割合等）を設定することが望ましい。

３　実施しようとする障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に応じて実施時期を明らかにしながら、当該取組を計画的に推進することが必要である。また、当該取組の内容及び性質に応じて、各年度等における実施頻度、回数等を段階的又は継続的に設定することが望ましい。なお、目標の達成度評価の方法についてもあらかじめ明確化することが必要である。

加えて、厚生労働省「障害者差別解消指針」、厚生労働省「合理的配慮指針」及び人事院「合理的配慮指針」を踏まえた上で、障害特性に配慮した取組を積極的に進めることが必要である。

取組の実施に当たっても、必要に応じて、公共職業安定所等と連携するとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のノウハウを活用することが重要であるほか、特に、定着に関する課題解決に向けた取組を進めるに当たっては、就労支援機関等を活用することも必要である。

第５　計画における取組の内容に関する具体的な事項

１　障害者の活躍を推進する体制整備

⑴　組織面

計画の推進体制は、計画の作成に係る検討体制・意見聴取の枠組みと同様に整備することが必要であり、責任体制の明確化（法第 78 条第１項の規定に基づく障害者雇用推進者として人事担当責任者（国の行政機関の場合には官房長等）の選任）が必要である。

また、各機関の実情に応じて、障害者雇用推進チームの設置が重要であり、法第 79 条第１項の規定に基づく障害者職業生活相談員の適切な選任が必要である。

人的サポート体制の充実（支援担当者の配置等）や、外部の関係機関（地域の就労支援機関等）との連携体制を構築することが重要である。その際、障害者雇用推進チーム、障害者職業生活相談員、支援担当者等（職場の同僚・上司、各部署の人事担当者を含む。）の役割分担等について、外部の関係機関を含めて整理・明確化することが重要である。

加えて、障害者が相談しやすい体制となるよう、障害者職業生活相談員だけでなく、各部署の人事担当者及び健康管理医を含め、内容に応じた多様な相談先を確保するとともに、それらの相談先を障害者に周知することが必要である。

⑵　人材面

障害者職業生活相談員だけでなく、その他支援者・同僚等に対しても、障害者を支援するための研修の実施が重要である。また、職場内における職場適応支援者の養成も重要である。加えて、マニュアル、ガイドブック等の周知も重要である。さらに、セミナー、講習会、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」等への参加も重要である。

また、職場の同僚・上司に対し、障害に関する理解促進・啓発のための研修等の実施も重要である。

２　障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

職務整理表の作成・活用、職務創出のための組織内アンケートの実施その他の

各機関の実情に適した方法を通じて、職務の選定（既存業務の切出し等）及び創出（複数の作業の組み合わせによる新規業務の創出等）を着実に行うことが必要である。

また、障害者一人ひとりの特性・能力等を把握し、可能な限り障害者本人の希望も踏まえた上で、本人に合った業務の割振り又は職場の配置を行う等、障害者と業務の適切なマッチングが重要である。

加えて、配置後においても、各個人の就労の状況を適切に把握し、障害者本人の職務遂行状況や習熟状況等に応じ、継続的に職務の選定・創出に取り組むとともに、多様な業務を経験できるような配置についても検討していくことが重要である。

3　障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

⑴　職務環境

障害特性に配慮した作業施設・福利厚生施設等の整備（多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等）が重要である。

また、障害特性に配慮した就労支援機器の導入（音声読み上げソフト、筆談支援機器等）が重要である。

加えて、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しが重要である。

さらに、定期的な面談その他の適切な方法を通じて必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じることが必要である。

⑵　募集・採用

職場実習（採用に向けた取組に限らない。）の積極的実施が重要である。

また、障害特性に配慮した募集・採用の実施（プレ雇用、面接における手話通訳者の配置等）が重要である。

加えて、多様な任用形態の確保に向けた取組（ステップアップの枠組み等）も重要である。

さらに、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努め、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫することが重要である。

以下のような不適切な取扱いを行わないことが必要である。

イ　特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。

ロ　自力で通勤できることといった条件を設定する。

ハ　介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。

ニ　「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。

ホ　特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

⑶　働き方

テレワーク勤務のための環境整備、フレックスタイム制の活用や、本人の希望に応じた短時間労働による就業の促進も重要である。短時間労働を活用するに当たっては、勤務時間を段階的に延長していくことが望ましい。

さらに、各種休暇の利用促進も重要である。

⑷　キャリア形成

常勤職員の採用はもとより、意欲・能力に応じた非常勤から常勤への転換の促進も重要である。

また、任期付きの非常勤職員等について、各機関における勤務経験も生かし、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるような職務選定や任期中のサポート等を実施する等の配慮を行うことが重要である。

加えて、本人の希望や業務目標等も踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施することも重要である。

⑸　その他の人事管理

定期的な面談の設定や人事担当者による声掛け等を通じた状況把握・体調配慮も重要である。また、人事評価に基づく業務目標の設定等に当たっては、業務実績やその能力等も踏まえることが重要である。

また、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等も重要である。

加えて、中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取組を行うことが重要である。

さらに、本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じていくことが重要である。

４　その他

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（平成 24 年法律第 50 号。以下「障害者優先調達推進法」という。）に基づく障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進することが必要である。

また、障害者優先調達推進法第 10 条の規定及び同法第５条の規定に基づく障害者就労施設等からの物品等の調達の推進に関する基本方針の趣旨も踏まえつつ、民間事業主における障害者の活躍を促進するため、法定雇用率以上の対象障害者を雇用していること等を国及び地方公共団体の公共調達の競争参加資格に含めることが望ましい。

加えて、法第 77 条第１項の規定に基づく障害者の雇用の促進等に関する取組の実施状況が優良であること等の基準に該当する中小事業主の認定（もにす認定）制度が令和２年４月から開始され、認定が進む中で、中小事業主における障害者の活躍の推進に資するため、事業主の規模を踏まえ、地方公共団体の公共調達等において、認定された中小事業主の評価を加点することが重要である。

障害者活躍推進計画作成指針の改正について（案）

労働政策審議会障害者雇用分科会
第124回（R5. 2. 2）　資料２－１

見直しの背景

■　国及び地方公共団体の任命権者は、障害者雇用促進法第７条の３に基づき、障害者活躍推進計画作成指針に即して、障害者活躍推進計画（障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画）を作成することとされている。

■　今般の法改正により、公務部門も含め事業主の責務に、適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化されたところであり、公務部門における障害者の活躍の推進に関する取組をより一層進め、障害者の雇用の質の向上を図るため、必要な見直しを実施。

見直しのポイント

新たに以下の内容を盛り込む等の見直しを実施。

＜目標の設定と取組の推進に向けた対応＞

■　障害者である職員の定着率等のデータを収集し、整理・分析した上で、その結果等を踏まえ、定着に関する目標（定着率等）を設定することが必要であること

■　特に定着に関する課題解決に向けた取組を進めるに当たり、就労支援機関等を活用することも必要であること

＜職務の選定・創出＞

■　配置後において、多様な業務を経験できるような配置を検討していくことが重要であること

＜障害者の活躍を推進するための人事管理＞

■　本人の希望に応じた短時間労働による就業も重要であり、短時間勤務から始めて勤務時間を段階的に延長していくことが望ましいこと

■　人事評価に基づく業務目標の設定等に当たり、業務実績やその能力等も踏まえることが重要であること

別紙12－1

２０２２年度中間評価

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	2020 年度 実績	2021 年度 実績	（参考） 2021 年度 中間評価実績 （４～10 月）	2022 年度 目標	2022 年度 中間評価実績 （４～10 月） （※１）
① ハローワーク求職者の就職率（※２）	24.6%	25.1%	26.7%	27.5%	26.1%
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	133,371 人 （103 箇所）	153,618 人 （111 箇所）	92,347 人 （111 箇所）	167,127 人 （113 箇所）	89,476 人 （113 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	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	507,744 件 （参考１） うち 45 歳未満：305,558 件 うち 45 歳以上： 202,186 件 （参考２） 正社員と常雇パート就職件数 729,672 件	300,824 件 （参考１） うち 45 歳未満： 181,154 件 うち 45 歳以上： 119,670 件 （参考２） 正社員と常雇パート就職件数 438,478 件	517,405 件	292,549 件 （参考１） うち 45 歳未満： 172,413 件 うち 45 歳以上： 120,136 件 （参考２） 正社員と常雇パート就職件数 425,365 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）	93.9%	94.5%	95.2% （９月末時点）	94.0%	96.9% （９月末時点）
⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合（※３）	31.3%	32.5%	31.5%	33.9%	32.1% （10 月末時点）
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（※４）	22.6% （参考） 正社員以外も含む就職率 41.2%	48.6% （参考） 正社員以外も含む就職率 79.9%	43.0% （10 月末時点） （参考） 正社員以外も含む就職率 72.8% （10 月末時点）	54.8%	59.0% （10 月末時点） （参考） 正社員以外も含む就職率 88.9% （10 月末時点）
⑦ 求職者支援訓練受講者の就職率 （※５） （速報値は１２月上旬中）	基礎コース 52.5% 実践コース 60.0%	基礎コース 52.8% 実践コース 60.0%	基礎コース 56.5% （４月分の確定値）	基礎コース 58.0% 実践コース 63.0%	基礎コース 55.3% （４月分の確定値）

			実践コース 63.7% （４月分の確定値）		実践コース 59.0% （４月分の確定値）
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	59.0%	66.1%	64.3%	65.4%	66.9%

（備考）

※１　実績の分子と分母は以下の通りである

① ハローワーク求職者の就職率：26.1% ＝ 就職件数：713,731 件／新規求職者数：2,735,264 件×100

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）：96.9% ＝ 重点支援対象者の就職件数：31,633 件／重点支援対象者数：32,648 件×100

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合：32.1% ＝ 早期再就職件数：268,199 件／受給資格決定件数：836,691 件×100

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：59.0% ＝ 支援対象者の正社員就職件数：4,930 件／支援対象者数：8,360 件×100

⑦ 求職者支援訓練受講者の就職率

基礎コース：55.3% ＝ 就職者数：198 件／（修了者等数－次訓練受講中又は次訓練受講決定者数）：358 件×100

実践コース：59.0% ＝ 就職者数：1,040 件／ 修了者等数：1,764 件×100

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：66.9% ＝支援対象者の就職件数：37,992 件／支援対象者数：56,810 件×100

※２　就職件数（パート含む一般）／新規求職者数（パート含む一般）

常用に限らず「雇用期間４か月未満」「季節労働」を含めた求職者ニーズに応じた職業紹介を進める必要があるため、2022 年度から集計する区分を従来の「常用」から「一般」に変更。なお、2021 年及び 2022 年度中間評価実績は一般で集計した数値。

※３　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）。

※４　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

※５　2022 年度実績は、2022 年４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、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）×100

・　実践コースの就職率＝就職者数÷　修了者等数×100

2022 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 ・新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 27.5%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 167,127 人に設定。 ③ ハローワークにおける正社員就職件数 ・新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 517,405 人に設定。 ④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率） ・2019 年度～2021 年度の実績を踏まえ、94.0%に設定。 ⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合 ・2019 年度～ 2021 年度の実績等を踏まえ 33.9%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 ・2021 年度実績等を考慮し、54.8%に設定。 ⑦ 求職者支援訓練受講者の就職率 ・2016 年度～2020 年度の実績及び 2021 年度の目標値を踏まえ、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 ・2019 年度～2021 年度の実績等を踏まえ、63.5%に設定。
施策実施状況
（４～10 月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などを実施した。特に、オンラインによる相談・紹介も推進しつつ求職者担当者制によるきめ細かな相談支援等の重点的な支援を並行して行うとともに、求職者のニーズに合致した求人開拓を実施した。また、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい条件設定や求人票の記載内容の充実に向けた助言を行うとともに、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求人提出の働きかけを行うなど、工夫しながら求人充足サービスを行った。 ４月から 10 月については、求人者、求職者のニーズを踏まえ、電話やオンライン活用等による職業相談・職業紹介、就職面接会やセミナー等を実施した。 求職者に対して必要な就職支援を提供するため、オンラインの活用も含めあらゆる機会を通じてハローワークの支援メニューの周知及び利用勧奨を実施した。

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の充足数

・　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、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。また、関係機関や業界団体と連携し、業界の理解促進・魅力発信に取り組んだ。

　また、求人者、求職者に対し、電話やオンライン活用等による職業相談・職業紹介、就職面接会やセミナー等を実施した。

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、仕事と家庭を両立できる求人の確保等を実施した。

　また、求人者、求職者に対し、電話やオンライン活用等による職業相談・職業紹介等を実施したほか、就職面接会やセミナー等はオンラインで開催するなど弾力的な方法で行った。また、支援を必要とする求職者に情報が行き渡るよう、SNS の活用や出張職業相談・出張就職支援セミナー等のアウトリーチ型の支援を進めた。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

・　早期再就職の緊要度が高い雇用保険受給者等に対して重点的な支援を行うため、全国の主要なハローワークに就職支援ナビゲーターを配置して、担当者制による就職支援の強化を図った。具体的には、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、求人開拓等のきめ細かな就職支援を実施した。また、求人開拓について、求職者のニーズに合致した求人に加え、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求人提出の働きかけを行うなど、工夫しながら求人開拓を行った。

　４月から 10 月については求人者、求職者のニーズを踏まえ、電話やオンライン等による職業相談・職業紹介等を実施したほか、就職面接会やセミナー等はオンライン開催を活用するなど各地域の実情に合った弾力的な方法で行った。

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。

　４月から 10 月については、求人者、求職者のニーズ等を踏まえ、電話やオンライン等による職業相談・職業紹介等を実施したほか、就職面接会やセミナー等は感染症対策に留意しつつ対面で実施、またはオンライン開催を活用するなど各地域の実情に合った弾力的な方法で行った。

　その他、全国で好事例やノウハウの共有を進めるとともに、求職者のニーズを踏まえた就

職氷河期世代限定・歓迎求人の積極的確保に取り組んだ。

⑦ 求職者支援訓練受講者の就職率

・　令和３年２月に設置した「コロナ対応ステップアップ相談窓口」において、新型コロナウイルス感染症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あっせん、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・伴走型で提供し、早期の就職支援を引き続き行った。

また、2021 年２月及び 12 月に、職業訓練受講給付金の本人収入要件や世帯収入要件、訓練の出席要件の緩和、訓練対象者の拡大、訓練基準の緩和に関する特例措置を講じ、求職者支援制度の更なる活用を促進するとともに、デジタル分野の公的職業訓練受講者の就職促進を行っている。

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

・　地方公共団体へのハローワークの常設窓口の設置や定期的な巡回相談の実施等により、ワンストップ型の支援体制を整備し、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支援チームによる就労支援を実施した。

特に、新型コロナウイルス感染症の影響による離職等により支援対象となった生活困窮者等に対して、生活困窮者の自立相談支援機関等との連携を強化して就労支援に取り組んだ。

2022 年度施策実施状況に係る分析

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、社会経済活動の回復に伴い求職活動を再開する動き等もみられたものの、一部では感染を危惧した求職者がハローワークへの来所を控える動きもあり、４～10 月合計の新規求職者数（一般）はおおむね横ばい傾向であった（前年同期比＋0.1%）。就職率の分子である就職件数についても、社会経済活動の再開により４～10 月合計の新規求人数は増加（前年同期比＋12.2%）し、ハローワークにおいて感染拡大防止に留意しながらオンラインの活用を含め各種の就職支援を実施したものの、求職者において応募する求人を吟味して、厳選する傾向や、再就職のタイミングをみている傾向があること等から、４～10 月合計で減少（前年同期比▲2.0%）し、就職率は減少（前年同期差▲0.6%pt）した。

参考：４月～10 月のハローワーク求職者の就職率

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月
実績(%)	21.8%	26.0%	28.9%	27.8%	25.2%	27.4%	27.3%
前年同月差（%pt）	▲1.1	▲3.4	▲1.1	＋0.7	＋0.2	▲0.1	＋0.8

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

・ 支援対象である「医療,福祉」などの分野は、新型コロナウイルス感染症の影響はあるものの、根本的な人手不足感が高い状況が続き、採用意欲が高まっており、４～10 月合計の人材不足分野の新規求人数は増加（前年同期比＋4.8%）している。こうした状況を踏まえ、事業所見学会や就職面接会等の開催や、オンラインを活用した就職支援セミナー等を開催するなど、マッチングイベントを継続的に実施したが、充足数は前年度を下回る月が多かった。これは、求職者において応募する求人を吟味し、厳選する傾向や、再就職のタイミングをみている傾向があること、また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における福祉施設等での感染リスクが懸念されたことなど等が要因として考えられる。

参考：４月～10 月の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
実績(件)	13,716	13,526	13,996	11,773	11,580	12,422	12,463
前年同月比（%）	▲ 9.5	+2.3	▲ 1.8	▲ 2.9	▲ 1.1	▲ 4.0	▲ 3.8

③ ハローワークにおける正社員就職件数

・ ハローワークにおける４～10 月合計の正社員就職件数については、前年同期差 8,275 件減少（前年同期比▲2.8%）しており、2022 年度目標（517,405 件）をわずかに下回ると見込まれる水準で推移している。

４～10 月合計の正社員求人について、前年同期差 251,583 件の増加（前年同期比＋9.8%）と持ち直しの動きがみられた一方で、全体の新規求職者数(常用)が減少(前年同期比▲1.9%)している中、正社員かつフルタイムを希望する求職者についても減少（前年同期比▲3.3%）していることによる影響が大きい。このように、正社員かつフルタイムを希望する求職者が減少していることに加え、求職者において応募する求人を吟味して、厳選する傾向や、再就職のタイミングをみている傾向があること等が要因として考えられる。

参考：４月～10 月の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
実績(件)	44,083	42,064	44,427	39,728	39,313	41,660	41,274
前年同月比（%）	▲8.6	＋2.0	▲1.7	▲3.0	＋0.4	▲2.9	▲4.4

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

・　特に早期の就職を希望する重点支援対象者に対しては、担当者制による一貫したきめ細かな就業支援を実施したこと、オンラインを活用した職業相談・職業紹介、就職面接会やセミナー等を実施したことにより、第１四半期及び第２四半期の就職率は９割を超える水準で推移している。

参考：４月～９月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
実績(%)	96.8	97.0
前年同期差（%pt）	＋0.1	＋3.7

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

・　分母である「雇用保険受給資格決定件数」は、2022 年４～10 月の合計件数が前年同期と比較して減少（前年同期比▲1.2%）した一方、分子である「早期再就職者数」は、オンライン就職支援セミナーやオンライン職業相談など各種の就職支援を、オンラインの活用や担当者制によって実施したことにより、2022 年４～10 月の合計が前年同期と比較して増加（前年同期比＋0.5%）した。このため、４～10 月合計の早期再就職割合は、前年同期と比較して上昇（前年同期差＋0.5%pt）しているが、年度目標は下回っている状況である。

参考：４月～10 月の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
実績(%)	19.3%	27.8%	40.4%	40.2%	36.7%	33.0	34.2
前年同月差（%pt）	▲0.9	▲1.9	＋0.4	＋1.3	＋1.0	＋1.9	＋1.7

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

・　就職氷河期世代限定・歓迎求人の積極的確保（４月～10 月合計における前年同期比＋157.1%）や、事業開始から２年以上が経過し、支援担当者のノウハウが蓄積され、さらに好事例の共有・横展開を進めたこと、就職面接会等の各種イベントを、各地域の実情に合った柔軟な方法（他機関と連携しての開催やオンラインも活用した開催など）で行ったことにより、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は前年同期を上回る水準で推移している。

参考：４月～10 月の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
実績(%)	49.3	54.4	57.8	65.4	57.1	62.2	66.6
前年同月差（%pt）	＋20.0	＋20.7	＋14.6	＋17.8	＋10.7	＋10.3	＋16.3

⑦　求職者支援訓練受講者の就職率

※　５月以降の実績については速報値であり、今後修正が生じうることに留意が必要。

・　「コロナ対応ステップアップ窓口」において個別・伴走型のきめ細かな就職支援を行ったことにより、求職者支援訓練受講者の就職者数（４月分の確定値）は前年同月と比較して7.8%増加した（基礎コース前年同月比▲10.4%、実践コース前年同月比＋12.2%）。一方、非正規雇用労働者等のスキルアップの促進を図るため、職業訓練受講給付金の支給要件の緩和等の特例措置を実施するとともに、ハローワークにおいて制度周知や受講促進に取り組んだ結果、訓練受講者数は前年同月と比較して 15.2%の大幅な増加（基礎コース前年同月比＋1.6%、実践コース前年同月比：＋19.2%）となったことなどから、就職率の実績は目標値を下回った（基礎コース目標値差▲2.7%pt、実践コース目標値差▲4.0%pt）。なお、参考ではあるが、４月（確定値）と５月～７月(速報値)を合わせた就職率の実績は目標を下回る見込みとなっている（基礎コース目標値差▲2.1%pt、実践コース目標値差▲3.2%pt）。

参考：４月～10 月の求職者支援制度による職業訓練の就職率

〇基礎コース

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月
実績(%)	55.3	50.3	56.4	59.4	－	－	－
前年同月差（%pt）	▲1.2	▲3.7	＋4.8	＋8.7	－	－	－

〇実践コース

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月
実績(%)	59.0	59.2	57.6	64.3	－	－	－
前年同月差（%pt）	▲4.8	▲2.5	＋0.0	＋4.4	－	－	－

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

・　就職率は前年同期を上回り、概ね目標以上の水準で推移している。これは、昨年度に比べ、就労意欲の高い求職者の就職活動の活発化、企業側の採用活動の回復により応募可能な求人が増加するなど状況の改善が見られたとともに、地方公共団体（福祉事務所や自立相談支援機関等）と連携の強化を図り、両機関の支援チームによる就労支援に取り組んだことにより、就職につながったものと考えられる。

参考：４月～10 月の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

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月
実績(%)	68.4	67.1	67.1	68.0	65.3	65.9	66.9
前年同月差（%pt）	＋2.5	＋0.4	＋1.5	＋2.4	＋2.4	＋2.2	＋2.6

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、③ハローワークにおける正社員就職件数 ・ ①ハローワーク求職者の就職率について、2022 年度中間評価実績は 2022 年度目標設定値を下回っており、③ハローワークにおける正社員就職件数について、2022 年度目標設定値をわずかに下回ることが見込まれるところ、オンライン職業相談・職業紹介、オンライン就職支援セミナー等各種オンラインサービスの利便性を周知し、来所を希望しない求職者やこれまでハローワークのサービスを利用していない者も含め、就職支援サービスを幅広く展開する。併せて、事業所訪問や求人開拓を行い、求職者ニーズの高い求人の確保に取り組むとともに、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい条件設定や求人票の記載内容の充実に向けた助言を行うなど、求人充足サービスを推進することで適切なマッチングを図っていく。 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 ・ 2022 年度中間評価実績は 2022 年度目標設定値を下回っているところ、求人者に対する求人条件緩和への助言・指導、オンラインも活用した就職支援セミナーや就職面接会等の実施等のマッチング支援を進める。オンライン職業相談・職業紹介等各種オンラインサービスの利便性を周知し、来所を希望しない求職者やこれまでハローワークのサービスを利用していない者も含め、就職支援サービスを幅広く展開する。 また、関係機関や業界団体と連携したイベントをより一層活用することにより業界の理解促進・魅力発信に取り組むことでマッチング機会の拡充を図る。 ④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率） ・ 2022 年度中間評価実績は 2022 年度目標設定値を上回っており、2022 年度目標の達成が見込まれるところ、重点支援対象者の就職率は９割を超える水準を保っているものの、子育て中により来所が困難な方もいることから、就職支援セミナーや職業相談などをオンラインも活用して実施していくとともに、引き続き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の実施に取り組む。また、支援の情報が行き渡るよう、SNS の活用等による周知や、出張職業相談・出張就職支援セミナー等のアウトリーチ型の支援の充実に努めていく。 ⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合 ・ 2022 年度中間評価実績は 2022 年度目標設定値を下回っているところ、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた求職者への再就職支援のためにも求人の確保は引き続き重要であることから、求人・求職の動向等を分析し、求職者ニーズの高い職種・業種等に重点を置いた求人開拓を実施する。併せて、オンライン就職支援セミナーやオンライン職業相談などのオンラインでの各種支援策の活用も含め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を行うことにより、雇用保険受給者の早期再就職に取り組む。

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

・　2022 年度中間評価実績は堅調に推移しており、2022 年度目標の達成が見込まれるところ、求職者のニーズを踏まえた積極的な求人開拓や、オンラインも活用しつつ就職氷河期世代を対象としたセミナーや面接会等を引き続き実施するとともに、支援担当者のノウハウや好事例の横展開等も通じて、個々の求職者のニーズを踏まえたきめ細かな支援を行うことにより、就職氷河期世代の就職支援により一層取り組む。

⑦ 求職者支援訓練受講者の就職率

・　2022 年度中間評価実績は 2022 年度目標設定値を下回っている。このため、訓練受講者の個々の状況に応じて、訓練実施機関とも連携しつつ、訓練開始前から訓練終了後まで一貫した担当者制によるきめ細かな個別・伴走型の就職支援を積極的に行うとともに、求人部門と職業訓練部門の連携により求人者・求職者のマッチングの促進を図る。

　また、現在講じている特例措置の検証を行い、今後の特例措置の取扱いの方向性について検討するとともに、求職者支援制度の周知・広報を強化し、より一層の活用促進を図る。

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

・　2022 年度中間評価実績は 2022 年度目標設定値を上回っており、2022 年度目標の達成が見込まれるところ、引き続き、地方公共団体（福祉事務所や自立相談支援機関等）と緊密に連携し、支援対象者の課題やニーズを踏まえつつ、両機関の支援チームによる就労支援に取り組んでいく。

分科会委員の意見

２．成長分野等への人材移動

項目	2020 年度 実績	2021 年度 実績	（参考） 2021 年度 中間評価実績 （４～10 月）	2022 年度 目標	2022 年度 実績 （４～10 月） （※１）
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	67.7%	87.9%	100%	73.0%	83.9%
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	76.9%	79.8%	83.3%	74.0%	62.9%
⑪ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	60.9%	78.6%	77.6%	68.0%	75.6%

（備考）

※１　実績の分子と分母は以下の通りである

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者の割合：83.9% ＝ ３か月以内に再就職した者：52 人／６か月（45 歳以上は９か月）以内に再就職した者：62 人×100

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：62.9% ＝ 雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者：39 人／再就職者：62 人×100

⑪　産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率：75.6% ＝ 成立件数：4,388 件／送出件数：5,805 件×100

2022 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（2019 年度～2021 年度）の平均実績（72.9%）等を踏まえ、73.0%に設定。

※「早期再就職割合」とは、支給対象者（離職後６か月（45 歳以上は９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年間（2019 年度～2021 年度）の平均実績（73.5%）等を踏まえ、74.0%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

・　過去３年間(2019 年度～2021 年度)の平均実績（67.6%）を踏まえ、68.0%に設定。

施策実施状況

（4～10 月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への、助成金を活用した早期再就職の促進に向けたリーフレットの交付。

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 119,751 件（2022 年４月～2022 年 10 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。

2022 年度施策実施状況に係る分析

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の影響を受けている業種も見られるものの、再就職援助計画の認定を受けた事業所及び離職者数は、前年同期と比較して大幅に減少した。

※ 2022 年４月～10 月の再就職援助計画認定事業所数（括弧内は前年実績）：243 所（493 所）、離職者数：11,978 人（23,082 人）

そうした中、助成金の利用により早期に再就職を実現した労働者は、人手不足を背景に早期の再就職を実現できたことから、４月～10 月（合計）の前年同期と比較して増加（30 人→52 人）している。

- 2022 年度実績（４月～10 月）については、目標値を上回っているものの、再就職者数（助成金の利用により再就職を実現した労働者数）が前年同期と比較して増加した一方で、４月～10 月の再就職者のうち、再就職に要する期間が比較的に長くなる「離職時の年齢が 45 歳以上の者」の割合が前年度を上回っていたことなどにより、４月～10 月の早期再就職割合は前年同期を下回る水準となった。

参考：４月～10 月の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

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月
実績(%)	実績なし	25	87.5	実績なし	実績なし	88.9	90.6
前年同月差（%pt）	－	実績なし	▲12.5	－	－	実績なし	▲9.4

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の影響を受けている業種も見られるものの、再就職援助計画の認定を受けた事業所及び離職者数は、前年同期と比較して大幅に減少した。

・　2022 年度実績（４月～10 月）については、期間の定めのない無期雇用フルタイム労働者として再就職する割合が低くなると考えられる「離職時の年齢が 45 歳以上の者」の割合が前年度を上回っていたことなどにより、４月～10 月の再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合は前年同期を下回る水準となった。

参考：４月～10 月の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

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月
実績(%)	0	0	37.5	実績なし	実績なし	88.9	78.1
前年同月差（%pt)	実績なし	実績なし	▲62.5	－	－	実績なし	▲1.9

⑪ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

・　2022 年度実績（4 月～10 月）については、雇用過剰となっている企業からの送出件数は前年同期と比較して大幅に減少した一方で、人手不足が生じている企業からの受入件数は前年同期と比較して増加しており、4 月～10 月（合計）の出向・移籍の成立率は前年同期を下回ったものの、年度目標を上回る水準となった。

参考：４月～10 月の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
実績(%)	96.6	63.6	68.8	79.2	71.7	82.5	66.7
前年同月差（%pt)	＋29.8	▲17.7	▲7.7	▲4.2	▲8.3	▲6.2	▲4.8

参考：４月～10 月の産業雇用安定センターによる出向の成立率

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月
実績(%)	114.5	89.4	91.1	103.8	96.5	106.1	71.9
前年同月差（%pt)	＋20.0	▲15.9	＋10.6	▲15.5	＋0.2	＋3.7	▲22.1

※成立件数（分子）には当月より前の送出（分母）に係る成立件数が含まれているため、実績（%）が 100 を超えることがある。

参考：４月～10 月の産業雇用安定センターによる移籍の成立率

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月
実績(%)	84.9	50.6	58.3	67.4	60.2	69.2	64.5
前年同月差（%pt)	＋29.8	▲12.2	▲13.6	＋6.2	▲10.0	▲9.8	＋4.9

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 ・ 2022 年度中間評価実績は 2022 年度目標設定値を上回っており、2022 年度目標の達成が見込まれるところ、引き続き、早期再就職が実現した際に助成される労働移動支援助成金（再就職支援コース）の訓練を活用した就職支援の周知や本助成金の対象となる再就職援助計画対象労働者を期間の定めのない労働者として早期に雇い入れた事業主に支給される、労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）の周知に努め、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 ・ 2022 年度中間評価実績は 2022 年度目標設定値を下回っているため、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の周知や、本助成金の対象となる再就職援助計画対象労働者を期間の定めのない労働者として早期に雇い入れた事業主に支給される、労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）をより一層推進し、安定的な雇用に繋がる再就職の後押しに取り組んでいく。 ⑪ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率 ・ 2022 年度中間評価実績は 2022 年度目標設定値を上回っており、2022 年度目標の達成が見込まれるところ、引き続き、送出企業や受入企業の情報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こととしている。 また、都道府県労働局と連携して、在籍型出向及び産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）に関するセミナーを開催し、送出企業及び受入企業に在籍型出向の好事例の周知や、助成金の活用を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、引き続き、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	2020 年度 実績	2021 年度 実績	（参考） 2021 年度 中間評価実績 （４～10 月）	2022 年度 目標	2022 年度 中間評価実績 （４～10 月） （※１）
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 78.4% 65 歳以上 75.7%	概ね 60～64 歳 81.5% 65 歳以上 80.2%	概ね 60～64 歳 77.4% 65 歳以上 77.2%	概ね 60～64 歳 79.1% 65 歳以上 76.2%	概ね 60～64 歳 88.1% 65 歳以上 84.0%
⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数	63,410,842 人日	63,456,087 人日	38,657,755 人日	65,000,000 人日	38,612,633 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	定住外国人等 12,591 件 留学生 2,265 件	定住外国人等 10,537 件 留学生 1,818 件	定住外国人等 6,603 件 留学生 834 件	定住外国人等 12,000 件 留学生 2,400 件	定住外国人等 6,483 件 留学生 1,564 件

（備考）

※１　実績の分子と分母は以下の通りである

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：88.1% ＝ 支援対象者の就職件数：17,173 件／支援対象者数：19,493 件

65 歳以上　　：84.0% ＝支援対象者の就職件数：29,043 件／支援対象者数：34,575 件

2022 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

・　概ね 60～64 歳及び 65 歳以上の就職率について、2019～2021 年度の実績を踏まえ、それぞれ 79.1%、76.2%に設定。

⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数

・　2019～2021 年度の実績等を踏まえ、65,000,000 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、過去３年間の実績を考慮し、12,000 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、2,400 件に設定。

施策実施状況

（４～10 月に実施した主な取組）

⑫ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

・　2022 年度は、2021 年度に引き続き生涯現役支援窓口を全国主要なハローワーク 300 箇所に設置し、高齢求職者に対して支援チームによる職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等を総合的に実施した。

⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数

・　2022 年度は、2021 年度に引き続き、必要に応じて感染症防止対策を講じつつ、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」の実施等により、就業機会を拡大する取組を強化した。

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、2022 年度予算において、専門相談員を増員し、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、多言語対応として一部のハローワーク等で映像通訳を試行的に実施する等、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において、就職ガイダンス・セミナー（342 回、6,308 人）や企業説明会・面接会（16 回、1,258 人）、インターンシップ（21 社、63 人）を実施した。

2022 年度施策実施状況に係る分析

⑫ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

・　４月～10 月の実績の平均について、おおむね 60～64 歳の就職率は 88.1%、65 歳以上の就職率は 84.0%と、ともに前年同期の平均を上回っており、2022 年度目標（おおむね 60～64 歳：79.1%、65 歳以上：76.2%）を上回る水準で推移している。

・　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：４月～10 月の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
実績(%)	86.7	81.3	88.3	89.6	88.4	90.2	92.2
前年同月差（%pt）	＋13.0	＋7.5	＋7.9	＋16.9	＋13.5	＋8.0	＋8.8

参考：４月～10 月の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
実績(%)	79.0	76.9	86.2	88.3	85.8	87.0	86.4
前年同月差（%pt）	＋3.5	＋1.2	＋10.5	＋10.8	＋11.4	＋6.1	＋5.8

⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数

・　2022 年 10 月末時点のシルバー人材センターの会員数は、前年の 10 月末時点から 0.7%の減少となっていることもあり、就業数の実績についても 2022 年 10 月末時点での累計値が前年の 10 月末時点を若干下回っている。４月～10 月の実績における目標に対する達成率は 59%であるものの、目標達成に向けて状況を注視する必要がある。

参考：４月～10 月のシルバー人材センターにおける会員の就業数

	４・５月	６月	７月	８月	９月	10 月
実績(人日)	10,231,467	5,845,254	5,748,563	5,460,234	5,558,135	5,768,980
前年同月比（%）	＋0.3	＋0.7	▲0.8	＋2.5	▲0.3	▲3.2

※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の推移を、前年同月比で見ると４月から６月までは前年同月を下回ったものの、７月以降は持ち直し、令和４年度目標（12,000 件）の達成が概ね見込まれる水準で推移している。その背景として、2022 年度は 2021 年度に比べて、新規求職者数や相談件数が減少傾向にあるものの、新型コロナウイルス感染症の感染状況が落ち着いたこと等に伴い製造業や飲食業等の求人数が増加したことなどから、就職件数は前年同期（6,603 件）と概ね同水準（6,483 件）となったものと分析している。

・　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、前年同月と比較し、９月を除く全ての月で前年同月を上回り、2022 年度の目標（2,400 件）を上回る水準で推移している。その背景として、2022 年度上半期は 2021 年度上半期に比べて、新型コロナウイルス感染症の感染状況が落ち着いたこと等に伴い留学生向けの求人数が増加したこと等により就職件数が増加したものと分析している。

参考：４月～10 月の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》

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月
実績(件)	817	862	942	970	898	996	998
前年同月比（%）	▲19.3	▲4.0	▲10.5	＋8.5	＋14.1	＋3.1	＋0.4

《留学生》

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月
実績(件)	413	144	207	152	232	205	211
前年同月比（%）	＋241.3	＋39.8	＋149.4	＋162.1	＋90.2	▲13.9	＋93.6

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

・　生涯現役支援窓口の実績は堅調に推移しており、2022 年度目標の達成が見込まれるところ、引き続き、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

・　2022 年度中間評価実績は前年同期を若干下回っている。今後、シルバー人材センターの業務デジタル化を進めることとしており、WEB による入会を推進し、会員増を図るとともに、介護分野就業機会促進事業（介護の資格を要さない周辺業務の切り出しを行い、会員に当該就業を提供する）を積極的に実施し、就業数を伸ばしていくなど、就業機会の確保と提供を行うための取組について一層の強化を図る。

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

・　定住外国人等の就職件数について、2022 年度中間評価実績は前年同期と概ね同水準で推移しており、2022 年度目標の達成が見込まれるところ、引き続き、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確保等に取り組むことにより、ハローワークのマッチング機能を高め、更なる就職支援に取り組んでいく。

・　留学生の就職件数について、2022 年度中間評価実績は前年同期を上回る水準で推移しており、2022 年度目標の達成が見込まれるところ、引き続き、外国人雇用サービスセンター等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

2022 年度中間評価の在り方についての分科会委員の意見

2022 年度　職業安定分科会における年度目標の中間評価について（案）

2022 年度の目標として職業安定分科会において設定した年度目標について、当該分科会が実施した中間的な評価の結果は、概ね以下のとおりである。

なお、物価上昇や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、緩やかに持ち直している。このため、2022 年度の目標設定においては、前年度との単純比較だけでなく、新型コロナウイルス感染症による影響がなかった 2019 年度実績等も加味して目標を設定した。

※中間評価は概ね 2022 年４月～10 月の数値に基づいて行った。

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

2022 年度（４～10 月）の就職率は 26.1%と、2022 年度目標（27.5%）を下回っている。

これは、一部では感染を危惧した求職者がハローワークへの来所を控える動きや、求職者において応募する求人を吟味して、厳選する傾向や再就職のタイミングをみている傾向があること等が考えられる。

このため、オンライン職業相談・職業紹介、オンライン就職支援セミナー等各種オンラインサービスの利便性を周知し、来所を希望しない求職者やこれまでハローワークのサービスを利用していない者も含め、就職支援サービスを幅広く展開する。併せて、事業所訪問や求人開拓を行い、求職者ニーズの高い求人の確保に取り組むとともに、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい条件設定や求人票の記載内容の充実に向けた助言を行うなど、求人充足サービスを推進することで適切なマッチングを図っていくべきである。

②　人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数について

2022 年度（４～10 月）の充足数の実績は 89,476 人と、前年同期の実績を下回っており、2022 年度目標（167,127 人）を下回ると見込まれる水準で推移している。

これは、求職者において応募する求人を吟味し、厳選する傾向や、再就職のタイミングをみている傾向があること、また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における福祉施設等での感染リスクへの懸念等のためと考えられる。

このため、求人者に対する求人条件緩和への助言・指導、オンラインも活用した就職支援セミナーや就職面接会等の実施等のマッチング支援を進める。オンライン職業相談・職業紹介等各種オンラインサービスの利便性を周知し、来所を希望しない求職者やこれまでハローワークのサービスを利用していない者も含め、就職支援サービスを幅広く展開する。

また、関係機関や業界団体と連携したイベントをより一層活用することにより業界の理解促進・魅力発信に取り組むことでマッチング機会の拡充を図るべきである。

③　ハローワークにおける正社員就職件数について

2022 年度（４～10 月）の正社員就職件数は 292,549 件と、前年同期の実績を下回っており、2022 年度目標（517,405 件）をわずかに下回ると見込まれる水準で推移している。

これは、正社員求人数が増加した一方で、正社員かつフルタイムを希望する求職者が減少していることに加え、求職者において応募する求人を吟味して、厳選する傾向や、再就職のタイミングをみている傾向があること等が要因として考えられる。

このため、オンライン職業相談・職業紹介、オンライン就職支援セミナー等各種オンラインサービスの利便性を周知し、来所を希望しない求職者やこれまでハローワークのサービスを利用していない者も含め、就職支援サービスを幅広く展開する。併せて、事業所訪問や求人開拓を行い、求職者ニーズの高い求人の確保に取り組むとともに、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい条件設定や求人票の記載内容の充実に向けた助言を行うなど、求人充足サービスを推進することで適切なマッチングを図っていくべきである。

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

2022 年度（９月末時点）の就職率は 96.9%と、前年度同期及び 2022 年度目標（94.0%）を上回っている。

これは、特に早期の就職を希望する重点支援対象者に対しては、担当者制による一貫したきめ細かな就業支援を実施し、オンラインを活用した職業相談・職業紹介、就職面接会やセミナー等を実施したためと考えられる。

このため、これまで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、仕事と家庭を両立できる求人の確保、オンラインを活用した就職支援セミナーや職業相談等を実施してきたところ。今後も、就職支援セ

ミナーや職業相談等をオンラインも活用しながら実施していくなど、引き続き個々の求職者のニーズに応じた支援の実施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

2022 年度（４月～10 月）の早期再就職割合は 32.1%と、22 年度目標設定値（33.9%）を下回っているものの、前年度同期を上回って推移している。

これは、ハローワークにおいて求職者ニーズの高い職種・業種等に重点を置いた求人開拓を実施した結果４～９月の新規求人数が持ち直してきたこと（前年同期比＋13.1%）や、オンライン就職支援セミナーの活用やオンライン職業相談など各種の就職支援をオンラインの活用を含めて実施したため前年同期比では上回ったと考えられるが、年度目標は下回っている状況である。

このため、求人・求職の動向等を分析し、求職者ニーズの高い職種・業種等に重点を置いた求人開拓を実施する。併せて、オンライン就職支援セミナーやオンライン職業相談などのオンラインでの各種支援策の活用も含め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を行うことにより、雇用保険受給者の早期再就職に取り組むべきである。

⑥　就職氷河期世代専対策門窓口における支援対象者の正社員就職率について

2022 年度（４月～10 月）の正社員就職率は 59.0%と、前年度同期を上回って推移しており、2022 年度目標（54.8%）を達成することが見込まれる水準となっている。

これは、求職者のニーズを踏まえた就職氷河期世代限定・歓迎求人の積極的確保や、就職面接会等の各種イベントを、各地域の実情に合った方法（他機関と連携しての開催やオンラインも活用した開催など）で開催したこと等によると考えられる。

このため、引き続き、これまでの取組を行うとともに、求職者のニーズを踏まえた積極的な求人開拓や、オンラインも活用しつつ就職氷河期世代を対象としたセミナーや面接会等を引き続き実施するとともに、支援担当者のノウハウや好事例の横展開等も通じて、個々の求職者のニーズを踏まえたきめ細かな支援を行うことにより、就職氷河期世代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について

2022 年４月末に終了した訓練コースの修了３か月後の就職率（４月の確定値）は、基礎コースでは 55.3%、実践コースでは 59.0%となり、22 年度目標及び 21 年度中間評価実績を下回っている。

これは、「コロナ対応ステップアップ窓口」において個別・伴走型のきめ細かな就職支援を行ったことにより、求職者支援訓練受講者の就職者数が前年同月と比較して 7.8%増加した一方で、職業訓練受講給付金の支給要件の緩和等の特例措置を実施するとともに、ハローワークにおいて制度周知や受講促進に取り組んだ結果、訓練受講者数が 15.2%と大幅に増加したためである。

なお、令和４年６月以降においては、新型コロナウイルス感染症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、訓練を受講しやすくするための特例措置を講じるとともに、訓練受講前から訓練期間中、訓練修了後までの一貫したきめ細かな就職支援によって、就職率についても前年同月実績よりもコース全体を通して増加しており、一定の効果が見られる。（※５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。）

このため、訓練受講者の個々の状況に応じて、訓練実施機関とも連携しつつ、きめ細かな個別・伴走型の就職支援を行うほか、現在講じている特例措置の検証を行い、今後の特例措置の取扱いの方向性について検討するとともに、ハローワークにおける周知広報の強化し、より一層の訓練受講促進に取り組むべきである。

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について

2022 年度（４月～10 月）の就職率は 66.9%であり、前年同期の実績及び 2022 年度目標（65.4%）を上回っている。

これは、昨年度に比べ、就労意欲の高い求職者の就職活動の活発化、企業側の採用活動の回復による応募可能な求人の増加など状況の改善が見られたことに加え、地方公共団体（福祉事務所や自立相談支援機関等）と連携の強化を図り、両機関の支援チームによる就労支援に取り組んできたためと考えられる。

今後も、引き続き、地方公共団体と緊密に連携し、支援対象者の課題やニーズを踏まえつつ、両機関の支援チームによる就労支援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による再就職者に係る早期再就職割合について

2022 年度（４月～10 月）の早期再就職割合は 83.9%と、前年同期（100%）を下回っているものの、2022 年度目標（73.0%）を上回っている。

2022 年４月～10 月においては、新型コロナウイルス感染症の影響を受けている業種も見られるものの、再就職援助計画の認定を受けた事業所及び離職者数は、前年同期と比較して大幅に減少した。

そうした中、再就職者数が前年同期と比較して増加した一方で、４月～10 月の再就職者のうち、再就職に要する期間が比較的に長くなる「離職時の年齢が 45 歳以上の者」の割合が前年度を上回っていたことなどのためと考えられる。

このため、引き続き、早期再就職が実現した際に助成される労働移動支援助成金（再就職支援コース）の訓練を活用した就職支援の周知や本助成金の対象となる再就職援助計画対象労働者を期間の定めのない労働者として早期に雇い入れた事業主に支給される、労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）の周知に努め、早期再就職の後押しに取り組んでいくべきである。

⑩　労働移動支援助成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）である者の割合について

2022 年度（４月～10 月）の雇用形態がフルタイム労働者である者の割合は 62.9%と、前年同期（83.3%）及び 2022 年度目標（74.0%）を下回る状況となっている。

2022 年４月～10 月においては、新型コロナウイルス感染症の影響を受けている業種も見られるものの、再就職援助計画の認定を受けた事業所及び離職者数は、前年同期と比較して大幅に減少した。

そうした中、期間の定めのない無期雇用フルタイム労働者として再就職する割合が低くなると考えられる「離職時の年齢が 45 歳以上の者」の割合が前年度を上回っていたことなどのためと考えられる。

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の周知や、本助成金の対象となる再就職援助計画対象労働者を期間の定めのない労働者として早期に雇い入れた事業主に支給される、労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）の周知に努め、安定的な雇用に繋がる再就職の後押しに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

2022 年度（４月～10 月）の出向・移籍の成立率は 75.6%と、前年同期比（77.6%）を下回っているものの、2022 年度目標（68.0%）を上回っている。

これは、新型コロナウイルス感染症の影響を受けている業種も見られるものの、雇用過剰となっている企業からの送出件数は前年同期と比較して大幅に減少した一方で、人手不足が生じている企業からの受入件数は前年同期と比較して増加したためと考えられる。

このため、引き続き、送出企業や受入企業の情報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こととしている。

また、都道府県労働局と連携した在籍型出向及び産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）に関するセミナーの開催などで、産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）の活用を送出企業及び受入企業に在籍型出向の好事例の周知や、助成金の活用を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

2022 年（４月～10 月）の概ね 60～64 歳の就職率は 88.1%、65 歳以上の就職率は 84.0%と、ともに前年同期を上回っており、2022 年度目標（概ね 60～64 歳：79.1%、65 歳以上：76.2%）を上回る水準で推移している。

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。

このため、これまで生涯現役支援窓口において、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取り組んできたところ、引き続き、１人でも多く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

2022 年度（４月～10 月）の会員の就業数は、38,612,633 人日と、昨年度実績を若干下回っており、目標達成に向けて注視していく必要がある。

シルバー人材センターの会員数が年々減少傾向にあるが、今後、シルバー人材センターの業務デジタル化を進めることとしており、WEB による入会を

推進することで会員増を図るとともに、介護分野就業機会促進事業を積極的に実施し、就業機会の確保と提供を行うための取組について一層の強化を図るべきである。

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（４月～10 月）は、前年同月比で見ると４月から６月までは前年同月を下回ったものの、７月以降は持ち直し、2022 年度目標（12,000 件）の達成が概ね見込まれる水準で推移している。

その背景として、2022 年度は 2021 年度に比べて、新規求職者数や相談件数が減少傾向にあるものの、新型コロナウイルス感染症の感染状況が落ち着いたこと等に伴い製造業や飲食業等の求人数が増加したこと等により、就職件数は前年同期（6,603 件）と概ね同水準（6,483 件）となったものと考えられる。

これまで、2022 年度予算において、専門相談員を増員し、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、多言語対応として一部のハローワーク等で映像通訳を試行的に実施する等、多言語相談支援体制を強化してきたとのことであり、引き続き、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確保等に取り組むことにより、ハローワークのマッチング機能を高め、更なる就職支援に取り組んでいくべきである。

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（４月～10 月）は、2021 年度に比べて９月を除く全ての月で前年同月を上回り、2022 年度の目標（2,400 件）を上回る水準で推移している。

その背景として、2022 年度は 2021 年度に比べて、新型コロナウイルス感染症の感染状況が落ち着いたこと等に伴い留学生向けの求人数が増加したこと等により就職件数が増加したものと考えられる。

これまで、外国人雇用サービスセンター等において、就職ガイダンス・セミナーや企業説明会・面接会、インターンシップを実施してきたとのことであり、引き続き、外国人雇用サービスセンター等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べきである。

４．職業安定分科会における年度目標の中間評価の在り方について

職業安定分科会における年度目標の中間評価については、評価を踏まえた必要な業務改善を図る観点から適切な実施方法となるよう労働政策審議会の他分科会における中間評価の状況なども踏まえつつ、見直しを検討していくべきである。

別紙12－2

障害者就労促進

関連する2022年までの目標

〇障害者の実雇用率　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	2022年度目標	2022年度実績		2021年度目標	2021年度実績	2020年度目標	2020年度実績
ハローワークにおける障害者の就職件数 （参考）ハローワークにおける障害者の就職率（※１）	103,163件以上	76,578件 （2022年４月～12月） （参考） 44.3%		89,840件以上	96,180件 （参考） 42.9%	103,163件以上	89,840件 （参考） 42.4%
【障害者雇用率関係】							
①障害者の雇用率達成企業割合（※２）	49.8%以上	2023年６月１日時点の実績により評価		47.4%以上	48.3% （2022年６月１日時点）	46.7%以上	47.0% （2021年６月１日時点）
②障害者雇用ゼロ企業（2022年６月１日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2023年６月１日時点）の割合	15.2%以上	2023年６月１日時点の実績により評価		15.2%（※３）以上	13.7% （2022年６月１日時点）	15.6%（※３）以上	12.5% （2021年６月１日時点）
【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	75.6%以上	82.8% （2022年４月～12月）		72.8%以上	78.7%	70.9%以上	74.8%

（※５）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（※３）へ移行した者のうち、就職した者の割合	84.3%以上	85.8% （2022 年４月～12 月）		84.3% 以上	84.5%	84.3%以上	80.9%

（備考）

※１　就職件数／新規求職申込件数。

※２　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。

※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。

2022 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】

コロナ禍以前の 2019 年度実績を踏まえて設定。

【障害者雇用率関係】

①　障害者の雇用率達成企業割合

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。

②　障害者雇用ゼロ企業（2022 年６月１日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2023 年６月１日時点）の割合

引き続き前年度と同様の目標値を設定。

【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

引き続き前年度と同様の目標値を設定。

施策実施状況

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一人ひとりの障害特性や適性を的確に把握し、これを踏まえ、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、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（障害者支援分）」（2022 年度 280 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」（2022 年４月～９月支援対象者 30,075 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」（2022 年度 229 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及び障害者雇用ゼロ企業の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（企業支援分）」（2022 年度 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」（2022 年４月～12 月支援対象企業 3,999 社）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）」（2022 年度 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の計）2021 年度支給実績：支給件数 98,292 件、支給額 27,834 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）2021 年度支給実績：支給件数 5,969 件、支給額 1,243 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、職場支援員の配置や中途障害者の職場復帰支援を行う事業主に対する助成（2021 年度支給実績：支給件数 4,510 件、支給額約 1,170 百万円）を行った。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（2021 年度支給実績：支給件数 1,191 件、支給額約 418 百万円）を行った。

また、障害者雇用経験のある企業が障害者雇用ゼロ企業に転じることを避けるべく、関係機関等とも連携した定着に向けた課題解決等の支援を行った。

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（2022 年４月～12 月実績：84,613 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（2022 年４月～12 月実績：4,377 人）、適性や能力に関する自己理解を高めるための職場実習（2022 年４月～12 月実績：720 件）及び地域の関係機関と連携しながらの職場定着支援（2022 年４月～12 月実績：18,638 件）並びに事業主に対する課題解決のための相談・助言（2022 年４月～12 月実績：7,288 件）を実施した。

また、障害者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、コロナ禍で職場実習の実施が制限される中であっても、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、障害特性やアピールポイント、希望する配慮などを整理して事業主に伝える等の取組を実施した。

2022 年度中間評価段階における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

2022 年４月～12 月のハローワークにおける障害者の就職件数は 76,578 件（対前年同期比 7.0%増）で、コロナ禍以前の 2019 年同期（80,396 件）を 4.7%下回っており、コロナ禍以前の水準には戻っていない。

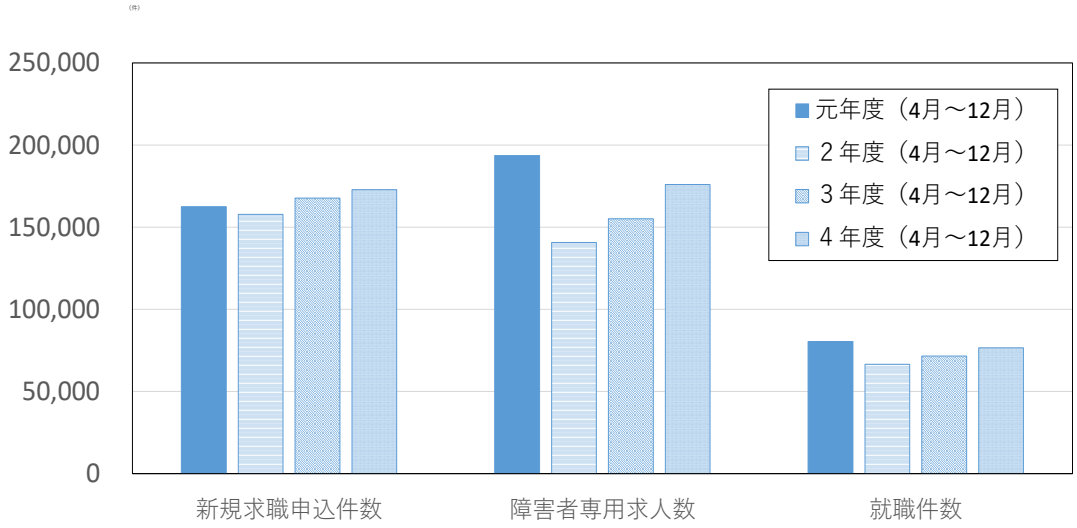
これは、

・　特に精神障害者の求職活動が引き続き活発に行われ、2022 年４月～12 月の新規求職申込件数は 172,834 件（対前年同期比 3.0%増）で、2019 年同期（162,493 件）を 6.4%上回る水準となるとともに、障害者の就職先として最も高い割合を占める「医療,福祉」において、求人数がコロナ禍以前の水準を上回った一方で、

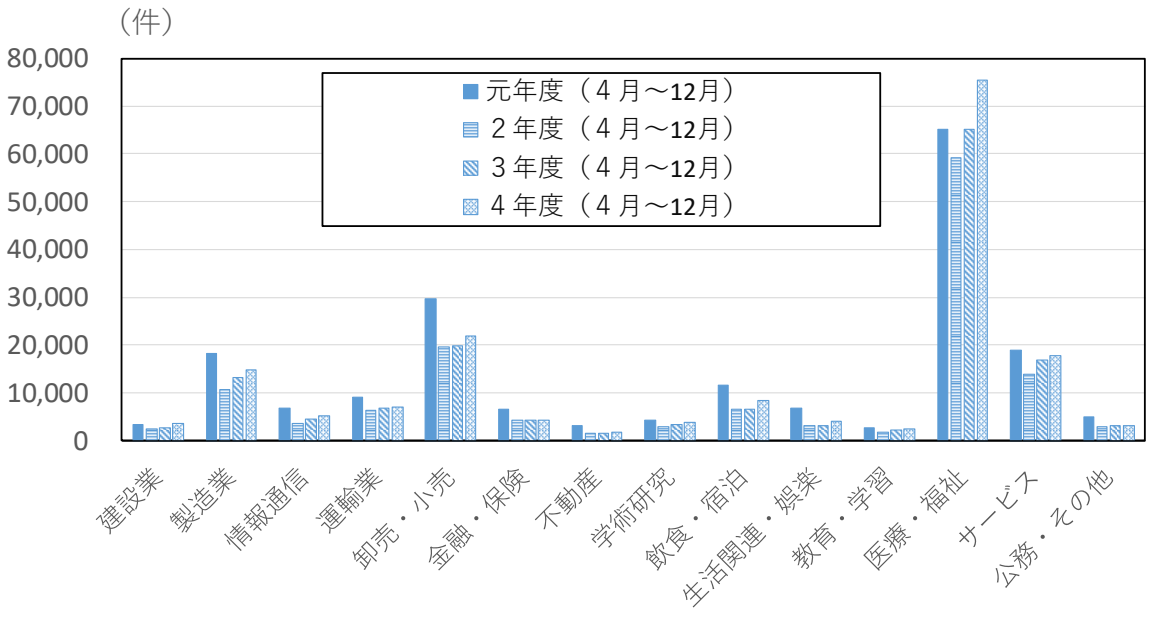
・　次に障害者の就職先として高い割合を占める「製造業」、「卸売・小売」、「サービス業」を中心に、求人数が、前年同期比では増加したものの、コロナ禍前の水準までの回復には至らなかったことによるものと考えられる。

・「製造業」　（対前年同期比：求人 11.9%増、就職 5.0%増）
（2019 年同期比：求人 19.6%減、就職 10.0%減）
・「卸売・小売」（対前年同期比：求人 10.8%増、就職 5.2%増）
（2019 年同期比：求人 26.2%減、就職 10.6%減）
・「サービス業」（対前年同期比：求人 5.7%増、就職 2.5%増）
（2019 年同期比：求人 6.1%減、就職 1.8%減）

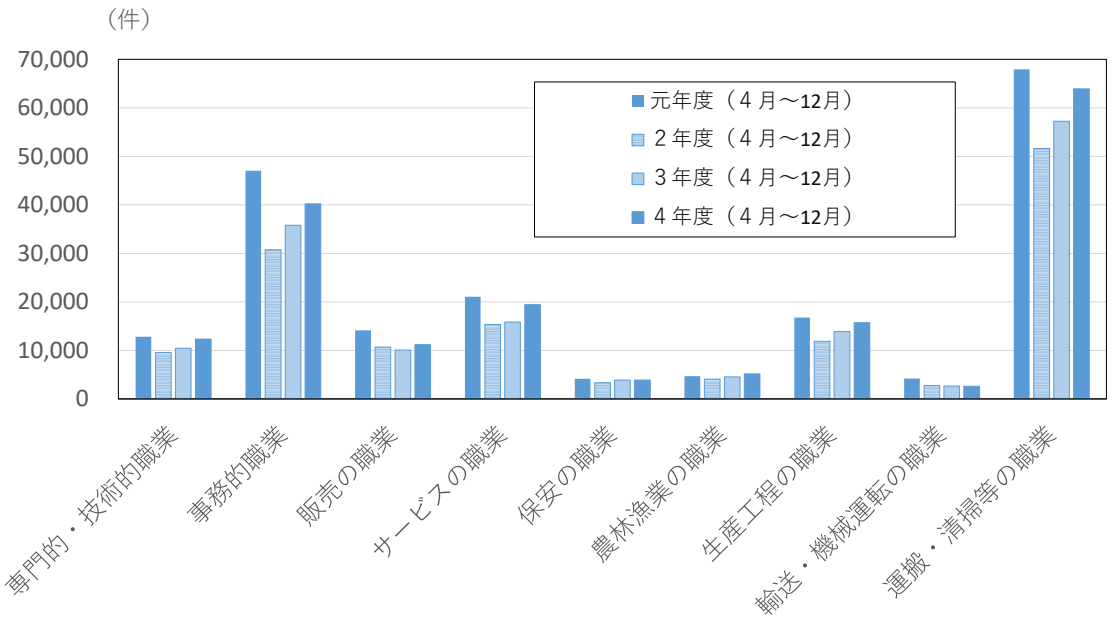
【参考１】新規求職申込件数、障害者専用求人数、就職件数の年度比較（各年度４月～12月計）



【参考２】産業別障害者専用求人数（各年度４月～12月計）



【参考３】職種別障害者専用求人数（各年度４月～12 月計）



※職種別専用求人数については、1000 件以上ある種別を集計。

【参考４】2022 年４月～12 月のハローワークにおける障害の種類別・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	172,834	3.0	76,578	7.0	44.3	1.6
身体障害者計	42,653	▲ 1.3	16,290	5.0	38.2	2.3
視覚障害	3,022	▲ 2.5	1,102	▲ 0.8	36.5	0.6
聴覚・言語障害	5,565	▲ 2.0	2,373	2.6	42.6	1.9
肢体不自由	20,725	▲ 1.2	8,272	5.4	39.9	2.5
上　肢	7,833	0.8	3,202	6.0	40.9	2.0
下　肢	10,815	▲ 2.2	4,247	4.6	39.3	2.6
体　幹	1,787	▲ 2.5	708	7.8	39.6	3.8
脳病変（※）	290	▲ 8.2	115	5.5	39.7	5.2
内部障害	12,882	▲ 0.0	4,430	7.8	34.4	2.5
知的障害者	27,702	0.9	14,847	4.0	53.6	1.6
精神障害者	89,882	13.0	40,548	18.1	45.1	1.9
その他の障害者	12,597	▲ 28.3	4,893	▲ 34.4	38.8	▲ 3.6

※「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

民間企業における障害者の雇用状況については、障害者雇用数が 19 年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展している。こうした中、2022 年６月１日現在の障害者の雇用率達成企業割合は 48.3%であり、2021 年度目標（47.4%以上）を上回った。

その主な要因としては、2021 年３月に法定雇用率が 2.3%に引き上げられたことに伴い、準備ができていなかった企業が未達成だったことで、同年６月１日時点における達成企業割合は前年と比べ低下していたが、その後、企業において継続的に雇入れ等の取組が進められたことによるものと考えられる。その結果、2022 年６月１日時点における達成企業割合は全ての企業規模において上昇し、概ね法定雇用率引上げ以前の 2020 年に近い水準となった。

また、障害者雇用ゼロ企業（2021 年６月１日時点）32,644 社から 2022 年６月１日時点で報告対象外となった企業 3,505 社を除いた 29,139 社のうち、新たに障害者を雇用した企業は 3,989 社（前年差＋523 社）と減少した一方で、前年から引き続き障害者雇用ゼロ企業となった企業も 25,150 社（前年差＋885 社）と増加した。これにより、障害者雇用ゼロ企業脱却割合は 13.7%と前年から 1.2 ポイント上昇したが、2021 年度目標（15.2%以上）を下回った。

その主な要因としては、2021 年度は、引き続く新型コロナウイルス感染症の影響により、感染防止を理由としたハローワークによる訪問申出の拒否やテレワーク勤務による企業担当者の不在等により、障害者雇用ゼロ企業に対し、事業所訪問による機会を捉えた雇用指導を十分実施できない例が依然としてみられたことが考えられる。

【参考１】2022 年 6 月 1 日現在の雇用状況

- 雇用率達成企業割合：48.3%（対前年比　1.3pt）
- 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：13.7%

【参考２】2022 年 6 月 1 日現在の企業規模別の達成割合

43.5 人～ 100 人未満　45.8%（対前年比　0.6pt）
100 人～ 300 人未満　51.7%（対前年比　1.1pt）
300 人～ 500 人未満　43.9%（対前年比　2.2pt）
500 人～1000 人未満　47.2%（対前年比　4.3pt）
1000 人以上　62.1%（対前年比　6.2pt）

【参考３】2021 年６月１日時点の障害者雇用ゼロ企業に係る 2022 年６月１日の状況

- 障害者雇用ゼロ企業数：32,644 社（前年差 2,102 社）
- 新たに障害者を雇用した企業数：3,989 社（前年差 523 社）
- 前年から引き続き障害者雇用ゼロ企業であった企業数：25,150 社（前年差 885 社）
- 報告対象外となった企業数：3,505 社（前年差 694 社）

３　精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

2022 年４月～12 月まで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：8,910 人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（Ｂ：7,375 人）の割合は 82.8%となっており、2022 年度目標（75.6%）を上回って推移している。

（参考）2021 年４月～12 月　78.1%（Ａ：8,796 人、Ｂ：6,866 人）

また、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（Ｃ：7,375 人）のうち、就職した者（Ｄ：6,331 人）の割合は 85.8%となっており、同様に 2022 年度目標（84.3%）を上回って推移している。

（参考）2021 年４月～12 月　84.9%（Ｃ：6,866 人、Ｄ：5,829 人）

これらの主な要因としては、コロナ禍で制限されていた事業所見学や職場実習が徐々に実施できるようになり、それらを通じて、求職者の就職意欲の向上や、自己理解の促進等が進んだことが考えられる。

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

2022 年４月～12 月のハローワークにおける障害者の就職件数は 76,578 件（対前年同期比 7.0%増）で、コロナ禍以前の 2019 年同期（80,396 件）を 4.7%下回っており、コロナ禍以前の水準には戻っていない。

これは、

・　特に精神障害者の求職活動が引き続き活発に行われ、2022 年４月～12 月の新規求職申込件数は 172,834 件（対前年同期比 3.0%増）で、2019 年同期（162,493 件）を 6.4%上回る水準となるとともに、障害者の就職先として最も高い割合を占める「医療,福祉」において、求人数がコロナ禍以前の水準を上回った一方で、

・　次に障害者の就職先として高い割合を占める「製造業」、「卸売・小売」、「サービス業」を中心に、求人数が、前年同期比では増加したものの、コロナ禍前の水準までの回復には至らなかったことによるものと考えられる。

・「製造業」　（対前年同期比：求人 11.9%増、就職 5.0%増）
　　（2019 年同期比：求人 19.6%減、就職 10.0%減）
・「卸売・小売」（対前年同期比：求人 10.8%増、就職 5.2%増）
　　（2019 年同期比：求人 26.2%減、就職 10.6%減）
・「サービス業」（対前年同期比：求人 5.7%増、就職 2.5%増）
　　（2019 年同期比：求人 6.1%減、就職 1.8%減）

このため、一般求人を活用した求人開発や、求人者・求職者双方に希望条件の緩和を促す等による適格紹介を通じた能動的なマッチング支援に重点的に取り組むとともに、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
・　就職支援ノウハウの継続的な向上を図り、効果的な紹介・就職につなげるための各ハローワークにおける取組共有

を実施していく。

2　障害者雇用率関係

民間企業における障害者の雇用状況については、障害者雇用数が 19 年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展している。こうした中、2022 年６月１日現在の障害者の雇用率達成企業割合は 48.3%であり、2021 年度目標（47.4%以上）を上回った。

その主な要因としては、2021 年３月に法定雇用率が 2.3%に引き上げられたことに伴い、準備ができていなかった企業が未達成だったことで、同年６月１日時点における達成企業割合は前年と比べ低下していたが、その後、企業において継続的に雇入れ等の取組が進められたことによるものと考えられる。その結果、2022 年６月１日時点における達成企業割合は全ての企業規模において上昇し、概ね法定雇用率引上げ以前の 2020 年に近い水準となった。

また、障害者雇用ゼロ企業（2021 年６月１日時点）32,644 社から 2022 年６月１日時点で報告対象外となった企業 3,505 社を除いた 29,139 社のうち、新たに障害者を雇用した企業は 3,989 社（前年差＋523 社）と増加した一方で、前年から引き続き障害者雇用ゼロ企業となった企業も 25,150 社（前年差＋885 社）と増加した。これにより、障害者雇用ゼロ企業脱却割合は 13.7%と前年から 1.2 ポイント上昇したが、2021 年度目標（15.2%以上）を下回った。

その主な要因としては、2021 年度は、引き続く新型コロナウイルス感染症の影響により、感染防止を理由としたハローワークによる訪問申出の拒否やテレワーク勤務による企業担当者の不在等により、障害者雇用ゼロ企業に対し、事業所訪問による機会を捉えた雇用指導を十分実施できない例が依然としてみられたことが考えられる。

そのため、ハローワークにおいて、
・　昨年度から実施している障害者雇用ゼロ企業の属性分析を行い、優先順位を設定した上での指導・支援を着実に実施するとともに、

引き続き、
・　労働局における取組の好事例（採用意向アンケートによる支援ニーズの把握、知事と労働局長の連名の勧奨文の発出等）の共有・展開
・　障害者雇用ゼロ企業数の多くを占める 100 人未満規模の企業に対し、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」の積極的な実施
・　障害者雇用経験のある企業が障害者雇用ゼロ企業に転じることを避けるべく、関係機関等とも連携した定着の課題解決等による定着支援

を実施していく。

加えて、今後予定される法定雇用率の引上げや除外率引下げにより、法定雇用率が未達成となることが見込まれる事業主に対して早期の働きかけを行っていく。

3　精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

2022 年４月～12 月まで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（8,910 人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（7,375 人）の割合は 82.8%となっており、2022 年度目標（75.6%）を上回って推移している。

また、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（7,375 人）のうち、就職した者（6,331 人）の割合は 85.8%となっており、同様に 2022 年度目標（84.3%）を上回って推移している。

これらの主な要因としては、コロナ禍で制限されていた事業所見学や職場実習が徐々に実施できるようになり、それらを通じて、求職者の就職意欲の向上や、自己理解の促進等が進んだことが考えられる。

引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かい支援を実施するとともに、事業主に対しても、障害特性の理解の促進や雇用管理のノウハウの提供、各種支援メニューの活用の提案を行うなど、マッチングの促進に向けた受入体制の整備を通じ、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための支援を実施していく。

なお、全体として目標は上回ったものの、各労働局の状況を個別に見ると、実績が目標を下回っている労働局もあり、実績が低調な労働局においては、職場実習や同行紹介等の支援実績が低調な場合が多かった。

このため、事業所見学、職場実習、同行紹介、個別求人開拓など、事業所への働きかけを行っていない場合は、支援メニューの幅を広げるために、積極的にこれらを取り入れていくこととする。また、感染状況により活動が制限される場合でも、引き続き、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、障害特性等を整理して事業主に伝える等の取組を着実に実施していく。

分科会委員の意見

障害者雇用分科会における2022年度目標の中間評価について（案）

2022 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等について、当該分科会が実施した中間評価の結果は、概ね以下のとおりである。

※　中間評価は2023年２月時点で把握できる直近の各種指標（2022年４月～12月頃の数値）に基づいて行った。

（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

〔2022年度目標〕　2019年度（103,163件）以上
〔2022年４月～12月実績〕　76,578件
（参考）ハローワークにおける障害者の就職率　44.3%

（分析）

○　2022 年４月～12 月のハローワークにおける障害者の就職件数は 76,578 件（対前年同期比7.0%増）で、コロナ禍以前の2019年同期（80,396件）と比較すると 4.7%下回っており、コロナ禍以前の水準には戻っていない。

○　これは、

・　特に精神障害者の求職活動が引き続き活発に行われ、2022 年４月～12月の新規求職申込件数は172,834件（対前年同期比3.0%増）で、2019年同期（162,493 件）を 6.4%上回る水準となるとともに、障害者の就職先として最も高い割合を占める「医療,福祉」において、求人数がコロナ禍以前の水準を上回った一方で、

・　次に障害者の就職先として高い割合を占める「製造業」、「卸売・小売」、「サービス業」を中心に、求人数が、前年同期比では増加したものの、コロナ禍以前の水準までの回復には至らなかったことによるものと考えられる。

・「製造業」　（対前年同期比：求人11.9%増、就職5.0%増）
（2019年同期比：求人19.6%減、就職10.0%減）
・「卸売・小売」（対前年同期比：求人10.8%増、就職5.2%増）
（2019年同期比：求人26.2%減、就職10.6%減）
・「サービス業」（対前年同期比：求人5.7%増、就職2.5%増）
（2019年同期比：求人6.1%減、就職1.8%減）

○　このため、一般求人を活用した求人開発や、求人者・求職者双方に希望条件の緩和を促す等による適格紹介を通じた能動的なマッチング支援に重点的に取り組むとともに、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

・　就職支援ノウハウの継続的な向上を図り、効果的な紹介・就職につなげるための各ハローワークにおける取組共有

を実施していく。

◎　障害者雇用率関係

※　2022 年度の目標の取組状況については、2023 年の障害者雇用状況報告（2023 年６月１日時点）の結果を踏まえて分析する予定であるため、2022 年の障害者雇用状況報告（2022 年６月１日）の結果に基づく 2021 年度目標の評価等について記載

①　障害者の雇用率達成企業割合 〔2021 年度目標〕　47.4%以上 〔2021 年度実績〕　48.3%（2022 年６月１日時点） 〔2022 年度目標〕　49.8%以上
②　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 〔2021 年度目標〕　15.2%以上 〔2021 年度実績〕　13.7%（2022 年６月１日時点） 〔2022 年度目標〕　15.2%以上

（分析）

○　民間企業における障害者の雇用状況については、障害者雇用数が 19 年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展している。こうした中、2022 年６月１日現在の障害者の雇用率達成企業割合は 48.3%であり、2021 年度目標（47.4%以上）を上回った。

○　その主な要因としては、2021 年３月に法定雇用率が 2.3%に引き上げられたことに伴い、準備ができていなかった企業が未達成だったことで、同年６月１日時点における達成企業割合は前年と比べ低下していたが、その後、企業において継続的に雇入れ等の取組が進められたことによるものと考えられる。その結果、2022 年６月１日時点における達成企業割合は全ての企業規模において上昇し、概ね法定雇用率引上げ以前の 2020 年に近い水準となった。

○　また、障害者雇用ゼロ企業（2021 年６月１日時点）32,644 社から 2022 年６月１日時点で報告対象外となった企業3,505社を除いた29,139社のうち、新たに障害者を雇用した企業は 3,989 社（前年差＋523 社）と増加した一方で、前年から引き続き障害者雇用ゼロ企業となった企業も 25,150 社（前年差＋885 社）と増加した。これにより、障害者雇用ゼロ企業脱却割合は前年から 1.2 ポイント上昇し 13.7%となったものの、2021 年度目標（15.2%以上）を下回った。

○　その主な要因としては、2021 年度は、引き続く新型コロナウイルス感染症の影響により、感染防止を理由としたハローワークによる訪問申出の拒否やテレワーク勤務による企業担当者の不在等により、障害者雇用ゼロ企業に対し、事業所訪問による機会を捉えた雇用指導を十分実施できない例が依然としてみられたことが考えられる。

○　そのため、ハローワークにおいて、
・　昨年度から実施している障害者雇用ゼロ企業の属性分析を行い、優先順位を設定した上での指導・支援を着実に実施するとともに、

引き続き、
・　労働局における取組の好事例（採用意向アンケートによる支援ニーズの把握、知事と労働局長の連名の勧奨文の発出等）の共有・展開
・　障害者雇用ゼロ企業数の多くを占める 100 人未満規模の企業に対し、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」の積極的な実施
・　障害者雇用経験のある企業が障害者雇用ゼロ企業に転じることを避けるべく、関係機関等とも連携した定着の課題解決等による定着支援

を実施していく。

○　加えて、今後予定される法定雇用率の引上げや除外率引下げにより、法定雇用率が未達成となることが見込まれる事業主に対して早期の働きかけを行っていく。

◎　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 〔2022 年度目標〕　　75.6%以上

〔2022 年４月～12 月実績〕　82.8%

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

〔2022 年度目標〕　84.3%以上

〔2022 年４月～12 月実績〕　85.8%

（分析）

○ 2022 年４月～12 月まで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(8,910 人)のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者(7,375 人）の割合は 82.8%となっており、2022 年度目標（75.6%）を上回って推移している。

○ また、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（7,375 人）のうち、就職した者（6,331 人）の割合は 85.8%となっており、同様に 2022 年度目標（84.3%）を上回って推移している。

○ これらの主な要因としては、コロナ禍で制限されていた事業所見学や職場実習が徐々に実施できるようになり、それらを通じて、求職者の就職意欲の向上や、自己理解の促進等が進んだことが考えられる。

○ 引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かい支援を実施するとともに、事業主に対しても、障害特性の理解の促進や雇用管理のノウハウの提供、各種支援メニューの活用の提案を行うなど、マッチングの促進に向けた受入体制の整備を通じ、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための支援を実施していく。

○ なお、全体として目標は上回ったものの、各労働局の状況を個別に見ると、実績が目標を下回っている労働局もあり、実績が低調な労働局においては、職場実習や同行紹介等の支援実績が低調な場合が多かった。

○ このため、事業所見学、職場実習、同行紹介、個別求人開拓など、事業所への働きかけを行っていない場合は、支援メニューの幅を広げるために、積極的にこれらを取り入れていくこととする。また、感染状況により活動が制限される場合でも、引き続き、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、障害特性等を整理して事業主に伝える等の取組を着実に実施していく。

雇用保険制度の財政構造

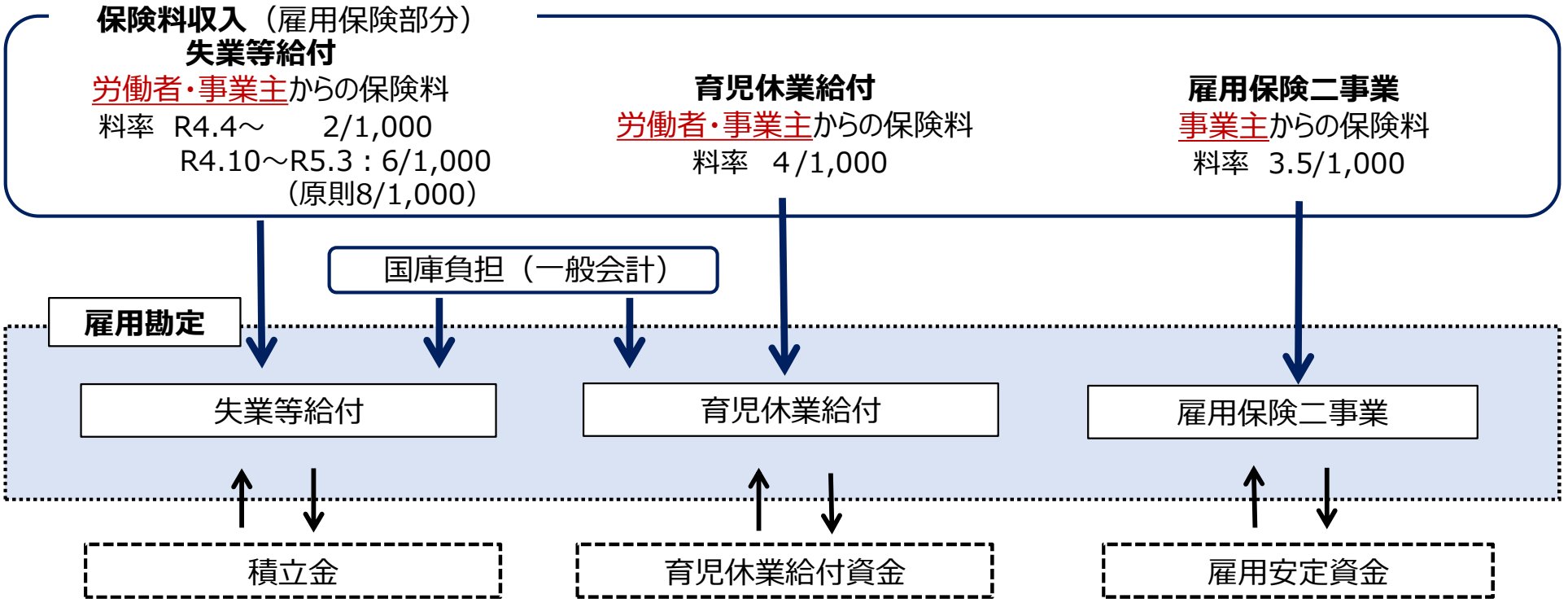
別紙13

■ 雇用保険では、失業等給付、育児休業給付、雇用保険二事業を実施しており、これらを区分経理している。

※ 令和２年改正法により、令和２年度から育児休業給付を失業等給付から切り離して区分経理
（育児休業給付について給付と負担の関係を明確化して均衡の取れた財政運営とするとともに、
その他の給付について景気の動向により的確に対応できるようにするため。）

■ 保険料負担は、失業等給付・育児休業給付は労働者・事業主折半。雇用保険二事業は事業主のみ。

労働保険特別会計（雇用勘定）の仕組み



令和４年度２次補正後の失業等給付関係の収支状況

（単位：億円）

	令和元年度	２年度	３年度	４年度 補正後収支イメージ
収入	11,386	4,087	21,600	1.55兆円
うち 保険料収入	11,099	3,809	3,908	0.79兆円
うち 失業等給付に係る国庫負担金	230	230	17,550	0.75兆円
支出	18,148	15,180	14,520	1.59兆円
うち 失業等給付費	16,626 （うち育児休業給付費：5,709）	13,826 （２年度以降育児休業給付は区分経理）	13,093	1.38兆円
差引剰余	▲6,762	▲ 11,094	7,080	▲0.04兆円
雇用安定事業費へ貸し出し ※雇用調整助成金等に充当 （実際の支給額）	―	▲13,951 (30, 094)	▲14,447 (22, 373)	▲0.35兆円
雇用安定事業費からの返還	―	0	0	0
積立金残高 （雇用安定事業費へ貸出累計）	44,871 ―	19,826 (13,951)	12,460 (28,398)	0.85兆円 (3.19兆円)

（注）1. 上記表のうち令和元年度、2年度、3年度は決算額（翌年度繰越額含む）。
2. 令和2年度から育児休業給付にかかる収支を区分している。
3. 各年度の積立金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において積立金として積み立てるべき金額が含まれている。
4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

令和４年度２次補正後の育児休業給付関係の収支状況

（単位：億円）

	２年度	３年度	４年度 収支イメージ
収入	7,709	7,904	0.78兆円
うち保険料収入	7,615	7,812	0.77兆円
うち 育児休業給付に係る国庫負担金	81	80	0.01兆円
支出	6,648	6,656	0.75兆円
差引剰余	1,061	1,249	0.04兆円
育児休業給付資金残高	1,061	2,310	0.27兆円

（注）1. 上記表のうち2年度は決算額、令和3年度は決算見込額。
2. 令和2年度から育児休業給付費については失業等給付費と収支を区分するとともに資金を創設している。
3. 育児休業給付資金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において育児休業給付資金として組み入れるべき金額が含まれている。
4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

令和４年度２次補正後の雇用保険二事業関係の収支状況

（単位：億円）

	令和元年度	２年度	３年度	４年度 補正後収支イメージ
収　　入	5,735	26,900	32,664	1.90兆円
うち 保険料収入	5,546	5,709	5,856	0.68兆円
うち 一般会計より受入	―	6,956	5,227	0.33兆円
うち 積立金より受入（借り入れ）	―	13,951	14,447	0.35兆円
支　　出	4,725	42,310	32,664	1.90兆円
うち雇用調整助成金等	43	36,782 （うち翌年度繰越 6,687）	27,333 （うち翌年度繰越 4,960）	1.21兆円
（雇用調整助成金）	43	36,374	26,613	1.15兆円
うち　上記以外	4,682	5,528	5,330	0.69兆円
差　引　剰　余	1,010	▲15,410	0	0
安定資金残高 （積立金からの借り入れ累計額）	15,410 ―	0 （13,951）	0 （28,398）	0 （3.19兆円）

（注）1. 上記表のうち令和元年度、2年度、3年度は決算額（翌年度繰越額含む）。
2. 令和2年度、令和3年度及び令和4年度の雇用調整助成金等の支出額において、令和2年度から令和3年度に繰り越して支出する額6,687億円、令和3年度から令和4年度に繰り越して支出する4,960億円がそれぞれに含まれている。
3. 各年度の安定資金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において安定資金として組み入れるべき金額が含まれている。
4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（概要）

概要

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に対し、当該労働者の申請により、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給する。

主な内容

1　対象者

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延のための措置の影響により、事業主が休業させた中小企業の労働者及び大企業のシフト制労働者等のうち、休業期間中の賃金（休業手当）の支払いを受けることができなかった労働者※1

※1　雇用保険被保険者ではない方も対象

2　支援金額の算定方法

休業前の１日当たり平均賃金 × 60%※2 ×（各月の休業期間の日数 － 就労した又は労働者の事情で休んだ日数）

①　１日当たり支給額
（8,355 円※3（令和４年７月分は8,265円）が上限）

②　休業実績

・１日８時間から３時間の勤務になるなど、時短営業等で勤務時間が減少した場合でも、１日４時間未満の就労であれば、1/2日休業したものとして対象となる。

・週５回から週３回の勤務になるなど、月の一部分の休業も対象となる。（就労した日は休業実績から除く。）

※2　令和４年11月までの休業については、80%。
※3　令和４年11月までの休業については、緊急事態措置又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域の知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力する新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令第11条に定める施設（飲食店等）の労働者は、地域特例に該当するため別途定める日額の上限額が適用される。

3　申請期限

休業した期間	申請期限（郵送の場合は必着）
令和４年７月～９月	令和４年12月31日（土）
令和４年10月～11月	令和５年２月28日（火）
令和４年12月～令和５年１月	令和５年３月31日（金）
令和５年２月～３月	令和５年５月31日（水）

注１　既申請分の支給（不支給）決定に時間がかかり、次回以降の申請が期限切れとなる方は、**支給（不支給）決定が行われた日から１か月以内**に申請があれば、受付可能。
注２　オンライン又は郵送で申請期限内に申請していれば、申請書類の不足等でシステムや郵送により返戻を受けたものを申請期限後に再提出する場合であっても、申請期限内に申請されたものとして取り扱っている。

4　問合せ先

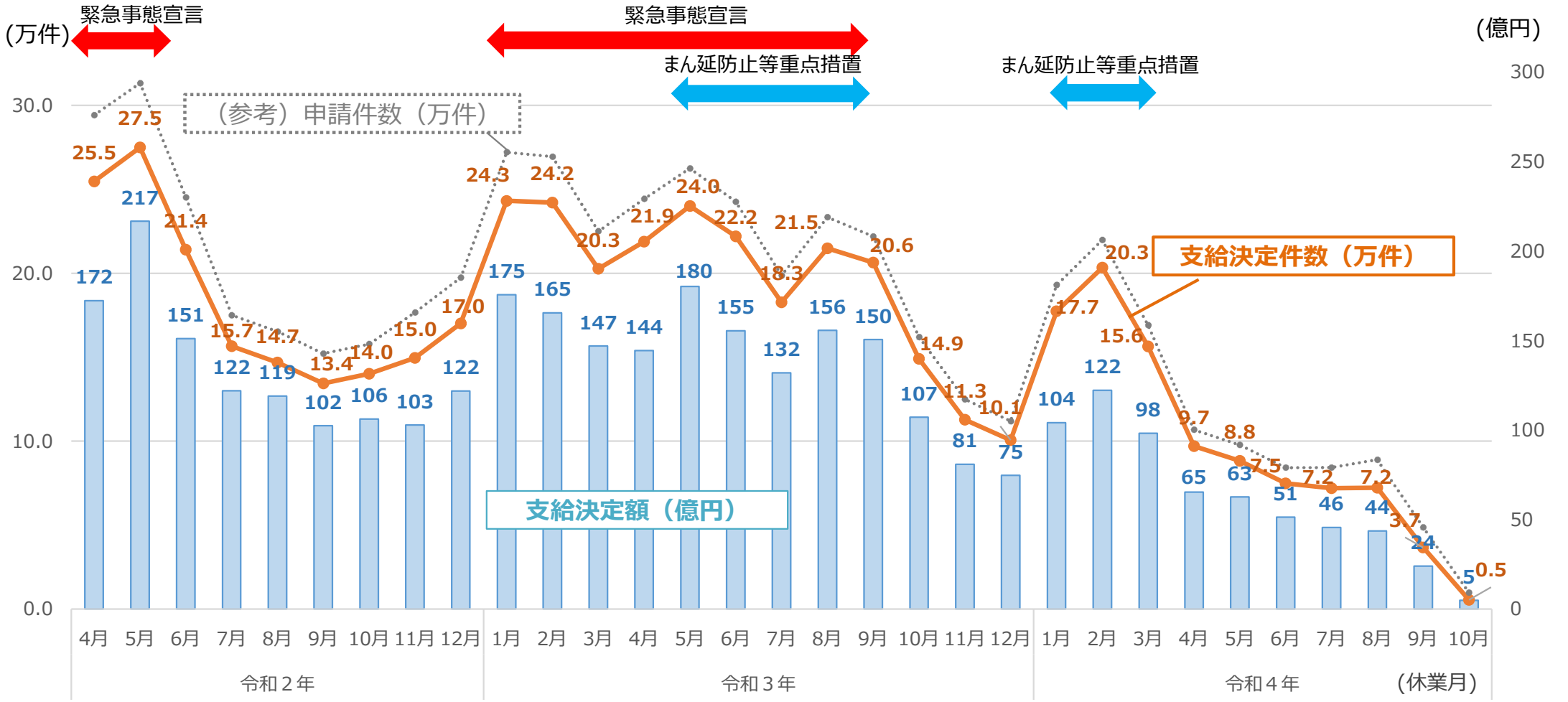
新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金コールセンター：0120-221-276（受付時間　月～金　8:30～20:00／土日祝　8:30～17:15）

休業支援金・給付金の支給決定件数・支給決定額の推移

○　休業支援金・給付金の支給決定件数・支給決定額は、緊急事態宣言期間等には増加したものの、概ね減少傾向。

＜令和４年11月末時点の累計＞
・支給決定件数：460万件
・支給決定額：3,503億円（うち大企業：236億円、中小企業：3,267億円）
（うち休業支援金：1,176億円、休業給付金：2,328億円）

※令和４年11月末時点の数値で集計



（注）令和４年７～10月の支給決定件数・支給決定額については、今後申請が来るケースや、申請中であるが事実関係の調査等を行っているケースもあり、今後増える可能性もあるため参考値。

休業支援金・給付金に関する法律の規定

○ 休業支援金・給付金は、令和５年３月末までの休業期間を対象として支給することができることとされている（雇用保険臨時特例法第４条及び第５条）。

（参考）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（令和二年法律第五十四号）（抜粋）

（雇用保険法による雇用安定事業の特例）

第四条　政府は、新型コロナウイルス感染症等の影響による労働者の失業の予防を図るため、雇用保険法第六十二条の雇用安定事業として、新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、その休業させられている期間（令和五年三月三十一日までの期間に限る。）の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかった同法第四条第一項に規定する被保険者（次条第一項において「被保険者」という。）に対して、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金を支給する事業を実施することができる。

（被保険者でない労働者に対する給付金）

第五条　政府は、新型コロナウイルス感染症等の影響による労働者の失業の予防を図るため、新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、その休業させられている期間（令和五年三月三十一日までの期間に限る。）の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかった被保険者でない労働者（厚生労働省令で定める者を除く。）に対して、予算の範囲内において、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金に準じて特別の給付金を支給することができる。

２　（略）

令和４年度の雇用保険料率（令和４年雇用保険法改正）

○　雇用保険料率の法律上の本則は、失業等給付分は0.8%、育児休業給付分は0.4%、雇用保険二事業分は0.35%となっている。

○　令和４年雇用保険法改正により、令和４年度に限り、労使の負担感も踏まえた激変緩和措置として、失業等給付分の保険料率については、令和４年４月～９月は0.2%、令和４年10月～令和５年３月は0.6%となっている。

令和４年度の雇用保険料率

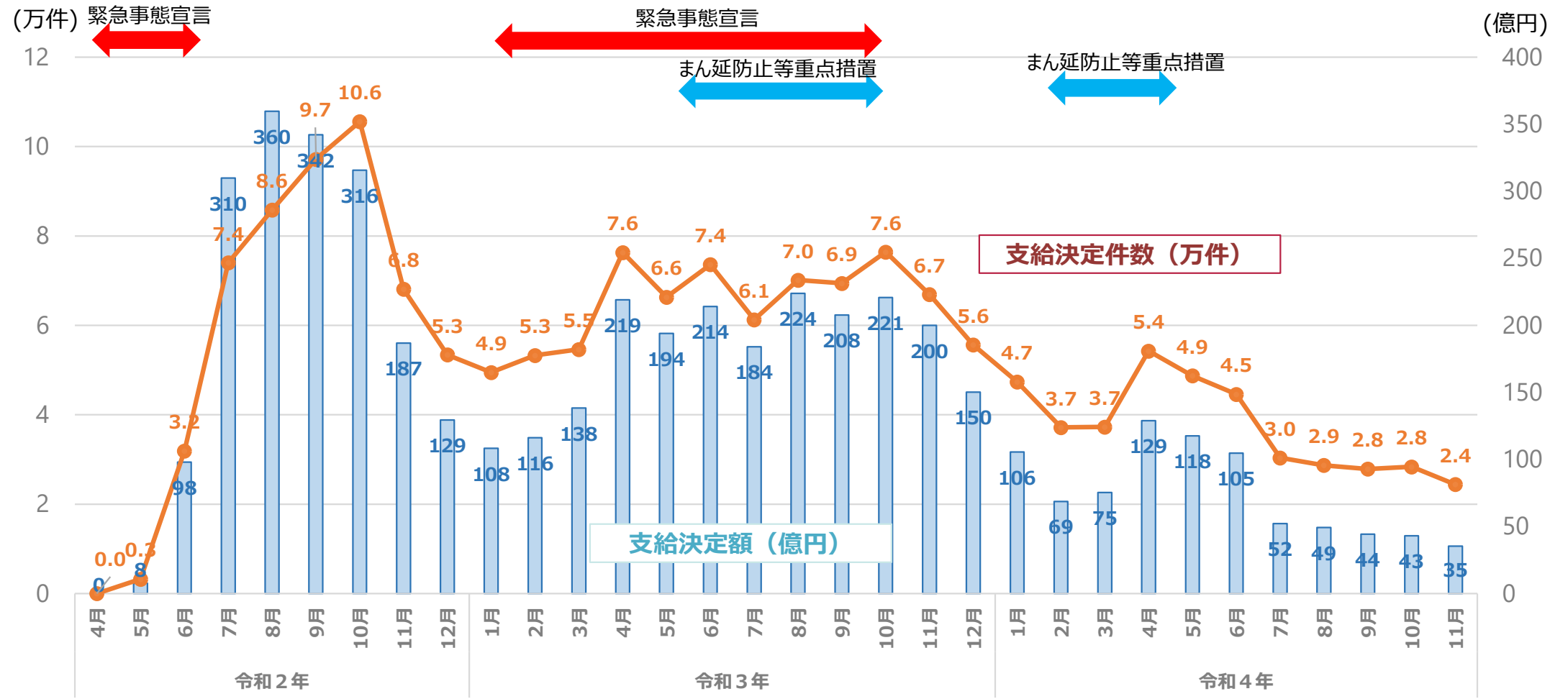
	令和４年４月～ 令和４年９月	令和４年10月～ 令和５年３月	原則の保険料率
失業等給付分 （労使折半）	0.2%	0.6%	0.8%
育児休業給付分 （労使折半）	0.4%	0.4%	0.4%
雇用保険二事業分 （事業主負担）	0.35%	0.35%	0.35%
合　計	0.95% （労0.3%、使0.65%）	1.35% （労0.5%、使0.85%）	1.55% （労0.6%、使0.95%）

緊急雇用安定助成金の支給決定件数・支給決定額の推移

○　緊急雇用安定助成金の支給決定件数・支給決定額は、緊急事態宣言期間等には増加したものの、概ね減少傾向。

＜令和４年11月末時点の累計＞
・支給決定件数：170.2万件
・支給決定額：4,750億円（うち大企業：464億円、中小企業：4,181億円）
※企業規模不明が一定数存在する。

※令和４年11月末時点の数値で集計



資料３－３

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４年 10 月５日以降）

【雇用環境・均等分科会】

○　小学校休業等対応助成金の助成内容（案）について【別紙１】

両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）について、対象となる有給休暇の期限を令和４年 11 月末から令和５年３月末までに延長するとともに、日額上限額を改正することについて議論を行ったもの（令和４年 10 月 31 日）。

○　雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について（小学校休業等対応助成金について）【別紙２】

両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）について、対象となる有給休暇の期限を令和４年 11 月末から令和５年３月末までに延長するとともに日額上限額を改正することとしたもの（令和４年 11 月 25 日諮問・答申）。

○　雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について（キャリアアップ助成金について）【別紙３】

キャリアアップ助成金（正社員化コース）について、人材開発支援助成金の一部の訓練を経た場合の助成額の上乗せ額を引き上げるとともに、助成額の上乗せの対象とする訓練を追加すること、キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）について、助成額の拡充等を行うこととしたもの（令和４年 11 月 25 日諮問・同年 11 月 30 日答申）。

○　女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表について【別紙４】

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表に関し、情報公表における説明欄の使い方の実例や通達の改正等について報告を行ったもの（令和５年１月 23 日）。

○　男女雇用機会均等対策基本方針について【別紙５、６】

男女雇用機会均等対策基本方針は、男女雇用機会均等法第４条に基づき策定される基本方針であり、当該基本方針の第４次改定に向けて、骨子及び方針案について議論を行ったもの（令和５年２月 17 日、令和５年３月 20 日）。

○　新型コロナウイルス感染症対応のための特例措置について【別紙７、８】

両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）について、令和５年３月末で廃止し、同助成金（育児休業等支援コース新型コロナウイルス感染症対応特例）に切り替えること、両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）を令和５年９月末まで延長し、支給額を改正すること等について議論を行ったもの（令和５年１月 23 日）。

○　雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について【別紙９】

両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）について、令和５年３月末で廃止すること、両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）を令和５年９月末まで延長し、支給額を改正すること、そのほか両立支援等助成金（出生時両立支援コース等）、人材確保等支援助成金（テレワークコース）及びキャリアアップ助成金等について、令和５年度分に係る制度の見直しを行うこととしたもの（令和５年３月 20 日諮問・答申）。

○　妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができ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を改正する告示案要綱について【別紙 10】

事業主が講ずべき新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の期限を令和５年３月 31 日から令和５年９月 30 日に延長することとしたもの（令和５年３月 20 日諮問・答申）。

○　特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案について【別紙 11】

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案（フリーランス・事業者間取引適正化法案）が閣議決定され、国会に提出されたことに伴い、同法案の内容について報告を行ったもの（令和５年３月 20 日）。

【家内労働部会】

○　第 14 次最低工賃新設・改正計画等について【別紙 12】

第 14 次最低工賃新設・改正計画の進捗状況の結果等の報告を行ったもの（令和５年３月 10 日）。

○　労働安全衛生法施行令及び労働安全衛生法関係手数料の一部を改正する政令の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案について（保護具等の使用）【別紙 13】

電動ファン付き呼吸用保護具について、防毒用のものを追加する等の労働安全衛生法施行令等の改正に伴い、労働安全衛生規則等とともに家内労働法施行規則の改正が行われることについて報告を行ったもの（令和５年３月 10 日）。

○　工賃の資金移動業者の口座への支払い（いわゆるデジタル払い）等について【別紙 14】

家内労働者の工賃のデジタル払いに関する今後の検討の進め方について議論を行ったもの（令和５年３月 10 日）。

【勤労者生活分科会】

○　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施行について【別紙 15～17】

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施行（令和５年６月１日予定）に向け、必要な政令、省令及び告示について議論したもの（令和５年１月 17 日）。

○　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施行令案要綱を含む関係法令について【別紙 15～17】

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施行（令和５年６月１日予定）に向け、必要な政令、省令及び告示について定めることとしたもの。（令和５年３月 24 日諮問・答申）。

○　財形制度をめぐる現状とこれまでの対応について【別紙 18】

財形制度について現状とこれまでの対応について報告を行ったもの（令和５年３月 24 日）

○　（独）勤労者退職金共済機構の第５期中期目標（財形関係）について【別紙 19】

（独）勤労者退職金共済機構の第５期中期目標（財形関係）について報告を行ったもの（令和５年３月 24 日）

○　労働者協同組合の設立状況について【別紙 20】

労働者協同組合の設立状況（令和５年３月 17 日現在：23 法人）について報告を行ったもの（令和５年３月 24 日）

【勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会】

○　中小企業退職金共済制度の現況及び令和３事業年度決算について【別紙 21、22】

中小企業退職金共済制度の現況及び独立行政法人勤労者退職金共済機構の令和３事業年度の決算について報告を行ったもの（令和４年 10 月 18 日）。

○　一般の中小企業退職金共済制度の財政検証について【別紙 23】

一般の中小企業退職金共済制度の財政検証について議論を行うとともに、とりまとめを実施したもの（令和４年 10 月 18 日、令和５年２月 13 日）。

○　（独）勤労者退職金共済機構の第５期中期目標について【別紙 24】

（独）勤労者退職金共済機構の第５期中期目標について報告を行ったもの（令和５年３月 10 日）。

○　令和５年度の付加退職金支給率について【別紙 25】

中小企業退職金共済制度における令和５年度の付加退職金支給率（毎年の収支状況等に応じて算定）を０とするもの（令和５年３月 10 日諮問・答申）。

【参考】分科会等開催実績

・雇用環境・均等分科会

10／31、11／25、１／23、２／17、３／20

・雇用環境・均等分科会家内労働部会

３／10

・勤労者生活分科会

１／17、３／24

・勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会

10／18、２／13、３／10

小学校休業等対応助成金の改正内容（案）

別紙１

【現行の制度概要】
新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者を支援するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、有給の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた企業に対して助成金を支給するもの。

●支給対象者
・子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた事業主

●対象となる子ども
①　新型コロナウイルス感染症への対応として、臨時休業等をした小学校等（※）に通う子ども
※　小学校等：小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等
②　小学校等を休むことが必要な子ども
ⅰ）新型コロナウイルスに感染した子ども
ⅱ）風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども
ⅲ）医療的ケアが日常的に必要な子ども又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

●支給額
・労働者を雇用する事業主の方：休暇中に支払った賃金相当額　×　10/10（日額上限あり、下記参照）

※個人申請：事業主が小学校休業等対応助成金を活用しない場合は、休業支援金・給付金の仕組みによる労働者からの直接申請が可能。

○改正内容

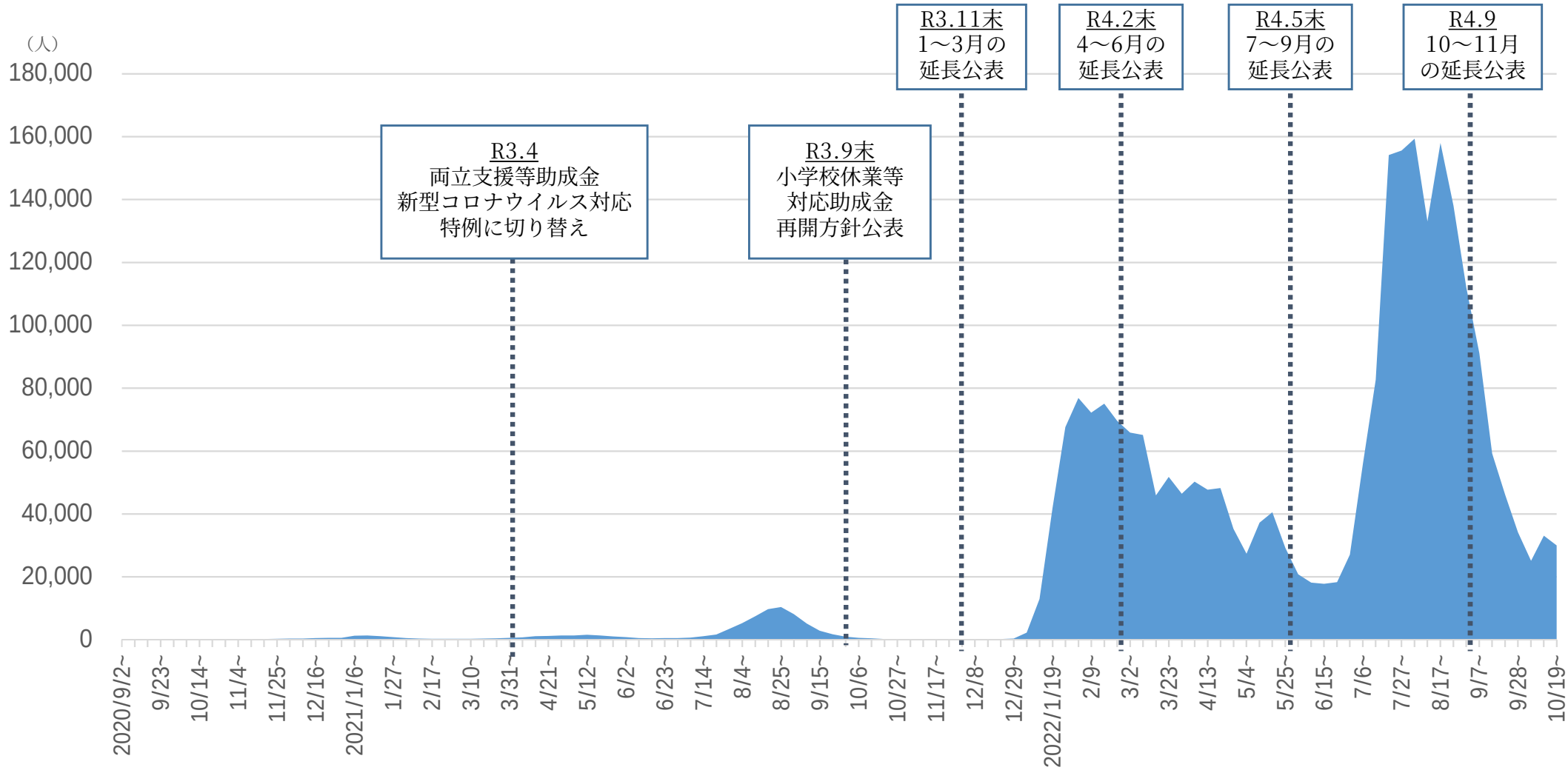
令和４年12月～令和５年３月の小学校休業等対応助成金の日額上限額を、下表のとおりとする。

		令和４年10月～11月	令和４年12月～令和５年３月
小学校休業等対応助成金（日額上限額）	原則的な措置	8,355円	8,355円
	特例（※）	12,000円	

（※）　緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域に事業所のある事業主

10歳未満の新規陽性者数（週次）

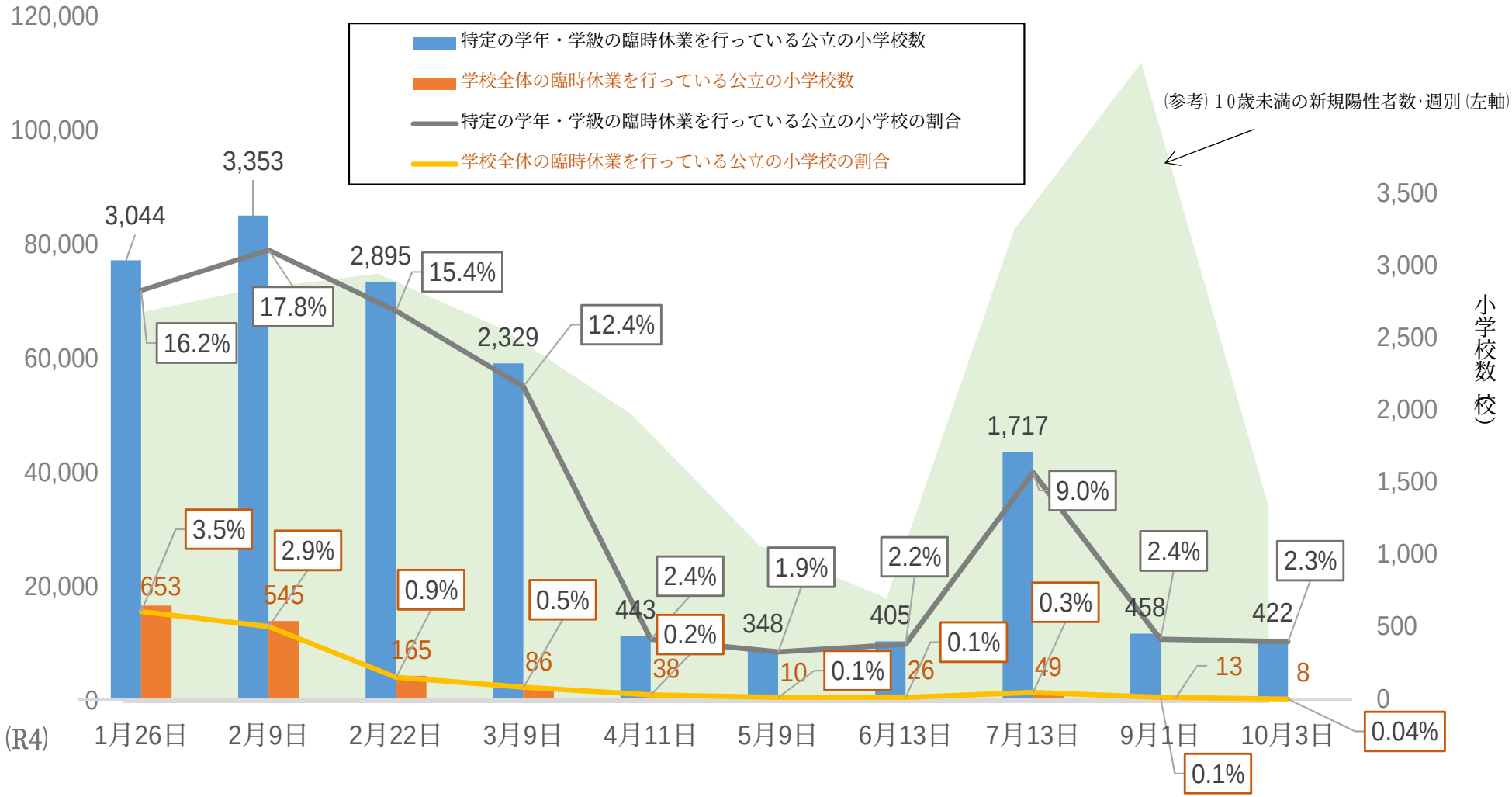
- 10歳未満の新型コロナウイルス感染症の新規陽性者数をみると、夏のピーク時（週約16万人）より、大幅に減少しているものの、週約３万人と高い水準になっている。



【出典】厚生労働省HP（https://covid19.mhlw.go.jp/）より雇用環境・均等局職業生活両立課にて作成。（情報更新日(週次)：2022年10月25日）

公立小学校の臨時休業等の状況

- 本年10月3日時点で、10歳未満の新型コロナウイルス感染症の新規陽性者数は高い水準にあるが、公立小学校の臨時休業状況を見ると、①学校全体の臨時休業は0.04%、②特定の学年・学級の臨時休業は2.3%と低い水準にとどまっている。
- 文部科学省では、地域一斉の臨時休業については、児童生徒の学びの保障や心身への影響等の観点を考慮し、慎重に検討する必要があると各都道府県教育委員会等に示している。



【出典】公立学校の臨時休業の状況：文部科学省HP（https://www.mext.go.jp/a_menu/coronavirus/mext_00007.html ）及び
新規陽性者数：厚生労働省HP（https://covid19.mhlw.go.jp/ ）を基に、厚生労働省にて作成。

第２章　経済再生に向けた具体的施策

Ⅳ　防災・減災、国土強靱化の推進、外交・安全保障環境の変化への対応など、国民の安全・安心の確保

１．ウィズコロナ下での感染症対応の強化

(1) 保健医療体制の強化・重点化と雇用・暮らしを守る支援

(略)

雇用調整助成金の迅速な支給を継続する[27]とともに、生活困窮者の支援に万全を期す。

(略)

・新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金・支援金（厚生労働省）

27　小学校休業等対応助成金・支援金については、感染状況や学校休業等の状況を踏まえつつ、適切に対応する。

別紙２

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）

令　和　４　年　１１　月
雇用環境・均等局職業生活両立課

１．改正の趣旨

○　新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に就学等をする子どもの保護者である労働者の休暇取得を支援するため、雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号。以下「則」という。）第 115 条第１号の両立支援等助成金として、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金を令和４年 11 月 30 日までの間に対象となる有給休暇を取得させた場合に支給することとしていたところ、当該助成金の支給対象期限を令和５年３月 31 日まで延長するため、所要の改正を行うもの。

２．改正の内容

（１）新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の延長について

○　現在、令和３年８月１日から令和４年11月30日までの間において、その雇用する被保険者から、新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に就学等をする子ども又は新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したこと等により出席停止等となった子どもの世話を保護者として行うために有給休暇（労働基準法（昭和22年法律第49号）上の年次有給休暇を除く。以下「対象有給休暇」という。）の申出があった場合に、当該被保険者に対して対象有給休暇を取得させた事業主に対し、則第115条第１号の両立支援等助成金として新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金を支給することとしている。

○　今般、当該助成金について、支給の対象となる対象有給休暇の期限を令和５年３月31日まで延長し、令和４年12月１日から令和５年３月31日の間に取得させた対象有給休暇については、次のとおりとする。

・　対象有給休暇に係る者一人につき、事業主が支払った賃金の額に相当する額として雇用環境・均等局長の定める方法により算定した額を支給する際の支給上限を次のとおりとする。（いずれの支給上限も令和４年12月１日から令和５年３月31日の間に取得させた対象有給休暇に対して適用される。）

※　１日当たり8,355円を支給上限とする。（なお、当該事業主が取得させた対象有給休暇の期間に新型インフルエンザ等特別措置法（平成24年法律第31号）の規定による新型インフルエンザ等緊急事態宣言の対象区域又は新型インフルエンザ等まん延防止等重点措置を実施すべき区域に所在する事業所を有する事業主において支給上限を12,000円とする特例措置は廃止する。）

（２）その他（経過措置）

○　本省令の施行に当たって、以下の経過措置を設ける。

・　令和４年 10 月１日から同年 11 月 30 日までの間においてその雇用する被保険者に取得させた対象有給休暇に対する新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の支給については、令和４年 12 月１日以降も、改正前の規定により支給すること。

・　本省令により新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の支給期間を上

記のとおり延長することから、令和４年 12 月１日から令和５年３月 31 日までの間においてその雇用する被保険者に取得させた対象有給休暇については、則附則第 17 条の２の４の規定による新型コロナウイルス感染症に係る育児休業等支援コース助成金を支給しないものとすること。

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６号及び第２項

４．施行期日等

公布日　令和４年 11 月下旬（予定）

施行期日　令和４年 12 月１日

別紙３

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】

令和４年１１月
雇用環境・均等局
有期・短時間労働課

１．改正の趣旨

○　「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和４年 10 月 28 日閣議決定）を受けて、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）に基づく各種助成金等について、制度の見直しや新設を行うもの。対象となるのは以下の助成金等であり、内容の詳細は別紙のとおり。

１．労働移動支援助成金
２．中途採用等支援助成金
３．キャリアアップ助成金　※雇用環境・均等局関係
４．産業雇用安定助成金
５．特定求職者雇用開発助成金
６．成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業
７．人材開発支援助成金

２．根拠法令

雇用保険法第 62 条第１項及び第２項並びに第 63 条第２項

３．施行期日等

公布日　令和４年 12 月上旬（予定）
施行期日　公布日（ただし、キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース助成金）については、令和４年９月１日に遡及して適用）

（雇用環境・均等局関係のみ抜粋）

別紙

３．キャリアアップ助成金

正社員化コースの見直し（加算措置の改定等）

○　本コースは、有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換又は直接雇用した事業主に対して助成するもの。（雇保則第 118 条の２第２項）

○　現在、人的資本への投資の強化の観点から、非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、人材開発支援助成金における特定の訓練等（雇保則第 125 条第２項第１号ロ(3)の職業訓練等のうち雇用環境・均等局長が定めるもの、同条第５項第１号イ(1)に規定する一般職業訓練、同号イ(4)に規定する有期実習型訓練、附則第 34 条第１項に規定する人への投資促進コース助成金の対象となる訓練（同条第２項第１号イ(1)に規定する定額制訓練、同号ロ(1)に規定する自発的職業能力開発訓練、同号ハ(1)に規定する高度デジタル人材訓練又は同号ニ(1)に規定する成長分野等人材訓練に限る。）又は同号ヘ(1)(i)に規定する自発的職業能力開発。以下「IT 訓練等」という。）を経て正社員化した場合に、正社員化コースの助成額の上乗せを実施しているところ（令和７年３月 31 日までの時限措置）である。（雇保則附則第 17 条の２の８）

○　今般、人的資本への投資の更なる強化の観点から、IT 訓練等のうち、一部の訓練（定額制訓練又は自発的職業能力開発訓練。以下この３において「特定訓練」という。）を経た場合には、正社員化コースの助成額の上乗せ額を引き上げる。

【現行制度における訓練修了対象者一人当たりの助成額】

	中小企業事業主	中小企業事業主以外
有期雇用労働者から正規雇用労働者への転換	66 万 5,000 円	52 万 2,500 円
無期雇用労働者から正規雇用労働者への転換	33 万 2,500 円	26 万 1,250 円

※生産性要件を満たしている場合は、上記の約 125%の助成額とする。

【一部の訓練（特定訓練）修了対象者一人当たりの助成額】

	中小企業事業主	中小企業事業主以外
有期雇用労働者から正規雇用労働者への転換	68 万円	53 万 7,500 円
無期雇用労働者から正規雇用労働者への転換	34 万円	26 万 8,750 円

※生産性要件を満たしている場合は、上記の約 125%の助成額とする。

○　また、企業内における新たな事業の創出等の事業の展開等に伴い、労働者に必要となるスキルを習得させるための訓練等を行う事業主の支援のため、新設される「事業展開等リスキリング支援コース」について、新たに助成額の上乗せの対象とする（令和９年３月 31 日までの時限措置）。

【新設される「事業展開等リスキリング支援コース」訓練修了対象者一人当たりの助成額】

	中小企業事業主	中小企業事業主以外
有期雇用労働者から正規雇用労働者への転換	66 万 5,000 円	52 万 2,500 円
無期雇用労働者から正規雇用労働者への転換	33 万 2,500 円	26 万 1,250 円

※生産性要件を満たしている場合は、上記の約 125%の助成額とする。

賃金規定等改定コースの見直し（支給要件の見直し等）

○　本コースは、労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する全て又は一部（雇用形態別又は職種別その他合理的な理由に基づく区分に限る。）の有期雇用労働者等について賃金を一定の割合以上で増額する措置（以下「賃金増額措置」という。）を講じた事業主に対して、賃金増額措置の対象とした労働者（以下「対象労働者」という。）の数に応じて助成するもの。（雇保則第 118 条の２第５項等）

○　今般、賃上げの促進に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善の支援を強化するため、助成額の拡充を行うとともに、支給要件を見直し、賃金増額措置における増額の割合の基準について引き上げる。また、対象労働者の人数にかかわらず、対象労働者一人当たりに応じた助成額とし、コース全体の見直しに伴い、生産性要件を廃止する。これに伴い、職務の相対的な比較を行うための手法を用いて行った場合における上乗せ額を、１事業所当たり、20 万円（中小企業事業主以外の場合は 15 万円）とする。

○　令和４年９月分消費者物価指数が前年同月比 3.0%上昇したことを受け、物価上昇に見合う賃金改定への対応を助成対象とするため、令和４年９月１日に遡及して本改正の規定を適用することとする。ただし、同日から令和５年３月 31 日までの間については、本改正前の規定の適用を選択することも可能とする。

【現行制度の助成額】

対象労働者数		中小企業事業主	中小企業事業主以外
１人～５人（一人当たり）	２%以上３%未満増額した場合	3 万 2,000 円	2 万 1,000 円
６人以上（一人当たり）		2 万 8,500 円	1 万 9,000 円
３%以上５%未満増額改定した場合の加算（一人当たり）		1 万 4,250 円	―
５%以上増額改定した場合の加算（一人当たり）		2 万 3,750 円	―

※生産性要件を満たしている場合は、上記の約 125%の助成額とする。

【改正後の助成額】（一人当たり）

賃金増額の割合	中小企業事業主	中小企業事業主以外
３%以上５%未満増額改定	５万	3 万 3,000 円
５%以上増額改定	6 万 5,000 円	4 万 3,000 円

※生産性要件は廃止。

（参考）

7．人材開発支援助成金

人への投資促進コースの見直し

○　本コースは、「人への投資」を加速化するため、国民の方からのご提案をもとに、令和４年度から令和６年度までの間、人材開発支援助成金に設けたもの。（雇保則附則第 34 条）

○　このうち定額制訓練及び自発的職業能力開発訓練について、更なる活用促進のため、助成率を引き上げる。

【現行制度の概要】

定額制訓練及び自発的職業能力開発訓練に係る経費助成率については、次のとおりである。

	企業規模	経費助成率	
			生産性要件
定額制訓練	中小企業事業主以外	30%	45%
	中小企業事業主	45%	60%

	経費助成率	
		生産性要件
自発的職業能力開発訓練	30%	45%

【改正後の内容】

定額制訓練及び自発的職業能力開発訓練に係る経費助成率を次のとおりとする。

	企業規模	経費助成率	
			生産性要件
定額制訓練	中小企業事業主以外	45%	60%
	中小企業事業主	60%	75%

	経費助成率	
		生産性要件
自発的職業能力開発訓練	45%	60%

○　また、１事業所１年度当たりの限度額について、成長分野等人材訓練及び自発的職業能力開発訓練を除き、上限額を 1,500 万円から 2,500 万円に引き上げる。ただし、自発的職業能力開発訓練については、上限額を 200 万円から 300 万円に引き上げる。

【改正前の内容】

	１事業所１年度当たりの限度額
人への投資促進コース （成長分野等人材訓練及び自発的職業能力開発訓練を除く）	1,500 万円
人への投資促進コース （自発的職業能力開発訓練）	200 万円

【改正後の内容】

	１事業所１年度当たりの限度額
人への投資促進コース （成長分野等人材訓練及び自発的職業能力開発訓練を除く）	2,500 万円
人への投資促進コース （自発的職業能力開発訓練）	300 万円

<u>事業展開等リスキリング支援コースの新設</u>

○　企業内における新たな事業の創出等の事業展開等に伴い、労働者に必要となるスキルを習得させるための訓練等を行う事業主を支援するため、令和４年度から令和８年度までの間、人材開発支援助成金に新たな助成コース「事業展開等リスキリング支援コース」を設ける。（雇保則附則第 35 条）

【事業展開等リスキリング支援コースの概要】

＜対象事業主＞

・　人材開発支援助成金（一般訓練コース）に規定する要件の一部を満たした事業主であること

・　新たな事業の創出その他の事業の展開又は将来において成長発展が期待される分野の業務にその雇用する被保険者を従事させることに伴い、当該被保険者に必要な職業訓練等を受講させる事業主であること

＜対象労働者＞

雇用保険法第４条に規定する被保険者

＜助成率・助成額＞

対象事業主	経費助成率(※１)	賃金助成額（※２） １人１時間当たり
中小企業事業主以外	60%	480 円
中小企業事業主	75%	960 円

※１　オーダーメイド型訓練の開発、設定費用及び試験の受験料を含む。

※２　1,200 時間（雇保則第 101 条の２の７第２号に規定する専門実践教育訓練の場合には 1,600 時間）を限度とする。

＜１人当たりの経費助成限度額＞

訓練実施時間数の区分に応じて、次の表のとおり

	10 時間以上 100 時間未満	100 時間以上 200 時間未満	200 時間以上
中小企業事業主以外	20 万円	25 万円	30 万円
中小企業事業主	30 万円	40 万円	50 万円

＜一事業所当たりの限度額＞

一の年度における一事業所の限度額は１億円とする。

別紙４

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表について

令和５年１月23日

厚生労働省
雇用環境・均等局雇用機会均等課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表に関する施行後半年時点の報告について

1. 男女の賃金の差異の情報公表における説明欄の使い方の実例

○女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表については、改正省令等を令和４年7月８日に公布し、即日施行した。

○情報公表に際しては、数値のみでなく、その背景を説明するため、『説明欄』を活用することが重要。また、男女の賃金の差異の背景にある要因分析を行い、個々の事業主の状況に応じた課題に取り組むことも重要。

○改正省令等の施行後、男女の賃金の差異について説明欄を活用している例が出てきている。

2.更に先進的な情報公表に取り組んでいる企業の例

○男女の賃金の差異の情報公表を一つの契機として、自社の男女の賃金の差異について詳細な分析を行うとともに、その内容を対外的に公表する企業も現れている。

3.通達の改正について

○令和４年７月８日に発出した通達において、平均賃金（＝総賃金÷人員数）の算出に際し、パート労働者の人員数については、フルタイム換算した人員数を用いてもよい旨を示した。その際、当該換算を行っている場合にその旨を示すことを必須としていなかった。

○換算の有無は、男女の賃金の差異の算出に当たっての重要事項であることから、令和４年12月28日、通達を改正し、当該換算を行っている場合にはその旨を示すことを必須とした。

4. 今後の報告

○令和４年６月24日の審議会において、「施行後、一定期間経過後に、施行状況を審議会に報告し、議論いただく」旨を事務局から発言した。

○施行がおおむね一巡したところで施行状況調査を実施予定。その結果を審議会に対して報告し、委員の皆さまに議論いただきたい。

（参考１）公表にあたっての補足的な情報の重要性について

○　企業における男女の賃金の差異については、行動計画の策定等による取組の結果、特に女性の登用や継続就業の進捗を測る観点から有効な指標となり得るが、 例えば、女性労働者の新規採用を強化する等の女性活躍推進の取組により、相対的に男女の賃金の差異が拡大することもあり得る。

○　男女の賃金の差異が小さい場合でも、管理職比率や平均継続勤務年数などの個々の指標を見たときに男女間格差が生じていることもあり得る。

○　**企業においては、数値の大小に終始することなく、女性活躍推進法に基づき、自社の管理職比率や平均継続勤務年数などの状況把握・課題分析を改めて行った上で、女性活躍推進のための取組を継続することが重要。**

⇒「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、『説明欄』等を活用し、より詳細な情報や補足的な情報を公表することが重要。

（参考２）説明欄の活用について

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用することが望ましい。（「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表可能。）

- 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要がある。
- その上で、「男女の賃金の差異」の数値**だけ**では伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することも可能。
- 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表を検討いただきたい。

任意の追加的な情報公表の例

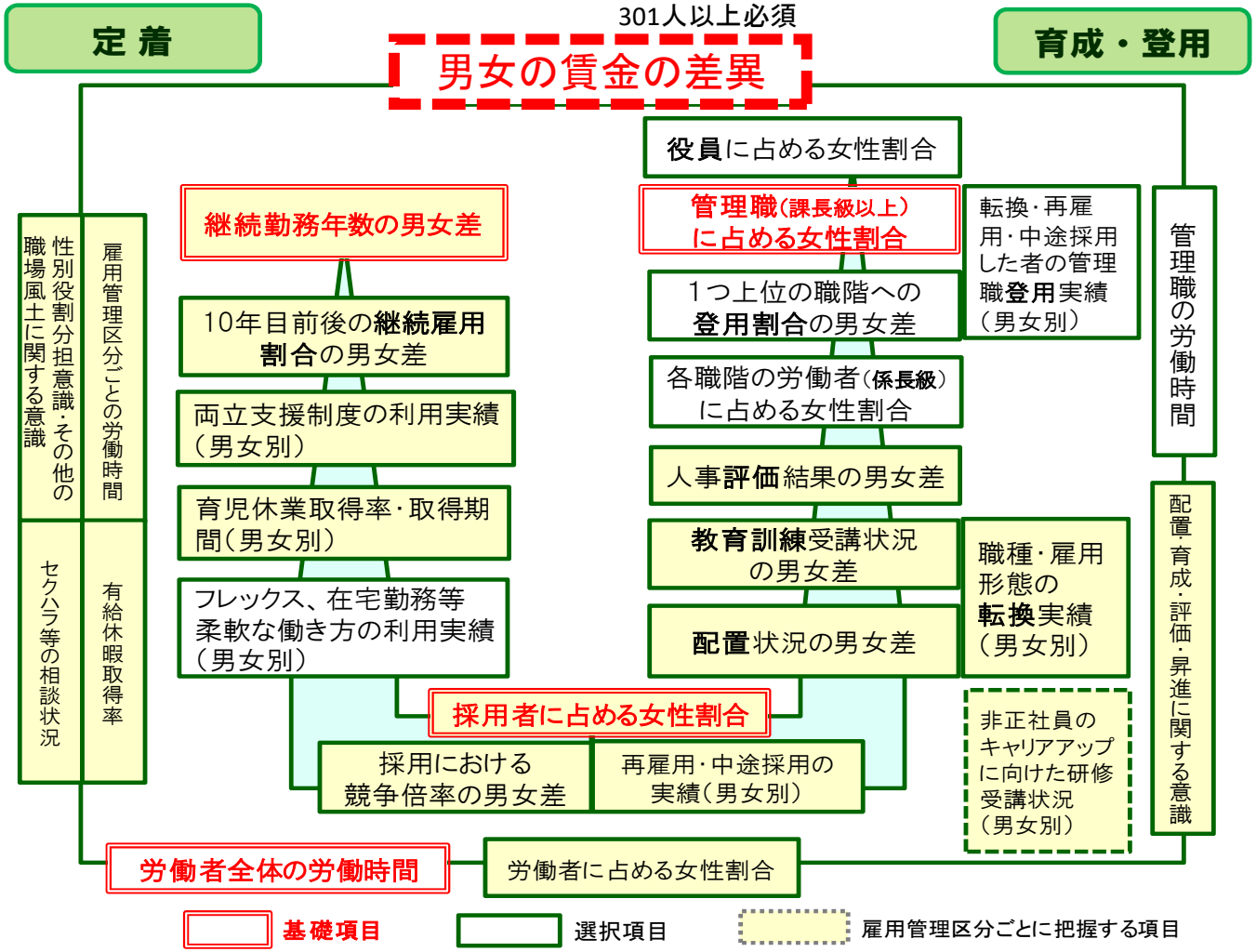
✓ **自社における男女間賃金格差の背景事情**がある場合に、追加情報として公表する。
例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。

✓ **より詳細な雇用管理区分**（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）が同じ**男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。

✓ 契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。
・正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を**１時間当たりの額に換算する**

✓ **時系列**で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

（参考３）女性活躍推進法に基づく行動計画策定の構造：男女の賃金の差異、基礎項目（４項目）、選択項目の関係



資料出所：三菱UFGリサーチ＆コンサルティング　「一般事業主行動計画策定支援マニュアル」（厚生労働省委託事業）を基に作成

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1

- 男女の賃金の差異の情報公表における説明欄の使い方の実例
- 更に先進的な情報公表に取り組んでいる企業の例
- 通達の改正について
- 今後の報告

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

説明欄の使い方に関する実例（１／３）

詳細な雇用管理区分や属性に着目した分析を行っている例

東芝デジタルソリューションズ株式会社　**（常用労働者数300人超）**

○男女の賃金の差異

全労働者74.5%　正規73.5%　有期・パート100.6%

（対象期間：2021年4月1日～2022年3月31日）　※適用前

○説明欄の記述

正規における男女間の賃金差が生じている主要因は、男女それぞれの母数に占める管理職クラスの比率が男性と比べて女性が低いため。女性管理職比率の向上は、弊社における重点課題として位置づけ取り組みを推進中。 なお、 各同一クラス層における男女間の差異は次のとおり。

正規のうち、

管理職クラス：97.7%

係長クラス：93.5%

係長クラス以外の担当クラス：83.4%

説明欄の使い方に関する実例（２／３）

詳細な雇用管理区分や属性に着目した分析を行っている例

マンテンホテル株式会社　**（常用労働者数300人超）**

○男女の賃金の差異

全労働者47.8%　正規64.2%　有期・パート92.5%

（対象期間：2021年10月1日～2022年9月30日）

○説明欄の記述

正規労働者においては、基本給の構成が主に年齢給、能力給となっているが、女性の平均年齢が男性よりも9.2歳下まわっていること、又、能力給は勤続年数に関連づく面があるが女性が男性よりも9.5年下まわっており賃金の差を生む主な要因となっている。

さらに勤続年数の短さが管理職のいない原因となりこれも賃金差をうむ要因となっている。

説明欄の使い方に関する実例（３／３）

自社における男女間賃金格差の背景事情を、時系列の数値とともに示している例

株式会社地域総合計画研究所　**（常用労働者数300人以下）**※適用対象外

○男女の賃金の差異

全労働者93.6%　正規93.6%　有期・パート（－）

（対象期間：2021年6月1日～2022年5月31日）

○説明欄の記述

2021年度に女性新入社員1名が加わったことにより、 男女の賃金の差異が93.6%になりましたが、 前年度は104.7%でした。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

2

- 男女の賃金の差異の情報公表における説明欄の使い方の実例
- 更に先進的な情報公表に取り組んでいる企業の例
- 通達の改正について
- 今後の報告

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

株式会社ペイロールの詳細な分析（１／13）

男女の賃金の差異の情報公表を一つの契機として、自社の男女の賃金の差異について詳細な分析を行うとともに、その内容を対外的に公表している。

（出典）株式会社ペイロール「PAYROLL Pay Gap Report -2022年３月期-」

株式会社ペイロールの詳細な分析（２／13）

PAYROLL

1.報告サマリ

- ✓ 近年、ESG投資やSDGsへの関心から、人的資本とその情報開示の重要性が高まってきています。当社は、人事労務領域をけん引する企業としてPay Gap Reportを作成公開し、人材・組織力の強化に役立てます。
- ✓ 本Pay Gap Reportでは、最大限偏りのない組織を構築し人材・組織力の強化、偏りのないサービス提供の目的のもと、当社の男女の賃金の差異とその要因について分析を行いました。
- ✓ 分析の結果、男女の賃金の差異の主な要因として「性別に占める管理職人数割合の格差」が挙げられ、当社の課題として確認できました。また、男女の賃金の差異に僅かに影響を与えており当社の課題と言える可能性があるものとして「産育休復職後の評価平均の低さ」が確認できました。さらに、男女の賃金の差異の要因とは言えないが、当社の課題として「離職率の高さ」が確認できました。
- ✓ 当社の３つの**課題の考え得る原因として「女性の昇進意欲の低さ」「特定の人への業務集中」「業務内容への不満」「人間関係への不満」「フォロー体制の不足」**が挙げられます。既に当社で今年度新たに**実施している10の施策は、当社の課題に適している**とわかりました。さらに、復職者へリーチする施策として「復職者へのフォローアップ研修の実施」を追加で検討しました。今後、**継続的な定量分析により施策の効果を測り改善していくことで、課題解消**に努めます。

Copyright 2022 Payroll Inc. All Rights Reserved.

STRICTLY CONFIDENTIAL

（出典）株式会社ペイロール「PAYROLL Pay Gap Report -2022年３月期-」

株式会社ペイロールの詳細な分析（３／13）

2.詳細
-①背景・目的

PAYROLL

背景

国内外の動き	欧米諸国に続き日本企業においても、ESG投資やSDGsへの関心から「人的資本」の重要性が高まり、中長期的な企業価値向上につなげる人的資本経営に注目が集まっています。 また、2021年６月に施行された改訂版コーポレートガバナンスコードにおいて、人的資本に関する開示が求められるなど、人的資本に関する情報開示の重要性が高まってきています。
当社の動き	当社は、人事労務管理・給与計算業務におけるBPOサービスを主な事業としており、人事労務に関連する世の中の動向については適宜把握し、有意義な取り組みについては積極的に進めることで、人事労務領域をけん引する企業を目指しています。 これまでも男女の賃金の差異の改善や適切な評価の実現に向けた評価制度の改善に努めてきました。

目的

当社におけるPay Gap Reportを作成することで、定量的な情報をもとにクリアになった課題に対する施策を検討し人材・組織力の強化に積極的に役立てます。
また、内部及び外部のステークホルダーに対して有益な人的資本に関する情報を開示することで、当社の人的資本経営の取り組み状況についてご理解いただきます。

Copyright 2022 Payroll Inc. All Rights Reserved.

STRICTLY CONFIDENTIAL

（出典）株式会社ペイロール「PAYROLL Pay Gap Report -2022年３月期-」

株式会社ペイロールの詳細な分析（４／13）

2.詳細
-②格差解消の方針

PAYROLL

当社のビジネスは性別に依存しないため性別格差解消により、最大限偏りのない組織を構築し人材・組織力の強化、偏りのないサービス提供に努めます。

性別観点から見た．．．

当社のビジネス特性

当社は、給与計算、人事労務管理、BPOサービスを提供しており、サービス提供機能と管理機能が存在し、全てにおいて性別に依存しない

サービス提供	管理機能
営業 セットアップ プロセス BPOセンター 事業開発	人事 総務 経営管理 内部統制 システム推進 開発推進

格差解消の方針

偏りのない組織を構築することで、

- ✓ 人材・組織力を強化する
- ✓ 偏りのないサービスを提供する

Copyright 2022 Payroll Inc. All Rights Reserved.

4

STRICTLY CONFIDENTIAL

（出典）株式会社ペイロール「PAYROLL Pay Gap Report -2022年３月期-」

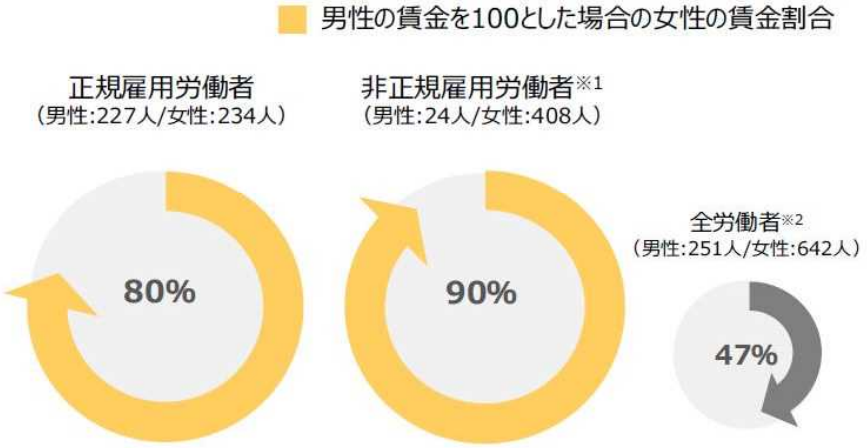
株式会社ペイロールの詳細な分析（５／13）

2.詳細
-③当社の男女の賃金の差異

PAYROLL

当社の男女の賃金の差異は、正規雇用・非正規雇用いずれにおいても男性の方が女性よりも賃金が高い傾向にあるとわかりました。

【男女の賃金の差異】



2021年4月、2022年3月どちらも在籍している従業員（休職者を除く）を対象として調査※3

※1当社の非正規雇用労働者は全てパートタイマー
※2全労働者における男女の賃金の差異は、非正規雇用労働者の男女の人数比率が影響
※3 2022年6月に給与規定を改定しており、差異は縮小見込み

当社の現状

- 当社の男女の賃金の差異は、正規雇用労働者で80%、非正規雇用労働者で90%
- どの属性においても男性の方が賃金が高い

正規雇用労働者の男女の賃金の差異の解消に向けて、当社の男女の賃金の差異の要因を検証します

（参考）
日本の正規雇用労働者でフルタイム勤務者の男女の賃金差異は77.5%
厚生労働省 令和３年賃金構造基本統計調査（6）雇用形態別にみた賃金

Copyright 2022 Payroll Inc. All Rights Reserved.
5
STRICTLY CONFIDENTIAL

（出典）株式会社ペイロール「PAYROLL Pay Gap Report -2022年３月期-」

株式会社ペイロールの詳細な分析（６／13）

2.詳細
-④課題仮説

PAYROLL

男女の賃金の差異の要因として考え得る事象を、入社から退職までの一気通貫で整理しました。

入社
新卒採用者よりも中途採用者の方が採用時の賃金が高いことから、
男性の方が年間採用者に占める中途採用者の人数割合が高く、平均賃金が高いのではないか？

配属
賃金が高い部門へ配属される人数割合が男性の方が高いのではないか？

昇格
性別に占める管理職者の人数の割合が男性の方が高いのではないか？

休職・時短
女性特有の産育休取得が評価に不利に働き、男性の方が平均賃金が高いのではないか？

時短勤務制度を利用している人の割合が女性の方が高いのではないか？

退職
女性の方が離職率が高く賃金が上がりづらいため、男性の方が平均賃金が高いのではないか？

6

Copyright 2022 Payroll Inc. All Rights Reserved.
STRICTLY CONFIDENTIAL

（出典）株式会社ペイロール「PAYROLL Pay Gap Report -2022年３月期-」

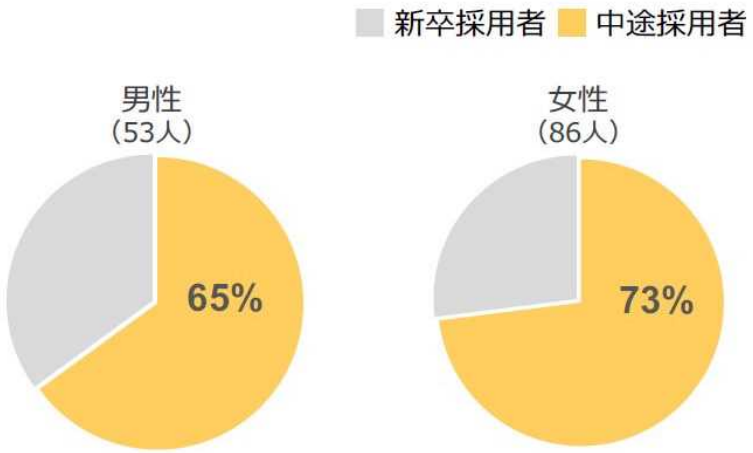
株式会社ペイロールの詳細な分析（７／13）

2.詳細
-⑤課題検証＜入社＞

PAYROLL

男女の賃金の差異が、男性の方が年間採用者に占める中途採用者の人数割合が高く、平均賃金が高いことによるものであるか調査し、結果影響していないとわかりました。

【性別に占める中途採用者人数割合】



2021年4月～2022年3月に採用した正規雇用労働者を対象として調査

課題検証結果

- 年間の採用者のうちの中途採用者の割合は、男性が65%、女性が73%
- 採用者に占める中途採用者割合は、女性の方が高い

男女の賃金の差異に影響していない

Copyright 2022 Payroll Inc. All Rights Reserved.

STRICTLY CONFIDENTIAL

（出典）株式会社ペイロール「PAYROLL Pay Gap Report -2022年３月期-」

株式会社ペイロールの詳細な分析（８／13）

2.詳細
-⑤課題検証＜配属＞

PAYROLL

男女の賃金の差異が、賃金が高い傾向にある部門へ配属される人数割合が男性の方が高いことによるものであるか調査し、結果影響していないとわかりました。

課題検証結果

- 当社の給与規定において、部門による基本給の違いや特別手当等は存在せず、行動と成果によって評価される
- 配属部門に起因した男女の賃金の差異は生じない

男女の賃金の差異に影響していない

Copyright 2022 Payroll Inc. All Rights Reserved.

8

STRICTLY CONFIDENTIAL

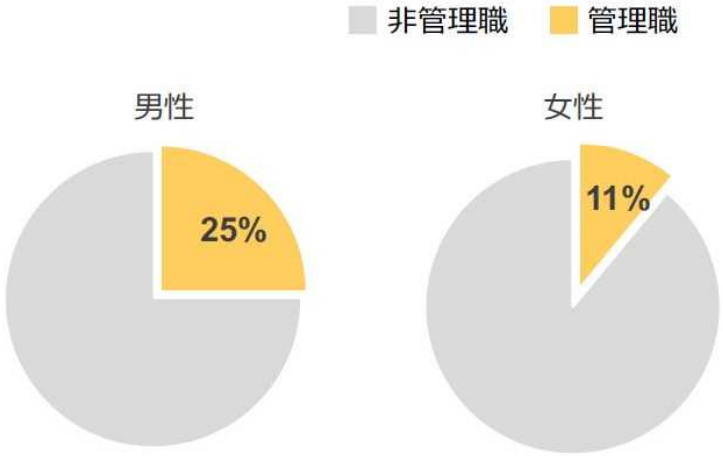
（出典）株式会社ペイロール「PAYROLL Pay Gap Report -2022年３月期-」

株式会社ペイロールの詳細な分析（９／13）

2.詳細
-⑤課題検証＜昇格＞

男女の賃金の差異が、性別に占める管理職者の人数の割合が男性の方が高いことによるものであるか調査し、結果影響しているとわかりました。さらに性別に占める管理職比率の格差は当社の課題であると確認しました。

【性別に占める管理職人数割合】



2022年3月時点の役員を除く正規雇用労働者を対象として調査

課題検証結果

- 性別に占める管理職人数割合は、男性が25%、女性が11%
- 男性の方が、性別に占める管理職者の人数の割合が高い

男女の賃金の差異に影響していると言え、
管理職人数割合の格差は当社の課題である

（参考）
日本の管理職に占める女性割合は18.5%
厚生労働省　令和３年度雇用均等基本調査　(2) 管理職に占める女性の割合
当社の管理職に占める女性割合は35%

Copyright 2022 Payroll Inc. All Rights Reserved.

STRICTLY CONFIDENTIAL

（出典）株式会社ペイロール「PAYROLL Pay Gap Report -2022年３月期-」

株式会社ペイロールの詳細な分析（10／13）

2.詳細
-⑤課題検証＜休職＞

男女の賃金の差異が、女性特有の産育休取得が評価に不利に働き、男性の方が平均賃金が高いことによるものであるか調査し、僅かに影響を与えていて当社の課題と言える可能性があるとわかりました。

【男性・女性・産育休復職者の平均評価】

	平均評価※1	人数
男性	3.10	214
女性（復職者を除く）	3.16	240
産育休復職者	2.96	11

2021年4月～2022年3月の正規雇用労働者を対象として調査

※1 2021年4月～2022年3月の評価制度は、1～4の4段階評価

課題検証結果

- 評価の平均は、産育休復職者は2.96、男性は3.10、女性は3.16で、産育休復職者が最も低い
- 産育休復職者は11人と母数が少ない

男女の賃金の差異に僅かに影響を与えていて、
当社の課題と言える可能性がある

Copyright 2022 Payroll Inc. All Rights Reserved.

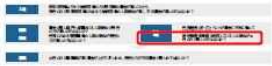
10

STRICTLY CONFIDENTIAL

（出典）株式会社ペイロール「PAYROLL Pay Gap Report -2022年３月期-」

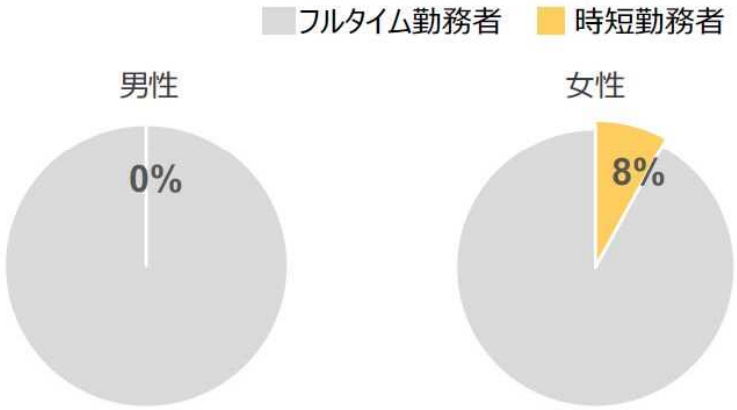
株式会社ペイロールの詳細な分析（11／13）

2.詳細
-⑤課題検証＜時短＞



男女の賃金の差異が、時短勤務制度を利用している人の割合が女性の方が高いことによるものであるか調査し、結果僅かに影響を与えているとわかりました。

【性別に占める時短勤務者割合】



2022年3月時点の正規雇用労働者を対象として調査。当社の非正規雇用労働者は全てパートタイマーであり、時短勤務の概念を持たないため算出しない。

課題検証結果

- 性別に占める時短勤務労働者は男性が0%、女性が8%で、女性の方が多い

男女の賃金の差異に与える影響は小さいと言える

Copyright 2022 Payroll Inc. All Rights Reserved.
11
STRICTLY CONFIDENTIAL

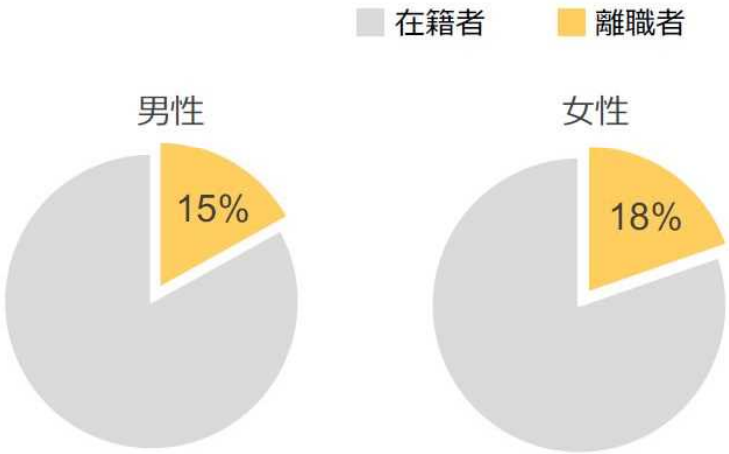
（出典）株式会社ペイロール「PAYROLL Pay Gap Report -2022年３月期-」

株式会社ペイロールの詳細な分析（12／13）

2.詳細
-⑤課題検証＜退職＞

男女の賃金の差異が、女性の方が離職率が高く賃金が上がりづらいために男性の方が平均賃金が高いことによるものであるか調査し、結果男女の賃金の差異に与える影響は小さいとわかり、さらに離職率の高さを当社の課題として確認しました。

【性別における離職率】



2021年4月～2022年3月の正規雇用労働者を対象として調査

課題検証結果

- 性別における離職率は、男性が15%、女性が18%
- 女性の方が離職率が僅かに高い
- 当社の離職率は比較的高い

男女の賃金の差異に与える影響は小さいと言えるが、
離職率の高さは当社の課題である

（参考）
日本の離職率は、男性12.8%、女性15.3%
厚生労働省　令和３年雇用動向調査　１　入職と離職の推移

12

Copyright 2022 Payroll Inc. All Rights Reserved.
STRICTLY CONFIDENTIAL

（出典）株式会社ペイロール「PAYROLL Pay Gap Report -2022年３月期-」

株式会社ペイロールの詳細な分析（13／13）

2.詳細
-⑥施策

PAYROLL

課題検証で散見した「性別に占める管理職人数割合の格差」「離職率の高さ」「産育休復職者の評価平均が低いこと」という課題に対する施策を検討しました。

当社の課題	考え得る原因
性別に占める管理職人数割合の格差	Ⅰ 昇進意欲の違い
	Ⅱ 特定の人への業務集中
離職率の高さ	Ⅲ 業務内容への不満
	Ⅳ 人間関係への不満
産育休復職後の評価平均の低さ	Ⅴ フォロー体制の不足

	施策
Ⅰ	管理職の早期育成
Ⅰ Ⅲ	キャリアマネジメント・キャリアプランの構築
Ⅱ Ⅳ	体調不良相談窓口の周知
Ⅲ Ⅴ	オンボーディングプロセス強化による即戦力化・配属後のミスマッチ削減
Ⅲ Ⅳ Ⅴ	入社5年未満の従業員を対象とした定期的な人事面談の実施
Ⅱ Ⅲ Ⅳ Ⅴ	離職率が低い課のベストプラクティスを展開（検討中）
Ⅱ Ⅲ Ⅳ Ⅴ	退職希望者との面談実施と退職の要因分析
Ⅳ	心理的安全性研修の実施（2023年1月以降）
Ⅴ	新卒入社者のフォローアップ研修の拡充（2023年1月以降）
Ⅴ	メンタープログラムの見直し（2022年12月以降）
Ⅴ	復職者へのフォローアップ研修の実施（新たに追加検討）

今年度**実施している施策は、当社の課題に適している**とわかりました。さらに追加の施策として「復職者へのフォローアップ研修の実施」を検討しました。今後、**継続的な定量分析により施策の効果を測り改善していくことで、課題解消**に努めます。

13

Copyright 2022 Payroll Inc. All Rights Reserved.
STRICTLY CONFIDENTIAL

（出典）株式会社ペイロール「PAYROLL Pay Gap Report -2022年３月期-」

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

3

- 男女の賃金の差異の情報公表における説明欄の使い方の実例
- 更に先進的な情報公表に取り組んでいる企業の例
- 通達の改正について
- 今後の報告

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

人員数の数え方

パート労働者等については、有価証券報告書における取扱いも踏まえ、正規雇用労働者の所定労働時間で換算しても差し支えないこととしている。

※令和４年７月８日付け雇均発0708第２号「男女の賃金の差異の算出及び公表の方法について」。以下同じ。
※下線は引用に際して付した。

通達※（改正前）

第４．男女の賃金の差異の算出
（２）　人員数について

人員数の数え方については、
・男女で異なる数え方をしないこと
・初回の公表以降、将来に向かって繰り返し行う公表を通じて一貫性ある方法を採用すること
・人員数の数え方を変更する必要が生じた場合は、人員数の数え方を変更した旨及び変更した理由を明らかにすること
が重要である。
（略）
さらに、パート労働者について、正規雇用労働者の所定労働時間等を参考として、人員数を換算しても差し支えない。

第５．男女の賃金の差異の公表方法
（１）男女の賃金の差異の公表のイメージ
男女の賃金の差異の公表のイメージは、次の通りとする。

	男女の賃金の差異 （男性の賃金に対する女性の賃金の割合）
全ての労働者	XX.X%
うち正規雇用労働者	YY.Y%
うちパート・有期労働者	ZZ.Z%

（注）対象期間：○○事業年度（○年○月○日～○年○月○日）

（略）
・**対象期間は、重要事項として必ず注記すること。**
・その他、算出の前提とした重要な事項を記すことが望ましい。（例えば、賃金から除外した手当がある場合には、その具体的な名称等を記すことが望ましい。また、正規雇用労働者、非正規雇用労働者については、上記第３（１）の定義に即して決まるものではあるが、個々の事業主における呼称等に即して、どのような労働者が該当しているかを記すことが望ましい。）

通達の改正内容（令和４年12月28日改正）

男女の賃金の差異の公表の際、労働時間を基に労働者の人員数を換算している場合には、重要事項として
その旨を注記することを必須とした。

通達（改正後）

第４．男女の賃金の差異の算出
（２）　人員数について

人員数の数え方については、
・男女で異なる数え方をしないこと
・初回の公表以降、将来に向かって繰り返し行う公表を通じて一貫性ある方法を採用すること
・人員数の数え方を変更する必要が生じた場合は、人員数の数え方を変更した旨及び変更した理由を明らかにすること
が重要である。

（略）

さらに、パート労働者について、正規雇用労働者の所定労働時間等の労働時間を参考として、人員数を換算しても差し支えない。なお、当該換算を行った場合には、第５の（１）のとおり、労働時間を基に換算している旨を重要事項として注記する必要があることに留意すること。

第５．男女の賃金の差異の公表方法
（１）男女の賃金の差異の公表のイメージ

男女の賃金の差異の公表のイメージは、次のとおりとする。

	男女の賃金の差異 （男性の賃金に対する女性の賃金の割合）
全ての労働者	XX.X%
うち正規雇用労働者	YY.Y%
うちパート・有期労働者	ZZ.Z%

（注）対象期間：○○事業年度（○年○月○日～○年○月○日）
パート労働者については、正規雇用労働者の所定労働時間（１日８時間）で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

（略）
・**①対象期間及び②労働者の人員数について労働時間を基に換算している旨は、重要事項として必ず注記すること（②は労働者の人員数を換算している事業主のみ）**。
・その他、算出の前提とした重要な事項を記すことが望ましい。（例えば、賃金から除外した手当がある場合には、その具体的な名称等を記すことが望ましい。また、正規雇用労働者、非正規雇用労働者については、上記第３（１）の定義に即して決まるものではあるが、個々の事業主における呼称等に即して、どのような労働者が該当しているかを記すことが望ましい。）

（参考）有価証券報告書の例

有価証券報告書には、臨時従業員（パート・有期労働者）の人員数について、換算している例と換算していない例のいずれも存在する。

換算している例

5【従業員の状況】

(1) 連結会社の状況

2021年12月31日現在

セグメントの名称	従業員数（人）
レストラン事業	5,142（35,790）
その他	810（1,121）
合計	5,952（36,911）

（注１）従業員数は、就業人員（当社グループからグループ外への出向者を除き、グループ外から当社グループへの出向者を含む。）であります。

（注２）臨時雇用者数は、１日８時間換算による当連結会計年度末までの１年間の平均人数を（ ）外数で記載しております。

換算していない例

5【従業員の状況】

（1）連結会社の状況

2022年６月30日現在

従業員数（人）
2,209 （467）

（注）１．従業員数は就業人員であり、臨時雇用者数は年間の平均人員を（ ）外数で記載しております。

２．当社グループは、マーケットプレイス関連事業の単一セグメントであるため、セグメント情報との関連については記載しておりません。

３．従業員数が当連結会計年度中において457名増加しておりますが、これは主に事業の拡大に伴う人員の増加によるものであります。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

4

- 男女の賃金の差異の情報公表における説明欄の使い方の実例
- 更に先進的な情報公表に取り組んでいる企業の例
- 通達の改正について
- 今後の報告

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

今後の報告

○　女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表の義務付けについては、施行後一定期間の後、施行状況調査を行い、その結果等を労働政策審議会雇用環境・均等分科会に報告することとしている（令和４年６月24日　第50回労働政策審議会雇用環境・均等分科会）。

○　初回の公表は、施行日（令和４年７月８日）以降に最初に終了する事業年度の実績について、翌事業年度の開始後おおむね３か月以内に公表することとしており、対象となる全ての事業主による公表がおおむね一巡したところで施行状況調査を行う予定。

⇒その結果を踏まえ、『説明欄』の使い方の事例について取りまとめるとともに、男女の賃金の差異の算出方法・公表方法等について委員の皆さまにご議論いただきたい。

別紙５

男女雇用機会均等対策基本方針の改定について

１．基本方針の概要

男女雇用機会均等対策基本方針（以下「基本方針」）は、男女雇用機会均等法（以下「均等法」）第４条に基づき、男性労働者及び女性労働者を取り巻く環境の変化や、関連する施策の進捗状況等を踏まえつつ、①男女労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項を明らかにするとともに、②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ついて講じようとする施策の基本となるべき事項を示すもの。

（参照条文）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）（抄）

（男女雇用機会均等対策基本方針）

第四条　厚生労働大臣は、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施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

２　男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一　男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

二　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ついて講じようとする施策の基本となるべき事項

３　男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

４　厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たつては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

５　厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

６　前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

２．これまでの策定経過

昭和 62 年　第１次女子労働者福祉対策基本方針
（運営期間：昭和 62 年度～平成３年度）

平成４年　第２次女子労働者福祉対策基本方針
（運営期間：平成４年度～平成８年度）

平成 12 年　第１次男女雇用機会均等対策基本方針
（運営期間：平成 12 年度～平成 16 年度）

平成 19 年　第２次男女雇用機会均等対策基本方針
（運営期間：平成 19 年度～平成 23 年度）

平成 29 年　第３次男女雇用機会均等対策基本方針
（運営期間：平成 29 年度からおおむね５年間）

３．改定の基本的な方向性（案）

（１）構成及び内容について

○　構成や内容については、第３次基本方針を土台に、現状を踏まえて改定を行う。

（２）運営期間について

○　今回の改定から、

①運営期間の終期を定めないこととした上で、

②毎年、労働政策審議会雇用環境・均等分科会に対して、男女労働者の職業生活と施策の動向に関する報告を行う。

○　これまでは運営期間を５年と定めていたが、今後は、基本方針の骨格に大きな変更を与える事情が生じた場合に改定を検討する。

○　上記の報告は、毎年の「雇用均等基本調査」（注１）と「働く女性の実情」（注２）の報告によって行う。

（注１）男女の雇用均等問題に関する雇用管理の実態を把握し、雇用均等行政の成果測定や方向性の検討を行う上での基礎資料を得ることを目的として、統計法に基づく一般統計調査として、毎年実施しているもの。

（注２）昭和 28 年以来、働く女性に関する動きを取りまとめ、毎年、紹介してきたもの。内容は、毎年の「働く女性の状況」と「働く女性に関する対策の概況」から成る。

別紙６

第４次男女雇用機会均等対策基本方針（骨子案）

（下線は第３次からの主な変更箇所）

※　本方針は、男女労働者のそれぞれの職業生活の動向等を注視しつつ、必要に応じて見直しを行うものとする。

第１　男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向

１　男女労働者を取り巻く経済社会の動向

○　景気の動向はコロナの影響により大幅に落ち込むが、令和５年１月時点では、緩やかに回復。

○　合計特殊出生率は低下。少子化が進展。

２　男女労働者の職業生活の動向

⑴　雇用の動向

ア　労働力の量的変化

○　労働力人口は、男性はやや減少傾向、女性は増加傾向。全体としては横ばい。

○　Ｍ字型カーブは、全体が上方にシフトし、台形型に近づきつつある。近年は、有配偶者の労働力率の上昇が影響。

○　雇用者は、女性は増加傾向、男性は、おおむね横ばい。雇用者総数に占める女性割合は上昇傾向。

イ　労働力の質的変化

○　男性の勤続年数はほぼ横ばい、女性は上昇傾向。

○　雇用形態別雇用者数は、正規の職員・従業員数については、男性はほぼ横ばい、女性は増加傾向。非正規の職員・従業員数については、男女とも増加傾向にあったが、令和２年及び令和３年の２年間はコロナの影響もあり減少。令和４年は再度増加。

○　男性の約８割が正規の職員・従業員。女性の正規の職員・従業員の割合は約５割。また、年齢階級別の女性の正規雇用比率は 20～29 歳をピークに低下し、グラフがＬ字型となっている。

○　職業別の雇用者数は、男性は「専門的・技術的職業従事者」が最も多く、女性では「事務従事者」が最も多くなっている。

○　産業別の雇用者数は、男性は「情報通信業」及び「医療、福祉」が増加。女性は「医療、福祉」及び「教育、学習支援業」が増加。

ウ　失業の状況

失業率は、景気の回復を背景に改善傾向。雇用情勢は、コロナの影響により悪化していたが、令和５年１月時点では、緩やかに持ち直している。

エ　労働力需給の見通し

令和元年の推計では、今後の就業者数については、経済成長と労働参加が適切に進まなかった場合、令和 22 年（2040 年）には 5,245 万人に減少すると見込まれている一方、経済成長と労働参加が適切に進んだ場合には、令和 22 年（2040 年）に 6,024 万人と、減少幅が縮小する見込み。

オ　労働条件

○　男女間賃金格差は、徐々に縮小傾向にあるが、欧米諸国と比較すると依然として大きい。役職や勤続年数の差が主因。

○　総実労働時間は男女ともに減少傾向にあるが、パートタイム労働者以外の一般労働者の総実労働時間は高止まり。依然、欧米諸国と比べると長時間労働者割合は高い。

⑵　企業の雇用管理

ア　均等法等の施行状況等

○　管理職に占める女性割合は上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然水準は低い。

○　セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、パワーハラスメント対策については、企業規模が小さくなるにつれて実施割合が低下。

イ　女性活躍推進法の施行状況等

○　一般事業主行動計画の策定・届出率は、行動計画の策定・届出が義務となっている一般事業主のうち、常時雇用する労働者が 300 人を超えるものは令和４年 12 月末時点では 98.0%、常時雇用する労働者が 101 人以上 300 人以下の事業主については同時点で 96.4%となっており、制度が浸透・定着。また、行動計画の策定・届出が義務となっていない常時

雇用する労働者が100人以下の事業主については、同時点で6,793社となっており、一定の取組はみられるものの、今後、一層の進展を期待。

○　えるぼし認定取得企業は令和４年 12 月末時点で 2,030 社であり、順調に増加。プラチナえるぼし認定取得企業は同時点で 34 社。

○　令和４年 12 月末時点で、女性の活躍推進企業データベースにおいて23,876社が女性活躍推進法に基づく自社の情報を公表。

ウ　育児・介護休業法の施行状況等

○　育児休業制度の規定のある事業所割合は、令和３年度では事業所規模30 人以上で 95.0%と制度が浸透・定着。

○　育児休業取得率は、女性ではおおむね横ばいで推移し、令和３年度では85.1%。男性は近年上昇傾向にあるものの13.97%と依然として低い。また、女性の育児休業期間は「12 か月～18 か月未満」が 34.0%、「10 か月～12 か月未満」が 30.0%となっている一方で、男性は「５日～２週間未満」が 26.5%、「５日未満」が 25.0%と、２週間未満が５割超。

○　こうした状況も踏まえ、令和３年に育児・介護休業法を改正し、出生時育児休業（産後パパ育休）の創設等を行い、段階的に施行。

○　育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある事業所の割合は、令和３年度では事業所規模 30 人以上で 89.3%。各種制度の導入状況は「短時間勤務制度」が 85.5%、「所定外労働の制限」が 80.1%。

○　介護休業制度の規定のある事業所割合は、育児休業制度に比べるとやや低く、令和元年度では事業所規模 30 人以上で 89.0%。

○　介護休業取得者の男女別内訳は、女性は59.7%、男性は40.3%。

エ　次世代法の施行状況等

○　次世代法の行動計画策定・届出を行っている企業の割合は年々上昇し、令和４年３月末時点では事業所規模 101 人以上で 98.0%となるなど、制度の定着が進んでいる。

○　くるみん認定取得企業は令和４年６月末時点で3,861社であり、順調に増加。プラチナくるみん認定取得企業は同時点で491社。令和４年４月からはトライくるみん認定を創設。

○　不妊治療経験者のうち 16%（女性は 23%）が不妊治療と仕事との両立ができずに離職している状況を踏まえ、企業の取組促進のため、令和４年４月よりくるみんプラス認定を創設。

オ　パートタイム・有期雇用労働法の施行状況等

○　働き方改革関連法によってパートタイム労働法をパートタイム・有期雇用労働法に改正。同一企業内の正規雇用労働者・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差を解消し、多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることを目指す。

○　令和４年時点で、同一労働同一賃金に取り組んでいる又は取り組んだ事業所の割合は約 63%。検討の結果、待遇の見直しは必要ないと判断した事業所及び異なる雇用形態が存在しない事業所を含めると約 91%となり、着実に進展。

カ　企業の雇用管理の変化

○　多様な働き方として、労働時間や職務・勤務地を限定した限定正社員の採用等を行う企業も。

○　コロナの拡大によってテレワークや在宅勤務等が浸透。

⑶　男女労働者の意識の変化と就業パターン

○　若者を中心に固定的な性別役割分担意識の解消が徐々に進展。

○　女性が職業を持つことについての意識は、男女ともに「子どもができても、ずっと職業を続けるほうがよい」とする割合が最も高い。

○　第一子出産後も就業継続している女性の割合は約７割と近年上昇傾向にあるが、就業継続を希望していながら離職を余儀なくされた女性も一定程度存在。

○　一方、男性労働者の３割以上が育児休業の取得を望んでいるものの、職場が育児休業制度を取得しにくい雰囲気であること等の理由から取得が進んでおらず、女性と比較して低水準。

○　夫の平日の家事・育児時間が長いほど妻の継続就業割合が高く、夫の休日の家事・育児時間が長いほど、第二子以降の出生割合が高くなっているが、夫の家事・育児関連時間は依然として国際的に見ると低水準。

３　まとめ

○　均等法が昭和 61 年に施行されてから 35 年余り。数次の改正により、均等法制度上の男女の均等な機会及び待遇の確保は進展。加えて、女性活躍推進法の成立・改正で、女性活躍に向けての法整備も進展。

○　また、ポジティブ・アクションの推進、改正育児・介護休業法による雇用環境整備等の措置、仕事と生活の両立支援に向けた取組など官民をあげて多くの取組が行われ、女性の継続就業支援、男性の育児等への意識は改善してきている。

○　一方で、依然として、男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職に占める女性割合も国際的に見ると低水準。
○　他方、男性労働者は希望しているほど、育児休業の取得が進んでおらず、女性と比較して低水準。
○　このように、男女労働者ともに、希望する働き方の実現とキャリア形成、仕事と家庭の両立ができていない者が一定程度存在している。

第２　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ついて講じようとする施策の基本となるべき事項

１　施策についての基本的考え方

○　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施策は、「労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあっては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにする」という均等法の基本的理念にのっとって推進。
○　過去４度の法改正を経て、法制度の整備は進展。
○　しかし、第１で見たように、均等法施行後 35 年を経てもなお実態面での男女の格差は残っている状況。
○　背景には、
・　就業継続を希望しながらも、仕事と育児の両立の難しさ等から出産、育児等により離職する女性が依然として一定程度存在していること
・　長時間労働を前提とした働き方など、多様な事情を抱える労働者が活躍できる環境が整っていない場合が見られること
・　仕事と家庭の両立への不寛容な職場風土などが男女労働者の両立支援制度の利用の障壁になっていること
・　固定的な性別役割分担意識の存在やロールモデルの不在
・　こうした中で、女性の継続的なキャリア形成が困難となるなど、労働者が職業人生における明確な展望を描きつつ働き続け、その能力を伸長・発揮することについて、具体的な見通しを持ちにくいこと
など。
○　一方、今後の少子化の進展に伴う労働力人口の減少が見込まれる中、女性の就業率の向上や個々人の職業生活期間の長期化は喫緊の課題。
○　また、仕事と生活の関係の有様やこれらに対する考え方が多様化している中、男女労働者が共に性別にかかわらず主体的に働き方やキャリアを選択することができることが必要。

○　さらに、コロナの拡大によってテレワークや在宅勤務等が浸透したことで、働き方が多様化し、男女ともに仕事と家庭の両立がしやすくなったと感じる人が増加。こうした新たな働き方の広がりについても考慮が必要。

○　以上を踏まえると、当面の間に採るべき施策の基本的考え方としては、法制上の機会均等の確保の上に、今後は実質上の機会均等の確保を目指すという観点から、以下のように整理。

○　まず、均等法に定められた性差別の禁止を始めとする規定の確実な履行確保を前提とした上で、男女ともに、様々なライフイベントがある中で、職業人生における明確な展望を描きつつ働き続け、その能力を伸長・発揮する環境を整備することが必要。

○　また、同時に、ワーク・ライフ・バランスを図るための環境整備を一層進めることが重要。

○　さらに、各企業における雇用管理制度及びその運用の見直しが不可欠。各企業の主体的なポジティブ・アクションの取組を一層促進していくことが重要。

○　他方、まずは、妊娠、出産等を経ても継続して就業できる環境を整えることが必要だが、妊娠、出産等で離職する女性が一定程度存在するという現状においては、一旦就業を中断した者がそれまでの就業経験を生かして再就職・再就業できることが可能となる環境を整えることも重要。

○　なお、上記を推進するに当たっては、企業規模別等の実態に応じたきめ細かな対応を行っていくこと、また、正規の職員・従業員以外の労働者に対しても均等法等が適用されるものであることを十分に踏まえつつ対応することが必要。

○　こうした考え方に立って、本方針においては、男女雇用機会均等確保対策を中心としつつ、仕事と育児・介護の両立支援、就業形態の多様化等への対策等を定め、国はこれらの対策を総合的に推進。

２　具体的施策

⑴　就業を継続しその能力を伸長・発揮できるための環境整備

ア　公正な処遇の確保

（ア）　均等法等の履行確保

- 厳正・的確・迅速な行政指導の実施
- 相談体制の整備
- 紛争解決援助、調停制度の利用促進
- 効果的な周知の実施
- パート・有期労働者、派遣労働者等への対応

・　間接差別となる措置の見直し検討

（イ）　ポジティブ・アクションの推進

・　企業において男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目指して企業が積極的かつ自主的に雇用管理の改善に取り組むことが望ましい。令和４年４月からは、常時雇用する労働者数が 101 人を超える一般事業主については、女性活躍に関する行動計画の策定等が義務化。

・　男女双方に対する雇用管理全般の見直しもポジティブ・アクションの手法の一つであるという認識の周知啓発も含め、女性活躍推進法を踏まえたポジティブ・アクションの取組を一層促進。

（ウ）　コース等別雇用管理の適正な運用の促進

・　均等法で禁止される間接差別及び「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」の周知徹底。

（エ）　妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い行為の防止対策の推進

・　不利益取扱いの禁止について周知徹底

・　迅速な行政指導の実施

（オ）　母性健康管理対策の推進

・　母性健康管理措置の規定整備の促進

・　迅速な行政指導

・　相談から紛争解決までの迅速な処理

（カ）　労働者の健康確保の推進

・　生理や更年期等を含め、労働者の健康に関する情報提供や企業の取組事例の周知等による啓発

イ　ハラスメント対策の推進

（ア）　セクシュアルハラスメント防止対策の推進

・　改正法（責務、協力応諾の努力義務等）の周知徹底、履行確保

・　就活セクハラ対策の推進

（イ）　妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止対策の推進

・　改正法（責務等）の周知徹底、履行確保

（ウ）　パワーハラスメント防止対策の推進

・　パワーハラスメント防止措置が新たに義務付けられたことについて、中小事業主を中心に周知徹底、履行確保

（エ）　総合的なハラスメント対策の推進

・　各種ハラスメントへの一元的な相談体制整備の指導

・　雇用環境・均等部（室）での相談対応、関係法令の履行確保

・　カスタマーハラスメント対策や性的指向・性自認に関するハラスメント対策の推進

・　フリーランスに対する相談支援等

ウ　女性活躍推進法の着実な施行

（ア）　一般事業主行動計画策定の促進

・　行動計画策定の手順や方法、好事例についてパンフレット等を通じた制度の周知、行動計画策定支援ツールの提供等

・　行政指導等による履行確保、行動計画に基づく取組に関する助言等

（イ）　女性の活躍状況に関する情報の公表の促進

・　パンフレット等を通じた情報公表方法等の周知

・　女性の活躍推進企業データベースや「しょくばらぼ」の活用の促進

（ウ）　男女間賃金格差の縮小

・　令和４年７月からの男女の賃金の差異の公表義務付けを契機として、男女の賃金の差異の要因分析や課題解決に向けた取組を支援

・　求職者に対する周知啓発

・　男女間賃金格差については、他の法令等に基づく施策と相まって解消されるものであることに留意。

（エ）　えるぼし認定、プラチナえるぼし認定取得の支援

・　認定取得に向けた企業の取組促進

・　学生等に対するえるぼしマーク・プラチナえるぼしマークや女性の活躍推進企業データベースの周知

エ　ライフステージに応じた能力向上のための支援

（ア）　学生に対する支援

・　就職・就業に関する様々な情報提供等の支援
・　女性の活躍推進企業データベースの周知
・　労働に関する基本的知識の普及啓発

（イ）　女性労働者等のキャリア形成に対する支援

・　妊娠、出産等を経ても就業できる環境整備
・　女性のキャリア形成支援

⑵　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組

ア　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組

・　ワーク･ライフ･バランスの実現に向けた企業の取組支援、社会的気運の醸成

イ　仕事と育児の両立を図るための制度の着実な実施

・　育児休業や短時間勤務制度等の普及・定着
・　令和３年改正育介法の周知・定着、履行確保
・　次世代法に基づく行動計画の策定促進
・　くるみん認定、プラチナくるみん認定、トライくるみん認定の取得促進

ウ　仕事と介護の両立を図るための制度の着実な実施等

・　介護休業制度等の仕事と介護の両立支援制度の周知・定着
・　令和３年改正育介法の周知、定着、履行確保

エ　長時間労働の是正

・　長時間労働是正に向けた取組強化、企業風土の改善
・　労働時間設定改善法に基づき、取引上必要な配慮が商慣行に浸透するよう取組を推進

オ　両立しやすい職場環境づくりの促進

・　各種助成措置の効果的な活用
・　出生時育児休業（産後パパ育休）の周知等も含めた男性の育児休業取得等の促進
・　企業における具体的取組方法を示したモデルの構築・普及、コンサルティング

カ　不妊治療と仕事との両立支援

・　企業や労働者向けマニュアル等の活用促進

・　企業への助成措置

・　くるみんプラス認定の取得促進

⑶　多様な就業形態に対する支援

ア　パート・有期雇用労働対策

・　パートタイム・有期雇用労働法の周知徹底、着実な履行確保、働き方改革推進支援センター等を活用した周知、個別相談等

・　パート・有期雇用労働者と通常の労働者の職務の内容等の比較を可能にする職務分析・職務評価の周知、個別企業への導入支援

・　無期転換ルールの適切な活用に向けた周知

・　短時間正社員制度等の一層の普及・定着

イ　テレワークの推進

・　育児期・介護期の雇用型テレワーク、自営型テレワークについて、ガイドラインの周知啓発

ウ　再就職支援

・　情報提供、相談支援等の充実

・　母子家庭の母等に対する就業支援の推進

⑷　関係者・関係機関との連携

・　労使団体との緊密な連携による雇用管理制度及びその運用の見直しの促進

・　地方公共団体が行う関係施策との連携

⑸　行政推進体制の充実、強化

・　雇用環境・均等部（室）等における労働相談の対応の一体的実施や個別の労働紛争の未然防止と解決の一体的実施、業務実施体制の整備・強化・効率化

・　関係法令等の周知、実施等の際の情報技術の積極的活用

別紙７

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

小学校休業等対応助成金等について

令和５年1月23日

厚生労働省　雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

小学校休業等対応助成金・支援金の概要

【制度概要】

新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者を支援するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、有給の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた企業に対して助成金を支給するもの。

●支給対象者

・子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた事業主（小学校休業等対応助成金）

・子どもの世話を行うことが必要となった保護者であって、委託を受けて個人で仕事をする者（小学校休業等対応支援金）

●対象となる子ども

①　新型コロナウイルス感染症への対応として、臨時休業等をした小学校等（※）に通う子ども

※　小学校等：小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等

②　小学校等を休むことが必要な子ども

ⅰ）新型コロナウイルスに感染した子ども

ⅱ）風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども

ⅲ）医療的ケアが日常的に必要な子ども又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

●支給額

・労働者を雇用する事業主の方：休暇中に支払った賃金相当額　×　10/10（日額上限あり、下記参照）

・委託を受けて個人で仕事をする方：就業できなかった日について１日当たり定額（下記参照）

	令和４年12月～令和５年３月
小学校休業等対応助成金（日額上限額）	**8,355円**
小学校休業等対応支援金（１日の支給額）	**4,177円**

※個人申請：事業主が小学校休業等対応助成金を活用しない場合は、休業支援金・給付金の仕組みによる労働者からの直接申請が可能。

【実績】

実績	令和2年2月27日～令和3年3月31日までの休暇分		令和3年8月1日からの休暇分 ※令和5年1月13日時点	
	支給決定件数	支給決定金額	支給決定件数	支給決定金額
小学校休業等対応助成金	163,020件	604.2億円	274,438件	346.4億円
小学校休業等対応支援金	27,631件	56.1億円	12,326件	7.0億円

これまでの経緯

令和２年２月～令和３年３月まで

- 令和２年２月27日　新型コロナウイルス感染症対策本部において、総理より３月２日から春休みまで全国一律の臨時休業を行うよう要請があったことをきっかけに、保護者の休職に伴う所得の減少に対する新しい助成金制度として小学校休業等対応助成金・支援金を創設。（同年４月１日からの休暇を対象として、助成金の日額上限を8,330円→15,000円、支援金の支給額を4,100円→7,500円に引き上げて支給。）
- 休暇の対象期間については、数回の延長の結果、令和３年３月までとなった。

令和３年４月～現在まで

- 令和３年４月からは、小学校休業等対応助成金・支援金を終了し、雇用保険被保険者を対象とする両立支援等助成金育児休業等支援コース「新型コロナウイルス感染症対応特例」に移行。
- 令和３年８月頃のデルタ株により子どもへの感染拡大が広がる中、複数地域における地域一斉の小学校等の夏休みの延長の動きが見られたことから、小学校休業等対応助成金・支援金を再開。　（ 助成金の日額上限（原則）13,500円→8,355円、支援金の支給額（原則）6,750円→4,177円に段階的に縮減しつつ、対象期間を延長。）

助成金の活用促進等

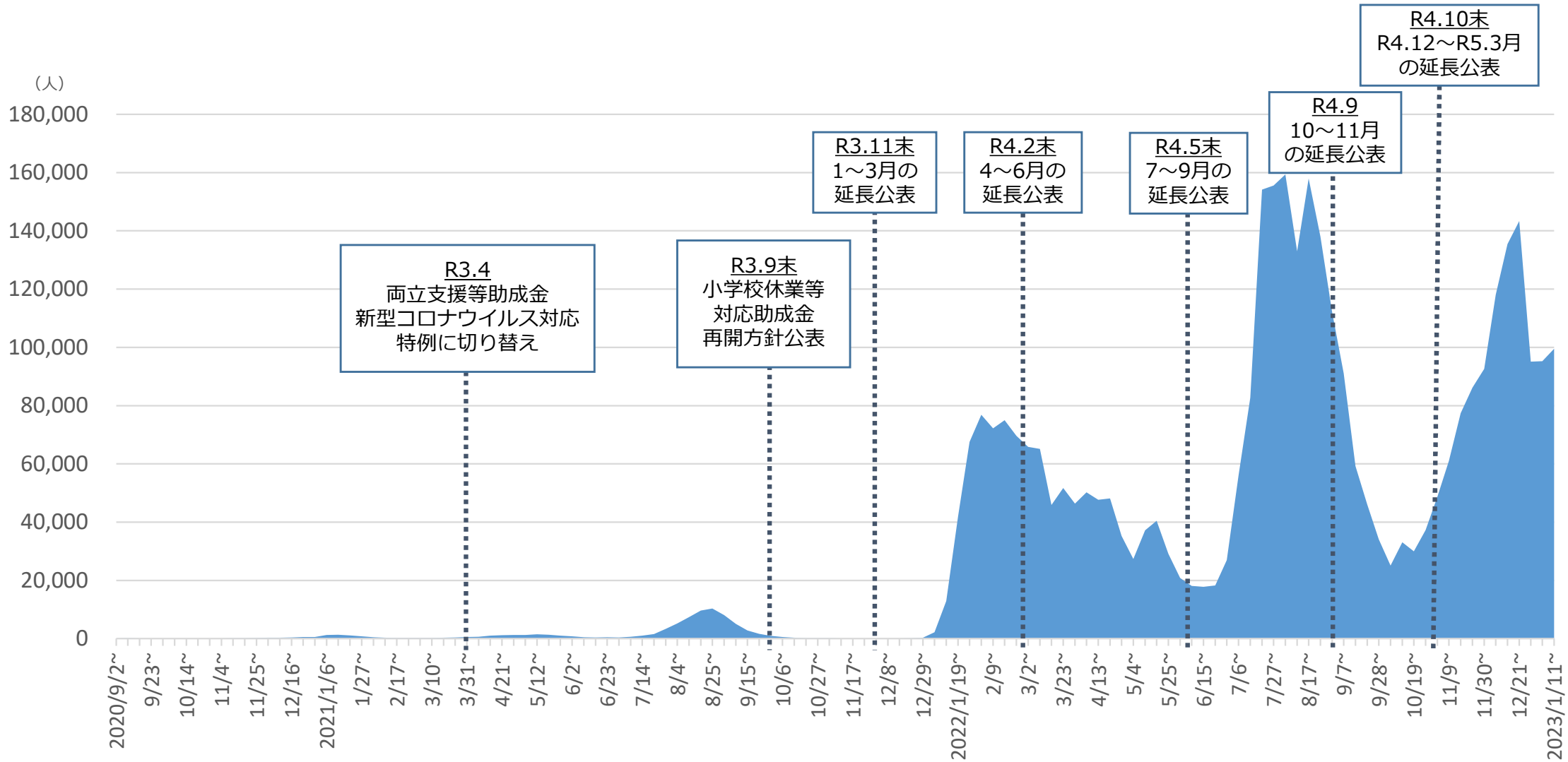
- 都道府県労働局に小学校休業等対応助成金に関する「特別相談窓口」を設置し、企業への特別休暇制度導入・助成金の活用の働きかけ等を行っている。（労働局からの働きかけに事業主が応じない場合には、休業支援金・給付金の仕組みによる労働者からの直接申請も可能。）

《予算額》

令和２年度第１次補正予算	1,673億円（一般会計: 408億円　労働保険特別会計雇用勘定: 1,265億円）
令和２年度第２次補正予算	46億円（一般会計:　28億円　労働保険特別会計雇用勘定:　18億円）
令和３年度補正予算	55億円（一般会計:　16億円　労働保険特別会計雇用勘定:　38億円）
令和４年度第２次補正予算	406億円（一般会計:　47億円　労働保険特別会計雇用勘定:　360億円）

10歳未満の新規陽性者数（週次）

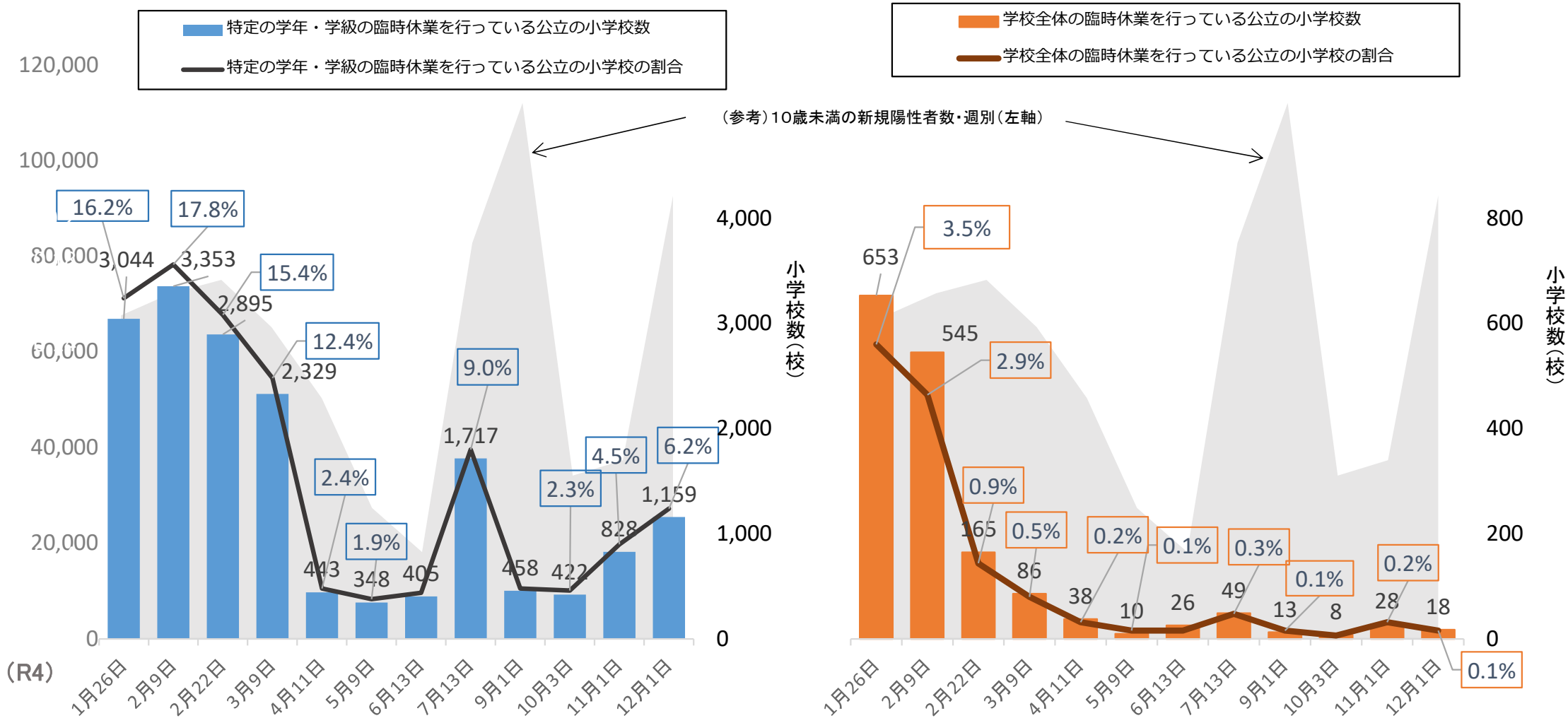
- 10歳未満の新型コロナウイルス感染症の新規陽性者数をみると、直近では週約10万人となっている（夏のピーク時は週約16万人）。



【出典】厚生労働省HP（https://covid19.mhlw.go.jp/）より雇用環境・均等局職業生活両立課にて作成。（情報更新日(週次)：2023年1月17日）

公立小学校の臨時休業等の状況

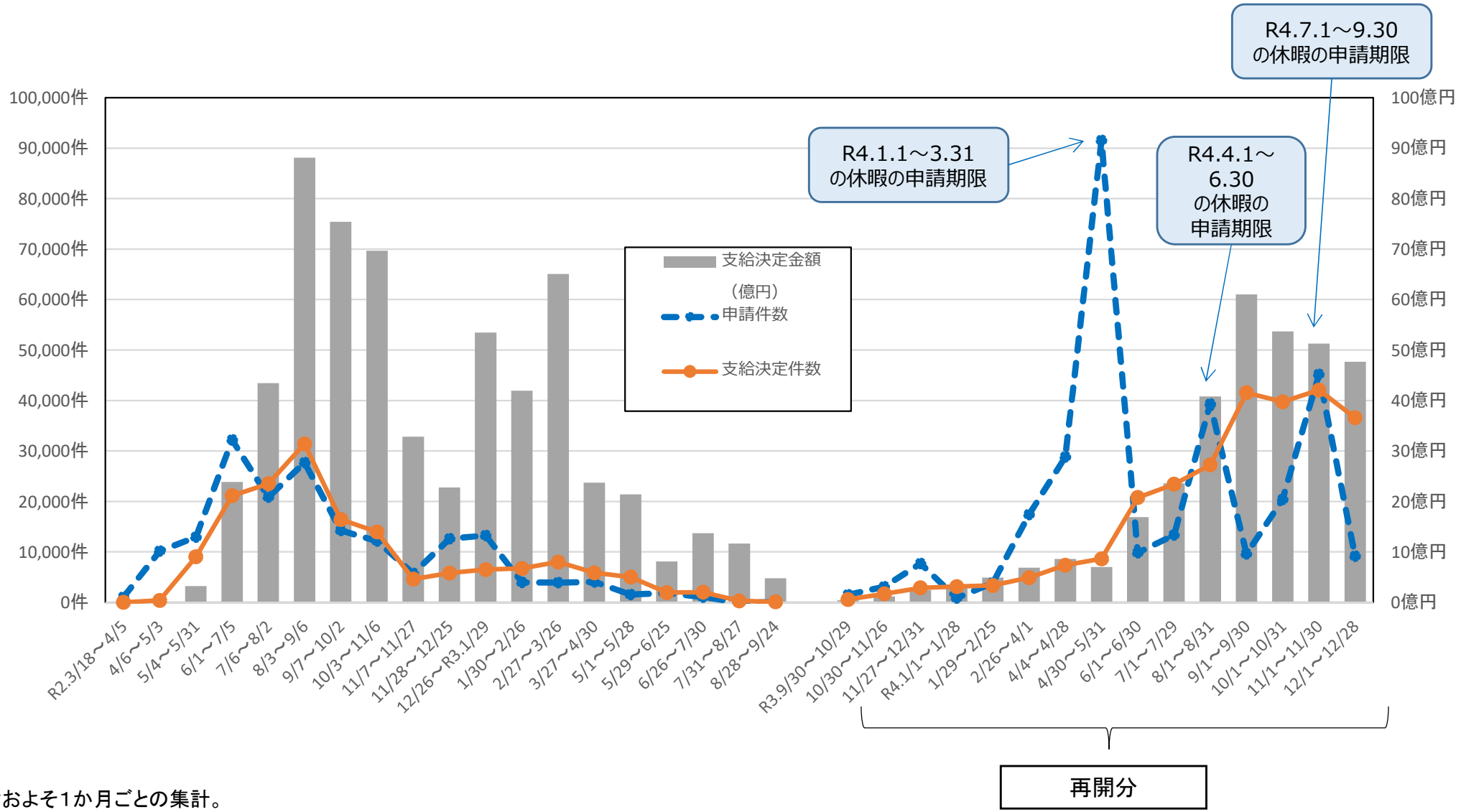
- 令和4年12月1日時点で、10歳未満の新型コロナウイルス感染症の新規陽性者数は高い水準にあり、公立小学校の臨時休業状況を見ると、**特定の学年・学級の臨時休業は6.2%**で11月1日時点（4.5%）より増加しているが、**学校全体の臨時休業は0.1%**で低い水準で推移している。
- 文部科学省では、地域一斉の臨時休業については、児童生徒の学びの保障や心身への影響等の観点を考慮し、慎重に検討する必要があると各都道府県教育委員会等に示している。



【出典】公立学校の臨時休業の状況：文部科学省HP（https://www.mext.go.jp/a_menu/coronavirus/mext_00007.html ）及び
新規陽性者数：厚生労働省HP（https://covid19.mhlw.go.jp/ ）を基に、厚生労働省にて作成。

小学校休業等対応助成金の申請・支給状況（新規）

- 申請件数が最も多かったのは、「第６波」の時期に当たる令和４年１月１日から３月31日までの休暇の申請期限である令和４年５月。
- その後の申請期限のある月については、令和４年５月よりも申請件数が少なくなっている。



※おおよそ1か月ごとの集計。

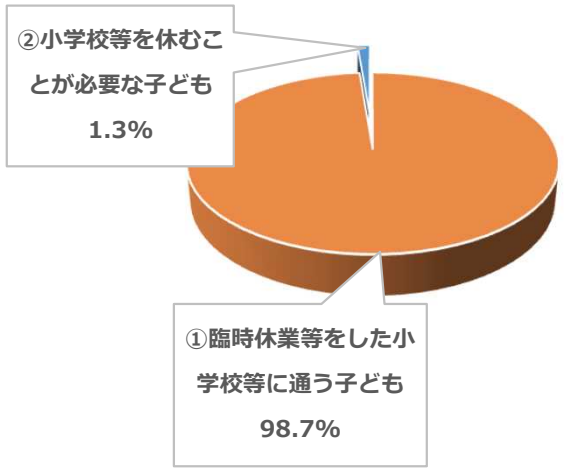
小学校休業等対応助成金の申請状況①

○　申請書を見ると、制度創設時は、①「**臨時休業等をした小学校等に通う子ども**」に関する申請がほとんどの割合を占めていたが、最近は、②「**小学校等を休むことが必要な子ども**」に関する申請が大部分となっている。

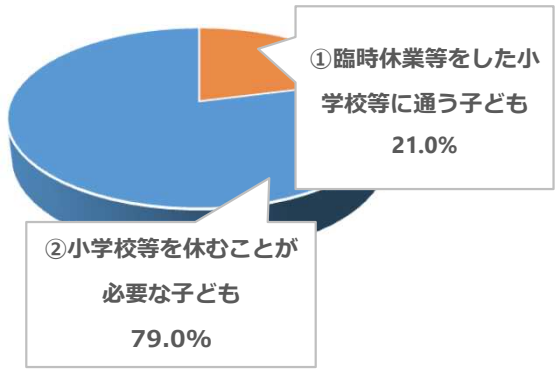
※助成金の対象となる子どもは、
① 新型コロナウイルス感染症への対応として、「**臨時休業等をした小学校等に通う子ども**」
② ⅰ）～ⅲ）のいずれかに該当し、「**小学校等を休むことが必要な子ども**」
ⅰ）新型コロナウイルスに感染した子ども
ⅱ）風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども
ⅲ）医療的ケアが日常的に必要な子ども又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

【助成金申請書のサンプリング調査結果】

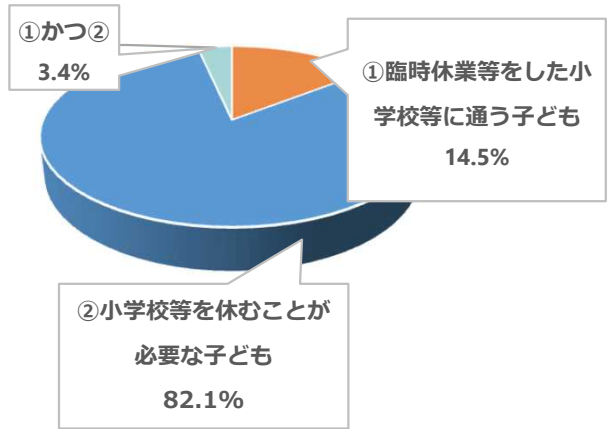
令和２年３月末までの休暇



令和４年４～６月末までの休暇



令和４年７～９月末までの休暇

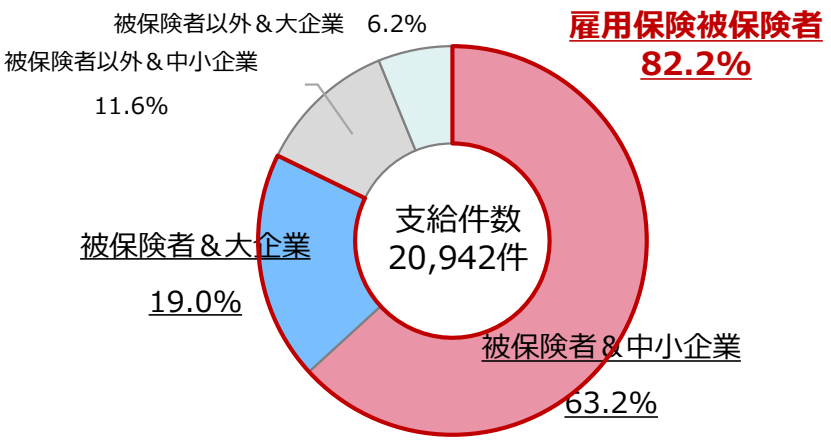


※　申請書の中からランダムで抽出

小学校休業等対応助成金の申請状況②

【サンプル調査】　東京労働局がR3.8～R4.6までに支給した20,942件の状況を分析

①申請件数の約８割は雇用保険被保険者



②１申請当たりの平均値

	平均労働者数	１人当たりの平均支給日数
全体	7.9人	3.5日
中小企業	3.0人	4.0日
大企業	22.7人	3.3日

注：被保険者以外も含まれている。

《仮に１年間分の申請状況を予想すると…》

1企業当たり、1年間に2.4回（※）申請すると仮定

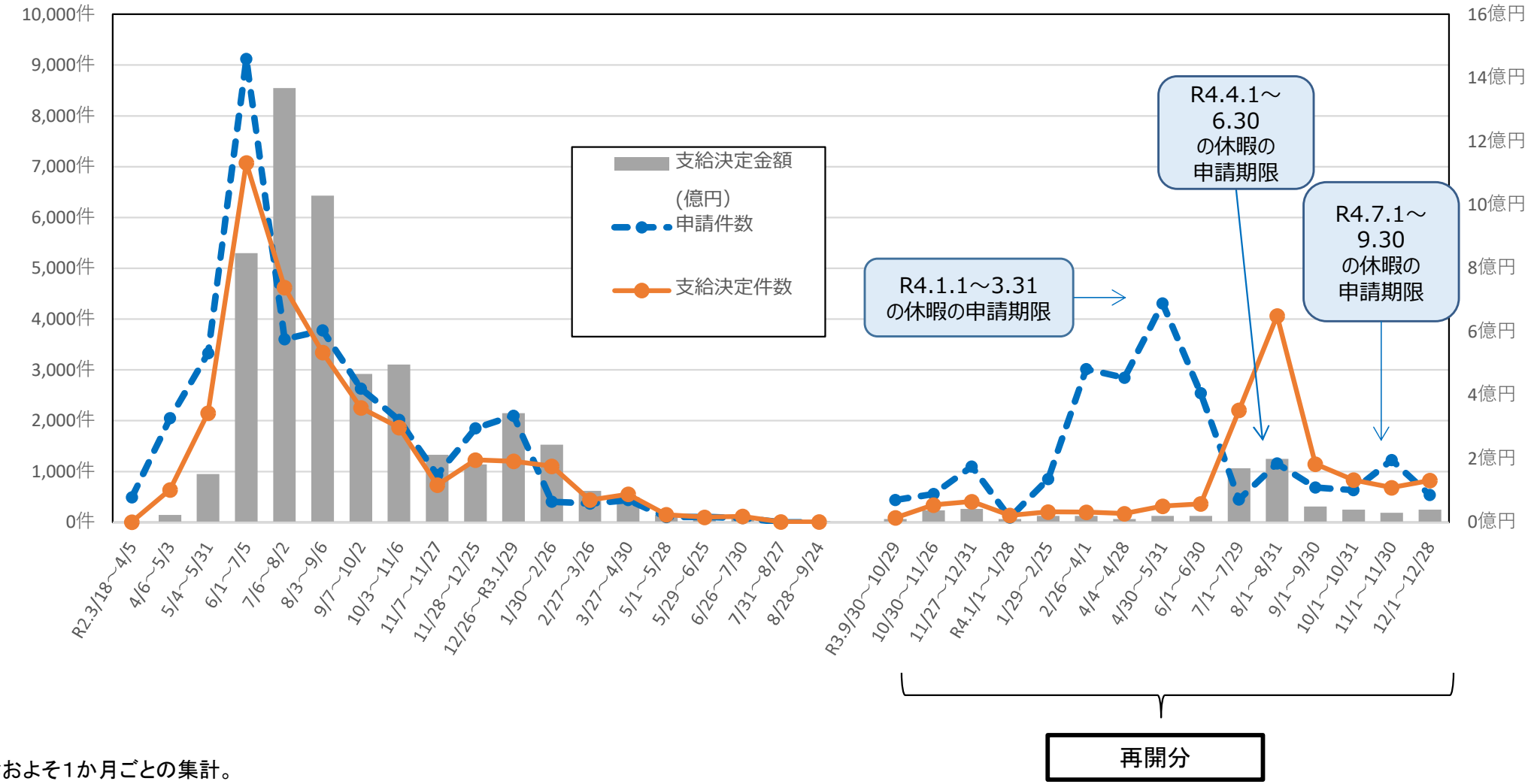
	平均労働者数（のべ）	１人当たりの平均支給日数（のべ）
全体	19.0人	8.4日
中小企業	7.2人	9.6日
大企業	54.5人	7.9日

※調査期間中（11か月間）、１企業の平均申請回数は2.2回だったことから、2.2×12/11により計算。

注：被保険者以外も含まれている。

小学校休業等対応支援金の申請・支給状況（新規）

- 申請件数が最も多かったのは、「第６波」の時期に当たる令和４年１月１日から３月31日までの休暇の申請期限である令和４年５月。
- その後の申請期限のある月については、令和４年５月よりも申請件数が少なくなっている。



※おおよそ1か月ごとの集計。

小学校休業等対応支援金の申請者の業務内容

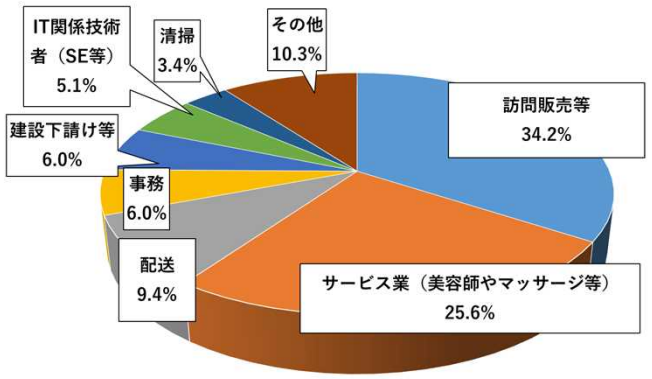
○　申請者の業務内容としては、「訪問販売等」が34.2%、美容師(※)やマッサージ等の「サービス業」が25.6%、「配送」が9.4%等となっている。

※　例えば、美容師の場合、大手美容室と業務委託契約を締結し、当該美容室で勤務しているケース、個人で美容室を経営して客と業務委託契約を締結しているケース等がある。

○　上記のサービス業の割合は、内閣官房の調査によるフリーランスの業種分布における割合（約5%）と比較して高くなっている。

【支援金申請書のサンプリング調査（※）結果】

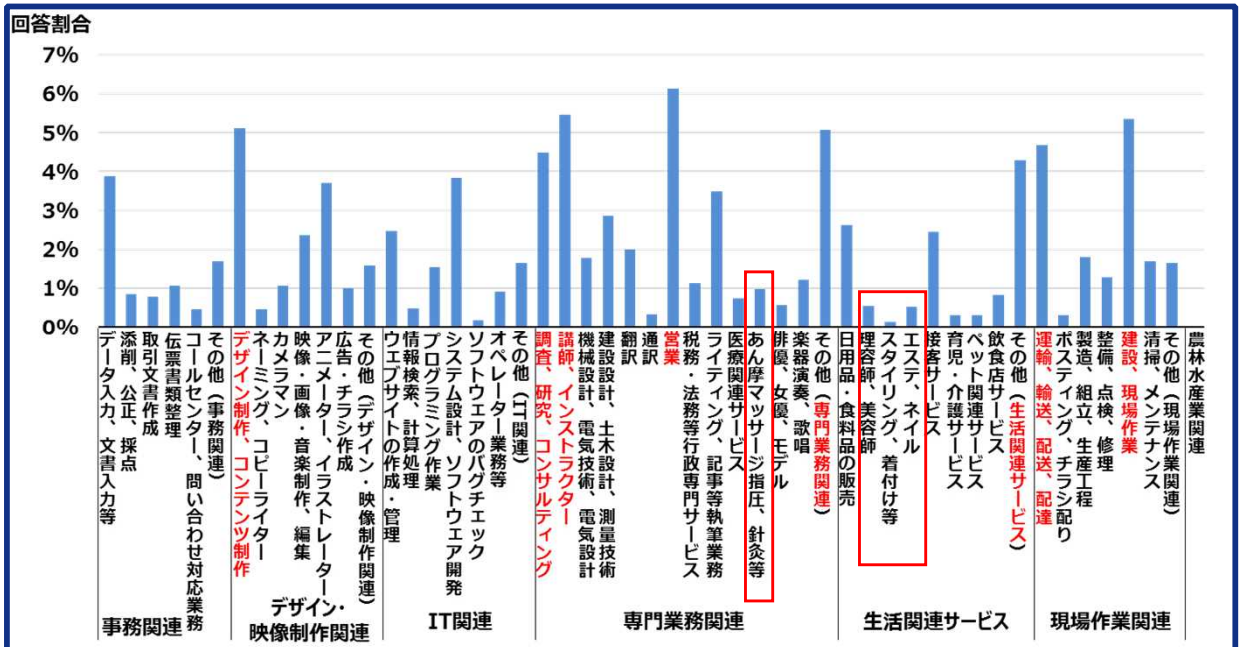
業務内容



(参考）その他の内訳
講師・インストラクター（３）、営業（２）、販売（２）、医療・介護（２）、調査員（１）、車の修理（１）、キャディー（１）

※　申請書の中からランダムで117件を抽出
（主に令和4年7～9月の時期の休業に係る申請分）

（参考）フリーランスの業種（内閣官房調査）



【資料出典】
第5回新しい資本主義実現会議（令和4年4月12日）資料（内閣官房作成）より抜粋

令和5年度の方向性（案）

- 小学校休業等対応助成金・支援金は、令和５年３月末までの休暇を対象としているが、感染状況や学校休業等の状況等を踏まえ、令和５年３月で終了し、令和５年４月以降は、以下の対応とすることとする。

- 小学校等が臨時休業等した場合など新型コロナウイルス感染症への対応として、企業が職場の事情を踏まえ、**両立支援制度を整備する**ことでできる限り勤務を続けられる環境を整備することを後押ししつつ、**必要な場合には特別有給休暇制度**により、安心して休むことを可能とする方向に転換するため、両立支援等助成金育児休業等支援コース「新型コロナウイルス感染症対応特例」を設ける。

【両立支援等助成金「新型コロナウイルス感染症対応特例」の概要】

●対象となる子ども

① 新型コロナウイルス感染症への対応として、臨時休業等をした小学校等（※）に通う子ども

※ 小学校等：小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等

② ⅰ）～ⅲ）のいずれかに該当し、小学校等を休むことが必要な子ども

ⅰ）新型コロナウイルスに感染した子ども

ⅱ）風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども

ⅲ）医療的ケアが日常的に必要な子ども又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

●支給要件

① 対象となる子どもの世話を行う必要がある労働者が、特別有給休暇を取得できる制度の規定化。

② 小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援の仕組み（テレワーク勤務、短時間勤務制度、フレックスタイム制度など）の社内周知。

をどちらも講じた上で、労働者が特別有給休暇を取得したこと。

●支給額

１人あたり10万円、１事業主につき10人まで（上限100万円）

※ 令和５年度予算案の審議前であることから、今後、内容が変更される可能性がある。

別紙８

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

新型コロナウイルス感染症対応のための特例措置について（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊婦のための助成金）

令和５年１月23日

厚生労働省
雇用環境・均等局雇用機会均等課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊婦のための助成制度

これまでの経緯

- 令和２年４月７日に閣議決定された『「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策」について』により、危機克服に向けた新たな補正予算が編成されることとなり、同補正予算（令和２年度第２次補正予算）により、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊婦のための助成制度が令和２年６月15日から創設された。
- 令和３年４月以降は、支給要件の一部の見直しなどをしつつ、新型コロナウイルスの感染状況により、母性健康管理措置の適用期間の延長が行われ（現行の適用期間は令和５年３月３１日）、同助成制度が継続されて現在に至っている。

制度の概要

【制度の趣旨】

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対する助成を行うことで、妊娠中の女性労働者の母体と胎児の健康を確保するとともに、離職に至ることなく、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図る。

【支給対象となる事業主】

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の６割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く）を設け、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を５日以上労働者に取得させた事業主

令和２年度

予算額　88.9億円
一般会計：4.3億円、労働保険特別会計 雇用勘定：84.6億円

●新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金

●支給額　対象労働者１人あたり
取得日数計５日以上２０日未満：２５万円
以降２０日ごとに１５万円加算（上限額１００万円）
※　１事業所当たり人数上限：２０人まで
雇用保険被保険者へは雇用勘定、それ以外は一般会計から支給

●　対象期間　令和２年５月７日～令和３年３月31日

令和３年度

予算額　9.3億円
労働保険特別会計 労災勘定：3.2億円　雇用勘定：6.1億円

令和４年度

予算額　7.9億円
労働保険特別会計 労災勘定：2.5億円　雇用勘定：5.4億円

１．新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金（労災勘定）
２．新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金（雇用勘定）

●支給額
１．１５万円（取得日数計５日以上、１回限り）
２．対象労働者１人あたり２８．５万円（取得日数計２０日以上）
（１事業所あたりの上限：５人まで、雇用保険被保険者に限る）

●　対象期間　令和３年４月１日～令和５年３月31日

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊婦のための助成金　活用状況及び制度導入効果

○ 支給実績及び申請件数（単位：億円）

	予算額	支給額	申請件数
令和２年度	**88.9**	**37.6**	**7,152**
一般会計及び雇用勘定	88.9	37.6	7,152
令和３年度	**9.3**	**5.4**	**2,555**
労災勘定	3.2	1.5	1,230
雇用勘定	6.1	3.9	1,325
令和４年度	**7.9**	**5.0**	**1,731**
労災勘定	2.5	1.2	748
雇用勘定	5.4	3.8	983

・令和２年度予算額、支給額は令和３年度への繰越分を含む
・令和４年度予算額は補正予算措置分を含む
・令和４年度の支給額及び申請件数は令和４年１２月２日現在

○ 年度別構成比率

	令和２年度	令和３年度	令和４年度	合　計
申請件数の比率	62.5%	22.3%	15.1%	100%
支給額の比率	78.3%	11.3%	10.4%	100%

制度導入の効果について

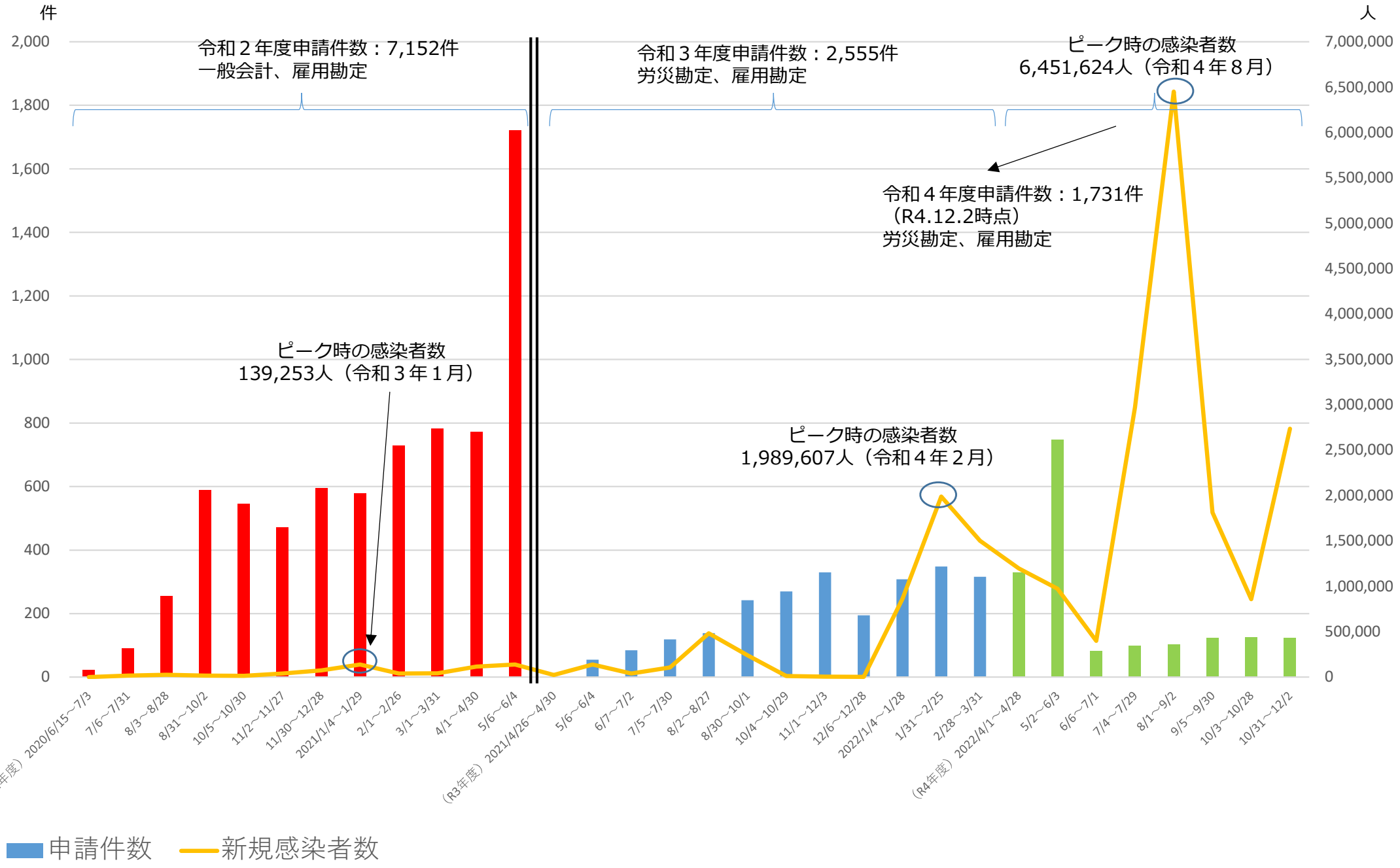
- 申請件数、支給額ともに令和２年度が多く、特に支給額は全体の７８．３％を占めている。
- 令和３～４年度のコロナウイルス新規感染者数は、２年度よりも増加しているが、申請件数、支給額ともに減少しており、感染者数と比例している状況ではない。
- その要因を考察すると、令和２年の制度創設時は、
  ①マスクの供給が十分でなかったこと
  ②ワクチンの普及がなかったこと
  ③コロナウイルス感染に対する知見、情報が不足していたこと
  などの状況により、感染のおそれに対する不安がより大きい時期であったと考えられる。
- 制度創設以降、１万件以上の活用があり、同助成金は妊娠した女性労働者の不安を取り除く重要な役割を果たしているものである。
  特に制度創設当初で、感染対策等が十分ではなかった時期である令和２年度においてその効果が顕著であったと評価できるものである。

令和５年度以降の予定について

令和５年度は、申請件数が減少傾向であること、コロナ感染への不安も制度創設時とは同様ではないことを踏まえ、経過措置として、休暇取得支援に係る助成金のみ、支給金額、支給要件等を見直し、規模を縮小させつつ継続させる。

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金

申請件数及び新型コロナウイルス新規感染者数の推移



新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊婦のための助成制度の見直しについて（案）

	令和４年（現行制度） 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金（労災勘定） 両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース（雇用勘定）	**令和５年度予算案（制度見直し後）** 両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース（雇用勘定）
制度趣旨	医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対する支援	妊娠中の女性労働者のために、特別有給休暇制度及び通勤緩和措置のための在宅勤務、時差出勤等の制度を導入し、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対する支援
支出財源	労働保険特別会計 労災勘定、労働保険特別会計 雇用勘定	労働保険特別会計 雇用勘定
休暇対象期間	令和３年4月１日～令和5年3月31日	令和５年４月１日～令和５年９月３０日 （対象期間の終期は新型コロナウイルス感染症に係る母性健康管理措置の告示適用期間の終期）
必要な休暇取得日数	【労災】　５日以上 【雇用】　２０日以上	２０日以上
支給額	【労災】　１５万円（１回限り） 【雇用】　２８．５万円（１事業所あたり５人まで）	２０万円（１事業所あたり５人まで）
制度導入要件	・特別有給休暇制度	・特別有給休暇制度 ・妊娠中の通勤緩和措置等のための在宅勤務、時差出勤等の制度を既に導入していることを条件とする
個人申請	なし	なし

※　令和５年度予算案の審議前であることから、今後、内容が変更される可能性がある。

別紙９

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について（概要）

１．概要

○　雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）に基づく各種助成金等について、制度や規定の見直しを行うもの。見直しの対象となるのは以下の助成金等であり、内容の詳細は別紙のとおり。（雇用環境・均等分科会関係は下線部分）

Ⅰ．雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号）の一部改正関係

1. 労働移動支援助成金
2. 65 歳超雇用推進助成金
3. 特定求職者雇用開発助成金
4. トライアル雇用助成金
5. 地域雇用開発助成金
6. 両立支援等助成金
7. 人材開発支援助成金
8. キャリアアップ助成金
9. 産業雇用安定助成金
10. 高年齢労働者処遇改善促進助成金
11. 雇用保険法第六十三条第一項第三号に掲げる事業の改正

Ⅱ．労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号）の一部改正関係

１．職業転換給付金（特定求職者雇用開発助成金）

Ⅲ．建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 29 号）の一部改正関係

１．トライアル雇用助成金
２．人材確保等支援助成金

○　その他所要の改正を行う。

２．根拠法令

○　雇用保険法第 62 条第１項及び第２項並びに第 63 条第１項及び第２項
○　建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）第９条及び第 47 条
○　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）第 19 条第１項

３．施行期日等

○　公 布 日：令和５年３月 31 日（予定）
○　施行期日：令和５年４月１日（予定）

【１】雇用環境・均等局関係の各種助成金の見直し

1.　両立支援等助成金

（１）　出生時両立支援コース助成金の見直し

出生時両立支援コース助成金については、以下のとおり支給要件と支給額を変更することとする。

【現行制度の概要】

①　第１種助成金

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）に係るもの）を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備等を行い、産後８週間以内に開始する連続５日以上の育児休業を取得させた中小企業事業主に助成金を支給する。

②　第２種助成金

第１種助成金を受給した事業主において、育児休業を取得している男性被保険者の割合が、第１種助成金の申請日の属する事業年度の翌事業年度以降３事業年度以内に 30%以上上昇し、第１種助成金の申請日以降に１日以上の育児休業を取得した男性被保険者が２人以上いる等の場合に、追加で助成金を支給することとしている。

第１種	育児休業取得	20 万円	
	代替要員加算	20 万円（３人以上 45 万円）	
第２種	育児休業取得率の 30%以上上昇を達成するまでに要した期間	１事業年度以内	60 万円<75 万円>
		２事業年度以内	40 万円<65 万円>
		３事業年度以内	20 万円<35 万円>

※　第１種・第２種ともに１事業主当たり１回限り

※　＜　＞は生産性要件を満たした場合の金額

※　「代替要員加算」は、男性労働者が５日以上の育児休業を取得し、育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合に助成。

【改正後の内容】

①第２種助成金の支給対象の拡充

第２種の支給対象事業主に、次のいずれにも該当する事業主を追加し、下の表のとおり助成金を支給する。（５及び６の要件が、従来の支給対象事業主と異なる。）

１．　第１種助成金の支給を受けていること。

２．　労働協約、就業規則その他これらに準ずるもの（以下「労働協約等」という。）において、その雇用する男性被保険者における育児休業（※１）の取得に伴う業務の見直しに関する規定を定め、当該規定に基づき業務体制の整備を行っていること。

３．　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（※２）のうちいずれか２以上の措置（育児・介護休業法第９条の３第４項の規定に基づき出生時育児休業開始予定日を指定することができる期間を定めた事業主は、３以上の措置）を講じている事業主であって、当該取組の実施の状況を明らかにする書類を整備していること。

４．　厚生労働大臣に一般事業主行動計画を策定した旨を届け出て、同計画を公表し、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている事業主であること。（次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 15 条の２の規定により認定されたものを除く。）

５．　第１種助成金の申請をした日の属する事業年度（以下、申請事業年度という。）の翌事業年度以降３事業年度以内における、その雇用する男性被保険者であって配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性被保険者であって育児休業を取得したものの数の割合（次の６において「男性被保険者育児休業取得割合」という。）が、２事業年度以上連続して 70%以上となったこと。

６．　第１種助成金の申請年度において、その雇用する男性被保険者であって配偶者が出産したものが５人未満であり、当該年度における男性被保険者育児休業取得割合が 70%以上であること。

７．　第１種助成金の申請日以降に１日以上の育児休業を取得した男性被保険者が２人以上いること。

（※１）　育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児休業、育児・介護休業法第 23 条第２項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置による休業及び育児・介護休業法第 24 条第１項の規定により当該育児休業に関する制度に準じて講ずることとされる措置による休業をいう。次の※２を除き以下同じ。

（※２）　雇用環境の整備に関する措置は次のとおり。

a.　その雇用する労働者に対する育児休業（育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児休業をいう。次のｂからｄにおいて同じ。）に係る研修の実施

b.　育児休業に関する相談体制の整備

c.　その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その雇用する労働者に対する当該事例の提供

d.　その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

②　育児休業等に関する情報公表加算の新設

第１種助成金の支給を受けた事業主について、当該助成金の支給の申請をした日の属する事業年度の直前の事業年度における、下記の全ての事項を厚生労働省のホームページ「両立支援のひろば」で公開した場合（（３）①で「育児休業等の取得の状況を公表したものである場合」という。）に、下の表のとおり追加で２万円を支給するものとする。（１事業主当たり１回までの支給に限る。）

１．　以下の A、B に規定するいずれかの割合

A　その雇用する男性労働者であって配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって育児休業をしたものの数の割合

B　その雇用する男性労働者であって配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって育児休業をしたものの数及び子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等及び子の看護休暇を除く。）を利用したものの数の合計数の割合

２．　その雇用する女性労働者であって出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であって育児休業をしたものの数の割合

３．　その雇用する男性労働者のうち、育児休業を取得したものについての当該取得日数の平均

４．　その雇用する女性労働者のうち、育児休業を取得したものについての当該取得日数の平均

<table>
<tr><td rowspan="3">第１種</td><td>育児休業取得</td><td colspan="2">20 万円</td></tr>
<tr><td>代替要員加算</td><td colspan="2">20 万円（３人以上 45 万円）</td></tr>
<tr><td>情報公開加算</td><td colspan="2">２万円</td></tr>
<tr><td rowspan="5">第２種</td><td rowspan="3">育児休業取得率の 30%以上上昇を
達成するまでに要した期間</td><td>１事業年度以内</td><td>60 万円</td></tr>
<tr><td>２事業年度以内</td><td>40 万円</td></tr>
<tr><td>３事業年度以内</td><td>20 万円</td></tr>
<tr><td rowspan="2">育児休業取得率が２事業年度連続して 70%以上となった際の最後の事業年度（※１）</td><td>２事業年度目</td><td>40 万円</td></tr>
<tr><td>３事業年度目</td><td>20 万円</td></tr>
</table>

※１　申請事業年度から起算する。

※２　第１種、第２種ともに１事業主当たり１回までの支給に限る。

（２）　介護離職防止支援コース助成金の見直し

介護離職防止支援コースについては、業務代替支援加算及び個別周知・環境整備加算を新設することとする。

【現行制度の概要】

①　介護休業

・　介護支援プランを策定し、プランに基づき対象労働者が合計５日以上の介護休業を取得したこと等の要件を満たした中小企業事業主に支給する。（休業取得時）

・　上記の休業取得時の助成金を受給し、対象労働者を同プランに沿って原職等に復帰させ、３か月以上継続雇用した中小企業事業主に支給する。（職場復帰時）

②　介護両立支援制度

・　以下に掲げる制度（介護両立支援制度）について、介護支援プランに沿って一定要件以上利用（合計 20 日以上の利用等）させた中小企業事業主に支給。

＜制度のメニュー＞

①所定外労働制限制度　　②時差出勤制度　　③深夜業制限制度

④短時間勤務制度　　⑤介護のための在宅勤務制度

⑥法を上回る介護休暇制度（有給かつ時間単位取得可）

⑦介護のためのフレックスタイム制度　　⑧介護サービス費用補助制度

①介護休業	休業取得時	28.5 万円〈36 万円〉
	職場復帰時	28.5 万円〈36 万円〉
②介護両立支援制度		28.5 万円〈36 万円〉

※　＜　＞は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の内容】

①　業務代替支援加算の新設

介護離職防止支援コースのうち、介護休業に関して職場復帰時の助成金を受給した事業主のうち、以下の A、B に該当する事業主に下の表のとおり追加で助成金を支給する。

A　新規雇用

１．　介護休業をする被保険者の当該介護休業期間について当該被保険者の業務を処理するために、必要な労働者を雇い入れ、又は派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた中小企業事業主であること

２．　１の取組の実施の状況を明らかにする書類を整備していること

B　手当支給等

１．　介護休業をする被保険者の業務を当該事業所に雇用される他の労働者が円滑に処理するための措置を講じた中小企業事業主であること

２．　１に規定する取組の実施の状況を明らかにする書類を整備していること

② 個別周知・環境整備加算の新設

介護離職防止支援コース助成金の対象労働者に対する個別周知及び仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合の加算措置を新設する。介護休業、介護両立支援制度のいずれかについて助成金を受給した事業主のうち、以下のA及びBの措置を実施している事業主に下の表のとおり追加で助成金を支給する。

A 介護離職防止支援コース助成金の対象労働者に対する個別周知の実施

介護離職防止支援コース助成金の対象労働者に対し、次の全ての事項（対象労働者が介護両立支援制度の利用を希望している場合にあっては、１、２、５及び６に限る。）を知らせる措置を講じている事業主であること。

１． 介護休業及び就業と介護との両立に資する制度（以下「介護休業等」という。）に関する制度

２． 介護休業等の申出先

３． 介護休業給付（雇用保険法第61条の４第１項に規定する介護休業給付をいう。以下同じ。）に関すること。

４． 労働者が介護休業期間（育児・介護休業法第15条第１項に規定する介護休業期間をいう。以下同じ。）について負担すべき社会保険料の取扱い

５． 労働者の介護休業等中における待遇に関する事項

６． 介護休業等後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項

７． 育児・介護休業法第15条第３項第１号に掲げる事情が生じたことにより介護休業期間が終了した労働者の労務の提供の開始時期に関すること。

８． 労働者が介護休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法に関すること。

B 仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の取組の実施

介護休業等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（※１）のうちいずれか２以上の措置を講じている事業主であって、当該取組の実施の状況を明らかにする書類を整備していること。

（※１）雇用環境の整備に関する措置は次のとおり。

a. その雇用する労働者に対する介護休業等に係る研修の実施

b. 介護休業等に関する相談体制の整備

c. その雇用する労働者の介護休業等の取得又は利用に関する事例の収集及びその雇用する労働者に対する当該事例（その雇用する労働者であって介護休業等を取得又は利用した者がいない場合には雇用環境・均等局長が定める事例）の提供

d. その雇用する労働者に対する介護休業等に関する制度及び介護休業等の取得又は利用の促進に関する方針の周知

①介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円

i)（①への加算）業務代替支援加算	新規雇用 20 万円 手当支給等５万円
②介護両立支援制度	30 万円
ii)（①、②への加算）個別周知・環境整備加算	15 万円

（３）　育児休業等支援コース助成金の見直し

育児休業に関する情報公表加算の新設を行う。

【現行制度の概要】

下記のとおり、育休取得時・職場復帰時、業務代替支援、職場復帰後支援の３つの区分において支給している。

（主な要件）

①育休取得時・職場復帰時

・　育休復帰支援プランを作成、導入すること。

・　上記の対象労働者が同プランに沿って３ヶ月以上の育児休業を取得したこと。

②業務代替支援

・　対象労働者が３ヶ月以上の育児休業を取得し、育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）又は代替する労働者への手当支給等を行うこと

・　上記の対象労働者を原職等に復帰させ、さらに６ヶ月以上継続雇用すること。

＜有期雇用労働者加算＞育児休業取得者が有期雇用労働者の場合

③職場復帰後支援

・　育児・介護休業法を上回る「A：子の看護休暇制度」または「B：保育サービス費用補助制度」を導入すること。

・　１ヶ月以上の育児休業を取得した対象労働者が、復帰後６ヶ月以内に一定の利用実績（A の場合は 10 時間以上の取得、B の場合は３万円以上の補助）があること。

<table>
<tr><td rowspan="2">①</td><td>育休取得時</td><td colspan="2">28.5 万円〈36 万円〉</td></tr>
<tr><td>職場復帰時</td><td colspan="2">28.5 万円〈36 万円〉</td></tr>
<tr><td>②</td><td>業務代替支援</td><td colspan="2">ア　新規雇用（派遣を含む）
：１人あたり 47.5 万円〈60 万円〉※
イ　手当支給等：１人当たり 10 万円〈12 万円〉※
※有期雇用労働者加算：9.5 万円〈12 万円〉</td></tr>
<tr><td>③</td><td>職場復帰後支援</td><td>28.5 万円
〈36 万円〉</td><td>A　子の看護休暇制度
1,000 円〈1,200 円〉×時間
B　保育サービス費用
実支出額の 2/3 補助</td></tr>
</table>

※　①１企業当たり各２回まで（無期雇用労働者・有期雇用労働者　各１回）。
②１企業当たり１年度につき 10 人まで５年間支給。
③A・B は最初の支給申請日から３年以内に５人まで支給。
さらに、１企業当たり A は 200 時間<240 時間>、B は 20 万円<24 万円>が上限。
※　生産性要件を満たした場合は、<　>の額を支給。

【改正後の内容】

①　育児休業等に関する情報公表加算の新設

育児休業等支援コースの育休取得時・職場復帰時、業務代替支援、職場復帰後支援のいずれかの助成金を受給した事業主について、育児休業等の取得の状況を公表したものである場合に、追加で２万円を支給するものとする。（１事業主当たり１回までの支給に限る。）

（４）　介護離職防止支援コース助成金（新型コロナウイルス感染症対応特例）の延長

介護離職防止支援コース助成金（新型コロナウイルス感染症対応特例）については、令和５年度末まで延長する。

【現行制度の概要】

令和４年４月１日から令和５年３月 31 日までの間における ｉの有給休暇について、ｉに該当する中小企業事業主に対して、ⅱに定める額を支給するもの。

ｉ　その雇用する被保険者について、新型コロナウイルス感染症に関する対応として、家族の介護を行うための有給休暇（介護休業（育児・介護休業法第 24 条第２項の規定により、育児・介護休業法第２条第２号に規定する介護休業の制度に準じて講ずることとされる措置に係る休業を除く。）、育児・介護休業法第 16 条の５第１項に規定する介護休暇及び労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 39 条の規定により年次有給休暇として与えられるものを除く。以下同じ。）を与えるための制度（休暇日数を合算した日数が 20 日以上であるものに限る。）を整備する措置及び当該制度その他の就業と介護の両立に資する制度をその雇用する労働者に周知させるための措置を講じている中小企業事業主であって、その雇用する被保険者に対して当該有給休暇を合計して５日以上取得させたもの

ⅱ　次のｉに該当する被保険者が取得した有給休暇の日数を合計した数の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額（当該被保険者の数が５を超える場合のイ又はロによる支給については、合計して５人までの支給に限る 。）

イ　10 日未満 被保険者１人につき 20 万円

ロ　10 日以上 被保険者１人につき 35 万円

（５）　新型コロナウイルス感染症に係る育児休業等支援コース助成金の見直し

新型コロナウイルス感染症に係る育児休業等支援コース助成金の対象特別休暇の期間及び支給額の上限を改正する。

【現行制度の概要】

新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度（ベビーシッターやテレワーク、フレックスタイム制等、学校休業等があっても勤務継続できる制度）を導入し、当該特別休暇を令和３年４月１日から令和５年３月 31 日までの間に取得させた事業主に対し、助成金を支給するもの。（ただし、令和３年 10 月１日から令和５年３月 31 日までの間に取得させた特別休暇に対しては支給しないものとしている。）

《支給額》

上記に係る特別休暇の利用者が出た場合、１人当たり５万円

※　１企業 10 人まで（上限 50 万円）

【改正後の内容】

①　支給対象期間を以下のとおり改正する。

助成金の支給の対象となる特別休暇の期間を、令和５年４月１日から令和６年３月 31 日とする。

②　支給額を以下のとおり改正する。

上記に係る特別休暇の利用者が出た場合、１人当たり 10 万円

※　１企業 10 人まで（上限 100 万円）

※　なお、令和３年９月 30 日までの対象休暇の支給については、改正前の規定（１人当たり５万円の支給、１企業 10 人まで。）により支給することとする。

（６）　新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の廃止

新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金を廃止する。

【現行制度の概要】

令和３年８月１日から令和５年３月 31 日までの間において、その雇用する被保険者が、新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に就学する子ども又は新型コロナウイルス感染症に感染したこと等により出席停止等となった子どもの世話を保護者として行うための有給休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。以下「対象有給休暇」という。）の申出をした場合に、当該被保険者に対して対象有給休暇を取得させた事業主に対し、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金を支給するもの。

新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の支給額は、対象有給休暇に係る者一人につき、事業主が支払った賃金の額に相当する額として雇用環境・均等局長の定める方法により算定した額としている。

※　令和４年 12 月１日から令和５年３月 31 日の間に取得させた対象有給休暇については、１日当たり 8,355 円を支給上限としている。

（７）　不妊治療両立支援コース助成金の見直し

【現行制度の概要】

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主に支給する。

≪対象事業主≫

不妊治療と仕事との両立の支援に関する方針を明確化し労働者に周知を行っており、不妊治療のために利用可能な休暇制度及び両立支援制度(*)を設けて労働者に周知するとともに、不妊治療と仕事との両立に関して労働者の希望又は課題の把握を行うための調査を実施し、不妊治療と仕事との両立支援を図るための業務を行う担当者を選任して不妊治療を受ける労働者の相談への対応を行い、「不妊治療支援プラン」を策定してプランに基づき休暇制度・両立支援制度を合計５日（回）以上労働者に利用させた中小企業事業主。

(*)不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可)、所定外労働制限、時差出勤、短時間勤務、フレックスタイム制、テレワーク

≪支給額≫

28.5 万円<36 万円>　※<　>は生産性要件を満たした場合の金額

（長期休暇の加算）

休暇を 20 日以上連続して取得させ、当該休暇取得前の職務及び職制上の地位と同一又はこれに相当する地位に復帰させ３か月以上継続勤務させた場合

：　28.5 万円<36 万円>（１事業主あたり１人まで）

【改正後の内容】

・生産性要件を廃止する。

・対象事業主に対する支給額及び長期休暇の加算額を、対象労働者１人当たり 28.5 万円から 30 万円に変更する。

（８）　新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金の見直し

【現行制度の概要】
新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の６割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く。）を設け、当該制度と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を社内に周知し、当該休暇を合計 20 日以上労働者に取得させた事業主に対し、助成金を支給する。

≪対象労働者≫
新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要な妊娠中の女性労働者

≪対象期間≫
令和５年３月 31 日まで

≪支給額≫
対象労働者１人当たり　28.5 万円（１事業主につき５人まで）

【改正後の内容】
・以下を対象事業主の要件として追加する。
就業規則等において、母性健康管理措置（新型コロナウイルス感染症に関するもの以外のものを含む。）として、勤務時間の変更、勤務の軽減、休業その他の措置を整備し、当該措置の内容を社内に周知している事業主であること。
・新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金の対象期間を、令和５年９月 30 日まで延長する。
・対象事業主に対する支給額を、対象労働者１人当たり 28.5 万円から 20 万円に変更する。

2.　キャリアアップ助成金

正社員化コースの見直し（人材開発支援助成金に係る訓練修了加算措置に関する改正）

【現行制度の概要】

○　本コースは、有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換又は直接雇用した事業主に対して助成するもの。（雇保則第 118 条の２第２項）

○　現在、人的資本への投資の強化の観点から、非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、人材開発支援助成金における以下の特定の訓練等を経て正社員化した場合に、正社員化コースの助成額の上乗せ（以下「訓練修了加算措置」という。）を実施しているところである（※）。（雇保則附則第 17 条の２の８）

（※）令和７年３月 31 日までの時限措置。ただし、事業展開等リスキリング支援コース助成金の対象となる訓練に係る上乗せの実施は、令和９年３月 31 日までの時限措置。

・人材開発支援コース助成金の対象となる訓練（職業訓練等のうち雇用環境・均等局長が定めるものに限る。）

・特別育成訓練コース助成金の対象となる訓練

・人への投資促進コース助成金の対象となる訓練（附則第 34 条第２項第１号イ(1)に規定する定額制訓練、同号ロ(1)に規定する自発的職業能力開発訓練、同号ハ(1)に規定する高度デジタル人材訓練又は同号ニ(1)に規定する成長分野等人材訓練に限る。）及び同号ヘ(1)(i)に規定する自発的職業能力開発

・事業展開等リスキリング支援コース助成金の対象となる訓練

【改正後の内容】

○　今般、人材開発支援助成金において、人材開発支援コース助成金及び特別育成訓練コース助成金を統合し、人材育成支援コース助成金とすることに伴い、訓練修了加算措置の対象となる訓練を見直し、以下のとおりとする。（雇保則附則第 17 条の２の８第１項）

・人材育成支援コース助成金の対象となる訓練等

・人への投資促進コース助成金の対象となる訓練等

・事業展開等リスキリング支援コース助成金の対象となる訓練

※訓練修了加算額は 9.5 万円（人への投資促進コース助成金の定額制訓練及び自発的職業能力開発訓練は 11 万円）。

○　「人への投資」の支援策の拡充に伴い、訓練修了加算措置の期限を「令和７年３月 31 日」から「令和９年３月 31 日」に延長する。

（参考）

3．人材開発支援助成金

人材開発支援助成金のコースの統廃合

○　人材開発支援コース助成金及び特別育成訓練コース助成金を統合し、コースの名称を人材育成支援コース助成金に変更する。

【現行制度の概要】

<table>
<tr><th rowspan="3">コース名</th><th rowspan="3">対象労働者</th><th rowspan="3">対象訓練・助成内容</th><th colspan="3">助成率・助成額</th></tr>
<tr><th colspan="2">OFF-JT</th><th>OJT</th></tr>
<tr><th>経費助成</th><th>賃金助成</th><th>実施助成</th></tr>
<tr><td rowspan="4">人材開発支援コース助成金</td><td rowspan="3">雇用保険被保険者
※有期契約労働者等を除く</td><td>・労働生産性向上訓練
・若年人材育成訓練
・熟練技能育成・承継訓練</td><td rowspan="2">45(30)%</td><td rowspan="2">760(380)円/時・人</td><td></td></tr>
<tr><td>認定実習併用職業訓練
(OFF-JT と OJT の組み合わせ訓練)</td><td>20(11)万円/人</td></tr>
<tr><td>上記以外の訓練</td><td>30%</td><td>380 円/時・人</td><td></td></tr>
<tr><td>雇用保険被保険者</td><td>有給教育訓練休暇制度の導入助成</td><td>30 万円（定額）</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">特別育成訓練コース助成金</td><td rowspan="2">有期契約労働者等
※助成金の支給申請前までに雇用保険被保険者になっている必要がある</td><td>一般職業訓練</td><td rowspan="2">正規雇用労働者等への転換等を実施した場合 70%
正規雇用労働者等への転換等を実施しなかった場合 60%</td><td rowspan="2">760(475)円/時・人</td><td></td></tr>
<tr><td>有期実習型訓練
(OFF-JT と OJT の組み合わせ訓練)</td><td>10(9)万円/人</td></tr>
</table>

※　助成率・助成額の（　）内は中小企業事業主以外

※　賃上げに係る要件を満たしている場合は、上記の助成率及び助成額に加算する。

【改正後の内容】

<table>
<tr><td rowspan="3">コース名</td><td rowspan="3">対象労働者</td><td rowspan="3">対象訓練・助成内容</td><td colspan="3">助成率・助成額</td></tr>
<tr><td colspan="2">OFF-JT</td><td>OJT</td></tr>
<tr><td>経費助成</td><td>賃金助成</td><td>実施助成</td></tr>
<tr><td rowspan="4">人材育成支援コース助成金</td><td rowspan="2">雇用保被保険者又は有期契約労働者等
※助成金の支給申請前までに雇用保険被保険者になっている必要がある</td><td>人材育成訓練</td><td>雇用保険被保険 45(30)%
有期契約労働者等 60%
正規雇用労働者等への転換等を実施した場合 70%</td><td rowspan="3">760(380)円/時・人</td><td></td></tr>
<tr><td>有期実習型訓練
(OFF-JT と OJT の組み合わせ訓練)</td><td>正規雇用労働者等への転換等を実施した場合 70%
正規雇用労働者等への転換等を実施しなかった場合 60%</td><td>10(9)万円/人</td></tr>
<tr><td>雇用保険被保険者</td><td>認定実習併用職業訓練
(OFF-JT と OJT の組み合わせ訓練)</td><td>45(30)%</td><td>20(11) 万円/人</td></tr>
<tr><td></td><td>有給教育訓練休暇制度の導入助成</td><td>30 万円
(定額)</td><td></td><td></td></tr>
</table>

※　助成率・助成額の（　）内は中小企業事業主以外

※　賃上げに係る要件を満たしている場合は、上記の助成率及び助成額に加算する。

人への投資促進コースの見直し

○　「人への投資」の支援策の拡充に伴い、人への投資促進コース助成金の支給期限を令和七年三月三十一日から令和九年三月三十一日に延長する。

【２】生産性要件から賃上げに係る要件への切り替え
（雇保則及び建労則の一部改正関係）

※　雇用環境・均等局関係は下線部分

改正の概要

○　雇用関係助成金については、平成 28 年度補正予算から一部助成金に事業所における生産性向上の取組を支援するため、生産性要件を導入したところであるが、生産性要件を導入した助成金について、その要件の確認や執行に長期間を要する制度設計となる等、事務的な非効率も見られたことから生産性要件の廃止等必要な見直しを行う。

○　一方、企業の付加価値の向上を労働者に賃上げとして還元し、さらなる雇用の安定を実現するため、生産性要件が設けられている一部の助成金については、賃上げに係る要件に切り替えることとする。

改正の内容

＜賃上げに係る要件の規定について＞

○　現行の「生産性要件」については、雇用保険法施行規則（以下「雇保則」という。）第 104 条第１項第２号ロにおいて「事業所の労働生産性の向上に資するものとして」厚生労働省職業安定局長、雇用環境・均等局長、人材開発統括官が定める要件と定義し、雇用関係助成金支給要領の共通要領において一律に規定している。

○　切替後の賃上げに係る要件については、当該要件を設ける助成金についての規定中で、「その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主にあつては、●●」と規定し、具体的には、事業主による取組の対象となる個々の労働者について、１年以内に５％以上賃金（※１）が増加した場合（※２）に助成額や助成率を加算することとしている。

※１　基本給及び諸手当をいう（労働協約、就業規則又は労働契約等において明示されているものに限る。）。諸手当に含むか否かについては以下による。

(1) 諸手当に含むもの

労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当（役職手当、資格手当、資格ではないが労働者の一定の能力に対する手当等）。

(2) 諸手当に含まないもの

① 月ごとに支払われるか否かが変動するような諸手当（時間外手当（固定残業代を含む）、休日手当、夜勤手当、出張手当、精皆勤手当、報奨金等）

② 労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（家族手当（扶養手当）、通勤手当、別居手当、子女教育手当、皆勤手当、住宅手当等）

※２　賃金が５％以上増加していることについては、改定前後３か月間の賃金総額を比較して判断。

○　なお、対象労働者及び賃金の範囲や増額割合など、具体の要件については、各助成金の個別要領においてそれぞれ規定することとする。

＜各助成金の改正内容について＞

①生産性要件を廃止する助成金

⇒生産性要件に関する規定（「生産性要件に該当する事業主にあつては、～」等）を削除する。対象となる助成金は以下のとおり。

・65 歳超雇用推進助成金【雇保則第 104 条関係】
・地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）【雇保則第 112 条関係】
・両立支援等助成金（出生時両立支援コース）【雇保則第 116 条第３項関係】
・両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）【雇保則第 116 条第６項関係】
→両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）については、生産性要件廃止のため助成額を変更し、介護休業の休業取得時及び職場復帰時並びに介護両立支援制度に関する助成額を対象労働者１人当たり 30 万円とする。
・両立支援等助成金（育児休業等支援コース）【雇保則第 116 条第９～12 項関係】
→両立支援等助成金（育児休業等支援コース）については、生産性要件廃止のため助成額を変更し、育休取得時及び職場復帰時並びに職場復帰後支援に関する助成額を対象労働者１人当たり 30 万円とする。また、業務代替支援において、新規雇用した場合の助成額を１人当たり 50 万円、育休取得者が有期雇用者である場合の加算額を 10 万円とする。
・両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）【雇保則第 116 条第 14 項関係】
→両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）については、生産性要件の廃止に伴い、対象事業主に対する支給額及び長期休暇の加算額（休暇を 20 日以上連続して取得させ、当該休暇取得前の職務及び職制上の地位と同一又はこれに相当する地位に復帰させ３か月以上継続勤務させた場合の加算額）を、対象労働者１人当たり 30 万円に変更する。
・人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）【雇保則第 118 条関係】
・人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）【雇保則第 118 条関係】
・キャリアアップ助成金（正社員化コース）【雇保則第 118 条の２第２項関係】
・キャリアアップ助成金（賃金規定等共通化コース）【雇保則第 118 条の２第７項関係】
→キャリアアップ助成金（賃金規定等共通化コース）については、生産性要件の廃止に合わせて助成額を見直し、１事業所当たり 60 万円（45 万円）とする。
・キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）【雇保則第 118 条の２第８項関係】
→キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）については、生産性要件の廃止に合わせて助成額を見直し、助成額を以下のとおりとする。
ア　賞与又は退職金を導入した場合　１事業所当たり 40 万円（30 万円）
イ　賞与及び退職金を導入した場合　１事業所当たり 56 万 8,000 円（42 万 6,000 円）
・キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長コース）【雇保則第 118 条の２第９項関係】
→キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長コース）については、生産性要件の廃止に合わせて助成額を見直し、以下のとおりとする。
ア　１週間の所定労働時間を１時間以上２時間未満延長した場合　対象労働者１人当たり５万 8,000 円（４万 3000 円）
イ　１週間の所定労働時間を２時間以上３時間未満延長した場合　対象労働者１人当たり 11

万 7,000 円（８万 8,000 円）

ウ　１週間の所定労働時間を３時間以上延長した場合　対象労働者１人当たり 23 万 7,000 円（17 万 8,000 円）

※（）内は中小企業事業主以外の事業主の場合の額

②生産性要件を賃上げに係る要件に切り替える助成金

⇒生産性要件が設けられている助成金のうち、人材開発や雇用管理改善等の取組により、賃上げにも資すると考えられる人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金については、賃上げ要件に切り替える。

具体的には、人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース助成金及び建設労働者技能実習コース助成金）については、「生産性要件に該当する事業主にあつては、●●（助成率又は助成額）」を「その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主にあつては、●●（助成率又は助成額）」と改める。対象となる助成金は以下のとおり。

・人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）【雇保則第 118 条関係】
・人材確保等支援助成金（テレワークコース）【雇保則第 118 条関係】
・人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備コース）【雇保則第 118 条関係】
・人材確保等支援助成金（建設分野若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース助成金）【建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（以下「建労則」という。）第７条の２第３項関係】
・人材確保等支援助成金（建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金）【建労則第７条の２第４項関係】
・人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース助成金）【建労則第７条の２第５項関係】
・人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース助成金）【建労則第７条の２第６項関係】

別紙 10

妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができ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を改正する件（案）について（概要）

厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課

１．改正の趣旨

○　雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「均等法」という。）第 13 条第１項の規定に基づき、事業主は、女性労働者が母子保健法（昭和 40 年法律第 141 号）の規定に基づく保健指導又は健康診査において医師又は助産師から受けた指導事項を守ることができるようにするために必要な措置（以下「母性健康管理措置」という。）を講じなければならないこととされている。その具体的な措置については、同条第２項の規定に基づき、妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができ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（平成９年労働省告示第 105 号）において規定されている。

○　新型コロナウイルス感染症の感染状況等を踏まえ、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう、母性健康管理措置として、令和５年３月 31 日までの間、新型コロナウイルス感染症に関する措置を規定している。

○　今回の改正は、当該措置の期限を延長するもの。

２．改正の概要

○　新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の期限を、令和５年３月 31 日から令和５年９月 30 日に延長する改正を行う。

３．根拠条項

均等法第 13 条第２項

４．施行期日等

○　告 示 日：令和５年３月下旬（予定）

○　施行期日：告示日

別紙11

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案（フリーランス・事業者間取引適正化等法案）の概要（新規）

趣　旨

我が国における働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備を図り、もって国民経済の健全な発展に寄与することを目的として、特定受託事業者に業務委託をする事業者について、特定受託事業者の給付の内容その他の事項の明示を義務付ける等の措置を講ずる。

概　要

１．対象となる当事者・取引の定義

（１）「特定受託事業者」とは、業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないものをいう。

（２）「特定受託業務従事者」とは、特定受託事業者である個人及び特定受託事業者である法人の代表者をいう。

（３）「業務委託」とは、事業者がその事業のために他の事業者に物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供を委託することをいう。

（４）「特定業務委託事業者」とは、特定受託事業者に業務委託をする事業者であって、従業員を使用するものをいう。

※ 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まない。

２．特定受託事業者に係る取引の適正化

（１）特定受託事業者に対し業務委託をした場合は、特定受託事業者の給付の内容、報酬の額等を書面又は電磁的方法により明示しなければならないものとする。

※ 従業員を使用していない事業者が特定受託事業者に対し業務委託を行うときについても同様とする。

（２）特定受託事業者の給付を受領した日から60日以内の報酬支払期日を設定し、支払わなければならないものとする。（再委託の場合には、発注元から支払いを受ける期日から30日以内）

（３）特定受託事業者との業務委託（政令で定める期間以上のもの）に関し、①～⑤の行為をしてはならないものとし、⑥・⑦の行為によって特定受託事業者の利益を不当に害してはならないものとする。

① 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく受領を拒否すること
② 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく報酬を減額すること
③ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく返品を行うこと
④ 通常相場に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めること
⑤ 正当な理由なく自己の指定する物の購入・役務の利用を強制すること
⑥ 自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること
⑦ 特定受託事業者の責めに帰すべき事由なく内容を変更させ、又はやり直させること

３．特定受託業務従事者の就業環境の整備

（１）広告等により募集情報を提供するときは、虚偽の表示等をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければならないものとする。

（２）特定受託事業者が育児介護等と両立して業務委託（政令で定める期間以上のもの。以下「継続的業務委託」）に係る業務を行えるよう、申出に応じて必要な配慮をしなければならないものとする。

（３）特定受託業務従事者に対するハラスメント行為に係る相談対応等必要な体制整備等の措置を講じなければならないものとする。

（４）継続的業務委託を中途解除する場合等には、原則として、中途解除日等の３０日前までに特定受託事業者に対し予告しなければならないものとする。

４．違反した場合等の対応

公正取引委員会、中小企業庁長官又は厚生労働大臣は、特定業務委託事業者等に対し、違反行為について助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令をすることができるものとする。

※ 命令違反及び検査拒否等に対し、50万円以下の罰金に処する。法人両罰規定あり。

５．国が行う相談対応等の取組

国は、特定受託事業者に係る取引の適正化及び特定受託業務従事者の就業環境の整備に資するよう、相談対応などの必要な体制の整備等の措置を講ずるものとする。

施行期日

公布の日から起算して１年６月を超えない範囲内において政令で定める日

第14次最低工賃新設・改正計画（令和4年4月～7年3月）

別紙12

（令和5年3月3日現在）

局　名	令和3年度（参考）※第13次計画より	令和4年度		令和5年度		令和6年度		最低工賃件数
	件　名	件　名	件数	件　名	件数	件　名	件数	（2022.4.1見込み件数）
01 北海道	男子既製服（廃止）→[R3.12 ●]	和服裁縫（改正）→☆（来年度諮問予定）	1	男子既製服（廃止）	1			2
02 青　森	男子・婦人既製服（改正）→[R4.2.22 改正◎]	電気機械器具（改正）→[R5.3.1 改正◎]	1	和服裁縫（改正）	1	男子・婦人既製服（改正）	1	3
03 岩　手	婦人・男子既製洋服（改正）→[R4.4.14廃止・（名称変更のため）既製洋服を新設◎]			電気機械器具（改正）	1	婦人・男子既製洋服（改正）	1	2
04 宮　城	電気機械器具（改正）→[R4.3.16 改正◎]			男子服・婦人服（改正）	1	電気機械器具（改正）	1	2
05 秋　田		通信機器用部分品（改正）→[R5.3.3 ●]	1	男子服・婦人服・子供服（改正）	1			2
06 山　形				男子・婦人既製服（改正）	1			1
07 福　島	横編ニット（改正）→[R4.3.10 改正◎]	電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス（改正）→[R5.2.8 改正○]	1	外衣・シャツ（改正）	1	横編ニット（改正）	1	3
08 茨　城	電気機械器具（改正）→[R4.9.12 改正◎]	男子既製洋服（廃止）→[R5.3.7(予定) ●]	1	婦人・子供既製服（廃止）	1	電気機械器具（改正）	1	3
09 栃　木	衣服製造業（改正）→[R4.3.22 改正◎]			電気機械器具（改正）	1	衣服（改正）	1	2
10 群　馬	電気機械器具（改正）→[R3.11.5 ●]	横編ニット（改正）→[R4.11.16 ●]	1	婦人服（廃止）	1	電気機械器具（改正）	1	3
11 埼　玉	足袋製造業（改正）→[R5.1.24 改正○]	革靴（改正）→☆（来年度諮問予定）、足袋（改正）→[R5.3.1 改正◎]、縫製（改正）→[R5.2.21 改正○]	3	紙加工品（改正）	1	電機機械器具（改正）	1	5
12 千　葉	婦人既製洋服（廃止）→〔R5.3.3 ●]					婦人既製洋服（廃止）	1	1
13 東　京	電気機械器具（改正）→[R4.11.24 改正◎]	革靴（改正）→☆（今年度諮問予定）	1	婦人既製洋服（改正）	1	電気機械器具（改正）	1	3
14 神奈川	紙加工品（廃止）→[R4.2.21 ●]	スカーフ・ハンカチーフ（廃止）→[R5.2.20 ●]	1	電気機械器具（改正）	1	紙加工品（廃止）	1	3
15 新　潟	男子・婦人既製洋服（改正）、横編ニット（改正）→[2件についてR4.3.11 ●]	洋食器・器物（改正）→[R5.3.3 ●]	1	作業工具（改正）	1	男子・婦人既製洋服（改正）、横編ニット（改正）	2	4
16 富　山	ニット（廃止）→[R4.3.4 廃止◎]	電気機械器具（改正）→[R5.2.14 改正○]	1	ファスナー加工（改正）	1			2
17 石　川								0
18 福　井	眼鏡（改正）→[R3.12.13 ●]	眼鏡（改正）→[R5.2.9 改正○]	1			衣服（改正）	1	2
19 山　梨	貴金属製品（改正）→[R4.2.21 改正◎]	電気機械器具（改正）→[R5.2.9 改正○]	1	婦人服（改正）	1	貴金属製品（改正）	1	3
20 長　野	外衣・シャツ（改正）→[R4.3.8 ●]			電気機械器具（改正）	1	外衣・シャツ（改正）	1	2
21 岐　阜	陶磁器上絵付（改正）→[R4.3.9 ●]			婦人服（改正）、男子既製洋服（改正）	2	陶磁器上絵付（改正）	1	3
22 静　岡		車両電気配線装置（改正）→[R5.2.21 改正○]	1					1
23 愛　知						車両電気配線装置（改正）	1	1
24 三　重	車両電気配線装置（改正）→[R4.1.31 ●]					車両電気配線装置（改正）	1	1
25 滋　賀				下着・補整着（廃止）	1			1
26 京　都	紙加工品（改正）→[R4.2.1 ●]			丹後地区絹織物業（改正）	1	紙加工品（改正）	1	2
27 大　阪	男子既製洋服（改正）→[R4.1.25 ●]					男子既製洋服（改正）	1	1
28 兵　庫	電気機械器具（改正）→[R4.2.2 ●]、靴下（改正）→[R4.2.2 ●]	但馬地区絹・人絹・毛織物（廃止）→[R5.2.1 ●] 綿・スフ織物（改正）→[R5.2.1 ●]	2	釣針（改正）	1	電気機械器具（改正）、靴下（改正）	2	5
29 奈　良				靴下（改正）	1			1
30 和歌山								0
31 鳥　取	男子服・婦人服（改正）→[R4.1.24 ●]			和服裁縫（改正）	1	男子服・婦人服（改正）	1	2
32 島　根	和服裁縫（改正）→[R5.3.13 ●]、外衣・シャツ（改正）→[R4.3.15 ●]	和服裁縫（改正）→[R5.3.13 ●]	1	電気機械器具（改正）	1	外衣・シャツ（改正）	1	3
33 岡　山						車両電気配線装置（改正）	1	1
34 広　島	和服裁縫（改正）→[R4.3.17 ●]、毛筆・画筆（改正）→[R4.3.17 ●]	既製服（改正）→[R5.2.28 □]	1	電気機械器具（改正）	1	和服裁縫（改正）、毛筆・画筆（改正）	2	4
35 山　口	和服裁縫（改正）→[R4.3.14 ●]	男子既製洋服・学校服・作業服（改正）→[R5.3.7(予定) ●]	1	和服裁縫（改正）	1	男子既製洋服・学校服・作業服（改正）	1	2
36 徳　島		縫製（下着・ハンカチーフ）（改正）→[R4.11.7 ●]	1					1
37 香　川	手袋・ソックスカバー（改正）→[R4.2.8 ●]					手袋・ソックスカバー（改正）	1	1
38 愛　媛				タオル（改正）	1			1
39 高　知	繊維産業（改正）→[R4.8.25 改正◎]	衛生用紙（改正）→[R4.6.23 ●]	1			繊維産業（改正）	1	2
40 福　岡				婦人服（改正）	1	男子服（改正）	1	2
41 佐　賀	婦人既製服（改正）→[R4.3.25 改正◎]					婦人既製服（改正）	1	1
42 長　崎	男子既製洋服（改正）→[R4.2 ●]、婦人既製洋服（廃止）→[R4.2 ●]			和服裁縫（廃止）	1	男子既製洋服（廃止）、婦人既製洋服(廃止)	2	3
43 熊　本	縫製（廃止）→[R4.3.23 ●]、電気機械器具（改正）→[R5.2.8 改正○]	和服裁縫（改正）→☆（今年度中に諮問予定）	1	縫製（廃止）	1	電気機械器具（改正）	1	3
44 大　分				衣服（改正）、電気機械器具（改正）	2			2
45 宮　崎	内燃機関電装品（改正）→[R4.3.14 ●]	婦人既製洋服（廃止）→[R4.4.18 廃止◎]、男子既製洋服（改正）→[R4.12.7 □]	2			内燃機関電装品（改正）	1	3
46 鹿児島	電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス（改正）→[R4.11.22 改正◎]					電気機械器具（改正）	1	1
47 沖　縄	縫製（改正）→[R5.2.10 改正○]					縫製（改正）	1	1
合　計			26		33		39	97

（注）各年度の最低工賃の件数は令和4年3月18 日現在のものである。なお、件名の後の（ ）は、計画策定時点における予定を記載したもの。改正、統合、廃止等の決定は、各都道府県労働局において、実態調査等を実施の上、地方労働審議会等の意見を聴取して行うものであることに留意されたい。

公示済＝◎　答申済＝○　審議中＝□　諮問済＝△　実態調査中＝☆　諮問見送り＝●　見送り答申＝■　未着手＝▲

＜最低工賃決定の流れ＞

実態調査☆ → 諮問 △ → 審議 □ → 答申 ○ → 公示 ◎

諮問見送り ●

見送り答申 ■

令和4年度最低工賃新設・改正状況

（令和5年3月3日現在）

令和4年度実施状況		内訳	数
公示済	新設		0
	改正	青森電気機械器具、埼玉足袋製造業、	2
	廃止	宮崎婦人既製洋服	1
答申済	改正	福島電気機械器具,情報通信器具,電子部品・デバイス製造業、埼玉縫製業、富山電気機械器具、福井眼鏡製造業、山梨電気機械器具、静岡車両電気配線装置製造業	6
	廃止		0
見送り答申			0
審議中		広島既製服、宮崎男子既製洋服（R5．3．9改正答申予定）	2
諮問中	新設		0
	改正		0
	廃止		0
諮問見送り		秋田通信機器用部分品、茨城男子既製洋服、群馬横編ニット、神奈川スカーフ・ハンカチーフ、新潟洋食器・器物、兵庫但馬地区絹・人絹・毛織物、兵庫綿・スフ織物、島根和服縫製、山口男子既製洋服・学校服・作業服、徳島縫製（下着・ハンカチーフ）、高知衛生用紙	11
実態調査中		北海道和服裁縫、埼玉革靴、東京革靴、熊本和服裁縫	4
未着手			0
合計			26

別紙13

労働安全衛生法施行令及び労働安全衛生法関係手数料令の一部を改正する政令の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案について（保護具等の使用）

労働安全衛生法施行令及び労働安全衛生法関係手数料令の一部を改正する政令の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案について（家内労働法施行規則改正関係（保護具等の追加））

概要

○　令和５年２月13日開催の**労働政策審議会安全衛生分科会**において、以下を内容とする改正政省令案要綱等について**諮問・答申**が行われ、令和５年３月下旬公布・令和５年10月１日施行が予定されている。

○　構造規格を具備しなければ譲渡等をすることができない機械等及び型式検定を受けるべき機械等のうち、**電動ファン付き呼吸用保護具について、防毒用のものを追加**する等の労働安全衛生法施行令等の改正に伴い、労働安全衛生規則その他関係省令の**改正**が行われることとなった。

○　家内労働法においては、**家内労働に関する安全及び衛生に関して、危害防止のために、委託者、家内労働者又は補助者の講ずべき措置又は遵守事項について規定**している（第17条）。

○　委託者、家内労働者又は補助者の講ずべき措置については、**家内労働法施行規則**（以下「家内則」という。）**において**、各作業の際に使用しなければならないとされている保護具等が**規定**されている。

○　今般、家内則に定める**各作業の際に使用しなければならないとされている保護具等**に関して、「**ガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務**」について、**「防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具」及び「防じん機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具」を追加**する（第19条）。

（参考）家内労働法施行規則　改正部分新旧対照表

（下線部分は改正部分）

<table>
<tr><th>改正後</th><th>改正前</th></tr>
<tr><td>（保護具等の使用）
第十九条　家内労働者又は補助者は、次の表の上欄に掲げる業務に従事する場合には、それぞれ同表の下欄に掲げる保護具等を使用しなければならない。
<table>
<tr><th>業　　務</th><th>保　護　具　等</th></tr>
<tr><td>（略）</td><td>（略）</td></tr>
<tr><td>ガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務（局所排気装置、全体換気装置又は粉じんの発生源を湿潤な状態に保つための設備が設置されている場所における業務を除く。）</td><td>ガス又は蒸気にあつては防毒マスク<u>又は防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具</u>、粉じんにあつては防じんマスク<u>、防じん機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具又は防毒機能を有する電動ファン付き呼吸用保護具であつて防じん機能を有するもの</u></td></tr>
<tr><td>（略）</td><td>（略）</td></tr>
</table></td><td>（保護具等の使用）
第十九条　家内労働者又は補助者は、次の表の上欄に掲げる業務に従事する場合には、それぞれ同表の下欄に掲げる保護具等を使用しなければならない。
<table>
<tr><th>業　　務</th><th>保　護　具　等</th></tr>
<tr><td>（略）</td><td>（略）</td></tr>
<tr><td>ガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務（局所排気装置、全体換気装置又は粉じんの発生源を湿潤な状態に保つための設備が設置されている場所における業務を除く。）</td><td>ガス又は蒸気にあつては防毒マスク、粉じんにあつては防じんマスク</td></tr>
<tr><td>（略）</td><td>（略）</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

別紙14

工賃の資金移動業者の口座への支払い（いわゆるデジタル払い）等について

賃金の「通貨払の原則」について①（参考条文・労働基準法）

労働基準法（昭和22年法律第49号）

（賃金の支払）

第24条　賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

②　略

賃金の「通貨払の原則」について②（参考条文・労働基準法施行規則）

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）令和５年４月１日施行後

第７条の２　使用者は、労働者の同意を得た場合には、賃金の支払について次の方法によることができる。ただし、第三号に掲げる方法による場合には、当該労働者が第一号又は第二号に掲げる方法による賃金の支払を選択することができるようにするとともに、当該労働者に対し、第三号イからヘまでに掲げる要件に関する事項について説明した上で、当該労働者の同意を得なければならない。

一　当該労働者が指定する銀行その他の金融機関に対する当該労働者の預金又は貯金への振込み

二　当該労働者が指定する金融商品取引業者（金融商品取引法（昭和二十三年法律第二十五号。以下「金商法」という。）第二条第九項に規定する金融商品取引業者（金商法第二十八条第一項に規定する第一種金融商品取引業を行う者に限り、金商法第二十九条の四の二第九項に規定する第一種少額電子募集取扱業者を除く。）をいう。以下この号において同じ。）に対する当該労働者の預り金（次の要件を満たすものに限る。）への払込み

イ～ハ　略

三　資金決済に関する法律（平成二十一年法律第五十九号。以下「資金決済法」という。）第三十六条の二第二項に規定する第二種資金移動業（以下単に「第二種資金移動業」という。）を営む資金決済法第二条第三項に規定する資金移動業者であつて、次に掲げる要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた者（以下「指定資金移動業者」という。）のうち当該労働者が指定するものの第二種資金移動業に係る口座への資金移動

イ～チ　略

２・３　略

第７条の３～第７条の８　略（指定資金移動業者の指定等の規定）

工賃の「通貨払の原則」について（参考条文・家内労働法）

家内労働法（昭和45年法律第60号）

（工賃の支払）
第６条　工賃は、厚生労働省令で定める場合を除き、家内労働者に、通貨でその全額を支払わなければならない。
２　略

家内労働法施行規則（昭和45年労働省令第23号）

（工賃の支払）
第３条　工賃の支払は、委託者が家内労働者の同意を得た場合には、次の方法によることができる。
一　郵政民営化法（平成十七年法律第九十七号）第九十四条に規定する郵便貯金銀行がその行う為替取引に関し負担する債務に係る権利を表章する証書の交付（いわゆる「郵便為替」）
二　銀行その他の金融機関に対する預金又は貯金への振込み。

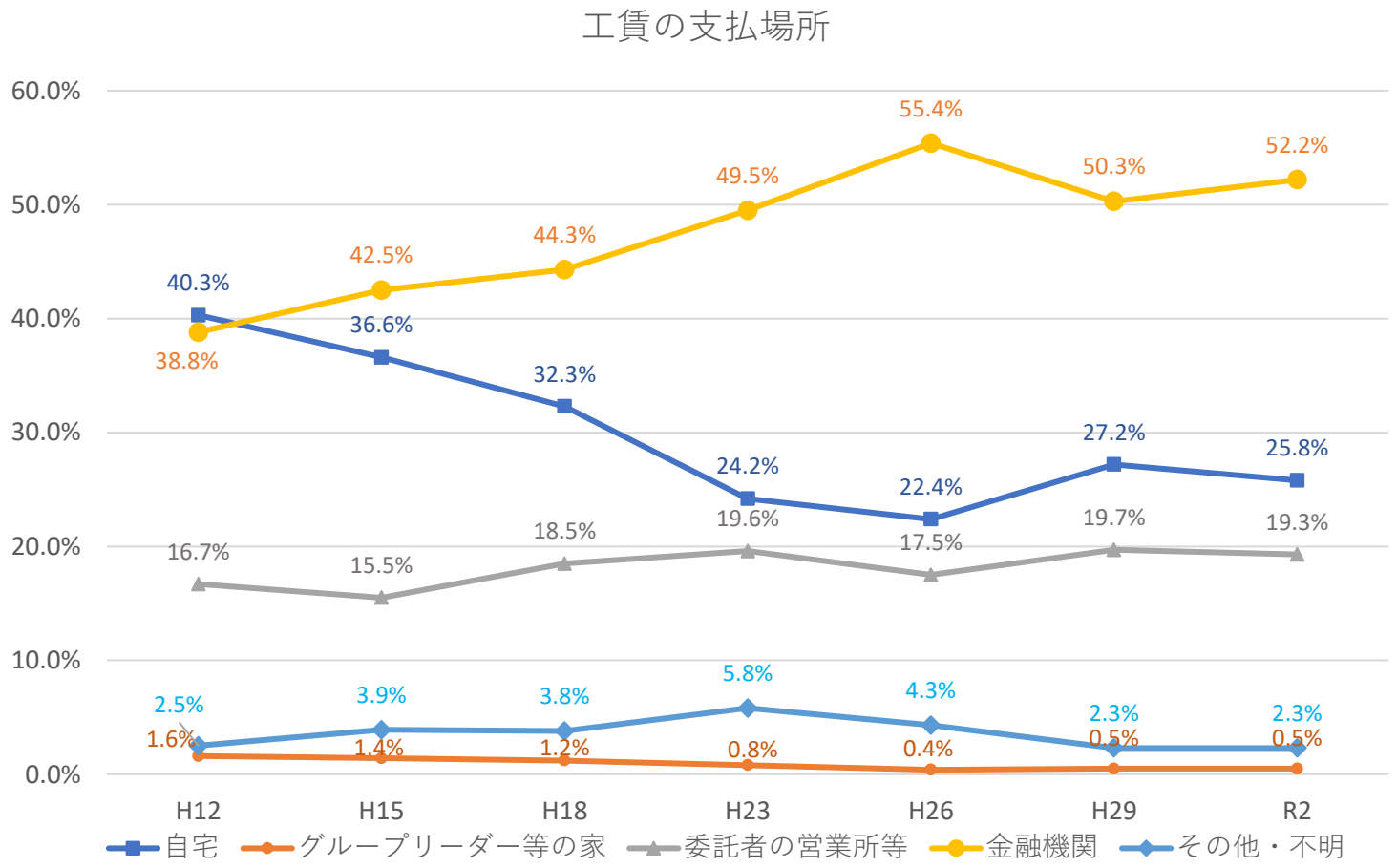
労働基準法制と家内労働法制の比較

「賃金」と「工賃」との比較

	賃金（労働基準法制）	工賃（家内労働法制）
法律 （支払いの原則）	通貨	通貨
	直接	ー
	全額	全額
	毎月１回以上	１ヶ月以内
	一定期日	
	ー	支払：従事する場所 （努力義務）
省令 （通貨払い原則の例外）	預貯金口座	預貯金口座
	証券総合口座	ー
	資金移動業者	ー
	ー	郵便為替証書
省令 （退職手当における通貨払い原則の例外）	小切手	ー
	郵便為替証書	ー

家内労働における工賃支払の状況

家内労働等実態調査によると、工賃の支払場所としては「金融機関」が最も多く、次いで「自宅」となっている。



資料出所：家内労働等実態調査（平成15年度、平成18年度、平成23年度、平成26年度、平成29年度、令和２年度）

家内労働法制における今後の対応について（案）

家内労働等実態調査において意向調査

令和５年度に実施する「家内労働等実態調査」（3年毎に実施　一般統計）において、家内労働者及び委託者の意向を調査する質問を追加。

質問（案）

※家内労働者調査、委託者調査の双方

Q　あなたは、工賃の支払方法として次が可能となった場合、希望しますか。

A:資金移動業者の口座への支払い

１，希望する　　２，どちらかといえば希望する　３，どちらともいえない
４，どちらかといえば希望しない　　５，希望しない

B:金融商品取引業者に対する預かり金（証券総合口座）への払込み

１，希望する　　２，どちらかといえば希望する　３，どちらともいえない
４，どちらかといえば希望しない　　５，希望しない

注１：「資金移動業者の口座への支払い」とは、いわゆる●●Payなどのスマートフォンアプリ等を用いたデジタル払い

注２：「証券総合口座」とは、株式や債券の購入、配当金の受け取りを行うために証券会社に開設する口座のことで、普通預金や定期預金などをまとめて管理できる銀行の総合口座の証券版

今後の予定（案）

○　令和５年３月　　家内労働部会において説明（今回）。
○　令和５年10月頃　家内労働等実態調査実施。
○　令和６年３月　　家内労働部会において調査結果の報告。今後の対応について議論。

別紙15

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施行令案等（概要）

○　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施行令案（概要）
○　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施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案（概要）
○　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施行期日を定める政令案（概要）

厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課

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施行令案（概要）

Ⅰ　制定の趣旨

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。以下「法」という。）の施行に伴い、法により政令に委任された事項等について定めるもの。

Ⅱ　政令案の概要

（１）共済契約の移転の対象から除かれる共済契約

※保険業法施行令と同様の内容を規定

法第37条の規定により読み替えて準用する保険業法（平成７年法律第105号）第135条第２項（法第36条第３項の規定により適用する場合を含む。）に規定する移転の対象から除かれる共済契約は、移転の公告等の時において既に共済事故が発生している共済契約等とする。

（２）共済契約の移転の異議申立てに係る共済金請求権等の範囲

※保険業法施行令と同様の内容を規定

法第37条の規定により読み替えて準用する保険業法第137条第３項（法第36条第３項の規定により適用する場合を含む。）に規定する権利は、移転の公告等の時において既に生じている共済金請求権及び返戻金、契約者割戻金その他の給付金の請求権とする。

※共済契約の移転に異議を述べた移転対象契約者の共済契約の債権（移転の公告等の時において既に生じている共済金請求権その他の政令で定める権利を除く）の額に相当する金額が移転対象契約者の当該金額の総額の一定割合を超えるときは共済契約の移転をしてはならないとされているところ、当該政令で定める権利を定めるもの

（３）解散等の認可をしない理由とならない共済契約

※保険業法施行令と同様の内容を規定

法第42条第３項に規定する共済団体の解散等の認可をしない理由とならない共済契約については、法第42条第１項の認可（解散等の認可）の申請の日において既に共済事故が発生している共済契約等とする。

※法第42条第3項は、解散等の認可の申請をした共済団体が行う共済事業に係る共済契約（政令で定める共済契約を除く）がある場合には解散等の認可をしないものとしているところ、当該政令で定める共済契約を定めるもの

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施行令案（概要）

（４）債権者の異議に関する特則に係る共済金請求権等の範囲　※保険業法施行令と同様の内容を規定

法第47条第１項及び第２項の規定により読み替えて準用する保険業法第165条の24第５項に規定する権利は、同条第２項の規定による公告の時に既に生じている共済金請求権及び返戻金、契約者割戻金その他の給付金の請求権とする。

※共済団体の合併に共済契約者等が異議を述べた場合は、当該合併をする共済団体は当該共済契約者等に対し弁済等しなければならないが、共済契約者その他共済契約に係る権利を有する者の当該権利（共済金請求権その他の政令で定める権利を除く）については適用しない旨が定められているもの。

（５）行政庁が選任した清算人について準用する一般社団法人及び一般財団法人に関する法律の規定の読替え

法第48条第９項の規定により行政庁が選任した清算人について一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成18年法律第48号）の規定を準用する場合における同法の規定に係る技術的な読替えについて定める。

（６）共済募集を行うことができる銀行等の範囲

法第54条第１項に規定する共済募集を行うことができる銀行等の範囲は、銀行（銀行法（昭和56年法律第59号）第２条第１項に規定する銀行をいう。）、信用金庫、信用協同組合とする。

（７）所属共済団体のために共済募集を行う共済募集人等について準用する保険業法の規定の読替え

法第55条の規定により所属共済団体のために共済募集を行う共済募集人又は同条第１項において読み替えて準用する保険業法305条第１項の規定による立入り、質問若しくは検査をする職員について同法の規定を準用する場合における同法の規定に係る技術的な読替えについて定める。

（８）施行期日

法の施行の日（令和５年６月１日）

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施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案（概要）

Ⅰ　制定の趣旨

法の施行に伴い、関係政令の規定の整備を行うとともに、所要の経過措置について定めるもの。

Ⅱ　政令案の概要

（１）関係政令の整備

①　公益通報者保護法（平成16年法律第122号）別表第８号の法律を定める政令（平成17年政令第146号）について所要の規定の整備を行う。

※　法に規定する罪の犯罪行為の事実を公益通報者保護法の保護を受けられる「通報対象事実」に該当することとするもの

②　刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第350条の２第２項第３号の罪を定める政令について所要の規定の整備を行う。

※　法に規定する罪を「証拠収集等への協力及び訴追に関する合意」の対象となる「特定犯罪」に該当することとするもの

（２）経過措置

法第７条第２項は、法の施行の際、現に同条第１項の標識又はこれに類似する標識を掲示している者については、法の施行の日から起算して６月を経過する日までの間は、適用しない。

（参考）法第7条

第７条　共済団体は、事務所ごとに、公衆の見やすい場所に、厚生労働省令で定める様式の標識を掲示しなければならない。

２　共済団体以外の者は、前項の標識又はこれに類似する標識を掲示してはならない。

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施行期日を定める政令案（概要）

Ⅰ　制定の趣旨

法附則第１条において、法の施行期日は、公布の日（令和３年６月18日）から起算して２年を超えない範囲内に政令で定める日とされており、本政令案は当該施行期日を定めるものである。

Ⅱ　政令案の概要

法の施行期日は、令和５年６月１日とする。

別紙16

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施行規則案（概要）

※　前回（１月17日勤労者生活分科会）からの追記部分は赤字

厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課

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施行規則案（概要）

Ⅰ　制定の趣旨

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。以下「法」という。）の施行に伴い、法により省令に委任された事項等を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施行規則（以下「規則」という。）として定めるもの。

Ⅱ　省令案の概要

１　定義（規則第１条関係）

規則で用いる用語の定義について規定する。

２　共済事業

（１）認可（規則第２条～第13条関係）

①共済事業に係る共済金額（規則第２条）※少額短期保険業における限度額を参考に設定

一の共済契約者に係る一の被共済者につき、共済金額の合計額について1,580万円とする。

②純資産額の算定方法（規則第３条）※認可特定保険業に関する命令（認特命令）と同様の内容を規定

貸借対照表の資産の部に計上されるべき金額の合計額から負債の部に計上されるべき金額の合計額（価格変動準備金に相当する額等を除く。）を控除する方法とする。

③認可申請書の添付書類（規則第４条）※認可特定保険業に関する命令（認特命令）と同様の内容を規定

共済事業の認可を受ける際の添付書類として、一般社団法人又は一般財団法人の登記事項証明書、共済事業に係る事業計画書等を定める。

④電磁的記録（規則第５条）

定款及び決算書類等における電磁的記録は、磁気ディスクその他これに準ずる方法により一定の情報を確実に記録しておくことができる物をもって調製するファイルに情報を記録したものとする。

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施行規則案（概要）

⑤共済規程の記載事項（規則第６条関係）　※認特命令と同様の内容を規定

・共済事業の実施方法に関する事項
　共済事業の種類、共済事業を行う区域その他事業の実施方法、共済契約者の範囲、共済金額及び共済期間に関する事項　等

・共済契約に関する事項
　共済金の支払事由、共済契約の無効原因　等

・共済掛金及び責任準備金の額の算出方法に関する事項
　共済掛金及び責任準備金の計算の方法に関する事項　等

⑥財産的基礎（規則第７条関係）※消費生活協同組合と同水準

　共済事業を的確に遂行するために必要な財産的基礎の基準は、純資産額が１億円以上であることとする。

⑦労働災害等防止事業の審査基準等（規則第８条関係）※労働災害防止団体法を参考に規定

ア　労働災害等防止事業として次に掲げる事業を行うこととする。
・中小事業主が行う事業に従事する者等が行う労働災害等の防止のための活動を促進する事業
・労働災害等の防止に関する技術的な事項について相談、助言その他の援助を行う事業
・労働災害等の防止に関する情報及び資料を収集し、及び提供する事　業
・労働災害等の防止に関する調査及び広報を行う事業

イ　共済団体は、労働災害防止事業を行うに当たっては、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づいて策定された労働災害防止計画に即応するように努めなければならないこととする。

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施行規則案（概要）

⑧共済規程の審査基準（規則第９条）　※認特命令と同様の内容を規定

共済規程の審査基準は、法第６条第６号イ～ホまでに掲げる基準のほか、次に掲げる基準とする。

ア　共済事業の実施方法に関する事項及び共済契約に関する事項

- 共済契約の内容が、認可申請者の支払能力に照らし、過大な危険の引受けを行うものでないこと。
- 共済契約の締結等に関する同意の方式について、書面による方式その他これに準じた方式が明瞭に定められていること。
- 共済契約の解約による返戻金の開示方法が、共済契約者の保護に欠けるおそれのない適正なものであり、かつ、明瞭に定められていること。
- 共済金の支払基準が適正であること。　　等

イ　共済掛金及び責任準備金の額の算出方法に関する事項

- 契約者価額の計算が、共済契約者等にとって不当に不利益なものでないこと。
- 共済規程に記載された事項に関し、特定の者に対して不当な差別的取扱いをするものでないこと。

⑨特別の利益を与えてはならない申請者の関係者（規則第10条）

※公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律施行令・施行規則（公社公財令・公社公財則）と同様の内容を規定

申請者が共済事業及び労働災害等防止事業を行うに当たり、特別の利益を与えてはならない申請者の関係者は、次に掲げる者とする。

ア　申請者の理事、監事又は使用人

イ　申請者が一般社団法人である場合にあっては、その社員又は基金の拠出者、申請者が一般財団法人である場合にあっては、その設立者又は評議員

ウ　ア及びイに掲げる者の配偶者又は三親等内の親族

エ　ア～ウに掲げる者と婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者

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施行規則案（概要）

オ　ウ及びエに掲げる者のほか、ア及びイに掲げる者から受ける金銭その他の財産によって生計を維持する者

カ　イに掲げる者が法人である場合におけるその法人（以下「当該法人」という。）が事業活動を支配する法人

キ　当該法人が事業活動を支配する者

⑩特定の個人又は団体の利益を図る活動を行う者（規則第11条）

※公社公財令・公社公財則と同様の内容を規定

申請者が、共済事業及び労働災害等防止事業を行うに当たり、寄附その他の特別の利益を与える行為を行わないものとされる者は、次に掲げる者とする。

・　株式会社その他の営利事業を営む者に対して寄附その他の特別の利益を与える活動（公益法人に対して当該公益法人が行う公益目的事業のために寄附その他の特別の利益を与えるものを除く。）を行う個人又は団体

・　社員その他の構成員又は会員若しくは特定の者から継続的に若しくは反復して資産の譲渡若しくは貸付け若しくは役務の提供を受ける者若しくは特定の者の行う会員等相互の支援、交流、連絡その他その対象が会員等である活動に参加する者の相互の支援、交流、連絡その他の当該者に共通する利益を図る活動を行うことを主たる目的とする団体

⑪報酬等の支給の基準に定める事項（規則第12条関係）　※公社公財則と同様の内容を規定

法第６条第９号に規定する理事、監事及び評議員に対する報酬等の支給の基準においては、理事等の勤務形態に応じた報酬等の区分及びその額の算定方法並びに支給の方法及び形態に関する事項を定めるものとする。

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施行規則案（概要）

⑫**共済契約者等の保護のために必要な基準**（規則第13条関係）

※認特命令及び信用金庫法施行規則と同様の内容を規定

法第６条第１号から第９号までに掲げる基準のほか、共済契約者等の保護及び中小事業主が行う事業に従事する者等の労働災害等の効果的な防止のために必要な基準は、次に掲げる基準とする。

- 認可申請者が、共済事業に関し不正又は不誠実な行為をするおそれがあると認めるに足りる相当の理由がある者でないこと。
- 共済事業に関する十分な知識及び経験を有する役員又は使用人の確保の状況、認可申請者の経営管理に係る体制等に照らし、認可申請者が共済事業を的確、公正かつ効率的に遂行することができ、かつ、十分な社会的な信用を有すること。

（２）業務（規則第14条～第30条関係）

①**標識の掲示**（規則第14条）※保険業法施行規則と同様の内容を規定

共済団体が、事務所ごとに、公衆の見やすい場所に、掲示する標識の様式を定める。

②**心身の故障のため職務を適正に執行することができない者**（規則第15条）

※認特命令と同様の内容を規定

理事又は監事となることができない心身の故障のため職務を適正に執行することができない者は、精神の機能の障害のため職務を適正に執行するに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者とする。

③**他の事業を行う場合の行政庁の承認**（規則第16条）※認特命令と同様の内容を規定

共済団体は、共済事業及び労働災害等防止事業並びにこれらに附帯する事業以外の事業を行うことにつき行政庁の承認を受けようとするときは、名称、認可年月日、承認を受けようとする事業の種類及び当該事業の開始予定年月日が記載された承認申請書並びに当該事業の内容及び方法、当該事業を所掌する組織及び人員配置並びに当該事業の運営に関する内部規則等を記載した添付書類を行政庁に提出しなければならないこととする。

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施行規則案（概要）

④資産の運用方法の制限（規則第17条）※保険業法施行規則と同様の内容を規定

共済団体が共済掛金として収受した金銭その他の資産の運用を行う方法は、次に掲げる方法とする。

ア　有価証券（外貨建てのものを除く。）の取得

国債、地方債、政府保証債、特別の法律により法人の発行する債券

イ　次に掲げる金融機関への預金（外貨建てのものを除く。）又は貯金（外貨建てのものを除く。）

銀行、長期信用銀行、商工組合中央金庫、信用金庫又は信用金庫連合会、労働金庫又は労働金庫連合会、農林中央金庫、信用協同組合又は中小企業等協同組合法（昭和24年法律第181号）第９条の９第１項第一号の事業を行う協同組合連合会、農業協同組合法（昭和22年法律第132号）第10条第１項第３号の事業を行う農業協同組合又は農業協同組合連合会、水産業協同組合法（昭和23年法律第242号）第11条第１項第４号の事業を行う漁業協同組合若しくは同法第87条第１項第４号の事業を行う漁業協同組合連合会又は同法第93条第１項第２号の事業を行う水産加工業協同組合若しくは同法第97条第１項第２号の事業を行う水産加工業協同組合連合会

ウ　信託業務を営む金融機関への金銭信託で元本補てんの契約があるもの（外貨建てのものを除く。）

⑤共済団体と特殊の関係のある者（規則第18条）

※保険業法施行令・施行規則及び消費生活協同組合法施行規則と同様の内容を規定

共済団体と特殊の関係のある者は、次に掲げるものとする。

ア　当該共済団体の子法人等であるもの

イ　当該共済団体の関連法人等であるもの

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施行規則案（概要）

⑥業務運営に関する措置（規則第19条）※保険業法施行規則と同様の内容を規定

共済団体は、その業務に関し、次の措置を講じなければならないこととする。

ア　共済契約者に対して、共済契約の内容その他参考となるべき情報の提供を行う際に用いる書面を交付した上で、共済契約者から当該書面を受領した旨の署名や押印を得るための措置又はこれに準ずる措置

イ　電気通信回線に接続している機器を利用して、共済契約の申込みその他の共済契約の締結の手続を行う場合、共済契約の申込みをした者の本人確認、被共済者の身体の状況の確認等に必要な事項について、共済契約者等の保護及び業務の的確な運営を確保するための措置

ウ　共済募集人の公正な共済募集を行う能力の向上を図るための措置

エ　共済契約の締結、共済募集に係る共済契約に加入することを勧誘する行為その他の当該共済契約に加入させるための行為に際して、共済団体及び共済募集人が、共済契約者及び被共済者に対し、共済契約の内容その他共済契約者等に参考となるべき情報につき、内容のうち重要な事項を記載した書面の交付その他適切な方法により、説明を行うことを確保するための措置

⑦共済金額の上限等に関する措置（規則第20条）

共済団体は、一被共済者について引き受ける共済の共済金額の合計額が1,580万円を超えないための適切な措置を講じなければならないこととする。

⑧共済団体と他の者との誤認防止（規則第21条）

共済団体は、電気通信回線に接続している電子計算機を利用してその業務を行う場合には、利用者が当該共済団体と他の者を誤認することを防止するための適切な措置を講じなければならないこととする。

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施行規則案（概要）

⑨銀行等に共済募集を行わせる際の業務運営に関する措置（規則第22条）

共済団体は、銀行、信用金庫および信用協同組合（以下「銀行等」という。）に共済募集を行わせるときは、当該銀行等の信用を背景とする過剰な共済募集により当該共済団体の業務の健全かつ適切な運営及び公正な共済募集が損なわれることのないよう、銀行等への委託に関して方針を定めること、当該銀行等の共済募集の状況を的確に把握することその他の必要な措置を講じなければならないこととする。

⑩内部規則等（規則第23条）

- 共済団体は、共済事業の内容及び方法に応じ、利用者の知識、経験、財産の状況及び取引を行う目的を踏まえた重要な事項の利用者への説明その他の健全かつ適切な業務の運営を確保するための措置に関する内部規則等を定めるとともに、理事及び監事又は使用人に対する研修その他の当該内部規則等に基づいて共済事業が運営されるための十分な体制を整備しなければならないこととする。
- 共済団体は、人の死亡に関し、一定額の共済金を支払うことを約し、共済掛金を収受する共済であって、被共済者本人の同意がないもの（以下「死亡共済」という。）の引受けを行う場合には、内部規則等に、死亡共済の不正な利用を防止することにより被共済者を保護するための共済金の限度額その他引受けに関する定めを設けなければならないこととする。

⑪個人利用者情報の安全管理措置等（規則第24条）

共済団体は、その取り扱う個人である利用者に関する情報の安全管理、従業者の監督及び当該情報の取扱いを委託する場合にはその委託先の監督について、当該情報の漏えい、滅失又は毀損の防止を図るために必要かつ適切な措置を講じなければならないこととする。

⑫個人利用者情報の漏えい等の報告（規則第25条）

共済団体は、その取り扱う個人である利用者に関する情報の漏えい、滅失若しくは毀損が発生し、又は発生したおそれがある事態が生じたときは、当該事態が生じた旨を行政庁に速やかに報告することその他の適切な措置を講じなければならないこととする。

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施行規則案（概要）

⑬**返済能力情報の取扱い**（規則第26条）

共済団体は、信用情報に関する機関から提供を受けた情報であって個人である資金需要者の借入金返済能力に関するものを、資金需要者の返済能力の調査以外の目的のために利用しないことを確保するための措置を講じなければならないこととする。

⑭**特別の非公開情報の取扱い**（規則第27条）

共済団体は、その業務上取り扱う個人である顧客に関する人種、信条、門地、本籍地、保健医療又は犯罪経歴についての情報その他の特別の非公開情報を、当該業務の適切な運営の確保その他必要と認められる目的以外の目的のために利用しないことを確保するための措置を講じなければならないこととする。

⑮**委託業務の的確な遂行を確保するための措置**（規則第28条）

共済団体は、その業務を第三者に委託する場合には、当該業務の内容に応じ、次の措置を講じなければならないこととする。

ア　当該業務を的確、公正かつ効率的に遂行することができる能力を有する者に委託するための措置

イ　当該業務の委託を受けた者（以下「受託者」という。）における当該業務の実施状況を、定期的に、又は必要に応じて確認すること等により、受託者が当該業務を的確に遂行しているかを検証し、必要に応じ改善させる等、受託者に対する必要かつ適切な監督等を行うための措置

ウ　受託者が行う当該業務に係る利用者からの苦情を適切かつ迅速に処理するために必要な措置

エ　受託者が当該業務を適切に行うことができない事態が生じた場合には、他の適切な第三者に当該業務を速やかに委託する等、共済契約者等の保護に支障が生ずること等を防止するための措置

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施行規則案（概要）

オ　共済団体の業務の健全かつ適切な運営を確保し、共済契約者等の保護を図るため必要がある場合には、当該業務の委託に係る契約の変更又は解除をする等の必要な措置を講ずるための措置

⑯消費生活に関する事項について専門的な知識経験を有する者（規則第29条）

※保険業法施行規則と同様の内容を規定

共済契約者等からの苦情の処理の業務に従事する使用人その他の従業者に対する助言若しくは指導を行わせる、消費生活に関する消費者と事業者との間に生じた苦情に係る相談その他の消費生活に関する事項について専門的な知識経験を有する者は、次に掲げるいずれかの資格を有し、かつ、消費生活相談に応ずる業務に従事した期間が通算して５年以上である者とする。

ア　独立行政法人国民生活センターが付与する消費生活専門相談員

イ　一般財団法人日本産業協会が付与する消費生活アドバイザー

ウ　一般財団法人日本消費者協会が付与する消費生活コンサルタント

⑰共済事業に関する苦情処理措置及び紛争解決措置（規則第30条関係）

※保険業法施行規則と同様の内容を規定

・　共済契約者等からの苦情の処理の業務に従事する使用人その他の従業者に対する助言若しくは指導を⑯の者に行わせることに準ずる措置は、次のいずれかとする。

ア　次に掲げる全ての措置を講ずること

・　共済事業関連苦情の処理に関する業務を公正かつ的確に遂行するに足りる業務運営体制を整備すること。

・　共済事業関連苦情の処理に関する業務を公正かつ的確に遂行するための内部規則を整備すること。

・　共済事業関連苦情の申出先を利用者に周知し、並びに上記の業務運営体制及び内部規則を公表すること。

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施行規則案（概要）

イ　消費者基本法（昭和43年法律第78号）第19条第１項又は第25条のあっせんにより共済事業関連苦情の処理を図ること。

ウ　共済事業関連苦情の処理に関する業務を公正かつ的確に遂行するに足りる経理的基礎及び人的構成を有する法人が実施する苦情を処理する手続により共済事業関連苦情の処理を図ること。

・　共済契約者等との紛争の解決を裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律（平成16年法律第151号）に規定する認証紛争解決手続により図ることに準ずる措置は、次のいずれかとする。

ア　弁護士会の会則若しくは当該会則の規定により定められた規則に規定する機関におけるあっせん又は仲裁手続により共済事業関連紛争の解決を図ること。

イ　消費者基本法第19条第１項若しくは第25条のあっせん又は同条に規定する合意による解決により共済事業関連紛争の解決を図ること。

ウ　共済事業関連紛争の解決に関する業務を公正かつ的確に遂行するに足りる経理的基礎及び人的構成を有する法人が実施する紛争の解決を図る手続により共済事業関連紛争の解決を図ること。

・　共済団体は、次のいずれかに該当する法人が実施する手続により共済事業関連苦情の処理又は共済事業関連紛争の解決を図ってはならないこととする。

ア　法又は弁護士法（昭和24年法律第205号）の規定により罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から５年を経過しない法人

イ　その業務を行う役員のうちに、禁錮以上の刑に処せられ、又は法若しくは弁護士法の規定により刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から５年を経過しない者がある法人

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施行規則案（概要）

（３）経理（規則第31条～規則第44条関係）

①業務報告書等（規則第31条～第34条）※認特命令及び保険業法施行規則と同様の内容を規定

共済団体が行政庁に提出する業務報告書の記載事項、提出期日その他必要な事項を定める（規則第31条）とともに、共済団体が事務所に備え置き、公衆の縦覧に供する業務及び財産の状況に関する説明書類の記載事項、縦覧の期間その他必要な事項を定める（規則第32条～第34条）。

②創立費の償却（規則第35条）※認特命令と同様の内容を規定

共済団体の成立後の最初の５事業年度の事業費に係る金額のほか、貸借対照表の資産の部に計上することができる金額として、定款の認証の手数料等を定める。

③契約者割戻しの計算方法（規則第36条）※認特命令及び保険業法施行規則と同様の内容を規定

共済団体が契約者割戻しを行う場合には、共済契約の特性に応じて設定した区分ごとに契約者割戻しの対象となる金額を計算しなければならないこと等を定める。

④契約者割戻し準備金（規則第37条）※認特命令及び保険業法施行規則と同様の内容を規定

共済団体が契約者割戻しに充てるため積み立てる準備金を契約者割戻し準備金とし、繰り入れの限度額等を定める。

⑤価格変動準備金（規則第38条～第40条）※認特命令及び保険業法施行規則と同様の内容を規定

価格変動準備金として積み立てる、共済団体の所有する資産のうち価格変動により損失が生じうる資産は、有価証券（国債、地方債等）及び子会社株式とする（満期保有目的の債券は除くことが可能）（規則第38条）とともに、価格変動準備金の計算方法（規則第39条）及び価格変動準備金の不積立て等に関する認可の申請等（規則第40条）について定める。

⑥責任準備金（規則第41条及び第42条）※認特命令及び保険業法施行規則と同様の内容を規定

責任準備金として、普通責任準備金、異常危険準備金及び契約者割戻し準備金を積み立てなければならないこととする（規則第41条）とともに、共済団体が共済契約を再共済に付した場合において、保険会社等に再共済を付した部分に相当する責任準備金を積み立てないことができることとする（規則第42条）。

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施行規則案（概要）

⑦**支払備金**（規則第43条及び第44条）　※認特命令及び保険業法施行規則と同様の内容を規定

支払備金の積立てに関し、支払義務が発生したものに準ずる共済金等（規則第43条）及び支払備金の積立て方法等（規則第44条）を定める。

（４）監督（規則第45条～規則第55条関係）

①**共済事業の種類等の変更**（規則第45条及び第46条）　※認特命令と同様の内容を規定

共済事業の種類等の変更の認可を受ける場合の認可申請書の添付書類を定める。

共済事業の種類等の変更の認可を要しない軽微な変更として、関係法令の改正（条項の移動等法令の内容の実質的な変更を伴わないものに限る。）に伴う変更を定める。

②**共済規程に定めた事項の変更**（規則第47条及び第48条）　※認特命令と同様の内容を規定

共済規程に定めた事項の変更の認可の申請又は届出及び共済規程の変更の認可を要しない軽微な変更について、①と同じ内容を定める。

③**定款の変更に係る認可の申請**（規則第49条）　※認特命令と同様の内容を規定

定款の変更の認可を受ける場合における認可申請書の添付書類を定める。

④**届出事項等**（規則第50条）　※認特命令と同様の内容を規定

法第28条第1号から第４号までに定めるもののほか、共済団体が行政庁に届け出なければならない場合等を定める。

- 代表理事等の就任又は退任があった場合
- 事務所の位置を変更した場合
- 子会社が子会社でなくなった場合
- 共済団体等において不祥事件が発生したことを知った場合　　等

⑤**共済団体がその経営を支配している法人**（規則第51条）　※認特命令と同様の内容を規定

行政庁が、共済団体の業務又は財産の状況に関し参考となるべき報告又は資料の提出を求めることができる、子会社その他共済団体がその経営を支配している法人について、当該共済団体の子法人等のうち子会社以外のものとする。

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施行規則案（概要）

⑥**健全性の基準**（規則第52条及び第53条）※保険業法施行規則と同様の内容を規定

行政庁が共済金等の支払能力の充実の状況が適当であるかどうかの基準を定めるために用いるものは、基金等、価格変動準備金、異常危険準備金、評価・換算差額等とする（規則第52条）。

通常の予測を超える危険に対応する額は、共済リスクに対応する額として厚生労働大臣が定めるところにより計算した額、資産運用リスクに対応する額（価格変動等リスク、信用リスク及び子会社等リスク等の合計額）及び経営管理リスクに対応する額として厚生労働大臣が定めるところにより計算した額を基礎として厚生労働大臣が定めるところにより計算した額とする（規則第53条）。

⑦**共済団体の共済金等の支払能力の充実の状況に係る区分に応じた命令**（規則第54条及び第55条）※消費生活協同組合法施行規則と同様の内容を規定

ア　行政庁が、共済団体の共済金等の支払能力の充実の状況によって必要があると認めるときにする命令は、共済団体が該当する支払余力比率に係る区分に応じ、次のとおりとすること等を定める。

支払余力比率に係る区分	命令
非対象区分（支払余力比率が200%以上であるもの）	－
第一区分（支払余力比率が100%以上200%未満であるもの）	経営の健全性を確保するための合理的と認められる改善計画の提出の求め及びその実行の命令

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施行規則案（概要）

支払余力比率に係る区分	命令
第二区分（支払余力比率が０％以上100%未満であるもの）	次の各号に掲げる共済金等の支払能力の充実に資する措置に係る命令 一　共済金等の支払能力の充実に係る合理的と認められる計画の提出及びその実行 二　役員賞与の禁止又はその額の抑制 三　契約者割戻しの禁止又はその額の抑制 四　新規に締結しようとする共済契約に係る共済掛金の計算の方法の変更 五　事業費の抑制 六　一部の方法による資産の運用の禁止又はその額の抑制 七　一部の事務所における業務の縮小 八　主たる事務所を除く一部の事務所の廃止 九　子会社等の業務の縮小 十　子会社等の株式又は持分の処分 十一　法第十条第二項ただし書きにより行政庁の承認を受けた事業その他の共済事業に付随する事業の縮小又は新規の取扱いの禁止 十二　その他行政庁が必要と認める措置
第三区分（支払余力比率が０％未満であるもの）	期限を付した業務の全部又は一部の停止の命令

イ　共済団体が、支払余力比率について該当していた区分の支払余力比率の範囲を超えて低下したことを知った後、速やかに、支払余力比率が確実に改善するための合理的と認められる計画を行政庁に提出した場合は、当該共済団体が該当する支払余力比率の区分に応じた命令は、当該計画の実施後に見込まれる区分に応じた命令とすることとする。

ウ　第三区分に該当する共済団体の貸借対照表の資産の部に計上されるべき金額の合計額が、貸借対照表の負債の部に計上されるべき金額の合計額を基礎として厚生労働大臣が定める額を上回る場合等には、当該共済団体についての命令は、第二区分に係る命令を含むものとすることとする。

エ　第三区分以外に該当する共済団体の貸借対照表の資産の部に計上されるべき金額の合計額が、貸借対照表の負債の部に計上されるべき金額の合計額を基礎として厚生労働大臣が定める額を下回る場合等には、当該共済団体についての命令は、第三区分に係る命令を含むものとすることとする。

（５）共済契約の移転等（規則第56条～規則第63条関係）

①共済契約の移転に係る備置書類（規則第56条）　※保険業法施行規則と同様の内容を規定

共済契約の移転に際し、共済契約の移転をしようとする共済団体（以下「移転団体」という。）の理事が各事務所に一定期間備え置かなければならない書類は、移転契約書並びに移転団体及び共済契約を移転する他の共済団体（以下「移転先団体」という。）の貸借対照表とする。

②共済契約の移転に係る公告事項又は通知事項（規則第57条）　※保険業法施行規則と同様の内容を規定

移転団体が共済契約の移転に際し、公告又は通知する事項は、次に掲げる事項とする。

ア　移転先団体の名称

イ　移転先団体の主たる事務所

ウ　移転団体及び移転先団体の共済金等の支払能力の充実の状況を示す比率

エ　共済契約の移転後における移転対象契約に関するサービスの内容の概要

オ　移転前後における契約者割戻しの方針並びに移転前における移転団体及び移転先団体の割戻しの額

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施行規則案（概要）

③共済契約に係る債権の額（規則第58条）　※保険業法施行規則と同様の内容を規定

　共済契約の移転に異議を述べた移転対象契約者の共済契約に係る債権の額に相当する金額として厚生労働省令で定める金額が、移転対象契約者の当該金額の総額の10分の１を超えるときは共済契約の移転をしてはならないところ、当該金額は、公告又は通知の時において被共済者のために積み立てるべき金額と未経過期間に対応する共済掛金の合計額とする。

④共済契約移転手続中の契約に係る通知事項（規則第59条）　※保険業法施行規則と同様の内容を規定

　共済団体が共済契約の移転の決議後に移転対象契約を締結するときに当該移転対象契約を締結する者に対し通知等しなければならない事項は、契約の要旨、移転会社及び移転先会社の貸借対照表のほか、上記（２）の事項とする。

⑤共済契約の移転の認可の申請（規則第60条）　※保険業法施行規則と同様の内容を規定

　共済契約の移転の認可を受ける際の添付書類として、理由書、移転契約書、移転団体及び移転先団体の社員総会等の議事録、貸借対照表、移転団体の財産目録等を定める。

⑥共済契約の移転の認可の審査（規則第61条）　※保険業法施行規則と同様の内容を規定

　行政庁が共済契約の移転の認可をするときに配慮する事項として、共済契約の移転の目的及び移転対象契約の選定基準が共済契約者等の保護に欠けるおそれのないものであること、共済契約の移転後において共済契約に係る責任準備金及び移転先団体の契約者割戻し準備金、移転団体及び移転先団体の共済金等の支払能力の充実の状況が共済の数理に基づき合理的かつ妥当な方法により積み立てられることが見込まれること等を定める。

⑦共済契約の移転後の公告事項（規則第62条）　※保険業法施行規則と同様の内容を規定

　移転団体が共済契約の移転後に公告しなければならない事項は、共済契約の移転の公告及び異議申立ての手続の経過、移転先団体の名称及び主たる事務所とする。

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施行規則案（概要）

⑧共済契約の移転の効力（規則第63条）※保険業法施行規則と同様の内容を規定

共済契約の移転を受けたことにより、共済規程に定めた事項を、移転団体の共済規程に定めた事項のうち当該共済契約の移転に係る共済契約に関する部分を付加した内容に変更しなければならない場合においては、行政庁の認可を受けたときに、変更があったものとみなすこととする。

2　解散等

①解散等の公告（規則第64条）※認特命令と同様の内容を規定

共済団体は、解散等の認可を受けて解散等の公告を行う場合において、当該共済団体を共済者とする共済契約があるときは、当該共済契約の処理方針を併せて示すものとする。

②合併共済団体の事前開示事項（規則第65条～第67条）※認特命令と一社一財法と同様の内容を規定

吸収合併消滅法人、吸収合併存続法人又は新設合併消滅法人が各事務所に一定期間備え置かなければならない書類は、一般社団法人及び一般財団法人に関する施行規則第75条第２項に規定する計算書類等とする。

③合併共済団体の公告事項（規則第68条及び第69条）※認特命令と同様の内容を規定

合併共済団体が官報での公告のほか定款で定めた方法による公告等を行わなければならない事項は、合併をする会社及び合併後存続する会社又は合併により設立する会社の商号及び住所等のほか、合併後消滅する合併共済団体の共済契約者の合併後における権利に関する事項とする。

④共済契約に係る債権の額（規則第70条）※認特命令と同様の内容を規定

合併について異議を述べた共済契約者の共済契約に係る債権の額に相当する金額として厚生労働省令で定める金額が、移転対象契約者の当該金額の総額の５分の１を超えるときは合併の承認の決議は効力を有しないところ、当該金額は、公告の時において被共済者のために積み立てるべき金額と未経過期間に対応する共済掛金の金額とする。

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施行規則案（概要）

⑤合併後の公告事項（規則第71条）※認特命令及び保険業法施行規則と同様の内容を規定

合併共済団体が合併後に公告しなければならない事項は、債権者の異議に係る手続の経過等とする。

⑥合併後存続する共済団体又は合併により設立する共済団体の事後開示事項（規則第72条）

合併共済団体が各事務所に合併の日から６ヶ月間備え置かなければならない書面又は電磁的記録への記載事項は、債権者の異議に係る手続の経過等とする。

⑦吸収合併の効力（規則第73条）

合併が行われたことにより、共済規程に定めた事項を、当該合併により消滅する共済団体の共済規程に定めた事項を付加した内容に変更しなければならない場合においては、当該合併が効力を生じた時に、法第26条第１項の規定による認可を要する事項については、その認可を受けたものと、同条第２項の規定による届出を要する事項については、変更があったものとそれぞれみなすこととする。

⑧心身の故障のため職務を適正に執行することができない者（規則第74条）

※認特命令及び保険業法施行規則と同様の内容を規定

清算をする共済団体の清算人となることができない、心身の故障のため職務を適正に執行することができない者は、第２（２）③と同じく、精神の機能の障害のため職務を適正に執行するに当たって必要な認知、判断及び意思疎通を適切に行うことができない者とする。

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施行規則案（概要）

3　共済募集　※保険業法施行規則及び消費生活協同組合法施行規則と同様の内容を規定

①銀行等が共済募集人として共済募集を行うことのできる場合（規則第75条第１項）

銀行等が共済募集を行うことができる、共済契約者等の保護に欠けるおそれが少ない場合について、次に掲げる要件のいずれにも該当する場合であることを定める。

ア　利用者の非公開金融情報が事前に書面等による利用者の同意を得ることなく、共済募集に係る業務に利用されないこと、及び利用者の非公開共済情報が同様に事前の利用者の同意を得ることなく資金の貸付けなど共済募集の業務以外の業務に利用されないことを確保するための措置を講じていること。

イ　共済募集の公正を確保するため、共済団体の名称の明示等、利用者が自主的な判断を行うために必要な情報の提供その他の事項に関する指針を定めて公表し、その実施のために必要な措置を講じていること。

ウ　共済募集に係る法令等の遵守を確保する責任者を共済契約の募集に係る業務を行う営業所又は事務所ごとに、当該責任者を指揮し共済募集を統括管理する統括責任者を本店又は主たる事務所に、それぞれ配置していること。

エ　銀行等が次に掲げる者（信用金庫等の会員又は組合員である者を除く。以下「銀行等共済募集制限先」という。）を共済契約者又は被共済者とする共済募集を手数料その他の報酬を得て行わないことを確保するための措置を講じていること。

- 事業に必要な資金の貸付けを当該銀行等より受けている法人又はその代表者
- 事業に必要な資金の貸付けを当該銀行等より受けている個人
- 事業に必要な資金の貸付けを当該銀行等より受けている小規模事業者（常時使用する従業員の数が50人（営業地域が特定の都道府県に限られている者として厚生労働大臣が定める銀行等（以下「特例銀行等」という。）である場合は、20人）以下の事業者）が常時使用する従業員及び当該法人の役員（代表者を除く。）

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施行規則案（概要）

オ　銀行等が、利用者が銀行等共済募集制限先に該当するかを確認する業務その他共済団体から委託を受けた業務を的確に遂行するための措置及び共済募集に係る業務が当該銀行等のその他の業務の健全かつ適切な運営に支障を及ぼさないようにするための措置を講じていること

カ　銀行等が、その使用人のうち事業に必要な資金の貸付けに関して利用者と応接する業務を行う者が、共済募集を行わないことを確保するための措置を講じていること

②特例銀行等に関する特例（規則第75条第２項）

特例銀行等が融資先従業員等を共済契約者として共済募集を行う場合において、次に掲げる共済契約については、それぞれの区分に応じ、共済契約者一人当たりの共済金その他の給付金の額の合計が当該各号に定める金額までを限り、共済募集の指針に記載していること。

ア　人の生存又は死亡に関し、一定額の共済金を支払う共済契約（傷害を受けたことを直接の原因とする人の死亡のみに係るものを除く。）　千万円

イ　厚生労働大臣が定める共済契約　厚生労働大臣が定める金額（告示）

③協同組織金融機関に関する特例（規則第75条第３項）

協同組織金融機関である信用金庫及び信用組合が、事業に必要な資金の貸付けを受けている会員又は組合員の代表者を共済契約者として共済募集を行う場合、２の（１）及び（２）に掲げる共済契約については、それぞれの区分に応じ、共済契約者一人当たりの共済金その他の給付金の額の合計が当該各号に定める金額までを限り、共済募集の指針に記載していなければならない。

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施行規則案（概要）

④情報の提供（規則第76条）

共済団体、共済団体の役員又は共済募集人は、共済契約の内容その他共済契約者等の参考となるべき情報の提供を行う場合には、次に掲げる方法により行うものとする。

ア　共済契約の内容その他共済契約に関する情報のうち次に掲げる事項を記載した書面を用いて行う説明及び次に掲げる事項を記載した書面の交付

- 商品の仕組み
- 共済給付に関する事項（共済金等の主な支払事由及び共済金等が支払われない主な場合に関する事項を含む。）
- 付加することのできる主な特約に関する事項
- 共済期間に関する事項
- 共済金額その他の共済契約の引受けに係る条件
- 共済掛金に関する事項
- 共済掛金の払込みに関する事項
- 契約者割戻しに係る割戻し金に関する事項
- 共済契約の解約及び解約による返戻金に関する事項
- 共済契約者又は被共済者が行うべき告知に関する事項
- 共済責任の開始時期に関する事項
- 共済掛金の払込猶予期間に関する事項
- 共済契約の失効及び失効後の復活に関する事項
- 共済契約を締結する共済団体が法の規定により講ずる自己の共済業務等に関する苦情処理措置及び紛争解決措置の内容
- その他、共済契約者又は被共済者が商品の内容を理解するために必要な事項及び共済契約者又は被共済者の注意を喚起すべき事項として共済契約者又は被共済者の参考となるべき事項のうち、特に説明すべき事項

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施行規則案（概要）

イ　共済契約の締結又は共済募集に関し、共済契約の締結の判断に参考となるべき事項に関する説明

ウ　次に掲げる共済契約を取り扱う場合であって、共済契約者又は被共済者との合意に基づく方法その他当該共済契約の特性等に照らして、①及び②に掲げる方法によらなくとも、当該共済契約に係る共済契約者又は被共済者の理解に資する他の方法があるときは、当該他の方法

・　１年間に支払う共済掛金の額が5,000円以下である共済契約

・　既に締結している共済契約の一部の変更をすることを内容とする共済契約

エ　二以上の所属共済団体を有する共済募集人にあっては、それらの比較に係る事項等の説明

オ　共済団体、その役員又は共済募集人が共済契約者から共済期間の満了の日までに更新しない旨の申出がない限り更新される共済契約を取り扱う場合にあっては、更新後の共済契約について、共済掛金の計算の方法、共済金額その他厚生労働大臣が定めるものについて見直す場合があることを記載した書面を用いて行う説明及び当該書面の交付

カ　保険契約者保護機構の行う資金援助等の措置がないこと及び補償対象契約に該当しないことを記載した書面を用いて行う説明及び当該書面の交付

キ　共済団体は、共済期間が１年以内であって、共済金額の合計額が1580万円以下の共済のみの引受けを行う者であること等を記載した書面を用いて行う説明及び当該書面の交付

⑤利用者の意向の把握等を要しない場合（規則第77条）

共済契約者の保護に欠けるおそれがないものとして利用者の意向の把握を要しない場合は、被共済者が負担する共済掛金の額が零である共済契約及び共済期間が1ヶ月以内であり、かつ、被共済者が負担する共済掛金の額が千円以下である共済契約、又は既契約の一部を変更することを内容とする共済契約を取り扱う場合とする。

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施行規則案（概要）

⑥社内規則等（規則第78条）

共済募集人は、共済募集の業務を営む場合においては、当該業務の内容及び方法に応じ、利用者の知識、経験、財産の状況及び取引を行う目的を踏まえた重要な事項の顧客への説明その他の健全かつ適切な業務の運営を確保するための措置に関する社内規則等を定めるとともに、従業員に対する研修その他の当該社内規則等に基づいて業務が運営されるための十分な体制を整備しなければならない。

⑦個人利用者情報の安全管理措置等（規則第79条）

共済募集人は、その取り扱う個人である利用者に関する情報の安全管理、従業者の監督及び当該情報の取扱いを委託する場合にはその委託先の監督について、当該情報の漏えい、滅失又は毀損の防止を図るために必要かつ適切な措置を講じなければならない。

⑧個人利用者情報の漏えい等の報告（規則第80条）

共済募集人は、その取り扱う個人である利用者に関する情報の漏えい、滅失若しくは毀損が発生し、又は発生したおそれがある事態が生じたときは、当該事態が生じた旨を行政庁に速やかに報告するほか、適切な措置を講じなければならない。

⑨特別の非公開情報の取扱い（規則第81条）

共済募集人は、その業務上取り扱う個人である利用者に関する人種、信条、門地、本籍地、保健医療又は犯罪経歴についての情報その他の特別の非公開情報を、当該業務の適切な運営の確保その他必要と認められる目的以外の目的のために利用しないことを確保するための措置を講じなければならない。

⑩自己契約に係る共済掛金の合計額（規則第82条）

共済代理店が共済募集を行った共済契約に係る共済掛金の合計額のうち、自己契約に係る共済掛金の合計額が百分の五十を超えることができないこととされているところ、当該共済掛金の合計額の計算方法は、共済代理店が直近の二事業年度において共済募集を行った共済契約又は自己契約に係る共済掛金の一事業年度当たりの平均額に相当する額とする。

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施行規則案（概要）

⑪**将来における金額が不確実な事項**（規則第83条）

共済団体、共済団体の役員又は共済募集人が共済契約者若しくは被共済者又は不特定の者に対して、将来における契約者配当又は社員に対する剰余金の分配その他将来における金額が不確実な事項について、断定的判断を示し、又は確実であると誤解させるおそれのあることを告げ、若しくは表示する行為は禁止されるところ、当該事項として、資産の運用実績その他の要因によりその金額が変動する共済金等又は共済掛金を定める。

⑫**共済契約の締結又は共済募集に関する禁止行為**（規則第84条）

共済契約の締結又は共済募集に関し、共済団体、共済団体の役員又は共済募集人がしてはならない行為は、次に掲げる行為とすることとする。

ア　何らの名義によってするかを問わず、法第55 条第１項において読み替えて準用する保険業法第300条第１項第５号に規定する行為の同項の規定による禁止を免れる行為

イ　共済契約者又は被共済者に対して、威迫し、又は業務上の地位等を不当に利用して共済契約の申込みをさせ、又は既に成立している共済契約を消滅させる行為

ウ　共済団体との間で共済契約を締結することを条件として当該共済団体の子会社等が当該共済契約に係る共済契約者又は被共済者に対して信用を供与し、又は信用の供与を約していることを知りながら、当該共済契約者に対して当該共済契約の申込みをさせる行為

エ　共済契約者若しくは被共済者又は不特定の者に対して、共済契約等に関する事項であってその判断に影響を及ぼすこととなる重要なものにつき、誤解させるおそれのあることを告げ、又は表示する行為

オ　共済契約者に対して、共済契約の種類又は共済団体の名称を他のものと誤解させるおそれのあることを告げる行為

カ　共済代理店である銀行等又はその役員若しくは使用人が、当該銀行等が行う信用供与の条件として共済契約の募集をする行為その他の当該銀行等の取引上の優越的な地位を不当に利用して共済募集をする行為

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施行規則案（概要）

キ　共済代理店である銀行等又はその役員若しくは使用人が、あらかじめ、利用者に対し、当該共済契約の締結の代理又は媒介の業務に係る取引が当該銀行等の当該利用者に関する業務に影響を与えない旨の説明を書面の交付により行わずに共済契約の募集をする行為

ク　共済代理店である銀行等又はその役員若しくは使用人が、あらかじめ利用者に対し、銀行等共済募集制限先に該当するかどうかを確認する業務に関する説明を書面の交付により行わずに共済契約の締結の代理又は媒介の業務を行う行為

ケ　共済代理店である銀行等又はその役員若しくは使用人が、利用者が当該銀行等に対し資金の貸付けの申込みを行っていることを知りながら、当該利用者（銀行等の会員又は組合員である者を除く。シにおいて同じ。）に対し、共済契約（金銭消費貸借契約、賃貸借契約その他の契約（事業に必要な資金に係るものを除く。）に係る債務の履行を担保するための共済契約及び既に締結されている共済契約（その締結の代理又は媒介の業務を当該銀行等の役員若しくは使用人が手数料その他の報酬を得て行ったものに限る。）の更新又は更改に係る共済契約を除く。）の締結の代理又は媒介の業務を行う行為

コ　共済代理店である銀行等の特定関係者又はその役員若しくは使用人が、自己との間で共済契約の締結の代理又は媒介の業務を行うことを条件として当該銀行等が当該共済契約に係る共済契約者又は被共済者に対して信用を供与し、又は信用の供与を約していることその他の取引上の優越的地位を不当に利用していることを知りながら共済契約の募集をする行為

サ　共済代理店である銀行等の特定関係者又はその役員若しくは使用人が、その共済契約者又は被共済者が当該銀行等に係る銀行等共済募集制限先に該当することを知りながら、共済契約の締結の代理又は媒介の業務を行う行為

シ　共済代理店である銀行等の特定関係者又はその役員若しくは使用人が、利用者が当該銀行等に対し資金の貸付けの申込みをしていることを知りながら、当該利用者に対し、共済契約の締結の代理又は媒介の業務を行う行為

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施行規則案（概要）

⑬**共済代理店の業務に関する帳簿書類の保存**（規則第85条～第87条）

事務所ごとに帳簿書類を備えなければならない共済代理店の規模は、当該事業年度において二以上の所属共済団体から共済契約の締結の代理又は媒介の業務に関して受けた手数料、報酬その他の対価の額の総額が十億円以上あるものとする。

共済代理店である銀行等は、共済契約の締結の日から五年間、帳簿書類を保存しなければならないこととする。

帳簿書類の記載事項は、共済契約の締結の年月日、共済契約の引受けを行う共済団体の名称、共済契約に係る共済掛金、共済募集に関して共済代理店である銀行等が受けた手数料、報酬その他の対価の額とする。

⑭**共済代理店の事業報告書の様式**（規則第88条）

共済代理店が行政庁に提出する事業報告書の様式を定める。

４　雑則

標準処理期間等について所要の規定の整備を行う。

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施行規則案（概要）

５　その他

第１　施行期日（規則附則第１項）

法の施行の日（令和５年６月１日）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の施行期日を定める政令案において、令和５年６月１日と規定することを予定

第２　特定保険業と共済事業とが実質的に同一のものであることを明らかにするために必要な添付書類（規則附則第２項）

保険業法等の一部を改正する法律（平成17年法律第38号）附則第２条第１項の認可を受けて特定保険業（同項に規定する特定保険業をいう。）を行う一般社団法人又は一般財団法人が、法附則第２条の規定により、法第３条の認可を受ける際現に行っている特定保険業が当該認可を受けようとする共済事業と実質的に同一のものであることを明らかにするためには、当該一般社団法人又は一般財団法人は、当該特定保険業に係る次に掲げる事項を記載した書類を添付しなければならないこととする。

1　保険の種類
2　保険契約者の範囲
3　被保険者又は保険の目的の範囲
4　保険金の支払事由

別紙17

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施行規程案（概要）

厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課

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施行規程案（概要）

Ⅰ　制定の趣旨

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。以下「法」という。）及び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施行規則（以下「規則」という。）の施行に伴い、法または規則により告示に委任された事項等について定めるもの。

Ⅱ　告示案の概要

１．健全性基準関係　※少額短期保険業者及び消費生活協同組合と同様の内容を規定

（１）共済金等の支払余力の充実の状況が適当であるかどうかの基準（法第31条関係）

共済金等の支払能力の充実の状況が適当であるかどうかの基準は、次の算式により得られる比率が200%以上であることとする。

法第31条第1号に掲げる額（支払余力）／（法第31条第2号に掲げる額（リスク相当額）×１／２）

（２）基金、準備金等の計算（規則第52条関係）

①共済団体が有するその他有価証券について、貸借対照表計上額の合計額と帳簿価格の合計額の差額に厚生労働大臣が定める率を乗じた額を支払余力に算入することとされているところ、当該率を100分の99（ただし、貸借対照表計上額の合計額が帳簿価格の合計額を下回る場合は100分の100）とする。

②共済団体が有する土地について、土地の時価と帳簿価格の差額に厚生労働大臣が定める率を乗じた額を支払余力に算入することとされているところ、当該率を100分の85（ただし、土地の時価が帳簿価格を下回る場合は100分の100）とする。

③規則第52条第1項第1号～第6号に準ずるものとして厚生労働大臣が定めるものを支払余力に算入することとされているところ、税効果相当額等とする。

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施行規程案（概要）

（３）各リスクの計算（規則第53条関係）

①共済リスク相当額を、次に掲げる額の合計額とする

イ　一般共済リスク相当額として、共済の種類ごとのリスク対象金額にそれぞれ一定率を乗じて得られる額を基礎として計算した額

ロ　巨大災害リスク相当額として、地震災害リスク相当額と風水災害リスク相当額のいずれか大きい額

②資産運用リスク相当額について、次に掲げる額とする。

イ　価格変動リスク相当額として、リスク対象資産（国債等及び不動産）の額にリスク対象資産の種類ごとの一定率を乗じた額の合計額

ロ　信用リスク相当額として、リスク対象資産（債券及び預貯金）の額にリスク対象資産のランクごとの一定率を乗じた額の合計額

ハ　子会社等リスク相当額として、法人の分類ごとにリスク対象資産（株式及び貸付金）の額にリスク対象資産の区分ごとの一定率を乗じた額の合計額

ニ　上記②イ～ハのリスクに準ずるものに対応する額として、再共済リスク相当額等の合計額

③経営管理リスク相当額を、共済リスク相当額と資産運用リスク相当額の合計額に対象共済団体の区分ごとの一定率を乗じた額とする。

（４）リスクの合計額（規則第53条関係）

リスク相当額を、一般共済リスク相当額、資産運用リスク相当額、経営管理リスク相当額及び巨大災害リスク相当額を基礎として、下記の算式により計算した額とする。

$$\text{リスク相当額} = \sqrt{\text{一般共済リスク相当額}^2 + \text{資産運用リスク相当額}^2} + \text{経営管理リスク相当額} + \text{巨大災害リスク相当額}$$

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施行規程案（概要）

（５）共済団体の共済金等の支払能力の充実の状況に係る区分に応じた命令関係（規則第55条関係）

貸借対照表の負債の部に計上されるべき金額の合計額を基礎として厚生労働大臣が定めるところにより計算した金額は、貸借対照表の負債の部に計上されるべき金額の合計額から価格変動準備金の額等を控除した金額とする。

※共済団体が第三区分（支払余力比率が０％未満）に該当しても、貸借対照表の資産の部に計上されるべき金額の合計額が下線部の金額を上回る場合等には第二区分（支払余力比率が０％以上100%未満）に係る命令（共済金等の支払能力の充実に係る合理的と認められる計画の提出及びその実行等）を含むものとされ、第三区分以外に該当しても、貸借対照表の資産の部に計上されるべき金額の合計額が下線部の金額を下回る場合等には第三区分に係る命令（期限を付した業務の全部又は一部の停止）を含むものとされている。

２．共済募集関係　※保険会社と同様の内容を規定

（１）銀行等共済募集制限先に該当しないもの（規則第75条関係）

銀行等共済募集制限先に該当しない法人を、国、地方公共団体及び日本銀行等とする。

（２）特例銀行等が講ずべき措置（規則第75条関係）

規則第75条第１項第６号に規定する特例銀行等が共済募集を行う際の措置を、次のいずれかとする。

①使用人のうち事業に必要な資金の貸付けに関して顧客と応接する業務を行う者が、事業者の関係者を共済契約者等とする共済契約の締結の代理又は媒介を行わないことを確保するための措置

②使用人のうち事業に必要な資金の貸付けに関して顧客と応接する業務を行う者が、事業者の関係者を共済契約者又は被共済者とする共済契約の締結の代理又は媒介を行った場合、当該業務が共済募集に係る法令等に適合するものであったことを確認する者を本店等に配置する措置

※規則第75条第１項第６号において、弊害防止措置として、銀行等が事業資金の融資業務を担当する者が共済募集を行わないことを確保するための措置を講じていることを規定しているが、当該銀行等が特例銀行等である場合にあっては、当該措置に代わる措置を厚生労働大臣が定めることとされている。

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施行規程案（概要）

（３）特例銀行等（規則第72条関係）

特例銀行等は、地方銀行、信用金庫、信用協同組合等とする。

※特例銀行等とは、営業地域が特定の都道府県に限られているものとして厚生労働大臣が定める銀行等であって一定の要件を満たすものとされている。

（４）特例銀行等が募集を行うことができる共済契約及び金額（規則第72条関係）

特例銀行等が共済募集を行うことができる共済契約及び金額は次のとおりとする。

①疾病診断又は要介護を共済事故とする共済契約

当該共済事故のうちの一の共済事故の発生につき100万円

②人が入院したことを共済事故とする共済契約

次の区分に応じ、入院１日につき定める金額

イ　入院が特定の疾病の治療のための入院に限られる共済契約：１万円

ロ　イ以外の共済契約：５千円

③人が手術その他の治療を受けたことを共済事故とする共済契約

次の区分に応じ、一の共済事故につき定める金額

イ　手術その他の治療の目的が特定の疾病の治療に限られる共済契約：40万円

ロ　イ以外の共済契約：20万円

④疾病診断又は要介護を共済事故とし、かつ、その後の共済規程所定の時期における被共済者の生存を共済事故とする共済契約

Ⅲ　適用期日

この告示は、法の施行の日（令和５年６月１日）から適用する。

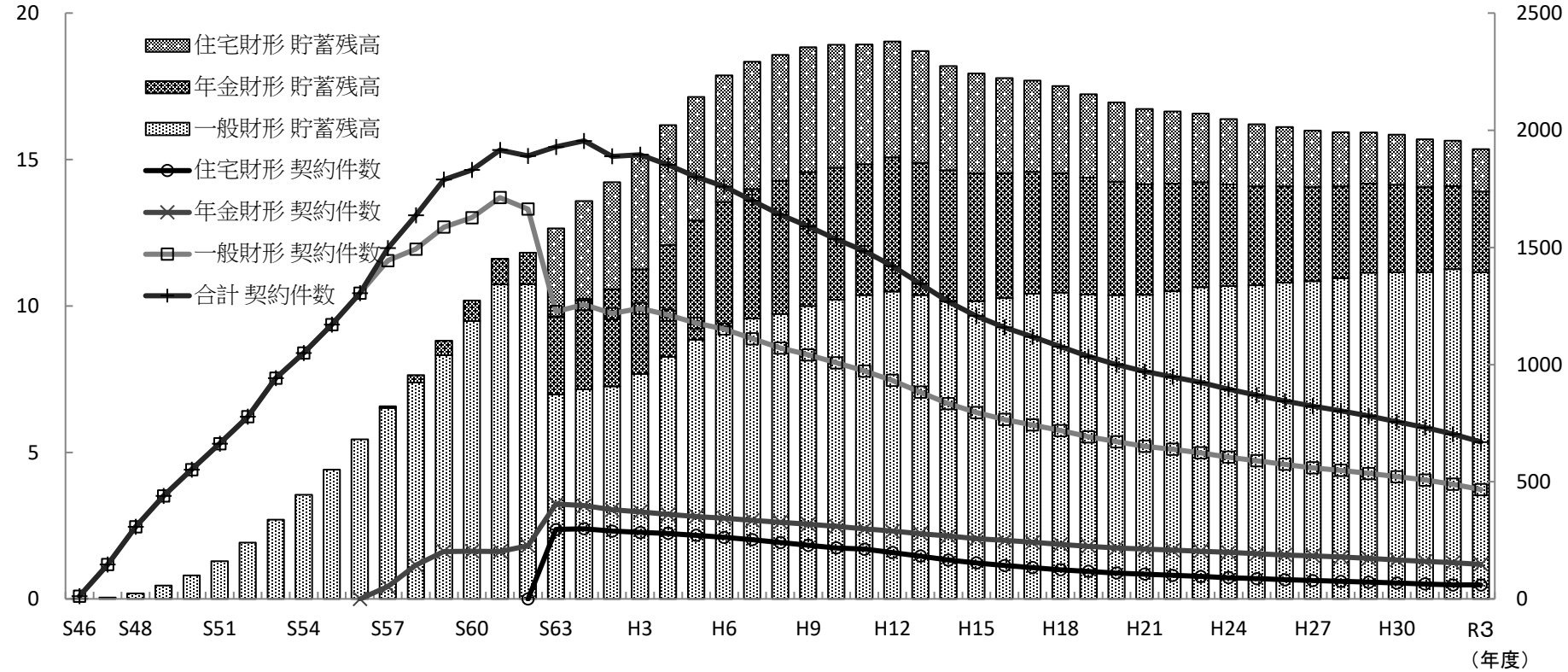
別紙18

財形制度をめぐる状況について

1．財形貯蓄制度の実施状況について

○財形貯蓄の利用件数・貯蓄残高は引き続き減少の傾向にある。

財形貯蓄の推移（一般、年金、住宅）



（単位：千件、百万円）

年　度	一般財形貯蓄		財形年金貯蓄		財形住宅貯蓄		合　計	
	契約件数	貯蓄残高	契約件数	貯蓄残高	契約件数	貯蓄残高	契約件数	貯蓄残高
平成　29　年度	5,360	11,141,862	1,734	3,039,184	718	1,746,468	7,812	15,927,515
平成　30　年度	5,217	11,160,005	1,670	2,982,787	678	1,709,262	7,564	15,852,055
令和　元　年度	5,075	11,157,306	1,609	2,907,892	637	1,626,107	7,321	15,691,306
令和　2　年度	4,897	11,262,949	1,546	2,836,386	600	1,550,509	7,043	15,649,845
令和　3　年度	4,669	11,157,940	1,475	2,753,595	554	1,442,332	6,698	15,353,867

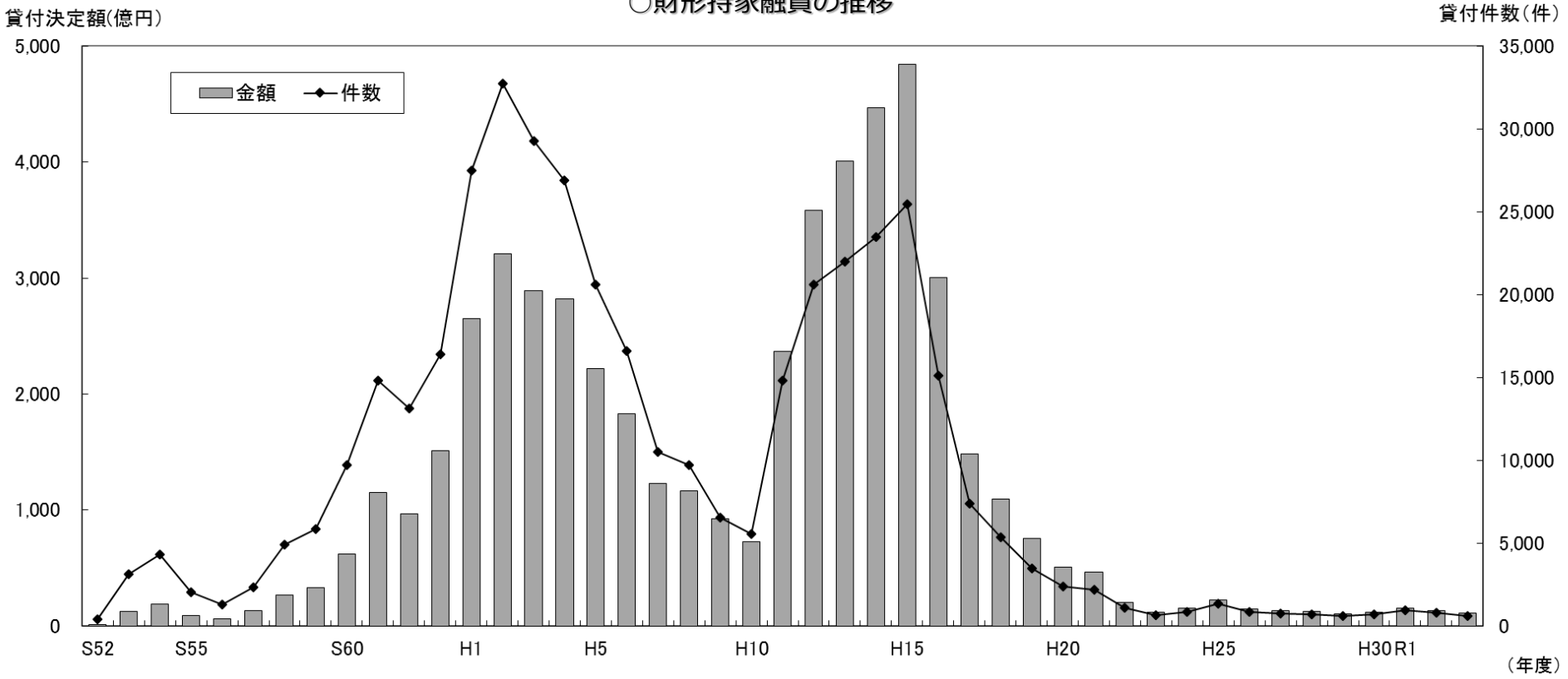
資料：厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課調べ

注：件数及び残高は各年度末の数値である。

２－１．財形持家融資制度の実施状況について

○令和3年度の財形持家融資の実績は、貸付決定件数が620件、貸付決定額は111億円となり、貸付決定件数、貸付決定額ともに前年比80%ほどになった。

○財形持家融資の推移



（単位：件、百万円）

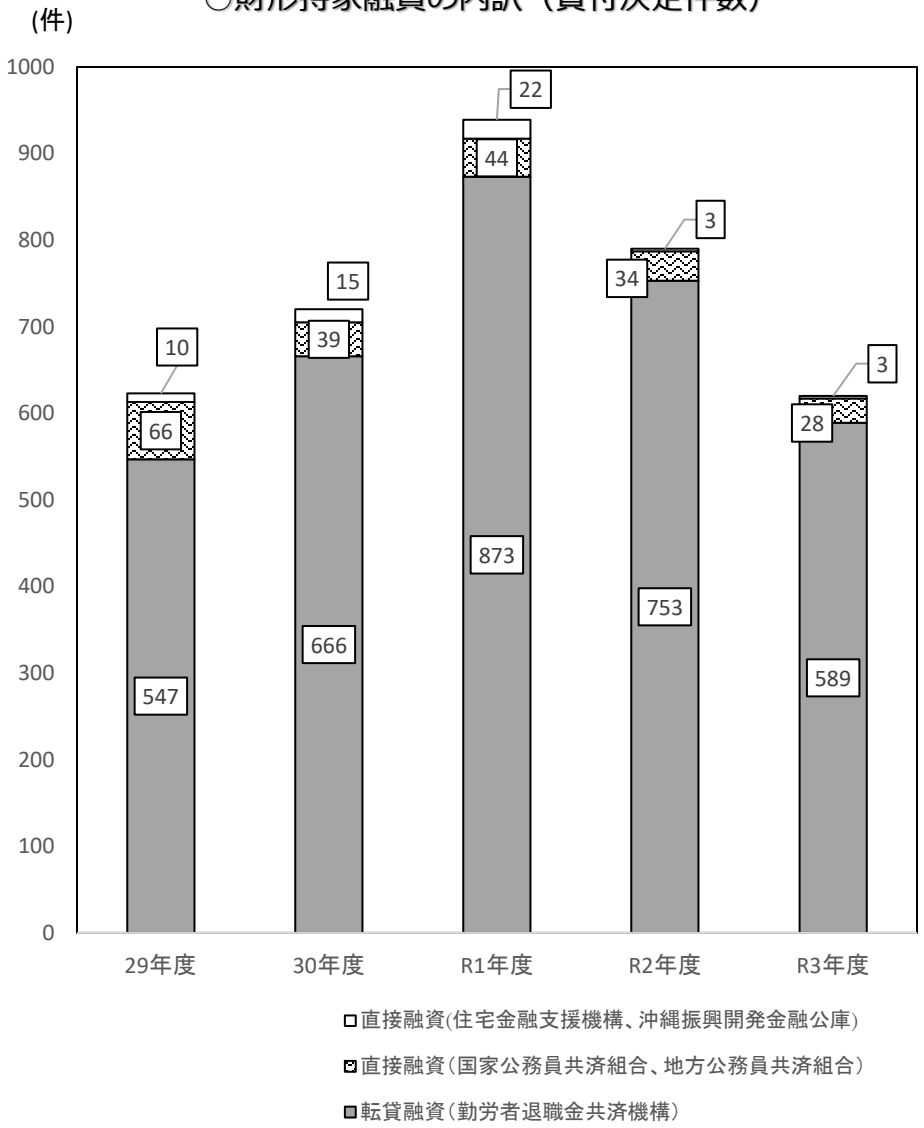
年　度	貸付件数	貸付決定額	融資残高
平成　29　年度	623	10,231	702,548
平成　30　年度	720	11,749	629,053
令和　元　年度	939	15,402	564,173
令和　２　年度	790	13,400	507,150
令和　３　年度	620	11,065	451,606

※厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課調べ

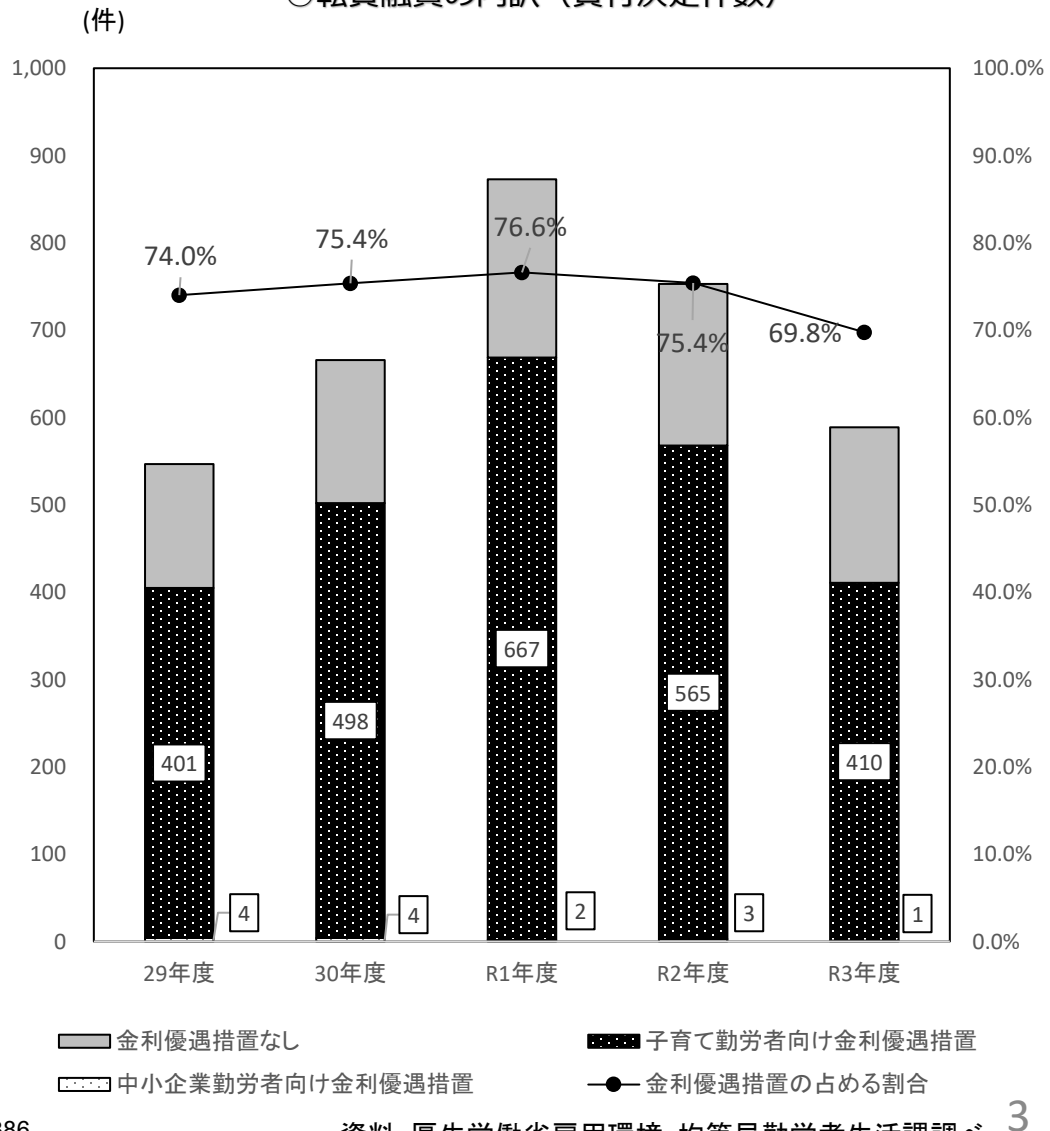
2－2．財形持家融資制度の実施状況について

〇令和3年度の財形持家融資の実績は、前年度比約80%に減少した。転貸融資に占める子育て勤労者・中小企業勤労者向け金利優遇措置を利用する割合は、約7割であった。

○財形持家融資の内訳（貸付決定件数）



○転貸融資の内訳（貸付決定件数）



資料：厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課調べ

３－１．（独） 勤労者退職金共済機構の取組み

（独）勤労者退職金共済機構　第４期中期目標【平成30年度～令和４年度】（抜粋）

(1)　融資業務の着実な実施
　適正な貸付金利の設定となるよう、融資資金の調達及び貸付方法について、現在の金融情勢や機構の財務状況に適しているかなどを検証し、必要に応じ、厚生労働省の支援を得ながら金融機関との調整を実施すること

(2)　利用促進対策の効果的実施
　政府方針を踏まえ、適時適切に、特別な支援を必要とする利用者への融資内容の見直しを行うとともに、必要に応じ、関係機関と連携しつつ、財形持家融資制度のみならず、財形制度全体の周知を行うなど、利用者の減少を踏まえた利用促進対策に取り組むこと

(3)　退職金共済事業と財産形成促進事業との連携
　機構の強みである中小企業との結びつきの強さを、中小企業の利用率が低下している財形持家融資制度の利用促進に活用すること　　等

（独）勤労者退職金共済機構の中期目標達成に向けた主な取組み【令和４年度】

○　適正な貸付金利の設定となるよう、調達方法の見直しの必要性を検証へ
○　子育て勤労者・中小企業勤労者への金利優遇措置の延長等を検討
○　普及広報活動の実施
　・　財形貯蓄制度及び転貸融資制度について広報の実施、効果検証等
　　テレビＣＭ、SNS等を活用した広告掲載、動画配信を含めた特設サイト開設等
　・　各都道府県に設置されている「働き方改革推進支援センター」による周知・広報
　・　大学生に対する資産形成や財形制度に関する講義及び財形制度の周知広報についての意見交換会の開催

３－２．（独） 勤労者退職金共済機構の取組み

第４期中期目標　（平成30年度から令和４年度）の指標	令和３年度の実績
1　融資業務の着実な実施	
● 貸付決定までの審査期間について、財形持家融資取扱金融機関において借入申込書を受理した日から平均５業務日以下とする。	平均4.08日
2　利用促進対策の効果的実施	
● 財形持家融資等に関する相談受付件数を、毎年度700件以上とする。	710件
● 中期目標期間中の財形持家融資の新規借入申込件数を、（５年間で）合計2,080件以上とする。	589件 【（平成30年度からの累計）2,881件／2,080件：進捗率138.5%】
● ホームページの財形持家融資制度の情報に関するアクセス件数を、毎年度31万件以上とする。	約86万件
● ホームページ及びパンフレット等の閲覧者の満足度（わかりやすい等の割合）を毎年度80%以上とする。	81.0%
3　退職金共済事業と財産形成促進事業との連携	
● 中退共事業の未加入事業主に対する説明会等において、毎年度15回以上、財形持家融資制度の利用促進を図る。	24回開催、参加事業所369社 (オンライン)

４．財形制度を利用しやすい制度とするための取組み

(1) 財形貯蓄

■　財形住宅貯蓄の適格払出に関する床面積及び築後年数の要件の改正（令和4年4月～）

・床面積要件
　従来の50㎡以上という要件に加え、住宅の新築又は建築後未使用の住宅で、令和5年12月31日までに建築確認を受けたものであるときは床面積が40㎡以上という要件を追加。

・経過年数要件
　耐震構造でない中古住宅の取得について、従来の耐火住宅25年以内、非耐火住宅20年以内という要件を廃止し、昭和57年1月1日以降に建築されたものという要件に緩和。

(2) 財形持家転貸融資

■子育て勤労者・中小企業勤労者への金利優遇措置の延長
・令和5年3月末までの措置であったところ、令和6年3月末までの1年間延長（予定）

5．普及広報活動の事例

資産形成のプロであるファイナンシャルプランナー（FP）を通じて勤労者等への財形制度の周知を図るため、高木委員と日本FP協会の協力を得て、敬愛大学の学生に対し、資産形成や財形制度に関する講義、財形制度の周知広報について意見交換を行った。（実施日：令和4年12月13日）

＜講義内容＞

1　ライフプランとお金　（黒田FP）
2　勤労者財産形成促進制度の現状　（厚生労働省）
3　財形制度の周知広報についての意見交換　（(独)勤労者退職金共済機構）

＜学生の傾向と感想＞

・　テレビよりもインターネットの利用が多い。
・　短い動画でインパクトのあるもの（アニメやお気に入りのアーティスト、Youtuber等が出演している動画）が印象に残る（長い動画や興味のない広告は、流れてきてもほとんど見ない）。
・　講義に出席した学生からの主な感想や意見は以下のとおり（アンケート回答より抜粋）。

貯蓄に興味がある理由
・簡単に始められそう。
・投資は詐欺や投資トラブル、リスクが怖い。
・自分が貯金できないタイプだから興味がある。
・奨学金用にお金を貯めたり、どこか旅行に行く時のために貯金をした経験があるため。

投資に興味がある理由
・世の中のお金の流れを深堀り出来そう。
・投資という言葉を耳にすることが増えたので単純に興味がある。
・現在投資をしていて、株主優待や配当金をもらうのが楽しい

両方に興味がある理由
・貯蓄して貯めたお金を投資して、より多くのお金を稼ぐことができれば良いと思う。

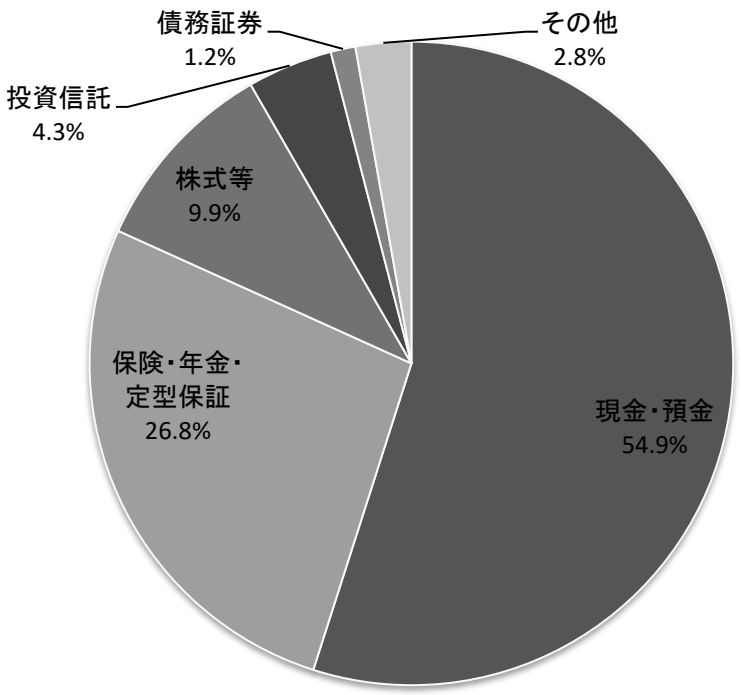
財形HP等についての感想
・文章だけではなくイラストがあるので見やすいが、大事なポイントは太文字にしたり、色を付けた方がいい。

参考１：
勤労者の財産形成を取り巻く状況等

５－１．勤労者の貯蓄をめぐる状況について

〇近年、金融商品の多様化が進む中、国民が有する金融資産額の5割超を現金・預金が占めている。

○我が国の家計が保有する金融資産



家計が保有する金融資産の構成

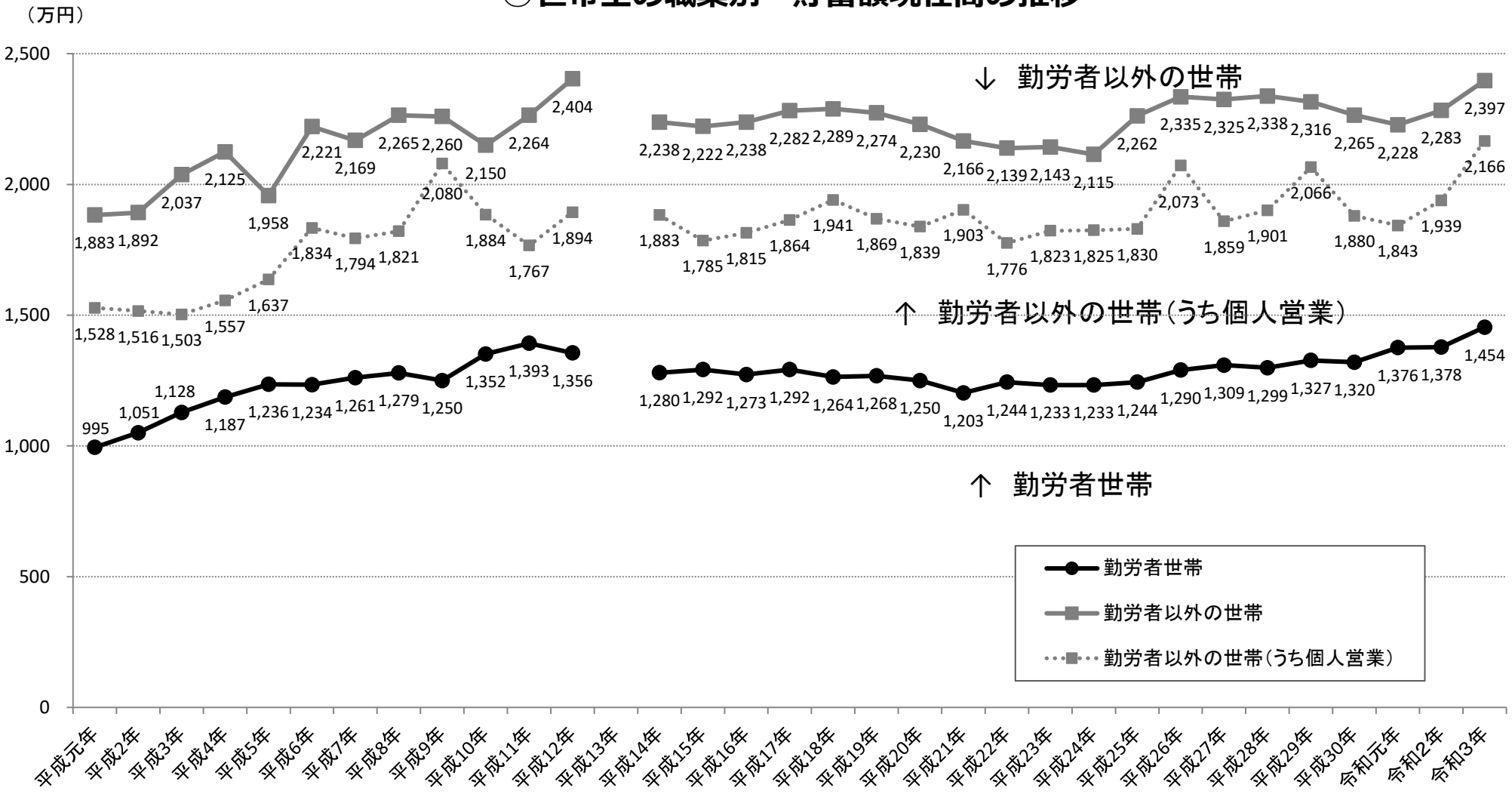
令和4年6月末	残高（兆円）	構成比（%）
金融資産計	2,007	100.0%
現金・預金	1,102	54.9%
保険・年金・定型保証	538	26.8%
株式等	199	9.9%
投資信託	86	4.3%
債務証券	25	1.2%
その他	56	2.8%

資料：日本銀行「資金循環統計」

5－2．勤労者の貯蓄をめぐる状況について

〇勤労者世帯の家計における貯蓄額については、勤労者以外の世帯との差が存在している。

○世帯主の職業別・貯蓄額現在高の推移



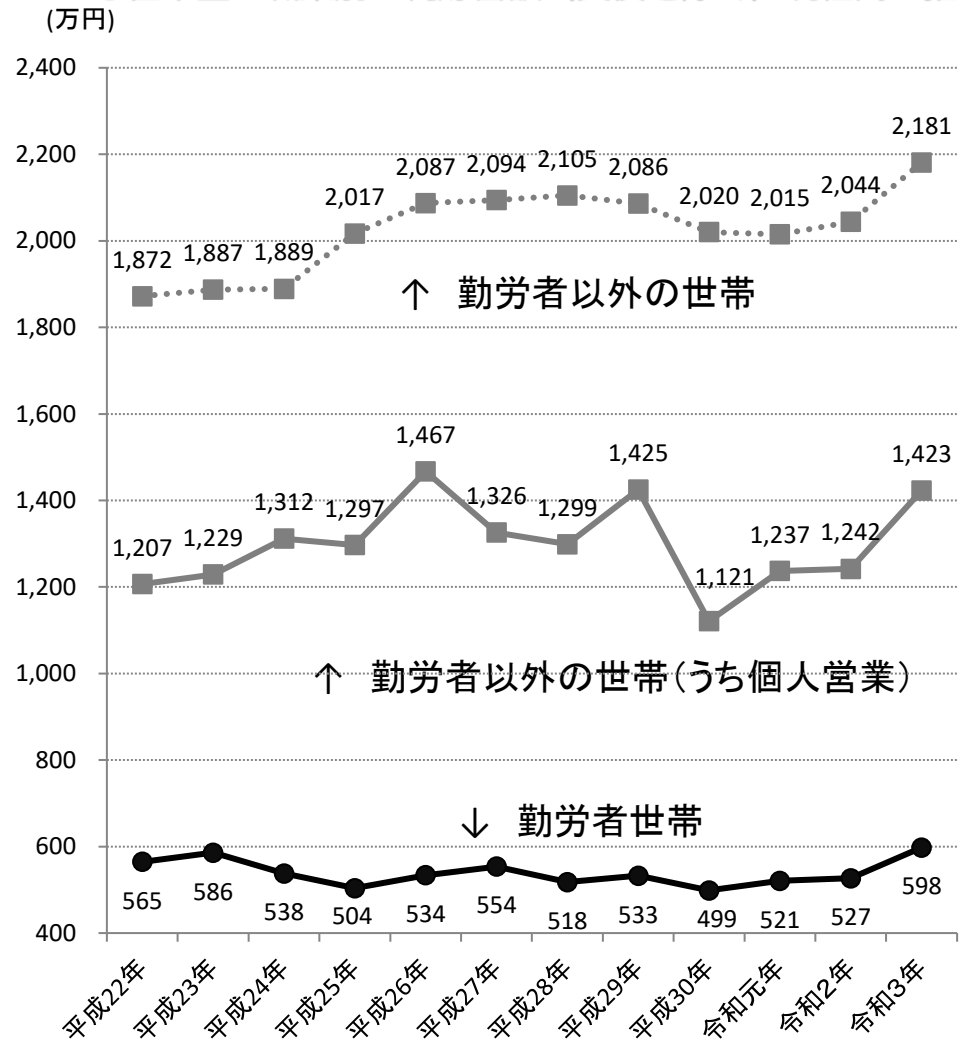
資料：総務省統計局「家計調査」（平成12年以前については総務省統計局「貯蓄動向調査」）
※「貯蓄動向調査」は平成12年で調査終了しているため、「家計調査」での調査開始前の平成13年については、データが存在しない。

5－3．勤労者の貯蓄をめぐる状況について

〇勤労者世帯の純貯蓄額（貯蓄−負債）についても、勤労者以外の世帯と開きがある。

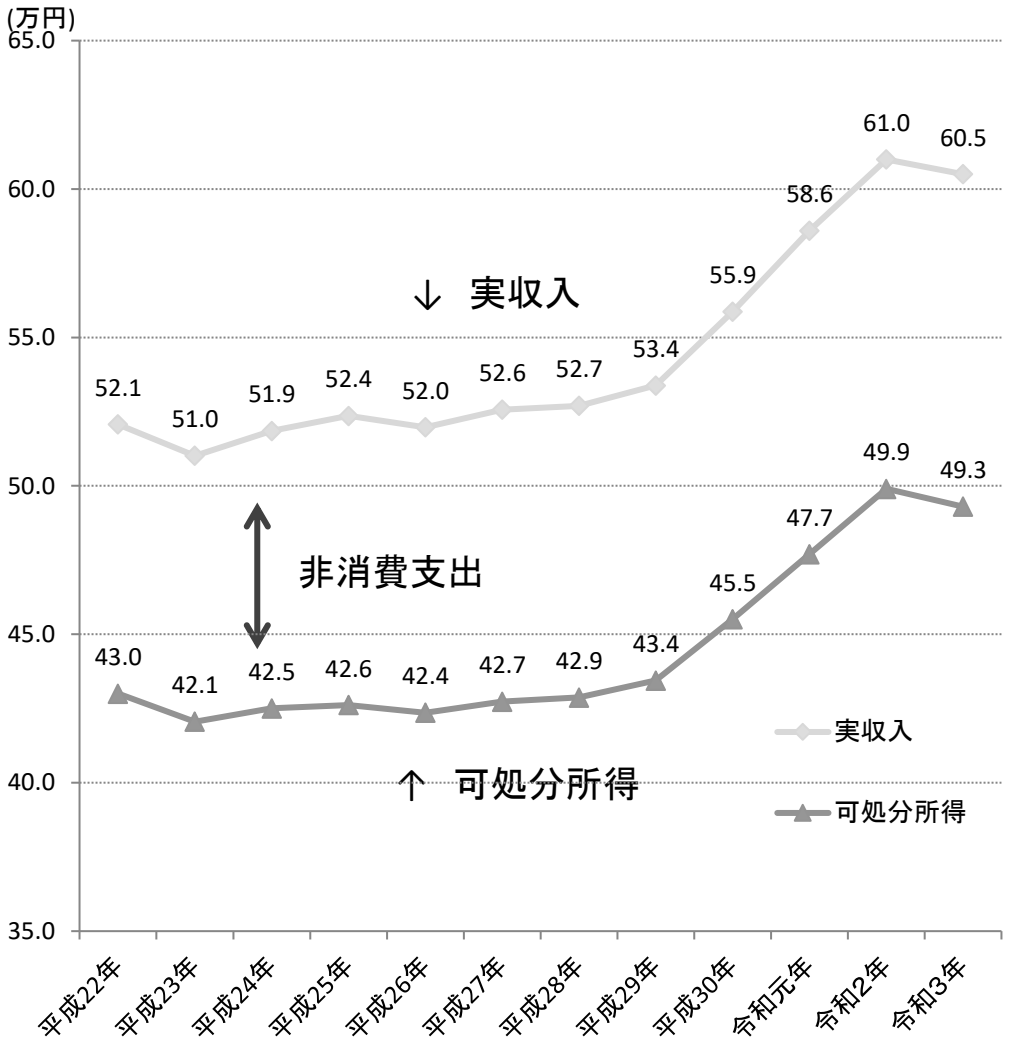
〇勤労者世帯の家計において、可処分所得は近年は概ね増加している。

○世帯主の職業別・純貯蓄額（負債を除く）現在高の推移



資料：総務省統計局「家計調査」

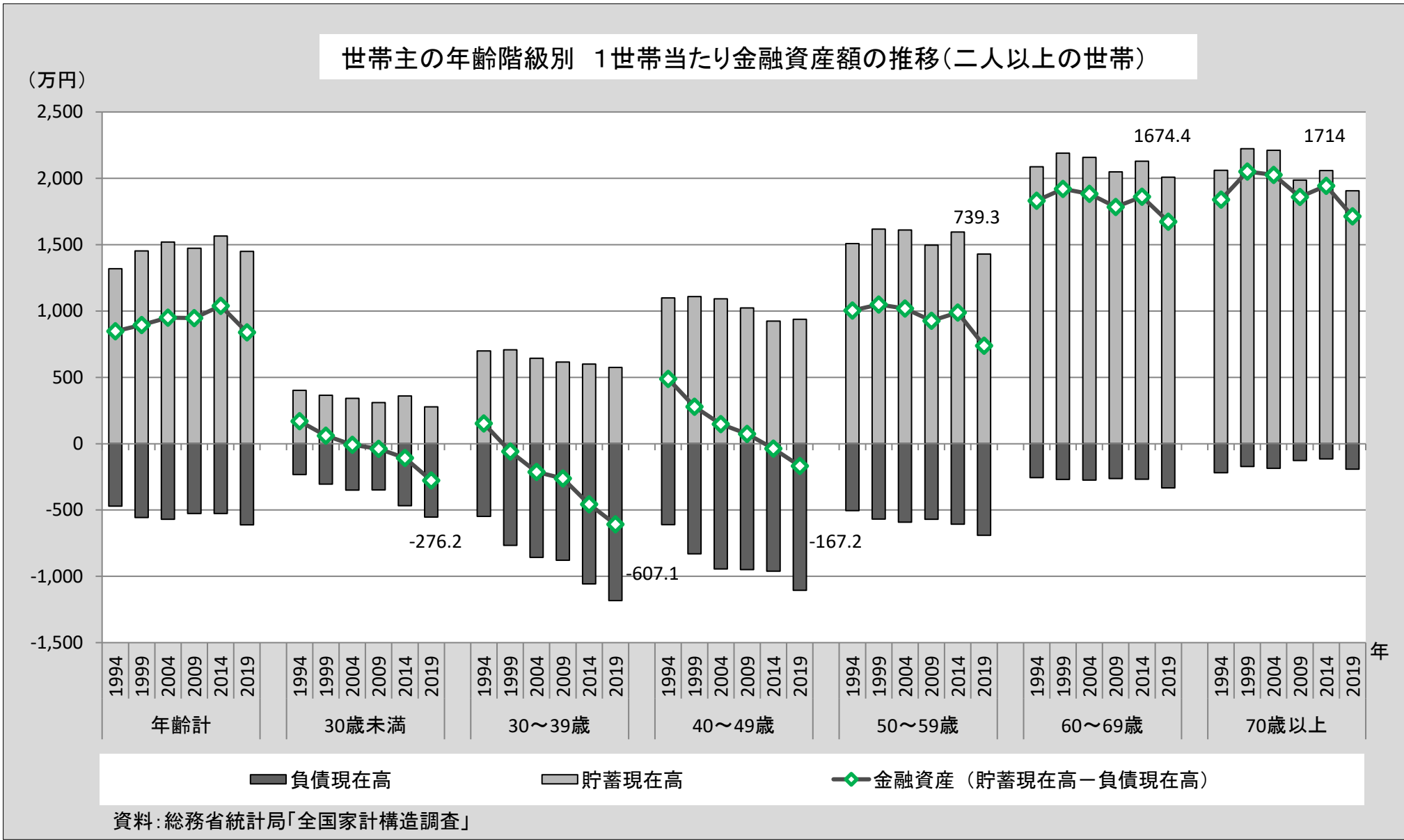
○勤労者世帯の１ヶ月の実収入及び可処分所得額の推移



資料：総務省統計局「家計調査」

5－4．勤労者の貯蓄をめぐる状況について

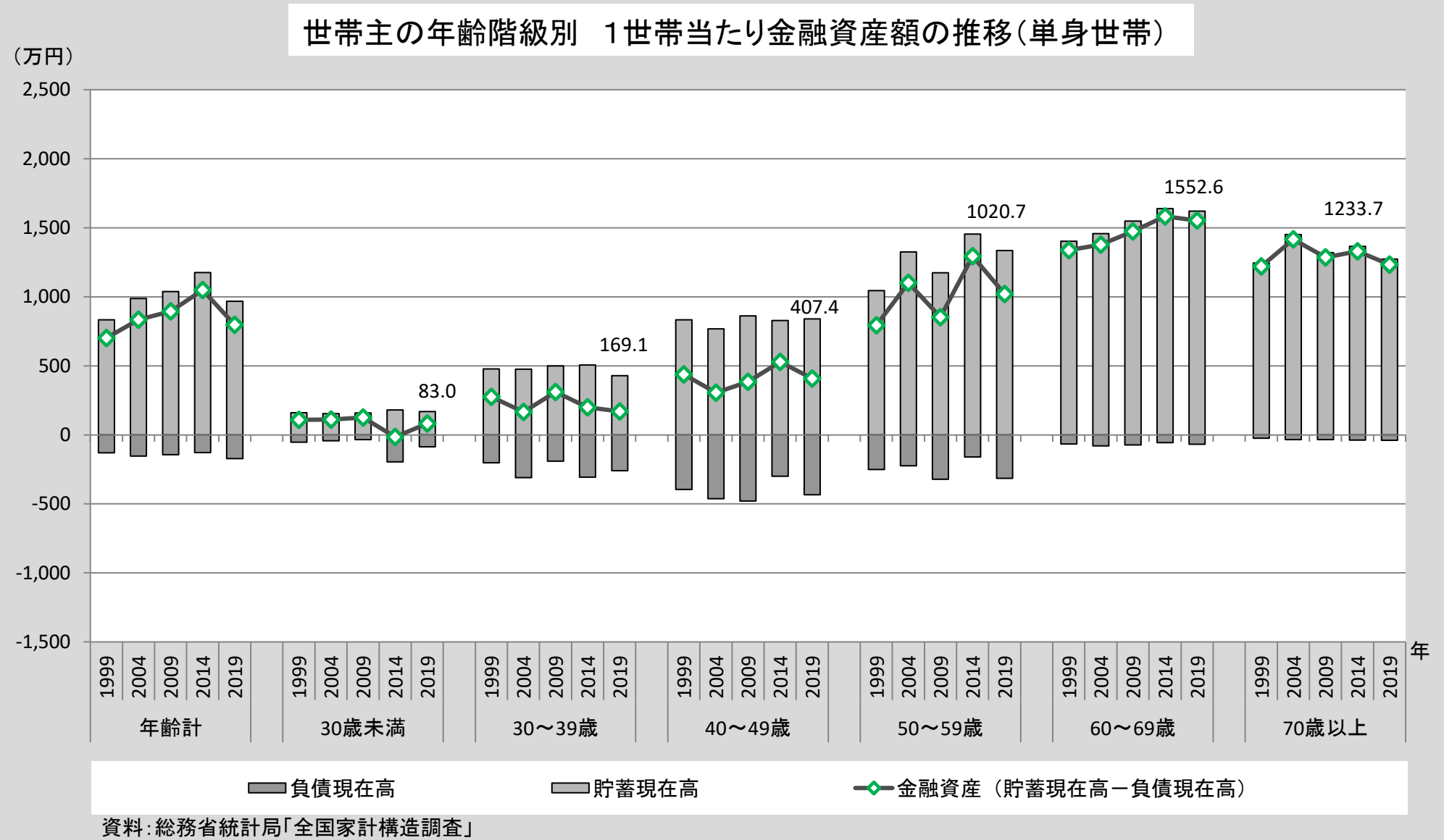
○二人以上世帯の金融資産額の推移をみると、全年齢の世帯主で減少傾向。



資料：総務省統計局「全国家計構造調査」

5－5．勤労者の貯蓄をめぐる状況について

○単身世帯の金融資産額の推移をみると、40歳代以下は横ばいであるが、50～60歳代は増加傾向が見られる。

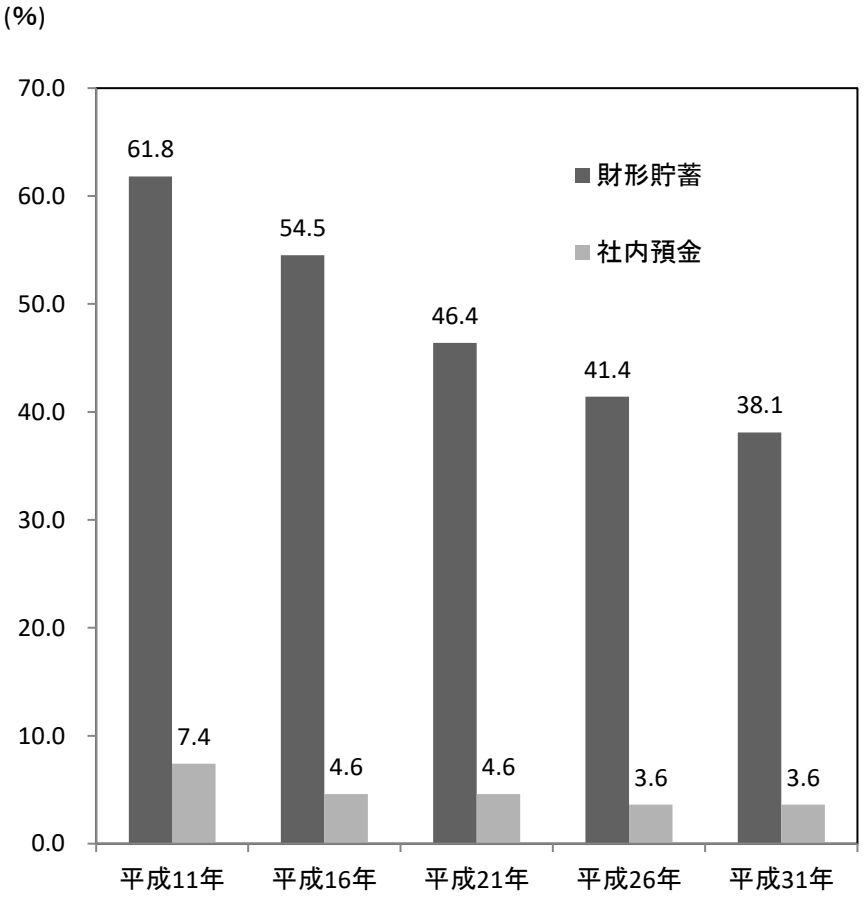


資料：総務省統計局「全国家計構造調査」

5－6．財形貯蓄制度をめぐる状況について

〇財形貯蓄制度の導入割合は年々減少している。
社内預金制度も同様に減少しており、企業の貯蓄制度は減少傾向にある。

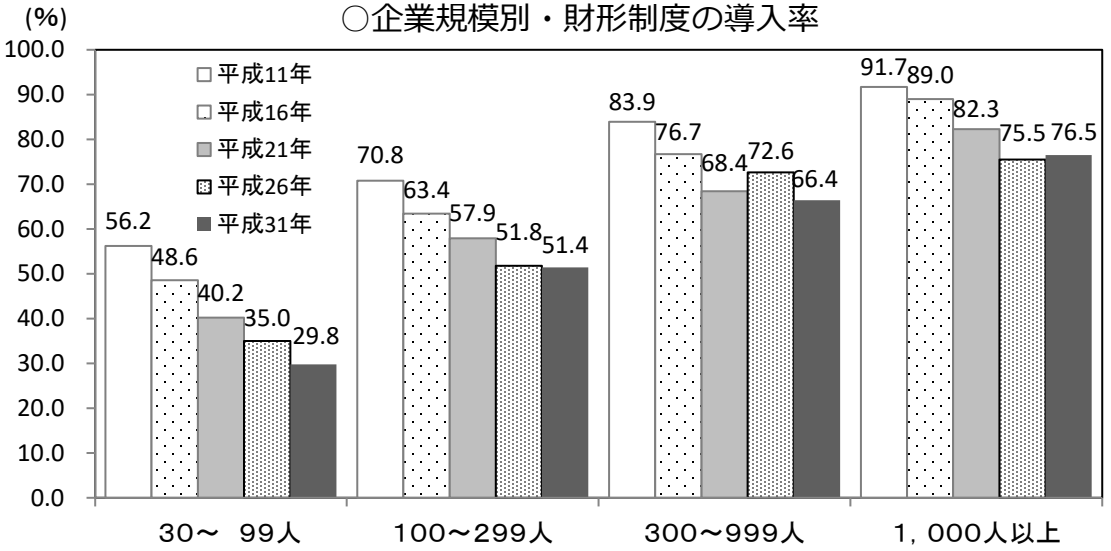
〇貯蓄制度の事業所導入割合の推移



資料：厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室「就労条件総合調査」
※この調査は事業所規模30人以上の事業所に調査したものである。
※平成31年1月1日現在での調査である。

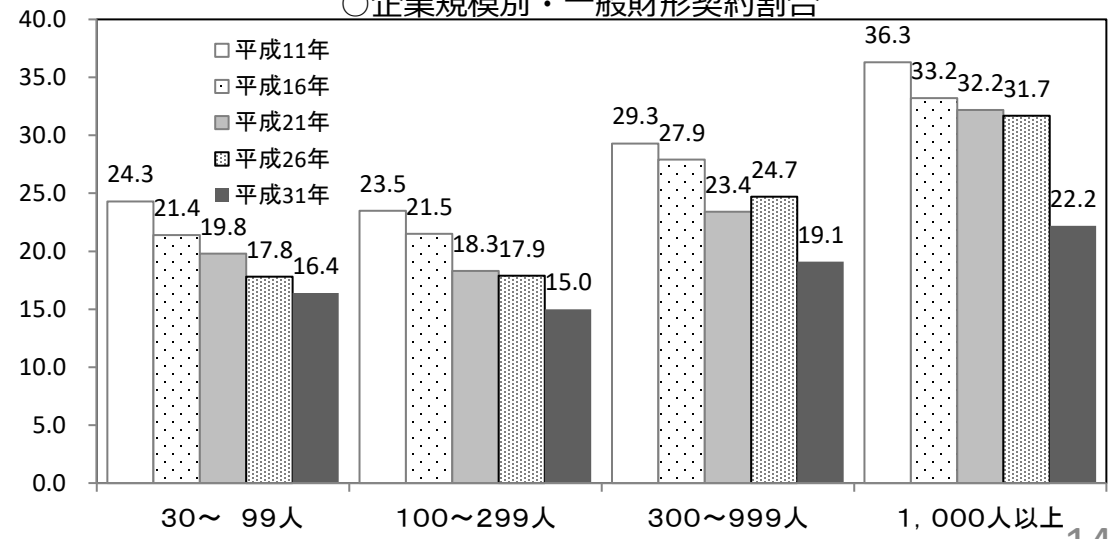
〇財形貯蓄制度の導入割合と制度のある企業における契約労働者割合は企業規模が小さいほど低い。

〇企業規模別・財形制度の導入率



資料：厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室「就労条件総合調査」

〇企業規模別・一般財形契約割合



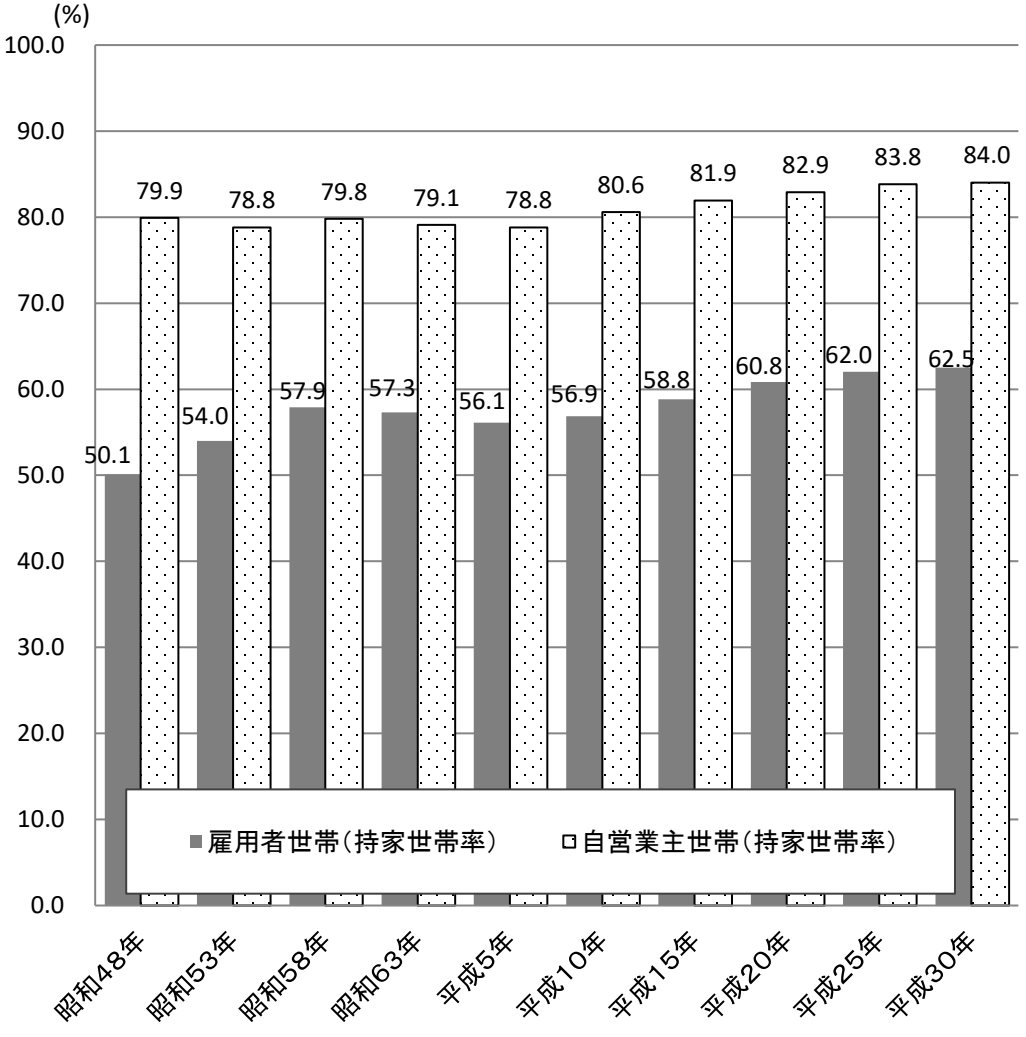
資料：厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室「就労条件総合調査」

6－1．勤労者の持家をめぐる状況について

○雇用者世帯の持家率については、自営業主世帯との差が依然として存在している。

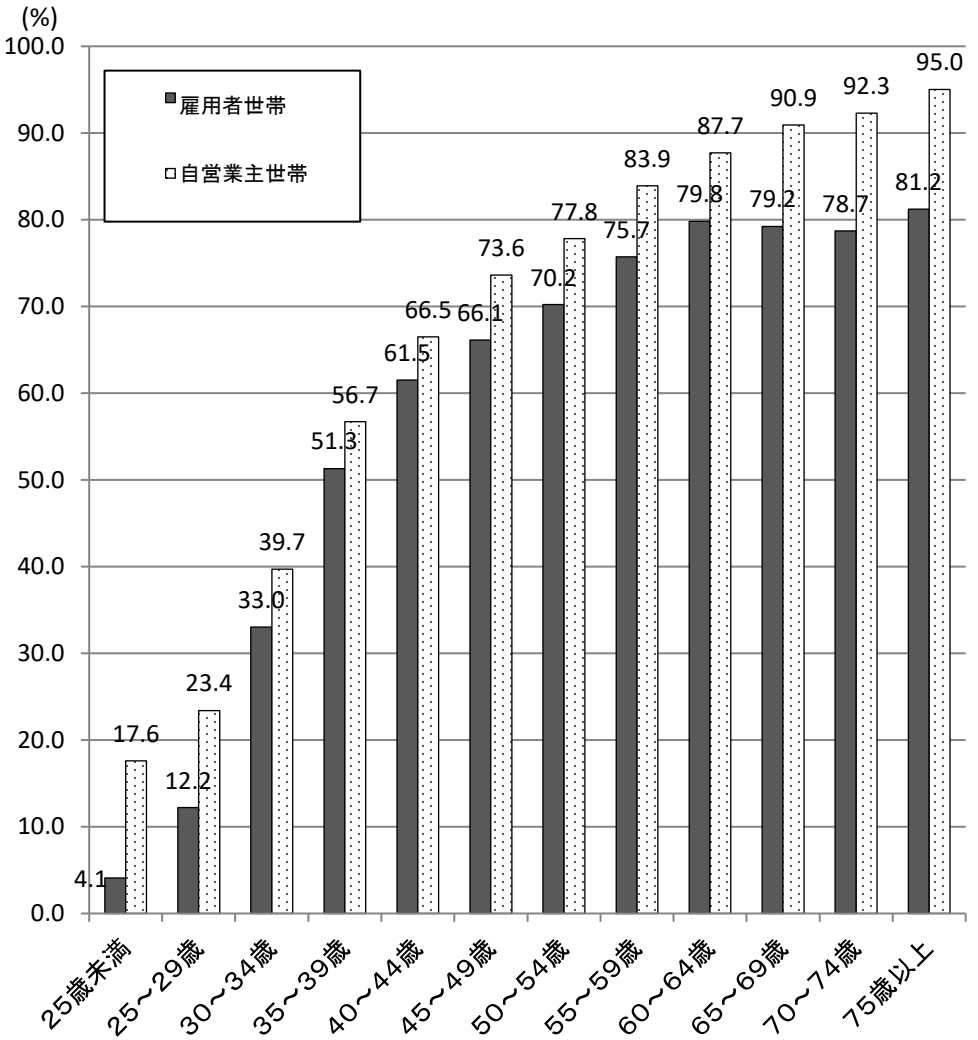
○年齢別に比較しても、雇用者世帯と自営業主世帯の持家率には差が存在している。

○雇用者世帯及び自営業主世帯の持家率の推移



資料：総務省統計局「平成30年住宅・土地統計調査」

○雇用者世帯及び自営業主世帯の持家率（年齢別）



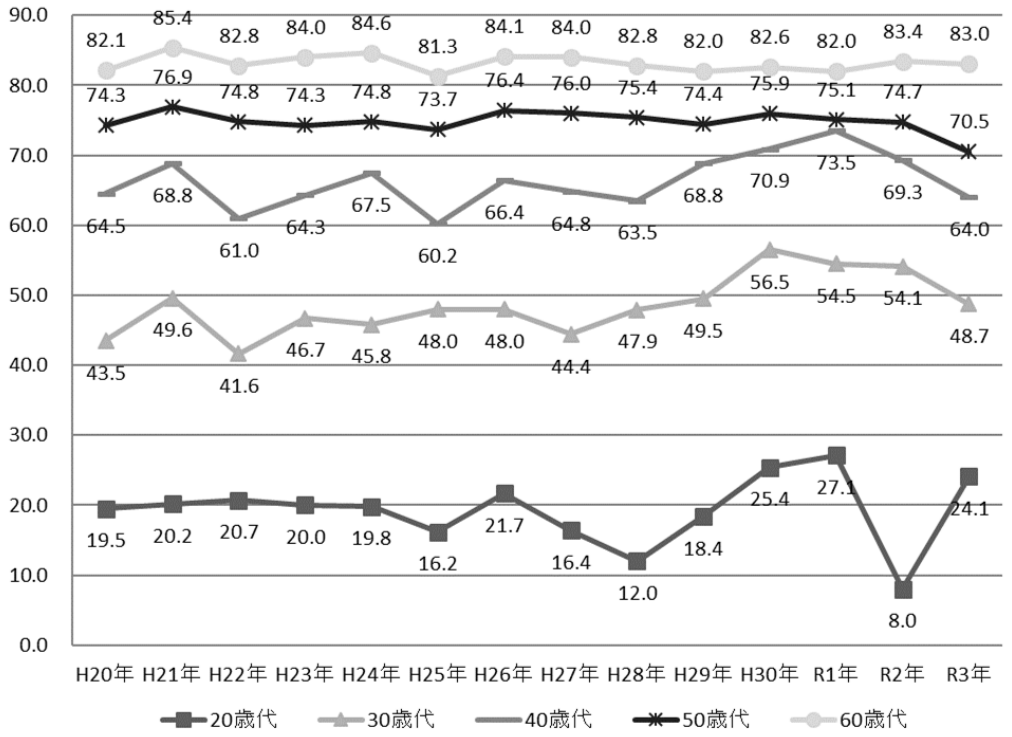
398資料：総務省統計局「平成30年住宅・土地統計調査」

6－2．勤労者の持家をめぐる状況について

〇20歳代世帯の約２割、30歳代世帯の約５割が持家である。

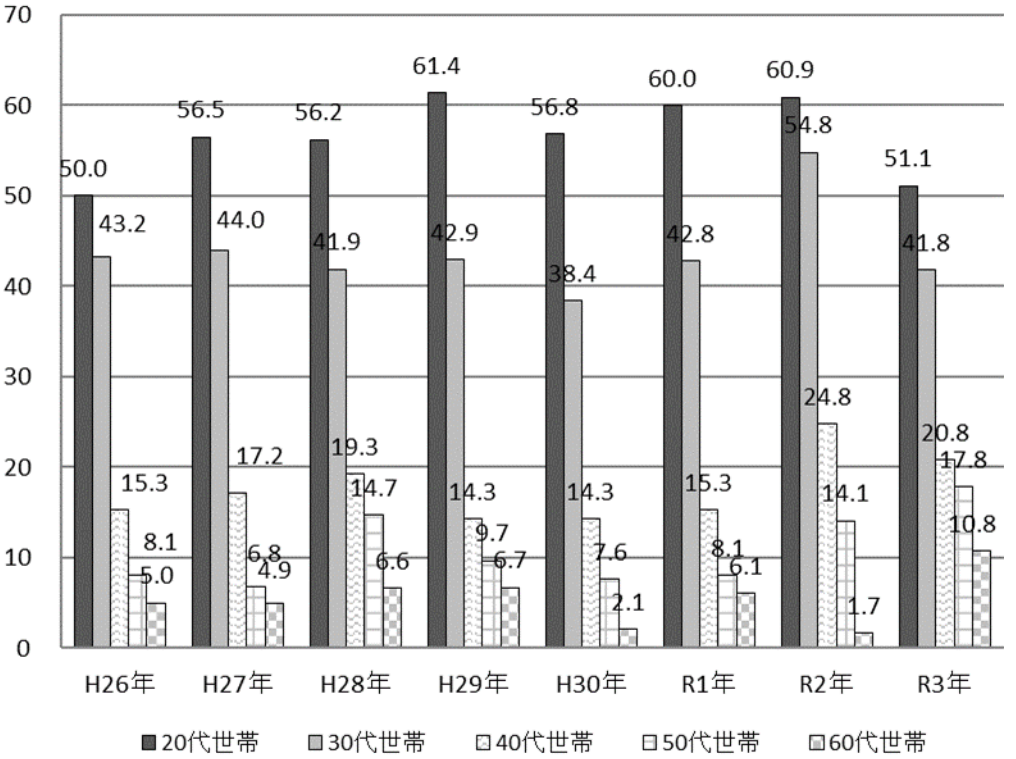
〇持家でない世帯のうち20歳代の約５割、30歳代の約４割が今後10年以内の持家取得を予定している。

〇持家世帯が占める割合



資料：金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査［二人以上世帯調査］（令和3年）」

〇持家のない世帯の世代別住宅取得予定割合

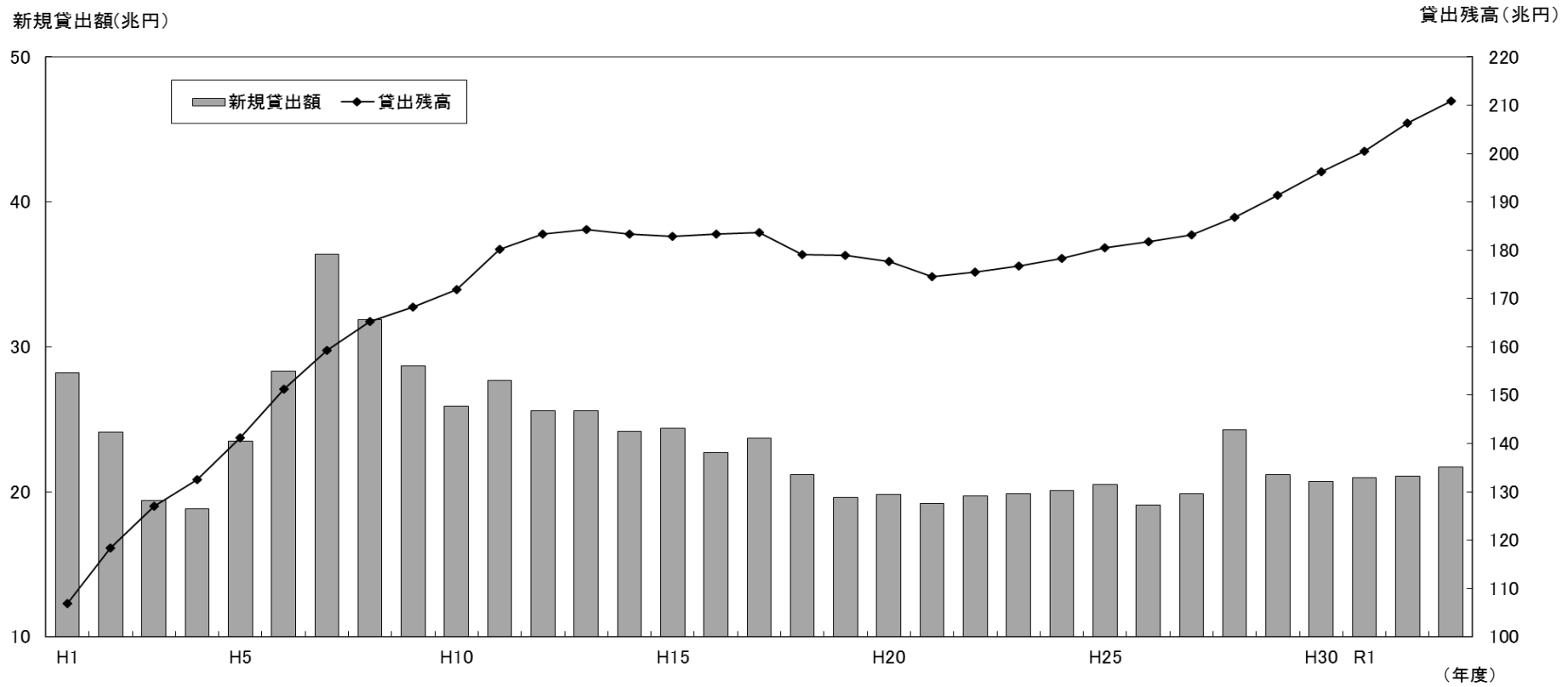


資料：金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査［二人以上世帯調査］（令和3年）」

6－3．勤労者の持家をめぐる状況について

〇住宅ローンの新規貸出額は、平成7年度をピークに漸減傾向となっていたところ、近年は20兆円前後で推移している。

○住宅ローン新規貸出額及び貸出残高の推移



【過去５年度分の推移】

年　度	新規貸出額（兆円）	貸出残高（兆円）
平成　29　年度	21.2	191.4
平成　30　年度	20.7	196.2
令和　元　年度	21.0	200.5
令和　2　年度	21.1	206.3
令和　3　年度	21.7	210.9

資料：(独)住宅金融支援機構「業態別の住宅ローン新規貸出額及び貸出残高の推移」

参考２：
勤労者財産形成促進制度について

１．勤労者財産形成貯蓄制度の概要

○勤労者財産形成貯蓄（財形貯蓄）制度は、勤労者（財形年金貯蓄・財形住宅貯蓄は55歳未満）が財形貯蓄取扱機関と契約を締結し、事業主が勤労者に代わって賃金から天引き預金する方法により貯蓄を行う制度。財形年金貯蓄及び財形住宅貯蓄については、その利子等について税制上の優遇措置が講じられている。

勤労者財産形成貯蓄制度
（財形貯蓄取扱機関：
銀行、証券、生保、損保等）

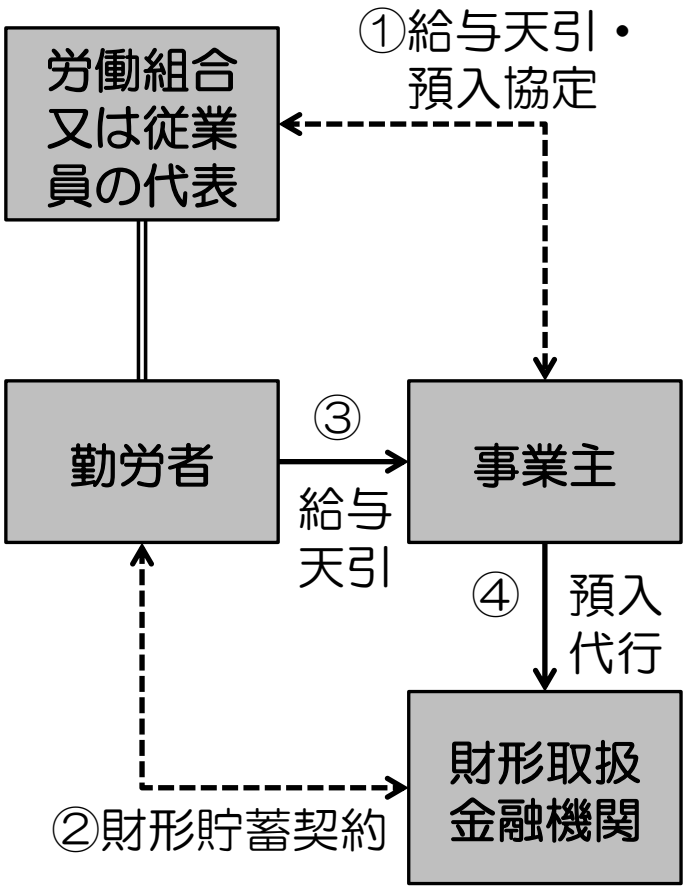
財形貯蓄の種類
預貯金（定期預金等）、合同運用信託（金銭、貸付）、有価証券（公社債、証券投資信託の受益証券、金融債、株式投資信託）、生命保険、損害保険等

一般財形貯蓄(S46.6～)　※年齢要件なし
○目的自由
●利子等は課税
契約数４６７万件、貯蓄残高11兆1,５７９億円（R4.3末）

財形年金貯蓄(S57.10～)　※貯蓄開始は55歳未満
○年金として受取（満60歳以上）
○定額型・逓増型・前厚型から受取方法を選択
●財形住宅と合わせて550万円（生命保険等の場合は385万円）まで利子非課税
契約数１４８万件、貯蓄残高２兆7,５３６億円（R4.3末）

財形住宅貯蓄(S63.4～)　※貯蓄開始は55歳未満
○住宅の取得・増改築等の費用に充当
●財形年金と合わせて550万円まで利子非課税
契約数５５万件、貯蓄残高1兆4,４２３億円（R4.3末）

【財形貯蓄制度の仕組み】



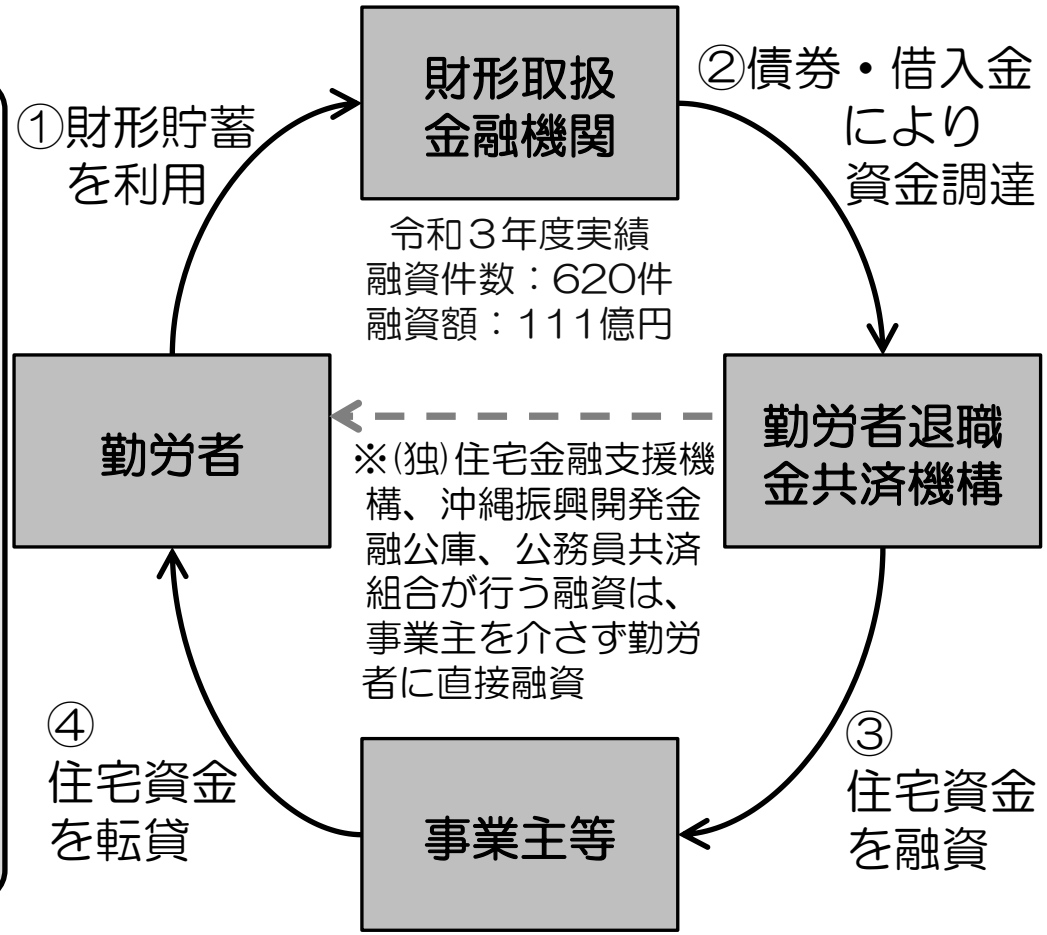
２－１．財形持家融資制度の概要

○財形持家融資制度は、財形貯蓄を利用している勤労者に対し、保有する財形貯蓄残高の10倍（上限4,000万円）の範囲内で、事業主等を通じて（転貸融資）又は直接に（直接融資）、住宅を建設・購入又は改良するために必要な資金を融資する制度。

財形融資制度(S52.４～)
(独)勤労者退職金共済機構等が債券の発行及び借入金により、財形貯蓄取扱金融機関から資金を調達（財形貯蓄総残高の１／３を限度）して融資

○財形貯蓄を１年以上継続し、50万円以上の残高を保有している勤労者に対し、持家の取得等の資金を融資
○融資方法は、以下の３点
① (独)勤労者退職金共済機構が事業主等を通じて行う**転貸融資**
② 公務員に対してその共済組合が行う**直接融資**
③ 転貸融資制度がない等の場合に (独)住宅金融支援機構及び沖縄振興開発金融公庫が行う**直接融資**
○限度額… 貯蓄残高の10倍（最大4,000万円）
○貸付金利（5年間固定、令和５年１月１日現在）
※　団体信用生命保険料は含まれていない
・勤労者退職金共済機構の転貸融資
…年0.87%
○償還期間… 35年以内

【財形融資制度の仕組み】



２－２．財形持家融資制度の概要

○財形持家融資制度の特例措置等

特例措置

■子育て勤労者向け金利優遇措置　（平成27年７月１日～令和５年３月31日）

⇒18歳以下の子等※を扶養している勤労者を対象に、当初５年間通常金利より0.2%引き下げる措置

※　勤労者の三親等内の親族（勤労者の配偶者の三親等内の親族を含む。）

■中小企業勤労者向け金利優遇措置（平成26年４月１日～令和５年３月31日）

⇒中小企業※の勤労者を対象に、当初５年間通常金利より0.2%引き下げる措置

※　従業員規模が300人以下

特例措置（自然災害）

※これまでは、自然災害の都度、特例措置の適用の有無を検討してきたが、近年の自然災害の頻発を受けて恒久化したもの。

■財形持家融資を返済中の被災勤労者向け返済方法の変更措置（平成29年４月26日～）

⇒自然災害により災した財形持家融資を返済中の方を対象に、り災割合に応じて返済期間の延長等を行う措置

り災割合	払込の据置又は返済期間の延長期間	据置期間中の利率の引下げ
30%未満	１年	0.5%
30%以上60%未満	２年	1.0%
60%以上	３年	1.5%

■自然災害により住宅等に被害を受けた勤労者向け貸付金利引下げ措置（平成30年４月１日～）

⇒自然災害で住宅に被害を受けた勤労者※を対象に、当初５年ないし10年間通常金利より0.2%引き下げる措置

※　財形持家融資の条件を満たし、り災証明書の交付を受けた者

○　自然災害により住宅に被害を受けた場合（当初５年間）

・申込期限　：り災日から**２年間**

○　指定災害(激甚災害の指定等を受けた災害）の場合（当初10年間）

・申込期限　：り災日から**５年間**

・そ の 他　：「消費貸借に関する契約書」について、印紙税が非課税となる。

さらに、被災した勤労者が必要な額を低利に借りられるよう、以下の特例的な取扱いを措置。

①　融資限度額を、「『財形貯蓄残高の10倍相当額』又は『最大で所要額の99%（通常は90%）』のいずれか低い額」に引き上げる

②　自然災害の被害を受けたことによる金利引下げと、他の金利引下げ特例措置との併用を可能とする

2－3．財形持家融資制度の概要

特例措置（東日本大震災）

■東日本大震災の被災勤労者向けの措置

⇒財形持家融資を返済中の勤労者（貸付条件の変更）（平成23年３月17日～実施中）

返済が困難となった方を対象に、り災の程度によって、最長５年間、元金の返済を猶予する（返済猶予期間中は貸付利率を引き下げる）等の貸付条件の変更を行う措置

貸付条件の変更内容

罹災割合	払込の据置期間又は償還期間の延長期間	据置期間中の利率の引下げ
30%未満	１年	0.5%引き下げた金利又は1.5%のいずれか低い方
30%以上60%未満	３年	1.0%引き下げた金利又は1.0%のいずれか低い方
60%以上	５年	1.5%引き下げた金利又は0.5%のいずれか低い方

貸付条件変更の実績

年度	件数
平成23年度	13件
25年度	１件
令和３年度	１件

⇒新たに住宅の建設等をする勤労者（平成23年７月８日～令和８年３月31日）

財形持家融資の条件を満たし、住宅の倒壊等の被害を受けた勤労者に対して、一定の金額については、当初５年間は金利０％で、６年目から10年目までは通常金利より原則0.53%引き下げる措置。

東日本大震災　特例貸付実施状況（融資実行ベース）

貸付決定年度	平成23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度	合計
貸付件数	20件	33件	23件	12件	10件	9件	10件	7件	5件	1件	2件	132件

（独） 勤労者退職金共済機構の第５期中期目標（抜粋）

別紙19

1　（独）勤労者退職金共済機構中期目標（概要）

(1)　融資業務の実施

✓　勤労者世帯の持家取得について、勤労者の生活の安定に資するため、融資業務を実施すること

✓　勤労者に対して提供するサービスの質を向上させるため、職員研修を実施すること等により審査業務を的確かつ迅速に処理するための取組を行うこと

(2)　利用促進対策の効果的実施

✓　財形持家融資の関係機関等と連携しつつ、財形持家融資利用者の動向とその要因を踏まえた利用促進対策に取り組むこと。

✓　特別な支援を必要とする利用者への特例措置については、政府方針を踏まえ、適時適切に見直しを行いつつ、引き続き行うこと

(3)　財務運営

✓　剰余金は、金融リスクへの備え、政府方針を踏まえた特別な支援を必要とする利用者への融資内容の見直し、融資業務の体制強化等に充てること　　等

指標

■　貸付決定までの審査期間　　**平均５業務日以下**（借入申込書を受理した日から）
　←　第４期中期目標期間中の取組水準を踏まえて設定

■　中期目標期間中の財形持家転貸融資の新規借入申込件数　**1,800件以上**
　←　財形貯蓄件数の減少率を踏まえて設定

■　一般の中退共の未加入事業主に対する説明会等あらゆる機会を捉えた利用促進　**毎年度30回以上**
　←　第４期中期目標期間中の取組水準を踏まえて設定

２　（独）勤労者退職金共済機構中期目標（抜粋）

独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「通則法」という。）第29条第１項の規定に基づき、独立行政法人勤労者退職金共済機構（以下「機構」という。）が達成すべき業務運営に関する目標（以下「中期目標」という。）を次のとおり定める。

2023（令和５）年２月27日
厚生労働大臣　　加藤　勝信

第１　政策体系における法人の位置付け及び役割

（略）

第２　中期目標の期間

通則法第29条第２項第１号の中期目標の期間は、2023（令和５）年４月から2028（令和10）年３月までの５年間とする。

第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

Ⅰ　退職金共済事業

（略）

Ⅱ　財産形成促進事業

１　融資業務の実施

勤労者世帯の持家取得について、勤労者の生活の安定に資するため、融資業務を実施すること。

また、勤労者に対して提供するサービスの質を向上させるため、職員研修を実施すること等により審査業務を的確かつ迅速に処理するための取組を行うこと。

（独） 勤労者退職金共済機構の第５期中期目標（抜粋）

【指標】
・　貸付決定までの審査期間について、財形持家転貸融資取扱金融機関において借入申込書を受理した日から平均５業務日以下とすること。

[目標設定等の考え方]
・　迅速な審査を行い、引き続き利用者の利便性を維持する必要があるため、前中期目標期間中（2018（平成30）～2022（令和４）年度）における水準を指標とすることとする。
※ 前中期目標期間中(2018（平成30）～2022（令和４）年度)に目標として定めた平均処理日数（業務日）　５日

２　利用促進対策の効果的実施
（１）関係機関等と連携した利用促進対策
財形持家融資の関係機関等と連携しつつ、財形持家融資利用者の動向とその要因を踏まえた利用促進対策に取り組むこと。
（２）特別な支援を必要とする者への対応
特別な支援を必要とする利用者への特例措置については、政府方針を踏まえ、適時適切に見直しを行いつつ、引き続き行うこと。

【指標】
・　中期目標期間中の財形持家転貸融資の新規借入申込件数を合計1,800件以上とすること。
・　一般の中小企業退職金共済の未加入事業主に対する説明会等あらゆる機会を捉えて、毎年度30回以上、財形持家転貸融資の利用促進を図ること。

（独） 勤労者退職金共済機構の第５期中期目標（抜粋）

[目標設定等の考え方]
・　財形貯蓄件数が減少傾向にあることを踏まえ、令和２年度及び令和３年度における「財形貯蓄件数の減少率」及び「新規申込件数／財形貯蓄件数の減少率」に基づき令和５年度の新規申込件数を算出した上で、令和６～９年度の新規申込件数は令和５年度の新規申込件数から財形貯蓄件数の減少率に従って減少するとして算出し、これらの数値を合計して指標を設定することとする。
・　前中期目標期間中の実績を踏まえ、指標を設定することとする。
　※　説明会等の実施回数実績
　　2018(平成30)年度 24回、2019(令和元)年度 14回、2020(令和２)年度４回、2021(令和３)年度 24回、
　　2022(令和４)年度実績見込 29回

３　財務運営
（１）自立的な財政規律の下、安定的かつ効率的な財政運営を実施すること。

（２）剰余金は、金融リスクへの備え、政府方針を踏まえた特別な支援を必要とする利用者への融資内容の見直し、融資業務の体制強化等に充てること。

Ⅲ　雇用促進融資事業
（略）

第４　業務運営の効率化に関する事項
（略）

第５　財務内容の改善に関する事項
（略）

（独） 勤労者退職金共済機構の第５期中期目標（抜粋）

第６　その他業務運営に関する重要事項

１　ガバナンスの徹底

（３）事業及び制度の改善・見直しに向けた取組

　中小企業退職金共済法に基づき厚生労働省が行う中小企業退職金共済制度の財政検証に必要な情報を提供すること。

　特に、令和２年度の特定業種退職金共済制度の財政検証の結果を踏まえ、厚生労働省が次期財政検証に向けて実施する特定業種退職金共済制度のあり方についての検討に資するよう、必要な情報を提供し、その検討結果を踏まえ、必要な対策を講ずること。

　また、財産形成促進事業について、民間金融機関における住宅ローン利用者等の拡大により財形持家融資の利用者が減少している状況を踏まえ、厚生労働省が次期中期目標に向けて実施する事業及び制度の改善・見直しの検討に資するよう、必要な情報を収集し、厚生労働省に提供すること。

　さらに、機構が実施する各種事業に関し、必要に応じて、事業及び制度の改善・見直しに資する情報を収集し、厚生労働省に提供すること。

２　（略）

（独） 勤労者退職金共済機構の第５期中期目標（抜粋）

３　第５期中期目標と第４期中期目標との比較

第５期中期目標（令和５～令和９年度）	**第４期中期目標**（平成30～令和４年度）
独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「通則法」という。）第29条第１項の規定に基づき、独立行政法人勤労者退職金共済機構（以下「機構」という。）が達成すべき業務運営に関する目標（以下「中期目標」という。）を次のとおり定める。 2023（令和５）年２月27日 厚生労働大臣　　加藤　勝信 （略） 第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 （略） Ⅱ　財産形成促進事業 １　融資業務の実施 勤労者世帯の持家取得について、勤労者の生活の安定に資するため、融資業務を実施すること。 また、勤労者に対して提供するサービスの質を向上させるため、職員研修を実施すること等により審査業務を的確かつ迅速に処理するための取組を行うこと。	独立行政法人通則法（平成11年法律第103号。以下「通則法」という。）第29条第１項の規定に基づき、独立行政法人勤労者退職金共済機構（以下「機構」という。）が達成すべき業務運営に関する目標（以下「中期目標」という。）を次のとおり定める。 2022（令和４）年７月22日（変更指示） 厚生労働大臣　　後藤　茂之 （略） 第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項 （略） Ⅱ　財産形成促進事業 １　融資業務の着実な実施 融資業務の運営に当たっては、勤労者世帯の持家取得について、自営業主世帯に比べて立ち後れが見られることに鑑み、勤労者の生活の安定に資するため、適正な貸付金利の設定となるよう、融資資金の調達及び貸付方法について、現在の金融情勢や機構の財務状況に適しているかなどを検証し、必要に応じ、厚生労働省の支援を得ながら金融機関との調整を実施すること。 また、勤労者に対して提供するサービスの質を向上させるため、職員研修を実施すること等により中期計画に定める審査業務の迅速化に向けた取組を継続して行うこと。

（独） 勤労者退職金共済機構の第５期中期目標（抜粋）

第５期中期目標（令和５～９年度）	**第４期中期目標**（平成30～令和４年度）
【指標】 ・　貸付決定までの審査期間について、財形持家転貸融資取扱金融機関において借入申込書を受理した日から平均５業務日以下とすること。 [目標設定等の考え方] ・　迅速な審査を行い、引き続き利用者の利便性を維持する必要があるため、前中期目標期間中（2018（平成30）～2022（令和４）年度）における水準を指標とすることとする。 ※　前中期目標期間中(2018（平成30）～2022（令和４）年度)に目標として定めた平均処理日数（業務日）５日 ２　利用促進対策の効果的実施 （１）関係機関等と連携した利用促進対策 財形持家融資の関係機関等と連携しつつ、財形持家融資利用者の動向とその要因を踏まえた利用促進対策に取り組むこと。 （２）特別な支援を必要とする者への対応等 特別な支援を必要とする利用者への特例措置については、政府方針を踏まえ、適時適切に見直しを行いつつ、引き続き行うこと。	【指標】 ・　貸付決定までの審査期間について、財形持家融資取扱金融機関において借入申込書を受理した日から平均５業務日以下とすること。 [目標設定等の考え方] ・　迅速な審査を行い、引き続き利用者の利便性を維持する必要があるため、前中期目標期間中（2013（平成25）～2016（平成28）年度）における平均審査期間を指標とすることとする。 ２　利用促進対策の効果的実施 （１）特別な支援を必要とする者への対応等 政府方針を踏まえ、適時適切に、特別な支援を必要とする利用者への融資内容の見直しを行うとともに、必要に応じ、関係機関と連携しつつ、財形持家融資制度のみならず、財形制度全体の周知を行うなど、利用者の減少を踏まえた利用促進対策に取り組むこと。

（独） 勤労者退職金共済機構の第５期中期目標（抜粋）

第５期中期目標（令和５～９年度）	**第４期中期目標**（平成30～令和４年度）
	（２）情報提供の質の向上 ホームページ、パンフレット、インターネット広告等の広告媒体については、閲覧状況及び閲覧者の意見等を不断にモニタリングし、内容を分析した上で、コンテンツの改善に反映させること等により、情報提供の質を向上させること。
【指標】 ・［削除］	【指標】 ・ 財形持家融資等に関する相談受付件数を、毎年度700件以上とすること。
・ 中期目標期間中の財形持家転貸融資の新規借入申込件数を、合計1,800件以上とすること。	・ 中期目標期間中の財形持家融資の新規借入申込件数を、合計2,080件以上とすること。
・［削除］	・ ホームページの財形持家融資制度の情報に関するアクセス件数を、毎年度31万件以上とすること。
・［削除］	・ ホームページ及びパンフレット等の閲覧者の満足度（わかりやすい等の割合）を毎年度80%以上とすること。
	«第６　３　退職金共済事業と財産形成促進事業との連携»
・ 一般の中小企業退職金共済の未加入事業主に対する説明会等あらゆる機会を捉えて、毎年度30回以上、財形持家転貸融資の利用促進を図ること。	・ 中退共の未加入事業主に対する説明会等あらゆる機会をとらえて、毎年度15回以上、財形持家融資制度の利用促進を図ること。
[目標設定等の考え方] ・［削除］	[目標設定等の考え方] ・ 利用促進のためには広く相談を受けることが重要であることから、相談受付件数については、前中期目標期間で最多であった2016（平成28）年度ベースの件数を目標とすることとする。 ※ 2016（平成28）年度実績　707件

（独） 勤労者退職金共済機構の第５期中期目標（抜粋）

第５期中期目標（令和５～９年度）	**第４期中期目標**（平成30～令和４年度）
・　財形貯蓄件数が減少傾向にあることを踏まえ、令和２年度及び令和３年度における「財形貯蓄件数の減少率」及び「新規申込件数／財形貯蓄件数の減少率」に基づき令和５年度の新規申込件数を算出した上で、令和６～９年度の新規申込件数は令和５年度の新規申込件数から財形貯蓄件数の減少率に従って減少するとして算出し、これらの数値を合計して指標を設定することとする。	・　新規借入申込件数については、前中期目標期間中の取組水準及び新規貸付件数の減少傾向を踏まえ、指標を設定することとする。 ※　2014（平成26）～2016（平成28）年度における貸付決定件数に基づく年度平均減少率10％ ※　実績値　2014（平成26）年度：751件、2015（平成27）年度：681件、2016（平成28）年度：614件
・［削除］	・　アクセス件数については、ホームページの利便性を図るため、これまでの実績を基に指標を設定することとする。 ※　2013（平成25）～2016（平成28）年度の平均アクセス件数　31万件
・［削除］	・　ホームページ及びパンフレット等の閲覧者の満足度については、利用者等の満足度を調査した上で、更なる向上を図るため、大多数の利用者から満足（わかりやすい等の割合）が得られる水準を指標として設定することとする。
・　前中期目標期間中の実績を踏まえ、指標を設定することとする。 ※　説明会等の実施回数実績 2018(平成30)年度 24回、2019(令和元)年度 14回、 2020(令和2)年度4回、 2021(令和3)年度 24回、 2022(令和4)年度実績見込 29回	・　前中期目標期間中の実績を踏まえ、指標を設定することとする。 ※　2015（平成27）年度実績15 回、 2016（平成28）年度実績15 回

（独） 勤労者退職金共済機構の第５期中期目標（抜粋）

第５期中期目標（令和５～９年度）	**第４期中期目標**（平成30～令和４年度）
３　財務運営 （１）自立的な財政規律の下、安定的かつ効率的な財政運営を実施すること。 （２）剰余金は、金融リスクへの備え、政府方針を踏まえた特別な支援を必要とする利用者への融資内容の見直し、融資業務の体制強化等に充てること。 （略） 第４　業務運営の効率化に関する事項 （略） 第５　財務内容の改善に関する事項 （略） 第６　その他業務運営に関する重要事項 １　ガバナンスの徹底【重要度　高】 （１）・（２）（略） （３）事業及び制度の改善・見直しに向けた取組 　中小企業退職金共済法に基づき厚生労働省が行う中小企業退職金共済制度の財政検証に必要な情報を提供すること 。 　特に、令和２年度の特定業種退職金共済制度の財政検証の結果を踏まえ、厚生労働省が次期財政検証に向けて実施する特定業種退職金共済制度のあり方についての検討に資するよう、必要な情報を提供し、その検討結果を踏まえ、必要な対策を講ずること。	３　財務運営 （１）自立的な財政規律の下、安定的かつ効率的な財政運営を実施すること。 （２）剰余金は、金融リスクへの備え、政府方針を踏まえた特別な支援を必要とする利用者への融資内容の見直し、融資業務の体制強化等に充てること。 （略） 第４　業務運営の効率化に関する事項 （略） 第５　財務内容の改善に関する事項 （略） 第６　その他業務運営に関する重要事項 １　内部統制の強化 （略）

（独） 勤労者退職金共済機構の第５期中期目標（抜粋）

第５期中期目標（令和５～９年度）	**第４期中期目標**（平成30～令和４年度）
また、財産形成促進事業について、民間金融機関における住宅ローン利用者等の拡大により財形持家融資の利用者が減少している状況を踏まえ、厚生労働省が次期 中期目標に向けて実施する事業及び制度の改善・見直しの検討に資するよう、必要な情報を収集し、厚生労働省に提供すること。 さらに、機構が実施する各種事業に関し、必要に応じて、事業及び制度の改善・見直しに資する情報を収集し、厚生労働省に提供すること。 ２（略）	２～５（略）

別紙20

労働者協同組合の設立の状況について

労働者協同組合法（令和４年10月から施行）

「労働者協同組合」とは、労働者が組合員として出資し、その意見を反映して、自ら従事することを基本原理とする組織であり、地域のみんなで意見を出し合って、助け合いながら、地域社会の課題を解決していこうという、新しい法人制度です。

令和４年10月に施行された労働者協同組合法は、この労働者協同組合の設立や運営、管理などについて定めた法律です。

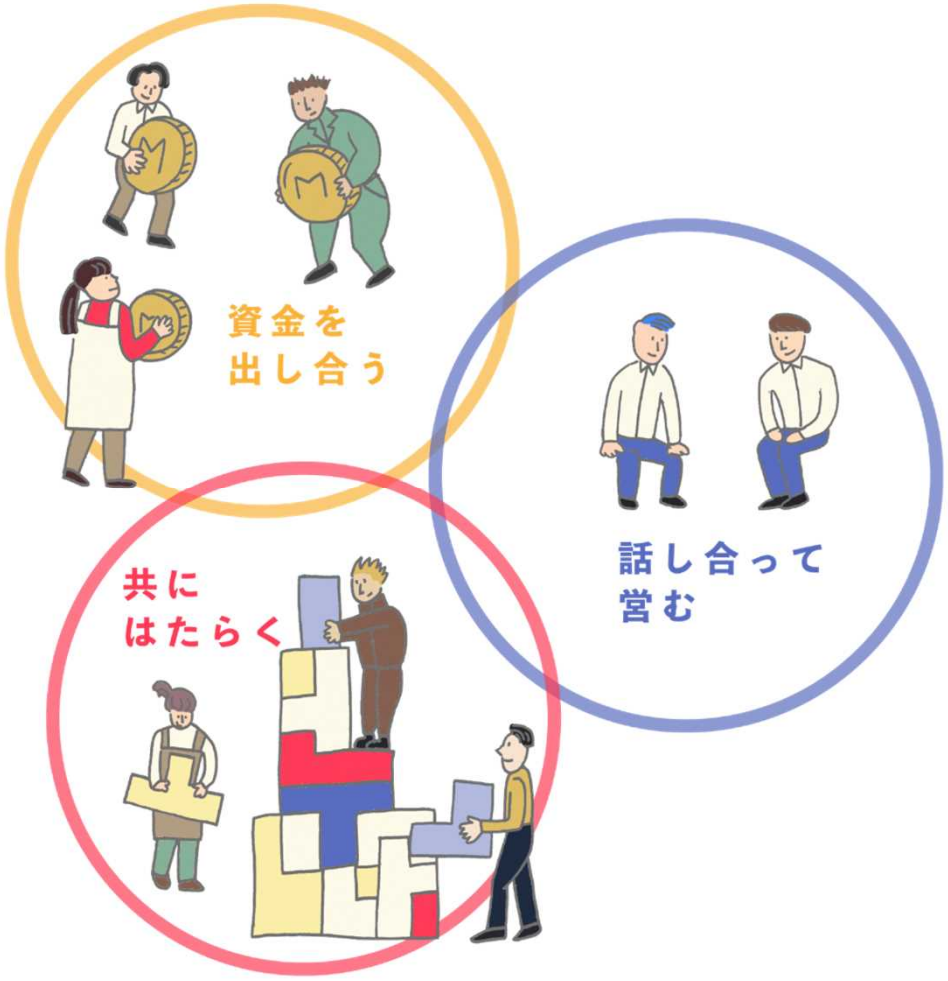
この法律では、労働者協同組合は、
以下（１）から（３）の基本原理に従い、
持続可能で活力ある地域社会に資する事業を
行うことを目的とするよう定めています。

基本原理

(1) 組合員が出資すること

(2) その事業を行うに当たり組合員の意見が適切に反映されること

(3) 組合員が組合の行う事業に従事すること



労働者協同組合の設立状況

令和５年３月17日時点で１都１道１府12県※1で計23法人※2が設立されています。

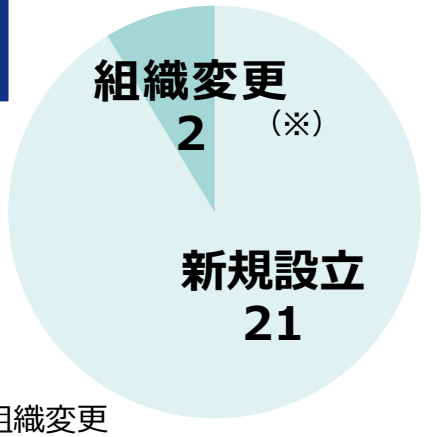
※1 北海道、千葉県、埼玉県、東京都、神奈川県、山梨県、愛知県、三重県、大阪府、兵庫県、高知県、福岡県、熊本県、鹿児島県、沖縄県

※2 現時点で特定労働者協同組合はありません。

主な分野

- キャンプ場の経営
- 葬祭業、成年後見支援
- 一般貨物自動車運送
- 家事代行
- 地元産鮮魚販売、給食のお弁当づくり
- 高齢者介護
- 生活困窮者支援
- 子育て支援
- 障害福祉
- 清掃、建物管理
- IT

新規設立と組織変更による設立の法人数



（※）企業組合からの組織変更

「放置された荒廃山林を整備し、キャンプ場を経営」

CampingSpecialist労働者協同組合
（三重県四日市市）

「自治会を母体にした労働者協同組合」

労働者協同組合かりまた共働組合
（沖縄県宮古島市）

「生活困窮者支援を通じた地域づくり」

労働者協同組合ワーカーズコープちば
（千葉県船橋市）

実践事例①ＣａｍｐｉｎｇＳｐｅｃｉａｌｉｓｔ労働者協同組合

- 三重県四日市市で、放置された荒廃山林を整備し、キャンプ場を経営。
- きっかけは、「四日市は31万人のまちなのに、テントを張れるキャンプ場が一つもない。なんとかならないか」という相談を四日市市議（現理事）が受けたこと。
- その後、仲間とともに、山林・原野で不法投棄が目立った１万４千ヘクタールの市有地を借り、２年間かけて木を１本ずつ切りながら山を開墾し、野営キャンプ場を立ち上げ。
- 令和２年にNPO法人を設立するも、出資とともに雇用契約を結ぶことで一定の責任を持ちながら皆で働く労働者協同組合に魅力を感じ、令和４年10月、NPOの法人格を残しつつ、組合を設立。
- 現在、近隣の市町村から放置された荒廃山林の整備やキャンプ場経営を通じた町おこしの相談が届いている。
- 今後、「キャンプ場×環境保全×自然観光×地域振興」というかけ算を、協同労働の仕組みとともに広げていきたいという。

実践事例②労働者協同組合かりまた共働組合

- 沖縄県宮古島市の北端に位置する三方を豊かな海に囲まれた200世帯、住民460名の少子高齢化の過疎集落。
- 集落消滅の危機が迫る中、世代交代によって40代に若返った自治会のメンバーが自治会を母体にして、令和４年12月に労働者協同組合を立ち上げ。
- きっかけは、休園していた幼稚園の再開に伴う子供たちのお弁当づくり。お母さんたちの「毎日のお弁当づくりは大変、誰か作ってほしい」という声を受け、給食作りを有志でサポート。
- また、伝統の追い込み漁を通じて捕れたが売り物として扱えず、捨てるしかなかった地元産の魚を買い取り、惣菜として販売するなど、漁業の６次産業化を実現。
- このほか、生産調整のために廃棄処分していた新鮮な養殖モズクを買い取り、地元で直売会を開催。
- 労働者協同組合の働き方はまちづくりを仕事にする新しい働き方と捉えている。

画像提供：宮古新報

実践事例③労働者協同組合ワーカーズコープちば

- 千葉県船橋市で、中高年の働く場として前身の団体を創設し、その後、物流・清掃から高齢者福祉分野へと事業を広げ、近年は生活困窮者支援の取組を強化し、地域で必要とされる仕事おこしを実施中。令和４年10月の労働者協同組合法の施行を踏まえ、同年12月に企業組合から労働者協同組合に組織変更。

- 現在、生活保護に至る前の支援を重視し、行政と連携して、ワンストップ型の相談を行い、潜在的な困窮者にはアウトリーチを行うなど、問題を解決するための伴走型支援などを実施中。

- こうした取組と並行して、平成24年には、「フードバンクちば」を設立し、企業や家庭で余った食品の寄贈を受け、食品が必要な人・団体施設に届けるとともに、就労が困難な者の働く場、活躍の場を広げている。

- 子ども食堂を利用する母親たちの「制服代が大変」という声に応え、使わなくなった公立中学校の制服リサイクル、ふなばし制服バンクを始めた。市役所の生活困窮者支援窓口やＤＶ支援とも連携して無償提供も実施。

労働者協同組合法の周知・広報の実施状況等

・　労働者協同組合法の周知のため、①労働者協同組合特設サイト開設、②労働者協同組合に関するフォーラムの開催、③労働者協同組合立ち上げや移行等に関する相談窓口の設置等を実施。
・　特に、全国７カ所で開催したフォーラムでは、延べ２千人を超える多くの方々が参加。

フォーラム会場の様子

開催ブロック	日時	参加者数	厚労省公式Youtubeにてご覧いただけます！
北海道ブロック	令和４年11月27日（日）	参加者は340名（うち234名はオンライン）	前半　後半
東北ブロック	令和４年11月23日（祝）	参加者274名（うち150名はオンライン）	前半　後半
関東ブロック	令和４年９月17日（土）	参加者454人（うち300人はオンライン）	前半　後半
中部ブロック	令和４年11月６日（日）	参加者236人（うち125名はオンライン）	前半　後半
関西ブロック	令和４年10月29日（土）	参加者301人（うち201人はオンライン）	前半　後半
中国・四国ブロック	令和４年９月３日（土）	参加者268人（うち171人はオンライン）	
九州・沖縄ブロック	令和５年２月18日（土）	参加者354人（うち253人はオンライン）	前半　後半

別紙21

中小企業退職金共済制度の現況

1　新規加入状況　　（単位：件・人）

年度	共済契約者数					被共済者数				
	計	一般	建設業	清酒製造業	林業	計	一般	建設業	清酒製造業	林業
２８年度	19,870	13,773	6,005	0	92	488,274	370,994 (6,994)	115,381	131	1,768
２９年度	21,532	14,668	6,800	0	64	494,157	377,684 (7,333)	114,720	127	1,626
３０年度	19,407	13,206	6,111	3	87	488,500	377,908 (7,311)	108,728	129	1,735
元年度	19,898	13,970	5,856	1	71	498,441	383,483 (7,690)	113,293	117	1,548
２年度	19,845	13,035	6,746	1	63	485,809	367,510 (7,435)	116,689	65	1,545
３年度	20,835	14,447	6,313	1	74	487,266	378,094 (8,544)	107,403	101	1,668

（注1）　被共済者数の項の一般の中小企業退職金共済制度の各欄における数値は事業所単位の新規加入者数及び従業員単位の追加加入者数の小計であり、下段（ ）は短時間労働者である。

（注2）　建設業及び清酒製造業については特別共済事業を含む。

2　在籍状況　　（単位　件・人）

年度	共済契約者数					被共済者数				
	計	一般	建設業	清酒製造業	林業	計	一般	建設業	清酒製造業	林業
２８年度	539,202	364,035	170,005	1,935	3,227	5,620,897	3,350,308 (46,699)	2,215,246	15,707	39,636
２９年度	543,497	367,359	171,029	1,891	3,218	5,659,489	3,401,344 (48,200)	2,203,332	15,214	39,599
３０年度	546,232	369,082	172,062	1,859	3,229	5,674,869	3,442,253 (49,594)	2,188,891	4,621	39,104
元年度	548,049	371,266	171,711	1,839	3,233	5,701,167	3,487,966 (50,931)	2,169,772	4,489	38,940
２年度	551,908	373,314	173,538	1,815	3,241	5,732,493	3,536,953 (52,375)	2,169,812	4,323	21,405
３年度	557,075	377,468	174,570	1,801	3,236	5,762,772	3,581,005 (54,695)	2,156,481	4,238	21,048

（注1）　被共済者数の項の一般の中小企業退職金共済制度の各欄における下段（ ）は、短時間労働者である。

（注2）　建設業及び清酒製造業については特別共済事業を含む。

（注3）　建設業の28年度以降の在籍被共済者数は、脱退推定者（掛金納付月数12月未満かつ加入後10年以上経過した者）1,207,579人（※）を被共済者数の算定から除外している。

（※）　内訳：28年度961,655人・29年度54,653人・30年度51,193人・元年度59,705人・2年度43,403人・3年度36,970人

（注4）　清酒製造業の30年度以降の在籍被共済者数は、脱退推定者（掛金納付月数24月未満かつ加入後10年以上経過した者）10,639人（※）を被共済者数の算定から除外している。

（※）　内訳：30年度10,480人・元年度72人・2年度35人・3年度52人

（注5）　林業の2年度以降の在籍被共済者数は、脱退推定者（掛金納付月数24月未満かつ加入後10年以上経過した者）17,876人（※）を被共済者数の算定から除外している。

（※）　内訳：2年度17,423人・3年度453人

３ 退職金等支給状況

年度	合 計			一般の中退 （上段：一時金払、下段：分割払）			建設業			清酒製造業			林業		
	支給件数	支給総額	1件当たり支給金額（分割払除く）	支給件数	支給総額	1件当たり支給金額	支給件数	支給総額	1件当たり支給金額	支給件数	支給総額	1件当たり支給金額	支給件数	支給総額	1件当たり支給金額
（単位）	（件）	（百万円）	（円）	（件）	（百万円）	（円）	（件）	（百万円）	（円）	（件）	（百万円）	（円）	（件）	（百万円）	（円）
28年度	316,608	402,540	1,271,416	256,379 3,488	351,111 574	1,369,502 164,588	55,213	49,367	894,111	149	161	1,082,939	1,379	1,327	962,378
29年度	318,719	402,642	1,274,700	258,211 3,262	351,842 529	1,362,615 162,047	55,325	48,719	880,603	526	189	358,635	1,395	1,363	976,908
30年度	330,098	417,988	1,276,924	269,142 3,161	365,663 515	1,358,626 162,779	55,996	50,219	896,824	222	143	645,230	1,577	1,448	918,501
元年度	332,069	424,267	1,287,847	270,689 3,012	370,953 492	1,370,403 163,351	56,853	51,325	902,765	163	135	826,539	1,352	1,362	1,007,541
2年度	319,360	420,959	1,328,857	260,888 2,947	368,927 491	1,414,119 166,645	54,075	50,008	924,783	188	203	1,081,390	1,262	1,330	1,053,899
3年度	330,914	425,848	1,296,967	264,264 2,950	366,255 490	1,385,944 165,978	62,311	57,642	925,070	125	106	849,017	1,264	1,355	1,072,043

（注1） 一般の中小企業退職金制度における分割払の「支給件数」は、支給期月毎の分割退職金の延べ支給件数であり、分割払の「1件当たりの支給金額」は、支給期月毎の分割退職金の額である。

（注2） 令和3年度の退職金受給者の平均掛金納付月数は、一般　126月、建設業　105月、清酒製造業　138月、林業　131月（なお、令和2年度については、それぞれ、129月、105月、168月、131月）。

（注3） 建設業及び清酒製造業については特別共済事業を含む。

（注4） 支給総額は単位未満を四捨五入していることから、合計が内訳と一致しない場合がある。

（注5） 1件当たり支給金額については、円単位による支給総額と支給件数により算出している。

４　一般の中小企業退職金共済制度の平均掛金月額等の状況

（単位：円）

年度	平均掛金月額
28年度	9,363
29年度	9,414
30年度	9,464
元年度	9,505
2年度	9,517
3年度	9,573

（注）　平均掛金月額は、各年度末時点のものである。

５　特定業種退職金共済制度の掛金日額の状況

（単位：円）

年度	建設業	清酒製造業	林業
28年度	310	300	470
29年度	310	300	470
30年度	310	300	470
元年度	310	300	470
2年度	310	300	470
3年度	320	300	470

（注）　建設業の掛金日額は、令和3年10月より310円から320円に変更。

６　運用資産高状況

（単位　百万円）

年度	計	一般	建設業	清酒製造業	林業
28年度	5,703,042	4,698,540	985,406	4,604	14,492
29年度	5,874,281	4,846,303	1,008,563	4,498	14,917
30年度	5,954,502	4,915,808	1,019,295	4,335	15,064
元年度	5,972,957	4,936,180	1,017,531	4,179	15,067
2年度	6,311,742	5,229,788	1,062,173	4,080	15,701
3年度	6,400,749	5,312,083	1,068,851	3,950	15,865

（注1）「独立行政法人会計基準」による。

（注2）　建設業及び清酒製造業については特別共済事業を含む。

（注3）　単位未満を四捨五入していることから、合計が内訳と一致しない場合がある。

資産運用残高及び利回り状況（中退共）

（単位：百万円、％）

運用の方法等			２９ 年 度 末			３０ 年 度 末			３１（１） 年 度 末			２ 年 度 末			３ 年 度 末		
			資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り
自家運用	有価証券	国債	994,745	20.53	0.35	963,680	19.60	0.35	963,539	19.52	0.35	798,580	15.27	0.32	839,815	15.81	0.30
		地方債	－	－	－	－	－	－	66,600	1.35	0.08	110,500	2.11	0.12	233,867	4.40	0.12
		政府保証債	1,134,295	23.41	0.64	1,214,808	24.71	0.56	1,195,579	24.22	0.52	1,122,143	21.46	0.46	1,045,205	19.68	0.42
		金融債	369,800	7.63	0.34	369,800	7.52	0.28	369,800	7.49	0.25	357,800	6.84	0.25	345,800	6.51	0.27
		財投機関債	－	－	－	－	－	－	2,300	0.05	0.15	2,300	0.04	0.15	2,300	0.04	0.16
		円貨建外国債	60,000	1.24	4.91	60,000	1.22	4.70	60,000	1.22	3.97	60,000	1.15	4.95	30,000	0.56	5.17
		小計	2,558,840	52.80	0.58	2,608,287	53.06	0.54	2,657,818	53.84	0.50	2,451,323	46.87	0.47	2,496,987	47.01	0.44
	預金	短期運用	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	—	—	0.00
		普通預金	105,883	2.18	0.00	104,595	2.13	0.00	104,795	2.12	0.00	358,136	6.85	0.00	365,057	6.87	0.00
		小計	105,883	2.18	0.00	104,595	2.13	0.00	104,795	2.12	0.00	358,136	6.85	0.00	365,057	6.87	0.00
	投資不動産		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	財政融資資金預託金		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	長期貸付金		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	自家運用計		2,664,723	54.98	0.57	2,712,882	55.19	0.52	2,762,612	55.97	0.49	2,809,459	53.72	0.44	2,862,044	53.88	0.39
委託運用	包括信託	指定・特定包括信託	1,957,884	40.40	4.81	2,038,317	41.46	1.02	2,007,274	40.66	△ 1.52	2,251,519	43.05	12.17	2,279,407	42.91	1.24
		新団体生存保険	60,756	1.25	0.88	－	－	△ 1.23	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		小計	2,018,640	41.65	4.69	2,038,317	41.46	0.97	2,007,274	40.66	△ 1.52	2,251,519	43.05	12.17	2,279,407	42.91	1.24
	生命保険資産		162,940	3.36	1.32	164,609	3.35	1.25	166,294	3.37	1.12	168,809	3.23	1.27	170,632	3.21	1.11
	有価証券信託		(953,700)	(37.27)	0.02	(880,700)	(33.77)	0.01	(879,700)	(33.10)	0.01	(737,700)	(30.09)	0.01	(722,300)	(28.93)	0.02
	委託運用計		2,181,580	45.02	4.42	2,202,926	44.81	1.00	2,173,568	44.03	△ 1.31	2,420,329	46.28	11.28	2,450,039	46.12	1.23
合計			4,846,303	100.00	2.29	4,915,808	100.00	0.74	4,936,180	100.00	△ 0.32	5,229,788	100.00	5.25	5,312,083	100.00	0.78

（注） 1 短期運用は譲渡性預金である。

2 包括信託の会計文書の勘定科目名は金銭信託である。

3 平成28年度末以降の包括信託の資産額は、合同運用の全体額を総口数で除して求めた額に中退共資産の保有口数を乗じて算出した額である。

4 有価証券信託は自家運用により取得した有価証券の信託による運用であり、内数である。また、構成比は有価証券に対する構成比である。

5 単位未満は四捨五入しているため、合計が内訳と一致しない場合がある。

資産運用残高及び利回り状況（建退共）
給付経理

（単位：百万円、％）

運用の方法等			２９　年　度　末			３０　年　度　末			３１（１）　年　度　末			２　年　度　末			３　年　度　末		
			資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り
自家運用	有価証券	国債	184,770	18.94	1.35	175,023	17.73	1.28	186,052	18.86	1.16	184,499	17.90	1.05	175,882	16.95	1.01
		地方債	－	－	－	－	－	－	18,800	1.91	0.07	20,500	1.99	0.09	83,740	8.07	0.13
		政府保証債	335,439	34.39	0.88	370,933	37.57	0.73	354,220	35.90	0.59	318,282	30.88	0.48	278,450	26.83	0.39
		金融債	73,000	7.48	0.24	66,000	6.68	0.22	55,400	5.62	0.20	55,800	5.41	0.20	55,800	5.38	0.21
		財投機関債	－	－	－	－	－	－	3,400	0.34	0.11	4,400	0.43	0.13	27,607	2.66	0.22
		小計	593,209	60.81	0.96	611,956	61.98	0.83	617,872	62.63	0.72	583,481	56.62	0.61	621,479	59.88	0.53
	預金	定期預金	178	0.02	0.01	150	0.02	0.01	142	0.01	0.01	139	0.01	0.01	52	0.01	0.00
		短期運用	－	－	0.00	－	－	－	－	－	0.00	－	－	－	－	－	－
		普通預金	24,802	2.54	－	17,053	1.73	—	20,412	2.07	－	65,629	6.37	－	30,207	2.91	－
		小計	24,980	2.56	0.00	17,203	1.74	0.00	20,554	2.08	0.00	65,768	6.38	0.00	30,259	2.92	0.00
	財融資金預託金		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	長期貸付金		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	自家運用計		618,189	63.37	0.92	629,159	63.72	0.81	638,426	64.71	0.69	649,250	63.00	0.58	651,739	62.79	0.50
委託運用	包括信託		321,541	32.96	4.50	324,638	32.88	0.95	316,815	32.11	△ 2.38	352,393	34.19	11.13	359,580	34.64	2.01
	生命保険資産		35,773	3.67	1.03	33,545	3.40	0.87	31,343	3.18	0.79	28,968	2.81	0.87	26,629	2.57	0.79
	有価証券信託		(177,600)	(29.94)	0.02	(173,200)	(28.30)	0.02	(177,400)	(28.71)	0.02	(183,000)	(31.36)	0.01	(174,600)	(28.09)	0.02
	委託運用計		357,314	36.63	4.15	358,184	36.28	0.95	348,158	35.29	△ 2.09	381,361	37.00	10.28	386,209	37.21	1.93
合計			975,503	100.00	2.09	987,343	100.00	0.86	986,584	100.00	△ 0.32	1,030,611	100.00	3.99	1,037,948	100.00	1.03

特別給付経理

（単位：百万円、％）

運用の方法等			２９　年　度　末			３０　年　度　末			３１（１）　年　度　末			２　年　度　末			３　年　度　末		
			資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り
自家運用	有価証券	国債	1,105	3.34	0.51	801	2.51	0.59	500	1.62	0.69	500	1.58	0.69	500	1.62	0.69
		地方債	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	2,005	6.49	0.10
		政府保証債	11,188	33.84	0.74	12,188	38.15	0.61	12,491	40.36	0.58	10,993	34.83	0.51	9,395	30.40	0.39
		金融債	1,500	4.54	0.20	1,400	4.38	0.21	400	1.29	0.21	400	1.27	0.17	700	2.27	0.16
		小計	13,793	41.72	0.63	14,390	45.03	0.57	13,391	43.27	0.56	11,893	37.68	0.51	12,600	40.77	0.36
	預金	短期運用	－	－	0.00	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		普通預金	1,729	5.23	－	581	1.82	－	1,415	4.57	－	2,376	7.53	－	920	2.98	－
		小計	1,729	5.23	0.00	581	1.82	－	1,415	4.57	－	2,376	7.53	－	920	2.98	－
	自家運用計		15,523	46.95	0.58	14,970	46.85	0.53	14,805	47.84	0.52	14,269	45.21	0.44	13,520	43.75	0.31
委託運用	包括信託		15,371	46.50	5.01	14,954	46.80	0.53	14,261	46.08	△ 1.98	15,564	49.31	9.02	15,802	51.14	1.51
	生命保険資産		2,166	6.55	0.95	2,028	6.35	0.79	1,880	6.08	0.71	1,730	5.48	0.79	1,580	5.11	0.70
	有価証券信託		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	委託運用計		17,537	53.05	4.51	16,982	53.15	0.56	16,141	52.16	△ 1.67	17,293	54.79	8.13	17,383	56.25	1.44
合計			33,060	100.00	2.68	31,952	100.00	0.55	30,947	100.00	△ 0.63	31,563	100.00	4.50	30,903	100.00	0.94

（注）１　短期運用は譲渡性預金、通知預金などである。

２　包括信託の会計文書の勘定科目は金銭信託である。

３　有価証券信託は自家運用により取得した有価証券の信託による運用であり、内数である。また、構成比は有価証券に対する構成比である。

４　単位未満は四捨五入しているため、合計が内訳と一致しない場合がある。

資産運用残高及び利回り状況（清退共）
給付経理

（単位：百万円、％）

運用の方法等			２９　年　度　末			３０　年　度　末			３１（１）　年　度　末			２　年　度　末			３　年　度　末		
			資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り
自家運用	有価証券	国債	1,515	35.99	0.30	1,502	37.08	0.29	1,290	33.10	0.29	1,080	28.38	0.30	870	23.67	0.30
		地方債	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		政府保証債	899	21.36	0.30	1,099	27.13	0.26	1,299	33.33	0.24	1,299	34.16	0.22	1,399	38.06	0.21
		金融債	200	4.75	0.34	－	－	0.33	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		小計	2,614	62.10	0.30	2,601	64.21	0.28	2,589	66.42	0.27	2,379	62.54	0.26	2,270	61.73	0.25
	預金	短期運用	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		普通預金	653	15.51	－	540	13.32	－	427	10.95	－	581	15.28	－	553	15.04	－
		小計	653	15.51	－	540	13.32	－	427	10.95	－	581	15.28	－	553	15.04	－
	財政融資資金預託金		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	長期貸付金		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	自家運用計		3,267	77.61	0.23	3,141	77.54	0.24	3,016	77.37	0.23	2,960	77.82	0.22	2,823	76.77	0.21
委託運用	包括信託		942	22.39	9.06	910	22.46	△ 3.44	882	22.63	△ 3.09	844	22.18	12.17	854	23.23	1.24
	生命保険資産		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	委託運用計		942	22.39	9.06	910	22.46	△ 3.44	882	22.63	△ 3.09	844	22.18	12.17	854	23.23	1.24
合計			4,209	100.00	2.05	4,051	100.00	△ 0.60	3,898	100.00	△ 0.53	3,804	100.00	2.59	3,677	100.00	0.44

特別給付経理

（単位：百万円、％）

運用の方法等			２９　年　度　末			３０　年　度　末			３１（１）　年　度　末			２　年　度　末			３　年　度　末		
			資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り
自家運用	有価証券	国債	123	42.49	0.27	101	35.75	0.19	61	21.55	0.17	20	7.26	0.14	－	－	0.01
		地方債	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		政府保証債	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		金融債	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		小計	123	42.49	0.27	101	35.75	0.19	61	21.55	0.17	20	7.26	0.14	－	－	0.01
	預金	短期運用	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		普通預金	166	57.51	－	182	64.25	－	221	78.45	－	257	92.74	－	273	100.00	－
		小計	166	57.51	－	182	64.25	－	221	78.45	－	257	92.74	－	273	100.00	－
	自家運用計		289	100.00	0.15	284	100.00	0.08	281	100.00	0.06	277	100.00	0.03	273	100.00	0.00
委託運用	包括信託		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	生命保険資産		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	委託運用計		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
合計			289	100.00	0.15	284	100.00	0.08	281	100.00	0.06	277	100.00	0.03	273	100.00	0.00

（注）１　短期運用は譲渡性預金、通知預金などである。

２　令和２年度末以降の包括信託の資産額は、合同運用の全体額を総口数で除して求めた額に清退共資産の保有口数を乗じて算出した額である。

３　包括信託の会計文書の勘定科目名は金銭信託である。

４　令和３年度末の特別給付経理の国債の資産額については、年度内にすべて償還になったものである。

５　単位未満は四捨五入しているため、合計が内訳と一致しない場合がある。

資産運用残高及び利回り状況（林退共）
給付経理

（単位：百万円、％）

運用の方法等			２９　年　度　末			３０　年　度　末			３１（１）　年　度　末			２　年　度　末			３　年　度　末		
			資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り
自家運用	有価証券	国債	1,333	8.93	0.59	1,321	8.77	0.60	1,310	8.69	0.60	1,299	8.27	0.61	1,287	8.11	0.61
		地方債	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		政府保証債	6,793	45.53	0.69	6,694	44.44	0.64	7,494	49.74	0.52	6,796	43.28	0.39	7,500	47.27	0.29
		金融債	600	4.02	0.28	200	1.33	0.26	－	－	0.25	－	－	－	－	－	－
		小計	8,725	58.49	0.64	8,215	54.53	0.62	8,804	58.43	0.53	8,094	51.55	0.42	8,787	55.39	0.34
	預金	短期運用	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		普通預金	771	5.17	－	1,375	9.13	－	872	5.79	－	1,449	9.23	－	843	5.32	－
		小計	771	5.17	－	1,375	9.13	－	872	5.79	－	1,449	9.23	－	843	5.32	－
	財政融資資金預託金		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	自家運用計		9,496	63.66	0.57	9,590	63.66	0.56	9,677	64.22	0.48	9,543	60.78	0.37	9,630	60.70	0.30
委託運用	包括信託		5,421	36.34	4.69	5,474	36.34	0.97	5,391	35.78	△ 1.52	6,159	39.22	12.17	6,235	39.30	1.24
	生命保険資産		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	有価証券信託		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	委託運用計		5,421	36.34	4.69	5,474	36.34	0.97	5,391	35.78	△ 1.52	6,159	39.22	12.17	6,235	39.30	1.24
合計			14,917	100.00	2.04	15,064	100.00	0.71	15,067	100.00	△ 0.25	15,701	100.00	4.70	15,865	100.00	0.67

（注）１　短期運用は譲渡性預金、通知預金などである。

２　平成28年度末以降の包括信託の資産額は、合同運用の全体額を総口数で除して求めた額に林退共資産の保有口数を乗じて算出した額である。

３　包括信託の会計文書の勘定科目は金銭信託である。

４　有価証券信託は自家運用により取得した有価証券の信託による運用であり、内数である。また、構成比は有価証券に対する構成比である。

５　単位未満は四捨五入しているため、合計が内訳と一致しない場合がある。

（令和３事業年度決算の概要）

独立行政法人勤労者退職金共済機構
貸借対照表【要旨】

令和４年３月３１日現在　　（単位：百万円、単位未満四捨五入）

科　目	金　額		
（資産の部）			
Ⅰ　流動資産			
現金及び預金		410,956	
有価証券		284,243	
金銭信託		2,661,879	
前払費用		22	
未収収益		4,588	
その他		284,438	
流動資産合計			3,646,126
Ⅱ　固定資産			
1　有形固定資産		1,033	
2　無形固定資産		1,987	
3　投資その他の資産		3,057,042	
固定資産合計			3,060,062
資産合計			6,706,188
（負債の部）			
Ⅰ　流動負債			
未払給付金		5,267	
前受金		4,091	
その他		100,479	
流動負債合計			109,837
Ⅱ　固定負債			
共済契約準備金			
支払備金	107,623		
責任準備金	5,676,789	5,784,412	
その他		178,852	
固定負債合計			5,963,264
負債合計			6,073,101
（純資産の部）			
Ⅰ　資本金			2
Ⅱ　資本剰余金			△ 6
Ⅲ　利益剰余金			633,092
純資産合計			633,088
負債純資産合計			6,706,188

独立行政法人勤労者退職金共済機構
損益計算書【要旨】

自　令和３年４月１日　至　令和４年３月３１日　　（単位：百万円、単位未満四捨五入）

科　目	金　額		
経常費用			
業務費			
人件費	1,779		
退職給付金等	437,346		
運用費用等	2,127		
支払備金繰入	3,412		
責任準備金繰入	95,921		
その他	5,265	545,849	
一般管理費		1,628	
その他		920	
経常費用合計			548,397
経常収益			
運営費交付金収益		28	
事業収益			
掛金収入等	473,202		
運用収入等	54,492		
雑収入	216	527,910	
補助金等収益		7,533	
その他		85	
経常収益合計			535,555
経常損失			12,842
臨時損失			
固定資産除却損		9	
臨時損失合計			9
臨時利益			
前期損益修正益		58	
臨時利益合計			58
当期純損失			12,792
前中期目標期間繰越積立金取崩額			31
当期総損失			12,762

独立行政法人勤労者退職金共済機構　一般の中小企業退職金共済事業等勘定
貸借対照表【要旨】

令和４年３月３１日現在　　（単位：百万円、単位未満四捨五入）

科　目	金　額		
（資産の部）			
Ⅰ　流動資産			
現金及び預金		367,884	
有価証券		231,160	
金銭信託		2,279,407	
未収収益		3,559	
その他		67	
流動資産合計			2,882,077
Ⅱ　固定資産			
1　有形固定資産		632	
2　無形固定資産		763	
3　投資その他の資産		2,436,580	
固定資産合計			2,437,976
資産合計			5,320,052
（負債の部）			
Ⅰ　流動負債			
預り補助金等		25	
未払給付金		2,907	
前受金		4,091	
その他		1,242	
流動負債合計			8,265
Ⅱ　固定負債			
共済契約準備金			
支払備金	103,994		
責任準備金	4,678,113	4,782,108	
その他		1,673	
固定負債合計			4,783,781
負債合計			4,792,045
（純資産の部）			
Ⅰ　資本剰余金			
その他行政コスト累計額			
減損損失相当累計額		△ 4	
除売却差額相当累計額		△ 1	
資本剰余金合計			△ 5
Ⅱ　利益剰余金			
前中期目標期間繰越積立金		374,201	
積立金		157,512	
当期未処理損失		△ 3,701	
（うち当期総損失　3,701）			
利益剰余金合計			528,011
純資産合計			528,007
負債純資産合計			5,320,052

独立行政法人勤労者退職金共済機構　一般の中小企業退職金共済事業等勘定
損益計算書【要旨】

自　令和３年４月１日　至　令和４年３月３１日　　（単位：百万円、単位未満四捨五入）

科　目	金　額		
経常費用			
業務費			
人件費	1,303		
退職給付金等	377,328		
運用費用	369		
支払備金繰入	3,459		
責任準備金繰入	81,565		
その他	3,655	467,680	
一般管理費		663	
その他		3	
経常費用合計			468,347
経常収益			
運営費交付金収益		0	
事業収益			
掛金収入等	416,867		
運用収入	41,413		
雑収入	88	458,369	
補助金等収益		6,229	
資産見返補助金等戻入		12	
その他		4	
経常収益合計			464,614
経常損失			3,732
臨時損失			
固定資産除却損		6	
臨時損失合計			6
臨時利益			
前期損益修正益		37	
臨時利益合計			37
当期純損失			3,701
当期総損失			3,701

独立行政法人勤労者退職金共済機構　建設業退職金共済事業等勘定
貸借対照表【要旨】

令和４年３月３１日現在　　（単位：百万円、単位未満四捨五入）

科　目	金　額		
（資産の部）			
Ⅰ　流動資産			
現金及び預金		36,383	
有価証券		52,084	
金銭信託		375,383	
未収収益		596	
未収金		1	
その他		1	
流動資産合計			464,446
Ⅱ　固定資産			
1　有形固定資産		299	
2　無形固定資産		1,170	
3　投資その他の資産		610,239	
固定資産合計			611,708
資産合計			1,076,155
（負債の部）			
Ⅰ　流動負債			
未払給付金		2,300	
未払費用		395	
掛金前受金		215	
賞与引当金		47	
その他		37	
流動負債合計			2,994
Ⅱ　固定負債			
資産見返補助金等	24	24	
共済契約準備金			
支払備金	3,561		
責任準備金	981,271	984,832	
長期リース債務		56	
退職給付引当金		810	
固定負債合計			985,722
負債合計			988,716
（純資産の部）			
Ⅰ　資本剰余金			
その他行政コスト累計額			
減損損失相当累計額		△ 1	
資本剰余金合計			△ 1
Ⅱ　利益剰余金			
前中期目標期間繰越積立金		76,362	
積立金		20,215	
当期未処理損失		△ 9,137	
（うち当期総損失 9,137）			
利益剰余金合計			87,440
純資産合計			87,439
負債純資産合計			1,076,155

独立行政法人勤労者退職金共済機構　建設業退職金共済事業等勘定
損益計算書【要旨】

自　令和３年４月１日　至　令和４年３月３１日　　（単位：百万円、単位未満四捨五入）

科　目	金　額		
経常費用			
業務費			
人件費	399		
退職給付金等	61,181		
運用費用等	1,334		
責任準備金繰入	14,132		
その他	1,359	78,405	
一般管理費		610	
その他		2	
経常費用合計			79,017
経常収益			
事業収益			
掛金収入等	57,486		
運用収入	11,024		
雑収入	126	68,635	
補助金等収益		1,154	
資産見返補助金等戻入		7	
支払備金戻入		41	
その他		0	
経常収益合計			69,837
経常損失			9,181
臨時損失			
固定資産除却損		2	
臨時損失合計			2
臨時利益			
前期損益修正益		15	
臨時利益合計			15
当期純損失			9,167
前中期目標期間繰越積立金取崩額			31
当期総損失			9,137

（令和３事業年度決算の概要）

独立行政法人勤労者退職金共済機構　清酒製造業退職金共済事業等勘定
貸借対照表【要旨】

令和４年３月３１日現在　　（単位：百万円、単位未満四捨五入）

科　目	金　額		
（資産の部）			
Ⅰ　流動資産			
現金及び預金		940	
有価証券		200	
金銭信託		854	
未収収益		1	
その他		0	
流動資産合計			1,996
Ⅱ　固定資産			
1　有形固定資産		1	
2　無形固定資産		0	
3　投資その他の資産		2,072	
固定資産合計			2,074
資産合計			4,070
（負債の部）			
Ⅰ　流動負債			
預り補助金等		6	
未払給付金		4	
未払費用		3	
賞与引当金		3	
その他		1	
流動負債合計			16
Ⅱ　固定負債			
共済契約準備金			
支払備金	4		
責任準備金	1,271	1,275	
その他		85	
固定負債合計			1,360
負債合計			1,376
（純資産の部）			
Ⅰ　資本剰余金			
その他行政コスト累計額			
減損損失相当累計額		△ 0	
資本剰余金合計			△ 0
Ⅱ　利益剰余金			
前中期目標期間繰越積立金		2,655	
積立金		96	
当期未理損失		△ 56	
（うち当期総損失 56）			
利益剰余金合計			2,694
純資産合計			2,694
負債純資産合計			4,070

独立行政法人勤労者退職金共済機構　清酒製造業退職金共済事業等勘定
損益計算書【要旨】

自　令和３年４月１日　至　令和４年３月３１日　　（単位：百万円、単位未満四捨五入）

科　目	金　額		
経常費用			
業務費			
人件費	40		
退職給付金等	109		
支払備金繰入	2		
業務委託費	8		
その他	27	187	
一般管理費		5	
その他		0	
経常費用合計			191
経常収益			
事業収益			
掛金収入	49		
運用収入	16	64	
補助金等収益		16	
責任準備金戻入		52	
経常収益合計			133
経常損失			58
臨時損失			
固定資産除却損		0	
臨時損失合計			0
臨時利益			
前期損益修正益		2	
臨時利益合計			2
当期純損失			56
当期総損失			56

（令和３事業年度決算の概要）

独立行政法人勤労者退職金共済機構　林業退職金共済事業等勘定

貸借対照表【要旨】

令和４年３月３１日現在

科　目	金　額		
（資産の部）			
Ⅰ　流動資産			
現金及び預金		1,003	
有価証券		800	
金銭信託		6,235	
未収収益		5	
その他		0	
流動資産合計			8,043
Ⅱ　固定資産			
1　有形固定資産		5	
2　無形固定資産		50	
3　投資その他の資産		7,990	
固定資産合計			8,044
資産合計			16,088
（負債の部）			
Ⅰ　流動負債			
預り補助金等		17	
未払給付金		57	
未払費用		5	
賞与引当金		4	
その他		1	
流動負債合計			84
Ⅱ　固定負債			
資産見返補助金等	49	49	
共済契約準備金			
支払備金	64		
責任準備金	16,134	16,198	
長期リース債務		1	
退職給付引当金		67	
固定負債合計			16,314
負債合計			16,398
（純資産の部）			
Ⅰ　資本剰余金			
その他行政コスト累計額			
減損損失相当累計額		△ 0	
資本剰余金合計			△ 0
Ⅱ　繰越欠損金			
当期未処理損失		△ 310	
（うち当期総損失 119）			
繰越欠損金合計			△ 310
純資産合計			△ 311
負債純資産合計			16,088

独立行政法人勤労者退職金共済機構　林業退職金共済事業等勘定

損益計算書【要旨】

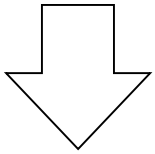
自　令和３年４月１日　至　令和４年３月３１日

科　目	金　額		
経常費用			
業務費			
人件費	36		
退職給付金等	1,447		
業務委託費	30		
責任準備金繰入	275		
その他	47	1,835	
一般管理費		12	
その他		0	
経常費用合計			1,847
経常収益			
事業収益			
掛金収入等	1,519		
運用収入	105	1,624	
補助金等収益		87	
資産見返補助金等戻入		6	
支払備金戻入		9	
経常収益合計			1,727
経常損失			120
臨時損失			
固定資産除却損		0	
臨時損失合計			0
臨時利益			
前期損益修正益		1	
臨時利益合計			1
当期純損失			119
当期総損失			119

独立行政法人勤労者退職金共済機構の決算が確定するまでの流れ

○　独立行政法人は、毎事業年度、財務諸表を作成し、当該事業年度の終了後３ヶ月以内に主務大臣に提出し、その承認を受けなければならない。（独立行政法人通則法第 38 条第１項）

令和４年６月 30 日
・ 独立行政法人勤労者退職金共済機構（以下「機構」という。）が厚生労働大臣に財務諸表を提出。



令和４年７月 29 日
・厚生労働大臣が機構に対して財務諸表を承認する旨通知。

別紙23

令和５年２月13日

一般の中小企業退職金共済制度における
退職金額の水準の検討について

労働政策審議会
勤労者生活分科会
中小企業退職金共済部会

当部会は、一般の中小企業退職金共済制度（以下「一般中退」という。）に関し中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号）第85条に基づく検討（以下「財政検証」という。）を行ったところであるが、検討の結果取りまとめた当部会の意見は下記のとおりである。

記

１　一般中退は、単独では退職金制度を設けることが困難な中小企業のための簡便で加入が容易な社外積立型の退職金共済制度であり、制度創設以来、多くの中小企業に活用され、その従業員に退職金を支給してきた。

このような性格を有する一般中退は、中小企業に退職金制度を確保するための中心的で重要な制度であり、今後とも、長期的に安定した制度として維持されていくことが必要である。

２　一般中退における当面の予定運用利回り及び付加退職金の取扱いに関する当部会の基本的な考え方は、以下のとおりである。

（１）　低金利の環境下で国内債券の利回りが現行の予定運用利回り１％を割り込んでいる現状では、確定利回り資産だけでは予定運用利回りの達成は困難である。そのため、株式等のリスク性資産によって利回りを補う構造となることから、制度の安定のためには、資産の保有するリスクに見合った水準の剰余金（以下、「剰余金の目標水準」という。）を有することが必要となる。

この剰余金の目標水準については、財政検証の最長サイクルである５年間の財政シミュレーションにおいて下位１％の確率で想定される損失額である5,400億円に設定することが適当である。

（２）　一般中退の予定運用利回りについては、現状、足下の剰余金が剰余金の目標水準におおむね達していることを踏まえ、加入者に

とっての魅力も考慮し、現行の１％を維持することが望ましい。

（３）　利益が生じた場合にその半分を付加退職金に充てることを基本としている現行の付加退職金の取扱いは、運用実績の振幅が大きい現在の環境下においては、資産を減少させる効果があり、一般中退の財政の安定性を損なわないような取扱いに見直すことが適当である。

３　以上を踏まえ、当面、一般中退における剰余金の積立て及び付加退職金の支払いについては、以下のとおりとすることが適当である。

（１）　前々年度の決算における累積剰余金の額の5,400億円に対する不足額（累積剰余金が5,400億円を超過している場合は０とする。）を、各年度の前年度から2027（令和９）年度までの残存年数（例：2023（令和５）年度の付加退職金の場合は「５」、2024（令和６）年度の付加退職金の場合は「４」）で除した値を各年度における目標額（以下「単年度目標額」という。）とする。

（２）　利益の見込額が単年度目標額以下であるときは、全て剰余金として積み立てる。

（３）　利益の見込額が単年度目標額を上回りその２倍に相当する額以下であるときは、当該利益の見込額のうち単年度目標額に相当する額を控除しこれを剰余金として積み立て、残額を付加退職金に充てる。ただし、当該付加退職金に充てる額が、前々年度の決算における累積剰余金の額に0.01を乗じた額を超える場合は、その超えた分は剰余金として積み立てる。

（４）　利益の見込額が単年度目標額の２倍に相当する額を上回るときは、当該利益の見込額の２分の１に相当する額を剰余金として積み立て、残りの２分の１に相当する額を付加退職金に充てる。ただし、当該付加退職金に充てる額が、前々年度の決算における累積剰余金の額に0.01を乗じた額を超える場合は、その超えた分は剰余金として積み立てる。

４　今回の付加退職金の取扱いの見直しの効果を見極めた上で、次回の財政検証で付加退職金制度について改めて検討を行うことが適当である。

なお、今後、金融・経済情勢の急激な変化により財務状態に大幅な変化が生じた場合等には、必要に応じ、次回の財政検証の時期を柔軟に検討することが適当である。

別紙24

独立行政法人　勤労者退職金共済機構
新（第５期）中期目標　概要

第１　政策体系における法人の位置付け及び役割
第２　中期目標の期間　（2023年4月から2028年3月までの５年間）
第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項
Ⅰ　退職金共済事業
１　資産の運用
２　一般の中小企業退職金共済（中退共）事業
３　建設業退職金共済（建退共）事業
４　清酒製造業退職金共済（清退共）事業
５　林業退職金共済（林退共）事業
Ⅱ　財産形成促進事業　（略）
Ⅲ　雇用促進融資事業　（略）
第４　業務運営の効率化に関する事項
第５　財務内容の改善に関する事項
第６　その他業務運営に関する重要事項

独立行政法人勤労者退職金共済機構の政策体系図

国の政策

厚生労働省の任務は国民生活の保障・向上と経済の発展への寄与。
中小企業退職金共済制度及び勤労者財産形成促進制度の適切な運営と普及は、これらに寄与し、勤労者生活の充実を図るために不可欠。

中小企業退職金共済制度の意義

従業員の退職後の生活の安定と、中小企業における人材の確保・定着を図ることによって、従業員の福祉の増進と中小企業の振興に寄与するもの

勤労者財産形成促進制度の意義

勤労者の計画的な財産形成を促進することにより国民経済の健全な発展に寄与するもの

次期中期目標期間（2023～2027年度）における法人の役割

法人の事務事業（制度の実施）

〇独力では退職金を持つことが困難な中小企業について、従業員の退職後の生活の安定と、中小企業の人材確保・定着を図る。
〇財形持家融資制度の運営により、勤労者生活の充実を図る。

現状・課題

〇少子高齢化が進展する中で長期化した人生を豊かに送る観点から、現役世代における資産形成の重要性の高まり
〇中小企業における事業承継問題の深刻化と特定業種における非正規雇用者数の減少に対応した制度の持続可能性の確保
〇気候変動等のESG課題に対する公的機関投資家として期待される責任・役割の増加
〇世界的なサイバー攻撃の脅威の高まり　　〇中退共システムの機動性確保（基本構造とプログラミング言語の刷新）
〇民間金融機関における住宅ローン商品の拡大

中期目標期間における主な事務・事業

中小企業退職金共済事業

〇資産運用
・金融市場の不確実性が増加する中、資産運用の基本方針等に基づくプロセス責任を果たすための対応の徹底
・スチュワードシップ活動の展開
〇中退共システム再構築の実現と再構築後の機能強化
〇建退共における電子申請方式の利用促進
〇加入促進、サービス向上、確実な退職金の支給

財産形成促進事業

〇財形持家融資業務の実施

ガバナンスの徹底等

〇責任の所在が明確な内部統制の徹底
〇情報セキュリティ対策の推進
〇事業・制度の改善・見直しに向けたエビデンスの提供

第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

Ⅰ　退職金共済事業

１　資産の運用

①　資産運用の目標

✓　退職金支給に必要な流動性を確保しつつ、中期的に退職金共済事業の運営に必要な利回りを最低限のリスクで確保することを目標とすること。

②　運用の目標達成に向けた取組

✓　基本ポートフォリオの期待リターンと運用実績との差異の原因を分析し、確認された原因を踏まえ、基本ポートフォリオの見直し、リバランスルールの見直し、マネジャー・ストラクチャーの見直し等、必要な対応を検討し、実施すること。

③　スチュワードシップ責任に係る取組

✓　スチュワードシップ責任を果たすための活動を一層推進し、毎年度、取組状況をまとめて公表すること。フィデューシャリー・デューティーに反しない範囲で、持続可能な社会の実現を後押しするための活動について検討すること。

指標

■　資産運用委員会が作成する資産運用に関する評価報告書において、運用実績を踏まえ、年間を通じて上記②③の対応が適切に実施されたとの評価を受けること。

【重要度　高、困難度　高】

共済契約者から納められた掛金を運用し、一定の利回りを付与した上で被共済者に退職金を支払うことが退職金共済制度の根幹であり、資産運用業務は退職金共済事業の運営において主要な役割を果たすことから、重要度を高とする。また、専門家としての注意力、技量等をもって、基本ポートフォリオやマネジャー・ストラクチャーの見直しの必要性を判断し、遅滞なく実施すること等が必要であることから、困難度を高とする。

第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

Ⅰ　退職金共済事業

２　中退共事業

（１）加入促進対策の効果的実施

✓　加入企業、非加入企業それぞれに対するアンケート調査を実施してその結果を分析し、その分析に基づき、広報の対象、内容、手段等を検討し、効率的かつ効果的な加入促進対策を講ずること

✓　集中的な広報キャンペーンを展開し、その効果の検証結果を活用するとともに、Ｗｅｂ会議システムやオンライン説明会の活用を図ること

✓　地方自治体、金融機関、関係事業主団体等との連携強化等を行うなど、引き続き、効率的かつ効果的な加入促進対策を講ずること

指標

■ 中期目標期間中に新たに加入する被共済者数　**165万人以上**

← 過去の実績を、労働需給要因、長期的トレンド、制度変更要因、コロナ禍の影響等により回帰分析した推計を踏まえ、中小企業における退職金制度の導入状況等も考慮し、指標を設定（詳細は別紙参照）

2018年度～2022年12月末現在における新たに加入した被共済者数 179.9万人

■ 個別事業主に対する勧奨を普及推進員１名あたり平均月**17件**以上

■ 説明会（オンライン説明会含む。）の回数**24回**以上及び参加者数**300人**以上

【重要度　高】

制度を長期的に持続可能とするためには被共済者数の安定的な確保が不可欠であることから、重要度を高とする。

第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

Ⅰ　退職金共済事業

３～５　特退共事業

（１）　加入促進対策の効果的実施

✓　各業種に係る産業の動向や労働需給の動向について情報収集し、加入勧奨対象を的確に把握した上で、関係事業主団体等との連携強化により効率的かつ効果的な加入促進対策を講ずること

指標

■ 中期目標期間中の新規被共済者数

建退共	**47万６,000人以上**
清退共	**270人以上**
林退共	**6,900人以上**

← 令和4年度の新規加入者数（清退は過去3年の平均値）を基礎として、従業員の増減率や各種推計を踏まえ、事業主の加入状況等も考慮し、指標の水準を設定する。（詳細は別紙参照）

令和4年度における新規加入者（推計値）

建退共	100,116人
清退共	54人
林退共	1,594人

【重要度　高】

制度を長期的に持続可能とするためには被共済者数の安定的な確保が不可欠であるため。

第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

Ⅰ　退職金共済事業

２　中退共事業

（２）サービスの向上

- ✓　加入者の利便性の向上及び機構内の事務処理の簡素化・迅速化を図る観点から、諸手続及び事務処理等の妥当性を継続的に点検し、必要に応じて見直しを行うこと
- ✓　令和７年末までに手続のオンライン化を進めること
- ✓　契約及び退職金給付に当たり、引き続き、厳正かつ迅速な審査を実施すること
- ✓　相談コーナー及びホームページにおける相談内容及び意見・苦情等のほか、ホームページ閲覧者等の満足度調査の結果を、相談業務及びホームページのコンテンツ改善に反映させること等により、相談業務及び情報提供の質を向上させること
- ✓　加入促進活動に携わる関係者(普及推進員・特別相談員）、関係団体等の意見・要望を定期的に収集・聴取するとともに、各種統計の分析を行うなど、現況の把握に努め、得られた情報を整理・共有し、より効果的な活動につなげること

指標

- ■　退職金請求　**受付日から18業務日以内に退職金を全数支給**
- ■　**毎年度１回以上**、関係団体等からの**意見・要望の聴取及び情報交換の結果をとりまとめて分析**し、加入促進に活用。
- ■　普及推進員・特別相談員については、**年７回以上**、ブロック会議等を開催し、事業主の意向や新たな動向等に関する情報を共有し、サービスの向上や加入促進に活用。

第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

Ⅰ　退職金共済事業

３～５　特退共事業

（２）　サービスの向上

①　業務処理の効率化

✓　諸手続及び事務処理等の再点検を行い、必要に応じて見直しを行うこと

✓　契約及び退職金給付に当たり、引き続き、厳正かつ迅速な審査を実施すること

②　情報提供の充実、加入者からの照会・要望等への適切な対応等

✓　共済契約者等の利便性を高める観点からホームページの充実を図るほか、共済契約者等のニーズに即した相談対応、情報提供を行う等により、相談業務及び情報提供の質の向上を図ること

③　積極的な情報の収集及び活用

✓　加入者、関係団体等の意見・要望や各種統計及び現況調査等の情報を整理するとともに、実態調査等により積極的に情報を収集・分析した上で、対応策を検討し、事業の運営に反映させることにより、事業の改善を図ること

指標

■　退職金請求について、**受付日から22業務日以内に退職金を全数支給**

■　**毎年度１回以上**、加入者、関係団体等の**意見・要望並びに各種統計等の情報を整理・分析**し、**対応策を検討・実施**

第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

Ⅰ　退職金共済事業

２　一般の中小企業退職金共済(中退共)事業

（４）確実な退職金の支給に向けた取組

✓　未請求退職金の縮減の観点から、退職時等における被共済者の住所把握の徹底、退職後一定期間経過後における退職金請求勧奨を行うこと

✓　退職金額少額層における手続負担忌避傾向の強まりを踏まえ、手続負担感の軽減を図るため、ホームページにおける支払請求書類作成や、手続の分かりやすい解説の掲載などを実施すること

✓　手続の解説については、利用者の意見等を踏まえ、継続的に改善を行うこと

指標

■ 請求権が発生した年度における退職者数に対する当該年度から３年経過後の未請求者比率　　**毎年度２．０%以下**

（参考）２０１８年度　１．４６%　　２０１９年度　１．６５%
２０２０年度　１．７１%　　２０２１年度　１．８３%

■ 請求権が発生した年度における退職金総額に対する当該年度から３年経過後の未請求退職金額の割合　　**毎年度０．５%以下**

（参考）２０１８年度　０．４１%　　２０１９年度　０．４７%
２０２０年度　０．４６%　　２０２１年度　０．４９%

平成28年の制度改正（企業間通算制度の期間延長（退職後２年以内→３年以内））に伴う未請求率の上昇傾向が緩和し、定常状態に近づいていることから、未請求者数及び未請求退職金額の推移に基づく推計を踏まえ、指標を設定

第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

Ⅰ　退職金共済事業

３～５　特定業種退職金共済(特退共)事業(建退共・清退共・林退共)

（３）　確実な退職金の支給に向けた取組

- ✓　過去３年以上手帳の更新を行っていない被共済者（長期未更新者）数縮減のため、新規加入時及び共済手帳更新時における被共済者の住所把握を徹底すること
- ✓　長期未更新者に対する現況調査により、手帳更新又は退職金の請求等の手続をとるよう要請すること
- ✓　被共済者の重複加入の確認を徹底し、重複加入及び退職金支給漏れを防止すること
- ✓　共済契約者に対し、過去2年間手帳を更新していない被共済者の手帳更新等の要請、確実な共済証紙の貼付や就労実績の登録による退職金ポイントの充当のための周知及び取組を促進すること

指標

- ■　長期未更新者のうち住所が把握できた全ての者に対し、**未更新期間３年経過時及びその後一定期間経過時に、手帳の更新又は退職金請求等の手続をとるよう要請**
- ■　長期未更新者数を中期目標期間の最終年度までに、**第４期中期目標期間終了時から減少**
- ■　特に建退共では、
  - ①　住所情報把握者については**第４期中期目標終了時の数から、15%以上減少**
  - ②　過去2年間手帳を更新していない共済契約者に対して、手帳更新を行うよう要請等を行い、新たに長期未更新者に該当することになる被共済者数を**中期目標期間の最終年度までに、13,000人以下に減少**

第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

Ⅰ　退職金共済事業

（固有の課題に対する取組）

２　中退共事業

（３）中退共システム再構築

✓　中退共システムについて、2026（令和８）年度に新システムの運用を開始することを目指し、設計・開発の着実な進捗管理を行うとともに、想定外の事態にも適切に対応すること

✓　システム再構築プロジェクトと並行して、情報セキュリティの確保に配慮しつつ、2025（令和７）年末までに手続のオンライン化導入を実現するなど、利用者に対するサービス向上に取り組むこと

✓　システム再構築後に事務効率化の観点からのシステム化を進めること。また、手続のオンライン化についても機能の改善を図ること

指標

■ 中退共システムについて、**2026（令和８）年度に新システムの運用を開始することを目指し、設計・開発の着実な進捗管理を行うとともに、想定外の事態にも適切に対応**

【重要度　高、困難度　高】

一般の中小企業退職金共済制度の基幹業務に関わるシステムについて、制度改正等に迅速かつ柔軟に対応するための再構築であることから、重要度を高とする。

中退共システム再構築は基本構造とプログラミング言語を刷新するという大規模な再構築であること、加えて、システム再構築と並行して、情報セキュリティを確保しつつ申請手続等のオンライン化を実施する必要があることから、困難度を高とする。

第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

Ⅰ　退職金共済事業
（固有の課題に対する取組）

３　建退共事業

（２）サービスの向上

①　電子申請方式の利用促進

✓　確実な掛金納付・退職金支給、共済契約者の事務負担の軽減等を図ることを目的として導入した電子申請方式について、建設キャリアアップシステム（ＣＣＵＳ)とのデータ連携や、オンライン申請機能・メニューの充実・改善を行うことにより、一層の利用促進を図ること

指標

■ 中期目標期間中に電子申請専用サイトの利用者登録を行う共済契約者数を**半数以上**

■ 中期目標期間中に電子申請による掛金の原資となる退職金ポイントの額を掛金収入額の**30%以上**

【重要度　高、困難度　高】

建設技能労働者の高齢化や建設業界の人手不足の深刻化といった状況の中、建設業退職金共済制度の加入者の利便性の向上を図る必要があることから、重要度を高とする。

電子申請方式導入後も就労実績報告作成ツールの改良を行うなど継続して利用者の利便性向上を図るものの、中小零細企業ではパソコンやインターネットが必ずしも十分に活用されていない実態もあり、電子申請方式の利用が進んでいない現状にあることから、困難度を高とする。

第３　国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項

Ⅰ　退職金共済事業

（固有の課題に対する取組）

５　林退共事業

（１）累積欠損金の処理等

✓　2024（令和６）年度までに開始される予定の財政検証や特定業種退職金共済制度のあり方の検討の結果を踏まえて、機構が2020（令和２）年11月に策定した「累積欠損金解消計画」の見直しを速やかに行い、着実な累積欠損金の解消を図ること

指標

■ 中期目標期間の最終年度に、解消計画に定める当該年度の累積欠損金の金額を達成

【重要度　高、困難度　高】

累積欠損金をできる限り早期に解消し、財務内容の健全化を図ることは、制度の持続的な運営に当たっての最重要事項であることから、重要度を高とする。

累積欠損金解消計画の見直しについては、加入者確保対策の強化等関係機関との連携による取組や資産運用面の検討など慎重な調整を要することから、困難度を高とする。

第４　業務運営の効率化に関する事項

１　効率的かつ効果的な業務実施体制の確立等

✓　法人の長を中心に、業務の効率的・効果的実施、働き方改革の推進等の観点から会議の電子化、効率化、職員のテレワークの推進をはじめとした見直しを検討し、実施すること。外部委託の拡大等により、事務処理の効率化及び経費の縮減を図ること

２　業務運営の効率化に伴う経費削減

✓　中期目標期間の最終年度までに、以下の削減を行うこと（システム等の新規追加分除く）

- 一般管理費について　2022年度予算比　15%以上（人件費除く）
- 業務経費について　2022年度予算比　５%以上（貸付金等除く）

３　給与水準の適正化

✓　国家公務員の給与水準も十分考慮し、手当を含めた役員報酬、職員給与のあり方について厳しく検証した上で、目標水準・期間を設定し、その適正化に計画的に取り組むとともに、その検証結果及び取組状況を公表すること

第４　業務運営の効率化に関する事項（続き）

４　業務の電子化に関する取組

✓　デジタル庁が策定した「情報システムの整備及び管理の基本的な方針」（令和３年12月24日デジタル大臣決定）にのっとり、情報システムの適切な整備及び管理を行うこと

✓　情報システムの整備及び管理を行うＰＪＭＯを支援するため、ＰＭＯの設置等の体制整備を進めること。また、各種の申請手続について保有する個人情報の保護を確実に確保した上で、ｅ－Ｇｏｖの活用等、オンライン化を進めること

５　契約の適正化の推進

✓　「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成27年５月25日総務大臣決定）に基づき、以下の取組を着実に実施すること

①　機構の「調達等合理化計画」に基づき取組を着実に実施すること。特に、システム改修等の調達については、安易に随意契約とせず、透明性を確保するとともに、契約監視委員会において、契約の適正な実施について点検を受けること

②　原則として一般競争入札により、企画競争や公募を行う場合は競争性・透明性が十分確保される方法で実施すること。中期目標期間中の一者応札の平均件数を、第４期中期目標期間における一者応札平均件数より増加させないよう努めること

③　監事及び会計検査人による監査において、入札・契約の適正な実施について、徹底的なチェックを受けること

第５　財務内容の改善に関する事項

✓　林退共事業の累積欠損金の着実な解消を図ること
✓　「第４　業務運営の効率化に関する事項」で定めた事項を考慮した中期計画の予算を作成し、当該予算の適切な管理を通じた運営を行うこと

第６　その他業務運営に関する重要事項

１　ガバナンスの徹底
（１）内部統制の徹底
✓　統制環境として、金融業務を行う公的機関にふさわしい高い職業倫理の徹底、金融ショックやサイバーテロなどのリスクに対する不断の備え、エビデンスに基づく施策立案の徹底等を図るとともに、統制活動として、責任の所在の明確化の徹底を図ること
✓　中期計画、年度計画の進捗状況について、理事会、運営委員会などでの報告・審議等を通じてＰＤＣＡサイクルを適切に機能させ、引き続き効率的かつ効果的な組織運営を確保すること
✓　大量の個人情報を適切に管理するため、個人情報の保護に関する法律に基づき定めた個人情報管理規程にのっとり、個人情報の適切な取扱いを行い、管理状況に係る監査を徹底すること

第６　その他業務運営に関する重要事項（続き）

（２）情報セキュリティ対策の推進等

- ✓　サイバー攻撃の脅威が急速に高まる中、機構が大量に保有する銀行口座番号を含む重要な個人情報を適切に管理・保護する観点から、サイバーセキュリティ基本法に基づく適切な措置として、各種規程の整備、研修・教育等を行いつつ、インシデント発生時の迅速かつ適切な対応を確保するための組織体制と手順の浸透を図ること
- ✓　システムの運用委託先において、機構のインシデント発生時等に同法等に基づき適切な対処がなされるよう、リスク管理体制の強化を図ること
- ✓　上記の対策の実施状況を毎年度把握し、ＰＤＣＡサイクルにより情報セキュリティ対策の改善を図ること
- ✓　災害やサイバー攻撃等によるシステムの機能停止やデータ破損等に備えて、データのバックアップ、業務継続のための体制整備及び対応マニュアルの整備など事業継続性を強化するための対策を講ずること

第６　その他業務運営に関する重要事項（続き）

（３）事業及び制度の改善・見直しに向けた取組

✓　中小企業退職金共済法に基づき厚生労働省が行う中小企業退職金共済制度の財政検証に必要な情報を提供すること

✓　特に、令和２年度の特定業種退職金共済制度の財政検証の結果を踏まえ、厚生労働省が次期財政検証に向けて実施する特定業種退職金共済制度のあり方についての検討に資するよう、必要な情報を提供し、その検討結果を踏まえ、必要な対策を講ずること

✓　また、財産形成促進事業について、民間金融機関における住宅ローン利用者等の拡大により財形持家融資の利用者が減少している状況を踏まえ、厚生労働省が次期中期目標に向けて実施する事業及び制度の改善・見直しの検討に資するよう、必要な情報を収集し、厚生労働省に提供すること

✓　さらに、機構が実施する各種事業に関し、必要に応じて、事業及び制度の改善・見直しに資する情報を収集し、厚生労働省に提供すること

（別紙）指標の設定根拠

退職金共済事業〔加入促進〕

一般の中小企業退職金共済

■ 中期目標期間中の新規被共済者数　**165万人以上**

✓ **過去の実績を、**
・労働需給要因　・長期的トレンド　・制度変更要因　・コロナ禍の影響　等
により回帰分析した推計を踏まえ、中小企業における退職金制度の導入状況等も考慮し、指標を設定

（単位：人）

年度	平成30	令和元	令和２	令和３	令和４※	令和５	令和６	令和７	令和８	令和９	5年計
実績	377,908	383,483	367,510	378,094	360,613	356,888	341,671	326,675	311,895	297,328	**1,634,456**
目標	―	―	―	―	―	360,000	345,000	330,000	315,000	300,000	**1,650,000**

※令和４年度以降の実績値は推計値

特定業種退職金共済

■ 中期目標期間中の新規被共済者数　建退共　**47万6,000人以上**　清退共　**270人以上**　林退共　**6,900人以上**

✓ 建退共については、**令和４年度の新規加入者数の推計値を基礎**とし、**建設技能労働者数の増減率（推計値）等**を踏まえ、指標を設定

✓ 清退共については、新規加入者数の**直近３カ年（令和２・３年度は実績値、４年度は推計値）平均値を基礎**とし、**労働力人口の減少率**や**清酒製造業における非正規労働者割合の減少率**を用いた推計等を踏まえ、指標を設定

✓ 林退共については、**令和４年度の新規加入者数（推計値）を基礎として、林業従事者数は一定とした上で、非正規労働者割合の減少率**を用いた推計等を踏まえ、指標を設定

（単位：人）

	年度	平成30	令和元	令和２	令和３	令和４※	令和５	令和６	令和７	令和８	令和９	5年計
建退	実績	108,728	113,293	116,689	107,403	100,116	98,447	96,778	95,108	93,439	91,770	―
	目標	―	―	―	―	―	99,000	97,000	95,000	93,000	92,000	**476,000**
清退	実績	129	117	65	101	54	67	60	54	47	41	―
	目標	―	―	―	―	―	70	60	50	50	40	**270**
林退	実績	1,735	1,548	1,545	1,668	1,594	1,524	1,455	1,385	1,316	1,246	―
	目標	―	―	―	―	―	1,500	1,500	1,400	1,300	1,200	**6,900**

※令和４年度以降の実績値は推計値

別紙25

厚生労働省発雇均0309第１号

令　和　５　年　３　月　９　日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　加藤　勝信

中小企業退職金共済法の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令（平成14年政令第292号）第７条第２項の規定に基づき、下記について、貴会の意見を求める。

記

令和５年度に係る中小企業退職金共済法第10条第２項第３号ロ及び中小企業退職金共済法の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令第２条第１項第３号ロ（１）の支給率を０とすること。

一般の中小企業退職金共済事業の収支状況の推移

（単位：億円）

	平成３０年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度		令和４年度見込み
収 入	**4,476**	**4,320**	**6,771**	**4,640**		**4,401**
掛金収入等	4,052	4,106	4,122	4,169		4,238
運用収入等	363	156	2,592	414		104
その他	61	58	57	57		59
支 出	**4,511**	**4,878**	**5,196**	**4,685**		**5,570**
退職金支出等	3,708	3,753	3,771	3,747		3,772
責任準備金等の増	736	754	1,363	850		909
運用費用等	4	314	4	4		788
その他	64	58	58	84		101
当期損益金	**△ 35**	**△ 558**	**1,575**	**△ 45**		**△ 1,168**
累積剰余金/累積欠損金	**4,295**	**3,742**	**5,317**	**5,272**		**4,104**

（注）令和４年度見込みの算定方法については別紙のとおり。

別　紙

令和４年度収支の見込みの算定について

１．掛金収入、退職金支出等

令和４年１１月末までの掛金収入、退職金支出等の実績値に同年１２月～令和５年３月の推計値を加算した。推計値については、過去３か年の平均値を用いた。

２．責任準備金額

１の推計結果から令和５年３月末に見込まれる各被共済者に係る責任準備金額を算定し、すべての者について合計した。

３．運用収入

（１）自家運用

令和４年１２月末時点で保有している資産及び令和５年１月～３月に購入予定の資産について、令和５年１月～３月の利払日や償還日のデータから運用収入を推計した。

（２）委託運用

令和５年１月末時点の時価額を基に、次のとおり、ベンチマーク収益率の過去の統計的データから、３月末時点の時価額を推計した。

２月の収益率：資産ごとの２月ベンチマーク収益率を用いた。
３月の収益率：収益率をゼロとした。

剰余金の積立て及び付加退職金支給ルール

□　各年度の前々年度の決算における累積剰余金の額の5,400億円に対する不足額（累積剰余金が5,400億円を超過している場合は０とする）を、各年度の前年度から2027（令和９）年度までの残存年数で除した値を各年度における目標額（単年度目標額）とする。

□　各年度の前年度の利益金の半額を各年度の付加退職金に充てるが、利益金が単年度目標額の２倍を下回る場合は、単年度目標額を優先的に剰余金の積立てに充てる。また、付加退職金に充てる額の上限を「前々年度の決算における累積剰余金の額×0.01」とする（0.01は予定運用利回り）。

◆ 単年度目標額の計算式

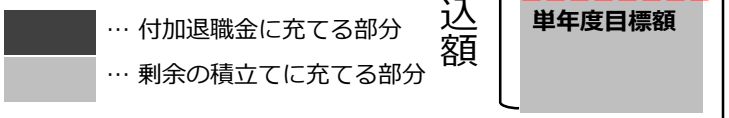
各年度の単年度目標額　＝

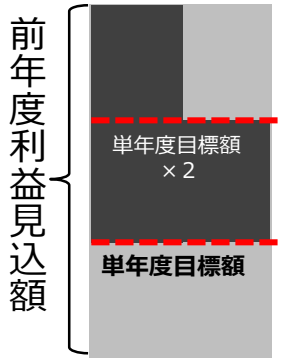
$$\frac{\text{5,400億円－前々年度剰余金}}{\text{2027年度－前年度（2027年度までの残存年数）}}$$

※分子がマイナスの場合はゼロ

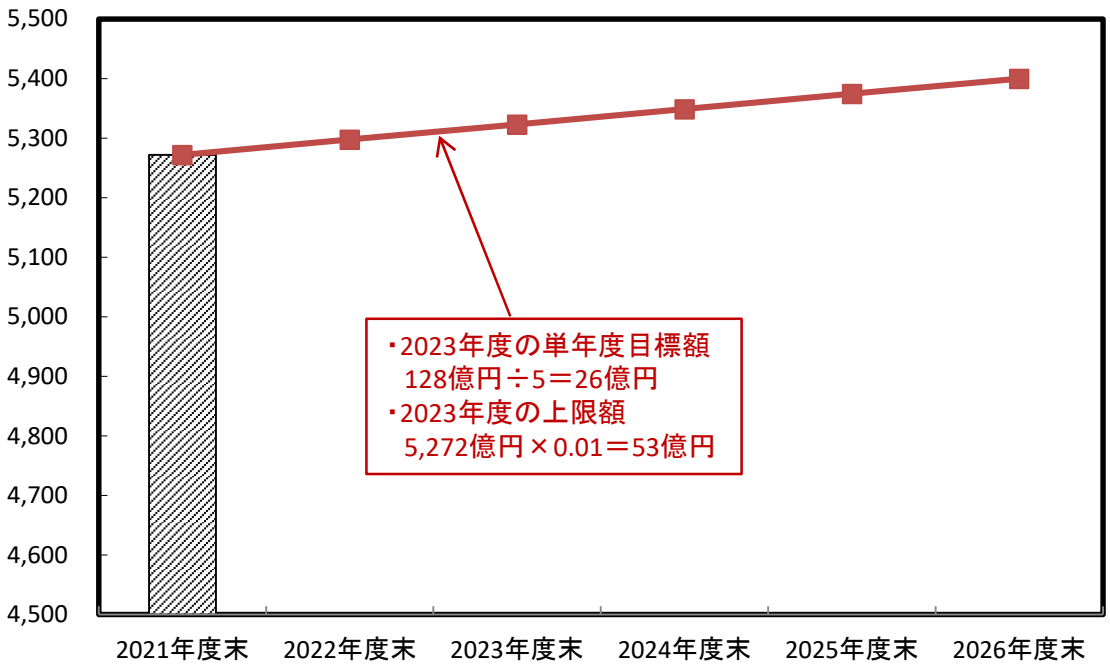
◆ 前年度利益見込額の２分の１を付加退職金に充てる

◆ ただし、単年度目標額は優先して剰余の積立てに充て、付加退職金に充てる額の上限は剰余金×0.01とする





累積剰余金の実績、単年度目標額及び上限額について



資料３－４

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４年10月5日以降）

○　雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱（人材開発分科会）【別紙１】

人材開発支援助成金において、令和４年10月28日に閣議決定された総合経済対策に基づき、人への投資促進コース助成金の助成内容の拡充を行うとともに、事業展開等リスキリング支援コース助成金を創設することとしたもの。（令和４年11月30日）

○　求職者支援訓練の特例措置の効果分析について（報告）（人材開発分科会）【別紙２】

コロナ禍における雇用失業情勢等を踏まえ、令和３年２月から令和５年３月31日までを期限とする訓練期間の認定基準等に関する特例措置の効果分析の結果について報告を行った。（令和４年11月30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３】

「デジタル田園都市国家構想基本方針」（令和４年６月閣議決定）において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和８年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされていることを踏まえ、一定の条件を満たす求職者支援訓練を実施したデジタル分野の訓練実施機関に対する認定職業訓練実施奨励金の支給額を上乗せ等することとしたもの。（令和４年11月30日）

○　雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱（人材開発分科会）【別紙４】

人材開発支援助成金において、人材開発支援コース助成金及び特別育成訓練コース助成金を統合し、コースの名称を人材育成支援コース助成金に変更したほか、「人への投資」の支援策の拡充に伴い、人への投資促進コース助成金の支給期限を令和７年３月31日から令和９年３月31日に延長した。また、企業の付加価値の向上を労働者に賃上げとして還元し、さらなる雇用の安定を実現するため、生産性要件を賃上げに係る要件に切り替えるなどしたもの。（令和５年３月17日）

○　求職者支援訓練の特例措置の今後の在り方（人材開発分科会）【別紙５】

求職者支援訓練の特例措置の効果分析の結果により得られた知見や課題等を踏まえ、令和５年度における求職者支援訓練の在り方について議論を行った。（令和５年３月17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６】

コロナ禍における雇用失業情勢等を踏まえた求職者支援訓練における令和５年３月31日までを期限とする訓練期間の認定基準等に関する特例措置について、令和６年３月31日まで延長等することとしたもの。（令和５年３月17日）

○　2022年度の年度目標の中間評価（人材開発分科会）【別紙７】

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もの。（令和５年３月17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８】

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　3,776件（うち特定監理団体：1,988件、一般監理団体：1,788件）
（令和５年３月末日現在）

【参考】開催実績

人材開発分科会（計２回開催）
令和４年11月30日、令和５年３月17日

人材開発分科会　監理団体審査部会（計４回開催）
令和４年11月２日、12月16日、令和５年２月20日、４月25日（予定）

別紙１

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．改正の趣旨

○　「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和４年 10 月 28 日閣議決定）を受けて、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）に基づく各種助成金等について、制度の見直しや新設を行うもの。対象となるのは以下の助成金等であり、内容の詳細は別紙のとおり。（人材開発分科会関係は下線関係）

１．労働移動支援助成金
２．中途採用等支援助成金
３．キャリアアップ助成金
４．産業雇用安定助成金
５．特定求職者雇用開発助成金
６．成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業
７．人材開発支援助成金

２．根拠法令

雇用保険法第 62 条第１項及び第２項並びに第 63 条第２項

３．施行期日等

公布日　令和４年 12 月上旬（予定）

施行期日　公布日（ただし、キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース助成金）については、令和４年９月１日に遡及して適用）

別紙

7．人材開発支援助成金

人への投資促進コースの見直し

○　本コースは、「人への投資」を加速化するため、国民の方からのご提案をもとに、令和４年度から令和６年度までの間、人材開発支援助成金に設けたもの。（雇保則附則第 34 条）

○　このうち定額制訓練及び自発的職業能力開発訓練について、更なる活用促進のため、助成率を引き上げる。

【現行制度の概要】

定額制訓練及び自発的職業能力開発訓練に係る経費助成率については、次のとおりである。

	企業規模	経費助成率	
			生産性要件
定額制訓練	中小企業事業主以外	30%	45%
	中小企業事業主	45%	60%

	経費助成率	
		生産性要件
自発的職業能力開発訓練	30%	45%

【改正後の内容】

定額制訓練及び自発的職業能力開発訓練に係る経費助成率を次のとおりとする。

	企業規模	経費助成率	
			生産性要件
定額制訓練	中小企業事業主以外	45%	60%
	中小企業事業主	60%	75%

	経費助成率	
		生産性要件
自発的職業能力開発訓練	45%	60%

○　また、１事業所１年度当たりの限度額について、成長分野等人材訓練及び自発的職業能力開発訓練を除き、上限額を 1,500 万円から 2,500 万円に引き上げる。ただし、自発的職業能力開発訓練については、上限額を 200 万円から 300 万円に引き上げる。

【改正前の内容】

	1事業所1年度当たりの限度額
人への投資促進コース （成長分野等人材訓練及び自発的職業能力開発訓練を除く）	1,500万円
人への投資促進コース （自発的職業能力開発訓練）	200万円

【改正後の内容】

	1事業所1年度当たりの限度額
人への投資促進コース （成長分野等人材訓練及び自発的職業能力開発訓練を除く）	2,500万円
人への投資促進コース （自発的職業能力開発訓練）	300万円

事業展開等リスキリング支援コースの新設

○　企業内における新たな事業の創出等の事業展開等に伴い、労働者に必要となるスキルを習得させるための訓練等を行う事業主を支援するため、令和４年度から令和８年度までの間、人材開発支援助成金に新たな助成コース「事業展開等リスキリング支援コース」を設ける。（雇保則附則第35条）

【事業展開等リスキリング支援コースの概要】

＜対象事業主＞

・　人材開発支援助成金（一般訓練コース）に規定する要件の一部を満たした事業主であること

・　新たな事業の創出その他の事業の展開又は将来において成長発展が期待される分野の業務にその雇用する被保険者を従事させることに伴い、当該被保険者に必要な職業訓練等を受講させる事業主であること

＜対象労働者＞

雇用保険法第４条に規定する被保険者

＜助成率・助成額＞

対象事業主	経費助成率(※１)	賃金助成額（※２） １人１時間当たり
中小企業事業主以外	60%	480 円
中小企業事業主	75%	960 円

※１　オーダーメイド型訓練の開発、設定費用及び試験の受験料を含む。

※２　1,200 時間（雇保則第 101 条の２の７第２号に規定する専門実践教育訓練の場合には 1,600 時間）を限度とする。

＜１人当たりの経費助成限度額＞

訓練実施時間数の区分に応じて、次の表のとおり

	10 時間以上 100 時間未満	100 時間以上 200 時間未満	200 時間以上
中小企業事業主以外	20 万円	25 万円	30 万円
中小企業事業主	30 万円	40 万円	50 万円

＜一事業所当たりの限度額＞

一の年度における一事業所の限度額は１億円とする。

人材開発支援助成金に係る雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案【概要】

概　要

- 「人材開発支援助成金」は、事業主が労働者に対して職務に関連する訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。
- 「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和４年10月28日閣議決定）を受けて、雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づく人材開発支援助成金について、制度の見直しやコースの新設を行う。

1　人への投資促進コースの見直しについて

拡充内容①　助成率の引き上げ

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とする訓練や労働者が自発的に行う訓練の助成率を引き上げる。

	現行	引き上げ後
定額制訓練 サブスク型の研修サービスを活用した訓練を実施した事業主に助成	45(30)%	60(45)% ※括弧内は大企業の助成率
自発的職業能力開発訓練 労働者の自発的な職業能力開発を支援する事業主に助成	30%	45%

拡充内容②　助成限度額の引き上げ

１事業所１年度あたりの助成限度額を引き上げることにより、事業主による本助成金を活用した訓練の実施を促進する。

現行	引き上げ後
1,500万円	2,500万円
うち自発的訓練 200万円	うち自発的訓練 300万円

2　事業展開等リスキリング支援コースの新設について

企業の生産性を向上させ、更なる賃上げを生むという好循環を動かしていくことで、「構造的な賃上げ」の実現を目指すという経済対策を踏まえ、企業が持続的発展をするために、既存事業にとらわれず新たな事業展開等の取組を行い、新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に高率助成とする新コースを、人材開発支援助成金に創設する。

経費助成率	賃金助成額	１事業所１年度あたりの助成限度額
75(60)%	960(480)円	１億円

※括弧内は大企業の助成率（額）

ポイント　**事業主によるリスキリングを強力に支援するため、現行制度で最も高い助成率（額）としつつ、助成限度額を１億円と高額に設定。**

厚生労働省発職１１２５第２号

令和４年１１月２５日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　加藤　勝信

別紙「雇用保険法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。

別紙

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一　労働移動支援助成金早期雇入れ支援コース奨励金制度の改正　（略）

第二　中途採用等支援助成金中途採用拡大コース奨励金制度の改正　（略）

第三　キャリアアップ助成金制度の改正　（略）

第四　産業雇用安定助成金スキルアップ支援コース奨励金の新設　（略）

第五　特定求職者雇用開発助成金成長分野人材確保・育成コース助成金制度の改正　（略）

第六　成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業の改正　（略）

第七　人材開発支援助成金制度の改正

一　人への投資促進コース助成金の改正

1　雇用する被保険者に訓練を受けさせる事業主の経費助成率を次のとおりとすること。

(一)　定額制訓練

定額制訓練（当該訓練を十時間以上実施したものをいう。）（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学料及び受講料の合計額の百分の四十五（生産性要件に該当する

事業主にあっては、百分の六十）（中小企業事業主にあっては、百分の六十（生産性要件に該当する事業主にあっては、百分の七十五））の額

（二）　自発的職業能力開発訓練

（１）　自発的職業能力開発訓練（学校教育法第八十三条に規定する大学及び同法第九十七条に規定する大学院（これに相当する外国の大学院を含む。）において実施するものを除く。以下この（１）において同じ。）に係る入学料及び受講料（事業主が労働協約又は就業規則に定めるところにより整備した自発的職業能力開発訓練に要する経費を負担する制度に基づき負担した額に限る。（２）及び（３）において同じ。）の合計額の百分の四十五（生産性要件に該当する事業主にあっては、百分の六十）の額（その額が、当該自発的職業能力開発訓練を受けた被保険者一人につき、次のイからハまでに掲げる一の自発的職業能力開発訓練の実施時間数の区分に応じ、当該イからハまでに定める額を超えるときは、当該定める額）

イ　二十時間以上百時間未満　七万円

ロ　百時間以上二百時間未満　十五万円

ハ　二百時間以上　二十万円

（２）　自発的職業能力開発訓練（学校教育法第八十三条に規定する大学及び同法第九十七条に規定する大学院（これに相当する外国の大学院を除く。）において実施するものに限る。以下この（２）において同じ。）に係る入学料及び受講料の合計額の百分の四十五（生産性要件に該当する事業主にあっては、百分の六十）の額（その額が、一の年度における当該自発的職業能力開発訓練を受けた被保険者一人につき六十万円を超えるときは、六十万円）

（３）　自発的職業能力開発訓練（学校教育法第九十七条に規定する大学院に相当する外国の大学院において実施するものに限る。以下この（３）において同じ。）に係る入学料及び受講料の合計額の百分の四十五（生産性要件に該当する事業主にあっては、百分の六十）の額（その額が、一の年度における当該自発的職業能力開発訓練を受けた被保険者一人につき二百万円を超えるときは、二百万円）

２　一の年度において、事業主の一の事業所（年間職業能力開発計画に基づく一の事業所をいう。）に係る人への投資促進コース助成金（成長分野等人材訓練を除く。以下この２において同じ。）の額が二千五百万円を超えるときは、１の(一)及び(二)にかかわらず、二千五百万円を当該事業所の事業主に対して支

給するものとすること。ただし、人への投資促進コース助成金のうち自発的職業能力開発訓練については、当該自発的職業能力開発訓練の同助成金の額が三百万円を超えるときは、当該自発的職業能力開発訓練の同助成金の額は三百万円とすること。

二　事業展開等リスキリング支援コース助成金の新設

1　人材開発支援助成金制度において、事業展開等リスキリング支援コース助成金を新設し、施行日から令和九年三月三十一日までの間、(一)に該当する事業主に対して、(二)に定める額を支給するものとすること。

(一)　第百二十五条第二項第一号イ(1)(i)、(iii)及び(v)から(vii)までに該当する事業主であって、年間職業能力開発計画に基づき、新たな事業の創出その他の事業の展開又は将来において成長発展が期待される分野の業務にその雇用する被保険者を従事させることに伴い、当該被保険者に必要な職業訓練等（専門的な知識若しくは技能を追加して習得させることを内容とする職業訓練等又は新たな職業に必要な知識若しくは技能を習得させることを内容とするものに限る。以下この1において「事業展開等に伴う訓練」という。）を受講させる事業主（当該事業展開等に伴う訓練の期間、当該被保険者に対し所定

労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主に限る。）であること。

（二）　次に掲げる額の合計額

（１）　事業展開等に伴う訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費及び資格試験の受験手数料並びに事業展開等に伴う訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学料、受講料及び資格試験の受験手数料の合計額の百分の六十（中小企業事業主にあっては、百分の七十五）の額（その額が、当該事業展開等に伴う訓練を受けた被保険者一人につき、次のイからハまでに掲げる一の事業展開等に伴う訓練の実施時間数の区分に応じ、当該イからハまでに定める額を超えるときは、当該定める額）

イ　十時間以上百時間未満　二十万円（中小企業事業主にあっては、三十万円）

ロ　百時間以上二百時間未満　二十五万円（中小企業事業主にあっては、四十万円）

ハ　二百時間以上　三十万円（中小企業事業主にあっては、五十万円）

（２）　その雇用する被保険者に対して、事業展開等に伴う訓練（座学等に限る。）を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数（当該被保険者一人につき、千二百時間（当該被

保険者に専門実践教育訓練を受けさせる場合にあっては、千六百時間）を限度とする。）に四百八十円（中小企業事業主にあっては、九百六十円）を乗じて得た額

２　一の年度において、１の(一)に該当する事業主の一の事業所（年間職業能力開発計画に基づく一の事業所をいう。）に係る事業展開等リスキリング支援コース助成金の額が一億円を超えるときは、１の(二)にかかわらず、一億円を当該事業所の事業主に対して支給するものとすること。

３　１及び２の規定にかかわらず、事業展開等リスキリング支援コース助成金は、国等に対しては、支給しないものとすること。

４　事業展開等リスキリング支援コース助成金について雇用保険法施行規則第百三十九条の四及び第百四十条の三の規定を準用することとし、必要な読替規定を整備すること。

第八　その他

一　この省令は、公布の日から施行すること。（以下略）

二　（略）

三　その他この省令の施行に関し必要な経過措置を定めること。

四　その他所要の規定の整備を行うこと。

別紙２

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

求職者支援訓練の特例措置の効果分析について

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

求職者支援訓練の特例措置の概要

新型コロナウイルス感染症の影響下における雇用失業情勢等を踏まえ、求職者支援訓練において、令和3年2月から令和5年3月31日までを期限とする以下の特例措置を実施している。

実践コースの訓練期間の認定基準等に関する特例（省令事項）

	特例措置導入前	特例措置導入後
訓練期間	3か月以上（※）6か月以下 （※）就職氷河期世代等向けの訓練は2か月以上	2週間以上6か月以下
訓練時間	月100時間以上かつ一日当たり原則5時間以上（※）6時間以下 （※）就職氷河期世代等向けの訓練は月80時間以上かつ一日あたり原則3時間以上	月60時間以上かつ一日当たり原則2時間以上6時間以下
付加奨励金の就職率要件	1万円／人月：35%以上60%未満 2万円／人月：60%以上	1万円／人月：30%以上55%未満 2万円／人月：55%以上 （※1又は※2に該当する場合）
就職率による欠格要件	35%未満	30%未満 （※1又は※2に該当する場合）

オンライン訓練に関する特例（業務取扱要領において規定）

	特例措置導入前	特例措置導入後
通所割合	総訓練時間の40%以上	総訓練時間の20%以上

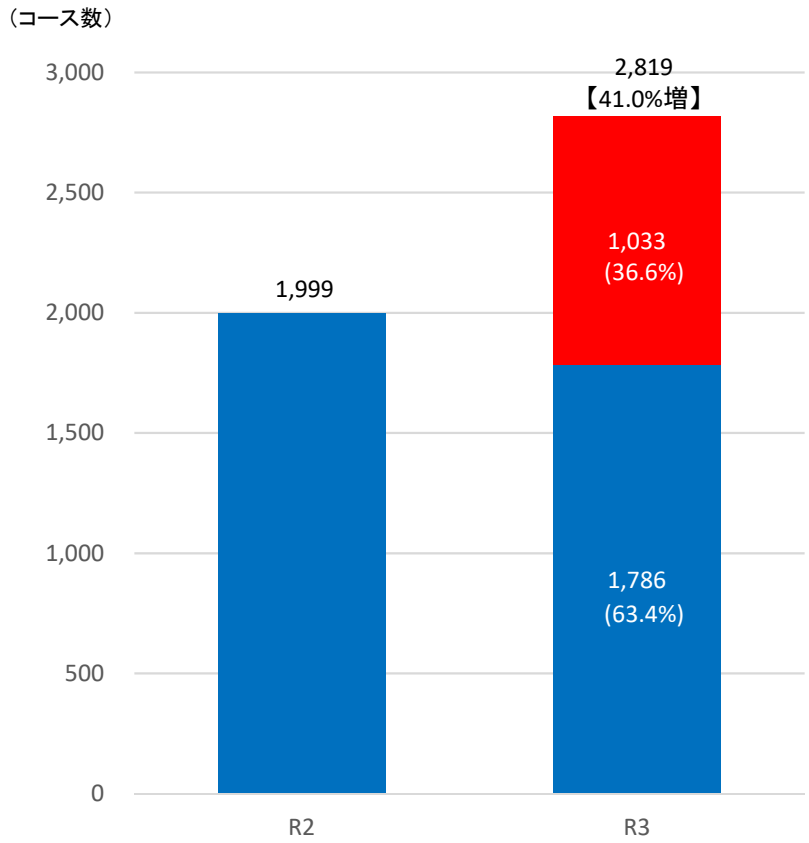
訓練の認定基準に係る訓練実施実績の要件の緩和に関する特例（省令事項）

特例措置導入前	特例措置導入後
認定を受けようとする職業訓練（申請職業訓練）の開始日から遡って3年間において、申請職業訓練と同程度の訓練期間及び訓練時間の職業訓練（※）を適切に行った実績が必要。 （※）求職者支援訓練以外の訓練を含む。	左記の実績の他に、3年より前に申請職業訓練と同程度の訓練期間及び訓練時間の求職者支援訓練を適切に行った実績がある場合も認定可能とする。

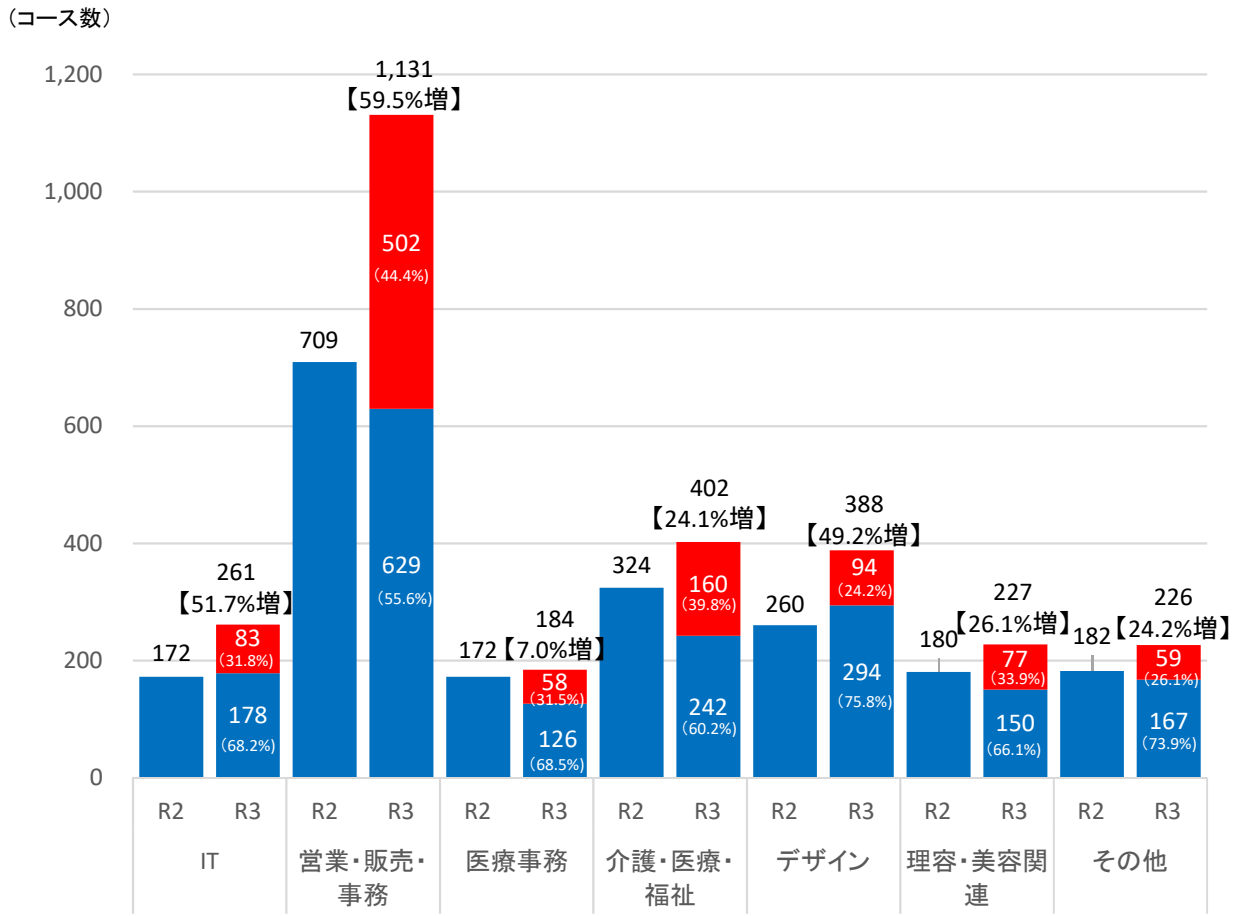
通常訓練と短期間・短時間訓練のコース設定状況

・令和３年度の実践コースの設定数は、対前年度比で約41％増となっている。また、令和３年度に開始した実践コースに占める短期間・短時間訓練の割合は約37％となっている。
・分野別に見ると、実践コースに占める短期間・短時間訓練の占める割合は、営業・販売・事務で最も高く約44％となっている。

【全分野】



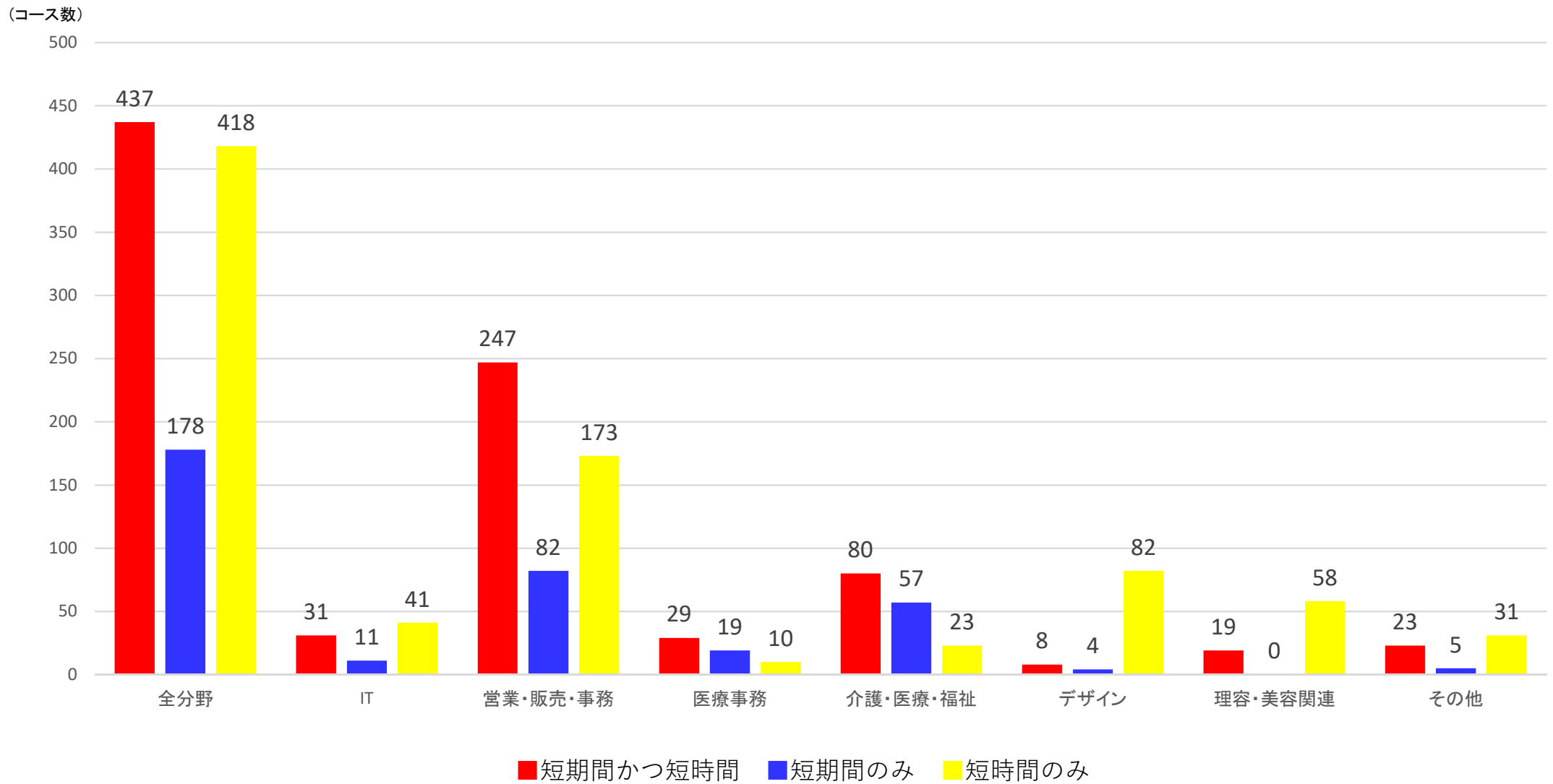
【分野別】



※　各年度に開始した実践コースについて集計（令和2年度1,999コース、令和3年度2,819コース）
※　【　】の数値は、対前年度比の増減率
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始（P１参照）

短期間・短時間訓練（区分別）のコース設定状況

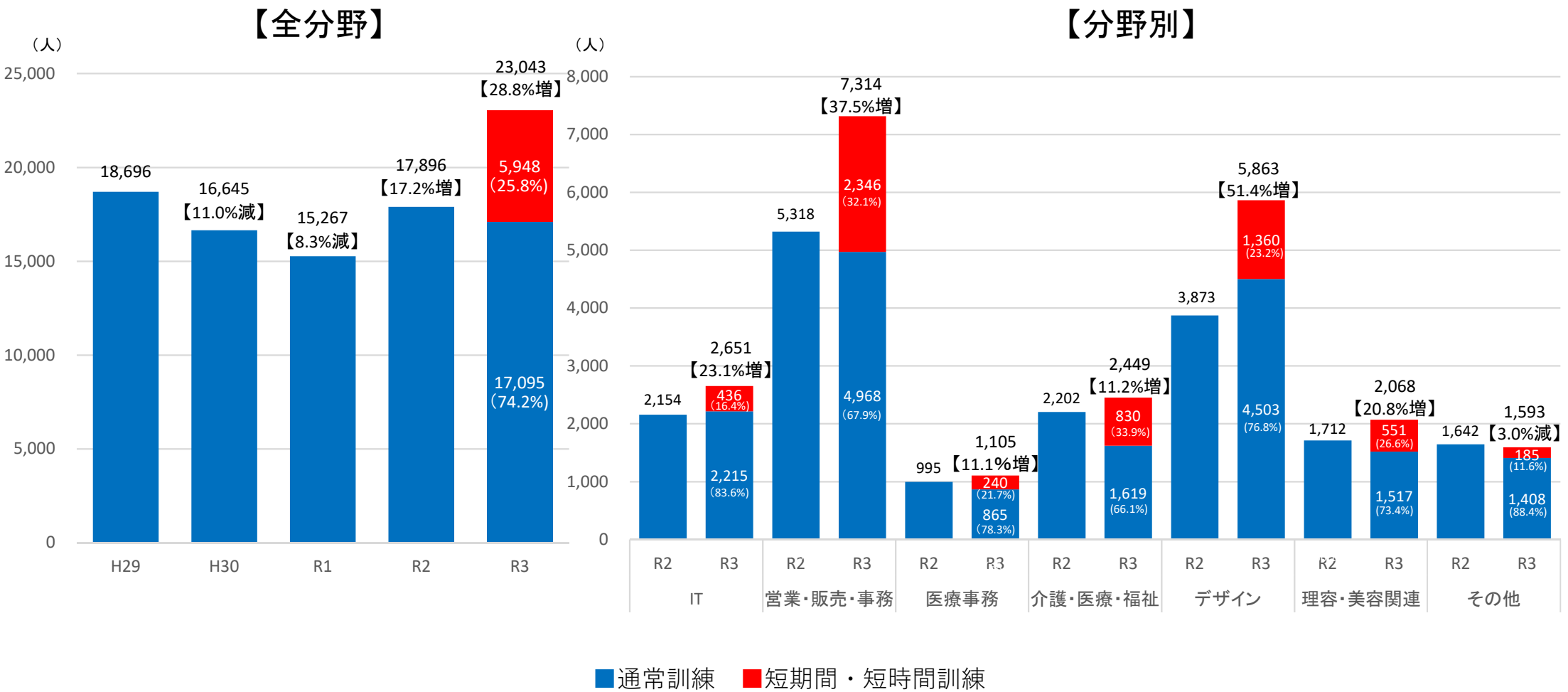
・短期間・短時間訓練のコース設定状況を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分すると、全分野の総計で「短期間のみ」のコース設定数が他の区分を大きく下回っている。



※　令和３年度に開始した短期間・短時間訓練コースについて集計（1,033コース）
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始（P１参照）

通常訓練と短期間・短時間訓練の受講者数の推移

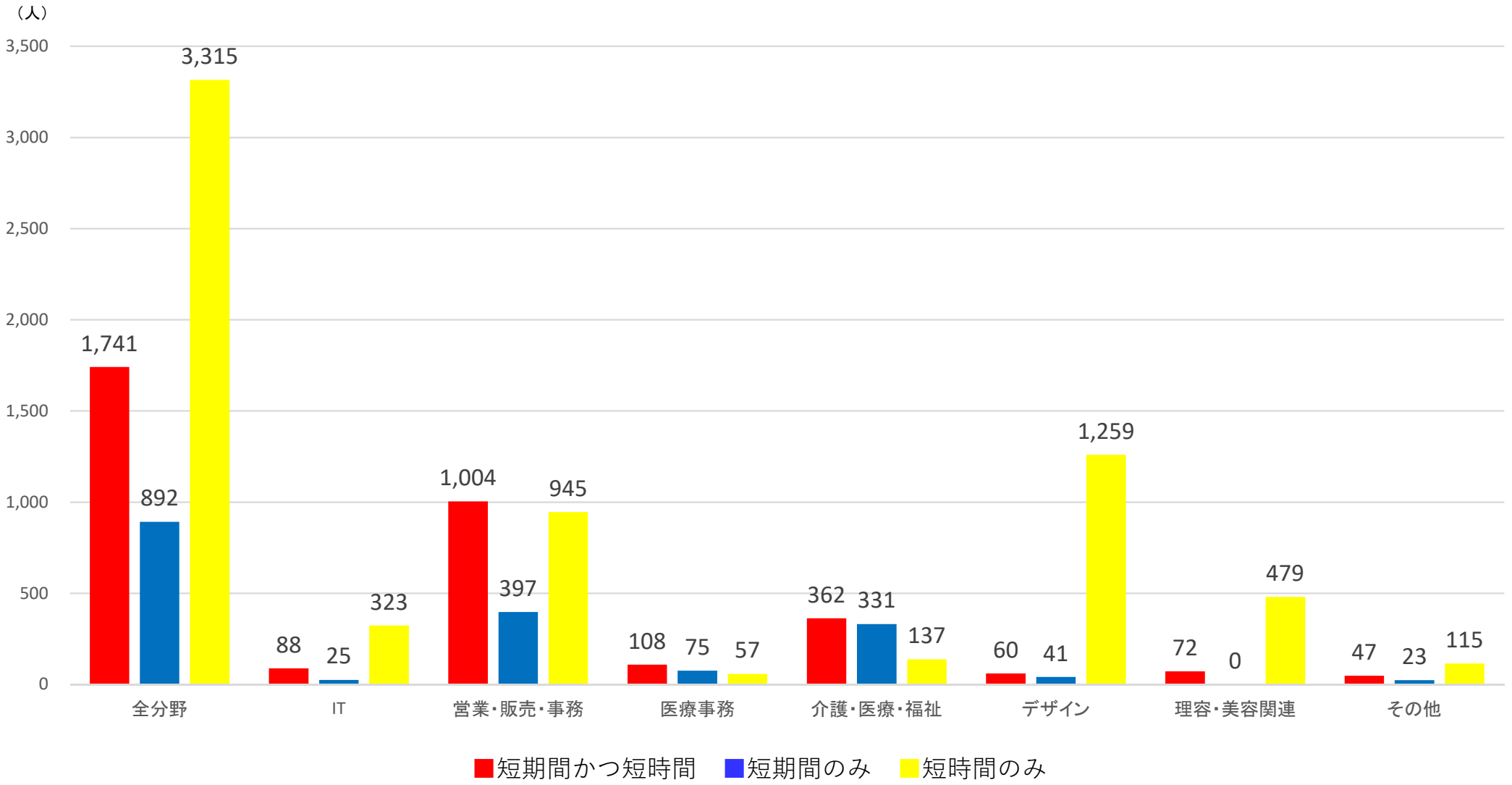
・実践コースの受講者数は、平成29年度以降、減少傾向にあったが、令和２年度以降は、増加基調に転じている。特に、令和３年度の受講者数は、短期間・短時間訓練の導入による効果もあり、対前年度比で約29％増となっている。
・分野別に見ると、実践コースに占める短期間・短時間訓練の占める割合が介護・医療・福祉で最も高く約34％となっている。



※　各年度に開始した実践コース（令和2年度1,999コース、令和3年度2,819コース）の受講者数について集計
※　【　】の数値は、対前年度比の増減率
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始（P１参照）

短期間・短時間訓練（区分別）の受講者数の内訳

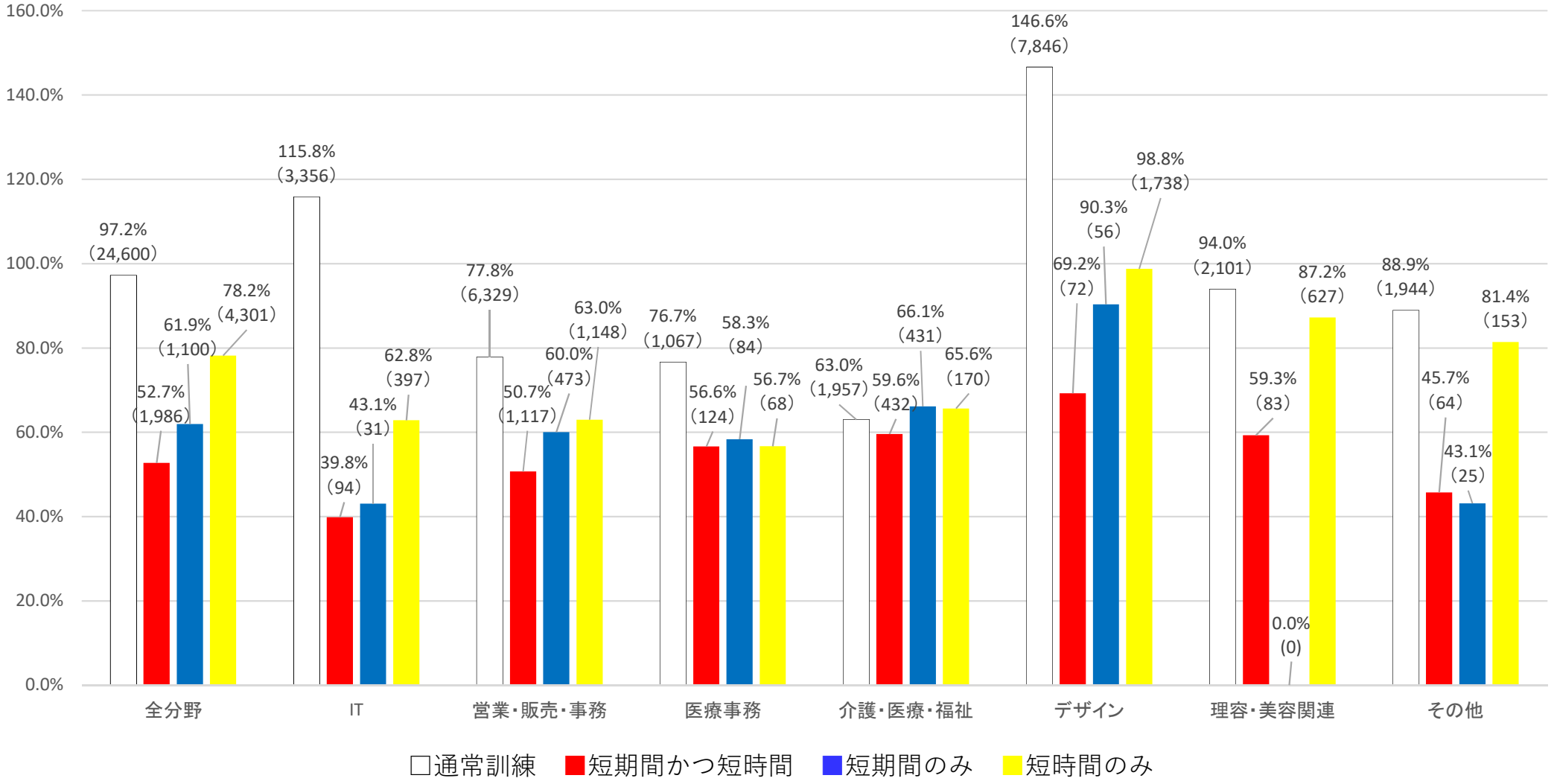
・短期間・短時間訓練の受講者数を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分すると、全分野の総計で「短時間のみ」が他の区分を大きく上回っている。また、分野別に見ると、特に、IT、デザイン、理容・美容関連において、「短時間のみ」の受講者数が占める割合が高くなっている。



※　令和３度に開始した短期・短時間訓練コースの受講者数について集計（5,948人）
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始（P１参照）

短期間・短時間訓練（区分別）の応募倍率

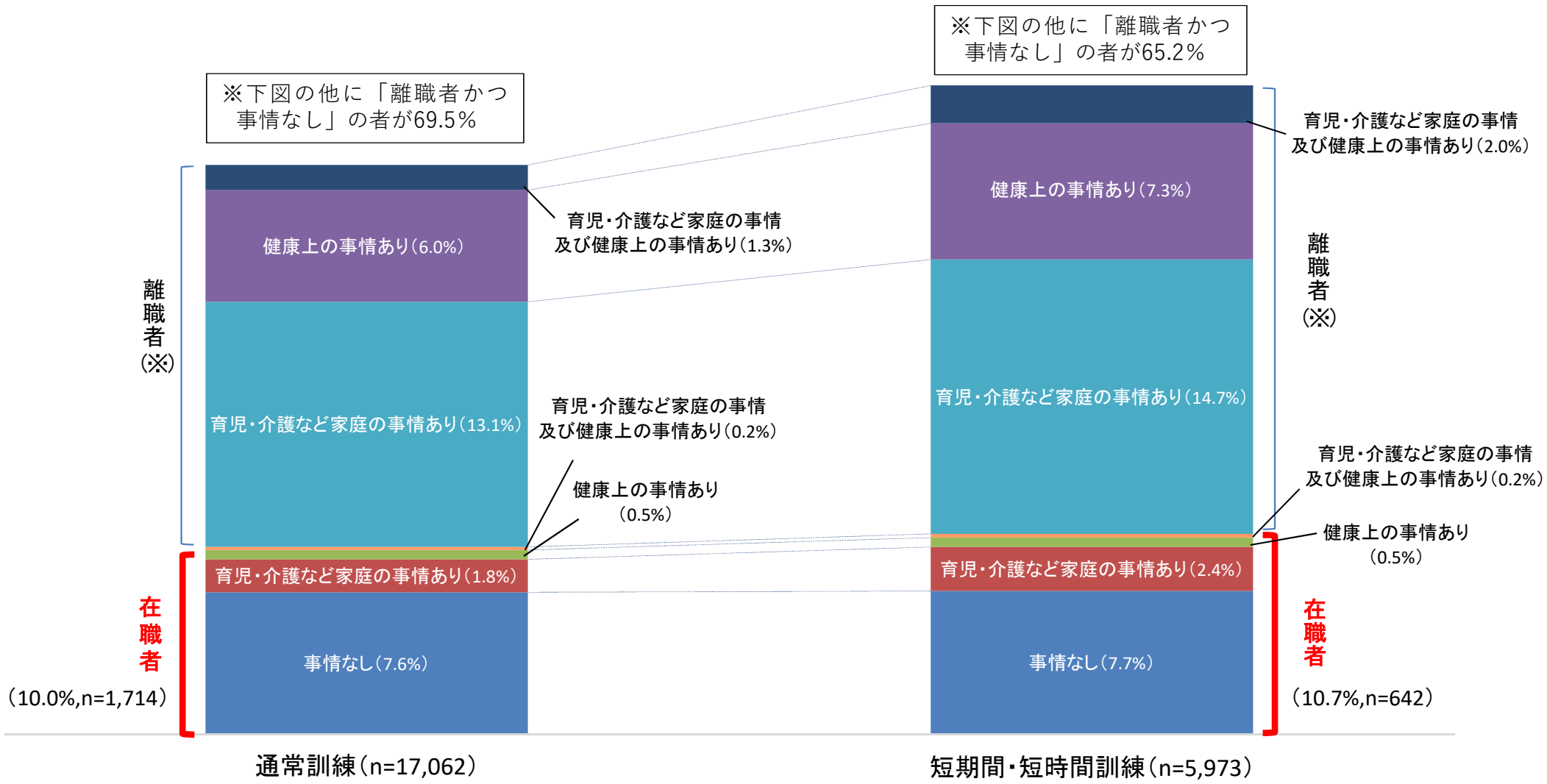
・短期間・短時間訓練における応募倍率を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分すると、全分野の総計で、いずれの区分も通常訓練に比べて低くなっている。
・短期間・短時間訓練のうち「短時間のみ」の応募倍率は、全分野の総計で「短期間かつ短時間」及び「短期間のみ」に比べて高くなっている。



※　令和３度に開始した実践コースの応募倍率（受講申込者数/開講定員数）について集計
※　括弧内の数値は、受講申込者数
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始（P１参照）

通常訓練と短期間・短時間訓練の受講者の属性（訓練の受講にあたり抱える諸事情（在職、育児・介護、健康上の理由）の別）

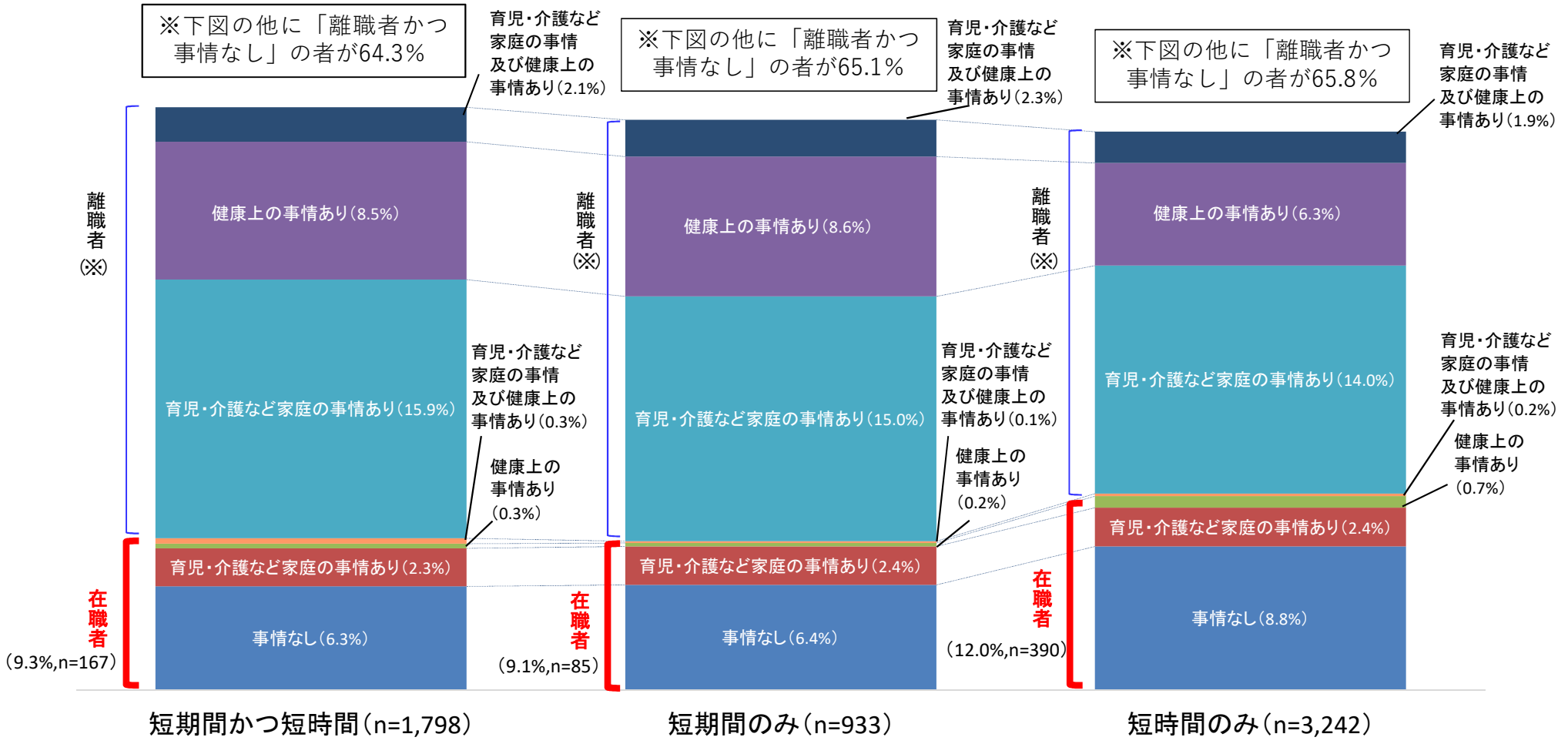
・受講者が訓練の受講にあたり抱える諸事情の別を見ると、通常訓練、短期間・短時間訓練ともに、「離職者かつ育児・介護など家庭の事情ありの者」の割合が最も高くなっている。
・通常訓練と短期間・短時間訓練の間で、訓練の受講にあたり抱える諸事情の別の割合の分布に顕著な差はない。



※　令和３年４月～令和４年３月中に開始し、令和４年８月末までに終了した実践コースの受講者（令和４年９月以降に終了するコースを同年８月末までに中退した者を含む）について集計
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始（P１参照）

短期間・短時間訓練（区分別）の受講者の属性（訓練の受講にあたり抱える諸事情（在職、育児・介護、健康上の理由）の別）

・短期間・短時間訓練を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分したうえで在職者の割合を比較すると、「短時間のみ」が他の区分より、やや高くなっている。



※　令和３年４月～令和４年３月中に開始し、令和４年８月末までに終了した実践コースの受講者（令和４年９月以降に終了するコースを同年８月末までに中退した者を含む）について集計
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始（P１参照）

短期間・短時間訓練の受講事例

子育て中の方や健康上の配慮が必要な方

（事例１）障害のある子供の育児を抱えており、訓練期間及び時間に制約があったため、短期間・短時間でパソコンスキルを学ぶ訓練を受講。一般事務職（パート）として就職。

（事例２）就学前の子の養育や定期的な通院があり、フルタイムでの再就職が困難であったため、就職先の可能性を広げるべく、ライフスタイルに合った短期間・短時間のパソコンスキルを学ぶ訓練を受講。パソコンスキルを活かし、在庫管理、出荷業務を担う職場に就職。

（事例３）前職の保育士を適応障害のため離職し、事務職での再就職を希望するも、パソコンスキルに自信がなく、また、体調面を考慮して、同スキルを学ぶ短時間の訓練を受講。訓練修了後は、人に物事を教える仕事に興味が沸き、パソコンのサブインストラクターとして再就職。

より早期の就職を希望する離職中の方

（事例１）介護職に従事していたが肩の痛みが強くなったため、転職を希望し離職。再就職先の幅を広げるため、また、早期就職を希望していたことから、パソコンスキルを学べる短期間の訓練を受講し、医療事務職に転職。

（事例２）離職後、過去に経理業務に従事していた経験から、簿記関係の訓練に関心を持つ。離職期間中は、就職活動を積極的に行っており、訓練受講と並行して、引き続き就職活動にも力を入れることができるよう短期間訓練を受講し、希望の事業所へ就職。

（事例３）前職は看護師であり、事務職として早期の再就職を希望するも、パソコンスキルが不足していることを理由に採用面接の結果が芳しくなかったことから、基本的なパソコンスキルを学べる短期間の訓練を受講し、事務職として再就職。

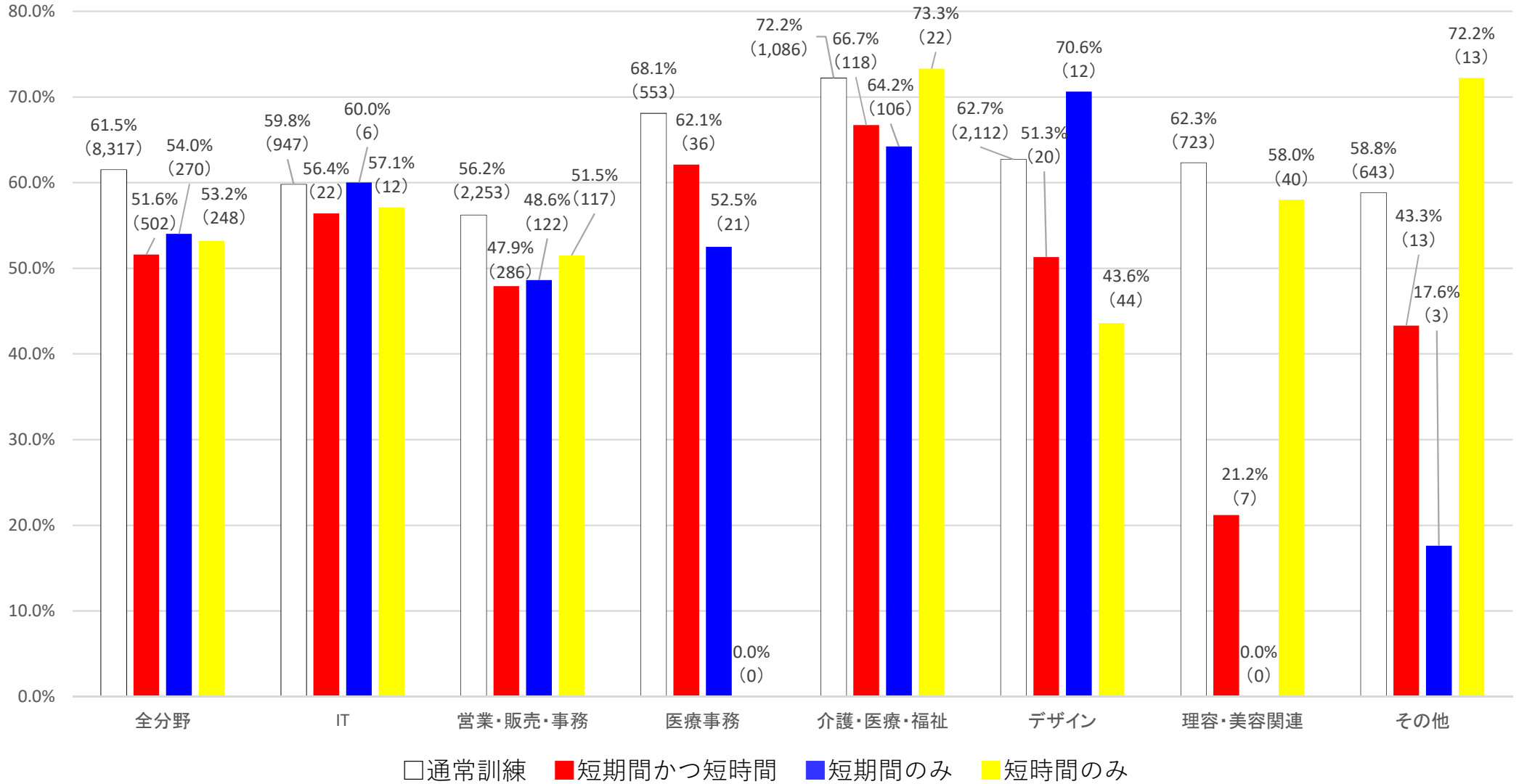
新型コロナウイルスの影響によりシフト（勤務日や勤務時間）が減少又は離職した方

（事例１）母子家庭で3人の子供を養育。宿泊業で就労していたが、新型コロナウイルスの影響により、ホテルが休業する等したため勤務日数が減少。そうした状況からホテル業界は雇用が不安定であると考え、介護職への転職を希望。働きながら短期間の介護分野の訓練を受講し、介護職員に転職。

（事例２）飲食店にてパートで勤務する母子家庭の母。新型コロナウイルスの影響でシフトが減少したことから、安定した事務職（正社員）への転職を希望。しかし、今まで飲食店の接客経験しか無く、事務職に必要なパソコンスキルが無かったため、訓練の受講によりパソコンスキルの習得を目指すことを希望。一方で、子供を保育園に預けていたため、送迎が必要であることから、訓練との両立が可能な短期間・短時間のパソコンスキルを学ぶ訓練を受講し、事務職（正社員）に転職。

短期間・短時間訓練（区分別）の就職率

・短期間・短時間訓練の就職率を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分したうえで通常訓練と比較すると、いずれも10%程度低く、当該区分に応じた顕著な差は無い結果となっている。なお、分野によって当該区分に応じた就職率にバラツキがあるが、集計対象の母数が少ないことが影響しており、その点は留意が必要である。



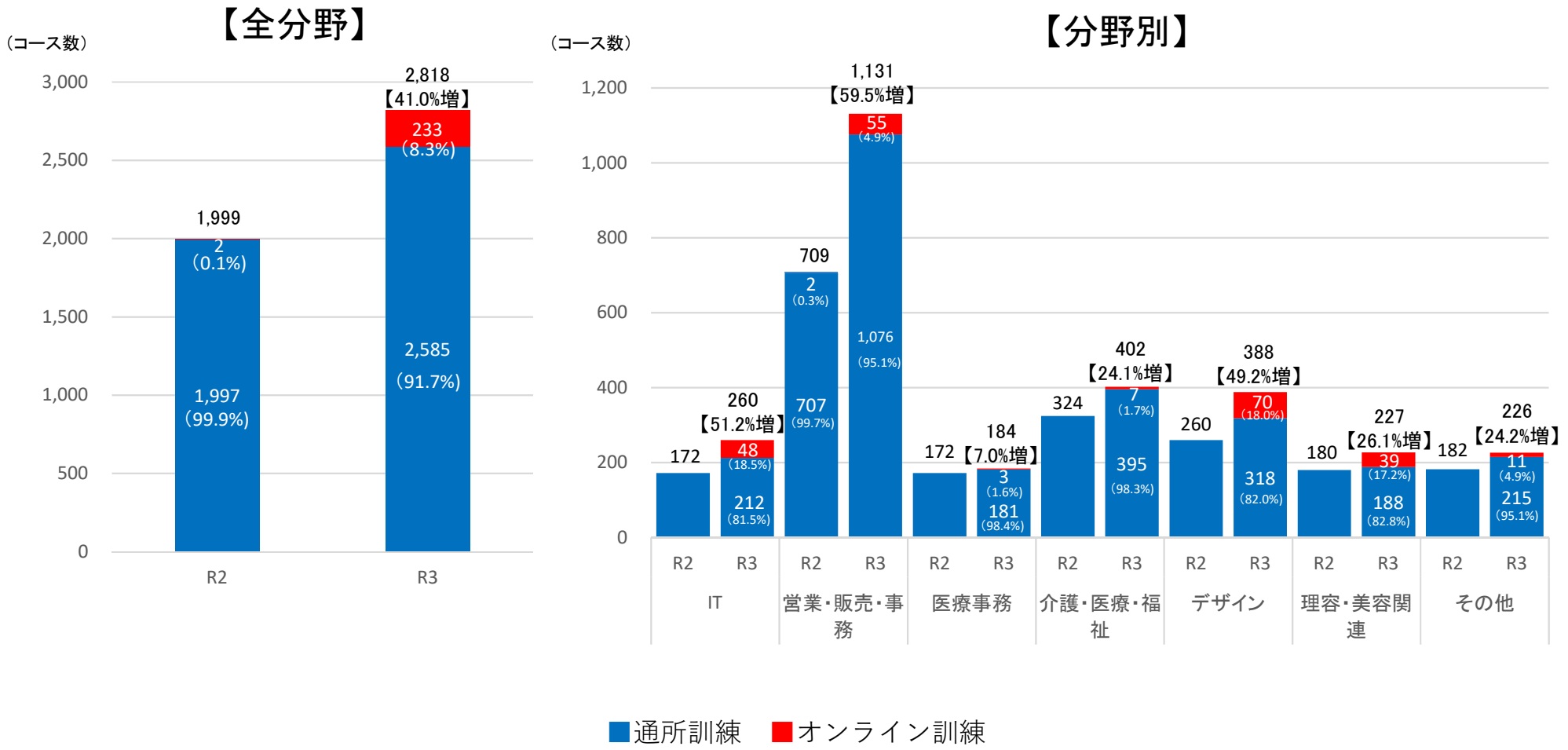
※　令和３年4月～令和４年１月末までに終了した実践コースにおける訓練終了後３か月以内の雇用保険適用就職率について集計
（通常訓練：1,365コース、短期間・短時間訓練：297コース）

※　括弧内の数値は、雇用保険適用就職者数

※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始（P１参照）

オンライン訓練のコース設定状況

・令和３年度に開始した実践コースの設定数に占めるオンライン訓練の割合は、約８％となっている。
・分野別に見ると、IT、デザイン、理容・美容関連の訓練コースに占めるオンライン訓練の割合はそれぞれ約17～19%となっており、他の分野と比較すると高くなっている。

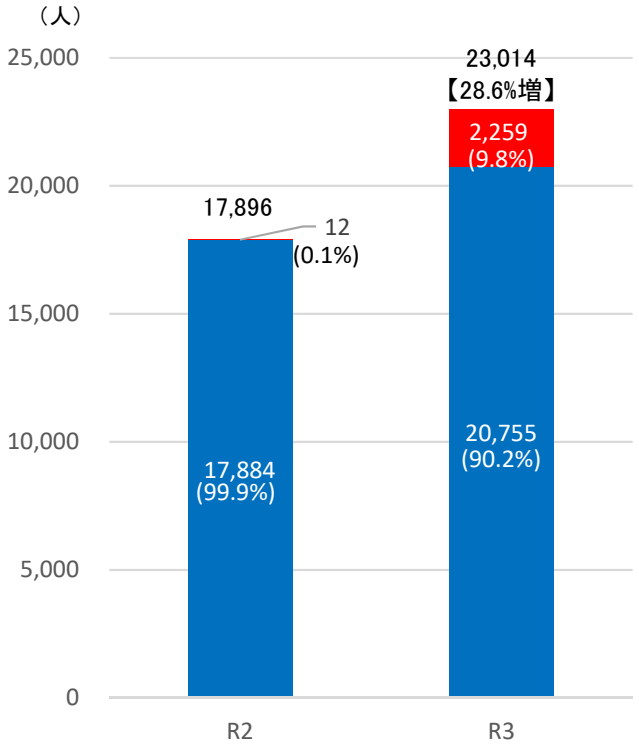


※　各年度に開始した実践コース（eラーニングコースを除く）について集計（令和2年度1,999コース、令和3年度2,818コース）
※　【　】の数値は、対前年度比の増減率
※　オンライン訓練は、令和３年２月12日から開始

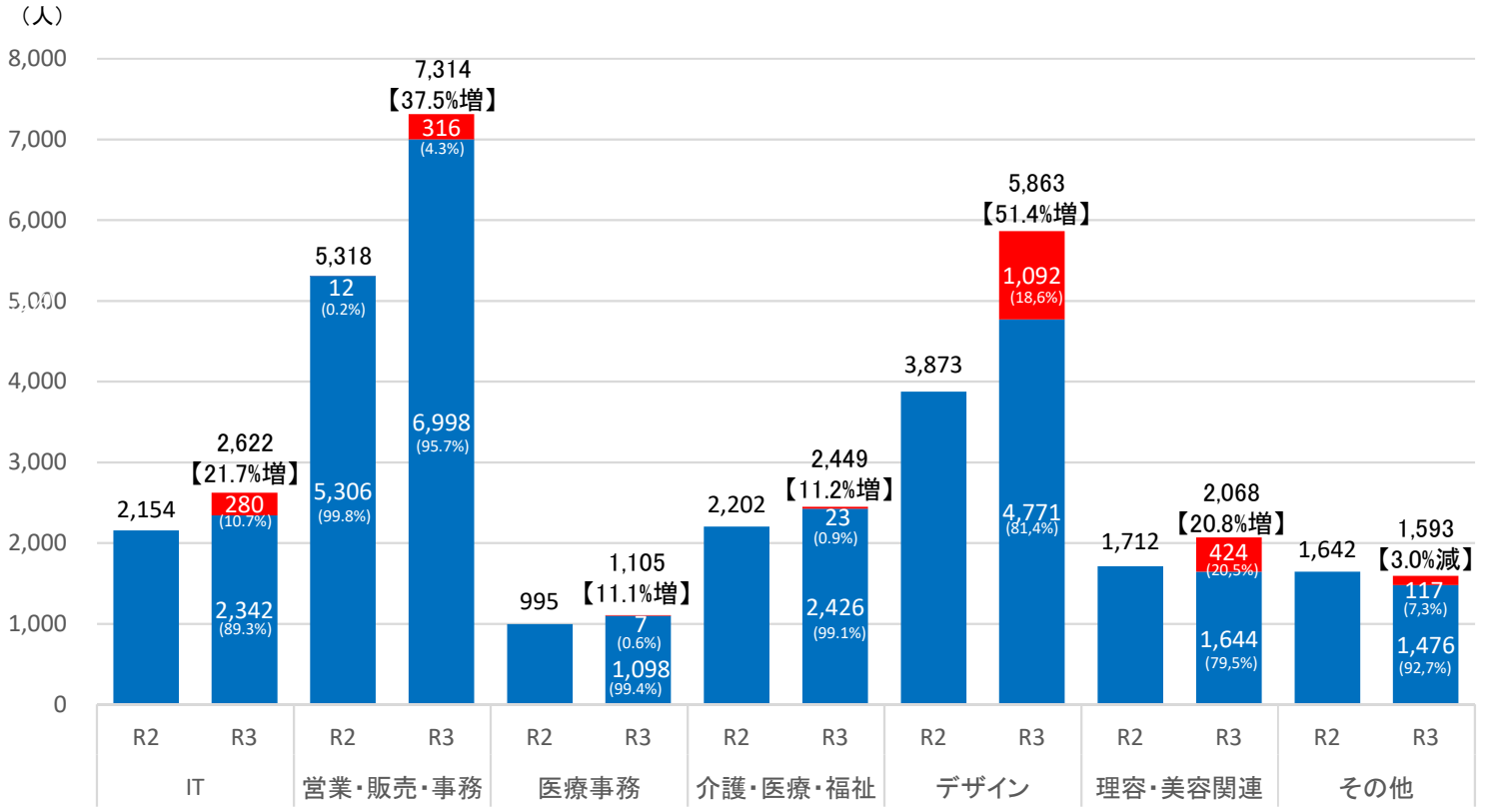
オンライン訓練の受講者数

・令和３年度に開始した実践コースに占めるオンライン訓練の受講者の割合は、約10％となっている。
・分野別に見ると、理容・美容関連で約21％、デザインで約19％、ITで約11％と、他の分野と比較してオンライン訓練の受講者の割合が高くなっている。

【全分野】



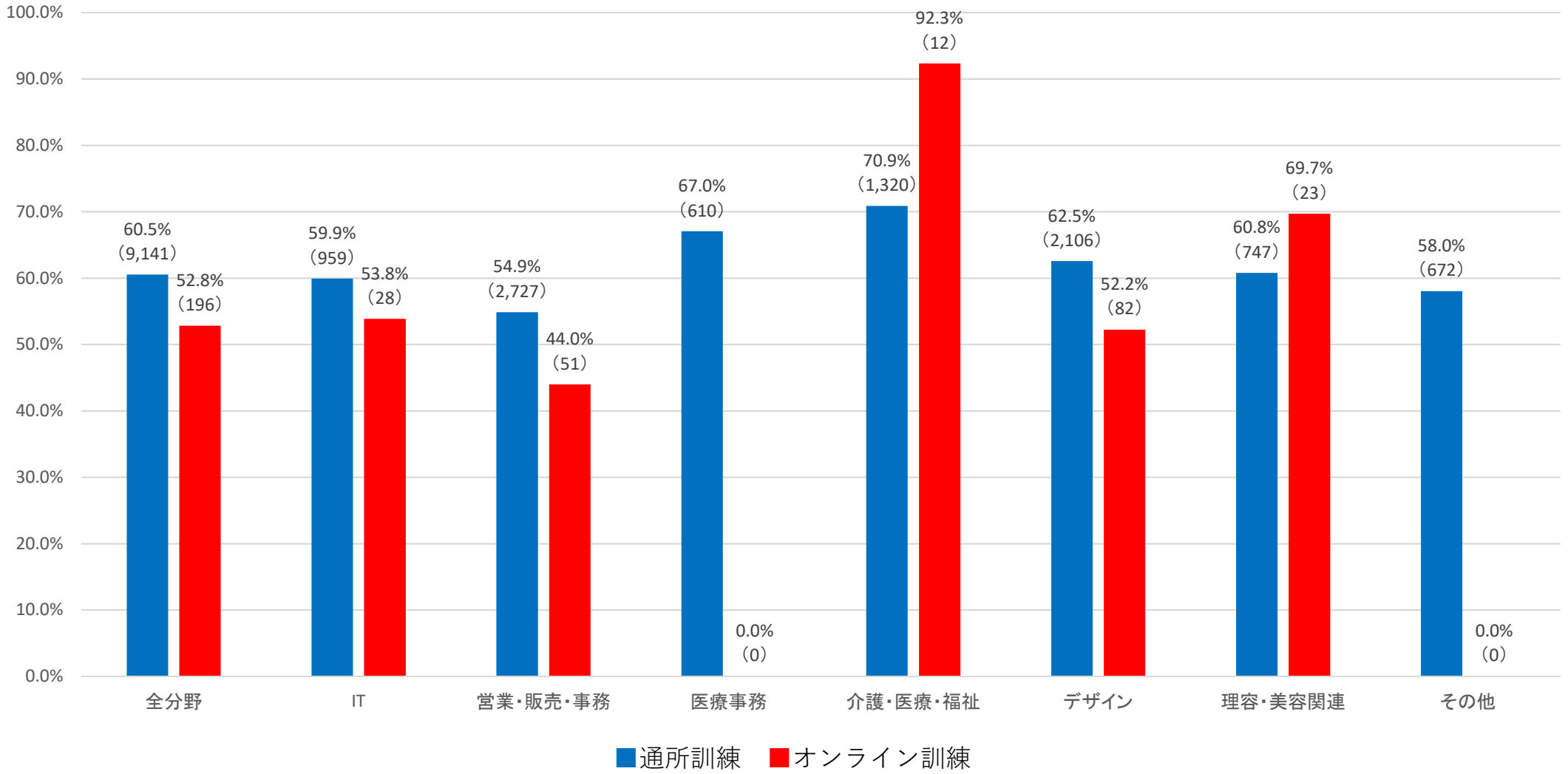
【分野別】



※　各年度に開始した実践コース（eラーニングコースを除く）について集計（令和2年度1,999コース、令和3年度2,818コース）
※　【　】の数値は、対前年度比の増減率
※　オンライン訓練は、令和３年２月12日から開始

オンライン訓練の就職率

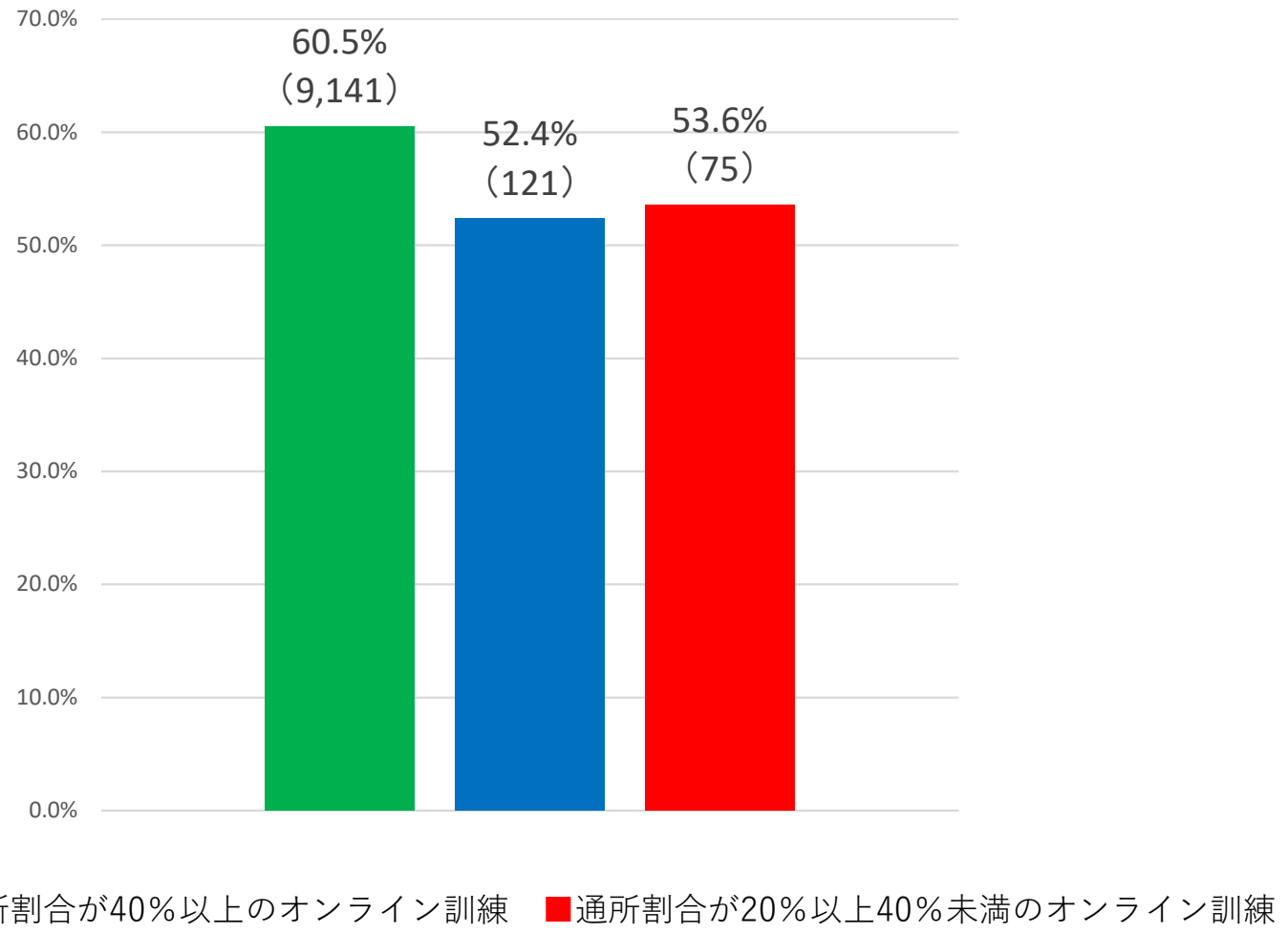
・通所訓練に比べてオンライン訓練は、全分野の総計で就職率が10%程度低い結果となっている。
・なお、分野によって当該区分に応じた就職率にバラツキがあるが、集計対象の母数が少ないことが影響しており、その点は留意が必要である。



※　令和３年4月～令和４年１月末までに終了した実践コースにおける訓練終了後３か月以内の雇用保険適用就職率について集計
（通所訓練：1,617コース、オンライン訓練：45コース）
※　括弧内の数値は、雇用保険適用就職者数
※　オンライン訓練は、令和３年２月12日から開始

オンライン訓練の通所割合別の就職率

・オンライン訓練における通所割合別の就職率を見ると、通所割合が40％以上の訓練と同割合が20％以上40％未満の訓練において、就職率に顕著な差はない。



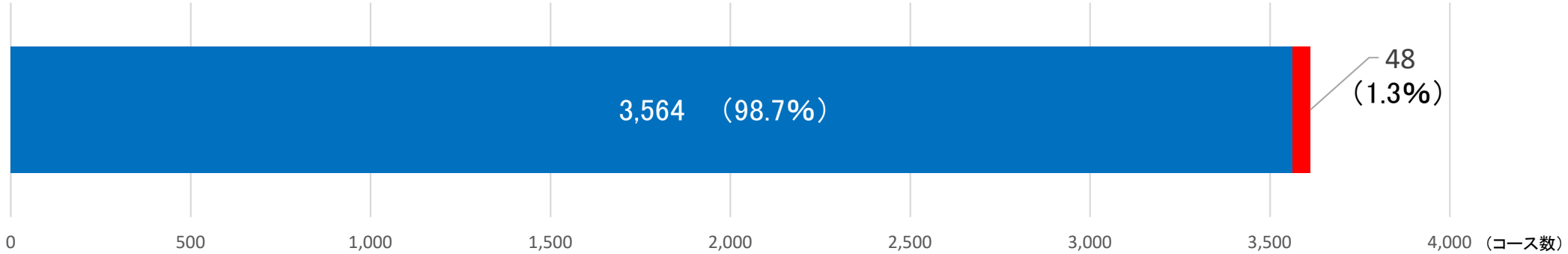
※　令和３年４月～令和４年１月末までに終了した実践コースにおける訓練終了後３か月以内の雇用保険適用就職率について集計
（通所割合が20％以上40％未満の訓練コース：17コース、通所割合が40％以上の訓練コース：28コース）
※　括弧内の数値は、雇用保険適用就職者数
※　オンライン訓練は、令和３年２月12日から開始。また、オンライン訓練の通所割合は、原則、総訓練時間の40％以上であるところ、令和３年２月25日から令和４年度末まで、同割合を総訓練時間の20％以上とする要件緩和を実施

訓練の認定基準に係る訓練実施実績の要件の緩和の活用状況

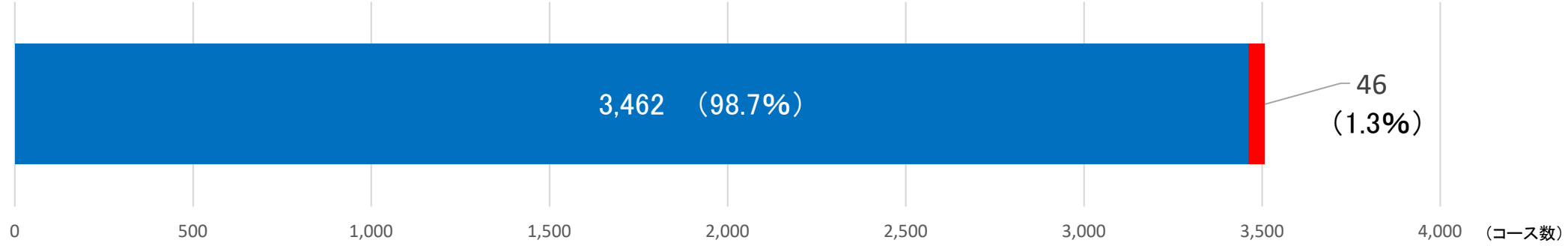
・本要件緩和の活用状況を見ると、訓練の申請数及び認定数ともに、令和３年度に開始した基礎及び実践コースに占める本要件緩和に係る活用割合は、約１％となっている。

・本要件緩和の活用が進まなかった要因について、訓練実施機関の開拓業務を担う（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構にヒアリングを行ったところ、「過去に求職者支援訓練を実施していた教育訓練機関が、教育訓練事業から既に撤退していた」「求職者支援訓練から撤退した要因が、受講者数が低調で、現行の奨励金の支給額では採算が採れないことによるものであった」等の回答が得られた。

【申請数：3,612コース】



【認定数：3,508コース】



■従来の認定基準：申請職業訓練の開始日から遡って３年間において、申請職業訓練と同程度の訓練期間及び訓練時間の職業訓練（求職者支援訓練以外の訓練を含む。）を適切に行った実績

■緩和措置後の認定基準：申請職業訓練の開始日から遡って３年より前に申請職業訓練と同程度の訓練期間及び訓練時間の求職者支援訓練を適切に行った実績

※　令和３年度に開始した基礎及び実践コースについて集計
※　本基準緩和は、令和３年２月12日から開始

特例措置の効果に係る分析結果①

【短期間・短時間訓練】

- 令和3年度の求職者支援訓練（実践コース）のコース設定数は対前年度比約41%増となっている（P2参照）。一方、受講者数はそれを下回る同約29%増となっている（P4参照）。
- 短期間・短時間訓練の設定状況について分野別に見ると、同訓練の占める割合が営業・販売・事務で最も高く約44%となっている（P2参照）。一方、受講者数では、同割合が介護・医療・福祉で最も高く約34%となっている（P4参照）。
- 短期間・短時間訓練を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分すると、コース設定数は全分野の総計で「短期間のみ」が他の区分を大きく下回っている（P3参照）。一方、受講者数では全分野の総計で「短時間のみ」が他の区分を大きく上回っている（P5参照）。
- 短期間・短時間訓練の応募倍率は、全分野の総計で通常訓練の同倍率より下回っている（P6参照）。
- 通常訓練と短期間・短時間訓練の受講者の属性を「在職」「育児・介護」「健康上の理由」に区分したうえで比較すると、訓練期間・時間の長短にかかわらず、理由別の割合に顕著な差はない（P7参照）。
- 短期間・短時間訓練を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分したうえで在職者の割合を比較すると、「短時間のみ」が 他の区分より、やや高くなっている（P8参照）。
- 短期間・短時間訓練の就職率を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分したうえで通常訓練と比較すると、いずれも10%程度低く、当該区分に応じた顕著な差は無い結果となっている（P10参照）。

【論点】

○ 短期間・短時間訓練は、在職者や様々な事情を抱える求職者に効果的な措置だったのか。

○ 短期間・短時間訓練の就職率が通常訓練より低いのはなぜか。

特例措置の効果に係る分析結果②

【オンライン訓練】

・ 令和3年度に開始した実践コースの設定数に占めるオンライン訓練の割合は約8%（P11参照）、受講者数では同訓練の割合が約10%となっている（P12参照）。

・ オンライン訓練の設定状況について分野別に見ると、IT、デザイン、理容・美容関連における同訓練の占める割合（約17～19%）は、他分野と比較して10%以上高い結果となっている（P11参照）。
　また、受講者数においても、それらの分野における同訓練の占める割合は他分野と比較して同様に高い結果となっている（P12参照）。

・ 通所訓練に比べてオンライン訓練は、全分野の総計で就職率が10%程度低い結果となっている（P13参照）。一方、オンライン訓練について、通所割合に応じた就職率を見ると、同割合が40%以上の訓練と同割合が20%以上40%未満の訓練で顕著な差はない結果となっている（P14参照）。

【論点】
○ オンライン訓練は十分に設定されたのか。
○ オンライン訓練の就職率が通所訓練より低いものの、通所割合の増減で顕著な差がなかったことをどのように考えるか。

【訓練の認定基準に係る訓練実施実績の要件の緩和】

・ 本要件緩和の活用状況を見ると、訓練の申請数及び認定数ともに、令和3年度に開始した基礎及び実践コースに占める活用割合は、約1%と極めて低い結果となっている（P15参照）。

【論点】
○ 訓練の認定基準に係る訓練実施実績の要件の緩和は継続すべきか。

別紙３

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

１ 改正の趣旨

「デジタル田園都市国家構想基本方針」（令和４年６月閣議決定）において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和８年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされていることを踏まえ、一定の条件を満たす求職者支援訓練を実施したデジタル分野の訓練実施機関に対する認定職業訓練実施奨励金の支給額を上乗せ等することにより、同分野の訓練コースの設定促進を図る。

２ 改正の概要

①ＩＴ分野の資格取得を目指す訓練コースにおける認定職業訓練実施基本奨励金（※1）（以下「基本奨励金」という。）の支給額を上乗せする令和６年度末までの時限措置（令和３年12月開始。受講者１人につき１月あたり１万円又は２万円の上乗せ）を、同基本方針における政府目標を踏まえ、**令和８年度末まで延長する。**

②ＷＥＢデザイン関係の資格取得を目指す訓練コースについて、基本奨励金の上乗せ措置（受講者１人につき１月あたり１万円）の対象とする。

③就労に結び付く実践的な経験を積むための企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、「実習促進奨励金」（受講者１人につき２万円）を支給する。

④デジタル分野のeラーニングコースにおいて、訓練実施機関が受講者に対しパソコン等を貸与するため要した経費を対象に「情報通信機器整備奨励金」（受講者１人につき１月あたり１万５千円を限度とする。）を支給する。

※1　受講者１人につき１月あたり、基礎コース６万円、実践コース５万円を支給
※2　いずれも令和８年度末までの時限措置

改正内容の詳細は次頁参照

３ 施行期日等

公布日：令和４年12月上旬（予定）　　施行期日：公布日

①IT分野の資格取得を目指す訓練コースの基本奨励金の上乗せ 【期限延長】

令和３年12月21日から令和７年３月31日までの間に開始した情報処理分野に係る認定職業訓練であって厚生労働省人材開発統括官（以下「人開官」という。）が定めるもの（※）を実施した場合に、受講者１人につき１月あたり以下に掲げる金額を基本奨励金として支給する令和７年３月31日までの時限措置を、令和９年３月31日まで延長する。

○基礎コース：７万円又は８万円
○実践コース：６万円又は７万円

（※）業務取扱要領において以下のような要件等を規定
① IT分野の認定職業訓練であって、ITスキル標準（ITSS）レベル１以上の資格に係る新規資格取得率及び雇用保険適用就職率が一定割合以上である場合に、基本奨励金を受講者１人につき１月あたり１万円上乗せ（基礎コース：７万円、実践コース：６万円）
② ①に加え、IT分野の求職者支援訓練が設定されていない26県（令和2年度実績）については、基本奨励金を受講者１人につき１月あたり１万円上乗せ（基礎コース：８万円、実践コース：７万円）

②WEBデザイン関係の資格取得を目指す訓練コースの基本奨励金の上乗せ 【新設】

改正省令の施行の日（以下「施行日」という。）から令和９年３月31日までの間に開始した情報通信分野に係る認定職業訓練であって人開官が定めるもの（※）を実施した場合は、受講者１人につき１月あたり、以下に掲げる金額を基本奨励金として支給する。

○基礎コース：７万円
○実践コース：６万円

（※）業務取扱要領において以下のような要件等を規定
・ WEBデザインの認定職業訓練であって、業務取扱要領に規定するWEBデザイン関係の資格に係る新規資格取得率及び雇用保険適用就職率が一定割合以上である場合に、基本奨励金を受講者１人につき１月あたり１万円上乗せ（基礎コース：７万円、実践コース：６万円）

③企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースに係る「実習促進奨励金」の支給 【新設】

施行日から令和９年３月31日までの間に開始した情報処理分野又は情報通信分野に係る企業実習（※1）を含む認定職業訓練であって人開官が定めるもの（※2）を実施した場合は、受講者１人につき２万円を「実習促進奨励金」として支給する。

（※1）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）第2条第12号に規定する「実習」
（※2）業務取扱要領において以下のような要件等を規定
・ IT分野又はWEBデザインの認定職業訓練であって、企業実習（※1）を一定期間実施し、かつ、当該訓練コースの受講者数における企業実習出席率が一定割合以上の場合

④デジタル分野のeラーニングコースにおいてパソコン等の貸与に要した経費に係る「情報通信機器整備奨励金」の支給 【新設】

施行日から令和９年３月31日までの間に開始した実施日が特定されていない科目を含む情報処理分野又は情報通信分野に係る特定求職者等が受講することを容易にするための措置が講じられた認定職業訓練であって人開官が定めるもの（※）を実施した場合は、当該措置に要した経費の額（受講者１人につき１月あたり１万５千円を限度とする。）を「情報通信機器整備奨励金」として支給する。

（※）業務取扱要領において以下のような要件等を規定
・ eラーニングコースのIT分野又はWEBデザインの認定職業訓練であって、当該訓練コースを受講することを容易にするため、パソコン等の情報通信機器をリース又はレンタルのうえ、受講者に貸与した場合

厚生労働省発開1130第１号

令 和 ４ 年 １１ 月 ３０ 日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　加藤　勝信

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。

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

第一　認定職業訓練実施基本奨励金の支給基準に係る特例の延長

令和三年十二月二十一日から令和七年三月三十一日までの間に開始した情報処理分野に係る認定職業訓練であって厚生労働省人材開発統括官（以下「人開官」という。）が定めるものを実施した場合の認定職業訓練実施基本奨励金の支給について、特定求職者等一人につき一万円又は二万円を上乗せして支給する特例の期限を令和九年三月三十一日まで延長すること。

第二　認定職業訓練実施基本奨励金の支給基準に係る特例の新設

この省令の施行の日（以下「施行日」という。）から令和九年三月三十一日までの間に開始した情報通信分野に係る認定職業訓練であって人開官が定めるものを実施した場合の認定職業訓練実施基本奨励金の支給について、特定求職者等一人につき一万円を上乗せして支給するものとすること。

第三　実習促進奨励金の支給に係る特例の新設

施行日から令和九年三月三十一日までの間に開始した情報処理分野又は情報通信分野に係る実習を含む認定職業訓練であって人開官が定めるものを実施した場合は、特定求職者等一人につき二万円を実習促進

奨励金として支給するものとすること。

第四　情報通信機器整備奨励金の支給に係る特例の新設

施行日から令和九年三月三十一日までの間に開始した実施日が特定されていない科目を含む情報処理分野又は情報通信分野に係る特定求職者等が受講することを容易にするための措置が講じられた認定職業訓練であって人開官が定めるものを実施した場合は、その措置に要した経費について、一の基本奨励金支給単位期間について特定求職者等一人につき一万五千円を限度に情報通信機器整備奨励金として支給するものとすること。

第五　施行期日等

一　この省令は、公布の日から施行すること。

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。

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について（概要）

１．概要

○　雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）に基づく各種助成金等について、制度や規定の見直しを行うもの。見直しの対象となるのは以下の助成金等であり、内容の詳細は別紙のとおり。（人材開発分科会関係は下線部分）

Ⅰ．雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号）の一部改正関係

１．労働移動支援助成金
２．65 歳超雇用推進助成金
３．特定求職者雇用開発助成金
４．トライアル雇用助成金
５．地域雇用開発助成金
６．両立支援等助成金
７．人材確保等支援助成金
８．キャリアアップ助成金
９．人材開発支援助成金
10．産業雇用安定助成金
11．高年齢労働者処遇改善促進助成金
12．雇用保険法第六十三条第一項第三号に掲げる事業の改正

Ⅱ．労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号）の一部改正関係

１．職業転換給付金（特定求職者雇用開発助成金）

Ⅲ．建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 29 号）の一部改正関係

１．トライアル雇用助成金
２．人材確保等支援助成金
３．人材開発支援助成金

○　その他所要の改正を行う。

２．根拠法令

○　雇用保険法第 62 条第１項及び第２項並びに第 63 条第１項及び第２項
○　建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）第９条及び第 47 条
○　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）第 19 条第１項

３．施行期日等

○　公 布 日：令和５年３月 31 日（予定）
○　施行期日：令和５年４月１日（予定）

別紙

【１】各種助成金の見直し

６．人材開発支援助成金

人材開発支援助成金のコースの統廃合

○　人材開発支援コース助成金及び特別育成訓練コース助成金を統合し、コースの名称を人材育成支援コース助成金に変更する。

【現行制度の概要】

コース名	対象労働者	対象訓練・助成内容	助成率・助成額		
			OFF-JT		OJT
			経費助成	賃金助成	実施助成
人材開発支援コース助成金	雇用保険被保険者 ※有期契約労働者等を除く	・労働生産性向上訓練 ・若年人材育成訓練 ・熟練技能育成・承継訓練	45(30)%	760(380)円/時・人	
		認定実習併用職業訓練 (OFF-JT と OJT の組み合わせ訓練)			20(11)万円/人
		上記以外の訓練	30%	380 円/時・人	
	雇用保険被保険者	有給教育訓練休暇制度の導入助成	30 万円（定額）		
特別育成訓練コース助成金	有期契約労働者等 ※助成金の支給申請前までに雇用保険被保険者になっている必要がある	一般職業訓練	正規雇用労働者等への転換等を実施した場合 70% 正規雇用労働者等への転換等を実施しなかった場合 60%	760(475)円/時・人	
		有期実習型訓練 (OFF-JT と OJT の組み合わせ訓練)			10(9)万円/人

※　助成率・助成額の（　）内は中小企業事業主以外

※　賃上げに係る要件を満たしている場合は、上記の助成率及び助成額に加算する。

【改正後の内容】

<table>
<tr><td rowspan="3">コース名</td><td rowspan="3">対象労働者</td><td rowspan="3">対象訓練・助成内容</td><td colspan="3">助成率・助成額</td></tr>
<tr><td colspan="2">OFF-JT</td><td>OJT</td></tr>
<tr><td>経費助成</td><td>賃金助成</td><td>実施助成</td></tr>
<tr><td rowspan="4">人材育成支援コース助成金</td><td rowspan="2">雇用保被保険者又は有期契約労働者等
※助成金の支給申請前までに雇用保険被保険者になっている必要がある</td><td>人材育成訓練</td><td>雇用保険被保険 45(30)%
有期契約労働者等 60%
正規雇用労働者等への転換等を実施した場合 70%</td><td rowspan="3">760(380)円/時・人</td><td></td></tr>
<tr><td>有期実習型訓練
(OFF-JT と OJT の組み合わせ訓練)</td><td>正規雇用労働者等への転換等を実施した場合 70%
正規雇用労働者等への転換等を実施しなかった場合 60%</td><td>10(9)万円/人</td></tr>
<tr><td>雇用保険被保険者</td><td>認定実習併用職業訓練
(OFF-JT と OJT の組み合わせ訓練)</td><td>45(30)%</td><td>20(11) 万円/人</td></tr>
<tr><td></td><td>有給教育訓練休暇制度の導入助成</td><td>30 万円
(定額)</td><td></td><td></td></tr>
</table>

※　助成率・助成額の（　）内は中小企業事業主以外

※　賃上げに係る要件を満たしている場合は、上記の助成率及び助成額に加算する。

人への投資促進コースの見直し

○　「人への投資」の支援策の拡充に伴い、人への投資促進コース助成金の支給期限を令和七年三月三十一日から令和九年三月三十一日に延長する。

【２】生産性要件から賃上げに係る要件への切り替え
（雇保則及び建労則の一部改正関係）

改正の概要

○　雇用関係助成金については、平成 28 年度補正予算から一部助成金に事業所における生産性向上の取組を支援するため、生産性要件を導入したところであるが、生産性要件を導入した助成金について、その要件の確認や執行に長期間を要する制度設計となる等、事務的な非効率も見られたことから生産性要件の廃止等必要な見直しを行う。

○　一方、企業の付加価値の向上を労働者に賃上げとして還元し、さらなる雇用の安定を実現するため、生産性要件が設けられている一部の助成金については、賃上げに係る要件に切り替えることとする。

改正の内容

＜賃上げに係る要件の規定について＞

○　現行の「生産性要件」については、雇用保険法施行規則（以下「雇保則」という。）第 104 条第１項第２号ロにおいて「事業所の労働生産性の向上に資するものとして」厚生労働省職業安定局長、雇用環境・均等局長、人材開発統括官が定める要件と定義し、雇用関係助成金支給要領の共通要領において一律に規定している。

○　切替後の賃上げに係る要件については、当該要件を設ける助成金についての規定中で、「その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主にあつては、●●」と規定し、具体的には、事業主による取組の対象となる個々の労働者について、１年以内に５％以上賃金が増加した場合に助成額や助成率を加算することとしている。

※１　基本給及び諸手当をいう（労働協約、就業規則又は労働契約等において明示されているものに限る。）。諸手当に含むか否かについては以下による。

(1) 諸手当に含むもの

労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当（役職手当、資格手当、資格ではないが労働者の一定の能力に対する手当等）。

(2) 諸手当に含まないもの

① 月ごとに支払われるか否かが変動するような諸手当（時間外手当（固定残業代を含む）、休日手当、夜勤手当、出張手当、精皆勤手当、報奨金等）

② 労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（家族手当（扶養手当）、通勤手当、別居手当、子女教育手当、皆勤手当、住宅手当等）

※２　賃金が５％以上増加していることについては、改定前後６か月間の賃金総額を比較して判断。

○　なお、対象労働者及び賃金の範囲や増額割合など、具体の要件については、各助成金の個別要領においてそれぞれ規定することとする。

＜各助成金の改正内容について＞

②生産性要件を賃上げに係る要件に切り替える助成金

⇒人材開発支援助成金（人材育成支援コース助成金及び人への投資促進コース助成金）については、加算の要件として賃上げが要件とされているものについて、労働協約又は就業規則に定めるところにより、職務に関連した専門的な知識又は技能を習得したと認める労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主に対し、経費助成率、経費助成額及び賃金助成額を加算する仕組みを新設するため、「生産性要件に該当する事業主にあつては、●●（助成率又は助成額）」を「その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主又は労働協約若しくは就業規則に定めるところにより、職務に関連した専門的な知識若しくは技能を習得したと認める労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主にあつては、●●（助成率又は助成額）」と改める。

対象となる助成金は以下のとおり。

・人材開発支援助成金（人材育成支援コース助成金）【雇保則第 125 条第２項関係】

・人材開発支援助成金（人への投資促進コース助成金）【雇保則附則第 34 条関係】

人材開発支援助成金に係る雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案【概要】

人材開発支援助成金は、事業主が労働者に対して職務に関連する訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

改正概要

以下の３点を改正する。

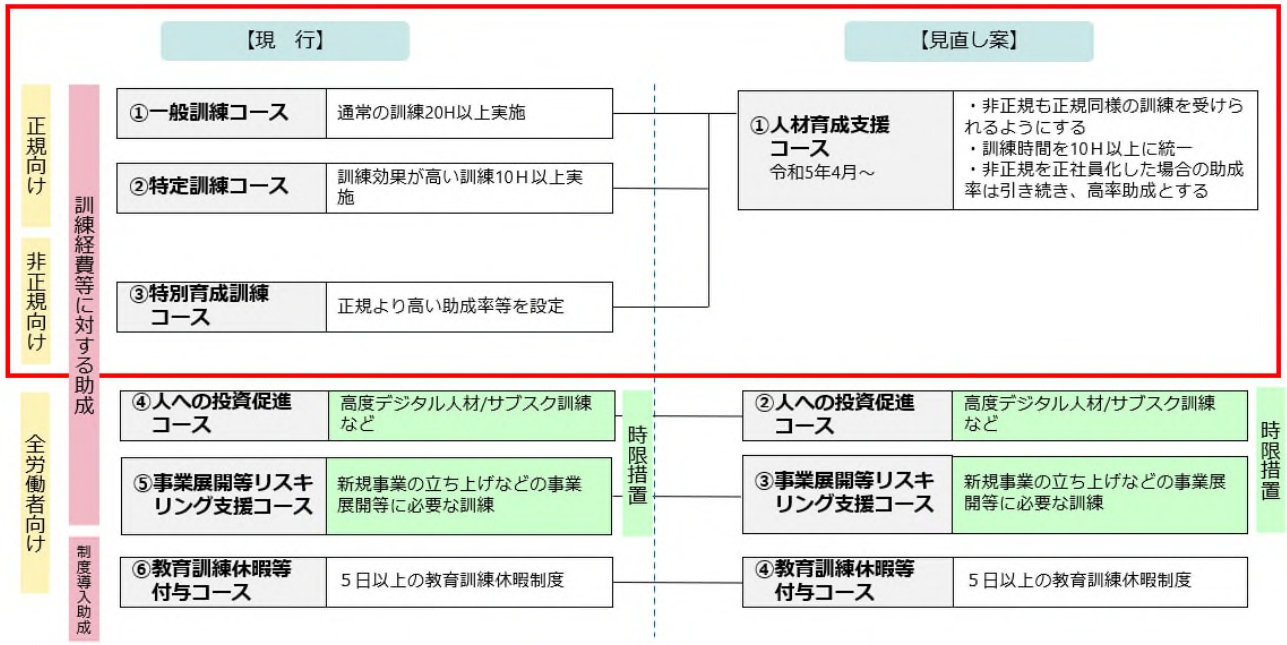
① 令和５年度より、**一般訓練コース、特定訓練コース及び特別育成訓練コースを統合**し、コースの名称を**「人材育成支援コース」に変更**する。

② 人材開発支援助成金を含む一部の助成金において、**「生産性要件」から「賃金要件」への切り替え**を行う。また、**本助成金独自の加算要件として「資格等手当要件」を導入**する。

③ 「人への投資」の支援策の拡充に伴い、**人への投資促進コースの設置期限を令和６年度から令和８年度に延長**する。

コースの統合及び賃金要件・資格等手当要件（加算要件）の導入

雇用形態により対象労働者を区分していた訓練コースの統廃合を行うことで、正規、非正規問わず幅広い訓練の受講を可能とし、企業で働く労働者の訓練機会の拡充を図るとともに、制度のスリム化により事業主の利便向上を図る。



賃金要件・資格等手当要件

① 生産性要件が設定されている訓練について、生産性要件を賃上げに係る要件に切り替える【賃金要件】

② 労働協約又は就業規則に定めるところにより、職務に関連した専門的な知識又は技能を習得したと認める労働者の賃金を一定の割合以上で増額した事業主に対し、経費助成率、経費助成額及び賃金助成額を加算する仕組みを新設する【資格等手当要件】

厚生労働省発職０３１７第７号

令 和 ５ 年 ３ 月 １ ７ 日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　加藤　勝信

別紙「雇用保険法施行規則等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。

別紙

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱

第一　雇用保険法施行規則の一部改正

一　労働移動支援助成金制度の改正

二　六十五歳超雇用推進助成金制度の改正

三　特定求職者雇用開発助成金制度の改正

四　トライアル雇用助成金制度の改正

五　地域雇用開発助成金制度の改正

六　両立支援等助成金制度の改正

七　人材確保等支援助成金制度の改正

八　キャリアアップ助成金制度の改正

九　人材開発支援助成金制度の改正

1　人材開発支援コース助成金及び特別育成訓練コース助成金を統合し、コースの名称を人材育成支援コース助成金に変更するとともに、人材育成支援コース助成金は、(一)に定める事業主又は事業主団体

等に対して、(二)に掲げる額を支給するものとすること。

(一)　次のいずれかに該当する事業主又は事業主団体等であること。

イ　その雇用する有期契約労働者等に次のいずれかに該当する職業訓練等（以下この1及び2において「人材育成訓練」という。）を受けさせる事業主であること。

(イ)　職務に関連した専門的な知識又は技能を追加して習得させることを内容とする職業訓練等

(ロ)　新たな職業に必要な知識又は技能を習得させることを内容とする職業訓練等

(ハ)　その雇用する有期契約労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員への転換又はその雇用する無期契約労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員への転換並びに将来の職務上の地位及び賃金をはじめとする処遇の改善に必要な技能並びにこれに関する知識を習得させるための職業訓練等

ロ　その雇用する被保険者（有期契約労働者等を除く。ニ及びヘを除き、以下この1において同じ。）に人材育成訓練（イ(ハ)の職業訓練等を除く。ハ並びに(二)ロ及びハにおいて同じ。）を受けさせる事業主であること。

ハ　構成事業主の雇用する労働者に人材育成訓練を受けさせる事業主団体等であること。

ニ　その雇用する被保険者に特定雇用型訓練を受けさせる事業主であること。

ホ　その雇用する有期契約労働者等に有期実習型訓練を受けさせる事業主又は派遣元事業主若しくは派遣先の事業主であること。

ヘ　その雇用する被保険者のキャリア形成を支援するため、労働協約又は就業規則に定めるところにより、当該事業主以外の者の行う職業訓練等、職業能力検定（職業に必要な労働者の技能及びこれに関連する知識についての検定をいう。）又はキャリアコンサルティング（以下このへにおいて「自発的職業能力開発」という。）を受けるために必要な有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）の付与による自発的職業能力開発を受ける機会の確保等を通じた職業能力開発及び向上を促進する措置を新たに行った事業主であること。

（二）　次のイからチまでに掲げる事業主又は事業主団体等の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ　(一)イに該当する事業主　次に掲げる額の合計額

(ｲ)　人材育成訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費並びに人材育成訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学料及び受講料の合計額の百分の六十（その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主又は労働協約若しくは就業規則に定めるところにより、職務に関連した専門的な知識若しくは技能を習得したと認める労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主（以下この(ﾆ)において「その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主」という。）にあっては、百分の七十五）の額（その額が、当該人材育成訓練を受けた有期契約労働者等一人につき、次の(i)から(ⅲ)までに掲げる一の人材育成訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(ⅲ)までに定める額を超えるときは、当該定める額）

(i)　十時間以上百時間未満　十万円（中小企業事業主にあっては、十五万円）

(ⅱ)　百時間以上二百時間未満　二十万円（中小企業事業主にあっては、三十万円）

(ⅲ)　二百時間以上　三十万円（中小企業事業主にあっては、五十万円）

㈡　その雇用する有期契約労働者等に対して、人材育成訓練（座学等に限る。）を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数（当該有期契約労働者等一人につき、千二百時間（当該有期契約労働者等に専門実践教育訓練を受けさせる場合にあっては、千六百時間）を限度とする。）に三百八十円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、四百八十円）（中小企業事業主にあっては、七百六十円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、九百六十円））を乗じて得た額

ロ　（一）ロに該当する事業主　次に掲げる額の合計額

㈠　人材育成訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費並びに人材育成訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学料及び受講料の合計額の百分の三十（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、百分の四十五）（中小企業事業主にあっては、百分の四十五（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、百分の六十））の額（その額が、当該人材育成訓練を受けた被保険者一人につき、次のⅰから㈢までに掲げる一の人材育成訓練の実施時間数の区分に応じ、当

該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額）

(i)　十時間以上百時間未満　十万円（中小企業事業主にあっては、十五万円）

(ii)　百時間以上二百時間未満　二十万円（中小企業事業主にあっては、三十万円）

(iii)　二百時間以上　三十万円（中小企業事業主にあっては、五十万円）

(ロ)　その雇用する被保険者に対して、人材育成訓練（座学等に限る。）を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数（当該被保険者一人につき、千二百時間（当該被保険者に専門実践教育訓練を受けさせる場合にあっては、千六百時間）を限度とする。）に三百八十円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、四百八十円）（中小企業事業主にあっては、七百六十円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、九百六十円））を乗じて得た額

ハ　(一)ハに該当する事業主団体等　人材育成訓練（当該事業主団体等が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費並びに人材育成訓練（当該事業主団体等が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学料及び受講料の合計額の百分の四十五（有期契約労働者等を対

象とする場合にあっては、百分の六十）の額（その額が、当該人材育成訓練を受けた労働者一人につき、次の(イ)から(ハ)までに掲げる一の人材育成訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(イ)から(ハ)までに定める額を超えるときは、当該定める額）

(イ)　十時間以上百時間未満　十五万円

(ロ)　百時間以上二百時間未満　三十万円

(ハ)　二百時間以上　五十万円

ニ　(一)ニに該当する事業主　次に掲げる額の合計額

(イ)　特定雇用型訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費並びに特定雇用型訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学料及び受講料の合計額の百分の三十（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、百分の四十五）（中小企業事業主にあっては、百分の四十五（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、百分の六十））の額（その額が、当該特定雇用型訓練を受けた雇用型訓練対象者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の特定雇用型訓練の実施時間

数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額）

(i)　十時間以上百時間未満　十万円（中小企業事業主にあっては、十五万円）

(ii)　百時間以上二百時間未満　二十万円（中小企業事業主にあっては、三十万円）

(iii)　二百時間以上　三十万円（中小企業事業主にあっては、五十万円）

(ロ)　その雇用する雇用型訓練対象者に対して、特定雇用型訓練（座学等に限る。）を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数（当該雇用型訓練対象者一人につき、千二百時間を限度とする。）に三百八十円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、四百八十円）（中小企業事業主にあっては、七百六十円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、九百六十円））を乗じて得た額

(ハ)　特定雇用型訓練（座学等を除く。）を受けた雇用型訓練対象者の一人につき、十一万円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、十四万円）（中小企業事業主にあっては、二十万円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、二十五万円））

ホ　(一)ホに該当する事業主　次に掲げる額の合計額

(ｲ)　有期実習型訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費並びに有期実習型訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学料及び受講料の合計額の百分の六十（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、百分の七十五）の額（その額が、当該有期実習型訓練を受けた対象職業能力形成促進者一人につき、次の(i)から(ⅲ)までに掲げる一の有期実習型訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(ⅲ)までに定める額を超えるときは、当該定める額）

(i)　十時間以上百時間未満　十万円（中小企業事業主にあっては、十五万円）

(ⅱ)　百時間以上二百時間未満　二十万円（中小企業事業主にあっては、三十万円）

(ⅲ)　二百時間以上　三十万円（中小企業事業主にあっては、五十万円）

(ﾛ)　その雇用する対象職業能力形成促進者に対して、有期実習型訓練（座学等に限る。）を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数に三百八十円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、四百八十円）（中小企業事業主にあっては、七

百六十円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、九百六十円））を乗じて得た額

(ハ) 有期実習型訓練（座学等を除く。）を受けた対象職業能力形成促進者の一人につき、九万円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、十二万円）（中小企業事業主にあっては、十万円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、十三万円））

ヘ (一)ホに該当する派遣元事業主又は派遣先の事業主　次に掲げる額の合計額

(イ) 有期実習型訓練（当該派遣元事業主又は当該派遣先の事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費並びに有期実習型訓練（当該派遣元事業主又は当該派遣先の事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学料及び受講料の合計額の百分の六十（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、百分の七十五）の額（その額が、当該有期実習型訓練を受けた紹介予定派遣に係る派遣労働者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の有期実習型訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額

を超えるときは、当該定める額）

(i)　十時間以上百時間未満　十万円（当該派遣元事業主又は当該派遣先の事業主が中小企業事業主である場合にあっては、十五万円）

(ii)　百時間以上二百時間未満　二十万円（当該派遣元事業主又は当該派遣先の事業主が中小企業事業主である場合にあっては、三十万円）

(iii)　二百時間以上　三十万円（当該派遣元事業主又は当該派遣先の事業主が中小企業事業主である場合にあっては、五十万円）

(ロ)　その雇用する対象職業能力形成促進者に対して、有期実習型訓練（当該派遣元事業主又は当該派遣先の事業主が受けさせる座学等に限る。）を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数に三百八十円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、四百八十円）（中小企業事業主にあっては、七百六十円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、九百六十円））を乗じて得た額

ト　(一)ホに該当する派遣先の事業主　有期実習型訓練（座学等を除く。）を受けた対象職業能力形

成促進者の一人につき、九万円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、十二万円）（当該派遣先の事業主が中小企業事業主である場合にあっては、十万円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、十三万円））

チ　(一)へに該当する事業主　三十万円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあっては、三十六万円）

2　1(一)イに該当する事業主が、人材育成訓練を修了した有期契約労働者等について、その雇用する有期契約労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員への転換措置、その雇用する無期契約労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員への転換措置又は有期契約労働者の無期契約労働者への転換措置（3において「通常の労働者等への転換措置」という。）のうちいずれかの措置を講じた場合においては、1(二)イ(イ)中「百分の六十」とあるのは「百分の七十」と、「百分の七十五」とあるのは「百分の百」とする。

3　1(一)ホに該当する事業主が、有期実習型訓練を修了した対象職業能力形成促進者について、通常の労働者等への転換措置のうちいずれかの措置を講じた場合においては、1(二)ホ(イ)中「百分の六十」と

あるのは「百分の七十」と、「百分の七十五」とあるのは「百分の百」とする。

4　1(一)ホに該当する派遣先の事業主が、有期実習型訓練を修了した紹介予定派遣に係る派遣労働者について、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者（派遣元事業主と期間の定めのある労働契約を締結しているものに限る。）の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員としての雇入れ措置、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者（派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているものに限る。）の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員としての雇入れ措置又は派遣労働者の無期契約労働者への雇入れ措置のうちいずれかの措置を講じた場合においては、1(二)へ(イ)中「百分の六十」とあるのは「百分の七十」と、「百分の七十五」とあるのは「百分の百」とする。

5　人への投資促進コース助成金の支給期限を令和七年三月三十一日から令和九年三月三十一日に延長すること。

6　人材育成支援コース助成金及び人への投資促進コース助成金の加算の要件として生産性要件が要件とされているものについて、生産性要件を賃上げに係る要件に切り替えることとすること。

7　人材育成支援コース助成金及び人への投資促進コース助成金の加算の要件として賃上げが要件とされているものについて、労働協約又は就業規則に定めるところにより、職務に関連した専門的な知識又は技能を習得したと認める労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主に対し、経費助成率、経費助成額及び賃金助成額を加算する仕組みを新設すること。

十　産業雇用安定助成金事業再構築支援コース奨励金制度の改正

十一　高年齢労働者処遇改善促進助成金制度の改正

十二　雇用保険法第六十三条第一項第三号に掲げる事業の改正

第二　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部改正

第三　建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正

第四　その他

一　この省令は、令和五年四月一日から施行すること。

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。

別紙５

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

求職者支援訓練の特例措置の今後の在り方について

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

求職者支援訓練の特例措置の概要

コロナ禍における雇用失業情勢等を踏まえ、求職者支援訓練において令和5年3月31日までを期限とする以下の特例措置を実施している。

実践コースの訓練期間の認定基準等に関する特例（省令事項）

	特例措置導入前	特例措置導入後
訓練期間	3か月以上（※）6か月以下 （※）育児・介護を抱える者や在職者等向けの訓練は2か月以上	2週間以上6か月以下（※1）
訓練時間	月100時間以上かつ 一日当たり原則5時間以上（※）6時間以下 （※）育児・介護を抱える者や在職者等向けの訓練は 月80時間以上かつ一日当たり原則3時間以上	月60時間以上かつ 一日当たり原則2時間以上6時間以下（※2）
付加奨励金の就職率要件（※1又は※2に該当する場合）	1万円／人月：35%以上60%未満 2万円／人月：60%以上	1万円／人月：30%以上55%未満 2万円／人月：55%以上
就職率による欠格要件（※1又は※2に該当する場合）	35%未満	30%未満

オンライン訓練に関する特例（業務取扱要領において規定）

	特例措置導入前	特例措置導入後
通所割合	総訓練時間の40%以上	総訓練時間の20%以上

訓練の認定基準に係る訓練実施実績の要件の緩和に関する特例（省令事項）

特例措置導入前	特例措置導入後
認定を受けようとする職業訓練（申請職業訓練）の開始日から遡って3年間において、申請職業訓練と同程度の訓練期間及び訓練時間の職業訓練（※）を適切に行った実績が必要。 （※）求職者支援訓練以外の訓練を含む。	左記の実績の他に、3年より前に申請職業訓練と同程度の訓練期間及び訓練時間の求職者支援訓練を適切に行った実績がある場合も認定可能とする。

1

特例措置の効果分析の結果に関する本分科会での主なご意見と今後の方向性①

【短期間・短時間訓練に関する主なご意見】

- 特例措置により、育児や介護であったり、健康上の事情を抱えた方々にとって、受講ハードルが下がったため、受講者数の増加に一定の効果があったものと考える。
- 求職者支援制度の目的を踏まえれば、受講者数や就職率の成果が高かった訓練に関しては、引き続き、特例措置を継続すべき。
- 特に短時間のみの訓練に着目すると、受講者数は非常に多く、様々なニーズに一定程度対応しているのではないかと理解する。他方、就職率は少し低いが、決定的に就職率が低いというわけでもないため、訓練の裾野を広げる観点からも、特例措置を継続することは一定の妥当性があると考える。
- 通常訓練が思った程は受講者数が伸びていないことが最大のネックであるなか、特例措置によって伸びたという事実はかなり重いと思うので、この分析結果だけをもってここで打ち切るのは、なかなか理屈が立たないと考える。
- 育児とか、介護等の労働事情を考えたときに、短期間・短時間訓練は今後も非常に大切な訓練領域かと思うので、恒久化すべき。
- 通常よりも短期間・短時間での訓練となったことによって、一定のスキル取得レベルに達するまでの時間が不足してしまったという可能性も考えられる。また、サンプル数が少ない中で、通常訓練との就職率の差が10%程度という数字が有用なものと言えるのかどうか、さらに、就職率が通常訓練より低かったという点もどう捉えていくかなど、多角的な精査、分析をしないと判断が難しいため、より効果的な検証をお願いする。

【ご意見を踏まえた今後の方向性】

○ 就職率の向上のために所要の措置を講じたうえで、短期間・短時間訓練は、令和５年度においても、引き続き、特例措置として実施する。

○ 短期間・短時間訓練については、訓練の裾野を広げる観点から恒久化も視野に、令和５年度中に必要な検討を行う。また、その検討にあたっては、訓練効果等の観点で更なる効果検証が必要であり、その際には、例えば、同訓練の受講を真に必要とする者の属性に鑑みて適切にその機会を提供できているか、また、就職実績については訓練期間及び時間を総合的に鑑みる等、多角的な精査、分析を実施する。

特例措置の効果分析の結果に関する本分科会での主なご意見と今後の方向性②

【オンライン訓練に関する主なご意見】

- オンライン訓練は、遠隔地や通所が難しい方への支援となったものと考える。一方で、訓練の設定が進んでない分野もあるため、その課題を明らかにしていく必要もあるのではないか。効果検証をしっかり行いながら、オンライン訓練の普及について検討を行っていただきたい。
- オンライン訓練の就職率は極端に低いわけではなく、様々な事情を抱える求職者の受講を可能にする手段にもなるということを考えれば、活用を進めながらノウハウ等も蓄積して、就職率の向上を図っていくことが妥当ではないか。
- コロナ禍は、いろいろな変革が促進された機会だったかと思うが、特例措置として効果があったものは、特例措置というものから一歩進んで、制度自体を変えて欲しい。例えば、オンライン訓練などは、通所割合が20%以上のものでも効果がしっかりと維持されているのであれば、それで良いのではないか。

【ご意見を踏まえた今後の方向性】

○ オンライン訓練については、通所割合の違いにより就職率に顕著な差がなかった結果を踏まえ、通所割合の下限を引き下げる措置（40%→20%）を、恒久化する。

そのうえで、遠隔地や通所が難しい方への支援の観点や、特にオンライン訓練と親和性の高いデジタル分野の訓練受講を促進する観点から、オンライン訓練における就職率の向上のために所要の措置を講じたうえで、通所を不要とするオンライン訓練を、令和５年度末までの時限措置として試行的に実施し、就職実績について検証を行う。

【訓練の認定基準に係る訓練実施実績の要件の緩和に関する主なご意見】

- 訓練実施実績の要件緩和の効果は非常に低いと考える。このまま継続すると、質の低い実施機関が参入する恐れもあるのではないかと思うので、一旦廃止とか取りやめの方向で検討するのが妥当ではないかと考える。

【ご意見を踏まえた今後の方向性】

○ 本要件緩和については、活用状況等を踏まえ、令和４年度末をもって廃止する。

特例措置の効果分析の結果等を踏まえた令和５年度における求職者支援訓練の在り方①

効果分析の結果により得られた知見や課題等		令和５年度における求職者支援訓練の在り方
短期間・短時間訓練	①短期間短時間訓練は、受講者数に対しコース設定数が過大な状況であり、その結果、受講者の応募倍率（受講申込者数/開講定員数）は、通常訓練と比較して低調 ②通常訓練に比べて短期間・短時間訓練は、就職率がやや低調 （関連データ：P8～10参照）	・短期間・短時間訓練については、コース設定の促進を目的に、就職実績に応じて支給する「付加奨励金」及び「訓練の認定基準のうちの欠格要件」に係る就職率の要件を、通常訓練に比べて５%引き下げている。 当該率の引き下げは、短期間・短時間訓練のコース設定の促進に寄与したと考えられる反面、就職実績を引き下げる要因になっていることも考えられるため、当該率の引き下げ措置は廃止したうえで、短期間・短時間訓練の実施を可能とする時限措置を令和５年度末まで延長する（省令事項）。併せて、同訓練について更なる効果・検証を行ったうえで、恒久化も視野に必要な検討を行う。
オンライン訓練	①通所訓練に比べてオンライン訓練は、就職率がやや低調 ②オンライン訓練における通所割合の下限引き下げ措置（40%→20%）が就職率に与える影響は軽微	・オンライン訓練については、通所訓練との間で、訓練期間や時間による訓練基準の差異を設けていない一方、就職率がやや低調となっているが、その要因として、訓練実施機関においてオンライン訓練の実施におけるノウハウが蓄積されていないことも考えられる。このため、オンライン訓練の就職実績が良好な訓練実施機関における取組事例を収集し、好事例の横展開を図る。 そのうえで、通所割合の下限を引き下げる措置（40%→20%）を恒久化したうえで、通所を不要とするオンライン訓練を、令和５年度末までの時限措置として試行的に実施する（業務取扱要領において規定）。

特例措置の効果分析の結果等を踏まえた令和５年度における求職者支援訓練の在り方②

効果分析の結果により得られた知見や課題等	令和５年度における求職者支援訓練の在り方
訓練の認定基準に係る訓練実施実績の要件緩和 ①本要件緩和（過去3年の実績→3年より前の実績も可）の活用状況は、訓練の申請数及び認定数ともに、全体の約1%と極めて低調 ②過去に求職者支援訓練を実施していた教育訓練機関の再参入を見込んだ要件緩和であったが、それらの機関が教育訓練事業から既に撤退していた等の実情もあり、本要件緩和は必ずしも有効ではなかった	**・本要件緩和の活用状況等を踏まえ、令和４年度末をもって廃止する（省令事項）。**

その他の求職者支援訓練の特例措置に係る令和５年度の在り方

【ｅラーニングコースの対象者における特例措置（業務取扱要領において規定）】

（現状）

同コースについては、①育児・介護中の者、②居住地域に訓練実施機関が無い者、③在職中など訓練の受講にあたって特に配慮を必要とする者を対象としており、このうち、③はコロナ対策としての令和４年度末までの特例措置。

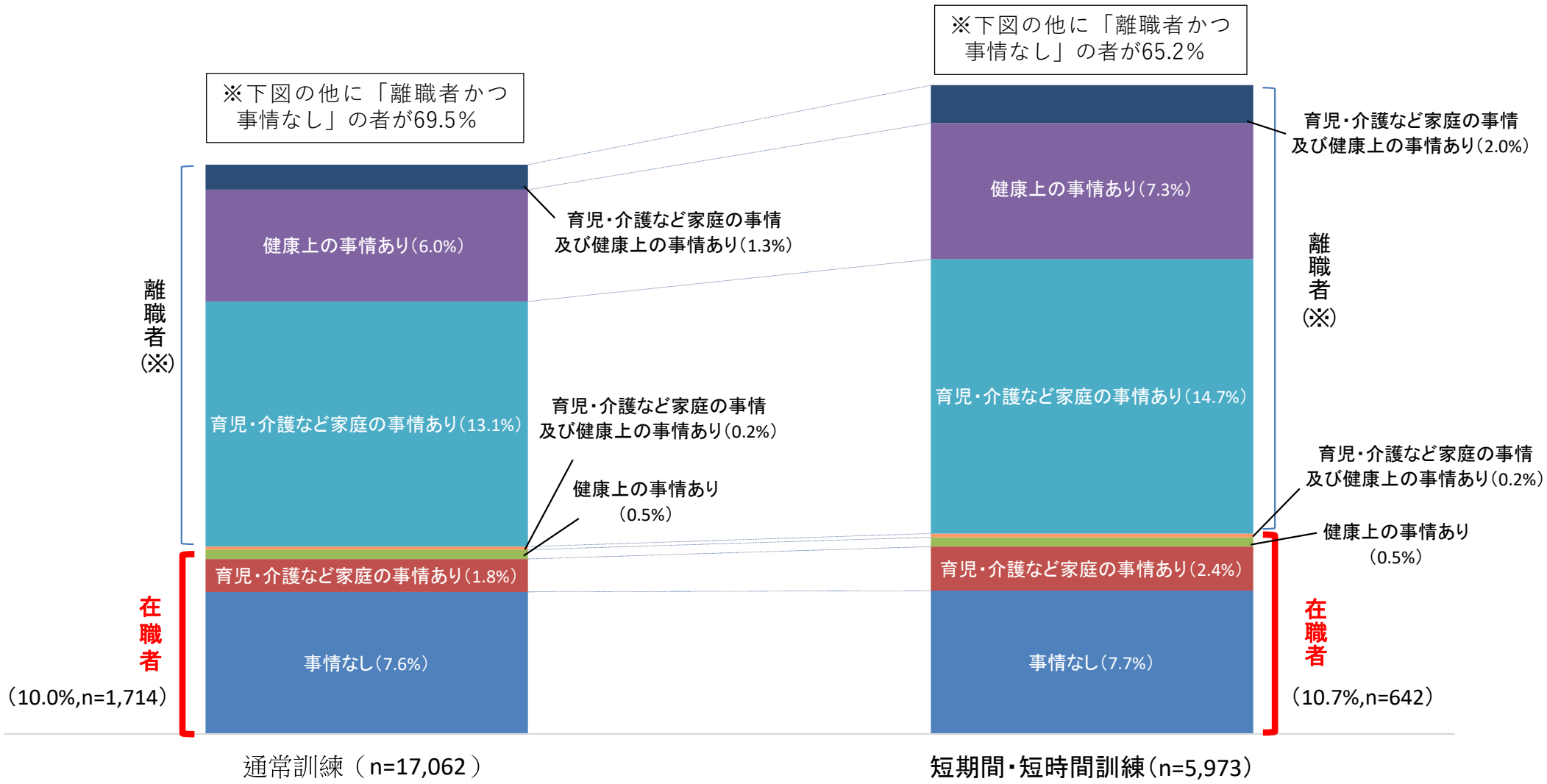
（今後の対応方針）

③の特例措置について、誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境整備に向けて、令和５年度末まで延長する。

なお、 eラーニングコースについては、令和３年10月に新設し、訓練の設定が進んでいるところであるが、それらの就職実績の把握にあたっては、訓練終了後、一定の期間を要するため、今後、就職実績を含む効果分析を行い、それを踏まえて、③の特例措置の恒久化を含めた必要な検討を、令和５年度中に実施する。

通常訓練と短期間・短時間訓練の受講者の属性（訓練の受講にあたり抱える諸事情（在職、育児・介護、健康上の理由）の別）

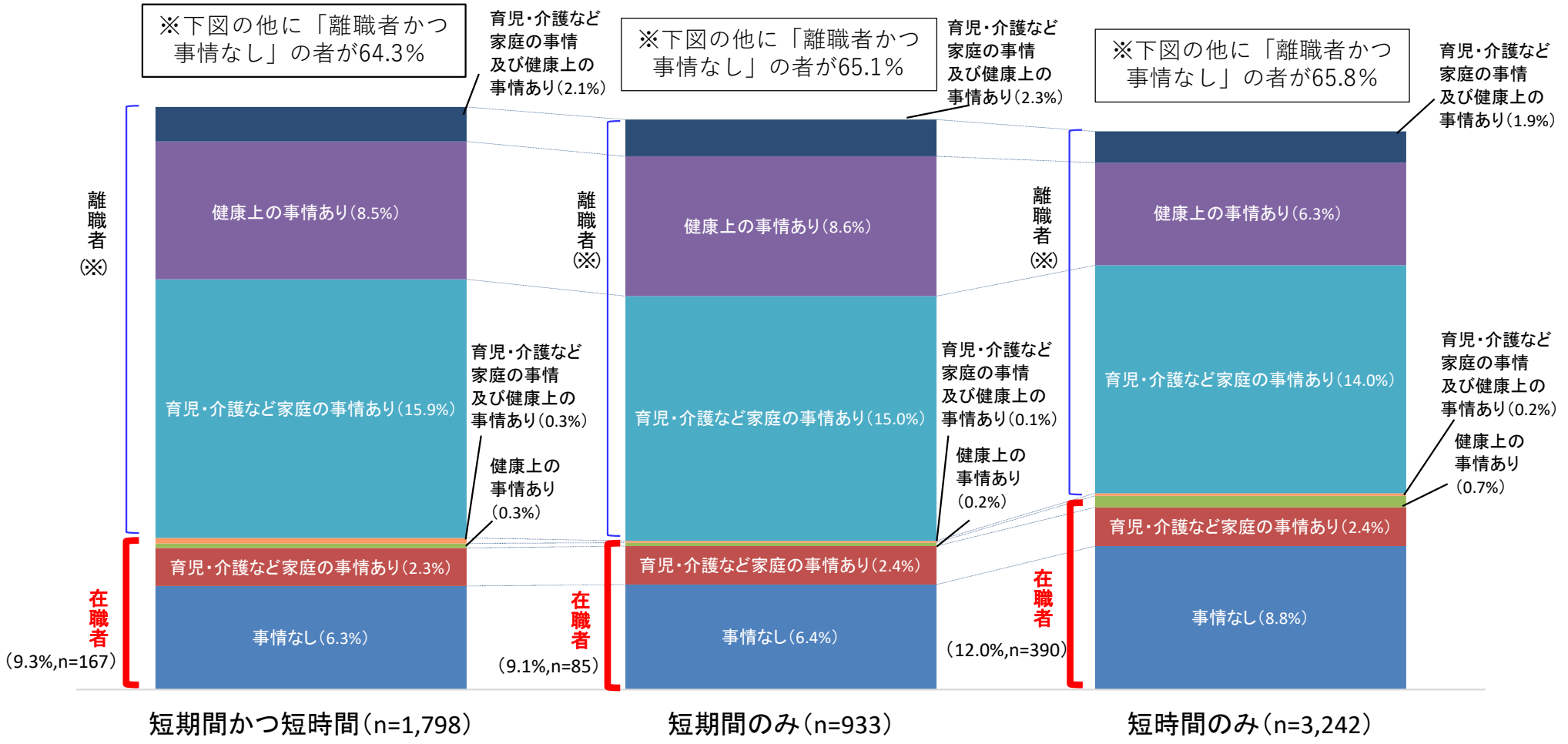
・受講者が訓練の受講にあたり抱える諸事情の別を見ると、通常訓練、短期間・短時間訓練ともに、「離職者かつ育児・介護など家庭の事情ありの者」の割合が最も高くなっている。
・通常訓練と短期間・短時間訓練の間で、訓練の受講にあたり抱える諸事情の別の割合の分布に顕著な差はない。



※　令和３年４月～令和４年３月中に開始し、令和４年８月末までに終了した実践コースの受講者（令和４年９月以降に終了するコースを同年８月末までに中退した者を含む）について集計
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始（P１参照）

短期間・短時間訓練（区分別）の受講者の属性（訓練の受講にあたり抱える諸事情（在職、育児・介護、健康上の理由）の別）

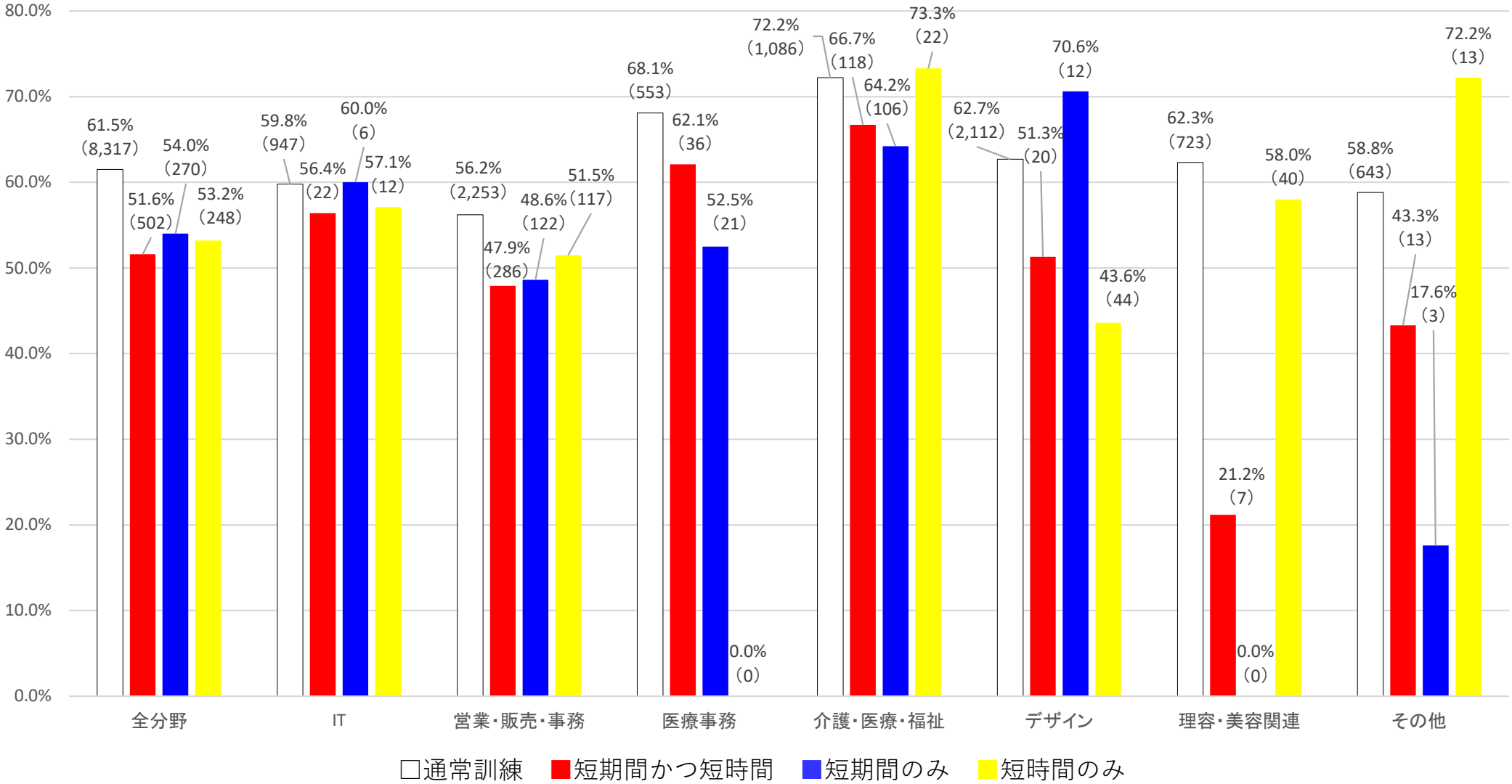
・短期間・短時間訓練を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分したうえで在職者の割合を比較すると、「短時間のみ」が他の区分より、やや高くなっている。



※　令和３年４月～令和４年３月中に開始し、令和４年８月末までに終了した実践コースの受講者（令和４年９月以降に終了するコースを同年８月末までに中退した者を含む）について集計
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始（P１参照）

短期間・短時間訓練（区分別）の就職率

・短期間・短時間訓練の就職率を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分したうえで通常訓練と比較すると、いずれも10%程度低く、当該区分に応じた顕著な差は無い結果となっている。なお、分野によって当該区分に応じた就職率にバラツキがあるが、集計対象の母数が少ないことが影響しており、その点は留意が必要である。



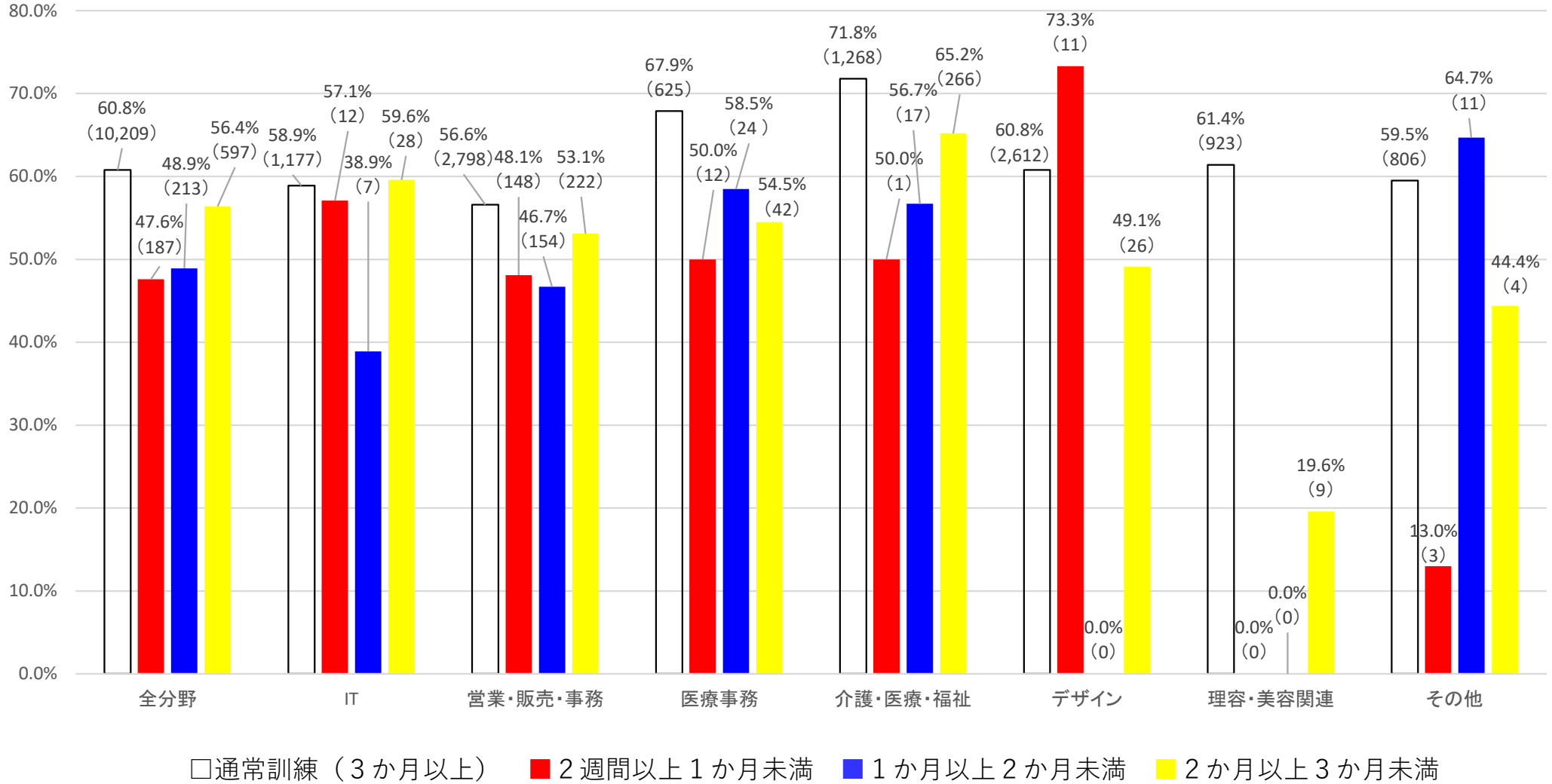
※　令和３年4月～令和４年１月末までに終了した実践コースにおける訓練終了後３か月以内の雇用保険適用就職率について集計
（通常訓練：1,365コース、短期間・短時間訓練：297コース）

※　括弧内の数値は、雇用保険適用就職者数

※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始（P１参照）

短期間訓練（期間別）の就職率

・短期間訓練の就職率を訓練期間に応じて区分したうえで比較すると、全分野の総計では、通常訓練（３か月以上）と２カ月以上の訓練において、当該率に顕著な差は無い結果となっている。一方、２か月未満の訓練では、通常訓練と比較して10%強下回っている。なお、分野別に見ると、訓練期間の区分に応じた就職率にバラツキがあるが、集計対象の母数が少ないことが影響しており、その点は留意が必要である。



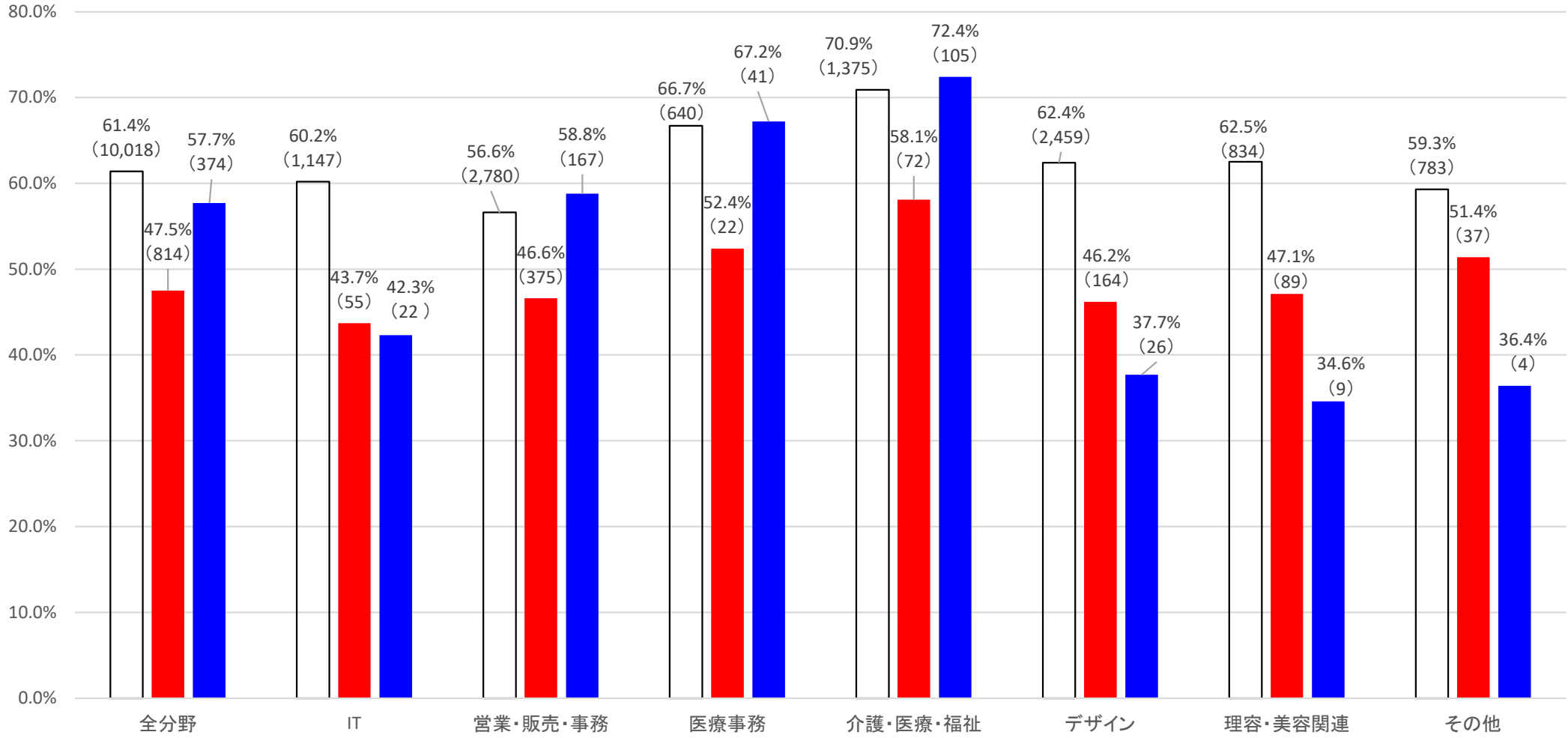
※　令和３年度中に終了した実践コースにおける訓練終了後３か月以内の雇用保険適用就職率について集計
（通常訓練：1,587コース、短期間・短時間訓練：438コース）

※　括弧内の数値は、雇用保険適用就職者数

※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始（P１参照）

短時間訓練（時間別）の就職率

・短時間訓練の就職率を訓練時間に応じて区分したうえで比較すると、全分野の総計では、通常訓練（月100時間以上）と月80時間以上の訓練において、当該率に顕著な差は無い結果となっている。一方、月80時間未満の訓練では、通常訓練と比較して10%強下回っている。なお、分野別に見ると、訓練時間の区分に応じた就職率にバラツキがあるが、集計対象の母数が少ないことが影響しており、その点は留意が必要である。



※　令和３年度中に終了した実践コースにおける訓練終了後３か月以内の雇用保険適用就職率について集計
（通常訓練：1,587コース、短期間・短時間訓練：438コース）

※　括弧内の数値は、雇用保険適用就職者数

※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始（P１参照）

短期間・短時間訓練における就職率の分布

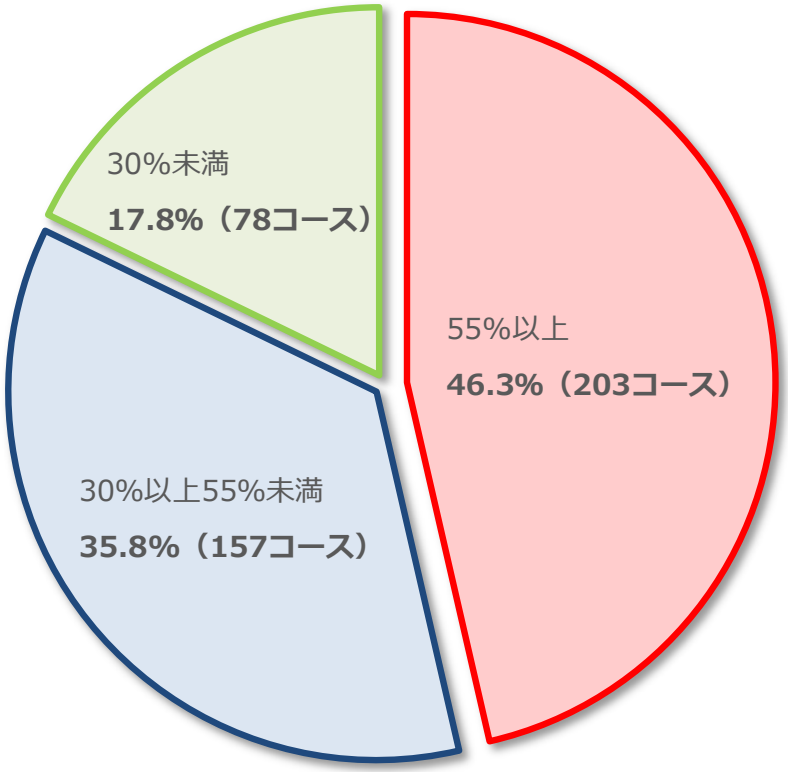
（短期間・短時間訓練における各種就職率要件の特例措置を廃止した場合の影響）

・短期間・短時間訓練については、令和５年３月31日までを期限に、就職実績に応じて支給する「付加奨励金」及び「訓練の認定基準の欠格要件」に係る就職率の要件を通常訓練に比べて５％引き下げているが、当該特例措置を廃止した場合における影響（見込み）は下図のとおり。

	（原則）		（特例措置）
【付加奨励金に係る就職率の要件】	１万円/人月：35％以上60％未満	⇒	30％以上55％未満
	２万円/人月：60％以上	⇒	55％以上
【欠格要件に係る就職率の要件】	35％未満	⇒	30％未満

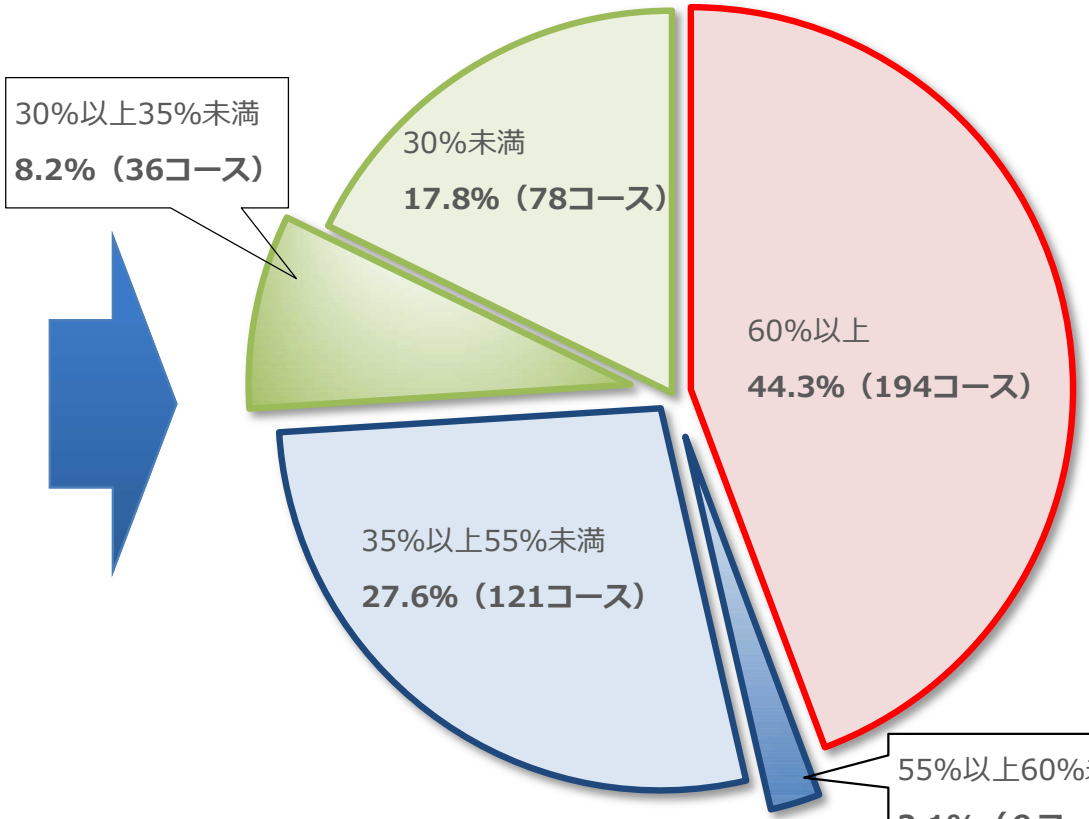
【特例措置の適用あり】

（短期間・短時間訓練における各種就職率要件の**特例措置を踏まえた**就職率の分布（**令和３年度実績**））



【特例措置の適用なし】

（短期間・短時間訓練における各種就職率要件の**特例措置の廃止を踏まえた**就職率の分布（**令和３年度実績を踏まえた推計値**））



※　令和３度中に終了した短期間・短時間訓練（438コース）について集計

※　付加奨励金について、**赤色枠囲い**が２万円、**青色枠囲い**が１万円の支給対象。また、**緑色枠囲い**が訓練の認定基準における欠格要件の対象。

※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始（P１参照）

「雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援パッケージ」令和５年度の職業訓練委託費等の見直しについて

これまでの経緯

- 令和３年１月（第３次補正予算）に、新型コロナウイルスの影響による離職者の再就職や、介護・障害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、訓練機関及び福祉人材センターが連携を強化して就職支援を推進する**「雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援パッケージ」**を創設（別紙参照）
- 職業訓練では、訓練枠の拡充を図るため、求職者支援訓練及び公共職業訓練（委託訓練）において、職場見学・職場体験を訓練に組み込んだ場合、**訓練実施機関に対する奨励金等を上乗せ(１人当たり月１万円)**【令和４年度末までの時限措置】
- 令和３年７月に、職業訓練の実施よりも前にハローワークで職場見学・職場体験を実施するよう関係機関の連携を強化

実績

介護･障害福祉分野	設定定員数	受講者数	就職率	定員充足率	見学等日数
令和2年度	19,943	11,952	82.1%	59.9%	―
令和3年度	21,880	12,824	82.0%	58.6%	―
うち奨励金等上乗せコース	8,872	4,920	79.1%	55.5%	4.4日
対前年度比 ( )は全分野	109.7% (115.4%)	107.3% (110.4%)	―	―	―

※求職者支援訓練と公共職業訓練（委託訓練）の合計値。
※受講者には、前年度からの繰越者を含まない。
※就職率は、当該年度に終了したコースの実績。
※見学等日数は、2回実施した場合の平均日数(公共職業訓練（委託訓練）の86事業所から算出）。

令和５年度の対応

- 令和３年度の実績は、介護・障害福祉分野で**設定定員数、受講者数ともに前年度より増加**している。
- 一方で、**奨励金等の上乗せコースの就職率や定員充足率は、**介護・障害福祉分野の訓練の**平均より若干低い**。
- 介護パッケージにおける職場見学・職場体験の**実施日数は、1コースあたり4.4日程度**となっている。

➡上記を踏まえ、令和５年度における**「訓練実施機関に対する奨励金等の上乗せ」**は、以下のとおりとする。
①訓練枠の拡大に一定の効果が見込めたことから、**令和５年度も奨励金等の上乗せを継続**
②ただし、奨励金等の上乗せコースの就職率や定員充足率が、介護・障害福祉分野の訓練の平均より低いこと、職場見学・職場体験が４日程度となっていることから、上乗せの内容は「1人当たり月1万円」から「**1人、1コース当たり1万円**」に見直す。

雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援パッケージ

令和５年度予定額（人材開発統括官分）　2.4億円　（9.0億円）　※（）内は前年度当初予算額

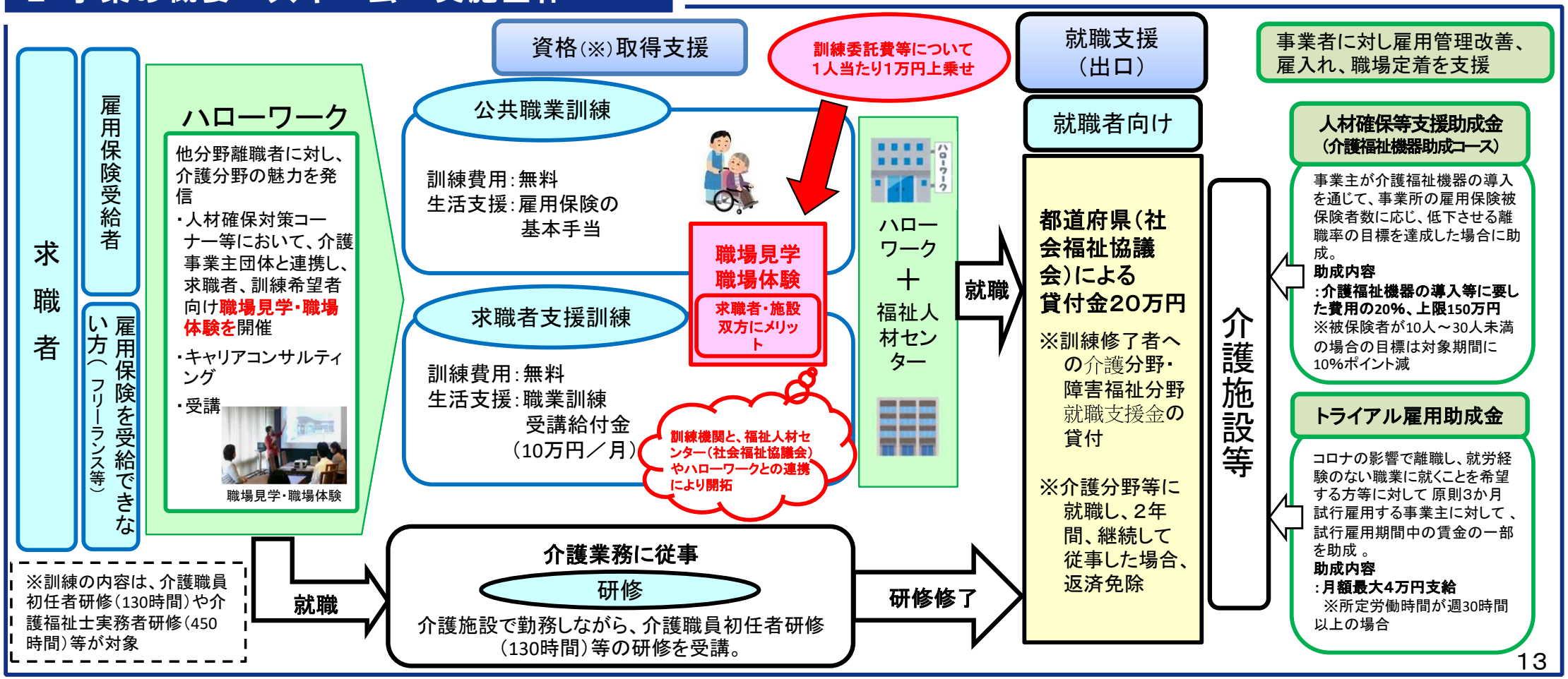
労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

介護・障害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、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援
- 介護・障害福祉分野の職業訓練枠の拡充のため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件に、訓練委託費等を上乗せ
- 都道府県社会福祉協議会による介護分野、障害福祉分野に就職した訓練修了者への貸付金制度
- 介護事業者に対し雇用管理改善、雇入れ、職場定着を支援

等を実施する。

2　事業の概要・スキーム・実施主体



参考資料1

職業安定分科会雇用保険部会（第180回）	資料1－1
令和4年3月14日	

求職者支援制度について

第179回雇用保険部会における求職者支援制度に関するご意見

○　コロナ禍を契機とする特例措置は、訓練の裾野を広げる可能性があり、成長分野等への円滑な労働移動に資する可能性もあると理解。
　コロナ特例としては一旦廃止するとしても、訓練対象者の就職やスキルアップ等につながっているかという観点から検証を行い、実効性の高いものについては、延長や見直しを検討してはどうかと考える。
　求職者支援制度については、主な対象者が雇用保険被保険者以外であることを踏まえると、その財源の在り方について検討していくべき。

○　求職者支援制度についても、１月の雇用保険部会報告において、「利用者が大幅に増加しない要因について不断に調査・検証する」ことや、「効果検証を行うべき」と記載されている。また、「制度利用のボトルネックや制度趣旨に沿った効果を上げているかを含めて、令和４年度に効果検証を行い、その結果を踏まえて必要な見直しを検討すべき」とされたと認識している。
　今回、データも幾つか示されたが、今後の見直しの方向性を検討するには、データがまだ不十分だと考える。本来であれば、「支援を必要とする人に支援が届いているのか」「制度利用者が、訓練を受けることで、よりよい条件の職場への再就職や、職場定着につながっているのか」といった視点での制度自体の効果検証が非常に重要だと考えており、そのうえで、特例措置の議論をすべきと考える。
　少なくとも「支援を必要とする人に支援が届いているのか」という視点は、給付金の受給要件、訓練対象者に関する議論に直結するものだと考えており、そういった点も含めて、今後の制度の在り方を議論することが重要と考える。今後の議論に資するデータの提供をお願いしたい。
　また、雇用保険受給資格のない方を対象としている制度であるため、労働者側からは、従前より、全額一般会計で措置すべき、と発言しているが、財源の在り方についても検討すべきと考える。

令和３年度雇用保険部会報告書におけるご意見

令和３年度　雇用保険部会報告書（抄）

３ 求職者支援制度について

○　求職者支援制度は、コロナ禍で非正規雇用労働者の離職やシフト減等の雇用への影響が深刻化する中で、より必要性が高まっている。令和３年度において、職業訓練受講給付金の本人収入要件、世帯収入要件、出席要件の緩和や、訓練対象者の拡大、訓練基準の緩和といった特例措置を講じるとともに、年間の受講者数目標５万人を掲げて、制度周知や受講勧奨の強化等を図ってきた。

○　こうした特例措置は、コロナ禍からの経済の回復の途上にあることや、上記要件緩和により、必要な方が受講できる環境整備に取り組んでいる途上であることを踏まえ、令和４年度末まで延長すべきである。

○　さらに、雇用保険受給者が求職者支援訓練を受ける場合、現行制度上は公共職業安定所長による受講指示の対象とはならず、結果として訓練延長給付や技能習得手当の対象ともされていない。こうした現状について、雇用保険受給者の訓練受講選択肢の拡大や、これによる早期かつ安定的な再就職を促す観点から、求職者支援訓練についても上記の受講指示の対象とすべきである。

○　その上で、職業訓練受講給付金の水準等の制度の枠組みは維持しつつ、当面、まずはこれまで以上に多様な周知媒体を活用する等により、制度利用の周知を図りつつ、利用者が大幅に増加しない要因について不断に調査・検証するとともに、就職率や職場定着といった効果検証を行うべきである。

《１～３共通事項》

○　上記１～３に述べた各給付については、制度利用のボトルネックや制度趣旨に沿った効果を上げているかを含めて、令和４年度に効果検証を行い、その結果を踏まえて必要な見直しを検討すべきである。

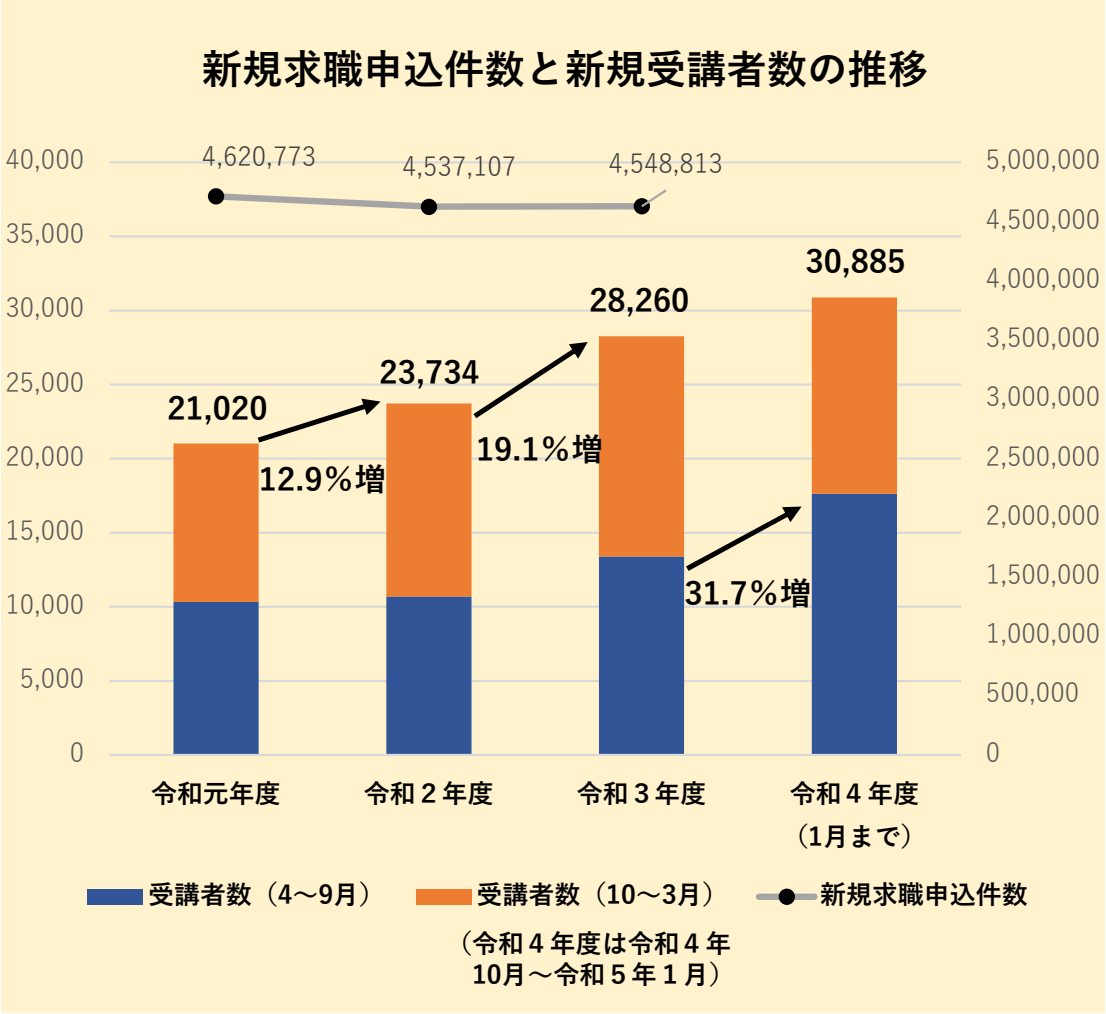
この点に関連して、使用者代表委員からは、給付面の対応については財源確保と同時に検討されるべき旨の意見があった。また、労働者代表委員からは、不断に制度の見直しと充実を図っていくことが重要との意見があった。

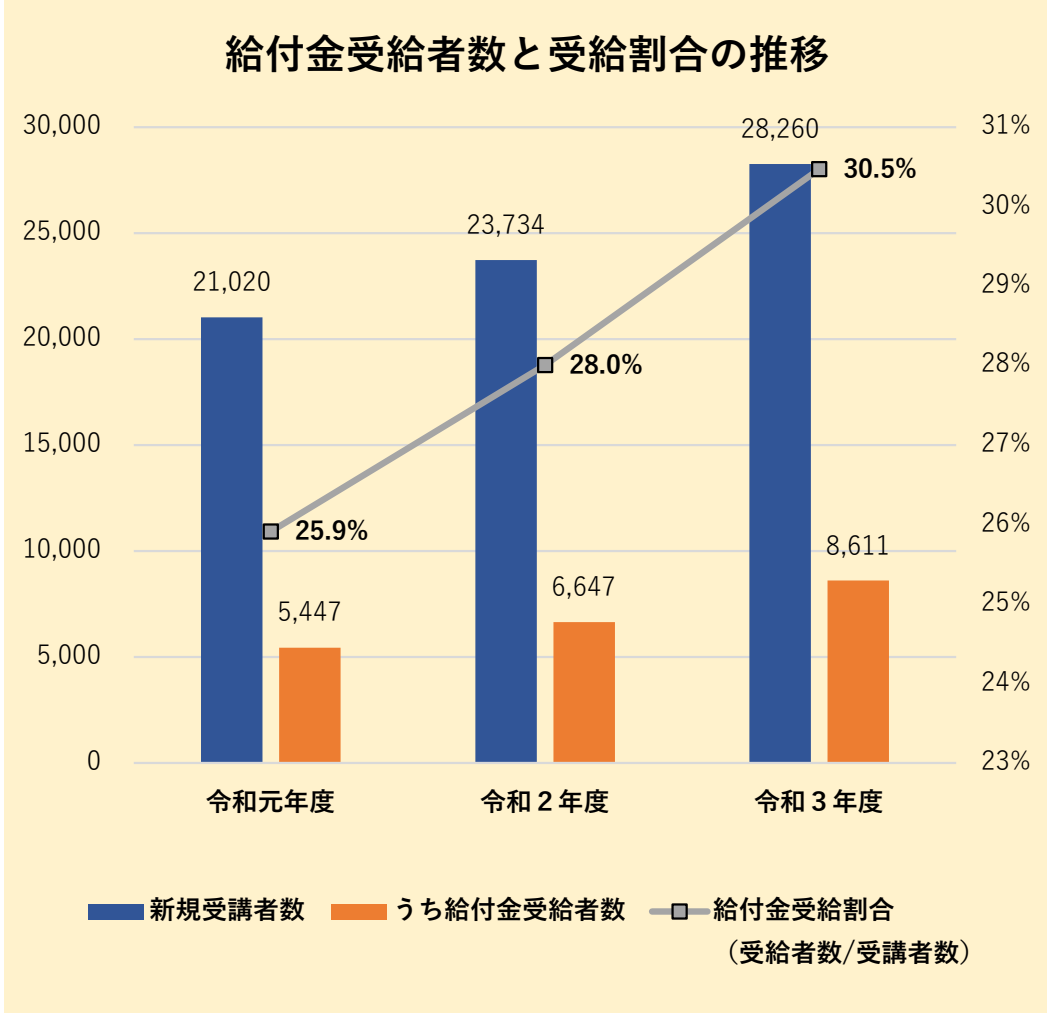
求職者支援制度利用者の状況

1　求職者支援制度の利用状況について

○　令和元年度～令和４年度における求職者支援訓練受講者数と新規求職申込件数の推移をみると、**新規求職申込件数は横ばいであるのに対し、訓練受講者数は一貫して増加**している。

○　職業訓練受講給付金の受給者数も一貫して増加、訓練受講者の給付金受給割合も上昇している。

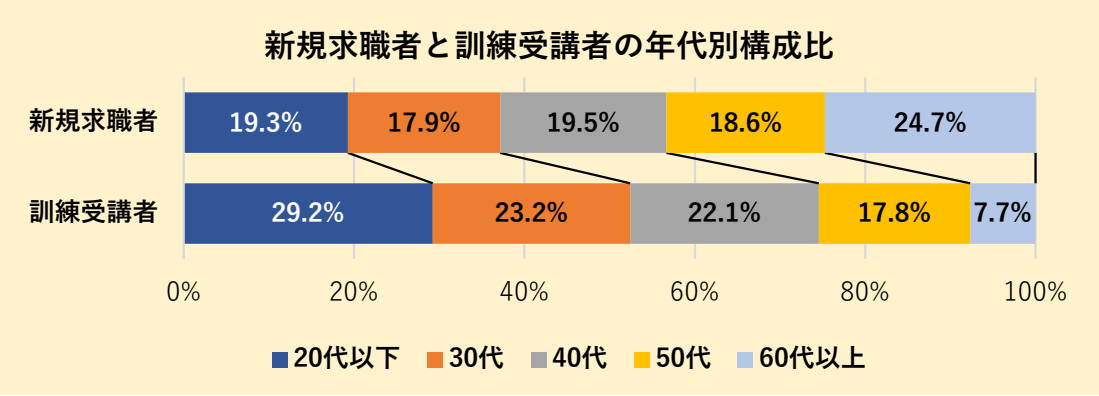


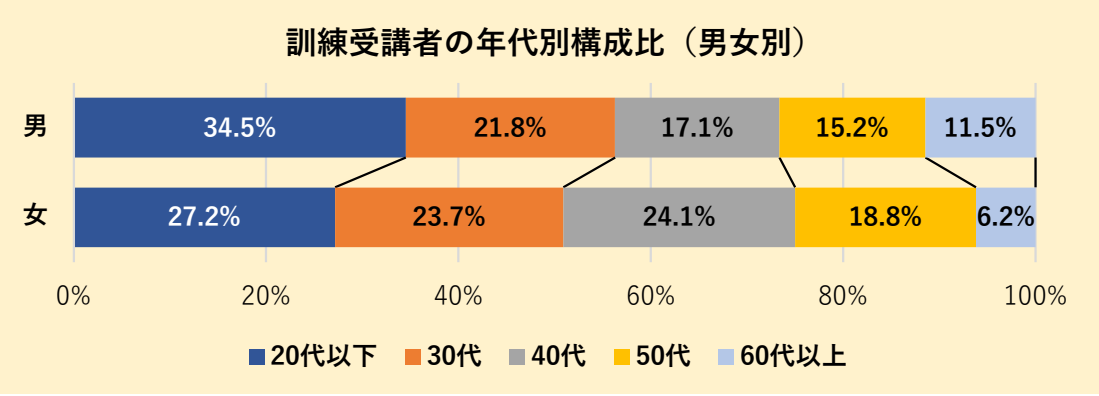


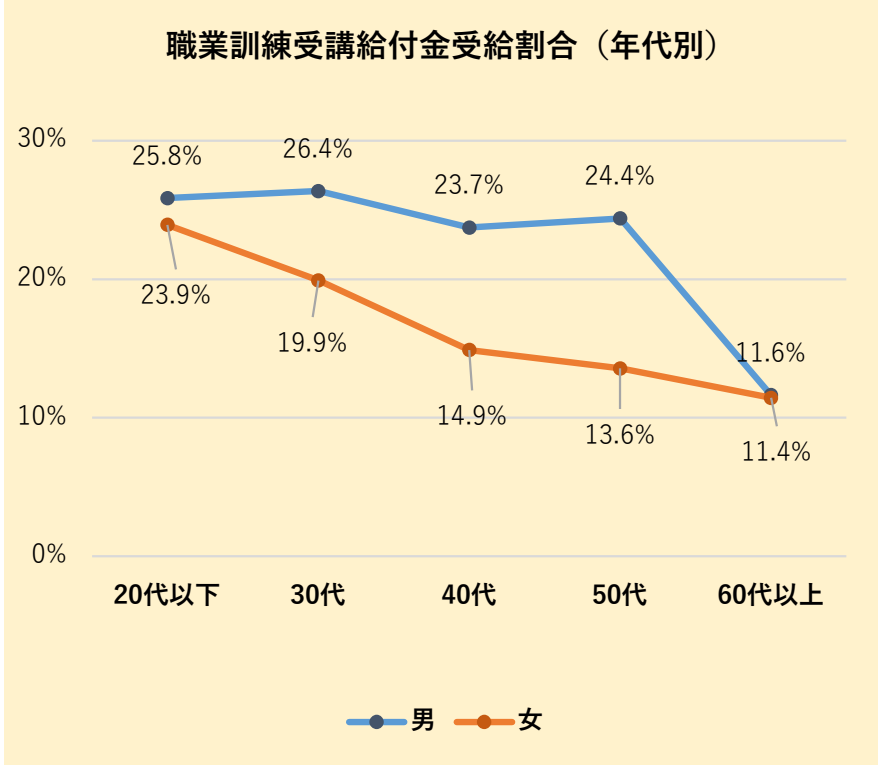
2　求職者支援制度利用者の属性等について

○　求職者支援訓練の受講者とハローワークにおける新規求職者を比較すると、30代以下について、新規求職者が４割弱に対し、訓練受講者は５割強と、訓練受講者は年代が若いほど割合が高くなっており、**職業経験が少ない若年層が訓練を積極的に受講**していると考えられる。

○　一方、男女別にみると、女性は男性より30～50代の受講割合が高くなっており、出産・育児等を機に**一旦労働市場から退出した女性が再就職を目指す際に訓練を受講**しているケースが一定程度あるものと考えられる。なお、これら30～50代の女性について職業訓練受講給付金の受給割合をみると、男性より受給割合が低い。





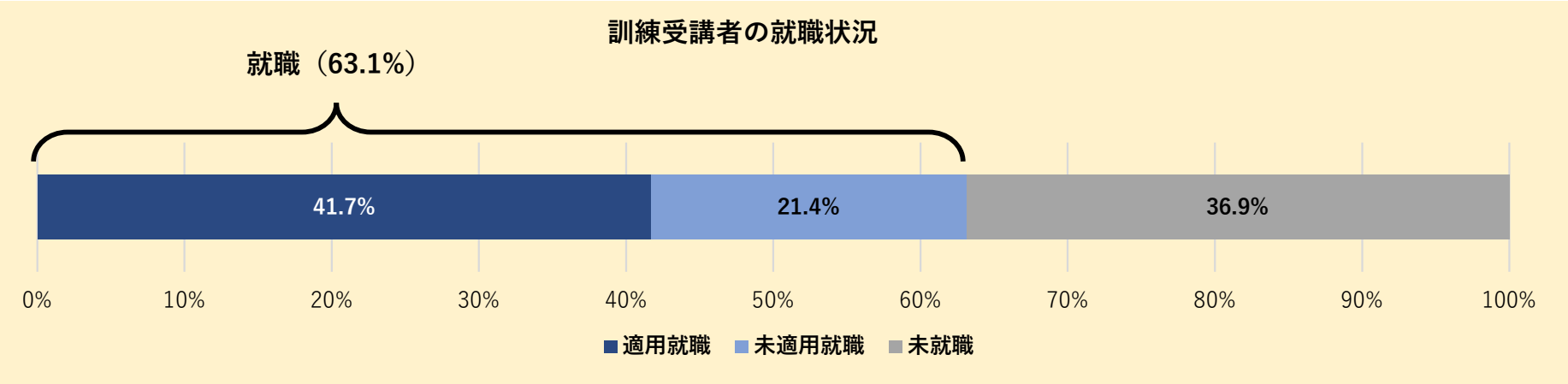


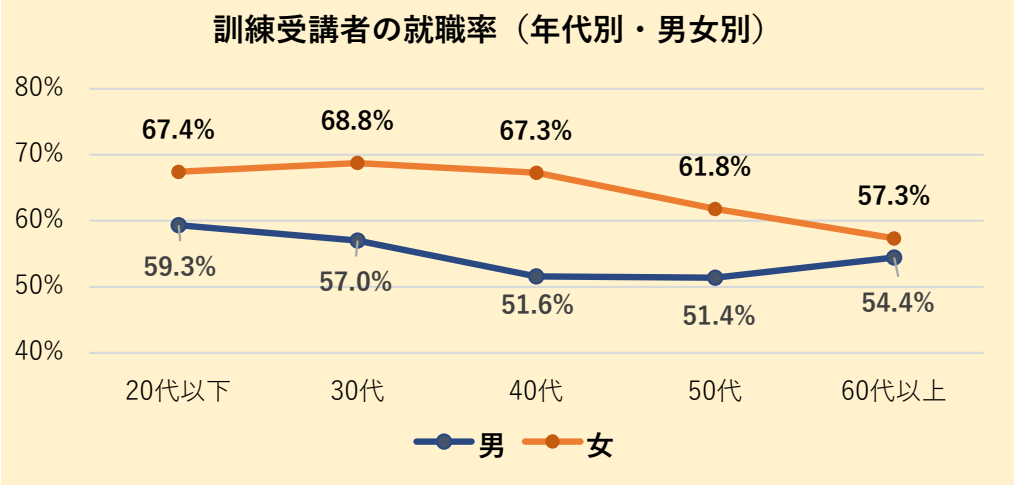
（注）雇用保険や職業紹介に係る行政記録情報を連結できた受講生のデータを用いて分析を行ったもの。データはすべて令和３年度。

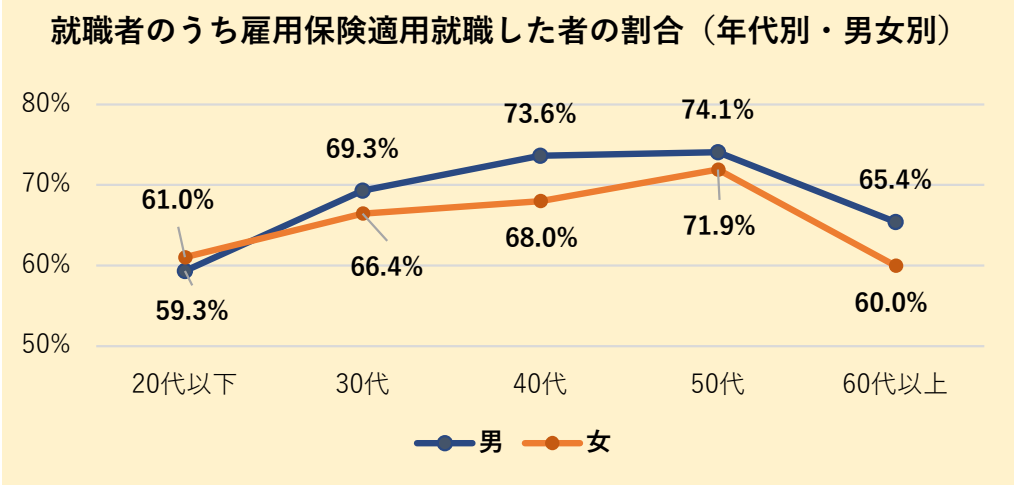
3　求職者支援訓練受講者の就職状況について ①

○　訓練終了後３か月以内の就職状況をみると、**就職率は63.1%**となっており、**就職者のうち雇用保険適用就職した者の割合は66.1%**となっている。

○　男女別に就職率をみると、どの年代においても**女性の方が就職率が高い**が、就職者のうち**雇用保険適用就職した者の割合を男女別にみると、その割合は概ね男性のほうが高い。**







（注）雇用保険や職業紹介に係る行政記録情報を連結できた受講生のデータを用いて分析を行ったもの。データはすべて令和３年度。

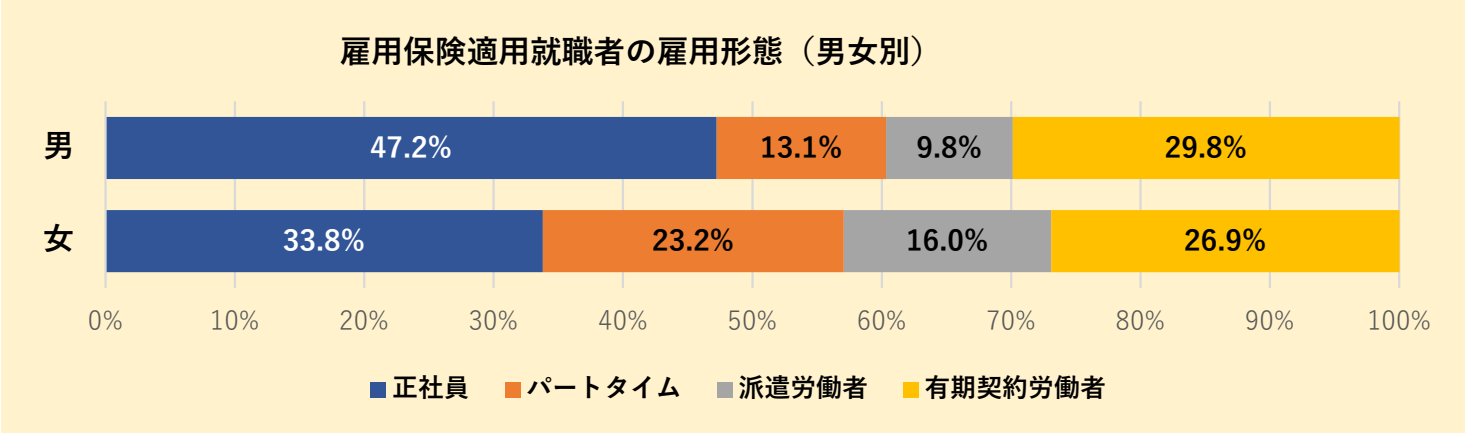
3　求職者支援訓練受講者の就職状況について ②

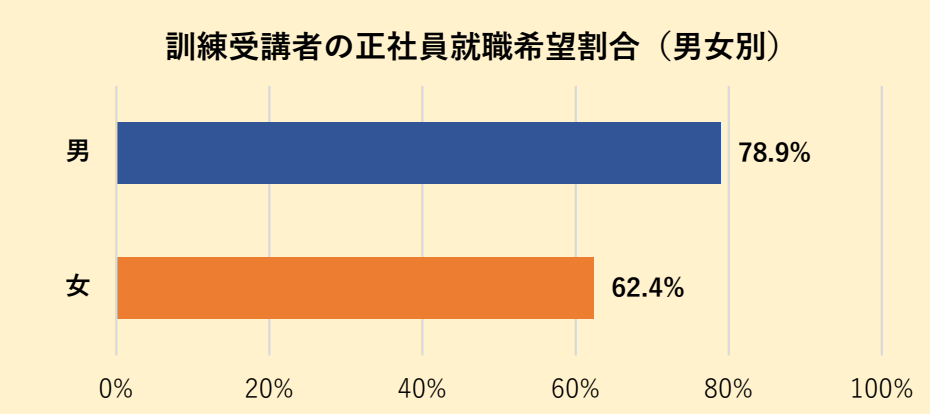
○　訓練受講後に就職した者（※）の雇用形態をみると、**正社員として就職した者が最も多く**、男女別にみると男性の方がその割合が高い。　（※）訓練終了後３か月以内に就職した者。雇用保険適用就職者のみ。

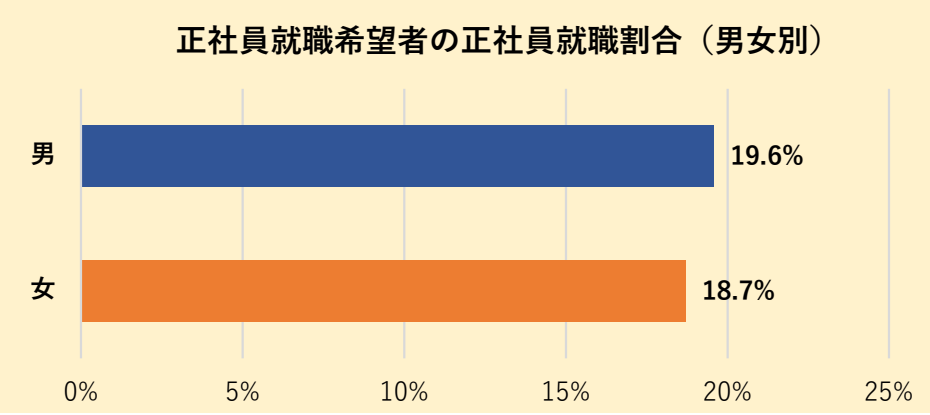
○　訓練受講者の正社員希望割合をみると、**男性は８割弱、女性は６割強**が**正社員の就職を希望。**

○　**正社員就職希望者が正社員として就職した割合**は、**男性が19.6%、女性が18.7%。**

（参考）ハローワーク求職者（雇用保険受給資格者を含む）についてみると、正社員就職希望者が正社員として就職した者の割合は22.5%（令和３年度）。





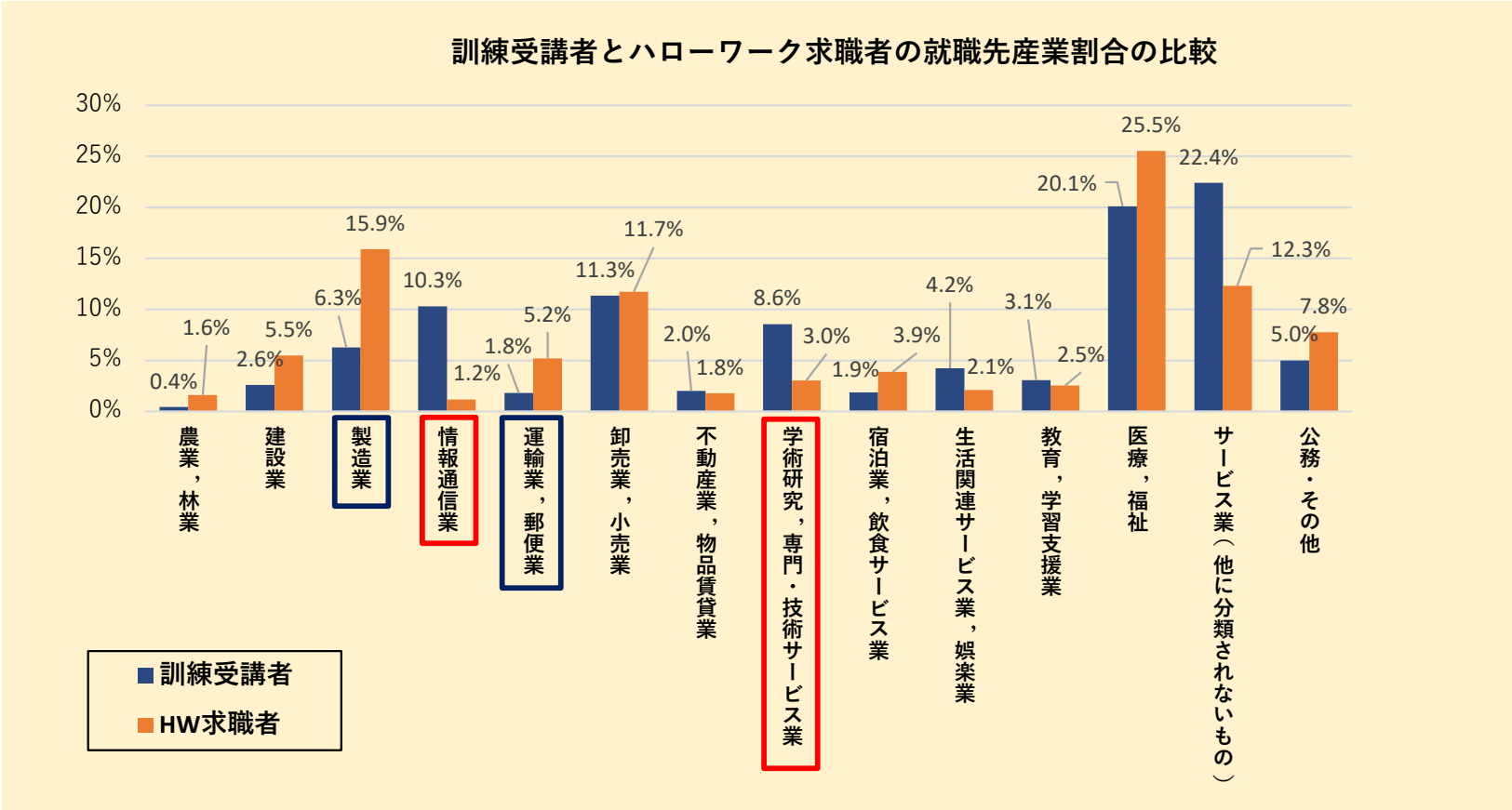


（注）雇用保険や職業紹介に係る行政記録情報を連結できた受講生のデータを用いて分析を行ったもの。データはすべて令和３年度。

3　求職者支援訓練受講者の就職状況について ③

○　訓練受講者の就職先の産業とハローワーク求職者の就職先産業を比較すると、特に「**情報通信業**」「**学術研究、専門・技術サービス業**」等の比較的賃金の高い産業において訓練受講者の就職割合が高く、「**製造業**」「**運輸・郵便業**」等において訓練受講者の就職割合は低い。

（注）訓練終了後３か月以内に就職した者。雇用保険適用就職者のみ。



（注）雇用保険や職業紹介に係る行政記録情報を連結できた受講生のデータを用いて分析を行ったもの。データはすべて令和３年度。

（参考）産業別平均賃金　　（千円）

建設業	製造業	情報通信業	運輸・郵便業	卸売・小売業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業（他に分類されないもの）	産業計
363.0	330.4	406.2	325.4	327.7	415.0	275.3	312.3	289.0	334.8

（出所）令和３年度賃金構造基本統計調査

求職者支援制度の今後の在り方について

職業訓練受講給付金の主な要件及び特例措置の概要

○　職業訓練受講給付金の主な要件

- 本人収入要件：月８万円以下
- 世帯収入要件：月25万円以下
- 訓練の出席要件：全ての訓練実施日の訓練を受講していること（やむを得ない理由により欠席がある場合は８割以上出席すること）
- 訓練対象者要件：離転職を前提に訓練を受講し、再就職を目指す雇用保険を受給できない者等
- 世帯全体の金融資産等要件：300万円以下、現住所以外に土地・建物を所有していないこと

○　コロナ禍で講じている特例措置（令和５年３月末までの時限措置）

給付金の本人収入要件	月８万円以下　→　シフト制で働く方などは月12万円以下 ※ シフト制で働く方などが働きながら訓練を受講しやすくする
給付金の世帯収入要件	月25万円以下　→　月40万円以下 ※ 配偶者や親と同居している非正規雇用労働者の方などが、給付金を受給しながら訓練を受講しやすくする
給付金の出席要件	病気などの証明できるやむを得ない理由の欠席を訓練実施日の２割まで認める →　理由によらず欠席を訓練実施日の２割まで認める ※　子供のぐずりなどの証明できない理由で訓練を欠席せざるを得ない育児中の女性などが、訓練を受講しやすくする ※　病気や仕事などのやむを得ない理由の欠席は給付金を減額せずに支給し、それ以外の欠席は給付金を日割りで減額
訓練対象者	再就職や転職を目指す者　→　転職せずに働きながらスキルアップを目指す者を加える ※　働きながら訓練を受講して正社員転換などを目指す非正規雇用労働者の方などの訓練受講を推進する
訓練基準	訓練期間：２か月から６か月　→　２週間から６か月 訓練時間：月100時間以上　→　月60時間以上 ※　働きながら受講しやすく短い期間、時間の訓練コースを設定する。併せてオンライン訓練の設定を促進する

※　給付金の本人収入要件と訓練基準の特例措置は令和３年２月25日より適用。その他の特例措置は令和３年12月21日より適用

職業訓練受講給付金の支給要件（本人収入要件）

本人収入要件：月８万円以下

【本人収入要件の考え方】

○ **本人収入要件は、訓練期間中に一定の収入があれば、給付金を支給して支援する必要性は低いと考えられるため設けられているもの。**

○ **要件の金額は、１人当たりの標準生計費を勘案しつつ、雇用保険の被保険者とならない週20時間未満で働く場合の収入水準をもとに設定している。**

◆ 特例措置の実施　本人収入要件の緩和：シフト制で働く方などは月12万円以下

【特例措置の趣旨】

コロナ禍においてシフト制やフリーランスなどで働く月の収入が変動する者が、働きながら訓練を受講しやすくするため要件を緩和

◆ 利用状況等

○ **本人収入要件の特例措置の利用割合（※）は、1.4％にとどまっている。**

（※）支給件数のうち特例措置が適用された件数の割合。期間は令和４年１～12月（特例措置の利用に関する期間は次頁以降も同様）。

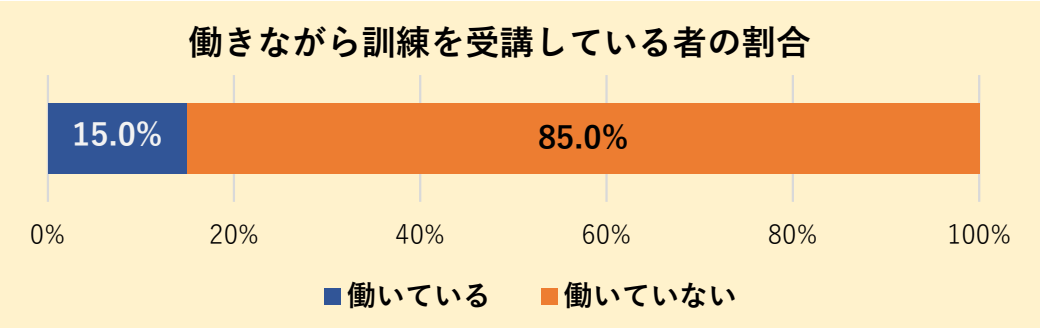
○ **訓練受講者に対する調査によると、働きながら訓練を受講している者は15％（次頁図１）で、そのうち就労による１か月の収入が９万円以上の者は5.7％（次頁図２）。**

○ **特例措置導入後、緊急事態宣言が令和３年９月、まん延防止等重点措置が令和４年３月に終了するなど、経済社会活動への制限が緩和される中、雇用情勢は持ち直し、人手不足感も高まっている（次頁図３、４）。**

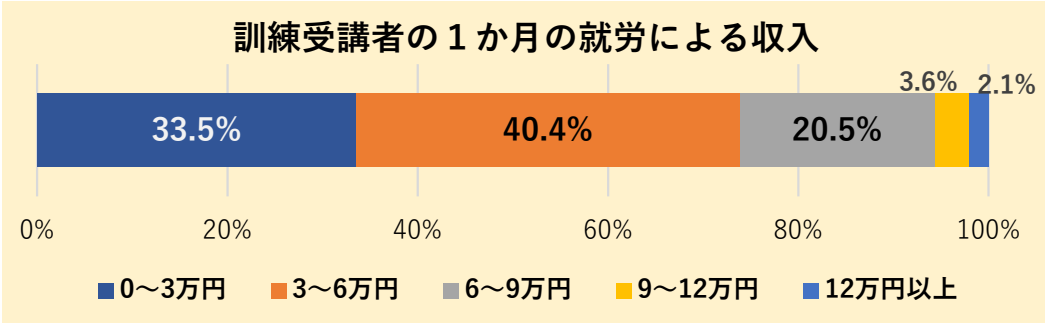
➡ 特例措置の適用状況や雇用情勢の持ち直しの動きを踏まえ、**「本人収入要件」の特例措置については、令和４年度末で終了する**こととしてはどうか。

参考資料

【図１】

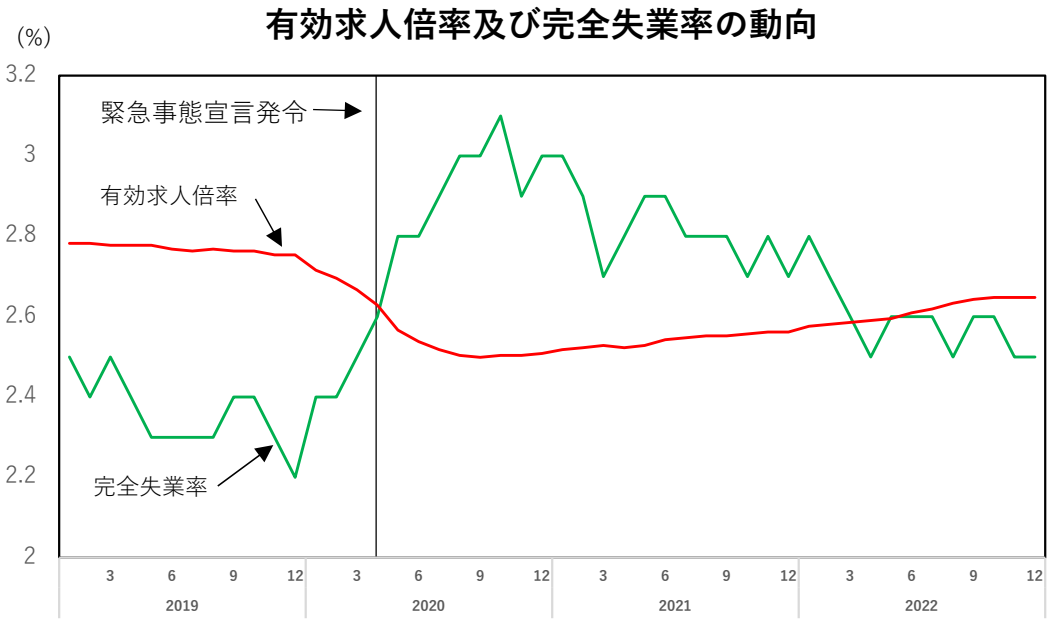


【図２】



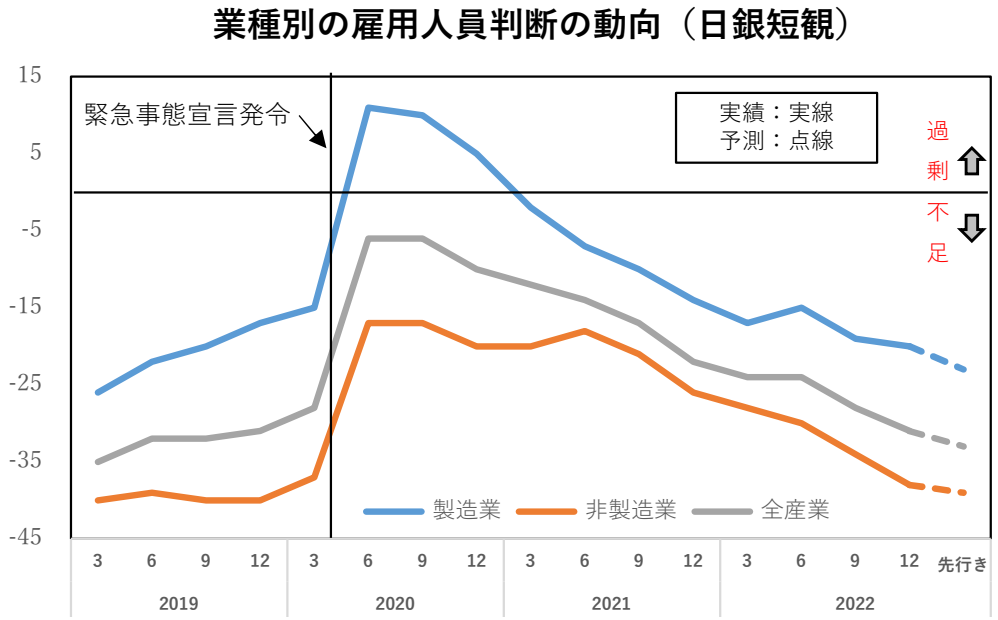
（出所）訓練受講者に対するアンケート

【図３】



（出所）総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

【図４】



（出所）日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成

職業訓練受講給付金の支給要件（世帯収入要件）

世帯収入要件：月25万円以下

【世帯収入要件の考え方】

○ **世帯収入要件は、世帯で一定の収入があれば当該受講者の生活を支援する給付を支給する必要性は低いと考えられるため設けられているもの。**

○ **要件の金額は、複数人員世帯の標準生計費（※）を勘案して設定している。**

（※）標準的な生活モデルを設定し、その生活に要する費用を算定したもの。人事院において家計調査等に基づき算出。

◆ 特例措置の実施　世帯収入要件の緩和：月40万円以下

【特例措置の趣旨】

親や配偶者と同居している非正規雇用労働者等が、給付金を受給しながら訓練を受講しやすくするため要件を緩和

◆ 利用状況等

○ **世帯収入要件の特例措置の利用状況は9.5％。利用状況を男女の年代別にみると、どの年代においても女性の利用割合が高い（次頁図１）。**

○ **特例措置の導入前後で受講者数を比較すると、どの年代においても女性の受講者数が増加（※）しており、世帯収入要件の緩和などにより訓練の受講促進に一定程度寄与していると考えられる。**

（※）女性の就業率が低下しやすい30代での増加が顕著（令和４年の受講者数は令和３年同期比で約49％増）　**（次頁図２）**

○ **上記の特例措置実施の効果からも、本制度を必要とする者の訓練受講促進を図る上では世帯収入要件の見直しが必要と考えられる。**

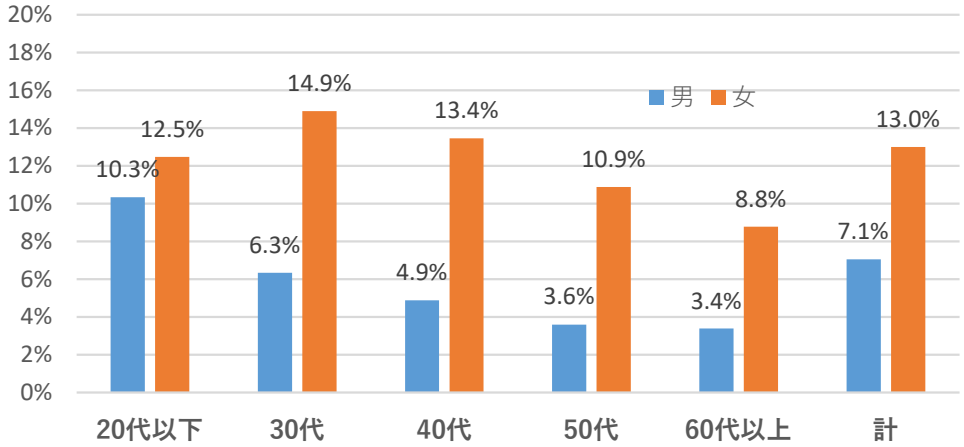
○ **要件の見直しにあたっては、制度創設から一定期間が経過していることを踏まえ、世帯収入や負担の状況を考慮する必要があるが、本要件の算出に用いている「標準生計費」には、税金や社会保障費等の非消費支出は含まれていない。一方、これらの非消費支出は本制度創設時（平成23年度）から年々増加（※）し、直近では月収25万円～30万円の世帯について平均で月７万円程度の負担となっており、制度創設時と比べて本要件が想定する世帯の生活負担の状況は変化していることから、負担の実態を踏まえた見直しが必要。**

（※）月収25万円以上30万円未満の世帯（２人以上・勤労者）では平成23年から令和４年にかけて29.4％増加（**次頁図３**）。

世帯収入要件について、家庭の支出の実態を踏まえ、**現行の要件「月25万円以下」を「月30万円以下」に引き上げる**こととしてはどうか。

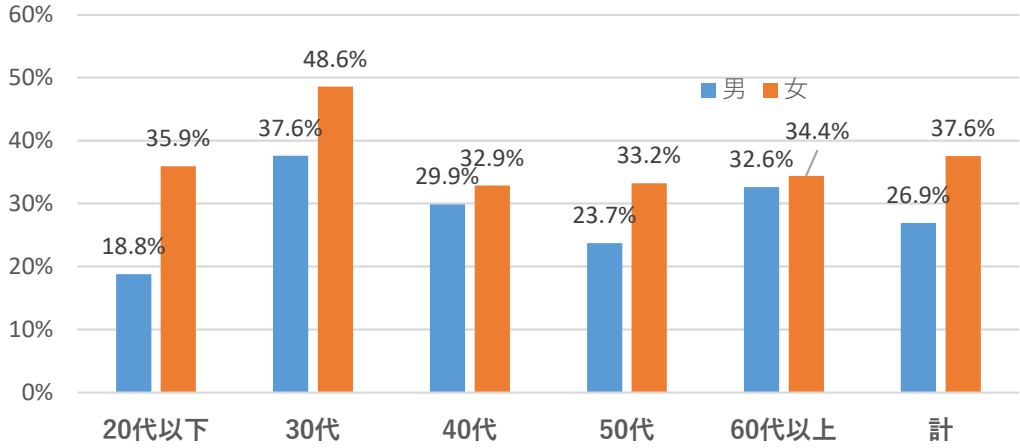
参考資料

【図１：給付金受給者に占める世帯収入要件特例適用者の割合】



（注）R4.1月～R5.1月までの支給確定者

【図２：求職者支援訓練受講者数の伸び率】



（注）R3.1月～12月までの訓練開始者に対する、R4同期間の訓練開始者数の比率

【参考】

○　標準生計費（５人世帯）

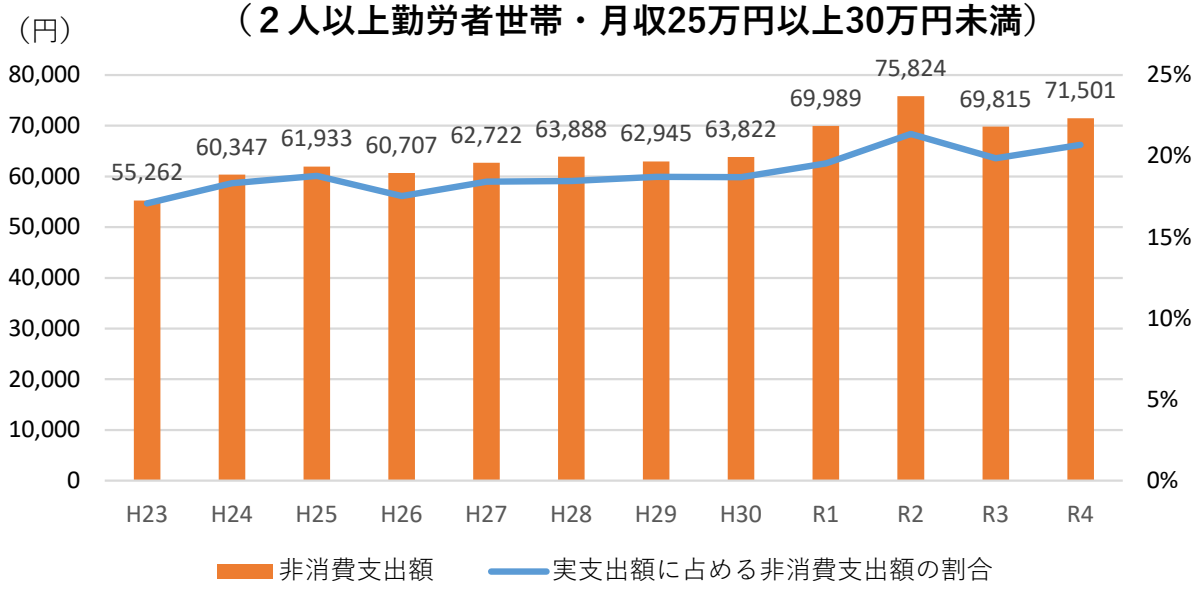
食料費	72,430円
住居関係費	31,240円
被服・履物費	10,740円
雑費Ⅰ	86,030円
雑費Ⅱ	29,950円
計	**230,390円**

（出所）2022年人事院勧告参考資料

【費目の内訳】
- 食料費：食料
- 住居関係費：住居、光熱・水道、家具・家事用品
- 被服・履物費：被服及び履物
- 雑費Ⅰ：保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽
- 雑費Ⅱ：その他の消費支出
  （諸雑費、こづかい(使途不明)、交際費、仕送り金）

【図３】

非消費支出額の推移
（２人以上勤労者世帯・月収25万円以上30万円未満）



（出所）家計調査（総務省）

職業訓練受講給付金の支給要件（出席要件）①

訓練の出席要件：全ての訓練実施日の訓練を受講していること
（やむを得ない理由により欠席がある場合は８割以上出席すること）

【訓練の出席要件の考え方】

○ 出席要件について、訓練はその期間中の一貫したプログラムに沿って実施されるもので、これを全て受講することが就職に結びつくものであることから、全ての訓練実施日に出席することが前提とされ、設けられているもの。

◆ **特例措置の実施　出席要件の緩和：仕事で訓練を欠席せざるを得ない日を、病気などと同様のやむを得ない欠席とし、訓練実施日の２割まで認める。**

【特例措置の趣旨】

仕事で訓練を休む日を、病気などと同様のやむを得ない欠席とし、仕事と訓練を両立させる。

◆ **利用状況等**

○ 仕事を理由とした欠席の特例措置の利用状況は0.2％にとどまっている。前述のとおり、働きながら訓練を受講している者が15％程度であることや特例措置の利用状況からも、仕事を理由に訓練を欠席するケースは多くない。

➡ 特例措置の適用状況を踏まえ、**「出席要件（仕事のための欠席）」の特例措置については、令和４年度末で終了する**こととしてはどうか。

職業訓練受講給付金の支給要件（出席要件）②

◆ **特例措置の実施　出席要件の緩和：やむを得ない理由以外の欠席を訓練実施日の２割まで認め、欠席日の給付金を日割りで減額する。**

【特例措置の趣旨】
　やむを得ない理由なく１日でも欠席、遅刻、早退すると給付金を受給できない要件を緩和し、利用を促進する。子供のぐずりなどの証明できない理由で訓練を欠席せざるを得ない育児中の者などが、訓練を受講しやすくする。

◆ **利用状況等**

【求職者支援訓練（基礎コース）の受講者について】

○　求職者支援訓練のうち「基礎コース」は、就労経験の少ない者等の就職促進に有効である。

○　基礎コースの受講がふさわしいと考えられる者の受講実態について、こうした者が訓練受講につながらなかった理由をハローワーク職員等へ調査すると、最も多い理由に「遅刻、欠席をせずに毎日訓練に通い続ける自信がない」と回答した割合は約３割（次頁図１）であり、訓練の受講継続に不安があり、受講を躊躇する実態が見られる。

【育児・介護中の者について】

○　「育児・介護中の者」の訓練受講状況（令和３年度）をみると、受講者のうち「育児・介護中の者」が占める割合は10.8％であり、ハローワークの求職者に占める「育児・介護中の者」の割合（16.6％）より低くなっている（次頁表１）。

○　「育児・介護中の者」の訓練受講が低調な理由についてハローワーク職員等への調査によると、最も多い理由に「突発的な事情で訓練を休まざるを得ないことが想定され、訓練についていけなくなる、給付金がもらえなくなるといった不安がある」と回答した割合は約２割であり、「育児・介護中の者」には訓練の受講継続に不安を抱え、受講を躊躇する実態がある（次頁図２）。

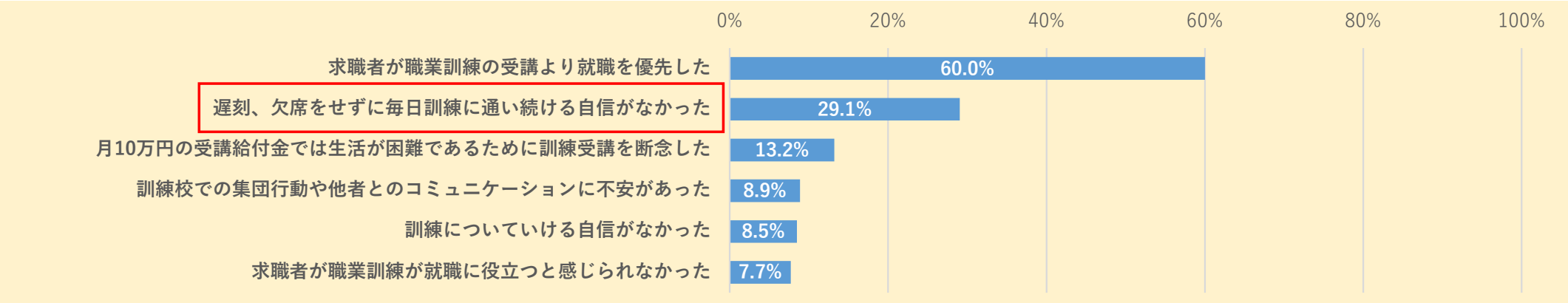
○　また、給付金の受給状況についてみると、「育児・介護中の者」については給付金を受給できる者が訓練を受講する傾向が強いものの、実際に受給した回数をみると、「育児・介護中の者」の平均受給回数はそれ以外の者の平均受給回数を下回っていることから、給付金を受けづらい状況がある。なお、「育児・介護中の者」の就職率は、それ以外の者の就職率を上回っている（次頁表２）。

○　やむを得ない理由以外の欠席の特例措置の利用状況は26.1％。受講者への調査によると、本特例措置は、育児・介護中の者の7.4％、育児・介護中以外の者では4.4％が利用しており、育児・介護中の者の利用が多い。

➡ **訓練受講に配慮が必要な者**（就労経験が少ない者や育児・介護中の者など）の受講促進の観点から、「特例措置（やむを得ない理由以外の欠席）」（※）について、**「求職者支援訓練（基礎コース）の受講者」及び「育児・介護中の者」に限った上で恒久化する**こととしてはどうか。　(※)欠席日について日割りで減額

参考資料

【図１】就労経験の少ない者が訓練受講につながらなかった理由について、最も多いと回答した割合



【求職者支援訓練（基礎コース）の概要】

・　社会人としての基礎的能力及びこれに関する知識を付与するための訓練。基礎コースでは１か月間の「職業能力開発講習」（カリキュラムは右表）を行う。

ビジネステクニック	ビジネスマナー、健康管理方法、PC操作等
ビジネスヒューマン	職場でのコミュニケーション能力等
就職活動計画	求人情報の収集、応募書類、面接方法等
職業生活設計	自己の価値観等から今後の職業生活を考える

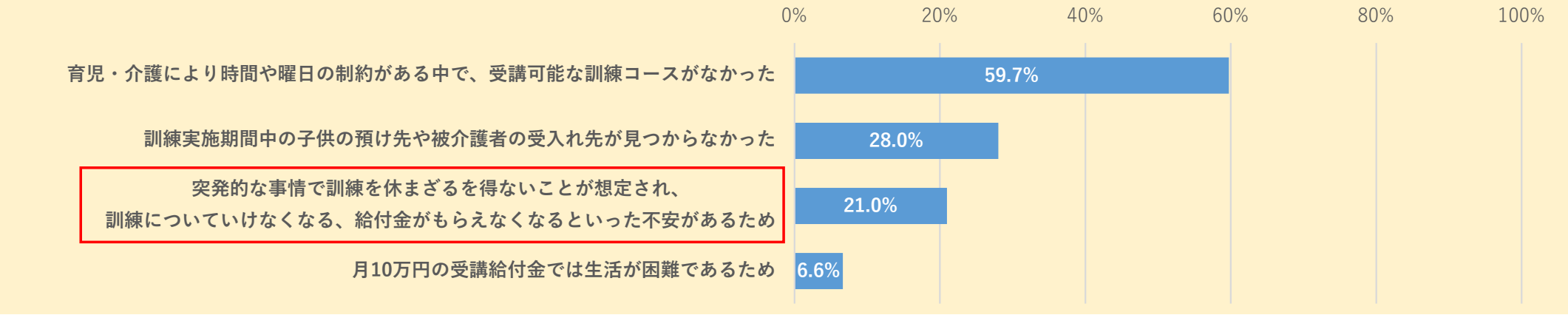
【表１】 育児・介護中の者の割合

ハローワーク求職者に占める割合	16.6%
訓練受講者に占める割合	10.8%

【表２】受講給付金の受給状況及び就職率

	受講給付金受給者割合	受講給付金平均受給回数	就職率
育児・介護中の者	23.8%	2.5回	67.7%
育児・介護中の者以外の者	19.1%	2.8回	62.6%

【図２】育児・介護中の者が訓練受講を断念した理由について、最も多いと回答した割合



（注）図1、2はハローワーク職員等へのアンケートにより作成。グラフの数値は各回答項目について「最も多い」と回答した者の割合をそれぞれ記載。

職業訓練受講給付金の支給要件（世帯全体の金融資産等要件）

世帯全体の金融資産等要件：300万円以下、現住所以外に土地・建物を所有していないこと

【世帯全体の金融資産等要件の考え方】

○ 金融資産要件は、世帯で一定の資産があれば、これを活用することができ、その生活を支援する必要性は低いと考えられるため設けられているもの。

○ また、生活を支援するための給付を支給するに際しては、本人の自助努力も一定程度求められることから、土地及び建物についても一定の要件が設けられているもの。他方、土地、建物については定期的な収入や、預貯金等と異なり、必ずしも当座の生活に充てることを予定するものではないことから、現に居住している土地及び建物以外に限定している。

◆ 利用状況等

○ 本要件を理由に訓練が受講しづらいといった要望等はなく、コロナ禍における特例措置の検討においても本要件の緩和による受講促進効果は高くないと考えられ、特例措置は実施していない。

訓練対象者の要件

訓練対象者要件：離転職を前提に訓練を受講し、再就職を目指す雇用保険を受給できない者等

【訓練対象者要件の考え方】

○ 求職者支援制度は、特定求職者に対して、職業能力を付与する訓練を実施し、最終的に就職へとつなげるものであり、雇用保険の受給終了者や、受給要件を満たさなかった者、適用がなかった者等の求職者が対象となる。

◆ 特例措置の実施　訓練対象者の拡大：**離転職せずに働きながらスキルアップに取り組もうとする者を追加**

【特例措置の趣旨】

転職せずに働きながらスキルアップに取り組もうとする者を加え、ステップアップを目指す非正規雇用労働者等の主体的な能力開発の取組みを支援する。

◆ 利用状況等

○ 訓練対象者の拡大の特例措置の利用状況は、32件。

○ 前述のとおり、働きながら訓練を受講している者は15％程度であり、働きながら訓練受講を希望する者は多くない。

○ 他方で、労働者に対する能力開発に関する調査によると、正社員以外の者も、自身のスキルアップに関する高いニーズがあるが、正社員と比較すると、実際に能力開発を行った割合は低いのが現状。

- 正社員以外の者の９割弱は「向上させたい能力・スキルがある」と回答しており、その割合は年々増加（次頁表１）。
- 正社員以外の者が向上させたい能力・スキルの内容を正社員と比較すると、「ＩＴを使いこなす一般的な知識・能力（ＯＡ操作等）」や「職種に特有の実践的スキル」など、職業訓練によって養成可能な実務に必要なスキルの割合が高い（次頁図１）。
- 実際に「自己啓発を行った」と回答した者の割合は、正社員が44.6％であるのに対し、正社員以外の者は20.4％にとどまっている（次頁図２）。
- 「自己啓発を行った」と回答した者のうち、費用の補助を受けた者は、正社員が42.9％であるのに対し、正社員以外の者は21.3％となっている（次頁図３）。

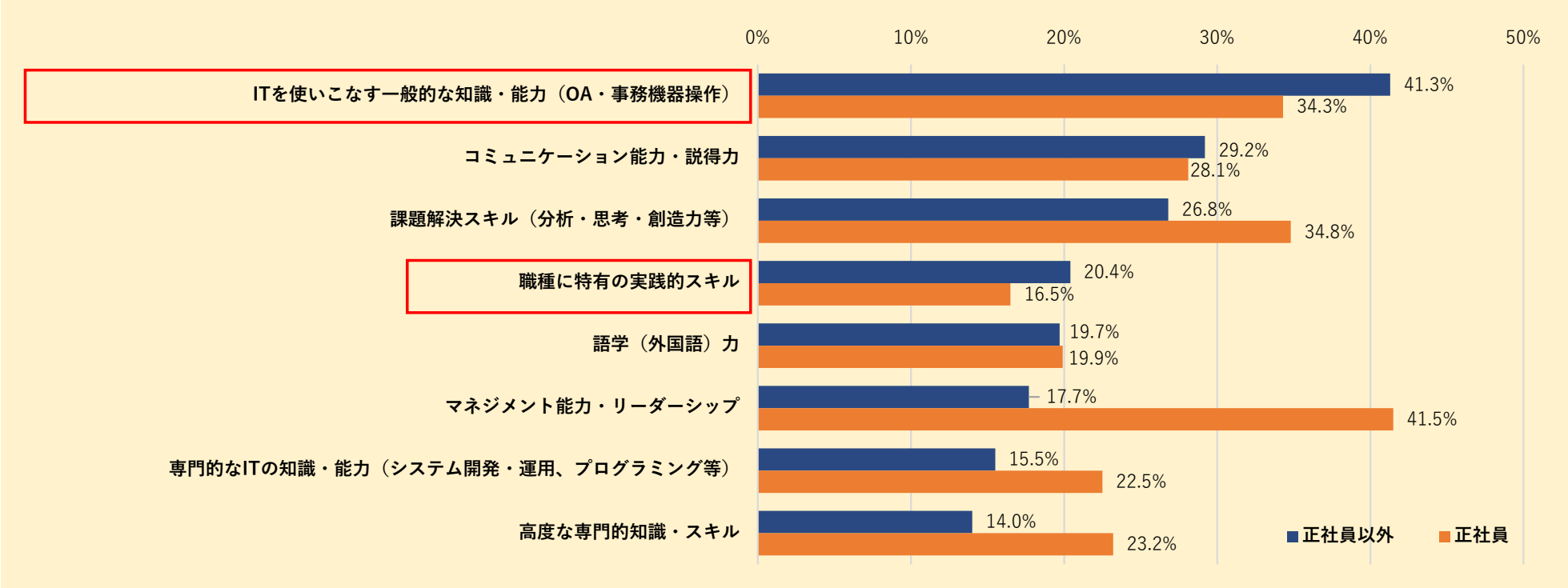
職業能力の向上を希望する非正規雇用労働者等の主体的なスキルアップを促進し、成長分野を支える人材を確保していく観点から、**働きながらスキルアップを目指す者を訓練対象者に追加する**こととしてはどうか。

参考資料

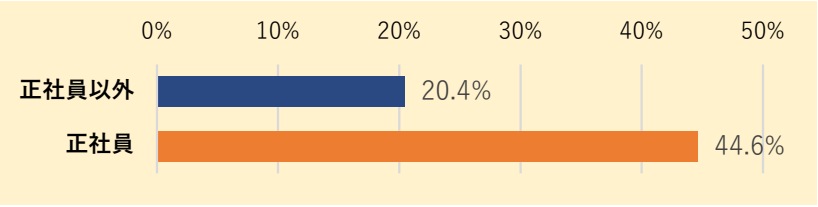
【表１】向上させたい能力・スキルがあると回答した割合

	R1	R2	R3
正社員以外	82.8%	86.5%	88.0%
正社員	93.3%	94.9%	96.1%

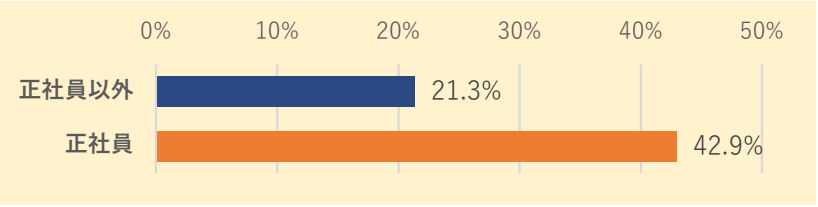
【図１】向上させたい能力・スキルの内容（複数回答）



【図２】自己啓発を行った割合



【図３】自己啓発を行った者のうち費用補助ありの者



（出所）令和３年度能力開発基本調査（厚生労働省）

職業訓練受講給付金の給付内容

職業訓練受講給付金は、訓練期間中の生活を支援し、訓練の受講を容易にするためのもので、職業訓練受講手当、通所手当、寄宿手当からなる。

① 職業訓練受講手当：月10万円

○ 職業訓練受講手当は、訓練受講中の生活を支援し、訓練を受けることを容易にするためのもので、金額は一人当たりの標準生計費の水準等を勘案して設定している。生活支援にどの程度の金額が必要であるかは、世帯のニーズは様々に異なり、個々に対応することは限界があることから、一律とし、希望に応じた低金利の貸付制度によって、個別に対応する仕組みとしている。

○ 訓練受講者に対する調査によると、訓練を受講しない理由に「10万円が少ない」と回答した割合は１％程度。

② 通所手当：通所に必要な費用（上限は月42,500円）

○ 職業訓練受講手当の支給を受ける者のうち、訓練施設への通所のため交通機関等を使用する者については、通所手当（１か月の定期代等）を支給している。

○ 訓練受講者に対する調査によると、訓練を受講しない理由に「通所にも費用がかかるが、通所手当が出ないため」と回答した割合は2.3%程度。

○ 通所手当の支給状況を見ると、通所に要する費用負担の状況は地域ごとに差が見られる（次頁表１）。

○ 訓練受講希望者の中には、訓練期間中の交通費の負担が大きいという理由から訓練の受講を断念せざるを得ない者がおり、訓練受講を躊躇する要因となっている（次頁事例参照）。

③ 寄宿手当：寄宿に必要な費用（月10,700円）

○ 職業訓練受講手当の支給を受ける者のうち、訓練を受講するために、同居の配偶者、子及び父母と別居して寄宿する者については、寄宿手当を支給している。

○ 寄宿を利用するケースは少なく、利用実績は82件（※）、給付金全体の支給件数に占める割合は約0.1%程度と多くない。

（※）令和3年度の初回決定件数

参考資料

【表１】

通所手当全国平均支給額（令和３年度）
10,834円

支給額上位３県	
千葉	14,132
兵庫	13,688
神奈川	12,865

支給額下位３県	
山形	5,764
徳島	5,710
島根	5,390

他の都道府県の訓練実施機関への通学者が多い県において、通所に要する費用が高くなる傾向がある。
（参考）・他県通学者の平均支給額　　：16,471円
　　・同一県内通学者の平均支給額：　9,846円

【事例】

【交通費の負担が大きくなるケース】

- 希望する訓練の実施施設が県中心部や県外にあるなどの場合、居住地域によっては公共交通機関の利用でも月数万円の負担が生じる。
- 地域によっては電車やバスの組み合わせ利用が必要となるほか、有料特急電車や高速バスなどの利用、自動車では有料道路などを利用する必要がある場合もある。
- 自動車を利用する場合は駐車場代が必要となるほか、ガソリン代の高騰による負担も大きい。

【交通費の負担が大きいために訓練受講を断念した例】

- 札幌市内の学校に通学する場合に交通費が４万円を超え、それ以外の市外のコースでも交通費が２万円を超える。期間が長い訓練だと負担が大きいため受講を断念。【北海道】
- 県南部の求職者の多くは、通常マイカーで移動。公共交通機関を利用しづらい地域の求職者が仙台市内での訓練を受講する場合、駐車料金が発生する（駐車料金が高い）ため、受講を断念するケースがある。【宮城県】
- 管轄内に訓練校が少なく、訓練機関の数が多い市街地に通所するためには公共交通機関でも月３万円程度かかるために受講を断念。【埼玉県】
- 館山市近辺に訓練施設がほとんどなく千葉市方面へ通所することになるが、交通費が月４万円以上かかるため受講を断念。【千葉県】
- 訓練実施機関が神戸市中央区に集中しており、三田市から通所するには月４万円程度の交通費がかかるために受講を断念。【兵庫県】
- 希望するコースが熊本市になく、管轄外や県外の訓練を受講する場合、JR利用や、ガソリン代、有料道路料等の負担が大きい（月３～４万円程度）ことから受講を断念。【熊本県】

訓練受講希望者の中には、交通費の負担が大きいことにより訓練受講を断念する者もいることから、**職業訓練受講手当の支給対象とならない者のうち、収入が一定額以下の者（※）について、新たに通所手当のみを支給する**こととしてはどうか。

（※）本人収入12万円以下、かつ世帯収入34万円以下
　　通所手当の上限額（42,500円）を踏まえ、本人及び世帯収入要件に40,000円を上乗せして設定。

参考資料2

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

職業安定分科会雇用保険部会（第180回）	資料1－2
令和5年3月14日	

求職者支援訓練に関する効果分析

２０２３年３月14日

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

結果のサマリー

○政府全体でEBPM（証拠に基づく政策立案）を進めている中で、主に雇用保険を受給できない方を対象とした求職者支援訓練について、雇用保険や職業紹介に係る行政記録情報を連結して分析を行い、現状を把握した。

○傾向スコアマッチング法などを用いて訓練受講後における入職の効果を検証したところ、求職者支援訓練を受講することにより、雇用保険が適用された仕事に入職しやすくなる傾向が見られ（→６ページ）、期待される効果が認められた。労働市場整備が求められている中で、求職者支援訓練を推進していくことは、雇用保険が適用された仕事への入職を促進させ、安定的な雇用の実現のためには不可欠であるといえる。

○一方で、入職後３年間における就業継続をみると、求職者支援訓練を受けた者と受けなかった者の間で大きな差が見られなかった（→10、11ページ）。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1

求職者支援訓練による入職への効果

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

分析データの基本統計

○2018年中に終了した求職者支援訓練のコースを修了した者に注目し、2017年以降における求職申込の情報と紐付けできた約1.2万人が「受講あり」、それ以外で、無作為に抽出した約15万人を「受講なし」とした。
○求職者支援訓練の「受講あり」、「受講なし」ともに、希望する職業で事務的職業が多い。

性別

	男性	女性	不明
受講あり	27.1%	72.8%	0.1%
受講なし	43.3%	56.6%	0.1%

※「受講あり」「受講なし」いずれにおいても、2017～18年において雇用保険被保険者データが無く、基本手当を受給していない者を抽出している
※「受講なし」には公共職業訓練を受講した者が含まれる。過去においては公共職業訓練の受講有無が記録されていないために、「受講なし」から除外できていない
※修了者から途中退校者は除いている

最終学歴

	中学	高校	高専	短大	大学・大学院	その他
受講あり	3.8%	54.2%	1.2%	13.2%	26.5%	1.1%
受講なし	6.1%	54.6%	1.3%	10.8%	25.6%	1.5%

年齢層（ハローワークへの求職申込時点）

	15-24歳	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳	65歳以上
受講あり	15.0%	28.4%	23.8%	21.3%	10.0%	1.5%
受講なし	13.0%	22.9%	20.4%	17.6%	15.4%	10.7%

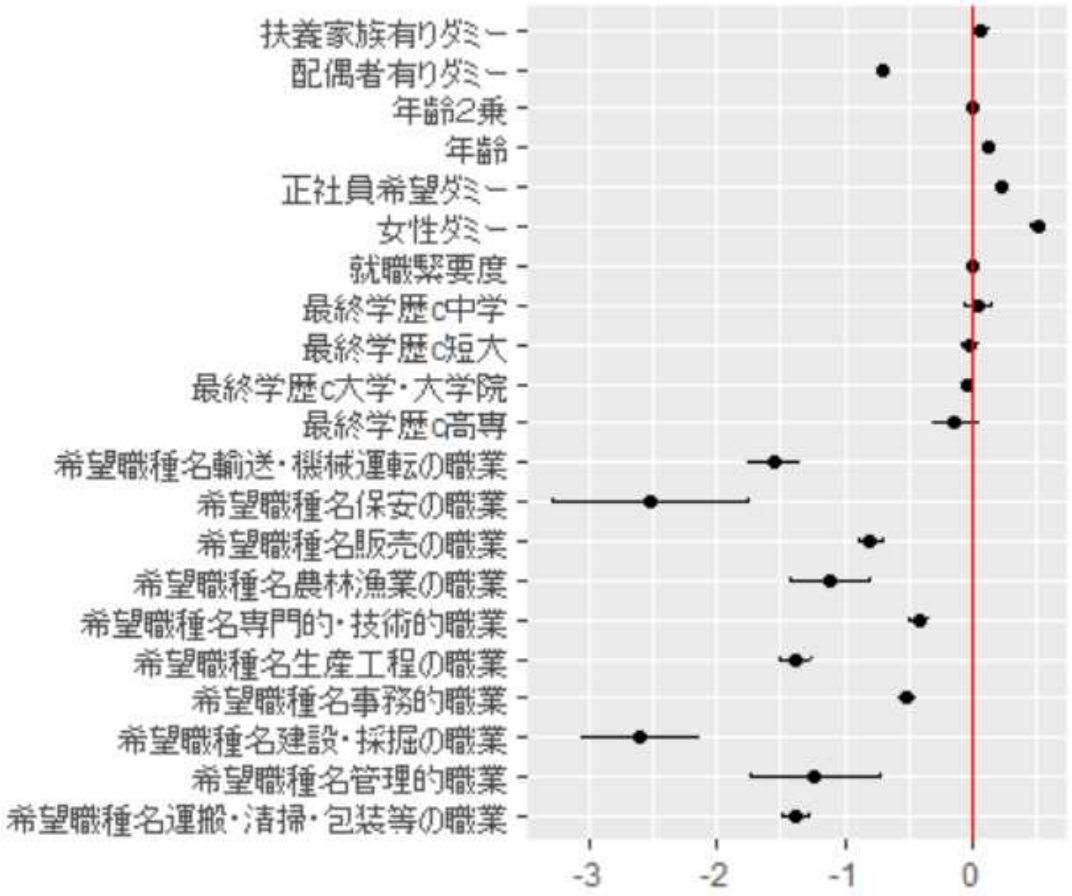
希望する職業

	専門的・技術的職業	事務的職業	サービスの職業	販売の職業	生産工程の職業	運搬・清掃・包装等の職業	輸送・機械運転の職業	その他
受講あり	17.9%	46.1%	17.2%	6.6%	2.3%	5.3%	1.0%	3.7%
受講なし	14.3%	38.4%	9.7%	8.2%	5.1%	14.6%	3.6%	6.2%

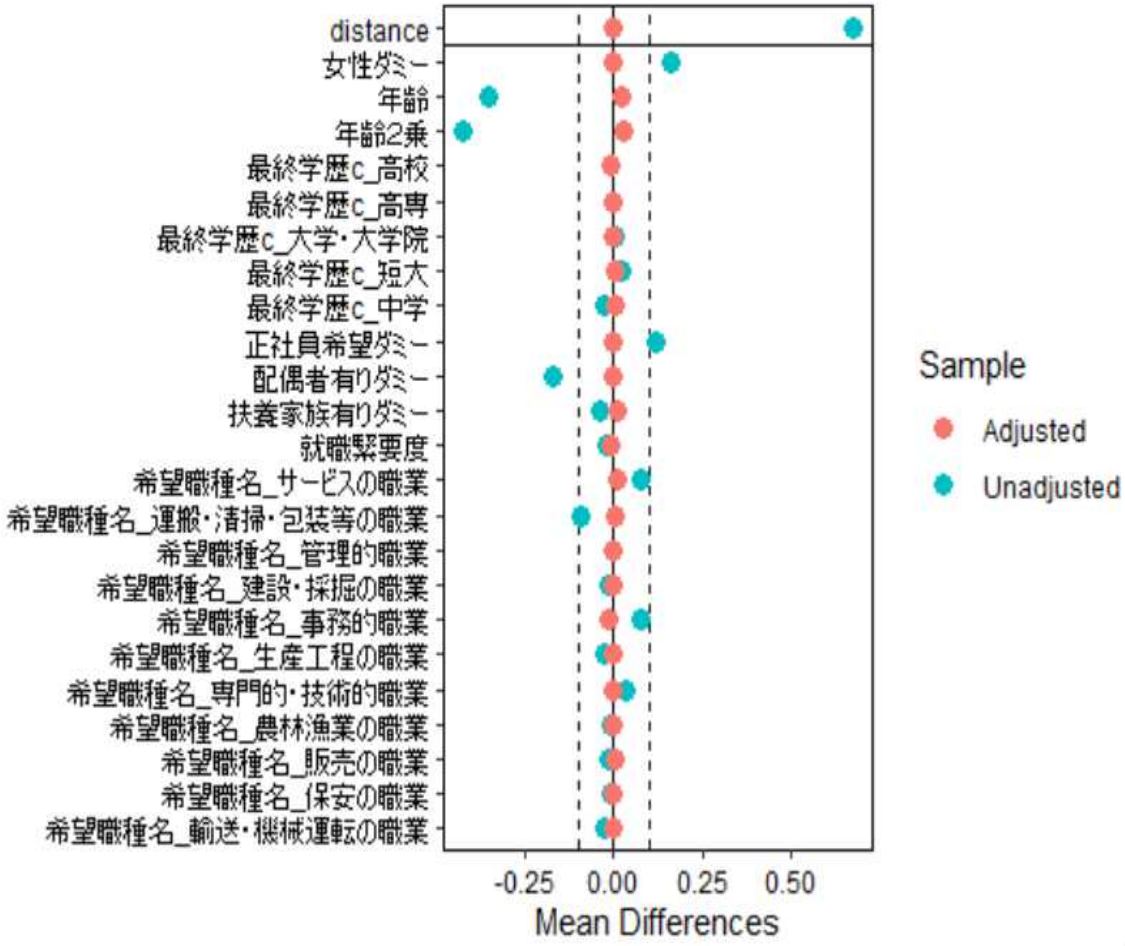
傾向スコアマッチング法を活用した対照群の構築

傾向スコアマッチング法の一つである最近傍（Nearest Neighborhood）法を用いる。ロジットモデルを推定し傾向スコアを算出し、傾向スコアが処置群と最も近い対照群を構築した。

ロジットモデルの推定（被説明変数＝訓練受講ダミー）



マッチング後のバランス確認

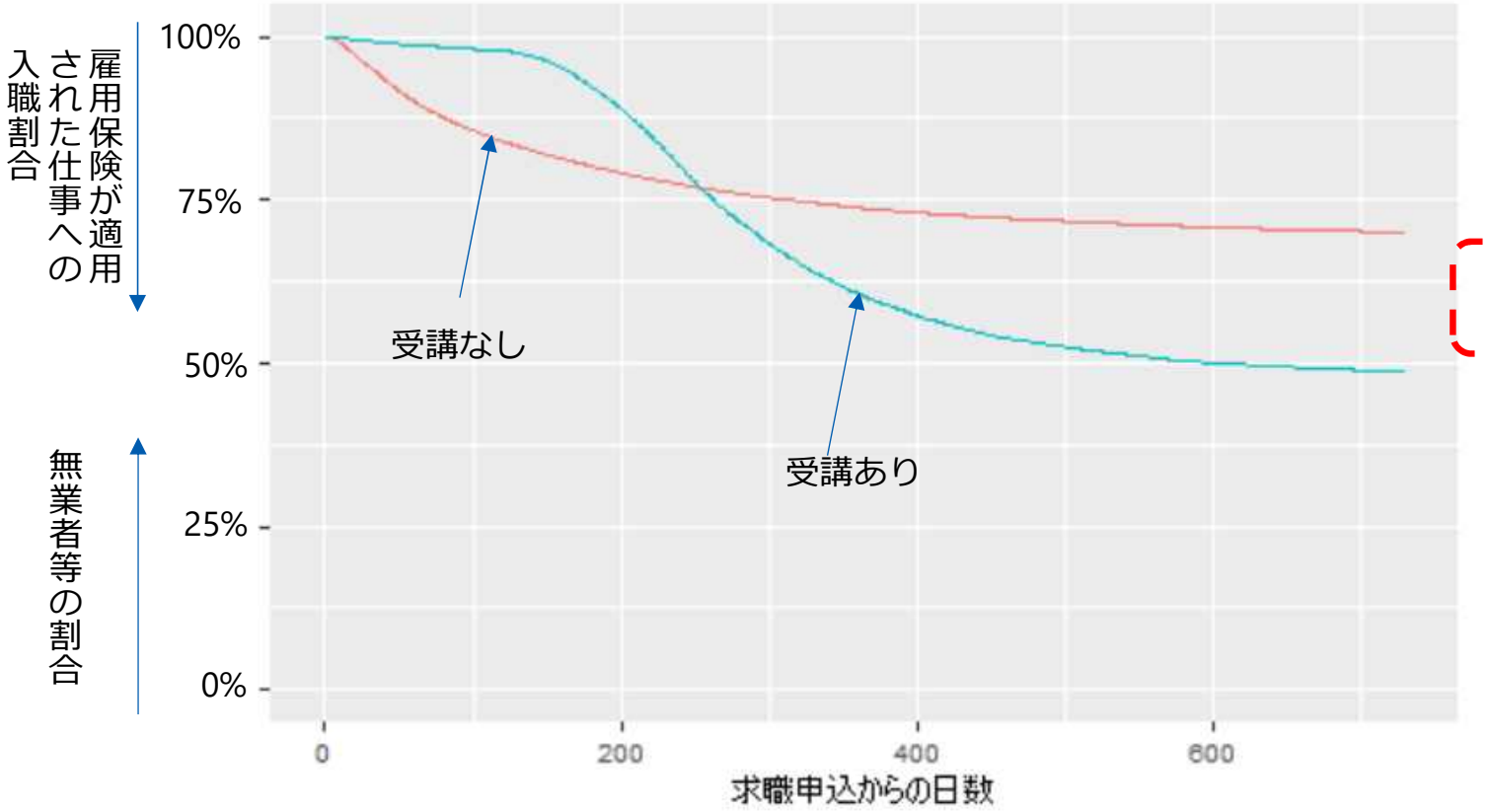


※最終学歴のレファレンスグループは高校、希望職種のそれはサービスの職業。

雇用保険が適用された仕事への入職割合

求職申込から雇用保険が適用された仕事への入職までの期間を見ると、求職申込から150日経過あたりから、訓練受講者における無業者等の割合が大きく低下している。

求職者支援訓練受講有無別　無業者等の割合



入職の有無に関する線形回帰分析

被説明変数: 1 =入職した、0=それ以外		
	最小二乗法	マッチング法
訓練受講	0.214***	0.191***
ダミー	(0.004)	(0.004)
Constant	0.306***	0.329***
	(0.001)	(0.004)
Observations	164,537	24,550
Adjusted R2	0.014	0.037

Note:　*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

※Kaplan-Meier法によってグラフを表示している。
※訓練非受講者は、マッチングを行う前のサンプルを用いた結果である。
※2017年以降に求職申込をした者が、2019年までに雇用保険が適用された仕事に就職しているかを把握している。
※無業者等には、雇用保険が適用されない仕事への就職や自営業の開始等が含まれる。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

2

求職者支援訓練による

就業継続（※）への効果

※）就業継続については、雇用保険の資格取得（＝入職）、離職によって判断するが、離転職を繰り返しながらも引き続き雇用保険に適用される仕事で継続することもキャリア形成上重要な観点であるため離転職を繰り返しながらも、雇用保険に適用される仕事を継続しているかといった点に着目した分析を行う。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

分析データの基本統計

求職者支援訓練の「受講あり」、「受講なし」ともに、女性の構成比が半数を超える。

性別

	男性	女性	不明
受講あり	25.8%	74.0%	0.1%
受講なし	43.5%	56.4%	0.1%

最終学歴

	中学	高校	高専	短大	大学・大学院
受講あり	3.0%	50.3%	1.0%	14.3%	31.4%
受講なし	5.3%	55.7%	1.3%	10.9%	26.8%

年齢層（2019年１～６月の入職時点）

	15-24歳	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳	65歳以上
受講あり	9.4%	28.5%	24.6%	24.2%	11.8%	1.5%
受講なし	8.2%	25.2%	21.8%	21.7%	15.7%	7.5%

入職時の雇用形態

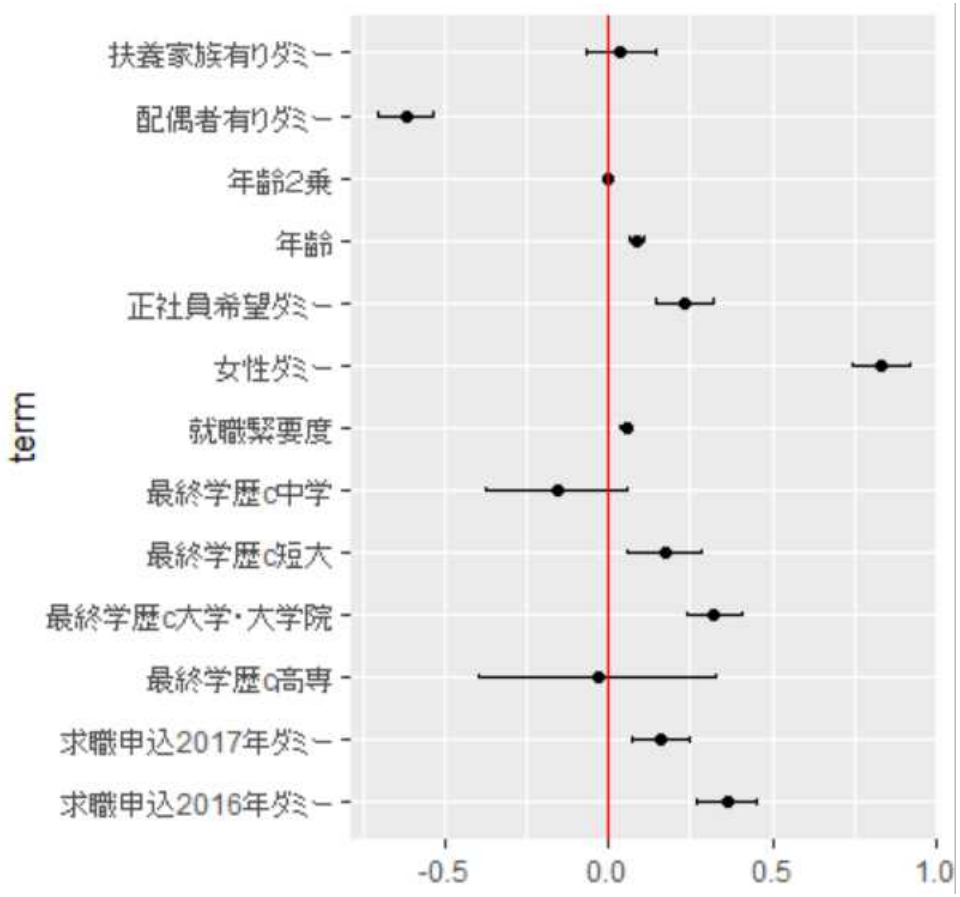
	パートタイム	有期契約	派遣	正社員等	その他
受講あり	21.7%	26.4%	14.0%	37.9%	0.1%
受講なし	21.5%	23.9%	10.5%	40.2%	3.9%

※正社員等には、常用派遣、フルタイムの正社員が含まれる

傾向スコアマッチング法を活用した対照群の構築

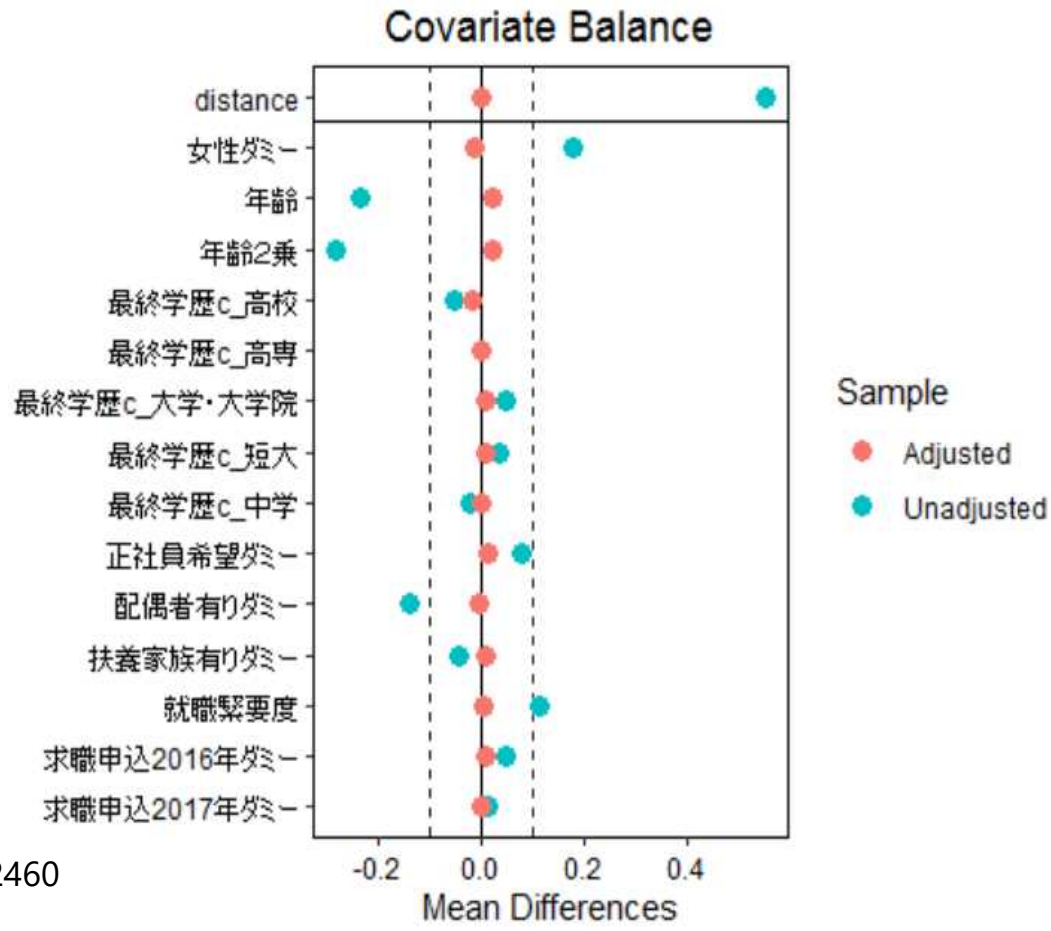
傾向スコアマッチング法の一つである最近傍（Nearest Neighborhood）法を用いる。ロジットモデルを推定し傾向スコアを算出し、傾向スコアが処置群と最も近い対照群を構築した。

ロジットモデルの推定（被説明変数＝訓練受講ダミー）



AIC: 22460

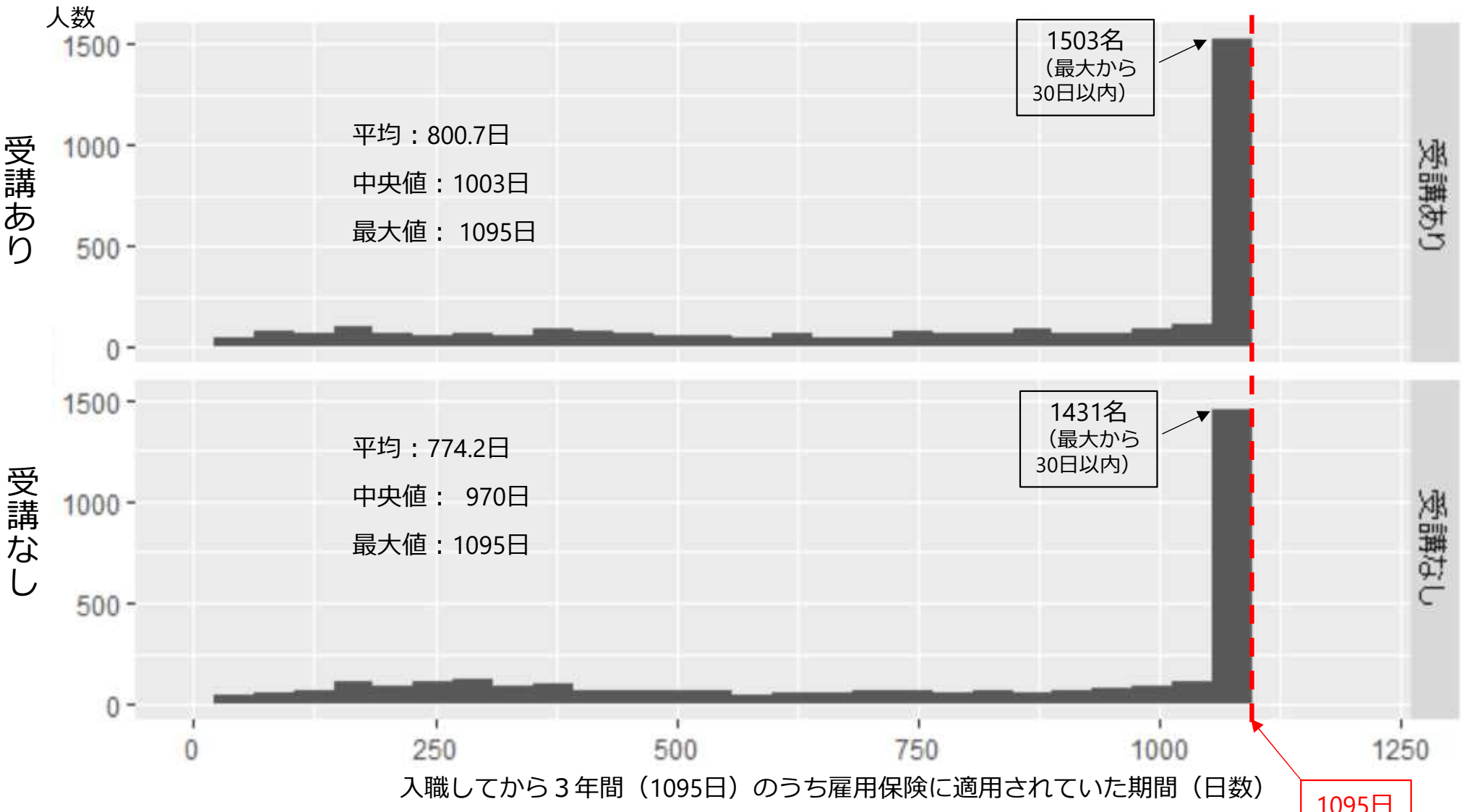
マッチング後のバランス確認



※ロジットモデルのグラフの横軸は係数、縦軸は説明変数。限界効果を取っていない。
※最終学歴のレファレンスグループは高校。
※対照群については、無作為にサンプルを10分の1にして推定等を行った。

就業継続の状況

2019年１～６月の入職後３年間において、雇用保険に適用されていたかを見ると、訓練受講の有無に関わらず、大半の者は、３年間のうち多くの期間において、雇用保険が適用されている仕事についていることが分かる。

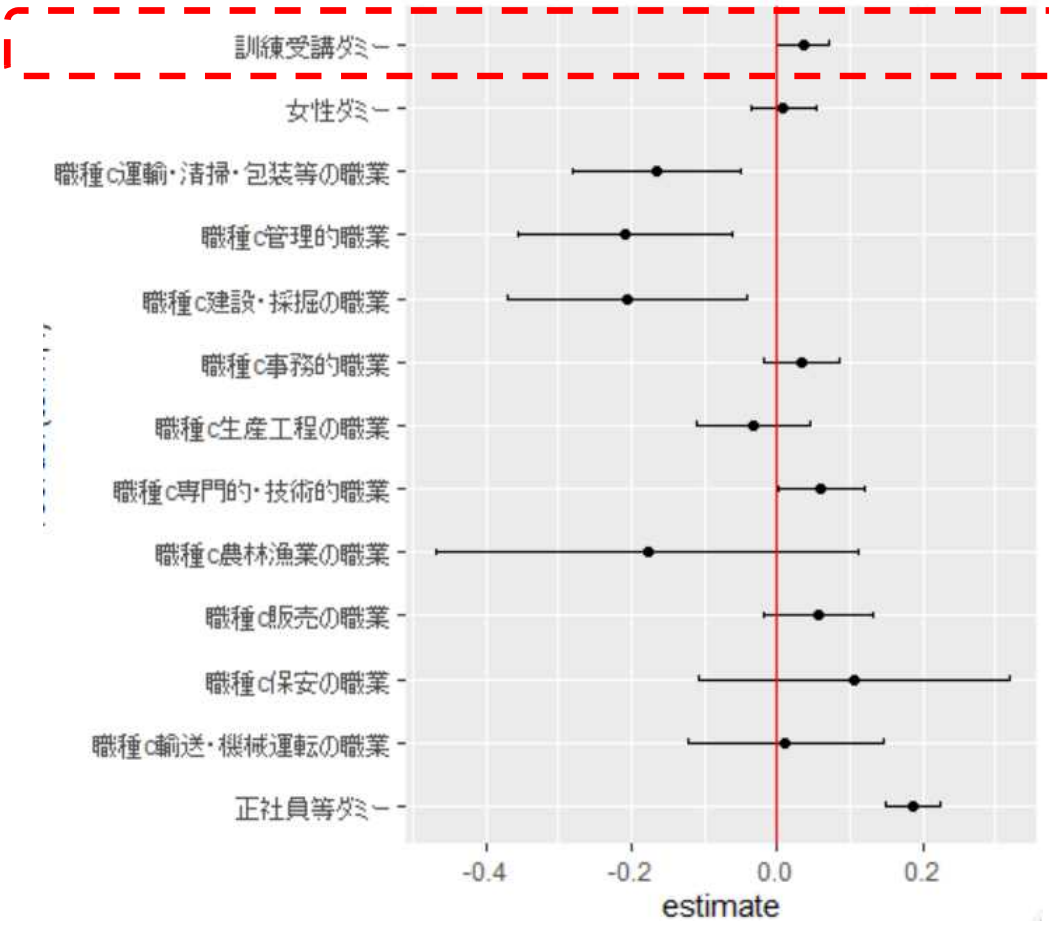


※受講なしはマッチ後のデータを使用しており、訓練受講、非受講いずれも3,347名の結果

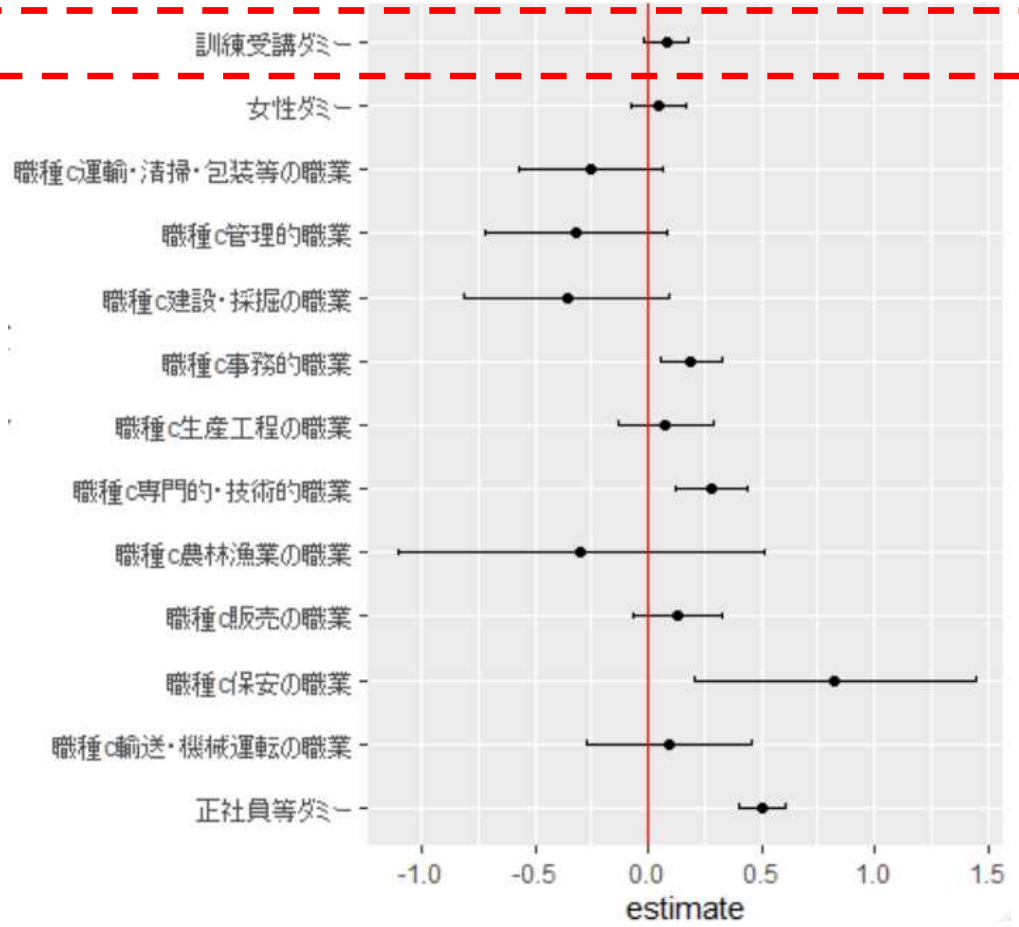
就業継続に関する回帰分析の結果

就業継続として、①３年間のうち雇用保険に適用された期間と、②その期間が中央値以上を１とするダミー変数のそれぞれにおいて分析を行ったが、訓練受講の有無によって就業継続についての差は見られなかった。

①適用された期間に関する分析（対数、最小２乗法）



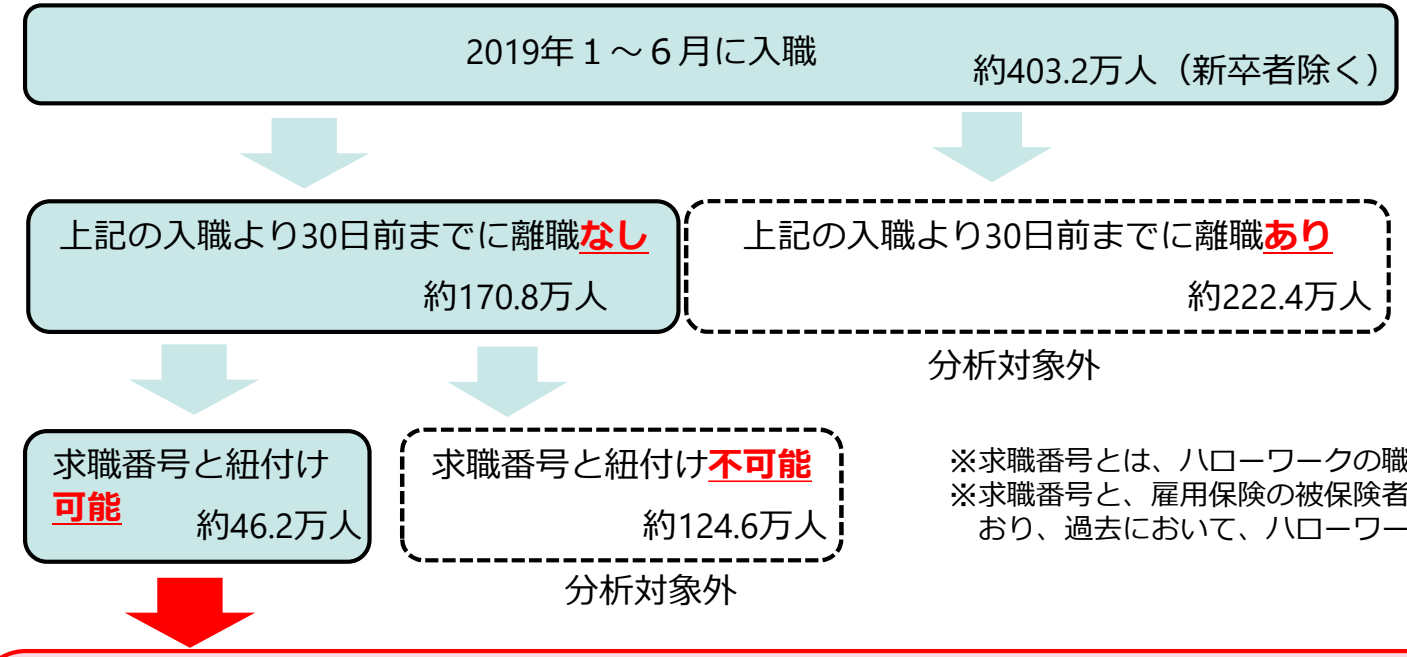
②全体の中央値以上を１とするダミー変数に関する分析（ロジットモデル）



※職業のレファレンスグループはサービスの職業。

【参考】就業継続の分析におけるデータの構築方法

入職後３年程度の動向を把握できるようにするため、2019年１～６月に入職した者に限定し、下記の条件を設定し、分析対象となる者の絞り込みを行った。



※入職とは、雇用保険が適用された仕事への就職を意味し、雇用保険に適用されない仕事に就職した者は含まれない。

※離職とは、雇用保険が適用された仕事からの離職を意味する。
※いわゆるOn-the-job searchを経験した者を対象外とするため、ハローワークへの求職申込以外に、他の求職手段で転職している者も考慮し、一定期間内に転職している者を対象外としている。

※求職番号とは、ハローワークの職業紹介における個人を識別する番号である。
※求職番号と、雇用保険の被保険者番号が一対一に対応する者を「紐づけ可能」としており、過去において、ハローワークに求職申し込みをした者であるといえる。

職業紹介の利用可能なデータとして、2016年以降にハローワークに求職申込をした者のうち

- ✓ 求職者支援訓練を受講し、修了した者　　**３，３４７名**　**（処置群）**
- ✓ 求職者支援訓練を受講していない者　　**３９６，６１５名**　**（対照群）**

を分析の対象とする。

※訓練を受講したが途中退校した者は処置群にも対照群にも含めていない。
※上記の対照群の人数は、マッチング法を適用する前の人数。
※対照群は求職者支援訓練を受講していないが、公共職業訓練を受けている者が含まれている可能性がある。

別紙６

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

コロナ禍における雇用失業情勢等を踏まえた求職者支援訓練における令和5年3月31日までを期限とする特例措置について、以下のとおり見直すこととする。

実践コースの訓練期間の認定基準等に関する特例

令和４年度末までの取り扱い

訓練期間

【原則】３か月以上（※）６か月以下
（※）育児・介護を抱える者や在職者等向けの訓練は2か月以上
【特例】２週間以上６か月以下

訓練時間

【原則】月100時間以上かつ
一日当たり原則５時間以上（※）６時間以下
（※）育児・介護を抱える者や在職者等向けの訓練は月80時間以上かつ
一日当たり原則３時間以上
【特例】月60時間以上かつ
一日当たり原則２時間以上６時間以下

付加奨励金の就職率要件

【原則】
１万円／人月：35%以上60%未満
２万円／人月：60%以上
【特例】
１万円／人月：30%以上55%未満
２万円／人月：55%以上

就職率による欠格要件

【原則】35%未満　【特例】30%未満

令和５年度の取り扱い

訓練期間

令和６年３月31日まで特例延長

訓練時間

令和６年３月31日まで特例延長

付加奨励金の就職率要件

令和５年３月31日の期限到来をもって特例廃止

就職率による欠格要件

令和５年３月31日の期限到来をもって特例廃止

※実施日が特定されていない科目を含む実践コース（eラーニングコース）についても、令和５年３月31日までを期限とする特例措置について、以下のとおり見直す。
・訓練時間について、【原則】月80時間以上⇒【特例】月60時間以上とする措置を、令和６年３月31日まで延長する。
・訓練期間が２か月以上３か月未満又は訓練時間が月60時間以上80時間未満のeラーニングコースを対象とする付加奨励金の就職率要件及び就職率による欠格要件の特例（上記実践コースと同様）は、令和５年３月31日の期限到来をもって廃止する。

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

訓練の認定基準に係る訓練実施実績の要件の緩和に関する特例

令和４年度末までの取り扱い

【原則】認定を受けようとする職業訓練（申請職業訓練）の開始日から遡って３年間において、申請職業訓練と同程度の訓練期間及び訓練時間の職業訓練（※）を適切に行った実績が必要。（※）求職者支援訓練以外の訓練を含む。

【特例】上記の実績の他に、３年より前に申請職業訓練と同程度の訓練期間及び訓練時間の求職者支援訓練を適切に行った実績がある場合も認定可能とする。

令和５年度の取り扱い

令和５年３月31日の期限到来をもって特例廃止

介護分野等の奨励金の上乗せに関する特例

令和４年度末までの取り扱い

【原則】求職者支援訓練として認定を受けた職業訓練（認定職業訓練）を適切に行った者に対して、認定職業訓練の区分に応じて、受講者１人につき１月当たり、以下に掲げる金額を基本奨励金として支給する。

基礎コース：６万円　実践コース：５万円

【特例】介護分野及び障害福祉分野に係る認定職業訓練であって厚生労働省人材開発統括官が定めるもの（※）を開始した場合には、受講者１人につき１月当たり、以下に掲げる金額を基本奨励金として支給する。

基礎コース：７万円　実践コース：６万円

（※）企業実習・職場見学・職場体験のいずれかを実施する等（業務取扱要領において規定）

令和５年度の取り扱い

令和５年３月31日の期限到来をもって特例廃止

そのうえで、以下の新たな特例措置を令和６年３月31日までを期限として設けることとする。

【特例】介護分野及び障害福祉分野に係る認定職業訓練であって厚生労働省人材開発統括官が定めるもの（※）を実施した場合には、受講者１人につき１万円を「職場見学等促進奨励金」として支給する

（※）企業実習・職場見学・職場体験のいずれかを実施する等（業務取扱要領において規定）

施行期日等

公布日：令和５年３月下旬（予定）　　施行期日：令和５年４月１日

厚生労働省発職0317第２号

令和５年３月１７日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　加藤　勝信

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。

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

第一　（略）

第二　職業訓練の認定基準及び認定職業訓練実施付加奨励金の支給基準に係る特例の延長

一　令和三年二月二十五日から令和五年三月三十一日までの間に開始される実践訓練であって在職者である特定求職者等を対象とするものに係る認定基準について、訓練期間を二週間以上六月以下とするとともに、訓練時間を一月当たり六十時間以上かつ一日当たり二時間以上六時間以下とする特例の期限を、令和六年三月三十一日まで延長すること。

二　一の特例により認定を受けた職業訓練を行う者について、別の職業訓練の認定に係る申請を行った場合に認定を受けることができない基準を、当該認定を受けた職業訓練の修了者等の就職率が百分の三十未満であることとする特例を、廃止すること。

三　一の特例により認定を受けた職業訓練に係る認定職業訓練実施付加奨励金（以下「付加奨励金」という。）について、修了者等一人につき一万円に当該職業訓練に係る付加奨励金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特例を、廃止すること。

四　令和三年十月一日から令和五年三月三十一日までの間（以下「特例期間」という。）に開始される実施日が特定されていない科目を含む申請職業訓練に係る認定基準について、訓練時間を一月当たり六十時間以上とする特例の期限を、令和六年三月三十一日まで延長すること。

五　特例期間に開始される実施日が特定されていない科目を含む認定職業訓練であって、訓練期間が二月以上三月未満又は訓練時間が一月当たり六十時間以上八十時間未満のものを行う者が別の職業訓練の認定に係る申請を行った場合に認定を受けることができない基準を、当該認定を受けた職業訓練の修了者等の就職率が百分の三十未満であることとする特例を、廃止すること。

六　特例期間に開始される実施日が特定されていない科目を含む認定職業訓練であって、訓練期間が二月以上三月未満又は訓練時間が一月当たり六十時間以上八十時間未満のものに係る付加奨励金について、修了者等一人につき一万円に当該職業訓練に係る付加奨励金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特例を、廃止すること。

第三　職場見学等促進奨励金の支給に係る特例の新設

この省令の施行の日から令和六年三月三十一日までの間に開始した介護分野及び障害福祉分野に係る認定職業訓練であって厚生労働省人材開発統括官が定めるものを実施した場合は、特定求職者等一人につき一万円を職場見学等促進奨励金として支給するものとすること。

第四　（略）

第五　その他所要の規定の整備を行うこと。

第六　施行期日等

一　この省令は、令和五年四月一日から施行すること。

二　この省令の施行に関し、必要な経過措置を定めること。

別紙７

人材開発分科会における 2022 年度目標設定の中間評価について（案）

① 地域若者サポートステーションの就職等率

【2022 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:65.8%

【2022 年度中間評価実績】（２月末時点）

実績値：地域若者サポートステーションの就職等率:72.7%

地域若者サポートステーション（サポステ）の支援による就職等率は、2022 年度の目標 65.8%に対し、2023 年２月末時点の実績は 72.7%となっている。

新型コロナウイルス感染症の影響下においてもオンライン支援に関するガイドラインの活用、サポステ職員への研修の実施や好事例の横展開等を通じて、対面とオンラインとを組み合わせた効果的な支援が一定実施できたと考えている。

引き続き利用者のニーズを踏まえたきめ細かな支援により就職等の出口につなげ、年度目標を達成できるよう取り組む。

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

【2022 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

【2022 年度中間評価実績】（１月末時点）

実績値：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:69.5%

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、2022 年度の目標 64%以上に対し、2023 年１月末時点の実績は 69.5%となっており、年度目標を上回っている。

年度目標を達成するため、フリーターの正社員就職支援に関する年度後半の取組強化を各労働局に指示している。具体的には、就職に至るまでの継続的な支援、丁寧かつ着実なマッチング支援の実施などを行い、引き続き、正社員就職率の向上に向けて取り組んでいく。

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）**

【2022 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）:157,000 人

【2022 年度中間評価実績】（１月末時点）

実績値：就職支援ナビゲーターによる支援（正社員就職者数）:138,922 人

就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数は、2022 年度の目標 15.7 万人に対し、2023 年１月末時点の実績で 138,922 人となっており、概ね年度目標を達成するペースで推移している。

年度目標を達成するため、新卒者等の正社員就職支援に関する年度後半の取組強化を各労働局に指示している。具体的には、引き続き、SNS を活用した周知・広報、大学のキャリアセンター等のニーズに応じた更なる支援などによる連携強化、未内定学生の新卒応援ハローワーク等への誘導、学生等に対するきめ細かな個別支援、オンライン職業相談等の積極的な活用、年度後半の就職面接会の積極的な実施等に取り組んでいく。

④ **ジョブ・カード作成者数**

【2022 年度目標】

目標値：ジョブ・カード作成者数:28.2 万人

【2022 年度中間評価実績】（12 月末時点）

実績値：ジョブ・カード作成者数:18.0 万人

中間期における 12 月末時点での実績は、年度目標達成ペースをやや下回っているが、年度末に向け職業訓練や就職活動等で作成する者が増える見込み。

キャリア形成サポートセンターにおいて、労働者や企業を対象とするジョブ・カード作成・活用に係るセミナー等を引き続き実施するとともに、昨年 10 月末に稼働開始したオンラインでジョブ・カードを作成・管理できるＷＥＢサイト「マイジョブ・カード」の周知広報を行い、ジョブ・カードの普及促進を図っていく。

⑤ **公共職業訓練（離職者訓練）の就職率**

【2022 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%

【2022 年度中間評価実績】

実績値：公共職業訓練（離職者訓練）の就職率:

施設内訓練 87.3%（10 月末までに終了した訓練コースの終了3か月後の実績）

委託訓練 72.4%（９月末までに終了した訓練コースの終了3か月後の実績）

中間期における実績は、施設内訓練については年度目標を達成するペースとなっており、委託訓練については前年同時期の実績（69.5%）を 2.9 ポイント上回ったが、年度目標を下回っている。

委託訓練の就職率が年度目標を下回っている要因としては、目標値として参考とした 2017 年度～2019 年度(有効求人倍率 1.54～1.62 倍)と比較して、2022 年度の雇用情勢が弱含み(９月時点有効求人倍率 1.32 倍)であることが考えられる。

年度目標達成のため、求人ニーズ・求職者ニーズに合致した訓練の設定や、訓練修了までに就職が決まらない可能性のある受講生の訓練修了前からのハローワークへの誘導など、訓練実施機関とハローワークの連携による就職支援を徹底する。

また、短期間・短時間訓練、オンライン訓練の推進や託児サービス支援の提供等、様々な事情を抱えた者が訓練を受講しやすくするための取り組みを引き続き推進するほか、IT 分野や WEB デザイン分野の資格取得を目指す訓練コースの拡充等により、訓練受講を通じたデジタル分野の就職促進にも取り組む。

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**

【2022 年度目標】

目標値：求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率:

基礎コース 58%

実践コース 63%

【2022 年度中間評価実績】（５月末までに終了した訓練コースの終了３か月後の実績）

実績値：求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率:

基礎コース 53.0%

実践コース 59.1%

中間期における実績は、基礎コース、実践コースとも年度目標を下回っている。ただし、中間期における実績は5月末までに終了した訓練の就職状況であり、今後の推移を見る必要がある。

年度目標を下回っている要因としては、目標値として参考とした 2016 年度～2020 年度(各年度の有効求人倍率は順に 1.39、1.54、1.62、1.55、1.10 倍)と比較して、2022 年度の雇用情勢が弱含み(5月時点有効求人倍率 1.25 倍)であることや、特例措置として実施している短期間・短時間訓練の就職率が通常訓練に比べて低いこと等が考えられる。

他方で、2022 年度(４～１月)は訓練受講者数が大幅に増加(2020 年度比 65.3%増、2021 年度比 39.5%増)しており特例措置の効果は一定程度見受けられることから、引き続き求人ニーズ・求職者ニーズに合致した訓練の設定を促進するとともに、訓練修了までに就職が決ま

らない可能性のある受講生の訓練修了前からのハローワークへの誘導など、訓練実施機関とハローワークの連携による就職支援を徹底する。

また、短期間・短時間訓練、オンライン訓練の推進や託児サービス支援の提供等、様々な事情を抱えた者が訓練を受講しやすくするための取り組みを引き続き推進するほか、IT分野やWEBデザイン分野の資格取得を目指す訓練コースの拡充等により、訓練受講を通じたデジタル分野の就職促進にも取り組む。

⑦ **技能検定受検合格者数**

【2022年度目標】

目標値：技能検定受検合格者数：28万人

【2022年度中間評価実績】（10月時点）

実績値：技能検定受検合格者数：17万人

現段階で約17万人（指定試験機関方式は４～10月まで、都道府県方式は４～９月までの速報値）となっており、中間期における実績は、年度目標を達成するペースで推移している。

引き続き、技能検定制度のさらなる普及・拡充に取り組んでいく。

人材開発分科会における2022年度目標の中間評価（案）

関連する2022年までの目標

○　公共職業訓練受講者の就職率　施設内80%、委託75%

項目	2020年度 実績（目標）	2021年度 目標	2022年度 目標	2020年度 中間実績	2021年度 中間実績	2022年度 中間実績
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%	65.8%	60.4%	67.6%	72.7%
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	64%以上	61.5%	63.7%	69.5%
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）	158,615人 （178,000人）	172,000人	157,000人	118,635人	139,830人	138,922人
④ジョブ・カード作成者数 ※２	26.0万人 （21.2万人）	27.1万人	28.2万人	14.6万人	20.1万人	18.0万人
⑤公共職業訓練（離職者訓練）の就職率 ※３，４	施設内訓練： 83.7% （80%） 委託訓練： 72.2% （75%）	施設内訓練： 80% 委託訓練： 75%	施設内訓練： 80% 委託訓練： 75%	施設内訓練： 82.5% （速報値） 委託訓練： 67.0% （速報値）	施設内訓練： 86.7% （速報値） 委託訓練： 69.5% （速報値）	施設内訓練： 87.3% （速報値） 委託訓練： 72.4% （速報値）
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 ※５，６	基礎コース： 52.5% （58%） 実践コース： 60.0% （63%）	基礎コース： 58% 実践コース： 63%	基礎コース： 58% 実践コース： 63%	基礎コース： 48.1% （速報値） 実践コース： 59.0% （速報値）	基礎コース： 55.2% （速報値） 実践コース： 62.7% （速報値）	基礎コース： 53.0% （速報値） 実践コース： 59.1% （速報値）
⑦技能検定受検合格者数 ※７	285,558人 （21万人）	33万人	28万人	138,978人	224,467人	171,081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が見込まれる就職及び（iii）公的職業訓練の受講）に至った者　÷　新規登録者数

※２　ジョブ・カード作成者数

教育訓練機関、ジョブ・カード制度総合サイト（令和４年 10 月末よりマイジョブ・カードに移行）等を通じたジョブ・カード作成者数

※３　公共職業訓練（離職者訓練）の就職率

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

「公共職業訓練の就職率＝就職者数÷修了者数」

※４　2020 年度中間実績は、施設内訓練が各年４月～９月末、委託訓練が各年４月～８月末までに終了したコースの実績

2021 年度及び 2022 年度中間実績は、施設内訓練が各年４月～10 月末、委託訓練が各年４月～９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雇用保険適用就職率

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 75.4%　実践コース 77.8%（2022 年４月～５月末までに終了したコースの実績）

※６　各年４月～５月末までに終了したコースの実績

※７　指定試験機関方式は４～10 月まで、都道府県方式は４～９月までの値

2022 年度目標設定における考え方

① 地域若者サポートステーションの就職等率：65.8%

2021 年度までは目標値を 60%で据え置きとしていたが、2022 年度の目標値については、近年の実績を踏まえたものとなるよう、過去３年間（2019～2021 年度）の平均で設定。

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：64%以上

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を目標とする。2022 年度の目標値については、過去３年間(2019～2021 年度)の平均（63.2%）も踏まえつつ、前年度と同値に設定。

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）：157,000 人

施策内容が、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通じて、新卒者や３年以内既卒者の就職を促進するものであることから、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する。2022 年度の目標値については、支援対象者となる 2022 年度卒業予定の学生・生徒数、2021 年度未内定卒業者数等を踏まえ、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で設定。

④ ジョブ・カード作成者数：28.2 万人

2022 年度においては、2019～2021 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：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、2020 年度に続き 2021 年度も新型コロナウイルス感染症の影響等により、特に受講者が多い事務系、情報系、介護系の就職率が下がっており、目標を下回る見込みではあるが、2022 年 4 月の新規求人数を見ると回復基調にあることから、コロナ前の 2017 年度、2018 年度及び 2019 年度の実績を勘案し、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：基礎コース 58%、実践コース 63%

2021 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（2016 年度～2020 年度）の就職率実績（平均値：基礎コース 57.1%、実践コース 63.0%）を踏まえ設定。

⑦ 技能検定受検合格者数：28 万人

合格者数の目標値は、令和元年度から令和３年度までの過去三カ年平均で設定。ただし、技能実習生については、新型コロナウイルス感染症拡大防止のための入国制限により、平時よりも合格者数が少なくなることを考慮した。

施策実施状況

① 地域若者サポートステーションの就職等率

○ 2021 年度予算額：約 52 億円

○ 就職等率：67.6%（2021 年４月～2022 年２月）

○ キャリアコンサルタントによる専門的相談支援や職場体験、就職後の定着・ステップアップ支援を実施するほか、高校中退者等への切れ目のない支援のため、アウトリーチ型等の就労支援を実施。また、コロナ禍を受け、対面による支援に加え、オンラインを活用した支援も実施。

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

○ 2021 年度予算額：約 25 億円

○ 正社員就職割合：69.5%（2022 年４月～2023 年１月）

○ わかものハローワーク等において、就職支援ナビゲーターによる担当者制でのきめ細かな職業相談・職業紹介を実施。

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 年度予算額：約 90 億円

○ 正社員就職実績：138,922 人（2022 年４月～2023 年１月）

○ 全国の新卒応援ハローワーク等において、就職支援ナビゲーターによるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施。

④ ジョブ・カード作成者数

○ 2022 年度予算額：約 21 億円

○ 2022 年度ジョブ・カード新規作成者数：18.0 万人（12 月末時点速報値）

○ キャリア形成サポートセンター（ジョブ・カードセンターを再編整備）において、労働者の主体的なキャリア形成を支援するため、労働者等に対するジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング機会の提供や、企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入等を支援するとともに、ジョブ・カードをオンラインで作成・管理できるＷＥＢサイト「マイジョブ・カード」を構築し、令和４年 10 月末より稼働開始。

⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）の就職率

○ 2022 年度予算額：約 968 億円

○ 2022 年４月から 2023 年１月末までに開講した訓練コース数は、施設内訓練 1,378 コース、委託訓練 4,123 コース、受講者数は施設内訓練 22,487 人、委託訓練 52,948 人

○ 就職支援の強化を図るため、訓練修了までに就職が決まらない可能性のある者について、訓練修了１か月前を目処に漏れなくハローワークへ誘導し、本人の希望・ニーズを踏まえた就職支援を徹底するなどの取組を推進。

○ 休業を余儀なくされた方やシフトが減少した方等が、仕事をしながら訓練を受講し、今後のステップにつなげることができるよう訓練期間や訓練時間等の柔軟化を実施（2021 年２月）やオンライン訓練の対象拡大（2021 年４月）。

○ IT 分野や WEB デザイン分野の資格取得を目指す訓練コースの拡充等（2022 年 12 月）により、訓練受講を

通じたデジタル分野の就職促進を推進。

○　これまで能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の訓練コースを推進。

○　子育て女性等の再就職を支援するため、託児サービス支援の提供等を推進。

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

○　2021 年度予算額：約 117 億円（訓練部分）

○　2022 年４月から 2023 年１月末までに開講した訓練コース数は、基礎コース 466 コース、実践コース 2,042 コース、受講者数は基礎コース 4,860 人、実践コース 26,025 人。

○　2021 年２月から、同時双方向型によるオンライン訓練の創設、訓練期間や訓練時間等の柔軟化を実施するほか、2021 年 10 月からｅラーニングを創設し、2021 年 12 月から訓練対象者を拡大するなど、新たな取り組みを実施。求職者支援制度の周知・広報を強化。

○　IT 分野や WEB デザイン分野の資格取得を目指す訓練コースの拡充等（2022 年 12 月）により、訓練受講を通じたデジタル分野の就職促進を推進。

⑦　技能検定受検合格者数

○　2021 年度予算額：約 33 億円

○　若者向け受検料減免措置の実施など、技能検定制度を普及・拡充する取組を推進。

分科会委員の意見

技能実習制度における申請等件数

別紙8

1　監理団体許可（令和５年３月末現在）※年度別実績は別紙１参照

申請件数	許可件数
４，０９５件	３，７７６件 うち一般監理事業（※1）　１，７８８件 うち特定監理事業（※2）　１，９８８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5年2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）	35,744件	34,605件
団体監理型（※4）	1,497,217件	1,417,520件
計	1,532,961件	1,452,125件

（※３）企業単独型とは、日本の企業等が海外の現地法人、合弁企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施する類型。
（※４）団体監理型とは、非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施する類型。

監理団体の申請・許可件数（年度別）

別紙1

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	265件	277件
令和４年度	205件	223件
合計	4，095件	3，776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	4，710件
	令和3年度	2，764件	2，721件
	令和4年度	4，602件	3，886件
	小計	35，744件	34，605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	237，510件	251，698件
	令和3年度	172，870件	168，666件
	令和4年度	254，986件	201，329件
	小計	1，497，217件	1，417，520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	241，952件	256，408件
	令和3年度	175，634件	171，387件
	令和4年度	259，588件	205，215件
	小計	1，532，961件	1，452，125件

※令和4年度（2月末まで）については暫定値。

資料３－５

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４年10 月５日以降）

○　労働政策基本部会

労働政策基本部会では、令和４年２月１日から、「加速する社会・経済の変化の中での労働政策の課題～生産性と働きがいのある多様な働き方に向けて～」を大テーマに議論を実施。令和５年１月以降、報告書取りまとめに向けた議論を行い、３月に議論を取りまとめの上、令和５年４月26日に公表。

【参考】部会開催実績
12/23、1/27、3/31

- 第26回（令和４年12月23日）
  議題：ヒアリング
  （アフラック生命保険株式会社様、佐々木委員）

- 第27回（令和５年１月27日）
  議題：報告書（素案）について

- 第28回（令和５年３月31日）
  議題：報告書（案）について
  （※令和５年４月26日公表）