

分科会及び部会等の審議状況の詳細

(令和5年9月15日時点)

参考資料 2－1	労働基準局関係	3
参考資料 2－2	職業安定局関係	26
参考資料 2－3	雇用環境・均等局関係	111
参考資料 2－4	人材開発統括官関係	144

労働基準局関係

じん肺法施行規則等の一部を改正する省令案の概要

1 労働者死傷病報告等の電子申請の原則義務化

- 労働災害統計や政策の企画・立案の基盤となる労働者死傷病報告（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97条：様式第23号、様式第24号）について、報告者（事業者）の負担軽減や報告内容の適正化、統計処理の効率化等をより一層推進するため、デジタル技術の活用により、報告は原則として電子申請とすることを新たに規定するもの。

※ 電子申請によることが困難な場合における紙媒体での報告については経過措置として規定

【報告の円滑化、負担軽減のための方策】

- ・ スマートフォン等からでも電子申請が可能となるよう、「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」のシステム改修を行い、e-Govと連携。
- ・ パソコン、スマートフォン等を所持していない事業者は、労働基準監督署に設置しているタブレットにおいて、電子申請ができる体制を整備する。
- 以下の報告についても、労働者死傷病報告同様、原則電子申請によることとする。
 - ※ 電子申請によることが困難な場合における従来様式での報告については経過措置として規定
 - ・ じん肺健康管理実施状況報告（じん肺法施行規則（昭和35年労働省令第6号）第37条・様式第8号）
 - ・ 総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医選任報告（安衛則第2条、第4条、第7条及び第13条・様式第3号）
 - ・ 定期健康診断結果報告書（安衛則第52条・様式第6号）
 - ・ 有害な業務に係る歯科健康診断結果報告書（安衛則第52条・様式第6号の2）
 - ・ 心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書（安衛則第52条の21・様式第6号の3）
 - ・ 有機溶剤等健康診断結果報告書（有機溶剤中毒予防規則（昭和47年労働省令第36号）第30条の3・様式第3号の2）

じん肺法施行規則等の一部を改正する省令案の概要

2 労働者死傷病報告の報告内容の改正

- 詳細な業種や職種別の集計や、災害発生状況や要因等の的確な把握が容易となるよう、コード入力方式への変更及び記載欄の分割※を行い、報告内容を改正する。

※災害発生状況及び原因欄について、現行は記載の留意事項としている以下の事項について、報告者が漏れなく報告できるよう、以下のとおり記載欄を分割する。

- ①どのような場所で
- ②どのような作業をしているときに
- ③どのような物又は環境に（化学物質による被災の場合、化学物質の名称を記載すること）
- ④どのような不安全な又は有害な状態があつて（保護具を着用していなかった等を記載すること）
- ⑤どのような災害が発生したか

- また、休業4日未満の災害に係る報告について、電子申請の原則義務化に伴い、一層の活用を図るため、「労働保険番号」や「被災者の経験期間」、「国籍・在留資格」、「親事業場等の名称」、「災害発生場所の住所」など、様式上、明確に記入欄が設けられていなかった事項についても報告事項に加える等所要の改正を行う。

3 施行日等

公布日：令和5年9月下旬（予定）

施行日：令和7年1月1日（予定）

労働者死傷病報告 報告事項

入力画面のイメージ

The screenshot shows the '労働者死傷病報告' (Laborer Death, Injury, and Disease Report) form. Red boxes and labels highlight specific areas:

- ア (A):** Points to the '事業の種類' (Type of Business) section, which is used for inputting the Japan Standard Industrial Classification (JISIC) code.
- イ (I):** Points to the '職種' (Occupation) section, which is used for inputting the Japan Standard Occupational Classification (JISCO) code.
- ウ (U):** Points to the '災害発生状況及び原因' (Disaster occurrence status and cause) section, which is used for inputting the disaster occurrence status and cause.

改正内容

(1) 電子申請の原則義務化

(2) 報告内容の改正

ア 事業の種類欄の改修

事業の種類欄を日本標準産業分類の分類コード4桁で入力できるように修正

イ 職種欄の改修

職種欄を日本標準職業分類の分類コード3桁で入力できるように修正

ウ 災害発生状況及び原因の欄のテキスト保持

災害発生状況及び原因の欄を以下の①～⑤に沿って入力できるように修正

- ① どのような場所で
- ② どのような作業をしているときに
- ③ どのような物又は環境に（化学物質による被災の場合、化学物質の名称を記載すること）
- ④ どのような不安全な又は有害な状態があつて（保護具を着用していなかった等を記載すること）
- ⑤ どのような災害が発生したか

※ 休業4日未満の報告については、従来、様式には含まれていなかった「労働保険番号」、「被災者の経験期間」や「国籍・在留資格」など、災害データの更なる活用にあたって必要な事項を報告事項に

第 14 次労働災害防止計画

記載抜粋

4 重点事項ごとの具体的取組

(1) 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

イ 労働災害情報の分析機能の強化及び分析結果の効果的な周知

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・労働者死傷病報告の提出に当たって、電子申請の普及や記載内容の充実等に取り組む。

(イ) (ア) の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・一部の労働災害事例のみならず、労働者死傷病報告を詳細に分析し、災害原因等の要因解析をより深化させるため、労働安全衛生総合研究所等の体制整備を検討する。
- ・**労働災害統計の基盤となる労働者死傷病報告の方法について、労働災害が発生した状況、要因等の把握が容易となるようデジタル技術の活用を行う。具体的には、統計処理等の効率化のため「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」から直接電子申請が可能となるよう必要なシステム改修を行う。**
加えて、報告は原則として電子申請とすることとし、報告者の負担軽減や報告内容の適正化、統計処理の効率化等をより一層推進する。

労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令案の概要①

1. 改正の趣旨

「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）を踏まえ、新たな化学物質規制として、国が行う化学品の分類（日本産業規格 Z 7252（GHSに基づく化学品の分類方法）に定める方法による化学物質の危険性及び有害性の分類）の結果、危険性又は有害性があるものと区分された全ての化学物質を、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）第57条第1項の規定に基づく化学物質の譲渡・提供時の容器等への名称等の表示（以下「ラベル表示」という。）及び法第57条の2第1項の規定に基づく文書の交付等（以下「SDS交付等」という。）による相手方への通知に関して、ラベル表示及びSDS交付等をしなければならない化学物質（以下「ラベル・SDS対象物質」という。）とする考え方に転換する。

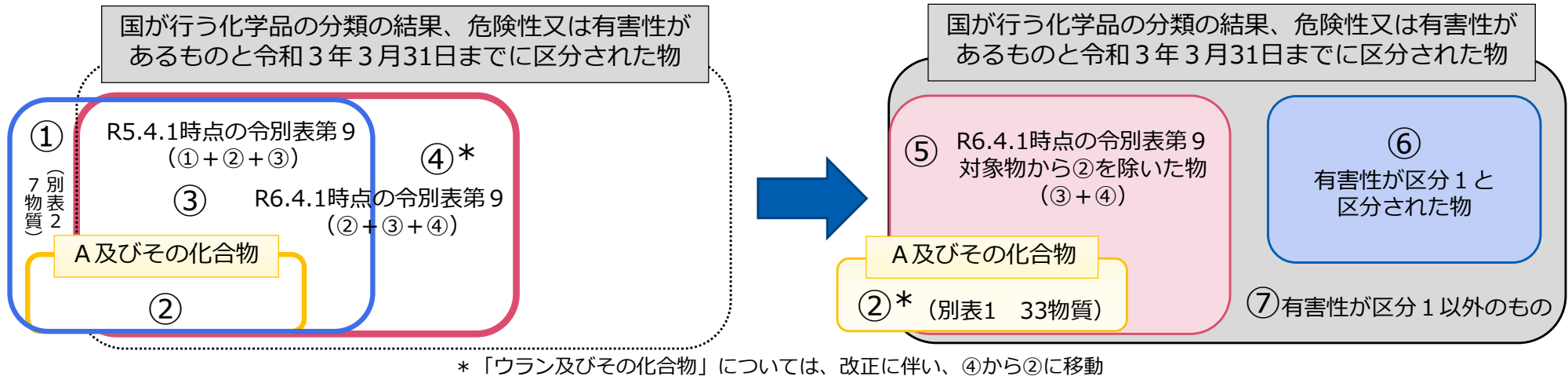
これに伴い、これまでの労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号。以下「令」という。）第18条及び第18条の2の規定に基づき令別表第9に個々の物質名を列挙する規定方法から、令では対象物質の性質や基準を包括的に示し、規制対象の外枠を規定した上で、当該性質や基準に基づき個々の物質名を厚生労働省令に列挙する方法へ改正を行うとともに、ラベル・SDS対象物質の追加等を行う。

ラベル・SDS対象物質の改正

※令別表第3関係、粉じん関係の除外規定を除く

(令和7年4月1日より前) ※実線部分が義務対象物質

(令和7年4月1日以降) ※実線部分が義務対象物質



- ① R5.4.1時点の令別表第9に掲げる物(667物質)のうち、国が行う化学品の分類の結果、危険性又は有害性があるものと区分されていない物及び2.改正の概要(1)イ(ウ)に該当する物(別表2の7物質)
 - ② R5.4.1時点の令別表第9に掲げる物(667物質)のうち、**「A及びその化合物」として包括的に指定している物**(別表1の33物質)
 - ③ R5.4.1時点の令別表第9に掲げる物(667物質)のうち、国が行う化学品の分類の結果、危険性又は有害性があるものと区分された物(②に該当する物を除く)
 - ④ R6.4.1施行で令別表第9に追加される物(令和4年政令第51号で公布された234物質)
※国が行う化学品の分類の結果、発がん性、生殖細胞変異原性、生殖毒性及び急性毒性で区分1と区分された物が該当
 - ⑤ R6.4.1時点の令別表第9に掲げる物(③・④に該当する物)
 - ⑥ 国が行う化学品の分類の結果、**有害性が区分1と区分された物**(②・⑤に該当する物を除く。**令和7年4月1日施行**)
 - ⑦ 国が行う化学品の分類の結果、**危険性又は有害性があるものと区分された物のうち、有害性が区分1以外のもの**(②・⑤に該当する物を除く。**令和8年4月1日施行**)
- ⑤⑥⑦の対象物は厚生労働省令で規定

施行日	改正内容	対象物の範囲
現行(令和5年4月1日)	(令別表第9に掲げる物が対象)	①、②、③
令和5年8月30日(改正令公布日)※	①を対象から除外。	②、③
令和6年4月1日	④を対象に追加。(令和4年政令第51号で公布済み)	②、③、④
令和7年4月1日※	⑤、⑥、⑦を対象として規定。また、令別表第9において「A及びその化合物」として包括的に物(②)を列挙し、対象として規定。 ⑦に該当する物は令和8年3月31日まで適用を猶予。	②、⑤、⑥
令和8年4月1日※	⑦に該当する物の適用猶予を終了。	②、⑤、⑥、⑦

「※」について今回の改正令で改正を行う。①から⑦の対象物の範囲については上記参照。

労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令案の概要②

2. 改正の概要

(1) ラベル・SDS対象物質に係る規定方法の変更

ラベル・SDS対象物質の範囲を、アからエまでに該当する物とする。

ア 元素及び当該元素から構成される化合物を包括的にラベル・SDS対象物質とする物（別表1参照）

イ 国が行う化学品の分類の結果、危険性又は有害性があるものと令和3年3月31日までに区分された物のうち、次に掲げる物以外のもので厚生労働省令で定めるもの

(ア) 令別表第3第1号1から7までに掲げる物 ※1：製造許可物質。法第57条第1項及び第57条の2第1項の規定によりラベル表示・SDS等交付の義務対象物質となっているため、本条の規制対象から除外。

(イ) アに掲げる物

(ウ) 危険性があるものと区分されていない物であって、粉じんの吸入によりじん肺その他の呼吸器の健康障害を生ずる有害性のみがあるものと区分されたもの ※2：じん肺法等により別途必要な規制を行っているため、本条の規制対象から除外。

ウ ア及びイに掲げる物を含有する製剤その他の物（ア及びイに掲げる物の**含有量が厚生労働大臣の定める基準（*）未満であるものを除く**）

エ 令別表第3第1号1から7までに掲げる物を含有する製剤その他の物（同号8に掲げる物を除く。）で、厚生労働省令で定めるもの ※3：製造許可物質を含有する製剤その他の物に係る裾切値の規定。

(2) ラベル・SDS対象物質の削除

(1)の改正を行うことにより、**現在のラベル・SDS対象物質から除外される7物質**（別表2参照）について、(1)の改正に先立って**ラベル・SDS対象物質から削除**する。

(3) その他所要の改正を行う。

* 製剤その他の物の含有量に係る厚生労働大臣の定める基準（裾切値）については、告示で定める予定（原則として、国が行う化学品の分類の結果における有害性の区分に応じて裾切値を規定する予定）。

労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令案の概要③

3. 公布日等

- (1) 公布日：令和5年8月30日
- (2) 施行日：令和7年4月1日（2（2）及び（3）の規定は公布日）

4. 経過措置

- (1) 2（1）の改正によりラベル・SDS対象物質に追加される物質のうち、有害性が区分1以外のもの（4頁の図⑦）については、令和8年4月1日からラベル・SDS対象物質に追加する。
- (2) 新たにラベル・SDS対象物質に追加される物質について、ラベル・SDS対象物質に追加後1年間はラベル表示に係る法第57条第1項の規定を適用しない。

労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案の概要①

1. 改正の趣旨

ラベル・SDS対象物質は、令第18条及び第18条の2において、令別表第9に掲げる物、令別表第9に掲げる物を含有する製剤その他の物で厚生労働省令で定めるもの等と規定されており、当該製剤等については、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「則」という。）第30条及び第34条の2において、その含有量が則別表第2に定める値（以下「裾切値」という。）のものを除くものとされている。

今般、労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令（以下「改正令」という。）により、現在、令別表第9に個々の物質名を列挙する形で規定を行っているラベル・SDS対象物質について、対象物質の性質や基準を包括的に示し、規制対象の外枠を規定した上で、当該性質や基準に基づき個々の物質名を厚生労働省令に列挙する方法へ改正を行うこと、また、裾切値を告示で規定する改正を行うことに伴い、所要の改正を行う。

2. 改正の概要

（1）名称等の表示又は通知すべき化学物質の削除に伴う裾切値の規定の削除

改正令の施行に伴い、ラベル・SDS対象物質から除外される物質について、則別表第2より削除する。

（2）ラベル・SDS対象物質の裾切値に係る規定方法の変更

改正令により、ラベル・SDS対象物質を含有する製剤その他の物に係る裾切値を告示で規定する改正を行うことに伴い、則における当該裾切値の規定を削除する。

（3）ラベル・SDS対象物質の個別列挙に係る規定の追加

改正令に示されたラベル・SDS対象物質の包括的な性質や基準に基づいて、則においてラベル・SDS対象物質を個別列挙する。（別表3及び別表4参照）

※ 高圧ガスの状態における危険性の区分のみに該当するものについては高圧のガスの状態のものに限る。皮膚腐食性／皮膚刺激性の区分に該当しない金属で粉状以外の状態において危険性の区分に該当すると区分されていないものにあつては、ラベル表示の規定の適用については粉状のものに限る。

（4）その他所要の改正を行う。

労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案の概要②

3. 公布日等

- (1) 公布日：2 (1)、(4) の一部 改正令の公布の日
2 (2)、(3)、(4) の一部 令和5年9月下旬（予定）
- (2) 施行日：2 (1)、(4) の一部 公布日
2 (2)、(3)、(4) の一部 令和7年4月1日

4. 経過措置

2 (3) の改正によりラベル・SDS対象物質として個別列挙する物質のうち別表第4に掲げる物質については、令和8年4月1日からラベル・SDS対象物質に追加する。

石綿障害予防規則の一部を改正する省令案の概要

1. 改正の趣旨

- 石綿障害予防規則第13条第1項では、**石綿等の切断等の作業等**（石綿則第6条の2第3項及び第6条の3に規定する作業を除く。）については、**石綿等の湿潤化**の措置を講じることが義務付けられているが、当該**湿潤化が著しく困難な場合は、除じん性能を有する電動工具の使用等の措置を講ずることが努力義務**とされている。
- 石綿則第6条の2第3項では、建築物等から石綿含有成形品のうち**特に石綿等の粉じんが発散しやすいもの（※1）**を切断等の方法により除去する場合は、**作業場所の隔離及び当該石綿含有成形品の常時湿潤化**等の措置を講じることが事業者に義務付けている。
（※1）けい酸カルシウム板第一種が対象
- 石綿則第6条の3では、建築物等の壁、柱、天井等に用いられた**石綿含有仕上げ塗材を、電動工具を使用して除去する作業**については、石綿則第6条の2第3項に規定される措置と**同一の措置**を講じなければならないこととされている。
- 今般、建築物の解体・改修等における石綿ばく露防止対策等検討会報告書（令和5年6月20日公表）において、除じん性能を有する電動工具の使用は、**石綿等を湿潤化した場合と同等以上の石綿等の粉じんの発散低減効果がある**ことが確認されたところである。このため、石綿則第13条第1項で規定される**石綿等の切断等の作業等**において、**石綿等の湿潤化と同等の措置の一つとして、除じん性能を有する電動工具の使用等を義務付ける**こととする。
- 石綿則第6条の2及び第6条の3で規定される措置についても、**作業の状況に合わせた最適な石綿粉じん発散防止措置を実施**できるよう、常時湿潤化に限らず、**常時湿潤化、除じん性能を有する電動工具の使用その他の石綿等の粉じんの発散を防止する措置のいずれかの措置を行うよう措置を義務付ける**こととする。

2. 改正の概要

- ① 石綿等の切断等の作業等（石綿則第6条の2第3項及び第6条の3に規定する作業を除く。）において実施が義務付けられる湿潤化の措置を、**石綿等を湿潤な状態のものとすること、除じん性能を有する電動工具を使用することその他の石綿等の粉じんの発散を防止する措置**とする。
- ② 石綿含有成形品のうち特に石綿等の粉じんが発散しやすいものを切断等の方法により除去する作業及び建築物等に用いられた石綿含有仕上げ塗材を電動工具を使用して除去する作業において実施が義務付けられる常時湿潤化の措置を、当該**石綿含有成形品を常時湿潤な状態に保つこと、除じん性能を有する電動工具を使用することその他の石綿等の粉じんの発散を防止する措置**とする。

3. 公布日等

- （1）公布日：令和5年8月29日
- （2）施行日：令和6年4月1日

1. 労働災害防止規程とは

- 労働災害防止団体法(以下「法」という。)第36条第1項第1号の定めに基づき、業種別労働災害防止協会が設定するもの。
- 会員には、当該規程の順守義務が課せられている。(法第41条第1項)
- 労働災害防止規程は、厚生労働大臣の認可を受けなければその効力を生じない。その変更についても同様である(法第38条第1項)。
- 認可するに当たっては、**厚生労働大臣は労働政策審議会の意見を聞かなければならない**。(法第38条第4項)

2. 労働災害防止規程で定めるもの（法第37条第1項、第2項）

- 適用範囲に関する事項
- 労働災害の防止に関し、機械、器具その他の設備、作業の実施方法等について講ずべき具体的な措置に関する事項
- 上記の事項の実施を確保するための措置に関する事項
- 協会が労働災害防止規程に違反した会員に対する制裁の定めをする場合には、これに関する事項は、労働災害防止規程に定めなければならない。

3. 労働災害防止協会とは（参考）

- 事業主及び事業主等の団体による、自主的な労働災害防止活動を促進するための措置を講じ、もって労働災害の防止に寄与することを目的として、法に基づき設立された団体。
- 労働災害防止協会として、厚生労働大臣が「指定業種」として指定した業種別の協会がある。
⇒ 現在、**①「建設業」**、**②「陸上貨物運送事業」**、**③「林業・木材製造業」**、**④「港湾貨物運送事業」**の四協会。

建設業労働災害防止規程の変更について

- 建設業労働災害防止規程は、建設業における労働災害の防止に寄与することを目的として、昭和41年に建設業労働災害防止協会（以下「建災防」という。）が制定し、労働大臣が認可したもの。
- 令和5年度から、国が策定する第14次労働災害防止計画（14次防）が開始。14次防に定められた目標の達成に向け、建災防は「建設業労働災害防止5カ年計画」（以下「5カ年計画」という。）を策定した。
- 今回の変更は、5カ年計画に定める目標の達成、また、墜落、転落災害防止をはじめとする労働安全衛生関係法令、ガイドライン等の改正を踏まえ、建災防会員に対し、労働災害の防止をより確実なものとするために変更を行うもの。

変更の背景・理由

1. 労働安全衛生関係法令、ガイドラインの改正等

- ・ 足場からの墜落防止措置に係る労働安全衛生規則の改正（R5.10.1、R6.4.1）
- ・ 一人親方等に対する措置の義務化（R5.4.1）
- ・ 石綿障害予防規則の一部改正（R3.4.1、R5.10.1）
- ・ 「溶接ヒューム」における特定化学物質障害予防規則等の改正（R3.4.1）
- ・ 新たな化学物質に係る労働安全衛生法令の改正（R5.4.1、R6.4.1）
- ・ ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドラインの改正（R3.4.1）
- ・ 騒音障害防止のためのガイドラインの改正（R5.4.20）
※括弧内はいずれも施行日。

2. 協会独自の上乗せ規定等

- ・ 建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（H29.3.16）のうち、安全及び健康に関する意識の啓発に資する現行規定の追記
- ・ 労働災害の実状を踏まえた改正

主な変更点

- 点検実施者の氏名の記載、一側足場の使用の制限を新設。
- 一人親方等に対し、危険有害な作業である石綿、酸欠等における健康障害防止の措置に係る規定を追記、変更。
- 石綿障害予防に係る措置として、石綿解体作業の事前調査等に関する規定を追記、変更。
- 特定化学物質障害予防規則に「溶接ヒューム」が追加されたことを踏まえ、粉じんによる健康障害防止の観点から、作業主任者の規定を新設。
- 化学物質の自律的管理に係るばく露を最小限度にする等の規定を新設。
- 「ずい道等建設労働者健康情報管理システム」の活用を規定を新設。
- 改正後の「騒音障害防止のためのガイドライン」を引用する変更。
- 建災防方式「新ヒヤリハット報告」の活用を追記。
- 地山等の崩壊等による危険の防止、脚立等の適正使用等を変更、追記。
- 車両系建設機械のシートベルトの着用等を追記。

建設業労働災害防止協会について(参考)

1. 概要

- 労働災害の防止を目的とする事業主の団体による自主的な活動を促進するための措置を講じ、もって労働災害の防止に寄与することを目的として、「労働災害防止団体法」に基づき、建設業を営む事業主及びその事業主の団体で構成されている。

設立年月日	会員数	会 長	所在地	職員数
昭和39年9月1日	48,252事業場 (571団体)	今井 雅則 (戸田建設(株)代表取締役会長)	東京都港区芝5-35-2 (安全衛生総合会館内)	312人

※令和5年6月時点

2. 業務内容

- 労働災害防止規程の設定
- 労働者の技能に関する講習
- 調査研究及び広報・普及 等
- 会員への技術的な事項についての指導及び援助
- 情報及び資料の収集・提供

3. 予算措置(労働災害防止対策費補助金)

- 労働災害防止団体が行う、現場の実態に即した自主的な労働災害防止活動について、その業務に要する経費等を、国が労働災害防止団体法(※)に基づき補助することにより、労働者の安全と衛生の増進を図り、もって労働災害の防止に寄与している。

(※)…労働災害防止団体法(抄)

第54条 政府は、労働災害防止団体に対して、労働保険特別会計の労災勘定の予算の範囲内において、その業務に要する費用の一部を補助することができる。

4. 予算額(労働災害防止対策費補助金)

- 令和5年度予算額 11.4億円

1. 労働災害防止規程とは

- 労働災害防止団体法(以下「法」という。)第36条第1項第1号の定めに基づき、業種別労働災害防止協会が設定するもの。
- 会員には、当該規程の順守義務が課せられている。(法第41条第1項)
- 労働災害防止規程は、厚生労働大臣の認可を受けなければその効力を生じない。その変更についても同様である(法第38条第1項)。
- 認可するに当たっては、**厚生労働大臣は労働政策審議会の意見を聞かなければならない**。(法第38条第4項)

2. 労働災害防止規程で定めるもの（法第37条第1項、第2項）

- 適用範囲に関する事項
- 労働災害の防止に関し、機械、器具その他の設備、作業の実施方法等について講ずべき具体的な措置に関する事項
- 上記の事項の実施を確保するための措置に関する事項
- 協会が労働災害防止規程に違反した会員に対する制裁の定めをする場合には、これに関する事項は、労働災害防止規程に定めなければならない。

3. 労働災害防止協会とは（参考）

- 事業主及び事業主等の団体による、自主的な労働災害防止活動を促進するための措置を講じ、もって労働災害の防止に寄与することを目的として、法に基づき設立された団体。
- 労働災害防止協会として、厚生労働大臣が「指定業種」として指定した業種別の協会がある。
⇒ 現在、①「建設業」、②「陸上貨物運送事業」、③**「林業・木材製造業」**、④「港湾貨物運送事業」の四協会。

林業・木材製造業労働災害防止規程の変更について

- 林業・木材製造業労働災害防止規程は、林業・木材製造業における労働災害の防止に寄与することを目的として、昭和41年に林業・木材製造業労働災害防止協会（以下「林災防」という。）が制定し、労働大臣が認可したもの。
- 今回は、令和5年度から、国が策定する第14次労働災害防止計画（14次防）が開始していることや、**伐木等作業に係る労働安全衛生関係法令、ガイドライン等の改正**、近年の**林材業における死亡災害の発生状況**及びその**要因の分析結果**を踏まえ、林災防会員に対し労働災害の防止をより確実なものとするために変更を行うもの。

変更の背景・理由

1. 労働安全衛生関係法令、ガイドラインの改正等

- ・ 墜落制止用器具の安全な使用に関するガイドライン（H30. 6. 22）
- ・ 伐木等作業の安全対策に係る省令改正（H31. 2. 12）
- ・ チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン（R2. 1. 31）
- ・ 林業の作業現場における緊急連絡体制の整備のためのガイドライン（R2. 1. 31）

2. 協会独自の上乗せ規定等

- （1）近年の労働災害発生状況を踏まえた条項の追加
 - ・ 特に、新規就業者の伐木作業中における労働災害が多く発生。
 - ・ 集塵サイロ等作業、テーブル式昇降装置作業中における死亡災害が発生。
- （2）伐木等作業者に対する能力向上教育等を踏まえた条項の追加
 - ・ 困難木等の定義、困難木等の伐倒作業
 - ・ 刈払機ハーネス型肩掛けバンド等の普及に対する対応

主な変更点

- 安衛則改正による安全帯から要求性能墜落制止用器具等の使用への変更に伴い、柱上作業等における墜落防止措置に係る規定を変更。
 - 伐木作業等における危険を防止する観点から、立木に対し、受け口を作る際の方法を明確化。
 - チェーンソーを用いた伐木等作業に関する作業計画作成の規定を新設。また、車両系木材伐出機械等による作業に関する作業計画に、労働災害発生時の関係者への連絡方法、傷病者の搬送方法等の措置を追加。
- （1）
 - 新規就業者（特別教育修了後、就業3年未満）に対する配慮と指導の規定を新設。
 - 集塵サイロ等作業の内部における作業、積み込み作業等及びテーブル式昇降装置の保守、点検等作業に係る規定を新設。
 - （2）
 - チェーンソーによる伐木等作業において、大径木や困難木の伐倒に関して、その危険性に応じた受け口切り・追い口切りの方法等の措置を新設。
 - 転倒時等についても刈刃の身体への接触を防止し、より安全性を確保するよう股バンドの使用等を追記。

林業・木材製造業労働災害防止協会について(参考)

1. 概 要

- 労働災害の防止を目的とする事業主の団体による自主的な活動を促進するための措置を講じ、もって労働災害の防止に寄与することを目的として、「労働災害防止団体法」に基づき、林業・木材製造業を営む事業主及びその事業主の団体で構成されている。

設立年月日	会員数	会 長	所在地	職員数
昭和39年9月1日	8,050事業場 (1,196団体)	中崎 和久（全国森林組合連合会代表理事会長）	東京都港区芝5-35-2（安全衛生総合会館内）	144人

※令和5年6月時点

2. 業務内容

- 労働災害防止規程の設定
- 労働者の技能に関する講習
- 調査研究及び広報・普及 等
- 会員への技術的な事項についての指導及び援助
- 情報及び資料の収集及び提供

3. 予算措置(労働災害防止対策費補助金)

- 労働災害防止団体が行う、現場の実態に即した自主的な労働災害防止活動について、その業務に要する経費等を、国が労働災害防止団体法(※)に基づき補助することにより、労働者の安全と衛生の増進を図り、もって労働災害の防止に寄与している。

(※)…労働災害防止団体法(抄)

第54条 政府は、労働災害防止団体に対して、労働保険特別会計の労災勘定の予算の範囲内において、その業務に要する費用の一部を補助することができる。

4. 予算額(労働災害防止対策費補助金)

- 令和5年度予算額 1.7億円

各分科会における目標の評価について

(安全衛生分科会において設定された目標の動向（参考：別添資料）

(1) 令和4年労働災害発生状況

○死亡者数

- ・ 令和4年の新型コロナウイルス感染症へのり患（※）によるものを除いた労働災害による死亡者数は774人（前年比4人減）と過去最少となった。

※ 新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害による死亡者数は17人（前年比72人減）

- ・ 第13次労働災害防止計画（計画期間：平成30年度～令和4年度。以下「13次防」という。）において、平成29年と比較して令和4年までに死亡者数の15%以上の減少を掲げており、目標を超える減少（平成29年比204人・20.9%減）となった。

○休業4日以上之死傷者数

- ・ 令和4年の新型コロナウイルス感染症へのり患（※）によるものを除いた労働災害による休業4日以上之死傷者数132,355人（前年比1,769人増）と過去20年間で最多となった。

※ 新型コロナウイルス感染症へのり患による休業4日以上之死傷者数は155,989人（前年比136,657人増）

- ・ 13次防において、平成29年と比較して令和4年までに休業4日以上之死傷者数の5%以上の減少を目標に掲げていたが、平成29年と比較して11,895人、9.9%の増加となった。
- ・ 死傷者数は特に小売業、社会福祉施設で増加しており、増加の要因としては、労働災害発生率が高い60歳以上の高年齢労働者の増加などが影響していると考えられる。

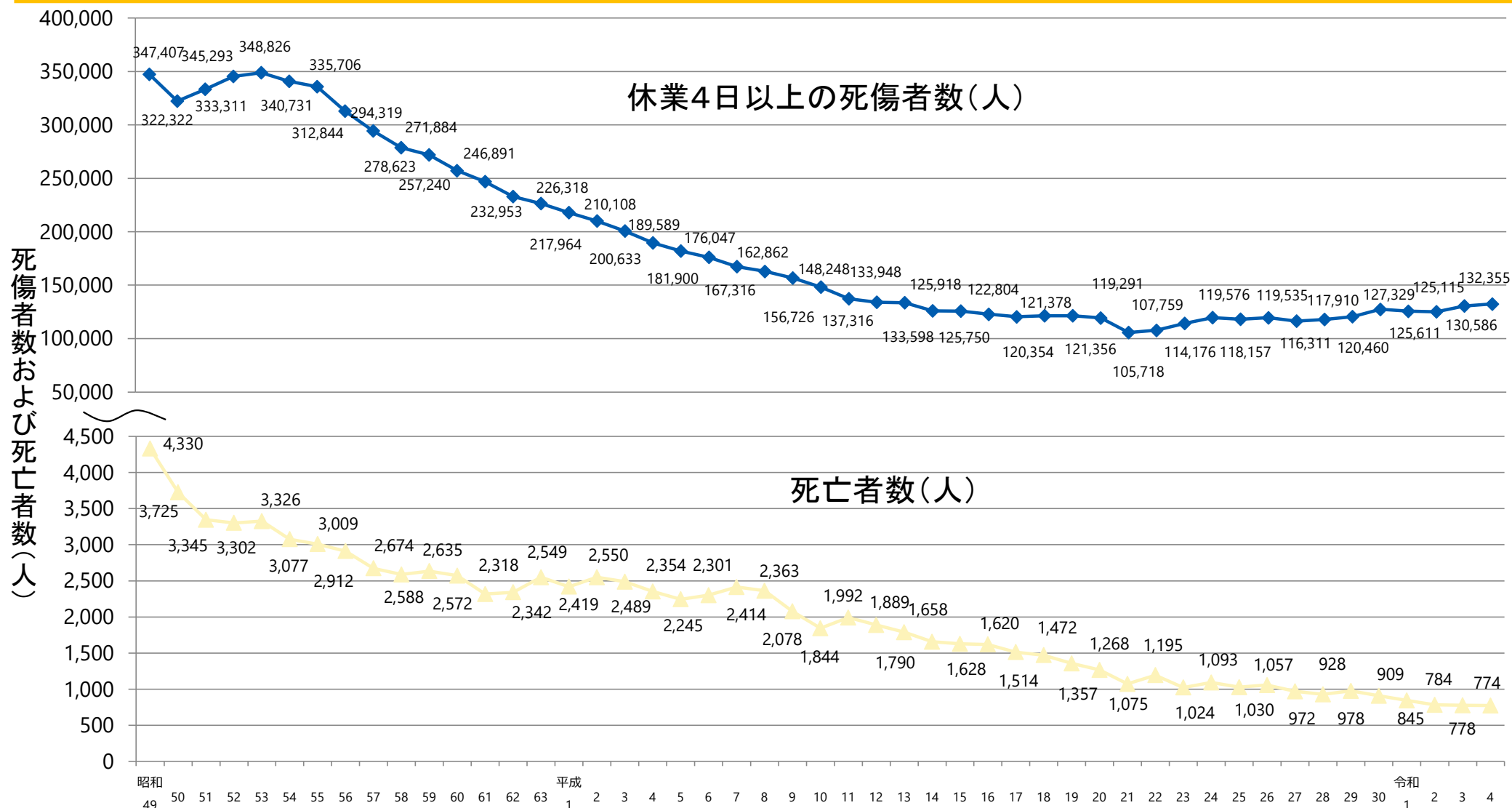
(2) 令和5年度取組

- 労働災害の増加要因も踏まえ、本年3月に令和9年度までの5か年計画として第14次労働災害防止計画（14次防）を策定している。14次防においては、自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発、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、高年齢労働者の労働災害防止対策の推進等、8つの項目を重点事項としている。

- 令和５年度は、14次防の初年度であり、重点事項に掲げる取組を着実に推進していく。

労働災害による死亡者数、死傷者数の推移

- ・ 死亡者数は、平成29年以降減少傾向を維持している。
- ・ 休業4日以上の死傷者数は、長期的には減少傾向にあるが、近年、増加傾向にあり、平成14年以降で過去最多となった。



出典:平成23年までは、労災保険給付データ(労災非適用事業を含む)、労働者死傷病報告、死亡災害報告より作成
平成24年からは、労働者死傷病報告、死亡災害報告より作成

※新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害を除いたもの。

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

【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

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（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

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

職 業 安 定 局 関 係

厚生労働省発職0612第1号

令和5年6月12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令の一部を改正する政令案要綱」、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令の施行に伴う厚生労働省関係告示の整備に関する告示案要綱」、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十四条の二第八項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者雇用相談援助助成金の額等案要綱」及び「障害者の雇用の促進等に関する法律第六十九条及び第七十条の厚生労働大臣の定める時間案要綱」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令の一部を改正する政令案要綱

- 一 障害者雇用調整金の支給額の調整に係る障害者の雇用の促進等に関する法律第五十条第一項の政令で定める数を、百二十とすること。
- 二 その他所要の改正を行うこと。
- 三 この政令は、令和六年四月一日から施行すること。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 障害者雇用関係助成金の拡充等

一 中高年齢等障害者の雇用継続に係る支援の新設

次に掲げる助成金について、それぞれ次に掲げる者（加齢により伴って生ずる心身の変化により職場への適応が困難となった当該措置に係る者の継続雇用のため、当該措置を行うことが必要であると独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が認めるものに限り。）に対して、支給することとする。

1 障害者作業施設設置等助成金 その雇用する障害者である労働者（三十五歳以上の者に限り。以下この一において同じ。）の業務の遂行のために必要な施設又は設備の設置又は整備を行う事業主

2 障害者介助等助成金 次のいずれかに該当する事業主

(一) その雇用する障害者である労働者の職務の遂行に必要な基本的な知識及び技能を習得させるための研修を行う事業主

(二) その雇用する別表第一第一号又は別表第三第六号若しくは第七号に掲げる身体障害がある者であ

る労働者の業務の遂行のために必要な介助の業務を担当する者の配置又は委嘱を行う事業主

(三) その雇用する別表第一第二号又は別表第三第三号に掲げる身体障害がある者である労働者の雇用

管理のために必要な手話通訳、要約筆記等を担当する者の配置又は委嘱を行う事業主

(四) その雇用する障害者である労働者の業務の遂行に必要な職場支援員の配置又は委嘱を行う事業主

3 職場適応援助者助成金 次のいずれかに該当するもの

(一) 社会福祉法人等であつて、障害者である労働者が職場に適応することを容易にするための援助に関する計画に基づき、訪問型職場適応援助者による援助の事業を行うもの

(二) 障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助に関する計画に基づき援助を行う企業在籍型職場適応援助者の配置を行う事業主

二 障害者介助等助成金の拡充

障害者介助等助成金は、一の2に掲げるもののほか、次に掲げる事業主に対して支給することとする
いづ。

1 その雇用する別表第一第一号に掲げる身体障害がある者である労働者であつて、事務的業務以外の

業務に従事するものの業務の遂行のために必要な介助の業務を担当する者の配置を行う事業主及び当該措置を行い、引き続き当該措置に係る障害者である労働者を継続して雇用し、かつ、当該労働者について当該措置を継続して行う事業主

2 手話通訳、要約筆記等を担当する者の配置を行う事業主及び当該者の配置又は委嘱を行い、引き続き当該措置に係る障害者である労働者を継続して雇用し、かつ、当該労働者について当該措置を継続して行う事業主

3 その雇用する五人以上の障害者である労働者のために必要な健康相談を行う医師の委嘱を行う事業主

4 その雇用する五人以上の障害者である労働者の雇用管理のために必要な職業生活に関する相談及び支援の業務を専門に担当する者の配置又は委嘱を行う事業主

5 その雇用する五人以上の障害者である労働者の職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者の配置又は委嘱を行う事業主

6 その雇用する障害者である労働者の介助等の業務を行う者（一の2（二）から（四）まで、4及び5に掲げ

る者であつて、当該事業主の事業所に配置されているものに限る。）の資質の向上のための措置を行う事業主

三 障害者雇用啓発活動に対する支援の新設

機構は、障害者雇用啓発活動として、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるための啓発活動（障害者の雇用の促進に必要であると認められる啓発活動に限る。）を行うこととする。

四 障害者雇用相談援助助成金の新設

1 障害者雇用相談援助助成金について、次のいずれにも該当するものに対して支給することとする。

（一） 社会福祉法人その他対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する援助の事業（以下この四において「障害者雇用相談援助事業」という。）を行うもの（ただし、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「法」という。）第四十四条第一項及び第四十五条第一項の厚生労働大臣の認定に係る子会社（以下「特例子会社」という。）が、親事業主又は関

係会社（以下この（一）において「親事業主等」という。）を対象に障害者雇用相談援助事業を実施する場合においては、当該障害者雇用相談援助事業の実施により、当該特例子会社において就労する対象障害者について当該親事業主等による雇入れ又は当該親事業主等への出向（以下この1において「対象障害者の雇用等」という。）を実施し、かつ、今後の対象障害者の雇用等を予定しているときに限る。）

（二） 次のいずれかに該当するもの

イ その事業所において対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続のための措置を行った事業主に対して、障害者雇用相談援助事業を行ったもの

ロ その事業所において対象障害者を雇入れ、及び六箇月以上その雇用を継続した事業主に対して、障害者雇用相談援助事業を行ったもの（ただし、特例子会社が障害者雇用相談援助事業を実施する場合は、対象障害者の雇用等を実施したときを除く。）

2 障害者雇用相談援助事業を行う者は、次のいずれにも該当することについて、都道府県労働局長の認定（以下この四において単に「認定」という。）を受けなければならないこととすること。

- (一) 次のいずれかに該当する法人であること。
 - イ 障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務を実施した実績を有する法人
 - ロ 特例子会社等であつて、障害者雇用相談援助事業の実施に必要な障害者の一連の雇用管理に関する実務の実績を有するもの
- (二) 法定雇用障害者数以上の対象障害者を雇用していること。
- (三) 次のいずれにも該当しない者であること。
 - イ 6の認定の取消しを受け、当該取消しの日から起算して五年を経過しない者（ただし、(二)に該当しなくなったこと又は6の(六)に該当することにより取消しを受けた者を除く。）
 - ロ 偽りその他不正の行為により雇用関係助成金等の支給を受け、又は受けようとしたこと等により、当該雇用関係助成金等の支給要件を満たさなくなった者
 - ハ 法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実があると認められる者
- (四) 障害者雇用相談援助事業を適正に実施する能力を有する者として、次のいずれにも該当すること。

イ 事業運営責任者として、障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務又は実務に五年以上従事し、かつ当該業務又は実務の総括的な指導監督の業務に二年以上従事した経験を有する者を配置していること。

ロ 事業実施者として、障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務又は実務に三年以上従事した経験を有する者を配置していること。

(五) 障害者雇用相談援助事業の実施状況等について、都道府県労働局長又は機構が行う調査その他障害者雇用相談援助事業の適正な実施に関する要請に応じることとしていること。

(六) 個人情報情報を適正に管理等するために必要な措置を講じていること。

3 認定の申請は、厚生労働大臣が定める様式に対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務又は実務の実績の内容等を記載した書面を添付して行わなければならないこととし、当該申請に係る者が適正に障害者雇用相談援助事業を実施する能力を有する者と認められるときは、都道府県労働局長は、その認定をすることができることとする。

4 認定事業者は、3の申請書及び添付した書面に記載された事項に変更を生じたときは、当該変更の

日から一月以内に都道府県労働局長に文書で報告しなければならないこととする。

5 認定事業者が、相談援助事業を廃止し、休止し、又は再開しようとするときは、一月前までにその旨を都道府県労働局長に届け出なければならないこととする。

6 都道府県労働局長は、認定事業者が、次のいずれかに該当すると認めるとき等は、当該認定を取り消すことができることとする。

(一) 2の(一)から(六)までのいずれかに該当しなくなったとき。

(二) その行う障害者雇用相談援助事業の実施状況等を勘案し、適正に障害者雇用相談援助事業を実施する能力を有すると認められなくなったとき。

(三) 正当な理由がないのに2の(五)の調査に協力せず又は要請に応じなかったとき。

(四) 偽りその他不正な手段で認定を受けたとき。

(五) 正当な理由がないのに4の報告をせず、又は虚偽の報告をしたとき。

(六) 障害者雇用相談援助事業を廃止したとき。

7 障害者雇用相談援助助成金の額その他必要な事項については、厚生労働大臣の定めるところによる

こととすること。

五 障害者雇用関係助成金の不支給等

1 障害者雇用関係助成金は、法第五十三条第一項の障害者雇用納付金の納付の状況が著しく不適切である、又は過去五年以内に偽りその他不正の行為により、障害者雇用関係助成金の支給を受け、若しくは受けようとした事業主等に対しては、支給しないこととすること。

2 機構は、偽りその他不正の行為により障害者雇用関係助成金の支給を受けた事業主等に対して、支給した障害者雇用関係助成金の全部又は一部を返還すること等を命ずることができることとすること。

3 機構は、事業主等が、偽りその他不正の行為により、障害者雇用関係助成金の支給を受け、又は受けようとした場合は、当該事業主等の氏名並びに事業所の名称及び所在地、事業の概要等を公表することができることとすること。

六 その他所要の改正を行うこと。

第二 障害者雇用調整金及び報奨金の支給額の算定に関する事項

一 障害者雇用調整金の支給額の算定に関し、法第五十条第一項の厚生労働省令で定める金額は、二万三千円とすること。

二 報奨金の支給額の算定に関し、法附則第四条第三項の法第五十条第一項の政令で定める数以上の数で厚生労働省令で定める数は、四百二十人とし、同項の政令で定める数以上の数で厚生労働省令で定める額に満たない範囲内において厚生労働省令で定める額は、一万六千円とすること。

第三 特定短時間労働者等に関する特例

一 法第六十九条から第七十一条まで及び第七十四条の二第十一項並びに法附則第四条第九項の法第四十条第五項の厚生労働省令で定める数に満たない範囲内において厚生労働省令で定める数は、〇・五人とすること。

二 法第七十条の厚生労働省令で定める便宜は、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
の法律施行規則第六条の十第一号に定める便宜とすること。

第四 施行期日等

一 この省令は、令和六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。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令の施行に伴う厚生労働省関係告示の整備に関する告示案要綱

第一 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第十八条第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者作業施設設置等助成金の額等を定める件の一部改正

一 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（以下「施行規則」という。）第十七条の二第一項第二号に規定する中高年齢等障害者作業施設等（以下単に「中高年齢等障害者作業施設等」という。）の設置又は整備に係る助成金の額は、当該措置に要する費用の額に三分の二を乗じて得た額（その額が次の1及び2に掲げる助成金の区分に応じ、それぞれ1及び2に掲げる額を超えるときは、当該額）とすること。

1 中高年齢等障害者作業施設等の設置（賃借による設置を除く。）又は整備に係る助成金 四百五十万円（中高年齢等障害者作業施設等のうち設備の設置又は整備については、百五十万円（中途障害者に係る職場復帰のための設備の設置又は整備にあつては、その設置又は整備に要する額に相当する額）として四百五十万円を超えない範囲で独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」

という。)が定める額)に当該中高年齢等障害者作業施設等の設置又は整備に係る雇入れ又は継続雇用に係る障害者の数を乗じて得た額(その額が一事業所につき一会計年度において四千五百万円を超えるときは、四千五百万円)

2 中高年齢等障害者作業施設等の賃借による設置に係る助成金 一月につき十三万円(中高年齢等障害者作業施設等のうち設備の賃借による設置については、五万円(中途障害者に係る職場復帰のための設備の賃借による設置にあつては、その設置に要する額に相当する額として十三万円を超えない範囲で機構が定める額))

二 一の2の助成金の支給の対象となる期間は、当該中高年齢等障害者作業施設等の賃借が開始された日の属する月の翌月から起算して三年の期間のうち、当該中高年齢等障害者作業施設等を当該助成金の支給に係る障害者のために使用している期間とすること。

三 その他所要の改正を行うこと。

第二 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十条の二第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者介助等助成金の額等を定める件の一部改正

一 次の1から9までに掲げる事業主に対して支給する助成金の額は、それぞれ1から9までに掲げる額とすること。

1 施行規則第十九条の二第一項第一号の二に規定するその雇用する障害者である労働者の職務の遂行に必要な基本的な知識及び技能を習得させるための措置等を行う事業主 機構が別に定める基準に従って算定した当該措置等に要する費用の額に四分の三を乗じて得た額（ただし、同号の措置に係る障害者一人につき年額二十万円（中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主（障害者の雇用の促進等に関する法律（第五の一において「法」という。）第五十条第一項に規定する障害者雇用調整金の支給を受ける事業主であつて、同項に規定する超過数が同項の政令で定める数を超える事業主をいう。以下同じ。）（施行規則第十九条の二第一項第一号の二に該当する事業主に限る。）にあつては、年額三十万円）を限度とする。）

2 施行規則第十九条の二第二項第二号イに規定する介助の業務を担当する者（以下「介助者」という。）の配置又は委嘱の措置を行う事業主 機構が別に定める基準に従って算定した介助者の配置又は委嘱に要する費用の額に四分の三を乗じて得た額（その額が次に掲げる区分に応じ、それぞれに掲

げる額を超えるときは、当該額)

(一) 介助者(事務的業務以外の業務に従事する者に係るものに限る。(二)において同じ。)の配置に係る助成金 介助者一人につき月額十五万円

(二) 介助者の委嘱に係る助成金 介助者の委嘱一回につき一万円(ただし、一年につき百五十万円を限度とする。)

3 施行規則第十九条の二第一項第二号ロに規定する手話通訳、要約筆記等を担当する者(以下「手話通訳担当者等」という。)の配置又は委嘱の措置を行う事業主 機構が別に定める基準に従って算定した手話通訳担当者等の配置又は委嘱に要する費用の額に四分の三を乗じて得た額(その額が次に掲げる区分に応じ、それぞれに掲げる額を超えるときは、当該額)

(一) 手話通訳担当者等の配置に係る助成金 手話通訳担当者等一人につき月額十五万円

(二) 手話通訳担当者等の委嘱に係る助成金 手話通訳担当者等一人の委嘱一回につき一万円(ただし、一年につき百五十万円を限度とする。)

4 2又は3の措置を行い、引き続き当該措置に係る障害者である労働者を継続して雇用し、かつ、当

該労働者について当該措置を継続して行う事業主 機構が別に定める基準に従って算定した介助者又は手話通訳担当者等の配置又は委嘱に要する費用の額に三分の二を乗じて得た額（その額が次に掲げる区分に応じ、それぞれに掲げる額を超えるときは、当該額）

(一) 2の(一)の助成金 介助者一人につき月額十三万円

(二) 2の(二)の助成金 介助者の委嘱一回につき九千円（ただし、一年につき百三十五万円を限度とする。）

(三) 3の(一)の助成金 手話通訳担当者等一人につき月額十三万円

(四) 3の(二)の助成金 手話通訳担当者等の委嘱一回につき九千円（ただし、一年につき百三十五万円を限度とする。）

5 施行規則第十九条の二第一項第二号ホに規定する健康相談のために必要な医師（以下この5及び2の5において「健康相談医」という。）の委嘱の措置を行う事業主 機構が別に定める基準に従って算定した健康相談医の委嘱に要する費用の額に四分の三を乗じて得た額（ただし、健康相談医一人の委嘱一回につき二万五千円を限度とし、健康相談医一人につき年額三十万円を限度とする。）

6 施行規則第十九条の二第一項第二号へに規定する職業生活に関する相談及び支援の業務を専門に担当する者（以下この6及び二の6において「職業生活相談支援専門員」という。）の配置又は委嘱の措置を行う事業主 機構が別に定める基準に従って算定した職業生活相談支援専門員の配置又は委嘱に要する費用の額に四分の三を乗じて得た額（その額が次に掲げる区分に応じてそれぞれに掲げる額を超えるときは、当該額）

(一) 職業生活相談支援専門員の配置に係る助成金 職業生活相談支援専門員一人につき月額十五万円
(二) 職業生活相談支援専門員の委嘱に係る助成金 職業生活相談支援専門員一人の委嘱一回につき一
万円（ただし、職業生活相談支援専門員一人につき年額百五十万円を限度とする。）

7 施行規則第十九条の二第一項第二号トに規定する職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者（以下この7及び二の7において「職業能力開発向上支援専門員」という。）の配置又は委嘱の措置を行う事業主 機構が別に定める基準に従って算定した職業能力開発向上支援専門員の配置又は委嘱に要する費用の額に四分の三を乗じて得た額（その額が次に掲げる区分に応じてそれぞれに掲げる額を超えるときは、当該額）

(一) 職業能力開発向上支援専門員の配置に係る助成金 職業能力開発向上支援専門員一人につき月額

十五万円

(二) 職業能力開発向上支援専門員の委嘱に係る助成金 職業能力開発向上支援専門員一人の委嘱一回

につき一万円（ただし、職業能力開発向上支援専門員一人につき年額百五十万円を限度とする。）

8 施行規則第十九条の二第一項第二号チに規定する介助等の業務を行う者の資質の向上のための措置を行う事業主 機構が別に定める基準に従って算定した当該措置に要する費用の額に四分の三を乗じて得た額（ただし、一事業主につき年額百万円を限度とする。）

9 施行規則第十九条の二第一項第四号に該当する中高年齢等障害者の雇用の継続のための措置を行う事業主 次に掲げる助成金の区分に応じ、それぞれに掲げる額

(一) 施行規則第十九条の二第一項第四号イに規定する措置に係る助成金 機構が別に定める基準に従って算定した介助者の配置又は委嘱に要する費用の額に三分の二を乗じて得た額（その額が次のイ又はロに掲げる区分に応じ、当該イ又はロに掲げる額を超えるときは、当該額）

イ 介助者の配置に係る助成金 介助者一人につき月額十三万円（中小企業事業主又は調整金支給

調整対象事業主にあつては、十五万円)

ロ 介助者の委嘱に係る助成金 介助者の委嘱一回につき九千円(中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主にあつては一万円)(ただし、一年につき百三十五万円(中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主にあつては、百五十万円)を限度とする。)

(二) 施行規則第十九条の二第一項第四号ロに規定する措置に係る助成金 機構が別に定める基準に従つて算定した手話通訳担当者等の配置又は委嘱に要する費用の額に三分の二を乗じて得た額(その額が次に掲げる区分に応じ、それぞれに掲げる額を超えるときは、当該額)

イ 手話通訳担当者等の配置に係る助成金 手話通訳担当者等一人につき月額十三万円(中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主にあつては、十五万円)

ロ 手話通訳担当者等の委嘱に係る助成金 手話通訳担当者等一人の委嘱一回につき九千円(中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主にあつては一万円)(ただし、一年につき百三十五万円(中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主にあつては、百五十万円)を限度とする。)

(三) 施行規則第十九条の二第一項第四号ハに規定する措置に係る助成金 次に掲げる額の合計額

イ 職場支援員の配置に係る障害者の数（職場支援員一人につき障害者三人までを限度とする。）

に、一月につき三万円（中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主にあつては、四万円）を乗じて得た額

ロ 職場支援員の委嘱の回数（機構が別に定める回数を限度とする。）に、一万円を乗じて得た額

二 助成金の支給の対象となる期間は、次の1から8までに掲げる助成金の区分に応じ、それぞれ1から8までに掲げる期間とすること。

1 一の1に掲げる助成金 当該措置等を開始した日の属する月の翌月から起算して一年の期間

2 一の2及び一の9の(一)に掲げる助成金 次に掲げる区分に応じてそれぞれに掲げる期間

(一) 介助者の配置 当該介助者を配置した日の属する月の翌月から起算して十年の期間のうち当該介助者を配置している期間

(二) 介助者の委嘱 介助者の委嘱を初めて行った日から起算して十年の期間

3 一の3及び一の9の(二)に掲げる助成金 次に掲げる区分に応じてそれぞれに掲げる期間

(一) 手話通訳担当者等の配置 手話通訳担当者等を配置した日の属する月の翌月から起算して十年の

期間のうち当該手話通訳担当者等を配置している期間

(二) 手話通訳担当者等の委嘱 手話通訳担当者等の委嘱を初めて行った日から起算して十年の期間

4 一の4に掲げる助成金 次に掲げる区分に応じてそれぞれに掲げる期間

(一) 介助者の配置 2の(一)に掲げる期間が終了した日の属する月の翌月から起算して五年の期間のうち当該介助者を配置している期間

(二) 介助者の委嘱 2の(二)に掲げる期間が終了した日の翌日から起算して五年の期間

(三) 手話通訳担当者等の配置 3の(一)に掲げる期間が終了した日の属する月の翌月から起算して五年の期間のうち当該手話通訳担当者等を配置している期間

(四) 手話通訳担当者等の委嘱 3の(二)に掲げる期間が終了した日の翌日から起算して五年の期間

5 一の5に掲げる助成金 健康相談医の委嘱を初めて行った日から起算して十年の期間

6 一の6に掲げる助成金 次に掲げる区分に応じてそれぞれに掲げる期間

(一) 職業生活相談支援専門員の配置 職業生活相談支援専門員を配置した日の属する月の翌月から起

算して十年の期間のうち当該職業生活相談支援専門員を配置している期間

(二) 職業生活相談支援専門員の委嘱 職業生活相談支援専門員の委嘱を初めて行った日から起算して

十年の期間

7 一の7に掲げる助成金 次に掲げる区分に応じてそれぞれに掲げる期間

(一) 職業能力開発向上支援専門員の配置 職業能力開発向上支援専門員を配置した日の属する月の翌

月から起算して十年の期間のうち当該職業能力開発向上支援専門員を配置している期間

(二) 職業能力開発向上支援専門員の委嘱 職業能力開発向上支援専門員の委嘱を初めて行った日から

起算して十年の期間

8 一の9の(三)に掲げる助成金 施行規則第十九条の二第一項第四号ハの措置に係る障害者一人につき

七十二箇月（当該障害者につき施行規則第二十条の二第一項第三号ロに該当することにより同条の助

成金の支給対象となる期間を除く。）

三 その他所要の改正を行うこと。

第三 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十条の二の三第四項の規定に基づき厚生労働大臣が

定める職場適応援助者助成金の額等の一部改正

施行規則第二十条の二第一項に規定する職場適応援助者助成金の額は、次の一及び二に掲げる助成金の区分に応じ、それぞれ一及び二に掲げる額とすること。

一 施行規則第二十条の二第一項第一号又は第三号イに該当する社会福祉法人等であつて、障害者である労働者が職場に適応することを容易にするための援助に関する計画に基づき、訪問型職場適応援助者による援助の事業を行うものに対し支給する助成金 次に掲げる額の合計額（その額が一日につき三万六千円を超えるときは、三万六千円）

1 訪問型職場適応援助者が障害者（精神障害者を除く。2において同じ。）に対し、四時間以上の援助を行った回数に一万八千円を乗じて得た額

2 訪問型職場適応援助者が障害者に対し、四時間未満の援助を行った回数に九千円を乗じて得た額

3 訪問型職場適応援助者が障害者（精神障害者に限る。4において同じ。）に対し、三時間以上の援助を行った回数に一万八千円を乗じて得た額

4 訪問型職場適応援助者が障害者に対し、三時間未満の援助を行った回数に九千円を乗じて得た額

二 施行規則第二十条の二第一項第二号又は第三号ロに該当する障害者である労働者の雇用に伴い必要と

なる援助に関する計画に基づき援助を行う企業在籍型職場適応援助者の配置を行う事業主に対し支給する助成金 次に掲げる額の合計額（施行規則第十九条の二第二項第二号ニ又は同項第四号ハに規定する職場支援員の配置又は委嘱に係る障害者の数と合計して三人までの支給に限り、その額が一事業主につき一会計年度（四月一日から翌年三月三十一日までをいう。）において三百万円を超えるときは、三百万円）

1 企業在籍型職場適応援助者が行う援助を受ける者（精神障害者を除く。）の数に、一月につき六万

円（中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主にあつては、八万円）を乗じて得た額

2 企業在籍型職場適応援助者が行う援助を受ける者（精神障害者に限る。）の数に、一月につき九万

円（中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主にあつては、十二万円）を乗じて得た額

三 その他所要の改正を行うこと。

第四 障害者の雇用の促進に関する法律施行規則第二十條の四第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める重度障害者等通勤対策助成金の額等を定める件の一部改正

一 施行規則第二十一条の二第一項第一号へに規定するその雇用する重度障害者等である労働者の通勤を

容易にするための指導、援助等を行う者の委嘱に係る助成金の支給期間を、当該者の委嘱を初めて行った日から起算して三月の期間とすること。

二 その他所要の改正を行うこと。

第五 その他

一 障害者作業施設設置等助成金等について、障害者が法第七十条に規定する重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である特定短時間労働者（二において「特定短時間労働者」という。）である場合における支給額を二分の一とすること。

二 障害者介助等助成金（職場支援員の配置又は委嘱に対する支給に限る。）及び職場適応援助者助成金について、特定短時間労働者である場合における支給額を四分の一とすること。

三 関係告示について、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令の施行による題名の改正その他所要の改正を行うこと。

第六 適用期日

この告示は、令和六年四月一日から適用すること。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第二十四条の二第八項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者雇用相談援助助成金の額等案要綱

第一 障害者雇用相談援助助成金の額等

一 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（以下「施行規則」という。）第二十四条の二第一項に規定する障害者雇用相談援助助成金（以下「助成金」という。）の額は、次の1又は2に掲げる助成金の区分に応じ、それぞれ1又は2に定める額とすること。

1 施行規則第二十四条の二第一項第一号及び第二号イに該当するものに対し支給する助成金 六十万円（中小事業主又は除外率設定業種事業主に対して障害者雇用相談援助事業を行ったときは、八十万円）

2 施行規則第二十四条の二第二項一号及び第二号ロに該当するものに対し支給する助成金 1の金額に、その事業所において雇い入れた対象障害者（障害者雇用相談援助事業により雇い入れられ、及び六箇月以上その雇用が継続されたと独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下三において

「機構」という。）が認める者に限る。）の数に七万五千元（中小企業事業主又は除外率設定業種事業主に対して障害者雇用相談援助事業を行ったときは、十万円）を乗じて得た額を加えた額（四人までの支給に限る。）

二 一の1又は2に掲げる助成金の支給回数は、事業主につき、それぞれ一回に限るものとする。

三 この告示に定めるもののほか、障害者雇用相談援助助成金の支給に関し必要な事項は、機構が定めることとする。

第二 適用期日

この告示は、令和六年四月一日から適用すること。

障害者の雇用の促進等に関する法律第六十九条及び第七十条の厚生労働大臣の定める時間案要綱

一 障害者の雇用の促進等に関する法律第六十九条及び第七十条の厚生労働大臣の定める時間は、十時間以上二十時間未満とすること。

二 この告示は、令和六年四月一日から適用すること。

法改正に伴う令和6年度施行分の政令・省令・告示の改正について（案）

- 今般の法改正による改正で、令和6年度から施行されるものとして、以下の事項について、これまでの議論や分科会の意見書等を踏まえ、必要な政省令、告示の改正を行う。

1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について（省令・告示）

- ① 加齢により職場への適応が困難となった中高年齢等障害者の雇用継続への支援
- ② 既存の各助成金のメニューの整理・拡充
- ③ 障害者雇用に関する相談援助のための助成金の創設
- ④ 不正受給対策 等

2. 障害者雇用調整金・報奨金の支給調整について（政令・省令）

- 障害者雇用調整金・報奨金の調整後の支給額及び調整対象となる人数

3. 特定短時間労働者等の特例について（省令・告示）

- 特定短時間労働者等の週所定労働時間の範囲
- 雇用率制度におけるカウント

1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

① 加齢により職場への適応が困難となった中高年齢等障害者の雇用継続への支援

- 加齢により職場への適応が困難となった中高年齢等障害者（35歳以上の者）の雇用継続が図られるよう、事業主が行う、
①業務の遂行に必要な施設の設置等への助成、②職務の遂行のための能力開発、③業務の遂行に必要な者の配置又は委嘱への助成を新設

支給額等

※支給額は原則既存のメニューと同様

① 業務の遂行に必要な施設の設置等への助成（障害者作業施設設置等助成金の拡充）

助成対象措置	助成率	上限額
設置又は整備（賃借によるものを除く。）	2 / 3	年・450万円／人（作業設備のみ：150万円。中途障害者は450万円） 会計年度・4,500万円／事業所
賃借	2 / 3	月13万円／人（作業設備のみ：5万円。中途障害者は13万円）

② 職務の遂行のための能力開発（職場介助者等助成金の拡充）

対象事業主	助成率	上限額（年額・一人当たり）
中小企業事業主等以外の事業主	3 / 4	20万円
中小企業事業主等（※1）	3 / 4	30万円

③ 業務の遂行に必要な者の配置又は委嘱（職場介助者等助成金、職場適応援助者助成金の拡充）

助成金	配置	委嘱
職場介助者（助成率：2 / 3） 手話通訳・要約筆記等担当者（助成率：2 / 3）	月13万円／人（※1：15万円／人）	1人 0.9万円／回（※1：1万円） （上限：年135万円／人（※1：150万円））
職場支援員	月3万円／人（※1：4万円）	1人 1万円／回（上限：※2）

助成金	訪問型	企業在籍型	
		精神障害者以外	精神障害者
職場適応援助者	4時間以上 1.8万円。4時間未満 9千円 上限額：3.6万円／日（支援ケースごと）	月6万円（※1：8万円）	月9万円（※1：12万円）

※1 中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主

※2 既存メニューの上限が4万円／月であることを踏まえ、288回（4回×12ヶ月×6年）最大6年間の中で、柔軟に使えるよう設定

支給回数・期間

- ① 賃借の場合：最大3年間
- ② 最大1年間
- ③ 最大10年間（職場介助者、手話通訳担当者）
最大6年間（職場支援員）

1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

② 既存の各助成金のメニューの整理・拡充(1) (障害者介助等助成金①)

○ 助成金の分かりやすさ等も考慮し、助成金のメニューの整理・拡充を実施

職場介助者の整理・拡充事項 (助成上限額)

※助成率：3/4 (継続については2/3)

			対象障害者等	現行	改正案	期間(最大)
配置	参考) 四肢機能障害			月15万円/人	月15万円/人	10年
	視覚障害	事務的業務				
		事務的業務以外		なし		
委嘱	参考) 四肢機能障害			1万円/回 (1年につき150万円/人)	1万円/回 (1年につき150万円/人)	10年
	視覚障害	事務的業務				
		事務的業務以外		1万円/回 (1年につき 24万円/人)		
継続	配置	参考) 四肢機能障害		月13万円/人	月13万円/人	5年
		視覚障害	事務的業務			
			事務的業務以外	なし		
	委嘱	参考) 四肢機能障害		9千円/回 (1年につき135万円/人)	9千円/回 (1年につき135万円/人)	5年
		視覚障害	事務的業務			
			事務的業務以外	9千円/回 (1年につき 22万円/人)		

※ 中高年齢等障害者以外への能力開発の措置に対する助成については、職場適応措置の実施を要件としないこととするほか、助成額について、費用額に応じた支給ではなく一定額とする。(助成率：3/4、上限額：①中小企業事業主 年30万円/人、②それ以外の事業主年20万円/人、期間：最大1年)

手話通訳・要約筆記等担当者の整理・拡充事項 (助成上限額)

※助成率：3/4 (継続については2/3)

			現行	改正案	期間(最大)
配置			なし	月15万円/人	10年
委嘱			6千円/回 (1年につき28万8千円/企業)	1万円/回 (1年につき150万円/人)	10年
継続	配置		なし	月13万円/人 (※)	5年
	委嘱		なし	9千円/回 (1年につき135万円/人) (※)	5年

1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

② 既存の各助成金のメニューの整理・拡充(2) (障害者介助等助成金②)

- 事業主が行う①障害者の雇用管理のために必要な専門職の配置又は委嘱、②障害者の職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者の配置又は委嘱、③障害者の介助の業務等を行う者の資質の向上のための措置への助成を新設

支給対象

① 障害者の雇用管理のために必要な専門職（医師又は職業生活相談支援専門員）の配置又は委嘱

(1) 雇用する五人以上の障害者の健康相談のために必要な医師の委嘱

(2) 雇用する五人以上の障害者の雇用管理のために必要な職業生活に関する相談及び支援の業務を専門に担当する者（※1）の配置又は委嘱

※1 精神保健福祉士、社会福祉士、作業療法士、臨床心理士、公認心理師、産業カウンセラー、看護師、保健師の資格を保有し、一定期間以上の障害者雇用に関する実務経験を有する者等を想定。

② 障害者の職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者（職業能力開発向上支援専門員）の配置又は委嘱

雇用する五人以上の障害者の職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者（※2）の配置又は委嘱

※2 キャリアコンサルタントの資格を保有し、一定期間以上の障害者雇用に関する実務経験を有する者等を想定

③ 障害者の介助の業務等を行う者の資質の向上のための措置

障害者である労働者の介助等の業務を行う者の資質の向上のための措置

支給額

①、② 費用の3/4を助成。ただし、上限等は以下のとおり。

①(1) 委嘱：1回 2.5万円/人（上限：年額30万円）

①(2) ② 配置：1人 15万円/月、委嘱：1回 1万円/人（上限：150万円/年）

③ 費用の3/4を助成。ただし、1事業主 100万円/年を限度。

支給回数・期間

①、② 10年間

1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

② 既存の各助成金のメニューの整理・拡充(3) (職場適応援助者助成金、重度障害者等通勤対策助成金)

職場適応援助者の拡充事項

	現行	改正案
訪問型職場適応援助者助成金	単価：支援4時間*以上 <u>16,000円</u> 支援4時間*未満 <u>8,000円</u> 1日当たり上限額： <u>16,000円</u> (複数の企業等において支援を実施しても、 1日の支援時間の合計で算定)	単価：支援4時間*以上 <u>18,000円</u> 支援4時間*未満 <u>9,000円</u> 1日当たり上限額： <u>36,000円</u> (支援ケースごとに算定)
企業在籍型職場適応援助者助成金	同一事業主の同一事業所において <u>2回目以降の支援は支給対象外</u>	<u>支援回数の上限なし(ただし、事業主一年度当たり助成金額の上限は300万円)</u>

* 支援対象障害者が精神障害者の場合は「3時間」

重度障害者等通勤対策助成金の拡充事項

	現行	改正案
重度障害者等通勤対策助成金	第一号通勤援助者の委嘱の期間 <u>1ヶ月</u>	第一号通勤援助者の委嘱の期間 <u>3ヶ月</u>

1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

② 既存の各助成金のメニューの整理・拡充(4) (障害者雇用啓発活動)

	拡充案
障害者雇用啓発活動 (障害者職場実習等支援事業) 障害者雇用啓発活動として障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるための啓発活動(障害者の雇用の促進に必要であると認められる啓発活動に限る。)を実施	○ 障害者を雇用したことがない事業主等が職場実習の実習生を受け入れた場合に、受入れの経費を支援。 ○ 障害者を雇用したことがある事業主等が職場実習の実習生を受け入れ、雇用に結びついた場合には、受入れの経費を支援。 【支援額等】 ○ 受入謝金：実習対象者一人につき1日5,000円(一年度、一事業主当たり50万円を限度) ○ 実習指導員への謝金：一時間当たり2,000円 ○ 障害者雇用の経験やノウハウのある事業主が、障害者を雇用したことがない事業主の見学等を受け入れた場合の経費を支援。 【支援額等】 ○ 受入謝金：受入れ一回につき1日5,000円(一年度、一事業主当たり50万円(もにす認定企業にあつては100万円)を限度) ○ 受入対応者への謝金：一時間当たり2,000円

※要件等の詳細については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の実施要領で定める。

1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

③ 障害者雇用に関する相談援助のための助成金の創設(1) (助成金の概要)

支給対象

○ ①、②のいずれにも該当するものに対し、予算の範囲内において支給

① 都道府県労働局長の認定を受け、対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るために必要な対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の事業（以下「障害者雇用相談援助事業」という。）を行うもの

※ 特例子会社が親事業主等を対象に相談援助事業を実施する場合には、当該相談援助事業により当該特例子会社で就労する障害者の親事業主等での雇入れや出向が実現し、かつ、今後も親事業主等での雇入れや出向を予定しているときに限る（②の（1）のみ受給可）。

② （1）、（2）のいずれかに該当するもの

（1） その事業所で、対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための措置を行った事業主に対して、相談援助事業（当該相談援助事業により当該措置が行われたと機構が認めるもの（※）に限る。）を行ったもの

（2） その事業所で、対象障害者の雇入れ、6ヶ月以上その雇用の継続を行った事業主に対して、相談援助事業（当該相談援助事業により当該雇入れ又は当該雇用の継続が行われたと機構が認めるもの（※）に限る。）を行ったもの

※ 機構の認定に当たっては、①事業者が行った相談援助の詳細、②相談援助に基づく事業主の取組、③相談援助を受けた事業主の証明により確認を行うこととし、（2）の場合は、追加で、④雇入れ及びその雇用の継続の実績の証明により確認

支給額

（1）60万円（中小企業事業主又は除外率設定業種の事業主にあっては80万円）

（2）（1）の助成額に、一人当たり7.5万円（中小企業事業主又は除外率設定業種の事業主にあっては10万円）を上乗せ（ただし、4人までを上限とする。）

支給回数・期間

1事業主につき、1回

1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

③ 障害者雇用に関する相談援助のための助成金の創設(2) (相談援助事業者の認定要件①)

事業者要件

- 一定の質を担保し、障害者雇用相談援助事業が適正に行われるよう、以下の要件を設定する。
 - ・ 法人として、障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための一連の雇用管理に関する相談援助の業務又は実務の実績があること
 - ・ 事業実施責任者及び事業実施者を配置していること
 - 事業実施責任者：下記ア又はイの業務や実務に5年以上従事した経験を有し、当該業務等に総合的な指導監督の立場で2年以上従事した経験を有する者
 - 事業実施者：ア又はイの経験を有する者
 - ア 障害者の雇用に関する相談援助等を行う事業所で、障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務に3年以上従事した経験
 - イ 特例子会社等で、障害者の一連の雇用管理についての実務に3年以上従事した経験
 - ・ 法定雇用率以上の障害者を雇用していること
 - ・ 労働局又は機構が行う障害者雇用相談援助事業の実施状況等に関する調査への協力その他適正な実施に関する要請に応じることとしていること。
 - ・ 個人情報を適正に管理し、秘密を守るために必要な措置が講じられていること。

欠格事由

- 以下の者については認定事業者となることができないこととする。
 - ・ 障害者雇用相談援助事業を行う事業者としての認定の取消しを受けてから5年を経過しない者（法定雇用率以上の障害者の雇用に関する要件を満たさなくなったことや、廃止の届出により、認定の取消しを受けた者は除く。）
 - ・ 労働関係法令に違反する重大な事実があると認められる者
 - ・ 不正受給を行ったことのある者など、雇用関係助成金の支給要件を満たさない者 等

1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

③ 障害者雇用に関する相談援助のための助成金の創設(3) (相談援助事業者の認定要件②)

申請及び認定

- 認定申請に当たり、障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための一連の雇用管理を行う能力を有することを確認するため、法人等の当該一連の相談援助に関する具体的な実績又は経験の内容(※1)を記載した書面等の提出を求める。

※1 具体的な実績又は経験の内容として、以下の項目等の報告を求める。

①経営陣の理解促進、②推進体制の構築、③社内での障害者雇用の理解促進、④その事業所内における職務の創出・選定、⑤採用・雇用計画の策定、⑥求人票の作成など募集や採用活動の準備、⑦社内の支援体制等の環境整備、⑧採用後の雇用管理や職場定着等

※2 事業主の利用に当たり参考となるよう、報告の内容について原則公表することとする。

(この他、実施体制や支援事例を含む具体的な支援内容、相談援助事業を利用した事業所の評価等を公表する。)

- 認定事業者は、申請内容に変更が生じたときや、廃止や休止等をしようとするときは、報告をしなければならないこと等とする。

取消要件

- 認定後においても継続的に質を担保できるよう、事業者要件を満たさなくなった場合のほか、
 - ・ 実施した相談援助事業の多くで求人票の提出に至っていないなど、実施状況等を勘案し、適正に障害者雇用相談援助事業を実施する能力を有すると認められなくなったとき
 - ・ 正当な理由なく、労働局又は機構が行う調査に協力せず、又は、適正な実施に関する要請に応じなかったとき
 - ・ 偽りその他不正な手段で認定を受けたときや、正当な理由なく、申請内容の変更報告をしなかった又は変更に係る虚偽の報告をしたとき等は、認定を取り消すことができることとする。

その他

- 施行の日(令和6年4月1日)前であっても、認定を受けようとする法人はその申請を行うことができることとし(当該申請は施行日にしたものみなす)、都道府県労働局長は、申請の受理等の準備行為をすることができることとする。

1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

④ 不正受給対策等

不正受給対策

- 助成金の不正受給対策を強化するため、以下の事項について省令上に明記することとする。
 - ・ **不支給**
障害者雇用納付金助成金について、障害者雇用納付金の納付の状況が著しく不適切である、又は過去5年以内に偽りその他不正の行為により、障害者雇用納付金助成金の支給を受け、又は受けようとした事業主等に対しては支給しない。
(代理人が手続きを代理して行った場合を含む。)
 - ・ **返還命令**
上記の場合等において、支給した障害者雇用納付金助成金の全部又は一部を返還すること等を命ずることができること。
 - ・ **事業主名等の公表**
上記の場合等において、偽りその他不正の行為を行った事業主等の氏名並びに事業所の名称及び所在地、偽りその他不正の行為の内容等を公表することができること。

特定短時間労働者の取扱い

- 助成金に共通する事項として、対象となる「労働者」に、重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である特定短時間労働者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者）を追加した上で、労働時間によって支給額を設定。
- 具体的には、以下のとおり設定。
 - ・ 障害者作業施設設置等助成金や障害者福祉施設設置等助成金は、支給上限額を一般労働者等の2分の1
 - ・ 障害者介助等助成金における職場支援員の配置や職場適応援助者助成金における企業在籍型職場適応援助者の配置は、支給額を一般労働者の4分の1

2. 障害者雇用調整金・報奨金の支給調整について

○ 令和6年度からの障害者雇用調整金や報奨金の支給調整の方法について、以下のとおりとする。

※ 令和6年度の実績に基づく令和7年度の支給から反映

1. 障害者雇用調整金の支給調整について

- 調整金について、支給対象人数が10人を超える場合には、当該超過人数分への支給額を23,000円（本来の額から6,000円を調整）とする。

2. 報奨金の支給調整について

- 報奨金について、支給対象人数が35人を超える場合には、当該超過人数分への支給額を16,000円（本来の額から5,000円を調整）とする。

■ 設定の考え方について

障害者雇用納付金財政の安定的な運営を前提として、障害者雇用の質の向上に重点をおいて障害者雇用を推進していくため、一般に障害者の雇用に要する費用は雇用者数が増えるほど低減していく傾向にあることなど障害者雇用に要する費用の実態に基づき、一定数を超えて障害者を雇用する部分への支給調整によって生じる財源など納付金財政全体で必要な額を確保し、助成金の充実を図り、事業主支援を強化する。

■ 分科会の意見書のとりまとめ時（令和4年6月17日）からの状況の変化等について

- ・ 必要な助成金の拡充を行い、事業主への支援を強化していくという考え方に変更はないが、直近の障害者雇用やそれに要する費用の実態、納付金財政の状況のほか、雇用率の引上げ等も加味した財政状況の見込み、事業主の指摘等を精査し、改めて調整金等の調整額を設定したもの。
- ・ なお、報奨金については、一定の数以上を雇用している場合に支給しないという取扱いについて、事業運営上極めて厳しいという指摘や、一定の数以上雇用することに関する否定的な情報発信につながる可能性があるとの指摘があったことも踏まえ、調整金と概ね同様の調整割合としたもの。

3. 特定短時間労働者の雇用率算定について

○ 令和6年度からの重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者の実雇用率における算定は、以下のとおりとする。

- 雇用率の算定の対象となる、特定短時間労働者の労働時間について10時間以上20時間未満とする。
- 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者のカウントについて、1人をもって0.5人とする。
- なお、算定対象となる特定短時間労働者から、就労継続支援A型の利用者は、除く取扱いとする。

雇用率制度における算定方法（赤枠が措置予定の内容）

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5 ※	0.5

※ 0.5ではなく1とカウントする措置は、当分の間延長されている。



厚生労働省発職 0524 第 4 号
令和 5 年 5 月 24 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「職業安定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。

職業安定法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 明示すべき労働条件の事項の追加（第四条の二関係）

職業安定法第五条の三第四項の規定に基づいて書面の交付等により明示しなければならない労働条件に、従事すべき業務の内容の変更の範囲、有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項及び就業の場所の変更の範囲を追加すること。

第二 有料職業紹介事業者の手数料表、返戻金制度に関する事項を記載した書面等の取扱い（第二十四条の五関係）

有料職業紹介事業者がその事業所内に掲示しなければならないこととされている手数料表、返戻金制度に関する事項を記載した書面及び業務の運営に関する規程について、掲示による方法に加え、新たにインターネットの利用その他の適切な方法により情報の提供を行うことを可能とすること。

第三 施行期日

この省令は、令和六年四月一日から施行すること。

職業安定法施行規則の一部を改正する省令案（概要）

厚生労働省職業安定局需給調整事業課

1. 改正の趣旨

- 「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）」（令和4年12月27日 労働政策審議会労働条件分科会）において、労働契約の締結に際に明示すべき労働条件について、就業場所・業務の変更の範囲や、有期労働契約の更新上限の内容等を追加することが適当である等を内容とする検討結果がとりまとめられ、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）の改正が行われるなど、労使の予見可能性の向上や紛争の未然防止等のための制度の見直しが進められている。
- また、行政手続一般について、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（令和4年6月7日閣議決定）に基づき、デジタル庁で国・地方の構造改革を担う「デジタル臨時行政調査会」の下、行政手続におけるアナログ規制について具体的な点検・見直し作業が開始されたところ。
- こうした情勢に鑑み、職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）において、労働者の募集等の際に明示すべき労働条件等の追加及び有料職業紹介事業における手数料表等の掲示方法の見直しを行うもの。

2. 改正の概要

（1）明示すべき労働条件等の追加について

【職業安定法施行規則第4条の2第3項関係】

- 労働者の募集や職業紹介事業者が職業紹介を行う場合等において、求職者等に対して明示しなければならない労働条件に、有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項（当該更新回数の上限等を含む。）並びに就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を追加する。

（2）有料職業紹介事業における手数料表等の事項についての掲示方法について

【職業安定法施行規則第24条の5第4項関係】

- 有料職業紹介事業者は、手数料表、返戻金制度に関する事項を記載した書面及び業務の運営に関する規程を事業所内に掲示する義務があるところ、事業所内の掲示に限らず、インターネット等その他の適切な方法によって情報の提供を行うことができることとする。

3. 根拠条項

- 職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第5条の3第4項
- 職業安定法第32条の13

4. 施行期日等

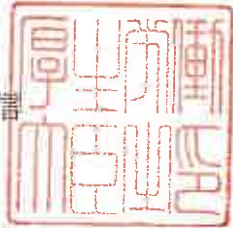
- 公 布 日：令和5年6月下旬（予定）
- 施行期日：令和6年4月1日

厚生労働省発職 0828 第3号
令和 5 年 8 月 28 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「職業安定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。

職業安定法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 就職者数及び離職者数の情報提供期間の延長

職業紹介事業者がインターネットを利用して提供しなければならない情報である就職者総数及び無期雇用就職者総数並びに無期雇用就職者のうち、離職した者の総数等について、情報提供の期間を二年から五年に延長すること。

第二 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。

職業安定法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需給調整事業課

1. 改正の趣旨

- 令和5年6月16日に閣議決定された規制改革実施計画において、職業紹介事業者に対して厚生労働省の「人材サービス総合サイト」上での情報提供を義務づけている事業所ごとの離職状況について、令和5年度中に離職者数の情報提供期間を現行の2年から5年へ延長することとされた。
- 上記規制改革実施計画では離職者数についてのみ言及されていたが、就職者数と併せて情報提供しなければ、事業所ごとの離職状況の把握は難しいことから、就職者数の公表期間についても、現行の2年から5年へ延長する必要がある。
- 上記を踏まえ、職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号。以下「規則」という。）において、所要の措置を講ずるもの。

2. 改正の概要

- 就職者数及び離職者数の情報提供期間の延長【規則第24条の8第3項及び第4項関係】

有料職業紹介事業者がインターネットを利用して提供しなければならない情報である就職者総数及び無期雇用就職者総数並びに無期雇用離職者総数等について、情報提供の期間を2年から5年に延長するもの。

- ※ 無料職業紹介事業者についても、上記に準じた措置を講ずる。【規則第25条第1項において読み替えて準用する規則第24条の8第3項及び第4項関係】

3. 根拠条項

職業安定法（昭和22年法律第141号）第32条の16第3項

4. 施行期日等

- 公 布 日：令和5年10月23日（予定）
- 施行期日：公布の日

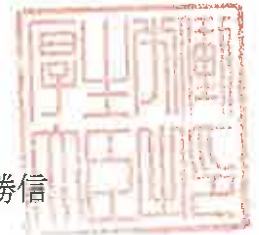
厚生労働省発職 0907 第 1 号

令和 5 年 9 月 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 雇用保険法施行規則の一部改正

一 事業主が代理人を選任し、又は解任したときは、届書とともに当該代理人が使用すべき認印の印影を公共職業安定所の長に届け出なければならないこととされているところ、当該印影の届出を不要とすること。

二 様式第二十九号の二から様式第二十九号の三まで、様式第三十三号の三及び様式第三十三号の四について、押印欄の削除その他の所要の改正を行うこと。

第二 施行期日等

- 一 この省令は、令和五年十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）

厚生労働省職業安定局雇用保険課

1. 改正の趣旨

- 押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令（令和 2 年厚生労働省第 208 号）に基づき、令和 2 年度に行政手続の押印が原則廃止され、押印が存続しているものは、基本的に、金融機関に対する届出印や登記関係の手続等に限られている。
- 一方、雇用保険手続における押印は、原則廃止することとなったものの、以下の手続について押印を存続することとされた。
 - ・ あらかじめ登録された印影と照合する手続
（例：事業所設置届、事業所各種変更届等の事業主印）※ 要領において様式を規定。
 - ・ 労働者が申請するものであるが、事業主の証明により支給要件を満たすことを確認する必要がある、その真正性を確保する必要がある手続
（例：再就職手当支給申請書、就業促進定着手当支給申請書等の事業主印）
- 今般、雇用保険手続における押印の必要性について改めて整理を行い、申請者及び公共職業安定所の双方の負担を軽減する観点から、雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号。以下「施行規則」という。）に規定する様式を改正し、金融機関に対する届出印等の一部を除き、事業主印の押印を全て廃止することとする。
 - ※ 別途、雇用保険業務取扱要領を改正し、要領において規定する様式を改正する予定。

2. 改正の概要

- 事業主が施行規則第 145 条第 1 項の代理人を選任し、又は解任した際に、当該代理人が使用すべき認印の印影の届出を要しないこととする。
- 以下の手続に関する様式について、「印」を削除するとともに、改ざん等の抑止力を確保するため、様式中に「（注）記載内容について、記載した方に直接確認する場合があります。」との表示を行う。
 - ・ 再就職手当の支給申請手続（様式第 29 号の 2）
 - ・ 就職促進定着手当の支給申請手続（様式第 29 号の 2 の 2）
 - ・ 常用就職支度手当の支給申請手続（様式第 29 号の 3）
 - ・ 高年齢雇用継続基本給付金及び高年齢再就職給付金の支給申請手続（様式第 33 号の 3 及び様式第 33 号の 4）
- その他、様式の改正に伴う所要の経過措置を設ける。

3. 根拠条項

- 雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 82 条

4. 施行期日等

- 公 布 日：令和 5 年 9 月下旬（予定）
- 施行期日：令和 5 年 10 月 1 日

厚生労働省発職 0912 第 1 号

令和 5 年 9 月 12 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 加藤 勝信



看護師等の人材確保の促進に関する法律（平成 4 年法律第 86 号）第 3 条第 4 項の規定に基づき、別添の「看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針（案）」について、貴会の意見を求める。

看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針（案）

第三 病院等に勤務する看護師等の処遇の改善に関する事項

一 夜勤等の業務負担の軽減及び業務の効率化

看護師等を確保し、その就業継続を推進していくためには、労働時間短縮を進めていくとともに、業務負担の軽減を図っていくことが必要である。

特に、夜勤は、看護師等が勤務する上で大きな負担となっており、看護師等の継続勤務を促進する上では、その負担の軽減が必要である。このため、看護師等の夜勤負担を軽減し、働きやすい職場づくりを進める上で、入院患者の状況等に応じて、3交代制の場合は、複数を主として月8回以内の夜勤体制の構築に向けて、引き続き積極的に努力する必要があるとともに、看護体制が多様化する中で、その他の看護体制においても、看護師等の負担に配慮した夜勤体制の構築に向けて積極的に努力することが必要である。また、病院等は、夜勤の実施に当たっては、労働基準法（昭和22年法律第49号）の規定に則り、実労働時間が6時間を超え8時間までは45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を勤務の途中で設けるとともに、夜勤時間の長さや看護師等の健康状態に応じて仮眠時間を設定するよう努力することが重要である。また、病院等は、夜勤中の仮眠に当たって、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）の規定に則り、適当な仮眠の場所を設けることが必要である。

このほか、年次有給休暇についても、勤務割を長期的に組むこと等により、計画的な休暇の取得を可能とするよう取り組む必要がある。

また、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）によって労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）が改正され、平成31年（2019年）4月から、事業主に対して、勤務間インターバルの確保が努力義務化された。看護師等の夜勤負担の軽減を推進する観点から、国及び都道府県においては、病院等に対して、同法に則り、看護師等に係る勤務間インターバルの確保を図るよう推奨することが重要であるとともに、病院等においては、看護師等に係る勤務間インターバルの確保を図るよう努力していくことが必要である。

あわせて、業務負担の軽減に当たっては、業務自体の効率化を推進していくことも重要である。こうした観点から、カルテの電子化など、病院等におけるICT化を積極的に進めることや、ICTの積極的な活用等を通じて、訪問看護ステーションにおける情報共有や24時間対応の効率化を推進することによって、看護師等の業務の効率化を図っていくことが重要である。また、病院等における業務効率化の先進事例の収集・横展開を推進することも重要である。

看護師等の夜勤負担の軽減を図るため、地域医療介護総合確保基金により、仮眠室・休憩スペースの整備等の夜勤負担の軽減につながる施設整備等に対する支援を行うとともに、診療報酬においても、看護師及び准看護師の夜間配置に係る加算等において、看護師等の夜間の勤務負担軽減に資する取組を行っている場合を評価するなど、対応を講じている。病院等においては、これらを活用しつつ、看護師等の夜勤負担の軽減を図っていくことが重要である。

二 給与水準等

給与水準については、個々の病院等の経営状況、福利厚生対策等を踏まえて、労使において決定されるものであり、病院等の労使にあつては、人材確保の観点に立ち、看護師等をはじめとする従業者の給与について、その業務内容、勤務状況等を考慮した給与水準となるよう努めるべきである。

「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）、「公的価格評価検討委員会中間整理」（令和3年12月21日とりまとめ。以下「中間整理」という。）等に基づき、地域で新型コロナウイルス感染症に係る医療など一定の役割を担う医療機関（病院又は診療所をいう。以下同じ。）に勤務する看護師等を対象に、令和4年（2022年）2月から9月までについては、補助金により、収入を1%程度（月額平均4,000円相当）引き上げるための措置を実施し、同年10月以降については、診療報酬において、収入を3%程度（月額平均12,000円相当）引き上げるための処遇改善の措置を講じた。対象となる医療機関においては、こうした措置を積極的に活用して、看護師等の処遇改善を推進するよう努めることが必要である。

また、中間整理においては、看護師のキャリアアップに伴う処遇改善について、「管理的立場にある看護師の賃金が相対的に低いこと、民間の医療機関であっても国家公務員の医療職の俸給表を参考としている場合が多いことも指摘されており、今回の措置の結果も踏まえつつ、すべての職場における看護師のキャリアアップに伴う処遇改善のあり方について検討すべきである」とされた。こうした中間整理の内容を踏まえつつ、国の機関の実態に応じて、国家公務員である看護師がキャリアアップに伴って昇格できる環境整備を図るため、医療職俸給表（三）級別標準職務表が改正され、令和5年（2023年）4月から施行された。あわせて、中間整理等を踏まえて、当該級別標準職務表の改正内容を踏まえつつ、医療機関等において看護師のキャリアアップに伴う処遇改善の推進に係る検討が行われるよう、厚生労働省から医療関係団体等に対して、当該級別標準職務表の改正内容の周知等を行うよう要請を行った。医療機関等においては、当該級別標準職務表の改正内容を踏まえつつ、各医療機関等の実情に応じて、看護師のキャリアアップに伴う処遇改善の推進を検討していくことが望まれる。

三 看護業務の効率化・生産性向上

看護師等が生きがいを持ち、より専門性を発揮できる働き方の推進や生産性の向上、看護サービスの質の向上を図るため、看護業務の効率化に向けた取組を推進する必要がある。看護師等の業務の見直しに当たっては、病院等は、患者のニーズ、病院等の立地や規模、運営の効率化等を踏まえ、働く者が働きやすく、より適切な看護サービスが提供できるよう、多様な勤務体制の採用、医師、薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、視能訓練士、義肢装具士、救急救命士等他の医療関係職種や看護補助者、医師事務作業補助者（医師の指示で事務作業の補助を行う

事務に従事する者をいう。)等の事務職員との業務分担の見直し、申送りの改善等の看護業務自体の見直し、情報共有方法の見直し、A I ・ I C T等の技術の活用等を通じて、それぞれの病院等の状況に応じた最適の就業環境となるようにすることが重要である。その際、看護業務を実施する上で特に密接に関連する医師等の関係者と看護部門とが協同してチーム医療に当たることができるよう、より適切な業務連携のルール作り等を進めることが重要である。

看護業務の見直しを行う場合には、患者に提供されるケアの質が確保されるとともに、業務分担を見直す場合には他職種の理解を得ることが求められるので、看護部門だけでの検討ではなく病院等全体としての取組が必要である。

これらを踏まえ、国においても病院等の創意と工夫を生かした業務改善が進められるよう、看護業務の効率化に関する先駆的な取組を収集し、その中から汎用性が高く効果のある取組を選定し、広く周知する等各種の施策を通じて支援する必要があるとともに、看護サービスの質的な水準に着目した適切な評価に配慮すべきである。

四 勤務環境の改善

看護師等の離職理由は、30歳代及び40歳代では結婚、妊娠・出産及び子育てが多い、50歳代では親族の健康・介護が多い、20歳代では他の年代と比較して自分の健康（主に精神的理由）が多いといった特徴がある。このため、看護師等の定着を促進していくためには、ライフステージに対応した働き方を可能にする相談体制や環境整備を進めていくことが重要である。

看護師等の仕事と育児の両立支援を図るため、病院等においては、事業所内保育事業、小規模保育事業等として市区町村の認可を受けた院内保育所への運営費の支援や、地域医療介護総合確保基金による院内保育所の整備・運営に対する財政支援を活用して、院内保育所を運営するなど、仕事と育児の両立支援に向けた環境整備を推進していくことが重要である。

仕事と育児・介護の両立の観点からは、看護師等の育児や介護の事情に応じた柔軟な働き方が重要であることから、病院等においては、仕事と育児・介護との両立支援に関する助成金や医療勤務環境改善支援センター等を活用しつつ、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。）に基づき、本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対する育児休業制度等の個別周知及び育児休業の取得意向確認や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備（雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施等）の措置を適切に実施するとともに、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、深夜業の制限、所定外労働の制限（残業免除）、時間外労働の制限（残業制限）、所定労働時間の短縮（短時間勤務）等の措置や労働基準法に基づく母性保護の規定及び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113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）に基づく母性健康管理措置を適切に実施していくことが重要である。さらに、病院等においては国の援助を活用し、休職後の円滑な復帰が図られるよう研修等の実施に努めること

が重要である。

また、医療勤務環境改善支援センターにおいて、看護師等の勤務環境改善のための体制整備を行う医療機関等に対して総合的・専門的な支援を行うとともに、地域医療介護総合確保基金において、医療機関等における短時間正規雇用の導入等に対する支援を行っていることから、医療機関等においては、こうした支援の活用も図りつつ、看護師等の勤務環境改善のための体制整備を進めるよう努めることが必要である。

あわせて、看護師等の就業継続に当たっては、メンタルヘルス対策を含めた病院等における労働安全衛生対策の着実な実施が重要になる。労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）に基づき、ストレスチェック制度の実施が義務化されている常時 50 人以上の労働者を使用する事業場に該当する病院等においては、適切にストレスチェックを実施し、個々の看護師等にストレスへの気付きを促すとともに、ストレスチェックの結果を集団分析して、職場環境の改善につなげることが重要である。ストレスチェック制度の実施が努力義務とされている当該規模に該当しない病院等においても、積極的にストレスチェック制度を実施していくことが望ましい。

なお、今後、現役世代（担い手）が急減する中で、看護師等の確保と資質向上を図っていくことが重要になることから、学び直しを行うケースや、病院で働く看護師等が訪問看護等に従事するケース、専門性の高い看護師等が所属する病院等以外で支援的に業務に関わるケースなど、看護師等の柔軟な働き方に対応できる環境整備や看護師等の生涯設計につながるような配慮が行われることが望ましい。

他に魅力ある職場づくりのため、人間ドックの経費補助等健康管理制度の整備や、中小企業退職金共済制度の利用等を含め退職金制度の充実に努めることが必要である。

五 職場における雇用管理体制の整備及びハラスメント対策

雇用管理の改善等により看護師等の処遇の改善を図るためには、病院等の内部における雇用管理についての責任体制を明確化する必要がある。また、病院等の開設者等雇用管理の責任者は、看護師等の雇用管理についての十分な知識・経験が必要である。

その際、これら責任者に対して労働関係法令等の周知・徹底を図るとともに、病院等のみでは十分な改善を行えない場合には、公共職業安定所の雇用管理に関する相談・援助サービスの活用を図ることが望ましい。

また、看護師等が働き続けやすい環境を整備する観点から、病院等において、職場におけるハラスメント対策を適切に実施していくことが必要である。このため、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に基づき、病院等において、職場におけるハラスメントに係る相談を受け付け、適切な対応を行うために必要な体制の整備等を着実に実施することが重要である。

例えば、安心して相談できるよう、看護師等以外の者によるパワーハラスメントの相談窓口を設けることや、多くの看護師等が経験するライフイベントと関連付けて、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止の重要性を周知・啓発するための研修を実施することなど、病院等において実効性あるハラスメント対策を実施することが望まれる。

また、国・都道府県において、看護師等に対する患者・家族による暴力・ハラスメントに関して病院等が適切な対策を講じることを支援するための取組を推進するよう努めることが重要である。なお、こうした取組の推進に当たっては、訪問看護については、看護師等が1人で利用者の居宅を訪問することが多く、利用者等からの密室による暴力・ハラスメントの危険性が高いことを踏まえ、訪問看護を想定した暴力・ハラスメントに対する安全対策の取組を推進することも重要である。

六 チーム医療の推進、タスク・シフト／シェア

チーム医療とは、「医療に従事する多種多様な医療スタッフが、各々の高い専門性を前提に、目的と情報を共有し、業務を分担しつつも互いに連携・補完し合い、患者の状況に的確に対応した医療を提供すること」とされている。

患者へのきめ細やかなケアや医療従事者の負担軽減を進めるため、今後、更にチーム医療の考え方を進めていく必要がある。

チーム医療の推進のためには、看護師等が、他の医療従事者と連携を図り、安全性の確保に十分配慮しつつ、自らの能力を十分に発揮できるようにすることが必要であり、病院等の管理者は、こうした勤務環境の整備に努めることが求められる。

チーム医療を推進する際には、看護の専門性を一層発揮するため、医療従事者の合意形成の下、業務の移管や共同化（タスク・シフティング、タスク・シェアリング）を進めていくことも重要である。例えば、特定行為研修（保健師助産師看護師法第37条の2第2項第4号に規定する特定行為研修をいう。以下同じ。）は、看護師の資質向上に資するとともに、医師とのタスク・シフト／シェアとして医師の労働時間短縮への効果も期待される。

また、看護師等がより専門性を発揮できるようにするためには、看護師等から看護補助者へのタスク・シフト／シェアを進めるなど、協働を推進していくことが重要である。このため、看護補助者への研修を進めて、技能の向上を図るとともに、看護管理者や看護師等が看護補助者との協働を円滑に実施するための知識や方法について理解を深め、活用の仕組みや体制を構築する能力を身につけることが望まれる。

第五 看護師等の就業の促進に関する事項

一 新規養成、復職支援及び定着促進を三本柱にした取組の推進

今後、現役世代（担い手）が急減する中で、増大する看護ニーズに対応していくためには、看護師等の確保に向けて、新規養成、復職支援及び定着促進を三本柱とした取組を推進していくことが重要である。こうした観点から、潜在

看護師等（就業していない看護師等をいう。以下同じ。）に対する復職支援の充実を図るとともに、就業している看護師等のスキルアップを推進していくことが必要である。

また、第一の二のとおり、看護師等の需給の状況は、地域別・領域別に差異がある状況となっており、地域・領域ごとの課題に応じた看護師等の確保対策を講じていくことが重要になっている。

法に基づき、看護師等の就業の促進等に係る業務を実施するため、各都道府県に都道府県ナースセンターを設置するとともに、都道府県ナースセンターの指導等の援助等を行う中央ナースセンターを設置している。看護師等の就業の促進を図るため、二から六までのとおり、都道府県ナースセンターにおける看護師等の就業促進に向けた取組を強化していくことが重要である。また、都道府県ナースセンターにおける取組を支援する観点から、中央ナースセンターにおいて、都道府県ナースセンターの就業促進に向けた取組の好事例を幅広く収集し、横展開を図っていくことが必要であるとともに、看護師等に対する都道府県ナースセンターや都道府県ナースセンターの取組の周知を推進することが重要である。

あわせて、看護師等の就業の促進に当たっては、看護師等の就業状況を正確に把握することが重要であるため、利便性の向上等を通じて、保健師助産師看護師法に基づき2年ごとに実施される業務従事者届の届出を促進することが重要である。このため、令和4年度（2022年度）の届出から導入された医療機関等での取りまとめに基づくオンライン届出の周知を推進するとともに、デジタル社会整備法に基づく看護師等の資格に係るマイナンバー制度の活用に基づき、マイナポータルを通じた業務従事者届のオンライン届出を行えるようにすることが重要である。

二 職業紹介事業、就業に関する相談等の充実

潜在看護師等の復職支援等の強化を図るため、都道府県ナースセンターにおける職業紹介及び就業に関する相談対応等の充実を図ることが重要である。

具体的には、デジタル社会整備法による法等の改正に基づき、令和6年度（2024年度）から、「デジタル改革関連法を踏まえた看護職の人材活用システム」の運用を開始する予定であり、看護師等本人の同意を得た上で、看護職キャリア情報（籍簿に記載された情報、業務従事者届に記載された情報及び経歴等に係る情報を突合した看護師等に係る多様なキャリア情報をいう。以下同じ。）を都道府県ナースセンターに提供することにより、都道府県ナースセンターにおいて、個々の看護師等の特性に応じた職業紹介、就業に関する相談、復職に資する研修情報の提供等を実施していくことが必要である。

また、都道府県ナースセンターにおいては、法に基づく看護師等の離職届出や、病院等、看護師等学校養成所等の関係者との協力に基づく潜在看護師等の動向の調査などを通じて、潜在看護師等の把握を進めて、潜在看護師等の復職支援に活用していくことが重要である。

あわせて、潜在看護師等の円滑な職場復帰のため、都道府県ナースセンター

において、復職に当たって必要となる知識・技能に関する研修を実施するとともに、紹介先の病院等において円滑な受入れができるよう、必要に応じて、病院等に対してOJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）の実施等の助言・援助を行うことが重要である。

潜在看護師等に係る職業紹介については、都道府県ナースセンターのほか、公共職業安定所においても積極的な取組を行うことが必要である。公共職業安定所においては、公共職業安定所のスペースを活用した都道府県ナースセンターによる巡回相談の実施など、都道府県ナースセンターとの緊密な連携等を通じて、マッチングの強化を図ることが重要である。また、有料職業紹介事業者については、看護師等や病院等が適正に事業者を選択できるよう、法令の遵守や手数料の公表などの一定基準を満たした事業者の認定を推進することや職業紹介事業の実績等に関する情報（6ヶ月以内の離職状況や手数料率等）の開示を行うことが重要である。

就業する看護師等の増大を図っていくためには、職業紹介等の充実とともに、病院等において、看護師等の就業継続を推進していくことも重要である。このため、病院等においては、第三の一及び四のとおり、看護師等の業務負担の軽減や勤務環境の改善に向けた取組の推進に向けて努力していくことが望まれる。

三 スキルアップ支援の充実

看護師等の就業継続を促進するため、令和6年度（2024年度）から運用開始予定の「デジタル改革関連法を踏まえた看護職の人材活用システム」により、マイナポータルを通じた看護師等自身の看護職キャリア情報への簡便なアクセス及び利用を可能にすることにより、看護師等のスキルアップの推進を図ることが重要である。

また、同人材活用システムを通じて、看護職キャリア情報に基づき、都道府県ナースセンターが、就業している看護師等のそれぞれの特性等に応じて、研修情報等のスキルアップに資する情報提供を行うことにより、看護師等に対するスキルアップ支援の充実を図ることが重要である。

四 地域の課題に応じた看護師等の確保

第一の二のとおり、看護師等の需給の状況は、都道府県・二次医療圏ごとに差異があることから、関係者の連携の下、看護師等確保に係る地域の課題を把握した上で、実効性ある看護師等確保の取組を講じていくことが必要である。

このため、都道府県は、都道府県ナースセンター等の関係者と連携しながら、都道府県・二次医療圏ごとの課題を把握し、医療計画等に基づき、新規養成・復職支援・定着促進を三本柱とした取組を推進することが重要である。

こうした取組の推進に当たって、都道府県ナースセンターは、専門的知見等を活かして、地域の関係者との連携に基づく都道府県・二次医療圏ごとの課題の抽出に貢献するとともに、抽出された当該課題の解決に向けて、無料職業紹介などの業務を実施していくことが重要である。

また、地域の課題に応じた看護師等確保対策の実施に当たっては、二次医療圏を越えた対策等が必要になることから、都道府県、都道府県の職能団体、病院等の地域の関係者が連携して取組を進めていくことが望まれる。

五 領域の課題に応じた看護師等の確保

第一の二のとおり、領域別の今後の看護師等の需給の状況を勘案すると、訪問看護については、看護師等の確保の必要性が高い一方で、看護師等の確保が難しい状況となっており、訪問看護における看護師等の確保を推進していくことが重要になっている。

このため、都道府県においては、医療計画において、地域の実情を踏まえて、地域医療介護総合確保基金の活用や都道府県ナースセンターにおける取組の充実など、訪問看護に従事する看護師等を確保するための方策を定め、当該方策の着実な実施を図ることが重要である。

都道府県ナースセンターや都道府県の職能団体において、地域の関係団体と連携して、訪問看護での就業に資する実践的な研修を積極的に実施するとともに、都道府県ナースセンターは、個々の看護師等の意向やこれまでのキャリア等を踏まえつつ、訪問看護に係る職業紹介を推進することが重要である。また、人材確保に当たっては、事業所における雇用管理及び勤務環境整備の適切な実施や、経営の安定化等も重要であるため、都道府県ナースセンターや都道府県の職能団体においては、地域の関係団体と連携して、訪問看護ステーション、看護小規模多機能型居宅介護事業所等の管理者に対する研修や相談を実施していくことが重要である。

また、訪問看護ステーションについては、経営規模の拡大によって、経営の安定化及び提供する訪問看護サービスの質の向上が図られ、安定的・効率的な人材確保に資するものと期待される。

訪問看護ステーションにおいては、地域の実情等を踏まえつつ、地方公共団体や事業所間の連携や事業者規模の拡大について、検討を進めていくことが望まれる。

あわせて、出産後の母子に対して心身のケアや育児のサポート等を行い、産後も安心して子育てができる支援体制を確保するため、母子保健法（昭和 40 年法律第 141 号）において産後ケア事業が位置付けられたことを踏まえて、産後ケア事業の実施に当たって必要となる助産師等の確保を図ることが重要である。

六 生涯にわたる看護師等の就業推進

今後、現役世代（担い手）が急減していく一方、総務省統計局「国勢調査」（令和 2 年）及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和 5 年推計）出生中位（死亡中位）推計」によれば、65 歳以上人口は、令和 2 年（2020 年）の 3,603 万人から令和 22 年（2040 年）の 3,928 万人へと増加するものと推計され、総人口に占める 65 歳以上人口の割合も、令和 2 年（2020 年）の 28.6%から令和 22 年（2040 年）の 34.8%へと増加するものと推計されて

いる。看護師等の就業者の年齢階級別構成割合の推移を見ると、高齢期の看護師等の就業が進んでいるところであるが、今後、現役世代（担い手）が急減する中で、看護サービスの需要の増大に対応していくためには、高年齢者である看護師等（55 歳以上である看護師等をいう。以下同じ。）の就業を推進することが必要である。

このため、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）の規定に基づき、病院等は 65 歳までの高年齢者雇用確保措置（65 歳までの定年引上げ、定年制の廃止又は 65 歳までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置をいう。）を着実に講じるとともに、70 歳までの高年齢者就業確保措置（70 歳までの定年引上げ、定年制の廃止、70 歳までの継続雇用制度の導入等のいずれかの措置をいう。）の実施に努力することが必要である。また、都道府県ナースセンターは、高年齢者である看護師等及び求人施設向けの研修や、高年齢者である看護師等向けの求人開拓及び就業に関する情報提供等の取組を推進することが重要である。あわせて、国において、高年齢者である看護師等の就業の実態等を把握するとともに、高年齢者である看護師等の就業に関する好事例を収集し、周知を図ることが重要である。

今後の人生 100 年時代において、看護師等は生涯にわたり研鑽を積み、様々な環境で職能を高め続ける専門職業人であるとの基本的な認識に立ち、持てる能力を遺憾なく発揮できるようにすることが重要である。

第七 その他看護師等の確保の促進に関する重要事項

一 国民の理解の向上

看護師等の確保を進める上で、医療関係者をはじめ広く国民一人一人が、療養上の世話又は診療の補助等を行う「看護」の重要性について理解と関心を深めることを通じて、国民全体の理解を進める必要がある。これにより、看護を専門とする看護師等の社会的評価の一層の向上も期待され、看護師等の業務への誇りと就業意欲の向上につながるとともに、看護師等を志望する者の増加により看護師等の確保に資することが期待される。

また、国民は誰もが病を得ることがあることから、国民一人一人が傷病者等を看護することの重要性や魅力を理解し、看護に従事する者への感謝の念を持って接することが望ましい。このため、ナイチンゲールの誕生日である 5 月 12 日を「看護の日」とし、この日を含む一週間を「看護週間」としているところである。これらを中心として、その意識の高揚を図るための行事の開催等を通じ、看護の大切さを広く国民が再認識するための運動を展開することが効果的であり、その際、国民においても、広く看護に親しむ活動に参加することが望まれる。

こうした機会等で看護師等自らが看護業務についてアピールしていくことは若者をはじめ広く国民の理解の向上につながっていくものと考えられる。

なお、学校教育においても、各学校段階を通して職場体験やインターンシップを含めた看護・福祉に関する体験学習の機会の充実に努めるなど、これから看護の道を志す若者の看護師等の役割に対する理解が促進されるよう適切な

進路指導を行う必要がある。

あわせて、看護師等の専門性の具体的な内容及び役割並びに特定行為研修修了者、専門看護師、認定看護師その他の専門性の高い看護師の専門性の具体的な内容及び役割を発信することも重要である。

二 調査研究の推進

近年、医学・医療の高度化・専門化、生活様式・価値観の多様化に加え、多発する災害や新型コロナウイルス感染症の感染拡大などにより、看護に対する国民のニーズも高度化・多様化している。チーム医療の中で、看護の専門性を発揮し、国民のニーズに応えていけるよう、科学的根拠に基づく看護実践やA I ・ I C T の活用といった技術水準の向上や業務効率化への取組が必要である。

このため、効果的かつ効率的な質の高い看護を実現するための研究を行う研究者の育成や広く看護現場で活用される看護ケアの評価、在宅における看護技術等看護全般にわたる研究が求められており、国としてもこれらに対する支援策を講じていくことが重要である。

三 看護師等の確保を図るための看護補助者による業務実施の推進

現役世代が急減していく一方で、高齢化の進行に伴って看護ニーズが増大している状況において、看護師等が実施する必要がある診療の補助又は療養上の世話に係る業務について、必要な看護師等の確保を図っていくためには、看護補助者が実施可能な業務については、看護補助者が担っていく環境を整備していくことが重要になる。

このため、国においては、看護補助者の業務に必要な知識・技術の習得に向けた研修プログラムの開発、看護補助者の活用や病院等での呼称に関する好事例の情報発信、病院管理者等を対象とした看護補助者の活用に関するセミナーの開催などの取組を行うことが重要である。

また、都道府県ナースセンターにおいては、地域の実情や病院等のニーズに応じて、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）に定める必要な届出を行った上で、看護師等の無料職業紹介と併せて、看護補助者の無料職業紹介も実施することが重要である。

診療報酬において、看護補助者の配置に係る加算や看護補助者に対してより充実した研修を実施した場合等の評価を行っており、病院等においては、これらを活用しつつ、看護補助者による業務実施を推進していくことが重要である。

あわせて、看護補助者の社会的な認知の向上に努めるとともに、看護補助者の技能の向上及び把握・活用に努めていくことが重要である。

「看護婦等の確保を促進するための措置に関する基本的な方針」の改定について

- 「看護師等の人材確保の促進に関する法律（以下「看護人材確保法」という。）においては、看護師等の人材確保のための促進のため、基本方針（以下「看護師等確保指針」という。）を定めている。
- 現在、医道審議会保健師助産師看護師分科会看護師等確保指針検討部会が開催され（令和5年5月29日、7月7日、8月24日）、看護人材確保法における規定や、今般のコロナ禍を受けて、新興感染症等の発生に備えた看護師等確保対策の実施が必要になっていること等に基づき、看護師等（看護職員）を巡る状況等に応じた看護師等確保基本指針の改定を予定している。
- あわせて、現行の看護人材確保法の規定に沿って、指針の件名を「看護婦等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針」から「看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針」へ改正する予定である。
- 看護人材確保法に基づく「看護師等確保基本指針」の変更に際し、**病院等に勤務する雇用管理の改善に関する事項、看護師等の就業の促進に関する事項及びその他看護師等の確保の促進に関する重要事項**については労働政策審議会（職業安定分科会）に意見を聴くものとされている。

◎ 看護師等の人材確保の促進に関する法律（平成4年法律第86号）

（基本指針）

第三条 厚生労働大臣及び文部科学大臣（文部科学大臣にあっては、次項第二号に掲げる事項に限る。）は、看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針（以下「基本指針」という。）を定めなければならない。

2 基本指針に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 看護師等の就業の動向に関する事項
- 二 看護師等の養成に関する事項
- 三 **病院等に勤務する看護師等の処遇の改善**（国家公務員及び地方公務員である看護師等に係るものを除く。次条第一項及び第五条第一項において同じ。）に関する事項
- 四 研修等による看護師等の資質の向上に関する事項
- 五 **看護師等の就業の促進に関する事項**
- 六 **その他看護師等の確保の促進に関する重要事項**

3 基本指針は、看護が国民の保健医療に関し重要な役割を果たしていることにかんがみ、病院等、看護を受ける者の居宅等看護が提供される場所に、高度な専門知識と技能を有する看護師等を確保し、あわせて当該看護師等が適切な処遇の下で、自信と誇りを持って心の通う看護を提供することができるように、看護業務の専門性に配慮した適切な看護業務の在り方を考慮しつつ、高度化し、かつ、多様化する国民の保健医療サービスへの需要に対応した均衡ある看護師等の確保対策を適切に講ずることを基本理念として定めるものとする。

4 厚生労働大臣及び文部科学大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、**厚生労働大臣及び文部科学大臣にあっては第二項各号に掲げる事項につき医道審議会の意見を、厚生労働大臣にあっては同項第三号に掲げる事項のうち病院等に勤務する看護師等の雇用管理に関する事項並びに同項第五号及び第六号に掲げる事項につき労働政策審議会の意見をそれぞれ聴き**、及び都道府県の意見を求めるほか、総務大臣に協議しなければならない。

5 （略）

（公共職業安定所の職業紹介等）

第十条 公共職業安定所は、就業を希望する看護師等の速やかな就職を促進するため、雇用情報の提供、職業指導及び就職のあっせんを行う等必要な措置を講ずるものとする。

【看護人材確保法における用語の定義】

- ・ 看護師等：保健師、助産師、看護師及び准看護師
- ・ 病院等：病院、診療所、助産所、老健施設、介護医療院、訪問看護ステーション、看護小規模機能事業所及び定期巡回・随時対応型サービス事業所

「看護師等確保基本指針改定のポイント」の概要

看護師等確保基本方針（策定時（平成4年））からの看護師等の就業動向の変化、労働関係法令の改正や、病院のICT化の推進やタスクシフト/シェア等の看護業務をめぐる動向等を反映した改正を行うもの。

1. 看護師等の就業に関する動向

* 下線部は労働関係法令の反映、太字は内容的に追加されたもの

- 看護師等の就業者数の増加（1990年：83.4万人→2020年：173.4万人）、訪問看護ステーション及び介護保険施設等で就業する看護師等の増加。60歳以上の構成割合が増加。2022年度の看護師及び准看護師の有効求人倍率は2.20倍。生産年齢人口が急減していく中で、看護師等の確保の推進が必要。

3. 病院等に勤務する看護師等の処遇の改善等

- 看護師等の就業継続には、労働時間の短縮を進め、夜勤等の業務負担の軽減を図っていくことが必要。労働基準法に基づく休憩時間、仮眠時間の設定等の措置に取り組む。年次有給休暇も計画的な休暇の取得を可能とするよう取り組むことが必要。
- 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に則り、勤務間インターバルの確保を図るよう努力することが必要。
- 病院等のICT化の積極的な推進や、ICTの積極的な活用等を通じた訪問看護ステーションにおける情報共有や24時間対応の効率化の推進によって、看護師等の業務の効率化を図っていくことが重要。
- 病院等の労使にあっては、人材確保の観点に立ち、看護師等をはじめとする従業者の給与について、業務内容、業務状況等を考慮した給与水準となるよう努めるべき。
- 院内保育所の運営などの両立支援の環境整備が重要。両立支援助成金や医療勤務環境改善支援センター等を活用し、病院等において、育児・介護休業法に基づき育児休業、介護休業、残業免除、短時間勤務等の措置や男女雇用機会均法に基づく母性健康管理措置等を適切に実施していくことが重要。
- 医療環境勤務改善支援センター等の支援を活用しつつ、看護師等の勤務環境改善の体制整備を進めるように努めることが必要。
- 就業継続に当たりメンタルヘルス対策が重要。労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の適切な実施。
- 雇用管理の責任体制の明確化に加え、職場におけるハラスメント対策を適切に実施していくことが必要。労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に基づき、職場におけるハラスメントに適切な対応を行うための必要な体制を整備。
- 国・都道府県は患者・家族による暴力・ハラスメントに関して病院等が適切な対策を講じることを支援するための取組を推進。
- 看護師等から看護補助者へのタスク・シフト/シェアを進めるなど、協働を推進していくことが重要。

5. 看護師等の就業の促進に関する事項

- 看護師等の確保に向けて、新規養成・復職支援・定着促進を三本柱にした取組を推進していくことが重要。地域・領域ごとの課題に応じた看護師等確保対策の実施が重要。都道府県ナースセンターによる看護師等の就業促進への取組を強化していくことが重要。
- 潜在看護師等の復職支援等の強化のため、都道府県ナースセンターによる職業紹介及び就業相談対応等の充実が重要。
- 公共職業安定所では、都道府県ナースセンターとの緊密な連携等を通じて、マッチングの強化を図ることが重要。
- 有料職業紹介事業者については、法令の遵守や手数料の公表などの一定基準を満たした事業者の認定を推進することや職業紹介事業等の実績に関する情報の開示を行うことが重要。
- 訪問看護における看護師等の確保の推進が重要。都道府県における確保方策の策定。都道府県ナースセンターの職業紹介を推進。
- 高年齢者の就業推進が必要。高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置の着実な実施や高年齢者就業確保措置の実施に努力。

(※) その他、「医療提供体制に係る見直しの状況等を踏まえて、必要に応じ指針の見直しを行う」ことを追加。「2 看護師等の養成に関する事項」、「4 研修等による看護師等の資質の向上に関する事項」の改正、「6 新興感染症等への対応に係る看護師等の確保」の追加等の改正を行う。⁹¹

障害者雇用分科会における 2022 年度目標の評価について（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について、当該分科会が実施した評価の結果は、概ね以下のとおりである。

（障害者雇用分科会において設定された年度目標の動向）

◎ ハローワークにおける障害者の就職件数について

〔2022 年度目標〕	2019 年度（103,163 件）以上
〔2022 年度実績〕	102,537 件
（参考）ハローワークにおける障害者の就職率 43.9%	

（分析）

- 2022 年度のハローワークにおける障害者の就職件数は 102,537 件（対前年度比 6.6%増）であり、目標であるコロナ禍以前の 2019 年度実績（103,163 件）に近い水準（対 2019 年度比 0.6%減）まで改善した。

- 障害者の就職状況が改善した要因としては、
 - ・ 障害者の新規求職申込件数が 233,434 件（対前年比 4.2%増）で前年度に引き続き、コロナ禍以前の 2019 年度実績（223,229 件）を 4.6%上回る水準となるとともに、
 - ・ 障害者の就職先として比較的高い割合を占める「医療、福祉」、「製造業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「卸売業、小売業」において引き続き求人数が増加し、特に令和 3 年度においては対前年度比微増であった「卸売業、小売業」において、令和 4 年度には求人数の増加幅が拡大したこと
 によるものと考えられる。

- 一方で、改善したものの、2022 年度目標を達成しなかった要因としては、求人について、
 - ・ 「医療、福祉」はコロナ禍前の水準を達成したが、その次に障害者の就職先として高い割合を占める「製造業」、「卸売業、小売業」、「サービス業（他に分類されないもの）」を中心に多くの産業において、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ず、
 - ・ 全体としても同様傾向になったこと（2022 年度：240,486 人（前年度比 12.7%増。対 2019 年度比 4.6%減）が影響していると考えられる。

【参考 1】産業別の求人・就職の状況・「製造業」

対前年度比 求人 10.0%増、就職 4.0%増

- 対 2019 年度比：求人 13.5%減、就職 4.9%減
- ・「卸売業、小売業」
- 対前年度比：求人 11.6%増、就職 4.5%増
- 対 2019 年度比：求人 20.7%減、就職 9.2%減
- ・「サービス業（他に分類されないもの）」
- 対前年度比：求人 7.1%増、就職 2.8%増
- 対 2019 年度比：求人 2.5%減、就職 1.9%増

○ このため、ハローワークにおいて、「企業向けチーム支援」や「障害者向けチーム支援」も活用しつつ、

- ・ 事業所訪問等による企業への更なる積極的な接触を図り、一般求人を活用した求人開発
- ・ 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

を引き続き行うこととし、特に令和 5 年度においては、障害者の職業紹介を担当する部門と事業所への指導・支援を担当する部門の連携を強化することで、企業・障害者への支援状況の相互共有等により、マッチング機能の更なる強化を図ることとする。

◎ 障害者雇用率関係

- ① 障害者の雇用率達成企業割合
 〔2022 年度目標〕 49.8%以上
 〔2022 年度実績〕 調査中（2023 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
 〔2022 年度目標〕 15.2%以上
 〔2022 年度実績〕 調査中（2023 年 6 月 1 日時点）

○ 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（2023 年の障害者雇用状況報告は年度内を目途に公表する予定）。

◎ 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

- ① 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

〔2022 年度目標〕	75.6%以上
〔2022 年度実績〕	83.0%
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 年度実績〕	86.2%

（分析）

- 2022 年度の精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者（11,972 人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（9,937 人）の割合は 83.0%となっており、2022 年度目標（75.6%）を上回った。
- 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（9,937 人）のうち、就職した者（8,561 人）の割合は 86.2%となっており、同様に 2022 年度目標（84.3%）を上回った。
- これらの主な要因としては、
 - ・ コロナ禍において精神障害の特性により、不安を強く感じ、積極的に求職活動を行うことを躊躇する者もみられたが、行動制限の解除に伴い、求職活動が活発化したこと
 - ・ コロナ禍で制限されていた同行紹介や職場実習が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維持向上や、自己理解の促進等が進んだこと
 - ・ 精神障害等の障害特性の理解促進や雇用管理のノウハウの提供など、精神障害者等の雇入りに係る課題解決のための助言や事業主に対する働きかけを積極的に行ったことが考えられる。
- 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、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、ナビゲーションブックや就労パスポート等の活用経験が浅い精神障害者雇用トータルサポーターを対象とした研修を実施し、各種支援ツールの更なる活用を図り、障害特性や課題等の整理を通じて効果的な支援を着実に実施していく。

障害者就労促進

関連する 2022 年までの目標

○障害者の実雇用率 2.3%

(平成 30 年 6 月 15 日閣議決定「未来投資戦略 2018-「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革-」により策定)

項目	2022 年度 目標	2022 年度 実績		2021 年度 実績	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	102,537 件 (参考) 43.9%		96,180 件 (参考) 42.9%	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		48.3% (2022 年 6 月 1 日時点)	47.0% (2021 年 6 月 1 日時点)
②障害者雇用ゼロ 企業 (2020 年 6 月 1 日時点) のう ち、新たに障害者 を雇用した企業 (2021 年 6 月 1 日 時点) の割合	15.2%以上	2023 年 6 月 1 日 時点の実績により 評価		13.7% (2022 年 6 月 1 日時点)	12.5%
【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】					
①精神障害者雇用 トータルサポータ ーの相談支援を終 了した者のうち、 就職に向けた次の 段階 (※3) へ移 行した者の割合	75.6%以上	83.0%		78.7%	74.8%
②精神障害者雇用 トータルサポータ	84.3% 以上	86.2%		84.5%	80.9%

一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				
(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 前々年度の実績に過去10か年分の平均伸び率を加味して設定。 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 ※実績等はいずれも2022年度				
1 ハローワークにおける障害者の就職件数の目標達成に向けた主な取組 ① 担当者制等、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介 きめ細かな職業相談により求職者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、就職の準備段階から職場定着まで一貫した支援を行う「障害者向けチーム支援」（支援対象者 43,166 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の目標達成に向けた主な取組

① 企業向けチーム支援等

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、募集の準備段階から定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」（支援対象企業 4,672 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当たっての課題や状況に応じた企業支援を行った。

② 障害者の雇入れに係る助成

ハローワーク等の紹介により、継続雇用する労働者として障害者を雇い入れる企業に対する助成（特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース（障害者のみ）及び発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース計）支給実績：支給件数 85,499 件、支給額 23,764 百万円）や、継続雇用する労働者へ移行することを目的とした原則 3 か月間のトライアル雇用を行う企業に対する助成（トライアル助成金（障害者トライアルコース及び障害者短時間トライアルコース計）支給実績：支給件数 5,175 件、支給額 1,171 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（支給実績：支給件数 2,838 件、支給額約 1,027 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（支給実績：支給件数 729 件、支給額約 292 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（実績：113,466件）、コミュニケーションスキルの向上等を目的としたグループワーク等を行う就職準備プログラム（実績：6,225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（実績：1,026件）及び地域の関係機関と連携しながらの職場定着支援（実績：24,587件）並びに事業主に対する課題解決のための相談・助言（実績：9,743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、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年度のハローワークにおける障害者の就職件数は102,537件（対前年比6.6%増）であり、目標であるコロナ禍以前の2019年度実績（103,163件）に近い水準（対2019年度比0.6%減）まで改善した。

障害者の就職状況が改善した要因としては、

- ・ 障害者の新規求職申込件数が233,434件（対前年比4.2%増）で前年度に引き続き、コロナ禍以前の2019年度実績（223,229件）を4.6%上回る水準となるとともに、
- ・ 障害者の就職先として比較的高い割合を占める「医療、福祉」、「製造業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「卸売業、小売業」において引き続き求人数が増加し、特に令和3年度においては対前年度比微増であった「卸売業、小売業」において令和4年度には求人数の増加幅が拡大したこと

によるものと考えられる。

一方で、改善したものの、2022年度目標を達成しなかった要因としては、求人について、

- ・ 「医療、福祉」はコロナ禍前の水準を達成したが、その次に障害者の就職先として高い割合を占める「製造業」、「卸売業、小売業」、「サービス業（他に分類されないもの）」を中心に多くの産業において、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ず、
- ・ 全体としても同様傾向になったこと（2022年度：240,486人（前年比12.7%増。対2019年比4.6%減）

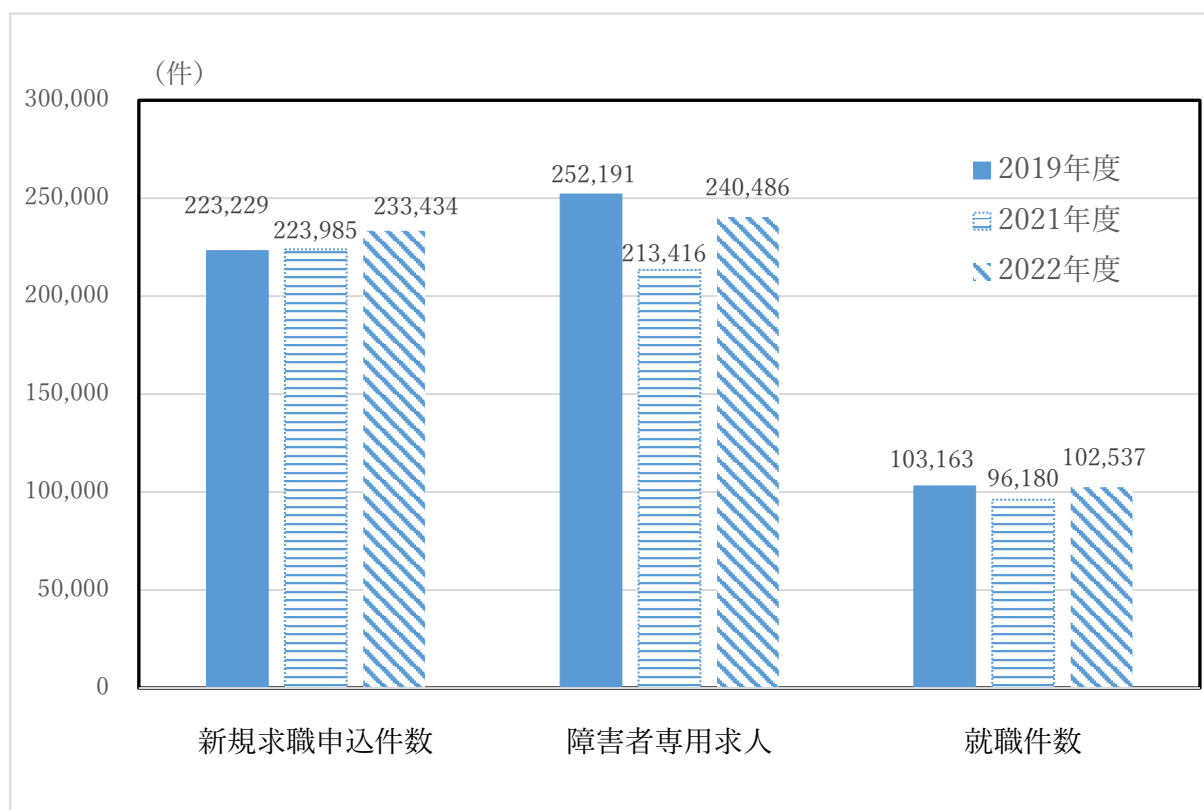
が影響していると考えられる。

・「製造業」

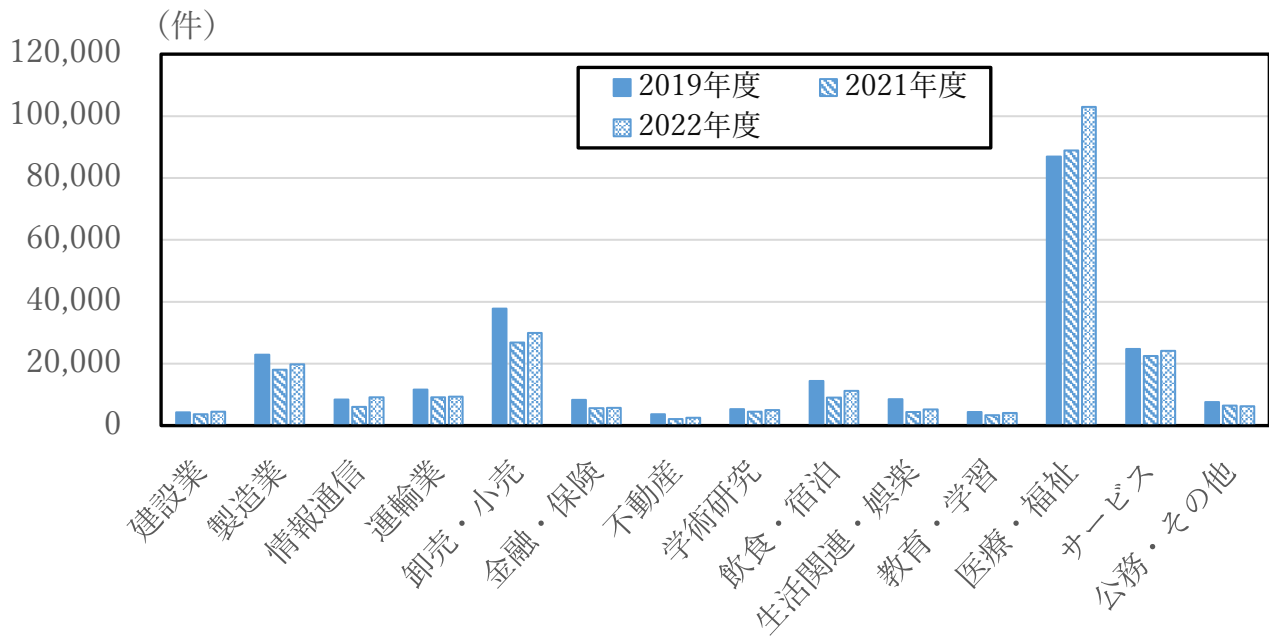
対前年度比 求人 10.0%増、就職 4.0%増

- 対 2019 年度比：求人 13.5%減、就職 4.9%減
 ・「卸売業, 小売業」
 対前年度比：求人 11.6%増、就職 4.5%増
 対 2019 年度比：求人 20.7%減、就職 9.2%減
 ・「サービス業（他に分類されないもの）」
 対前年度比：求人 7.1%増、就職 2.8%増
 対 2019 年度比：求人 2.5%減、就職 1.9%増

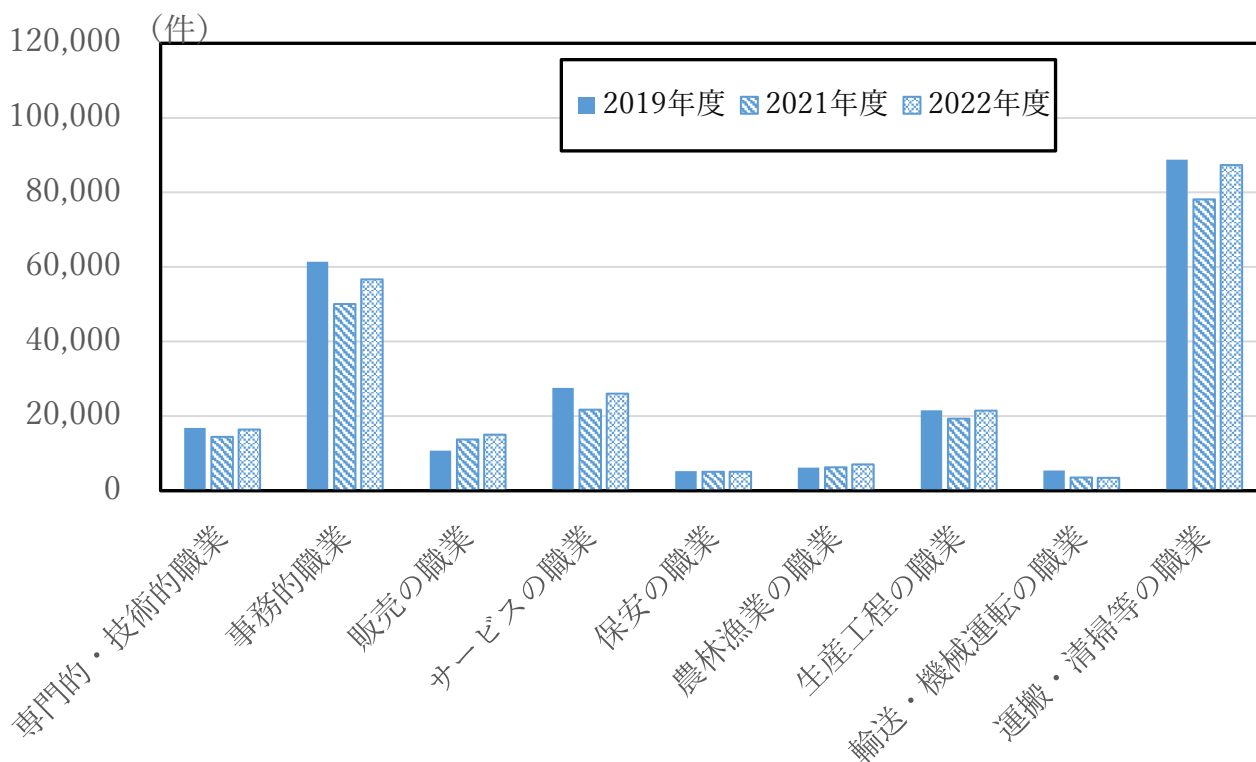
【参考 1】新規求職申込件数、障害者専用求人数、就職件数の年度比較



【参考 2】産業別障害者専用求人数



【参考 3】職種別障害者専用求人数



※職種別専用求人数については、年度あたり 1000 件以上ある種別を集計。

【参考 4】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	233,434	4.2	102,537	6.6	43.9	1.0
身体障害者計	58,095	0.1	21,914	5.2	37.7	1.8
視覚障害	4,111	▲ 1.2	1,499	0.1	36.5	0.5
聴覚・言語障害	7,479	▲ 0.6	3,148	3.7	42.1	1.7
肢体不自由	28,336	0.0	11,069	4.9	39.1	1.8
上肢	10,671	1.6	4,274	5.2	40.1	1.4
下肢	14,880	▲ 0.3	5,712	4.7	38.4	1.8
体幹	2,388	▲ 4.4	924	5.0	38.7	3.5
脳病変(※)	397	▲ 2.9	159	3.2	40.1	2.4
内部障害	17,558	1.5	6,049	8.7	34.5	2.3
知的障害者	35,610	2.8	20,573	3.1	57.8	0.2
精神障害者	123,593	14.2	54,074	17.8	43.8	1.4
統合失調症	22,000	2.2	11,494	6.8	52.2	2.2
そううつ病	60,164	13.5	24,279	14.6	40.4	0.4

	てんかん	5,061	5.6	2,290	8.2	45.2	1.1
	その他の精神障害	36,368	25.6	16,011	35.5	44.0	3.2
	その他の障害者	16,136	▲ 30.0	5,976	▲ 37.2	37.0	▲ 4.3

※ 「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。

【参考5】ハローワークにおける一般職業紹介等の状況

	2022 年度実績	対前年度比	2019 年度比
就職件数	102,265 件	▲1.3%	▲16.7%
新規求職申込件数	382,126 件	▲1.0%	▲2.7%
有効求人数	2,511,369 件	10.8%	▲5.7%

2 障害者の雇用率達成企業割合

2023 年の障害者雇用状況報告（6 月 1 日時点）の結果を踏まえて分析する予定（2023 年の障害者雇用状況報告は年度内を目途に公表する予定）。

【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

精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者（A：11,972 人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（B：9,937 人）の割合は 83.0%となってお

り、2022 年度目標（75.6%）を上回った。

（参考）2021 年度 78.7%（A：9,354 人、B：7,907 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：9,937 人）のうち、就職した者（D：8,561 人）の割合は 86.2% 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 年度 84.5%（C：9,354 人、D：7,907 人）

これらの主な要因としては、

- ・ コロナ禍において精神障害の特性により、不安を強く感じ、積極的に求職活動を行うことを躊躇する者もみられたが、行動制限の解除に伴い、求職活動が活発化したこと
- ・ コロナ禍で制限されていた同行紹介や職場実習が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維持向上や、自己理解の促進等が進んだこと
- ・ 精神障害等の障害特性の理解促進や雇用管理のノウハウの提供など、精神障害者等の雇入れに係る課題解決のための助言や、事業主に対する働きかけを積極的に行ったことが考えられる。

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 年度のハローワークにおける障害者の就職件数は 102,537 件（対前年比 6.6% 増）であり、目標であるコロナ禍以前の 2019 年度実績（103,163 件）に近い水準（対 2019 年度比 0.6% 減）まで改善した。

障害者の就職状況が改善した要因としては、

- ・ 障害者の新規求職申込件数が 233,434 件（対前年比 4.2% 増）で前年度に引き続き、コロナ禍以前の 2019 年度実績（223,229 件）を 4.6% 上回る水準となるとともに
 - ・ 障害者の就職先として比較的高い割合を占める「医療、福祉」、「製造業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「卸売業、小売業」において引き続き求人数が増加し、特に令和 3 年度においては対前年度比微増であった「卸売業、小売業」において令和 4 年度には求人数の増加幅が拡大したこと
- によるものと考えられる。

一方で、改善したものの、2022 年度実績を達成しなかった要因としては、求人について、

- ・ 「医療、福祉」はコロナ禍前の水準を達成したが、その次に障害者の就職先として高い割合を占める「製造業」、「卸売業、小売業」、「サービス業（他に分類されないもの）」を中心に、多くの産業において、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ず、

- ・ 全体としても同様傾向になったこと（2022 年度：240,486 人（前年度比 12.7%増。対 2019 年度比 4.6%減）

が影響していると考えられる。

- ・「製造業」

対前年度比：求人 10.0%増、就職 4.0%増

対 2019 年度比：求人 13.5%減、就職 4.9%減

- ・「卸売業、小売業」

対前年度比：求人 11.6%増、就職 4.5%増

対 2019 年度比：求人 20.7%減、就職 9.2%減

- ・「サービス業（他に分類されないもの）」

対前年度比：求人 7.1%増、就職 2.8%増

対 2019 年度比：求人 2.5%減、就職 1.9%増

このため、ハローワークにおいて、「企業向けチーム支援」や「障害者向けチーム支援」も活用しつつ、

- ・ 事業所訪問等による企業への更なる積極的な接触を図り、一般求人を活用した求人開発
- ・ 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

を引き続き行うこととし、特に令和 5 年度においては、障害者の職業紹介を担当する部門と事業所への指導・支援を担当する部門の連携を強化することで、企業・障害者への支援状況の相互共有等により、マッチング機能の更なる強化を図ることとする。

【参考】2023 年度の目標値及び目標設定の考え方

目標値：2022 年度（102,537 件）以上

目標設定の基本的な考え方：前年度実績以上として設定

2023 年度目標設定の考え方：2022 年度実績を踏まえて設定

【過去 3 か年の実績】2020 年度実績 89,840 件、2021 年度実績 96,180 件、
2022 年度実績 102,537 件

2 障害者雇用率関係

2022 年度の目標の達成状況が現時点では明らかではないが、2022 年 6 月 1 日現在で、雇用率未達成企業が約半数を占めること及び障害者雇用ゼロ企業が約 3 割あることに加え、2021 年 3 月 1 日の法定雇用率引上げにより、新たに雇用義務が発生した企業があることから、引き続き、これらの企業に対して丁寧な指導を行い、障害者雇用への理解を進める必要がある。

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。

引き続き、2020 年 4 月より創設された障害者雇用に関する優良な事業主に対する認定制度（もにす認定制度）について、周知・認定の促進を図るとともに、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」を実施する。さらに、「企業向けチーム支援」では、従前の未達成企業に対する支援のみならず、新たに法定雇用率の引上げにより法定雇用率未達成となる企業や、障害者雇用率を達成しつつも、障害者の雇入れや職場定着に不安のある企業等、引き続き障害者雇用の促進に向け支援をしていく。

【参考】2023 年度の目標値及び目標設定の考え方

① 障害者の雇用率達成企業割合

目標値：46.6%

目標設定の基本的な考え方：前々年度の実績に過去 10 か年分の平均伸び率を加味して設定

2023 年度目標設定の考え方：2024 年 4 月に雇用率の引上げがあることから、過去 10 か年の平均伸び率及びの雇用率の引上げの影響を踏まえて設定

※ 雇用率に関する取扱いの変更がなされた 2011 年、2013 年、2018 年及び 2021 年を除いた過去 10 か年分（2009 年～2022 年）の平均伸び率（+1.49pt 増）及び 2024 年度中に予定されている法定雇用率 0.2%の引上げによる影響（3.20pt 減（R3 年の法定雇用率 0.1%引上げの影響が 1.60pt 減であったことを踏まえ設定））を踏まえて設定。

【過去 3 か年実績】2019 年度実績 48.6%、2020 年度実績 47.0%、
2021 年度実績 48.3%

② 障害者雇用ゼロ企業のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合

目標値：15.2%以上

目標設定の基本的な考え方：直近 3 か年の実績の平均値以上として設定

2023 年度目標設定の考え方：直近 3 か年の実績が前年度目標を下回るため、前年度と同様。

※ 参考値：2016 年度実績 15.0%、2017 年度実績 16.0%、2018 年度実績 15.9%、
2019 年度実績 13.8%、2020 年度実績 12.5%、2021 年度実績 13.7%

【過去 3 か年実績等】2019 年度実績 13.8%、2020 年度実績 12.5%、
2021 年度実績 13.7%。3 か年平均は 13.3%

3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者（11,972 人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（9,937 人）の割合は 83.0%となっており、2022 年度目標（75.6%）を上回った。

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（9,937人）のうち、就職した者（8,561人）の割合は86.2%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、

- ・ コロナ禍において精神障害の特性により、不安を強く感じ、積極的に求職活動を行うことを躊躇する者もみられたが、行動制限の解除に伴い、求職活動が活発化したこと
- ・ コロナ禍で制限されていた同行紹介や職場実習が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維持向上や、自己理解の促進等が進んだこと
- ・ 精神障害等の障害特性の理解促進や雇用管理のノウハウの提供など、精神障害者等の雇入に係る課題解決のための助言や、事業主に対する働きかけを積極的行ったこと

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、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、ナビゲーションブックや就労パスポート等の活用経験が浅い精神障害者雇用トータルサポーターを対象とした研修を実施し、各種支援ツールの更なる活用を図り、障害特性や課題等の整理を通じて効果的な支援を着実に実施していく。

【参考】2023年度の目標・目標設定値の考え方

- ① 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

目標値：78.8%以上

目標設定の基本的な考え方：直近3か年の実績の平均値以上として設定

2023年度目標設定の考え方：直近3か年分の実績の平均値以上

【過去3か年実績等】2020年度実績74.8%、2021年度実績78.7%、
2022年度実績83.0%。3か年平均は78.8%

- 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

目標値：84.3%以上

目標設定の基本的な考え方：直近3か年の実績の平均値以上として設定

2023 年度目標設定の考え方：直近 3 か年の実績が前年度目標を下回るため、前年度と同様

【過去 3 か年実績等】2020 年度実績 80.9%、2021 年度実績 84.5%、
2022 年度実績 86.2%。3 か年平均は 83.9

障害者雇用分科会における2023年度の年度目標(案)

年度目標項目	2022年度の年度目標	2022年度の年度実績	2023年度の年度目標(案)	データの出所
ハローワークにおける 障害者の就職件数	103,163件以上	102,537件	102,537件以上	職業安定業務統計
【障害者雇用率関係】 ①障害者の雇用率達成 企業割合 ②障害者雇用ゼロ企業のう ち、新たに障害者を雇用した 企業の割合	①49.8%以上 ②15.2%以上 (※) ※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	①調査中 (2023年6月1日時点) ②調査中 (2023年6月1日時点)	①46.6%以上 ②15.2%以上 (※) ※障害者雇用ゼロ企業 (2023年6月1日時点) のうち、新たに障害者を 雇用した企業(2024年6 月1日時点)の割合	障害者雇用状況報告
【精神障害者雇用トータルサ ポーター支援実績】 ①精神障害者雇用トータルサ ポーターの相談支援を 終了した者のうち、就職に 向けた次の段階へ移行した者 の割合 ②精神障害者雇用トータルサ ポーターの相談支援を 終了し、就職に向けた 次の段階へ移行した者 のうち、就職した者の割合	①75.6%以上 ②84.3%以上	①83.0% ②86.2%	①78.8%以上 ②84.3%以上	精神障害者雇用トータル サポーター支援状況報告

【参考】障害者雇用分科会における2023年度の年度目標(案)の考え方

年度目標項目	2023年度の年度目標(案)	年度目標(案)の考え方
ハローワークにおける 障害者の就職件数	102,537件以上	目標設定の基本的な考え方: 前年度実績以上として設定 目標(案): 2022年度実績以上 【過去3カ年の実績】2020年度実績89,840件、2021年度実績96,180件、2022年度実績102,537件
【障害者雇用率関係】 ①障害者の雇用率達成 企業割合	①46.6%以上	目標設定の基本的な考え方: 前々年度の実績に過去10か年分の平均伸び率を加味して設定 目標(案): 2024年4月に雇用率の引上げがあることから、過去10か年の平均伸び率及び雇用率の 引上げの影響を踏まえて設定 ※雇用率に関する取扱いが変更された2011年、2013年、2018年及び2021年を除いた過去10か年分(2009年～2022年)の平均伸び率 (+1.49pt増)及び2024年度中に予定されている法定雇用率0.2%の引上げによる影響(3.20pt減(R3年の法定雇用率0.1%引上げの 影響が1.60pt減であったことを踏まえ設定))を踏まえて設定 【過去3か年実績】2019年度実績48.6%、2020年度実績47.0%、2021年度実績48.3%
②障害者雇用ゼロ企業のう ち、新たに障害者を雇用した 企業の割合	②15.2%以上	目標設定の基本的な考え方: 直近3か年の実績の平均値以上として設定 目標(案): 直近3か年の実績が前年度目標を下回るため、前年度と同様 【過去3カ年実績等】2019年度実績13.8%、2020年度実績12.5%、2021年度実績13.7%。3か年平均は13.3%
【精神障害者雇用トータルサ ポーター支援実績】 ①精神障害者雇用トータルサ ポーターの相談支援を 終了した者のうち、就職に 向けた次の段階へ移行した者 の割合	①78.8%以上	目標設定の基本的な考え方: 直近3か年の実績の平均値以上として設定 目標(案): 直近3か年の実績の平均値以上 【過去3カ年実績等】2020年度実績74.8%、2021年度実績78.7%、2022年度実績83.0%。3か年平均は78.8%
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	②84.3%以上	目標設定の基本的な考え方: 直近3か年の実績の平均値以上として設定 目標(案): 直近3か年の実績が前年度目標を下回るため、前年度と同様 【過去3カ年実績等】2020年度実績80.9%、2021年度実績84.5%、2022年度実績86.2%。3か年平均は83.9%

雇 用 環 境 ・ 均 等 局 関 係

施策についての基本的考え方

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

- ◆ 均等法の履行確保を前提とし、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・発揮できる環境を整備すること
- ◆ 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
- ◆ 各企業の主体的なポジティブ・アクションの取組の一層の促進
- ◆ 就業を中断した者が、再就職・再就業できることが可能となる環境整備

具体的施策

◆ 就業意欲を継続し、その能力を伸長・発揮できるための環境整備

- ・公正な処遇の確保(均等法等の履行確保／ポジティブ・アクションの推進／コース等別雇用管理の適正な運用の促進／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／母性健康管理対策の推進／労働者の健康管理の推進)
- ・ハラスメント防止対策の推進(セクシュアルハラスメント・妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント・パワーハラスメントの防止対策の推進／総合的なハラスメント防止対策の推進)
- ・女性活躍推進法の着実な施行(一般事業主行動計画策定の促進／女性の活躍状況に関する情報の公表の促進／男女間賃金格差の縮小／えるぼし・プラチナえるぼし認定取得の支援)
- ・学生や労働者のライフステージに応じた能力向上のための支援

◆ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組

- ・仕事と育児、介護の両立を図るための制度の着実な実施等
- ・長時間労働の是正
- ・両立しやすい職場環境づくりの促進
- ・不妊治療と仕事との両立

◆ 多様な働き方に対する支援

- ・パートタイム・有期雇用労働対策
- ・テレワークの推進
- ・出産・子育て等で離職した女性に対する再就職支援

◆ 行政推進体制の充実、強化

◆ 関係者・関係機関との連携

男女雇用機会均等対策基本方針について

1. 制定の趣旨

雇用の分野における男女の均等な機会の確保及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第4条に基づき、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を定めることとしており、今般、これに基づき指針を定めるもの。

2. 内容

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、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を明らかにするとともに、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。

3. 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（運用期間：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（運用期間：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（運用期間：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（運用期間：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（運用期間：平成29年度おおむね5年間）
令和5年 第4次男女雇用機会均等対策基本方針（運用期間：令和5年度～）

※今回の改正から運用期限の終期を定めず、今後は基本方針の骨格に大きな変更を与えるような事情が生じた場合に改定を検討する。

（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）

（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っては、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。

非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間（3/15～5/31）における取組実績について①

別紙 2

趣旨

春闘に合わせ、賃金引上げの流れを中小企業・小規模事業者の労働者及び非正規雇用労働者に波及させるため、3月15日～5月31日を強化期間として設定し、各種取組を集中的に実施

取組実績

1. 春闘の賃金引上げの流れを中小企業・小規模事業者の労働者及び非正規雇用労働者に波及させるための企業への協力依頼

- ① 企業が賃金引上げに取り組む際に非正規雇用労働者について同一労働同一賃金の観点を踏まえた対応を行うこと
・ 中小企業・小規模事業者の賃金引上げの参考となる情報サイト「賃金引上げ特設ページ」や各種支援策の活用について、経済団体及び各種業界団体に協力依頼（3月15日付文書を75団体あて発出）
- ② 都道府県知事及び政令指定都市の首長に対して、地域企業への同様の働きかけ及び市区町村への周知の協力依頼（3月15日付文書発出）

2. 業界団体等に対する厚生労働副大臣等からの直接要請

- ① 特に非正規雇用労働者が多い業界の団体や中小企業団体に対し、羽生田厚生労働副大臣が傘下企業等への働きかけを直接要請（3月29日 日本チエンスストア協会、4月4日 全国中小企業団体中央会、4月14日 一般社団法人全国スーパーマーケット協会、4月17日 日本商工会議所）
- ② 各都道府県労働局長が管内の経済団体等を訪問し、傘下企業等への働きかけを以下のように直接要請（4～5月）
 - ・ 新任挨拶に併せて経済団体を訪問し、本取組について説明するとともに、各経済団体と意見交換を実施
 - ・ 都道府県及び市町に対して、本取組とともに各種支援策について、地域の人材不足解消にも資する打開策の一つとして、地域企業に対する周知を依頼
 - ・ 労働局長と県知事連名で行っている関係団体に対する雇用要請において本取組について説明 等

取組実績

3. 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた各種取組の強化

- ① パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の履行確保の強化
- ・ 昨年12月から先行10労働局で開始した労働基準監督署と都道府県労働局による同一労働同一賃金の徹底に向けた取組について、3月から全労働局で本格実施（都道府県労働局による報告徴収等は、4月から全労働局で本格実施）。12～3月で労働基準監督署により10,509事業所の対応状況を確認。

[参考]パートタイム・有期雇用労働法 報告徴収件数（令和3年度） 6,377件
うち均等・均衡待遇に係る是正指導件数 218件

② 各種支援策の充実

- ・ 働き方改革推進支援センターにおいて、同一労働同一賃金に関するコンサルティング等による支援の強化
[参考]同一労働同一賃金に関する個別企業への支援実績（令和4年度） 約3,500件

- ・ キャリアアップ助成金や業務改善助成金をはじめとした賃金引上げに向けた各種支援策の活用促進

[参考]キャリアアップ助成金の支給状況（令和4年度）

- ・ 正社員化コース 約10.5万人
- ・ 賃金規定等改定コース 約1.5万人

- ③ 厚生労働省公式Twitter及び公式Facebookにて発信するとともに、5月1日から31日まで省ホームページトップページの「同一労働同一賃金について」を掲載するなど、広報活動を強化



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。
[第2条第1項]
- (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。
[第2条第2項]
- (3) 「業務委託」とは、事業者がその事業のために他の事業者から物品の製造、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。
[第2条第3項]
- (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。
[第2条第6項]
※ 「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。
[第3条]
※ 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)
[第4条]
- (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。
[第5条]
 - 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。
[第12条]
- (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。
[第13条]
- (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。
[第14条]
- (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。
[第16条]

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。

[第8条、第9条、第11条、第18条～第20条、第22条]

※ 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。
[第24条、第25条]

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。
[第21条]

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

少子高齢化が進む中で、社会経済の活力を維持・向上させるためには、生産性の向上を図りつつ、多様な人材が充実感をもって活躍できる環境整備が課題。

- ◆ 育児期：女性が出産・育児を機に離職せず就業継続できる支援と希望するキャリア形成支援。育児・家事を男女で分担、共有。
- ◆ 介護期：両立支援により、希望に応じた就業の継続や、豊富な技能や経験をもつ年齢層の労働力の確保へ。

今後の両立支援制度の検討に当たったての基本的な考え方

ライフステージにかかわらず全ての労働者が「**残業のない働き方**」となっていることをあるべき方向性として目指しつつ、以下の点を基本として継続的に取り組んでいく。

■ 男女が共に望むキャリアを実現

- ・若い世代を中心とした、夫婦で**育児・家事を分担**することが自然だという考え方に対応していく。

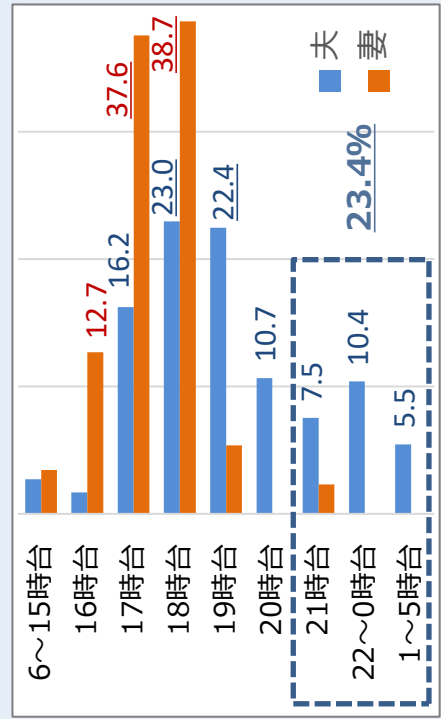
■ 働き方改革の推進

- ・働き方改革をより一層推進し、職場全体の長時間労働の是正や柔軟な働き方を選択できる職場づくりを進めることが重要。
- ・職場の**誰もが休みやすい**職場の体制を構築していくため、多能工化や職場の情報の共有により、業務をチームでシェアすることなどの取組も効果的。



両立支援制度の利用について、労働者が自らのキャリア形成に関する希望に応じた選択を行い、育児・介護を始め、治療や学び直しなど**様々なライフイベントとの両立**が可能に。

【子がいる共働きの夫婦でも、夫の約1/4が仕事のある日の帰宅時間が21時～朝5時】



※子が3歳未満、妻の就業時間が週35時間以上の夫婦

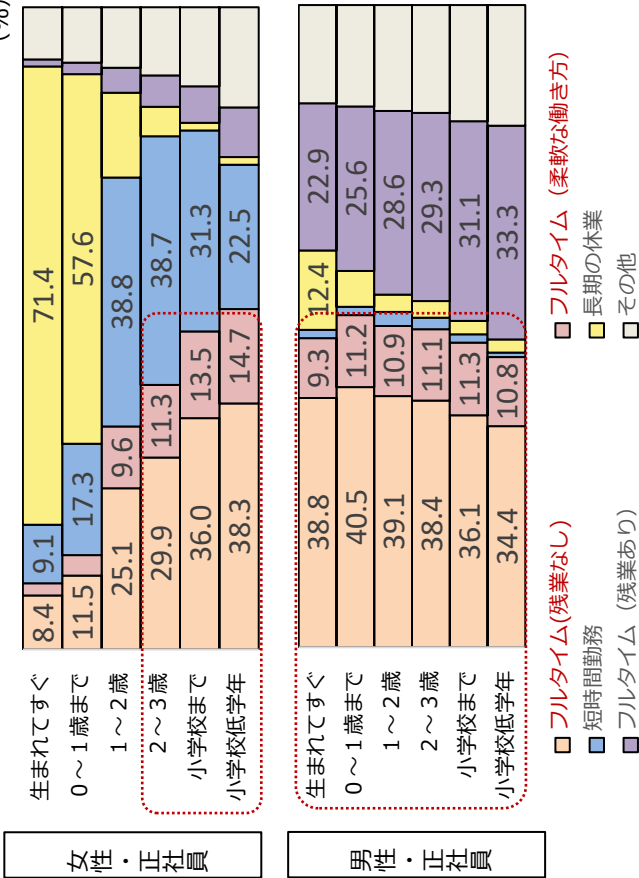
■ 育児期・介護期の支援

- ・特に育児・介護の負担の大きい時期に、休業や短時間勤務などを、性別にかかわらず**気兼ねなく使える**ことが重要。
- ・その時期を越えたあとは、柔軟な働き方により**フルタイムで働きながら両立**ができるような働き方を促進。
- ・コロナ禍で広がった**テレワーク**について、業務に集中できる環境の整備などに配慮しつつ活用促進していく。

仕事と育児の両立支援制度の見直しの方向性

- ★制度の利用状況や、育児・家事負担に男女差がみられる。男性の育児休業取得のさらなる促進のため、**制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対して支援。**
- ★**子の年齢に応じた両立支援のニーズの変化への対応**
 - ✓残業をしない働き方や柔軟な働き方へのニーズへの対応
 - ✓小学校就学以降にスポット的に対応できる休暇のニーズへの対応
- ★障害児や医療的ケア児を育てる親、ひとり親家庭など、**多様な状況にある労働者への配慮**

【希望する両立の在り方】



仕事と介護の両立支援制度の見直しの方向性

- ★「介護の体制を構築するため」の介護休業制度や、「日常的な介護のニーズにスポット的に対応するため」の介護休暇制度等、両立支援制度の趣旨を理解した上での**効果的な利用を促進**

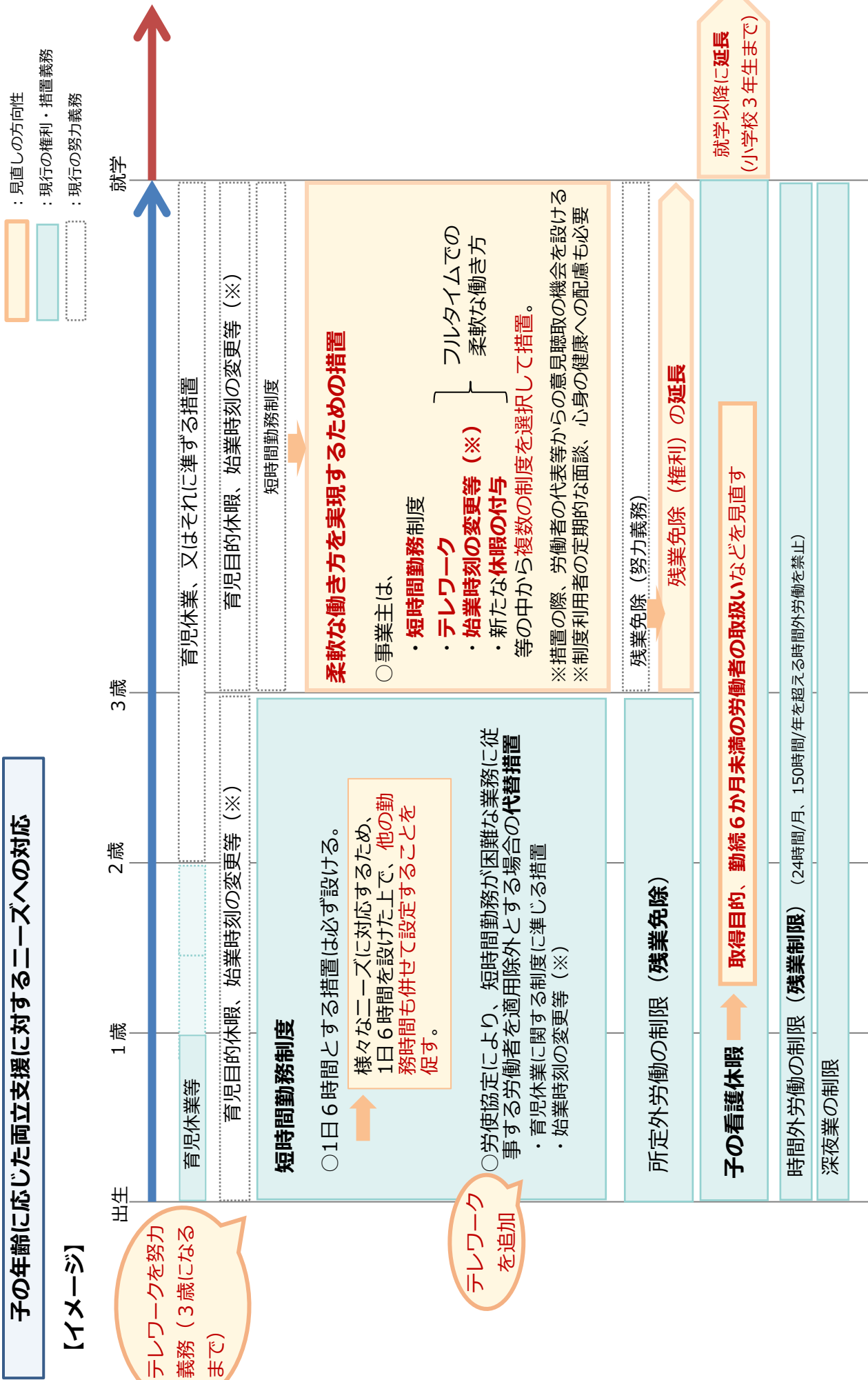
- 企業において、
- ・介護に直面した労働者への**個別周知**
 - ・介護に直面する前の**早い段階からの情報提供**
 - ・研修等の**雇用環境の整備**

子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

【イメージ】

テレワークを努力義務（3歳になるまで）

テレワークを追加



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設定運営その他これに準ずる便宜の供与

今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会 報告書 概要④	
具体的な対応方針	
1. 子の年齢に応じた両立支援に対する二一ーズへの対応 (1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充 ① <u>テレワークの活用促進</u> ・ <u>テレワークを、事業主の努力義務とすることが必要。</u> (就業時間中は保育サービス等を利用して業務に集中できる環境が整備されていることが必要。) ② <u>短時間勤務制度の見直し</u> ・ <u>柔軟な勤務時間の設定に対する二一ーズに対応するため、所定労働時間を1日6時間とする以外の他の勤務時間も併せて設定することを一層促していくことが必要。</u> ・ <u>短時間勤務が困難な場合の代替措置の一つに、テレワークも追加することが必要。</u> (2) <u>子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充</u> ① <u>柔軟な働き方を実現するための措置</u> ・ <u>短時間勤務制度</u> ・ <u>テレワーク</u> ・ <u>始業時刻の変更等</u> ・ <u>（フレックスタイム制を含む）</u> ・ <u>新たな休暇の付与</u> フルタイムでの柔軟な働き方 等の中から、事業主が各職場の事情に応じて、2以上の制度を選択して措置を講じる義務を設けることが必要。 * 事業主が制度を選択することによって業種・職種等に配慮。 * 事業主が制度を選択する際には、労働者の代表者等から意見聴取の機会を設ける。 * 制度利用者の定期的な面談、心身の健康への配慮も行う。	② <u>残業免除（所定外労働の制限）を3歳以降小学校就学前まで請求を可能とすることが必要。</u> (就学以降も可能とすべきとの意見もあった。) (3) <u>子の看護休暇制度の見直し</u> 【取得目的】 <u>育児目的休暇や、コロナ禍で小学校等の一斉休校に伴い、多くの保護者が休暇を取得せざるを得なかったことを踏まえ、子の行事（入園式、卒園式など）参加や、感染症に伴う学級閉鎖等にも活用できるようにすることが必要。</u> 【取得可能な年齢】 <u>診療を受けた日数等を勘案し、小学校3年生の修了までに引き上げることが必要。（卒業までに引き上げるべきとの意見もあった。）</u> 【勤続6か月未満の労働者】 <u>労働移動に中立的な制度とするため、勤続6か月未満の労働者を労使協定によって除外できる仕組みは廃止することが必要。</u>

2. 仕事と育児の両立支援制度の活用促進

(1) 制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援

- ・男女ともに、職場への気兼ねなく育児休業や短時間勤務制度を利用できるように、育児休業や短時間勤務を活用する労働者の業務をカバーするために、代替要員の雇用や周囲の労働者の負担軽減を行う中小企業に対する助成措置の強化が必要。
- ・企業規模にかかわらず、業務量・達成目標の見直しや体制の整備などに関するノウハウの共有などが必要。

(2) 育児休業取得状況の公表や取得率の目標設定について

- ・当面の間は、男性の育児休業取得の取得促進に向けた取組を一層促進する。
→男性の育児休業取得状況について、常時雇用する労働者が300人超の事業主についても、一定の配慮の上、公表の義務付けが必要と考えられる。
- ・政府において男性の育児休業取得率の目標を掲げる場合には、取得率だけでなく、男性の育児休業取得日数や育児・家事時間等も含めた目標の検討が必要。

3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

- ①現在の少子化の進行等の状況や、男女が共に、育児休業や両立支援制度を利用し、育児期に仕事やキャリア形成と育児を両立できる働き方が可能となるような社会の実現に向けた課題が依然として残されていることから、次世代育成支援対策推進法（令和7年3月末で失効予定）の期限を延長するとともに内容を充実し、その仕組みを活用していくことが有効。
- ②さらに各職場での取組を促進するため、法律により、一般事業主行動計画の策定時に、男性の育児休業取得率等の数値目標の設定やPDCAサイクルの確立を行うよう求める。
- ③一般事業主行動計画の策定に当たっては、「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」であることを目指すため、男性の育児休業の取得促進、子育て期を含めた全ての労働者の時間外労働の縮減や柔軟な働き方の促進等の盛り込むことについて具体的に示すことが必要。
- ④行動計画策定指針も、上記の方針に沿った見直しが必要。

3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

→次世代育成支援対策推進法【イメージ】

目的 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進する。

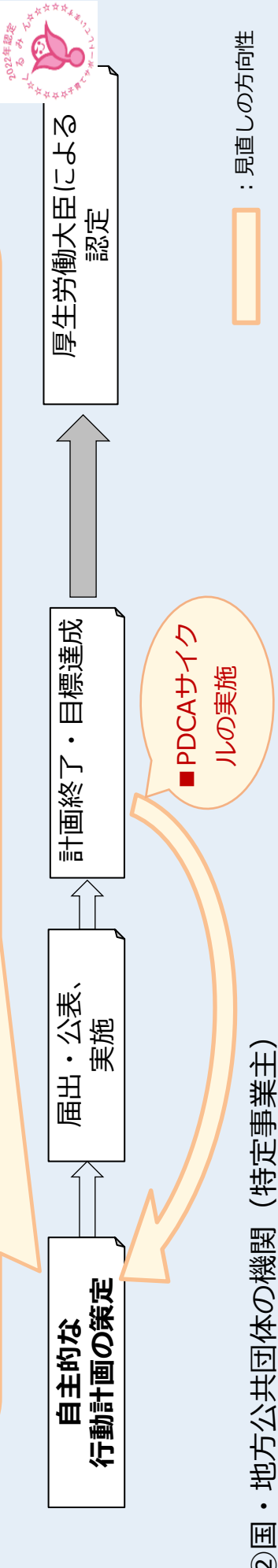
国	行動計画策定指針（第7条）	国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。
市町村・都道府県	地方公共団体行動計画の策定（任意）	
事業主		

①企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

大企業（301人以上）・中小企業（101人以上）：義務

中小企業（100人以下）：努力義務

- 数値目標を設定する（男性の育児休業取得率等）
- 「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」であることを目指す
→男性の育児休業の取得促進、子育て期を含めた全ての労働者の時間外労働の縮減や柔軟な働き方の促進に力点。
- 行動計画策定指針には、例えば以下のような内容を盛り込むことが望ましい
 - ・両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
 - ・今後のキャリアの希望にあわせた両立支援制度の利用や配偶者との育児分担等の検討を促すためのキャリア研修
 - ・育児後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
 - ・育児休業取得者や周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
 - ・育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
 - ・両立支援に対するニーズの把握に向けたトップダウン・ボトムアップ・当事者間のつながりによるコミュニケーション手段の多様化



4. 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

(1) 仕事と介護の両立支援制度の情報提供や、制度を利用しやすい雇用環境の整備の在り方

① 個別の周知、情報提供

- ・ 介護の必要性に直面した労働者が申出をした場合に、事業主が、両立支援制度等の情報を個別に周知することや、両立支援制度の制度目的を十分に説明した上で、必要な制度が選択できるような労働者に対して働きかけることが必要。
- ・ 事業主が、第2号被保険者となる40歳のタイミングなどに、両立支援制度等の情報提供を一律に行うことが必要。

② 雇用環境の整備

- ・ 事業主が、介護保険制度や両立支援制度に関する社内セミナーや研修の開催、相談窓口の設置など雇用環境の整備を行うことが必要。

(2) 介護休業

- ・ 介護の体制を構築するという制度目的に照らすと、介護休業制度の取得日数（対象家族1人につき93日）や分割回数（3回に分けて取得可能）について、現時点でさらに見直しが必要な状況は確認できないと考えられる。

(3) 介護期の働き方（介護休暇や短時間勤務等の選択的措置義務、テレワークの在り方等）

- ・ 介護休暇についても勤続6か月未満の労働者を労使協定によって除外できる仕組みは廃止することが必要。
- ・ テレワークを事業主の努力義務とすることが必要。

5. 障害児等を育てる親等、個別のニーズに配慮した両立支援

(1) 現行制度の運用の見直し

- ・ 子が要介護状態の要件を満たせば、介護休暇等の制度も利用可能であること等について周知を強化。
- ・ 現行の要介護状態の判断基準について、子に障害がある場合等も踏まえ、今後検討することが課題。

(2) 育児中の労働者の意向を尊重する配慮

- ・ 障害児等に限らず、ひとり親家庭等、各家庭における様々な個別のニーズに対応するため、勤務時間帯や勤務地、制度の利用期間などに関する希望など、個人の意向を聴取するよう事業主に義務付けることが必要。事業主はその意向を尊重することが適当。

6. 仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備

(1) 両立支援制度を安心して利用できる制度の在り方の検討

- ・ 休業中の待遇の周知に関する努力義務や、休業後の原職又は原職相当職への復帰に関する配慮規定等を周知徹底等していくべき。

(2) プライバシーへの配慮

- ・ 妊娠・出産等、介護等の情報を、社内で共有する範囲を定めるといった配慮が望ましい。

(3) 心身の健康への配慮

- ・ 仕事と育児の両立のためにテレワークなどを活用する際、夜間の勤務等を理由に心身の健康の不調が生じないよう、事業主の配慮（勤務間の休息時間（勤務間インターバル）や勤務時間外の業務へのアクセス状況の確認、面談での健康状況への配慮等）や労働者自身のセルフケアなどを促すことが望ましい。

(4) 有期雇用労働者の育児休業取得等の促進

- ・ 有期雇用労働者の育児休業取得促進について、産前・産後休業制度と併せて周知していくことが重要。

研究会 参集者

池田 心豪	独立行政法人 労働政策研究・研修機構 主任研究員	佐藤 博樹	東京大学	名誉教授
小田 舞子	『日経xwoman』副編集長	◎ 武石 恵美子	法政大学	キャリアデザイン学部 教授
久米 功一	東洋大学 経済学部 教授	所 浩代	福岡大学	法学部 教授
		水町 勇一郎	東京大学	社会科学研究所 教授
				(◎は座長、五十音順、敬称略)

研究会 開催実績

第1回 (令和5年1月26日)	○研究会における検討事項等について ○今後の進め方について ○仕事と育児・介護の両立に係る現状及び課題	第5回 (令和5年3月24日)	○ヒアリング(介護) ・大成建設 株式会社 ○仕事と育児の両立について これまでの議論の整理
第2回 (令和5年2月13日)	○ヒアリング (育児) ・小田委員 ・株式会社 高島屋	第6回 (令和5年4月10日)	○ヒアリング (介護) ・NPO法人となりのかいぞ ○仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査について
第3回 (令和5年2月27日)	○ヒアリング (育児) ・アスカカンパニー 株式会社 ・エン・ジャパン 株式会社 ・東洋交通労働組合	第7回 (令和5年5月15日)	○ヒアリング (介護) ・富士電機グループ労働組合連合会 富士電機労働組合 ○仕事と育児・介護の両立について これまでの議論の整理
第4回 (令和5年3月16日)	○障害児等を育てる労働者の仕事と育児の両立について ・ヒアリング 障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会 ○コロナ禍における仕事と育児の両立支援について ○仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査について	第8回 (令和5年5月30日)	○報告書 (案) について
		第9回 (令和5年6月12日)	○報告書 (案) について

勤労者財産形成促進法施行規則の一部を改正する省令案 (概要)

厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課

勤労者財産形成促進法施行規則の一部を改正する省令案（概要）

I 改正の趣旨

我が国のデジタル改革、行政改革、規制改革を計画的かつ効果的に進めるため、デジタル臨時行政調査会において、令和4年6月に「デジタル原則に照らした規制の一括見直しプラン」が、同年12月に「デジタル原則を踏まえたアナログ規制の見直しに係る工程表」が定められ、FD等の記憶媒体を指定する規制の見直し等がなされるよう、省令等の改正を行うこととされている。

これを踏まえて、勤労者財産形成促進法施行規則（以下「施行規則」という。）の一部を改正するものである。

II 省令案の概要

（1）FD等の記憶媒体を指定する規定の見直し

FD等の記憶媒体を指定する手続について、新たな情報通信技術の導入・活用に円滑に対応できるように、「電磁的記録媒体」を用いることとする。

具体的には、①金融機関等は、勤労者財産形成貯蓄契約を締結した勤労者に対し、毎年、定期的に、当該契約に係る預貯金の額等を電磁的記録媒体を交付する方法により提供できるものとし、②登録福利厚生会社に出資する利害関係人は、電磁的記録をもって作成された財務諸表等を電磁的記録媒体を交付する方法により提供することを請求することとする。（施行規則第1条の2の3第1項第2号及び第24条の8第2項第4号口）

（2）施行期日等

令和5年9月下旬公布・施行

別紙 6

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（事業主）数					被共済者（従業員）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
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
4年度	17,787	12,400	5,310	0	77	466,957	363,018 (7,289)	102,268	78	1,593

(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（事業主）数					被共済者（従業員）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
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
4年度	558,709	379,084	174,575	1,788	3,262	5,748,715	3,586,864 (55,451)	2,136,969	4,131	20,751

(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)1,244,393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・4年度36,814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)10,679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・4年度40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)18,242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・4年度366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)
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
4年度	351,757	439,492	1,258,384	281,641 2,888	377,265 482	1,339,526 166,998	65,836	60,307	916,020	136	103	760,507	1,256	1,335	1,063,027

- (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4年度の退職金受給者の平均掛金納付月数は、一般 123月、建設業 104月、清酒製造業 128月、林業 130月(なお、令和3年度については、それぞれ、126月、105月、138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状況

(単位:円)

年度	平均掛金月額
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
4年度	9,638

(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
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
4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
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
4年度	6,390,012	5,312,453	1,058,010	3,811	15,738

(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			3 0 年 度 末			3 1 (1) 年 度 末			2 年 度 末			3 年 度 末			4 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	963,680	19.60	0.35	963,539	19.52	0.35	798,580	15.27	0.32	839,815	15.81	0.30	1,007,543	18.97	0.31
		地方債	-	-	-	66,600	1.35	0.08	110,500	2.11	0.12	233,867	4.40	0.12	295,166	5.56	0.15
		政府保証債	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	923,317	17.38	0.37
		金融債	369,800	7.52	0.28	369,800	7.49	0.25	357,800	6.84	0.25	345,800	6.51	0.27	357,800	6.74	0.28
		財投機関債	-	-	-	2,300	0.05	0.15	2,300	0.04	0.15	2,300	0.04	0.16	2,300	0.04	0.16
		円貨建外国債	60,000	1.22	4.70	60,000	1.22	3.97	60,000	1.15	4.95	30,000	0.56	5.17	-	-	5.82
		小計	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	2,586,126	48.68	0.33
	預金	短期運用	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00	-	-	0.00
		普通預金	104,595	2.13	0.00	104,795	2.12	0.00	358,136	6.85	0.00	365,057	6.87	0.00	320,829	6.04	0.00
		小計	104,595	2.13	0.00	104,795	2.12	0.00	358,136	6.85	0.00	365,057	6.87	0.00	320,829	6.04	0.00
自家運用計			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	2,906,955	54.72	0.29
委託運用	包括信託	指定・特定包括信託	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	2,232,953	42.03	△ 2.04
		新団体生存保険	-	-	△ 1.23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		小計	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	2,232,953	42.03	△ 2.04
	生命保険資産		164,609	3.35	1.25	166,294	3.37	1.12	168,809	3.23	1.27	170,632	3.21	1.11	172,545	3.25	1.07
	有価証券信託		(880,700)	(33.77)	0.01	(879,700)	(33.10)	0.01	(737,700)	(30.09)	0.01	(722,300)	(28.93)	0.02	(912,100)	(35.27)	0.02
	委託運用計		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	2,405,498	45.28	△ 1.80
合計			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	5,312,453	100.00	△ 0.68

- (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			３０ 年 度 末			３１（１） 年 度 末			２ 年 度 末			３ 年 度 末			４ 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	175,023	17.73	1.28	186,052	18.86	1.16	184,499	17.90	1.05	175,882	16.95	1.01	167,255	16.27	0.98
		地方債	-	-	-	18,800	1.91	0.07	20,500	1.99	0.09	83,740	8.07	0.13	107,729	10.48	0.17
		政府保証債	370,933	37.57	0.73	354,220	35.90	0.59	318,282	30.88	0.48	278,450	26.83	0.39	248,371	24.16	0.30
		金融債	66,000	6.68	0.22	55,400	5.62	0.20	55,800	5.41	0.20	55,800	5.38	0.21	55,800	5.43	0.25
		財投機関債	-	-	-	3,400	0.34	0.11	4,400	0.43	0.13	27,607	2.66	0.22	37,606	3.66	0.30
		小計	611,956	61.98	0.83	617,872	62.63	0.72	583,481	56.62	0.61	621,479	59.88	0.53	616,762	59.99	0.47
	預金	定期預金	150	0.02	0.01	142	0.01	0.01	139	0.01	0.01	52	0.01	0.00	97	0.01	0.00
		短期運用	-	-	-	-	-	0.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		普通預金	17,053	1.73	-	20,412	2.07	-	65,629	6.37	-	30,207	2.91	-	64,440	6.27	-
		小計	17,203	1.74	0.00	20,554	2.08	0.00	65,768	6.38	0.00	30,259	2.92	0.00	64,537	6.28	0.00
	自家運用計		629,159	63.72	0.81	638,426	64.71	0.69	649,250	63.00	0.58	651,739	62.79	0.50	681,299	66.27	0.42
委託運用	包括信託		324,638	32.88	0.95	316,815	32.11	△ 2.38	352,393	34.19	11.13	359,580	34.64	2.01	323,033	31.42	△ 2.04
	生命保険資産		33,545	3.40	0.87	31,343	3.18	0.79	28,968	2.81	0.87	26,629	2.57	0.79	23,809	2.32	0.80
	有価証券信託		(173,200)	(28.30)	0.02	(177,400)	(28.71)	0.02	(183,000)	(31.36)	0.01	(174,600)	(28.09)	0.02	(166,200)	(26.95)	0.03
	委託運用計		358,184	36.28	0.95	348,158	35.29	△ 2.09	381,361	37.00	10.28	386,209	37.21	1.93	346,842	33.73	△ 1.83
合計			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	1,028,141	100.00	△ 0.35

特別給付経理

(単位：百万円、％)

運用の方法等			３０年 度 末			３１（１）年 度 末			２年 度 末			３年 度 末			４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	801	2.51	0.59	500	1.62	0.69	500	1.58	0.69	500	1.62	0.69	300	1.00	0.69
		地方債	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,005	6.49	0.10	3,596	12.04	0.17
		政府保証債	12,188	38.15	0.61	12,491	40.36	0.58	10,993	34.83	0.51	9,395	30.40	0.39	8,938	29.92	0.28
		金融債	1,400	4.38	0.21	400	1.29	0.21	400	1.27	0.17	700	2.27	0.16	700	2.34	0.15
		小計	14,390	45.03	0.57	13,391	43.27	0.56	11,893	37.68	0.51	12,600	40.77	0.36	13,534	45.31	0.27
	預金	短期運用	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		普通預金	581	1.82	-	1,415	4.57	-	2,376	7.53	-	920	2.98	-	5,352	17.92	-
		小計	581	1.82	-	1,415	4.57	-	2,376	7.53	-	920	2.98	-	5,352	17.92	-
	自家運用計		14,970	46.85	0.53	14,805	47.84	0.52	14,269	45.21	0.44	13,520	43.75	0.31	18,886	63.23	0.18
委託運用	包括信託		14,954	46.80	0.53	14,261	46.08	△ 1.98	15,564	49.31	9.02	15,802	51.14	1.51	9,580	32.07	△ 2.04
	生命保険資産		2,028	6.35	0.79	1,880	6.08	0.71	1,730	5.48	0.79	1,580	5.11	0.70	1,403	4.70	0.70
	有価証券信託		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	委託運用計		16,982	53.15	0.56	16,141	52.16	△ 1.67	17,293	54.79	8.13	17,383	56.25	1.44	10,983	36.77	△ 1.69
合計			31,952	100.00	0.55	30,947	100.00	△ 0.63	31,563	100.00	4.50	30,903	100.00	0.94	29,869	100.00	△ 0.51

- (注) 1 短期運用は譲渡性預金である。
- 2 令和４年度末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建退共資産及び建退共特別資産のそれぞれ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。

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			3 0 年 度 末			3 1 (1) 年 度 末			2 年 度 末			3 年 度 末			4 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	1,502	37.08	0.29	1,290	33.10	0.29	1,080	28.38	0.30	870	23.67	0.30	762	21.52	0.26
		地方債	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		政府保証債	1,099	27.13	0.26	1,299	33.33	0.24	1,299	34.16	0.22	1,399	38.06	0.21	1,399	39.52	0.21
		金融債	-	-	0.33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		小計	2,601	64.21	0.28	2,589	66.42	0.27	2,379	62.54	0.26	2,270	61.73	0.25	2,162	61.04	0.23
	預金	短期運用	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		普通預金	540	13.32	-	427	10.95	-	581	15.28	-	553	15.04	-	543	15.33	-
		小計	540	13.32	-	427	10.95	-	581	15.28	-	553	15.04	-	543	15.33	-
	自家運用計		3,141	77.54	0.24	3,016	77.37	0.23	2,960	77.82	0.22	2,823	76.77	0.21	2,705	76.38	0.19
委託運用	包括信託		910	22.46	△ 3.44	882	22.63	△ 3.09	844	22.18	12.17	854	23.23	1.24	837	23.62	△ 2.04
	生命保険資産		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	委託運用計		910	22.46	△ 3.44	882	22.63	△ 3.09	844	22.18	12.17	854	23.23	1.24	837	23.62	△ 2.04
合計			4,051	100.00	△ 0.60	3,898	100.00	△ 0.53	3,804	100.00	2.59	3,677	100.00	0.44	3,541	100.00	△ 0.34

特別給付経理

(単位：百万円、%)

運用の方法等			3 0 年 度 末			3 1 (1) 年 度 末			2 年 度 末			3 年 度 末			4 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	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	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	182	64.25	-	221	78.45	-	257	92.74	-	273	100.00	-	270	100.00	-
		小計	182	64.25	-	221	78.45	-	257	92.74	-	273	100.00	-	270	100.00	-
	自家運用計		284	100.00	0.08	281	100.00	0.06	277	100.00	0.03	273	100.00	0.00	270	100.00	-
委託運用	包括信託	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	生命保険資産	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	委託運用計	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
合計			284	100.00	0.08	281	100.00	0.06	277	100.00	0.03	273	100.00	0.00	270	100.00	-

(注) 1 短期運用は譲渡性預金である。

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			3 0 年 度 末			3 1 (1) 年 度 末			2 年 度 末			3 年 度 末			4 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	1,321	8.77	0.60	1,310	8.69	0.60	1,299	8.27	0.61	1,287	8.11	0.61	1,276	8.11	0.62
		地方債	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		政府保証債	6,694	44.44	0.64	7,494	49.74	0.52	6,796	43.28	0.39	7,500	47.27	0.29	6,800	43.21	0.21
		金融債	200	1.33	0.26	-	-	0.25	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		小計	8,215	54.53	0.62	8,804	58.43	0.53	8,094	51.55	0.42	8,787	55.39	0.34	8,076	51.31	0.28
	預金	短期運用	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		普通預金	1,375	9.13	-	872	5.79	-	1,449	9.23	-	843	5.32	-	1,554	9.88	-
		小計	1,375	9.13	-	872	5.79	-	1,449	9.23	-	843	5.32	-	1,554	9.88	-
	自家運用計		9,590	63.66	0.56	9,677	64.22	0.48	9,543	60.78	0.37	9,630	60.70	0.30	9,630	61.19	0.24
	委託運用	包括信託		5,474	36.34	0.97	5,391	35.78	△ 1.52	6,159	39.22	12.17	6,235	39.30	1.24	6,108	38.81
生命保険資産		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
有価証券信託		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
委託運用計		5,474	36.34	0.97	5,391	35.78	△ 1.52	6,159	39.22	12.17	6,235	39.30	1.24	6,108	38.81	△ 2.04	
合計			15,064	100.00	0.71	15,067	100.00	△ 0.25	15,701	100.00	4.70	15,865	100.00	0.67	15,738	100.00	△ 0.66

- (注) 1 短期運用は譲渡性預金である。
- 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4事業年度決算の概要)

別紙7

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5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		408,272	
有価証券		279,674	
金銭信託		2,572,510	
前払費用		22	
未収収益		3,436	
その他		258,506	
流動資産合計			3,522,420
II 固定資産			
1 有形固定資産		843	
2 無形固定資産		2,152	
3 投資その他の資産		3,145,073	
固定資産合計			3,148,068
資産合計			6,670,487
(負債の部)			
I 流動負債			
未払給付金		4,395	
前受金		4,060	
その他		102,808	
流動負債合計			111,263
II 固定負債			
共済契約準備金			
支払備金	115,220		
責任準備金	5,753,986	5,869,206	
その他		149,788	
固定負債合計			6,018,994
負債合計			6,130,257
(純資産の部)			
I 資本金			2
II 資本剰余金			△ 6
III 利益剰余金			540,234
純資産合計			540,230
負債純資産合計			6,670,487

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4年4月1日 至 令和5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	1,725		
退職給付金等	447,415		
運用費用等	55,476		
支払備金繰入	7,597		
責任準備金繰入	77,197		
その他	3,919	593,329	
一般管理費		1,494	
その他		835	
経常費用合計			595,659
経常収益			
運営費交付金収益		27	
事業収益			
掛金収入等	479,237		
運用収入等	15,884		
雑収入	117	495,238	
補助金等収益		7,458	
その他		86	
経常収益合計			502,808
経常損失			92,851
臨時損失			
固定資産除却損		7	
臨時損失合計			7
当期純損失			92,858
前中期目標期間繰越積立金取崩額			3,352
当期総損失			89,506

(令和4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 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5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		326,246	
有価証券		231,173	
金銭信託		2,232,953	
未収収益		2,467	
その他		120	
流動資産合計			2,792,959
II 固定資産			
1 有形固定資産		470	
2 無形固定資産		1,100	
3 投資その他の資産		2,527,642	
固定資産合計			2,529,213
資産合計			5,322,171
(負債の部)			
I 流動負債			
預り補助金等		87	
未払給付金		3,188	
前受金		4,060	
その他		570	
流動負債合計			7,906
II 固定負債			
共済契約準備金			
支払備金	111,226		
責任準備金	4,752,817	4,864,043	
その他		1,665	
固定負債合計			4,865,708
負債合計			4,873,614
(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		153,811	
当期未処理損失		△ 79,449	
(うち当期総損失 79,449)			
利益剰余金合計			448,562
純資産合計			448,558
負債純資産合計			5,322,171

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4年4月1日 至 令和5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	1,265		
退職給付金等	386,569		
運用費用	46,823		
支払備金繰入	7,232		
責任準備金繰入	74,703		
その他	2,394	518,987	
一般管理費		537	
その他		4	
経常費用合計			519,528
経常収益			
事業収益			
掛金収入等	423,037		
運用収入	10,849		
雑収入	28	433,914	
補助金等収益		6,153	
資産見返補助金等戻入		12	
経常収益合計			440,079
経常損失			79,449
当期純損失			79,449
当期総損失			79,449

(令和4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 建設業退職金共済事業等勘定

貸借対照表【要旨】

令和5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		74,691	
有価証券		47,701	
金銭信託		332,613	
未収収益		567	
その他		2	
流動資産合計			455,573
II 固定資産			
1 有形固定資産		234	
2 無形固定資産		1,012	
3 投資その他の資産		607,840	
固定資産合計			609,087
資産合計			1,064,659
(負債の部)			
I 流動負債			
未払給付金		1,180	
未払費用		381	
掛金前受金		552	
賞与引当金		39	
その他		70	
流動負債合計			2,222
II 固定負債			
資産見返補助金等	18	18	
共済契約準備金			
支払備金	3,930		
責任準備金	983,734	987,664	
長期リース債務		27	
退職給付引当金		677	
固定負債合計			988,386
負債合計			990,608
(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		73,077	
積立金		11,078	
当期末処理損失		△ 10,102	
(うち当期総損失 10,102)			
利益剰余金合計			74,053
純資産合計			74,052
負債純資産合計			1,064,659

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4年4月1日 至 令和5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	386		
退職給付金等	62,747		
運用費用等	8,230		
支払備金繰入	369		
責任準備金繰入	2,463		
その他	1,206	75,402	
一般管理費		590	
その他		1	
経常費用合計			75,993
経常収益			
事業収益			
掛金収入等	58,127		
運用収入	3,215		
雑収入	87	61,428	
補助金等収益		1,172	
資産見返補助金等戻入		7	
経常収益合計			62,607
経常損失			13,387
当期純損失			13,387
前中期目標期間繰越積立金取崩額			3,285
当期総損失			10,102

(令和4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5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		912	
有価証券		200	
金銭信託		837	
未収収益		1	
流動資産合計			1,950
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		1,964	
固定資産合計			1,966
資産合計			3,916
(負債の部)			
I 流動負債			
預り補助金等		3	
未払費用		3	
賞与引当金		3	
その他		1	
流動負債合計			10
II 固定負債			
共済契約準備金			
支払備金	2		
責任準備金	1,221	1,223	
その他		76	
固定負債合計			1,299
負債合計			1,309
(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		2,588	
積立金		39	
当期末処理損失		△ 20	
(うち当期総損失 20)			
利益剰余金合計			2,607
純資産合計			2,607
負債純資産合計			3,916

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4年4月1日 至 令和5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	38		
退職給付金等	101		
運用費用等	25		
その他	31	195	
一般管理費		5	
経常費用合計			200
経常収益			
事業収益			
掛金収入	40		
運用収入	5	45	
補助金等収益		16	
支払備金戻入		3	
責任準備金戻入		49	
経常収益合計			113
経常損失			87
当期純損失			87
前中期目標期間繰越積立金取崩額			67
当期総損失			20

(令和4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5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		1,686	
有価証券		600	
金銭信託		6,108	
未収収益		4	
流動資産合計			8,398
II 固定資産			
1 有形固定資産		4	
2 無形固定資産		38	
3 投資その他の資産		7,479	
固定資産合計			7,521
資産合計			15,919
(負債の部)			
I 流動負債			
預り補助金等		4	
未払給付金		26	
未払費用		5	
賞与引当金		4	
流動負債合計			39
II 固定負債			
資産見返補助金等	38	38	
共済契約準備金			
支払備金	62		
責任準備金	16,214	16,276	
退職給付引当金		58	
固定負債合計			16,372
負債合計			16,412
(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			
当期末処理損失		△ 492	
(うち当期総損失 182)			
繰越欠損金合計			△ 492
純資産合計			△ 492
負債純資産合計			15,919

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4年4月1日 至 令和5年3月31日

(単位：百万円、単位未満四捨五入)

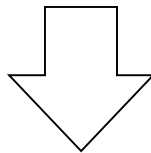
科 目	金 額		
経常費用			
業務費			
人件費	35		
退職給付金等	1,405		
運用費用等	148		
責任準備金繰入	80		
その他	43	1,711	
一般管理費		16	
経常費用合計			1,728
経常収益			
事業収益			
掛金収入等	1,440		
運用収入	23	1,463	
補助金等収益		69	
資産見返補助金等戻入		11	
支払備金戻入		2	
経常収益合計			1,546
経常損失			182
当期純損失			182
当期総損失			182

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5年6月19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5年6月30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。

中小企業退職金共済法施行規則の一部を改正する省令案 (概要)

厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課

中小企業退職金共済法施行規則の一部を改正する省令案（概要）

I 改正の趣旨

独立行政法人勤労者退職金共済機構（以下「機構」という。）が令和5年3月に策定した中期計画（第5期）において、建設業退職金共済事業は「共済契約者が保有する建設業許可番号等を活用することとで、共済契約者の住所等の変更手続のワンストップ化を図る」こととしており、当該計画を踏まえ、必要な改正を行う。

II 省令案の概要

（1）共済契約者の住所等の変更手続のワンストップ化

機構が一般財団法人建設業情報管理センターから建設業許可番号に紐付けられている住所等の情報の提供を受けることで、建設業許可番号を機構に任意で提出し、機構が住所等の変更の確認を行うことに同意した共済契約者については、機構への住所等の変更の届出を不要とできるよう、必要な改正を行う（※）。（中小企業退職金共済法施行規則（以下「施行規則」という。）第104条）

※ 機構においては、建設業許可番号との連携に加え、法人番号等の公的な仕組みによるデータとの連携も検討していることから、機構が定める方法（約款に記載）により住所等の変更を確認することに同意した共済契約者について、変更の届出を不要とする。

（2）共済契約者証票交付の取扱いの明確化・電子化

従来、共済契約者から住所等の変更の届出があった場合には、機構は共済契約者に対し新たな共済契約者証票を交付していたものの、そのような場合に共済契約者証票を交付することが施行規則上明文で規定されていなかったため、共済契約者証票を交付しなければならぬ旨を明確に規定する。また、共済契約者証票の交付を、電子情報処理組織を使用する方法により行うことができることとする。（施行規則第78条）

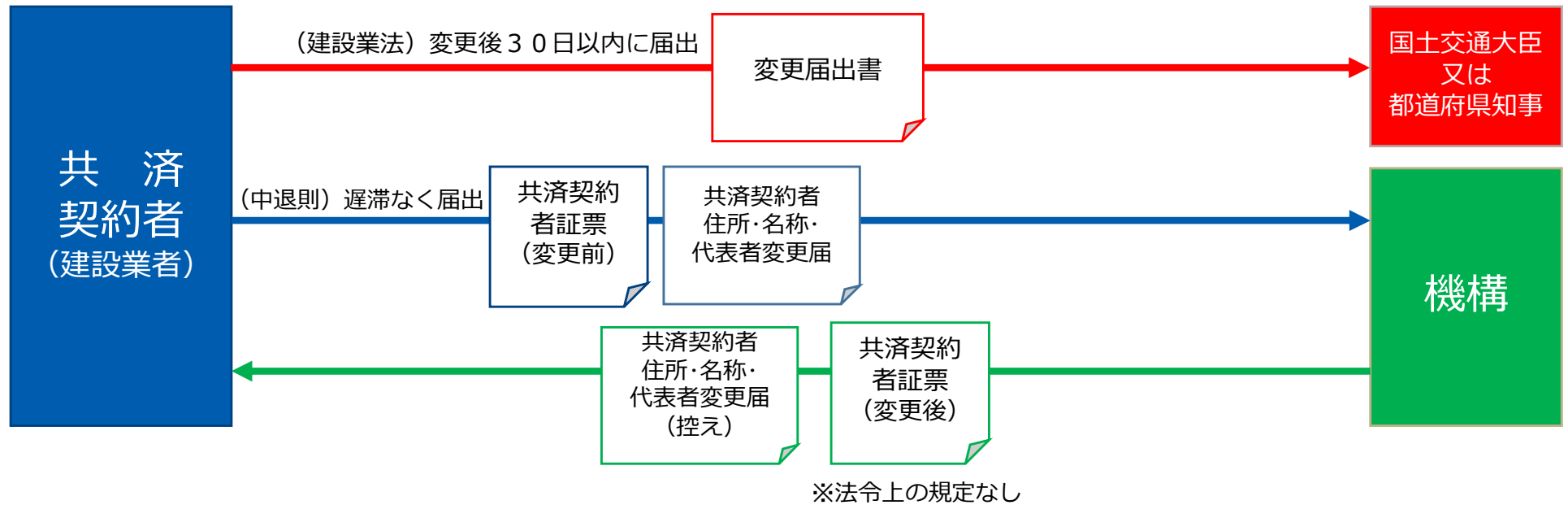
（3）施行期日等

令和5年10月上旬公布

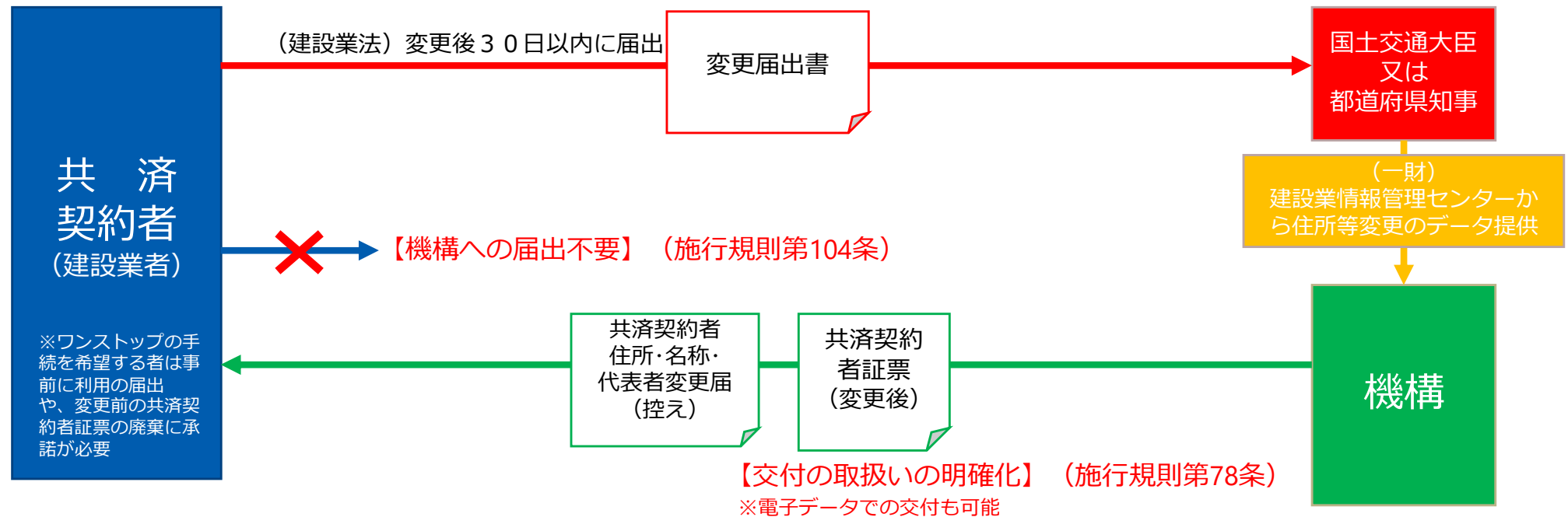
令和5年12月1日施行

(参考) 住所等変更時の手続の比較

現
行



ワ
ン
ス
ト
ッ
プ
導
入



人 材 開 発 統 括 官 関 係

人材開発分科会における2022年度実績評価及び2023年度目標設定

項目		2022年度実績（目標）	2023年度実績（目標）	参考指標
①	地域若者サポートステーションの就職等率 ※1	73.2% (65.8%)	— (67.9%)	設置数 : 177箇所 (2023年度) 就職等者数 : 12,613人 (2022年度) 新規登録者数 : 17,233人 (2022年度)
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	69.2% (64%以上)	— (65%以上)	設置数 : 221箇所 (2023年度) 正社員就職者数 : 50,394人 (2022年度) 就職者数 : 72,817人 (2022年度)
③	就職支援ナビゲーターによる支援を受けて正社員就職した新規学校等卒業者等の数 ※2	161,047人 (157,000人)	— (158,000人)	就職支援ナビゲーター配置数 : 1,267人 (2023年度) 新卒応援ハローワーク設置数 : 56箇所 (2023年度)
④	ジョブ・カード作成者数 ※3	273,526人 (速報値) (28.2万人)	— (28.2万人)	累計作成者数 : 3,335,122人 (2022年度末・速報値)
⑤	公共職業訓練（離職者訓練）の就職率 ※4	施設内訓練 : 87.6% (速報値) (80%) 委託訓練 : 73.1% (速報値) (75%)	施設内訓練 : — (82.5%) 委託訓練 : — (75%)	受講者数 (2022年度・速報値) ※6 施設内訓練 : 24,922人 委託訓練 : 71,009人
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	基礎コース : 55.3% (速報値) (58%) 実践コース : 58.4% (速報値) (63%)	基礎コース : — (58%) 実践コース : — (63%)	受講者数 (2022年度・速報値) 基礎コース : 6,230人 実践コース : 34,058人
⑦	技能検定受検合格者数	359,641人 (28万人)	— (34万人)	職種数 : 131職種 (2023年4月現在) 受検申請者数 : 972,416人 (2021年度)

※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 新卒者等支援に限る

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

※4 ・公共職業訓練の就職率：目標設定年度の離職者訓練の修了者等（1ヶ月以下のコースは除く）に占める、訓練修了3ヶ月後までに就職している者の割合（都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県単独の委託訓練の実績を除く）公共職業訓練の就職率＝就職者数÷修了者数
・施設内訓練は2023年2月末、委託訓練は2023年1月末までに終了したコースの実績

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

・2022年10月末までに終了したコースの実績

【参考】雇用保険適用外も含む全体の就職率：基礎コース71.6% 実践コース 74.9%（2022年10月末までに終了したコースの実績）

【参考】雇用保険適用状況確認中の就職率速報値：基礎コース56.0%、実践コース58.7%（2022年12月末までに終了したコースの実績）

※6 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。

人材開発分科会における 2022 年度実績評価及び 2023 年度目標設定について

① 地域若者サポートステーションの就職等率

【2022 年度実績】

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）の支援による就職等率は、目標 65.8%以上に対して、実績は 73.2%となっており、目標を達成。

主な要因は、コロナ禍による影響が縮小し企業の採用意欲が回復しつつあることに加え、コロナ禍の影響等によりサポステに来所することをためらう方等のニーズに応え、オンラインと対面を組み合わせた効果的な支援が一定程度実施できたことで、就職に結びついた方や就労に対する意欲が高まった方が一定数いたと考えられる。

【2023 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：67.9%以上

近年の実績を踏まえたものとなるよう、過去3年間（2020～2022 年度）の実績の平均値で設定した。

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 年度実績】

わかものハローワーク、各ハローワークのわかもの支援コーナーやわかもの支援窓口（以下「わかものハローワーク等」という。）を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合は、目標 64%以上に対して、実績は 69.2%となっており、目標を達成。

主な要因は、コロナ禍による影響が縮小し企業の採用意欲が回復しつつあること等によるものと考えられる。

【2023 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：65%以上

近年の実績を踏まえたものとなるよう、過去3年間（2020～2022 年度）の実績の平均値（64.8%）を踏まえ設定した。

③ 就職支援ナビゲーターによる支援を受けて正社員就職した新規学校等卒業者等の数

【2022 年度実績】

就職支援ナビゲーターによる支援を受けて正社員就職した新規学校等卒業者等の数は、目標 15.7 万人以上に対して、実績が約 16.1 万人となっており、目標を達成。

主な要因は、コロナ禍による影響が縮小し企業の採用意欲が回復しつつあること等によるものと考えられる。

よるものと考えられる。

【2023 年度目標】

目標値：就職支援ナビゲーターによる支援を受けて正社員就職した新規学卒者等の数：158,000 人

支援対象者となる 2023 年度卒業予定の学生・生徒数、2022 年度未内定卒業者数等を踏まえ、各都道府県労働局ごとに設定した目標を積み上げた全国合計値で設定した。

④ ジョブ・カード作成者数

【2022 年度実績】

ジョブ・カード作成者数は、目標 28.2 万人に対して、実績（速報値）は 27.4 万人で達成度 97%と、目標未達成となる見込みである。

主な要因は、主な役務のひとつとしてジョブ・カードの作成支援を推進するキャリア形成サポートセンター事業において、2022 年度に受託者が交代した結果、拠点数が 42 拠点から 19 拠点到減少したためと考えられる。

なお、2023 年度全国 47 拠点を整備することとなっていることも踏まえ、目標の達成に向けて積極的に取り組んでいく。

【2023 年度目標】

目標値：ジョブ・カード作成者数：28.2 万人

近年の実績を踏まえたものとなるよう、2022 年度の目標値（28.2 万人）及び過去 3 年間（2020～2022 年度）の実績を考慮の上、設定した。

⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）の就職率

【2022 年度実績】

公共職業訓練（離職者訓練）の就職率は、施設内訓練 80%、委託訓練 75%の目標に対して、実績（速報値）は施設内訓練が 87.6%、委託訓練が 73.1%となっており、施設内訓練は目標を達成、委託訓練は未達成となる見込みである。

主な要因は、目標値として参考とした、コロナ禍前の 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（有効求人倍率 1.31 倍）が弱含みであることが考えられる。

なお、2022 年度も引き続き、訓練受講者数は 70,000 人を超えており（委託訓練：2019 年度 69,849 人、2020 年度 69,897 人、2021 年度 74,016 人、2022 年度 71,009 人）、コロナ禍前以上に制度が活用されている状況である。

【2023 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 82.5%、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 82.5%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、近年の実績を踏まえたものとなるよう、2022 年度の目標値（75%）及び過去 5 年（2017 年度～2021 年度）の就職率実績（平均値：73.3%）を踏まえて設定した。

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 年度実績】

求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率は、基礎コース 58%、実践コース 63%の目標に対して、実績（速報値）は、基礎コース 55.3%、実践コース 58.4%となっており、それぞれ目標未達成となる見込みである。

主な要因は、目標値として参考とした、コロナ禍前の2016年度～2020年度（平均有効求人倍率1.44倍）と比較して、2022年度の雇用情勢（有効求人倍率1.31倍）が弱含みであることや、特例措置として実施している短期間・短時間訓練（実践コース）の就職率が通常訓練に比べて低いこと等が考えられる。

【2023 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%

近年の実績を踏まえたものとなるよう、2022 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（2017 年度～2021 年度）の就職率実績（平均値：基礎コース 56.1%、実践コース 62.2%）を踏まえて設定した。

⑦ 技能検定受検合格者数

【2022 年度実績】

技能検定受検合格者数は、目標は 28 万人に対して、実績が 359,641 人となっており、目標を達成。

主な要因は、技能検定のうち、技能実習生が受験する「基礎級」については、入国後 8 ～ 9 月経過した時点で受検するため、2022 年度の受検生は 2021 年度中に入国している者が多くなるところ、2021 年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けた入国制限があったことにより、技能実習生の入国者数が減少したこと等から、2022 年度は「基礎級」を中心に技能実習生向けの検定の受検者数が伸び悩むことを想定し、これまでより目標値を抑えて設定していたものの、受検者数に一定の回復がみられたことから、目標値を上回ったためと考えられる。

【2023 年度目標】

目標値：技能検定受検合格者数：34 万人

合格者数の目標については、過去 3 カ年平均では新型コロナウイルス感染症の影響で技能実習生の入国ができず、合格者数に大きく影響のあった時期が含まれるため、2022 年度の実績を目標値のベースとして設定した。ただし、2022 年度中に手数料の値上げを行った職種の合格者数については、値上げ後の合格者数を基に設定した。

技能実習制度・特定技能制度の検討条項

○技能実習制度

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）附則（検討）

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（施行日：平成29年（2017年）11月1日） ⇒ 令和4年（2022年）11月1日目途

○特定技能制度

出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律（平成30年法律第102号）附則（検討）

第十八条

2 政府は、この法律の施行後二年を経過した場合において、新入管法別表第一の二の表の特定技能の在留資格に係る制度の在り方（地方公共団体の関与の在り方、同表の特定技能の項の下欄第一号又は第二号の技能を有するかどうかの判定の方法の在り方及び同表の技能実習の在留資格に係る制度との関係を含む。）について、関係地方公共団体、関係事業者、地域住民その他の関係者の意見を踏まえて検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（施行日：平成31年（2019年）4月1日） ⇒ 令和3年（2021年）4月1日経過



有識者会議の開催

上記2つの法律の附則に基づき、技能実習制度及び特定技能制度の検討が求められていることから、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議の下、両制度の施行状況を検証し、課題を洗い出した上、外国人材を適正に受け入れる方策を検討し、同関係閣僚会議に対して意見を述べることを目的として、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」を開催する。

（令和4年11月22日関係閣僚会議決定）₁

「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」名簿

座長、座長代理及び構成員

[座長]	田中 明彦	独立行政法人国際協力機構理事長
[座長代理]	高橋 進	株式会社日本総合研究所チェアマン・エメリタス
[構成員]	市川 正司	弁護士
	大下 英和	日本商工会議所産業政策第二部長
	黒谷 伸	一般社団法人全国農業会議所経営・人材対策部長
	是川 夕	国立社会保障・人口問題研究所国際関係部長
	佐久間 一浩	全国中小企業団体中央会事務局次長
	末松 則子	鈴鹿市長
	鈴木 直道	北海道知事
	武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授
	富田 さとこ	日本司法支援センター本部国際室長／弁護士
	富高 裕子	日本労働組合総連合会総合政策推進局総合政策推進局長
	樋口 建史	元警視総監
	堀内 保潔	一般社団法人日本経済団体連合会産業政策本部長
	山川 隆一	明治大学法学部教授

(座長及び座長代理以外 50 音順)

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議の開催スケジュール

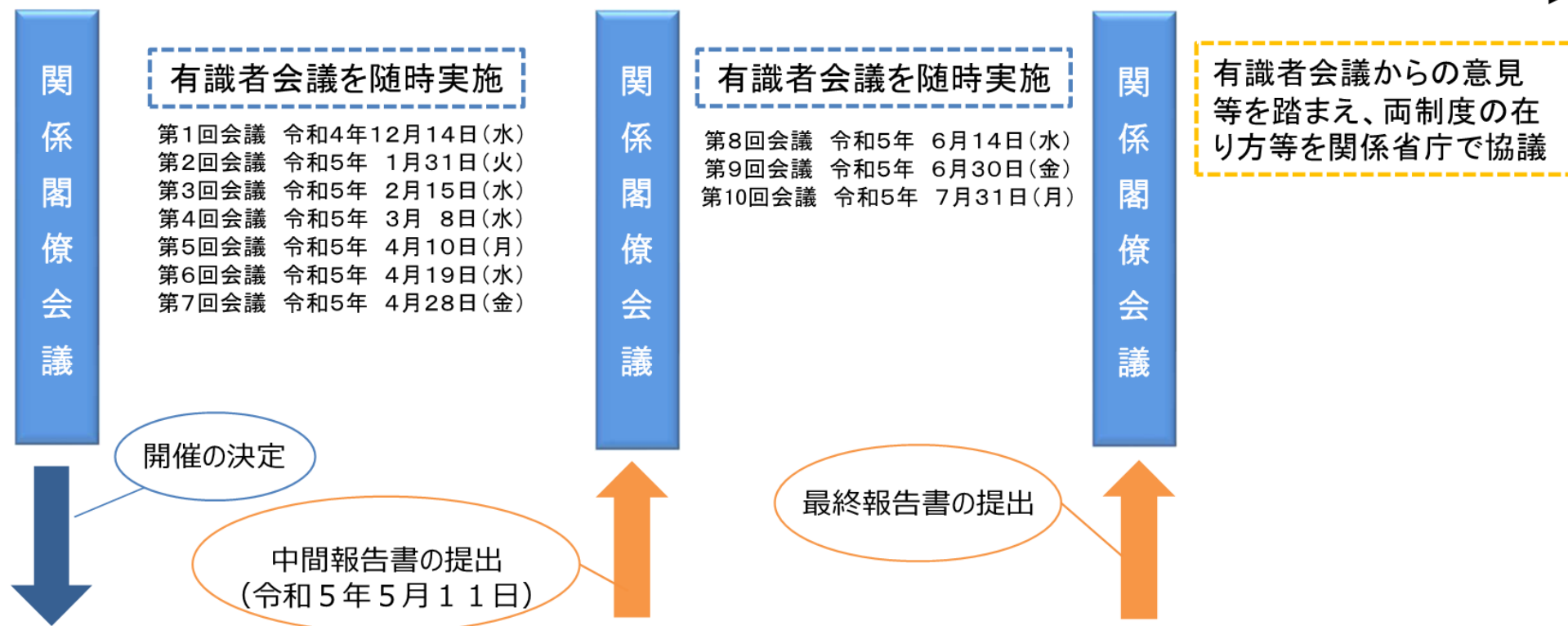
令和4年

令和5年

1 1月 2 2日

春頃

秋頃



技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議

検討の視点

我が国の人手不足が深刻化する中、外国人が日本の経済社会の担い手となっている現状を踏まえ、外国人との共生社会の実現が社会のあるべき姿であることを念頭に置き、その人権に配慮しつつ、我が国の産業及び経済並びに地域社会を共に支える一員として外国人の適正な受入れを図ることにより、日本で働く外国人が能力を最大限に発揮できる多様性に富んだ活力ある社会を実現するとともに、我が国の深刻な人手不足の緩和にも寄与するものとする必要がある。このような観点から、技能実習制度と特定技能制度が直面する様々な課題を解決した上で、国際的にも理解が得られる制度を目指す。

検討の基本的な考え方

論 点

制度目的と実態を踏まえた
制度の在り方

外国人が成長しつつ、中長期的に活躍
できる制度（キャリアパス）の構築

受入れ見込数の設定等の在り方

転籍の在り方（技能実習）

管理監督や支援体制の在り方

外国人の日本語能力の
向上に向けた取組

現 状

人材育成を通じた国際貢献

職種が特定技能の分野と不一致

受入れ見込数の設定のプロセスが
不透明

原則不可

- ・ 監理団体、登録支援機関、技能実習機構の指導監督や支援の体制面で不十分な面がある
- ・ 悪質な送出機関が存在

本人の能力や教育水準の定めなし

新たな制度

- ・ 現行の技能実習制度は廃止して人材確保と人材育成（未熟練労働者を一定の専門性や技能を有するレベルまで育成）を目的とする新たな制度の創設（実態に即した制度への抜本的な見直し）を検討
- ・ 特定技能制度は制度の適正化を図り、引き続き活用する方向で検討し、新たな制度との関係性、指導監督体制や支援体制の整備などを引き続き議論

- ・ 新たな制度と特定技能制度の対象職種や分野を一致させる方向で検討（主たる技能の育成・評価を行う。技能評価の在り方等は引き続き議論）
- ・ 現行の両制度の全ての職種や分野等並びに特定技能2号の対象分野の追加及びその設定の在り方について、必要性等を前提に検討

業所管省庁における取組状況の確認や受入れ見込数の設定、対象分野の設定等は、様々な関係者の意見やエビデンスを踏まえつつ判断がされる仕組みとする等の措置を講じることでプロセスの透明化を図る

人材育成に由来する転籍制限は残しつつも、制度目的に人材確保を位置付けることから、制度趣旨と外国人の保護の観点から、従来より緩和する（転籍制限の在り方は引き続き議論）

- ・ 監理団体や登録支援機関が担っている機能は重要。他方、人権侵害等を防止・是正できない監理団体や外国人に対する支援を適切に行えない登録支援機関を厳しく適正化・排除する必要
- ・ 監理団体や登録支援機関の要件の厳格化等により、監理・支援能力の向上を図る（機能や要件は優良団体へのインセンティブも含め、引き続き議論）
- ・ 外国人技能実習機構の体制を整備した上で管理・支援能力の向上を図る
- ・ 悪質な送出機関の排除等に向けた実効的な二国間取決めなどの取組を強化

一定水準の日本語能力を確保できるよう就労開始前の日本語能力の担保方策及び来日後において日本語能力が段階的に向上する仕組みを設ける

今後の進め方

中間報告書で示した検討の方向性に沿って具体的な制度設計について議論を行った上、令和5年秋を目途に最終報告書を取りまとめる。

中 間 報 告 書

令和 5 年 5 月 11 日

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議

目 次

第1	はじめに.....	1
第2	前提	1
第3	委員の意見	1
1	技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について	1
(1)	検討の前提となる基本的な視点に関する有識者会議における主な意見.....	1
(2)	制度目的(人材育成を通じた国際貢献)と実態(国内での人材確保や人材育成)を踏 まえた制度の在り方(制度の存続や再編の可否を含む。)(技能実習).....	3
(3)	外国人が成長しつつ、中長期的に活躍できる制度(キャリアパス)の構築(両制度の 対象職種の在り方を含む。)	6
(4)	受入れ見込数の設定等の在り方(特定技能制度における現行の取扱いを含む。)	8
2	人権侵害の防止その他外国人にとっても我が国にとってもプラスとなる仕組みとするた めの方策について	10
(1)	転籍の在り方(技能実習).....	10
(2)	管理監督や支援体制の在り方	15
(3)	外国人の日本語能力の向上に向けた取組(コスト負担の在り方を含む。)	21
第4	検討の方向性	24
1	はじめに(検討の視点).....	24
2	技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について	24
(1)	制度目的と実態を踏まえた制度の在り方	24
(2)	外国人が成長しつつ、中長期的に活躍できる制度(キャリアパス)の構築(両制度の 対象職種の在り方を含む。)	25
(3)	受入れ見込数の設定等の在り方(特定技能制度における現行の取扱いを含む。)	26
3	人権侵害の防止その他外国人にとっても我が国にとってもプラスとなる仕組みとするた めの方策について	26
(1)	転籍の在り方(技能実習).....	26
(2)	管理監督や支援体制の在り方	27
(3)	外国人の日本語能力の向上に向けた取組(コスト負担の在り方を含む。)	29
	「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」名簿.....	30
	「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」開催実績.....	31

第1 はじめに

技能実習制度は、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）附則第2条、特定技能制度は、出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律（平成30年法律第102号）附則第18条第2項の規定による検討を行う時期にそれぞれ差し掛かったことから、政府は、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議（平成30年7月24日閣議口頭了解）（以下「関係閣僚会議」という。）において両制度の検討を行うこととし、令和4年11月22日、関係閣僚会議の下に、技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（以下「有識者会議」という。）を設置し、有識者会議において、両制度の施行状況を検証し、課題を洗い出した上、外国人材を適正に受け入れる方策を検討するための議論を行うこととした。有識者会議は、令和4年12月14日から令和5年4月28日まで計7回にわたって開催され、両制度の利用者や関係者からのヒアリングも行いつつ、各界の有識者15名による自由かつたつな議論を進めてきたところ、今後の両制度の在り方の方向性について一定の結論を得たことから、中間報告書を取りまとめ、関係閣僚会議へ提出することとした。

第2 前提

有識者会議においては、「目指すべき外国人との共生社会（三つのビジョン）」（外国人との共生社会の実現のための有識者会議意見書（令和3年11月））の考え方も踏まえつつ、外国人との共生社会の実現という社会のあるべき姿を念頭に置いて、外国人の人権に配慮する観点を踏まえつつ、両制度の在り方について検討を行った。

第3 委員の意見

1 技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について

(1) 検討の前提となる基本的な視点に関する有識者会議における主な意見

- 農業、水産加工、建設業、縫製業といった国内の産業で深刻な人手不足が生じており、生産年齢人口も減少に向かっていることも明らかである。技能実習生を受け入れている産業について、特定技能制度に吸収するという方法も含め、正面から労働者を雇用し、受け入れることができるようにする方策も議論すべきである。
- 人権重視を大前提として、国際貢献をしっかりと果たし、なおかつ、国内の人手不足への対策として有効な手立てとなるように、日本で学び、働きたいと思っている外国人、中小企業、それらを受け入れる地域、我が国と送出国にとってよりよい制度の有り様を検討したい。

- 作業範囲や労働時間数の制限の緩和、安定的に外国人材が活躍できる環境整備や監理団体等による受入れ、支援体制の充実が必要である。これらを実現することにより、事業者と外国人材の双方にとって発展的な制度になる。
- 外国人労働者を受け入れるための制度の見直しに際しては、次の4点を踏まえるべきである。①受け入れた際のデメリットが顕在化しないよう、また、社会の分断を招かないような制度設計をすること。②日本人労働者と同じ処遇、生活者としても必要な支援を受けられること。③外国人労働者の就労ニーズは多様化しており、在留の条件は明確化しつつ、長期滞在の道が開かれること。④有期契約から無期契約への転換など外国人についてひょうそくがとれているなど、日本の労働市場改革とひょうそくを合わせた制度設計をすること。
- これまでは日本は魅力的な働き先であったが、今後は外国人から日本が選ばれるよう努力すべきことを意識することが必要である。送出国における賃金も向上しており、近隣国との人材獲得競争もある。外国人にどのように日本社会になじんでもらえるか等の観点から議論することが必要である。
- 外国人材の定住化、子育てや介護、年金という今後の暮らしも踏まえた視点が必要である。定住化や今後の暮らしに関わる見通しも持った議論が必要である。
- 技能実習生が暮らしやすい環境作りには自治体が果たす役割が大きい。過疎地と都市部、様々あり、自治体の体力も違う中で努力をしているが、国と緊密に連携して対応することが必要である。日本がしっかり実習先として選ばれていくよう、また、担い手不足の解決にも資するよう、制度を見直していくことが必要である。
- 今回の議論は日本の将来の姿に関わる。単なる人手不足対応ではなく長期的な視野を持って議論する必要がある。諸外国の事例を含めエビデンスを踏まえた政策、EBPMを進めるべきである。
- 外国人受入れ制度は相互補完関係にある。技能実習制度を見直すなら特定技能制度や他の制度も含めて改めて考えることが必要である。
- 産業全体に及ぶ人手不足や処遇改善の原資がないという構造的な問題は、産業政策課題として、国が解決しなければならない課題である。外国人労働者政策と併せて業所管省庁が産業政策等の観点からも検討・連携し、多様なステークホルダーと協議した上で、どのような施策を講じるかが重要である。この視点から、業所管省庁の責任と役割の明確化を図るのは重要な課題である。
- 外国人労働者と雇用企業の2者の関係だけではなく、産業政策や地域政策といった観点も必要である。人手不足も業界や地域によって異なる中で、業界団体や業所管省庁が補助金や支援のスキームを業界ごとに作るなど、様々なアクターが政策を一体的に組み上げていくという視点も必要ではないか。
- 生活者としての外国人労働者の支援の在り方の検討が必要である。社会保障や言語、教育、公共サービスや多文化理解などの環境整備も行っていかなければならず、そのコストは、事業主が応分の負担をすることを前提に、国、自治体でバランスを取った負担の在り方を検討することが必要ではないか。

- 技能実習生であれ特定技能外国人であれ、働く外国人当事者にとって賃金は最大の動機であり、今回の制度改正においても、賃金の在り方は非常に重要な検討課題である。特に技能実習生については、各都道府県の最低賃金に合わせているのが実態であるが、地方の中小企業が人材を確保できる環境を整えるには、当初の賃金を全国斉一にすべく、補填の仕組みを作るなど、制度的な検討が必要ではないか。
- 技能実習生が失踪するなどによって制度を逸脱した場合のサンクションの在り方については、一般的に、正規の居場所を失った不法滞在の外国人は、事件や事故の被害者にも加害者にもなりかねないため、いきなり在留資格を失い、不法滞在に陥るということによいのか、慎重な検討が必要である。
- 依然として技能実習生含む外国人労働者の人権侵害の問題は後を絶たず、外国人労働者も増え続けている。国籍を問わず、全ての労働者の人権が保障されることが重要である。労働者が安心して働き、生活できる環境整備が喫緊の課題である。小手先の見直しではなく、労働者保護の視点に立った政策を総合的に検討することが不可欠である。また、技能実習制度における課題のみならず、特定技能制度の課題も検討することが必要である。

(2) 制度目的（人材育成を通じた国際貢献）と実態（国内での人材確保や人材育成）を踏まえた制度の在り方（制度の存続や再編の可否を含む。）（技能実習）

（制度目的と実態のかい離に関する指摘）

- 技能実習制度の目的と実態のかい離が様々な問題の背景になっている。制度の存続可否も含めた議論をすべきである。
- 人材育成の中には、身に付けた能力を母国に戻ってその国の開発に生かすという意味での人材育成と、本人の能力を高めて、それが日本の企業にとっても戦力となるという意味での人材育成と二つの意味がある。外国人技能実習機構の帰国後技能実習生フォローアップ調査では、回答者の40%が帰国後に就業していて、そのうちの60%が技能実習と同一・同種の仕事であり、 $40\% \times 60\%$ で20%程度しか技能実習に関係する仕事に就いていないという回答である。国際貢献だけを技能実習制度の目的に位置付けるとするには無理がある。国内で企業の戦力になるという役に立ってもらおうという意味での人材育成についても、企業にとって育成は人材確保を主な目的として行うものなのであるから、特定技能制度の中に包摂していくのが良いと考える。
- 実態に合わせ、技能実習制度を廃止した上で、国内産業にとって人材確保の制度として再出発することが必要である。それにより、日本のどの産業にどれくらいの人数の受入れが必要かという議論や検証ができるようになり、特定技能制度と整合性がとれたキャリアパスを見通すことのできる制度になる。
- 技能実習制度は、途上国の技能移転と位置付けるよりも、労働力として正面から認め、長く日本で生活者として暮らせる仕組みを考えるべきである。

- 技能実習制度のメリットは、人材育成が組み込まれている点にあるが、技能移転だけで説明するのは無理があり、労働力として来てもらうという実質は否定し難い。一方、技能移転、国際貢献という観点と労働力としての人材確保は矛盾しない。ただ、労働力として正面から認めるのであれば、技能実習生の保護や国内労働市場への悪影響の防止を盛り込むなど技能実習法を相当見直す必要がある。
- 国際労働市場において、情報の非対称性や過大な需給ギャップは発生するものであり、これらを乗り越えるため、送出機関や監理団体などが担っている機能は必須である。技能実習生の負担する手数料は、こうした機能を稼働させるためのコストを個々の技能実習生に転嫁するものと考えられ、それ自体は韓国の雇用許可制など、国際労働市場で一般的に見られる現象で日本に固有のものではない。こうした国際労働市場のメカニズムを踏まえるならば、技能実習制度の単なる廃止、技能実習制度が担ってきた機能を単に廃止する、及び厳格化するということは、かえって人権状況を悪化させる可能性が高い。
- 国際的には、国際貢献と労働力確保は矛盾せず、両立するものとして改善すること自体は国際的な基準から外れるものではない。実態としても当事者の意識として、技能実習生にとって稼ぐことと技能を身に付けることは二律背反ではなく、また、受入れ企業にとってもスキル形成と労働力確保は両立し、どちらも否定できない事実であることは認めざるを得ない。
- 技能実習制度の制度趣旨に本国において修得が困難な技術を身に付けるという要件があることから、本国にはその技術を生かせる仕事がなく、帰国後もその仕事に就けないという事情があるため、帰国後に同じ仕事に就いていない、すなわち国際貢献ではないというのは非常に日本的な議論である。
- 技能実習生を労働者として受け入れている実態は否定できないが、監理団体や実習実施者は、実態と葛藤しつつ、制度のスキームに沿って正当に受入れを行っているものが大部分を占めている。この目的と実態のかい離は、必ずしも監理団体や実習実施者だけの責任ではなく、送出機関や技能実習生本人の来日の真意、また、国内外に存在しているブローカーの問題もある。監理団体や実習実施者だけが悪いと決めつけるのではなく、不適切な送出しをしている送出機関や仲介するブローカーを取り締まる方策や失踪対策などを総合的に議論していくべきである。さらに、実際に国際貢献という制度趣旨を適切に果たしている事例もあるため、そうした部分をどう整理するかも考える必要がある。
- 技能実習制度本来の目的に沿って活動している監理団体、実習実施者も多く、また、技能修得という本来の目的のために入国した技能実習生も多いことは明確である。技能実習生の受入れに人材確保の実態があることは否めないが、技術・技能を修得するとともに、日本の良さや伝統文化を持ち帰り、普及・伝ばしてもらうという人材育成の視点からも効果的な制度である。技能実習制度と特定技能制度は目的が異なるため、明確に対象をすみ分け、両制度を共存させながら監理団体と登録支援機関、実習実施者と特定技能所属機関を生かしていくことが必要である。

- 特定技能制度は、国内で人材確保の努力をしてもなお労働力が不足している分野に限り受け入れるものであることから、制度の見直しに当たっては、この間各業界で取り組まれてきた人材確保、処遇改善などを踏まえることが必要である。

(人材確保機能の必要性)

- 人権尊重は大前提の上、技能実習制度については、人作りによる国際貢献と、現実的な人手不足の対応という、両方の役割を果たす制度として、また、特定技能制度へのエントリーステップとなる制度として、何らかの形で存続させるべきである。
- 技能実習制度は、人材育成と人材確保の二つの役割を果たしており、この二つの目的を持つ仕組みとして見直し、存続をしていくのが一つの方角である。また、人材育成と人材確保の両方の役割を持つ技能実習制度と特定技能制度を一連の仕組みとして制度の見直しを図っていく必要がある。
- 人材育成を目的とする技能実習制度に労働者性を認めたときに、スキルの向上をどこまで求めるのか整理する必要がある。
- 技能実習制度は、人手不足対策として活用されている一面もある一方で、技能修得の仕組みがしかるべき水準で適正に機能しており、人材育成を通じた国際貢献が果たされていることも事実である。技能修得の仕組みと人手不足対応の二つの側面を併せ持った制度としていくことが現実的である。

(人材育成機能の必要性)

- 技能実習制度は人材育成という非常に重要な役割を担っている。スキル形成は、OJTで仕事を通じて能力開発されるという部分が多い。育成と人材確保は不可分なものであり、分けて考えるのは難しい。監理団体、実習計画、外国人技能実習機構といった技能実習制度の仕組みを使った育成は非常に有効なのではないか。
- 技能実習制度を存続できるか議論した上で、現状に合わないのであれば、特定技能制度につなげるための技能修得を図るという面を強化させた上で、どのように制度を改善していくかを議論し、検討する必要がある。
- 多くの優秀で真面目な技能実習生が、日本語を含め技能修得に励んでおり、技能移転と国際理解の促進という、国際貢献に大きな役割を果たしていると認識している。こうしたことを評価、検証した上で、受入れ環境の整備と人権尊重を含め待遇改善に向けた検討をしていただきたい。
- 技能実習制度には、その制度の趣旨にのっとり、途上国等への技能の移転を進めつつ、日本企業のグローバルな競争力を強化している企業単独型の事例もある。また、団体監理型においても、優良な取組をしている実習実施者もあることから、このようなグッドプラクティスをいかに増やしていくかということも議論すべきである。
- 技能実習制度について、諸外国から問題を指摘されているということは、技能実習生が雇用主に従わざるを得ず、人権侵害等に追い込まれていくという構造的な

問題があるのではないか。開発支援と同レベルでの技能移転が本当にあるのか疑問に感じる業種も中にはある。

(その他)

- 重要な論点は、悪質な事業者を排除しつつ、優良な取組をする事業者をどのように増やしていくかである。仮に、技能実習制度を廃止して、特定技能制度に一本化するにしても、悪質な事業者を排除できる保証はない。
- 諸外国において、スキルレベルは余り問わず、かつ転籍等を認めるような自由労働市場に近い形をとることであまりいい例は1件もない。結局、他の先進国では、期限付労働移民プログラムとして、農業労働者などごく一部の職種に絞り、期間を限定することで数を確保しており、ハイスکیل層などそれ以外については、極めて厳格な要件を課すことで事実上受け入れていない。

(3) 外国人が成長しつつ、中長期的に活躍できる制度（キャリアパス）の構築（両制度の対象職種の在り方を含む。）

(キャリアアップの必要性)

- 技能実習制度と特定技能制度との接続について、外国人材がキャリア形成の道筋を明確に描くことができるキャリアパス制度の構築は必要である。
- 技能実習制度と特定技能制度の職種や分野の不整合は解消すべきである。できる限り幅広い業種で、なおかつ一貫してキャリアが積めるような仕組みを考え、二つの制度の連結性を高めることがキャリアパスにつながり、人材育成にもつながる。ただ、どうすれば特定技能制度に上がっていけるかは制度として担保する必要があり、技能と日本語のハードルを設けるべきである。
- 人材育成の中には、身に付けた能力を母国に戻ってその国の開発に生かすという意味での人材育成と、本人の能力を高めて、それが日本の企業にとっても戦力となるという意味での人材育成と二つの意味がある。仮に特定技能とは別の在留資格を作って技能実習制度から置き換えていくのであれば、新たな制度は特定技能1号や2号と連結した同じ業種、分野で重なり合う形が望ましく、それがキャリアアップにつながる。
- 経済界では、不足する人手を確保したいというニーズもあるが、日本人の雇用を守ることを第一義的に考えるべきである。人手不足業種は特定技能制度の対象としていくことも考えていく必要があり、技能実習制度の職種・作業と特定技能制度の分野をシームレスにつないでいくことが必要である。
- 技能実習生が日本での滞在期間が長くなると同時にスキルが向上していくことは、本人にとってはもちろん有益であると同時に受け入れる企業にとっても重要な観点である。外国人材を、人手不足を埋める一時的な労働者としてみるのではなく、日本の社会の中で活躍してもらおうという観点が重要である。

- 中長期的に活躍できる制度にするには、日本語や技能のレベルアップや共生のための環境整備が必要であるが、企業だけに責任を負わせるのは無理であるため、日本社会全体で費用を負担するという考えも必要である。
- 受入れ企業の教育体制の有無も含め、外国人労働者の人材育成をセットで考える必要がある。受入れ企業による人材育成がなされなければ、単なる労働力の確保となり、人権上の課題が生じかねない。他方、本人にとっての技能修得等は労働者自身の働きがいやモチベーションの向上の意味でも非常に重要であり、公的支援も必要である。
- 特定技能2号の分野が極めて少ないのは、日本の企業自体が最長10年で帰ってもらっていいと思っているのではないか。本当に外国人材のキャリアアップを考えるのであれば、特定技能2号、あるいはそれ以降も含めたキャリアアップや人材育成の仕組みが必要である。
- 外国人材が、日本社会が期待する方向で生活・就労するようになるには、ある程度長期で自分の人生設計をする資質を持つ人材に来てもらえるかどうか重要なポイントである。その上で、日本でスキルアップするのは、受入れ企業にとってもメリットがあり、本人にとってもインセンティブになる。

(スキル評価の仕組み)

- 技能実習3号は高度な専門的能力を有する者として、日本語能力試験や技能検定で高次の資格を取られた方には、何かしらのインセンティブを与えることも必要である。
- 仕事の経験を積むにつれて上がる技能や能力を見える化することが重要である。また、キャリアと処遇をつなげていく仕組み作りも重要である。処遇という観点では、日本人と同等報酬に係る規定の実効性確保の方策も検討が必要である。
- 過去の日系人に関する調査によれば、数年で帰るのか、在留資格を更新し続けるのか方針が決まっていないので、キャリア形成の意識がつかず、それが子供にも引き継がれていた。こうした経験からすると、キャリア形成の観点から、日本に行く場合にはどのようなキャリア展開ができるのかという観点を持てるようにすることが必要ではないか。
- 技能実習制度と特定技能制度を連結してキャリアパスを構築する中で、賃金も上昇していく仕組みが作れないか。10年以上を見通して、外国人材の方が日本に長期的に滞在し、キャリアを積んで、地域住民となってもらえるような仕組みが作れるといい。
- 試験ルートの特定期間1号外国人が技能実習生以下の技能ではないか、という現場からの声がある。こうした中で特定技能外国人の方が使い捨ての労働力として雇用されてしまうと、特定技能制度で一人前の労働者として受け入れるということと真逆の結果になってしまうのではないかという懸念があるため、試験ルートと技能実習ルートはきちんと制度設計されるべきである。

- 技能実習制度は技能検定が大きな影響を及ぼし、特定技能制度は業界のニーズから生まれているため、そこにずれの原因があるので、そこをスムーズな移行のために見直すことはあり得る。
- 有期契約で未熟練の外国人材の場合は、O J Tだけでなく基礎的・計画的な人材育成をする必要がある。
- 特定技能外国人は即戦力と位置付けられているが、即戦力にもいろいろなレベルがあり、技能修得を図る人材育成的な機能や支援団体の強化等も必要になる。また、制度的な位置付けからすると特定技能制度は技能実習制度ほどには計画性は必要ではないかもしれないが、支援機関の役割は重要である。
- 技能実習制度の作業区分が細かいことにより、キャリアが広がらないという問題意識がある。技能実習制度は、技能検定の仕組みとセットになっており、出口が技能検定であるため、細分化された技能検定の職種区分とリンクしてしまっている。もう少し柔軟に大ぐくりにして特定技能制度につながることは必要だが、大ざっぱすぎてもスキルが上がっているかわからないため、どの程度のくくりにするかは検討が必要である。
- 仕事をしていれば、何かしらのスキルは形成されるが、どのレベルのスキルを求めるかを明確にしておく必要がある。技能検定は、現在の制度では、出口のレベルチェックとしては一つの選択肢であるが、多くの外国人材のスキルを測る物差しとしてきちんと機能しているかは、検証する必要があるのではないか。
- 技能検定や職種区分が細かすぎるという議論があるが、技能検定は重要な外せない要素である。評価が勘と経験に頼りがちなマニュアルワークの世界において、昭和34年からこうした形で検定が整備されてきた趣旨を踏まえると、技能実習制度あるいはそれに替わるトレーニングの制度においても維持していくべきである。技能検定が現場の職種・仕事と合わないというのであれば、それは技能検定制度自体の問題で、技能実習制度固有のものではない。
- 技能実習生が技能修得のために来日しているという実態は幾つかの調査からも明らかであり、特定技能外国人及び技能実習3号の賃金水準をみても、市場賃金に引き直した技能実習生や元技能実習生の賃金は明確な上昇を示しており、技能実習制度のスキル形成力を示している。国際貢献やその人自身が持つ人的資本を高めるという観点からも、持ち帰ったスキルを母国の検定、資格等にスムーズに接続するための国際的な資格の相互認証システムの構築が議論されるべきである。

(4) 受入れ見込数の設定等の在り方（特定技能制度における現行の取扱いを含む。）

（受入れ見込数の設定等の在り方）

- ポストコロナにおける需要の急拡大やアジア地域の少子高齢化を含めた深刻な労働力不足が見込まれる中、必要な人材を確保するために特定技能制度の活用は急がれる。深刻な労働力不足に直面しているコンビニ、鉄鋼などのインフラ関係業

種も、対象分野に追加すべきである。特定技能2号への移行についても、選定基準や選定プロセスの透明化を確保した上で、分野を拡大すべきである。特定技能2号を活用することにより、企業にとって、幹部登用等を見据えた中長期的な視点から人材の育成ができる。

- マクロ経済でみると人手不足はこれからますます激しくなり、生産性の向上がなければ、これから10年の間に100万人を超えるような外国人材を入れなければ日本経済は回らないというぐらい深刻である。一方、大きな情勢変化があると、企業のニーズは大きく変わる。長期的な目標を立てた上で情勢は変化するので、例えば、毎年それが妥当なのかを見直す必要がある。また、業界の事情だけで決めないよう、第三者機関を入れて見直しが正しいかをチェックする機能がある方がいい。
- 労働力の需給関係や年齢構成、人口動態の分析が必要である。また、地域における共生のための体制設備や受入れ準備がどの程度できているかも大事な考慮要素である。政策形成の透明性という観点からも労使双方、有識者、自治体、NGOが入った恒常的な第三者機関が必要ではないか。
- 受入れ見込数の決定や分野追加は、エビデンスに基づく政策立案が肝要である。データに基づいた受入れ見込数の設定が行えるように制度の見直しが必要であり、様々なステークホルダーの予見可能性が確保されること、また、状況に応じて制度の見直しができるということが欠かせない。
- 現行の特定技能制度における人手不足の判断基準や受入れ人数の設定は政府内での検討のみにより、業界事情を踏まえて決まっている場合もあるのではないか。労働に関わるルールであることから、労使や外国人支援団体などの多様なステークホルダーが参画する機関を設け、そこで開かれた議論を通じて決定する仕組みにする必要がある。
- それぞれの分野で全国トータルの受入れ数を設けるのではなく、地域ごとに不足する人材に応じた受入れ数を、その地域の自治体と業界等が話し合った上で、それに必要な自治体としてのサポートを行う仕組みを作っていくという取組も必要ではないか。
- 仮に技能実習制度と特定技能制度が連結し、技能実習制度にもある程度労働者を認めることとなった場合、後継的な仕組みにおいて、基本とすべきは各企業の受入れ能力である。したがって、現行の技能実習制度における一社当たりの常用職員数に応じて設定される割合がまずベースにあるべきではないか。優良な受入れ企業については、その枠を広げていき、その逆もしかりとする仕組みがベースであって、その結果の積上げが分野ごとの人数枠になるのではないか。
- 経済見通しのような、より実際のアウトルックに近いことを示して関係者の相場感を作っていく方向に注力した方が、機械的にならなくていいと考える。労働市場テストは人口が増えていた頃の遺物であり、今後の人口減を考えれば、受入れ上限はワークしないのではないか。

（特定技能制度の在り方）

- 特定技能制度は正面から外国人労働者を入れている制度であり、これを発展的に手直ししていくことが一つの方向である。制度開始からまだ数年がたったばかりなので、技能実習制度で実施された方策で使えるものも取り込みながら、改善策を議論すべきである。課題としては、登録支援機関の質の担保、送出機関の手数料徴収の規制策、家族帯同などが考えられる。
- 特定技能1号については、在留期間の通算に含めない、家族帯同を認めない、いわゆる移民政策ではないとした制度当初の考え方は尊重して、まずは日本人の雇用を守りながらも今後の在り方を考えていくべきである。
- 労働者人口の減少が続いていく中で、中小企業にとって、外国人材の受入れは必須である。人権尊重は大前提の上、特定技能制度の分野の拡大を検討すべきである。

2 人権侵害の防止その他外国人にとっても我が国にとってもプラスとなる仕組みとするための方策について

（1）転籍の在り方（技能実習）

（転籍制度の必要性）

- 技能実習制度は、技能修得等を通じた人材育成を制度目的としているため、実習実施計画に従い、実習実施者である一つの雇用主の下で実習を続けることが必須の条件であり、転籍を原則として認めていない。このために、雇用主が無理なことを言っても技能実習生は従わざるを得ず、それが技能実習生への様々な人権侵害を発生させる基礎的な背景・原因となっている。
- 日本国内の人材確保が目的であるとすれば、他の在留資格と同様に、原則として転職を禁止する理由はない。転籍制限があることにより、外国人材を雇用主に大きく従属させる可能性があり、彼らが権利を行使することを間接に妨げているというILOの指摘は重いものである。暴行や虐待、秘密裏の出産という普通の雇用形態では考えられない人権侵害を防止するためには、転籍制限をなくすことが不可欠である。
- 国内の人材確保が受入れ目的となっているとすると、技能修得等は就労の結果であってそれ自体が目的ではないことから、転籍を認めない理由はない。
- 技能実習生であるから転籍を認めないという制度目的にとらわれた在り方は、実態としても正当化されない。転籍できないことが雇用主側に都合良く利用されているのではないか。また、人権の遵守が国際的にも非常に厳しく要求されていることから、国際的な批判に耐えられる制度設計をすべきである。
- 技能実習制度の枠組みを残した上で、特定技能制度との連結を強化し、人権尊重の観点から転籍を認める形としてはどうか。
- より良い労働条件を求めて転職していくのは、労働者の基本的な権利である。良

い労働条件のために転職していくことはやむを得ず、それにより、むしろ、その業界自体が良くなっていくのではないか。

- 技能実習生の失踪率が1.8%、転職が認められている特定技能外国人では行方不明者の割合が0.14%であり、10倍以上の差があること等からみて、技能実習生に例外的に転籍を認める制度は十分に機能していないのではないか。
- 日本人であれ外国人であれ、1年や2年という短期間で会社から離れてしまうことは好ましくないが、技能実習制度の転籍不可という仕組みは、国内の労働法制や国際的な批判との見合いの中で耐えられないであろう。ただし、具体的にどの点が国際的な批判に耐えられないのかを見定めていく必要があり、その結果、ある程度転籍を認めざるを得ない制度になるのであれば、企業側も受け入れざるを得ないのではないか。
- 国際機関や諸外国がいろいろな分野で人権の観点から評価するのは制度が全てであるため、何年間も転籍が認められないという制度そのものが問題視される。また、転籍した場合に本人が在留資格を失って不法滞在となれば、社会にとっても非常に不安定な存在となるという問題もある。
- 労働力としての位置付けを正面から認めるのであれば、転職制限は再考が必要である。その際には、民法628条など有期雇用に関する契約上の取扱いを踏まえて転職制限の意味を議論することが必要である。
- 現行の労働法制上、有期労働契約が3年以内で、1年間はやむを得ない事由があるときに限り契約が終了できることとなっており、期間の定めを設けたとしても、1年たてば労働者は自由に退職できるということになっている。この制約以上に、入管法上で、外国人材の転籍を制限する必要はないのではないか。
- 転籍の仕組みとして、雇用主の同意や協議が必要とすると機能しなくなるので、基本的にはそれぞれの契約当事者の自由意思でできる仕組みとすべきである。
- 転籍を認める制度とする場合、初期費用も含め、それまで掛かったコストについて、補填等のルールをどう定めていくか、議論を深めたい。
- 育てた人材が地方から大都市圏に大量に移動してしまうことを懸念する意見もあるが、転職が認められている特定技能外国人が大都市圏に大量に流入しているデータは今のところ見当たらない。むしろ、受け入れた企業が、給与水準を含め、キャリアアップをどのように示すのが非常に重要な要素であり、自治体が外国人と共生するための環境整備をどれだけ行って、地域の魅力を引き出しているかも関係している。このため、在留資格と結びつけて法的に転籍を拘束する必要性はない。
- 技能修得等という観点からみて、広い意味での日本社会の就業規律や技術の維持、改善への意識などは、一つの職場にいなければ身に付かないというものではない。その業種特有の技能についても、現行の技能実習制度のように3年間同じ職場でなければ身に付けられないものが今の技能実習制度の職種にあるとは考えられない。

(一定の制約の必要性)

- 技能修得の観点から考えれば、人権の尊重を最大限に担保した上で、技能実習制度を、外国人材にとっても事業者にとっても最初のエントリーステップと位置付け、一定期間、例えば、技能実習1号及び2号の3年程度は同一事業所で一つの技術をしっかり身に付け、なおかつ、日本で生活する上で必要な日本語も身に付けてもらう期間として、よほどのトラブルがない限り、原則転籍不可という制度設計で見直し、存続することが重要ではないか。
- 日本人を雇用した場合と同様に、技能修得には一定の期間が必要であり、受入れ費用負担、事業計画等の観点からもほとんどの事業所が技能実習生の一定期間の在籍を望んでいる。また、人材確保の観点からも、技能実習生には、当該事業所で一定の就労期間を確保することが必要ではないか。
- 技能実習制度に一定の技能修得を図るための人材育成機能を持たせるべきであり、完全に転籍を自由に認めるのは難しい。技能実習生ごとに技能実習計画が作成、認定されている仕組みの中で自由に転籍を認めれば、人材育成機能を軽減させてしまう。
- 技能実習生の人権保護を一層強化するため、一定の要件の下で、これまで以上に柔軟に転籍を認めてもよい。一方で、技能実習生のキャリア形成を阻害するような転籍は認めるべきではない。短期間で転籍を繰り返すのはキャリア形成に支障があるので、例えば1年に1度など回数制限を設けることも必要である。転籍制限をなくすと、真面目に技能移転に取り組んでいる実習実施者が結果的に受入れを取りやめざるを得なくなることを懸念している。良質な実習実施者が退出し、悪質な実習実施者が残るような事態になりかねない。これを防ぐためにも、実習実施者にとっても技能実習生に技能移転を行うインセンティブが保たれる制度設計が必要である。
- 人権の視点から考えたとき、完全に移動できないのは仕組みとして問題があるが、スキル形成という視点では、一つの職場で一定期間習熟を図るという視点もあるため、人権の課題とバランスを取った検討が必要である。劣悪な労働環境においては転籍可能という実習先変更支援の枠組みを緩やかにして、例えば労働者自身がスキルアップを目指す場合にも広げること考えられる。
- 技能を修得する観点からは、一つの実習実施機関で3年から5年間実習することが望ましいが、人権の尊重を前提として、同じ職種内での転籍は認めてはどうか。
- 転職と転籍は分けて考えていい。農業をやるために来たのであれば、農業をやってほしい。例えば、在留資格が「技能」で調理人の方がIT企業に就職を希望する場合には、在留資格の変更が必要であり、「技能」のままでは分野を超えた転職はできない。分野を超えた転職をするためには、1回出直すというのは十分合理的なのではないか。
- OECD、ILOのヒアリングにおいても転籍制限イコール即人権侵害ではないと明確に言っている。転籍制限の在り方は、自国民の働く権利と非常に密接に関

わっている。転籍を無制限に認めると、それは別種の権利侵害を生む。

- 職域を超えた転籍は、給料が高い職種に人材が流出し、人手不足の産業がより一層人手不足に陥ることとなって産業間格差が生じる懸念がある。
- 転籍については、地方への影響も十分に考慮して議論すべきである。仮に無条件に転籍の自由が認められることになれば、地方の実習実施者が外国人材の入国の足掛かりとなってしまふ。技能実習生等の意思も尊重しつつ、原則1回に限り、同一職種の転籍を認めることが考えられる。また、転籍前後での企業間の費用負担の在り方についても検討が必要である。
- 職種や業種によっては、技能を修得するのに半年か1年あれば十分であるが、3年間転籍ができないとなると、1年程度の技能修得後も2年は最低賃金で働く、かつ、転籍ができないことで労働移動を防いでいるので人権侵害といわれる危険性がある。職種や業種を踏まえ、訓練に必要な期間を一律としないような議論をする必要がある。
- 受入れに掛かるイニシャルコストが受け入れる企業側にとって負担であり、仮に転籍が自由になった場合に、イニシャルコストの問題が現状のままでは企業側は受け入れ難い。この問題をどのように解消できるか、制度の中で、あるいは制度とは別に何かしらの支援の仕組みで負担感を抑えられるのかを考えていく必要がある。
- 実習実施者による一方的な費用負担に対する不公平感が惹起される点や、転籍によって生じた欠員に対する補充の問題、転籍を希望する技能実習生の新たな受入れ先が見つからないといったトラブルや事態を未然に防ぐためのルール作りが必要である。
- 自由意思で転籍を認める場合、入国の際の旅費等の費用負担について、次に受け入れた事業者が支払うこと等も検討が必要である。また、次の実習実施者が決まるまでの間、外国人技能実習機構が行っているシェルターの確保、職業紹介事業者や仲介ブローカー等がビジネスとして絡んでいないかの監視も必要である。
- 1年ごとの技能実習生の意向確認や、現行制度の実習継続困難時における実習先変更支援の改編、拡充を行い、外国人技能実習機構が転籍先をあっせんする等、積極的に関与する仕組みを構築すべきである。また、営利目的の仲介業者が参入できない仕組みも必要である。
- 1、2年の離職を回避するため、企業の努力や自治体の支援、国としての支援制度については別途考えていく必要がある。

(転籍の制度設計に当たり検討すべき事項)

- 各国の制度を比較すると、転職可とされつつ、事実上頻繁に転職しにくいものが多い。外形的な役割だけでなく、実質的な部分を踏まえる必要がある。日本でも現行制度で転籍が認められている部分で、転籍がどの程度行われているのか、実態を踏まえ、事実認定を丁寧にしていくことが重要である。

- スキルアップのためには、余り頻繁な転籍は望ましくなく、訓練する側も途中で変わるリスクがある中では訓練に及び腰になってしまう。一方で、転籍制限を課すことは個人に機会費用の負担をさせていることにもなってしまった。これらを解決するには、中長期的に活躍できるような訓練投資をした企業が得する仕組みや、外国人本人も優良な成績を上げたら優遇されるようなインセンティブを与えることが重要である。
- 労働条件がいいところに移るのはある種の労働市場のメカニズムであるので、働き続けることにつき様々なインセンティブを企業側で作っていく工夫が必要である。
- 失踪の防止や救済の観点から、入管法上の在留許可に関する条件についてもきちんと周知することや、契約や実習計画について本人に示してサインをもらうなどの透明化を図ることが必要である。
- 転籍の条件が厳しすぎたり、監理団体が転籍に対応できているかという問題があるので、転籍を速やかに行えるようにNPO法人などの支援機関を頼るなどの様々な方策を検討する必要がある。
- 転籍を可能な制度としたとしても、そもそもマッチングがうまくいっているか、住居が見つけれられるのか、転籍先が見つけれられず在留資格を喪失したら日本にいらなくなるなど、他の在留資格にも共通する課題もあり、幅広く検討する必要がある。また、技能実習制度における実習先変更の実績や特定技能制度における転職の実績を把握し検討することが必要である。
- 在留資格の審査の場面では、やむを得ない事由があった場合のみ転籍を認めていることにより、立証責任が技能実習生本人に転嫁されてしまい、実習先の法令違反が立証できなければ救えない状況になってしまっている。実態としてきちんと救えるような制度にしていく必要がある。
- 転籍や転職については、現場で技能実習生が置かれている実態を踏まえて、国際基準から何が適切か不適切かを明らかにした上で、人権配慮の観点から、絶対的な基準に照らして判断すべきである。また、技能実習生が声を上げられる状況にあるかといった観点から、相談制度の運用実態を検証すべきである。
- 人権は普遍的概念と言われるが、どこかの国際機関が確定的に決定できるものではない。国際的な批判を十分に認識する必要があるが、日本における人権状況がどうあるべきかは、日本人自身が主体的に決めることである。国際機関が各国の制度や取組を評価するに当たっては、国家主権を尊重する観点から、その評価内容が慎重な表現になるのは当然のことであり、それをもって日本国内の人権状況が全て問題なしとなるわけではない。今後の政策決定において在留外国人の人権をどう確保するかは、日本の労働法制の適用も含めて我が国が主体的に決めるべきである。

(2) 管理監督や支援体制の在り方

ア 監理団体や登録支援機関の監理及び支援の在り方（存続の可否を含む。）

（監理団体の在り方）

- 現行の技能実習制度の基本的な枠組みというのは引き継ぐ形で、優良な監理団体による日本語を含む技能修得への支援強化、特に地方での特定技能外国人を含む住居環境、住居確保などの生活面における支援などが必要である。
- 技能実習制度の監理団体の中には、体制や制度に関するノウハウの面で疑問を抱かせる団体があるのも事実である。監理団体の今後の在り方の検討が必要である。
- 規模の大きな監理団体にはスケールメリットがあり、余り問題は起こらず、多くの企業を見ているからこそ転籍支援もできるのではないかな。
- 技能実習生を転籍させずに同一の企業に置くことで、その実習先から監理費として監理団体にお金が入り、そこからまた送出機関に費用が流れるため、技能実習生をそこに置いておくことが送出機関と監理団体のメリットとなる。問題が生じた場合、帰国までは監理団体の責任となっているため、監理団体は自分たちが不利益を被らないよう、帰国させるということが生じている。したがって、技能実習生と企業、監理団体のお金のつながりを切り離し、国に一旦支払うような仕組みがあるといいのではないかな。
- 外国人材に寄り添って適切に支援することが監理団体には求められているが、監理団体が実習実施者の意見を優先し、擁護する事案もあると聞いている。また、監理団体によっては、特別に職業紹介が認められているにもかかわらず、1 法人しか実習監理を行っていないところもあるため、例えば、労働法等の違反を起こした監理団体等は今後一切の受入れを認めない、一つしか実習実施者を見込んでいないところは認めないなど、監理団体の適格性はより厳格化する必要がある。
- 監理団体が営利性を持っていないことで、より良い賃金を出す事業者に送り出すインセンティブがなく、むしろ、傘下の受入れ事業者のうち賃金が一番低いところに合わせて賃金を定めるよう企業に促してしまうケースがあり、このことが、技能実習 1 号、2 号が最低賃金に張り付いている理由の一つとなっているので、営利性を持つ団体をあらかじめ排除するのではなく、適切なインセンティブ構造の下、制度を設計してはどうか。
- 受入れ事業所が監理団体に支払う費用について、透明性を確保すること等により、受入れ事業所の費用負担の軽減を図るとともに、監理団体の事業活動を評価し、公表することによって受入れ事業所が監理団体を選ぶ幅を広げることが必要である。
- 技能実習生等の日本語や生活習慣の理解不足に関し、現場の受入れ企業によるサポートは万全と言えない事情にあり、外国人はネット上で情報収集するこ

とが多いことから、監理団体による支援の充実とその評価・公表が必要かつ有益である。

- 監理団体が送出機関を通じて呼び寄せる仕組みによって、かえって高額のコストが掛かっていることから、呼寄せの方法としては政府の機関同士があっせんするという方法を中心として、必要であれば民間の職業紹介会社が呼寄せ会社の費用負担であっせんするという方法に切り替えていくことが考えられる。そうならば、監理団体は、呼寄せに関わる機関ではなく、入国した外国人材の保護のために活動する、登録支援機関と同様の役割に限定していくことになる。
- 労働者からすると、支援が監理団体と自治体とで分かれているのはわかりにくいため、監理団体が一元的に外国人の労働に関して責任を持ち、自治体につないでいく機能を持つことで、監理団体の責任を明確にしておく必要がある。

（登録支援機関の在り方）

- 登録支援機関は許可制でなく、監理団体に比べ指導監督を受ける機会が少ないと思われるし、登録支援機関の数が増えているが、外国人労働者の仕事から日常生活までの全ての支援メニューをワンストップで行える機関は少ない。今はまだ技能実習ルートが多く、問題が顕在化していないが、いずれトラブルが起きることが容易に想定される。総合的な支援や行政がもっと関与できる非営利性の組織に改めていく等の見直しが必要である。
- 登録支援機関について、支援機関として質が担保されているかは非常に疑問がある。特に試験ルートで来日した特定技能外国人について、技能実習生と同様の支援が不可欠であり、適切に支援を行う適格性の観点から、例えば許可制とする、第三者による審査プロセスを設けるなど質を担保する施策が必要である。
- 登録支援機関の手数料には上限がないが、過大な要求を避けるためにも、ある程度制約を設けることが必要である。また、登録支援機関は、個人、法人、営利団体、非営利団体を問わず登録することができるが、許可制の監理団体と比べると行政の検査や報告の機会が少ないので、登録支援機関も協同組合等の非営利組織で許可制とし、許可要件に職業紹介事業許可を取得していることを入れるべきではないか。

（両者共通）

- 本当に熱心な監理団体や登録支援機関の人たちが、そこまでやるかというくらいに技能実習生や特定技能外国人の方を支援していることもあれば、一方で、どこからも支援されないまま失踪に至ってしまって、失踪した先で不法滞在かつ違法就労という状態になってしまい、その先で労災に遭ってしまうという深刻なケースも見られる。
- 生活支援や現場で支援する人が疲弊してきており、日本全体として、この先日本で一緒に暮らしていく人たちをどう受け入れるかを考えていく必要がある。
- 社会の中で孤立したり、居場所が不安定な人たちには、犯罪の加害者にも被害

者にもなり得る可能性がある。治安対策の基本は、そのような人をどのように社会の中に包摂していくか。外国人は、日本で生活し働く上で、日本人よりも大きなハンデを負っている。直接的で実効性のあるサポートを提供できる仕組みを構築し、普通の来日外国人が犯罪に手を染めなくても済むような環境整備が重要である。

- 技能実習制度と特定技能制度を一つの連続した仕組みとするのであれば、登録支援機関と監理団体を一本化するような方向で検討するのは、非常に有効な方法ではないか。
- 監理団体が登録支援機関にもなっている割合は 54.1%であり、事業協同組合が監理団体のノウハウを使いながら登録支援機関を行っている現状がある。登録支援機関が監理団体のような事業をするのは、監理団体の許可も取っているところはできても、それ以外のところは難しいのではないか。
- 現行の登録支援機関による支援の仕組み、公的機関による保護の仕組み、受入れ企業が抛出した半ば公的な団体による支援の仕組み、この三つの並列した仕組みを有効な方法に整理統合できないか。
- 監理団体や登録支援機関は、受入れ企業から費用を受け取って運営しているため、雇用主から独立した立場で保護しにくい関係にある。受入れ企業の負担は必要であるとしても、国や公的機関へ抛出するのが有効な方法ではないか。
- 監理団体の適正化を図ることはもちろん、独立性をより強化する必要がある。また、登録支援機関にも適正化のための行政のコントロールが及んだ方がよいのではないか。
- 規模が小さく、独自に組合の協同経済事業を実施していない財政収益構造の不安定な監理団体や労働法制の面から違法な取扱いを行った監理団体、支援 10 項目を行えない登録支援機関などは排除していく方向で考えるべきである。
- 優良な監理団体や登録支援機関に絞ることは大事である。実習実施者によって技能実習生のサポートに温度差があり、それを監理団体が水準を平準化したり、上げている面があるため、監理団体が外国人材をサポートできる仕組みは必要である。しかしながら負担感が強いので、公的な支援があるのが望ましい。

イ 国の関与や外国人技能実習機構の在り方（存続の可否を含む。）

（外国人技能実習機構の在り方）

- 技能実習制度を一元的に監督している機関として、外国人技能実習機構があるが、創設時の想定よりも監理団体、実習実施者ともに増えており、大きく制度として拡大をしている。このことも踏まえ、機構の強化も含めた見直しが必要である。
- 外国人技能実習機構には有効な役割があるため、技能実習制度から別の制度に切り替えていく場合であっても、存続していくことは考えられる。その場合、

労働基準監督署との役割分担をどうするかが論点となる。

- 外国人技能実習機構には、悪質な実習実施者や受入れ機関に対する取締りの役割もあることから、存続すべきである。なお、機構に対する書類作成や報告の手続を簡素化できるとよい。
- 外国人技能実習機構の役割のうち、技能実習計画の認定に多大な労力を割いていると思うが、それよりは技能実習生の保護に支援の重点を移行していくのがよい。
- 外国人技能実習機構の相談業務について、技能実習制度にかかわらず、特定技能制度や他の就労系の在留資格に拡大した保護機関とするのも一つの方向性としてあり得るのではないか。また、管理監督を行うのであれば、機構の規模や権限について見直すべきである。さらに、登録支援機関や分野別の機構の仕組みや役割分担、整理統合を考えることが必要である。
- 外国人技能実習機構という国の責任による一元的な管理体制が取られることは意義があり、不適切な監理団体はとうたしていくという観点からも、機構の体制強化は不可欠である。機構に蓄積された技能実習生のトラブル対応や生活支援に関するノウハウは活用すべきであり、国の一元的な監督機関として、機構が特定技能外国人への支援を今後実施していくことも有益である。ただし、予算確保も含め、機構の体制整備を図ることが必要である。
- 今後、登録支援機関でいろいろな問題が出てきたときに、登録支援機関の実効性を担保する国の監督機関が必要という声が出てくるだろう。外国人技能実習機構の問題は、特定技能制度についてもどうするかということも視野に入れて議論する必要がある。
- 外国人技能実習機構では、多様な相談を受けているが、相談の結果を支援機関の指導に生かしていくべきではないか。本来は支援機関が対応すべきものもあり、外国人技能実習機構における相談の位置付けを改めて整理しておく必要がある。

(行政・業界の関与の在り方)

- 地方公共団体の関与は非常に重要であり、外国人材を雇用する企業が地域単位で集まってサポートし合ったり、自治体が情報共有のプラットフォームを作るなど、多面的な支援を地域単位で進めていく必要がある。
- 行政機関がもっと関与し、外国人材と共生を目指す地域のコミュニティ作りを目指す組織を作り、支援していくこともこれからは重要である。
- 職業紹介におけるハローワークの役割を強化できないか。ハローワークの活用は、悪質なブローカーの排除において、国がきちんと対応していくという意味で重要である。
- 労働行政と入管行政の連携を強めるべきである。労働基準監督署は、技能実習生を受け入れている企業に重点的に監督に入っており、実態の情報を把握しや

すいので、連携することは有益である。また、ハローワークは、外国人雇用状況の届出を通じた雇用状況や、その地域の人手不足企業で外国人材をどれくらい募集しているかを把握しているので、地域の行政と労働局等とが連携し、労働市場をうまく機能させていくことはあり得る。

- 外国人材の住宅環境整備に対する国の支援を含め、業所管省庁は、管理監督ではなく、企業の適正な受入れを後押しする役割として、積極的に関与することが求められる。
- 特定技能制度は多くの省庁にまたがるため、連絡調整をする一元的な機関を作る又は外国人技能実習機構にその役割を与える等の検討も必要である。また、外国人支援センターとの連携の仕方も検討が必要である。

ウ 国際労働市場の実態及びメカニズムを踏まえた送出機関や送出しの在り方（入国前の借金の負担軽減策、MOCの更なる強化方策を含む。）

- 求人側と求職者が遠く離れた国際労働市場において、送出機関などの仲介機能及びそれを稼働させるためのコストというのは必須である。技能実習制度における送出機関や監理団体は、こうした仲介機能やマッチング機能を果たしてきたと捉えることができる。
- 韓国の雇用許可制の例をみると、政府機関同士であっても、外国人が相当の手数料をブローカーに支払っているという調査結果もあることから、政府機関同士でのあっせんにすれば問題が解決するわけではなく、相手国の実態をよく見極める必要がある。
- 政府機関同士でのあっせんは、一つの理想形として挙げられるが、韓国政府の調査でも政府機関にたどり着く前に、技能実習生とほぼ同額の手数料を徴収されているという結果があるなど、ブローカーが排除されるわけではなく、政府の財政的支出も膨大である。日本に来る外国人材が更に増えることを考えると、民間事業者ライセンスを与えてそれを規制し、インセンティブを与えながらコントロールしていく方式が考え得る。
- 国際労働移動に関しては、市場原理に任せると失敗する歴史的事実があり、送出国はそれを非常に嫌う。最新の調査結果からも海外の送出機関からは、技能実習制度はコンプライアンスや人権保護の観点に関する評価は高い一方で、特定技能制度は外国人労働者の権利保護体制に懸念が示されている。
- 人権という観点において、国際労働市場で最も評価されるのは、スキルレベルの向上である。送出国政府を始めとして、送り出す労働者のスキルレベルを上げることが、国際労働市場での評価に最も寄与するというエビデンスがある。こうしたスキル形成及び国際的なスキルポータビリティも視野に入れた改革が必要である。
- 国際労働移動の世界では、いい事業者が経済的にインセンティブを与えられ

て、得をする仕組みを作るのが重要と言われている。この観点からすると、個人が直接選べるシステムも重要であるが、同時に、日本の受入れ側と送出機関のB to Bのマッチングのプラットフォームがないことも非常に大きな問題である。

J E T R Oなどを活用して、現地の送出機関と日本の受入れ側のマッチングの場の提供や優良なところを選べる仕組みを作ることも非常に重要である。

- G to Gによる政府同士による取扱いが、一つの方策になるという意見もあるが、そのためには膨大な費用が掛かるのではないか。本来、国や地方公共団体の行政がやらなくてはならないことを、予算や人的な制約から行政だけではできないことから、監理団体等の民間の支援事業者が、社会性、事業性、革新性を備えた「ソーシャルビジネス」的な性格でやっているのであり、合理的・効率的な仕組みではないか。今後、それらを管理しやすい仕組みを充実させ、監視をもっと効かせることが現実的に有効な仕組みと考えられる。
- 送出機関の手数料支払の問題については、I L Oの第 181 号条約を送出国も批准することや、送出国の国内法で同様の内容を規定することが一つの解決策である。しかし、それがすぐに全面的に実現しないのであれば、送出機関を経由して監理団体にあっせんする方法だけでなく、特定技能制度のように雇用主と直接雇用契約を結ぶ方法や民間職業紹介機関を通じて雇用契約を結ぶ等、幾つかの方法があり得ることとすることで、最も合理的で費用が安くなる方法におのずから収れんしていくのではないか。
- 仲介者への費用支払の問題については、送出機関の窓口にとどり着くまでの情報が不足していないか、送出機関の窓口が全ての人に公平に開かれているのかといった点を検証して対策を考えるべきである。また、悪質な送出機関や高額な手数料徴収の問題が、日本からの通報にもかかわらず是正されない場合、二国間の合意として、当該国からの受入れ自体も停止するというような強い選択をできるようにすることも検討すべきではないか。
- 国内の募集方法について、民間の職業紹介機関やハローワークが十分な機能を果たすことで、不適正な仲介業者が入り込めないような運用にすべきである。
- 新しい制度では、渡航前費用の適正化、借金に依存させない仕組みを作ることが大事である。費用の透明化に当たり、送出機関、実習先に関する情報や実習先における就労状況、賃金の支払状況等を外国人技能実習機構等が一元的に把握できるようなデータベースを構築するのも一つの方策ではないか。これにより送出機関に対して過大な借金を抱えているようなケースを早期発見して把握することが可能となり、是正措置を講じることも期待できる。
- 優良な受入れ企業にインセンティブが働くような仕組みや優良な送出機関を選べることが非常に重要である。例えば、送出機関ごとの人数やその後の定着実績等を含めたレーティングのようなもの、あるいは悪質な送出機関やブローカーの公表により、受入れ企業又は監理団体が適切な送出機関を選べる仕組みを作ることが非常に大事である。

- 特定技能制度においては、送出機関を関与させずに受入れをすると一時帰国等のトラブルが多く発生しているため、責任を持って送り出すことができる送出機関は必要である。母国との連絡やトラブル対応のために一定の費用を送出機関に支払い、責任を持たせた方がよいのではないか。
- JICA、JETROは一生懸命やっているが、送出機関の取締り、見分け等については、所掌外なのではないか。もう少し踏み込めるような機関が必要なのではないか。
- 主要な送出国の一つである中国について、送出機関の基準を明確化し、適正かつ円滑な受入れのためにも早期に二国間取決めや協力覚書の締結をすべきである。
- 今般の制度改革において、送出しの段階をいかに適正に管理・運営できるようにするかは極めて重要な点であり、そのため、送出国に対して、送出しの仕組み作りや送出機関の規制の在り方に係るキャパシティビルディング支援を、二国間協定の作成又は改定とセットで提案・提供することが考えられる。
- 送出機関に対して、労働者が一定額の支払をすることは必要だと思うが、現行の二国間協定に、入国前の更なる借金の軽減策を盛り込むべきである。例えば二国間協定で各国の事情に合わせた手数料の上限を設定し、法外な手数料支払と借金を防止する措置を盛り込むのがいいと考えられる。
- 不適正な送出機関を排除する方策として、例えばILO第181号条約の批准を要件にすることや、悪質な送出機関からは一切受入れを認めない等新規の受入れの停止措置を厳格化すること等についても検討すべきである。
- 入国前の借金は非常に大きな課題であり、相手国に対し、継続的な対応と協議を通じて、悪質な送出機関を排除するよう求めるとともに、公正かつ適正な送出機関を選択できるよう見える化することも重要である。
- 送出機関には日本の行政権限が及ばないことから、国家間合意によらざるを得ない面があり、優良な送出機関を選択できる仕組みを確保することも重要である。しかし、国の取組だけでは実現が難しい場合もあり得ることから、例えば、ILOが政府と労使団体とともに発展途上国の企業の労働法令の遵守状況をチェックして公表している取組もあることから、政府以外の機関も巻き込んで、優良な送出機関を見える化できるような仕組みを作ることが考えられる。

(3) 外国人の日本語能力の向上に向けた取組（コスト負担の在り方を含む。）

（来日前の日本語能力の担保方策）

- 少なくとも外国人材が日本に来た際に、自分で病院や役所に行けるように、日本語をしっかりと学ぶことは求めていくべきである。技能だけでなく日本語能力も一定のレベルを設けて、自立した生活を送り働くことができる外国人材を受け入れる仕組みにしていくことで、結果的に監理団体や支援団体の負担を少しでも減ら

すことにつながる。

- 入国前に、一定の会話が通じ、自分自身で要求ができる程度の日本語能力があることは必須である。技能実習制度については、入国時には、日本語能力試験のN 5以上、技能実習2号修了時には、技能検定とともに日本語能力試験のN 4以上の試験合格を必須にすべきである。
- 日本語教育について、不当なハードルにならない取組が必要である。入国前に課す日本語能力が高すぎると教育費用が不透明な形で要求されたり、日本語能力の偽造証明書が高いレートで流通するなど、別の負担が生じることがあるため、入国前に要件を課すとしても、可能な限り安く、透明性の高い形で、十分な供給がされる必要がある。ただハードルを課すだけでは、そこに至る道筋で様々な中間搾取が生じかねないため、十分な検討が必要である。
- 日本語能力は非常に重要で大きな要素を占めているが、入ってくる段階でN 5レベルの合格を条件とすると、ハードルが高くなってしまい、有用な外国人材に日本が選ばれなくなるというもろ刃の剣の面がある。

(来日後に日本語能力を向上させる方策)

- 外国人労働者の適正な就労に向けた課題として、日本語の充実を挙げている事業所が多くあり、日々の日本語によるコミュニケーションが多いほど、日本語習得が円滑にされている傾向がある。技能実習生の日本語習得機会の確保だけでなく、コミュニケーション能力向上のために地域や事業所における担当スタッフを配置するための支援を行うことなどにより、日本語能力の向上や技能実習生の定着につながるのではないか。
- 自治体による日本語能力向上の取組について、各自治体の実情に合わせた取組を行う必要があるが、それには国の財政支援や日本語教育に関するノウハウの提供など手厚い支援が重要である。
- 語学教育については、企業側も外国人本人のどちらも働くことに注力したいので学習のインセンティブが弱い。地域による日本語教育が拡充されることも重要だが、企業と外国人本人の双方にとって学ぶことがプラスになるような動機付けの仕組みを作ることが重要である。
- 技能実習制度においては、監理団体が行う入国後の日本語教育について、講習方法や内容、科目ごとの時間数が監理団体によってかなり濃淡があるため、一定の基準を設け、講習の質の担保をすることが必要である。
- 優良な実習実施者又は監理団体の要件として、「地域社会との共生」の中に「日本語学習の支援」があるが、飽くまで選択肢の一つであり、選択しなくても優良になることができる。日本語学習の重要性に鑑みると、必須要件として、優良な実習実施者や監理団体を認定するための要件として更なる加算措置を図る等、受入れ企業等が積極的に取り組むインセンティブを高めることは重要である。
- 特定技能制度では、登録支援機関に日本語学習機会の提供が義務化されている

が、機会の提供にとどまっている。適切に情報提供がされているか不透明であり、実効性に課題がある点については見直すべきである。

- 日本語を学ぶ意欲のある外国人材と日本語教育を提供する自治体やNPO等のマッチングを支援する仕組みも必要である。また、政府においてオンラインの教育ツールの充実等にも努め、周知を図ることも必要である。
- 仕事を通じた、コミュニケーションの中で日本語が上達する部分がある。事業主が仕事をさせる中で、日本人の社員と一緒に仕事をするような機会を積極的に作り、技能実習修了時に日本語検定等でチェックする機能を働かせることによって、自然と日本語を覚えていくような環境を作っていくことも重要ではないか。
- 業務遂行上の安全性などのための日本語は制度としてきちんとやるとして、生活面の日本語は、地域のNPOやボランティアを活用することで、地域での国際交流にもつながるので、そのような地域の役割に対して支援することもあり得るのではないか。

(来日後の日本語教育の費用負担の在り方)

- 日本語学習のコスト負担については、日本政府の呼寄せ対策の一環として、オンラインコンテンツを作成したり教科書を配布するなどして、外国人材の負担をなるべく少なくすることが必要である。また、教師が必要な場合には、日本政府が支援して、あるいは受入れ事業者も一定の負担をして、安い費用で学べるような場を提供することも一つの方策である。
- 外国人労働者にコスト負担のしわ寄せが生じることは問題である。実習実施者が一定程度負担し、必要に応じて国が支援することも必要ではないか。
- 受入れ企業が業務に必要な日本語教育をすることは当然だが、日本の産業や社会に有益な人材を育てるという意味では、公的な負担で日本語教育の仕組みを作ることも考えるべきである。ドイツには、国も費用を負担して、ドイツ語のプログラムを受講できる仕組みがあり、これを受講すると在留資格の関係で有利に取り扱われるとのことである。職業訓練として必要な日本語能力についても同様の仕組みを考えたらどうか。
- 技能実習生に必ずしも日本語能力向上の意欲が高くなく、また、受入れ企業も仕事上は問題がないので、仕事を休んでまで学習する必要性を感じていないというのが実態ではないか。この意識をどう変えていくかが非常に大きなポイントである。一方で、日本語が通じないために仕事外で問題が起きた時に企業や監理団体が常にサポートしなければならず、負担となっているため、長く働いてもらいたい、長く働きたいのであれば、日本語をしっかりと学ぶ、学ばせるというインセンティブが働く仕掛けを作る必要がある。外国人本人、受入れ企業、自治体がそれぞれ役割と費用を一定程度負担することは仕方がない。加えて、これを国としてどうやってサポートしていくかが求められる。

第4 検討の方向性

1 はじめに（検討の視点）

我が国の人手不足が深刻化する中、外国人が日本社会において暮らし、経済社会の担い手となっている現状にある。これを踏まえ、外国人との共生社会の実現が社会のあるべき姿であることを念頭に置き、その人権に配慮しつつ、我が国の産業及び経済並びに地域社会を共に支える一員として外国人の適正な受入れを図ることにより、日本で働く外国人が能力を最大限に発揮できる多様性に富んだ活力ある社会を実現するとともに、我が国の深刻な人手不足の緩和にも寄与するものとする必要がある。このような観点から、技能実習制度と特定技能制度が直面する様々な課題を解決した上で、国際的にも理解が得られるものとなるよう、各論点について検討の方向性を示すものである。

2 技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について

(1) 制度目的と実態を踏まえた制度の在り方

- 現行の技能実習制度は人材育成を通じた国際貢献を制度目的とし、労働力の需給調整の手段としてはならないという基本理念を掲げているにもかかわらず、技能実習生が国内の企業等の労働力として貢献しており、制度目的と運用実態の乖離が指摘されている。このことにも鑑みると、今後も技能実習制度の目的に人材育成を通じた国際貢献のみを掲げたままで労働者として受入れを続けることは望ましくないことから、現行の技能実習制度を廃止して人材確保及び人材育成を目的とする新たな制度の創設を検討すべきである。すなわち、技能実習制度が人材育成に加え、事実上、人材確保の点において機能していることを直視し、このような実態に即した制度に抜本的に見直す必要がある。
- 技能実習制度が有する人材育成機能は、未熟練労働者として受け入れた外国人を一定の専門性や技能を有するレベルまで育成することで、国内で引き続き就労する場合は身に付けたスキルを生かして活躍でき、国内産業や日本経済にも貢献するとともに、帰国する場合はそのスキルを生かすことにより国際貢献につながるため、新たな制度にも目的として位置付けることを検討すべきである。
- 特定技能制度については、深刻な人手不足に対応するため、制度を見直して適正化を図った上、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度との調和を図りつつ、引き続き活用していく方向で検討すべきである。その際、新たな制度との関係性に加え、外国人材の支援面など様々な課題も指摘されていることを踏まえ、受入れ見込数の設定や分野の設定の在り方のほか、登録支援機関の役割の見直しを踏まえた適切かつ実効的な支援の在り方、行政の指導監督体制、特定技能外国人への支援体制の整備などについて、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論してい

くこととする。

- 企業単独型の技能実習の取扱いや現行制度から新たな制度への円滑な移行の在り方については、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。

(2) 外国人が成長しつつ、中長期的に活躍できる制度（キャリアパス）の構築（両制度の対象職種の在り方を含む。）

- 新たな制度と特定技能制度は、外国人がキャリアアップしつつ国内で就労し活躍できるわかりやすい制度とする観点から、新たな制度から特定技能制度への移行が円滑なものとなるよう、その対象職種や分野を一致させる方向で検討すべきである。
- その際、現行の両制度の全ての職種や分野を含め、人材確保の面からは特定技能制度の対象分野に関する考え方を基本としつつも、業界からの要望及び受入れの必要性を前提として生産性向上や国内人材確保のための取組状況を検証した上で検討することとし、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。
- 人材育成の観点から、外国人が修得する主たる技能等について、育成・評価を行うことによるスキルアップの見える化を前提として、特定技能制度への移行を見据えた上で体系的な能力を身に付ける観点に立って幅広い業務に従事することができる制度とする方向で検討すべきである。その際、修得した技能の習熟度を客観的に測定することは重要であり、技能評価の在り方について、技能検定や技能実習評価試験等の運用状況も踏まえながら、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。
- また、外国人の処遇その他受入れ企業等における適切かつ効率的な育成のための体制等の整備と併せて外国人労働者の職場への定着を図るためのインセンティブを工夫することについても、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。
- 日本の企業等が魅力ある働き先として選ばれるためには、日本で修得した技能等を更に生かすことができる仕組みの構築が必要である。そのような観点から、外国人と受入れ企業等の双方に向けたインセンティブになるよう、必要性があることを前提として、特定技能2号への対象分野の追加及びその設定の在り方を検討すべきである。その際、日本において、高い技能を修得して自立した外国人労働者が中長期的に安心して暮らし能力を発揮しながら働くことは、我が国の産業や経済の発展に資するものであることから、日本の企業等が魅力ある働き先として選ばれるよう、外国人労働者の受入れに関する政府方針等を踏まえつつ、賃金等の待遇面や実効的な技能の修得・評価を含め、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。

- また、外国人材のキャリアアップを進めていくため、修得された技能について、母国での活躍につながるような方策を採れないかについても検討すべきである。

(3) 受入れ見込数の設定等の在り方（特定技能制度における現行の取扱いを含む。）

- 人材確保をも目的とする新たな制度と特定技能制度において、国内の人手不足状況に対して的確に対応するために、業所管省庁における取組状況の確認、人手不足状況や国内労働市場に与える影響の確認、受入れ見込数の設定及び対象分野の設定については、例えば労使団体などの様々な関係者の意見やエビデンスを踏まえつつ判断がされる仕組みとするなど透明性や予見可能性を高める方向で、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。

3 人権侵害の防止その他外国人にとっても我が国にとってもプラスとなる仕組みとするための方策について

(1) 転籍の在り方（技能実習）

- 現行の技能実習制度では、限られた時間内に計画的かつ効率的に技能等を修得する観点から、一つの実習先で実習を行うことを原則としているが、新たな制度においては、人材育成そのものを制度趣旨とすることに由来する転籍制限は残しつつも、制度目的に人材確保を位置付けることから、労働者としての権利性をより高め、また、制度趣旨及び対象となる外国人の保護を図る観点から、従来よりも転籍制限を緩和する方向で検討すべきである。
- その際、転籍制限の在り方については、受入れ企業等における人材育成に要する期間、受入れ企業等が負担する来日時のコストや人材育成に掛かるコスト、産業分野や地方における人材確保及び人材育成、我が国の労働法制との関係、労働者の権利行使に与える影響など新たな制度の目的である人材確保や人材育成との関係を踏まえた総合的な観点から、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。
- 加えて、人権侵害や法違反等があった場合に外国人が権利行使をしやすい救済の仕組みや転籍先を速やかに確保する方策についても、現行の運用状況を踏まえつつ、具体的に議論していくこととする。その際、外国人の失踪事案は、いずれの制度においても一定数発生し得るものであるということに鑑み、外国人が犯罪の加害者にも被害者にもならないような観点も踏まえて検討すべきである。

(2) 管理監督や支援体制の在り方

ア 監理団体や登録支援機関の監理及び支援の在り方（存続の可否を含む。）

- 日本語能力が不足しスキルレベルが未熟練の外国人材を海外から円滑に受け入れ、適切な人材育成等を行うためには、現行の技能実習制度において監理団体が担っている国際的なマッチング機能、受入れ企業等に対する適正な受入れの監理・支援の機能、外国人に対する職業生活から日常生活までの全般的な保護・支援等の機能や、現行の特定技能制度における登録支援機関が担っている外国人に対する支援の機能は重要である。
- 他方、現行制度下の監理団体の中には、受入れ企業等における人権侵害や不適正な就労を防止・是正できていない団体も少なくなく、そのような団体は厳しく適正化又は排除していく必要がある。また、現行制度の登録支援機関についても、法人か個人かを問わず登録できることから、その中には外国人に対する職業生活から日常生活までの全般的な支援を行うことができないものも少なくなく、登録支援機関の支援の在り方の見直しを検討するとともに、機能を十分に果たせないような機関は同様に厳しく適正化又は排除していく必要がある。
- 新たな制度においては、監理団体は、国際的なマッチング機能や受入れ企業等や外国人に対する支援等の機能を適切に果たすことができる優良な団体のみが認められるようにするため、受入れ企業等からの独立性・中立性の確保や、監理・保護・支援に関する要件を厳格化する方向で検討すべきである。また、登録支援機関は、外国人労働者に必要とされる支援を適切に行う機能を果たすことができる優良な機関のみが認められるようにするため、支援に関する要件を厳格化する方向で検討すべきである。これらの要件については、受入れ企業等からの費用徴収の在り方を含めて、現行の運用状況を踏まえつつ、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。
- 受入れ企業等が安心して優良な監理団体及び登録支援機関を利用できるように、その事業活動の評価などを公表し、特に受入れ企業等への支援や外国人労働者保護の面で優良な団体等にはインセンティブを与えるような方向で検討すべきである。
- 両制度において、受入れ企業等に対する支援と外国人に対する支援のそれぞれについて、監理団体や登録支援機関による支援と自治体等による支援の適切な役割分担の在り方を検討すべきである。

イ 国の関与や外国人技能実習機構の在り方（存続の可否を含む。）

- 外国人技能実習機構が担ってきた法令に基づく監督指導や相談窓口などの援助は、一定の効果があり適正な受入れに不可欠であることから、その役割に応じた体制を整備した上で引き続き活用する方向で検討すべきである。

- 技能実習生と同様、特定技能1号外国人についても、日本語能力や有する技能等の関係上、職業生活から日常生活まで一定の支援を要するが、その全てを受入れ企業等に委ねることは限界がある。また、受入れ企業等に対しても国による中立的で法令に基づく指導監督を行うことが適切な場合もある。したがって、特定技能制度についても、受入れや支援の実態把握や分析を進めつつ、登録支援機関による適切かつ実効的な支援の在り方や行政の指導監督体制の在り方を引き続き検討すべきである。
- 新たな制度において、業所管省庁は、我が国の外国人労働者受入れ政策等との整合性を前提とし、それぞれの業界特有の事情を踏まえつつ、産業政策等の観点に立って、受入れ企業等が負担するコストに留意しながら、より良い受入れを後押しする役割を担う方向で検討すべきである。具体的には、業所管省庁は、そのイニシアチブの下にある業界団体と相互に連携し、業界ごとの生産性向上・国内人材確保の取組や当該取組を行った上での人手不足状況の確認、受け入れる外国人労働者から日本を就労先として選んでもらえて安心して暮らし働くことができるための支援、業界内の受入れの適正化等の役割を担うことを念頭に置き、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。また、特定技能制度においても、これらの取組について、業所管省庁等による更なる対応の強化を検討すべきである。
- 地方における中小・小規模事業者が必要とする人材を確保して育成するという観点からは、業所管省庁だけでなく自治体においても外国人が安心して働き暮らせる環境整備に向けた取組を検討すべきである。

ウ 国際労働市場の実態及びメカニズムを踏まえた送出機関や送出しの在り方（入国前の借金の負担軽減策、MOCの更なる強化方策を含む。）

- 国際労働市場においては求人者と求職者が離れていることから、その職業紹介のコストを受入れ企業等や外国人本人などの関係者が負担して監理団体や送出機関などが介在することで仲介機能が働いている実態がある。このプロセスの中に悪質なブローカーや送出機関が関与し、外国人本人が不当な費用を負担して多額の借金を負うことになれば、来日後の活動に悪影響を及ぼすこともあり得ることから、悪質なブローカーや送出機関の排除など更なる対応を検討すべきである。
- この点、政府機関自らが国際的な職業紹介の機能を担うこととしても、政府機関にたどり着く前に悪質なブローカーが介在する可能性は排除されるわけではない等の指摘も見られる。その点も踏まえつつ、新たな制度の仲介機能については、国際的な職業紹介のプロセスでの外国人の負担をできる限り軽減するよう、職業紹介における費用負担の国際的なルール、送出国の送出制度や関係法令との整合性、諸外国の受入れ制度の運用状況、費用対効果、国際労働市場における

求人側と求職者との著しい情報の非対称性を内包したマッチングのメカニズムなどの総合的な観点から、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。

- 過大な手数料の徴収の防止や悪質な送出機関の排除や送出機関の適正化に向けて、新たな制度においても、相手国との間で実効的な二国間取決め（MOC）を作成するなど、外国人材の適正な受入れに関する国際的な取組を強化する方向で検討すべきである。

(3) 外国人の日本語能力の向上に向けた取組（コスト負担の在り方を含む。）

- 外国人労働者が来日する際に日常生活及び職業生活に必要な最低限の日本語能力を有することは重要であることから、来日前の日本語学習に掛かる負担の程度や安定的な人材確保に与える影響なども十分に考慮しながら、入国時の試験や入国後講習などにおける日本語能力に関する要件化も含めて就労開始前の日本語能力の担保方策について検討すべきである。
- 外国人労働者の来日後においても、引き続き日本で働き生活していく中では、日本語能力の向上は重要であり、適切な技能形成や長期的な就労を可能とする上でも必要であることから、受入れ企業等と外国人労働者が日本語教育に自発的に参画するためのインセンティブ化も含め、日本語能力が段階的に向上する仕組みを設ける方向で検討すべきである。
- 外国人労働者に対する来日後の日本語教育に掛かる費用や必要な支援については、外国人労働者の円滑な就労と技能形成が受入れ企業等や地域の産業・経済に資するという観点に加え、地域における外国人労働者に対する生活支援と共生社会実現の観点から、基本的に外国人労働者の負担とはせずに受入れ企業等の負担としつつも、国や自治体が日本語教育環境の整備などの支援を適切に行いながら、日本語教育の機会を充実させる方向で検討すべきである。その上で、受入れ企業等と国や自治体の役割分担や負担の在り方については、新たな制度における日本語能力に関する要件や仕組みを踏まえつつ、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。

以上

「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」名簿

(敬称略、座長及び座長代理以外 50 音順)

[座 長]	田 中 明 彦	独立行政法人国際協力機構理事長
[座長代理]	高 橋 進	株式会社日本総合研究所チェアマン・エメリタス
[構 成 員]	市 川 正 司	弁護士
	大 下 英 和	日本商工会議所産業政策第二部長
	黒 谷 伸	一般社団法人全国農業会議所経営・人材対策部長
	是 川 夕	国立社会保障・人口問題研究所国際関係部長
	佐久間 一浩	全国中小企業団体中央会事務局次長
	末 松 則 子	鈴鹿市長
	鈴 木 直 道	北海道知事
	武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授
	富 田 さとこ	日本司法支援センター本部国際室長／弁護士
	富 高 裕 子	日本労働組合総連合会総合政策推進局総合政策推進局長
	樋 口 建 史	元警視總監
	堀 内 保 潔	一般社団法人日本経済団体連合会産業政策本部長
	山 川 隆 一	明治大学法学部教授

「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」開催実績

＜本会議＞

第1回	令和4年12月14日（水）
第2回	令和5年1月31日（火）
第3回	令和5年2月15日（水）
第4回	令和5年3月8日（水）
第5回	令和5年4月10日（月）
第6回	令和5年4月19日（水）
第7回	令和5年4月28日（金）

＜関係者ヒアリング＞

第1回	令和4年12月27日（火）	GTS 協同組合
第2回	令和5年1月6日（金）	NP0 法人日越ともいき支援会
第3回	令和5年1月12日（木）	一般社団法人 EDAS
第4回	令和5年1月12日（木）	監理団体、実習実施者・特定技能所属機関、特定技能外国人
第5回	令和5年1月13日（金）	一般財団法人外国人材共生支援全国協会（NAGOMi）
第6回	令和5年1月16日（月）	PERSOL Global Workforce 株式会社
第7回	令和5年1月16日（月）	株式会社 ONODERA USER RUN
第8回	令和5年1月16日（月）	E SU HAI COMPANY LIMITED (ESUHAI)
第9回	令和5年1月18日（水）	一般社団法人建設技能人材機構（JAC）
第10回	令和5年1月18日（水）	NP0 法人移住者と連携する全国ネットワーク
第11回	令和5年1月18日（水）	日本繊維産業連盟
第12回	令和5年1月19日（木）	技能実習生
第13回	令和5年1月19日（木）	技能実習生
第14回	令和5年1月30日（月）	ILO（国際労働機関）アジアパシフィック事務所
第15回	令和5年2月2日（木）	一般社団法人日本自動車工業会
第16回	令和5年2月3日（金）	ILO（国際労働機関）駐日事務所
第17回	令和5年2月6日（月）	OECD（経済協力開発機構）移民課
第18回	令和5年2月24日（金）	公益財団法人国際人材協力機構（JITCO）
第19回	令和5年2月27日（月）	独立行政法人国際協力機構（JICA）
第20回	令和5年2月28日（火）	国際交流基金
第21回	令和5年3月1日（水）	国際貿易振興機構（JETRO）
第22回	令和5年3月22日（水）	ものづくり産業労働組合 JAM

1 監理団体許可（令和5年6月末現在）※年度別実績は別紙1参照

申請件数	許可件数
4, 108件	3, 654件 うち一般監理事業（※1） 1, 909件 うち特定監理事業（※2） 1, 745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6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）	38,472件	37,259件
団体監理型（※4）	1,622,796件	1,554,180件
計	1,661,268件	1,591,439件

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

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

年度	申請件数	許可件数
平成29年度	2, 217件	2, 032件
平成30年度	484件	473件
令和元年度	523件	402件
令和2年度	401件	369件
令和3年度	265件	227件
令和4年度	198件	129件
令和5年度	20件	22件
合計	4, 108件	3, 654件

※令和5年度（6月末まで）については暫定値。

(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	5, 381件	4, 483件
	令和5年度	1, 949件	2, 057件
	小計	38, 472件	37, 259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	289, 834件	241, 763件
	令和5年度	90, 731件	96, 226件
	小計	1, 622, 796件	1, 554, 180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	295, 215件	246, 246件
	令和5年度	92, 680件	98, 283件
	小計	1, 661, 268件	1, 591, 439件

※令和4年度・5年度（6月末まで）については暫定値。