参考資料２

分科会及び部会等の審議状況の詳細

（令和6年3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　…… 64

参考資料２－３　雇用環境・均等局関係　…… 197

参考資料２－４　人材開発統括官関係　…… 243

参考資料２－５　政策統括官（総合政策担当）…… 476

参考資料２－１

労 働 基 準 局 関 係

別紙１

厚生労働省発基1222第４号

令和５年１２月２２日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三

別紙「労働者災害補償保険法施行規則及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

労働者災害補償保険法施行規則及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一　労働者災害補償保険法施行規則の一部改正

労働者災害補償保険の特別加入の対象となる事業として、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律第二条第一項に規定する特定受託事業者（以下「特定受託事業者」という。）が同条第五項に規定する業務委託事業者（以下「業務委託事業者」という。）から同条第三項に規定する業務委託を受けて行う事業（以下「特定受託事業」という。）又は特定受託事業者が業務委託事業者以外の者から委託を受けて行う特定受託事業と同種の事業であって、厚生労働省労働基準局長が定めるものを新たに規定すること。

注　厚生労働省労働基準局長が定める事項として、右記の特定受託事業及び特定受託事業と同種の事業には既に特別加入可能な事業又は作業は除くものであることを規定する。

第二　労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部改正

一　第一の事業に係る第二種特別加入保険料率を千分の三とすること。

二　その他所要の改正を行うこと。

第三　施行期日

この省令は、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の施行の日から施行すること。

御意見を踏まえた対応案

論点１（加入対象業務と保険料率の設定）について

新たな対象業務とそれに係る保険料率は、以下のようにしてはどうか。

（１）新たな対象業務（以下「特定受託業務」という。）として、以下を追加する。

○　フリーランス法に規定する特定受託事業者(※1)が、業務委託事業者(※2)から業務委託(※3)を受けて行う業務（特定受託事業者が、業務委託事業者以外の者から同種の業務について物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供の委託を受けて行う業務を含む。）

※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、かつ、①個人であって、従業員を使用しないものまたは②法人であって、代表者以外に他の役員がなく、かつ、従業員を使用しないものをいう

※2 「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をいう

※3 ここでいう「業務委託」とは、事業者がその事業のために特定受託事業者に物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供を委託することをいう

（２）特定受託業務には、既存の特別加入の業務は含まないこととする。

（３）保険料率については、特定受託業務に類似する既存の事業の料率はおおむね3/1000となっていること、制度を簡明なものとすることによる利便性の確保等を勘案し、一律3/1000とする。なお、施行後、特定受託業務に係る災害発生状況を踏まえ、必要に応じて一部の業務を切り出して別の保険料率を設定すること等も検討する。

御意見を踏まえた対応案

論点２（特別加入団体の在り方）について

特定受託業務に係る特別加入団体の要件は以下のようにしてはどうか。

１．特別加入団体の要件については、既存の特別加入団体の要件（※）に加えて、以下の要件を追加する。

①　特別加入団体になろうとする者（その母体となる団体を含む。）が、特定の業種に関わらないフリーランス全般の支援のための活動の実績（活動期間が１年以上、100名以上の会員等がいること）を有していること。

②　全国を単位として特別加入事業を実施すること。その際には、都道府県ごとに加入希望者が訪問可能な事務所を設けること。

③　加入者等に対し、加入、脱退、災害発生時の労災給付請求等の各種支援を行うこと。

④　加入者に、適切に災害防止のための教育を行い、その結果を厚生労働省に報告すること。

※　現行の団体の要件

①　一人親方等又は特定作業従事者の相当数を構成員とする単一団体であること。
②　その団体が法人であるかどうかは問わないが、構成員の範囲、構成員である地位の得喪の手続などが明確であること。その他団体の組織、運営方法などが整備されていること。
③　その団体の定款などに規定された事業内容からみて労働保険事務の処理が可能であること。
④　その団体の事務体制、財務内容などからみて労働保険事務を確実に処理する能力があると認められること。
⑤　その団体の地区が、団体の主たる事務所の所在地を中心として別表に定める区域に相当する区域を超えないものであること。

今後、特定受託業務について上記の要件を満たす団体に対して、その都度労災保険部会において、ヒアリングを行うこととする。

御意見を踏まえた対応案

論点３（災害防止措置の内容）について

災害防止措置の内容は、以下のようにしてはどうか。

１．フリーランスの個々の業態・業種に着目して、災害防止教育のカリキュラムを設定することは難しいことから、VDT作業やメンタルヘルス、交通災害防止、転倒災害防止など、様々な業務に共通する災害防止教育についてパッケージ化し、加入者教育を実施する。

　なお、上記のようなパッケージのカリキュラムの内容や教材については、当面の間、厚生労働省が関与して作成し、 それを活用して特別加入団体が加入者に向けて災害防止教育を実施することとする。

特別加入制度の対象範囲の拡大について（特定受託業務）

	特定受託業務
○業種全体の就業者数	○ 「フリーランス実態調査結果」（※1）によれば、日本では462万人がフリーランスとして働いていると試算されており、うち、事業者から業務・作業の依頼（委託）を受けて仕事を行う者は59.0%（単純に掛け合わせると約273万人）。
○業務の範囲	○ フリーランス法に規定する特定受託事業者が、業務委託事業者から業務委託を受けて行う業務（特定受託事業者が、業務委託事業者以外の者から同種の業務について物品の製造、情報成果物の作成又は役務の提供の委託を受けて行う業務を含む。）（既存の特別加入の業務は含まない。） ○ 具体的な業務内容のうち、特に割合の高いものとして想定されるものは、「フリーランス実態調査結果」（※2）によれば、営業、講師・インストラクター、デザイン制作・コンテンツ制作、調査・研究・コンサルティング、データ入力・文書入力等、ライティング・記事等執筆業務等の受託を受けて行うものが想定される。
○災害の状況	○ 労災発生状況については以下のような事例が考えられる。 ⇒「座りっぱなしの長時間業務により腰痛が発生した」 ⇒「電車での移動中、駅のホーム階段で転倒し、骨折、捻挫をした」 ⇒「お店の装飾中に、棚が倒れてしまい 指にヒビが入った」、「雑誌の撮影現場で照明器具等で火傷したり、撮影セットの足場から転落した」 等の事例。
○同種もしくは類似の既存の業種	○ 「94　その他の各種事業」（「9411　広告、興信、紹介又は案内の事業」、「9416　前各項に該当しない事業」、「9425　教育業」、「9426 研究又は調査の事業」、「9436 情報サービス業 」）、「97　通信業、放送業、新聞業又は出版業」（「9703 新聞業又は出版業」）が類似の既存業種

※1　令和2年5月、内閣官房日本経済再生総合事務局が実施

※2　令和3年7月20日から8月20日にかけて内閣官房、公正取引委員会、厚生労働省及び中小企業庁が共同で実施

別紙２

厚生労働省発基1222第５号

令和５年12月22日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三

別紙「労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一　労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部改正

一　労災保険率（船舶所有者の事業に係るものを除く。）を別添一のとおり改正すること。

二　船舶所有者の事業に係る労災保険率を、千分の四十二とすること。

三　第二種特別加入保険料率を別添二のとおり改正すること。

四　労務費率（請負による建設の事業に係る賃金総額の算定に当たり請負金額に乗ずる率をいう。）を別添三のとおり改正すること。

第二　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。

（　別添一　）

下線が改正部分

改　正　案

別表第１（第６条、第16条関係）

労　災　保　険　率　表

事業の種類の分類	事　業　の　種　類	労災保険率
林　業	林業	1000分の 52
漁　業	海面漁業（定置網漁業又は海面魚類養殖業を除く。）	1000分の 18
	定置網漁業又は海面魚類養殖業	1000分の 37
鉱　業	金属鉱業、非金属鉱業（石灰石鉱業又はドロマイト鉱業を除く。）又は石炭鉱業	1000分の 88
	石灰石鉱業又はドロマイト鉱業	1000分の 13

現　行

別表第１（第６条、第16条関係）

労　災　保　険　率　表

事業の種類の分類	事　業　の　種　類	労災保険率
林　業	林業	1000分の 60
漁　業	海面漁業（定置網漁業又は海面魚類養殖業を除く。）	1000分の 18
	定置網漁業又は海面魚類養殖業	1000分の 38
鉱　業	金属鉱業、非金属鉱業（石灰石鉱業又はドロマイト鉱業を除く。）又は石炭鉱業	1000分の 88
	石灰石鉱業又はドロマイト鉱業	1000分の 16

	原油又は天然ガス鉱業	1000分の2.5		原油又は天然ガス鉱業	1000分の2.5
	採石業	1000分の 37		採石業	1000分の 49
	その他の鉱業	1000分の 26		その他の鉱業	1000分の 26
建 設 事 業	水力発電施設、ずい道等新設事業	1000分の 34	建 設 事 業	水力発電施設、ずい道等新設事業	1000分の 62
	道路新設事業	1000分の 11		道路新設事業	1000分の 11
	舗装工事業	1000分の 9		舗装工事業	1000分の 9
	鉄道又は軌道新設事業	1000分の 9		鉄道又は軌道新設事業	1000分の 9
	建築事業（既設建築物設備工事業を除く。）	1000分の9.5		建築事業（既設建築物設備工事業を除く。）	1000分の9.5
	既設建築物設備工事業	1000分の 12		既設建築物設備工事業	1000分の 12
	機械装置の組立て又は据付けの事業	1000分の 6		機械装置の組立て又は据付けの事業	1000分の6.5
	その他の建設事業	1000分の 15		その他の建設事業	1000分の 15
製 造 業	食料品製造業	1000分の5.5	製 造 業	食料品製造業	1000分の 6

繊維工業又は繊維製品製造業	1000分の 4
木材又は木製品製造業	1000分の 13
パルプ又は紙製造業	1000分の 7
印刷又は製本業	1000分の3.5
化学工業	1000分の4.5
ガラス又はセメント製造業	1000分の 6
コンクリート製造業	1000分の 13
陶磁器製品製造業	1000分の 17
その他の窯業又は土石製品製造業	1000分の 23
金属精錬業（非鉄金属精錬業を除く。）	1000分の6.5
非鉄金属精錬業	1000分の 7

繊維工業又は繊維製品製造業	1000分の 4
木材又は木製品製造業	1000分の 14
パルプ又は紙製造業	1000分の6.5
印刷又は製本業	1000分の3.5
化学工業	1000分の4.5
ガラス又はセメント製造業	1000分の 6
コンクリート製造業	1000分の 13
陶磁器製品製造業	1000分の 18
その他の窯業又は土石製品製造業	1000分の 26
金属精錬業（非鉄金属精錬業を除く。）	1000分の6.5
非鉄金属精錬業	1000分の 7

金属材料品製造業（鋳物業を除く。）	1000分の 5
鋳物業	1000分の 16
金属製品製造業又は金属加工業（洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業及びめつき業を除く。）	1000分の 9
洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業（めつき業を除く。）	1000分の6.5
めつき業	1000分の6.5
機械器具製造業（電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、船舶製造又は修理業及び計量器、光学機械、時計等製造業を除く。）	1000分の 5
電気機械器具製造業	1000分の 3
輸送用機械器具製造業（船舶製造又は修理業を除く。）	1000分の 4

金属材料品製造業（鋳物業を除く。）	1000分の5.5
鋳物業	1000分の 16
金属製品製造業又は金属加工業（洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業及びめつき業を除く。）	1000分の 10
洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業（めつき業を除く。）	1000分の6.5
めつき業	1000分の 7
機械器具製造業（電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、船舶製造又は修理業及び計量器、光学機械、時計等製造業を除く。）	1000分の 5
電気機械器具製造業	1000分の2.5
輸送用機械器具製造業（船舶製造又は修理業を除く。）	1000分の 4

	船舶製造又は修理業	1000分の 23		船舶製造又は修理業	1000分の 23
	計量器、光学機械、時計等製造業（電気機械器具製造業を除く。）	1000分の2.5		計量器、光学機械、時計等製造業（電気機械器具製造業を除く。）	1000分の2.5
	貴金属製品、装身具、皮革製品等製造業	1000分の3.5		貴金属製品、装身具、皮革製品等製造業	1000分の3.5
	その他の製造業	1000分の 6		その他の製造業	1000分の6.5
運　輸　業	交通運輸事業	1000分の 4	運　輸　業	交通運輸事業	1000分の 4
	貨物取扱事業（港湾貨物取扱事業及び港湾荷役業を除く。）	1000分の8.5		貨物取扱事業（港湾貨物取扱事業及び港湾荷役業を除く。）	1000分の 9
	港湾貨物取扱事業（港湾荷役業を除く。）	1000分の 9		港湾貨物取扱事業（港湾荷役業を除く。）	1000分の 9
	港湾荷役業	1000分の 12		港湾荷役業	1000分の 13
電気、ガス、水道又は熱供給の事業	電気、ガス、水道又は熱供給の事業	1000分の 3	電気、ガス、水道又は熱供給の事業	電気、ガス、水道又は熱供給の事業	1000分の 3

その他の事業	農業又は海面漁業以外の漁業	1000分の 13
	清掃、火葬又はと畜の事業	1000分の 13
	ビルメンテナンス業	1000分の 6
	倉庫業、警備業、消毒又は害虫駆除の事業又はゴルフ場の事業	1000分の6.5
	通信業、放送業、新聞業又は出版業	1000分の2.5
	卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業	1000分の 3
	金融業、保険業又は不動産業	1000分の2.5
	その他の各種事業	1000分の 3

その他の事業	農業又は海面漁業以外の漁業	1000分の 13
	清掃、火葬又はと畜の事業	1000分の 13
	ビルメンテナンス業	1000分の5.5
	倉庫業、警備業、消毒又は害虫駆除の事業又はゴルフ場の事業	1000分の6.5
	通信業、放送業、新聞業又は出版業	1000分の2.5
	卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業	1000分の 3
	金融業、保険業又は不動産業	1000分の2.5
	その他の各種事業	1000分の 3

（　別添二　）

下線が改正部分

改　正　案

別表第５（第23条関係）

第２種特別加入保険料率表

事業又は作業の種類の番号	事業又は作業の種類	第２種特別加入保険料率
特　１	労働者災害補償保険法施行規則（以下「労災保険法施行規則」という。）第46条の17第１号の事業	1000分の11
特　２	労災保険法施行規則第46条の17第２号の事業	1000分の17
特　３	労災保険法施行規則第46条の17第３号の事業	1000分の45
特　４	労災保険法施行規則	1000分の52

現　行

別表第５（第23条関係）

第２種特別加入保険料率表

事業又は作業の種類の番号	事業又は作業の種類	第２種特別加入保険料率
特　１	労働者災害補償保険法施行規則（以下「労災保険法施行規則」という。）第46条の17第１号の事業	1000分の12
特　２	労災保険法施行規則第46条の17第２号の事業	1000分の18
特　３	労災保険法施行規則第46条の17第３号の事業	1000分の45
特　４	労災保険法施行規則	1000分の52

	第46条の17第４号の事業			第46条の17第４号の事業	
特　５	労災保険法施行規則 第46条の17第５号の事業	1000分の 6	特　５	労災保険法施行規則 第46条の17第５号の事業	1000分の 7
特　６	労災保険法施行規則 第46条の17第６号の事業	1000分の14	特　６	労災保険法施行規則 第46条の17第６号の事業	1000分の14
特　７	労災保険法施行規則 第46条の17第７号の事業	1000分の48	特　７	労災保険法施行規則 第46条の17第７号の事業	1000分の48
特　８	労災保険法施行規則 第46条の17第８号の事業	1000分の 3	特　８	労災保険法施行規則 第46条の17第８号の事業	1000分の 3
特　９	労災保険法施行規則 第46条の17第９号の事業	1000分の 3	特　９	労災保険法施行規則 第46条の17第９号の事業	1000分の 3
特　１０	労災保険法施行規則 第46条の17第10号の事業	1000分の 3	特　１０	労災保険法施行規則 第46条の17第10号の事業	1000分の 3
特　１１	労災保険法施行規則 第46条の17第11号の事業	1000分の 3	特　１１	労災保険法施行規則 第46条の17第11号の事業	1000分の 3

特　１２	労災保険法施行規則 第46条の18第１号ロの作業	1000分の 3
特　１３	労災保険法施行規則 第46条の18第２号イの作業	1000分の 3
特　１４	労災保険法施行規則 第46条の18第３号イ又はロの作業	1000分の14
特　１５	労災保険法施行規則 第46条の18第３号ハの作業	1000分の 5
特　１６	労災保険法施行規則 第46条の18第３号ニの作業	1000分の17
特　１７	労災保険法施行規則 第46条の18第３号ホの作業	1000分の 3
特　１８	労災保険法施行規則 第46条の18第３号への作業	1000分の18
特　１９	労災保険法施行規則 第46条の18第２号ロの作業	1000分の 3

特　１２	労災保険法施行規則 第46条の18第１号ロの作業	1000分の 3
特　１３	労災保険法施行規則 第46条の18第２号イの作業	1000分の 3
特　１４	労災保険法施行規則 第46条の18第３号イ又はロの作業	1000分の15
特　１５	労災保険法施行規則 第46条の18第３号ハの作業	1000分の 6
特　１６	労災保険法施行規則 第46条の18第３号ニの作業	1000分の17
特　１７	労災保険法施行規則 第46条の18第３号ホの作業	1000分の 3
特　１８	労災保険法施行規則 第46条の18第３号への作業	1000分の18
特　１９	労災保険法施行規則 第46条の18第２号ロの作業	1000分の 3

特　２０	労災保険法施行規則 第46条の18第１号イの作業	1000分の 9
特　２１	労災保険法施行規則 第46条の18第４号の作業	1000分の 3
特　２２	労災保険法施行規則 第46条の18第５号の作業	1000分の 5
特　２３	労災保険法施行規則 第46条の18第６号の作業	1000分の 3
特　２４	労災保険法施行規則 第46条の18第７号の作業	1000分の 3
特　２５	労災保険法施行規則 第46条の18第８号の作業	1000分の 3

特　２０	労災保険法施行規則 第46条の18第１号イの作業	1000分の 9
特　２１	労災保険法施行規則 第46条の18第４号の作業	1000分の 3
特　２２	労災保険法施行規則 第46条の18第５号の作業	1000分の 5
特　２３	労災保険法施行規則 第46条の18第６号の作業	1000分の 3
特　２４	労災保険法施行規則 第46条の18第７号の作業	1000分の 3
特　２５	労災保険法施行規則 第46条の18第８号の作業	1000分の 3

（　別添三　）

下線が改正部分

改　正　案

別表第２（第13条関係）

労　務　費　率　表

事業の種類の分類	事　業　の　種　類	請負金額に乗ずる率
建　設　事　業	水力発電施設、ずい道等新設事業	19%
	道路新設事業	19%
	舗装工事業	17%
	鉄道又は軌道新設事業	19%
	建築事業（既設建築物設備工事業を除く。）	23%
	既設建築物設備工事業	23%

現　行

別表第２（第13条関係）

労　務　費　率　表

事業の種類の分類	事　業　の　種　類	請負金額に乗ずる率
建　設　事　業	水力発電施設、ずい道等新設事業	19%
	道路新設事業	19%
	舗装工事業	17%
	鉄道又は軌道新設事業	24%
	建築事業（既設建築物設備工事業を除く。）	23%
	既設建築物設備工事業	23%

	機械装置の組立て又は据付けの事業 　組立て又は取付けに関するもの 　その他のもの	 38% 21%
	その他の建設事業	23%

	機械装置の組立て又は据付けの事業 　組立て又は取付けに関するもの 　その他のもの	 38% 21%
	その他の建設事業	24%

参考

労災保険率等の改定について

（１）労災保険率の改定案

（２）特別加入保険料率の改定案

（３）労務費率の改定案

（１）労災保険率の改定(案)の概要

現　行

平均労災保険率　4.5／1,000　（全業種の平均）

（最低 2.5／1,000 ～ 最高 88／1,000）

改定案

平均労災保険率　4.4／1,000　（全業種の平均）

（最低 2.5／1,000 ～ 最高 88／1,000）

引上げ：３業種　据置き：34 業種　引下げ：17 業種

平成 10 年度以降の改定経過　（単位：1／1,000）

10 年度	13 年度	15 年度	18 年度	21 年度	24 年度	27 年度	30 年度
9.4	8.5	7.4	7.0	5.4	4.8	4.7	4.5

料率改定により

年間 １１６億円 の負担が軽減される。

労災保険率を構成する要素

労災保険率の構成要素 （全業種平均）		現行 （1/1,000）	**改定案** （1/1,000）
業務災害分	短期給付分 療養補償給付 休業補償給付	2.22	1.94
	長期給付分 年金給付 （将来給付分は積立金として保有）	1.18	1.08
非業務災害分		0.6	0.6
社会復帰促進等事業、事務の執行に要する費用		0.9	0.9
年金積立調整費用		▲0.4	▲0.1
合　　計		４．５	４．４

※それぞれ端数処理前のものを平均しているため、その合計値と端数処理後の設定料率を平均した料率（合計）は一致しないことがある。

労災保険率の業種別改定(案)

（単位：1/1,000）

業種	現行	改定(案)	変化
林業	60	52	↘
海面漁業	18	18	
定置網漁業又は海面魚類養殖業	38	37	↘
金属鉱業、非金属鉱業又は石炭鉱業	88	88	
石灰石鉱業又はドロマイト鉱業	16	13	↘
原油又は天然ガス鉱業	2.5	2.5	
採石業	49	37	↘
その他の鉱業	26	26	
水力発電施設、ずい道等新設事業	62	34	↘
道路新設事業	11	11	
舗装工事業	9	9	
鉄道又は軌道新設事業	9	9	
建築事業	9.5	9.5	
既設建築物設備工事業	12	12	
機械装置の組立て又は据付けの事業	6.5	6	↘
その他の建設事業	15	15	
食料品製造業	6	5.5	↘
繊維工業又は繊維製品製造業	4	4	
木材又は木製品製造業	14	13	↘
パルプ又は紙製造業	6.5	7	↗
印刷又は製本業	3.5	3.5	
化学工業	4.5	4.5	
ガラス又はセメント製造業	6	6	
コンクリート製造業	13	13	
陶磁器製品製造業	18	17	↘
その他の窯業又は土石製品製造業	26	23	↘
金属精錬業	6.5	6.5	
非鉄金属精錬業	7	7	
金属材料品製造業	5.5	5	↘
鋳物業	16	16	
金属製品製造業又は金属加工業	10	9	↘
洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業	6.5	6.5	
めつき業	7	6.5	↘
機械器具製造業	5	5	
電気機械器具製造業	2.5	3	↗
輸送用機械器具製造業	4	4	
船舶製造又は修理業	23	23	
計量器、光学機械、時計等製造業	2.5	2.5	
貴金属製品、装身具、皮革製品等製造業	3.5	3.5	
その他の製造業	6.5	6	↘
交通運輸事業	4	4	
貨物取扱事業	9	8.5	↘
港湾貨物取扱事業	9	9	
港湾荷役業	13	12	↘
電気、ガス、水道又は熱供給の事業	3	3	
船舶所有者の事業	47	42	↘
農業又は海面漁業以外の漁業	13	13	
清掃、火葬又はと畜の事業	13	13	
ビルメンテナンス業	5.5	6	↗
倉庫業、警備業、消毒又は害虫駆除の事業又はゴルフ場の事業	6.5	6.5	
通信業、放送業、新聞業又は出版業	2.5	2.5	
卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業	3	3	
金融業、保険業又は不動産業	2.5	2.5	
その他の各種事業	3	3	

令和6年度労災保険率改定詳細表

（単位：1/1,000）

	賃金総額	業務災害												年金積立調整費用	非業務災害分	社復事業等費用	算定料率（激変緩和措置前）	（参考）				激変緩和措置		設定料率	引き上げ引き下げ	現行料率
		短期給付						長期給付										業務災害発生度合		業務災害給付費用（百万円）						
		3年以下		3年超負担		所要額	所要料率	7年以下		7年超負担		所要額	所要料率	所要料率								調整額	所要料率	①+②+③+＊		
	（百万円）	（百万円）	所要料率	（百万円）	所要料率	（百万円）	①	（百万円）	所要料率	（百万円）	所要料率	（百万円）	②	①+②	＊	＊	＊	①+②+＊	平成26～平成28年度実績	平成29～令和4年度実績	平成26～平成28年度実績	平成29～令和4年度実績	（百万円）	③			
林業	97,289	2,881	29.6	35	0.4	2,915	30.0	2,020	20.8	16	0.2	2,036	20.9	50.9	−0.1	0.6	0.9	52.3	148.9	107.3	12,837	9,825	12	0.1	52.0	−8.0	60.0
海面漁業	50,700	244	4.8	18	0.4	262	5.2	750	14.8	8	0.2	758	14.9	20.1	−0.1	0.6	0.9	21.5	13.5	13.6	746	724	−178	−3.5	18.0	0.0	18.0
定置網漁業又は海面魚類養殖業	20,927	514	24.6	7	0.4	522	24.9	228	10.9	3	0.2	231	11.0	36.0	−0.1	0.6	0.9	37.3	43.2	32.8	953	731	2	0.1	37.0	−1.0	38.0
金属鉱業、非金属鉱業又は石炭鉱業	2,671	653	244.5	1	0.4	654	244.8	833	311.9	0	0.2	834	312.1	557.0	−0.1	0.6	0.9	558.3	4,224.8	3,560.2	18,860	12,465	−1,256	−470.3	88.0	0.0	88.0
石灰石鉱業又はドロマイト鉱業	13,542	25	1.9	5	0.4	30	2.2	124	9.1	2	0.2	126	9.3	11.5	−0.1	0.6	0.9	12.9	46.9	33.6	514	398	2	0.1	13.0	−3.0	16.0
原油又は天然ガス鉱業	7,506	6	0.8	3	0.4	9	1.1	2	0.2	1	0.2	3	0.4	1.5	−0.1	0.6	0.9	2.9	0.8	0.2	5	2	−3	−0.4	2.5	0.0	2.5
採石業	29,212	425	14.6	10	0.4	436	14.9	611	20.9	5	0.2	616	21.1	36.0	−0.1	0.6	0.9	37.4	121.5	96.6	3,529	2,740	3	0.1	37.0	−12.0	49.0
その他の鉱業	21,413	281	13.1	8	0.4	289	13.5	327	15.3	3	0.2	330	15.4	28.9	−0.1	0.6	0.9	30.3	42.1	32.9	990	727	−91	−4.3	26.0	0.0	26.0
水力発電施設、ずい道等新設事業	105,956	2,459	23.2	38	0.4	2,497	23.6	959	9.1	17	0.2	976	9.2	32.8	−0.1	0.6	0.9	34.2	258.4	193.0	25,364	20,927	13	0.1	34.0	−28.0	62.0
道路新設事業	57,537	442	7.7	20	0.4	463	8.0	625	10.9	9	0.2	634	11.0	19.1	−0.1	0.6	0.9	20.4	18.2	24.4	2,956	2,396	−544	−9.4	11.0	0.0	11.0
舗装工事業	167,418	646	3.9	59	0.4	706	4.2	701	4.2	27	0.2	728	4.3	8.6	−0.1	0.6	0.9	9.9	9.8	8.0	1,724	1,322	−158	−0.9	9.0	0.0	9.0
鉄道又は軌道新設事業	38,752	123	3.2	14	0.4	137	3.5	718	18.5	6	0.2	724	18.7	22.2	−0.1	0.6	0.9	23.6	24.8	12.5	540	407	−566	−14.6	9.0	0.0	9.0
建築事業	11,604,492	46,812	4.0	4,119	0.4	50,931	4.4	42,720	3.7	1,896	0.2	44,616	3.8	8.2	−0.1	0.6	0.9	9.6	10.2	9.1	109,368	103,751	1,374	0.1	9.5	0.0	9.5
既設建築物設備工事業	1,208,563	6,054	5.0	429	0.4	6,483	5.4	7,338	6.1	197	0.2	7,535	6.2	11.6	−0.1	0.6	0.9	13.0	13.0	11.9	12,256	13,408	−1,181	−1.0	12.0	0.0	12.0
機械装置の組立て又は据付けの事業	851,521	1,996	2.3	302	0.4	2,298	2.7	1,592	1.9	139	0.2	1,731	2.0	4.7	−0.1	0.6	0.9	6.1	5.3	5.0	3,890	4,123	101	0.1	6.0	−0.5	6.5
その他の建設事業	2,053,796	15,393	7.5	729	0.4	16,122	7.8	11,152	5.4	335	0.2	11,487	5.6	13.4	−0.1	0.6	0.9	14.8	20.8	17.9	36,809	33,857	243	0.1	15.0	0.0	15.0
食料品製造業	3,540,753	9,636	2.7	1,257	0.4	10,893	3.1	3,174	0.9	578	0.2	3,752	1.1	4.1	−0.1	0.6	0.9	5.5	4.5	4.0	14,520	13,815	419	0.1	5.5	−0.5	6.0
繊維工業又は繊維製品製造業	960,918	1,123	1.2	341	0.4	1,465	1.5	952	1.0	157	0.2	1,109	1.2	2.7	−0.1	0.6	0.9	4.1	3.0	2.7	3,070	2,721	114	0.1	4.0	0.0	4.0
木材又は木製品製造業	401,807	2,816	7.0	143	0.4	2,959	7.4	1,584	3.9	66	0.2	1,650	4.1	11.5	−0.1	0.6	0.9	12.8	15.9	14.2	6,808	5,887	48	0.1	13.0	−1.0	14.0
パルプ又は紙製造業	206,627	594	2.9	73	0.4	667	3.2	1,179	5.7	34	0.2	1,213	5.9	9.1	−0.1	0.6	0.9	10.5	5.4	5.8	1,095	1,184	−718	−3.5	7.0	0.5	6.5
印刷又は製本業	737,980	1,022	1.4	262	0.4	1,284	1.7	958	1.3	121	0.2	1,078	1.5	3.2	−0.1	0.6	0.9	4.6	2.5	2.2	2,291	1,803	−796	−1.1	3.5	0.0	3.5
化学工業	2,666,982	3,046	1.1	947	0.4	3,992	1.5	2,982	1.1	436	0.2	3,418	1.3	2.8	−0.1	0.6	0.9	4.2	3.2	2.7	7,525	6,795	316	0.1	4.5	0.0	4.5
ガラス又はセメント製造業	199,371	390	2.0	71	0.4	460	2.3	795	4.0	33	0.2	827	4.1	6.5	−0.1	0.6	0.9	7.8	7.6	5.8	1,551	1,235	−366	−1.8	6.0	0.0	6.0
コンクリート製造業	249,319	1,731	6.9	89	0.4	1,820	7.3	977	3.9	41	0.2	1,018	4.1	11.4	−0.1	0.6	0.9	12.8	13.2	13.7	3,300	3,407	30	0.1	13.0	0.0	13.0
陶磁器製品製造業	33,311	142	4.3	12	0.4	153	4.6	371	11.1	5	0.2	376	11.3	15.9	−0.1	0.6	0.9	17.3	25.9	22.4	1,333	918	4	0.1	17.0	−1.0	18.0
その他の窯業又は土石製品製造業	140,915	1,072	7.6	50	0.4	1,122	8.0	1,828	13.0	23	0.2	1,851	13.1	21.1	−0.1	0.6	0.9	22.5	73.2	53.5	10,750	7,684	17	0.1	23.0	−3.0	26.0
金属精錬業	578,114	1,132	2.0	205	0.4	1,338	2.3	1,710	3.0	94	0.2	1,804	3.1	5.4	−0.1	0.6	0.9	6.8	5.6	5.3	3,803	3,348	−181	−0.3	6.5	0.0	6.5
非鉄金属精錬業	182,136	417	2.3	65	0.4	482	2.6	534	2.9	30	0.2	564	3.1	5.7	−0.1	0.6	0.9	7.1	7.8	7.1	1,337	1,296	22	0.1	7.0	0.0	7.0
金属材料品製造業	260,052	580	2.2	92	0.4	672	2.6	214	0.8	42	0.2	257	1.0	3.6	−0.1	0.6	0.9	4.9	5.2	4.5	1,431	1,297	31	0.1	5.0	−0.5	5.5
鋳物業	130,105	810	6.2	46	0.4	856	6.6	1,061	8.2	21	0.2	1,082	8.3	14.9	−0.1	0.6	0.9	16.3	18.3	16.2	2,744	2,280	15	0.1	16.0	0.0	16.0
金属製品製造業又は金属加工業	1,877,014	8,072	4.3	666	0.4	8,738	4.7	5,475	2.9	307	0.2	5,782	3.1	7.7	−0.1	0.6	0.9	9.1	10.1	8.8	18,751	16,827	222	0.1	9.0	−1.0	10.0
洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業	61,333	269	4.4	22	0.4	291	4.7	596	9.7	10	0.2	606	9.9	14.6	−0.1	0.6	0.9	16.0	5.8	4.4	340	266	−583	−9.5	6.5	0.0	6.5
めつき業	133,419	416	3.1	47	0.4	463	3.5	170	1.3	22	0.2	191	1.4	4.9	−0.1	0.6	0.9	6.3	5.8	5.1	751	684	16	0.1	6.5	−0.5	7.0
機械器具製造業	3,145,754	5,760	1.8	1,117	0.4	6,876	2.2	4,518	1.4	514	0.2	5,032	1.6	3.8	−0.1	0.6	0.9	5.2	4.3	3.6	13,299	11,530	0	0.0	5.0	0.0	5.0
電気機械器具製造業	5,379,941	3,010	0.6	1,910	0.4	4,919	0.9	2,309	0.4	879	0.2	3,188	0.6	1.5	−0.1	0.6	0.9	2.9	1.0	1.1	5,388	5,727	620	0.1	3.0	0.5	2.5
輸送用機械器具製造業	4,661,392	5,872	1.3	1,655	0.4	7,526	1.6	4,542	1.0	761	0.2	5,304	1.1	2.8	−0.1	0.6	0.9	4.1	2.6	2.5	12,558	12,432	552	0.1	4.0	0.0	4.0
船舶製造又は修理業	173,914	2,384	13.7	62	0.4	2,445	14.1	4,212	24.2	28	0.2	4,241	24.4	38.4	−0.1	0.6	0.9	39.8	44.6	45.1	10,558	9,299	−2,926	−16.8	23.0	0.0	23.0
計量器、光学機械、時計等製造業	931,256	409	0.4	331	0.4	740	0.8	1,051	1.1	152	0.2	1,203	1.3	2.1	−0.1	0.6	0.9	3.5	0.9	0.8	805	773	−898	−1.0	2.5	0.0	2.5
貴金属製品、装身具、皮革製品等製造業	93,695	100	1.1	33	0.4	133	1.4	51	0.5	15	0.2	66	0.7	2.1	−0.1	0.6	0.9	3.5	2.3	2.0	230	196	11	0.1	3.5	0.0	3.5
その他の製造業	2,049,610	5,396	2.6	728	0.4	6,123	3.0	2,927	1.4	335	0.2	3,262	1.6	4.6	−0.1	0.6	0.9	6.0	5.4	4.9	10,214	10,041	243	0.1	6.0	−0.5	6.5
交通運輸事業	2,032,251	3,859	1.9	721	0.4	4,580	2.3	1,576	0.8	332	0.2	1,908	0.9	3.2	−0.1	0.6	0.9	4.6	2.8	2.9	7,361	6,880	−1,159	−0.6	4.0	0.0	4.0
貨物取扱事業	7,433,201	34,802	4.7	2,639	0.4	37,440	5.0	14,897	2.0	1,214	0.2	16,112	2.2	7.2	−0.1	0.6	0.9	8.6	8.3	7.3	51,445	50,743	880	0.1	8.5	−0.5	9.0
港湾貨物取扱事業	86,548	344	4.0	31	0.4	375	4.3	270	3.1	14	0.2	284	3.3	7.6	−0.1	0.6	0.9	9.0	11.9	7.8	991	685	10	0.1	9.0	0.0	9.0
港湾荷役業	110,253	717	6.5	39	0.4	756	6.9	437	4.0	18	0.2	455	4.1	11.0	−0.1	0.6	0.9	12.4	18.0	14.7	1,902	1,644	13	0.1	12.0	−1.0	13.0
電気、ガス、水道又は熱供給の事業	729,458	324	0.4	259	0.4	583	0.8	319	0.4	119	0.2	438	0.6	1.4	−0.1	0.6	0.9	2.8	1.9	1.6	1,351	1,201	86	0.1	3.0	0.0	3.0
船舶所有者の事業	262,289	2,533	9.7	93	0.4	2,626	10.0	1,744	6.6	43	0.2	1,786	6.8	16.8	23.1	0.6	0.9	41.4	22.6	19.2	6,049	5,242	31	0.1	42.0	−5.0	47.0
農業又は海面漁業以外の漁業	825,548	8,354	10.1	293	0.4	8,647	10.5	5,182	6.3	135	0.2	5,317	6.4	16.9	−0.1	0.6	0.9	18.3	18.8	15.6	11,355	11,400	−4,369	−5.3	13.0	0.0	13.0
清掃、火葬又はと畜の事業	929,644	5,125	5.5	330	0.4	5,455	5.9	4,744	5.1	152	0.2	4,896	5.3	11.1	−0.1	0.6	0.9	12.5	12.9	10.9	9,125	8,966	110	0.1	13.0	0.0	13.0
ビルメンテナンス業	2,048,076	6,144	3.0	727	0.4	6,871	3.4	2,452	1.2	335	0.2	2,787	1.4	4.7	−0.1	0.6	0.9	6.1	4.1	4.2	7,131	8,181	−191	−0.1	6.0	0.5	5.5
倉庫業、警備業、消毒又は害虫駆除の事業又はゴルフ場の事業	2,294,987	6,744	2.9	815	0.4	7,558	3.3	4,672	2.0	375	0.2	5,047	2.2	5.5	−0.1	0.6	0.9	6.9	5.1	4.6	8,825	9,296	−849	−0.4	6.5	0.0	6.5
通信業、放送業、新聞業又は出版業	1,735,567	292	0.2	616	0.4	908	0.5	470	0.3	284	0.2	753	0.4	1.0	−0.1	0.6	0.9	2.3	0.38	0.35	698	613	206	0.1	2.5	0.0	2.5
卸売業・小売業、飲食店又は宿泊業	39,967,108	40,297	1.0	14,187	0.4	54,484	1.4	13,533	0.3	6,529	0.2	20,062	0.5	1.9	−0.1	0.6	0.9	3.2	1.6	1.5	56,251	56,937	0	0.0	3.0	0.0	3.0
金融業、保険業又は不動産業	8,595,515	3,508	0.4	3,051	0.4	6,559	0.8	1,141	0.1	1,404	0.2	2,545	0.3	1.1	−0.1	0.6	0.9	2.4	0.62	0.61	5,048	5,205	1,018	0.1	2.5	0.0	2.5
その他の各種事業	86,394,760	67,404	0.8	30,668	0.4	98,072	1.1	16,504	0.2	14,112	0.2	30,616	0.4	1.5	−0.1	0.6	0.9	2.9	1.0	0.9	63,556	71,888	10,230	0.1	3.0	0.0	3.0
全業種	198,572,220	315,599	1.6	70,487	0.4	386,087	1.9	182,807	0.9	32,436	0.2	215,243	1.1	3.0	−0.1	0.6	0.9	4.4					0	0.0	4.4		4.5

激変緩和措置について

令和６年度労災保険率の改定に当たっては、次のとおりの激変緩和措置を講じる。

１　労災保険率の引上幅の上限は、1/1,000 とする。

※　労災保険率が 10/1,000 未満の場合は最小設定単位である 0.5/1,000 とする。

２　労災保険率の算定結果（激変緩和措置前）が、現行の労災保険率より高い場合であっても、業務災害の発生度合い（※）が下がっている場合は据え置きとする。

※　賃金総額に占める給付費用の割合。
　平成 26 年度から平成 28 年度までの平均と平成 29 年度から令和４年度までの平均を比較。

３　従来の２の対象とならない場合であっても、業務災害（※）が下がっているにもかかわらず賃金が大きく減少することによって労災保険率の算定結果（激変緩和措置前）が現行料率より高くなった場合は新型コロナウイルス感染症による影響を考慮して据え置きとする。

※　実績に基づく給付費用。

激変緩和措置を講じる業種

令和６年度労災保険率改定で、激変緩和措置を講じるのは 18 業種（うち、2(下線）により 13 業種、3(二重下線）により４業種の労災保険率が据え置き）。

※　激変緩和措置を講じる業種以外の業種は、激変緩和措置分 0.1/1,000 を一律に負担する（平成 30 年度改定：0.1/1,000)。

「海面漁業」　18/1,000

「金属鉱業、非金属鉱業又は石炭鉱業」　88/1,000

「原油又は天然ガス鉱業」　2.5/1,000

「その他の鉱業」　26/1,000

「道路新設事業」　11/1,000

「舗装工事業」　９/1,000

「鉄道又は軌道新設事業」　９/1,000

「既設建築物設備工事業」　12/1,000

「パルプ又は紙製造業」　７/1,000

「印刷又は製本業」　3.5/1,000

「ガラス又はセメント製造業」　６/1,000

「金属精錬業」　6.5/1,000

「洋食器、刃物、手工具又は一般金物製造業」　6.5/1,000

「船舶製造又は修理業」　23/1,000

「計量器、光学機械、時計等製造業」　2.5/1,000

「交通運輸事業」　４/1,000

「農業又は海面漁業以外の漁業」　13/1,000

「倉庫業、警備業、消毒又は害虫駆除の事業又はゴルフ場の事業」　6.5/1,000

新型コロナウイルス感染症の労災保険率への影響

新型コロナウイルス感染症に関する労災給付

令和２年３月に初の新型コロナウイルス感染症に関する労災請求が行われて以来、令和５年 10 月末までに 211,497 件(速報値)を決定している。

労災保険率の算定の基礎となる令和２年度から令和４年度までの間に行われた新型コロナウイルス感染症に係る労災支給決定に要する所要額を試算すると、短期給付約 227 億円、長期給付約 74 億円であり、合計所要額は約 300 億円（約 100 億円／年）であった。

労災保険率の改定への反映

新型コロナウイルス感染症は令和５年５月８日から「５類感染症」に位置づけられたところであるが、今後も一定の流行が続くと予想されている。

このため、万が一、今後、令和２年度から令和４年度と同程度の規模の新型コロナウイルス感染症に関する労災給付が発生しても労災保険財政に影響を与えないようリスクを見込んでいる（労災保険率で平均 0.05/1000 程度)。

（2）特別加入保険料率の改定案

一人親方等の保険料率（第二種特別加入保険料率）　　（単位：1/1,000）

		現行	改定案	変化
特1	個人タクシー、個人貨物運送業者、原動機付自転車又は自転車を使用して行う貨物の運送の事業	12	11	↘
特2	建設業の一人親方	18	17	↘
特3	漁船による自営業者	45	45	
特4	林業の一人親方	52	52	
特5	医薬品の配置販売業者	7	6	↘
特6	再生資源取扱業者	14	14	
特7	船員法第一条に規定する船員が行う事業	48	48	
特8	柔道整復師	3	3	
特9	創業支援等措置に基づく事業を行う高年齢者	3	3	
特10	あん摩マツサージ指圧師、はり師又はきゆう師	3	3	
特11	歯科技工士	3	3	
特12	指定農業機械作業従事者	3	3	
特13	職場適応訓練受講者	3	3	
特14	金属等の加工、洋食器加工作業	15	14	↘
特15	履物等の加工の作業	6	5	↘
特16	陶磁器製造の作業	17	17	
特17	動力機械による作業	3	3	
特18	仏壇、食器の加工の作業	18	18	
特19	事業主団体等委託訓練従事者	3	3	
特20	特定農作業従事者	9	9	
特21	労働組合等常勤役員	3	3	
特22	介護作業従事者及び家事支援従事者	5	5	
特23	芸能関係作業従事者	3	3	
特24	アニメーション制作作業従事者	3	3	
特25	情報処理システムの設計等の情報処理に係る作業従事者	3	3	

海外労働者（第三種特別加入保険料率）

海外で行われる事業に派遣される労働者等	3	3	

第二種・第三種特別加入保険料率改定詳細表

（単位：1/1,000）

	保険料算定基礎額の合計	保険給付等				年金積立調整分	通勤災害分	社会復帰促進等費用	所要料率	（参考）令和2年度時点所要料率	設定料率	現行料率
		短期給付		長期給付								
		所要額	率	所要額	率							
	（円）	（円）	①	（円）	②	＊	＊	＊	①+②+＊	①+②+＊		
（第二種特別加入）												
特1 個人タクシー、個人貨物運送業者、原動機付自転車又は自転車を使用して行う貨物の運送の事業	48,351,795,643	297,584,010	6.2	112,276,994	2.3	−0.1	−	0.9	9.3	10.1	11	12
特2 建設業の一人親方	1,233,915,266,187	14,057,681,457	11.4	5,057,324,205	4.1	−0.1	0.6	0.9	16.9	16.2	17	18
特3 漁船による自営業者	2,594,980,390	68,030,751	26.2	78,979,742	30.4	−0.1	−	0.9	57.5	41.2	45	45
特4 林業の一人親方	3,570,472,502	524,835,209	147.0	46,240,144	13.0	−0.1	0.6	0.9	161.3	209.0	52	52
特5 医薬品の配置販売業者	290,058,645	1,242,717	4.3	0	0.0	−0.1	0.6	0.9	5.7	6.3	6	7
特6 再生資源取扱業者	1,420,429,328	22,263,916	15.7	0	0.0	−0.1	0.6	0.9	17.1	21.0	14	14
特7 船員法第一条に規定する船員が行う事業	153,620,140	5,803,939	37.8	0	0.0	23.1	0.6	0.9	62.4	47.2	48	48
特8 柔道整復師	327,038,333	546,565	1.7	0	0.0	−0.1	0.6	0.9	3.1	−	3	3
特9 創業支援等措置に基づく事業を行う高年齢者	2,676,667	568,883	212.5	0	0.0	−0.1	0.6	0.9	213.9	−	3	3
特10 あん摩マツサージ指圧師、はり師又はきゆう師	163,843,611	0	0.0	0	0.0	−0.1	0.6	0.9	1.4	−	3	3
特11 歯科技工士	0	0	−	0	−	−0.1	0.6	0.9	−	−	3	3
特12 指定農業機械作業従事者	145,130,786,666	312,915,501	2.2	145,651,028	1.0	−0.1	−	0.9	4.0	3.2	3	3
特13 職場適応訓練受講者	3,398,380,555	264,073	0.1	0	0.0	−0.1	0.6	0.9	1.5	1.6	3	3
特14 金属等の加工、洋食器加工作業	1,227,652,893	6,840,674	5.6	6,630,243	5.4	−0.1	−	0.9	11.8	3.4	14	15
特15 履物等の加工の作業	49,122,345	60,546	1.2	0	0.0	−0.1	−	0.9	2.0	1.5	5	6
特16 陶磁器製造の作業	0	0	−	0	−	−0.1	−	0.9	−	−	17	17
特17 動力機械による作業	78,812,916	75,055	1.0	0	0.0	−0.1	−	0.9	1.8	22.9	3	3
特18 仏壇、食器の加工の作業	0	0	−	0	−	−0.1	−	0.9	−	−	18	18
特19 事業主団体等委託訓練従事者	3,652,014,583	6,856,839	1.9	21,748,026	6.0	−0.1	0.6	0.9	9.2	1.7	3	3
特20 特定農作業従事者	145,025,648,968	1,282,182,357	8.8	615,727,593	4.2	−0.1	−	0.9	13.9	15.0	9	9
特21 労働組合等常勤役員	786,002,361	313,042	0.4	0	0.0	−0.1	0.6	0.9	1.8	1.4	3	3
特22 介護作業従事者及び家事支援従事者	3,798,357,045	16,933,657	4.5	0	0.0	−0.1	0.6	0.9	5.9	4.5	5	5
特23 芸能関係作業従事者	1,184,764,861	5,499,171	4.6	0	0.0	−0.1	0.6	0.9	6.0	−	3	3
特24 アニメーション制作作業従事者	65,826,250	33,559	0.5	0	0.0	−0.1	0.6	0.9	1.9	−	3	3
特25 情報処理システムの設計等の情報処理に係る作業従事者	354,445,555	721,501	2.0	0	0.0	−0.1	0.6	0.9	3.4	−	3	3
（第三種特別加入） 海外で行われる事業に派遣される労働者等	569,948,714,166	198,019,131	0.3	626,711,256	1.1	−0.1	0.6	0.9	2.8	2.2	3	3
特別加入合計	2,165,490,710,613	16,809,272,553	7.8	6,711,289,230	3.1	−0.1		0.9				

（３）労務費率の改定案

		現行	改定案	変化
水力発電施設、ずい道等新設事業		19%	19%	
道路新設事業		19%	19%	
舗装工事業		17%	17%	
鉄道又は軌道新設事業		24%	19%	↘
建築事業		23%	23%	
既設建築物設備工事業		23%	23%	
機械装置の組立て又は据付けの事業	組立て又は取付け	38%	38%	
	その他のもの	21%	21%	
その他の建設事業		24%	23%	↘

令和5年労務費率調査結果

（単位：%）

区　　分	〔31〕 水力発電施設、ずい道等新設事業	〔32〕 道路新設事業	〔33〕 舗装工事業	〔34〕 鉄道又は軌道新設事業	〔35〕 建築事業	〔38〕 既設建築物設備工事業	〔36〕 機械装置の組立て又は据付けの事業		〔37〕 その他の建設事業
							組立て又は取付け	その他のもの	
（労務費率の事業場）	82.96	90.50	93.42	95.48	91.07	91.60	92.87	93.11	89.92
第１・四分位数	17.17	13.95	13.37	8.97	16.16	15.18	22.53	12.57	15.68
中　　位　　数	**19.00**	**19.00**	**17.00**	**19.01**	**23.00**	**23.00**	**37.81**	**20.91**	**23.29**
第３・四分位数	20.24	23.92	21.80	23.03	32.80	37.00	51.26	30.30	31.60
加　重　平　均	19.27	18.36	19.74	22.73	24.91	25.40	38.10	22.14	19.64
単　純　平　均	19.82	20.06	20.01	19.88	28.25	29.79	42.39	22.63	27.11
（実支払賃金の事業場）	17.04	9.50	6.58	4.52	8.93	8.40	7.13	6.89	10.08
第１・四分位数	8.94	10.51	15.57	―	5.38	16.89	17.58	―	15.27
中　　位　　数	**14.48**	**15.77**	**25.72**	**20.71**	**16.96**	**29.07**	**38.00**	**17.08**	**23.03**
第３・四分位数	16.43	20.37	31.30	―	24.10	53.92	55.50	―	37.76
加　重　平　均	8.10	15.52	12.76	20.71	11.77	23.10	25.75	17.08	19.51
単　純　平　均	13.08	25.11	25.20	20.71	21.17	39.43	44.80	17.08	30.20
（合計）	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
第１・四分位数	16.42	13.42	13.40	10.24	15.39	15.29	21.94	13.72	15.69
中　　位　　数	**18.25**	**19.00**	**17.18**	**19.74**	**23.00**	**23.00**	**37.93**	**20.73**	**23.29**
第３・四分位数	19.81	23.91	23.56	22.47	32.20	38.00	52.02	29.24	31.91
加　重　平　均	15.32	17.56	19.46	22.43	24.34	25.30	37.66	22.06	19.63
単　純　平　均	18.67	20.54	20.35	19.92	27.62	30.60	42.56	22.24	27.42

＊調査期間：令和5年5月15日～6月9日
＊調査事業場数　8，946　／　有効回答　4，608　　有効回答率　51．5%

労災保険率等に係る関係法令

労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）

（保険料）

第30条　労働者災害補償保険事業に要する費用にあてるため政府が徴収する保険料については、**徴収法の定めるところによる。**

↓

労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号）

（労働保険料）

第10条　政府は、労働保険の事業に要する費用にあてるため保険料を徴収する。

2　前項の規定により徴収する保険料（以下「労働保険料」という。）は、次のとおりとする。

一　一般保険料

二　第一種特別加入保険料

三　第二種特別加入保険料

三の二　第三種特別加入保険料

四　印紙保険料

五　特例納付保険料

↓

労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号）

（一般保険料の額）

第11条　一般保険料の額は、賃金総額に次条の規定による一般保険料に係る保険料率を乗じて得た額とする。

2　前項の「賃金総額」とは、事業主がその事業に使用するすべての労働者に支払う賃金の総額をいう。

3　前項の規定にかかわらず、厚生労働省令で定める事業については、厚生労働省令で定めるところにより算定した額を当該事業に係る賃金総額とする。

↓

労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号）

（一般保険料に係る保険料率）

第12条　一般保険料に係る保険料率は、次のとおりとする。

一　労災保険及び雇用保険に係る保険関係が成立している事業にあつては、労災保険率と雇用保険率（第五項（第十項又は第十一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）、第八項又は第九項の規定により変更されたときは、その変更された率。第四項を除き、以下同じ。）とを加えた率

二　労災保険に係る保険関係のみが成立している事業にあつては、労災保険率

三　雇用保険に係る保険関係のみが成立している事業にあつては、雇用保険率

2　労災保険率は、労災保険法の規定による保険給付及び社会復帰促進等事業に要する費用の予想額に照らし、将来にわたつて、労災保険の事業に係る財政の均衡を保つことができるものでなければならないものとし、政令で定めるところにより、労災保険法の適用を受ける全ての事業の過去三年間の業務災害（労災保険法第七条第一項第一号の業務災害をいう。以下同じ。）、複数業務要因災害（同項第二号の複数業務要因災害をいう。以下同じ。）及び通勤災害（同項第三号の通勤災害をいう。以下同じ。）に係る災害率並びに二次健康診断等給付（同項第四号の二次健康診断等給付をいう。次項及び第十三条において同じ。）に要した費用の額、社会復帰促進等事業として行う事業の種類及び内容その他の事情を考慮して**厚生労働大臣が定める。**

↓

労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行令（昭和47年政令第46号）

労働保険の保険料の徴収等に関する法律第十二条第二項の労災保険率は、**厚生労働省令で定める事業の種類ごと**に、過去三年間に発生した労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）第七条第一項第一号の業務災害（以下「業務災害」という。）、同項第二号の複数業務要因災害（以下「複数業務要因災害」という。）及び同項第三号の通勤災害（以下「通勤災害」という。）に係る同法の規定による保険給付の種類ごとの受給者数及び平均受給期間、過去三年間の同項第四号の二次健康診断等給付（以下「二次健康診断等給付」という。）の受給者数その他の事項に基づき算定した保険給付に要する費用の予想額を基礎とし、労災保険に係る保険関係が成立している全ての事業の過去三年間の業務災害、複数業務要因災害及び通勤災害に係る災害率並びに二次健康診断等給付に要した費用の額、同法第二十九条第一項の社会復帰促進等事業として行う事業の種類及び内容、労働者災害補償保険事業の事務の執行に要する費用の予想額その他の事情を考慮して定めるものとする。

↓

労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則（昭和47年労働省令第８号）

（労災保険率等）

第16条　船員法（昭和二十二年法律第百号）第一条に規定する船員を使用して行う船舶所有者（船員保険法（昭和十四年法律第七十三号）第三条に規定する場合にあつては、同条の規定により船舶所有者とされる者）の事業（以下この項において「船舶所有者の事業」という。）以外の事業に係る労災保険率は別表第一のとおりとし、船舶所有者の事業に係る労災保険率は千分の四十七とし、別表第一に掲げる事業及び船舶所有者の事業の種類の細目は、**厚生労働大臣が別に定めて告示する。**

「労災保険率の設定に関する基本方針」

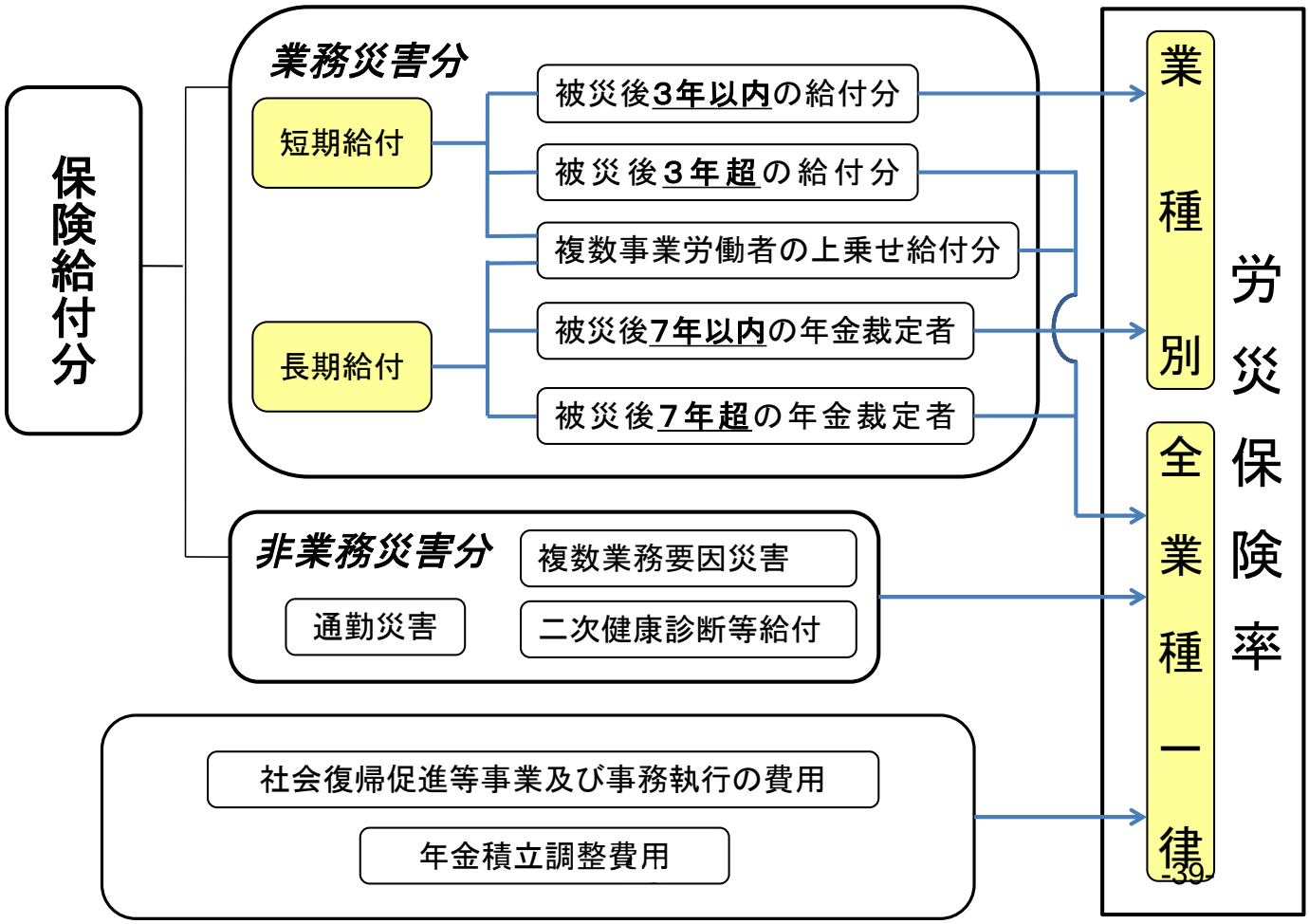
平成17年3月25日制定
令和5年11月27日改定

1　労災保険率は、業種別に設定すること。
2　改定は、原則として3年ごとに行うこと。
3　保険率の算定は、過去3年間の保険給付実績等に基づいて「料率に係る基本的な算定方式」（下図）により行うこと。

激変緩和措置

次の業種について、上限の設定等の一定の措置を講ずる。
①　算定の結果、労災保険率が一挙に上昇する業種
②　産業構造の変化に伴い事業場数・労働者数が激減し、収支率が著しく悪化している業種

料率に係る基本的な算定方式



労災保険率の設定に関する基本方針

平成 17 年 3 月 25 日制定
令和 5 年 11 月 27 日改定

労災保険率は、将来にわたる労災保険の事業に係る財政の均衡を保つことができるように設定することとされ、おおむね 3 年ごとに公労使三者から構成される審議会での審議を経た上で改定を行っている。

平成 16 年 3 月 19 日に「規制改革・民間開放推進 3 か年計画」が閣議決定され、その中で「事業主の労働災害防止へのインセンティブをより高めるとの観点も踏まえ、業種別の保険料率の設定について、業種ごとに異なる災害リスクも踏まえ、専門的な見地から検討し、早急に結論を得る。」とされたところであり、これを受けて、厚生労働省においては学識経験者による労災保険率の設定について総合的な検討を行った。

今般、その検討結果を踏まえ、労災保険率の設定に関する基本方針を定め、今後、この基本方針に基づき、労災保険率の設定を行うこととし、これによって、労災保険率の設定手続の透明化を図ることとする。

1 業種別の設定

労災保険率は、業種別に設定する。

労災保険の業種区分は、労働災害防止インセンティブを有効に機能させるという観点から、作業態様や災害の種類の類似性のある業種グループ等に着目して、当該グループごとの災害率を勘案して分類することとする。

その際には、費用負担の連帯性の下に労働災害防止活動を効果的に浸透させていくことのできる業界団体等の組織状況等について斟酌しつつ、保険技術上の観点から、保険集団としての規模及び日本標準産業分類に基づく分類等をも勘案する。

2 改定の頻度

労災保険率は、原則として 3 年ごとに改定する。

3 算定

労災保険率は、次に掲げる方式により算定する。

(1) 算定の方法

イ 算定の基礎

算定の基礎は、過去 3 年間の保険給付実績等に基づいて算定する料率設定期間における保険給付費等に要する費用の予想額とする。

ロ 業種別の料率に係る基本的な算定方式

業務災害分の料率については、短期給付分、長期給付分に分けて、各々、次の

方式により算定する。

(イ) 短期給付分(療養補償給付、休業補償給付等)

短期給付分については、3 年間の収支が均衡する方式(「純賦課方式」)により算定する。

(ロ) 長期給付分(年金たる保険給付等)

長期給付分については、災害発生時点の事業主集団から、将来給付分も含め年金給付等に要する費用を全額徴収する方式(「充足賦課方式」)により算定する。

ハ 全業種一律賦課方式

給付等に要する費用のうち、以下に掲げる部分については、全業種一律賦課により算定する。

(イ) 業務災害分

a 短期給付のうち、災害発生より 3 年を経ている給付分

b 長期給付のうち、災害発生から 7 年を超えて支給開始される給付分

c 複数事業労働者に係る給付において、災害発生事業場以外の事業に使用されていることにより上乗せされる給付に相当する分

d 年金積立調整費用分(既裁定年金受給者に係る将来給付費用の過不足額)

(ロ) 非業務災害分等

非業務災害分(複数業務要因災害分、通勤災害分及び二次健康診断等給付分)、社会復帰促進等事業及び事務の執行に要する費用分

(2) 激変緩和措置等

算定された数値が増加した場合に、これに対応して労災保険率が一挙に引き上がる業種の労災保険率については、必要に応じて一定の激変緩和措置を講ずる。

さらに、産業構造の変化に伴って事業場数、労働者数の激減が生じたため、保険の収支状況が著しく悪化している業種の労災保険率については、必要に応じて一定の上限を設ける。

これらの具体的な措置については、料率改定時において、過去 3 年間の数理計算も踏まえて設定する。

なお、激変緩和措置等を講ずることにより財政的な影響が出る場合には、その必要な所要額については、全業種一律賦課とする。

4 労災保険率改定の手続等

労災保険率は、労災保険率の改定に係る基礎資料を公開するとともに、これに基づく審議会での検討を経て決定する。

別紙３

厚生労働省発基 0228 第１号

令 和 ６ 年 ２ 月 ２ ８ 日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三

別紙「労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱

第一　労働者災害補償保険法施行規則の一部改正

一　介護補償給付、複数事業労働者介護給付及び介護給付の限度額等の改正

1　常時介護に係る介護補償給付、複数事業労働者介護給付及び介護給付について、介護に要する費用を支出して介護を受けた日がある場合であってその支出した費用の額が月額十七万七千九百五十円（現行十七万二千五百五十円。以下同じ。）を超えるときは月額十七万七千九百五十円を支給するものとし、介護に要する費用を支出して介護を受けた日がある場合であってその支出した費用の額が月額八万千二百九十円（現行七万七千八百九十円。以下同じ。）に満たないとき又は介護に要する費用を支出して介護を受けた日がない場合であって親族又はこれに準ずる者による介護を受けた日があるときにおいては、月額八万千二百九十円を支給するものとすること。

2　随時介護に係る介護補償給付、複数事業労働者介護給付及び介護給付について、介護に要する費用を支出して介護を受けた日がある場合であってその支出した費用の額が月額八万八千九百八十円（現行八万六千二百八十円。以下同じ。）を超えるときは月額八万八千九百八十円を支給するものとし、

介護に要する費用を支出して介護を受けた日がある場合であってその支出した費用の額が月額四万六百円（現行三万八千九百円。以下同じ。）に満たないとき又は介護に要する費用を支出して介護を受けた日がない場合であって親族又はこれに準ずる者による介護を受けた日があるときにおいては、月額四万六百円を支給するものとすること。

二　労災就学援護費及び労災就労保育援護費の額の改定

1　労災就学援護費のうち、中学校等に在学する者に支給する額を月額二万千円（現行二万円）に、高等学校等に在学する者等に支給する額を月額二万円（現行一万九千円）に改めることとすること。

2　労災就労保育援護費の支給額を、月額九千円（現行一万一千円）に改めることとすること。

3　その他所要の改正を行うこと。

三　事業主が労働者に行う法令の要旨等の周知方法

労働者災害補償保険法施行規則第四十九条第一項において、事業主が労災保険に関する法令のうち、労働者に関係のある規定の要旨、労災保険に係る保険関係成立の年月日及び労働保険番号を労働者に周知させることを求めているところ、周知の方法を書面での掲示に限らず、電磁的方法によることも可能

とするものとすること。

四　その他所要の改正を行うこと。

第二　炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法施行規則等の一部改正

一　炭鉱災害による一酸化炭素中毒症について労働者災害補償保険法の規定による療養補償給付を受けている者であって常時介護を必要とするものに支給する介護料の額を、介護の程度に応じて月額八万千二百九十円、六万九百九十円又は四万六百円（現行七万七千八百九十円、五万八千三百九十円又は三万八千九百円）とするとともに、介護に要する費用として支出された費用が介護の程度に応じて月額十七万七千九百五十円、十三万三千四百六十円又は八万八千九百八十円（現行十七万二千五百五十円、十二万九千四百六十円又は八万六千二百八十円。以下同じ。）を超えるときは、それぞれ月額十七万七千九百五十円、十三万三千四百六十円又は八万八千九百八十円を支給するものとすること。

二　その他所要の改正を行うこと。

第三　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。ただし、第一の四にあっては情報通信技術の活用

による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第十六号）附則第一条第十号に掲げる規定の施行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。

①介護（補償）等給付・介護料の最高限度額･最低保障額の改定について

＜改正の趣旨＞

○　労働者災害補償保険法に基づく介護（補償）等給付については、業務上の事由、二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤による負傷等により一定の障害を負って介護を要する状態となった労働者に対して、介護に要した費用を介護（補償）等給付として支給している。給付額には、最高限度額と最低保障額を設け、最高限度額については特別養護老人ホームの介護職員の平均基本給を参考に、最低保障額については最低賃金の全国加重平均を参考にして見直すこととしている。

○　今般、令和４年度特別養護老人ホームの介護職員の平均基本給及び令和５年度に改定された最低賃金の全国加重平均に基づき、介護（補償）等給付の最高限度額及び最低保障額を見直す。

○　また、炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法（炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関し、一酸化炭素中毒症にかかった労働者に対して特別の措置を講ずるもの）の規定に基づき経過措置として支給する介護料の最高限度額及び最低保障額についても、同様に見直す。

【労働者災害補償保険法に基づく介護（補償）等給付】

	最高限度額	最低保障額
常時介護を要する者	177,950円 （172,550円）	81,290円 （77,890円）
随時介護を要する者	88,980円 （86,280円）	40,600円 （38,900円）

※（　）内は現行額

【炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法に基づく介護料】

	最高限度額	最低保障額
常時監視及び介助を要する者	177,950円 （172,550円）	81,290円 （77,890円）
常時監視を要し、随時介助を要する者	133,460円 （129,460円）	60,990円 （58,390円）
常時監視を要するが、通常は介助を要しない者	88,980円 （86,280円）	40,600円 （38,900円）

②労災就学援護費及び労災就労保育援護費の額の改定について

＜改正の趣旨＞

○　労災就学援護費については、業務災害、複数業務要因災害又は通勤災害により死亡し、重度障害を受け、又は長期療養を要する労働者の子弟の就学状況の実態及び遺族等の要望などを勘案し、学資等の支弁が困難であると認められる者の学資等の一部を支給し、被災労働者及びその遺族等の援護を図ることを目的とするものである。

また、労災就労保育援護費は、保育に係る費用の一部を援護することにより、保育を必要とする児童を抱える労災年金受給権者又はその家族の就労を促進し、被災労働者及びその遺家族等の援護を図ることを目的とするものである。労災就学援護費の額及び労災就労保育援護費の支給額については、子どもの学習費調査及び消費者物価指数を参考にして見直すこととしている。

○　今般、子どもの学習費調査（平成30年度及び令和3年度）及び消費者物価指数（令和5年度見通し）に基づき、労災就学援護費及び労災就労保育援護費の支給額を見直す。

労災就学援護費及び労災就労保育援護費の額

	支給額
労災就学援護費のうち大学等（通信制を除く）	39,000円（39,000円）
労災就学援護費のうち大学等（通信制）	30,000円（30,000円）
労災就学援護費のうち高等学校等（通信制を除く）	**20,000円**（19,000円）
労災就学援護費のうち高等学校等（通信制）	**17,000円**（16,000円）
労災就学援護費のうち中学校等（通信制を除く）	**21,000円**（20,000円）
労災就学援護費のうち中学校等（通信制）	**18,000円**（17,000円）
労災就学援護費のうち小学校等	15,000円（15,000円）
労災就労保育援護費	**9,000円**（11,000円）

（　）内は現行額

※　労災就労保育援護費については、計算上は8,000円の支給額となるが、激変緩和のため、今回の改定では支給額を2,000円引き下げることとする。

③事業主が労働者に行う法令の要旨等の周知方法について

＜改正の趣旨＞

○　令和３年12月に「デジタル臨時行政調査会」（以下「臨調」という。）が策定した「構造改革のためのデジタル原則」を共通の指針として、書面掲示、常駐・専任等代表的な7項目のアナログ規制について点検・見直しを行うこととされ、令和４年12月末の第６回臨調において公表された工程表に基づき、順次見直しが行われている。

○　当該工程表において令和６年６月中が見直し期限となっている書面掲示規制関係のうち、労働者災害補償保険法施行規則（昭和30年労働省令第22号。以下「労災則」という。）第49条第１項について、書面掲示のみによらない掲示を可能とする改正を行う。

○　具体的には、労災則第49条第１項において、事業主が労災保険に関する法令のうち、労働者に関係のある規定の要旨、労災保険に係る保険関係成立の年月日及び労働保険番号を、常時事業場の見やすい場所に掲示又は備え付ける等の方法によって、労働者に周知させることを求めているところ、周知の方法を書面での掲示に限らず、電磁的方法によることも可能とする改正を行う。

別紙４

デジタル社会の形成を図るための規制改革を推進するための
厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案
（最低賃金法施行規則の一部改正関係）について（概要）

【１．概要】

○　令和４年 12 月末の第６回「デジタル臨時行政調査会」において公表された工程表に基づき、書面掲示等の７項目のアナログ規制について、順次見直しが行われている。

○　当該工程表において、最低賃金法施行規則は令和５年度中が見直し期限となっており、「労働安全衛生規則及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令」等と束ね、書面での掲示を求めている規定について、ホームページ等によるオンラインでの掲示を基本とするよう見直しを行う。

【２．スケジュール】

公布日　　令和５年 12 月 26 日
施行期日　　令和６年３月 31 日

【３．最低賃金法施行規則の改正案】

改正後	改正前
（最低賃金審議会の意見の要旨の公示） 第７条　法第 11 条第１項（法第 15 条第３項において準用する場合を含む。）の規定による公示は、厚生労働大臣の職権に係る事案については厚生労働大臣が官報に掲載することにより、都道府県労働局長の職権に係る事案については当該都道府県労働局長が当該都道府県労働局のウェブサイトに掲載することにより行うものとする。ただし、当該都道府県労働局長が当該都道府県労働局のウェブサイトに掲載することが困難である場合には、当該都道府県労働局の掲示場に掲示することにより行うものとする。	（最低賃金審議会の意見の要旨の公示） 第７条　法第 11 条第１項（法第 15 条第３項において準用する場合を含む。）の規定による公示は、厚生労働大臣の職権に係る事案については厚生労働大臣が官報に掲載することにより、都道府県労働局長の職権に係る事案については当該都道府県労働局長が当該都道府県労働局の掲示場に掲示することにより行うものとする。

（※）「法第 11 条第１項の規定による公示」とは、都道府県労働局長が地域別最低賃金を決定する際に聴く、地方最低賃金審議会の意見の要旨の公示をいう。【地賃の答申の公示】
　また、括弧書き中にある「法第 15 条第３項において準用する場合」とは、都道府県労働局長が特定最低賃金を決定する際に聴く、地方最低賃金審議会の意見の要旨の公示をいう。【特賃の答申の公示】

「労働安全衛生規則及びボイラー及び圧力容器安全規則の一部を改正する省令案」の概要について

別紙５

1　電気ボイラーの伝熱面積算定方法の見直し

ボイラーについては、 取り扱うボイラーの伝熱面積※１等に応じボイラー取扱作業主任者を選任しなければならないこととされている等、**伝熱面積に応じた規制**が定められている。

電気ボイラーは燃焼式ボイラーと熱の伝え方が異なるため、電力設備容量に応じて規制しており、**電気ボイラーの伝熱面積**の算定方法は、「**電力設備容量20キロワット**を**１平方メートル**とみなしてその最大電力設備容量※２を**換算**した面積」をもって算定するものとされているところ、この換算に用いる電力設備容量を**60キロワット**とする。

※１　伝熱面積：燃焼式ボイラーでは高温燃焼ガスから水に管などを介して熱を伝えているが、この高温の燃焼ガスに触れる面の面積を伝熱面積という。

※２　最大電力設備容量：電気ボイラーが消費する電力を電力設備容量といい、その最大値を最大電力設備容量という。

2　高圧ガス保安法等の改正に伴う規定の整備

燃料電池自動車等の圧力容器の適用が、**高圧ガス保安法から道路運送車両法に変更**されることに伴う形式改正

・道路運送車両法の検査等を受けることになる燃料電池自動車等の圧力容器について、引き続き、**重ねての労働安全衛生法の検査等**※３**を不要**とするもの

※３　製造許可、構造検査、溶接検査、使用検査、落成検査、性能検査、使用再開検査、個別検定、設置届、変更届等

・高圧ガス保安法等の適用を受ける燃料電池自動車等の圧力容器の取扱い作業については、**特定第一種圧力容器取扱作業主任者免許を受けた者**※４**のうちから第一種圧力容器取扱作業主任者を選任**できることとしている。高圧ガス保安法等の改正により**道路運送車両法の適用を受けることとなる燃料電池自動車等の圧力容器の取扱い作業**についても、引き続き、同様に選任できるものとするもの

※４　高圧ガス保安法に基づく製造保安責任者免状、販売主任者免状の交付を受けている者等

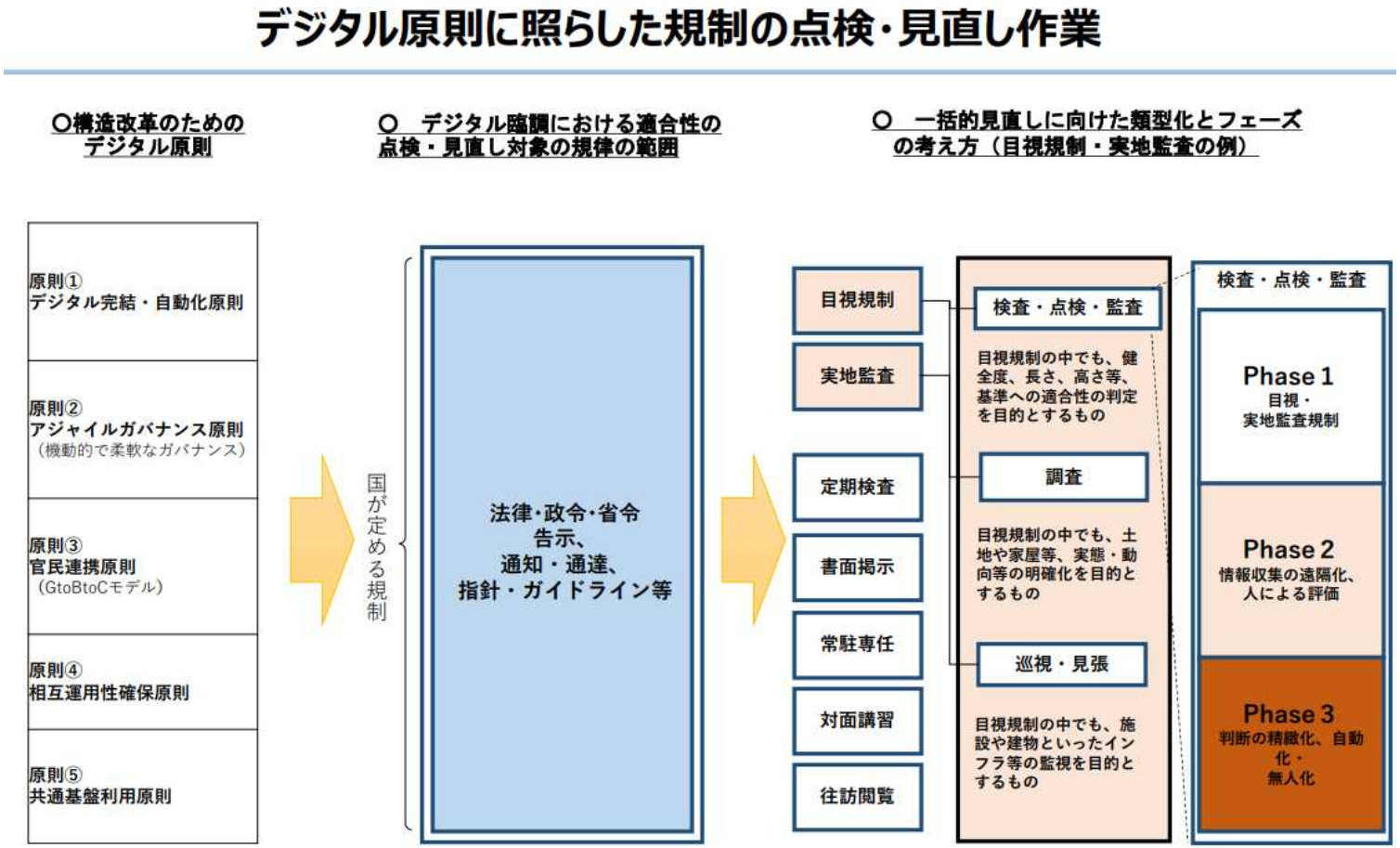
3　施行日等

公布日：令和５年12月18日　　施行期日：令和５年12月21日（１については公布の日）

デジタル原則に照らした規制の点検・見直し作業について

別紙６

- 令和４年に、７つの代表的なアナログ行為（目視、実地監査、定期検査・点検、常駐・専任、対面講習、書面掲示、往訪閲覧縦覧）を求める規制に該当する法令の条項について、令和３年12月にデジタル臨時行政調査会が策定したデジタル原則への適合性の点検が実施された。
- デジタル原則に適合していない法令の条項について、条項ごとに令和5年度中、令和６年６月など個別の見直し期限を設定した工程表が令和4年12月に策定された。
- 工程表においては、各条項について見直し後に目指すべきデジタル技術の活用度合いに応じたフェーズが定められている。



令和4年10月27日：デジタル臨時行政調査会（第5回）資料2「デジタル原則に照らした規制の一括見直しの進捗と取組の加速化について」より

省令改正が必要な書面掲示規制への対応

- 都道府県労働局長の登録・指定を受けることとされている、以下の登録機関及び指定機関については、労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令（昭和47年労働省令第44号。以下「登録省令」という。）及び作業環境測定法施行規則（昭和50年労働省令第20号。以下「作環則」という。）において、登録又は指定があった場合や登録・指定事項に変更が生じた場合等に、都道府県労働局の掲示板にその旨掲示することとされている。
- 工程表（書面掲示）においては、これらの規定について、見直し後フェーズ：3-4を目指すこととされたため、デジタル完結を基本とするよう見直す必要がある（見直し期限：令和５年度中）。

法令名	条項	規制内容の概要	現在 Phase	見直し後 Phase
登録省令	第1条の2の2の15	衛生工学衛生管理者講習機関の登録等に係る掲示義務	1-①	3-4
登録省令	第1条の2の15	安全衛生推進者等養成講習機関の登録等に係る掲示義務	1-①	3-4
登録省令	第19条の24の31	発破実技講習機関の登録等に係る掲示義務	1-①	3-4
登録省令	第19条の24の46	ボイラー実技講習機関の登録等に係る掲示義務	1-①	3-4
登録省令	第81条	労働災害防止業務従事者講習機関の指定等に係る掲示義務	1-①	3-4
登録省令	第95条	就業制限業務従事者講習機関の指定等に係る掲示義務	1-①	3-4
作環則	第51条	作業環境測定士資格に係る登録講習機関の登録等に係る掲示義務	1-①	3-4

省令改正案の概要等

省令改正案の概要

●以下の各機関について、都道府県労働局長による新規登録・指定があった場合や省令に規定されている登録等に係る事項（名称、代表者等）に変更が生じた場合等に、**都道府県労働局の掲示板にその旨掲示するものとされているところ、都道府県労働局のウェブサイトに掲載するものとする**。

- 衛生工学衛生管理者講習機関（登録省令第1条の2の2の15）
- 安全衛生推進者等養成講習機関（登録省令第1条の2の15）
- 発破実技講習機関（登録省令第19条の24の31）
- ボイラー実技講習機関（登録省令第19条の24の46 ）
- 登録教習機関 （登録省令第25条の３第２項） （※）
- 労働災害防止業務従事者講習機関（登録省令第81条）
- 就業制限業務従事者講習機関（登録省令第95条）
- 登録講習機関（作業環境測定法施行規則第51条）

（※）登録省令第25条の３第２項については、工程表には掲載されていないが、他の規定と同様の内容であるため、併せて見直しを行うものである。

施行日等

●公布日：令和５年12月26日

●施行日：令和６年３月31日（予定）

有機溶剤中毒予防規則等の一部を改正する省令案等の概要

別紙７

改正の趣旨

- 令和６年４月１日以降、作業環境測定の結果により**第三管理区分に区分された場所**について、**作業環境管理専門家（※）の意見を聴き**、**環境の改善が困難と判断された場合等**は、**労働者の身体に装着する試料採取器等を用いて行う方法等**により**有機溶剤等の濃度の測定**を行い、その結果に応じて、労働者に**有効な呼吸用保護具を使用させることを義務付け**られる。

※　事業場における作業環境の管理について必要な能力を有すると認められる者をいい、当該第三管理区分に区分された場所を有する事業場に属さない者に限る。

- **金属アーク溶接等作業を継続して行う屋内作業場**において、新たな**金属アーク溶接等作業の方法を採用**しようとするとき等は、**労働者の身体に装着する試料採取機器等**を用いて**空気中の溶接ヒュームの濃度の測定**を行い、その結果に応じて、労働者に**有効な呼吸用保護具を使用させることが義務付け**られている。
- これらの測定（以下「**個人ばく露測定**」という。）は、いずれも労働者に有効な呼吸用保護具を使用させるために、労働者がばく露する有機溶剤等の濃度を評価するためのものであるが、**個人ばく露測定を行う者の要件が定められておらず**、その**測定精度が担保される仕組みとなっていない**ところである。
- このため、今般、「令和５年度化学物質管理に係る専門家検討会中間取りまとめ」（令和５年11月21日公表）及び「令和５年度化学物質管理に係る専門家検討会報告書」（令和６年１月31日公表）を踏まえ、有機溶剤中毒予防規則（昭和47年労働省令第36号。以下「有機則」という。）、鉛中毒予防規則（昭和47年労働省令第37号。以下「鉛則」という。）、特化則及び粉じん障害防止規則（昭和54年労働省令第18号。以下「粉じん則」という。）に規定する**個人ばく露測定について**、その**測定精度を担保するため**、**個人ばく露測定を行う者の要件**を定める等の所要の改正を行う。

有機溶剤中毒予防規則等の一部を改正する省令案の概要

（１）有機則、鉛則、特化則及び粉じん則の一部改正

個人ばく露測定については、次に掲げる区分に応じ、それぞれ次に定める者に行わせなければならないことを事業者に義務付ける。

（ｉ）デザイン及びサンプリング

作業環境測定法（昭和50年法律第28号。以下「作環法」という。）第２条第４号に規定する**作業環境測定士**であって、**都道府県労働局長の登録を受けた者が行うデザイン及びサンプリングに関する講習を修了したもの**又はそれと同等以上の能力を有する者

（ii）サンプリング（（ｉ）のサンプリングのうち、（ｉ）の者がサンプリングごとに指定する方法により行うものに限る。）

（ｉ）の者又は**都道府県労働局長の登録を受けた者が行うサンプリングに関する講習を修了した者**

（iii）分析

個人ばく露測定により測定しようとする化学物質に応じた試料採取及び分析に**必要な機器及び設備を保有する者**であって、**次のいずれかに該当するもの**

イ　作環法第２条第５号に規定する**第一種作業環境測定士**

ロ　作環法第２条第７号に規定する**作業環境測定機関**（当該機関に所属する第一種作業環境測定士が分析を行う場合に限る。）

ハ　職業能力開発促進法施行規則（昭和44年労働省令第24号）別表第11の３の３に掲げる検定職種のうち、**化学分析に係る１級の技能検定に合格した者**（当該者が所属する事業場で採取された試料の分析を行う場合に限る。）

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

（１）（ｉ）及び（ii）の講習を行う者を「**登録個人ばく露測定講習機関**」とし、当該機関の登録基準等を定める。

公布日等

公布：令和６年３月下旬（予定）

施行期日：令和８年10月１日　（（２）の一部規定は令和６年７月１日）（予定）

別紙８

各分科会における目標の評価について

（労働条件分科会において設定された目標の動向（参考：別添資料））

○　年次有給休暇取得率について

「就労条件総合調査」（2022 年調査）では、年次有給休暇の取得率は 62.1%となり、取得率については増加傾向が見られ、1984 年（55.6%）以降最高となった。目標である 70%とはまだ乖離があるものの、取得率は８年連続で増加しており、また企業規模別の取得率をみると、いずれの区分においても前年比増となった。

「令和４年度『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査（労働者調査）（2022 年）」によると、割合は年々減少してきているものの、41.4%の労働者が、「周囲に迷惑がかかると感じる」等の理由から、年次有給休暇の取得にためらいを感じていると回答しており、年次有給休暇を取得しやすい職場環境作りが必要である。また、企業規模別の年次有給休暇取得率は、企業規模が小さいほど取得率が低くなっていることから、中小企業に対する支援も行う必要がある。

これらを踏まえ、目標の達成に向けて、引き続き、労働基準監督署の労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援企業において制度周知、相談対応を行うほか、働き方・休み方の見直しに向けた自主的な取組の促進等を行っていく。

○　週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合について

2022 年における、「週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」は、前年（8.8%）と比べて 0.1 ポイント増の 8.9%となり横ばい（３年連続で 10%未満）となった。

「令和５年度版労働経済の分析」（労働経済白書）においては、感染症の感染拡大に伴う経済活動の影響に留意する必要はあるものの、「働き方改革関連法が施行された 2018 年以降は、低下傾向が顕著」との分析がなされており、感染症の影響にも留意しつつ、働き方改革の取組が推進されるよう、今後とも、労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援センターでの相談対応、改正法の内容に関する周知・啓発等を丁寧に行うとともに、長時間労働が疑われる事業場等に対する監督指導等を適切に実施していくことが必要である。

また、2024 年４月から建設の事業、自動車運転の業務等にも時間外労働の上限規制が適用されることを踏まえ、

・適正な工期の設定、荷待ち時間削減等の協力について広く国民向けに向けた周知
・長時間の荷待ち時間を発生させないこと等に係る労働基準監督署による荷主要請
・医療機関における勤務環境改善に向けた「医療勤務環境改善支援センター」による相談対応、助言
・労働時間等の短縮に取り組む中小企業への働き方改革推進支援助成金の支給

等に取り組んでいく。

労働条件分科会（第 191 回）	資料 No1
令和 6 年 3 月 18 日	

2022 年度　年度評価

評価シート

安心して働くことのできる環境整備

関連する 2025 年までの目標

１　年次有給休暇取得率　70%

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

項目	2020 年度 実績	2021 年度 実績	2022 年度 実績
上　記　１ ※１	56.6% ※３	58.3% ※４	62.1% ※５
上　記　２ ※２	9.0% ※３	8.8% ※４	8.9% ※５

（備考）

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

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

※３　2020 年調査（目標・実績は暦年設定）

※４　2021 年調査（目標・実績は暦年設定）

※５　2022 年調査（目標・実績は暦年設定）

施策実施状況

（2022 年度に実施している主な取組）

１　年次有給休暇取得率

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

〇働き方改革関連法の周知

中小企業を中心とした全事業場に時間外労働の上限規制の導入や年５日の年次有給休暇の確実な取得を盛り込んだ働き方改革関連法の内容を理解していただくため、都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所はもとより、地方公共団体、中小企業者団体、労働者団体等を構成員とする地域の実情に即した働き方改革を進めるための協議会等を通じて同内容が浸透するよう取り組んだ。

また、47 都道府県に設置した「働き方改革推進支援センター」において、全

ての労働基準監督署に設置した「労働時間相談・支援班」とも連携し、現場の生の声を聴いて収集した働き方改革の好事例の紹介等を盛り込んだセミナーの開催等を通じて周知を図った。

〇働き方改革に関する相談・支援

（１）働き方改革推進支援センター

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

（２）働き方・休み方改善コンサルタント

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

（３）働き方改革推進支援助成金

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

（４）「しわ寄せ」防止総合対策

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

〇長時間労働の是正に向けた監督指導

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

〇年次有給休暇の取得促進に向けた取組

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

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

2022 年度施策実施状況に係る分析

① 年次有給休暇取得率
　「就労条件総合調査」では、2022 年の年次有給休暇の取得率は 62.1%と、1984 年（55.6%）以降最高となった。これは目標である 70%とはまだ乖離があるものの、取得率は８年連続で増加しており、また企業規模別の取得率をみると、いずれの区分においても前年比増となった。
　「令和４年度『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査（労働者調査）（2022 年）」によると、41.4%の労働者が年次有給休暇の取得にためらいを感じていると回答しており、ためらいを感じると回答した労働者の割合は、2020（令和２）年度の同調査においては 52.7%、2021（令和３）年度の同調査においては 45.5%と年々減少してきている。他方、取得にためらいを感じる理由として「周囲に迷惑がかかると感じる」、「後で多忙になる」等が挙げられており、年次有給休暇の取得率向上のためには、引き続き年次有給休暇を取得しやすい職場の環境づくりが必要である。
　また、前述の企業規模別の年次有給休暇取得率は、企業規模が小さいほど取得率が低くなる傾向があることから、引き続き、中小企業に対する支援が必要である。

② 週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合
　2022 年における、「週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」は、前年（8.8%）と比べて 0.1 ポイント増の 8.9%となり、横ばい（３年連続で 10%未満）となった。
　また、週労働時間 60 時間以上就労している雇用者の割合については、「令和５年度版労働経済の分析」（労働経済白書）において、感染症の拡大に伴う経済活動の影響に留意する必要はあるものの、「働き方改革関連法が施行された 2018 年以降は、低下傾向が顕著」との分析がなされ、また総実労働時間が近年低水準となっていることについても、「感染症による影響もあるものの、働き方改革の進展等も考えられる」と分析されている。労働時間の削減に向けて、感染症の影響にも留意しつつ、働き方改革の取組が推進されるよう、今後とも、労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援センターで

の相談対応、改正法の内容に関する周知・啓発等を丁寧に行うとともに、長時間労働が疑われる事業場等に対する監督指導を適切に実施していくことが必要である。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

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

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

また、計画的付与制度や時間単位の年次有給休暇制度について取り組む企業の好事例を収集するなどし、周知を行うことを検討している。

②の「週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」についても、目標である５%とは乖離があるものの、減少傾向である。

時間外労働の上限規制については、2024 年４月１日から建設の事業、自動者運転の業務等にも適用が開始されることになる。これらについては、長時間労働の背景に、短い工期での発注や荷物の積み下ろしの際の長時間の待機など取引慣行上の課題があり、上限規制の適用に向けては、取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ることが必要である。こうした状況を踏まえ、厚生労働省においては取引関係者や国民全体に向けて、国土交通省とも連携しながら、働き方改革の重要性や業界が抱える課題について周知広報を行い、適正な工期の設定や荷待ち時間、再配達の削減へのご協力を求めている。さらに、自動車運転者、特にトラックドライバーに関しては、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等に係る労働基準監督署による荷主要請、国土交通省のトラックＧメンへの協力等の取組を行っている。

また、医業に従事する医師に関しては、他の職種との業務分担（タスクシフト／タスクシェア）等医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、「医療勤務環境改善支援センター」による相談対応、助言等の事業を実施している。

さらに、働き方改革推進支援助成金において、建設業、自動車運転の業務、医業に従事する医師などについて、労働時間の短縮等に向けた環境整備に取り組む中小企業を支援するためのコースを設置し、助成金の支給を行っている。

こうした取組を令和６年度も引き続き実施することで、更なる長時間労働の削減を図ることとしている。

加えて、これら業種以外においても①及び②の実績が低調なものが認められることから、目標の達成に向けて、引き続き、労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援センター等での丁寧な相談対応や、各種支援制度の周知を実施するとともに、各業種における年次有給休暇取得促進や労働時間削減に向けた取組の好事例を展開していくこと等により、企業における働き方・休み方の見直しに向けた自主的な取組を促進していく。

さらに、企業における働き方・休み方の見直しに向けた取組を促進するためには、労使のみならず、国民に対しても年次有給休暇の取得、長時間労働の削減のための対策等の重要性を理解いただく必要があることから、10 月の「年次有給休暇取得促進期間」や 11 月の「過労死等防止啓発月間」等の機会を通じて周知・啓発に努める。

参考資料２－２

職　業　安　定　局　関　係

別紙１

厚生労働省発職0112第４号

令 和 ６ 年 １ 月 １２ 日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三

別紙「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」について、貴会の意見を求める。

雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱

第一　雇用保険法の一部改正

一　雇用保険の適用対象者の範囲の拡大

１　一週間の所定労働時間が十時間未満である者について、雇用保険法の適用除外とすること。

２　基本手当の被保険者期間の計算に当たっては、賃金の支払の基礎となった日数が六日以上であるもの又は賃金の支払の基礎となった時間数が四十時間以上であるものを一箇月として計算するものとすること。

３　基本手当の日額の算定に用いる賃金日額の下限額を千二百三十円とすること。

４　受給資格者が、失業の認定に係る期間中に自己の労働によって収入を得た場合の基本手当の減額等に関する規定を削除するものとすること。

二　基本手当の給付制限の見直し

雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な教育訓練（注１）を受ける受給資格者（正当な理由がなく自己の都合によって退職した者に限る。）にあっては、当該教育訓練を受ける日以降（離職日前一

年以内に当該教育訓練を受けたことがある者にあっては、待期期間の満了後）、失業している日について、基本手当を支給するものとすること。

（注１）教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練、公共職業安定所のあっせんにより受講する公共職業訓練等とする予定〔省令〕。

三　就業促進手当の改正

１　職業に就いた受給資格者（安定した職業に就いた者を除く。）であって、基本手当の支給残日数が所定給付日数の三分の一以上かつ四十五日以上であるものに対して支給される就業促進手当を廃止するものとすること。

２　安定した職業に就き就業促進手当の支給を受けた者であって、同一の事業主の適用事業にその職業に就いた日から引き続いて六箇月以上雇用される者のうち一定の要件を満たした者に対して支給される就業促進手当の支給限度額を、基本手当日額に基本手当の支給残日数に相当する日数に十分の二を乗じて得た数を乗じて得た額とすること。

四　教育訓練給付の改正

1　教育訓練給付は、教育訓練給付金及び教育訓練休暇給付金とすること。

2　教育訓練給付金の額について、一般被保険者又は一般被保険者であった者が教育訓練の受講のために支払った費用の額に百分の二十以上百分の八十以下の範囲内において厚生労働省令で定める率（注2）を乗じて得た額とすること。

（注2）専門実践教育訓練給付金の給付率について、教育訓練修了後、資格取得等し、当該教育訓練受講前に比して賃金が五パーセント以上上昇した場合は百分の八十とし、特定一般教育訓練給付金の給付率について、教育訓練修了後、資格取得等した場合は百分の五十とする予定〔省令〕。

3　教育訓練休暇給付金の創設

(一)　一般被保険者が、職業に関する教育訓練を受けるための休暇（以下「教育訓練休暇」という。）を取得した場合に、当該教育訓練休暇を開始した日（以下「休暇開始日」という。）から起算して一年内の教育訓練休暇を取得している日について、当該一般被保険者を受給資格者と、休暇開始日の前日を受給資格に係る離職の日とみなした場合に支給されることとなる基本手当の日額に相当する額の教育訓練休暇給付金を、特定受給資格者以外の受給資格者に対する所定給付日数に相当する

日数分を限度として、支給するものとすること。ただし、次のいずれかに該当するときは、この限りでないものとすること。

イ　休暇開始日前二年間におけるみなし被保険者期間が、通算して十二箇月に満たないとき

ロ　当該一般被保険者を受給資格者と、休暇開始日の前日を受給資格に係る離職の日とみなした場合の算定基礎期間に相当する期間が、五年に満たないとき

(二)　基本手当の支給に当たって、教育訓練休暇給付金の支給を受けたことがある場合には、休暇開始日前における被保険者であった期間は被保険者期間に含めないものとし、休暇開始日前における被保険者であった期間及び当該給付金の支給に係る休暇の期間は算定基礎期間に含めないものとすること。

(三)　教育訓練休暇給付金の支給を受け、休暇開始日から当該給付金の支給に係る休暇を終了した日から起算して六箇月を経過する日までの間に特定受給資格者となる離職理由により離職した者（受給資格者を除く。）に対して基本手当を支給することとし、その所定給付日数は九十日（身体障害者等の就職困難者にあっては、百五十日）とすること。

4　教育訓練支援給付金の改正

教育訓練支援給付金の額について、賃金日額に百分の五十から百分の八十までの範囲で厚生労働省令で定める率を乗じて得た金額に百分の六十を乗じて得た額とするとともに、令和九年三月三十一日以前に教育訓練を開始した者に対して支給するものとすること。

五　国庫負担の改正

1　国庫は、教育訓練給付（教育訓練休暇給付金に限る。以下この1において同じ。）について、求職者給付に要する費用に係る国庫の負担額と同様に、労働保険特別会計の雇用勘定の財政状況及び受給資格者の数の状況に応じ、当該教育訓練給付に要する費用の四分の一又は四十分の一を負担するものとすること。

2　育児休業給付に要する費用に係る国庫の負担額について、暫定措置を廃止し、国庫は、育児休業給付に要する費用の八分の一を負担するものとすること。

3　介護休業給付に要する費用に係る国庫の負担額について、暫定措置を延長し、令和八年度までの各年度の国庫の負担額については、国庫が負担すべきこととされている額の百分の十に相当する額とす

るものとすること。

４　雇用保険の国庫負担については、引き続き検討を行い、令和九年四月一日以降できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で国庫負担に関する暫定措置を廃止するものとすること。

六　基本手当の支給に関する暫定措置の改正

特定理由離職者（厚生労働省令で定める者に限る。）を特定受給資格者とみなして基本手当の支給に関する規定を適用する暫定措置を令和九年三月三十一日以前の離職者まで適用するものとすること。

七　地域延長給付の改正

地域延長給付について、令和九年三月三十一日以前の離職者まで支給することができるものとすること。

八　その他

その他所要の改正を行うこと。

第二　労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正

一　雇用保険率の改正

１　育児休業給付に係る雇用保険率を、千分の五とすること。

２　厚生労働大臣は、毎会計年度において、(一)に掲げる額が、(二)に掲げる額の一・二倍に相当する額を超えるに至った場合において、必要があると認めるときは、労働政策審議会の意見を聴いて、一年以内の期間を定め、育児休業給付に係る雇用保険率を千分の四に変更することができるものとすること。

(一)　イに掲げる額をロに掲げる額に加減した額

イ　当該会計年度の翌年度における育児休業給付に充当するために徴収する保険料額（以下「育児休業給付費充当徴収保険料額」という。）の見込額及び当該会計年度の翌年度における育児休業給付額の予想額（以下「翌年度育児休業給付額予想額」という。）に係る国庫の負担額の見込額の合計額と、翌年度育児休業給付額予想額との差額を、当該会計年度末における育児休業給付資金に加減した額

ロ　当該会計年度の翌々年度における育児休業給付費充当徴収保険料額の見込額及び当該会計年度の翌々年度における育児休業給付額の予想額（以下「翌々年度育児休業給付額予想額」とい

う。）に係る国庫の負担額の見込額の合計額

（二）　翌々年度育児休業給付額予想額

3　厚生労働大臣は、2により育児休業給付に係る雇用保険率を変更するに当たっては、育児休業の取得の状況その他の事情を考慮し、育児休業給付の支給に支障が生じないようにするために必要な額の育児休業給付資金を保有しつつ、雇用保険の事業（育児休業給付に係るものに限る。）に係る財政の均衡を保つことができるよう、配慮するものとすること。

二　その他

その他所要の改正を行うこと。

第三　特別会計に関する法律の一部改正

一　一般会計から雇用勘定への繰入

雇用勘定における一般会計からの繰入対象経費に、教育訓練給付に要する費用で国庫が負担するものを追加するものとすること。

二　その他

その他所要の改正を行うこと。

第四　職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律の一部改正

一　特定求職者の範囲に関する暫定措置

当分の間、一週間の所定労働時間が十時間以上二十時間未満である雇用保険の被保険者及び当該被保険者であった間の一週間の所定労働時間が十時間以上二十時間未満である受給資格者についても、特定求職者となりうるものとすること。

二　その他

その他所要の改正を行うこと。

第五　施行期日等

一　施行期日

この法律は、令和七年四月一日から施行すること。ただし、次に掲げる事項は、それぞれ次に定める日から施行すること。

１　第一の五の２から４まで　公布の日又は令和六年四月一日のいずれか遅い日

２　第一の四の２　令和六年十月一日

３　第一の四の１及び３、第一の五の１並びに第三の一　令和七年十月一日

４　第一の一及び第四　令和十年十月一日

二　検討

１　政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれ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、この法律による改正後のそれぞれの規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとすること。

２　政府は、育児休業給付の財政状況について不断の検証を行い、その状況が安定的に推移している場合においては、育児休業給付の財政状況、国の財政状況等を踏まえ、この法律による改正後の育児休業給付の国庫負担その他の事項に関する検討を行い、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こと。

三　経過措置及び関係法律の整備

この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律の規定の整備を行うこと。

別紙２

厚生労働省発職0112第５号

令 和 ６ 年 １ 月 １ ２ 日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三

別紙「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律案（雇用保険法等の一部改正関係）要綱」について、貴会の意見を求める。

子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律案（雇用保険法等の一部改正関係）要綱

第一　雇用保険法の一部改正

一　目的の改正

労働者が子を養育するために所定労働時間を短縮することによる就業をした場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図ることを雇用保険の目的として追加すること。

二　育児休業等給付の新設

育児休業等給付は、育児休業給付、出生後休業支援給付及び育児時短就業給付とし、育児休業給付は、育児休業給付金及び出生時育児休業給付金とすること。

三　出生後休業支援給付制度の創設

1　被保険者が、対象期間内にその子を養育するための休業（以下「出生後休業」という。）をした場合において、次に掲げる要件のいずれにも該当するときに、当該被保険者が出生後休業を開始した日の前日を受給資格に係る離職の日とみなした場合に算定される賃金日額に相当する額に当該被保険者が対象期間内に出生後休業をした日数（その日数が二十八日を超えるときは、二十八日）を乗じて得

た額の百分の十三に相当する額の出生後休業支援給付金を支給するものとすること。

（一）　出生後休業を開始した日前二年間に、みなし被保険者期間が通算して十二箇月以上であったとき

（二）　対象期間内に出生後休業をした日数が通算して十四日以上であるとき

（三）　当該被保険者の配偶者が同一の子について出生後休業をしたとき（当該配偶者が対象期間内に出生後休業をした日数が通算して十四日以上であるときに限る。）

２　被保険者が次のいずれかに該当する場合においては、１の(一)及び(二)の要件に該当するときに、出生後休業支援給付金を支給するものとすること。

（一）　配偶者のない者その他厚生労働省令で定める者（注）である場合

（注）配偶者が子との法律上の親子関係がない場合等とする予定〔省令〕。

（二）　その配偶者が適用事業に雇用される労働者でない場合

（三）　その配偶者が当該出生後休業に係る子について産後休業をした場合

（四）　その他その配偶者が当該出生後休業に係る子を養育するための休業をすることができない場合

３　１の「対象期間」は、出生後休業に係る子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで

等の期間（出生後休業をしようとする者がその子について産後休業をした場合にあっては、その子の出生の日から起算して十六週間を経過する日の翌日まで等の期間）とする。

四　育児時短就業給付制度の創設

被保険者が、その二歳に満たない子を養育するための所定労働時間を短縮することによる就業（以下「育児時短就業」という。）をした場合において、当該育児時短就業を開始した日前二年間にみなし被保険者期間が通算して十二箇月以上であったときに、支給対象月ごとに、当該支給対象月に支払われた賃金の額に百分の十を乗じて得た額の育児時短就業給付金を支給するものとすること。ただし、当該支給対象月に支払われた賃金の額が育児時短就業開始時賃金日額（当該被保険者が育児時短就業を開始した日の前日を受給資格に係る離職の日とみなした場合に算定される賃金日額に相当する額（当該被保険者が育児休業給付を受けていた場合であって、当該育児休業給付に係る育児休業終了後引き続き育児時短就業をするときは当該育児休業給付に係る休業開始時賃金日額）をいう。以下同じ。）に三十を乗じて得た額の百分の九十に相当する額以上であるときは、当該賃金の額の育児時短就業開始時賃金日額に三十を乗じて得た額に対する割合が逓増する程度に応じ、百分の十から一定の割合で逓減した率を乗じ

て得た額の育児時短就業給付金を支給するものとすること。

五　子ども・子育て支援納付金

出生後休業支援給付及び育児時短就業給付に要する費用及びこれらの給付の事務の執行に要する経費については、子ども・子育て支援法の規定により国が徴収する子ども・子育て支援納付金をもって充てるものとすること。

六　その他

その他所要の改正を行うこと。

第二　特別会計に関する法律の一部改正

一　こども・子育て支援特別会計の新設

1　児童手当法による児童手当並びに子ども・子育て支援法による子どものための教育・保育給付、子育てのための施設等利用給付、妊婦のための支援給付、地域子ども・子育て支援事業及び仕事・子育て両立支援事業並びに雇用保険法による育児休業等給付に関する政府の経理を明確にすることを目的とするこども・子育て支援特別会計を新たに設置し、内閣総理大臣及び厚生労働大臣が、法令で定め

るところに従い、管理するものとすること。

2　こども・子育て支援特別会計は、こども・子育て支援勘定及び育児休業等給付勘定に区分すること。

3　こども・子育て支援特別会計の管理に関する事務は、同会計全体の計算整理に関するものについては内閣総理大臣が、その他のものについてはこども・子育て支援勘定に係るものにあっては内閣総理大臣が、育児休業等給付勘定に係るものにあっては厚生労働大臣が行うものとすること。

4　育児休業等給付勘定における歳入は、次のとおりとすること。

（一）労働保険特別会計の徴収勘定からの繰入金

（二）こども・子育て支援勘定からの繰入金

（三）一般会計からの繰入金

（四）育児休業給付資金からの受入金

（五）育児休業給付資金から生ずる収入

（六）一時借入金の借換えによる収入金

（七）　附属雑収入

5　育児休業等給付勘定における歳出は、次のとおりとすること。

（一）　育児休業給付費

（二）　出生後休業支援給付費及び育児時短就業給付費

（三）　労働保険特別会計の徴収勘定への繰入金

（四）　育児休業給付資金への繰入金

（五）　一時借入金及び融通証券の利子

（六）　借り換えた一時借入金の償還金及び利子

（七）　育児休業等給付の業務取扱費

（八）　附属諸費

二　労働保険特別会計の改正

1　労働保険特別会計において経理する雇用保険法による雇用保険事業から、育児休業等給付に係る事業を除くものとすること。

２　徴収勘定における歳入として、こども・子育て支援特別会計の育児休業等給付勘定からの繰入金を新設し、歳出として、同勘定への繰入金を新設すること。

３　一般保険料徴収額に育児休業給付率を乗じて得た額に相当する金額は、毎会計年度、徴収勘定からこども・子育て特別会計の育児休業等給付勘定に繰り入れるものとすること。

三　その他

その他所要の改正を行うこと。

第三　施行期日等

一　施行期日

これらの事項は、令和七年四月一日から施行すること。

二　経過措置及び関係法律の整備

この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律の規定の整備を行うこと。

別紙３

厚生労働省発職1011第１号

令 和 ５ 年 １０ 月 １１ 日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三

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　雇用維持支援コース奨励金を廃止すること。

二　その他所要の規定の整備を行うこと。

第二　施行期日等

一　この省令は、令和五年十一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。

産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）【コロナ特例】の廃止について
（令和５年１０月末予定）

現行制度及び今後の方向性

○ コロナ禍における雇用への影響が長期化する中で、働く方々のモチベーションの問題等を踏まえ、労働者の雇用を在籍型出向により維持する事業主及び当該労働者を受け入れる事業主双方に対して助成を行うもの（令和3年2月創設）。

○ 雇用保険法施行規則において「当分の間」助成することとなっている（コロナ特例）。

○ 令和5年10月末をもって、当該コースの廃止を予定。既に提出されている出向計画は経過措置として認める。

廃止の背景

１ 新型コロナウイルス感染症を取り巻く環境の変化

・ 令和5年5月8日に新型コロナウイルス感染症の位置づけが2類相当から5類に変更されるなど、新型コロナウイルス感染症を取り巻く環境が変化しており、コロナ特例である雇用維持支援コースを継続する必要性が低下。

２ 人手不足感の高まり

・ 日銀短観（2023年6月調査）では、製造業、非製造業ともに人手不足感が高まっている中で、雇用維持支援コースの特徴である出向先を確保するための出向先事業主に対する助成の必要性も低下。

３ 出向労働者数の減少

・ 雇用維持支援コースを利用している出向労働者数は、令和5年8月現在ではピーク時（令和4年3月約1万人）の5割（約5千人）まで減少。
・ 在籍型出向により雇用を維持する事業主（出向元事業主）が「雇用量を増加させていないこと」等の支給要件を追加（令和5年6月26日）した結果、出向計画届の出向労働者数が減少（令和5年4月～6月 444人/月 → 7月 56人、8月 17人）。
・ 出向労働者数が増加している業種の事業主に対してヒアリング等を実施した結果、92%の事業主について雇用量の増加が見られた。

産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）

1 事業の目的

新型コロナウィルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、**在籍型出向により労働者の雇用を維持**する場合に、**出向元・出向先の双方の事業主**に対して、一定期間（最長２年）の助成を行う。

2 事業の概要

■ 助成内容

○出向初期経費助成

労働者（雇用保険被保険者）を在籍型出向により送り出す事業主（出向**元**事業主）及び当該労働者を受け入れる事業主（出向**先**事業主）に対して、就業規則や出向契約書の整備費用、出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向者を受け入れるための機器や備品の整備（出向先のみ）など、**出向の成立に要する措置を行った場合に助成**（※1）（※2）

	出向元事業主	出向先事業主
助成額	各10万円／１人あたり（定額）	
加算額（※3）	各５万円／１人あたり（定額）	

（※1）出向先事業主については１年度あたり500人を上限

（※2）企業グループ（資本金の50%を超えて出資等）内の出向の場合は助成対象外

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

○出向運営経費助成

出向**元**事業主及び出向**先**事業主に対して、賃金・教育訓練・労務管理に関する調整経費など、**出向中に要する経費の一部を助成**（※4）

	中小企業（※5）	中小企業以外（※5）
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
上限額（出向元・先の計）	12,000円／１人１日あたり	

（※4）出向先事業主については１年度あたり500人を上限

（※5）企業グループ内出向の場合の助成率
：中小企業2/3、中小企業以外1/2

○出向復帰後訓練助成

出向**元**事業主が、出向から復帰した労働者に対して、出向で新たに得たスキル・経験をブラッシュアップさせる訓練（off-JT）（※6）を行った際に、**訓練に要する経費及び訓練期間中の賃金の一部を助成**

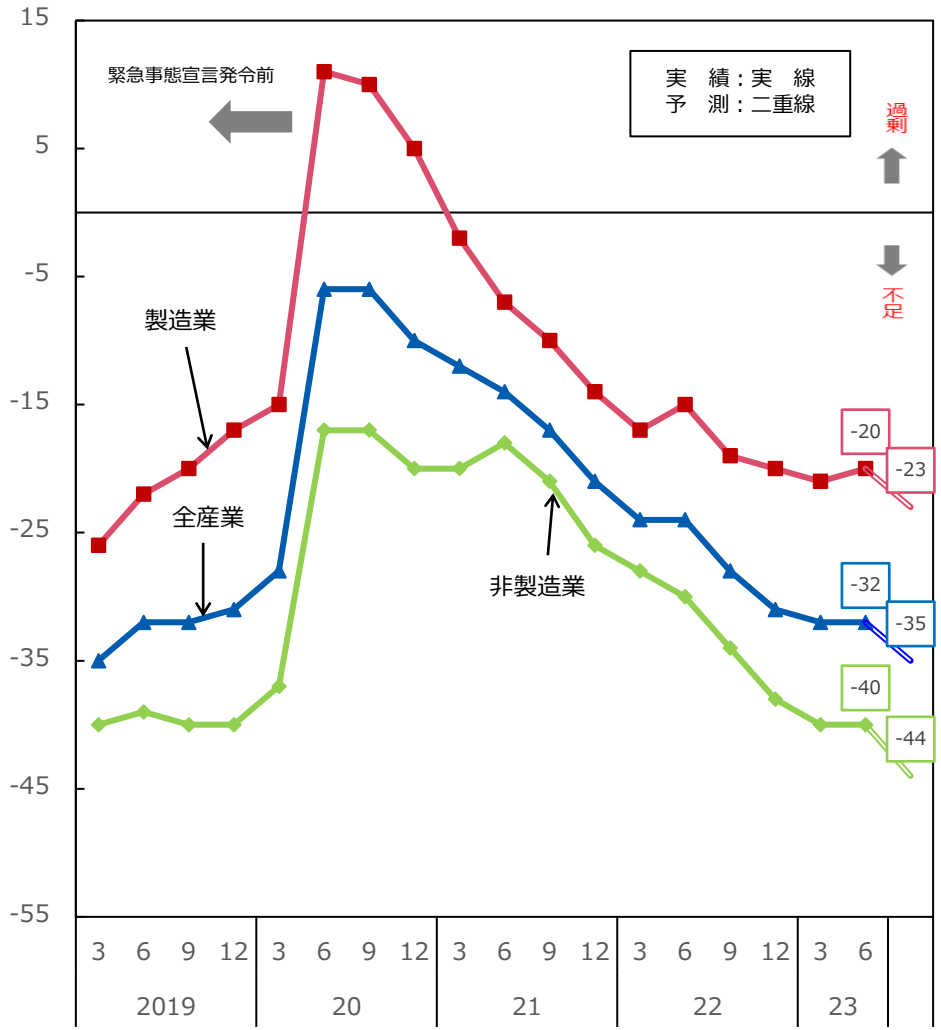
	助成内容
経費助成	実費（上限30万円）
賃金助成	１人１時間あたり900円（上限600時間）

（※6）出向から復帰後３か月以内の訓練開始や、訓練期間は６か月以内などの要件あり

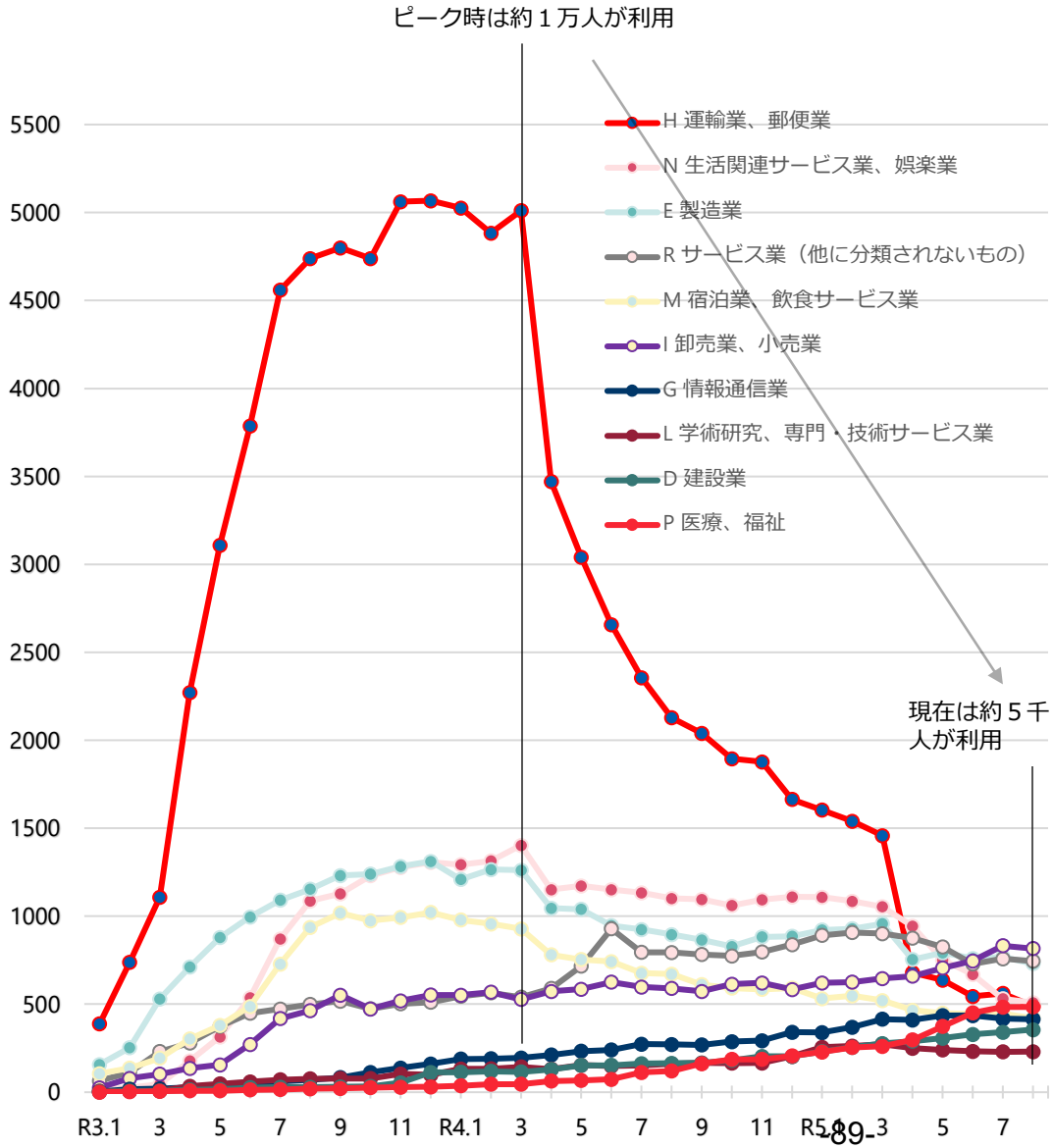
【活用例】
情報通信業へ出向しITスキルを得た労働者が、復帰後更なる訓練（外部講座）を受け、IT人材として社内のDX化に貢献する　など

日銀短観（２０２３年６月調査）による雇用人員判断D.I（実績及び予測）

【業種別】



雇用維持支援コースを利用している出向労働者数の推移（出向計画受理状況）



産業雇用安定助成金　出向計画受理状況

（令和３年２月５日（制度創設日）～令和５年8月31日実績）※速報値

- 産業雇用安定助成金の出向計画受理件数は、労働者ベースで20,591人。
- 企業規模別に見ると、中小⇒中小が最多の11,029人（53.6%）、以下、大⇒大3,933人（19.1%）、中小⇒大2,993人（14.5%）、大⇒中小2,503人（12.2%）
- 業種別に見ると、出向元の最多は運輸業・郵便業（7,627人）、出向先の最多はサービス業（他に分類されないもの）（4,741人）、出向成立の最多は運輸業・郵便業⇒サービス業（他に分類されないもの）（2,073人）、異業種への出向割合は60.6%

計画届受理状況

（ ）内は独立性が認められない事業主間で行う出向

出向労働者数	出向元事業所数	出向先事業所数
20,591人(5,004人)	2,197所(793所)	3,219所(859所)

※令和５年8月31日時点の実績

企業規模別（人）

（ ）内は独立性が認められない事業主間で行う出向

出向先＼出向元	大企業	中小企業
大企業	3,933(162)	2,993(183)
中小企業	2,503(321)	**11,029(4,338)**
官公庁	62	71

月別（人）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
R2′	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	1,852	1,866
R3′	2,728	1,177	1,704	1,206	665	975	640	744	628	508	691	1,148	12,814
R4′	555	330	322	260	224	340	330	376	431	380	322	636	4,506
R5′	460	381	491	56	17								1,405

業種別（人）

出向先＼出向元	A 農業、林業	B 漁業	C 鉱業、採石業、砂利採取業	D 建設業	E 製造業	F 電気・ガス・熱供給・水道業	G 情報通信業	H 運輸業・郵便業	I 卸売業、小売業	J 金融業、保険業	K 不動産業、物品賃貸業	L 学術研究、専門・技術サービス業	M 宿泊業、飲食サービス業	N 生活関連サービス、娯楽業	O 教育、学習支援業	P 医療、福祉	Q 複合サービス事業	R サービス業（他に分類されないもの）	S 公務（他に分類されるものを除く）	T 分類不能の産業	合計
A 農業、林業	**22**	0	0	5	16	0	1	69	10	0	0	2	14	2	0	0	0	0	0	0	**141**
B 漁業	0	**0**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
C 鉱業、採石業、砂利採取業	0	0	**0**	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	**4**
D 建設業	4	0	3	**346**	16	0	4	47	67	0	25	23	61	80	0	0	0	31	0	0	**707**
E 製造業	6	0	1	12	**2,028**	0	16	524	160	4	0	16	189	66	3	8	0	75	0	0	**3,108**
F 電気・ガス・熱供給・水道業	1	0	0	0	1		0	12	2	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0	0	**20**
G 情報通信業	0	0	0	9	20		**327**	200	60	0	1	25	22	130	10	6	0	62	0	0	**872**
H 運輸業・郵便業	0	0		0	128	3	17	**1,962**	16	0	3	19	97	30	16	1	0	29	0	0	**2,321**
I 卸売業、小売業	2	0	0	18	223	4	52	1,011	**680**	0	12	41	245	521	4	13	0	168	0	0	**2,994**
J 金融業、保険業	0	0	0	0	0	0	0	228	17	**18**	2	16	4	33	0	0	0	1	0	0	**319**
K 不動産業、物品賃貸業	0	0	0	18	3	0	12	92	18	1	**92**	11	225	24	10	3	10	23	0	0	**542**
L 学術研究、専門・技術サービス業	2	0	0	15	23	0	92	321	85	2	9	**108**	73	113	7	66	2	111	0	0	**1,029**
M 宿泊業、飲食サービス業	0	0	0	8	31	0	8	224	78	0	8	9	**780**	107	0	0	0	35	0	0	**1,288**
N 生活関連サービス、娯楽業	1	0	0	0	15	0	37	283	37	0	16	9	46	**291**	3	15	3	24	0	0	**780**
O 教育、学習支援業	0	0	0	0	2	4	9	115	9	0	3	7	48	27	**26**	207	0	5	0	0	**462**
P 医療、福祉	0	0	0	6	21	0	20	238	38	0	22	12	101	118	21	**183**	1	119	0	0	**900**
Q 複合サービス事業	0	0	0	0	21	0	0	151	7	0	0	0	18	0	0	5	**10**	17	0	0	**229**
R サービス業（他に分類されないもの）	0	0	0	21	90	0	90	2,073	388	3	22	70	232	475	5	27	5	**1,240**	0	0	**4,741**
S 公務（他に分類されるものを除く）	0	0	0	0	0	0	0	77	9	0	0	0	12	33	0	0	0	3	**0**	0	**134**
T 分類不能の産業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
合計	**38**	**0**	**4**	**460**	**2,638**	**11**	**685**	**7,627**	**1,681**	**28**	**216**	**368**	**2,168**	**2,053**	**105**	**534**	**31**	**1,944**	**0**	**0**	**20,591**

在籍型出向の活用による雇用維持への対応

産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）【コロナ特例】の廃止

○　事業の目的
　新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元・出向先の双方の事業主に対して助成を行うもの。

○　主な要件

生産量要件（出向元）	最近３か月間の月平均値が前年同期及び2019年同期に比べていずれも５％以上減少していること

		中小企業	中小企業以外
助成率	出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	９／１０	３／４
	出向元が労働者の解雇などを行っている場合	４／５	２／３
	企業グループ内出向の場合	２／３	１／２
上限額		12,000円/１人１日あたり	

※　新型コロナウイルス感染症が経済等に与えた影響と同様に経済等が悪化した場合において、在籍型出向に係る必要な施策を検討する

平時の施策へ移行

引き続き在籍型出向を活用した支援の実施

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）の活用

生産量要件	なし
賃金要件	労働者の出向復帰後６か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも５％以上上昇させること

	中小企業	中小企業以外
助成率	出向元事業主の出向労働者の賃金に対する負担額（ただし出向前の通常賃金の概ね１／２が上限）に下記の率をかけた額	
	２／３	１／２
上限額	8,490円/１人１日あたり　×　支給対象日数	

雇用調整助成金（出向）の活用

生産量要件（出向元）	最近３か月間の月平均値が前年同期に比べて１０％以上減少していること

	中小企業	中小企業以外
助成率	出向元事業主の出向労働者の賃金に対する負担額（ただし出向前の通常賃金の概ね１／２が上限）に下記の率をかけた額	
	２／３	１／２
上限額	8,490円/１人1日あたり ×　支給対象日数　×330/365	

更に

（公財）産業雇用安定センター等による在籍型出向のマッチング支援等の強化

○　在籍型出向を利用したいと考えている事業主に対して、在籍型出向に対するマッチング支援と助成金の説明をワンストップで対応できるように、産業雇用安定センターと労働局（ハローワーク）が個別事業主に対して同行訪問を実施し、出向先を見つけるなど積極的なマッチング支援等を実施

在籍型出向を利用したい事業主に対する情報発信の強化

○　産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）を利用している事業主等に対する雇用調整助成金（出向）及び産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）のリーフレット等の送付及び助成金説明会の開催

○　SNSを活用した積極的な情報発信

注　産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）は出向元・出向先の両方が支給対象だが、雇用調整助成金及び産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）は出向元のみが支給対象
　産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）は企業グループ内出向についても支給対象だが、雇用調整助成金及び産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）は支給対象とはならない。

別紙４

厚生労働省発職1121第1号

令和５年11月21日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三

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　特定求職者雇用開発助成金特定就職困難者コースの支給対象となる事業主について、当分の間、出入国管理及び難民認定法第六十一条の二第二項に規定する補完的保護対象者の認定を受けている六十五歳未満の求職者を継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主を追加すること。

第二　この省令は、令和五年十二月一日から施行すること。

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

１．改正の趣旨

○　出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する法律（令和５年法律第 56 号。以下「改正法」という。）による改正後の出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号）において、補完的保護対象者認定制度が創設されたことにより、従来の難民条約上の難民の類型に当てはまらないが、紛争等で避難を余儀なくされている者について、出入国在留管理庁への申請を経た上で、「補完的保護対象者」として認定し、希望する者には「定住者」の在留資格を付与することとされた。

○　補完的保護対象者として認定されるには、当該対象者本人による申請が前提となるが、ウクライナにおける紛争によって日本に避難することを余儀なくされたウクライナの住民のほか、アフガニスタンにおける紛争等によって日本に避難することを余儀なくされたアフガニスタン及びシリアの住民についても令和５年度中に補完的保護対象者に認定される予定である。

○　当該補完的保護対象者の更なる雇用機会の増大や創出を図るため、特定求職者雇用開発助成金の対象事業主に補完的保護対象者を雇用する事業主を追加することを内容とする雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号）の改正を行う。

２．改正の概要

○　補完的保護対象者を公共職業安定所等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主について、当分の間、特定求職者雇用開発助成金特定就職困難者コースの対象に含めるもの。

３．根拠条項

○　雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 62 条第２項

４．施行期日等

○　公 布 日：令和５年 11 月下旬（予定）

○　施行期日：令和５年 12 月１日（※）

※　改正法附則第１条第２号に掲げる規定の施行の日と同日。

補完的保護対象者を雇用する事業主への支援について

目的：これまでウクライナ避難民については、特定求職者雇用開発助成金及びトライアル雇用助成金の対象としてきたところ、本年6月に成立した出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）において、従来の難民条約上の難民の類型に当てはまらないが、紛争等で避難を余儀なくされている者について、補完的保護対象者として認定する制度が創設された。
この補完的保護対象者についても、ウクライナ避難民と同様に特定求職者雇用開発助成金等の対象とする改正を行う。

■　見直し内容

・　補完的保護対象者を特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）及びトライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の対象労働者に追加。（特定求職者雇用開発助成金は省令改正、トライアル雇用助成金は局長通知の改正）

■　助成金の対象となる「補完的保護対象者」について

出入国在留管理庁への申請を経て、「補完的保護対象者」と認定された者。
（ウクライナ避難民の他、アフガニスタン・シリア避難民等も対象として想定）

助成金名	現行の対象労働者	助成対象期間	支給額
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	高年齢者、障害者、母子家庭の母等、中国残留邦人等永住帰国者、北朝鮮帰国被害者等、45歳以上公共職業安定所長が就職が著しく困難であると認める者 日本に避難を余儀なくされたウクライナの住民 等	１年	６０万円 （中小企業以外50万円）
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	・２年以内に２回以上離職又は転職を繰り返している者 ・離職している期間が１年超の者 ・育児等で離職し、安定した職業に就いていない期間が１年超の者 ・フリーターやニート等で1968年４月２日以降に生まれた者 ・特別の配慮を要する者（生活保護受給者等） ・告示において「安定した職業に就くことが困難である者として職業安定局長が定める者」と規定（「日本に避難を余儀なくされたウクライナの住民」を追加）	最長３か月	12万円

「補完的保護対象者」を追加（省令改正）

「補完的保護対象者」を追加（局長通知）

※　補完的保護対象者の認定は、あくまで本人の申請が必要となるため現行のウクライナ避難民も引き続き残ることとなる。

■　ウクライナ避難民への助成金の支給決定件数（令和５年９月末累積件数）

特定求職者雇用開発助成金：　１５件　　トライアル雇用助成金：　０件

■　施行

・令和５年12月１日（予定）　※改正出入国管理及び難民認定法の施行の日と同日

別紙５

厚生労働省発職 1120 第 17 号

令 和 ５ 年 11 月 20 日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三

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　産業雇用安定助成金制度の改正

一　産業連携人材確保等支援コース奨励金（仮称）を創設し、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主であって、事業の生産性向上に資する取組等を行うもの（厚生労働省職業安定局長（以下この一において「職業安定局長」という。）が定める要件に該当する事業主に限る。）に対し、当該事業主が当該取組等を行うために、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間と同一である労働者であって期間の定めのない労働契約を締結するものとして、職業安定局長の定める期間内に労働者（職業安定局長の定める要件に該当する労働者に限る。）を雇い入れること等の要件を満たした場合において、当該労働者一人につき百八十万円（中小企業事業主にあっては、二百五十万円）（当該労働者が職業安定局長の定める基準を満たさないときは、職業安定局長の定める方法により算定した額）を支給するものとすること。ただし、一の事業主につき職業安定局長が定める要件に該当する労働者の数が五人を超えるときは、当該一の事業主につき五人までの支給に限るものとすること。

二　事業再構築支援コース奨励金を廃止すること。

三　その他所要の規定の整備を行うこと。

第二　（略）

第三　（略）

第四　施行期日等

一　この省令は、公布の日から施行すること。ただし、第二の事項は、令和六年一月一日から施行すること。

二　この省令の施行に関し必要な経過措置を定めること。

三　その他所要の規定の整備を行うこと。

産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）（仮称）の新設について

① 施策の目的

持続的な成長と分配の好循環を実現するため、コロナ禍からの社会経済活動の回復に伴う人手不足を克服していくことが必要であり、このため、人材確保に対する支援の強化を産業政策と連携し、生産性の向上等を図る中小企業等に対して支援する。

② 施策の概要

人材確保に向けた産業政策との連携を図るため、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が行う、生産性向上に資する取組等を人材の確保・育成の面から効果的に促し、当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保と新たな人材の円滑な受け入れを支援するため、当該事業主が新たな人材を雇入れた場合に、当該事業主に対して当該人材に係る賃金の一部を助成する。

③ 施策のスキーム図、実施要件等

○対象事業主
・景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた中小企業事業主等
・生産性向上等に必要な新たな人材を雇入れた事業主

○対象労働者
・専門的な知識を有する年収350万円以上の者

○ 支給額

中小企業	中小企業以外
250万円 （６か月ごとに125万円×２期）	180万円 （６か月ごとに90万円×２期）

○助成金支給までの流れ

補助金応募書類提出
↓
採択審査委員会による審査・採択
↓
補助金の交付申請・交付決定
↓
新たな人材の雇入れ
（補助事業実施期間内）
↓
労働局・ハローワークに支給申請
（雇入れから６か月及び12か月経過後）
↓
助成金受給

【参考】

「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和５年１１月２日閣議決定）（抄）
第２節　地方・中堅・中小企業を含めた持続的賃上げ、所得向上と地方の成長を実現する

２．構造的賃上げに向けた三位一体の労働市場改革の推進

（１）三位一体の労働市場改革の推進

賃上げを一過性のものとせず、構造的賃上げとして確固たるものとするため、①リ・スキリングによる能力向上支援、②個々の企業の実態に応じた職 務給の導入、③成長分野への労働移動の円滑化の三位一体の労働市場改革について、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」で決定した事項を、変革期間において、早期かつ着実に実施する。

施策例

生産性を向上させる取組等を人材確保・育成の面から効果的に促すための産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）（仮称）（厚生労働省）

別紙６

厚生労働省発職 1211 第１号

令 和 ５ 年 １２ 月 １１ 日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三

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　高年齢雇用継続給付の改正

1　高年齢雇用継続基本給付金及び高年齢再就職給付金の額について、各支給対象月に支払われた賃金の額（以下「賃金の額」という。）が、みなし賃金日額に三十を乗じて得た額（以下「みなし賃金月額」という。）の百分の六十四に相当する額以上であるときに、賃金の額に乗じるものとして、みなし賃金月額に対する当該賃金の額の割合が逓増する程度に応じ、百分の十から一定の割合で逓減するように厚生労働省令で定める率は、㈠の額から㈡及び㈢の額の合計額を減じた額を㈡の額で除して得た率とすること。

㈠　みなし賃金月額に百分の七十五を乗じて得た額

㈡　賃金の額

㈢　みなし賃金月額に千分の四十六を乗じて得た額にイの額をロの額で除して得た率を乗じて得た額

イ　(一)の額から賃金の額を減じた額

ロ　みなし賃金月額に百分の十一を乗じて得た額

2　様式第三十三号の三（第二面）及び様式第三十三号の三の二（第二面）について、所要の改正を行うこと。

二　教育訓練給付関係の様式の改正

様式第三十三号の二（第二面）、様式第三十三号の二の二（第二面）、様式第三十三号の二の四（第二面）及び様式第三十三号の二の五（第二面）について、所要の改正を行うこと。

第二　施行期日等

一　この省令は、令和七年四月一日から施行すること。ただし、第一の二については、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。

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

（１）高年齢雇用継続給付（高年齢雇用継続基本給付金及び高年齢再就職給付金をいう。以下同じ。）に関する改正について

○　雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号。以下「法」という。）第 61 条の規定により、高年齢雇用継続基本給付金として、基本手当を受給せずに雇用を継続する 60 歳以上 65 歳未満の被保険者であって、被保険者であった期間が５年以上ある者について、60 歳以後の各月に支払われる賃金額（以下「賃金の額」という。）が、

- 被保険者が 60 歳に達した日を離職日とみなして算定した賃金日額に 30 を乗じて得た額（以下「みなし賃金月額」という。）の 61%相当額未満の場合には 15%、
- みなし賃金月額の 61%から 75%相当額の場合には、みなし賃金月額に対する割合が逓増する程度に応じ、15%から一定の割合で逓減するように厚生労働省令で定められた給付率、

を賃金の額に乗じた額を支給することとされており、当該給付率を雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号。以下「規則」という。）で規定している。

○　また、法第 61 条の２の規定により、高年齢再就職給付金（※）についても、高年齢雇用継続基本給付金の支給額の算出方法を準用して得た額を支給することとされている。

※　基本手当を受給した後 60 歳以後に再就職した 60 歳以上 65 歳未満の被保険者であって、被保険者であった期間が５年以上ある等の要件を満たす者に対する給付。

○　雇用保険法等の一部を改正する法律（令和２年法律第 14 号）の一部の施行に伴い、令和７年４月１日より、賃金の額がみなし賃金月額の 64%相当額未満の場合、高年齢雇用継続給付の給付率が 10%となることに伴い、賃金の額がみなし賃金月額の 64%から 75%相当額未満となった場合について、みなし賃金月額に対する賃金の額の割合が逓増する程度に応じ、10%から一定の割合で逓減するように給付率を定める必要があるため、規則を改正する。

（２）教育訓練給付関係の様式の改正について

○　教育訓練給付及び教育訓練支援給付金に係る申請について、疾病又は負傷その他やむを得ない理由があると認められる場合以外にも郵送及び代理人による申請を可能とするため、各種様式を改正する。

※１）　上記と併せてインターネットを利用した方法による申請についても、疾病又は負傷その他やむを得ない理由があると認められる場合以外にも可能とする。（業務取扱要領及び e-Gov 電子申請）

※２）　新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版（令和５年６月 16 日閣議決定）において、「教育訓練給付の受給に係る手続について、オンラインを活用して受給までの効率化を図る」こととされている。

２．改正の概要

（１）高年齢雇用継続給付に関する改正

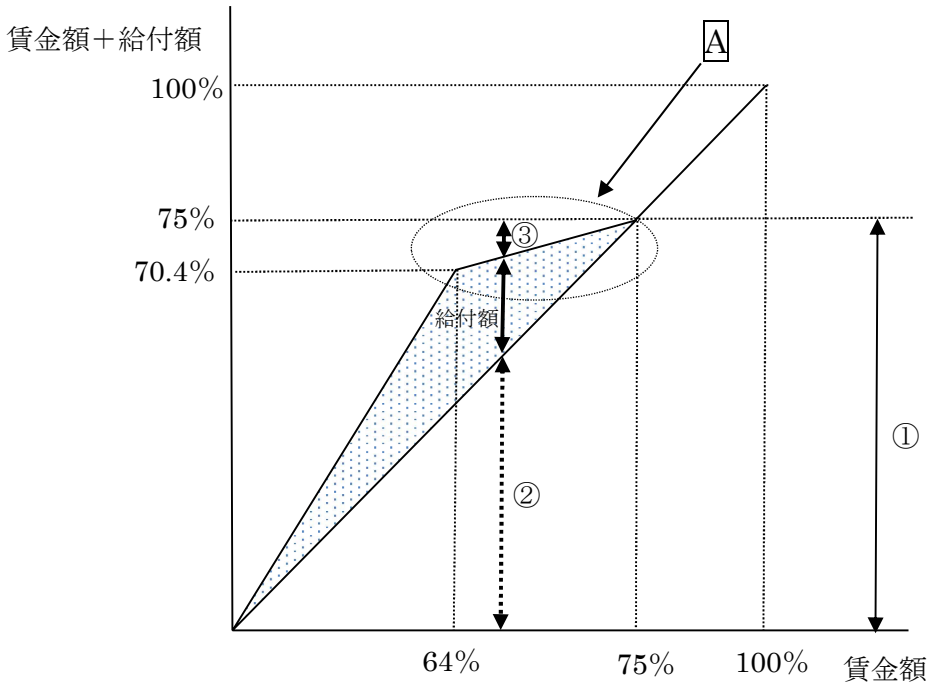
○　逓減給付率について、下線部のとおり改正する。

逓減給付率＝ $\dfrac{①－（②＋③）}{②}$　（規則第 101 条の４第１項）

①　みなし賃金月額　×　75/100　（同項第１号）

②　賃金の額　（同項第２号）

③　みなし賃金月額　×　<u>46/1000</u>　×　$\dfrac{①－②}{\text{みなし賃金月額} \times \underline{11/100}}$　（同項第３号）

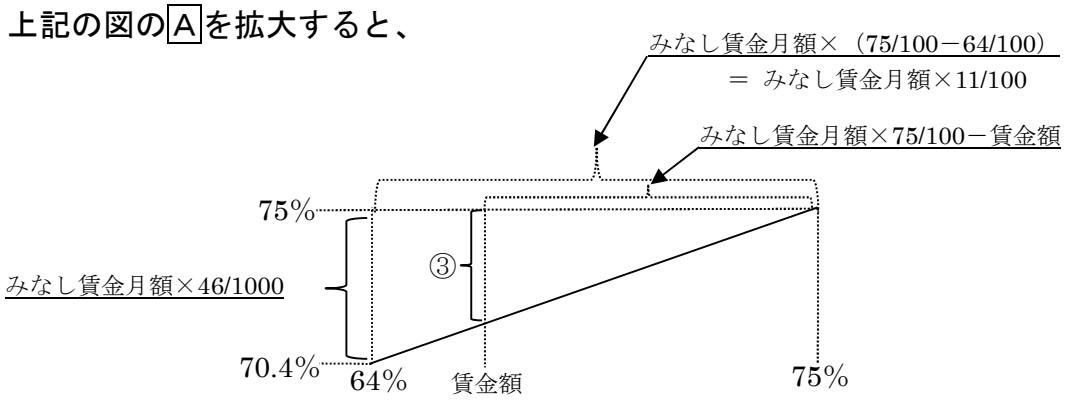


（注）縦軸及び横軸のパーセンテージは、みなし賃金月額に対する割合である。

逓減給付率が適用される範囲における給付額は、{①－（②＋③）} となり、賃金に対する割合、つまり給付率は、{①－（②＋③）} ／② となる。

※　③の考え方

上記の図のAを拡大すると、



このため、③を算出するため下記の計算を行うものである。

$$\text{みなし賃金月額} \times 46/1000 \times \frac{\text{みなし賃金月額}\times 75/100 - \text{賃金額}}{\text{みなし賃金月額}\times 11/100}$$

○　その他、関連様式について所要の改正を行うとともに、それに伴う所要の経過措置を設ける。

（２）教育訓練給付関係の様式の改正

○　以下の様式のうち、申請書の提出は、疾病又は負傷その他やむを得ない理由があると認められない限り、代理人又は郵送によって行うことができない旨の記述を削る。

・教育訓練給付金支給申請書（様式第 33 号の２）
・教育訓練給付金及び教育訓練支援給付金受給資格確認票（様式第 33 号の２の２）
・教育訓練給付金（第 101 条の２の７第２号関係）支給申請書（様式第 33 号の２の４）
・教育訓練給付金（第 101 条の２の７第３号関係）支給申請書（様式第 33 号の２の５）

○　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

○　法第 61 条第５項第２号（第 61 条の２第３項において準用する場合を含む。）及び第 82 条

４．施行期日等

○　公 布 日：令和５年 12 月下旬（予定）
○　施行期日：（１）令和７年４月１日
　　（２）公布日

別紙７

厚生労働省発職0119第３号

令和６年１月19日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三

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　雇用調整助成金について、対象期間の初日が令和六年一月一日から起算して六月が経過する日までの間にあり、かつ、令和六年能登半島地震に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主を対象に、次の特例措置を講ずるものとすること。

一　過去三年以内に休業等に係る雇用調整助成金の支給を受けたことがある場合について、当該雇用調整助成金の支給に係る日数を休業等に係る雇用調整助成金の支給を受けようとする場合の受給可能日数から減じないこと。

二　本特例措置の対象として雇用調整助成金が支給された休業等の日数を、後に別途受給する場合の雇用調整助成金に係る受給可能日数から減ずることとされている過去の受給日数に含めないこと。

三　継続して雇用された期間が六箇月未満の雇用保険の被保険者の休業等又は出向について、支給対象とすること。

四　過去に受給した雇用調整助成金の対象期間の満了の日の翌日から起算して一年を経過していない場合について、支給対象とすること。

五　令和六年能登半島地震に際し新潟県、富山県、石川県又は福井県の区域内に所在する事業所における休業等又は出向に係る助成率を二分の一から三分の二（中小企業事業主にあっては、三分の二から五分の四）に引き上げること。

六　令和六年能登半島地震に際し新潟県、富山県、石川県又は福井県の区域内に所在する事業所における休業等に係る雇用調整助成金について、その支給要件を、判定基礎期間における対象被保険者に係る休業等の実施日の延日数が、当該対象被保険者に係る所定労働延日数の三十分の一（中小企業事業主にあっては、四十分の一）以上であることとするとともに、その支給上限日数を百日から三百日に引き上げること。

第二　その他

一　この省令は、公布の日から施行し、第一の特例措置は、令和六年一月一日以降に開始した休業等又は出向について適用すること。

二　その他所要の規定の整備を行うこと。

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

厚生労働省職業安定局雇用開発企画課

１．改正の趣旨

今般の令和６年能登半島地震の発生に伴い、経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた場合における雇用維持の支援を図るため、雇用調整助成金制度の特例措置を講ずることを内容とする雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号）の改正を行う。

２．改正の概要

雇用調整助成金について、対象期間の初日が令和６年１月１日から起算して６月が経過する日までの間にあり、かつ、令和６年能登半島地震に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対して、以下の特例措置を講ずる。

【全国】

○　過去に雇用調整助成金を受給した日数がある場合について、その日数を受給可能日数から減じないこととする。

○　本特例措置の対象として雇用調整助成金が支給された休業等の日数を、後に別途受給する場合の雇用調整助成金に係る受給可能日数から減ずることとされている過去の受給日数に含めないこととする。

○　継続して雇用された期間が６か月未満の雇用保険の被保険者について支給対象とする。

○　過去に雇用調整助成金を受けたことがある事業主については、対象期間が満了した日の翌日から起算して１年を経過していない場合について支給対象とする。

【対象地域（新潟県、富山県、石川県及び福井県）】

○　休業等又は出向に係る助成率を２／３（中小企業事業主にあっては４／５）とする。

○　休業等規模要件（所定労働延日数に占める休業等の実施日の延日数）を１/30（中小企業事業主にあっては１/40）とする。

○　１年間の支給上限日数を 100 日から 300 日とする。

【現行制度の概要】

- 雇用調整助成金は、景気の変動、産業構造の変化等の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図る場合において、その賃金等の一部を助成するもの。
- 休業手当、教育訓練の際の賃金又は出向元の負担額の一部を助成する。

助成率　大企業：１／２　中小企業：２／３

（※）雇用保険基本手当日額の最高額 8,490 円）が日額の上限

３．根拠条項

○　雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 62 条第１項第１号及び第２項

４．施行期日等

○　公 布 日：令和６年１月下旬（予定）

○　施行期日：公布の日

令和６年能登半島地震に係る雇用調整助成金の特例措置（案）

		通常制度	令和６年能登半島地震の特例措置（案）	
要領事項	対象事業主	経済上の理由により事業活動を縮小した全国の事業主	令和６年能登半島地震に伴う経済上の理由により事業活動を縮小した全国の事業主 （対象期間初日：令和６年１月１日 ～令和６年６月30日）	令和６年１月11日改正 ※令和６年１月１日以降に開始した対象期間から遡及適用
	生産指標要件	最近３か月間の月平均値が前年同期比10%以上低下 ※事業所設置後１年未満は対象外	最近３か月→最近１か月10%以上低下 ※事業所設置後１年未満も対象	
	雇用量要件	最近３か月間の月平均値が前年同期と比べ一定規模以上増加していないこと	撤廃	
	計画届	事前の提出が必要	計画届の提出日が令和６年３月31日までの間である場合は、事前に提出されたものとみなす	
	残業相殺	所定外労働があった場合、休業等の実績から相当分を差し引く	４県について撤廃 ※新潟県、富山県、石川県、福井県	本日の諮問後、省令・要領を改正予定 ※令和６年１月１日以降に開始した対象期間から遡及適用
省令事項	支給日数	１年100日、３年150日	３年150日を適用しない ４県について１年300日	
	対象労働者	雇入れ後６か月未満は対象外	雇入れ後６か月未満も対象	
	クーリング要件	過去に雇用調整助成金の支給を受けた対象期間満了の日の翌日から起算して１年を超えていること	撤廃	
	助成率	大企業１/２、中小企業２/３	４県の事業所が実施する休業、訓練、出向について、大企業２/３、中小企業４/５	
	対象となる休業の規模	大企業１/15以上、中小企業１/20以上	４県について 大企業１/30以上、中小企業１/40以上	

別紙８

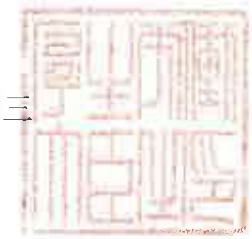
厚生労働省発職0227第１号

令 和 ６ 年 ２ 月 ２７ 日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三



別紙「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」及び「厚生労働大臣が定める教育訓練の基準等の一部を改正する告示案要綱」について、貴会の意見を求める。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一　障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部改正

一　雇用保険法施行規則第百二十五条第五項の人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）について、令和六年度より障害者能力開発助成金として支給するものとすること。

二　一の障害者能力開発助成金は、次のいずれにも該当するものに対して支給するものとすること。

1　障害者の雇用の促進等に関する法律第四十九条第一項第七号イからニまでに掲げるもの（事業主の団体にあっては、法人でない団体で代表者又は管理人の定めのないものを除く。2において「事業主等」という。）であって、障害者（障害者のうち、長期間の教育訓練が必要であると公共職業安定所長が認める求職者である者に限る。）の職業に必要な能力を開発し、及び向上させるための同号の厚生労働大臣が定める基準に適合する教育訓練（2において「障害者能力開発訓練」という。）の事業（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第五条第一項に規定する障害福祉サービスのうち、同条第十三項に規定する就労移行支援若しくは同条第十四項に規定する就労継続支援の事業又は職業能力開発促進法第十五条の七第三項の規定に基づき国又は都道府県が公共職業能力

開発施設を設置して行う職業訓練とみなして当該公共職業能力開発施設以外の施設により行われる教育訓練の事業のうち、その事業に要する費用が国の負担によるものを除く。２において同じ。）に関する計画を、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に提出し、認定を受けたもの

２　次のいずれかに該当する事業主等

㈠　障害者能力開発訓練の事業を行うための施設又は設備の設置又は整備を行う事業主等

㈡　障害者能力開発訓練の事業を行うための施設又は設備の更新を行う事業主等

㈢　障害者能力開発訓練の事業を行う事業主等

三　その他所要の改正を行うこと。

第二　施行期日等

一　この省令は、令和六年四月一日から施行すること。ただし、第一の三の一部又は二については、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等の一部を改正する法律（令和四年法律第百四号）附則第一条第四号に掲げる規定の施行の日又は令和七年四月一日から施行すること。

二　関係法令について所要の改正を行うこと。

厚生労働大臣が定める教育訓練の基準等の一部を改正する告示案要綱

第一　厚生労働大臣が定める教育訓練の基準の一部改正

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い、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二十三条の二第二項に基づき厚生労働大臣が定める障害者能力開発助成金の額等の一部改正

一　障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（以下「施行規則」という。）第二十三条の二第一項に規定する障害者能力開発助成金の額は、次の1から3までに掲げる区分に応じ、それぞれ当該1から3までに定める額とすること。

1　施行規則第二十三条の二第一項第二号イに該当する事業主等に対して支給する助成金　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。）が別に定める基準に従って算定した同項第一号に規定する障害者能力開発訓練（以下単に「障害者能力開発訓練」という。）の事業を行うための施設又は設備の設置又は整備に要する費用の額に四分の三を乗じて得た額（その額が五千万円

を超えるときは、五千万円）

2　施行規則第二十三条の二第一項第二号ロに該当する事業主等に対して支給する助成金　機構が別に定める基準に従って算定した障害者能力開発訓練の事業を行うための施設又は設備の更新に要する費用の額に四分の三を乗じて得た額（その額が一千万円を超えるときは、一千万円）

3　施行規則第二十三条の二第一項第二号ハに該当する事業主等に対して支給する助成金　次に掲げる額の合計額

㈠　機構が別に定める基準に従って算定した障害者能力開発訓練の事業の運営に要する費用の額を当該障害者能力開発訓練を受講した障害者（施行規則第二十三条の二第一項第一号に規定する障害者をいう。以下この㈠において同じ。）の総数で除して得た額（㈡において「一人当たり運営費用額」という。）に四分の三を乗じて得た額（その額が一月につき十六万円を超えるときは、十六万円）に当該障害者能力開発訓練を受講した障害者（重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者及び就職が特に困難であると公共職業安定所長が認める障害者（㈡及び㈢において「重度障害者等」という。）を除く。）の数を乗じて得た額

㈡　一人当たり運営費用額に五分の四を乗じて得た額（その額が一月につき十七万円を超えるときは、十七万円）に当該障害者能力開発訓練を受講する重度障害者等の数を乗じて得た額

㈢　次のいずれにも該当する者の数に十万円を乗じて得た額

イ　重度障害者等であって、障害者能力開発訓練の受講を修了したもの又は障害者能力開発訓練が終了する日前に就職したこと、就職することが約されたこと若しくは自営業者となったことを理由として障害者能力開発訓練を受講することを取りやめたもの

ロ　障害者能力開発訓練を修了した日又は障害者能力開発訓練を受講することを取りやめた日の翌日から起算して九十日を経過する日までの間に被保険者（雇用保険法第四十三条第一項に規定する日雇労働被保険者を除く。以下このロにおいて同じ。）となった者、被保険者として雇用することが約された者又は事業主となった者

二　その他所要の改正を行うこと。

第三　適用期日等

一　この告示は、令和六年四月一日から適用すること。

二　関係法令について所要の改正を行うこと。

障害者能力開発助成金の移管について

これまでの経緯

■　障害者の職業能力の開発に係る助成については、平成26年度以前においては、障害者雇用納付金助成金（納付金助成金）により障害者能力開発助成金の支給が行われていたところであるが、納付金助成金の財政状況を踏まえ、平成27年度より、障害者能力開発助成金を含めた一部の納付金助成金が雇用保険二事業に移管された。

■　その後、それぞれの財政状況を踏まえ、令和３年度に「障害者介助等助成金」及び「職場適応援助者助成金」を納付金助成金に移管したところであり、今般、令和６年度における納付金助成金の見直しとあわせて、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）についても、本来実施していた納付金助成金に移管する。

令和６年度における対応（案）

■　人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）を廃止した上で、同一の助成内容で、納付金助成金における障害者能力開発助成金として再び支給することとする。

■　上記に伴い、必要な省令、告示の改正を行う。

人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）

1 事業の目的

令和５年度予算額　4.2億円

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

○　障害者雇用に取り組む中小企業等の人材ニーズに対応して、一定水準以上の長期間の教育訓練を継続的に実施する施設の設置・運営を行う事業主、社会福祉法人等に対して、その経費を助成する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

対象事業主

事業主又はその団体、社会福祉法人等

訓練対象者

①～⑥に該当する求職者で、ハローワーク所長が必要と認める者。
①身体障害者、②知的障害者、③精神障害者、④発達障害者、
⑤高次脳機能障害者、⑥その他難病患者など

教育訓練等の内容

①６月以上２年以内の教育訓練
②訓練を行う１単位の受講生おおむね１０人
③障害者５人に１人の専任の訓練担当者の配置
（訓練職種に関する専門知識・技術・技能、障害者支援の経験を有する者）
④生活面・健康面のサポートと就職支援までの一貫した支援
⑤障害特性、安全衛生に配慮した教育訓練施設

①　施設・設備の設置等に要する経費に対する助成

設置等に要する経費の３/４（上限額：5,000万円、更新の場合は1,000万円）

②　運営費に対する助成

運営費（人件費、教材費等）の４/５（上限額：１人当たり月17万円）
※重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者以外は３/４（上限額16万円）
※就職率が2年連続で一定割合に満たない訓練科目は以後支給対象としない
※重度障害者等が就職した場合10万円を追加支給

○ 知的障害者、精神障害者等の希望に応じた就職・職場定着の実現

○ 重度視覚障害者等の職域の拡大

○ 実績（令和４年度）
訓練受講者数：306人
訓練終了後3ヶ月時点の就職率 80.7%

令和６年度改正内容（案）

廃止の上、障害者雇用納付金を財源とした納付金助成金（障害者能力開発助成金）として措置することとする。

別紙９

厚生労働省発職0229第１号

令和６年２月29日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三

別紙「建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一　建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金について、次の措置を講ずるものとすること。

一　建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金の支給対象となる中小建設事業主に、石川県における建設作業に従事する建設労働者のための宿舎その他の施設（二において「作業員宿舎等」という。）の貸与を受ける中小建設事業主を追加すること。

二　一で支給対象とした中小建設事業主に対して、一の事業年度につき、次の1又は2に掲げる区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額（当該1又は2のいずれにも該当する場合にあっては、当該規定に定める額の合計額）（その額が二百万円を超えるときは、二百万円）を支給するものとすること。

1　作業員宿舎等のうち宿舎の貸与を受ける場合　当該宿舎に居住する建設労働者の数に二十五万円を乗じて得た額

2　作業員宿舎等のうち宿舎以外の施設の貸与を受ける場合　当該施設の貸与に要する経費の三分の二に相当する額

第二　施行期日等

一　この省令は、公布の日から施行し、第一の措置は、令和六年一月一日以降に石川県における建設作業に従事する建設労働者のための宿舎その他の施設の貸与を受ける中小建設事業主について適用すること。

二　その他所要の規定の整備を行うこと。

建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

厚生労働省職業安定局雇用開発企画課建設・港湾対策室

１．改正の趣旨

○　令和６年能登半島地震の被災地である石川県では、住家被害等が特に甚大であり、震災からの復旧・復興に向けて、建設労働者の確保が急務であるが、建設労働者も被災しており、労働力の確保が困難な状況である。

○　このため、石川県において、建設労働者を確保しようとする中小建設事業主が工事現場で作業員宿舎等を賃借する場合の費用について、人材確保等支援助成金の対象とすることを内容とする建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 29 号）の改正を行う。

２．改正の概要

○　令和６年１月１日以降に石川県における建設作業に従事する建設労働者のための宿舎その他の施設の貸与を受ける中小建設事業主を、人材確保等支援助成金（建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金）の対象とする。

○　対象中小建設事業主に対して、（１）又は（２）に掲げる額を助成する。

（１）作業員宿舎の貸与を受ける場合に、当該宿舎に居住する建設労働者の数に 25 万円を乗じて得た額

（２）（１）以外の施設の貸与を受ける場合に、当該施設の貸与に要する経費の３分の２に相当する額

※　一の事業年度につき、上記（１）と（２）の合計額が 200 万円を超えるときは、200 万円を支給上限とする。

○　その他所要の改正を行う。

【現行制度の概要】

・　人材確保等支援助成金（建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金）は、岩手県、宮城県又は福島県における建設作業に従事する建設労働者のための宿舎その他の施設の貸与を受ける中小建設事業主に対し、当該貸与に要した経費の一部を助成するもの（作業員宿舎等経費助成）。

・　一の事業年度につき、200 万円を支給上限として、上記貸与に要する経費の３分の２に相当する額を助成。

３．根拠条項

○　建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）第 47 条

４．施行期日等

○　公 布 日：令和６年３月１日（予定）

○　施行期日：公布の日

令和６年能登半島地震に係る人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース）による対応について

1　趣旨

○　能登半島地震の被害が甚大な地域は主要都市から離れており、復旧・復興にあたり、建設需要が増大していく中で、建設労働者を確保しようとする中小建設事業主が工事現場で作業員宿舎等を賃借する場合の費用について、人材確保等支援助成金により支援する。

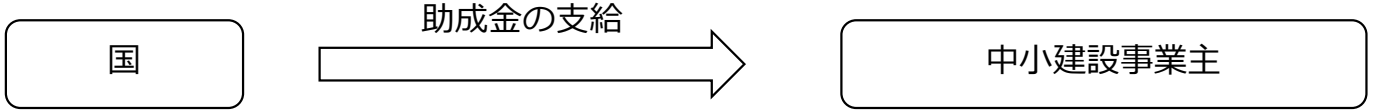
＜人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース）＞
　建設労働者の雇用管理の改善を図り、人材確保を行う中小建設事業主に対して助成するもの。大規模災害の復旧・復興にあたっては広域的な人材の確保を行う必要があることから、作業員宿舎等の設置に対する支援を実施。

2　制度概要

○　中小建設事業主が能登半島地震の被災地（石川県）に所在する工事現場において、①作業員宿舎、②賃貸住宅、③作業員施設の賃借を行う場合に、対象費用を助成する。（公共事業で措置されたものは対象外）

①作業員宿舎：2人以上の建設労働者が居住等する作業員宿舎を賃借する場合：　建設労働者1人　25万円
　従来は、有期事業ごとの作業員宿舎のみ助成対象としていたが、小規模な建設工事が多数発生することが予想されることを踏まえ、複数事業にかかる作業員宿舎も助成対象とする。
　その場合、当該作業員宿舎に居住する労働者の３／４以上が民間工事に従事していることを必要とする。
　また、民間工事に従事する労働者を基礎に、稼働日数を勘案して規模を判定する。
②賃貸住宅　：遠隔地より新たに採用するために住宅を賃借する場合　：　賃借費用の２／３
（1人3万円/月を上限）
③作業員施設：建設現場で快適で清潔な環境で仕事ができるための施設を賃借する場合：賃借費用の２／３
※ 一事業年度あたり上限２００万円（①～③あわせて）

＜スキーム＞



＜参考＞
○　東日本大震災の被災３県（岩手県、宮城県、福島県）に所在する工事現場において、作業員宿舎等の賃借費用について助成を実施。

別紙10

厚生労働省発職0308第1号

令和6年3月8日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三

別紙「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱

第一　雇用保険法施行規則の一部改正

一　雇用調整助成金制度の改正

1　経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に係る対象期間の起算日について、当該事業主が指定した日（過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主にあっては、当該指定した日が次に掲げる日（当該事業主の直前の対象期間に属する日に限る。）のいずれか遅い日の翌日から起算して一年を超えているものに限る。）とすること。

㈠　当該事業主の直前の判定基礎期間（当該判定基礎期間内の休業等について雇用調整助成金が支給されたものに限る。）の末日

㈡　当該事業主の直前の支給対象期間（当該支給対象期間について雇用調整助成金が支給されたものに限る。）の末日

2　雇用保険法施行規則第百二条の三第一項第一号イ及び同項第二号イに該当する事業主であって、一の対象期間について、当該事業所の対象被保険者に係る判定基礎期間内の休業等（当該休業等につい

て雇用調整助成金が支給されるものに限る。）の実施日の延日数を当該事業所の対象被保険者の数で除して得た日数の累計日数が三十日に達した日の属する判定基礎期間の後の判定基礎期間における休業等の実施日の延日数に対する教育訓練の実施日の延日数の割合が十分の一未満のものに対して、当該事業主が判定基礎期間における休業等に係る対象被保険者に支払った手当又は賃金の額に相当する額として厚生労働大臣の定める方法により算定した額の四分の一（中小企業事業主にあっては、二分の一）の額（その額を当該手当の支払の基礎となった日数で除して得た額が基本手当日額の最高額を超えるときは、基本手当日額の最高額に当該日数を乗じて得た額）に教育訓練を実施した日数に応じた訓練費を加算した額を支給すること。

二　労働移動支援助成金制度及び中途採用等支援助成金制度の改正

1　労働移動支援助成金及び中途採用等支援助成金を統合し、名称を早期再就職支援等助成金に変更すること。

2　再就職支援コース奨励金の改正

㈠　教育訓練施設等に訓練の実施を委託した事業主に対し、再就職実現時に支給する再就職支援コー

ス奨励金について、実施助成を創設し、当該訓練期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数に四百八十円（中小企業事業主にあっては、九百六十円）を乗じて得た額を支給するものとすること。また、経費助成について、対象者一人につき当該訓練の委託に要する費用の四分の三（対象者一人につき次の⑴から⑶までに掲げる一の当該訓練の実施時間数の区分に応じ、当該⑴から⑶までに定める額を上限とする。）を支給するものとすること。

⑴　十時間以上百時間未満　十万円（中小企業事業主にあっては、十五万円）

⑵　百時間以上二百時間未満　二十万円（中小企業事業主にあっては、三十万円）

⑶　二百時間以上　三十万円（中小企業事業主にあっては、五十万円）

㈡　職業紹介事業者に再就職支援型訓練の実施を委託した事業主に対し、再就職実現時に支給する再就職支援コース奨励金の加算額の上限について、対象者一人につき次の⑴から⑶までに掲げる一の再就職支援型訓練の実施時間数の区分に応じ、当該⑴から⑶までに定める額とすること。

⑴　十時間以上百時間未満　十万円（中小企業事業主にあっては、十五万円）

⑵　百時間以上二百時間未満　二十万円（中小企業事業主にあっては、三十万円）

⑶　二百時間以上　三十万円（中小企業事業主にあっては、五十万円）

㈢　職業紹介事業者に再就職支援を委託した事業主に対し、再就職実現時に支給する再就職支援コース奨励金の合計額について、対象者一人につき六十万円（一の再就職支援型訓練の実施時間数が二百時間以上である中小企業事業主にあっては、八十万円）又は当該再就職支援の委託に要する費用のいずれか低い額とすること。

3　早期雇入れ支援コース奨励金の改正

㈠　早期雇入れ支援コース奨励金の名称を雇入れ支援コース奨励金に変更すること。

㈡　雇入れ支援コース奨励金の支給対象に、厚生労働省職業安定局長（以下「職業安定局長」という。）が定める要件に該当する者を離職の日の翌日から起算して三箇月を経過する日までの間に期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れる事業主を追加すること。

㈢　雇入れ支援コース奨励金の支給要件に、雇入れ支援コース奨励金の支給の対象となる雇入れに係る計画対象被保険者若しくは支援書対象被保険者又は職業安定局長が定める要件に該当する者（以下この㈢及び㈣において「計画対象被保険者等」という。）に係る最初の賃金支払日の属する月の

翌月から当該最初の賃金支払日から起算して六箇月を経過する日の属する月までの各月において当該計画対象被保険者等に対して支払った当該各月の賃金支払日ごとの賃金の額を、当該計画対象被保険者等を当該雇入れ前に雇用していた事業主が職業安定局長が定める月において当該計画対象被保険者等に対して支払った賃金の額で除して得た割合が、いずれも職業安定局長が定める目標値を達成した事業主であることを追加すること。

㈣　雇入れ支援コース奨励金の支給の対象となる計画対象被保険者等を雇い入れ、受入れ人材育成型訓練を実施した事業主に対する加算額を次の⑴から⑶までに定める額の合計額とすること。

⑴　受入れ人材育成型訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費並びに訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学料及び受講料の合計額（その額が当該雇入れに係る計画対象被保険者等一人につき、次のイからハまでに掲げる一の受入れ人材育成型訓練の実施時間数の区分に応じ、当該イからハまでに定める額を超えるときは、当該定める額）

イ　十時間以上百時間未満　十万円（職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対

する受入れ人材育成型訓練を行った事業主にあっては、二十万円）（中小企業事業主にあっては、十五万円（職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練を行った事業主にあっては、二十五万円））

ロ　百時間以上二百時間未満　二十万円（職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練を行った事業主にあっては、三十万円）（中小企業事業主にあっては、三十万円（職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練を行った事業主にあっては、四十万円））

ハ　二百時間以上　三十万円（職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練を行った事業主にあっては、四十万円）（中小企業事業主にあっては、五十万円（職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練を行った事業主にあっては、六十万円））

⑵　受入れ人材育成型訓練（座学等に限る。）期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数（六百時間を限度とする。）に四百八十円（職業安定局長が定める条件に該当する雇

入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練を行った事業主にあっては、五百八十円）（中小企業事業主にあっては、九百六十円（職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練を行った事業主にあっては、千六十円））を乗じて得た額

⑶　受入れ人材育成型訓練（座学等を除く。）を受けた計画対象被保険者等一人につき十一万円（中小企業事業にあっては、二十万円）

三　六十五歳超雇用推進助成金制度の改正

六十五歳超雇用推進助成金のうち、その雇用する五十歳以上の期間の定めのある労働契約を締結する労働者をその者が定年に達する前に期間の定めのない労働契約を締結する労働者に転換させた事業主に対する助成について、支給額を対象者一人につき二十三万円（中小企業事業主にあっては、三十万円）とすること。

四　（略）

五　人材確保等支援助成金制度（人材確保等支援助成コース助成金）の改正

１　人事評価改善等助成コースについて、人事評価制度等の整備に係る事業所において、人事評価

制度等の適用を受ける労働者に対して、人事評価制度等に基づく最初の賃金支払日（以下この１において「実施日」という。）に支払われた賃金の総額が、実施日の属する月の前月に支払われた賃金の総額と比べて職業安定局長が定める目標値以上で増額している事業主であって、人事評価制度等の適用開始日（以下この１において「適用開始日」という。）から起算して一年を経過する日までの間における事業所の離職者数を、適用開始日における当該事業所の労働者数で除して得た割合が、当該事業所の労働者数に応じて職業安定局長が定める目標値を達成していること等の要件を満たした事業主に対して支給するものとすること。

２　介護福祉機器助成コースを廃止すること。

３　（略）

六　（略）

七　人材開発支援助成金制度の改正

２　１　障害者職業能力開発コース助成金を廃止すること。

２　（略）

八　雇用保険法第六十三条第一項第三号に掲げる事業の改正

令和二年一月二十四日以後に離職した求職者に対して、再就職を容易にするために必要な知識及び技能の習得に資すると認められる講習を実施する学校教育法第一条に規定する大学又は高等専門学校に対して、当該講習に要する経費の一部を補助して実施する事業について、令和五年度までの間、雇用保険法第六十三条第一項第三号に掲げる事業に加えることとする暫定措置を廃止すること。

九　その他所要の改正を行うこと。

第二　建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正

一　建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金について、中小建設事業主であって、建設作業に従事する女性労働者のための施設（以下この一において「女性専用作業員施設」という。）の貸与を受ける場合にあっては、一の事業年度につき、当該女性専用作業員施設の貸与に要する経費の五分の三（その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した中小建設事業主にあっては、四分の三）に相当する額（その額が九十万円を超えるときは、九十万円）を支給するものとすること。

二　建設労働者技能実習コース助成金について、技能実習を受けさせた建設労働者を対象に、能力、経験等に応じた処遇を受けるための取組を行っている中小建設事業主として職業安定局長が定めるものに対する賃金助成の特例措置を令和七年三月三十一日まで延長すること。

三　その他所要の改正を行うこと。

第三　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。

三　関係法令について所要の改正を行うこと。

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について（概要）

１．改正の趣旨

○　雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）に基づく各種助成金について、令和６年度分に係る制度の見直しや新設等を行うもの。対象となるのは以下の助成金であり、改正の概要は別紙のとおり。（職業安定分科会関係は下線関係）

Ⅰ．雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号）の一部改正関係
１．雇用調整助成金
２．労働移動支援助成金
３．六十五歳超雇用推進助成金
４．中途採用等支援助成金
５．両立支援等助成金
６．人材確保等支援助成金
７．認定訓練助成事業費補助金
８．人材開発支援助成金
９．雇用保険法第 63 条第１項第３号に掲げる事業の改正

Ⅱ．建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 29 号）の一部改正関係
１．人材確保等支援助成金
２．人材開発支援助成金

○　その他所要の改正を行う。

２．根拠条項

○　雇用保険法第 62 条第１項及び第２項並びに第 63 条第１項及び第２項
○　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）第 24 条第１項
○　建設労働者の雇用の改善等に関する法律第 47 条

３．施行期日等

○　公 布 日：令和６年３月 29 日（予定）
○　施行期日：令和６年４月１日

別紙

Ⅰ．雇用保険法施行規則の一部改正関係

１．雇用調整助成金

（１）休業等に係る助成率の見直し

○　休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくなるよう、以下のとおり助成率等の見直しを行う。（雇用保険法施行規則（以下「雇保則」という。）第 102 条の３第２項）

【現行制度の概要】

経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練等により、労働者の雇用維持を図った場合に、休業手当等の一部を助成する。

（支給額）

休業を実施した場合、事業主が支払った休業手当相当額（教育訓練を実施した場合、賃金相当額）に１／２（中小企業事業主は２／３）を乗じた額。

【見直しの内容】

・　支給日数が 30 日に達した判定基礎期間の後の判定基礎期間における教育訓練実施率が支給日数の１/10 未満の事業主については、休業手当等相当額の１／４（中小企業事業主は１／２）の助成率を適用する。

（２）クーリング期間に係る起算日の変更

○　過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主の場合、雇用調整助成金の支給を受けることができないクーリング期間（１年）に係る起算日について、以下のとおり変更を行う。（雇保則第 102 条の３第１項）

【現行制度の概要】

直前の対象期間の満了の日の翌日から起算する。

【見直しの内容】

・　直前の対象期間中に、雇用調整助成金の支給を受けた直前の判定基礎期間（休業、教育訓練の場合）又は支給対象期間（出向の場合）の末日のいずれか遅い日の翌日から起算する。

２．労働移動支援助成金

（１）早期再就職支援等助成金の新設（中途採用等支援助成金との統合）

○　事業主にとってより分かりやすく、かつ、より助成内容に沿った名称とするため、労働移動支援助成金及び中途採用等支援助成金を統合し、助成金の名称を早期再就職支援等助成金に変更するとともに、早期雇入れ支援コースの名称を雇入れ支援コースに変更する。(雇保則第 102 条の５及び第 110 条の４)

それに伴い、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号）の様式第１号について所要の改正を行う。

【具体的な内容】

＜令和５年度＞

	コース名	支給対象措置
労働移動支援助成金	再就職支援コース	・再就職支援 ・休暇付与支援 ・職業訓練実施支援
	早期雇入れ支援コース	・早期雇入れ支援 ・人材育成支援
中途採用等支援助成金	中途採用拡大コース	・中途採用率の拡大 ・45 歳以上の中途採用率の拡大
	ＵＩＪターンコース	東京圏から地方への移住者に対する採用活動の実施

＜令和６年度＞

	コース名	支給対象措置
早期再就職支援等助成金	再就職支援コース	・再就職支援 ・休暇付与支援 ・職業訓練実施支援
	雇入れ支援コース	・早期雇入れ支援 ・人材育成支援
	中途採用拡大コース	・中途採用率の拡大 ・45 歳以上の中途採用率の拡大
	ＵＩＪターンコース	東京圏から地方への移住者に対する採用活動の実施

（２）再就職支援コース奨励金の見直し

○　離職を余儀なくされる労働者の早期再就職のため、離職前の訓練を実施する事業主の経費負担を軽減する観点から、人材開発関係の助成金と同様に訓練時間数で区分した上限額を設定するとともに、職業訓練実施支援に実施助成を新設する。（雇保則第 102 条の５第２項、第３項及び第６項）

【現行制度の概要】

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者に対し、再就職支援（民間の職業紹介事業者への委託）、休暇付与支援（求職活動のための休暇付与）又は職業訓練実施支援（再就職に資する職業訓練の実施）のいずれかにより、再就職を実現させた事業主に対して助成を行う。

（支給額）

支給対象措置	助成額・助成率
再就職支援	【通　　常】１／２＜１／４＞（45 歳以上の場合２／３＜１／３＞） 【特例区分】２／３＜１／３＞（45 歳以上の場合４／５＜２／５＞）
①訓練加算	訓練実施にかかる委託費用×２／３の額（上限 30 万円）
②グループワーク加算	３回以上実施で１万円
休暇付与支援	8,000 円（※３）＜5,000 円（※３）＞／日（上限 180 日分）
職業訓練実施支援	訓練実施にかかる委託費用×２／３の額（上限 30 万円）

※１　再就職支援、訓練加算及びグループワーク加算額の合計は 60 万円が上限。

※２　＜　＞内の助成率は中小企業事業主以外

※３　労働日に通常支払われる賃金の額が 8,000 円又は 5,000 円に満たない場合は、当該額

【見直し後の制度の概要】

（支給額）

支給対象措置	助成額・助成率
再就職支援	（変更なし）
①訓練加算	訓練実施にかかる委託費用×２／３の額（訓練時間数に応じた上限あり） 10 時間以上 100 時間未満　上限 15 万円＜10 万円＞ 100 時間以上 200 時間未満　上限 30 万円＜20 万円＞ 200 時間以上　上限 50 万円＜30 万円＞
②グループワーク加算	（変更なし）
休暇付与支援	（変更なし）
職業訓練実施支援	【経費助成】 訓練実施にかかる委託費用×３／４の額（訓練時間数に応じた上限あり） 10 時間以上 100 時間未満　上限 15 万円＜10 万円＞ 100 時間以上 200 時間未満　上限 30 万円＜20 万円＞ 200 時間以上　上限 50 万円＜30 万円＞ 【実施助成】 960 円＜480 円＞／時間

※１　再就職支援、訓練加算及びグループワーク加算額の合計は 60 万円（中小企業事業主であって、①訓練加算の訓練時間数が 200 時間以上の場合は、80 万円）が上限。

※２　＜　＞内の助成額・助成率は中小企業事業主以外

（３）早期雇入れ支援コース奨励金の見直し

○　事業主の賃上げへの行動変容を促し賃金上昇を伴う円滑な労働移動を促進していくため、賃金上昇させた場合の加算要件を必須要件に改めるとともに、早期再就職を促進するため、本コースの対象となる労働者に特定受給資格者（雇用保険法第 23 条第２項に規定する特定受給資格者をいう。）を追加する。

あわせて、事業主の経費負担を軽減する観点から、人材開発関係の助成金と同様に訓練時間数で区分した上限額を設定する。（雇保則第 102 条の５第７項から第 10 項まで）

【現行制度の概要】

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、早期（離職後３か月以内）に、期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に対して助成を行うとともに、雇入れ前の賃金と比して５％以上上昇させた場合に加算を行う。

また、雇入れ後に訓練を実施した場合、その費用の一部について上乗せ助成を行う。

（支給額）

早期雇入れ支援（雇入れ助成）			30 万円（※１、※２）
人材育成支援（訓練加算）	OJT 実施助成		800 円／時間（※３、※４）
	OFF-JT	実施助成	900 円／時間（※３、※４）
		経費助成	実費（上限 30 万円（※１、※５））

※１　生産指標等により一定の成長性が認められる企業が、事業再編等を行う企業等から離職した者を雇い入れた場合（優遇助成）の加算（＋10 万円）

※２　雇入れ前の賃金から雇入れ後６か月間の各月の賃金を５％以上上昇させた場合の加算（＋20 万円）

※３　優遇助成における訓練加算（＋100 円／時間）

※４　優遇助成において賃金上昇させた場合の訓練加算（＋200 円／時間）

※５　優遇助成において賃金上昇させた場合の訓練加算（＋20 万円）

【見直し後の制度の概要】

（支給額）

早期雇入れ支援（雇入れ助成（※６））			30 万円（※１）
人材育成支援（訓練加算）	OJT 実施助成		20 万円＜11 万円＞
	OFF-JT	実施助成	960 円＜480 円＞／時間（※３）
		経費助成	実費（訓練時間数に応じた上限あり（※１）） 10 時間以上 100 時間未満　上限 15 万円＜10 万円＞ 100 時間以上 200 時間未満　上限 30 万円＜20 万円＞ 200 時間以上　上限 50 万円＜30 万円＞

※６　雇入れ前の賃金から雇入れ後６か月間の各月の賃金を５％以上上昇させる

※７　＜　＞内の助成額は中小企業事業主以外

３．六十五歳超雇用推進助成金

○　高年齢者無期雇用転換コースの見直し

50 歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成するものであるところ、本コースを創設してから 10 年弱が経過すること等を踏まえ、現在の該当年齢における有期契約労働者及び無期雇用労働者の平均賃金に基づき、支給額の見直しを行う。（雇保則第 104 条）

【現行制度の概要】

50 歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成する。

（支給額）

無期雇用労働者に転換した労働者１人あたり 48 万円（中小企業事業主以外は 38 万円）

【見直しの内容】

（支給額）

無期雇用労働者に転換した労働者１人あたり 30 万円（中小企業事業主以外は 23 万円）

４．中途採用等支援助成金

○　早期再就職支援等助成金の新設（労働移動支援助成金との統合）

２（１）参照。

６．人材確保等支援助成金

（１）人事評価改善等助成コースの見直し

○　人口減少社会における労働供給制約による人手不足問題の解消を図るため、人事評価改善等助成コースの申請受付を再開するとともに、対象事業主に係る要件を改正する。（雇保則第 118 条第２項）

【現行制度の概要】

生産性向上に資する人事評価制度及び賃金アップを含む賃金制度（以下「人事評価制度等」という。）を同時に整備し、実施することを通じて、生産性向上を図り、賃金上昇と離職率低下を実現した事業主に対して助成を行う。

（対象事業主）

・　人事評価制度等に基づく最初の賃金支払日（以下「実施日」という。）の属する月の前月から12か月後に労働者に支払われた賃金の総額を、実施日の属する月の前月に支払われた賃金の総額で除して得た割合が、職業安定局長が定める目標値を達成している事業主であること。
・　実施日の翌日から１年間における事業所の離職者数を、実施日の翌日における当該事業所の労働者数で除して得た割合が、当該事業所の労働者数に応じて職業安定局長が定める目標値を達成している事業主であること。

【見直しの内容】

（対象事業主）

・　実施日に支払われた賃金の総額と、その前月に支払われた賃金の総額を比較し、実施日に支払われた賃金の総額について、職業安定局長が定める目標値以上に増額した事業主であること。
・　人事評価制度等の適用開始日（以下単に「適用開始日」という。）から１年間における事業所の離職者数を、適用開始日における当該事業所の労働者数で除して得た割合が、当該事業所の労働者数に応じて職業安定局長が定める目標値を達成している事業主であること。

（２）介護福祉機器助成コースの廃止

○　近年の実績が低調であるとともに、地域医療介護総合確保基金等において介護福祉機器の導入の支援があるため、令和５年度限りで廃止する。（雇保則第 118 条第２項）

【現行制度の概要】

介護事業主が、新たに介護福祉機器を導入・運用し、介護福祉機器の適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に助成を行う。

８．人材開発支援助成金

（１）障害者職業能力開発コース助成金の廃止

○　障害者職業能力開発コース助成金について、令和６年度より、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）第 49 条第１項の規定に基づく障害者雇用納付金助成金において支給することとしているため、関係規定を削除する。（雇保則第 125 条第５項）

【現行制度の概要】

障害者の職業に必要な能力を開発、向上させるため、一定の教育訓練を継続的に実施する施設の設置・運営を行う事業主又は事業主団体に対してその費用を一部助成することにより、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図る。

９．雇用保険法第 63 条第１項第３号に掲げる事業の改正

（１）雇用保険法第 63 条第１項第３号に掲げる事業（雇保則附則第 17 条の７の２関係）の廃止

○　新型コロナウイルス感染症の影響を受けた就業者、失業者等の再就職・転職支援のため、再就職を容易にするために必要な知識及び技能の習得に資する講習を実施する学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）第１条に規定する大学又は高等専門学校に対して、当該講習に要する経費の一部の補助を行う事業（以下「リカレント訓練」）を雇用保険法第 63 条第１項第３号に掲げる事業として、当該講習を受講する求職者のうち支給要件を満たす者を職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成 23 年法律第 47 号）第７条に基づく職業訓練受講給付金の支給対象としているところ。（雇保則附則第 17 条の７の２）

○　リカレント訓練が令和５年度末をもって終了するため、関係規定を削除する。

Ⅱ．建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正関係

１．人材確保等支援助成金

（１）建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金の見直し

○　建設現場の環境整備を通して女性建設労働者の入職・定着を促進するため、支給上限額を引き上げる。（建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（以下「建労則」という。）第７条の２第４項）

【現行制度の概要】

○女性専用作業員施設設置経費助成

助成金を申請する中小建設事業主が、自ら施工管理する建設工事現場に女性専用の作業員施設を賃借により整備した場合に、一事業年度につき、60 万円を支給上限として当該賃借に要した経費の５分の３を助成する。

【見直しの内容】

一事業年度当たりの支給上限額を 60 万円から 90 万円に引き上げる。

２．人材開発支援助成金

（１）建設労働者技能実習コース助成金の見直し

○　建設キャリアアップシステムの普及促進のため、賃金助成の割増措置を延長する。（建労則附則第２項）

【現行制度の概要】

若年労働者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、中小建設事業主が雇用する建設労働者に対して、自ら技能実習を行う場合や登録教習機関等で行う技能実習を受講させた場合、実施に要した経費及び訓練期間中の賃金の一部を助成することとしているが、建設キャリアアップシステム技能者情報登録者に係る賃金助成については、令和６年３月 31 日まで割増措置を実施。

【見直しの内容】

建設キャリアアップシステム技能者情報登録者に係る賃金助成の割増措置について、令和７年３月 31 日まで延長する。

別紙11

職業安定分科会（第 197 回）	資料１－１
令和５年９月 22 日	

2022 年度評価　評価シート

２０２２年度評価

評価シート

１．ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

項目	2020 年度 実績	2021 年度 実績	2022 年度 目標	2022 年度 中間実績 （４～10 月）	2022 年度 実績 （※１）
① ハローワーク求職者の就職率（※２）	26.5%	26.8%	27.5%	26.1%	26.7% 〈目標未達成〉
② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数	133,371 人 （103 箇所）	153,618 人 （111 箇所）	167,127 人 （113 箇所）	89,476 人 （113 箇所）	149,666 人 （113 箇所） 〈目標未達成〉
③ ハローワークにおける正社員就職件数 （参考）ハローワークにおける正社員と常雇パート就職件数	498,263 件 （参考１） うち 45 歳未満： 301,620 件 うち 45 歳以上： 196,643 件 （参考２） 正社員と常雇パート就職件数 715,817 件	507,744 件 （参考１） うち 45 歳未満： 305,558 件 うち 45 歳以上： 202,186 件 （参考２） 正社員と常雇パート就職件数 729,672 件	517,405 件	292,549 件 （参考１） うち 45 歳未満： 172,413 件 うち 45 歳以上： 120,136 件 （参考２） 正社員と常雇パート就職件数 425,365 件	491,400 件 〈目標未達成〉 （参考１） うち 45 歳未満： 289,341 件 うち 45 歳以上： 202,059 件 （参考２） 正社員と常雇パート就職件数 705,830 件
④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）	93.9%	94.5%	94.0%	96.9% （９月末時点）	96.1% 〈目標達成〉
⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合（※３）	31.3%	32.5%	33.9%	32.1% （10 月末時点）	32.9% 〈目標未達成〉
⑥ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率（※４）	22.6% （参考） 正社員以外も含む就職率 41.2%	48.6% （参考） 正社員以外も含む就職率 79.9%	54.8%	59.0% （10 月末時点） （参考） 正社員以外も含む就職率 88.9% （10 月末時点）	59.4% 〈目標達成〉 （参考） 正社員以外も含む就職率 89.1%
⑦ 求職者支援訓練受講者の就職率 （※５）	基礎コース 52.5% 実践コース	基礎コース 53.9% 実践コース	基礎コース 58.0%	基礎コース 55.3% （４月分の確定	基礎コース 57.8% 〈目標未達成〉

	60.0%	60.0%	実践コース 63.0%	値） 実践コース 59.0% （４月分の確定値）	実践コース 59.2% 〈目標未達成〉 （※６）
⑧ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率	59.0%	66.1%	63.5%	66.9%	68.7% 〈目標達成〉

（備考）

※１　実績の分子と分母は以下の通りである

① ハローワーク求職者の就職率：26.7% ＝ 就職件数：1,225,886 件／新規求職申込件数：4,585,508 件×100

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）：96.1% ＝ 重点支援対象者の就職件数：61,383 件／重点支援対象者数：63,867 件×100

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合：32.9% ＝ 早期再就職件数：438,856 件／受給資格決定件数：1,333,593 件×100

⑥ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率：59.4% ＝ 支援対象者の正社員就職件数：8,799 件／支援対象者数：14,804 件×100

⑦ 求職者支援訓練受講者の就職率

基礎コース：57.8% ＝ 就職者数：2,566 件／ （修了者等数－次訓練受講中又は次訓練受講決定者数）：4,442 件×100

実践コース：59.2% ＝ 就職者数：13,225 件／修了者等数：22,326 件×100

⑧ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率：68.7% ＝支援対象者の就職件数：62,803 件／支援対象者数：91,403 件×100

※２　就職件数（パート含む一般）／新規求職申込件数（パート含む一般）

常用に限らず「雇用期間４か月未満」「季節労働」を含めた求職者ニーズに応じた職業紹介を進める必要があるため、2022 年度から集計する区分を従来の「パート含む常用」から「パート含む一般」に変更。なお、2021 年度実績及び 2022 年度実績は「パート含む一般」で集計した数値。

※３　早期再就職者数（注）／受給資格決定件数

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

※４　就職氷河期世代専門窓口（チーム支援）における正社員就職率

※５　2022 年度実績は、2023 年２月末までに終了した訓練コースの修了者等に占める訓練修了３か月後までに雇用保険適用就職した者の割合である（実績が集計可能となるのが５か月後のため）。なお、2022 年度実績には一部速報値が含まれている（2022 年 12 月～2023 年２月の実績は速報値であるため）。

・　基礎コースの就職率＝就職者数÷（修了者等数 － 次訓練受講中・次訓練受講決定者数）×100

・　実践コースの就職率＝就職者数÷　修了者等数×100

※６　2022 年度実績は、４月～11 月は確定値、12 月～２月は速報値である。

2022 年度目標設定における考え方
① ハローワーク求職者の就職率 ・新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 27.5%に設定。 ② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数 ・新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 167,127 人に設定。 ③ ハローワークにおける正社員就職件数 ・新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 517,405 件に設定。 ④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率） ・2019 年度～2021 年度の実績を踏まえ、94.0%に設定。 ⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合 ・2019 年度～ 2021 年度の実績等を踏まえ 33.9%に設定。 ⑥ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率 ・2021 年度実績等を考慮し、54.8%に設定。 ⑦ 求職者支援訓練受講者の就職率 ・2016 年度～2020 年度の実績及び 2021 年度の目標値を踏まえ、基礎コースは 58.0%、実践コースは 63.0%に設定。 ⑧ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率 ・2019 年度～2021 年度の実績等を踏まえ、63.5%に設定。
施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針
① ハローワーク求職者の就職率、③ハローワークにおける正社員就職件数 ・ 2022 年度のハローワーク求職者の就職率は 26.7%と 2022 年度目標（27.5%）を下回っている。また、ハローワークにおける正社員就職件数は 491,400 件と 2022 年度目標（517,405 件）を下回っている。 ・ これは、感染状況に応じて多少の増減はあったものの、1 年を通して「新規求職申込件数」がおおむね横ばい傾向であった（前年度比▲1%）にもかかわらず、求職者において新型コロナウイルス感染症の見通しが不透明な中、応募する求人を吟味して、厳選する傾向や、再就職のタイミングをみている傾向があったためと考えられる。 ・ 2023 年度においては、オンライン職業相談・職業紹介、オンライン就職支援セミナー等各種オンラインサービスの利便性を周知し、来所を希望しない求職者やこれまでハローワークのサービスを利用していない者も含め、就職支援サービスを幅広く展開し、ハローワーク利用層を増加させることで、人手不足企業も含めたマッチング機会を拡充する。併せて、事業所訪問や求人開拓を行い、求職者ニーズの高い求人の確保に取り組むとともに、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい条件設定や求人票の記載内容の充実に向けた助言・指導を行うなど、求人充足サービスを積極的に推進することで適切なマッチングを図ることとしている。

参考：ハローワーク求職者の就職率

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月	合計
実績（%）	21.8	26.0	28.9	27.8	25.2	27.4	27.3	28.7	29.0	19.3	26.2	35.5	26.7
前年同月差（%pt）	▲1.1	▲3.4	▲1.1	+0.7	+0.2	▲0.1	+0.8	+0.3	▲0.3	▲0.7	+0.2	+3.6	▲0.4

参考：ハローワークにおける正社員就職件数

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月	合計
実績（件）	44,083	42,064	44,427	39,728	39,313	41,660	41,274	39,676	35,482	33,304	40,363	50,026	491,400
前年同月比（%）	▲ 8.6	+2.0	▲ 1.7	▲3.0	+0.4	▲2.9	▲4.4	▲7.1	▲7.9	▲8.5	+0.4	+1.9	▲3.2

② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

- 2022 年度の充足数の実績は 149,666 人と、2022 年度目標（167,127 人）を下回っている。
- これは、2022 年度も新型コロナウイルス感染症が求職者の動向に影響等を及ぼす傾向があり、求人数が大きく増加する中、ハローワークの就職件数が伸びなかったことに加え、特に介護、看護、保育など一部の業種では、感染リスクへの懸念等から事業所説明会や職場見学会等が十分に実施できなかったこと等によるものと考えられる。
- このため、2023 年度においては、求人者に対する求人条件緩和への助言・指導、オンラインも活用した就職支援セミナーや就職面接会等の実施、業界の理解促進・魅力発信のための都道府県や業界団体と連携したイベントのより一層の活用により、マッチング機会の拡充を図る。特に、介護分野については、労働者が定着しない理由に着目した求人者への支援を関係機関と連携して実施する。

参考：人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月	合計
実績（人）	13,716	13,526	13,996	11,773	11,580	12,422	12,463	12,192	10,244	9,723	11,372	16,659	149,666
前年同月比（%）	▲ 9.5	+2.3	▲ 1.8	▲2.9	▲1.1	▲4.0	▲3.8	▲5.9	▲8.3	▲6.1	▲0.1	+8.1	▲2.6

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- 2022 年度の重点支援対象者の就職率実績は 96.1%と、2022 年度目標（94.0%）を上回っている。
- これは、支援対象者の中でも、特に早期の就職を希望する重点支援対象者に対して担当者制による個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな職業相談・職業紹介を行ったことに加え、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保が進んだためと考えられる。
- 重点支援対象者の就職率は９割を超える水準を保っているものの、子育て中により来所が困難な方もいることから、今後とも就職支援セミナーや職業相談などをオンライン活用して実施していくとともに、出張職業相談・出張就職支援セミナー等のアウトリーチ型支援の充実に努め、引き続き担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、子育て中の女性等が仕事と子育て家庭の両立を図りやすい求人の確保等の実施に取り組む。また、こうした支援の情報が行き渡るよう、

SNS の活用等による周知を行っていく。

参考：マザーズハローワーク事業の重点支援対象者の就職率

	第１四半期 （４～６月）	第２四半期 （７～９月）	第３四半期 （10～12 月）	第４四半期 （１～３月）	合計
重点支援対象者の就職率(%)	96.9	97.0	96.1	94.6	96.1
前年同月差(%pt)	+0.1	+3.7	+0.9	+2.6	+1.7

⑤　雇用保険受給者の早期再就職割合

- 2022 年度の早期再就職割合は 32.9%と、2022 年度目標（33.9%）を下回っているものの、2021 年度実績からは 0.4%pt 改善している。
- 各月ごとにみると、４・５月、１・２月について前年と比べて数値が低くなっているが、これは、雇用保険受給者において、新型コロナウイルス感染症の見通しが不透明な中、応募する求人を厳選する傾向や、再就職のタイミングをみている傾向があったためと考えられる。
- 今後は求職者ニーズの高い職種・業種等に重点を置いた求人開拓を実施するとともに、オンライン就職支援セミナーの活用やオンライン職業相談などの活用も含め求職者の状況に応じた、きめ細かな相談支援等を行うことにより、雇用保険受給者の早期再就職に一層取り組む。

参考：雇用保険受給者の早期再就職割合

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月	合計
実績（%）	19.3	27.8	40.4	40.2	36.7	33.0	34.2	39.6	46.3	28.5	28.5	32.1	32.9
前年同月比（%）	▲ 0.9	▲1.9	+0.4	+1.3	+1.0	+1.9	+1.7	+1.3	+1.9	▲0.3	▲1.6	0.0	+0.4

⑥　就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率

- 2022 年度の就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率は 59.4%と、2022 年度目標（54.8%）を上回る結果となった。
- これは、就職氷河期世代限定・歓迎求人の積極的確保や、就職面接会等の各種イベントについて、他機関との連携やオンラインの活用など各地域の実情に合った様々な切り口で行ったことによるものと考えられる。
- 引き続き求職者のニーズを踏まえた積極的な求人開拓や、就職氷河期世代を対象としたセミナーや面接会等を実施し、就職氷河期世代の就職支援により一層取り組む。

参考：就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月	合計
実績（%）	49.3	54.4	57.8	65.4	57.1	62.2	66.6	66.8	66.5	46.6	55.7	66.5	59.4
前年同月差（%pt）	+20.0	+20.7	+14.6	+17.8	+10.7	+10.3	+16.3	+11.5	+10.4	▲5.1	▲0.2	+2.1	+10.8

⑦　求職者支援訓練受講者の就職率

・　2023 年２月時点の速報値は、基礎コース 57.8%、実践コースは 59.2%と、現時点で 2022 年度目標（基礎コース 58.0%、実践コース 63.0%）を下回っている。

・　各月ごとにみると、基礎コースは４・５月、及び７月が前年同月と比べマイナスとなっており、実践コースは４～８月、及び 11・12 月について前年同月と比べマイナスになっている。これは、2022 年度においては社会経済活動の活性化に伴い雇用情勢も回復傾向にあったものの、有効求人倍率についてはコロナ禍前の水準には至っていないことや、求職者側の要因として、応募する求人を吟味して厳選する傾向や再就職のタイミングをみている傾向など、求職活動期間の長期化の動きがみられたことなどが要因と考えられる。

・　今後については、2023 年度から誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境整備に向けて、給付金の支給要件の緩和等の改正を行ったところであり、訓練継続に配慮が必要な者も含め、訓練開始前から訓練終了後まで一貫した担当者制によるきめ細かな個別・伴走型の就職支援を実施し、求人部門と職業訓練部門の連携により求人者・求職者のマッチングの促進を図る。また、制度改正の周知・広報を強化し、より一層の活用促進を図る。

参考：求職者支援訓練受講者の就職率（基礎コース）※12 月～２月は速報値

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月	合計
実績（%）	55.3	50.3	56.1	50.7	58.6	55.8	60.6	58.3	55.6	61.6	72.1	－	57.8
前年同月差（%pt）	▲1.2	▲3.7	+4.5	▲0.1	+4.8	+1.6	+6.8	+5.9	+6.7	+3.2	+15.1	－	+3.9

参考：求職者支援訓練受講者の就職率（実践コース）※12 月～２月は速報値

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月	合計
実績（%）	58.9	59.2	56.2	58.7	58.4	60.0	57.6	58.6	58.3	63.5	61.7	－	59.2
前年同月差（%pt）	▲4.8	▲2.5	▲1.5	▲1.1	▲3.0	+0.2	+0.4	▲3.0	▲1.5	+0.9	+3.2	－	▲0.8

⑧　生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

・　2022 年度の生活保護受給者等就労自立促進事業における支援対象者の就職率は 68.7%と、2022 年度目標（63.5%）を上回る結果となった。

・　これは、地方公共団体へのハローワークの常設窓口の設置や定期的な巡回相談の実施等により、ワンストップ型の支援体制を整備し、生活活保護受給者等に対して地方公共団体とハローワークが一体となった支援チームによる就労支援を着実に実施したことによるものと考えられる。

・　今後も、物価高等の影響により生活困窮者等に係る潜在的な就労支援のニーズは引き続き高いことが見込まれるため、地方公共団体と緊密に連携し、支援対象者の課題やニーズを踏まえつつ、両機関の支援チームによる就労支援に集中的に取り組んでいく。

参考：生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月	合計
実績（%）	68.4	65.7	67.1	71.0	55.7	68.8	73.2	76.7	77.6	62.0	67.8	75.1	68.7
前年同月差（%pt）	+2.5	▲2.1	+3.7	+5.3	+2.8	+0.9	+5.2	+2.7	+5.0	▲0.5	+0.6	+6.6	+2.7

分科会委員の意見

２．成長分野等への人材移動

項目	2020 年度 実績	2021 年度 実績	2022 年度 目標	2022 年度 中間実績 （４～10 月） （※１）	2022 年度 実績
⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合	67.7%	87.9%	73.0%	83.9%	81.5% 〈目標達成〉
⑩ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合	76.9%	79.8%	74.0%	62.9%	60.0% 〈目標未達成〉
⑪ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	60.9%	78.6%	68.0%	75.6%	74.8% 〈目標達成〉

（備考）

※１　実績の分子と分母は以下の通りである

⑨　労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職者の割合：81.5% ＝ ３か月以内に再就職した者：53 人／６か月（45 歳以上は９か月）以内に再就職した者：65 人×100

⑩　労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合：60.0% ＝ 雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者：39 人／再就職者：65 人×100

⑪　産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率：74.8% ＝ 成立件数：7,084 件／送出件数：9,466 件×100

2022 年度目標設定における考え方

⑨　労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合

・　過去３年間（2019 年度～2021 年度）の平均実績（72.9%）等を踏まえ、73.0%に設定。

⑩　労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働

者（期間の定めなし）である者の割合

・　過去３年間（2019 年度～2021 年度）の平均実績（73.5%）等を踏まえ、74.0%以上に設定。

⑪　産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

・　過去３年間(2019 年度～2021 年度)の平均実績（67.6%）を踏まえ、68.0%に設定。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑨　労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合

・　早期再就職割合は、2022 年度実績において 81.5%と、2022 年度目標（73.0%）を上回る結果となった。

・　これは、再就職者のうち、早期再就職に比較的有利である 45 歳未満の者の割合が比較的多かったこと、また、比較的就職が困難とされる 45 歳以上の者についても、76%が早期再就職を果たしていたことが要因と考えられる。

・　引き続き安定した再就職への支援と、助成金の活用周知に取り組む。

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

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月	合計
実績（%）	0.0	25.0	87.5	－	－	88.9	90.6	0.0	100.0	－	－	－	81.5
前年同月差（%pt）	－	－	▲12.5	－	－	－	▲9.4	－	－	－	－	－	▲6.3

⑩　労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合

・　雇用形態がフルタイム労働者である者の割合は、2022 年度実績において、60.0%と 2022 年度目標（74.0%）を下回る結果となった。

・　これは、母数である再就職者の半数を占める 45 歳以上の者について、フルタイム労働者としての転職が比較的多いとされる同業種へ転職した者の割合が少なく（2020 年度:52%、2021 年度:57%、2022 年度:26%）、フルタイム労働者（期間の定めなし）として再就職した割合が低下したことが要因として考えられる。

・　今後は、働き方に対する価値観が多様化していることも踏まえ、就労を希望する方が希望する働き方を実現できるよう、助成金の活用周知に取り組む。

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

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月	合計
実績（%）	0.0	0.0	37.5	－	－	88.9	78.1	0.0	0.0	－	－	－	60.0
前年同月差（%pt）	－	－	▲62.5	－	－	－	▲1.9	－	－	－	－	－	▲19.8

⑪ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

・　2022 年度の出向・移籍の成立率は 74.8%であり、2022 年度目標（68.0%）を上回る結果とな

った。

・　出向・移籍の成立率は、雇用情勢の変化等により変動するため、2022 年度の実績についても、コロナ禍において、雇用維持の手段として在籍型出向等が多く活用されたことが要因と考えられる。

・　引き続き、積極的に企業訪問を行うとともに、個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握等、より一層円滑な出向・移籍の実現に取り組む。

参考：産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月	合計
実績（%）	98.6	64.6	69.1	80.0	72.2	83.1	67.3	69.2	79.9	63.4	65.4	80.2	74.8
前年同月差（%pt）	+31.8	▲16.6	▲7.3	▲3.4	▲7.8	▲5.6	▲4.2	▲7.0	▲7.1	▲19.9	▲7.3	▲3.0	▲3.8

分科会委員の意見

３．高齢者・外国人の就労促進

項目	2020 年度 実績	2021 年度 実績	2022 年度 目標	2022 年度 中間実績 （４～10 月）	2022 年度 実績 （※１）
⑫ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率	概ね 60～64 歳 78.4% 65 歳以上 75.7%	概ね 60～64 歳 81.5% 65 歳以上 80.2%	概ね 60～64 歳 79.1% 65 歳以上 76.2%	概ね 60～64 歳 88.1% 65 歳以上 84.0%	概ね 60～64 歳 87.9% 〈目標達成〉 65 歳以上 83.7% 〈目標達成〉
⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数	63,410,842 人日	63,456,087 人日	65,000,000 人日	38,612,633 人日	63,159,063 人日 〈目標未達成〉
⑭ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数	定住外国人等 12,591 件 留学生 2,265 件	定住外国人等 10,537 件 留学生 1,818 件	定住外国人等 12,000 件 留学生 2,400 件	定住外国人等 6,483 件 留学生 1,564 件	定住外国人等 10,763 件 〈目標未達成〉 留学生 3,002 件 〈目標達成〉

（備考）

※１　実績の分子と分母は以下の通りである

⑫　生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

概ね 60～64 歳：87.9% ＝ 支援対象者の就職件数：28,749 件／支援対象者数：32,709 件

65 歳以上　　：83.7% ＝支援対象者の就職件数：47,900 件／支援対象者数：57,198 件

2022 年度目標設定における考え方

⑫ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- 概ね 60～64 歳及び 65 歳以上の就職率について、2019～2021 年度の実績を踏まえ、それぞれ 79.1%、76.2%に設定。

⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- 2019～2021 年度の実績等を踏まえ、65,000,000 人日に設定。

⑭ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数

- 定住外国人等の就職件数は、過去３年間の実績を考慮し、12,000 件に設定。
- 留学生の就職件数は、過去３年間の実績を考慮し、2,400 件に設定。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑫ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- 2022 年度の実績は、概ね 60～64 歳の就職率は 87.9%（目標 79.1%）、65 歳以上の就職率は 83.7%（目標 76.2%）と目標を共に上回った。
- ハローワークの新規求職申込件数が概ね横ばいで推移する中、高年齢求職者数は増加の一途を辿っており、増加する高年齢求職者に対する支援として、生涯現役支援窓口全体の実績は堅調に推移している。なお、概ね 60～64 歳以上については 12～２月にかけて、65 歳以上については１～３月にかけて前年同月差が低下しているが、これは、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、窓口を利用中の支援対象者が就職活動を控えたことにより、就職までの期間が長期化したこと等が要因と考えられる。
- 引き続き、支援チームによるきめ細かな職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等に取り組むことで、１人でも多くの高年齢求職者の就労実現に努める。

参考：生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率（概ね 60～64 歳）（単位：%）

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月	合計
実績（%）	86.7	81.3	88.3	89.6	88.4	90.2	92.2	88.9	83.8	81.6	89.7	93.4	87.9
前年同月差（%pt）	+13.0	+7.5	+7.9	+16.9	+13.5	+8.0	+8.8	+5.3	▲1.3	▲1.7	▲3.0	0.0	+6.4

参考：生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率（65 歳以上）（単位：%）

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月	合計
実績（%）	79.0	76.9	86.2	88.3	85.8	87.0	86.4	85.9	87.6	77.3	83.6	82.6	83.7
前年同月差（%pt）	+3.5	+1.2	+10.5	+10.8	+11.4	+6.1	+5.8	+1.7	+0.7	▲2.6	▲0.2	▲7.0	+3.5

⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- 2022 年度の実績は、63,159,063 人日（目標：65,000,000 人日）と目標達成に至らなかった。
- これは、会員数が減少傾向にあることに加え、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、会員である高年齢者が就業を控えたこと等が要因と考えられる。
- 今後は、①周知広報の充実、就業体験の機会の提供などにより、地域の高年齢者にシルバー人材センターへの理解を深めてもらうこと、②高年齢者が来所せずともオンラインで入会の手続ができるようにすること、③オンラインで仕事を受注できるシステムを整備すること、④介護分野で会員の就業機会を創出する事業を実施すること等に一体的に取り組み、会員数の増加を図りつつ、会員のニーズに対応した多様な就業先を確保し、就業数を伸ばしていく。

参考：2022 年度の月次でみた会員の就業実績（単位：人日）

	4･5月	６月	７月	８月	９月	10月	11月	12月	１月	２月	３月	合計
実績	10,231,467	5,845,254	5,748,563	5,460,234	5,558,135	5,768,980	5,553,750	5,087,411	4,419,882	4,469,841	5,015,546	63,159,063
前年同月比(%)	+0.3	+0.7	▲0.8	+2.6	▲0.3	▲3.1	▲1.9	▲2.4	▲2.2	+1.2	+0.5	▲0.5

※４月末の実績は把握しておらず４・５月の数値は５月末での累計。

⑭ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数

- 定住外国人等の就職件数について、2022 年度は 10,763 件と 2022 年度目標（12,000 件）を下回っているものの、2021 年度実績の 10,537 件に比べ増加している。
- こうした状況の背景として、インバウンドに関連した飲食,宿泊サービス業等や販売業の有効求人数が新型コロナウイルス感染症流行以前の水準に戻っていないこと等が考えられる。
- 2022 年度目標未達成であったことを踏まえ、2023 年度においては、各労働局で実施している外国人の就職支援に係る取組好事例を収集し、全国へ積極的に共有することに加え、ハローワーク職員向けの本省主催の研修を実施すること等によりマッチング機能の向上や相談・紹介業務の強化に向けた取組を実施していく。
- 留学生の就職件数について、2022 年度は 3,002 件と 2022 年度目標（2,400 件）を大きく上回っており、引き続き、外国人雇用サービスセンター等と大学等との連携を強化し、留学早期からその後の就職・定着までの一貫した支援を実施するとともに、企業面接会等を通じて就職の機会をより一層提供できるよう取り組んでいく。

参考：2022 年度の月次でみた外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数（単位：人）

《定住外国人等》

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10月	11月	12月	１月	２月	３月	合計
実績（人）	817	862	942	970	898	996	998	880	734	771	870	1,025	10,763
前年同月比（%）	▲19.3	▲4.0	▲10.5	+8.5	+14.1	+3.1	+0.4	▲10.8	+5.0	+16.1	+11.4	+27.6	+2.1

《留学生》

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月	合計
実績（人）	413	144	207	152	232	205	211	229	233	171	240	565	3,002
前年同月比（%）	+241.3	+39.8	+149.4	+162.1	+90.2	▲13.9	+93.6	+50.7	+73.9	+44.9	+47.2	+35.5	+65.1

分科会委員の意見

職業安定分科会（第 197 回）	資料１－２
令和5年9月 22 日	

2023 年度の年度目標

2023年度の年度目標

番号	年度目標項目	2023年度の年度目標	参考				データ出所
			2022年度の年度目標	2022年度の年度実績	2021年度の年度実績	2020年度の年度実績	
1．ハローワークにおける職業紹介・人材確保等							
①	ハローワーク求職者の就職率（※1）	27.5%	27.5%	26.7%	26..8%	26.5%	職業安定業務統計
②	人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数	153,410人 （実施115箇所における目標）	167,127人 （実施113箇所における目標）	149,666人 （実施113箇所における実績）	153,618人 （実施111箇所における実績）	133,371人 （実施103箇所における実績）	職業安定業務統計
③	マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）	94.9%	94.0%	96.1%	94.5%	93.9%	マザーズハローワーク事業業務報告
④	雇用保険受給者の早期再就職割合（※2）	33.9%	33.9%	32.9%	32.5%	31.3%	職業安定業務統計
⑤	就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率（※3）	60.4%	54.8%	59.4%	48.6%	22.6%	職業安定業務統計
⑥	求職者支援訓練受講者の就職率（※4）	基礎コース58.0% 実践コース63.0%	基礎コース58.0% 実践コース63.0%	基礎コース57.8% 実践コース59.2%	基礎コース53.9% 実践コース60.0%	基礎コース52.5% 実践コース60.0%	求職者支援訓練に係る実施状況報告
⑦	生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率	64.6%	63.5%	68.7%	66.1%	59.0%	生活保護受給者等就労自立促進事業実施状況報告
2．成長分野等への人材移動							
⑧	労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合（※5）	79.0%	73.0%	81.5%	87.9%	67.7%	労働移動支援助成金（再就職支援コース）支給決定等状況報告
⑨	産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	68.0%	68.0%	74.8%	78.6%	60.9%	公益財団法人産業雇用安定センター調べ
3．高齢者・外国人の就労促進							
⑩	生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率（概ね60～64歳、65歳以上）	概ね60～64歳：82.4% 65歳以上：79.9%	概ね60～64歳：79.1% 65歳以上：76.2%	概ね60～64歳：87.9% 65歳以上：83.7%	概ね60～64歳：81.5% 65歳以上：80.2%	概ね60～64歳：78.4% 65歳以上：75.7%	高年齢者就労総合支援事業実施報告書
⑪	シルバー人材センターにおける会員の就業数	64,000,000人日	65,000,000人日	63,159,063人日	63,456,087人日	63,410,842人日	シルバー人材センター事業統計年報
⑫	外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数	定住外国人等：12,000件 留学生：2,400件	定住外国人等：12,000件 留学生：2,400件	定住外国人等：10,763件 留学生：3,002件	定住外国人等：10,537件 留学生：1,818件	定住外国人等：12,591件 留学生：2,265件	外国人雇用対策関係業務取扱状況報告

※1　就職件数／新規求職者数

※2　雇用保険受給者の早期再就職割合
　　早期再就職者数（注）　／　受給資格決定件数
　　（注）　雇用保険の基本手当の支給残日数を所定給付日数の2／3以上残して早期に再就職する者の数（例えば、所定給付日数90日の者が、支給残日数を60日以上残して再就職した場合）

※3　就職氷河期支援対策専門窓口（チーム支援）における正社員就職率

※4　求職者支援制度による職業訓練の就職率
　　・基礎コースの就職率＝就職者数÷（修了者等数 － 次訓練受講中・次訓練受講決定者数）
　　・実践コースの就職率＝就職者数÷修了者等数

※5　支給対象者（6か月（45歳以上は9か月）以内に再就職した者）のうち、3か月以内に再就職した者の割合を「早期再就職割合」として設定。

2023 年度の年度目標（案）設定における考え方

職業安定分科会にて検証すべき 2023 年度の年度目標（案）の設定における考え方は以下の通りである。

なお、2023 年度の目標設定においては、新型コロナウイルス感染症の５類感染症移行に伴い、その影響も小さくなることが見込まれる中、例年の方針にとらわれることなく、「過去３年平均」よりも可能な限り高い目標値を設定した。

１．　ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

①ハローワーク求職者の就職率

2020～2022 年度の実績等を踏まえ 27.5%に設定。

②人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

2020 年度～2022 年度の実績等を踏まえ 153,410 人に設定。

③マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

2020 年度～2022 年度の実績等を踏まえ、94.9%に設定。

④雇用保険受給者の早期再就職割合

2020～2022 年度の実績等を踏まえ 33.9%に設定。

⑤就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率

2022 年度実績等を考慮し、60.4%に設定。

⑥求職者支援訓練受講者の就職率

2017 年度から 2021 年度の実績及び 2022 年度の目標値を踏まえ、基礎コースは 58.0%、実践コースは 63.0%に設定。

⑦生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

2020～2022 年度の実績等を踏まえ、64.6%に設定。

２．成長分野等への人材移動

⑧労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合

過去３年間（2020～2022 年度）の実績等を踏まえ、79.0%に設定。

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

⑨産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

過去３年間（2020～2022 年度）の実績等を踏まえ、68.0%に設定。

３．高齢者・外国人の就労促進

⑩生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

概ね 60～64 歳及び 65 歳以上の就職率について、2020～2022 年度の実績等を踏まえ、それぞれ 82.4%、79.9%に設定。

⑪シルバー人材センターにおける会員の就業数

2020～2022 年度の実績等を踏まえ、6,400 万人日に設定。

⑫外国人雇用サービスコーナー等を利用した外国人求職者の就職件数

定住外国人等の就職件数は、過去３年間の実績等を考慮し、12,000 件に設定。

留学生の就職件数は、過去３年間の実績等を考慮し、2,400 件に設定。

職業安定分科会（第 197 回）	資料１－３
令和5年9月 22 日	

2023 年度の年度目標に係る4 －6 月実績

番号	年度目標項目	2023年度の年度目標	実績		
			4月	5月	6月
1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等					
①	ハローワーク求職者の就職率（※1）	27.5%	22.4%	26.3%	29.0%
②	人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数	153,410人 （実施115箇所における目標）	13,862人	13,814人	13,660人
③	マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）	94.9%	98.0%		
④	雇用保険受給者の早期再就職割合（※2）	33.9%	19.7%	29.5%	41.7%
⑤	就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率（※3）	60.4%	55.4%	62.5%	63.1%
⑥	求職者支援訓練受講者の就職率（※4）	基礎コース58.0% 実践コース63.0%	―	―	―
⑦	生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率	64.6%	72.3%	69.7%	68.1%
2. 成長分野等への人材移動					
⑧	労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合（※5）	79.0%	―	―	―
⑨	産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	68.0%	77.7%	79.3%	72.5%
3. 高齢者・外国人の就労促進					
⑩	生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率 （概ね60～64歳、65歳以上）	概ね60～64歳：82.4% 65歳以上：79.9%	概ね60～64歳：82.2% 65歳以上：83.2%	概ね60～64歳：82.7% 65歳以上：86.4%	概ね60～64歳：86.3% 65歳以上：88.0%
⑪	シルバー人材センターにおける会員の就業数	64,000,000人日	10,122,993人日		5,596,809人日
⑫	外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数	定住外国人等：12,000件 留学生：2,400件	定住外国人等：919件 留学生：377件	定住外国人等：978件 留学生：271件	定住外国人等：1,077件 留学生：216件

※1 就職件数／新規求職者数

※2 雇用保険受給者の早期再就職割合
早期再就職者数（注） ／ 受給資格決定件数
（注） 雇用保険の基本手当の支給残日数を所定給付日数の2／3以上残して早期に再就職する者の数（例えば、所定給付日数90日の者が、支給残日数を60日以上残して再就職した場合）

※3 就職氷河期支援対策専門窓口（チーム支援）における正社員就職率

※4 求職者支援制度による職業訓練の就職率
・基礎コースの就職率＝就職者数÷（修了者等数 － 次訓練受講中または次訓練受講決定者数）
・実践コースの就職率＝就職者数÷修了者等数

※5 支給対象者（離職後6か月（45歳以上は9か月）以内に再就職した者）のうち、3か月以内に再就職した者の割合を「早期再就職割合」として設定。

別紙12－１

職業安定分科会（第 200 回）	資料3－2
令和5年 12 月 13 日	

2023 年度中間評価
評価シート

１．ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

項目	2021 年度 実績	2022 年度 実績	（参考） 2022 年度 中間評価実績 （４～10 月）	2023 年度 目標	2023 年度 中間評価実績 （４～９月） （※１）
① ハローワーク求職者の就職率（※２）	26.8%	26.7% 〈目標未達成〉	26.1%	27.5%	26.0% 〈達成率 94.5%〉
② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数	153,618 人 （111 箇所）	149,666 人 （113 箇所） 〈目標未達成〉	89,476 人 （113 箇所）	153,410 人 （115 箇所）	77,945 人 （115 箇所） 〈達成率 50.8%〉
③ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）	94.5%	96.1% 〈目標達成〉	96.9% （９月末時点）	94.9%	97.2% 〈達成率 102.4%〉
④ 雇用保険受給者の早期再就職割合（※３）	32.5%	32.9% 〈目標未達成〉	32.1%	33.9%	33.0% 〈達成率 97.4%〉
⑤ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率（※４）	48.6% （参考） 正社員以外 も含む就職率 79.9%	59.4% 〈目標達成〉 （参考） 正社員以外 も含む就職率 89.1%	59.0% （参考） 正社員以外 も含む就職率 88.9%	60.4%	60.8% 〈達成率 100.6%〉 （参考） 正社員以外 も含む就職率 86.3%
⑥ 求職者支援訓練受講者の就職率 （※５）	基礎コース 53.9% 実践コース 60.0%	基礎コース 57.9% 〈目標未達成〉 実践コース 59.5% 〈目標未達成〉 （※６）	基礎コース 54.1% （６月分の確定値） 実践コース 58.0% （６月分の確定値）	基礎コース 58.0% 実践コース 63.0%	基礎コース 62.3% 〈達成率 107.4%〉 実践コース 61.8% 〈達成率 98.1%〉 （※６）
⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率	66.1%	68.7%	66.9%	64.6%	67.3% 〈達成率 104.1%〉

（備考）

※１　実績の分子と分母は以下の通りである

① ハローワーク求職者の就職率：26.0% ＝ 就職件数：60.4 万件／新規求職申込件数：232.3 万件×100

③ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）：97.2% ＝ 重点支援対象者の就職件数：32,955 件／重点支援対象者数：33,895 件×100

④ 雇用保険受給者の早期再就職割合：33.0% ＝ 早期再就職件数：249,959 件／受給資格決定件数：758,201 件×100

⑤ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率：60.7% ＝ 支援対象者の正社員就職件数：4,885 件／支援対象者数：8,043 件×100

⑥ 求職者支援訓練受講者の就職率

基礎コース：64.5% ＝ 就職者数：559 件／ （修了者等数－次訓練受講中又は次訓練受講決定者数）：667 件×100

実践コース：63.6% ＝ 就職者数：3,439 件／修了者等数：5,411 件×100

⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率：67.3% ＝支援対象者の就職件数：31,777 件／支援対象者数：47,245 件×100

※２　就職件数（パート含む一般）／新規求職申込件数（パート含む一般）

常用に限らず「雇用期間４か月未満」「季節労働」を含めた求職者ニーズに応じた職業紹介を進める必要があるため、2022 年度から集計する区分を従来の「パート含む常用」から「パート含む一般」に変更。なお、2021 年度実績及び 2022 年度中間実績は「パート含む一般」で集計した数値。

※３　早期再就職者数（注）／受給資格決定件数

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

※４　就職氷河期世代専門窓口（チーム支援）における正社員就職率

※５　2023 年度実績は、2023 年６月末までに終了した訓練コースの修了者等に占める訓練修了３か月後までに雇用保険適用就職した者の割合である（実績が集計可能となるのが５か月後のため）。なお、2023 年度実績は速報値である。

・　基礎コースの就職率＝就職者数÷（修了者等数 － 次訓練受講中・次訓練受講決定者数）×100

・　実践コースの就職率＝就職者数÷　修了者等数×100

※６　2022 年度実績は確定値である。

2023 年度目標設定における考え方

① ハローワーク求職者の就職率

・2020～2022 年度の実績等を踏まえ 27.5%に設定。

② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

・2020 年度～2022 年度の実績等を踏まえ 153,410 人に設定。

③ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

・2020 年度～2022 年度の実績等を踏まえ、94.9%に設定。

④　雇用保険受給者の早期再就職割合

・2020～2022 年度の実績等を踏まえ 33.9%に設定。

⑤ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率

・2022 年度実績等を考慮し、60.4%に設定。

⑥ 求職者支援訓練受講者の就職率
・2017 年度から 2021 年度の実績及び 2022 年度の目標値を踏まえ、基礎コースは 58.0%、実践コースは 63.0%に設定。

⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率
・2020～2022 年度の実績等を踏まえ、64.6%に設定。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

①　ハローワーク求職者の就職率
・ 2023 年度の４～９月におけるハローワーク求職者の就職率は 26.0%と、2023 年度目標の 27.5%を下回る結果となっている。
・ また、新規求職申込件数は前年同期比▲2.1%減、就職件数は前年同期比▲1.8%減となっている。
・ 事務的職業やサービスの職業といった就職件数が多い職種について、新規求人数はコロナを契機に大幅に減少し、その後回復傾向にあるものの、就職件数は伸び悩んでいる。これは、求職者において応募する求人を吟味して厳選する傾向が続いていることが要因と考えられる。
・ 今後の対策としては、事業所訪問や求人開拓を行い、求職者ニーズの高い求人の確保に取り組むとともに、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい条件設定や求人票の記載内容の充実に向けた助言・指導を行うなど、求人充足サービスを積極的に推進することで適切なマッチングを図る。さらに、在職者やこれまでハローワークのサービスを利用していない者も含めた潜在求職者への働きかけとして SNS 等を活用したオンラインサービスを含むハローワークのサービスの利便性等の周知を行い、マッチング機会の拡充を図る。加えて、各労働局・ハローワークの効果的な取組・好事例について、職員向けのメルマガの発行やオンライン勉強会の実施等により、全国へ横展開を行っていく。

参考：ハローワーク求職者の就職率

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	合計
実績（%）	22.4	26.3	29.0	27.0	25.2	27.3	26.0
前年同月差（%pt）	＋0.6	＋0.3	＋0.1	▲0.8	0.0	▲0.1	＋0.1

②　人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数
・ 2023 年度の４～９月における人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数は 77,945 人と、2023 年度目標の 153,410 人の 50.8%の水準となっている。
・ これは、人材確保対策コーナーにおいて、求人条件緩和への助言・指導などの求人充足支援を実施する求人事業所数を増やしたことに加え、事業所見学会や就職面接会等の開催を組み合わせた効果的なマッチング支援を実施したことが考えられる。
・ 今後も、求人者に対する求人条件緩和への助言・指導、オンラインも活用した就職支援セミナーや就職面接会等の実施、業界の理解促進・魅力発信のための都道府県や業界団体と連携したツアー型職場見学・説明会等のイベントの一層の活用により、引き続きマッチング機会の拡充を図る。特に、介護分野については、労働者が定着しない理由に着目した求人者への支援を、関係機

関と連携し、年度後半に実施する。

参考：人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	合計
実績（人）	13,862	13,814	13,660	12,022	11,833	12,754	77,945
前年同月比（%）	＋1.1	＋2.1	▲2.4	＋2.1	＋2.2	＋2.7	＋1.2

参考：主な人材不足分野の有効求人倍率（2022 年度）

保健師、助産師、看護師：2.14 倍、介護関係職種（注２）：3.74 倍、建設・採掘の職業：5.17 倍、保安の職業：6.49 倍、自動車運転の職業：2.38 倍

（注１）平成 23 年改定「厚生労働省職業分類」に基づく区分。

（注２）介護関係職種は、「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉の専門的職業」、「家政婦（夫）、家事手伝」、「介護サービスの職業」の合計。

③　マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- 2023 年度の４～９月におけるマザーズハローワーク事業における重点支援対象者の就職率は 97.2%と、2023 年度目標の 94.9%を上回る結果となっている。
- これは、支援対象者の中でも、特に早期の就職を希望する重点支援対象者に対して、担当者制による個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな職業相談・職業紹介を行ったことに加え、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保が進んだためと考えられる。
- 重点支援対象者の就職率は９割を超える水準を保っているものの、子育て中により来所が困難な方もいることから、就職支援セミナーや職業相談等のオンライン活用や出張職業相談・出張就職支援セミナー等のアウトリーチ型支援の充実に努めるとともに、引き続き担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、子育て中の女性等が仕事と子育ての両立を図りやすい求人の確保の実施に取り組む。また、こうした支援の情報が行き渡るよう、SNS の活用等による周知を行っていく。

参考：マザーズハローワーク事業の重点支援対象者の就職率

	第１四半期 （４～６月）	第２四半期 （７～９月）	合計
重点支援対象者の就職率(%)	98.0	96.3	97.2
前年同月差(%pt)	＋1.1	▲0.7	＋0.3

④　雇用保険受給者の早期再就職割合

- 2023 年度の４～９月における雇用保険受給者の早期再就職割合は 33.0%と、2023 年度目標の 33.9%を下回る結果となっている。
- 一方、定期的に安定所に来所する雇用保険受給者のニーズを詳細に把握するとともに、リーフレットやオンラインを活用した早期再就職の周知や就職面接会等の各種イベントの積極的な開催

など、各地域に合った様々な対策を強化したことにより、前年同期差でみると 1.3 ポイントの上昇となっている。今後、目標達成に向けてこれらの施策に取り組むとともに、各労働局・ハローワークの効果的な取組・好事例について、職員向けのメルマガの発行やオンライン勉強会等の実施により、全国へ横展開を行っていく。

参考：雇用保険受給者の早期再就職割合

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	合計
実績（%）	19.7	29.5	41.7	41.5	38.2	34.1	33.0%
前年同月差（%pt）	+0.4	+1.7	+1.3	+1.3	+1.5	+1.1	+1.3

⑤　就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率

- 2023 年度の４～９月における就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率は 60.8%と、2023 年度目標の 60.4%を上回る結果となっている。
- これは、就職氷河期世代限定・歓迎求人を引き続き積極的に確保したことや、就職氷河期世代を対象としたセミナー・就職面接会等の各種イベントを各地域の実情に合った様々な切り口で行ったことによるものと考えられる。
- 引き続き、求職者のニーズを踏まえた積極的な求人開拓や、就職氷河期世代を対象としたセミナーや面接会等を実施し、就職氷河期世代の就職支援により一層取り組む。

参考：就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	合計
実績（%）	55.4	62.5	63.1	64.0	60.2	59.5	60.8
前年同月差（%pt）	+6.1	+8.1	+5.3	▲1.4	+3.1	▲2.7	+3.2

⑥　求職者支援訓練受講者の就職率

- 2023 年度の４～６月における求職者支援訓練受講者の就職率（速報値）は、基礎コース 62.3%、実践コースは 61.8%と、基礎コースについては 2023 年度目標の 58.0%を上回る結果となった一方、実践コースについては 2023 年度目標の 63.0%を下回る結果となっている。
- 実践コースについて目標を下回る水準となっているのは、求職者側が応募する求人を吟味して厳選する傾向や再就職のタイミングをうかがっている傾向など、求職活動期間の長期化の動きが続いていることなどが要因と考えられる。一方で、各月ごとにみると、いずれのコースも、訓練開始前から訓練終了後まで一貫した担当者制によるきめ細かな個別・伴走型の就職支援を行ったことにより、前年同月の実績を上回っている。
- 引き続き、訓練継続に配慮が必要な者も含め、訓練開始前から訓練終了後まで一貫した担当者制によるきめ細かな個別・伴走型の就職支援を実施し、求人部門と職業訓練部門の連携により求人者・求職者のマッチングの促進を図る。また、制度改正の周知・広報を強化し、より一層の活用促進を図る。加えて、一定の就職率を上回った訓練実施機関に対しては、インセンティブとして一定額を支給する仕組みがあり、こうした仕組みも通じて、就職率の向上に取り組んでまいり

たい。

参考：求職者支援訓練受講者の就職率（基礎コース）

	４月	５月	６月	合計
実績（%）	63.5	59.7	64.3	62.3
前年同月差（%pt）	＋8.2	＋9.4	＋8.1	＋8.2

参考：求職者支援訓練受講者の就職率（実践コース）

	４月	５月	６月	合計
実績（%）	59.0	62.6	63.0	61.8
前年同月差（%pt）	＋0.1	＋3.4	＋6.9	＋3.8

⑦　生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

- 2023 年度の４～９月における生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率は、67.3%と、2023 年度目標の 64.6%を上回る結果となっている。
- これは、地方公共団体（福祉事務所等）との連携の下、両機関の支援チームによる就労支援に取り組んだことにより、就職につながったものと考えられる。
- 引き続き、地方公共団体（福祉事務所等）と緊密に連携し、支援対象者の課題やニーズを踏まえつつ、両機関の支援チームによる就労支援に取り組んでいく。

参考：生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	合計
実績（%）	72.3	65.5	68.5	63.5	56.3	69.0	67.3
前年同月差（%pt）	＋3.8	▲0.2	＋1.2	▲7.5	＋0.6	＋0.8	＋1.4

分科会委員の意見

２．成長分野等への人材移動

項目	2021 年度 実績	2022 年度 実績	（参考） 2022 年度 中間評価実績 （４～10 月）	2023 年度 目標	2023 年度 中間評価実績 （４～９月） （※１）
⑧ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合	87.9%	81.5%	83.9%	79.0%	実績なし 〈達成率－〉

⑨ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	78.6%	74.8%	75.6%	68.0%	70.5% 〈達成率 103.7%〉

（備考）

※１　実績の分子と分母は以下の通りである

⑧　労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職者の割合：実績なし　＝　３か月以内に再就職した者：０人／６か月（45 歳以上は９か月）以内に再就職した者：０人×100

⑨　産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率：70.5%　＝　成立件数：3,128 件／送出件数：4,434 件×100

2023 年度目標設定における考え方

⑧　労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合

・　過去３年間（2020～2022 年度）の実績等を踏まえ、79.0%に設定。

⑨　産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

・　過去３年間（2020～2022 年度）の実績等を踏まえ、68.0%に設定。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑧　労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合

・　2023 年度の４～９月における労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合については、対象期間中の申請がなかったことから計上できていない。

・　労働移動支援助成金（再就職支援コース）は、再就職援助計画の認定を受けた事業所が対象となるものであり、当該計画の認定から助成金の申請までには、一定期間（最大 11 か月）を要するものとなっている。

※今年度中に当該助成金の申請を行う事業所は、主に令和４年度に再就職援助計画の認定を受けた事業所となる。

・　令和４年度に再就職援助計画の認定を受けた事業所数が、過去２番目に低い水準となっていることや、そのうち、事業所の一部閉鎖ではなく、倒産に伴う当該計画の割合が増えているため、助成金の利用に至らないことが要因と考えられる。こうしたことから、事業主に対しては、離職を余儀なくされる労働者に対する再就職援助等を行うことが事業主の努めであること、当該就職援助等を行う際には労働移動支援助成金の利用が可能であることなどを内容としたリーフレットを作成し、労働局を通じて事業主に対し周知を行っていくこととする。

・　当該助成金は、失業なき労働移動の実現を図る観点から、事業縮小等（リストラ）によって離職を余儀なくされる労働者の早期再就職の実現を図ることを目的としており、セーフティネット機能の一部として、引き続き事業所に対して、本コースの活用を働きかけていくこととしたい。

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

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	合計
2022 年度実績（%）	0.0	25.0	87.5	－	－	88.9	76.7
2023 年度実績（%）	－	－	－	－	－	－	－
前年同月差（%pt）	－	－	－	－	－	－	－

⑨ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

- 2023 年度の４～９月における産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率は 70.5%と、2023 年度目標の 68.0%を上回る結果となっている。
- これは、雇用過剰となっている企業からの送出件数は前年同期と比較して減少した一方で、企業からの受入件数は前年同期と比較して増加しており、人手不足感が増しているためと考えられる。
- 引き続き、送出企業や受入企業の情報収集や開拓に努めるとともに、キャリアコンサルティングを通じた丁寧な職業相談を行っていく。

参考：産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	合計
実績（%）	77.7	79.3	72.5	66.1	55.7	71.3	70.5
前年同月差（%pt）	▲20.9	＋14.7	＋3.4	▲13.9	▲16.5	▲11.8	▲5.9

分科会委員の意見

３．高齢者・外国人の就労促進

項目	2021 年度 実績	2022 年度 実績	（参考） 2022 年度 中間評価実績 （４～10 月）	2023 年度 目標	2023 年度 中間評価実績 （４～９月） （※１）
⑩ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率	概ね 60～64 歳 81.5% 65 歳以上 80.2%	概ね 60～64 歳 87.9% 65 歳以上 83.7%	概ね 60～64 歳 88.1% 65 歳以上 84.0%	概ね 60～64 歳 82.4% 65 歳以上 79.9%	概ね 60～64 歳 85.1% 〈達成率 103.3%〉 65 歳以上 86.1% 〈達成率 107.8%〉

⑪ シルバー人材センターにおける会員の就業数	63,456,087 人日	63,159,063 人日	38,612,633 人日	64,000,000 人日	32,061,922 人日 〈達成率 50.1%〉
⑫ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数	定住外国人等 10,537 件 留学生 1,818 件	定住外国人等 10,763 件 留学生 3,002 件	定住外国人等 6,483 件 留学生 1,564 件	定住外国人等 12,000 件 留学生 2,400 件	定住外国人等 6,109 件 〈達成率 50.9%〉 留学生 1,573 件 〈達成率 65.5%〉

（備考）

※１　実績の分子と分母は以下の通りである

⑩　生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

概ね 60～64 歳：85.1% ＝支援対象者の就職件数：14,868 件／支援対象者数：17,461 件

65 歳以上　　：86.1% ＝支援対象者の就職件数：27,321 件／支援対象者数：31,733 件

2022 年度目標設定における考え方

⑩ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

・　概ね 60～64 歳及び 65 歳以上の就職率について、2020～2022 年度の実績等を踏まえ、それぞれ 82.4%、79.9%に設定。

⑪ シルバー人材センターにおける会員の就業数

・　2020～2022 年度の実績等を踏まえ、6,400 万人日に設定。

⑫ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数

・　定住外国人等の就職件数は、過去３年間の実績等を考慮し、12,000 件に設定。

・　留学生の就職件数は、過去３年間の実績等を考慮し、2,400 件に設定。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑩　生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

・　2023 年度の４～９月における生涯現役支援窓口でのチーム支援による概ね 60～64 歳の就職率は 85.1%、65 歳以上の就職率は 86.1%となっており、2023 年度目標の 82.4%（概ね 60～64 歳）、79.9%（65 歳以上）を、それぞれ上回る結果となっている。

・　これは、前年同期と比較し、生涯現役支援窓口における高年齢求職者数は増加しており、高年齢求職者一人ひとりの状況に応じた、支援チームによる職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等を総合的に実施したことや、高年齢求職者の就労ニーズに合致した求人の確保が進んだためと考えられる。

・　引き続き、支援チームによるきめ細かな職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等に取り組むことで、１人でも多くの高年齢求職者の就労実現に努める。

参考：生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率（概ね 60～64 歳）

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	合計
実績（%）	82.2	82.7	86.3	88,7	81.9	89.1	85.1
前年同月差（%pt）	▲4.4	＋1.3	▲2.0	▲0.9	▲6.5	▲1.0	▲2.3

参考：生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率（65 歳以上）

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	合計
実績（%）	83.2	86.4	87.7	87.3	85.2	86.7	86.1
前年同月差（%pt）	＋4.1	＋9.5	＋1.6	▲1.0	▲0.5	▲0.3	＋2.5

⑪ シルバー人材センターにおける会員の就業数

・　2023 年度の４～９月におけるシルバー人材センターにおける会員の就業数は 32,061,922 人日と、2023 年度目標の 64,000,000 人日の 50.1%の水準となっている。

・　しかしながら、2023 年９月末時点のシルバー人材センターの会員数は、前年の９月末時点から 0.4%減少しており、就業数についても、前年同期比で 2.4%減少している。これは、会員の平均年齢が上昇する中、センターが提供しようとする仕事が会員の希望に必ずしもマッチしない（高齢の会員が野外炎天下の作業を避ける等）場合も見られるようになっていること等が要因と考えられる。

・　シルバー人材センターの周知広報を強化しつつ、オンラインでの入会手続きや仕事の受注を拡大する等により、会員数や受注件数の増加を図るとともに、会員のニーズに対応した多様な就業先の開拓に努める等により、会員と就業先とのマッチングを強化し、会員と発注者の双方にとってシルバー人材センターを利用する満足度を高めることで、就業数を伸ばしていく。

参考：2023 年度の月次でみた会員の就業実績

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	合計
実績（人日）	10,122,993		5,596,809	5,642,300	5,238,735	5,461,085	32,061,922
前年同月比（%）	▲1.1		▲4.3	▲1.8	▲4.1	▲1.7	▲2.4

⑫ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数

・　2023 年度の４～９月における外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数は 6,109 件と、2023 年度目標の 12,000 件の 50.9%の水準となっている。

・　これは、新型コロナウイルス感染症の影響が落ち着いてきたことや各労働局の外国人に対する就職支援の取組事例の周知等によるものと考えられる。

・　10 月以降、各労働局へのヒアリング等を通じて、各労働局で実施している外国人の就職支援

に係る取組好事例を収集し、全国へ積極的に共有すること等によりマッチング機能の向上や相談・紹介業務の強化に向けた取組を実施していく。

- 2023 年度の４～９月における外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数は1,573 件と、2023 年度目標の 2,400 件の 65.5%の水準となっている。
- これは、昨年度までの水際対策の影響により新規求職者数は減少しているものの、新型コロナウイルス感染症の影響が落ち着いてきたことや各労働局の外国人に対する就職支援の取組事例の周知等によるものと考えられる。
- 10 月以降も引き続き外国人雇用サービスセンター等と大学等との連携を強化し、留学早期からその後の就職・定着までの一貫した支援を実施するとともに、企業面接会等を通じて就職の機会をより一層提供できるよう取り組んでいく。

参考：2023 年度の月次でみた外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数

《定住外国人等》

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	合計
実績（人）	919	978	1,077	1,022	990	1,123	6,109
前年同月比（%）	＋12.5	＋13.5	＋14.3	＋5.4	＋10.2	＋12.8	＋11.4

《留学生》

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	合計
実績（人）	377	271	216	175	242	292	1,573
前年同月比（%）	▲8.7	＋88.2	＋4.3	＋15.1	＋4.3	＋42.4	＋16.3

分科会委員の意見

職業安定分科会（第200回）	資料３－１
令和5年12月13日	

2023年度の年度目標に係る
４－９月実績

番号	年度目標項目	2023年度の年度目標	実績						
			4-9月累計（達成率）	4月	5月	6月	7月	8月	9月
1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等									
①	ハローワーク求職者の就職率（※1）	27.5%	26.0%（94.5%）	22.4%	26.3%	29.0%	27.0%	25.2%	27.3%
②	人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数	153,410人 （実施115箇所における目標）	77,945人（50.8%）	13,862人	13,814人	13,660人	12,022人	11,833人	12,754人
③	マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）	94.9%	97.2%（102.4%）	98.0%			96.3%		
④	雇用保険受給者の早期再就職割合（※2）	33.9%	33.0%（97.4%）	19.7%	29.5%	41.7%	41.5%	38.2%	34.1%
⑤	就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率（※3）	60.4%	60.8%（100.6%）	55.4%	62.5%	63.1%	64.0%	60.2%	59.5%
⑥	求職者支援訓練受講者の就職率（※4）	基礎コース58.0% 実践コース63.0%	基礎コース62.3%（107.4%） 実践コース61.8%（98.1%）	基礎コース63.5% 実践コース59.0%	基礎コース59.7% 実践コース62.6%	基礎コース64.3% 実践コース63.0%			
⑦	生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率	64.6%	67.3%（104.1%）	72.3%	65.5%	68.5%	63.5%	56.3%	69.0%
2. 成長分野等への人材移動									
⑧	労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合（※5）	79.0%	—	—	—	—	—	—	—
⑨	産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	68.0%	70.5%（103.7%）	77.7%	79.3%	72.5%	66.1	55.7	71.3
3. 高齢者・外国人の就労促進									
⑩	生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率 （概ね60～64歳、65歳以上）	概ね60～64歳：82.4% 65歳以上：79.9%	概ね60～64歳：85.1%（103.3%） 65歳以上：86.1%（107.8%）	概ね60～64歳：82.2% 65歳以上：83.2%	概ね60～64歳：82.7% 65歳以上：86.4%	概ね60～64歳：86.3% 65歳以上：87.7%	概ね60～64歳：88.7% 65歳以上：87.3%	概ね60～64歳：81.9% 65歳以上：85.2%	概ね60～64歳：89.1% 65歳以上：86.7%
⑪	シルバー人材センターにおける会員の就業数	64,000,000人日	32,061,922人日（50.1%）	10,122,993人日		5,596,809人日	5,642,300人日	5,238,735人日	5,461,085人日
⑫	外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数	定住外国人等：12,000件 留学生：2,400件	定住外国人等：6,109人（50.9%） 留学生：1,573人（65.5%）	定住外国人等：919件 留学生：377件	定住外国人等：978件 留学生：271件	定住外国人等：1,077件 留学生：216件	定住外国人等：1,022件 留学生：175件	定住外国人等：990件 留学生：242件	定住外国人等：1,123件 留学生：292件

※1 就職件数／新規求職者数

※2 雇用保険受給者の早期再就職割合
早期再就職者数（注） ／ 受給資格決定件数
（注） 雇用保険の基本手当の支給残日数を所定給付日数の2／3以上残して早期に再就職する者の数（例えば、所定給付日数90日の者が、支給残日数を60日以上残して再就職した場合）

※3 就職氷河期支援対策専門窓口（チーム支援）における正社員就職率

※4 求職者支援制度による職業訓練の就職率
・基礎コースの就職率＝就職者数÷（修了者等数 － 次訓練受講中または次訓練受講決定者数）
・実践コースの就職率＝就職者数÷修了者等数

※5 支給対象者（離職後6か月（45歳以上は9か月）以内に再就職した者）のうち、3か月以内に再就職した者の割合を「早期再就職割合」として設定。

労働政策審議会障害者雇用分科会	
第 130 回(R5.12.27)	資料１－１

障害者雇用分科会における 2023 年度目標の中間評価について（案）

2023 年度の目標として障害者雇用分科会において設定した年度目標等について、当該分科会が実施した中間評価の結果は、概ね以下のとおりである。

※　中間評価は 2023 年 12 月時点で把握できる直近の各種指標（2023 年４月～９月の数値）に基づいて行った。

（障害者雇用分科会において設定された年度目標の動向）

◎　ハローワークにおける障害者の就職件数について

〔2023 年度目標〕　2019 年度（103,163 件）以上
〔2023 年４月～９月実績〕56,269 件
（参考）ハローワークにおける障害者の就職率　44.0%

（分析）

○　2023 年４月～９月のハローワークにおける障害者の就職件数は 56,269 件（対前年同期比 8.8%増）で、目標であるコロナ禍以前の 2019 年同期（55,213 件）と比較すると 1.9%上回っており、コロナ禍以前の水準に戻っている。

○　これは、

・　2023 年４月～９月の新規求職申込件数は 127,899 件（対前年同期比 6.4%増）で、2019 年同期（111,421 件）を 14.8%上回る水準となるとともに、
・　障害者専用求人数の全数が 127,491 件（対前年同期比 11.6%増）と 2019 年同期（125,569 件）を 1.5%上回る水準に改善したこと

が背景にあるものと考えられる。

○　こうした背景に加え、ハローワークにおいては、障害者の雇入れ支援の更なる強化を図るため、

・　障害者雇用率未達成企業がもつ不安・課題等の丁寧な聞き取りや、理解促進のための職場実習の受け入れや支援機関の見学等の推進
・　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

を実施したこと等により目標を上回ったものと考えている。

○　引き続き、こうしたきめ細かなマッチング支援に取り組むとともに、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、能動的なマッチング機能の強化を図っていく。

◎　障害者雇用率関係

※　2023 年度の目標の取組状況については、2024 年の障害者雇用状況報告（2024 年６月１日時点）の結果を踏まえて分析する予定であるため、2023 年の障害者雇用状況報告（2023 年６月１日）の結果に基づく 2022 年度目標の評価等について記載

①　障害者の雇用率達成企業割合 〔2022 年度目標〕　49.8%以上 〔2022 年度実績〕　50.1%（2023 年６月１日時点） 〔2023 年度目標〕　46.6%以上
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〕　14.2%（2023 年６月１日時点） 〔2023 年度目標〕　15.2%以上

（分析）

○　2023 年６月１日現在の障害者の雇用率達成企業割合は 50.1%であり、2022 年度目標（49.8%以上）を上回っており、民間企業における障害者の雇用状況については、障害者雇用数が 20 年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展している。

○　その主な背景及び要因としては、令和８年７月に向けて段階的に法定雇用率が 2.7%に引き上げられることも受けて企業の障害者採用への意欲は引き続き旺盛であると考えられる。あわせてハローワークにおいても、対面での働きかけができない時期においても、それに限らず電話等により雇用率未達成企業に対して接触し、的確な指導等を行ったことから、実雇用率が初めて法定雇用率（2.3%）を超え、2.33%に上昇するとともに、達成企業割合も全ての企業規模において上昇したものと考えている。

○　また、障害者雇用ゼロ企業（2022 年６月１日時点）32,342 社から 2023 年６月１日時点で報告対象外となった企業 3,452 社を除いた 28,890 社のうち、新たに障害者を雇用した企業は 4,102 社（前年差＋113 社）と増加した一方で、前年から引き続きゼロ企業となった企業は 24,788 社（前年差－362 社）と減少した。これにより、ゼロ企業脱却割合は前年から 0.5 ポイント上昇し

14.2%となったものの、2022 年度目標（15.2%以上）を下回った。

○　脱却割合が上昇しながらも目標達成までには至らなかった主な要因としては、ゼロ企業を含む雇用率未達成企業に関しては、実際に事業所訪問を行い、対面での意識啓発や支援を行うことが特に重要であると考えられるところ、依然として感染防止を理由としたハローワークによる訪問申出の拒否やテレワーク勤務による企業担当者の不在等により、障害者雇用ゼロ企業に対し、事業所訪問による機会を捉えた雇用指導を十分実施できない例が一部みられたことが考えられる。

○　そのため、ハローワークにおいて、

・　全ての雇用率未達成企業に対して必ず接触を図ることとし、可能な限り事業所訪問を行い、障害者雇用に対する理解を促すとともに、各企業における障害者雇用の取組における課題を明らかにして、的確な指導等を行うこと、

・　雇用率未達成企業等における障害者雇用を促進するため、障害者の希望やニーズを踏まえた求人開拓や求人票に関する助言等の取組を一層強化すること、

・　特に障害者雇用ゼロ企業については、優先順位を設定した上で積極的な事業所訪問を行い、ニーズに応じた支援を実施すること、

・　ゼロ企業の多くを占める 100 人未満規模の企業については、採用の準備段階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」を実施すること、

といった取組を着実に実施していく。

○　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支援を積極的に実施していく。

○　加えて、今後予定される法定雇用率の引上げや除外率引下げにより、法定雇用率が未達成となることが見込まれる事業主に対して早期の働きかけを引き続き行っていく。

◎　精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

①　精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合 〔2023 年度目標〕　　78.8%以上

〔2023 年４月～９月実績〕85.5%

② 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合

〔2023 年度目標〕 84.3%以上

〔2023 年４月～９月実績〕86.7%

（分析）

○ 2023 年４月～９月までの精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者(5,845 人)のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者(4,997 人）の割合は 85.5%となっており、2023 年度目標（78.8%）を上回って推移している。

○ また、精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者（4,997 人）のうち、就職した者（4,331 人）の割合は 86.7%となっており、同様に 2023 年度目標（84.3%）を上回って推移している。

○ これらの主な要因としては、コロナ禍で制限されていた事業所見学や職場実習が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が考えられる。

○ 引き続き、求職者に対して、担当者制によるきめ細かな職業相談を実施するとともに、事業主に対して、障害特性の理解の促進や雇用管理のノウハウの提供、各種支援メニューの活用の提案を行うなど、マッチングの促進に向けた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、同行紹介等、事業所への働きかけを行っていない場合は、積極的にこれらを取り入れていくこととする。また、精神障害者雇用トータルサポーター等を対象とした研修を実施して、ナビゲーションブックや就労パスポート等の支援ツールの更なる活用を図り、障害特性や配慮事項等を整理して事業主に丁寧に伝える等の取組を着実に実施していく。

労働政策審議会障害者雇用分科会	
第 130 回(R5.12.27)	資料１－２

（案）

障害者就労促進

関連する 2022 年までの目標

〇障害者の実雇用率　2.3%

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

項目	2023 年度目標	2023 年度実績	2022 年度目標	2022 年度実績	2021 年度目標	2021 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	56,269 件（2023 年４月９月） （参考）44.0%	103,163 件以上	102,537 件 （参考）43.9%	89,840 件以上	96,180 件 （参考）42.9%
【障害者雇用率関係】						
①障害者の雇用率達成企業割合（※２）	46.6%以上	2024 年６月１日時点の実績により評価	49.8%以上	50.1%（2023 年６月１日時点）	47.4%以上	48.3%（2022 年６月１日時点）
②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	15.2%以上	2024 年６月１日時点の実績により評価	15.2%以上	14.2%（2023 年６月１日時点）	15.2%以上	13.7%（2022 年６月１日時点）
【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】						
①精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向	78.8%以上	85.5%（2023 年４月～９月）	75.6%以上	83.0%	72.8%以上	78.7%

けた次の段階（※３）へ移行した者の割合						
②精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階（※３）へ移行した者のうち、就職した者の割合	84.3%以上	86.7%（2023 年４月～９月）	84.3%以上	86.2%	84.3%以上	84.5%

（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。

2023 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】

前年度実績がコロナ禍以前の 2019 年度実績を下回るため、2019 年度実績以上と設定

【障害者雇用率関係】

①　障害者の雇用率達成企業割合

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

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

直近３か年の実績が前年度目標を下回るため、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以上と設定

② 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合

直近３か年の実績が前年度目標を下回るため、前年度と同様と設定

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

2023 年４月～９月のハローワークにおける障害者の就職件数は 56,269 件（対前年同期比 8.8%増）で、コロナ禍以前の 2019 年同期（55,213 件）を 1.9%上回った。

これは、

・ 2023 年４月～９月の新規求職申込件数は 127,899 件（対前年同期比 6.4%増）で、2019 年同期（111,421 件）を 14.8%上回る水準となるとともに、

・ 障害者専用求人数の全数が 127,491 件（対前年同期比 11.6%増）と 2019 年同期（125,569 件）を 1.5%上回る水準に改善したこと

が背景にあるものと考えられる。

こうした背景に加え、ハローワークにおいては、障害者の雇入れ支援の更なる強化を図るため、

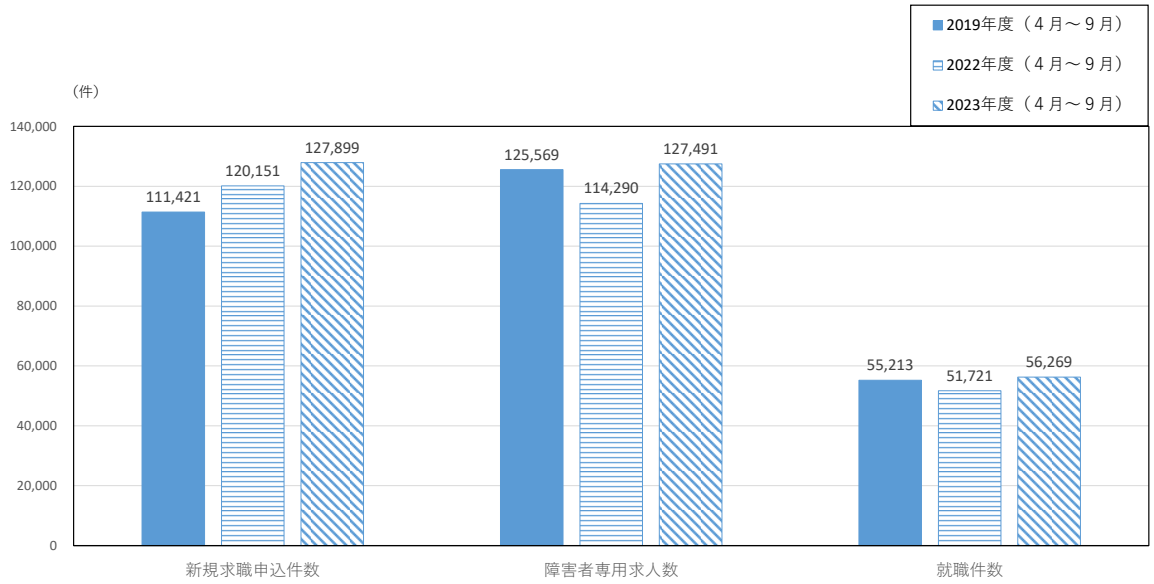
・ 障害者雇用率未達成企業がもつ不安・課題等の丁寧な聞き取りや、理解促進のための職場実習の受け入れや支援機関の見学等の推進

・ 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

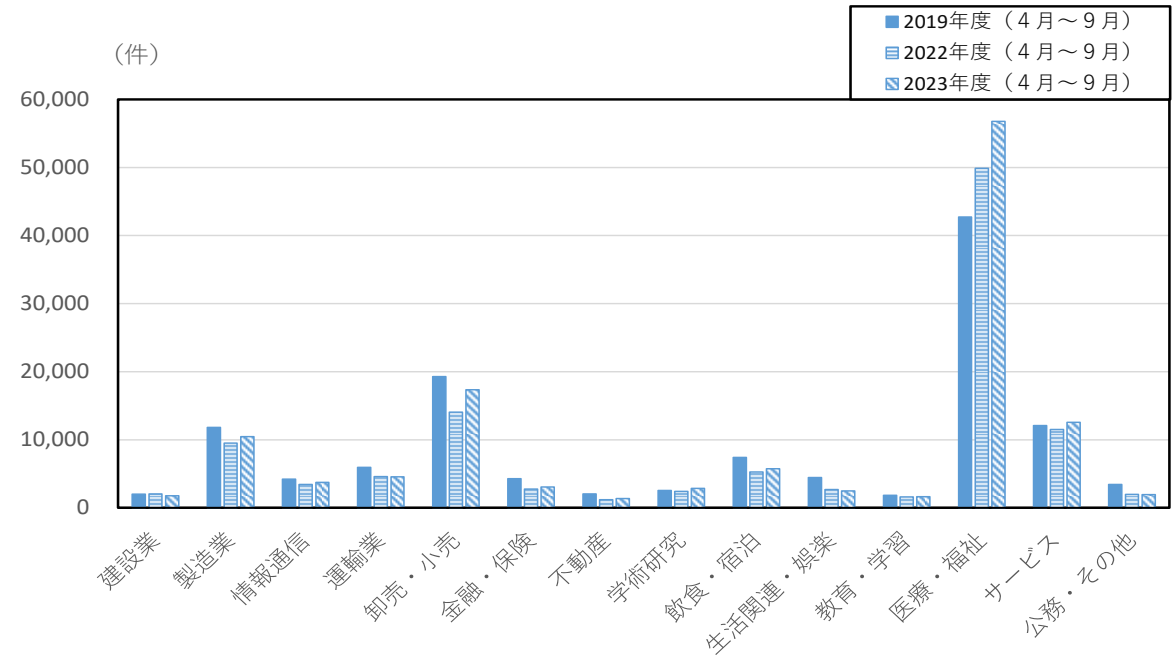
を実施したこと等により目標を上回ったものと考えている。

引き続き、こうしたきめ細かなマッチング支援に取り組むとともに、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、能動的なマッチング機能の強化を図っていく。

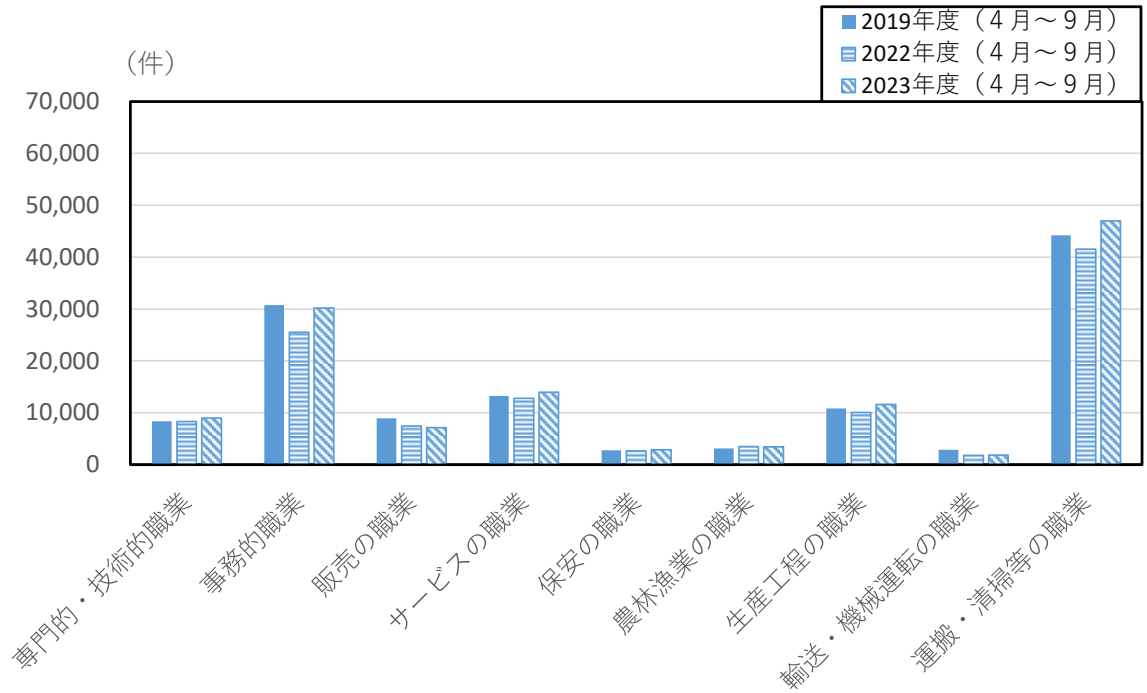
【参考１】新規求職申込件数、障害者専用求人、就職件数の年度比較（各年度４月～９月計）



【参考２】産業別障害者専用求人数（各年度４月～９月計）



【参考３】職種別障害者専用求人数（各年度４月～９月計）



※職種別専用求人数については、1000 件以上ある職種を集計。

【参考４】2023 年４月～９月のハローワークにおける障害の種類別・部位別の新規求職申込件数・就職件数・就職率について

			新規求職申込件数（①）		就職件数（②）		就職率（②／①）	
			（件）	前年同期比（%）	（件）	前年同期比（%）	（%）	前年同期差（pt）
障害者計			127,899	6.4	56,269	8.8	44.0%	0.9
身体障害者計			30,788	2.4	11,663	6.4	37.9%	1.4
	視覚障害		2,244	9.2	842	9.1	37.5%	▲ 0.0
	聴覚・言語障害		4,133	4.9	1,686	3.8	40.8%	▲ 0.4
	肢体不自由		14,599	▲ 0.5	5,825	5.0	39.9%	2.1
		上　肢	5,582	1.6	2,253	5.4	40.4%	1.5
		下　肢	7,456	▲ 3.4	3,024	5.7	40.6%	3.5
		体　幹	1,303	3.9	480	2.8	36.8%	▲ 0.4
		脳病変（※）	258	25.2	68	▲ 16.0	26.4%	▲ 13.0
	内部障害		9,390	3.6	3,218	9.6	34.3%	1.9
知的障害者			20,993	4.1	11,437	9.1	54.5%	2.5
精神障害者			68,528	13.2	30,671	15.7	44.8%	1.0
その他の障害者			7,590	▲ 19.2	2,498	▲ 33.8	32.9%	▲ 7.3

※「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。

※「その他の障害者」とは、障害者手帳を所持する身体障害者・知的障害者・精神障害者以外の障害者をいい、具体的には、障害者手帳を所持しない発達障害者、難病疾患、高次脳機能障害者など。対前年度差（比）減は、ハローワークシステム刷新等の影響により、令和４年度において障害者手帳所持者が一部計上されていた影響がある。

【参考５】ハローワークにおける一般職業紹介等状況

	2023 年４月～9 月	対 2022 年４～９月比	対 2019 年４～９月比
就職件数（件）	604,833	▲ 1.7	▲ 21.7
新規求職申込件数（件）	2,323,150	▲ 2.1	▲ 4.6
新規求人数（人）	5,087,736	▲ 0.7	▲ 9.8

２　障害者雇用率関係

2023 年６月１日現在の障害者の雇用率達成企業割合は 50.1%であり、2022 年度目標（49.8%以上）を上回っており、民間企業における障害者の雇用状況については、障害者雇用数が 20 年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展している。

その主な背景及び要因としては、令和８年７月に向けて段階的に法定雇用率が 2.7%に引き上げられることも受けて企業の障害者採用への意欲は引き続き旺盛であると考えられる。あわせてハローワークにおいても、対面での働きかけができない時期においても、それに限らず電話等により雇用率未達成企業に対して接触し、的確な指導等を行ったことから、実雇用率が初めて法定雇用率（2.3%）を超え、2.33%に上昇するとともに、達成企業割合も全ての企業規模において上昇したものと考えている。

また、障害者雇用ゼロ企業（2022 年６月１日時点）32,342 社から 2023 年６月１日時点で報告対象外となった企業 3,452 社を除いた 28,890 社のうち、新たに障害者を雇用した企業は 4,102 社（前年差＋113 社）と増加した一方で、前年から引き続きゼロ企業となった企業は 24,788 社（前年差－362 社）と減少した。これにより、ゼロ企業脱却割合は前年から 0.5 ポイント上昇し 14.2%となったものの、2022 年度目標（15.2%以上）を下回った。

脱却割合が上昇しながらも目標達成までには至らなかった主な要因としては、ゼロ企業を含む雇用率未達成企業に関しては、実際に事業所訪問を行い、対面での意識啓発や支援を行うことが特に重要であると考えられるところ、依然として感染防止を理由としたハローワークによる訪問申出の拒否やテレワーク勤務による企業担当者の不在等により、障害者雇用ゼロ企業に対し、事業所訪問による機会を捉えた雇用指導を十分実施できない例が一部みられたことが考えられる。

そのため、ハローワークにおいて、

- 全ての雇用率未達成企業に対して必ず接触を図ることとし、可能な限り事業所訪問を行い、障害者雇用に対する理解を促すとともに、各企業における障害者雇用の取組における課題を明らかにして、的確な指導等を行うこと、
- 雇用率未達成企業等における障害者雇用を促進するため、障害者の希望やニーズを踏まえた求人開拓や求人票に関する助言等の取組を一層強化すること、
- 特に障害者雇用ゼロ企業については、優先順位を設定した上で積極的な事業所訪問を行い、ニーズに応じた支援を実施すること、
- ゼロ企業の多くを占める 100 人未満規模の企業については、採用の準備段階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」を実施すること、

といった取組を着実に実施していく。

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支援を積極的に実施していく。

加えて、今後予定される法定雇用率の引上げや除外率引下げにより、法定雇用率が未達成となることが見込まれる事業主に対して早期の働きかけを引き続き行っていく。

3　精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

2023 年４月～12 月までの精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者（5,845 人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（4,997 人）の割合は 85.5%となっており、2023 年度目標（78.8%）を上回って推移している。

また、精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者（4,997 人）のうち、就職した者（4,331 人）の割合は 86.7%となっており、同様に 2023 年度目標（84.3%）を上回って推移している。

これらの主な要因としては、コロナ禍で制限されていた事業所見学や職場実習が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が考えられる。

引き続き、求職者に対して、担当者制によるきめ細かな職業相談を実施するとともに、事業主に対して、障害特性の理解の促進や雇用管理のノウハウの提供、各種支援メニューの活用の提案を行うなど、マッチングの促進に向けた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、同行紹介等、事業所への働きかけを行っていない場合は、積極的にこれらを取り入れていくこととする。また、精神障害者雇用トータルサポーター等を対象とした研修を実施して、ナビゲーションブックや就労パスポート等の支援ツールの更なる活用を図り、障害特性や配慮事項等を整理して事業主に丁寧に伝える等の取組を着実に実施していく。

参考資料２－３

雇 用 環 境 ・ 均 等 局 関 係

別紙１

令和５年９月 26 日
雇用環境・均等局

雇用環境・均等分科会における年度目標及び実績評価について

○　2010 年より、労働政策の推進に当たって PDCA サイクル機能の充実・強化を図るため、労働政策審議会の各分科会において、目標の設定及び施策の運用実績の点検・評価を行っている。

○　雇用環境・均等分科会においても、毎年度目標を設定し、実績を評価してそれを踏まえて次年度の目標を設定してきたところ。

○　2022 年度の目標は以下のとおり。

・女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数　1,950 社
・次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数　3,950 社
・男性の育児休業取得率　18.00%

２０２２年度評価シート（案）

項目	2021 年度 目標	2021 年度 実績	2022 年度 目標	2022 年度 実績
① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数※1	1,550 社	1,712 件	1,950 社	2,176 件
② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数※2	3,700 社	3,801 社	3,950 社	4,131 社
③ 男性の育児休業取得率※3	16.0%	13.97%	18.0%	17.13%

（備考）

※１ 雇用環境・均等部（室）による法施行状況調べ

女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、厚生労働大臣による認定を受けた全国の企業数（それぞれ各年度の３月 31 日時点）

※２ 雇用環境・均等部（室）による法施行状況調べ

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた企業数（それぞれ各年度の３月 31 日時点）

※３ 厚生労働省「雇用均等基本調査」

５人以上規模事業所で各年度の前々年（2022 年度実績では 2020 年）の 10 月１日から各年度（2022 年度実績では 2021 年）の前年９月 30 日までの１年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（各年度の 10 月１日までに育児休業を開始した者）の割合

2022 年度目標設定における考え方

① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数

第５次男女共同参画基本計画（2020 年 12 月 25 日閣議決定）において定められた目標（2025 年までに、認定企業数を 2,500 社とする）及び前年度までの実績を踏まえ、1,950 社を目標とした。

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数

少子化社会対策大綱（2020 年５月 29 日閣議決定）及び第５次男女共同参画基本計画（2020 年 12 月 25 日閣議決定）に定められた目標（2025 年までに、くるみん認定企業数を 4,300 社とする）及び前年度までの実績を踏まえ、3,950 社を目標とした。

③ 男性の育児休業取得率

少子化社会対策大綱（2020 年５月 29 日閣議決定）等に定められた目標（2025 年までに、男性の育児休業取得率を 30%とする）及び前年度までの

実績を踏まえ、18.00%を目標とした。

施策実施状況

（2022 年度に実施した主な取組）

① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数

・女性活躍推進法の施行の周知

・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、実施、認定の促進

・常用労働者数 301 人以上の事業主に対し、新たに男女の賃金差異の公表を義務付ける改正女性活躍推進法の内容の周知徹底・履行確保

・中小企業のための女性活躍推進事業の実施

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数

・次世代育成支援対策推進法の施行の周知

・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、実施、認定の促進

③ 男性の育児休業取得率

・育児・介護休業法の周知徹底・履行確保

・「産後パパ育休」の創設等を内容とする改正育児・介護休業法の改正内容の周知徹底・履行確保

・イクメンプロジェクトにおける改正育児・介護休業法を含む育児休業制度についてセミナーの実施

・男性の育児休業取得促進に取り組む企業に対して支給する両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の支給

2022 年度施策実施状況に係る分析

① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数

・女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数は、2023 年３月末に 2,176 社となり、目標の 1,950 社を達成した。

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数

・くるみん認定企業数は 2023 年３月末現在で 4,131 社となり、目標の 3,950 社を達成した。

③ 男性の育児休業取得率

・2021 年の実績 13.97%に対し、2022 年度は 17.13%と上昇したものの、目標の 18.00%を達成することはできなかった。ただし、男性の育児休業取得率は 2012 年度から 10 年連続で上昇しており、これまでの取組が一定の効果をもたらしたものと考えられる。一方で、男性が育児休業を取得しない理由としては、「収入を減らしたくなかったから」が最も多いものの、「取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」や「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」等も多く見られたため、目標を達成するためには、意識啓発や企業における

業務管理の改善が必要と考えられる。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数

・女性活躍推進法に基づく認定企業は増加しており、2022 年度に認定企業を 1,950 社とする分科会の目標を達成した。引き続き認定について周知し、認定取得の働きかけを行う。あわせて、女性活躍を推進するために次の取組を行う。

・企業において女性活躍推進法に沿った行動計画の策定・届出・情報公表等が行われ、実効性のある取組が行われるよう、説明会や相談会の実施等の働きかけを行うほか、各企業が抱える課題解決やえるぼし認定・プラチナえるぼし認定取得に向け、女性活躍推進アドバイザーによる個別支援を実施する等の取組を進めていく。

・男女の賃金の差異の情報公表の義務化を契機とした企業の雇用管理改善や、より一層の女性の活躍推進の取組を推進するため、説明会の開催や、女性活躍推進アドバイザーによるコンサルティング等の個別企業の課題解決に向けたきめ細かいアドバイスの実施等を図る。

・また、男女の賃金の差異の読み解き方や、企業選択に当たって、男女の賃金の差異の数値のみならず、企業の女性活躍推進の取組状況等を総合的に把握することの重要性を学生向けイベント等で周知するとともに、見やすさや検索機能の向上の観点から機能強化を行った「女性の活躍推進企業データベース」を活用し、男女の賃金の差異をはじめとした情報公表項目の公表促進を図る。

・加えて、個々の女性労働者の活躍推進を阻む要因となっている個人・組織のアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を解消するため、女性労働者のほか、管理職、人事労務担当者、経営トップ層等を対象とした研修動画を作成し、個人や企業における活用を促進する。

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数

・次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業は増加しており、3,950 社とする 2022 年度の分科会の目標を達成したところである。

・2020 年５月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」及び 2020 年 12 月に閣議決定された「第５次男女共同参画基本計画」において、2025 年までに 4,300 社とする政府目標が設定されたところであるため、引き続き、2022 年４月から施行されている新しい認定基準やトライくるみんを含め認定について周知を図るとともに、企業に対する認定取得の働きかけを行う。

③ 男性の育児休業取得率

・2021 年度の実績 13.97%に対し、2022 年度は 17.13%と 3.16 ポイント上昇したものの、女性と比較すると低い水準である。

・2023 年６月に閣議決定された「こども未来戦略方針」により 2025 年までに 50%とされた政府目標の達成に向けて、2022 年４月から施行されている育児休業を取得しやすい雇用環境整備や妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け及び産後パパ育休の創設等の内容を盛り込んだ改正育児・介護休業法について、周知徹底や事業主に対する各種支援等を行い円滑な施行を図るなど、必要な対策を講じていく。
・これに加えて、「男性の育児休業取得促進事業」を通じた意識啓発や、中小企業育児・介護休業等推進支援等事業の実施、育児休業を取得しやすい雇用環境整備を行う中小事業主への取組への助成による個々の中小企業・労働者の状況、課題に応じた支援を行っていく。

雇用環境・均等分科会にて検討すべき2023年度の年度目標一覧（案）

	2021年度 実績値	2022年度 実績値	2023年度 目標値
①女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数	1,712社	2,176社	2,300社
②次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数	3,801社	4,131社	4,200社
③男性の育児休業取得率	13.97%	17.13%	28%

＜2023年度目標値の設定の考え方＞

① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数
第５次男女共同参画基本計画（令和２年12月25日閣議決定）において定められた、2025年までに2,500社という目標及び2022年度の実績値（2,176社）を踏まえ、2,300社を目標としたもの。
※ 2,176＋（2,500−2,176）／３＝2,284≒2,300社

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数
少子化社会対策大綱（令和２年５月29日閣議決定）及び第５次男女共同参画基本計画に定められた、2025年までに4,300社という目標及び2022年度の実績値（4,131社）を踏まえ、4,200社を目標としたもの。
※ 4,131＋（4,300−4,131）／３＝4,187≒4,200社

③ 男性の育児休業取得率
こども未来戦略方針で示された、2025年までに50%を目指すという方針及び2022年度の実績値（17.13%）を踏まえ、28%を目標としたもの。
※ 17.13＋（50−17.13）／３＝28.086666・・・≒28%

＜直近の実績値データ出所＞

① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数
【雇用環境・均等部(室)による法施行状況調べ】
※ 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた全国の企業数（令和５年３月末時点）

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数
【雇用環境・均等部(室)による法施行状況調べ】
※ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた全国の企業数（令和５年３月末時点）

③ 男性の育児休業取得率
【厚生労働省「令和４年度雇用均等基本調査」】
※ 5人以上規模事業所で2020年10月１日から2021年9月30日までの1年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2022年10月１日までに育児休業を開始した者）の割合

別紙2

「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）概要

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、さらに、制度の見直しに取り組む。

106万円の壁への対応

◆キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金の**コースを新設**し、
短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、**労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者１人当たり最大50万円の支援**を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、
賃上げや所定労働時間の延長のほか、
被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆社会保険適用促進手当

事業主が支給した**社会保険適用促進手当については、**
適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として**被保険者の標準報酬の算定において考慮しない**。

130万円の壁への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、
労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、**事業主の証明の添付による迅速な判断**を可能とする。

配偶者手当への対応

◆企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

(1) **見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料**を作成・公表した。
(2) **中小企業団体等を通じて周知**する。

上記のほか、設備投資等により事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等に対する助成金（業務改善助成金）の活用も促進。

キャリアアップ助成金：社会保険適用時処遇改善コース

短時間労働者が新たに被用者保険の適用となる際に、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、一定期間助成を行うことにより、壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするため、コースを新設し、複数のメニューを設ける。

社会保険適用時処遇改善コース

- 新たに被用者保険を適用するとともに、労働者の収入を増加させる取組を行う事業主に対して助成。
- 一事業所当たりの申請人数の上限を撤廃。
- 令和７年度末までに労働者に被用者保険の適用を行った事業主が対象。
- 支給申請に当たり、提出書類の簡素化など事務負担を軽減。

（１）手当等支給メニュー（手当等により収入を増加させる場合）

要 件	1人当たり助成額
①賃金の15%以上分を労働者に追加支給※1	**1年目 20万円**
②賃金の15%以上分を労働者に追加支給※1 するとともに、3年目以降、以下③の取組が行われること	**2年目 20万円**
③賃金の18%以上を増額※2させていること	**3年目 10万円**

(注)・助成額は中小企業の場合。大企業の場合は３／４の額。
・①、②の賃金は標準報酬月額及び標準賞与額、③の賃金は基本給。
・１、２年目は取組から６ヶ月ごとに支給申請（１回あたり10万円支給）。
３年目は６ヶ月後に支給申請。

※１　一時的な手当（標準報酬月額の算定に考慮されない「社会保険適用促進手当」）による支給も可。
※２　基本給のほか、被用者保険適用時に設けた一時的な手当を恒常的なものとする場合、当該手当を含む。労働時間の延長との組み合わせによる増額も可。
また、２年目に前倒して③の取組（賃金の増額の場合のみ）を実施する場合、３回目の支給申請でまとめて助成（30万円）。

（２）労働時間延長メニュー（労働時間延長を組み合わせる場合）

＜現行の短時間労働者労働時間延長コースの拡充＞

	週所定労働時間の延長	賃金の増額	１人当たり助成額
①	４時間以上	**ー**	**30万円**
②	３時間以上４時間未満	**５%以上**	
③	２時間以上３時間未満	**10%以上**	
④	１時間以上２時間未満	**15%以上**	

(注)・助成額は中小企業の場合。大企業の場合は３／４の額。
・取組から６ヶ月後に支給申請。
・賃金は基本給。

（３）併用メニュー

１年目に（１）の取組による助成（20万円）を受けた後、
２年目に（２）の取組による助成（30万円）を受けることが可能。

両立支援等助成金の拡充（育休中等業務代替支援コースの新設）

別紙3

① 施策の目的

働き続けながら子育てを行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対する両立支援等助成金の支給により、仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を促進する。

② 施策の概要

両立支援等助成金の一部を見直し、育児休業取得時の業務代替支援を独立・拡充させた「育休中等業務代替支援コース」を創設。

③ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

※中小企業事業主のみ対象。国（都道府県労働局）で支給事務を実施

コース名／コース内容	支給額（休業取得/制度利用者１人当たり）	加算措置／加算額
育休中等業務代替支援コース 新規 育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施	**①育児休業中の手当支給 最大125万円** ・業務体制整備経費：５万円（育休１か月未満　２万円） ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで **②育短勤務中の手当支給 最大110万円** ・業務体制整備経費：２万円 ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限３万円/月、子が３歳になるまで **③育児休業中の新規雇用 最大67.5万円** 代替期間に応じ以下の額を支給 ・最短：７日以上：９万円 ・最長：６か月以上：67.5万円 ※①～③合計で１年度10人まで、初回から５年間	プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。 ①育児休業中の手当支給 業務代替手当の支給額を4/5に割増 ③育児休業中の新規雇用 代替期間に応じた支給額を割増 **最大82.5万円** ・最短：７日以上：**11万円** ・最長：６か月以上：**82.5万円** 育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合 ①～③に**10万円加算**（１か月以上の場合のみ） **育児休業等に関する情報公表加算** 申請前の直近年度に係る下記①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、**２万円**加算 対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数 ※出生時両立支援コース、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コースで各１回限り。

キャリアアップ助成金による正社員転換を希望する非正規雇用労働者の正規化促進

① 施策の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化の取組を実施した事業主に対して助成

② 施策の概要

就業規則等に規定した制度に基づき、非正規雇用労働者を正社員（多様な正社員（勤務地・職務限定正社員、短時間正社員）を含む）転換又は直接雇用した場合にキャリアアップ助成金（正社員化コース）を助成する。（拡充後の助成金の支給は令和6年度以降）

③ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

- 正社員化のさらなる促進のため、助成額を見直す（１）。
- 有期雇用期間が長期化している非正規雇用労働者に対する正社員化を支援するため、支給要件の緩和を図る（２）。
- 正社員化に新たに取り組む事業主に対する支援を強化するため、正社員転換制度の導入に係る加算措置を新設する（３）。
- 正社員化に当たり、「多様な正社員」の選択が可能となるよう、多様な正社員制度の導入に係る支援を拡充する（４）。

（１）助成金の金額（１人当たり）

企業規模	現行	拡充
中小企業	57万円	80万円
大企業	42.75万円	60万円

※ 現行：１期（６か月）で57万円助成
　拡充後：２期（12か月）で80万円助成（1期あたり40万円）
※ 有期→正規の場合の助成額。無期→正規の場合は上記の半額。
※ 1人目の正社員転換時には、（３）または（４）の加算措置あり。
※ 国（都道府県労働局）で支給事務を実施。

（２）対象となる有期雇用労働者等の要件緩和（拡充）

対象となる有期雇用労働者等の雇用期間	現行	拡充
	6か月以上３年以内	６か月以上

※ 有期雇用期間が通算５年を超えた有期雇用労働者は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者とみなし、「無期→正規」として助成対象とする。

（３）正社員転換制度の規定に係る加算措置（新設）

正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（１事業所当たり加算額(1事業所当たり1回のみ)）	新設
	20万円（大企業 15万円）（１人目の転換時に(1)＋(3)で合計100万円（大企業75万円）助成）

※「無期→正規」の転換制度を新たに規定した場合も同額を加算。

（４）多様な正社員制度規定に係る加算措置（拡充）

「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合（１事業所当たり加算額(1事業所当たり1回のみ)）	現行	拡充
	9.5万円（大企業 7.125万円）	40万円（大企業 30万円）（１人目の転換時に(1)＋(4)で合計120万円（大企業90万円）助成）

※「無期→多様な正社員」の転換制度を新たに規定した場合も同額を加算。

別紙４

正社員・非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにする。

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法第８条、第９条）

- 同一企業内において、正社員とパート・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止
- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」(法第8条)「均等待遇」 (法第9条)を規定

均衡待遇　：**待遇ごと**に、**その性質・目的に照らして**、
①職務内容　②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）　③その他の事情 のうち
適切と認められる事情を考慮して、**不合理な待遇差を禁止**

均等待遇　：**①職務内容　②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）が同じ場合**は、
パート・有期雇用労働者であることを理由とした**差別的取扱いを禁止**

※　「職務内容」とは、業務の内容＋責任の程度をいう。
※　「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯などが考慮され得る。

労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法第14条）

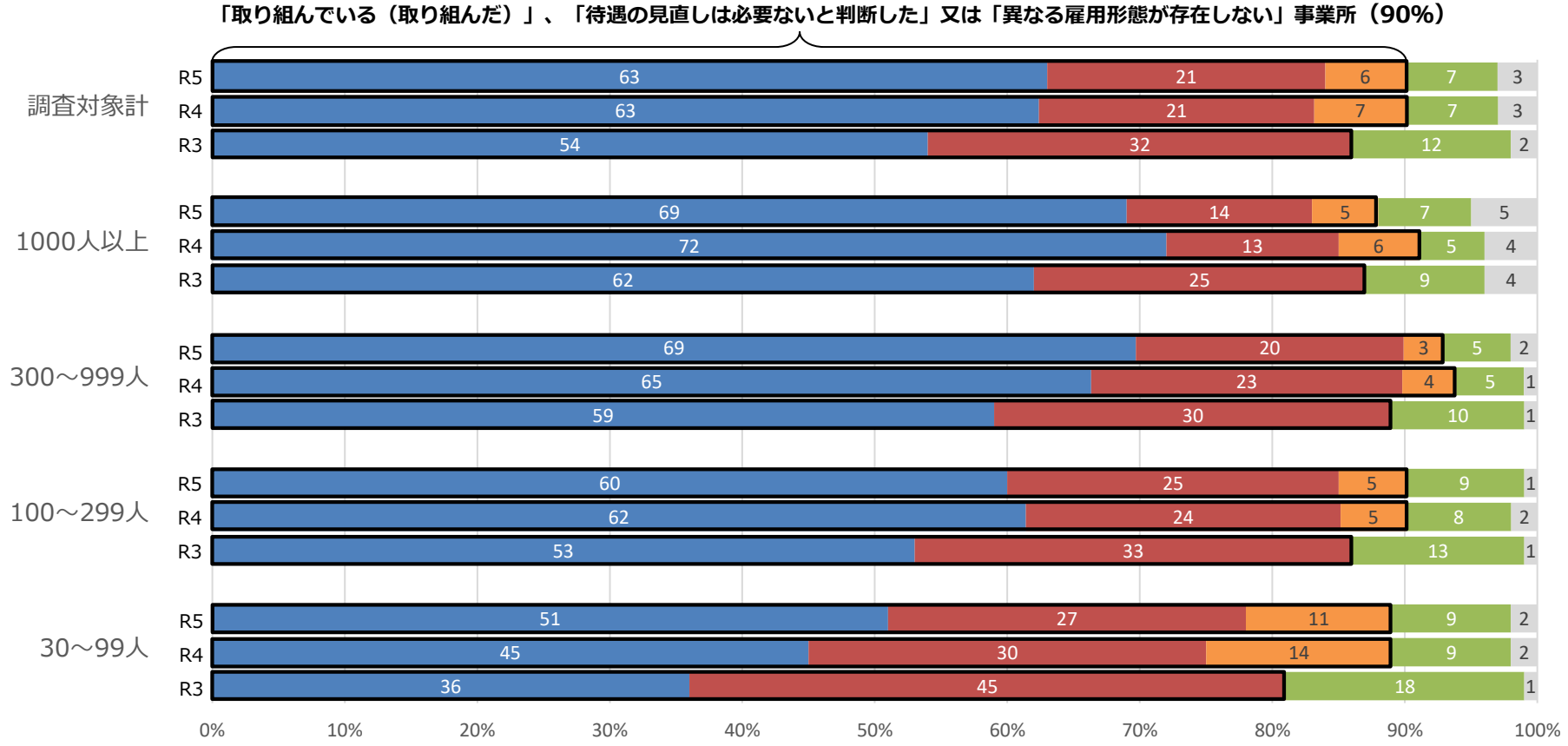
- 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができ、事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければならない。

※ 派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定
※ 大企業は令和２年４月1日から、中小企業は令和３年４月１日から施行

同一労働同一賃金の対応状況　～過去３年間～

同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保の実現に向けて「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所の割合は調査対象計で63%、「待遇の見直しは必要ないと判断した」で21%、「異なる雇用形態が存在しない」で６%。

雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保の実現に向けた取組の有無



- 取り組んでいる又は取り組んだ
- 待遇差はない（異なる雇用形態が存在しない場合を含む）※R3調査 ／ 検討の結果、待遇の見直しは必要ないと判断した※R4･R5調査
- 異なる雇用形態が存在しない※R4調査より選択肢を新設
- 取り組んでいない※R3調査 ／ 取り組んでいない（異なる雇用形態が存在しない場合を除く）※R4･R5調査
- 無回答

（資料出所）厚生労働省「労働経済動向調査」より雇用環境・均等局 有期・短時間労働課作成。
注１）令和５年のデータについては令和５年11月１日現在、令和４年のデータについては令和４年11月１日現在、令和３年のデータについては令和３年11月１日現在の調査結果。
注２）同一労働同一賃金ルールは、令和２年４月施行（中小企業への適用は令和３年４月から）。

同一労働同一賃金の対応状況　～見直し内容（2021年）～

企業規模が大きくなるほど待遇の見直しを行った企業の割合が高くなっている。中小企業においては、基本給や有給の休暇制度を見直した企業の割合が、大企業では、その他の手当や有給の休暇制度、その他の待遇等を見直した企業の割合が多くなっている。

企業規模、パートタイム・有期雇用労働者の見直した待遇別企業割合

（単位：%）

企業規模	パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った企業※ 計		見直した待遇（複数回答）								
			基本給	賞与	退職金	通勤手当	扶養手当	その他の手当	有給の休暇制度	その他の待遇	不明
総数	[19.4]	100.0	45.1	26.0	3.1	20.4	6.1	25.7	35.3	15.7	1.2
企業規模											
1,000人以上	[61.5]	100.0	18.3	25.1	5.4	22.1	16.1	40.6	48.4	39.3	0.7
500～999人	[52.4]	100.0	26.7	23.8	6.1	25.4	16.3	32.9	39.4	33.2	-
300～499人	[46.5]	100.0	23.6	28.8	6.7	25.1	16.0	32.8	31.8	26.9	0.4
100～299人	[34.6]	100.0	31.3	26.4	6.0	30.8	15.8	32.8	30.5	25.2	-
50～99人	[29.2]	100.0	41.9	25.4	4.8	23.9	12.6	29.0	31.0	17.8	0.4
30～49人	[19.1]	100.0	36.6	21.4	3.2	21.8	2.9	23.6	40.2	16.2	0.5
5～29人	[16.5]	100.0	50.8	26.6	2.0	17.8	3.1	23.6	35.8	12.4	1.6

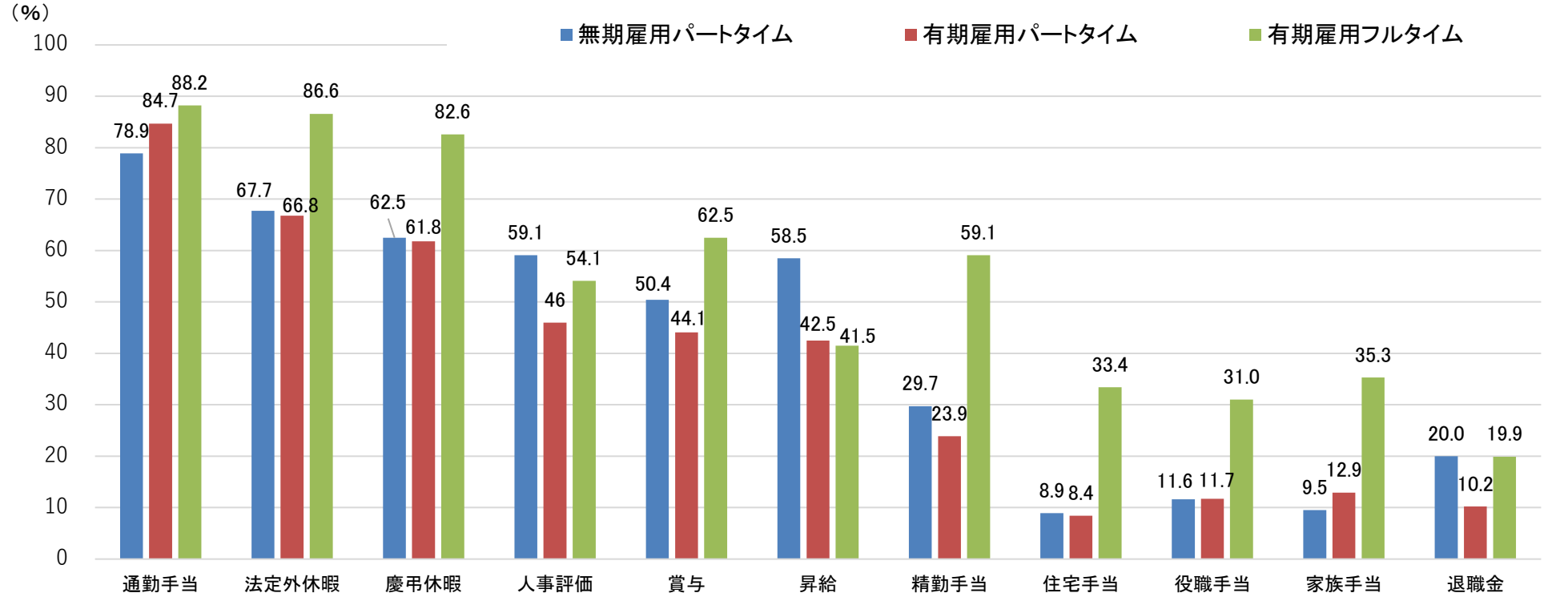
（資料出所）厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」（2021年）（事業所調査）表15
注）　[　]は、正社員とパートタイム・有期雇用労働者の両方を雇用している企業を100としたパートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直しを行った企業の割合。
※　正社員とパートタイム・有期雇用労働者の両方を雇用している企業について、不合理な待遇差の禁止に対応するための見直し状況に関し、「待遇差はない」が28.2%、「見直しを行った」が28.5%、「見直しは特にしていない」が36.0%、「不明」が7.3%。「見直しを行った」企業の中で、「パートタイム・有期雇用労働者の待遇の見直し」と回答した企業。

各種制度のパート・有期雇用労働者への適用状況

「通勤手当」「法定外休暇」「慶弔休暇」の実施率は約６～８割と高いが、「住宅手当」「役職手当」などの実施率は約１～３割と低くなっている。

「正社員に実施」した企業割合を100とし、うち「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」「有期雇用フルタイム」にも実施した企業割合

※複数回答



（資料出所）厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」（2021年）（事業所調査）表３

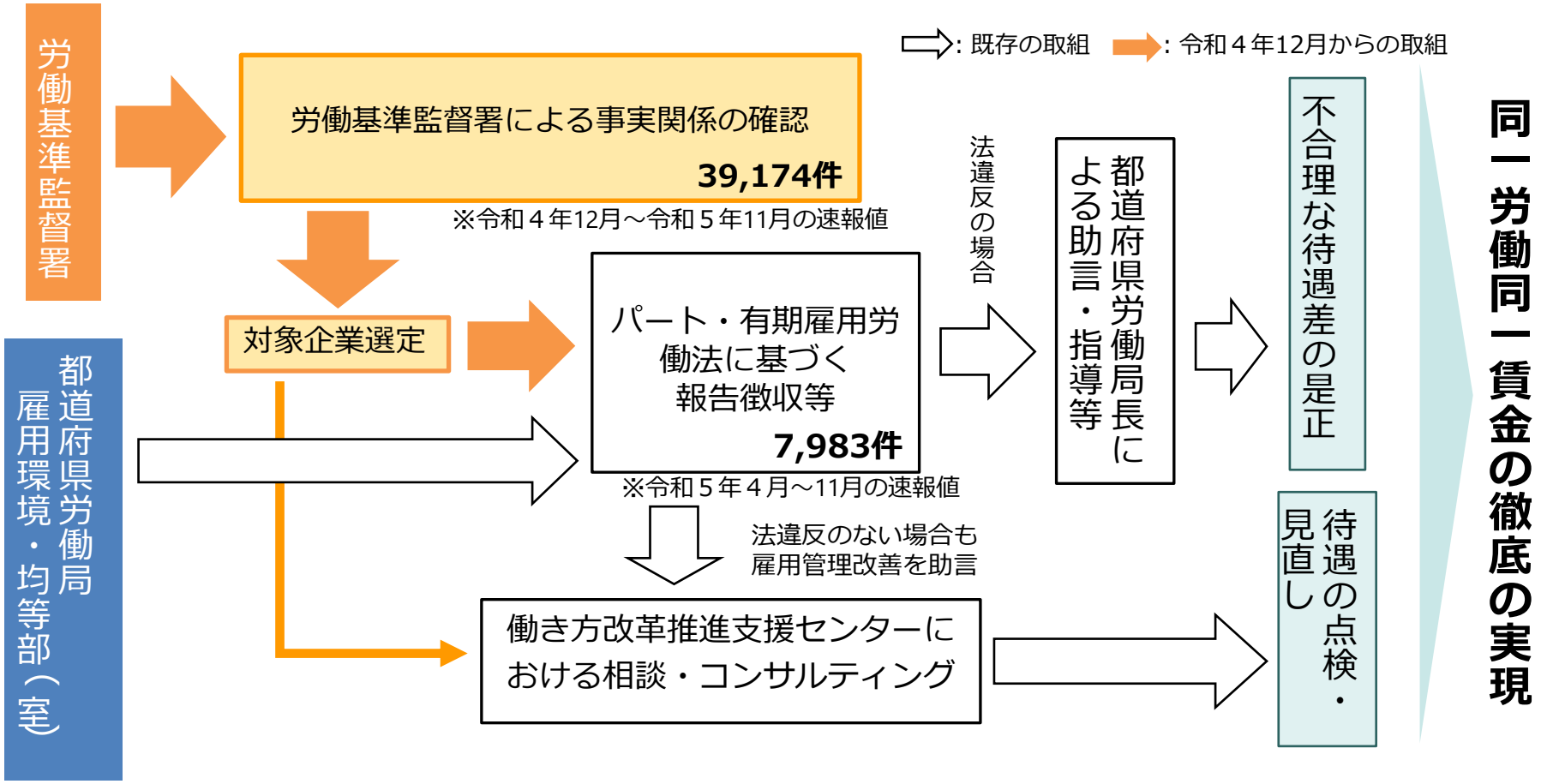
注）1）無期雇用パートタイム：常用労働者のうち、企業（事業所）に直接雇用されている労働者で、期間を定めずに雇用されており、かつ、１週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用された通常の労働者（正社員）に比べて短い労働者をいう。

2）有期雇用パートタイム：常用労働者のうち、企業（事業所）に直接雇用されている労働者で、１年契約、６か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、１週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者（正社員）に比べて短い労働者をいう。

3）有期雇用フルタイム　：常用労働者のうち、企業（事業所）に直接雇用されている労働者で、１年契約、６か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、１週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者（正社員）と同じ労働者をいう。

同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組（令和４年12月～）

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金の施行について、令和4年12月から、労働局が新たに労働基準監督署と連携し、同一労働同一賃金の遵守を徹底するとともに、働き方改革推進支援センターによるコンサルティング等も活用し、非正規雇用労働者の待遇改善を支援する取組を開始。



パートタイム・有期雇用労働法の施行状況（令和元年度以降）

- 改正法施行後、法第８条（不合理な待遇の禁止）に関する是正指導件数が増加（改正前は是正指導対象外）。
- 法違反が明確でない場合については、雇用管理改善を促す助言（法第19条）を実施。

	令和元年度 ※パートタイム労働法適用	令和２年度		令和３年度	令和４年度	**令和５年度（～11月分）** ※速報値
		中小企業 ※パートタイム労働法適用	大企業 ※パートタイム・有期雇用労働法適用			
報告徴収実施件数（企業数）	6,141	3,738	1,778	6,377	3,498	7,983
是正指導実施件数（企業数）	4,706	2,566	1,309	4,470	2,466	5,884
うち第８条　不合理な待遇の禁止	―	―	42	216	144	1,702
うち第９条　差別的取扱の禁止	1	1	0	2	1	2
うち第10条　賃金の均衡待遇（努力義務）	682	310	130	303	128	578
うち第11条　教育訓練	394	138	95	240	131	42
うち第12条　福利厚生施設	0	0	1	0	0	0
うち第14条　措置の内容や待遇の相違等に関する説明、説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止	1,823	911	559	1,537	667	2,046
（第８～12条、第14条関係の合計）	2,900	1,360	827	2,298	1,071	4,370
助言件数（企業数） （第19条に基づく雇用管理改善を促す助言）	―	―	1,647	5,646	2,900	7,125

（出典）厚生労働省HP「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」より作成（令和元年度～令和４年度）

パートタイム・有期雇用労働法の報告徴収の例：諸手当・福利厚生の是正事例

手当・福利厚生の性質や支給・付与目的に照らし、事案ごとに不合理な待遇差かどうかを判断。不合理と認められれば是正を指導。

●通勤手当

【支給目的】
通勤費用補填

【是正前の待遇】
正社員には実費を支給、有期は１日あたり定額を支給

【待遇差の理由】
有期は近隣からの通勤者が多く、通勤費用があまりかからないため
（実際は遠方にも採用情報を掲載しており、自己負担している者あり）

× 労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではなく、費用負担が生じていることからも同一水準で支給しないことは不合理な待遇差と判断。

→ 正社員と同一基準での支給とするよう指導し是正

●慶弔休暇

【付与目的】
仕事から離れて慶弔行事に参加するため

【是正前の待遇】
正社員のみに付与、有期には付与されていない

【待遇差の理由】
職務内容が異なるから（正社員：非定型、有期：定型業務）
（なお、正社員と同じ週所定労働日数であり勤務日振替は難しい）

× 付与目的に照らせば、職務内容によって慶弔行事に参加するために労働から離れる機会を与える趣旨や時間が変わるものではないことから、不合理な待遇差と判断。

→ 正社員と同一基準で付与するよう指導し是正

●精皆勤手当

【支給目的】
特定の業務に従事する従業員の皆勤を奨励するため

【是正前の待遇】
正社員のみに支給、パート・有期には支給していない

【待遇差の理由】
正社員はパート・有期よりも早く出勤し、その時間で正社員のみが行える特定の業務をしているため
（ただし、特定の業務に従事しない正社員にも同様に支給）

× 特定の業務に従事していない正社員にも手当を支給していることから、パート・有期に支給しないことは雇用形態を理由とするものであり、不合理な待遇差と判断。

→ 勤務日数・時間に応じ正社員と同一基準で支給するよう指導し是正

●食事手当

【支給目的】
食費の補助

【是正前の待遇】
正社員とフルタイム有期に支給、パートには支給していない

【待遇差の理由】
１日一定時間以上勤務する者を対象としており、パートはその時間数に満たないから（昼食時間を挟んで勤務するパートあり）

× 食費の負担補助という目的に照らすと、食事をとる必要性については正社員も短時間パートも変わるものではなく、所定労働時間が短いことを理由とすることは、パートであることを理由とする不合理な待遇差と判断。

→ 労働時間の途中に昼食のための休憩時間があるパートに対しても、正社員と同一の支給とするよう指導し是正

※有期＝有期雇用労働者、パート＝パートタイム労働者、フルタイム有期＝フルタイム有期雇用労働者

パートタイム・有期雇用労働法の報告徴収の例：基本給・賞与の助言事例

基本給・賞与については、①性質・目的が多様であること、②職務内容・人材活用の仕組みの相違等を考慮すると直ちに不合理とは判断できない場合が多いため、パート・有期労働者への待遇差に関する説明義務を果たせるよう自主的な改善を促すケースが多い。

●基本給

【基本情報】
- 正社員は月給制、主な業務は諸勘定管理、情報システム全般、業務の状況により時間外労働あり、転居を伴う転勤あり
- パートは個別の契約による時給制、業務は書類保管・ファイリングといった定型業務のみ、契約で定めた所定労働時間のみ勤務、転勤なし

→職務内容・人材活用の仕組みが異なる

【基本給の決定方法】
- 正社員の基本給は、労使交渉を経て決定した職能資格ごとの賃金テーブルに基づき、人事考課により決定する等級により支給額を決定
- パートは、職務の内容に基づき、地域相場を考慮して決定

【昇給について】
- 正社員は年に1回、職能資格の昇格の有無と人事考課結果に基づき決定する。職能資格の昇格は、資格試験を受験し合格する必要あり
- パートは昇給なし。契約の更新ごとに、上司の意見や職務内容に基づき支給額を決定

【決定方法が異なる理由】
- 正社員には、職務や職能資格に関する目標管理制度に基づく評価結果を反映して支給額を決定
- パートは、業績に影響する判断業務は行わず、正社員の指示に基づき、定型業務のみを行うため、職務内容と勤務時間及び勤続年数のみに基づき支給額を決定

△ 職務内容や人材活用の仕組みの相違を踏まえると、支給基準が異なることや時給換算額に一定の差があることは、不合理な待遇差とは言えない。

助言
- 待遇差を客観的に確認し、均等・均衡のとれた待遇を確保するための「職務分析・職務評価」の手法を紹介
- 働き方改革推進支援センターの支援の利用を勧奨

●賞与

【基本情報】
- 販売のパートには４つの資格があり、この資格に応じて時給を決定

【支給目的】
業績への貢献に対する評価

【助言前の待遇】
- 正社員は「賞与単価」×「目標達成評価に基づく支給率」×「売上目標の達成率」により算出。年２回で90万円ほどを支給
- パートには原則支給なし。ただし、上位２種の資格には、賞与単価のみを変え、それ以外の項目は正社員と同様の算出基準で賞与を支給

【待遇差の理由】
- 正社員には売上等結果に対する責任を負わせており、６か月ごとの面談にて成果に対しての判断が可能
- 賞与を支給していないパートはレジと品出しが主たる業務であり、売上等結果に対して責任はない

△ 正社員とパートとでは責任の度合い等が大きく異なっており、賞与を支給しないパートがいることが、ただちに不合理な待遇差とは言えない。

助言 業績への貢献に対する評価を支給目的としていることを踏まえると、パートも業績に対して貢献がまったくないわけではないことから、金額の多寡はあれど、今後賞与を支給していないパートに対しても支給を検討するよう助言

働き方改革推進支援センターにおける支援事例

事例１（電子部品販売・電子機器の設計・製造等）

社員数　　正社員：63名　／　フルタイム有期・パート：19名

相談内容

正社員とフルタイム有期・パートがいる部門において、正社員に近い職務内容を担っていたフルタイム有期から「正社員との線引きが分からない」「パートと業務内容、責任の度合いが異なるが待遇面に不公平感を感じる」等の不満の声があり、職務分析・職務評価の手法を用いた納得感のある説明と解決策について相談したい。

支援内容・効果

- 職務分析・職務評価を実施した結果、フルタイム有期の時間賃率（１時間当たりの賃金）が職務内容に見合ったものになっていないと判断。
- フルタイム有期、パートという考え方をなくし、職務（役割）内容を段階的に格付けし、それに見合う時間賃率の設計を支援。

→　フルタイム有期とパートについて、正社員並みに働く者、決まった製品のみを扱う者などに格付けをし、職務内容に見合った賃金が支払われる制度に改善された。

支援先事業主の声

今までは仕事を沢山やることが良いなどという固定概念があったが、多数の評価項目で多面的に職務を判断することで、職務の重要性、責任の度合いなど色々な角度からの見方や総合的な評価ができたと思う。

事例２（放課後等デイサービスの運営）

社員数　　正社員：4名　／　パート：2名

相談内容

現状の企業規模は経営者の目が届く範囲であるが、今後事業をさらに展開していくことを考えて、賃金制度等の社内整備を行いたい。

支援内容・効果

- 職務分析・職務評価を実施した結果、正社員とパートともに賃金決定の基準が不明確であり、基本給における均等・均衡が確保されていないと判断。
- 正社員とパートの等級制度を構築し、同一労働同一賃金に対応した賃金制度の構築を支援。諸手当についても、支給目的を明確化するよう支援。

→　正社員とパートの基本給について等級制度に基づく賃金制度を構築した。また、諸手当も支給目的を明確化する見直しを行い、正社員とパートの待遇の違いについて説明できるようにした。

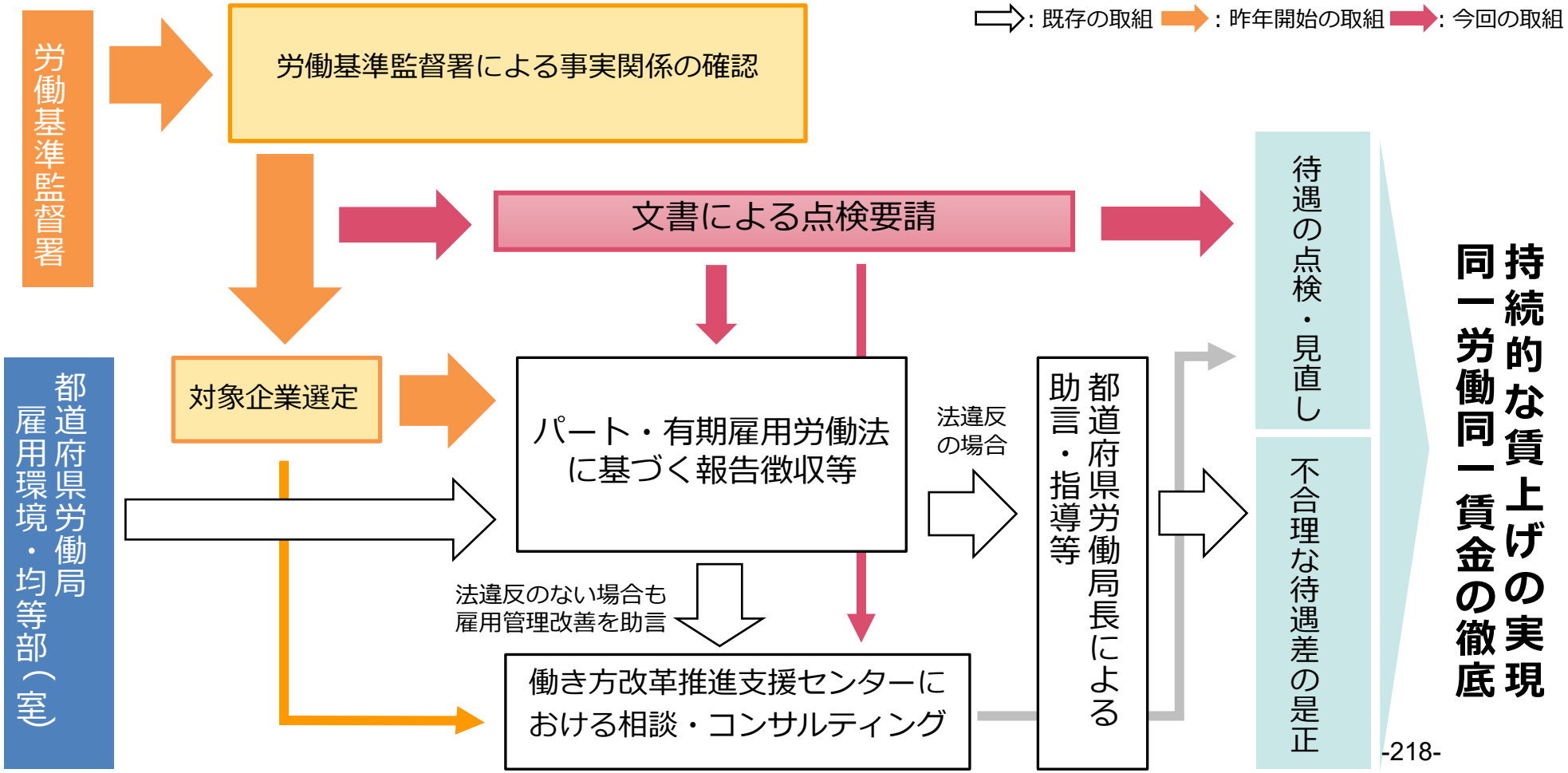
支援先事業主の声

自分の頭の中で曖昧だった従業員の職務レベルや賃金制度が整理され、「見える化」できて良かった。賃金について、根拠のある説明ができるので、従業員の納得感も出るのではないかと思う。

働き方改革推進支援センター：中小企業等の働き方改革の支援のため、窓口相談や訪問コンサルティング、セミナー等を実施。各都道府県に設置。

同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取組（令和5年11月～）

「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和５年11月２日閣議決定）において、「正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差の是正に向けて、同一労働・同一賃金制について、労働基準監督署による調査結果を踏まえ、**基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等**について、文書で指導を行い、経営者に対応を求めるなど、その施行を徹底する」とされたことを受け、同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取組を行う。



（参考）同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取組について

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」（令和５年６月16日閣議決定）（抄）

Ⅲ．人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

（７）多様性の尊重と格差の是正

③同一労働・同一賃金制の施行の徹底

同一企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を禁止する同一労働・同一賃金制の施行後も、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間には、時給ベースで600円程度の賃金格差が存在する。

同一労働・同一賃金制の施行は全国47か所の都道府県労働局が実施している。全国に321署ある労働基準監督署には指導・助言の権限がない。同一労働・同一賃金制の施行強化を図るため、昨年12月から、労働基準監督署でも調査の試行を行い、問題企業について、労働局に報告させることとした。

600円程度の賃金格差が非合理的であると結論はできないが、本年３月から本格実施された労働基準監督署による上記調査の賃金格差是正への効果を見て、年内に順次フォローアップし、その後の進め方を検討する。この際、必要に応じ、関係機関の体制の強化を検討する。

同一労働・同一賃金制は、現在のガイドラインでは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の比較で、非正規雇用労働者の待遇改善を行うものとなっているが、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員にも考え方を広げていくことで再検討を行う。なお、同一労働・同一賃金制は、外国人を含めて適用されることに改めて留意する。

「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和５年11月２日閣議決定）（抄）

第２章　経済再生に向けた具体的施策

第２節　地方・中堅・中小企業を含めた持続的賃上げ、所得向上と地方の成長を実現する

２．構造的賃上げに向けた三位一体の労働市場改革の推進

（２）多様な働き方の推進

正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差の是正に向けて、同一労働・同一賃金制について、労働基準監督署による調査結果を踏まえ、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等について、文書で指導を行い、経営者に対応を求めるなど、その施行を徹底する。

施策例

・非正規雇用労働者の処遇改善を通じた持続的な賃上げの実現のための同一労働・同一賃金の更なる遵守徹底（厚生労働省）【その他】

※「第４節人口減少を乗り越え、変化を力にする社会変革を起動・推進する」の「６．包摂社会の実現」の「（３）女性活躍の推進」においても同内容の記載あり。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1．子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

① ３歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。

※　始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が２つを選択

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は３歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。

③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校３年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続６月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。

④ ３歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。

⑤ 妊娠・出産の申出時や子が３歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2．育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。

② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握･数値目標の設定を事業主に義務付ける。

③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和７年３月31日まで）を令和17年３月31日まで、10年間延長する。

3．介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。

② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。

③ 介護休暇について、勤続６月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。

④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。　　等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第６項について規定の修正等を行う。

施行期日

令和７年４月１日（ただし、２③は公布日、１①及び⑤は公布の日から起算して１年６月以内において政令で定める日）

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案要綱

第一　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正（本則第一条関係）

一　子の看護休暇の改正

1　子の看護休暇について、学校保健安全法第二十条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事由に伴う当該子の世話を行うため、又は当該子の教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令で定めるものへの参加をするために取得することができる休暇とするとともに、小学校第三学年修了前の子（九歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子をいう。）を養育する労働者が取得できるものとすること。これに伴い、子の看護休暇の名称を「子の看護等休暇」に改めること。（第十六条の二第一項関係）

2　事業主と労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者

との書面による協定（以下「労使協定」という。）で子の看護等休暇を取得することができないものとして定めることのできる労働者から、当該事業主に引き続き雇用された期間が六月に満たない労働者を除くこととすること。（第十六条の三第二項関係）

二　介護休暇の改正

一の2と同様の改正を行うこと。（第十六条の六第二項関係）

三　育児のための所定外労働の制限の改正

子を養育するために所定外労働の制限を請求することができないものとして労使協定で定められた労働者に該当しない労働者が当該子を養育するために請求した場合において、事業主が所定労働時間を超えて労働させてはならない労働者の範囲を、三歳に満たない子を養育する労働者から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者へと拡大すること。（第十六条の八第一項関係）

四　介護についての申出があった場合等における措置等の新設

1　事業主は、労働者が当該事業主に対し、対象家族が当該労働者の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、介護休業に関する

制度、仕事と介護との両立に資するものとして厚生労働省令で定める制度又は措置（以下「介護両立支援制度等」という。）その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、介護休業申出及び介護両立支援制度等の利用に係る申出（以下「介護両立支援制度等申出」という。）に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならないものとすること。（第二十一条第二項関係）

2　事業主は、労働者が、当該労働者が四十歳に達した日の属する年度その他の介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等の利用について労働者の理解と関心を深めるため介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるのに適切かつ効果的なものとして厚生労働省令で定める期間の始期に達したときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、当該期間内に、当該事項を知らせなければならないものとすること。（第二十一条第三項関係）

3　事業主は、労働者が1の申出をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとすること。（第二十一条第四項関係）

五　雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置の改正

1　事業主は、介護休業申出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければならないものとすること。（第二十二条第二項関係）

（一）その雇用する労働者に対する介護休業に係る研修の実施

（二）介護休業に関する相談体制の整備

（三）その他厚生労働省令で定める介護休業に係る雇用環境の整備に関する措置

2　事業主は、介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければならないものとすること。（第二十二条第四項関係）

（一）その雇用する労働者に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施

（二）介護両立支援制度等に関する相談体制の整備

（三）その他厚生労働省令で定める介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備に関する措置

六　育児休業の取得状況の公表の対象となる事業主の範囲の改正

毎年少なくとも一回、その雇用する労働者の育児休業の取得の状況として厚生労働省令で定めるもの

を公表しなければならない事業主の範囲を、常時雇用する労働者の数が千人を超えるものへと拡大すること。（第二十二条の二関係）

七　育児のための所定労働時間の短縮措置等の改正

事業主は、その雇用する労働者のうち、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置（以下「育児のための所定労働時間の短縮措置」という。）を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者であってその三歳に満たない子を養育するものについて育児のための所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときに、当該労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより講じなければならない措置の選択肢として、労働者の申出に基づき、当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするため、住居その他これに準ずるものとして労働契約又は労働協約、就業規則その他これらに準ずるもので定める場所における勤務（八の2において「在宅勤務等」という。）をさせる措置（以下「在宅勤務等の措置」という。）を加えること。（第二十三条第二項関係）

八　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者及び家族の介護を行う労働者に関する措置の改

正

1　事業主が、その雇用する労働者のうち、その三歳に満たない子を養育する労働者（七に定める労働者を除く。）で育児休業をしていないものに関して、在宅勤務等の措置に準じて、必要な措置を講ずるように努めなければならないものとすること。（第二十四条第二項関係）

2　事業主が、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者で介護休業をしていないものに関して、労働者の申出に基づく在宅勤務等をさせることにより当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講ずるように努めなければならないものとすること。（第二十四条第四項関係）

九　その他

その他所要の改正を行うこと。

第二　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部改正（本則第二条関係）

一　妊娠又は出産等についての申出があった場合における意向の確認と配慮

1　事業主は、労働者が当該事業主に対し、当該労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産したこと等を申し出たときに、当該労働者に対して、育児休業申出等に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講ずるに当たっては、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る子の心身の状況又は育児に関する当該申出をした労働者の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資するものとして厚生労働省令で定める就業に関する条件に係る当該労働者の意向を確認しなければならないものとすること。（第二十一条第二項関係）

2　事業主は、1の意向を確認した労働者に係る就業に関する条件を定めるに当たっては、当該意向に配慮しなければならないものとすること。（第二十一条第三項関係）

3　事業主は、1により確認された意向の内容を理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとすること。（第二十一条第六項関係）

二　三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置の新設

1　事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育す

るものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく次に掲げる措置のうち二以上の措置を講じなければならないものとすること。（第二十三条の三第一項関係）

（一）　労働基準法第三十二条の三第一項の規定により労働させることその他の労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置（三の2において「始業時刻変更等の措置」という。）であって厚生労働省令で定めるもの

（二）　在宅勤務等の措置

（三）　育児のための所定労働時間の短縮措置

（四）　労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇（子の看護等休暇、介護休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）を与えるための措置

（五）　（一）から（四）までに掲げるもののほか、労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置として厚生労働省令で定めるもの

2　1により事業主が1の（四）に掲げる措置を講じたときは、1の（四）の休暇は、一日の所定労働時間が短

い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができるものとすること。（第二十三条の三第二項関係）

3　1の内容（三）の労働者にあっては、1の（四）に係る部分に限る。以下この3において同じ。）は、労使協定で、次の労働者のうち1の内容の措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、これを適用しないこととすること。（第二十三条の三第三項関係）

（一）　当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

（二）　（一）に掲げるもののほか、1の措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

（三）　業務の性質又は業務の実施体制に照らして、2の厚生労働省令で定める一日未満の単位で1の（四）の休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（2の厚生労働省令で定める一日未満の単位で1の（四）の休暇を取得しようとする者に限る。）

4　事業主は、1の措置を講じようとするときは、あらかじめ、当該事業所に労働者の過半数で組織す

る労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならないものとすること。（第二十三条の三第四項関係）

5　事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、三歳に満たない子を養育する労働者に対して、当該労働者が1により当該事業主が講じた措置（以下「対象措置」という。）のいずれを選択するか判断するために適切なものとして厚生労働省令で定める期間内に、対象措置その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、対象措置に係る申出に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならないものとすること。（第二十三条の三第五項関係）

6　事業主は、5の措置を講ずるに当たっては、対象措置に係る子の心身の状況又は育児に関する当該対象措置の対象となる労働者の家庭の状況に起因して発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資するものとして厚生労働省令で定める就業に関する条件に係る当該労働者の意向を確認しなければならないものとすること。（第二十三条の三第六項

関係）

7　事業主は、6の意向を確認した労働者に係る就業に関する条件を定めるに当たっては、当該意向に配慮しなければならないものとすること。（第二十三条の三第六項関係）

8　事業主は、労働者が対象措置に係る申出をし、若しくは1により当該労働者に措置が講じられたこと又は6により確認された意向の内容を理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとすること。（第二十三条の三第七項関係）

三　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置の改正

1　事業主が、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して講ずるように努めなければならないこととされている措置のうち、労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇を与えるための措置について、当該休暇から、二の1の(四)の休暇を除くこととすること。（第二十四条第一項関係）

2　事業主が、その雇用する労働者のうち、その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に講ずるように努めなければならない措置から、育児のための所定労働時間の短縮措置及び

始業時刻変更等の措置を除くこととすること。（第二十四条第一項第三号関係）

四　その他

その他所要の改正を行うこと。

第三　次世代育成支援対策推進法の一部改正

一　事業主の責務の改正

労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備の内容として、多様な労働条件の整備に加え、育児休業を取得しやすい職場環境の形成及び労働時間の短縮の取組を規定すること。（第五条関係）

二　一般事業主行動計画の改正

1　国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものが、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況を把握し、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために改善すべき事情について分

析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならないこととすること。この場合において、一般事業主行動計画において定める次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標については、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めなければならないものとすること。（第十二条第三項関係）

２　一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものが、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況を把握し、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めるよう努めなければならないこととすること。この場合において、一般事業主行動計画において定める次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標については、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めるよう努めなければならないものとすること。（第十二条第六項関係）

三　特定事業主行動計画の改正

特定事業主（国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものをいう。）が、特定事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況を把握し、職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならないこととすること。この場合において、特定事業主行動計画において定める次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標については、職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めなければならないものとすること。（第十九条第三項関係）

四　期限の延長

次世代育成支援対策推進法の有効期限を十年間延長し、令和十七年三月三十一日までとすること。（附則第二条第一項関係）

五　その他

その他所要の改正を行うこと。

第四　施行期日等

一　施行期日

この法律は、令和七年四月一日から施行すること。ただし、次に掲げる事項は、それぞれ次に定める日から施行すること。（附則第一条関係）

1　第三の四及び三の一部　公布の日

2　第二及び三の一部　公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日

二　検討

政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれ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、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとすること。（附則第二条関係）

三　経過措置及び関係法律の整備

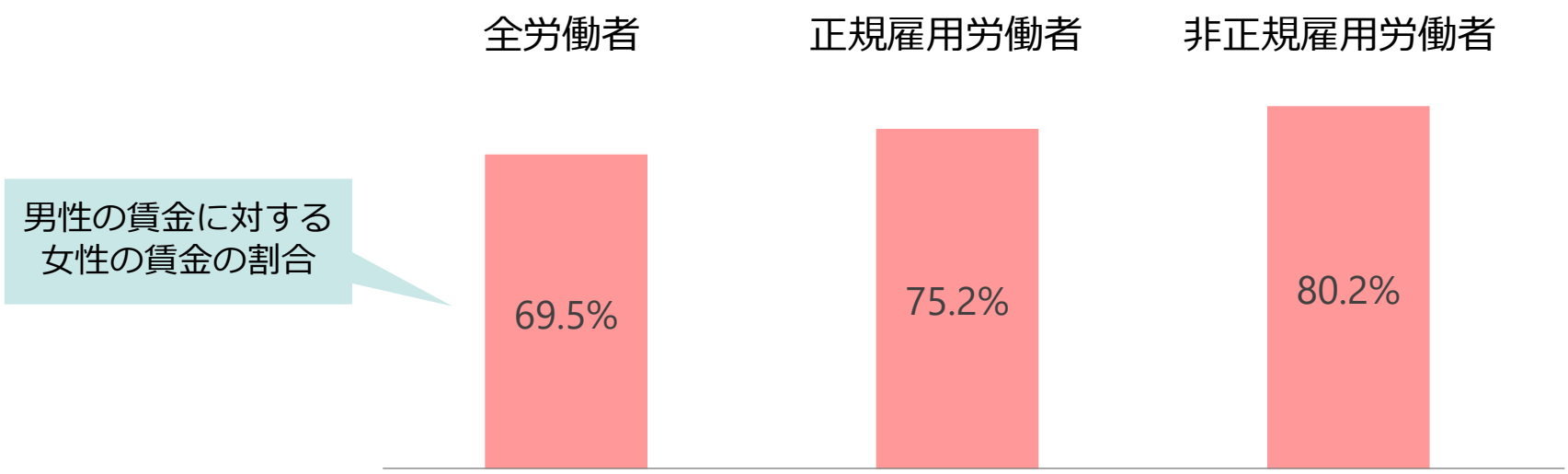
この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、関係法律の規定の整備を行うこと。（附則第三条から第十三条まで関係）

男女の賃金の差異の情報公表状況

別紙6

○男女の賃金の差異の情報公表については、女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に対し、令和４年７月８日から義務付けられ、公表時期は各事業年度が終了し、新たな事業年度が開始した後おおむね３ヶ月以内とされているところ。

男女の賃金の差異の平均値（対象：301人以上事業主）



※義務対象企業17,370社のうち、女性の活躍推進企業データベースに加え、厚生労働省が把握した14,577社の公表数値の平均値（令和６年１月19日時点）

別紙7

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

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案　説明資料

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

両立支援等助成金

令和６年度当初予算案　181億円（100億円）　※（）内は前年度当初予算額
※令和５年度補正予算額　制度要求

令和４年度支給実績：出生時両立支援コース　7,886件
育児休業等支援コース　10,642件
介護離職防止支援コース　988件

1 事業の目的

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、仕事と育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2 事業の概要・スキーム

※中小企業事業主のみ対象。国（都道府県労働局）で支給事務を実施
※支給額・加算措置の赤字・下線が新規・拡充箇所
※このほか、新規受付停止中の事業所内保育施設コースに2.3億円（3.0億円）を計上

コース名／コース内容	支給額（休業取得/制度利用者１人当たり）	加算措置／加算額
育児休業 **出生時両立支援コース** 41.5億円（55.4億円） 男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後８週以内に育休開始	①第１種（男性の育児休業取得）　１人目 20万円 ➢ 対象労働者が子の出生後８週以内に育休開始 **２～３人目 10万円** ②第２種（男性育休取得率の上昇等）　１年以内達成：60万円 ➢ 第１種受給年度と比較し男性育休取得率（%）が30ポイント以上上昇した場合等　２年以内達成：40万円 ３年以内達成：20万円	<出生時両立支援コース> ①第１種 １人目で雇用環境整備措置を４つ実施した場合 **10万円加算** ②第２種 第１種受給時にプラチナくるみん認定事業主であった場合 **15万円加算**
育児休業等支援コース 40.2億円（38.7億円） 育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき３か月以上の育休取得・復帰	①育休取得時　30万円 ➢ プランに基づき３か月以上の休業取得 ②職場復帰時　30万円 ➢ 育休から復帰後、継続雇用 ※無期雇用者、有期雇用労働者各１人限り	<育休中等業務代替支援コース> プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。 ①育児休業中の手当支給 業務代替手当の支給額を4/5に割増 ③育児休業中の新規雇用 代替期間に応じた支給額を割増 **最大82.5万円** ・最短：７日以上：**11万円** ・最長：６か月以上：**82.5万円** 育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合 ①～③に**10万円加算**（１か月以上の場合のみ）
育休中等業務代替支援コース 87.8億円（新規） 育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施	**①育児休業中の手当支給** **最大125万円** ・業務体制整備経費：５万円（育休１月未満　２万円） ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで **②育短勤務中の手当支給** **最大110万円** ・業務体制整備経費：２万円 ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限３万円/月、子が３歳になるまで **③育児休業中の新規雇用** **最大67.5万円** 代替期間に応じ以下の額を支給 ・最短：７日以上：９万円 ・最長：６か月以上：67.5万円 ※①～③合計で１年度10人まで、初回から５年間	<各コース共通> **育児休業等に関する情報公表加算** 申請前の直近年度に係る下記①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、**２万円**加算 対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数 ※出生時両立支援コース（第２種）以外が対象。各コースごと１回限り。
育児期の働き方 新規 **柔軟な働き方選択制度等支援コース** 3.7億円（新規） 育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン（仮称）」により制度利用者を支援	**制度２つ導入し、対象者が制度利用　20万円** **制度３つ以上導入し、対象者が制度利用　25万円** ※１年度５人まで	
介護との両立 **介護離職防止支援コース** 5.1億円（2.9億円） 「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援	**介護休業**　①休業取得時　30万円 ②職場復帰時　30万円 **介護両立支援制度**　30万円 ※休業、両立支援制度それぞれで１年度５人まで	**個別周知・環境整備加算**　休業①/両立支援制度に**15万円**加算 ➢ 対象労働者への個別周知・雇用環境整備の実施 **業務代替支援加算**　休業②に新規雇用**20万円**加算 ➢ 休業取得者の業務代替体制の整備　手当支給等**5万円**加算

拡充

➢ 適正な労務管理下におけるテレワークの推進

人材確保等支援助成金（テレワークコース）

令和６年度当初予算案　2.2億円（2.3億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

- 新型コロナウイルス感染症対策として、これまでにない規模でテレワークが実施されているが、ポストコロナにおいては、適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着が必要。
- このため、適正な労務管理下におけるテレワークを導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金を支給し、支援を行う。

2　事業の概要・スキーム・実施主体等

テレワーク実施計画書を作成 → 労働局へテレワーク実施計画書を提出 → **労働局による審査・認定**

認定後６か月間

C社 テレワーク実施
B社 テレワーク実施
A社 テレワーク実施

評価期間（連続３か月）
※事業主が任意に設定

- 認定を受けたテレワーク実施計画書に基づき、テレワーク用通信機器の導入、労務管理担当者等に対する研修等の取組を実施
- 就業規則等に、テレワークに関する制度を規定することが必要

機器等導入助成に係る支給申請書を作成 → 労働局へ支給申請書を提出 → **労働局による審査** → テレワーク実施の実績について一定の基準を満たす → **機器等導入助成**

目標達成助成に係る支給申請書を作成 → 労働局へ支給申請書を提出 → **労働局による審査** → 評価期間後１年間の労働者の離職率等が一定の基準を満たす → **目標達成助成**

助成額

機器等導入助成　下表のテレワーク実績基準を満たした事業主に支給（テレワーク勤務を新規導入する事業主のほか、実施を拡大する事業主も助成対象）

テレワーク実績基準	助成率、上限
✓ 評価期間（３か月）に１回以上対象労働者全員がテレワークを実施する　又は ✓ 評価期間（３か月）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を１回以上とする拡大導入時 ✓ 評価期間（３か月）における延べテレワーク実施人数を届出前の実績値から25%以上増加させる	助成率50% ※100万円又は対象労働者数×20万円のいずれか低い額が上限

目標達成助成　下表の離職率およびテレワーク実績基準の全てを満たした事業主に支給

離職率目標、テレワーク実績基準	助成率、上限
✓ 評価期間後１年間の離職率が、計画提出前１年間の離職率以下 ✓ 評価期間後１年間の離職率が30%以下 ✓ 評価期間初日から１年を経過した日からの３か月間に、１回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間初日から１年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上	助成率15%〈25%〉 ※100万円又は対象労働者数×20万円のいずれか低い額が上限

助成対象となる取組

○就業規則等の作成・変更
○外部専門家によるコンサルティング
○テレワーク用通信機器等の導入
（テレワーク用サービス利用料も助成対象）
○労務管理担当者・労働者に対する研修
○仮想オフィスの導入・運用
○クラウドコミュニケーションツールの導入・運用
○文書電子化ソフトの導入運用　など

※令和４年度における支給決定件数：　70件

別紙８

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会開催要綱

１　趣　旨

令和元年に女性活躍推進法等改正法が成立し、一般事業主行動計画の策定義務拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設等を講じてきたが、改正法施行後において、

①　男女の賃金の差異の情報公表が開始されるという新しい動きがあったが、男女の賃金の差異は依然として大きく、女性管理職の割合も国際的に見るとその水準は低い、

②　ハラスメント関係の相談件数は高止まり傾向にあり、カスタマーハラスメントや就活セクハラなどが社会問題化している、

という課題がみられる。

これらの課題に加え、平成 28 年度より施行してきた女性活躍推進法は同法附則第 2 条第 1 項により令和 7 年度末で同法が失効するとされているところである。

こうした状況を踏まえ、雇用の分野における女性活躍推進等に関する現状や論点を整理し、その方向性について検討を行う。

２　検討事項

(1) 雇用の分野における女性活躍推進の方向性
(2) ハラスメントの現状と対応の方向性
(3) その他

３　運　営

(1)　本検討会は、厚生労働省雇用環境・均等局長が有識者（別紙）の参集を求めて開催する。
(2)　本検討会の座長は、参集者の中から互選により選出し、座長代理は、必要に応じて座長が指名する。
(3)　本検討会は、必要に応じ、(1)の参集者以外の者の出席を求めることができる。
(4)　本検討会は原則として公開する。ただし、特段の事情がある場合には、座長の判断により非公開とすることができる。
(5)　本検討会の庶務は、厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課において行う。

別　紙

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会
参集者名簿

（○は座長、五十音順、敬称略）

	氏　　名	役　　職
○	佐藤（さとう）　博樹（ひろき）	東京大学　名誉教授
	田上（たがみ）　皓大（こうた）	独立行政法人労働政策研修・研究機構　研究員
	日原（ひはら）　雪恵（ゆきえ）	山形大学人文社会科学部　講師
	古澤（ふるさわ）　真美（まみ）	合同会社 FMS　産業医・労働衛生コンサルタント
	山川（やまかわ）　隆一（りゅういち）	明治大学法学部　教授
	米川（よねかわ）　瑞穂（みずほ）	日経 BP　総合研究所　メディカル・ヘルスラボ 主任研究員

検討会の進め方（案）

令和６年２～６月

○　現状の把握（５～６回程度）

・有識者、労使等からのヒアリング

・雇用の分野における女性活躍推進等に関する現状

令和５年度に厚生労働省が委託事業で実施
①女性活躍に関する調査
②職場のハラスメントに関する実態調査

○　論点の整理

令和６年夏頃

○　検討結果のとりまとめ

参考資料２－４

人 材 開 発 統 括 官 関 係

別紙１

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

特定一般教育訓練給付の活用状況等について

人材開発統括官

若年者・キャリア形成支援担当参事官室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

特定一般教育訓練給付の概要

○労働者が費用負担し、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講、修了した場合、その費用の一部を雇用保険により給付する制度として、令和元年10月に「特定一般教育訓練給付」を創設し、速やかな再就職及び早期のキャリア形成を支援。

特定一般教育訓練給付金の概要

厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練（特定一般教育訓練）を受講、修了した場合に、訓練費用の一定割合を支給

＜給付の内容＞

○　受講費用の**40%**（上限**20万円**）を支給

＜支給要件＞

○　在職者又は離職後１年以内（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者

○　雇用保険の被保険者期間３年以上（初回の場合は１年以上）を有する者

特定一般教育訓練給付に係る指定講座の概要

指定講座数：573講座（令和５年10月１日時点）※以下①～③は当該講座数の内訳

①業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等

講座数：520講座

例）介護職員初任者研修、介護支援専門員実務研修、大型自動車第一種免許　等

②情報通信技術に関する資格のうちITSSレベル２以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程

講座数：10講座

例）基本情報技術者試験　等

③短時間のキャリア形成促進プログラム及び職業実践力育成プログラム

講座数：43講座

例）ＡＩ・セキュリティ人材育成プログラム、認定看護管理者教育課程　等

教 育 訓 練 給 付 の 概 要

労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する(4月、10月の年2回)教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を「教育訓練給付」として雇用保険により支給。

	専門実践教育訓練給付（2014年10月制度開始） **<特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象>**	**特定一般教育訓練給付**（2019年10月制度開始） **<特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象>**	**一般教育訓練給付**（1998年12月制度開始） **<左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象>**
給付内容	○ 受講費用の**50%**（上限**年間40万円**）を６か月ごとに支給。 ○ 訓練修了後１年以内に、資格取得等し、就職等した場合、受講費用の**20%**（上限**年間16万円**）を追加支給。	○ 受講費用の**40%**（上限**20万円**）を受講修了後に支給。	○ 受講費用の**20%**（上限**10万円**）を受講修了後に支給。
支給要件	○ **在職者又は離職後１年以内**（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ○ **雇用保険の被保険者期間３年以上**（初回の場合、専門実践教育訓練給付は**２年以上**、特定一般教育訓練給付・一般教育訓練給付は**１年以上**）		
講座数	2,861講座	573講座	11,833講座
受給者数	35,906人／171,587人（累積）	3,056人／7,236人（累積）	78,226人
講座指定要件	**次のいずれかの類型に該当し、かつ類型ごとの講座レベル要件を満たすもの**（【 】内は訓練期間・時間要件） ① **業務独占資格又は名称独占資格に係るいわゆる養成施設の課程**（看護師・准看護師、介護福祉士、美容師、社会福祉士等の養成課程） 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 【原則１年以上３年以内で、かつ取得に必要な最短期間（法令上の最短期間が４年の管理栄養士の課程及び法令上の最短期間が３年の養成課程であって定時制により訓練期間が４年となるものを含む）】 ② **専門学校の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム**（商業実務、衛生関係、工業関係等） 就職・在職率の実績が一定以上【２年（キャリア形成促進プログラムは120時間以上２年未満）】 ③ **専門職大学院**（教職大学院、法科大学院、MBA　等） 就職・在職率、認証評価結果、定員充足率等の実績が一定以上 【２年以内（資格取得につながるものは、３年以内で取得に必要な最短期間）】 ④ **大学等の職業実践力育成プログラム**（自動車工学、会計マネジメント　等） 就職・在職率（正規課程にあっては、就職・在職率及び定員充足率）の実績が一定以上 【正規課程：１年以上２年以内、特別の課程：訓練時間が120時間以上かつ訓練期間が２年以内】 ⑤ **一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程** ※ITSSレベル３相当以上（情報通信技術関係資格（シスコ技術者認定　CCNP）等） 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 【訓練時間が120時間以上（ITSSレベル４相当以上のものに限り30時間以上）かつ訓練期間が２年以内】 ⑥ **第四次産業革命スキル習得講座**（AI、データサイエンス、セキュリティ等） 就職・在職率の実績が一定以上【訓練時間が30時間以上かつ訓練期間が2年以内】 ⑦ **専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程** 就職・在職率、認証評価結果、定員充足率等の実績が一定以上 【専門職大学・学科：4年、専門職短期大学・学科：３年以内】	**次のいずれかの類型に該当し、かつ類型ごとの講座レベル要件を満たすもの** ① **業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等** （介護職員初任者研修、介護支援専門員実務研修、大型自動車第一種免許等） 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 ② **一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程** ※ITSSレベル２相当以上（120時間未満のITSSレベル３相当を含む） （基本情報技術者試験等） 受験率、合格率及び就職・在職率の実績が一定以上 ③ **短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム** （ＡＩ・セキュリティ人材育成プログラム、認定看護管理者教育課程等） 就職・在職率の実績が一定以上	**次のいずれかの類型に該当する教育訓練** ① **公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等**の取得を訓練目標とするもの ② ①に準じ、**訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの**（民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等） **講座例** ○ 輸送・機械運転関係（大型自動車、建設機械運転等） ○ 医療・社会福祉・保健衛生関係（介護福祉士実務者養成研修等） ○ 専門的サービス関係　（税理士、社会保険労務士等） ○ 情報関係（Webクリエイター、CAD利用技術者試験等） ○ 事務関係　（TOEIC、簿記検定、日本語教員等） ○ 営業・販売・サービス関係（宅地建物取引士等） ○ 技術関係　（技術士、建築士、土木施工管理技士検定等） ○ その他　（大学院修士課程等）

※特定一般教育訓練給付・一般教育訓練給付の訓練期間・時間要件は、原則として以下のとおり。

【通学制】期間が１か月以上１年以内であり、かつ時間が50 時間以上
【通信制】 ３か月以上１年以内

（注）講座数は2023年10月時点、受給者数（専門実践教育訓練給付は、初回受給者数）は2022年度実績（速報値）。

特定一般教育訓練給付の制定経緯

「人づくり革命 基本構想」（平成30年６月13日人生100年時代構想会議決定）（抄）

第５章 リカレント教育

リカレント教育は、人づくり革命のみならず、生産性革命を推進するうえでも、鍵となるものである。リカレント教育の受講が職業能力の向上を通じ、キャリアアップ・キャリアチェンジにつながる社会をつくっていかなければならない。

（教育訓練給付の拡充）

専門実践教育訓練給付（７割助成）について、第４次産業革命スキル習得講座の拡充や専門職大学課程の追加など、対象講座を大幅に拡大する。

また、**一般教育訓練給付については、対象を拡大するとともに、ＩＴスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を２割から４割へ倍増する。**特に、文部科学大臣が認定した講座については、社会人が通いやすいように講座の最低時間を120 時間から60時間に緩和する。あわせて、受講者の大幅な増加のための対策を検討する。

※「経済財政運営と改革の基本方針2018 」（平成30年6月15日閣議決定）等においても同様の記載

労働政策審議会人材開発分科会での検討

・平成３０年　８月２８日　　第　９回労働政策審議会人材開発分科会（人生100年時代構想会議を踏まえた今後の人材開発施策について）
・平成３０年　９月２８日　　第１０回労働政策審議会人材開発分科会（一般教育訓練給付の拡充に係る対象講座について）
・平成３０年１０月１８日　　第１１回労働政策審議会人材開発分科会（一般教育訓練給付の拡充に係る対象講座について）
・平成３１年　１月２４日　　第１２回労働政策審議会人材開発分科会（雇用保険法第六十条の二第一項に規定する厚生労働大臣が指定する教育訓練の指定基準等の一部を改正する告示案要綱について（諮問））

→　指定基準告示の改正の上、**令和元年１０月より特定一般教育訓練講座開始**

制度の効果検証について

○　労働政策審議会人材開発分科会において、
・制度全体については、適用開始の２年後（令和３年１０月）を目途に、
・文部科学大臣が認定する大学等の短時間のプログラムのうち、短期間のものについては、適用開始の１年後を目途に、検証を行うこととされた。

○　これについて、指定された講座数が少ないこと等により、効果検証の時期を延期していたが、今般、**適用開始から４年が経過し、講座数や受給者数等の増加により一定の効果検証が可能になったことを踏まえ、制度の活用状況等について分析を行った。**

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1

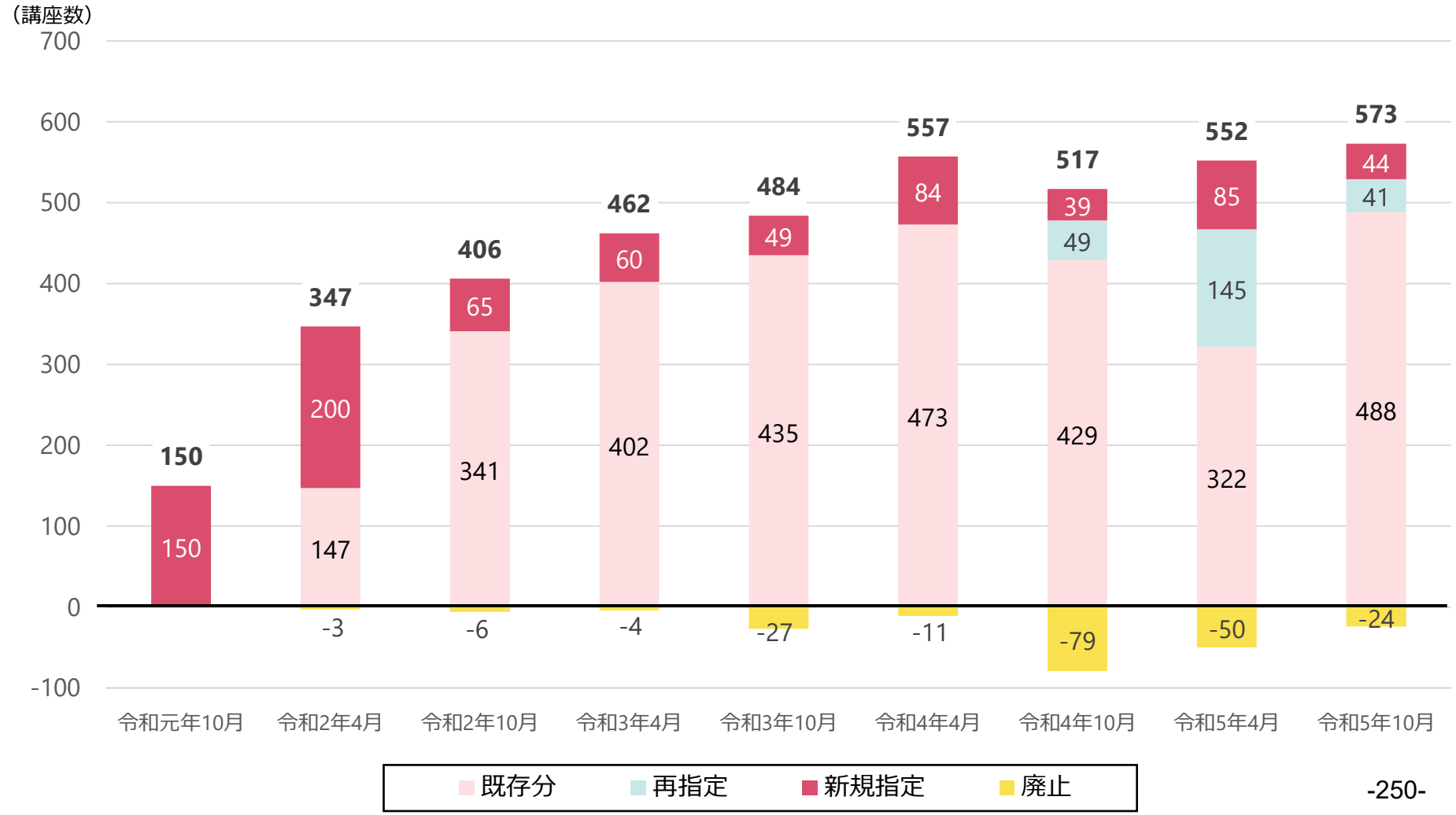
特定一般教育訓練給付に係る指定講座の状況

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

特定一般教育訓練給付に係る指定講座数の推移

○令和元年10月の創設時（150講座）と比べて、令和５年10月指定時で573講座と3.8倍に増加。
○令和4年10月以降、３年間の指定期間満了による指定講座の廃止等により、指定講座数は横ばいで推移。



資料出所：厚生労働省「特定一般教育訓練給付の指定講座に係る行政記録情報」より若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

（参考）特定一般教育訓練給付に係る指定講座数の推移（目標資格等別）

		R1.10	R2.4	R2.10	R3.4	R3.10	R4.4	R4.10	R5.4	R5.10
第１類型	行政書士	3	3	3	3	1	1	0	0	0
	税理士	24	38	38	38	32	28	10	0	0
	社会保険労務士	18	18	26	29	22	21	10	10	3
	国家資格キャリアコンサルタント	1	1	1	1	1	1	0	0	0
	宅地建物取引士	16	16	17	18	17	13	3	4	4
	介護支援専門員	16	24	27	36	40	48	43	56	64
	介護福祉士	0	1	1	1	1	1	1	3	3
	保育士	4	4	4	5	5	5	3	3	3
	福祉用具専門相談員	0	6	8	8	8	8	8	8	9
	社会福祉士	0	7	7	7	7	7	6	6	6
	特定行為研修	0	6	7	11	13	53	62	65	67
	介護職員初任者研修	22	65	75	75	77	77	76	71	75
	介護福祉士（実務者養成研修）	9	20	28	26	28	30	25	21	18
	喀痰吸引等研修修了	2	12	23	24	24	24	23	21	14
	けん引免許	0	8	8	10	10	11	11	12	12
	移動式クレーン運転士免許	1	2	2	2	2	2	1	0	0
	大型自動車第一種免許	5	26	29	44	54	64	64	76	80
	大型自動車第二種免許	5	21	24	24	28	31	32	32	33
	大型特殊自動車免許	5	13	12	15	16	20	20	20	20
	中型自動車第一種免許	7	24	24	34	39	44	42	51	56
	普通自動車第二種免許	4	8	9	11	12	15	15	15	15
	準中型自動車第一種免許	1	11	18	22	26	26	26	27	32
	フォークリフト運転技能講習	0	1	1	1	1	1	2	2	3
	電気主任技術者試験	0	3	3	3	3	3	3	3	3
	技能検定試験　ファイナンシャル・プランニング	3	3	3	3	0	0	0	0	0
第2類型	Project Management Professional（PMP）	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	情報通信技術関係資格（シスコ技術者認定）	0	0	0	0	0	0	0	2	3
	情報処理技術者試験【基本情報技術者試験】	2	4	4	4	4	4	5	4	4
	情報通信技術関係資格（その他）	0	0	0	0	0	0	3	3	3
第3類型	短時間の職業実践力育成プログラム	1	2	4	7	13	19	23	36	42
	短時間のキャリア形成促進プログラム	0	0	0	0	0	0	0	1	1
合計		**150**	**347**	**406**	**462**	**484**	**557**	**517**	**552**	**573**

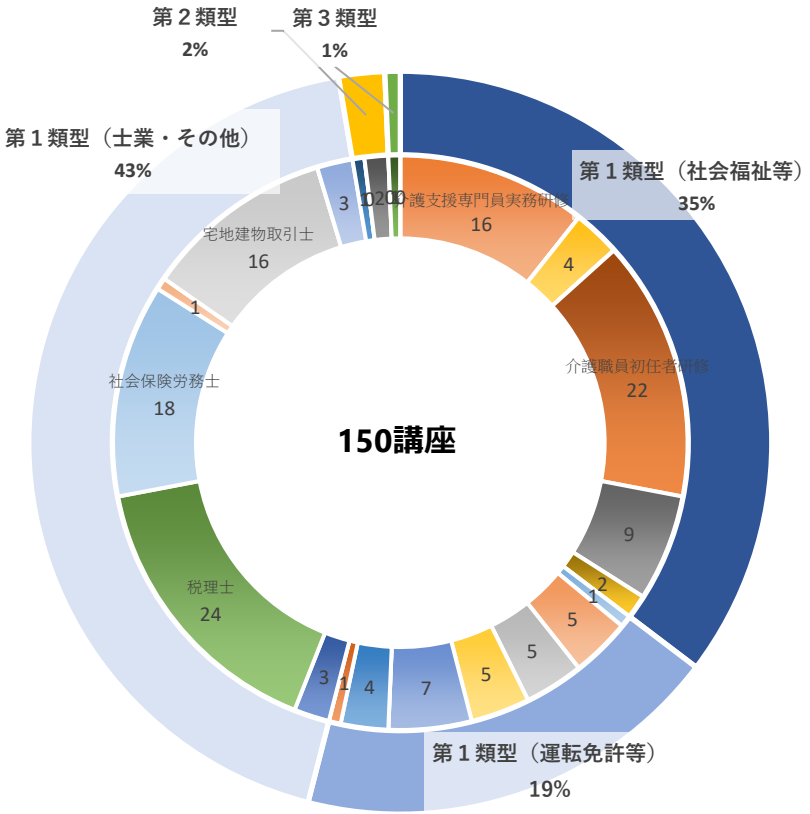
資料出所：厚生労働省「特定一般教育訓練給付の指定講座に係る行政記録情報」より若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

新設時（令和元年10月）と直近（令和５年10月）の指定講座の分布

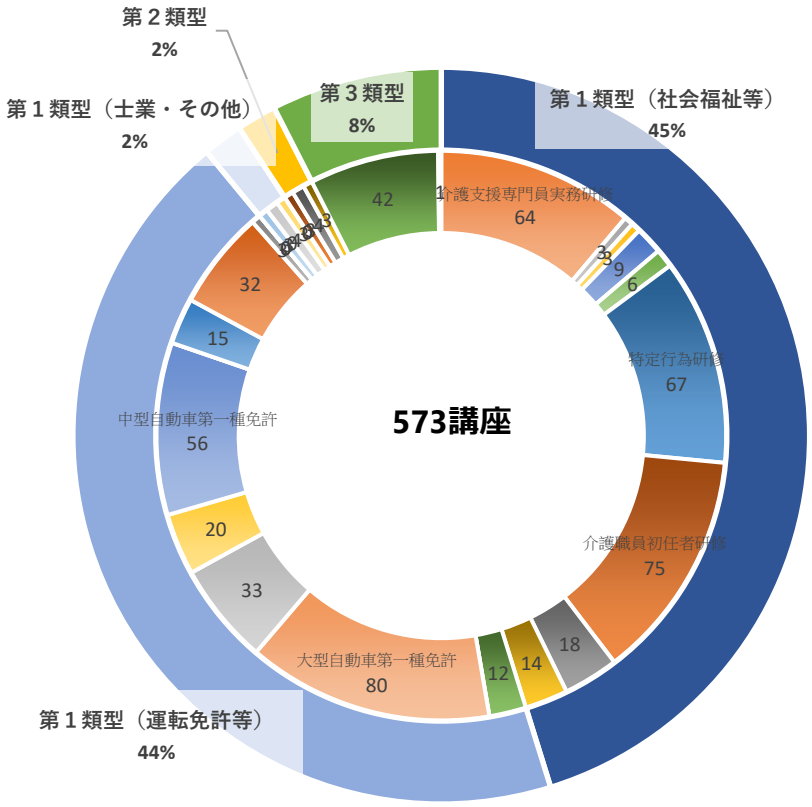
○新設時（令和元年10月）は、第１類型が全体の97%、特に税理士や社会保険労務士等の士業関係が約４割を占めていた。

○直近（令和５年10月）では、士業関係の割合が大幅に減少した一方、社会福祉等関係及び運転免許関係の割合が増加した結果、第１類が約９割となっているほか、第３類型（職業実践力育成プログラム）の割合が着実に増加している。

新設時（令和元年10月）の指定講座分布



直近（令和５年10月）の指定講座分布



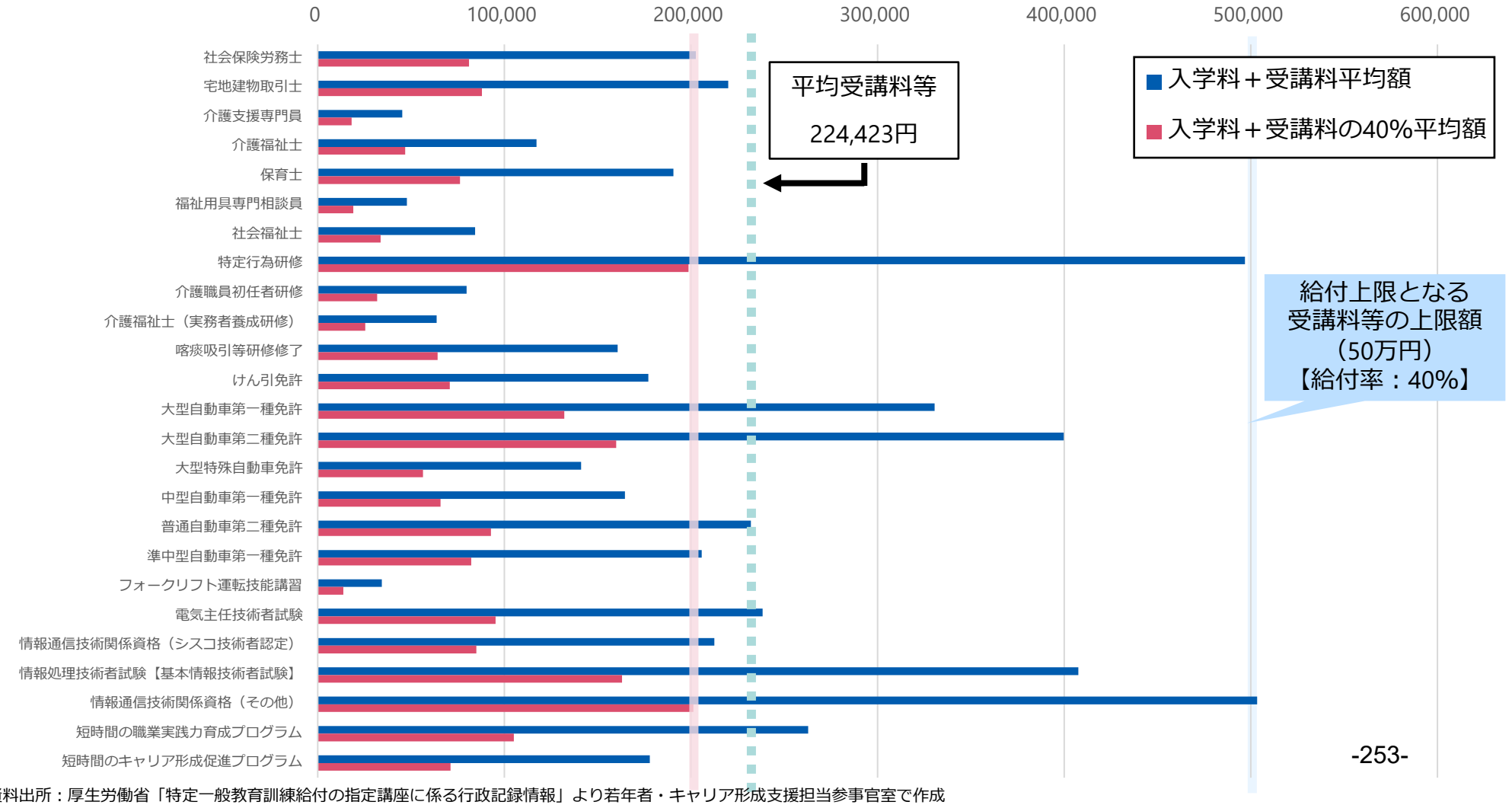
- **第１類型（社会福祉等）**
- 介護支援専門員実務研修
- 介護福祉士
- 保育士
- 福祉用具専門相談員
- 社会福祉士
- 特定行為研修
- 介護職員初任者研修
- 介護福祉士（実務者養成研修）
- 喀痰吸引等研修修了【第１号研修】
- **第１類型（運転免許等）**
- けん引免許
- 移動式クレーン運転士免許
- 大型自動車第一種免許
- 大型自動車第二種免許
- 大型特殊自動車免許
- 中型自動車第一種免許
- 中型自動車第二種免許
- 普通自動車第二種免許
- 準中型自動車第一種免許
- フォークリフト運転技能講習
- **第１類型（士業・その他）**
- 行政書士
- 税理士
- 社会保険労務士
- 国家資格キャリアコンサルタント
- 宅地建物取引士
- 第二種電気主任技術者
- 技能検定試験 ファイナンシャル・プランニング
- **第２類型**
- Project Management Professional（PMP）
- 情報通信技術関係資格（シスコ技術者認定）
- 基本情報技術者試験【基本情報技術者試験】
- 情報通信技術関係資格（その他）
- **第３類型**
- 短時間の職業実践力育成プログラム
- 短時間のキャリア形成促進プログラム

資料出所：厚生労働省「特定一般教育訓練給付の指定講座に係る行政記録情報」より若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

特定一般教育訓練給付に係る指定講座の平均受講料等の分布（令和５年10月）

○指定講座全体の平均受講料等は、約22.4万円。

○給付上限（受講料等50万円以上）に該当する指定講座は、指定講座全体の約７％（573講座中39講座）。
講座ごとの平均受講料等でみると、ほぼ全ての講座が給付上限の枠内に収まっている。

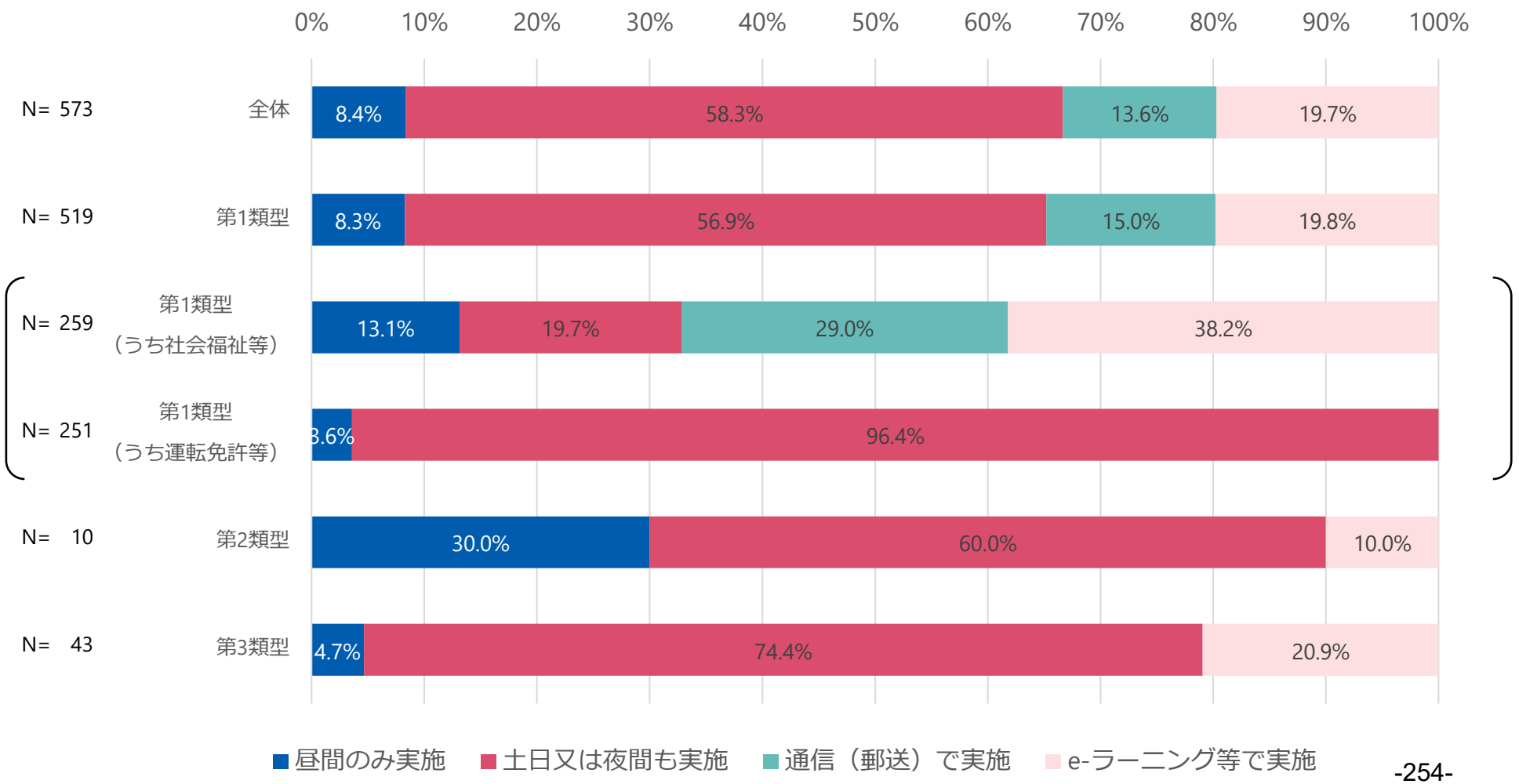


資料出所：厚生労働省「特定一般教育訓練給付の指定講座に係る行政記録情報」より若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

特定一般教育訓練給付に係る指定講座の実施状況（令和５年10月）

○指定講座全体のうち、９割以上で、土日・夜間やe-ラーニング等が行われている。

○第１類型のうち社会福祉等の講座については、通信やe-ラーニング等の講座が多い。
　また、第１類型のうち運転免許等の講座や、第３類型の講座では、土日、夜間も実施される講座が多くなっている。



資料出所：厚生労働省「特定一般教育訓練給付の指定講座に係る行政記録情報」より若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

特定一般教育訓練給付の活用状況
（受給者の属性等）

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

（参考）受給者の属性・受給者アンケートの集計結果に関する留意点

○受給者の属性・受給者アンケートの集計結果の利用にあたっては、以下の点に留意が必要。

ハローワークシステムの雇用保険被保険者情報等の集計結果（受給者の属性等）

- 令和元年10月から令和５年３月末までに特定一般教育訓練の講座を受講修了し、かつ給付金が支給された者として把握できた7,188人について、ハローワークシステムの雇用保険被保険者情報等を元に、人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室において独自に集計したもの。

  - 在職者・離職者の別は、受講開始時点で被保険者資格を取得している者を「在職者」、離職していた者を「離職者」とした。また、令和5年3月31日時点で就職している者を「在職中の者」、就職していない者を「離職中の者」とした。
  - 雇用形態について、ハローワークシステムの雇用保険被保険者情報等は平成21年度以降の情報しか保有していないことから、雇用形態の値は、それぞれの合計の値とは一致しない。
  - 雇用形態については、日雇い、派遣、パートタイム、有期雇用契約労働者、季節的雇用者、船員を「正社員以外の者」として、それ以外を「正社員」としている。
  - 受給者の年齢は、受講開始日時点の年齢である。

受給者アンケートの集計結果（受講の効果）

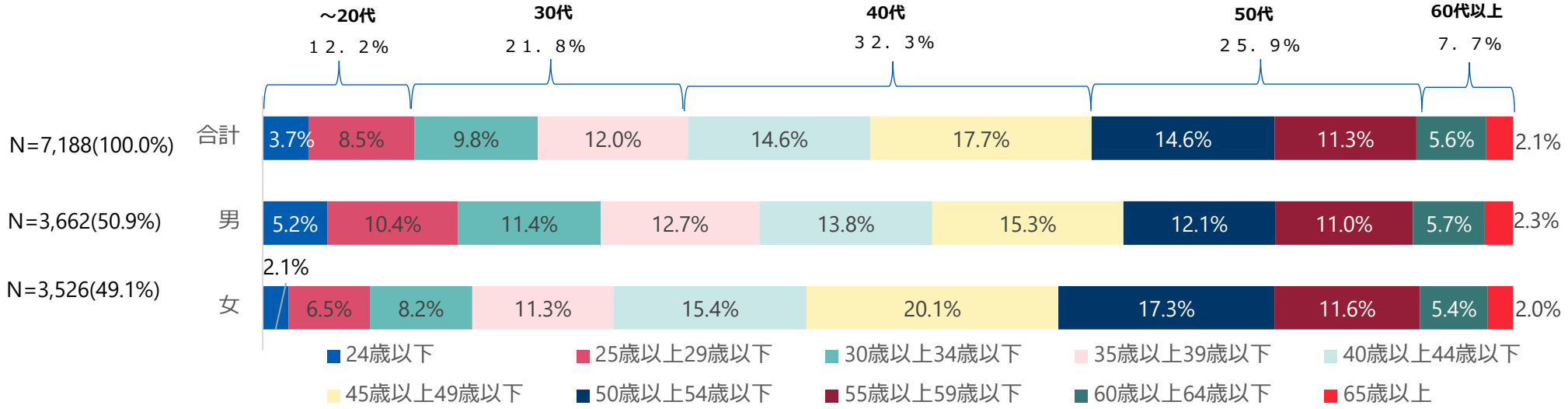
- 令和４年９月30日～11月22日に、令和元年10月から令和３年９月末時点までの特定一般教育訓練給付受給者2,457名に対し、WEB回答フォームによるアンケート調査を実施（厚生労働省委託）。
- 本調査に対して回答いただいた311名（回収率12.7%）の集計結果をとりまとめたものであり、回答数が少なく、回収率が低いことに留意が必要。

特定一般教育訓練給付の受給者の属性①

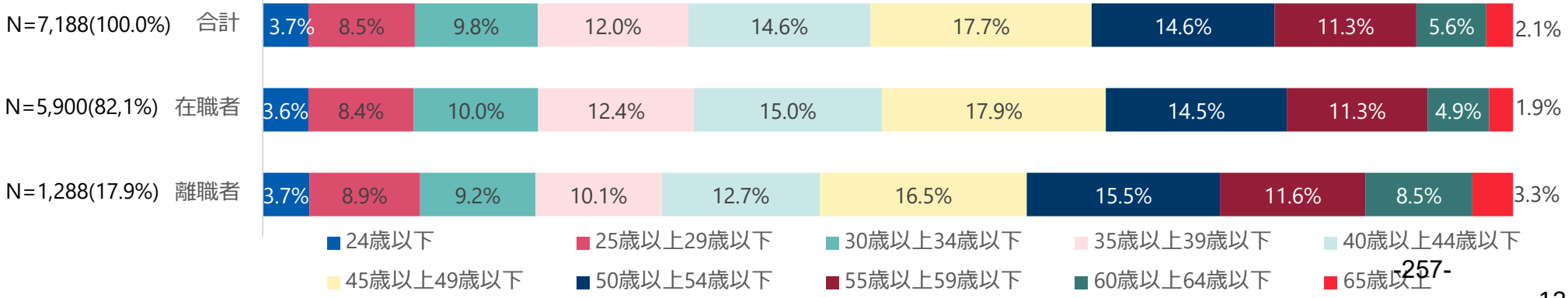
○令和元年10月から令和５年３月末までに特定一般教育訓練の指定講座を受講し、かつ給付金が支給された者の属性としては、男女比は同程度で、年代別には40～50歳代が多くなっている。特に女性は、40歳以上が７割（71.8%）を超えており、その傾向が強い。

○また、受講開始時点で、約８割（82.1%）が在職者、約２割（17.9%）が離職者となっている。

1　性別及び受講開始時の年齢階層別の状況



2　受講開始時の雇用類型

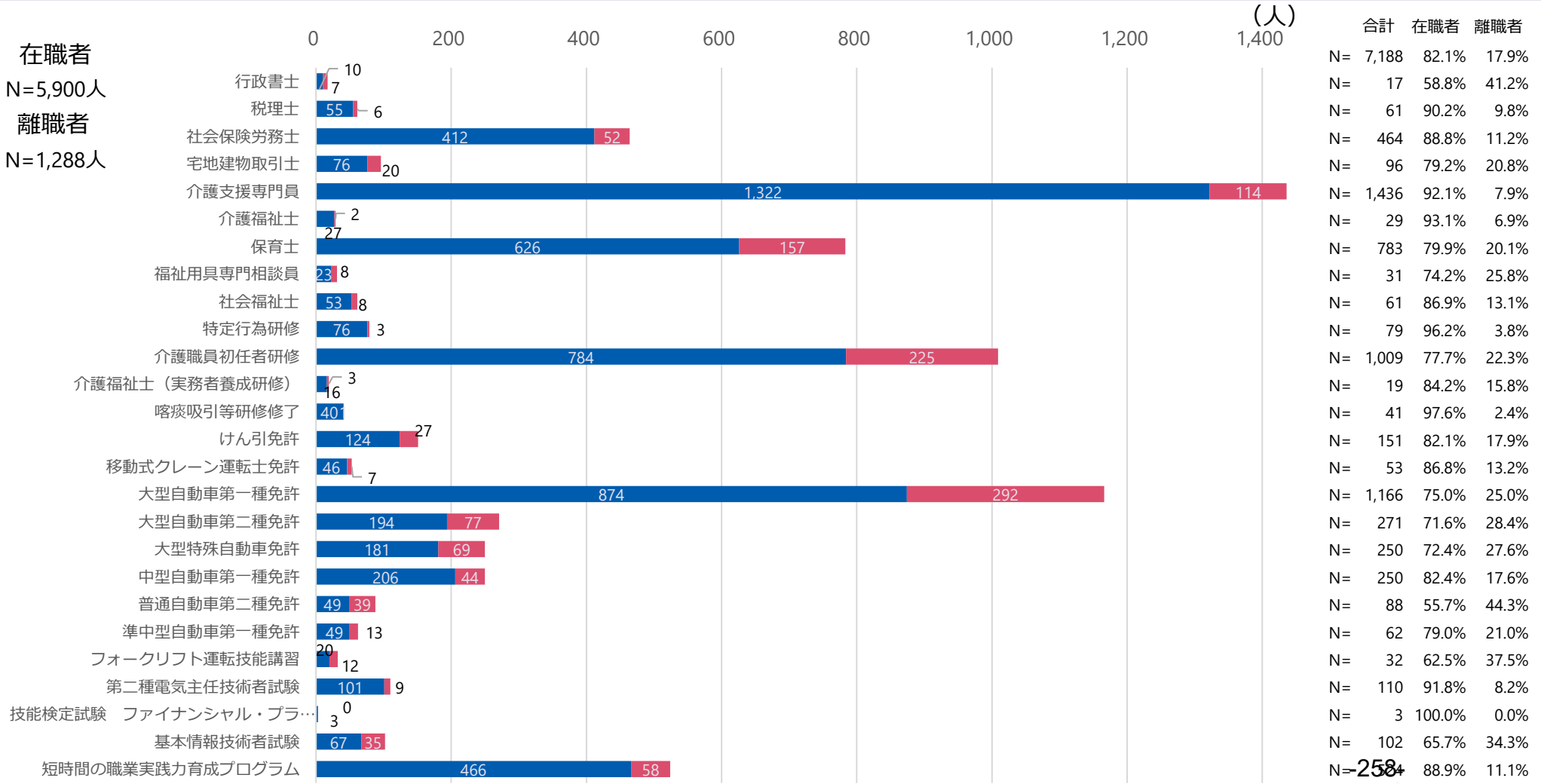


資料出所：厚生労働省「ハローワークシステムの雇用保険被保険者情報等」から若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

特定一般教育訓練給付の受給者の属性②

○講座の類型別の受給者数をみると、講座により大きな差がある。

○また、関係分野の業務を行う上で不可欠な資格関係のうち、大型自動車一種免許、介護職員初任者研修、保育士の講座については、離職者の割合が高くなっている。



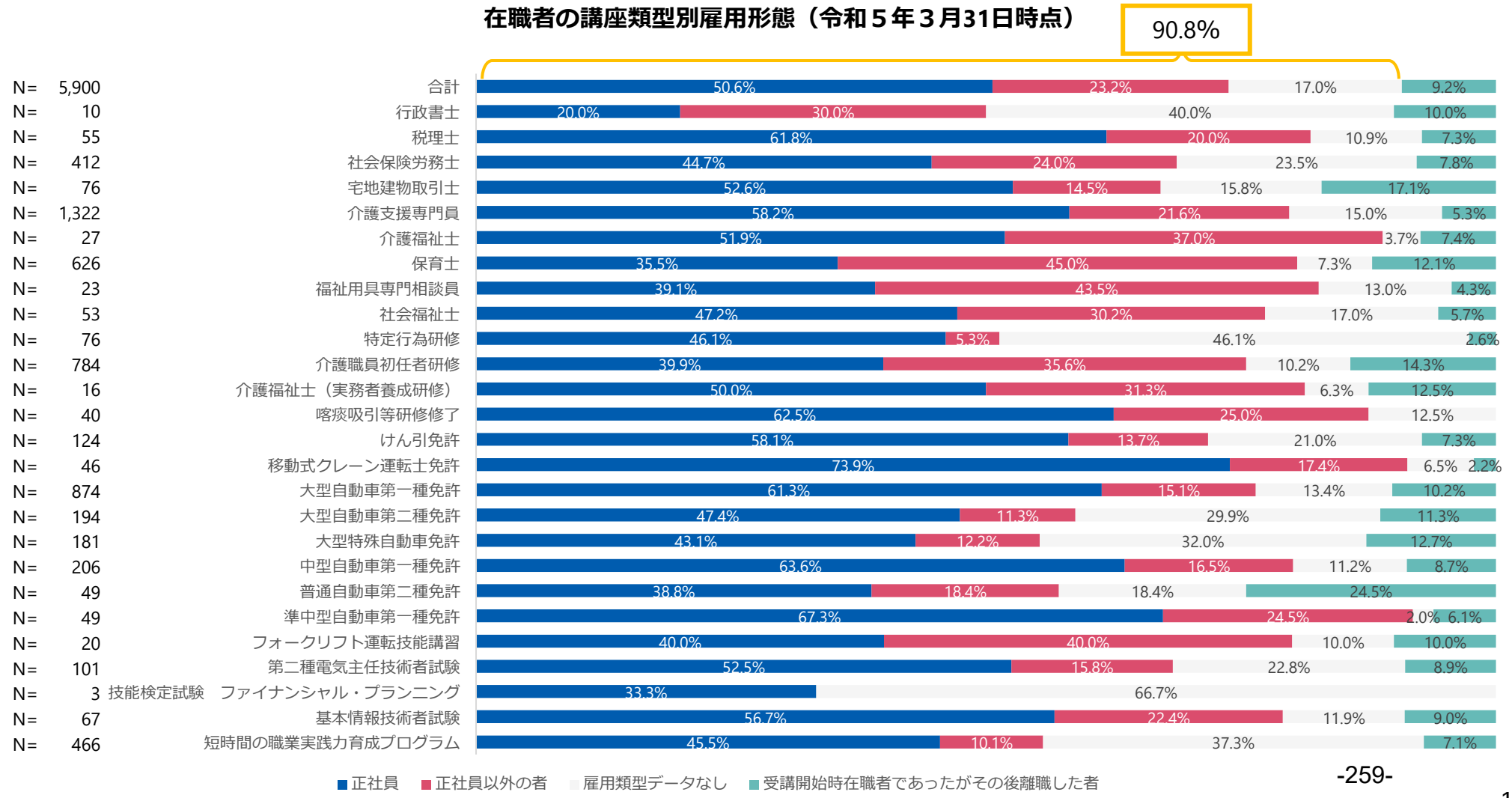
	合計	在職者	離職者
N=	7,188	82.1%	17.9%
N=	17	58.8%	41.2%
N=	61	90.2%	9.8%
N=	464	88.8%	11.2%
N=	96	79.2%	20.8%
N=	1,436	92.1%	7.9%
N=	29	93.1%	6.9%
N=	783	79.9%	20.1%
N=	31	74.2%	25.8%
N=	61	86.9%	13.1%
N=	79	96.2%	3.8%
N=	1,009	77.7%	22.3%
N=	19	84.2%	15.8%
N=	41	97.6%	2.4%
N=	151	82.1%	17.9%
N=	53	86.8%	13.2%
N=	1,166	75.0%	25.0%
N=	271	71.6%	28.4%
N=	250	72.4%	27.6%
N=	250	82.4%	17.6%
N=	88	55.7%	44.3%
N=	62	79.0%	21.0%
N=	32	62.5%	37.5%
N=	110	91.8%	8.2%
N=	3	100.0%	0.0%
N=	102	65.7%	34.3%
N=	524	88.9%	11.1%

資料出所：厚生労働省「ハローワークシステムの雇用保険被保険者情報等」から若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

在職者の状況①
受講開始時に在職していた者の講座類型別の雇用類型（令和５年３月末時点）

○受講開始時に在職していた者について、令和５年３月末時点で、引き続き９割以上（90.8%）が在職者となっている。

※ 在職者のうち、正社員・正社員以外の者の割合については、雇用類型データがない者が一定数いることに留意が必要。

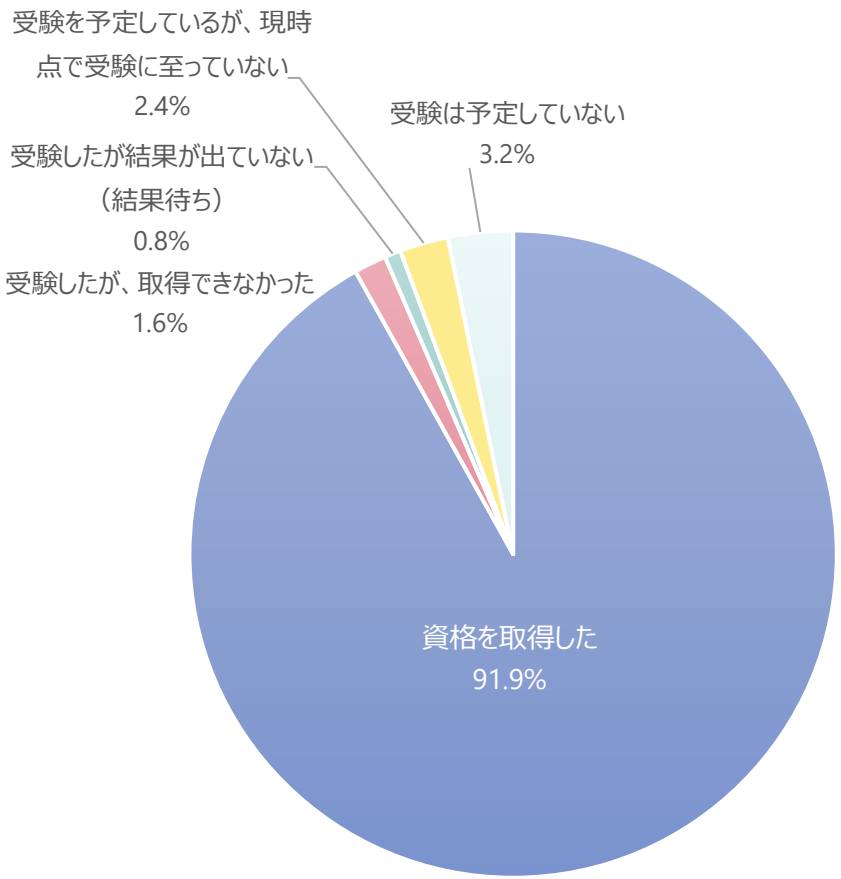


資料出所：厚生労働省「ハローワークシステムの雇用保険被保険者情報等」から若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

在職者の状況②
特定一般教育訓練給付受給者の講座受講の効果【受給者アンケート（在職者）】

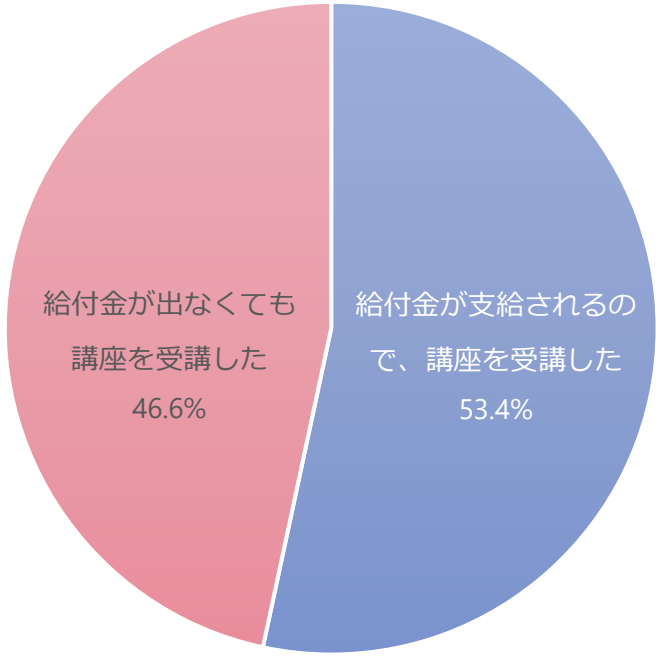
○受講開始時に在職していた者に、資格の取得状況を尋ねたところ、９割以上（91.9%）が資格を取得していた。
○また、講座受講にあたって、半数以上（53.4%）が「給付金が支給されるので講座を受講した」と回答している。

在職者の資格取得状況



N=247

講座受講にあたっての教育訓練給付の影響



N=253

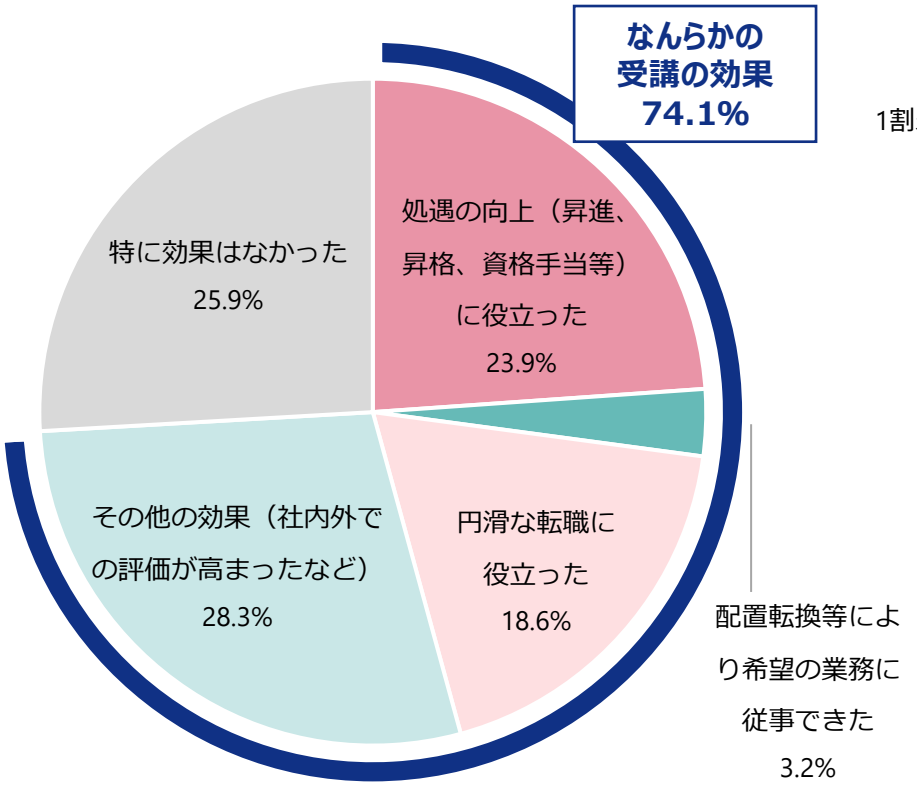
資料出所：厚生労働省「受給者アンケート」から若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

在職者の状況③
特定一般教育訓練給付受給者の講座受講の効果【受給者アンケート（在職者）】

○受講開始時に在職していた者に講座の受講の効果を尋ねたところ、74.1%が何らかの効果を感じていた。
そのうち「処遇の向上に役立った」が23.9%、「円滑な転職に役立った」が18.6%となっている。

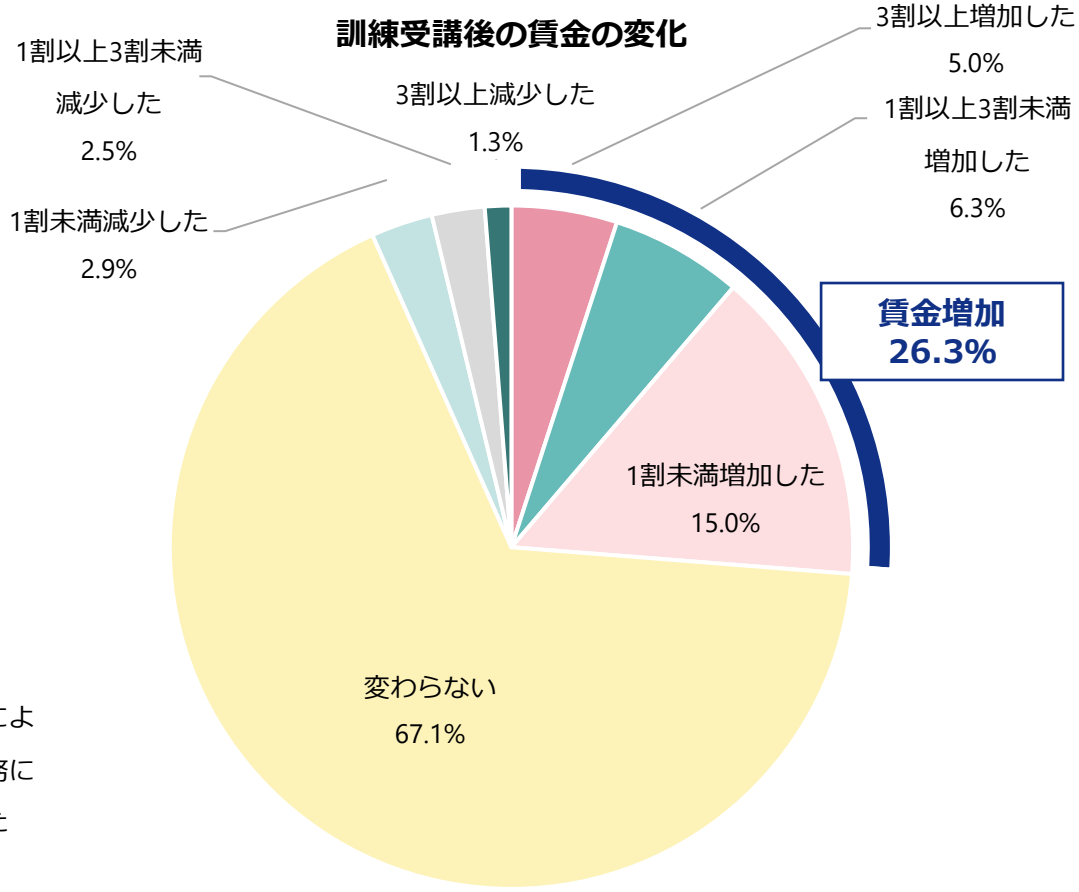
○また、訓練受講後の賃金の変化としては、26.3%が賃金が増加したと回答している。

受講者が感じている講座受講の効果



N=247

訓練受講後の賃金の変化



N=240

資料出所：厚生労働省「受給者アンケート」から若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

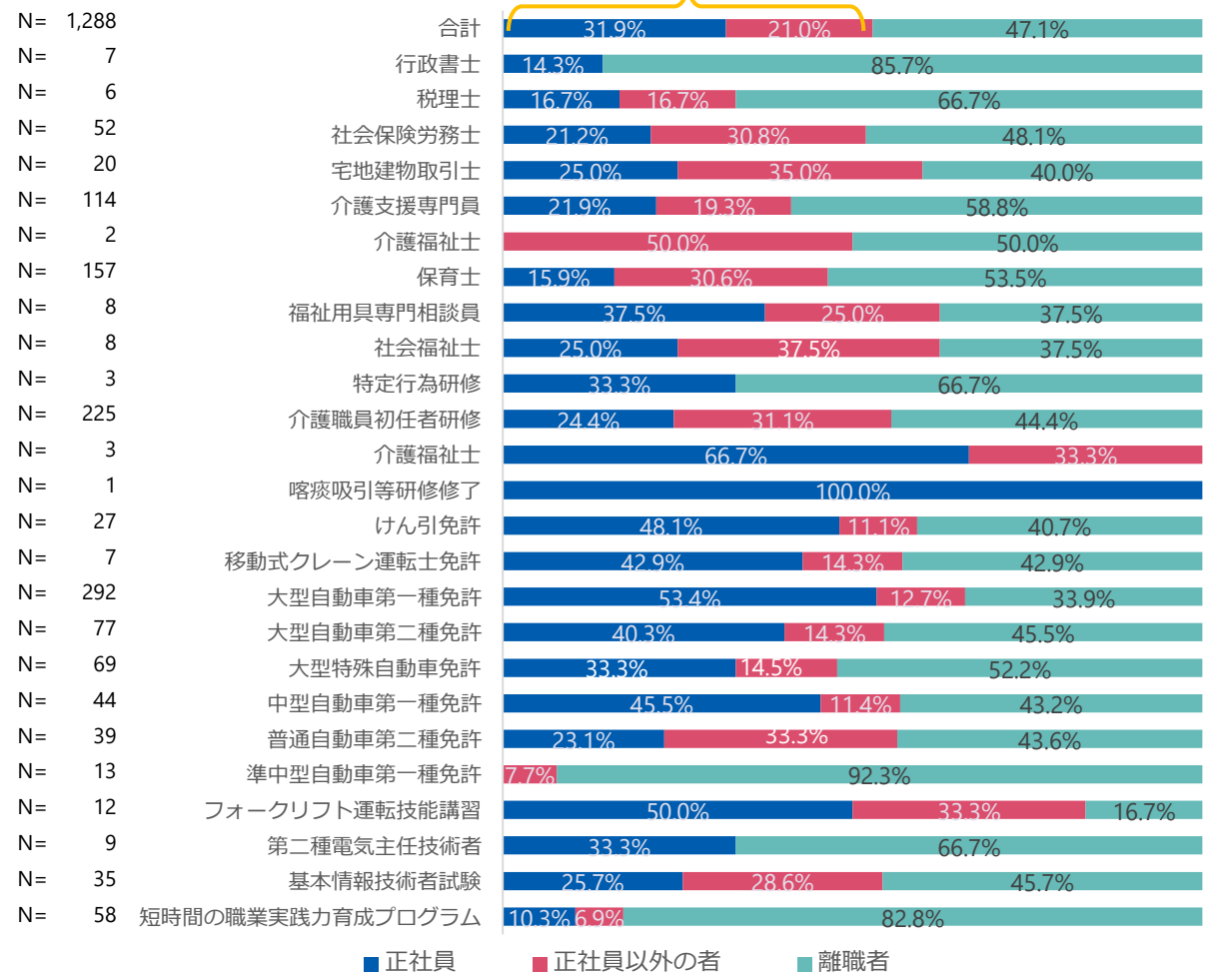
離職者の状況①
受講開始時に離職していた者の講座類型別の雇用類型（令和５年３月末時点）

○受講開始時に離職していた者のうち、半数以上（52.9%）が、令和５年３月末時点で雇用保険の被保険者となっている。

○また、再就職した者のうち、６割以上（60.4%）が正社員として再就職しており、雇用動向調査による一般労働者（雇用期間の定めなし）の入職割合４割（40.1%）に比べて高くなっている。

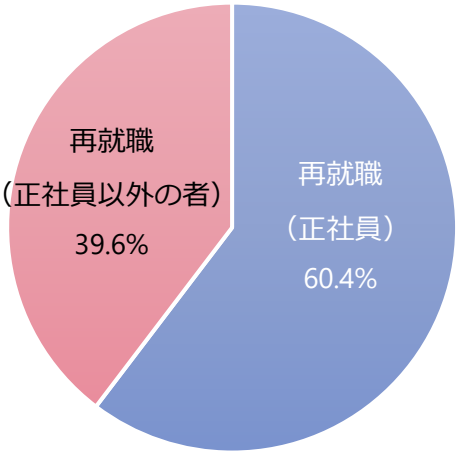
離職者の講座累計別雇用形態

52.9%



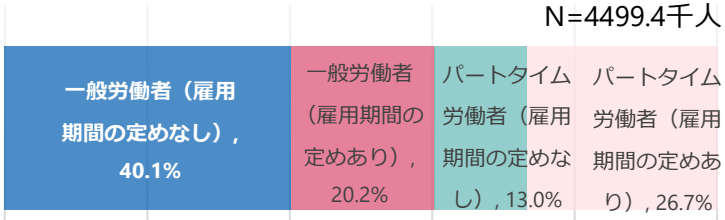
資料出所：厚生労働省「ハローワークシステムの雇用保険被保険者情報等」から若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

再就職した者の雇用形態



N=681

（参考）転職入職者の就業形態・雇用形態別入職状況

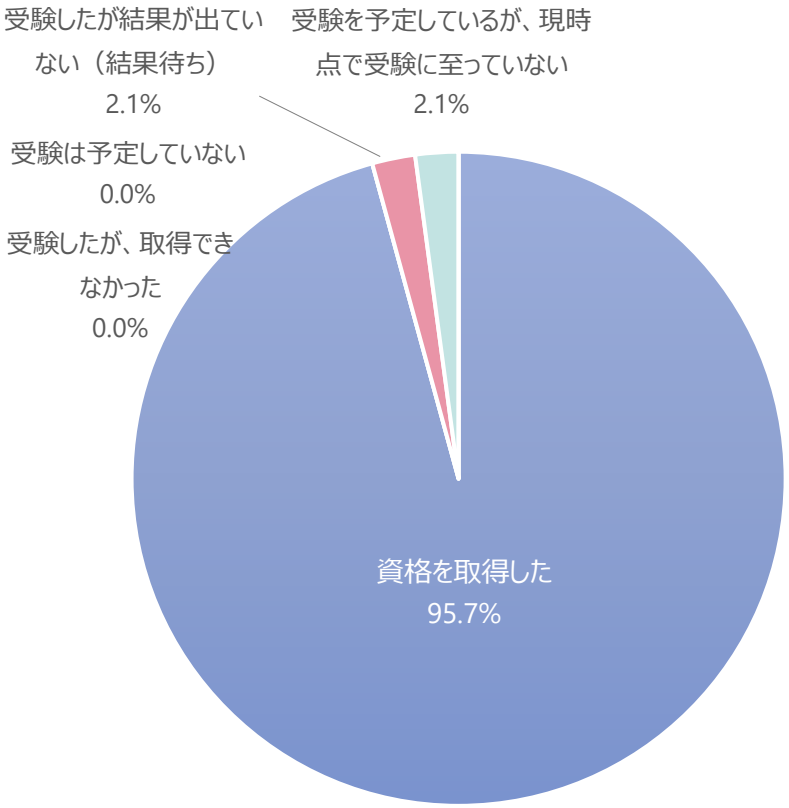


※参考資料出所：厚生労働省「令和３年度雇用動向調査」に基づき若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

離職者の状況②
特定一般教育訓練給付受給者の講座受講の効果【受給者アンケート（離職者）】

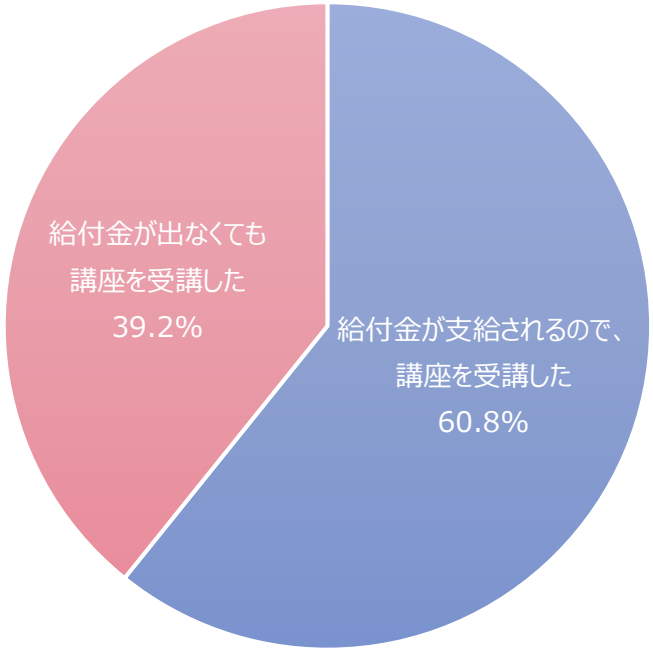
○受講開始時に離職していた者に、資格の取得状況を尋ねたところ、ほとんどの者（95.7%）が資格を取得していた。
○また、講座受講にあたって、６割以上（60.8%）が、「給付金が支給されるので講座を受講した」と回答している。

離職者の資格取得状況



N=47

講座受講にあたっての教育訓練給付の影響



N=51

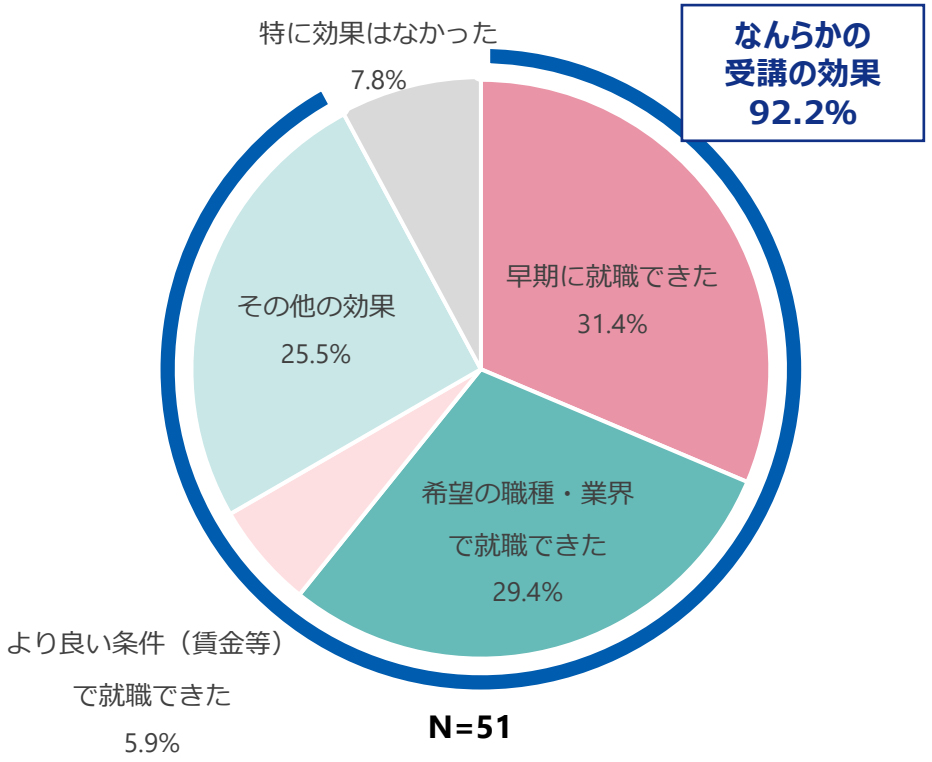
資料出所：厚生労働省「受給者アンケート」から若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

離職者の状況③
特定一般教育訓練給付受給者の講座受講の効果【受給者アンケート（離職者）】

○受講開始時に就業していなかった者に、講座の受講の効果を尋ねたところ、９割以上（92.2%）が何らかの効果を感じていた。そのうち「早期に就職できた」が31.4%、「希望の職種・業界で就職できた」が29.4%となっている。

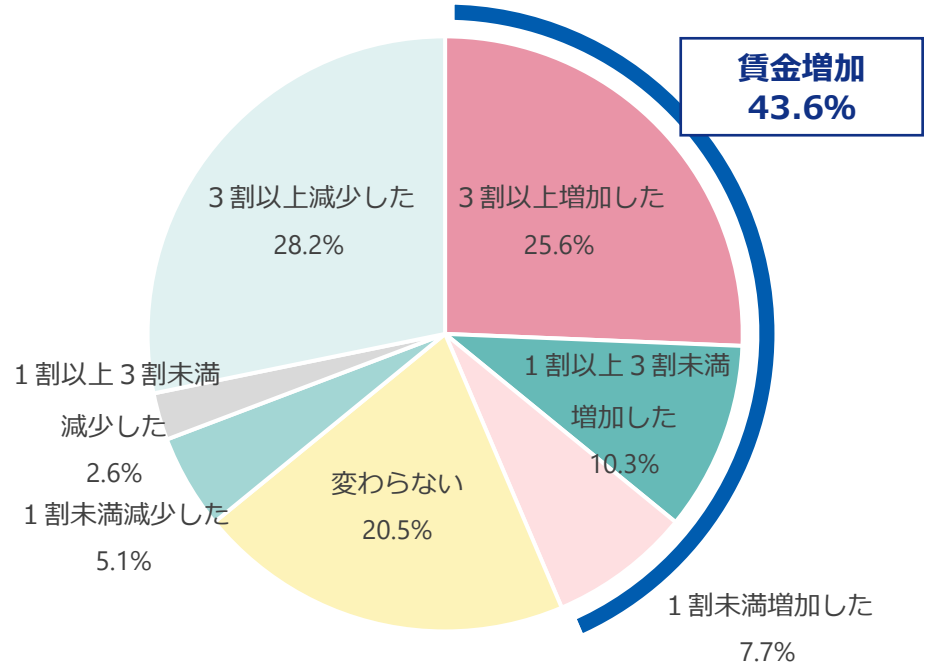
○また、再就職により、４割以上（43.6%）が賃金が増加したとしており、雇用動向調査における再就職後に賃金が増加した者の割合（34.8%）に比べて高くなっている。

受講者が感じている講座受講の効果



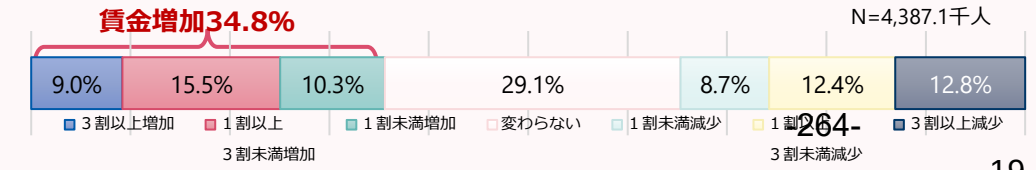
N=51

訓練受講後の賃金の変化（再就職した者）



N=39

（参考）前職からの賃金変動状況



※　参考資料出所：厚生労働省「令和4年度雇用動向調査」に基づき若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

資料出所：厚生労働省「受給者アンケート」から若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

まとめ

１．特定一般教育訓練に係る指定講座の状況

○　指定講座数は、令和元年10月の創設時（150講座）と比べて3.8倍（573講座）に増加した。

○　講座類型では、第一類型（業務独占資格等）で９割を占めているほか、第３類型（職業実践力育成プログラム）の割合が着実に増加している。また、指定講座の９割以上でオンライン対応等が行われている。

２．特定一般教育訓練の活用状況

○　利用者の属性は、男女比は同等で、約８割が在職者、約２割が離職者となっている。

○　在職者（受講開始時）の９割以上が引き続き在職している。
離職者（受講開始時）の半数以上が再就職し、そのうち６割以上が正社員となっている。

○　受給者アンケートからは、次のとおり一定の受講効果が確認された。（※回答数が少ないことに留意が必要）

【在職者】９割以上が資格を取得。３／４が処遇の向上など受講の効果を感じ、１／４が賃金増加。
【離職者】ほとんどの者（95.7%）が資格を取得。９割以上が早期就職など受講の効果を感じ、４割以上が賃金増加。

３．今後の方向性

○　教育訓練を希望する者が、質の高い講座を受講することができるよう、訓練受講後の就職率等が高い講座や成長産業分野の講座などを中心に、関係団体・事業者等に対して、講座指定の申請勧奨を進める。

○　また、一人一人が自らの意思で行うリ・スキリングを後押しできるよう、教育訓練給付制度の周知を進める。

○　あわせて、必要に応じて、講座指定要件等の見直しを行えるよう、講座ごとの受講効果等をより詳細に把握する方策を検討していく。

職業能力開発促進法施行令の一部を改正する政令案の概要

別紙２－１

物価の上昇等により、一部の職種において試験事務にかかる費用が特に増大し、技能検定試験業務に係る収支が赤字となっている状況等を踏まえ、指定試験機関が行う技能検定試験及びキャリアコンサルタント試験について、手数料の限度額の見直しを行う（なお、各試験の具体的な手数料の額は、限度額の範囲内で、別途告示で定めている）。

指定試験機関が行う技能検定※1の手数料※2の限度額（職業能力開発促進法施行令第７条関係）

以下のとおり手数料の限度額を引き上げる。

＜実技試験＞

改正前：29,900円　→　改正後：35,400円
（＋5,500円）

＜学科試験＞

改正前：　8,900円　→　改正後：11,400円
（＋2,500円）

※1　本規定は、職業能力開発促進法第47条第1項に規定する指定試験機関が行う技能検定（131職種中20職種（令和5年12月現在））に適用。
都道府県が実施する技能検定（131職種中111職種（令和5年12月現在））については、別途、地方公共団体の手数料の標準に関する政令（平成12年政令第16号。）により標準額が定められ、これを基に都道府県知事が手数料額を決定している。
※2　各職種及び級別の手数料は、別途、厚生労働大臣が定める手数料の額（平成14年厚生労働省告示第213号）により規定する。

キャリアコンサルタント試験の手数料※3の限度額（職業能力開発促進法施行令第５条関係）

以下のとおり手数料の限度額を引き上げる。

＜実技試験＞

改正前：29,900円　→　改正後：35,400円
（＋5,500円）

＜学科試験＞

改正前：　8,900円　→　改正後：11,400円
（＋2,500円）

※3　登録試験機関別の手数料は、別途、職業能力開発促進法施行令第五条第二項の厚生労働大臣が定める額（平成28年厚生労働省告示第191号）により規定する。

施行期日等

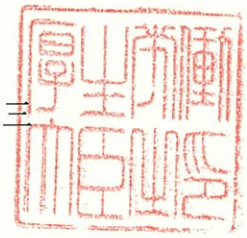
公布日：令和５年12月下旬(予定)　　施行期日：令和６年４月１日

別紙２－２

厚生労働省発開 1207 第３号
令 和 ５ 年 １２ 月 ７ 日

労働政策審議会
　会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三



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

記

１　職業能力開発促進法施行令の一部を改正する政令案要綱

別紙

職業能力開発促進法施行令の一部を改正する政令案要綱

第一　キャリアコンサルタント試験及び技能検定試験の手数料の限度額を引き上げること。（本則関係）

第二　この政令は、令和六年四月一日から施行すること。（附則関係）

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

別紙３－１

1 改正の趣旨

「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和５年11月閣議決定）に基づき、従来のデジタル推進人材の育成にかかる特例措置に加えて、昨年12月に策定された「DX推進スキル標準」に対応した訓練を設定した実施機関に対して、認定職業訓練実施奨励金の支給額を上乗せする特例措置を追加することにより、一層のデジタル分野の訓練コースの設定促進を図る。

2 改正の概要

改正省令の施行の日（以下「施行日」という。）から令和９年３月31日までの間に開始した情報処理分野又は情報通信分野に係る認定職業訓練であって厚生労働省人材開発統括官が定めるもの（DX推進スキル標準に対応した訓練）を実施した場合は、受講者１人につき１月当たり以下に掲げる金額を基本奨励金として支給する（※）。

○基礎コース：6万5千円

○実践コース：5万5千円

（※）従来、実施していた①、②の特例措置に加えて、③の特例措置についても追加する。下線部については業務取扱要領に規定。

① ＩＴ（情報処理）分野の認定職業訓練であって、資格取得率等一定割合以上となった訓練コースについて、基本奨励金を受講者１人につき１月当たり１万円又は２万円上乗せ（基礎コース：７万円又は８万円、実践コース：６万円又は７万円）して支給。なお、Ｒ４年度においてIT分野の認定職業訓練が未実施だった地域に限り２万円上乗せする。

② ＷＥＢデザイン（情報通信）分野の認定職業訓練であって、資格取得率等一定割合以上となった訓練コースについて、基本奨励金を受講者１人につき１月当たり１万円上乗せ（基礎コース：７万円、実践コース：６万円）して支給。

③ ＩＴ(情報処理)分野又はＷＥＢデザイン(情報通信)分野の認定職業訓練であって、ＤＸ推進スキル標準に対応した訓練コースについて、資格取得率に関係なく、基本奨励金を受講者１人につき１月当たり５千円上乗せ（基礎コース：6.5万円、実践コース：5.5万円）して支給。

※ ①～③について、複数の支給要件を満たした場合、①又は②の支給を優先し、③は不支給となる。

3 施行期日等

公布日：令和５年12月中旬（予定）　　施行期日：公布日

別紙３－２

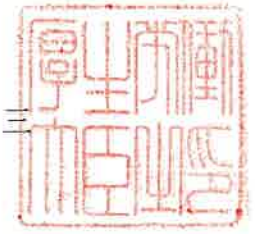
厚生労働省発開1207第１号

令 和 ５ 年 12月 ７ 日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三



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

別紙

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

第一　認定職業訓練実施基本奨励金の支給基準に係る特例の追加

令和三年十二月二十一日から令和九年三月三十一日までの間に開始した情報処理分野に係る認定職業訓練であって厚生労働省人材開発統括官（以下「人開官」という。）が定めるものを実施した場合の認定職業訓練実施基本奨励金の支給について、特定求職者等一人につき一万円又は二万円を上乗せして支給する特例及び令和四年十二月二日から令和九年三月三十一日までの間に開始した情報通信分野に係る認定職業訓練であって人開官が定めるものを実施した場合の認定職業訓練実施基本奨励金の支給について、特定求職者等一人につき一万円を上乗せして支給する特例を設けているところであるが、新たにこの省令の施行の日から令和九年三月三十一日までの間に開始した情報処理分野又は情報通信分野に係る認定職業訓練であって人開官が定めるものを実施した場合の認定職業訓練実施基本奨励金の支給について、特定求職者等一人につき五千円を上乗せして支給する特例を設けるものとすること。

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。

社内検定認定規程の一部を改正する件案の概要

別紙４－１

概要

事業主・事業主団体（以下「事業主等」という。）が独自に行う職業能力検定について、検定を通じた即戦力の人材確保等を図るため、外部労働者も受検可能とすることへの要望があることから、社内検定認定規程（昭和59年労働省告示第88号）等の改正により、社内検定認定制度を職業能力検定認定制度とした上で、対象者の制限を撤廃し、実施主体及び受検対象者により社内検定、団体検定及び事業主検定の３つに区分する。

改正内容

・告示名を「職業能力検定認定規程」に変更

・検定を実施する事業主等が雇用する労働者以外の者も対象とできるよう対象者の制限を撤廃

※併せて認定要領を改正し、以下の事項等を規定する

・職業能力検定を、社内検定、団体検定、事業主検定に区分

・団体検定・事業主検定については、技能検定との棲み分けのため、①全国統一的な技能評価が困難な地域的特殊性の強い職種、②直ちに技能検定として実施することが困難な職種であること等を要件に追加

（参考）改正後の職業能力検定認定制度の全体像

※下線部は認定要領において規定

検定の区分	認定の対象となる職業能力検定	
	社内検定	団体等検定 ※実施主体に応じ①団体検定、②事業主検定の2種類に分類
概要	・事業主等が実施する検定のうち、一定の基準を満たすものを厚生労働大臣が認定 ・学科及び実技試験で構成し、試験基準、評価者の選任基準等の所要の事項を定める必要	
実施主体	事業主等	
受検対象	当該事業主に雇用される労働者に限定（事業主団体が実施する場合、会員企業の労働者）	当該事業主等に雇用される労働者以外の者も受検可能

スケジュール

令和５年度中告示・施行予定（認定要領も同時に改正予定）

職業能力評価制度の概要

	技能検定	職業能力検定	
		新設 団体等検定 ※実施主体に応じ①団体検定、 ②事業主検定の2種類に分類	社内検定
根拠	職業能力開発促進法 第44条	職業能力開発促進法第50条の2 職業能力開発促進法施行規則第71条の2 職業能力検定認定規程 （（社内検定認定規程として）昭和59年告示、令和5年度中改正予定）	
概要	厚生労働大臣が、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度。合格者は「技能士」を名乗ることができる（名称独占の国家資格）	事業主・事業主団体が実施する検定のうち、一定の基準を満たすものを大臣が認定する制度。 （技能検定その他法令に基づき実施される検定や試験と競合するものは認定対象外）	
対象技能等	・全国的・業界標準的な普遍性を有する技能 ・一定数の受検者（概ね年間1000人以上）が恒常的に見込める職種を対象	・企業横断的ではあるが、地域的特殊性の強い技能や成長分野など必ずしも業界標準的な技能が確立していない職種等 ・受検者数が数百人程度であるが、検定の安定的な運営が見込まれる職種等	・個別企業において、先進的な技能、特有な技能等
実施機関	○都道府県及び職業能力開発協会 ○指定試験機関 （事業主団体、一般社団法人、一般財団法人、法人である労働組合、営利を目的としない法人）	○事業主 ○事業主団体又はその連合団体	
受検対象	当該職種に従事する労働者以外の者も対象	実施機関（又は会員企業）に雇用される労働者以外の者も対象に含むことができる	実施機関である事業主に雇用される労働者（団体が実施する場合は、会員企業の労働者）
評価方法	・具体的な試験基準、試験採点基準、試験実施要領、評価者の選任基準等を定める必要がある。 ・試験は、学科試験＋実技試験で行う必要。※実技試験は、実際に作業等を行わせて技能の程度を検定する。 ・労働者のスキル向上意欲の喚起や労働移動に伴う処遇改善に資するよう、複数等級であることが望ましい。（それが困難な場合であっても単なる入職のためのエントリー級よりも上位の技能であることを要件とする。）		
現状	131職種	―	44事業主等113職種

別紙４－２

厚生労働省発開 1207 第 2 号
令 和 5 年 12 月 7 日

労働政策審議会
会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三

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

記

1　社内検定認定規程の一部を改正する件案要綱

別紙

社内検定認定規程の一部を改正する件案要綱

第一　職業能力開発促進法施行規則第七十一条の二第一項に基づく厚生労働大臣の認定を受けて事業主等が行う職業能力検定の対象者の制限の撤廃

職業能力開発促進法施行規則第七十一条の二第一項に基づく厚生労働大臣の認定を受けて事業主等が行う職業能力検定について、当該事業主等が雇用する労働者以外の者も対象とできるよう、職業能力開発促進法施行規則第七十一条の四の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準のうち対象者に係る規定を改正すること。

第二　その他

一　この告示は、告示の日から適用すること。

二　この告示の適用に関し必要な経過措置を定めるとともに、その他所要の改正を行うこと。

別紙５

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

求職者支援訓練の特例措置の効果分析について

厚生労働省 人材開発統括官付訓練企画室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

<目次>

１．求職者支援訓練の特例措置の概要 5

２．短期間・短時間訓練

○＜前回分科会＞短期間・短時間訓練に関する主なご意見と今後の方向性 6

○通常訓練と短期間・短時間訓練のコース設定状況 7

○２-１．短期間・短時間訓練（特例以外）

・通常訓練と短期間・短時間訓練の受講者の属性 8

・短期間・短時間訓練（区分別）の受講者の属性 9

・短時間訓練（時間別）の受講者の属性 10

○２-２．短期間・短時間訓練（期間・時間特例）

・短期間・短時間訓練（区分・期間・時間別）の就職率 11

・短時間訓練（80時間未満）の就職率（時間・期間別）の分析 12

・受講状況　予算定員数と受講者数 13

・短期・短時間訓練にかかる現場の声 14

○特例措置等の効果に係る分析結果① 15

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

3．eラーニングコース

○eラーニングコースについて 16

○eラーニングコース設定状況と受講者数 17

○3-1．eラーニングコース（対象者特例）

・通常訓練とeラーニングコースの受講者の属性 18

・eラーニング（地域別）コース設定状況及び受講者数 19

○3-2．eラーニングコース（特例以外）

・eラーニングコース受講者の対象者別割合、修了率（男女別、年代別） 20

・eラーニングコース就職率 21

・修了率及び就職率等にかかる課題等と改善案 22

○特例措置等の効果に係る分析結果② 23

4．フルオンライン訓練

○<前回分科会>オンライン訓練に関する主なご意見と今後の方向性 24

○オンライン訓練の就職実績が良好な訓練機関の取組事例 25

○オンライン訓練コース設定状況と受講者数 26

5．論点まとめ

27

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

6．参考資料

＜参考資料＞通常訓練と短期間・短時間訓練のコース設定状況（分野別） 28

＜参考資料＞通常訓練と短期間・短時間訓練の受講者数の推移（分野別） 29

＜参考資料＞短期間・短時間訓練（区分別）のコース設定状況 30

＜参考資料＞短期間・短時間訓練（区分別）の受講者数の内訳（参考） 31

＜参考資料＞短期間・短時間訓練（区分別）の応募倍率（参考） 32

＜参考資料＞短期間・短時間訓練（区分別）の就職率（分野別） 33

＜参考資料＞短期間・短時間訓練（期間別）の就職率（分野別） 34

＜参考資料＞短期間・短時間訓練（時間別）の就職率（分野別） 35

＜参考資料＞フルオンライン訓練コース設定状況 36

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

１．求職者支援訓練の特例措置の概要

訓練の裾野を広げる観点から恒久化も視野に入れた上で、令和５年度中に訓練効果等の観点で更なる効果検証を行う必要があることから、求職者支援訓練において、令和６年３月31日までを期限とする以下の**特例措置**を継続している。

	特例措置導入前（コロナ前）	R3.2～	特例措置導入後（コロナ中）	R5.4～	特例措置導入後（コロナ後）	～R6.3
２．短期間・短時間訓練（省令事項） 実践コース 訓練期間	３ヶ月以上６ヶ月以下 （※）育児・介護をする者や在職者向けの訓練は２か月以上		R3.2～ **２週間以上**６ヶ月以下			
訓練時間	月１００時間以上かつ １日当たり原則 ５時間以上６時間以下 （※）育児・介護をする者や在職者向けの訓練は月８０時間以上かつ一日あたり原則３時間以上		R3.2～ **月６０時間以上かつ １日当たり原則２時間以上**６時間以下			
３．Eラーニングコース（業務取扱要領に規定） 対象者			R3.10～ ①育児・介護中の者 ②居住地域に訓練実施機関がない者 **③在職中など訓練の受講にあたって特に配慮が必要とする者** **（※）コロナ対策のため**		R5.4～ ①育児・介護中の者 ②居住地域に訓練実施機関がない者 **③在職中など訓練の受講にあたって特に配慮が必要とする者** **（※）誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境整備のため**	
４．フルオンライン訓練（業務取扱要領に規定） 通所割合			R3.2.12～ 通所割合の下限**40%**	R3.2.25～ 通所割合の下限**20%**	R5.4～ **通所不要**	

＜前回分科会＞短期間・短時間訓練に関する主なご意見と今後の方向性

第40回労働政策審議会人材開発分科会資料

【短期間・短時間訓練に関する主なご意見】

- 特例措置により、育児や介護であったり、健康上の事情を抱えた方々にとって、受講ハードルが下がったため、受講者数の増加に一定の効果があったものと考える。
- 求職者支援制度の目的を踏まえれば、受講者数や就職率の成果が高かった訓練に関しては、引き続き、特例措置を継続すべき。
- 通常よりも短期間・短時間での訓練となったことによって、一定のスキル取得レベルに達するまでの時間が不足してしまったという可能性も考えられる。また、サンプル数が少ない中で、通常訓練との就職率の差が10%程度という数字が有用なものと言えるのかどうか、さらに、就職率が通常訓練より低かったという点もどう捉えていくかなど、多角的な精査、分析をしないと判断が難しいため、より効果的な検証をお願いする。
- 通常訓練が思った程は受講者数が伸びていないことが最大のネックであるなか、特例措置によって伸びたという事実はかなり重いと思うので、この分析結果だけをもってここで打ち切るのは、なかなか理屈が立たないと考える。
- 特に短時間のみの訓練に着目すると、受講者数は非常に多く、様々なニーズに一定程度対応しているのではないかと理解する。他方、就職率は少し低いが、決定的に就職率が低いというわけでもないため、訓練の裾野を広げる観点からも、特例措置を継続することは一定の妥当性があると考える。
- 育児とか、介護等の労働事情を考えたときに、短期間・短時間訓練は今後も非常に大切な訓練領域かと思うので、恒久化すべき。

【ご意見を踏まえた今後の方向性】

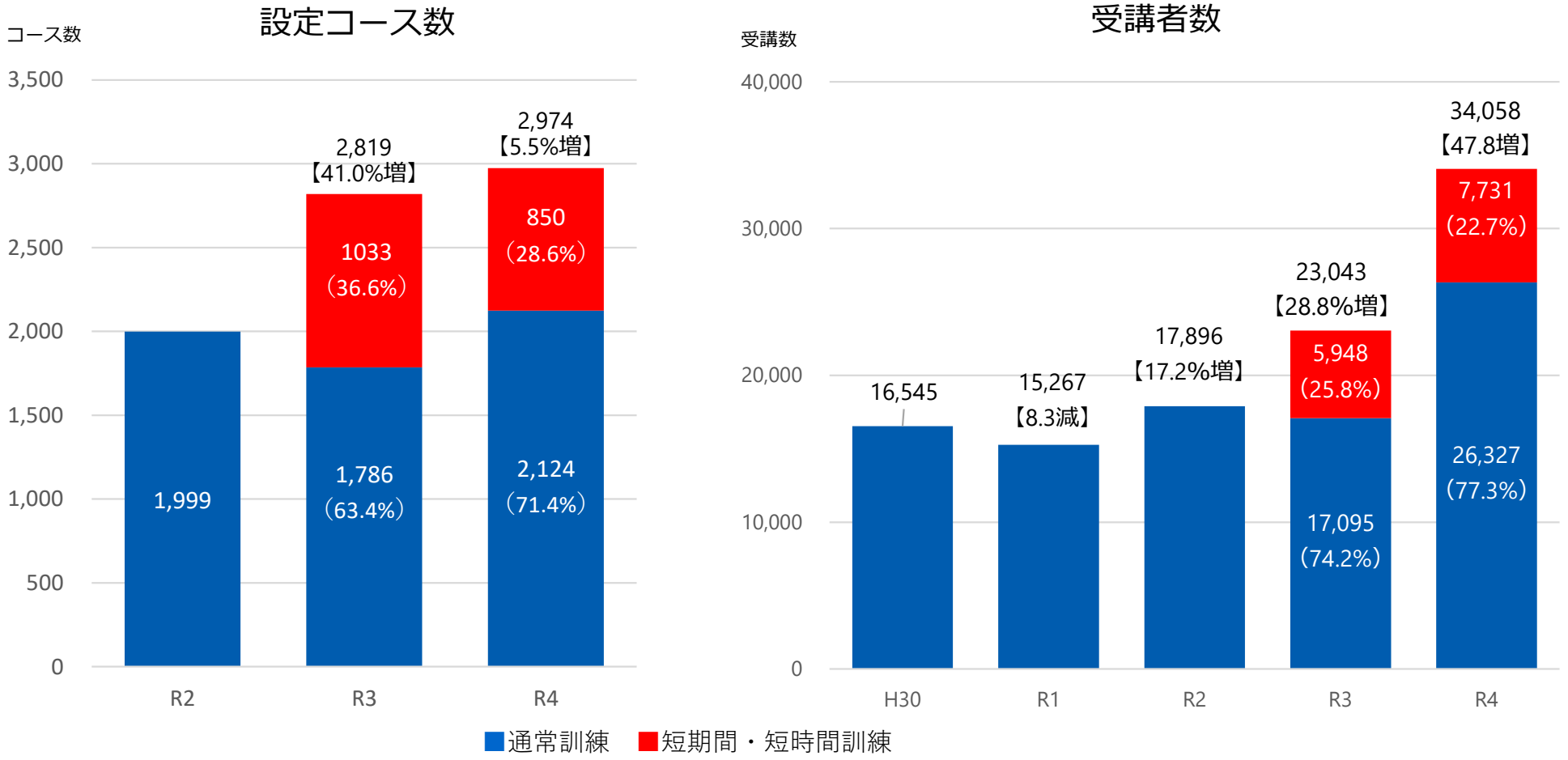
○ 就職率の向上のために所要の措置を講じたうえで、短期間・短時間訓練は、令和５年度においても、引き続き、特例措置として実施する。

○ 短期間・短時間訓練については、訓練の裾野を広げる観点から恒久化も視野に、令和５年度中に必要な検討を行う。また、その検討にあたっては、訓練効果等の観点で更なる効果検証が必要であり、その際には、例えば、同訓練の受講を真に必要とする者の属性に鑑みて適切にその機会を提供できているか、また、就職実績については訓練期間及び時間を総合的に鑑みる等、多角的な精査、分析を実施する。

２．短期間・短時間訓練
通常訓練と短期間・短時間訓練のコース設定状況

・令和３年度においては、実践コース設定数に占める短期間・短時間訓練の割合は約37%となっており、設定コース数増に寄与している ものの、令和４年度の割合は約29%となっており、寄与度は減少した。

・令和４年度の短期間・短時間訓練の設定コース数への寄与度が減少に応じて、令和４年度の実践コース受講者数に占める短期間・短時間訓練の割合は約23%と減少している。



※　各年度に開始した実践コースについて集計（令和2年度1,999コース、令和3年度2,819コース、令和4年度2,974コース）

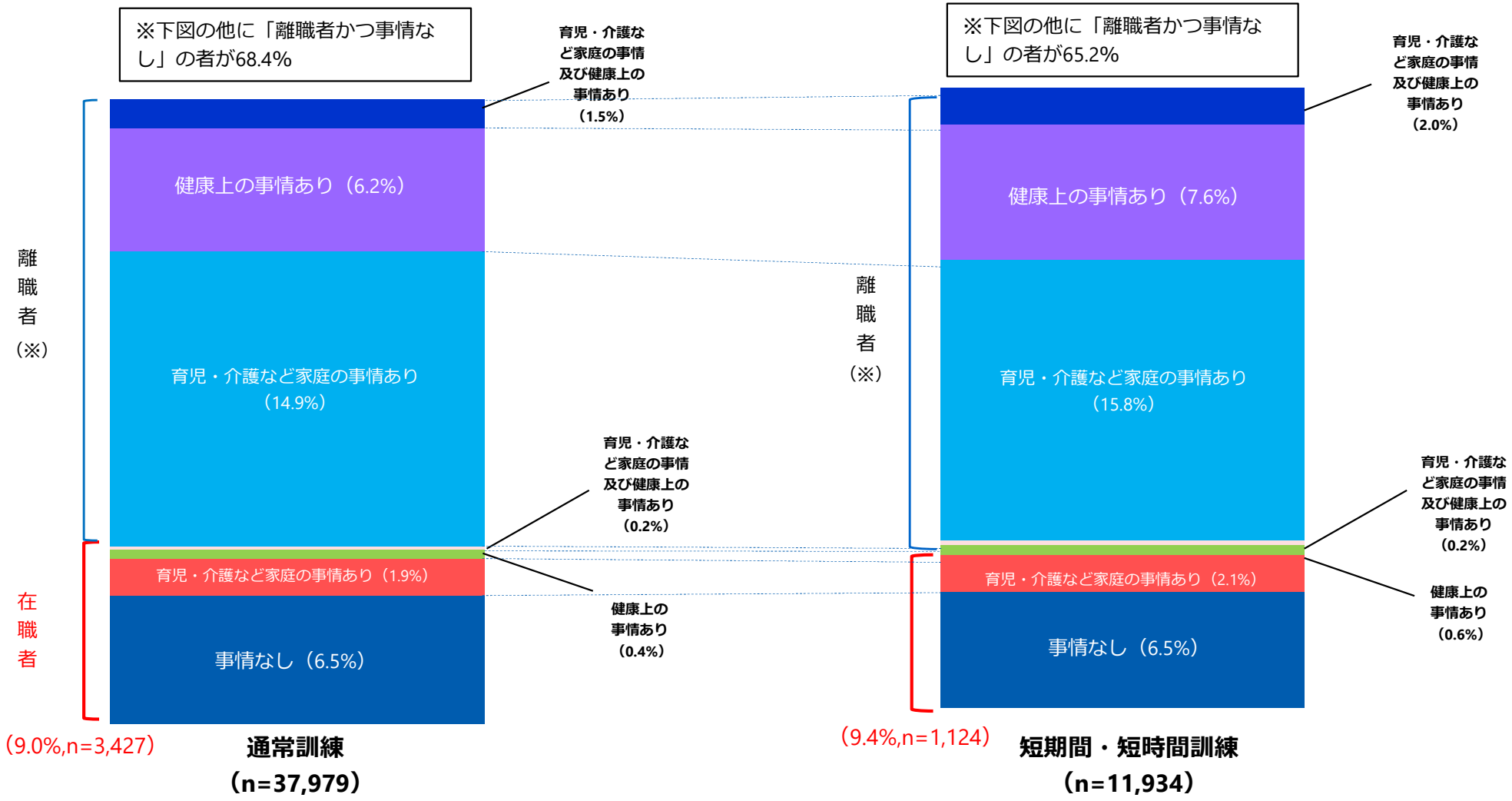
※　【　】の数値は、対前年度比の増減率

※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】２か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始

資料出所：厚生労働省「ハローワークシステム職業訓練情報データ」より訓練企画室で作成（以下、7~13,17~21,26,28~36P目において同じ。）

通常訓練と短期間・短時間訓練の受講者の属性
（訓練の受講にあたり抱える諸事情（在職、育児・介護、健康上の理由）の別）

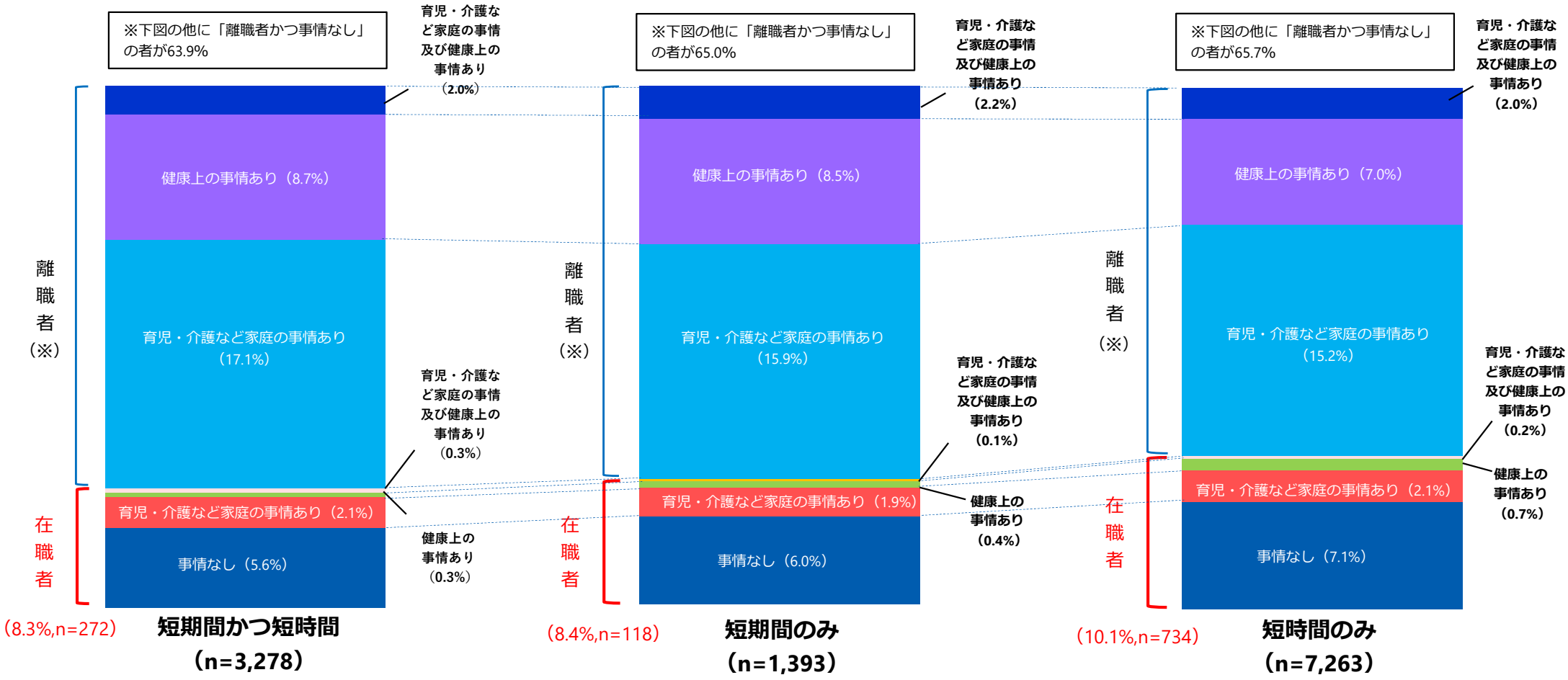
・通常訓練と短期間・短時間訓練の間で、訓練の受講にあたり抱える諸事情の別の割合の分布に顕著な差はない。



※　令和３年４月～令和５年３月中に開始し、令和５年８月末までに終了した訓練コースの受講者（令和５年９月以降に終了するコースを同年月末までに中退した者を含む）について集計
※　在職者は、雇用保険未適用者のみが対象であり、雇用保険適用者は含まない。

短期間・短時間訓練（区分別）の受講者の属性
（訓練の受講にあたり抱える諸事情（在職、育児・介護、健康上の理由）の別）

・短期間・短時間訓練を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」の区分したうえで在職者の割合を比較すると、「短時間のみ」が他の区分より、やや高くなっている。
・「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」区分の間で、訓練の受講にあたり抱える諸事情別の割合の分布に顕著な差はない。

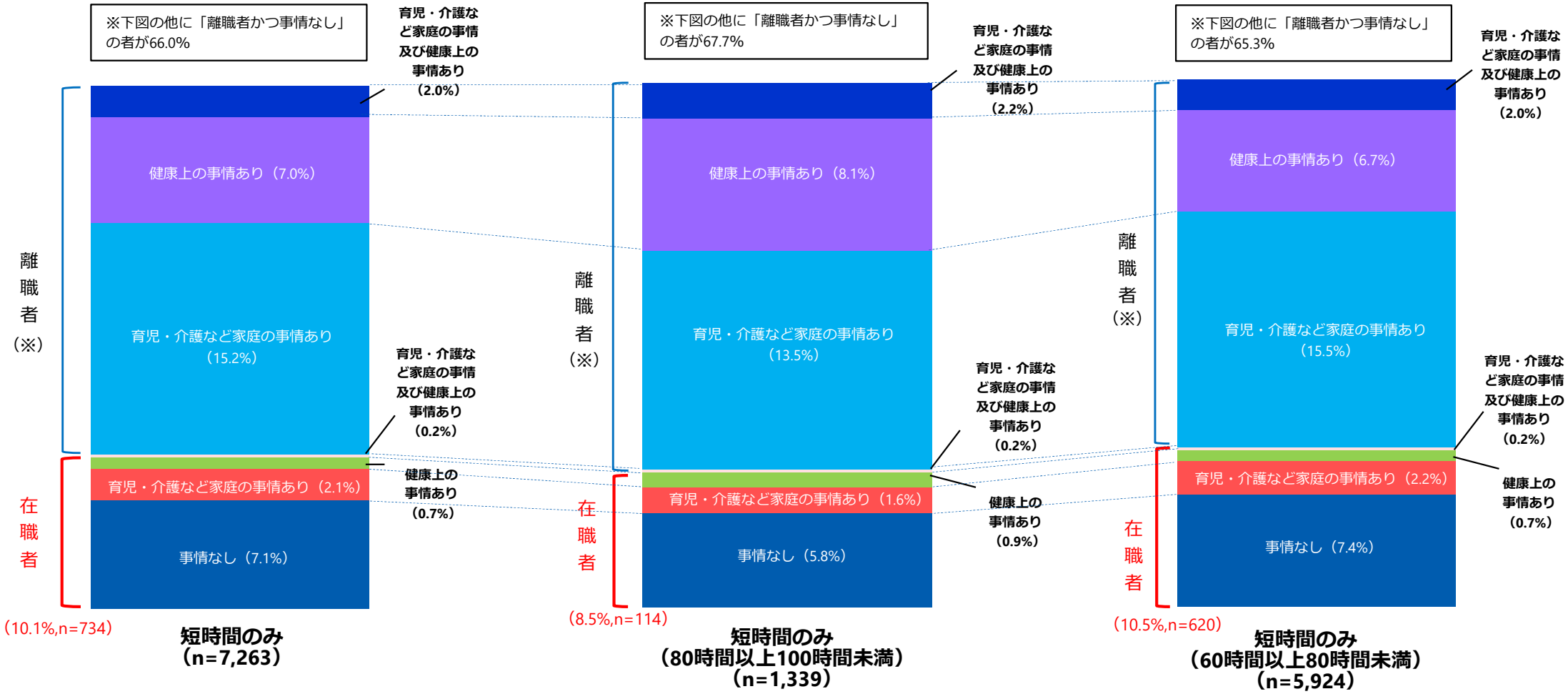


※　令和３年４月～令和５年３月中に開始し、令和５年８月末までに終了した実践コースの受講者（令和５年９月以降に終了するコースを同年月末までに中退した者を含む）について集計
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始（P１参照）
※　在職者は、雇用保険未適用者のみが対象であり、雇用保険適用者は含まない。

短時間訓練（時間別）の受講者の属性

（訓練の受講にあたり抱える諸事情（在職、育児・介護、健康上の理由）の別）

・短期間・短時間訓練を「短時間のみ」「短時間のみ（80時間以上100時間未満）」「短時間のみ（60時間以上80時間未満）」の区分したうえで在職者の割合を比較すると、「短時間のみ（60時間以上80時間未満）」が他の区分より、やや高くなっている。
・「短時間のみ」「短時間のみ（80時間以上100時間未満）」「短時間のみ（60時間以上80時間未満）」区分の間で、訓練の受講にあたり抱える諸事情別の割合の分布に顕著な差はない。



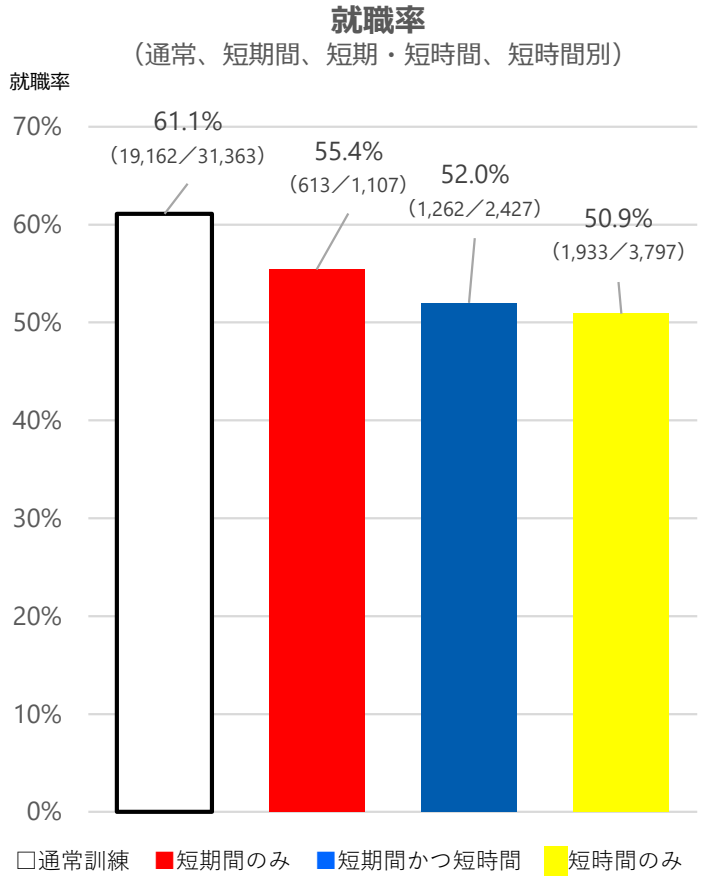
※　令和３年４月～令和５年３月中に開始し、令和５年８月末までに終了した実践コースの受講者（令和５年９月以降に終了するコースを同年月末までに中退した者を含む）について集計
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始（P１参照）
※　在職者は、雇用保険未適用者のみが対象であり、雇用保険適用者は含まない。

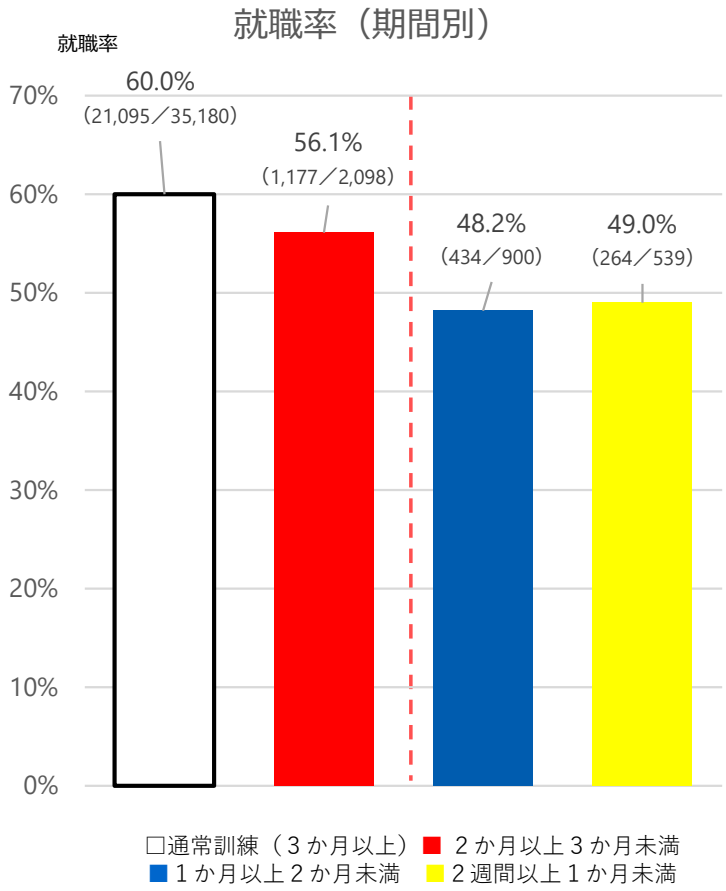
短期間・短時間訓練（区分・期間・時間別）の就職率

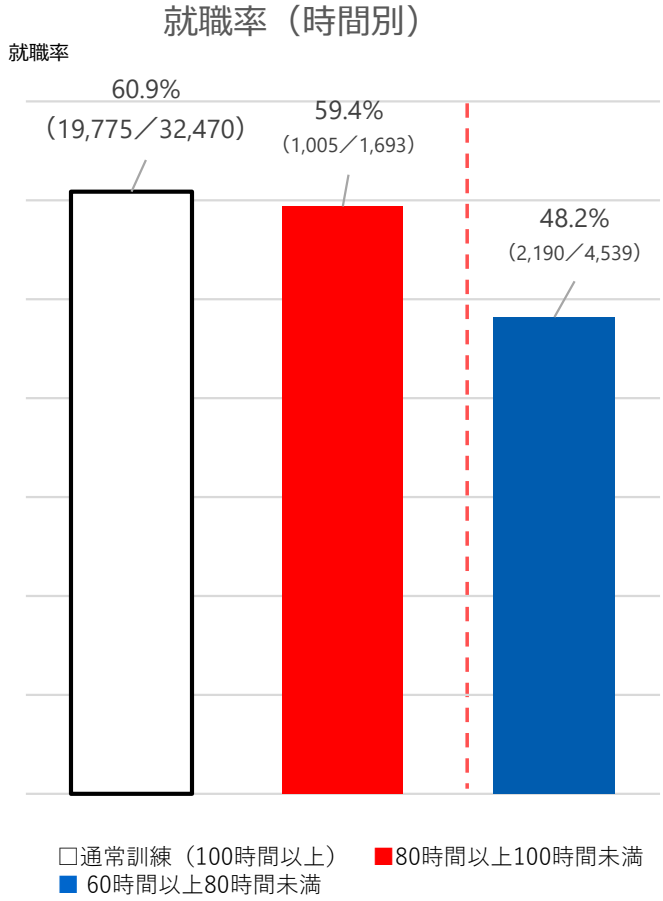
・短期間・短時間訓練の就職率を「短期間のみ」「短時間のみ」に区分したうえで通常訓練と比較すると、 特に「短時間のみ」は10%強下回っている。

・短期間訓練の就職率を訓練期間に応じて区分したうえで通常訓練と比較すると、通常訓練（３か月以上）と２カ月以上の訓練において、当該率に顕著な差は無い結果となっている。一方、２か月未満の訓練では、通常訓練と比較して10%強下回っている。

・短時間訓練の就職率を訓練時間に応じて区分したうえで通常訓練と比較すると、通常訓練（月100時間以上）と月80時間以上の訓練において、当該率に顕著な差は無い結果となっている。一方、月80時間未満の訓練では、通常訓練と比較して10%強下回っている。







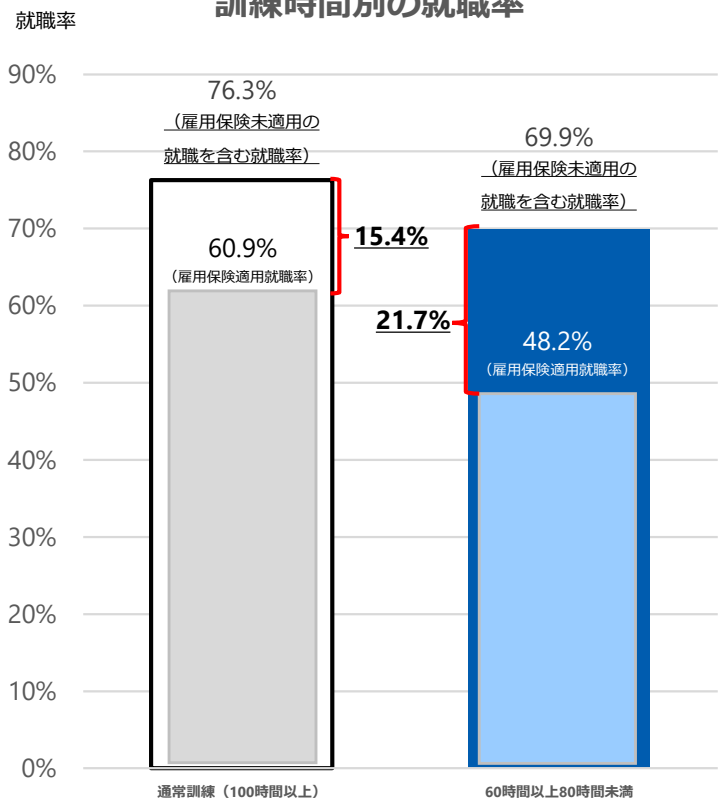
※　令和３年4月～令和５年１月末までに終了した実践コースにおける訓練終了後３か月以内の雇用保険適用就職率について集計（令和３,４年度　通常訓練：4,035コース、短期間・短時間訓練：953コース）
※　就職率及び括弧内の数値は、就職者数（雇用保険適用就職者数）÷修了者等数（訓練修了者＋就職理由中退者）
※　在職者（雇用保険未適用）が就職した場合は、就職者数に含める。
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始

短時間訓練（80時間未満）の就職率（時間・期間別）の分析

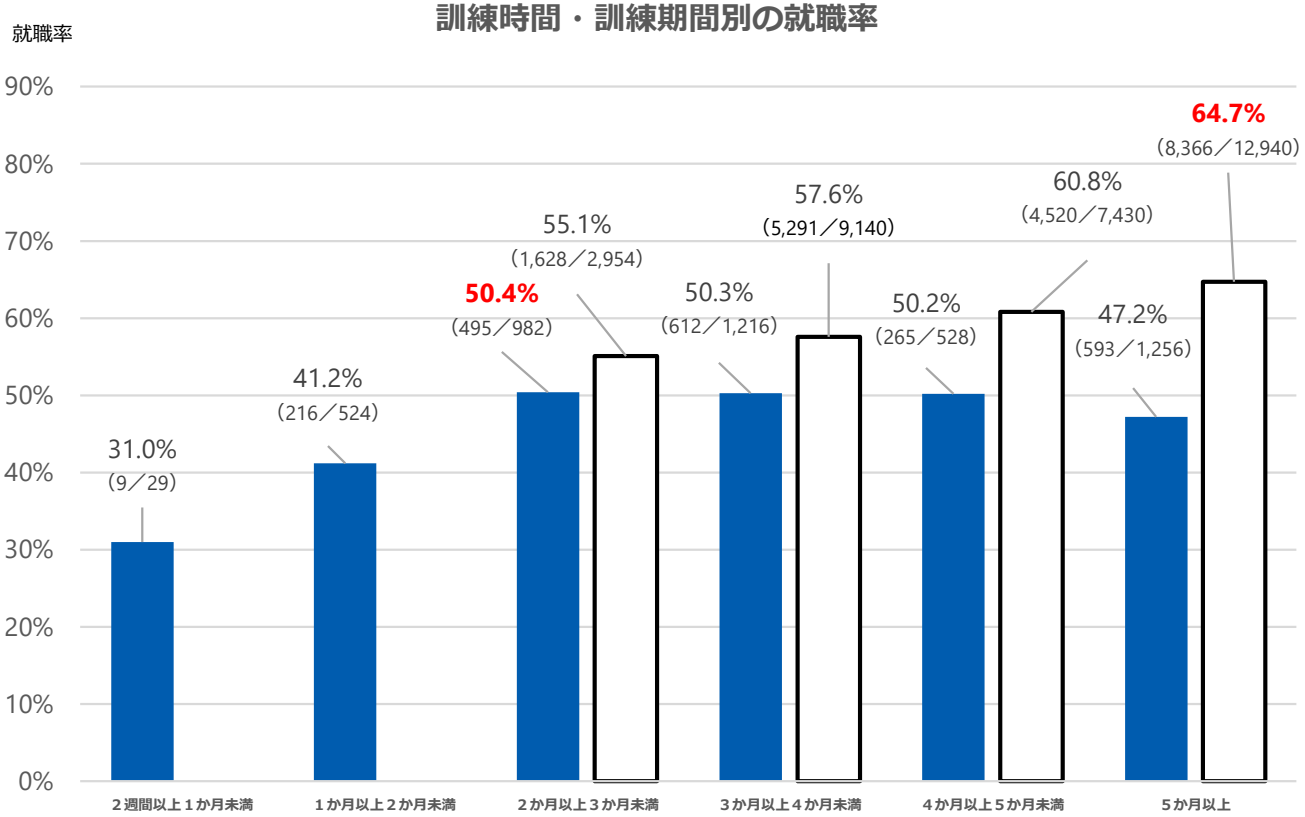
・「通常訓練（100時間以上）」と短時間訓練「60時間以上80時間未満のみ」に区分したうえで「就職率（雇用保険適用者等）」と「雇用保険未適用の就職を含む就職率」を比較すると、短時間訓練「60時間以上80時間未満のみ」は、雇用保険未適用者等数が就職者数に占める割合が高いにも関わらず「雇用保険未適用の就職を含む就職率」が「通常訓練（100時間以上）」を下回っており、訓練効果が低いことが分かる。

・「就職率」を「通常訓練（100時間以上）」と短時間訓練「60時間以上80時間未満のみ」に区分したうえで訓練期間別に比較すると、短期間・短時間訓練「60時間以上80時間未満のみ」は、３か月以上の訓練で訓練期間の長さに応じて就職率が上がらず訓練効果が低いことが分かる。

訓練時間別の就職率



訓練時間・訓練期間別の就職率



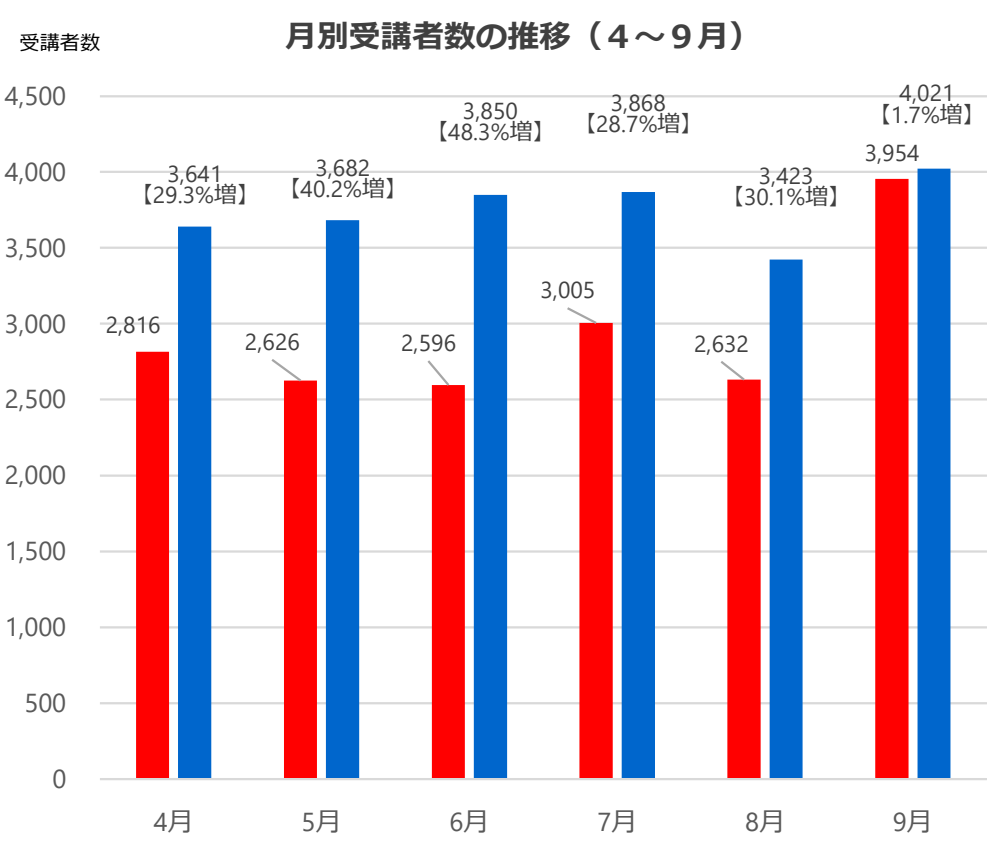
■短時間のみ（60時間以上80時間未満） □通常訓練（100時間以上）

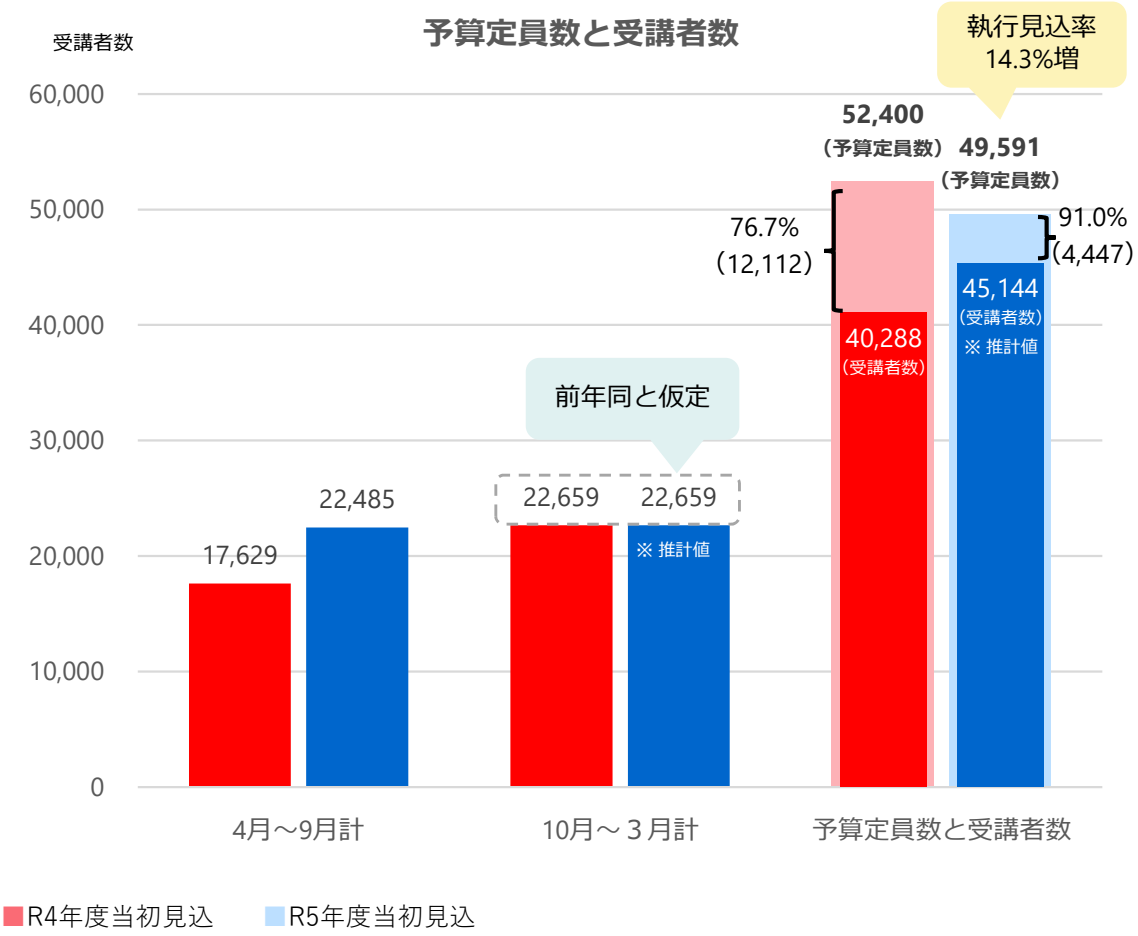
※　令和３年4月～令和５年１月末までに終了した実践コースにおける訓練終了後３か月以内の雇用保険適用就職率について集計（令和３,４年度　通常訓練：4,035コース、短期間・短時間訓練：953コース）
※　就職率及び括弧内の数値は、就職者数（雇用保険適用就職者数）÷修了者等数（訓練修了者＋就職理由中退者）
※　在職者（雇用保険未適用）が就職した場合は、就職者数に含める
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始（P１参照）

受講状況　予算定員数と受講者数

・令和４年度と比較すると、令和５年度は受講者数が増加する一方で、予算定員数が減少しているため、執行率（受講者数／予算定員数）が増加（約14%）する見込み。

・過去３年間（R3～5）受講者数が増加傾向にあり、今後も高い執行率が見込まれることから、就職率及び費用対効果が高い訓練コースの設定、重点化を進めていく必要がある。





＜左図＞
※　令和４年４～9月（17,629人）及び令和５年４～9月（22,485人）に開始した訓練コースの受講者数について集計
※　【　】の数値は、対前年度比の増減率
＜右図＞
※　令和４年及び令和５年度に開始した訓練コースの受講者数について集計
※　括弧内は当初見込数（太字）と年間受講者の差数、執行率は（受講者数／当初見込み（予算定員））

短期・短時間訓練にかかる現場の声

受講者の声（メリット）

- 子育て中であり、長時間の訓練は受講が難しかったため、短時間訓練があり助かった。
- ＰＣスキルがあまりなかったが、短期間訓練で集中して受講したため、基本的な操作ができるようになった。
- 希望する職種への早期就職を希望していたので、短期間で就職に必要な技能等習得できる短期間訓練はメリットが大きかった。

受講者の声（デメリット）

- 短期間・短時間で技術・知識が身につくのか不安、授業のスピードが早くなると思うのでついていけるか、受講前は不安だった。
- 総訓練時間が少ないので、就職にあたり即戦力としての業務が遂行できるまでのスキル習得ができるのか疑問
- ２か月程度の訓練は、学習ペースが早く慌ただしかった。もう少し詳しく学びたかった。反復して身につける時間が欲しかった。
- 短時間訓練は、５～６か月の長期間のコースが多く、子育てをしながら長期間の受講、就職活動となるので気力やモチベーションを保つのが大変だった。

訓練実施機関の声

- 元々短期・短時間訓練の受講者は、受講期間や時間に制約があるため、応募できる求人が限られており、受講しても安定した就職（雇用保険適用就職）に結びつく可能性は低いと感じた。
- 特例措置のため、今後も継続して訓練を実施できるか不透明であり、不安を感じるので、制度の恒久化を希望する。
- 短期・短時間で、多くの授業をして技能を習得させる必要があるが、習得度について受講者間の差が大きくなりやすく、教えるのに苦慮している。

特例措置等の効果に係る分析結果

【短期間・短時間訓練】

・令和４年度は、令和３年度と比較して短期間・短時間訓練の設定コース数増への寄与度が減少したことに伴い、実践コースに占める短期間・短時間訓練の受講者数割合も減少した（P7参照）。

・通常訓練と短期間・短時間訓練の受講者の属性を「在職」「育児・介護」「健康上の理由」に区分したうえで比較すると、訓練期間・時間の長短に関わらず、理由別の割合に顕著な差はない（P8～10参照）。

・通常訓練と比較し、特に「短時間のみ」の就職率は10%強下回っている（P11参照）。

・通常訓練（３か月以上）と比較し、２カ月以上の訓練の就職率に顕著な差は無いが、２か月未満の訓練は10%強下回っている（P11参照）。

・通常訓練（月100時間以上）と比較し、月80時間以上の訓練の就職率に顕著な差は無いが、月80時間未満の訓練は10%強下回っている（P11参照）。

・短時間訓練「60時間以上80時間未満のみ」は、「雇用保険未適用の就職を含む就職率」が「通常訓練（100時間以上）」を下回っており、訓練効果が低いことが分かる。（P12参照）。

・短期間・短時間訓練「60時間以上80時間未満のみ」は、３か月以上の訓練で訓練期間の長さに応じて就職率が上がらず訓練効果が低いことが分かる。（P12参照）。

論点

○ **受講者のニーズを踏まえたうえで、訓練効果が確実に見込まれる訓練基準（訓練期間２か月以上、訓練時間月80時間以上）にすべきではないか。**

ｅラーニングコースについて

事業目的・概要

○　育児や就業等の事情により決まった日時に訓練を受講することが難しい方の訓練受講が可能となるよう、求職者支援訓練において、受講者の希望に応じた日時に受講が可能な「eラーニングコース」を令和３年10月から実施。

○　実践コースのうち、オンデマンド型訓練（実施日が特定されていない科目を含む職業訓練をいう）をｅラーニングコースとしている。

※オンライン訓練（同時双方向）とは異なるもの

対象者

主に雇用保険を受給できない者（特定求職者）であって、以下のいずれかに該当する者。

①　育児・介護中の者
②　通所可能な範囲に訓練実施機関がない者
③　在職中の者等、特に配慮を必要とする者（※）

（※）令和５年度末までの暫定措置

訓練期間・訓練時間

訓練期間	２か月～６か月
訓練時間	月80時間以上 ※令和５年度末までに開始の訓練コースは、月60時間上

訓練の進捗状況の管理等

○Learning Management System（※）により、訓練受講時間及び訓練の進捗状況等の管理・記録を行う。

（※）受講者のログイン・ログアウト時刻、訓練受講時間や習得度確認テストの実施状況等を管理するシステムのこと。

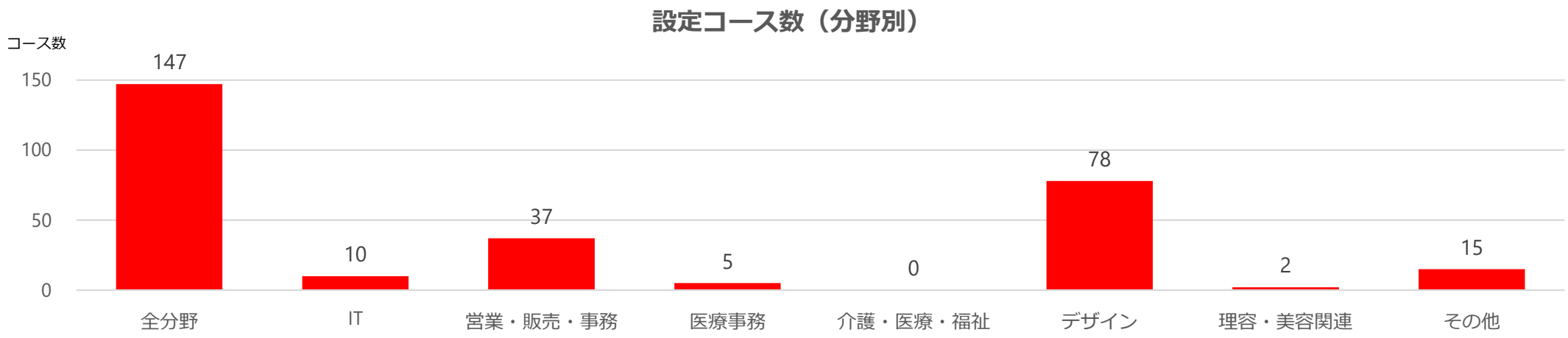
○システム上で習得度確認テストを行う（正答率が３回連続して８割に満たない場合は退校処分となる）。

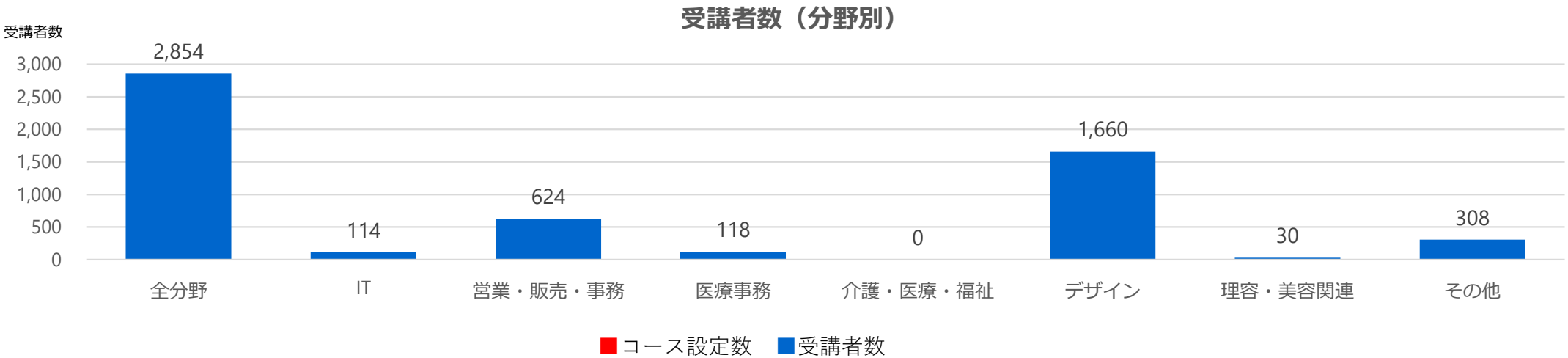
○１週間に１回以上、対面指導を実施する（一度に５名まで、オンライン（同時双方向）による実施も可）。

ｅラーニングコース設定状況と受講者数

・令和３,４年度のｅラーニングコースの設定数は、デザイン分野（約53%）や営業・販売・事務（約25%）で高くなっている。

・令和３,４年度のｅラーニングコースの受講者数は、デザイン分野（約58%）や営業・販売・事務（約22%）で高くなっている。

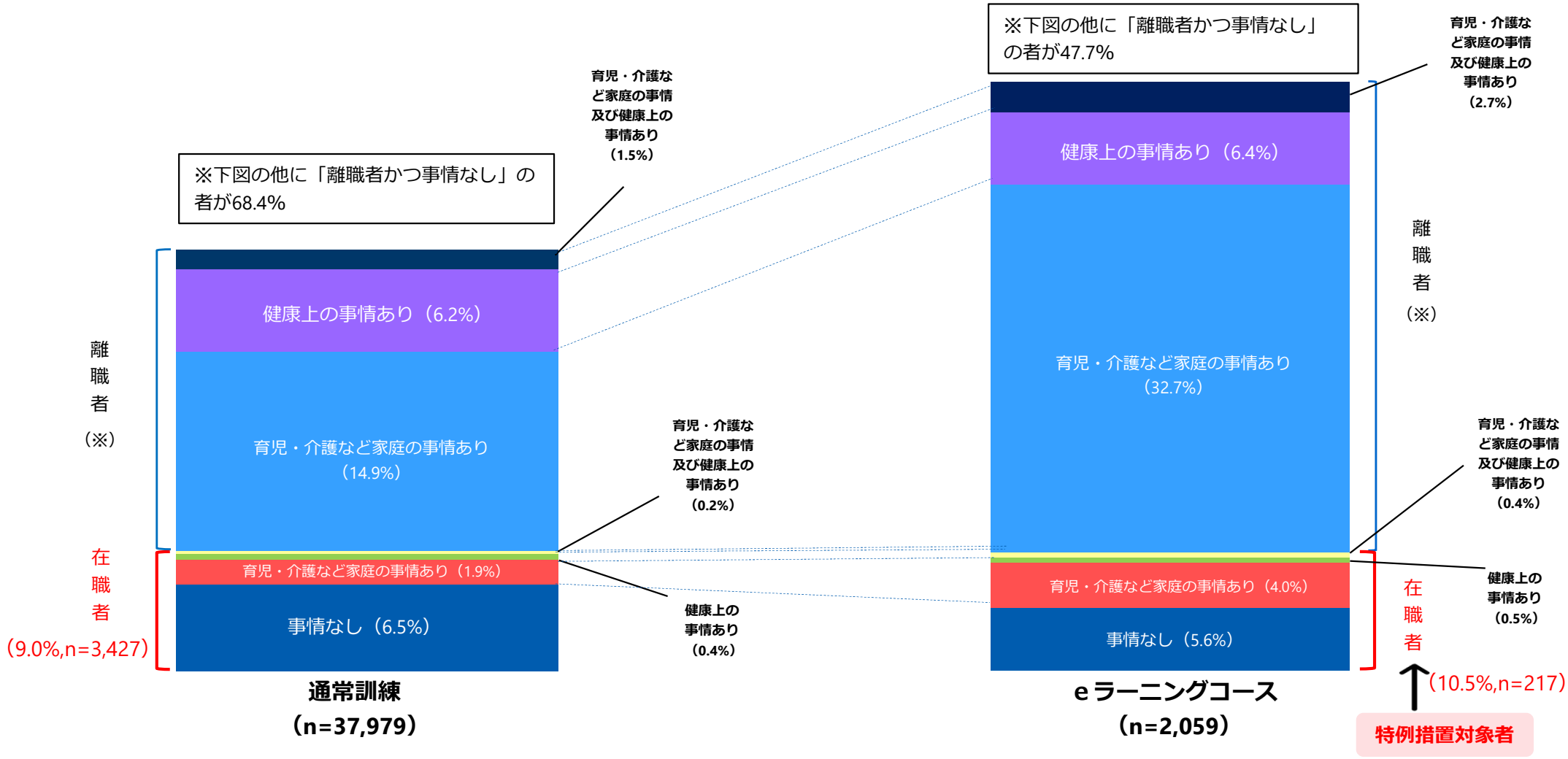




※　令和３，４年度に開始したｅラーニングコース（オンラインコースを除く）設定数について集計　（令和3年度 1コース、令和4年度 147コース）
※　令和３，４年度に開始したｅラーニングコース（オンラインコースを除く）受講者数について集計（令和3年度29人、令和4年度2,825人）
※　eラーニングコースは、令和３年10月1日から開始

通常訓練とeラーニングコースの受講者の属性
（訓練の受講にあたり抱える諸事情（在職、育児・介護、健康上の理由）の別）

・「在職者かつ育児・介護など家庭の事情ありの者」の在職者に占める割合は通常訓練と比較すると高くなっている。

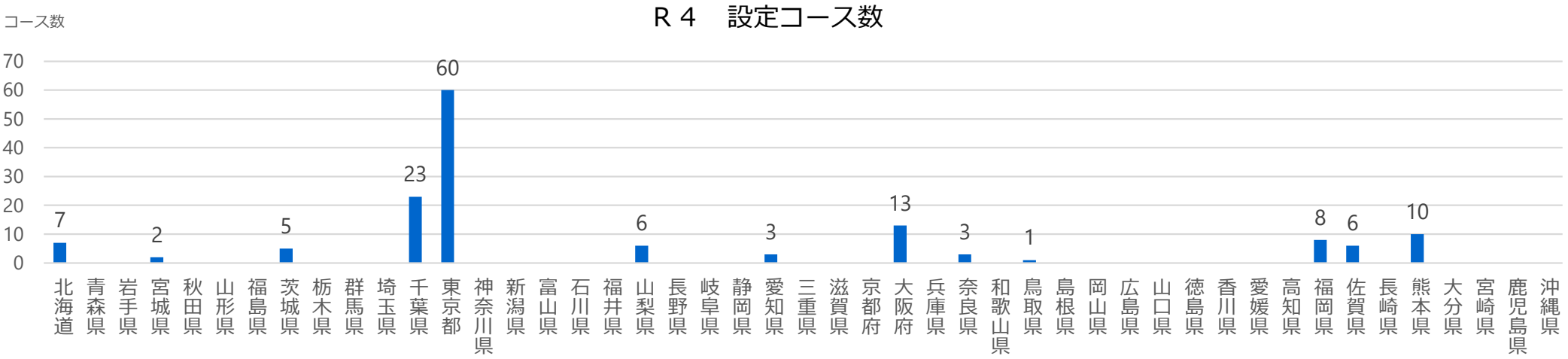


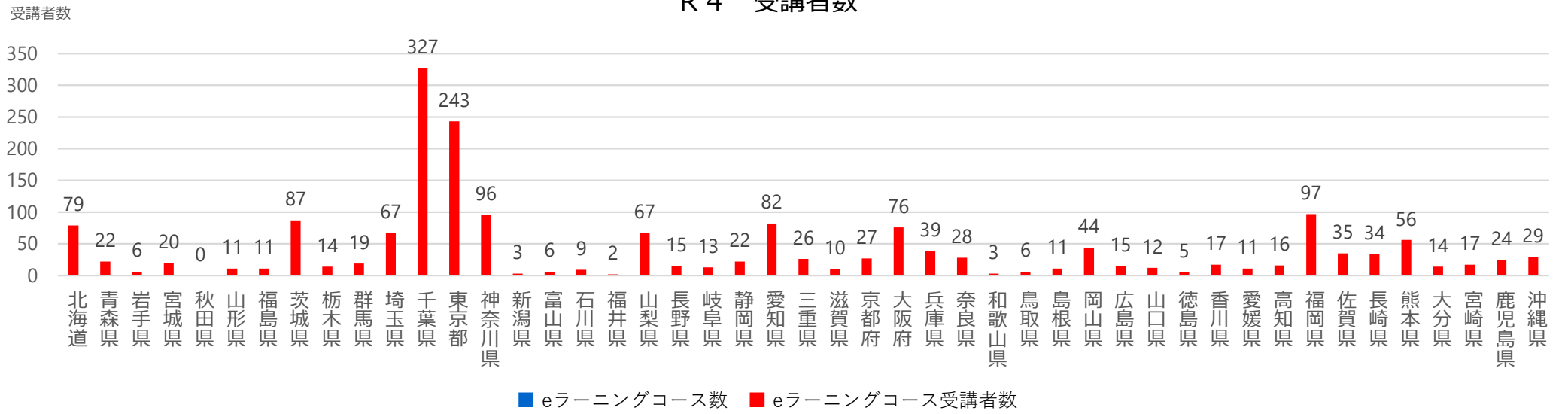
※　令和３、４年度中に開始し、令和５年８月末までに終了した訓練コースの受講者（令和５年９月以降に終了する訓練コースの中途退校者含む）について集計
※　在職者は、雇用保険未適用者のみが対象であり、雇用保険適用者は含まない。

eラーニング（地域別）コース設定状況及び受講者数

・地域別設定コース数は、東京、千葉、大阪の順に多く、全ての都道府県で設定されているわけではない。

・地域別受講者数は、千葉、東京、福岡の順に多く、ほぼ全ての都道府県に受講者が存在している。





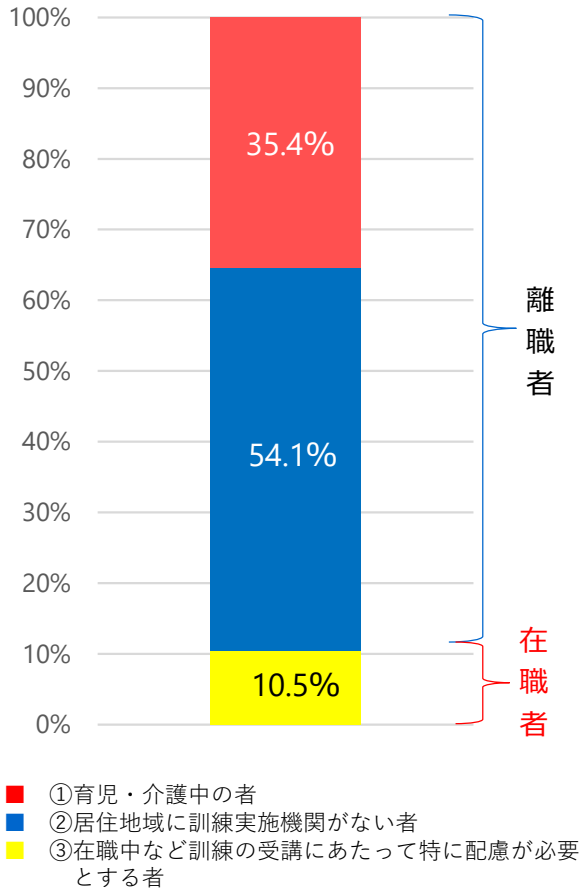
※　令和４年度に開始したeラーニングコースについて集計（147コース）

eラーニングコース受講者の対象者別割合、修了率（男女別、年代別）

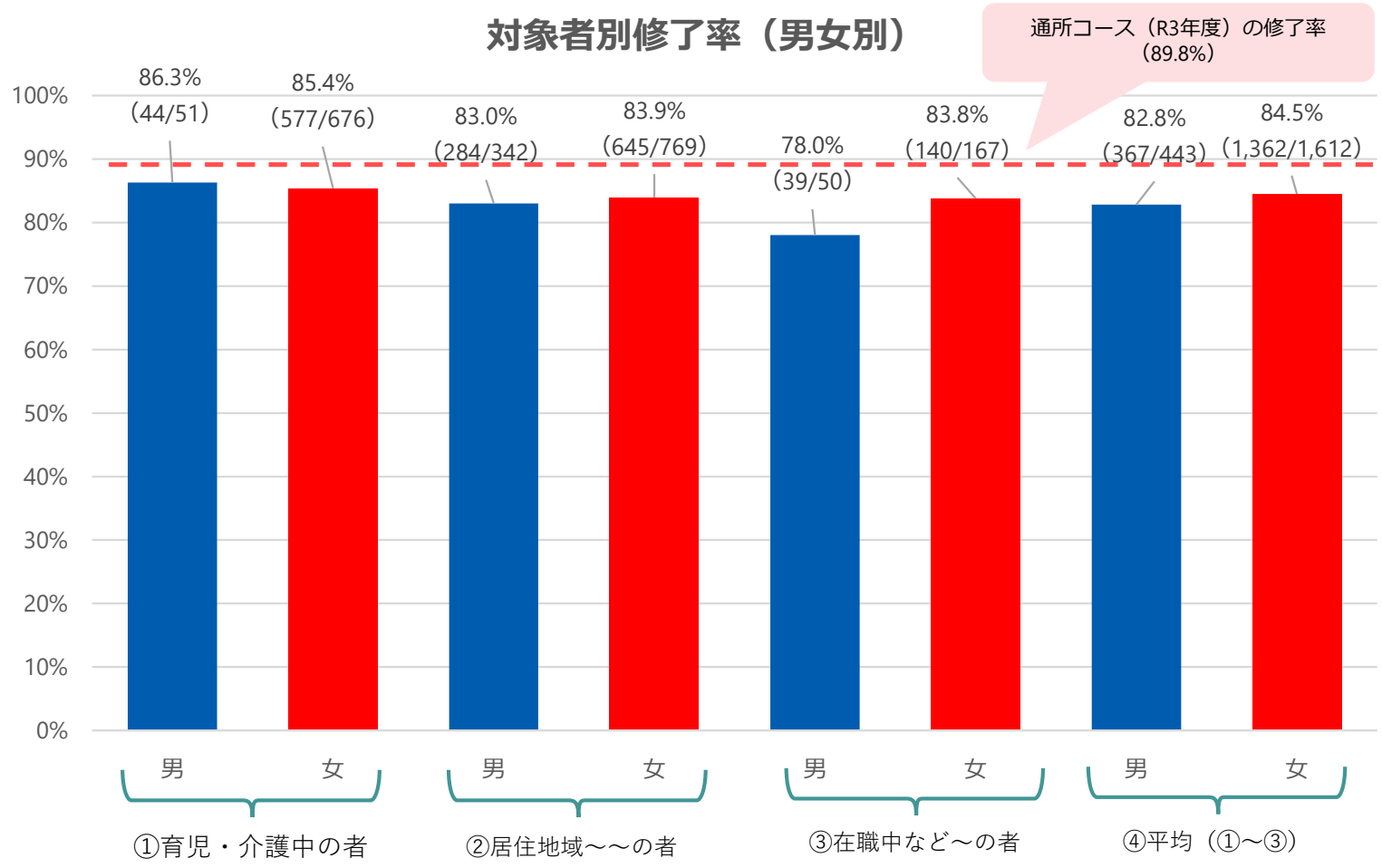
・令和４年度のeラーニングコース対象者は、居住地域に訓練実施機関がない者（約54%）、育児・介護中の者（約35%）、在職中など訓練の受講にあたって特に配慮が必要とする者（約10%）、の順に受講者に占める割合が高くなっている。

・eラーニングコース対象者の修了率は、どの対象者層においても、通所コース（R3年度）の修了率を下回っている。

対象者別割合



対象者別修了率（男女別）

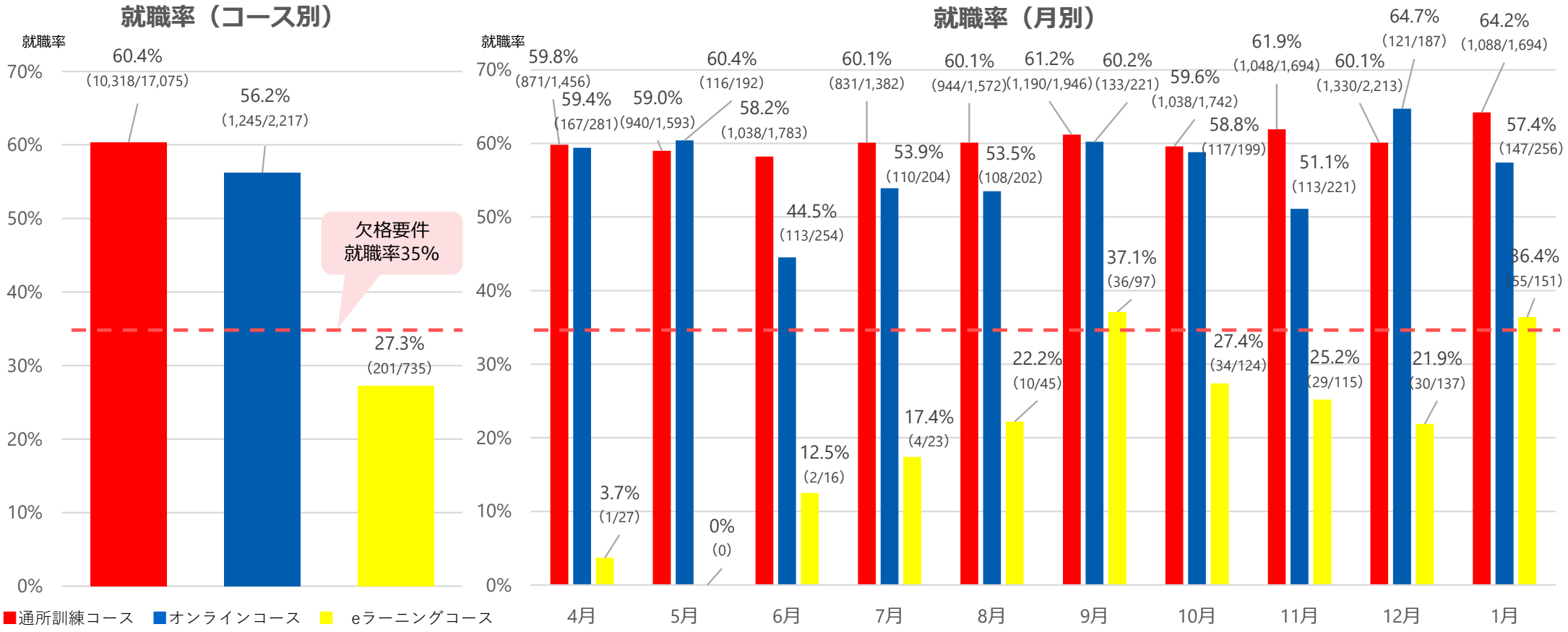


※　令和３、４年度中に開始し、令和５年８月末までに終了した訓練コースの受講者（令和５年９月以降に終了する訓練コースの中途退校者含む）について集計
※　修了率及び括弧内の数値は、修了者等（修了者＋就職理由の退校者）÷受講者
※　対象者別修了率の括弧内は修了者数

ｅラーニングコース就職率

・eラーニングコースの就職率は、全分野において、通所訓練やオンライン訓練と比較して30%程度下回るとともに、欠格要件に該当する状況にある。

・ eラーニングコース（コース別・月別）の就職率は、令和４年４月から１０月にかけて上昇傾向にあるものの、通所訓練やオンラインコースと比較して20～60%程度下回っている。なお、 eラーニングコースは集計対象の母数が少ないことが影響しており、その点は留意が必要である。



※　令和４年４月～令和５年１月までに終了した通所訓練、オンライン、eラーニングコースについて集計（1,782コース、189コース、39コース）
※　就職率及び括弧内の数値は、就職者数（雇用保険適用就職者数）÷修了者等数（訓練修了者＋就職理由中退者）
※　在職者（雇用保険未適用）が就職した場合は、就職者数に含める。
※　オンライン訓練は実践コースのうち同時双方向型オンライン訓練を実施するもの（通所割合の下限割合が20%または40%のコース）
※　eラーニングコースは、令和３年10月1日から開始

修了率及び就職率等にかかる課題等と改善案

１．修了率について

課題・問題点	改善案
○　訓練内容や就職後の仕上がり像が不明瞭で、受講者とのトラブルや途中退校等に繋がっている。	○　事前説明会又は授業の一部体験へ受講希望者が参加できるようにしてはどうか。
○　訓練内容（カリキュラム、使用テキスト等）が古い。	○　テキスト等の定期的な見直しを要件としてはどうか。
○　同時双方向で都度講師に質問できない。講師と授業の振り返りがない。	○　チャット及びオンライン（同時双方向）による質問や予約制による質問時間が確保できるようにしてはどうか。
○　受講生同士の交流が少なく、訓練や就職へのモチベーション維持が難しい。	○　対面指導以外にも、受講生同士が交流できるようなグループワークを設定してはどうか。

２．就職率について

課題・問題点	改善案
＜再掲＞ ○　受講生同士の交流が少なく、訓練や就職へのモチベーション維持が難しい	○　対面指導以外にも、受講生同士が交流できるようなグループワークを設定してはどうか。
○　実施機関の就職支援内容や時間が不十分である。	○　キャリアコンサルティングの実施回数や内容を改善してみてはどうか。
○　就職率の欠格要件（実践コース35%）が都道府県単位となっていることや新規訓練実施機関に対する上限率（各都道府県30%）が設定されていることから、一の都道府県で就職率が著しく低い訓練コース等が通所訓練に比較して容易に他の複数の都道府県で申請可能となっている。	○　eラーニングコースの就職率に全国欠格の考え方を導入するとともに、新規訓練実施機関に対する上限率の引き下げ、総量の上限設定を行ってはどうか。

３．ｅラーニングコース
特例措置等の効果に係る分析結果②

【eラーニングコース】

・「在職者かつ育児・介護など家庭の事情ありの者」の在職者に占める割合は通常訓練と比較すると高くなっている（P18参照）。

・ eラーニングコース対象者の修了率は、どの対象者層においても、通所コースの修了率を下回っている（P20参照）。

・eラーニングコースの就職率は、通所訓練やオンライン訓練と比較して30%程度下回っている（P21参照）。

論点

○ **事情を抱える者の受講機会の拡大に寄与している。対象者にかかる特例の取扱いをどうするか。**

○ **修了率や就職率が低い。修了率や就職率を向上させるためにはどのような手法が有効か。**

現場の声

・不明点等ある際に都度講師に質問したかった。講師と授業の振り返りをしたかった。

・受講生同士の交流する機会が少なくてモチベーションあがらなかった。

・キャリアコンサルティングや就職支援の時間が少なく感じた。

・受講者が希望する求人（在宅ワーク等）が住居地で少ない。

・時間的な制約がある者にとっては、短期・短時間訓練よりｅラーニン グコースの方が柔軟に受講できるので少し魅力を感じた。

４．フルオンラインコース
＜前回分科会＞オンライン訓練に関する主なご意見と今後の方向性

第40回労働政策審議会人材開発分科会資料

オンライン訓練に関する主なご意見】

・　オンライン訓練は、遠隔地や通所が難しい方への支援となったものと考える。一方で、訓練の設定が進んでない分野もあるため、その課題を明らかにしていく必要もあるのではないか。効果検証をしっかり行いながら、オンライン訓練の普及について検討を行っていただきたい。

・　オンライン訓練の就職率は極端に低いわけではなく、様々な事情を抱える求職者の受講を可能にする手段にもなるということを考えれば、活用を進めながらノウハウ等も蓄積して、就職率の向上を図っていくことが妥当ではないか。

・　コロナ禍は、いろいろな変革が促進された機会だったかと思うが、特例措置として効果があったものは、特例措置というものから一歩進んで、制度自体を変えて欲しい。例えば、オンライン訓練などは、通所割合が20%以上のものでも効果がしっかりと維持されているのであれば、それで良いのではないか。

【ご意見を踏まえた今後の方向性】

○　オンライン訓練については、通所割合の違いにより就職率に顕著な差がなかった結果を踏まえ、通所割合の下限を引き下げる措置（40%→20%）を、恒久化する。

　そのうえで、遠隔地や通所が難しい方への支援の観点や、特にオンライン訓練と親和性の高いデジタル分野の訓練受講を促進する観点から、オンライン訓練における就職率の向上のために所要の措置を講じたうえで、通所を不要とするオンライン訓練を、令和５年度末までの時限措置として試行的に実施し、就職実績について検証を行う。

４．フルオンラインコース
オンライン訓練の就職実績が良好な訓練機関の取組事例

受講環境の整備について

・ホワイトボードへの板書の代わりにタブレットに書き込んだ内容をＰＣ内で共有できるツールを使用した。
・クラウド（データの同時編集や受領確認等可）を使用して、授業で使用するファイルを共有した。
・情報共有や学習情報を各自で管理できるように、学習管理ツールを導入して、訓練全般を管理した。

訓練の実施方法について

・オンライン会議アプリケーション上で、授業時間外に受講生同士や訓練機関のスタッフと自由にコミュニケーションができる場や学びの定着のためのブレイクアウトルームを設けた。
・可能なものは授業の録画を行い、授業終了後２週間まで閲覧できるような復習環境を整備した。
・オンライン訓練に合わせた見やすいテキストを作成（見やすいフォントやサイズ、画像や映像の追加）した。

就職支援について

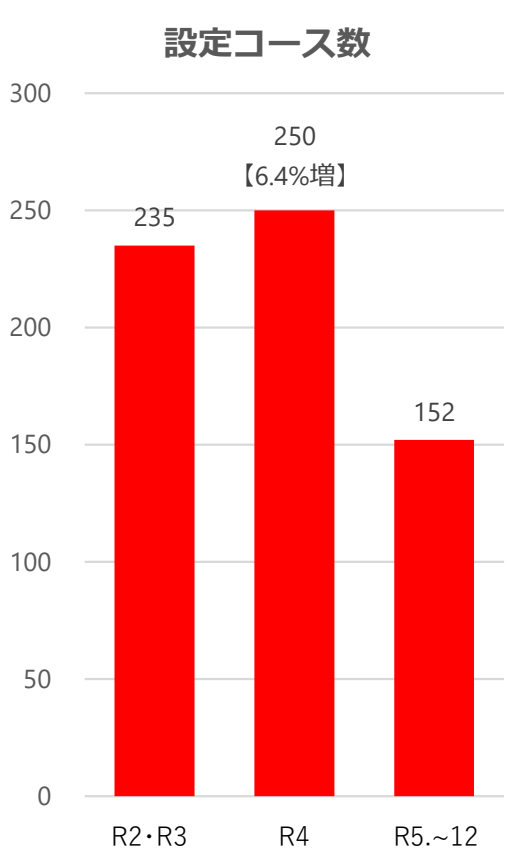
・十分な時間を確保したオンラインによるキャリアコンサルティングの実施。
・経験の棚卸と目標設定を早期に実施することで、就職への不安を極力排除し、学習に集中する意識を高めた。
・ビジネスチャットツールを通じて相談しやすい環境を構築し、定期的にグループワークの機会を設けた。

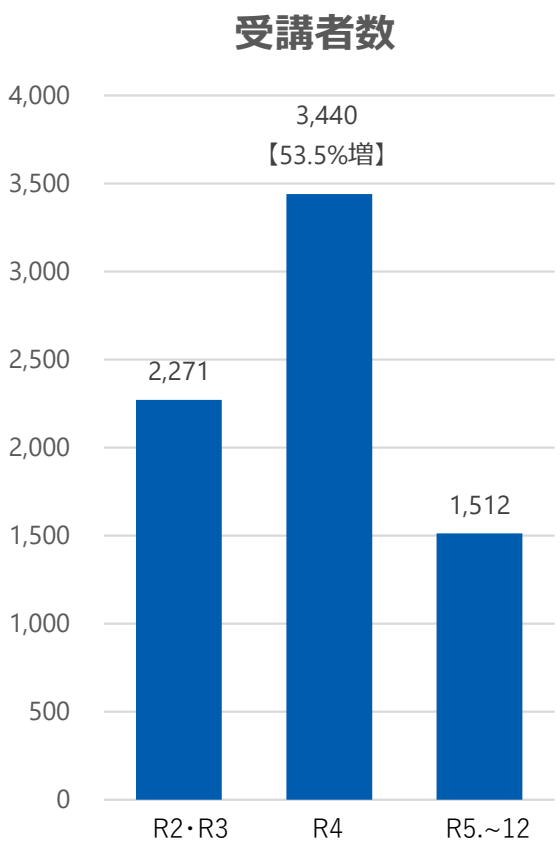
４．フルオンラインコース
オンライン訓練コース設定状況と受講者数等

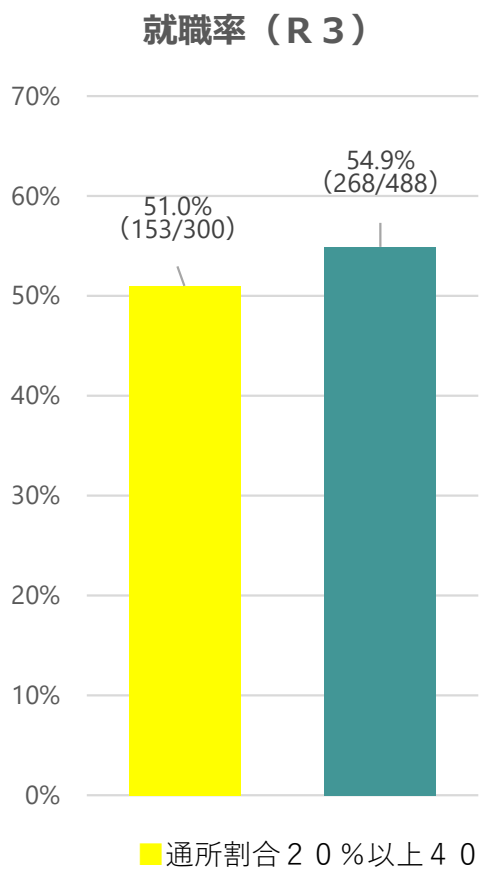
・令和４年度のオンライン訓練コースの設定数は対前年度比で約６％増、令和５年度は令和４年度と同程度となる見込み。

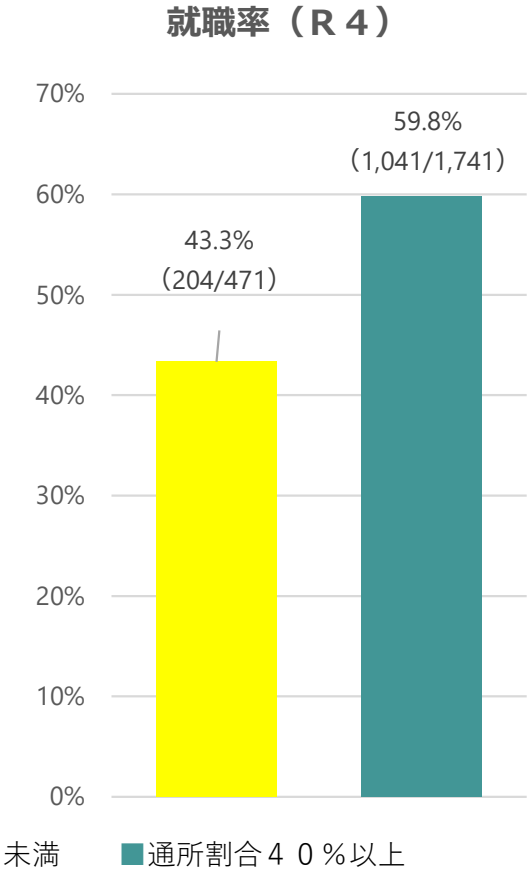
・令和４年度のオンライン訓練コースの受講者数は対前年度比で約54%増、令和５年度は、令和４年度と同程度となる見込み。

・令和４年度のオンライン訓練コースの就職率は、通所割合２０%以上４０%未満について対前年度比で約8%減、通所割合４０%以上について対前年度比で約４%増、となっている。









■通所割合２０%以上４０%未満　■通所割合４０%以上

※　各年度に開始したオンライン訓練コース（ｅラーニングコースを除く）について集計（令和2年度2コース、令和3年度233コース、令和4年度250コース、令和5年度152コース）
※　各年度に開始したオンライン訓練コース受講者数（ｅラーニングコースを除く）について集計（令和2年度12人、令和3年度2,259人、令和4年度3,440人、令和5年度1,512人）
※　令和５年度については、令和５年９月末までに認定された、令和５年４月～令和５年12月末までに開始または開始予定の認定コース数
※　通所割合の下限については、令和３年２月12日（40%以上）、令和３年２月25日（20%以上）、令和５年４月１日（フルオンライン）、から開始
※　【　】の数値は、対前年度比の増減率
※　就職率は各年度に終了したオンラインコース（eラーニングコースを除く）について集計。令和４年度については令和５年１月までに終了したコースについて集計
※　就職率及び括弧内の数値は、就職者数（雇用保険適用就職者数）÷修了者等数（訓練修了者＋就職理由中退者）
※　在職者（雇用保険未適用）が就職した場合は、就職者数に含める。

５．論点まとめ

短期間短時間訓練

○ 受講者のニーズを踏まえたうえで、訓練効果が確実に見込まれる訓練基準（訓練期間２か月以上、訓練時間月80時間以上）にすべきではないか。

ｅラーニングコース

○ 事情を抱える者の受講機会の拡大に寄与している。対象者にかかる特例の取扱いをどうするか。

○ 修了率や就職率が低い。修了率や就職率を向上させるためにはどのような手法が有効か。

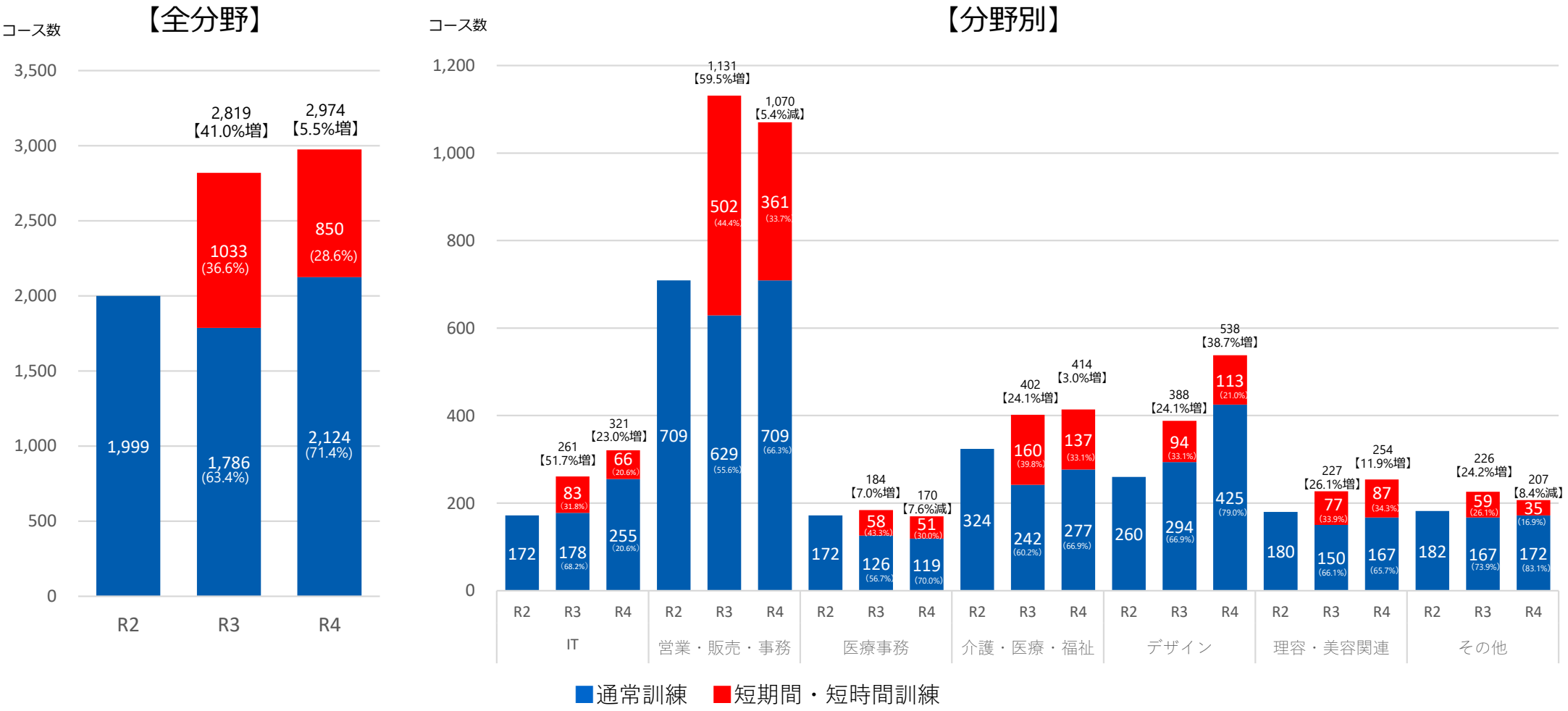
フルオンライン訓練

○ 効果分析のための訓練実績が少ない（令和５年８月末現在１２コース）ため、令和６年度末まで試行実施を継続する。

＜参考資料＞通常訓練と短期間・短時間訓練のコース設定状況（分野別）

・令和４年度の実践コースの設定数は、対前年度比で約6%増（通常訓練のコース設定数約19%増、短期・短時間訓練のコース設定数約18%減）となっている。令和４年度に開始した実践コースに占める短期間・短時間訓練の割合は、約29%（対前年度比約8%減）となっている

・分野別に見ると、実践コースに占める短期間・短時間訓練の占める割合は、令和３年度は営業・販売・事務で約44%、令和４年度は理容・美容関連で約34%と最も高くとなっている。

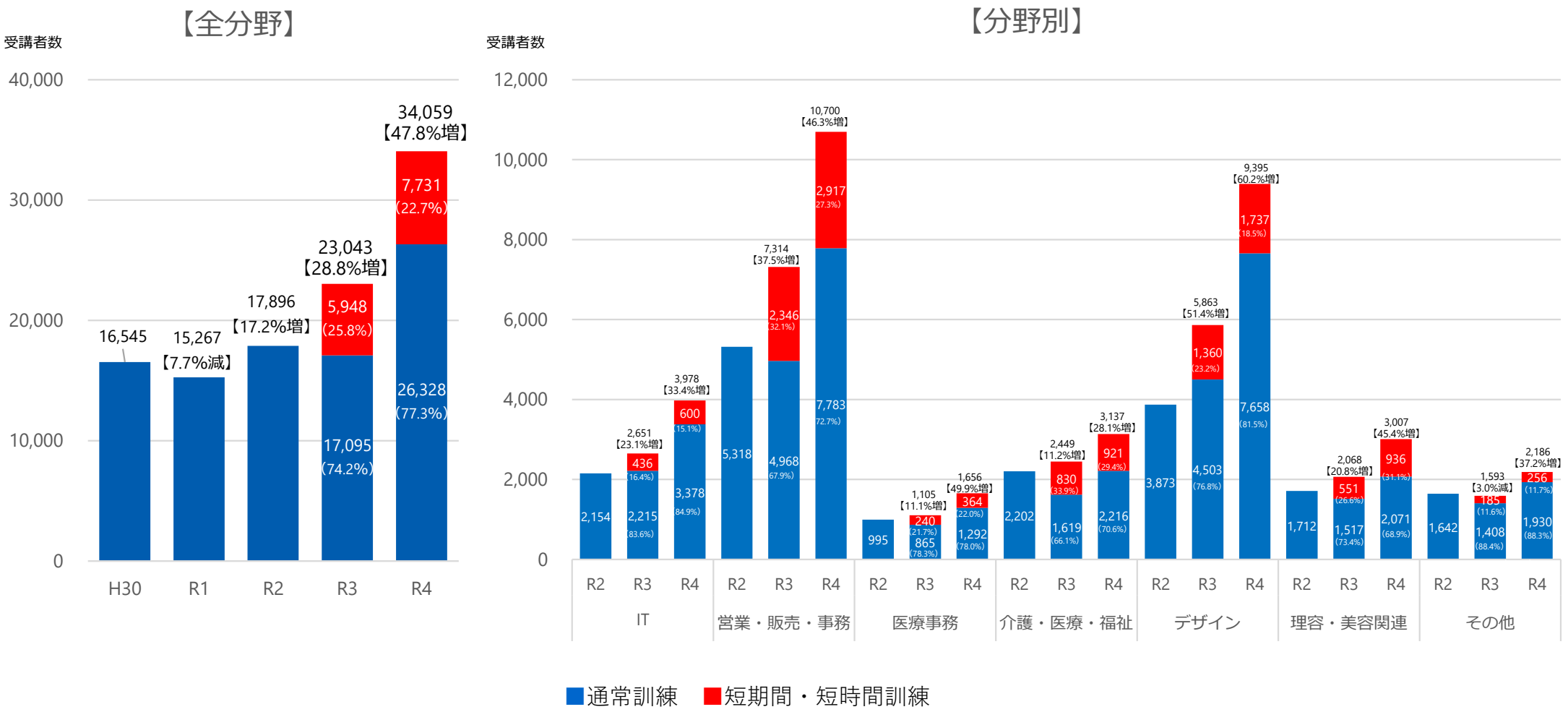


※　各年度に開始した実践コースについて集計（令和2年度1,999コース、令和3年度2,819コース、令和4年度2,974コース）
※　【　】の数値は、対前年度比の増減率
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】２か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始

＜参考資料＞通常訓練と短期間・短時間訓練の受講者数の推移（分野別）

・実践コースの受講者数は、平成30年度以降、減少傾向にあったが、令和２年度以降は、増加基調に転じている。特に、令和４年度の受講者数は、短期間・短時間訓練の導入よる効果等もあり、対前年度比で約48%増となっている。

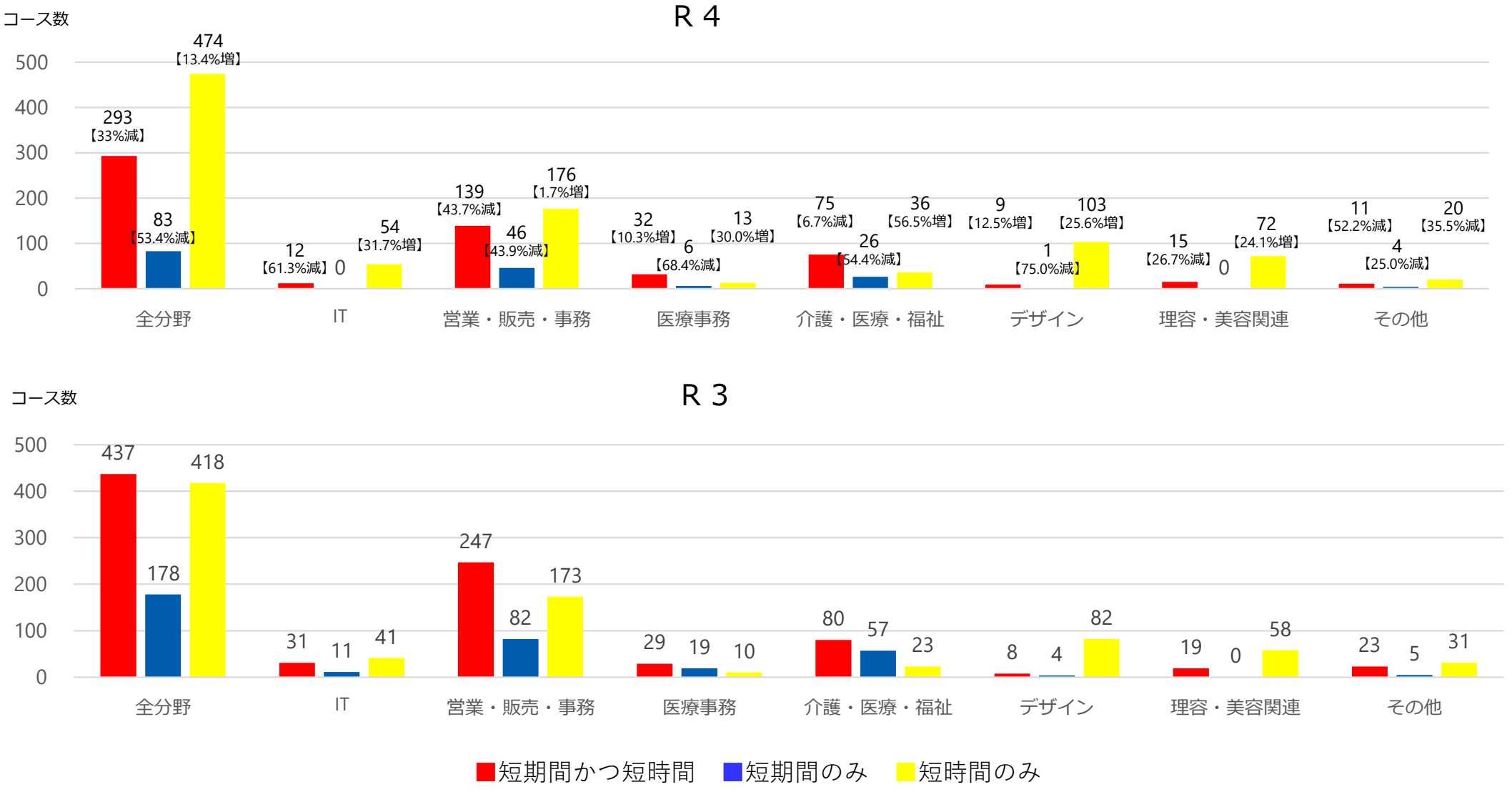
・分野別に見ると、実践コースに占める短期間・短時間訓練の占める割合が介護・医療・福祉で最も高く約29%となっている。



※　各年度に開始した実践コース（令和2年度1,999コース、令和3年度2,819コース、令和4年度2,974コース）の受講者数について集計
※　【　】の数値は、対前年度比の増減率
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】２か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始

＜参考資料＞短期間・短時間訓練（区分別）のコース設定状況

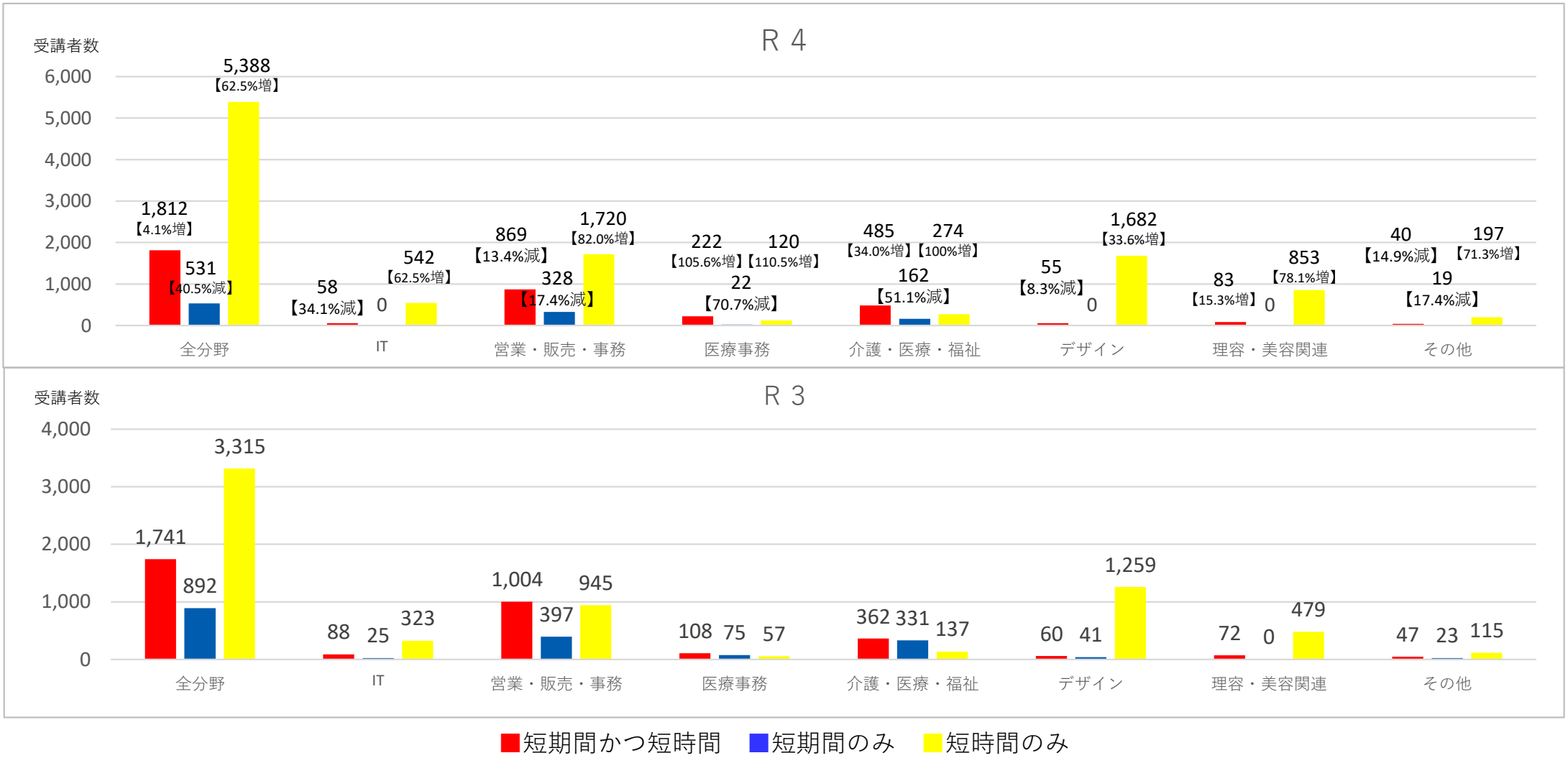
・短期間・短時間訓練のコース設定状況を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分すると、全分野の総計で「短期間のみ」のコース設定数が他の区分を大きく下回っている。また、令和４年度は「短時間のみ」のコースのみ対前年度比で増（約13%）となっている。



※　令和３、４年度に開始した短期間・短時間訓練コースについて集計（1,033コース、850コース）
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】２か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始

＜参考資料＞短期間・短時間訓練（区分別）の受講者数の内訳（参考）

・短期間・短時間訓練の受講者数を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分すると、全分野の総計で「短時間のみ」が他の区分を大きく上回っている。また、分野別に見ると、特に、IT、営業・販売・事務、デザイン、理容・美容関連において、「短時間のみ」の受講者数が占める割合が高くなっている。

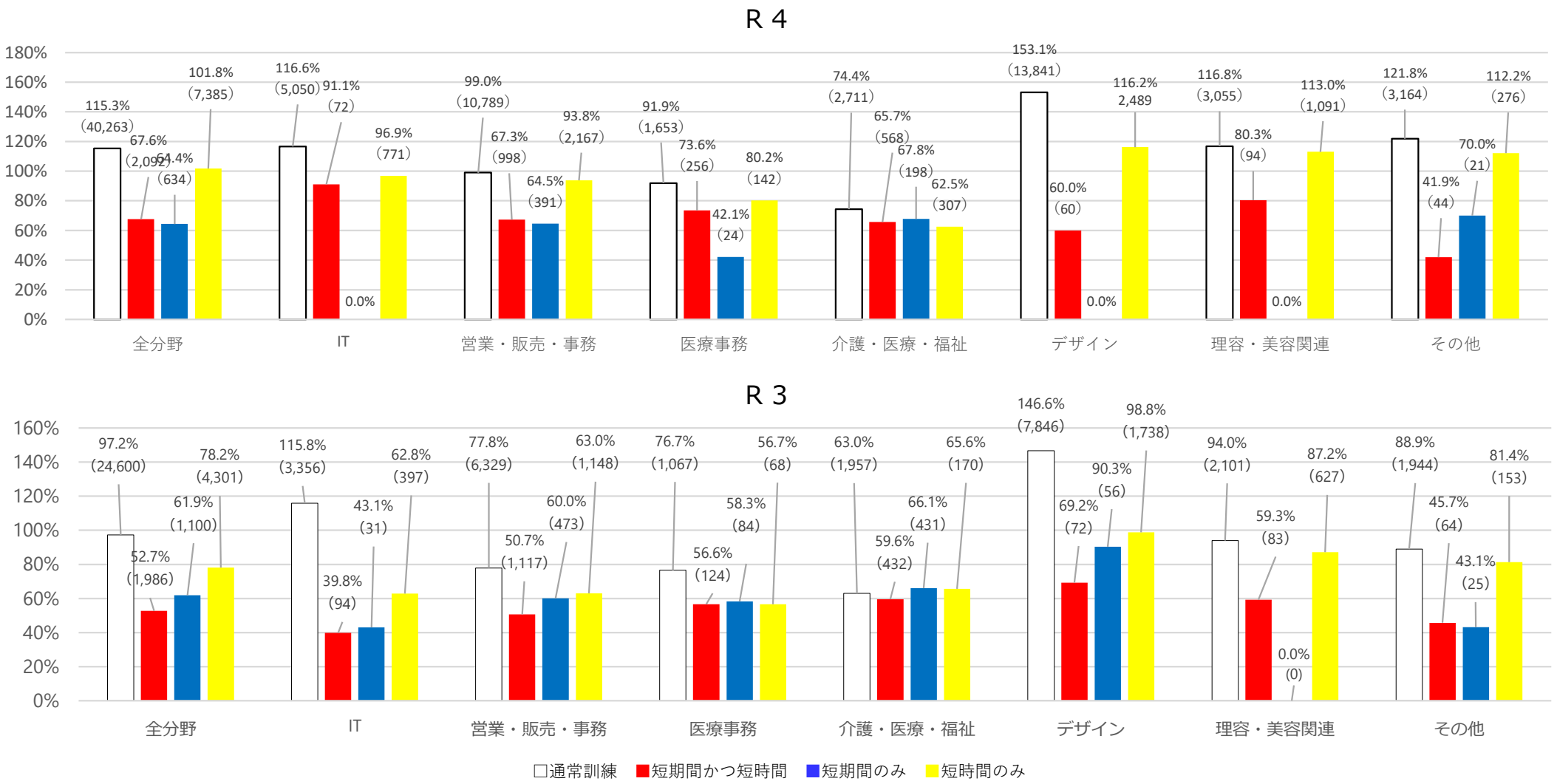


※　令和３、４年度に開始した短期・短時間訓練コースの受講者数について集計（5,948人、7,731人）
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】２か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始

＜参考資料＞短期間・短時間訓練（区分別）の応募倍率（参考）

・短期間・短時間訓練における応募倍率を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分すると、全分野の総計で、いずれの区分も通常訓練に比べて低くなっている。

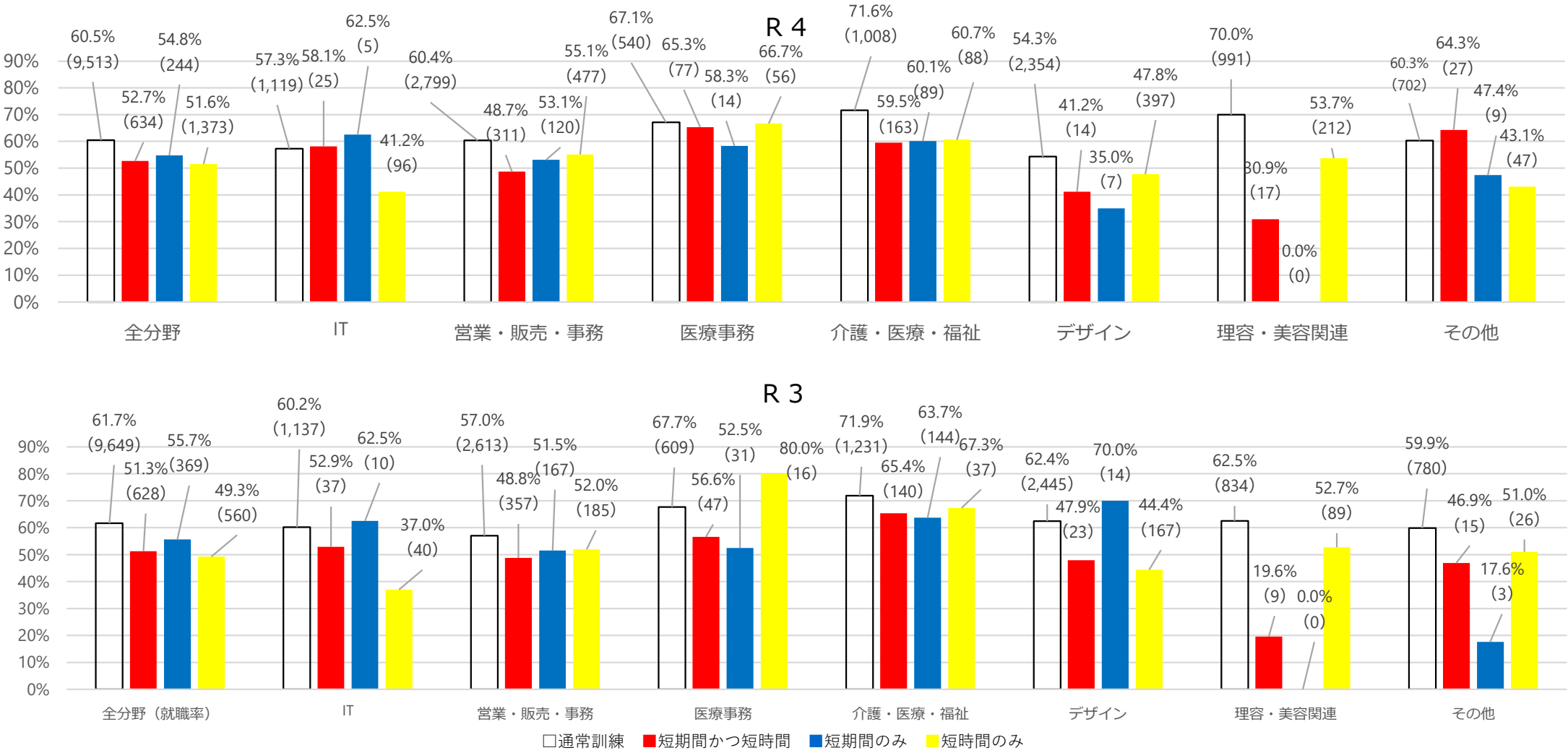
・短期間・短時間訓練のうち「短時間のみ」の応募倍率は、全分野の総計で「短期間かつ短時間」及び「短期間のみ」に比べて高くなっている。



※　令和３、４年度に開始した実践コースの応募倍率（受講申込者数/開講定員数）について集計
※　括弧内の数値は、受講申込者数
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】２か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始

＜参考資料＞短期間・短時間訓練（区分別）の就職率（分野別）

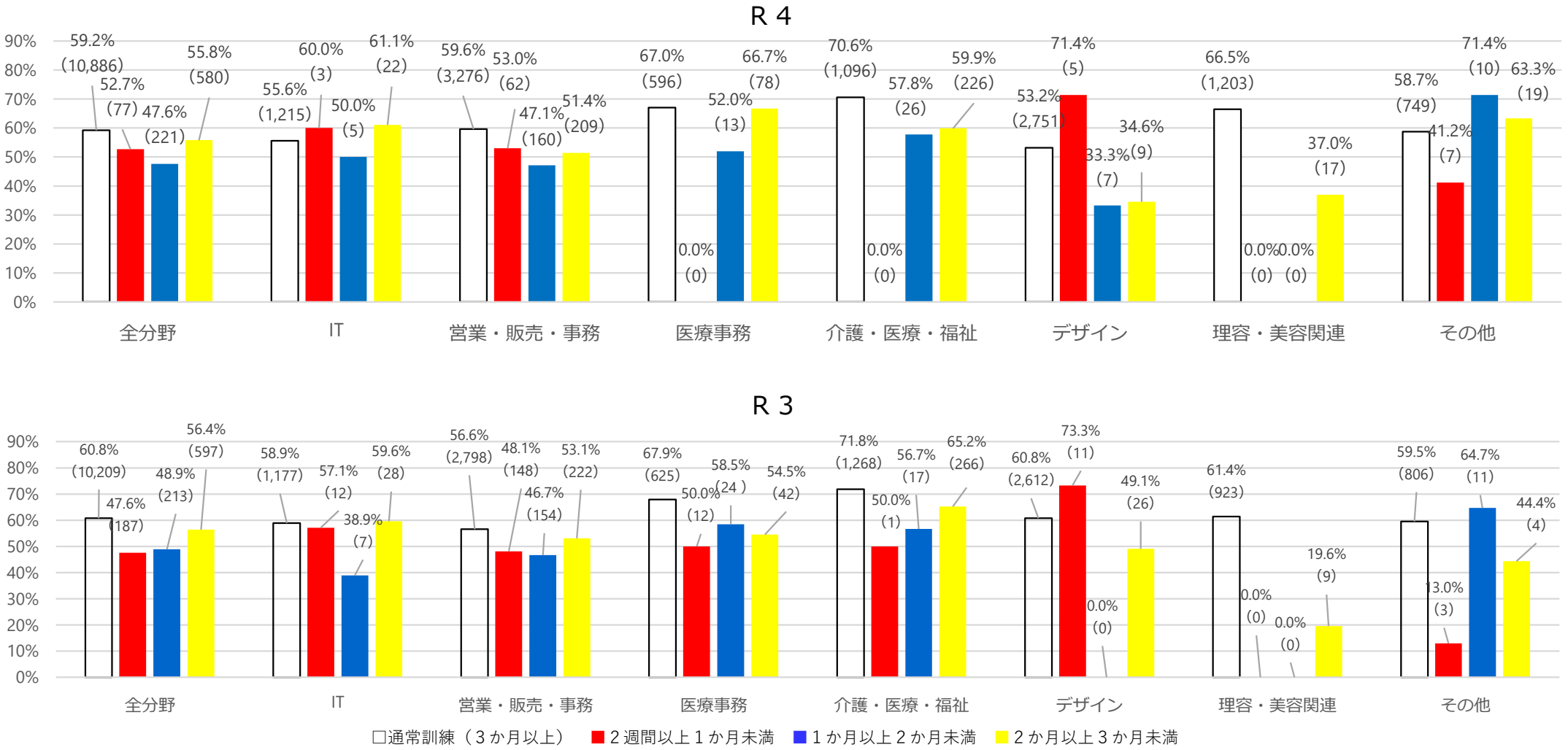
・短期間・短時間訓練の就職率を「短期間かつ短時間」「短期間のみ」「短時間のみ」に区分したうえで通常訓練と比較すると、いずれも10%程度低く、当該区分に応じた顕著な差は無い結果となっている。なお、分野によって当該区分に応じた就職率にバラツキがあるが、集計対象の母数が少ないことが影響しており、その点は留意が必要である。



※　令和３年4月～令和５年１月末までに終了した実践コースにおける訓練終了後３か月以内の雇用保険適用就職率について集計
（令和３年度　通常訓練：1,587コース、短期間・短時間訓練：438コース、令和４年度　通常訓練：1,495コース、短期間・短時間訓練：515コース）
※　括弧内の数値は、雇用保険適用就職者数
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始（P１参照）

＜参考資料＞短期間・短時間訓練（期間別）の就職率（分野別）

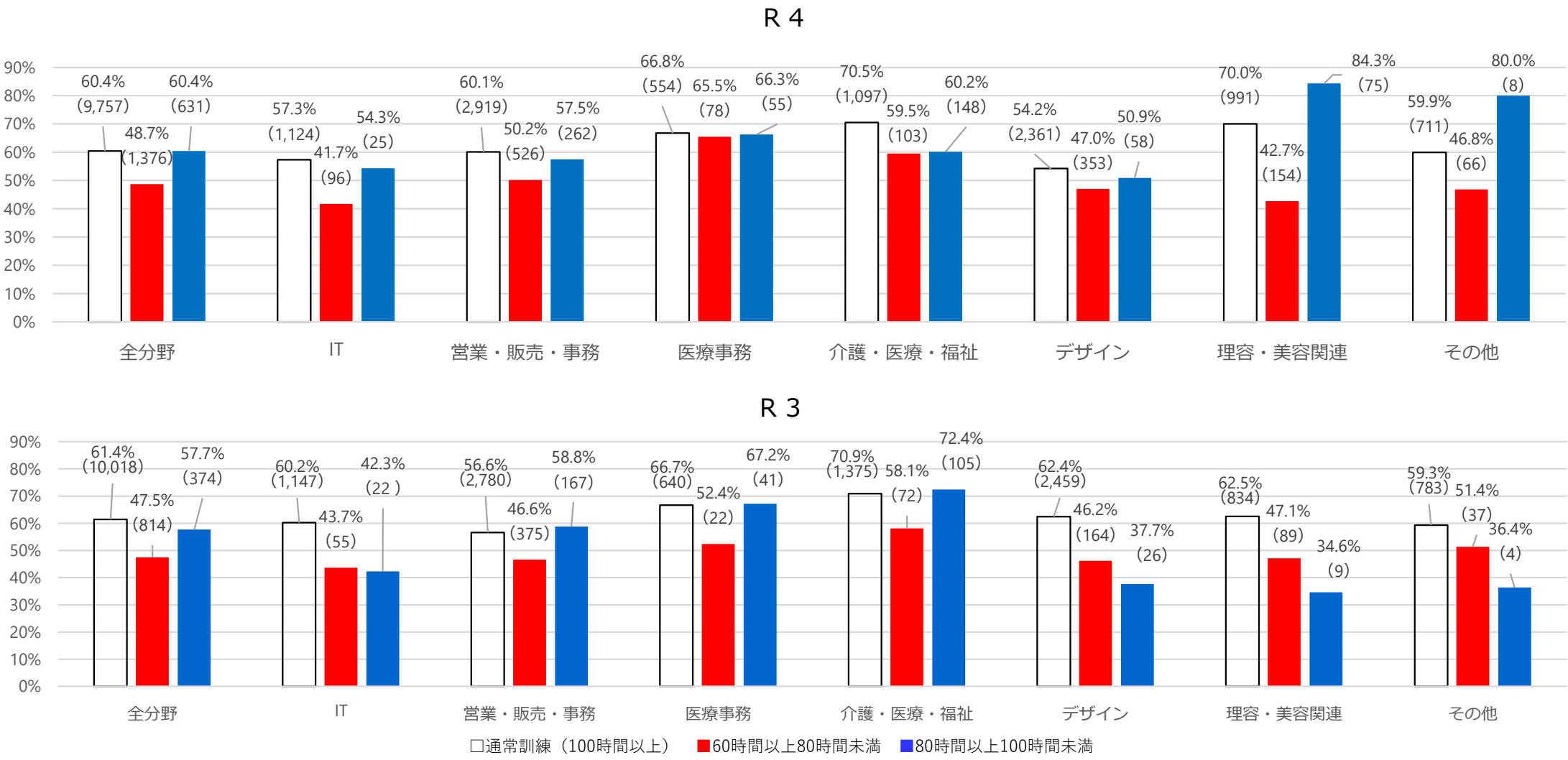
・短期間訓練の就職率を訓練期間に応じて区分したうえで比較すると、全分野の総計では、通常訓練（３か月以上）と２カ月以上の訓練において、当該率に顕著な差は無い結果となっている。一方、２か月未満の訓練では、通常訓練と比較して10%程度下回っている。なお、分野別に見ると、訓練期間の区分に応じた就職率にバラツキがあるが、集計対象の母数が少ないことが影響しており、その点は留意が必要である。



※　令和３年4月～令和５年１月末までに終了した実践コースにおける訓練終了後３か月以内の雇用保険適用就職率について集計
（令和３年度　通常訓練：1,587コース、短期間・短時間訓練：438コース、令和４年度　通常訓練：1,495コース、短期間・短時間訓練：515コース）
※　括弧内の数値は、雇用保険適用就職者数
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始（P１参照）

＜参考資料＞短期間・短時間訓練（時間別）の就職率（分野別）

・短時間訓練の就職率を訓練時間に応じて区分したうえで比較すると、全分野の総計では、通常訓練（月100時間以上）と月80時間以上の訓練において、当該率に顕著な差は無い結果となっている。一方、月80時間未満の訓練では、通常訓練と比較して10%強下回っている。なお、分野別に見ると、訓練時間の区分に応じた就職率にバラツキがあるが、集計対象の母数が少ないことが影響しており、その点は留意が必要である。

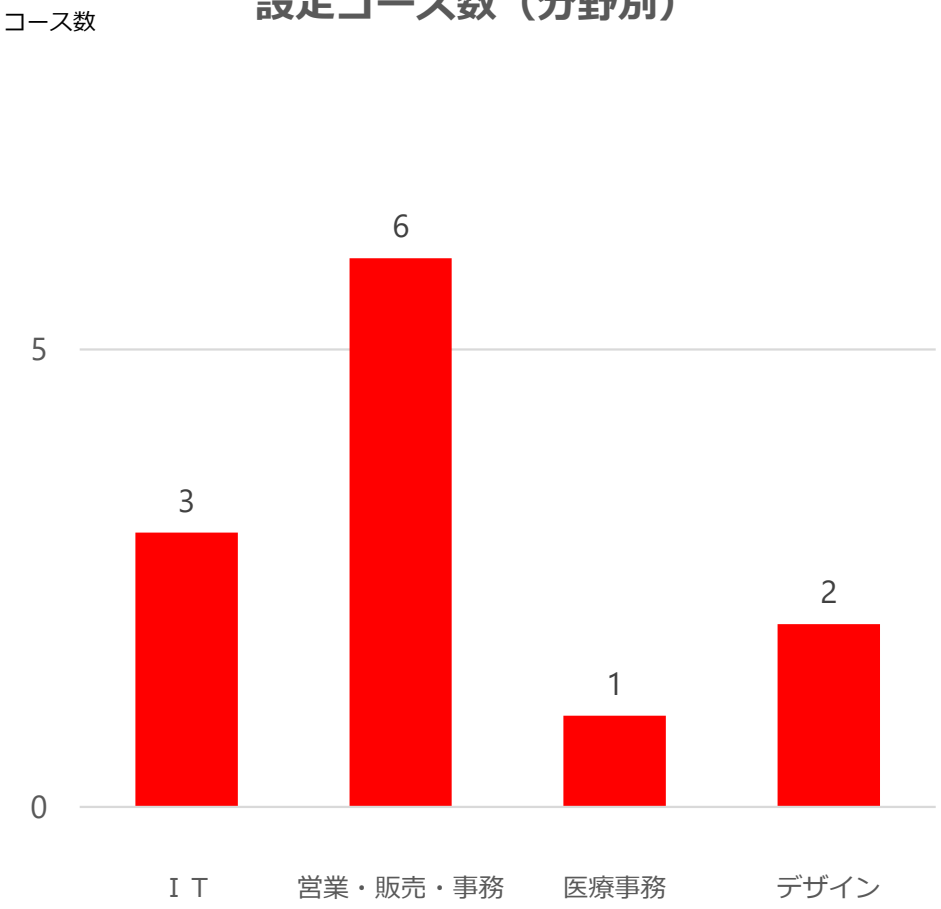


※　令和３年4月～令和５年１月末までに終了した実践コースにおける訓練終了後３か月以内の雇用保険適用就職率について集計
（令和３年度　通常訓練：1,587コース、短期間・短時間訓練：438コース、令和４年度　通常訓練：1,495コース、短期間・短時間訓練：515コース）
※　括弧内の数値は、雇用保険適用就職者数
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始（P１参照）

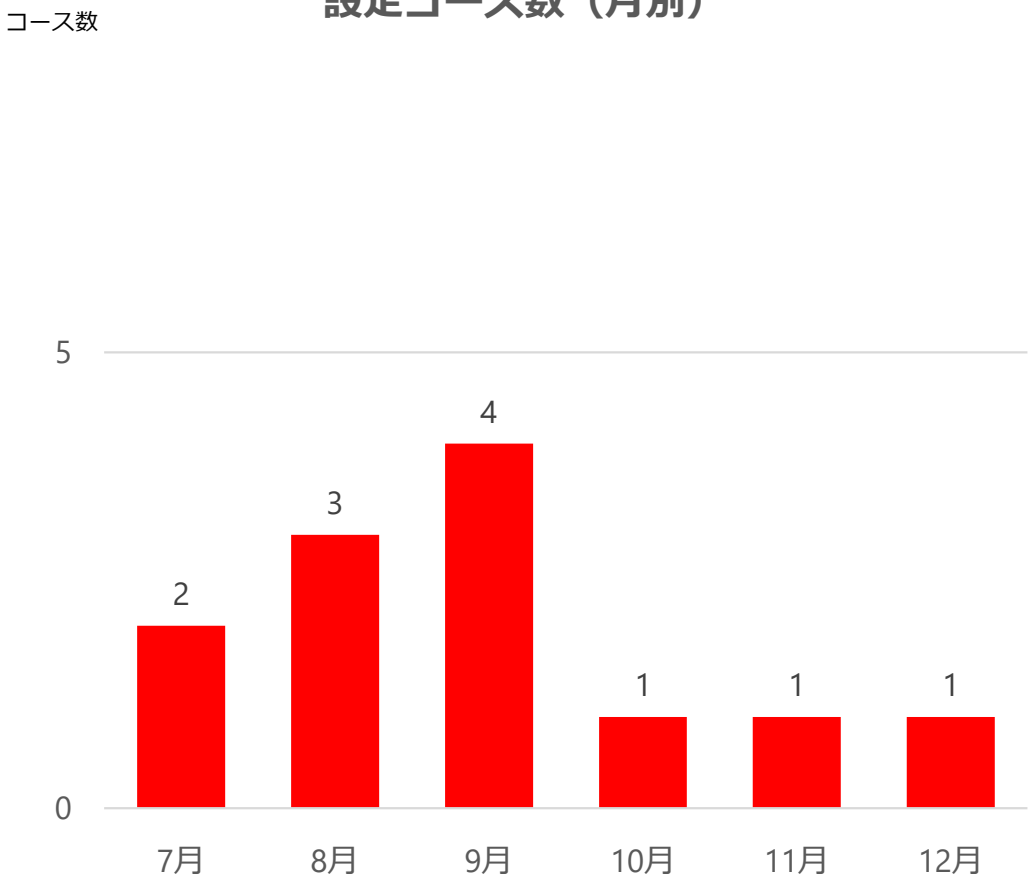
＜参考資料＞フルオンライン訓練コース設定状況

・令和５年度のフルオンライン訓練コースは、営業・販売・事務等の一部の分野においてのみ設定されている。
・令和５年度のフルオンライン訓練の設定コース数は、７～９月にかけて増加傾向にある。

設定コース数（分野別）



設定コース数（月別）



※　令和５年度に開始したオンライン訓練コース（ｅラーニングコースを除く）について集計（令和5年度12コース）
※　令和５年８月23日までに受付し、かつ認定されたコース数（受付のみのコースは除く）

別紙６－１

厚生労働省発開0313第４号

令 和 ６ 年 ３ 月 １３日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三

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

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

第一　職業訓練の認定基準のうち不認定の効力が及ぶ範囲に係る見直し

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律第四条第二項に規定する認定職業訓練を行おうとする者が認定を受けようとする職業訓練（以下「申請職業訓練」という。）について、実施日が特定されていない科目を含むものを行おうとする場合にあっては、過去に当該申請職業訓練と同一の分野に係る認定職業訓練を行った場合は、一定の就職率の実績を有することとしている要件について、全国で行った認定職業訓練を対象とすること。

第二　職業訓練の認定基準のうち訓練期間及び訓練時間に係る特例の見直し

一　令和三年二月二十五日から令和六年三月三十一日までの間に開始される申請職業訓練のうち実施日が特定されていない科目を含まない実践訓練（職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則第二条第一号ロ(1)に規定する実践訓練をいう。以下同じ。）であって在職者である特定求職者等を対象とするものに係る認定基準について、訓練期間を二週間以上六月以下と、訓練時間を一月当たり六十時間以上かつ一日当たり二時間以上六時間以下とする特例措置については、その期限の到来

をもって延長しないこととすること。

二　令和三年十月一日から令和六年三月三十一日までの間に開始される申請職業訓練のうち実施日が特定されていない科目を含む実践訓練に係る認定基準について、訓練時間を一月当たり六十時間以上とする特例措置については、その期限の到来をもって延長しないこととすること。

第三　職業訓練の認定基準のうち訓練期間及び訓練時間に係る要件の緩和

一　令和六年四月一日以後に開始される実践訓練に係る認定基準について、訓練期間を二月以上六月以下とすること。

二　令和六年四月一日以後に開始しようとする申請職業訓練のうち実施日が特定されていない科目を含まない実践訓練に係る認定基準について、訓練時間を一月当たり八十時間以上かつ一日当たり三時間以上六時間以下とすること。

三　令和六年四月一日以後に開始しようとする申請職業訓練のうち実施日が特定されていない科目を含む実践訓練に係る認定基準について、訓練時間を一月当たり八十時間以上とすること。

第四　職場見学等促進奨励金の支給に係る特例の延長

令和五年四月一日から令和六年三月三十一日までの間に開始した介護分野及び障害福祉分野に係る認定職業訓練であって厚生労働省人材開発統括官が定めるものを実施した場合は、特定求職者等一人につき一万円を職場見学等促進奨励金として支給する特例について、令和七年三月三十一日まで延長すること。

第五　職業訓練認定申請書の改正

一　令和六年七月一日以後に開始しようとする認定職業訓練と同一の分野に係る認定職業訓練を他の都道府県内において実施した場合であっても当該認定職業訓練を新規扱いとする取扱いについて、実施日が特定されていない科目を含む認定職業訓練であって、厚生労働省人材開発統括官が定めるものを行おうとする場合は対象外とすること。

二　令和六年七月一日以後に開始しようとする認定職業訓練と同一の分野に係る認定職業訓練を当該認定職業訓練と同一の都道府県内において実施し、かつ雇用保険適用就職率の適用日が申請受付開始日の一年前の日が属する月の初日から申請受付開始日までの期間に該当しない場合に当該認定職業訓練を新規扱いとする取扱いについて、実施日が特定されていない科目を含む認定職業訓練であって、厚生労働省

人材開発統括官が定めるものを行おうとする場合は、全国で行った認定職業訓練に係る雇用保険適用就職率の適用日を対象とすること。

第六　その他所要の規定の整備を行うこと。

第七　施行期日等

一　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。ただし、第五については、同年七月一日から施行すること。

二　経過措置

この省令の施行に関し必要な経過措置を定めること。

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案の概要①

訓練効果等の検証結果を踏まえ、令和６年３月31日までを期限とする求職者支援訓練の特例措置等について、以下のとおり見直すこととする。施行期日は令和６年４月１日（ただし、（３）の施行期日は７月１日）とする。

（１）実践コースの訓練期間等の訓練基準に関する特例

令和５年度末までの取り扱い

訓練期間

【原則】３か月以上（※）６か月以下
（※）育児・介護を抱える者や在職者向けの訓練は2か月以上

【特例】２週間以上６か月以下

訓練時間

【原則】
月100時間以上かつ
一日当たり原則５時間以上（※）６時間以下
（※）育児・介護を抱える者や在職者向けの訓練は月80時間以上かつ一日あたり原則３時間以上

【特例】
月60時間以上かつ
一日当たり原則２時間以上６時間以下

令和６年度以降の取り扱い

訓練期間

【原則】２か月以上６か月以下

訓練時間

【原則】
月80時間以上かつ
一日当たり原則３時間以上６時間以下

※実施日が特定されていない科目を含む実践コース（eラーニングコース）の訓練時間についても、令和６年３月31日までを期限とする特例措置について、以下のとおり見直す。

・【特例】月60時間以上（【原則】月80時間以上）とする措置を、【原則】月80時間以上する。

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案の概要②

（２）eラーニングコースの認定基準等について

	令和５年度末（(3)は令和６年６月末）までの取り扱い	令和６年度（(3)は令和６年７月）以降の取り扱い
認定基準	過去３年間に同一都道府県内で就職率の下限〔基礎コース30%、実践コース35%〕を２度下回ると、以後同一都道府県内で１年間不認定 ※２度上記に該当した場合、以後同一都道府県内で５年間不認定	過去３年間に全国で就職率の下限〔基礎コース30%、実践コース35%〕を２度下回ると、以後全国で１年間不認定 ※２度上記に該当した場合、以後全国で５年間不認定
改善計画書	同一都道府県内で就職率の下限〔基礎コース30%、実践コース35%〕を１度下回ると、改善計画書を提出 ※１年間の不認定後、再び上記に該当した場合、改善計画書を提出	全国で就職率の下限〔基礎コース30%、実践コース35%〕を１度下回ると、改善計画書を提出 ※１年間の不認定後、再び上記に該当した場合、改善計画書を提出

（３）新規参入枠について

令和５年度末（(3)は令和６年６月末）までの取り扱い	令和６年度（(3)は令和６年７月）以降の取り扱い
①又は②に該当する場合は新規扱いとする。 ①同一分野の訓練を実施済だが、当該都道府県において初めて同分野の訓練を実施する場合 ②同一分野の訓練を当該都道府県で実施済だが、当該訓練コースの就職率が認定申請日の１年前の間に確定していない場合	①又は②に該当する場合は新規扱いとする。 ①同一分野の訓練を実施済だが、当該都道府県において初めて同分野の訓練を実施する場合（厚生労働省人材開発統括官が定めるeラーニングコース（※）を実施する場合は除く。） ②同一分野の訓練を当該都道府県（厚生労働省人材開発統括官が定めるeラーニングコース（※）にあっては全国いずれかの都道府県）で実施済だが、当該訓練コースの就職率が認定申請日の１年前の間に確定していない場合 （※）通所割合が総訓練時間の20%以下等（業務取扱要領において規定）

（４）介護分野等の奨励金の上乗せに関する特例

令和５年度末（(3)は令和６年６月末）までの取り扱い	令和６年度（(3)は令和６年７月）以降の取り扱い
【特例】 介護分野及び障害福祉分野に係る認定職業訓練であって厚生労働省人材開発統括官が定めるもの（※）を実施した場合には、受講者１人につき１万円を「職場見学等促進奨励金」として支給する （※）企業実習・職場見学・職場体験のいずれかを実施する等（業務取扱要領において規定）	令和６年度末まで特例延長

別紙６－３

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

求職者支援訓練の特例措置の今後の在り方について

厚生労働省 人材開発統括官付訓練企画室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

求職者支援訓練の特例措置の概要

訓練の裾野を広げる観点から恒久化も視野に入れた上で、令和５年度中に訓練効果等の観点で更なる効果検証を行う必要があることから、求職者支援訓練において、令和６年３月31日までを期限とする以下の**特例措置**を継続している。

	特例措置導入前（コロナ前）	特例措置導入後（コロナ中） R3.2～R5.4～	特例措置導入後（コロナ後） ～R6.3
短期間・短時間訓練（省令事項） 実践コース 訓練期間	３ヶ月以上６ヶ月以下 （※）育児・介護をする者や在職者向けの訓練は２か月以上	R3.2～ **２週間以上**６ヶ月以下	
訓練時間	月１００時間以上かつ １日当たり原則 ５時間以上６時間以下 （※）育児・介護をする者や在職者向けの訓練は月８０時間以上かつ一日あたり原則３時間以上	R3.2～ **月６０時間以上かつ** **１日当たり原則２時間以上**６時間以下	
Eラーニングコース（業務取扱要領に規定） 対象者		R3.10～ ①育児・介護中の者 ②居住地域に訓練実施機関がない者 **③在職中など訓練の受講にあたって特に配慮が必要とする者** **（※）コロナ対策のため**	R5.4～ ①育児・介護中の者 ②居住地域に訓練実施機関がない者 **③在職中など訓練の受講にあたって特に配慮が必要とする者** **（※）誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境整備のため**
フルオンライン訓練（業務取扱要領に規定） 通所割合		R3.2.12～ 通所割合の下限**40%** R3.2.25～ 通所割合の下限**20%**	R5.4～ **通所不要**

特例措置の効果分析結果等を踏まえた令和６年度における求職者支援訓練の在り方

	効果分析の結果と前回分科会での主なご意見	令和６年度における求職者支援訓練の在り方
短期間・短時間訓練	【効果分析の結果】 ・通常訓練に比べて短期間訓練（２か月未満）と短時間訓練（月60時間以上80時間未満）の就職率は10%強下回るとともに、短時間訓練（月60時間以上80時間未満）は３か月以上の訓練で訓練期間の長さに応じて就職率が上がらない。（Ｐ５～６参照） 【前回分科会での主なご意見】 月80時間を境に、就職率について10%ポイント以上の差異が生じている。また、累積の訓練時間数が増加することで、就職率が向上するとも言い切れない。訓練期間を2か月以上、訓練時間を月80時間以上とする案には一定の妥当性がある。	・訓練効果を踏まえ、令和６年度より、訓練期間は２月以上６月以下、訓練時間は月80時間以上かつ１日当たり３時間以上６時間以下に恒久化する（**省令事項**）。
eラーニングコース	【効果分析の結果】 ・地域欠格となった訓練効果の低いeラーニングコースが他の都道府県では実施可能となっている。また、同一分野のeラーニングコースが各地域において新規参入枠で参入可能となっている（Ｐ７～８参照） ・通常訓練に比べて、eラーニングコースは事情を抱える者の受講機会の拡大に寄与しているが、修了率や就職率は改善する必要がある。（Ｐ９～12参照） 【前回分科会での主なご意見】 eラーニングコースは、訓練コースがない地域や様々な事情を抱える方の受講機会の拡大に寄与しており、非常に重要と考える。一方、就職率の低さについては、現状、対象の母数が少ないことに留意するとともに、修了率及び就職率が低い水準にあるため、各種改善策を実施されたい。	・訓練の質を担保等するため、eラーニングコースの就職率の欠格要件及び新規参入枠の運用について地域単位から全国単位へ移行する（**省令及び業務取扱要領に規定**）。 ・在職中など訓練の受講にあたって特に配慮を必要とする者をeラーニングコースの対象者とする特例措置を令和６年度より恒久化する（**業務取扱要領に規定**）。 ・修了率及び就職率を上げるため、eラーニングコースの事前説明会の実施や同時双方向性の強化等所要の措置（P12参照）を講じる（**業務取扱要領に規定**）。
フルオンライン訓練	【効果分析の結果】 ・フルオンライン訓練は、効果分析のための訓練実績が少ない。引き続き検証、分析が必要。（Ｐ13参照） 【前回分科会での主なご意見】 効果分析に資する訓練実績が少ないため、試行実施を継続することについては理解する。引き続き分析、検証をお願いする。	・就職実績の把握にあたっては、訓練終了後、一定の期間を要するため、フルオンライン訓練を令和６年度末まで延長する（**業務取扱要領に規定**）。

令和６年度の職場見学等促進奨励金（特例措置）について

これまでの経緯

- 令和３年１月（第３次補正予算）に、新型コロナウイルスの影響による離職者の再就職や、介護・障害福祉分野における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターが連携を強化して就職支援を推進する**「雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援パッケージ」**を創設（Ｐ14参照）
- 職業訓練では、訓練枠の拡充を図るため、求職者支援訓練及び公共職業訓練（委託訓練）において、職場見学・職場体験を訓練に組み込んだ場合、訓練実施機関に対する奨励金等を上乗せ(１人当たり月１万円)【令和４年度末までの時限措置】
- 奨励金等の上乗せコースの就職率や定員充足率が平均より低いことや職場見学・職場体験の稼働日数等を踏まえ、令和５年度より、上乗せの内容を「１人当たり月１万円」から**「１人、１コース当たり１万円」**に見直し、**職場見学等促進奨励金**として実施【令和５年度末までの時限措置】

求職者支援訓練の実績

介護・障害福祉分野	①設定定員数	②受講者数	③定員充足率（②／①）	④就職率（就職者数／修了者等数）
令和４年度	6,546	3,137	47.9%	68.5%（1,686/2,462）
うち奨励金上乗せコース	3,694（56.4%）	1,972（62.9%）	53.4%	71.0%（1,060/1,492）
うち奨励金上乗せ無しコース	2,852（43.6%）	1,165（37.1%）	40.8%	64.5%（626/970）
令和５年度	4,348	1,925	44.3%	68.2%（176/258）
うち奨励金上乗せコース	2,968（**68.3%**）	1,375（**71.4%**）	**46.3%**	**68.5%**（ 89/130）
うち奨励金上乗せ無しコース	1,380（31.7%）	550（28.6%）	39.9%	68.0%（ 87/128）

※設定定員数、受講者数、定員充足率は、令和４年度においては令和４年度に開始した訓練コース、令和５年度においては令和５年４月から令和５年12月までに開始した訓練コース（速報値）について集計。
※就職率は、令和４年度においては令和４年度に終了した訓練コース、令和５年度においては令和５年４月以降に開始し令和５年７月末までに終了した訓練コース（速報値）について集計。

令和６年度の対応

- 令和５年度の実績は、介護・障害福祉分野の**全体の設定定員数、受講者数に占める奨励金上乗せコースの占める割合が前年度より増加している。**
- **奨励金上乗せコースの就職率（７月速報値）は、奨励金上乗せがないコースよりやや高い**。上乗せ方法は異なるものの、令和４年度の動きを見ると７月時点では、上乗せコース69.4%、上乗せなしコース62.6%だったところ、年間を通じては上乗せコース71.0%、上乗せなしコース64.5%というように上乗せコースの方が高くなっている。

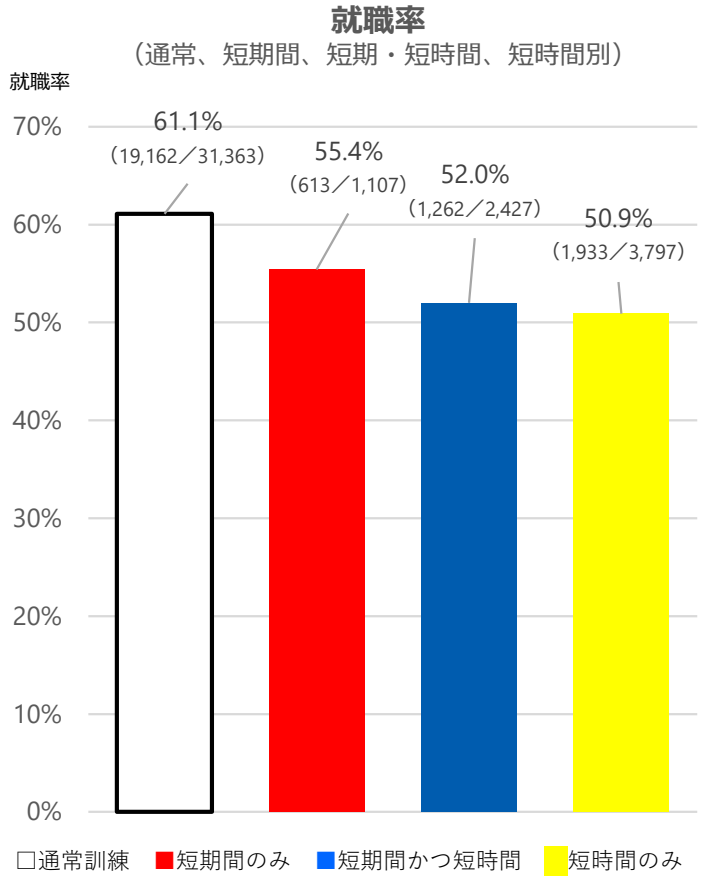
➡ 上乗せ内容見直し後の職場見学等促進奨励金について、令和５年度より開始したため、**効果分析のための訓練実績が少ない**ことを考慮し、**令和６年度までは措置を継続し、令和７年度以降については設定定員数、受講者数、就職率等の効果も含めて判断する。**

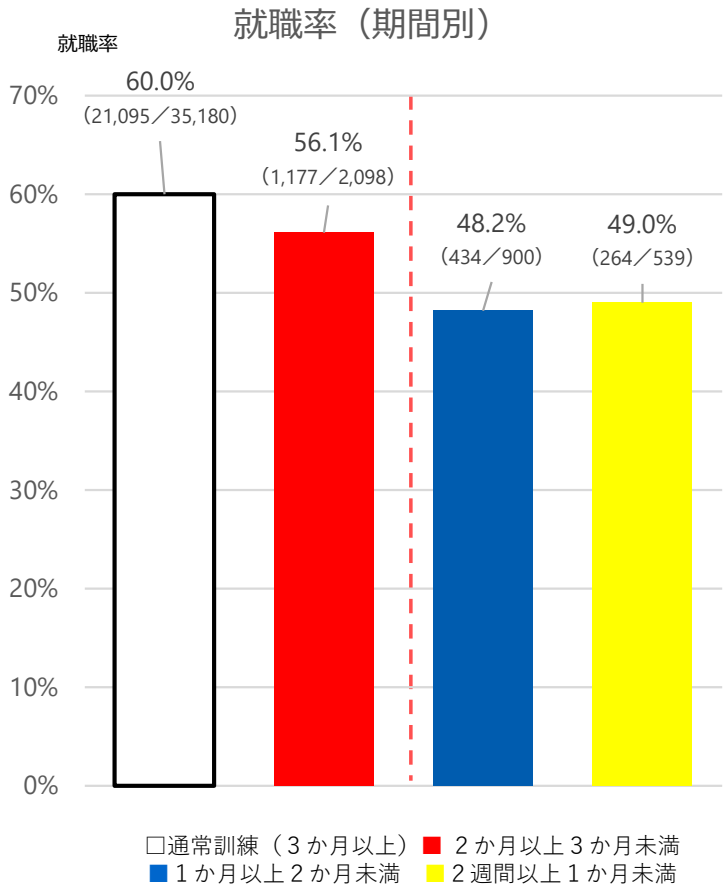
＜参考資料＞短期間・短時間訓練（区分・期間・時間別）の就職率

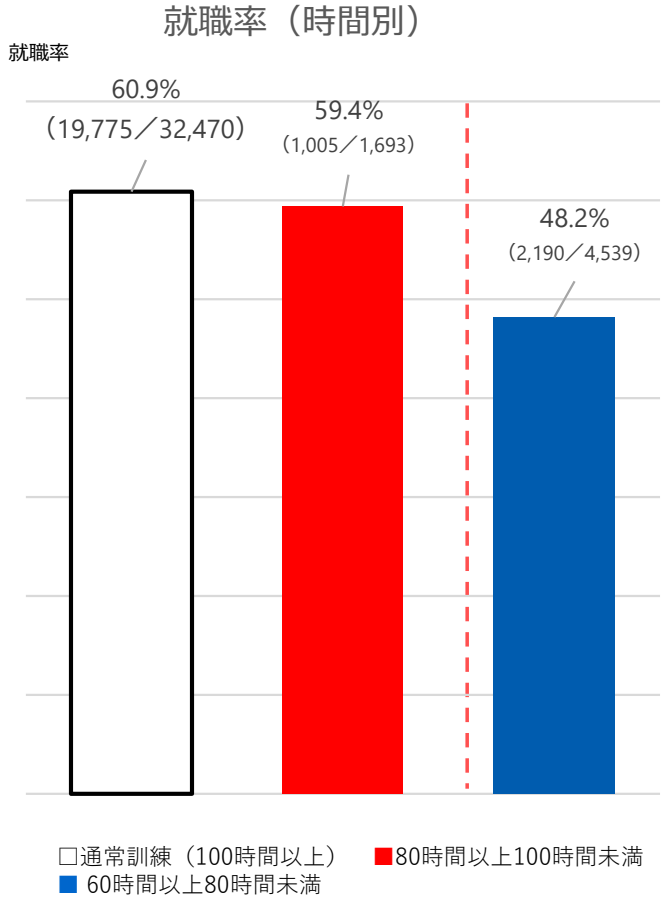
・短期間・短時間訓練の就職率を「短期間のみ」「短時間のみ」に区分したうえで通常訓練と比較すると、 特に「短時間のみ」は10%強下回っている。

・短期間訓練の就職率を訓練期間に応じて区分したうえで通常訓練と比較すると、通常訓練（３か月以上）と２カ月以上の訓練において、当該率に顕著な差は無い結果となっている。一方、２か月未満の訓練では、通常訓練と比較して10%強下回っている。

・短時間訓練の就職率を訓練時間に応じて区分したうえで通常訓練と比較すると、通常訓練（月100時間以上）と月80時間以上の訓練において、当該率に顕著な差は無い結果となっている。一方、月80時間未満の訓練では、通常訓練と比較して10%強下回っている。







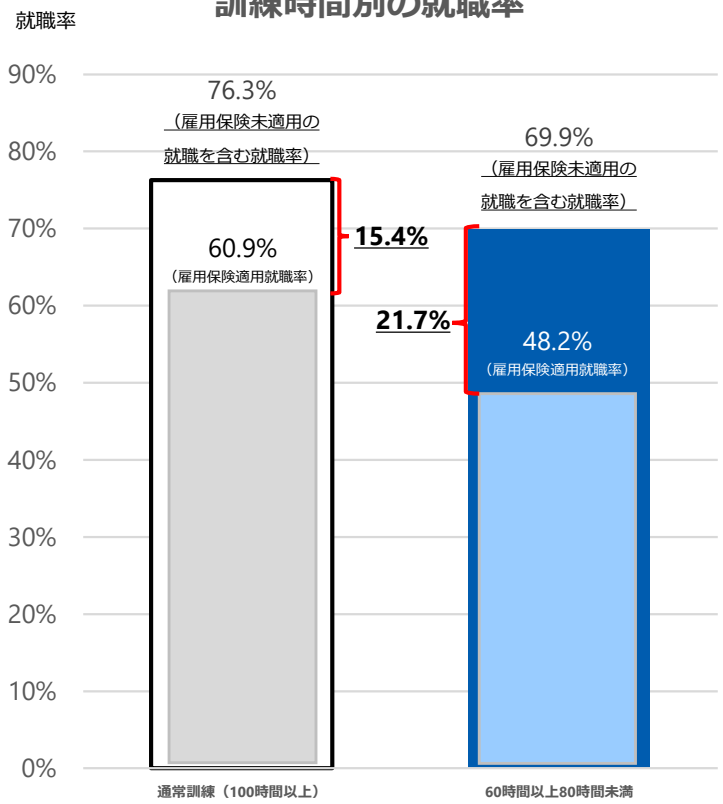
※　令和３年4月～令和５年１月末までに終了した実践コースにおける訓練終了後３か月以内の雇用保険適用就職率について集計（令和３,４年度　通常訓練：4,035コース、短期間・短時間訓練：953コース）
※　就職率及び括弧内の数値は、就職者数（雇用保険適用就職者数）÷修了者等数（訓練修了者＋就職理由中退者）
※　在職者（雇用保険未適用）が就職した場合は、就職者数に含める。
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始

＜参考資料＞短時間訓練（80時間未満）の就職率（時間・期間別）の分析

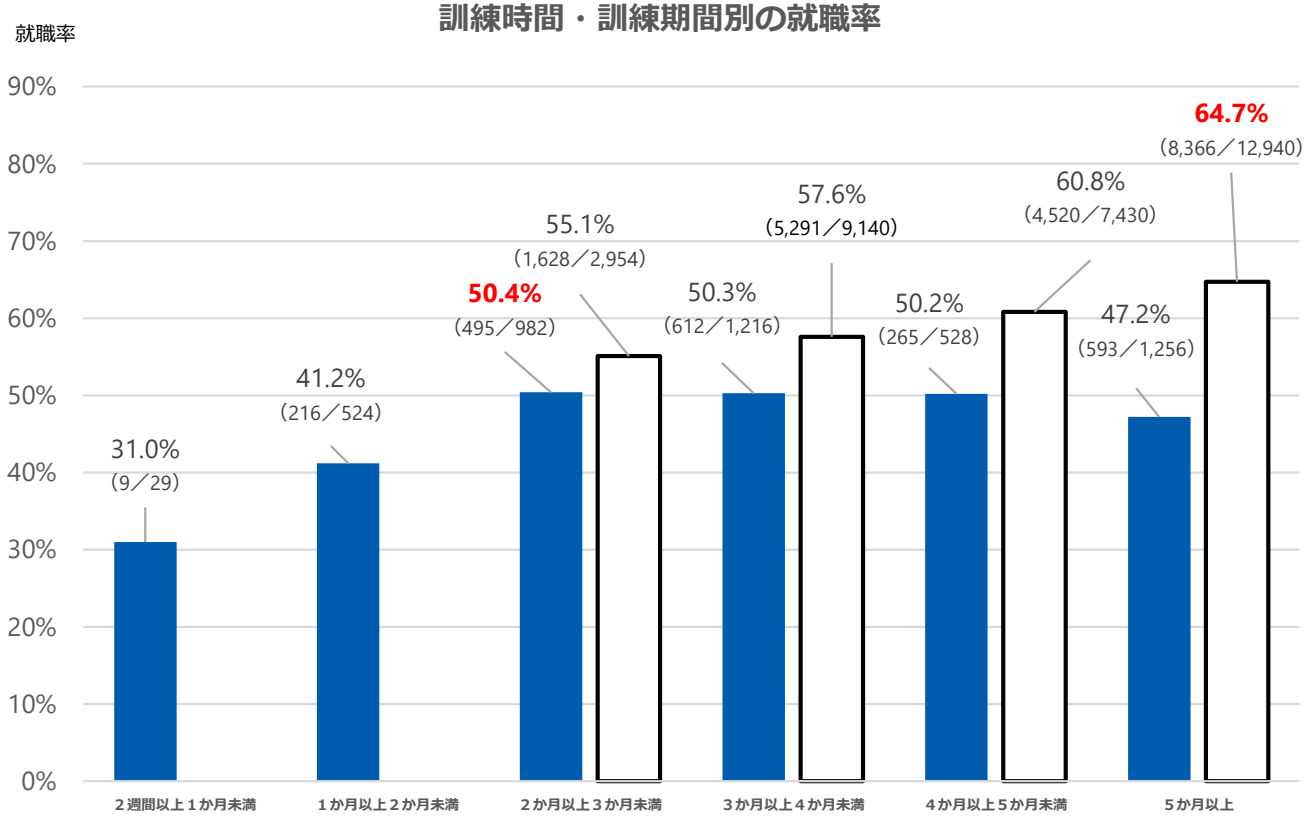
・「通常訓練（100時間以上）」と短時間訓練「60時間以上80時間未満のみ」に区分したうえで「就職率（雇用保険適用者等）」と「雇用保険未適用の就職を含む就職率」を比較すると、短時間訓練「60時間以上80時間未満のみ」は、雇用保険未適用者等数が就職者数に占める割合が高いにも関わらず「雇用保険未適用の就職を含む就職率」が「通常訓練（100時間以上）」を下回っており、訓練効果が低いことが分かる。

・「就職率」を「通常訓練（100時間以上）」と短時間訓練「60時間以上80時間未満のみ」に区分したうえで訓練期間別に比較すると、短期間・短時間訓練「60時間以上80時間未満のみ」は、３か月以上の訓練で訓練期間の長さに応じて就職率が上がらず訓練効果が低いことが分かる。

訓練時間別の就職率



訓練時間・訓練期間別の就職率



■短時間のみ（60時間以上80時間未満） □通常訓練（100時間以上）

※　令和３年4月～令和５年１月末までに終了した実践コースにおける訓練終了後３か月以内の雇用保険適用就職率について集計（令和３,４年度　通常訓練：4,035コース、短期間・短時間訓練：953コース）
※　就職率及び括弧内の数値は、就職者数（雇用保険適用就職者数）÷修了者等数（訓練修了者＋就職理由中退者）
※　在職者（雇用保険未適用）が就職した場合は、就職者数に含める
※　短期間・短時間訓練（【訓練期間】３か月～６か月→２週間～６か月、【訓練時間】月100時間以上→月60時間以上）は、令和３年２月25日から開始（P１参照）

＜参考資料＞eラーニングコースの現行と改正後の認定基準等のイメージ

現行（～令和6年３月31日）

※全て同分野の職業訓練

認定 職業訓練

通所

東京 就職率35%未満 ✗ → 1回目 ※改善計画書提出

東京 就職率35%未満 ✗ → 2回目

通算する

地域欠格 該当 ＜1年間＞

認定 職業訓練

eラーニング

東京 就職率35%未満 ✗ → 1回目 ※改善計画書提出

東京 就職率35%未満 ✗ → 2回目

通算する

※同一都道府県の実績に限り通算する

東京では１年間認定不可 ✗ → 東京以外では認定可 ○

他県への進出は教室設置等の物理的な制約から事実上困難 △

他県への進出は教室設置等の物理的な制約がないため比較的容易 ○

申請 職業訓練

地域欠格を受けつつも他都道府県で申請可能（最大４７回申請可能）。

同一都道府県以外の実績は通算しない

○複数都道府県でeラーニングを実施している訓練実施機関
A社22都道府県、 B社12都道府県、 C社8都道府県
○eラーニングコース数の多い訓練実施機関
D社140コース、 E社69コース、 F社59コース
○同月に実施するeラーニングコース数の多い訓練実施機関
G社44コース、 H社36コース、 I社32コース
※R4,5年度に開始したeラーニングコースについて集計（11.27現在）

訓練効果が低い訓練コースが全国で大量に実施されるとともに、訓練実施機関の指導・管理能力に懸念あり。

改正後（令和６年４月１日～）

※全て同分野の職業訓練

R.6.4.1以降に開始した**認定** 職業訓練

eラーニング

東京 就職率35%未満 ✗ → 1回目 ※改善計画書提出

大阪 就職率35%未満 ✗ → 2回目

同一都道府県以外の実績も通算する

全国欠格 該当 ＜１年間＞

申請 職業訓練

全国で１年間認定不可 ✗

訓練効果が高い訓練コースの確保と訓練実施機関が適切に管理できる訓練規模への緩和が見込まれる。

※ R.6.4.1以降に開始した認定職業訓練のみが通算の対象となる。他都道府県であっても回数を通算する
※ R.6.4.1以降に開始した認定職業訓練の就職率については、訓練実施期間、訓練終了３ヶ月後までの就職支援期間、雇用保険適用就職確認期間等を考慮すると最短で10月以降に判明する。

＜参考資料＞eラーニングコースの現行と改正後の新規参入枠の運用のイメージ

現行（～令和6年６月30日）

※全て同分野の職業訓練

通所

eラーニング

認定 職業訓練 / **申請** 職業訓練

東京 1回 → 埼玉 1回目 新規扱い

①他都道府県で訓練実施済だが当該都道府県において初めて同分野の訓練を実施する場合のみ新規扱い

認定 職業訓練 / **申請** 職業訓練

東京 埼玉 1回 → 埼玉 2回目 新規扱い

※東京で就職率**確定**
※埼玉で就職率**未確定**

②当該都道府県で実施済だが、当該訓練コースの就職率が認定申請日の１年前の間に確定していない場合のみ新規扱い

認定 職業訓練 / **申請** 職業訓練

東京 1回 ※東京で就職率**確定**

埼玉 2回 ※埼玉で就職率**確定**

→ 以後東京・埼玉で**実績枠**

東京・埼玉以外で**新規扱い**

＜通所＞
他県への進出は教室設置等の物理的な制約から事実上困難 △

＜eラーニング＞
他県への進出は教室設置等の物理的な制約がないため比較的容易 ○

申請 職業訓練

他都道府県で実績があるにも関わらず新規枠で申請可能（最大４７回申請可能）。

改正後（令和６年７月１日～）

※全て同分野の職業訓練

eラーニング

認定 職業訓練 / **申請** 職業訓練

東京 1回 → 埼玉 1回目 実績枠

※東京で就職率**確定**

（※）人材開発統括官が定める訓練（通所割合が総訓練時間の20%以下等）を実施する場合は実績枠

①他都道府県で訓練実施済だが当該都道府県において初めて同分野の訓練（※）を実施する場合のみ新規扱い

認定 職業訓練 / **申請** 職業訓練

東京 埼玉 1回 → 埼玉 2回目 実績枠

※東京で就職率**確定**
※埼玉で就職率**未確定**

（※）人材開発統括官が定める訓練（通所割合が総訓練時間の20%以下等）を実施する場合は全国

②当該都道府県（※）で実施済だが、当該訓練コースの就職率が認定申請日の１年前の間に確定していない場合のみ新規扱い

認定 職業訓練 / **申請** 職業訓練

東京 1回 ※東京で就職率**確定**

埼玉 2回 ※埼玉で就職率**未確定**

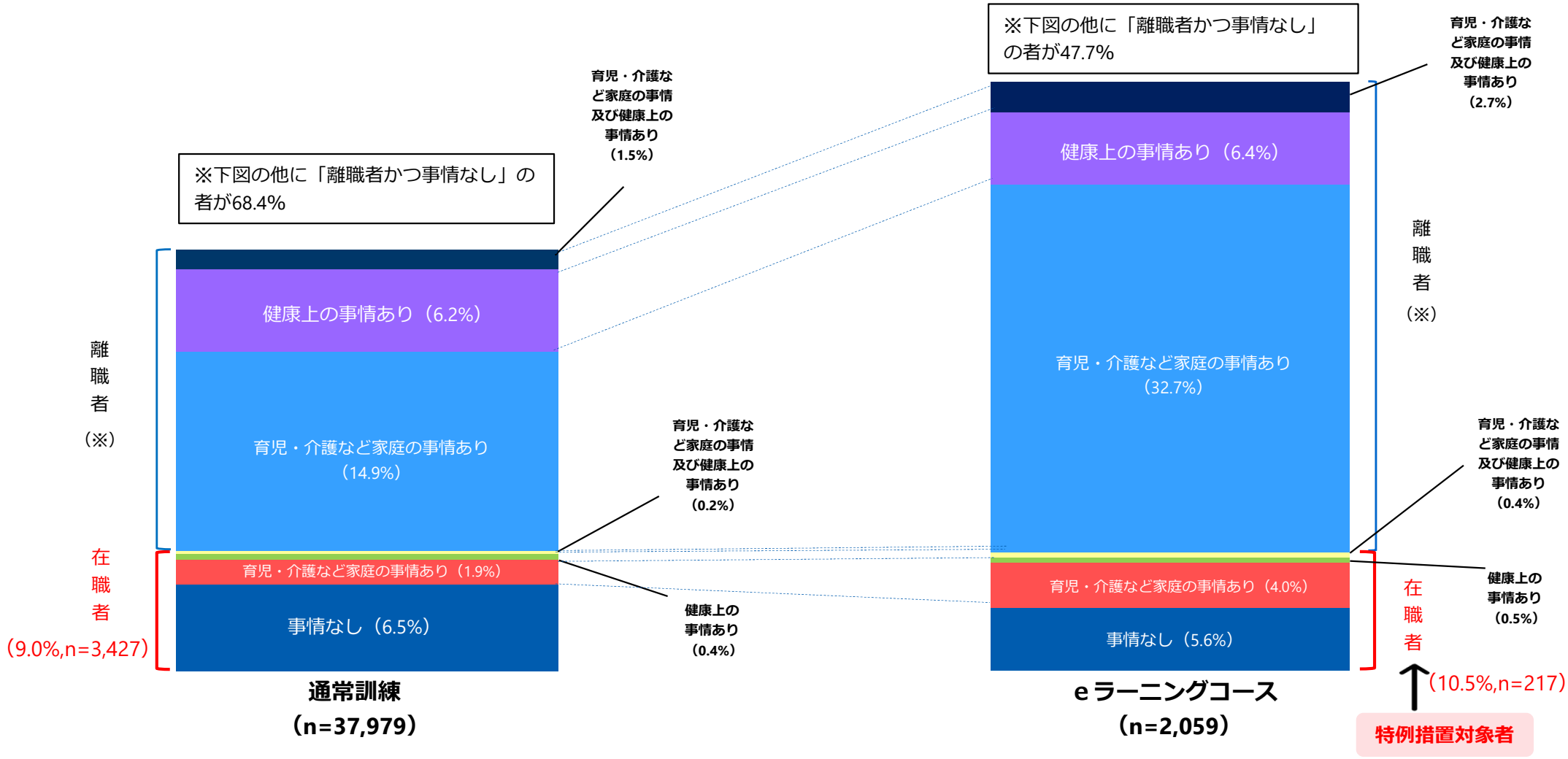
以後全国で実績枠

実績を踏まえることで一定の質が担保された訓練コースの確保が見込まれる。

※ R.6.7.1以降に開始（R6.4.1以降に随時認定申請）する申請職業訓練が対象となる。

＜参考資料＞通常訓練とeラーニングコースの受講者の属性
（訓練の受講にあたり抱える諸事情（在職、育児・介護、健康上の理由）の別）

・「在職者かつ育児・介護など家庭の事情ありの者」の在職者に占める割合は通常訓練と比較すると高くなっている。



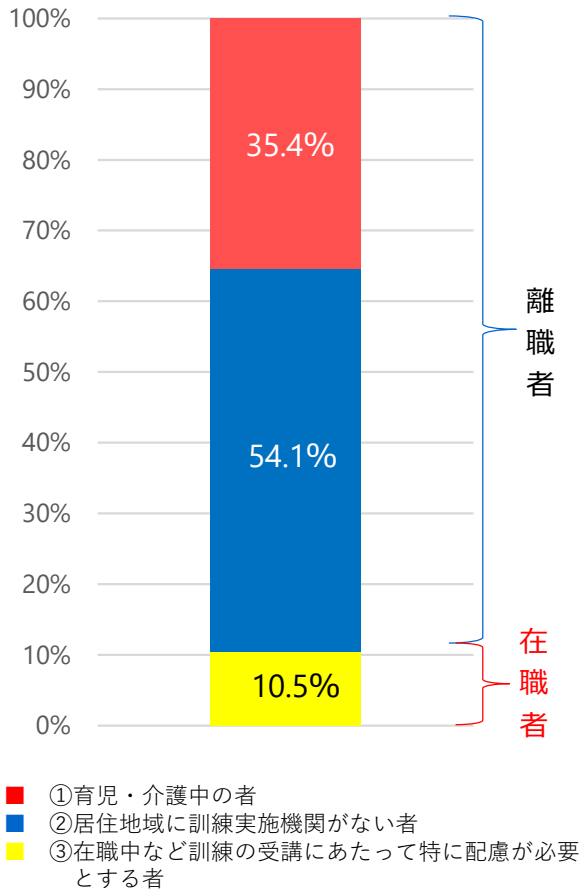
※　令和３、４年度中に開始し、令和５年８月末までに終了した訓練コースの受講者（令和５年９月以降に終了する訓練コースの中途退校者含む）について集計
※　在職者は、雇用保険未適用者のみが対象であり、雇用保険適用者は含まない。

＜参考資料＞eラーニングコース受講者の対象者別割合、修了率（男女別、年代別）

・令和４年度のeラーニングコース対象者は、居住地域に訓練実施機関がない者（約54%）、育児・介護中の者（約35%）、在職中など訓練の受講にあたって特に配慮が必要とする者（約10%）、の順に受講者に占める割合が高くなっている。

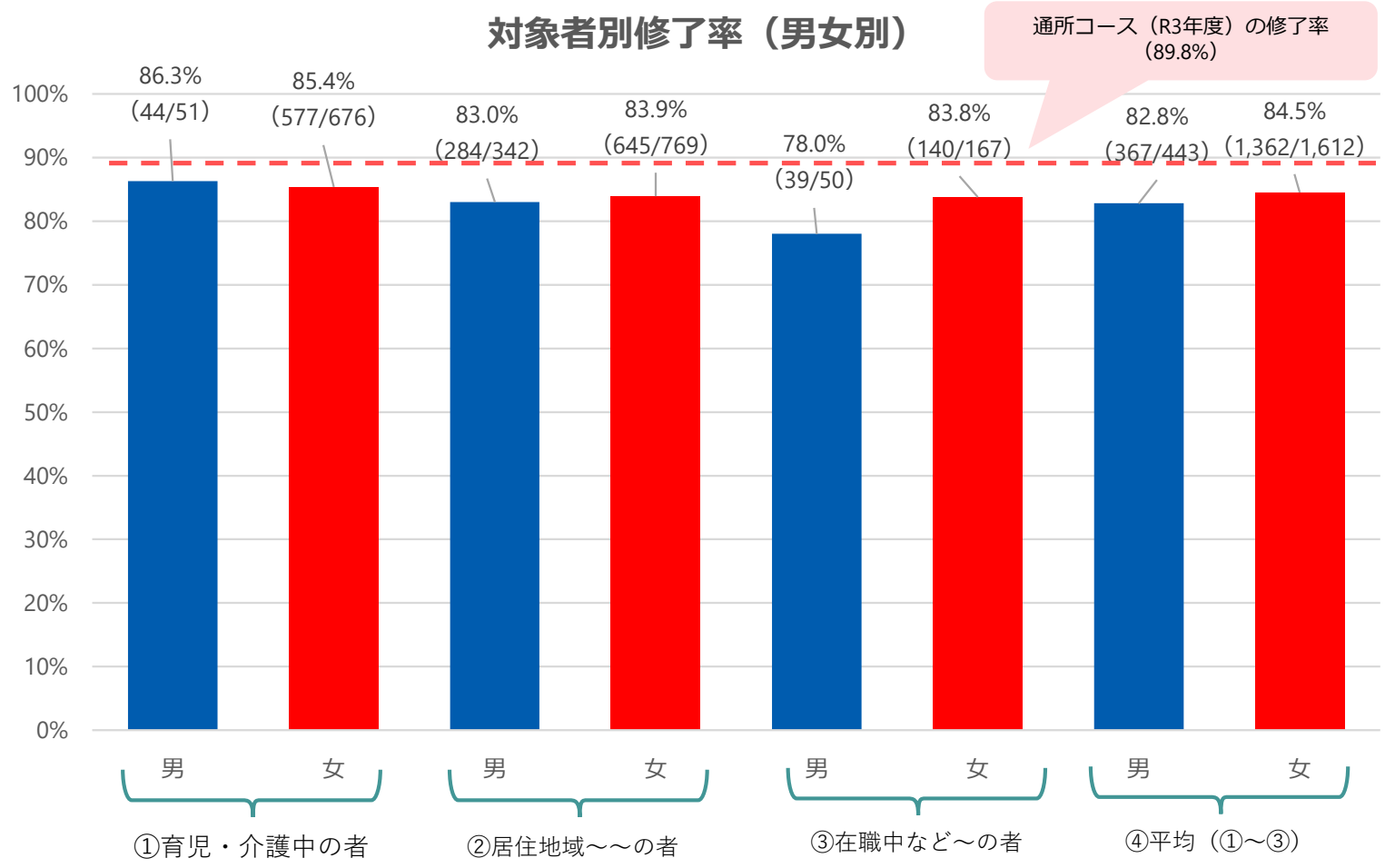
・eラーニングコース対象者の修了率は、どの対象者層においても、通所コース（R3年度）の修了率を下回っている。

対象者別割合



■ ①育児・介護中の者
■ ②居住地域に訓練実施機関がない者
■ ③在職中など訓練の受講にあたって特に配慮が必要とする者

対象者別修了率（男女別）

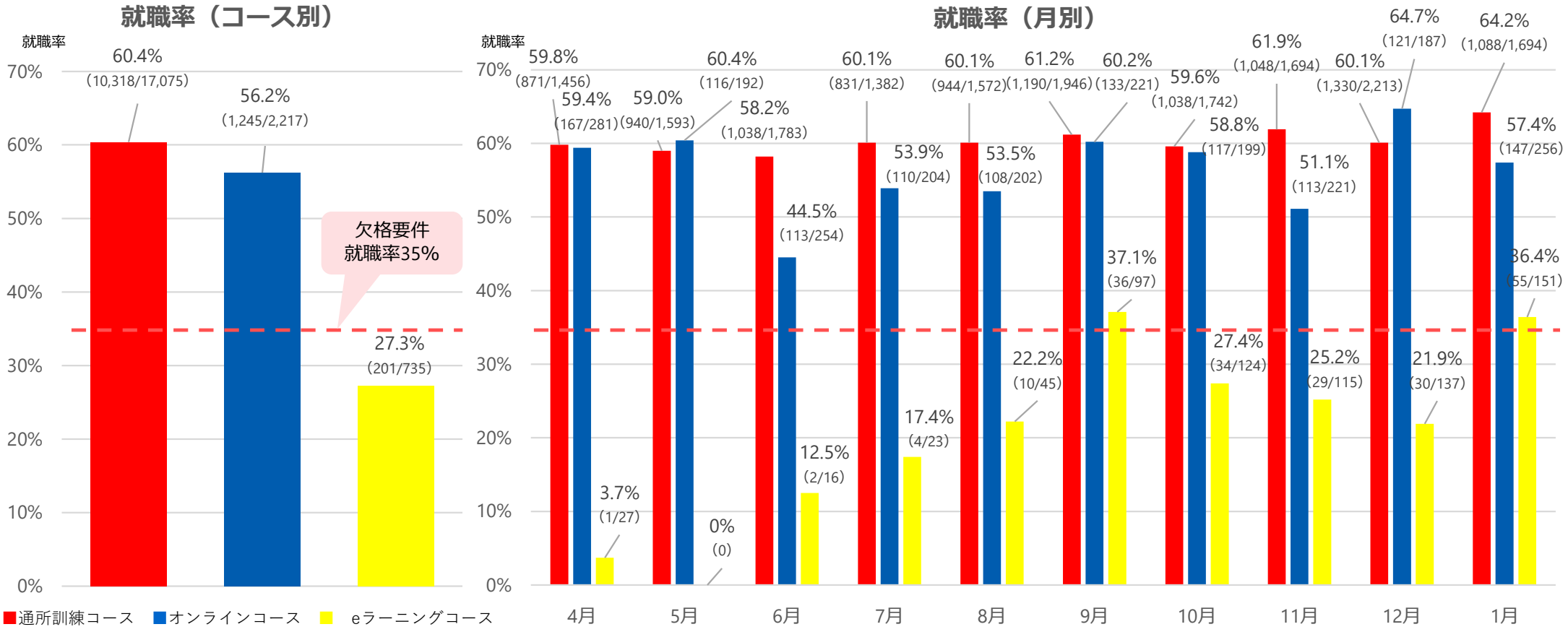


※　令和３、４年度中に開始し、令和５年８月末までに終了した訓練コースの受講者（令和５年９月以降に終了する訓練コースの中途退校者含む）について集計
※　修了率及び括弧内の数値は、修了者等（修了者＋就職理由の退校者）÷受講者
※　対象者別修了率の括弧内は修了者数

＜参考資料＞eラーニングコース就職率

・eラーニングコースの就職率は、全分野において、通所訓練やオンライン訓練と比較して30%程度下回るとともに、欠格要件に該当する状況にある。

・ eラーニングコース（コース別・月別）の就職率は、令和４年４月から１０月にかけて上昇傾向にあるものの、通所訓練やオンラインコースと比較して20～60%程度下回っている。なお、 eラーニングコースは集計対象の母数が少ないことが影響しており、その点は留意が必要である。



※　令和４年４月～令和５年１月までに終了した通所訓練、オンライン、eラーニングコースについて集計（1,782コース、189コース、39コース）
※　就職率及び括弧内の数値は、就職者数（雇用保険適用就職者数）÷修了者等数（訓練修了者＋就職理由中退者）
※　在職者（雇用保険未適用）が就職した場合は、就職者数に含める。
※　オンライン訓練は実践コースのうち同時双方向型オンライン訓練を実施するもの（通所割合の下限割合が20%または40%のコース）
※　eラーニングコースは、令和３年10月1日から開始

＜参考資料＞eラーニングコースに係る各種改善策

１．質（就職率・修了率）の向上について

課題・問題点	対応策	根拠規定
○　訓練内容や就職後の仕上がり像が不明瞭で、受講者とのトラブルや途中退校等に繋がっている。	○　受講希望者に対するeラーニングコース受講にあたっての留意点（学習方法や時間管理等）をまとめたリーフレットの配布。	実施要領等
	○　受講希望者への事前説明会や実機体験について訓練実施機関に努力義務化。	実施要領等
○　同時双方向で都度講師に質問できない。講師と授業の振り返りがない。	○　チャットやグループワークの導入について訓練実施機関に努力義務化。	実施要領等
	○　週１回の同時双方向の対面指導について一度に実施できる人数の見直し（５名から３名へ）。	実施要領等
○　実施機関の就職支援内容や時間が不十分である。	○　原則月１回のキャリコン支援の内容のうち特に重点化すべき事項を明記。	実施要領等
	○　ハローワークと訓練実施機関の連携による求人開拓等。	実施要領等
○　訓練内容（カリキュラム、使用テキスト等）が古い。	○　テキストや内容の定期的な見直しを義務化。	実施要領等

２．適正な管理、指導について

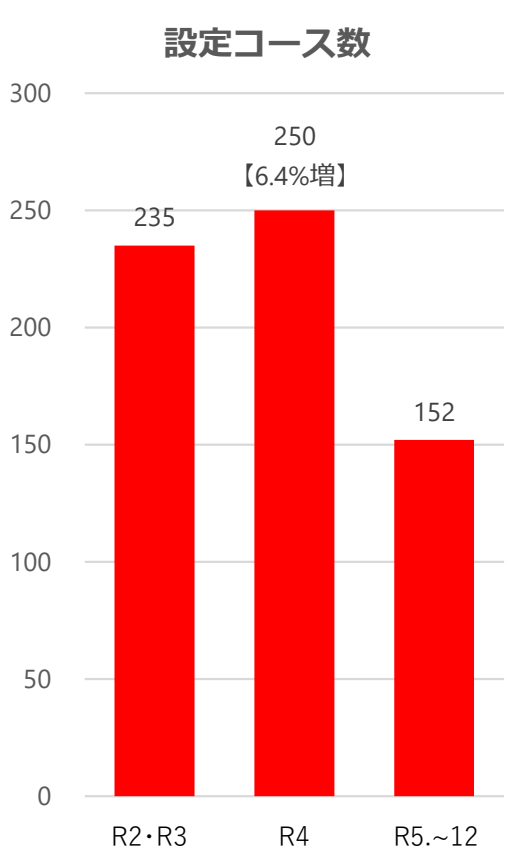
課題	対応策	根拠規定
○　地域欠格となった訓練効果の低いeラーニングコースが他の都道府県で大量に実施されている。	○　eラーニングコースの就職率の欠格要件について地域単位から全国単位へ移行。	省令 （※詳細は７P参照）
○　同一分野のeラーニングコースが各地域で新規参入枠として申請されている。	○　新規参入枠の適正化、運用について地域単位から全国単位へ移行。	省令及び実施要領等 （※詳細は８P参照）

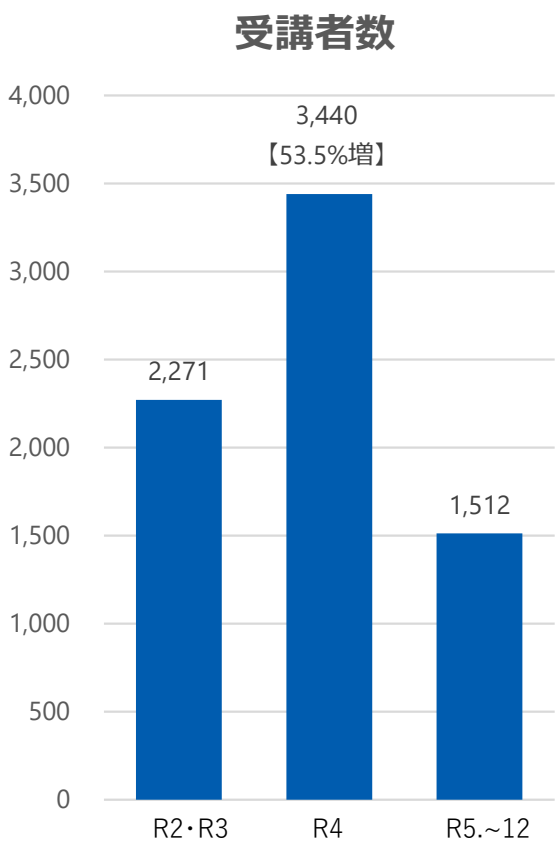
＜参考資料＞オンライン訓練コース設定状況と受講者数等

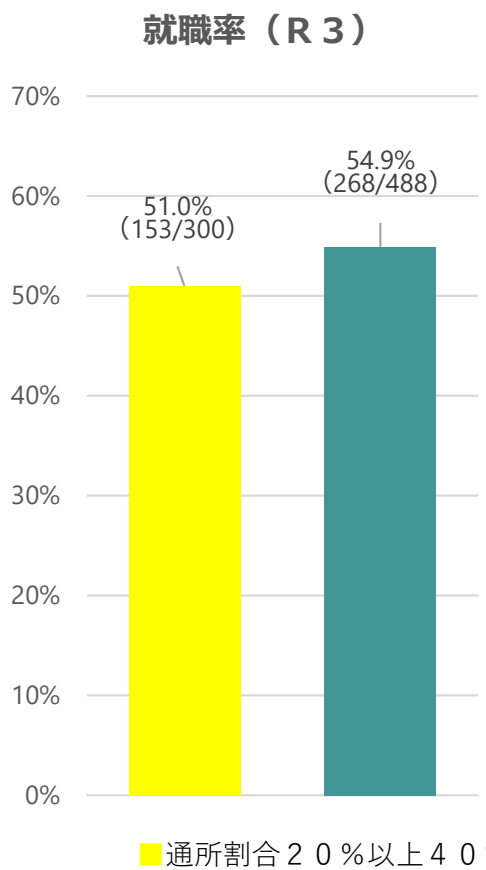
・令和４年度のオンライン訓練コースの設定数は対前年度比で約６%増、令和５年度は令和４年度と同程度となる見込み。

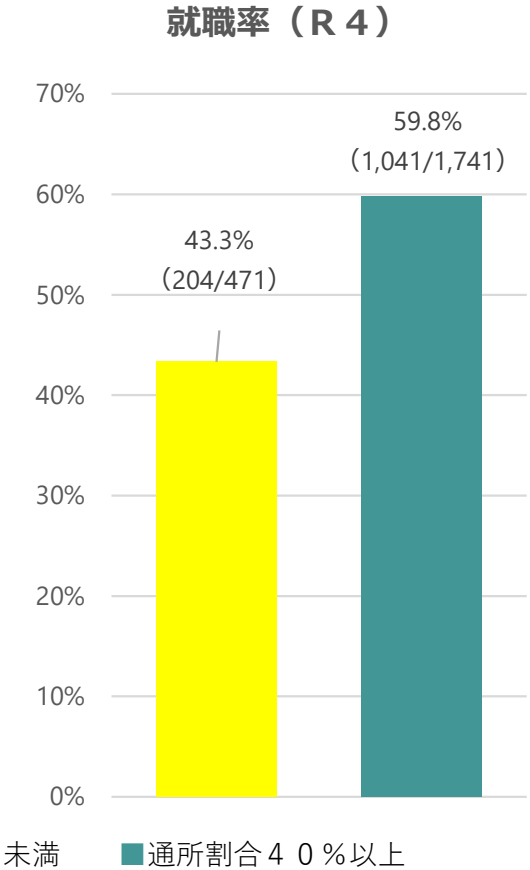
・令和４年度のオンライン訓練コースの受講者数は対前年度比で約54%増、令和５年度は、令和４年度と同程度となる見込み。

・令和４年度のオンライン訓練コースの就職率は、通所割合２０%以上４０%未満について対前年度比で約8%減、通所割合４０%以上について対前年度比で約４%増、となっている。









■通所割合２０%以上４０%未満　■通所割合４０%以上

※　各年度に開始したオンライン訓練コース（ｅラーニングコースを除く）について集計（令和2年度2コース、令和3年度233コース、令和4年度250コース、令和5年度152コース）
※　各年度に開始したオンライン訓練コース受講者数（ｅラーニングコースを除く）について集計（令和2年度12人、令和3年度2,259人、令和4年度3,440人、令和5年度1,512人）
※　令和５年度については、令和５年９月末までに認定された、令和５年４月～令和５年12月末までに開始または開始予定の認定コース数
※　通所割合の下限については、令和３年２月12日（40%以上）、令和３年２月25日（20%以上）、令和５年４月１日（フルオンライン）、から開始
※　【　】の数値は、対前年度比の増減率
※　就職率は各年度に終了したオンラインコース（eラーニングコースを除く）について集計。令和４年度については令和５年１月までに終了したコースについて集計
※　就職率及び括弧内の数値は、就職者数（雇用保険適用就職者数）÷修了者等数（訓練修了者＋就職理由中退者）
※　在職者（雇用保険未適用）が就職した場合は、就職者数に含める。

＜参考資料＞雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援パッケージ

令和６年度予定額（人材開発統括官分）　2.4億円　（2.4億円）　※（）内は前年度当初予算額

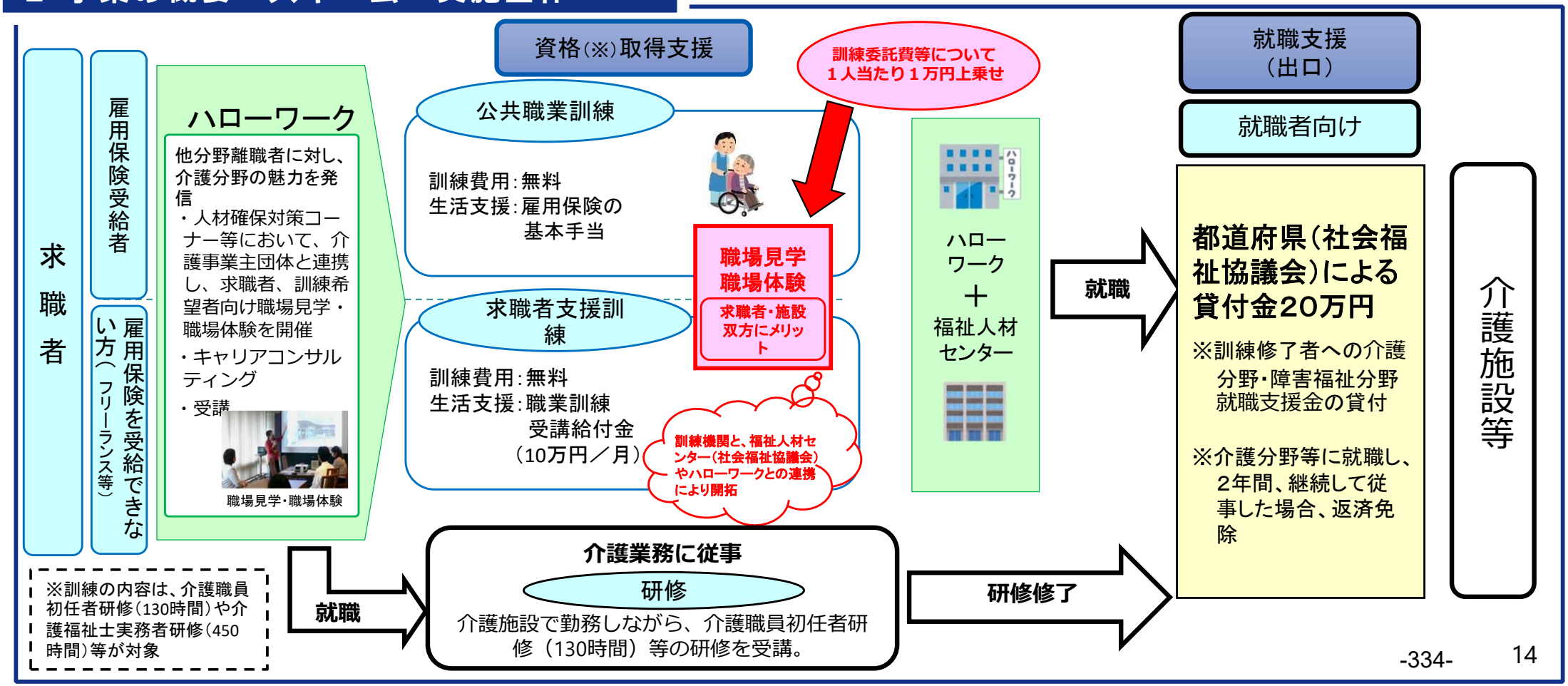
労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

介護・障害福祉分野における人材確保を支援するため、
- ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援
- 介護・障害福祉分野の職業訓練枠の拡充のため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件に、訓練委託費等を上乗せ
- 都道府県社会福祉協議会による介護分野、障害福祉分野に就職した訓練修了者への貸付金制度

等を実施する。

2　事業の概要・スキーム・実施主体



別紙７

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

専門実践教育訓練の指定基準の見直しについて

人材開発統括官

若年者・キャリア形成支援担当参事官室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

デジタル関係講座の指定基準の見直しについて

○　DX推進人材の質・量の両面において圧倒的な不足が課題となる中、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」（令和５年６月16日閣議決定）において、次のとおり方針が示されている。

- デジタル人材について、2026年度までに合計330万人を確保する
- 専門実践教育訓練について、デジタル関係講座を2025年度末までに300講座以上に拡大する。その際、生成AIなど、今後成長が期待され、今の時代に即した分野に関する講座の充実を図る

○　これに関連し、経済産業省において、「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」の再整理・拡充について検討を行い、ＩＴスキル標準レベル３以上の講座を対象とすることを決定。（令和5年11月10日、第6回「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」に関する検討会）

○　教育訓練給付においては、一定の要件を満たす「第四次産業革命スキル習得講座」を講座指定の対象としているため、今般、デジタル関係講座の指定基準の見直しを検討する。

教育訓練給付の概要

労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給。

	専門実践教育訓練給付 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	**特定一般教育訓練給付** ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	**一般教育訓練給付** ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	受講費用の**50%**（上限**年間40万円**）を６か月ごとに支給。 ※ 訓練修了後１年以内に、資格取得等し、就職等した場合、受講費用の**20%**（上限**年間16万円**）を追加支給。	受講費用の**40%**（上限**20万円**）	受講費用の**20%**（上限**10万円**）
支給要件	○ **在職者又は離職後１年以内**（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ○ **雇用保険の被保険者期間３年以上**（初回の場合、専門実践教育訓練給付は**２年以上**、特定一般教育訓練給付・一般教育訓練給付は**１年以上**）		
講座数	2,861講座	573講座	11,833講座
受給者数	35,906人（初回受給者数）	3,056人	78,226人
講座指定要件	**次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの** ① **業務独占資格又は名称独占資格に係るいわゆる養成施設の課程** ② **専門学校の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム** 文部科学省連携 ③ **専門職大学院** ④ **大学等の職業実践力育成プログラム** 文部科学省連携 ⑤ **一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程** ⑥ **第四次産業革命スキル習得講座** 経済産業省連携 ⑦ **専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程**	**次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの** ① **業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等** ② **一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程** ③ **短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム** 文部科学省連携	**次のいずれかの類型に該当する教育訓練** ① **公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等**の取得を訓練目標とするもの ② ①に準じ、**訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの**（民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等）

（注）講座数は2023年10月時点、受給者数は2022年度実績（速報値）。

デジタル関係講座の見直しの経緯

平成28年10月　専門実践／第５類型の新設

情報通信技術分野で中長期的なキャリア形成に資するものに相当するものとして、「要求された作業を独力で遂行する」ことができるITSSレベル3以上の資格取得を目標とし、訓練時間120時間以上のものを専門実践教育訓練の新類型として設定。

平成29年10月　専門実践／第５類型の拡充

特に高度な資格（ITSSレベル4）の取得を目標とした講座は、受講者が既に一定の高い能力レベル（ITSSレベル3以上）にあることを前提としており、「120時間以上」という講座時間要件を満たし難いことから、特に高度な資格（ITSSレベル4以上）に限り、短時間（30～120時間）のものを追加。

平成30年４月　専門実践／第６類型の新設

「第四次産業スキル習得講座認定制度」については、ITSSレベル4相当のスキルを獲得することを担保する講座であり、レベルの高さにおいて、第5類型の「特に高度」相当といえることから、「第四次産業革命スキル習得講座」で30時間以上のものを専門実践教育訓練給付の新類型として追加。

令和元年10月　特定一般の創設／第２類型

特定一般教育訓練の創設に際し、速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する一定のレベル以上の情報通信技術の資格に係る講座として、ITSSレベル2以上で50時間以上のものを特定一般教育訓練給付の一類型として設定。

特に高度な専門的知識及び技術に関するもの

中長期的なキャリア形成に資するもの

速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資するもの

ITSSレベル	訓練時間	H28年10月	H29年10月	H30年４月	R元年10月
4	120時間以上	**専門５類型**	専門５類型	専門５類型 **専門６類型**	専門５類型 専門６類型
	30時間以上		**専門５類型**	専門５類型 **専門６類型**	専門５類型 専門６類型
3	120時間以上	**専門５類型**	専門５類型	専門５類型	専門５類型
	50時間以上				**特定２類型**
2	50時間以上				**特定２類型**

「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」の再整理・拡充の検討①

令和５年11月10日：経済産業省
第６回「第４次産業革命スキル習得講座認定制度」に関する検討会
資料３－２

【論点１】講座のレベルの考え方

今般、対象講座のレベルを再整理することとなる背景として以下：

- 2017年の制度創設以降、企業DXニーズが急速に高まり、構造的な人材不足も相まって、**DX推進人材が（量、質ともに）の圧倒的な不足が深刻化。**レベル4相当に加えて、DXの担い手の裾野拡大の観点から、**要求された作業を独力で遂行できるレベル３も対象講座に含めることでデジタルリスキリングを加速し、人材不足を解消することが急務。**
- **生成AIの登場などデジタル技術の急速な進化や、これに起因するビジネスの不確実性等を背景に、スキル習得の遅れが職業実践力の低下に直結**する時代。**社会人個人も**、職業人としての時間軸の中で**「雇用の安定」を確保する観点**から、**自分事としてスキル習得活動**が求められ、**変化の速さに応じた学びと実践を繰り返す**ことが不可欠。
- スキル構造についても、**ITからDXへと変化**する中で、DX推進人材には、**従来の縦割り領域における単線的な学びから、横断的で幅広い基礎的な学びをベースにした複線的な学びの中で、専門的かつ実践的な能力習得していくものへとスキルのあり方が変化。**（実際、レベル３講座のほとんどが特定の領域・分野に特化して専門的かつ実践的な知識を十分に習得できる講座となっている。）

⇒ **レベル２までの基礎的で横断的な幅広い学びをベースとし、レベル３以上の専門的かつ実践的な講座を対象講座として再整理することが適切。**

「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」の再整理・拡充の検討②

令和５年11月10日：経済産業省
第６回「第４次産業革命スキル習得講座認定制度」に関する検討会
資料３－２

【論点２】教育内容・教育方法の考え方

レベルの再整理・拡充後も講座の職業実践性を確保する観点から、

- レベル４からレベル３に拡大することに伴い、**レベル定義に即した教育内容を求める**。
- 実践的な方法による**授業の割合（50%以上）の要件化**、**外部有識者による審査**を引き続き実施。

レベル定義について

レベル	レベル定義（スキル標準共通）
4	• 一つまたは複数の専門を獲得したプロフェッショナルとして、専門スキルを駆使し、業務上の課題の発見と解決をリードするレベル • プロフェッショナルとして求められる、経験の知識化とその応用（後進育成）に貢献する
3	• 要求された作業を全て独力で遂行するレベル • 専門を持つプロフェッショナルを目指し、必要となる応用的知識・技能を有する

講座の職業実践性について

※厚生労働省　第１回労働政策審議会人材開発分科会（Reスキル認定制度創設に伴う、教育訓練給付の講座指定基準の見直しに関する検討）資料より引用

○ プレゼンテーション等の受講者側から発言する授業形態のほか、ディスカッションやグループワーク、ワークショップ等の双方向の授業形態や、課題解決のための実習・演習等、実践的な方法による授業が、**教育訓練の50%以上を占めていることを認定要件化**。

○ 認定に当たり、申請のあった教育訓練の内容が真に産業界のニーズに沿ったものであるかどうか等の観点から的確な評価を行うため、**産業界を交えた外部有識者による審査を実施**。

今般の見直しに係る主な論点

（論点１）目標とするＩＴスキル標準レベルの要件

○　専門実践教育訓練給付の第６類型「第四次産業革命スキル習得講座」については、経済産業省における見直しの議論を踏まえ、指定対象講座のレベルを「ITスキル標準レベル４相当」から「ITスキル標準レベル３以上」に拡充することとしてはどうか。

（論点２）訓練時間等の要件

○　新たに対象となるITスキル標準レベル３の対象講座について、現行と同様の要件とすることとしてはどうか。

[訓練時間] 30時間以上かつ２年以内の訓練時間であること
[成果指標] 就職・在職率が80%以上であること
（参考）[訓練内容] 実践的な訓練が50%以上であること（経済産業大臣認定の要件）

（論点３）資格取得を目標とする課程のあり方

○　専門実践教育訓練給付の第５類型「一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程」の訓練時間の要件（※）は、第６類型の要件（30時間以上かつ２年以内）と統一した上で、デジタル関係講座として類型を統合することとしてはどうか。

（※）ITスキル標準レベル３　　120時間以上かつ２年以内
　　ITスキル標準レベル４相当　　30時間以上かつ２年以内

（論点１）目標とするＩＴスキル標準レベルの要件

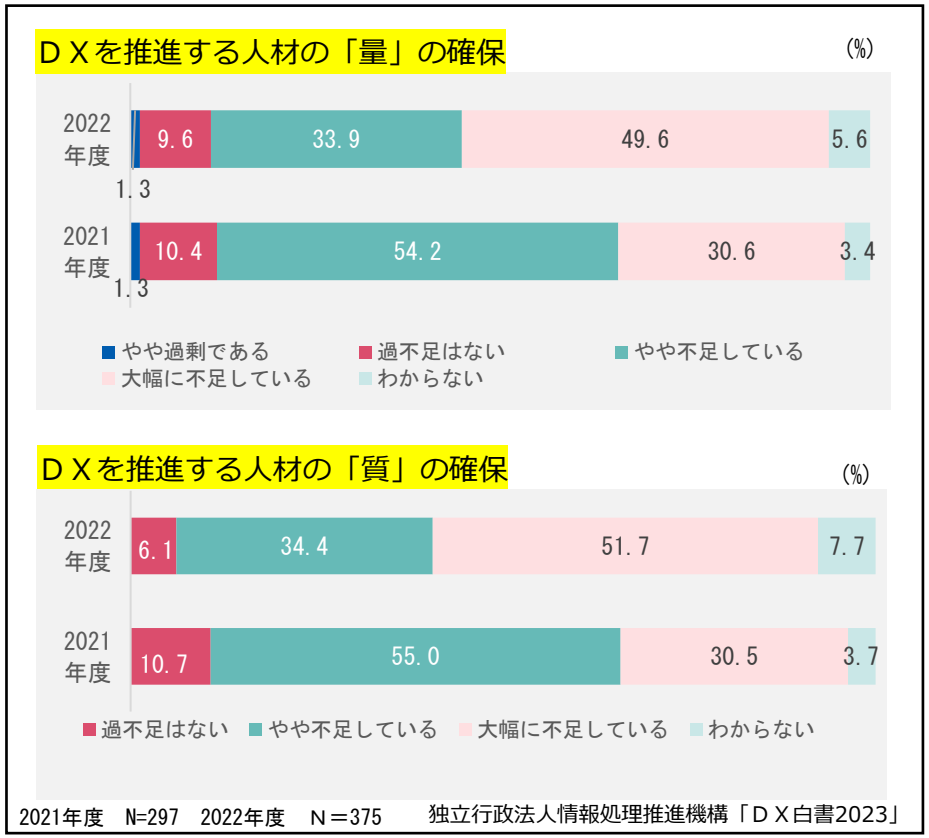
○　DX推進人材は、質・量の両側面において圧倒的に不足しており、その割合も増加。

○　スキル構造がITからDXに変化する中で、従来の縦割り領域における単線的な学びから複線的な学びの中で専門的・実践的な能力を習得していくものに変化。

○　ITSSレベル３は、レベル４同様、専門的かつ実践的な能力を習得できるレベルに位置づけられている。現在の専門実践教育訓練給付でも、第５類型においてITSSレベル３を対象としている。

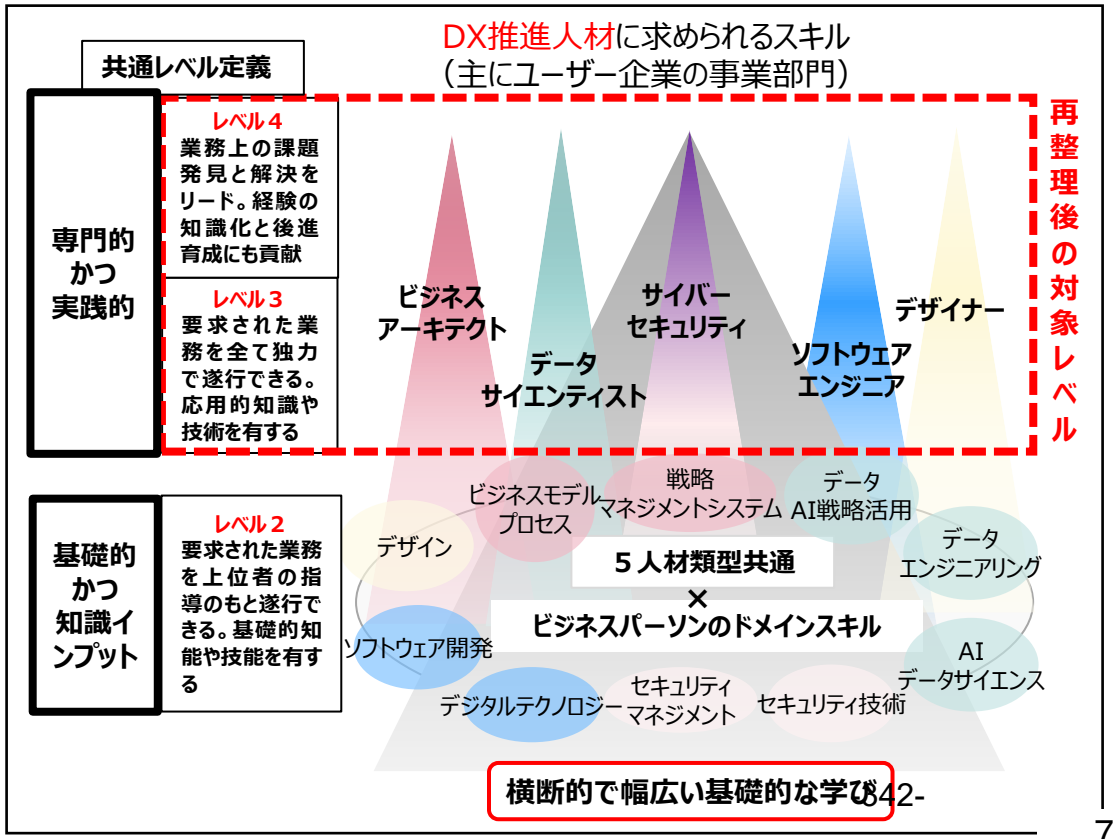
➡ **<u>指定対象講座のレベルを、ITSSレベル４相当からITSSレベル３以上に拡充することとしてはどうか</u>。**

（１）DX推進人材のニーズ



2021年度　N=297　2022年度　N＝375　独立行政法人情報処理推進機構「ＤＸ白書2023」

（２）スキルのあり方・習得方法の変化



資料出所：令和５年11月10日：経済産業省第６回「第４次産業革命スキル習得講座認定制度」に関する検討会　資料を厚生労働省若年者・キャリア形成支援担当参事官室で編集

（論点２）訓練時間等の要件

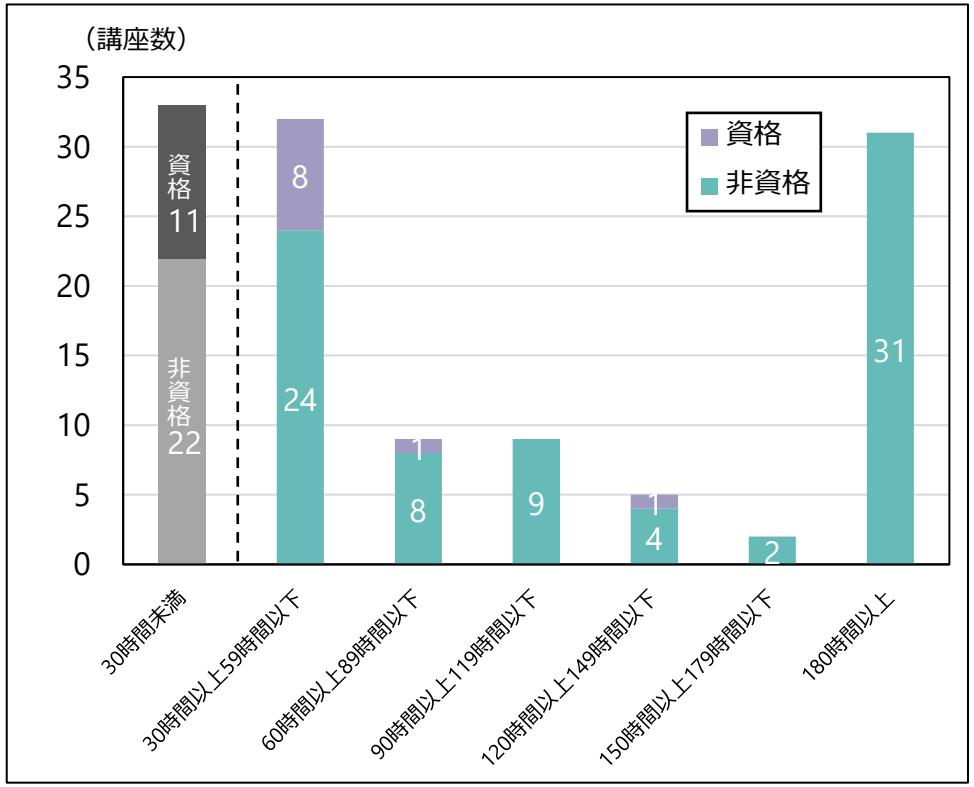
○　「マナビDX」等で把握できるITSSレベル３の対象講座をみると、ITSSレベル４相当の講座と同様に、比較的短時間の講座が多く運用されている（※ＩＴＳＳレベル４の講座は、参考資料「第四次産業革命スキル習得講座の訓練時間の分布」を参照）。

○　比較的短時間（120時間未満）の講座は、長時間（120時間以上）の講座に比べ、受講に際して、一定のプログラミング経験等を求めている。

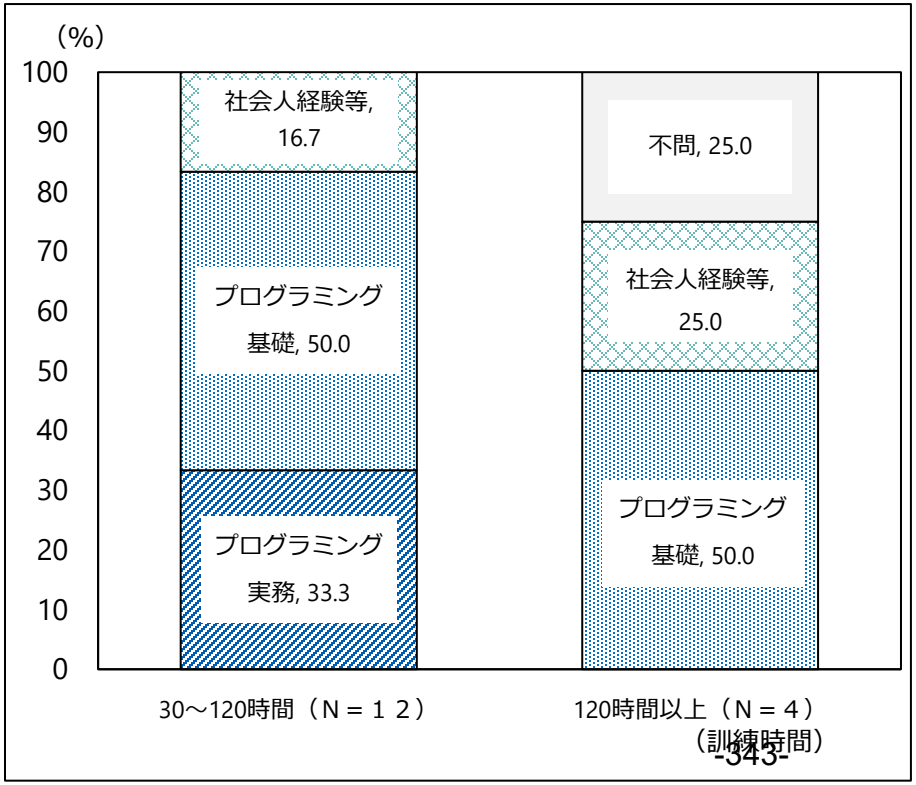
※　教育訓練給付においては、習得能力量の代理指標として訓練時間数の下限を設定。

ITSSレベル３の訓練時間等の要件は、現行（レベル４相当）と同様（30時間以上等）としてはどうか。

（１）訓練時間別の講座分布（ITSSレベル３）



（２）訓練時間と受講に必要な経験（ITSSレベル３）



資料出所：（１）は経済産業省の行政記録情報（「マナビDX」等）、（２）は経済産業省「マナビDX」掲載情報より、若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

（論点３）資格取得を目標とする課程のあり方

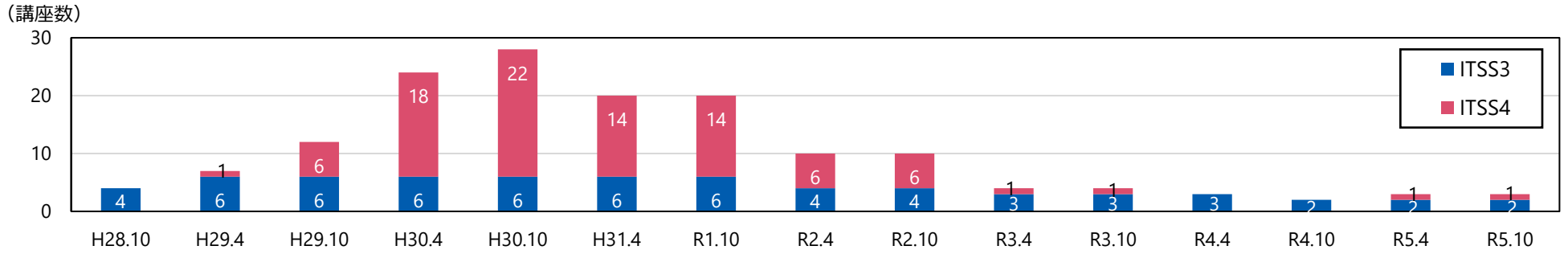
○　ITSSレベル３の資格取得を目的とする講座の訓練時間は、多くが30～60時間（P８参照）。

○　現行の専門実践教育訓練給付の第５類型は、平成30年頃をピークに減少し、現在は３講座。
一方、第６類型の中で、資格取得を目標とする講座（＝第５類型の指定対象講座）が21講座指定されている。

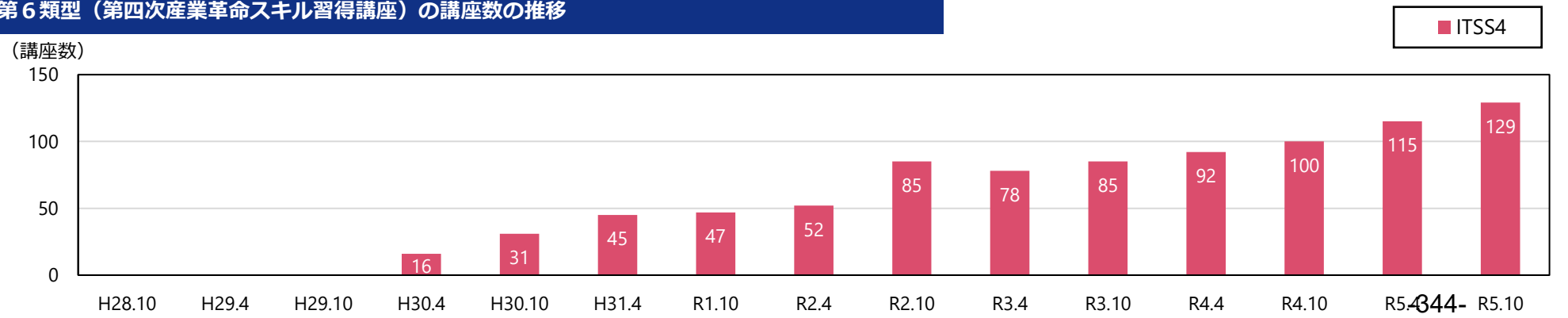
○　今後、第６類型「第四次産業革命スキル習得講座」がITSSレベル３以上に拡充されることで、より多くの資格取得を目的とする講座（E資格等）が認定されていく見込み。

➡ **専門実践教育訓練給付の第５類型の訓練時間の要件は、第６類型の要件（30時間以上かつ２年以内）と統一した上で、デジタル関係講座として類型を統合してはどうか**。

第５類型（一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程）の講座数の推移



第６類型（第四次産業革命スキル習得講座）の講座数の推移



資料出所：厚生労働省の行政記録情報（教育訓練給付）より、若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

専門実践教育訓練におけるデジタル関係講座の指定基準の見直し（案）

生成AIの登場やDX時代に求められる人材像の変化等を踏まえ、デジタル関係講座の指定基準について、講座のレベルと訓練時間の要件を見直すことにより、デジタル分野へのリ・スキリングを推進する。

改正内容

○ 専門実践教育訓練給付の第６類型「第四次産業革命スキル習得講座」について、指定対象講座のレベルを「ITスキル標準レベル４相当」から「ITスキル標準レベル３以上」に拡充する。

○ 専門実践教育訓練給付の第５類型「一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程」について、訓練時間の要件を、第６類型「第四次産業革命スキル習得講座」の要件（30時間以上）と統一した上で、第６類型と統合する（新第５類型）。

○ これに伴い、特定一般教育訓練の第２類型について、所要の整備を行う。

【施行】令和６年４月より指定講座の募集を開始、令和６年１０月指定の対象講座開始。

	現行	見直し（案）
専門実践	【第５類型】一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 ・ITSSレベル３　：120時間以上かつ２年以内 ・ITSSレベル４相当：　30時間以上かつ２年以内	【第５類型】第４次産業革命スキル習得講座等 ・ITSSレベル３以上：30時間以上かつ２年以内 （備考）第5類型・第6類型を統合。 ITSSレベル3以上の資格取得を目標とする課程を含む。
専門実践	【第６類型】第４次産業革命スキル習得講座 ・ITSSレベル４相当：　30時間以上かつ２年以内	
特定一般	【第２類型】一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 ・ITSSレベル２以上： [通学制]１か月以上１年以内かつ50時間以上 [通信制]３か月以上１年以内 （※）専門実践対象外のITSSレベル３を含む。	【第２類型】一定レベルの情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 ・ITSSレベル２： [通学制]１か月以上１年以内かつ50時間以上 [通信制]３か月以上１年以内

参考資料

関連する政府方針等について

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（令和５年６月１６日　閣議決定）(抄)

（１）デジタル田園都市国家の実現に向けた基盤整備・中山間地の生活環境改善

⑦　デジタル人材の育成

地域が抱える課題の解決を牽引するデジタル人材について、来年度末までに年間45万人を育成できる体制を段階的に構築し、2026年度までに合計330万人を確保する。このため、大学生・高等専門学校生の育成（年17万人）、社会人等のスキルアップ支援（年13万人）、職業訓練等（年13.5万人）などの各領域において具体的な育成計画を定め、フォローアップを行う。

特に、教員確保に課題を抱える大学・高等専門学校があること、社会人向けの教育コンテンツが限られていること、職業訓練の中でのデジタル関連講座の開講が都市部に偏在していることを踏まえ、大学・高等専門学校でデジタル教育を担う教員確保のための実務家の導入、オンラインを活用した社会人向け教育コンテンツの提供・充実、職業訓練の中で各地の産業・雇用特性に応じたデジタル関連講座の強化を図る。また、地域におけるＤＸを推進するため、自治体におけるデジタル人材の確保・育成を進める。

（４）リ・スキリングによる能力向上支援

①　個人への直接支援の拡充

国の在職者への学び直し支援策は、企業経由が中心となっており、現在、企業経由が75%（771億円（人材開発支援助成金、公共職業訓練（在職者訓練）、生産性向上人材育成支援センターの運営費交付金））、個人経由が25%（237億円（教育訓練給付））となっている。これについては、働く個人が主体的に選択可能となるよう、５年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるようにし、在職者のリ・スキリングの受講者の割合を高めていく。

⑤　デジタル分野などの講座の拡充

デジタル分野へのリ・スキリングを強化するため、専門実践教育訓練について、デジタル関係講座数（179講座(本年４月時点)）を、2025年度末までに300講座以上に拡大する。その際、生成ＡＩなど、今後成長が期待され、今の時代に即した分野に関する講座の充実を図る。

三位一体の労働市場改革の指針（令和５年５月１６日　新しい資本主義実現会議）（抄）

４．リ・スキリングによる能力向上支援

（１）個人への直接支援の拡充

○国の在職者への学び直し支援策は、企業経由が中心となっており、現在、企業経由が75%（771億円（人材開発支援助成金、公共職業訓練（在職者訓練）、生産性向上人材育成支援センターの運営費交付金））、個人経由が25%（237億円（教育訓練給付））となっている。これについては、働く個人が主体的に選択可能となるよう、５年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるようにし、在職者のリ・スキリングの受講者の割合を高めていく。

（５）デジタル分野などの認定講座の拡充

○デジタル分野へのリ・スキリングを強化するため、専門実践教育訓練について、デジタル関係講座数（179講座(2023年４月時点)）を、2025年度末までに300講座以上に拡大する。その際、生成ＡＩなど、今後成長が期待され、今の時代に即した分野に関する講座の充実を図る。

見直し対象となるデジタル関係講座の指定・受給状況

専門実践教育訓練給付

講座類型	講座数（令和５年10月）	受給者数（令和４年度）
① 業務独占資格又は名称独占資格に係るいわゆる養成施設の課程	1,767講座	29,359人
② 専門学校の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム ・職業実践専門課程（情報処理・情報）	669講座 60講座	515人
③ 専門職大学院	94講座	2,171人
④ 大学等の職業実践力育成プログラム	198講座	1,249人
⑤ 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 ・シスコ技術者認定（CCNP） ・ITILエキスパート	3講座 2講座 1講座	14人
⑥ 第四次産業革命スキル習得講座 ・クラウド、IoT ・AI関連（AI・データサイエンス） -（うちE資格） ・セキュリティ、ネットワーク ・自動車モデルベース開発、自動運転、生産システム設計	129講座 33講座 83講座 (21講座) 7講座 6講座	2,553人
⑦ 専門職大学、専門職短期大学、専門職学科の課程	1講座	-

特定一般教育訓練給付

講座類型	講座数（令和５年10月）	受給者数（令和４年度）
① 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程	520講座	2,710人
② 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 ・基本情報技術者試験 ・情報通信技術関係資格（その他） ・シスコ技術者認定（CCNA）	10講座 4講座 3講座 3講座	34人
③ 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム	43講座	312人

※ 講座類型別の受給者数は、特別集計したものであり、年度の総数は他の業務統計と一致しない。

専門実践教育訓練給付及び特定一般教育訓練給付の見直しの経緯

平成26年10月　専門実践教育訓練給付の創設当初

【講座類型①】業務独占資格又は名称独占資格の取得を目指す養成施設の課程
【講座類型②】専門学校の職業実践専門課程
【講座類型③】専門職大学院

平成28年４月

【講座類型④】大学等の職業実践力育成プログラム　新設

平成28年10月

【講座類型⑤】一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程　新設
（ITスキル標準レベル３以上（訓練時間120時間以上、2年以内））

平成29年10月

【講座類型⑤】ITスキル標準レベル４相当（訓練時間30時間以上、2年以内）を追加

平成30年4月

【講座類型⑥】第四次産業革命スキル習得講座　新設

平成31年4月

【講座類型⑦】専門職大学、専門職短期大学、専門職学科の課程　新設
【講座類型②】講座類型②に「キャリア形成促進プログラム」を追加　等

令和元年10月　特定一般教育訓練給付の創設当初

【講座類型①】業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等
【講座類型②】一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程
（ITレベル標準レベル２、ITレベル標準レベル３（120時間未満））
【講座類型③】新たなITパスポート試験合格目標講座
【講座類型④】短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム

令和２年４月

【講座類型④】新たなITパスポート試験合格目標講座　廃止

専門実践教育訓練給付における第５類型「一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程」の制定経緯

「日本再興戦略」改訂2015（平成28年６月30日閣議決定）（抄）

第一　総論

Ⅰ．日本再興戦略改訂の基本的な考え方　（アベノミクス第二ステージ）

今後とも経済の好循環を維持し、そして持続的な成長路線を辿っていけるかどうかは、従来の単なる延長ではない、全く新しい発想をもって、錆びた資本ストックを革新し、より自由な発想が生かされる競争環境下で最も効率的かつ効果的な投資が行われることを通じて、個人一人一人が、そして地方の一つ一つがその潜在力を開花する「生産性革命」を成し遂げられるかどうかにかかっている。

生産性を高めるための鍵は、何と言っても投資である。将来の発展に向けた、設備、技術、人材への投資である。

第二　３つのアクションプラン

２－１．失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多様な働き方の実現/若者・高齢者等の活躍推進/グローバル化等に対応する人材力の強化

職業実践能力の獲得に資する教育プログラムへの教育訓練給付による支援の拡充

「日本再興戦略」を踏まえ、社会人の中長期的なキャリア形成を支援するため、雇用保険法を改正し、①業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする養成施設の課程（訓練期間は１年以上３年以内）、②専門学校の職業実践専門課程（訓練期間は２年）、③専門職大学院の課程（訓練期間は２年以内または３年以内）のうち、厚生労働大臣が指定した講座を受講した場合に、教育訓練給付金の給付割合の引上げや追加支給を可能とする「専門実践教育訓練給付」を創設し、昨年 10 月から実施している。

今後、「職業実践力育成プログラム」認定制度や「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関」で行われる教育プログラム等の実態も踏まえつつ、「専門実践教育訓練給付」の対象講座の在り方等について、仕事と両立しやすい多様で弾力的なプログラムも含め、社会人の職業実践能力の形成に真に効果的なものであるか等の観点から検討を行い、速やかに結論を得る。

中長期的なキャリア形成に資する資格・教育訓練の評価等に関する専門検討会議（情報通信技術関係）の開催

（平成27年９月30日～平成28年１月19日（全４回））

労働政策審議会人材開発分科会での検討

・平成２８年　２月１７日　　第９６回労働政策審議会職業能力開発分科会（専門実践教育訓練の指定基準の見直しについて）

・平成２８年　３月２９日　　第９７回労働政策審議会職業能力開発分科会（雇用保険法第六十条の二第一項に規定する厚生労働大臣が指定する教育訓練の指定基準等の一部を改正する告示案要綱について（諮問））

→　指定基準告示の改正の上、**平成２８年１０月より「一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程」講座指定開始**

専門実践教育訓練給付における第５類型「一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程」の拡大の制定経緯

「未来への投資を実現する経済対策」（平成28年８月２日閣議決定）（抄）

第２章 取り組む施策

Ⅰ．一億総活躍社会の実現の加速

⑥雇用保険制度の見直し

アベノミクスの成果等により、雇用情勢が安定的に推移していること等を踏まえ、雇用保険料や国庫負担の時限的な引下げ等について、必要な検討を経て、成案を得、平成 29 年度（2017 年度）から実現する。

雇用保険部会報告（平成 28 年 12 月 8 日職業安定分科会雇用保険部会（第 121 回））

○ 労働力人口が減少する中、我が国が成長するためには、労働者の職業能力の開発、向上に取り組むことが重要である。

○ 労働者の自己啓発を支援する仕組みとして教育訓練給付があるが、中長期的なキャリア形成を支援する専門実践教育訓練給付については、未だ受給者が少ない状況にある。このことから、利用が促進されるよう周知を図るとともに、専門実践教育訓練給付の給付率について、40%から50%に、上限額について32万円から40 万円に引上げ、集中的に支援すべきである。

○ あわせて、専門実践教育訓練を受講している45 歳未満の若年離職者に支給される教育訓練支援給付金について、支給額を基本手当の50%から80%に引き上げるとともに、平成30 年度末までの暫定措置を平成33 年度末まで延長すべきである。

○ なお、雇用保険制度は、失業に際して生活の安定を図りつつ、再就職に向けた支援を行うことを最も基本的な目的としているものであることに鑑みれば、基本手当等の求職者給付が本来の趣旨に沿って十分かつ確実に行われることが最優先であり、その枠組みの中で教育訓練給付等について考えられるべきである。したがって、現在、働き方改革を強力に進めていくとの政府方針や、良好な雇用失業情勢、安定した雇用保険財政といった環境の中で教育訓練給付の拡充を行うことは考え得る。

労働政策審議会人材開発分科会での検討

・平成２９年　１月２４日　　第１００回労働政策審議会職業能力開発分科会（専門実践教育訓練の拡充について）

・平成２９年　３月２８日　　第１０１回労働政策審議会職業能力開発分科会（雇用保険法第六十条の二第一項に規定する厚生労働大臣が指定する教育訓練の指定基準等の一部を改正する告示案要綱について（諮問））

→　指定基準告示の改正の上、**平成２９年１０月より「一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程」に、ITSSレベル４相当の講座に限り、短時間のもの（訓練時間３０時間以上、２年以内）を追加**

-351-

専門実践教育訓練給付における第６類型「第四次産業革命スキル習得講座」の制定経緯

未来投資戦略2017（平成29年６月９日閣議決定）（抄）

３．人材の育成・活用力の強化

（２）新たに講ずべき具体的施策

第４次産業革命の進展により、付加価値を生み出す競争力の源泉が、「モノ」や「カネ」から「ヒト（人材）」・「データ」に移っていく。人材への投資によって働き手一人一人の能力・スキルを産業構造の変化に合わせ、生産性を向上させていくことが重要となる。

④ 「社会人の生涯学び直し」における「IT・データスキル」等育成の抜本拡充

・民間事業者が社会人向けに提供するIT・データ分野を中心とした高度なレベルの職業訓練講座について、経済産業大臣が認定する「第４次産業革命スキル習得講座認定制度（仮称）」を本年度中に創設する。これを専門実践教育訓練給付の対象とすることを検討する。

・企業の生産性向上に資するIT 人材の育成のため、各企業のニーズに応じた在職者訓練のコーディネートなど総合的な事業主支援等を実施する。

・年代・職種を問わず、様々な人材が多様な機会を通じて基礎的なIT・データスキルを身に付けることは重要である。意欲のある社会人の「学び直し」を充実するため、個人に対する支援策を講じる。

経済産業省において**第四次産業革命スキル習得講座認定制度**の創設（平成29年7月31日）

第１回申請認定：平成29年12月

労働政策審議会人材開発分科会での検討

・平成２９年　７月３１日　　第１回労働政策審議会人材開発分科会（専門実践教育訓練の指定基準の見直しについて）

・平成２９年　９月１３日　　第２回労働政策審議会人材開発分科会（雇用保険法第六十条の二第一項に規定する厚生労働大臣が指定する教育訓練の指定基準等の一部を改正する告示案要綱について（諮問））

→　指定基準告示の改正の上、**平成３０年４月より「第四次産業革命スキル習得講座」の講座指定開始**

特定一般教育訓練給付の制定経緯

「人づくり革命 基本構想」（平成30年６月13日人生100年時代構想会議決定）（抄）

第５章 リカレント教育

リカレント教育は、人づくり革命のみならず、生産性革命を推進するうえでも、鍵となるものである。リカレント教育の受講が職業能力の向上を通じ、キャリアアップ・キャリアチェンジにつながる社会をつくっていかなければならない。

（教育訓練給付の拡充）

専門実践教育訓練給付（７割助成）について、第４次産業革命スキル習得講座の拡充や専門職大学課程の追加など、対象講座を大幅に拡大する。

また、**一般教育訓練給付については、対象を拡大するとともに、ＩＴスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に、給付率を２割から４割へ倍増する。**特に、文部科学大臣が認定した講座については、社会人が通いやすいように講座の最低時間を120 時間から60時間に緩和する。
あわせて、受講者の大幅な増加のための対策を検討する。

※「経済財政運営と改革の基本方針2018 」（平成30年6月15日閣議決定）等においても同様の記載

労働政策審議会人材開発分科会での検討

・平成３０年　８月２８日　　第　９回労働政策審議会人材開発分科会（人生100年時代構想会議を踏まえた今後の人材開発施策について）
・平成３０年　９月２８日　　第１０回労働政策審議会人材開発分科会（一般教育訓練給付の拡充に係る対象講座について）
・平成３０年１０月１８日　　第１１回労働政策審議会人材開発分科会（一般教育訓練給付の拡充に係る対象講座について）
・平成３１年　１月２４日　　第１２回労働政策審議会人材開発分科会（雇用保険法第六十条の二第一項に規定する厚生労働大臣が指定する教育訓練の指定基準等の一部を改正する告示案要綱について（諮問））

→　指定基準告示の改正の上、**令和元年１０月より特定一般教育訓練講座開始**

専門実践教育訓練給付及び特定一般教育訓練給付のデジタル関係講座の推移

○　専門実践教育訓練給付のデジタル関係講座の推移

		H26.10	H27.4	H27.10	H28.4	H28.10	H29.4	H29.10	H30.4	H30.10	H31.4	R1.10	R2.4	R2.10	R3.4	R3.10	R4.4	R4.10	R5.4	R5.10
第２類型	職業実践専門課程（情報処理）	33	45	47	55	58	58	59	57	54	50	50	48	37	45	47	47	47	49	49
	職業実践専門課程（情報）	39	41	47	54	54	54	21	18	18	18	19	20	19	19	19	13	12	12	11
第５類型	情報通信技術関係資格（シスコ技術者認定　CCIE）	－	－	－	－	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0
	情報通信技術関係資格（情報処理安全確保支援士）	－	－	－	－	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
	情報通信技術関係資格（ITILエキスパート）	－	－	－	－	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
	情報通信技術関係資格（シスコ技術者認定　CCNP）	－	－	－	－	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2	2
	情報通信技術関係資格（その他）	－	－	－	－	4	5	12	24	28	20	11	10	1	1	1	1	0	0	0
第６類型	第四次産業革命スキル習得講座	－	－	－	－	－	－	－	16	31	45	47	52	85	78	85	92	100	115	129
デジタル関係講座数　計		72	86	94	109	116	117	92	115	131	133	127	130	150	146	154	155	161	179	192
専門実践教育訓練給付　講座数総計（参考値）		863	1,591	1,839	2,092	2,243	2,417	2,223	2,133	2,175	2,407	2,436	2,573	2,500	2,531	2,584	2,627	2,670	2,820	2,861

○　特定一般教育訓練給付のデジタル関係講座の推移

		R1.10	R2.4	R2.10	R3.4	R3.10	R4.4	R4.10	R5.4	R5.10
第２類型	Project Management Professional（PMP）	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	情報通信技術関係資格（シスコ技術者認定）	0	0	0	0	0	0	0	2	3
	情報処理技術者試験【基本情報技術者試験】	2	4	4	4	4	4	5	4	4
	情報通信技術関係資格（その他）	0	0	0	0	0	0	3	3	3
デジタル関係講座数　計		3	4	4	4	4	4	8	9	10
特定一般教育訓練給付　講座数総計（参考値）		150	347	406	462	484	557	517	552	573

資料出所：厚生労働省の行政記録情報（教育訓練給付）より、若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

デジタル関係講座の対象訓練時間（現行制度）

特に高度な専門的知識及び技術に関するもの

中長期的なキャリア形成に資するもの

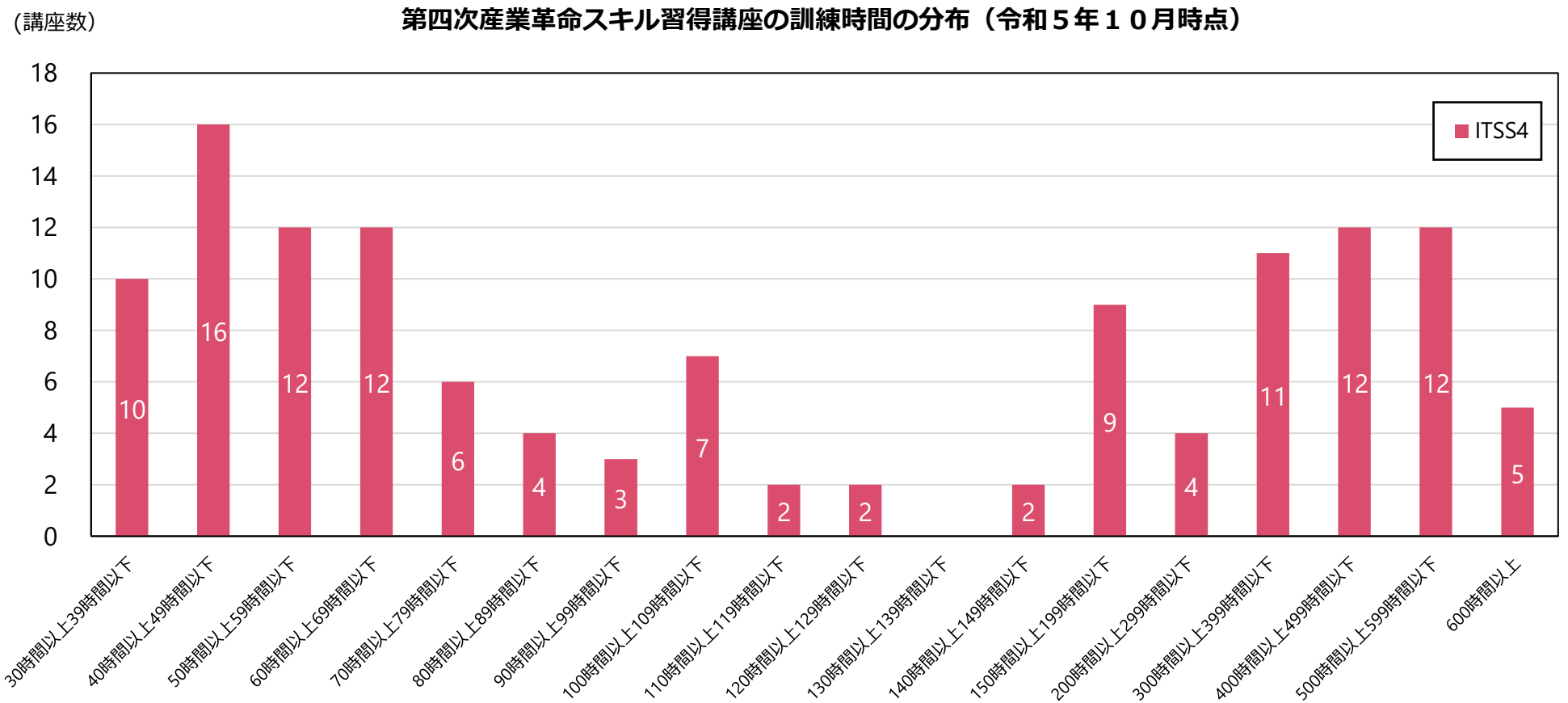
速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資するもの

ITSSレベル	訓練時間	特定２類型	専門５類型	専門６類型
4	30時間以上		○	○
3	120時間以上		○	
	50時間以上 120時間未満	○		
2	50時間以上	○		

第四次産業革命スキル習得講座の訓練時間の分布

第四次産業革命スキル習得講座は、30時間以上120時間未満の講座が半数以上（72講座）。

その中でも、40時間以上70時間未満の講座が多くなっている。

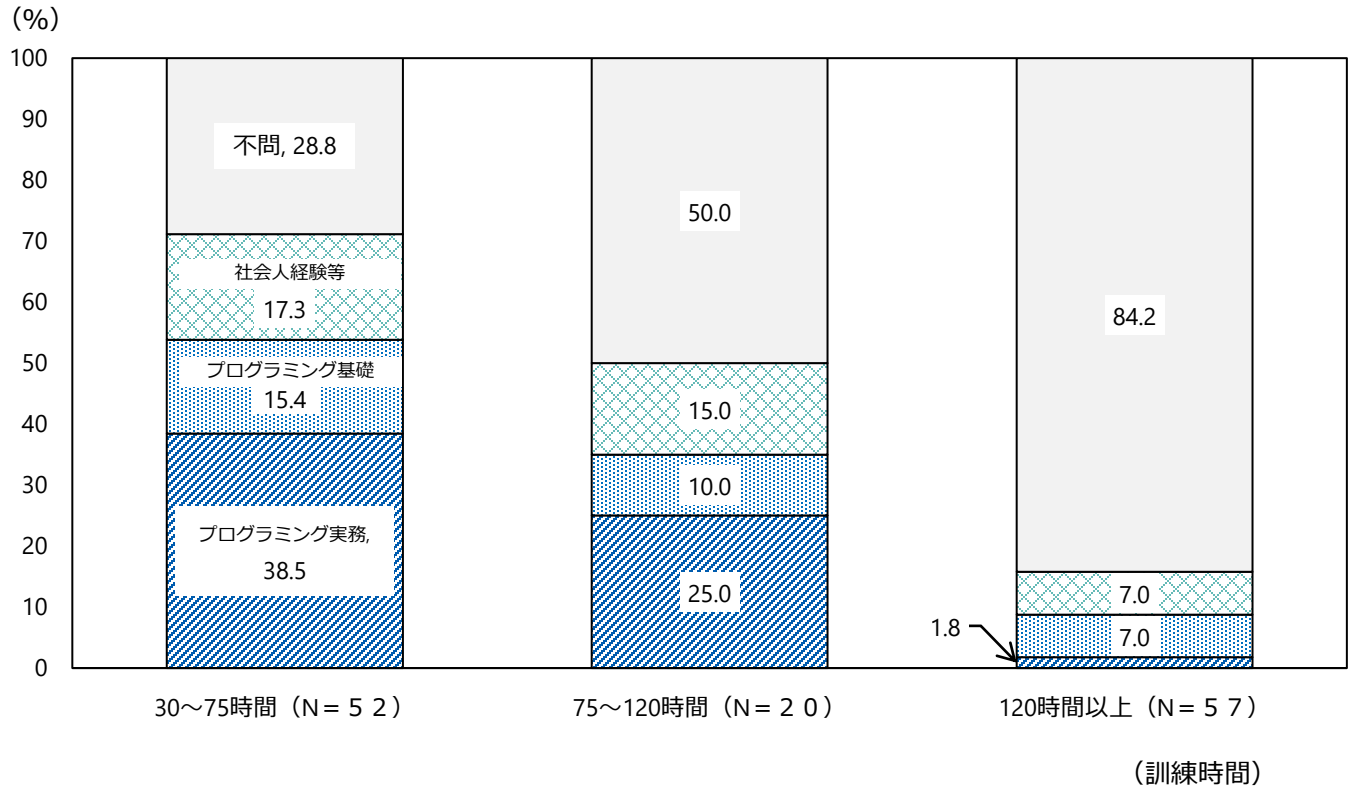


資料出所：厚生労働省の行政記録情報（教育訓練給付）より、若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

訓練時間と訓練内容の傾向
（専門実践教育訓練・「第四次産業革命スキル習得講座」）

訓練時間別に講座受講に受講に必要な経験をみると、訓練時間が短い講座ほど、プログラミングの実務経験や基礎知識、社会人経験等を必須とする割合が高い。

訓練時間と講座受講に必要な経験



※専門実践教育訓練「第四次産業革命スキル習得講座」の指定講座（令和５年10月時点、N＝129）

資料出所：厚生労働省の行政記録情報（教育訓練給付）より、若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

訓練時間と訓練内容の傾向
（専門実践教育訓練・「第四次産業革命スキル習得講座」）

訓練時間が短い講座では、プログラミングに係る実務経験や知識・技術が必須となっている。

（具体例）分野別、講座受講に必要な実務経験、知識・技術等の要件

分野	ＡＩ		データサイエンティスト	
訓練時間	１６０時間	４５時間	２７０時間	４８時間
到達目標	機械学習及びディープラーニングを理解し、画像認識を使用したWEBサービスの提供	高度なディープラーニング研究者・エンジニア	即戦力データサイエンティスト	ICT、AIの業務におけるプログラミング経験
必要な実務経験	無し	**実務におけるプログラミング経験（Python）**	無し	**ICT、AIの業務におけるプログラミング経験**
必要な知識・技術	無し	大学レベルの数学知識、統計（統計検定２級程度）、**Pythonの基礎知識**	数学知識（高校数学の知識）、統計（統計検定２級程度）、プログラミング（Python）の基礎知識	**プログラミング経験**

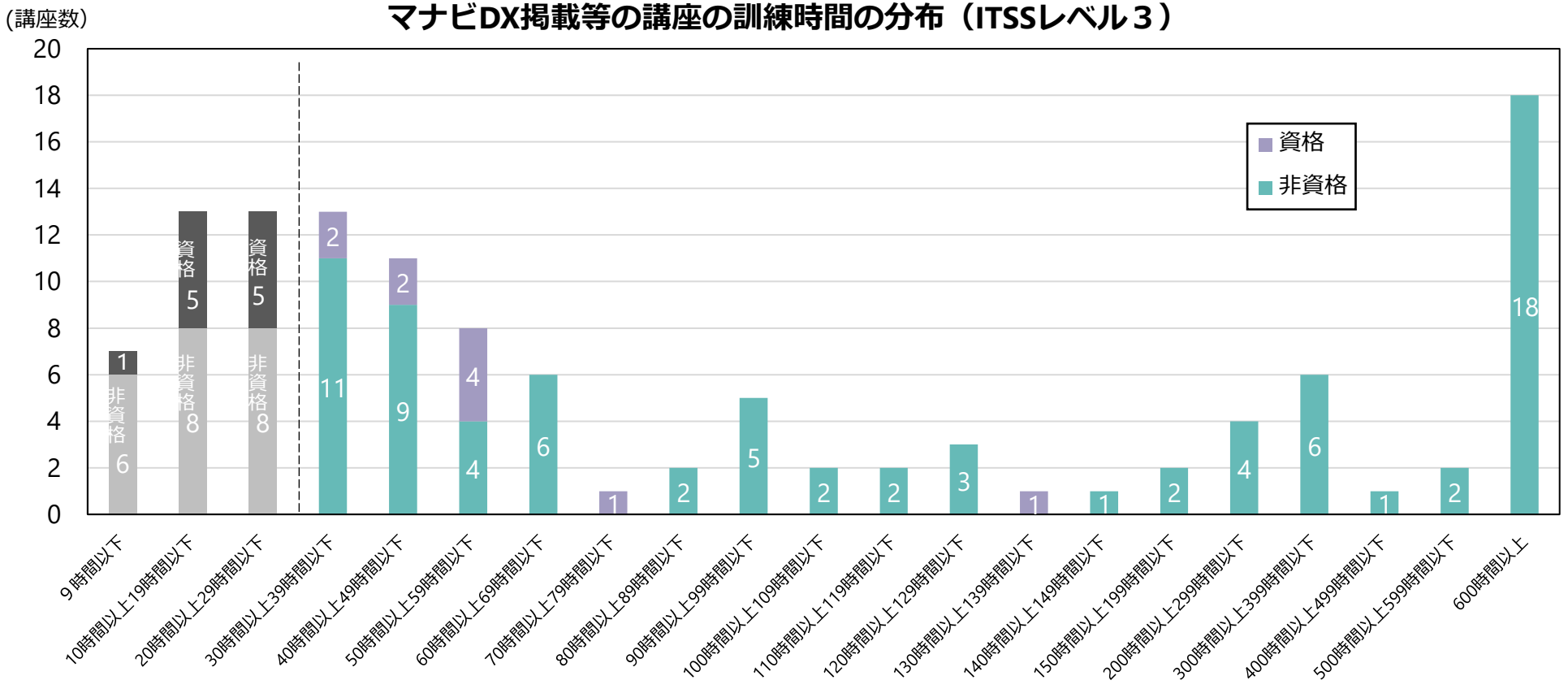
資料出所：厚生労働省の行政記録情報（教育訓練給付）より、若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

ITSSレベル３の講座の訓練時間の分布

「マナビDX」（※）掲載等の講座のうちITSSレベル３の88講座では、30時間以上120時間未満の講座が半数以上(50講座）。

特に、ITSSレベル３の資格試験の講座10講座のうち９講座は、120時間未満の講座となっている。

※　経済産業省・情報処理推進機構（IPA）が運営する民間企業等のデジタル教育コンテンツを一元的に提示するポータルサイト



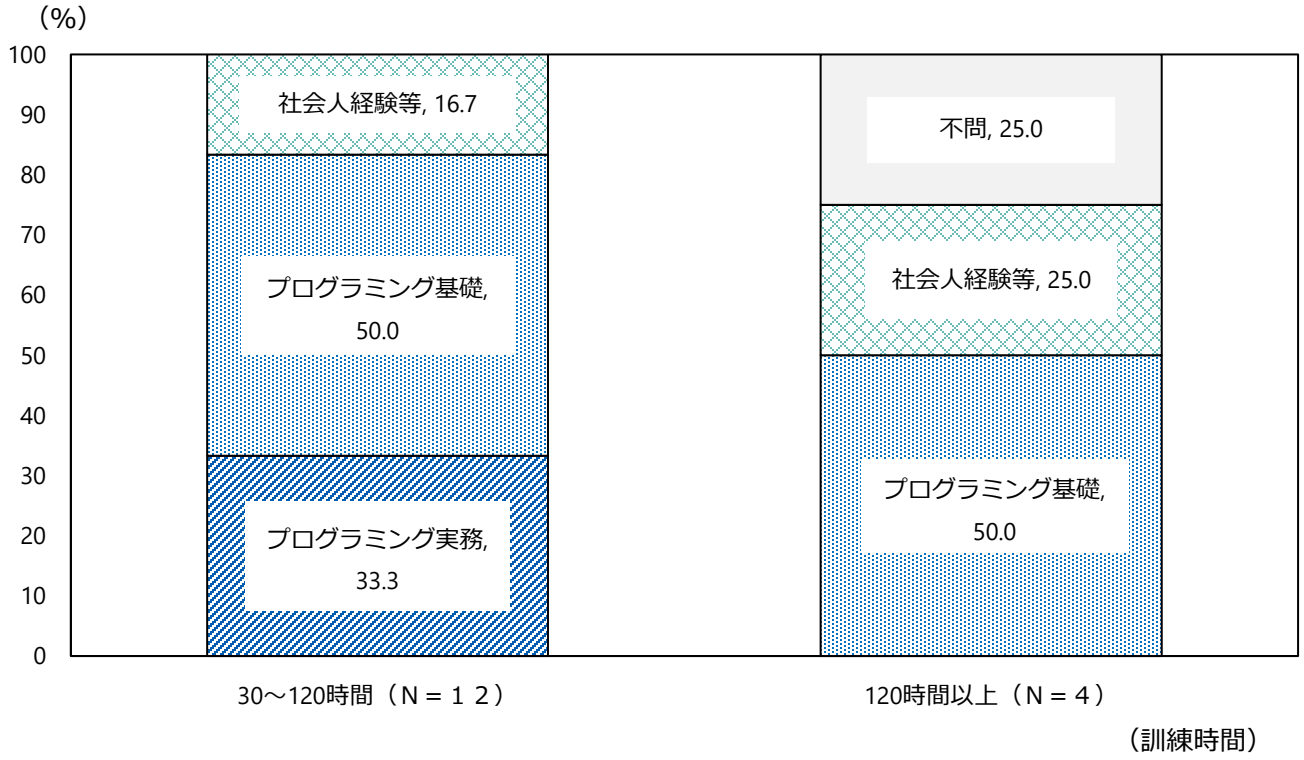
資料出所：経済産業省の行政記録情報（「マナビDX」掲載講座等）より、若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

訓練時間と訓練内容の傾向
（「マナビＤＸ」　ＩＴＳＳレベル３相当　※30時間以上）

ＩＴＳＳレベル３では、訓練時間30～120時間の講座の約８割が、プログラミングの実務経験や基礎知識を受講の前提としている。

120時間以上の講座では、プログラミングの実務経験を求めるものはない。（※母数が少ないことに留意が必要）

訓練時間と受講に必要な経験



資料出所：経済産業省「マナビDX」掲載情報より、若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

訓練時間と訓練内容の傾向
（「マナビＤＸ」　ＩＴＳＳレベル３相当の訓練講座例　※30時間以上）

ＩＴＳＳレベル３では、訓練時間が長い講座では、受講に必要な前提知識はほとんど求めていない。

一方で、訓練時間が短い講座では、プログラミングに係る実務経験や知識・技術が必須となっている。

（具体例）講座受講に必要な前提知識等要件

訓練時間	600時間	300時間	35時間	30時間
学習できるデジタルスキル・知識	1．Webサービスを構築するために必要な各種言語スキル Java/HTML/CSS/SQL 2．Webアプリケーションに関する技術スキル Springフレームワーク 3．ITによるビジネス活用を提案できるスキル	・デザイン思考 ・ユーザー中心デザイン	ホワイトハッカーとして、攻撃者視点から見た最適な防御方法の選択や、セキュリティ環境の構築を実現するスキルを身につけます。	クラウドコンピューティング環境で働くITエンジニアに必要な知識とスキル
受講対象者	**未経験から開発エンジニアを目指す方**	・法人格を有する企業または組織に属し、**将来技術経営、新規事業開発を担うことが期待される方** ・特に、チームでプロジェクトを進め、多様な関係者を巻き込みながら、共創イノベーションの推進を必要とされる方	・情報セキュリティの責任者/監査人/専門家 ・サイト管理者 ・ネットワーク・インフラの完全性に不安を抱くあらゆるユーザ	・CompTIA Cloud+認定資格（試験番号：CV0-003）の取得を目指す方 ・クラウドコンピューティング環境において、設計、構築、保守、運用を行うIT技術者の方
受講に必要な前提知識	コンピューターの基本操作スキル	なし	・一般的なOS、コンピュータ・アーキテクチャ、ネットワーキングの基本概念に関わるある程度のスキル・サイバーセキュリティ、セキュリティ技術に関するある程度の知識　例）Cisco CCNA Security、CompTIA Network+/Security+ など **コース内容の理解に役立つ実務経験** **- プログラミング（C/Perl/Java/PHP）** **- ネットワーク構築** **- ネットワークトラブルシュート** **- パケット解析** **- ペネトレーションテスト**	・**ITネットワーク、ストレージ、データセンタ管理などに関連した業務を少なくとも24カ月～36カ月経験されている方** ・ハイパーバイザーなどの**仮想サーバー技術に精通されている方** ・**クラウドコンピューティング環境において、設計、構築、保守、運用を行うIT技術者の方**

資料出所：経済産業省「マナビDX」及び訓練実施者ＨＰ掲載情報より、若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

訓練時間と受講費用の傾向

３０～１２０時間以下の訓練の受講費用を見ると、レベルの高い訓練の方が、平均受講料、一時間あたり受講料ともに高い傾向にある。

特にＩＴＳＳレベル３とレベル２を比較すると、大きな差がある。（※母数が少ないことに留意が必要）

	平均時間 （時間）	平均受講料 （円）	一時間あたり受講料 （円）
専門実践教育訓練 ／「第四次産業革命スキル習得講座」 （Ｎ＝７２）　※１	62.0	433,220	6,990
「マナビＤＸ」掲載講座 レベル３（Ｎ＝８）　※２	47.4	302,500	6,385
「マナビＤＸ」掲載講座 レベル２（Ｎ＝１２）　※３	47.0	187,009	3,979

※１　専門実践教育訓練・「第四次産業革命スキル習得講座」（ＩＴＳＳレベル４相当）の講座のうち、訓練時間が30～120時間の講座

※２　「マナビＤＸ」掲載　ＩＴＳＳレベル３の講座のうち訓練時間が30～120時間、かつ受講料を把握できた講座

※３　「マナビＤＸ」掲載　ＩＴＳＳレベル２の講座のうち訓練時間が30～120時間、かつ受講料を把握できた講座

※　いずれも令和５年１０月１日時点。

資料出所：厚生労働省の行政記録情報（教育訓練給付）、経済産業省「マナビDX」及び訓練実施者ＨＰ掲載情報より若年者・キャリア形成支援担当参事官室で作成

「第四次産業革命スキル習得講座」（Reスキル講座）

令和５年11月10日：経済産業省第６回「第４次産業革命スキル習得講座認定制度」に関する検討会　資料３－１

- ITやデータを中心とした将来の成長が強く見込まれ雇用創出に貢献する分野における**専門的・実践的な教育訓練講座**として**経済産業大臣の認定**を受けたもの。令和５年10月末時点の認定講座は**140講座**。
- さらに厚生労働大臣の指定を受けた講座は、**教育訓練への支援制度を利用**できる。

対象分野・目標レベル

✓ **対象分野**　：①IT分野　―　新技術・システム：**クラウド、IoT、AI、データサイエンス**

―　高度技術　　：**セキュリティ、ネットワーク**

―　**デジタル・トランスフォーメーション（ＤＸ）推進に関する知識及び技術**

R5.10月申請より追加

②IT利活用分野　―　**自動車分野のモデルベース開発、自動運転、生産システム設計**

✓ **目標レベル**　：　**ITSSレベル４相当（以下のいずれか）**を目指す

・当該教育訓練が対象とする技術や手法等を活用して、**業務上の課題の発見と解決をリード**するとともに、後進育成にも貢献できるレベル
・当該教育訓練が対象とする技術や手法等を活用して、**新規ビジネスやサービス等の創出**が可能であるほか、後進育成にも貢献できるレベル

認定を受けるまで

認定要件（参考）共通レベル定義

令和５年11月10日：経済産業省第６回
「第４次産業革命スキル習得講座認定制度」に関する検討会　資料３－１

レベル	レベル定義（スキル標準共通）
7	・社内外にまたがり、テクノロジやメソドロジ、ビジネス変革をリードするレベル ・市場への影響力がある先進的なサービスやプロダクトの創出をリードした経験と実績を持つ世界で通用するプレーヤ
6	・社内外にまたがり、テクノロジやメソドロジ、ビジネス変革をリードするレベル ・社内だけでなく市場から見ても、プロフェッショナルとして認められる経験と実績を持つ国内のハイエンドプレーヤ
5	・社内において、テクノロジやメソドロジ、ビジネス変革をリードするレベル ・社内で認められるハイエンドプレーヤ
4	・一つまたは複数の専門を獲得したプロフェッショナルとして、専門スキルを駆使し、業務上の課題の発見と解決をリードするレベル ・プロフェッショナルとして求められる、経験の知識化とその応用（後進育成）に貢献する
3	・要求された作業を全て独力で遂行するレベル ・専門を持つプロフェッショナルを目指し、必要となる応用的知識・技能を有する
2	・要求された作業について、上位者の指導の下、その一部を独力で遂行するレベル ・プロフェッショナルに向けて必要となる基本的知識・技能を有する
1	・要求された作業について、上位者の指導を受けて遂行するレベル ・プロフェッショナルに向けて必要となる基本的知識・技能を有する

令和５年11月10日：経済産業省第６回「第４次産業革命スキル習得講座認定制度」に関する検討会　資料３－１

講座・実施機関の要件

（『「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」に関する実施要項』において定めているもの）

■ 実施機関の要件

- ✓ 継続的・安定的に遂行できること（講座の実績・財務状況等）
- ✓ 適切に実施するための組織及び設備等を有すること
- ✓ 欠格要件等に該当しないこと　　等

■ 講座の要件

- ✓ 審査、試験等により教育訓練の成果を評価していること
- ✓ eラーニング等の社会人が受講しやすい工夫をしていること
- ✓ 教育訓練の評価及びその改善を継続的に行う仕組みを有していること
- ✓ 対象とする職業の種類及び身に付けることができる能力を定め、公表していること
- ✓ **必要な実務に関する知識、技術及び技能を習得できる教育訓練であること**

※座学や定められた手順に沿って実施する演習等による知識の習得だけではなく、**実践的な内容（受講者が課題等を自ら考える機会や習得した知識・技術・技能を実際に試行・実践する機会を設ける** 等）が必要

- ✓ **実習、実技、演習又は発表等の実践的な方法による授業が教育訓練の一定割合以上をを占めていること** 等

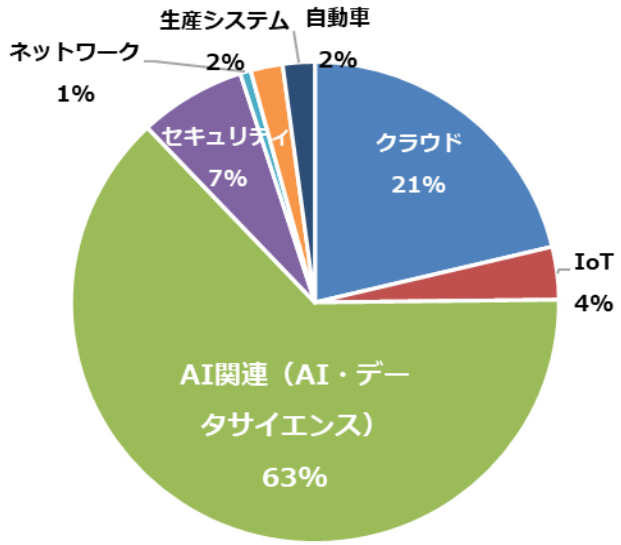
※認定審査の際には**演習の具体的な実施手順・演習における受講生の成果物**に関する資料の提出を求めている。
（経済産業省HP：https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/reskillprograms/index.html より抜粋）　-365-

認定講座の状況・推移

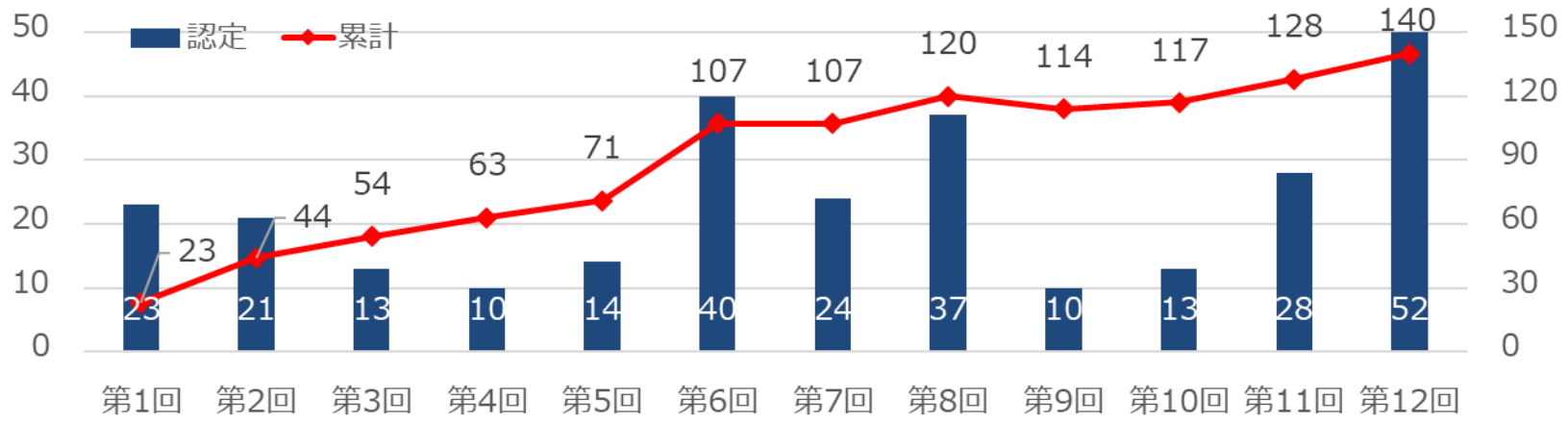
令和５年11月10日：経済産業省第６回「第４次産業革命スキル習得講座認定制度」に関する検討会　資料３－１

対象分野 ※1			認定講座数 ※2
IT分野	新技術・システム	クラウド	29講座
		IoT	5講座
		AI関連（AI・データサイエンス）	89講座
	高度技術	セキュリティ	10講座
		ネットワーク	1講座
IT利活用分野	自動車モデルベース開発		1講座
	自動運転		2講座
	生産システム設計		3講座
合計			140講座

■認定講座全体に占める対象分野の割合



■認定講座数の推移 ※3



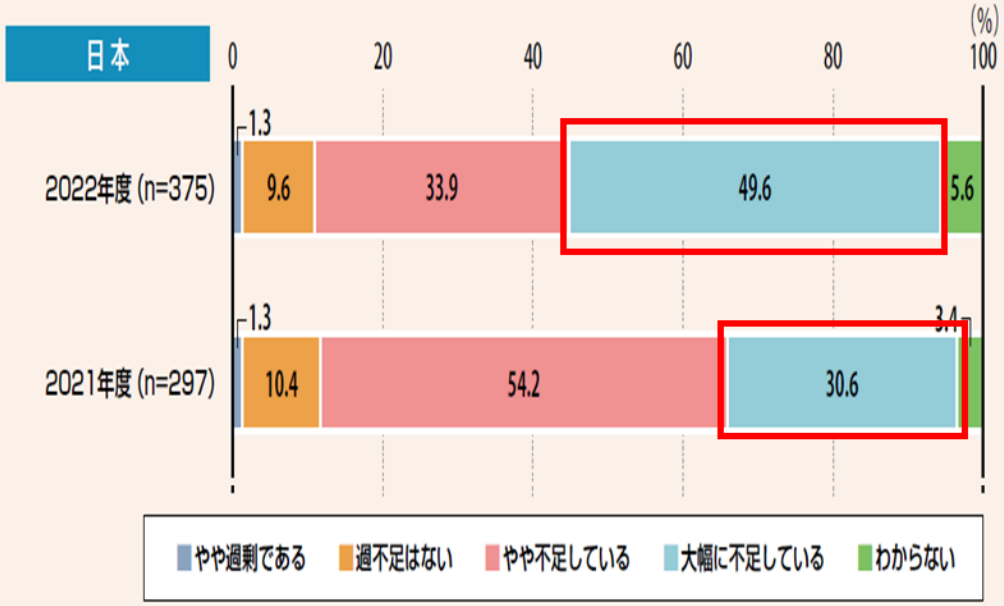
※1　複数の分野に該当する講座については、主たる分野（経済産業省判断）にてカウント。
※2　令和5年10月末現在、認定の適用を受けている講座数
※3　累計の認定講座数については、第1回から第12回までの認定講座数から、現在までに廃止届が提出された講座数及び認定期間が終了した講座数を除いて算出。

DXを推進する人材不足の現状①

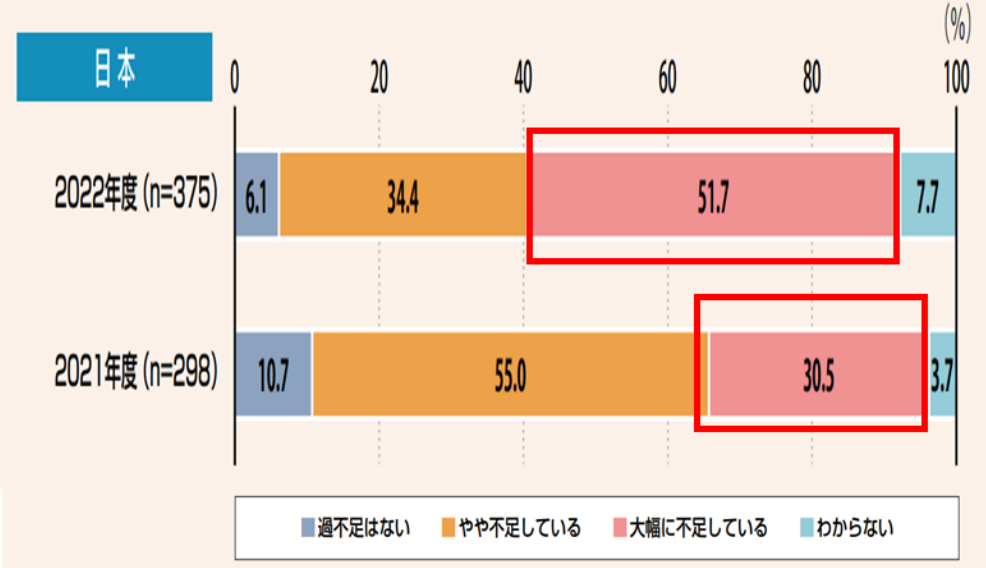
令和５年11月10日：経済産業省第６回「第４次産業革命スキル習得講座認定制度」に関する検討会　資料３－２

● 情報処理推進機構（IPA）の調査によると、日本では、**DX推進人材の質・量の両側面において圧倒的に不足**。特に、**この１年で「大幅に不足している」と回答した割合が、質・量ともに急増**（量：30.6%→49.6%、質：30.5%→51.7%）。

図表4-3 DXを推進する人材の「量」の確保



図表4-5 DXを推進する人材の「質」の確保



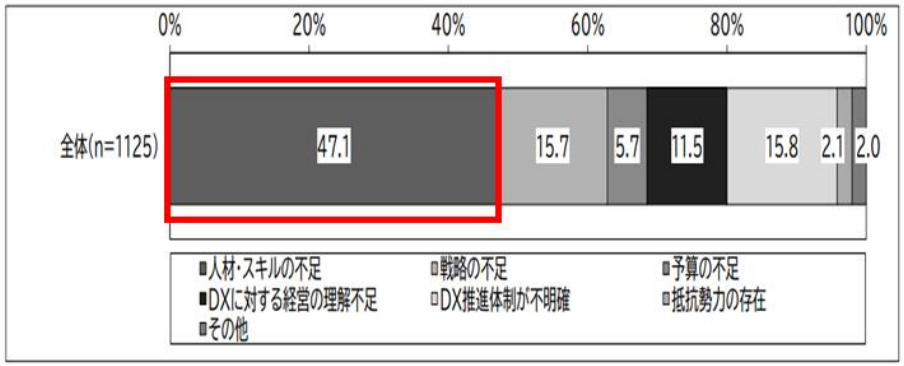
（出典）DX白書2023／情報処理推進機構（IPA）

DXを推進する人材不足の現状②

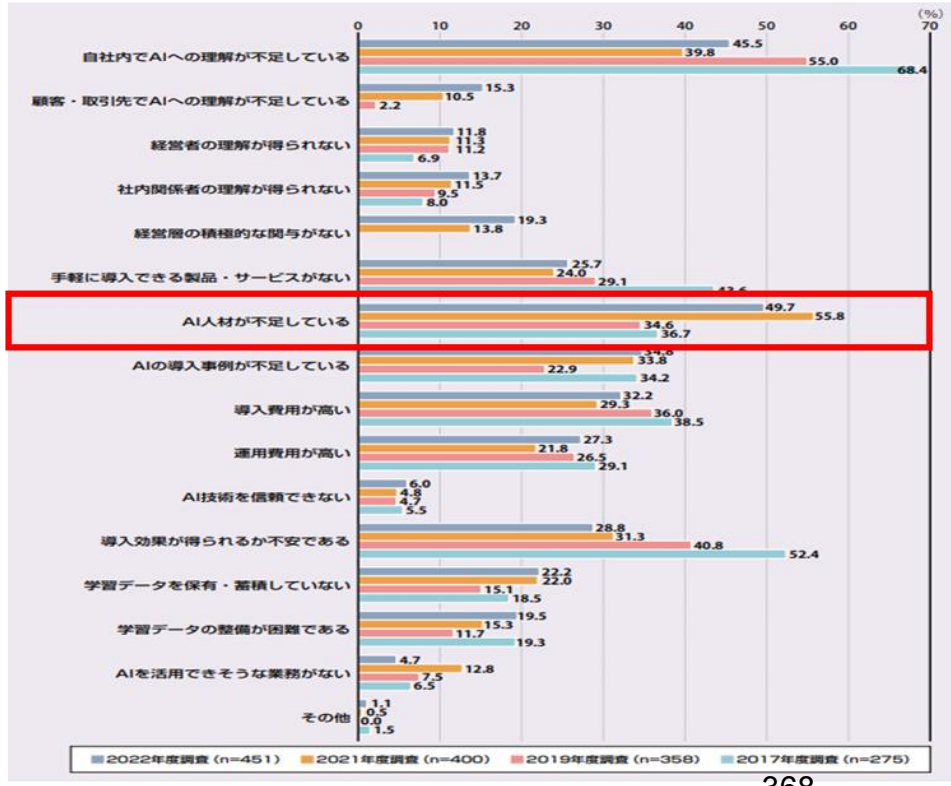
令和５年11月10日：経済産業省第６回
「第４次産業革命スキル習得講座認定制度」に関する検討会　資料３－２

- その他の多くのアンケートなどでも企業が抱えるDX推進における課題・懸念事項を見ると、**人材・スキルの不足といった人材関連の課題が常に上位。**
- 加えて、IPAの調査によると、AI導入課題として最も多く上がったのは**「AI人材が不足している」（49.7%）**であり、AI人材の不足が導入の障壁に。

図表 2-2-1 DX 推進上の課題



AI導入課題（日本企業の経年比較、複数回答）

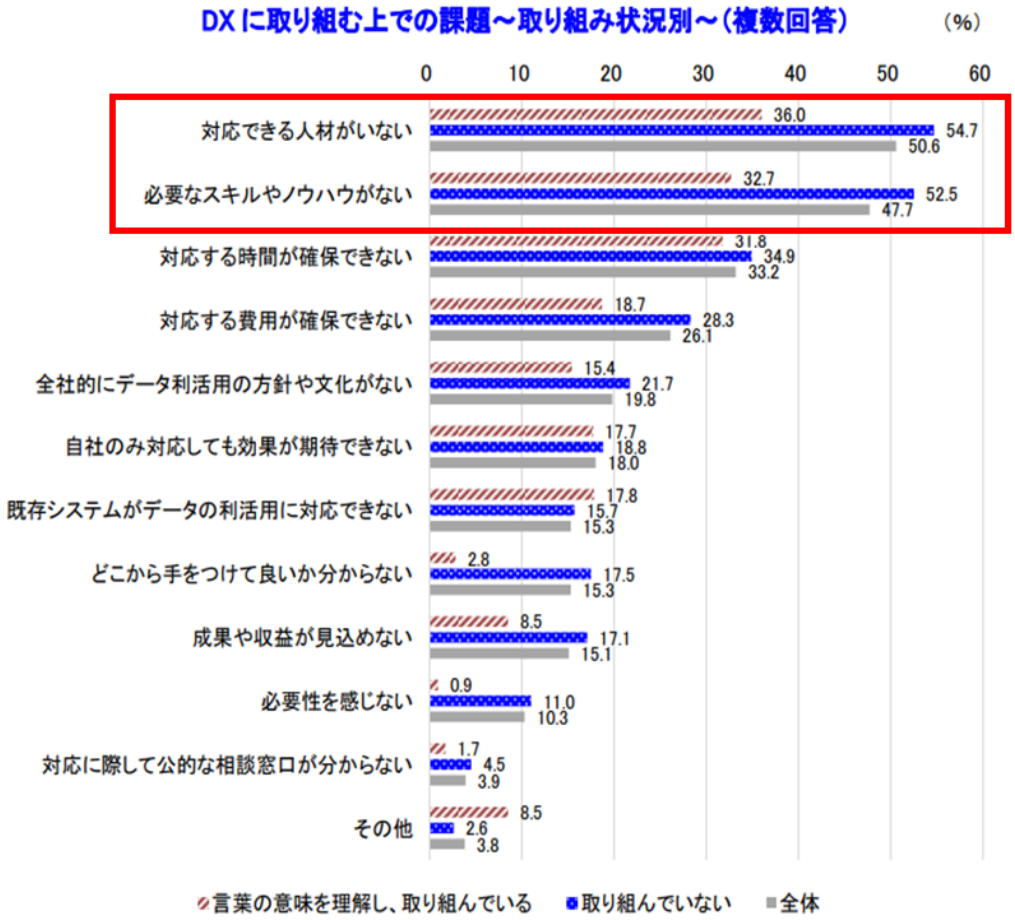


出所：企業IT動向調査報告書2022（一般社団法人 日本情報システム・ユーザー協会）（左）、DX白書2023／情報処理推進機構（IPA）（右）

DXを推進する人材を取り巻く状況（企業の声）

令和５年11月10日：経済産業省第６回「第４次産業革命スキル習得講座認定制度」に関する検討会　資料３－２

- DXに取り組む上での課題では、「対応できる人材がいない」（50.6%）や「必要なスキルやノウハウがない」（47.7%）など、半数の企業で人材やスキル・ノウハウ不足に関する課題が挙げられた。



注1：「取り組んでいない」企業は、「言葉の意味を理解し、取り組みたいと思っている」「言葉の意味を理解しているが、取り組んでいない」「言葉は知っているが意味を理解できない」「言葉も知らない」の合計
注2：「言葉の意味を理解し、取り組んでいる」の母数は、有効回答企業数1,686社。「取り組んでいない」企業の母数は、有効回答企業数8,295社

始めなくてはならないとの意識はあるのだが、**それに対応する人材がいないのが実情**。業界のDXに対する認識はまだ低く、当社だけで取り組んでもうまくいかない（建設機械器具賃貸）

中小企業では、DXの導入についてどう取り組むか、何から手を付けるのか、**対応できる人材がいない**（肉製品製造）

DXを推進するうえで人材が不足しているため、今後採用を推進してDX導入を強化していく（金属プレス製品製造）

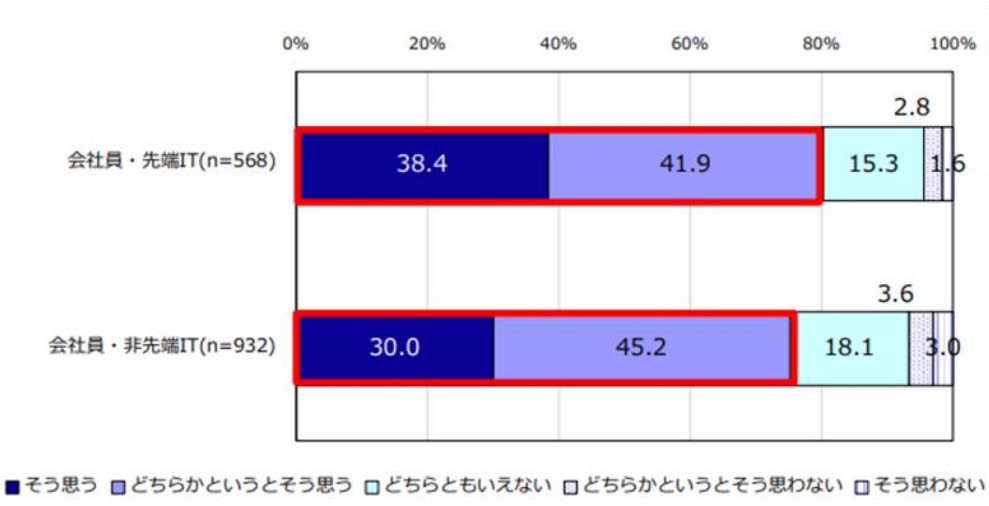
出典：（株）帝国データバンク「DX推進に関する企業の意識調査」https://www.tdb-di.com/special-planning-survey/sp20220119.php

DXを推進する人材を取り巻く状況（個人の声）

令和５年11月10日：経済産業省第６回
「第４次産業革命スキル習得講座認定制度」に関する検討会　資料３－２

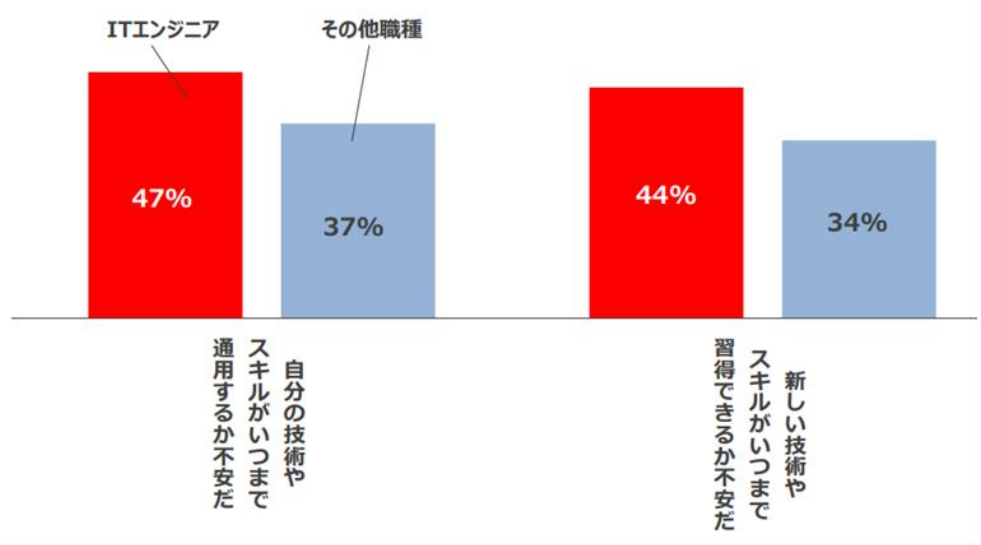
- 新スキル習得の必要性を認識しているIT人材は75%以上にのぼる。
- 半数近くのITエンジニアが「技術やスキルの陳腐化に不安」を抱えている。

活躍し続けるための新しいスキル習得の必要性の認識



※　本調査における「IT人材」は、いわゆるITエンジニアだけではなく、ITを活用して事業創造や製品・サービスの付加価値向上、業務のQCD向上などを行う人々すべてを対象とした、広義のIT人材を指す。また、“先端”に含むのは、データサイエンス、AI・人工知能、IoT、デジタルビジネス/X-Tech 、アジャイル開発/DevOps、AR/VR、ブロックチェーン、自動運転MaaS、5G、その他先端領域とし、それ以外を非先端とした。

ITエンジニアとそれ以外の職種の主なキャリア不安



※　本調査における調査対象者は、ITエンジニア職種（IT技術職）とその他職種（バックオフィス職種（財務・会計・経理・法務・事務・アシスタント）、マーケティング・企画職種（企画・マーケティング）、フロント職種（営業職））。

出典：デジタル時代のスキル変革等に関する調査（2022年度） 個人調査報告書／情報処理推進機構（IPA）（左）、
経済産業省 未来人材ビジョン（令和４年５月）／パーソル総合研究所「ＩＴエンジニアの就業意識に関する調査結果」を基に経済産業省が作成（右）

論点一覧

令和５年11月10日：経済産業省第６回
「第４次産業革命スキル習得講座認定制度」に関する検討会　資料３－２

- 前述のDXを推進する人材を取り巻く状況等を踏まえて、本制度におけるIT分野における対象となる講座レベルの再整理やその再整理を踏まえた認定要件の見直し等が必要となる。

論点となる項目		
対象範囲	ＩＴ分野の範囲	変更なし
認定の基準・要件	**講座のレベル**	**論点１**
	教育内容・教育方法	**論点２**
	事後評価	変更なし
実施機関	実施機関の要件	変更なし
認定の仕組み	審査方法	変更なし
	認定の有効期間	変更なし
	認定の取消	変更なし

【論点１】講座のレベルの考え方

令和５年11月10日：経済産業省第６回「第４次産業革命スキル習得講座認定制度」に関する検討会　資料３－２

今般、対象講座のレベルを再整理することとなる背景として以下：

- 2017年の制度創設以降、企業DXニーズが急速に高まり、構造的な人材不足も相まって、**DX推進人材が（量、質ともに）の圧倒的な不足が深刻化。**レベル4相当に加えて、DXの担い手の裾野拡大の観点から、**要求された作業を独力で遂行できるレベル３も対象講座に含めることでデジタルリスキリングを加速し、人材不足を解消することが急務。**
- **生成AIの登場などデジタル技術の急速な進化や、これに起因するビジネスの不確実性等を背景に、スキル習得の遅れが職業実践力の低下に直結**する時代。**社会人個人も**、職業人としての時間軸の中で**「雇用の安定」を確保する観点**から、**自分事としてスキル習得活動**が求められ、**変化の速さに応じた学びと実践を繰り返す**ことが不可欠。
- スキル構造についても、**ITからDXへと変化**する中で、DX推進人材には、**従来の縦割り領域における単線的な学びから、横断的で幅広い基礎的な学びをベースにした複線的な学びの中で、専門的かつ実践的な能力習得していくものへとスキルのあり方が変化。**（実際、レベル３講座のほとんどが特定の領域・分野に特化して専門的かつ実践的な知識を十分に習得できる講座となっている。）

⇒ **レベル２までの基礎的で横断的な幅広い学びをベースとし、レベル３以上の専門的かつ実践的な講座を対象講座として再整理することが適切。**

-372-

（参考）求められる人材像やそのスキル習得方法の変容

令和５年11月10日：経済産業省第６回「第４次産業革命スキル習得講座認定制度」に関する検討会　資料３－２

- 企業のデジタル化の担い手がIT人材からDX推進人材へと変化する中で、専門的・実践的な教育訓練講座を認定する同制度の対象講座のレベルを再整理する必要。

IT人材に求められるスキル
（ITベンダーやユーザー企業の情報システム部門）

DX推進人材に求められるスキル
（主にユーザー企業の事業部門）

縦割り領域の学習を前提

情報処理技術者試験
ネットワークスペシャリスト試験

応用情報技術者試験

基本情報技術者試験

（例）ITSS「ITスペシャリスト（ネットワーク）」の育成ステップ

共通レベル定義		
専門的かつ実践的	レベル４	業務上の課題発見と解決をリード。経験の知識化と後進育成にも貢献
	レベル３	要求された業務を全て独力で遂行できる。応用的知識や技術を有する
基礎的かつ知識インプット	レベル２	要求された業務を上位者の指導のもと遂行できる。基礎的知能や技能を有する

ビジネスアーキテクト × データサイエンティスト × サイバーセキュリティ × ソフトウェアエンジニア × デザイナー

再整理後の対象レベル

デザイン
ビジネスモデルプロセス
戦略マネジメントシステム
データAI戦略活用
データエンジニアリング
５人材類型共通
×
ビジネスパーソンのドメインスキル
ソフトウェア開発
AIデータサイエンス
デジタルテクノロジー
セキュリティマネジメント
セキュリティ技術

横断的で幅広い基礎的な学び

【論点２】教育内容・教育方法の考え方

令和５年11月10日：経済産業省第６回「第４次産業革命スキル習得講座認定制度」に関する検討会　資料３－２

レベルの再整理・拡充後も講座の職業実践性を確保する観点から、

- レベル４からレベル３に拡大することに伴い、**レベル定義に即した教育内容を求める**。
- 実践的な方法による**授業の割合（50%以上）の要件化**、**外部有識者による審査**を引き続き実施。

レベル定義について

レベル	レベル定義（スキル標準共通）
4	• 一つまたは複数の専門を獲得したプロフェッショナルとして、専門スキルを駆使し、業務上の課題の発見と解決をリードするレベル • プロフェッショナルとして求められる、経験の知識化とその応用（後進育成）に貢献する
3	• 要求された作業を全て独力で遂行するレベル • 専門を持つプロフェッショナルを目指し、必要となる応用的知識・技能を有する

講座の職業実践性について

※厚生労働省　第１回労働政策審議会人材開発分科会（Reスキル認定制度創設に伴う、教育訓練給付の講座指定基準の見直しに関する検討）資料より引用

○　プレゼンテーション等の受講者側から発言する授業形態のほか、ディスカッションやグループワーク、ワークショップ等の双方向の授業形態や、課題解決のための実習・演習等、実践的な方法による授業が、**教育訓練の50%以上を占めていることを認定要件化**。

○　認定に当たり、申請のあった教育訓練の内容が真に産業界のニーズに沿ったものであるかどうか等の観点から的確な評価を行うため、**産業界を交えた外部有識者による審査を実施**。

「実践的」なレベル３の講座カリキュラムの具体例について

令和５年11月10日：経済産業省第６回「第４次産業革命スキル習得講座認定制度」に関する検討会　資料３－２

- 双方向のコミュニケーションまでは求めないものの、習得した知識、技術及び技能の一部又は全部について、**疑似環境や仮想環境等を用いて実際に試行・実践する機会を提供し、実践的な授業を行う**講座も今後認定対象としていく予定。

＜講座のカリキュラム例（AI・データサイエンス関連）＞

「実践的な授業」の部分
（講座の総授業時間の50%以上を占める）

知識インプット

疑似環境を用いた実習、実技、演習等

機械学習・ディープラーニング等の基礎学習

データ取得と解析方法の基礎学習

DXプロジェクト進行に当たっての基礎学習

仮想環境等を用いてデータ解析や画像処理、自然言語処理等の**実践演習**

これまで学習した知識を基にKaggle等を用いた最終模擬演習

【学習項目（例）】

- ✓ ディープラーニングや機械学習の手法の概要や、活用事例等、プロジェクトを進める上での要諦等を理解する。
- ✓ ビッグデータとして扱われる様々なデータの入手方法と活用イメージについて理解する。
- ✓ ビックデータを扱う上での情報紛失リスクや個人情報保護に関する知識を理解する。

【学習項目（例）】

- ✓ ディープラーニングや機械学習の手法を用い、**実務で活用できる実践的な知識を手を動かしながら**習得する。
- ✓ 実際に**仮想環境や疑似環境等を通じてデータ解析プロジェクトを擬似的に体験し、必要なスキルを習得する**。

別紙８－１

（案）

厚生労働省発開　第号
令和６年　月　日

労働政策審議会
　会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三

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

記

１　雇用保険法第六十条の二第一項に規定する厚生労働大臣が指定する教育訓練の指定基準の一部を改正する件案要綱

別紙

雇用保険法第六十条の二第一項に規定する厚生労働大臣が指定する教育訓練の指定基準の一部を改正する件案要綱

第一　特定一般教育訓練の課程に係る指定基準の変更

特定一般教育訓練の課程のうち、情報通信技術に関する資格取得を訓練目標とする課程については、中長期的なキャリア形成に資するものとして人材開発統括官が定める基準に該当するものの取得を訓練目標とする課程を指定対象から除くこととすること。

第二　専門実践教育訓練の課程に係る指定基準の変更等

一　専門実践教育訓練の課程については、経済産業大臣が第四次産業革命スキル習得講座として認定した課程（以下「第四次産業革命スキル習得講座」という。）であって人材開発統括官が定める基準に該当するもの又は情報通信技術に関する資格のうち中長期的なキャリア形成に資するものの取得を訓練目標とする課程として人材開発統括官が定める基準に該当するものであり、当該教育訓練の時間が三十時間以上かつ期間が二年以内であるものを指定対象とすること。

二　一に掲げる教育訓練の実績は、次のいずれかに該当するものとすること。

(1)　第四次産業革命スキル習得講座であって人材開発統括官が定める基準に該当するものについては、訓練修了後の就職等の状況の実績からみて、当該教育訓練に十分な効果があると認められるものであること。

(2)　情報通信技術に関する資格のうち中長期的なキャリア形成に資するものの取得を訓練目標とする課程等として人材開発統括官が定める基準に該当するものについては、目標資格に係る受験の状況及びその結果並びに訓練修了後の就職等の状況の実績からみて、当該教育訓練に十分な効果があると認められるものであること。

第三　その他

その他所要の改正を行うこと。

第四　適用期日

この告示は、令和六年十月一日から適用すること。

雇用保険法第六十条の二第一項に規定する厚生労働大臣が指定する教育訓練の指定基準の一部を改正する件案の概要

別紙８－２

生成AIの登場やDX時代に求められる人材像の変化等を踏まえ、デジタル関係講座の指定基準について、講座のレベルと訓練時間の要件を見直すことにより、デジタル分野へのリ・スキリングを推進する。

改正内容

○ 専門実践教育訓練給付の第６類型「第四次産業革命スキル習得講座」について、指定対象講座のレベルを「ITスキル標準レベル４相当」から「ITスキル標準レベル３以上」に拡充する。

○ 専門実践教育訓練給付の第５類型「一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程」について、訓練時間の要件を、第６類型「第四次産業革命スキル習得講座」の要件（30時間以上）と統一した上で、第６類型と統合する（新第５類型）。

○ これに伴い、特定一般教育訓練の第２類型について、所要の整備を行う。

【施行】令和６年４月から指定講座の募集を開始、令和６年１０月指定の対象講座開始。

	現行	見直し後
専門実践	【第５類型】一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 ・ITSSレベル３相当：120時間以上かつ２年以内 ・ITSSレベル４相当：　30時間以上かつ２年以内	【第５類型】第四次産業革命スキル習得講座等 ・ITSSレベル３以上：30時間以上かつ２年以内 （備考）現行の第5類型・第6類型を統合。ITSSレベル3相当以上の資格取得を目標とする課程を含む。
	【第６類型】第四次産業革命スキル習得講座 ・ITSSレベル４相当：　30時間以上かつ２年以内	
特定一般	【第２類型】一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 ・ITSSレベル２相当以上： [通学制]１か月以上１年以内かつ50時間以上 [通信制]３か月以上１年以内 （※）専門実践対象外のITSSレベル３相当を含む。	【第２類型】一定レベルの情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 ・ITSSレベル２： [通学制]１か月以上１年以内かつ50時間以上 [通信制]３か月以上１年以内

別紙９

人材開発分科会における 2023 年度目標設定の中間評価について（案）

① 地域若者サポートステーションの就職等率

【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%

【2023 年度中間評価実績】（９月末時点）

実績値：地域若者サポートステーションの就職等率:67.8%

地域若者サポートステーションの支援による就職等率は、2023 年度の目標 67.9%に対し、2023 年９月末時点の実績は 67.8%となっている。目標達成に向けては、相談スキル向上に向けた研修（相談業務の会話力向上に向けた有識者による講義、グループワークでの事例研究等）や氷河期世代支援の好事例（HP 内に「就職氷河期世代支援の特設サイト」を開設や就職氷河期世代当事者の家族向けのセミナーの実施など）等の横展開等を実施しているところである。引き続き利用者のニーズを踏まえたきめ細かな支援により就職等の出口につなげ、年度目標を達成できるよう取り組む。

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

【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

【2023 年度中間評価実績】（９月末時点）

実績値：わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合:71.9%

わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合は、2023 年度の目標 65%以上に対し、2023 年９月末時点の実績は 71.9%となっており、年度目標を上回っている。

今年度の取組としては、実績が好調なわかものハローワークに対してヒアリングを行い、効果的な周知・広報や利用者ニーズの高い各種セミナーについて好事例として横展開を行うとともに、実績が低調なわかものハローワークに対してもヒアリングを行い、要因分析・改善指導等を行っているところ。

引き続き、求職者のニーズを踏まえたきめ細かな就職支援に取り組む。

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

【2023 年度目標】

目標値：就職支援ナビゲーターによる支援（正社員就職者数）:158,000 人

【2023 年度中間評価実績】（９月末時点）

実績値：就職支援ナビゲーターによる支援（正社員就職者数）:69,884 人

就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数は、2023 年度の目標 15.8 万人に対し、2023 年９月末時点の実績で 69,884 人となっており、例年年度後半に増加することから、概ね年度目標を達成するペースで推移している。

経済活動の回復を背景に、新卒者の求人倍率の改善が続いている中、今年度の取組としては、実績が好調な新卒応援ハローワークに対してヒアリングを行い、効果的な周知・広報や利用者ニーズの高い各種セミナー等について好事例として横展開を行うとともに、実績が低調な新卒応援ハローワークに対してもヒアリングを行い、要因の分析・改善指導等を行っているところ。

引き続き、大学等と連携の上、新卒者等の正社員就職に向けたきめ細かな就職支援に取り組む。

④ ジョブ・カード作成者数

【2023 年度目標】

目標値：ジョブ・カード作成者数:28.2 万人

【2023 年度中間評価実績】（９月末時点）

実績値：ジョブ・カード作成者数:11.8 万人

中間期における９月末時点での実績は、41.9%となっており、例年年度後半に作成する者が増えることから、概ね年度目標の達成が見込めるペースで推移している。

キャリア形成・学び直し支援センターにおいて、労働者や企業を対象とするジョブ・カード作成・活用に係るセミナー等を引き続き実施するとともに、昨年 10 月末に稼働開始したオンラインでジョブ・カードを作成・管理できるＷＥＢサイト「マイジョブ・カード」の周知広報を行い、ジョブ・カードの一層の普及促進を図っていく。

⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）の就職率

【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%

【2023 年度中間評価実績】
実績値：公共職業訓練（離職者訓練）の就職率:
施設内訓練 87.0%（６月末までに終了した訓練コースの終了3か月後の実績）
委託訓練 72.6%（５月末までに終了した訓練コースの終了3か月後の実績）

中間期における実績は、施設内訓練については年度目標を達成するペースとなっている。また、委託訓練については年度目標を下回っているが、昨年度に比べ就職率が改善している。

なお、施設内訓練は６月末までに終了した訓練、委託訓練は５月末までに終了した訓練の就職状況であり、例年年度後半に終了するコースの方が就職率が高い傾向にあることから、年間実績は目標値を達成する見込みであるが、目標の達成に向けて、引き続き訓練修了までに就職が決まらない可能性のある受講生の訓練修了前からのハローワークへの誘導など、訓練実施機関とハローワークの連携による就職支援を徹底する。

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**

【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%

【2023 年度中間評価実績】（５月末までに終了した訓練コースの終了３か月後の実績）
実績値：求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用状況確認中の就職率速報値:
基礎コース 64.5%
実践コース 61.5%

中間期における実績は、基礎コースは年度目標を上回っており、実践コースは年度目標を下回っている。ただし、中間期における実績は5月末までに終了した訓練の就職状況であり、今後の推移を見る必要がある。

実践コースが年度目標を下回っている要因としては、短期間・短時間訓練などの特例措置の影響が考えられるが、目標達成に向け、実績が好調な労働局の効果的な支援等を横展開するとともに、実績が低調な労働局に対するヒアリング、要因分析・改善指導等を行う。

さらに、目標の達成に向けて、引き続き訓練修了までに就職が決まらない可能性のある受講生の訓練修了前からのハローワークへの誘導など、訓練実施機関とハローワークの連携による就職支援を徹底する。

⑦ **技能検定受検合格者数**

【2023 年度目標】

目標値：技能検定受検合格者数：34 万人

【2023 年度中間評価実績】（10 月時点）

実績値：技能検定受検合格者数：19.5 万人

現段階で約 19.5 万人（指定試験機関方式は４～９月末 までの速報値、都道府県方式は４～９月末 までの推計値（※））となっており、中間期における実績は、年度目標を達成するペースで推移している。

その要因としては、昨年度に入国制限が緩和されたことを受け、「基礎級」の対象である技能実習生の受検申請者数が増加したことが考えられる。

引き続き、技能検定制度のさらなる普及・拡充に取り組んでいく。

（※）等級別の申請者数（速報値）に過去３年平均の合格率を乗じたものを足し上げて推計。

人材開発分科会における2023年度目標の中間評価（案）

<table>
<tr><th rowspan="2">項目</th><th colspan="2">2021年度</th><th colspan="2">2022年度</th><th colspan="2">2023年度</th></tr>
<tr><th>中間実績</th><th>実績（目標）</th><th>中間実績</th><th>実績（目標）</th><th>中間実績</th><th>実績（目標）</th></tr>
<tr><td rowspan="2">①地域若者サポートステーションの就職等率　※</td><td>67.6%
〔２月末時点〕</td><td>68.8%
(60.0%)</td><td>72.7%
〔２月末時点〕</td><td>73.2%
(65.8%)</td><td>67.8%
〔９月末時点〕</td><td>－
(67.9%)</td></tr>
<tr><td colspan="6">※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</td></tr>
<tr><td>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</td><td>63.7%
〔１月末時点〕</td><td>63.5%
(64.0%以上)</td><td>69.5%
〔１月末時点〕</td><td>69.2%
(64.0%以上)</td><td>71.9%
〔９月末時点〕</td><td>－
(65.0%以上)</td></tr>
<tr><td>③就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）による支援（正社員就職者数）</td><td>139,830人
〔１月末時点〕</td><td>163,165人
(172,000人)</td><td>138,922人
〔１月末時点〕</td><td>161,047人
(157,000人)</td><td>69,884人
〔９月末時点〕</td><td>－
(158,000人)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">④ジョブ・カード作成者数　※</td><td>20.1万人
〔12月末時点〕</td><td>29.6万人
(27.1万人)</td><td>18.0万人
〔12月末時点〕</td><td>26.3万人
(28.2万人)</td><td>11.8万人
〔９月末時点〕</td><td>－
(28.2万人)</td></tr>
<tr><td colspan="6">※ジョブ・カード作成者数
　教育訓練機関、ジョブ・カード制度総合サイト（令和４年10月末よりマイジョブ・カードに移行）等を通じたジョブ・カード作成者数</td></tr>
<tr><td rowspan="3">⑤公共職業訓練（離職者訓練）の就職率※１</td><td>施設内訓練
86.7% ※２
〔10月末時点〕</td><td>施設内訓練
87.4%
(80.0%)</td><td>施設内訓練
87.3% ※２
〔10月末時点〕</td><td>施設内訓練
87.9%
(80.0%)</td><td>施設内訓練
87.0% ※２
〔６月末時点〕</td><td>施設内訓練
－
(82.5%)</td></tr>
<tr><td>委託訓練
69.5% ※２
〔９月末時点〕</td><td>委託訓練
73.8%
(75.0%)</td><td>委託訓練
72.4% ※２
〔９月末時点〕</td><td>委託訓練
74.8%
(75.0%)</td><td>委託訓練
72.6% ※２
〔５月末時点〕</td><td>委託訓練
－
(75.0%)</td></tr>
<tr><td colspan="6">※１　公共職業訓練（離職者訓練）の就職率
　目標設定年度の離職者訓練の修了者等（１ヶ月以下のコースは除く）に占める、訓練修了３ヶ月後までに就職している者の割合
（都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県単独の委託訓練の実績を除く）
「公共職業訓練の就職率＝就職者数÷修了者数」

※２　2021年度及び2022年度中間実績は、施設内訓練が各年４月～10月末、
委託訓練が各年４月～９月末までに終了したコースの実績。
2023年度中間実績は、施設内訓練が４～６月末、
委託訓練が４～５月末までに終了したコースの実績。</td></tr>
</table>

項目	2021年度		2022年度		2023年度	
	中間実績	実績（目標）	中間実績	実績（目標）	中間実績	実績（目標）
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　※１	基礎コース 55.2% ※２ 〔５月末時点〕	基礎コース 53.9% (58.0%)	基礎コース 53.0% ※２ 〔５月末時点〕	基礎コース 56.9% ※２ (58.0%)	基礎コース 64.5% ※２ 〔５月末時点〕	基礎コース － (58.0%)
	実践コース 62.7% ※２ 〔５月末時点〕	実践コース 60.0% (63.0%)	実践コース 59.1% ※２ 〔５月末時点〕	実践コース 58.7% ※２ (63.0%)	実践コース 61.5% ※２ 〔５月末時点〕	実践コース － (63.0%)
	※１　求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率 求職者支援訓練の修了者数（基礎コースは、他の訓練受講中の者及び受講が決定した者を除く）に占める、訓練修了３ヶ月後までに就職している者（雇用保険適用就職者）の割合 「基礎コースの就職率＝就職者数÷（修了者数－次訓練受講中・次訓練受講決定者数）」 「実践コースの就職率＝就職者数÷修了者数」 【参考】雇用保険適用外も含む全体の就職率：基礎コース　73.5%　実践コース 75.3% （2023年４月～５月末までに終了したコースの実績） ※２　中間実績は、各年４月～５月末までに終了したコースの実績。 ただし、2023年度中間実績は、雇用保険適用確認中の就職率速報値 2022年度実績は、４～２月末までに終了したコースの実績。					
⑦技能検定受検合格者数 ※	224,467人 〔10月末時点〕	368,034人 (330,000人)	171,081人 〔10月末時点〕	359,641人 (280,000人)	195,418人 〔９月末時点〕	－ (340,000人)
	※　技能検定受検合格者数 中間実績について、2022年度までは指定試験機関方式は４～10月末まで、都道府県方式は４～９月末までの速報値の合計。2023年度は、指定試験機関方式は４～９月末 までの速報値、都道府県方式は４～９月末までの推計値（＊）の合計。 （＊）都道府県方式は等級別の申請者数（速報値）に過去３年平均の合格率を乗じたものを足し上げて推計。					

分科会委員の意見

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について

別紙１０－１

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）

「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
	冨田 さとこ	日本司法支援センター本部国際室長／弁護士
	冨高 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

１１月２２日　　６月９日　　秋頃

関係閣僚会議

有識者会議を随時実施

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

開催の決定

中間報告書の提出
（令和５年５月１１日）

関係閣僚会議

有識者会議を随時実施

第8回会議　令和5年　6月14日（水）
第9回会議　令和5年　6月30日（金）
第10回会議　令和5年　7月31日（月）
第11回会議　令和5年10月　4日（水）
第12回会議　令和5年10月18日（水）
第13回会議　令和5年10月27日（金）
第14回会議　令和5年11月　8日（水）
第15回会議　令和5年11月15日（水）
第16回会議　令和5年11月24日（金）

最終報告書の提出
（令和５年１１月３０日）

関係閣僚会議

有識者会議からの意見等を踏まえ、両制度の在り方等を関係省庁で協議

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

① 見直しに当たっての基本的な考え方

見直しに当たっての三つの視点（ビジョン）

国際的にも理解が得られ、我が国が外国人材に選ばれる国になるよう、以下の視点に重点を置いて見直しを行う。

外国人の人権保護
外国人の人権が保護され、労働者としての権利性を高めること

外国人のキャリアアップ
外国人がキャリアアップしつつ活躍できる分かりやすい仕組みを作ること

安全安心・共生社会
全ての人が安全安心に暮らすことができる外国人との共生社会の実現に資するものとすること

見直しの四つの方向性

1　技能実習制度を人材確保と人材育成を目的とする新たな制度とするなど、実態に即した見直しとすること

2　外国人材に我が国が選ばれるよう、技能・知識を段階的に向上させその結果を客観的に確認できる仕組みを設けることでキャリアパスを明確化し、新たな制度から特定技能制度への円滑な移行を図ること

3　人権保護の観点から、一定要件の下で本人意向の転籍を認めるとともに、監理団体等の要件厳格化や関係機関の役割の明確化等の措置を講じること

4　日本語能力を段階的に向上させる仕組みの構築や受入れ環境整備の取組により、共生社会の実現を目指すこと

留意事項

1　現行制度の利用者等への配慮
見直しにより、現行の技能実習制度及び特定技能制度の利用者に無用な混乱や問題が生じないよう、また、不当な不利益や悪影響を被る者が生じないよう、きめ細かな配慮をすること

2　地方や中小零細企業への配慮
とりわけ人手不足が深刻な地方や中小零細企業において人材確保が図られるように配慮すること

② 提言

1 新たな制度及び特定技能制度の位置付けと両制度の関係性等

- 現行の技能実習制度を発展的に解消し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設。
- 基本的に３年間の育成期間で、特定技能１号の水準の人材に育成。
- 特定技能制度は、適正化を図った上で現行制度を存続。
  ※現行の企業単独型技能実習のうち、新たな制度の趣旨・目的に沿うものは適正化を図った上で引き続き実施し、趣旨・目的を異にするものは、新たな制度とは別の枠組みでの受入れを検討。

2 新たな制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方

- 受入れ対象分野は、現行の技能実習制度の職種等を機械的に引き継ぐのではなく新たに設定し、特定技能制度における「特定産業分野」の設定分野に限定。
  ※国内における就労を通じた人材育成になじまない分野は対象外。
- 従事できる業務の範囲は、特定技能の業務区分と同一とし、「主たる技能」を定めて育成・評価（育成開始から１年経過・育成終了時までに試験を義務付け）。
- 季節性のある分野（農業・漁業）で、実情に応じた受入れ・勤務形態を検討。

3 受入れ見込数の設定等の在り方

- 特定技能制度の考え方と同様、新たな制度でも受入れ対象分野ごとに受入れ見込数を設定（受入れの上限数として運用）。
- 新たな制度及び特定技能制度の受入れ見込数や対象分野は経済情勢等の変化に応じて適時・適切に変更。試験レベルの評価等と合わせ、有識者等で構成する会議体の意見を踏まえ政府が判断。

4 新たな制度における転籍の在り方

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化し、手続を柔軟化。
- これに加え、以下を条件に本人の意向による転籍も認める。
  ➢ 計画的な人材育成等の観点から、一定要件（同一機関での就労が１年超／技能検定試験基礎級等・日本語能力Ａ１相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ５等）合格／転籍先機関の適正性（転籍者数等））を設け、同一業務区分に限る。
- 転籍前機関の初期費用負担につき、正当な補塡が受けられるよう措置を講じる。
- 監理団体・ハローワーク・技能実習機構等による転籍支援を実施。
- 育成終了前に帰国した者につき、それまでの新たな制度による滞在が２年以下の場合、前回育成時と異なる分野・業務区分での再入国を認める。
- 試験合格率等を受入れ機関・監理団体の許可・優良認定の指標に。

5 監理・支援・保護の在り方

- 技能実習機構の監督指導・支援保護機能や労働基準監督署・地方出入国在留管理局との連携等を強化し、特定技能外国人への相談援助業務を追加。
- 監理団体の許可要件等厳格化。
  ➢ 受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限／外部監視の強化による独立性・中立性確保。
  ➢ 職員の配置、財政基盤、相談対応体制等の許可要件厳格化。
- 受入れ機関につき、受入れ機関ごとの受入れ人数枠を含む育成・支援体制適正化、分野別協議会加入等の要件を設定。
  ※優良監理団体・受入れ機関については、手続簡素化といった優遇措置。

6 特定技能制度の適正化方策

- 新たな制度から特定技能１号への移行は、以下を条件。
  ①技能検定試験３級等又は特定技能１号評価試験合格
  ②日本語能力Ａ２相当以上の試験(日本語能力試験N4等)合格
  ※当分の間は相当講習受講も可
- 試験不合格となった者には再受験のための最長１年の在留継続を認める。
- 支援業務の委託先を登録支援機関に限定し、職員配置等の登録要件を厳格化／支援実績・委託費等の開示を義務付け。キャリア形成の支援も実施。
- 育成途中の特定技能１号への移行は本人意向の転籍要件を踏まえたものとする。

7 国・自治体の役割

- 地方入管、新たな機構、労基署等が連携し、不適正な受入れ・雇用を排除。
- 制度所管省庁は、業所管省庁との連絡調整等、制度運用の中心的役割。
- 業所管省庁は、受入れガイドライン・キャリア形成プログラム策定、分野別協議会の活用等。
- 日本語教育機関の日本語教育の適正かつ確実な実施、水準の維持向上。
- 自治体は、地域協議会への積極的な参画等により、共生社会の実現、地域産業政策の観点から、外国人材受入れ環境整備等の取組を推進。

8 送出機関及び送出しの在り方

- 二国間取決め（ＭＯＣ）により送出機関の取締りを強化。
- 送出機関・受入れ機関の情報の透明性を高め、送出国間の競争を促進するとともに、来日後のミスマッチ等を防止。
- 支払手数料を抑え、外国人と受入れ機関が適切に分担する仕組みを導入。

9 日本語能力の向上方策

- 継続的な学習による段階的な日本語能力向上。
  ➢ 就労開始前にA1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格又は相当講習受講
  特定技能1号移行時にA2相当以上の試験(〃N4等)合格 ※当分の間は相当講習受講も可
  特定技能2号移行時にB1相当以上の試験(〃N3等)合格
  ※各分野でより高い水準の試験の合格を要件とすることを可能とする(4、6に同じ)。
- 日本語教育支援に取り組んでいることを優良受入れ機関の認定要件に。
- 日本語教育機関認定法の仕組みを活用し、教育の質の向上を図る。

10 その他（新たな制度に向けて）

- 政府は、人権侵害行為に対しては現行制度下でも可能な対処を迅速に行う。
- 政府は、移行期間を十分に確保するとともに丁寧な事前広報を行う。
- 現行制度の利用者等に不当な不利益を生じさせず、急激な変化を緩和するため、本人意向の転籍要件に関する就労期間について、当分の間、分野によって１年を超える期間の設定を認めるなど、必要な経過措置を設けることを検討。
- 政府は、新たな制度等について、適切に情報発信し、関係者の理解を促進する。
- 政府は、新たな制度の施行後も、運用状況について不断の検証と見直しを行う。

別紙１０－２

最　終　報　告　書

令和５年 11 月 30 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　見直しに当たっての基本的な考え方..... 1
　１　見直しに当たっての三つの視点（ビジョン）..... 1
　２　見直しの四つの方向性..... 2
　３　留意事項..... 2
第３　提言..... 3
　【提言のポイント】..... 3
　１　新たな制度及び特定技能制度の位置付けと両制度の関係性等【総論】 6
　２　新たな制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方..... 9
　３　受入れ見込数の設定等の在り方..... 12
　４　新たな制度における転籍の在り方..... 14
　５　監理・支援・保護の在り方..... 20
　６　特定技能制度の適正化方策..... 25
　７　国・自治体の役割..... 29
　８　送出機関及び送出しの在り方..... 32
　９　日本語能力の向上方策..... 34
　10　その他（新たな制度に向けて）..... 37
第４　おわりに..... 40
「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 . 41
「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 . . . 42

第１　はじめに

本有識者会議、すなわち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は、法律（注）に基づく検討を行う時期に差し掛かった技能実習制度及び特定技能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、令和４年 11 月 22 日、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。）の下に設置されたものである。

令和４年 12 月 14 日の第１回有識者会議以降、技能実習制度及び特定技能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 名による自由かっ達な議論を進めてきた。令和５年５月 11 日には、それまでの議論を踏まえた中間報告書（以下「中間報告書」という。）を関係閣僚会議の共同議長である法務大臣に提出した。この中間報告書においては、我が国の人手不足が深刻化する中、外国人が我が国の経済社会の担い手となっている現状を踏まえ、外国人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、我が国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という観点から、一定の検討の方向性を示した。

その上で、本有識者会議は、その後も、この方向性を踏まえ、技能実習制度及び特定技能制度の在り方をより具体化すべく、更に検討を行った。

最終的に、計 16 回にわたる議論、計 28 回の関係者ヒアリングを経て、今般、今後の技能実習制度及び特定技能制度の在り方について一定の結論を得るに至ったことから、政府への提言として、本書のとおり最終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ものである。

（注）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条及び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

第２　見直しに当たっての基本的な考え方

１　見直しに当たっての三つの視点（ビジョン）

現在、技能実習制度及び特定技能制度を取り巻く状況として、国内において、特に地方や中小零細企業を中心に人手不足が深刻化し、外国人が我が国の

経済社会の担い手となっているという実情がある。国際的な人材獲得競争が激しさを増している中では、我が国は、外国人材の確保について正面から検討すべき段階に来ている。

他方で、現行の技能実習制度については、人材育成等の観点から原則として転籍ができないことや監理団体による監理・支援が十分でない場合があることなどが、人権侵害や法違反の背景・原因となっている旨指摘されている。

このような状況を踏まえ、技能実習制度及び特定技能制度を見直すに当たっては、国際的にも理解が得られ、我が国が外国人材に選ばれる国になるよう、三つの視点（ビジョン）、すなわち、

① 外国人の人権が保護され、労働者としての権利性を高めること
② 外国人がキャリアアップしつつ活躍できる分かりやすい仕組みを作ること
③ 全ての人が安全安心に暮らすことができる外国人との共生社会の実現に資するものとすること

に重点を置き、見直すこととする（注１）。

２ 見直しの四つの方向性

技能実習制度及び特定技能制度の在り方の見直しは、次の四つの方向性に沿って行うものとし、第３のとおり提言することとする。

① 技能実習制度を人材確保と人材育成を目的とする新たな制度とするなど、実態に即した見直しとすること
② 外国人材に我が国が選ばれるよう、技能・知識を段階的に向上させた上でその結果を客観的に確認できる仕組みを設けることによりキャリアパスを明確化し、新たな制度から特定技能制度へ円滑な移行を図ること
③ 外国人の人権保護の観点から、一定の要件の下で本人の意向による転籍を認めるとともに、監理団体・登録支援機関・受入れ機関の要件厳格化や関係機関の役割の明確化等の措置を講じること
④ 外国人材の日本語能力が段階的に向上する仕組みを設けることなどにより、外国人材の受入れ環境を整備する取組（注２）とあいまって、外国人との共生社会の実現を目指すこと

３ 留意事項

技能実習制度及び特定技能制度の在り方を見直すに当たっては、以下の二つの点に留意する必要がある。

① 現行制度の利用者等への配慮

現行の技能実習制度及び特定技能制度は、技能実習生・特定技能外国人、監理団体、登録支援機関、受入れ機関（実習実施者・特定技能所属機関）等の多くの利用者等がいることから、その見直しによりこれらの者に無用な混乱や問題が生じないよう、また、不当な不利益や悪影響を被る者が生じないようきめ細かな配慮をすること

② 地方や中小零細企業への配慮

上記１のとおり、国内の人手不足は、とりわけ地方や中小零細企業において深刻となっている。今回の見直しにより、新たな制度及び特定技能制度は、いずれも人材確保を目的とするものとすることから、特に地方や中小零細企業において人材確保が図られるように配慮すること

（注１）当該三つの視点は、令和３年 11 月に関係閣僚会議の共同議長である法務大臣に提出された「外国人との共生社会の実現のための有識者会議」における意見書（共生社会の在り方及び中長期的な課題について）における「目指すべき外国人との共生社会（三つのビジョン）」、すなわち、

１　これからの日本社会を共につくる一員として外国人が包摂され、全ての人が安全に安心して暮らすことができる社会（③）

２　様々な背景を持つ外国人を含む全ての人が社会に参加し、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（②）

３　外国人を含め、全ての人がお互いに個人の尊厳と人権を尊重し、差別や偏見なく暮らすことができる社会（①）

に対応している。

なお、「ビジネスと人権」に関する国際的枠組みである「ビジネスと人権に関する指導原則」が 2011 年に国連人権理事会において全会一致で支持されており、我が国においては、これを踏まえて 2020 年（令和２年）に「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020－2025）」を策定・公表し、2022 年（令和４年）には「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定して企業に求められる人権尊重の取組の促進を図るなどの施策を行っている。

（注２）政府においては、「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」（令和４年６月 14 日関係閣僚会議決定。令和５年６月９日一部変更）、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（平成 30 年 12 月 25 日関係閣僚会議決定。令和５年６月９日改訂）等に基づき、外国人材の受入れ環境の整備が進められている。

第３　提言

【提言のポイント】

○　制度の枠組み

・　現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、人手不足分野における人材確保や、基本的に３年間の就労を通じた育成期間で特定技能１号の技能水準の人材に育成することを目指す新たな制度を創設して、適正化方

策を講じた特定技能制度と連続性を持たせる。〔提言１①・②・③〕
・　現行の企業単独型技能実習のうち、新たな制度とは趣旨・目的を異にするものの、引き続き実施する意義のあるものは、新たな制度とは別の枠組みでの受入れを検討する。〔提言１⑤〕

○　外国人の人材確保の仕組み

・　新たな制度の受入れ対象分野は、現行の技能実習制度の職種等を機械的に引き継ぐのではなく、新たな制度と技能実習制度の趣旨・目的の違いを踏まえ、新たに設定するものとする。また、新たな制度は、人手不足分野における特定技能１号への移行に向けた人材育成を目指すものであることから、受入れ対象分野を特定技能制度における「特定産業分野」に限るものとする。〔提言２①〕
・　新たな制度においても、特定技能１号と同様に、受入れ対象分野ごとに受入れ見込数を設定して受入れ上限数として運用する。〔提言３①〕
・　新たな制度及び特定技能制度は、受入れ見込数や受入れ対象分野は適時・適切に変更できるものとし、それらの設定や特定技能評価試験のレベルの評価等は有識者・労使団体等で構成する新たな会議体の意見を踏まえて政府が判断するものとする。〔提言３②・③〕
・　新たな制度及び特定技能制度においては、技能実習制度における地域協議会を参照して同様の協議会を組織し、業所管省庁だけでなく自治体も積極的に参画して、地域産業政策としての外国人材の受入れ環境の整備等に取り組む。〔提言７②・⑤〕

○　外国人の人材育成の仕組み

・　新たな制度で外国人が従事できる業務の範囲は、現行の技能実習制度よりも幅広くして特定技能制度における業務区分と同一としつつ、当該業務区分の中で修得すべき主たる技能を定めて計画的に育成・評価を行う。〔提言２②〕
・　新たな制度では、外国人が就労開始前までに日本語能力Ａ１相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ５等）に合格すること又は相当の日本語講習を受講することを要件とした上で、外国人の技能修得状況等を評価するため、受入れ機関は、新たな制度による受入れ後１年経過時までに技能検定試験基礎級等及び日本語能力Ａ１相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ５等）を外国人に受験させる。〔提言２③、９①〕
・　新たな制度から特定技能１号への移行時には、技能検定試験３級等又は特定技能１号評価試験及び日本語能力Ａ２相当以上の試験（日本語能力試験

Ｎ４等）の合格を要件とし、受入れ機関が外国人に当該試験を受験させる。〔提言２③、６①、９①〕

・　特定技能１号から特定技能２号への移行時には、従前の特定技能２号評価試験等の合格に加え、日本語能力Ｂ１相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ３等）の合格を要件とする。〔提言６⑥、９①〕

・　特定技能外国人に対する支援にキャリア形成の支援を加えるとともに、業所管省庁は育成・キャリア形成プログラムを策定する。〔提言６④、７③〕

○　外国人の人権保護・労働者としての権利性の向上

・　新たな制度において、現行の技能実習制度で認められている「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化し、手続を柔軟化する。〔提言４②〕

・　外国人本人の意向による転籍は、以下の要件をいずれも満たす場合に同一業務区分内に限り認める。〔提言４③・⑥〕

ア　同一の受入れ機関における就労期間が１年超

イ　技能検定試験基礎級等及び日本語能力Ａ１相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ５等）の合格

ウ　転籍先となる受入れ機関が、転籍先として適切であると認められる一定の要件を満たすこと

・　外国人技能実習機構を新たな機構に改組（改組後の組織について、以下「新たな機構」という。）し、新たな制度の対象となる外国人に対する支援・保護機能を強化するとともに、特定技能外国人への相談援助業務も行わせる。〔提言５①〕

・　各自治体は、共生社会の実現や地域産業政策の観点からの受入れ環境の整備、外国人相談窓口の整備や、外国人の生活環境等を整備するための取組を推進する。〔提言７⑤〕

・　外国人が来日前に安心して働ける受入れ機関を選択できるように、受入れ機関に係る情報の透明性を高めるとともに、外国人の負担の軽減の観点から、送出機関に支払う手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担する仕組みを導入する。〔提言８②・④〕

○　制度の適正化・実効性確保

・　新たな機構の監督指導機能や支援・保護機能を強化し、そのために必要な体制等を整備するとともに、労働基準監督署、地方出入国在留管理局等との連携を強化する。〔提言５①・②〕

・　監理団体、登録支援機関、受入れ機関及び送出機関の適正化を図るため要

件の厳格化等を行う。特に、監理団体については、独立性・中立性や受入れ機関数等に応じた職員の配置・相談対応体制を担保するなどした上で、新たに許可を受けるべきものとし、機能を十分に果たせない監理団体は許可しない。〔提言５③・⑤、６④、８①・④〕

・　優良な監理団体、登録支援機関及び受入れ機関に対しては、そのインセンティブとなるよう、各種申請書類の簡素化等の優遇措置を講じる。〔提言５④・⑥、６⑤〕

・　制度所管省庁が制度全体の適正化の中心的役割を果たすとともに、業所管省庁が業界全体の実情を踏まえて、受入れの適正化を促進する。〔提言７②・③〕

○　その他

・　政府は、人権侵害行為に対しては現行制度下でも可能な対処を迅速に行う。〔提言 10①〕

・　政府は、移行期間を十分に確保するとともに丁寧な事前広報を行い、現行制度を利用している外国人や受入れ機関等に不当な不利益を生じさせず、また、制度の移行による急激な変化を緩和するため、必要な経過措置を設けることを検討する。〔提言 10①・②〕

・　政府は、新たな制度及び特定技能制度について、適切な情報発信等を行い、関係者の理解を促進する。〔提言 10③〕

・　政府は、新たな制度の施行後も、新たな制度の運用状況について不断の検証と必要な見直しを行う。〔提言 10④〕

１　新たな制度及び特定技能制度の位置付けと両制度の関係性等【総論】

【提言】

①　現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、我が国社会の人手不足分野（注）における人材確保と人材育成を目的とする新たな制度（以下「新たな制度」という。）を創設する。人材確保に関しては、人権の保護を前提とした上で、地方における人材確保も図られるようにする。
②　新たな制度は、未熟練労働者として受け入れた外国人を、基本的に３年間の就労を通じた育成期間において計画的に特定技能１号の技能水準の人材に育成することを目指すものとする。
③　特定技能制度は、人手不足分野において即戦力となる外国人を受け入れるという現行制度の目的を維持しつつ、制度の適正化を図った上で引き続き存続させる。

④　家族帯同については、現行制度と同様、新たな制度及び特定技能制度（特定技能１号に限る。）においては認めないものとする。

⑤　現行の技能実習制度で行われている企業単独型の技能実習のうち、新たな制度の趣旨・目的に沿うものについては、監理・支援手段等の適正化を図った上で新たな制度で引き続き実施することを可能とする。また、国際的に活動している企業における１年以内の育成のような、新たな制度とは趣旨・目的を異にするものであっても、引き続き実施する意義があるものについては、適正性を確保するための手段を講じつつ、既存の在留資格の対象拡大等により、新たな制度とは別の枠組みで受け入れることを検討する。

（注）生産性向上や国内人材確保のための取組を行った上でなお人材を確保することが困難な状況にあるため、外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野をいう。

【提言に至るまでの検討状況】

（１）提言①について

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行われ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、技能実習生が現に経済社会の担い手となって国内の企業等の貴重な労働力として受け止められており、制度目的と運用実態のかい離が指摘されている。

この点について、中間報告書においては、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として抜本的に見直すべく、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という方向性を示したところである。その後の議論においても、問題を解消して新たな制度を提案するとの方向性には、委員の総意として異論はなかった。

そこで、①のとおり提言する。

なお、新たな制度の名称については、「育成就労制度」とする案があり、おおむね賛同が得られたため、その旨付言する。

（２）提言②について

新たな制度の具体的な位置付けについては、中間報告書提出後の議論において、現行の技能実習１号及び２号の実習期間に相当する３年間の就労及び育成の期間を通じて、未熟練労働者を特定技能１号の技能水準の人材に育成するものとすべきとの意見が複数あった。

これに対しては、業種によっては技能実習３号までの実習期間に相当する５年間の制度とすべき、技能修得のために必要な期間は業種により異なる場合があることも考慮すべきといった意見も一部あったが、３年間の人材育成期間で特定技能への移行を目指すシンプルな制度にすべきという意見もあり、このような観点を踏まえた制度とする必要があると考えられた。

そこで、②のとおり提言する。

なお、新たな制度により得られる効果として、就労を通じた育成後には、外国人が国内で引き続き就労する場合は特定技能１号や特定技能２号にステップアップしながら活躍することにつながるとともに、帰国する場合はそのスキルを本国で生かすことで我が国の国際貢献にも資することとなるという意見もあったため、その旨付言する。

（３）提言③について

中間報告書においては、特定技能制度について、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という方向性を示したところであり、このような方向性については、その後の議論においても特段の意見等はなかった。

そこで、③のとおり提言する。

（４）提言④について

新たな制度及び特定技能１号により入国・在留する外国人の家族帯同の可否については、特定技能２号に移行するまでの間、家族帯同が認められないとすれば、外国人にとって日本で働く魅力に欠けることや、留学等の在留資格で一定要件の下で家族帯同が認められている点とのバランスを欠くと指摘する意見があった。

その一方で、外国人本人の扶養能力や、医療や子女教育といった受入れ環境の観点から、家族帯同を認めることには慎重であるべきといった意見があったほか、家族帯同は入国から 10 年経過後に認めるべきといったヒアリング結果もあった。

このような意見を踏まえると、家族帯同については、新たな制度及び特定技能１号においては原則として認めないものとするのが相当と考えられた。

そこで、④のとおり提言する。

ただし、この点については、新たな制度から特定技能１号の間の最長８年間の在留中に家族ができたり、子が生まれたりすることがあり、そのような場合には、人権への配慮の観点から柔軟な対応が必要であるとの意見もあったため、その旨付言する。

（５）提言⑤について

現行の技能実習制度における企業単独型技能実習については、不適正事例の僅少さや技能移転への貢献を理由にその維持を求める意見があり、特定技能への移行に向けた人材育成を目指す新たな制度の趣旨・目的に沿うものについては、監理や支援手段等の在り方について適切な見直しを行いつつも、引き続き活用できるようにすることが相当と考えられた。

一方で、国際的に活動している企業が技能の向上を目的として１年以内などの短期間の育成を行う場合等については、３年間で特定技能１号の技能水準の人材を育成することを目指す新たな制度にはなじまない可能性があるので、一定の要件を設けた上で「企業内転勤」の在留資格による受入れを可能とすることも考えるべきとの意見もあり、既存の在留資格の対象を拡大するなどして一定の範囲で受け皿を用意し、新たな制度とは別の枠組みで受け入れるよう検討するのが相当と考えられた。

そこで、⑤のとおり提言する。

２　新たな制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方

【提言】

（受入れ対象分野）

① 新たな制度の受入れ対象分野については、現行の技能実習制度の職種等を機械的に引き継ぐのではなく、新たな制度と技能実習制度の趣旨・目的の違いを踏まえ、新たに設定するものとする。その際、新たな制度が人手不足分野における特定技能１号への移行に向けた人材育成を目指すものであることから、新たな制度の受入れ対象分野は、特定技能制度における「特定産業分野」が設定される分野に限ることとし、国内における就労を通じた人材育成になじまない分野については、新たな制度の対象とせず、特定技能制度でのみ受け入れることを可能とする。

（人材育成・技能評価）

② 新たな制度は特定技能１号の技能水準の人材に育成することを目指すものであるため、外国人が従事できる業務の範囲については、外国人が現行の技能実習よりも幅広く体系的な能力を修得できるよう、特定技能の業務区分（注１）と同一としつつ、人材育成の観点から、当該業務区分の中で修得すべき主たる技能を定めて計画的に育成・評価を行うものとする。

③ 受入れ機関は、技能修得状況等を評価するため、外国人に対して、

○ 育成開始から１年経過時までに、技能検定試験基礎級等及び日本語能力Ａ１相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ５等）

○　育成終了時までに、技能検定試験３級等又は特定技能１号評価試験及び日本語能力Ａ２相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ４等）をそれぞれ受験させるものとする（注２）。

④　従事させる業務の内容について、現行の特定技能制度において季節性のある分野と整理している農業・漁業については、その業務の実情に応じた受入れ・勤務形態も認めることを検討する。

（注１）農業分野の「耕種農業全般」、「畜産農業全般」等、特定技能外国人が従事することになる業務の区分をいい、各業務には、当該業務に従事する日本人が通常従事することとなる関連業務も含まれる。

（注２）ただし、日本語能力に関しては、現行の技能実習制度における取扱いを踏まえ、各受入れ対象分野でより高い水準の試験の合格を要件とすることを可能とする。

【提言に至るまでの検討状況】

（１）提言①について

現行の技能実習制度においては、人材育成を通じた国際貢献という制度目的を踏まえて、その対象とする職種等が定められている。しかしながら、当該職種等は、人材確保が困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図る必要があるものとして定められる特定技能制度における特定産業分野とは必ずしも一致していない。

この点について、中間報告書においては、新たな制度及び特定技能制度については、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分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、両者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という方向性を示したところであり、この方向性については、その後の議論においても特段の異論はなかった。

その上で、新たな制度の受入れ対象分野については、技能実習制度との制度目的の違いを踏まえて新たに設定すべきとの方向性で議論がなされ、その対象分野は、特定技能制度の受入れ対象分野と一致させるべきとする意見が多くあった。

もっとも、新たな制度の受入れ対象分野は、特定技能制度の受入れ対象分野である特定産業分野に機械的に一致させるのではなく、その妥当性や必要性の観点から丁寧に検討すべきであるといった意見もあり、特定産業分野の全てを新たな制度での受入れ対象分野とするのではなく、新たな制度による人材育成を行う必要性等も踏まえて設定されるのが相当と考えられた。

その上で、新たな制度が人手不足分野における特定技能１号への移行に向けた人材育成を目指すものであることから、新たな制度の受入れ対象分野は、特定技能制度における特定産業分野が設定される分野に限ることが適当であると考えられた。また、特定産業分野の中には、我が国における３年間の就労を通じた人材育成を行わせる必要性が乏しいなど、新たな制度になじまない分野も想定されるところ、そのような分野は、新たな制度の対象とせず、特定技能制度でのみ受け入れることを可能とすることが適当であると考えられた。

そこで、①のとおり提言する。

（２）提言②について

現行の技能実習制度においては、職種・作業が細分化されている上に従事できる業務が限定されており、技能実習生のキャリアが広がりにくいとの意見があった。

この点について、中間報告書においては、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技能の向上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といった観点に立って幅広い業務に従事することができる方向で検討すべきであり、その際には、修得した技能の習熟度を客観的に測定することが重要であるという方向性を示した。

その後の議論においては、現行の技能実習制度と同様、軸となる業務の設定及びその評価の仕組みを求める意見や、基本的な技能の修得から特定技能１号に相当する技能の修得へ進むといった計画的な育成と段階に応じた評価やキャリアアップの重要性を指摘する意見があり、新たな制度では、現行の技能実習制度よりも幅広く体系的な能力を修得できるよう、特定技能制度の業務区分に相当する幅広い業務に従事させるものとしつつ、人材育成の観点から、修得する主たる技能を定めた上で計画的に育成・評価を行うべきとの方向性について、意見の一致を見た。

そこで、②のとおり提言する。

（３）提言③について

外国人が修得した技能や日本語能力の評価については、まず、外国人が当該技能等について特定技能１号の技能水準に達したことを確認するため、育成終了時までに、特定技能１号への移行に必要となる試験（下記６の提言①参照）を受入れ機関において外国人に受験させることを義務付けるべきとの方向性に異論はなかった。また、本人の意向による転籍の要件として技能検定試験基礎級等及び日本語能力Ａ１相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ５等）の合格を要するものとすること（下記４の提言③参照）との関係や、

技能等の修得状況を適時に確認して特定技能１号に円滑に移行する観点から、現行の技能実習１号修了時に相当する１年を経過するまでに、受入れ機関において、当該試験を外国人に受験させることを義務付けるべきとの意見があった。

そこで、③のとおり提言する。

なお、技能検定試験や特定技能１号評価試験について、レベルのばらつきがあることや労働安全衛生上の視点が不足していることなどを指摘し、下記３の提言③記載の新たな会議体での議論も通じてその適正化を図るべきとの意見や、試験の合格率を受入れ機関の育成能力、適正性の評価において考慮すべきとの意見があったため、その旨付言する。

また、入国時点で日本語能力Ａ１相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ５等）合格を必須とすべきとの意見もあったが、この点については下記９の（１）で詳述する。

（４）提言④について

現行の技能実習制度では、季節性のある業務を行う農業関係の技能実習において、農業協同組合等と個々の農業従事者が連携することで年間を通じた技能実習を行うことを可能としている。また、現行の特定技能制度では、農業分野及び漁業分野について、季節による作業の繁閑や作目等の収穫のピーク時期の差異等といった特性を有していることを踏まえ、受入れ機関による直接雇用形態のほか、労働者派遣形態による受入れを認めている。

新たな制度で外国人に従事させる業務の分野にも、農業や漁業といった季節によって業務に繁閑があるものもあり得るため、このような分野において、実態に即して新たな制度の下で適切に育成を実施できるようにすべきとの意見があった。その一方で、受入れ・勤務形態の内容によっては人材育成・労働安全衛生上の支障が生じるのではないかといった点や、季節性等の拡大解釈の可能性といった点を懸念する意見もあったため、検討に当たっては、慎重な選定や分野の限定が必要であると考えられた。

そこで、④のとおり提言する。

３　受入れ見込数の設定等の在り方

【提言】

①　新たな制度は人手不足分野の人材確保も目的の一つとするものであるため、日本人の雇用機会の喪失や処遇の低下等を防ぐ観点及び外国人の安定的かつ円滑な在留活動を可能とする観点から、現行の特定技能制度の考え方にのっとり、受入れ対象分野ごとに受入れ見込数を設定し、これ

を受入れの上限数として運用する。新たな制度における受入れ見込数の設定に当たっては、特定技能制度における受入れ見込数との関係性にも留意する。

② 新たな制度及び特定技能制度における受入れ見込数や受入れ対象分野は、国内労働市場の動向や経済情勢等の変化に応じて適時・適切に変更できるものとし、真に人材を必要とする分野等に必要な人員が行き渡るようにする。

③ 新たな制度及び特定技能制度における受入れ見込数の設定、受入れ対象分野等の設定、特定技能評価試験等のレベルや内容の評価等については、有識者や労使団体などの様々な関係者等で構成する新たな会議体が業所管省庁や業界団体等からの説明・情報共有に基づき議論した上での意見を踏まえ、制度全体としての整合性に配慮しつつ、政府が判断するものとする。

【提言に至るまでの検討状況】

（1）提言①について

特定技能制度においては、政府基本方針に基づき、分野別運用方針によって特定技能外国人の受入れ見込数を定め、当該見込数を特定技能１号の外国人の受入れ上限数として運用することとされている。これに対し、現行の技能実習制度においては、労働力の需給の調整の手段として行われてはならないという基本理念も踏まえ、受入れ見込数は設けられていない。

しかし、新たな制度は、特定技能制度と同様に人手不足分野における人材確保も目的の一つとするものであるため、現行の特定技能制度の考え方にのっとって、受入れ見込数を設け、受入れ上限数として運用するのが相当と考えられた。

その上で、受入れ見込数については、新たな制度及び特定技能制度のそれぞれで設定されるのか、あるいは両制度を合わせた受入れ見込数が設定されるのかといった点の整理が必要であるとの意見があった。この点については、現行の技能実習制度が人材確保の点で機能している実情があることも踏まえ、まずは技能実習制度の解消によって各分野においてどの程度の人手不足が生じることになるのかといった点を確認した上で、改めて検討すべきと考えられた。

そこで、①のとおり提言する。

（2）提言②及び③について

受入れ見込数及び受入れ対象分野については、経済情勢等の変化に応じて柔軟に変更できる運用とすべきという意見や、人手不足が深刻化してい

る地方において安定的に人材が確保できる制度とすべきという意見があった。

受入れ見込数及び受入れ対象分野の設定に当たっては、有識者や労使団体等の様々な関係者等で構成する会議体において検討した上、会議体の意見を踏まえて政府が判断するという方向性で議論がなされた。併せて、会議体は、技能や日本語能力に係る試験のレベル、内容等が業種や業務の実態に即しているかの評価等も行うべきであるといった意見もあった。

また、会議体における検討に当たっては、特定産業分野における現状や生産性向上等の取組状況を把握する観点から、業所管省庁、業界団体、分野別協議会及び地域協議会（下記７の提言②参照）と連携し、その説明・情報共有等を受けて行うべきであるといった意見があった。

そこで、②及び③のとおり提言する。

４　新たな制度における転籍の在り方

【提言】

（基本的な考え方）

① 新たな制度における転籍については、まず、現行の技能実習制度において認められている「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大かつ明確化する。また、人材育成の実効性を確保するための一定の転籍制限は残しつつも、人材確保も目的とする新たな制度の趣旨を踏まえ、外国人の労働者としての権利性をより高める観点から、一定の要件の下での本人の意向による転籍も認める。

（「やむを得ない事情がある場合」の転籍）

② 「やむを得ない事情がある場合」の転籍については、例えば労働条件について契約時の内容と実態の間で一定の相違がある場合を対象とすることを明示するなど、その範囲を拡大・明確化し、例えば職場における暴力やハラスメント事案の確認等の手続を柔軟化する。その上で、転籍が認められる範囲やそのための手続について、関係者に対する周知を徹底する。

（本人の意向による転籍）

③ 上記②の場合以外は、計画的な人材育成の観点から、３年間を通じて一つの受入れ機関において継続的に就労を続けることが効果的と考えられるものの、以下の要件をいずれも満たす場合には、本人の意向による転籍も認める。

ア　同一の受入れ機関において就労した期間が１年を超えていること（注１）

イ　技能検定試験基礎級等及び日本語能力Ａ１相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ５等）に合格していること（注２）

ウ　転籍先となる受入れ機関が、例えば在籍している外国人のうち転籍してきた者の占める割合が一定以下であること、転籍に至るまでのあっせん・仲介状況等を確認できるようにしていることなど、転籍先として適切であると認められる一定の要件を満たすものであること

（本人の意向による転籍に伴う費用分担）

④　本人の意向により転籍を行う場合、転籍前の受入れ機関が支出した初期費用等のうち、転籍後の受入れ機関にも分担させるべき費用については、転籍前の受入れ機関が正当な補填を受けられるよう、転籍前の在籍期間や転籍前の受入れ機関による当該外国人に対する初期の育成に係る負担等を勘案した分担とするなど、その対象や分担割合を明確にした上で、転籍後の受入れ機関にも分担させるなどの措置をとることとする。

（転籍支援）

⑤　転籍支援については、受入れ機関、送出機関及び外国人の間の調整が必要であることに鑑み、新たな制度の下での監理団体（下記５の提言③参照）が中心となって行うこととしつつ、ハローワークが外国人技能実習機構に相当する新たな機構（下記５の提言①参照）等と連携するなどして転籍支援を行うこととする。また、悪質な民間職業紹介事業者等が関与することで外国人や受入れ機関が不利益を被ることがないよう、転籍の仲介状況等に係る情報の把握など、必要な取組を行う。

（転籍の範囲）

⑥　転籍の範囲は、人手不足分野における人材確保及び人材育成という制度目的に照らし、現に就労している業務区分と同一の業務区分内に限るものとする。

（育成途中で帰国した者への対応）

⑦　育成を終了する前に帰国した者については、新たな制度でのこれまでの我が国での滞在期間が通算２年以下の場合（注３）、新たな制度により、それまでとは異なる受入れ分野・業務区分での育成を目的とした再度の入国を認めることとする。

（悪用防止及び適切な人材育成のための措置）

⑧　上記の転籍等に係る制度の悪用防止や、適切な人材育成を促すため、上記２の提言③に係る試験の合格率等を受入れ機関及び監理団体の許可等の要件や優良認定の指標とする。

（注１）本人の意向による転籍については、従前認められていなかった転籍が認められることによる急激な変化を緩和することの必要性に留意する。

（注２）日本語能力に関しては、育成開始後１年経過時までに受験させる試験の内容（上記２の提言③参照）を踏まえ、各受入れ対象分野でより高い水準の試験の合格を要件とすることを可能とする。

（注３）新たな制度で複数回我が国に滞在した場合、その通算の滞在期間が２年以下であれば再度の入国が可能であり、再度の入国後の滞在を含めた新たな制度での滞在期間は、５年が上限となる（ただし、下記６の提言③により再受験に必要な範囲で最長１年の在留継続があり得る。）。

【提言に至るまでの検討状況】

（１）提言①について

現行の技能実習制度では、限られた期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、人権侵害行為等、「やむを得ない事情がある場合」を除き、転籍すなわち実習実施者の変更を認めていない。このような転籍制限の存在が、実習実施者と技能実習生との間に過度な支配従属関係を生じさせ、様々な人権侵害を発生させ、深刻化させる背景・原因となっている旨指摘されており、中間報告書においても、人材育成に由来する転籍制限は残しつつも、制度趣旨及び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との方向性を示したところである。

この点について、上記方向性を前提に議論を重ねた結果として、以下に述べるとおり、「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大かつ明確化するとともに、一定の転籍制限は残しつつも本人の意向による転籍を認めるなどの形で、上記方向性を具体化するに至った。

そこで、①のとおり提言する。

（２）提言②について

転籍については、まず、人権侵害や法違反等があった場合の救済の方策を講じることが必要と考えられる。しかしながら、現行の技能実習制度においては、「やむを得ない事情がある場合」の具体的要件が定められておらず、どのような場合を指すのかが必ずしも明らかではないという問題がある。

そこで、例えば労働条件について契約時の内容と実態の間で一定の相違がある場合を「やむを得ない事情がある場合」の対象とすることを明示するなど、その要件を拡大するとともに明確化することが必要であり、そのような方向性について、特段の異論はなかった。

加えて、現行の技能実習制度における「やむを得ない事情がある場合」の転籍については、その立証責任が技能実習生に負わされていることなどを指摘し、転籍の実効性を確保する上では、特に職場における暴力やハラスメ

ントなどの事案では個別の事情に応じて立証手段を簡素化するなど、柔軟な対応を行う必要があるとの意見があった。また、このような転籍の範囲や手続等については、外国人をはじめとする関係者に対して適切に周知しなければならないといった意見があった。

そこで、②のとおり提言する。

（３）提言③について

本人の意向による転籍については、人材育成の観点から、３年間を通じて一つの受入れ機関において就労を継続することが効果的であるとの意見も多くあり、また、国内の労働法制や国際的な批判に鑑み、本人の意向による転籍を一定の範囲で認めるべきとの方向性について、おおむね異論はなかった。

もっとも、このような転籍については、これを無制限に認めることで人材育成が阻害され制度目的を達成できなくなるという懸念や、受入れ機関側がそれまで人材育成・確保のために掛けてきたコストをどのように考慮するか等の問題がある。そのため、転籍の時期、回数等について一定の制約を設けるべきとの方向性で議論が進められた。

まず、転籍の時期及び回数については、人材育成の観点から、３年間で１回に限ることとすべきなどとの意見もあったが、民法及び労働基準法上、有期雇用契約の場合には１年を超えれば退職が可能であることや、ＩＬＯ（国際労働機関）に対するヒアリングでも、当該民法等の規定との整合性をとることに一定の合理性があるとの指摘があったことを踏まえ、少なくとも１年経てば転籍制限を緩和すべきとの意見が大勢であった。

他方、一度転籍を行った上で再度転籍を行う場合に同様の就労期間の制限を設けるか否かについては、これを設けるべきではないとの意見もあった。しかし、頻繁な転籍は受入れ機関、外国人双方にとって望ましくないとする意見も多くあり、上記のとおり、労働法制上も１年間の転籍制限が認められていることを踏まえると、本人の意向による転籍の場合、２回目の転籍についても、同一の受入れ機関での勤務が１年を超えていることを要件とするのが相当と考えられた。

その他の要件としては、現行の技能実習１号（技能実習１年目）における目標として技能検定試験基礎級等の合格が掲げられていることを踏まえ、新たな制度の目的の一つである人材育成の実効性を確保する観点から、転籍の要件としても、技能検定試験基礎級等の合格を求めることが考えられた。

また、日本語能力については、就労開始前に日本語能力Ａ１相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ５等）の合格又は相当の日本語講習の受講を求めてい

ることを踏まえ、一定程度の育成が図られていることを確認するために、転籍の要件として、日本語能力Ａ１相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ５等）の合格を求めることが考えられた。

これらに加えて、新規に外国人を採用する受入れ機関との不平等や悪質な民間職業紹介事業者等の関与が生じないようにするとともに、転籍先の受入れ機関で適切に人材育成が行われることを担保するため、転籍先の受入れ機関に対しても、受入れ中の外国人のうち、転籍してきた者の占める割合が一定以下であること、転籍に至るまでのあっせん・仲介状況等を確認できるようにしていること、その他所属する外国人の技能検定試験等の合格率や人材育成体制等の一定の条件を設けることが望ましい旨の意見があった。

そこで、③のとおり提言する。

なお、転籍の要件に関しては、労働契約上の拘束力と在留資格の変更許可の関係性にも留意すべきとの意見があったので、その旨付言する。

また、本人の意向による転籍制限の緩和については、従前認められていなかった転籍が短期間で認められることにより地方や中小零細企業からの人材流出が生じないか懸念があるなか、急激な変化を緩和するため、必要な経過措置等を設けるなどすべきであるとの意見があり、その旨を（注１）に記載した上、経過措置等の内容について、下記 10 の提言②において詳述することとする。

（４）提言④について

提言③のとおり本人の意向による転籍を認めることを前提に、転籍前の受入れ機関が負担した初期費用等に関する転籍前後の受入れ機関間での分担の在り方が問題となった。

この点については、初期費用の基準の不明確さやコスト負担を理由に転籍を受け付けない受入れ機関が生じ、結果的に転籍が制限されることが懸念されるなどとして、転籍先の受入れ機関に負担させることに消極的な意見があった。

もっとも、多くの意見は、転籍先の受入れ機関にとって過度な負担になれば転籍制限の緩和の実効性が損なわれかねないことを懸念しつつも、転籍前の受入れ機関が正当な補填を受けられるよう配慮する必要性を認め、明確かつ合理的な基準を設けた上で、一定の範囲で初期費用等を転籍先の受入れ機関に負担させるべきであるとの方向性で共通していた。

また、初期費用等の分担の具体的な方法については、受入れや育成に要した費用のうち請求できる範囲の明確化や就労期間等に応じた分担方法の設定などのガイドラインを設け、ルール遵守を徹底する取組が重要になると

いった意見があった。

こうした点も踏まえ、転籍前後の受入れ機関における初期費用等の分担方法に係る基準を設定するなどして、その明確化を図ることが相当と考えられた。

そこで、④のとおり提言する。

（５）提言⑤について

現行の技能実習制度においては、「やむを得ない事情がある場合」に該当し、転籍を認める場合には、監理団体が新たな実習先を確保するものとし、必要に応じて外国人技能実習機構が監理団体に情報提供を行うなどの運用がなされている。提言③のとおり、新たな制度において本人の意向による転籍を認めた場合、転籍件数の増加が見込まれ、悪質な機関による不利益を受ける外国人が生じることを防ぐ必要があるため、転籍の制限緩和の実効性を損なわせないよう、適切な能力等を有する者が、適切に当該外国人に対する支援等を行う仕組みを構築する必要があると考えられた。

そして、このような転籍支援については、新たな制度の下では監理団体のみならずハローワークが外国人技能実習機構を改組した新たな機構（下記５の提言①参照）等と連携するなどして行うことが相当との意見があり、この点に特段の異論はなかった。なお、この点については、監理団体ではなくハローワークや新たな機構がその中心的役割を担うべきとして、ハローワークの人員拡充や職員研修等による体制整備を求める意見もあったが、技能実習制度における上記運用も参照し、まずは監理団体が中心となって転籍支援を行うものとするのが相当と考えられた。

また、民間職業紹介事業者による転籍支援については、そもそも民間事業者の参入を認めるべきではないとする意見もあったが、現に特定技能制度においても多く活用されている状況等を踏まえると、その参入を排除することは困難であると考えられた。このほか、転籍の仲介者等に係る情報の開示や、職業紹介優良事業者認定制度による認定を受けた職業紹介事業者の積極的な活用等により、悪質な事業者の関与を防止すべきとの意見があった。

そこで、⑤のとおり提言する。

なお、正規の転籍の手続によらず失踪等した外国人についても、事情に応じて正規の手続に復帰する余地を残しておくことが重要であり、監理団体等が必要な転籍支援等を行うべきとの意見もあったため、その旨付言する。

（６）提言⑥について

提言③のとおり本人の意向による転籍を認めた場合に、異なる業務区分への転籍を認めるべきかが問題となった。

この点については、人材育成の観点に加え、賃金水準が高い産業に人材が流出するなどの事態が生じることへの懸念等から、異なる業務区分への転籍に対して消極的な意見が多くあった。これに加え、提言⑦のとおり、一旦帰国した後に異なる分野・業務区分で再度入国する余地も残ることから、本人の意向による転籍については、同一の業務区分の範囲内に限るのが相当と考えられた。

そこで、⑥のとおり提言する。

（７）提言⑦について

人材育成を通じた技能等の移転による国際貢献を目的とする現行の技能実習制度では、帰国後の再実習は原則として認めていない。また、新たな制度における転籍については、提言⑥のとおり、同一の業務区分に限るのが相当と考えられる。

この点について、人材確保も目的とする新たな制度においては、外国人が本人事情や分野・業務区分のミスマッチ等を理由として帰国した後、改めて異なる分野・業務区分での育成を目的として再度入国することを妨げる理由はなく、そうした場合に限っては再チャレンジの機会を認めるべきとの意見があり、これに対する特段の異論はなかった。

他方、この場合でも、未熟練労働者の立場で無制約の再入国を認めるのは相当ではなく、再入国を認める期間には一定の制約を設けるべきとの意見があった。その具体的な期間としては、新たな制度によるこれまでの我が国での滞在期間が通算２年以下の場合とし、入国後の滞在を含めた新たな制度での滞在期間を最長でも通算５年とすることについて、特段の異論はなかった。

そこで、⑦のとおり提言する。

（８）提言⑧について

新たな制度の下での転籍等に係る制度が適正に運用されるためには、各種試験の合格率等から、真摯な育成等が行われているか否かを判断することが有用であると考えられ、これらの点については、受入れ機関及び監理団体の許可等の要件や、優良認定の指標とすべきといった意見があった。

そこで、⑧のとおり提言する。

５　監理・支援・保護の在り方

【提言】

新たな制度及び特定技能制度が円滑かつ適切に運用され、また、外国人に対する支援や保護が適切に行われるよう、以下のとおり、両制度に関わる各

機関等による監理・支援・保護体制を強化する。

（外国人技能実習機構）

① 外国人技能実習機構を改組の上、受入れ機関に対する監督指導機能や外国人に対する支援・保護機能（転籍支援や相談援助業務を含む。）を強化するとともに、特定技能外国人への相談援助業務（母国語相談等）を行わせることとし、このような機能を適切に果たすため、必要な体制等を整備する。

② 労働基準監督署等との間での相互通報の取組を強化し、重大な労働法令違反事案に対して厳格に対応する。また、新たな制度で受け入れる外国人のみならず、特定技能外国人の保護の観点からも、地方出入国在留管理局との連携を強化し、不適正な受入れ機関等に対して厳格に対応する。

（監理団体）

③ 新たな制度においても、就労を通じた人材育成の適正な実施の監理等を行う監理団体を設ける。新たな制度の下での監理団体については、国際的なマッチング機能や受入れ機関及び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よう、受入れ機関と密接な関係を有する監理団体の役職員の監理への関与の制限、外部者による監視の強化等により独立性・中立性を担保するとともに、受入れ機関数等に応じた職員の配置、財政基盤や外国語による相談対応体制の確保に係る許可要件を設け、送出機関からのキックバック、供応を禁止することとし、制度施行に伴い、新たに許可を受けるべきものとする。その際、監理団体に対しては、新たな許可要件にのっとり厳格に審査を行い、機能が十分に果たせない監理団体は許可しないものとする。

④ 新たな制度の下での監理団体にとってより良い監理支援のインセンティブとなるよう、優良事例等の公表、優良な監理団体に対する各種申請書類の簡素化や届出の頻度軽減などといった優遇措置を講じる。

（受入れ機関）

⑤ 新たな制度の下での受入れ機関については、人材育成の観点から、現行の技能実習制度における受入れ機関ごとの受入れ人数枠を含む育成・支援体制等の要件を適正化して設定するとともに、人材確保の観点から、現行の特定技能制度における分野別協議会への加入等の要件を設けた上で、その他より適切性を確保するために必要な要件を新たに設けることを検討する。また、外国人の前職要件等、現行の技能実習制度の国際貢献目的に由来する要件については撤廃する。

⑥　新たな制度の下での受入れ機関にとってより良い受入れのインセンティブとなるよう、優良事例等の公表、優良な受入れ機関に対する各種申請書類の簡素化や届出の頻度軽減などといった優遇措置を講じる。

【提言に至るまでの検討状況】

（1）提言①及び②について

中間報告書においても方向性を示したとおり、現行の技能実習制度において、外国人技能実習機構による法令に基づく監督指導や相談窓口等の援助は一定の役割を果たしており、適正な受入れに不可欠であることから、新たな制度においても、同機構を改組してその役割に応じた体制を整備した上で、引き続き活用するのが相当である。

その上で、新たな機構に求められるべき役割については、失踪防止の観点からの監理団体等に対する監督指導権限の機能拡大や職員増員及び予算拡大による体制強化、ハラスメントや転籍に係る相談対応の強化、外国人材の受入れ環境の調整を行う「支援調整担当」や法的な専門家の設置など、様々な意見があり、大きな方向性として、受入れ機関及び監理団体に対する監督指導や外国人に対する支援・保護機能を強化すべきこと、労働基準監督署等の関係機関との連携の強化によって労働法令違反事案に対して厳格に対応すべきことについては、異論がなかった。

また、新たな機構は、新たな制度のみならず、特定技能制度に関わる業務も一括して担うべきとの意見も複数あった。この点については、一挙に業務を拡大することが可能かについてはなお慎重に検討する必要があるものの、地方出入国在留管理局との連携の強化によって不適正な受入れ機関等に対する厳格な対応をとった上で、少なくとも、特定技能外国人への相談援助業務を行うことについては実現するのが相当と考えられた。

さらに、新たな機構には、その機能を適切に果たすため、十分な職員の配置や、立入り調査に係る適切な権限や必要な体制の整備を行うべきとの意見があった。

そこで、①及び②のとおり提言する。

（2）提言③について

現行の技能実習制度における監理団体は、国際的なマッチング機能、受入れ機関に対する監理・指導、外国人に対する保護・支援等の機能を担っている一方、一部の団体において適切にその役割を果たせていないことが指摘されている。このことから、中間報告書においては、そのような不適正な団体を厳しく適正化又は排除するため、監理団体の受入れ機関からの独立性・中立性を確保しつつ、監理・保護・支援に関する要件を厳格化するといった

方向性を示した。

まず、監理団体の独立性・中立性に関しては、多くの監理団体の役員等が受入れ機関の役員等を兼ねていることについて、監督者と被監督者が同一では本来求められる機能を果たせないとして、兼職を全面的に禁止すべきとの意見があった。もっとも、これに対しては、現行の監理団体のうち大多数が中小零細企業により組織された事業協同組合等によって占められている実情を踏まえると、役員の兼職を禁止するのは現実性を欠き困難であるとする意見や、いわゆるペーパー団体の設立を招くだけで実効性が乏しいとする意見があった。

他方、兼職を全面的に禁止すべきとの意見に対する代替的な案として示された、受入れ機関との密接な関係を有する監理団体の役職員の監理への関与を制限するという案や、外部者による監視を強化するという案に対しては、特段の異論はなく、これらによって監理団体の独立性・中立性の強化を行うべきという方向性でおおむね意見の一致を見た。なお、外部者による監視については、現状、多くの監理団体で、弁護士、行政書士、社会保険労務士等が外部監査人として選任されている実情があるところ、これらの有資格者等の選任を義務付けた上、その氏名の公表等の措置を講じておくべきといった意見もあった。

また、監理団体の許可要件については、何らかの問題が生じた受入れ機関について、外国人から速やかに相談を受け、又は受入れ機関への監査や指導を通じて問題を把握・指導できるような職員体制が必要である、財政的基盤がぜい弱な団体や監理を行う受入れ機関が１者のみの小規模団体を排除すべき、送出機関からのキックバックや供応を受けることを排除すべきといった意見があり、十分な監理業務体制を確保しなければならないという方向性について、特段の異論はなかった。

そして、新たな制度への移行に際しては、不適正な監理団体を排除するため、現行の監理団体の自動的移行は認めず、改めて新たな制度における許可要件の適合性を確認すべきとの意見があり、この点に異論はなかった。

そこで、③のとおり提言する。

なお、監理団体の許可に当たっては、現行の技能実習制度における労働政策審議会監理団体審査部会又は同等の公的な会議体による審査が必要であるとの意見があった。

また、監理団体が受入れ機関から徴収する監理費について、公的な機関が受入れ機関から徴収して監理団体に交付する仕組みにすべきとの意見や、監理団体の事業継続性や安定性を向上させる観点から、監理団体にＮＰＯ法人並みの収益事業や内部留保を認めるべきとの意見もあった。もっとも、

これらについては、まずは上記の要件厳格化等を行った後の運用状況を踏まえ、更なる見直しの要否を判断するのが相当と考えられたことから、その旨付言する。

（３）提言⑤について

現行の技能実習制度では、適正な人材育成を行う観点から、受入れ機関の規模に応じた技能実習生の受入れ人数枠の設定、技能実習責任者及び技能実習指導員の配置といった受入れ体制に係る要件を設けている。新たな制度でも、制度目的の一つである人材育成の観点から、これらの要件を設けつつ適正化すべきという方向性に異論はなかった。

また、新たな制度が特定技能制度と同様に人材確保も制度目的の一つとするものであることを踏まえ、特定技能制度において受入れ機関に求められる要件を参照し、分野別協議会への加入といった要件を設けるべきとの意見があった。そのほか、受入れ機関による外国人に対する人権侵害行為を防止するなど、労働者保護の観点からの要件設定も必要である旨指摘する意見もあった。

なお、現行の技能実習制度においては、技能等の移転を通じた国際貢献という制度目的から、外国人が我が国で従事しようとする業務と同種の業務に母国で従事した経験を有することといういわゆる前職要件を設けている。当該要件については、労働安全衛生等の確保の観点からメリットがあるとしてこれを維持すべきとする意見もあったが、ブローカーが手数料を取って前職の証明書を発行するなどの問題があることを指摘する意見等もあり、制度目的を抜本的に見直す新たな制度においては、もはや当該要件を維持するのは適当ではないと考えられた。そのほか、上記目的に由来する受入れの要件等についても、撤廃することが相当と考えられた。

そこで、⑤のとおり提言する。

（４）提言④及び⑥について

新たな制度において適切に外国人の受入れや監理支援がなされるためには、提言③や⑤のように不適正な監理団体や受入れ機関に対する規制を強化すると同時に、優良な監理団体や受入れ機関に対するインセンティブとなる制度を設けるのが効果的である。具体的には、優良事例の公表、提出書類の簡素化や審査期間の短縮、監査回数の軽減などを提案する意見があり、これらに対する特段の異論はなかった。また、特に監理団体について、各監理団体の事業活動に対する評価を公表することも必要であるとする意見もあった。

そこで、④及び⑥のとおり提言する。

６　特定技能制度の適正化方策

【提言】

① 新たな制度において育成がなされた外国人の特定技能１号への移行については、従前の技能検定試験３級等以上又は特定技能１号評価試験の合格に加え、日本語能力Ａ２相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ４等）の合格を要件とする（注）。

ただし、日本語能力試験の要件については、当分の間は、当該試験合格に代えて、認定日本語教育機関等における相当の日本語講習を受講した場合も、その要件を満たすものとする。

② 新たな制度を経ない特定技能１号の在留資格取得については、従前のとおり、特定技能１号評価試験等及び日本語能力Ａ２相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ４等）の合格を要件とする。新たな制度において育成途中の外国人がこれらの試験に合格した場合の特定技能１号への在留資格変更の在り方については、上記４の提言③の本人の意向による転籍の要件等も踏まえて検討するものとする。

③ 新たな制度で育成を受けたものの、特定技能１号への移行に必要な試験等に不合格となった者については、同一の受入れ機関での就労を継続する場合に限り、再受験に必要な範囲で最長１年の在留継続を認める。

④ 特定技能外国人に対する支援については、支援業務を委託する場合には、その委託先を登録支援機関に限ることとした上、支援業務が適切になされるよう、登録支援機関について、支援責任者等の講習受講や支援の委託元となる受入れ機関数等に応じた職員の配置の要件を設け登録要件を厳格化するとともに、支援実績や支援委託費等の開示を義務付け、情報の透明性を高める。また、本人の希望も踏まえ、特定技能２号の在留資格取得に向けた１号特定技能外国人のキャリア形成の支援も行わせることとする。

⑤ 特定技能外国人の受入れ機関については、特に登録支援機関を利用しない場合に適切な支援を行えるよう、上記④も踏まえてその要件を適正化するとともに、より良い受入れのインセンティブとなるよう、優良事例等の公表、優良な受入れ機関に対する各種申請書類の簡素化や届出の頻度軽減などといった優遇措置を講じる。

⑥ 特定技能２号の在留資格取得については、従前の特定技能２号評価試験等の合格に加え、日本語能力Ｂ１相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ３等）の合格を要件とする。

（注）上記２の提言③の（注２）のとおり、日本語能力に関しては、現行の技能実習制度における取扱いを踏まえ、各受入れ対象分野でより高い水準の試験の合格を要件とすることを可能とする（②、⑥において同じ。）。

【提言に至るまでの検討状況】

（１）提言①について

現行の技能実習制度及び特定技能制度において、技能実習を経ないいわゆる試験ルートにより特定技能１号の在留資格を得るためには、学科試験及び実技試験からなる特定技能１号評価試験及び日本語能力Ａ２相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ４等）の合格が要件とされている。これに対し、技能実習を経て特定技能１号の在留資格を得るいわゆる技能実習ルートの場合には、これらの試験の合格は必ずしも要件にはなっておらず、技能検定試験３級若しくは技能実習評価試験の実技試験の合格、又は技能実習２号を良好に修了していることで足りるものとされている。

その上で、新たな制度における特定技能１号への移行の要件の在り方については、新たな制度を特定技能１号の技能水準の人材に育成するための制度と明確に位置付けることを踏まえ、改めて移行の要件を検討する必要があると考えられた。

この点、まず、新たな制度においては、特定技能の業務区分に相当する幅広い業務に従事させつつ、人材育成の観点から、中心となる技能を定めた上で育成及び評価を行うべきであり（上記２の提言②参照）、具体的な評価方法については、技能検定試験３級等又は特定技能１号評価試験によって行うべきという意見が大勢であった。

なお、従前、技能検定試験３級等に合格せずとも、実習を「良好に修了」していれば可としていた点については、特定技能への移行に当たっては適正な技能評価が重要であるといった意見や、スキルの向上が試験で確認されることが重要であるといった意見があったことを踏まえ、新たな制度において、そのような救済措置は撤廃すべきという結論に至った。

また、新たな制度によって受入れの対象とする外国人は、特定技能１号に移行し、業種によっては特定技能２号にも移行して人手不足分野において活躍し、かつ、長期的に我が国に滞在することが期待される人材である。このため、業務上の必要性や共生社会実現の観点、更には当該外国人が自身の権利行使を適切になし得るようにするという観点から、新たな制度から特定技能１号に移行する際にも、試験ルートの場合と同様、何らかの尺度で日本語能力を担保する必要があるという方向性で議論が進められた。

そして、この点については、日本語能力Ａ２相当以上の試験（日本語能力

試験Ｎ４等）の合格を要件としつつ、当分の間は、当該試験合格に代えて、認定日本語教育機関等における相当の日本語講習を受講した場合も、その要件を満たすものとすることが適当と考えられた（下記９の提言①参照)。

そこで、①のとおり提言する。

(２)提言②について

特定技能制度については、人手不足分野において一定の専門性・技能を有し即戦力となる人材を確保することを目的とするものであることから、新たな制度による育成を経ない外国人が特定技能１号の在留資格を得るには、現行の特定技能制度におけるいわゆる試験ルートに係る要件を引き続き用いることが適当である。

その上で、新たな制度での３年間の途中で特定技能１号に係る試験に合格した外国人の特定技能１号への移行の取扱いについては、育成途中での移行を認めるべきではないとの意見もあったが、試験ルートによる新規入国が認められる以上、一定の要件の下で移行を認めるのが相当と考えられた。

さらに、移行を認めるべき具体的な範囲については、特定技能１号に移行した後は転籍に係る制限がなくなることを前提に、転籍に係る制限の抜け穴として入国の足がかりに利用されることへの懸念や、当初の受入れ機関のコスト負担への配慮の観点を踏まえ、本人の意向による転籍の要件等を踏まえて検討すべきとの方向性でおおむね意見の一致を見た。

そこで、②のとおり提言する。

なお、具体的な要件としては、一定期間の同一企業での就労継続を要件とすべきとの意見や、同一の産業分野に限るべきとの意見があった一方で、まずは試験のレベルや内容について、就労を通じて得られる労働安全衛生等の知識等に関する内容を含む適切なものとすることで対応すべきであり、特別な制限を設けるべきではないなどとの意見もあったことから、その旨付言する。

(３)提言③について

新たな制度においては、育成期間を終えて特定技能１号に移行する場合には、提言①のとおり、技能検定試験や日本語能力試験といった一定の試験の合格等を要件とするのが相当である。

しかしながら、こうした要件を設ける一方で、希望を持って我が国を就労先として選択した外国人を、１回の試験不合格をもって直ちに帰国させることは配慮に欠ける面があり、制度の魅力を失わせかねないため、試験不合格者に対する救済措置を検討することが必要と考えられ、このような方向性に異論はなかった。

なお、在留継続を認める期間は２年間とすべきとの意見や、在留継続期間中の支援等の責任を監理団体及び受入れ機関に負わせるべきとの意見もあったが、この点については、あくまでも外国人への配慮のための措置であることや、監理団体及び受入れ機関の負担等を考慮してバランスをとった制度内容とする必要があると考えられた。

そこで、③のとおり提言する。

（４）提言④について

特定技能制度において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一方、登録支援機関の中には、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ていないものも少なくないとの意見があり、中間報告書においては、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については、監理団体と同様に厳しく適正化又は排除する必要があるとの方向性を示した。

この点について、まず、現行制度上、１号特定技能外国人に対する支援業務の委託先は登録支援機関に限定されていないため、登録支援機関の要件厳格化の結果、登録支援機関を利用しない受入れ機関の増加という悪影響を招くおそれがあると考えられた。そのため、支援業務を委託する場合には、その委託先については登録支援機関に限るなどすべきとの意見があり、この点について特段の異論はなかった。

また、登録支援機関については、外国人への支援を適切に行えるよう、支援責任者等の講習受講の義務化や支援を適切に行えるような人員要件を設けることで体制強化を行った上、登録支援機関の登録更新の際、新たな登録要件に基づき登録の可否を判断することが考えられ、この点についても特段の異論はなかった。

さらに、登録支援機関については、支援実績や手数料等の開示を義務付け、これにより情報の透明性を高めるべきとの意見があった。

なお、登録支援機関については、許可制の導入や受入れ機関への監督機能の追加、手数料額の上限の設定といった見直しを求める意見もあった。もっとも、これらの点については、まずは登録要件の厳格化や情報の透明性の向上、更には受入れ機関に係る許可要件を厳格化すること（上記５の提言⑤参照）によって運用の適正化が期待される部分もあるため、今回の提言においては、まずは上記のとおりの対応を行うことが相当と考えられた。

その他、今回の見直しにおいては、特定技能２号への移行も見据えた外国人のキャリア形成を支援すべきとして、登録支援機関の支援業務に特定技能２号の在留資格取得に向けた支援等を追加すべきとの意見があった。

そこで、④のとおり提言する。

（５）提言⑤について

特定技能制度における受入れ機関についても、新たな制度における受入れ機関と同様に適正化を図るのが相当であり、特に登録支援機関を利用しない場合にも特定技能外国人の適切な支援をなし得るよう、受入れ機関の要件を適正化して全体の底上げを図るべきとの意見があった。

また、特定技能制度における受入れ機関についても、上記５の提言④及び⑥と同様、優良な受入れ機関に対するインセンティブとなる仕組みを設けるという方向性に異論はなかった。

そこで、⑤のとおり提言する。

（６）提言⑥について

特定技能２号の在留資格取得については、従前、特定技能２号評価試験等の合格のみを要件としていたところ、これに加え、日本語能力試験等の合格を要件とすべきとの意見があり、この点に特段の異論はなかった。

具体的な日本語能力の水準については、様々な意見が示され、特定技能２号は在留期間更新の上限がなく家族帯同も可能であるため、エビデンスに基づく慎重な検討が必要との意見や、各分野の業務内容等に応じて、求める日本語能力の水準等を個別に決めていくことが必要という意見もあったものの、日本語能力Ｂ１相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ３等）の合格を要件とすることについて、おおむね意見の一致を見た。

そこで、⑥のとおり提言する。

７　国・自治体の役割

【提言】

① 地方出入国在留管理局、新たな機構、労働基準監督署、ハローワーク等の関係機関が連携し、外国人の不適正な受入れ・雇用を厳格に排除し、的確な転籍支援等を行う。

② 制度所管省庁は、業所管省庁との連絡調整、業所管省庁や関係機関への助言、送出国との連携の強化等、制度全体を適正に運用する上での中心的な役割を果たすものとし、技能実習制度における地域協議会を参照して同様の協議会を組織することなどにより、地域の特性を踏まえた新たな制度及び特定技能制度の適正化等を図るものとする。

③ 業所管省庁は、受入れ対象分野の受入れガイドラインや育成・キャリア形成プログラム（新たな制度から特定技能１号への移行だけでなく、特定技能１号から特定技能２号への移行を含む。）を策定するなどして受入れの適正化を促進するほか、業界特有の事情に係る相談窓口の設置、優良受

入れ機関に対する支援等の優遇措置、不適切な引き抜きを防止するために必要な措置等を講じるなど、外国人の受入れ環境の整備等に資する取組を行う。これらの取組等については、特定技能制度における分野別協議会を新たな制度でも活用するなどして業界団体等と連携しつつ、業界全体の実情を踏まえて行うものとする。

④　文部科学省は、厚生労働省及び出入国在留管理庁と連携し、日本語教育機関における日本語教育の適正かつ確実な実施を図り、その水準の維持向上を図る。

⑤　各自治体は、上記②の協議会に積極的に参画し、同協議会等を通じて業所管省庁等とともに共生社会の実現や地域産業政策の観点から外国人材の受入れ環境の整備等に取り組むとともに、外国人受入環境整備交付金や外国人支援コーディネーターを活用するなどして、外国人から生活相談等を受ける相談窓口の整備や、外国人の生活環境等を整備するための取組等を推進する。

⑥　政府は、我が国で修得した技能が帰国後に生かされ、ひいては我が国への送出しにもつながるよう、育成される技能の見える化等を推進する。

【提言に至るまでの検討状況】

（1）提言①について

現行の技能実習制度に関しては、本有識者会議での議論全体を通して、監理団体や受入れ機関による不適正な受入れ等に対する強い問題意識と、悪質な監理団体、登録支援機関、受入れ機関等の排除の必要性を強調する意見が多く示されている。

そして、これを実現するための関係機関の連携の在り方については、地方出入国在留管理局及び新たな機構に加え、企業等への労働基準関係法令に係る監督を実施している労働基準監督署や、外国人の雇用状況及び地域の外国人材の需要を把握しているハローワークを含む外国人労働施策に関する関係機関の連携強化及び相互通報の必要性を指摘する意見があった。

そこで、①のとおり提言する。

（2）提言②について

現行の技能実習制度では法務省及び厚生労働省が、特定技能制度では法務省が警察庁、外務省及び厚生労働省と連携しつつ、業所管省庁等の関係省庁との調整や送出国との取決めの作成等を行っている。新たな制度及び特定技能制度においても、制度所管省庁は、制度の適正な運用のための中心的な役割を担うべきであり、その旨を明らかにすべきとの意見があった。

また、各自治体が都道府県別の協議会等を通じ、地域産業政策としての外

国人材の受入れ環境の整備等に取り組むべきとの意見があったことを踏まえ、制度所管省庁は、技能実習制度における地域協議会と同様の地域ごとの協議会を組織してその機能を適正化することなどにより、地域の特性や課題を踏まえた新たな制度及び特定技能制度の適正化、取組の標準化等を図るのが相当と考えられた。

そこで、②のとおり提言する。

（３）提言③について

業所管省庁は、現行の技能実習制度において、関係省庁や業界の監理団体、実習実施者、業界団体等を構成員とする事業協議会を設け、また、特定技能制度においても、特定産業分野ごとに分野別協議会を設置し、これらの協議会において、関係者間の連携の緊密化や法令遵守の啓発のほか、例えば不適切な引き抜き防止のために必要な措置等を講ずるなど、制度の適正な運用に向けた対応を行っている。

その上で、新たな制度の下で業所管省庁に更に期待される役割については、外国人の受入れに係るガイドラインや処遇確保を含む技能育成・キャリア形成に関する標準的なモデルを策定すること、産業政策の観点から人材不足及び人材確保の状況を確認すること、それらの際には、分野別協議会を活用するなどして業界団体と連携し、統計等も利用しつつ、受入れの現場の実態を踏まえて業界全体として取り組むことなどを求める意見があった。

そこで、③のとおり提言する。

なお、業所管省庁に求められる役割としては、そのほかにも、分野別協議会の機能強化を行い分野ごとの取組の標準化を図ることや、地域・地場に必要な投資を行い産業を活性化することなどを指摘する意見もあった。また、上記業界団体との連携に関しては、同一業界でも複数の団体が存在する場合があることを踏まえ、公平性の確保に留意すべきとの意見があったため、その旨付言する。

（４）提言④について

下記９の提言③のとおり、新たな制度及び特定技能制度においては、外国人に対する日本語教育の質の向上が必要不可欠である。この点について、特に地方において日本語教育の環境整備の遅れや現状の日本語教員数の少なさへの懸念があることから、文部科学省及び関係者が、日本語教育の推進に関連する制度を活用しつつ、日本語学習の質の向上や機会の確保に向けて取り組む必要がある旨指摘する意見があった。

そこで、④のとおり提言する。

（５）提言⑤について

新たな制度及び特定技能制度における自治体の役割については、共生社

会の実現や地域産業政策の観点から、積極的に外国人材の受入れ環境の整備等に取り組むべきとの方向性で議論がなされた。その具体的な役割としては、提言②の協議会に参画して業所管省庁等との連携を強化すること、外国人の受入れにより負担が掛かる地域に対する支援や相互理解等のための取組を行うこと、国の支援を活用した一元的相談窓口の体制整備や国と地域のネットワークの構築を行うこと、外国人の生活環境等を整備すること等を求める意見があった。

また、自治体における相談対応体制の整備、強化を図るための財源としては、出入国在留管理庁が実施している外国人受入環境整備交付金等をより一層積極的に活用することなども考えられた。

さらに、外国人に対する支援の調整に当たる「支援調整担当者」の配置を提案する意見があったところ、この点については、「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」及び「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」を踏まえ、出入国在留管理庁において、国、自治体又はそのいずれかの委託等を受けた機関が運営する外国人向けの相談窓口で相談対応業務に従事している者を対象に、外国人に対する「相談対応支援」、「予防的支援」等を行う「外国人支援コーディネーター」の育成・認証を行うこととされている。令和６年度以降、その運用状況を踏まえた配置先の拡充も検討することとされているところ、新たな制度下において、その活用を図ることが相当であると考えられた。

そこで、⑤のとおり提言する。

（６）提言⑥について

近年、スキル形成を通じた国際貢献という視点が国際的に強調されており、新たな制度及び特定技能制度においては、人材育成を通じた国際貢献を直接の目的とするものではないものの、帰国した外国人の技能等の活用を支援することが望ましく、その具体的な方策として、資格の相互認証などの仕組みを設けるべきとの意見があった。このような意見を踏まえ、我が国で修得した技能が帰国後に生かされるような仕組みを検討することが有益であると考えられた。

そこで、⑥のとおり提言する。

８　送出機関及び送出しの在り方

【提言】

①　政府は、送出国政府との間での二国間取決め（ＭＯＣ）を新たに作成し、これにより、不当に高額な手数料等の徴収、監理団体・受入れ機関への供

応やキックバック等を行う送出機関の取締りを強化するなどして、悪質な送出機関の排除の実効性を高める。

② 政府は、各送出機関が徴収する手数料等の情報の公開を求めるなどして送出機関に係る情報の透明性を高め、監理団体等がより質の高い送出機関を選択できるようにするとともに、来日後のミスマッチや労働条件等に係る外国人と受入れ機関等の認識のそごを防止するため、受入れ機関に係る情報の透明性も高め、外国人が安心して働ける受入れ機関をより直接的に選択できるようにする（注）。

③ 政府は、ＭＯＣに基づく協議等の際に、相手国に対して他国の送出制度の実情等に関する情報提供を行うなどして、送出国間の競争を促進する。

④ 上記②の情報公開等の手段と併せ、外国人が送出機関に支払う手数料等が不当に高額とならないようにするとともに当該手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入し、外国人の負担の軽減を図る。

（注）外国人が受入れ機関に係る情報を直接的に把握できる仕組みとしては、例えば、独立行政法人国際協力機構（ＪＩＣＡ）が 2023 年８月からベトナム政府に対する技術協力プロジェクト「ベトナム人海外就労希望者の求人情報へのアクセス支援プロジェクト」（ベトナムの労働当局と協働の下、新たな求人システムを構築し、正しい求人情報の提供、直接応募の推進により、高額な手数料や搾取、ミスマッチ等をなくす仕組みを構築するもの）を開始した。

【提言に至るまでの検討状況】

（１）提言①ないし③について

現行の技能実習制度では、かねてより、高額な手数料等を徴収するなどの悪質な送出機関が存在し、技能実習生が借金等を負った状態で入国することで失踪事案等を発生させている旨指摘されている。そのため、政府は、多くの送出国との間でＭＯＣを作成し、当局間の定期協議の場等を通じて不適切な送出機関に係る通報や許可取消しの要請を行っており、このような問題に対しては、新たな制度においても更なる取組を進めていく必要がある。

このような観点から議論を行い、送出国政府との関係でＭＯＣを新たに作成し、供応やキックバック等を行う送出機関の取締りを強化するという点については、意見の一致を見た。

また、我が国と送出国が相互に、送出機関、監理団体、受入れ機関等に関する情報提供や情報公開を行うことで、外国人、監理団体及び受入れ機関において選択が容易になり、これにより、来日後のミスマッチや労働条件等に

係る認識のそごの防止にもつながるといった意見や、更には他国に対する情報提供によって、送出国間の競争を促進すべきであるといった意見もあり、これらに対する異論はなかった。

そこで、①ないし③のとおり提言する。

なお、この点に関連し、送出機関の適正化のためにＯＤＡによる送出国政府の能力構築支援や政府関連機関によるマッチング支援等を行うべきであるとする意見もあったが、仮にこれらを実施するとしても、相当の期間と費用を要すると考えられるため、新たな制度及び特定技能制度の運用状況を踏まえた将来的な検討事項とするのが相当と考えられた。

（２）提言④について

職業紹介のプロセスにおける外国人の負担を軽減するための方策については、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踏まえたマッチングのメカニズムなどの観点から、検討やヒアリングを行った。

その結果として、ＩＬＯ181 号条約等を根拠に外国人からの手数料の徴収を制限すべきという意見もあった一方で、手数料が送出しに係る役務に対する対価として支払われているものであることや、受入れ機関の負担増加への懸念から、手数料の徴収自体を制限するのではなく、外国人の費用負担の少ない送出機関や送出国を優遇すべきとの意見や、日本語学習に係る費用はあくまでも本人負担とすべきとの意見等があった。

このような議論を踏まえると、具体的な方策については更なる検討が必要と考えられるものの、まずは外国人が送出機関に支払う手数料等が不当に高額とならないようにした上で、当該手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入するという方向性については、おおむね意見の一致を見た。

なお、外国人が負担する費用には、送出機関への手数料だけでなく、送出機関を紹介する仲介業者への手数料も存在するが、これについては、上記提言②のとおり、情報の透明性の向上により、より直接的に受入れ機関や送出機関を選択可能とすること等によって負担を軽減させることが考えられた。

そこで、④のとおり提言する。

９　日本語能力の向上方策

【提言】

①　新たな制度及び特定技能制度においては、以下の試験の合格等を就労

開始や特定技能１号、２号への移行の要件とすることで、継続的な学習による段階的な日本語能力の向上を図る（注）。

○　就労開始前（新たな制度）：日本語能力Ａ１相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ５等）の合格又は入国直後の認定日本語教育機関等における相当の日本語講習の受講

○　特定技能１号移行時：日本語能力Ａ２相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ４等）の合格（ただし、当分の間は、当該試験合格に代えて、認定日本語教育機関等における相当の日本語講習の受講をした場合も、その要件を満たすものとする。）

○　特定技能２号移行時：日本語能力Ｂ１相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ３等）の合格

②　受入れ機関による支援のインセンティブとなるよう、受け入れた外国人の日本語能力試験等の合格率など日本語教育支援に積極的に取り組んでいること等を確認するような要件を、優良な受入れ機関の認定要件とする。

③　政府は、日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律の施行状況を踏まえつつ、同法の仕組み（認定日本語教育機関や登録日本語教員）を活用し、外国人に対する日本語教育の質の向上を図る。また、政府は、外国人に十分な日本語能力試験等の受験機会を確保するなどの方策を検討する。

（注）上記２の提言③の（注２）のとおり、現行の技能実習制度における取扱いを踏まえ、各受入れ対象分野でより高い水準の試験の合格を要件とすることを可能とする。

【提言に至るまでの検討状況】

（１）提言①について

現行の技能実習制度では、入国時（技能実習１号）並びに技能実習２号及び３号への移行時には日本語能力に係る要件は設けられておらず、入国後講習の中での日本語科目の講習の実施のみを求めている（注１）。特定技能制度では、上記６の提言①のとおり、特定技能１号のいわゆる試験ルートの場合には、日本語能力Ａ２相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ４等）の合格が要件とされるものの、いわゆる技能実習ルートの場合及び特定技能２号への移行の場合には日本語能力に係る要件は設けられていない。

この点については、中間報告書では、外国人労働者が日常生活及び職業生活上、必要最低限の日本語能力を有することやその向上を図ることの重要性から、就労開始前及び就労開始後の日本語能力の担保・向上を図る方策や

その要件化を検討することとしており、改めて、新たな制度及び特定技能制度において外国人に対して求める日本語能力及びその確認方法についての具体的な制度の在り方を議論した。

まず、就労開始前の日本語能力に係る要件については、技能修得及び自身の権利保護上の便宜や、入国後の地域社会との共生の観点から、入国前の日本語能力試験Ｎ５以上の試験合格を求める意見があった。

また、就労開始後については、在留の段階ごとに日本語能力が実際に向上する仕組みを取り入れるため、新たな制度による在留期間が満了し、特定技能１号に移行する際には、技能検定試験等の合格とともに日本語能力試験Ｎ４以上の試験合格を必須とすべきであるといった意見があった。

もっとも、これらの意見に対しては、入国前に高いハードルを設けた場合には、分野によっては就労先として選択されなくなってしまうことや、日本語能力に係る試験の受験機会が僅少であることを懸念する意見、また、日本語教員不足や、特に地方における日本語教育環境の整備の必要性を述べる意見があった。

このような議論を踏まえると、新たな制度による就労開始時並びに特定技能１号及び２号への移行時に、一定の日本語能力試験の合格をその要件とすることも十分考えられるところであるが、上記のとおり、入国意欲への影響や試験の受験機会及び教育環境が不十分であることを懸念する意見等もあり、日本語能力試験の合格を一律に要件とすることが直ちに相当といえるかはなお検討の余地があると考えられた。

検討の結果、特定技能１号への移行時の日本語能力に係る要件については、試験の合格を基本としつつ、日本語教育機関認定法による新制度の運用が浸透するまでの当分の間、試験合格に代わり、相当レベル・時間の日本語教育の受講等を許容する案が考えられた。

そこで、①のとおり提言する。

なお、日本語能力に係る試験については、試験種類が乱立しておりレベル感を統一すべきとの意見や、「日本語教育の参照枠」（注２）の重要性を指摘する意見があり、今後は、「日本語教育の参照枠」において定める日本語の熟達度も踏まえ、必ずしも日本語能力試験のみによるのでない方法で日本語能力を判断する仕組みを構築することが相当と考えられたので、その旨付言する。

（注１）ただし、介護分野については、技能実習１号として入国する時点で、日本語能力試験Ｎ４相当以上の試験に合格していること、技能実習２号移行時には、Ｎ３相当以上の試験に合格していること又は日本語学習プランを提出して継続的に日本語を学ぶ旨誓約していることを要件としている。

（注２）ＣＥＦＲ（ヨーロッパ言語共通参照枠）を参考に、日本語の習得段階に応じて求められる日本語教育の内容・方法を明らかにして外国人等が適切な日本語教育を継続的に受けられるようにすることを目的として策定された、日本語学習、教授、評価のための枠組みであり、日本語能力の熟達度を六つのレベル（Ａ１～Ｃ２（Ｃ２が最高レベル））で示しているもの。

（２）提言②について

外国人労働者の日本語能力の向上は、日常生活のみならず、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り、受入れ機関において自発的にこれを実施するインセンティブを設けることによって、段階的かつ適切な日本語能力の向上を図る仕組みとすることが相当である。

そこで、②のとおり提言する。

（３）提言③について

日本語教育に係る費用等については、中間報告書において、外国人ではなく受入れ企業等の負担としつつも、国及び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という方向性を示した。

このような方向性については、外国人の受入れ数の増加及び入国後の継続的な日本語学習に対応する日本語教育の体制や環境整備の必要性を訴える意見があったところであり、今後は、日本語教育機関認定法に基づく新制度の施行状況を踏まえつつ、同法の仕組みの活用によって、日本語能力の習得、向上のための環境整備及び日本語教育の質の向上を図ることが適当かつ効果的と考えられた。

その他、日本語能力試験が年に２回しか開催されていないとして、十分な受験機会を確保するための取組を行う必要があると指摘する意見があり、これらに対する異論はなかった。

そこで、③のとおり提言する。

10　その他（新たな制度に向けて）

【提言】

①　政府は、現行の技能実習制度から新たな制度への移行に当たっては、人権侵害行為に対しては現行制度下でも可能な対処を迅速に行う一方で、現行制度が長年にわたって活用されてきたという経緯や、現在も多くの技能実習生が受け入れられているという実態に留意し、移行期間を十分に確保するとともに、丁寧な事前広報を行う。
②　政府は、現行制度を利用している外国人や受入れ機関等に不当な不利

益を生じさせず、また、制度の移行による急激な変化を緩和するため、本人の意向による転籍の要件である同一の受入れ機関での就労期間（上記４の提言③ア）について、当分の間、受入れ対象分野によっては１年を超える期間を設定することを認めるなど、必要な経過措置を設けることを検討する。

③　政府は、新たな制度及び特定技能制度について、制度の趣旨、内容等を適切に国内外に情報発信することにより、外国人本人その他関係者の制度に対する理解を促進し、これによって制度目的が着実に達成されるようにするとともに、制度に対する誤解等を招くことのないようにする。

④　政府は、新たな制度の施行後も、他の外国人材の受入れ制度との整合性を含め、新たな制度が制度趣旨・目的に照らして円滑かつ適切に運用されているか否かにつき、不断の検証と必要な見直しを行う。

【提言に至るまでの検討状況】

（１）提言①について

技能実習制度は、これまで法改正や運用の見直しを経つつ、30 年の長きにわたり、多くの国内外の関係者により活用されてきた。令和５年６月末現在、国籍・地域が様々な 35 万 8,000 人を超える技能実習生が在留し、監理団体及び実習実施者数は合わせて６万 5,000 を超えるなど、同制度は、日本全国及びアジアを中心とした諸外国において、広く、かつ、深く根付いてきたと言える。

現行制度から新たな制度への移行に当たっては、現に我が国に在留する外国人、技能実習での来日を考えている外国人、国内外の関係者が、今後制度がどうなるのか、自分達が利用できるのかなどの大きな不安を抱く可能性もある。少なくとも、来日を希望する外国人や、現行制度に適切に取り組んでいる関係者に対して予期しない不利益や悪影響を与えることがないようにするため、政府は、人権侵害行為に対する対応等、現行制度下で可能な対処を行いつつも、上記１から９までの各提言で示した方策につき、必要かつ十分な準備を行い、その状況を周知すべきである。

そこで、①のとおり提言する。

（２）提言②について

上記（１）に加えて、現行制度を適切に利用している外国人や受入れ機関等の関係者に不当な不利益を生じさせず、また、制度の移行による急激な変化を緩和するため、新たな制度の施行時には、必要な経過措置等を設けることが相当と考えられる。特に、上記４の提言③のとおり本人の意向による転籍を一定の要件の下で認めることについては、従前認められていなかった

転籍が認められることによって人材育成への支障や人材流出が生じないかという懸念があり、地方や中小零細企業等への配慮の観点からも、急激な変化を緩和するための措置を検討する必要がある。

そのような措置の内容として、本有識者会議では、「同一の受入れ機関において就労した期間が１年を超えていること」という転籍の要件について、当分の間、

・　当該分野の業務内容に照らし、計画的な人材育成の観点から、１年を超える期間、同一の受入れ機関での育成を継続する必要があると認められること
・　受入れ機関に対し、就労開始後１年を経過した後には昇給その他待遇の向上等を義務付けること

を条件に、各受入れ対象分野において、新たな会議体の意見を踏まえて２年を超えない範囲で設定することを可能とするという案について検討を行った。当該案については、これに賛同する意見も見られた一方、２年間の転籍制限が必要以上に広く認められないようにするとともに制度の複雑化を避けるなどの観点から、上記４の提言③に記載した要件での運用を開始した上、一定期間の経過後に、それまでの運用状況を踏まえて転籍制限期間について見直しを行うものとする案等を提案する意見があった。

もっとも、こうした措置が恒常的な取扱いになることには問題があるものの、関係者に対して予期しない不利益や悪影響を与えることがないよう十分な配慮を行うというのは重要な観点であり、政府においては、就労した期間の要件に係る経過措置を含め、制度全体において必要な経過措置を検討するのが相当と考えられた。

そこで、②のとおり提言する。

なお、本人の意向による転籍の要件に係る経過措置を設けるに当たって、その期限を「当分の間」などと定めることについては、複数の委員から、終了の条件や時期が明らかでなく恒久措置化される可能性があるなどとして強い懸念や反対意見が示された。その上で、経過措置を定めた場合の終了時期については、例えば３年などの一定の期間を定めるべきとの意見があった一方、経過措置の終了時期は施行後の運用状況を見て判断すべきであり、具体的な年数を特定するのは困難であるとする意見や、新たな会議体による運用状況の確認を提案する意見もあったため、その旨付言する。

また、昇給その他待遇の向上等の義務付けについては、転籍制限期間を伸長しなければ昇給等を行わなくてもよいなどと誤解されないようにすべきとの意見もあったので、併せて付言する。

（３）提言③及び④について

上記（１）及び(２)を前提に、新たな制度に移行した後にも、制度を実効的に機能させるためには、制度の趣旨、内容等について適切に国内外に情報発信し続けることが必要不可欠である。

また、政府は、新たな制度施行後も、他の外国人材の受入れ制度との整合性も含め、その運用状況について、客観的なデータに基づき継続的に検証を行い、必要な見直しや改善を図るべきである。

そこで、③及び④のとおり提言する。

第４　おわりに

本有識者会議では、計 16 回の会議の中で、外国人材を適正に受け入れる方策の実現に向けて、各々の専門的知見や経験に基づき、議論を重ねた。

本報告書の提言は、各委員が現行の技能実習制度及び特定技能制度が有する数多くの課題に真正面から向き合い、その解決に向けた強い意志の下、真摯かつ率直な検討及び議論を行った結果である。

法務省及び厚生労働省をはじめとする外国人材の受入れ・共生に関わる関係省庁に対しては、十分に連携しつつ、この提言に基づいて必要な法令の整備や具体的な施策、運用方法の策定等を着実に進めるとともに、併せて、他の外国人材の受入れ制度についても、必要な見直しや改善に向けた検討を行うことを強く期待する。

本有識者会議は、この提言に基づき、外国人材の適正かつ円滑な受入れが図られ、外国人の人権がより適切に保護されること、我が国の深刻な人手不足が緩和されること、外国人との共生社会の実現に資すること、及び、外国人材の育成により我が国による国際協力が更に推進されることを切に願う次第である。

「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五十音順）

［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事務局長代理兼経営・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
	冨田　さとこ	日本司法支援センター本部国際室長／弁護士
	冨高　裕子	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
	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

「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）
第８回	令和５年 ６月 14 日（水）
第９回	令和５年 ６月 30 日（金）
第 10 回	令和５年 ７月 31 日（月）
第 11 回	令和５年 10 月 ４日（水）
第 12 回	令和５年 10 月 18 日（水）
第 13 回	令和５年 10 月 27 日（金）
第 14 回	令和５年 11 月 ８日（水）
第 15 回	令和５年 11 月 15 日（水）
第 16 回	令和５年 11 月 24 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、アジアコンサルティング株式会社
第２回	令和５年 １月 ６日（金）	NPO 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）	E SU HAI COMPANY LIMITED（ESUHAI）
第８回	令和５年 １月 16 日（月）	株式会社 ONODERA USER RUN
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）	NPO 法人移住者と連帯する全国ネットワーク（移住連）
第 11 回	令和５年 １月 18 日（水）	日本繊維産業連盟（JTF）

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（JAMA)、トヨタ自動車株式会社
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）	独立行政法人国際交流基金（JF）
第 21 回	令和５年 ３月 １日（水）	独立行政法人日本貿易振興機構（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
第 23 回	令和５年 ７月 ３日（月）	Myanmar And Worldwide Services Co.,Ltd
第 24 回	令和５年 ７月 13 日（木）	一般社団法人大日本水産会
第 25 回	令和５年 ７月 28 日（金）	特定技能外国人
第 26 回	令和５年 ８月 ９日（水）	ILO（国際労働機関）駐日事務所（２回目）
第 27 回	令和５年 ８月 31 日（木）	日本行政書士会連合会
第 28 回	令和５年 ９月 ５日（火）	株式会社成田空港ビジネス

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最終報告書を踏まえた政府の対応について

別紙１１－１

両制度の在り方については、有識者会議最終報告書を踏まえ、共生社会の実現を目指し、日本が魅力ある働き先として選ばれる国になるという観点に立って、地方や中小零細企業における人材確保にも留意しつつ、以下の方針で検討を進める。

１　総論

○　現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、人手不足分野における人材確保及び人材育成を目的とする育成就労制度を創設。

○　企業単独型技能実習のうち、育成就労制度とは趣旨・目的を異にするものの引き続き実施する意義のあるものは、別の枠組みで受入れを検討。

○　特定技能制度については、適正化を図った上で存続。

２　外国人の人材確保

（１）受入れ対象分野

○　「特定産業分野」に限定して設定。

○　技能実習２号対象職種のうち、特定産業分野があるものは原則受入れ対象分野として認める方向で検討。技能実習が行われている職種のうち、対応する特定産業分野がないものは、現行制度が当該職種に係る分野において果たしてきた人材確保の機能の実態を確認した上で、特定産業分野への追加を検討。

（２）受入れ見込数

○　対象分野ごとに受入れ見込数を設定し、受入れ上限数として運用。

（３）設定の在り方

○　有識者・労使団体等で構成する新たな会議体の意見を踏まえて政府が判断。

（４）地域の特性等を踏まえた人材確保

○　自治体が地域協議会に積極的に参画し、受入れ環境整備等に取り組む。

○　季節性のある分野で、業務の実情に応じた受入れ形態等を検討。

３　外国人の人材育成

（１）人材育成の在り方

○　基本的に３年間の就労を通じた育成期間において特定技能１号の技能水準の人材を育成。業務区分の中で主たる技能を定め、計画的に育成・評価。

（２）人材育成の評価方法

○　以下の試験合格等を要件とする。

①就労開始前　日本語能力Ａ１相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ５等）合格又は相当する日本語講習を認定日本語教育機関等において受講

※受入れ機関は１年経過時までに同試験（ただし、既に合格している場合を除く。）及び技能検定試験基礎級等を受験させる。

※日本語能力に関しては現行の取扱いを踏まえ各分野でより高い水準を設定可。以下同じ。

②特定技能１号移行時　技能検定試験３級等又は特定技能１号評価試験合格
日本語能力Ａ２相当以上の試験（Ｎ４等）合格

※試験等に不合格となった者について、最長１年の在留継続を認める。

③特定技能２号移行時　特定技能２号評価試験等合格／日本語能力Ｂ１相当以上の試験（Ｎ３等）合格

（３）日本語能力の向上方策

○　日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律の仕組みを活用するとともに、受入れ機関が支援に積極的に取り組むためのインセンティブを設ける。

○　Ａ１相当からＡ２相当までの範囲内で設定される水準の試験を含む新たな試験の導入や受験機会の確保の方策を検討するとともに、日本語教材の開発等、母国における受験準備のための日本語学習支援の実施等を進める。

４　外国人の人権保護・労働者としての権利性の向上

（１）「やむを得ない事情がある場合」の転籍

○　「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに手続を柔軟化。現行制度下においても速やかに運用改善を図る。

（２）本人の意向による転籍

○　（１）の場合以外は、３年間一つの受入れ機関での就労が効果的であり望ましいものの、以下を満たす場合に同一業務区分内に限り本人意向による転籍を認める。

ア　同一の機関において就労した期間が一定の期間（注１）を超えている
イ　技能検定試験基礎級等・一定水準以上の日本語能力に係る試験に合格（注２）
ウ　転籍先が、適切であると認められる一定の要件を満たす

（注１）当分の間、各分野の業務内容等を踏まえ、分野ごとに１年～２年の範囲内で設定。人材育成の観点を踏まえた上で１年とすることを目指しつつも、１年を超える期間を設定する場合、１年経過後は、昇給その他待遇の向上等を図るための仕組みを検討。

（注２）各分野で、日本語能力Ａ１相当の水準から特定技能１号移行時に必要となる日本語能力の水準までの範囲内で設定。

○　転籍前の受入れ機関が支出した初期費用等について、転籍前の受入れ機関が正当な補塡を受けられるようにするための仕組みを検討。

○　転籍の仲介状況等に係る情報を把握。不法就労助長罪の法定刑を引き上げ適切な取締りを行う。当分の間、民間の職業紹介事業者の関与は認めない。

５　関係機関の在り方

（１）監理支援機関・登録支援機関

○　監理団体（監理支援機関）について、受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限、外部監査人の設置の義務化等により独立性・中立性を担保。

○　特定技能外国人の支援業務の委託先を登録支援機関に限定。

（２）受入れ機関

○　受入れ機関の要件を適正化。適正な受入れに必要な方策を講ずる。

（３）送出機関

○　二国間取決め（ＭＯＣ）を新たに作成し、悪質な送出機関排除に向けた取組を強化するとともに、原則として、ＭＯＣ作成国からのみ受入れ。

○　手数料等の情報の透明性を高めるとともに、手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入し、外国人の負担軽減を図る。

（４）外国人育成就労機構

○　外国人技能実習機構を外国人育成就労機構に改組、特定技能外国人への相談援助業務も行わせるとともに、監督指導機能や支援・保護機能を強化。

６　その他

○　制度所管省庁は、制度全体の適正な運用の上で中心的な役割を果たす。

○　業所管省庁は、必要な受入れ環境整備等に資する取組を行う。

○　人権侵害行為に対しては現行制度下でも迅速に対処。

○　移行期間を確保し丁寧な事前広報を行い、必要な経過措置を設ける。

○　新制度の施行後も制度の運用状況について不断の検証と必要な見直しを行う。

○　永住許可制度を適正化。

別紙１１－２

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最終報告書を踏まえた政府の対応について

（令和６年２月９日
外国人材の受入れ・共生に関する
関係閣僚会議決定）

技能実習制度及び特定技能制度の在り方については、令和４年 11 月 22 日、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。）の下に設置された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において議論が重ねられ、令和５年 11 月 30 日、最終報告書が関係閣僚会議に提出された。

今後の両制度の在り方については、当該最終報告書を踏まえつつ、日本人と外国人が互いに尊重し、安全・安心に暮らせる共生社会の実現を目指し、両制度を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分かりやすいものとするとともに、人権侵害等の防止・是正等を図り、日本が魅力ある働き先として選ばれる国になるという観点に立って、地方や中小零細企業における人材確保にも留意しつつ、以下の方針で検討を進めることとする。

１　総論

○　現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、人手不足分野における人材確保及び人材育成を目的とする育成就労制度を創設する。

○　現行の企業単独型技能実習のうち、育成就労制度とは趣旨・目的を異にするものの、引き続き実施する意義のあるものは、育成就労制度とは別の枠組みでの受入れを検討する。

○　特定技能制度については、適正化を図った上で存続させる。

２　外国人の人材確保

（１）受入れ対象分野

○　育成就労制度の受入れ対象分野は、現行の技能実習制度の職種等を機械的に引き継ぐのではなく、育成就労制度と技能実習制度の趣旨・目的の違いを踏まえ、新たに設定するものとする。

○　育成就労制度は、人手不足分野における特定技能１号への移行に

向けた人材育成を目指すものであることから、受入れ対象分野を特定技能制度における「特定産業分野」に限るものとする。

○　技能実習２号移行対象職種のうち、対応する特定産業分野が設定されているものについては、当該分野が特定技能制度において外国人材による人材確保が必要な分野と認められていることを前提に、育成就労制度においても、原則として受入れ対象分野として認める方向で検討する。

それ以外の職種については、育成就労制度の趣旨・目的を踏まえ、特定産業分野への追加の要否や対応等について、業所管省庁と業界団体等との連携、調整を政府全体で促進していく。その際、技能実習が行われている職種のうち、対応する特定産業分野が設定されていないものについては、現行の技能実習制度が当該職種に係る分野において果たしてきた人材確保の機能の実態を確認した上で、特定産業分野への追加について検討を進める。

（２）受入れ見込数

○　育成就労制度においても、特定技能１号と同様に、受入れ対象分野ごとに受入れ見込数を設定して受入れ上限数として運用する。

（３）設定の在り方

○　育成就労制度及び特定技能制度においては、受入れ見込数や受入れ対象分野は適時・適切に変更できるものとし、それらの設定や特定技能評価試験のレベルの評価等は有識者・労使団体等で構成する新たな会議体の意見を踏まえて政府が判断するものとする。

（４）地域の特性等を踏まえた人材確保

○　育成就労制度及び特定技能制度においては、技能実習制度における地域協議会を参照して同様の協議会を組織し、業所管省庁だけでなく自治体も積極的に参画して、地域産業政策としての外国人材の受入れ環境の整備等に取り組む。

○　各自治体は、共生社会の実現や地域産業政策の観点からの受入れ環境の整備、外国人相談窓口の整備や、外国人の生活環境等を整備するための取組を推進する。

○　季節性のある分野について、その業務の実情に応じた受入れ・勤務形態を認めることなどを検討する。

３　外国人の人材育成

（１）人材育成の在り方

○　育成就労制度は、基本的に３年間の就労を通じた育成期間におい

て、対象となる外国人ごとに育成就労計画を定めた上で計画的に特定技能１号の技能水準の人材に育成することを目指すものとし、適正化方策を講じた特定技能制度と連続性を持たせる。

○　育成就労制度で外国人が従事できる業務の範囲は、現行の技能実習制度よりも幅広くして特定技能制度における業務区分と同一としつつ、当該業務区分の中で修得すべき主たる技能を定めて計画的に育成・評価を行う。

○　業所管省庁は、育成就労制度及び特定技能制度の育成・キャリア形成プログラムを策定する。

○　特定技能外国人に対する支援にキャリア形成の支援を加える。

（２）人材育成の評価方法

○　育成就労制度では、外国人が就労開始前までに日本語能力Ａ１相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ５等）に合格すること又は相当する日本語講習を認定日本語教育機関等において受講することを要件とする。

○　外国人の技能修得状況等を評価するため、受入れ機関は、育成就労制度による受入れ後１年経過時までに技能検定試験基礎級等及び日本語能力Ａ１相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ５等。ただし、既に試験に合格している場合を除く。）を外国人に受験させる。

○　育成就労制度から特定技能１号への移行時には、技能検定試験３級等又は特定技能１号評価試験及び日本語能力Ａ２相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ４等）の合格を要件とし、受入れ機関が外国人に当該試験を受験させる。

○　特定技能１号から特定技能２号への移行時には、従前の特定技能２号評価試験等の合格に加え、日本語能力Ｂ１相当以上の試験（日本語能力試験Ｎ３等）の合格を要件とする。

○　上記各段階における日本語能力に関しては、現行の技能実習制度における取扱いを踏まえ、各受入れ対象分野でより高い水準の試験の合格を要件とすることを可能とする。

○　育成就労制度で育成を受けたものの、特定技能１号への移行に必要な試験等に不合格となった者については、同一の受入れ機関での就労を継続する場合に限り、再受験に必要な範囲で最長１年の在留継続を認める。

（３）日本語能力の向上方策

○　日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律の仕組みを活用して日本語教育の質の向上

を図るとともに、受入れ機関が日本語教育支援に積極的に取り組むためのインセンティブとなる優良な受入れ機関の認定要件等を設ける。

○　育成就労において必要となる日本語能力を測る試験について、Ａ１相当からＡ２相当までの範囲内で設定される水準の試験を含む新たな試験の導入や、外国人の十分な受験機会を確保する方策を検討するとともに、母国における日本語学習支援として、日本語教材の開発、現地日本語教師の育成のための日本語専門家等の各国への派遣、日本語教材購入助成等の支援の実施等の取組を進める。

４　外国人の人権保護・労働者としての権利性の向上

（１）「やむを得ない事情がある場合」の転籍

○　育成就労制度において、現行の技能実習制度で認められている「やむを得ない事情がある場合」の転籍については、例えば、労働条件について契約時の内容と実態との間で一定の相違がある場合について、労働法理や慣行に照らし、改善状況等を考慮しつつ対象とすることを明示するなど、その範囲を拡大・明確化するとともに手続を柔軟化するものとし、現行制度下においても、可能な限り速やかに運用の改善を図る。

（２）本人の意向による転籍

○　上記（１）の場合以外は、計画的な人材育成の観点から、３年間を通じて一つの受入れ機関において継続的に就労を続けることが効果的であり望ましいものの、以下の要件をいずれも満たす場合には、同一業務区分内に限り、外国人本人の意向による転籍を認める（注）。

ア　同一の受入れ機関において就労した期間が一定の期間を超えていること

イ　技能検定試験基礎級等及び一定の水準以上の日本語能力に係る試験に合格していること

ウ　転籍先となる受入れ機関が、転籍先として適切であると認められる一定の要件を満たすこと

なお、アの「一定の期間」については、当分の間、各受入れ対象分野の業務内容等を踏まえ、受入れ対象分野ごとに１年から２年までの範囲内で設定するものとする。

ただし、アの「一定の期間」については、人材育成の観点を踏まえた上で１年とすることを目指しつつも、１年を超える期間を設定

する場合には、当該期間を選択する受入れ機関において、就労開始から１年を経過した後には転籍の制限を理由とした昇給その他待遇の向上等を図るための仕組みを検討する。

また、育成就労制度において育成途中の外国人による特定技能１号への在留資格変更については、育成就労を経ないで特定技能１号の在留資格を得るために必要となる試験に合格し、かつ、アの要件を満たす場合に限って認める。

イの「一定の水準以上の日本語能力に係る試験」については、各受入れ対象分野の業務内容等を踏まえ、各受入れ対象分野において、日本語能力Ａ１相当の水準から特定技能１号への移行時に必要となる日本語能力の水準までの範囲内で設定するものとする。

（注）転籍が認められる要件の概要については法律で規定した上、上記アの「一定の期間」の具体的な数値や上記イ及びウの要件の具体的な内容等については主務省令等で規定予定。

○　本人の意向により転籍を行う場合、転籍前の受入れ機関が支出した初期費用等のうち、転籍後の受入れ機関にも分担させるべき費用については、転籍前の受入れ機関が正当な補填を受けられるようにするための仕組みを検討する。

○　転籍については、受入れ機関、送出機関及び外国人の間の調整が必要となることに鑑み、転籍支援は、まずは監理支援機関（下記５（１）参照）が中心となって行うこととしつつ、ハローワークは外国人育成就労機構（下記５（４）参照）等と連携するなどして行うこととする。なお、当分の間、民間の職業紹介事業者の関与は認めない。

○　転籍ブローカー等の排除を担保するため、転籍の仲介状況等に係る情報を把握できる仕組みを設けるとともに、不法就労助長罪の法定刑を引き上げつつ適切な取締りを行う。

○　転籍を認めるに当たっては、外国人を３年間の育成期間内に特定技能１号の技能水準の人材に育成するとの観点から、当該外国人の転籍先の受入れ機関における育成就労計画の適否を審査するものとし、転籍を認めた後においても、当該転籍先の受入れ機関が当該計画に基づき当該外国人を育成するよう監理支援機関とともに監督するものとする。

○　転籍等に係る制度の悪用を防止し、適切な人材育成を促すため、受け入れた外国人の技能検定試験、日本語能力を測る試験等の合格率等を受入れ機関及び監理支援機関の許可等の要件や優良認定の

指標とする。

5　関係機関の在り方

（１）監理支援機関・登録支援機関

○　育成就労制度の下での監理団体（監理支援機関）については、受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限、外部監査人の設置の義務化等により独立性・中立性を担保するとともに、受入れ機関数等に応じた職員の配置・相談対応体制を担保するなどした上で、新たに許可を受けるべきものとし、機能を十分に果たせない監理団体は許可しない。

○　特定技能外国人に対する支援が適切になされるよう、受入れ機関が支援業務を他に委託する場合の委託先を登録支援機関に限ることとした上、登録支援機関及び受入れ機関の要件の厳格化・適正化を行う。

○　手続全般の簡素化・合理化を進めた上で、優良な監理支援機関及び登録支援機関に対しては更に簡素化等の措置を講じる。

（２）受入れ機関

○　育成就労制度における受入れ機関については、受入れ機関ごとの受入れ人数枠を含む育成・支援体制等の要件を適正化して設定するとともに、分野別協議会への加入等の要件を設け、前職要件等の現行の技能実習制度の国際貢献目的に由来する要件については撤廃する。また、受入れ機関において、就労期間に応じた昇給その他の待遇の向上、生活文化研修や日本語能力の向上方策の実施、相談対応体制の確保、外国人本人の連絡先や預金口座等の適正な把握等、外国人の適正な受入れに必要な方策を講ずる。

○　手続全般の簡素化・合理化を進めた上で、優良な受入れ機関に対しては更に簡素化等の措置を講じる。

○　来日後のミスマッチや労働条件等に係る外国人と受入れ機関等の認識のそごを防止するため、受入れ機関に係る情報の透明性を高め、外国人が安心して働ける受入れ機関をより直接的に選択できるようにする。

（３）送出機関

○　二国間取決め（ＭＯＣ）を新たに作成し、悪質な送出機関の排除に向けた取組を強化するとともに、原則として、当該取決めを作成した国の送出機関からのみ受入れを行うものとする。

○　各送出機関が徴収する手数料等の情報の公開を求めるなどして

送出機関に係る情報の透明性を高め、監理支援機関等がより質の高い送出機関を選択できるようにする。

○　外国人が送出機関に支払う手数料等が不当に高額とならないようにするとともに当該手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入し、外国人の負担の軽減を図る。

（４）外国人育成就労機構

○　外国人技能実習機構を外国人育成就労機構に改組し、育成就労制度の対象となる外国人に対する支援・保護業務を行わせるとともに、特定技能外国人への相談援助業務も行わせる。

○　外国人育成就労機構の監督指導機能や支援・保護機能を強化し、そのために必要な体制等を整備するとともに、労働基準監督署、地方出入国在留管理局等との連携を強化する。

６　その他

○　制度所管省庁は、業所管省庁との連絡調整、業所管省庁や関係機関への助言、送出国との連携の強化等、制度全体を適正に運用する上での中心的な役割を果たす。

○　業所管省庁は、受入れガイドラインや育成・キャリア形成プログラムを策定するなどして受入れの適正化を促進するほか、相談窓口の設置、不適切な引き抜きを防止するための措置等、各受入れ対象分野において必要な外国人の受入れ環境の整備等に資する取組を行う。

○　人権侵害行為に対しては、現行制度下でも可能な対処を迅速に行う。

○　移行期間を十分に確保するとともに丁寧な事前広報を行い、現行制度を利用している外国人や受入れ機関等に不当な不利益を生じさせず、また、制度の移行による急激な変化を緩和するため、必要な経過措置を設ける。

○　育成就労制度及び特定技能制度について、適切な情報発信等を行い、関係者の理解を促進する。

○　育成就労制度の施行後も、制度の運用状況について不断の検証と必要な見直しを行う。

○　育成就労制度を通じて、永住に繋がる特定技能制度による外国人の受入れ数が増加することが予想されることから、永住許可制度の適正化を行う。

以上

別紙１２－１

厚生労働省発開 0209 第 1 号
令 和 ６ 年 ２ 月 ９ 日

労働政策審議会
会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三

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

記

１　雇用保険法施行令の一部を改正する政令案要綱（別紙１）

２　雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱（別紙２）

別紙１

雇用保険法施行令の一部を改正する政令案要綱

第一　職業能力開発校等の施設及び設備の災害復旧に要する経費に関する補助金の特例

新潟県、富山県、石川県及び福井県が設置する職業能力開発校等の施設及び設備であって、令和六年能登半島地震により著しい被害を受けたものの災害復旧に要する経費に関する補助金については、令和五年度においては、その補助率を二分の一から三分の二に引き上げるものとすること。（本則関係）

第二　施行期日

この政令は、公布の日から施行するものとすること。（附則関係）

別紙２

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一　認定訓練助成事業費補助金制度に係る特例

令和六年能登半島地震により被害を受けた、災害救助法が適用された市町村内の認定職業訓練校の施設及び設備について、県が令和六年能登半島地震により被害を受けたものの災害復旧に要する経費を助成又は援助した場合の認定訓練助成事業費補助金に関し、令和五年度においては、国から県への補助率を二分の一から三分の二に、国の負担割合の上限を三分の一から二分の一に引き上げるものとすること。（本則関係）

第二　施行期日

この省令は、公布の日から施行するものとすること。（附則関係）

雇用保険法施行令の一部を改正する政令案の概要

別紙１２－２

【制度の概要】

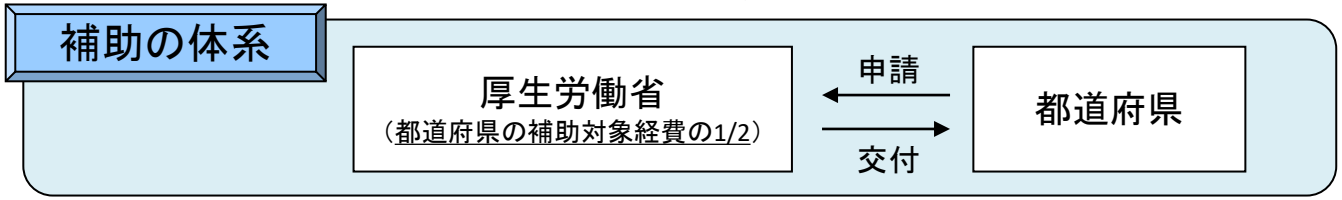
都道府県が設置する公共職業能力開発施設（職業能力開発校、職業能力開発短期大学校等）の施設の建替や改修、設備の整備に係る経費等について補助（補助率１／２）を実施。

補助対象施設数（R5.4.1現在）：全国１６６施設

（内訳　職業能力開発校１４５施設、職業能力開発短期大学校１５施設、障害者職業能力開発校６施設）

令和４年度実績：離職者訓練　受講者数　6,213人　　就職率　83．2％
在職者訓練　受講者数　40,524人
学卒者訓練　受講者数　10,270人　就職率　94．8％

補助の体系



【改正内容】

令和6年能登半島地震により著しい被害を受けた都道府県立職業能力開発校等の円滑な運営を確保するため、その施設又は設備の災害復旧に要する経費について、国から県への補助率を1／2から2／3に引き上げる特例を定めるもの。

特例の対象

令和6年能登半島地震に係る災害救助法が適用された市町村に設置された公共職業能力開発施設(※)の施設・設備の災害復旧に要する経費。

(※)新潟県、富山県、石川県及び福井県に所在する11施設

国の補助率の引き上げ

	国 → 県
現　行	1／2
改正案	2／3

【施行日】 公布日

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案の概要

1 制度の概要

1　認定職業訓練

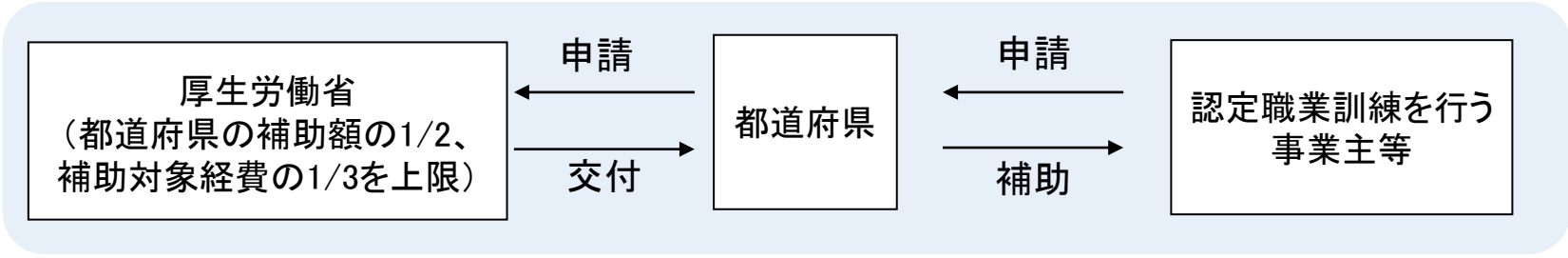
認定職業訓練は、事業主等の行う職業訓練のうち一定水準を満たしたものを都道府県知事が認定したもの（職業能力開発促進法第13条、第24条）。
（令和４年度実績：施設数・・・1,022施設、訓練生数・・・約18万３千人）

2　認定職業訓練への補助

認定職業訓練を行う能開法第13条に規定する事業主等を対象に、助成又は援助を行う都道府県に対し、国がその１／２（補助対象経費の１／３が上限）を補助（運営費、施設費、設備費の３種類）。（雇用保険法施行規則第123条）

補助の体系

（ 間接補助 ）



2 特例の内容

○　災害救助法が適用された市町村内の認定職業訓練校の施設及び設備について、令和６年能登半島地震により著しい被害を受けたものの災害復旧に要する経費については、国から県への補助率を引き上げる。

特例の対象

災害救助法適用市町村に所在する認定訓練助成事業費補助金の対象となる事業主等が設置する認定訓練施設・設備の災害復旧に要する経費。

国の負担割合の引上げ

負担割合	国	都道府県	事業主等
現　行	1／3	1／3	1／3
特　例	1／2	1／4	1／4

【施行】 公布日　令和6年○月○日（同日施行予定）

石川県の令和６年能登半島地震による被災状況（人材開発統括官関係）

石川職業能力開発短期大学校(ポリテクカレッジ石川)
学卒者訓練（生産技術科、電子情報技術科の２コース）
定員計80名

・施設被害：外壁一部崩落、ブレース一部破損、学生寮が傾斜により使用不可等
・全訓練科について、2月5日にオンライン等により再開。令和6年度の訓練は北陸職業能力開発大学校（富山県魚津市）で実施予定。

石川県立能登産業技術専門校
・離職者訓練（造園科など４コース）　定員計60名

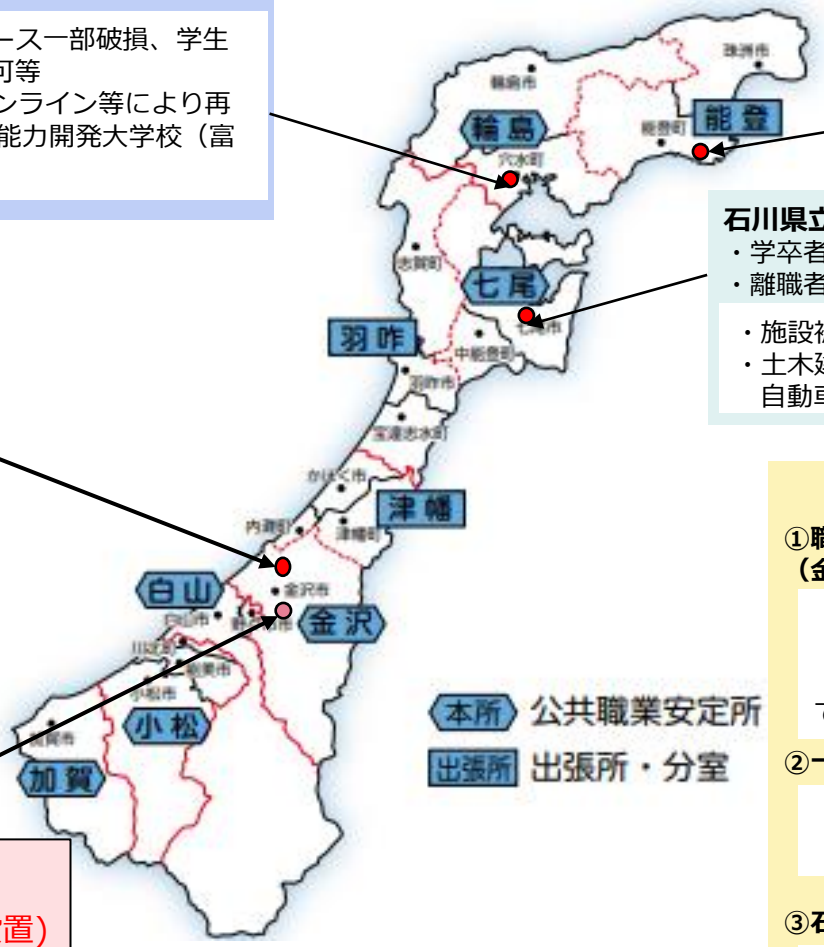
・施設被害：基礎部分破損、窓ガラス破損、壁ひび、床浮き上がり、天井崩落、外壁倒壊、シャッター破損等
・建築科、OA科、情報ビジネス科⇒１月22日に再開
造園科⇒１月25日に再開

石川県立七尾産業技術専門校
・学卒者訓練（自動車整備科、生産設備保全科の２コース）
・離職者訓練（土木建築科の１コース）　定員計85名

・施設被害：給排水設備破損、地盤沈下等
・土木建築科⇒１/15再開、生産設備保全科⇒1/22再開
自動車整備科⇒金沢校（実技は企業実習）で１月29日に再開

石川職業能力開発促進センター（ポリテクセンター石川）
・離職者訓練（溶接技術科などの６コース）定員計302名

・施設被害：天井一部崩落、屋根内壁一部崩落等
・通常通り訓練を実施



金沢新卒応援ハローワーク
・ヤングハローワーク金沢
(学生等震災特別相談窓口設置)

被害が出ている主な認定職業訓練校

①職業訓練法人石川県建設協議会建設共同高等職業訓練校（金沢市）

・施設被害：ガラス破損。施設内敷地の数カ所が陥没、隆起。建物内の一部扉開閉不可。
・避難等により通所不可となっている訓練生については補講等で対応予定。

②一般社団法人石川県自動車整備振興会（金沢市）

・施設被害：若干のクラックあり。
・施設への運営への影響は確認されていない。

③石川県清酒学校（金沢市）

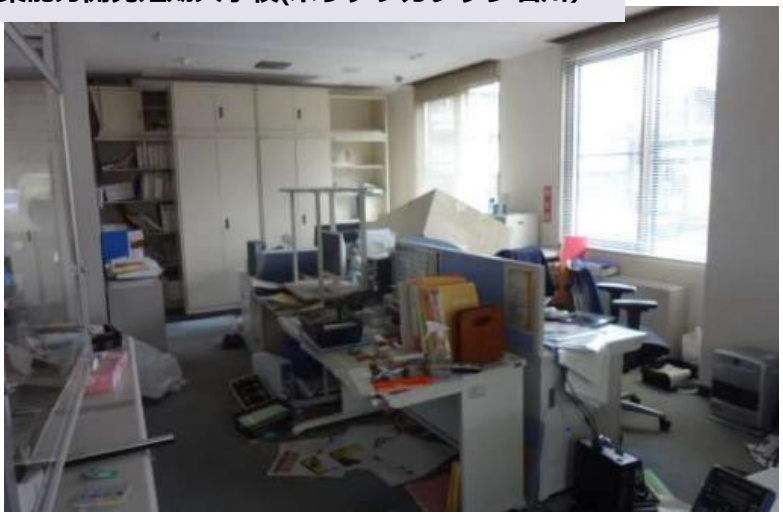
・施設被害：一部天井の崩落。暖房設備の損壊
・教室の通常使用が難しい状況。

石川県の令和６年能登半島地震による被災状況（人材開発統括官関係）

石川職業能力開発短期大学校(ポリテクカレッジ石川)

石川県立能登産業技術専門校

石川職業能力開発短期大学校(ポリテクカレッジ石川)



石川県立七尾産業技術専門校

別紙１３－１

厚生労働省発開 0313 第１号
令 和 ６ 年 ３ 月 １３ 日

労働政策審議会
　会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三

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

記

１　雇用保険法施行令の一部を改正する政令案要綱

別紙

雇用保険法施行令の一部を改正する政令案要綱

第一　職業能力開発校等の施設及び設備の災害復旧に要する経費に関する補助金の特例

新潟県、富山県、石川県及び福井県が設置する職業能力開発校等の施設及び設備であって、令和六年能登半島地震により著しい被害を受けたものの災害復旧に要する経費に関する補助金について、令和五年度に加え、令和六年度においても、その補助率を二分の一から三分の二に引き上げるものとすること。（本則関係）

第二　施行期日

この政令は、令和六年四月一日から施行するものとすること。（附則関係）

雇用保険法施行令の一部を改正する政令案の概要

別紙１３－２

【制度の概要】

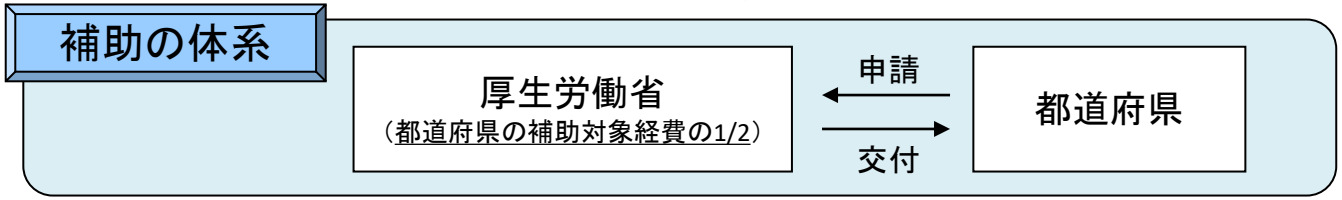
都道府県が設置する公共職業能力開発施設（職業能力開発校、職業能力開発短期大学校等）の施設の建替や改修、設備の整備に係る経費等について補助（補助率１／２）を実施。

補助対象施設数（R5.4.1現在）：全国１６６施設

（内訳　職業能力開発校１４５施設、職業能力開発短期大学校１５施設、障害者職業能力開発校６施設）

令和４年度実績：離職者訓練　受講者数　6,213人　就職率　83．2％
在職者訓練　受講者数　40,524人
学卒者訓練　受講者数　10,270人　就職率　94．8％

補助の体系



【改正内容】

令和6年能登半島地震により著しい被害を受けた都道府県が設置する公共職業能力開発施設の円滑な運営を確保するため、その施設又は設備の災害復旧に要する経費について、国から県への補助率を1／2から2／3に引き上げる特例を定めるもの。

特例の対象

令和6年能登半島地震に係る災害救助法が適用された市町村に設置された公共職業能力開発施設(※)の施設・設備の災害復旧に要する経費。

(※)新潟県、富山県、石川県及び福井県に所在する11施設

国の補助率の引き上げ

	国 → 県
現　行	1／2
改正案	2／3

【施行日】 令和6年4月1日

※　本政令案は、令和6年度の特例について定めるもの。令和5年度の特例を定める政令については、令和6年2月26日に公布・施行済み。

別紙１４－１

厚生労働省発職0308第1号

令和６年３月８日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三

別紙「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

別紙

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱

第一　雇用保険法施行規則の一部改正

一　雇用調整助成金制度の改正

二　労働移動支援助成金制度及び中途採用等支援助成金制度の改正

三　六十五歳超雇用推進助成金制度の改正

四　両立支援等助成金制度の改正

五　人材確保等支援助成金制度（人材確保等支援助成コース助成金）の改正

六　認定訓練助成事業費補助金制度に係る特例の延長

令和六年能登半島地震により被害を受けた施設及び設備の復旧に要する経費を助成又は援助した場合について、令和五年度に加え、令和六年度においても、国から都道府県への補助率及び国の負担割合の上限を引き上げるものとすること。

七　人材開発支援助成金制度の改正

1　障害者職業能力開発コース助成金を廃止すること。

2　人への投資促進コース助成金の改正

㈠　長期教育訓練休暇制度について、時間単位の休暇を対象とするとともに、中小企業事業主において当該制度を利用して休暇の取得を行った被保険者一人当たりの賃金助成支給上限時間数及び賃金助成額等を引き上げること。

㈡　自発的職業能力開発訓練について、訓練時間の下限を十時間に引き下げるとともに、職務関連の訓練に限ることとしていた要件について職務関連以外も認めること。

八　雇用保険法第六十三条第一項第三号に掲げる事業の改正

九　その他所要の改正を行うこと。

第二　建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正

第三　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。

三　関係法令について所要の改正を行うこと。

別紙１４－２

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について（概要）

１．改正の趣旨

○　雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）に基づく各種助成金について、令和６年度分に係る制度の見直しや新設等を行うもの。対象となるのは以下の助成金であり、改正の概要は別紙のとおり。（人材開発分科会関係は下線部分）

Ⅰ．雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号）の一部改正関係

１．雇用調整助成金
２．労働移動支援助成金
３．六十五歳超雇用推進助成金
４．中途採用等支援助成金
５．両立支援等助成金
６．人材確保等支援助成金
７．認定訓練助成事業費補助金
８．人材開発支援助成金
９．雇用保険法第 63 条第１項第３号に掲げる事業の改正

Ⅱ．建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 29 号）の一部改正関係

１．人材確保等支援助成金
２．人材開発支援助成金

○　その他所要の改正を行う。

２．根拠条項

○　雇用保険法第 62 条第１項及び第２項並びに第 63 条第１項及び第２項
○　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）第 24 条第１項
○　建設労働者の雇用の改善等に関する法律第 47 条

３．施行期日等

○　公 布 日：令和６年３月 29 日（予定）
○　施行期日：令和６年４月１日

別紙

Ⅰ．雇用保険法施行規則の一部改正関係

７．認定訓練助成事業費補助金

○　認定訓練助成事業費補助金の特例の延長

令和６年能登半島地震により被災した施設及び設備の災害復旧に要する経費を助成又は援助した場合、令和５年度に加え、令和６年度においても、国から都道府県への補助率及び国の負担割合の上限を引き上げる。（雇保則附則第 17 条の５の３）

なお、本改正においては、附則第 17 条の５の３中「令和五年度」の下に「及び令和六年度」を加えることとし、令和５年度分の特例に係る規定を残すこととしている。これは、同規定に基づき、令和５年度における認定訓練助成事業費補助金の交付決定について補助率の特例が適用されることとなるが、その後も繰越し等が生ずる可能性があることから、翌年度以降も、引き続き補助率の特例に係る規定を残しておく必要があるためである。

【現行制度の概要（令和６年２月下旬措置予定）】

令和５年度までの暫定措置として、令和６年能登半島地震により被災した認定職業訓練校の災害復旧に要する施設費及び設備費に係る都道府県への補助率を１／２から２／３に引き上げるとともに、補助対象経費全体に占める国の負担割合の上限を１／３から１／２に引き上げる。

８．人材開発支援助成金

（１）障害者職業能力開発コース助成金の廃止

（略）

（２）人への投資促進コース助成金の見直し

①　長期教育訓練休暇制度の拡充

○　長期教育訓練休暇制度について、労働者が柔軟に休暇を取得できるよう時間単位の休暇を対象とし、中小企業事業主における１人当たり賃金助成支給上限時間数、賃金助成額等を引き上げる。（雇保則附則第 34 条第２項）

【現行制度の概要】

長期教育訓練休暇制度を導入し、要件を満たす各被保険者に当該制度に基づく休暇を付与した事業主に対し、実際に当該被保険者が休暇の取得を行った場合に、所定の賃金等を助成するもの。

（支給額）

企業規模	１人当たり賃金助成支給上限日数	賃金助成額 １人１日当たり	
			賃上げに係る要件
中小企業事業主以外	150 日	6,000 円	7,200 円
中小企業事業主	150 日	6,000 円	7,200 円

【見直しの内容】

（支給額）

企業規模	１人当たり賃金助成支給上限時間数	賃金助成額 １人１時間当たり	
			賃上げに係る要件
中小企業事業主以外	1,200 時間 （150 日相当）	760 円 （１日当たり 6,000 円相当）	960 円 （１日当たり 8,000 円相当）
中小企業事業主	1,600 時間 （200 日相当）	960 円 （１日当たり 8,000 円相当）	

②　自発的職業能力開発訓練の拡充

○　自発的職業能力開発訓練の訓練時間の下限 20 時間の要件を 10 時間に引き下げるとともに、長期教育訓練休暇制度と組み合わせて活用しやすくするため、職務関連の訓練に限ることとしていた要件について職務関連以外も認めることとする。（雇保則附則第 34 条第２項）

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案の概要

1 制度の概要

1　認定職業訓練

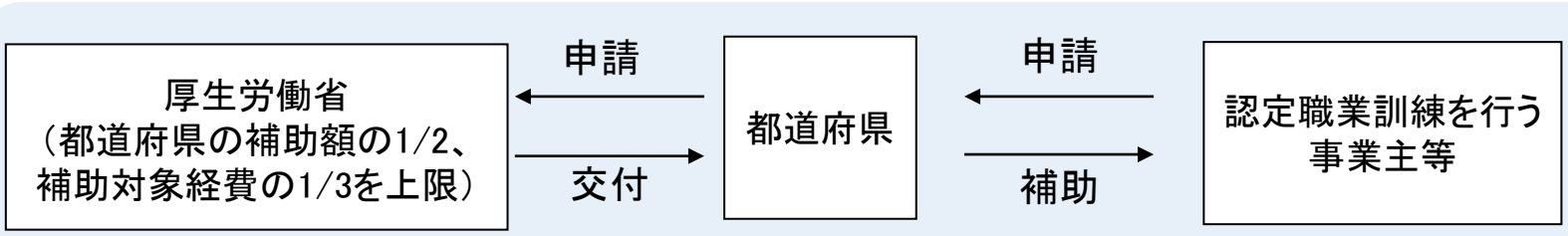
認定職業訓練は、事業主等の行う職業訓練のうち一定水準を満たしたものを都道府県知事が認定したもの（職業能力開発促進法第13条、第24条）。
（令和４年度実績：施設数・・・1,022施設、訓練生数・・・約18万３千人）

2　認定職業訓練への補助

認定職業訓練を行う能開法第13条に規定する事業主等を対象に、助成又は援助を行う都道府県に対し、国がその１／２（補助対象経費の１／３が上限）を補助（運営費、施設費、設備費の３種類）。（雇用保険法施行規則第123条）

補助の体系

（ 間接補助 ）



2 特例の内容

○　災害救助法が適用された市町村内の認定職業訓練校の施設及び設備について、令和６年能登半島地震により著しい被害を受けたものの災害復旧に要する経費については、国から県への補助率を引き上げる。

特例の対象

災害救助法適用市町村に所在する認定訓練助成事業費補助金の対象となる事業主等が設置する認定訓練施設・設備の災害復旧に要する経費。

国の負担割合の引上げ

負担割合	国	都道府県	事業主等
現　行	1／3	1／3	1／3
特　例	1／2	1／4	1／4

【施行】公布日　令和6年3月29日（予定）
施行日　令和6年4月1日

※　本省令案は、令和6年度の特例について定めるもの。令和5年度の特例を定める省令については、令和6年2月26日に公布・施行済み。

人材開発支援助成金に係る雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案【概要】

人材開発支援助成金は、事業主が労働者に対して職務に関連する訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

改正概要（令和６年４月１日施行予定）

1　人への投資促進コース（長期教育訓練休暇制度）の拡充

長期教育訓練休暇制度について、労働者が柔軟に休暇を取得できるよう時間単位の休暇を対象とし、中小企業事業主における１人当たり賃金助成支給上限時間数、賃金助成額等を引き上げる。（雇保則附則第34条第２項）

① 中小企業の賃金助成額の引き上げ 及び 時間単位の休暇を対象とする柔軟化

現　行：6,000円/日･人（企業規模問わず）

⇨　改正後：**中小企業960（大企業760）円／時間･人**　（１日８時間換算で7,680（6,080）円／日･人）

② 中小企業における賃金助成支給上限時間数の引き上げ

現　行：150日/人（企業規模問わず）

⇨　改正後：**中小企業1,600（大企業1,200）時間／人**　（１日８時間換算で 200（150）日／人）

企業規模	１人当たり賃金助成支給上限時間数	賃金助成額 １人１時間当たり	
			賃上げに係る要件
中小企業事業主以外	1,200時間	760円	960円
中小企業事業主	1,600時間	960円	

2　人への投資促進コース（自発的職業能力開発訓練）の拡充

自発的職業能力開発訓練の活用促進を図るため、訓練時間の下限20時間を見直し、10時間に引き下げるとともに、長期教育訓練休暇制度と組み合わせて活用しやすくするため、職務関連の訓練に限ることとしていた要件について職務関連以外も認めることとする。（雇保則附則第34条第２項）

① 訓練時間の下限引き下げ　現　行：20時間　⇨　改正後：**10時間**

② 「職務関連の訓練」に限るとしていた要件について「職務関連以外」も認める

「長期教育訓練休暇制度」と「自発的職業能力開発訓練」を組み合わせて活用を促進

別紙１５－１

（案）

厚生労働省発開　第号
令　和　６　年　月　日

労働政策審議会
　会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三

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

記

１　職業能力開発促進法施行規則第四十八条の十七第一項第一号及び第二号に規定する講習の指定に関する省令の一部を改正する省令案要綱

別紙

職業能力開発促進法施行規則第四十八条の十七第一項第一号及び第二号に規定する講習の指定に関する省令の一部を改正する省令案要綱

第一　知識講習に係る定員要件を廃止すること。（本則関係）

第二　この省令は、令和六年四月一日から施行すること。（附則関係）

職業能力開発促進法施行規則第四十八条の十七第一項第一号及び第二号に規定する講習の指定に関する省令の一部を改正する省令案の概要

別紙１５－２

- キャリアコンサルタントの更新講習のうち知識講習については、定員を30人以下としている。
- 「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書（令和５年12月22日とりまとめ）」において、「コロナ禍を経て、オンラインやオンデマンドでの講習が一般的になっており、･･･知識講習については定員が多くとも、講習内容に係る質疑応答や習得度の確認・評価、受講者へのフォロー等が確実に行える方法であれば、更新講習として必要とされる質の確保は可能と考えられる」ことから、知識講習に係る定員要件は撤廃すべき旨提言されたことを踏まえ、知識講習に係る定員要件を廃止する改正を行う。

改正の概要

キャリアコンサルタントの更新講習のうち知識講習について、定員要件を廃止する。

※　受講者へのフォロー等が確実に行える方法（質問や意見交換ができる仕組み）などについては、キャリアコンサルタント更新講習指定申請等要領で規定する予定。

（参考）キャリアコンサルタントの更新講習について

- キャリアコンサルタントの登録は５年ごとの更新制。更新を受けようとする者は、厚生労働大臣が指定する講習（知識講習８時間、技能講習30時間）を受講することが必要。
- 厚生労働大臣による講習の指定の要件のうち、技能講習については以下のとおり。
  講義又は演習により実施：講義の場合30人以下、演習の場合20人以下
  （相手の状態を認識しながら講習を実施することの重要性が知識講習と比べて高いと考えられることを踏まえ、定員上限の見直しの可能性については引き続き検討）

（参考）令和６年度登録更新の対象者数：8,534人（令和元年度新規登録者数）

施行期日等

公布日：令和６年３月下旬(予定)　　施行期日：令和６年４月１日（予定）

キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書（概要）
～　キャリアコンサルタントがその役割を果たしていくために～

参考

キャリアコンサルタントを取り巻く現状

■ キャリアコンサルタント登録者数は令和5年3月末時点で約6.6万人と増加。企業領域等に活動の場が広がる。
■ 一方、キャリアコンサルティングの活動を行っていないキャリアコンサルタントの割合が上昇。更新率は約7割。
■ 前年度にキャリアに関する相談を利用した労働者は約１割。うちキャリアコンサルタント等のキャリアに関する専門家に相談している者は約２割。
■ DXの加速化などの社会環境の変化、職業人生の長期化が進む中、労働者の自立的・自主的・継続的なリ・スキリングを進める必要。

リ・スキリングの選択、キャリアアップや転職に係る相談支援に関するキャリアコンサルタントの役割に対する期待の高まり

キャリアコンサルティングを利用する労働者や従業員にキャリアコンサルティングを行う仕組みを導入する企業がまだ少ない

キャリアコンサルタントの能力向上、活動促進のために

- 講習の内容のアップデートの徹底（最新の労働市場の知識や労働政策等）
- 受講者へのフォローや内容が適切であることを前提に、オンラインでの講習の普及を踏まえ、更新時の知識講習の定員上限（30人）の撤廃（⇒更新に係る費用負担軽減）
- 必要な科目の技能講習が提供され、受講者が適切に選択できるよう支援
- スーパービジョンの機会の拡充、スーパーバイザーの養成（１級技能士の取得促進、取得後の指導力向上）　　等

キャリアコンサルティングの普及促進のために

- キャリアコンサルティングの効果について周知（支援内容やメリットについて、活動領域や対象者の特性も踏まえ分かりやすく発信）
- 気軽にキャリアコンサルティングを利用できる相談窓口の整備
- 企業におけるキャリアコンサルティングの促進（職業能力開発推進者の選任、セルフ・キャリアドック導入の促進）　　等

今後の検討課題

- 能力要件・能力体系の見直し
  キャリアコンサルタントに共通して求められる能力要件に加え、領域等に応じた専門的な知識・技能の整理
- 更新要件の見直し
  スーパービジョンや実務の位置づけ、技能講習が選択制であることについての検証、領域等に応じて必要とされる知識・技能の向上やスーパーバイザーの養成・指導力向上を進める方策等

別紙１６－１

厚生労働省発開0313第３号

令 和 ６ 年 ３ 月 １３日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三

別紙「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則第二条第十四号に規定するキャリアコンサルティングを行う者であって厚生労働大臣が定めるものの一部を改正する件案要綱」について、貴会の意見を求める。

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則第二条第十四号に規定するキャリアコンサルティングを行う者であって厚生労働大臣が定めるものの一部を改正する件案要綱

第一　申請職業訓練を行う施設内に配置するキャリアコンサルティングを行う者の一部改正

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則第二条第一号イに規定する申請職業訓練の実施期間中に、当該申請職業訓練を行う施設内に配置するキャリアコンサルティングを行う者について、厚生労働省又は厚生労働省が委託して実施する職業能力開発促進法第十五条の四第一項に規定する職務経歴等記録書を用いたキャリアコンサルティングに係る講習を修了した者及び当該者と同等の能力を有すると認められる者を削除するとともに、同法第三十条の三に規定するキャリアコンサルタントと同等の能力を有すると認められる者であって一定の要件を満たす者を追加すること。

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ものとすること。

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則第二条第十四号に規定するキャリアコンサルティングを行う者であって厚生労働大臣が定めるものの一部を改正する件案要綱の概要

別紙１６－２

1 改正の趣旨

厚生労働省又は厚生労働省が委託して実施する職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）（以下「能開法」という。）第15条の４第１項に規定する職務経歴等記録書（以下「ジョブ・カード」という。）を用いたキャリアコンサルティングに係る講習を修了した者（以下「ジョブ・カード作成アドバイザー」という。）について、同講習が平成30年度末をもって廃止となり、登録証の有効期間が令和５年度末で終了となることを踏まえ、本告示の規定を改正する。

2 改正の概要

【現行】

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則（平成23年厚生労働省令第93号）第２条第14号に規定するキャリアコンサルティングを行う者であって厚生労働大臣が定めるものを、能開法第30条の３に規定するキャリアコンサルタント、又はジョブ・カード作成アドバイザー若しくはこれと同等の能力を有すると認められる者であって、ジョブ・カードの作成の支援を行うことが認められる者として厚生労働省職業安定局長及び厚生労働省人材開発統括官が定めるものとしている。

【改正後】

改正する件の施行の日から、下線部を削除する。

※ジョブ・カード講習は、ジョブ・カード制度創設当時、ジョブ・カードの交付を担うべきキャリアコンサルタント有資格者数が十分でなかったことから、 必要最低限の質を保ちつつ、その量的不足を補うために、ジョブ・カード作成アドバイザー（旧登録キャリア・コンサルタント）を養成するための講習として平成20年度より開始した。 平成28年度のキャリアコンサルタント国家資格化以降、キャリアコンサルタント登録者が順調に増加してきており、ジョブ・カード作成支援のための体制整備が図られたことから、 平成30年度末をもって同講習を終了。

3 施行期日等

公布日：令和６年３月下旬（予定）　　施行期日：令和６年４月１日

別紙１７－１

厚生労働省発開０３１３第２号
令 和 ６ 年 ３ 月 １ ３ 日

労働政策審議会
　会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　武見　敬三

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

記

１　キャリアコンサルタントであって厚生労働大臣が定めるものの一部を改正する件案要綱

キャリアコンサルタントであって厚生労働大臣が定めるものの一部を改正する件案要綱

第一　キャリアコンサルタントであって厚生労働大臣が定めるものの要件のうち、特定一般教育訓練若しくは専門実践教育訓練を行う法人若しくは団体に雇用されていない者又は当該法人若しくは団体の役員でない者であることを削除すること。

第二　この告示は、令和六年四月一日から適用すること。

キャリアコンサルタントであって厚生労働大臣が定めるものの一部を改正する件案要綱の概要

別紙１７－２

- 特定一般教育訓練及び専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金の支給申請に当たって、受講予定者は「訓練前キャリアコンサルティング」を受けることが義務づけられている（雇用保険法施行規則(昭和50年労働省令第3号)第101条の２の11の２及び第101条の２の12 ）。また、訓練前キャリアコンサルティングを提供するキャリアコンサルタント（以下「訓練対応キャリアコンサルタント」という。）は、特定の研修の受講が義務づけられている。
- 現状、訓練前キャリアコンサルティングにおいて、訓練対応キャリアコンサルタントが所属する法人・団体が行う特定一般教育訓練又は専門実践教育訓練へ不当に勧誘することを防ぐため、標題の告示において「特定一般教育訓練若しくは専門実践教育訓練を行う法人若しくは団体に雇用されていない者又は当該法人若しくは団体の役員でない者であること」とされている。
- 一方で、専門実践教育訓練として指定されているキャリアコンサルタント養成講習を提供している法人・団体は、キャリアコンサルタントを雇用してキャリアコンサルティングサービスを併せて提供しているケースが多いことから、当該法人・団体に属しているキャリアコンサルタントは、当該法人・団体に「雇用されている」ことのみにより、訓練前キャリアコンサルティングを提供できない現状となっている。
- 今後、学び・学び直しのニーズの増加が見込まれる中、より多くのキャリアコンサルタントが、そのニーズに応えることできるよう、所要の見直しを行うこととする。

※　別途、訓練前キャリアコンサルティングにおける特定一般教育訓練又は専門実践教育訓練の不当な勧誘を防止する措置を講ずる。

改正の概要

「訓練対応キャリアコンサルタント」の要件のうち、特定一般教育訓練若しくは専門実践教育訓練を行う法人若しくは団体に雇用されていない者又は当該法人若しくは団体の役員でない者であることを削除する。

同時に、訓練対応キャリアコンサルタントが自身の所属する法人・団体が行う特定一般教育訓練等へ不当に勧誘することを防ぐ措置は、雇用保険法施行規則の改正(※１)で措置する。

※１　別途、以下の措置を講じる方向で職業安定分科会に諮問予定
- ✓ 雇用保険法施行規則において訓練前キャリアコンサルティング実施上の留意事項（適切な講座選択を支援すること及び不当な勧誘を行わないこと）を新たに規定（３月の職業安定分科会において諮問予定）

※２　その他、以下の対応を行う
- ✓ 訓練対応キャリアコンサルタントが受講する研修（※）に上記留意事項を盛り込む
- ✓ 教育訓練給付金の支給申請時に不当な勧誘を行っていないことを確認する

（※）本告示により、訓練対応キャリアコンサルタントの要件として「厚生労働省が委託して実施する研修を受けていること」とされている。
訓練対応キャリアコンサルタント向け研修の修了者：約5,800人（令和６年１月時点）

施行期日等

公布日：令和６年３月下旬(予定)　　施行期日：令和６年４月１日（予定）

技能実習制度における申請等件数

別紙18

１　監理団体許可（令和６年１月末現在）※年度別実績は別紙１参照

申請件数	許可件数
４，２３３件	３，６８１件 うち一般監理事業（※1）　１，９９４件 うち特定監理事業（※2）　１，６８７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６年１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）	41,822件	40,919件
団体監理型（※4）	1,802,452件	1,748,604件
計	1,844,274件	1,789,523件

（※３）企業単独型とは、日本の企業等が海外の現地法人、合弁企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施する類型。
（※４）団体監理型とは、非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施する類型。

監理団体の申請・許可件数（年度別）

別紙1

年度	申請件数	許可件数
平成29年度	2，217件	2，032件
平成30年度	484件	473件
令和元年度	523件	402件
令和２年度	401件	369件
令和３年度	265件	227件
令和４年度	198件	129件
令和５年度	145件	49件
合計	4，233件	3，681件

※令和５年度（１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	5，299件	5，717件
	小計	41，822件	40，919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	241，777件
	令和5年度	270，387件	290，636件
	小計	1，802，452件	1，748，604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	246，260件
	令和5年度	275，686件	296，353件
	小計	1，844，274件	1，789，523件

※令和5年度（１月末まで）については暫定値。

参考資料２－５

政策統括官（総合政策担当）関係

別紙

労働政策基本部会（第４期）　検討テーマ及び進め方（案）

2024. 1

【検討テーマ案について】

「人口減少社会に即した働き方について～中小企業・地域の雇用を支える産業での労働者の能力発揮に向けて～」

○「人口減少社会」に向かうわが国においては、「産業構造がこれまでにない大きさとスピードで、不連続に変化し続ける」時代に直面しており、様々な産業において人材不足の課題が生じている。

○第 3 期の労働政策基本部会においては、「変化する時代の多様な働き方に向けて」として、人材育成・リスキリング、ジョブ型人事等の人事制度、労働移動について議論し、これらの重要性やキャリアについて社会全体で考えることの重要性や、労働者のスキルアップ・向上を労働政策において重視するべきことを示した。

○この議論の中では、複数の委員から、労働者の多くを占める中小企業・地域密着型産業の働き方について考えることが重要なのではないかという意見があったところ。

○わが国においては、雇用者の多くを占める中小企業や、第 3 次産業を中心とする地域密着型の産業においては、特に人手不足感があるところである一方、労働条件や生産性には差があるとされており、労働者が生き生きと働き続けられるような、企業での生産性の向上と労働者が能力発揮できる環境作りが重要となっている。

○また、このような人手不足への対応を考える上では、サービス供給が合理的なあり方を超えて過度に消費者の利便性を追求したものになっていないかという点についても意識する必要がある。労働者は同時に消費者でもあることを念頭におきながら、総体としての生活のしやすさを改善していく必要がある。

○このため、「人口減少社会における中小企業・地域の雇用を支える産業における労働者の能力発揮」をテーマに、以下のカテゴリーの論点を中心に議論を進め、これらに必要な企業、労働者や労働政策、社会経済のあり方について、課題提起する。また、こうした人口減少社会にあっては、限られた政策資源を従来以上に効率的・効果的に利用することが求められることから、政策の立案・実施のあり方についても課題を提起するようにしていきたい。

労働政策の課題

（１）中長期的な人手不足の課題について

○人手不足については、大くくりにすると、人口減少による人手不足、ミスマッチによる人手不足、制度・慣行に由来する人手不足の課題がある。

○これらについては、以下のように、対応していくことが考えられる。

① 人口減少による人手不足：女性や高齢者等の多様な労働参加

② ミスマッチによる人手不足：リスキリングなど能力開発、マッチングシステムの強化

③ 制度・慣行に由来する人手不足：賃金・労働時間、就業形態の多様化、価格転嫁・サービス供給のあり方の見直し

（２）中小企業・地域の雇用を支える産業の人手確保への対応について

○（１）の課題を、中小企業やサービス業等の地域の雇用を支える産業の人手確保の観点で整理すると、課題解決に向けては、以下の論点があると考えられる。これらについて、ヒアリング等を行いながら、企業、労働者、労働政策において対応するべきこと等について、議論を行うこととしたい。

①人口減少による人手不足について

- 65 歳以上の人材活用、中高年へのリスキリングについて
- 女性の働き方について（管理職登用やキャリア形成の在り方など）
- 外国人労働者の活用について

②ミスマッチによる人手不足について

・中核人材の確保について

・賃金や労働時間のミスマッチ

・労働市場のマッチング機能の強化について

③制度・慣行に由来する人手不足について

- 生産性向上に向けた取組について

  ➢価格転嫁や生産性の高い働き方等について

  ➢賃上げについて

- 多様な働き方を可能とする就業環境の整備について

  ➢多様な就業形態（非正規雇用、雇用類似等）について

  ➢就業場所（テレワーク、副業・兼業等）の多様化について

  ➢週休３日制などの柔軟な働き方について

・労働者が健康的に働ける就業環境の整備について

・働きがいのある職場作りについて

  ➢働く人個人の幸福度（ウェルビーイング）の高さと生産性向上について（ライ

フスタイルの在り方等）

➢ワーク・エンゲージメントの高い職場作りについて

➢生産性を高めるとされるチーム力（組織力）について

・労働供給制約下におけるサービス供給のあり方について

➢サービス供給の効率化に向けた企業の取組について

➢長時間労働につながる商慣行等の見直しについて

（３）労働政策の立案・実施のあり方

○　効果的な労働政策を立案・実施するため、データの活用について望まれることについて議論を行うこととしたい。

・労働政策における EBPM

➢行政記録情報の活用を用いた分析と政策立案について

➢労働政策の立案過程におけるデータ活用について

【労働政策基本部会の今後のスケジュール（粗案）】

○ 第 29 回（令和６年１月）

テーマ「今後の進め方について」

・部会長選任及び部会長代理の指名

・今後の進め方について

・テーマ案について（フリートーキング）

○ 第 30 回以降

・企業、団体、有識者等から全般的にヒアリングを行い、議論

（うち、必要に応じて論点整理、中間まとめ）

・令和６年度末までに報告書取りまとめ（令和６年度末頃）

○ 報告書を労政審本審に報告（令和７年４～５月頃）