

雇用環境・均等局関係

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年⁴⁶⁵4月1日）

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

第一 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の一部改正

一 職場における労働者の就業環境を害する言動に関する規範意識を醸成するための国による啓発活動

国は、職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策の充実に取り組むに際しては、何人も職場における労働者の就業環境を害する言動を行ってはならないことに鑑み、当該言動が行われることのない就業環境の形成に関する規範意識の醸成がなされるよう、必要な啓発活動を積極的に行わなければならないものとする。 (第四条第四項関係)

二 治療と就業の両立支援対策

1 事業主は、疾病、負傷その他の理由により治療を受ける労働者について、就業によって疾病又は負傷の症状が増悪すること等を防止し、その治療と就業との両立を支援するため、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとする。 (第二十七条の三第一項関係)

2 厚生労働大臣は、1の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を定め、これを公表するものとする。 (第二十七条の三第二項関係)

3 2の指針は、労働安全衛生法第七十条の二第一項に規定する指針と調和が保たれたものでなければならぬものとする。 (第二十七条の三第三項関係)

4 厚生労働大臣は、2の指針に従い、事業主又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができるものとする。 (第二十七条の三第四項関係)

三 職場における顧客等の言動に起因する問題に関して事業主が講ずべき措置等

1 事業主は、職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者 (以下四の5において「顧客等」という。)の言動であつて、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないものとする。 (第三十

三条第一項関係)

2 事業主は、労働者が1の相談を行ったこと又は事業主による1の相談への対応に協力した際に事実を述べ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。 (第三十三条第二項関係)

3 事業主は、他の事業主から当該他の事業主が講ずる1の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならないものとする。 (第三十三条第三項関係)

4 厚生労働大臣は、1から3までの事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。 (第三十三条第四項関係)

四 職場における顧客等の言動に起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務

1 国は、労働者の就業環境を害する三の1の言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この四において「顧客等言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、各事業分野の特性を踏まえつつ、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならないものとする。 (第三十四条第一項関係)

2 事業主は、顧客等言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働

者が他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる1の措置に協力するように努めなければならないものとする。 (第三十四条第二項関係)

3 事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、顧客等言動問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならないものとする。 (第三十四条第三項関係)

4 労働者は、顧客等言動問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる3の1の措置に協力するように努めなければならないものとする。 (第三十四条第四項関係)

5 顧客等は、顧客等言動問題に対する関心と理解を深めるとともに、労働者に対する言動が当該労働者の就業環境を害することのないよう、必要な注意を払うように努めなければならないものとする。 (第三十四条第五項関係)

五 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の一部改正

一 求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して事業主が講ずべき措置等

1 事業主は、求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるもの（以下この一の1及び2並びに二において「求職者等」という。）によるその求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動（以下この一の1及び二の1において「求職活動等」という。）において行われる当該事業主が雇用する労働者による性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう、当該求職者等からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないものとする。こと。（第十三条第一項関係）

2 事業主は、労働者が当該事業主による求職者等からの1の相談への対応に協力した際に事実を述べ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。（第十三条第二項関係）

3 厚生労働大臣は、1及び2の事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るた

めに必要な指針を定めるものとする。 (第十三条第三項関係)

二 求職活動等における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務

1 国は、求職者等の求職活動等を阻害する一の1の言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題 (以下この二において「求職活動等における性的言動問題」という。) に対する事業主その他の国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならぬものとする。 (第十四条第一項関係)

2 事業主は、求職活動等における性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる1の措置に協力するよう努めなければならぬものとする。 (第十四条第二項関係)

3 事業主 (その者が法人である場合にあつては、その役員) は、自らも、求職活動等における性的言動問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならぬものとする。 (第十四条第三項関係)

4 労働者は、求職活動等における性的言動問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる一の1の措置に協力するように努めなければならないものとする事。 (第十四条第四項関係)

三 男女雇用機会均等推進者

事業主が選任する職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者の業務として、事業主の講ずる一の1及び二の2の措置等を加えるものとする事。 (第十九条関係)

四 その他

その他所要の規定の整備を行う事。

第三 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の一部改正

一 基本原則

女性の職業生活における活躍の推進に当たり留意すべき事項として、女性の健康上の特性を加えるものとする事。 (第二条第一項関係)

二 基本方針

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針において定める事項として、職場において行われる就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置に関する事項を加えるものとする。 (第五条第二項第三号関係)

三 基準に適合する認定一般事業主の認定の基準

基準に適合する認定一般事業主(国及び地方公共団体以外の事業主であつて、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を受けたものをいう。)の認定の基準として、事業主が講じている第二の一の1の措置に関する情報を公表していることを加えるものとする。 (第十二条 関係)

四 特定事業主行動計画の変更手続の見直し

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。以下同じ。)が特定事業主行動計画(特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する

る取組に関する計画をいう。)について内閣府令で定める軽微な変更を行う場合には、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況把握、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情についての分析等を行う義務を課さないものとする。 (第十九条第三項及び第四項関係)

五 女性の職業選択に資する情報の公表の義務の適用拡大等

1 一般事業主(国及び地方公共団体以外の事業主であつて、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものに限る。)が、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関して定期的に公表すべき情報に、その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異及びその雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合を加えるものとする。 (第二十条第一項及び第二項関係)

2 特定事業主が、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関して定期的に公表すべき情報に、その任用する職員の男女の給与の額の差異及びその任用する管理的地位にある職員に占め

る女性職員の割合を加えるものとする。 (第二十一条関係)

六 期限の延長

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の有効期限を十年間延長し、令和十八年三月三十一日までとすること。 (附則第二条第一項関係)

七 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第四 施行期日等

一 施行期日

この法律は、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から施行すること。ただし、次に掲げる事項は、次に定める日から施行することとする。 (附則第一条関係)

1 第一の一並びに第三の一、二及び六 公布の日

2 第一の二並びに第三の四及び五 令和八年四月一日

二 検討

政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定の施行の状況について検討を加え、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。 (附則第八条関係)

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。 (附則第二条から第七条まで及び第九条から第十六条まで関係)

| | |
|---------------------------|------|
| 労働政策審議会雇用環境・均等分科会（第 77 回） | 資料 1 |
| 令和 6 年 12 月 12 日 | |

厚生労働省発職 1212 第 2 号

令和 6 年 12 月 12 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



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 (抄)

第一・第二 (略)

第三 両立支援等助成金制度の改正

一 出生時両立支援コース助成金の改正

1 男性被保険者の育児休業取得割合を大幅に上昇させた等の要件を満たした中小企業事業主に対する助成金(以下この一において「第二種助成金」という。)の支給要件について、育児休業の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備に関する措置を複数講じたこと等の要件を満たした中小企業事業主に対する助成金(3及び5において「第一種助成金」という。)の支給実績を廃止すること。

2 第二種助成金の支給要件のうち、男性被保険者の育児休業取得割合に係る要件について、次の(一)又は(二)のいずれかに該当していることとする。

(一) 第二種助成金の支給の申請をしようとする日の属する事業年度(以下この2において「申請年度」という。)の直前の事業年度(以下この2において「申請前事業年度」という。)における、

男性被保険者の育児休業取得割合が百分の五十以上であり、かつ、申請前事業年度の直前の事業年度における男性被保険者の育児休業取得割合よりも百分の三十以上増加していること。

(二) 申請前事業年度の直前の事業年度における、その雇用する男性被保険者であって配偶者が出産したものが五人未満の場合において、申請年度の直前の二事業年度における男性被保険者の育児休業取得割合がいずれも百分の七十以上であること。

3 第二種助成金の支給要件について、第一種助成金の支給の申請をした日以降に一日以上の育児休業を取得したものの数が二以上であることを廃止すること。

4 第二種助成金の支給額について、六十万円とすること。

5 第二種助成金の支給を受ける中小企業事業主であつて、育児休業等の取得の状況を厚生労働省のウェブサイトで公表したものの（既にこの5に該当するものとしてこの5による支給を受けた中小企業事業主を除く。）に対して、4に定める額に加え、二万円を支給するものとする。

6 第二種助成金の支給を受ける中小企業事業主が、第二種助成金の申請をする日までに次世代育成支援対策推進法第十五条の二の規定による認定を受けた場合に、4の額に加え、十五万円を支給するも

のとする事。

二 育休中等業務代替支援コース助成金の改正

1 雇用保険法施行規則（以下この二において「雇保則」という。）第百十六条第十一項第一号ハからホまでの育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる事業主は、その資本金の額又は出資の総額が三億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円）を超えない事業主及びその常時雇用する労働者の数が三百人を超えない事業主（以下この二において「特定事業主」という。）とする事。

2 雇保則第百十六条第十一項第一号ハに該当する特定事業主に支給する額は、次の（一）に掲げる額及び被保険者一人につき次の（二）に掲げる額の合計額（特定事業主が既に同号ハ又は二のいずれかに該当するものとして同項の規定による支給を受けた特定事業主である場合にあっては、被保険者一人につき次の（二）に掲げる額）とする事。

（一）二十万円（厚生労働省雇用環境・均等局長（3及び4において「雇用環境・均等局長」という。）の定める要件に該当しないときは、二万円）

(二) 被保険者が育児休業をした期間について、当該被保険者の業務を処理した労働者に対して支給した手当の額に四分の三（当該特定事業主が次世代育成支援対策法第十五条の二の規定により認定されたもの（3において「認定特定事業主」という。）である場合にあつては、五分の四）を乗じて得た額（当該被保険者一人につき、当該額が十万円を超えるときは、十万円とする。）

3 雇保則第百十六条第十一項第一号ニに該当する特定事業主に支給する額は、次の(一)に掲げる額及び被保険者一人につき次の(二)に掲げる額の合計額（特定事業主が既に同号ハ又はニのいずれかに該当するものとして同項の規定による支給を受けた特定事業主である場合にあつては、被保険者一人につき次の(二)に掲げる額）とすること。

(一) 二十万円（雇用環境・均等局長の定める要件に該当しないときは、六万円）

(二) 次の(1)及び(2)に掲げる区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) 雇保則第百十六条第十一項第一号ニに該当する被保険者が生じた特定事業主 当該被保険者が

育児休業を開始した日から起算して一箇月の期間について、当該被保険者の業務を処理した労働者に対して支給した手当の額に四分の三（当該特定事業主が認定特定事業主である場合にあつて

は、五分の四) を乗じて得た額 (当該被保険者一人につき、当該額が十万円を超えるときは、十万円とする。)

(2) 雇保則第百十六条第十一項第一号二に該当するものとして(1)の支給の対象となった被保険者を育児休業の終了後に原職等復帰措置に基づき原職等に復帰させ、三箇月以上継続して雇用した特定事業主 当該被保険者が育児休業をした期間について、当該被保険者の業務を処理した労働者に対して支給した手当の額 (当該被保険者一人につき、当該手当の額の算定の基礎となる期間が十二箇月を超える場合は、十二箇月として算定した額とする。) に四分の三 (当該特定事業主が認定特定事業主である場合にあつては、五分の四) を乗じて得た額 (当該被保険者一人につき、当該額を当該手当の額の算定の基礎となる期間の月数 (当該月数が十二月を超えるときは、十二月) で除して得た額が十万円を超えるときは、十万円とする。) から(1)の額を減じた額

4 雇保則第百十六条第十一項第一号ホに該当する特定事業主に支給する額は、次の(一)に掲げる額及び被保険者一人につき次の(二)に掲げる額の合計額 (特定事業主が既に同号ホに該当するものとして同項

の規定による支給を受けた特定事業主である場合にあっては、被保険者一人につき次の(二)に掲げる額とすること。

(一) 二十万円（雇用環境・均等局長の定める要件に該当しないときは、三万円）

(二) 被保険者に育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二十三条第一項に規定する育児のための所定労働時間の短縮措置が講じられた期間について、当該被保険者の業務を処理した労働者に対して支給した手当の額に四分の三を乗じて得た額（当該被保険者一人につき、当該額を当該手当の額の算定の基礎となる期間の月数で除して得た額が三万円を超えるとときは、三万円とする。）

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。
- 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。

厚生労働省発職 0328 第 1 号

令和 7 年 3 月 28 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



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（案）【年度当初施行分】

第一 雇用保険法施行規則の一部改正

一 早期再就職支援等助成金制度の改正

雇入れ支援コース奨励金の受入れ人材育成型訓練に係る助成を廃止すること。

二 人材確保等支援助成金制度の改正

1 人事評価改善等助成コースを廃止すること。

2 派遣元特例コースを廃止すること。

三 キャリアアップ助成金制度の改正

雇用保険法施行規則附則第十七条の三に定める短時間労働者労働時間延長コース助成金に係る令和六

年三月三十一日までの暫定措置を廃止すること。

四 高年齢労働者処遇改善促進助成金制度の廃止

高年齢労働者処遇改善促進助成金を廃止すること。

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

部改正関係

就職促進手当に係る所得税の額の計算にあたって、分配時調整外国税相当額控除に相当する額については、所得税の額から控除しないものとする。

第三 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正

- 一 建設キャリアアップシステム等普及促進コース助成金制度の廃止
 - 二 建設キャリアアップシステム等普及促進コース助成金を廃止すること。
 - 二 建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金制度の改正
- 東日本大震災で被災した岩手県、宮城県及び福島県を対象にした措置を廃止すること。

第四 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。
- 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。

厚生労働省発職 0327 第 1 号

令和 7 年 3 月 27 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



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（案）【予算成立後施行分】

第一 雇用保険法施行規則の一部改正

一 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支給要件のうち、六十五歳への定年引上げ等の措置を講じた事業主及びその雇用する高年齢者の雇用の機会を増大するための能力開発、能力評価、賃金体系、労働時間等の雇用管理制度の見直し若しくは導入又は医師若しくは歯科医師による健康診断を実施するための制度の導入を実施した事業主並びにその雇用する対象有期契約労働者が、同種の業務に従事する期間の定めのない労働契約を締結する労働者に適用される定年と同じ年齢に達する前に、当該対象有期契約労働者を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が高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の規定を遵守していることを確認する期間の定めに係る記載を削除すること。

二 特定求職者雇用開発助成金制度の改正

1 生活保護受給者等雇用開発コース助成金の改正

生活保護受給者等雇用開発コース助成金の支給要件から、雇入れに係る者の雇用管理に関する事項

の把握を行った事業主であることを削除すること。

2 就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金の改正

雇入れの対象となる求職者の範囲を、三十五歳以上六十歳未満とし、コースの名称を「中高年層安定雇用支援コース助成金」とすること。

3 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース助成金の改正

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース助成金の支給要件から、雇入れに係る者の雇用管理に関する事項の把握を行った事業主であることを削除すること。

三 トライアル雇用助成金制度の改正

雇入れの対象となる求職者の範囲を、六十歳未満とすること。

四 両立支援等助成金制度の改正

1 介護離職防止支援コース助成金の改正

(一) 介護離職防止支援コース助成金の支給要件のうち被保険者が介護休業をした日数に係る要件について、連続した五日間以上とすること。

(二) 介護休業を取得した被保険者を当該介護休業後に原職等（当該介護休業前の職務及び職制上の地位と同一又はこれに相当する地位をいう。）に復帰させ、三箇月以上継続して雇用した中小企業事業主に対し、被保険者（同一の対象家族に係る介護休業について既に雇用保険法施行規則（以下「雇保則」という。）第百十六条第六項第一号イに該当するものとして介護離職防止支援コース助成金の支給の対象となつたものを除く。以下この(二)において同じ。）一人につき四十万円（当該被保険者が連続した十五日間以上の介護休業を取得したときは、六十万円）を一括して支給することとする。ただし、当該中小企業事業主におけるこの(二)に該当する被保険者の数が五人を超える場合は、五人までの支給に限るものとする。

(三) 雇保則百十六条第六項第一号ロ(1)から(8)までに掲げる制度又は措置（以下この(三)において「対象措置等」という。）のうちいずれか一つの制度を設け、又は措置を講じ、その雇用する被保険者における当該制度又は措置の利用状況が厚生労働省雇用環境・均等局長（以下「雇用環境・均等局長」という。）の定める要件に該当する中小企業事業主に対し、被保険者（同一の当該制度又は措置について既に雇保則百十六条第六項第一号ロに該当するものとして介護離職防止支援コース助

成金の支給の対象となったもの及び同一の対象家族に係る当該制度又は措置について既に同号口に該当するものとして二回当該助成金の支給の対象となったものを除く。以下この(三)において同じ。) 一人につき二十万円(当該制度又は措置の利用日数の合計が六十日以上ときは、三十万円)を支給し、対象措置等のうちいずれか二つ以上の制度を設け、又は措置を講じ、その雇用する被保険者における当該制度又は措置の利用状況が雇用環境・均等局長の定める要件に該当する中小企業事業主に対し、被保険者一人につき二十五万円(当該制度又は措置のそれぞれの利用日数の合計が六十日以上ときは、四十万円)を支給することとする。ただし、当該中小企業事業主におけるこの(三)に該当する被保険者の数が五人を超える場合は、五人までの支給に限るものとする。

(四) 介護休業をする被保険者の当該介護休業の期間について当該被保険者の業務を処理するために、必要な労働者を雇い入れ、又は派遣元事業主(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第二条第四号に規定する派遣元事業主をいう。以下同じ。)から労働者派遣の役務の提供を受けた中小企業事業主及び介護休業をする被保険者の業務を当該事業所に雇用され

る他の労働者が円滑に処理するための措置を講じた中小企業事業主への加算を廃止し、(1)に該当する中小企業事業主に対して(2)に定める額を支給するものとする。

(1) 次のいずれかに該当する中小企業事業主

イ その雇用する被保険者が介護休業をする期間について当該被保険者の業務を処理するために、必要な労働者を雇い入れ、又は派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた上で、当該被保険者に連続した五日間以上の介護休業を取得させた中小企業事業主であつて、その実施の状況を明らかにする書類を整備しているもの

ロ その雇用する被保険者が介護休業をする期間について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、当該被保険者の業務を処理した労働者に対する手当の支給その他の当該事業所に雇用される他の労働者が当該業務を円滑に処理するために必要な措置（ハにおいて「手当支給等措置」という。）を講じた上で、当該被保険者に連続した五日間以上の介護休業を取得させた中小企業事業主であつて、その実施の状況を明らかにする書類を整備しているもの

ハ その雇用する被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、育児休

業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則第七十四条の二第一号に規定する制度（以下この(四)において「介護のための所定労働時間の短縮の制度」という。）を講ずる事業所の中小企業事業主であつて、当該被保険者に係る当該介護のための所定労働時間の短縮の制度が講じられた日数を合算した日数が十五日以上あり、当該期間について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、手当支給等措置を講じ、かつ、その実施の状況を明らかにする書類を整備しているもの

(2) 次のイからハまでに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額（当該事業主における(1)のイからハまでのいずれかに該当する被保険者（同一の対象家族に係る介護休業又は介護のための所定労働時間の短縮の制度のそれぞれについて、既に(1)に該当するものとして介護離職防止支援コース助成金の支給の対象となつたものを除く。以下この(2)において同じ。）の数が五人を超える場合は、五人までの支給に限る。）

イ (1)のイに該当する中小企業事業主 被保険者一人につき二十万円（当該被保険者が連続した十五日間以上の介護休業を取得したときは、三十万円）

ロ (1)のロに該当する中小企業事業主 被保険者一人につき五万円（当該被保険者が連続した十五日間以上の介護休業を取得したときは、十万円）

ハ (1)のハに該当する中小企業事業主 被保険者一人につき三万円

(五) 介護離職防止支援コース助成金の支給を受ける中小企業事業主であつて、介護休業及び仕事と介護との両立に資する制度に関する事項等を被保険者に周知し、かつ、介護休業等の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備に関する措置（以下この(五)において「雇用環境整備措置」という。）を二つ以上講じたものに対する加算について、雇用環境整備措置を全て講じた中小企業事業主に対し、(四)(2)に定める額に加え、十万円を支給することとする。

2 柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金の改正

(一) 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ついて柔軟な働き方を可能とする措置（以下この2において「柔軟な働き方選択制度等」という。）を三つ以上講じた中小企業事業主に対して、次の(1)又は(2)に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額を支給するものとする。ただし、(1)又は(2)に該当する被保険者（同一の子に係る同一の措置の利用に

ついて、既にこの(一)に該当するものとして(1)又は(2)の規定による支給の対象となったものを除く。

(1)及び(2)において同じ。)の数が五人を超える場合は、五人までの支給に限るものとする。

(1) 柔軟な働き方選択制度等のうちいずれか三つの措置を講じた上で、その雇用する被保険者の当該措置の利用状況が雇用環境・均等局長の定める要件に該当する被保険者(2)において「要件該当被保険者」という。)が生じた中小企業事業主 当該要件該当被保険者一人につき二十万円

(2) 柔軟な働き方選択制度等のうちいずれか四つ以上の措置を講じた上で、要件該当被保険者が生じた事業主 当該要件該当被保険者一人につき二十五万円

(二) 柔軟な働き方選択制度等から育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第十六条の二に規定する子の看護等休暇(以下この2において「子の看護等休暇」という。)を有給休暇(労働基準法第三十九条の年次有給休暇(以下「年次有給休暇」という。))として与えられるものを除く。(1)において同じ。)として付与する措置を除くこととともに、その雇用する労働者のうち、その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養育するものについて、労働協約又は就業規則に定めるところにより、子の看護等休暇であつて、次の

(1)から(4)までのいずれにも該当する制度を設けた中小企業事業主に対して三十万円を支給することとする。

(1) 有給休暇であること。

(2) 一の年度において十労働日以上が付与されるものであること。

(3) 始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位で取得することができるものであること。

(4) 所定労働時間を変更することなく利用できるものであること。

(三) 柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金の支給を受ける中小企業事業主であつて、柔軟な働き方選択制度等又は(二)に定める制度を十五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養育するものについて利用できるものとしたものに対して、(一)又は(二)に定める額に加え、二十万円を支給することとする。

3 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース助成金の創設

(一) 不妊治療両立支援コース助成金を廃止して、不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース助

成金を創設し、次のいずれかに該当する事業主に対して、(二)に定める額を支給するものとする
と。

(1) 次のいずれにも該当する中小企業事業主

イ その雇用する被保険者であつて、不妊治療を受けるもの（以下この(1)において「対象被保険者」という。）について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、不妊治療のために利用することができる次のいずれかの制度を設けている中小企業事業主であること。

(i) 不妊治療のための休暇制度（不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）

(ii) 所定外労働の制限の制度

(iii) 時差出勤制度

(iv) フレックスタイム制度

(v) 短時間勤務制度

(vi) 在宅勤務等（テレワークを含む。）を可能とする制度

ロ 不妊治療と仕事との両立の支援を図るための業務を担当する者を選任し、当該者に対象被保険者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じさせる中小企業事業主であること。

ハ 対象被保険者にイに掲げる制度を利用させた日数を合算した日数が五日以上である中小企業事業主であること。

(2) 次のいずれにも該当する中小企業事業主

イ その雇用する被保険者であつて、月経に起因する症状への対応を図るもの（以下この(2)において「対象被保険者」という。）について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、月経に起因する症状への対応のために利用することができる次のいずれかの制度を設けている中小企業事業主であること。

(i) 月経に起因する症状への対応のための休暇制度（月経に起因する症状への対応を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇及び生理休暇（有給の生理休暇を除く。）を除く。）

- (ii) 所定外労働の制限の制度
 - (iii) 時差出勤制度
 - (iv) フレックスタイム制度
 - (v) 短時間勤務制度
 - (vi) 在宅勤務等（テレワークを含む。）を可能とする制度
 - ロ 月経に起因する症状への対応と仕事との両立の支援を図るための業務を担当する者を選任し、当該者に対象被保険者からの月経に起因する症状への対応と仕事との両立に関する相談に応じさせる中小企業事業主であること。
 - ハ 対象被保険者にイに掲げる制度を利用させた日数を合算した日数が五日以上である中小企業事業主であること。
- (3) 次のいずれにも該当する中小企業事業主
- イ その雇用する被保険者であって、更年期における心身の不調への対応を図るもの（以下この(3)において「対象被保険者」という。）について、労働協約又は就業規則に定めるところ

により、更年期における心身の不調への対応のために利用することができる次のいずれかの制度を設けている中小企業事業主であること。

(i) 更年期における心身の不調への対応のための休暇制度（更年期における心身の不調への対応を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）

(ii) 所定外労働の制限の制度

(iii) 時差出勤制度

(iv) フレックスタイム制度

(v) 短時間勤務制度

(vi) 在宅勤務等（テレワークを含む。）を可能とする制度

ロ 更年期における心身の不調への対応と仕事との両立の支援を図るための業務を担当する者を選任し、当該者に対象被保険者からの更年期における心身の不調への対応と仕事との両立に関する相談に応じさせる中小企業事業主であること。

ハ 対象被保険者にイに掲げる制度を利用させた日数を合算した日数が五日以上である中小企業事業主であること。

(二) 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース助成金の支給額について、それぞれ三十万円とする。

五 人材確保等支援助成金制度の改正

1 中小企業団体助成コースの支給要件のうち中小企業労働環境向上事業の実施に関する計画に係る要件について、都道府県労働局長に提出した認定組合等であることとする。

2 雇用管理制度助成コースについて、(一)に該当する事業主に(二)に定める額を支給するものとする。

(一) 次の(1)又は(2)及び(3)に該当する事業主であること。

(1) 労働協約又は就業規則に定めるところにより、次に掲げる措置(3)において「雇用管理制度の整備」という。)のうち、次のイからホまでのいずれかに該当するものを実施し、かつ労働者に

適用した事業主(イを実施し、かつ、労働者に適用する場合においては、中小企業事業主に限

る。)であること。

イ 職務等に応じて賃金を決定するための制度を整備する措置

ロ 厚生労働省職業安定局長（以下「職業安定局長」という。）が定める手当、賞与又は退職金制度を導入する措置

ハ 生産性向上に資する人事評価制度を整備する措置

ニ 医師による健康診断（労働安全衛生法第六十六条第一項、第二項及び第四項に規定する健康診断を除く。）等の措置

ホ キャリア形成上の課題及び職場における問題の解決を支援するための措置

(2) 雇用管理の改善に資する機器又は設備として職業安定局長が定めるもの（③及び②において「雇用管理改善機器等」という。）を導入し、かつ、適切な運用を行った事業主であること。

(3) 雇用管理制度の整備又は雇用管理改善機器等の導入（以下この③において「雇用管理制度の整備等」という。）を行う場合に、都道府県労働局長に対して、当該雇用管理制度の整備等に係る

計画を提出し、認定を受けたこと等の要件を満たしている事業主であること。

(二) 次の(1)及び(2)に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該(1)及び(2)に定める額の合計額

(1) (一)(1)に該当する事業主にあつては、次のイからホまでに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額（当該イからホまでのうち、二以上に該当する場合にあつては、当該規定に定める額の合計額）（その額が八十万円を超えるときは、八十万円（その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主にあつては、その額が百万円を超えるときは、百万円））

イ (一)(1)イの措置を講じた事業主 四十万円（その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主にあつては、五十万円）

ロ (一)(1)ロの措置を講じた事業主 四十万円（その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主にあつては、五十万円）

ハ (一)(1)ハの措置を講じた事業主 四十万円（その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主にあつては、五十万円）

ニ (一)(1)ニの措置を講じた事業主 二十万円（その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以

上で増額した事業主にあつては、二十五万円)

ホ (一)(1)ホの措置を講じた事業主 二十万円(その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主にあつては、二十五万円)

(2) (一)(2)の雇用管理改善機器等を導入した場合にあつては、導入に要した費用の額の二分の一(その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主にあつては、千分の六百二十)に相当する額(その額が百五十万円を超えるときは、百五十万円(その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主にあつては、その額が百八十七万五千円を超えるときは、百八十七万五千円)

3 外国人労働者就労環境整備コースについて、(一)に該当する事業主に(二)に定める額を支給するものとする。

(一) その雇用する労働者について労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第二十八条第一項の規定による届出であつて雇入れに係るもの(1)において「外国人雇用状況届出」という。)を行っている事業主であつて、(1)から(6)まで(職業安定局長が

定める証明書を提出した事業主であり、かつ、就労環境の整備を実施した日の前日から起算して六箇月前の日から当該前日までの期間において、当該就労環境の整備に係る事業所の外国人労働者が離職した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主にあつては、(6)を除く。）に該当するものであること。

(1) 次のイ及びロに掲げる措置を実施し、かつ、外国人労働者（現に当該事業主に雇用され、当該事業主に係る外国人雇用状況届出の対象となっている者をいう。以下この(一)において同じ。）に適用した事業主であること。

イ 外国人労働者を雇用する事業所ごとに外国人労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者を雇用労務責任者として選任し、かつ、当該選任について、事業所に掲示等の周知を行っていること。

ロ 労働協約、就業規則その他の職業安定局長が定める文書について、その雇用する外国人労働者の母国語その他の当該外国人労働者が使用する言語又は平易な日本語を用いて記載する

こと等の措置

(2) 次のイからハまでに掲げる措置のうち、いずれかに該当するものを実施し、かつ、外国人労働者に適用した事業主であること。

イ 労働協約又は就業規則に定めるところにより、外国人労働者の苦情又は相談に応ずるために必要な体制の整備（事業主が、出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第一号に掲げる活動を行おうとする外国人労働者を雇用する場合及び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第二条第十項に規定する監理団体として事業を行う場合を除く。）

ロ 労働協約又は就業規則に定めるところにより、外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇（年次有給休暇として与えられるものを除く。）を取得させるための措置

ハ 当該事業所で用いる手引書その他の職務の遂行に必要な事項を記載した文書等（(1)イに掲げる文書を除く。）について、その雇用する外国人労働者の母国語その他の当該外国人労働者が使用する言語又は平易な日本語を用いて新たに記載すること等の措置

(3) (1)及び(2)に掲げる措置（以下この(一)において「就労環境の整備」という。）を行う場合に、都道府県労働局長に対して当該就労環境の整備に係る計画（4）において「就労環境整備計画」という。）を提出し、認定を受けた事業主であること。

(4) 就労環境整備計画の期間の初日の前日から起算して六箇月前の日から就労環境整備計画の期間の末日までの間において、当該計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責に帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること。

(5) 就労環境の整備の実施の状況及び当該就労環境の整備に係る事業所の労働者の離職の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

(6) 外国人労働者について、就労環境の整備を実施した日の翌日から起算して六箇月を経過する日までの期間における当該就労環境の整備に係る事業所における離職者の数を当該就労環境の整備を実施した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、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。

(二) 次の(1)から(5)までに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額の合計額（当該(1)から(5)までのうち、二つ以上に該当する場合にあっては、当該規定に定める額の合計額）（その額が八十万円を超えるときは、八十万円）

(1) (一)(1)イの措置を講じた事業主 二十万円

(2) (一)(1)ロの措置を講じた事業主 二十万円

(3) (一)(2)イの措置を講じた事業主 二十万円

(4) (一)(2)ロの措置を講じた事業主 二十万円

(5) (一)(2)ハの措置を講じた事業主 二十万円

4 テレワークコースの支給要件から、情報通信技術を活用した勤務の実施に係る計画（以下この4において「実施計画」という。）を提出し、認定を受けること並びに当該認定を受けた実施計画に基づき、情報通信技術を活用した勤務を可能とする措置を実施すること及び当該措置の実施に要した費用の負担の状況を明らかにする記録を整備していることという要件を削除すること。

5 テレワークコースの支給額について、二十万円とするとともに、評価期間の末日の翌日から起算

して一年を経過する日までの間における事業所における離職者の割合について雇用環境・均等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する支給額については十万円（その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主にあつては、十五万円）とする。

六 キャリアアップ助成金制度の改正

1 キャリアアップ助成金の支給要件のうちキャリアアップ計画に係る要件について、都道府県労働局長に提出した事業主であることとすること。

2 正社員化コース助成金について、対象となる有期契約労働者及び無期契約労働者から、新規学卒者であつてその卒業後事業主に雇い入れられた日から起算して一定の期間を経過していないものを除くとともに、次の(一)から(三)までに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ(一)から(三)までに定める額を支給するものとする。

(一) その雇用する有期契約労働者（当該事業主に雇用された期間を通算した期間が五年以下である者に限る。以下この(一)において同じ。）について通常の労働者又は勤務地限定正社員、職務限定正社

員若しくは短時間正社員（以下この2において「多様な正社員」という。）への転換の措置（当該労働者に係る転換後の賃金を、転換前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する措置に限る。）を講じた事業主 次の(1)から(3)までに掲げる対象となる労働者の区分に応じて、それぞれ(1)から(3)までに定める額

(1) 当該有期契約労働者が、当該事業主に雇用された期間を通算した期間が三年未満であつて、雇保則第一百条第九項第一号イ(2)若しくは(3)のいずれかに該当しない者又は同号イ(2)若しくは(3)のいずれにも該当しない者である場合 対象者一人につき三十万円（中小企業事業主にあつては、四十万円）

(2) 当該有期契約労働者が、当該事業主に雇用された期間を通算した期間が三年未満であつて、雇保則第一百条第九項第一号イ(2)及び(3)のいずれにも該当する者又は当該事業主に雇用された期間を通算した期間が三年以上である者である場合 対象者一人につき六十万円（中小企業事業主にあつては、八十万円）

(3) (1)及び(2)に関わらず、当該有期契約労働者が、雇保則第一百八条の二第三項の母子家庭の母等

である労働者又は雇保則附則第十七条の二の八の訓練修了者である場合 母子家庭の母等である労働者又は訓練修了者一人につき六十万円（中小企業事業主にあつては、八十万円）

(二) その雇用する有期契約労働者（当該事業主に雇用された期間を通算した期間が五年を超える者に限る。以下この(二)において同じ。）又はその雇用する無期契約労働者について通常の労働者又は多様な正社員への転換の措置（当該労働者に係る転換後の賃金を、転換前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する措置に限る。）を講じた事業主 次の(1)から(3)までに掲げる対象となる労働者の区分に応じて、それぞれ(1)から(3)までに定める額

(1) 当該有期契約労働者が、当該事業主に雇用された期間を通算した期間が五年を超える者である場合 対象者一人につき十五万円（中小企業事業主にあつては、二十万円）

(2) 無期契約労働者である場合 対象者一人につき十五万円（中小企業事業主にあつては、二十万円）

(3) (1)及び(2)に関わらず、当該有期契約労働者又は無期契約労働者が、雇保則第百十八条の二第三項の母子家庭の母等である労働者又は雇保則附則第十七条の二の八の訓練修了者である場合 母

子家庭の母等である労働者又は訓練修了者一人につき三十万円（中小企業事業主にあつては、四十万円）

(三) その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について通常の労働者又は多様な正社員としての雇入れの措置（当該労働者に係る雇入れ後の賃金を、雇入れ前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する措置に限る。）を講じた事業主 次の(1)及び(2)に掲げる対象となる派遣労働者の区分に応じて、それぞれ(1)及び(2)に定める額

(1) 当該派遣労働者が、派遣元事業主と期間の定めのある労働契約を締結している者であつて、当該派遣元事業主に雇用された期間を通算した期間が五年以下であるものである場合 対象者一人につき六十万円（中小企業事業主にあつては、八十万円）

(2) 当該派遣労働者が、派遣元事業主と期間の定めのある労働契約を締結している者であつて、当該派遣元事業主に雇用された期間を通算した期間が五年を超えるものである場合又は派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結している者である場合 対象者一人につき三十万円（中小企業事業主にあつては、四十万円）

3 賃金規定等改定コース助成金の改正

(一) 支給額について、次の(1)から(4)までに掲げる場合の区分に応じて、それぞれ(1)から(4)までに定める額とすること。

(1) 雇保則第百十八条の二第六項第一号ハに規定する措置を実施するに当たり当該賃金を三パーセント以上四パーセント未満で増額した場合 対象者一人につき二万六千円（中小企業事業主にあつては、四万円）

(2) 雇保則第百十八条の二第六項第一号ハに規定する措置を実施するに当たり当該賃金を四パーセント以上五パーセント未満で増額した場合 対象者一人につき三万三千円（中小企業事業主にあつては、五万円）

(3) 雇保則第百十八条の二第六項第一号ハに規定する措置を実施するに当たり当該賃金を五パーセント以上六パーセント未満で増額した場合 対象者一人につき四万三千円（中小企業事業主にあつては、六万五千円）

(4) 雇保則第百十八条の二第六項第一号ハに規定する措置を実施するに当たり当該賃金を六パーセ

ント以上で増額した場合 対象者一人につき四万六千円（中小企業事業主にあつては、七万円）

(二) 雇保則第一百八条の二第六項第一号に該当する事業主が、労働協約又は就業規則に定めるところにより、同号ハの措置に係る有期契約労働者等について、昇給制度を整備する措置を講じたときは、当該事業主に対しては、(一)(1)から(一)(4)までに定める額に加え、一の事業所につき十五万円（中小企業事業主にあつては、二十万円）を支給するものとする。

七 人材開発支援助成金制度の改正

1 人材育成支援コース助成金、人への投資促進コース助成金及び事業展開等リスクリダクション支援コース助成金について、賃金助成額（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場合又は労働協約若しくは就業規則に定めるところにより、職務に関連した専門的な知識若しくは技能を習得したと認める労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した場合（2において「その雇用する労働者に係る賃金を増額した場合」という。）の賃金助成額を含む。）を引き上げること。

2 人材育成支援コース助成金の改正

(一) 人材育成訓練

有期契約労働者等に対して人材育成訓練を受けさせる場合の経費助成率（その雇用する労働者に係る賃金を増額した場合の経費助成率を含む。）を引き上げるとともに、人材育成訓練を修了した有期契約労働者等について、その雇用する有期契約労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員への転換措置、その雇用する無期契約労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員への転換措置又は有期契約労働者の無期契約労働者への転換措置のうちいずれかの措置を講じた場合における経費助成率を廃止すること。

(二) 有期実習型訓練

- (1) 経費助成率を引き上げること。
- (2) 支給要件に次の要件を追加すること。

イ 有期実習型訓練を修了した対象職業能力形成促進者（有期実習型訓練を受けることが望ましいと認められる者をいう。）について、その雇用する有期契約労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員若しくは無期契約労働者への転換措置又はその雇用する無期契約労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは

短時間正社員への転換措置のうちいずれかの措置を講じる事業主であること。

ロ 有期実習型訓練を修了した紹介予定派遣に係る派遣労働者について、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員又は無期契約労働者としての雇入れ措置のうちいずれかの措置を講じる場合に限ることとする。

八 二千二十八年技能五輪国際大会に係る法人に対する経費補助の創設

二千二十八年技能五輪国際大会の開催及び準備を目的とする法人に対して、その業務に要する経費の補助を行うこととする。

九 通年雇用助成金制度の改正

通年雇用助成金の暫定措置である季節労働者の移動就労に係る経費に対する助成については令和十年三月十五日まで、休業に係る経費に対する助成については令和十年四月三十日まで、試行雇用終了後の常用雇用に係る経費に対する助成については令和十年三月三十一日まで延長すること。

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 建設キャリアアップシステム等活用促進コース助成金制度の新設

1に該当する事業主に対し、2に定める額を支給するものとする。

1 次のいずれかに該当する中小建設事業主又は建設事業主団体等

(一) 中小建設事業主であつて、その雇用する全ての建設技能者について建設キャリアアップシステムに登録し、かつ、建設技能者の能力評価制度において、能力評価実施機関が実施する能力評価により、能力評価の段階が昇格した建設技能者に係る賃金を一定の割合以上で増額したものであること。

(二) 建設事業主団体等であつて、建設キャリアアップシステム、建設技能者の能力評価制度及び専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度（以下「建設キャリアアップシステム等」という。）の普及促進に資する事業として、建設事業主団体等の構成員である建設事業主のほか、職業安定局長が定める要件に該当する者に対して、建設キャリアアップシステム等の登録又は申請に必要な費用の全部又は一部を補助する事業を行うものであること。

2 次の(一)及び(二)に掲げる中小建設事業主又は建設事業主団体等の区分に応じて、当該(一)及び(二)に定め

る額

(一) 1の(一)に該当する中小建設事業主 一の事業年度につき、建設技能者の能力評価制度において、能力評価実施機関が実施する能力評価により、能力評価の段階が昇格した建設技能者の数に十六万円を乗じて得た額（その額が百六十万円を超えるときは、百六十万円）

(二) 1の(二)に該当する建設事業主団体等 1の(二)の事業に要した経費の額の二分の一（中小建設事業主団体等（中小建設事業主の団体又はその連合団体をいう。）にあつては、三分の二）に相当する額（その額が千万円を超えるときは、千万円（全国的な建設事業主団体等にあつてはその額が三千万円を超えるときは、三千万円、都道府県団体等（一の都道府県の地域における一の建設事業主団体等であつて、当該都道府県の地域における建設事業主の相当数をその構成員又はその連合団体を構成する団体の構成員とするものをいう。）にあつてはその額が二千万円を超えるときは、二千万円））

二 建設労働者技能実習コース助成金制度の改正

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つて

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貸金助成の特例措置を令和八年三月三十一日まで延長すること。

第三 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、第一の四の２にあつては、令和七年十月一日から施行すること。

二 この省令の施行に関し必要な経過措置を定めること。

三 その他所要の規定の整備を行うこと。

| | |
|-----------------------------|--------|
| 労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第80回） | 参考資料 2 |
| 令和 7 年 1 月 24 日 | |

同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて

厚生労働省 雇用環境・均等局
職業安定局

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

(働き方改革関連法によるパートタイム労働法・労働契約法・労働者派遣法の改正の概要)

- 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の実効ある是正を図るための規定の整備が行われた。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正（「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」））
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の5年後見直しについて

○ 平成30年働き方改革関連法によって、同一労働同一賃金に係る規定は令和2年4月1日から施行（パートタイム・有期雇用労働法の中小企業への適用は令和3年4月1日）されている。今後、働き方改革関連法における下記の5年後見直し規定等に従い、必要な見直し検討を行っていく。

○ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成三十年法律第七十一号）（抄）

附 則

（検討）

第十二条 （略）

2 （略）

3 政府は、前二項に定める事項のほか、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（以下この項において「改正後の各法律」という。）の規定について、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者間の均衡のとれた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実を図る観点から、改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

これまでの政府決定文書①

経済財政運営と改革の基本方針2024

(令和6年6月21日閣議決定) (抄)

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現
～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

1. 豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」

(1) 賃上げの促進

(略) 非正規雇用労働者について、希望者の正社員転換の促進、都道府県労働局・労働基準監督署による同一労働同一賃金の更なる徹底を進める。各種手当等の待遇差是正に関する調査等を踏まえ、ガイドラインの見直しを検討する。(略)

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現
～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

4. スタートアップのネットワーク形成や海外との連結性向上による社会課題への対応

(2) 海外活力の取り込み

(外国人材の受入れ)

(略) 最低賃金及び同一労働同一賃金の遵守の徹底等を通じて、適正な労働環境を確保する。

これまでの政府決定文書②

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版 (令和6年6月21日 閣議決定) (抄)

Ⅱ．人への投資に向けた中小・小規模企業等で働く労働者の賃上げ定着

2．非正規雇用労働者の処遇改善

(2) 非正規雇用労働者に対する同一労働・同一賃金制の施行強化

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・同一賃金制の法施行後も、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間には、この差が合理的でない結論はできないが、時給ベースで600円程度の賃金格差が存在している。

非正規雇用労働者の処遇を上げていくためには、同一労働・同一賃金制の徹底した施行が不可欠である。この面においても、労働基準監督署が施行の徹底を図っていく。

昨年11月より法施行を強化し、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業のうち、都道府県労働局が指導・助言を実施していない企業については、一律で、労働基準監督署において点検要請書を対面で交付し、点検要請書において、経営者に報告の上、対応結果の報告を2か月以内に行うことを求めるなどとしてきた。

また、非正規雇用労働者の正社員転換の際の受け皿となり得る、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員等の多様な正社員や、無期雇用フルタイム社員にも、同一労働同一賃金ガイドラインの考え方を波及させていくことも含め、パート・有期雇用労働法等の在り方の検討を進める。

(3) 非正規雇用労働者の正規化支援強化

昨年11月より、非正規雇用労働者の正規化を促進するキャリアアップ助成金について、助成額を拡充するとともに、助成金の対象となる有期雇用労働者の要件を緩和した。この活用状況についてフォローアップし、更なる正規化の促進策を検討する。こうした取組により、不本意非正規雇用（正規雇用を希望している不本意の非正規雇用）の解消を図る。

これまでの政府決定文書③

全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程） （令和5年12月22日閣議決定）（抄）

Ⅱ. 今後の取組

1. 働き方に中立的な社会保障制度等の構築

<① 来年度（2024年度）に実施する取組>

（労働市場や雇用の在り方の見直し）

◆ 「同一労働同一賃金ガイドライン」等の必要な見直しの検討

- ・ 「同一労働同一賃金」については、その履行確保に向けた取組を一層強力に推進するとともに、「同一労働同一賃金ガイドライン」¹を含めたパートタイム・有期雇用労働法²の施行後の状況に関する調査結果を踏まえ、必要な見直しを検討する。

◆ 非正規雇用労働者の待遇改善に係る取組状況に関する企業の取組の促進

- ・ 非正規雇用労働者の待遇改善に関する取組状況について、情報開示を行っている企業の事例を収集、整理した上で、好事例として横展開するなど、企業の取組の促進策を検討する。

¹ 平成30年12月28日厚生労働省告示第430号。

² 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）。

これまでの政府決定文書④

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024

(令和6年6月11日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部 決定) (抄)

Ⅱ. 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進

(1) 所得向上、リスキリングの推進

① 女性の非正規雇用労働者の正社員転換等の促進

「L字カーブ」の解消に向けては、正規雇用の女性の就業継続を支援するだけでなく、初職から非正規雇用で働く女性や過去に妊娠等を契機に非正規雇用となった女性を正社員転換するための取組も同時に進めていく必要がある。このため、拡充された非正規雇用労働者の正社員転換及び処遇改善を進める事業主に対する助成の利用を後押しするとともに、非正規雇用労働者に対するリスキリング支援や就職支援に取り組む。【厚生労働省】

② 「同一労働同一賃金」の遵守の徹底と必要な制度見直しの検討

「同一労働同一賃金」の遵守の徹底については、その履行確保に向けた取組を引き続き強力に推進するとともに、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成30年法律第71号)における施行5年後見直し規定に基づいて、「同一労働同一賃金ガイドライン」等の必要な見直しを検討する。【厚生労働省】

3 (1) のアクションプランの効果的な策定と実施を促すため、以下のとおり必要な支援を行う。

(政策的対応の方向性)

① 男女間賃金格差の「見える化」の促進等

(現状・課題)

- 女性活躍推進企業データベース(女活DB)では、全国2.2万社を超える企業がデータを公表しているが、女性管理職割合のみランキング表示が可能。
- 女活DB上で男女賃金格差の公表は開示義務対象(労働者数301人以上。約17000社)の7割強にとどまる。

- 女性管理職割合及び女性の平均勤続年数の一覧性(ランキング表示)を強化し、解像度を向上
- 女活DBへの登録社数の増加に向けた取組の強化
- 白書等において男女間賃金格差の分析を深化 等

② 自社の分析や女性登用等の対策を実施する企業への支援

(現状・課題)

- 男女間賃金格差の公表にあたっては数値情報のみならず、背景にある課題や要因の分析が必要だが、その分析が不十分な企業もみられる。

- 賃金格差要因分析のツールの作成・活用促進
- 中小企業に対するコンサルティング等の相談支援 等

③ 継続就業等に向けた仕事と家庭の両立支援

(現状・課題)

- 出産前後で離職する女性は減少しつつも一定数存在。
- 女性の育児休業取得率80%に対し、男性は17%と低い水準。

- 改正育児・介護休業法等の着実な施行 等
 - ✓子の年齢に応じた柔軟な働き方の実現
 - ✓男性育休取得率の公表義務の対象拡大
 - ✓一般事業主行動計画策定時の数値目標(男性育休取得率、時間外・休日労働)の設定の義務付け 等

④ 非正規雇用労働者の処遇改善等の支援

(現状・課題)

- 近年労働市場参入が進んだ女性は、非正規雇用の割合が高止まり(女性53.2%、男性22.6%)。
- 不本意非正規雇用の割合(女性6.9%、男性15.3%)は減少するも、正規雇用は長時間労働、非正規雇用は雇用が不安定、正規雇用との賃金差、教育訓練機会等に課題。
- 年収の壁を意識した就業調整。

- 正規・非正規雇用間の賃金差とその理由、キャリアアップに向けた取組(正社員転換等)の状況の点検・分析を促進
- 労働基準監督署等における同一労働同一賃金の更なる徹底、「多様な正社員」制度の普及と正社員化の一体的推進
- 非正規雇用労働者に対するリ・スキリング支援
- 「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用促進、短時間労働者への被用者保険の適用拡大に向けた取組 等

⑤ 女性の少ない分野への対策を含む社会全体での女性の活躍の後押し

(現状・課題)

- 若いうちからの働きかけがジェンダー意識にとらわれない行動変容につながるとの指摘。
- 大学で理工系を専攻する女性は7%にとどまる。
- 理工系分野など女性が少ない業界・職種では男性経営者・管理職等の先入観により女性の受け入れが進んでいない可能性。また、社会全体におけるアンコンシャスバイアスの存在は引き続き大きな課題。

- 好事例やロールモデルの紹介等を通じた企業・大学・学術団体等による理工系女性人材の育成の促進
- アンコンシャスバイアスを払拭すべく、重点的な広報と企業の意識と理解の促進を図る戦略的な周知啓発の展開 等

「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）」に基づき、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るため、その雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発及び向上等に関する施策の基本となるべき方針を定めるもの。令和2年4月の法施行にあわせて策定。【運営期間：令和2年度～6年度】

短時間・有期雇用労働者の現状

- ① 短時間・有期雇用労働者数は増加傾向・基幹的役割を担う者も存在。
 (短時間労働者:1,432万人(平成21年)→1,817万人(平成30年)、
 有期雇用労働者:1,408万人(平成25年)→1,509万人(平成30年)、
 職務が正社員と同じと回答した短時間・有期雇用労働者は1～2割程度存在(令和元年))
- ② 短時間・有期雇用労働者の待遇は通常の労働者と異なっている。
 (1時間当たりの所定内給与額は一般労働者と比べ、短時間労働者は約6割、有期雇用労働者は約7割(平成30年)となっており、年齢で大きくは変わらない)
- ③ 労働者の様々なニーズや事情等に応じた働き方である一方、正社員としての就職機会を得られず、非自発的に選択する者も存在する。

短時間・有期雇用労働者をめぐる課題

- ① 待遇が働き・貢献に見合っていない場合があるため、通常の労働者との均等・均衡待遇の一層の確保が必要。
- ② 労働条件が不明確になりやすく、通常の労働者との間における待遇差の内容や理由が分からない場合もあるため、短時間・有期雇用労働者の納得性の向上が必要。
- ③ 不本意非正規雇用労働者を含め、通常の労働者に転換を希望する者にその機会が与えられること、希望に応じキャリアアップが図られることが必要。

施策の方向性・具体的施策

- ◎ 通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等を通じて、短時間・有期雇用労働者の待遇の改善を推進する。
- ◎ 不本意非正規雇用労働者に関しては、通常の労働者への転換等のための取組を一層進める。

均等・均衡待遇の確保等

- パートタイム・有期雇用労働法等の内容について、事業主及び短時間・有期雇用労働者双方に対する積極的な周知
- 法等の趣旨に沿った事業主の取組を推進（取組手順書やマニュアルの活用促進、好事例集の周知等）
- 行政による助言・指導や裁判外紛争解決手続による法の履行確保

短時間・有期雇用労働者の希望に応じた通常の労働者への転換・キャリアアップの推進

- パートタイム・有期雇用労働法に基づく通常の労働者への転換推進措置や労働契約法に基づく無期転換ルールの履行確保
- 通常の労働者への転換を行う事業主に対する助成金の支給
- 能力開発、職業紹介の充実等

労働者に適用される基本的な法令の履行確保

行政体制の整備等

令和6年の地方からの提案等に関する対応方針 （令和6年12月24日閣議決定）（抄）

4. 義務付け・枠付けの見直し等

【厚生労働省】

（48）次世代育成支援対策推進法（平15法120）

養育里親及び親族里親が要保護児童を養育するための休暇については、次回の行動計画策定指針（7条1項）の見直しの際に、事業主が当該休暇を設けることが望ましい旨を当該指針に記載する方向で検討し、結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

| | |
|-----------------------------|------|
| 労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第80回） | 資料 4 |
| 令和 7 年 1 月 24 日 | |

令和 7 年度予算案の概要 (雇用環境・均等局)

ひと、暮らし、みらいのために



令和7年度 雇用環境・均等局 予算案の概要

(単位：千円)

| 区分 | 令和6年度 予算額① | 令和7年度 予算案② | 増減額 (②-①) | 対前年比 ②/① |
|----------|---------------|---------------|--------------|-------------|
| 一般会計 | 526,812 | 491,665 | ▲ 35,147 | 93.3% |
| 義務的経費 | 190,538 | 194,728 | 4,190 | 102.2% |
| 裁量的経費 | 336,274 | 296,937 | ▲ 39,337 | 88.3% |
| 労働保険特別会計 | 148,320,362 | 152,202,885 | 3,882,523 | 102.6% |
| 労災勘定 | 4,919,302 | 4,970,357 | 51,055 | 101.0% |
| 雇用勘定 | 143,401,060 | 147,232,528 | 3,831,468 | 102.7% |
| 総計 | 148,847,174 | 152,694,550 | 3,847,376 | 102.6% |

令和7年度 雇用環境・均等局予算案における重点事項（ポイント）

多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

| | | |
|---|-----------------|-----|
| ○障害者や高齢者等、多様な人材の活躍促進等 | 958億円 (1,102億円) | |
| ▶非正規雇用労働者に関する、希望する者の正社員転換の促進等、働きながら学びやすい職業訓練試行事業の実施、基本給を定める賃金規定の増額改定への支援、並びに「年収の壁・支援強化パッケージ」による支援 | | |
| ・キャリアアップ助成金 | 957億円 (1,101億円) | P 3 |
| ・年収の壁対策コールセンターの設置 | 0.3億円 (－) | P 4 |
| ▶多様な働き方・多様な雇用機会の創出のための労働者協同組合の活用促進 | | |
| ・労働者協同組合の活用促進 | 0.8億円 (0.6億円) | P 5 |
| ○仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進 | 385億円 (209億円) | |
| ▶仕事と育児・介護の両立に向けた、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等を含めた支援 | | |
| ・両立支援等助成金 | 358億円 (181億円) | P 6 |
| ・育児休業取得時等の業務代替支援及び男性の育児休業取得促進に向けた取組支援の拡充 | 制度要求 | |
| ・中小企業育児・介護休業等推進支援等事業 | 3.3億円 (3.4億円) | P 7 |
| ▶共働き・子育て推進に向けた社会的機運の醸成、両立支援制度の導入・活用促進 | | |
| ・共働き・子育て促進事業 | 1.3億円 (1.3億円) | P 8 |
| ▶勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度の普及促進 | | |
| ・「多様な正社員」等の多様な働き方の実現のための環境整備の推進 | 0.5億円 (0.5億円) | P 9 |
| ▶適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進 | | |
| ・テレワーク・ワンストップ・サポート事業 | 1.3億円 (1.4億円) | P10 |
| ・人材確保等支援助成金（テレワークコース） | 1.3億円 (2.2億円) | P11 |
| ▶勤務間インターバル制度導入促進のための支援 | | |
| ・勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業 | 1.1億円 (1.3億円) | P12 |

| | | |
|--|---------------|-----|
| ▶年次有給休暇の取得促進及び選択的週休3日制を含めた多様な働き方の環境整備 | | |
| ・長時間労働の抑制と選択的週休3日制度等の普及促進に向けた支援 | 1.5億円 (1.5億円) | P13 |
| ・年次有給休暇の取得促進等に向けた働き方・休み方の見直しの推進 | 1.4億円 (1.5億円) | P14 |
| ▶労働時間の削減等、中小企業の勤務環境改善に向けた支援の実施 | | |
| ・中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業 | 15億円 (16億円) | P15 |
| ○ハラスメント防止対策、安心安全な職場環境の実現 | 7.9億円 (6.7億円) | |
| ▶カスタマーハラスメント対策の取組支援を含む職場におけるハラスメント対策の推進 | | |
| ・総合的ハラスメント防止対策事業 | 7.9億円 (6.7億円) | P16 |
| ○フリーランスの就業環境の整備 | 2.3億円 (2.1億円) | |
| ▶フリーランス・事業者間取引適正化等法の執行体制の整備、フリーランス・トラブル110番における相談支援の実施 | | |
| ・フリーランス・事業者間取引適正化等法の円滑な施行 | 1.7億円 (1.5億円) | P17 |
| ・フリーランスに対する相談支援等の環境整備事業 | 0.7億円 (0.7億円) | P18 |
| ・フリーランスの就業環境の整備 | 0.9億円 | |

女性の活躍促進

| | | |
|---|---------------|-----|
| ○女性の活躍促進 | 7.1億円 (5.2億円) | |
| ▶男女間賃金格差の是正に向けた民間企業における女性活躍促進のためのコンサルティングの実施等 | | |
| ・民間企業における女性活躍促進事業 | 2.4億円 (1.9億円) | P19 |
| ・女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業 | 3.1億円 (1.8億円) | P20 |
| ▶女性のライフステージごとの健康課題に取り組む事業主への支援等 | | |
| ・両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース） | 0.8億円 (0.9億円) | P21 |
| ・働く女性の健康支援事業 | 0.8億円 (5.2億円) | P22 |

令和7年度当初予算案 962億円（1,106億円） ※（）内は前年度当初予算額

令和5年度実績：65,598件

| | | | |
|------|----|------|----|
| 労働特会 | | 子子特会 | 一般 |
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 育休 |
| | ○ | | |
| | | | 会計 |

1 事業の目的

うち雇用環境・均等局計上分 957億円（1,101億円） うち職業安定局計上分 5億円（5億円）

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、正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

2 事業の概要・スキーム

※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

正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員転換（※）

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む

- 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要

障害者正社員化コース

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用

賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用

賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等を対象に賞与又は退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施

社会保険適用時処遇改善コース

短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長等を実施

※手当等の支給は、労働者の社会保険料相当額以上等
※労働時間の延長は、週当たり4時間以上等

支給額（1人当たり）

| | | |
|--------|------------|------------|
| | 【重点支援対象者※】 | 【左記以外】 |
| 有期→正規： | 80万円（60万円） | 40万円（30万円） |
| 無期→正規： | 40万円（30万円） | 20万円（15万円） |

- ※ a: 雇入れから3年以上の有期雇用労働者
b: 雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下
②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
c: 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者

- 新規卒業者で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外
- 有期雇用期間が通算5年超の者は無期雇用労働者とみなして適用

上限人数：20人

- ①有期→正規： 90万円（67.5万円）
- ②有期→無期： 45万円（33万円）
- ③無期→正規： 45万円（33万円）

- ①3%以上4%未満： 4万円（2.6万円）
- ②4%以上5%未満： 5万円（3.3万円）
- ③5%以上6%未満： 6.5万円（4.3万円）
- ④6%以上： 7万円（4.6万円）

上限人数：100人

1事業所当たり 60万円（45万円）

1事業所当たり1回のみ

1事業所当たり 40万円（30万円）

1事業所当たり1回のみ

(1)手当等支給メニュー 50万円（37.5万円）（※1）

(2)労働時間延長メニュー 30万円（22.5万円）

- ※1 1～3年目までの各要件を全て満たした場合の3年間の合計額
※2 1年目に手当等支給、2年目に労働時間延長を実施する場合の2年間の合計額は50万円

加算措置等/加算額

正社員化コース

- 通常の正社員転換制度を新たに規定し転換

1事業所当たり 20万円（15万円）

- 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換

1事業所当たり 40万円（30万円）

賃金規定等改定コース

- 「職務評価」の活用により実施 1事業所当たり 20万円（15万円）

- 昇給制度を新たに設けた場合 1事業所当たり 20万円（15万円）

賞与・退職金制度導入コース

- 両方を同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円（12.6万円）

※（）は、大企業の場合の額。
※加算措置要件を満たした場合は、支給額+加算額を助成。
※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、①120万円(90万円)②③60万円（45万円）となる533
※上限人数は、1年度当たりの上限。記載がないコースは上限はない。



正社員化
支援

処遇改善
支援

年収の壁・
支援強化
パッケージ

令和7年度当初予算案 94百万円（－百万円） ※（）内は前年度当初予算額

※一般会計 31百万円、労働特会（雇） 31百万円、年金特会（業） 31百万円

| 労働保険特別会計 | | | 子子特会 | 年金特別会計 | 一般 会計 |
|----------|-----|----|------|--------|----------|
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 育休 | 業務 | |
| | 1/3 | | | 1/3 | 1/3 |

1 事業の目的

「年収の壁・支援強化パッケージ」に対して、社会保険制度（年金・医療保険）、事業主への助成制度や被保険者の被扶養確認等について多岐にわたる相談が多数寄せられ、複数の対策について丁寧かつわかりやすい説明を一カ所で回答できるよう、ワンストップで対応するコールセンターを設置することにより、相談者の利便性を向上させる。

2 事業の概要

労働者や企業等からの相談にワンストップで対応するコールセンターの設置

3 事業スキーム・実施主体等

「106万円の壁」対応

年収106万円以上となることで、厚生年金保険・健康保険に加入するため、保険料負担を避け、就業調整してしまう。

パート・アルバイトで働く方の、厚生年金保険や健康保険の加入に併せて、**手取り収入を減らさない取組**（社会保険適用促進手当を支給、賃上げによる基本給の増額、所定労働時間の延長）を実施する企業に対し、**労働者1人当たり最大50万円を支援**。

コールセンター



ワンストップで対応

「130万円の壁」対応

年収130万円以上となることで、国民年金・国民健康保険に加入するため、保険料負担を避け、就業調整してしまう。

パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、**収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明**することで、**引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みの創設**。

問い合わせ

実施主体：国から民間業者へ委託

対象者は誰になるのか？

事業主

従業員に社会保険適用促進手当を支払いたいが注意することはあるか？

社会保険労務士

助成金の申請にはどのような書類が必要なのか？

労働者

一時的に残業が増えるけれど、扶養から抜けないといけないの？

令和7年度当初予算案 80百万円 (62百万円) ※ ()内は前年度当初予算額

| | | | | |
|------|------|----|------|----------|
| 労働特会 | | | 子会特会 | 一般 会計 |
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 育休 | |
| | 約2/3 | | | 約1/3 |

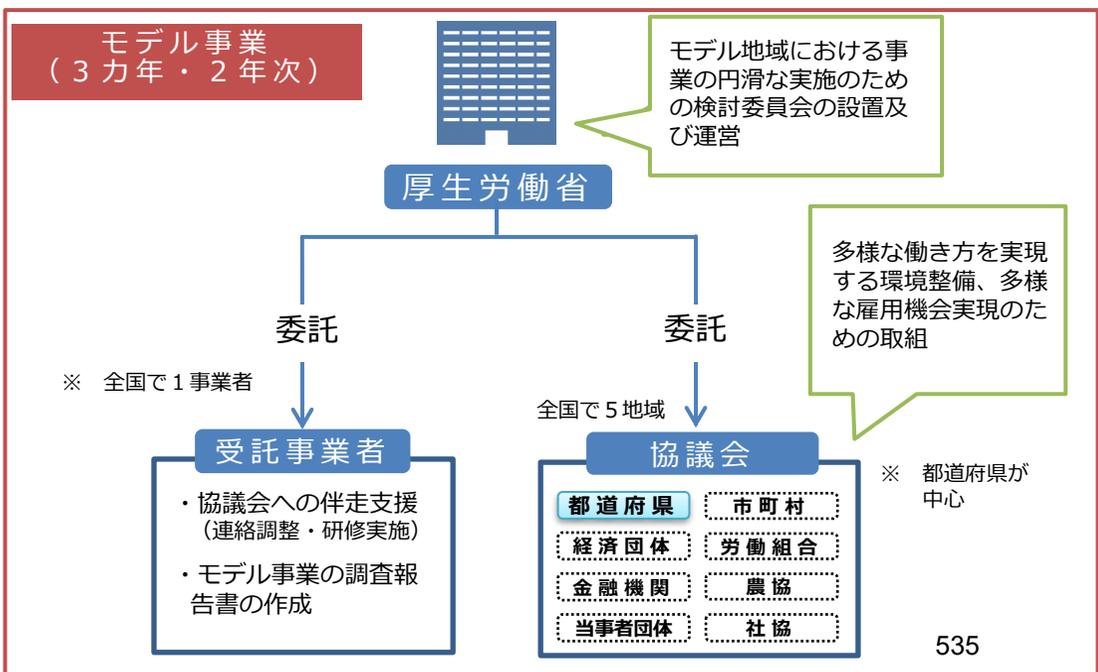
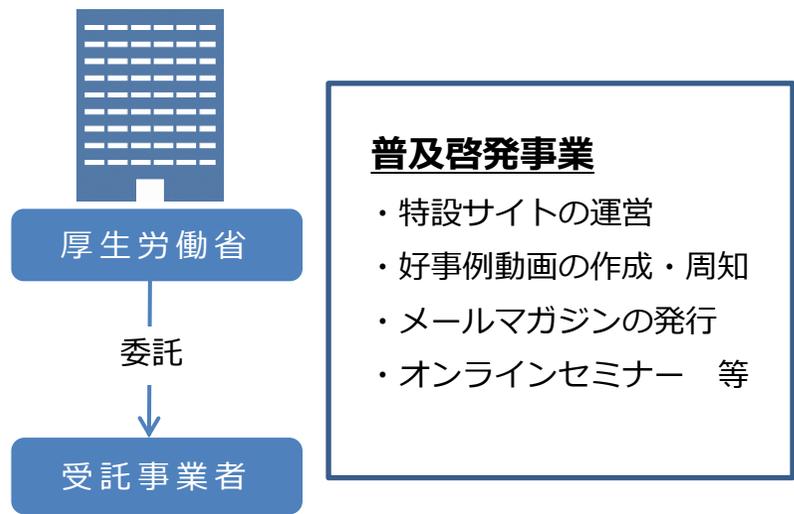
1 事業の目的

- 労働者協同組合制度の周知・広報、労働者協同組合の活用促進を図る創意工夫ある地域の取組への支援、その他円滑な法律の施行のために必要な事業を行うもの。
- 令和7年度は、法施行から2年半を経過したことを踏まえ、全国で設立された労働者協同組合の活用事例の紹介や、組合設立や運営に必要な労務管理等の知見の提供、NPO法人等から労働者協同組合への組織変更を希望する者への情報提供・発信等を行う。
- また、国がモデル地域として選定した都道府県に設置される協議会における労働者協同組合の活用を通じ、個々の事情に応じた多様な働き方が可能となる環境の整備や、働きづらさを抱える方々や女性、中高年齢者などの多様な雇用機会の創出を行う創意工夫ある地域の取組を支援し、全国展開を図る。

※ 労働者協同組合:令和4年10月に施行された労働者協同組合法に基づき、労働者が組合員として出資し、その意見を反映して、自ら従事することを基本原理とする法人制度

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

制度の周知広報・設立支援



令和7年度当初予算案 **358**億円 (**181**億円) ※()内は前年度当初予算額

| | | | | |
|----------------------|---------|------|------|----|
| 令和5年度支給実績：出生時両立支援コース | 4,366件 | 労働特会 | 子育て会 | 一般 |
| 育児休業等支援コース | 13,168件 | 労災 | 雇用 | 徴収 |
| 介護離職防止支援コース | 1,788件 | | 育休 | 会計 |
| | | ○ | | |

1 事業の目的

※令和6年度補正予算 制度要求

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（育休中等業務代替支援コースを除く）。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・下線が令和6年度補正予算での新規・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0.8億円（2.3億円）を計上

支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）

- 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） **60万円**
➢ 申請年度の前年度を基準とし、男性育休取得率（%）が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等

- ①育休取得時 **30万円** ※無期雇用者、
- ②職場復帰時 **30万円** 有期雇用労働者各1人限り

- ①育児休業中の手当支給 **最大140万円**
・業務体制整備経費 **1人目20万円（社労士委託なしの場合6万円）**
・業務代替手当：支給額の3/4
※上限計10万円/月、12か月まで
（「休業取得時」30万円＋「職場復帰時」110万円）

- ②育短勤務中の手当支給 **最大128万円**
・業務体制整備経費 **1人目20万円（社労士委託なしの場合3万円）**
・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
（「育短勤務開始時」23万円＋「子が3歳到達時」105万円）

- 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

- 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**
改正法（※）施行後は
制度3つ導入し、対象者が制度利用 **20万円** 制度4つ以上導入し、対象者が制度利用 **25万円**
（※）柔軟な働き方を実現するための措置
・子の看護等休暇制度有給化支援
制度導入時 **30万円**

- ①介護休業 取得・復帰：40万円（※5日以上。15日以上取得・復帰で60万円）
- ②介護両立支援制度 ※20日以上利用。()は60日以上利用。
制度1つ導入し、対象者が制度を1つ利用 **20万円（30万円）**
制度2つ以上導入し、対象者が制度を1つ以上利用 **25万円（40万円）**
- ③業務代替支援※5日以上利用。()は15日以上取得・利用の場合
介護休業中の新規雇用等 **20万円（30万円）**
介護休業中の手当支給等 **5万円（10万円）**
短時間勤務中の手当支給等 **3万円（※15日以上利用の場合のみ）**

加算措置/加算額

<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つ以上実施した場合 **10万円加算**
- ②第2種
第2種申請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）

<柔軟な働き方選択制度等支援コース>

対象となる子の年齢を中学校卒業まで引き上げた場合 **20万円加算**

<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。

環境整備加算 **10万円加算**

- 雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合 **536**

コース名/コース内容

出生時両立支援コース

33.8億円（41.5億円）

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
※第2種は第1種未受給でも申請可能

育児休業等支援コース

33.6億円（40.2億円）

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

育休中等業務代替支援コース

266.3億円（87.8億円）

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
※支給額欄①②については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象

柔軟な働き方選択制度等支援コース

12.1億円（3.7億円）

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」により制度利用者を支援

介護離職防止支援コース

11.9億円（5.1億円）

「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

拡充 中小企業育児・介護休業等推進支援等事業

雇用環境・均等局職業生活両立課
(内線7863・7859)

| 労働特会 | | 子子特会 | 一般 |
|------|----|------|----|
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 育休 |
| | ○ | | |
| | | | 会計 |

令和7年度当初予算案 3.3 億円 (3.4 億円) ※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

「こども未来戦略」(令和5年12月22日閣議決定)を受けた、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正を踏まえ、子育て期の労働者及び主な介護の担い手である働き盛り世代の離職防止の観点から、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施することにより、制度の周知・理解促進を図る。また、育児・介護に直面する前の制度の周知や正しい知識の付与が重要であることから、介護休業制度等の周知事業を実施する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

<事業主・労働者支援> ※下線部が拡充部分

(1)中小企業育児・介護休業等推進支援事業

- 中小企業で働く労働者の育児休業・介護休業の取得や休業後の円滑な職場復帰、業務の代替等の支援、仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入を支援するほか、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を推進するため、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施する。(支援担当者95人→100人)
- 改正育児・介護休業法に基づく、柔軟な働き方の実現のための個別周知・意向確認等、介護に係る雇用環境整備、個別周知・意向確認等について、好事例の提供、各社の課題等を踏まえた効果的な手法の提案、個別労働者の育休復帰支援プラン・介護支援プラン等策定を支援する。

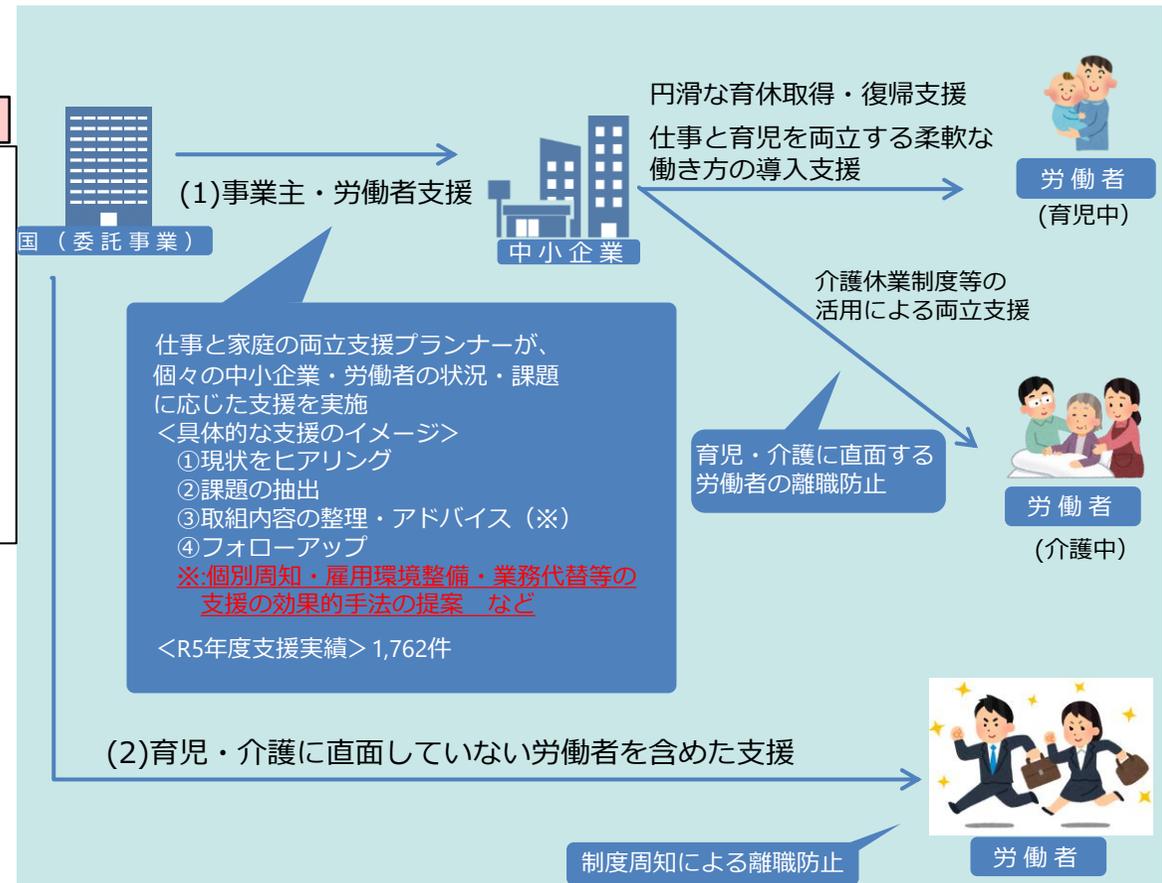
<介護等に直面していない労働者を含めた支援>

(2)従業員の介護離職防止のための介護休業制度等周知事業

介護休業制度等特設サイトを受け皿としてインターネット広告等の実施や動画の掲載等により、労働者等に介護休業制度や育児休業制度を予め広く周知し、育児・介護に直面した際の離職を防止するとともに、仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境づくりを促進する。

実施主体

民間事業者等(委託事業)



各当事者に働き掛けることで効果的に育休取得・仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入支援の促進、介護離職防止等に取り組む

共働き・共育て推進事業（イクメンプロジェクト）

令和7年度当初予算案 1.3億円 (1.3億円) ※ ()内は前年度当初予算額

| | | | |
|------|----|------|----|
| 労働特会 | | 子子特会 | 一般 |
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 育休 |
| | ○ | | |
| | | | 会計 |

1 事業の目的

- 共働き・共育て推進事業とは、男性の育休取得促進・柔軟な働き方を実現するための措置の導入・活用促進により、共働き・共育てを定着させていくための事業（イクメンプロジェクト）
- 令和7年度においては、改正育児・介護休業法に沿った両立支援制度導入・活用に向けた企業の取組を促進するシンポジウム・セミナーの開催、企業版両親学級等の取組促進を図るとともに、男性の家事・育児参画を含む仕事と育児に両立に関する意識調査を実施し、企業の取組を促していくことで男性の育休取得促進、共働き・共育てを強力に推進する。

数値目標

- ★ 男性の育児休業取得率：現状 30.1%(令和5年) → 目標 50%* (令和7年)、85%* (令和12年)
※「こども未来戦略」(令和5年12月22日閣議決定)
- ★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：現状 69.5%(令和3年) → 目標 70% (令和7年)



2 事業の概要・スキーム、実施主体等

○男性の仕事と育児の両立に関する意識調査の実施

- ・若年層の夫婦に対し、男性の家事・育児参画を含む両立に関する意識調査を実施し、調査結果を活用し、共働き・共育ての推進に向けた社会的機運の醸成、企業の両立支援制度の導入・活用の促進を図る

○企業向けシンポジウムの開催

- ・先進的な仕事と育児の両立支援制度を導入している企業の事例を周知・啓発するとともに、経営者や管理職等のパネルディスカッション等を実施することで、企業での両立支援制度の導入・活用の取組を支援する

○経営層・企業（管理職）向けセミナー・若年層セミナーの実施（企業版両親学級を含む）

- ・企業の取組を促進する経営層・企業（管理職）向けセミナーを実施するとともに、今後家事・育児を担う若年層向けセミナー動画制作及びセミナー実施による両立支援制度の導入・活用を促進
- ・企業版両親学級の取組を促進するため、セミナーの開催による普及を図るとともに資料等の充実を図る

○業種別の好事例の展開

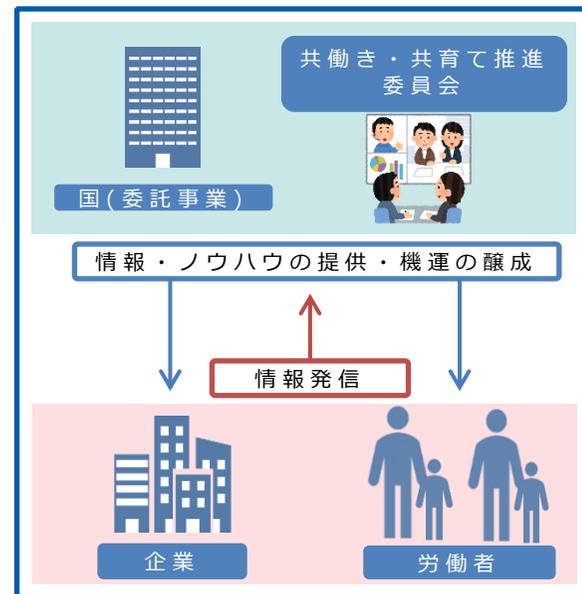
- ・育児休業等を取得しやすい雇用環境整備や仕事と育児の両立に関する効果的な取組事例などを業種別に収集・発信する

○普及啓発資料の作成

- ・育児休業制度及び「柔軟な働き方を実現するための措置」の活用事例、男性の家事・育児に関する意識啓発の内容等を盛り込んだ「父親の仕事と育児両立読本」の作成・情報発信をするとともに、ミニリーフレットの作成及び母子健康手帳との同時配付等による周知を実施

○公式サイトへの運用

- ・改正育介法等の周知や家事・育児体験談等の投稿を促し、参加型サイトとして運用
<令和5年度実績>イクメンプロジェクト公式サイトアクセス件数 約85万件



実施主体 538

民間事業者等（委託事業）

「多様な正社員」等の多様な働き方の実現のための環境整備の推進

令和7年度当初予算案 52百万円（54百万円） ※（）内は前年度当初予算額

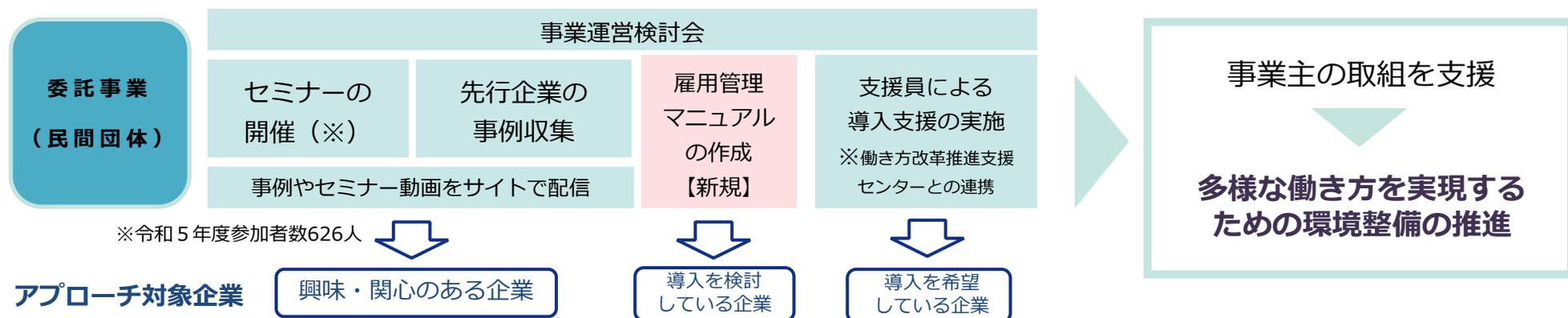
| 労働特会 | | | 子子特会 | 一般 会計 |
|------|----|----|------|----------|
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 育休 | |
| | ○ | | | |

1 事業の目的

短時間正社員、勤務地限定正社員、職種・職務限定正社員といった「多様な正社員」制度については、労働者のニーズに応じた多様な働き方の選択肢として推進する必要がある一方、近年、「多様な正社員」制度のような雇用管理区分を設けず、テレワークやフレックスタイム制、転勤に関する雇用管理の見直し、職務を基軸とした人事制度等の他の選択肢により対応する企業もある。

このような動向を踏まえ、「多様な正社員」制度を中心としつつ、各企業の実情に応じた雇用管理等について、好事例の収集・周知や、セミナーの開催、雇用管理マニュアル（仮称）の作成等により支援し、労働者のニーズに応じた多様な働き方を実現するための環境整備を推進する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



参考

「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024」（女性版骨太の方針2024）

（令和6年6月すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）

④多様な正社員制度や選択的週休3日制を含めた労働者のニーズに応じた多様な働き方の環境整備

正社員の働き方を変えることでライフイベントとの両立を容易にするとともに、希望する労働者が多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要である。このため、勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度や選択的週休3日制に関する好事例の周知や導入支援を行うほか、適切な労務管理下におけるテレワークや職務を基軸とした人事制度なども含め、労働者のニーズに応じた多様な働き方を実現するための環境整備を推進する。また、多様な正社員制度を創設した上で、非正規雇用労働者の正社員転換を進める事業主に対する支援を行う。

令和7年度当初予算案 1.3億円 (1.4億円) ※()内は前年度当初予算額

| | | | | |
|------|-----|----|------|----------|
| 労働特会 | | | 子子特会 | 一般 会計 |
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 育休 | |
| 1/2 | 1/2 | | | |

1 事業の目的

- ▶ テレワークに関する労務管理やICT（情報通信技術）の双方についてワンストップで相談できる窓口の設置等により、適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着を図り、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方の定着・促進を図る。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

- ▶ テレワークを導入しようとする企業等に対しワンストップでの総合的な相談支援を行う拠点として、テレワーク相談センターを設置し、一体的な支援を実施

① 相談対応

テレワークの導入・実施時の労務管理やICT（情報通信技術）に関する課題について、窓口のほか、電話や電子メールによりアドバイス

② コンサルティングの実施

専門的知識を有するテレワークマネージャーが、企業等からの要望に応じ、具体的な導入支援を行うコンサルティングを実施。特に、テレワークの普及が進んでいない地方圏・業種等に対してアウトリーチ型のコンサルティングを実施

③ 全国セミナー・個別相談会の開催

中小企業や地方企業への普及促進のための全国セミナーの開催、周知ツールの作成と周知（テレワーク活用の事例集を作成し、周知）。管理職向けのテレワークマネジメントスキル向上のためのセミナーやテレワーク対象労働者向けのITリテラシー向上のためのセミナーを実施

④ 総合ポータルサイトによる情報発信

厚生労働省と総務省が運営するテレワーク関連のウェブサイトを整理・統合した総合ポータルサイトを引き続き運営し、利用者目線に立ったサイトを運営

※令和5年度におけるポータルサイトからの資料ダウンロード件数：14,090件

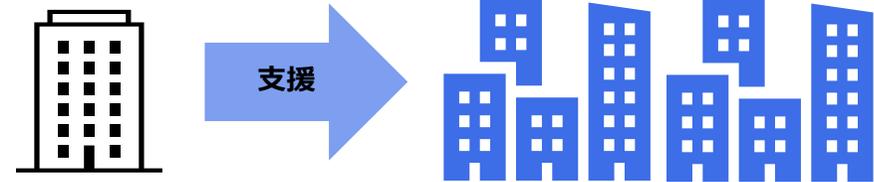
⑤ テレワークの労務管理に関する総合実態調査

適正な労務管理下におけるテレワークの普及のため、今後における適切な施策の展開に必要な実態調査を実施

実施主体：民間事業者等

テレワーク相談センター

適正な労務管理下におけるテレワークの実施



- ・都道府県労働局
- ・都道府県働き方改革推進支援センター等

企業等に対する支援

- ・相談対応（窓口、電話、メール）
- ・テレワークマネージャーによるコンサルティングの実施
- ・全国セミナー・個別相談会の開催
- ・総合ポータルサイトの運営 等

令和7年度当初予算案 1.3億円 (2.2億円) ※()内は令和6年度当初予算額

| | | | | |
|----------|----|----|------|----------|
| 労働保険特別会計 | | | 子子特会 | 一般 会計 |
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 育休 | |
| | ○ | | | |

1 事業の目的

- 多様な働き方の実現や生産性の向上、各企業における人材確保・定着等の観点から、適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着促進に取り組むことは重要。
- 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

○令和7年度は制度導入助成及び目標達成助成に重点化

制度導入助成 下表のテレワーク制度導入要件とテレワーク実績基準を満たした事業主に支給

| 支給要件 | 支給額 |
|--|------|
| <p>【新規導入企業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○テレワーク制度導入要件 <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則におけるテレワーク制度の整備 ・労働者及び事業主に対するテレワークに関する労務管理の研修の実施 ○テレワーク実績基準 <ul style="list-style-type: none"> ・評価期間（3か月）に一定回数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 <p>【テレワーク導入済み企業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○テレワークの実施拡大に関する要件 <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則の見直し等のテレワーク制度の拡充（そのためのコンサルティングを含む） ・労働者及び事業主に対するテレワークに関する労務管理の研修の実施 ○テレワーク実績基準 <ul style="list-style-type: none"> ・評価期間（3か月）における延べテレワーク実施人数を評価期間前の実績値から25%以上増加 | 20万円 |

目標達成助成 下表の離職率及びテレワーク実績基準の全てを満たした事業主に支給

| 支給要件 | 支給額 |
|---|------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ・評価期間後の離職率が30%以下かつ評価期間前を上回っていないこと ・評価期間後のテレワーク実施率が評価期間中の実績を下回っていないこと 等 | 10万円<※15万円> ※左記に加え賃上要件達成時 |

勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業

令和7年度当初予算案 1.1 億円（1.3億円）※（ ）内は前年度当初予算額

| 労働特会 | | | 子子特会 | 一般 会計 |
|------|----|----|------|----------|
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 育休 | |
| ○ | | | | |

1 事業の目的

勤務間インターバル制度導入促進に向けた労使に対する効果的な支援、機運の醸成を図る取組を推進する。

労働時間等設定改善法が改正され、勤務間インターバルは労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効であることから、その導入が事業主の努力義務とされたところ（施行日：平成31年4月1日）。

令和3年7月に閣議決定した「過労死等の防止のための対策に関する大綱」には、勤務間インターバル制度について、**2025年（令和7年）までに、①勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とすること、②勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上とすることの2つの数値目標**が掲げられ、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（令和4年6月7日閣議決定）、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」（令和5年6月13日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部合同会議決定）及び「経済財政運営と改革の基本方針2023」（令和5年6月16日閣議決定）等では、「勤務間インターバル制度の普及を図る」とされた。

以上により、上記改正労働時間等設定改善法の周知とともに、労使一体となった勤務間インターバル制度導入促進に向けた更なる取組が重要となることから、勤務間インターバル制度導入促進に向けた効果的な支援、機運の醸成を図る取組を推進する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体

○民間セミナー講師に対する要請事業（新規）

企業の人事労務担当者や採用担当者が出席する民間セミナーにおいて、講師から勤務間インターバル制度が人材確保に資する旨の周知するよう、要請活動を行う。

○勤務間インターバル研修事業

産業医や衛生管理者等に対する研修講義において勤務間インターバル制度の内容・効果を周知し、企業における取組を波及させる。

○業種別導入マニュアルの作成

長時間労働が懸念され、制度の導入率や認知度が低調な業種を対象にした業種別導入マニュアルを作成する。

※（令和5年度）業種別導入マニュアルの作成部数（宿泊業・飲食サービス業版） 48,000部

働き方・休み方改善ポータルサイトにおいても掲載し周知

○シンポジウムの開催

有識者の講演や導入企業の先進的な取組事例の発表により、制度の重要性や導入のメリットを周知・啓発し、併せて助成金や導入マニュアル等の導入支援策も周知する。

○インターバル制度導入支援のための動画コンテンツの作成・周知

インターバル制度の導入を希望する企業向けに、企業の先進的な取組事例や制度導入の手順、留意点などを紹介した動画コンテンツを作成し、ポータルサイトや都道府県労働局を通じて周知・啓発する。



<導入マニュアル（全業種版）>

○雑誌等を活用したインターバル制度の周知・啓発

事業主や企業の人事労務担当者向けの雑誌等を活用して、制度の周知・啓発を実施する。等

542
実施主体：委託事業（民間団体）

長時間労働の抑制と選択的週休3日制度等の普及促進に向けた支援

令和7年度当初予算案 6.5億円（6.5億円） ※（ ）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

ワーク・ライフ・バランスや労働者の健康保持に資する働き方を推進するため、企業の自主的な働き方・休み方の見直しに効果的な施策を行うとともに、それに向けた社会的機運の醸成を図る。

改正労働基準法による時間外労働の上限規制を踏まえた企業の適切な対応への支援

年次有給休暇、特別休暇、選択的週休3日制度等の好事例の収集・提供による休暇等の普及促進

企業への助言・指導等による働き方の見直しの支援及び大企業の働き方改革に伴う下請け等中小企業への「しわ寄せ」防止

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

① 働き方・休み方改善指標の効果的な活用・普及事業

- 過労死大綱等を踏まえ、働き方・休み方改革の目的タイプ別の取組事例を収集するとともに、骨太の方針等で普及に取り組むこととされていることから、選択的週休3日制度を導入している企業の事例についても事例収集を行う。また、これらの好事例を周知するとともに、働き方・休み方の現状を客観的に評価することができる「働き方・休み方改善指標」（ポータルサイトに掲載）の効果的な活用を図り、労働環境改善に向けた支援を行う（委託事業（民間団体））。
 - 過労死大綱を踏まえ、ポータルサイトについて必要な改修を行い、効果的な情報発信を行う（委託事業（民間団体））。
- ※働き方・休み方改善ポータルサイトへのアクセス件数1,634,715件（令和5年度）

② 生産性が高く、仕事と生活の調和が取れた働き方の普及のためのシンポジウムの開催等

- 過労死大綱や少子化社会対策大綱を踏まえ、働き方・休み方の改善に取り組む労使の意識高揚、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、ライブ配信によるシンポジウムを開催する（委託事業（民間団体））。

③ 長時間労働につながる取引環境の見直し

- 過労死大綱で掲げられている「しわ寄せ」防止総合対策推進のため、11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定し、ポスター・リーフレットの作成、インターネット広告を行う等により、社会全体の機運の醸成を図る（委託事業（民間団体））。

④ 労働時間等設定改善に関する意識・動向調査

- 少子化社会対策大綱等の数値目標ならびに各種労働時間制度や法定以外の休暇制度の導入状況のほか、年次有給休暇を取得しない理由等について調査する（委託事業（民間団体））。

⑤ 労働時間等見直しガイドライン等の周知

- 労働時間等見直しガイドラインリーフレット等の作成、配布（委託事業（民間団体））。

⑥ 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導

- 恒常的な長時間労働の実態にある事業場に対し、働き方・休み方の改善のための相談、助言・指導を行うことを目的として配置。
- 「働き方」の改善に加え、「休み方」に重点を置いた改善も意識しつつ、仕事の組み立て方や就労の仕方を見直す等、「働き方」と「休み方」を総合的に改善していくための相談、助言・指導を実施。

年次有給休暇の取得促進等に向けた働き方・休み方の見直しの推進

雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室（内線7915）

令和7年度当初予算案 1.4億円（1.5億円） ※（ ）内は前年度当初予算額

| | | | | |
|------|----|------|----|----------|
| 労働特会 | | 子会特会 | | 一般 会計 |
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 育休 | |
| ○ | | | | |

1 事業の目的

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」や「少子化社会対策大綱」等の政府目標で示された**2025年（令和7年）までに年次有給休暇取得率70%以上を達成**するため、労使の働き方・休み方の見直しに対する効果的な支援、休暇取得促進の機運の醸成を図る取組を推進する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

時季を捉えた年次有給休暇取得促進等に係る広報事業（委託事業（民間団体））

「過労死大綱」で示された、年次有給休暇取得促進期間及び全国の労使団体や個別企業の労使への集中的な広報のため、以下の取組を実施する。

（1）年次有給休暇の取得促進

- 年次有給休暇の連続取得の促進を図る環境整備のため、
 - ◇夏季、年末年始、ゴールデンウィーク
 - ◇年次有給休暇取得促進期間（10月）の時季を捉えた集中的な広報を実施
- ポスター・リーフレットの作成、駅前広告、新聞広告、インターネット広告を実施
 - ※年次有給休暇取得促進ポスターの駅前広告 733箇所（令和5年度）

（2）特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度等普及事業

- 「第4次犯罪被害者等基本計画」で周知・啓発が求められている犯罪被害者等休暇のほか「労働時間等設定改善指針」に示されている「特に配慮を必要とする労働者」に対する休暇制度として、社会的関心が高い又は政府として導入促進が求められている休暇制度（ボランティア休暇、病気休暇、犯罪被害者等休暇、裁判員休暇など）の普及促進を図るため、以下を実施する。
- 特別休暇の普及に向けた検討会の開催
 - 特別休暇制度に係る企業の好事例を元に特別休暇導入の動機・考え方やその効果を分かりやすくまとめた事例集及びリーフレットの作成
 - ※特別休暇制度導入事例集制作部数 47,000部（令和5年度）
 - 特別休暇制度の普及のためのポスター・リーフレットを作成

【年次有給休暇取得促進ポスター】



【特別休暇制度導入事例集】



中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

令和7年度当初予算案 30億円 (31億円) ※ ()内は前年度当初予算額。

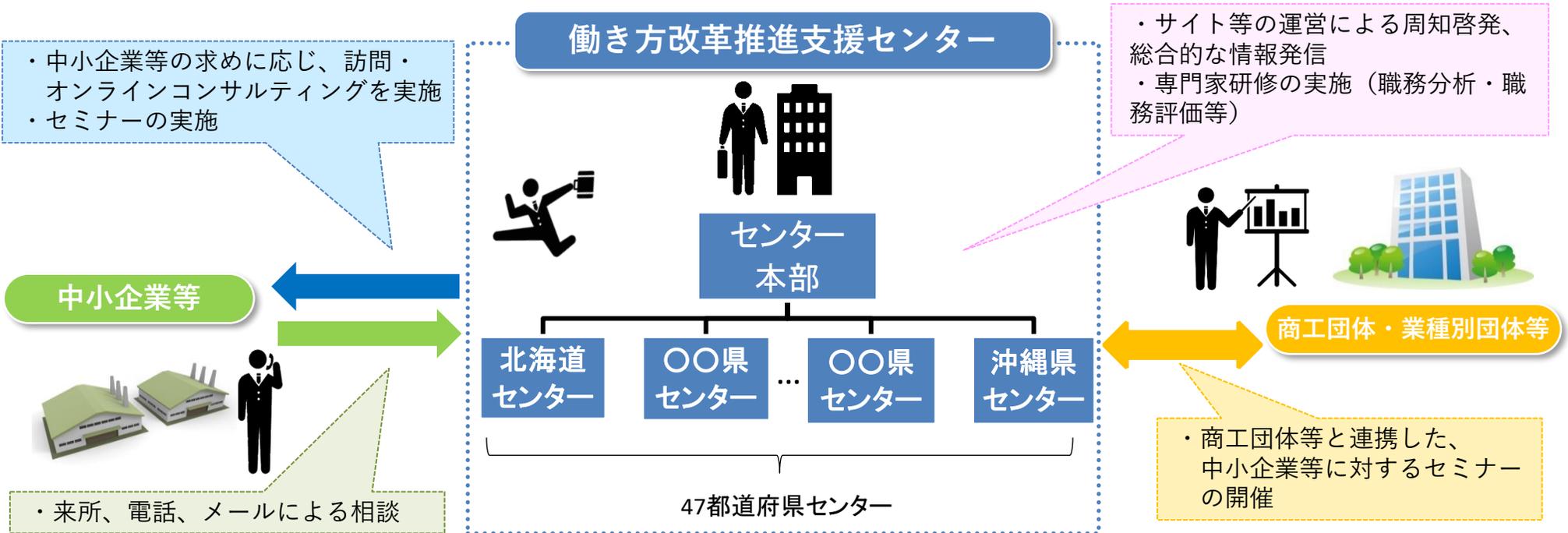
| 労働特会 | | | 子子特会 | 一般 |
|------|-----|----|------|----|
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 育休 | 会計 |
| 1/2 | 1/2 | | | |

1 事業の目的

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し着実に実施することが必要であるため、本部及び47都道府県支部（都道府県センター）から成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施
- 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 働き方改革全般に係る周知啓発及び総合的な情報発信などの支援を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



実施主体：国から民間業者へ委託

事業実績(令和5年度): 窓口等における個別相談件数 約40,000件、コンサルティングによる相談件数 約37,000件

令和7年度当初予算案 7.9 億円（6.7 億円） ※（）内は前年度当初予算額

| | | | | |
|------|------|------|----|----------|
| 労働特会 | | 子子特会 | | 一般 会計 |
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 育休 | |
| 約1/4 | 約3/4 | | | |

1 事業の目的

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げる大きな障害となるものであり、社会的関心も高く、労働者から多数の相談が寄せられている一方、関係法令や具体的な対応に関する周知が不十分との声がある。

また、これらの職場におけるハラスメントは複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させるものであることから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う必要がある。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

周知・啓発

- ポスターの作成・配布
- 職場のハラスメント防止対策パンフレット等（事業主向け・労働者向け）の作成・配布
- ハラスメントに関する情報提供ポータルサイトの運営
- X（旧ツイッター）、フェイスブック等を利用した広報
- ハラスメント撲滅対策の全国集中実施（職場のハラスメント撲滅月間）・シンポジウムの開催等・月間ポスターや啓発動画の作成
- 就活ハラスメント・カスタマーハラスメント対策に関する情報発信

企業等への支援

- 事業主やハラスメント相談窓口担当者等を対象とした研修の実施
- 業種別カスタマーハラスメント対策の取組支援
- ハラスメント事案解決のための伴走型取組支援 ※拡充内容
- 全国の労働局による事業主向け説明会の開催

実施主体

実施主体：国、都道府県労働局、委託事業（民間会社）

事業実績

ポータルサイトへの月平均アクセス数：202,602件

相談対応

- 全国の労働局において、職場におけるハラスメントに関する相談対応

令和7年度当初予算案 1.7億円（1.5億円） ※（）内は前年度当初予算額

| 労働特会 | | | 子子特会 | 一般 会計 |
|------|----|----|------|----------|
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 育休 | |
| 約1/4 | | | | 約3/4 |

1 事業の目的

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」（令和6年11月施行）について、「経済財政運営と改革の基本方針2024」（令和6年6月21日閣議決定）では、「フリーランス・事業者間取引適正化等法については、実態把握とともに、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の執行体制の整備を行う。」とされている。

このため、法の周知広報、実態把握、都道府県労働局における執行体制の整備等により、法の円滑な施行を図る。

2 事業の概要、実施主体等

(1) 法の周知広報、実態把握の実施 ※公正取引委員会・中小企業庁においても別途予算措置

公正取引委員会及び中小企業庁と連携し、以下の(イ)・(ロ)を実施。

(イ) 法の周知広報

・周知用リーフレット・パンフレットの作成・発送

(参考) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案に対する附帯決議（抄）

- ・衆議院（七）本法の趣旨、本法に違反する事案等について、業務委託事業者、特定受託事業者及び業務委託を仲介する事業者に対し、十分に周知・広報を行うこと。
- ・参議院（一）本法の趣旨、本法に違反する事案等について、業務委託事業者、特定受託事業者、業務委託を仲介する事業者等の当事者を含む関係者に対し、十分に周知・広報すること。

(ロ) 実態把握の実施

・フリーランスとの取引において問題事例の多い業種に対して集中的な調査を実施。

(参考) 資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版（抄）（令和6年6月21日閣議決定）

- ・フリーランス・事業者間取引適正化等法を本年11月から円滑に施行し、フリーランスの取引適正化を図る。（略）また、問題事例を吸い上げ、本年10月までに問題事例の多い業種を抽出する。結果を踏まえ、本年度内にこれらの業種に対する集中調査を実施する。

(2) 都道府県労働局における執行体制の整備

法の周知広報・相談対応及び発注事業者に対する調査・助言・指導等を実施するため、フリーランス就業環境整備指導員及びフリーランス就業環境整備相談員を都道府県労働局に配置。

(参考) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案に対する附帯決議（抄）

- ・参議院（二）本法に違反する事案等を的確に把握し、それに対する指導、勧告等の措置が迅速かつ適切に執行されるよう、公正取引委員会、中小企業庁及び厚生労働省の体制を十分に整備するとともに、各行政機関の一層の連携強化を図ること。

令和7年度当初予算案 67百万円 (67百万円) ※ ()内は前年度当初予算額 ※ 中小企業庁・公正取引委員会の予算措置額を含む事業総額

| | | | |
|------|----|------|----------|
| 労働特区 | | 子子特区 | 一般 会計 |
| 労災 | 雇用 | 徴収 | |
| 約1/3 | | | 約2/3 |

令和7年度当初予算案 2.0億円 (2.0億円)

1 事業の目的

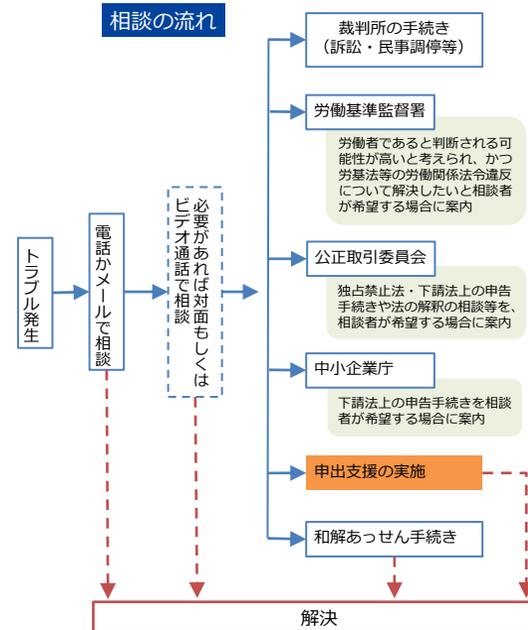
- フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、厚生労働省では、「規制改革実施計画」(令和2年7月17日閣議決定)に基づき、関係省庁と連携し、フリーランスと発注事業者等との取引上のトラブルについて弁護士にワンストップで相談できる窓口である「フリーランス・トラブル110番」を令和2年11月に設置し、丁寧な相談対応に取り組んできた。
- フリーランス・事業者間取引適正化等法が令和6年11月に施行され、今後もフリーランスからの相談が増加することが見込まれることから、相談窓口の体制整備やトラブル解決機能を向上させることで、引き続き迅速かつ丁寧な相談対応や紛争解決の援助を行う。

2 事業の概要・スキーム等

【事業の概要】

フリーランスと発注事業者等との取引上のトラブルなどについてフリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口(フリーランス・トラブル110番)の設置、運営

- 弁護士による電話・メール・対面・Web相談の対応
- 和解あっせん人が相談者と相手方の話を聞いて、利害関係を調整したり、解決案を提示することで和解を目指す手続きである和解あっせんの実施
- フリーランス・事業者間取引適正化等法違反の疑いがあるとして行政機関への申出を検討しているフリーランスに対し、申出対象となる事案か否かの助言などの申出支援の実施



フリーランス・個人事業主の方へ!
(スタイリスト・習い事講師・データ入力・フォトグラファー・エンジニアなど)

弁護士に無料相談できます!

フリーランス・トラブル110番

こんなトラブルで悩んでいませんか?

- あいまいな契約**
報酬が支払われない・仕事での作業遅延・口実でのやり取りばかりで契約書がない・修正の繰り返しで作業が完了しない
- ハラスメント**
精神的な攻撃や肉体的にない作業の強要・一方的な契約の解除などのパワハラ行為・セクハラ行為
- 報酬の未払い**
報酬の未払いや一方的な減額・報酬滞りの引伸ばし・納品後のクライアント会社の倒産・営業不振

弁護士による**和解あっせん**でワンストップで解決することができます!
 弁護士が対応 秘密厳守 匿名相談 対面・Web相談 和解あっせん手続費用無料

まずは電話・メールでご相談ください。フリーランス・個人事業主などの資格をサポートします!

3 実施主体

民間事業者等 (委託事業)

4 事業実績

- 令和5年度相談件数: 8,986件
- 和解あっせん受付件数: 207件

548

拡充 民間企業における女性活躍促進事業

令和7年度当初予算案 2.4 億円（1.9 億円）※（）内は前年度当初予算額

| 労働特会 | | | 子子特会 | 一般会計 |
|------|----|----|------|------|
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 育休 | |
| | ○ | | | |

1 事業の目的

事業主、特に中小企業を対象として、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、男女の賃金の差異の要因分析、定められた目標の達成に向けた手順等について、個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施し、我が国における女性活躍の一層の推進を図る。また、女性の活躍推進の観点で特に課題とされている女性の正規雇用におけるL字カーブの解消のための施策として、アンコンシャス・バイアス解消に向けた啓発、および学生等を対象としたキャリア形成支援等に関する周知・啓発事業に取り組む。加えて、女性活躍推進法の周知・広報に取り組む。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

個別訪問・オンラインによる企業等への支援

- 女性活躍推進アドバイザーによる、個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティングの実施
- 女性活躍推進センターの運営

L字カーブ解消のための啓発

- 女性活躍推進に係る周知・広報
- アンコンシャス・バイアス解消に向けた啓発
- 学生等を対象としたキャリア形成支援等に関する周知・啓発
 - ・学校への出前講座
 - ・令和6年度事業において制作したガイドブックの継続配布
 - ・SNS、雑誌等の媒体を活用したキャリア形成支援に関する広報

女性活躍推進法の内容に係る周知・広報

- 事業主や人事労務担当者等を対象とした女性活躍推進法の内容に関する説明会の開催
- 女性活躍推進法に係る説明、問い合わせ・相談対応等を行う指導員の設置（0→10人）※拡充内容

実施主体

国、都道府県労働局、委託事業（民間企業等）

事業実績

コンサルティング件数：1,255社
（令和5年度）



令和7年度当初予算案 3.1億円（1.8億円）※（）内は前年度当初予算額

| | | | |
|------|----|------|----|
| 労働特会 | | 子子特会 | 一般 |
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 育休 |
| | ○ | | |
| | | | 会計 |

1 事業の目的

企業における女性活躍推進に関する情報や、女性活躍推進と仕事と家庭の両立に係る取組を一覧化し、公表する場を提供することにより、女性の活躍推進のための取組や、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい環境整備を促進する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

URL▶▶ <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

スマホ版▶▶



企業比較
が可能！

最新の数値が掲載されていて各社の比較もしやすい！

【事業概要】

「女性の活躍推進企業データベース」の活用の促進・機能強化等

■特に、101人以上300人以下の企業がデータベース上で女性活躍推進法に基づく情報公表を行うよう、また多くの企業が男女の賃金の差異等をデータベース上で公表するよう周知や登録勧奨等を行い女性活躍等に関する企業情報の見える化を推進する。

■大学・キャリアセンター等との連携や学生向けイベントの開催等により、学生等求職者が男女の賃金の差異に着目し企業選択を行うよう周知・啓発を進めるとともに、データベースの機能強化やコンテンツの充実等更なるシステム改修を図りデータベースのユーザビリティの向上を図る。

■女性の活躍推進及び仕事と育児・介護の両立支援について、他の模範となる取組を行う企業の事例を収集・取りまとめを行い、企業向けに発信する。

【事業実績】年間アクセス件数（令和5年度）
女性の活躍推進企業データベース：750,508件

【実施主体】委託事業（民間団体等）⁵⁵⁰

| 企業名 | A社 | B社 |
|-----------------|--|--------------------------------------|
| 所在地 | 東京都〇〇区123 | 東京都〇〇区456 |
| 企業規模 | 301人以上 | 301人以上 |
| 企業認定等 | | |
| 管理職に占める女性労働者の割合 | 31.4%（女性32人） 管理職全体（男女計102人） ※役職名：部長、次長、課長 | 6.2%（女性一人） 管理職全体（男女計一人） |
| 男女の賃金の差異 | （全労働者）80.2%、 （正規）74.4%、（非正規）102.3% | （全労働者）90.0%、 （正規）88.0%、（非正規）92.0% |
| 男女の賃金の差異の説明 | 部長級・課長級の男女の賃金の差異は下記の通りであり、職階別にみると差異は縮小する。 部長級）94.5% 課長級）87.2% ただし、部長級に占める女性労働者の割合は10.2%、課長級に占める女性労働者の割合は13.2%であり、女性の管理職が少ないことが全労働者および正規雇用労働者における男女の賃金の差異が生じる大きな要因となっている。 このため今後の取組として・・・ | |

人数や役職名が記載されていてわかりやすい！

要因分析や今後の取組が記載されている！

令和7年度当初予算案 **84**百万円（**93**百万円） ※（）内は前年度当初予算額

| 労働特会 | | 子育特会 | 一般 会計 |
|------|----|------|----------|
| 労災 | 雇用 | 徴収 | |
| | ○ | | |

1 事業の目的

不妊治療、月経関連の症状や更年期障害等の問題により「職場で何かをあきらめなくてはならないと感じた経験」がある女性従業員のうち約6割が「正社員として働くこと」をあきらめなくてはならないと感じたことがある、という結果が出ており、実効性の高い支援を充実させることが急務である。このため、現在行っている不妊治療と仕事の両立支援に加え、月経、更年期といった女性の健康課題も含め支援の対象とし、これらに取り組む中小企業事業主に対して助成を行うことにより、職場環境の整備を進め離職防止を図る。（現「不妊治療両立支援コース」は経過措置とする。）

2 事業の概要・スキーム

1 支給対象となる事業主

不妊治療、月経（PMS（月経前症候群）含む。以下、同じ。）や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度（①休暇制度（特定目的・多目的とも可。労働基準法第39条の年次有給休暇及び同法第68条の生理休暇を除く。ただし、有給の生理休暇は対象とする。）、②所定外労働制限制度、③時差出勤制度、④短時間勤務制度、⑤フレックスタイム制、⑥在宅勤務等（テレワークを含む））を利用しやすい環境整備に取り組み、健康課題への対応等に関する労働者の相談に対応し、それぞれに関する休暇制度・両立支援制度（上記①～⑥）を労働者に利用させた中小企業事業主

2 支給要件

(1) 環境整備、休暇の取得等

- ア 不妊治療のための両立支援制度、健康課題対応のための支援制度（上記1①～⑥）について、労働協約又は就業規則に規定すること
- イ 不妊治療と仕事との両立支援、健康課題対応支援を図るための業務を担当し、労働者からの相談に応じる者を選任すること
- ウ 労働協約又は就業規則に基づき、不妊治療のための両立支援制度、健康課題対応のための支援制度（上記1①～⑥のうちいずれか1つ以上）を合計5日（回）以上労働者に利用させたこと

(2) 不妊治療に関する長期休暇の加算（経過措置）

上記（1）の不妊治療に関する休暇取得者も含め、不妊治療に関する休暇制度を20日以上連続して労働者に取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させたこと

3 支給額

(1) 環境整備、休暇の取得等

上記2（1）により環境整備を図り、それぞれに関する最初の制度利用者が合計5日（回）以上利用した場合
1事業主当たり 各1回限り 30万円（①不妊治療、②月経に関する課題の解決、③更年期に関する課題の解決）

(2) 不妊治療に関する長期休暇の加算（経過措置）

上記2（2）により不妊治療に関する休暇制度を20日以上連続して労働者に取得させ、原職に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合
1事業主当たり、30万円（（1）の不妊治療に関する休暇取得者が20日以上連続して取得する場合はその者を対象とする。）

4 支出科目

労働保険特別会計 雇用勘定から支給

令和7年度当初予算案 79百万円（64百万円）※（）内は前年度当初予算額

| 労働特会 | | 子子特会 | 一般 会計 |
|------|----|------|----------|
| 労災 | 雇用 | 徴収 | |
| ○ | | | |

1 事業の目的

女性の活躍推進を図るためには、女性労働者全体が健康に働き続けることができるよう支援が必要であり、女性労働者の月経、妊娠・出産、更年期等のライフステージごとの健康課題について、事業主や女性労働者等の理解を深めていくことが重要である。「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024」（令和6年6月11日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部）においても、働く女性の月経や妊娠・出産、更年期等、女性のライフステージごとの健康課題に起因する望まない離職を防ぐための支援を求められている。また、妊娠中又は出産後も働き続ける女性が増加している中、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置や労働基準法に基づく母性保護が企業内で適切に実施され、妊産婦が安全・安心して働くことができるよう、母性健康管理措置等について、事業主及び労働者に対して継続的な周知が必要である。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

働く女性の健康支援に関する周知啓発及び専用サイトの運営（委託事業）

【事業実績】サイトへのアクセス件数：6,164,252件（令和5年度）

民間団体等

検討委員会の開催

- 女性労働者の月経、妊娠・出産、更年期等のライフステージごとの健康課題や母性健康管理措置等に関する企業における必要な支援等の内容を検討し、情報提供や周知啓発の方法を検討する
 - ・年3回開催

研修会等の開催

- 企業の人事労務管理担当者等を対象に、女性労働者の月経、妊娠・出産、更年期等のライフステージごとの健康課題、ストレス対処や母性健康管理措置等に必要な知識を付与するためのオンライン研修会を開催する。
 - ・研修会 2テーマで実施

（参考）母性健康管理措置に関する法制度について

労働基準法（母性保護）

- ・産前産後休業（労働基準法第65条第1項、第2項）
- ・妊娠中の軽易業務への転換（労働基準法第65条第3項）
- ・妊産婦等の危険有害業務への就業制限（労働基準法第64条の3）
- ・生理休暇（労働基準法第68条）

働く女性の健康応援サイト等による周知啓発【拡充】

- 企業や働く女性に対して、検討委員会で検討した新たな課題や、月経や妊娠・出産、更年期等の健康課題や母性健康管理措置等に関する情報を提供する専用サイトを運営する。
 - 〈サイトの内容〉
 - ・事業主や産業保健スタッフ等向けの研修用の教材・動画の配信
 - ・働く女性の健康課題、母性健康管理措置等に関するメール相談
 - ・企業における具体的取組の好事例の掲載
 - ・母性健康管理指導事項連絡カードの使用方法等に関する情報提供等
- 企業向け、労働者向けの周知啓発資料の作成・配布
- 労働者のヘルスリテラシーを高めるため、周知啓発動画の配信
- サイトの利便性向上のため、コンテンツ等の統廃合等の改善を行う。

男女雇用機会均等法（母性健康管理）

- ・妊娠中の健康診査等の受診に必要な時間の確保（第12条）
- ・妊娠中又は産後1年以内における健康診査等に基づく指導事項を守ることができるようにするための勤務時間の変更など必要な措置（第13条）

＜介護休業制度等における「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」の見直しに関する研究会＞

1. 趣旨

介護休業等の対象となる状態であるかを判断する基準となる「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」については、平成 28 年に行われた「介護休業制度における「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」に関する研究会」における検討を踏まえ、「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施行について（雇用均等・児童家庭局長通達（平成 28 年 8 月 2 日付け職発 0802 第 1 号、雇児 0802 第 3 号））」において示されている。

これについて、令和 6 年育児・介護休業法改正の附帯決議（令和 6 年 4 月 26 日衆議院厚生労働委員会、令和 6 年 5 月 23 日参議院厚生労働委員会）において、「介護休業等の対象となる要介護状態についての現行の判断基準は、主に高齢者介護を念頭に作成されており、子に障害のある場合や医療的ケアを必要とする場合には解釈が難しいケースも考え得ることから、早急に見直しの検討を開始し、見直すこと。」等とされたことを踏まえ、当該基準について見直しのための検討を行うこととする。

2. 参集者（50 音順、敬称略）

佐藤 博樹（東京大学名誉教授）

高木 憲司（和洋女子大学家政学部家政福祉学科准教授）

米山 明（社会福祉法人全国心身障害児福祉財団理事）

3. 開催実績

○第 1 回（令和 6 年 12 月 27 日）

1 常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直しについて

2 ヒアリング（障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会）

○第 2 回（令和 7 年 1 月 15 日）

1 常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直しについて

2 ヒアリング（大成建設株式会社）

○第 3 回（令和 7 年 1 月 24 日）

1 報告書（案）について

介護休業制度等における「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」
の見直しに関する研究会 報告書 別添 1

常時介護を必要とする状態に関する判断基準

介護休業は、対象家族（注1）であって2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にあるもの（障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合を含む。ただし、乳幼児の通常の成育過程において日常生活上必要な便宜を供与する必要がある場合は含まない。）を介護するための休業で、常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ、判断することとなります。ただし、この基準に厳密に従うことにとらわれて労働者の介護休業の取得が制限されてしまわないように、介護をしている労働者の個々の事情にあわせて、なるべく労働者が仕事と介護を両立できるよう、事業主は柔軟に運用することが望まれます。

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の(1)または(2)のいずれかに該当する場合であること。

- (1) 項目①～⑩のうち、状態について2が2つ以上または3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。
- (2) 介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。

| 項目 \ 状態 | 1 (注2) | 2 (注3) | 3 |
|---|------------|---------------------|----------|
| ① 座位保持（10分間一人で座っていることができる） | 自分で可 | 支えてもらえればできる (注4) | できない |
| ② 歩行（立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる） | つかまらないでできる | 何かにつかまればできる | できない |
| ③ 移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作） | 自分で可 | 一部介助、見守り等が必要 | 全面的介助が必要 |
| ④ 水分・食事摂取（注5） | 自分で可 | 一部介助、見守り等が必要 | 全面的介助が必要 |
| ⑤ 排泄 | 自分で可 | 一部介助、見守り等が必要 | 全面的介助が必要 |
| ⑥ 衣類の着脱 | 自分で可 | 一部介助、見守り等が必要 | 全面的介助が必要 |
| ⑦ 意思の伝達 | できる | ときどきできない | できない |
| ⑧ <u>外出すると戻れないこと、危険回避ができないことがある（注6）</u> | ない | ときどきある | ほとんど毎回ある |

| | | | |
|---|------|-----------------------------|------------------|
| ⑨ 物を壊したり衣類を破くことがある | ない | ときどきある | ほとんど毎日ある (注7) |
| ⑩ 周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れなど日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある(注8) | ない | ときどきある | ほとんど毎日ある |
| ⑪ 医薬品又は医療機器の使用・管理 | 自分で可 | 一部介助、見守り等が必要 | 全面的介助が必要 |
| ⑫ 日常の意思決定(注9) | できる | 本人に関する重要な意思決定はできない (注10) | ほとんどできない |

(注1) 「対象家族」とは、配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母をいうものであり、同居の有無は問わない。

(注2) 各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。

(注3) 各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者、障害児・者の場合に必要な行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。

(注4) 「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。

(注5) 「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。

(注6) 「危険回避ができない」とは、発達障害等を含む精神障害、知的障害などにより危険の認識に欠けることがある障害児・者が、自発的に危険を回避することができず、見守り等を要する状態をいう。

(注7) ⑨3の状態(「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」)には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。

(注8) 「⑩認知・行動上の課題」とは、例えば、急な予定の変更や環境の変化が極端に苦手な障害児・者が、周囲のサポートがなければ日常生活に支障を来す状況(混乱・パニック等や激しいこだわりを持つ場合等)をいう。

(注9) 「⑫日常の意思決定」とは、毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。

(注10) 慣れ親しんだ日常生活に関する事項(見たいテレビ番組やその日の献立等)に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等(ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等)には、支援等を必要とすることをいう。

| | |
|-----------------------------|------|
| 労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第81回） | 資料 3 |
| 令和 7 年 3 月 28 日 | |

くるみん、トライくるみん及び くるみんプラスマークの改正について

くるみんマーク・トライくるみんマーク・くるみんプラスマークについて

- 「くるみん」、「トライくるみん」、「くるみんプラス」及び「トライくるみんプラス」のデザインを以下のとおり改正する。

○くるみんマークの改正

現行

改正後



○トライくるみんマークの改正

現行

改正後



○くるみんプラスマークの改正

現行

改正後



現行

改正後



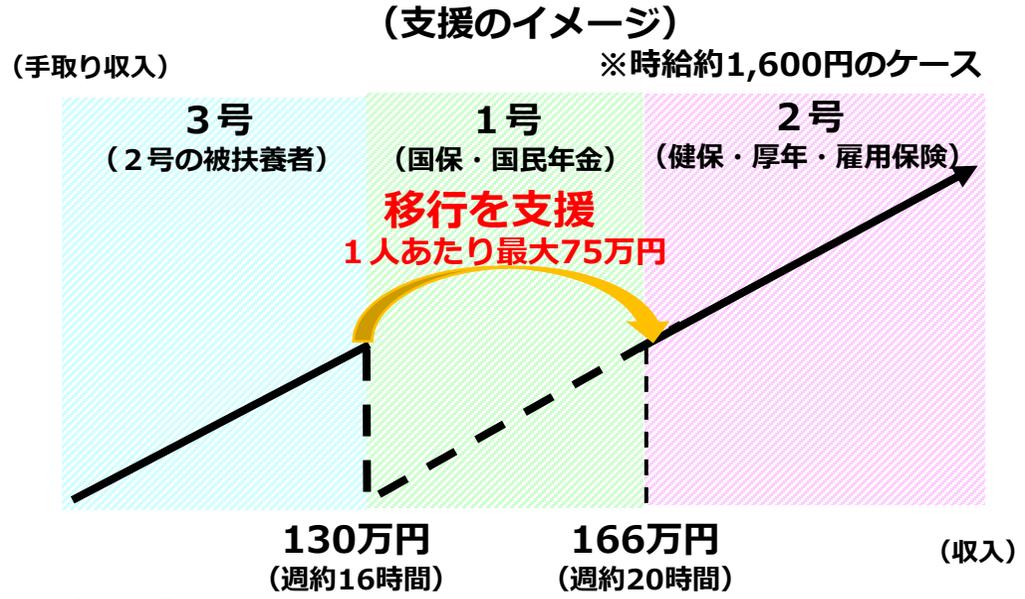
Ⅲ 働き控えの解消

社会保険に係るいわゆる年収の壁による働き控えの解消に向けて、「年収130万円の壁」について、手取りの減による働き控えの解消を図るため、被用者保険への移行を促し、壁を意識せず働くことができるよう、賃上げや就業時間の延長等を通じて労働者の収入を増加させる事業主を支援する措置を令和7年度中から実施する。従来、「年収106万円の壁」への対応として実施しているキャリアアップ助成金による措置を拡充することとし、その際、中小・小規模事業者への支援強化や使い勝手の更なる向上等を行う。この措置は、労働保険特別会計において臨時に行う時限的措置とし、第三号被保険者制度のあり方を含めた「年収130万円の壁」に関する制度的な対応のあり方について更に検討を進める。

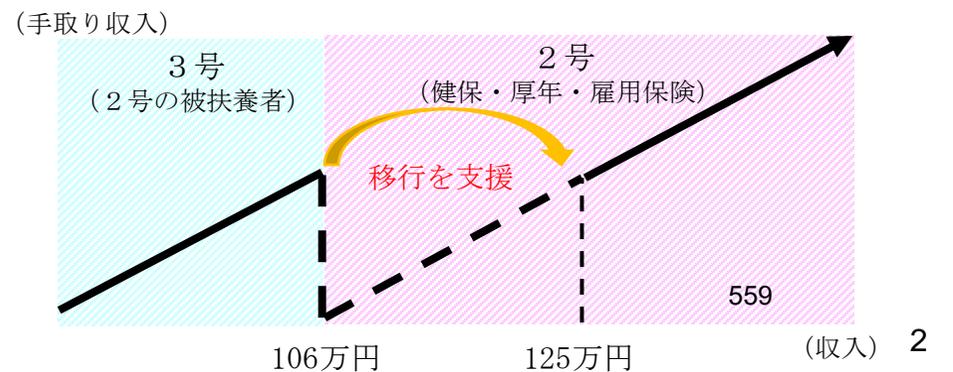
いわゆる「年収130万円の壁」について、手取りの減による働き控えの解消を図るため、被用者保険への移行を促し、壁を意識せず働くことができるよう、賃上げや就業時間の延長等を通じて労働者の収入を増加させる事業主を支援する措置を令和7年度中から実施。

| 3号の類型 | | 人数 (注1) | 対応 |
|-------|--|------------|---|
| ① | 従業員50人超の企業で週20時間未満働く場合 例：夜間のスーパー等でのパート | 10万人 | 労働時間の延長等を通じ週20時間以上働き、被用者保険に移行する取組を行う事業者に対し支援 |
| ② | 従業員50人以下の企業で被用者保険に加入していない短時間労働者 例：従業員20人の町工場でのパート | 31万人 | ※②について、労働時間の延長等を通じ週30時間以上働き、被用者保険に移行する取組を行う事業者に対し支援(注2) |
| ③ | 被用者保険非適用事業所で働く場合 例：5人未満の個人事業所等 | 3万人 | 労使合意に基づき被用者保険の対象となる事業者に対し①②と同様に支援 |

(注1) 令和4年の基本月給が8.8万円(年収約106万円)～10.8万円(年収約130万円)かつ週所定労働時間が15時間以上である第3号被保険者の人数(出所：厚生労働省の特別集計)。
(注2) 労使合意に基づき任意で短時間労働者への適用を行う事業者についても支援を行う。



(参考) 「106万円の壁」対策のキャリアアップ助成金
○ 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者に対して助成(3年間で1人当たり最大50万円)。



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 | — | 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）を受けるとが可能。

家 内 労 働 の 現 状

厚生労働省では、委託状況届等を基に各都道府県労働局が把握した家内労働者数等家内労働の概況について毎年 10 月時点の状況を取りまとめ、家内労働対策の基礎資料としています。

令和 6 年度の調査結果から、家内労働の現状をみると次のようになります。

1 家内労働従事者（第 1 表）

令和 6 年 10 月 1 日現在、家内労働に従事する者の総数は 91,266 人で、その内訳をみると、製造業者や販売業者から委託を受け、主として自宅で物品の製造、加工等に従事している家内労働者は 88,332 人、また、家内労働者の同居の親族であって、家内労働者とともに仕事に従事している補助者は 2,934 人となっています。

2 家内労働者

(1) 推移（第 1 表）

家内労働法が制定された昭和 45 年度以降の家内労働者数の推移をみると、昭和 48 年度の 1,844,400 人がピークでしたが、令和 6 年度は 88,332 人となっています。

(2) 男女別（第 1 表）

家内労働者数を男女別にみると、男性が 10,020 人であるのに対し、女性は 78,312 人と全体の 88.7%を占めています。

(3) 類型別（第 1 表）

家内労働者数を類型別にみると、家庭の主婦などが従事する内職的家内労働者が 82,997 人で全体の 94.0%と大部分を占め、世帯主が本業として従事する専門的家内労働者は 3,058 人（3.5%）、農業や漁業の従事者等が本業の合間に従事する副業的家内労働者は 2,277 人（2.6%）となっています。

(4) 業種別（第 2 表）

家内労働者数を業種別でみると、貴金属製造、がん具花火製造などの「その他（雑貨等）」を除くと、衣服の縫製、ニットの編立てなどの「繊維工業」が 20,432 人（23.1%）と最も多く、次いでコネクター差しなどの「電気機械器具製造業」が 10,722 人（12.1%）となっています。

(5) 都道府県別（第 3 表）

家内労働者数を都道府県別にみると、東京都が 7,833 人と最も多く、次いで愛知県が 6,482 人、大阪府が 6,144 人となっています。

(6) 危険有害業務に従事する家内労働従事者数（第4表）

危険有害業務に従事する家内労働従事者数は7,279人で、家内労働従事者数に占める割合は8.0%となっています。

業務の種類別にみると、動力ミシンやニット編み機など「動力により駆動される機械を使用する作業」が5,341人と最も多く、危険有害業務に従事する家内労働従事者全体の73.4%を占めています。

3 委託者

(1) 委託者数（第5表）

令和6年10月1日現在の委託者数は6,481で、その内訳をみると、製造又は販売業者が6,135、製造又は販売業者から製造、加工等を請負い、これを家内労働者に委託する請負業者が346となっています。

(2) 業種別（第5表）

委託者数を業種別でみると、「繊維工業」が2,156(33.3%)と最も多く、「その他（雑貨等）」を除くと、次いで「電気機械器具製造業」が706(10.9%)となっています。

(3) 1委託者当たりの平均家内労働者数（第5表）

1委託者当たりの平均家内労働者数は13.6人で、業種別にみると、「ゴム製品製造業」が21.5人と最も多く、「その他（雑貨等）」を除くと、次いで「紙・紙加工品製造業」が17.6人となっているのに対し、「皮革製品製造業」は8.6人と最も少なくなっています。

4 代理人

(1) 代理人数（第5表）

委託者は、多数の遠隔地の家内労働者に仕事を委託する場合に、自らが直接家内労働者に原材料や製品の運搬、工賃の支払い等を行うことが距離的、時間的に難しいことから、これらの業務を行わせるため、家内労働者との間に代理人を置いていることがあります。その数は令和6年10月1日現在365人となっています。

(2) 業種別（第5表）

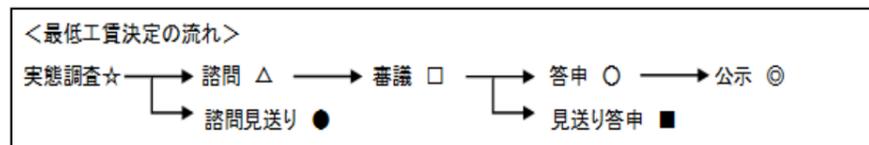
代理人数を業種別にみると、「その他（雑貨等）」を除くと、「繊維工業」が56人(15.3%)と最も多く、次いで「電器機械器具製造業」が29人(7.9%)、「ゴム製品製造業」が23人(6.3%)、となっています。

第14次最低工賃新設・改正計画(令和4年4月～7年3月)

(令和7年3月11日現在)

| 局名 | 令和4年度 | | 令和5年度 | | 令和6年度 | | 計画件数 |
|--------|--|----|-------------------------------|----|---|----|------|
| | 件名 | 件数 | 件名 | 件数 | 件名 | 件数 | |
| 01 北海道 | 和服裁縫(改正)→[R5.3.3●] | 1 | 男子既製服(廃止)→[R6.4.17 廃止◎] | 1 | | | 2 |
| 02 青森 | 電気機械器具(改正)→[R5.3.1 改正◎] | 1 | 和服裁縫(改正)→[R6.4.15■] | 1 | 男子・婦人既製服(改正)[R7.3.10◎] | 1 | 3 |
| 03 岩手 | | | 電気機械器具(改正)→[R5.11.20●] | 1 | 婦人・男子既製洋服(改正)→[R6.11.13●] 電気機械器具(改正)→[R7.2.26○] | 2 | 3 |
| 04 宮城 | | | 男子服・婦人服(改正)→[R6.1.25●] | 1 | 電気機械器具(改正)→[R7.3.7△] | 1 | 2 |
| 05 秋田 | 通信機器用部分品(改正)→[R6.1.10●] | 1 | 男子服・婦人服・子供服(改正)→[R6.3.25 改正◎] | 1 | | | 2 |
| 06 山形 | | | 男子・婦人既製服(改正)→[R6.3.27 改正◎] | 1 | | | 1 |
| 07 福島 | 電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス(改正)→[R5.3.23 改正◎] | 1 | 外衣・シャツ(改正)→[R6.3.15 改正◎] | 1 | 横編ニット(改正)→[R7.2.4○] | 1 | 3 |
| 08 茨城 | 電気機械器具(改正)→[R4.9.12 改正◎] 男子既製洋服(廃止)→[R5.3.7●] | 1 | 婦人・子供既製服(廃止)→[R6.3.5●] | 1 | 電気機械器具(改正)→[R7.3.11△] | 1 | 3 |
| 09 栃木 | | | 電気機械器具(改正)→[R6.2.14 改正◎] | 1 | 衣服(改正)→[R7.2.6○] | 1 | 2 |
| 10 群馬 | 横編ニット(改正)→[R4.11.14●] | 1 | 婦人服(廃止)→[R5.11.13●] | 1 | 電気機械器具(改正)→[R7.3.3△] | 1 | 3 |
| 11 埼玉 | 革靴(改正)→[R5.8.1 改正◎]、足袋(改正)→[R5.3.1 改正◎]、縫製(改正)→[R5.4.5 改正◎] | 3 | 紙加工品(改正)→[R6.6.26 改正◎] | 1 | 電気機械器具(改正)→[R7.3.4 改正○] | 1 | 5 |
| 12 千葉 | | | | | 婦人既製洋服(廃止)→[R7.2.5○(改正)] | 1 | 1 |
| 13 東京 | 革靴(改正)→[R5.7.10 改正◎] | 1 | 婦人既製洋服(改正)→[R6.8.1 改正◎] | 1 | 電気機械器具(改正)→[R6.11☆] | 1 | 3 |
| 14 神奈川 | スカーフ・ハンカチーフ(廃止)→[R5.2.20●] | 1 | 電気機械器具(改正)→[R6.2.9●] | 1 | 紙加工品(廃止)→[R7.2.12●] | 1 | 3 |
| 15 新潟 | 洋食器・器物(改正)→[R5.3.3●] | 1 | 作業工具(改正)→[R6.3.4●] | 1 | 男子・婦人既製洋服(改正)→[R7.3.4●]、横編ニット(改正)→[R7.3.4●] | 2 | 4 |
| 16 富山 | 電気機械器具(改正)→[R5.3.29 改正◎] | 1 | ファスナー加工(改正)→[R6.4.2 改正◎] | 1 | | | 2 |
| 17 石川 | | | | | | | 0 |
| 18 福井 | 眼鏡(改正)→[R5.3.23 改正◎] | 1 | | | 衣服(改正)→[R7.3.6◎] | 1 | 2 |
| 19 山梨 | 電気機械器具(改正)→[R5.3.23 改正◎] | 1 | 婦人服(改正)→[R6.3.18 改正◎] | 1 | 貴金属製品(改正)→[R7.2.18○] | 1 | 3 |
| 20 長野 | | | 電気機械器具(改正)→[R6.3.26 改正◎] | 1 | 外衣・シャツ(改正)→[R7.3●] | 1 | 2 |
| 21 岐阜 | | | 婦人服(改正)、男子既製洋服(改正)→[R6.3.6●] | 2 | 陶磁器上絵付(改正)→[R7.3.5△] | 1 | 3 |
| 22 静岡 | 車両電気配線装置(改正)→[R5.4.5 改正◎] | 1 | | | | | 1 |
| 23 愛知 | | | | | 車両電気配線装置(改正)→[R6.7.3 改正◎] | 1 | 1 |
| 24 三重 | | | | | 車両電気配線装置(改正)→[R7.1.31●] | 1 | 1 |
| 25 滋賀 | | | | | 下着・補整着(廃止)→[R7.3.10●] | 1 | 1 |
| 26 京都 | | | | | 紙加工品(改正)→[R6.12☆]、丹後地区絹織物業(改正)→[R6.7.5~□] | 2 | 2 |
| 27 大阪 | | | | | 男子既製洋服(改正)→[R7.2.26◎] | 1 | 1 |
| 28 兵庫 | 但馬地区絹・人絹・毛織物(廃止)→[R5.2.1●] 綿・スフ織物(改正)→[R5.2.1●] | 2 | 釣針(改正)→[R6.2.1●] | 1 | 電気機械器具(改正)→[R7.2.7●]、靴下(改正)→[R7.2.18△] | 2 | 5 |
| 29 奈良 | | | 靴下(改正)→[R6.7.26 改正◎] | 1 | | | 1 |
| 30 和歌山 | | | | | | | 0 |
| 31 鳥取 | | | 和服裁縫(改正)→[R6.7.31 改正◎] | 1 | 男子服・婦人服(改正)→[R7.3.7△] | 1 | 2 |
| 32 島根 | 和服裁縫(改正)→[R5.3.13●] | 1 | 電気機械器具(改正)→[R6.3.7●] | 1 | 外衣・シャツ(改正)→[R6.11☆] | 1 | 3 |
| 33 岡山 | 車両電気配線装置(改正)→[R4.7.1 改正◎](第13次計画分) | | | | 車両電気配線装置(改正)→[R7.3.3改正◎] | 1 | 1 |
| 34 広島 | 既製服(改正)→[R5.7.13 改正◎] | 1 | 電気機械器具(改正)→[R5.11.27●] | 1 | 和服裁縫(改正)→[R7.1.29△]、毛筆・画筆(改正)→[R6●] | 2 | 4 |
| 35 山口 | 男子既製服・校服・作業服製造業(改正)→[R5.10.27 改正◎] ※[校服に名称変更 R6.1.4 廃止・新設◎] | 1 | 和服裁縫(改正)→[R6.4.25 廃止◎] | 1 | 校服(改正)→[R7.3.11廃止○] | 1 | 3 |
| 36 徳島 | 縫製(下着・ハンカチーフ)(改正)→[R4.11.7●] | 1 | | | | | 1 |
| 37 香川 | | | | | 手袋・ソックスカバー(改正)→[R7.1.27●] | 1 | 1 |
| 38 愛媛 | | | タオル(改正)→[R6.3.18●] | 1 | | | 1 |
| 39 高知 | 衛生用紙(改正)→[R4.6.23●] | 1 | | | 繊維産業(改正)→[R7.2.27◎] | 1 | 2 |
| 40 福岡 | | | 婦人服(改正)→[R6.1.31●] | 1 | 男子服(改正)→[R7.1.20●] | 1 | 2 |
| 41 佐賀 | | | | | 婦人既製服(改正)→[R6.3.21●] | 1 | 1 |
| 42 長崎 | | | 和服裁縫(廃止)→[R6.4.24 廃止◎] | 1 | 男子既製洋服(廃止)→[R7.1☆]、婦人既製洋服(廃止)→[R7.1☆] | 2 | 3 |
| 43 熊本 | 電気機械器具(改正)→[R5.3.23改正◎]、和服裁縫(改正)→[R5.3.29●] | 1 | 縫製(廃止)→[R6.3.19●] | 1 | 和服裁縫(改正)→[R6.11☆] | 1 | 3 |
| 44 大分 | | | 衣服(改正)、電気機械器具(改正)→[R6.3.21●] | 2 | | | 2 |
| 45 宮崎 | 婦人既製洋服(廃止)→[R4.4.18 廃止◎]、男子既製洋服(改正)→[R5.4.17 改正◎] | 2 | | | 内燃機関電装品(改正)→[R6●] | 1 | 3 |
| 46 鹿児島 | | | | | 電気機械器具(改正)→[R7.3.4◎] | 1 | 1 |
| 47 沖縄 | | | | | 縫製(改正)→[R7.3△] | 1 | 1 |
| 合計 | | 26 | | 31 | | 42 | 99 |

(注)件名の後の()は、計画策定時点における予定を記載したもの。
 公示済=◎ 答申済=○ 審議中=□ 諮問済=△ 実態調査中=☆ 諮問見送り=● 見送り答申=■ 未着手=▲



第14次最低工賃新設・改正計画の進捗状況(令和7年3月11日現在)

| | | |
|--------------------|----|--------|
| 第14次計画における改正等件数(件) | 99 | 100(%) |
| 公示済 | 36 | 36.4 |
| 新設 | 0 | 0.0 |
| 改正 | 32 | 32.3 |
| 廃止 | 4 | 4.0 |
| 見送り答申 | 1 | 1.0 |
| 答申済 | 7 | 7.1 |
| 諮問中 | 9 | 9.1 |
| 諮問見送り | 40 | 40.4 |
| 実態調査実施中 | 6 | 6.1 |
| 未着手 | 0 | 0.0 |

| | | |
|---------------------|----|--------|
| 令和4年度計画における改正等件数(件) | 26 | 100(%) |
| 公示済 | 15 | 57.7 |
| 新設 | 0 | 0.0 |
| 改正 | 14 | 53.8 |
| 廃止 | 1 | 3.8 |
| 見送り答申 | | 0.0 |
| 答申済 | | 0.0 |
| 諮問中 | | 0.0 |
| 諮問見送り | 11 | 42.3 |
| 実施中(実態調査・審議) | | 0.0 |
| 未着手 | | 0.0 |

| | | |
|---------------------|----|--------|
| 令和5年度計画における改正等件数(件) | 31 | 100(%) |
| 公示済 | 14 | 45.2 |
| 新設 | | 0.0 |
| 改正 | 11 | 35.5 |
| 廃止 | 3 | 9.7 |
| 見送り答申 | 1 | 3.2 |
| 答申済 | | 0.0 |
| 諮問中 | | 0.0 |
| 諮問見送り | 16 | 51.6 |
| 実施中(実態調査・審議) | | 0.0 |
| 未着手 | | 0.0 |

| | | |
|---------------------|----|--------|
| 令和6年度計画における改正等件数(件) | 42 | 100(%) |
| 公示済 | 7 | 16.7 |
| 新設 | | 0.0 |
| 改正 | 7 | 16.7 |
| 廃止 | | 0.0 |
| 見送り答申 | | 0.0 |
| 答申済 | 7 | 16.7 |
| 諮問中 | 9 | 21.4 |
| 諮問見送り | 13 | 31.0 |
| 実施中(実態調査・審議) | 6 | 14.3 |
| 未着手 | | 0.0 |

令和6年度最低工賃新設・改正状況

(令和7年3月11日現在)

| 令和6年度実施状況 | | 内訳 | 数 |
|-----------|-------|--|----|
| 公示済 | 新設 | | 0 |
| | 改正 | 青森男子・婦人既製服製造業、福井衣服製造業、愛知車両電気配線装置製造業、大阪男子既製洋服製造業、岡山車両電気配線装置、高知繊維産業、鹿児島電気機械器具製造業 | 7 |
| | 廃止 | | |
| 答申済 | 改正 | 岩手電気機械器具、福島横編ニット製造業、栃木衣服製造業、埼玉電気機械器具製造業、千葉婦人既製洋服製造業、山梨貴金属製品製造業 | 6 |
| | 廃止 | 山口学校服製造業 | 1 |
| | 見送り答申 | | |
| 諮問中 | 新設 | | |
| | 改正 | 宮城電気機械器具、茨城電気機械器具、群馬電気機械器具、岐阜陶磁器上絵付、京都丹後地区絹織物業、兵庫靴下、鳥取男子服・婦人服、広島和服裁縫、沖縄縫製 | 9 |
| | 廃止 | | |
| 諮問見送り | | 岩手婦人・男子既製洋服、神奈川紙加工品、新潟男子・婦人既製洋服、新潟横編ニット、長野外衣・シャツ、三重車両電気配線装置、滋賀下着・補整着、兵庫電気機械器具、広島毛筆・画筆、香川手袋・ソックスカパー、福岡男子服、佐賀婦人既製服、宮崎内燃機関電装品 | 13 |
| 実態調査中 | | 東京電気機械器具、京都紙加工品、島根外衣シャツ、長崎男子既製洋服、長崎婦人既製洋服、熊本和服裁縫 | 6 |
| 未着手 | | | 0 |
| 合計 | | | 42 |

第 15 次最低工賃新設・改正計画実施方針（案）

1 最低工賃の改正について

（1）計画的な改正

最低工賃については、第 8 次最低工賃新設・改正計画以降、原則として 3 年をめぐりに実態を把握し、見直しを行っている。今後は、加えて、経済情勢の変化や地域の実情、最低賃金の状況等を踏まえ、早期の見直しが必要と判断される場合には、これを 2 年とするなどの対応を図ること。見直しに当たっては、原則として、改正の実現を目標とすること。

なお、工程・規格等が業務実態と乖離している最低工賃については、工賃額のみならず工程・規格等についても見直しを行い、必要な改正を行うこと。最低工賃を改正した場合には、委託者はもとより、工賃に影響を及ぼしている親事業者、関係団体等に対しても、最低工賃が遵守されるよう、その内容を適切に周知徹底すること。その際、管内の委託者や家内労働者への効果的・効率的な周知の観点から、地方公共団体の広報誌やホームページへの掲載等の協力依頼も検討すること。

（2）実態調査

実態調査については、適用家内労働者数の把握、工程変更の有無、工賃額等の確認を行うこと。また、最低賃金との均衡の考慮に当たっては、実態に即して最低工賃額の 8 時間換算額を算出した上、最低賃金額やその上昇率との比較を行い、最低工賃の見直しに必要な実態把握ができるものとする。

（3）改正諮問の見送り

本計画に従った改正について、実態調査の実施をはじめとする産業界の動向把握を行った結果、委託者の業種における景況、受注量の減少のため最低工賃の改定が困難等により、なお改正を行う状況にないと判断する場合は、地方労働審議会又は同審議会家内労働部会（以下「地方労働審議会等」という。）において、必ず、諮問見送りと判断した理由の説明を行い、公労使三者の了解を得た上で、当該最低工賃について改正諮問の見送りを行うこと。

2 最低工賃の新設について

最低工賃の新設については、設定の必要性が高い業種のうち、次のいずれか

に合致するものから優先的に実施すること。

- (1) 関係団体から、新設の要請がなされているもの
- (2) 継続性のある業種で、家内労働者数が相当数存在するもの
- (3) 他地域との関連性が強いもの

3 最低工賃の統合又は廃止の検討について

最低工賃が設定されている適用家内労働者が 100 人未満に減少し、将来も増加する見通しがないなど、実効性を失ったと思われる最低工賃については、今後のあり方を検討した上で、2つ以上の最低工賃を統合することがありうる場合などは、統合を含めて対応を検討することとし、また、統合が難しい場合は、廃止することも検討すること。

なお、当該最低工賃の廃止については、地方労働審議会等の意見を十分に聞いて尊重すること。

第15次最低工賃新設・改正計画案(令和7年4月～10年3月)

(令和7年3月11日現在)

| 局名 | 最低工賃件数 (令和7年3月11日現在) | 令和7年度 | | 令和8年度 | | 令和9年度 | |
|--------|-------------------------|--|----|-------------------------|----|--|----|
| | | 件名 | 件数 | 件名 | 件数 | 件名 | 件数 |
| 01 北海道 | 1 | 和服裁縫(改正) | 1 | | | | |
| 02 青森 | 3 | 電気機械器具(改正) | 1 | 和服裁縫(改正)、男子・婦人既製服(改正) | 2 | 電気機械器具(改正) | 1 |
| 03 岩手 | 2 | 婦人・男子既製洋服(改正) | 1 | | | 電気機械器具(改正) | 1 |
| 04 宮城 | 2 | 男子服・婦人服(改正) | 1 | 電気機械器具(改正) | 1 | 男子服・婦人服(改正) | 1 |
| 05 秋田 | 2 | 通信機器用部分品(改正又は廃止) | 1 | 男子服・婦人服・子供服(改正) | 1 | 通信機器用部分品(改正又は廃止) | 1 |
| 06 山形 | 1 | 男子・婦人既製服(改正) | 1 | | | 男子・婦人既製服(改正) | 1 |
| 07 福島 | 3 | 電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス(改正)、外衣・シャツ(改正) | 2 | 横編ニット(改正) | 1 | 電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス(改正)、外衣・シャツ(改正) | 2 |
| 08 茨城 | 3 | 婦人・子供既製服(廃止)、男子既製洋服(廃止) | 2 | 電気機械器具(改正) | 1 | | |
| 09 栃木 | 2 | 電気機械器具(改正) | 1 | | | 電気機械器具(改正)、衣服(廃止) | 2 |
| 10 群馬 | 3 | 横編ニット(改正) | 1 | 婦人服(廃止)、電気機械器具(改正) | 2 | | |
| 11 埼玉 | 5 | 革靴(改正)、足袋(改正) | 2 | 縫製(改正) | 1 | 紙加工品(改正)、電気機械器具(改正) | 2 |
| 12 千葉 | 1 | | | 婦人既製洋服(廃止) | 1 | | |
| 13 東京 | 3 | 革靴(改正) | 1 | 婦人既製洋服(改正) | 1 | 電気機械器具(改正) | 1 |
| 14 神奈川 | 3 | スカーフ・ハンカチーフ(廃止)、電気機械器具(改正) | 2 | 紙加工品(廃止) | 1 | スカーフ・ハンカチーフ(廃止)、電気機械器具(改正) | 2 |
| 15 新潟 | 4 | 洋食器・器物(廃止)、作業工具(廃止) | 2 | 男子・婦人既製洋服(廃止)、横編ニット(廃止) | 2 | | |
| 16 富山 | 2 | 電気機械器具(改正) | 1 | ファスナー加工(改正) | 1 | 電気機械器具(改正) | 1 |
| 17 石川 | 0 | | | | | | |
| 18 福井 | 2 | 眼鏡(改正) | 1 | 衣服(改正) | 1 | 眼鏡(改正) | 1 |
| 19 山梨 | 3 | 電気機械器具(改正) | 1 | 婦人服(改正)、貴金属製品(改正) | 2 | 電気機械器具(改正) | 1 |
| 20 長野 | 2 | 電気機械器具(改正) | 1 | 外衣・シャツ(改正) | 1 | 電気機械器具(改正) | 1 |
| 21 岐阜 | 3 | 男子既製洋服(改正)、婦人服(改正) | 2 | 陶磁器上絵付(改正) | 1 | 男子既製洋服(改正)、婦人服(改正) | 2 |
| 22 静岡 | 1 | 車両電気配線装置(改正) | 1 | | | 車両電気配線装置(改正) | 1 |
| 23 愛知 | 1 | | | 車両電気配線装置(改正) | 1 | | |
| 24 三重 | 1 | | | 車両電気配線装置(改正) | 1 | | |
| 25 滋賀 | 1 | | | 下着・補整着(廃止) | 1 | | |
| 26 京都 | 2 | 丹後地区絹織物業(改正) | 1 | 紙加工品(改正) | 1 | 丹後地区絹織物業(改正) | 1 |
| 27 大阪 | 1 | | | 男子既製洋服(改正) | 1 | | |
| 28 兵庫 | 5 | 但馬地区絹・人絹・毛織物(廃止)、綿・スフ織物(廃止)、釣針(改正) | 3 | 電気機械器具(改正)、靴下(改正) | 2 | 但馬地区絹・人絹・毛織物(廃止)、綿・スフ織物(廃止)、釣針(改正) | 3 |
| 29 奈良 | 1 | | | 靴下(改正) | 1 | | |
| 30 和歌山 | 0 | | | | | | |
| 31 鳥取 | 2 | 和服裁縫(改正) | 1 | 男子服・婦人服(改正) | 1 | 和服裁縫(改正) | 1 |
| 32 島根 | 3 | 和服裁縫(改正) | 1 | 電気機械器具(改正) | 1 | 外衣・シャツ(改正) | 1 |
| 33 岡山 | 1 | | | 車両電気配線装置(改正) | 1 | | |
| 34 広島 | 4 | 既製服(改正)、電気機械器具(廃止) | 2 | 和服裁縫(改正)、毛筆・画筆(廃止) | 2 | 既製服(改正)、電気機械器具(廃止) | 2 |
| 35 山口 | 1 | | | 学校服(改正) | 1 | | |
| 36 徳島 | 1 | 縫製(下着・ハンカチーフ)(廃止) | 1 | | | | |
| 37 香川 | 1 | | | | | 手袋・ソックスカバー(改正) | 1 |
| 38 愛媛 | 1 | | | タオル(廃止) | 1 | | |
| 39 高知 | 2 | 衛生用紙(改正) | 1 | | | 繊維産業(改正) | 1 |
| 40 福岡 | 2 | 婦人服(改正) | 1 | 男子服(改正) | 1 | 婦人服(改正) | 1 |
| 41 佐賀 | 1 | | | | | 婦人既製服(改正) | 1 |
| 42 長崎 | 2 | | | 男子既製洋服(廃止)、婦人既製洋服(廃止) | 2 | | |
| 43 熊本 | 3 | 和服裁縫(改正) | 1 | 電気機械器具(改正) | 1 | 縫製(改正又は廃止) | 1 |
| 44 大分 | 2 | | | 衣服(改正)、電気機械器具(改正) | 2 | | |
| 45 宮崎 | 2 | 男子既製洋服(改正) | 1 | 内燃機関電装品(改正) | 1 | 男子既製洋服(改正) | 1 |
| 46 鹿児島 | 1 | | | 電気機械器具(改正) | 1 | | |
| 47 沖縄 | 1 | 縫製(改正) | 1 | | | 縫製(改正) | 1 |
| 合計 | 93 | | 40 | | 43 | | 36 |

(注) 各年度の最低工賃の件数は令和7年3月1日現在のものである。なお、件名の後の()は、計画策定時点における予定を記載したもの。改正、廃止等の決定は、各都道府県労働局において、実態調査等を実施の上、地方労働審議会等の意見を聴取して行うものであることに留意されたい。

同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて

厚生労働省 雇用環境・均等局
職業安定局

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

(働き方改革関連法によるパートタイム労働法・労働者派遣法の改正の概要)

- 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図るための規定の整備が行われた。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇差の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正（「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）)
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の5年後見直しについて

○ 平成30年働き方改革関連法によって、同一労働同一賃金に係る規定は令和2年4月1日から施行（パートタイム・有期雇用労働法の中小企業への適用は令和3年4月1日）されている。今後、働き方改革関連法における下記の5年後見直し規定等に従い、必要な見直し検討を行っていく。

○ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成三十年法律第七十一号）（抄）

附 則

（検討）

第十二条 （略）

2 （略）

3 政府は、前二項に定める事項のほか、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（以下この項において「改正後の各法律」という。）の規定について、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者間の均衡のとれた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実を図る観点から、改正後の各法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

これまでの政府決定文書①

経済財政運営と改革の基本方針2024 (令和6年6月21日閣議決定) (抄)

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現

～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

1. 豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」

(1) 賃上げの促進

(略) 非正規雇用労働者について、希望者の正社員転換の促進、都道府県労働局・労働基準監督署による同一労働同一賃金の更なる徹底を進める。各種手当等の待遇差是正に関する調査等を踏まえ、ガイドラインの見直しを検討する。 (略)

第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現

～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

4. スタートアップのネットワーク形成や海外との連結性向上による社会課題への対応

(2) 海外活力の取り込み

(外国人材の受入れ)

(略) 最低賃金及び同一労働同一賃金の遵守の徹底等を通じて、適正な労働環境を確保する。

これまでの政府決定文書②

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版 (令和6年6月21日 閣議決定) (抄)

Ⅱ．人への投資に向けた中小・小規模企業等で働く労働者の賃上げ定着

2．非正規雇用労働者の処遇改善

(2) 非正規雇用労働者に対する同一労働・同一賃金制の施行強化

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・同一賃金制の法施行後も、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間には、この差が合理的でない結論はできないが、時給ベースで600円程度の賃金格差が存在している。

非正規雇用労働者の処遇を上げていくためには、同一労働・同一賃金制の徹底した施行が不可欠である。この面においても、労働基準監督署が施行の徹底を図っていく。

昨年11月より法施行を強化し、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業のうち、都道府県労働局が指導・助言を実施していない企業については、一律で、労働基準監督署において点検要請書を対面で交付し、点検要請書において、経営者に報告の上、対応結果の報告を2か月以内に行うことを求めるなどとしてきた。

また、非正規雇用労働者の正社員転換の際の受け皿となり得る、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員等の多様な正社員や、無期雇用フルタイム社員にも、同一労働同一賃金ガイドラインの考え方を波及させていくことも含め、パート・有期雇用労働法等の在り方の検討を進める。

(3) 非正規雇用労働者の正規化支援強化

昨年11月より、非正規雇用労働者の正規化を促進するキャリアアップ助成金について、助成額を拡充するとともに、助成金の対象となる有期雇用労働者の要件を緩和した。この活用状況についてフォローアップし、更なる正規化の促進策を検討する。こうした取組により、不本意非正規雇用（正規雇用を希望している不本意の非正規雇用）の解消を図る。

これまでの政府決定文書③

全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程） （令和5年12月22日閣議決定）（抄）

Ⅱ. 今後の取組

1. 働き方に中立的な社会保障制度等の構築

<① 来年度（2024年度）に実施する取組>

（労働市場や雇用の在り方の見直し）

◆ 「同一労働同一賃金ガイドライン」等の必要な見直しの検討

- ・ 「同一労働同一賃金」については、その履行確保に向けた取組を一層強力に推進するとともに、「同一労働同一賃金ガイドライン」¹を含めたパートタイム・有期雇用労働法²の施行後の状況に関する調査結果を踏まえ、必要な見直しを検討する。

◆ 非正規雇用労働者の待遇改善に係る取組状況に関する企業の取組の促進

- ・ 非正規雇用労働者の待遇改善に関する取組状況について、情報開示を行っている企業の事例を収集、整理した上で、好事例として横展開するなど、企業の取組の促進策を検討する。

¹ 平成30年12月28日厚生労働省告示第430号。

² 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）。

これまでの政府決定文書④

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024

(令和6年6月11日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部 決定) (抄)

II. 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進

(1) 所得向上、リスクリングの推進

① 女性の非正規雇用労働者の正社員転換等の促進

「L字カーブ」の解消に向けては、正規雇用の女性の就業継続を支援するだけでなく、初職から非正規雇用で働く女性や過去に妊娠等を契機に非正規雇用となった女性を正社員転換するための取組も同時に進めていく必要がある。このため、拡充された非正規雇用労働者の正社員転換及び処遇改善を進める事業主に対する助成の利用を後押しするとともに、非正規雇用労働者に対するリスクリング支援や就職支援に取り組む。【厚生労働省】

② 「同一労働同一賃金」の遵守の徹底と必要な制度見直しの検討

「同一労働同一賃金」の遵守の徹底については、その履行確保に向けた取組を引き続き強力に推進するとともに、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成30年法律第71号)における施行5年後見直し規定に基づいて、「同一労働同一賃金ガイドライン」等の必要な見直しを検討する。【厚生労働省】

3 (2) アクションプランを支えるための政策的対応の方向性

3 (1) のアクションプランの効果的な策定と実施を促すため、以下のとおり必要な支援を行う。

(政策的対応の方向性)

① 男女間賃金格差の「見える化」の促進等

(現状・課題)

- 女性活躍推進企業データベース（女活DB）では、全国2.2万社を超える企業がデータを公表しているが、女性管理職割合のみランキング表示が可能。
- 女活DB上で男女賃金格差の公表は開示義務対象（労働者数301人以上。約17000社）の7割強にとどまる。

- 女性管理職割合及び女性の平均勤続年数の一覧性（ランキング表示）を強化し、解像度を向上
- 女活DBへの登録社数の増加に向けた取組の強化
- 白書等において男女間賃金格差の分析を深化 等

② 自社の分析や女性登用等の対策を実施する企業への支援

(現状・課題)

- 男女間賃金格差の公表にあたっては数値情報のみならず、背景にある課題や要因の分析が必要だが、その分析が不十分な企業もみられる。

- 賃金格差要因分析のツールの作成・活用促進
- 中小企業に対するコンサルティング等の相談支援 等

③ 継続就業等に向けた仕事と家庭の両立支援

(現状・課題)

- 出産前後で離職する女性は減少しつつも一定数存在。
- 女性の育児休業取得率80%に対し、男性は17%と低い水準。

- 改正育児・介護休業法等の着実な施行 等
 - ✓子の年齢に応じた柔軟な働き方の実現
 - ✓男性育休取得率の公表義務の対象拡大
 - ✓一般事業主行動計画策定時の数値目標（男性育休取得率、時間外・休日労働）の設定の義務付け 等

④ 非正規雇用労働者の処遇改善等の支援

(現状・課題)

- 近年労働市場参入が進んだ女性は、非正規雇用の割合が高止まり（女性53.2%、男性22.6%）。
- 不本意非正規雇用の割合（女性6.9%、男性15.3%）は減少するも、正規雇用は長時間労働、非正規雇用は雇用が不安定、正規雇用との賃金差、教育訓練機会等に課題。
- 年収の壁を意識した就業調整。

- 正規・非正規雇用間の賃金差とその理由、キャリアアップに向けた取組（正社員転換等）の状況の点検・分析を促進
- 労働基準監督署等における同一労働同一賃金の更なる徹底、「多様な正社員」制度の普及と正社員化の一体的推進
- 非正規雇用労働者に対するリ・スキリング支援
- 「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用促進、短時間労働者への被用者保険の適用拡大に向けた取組 等

⑤ 女性の少ない分野への対策を含む社会全体での女性の活躍の後押し

(現状・課題)

- 若いうちからの働きかけがジェンダー意識にとらわれない行動変容につながるとの指摘。
- 大学で理工系を専攻する女性は7%にとどまる。
- 理工系分野など女性が少ない業界・職種では男性経営者・管理職等の先入観により女性の受け入れが進んでいない可能性。また、社会全体におけるアンコンシャスバイアスの存在は引き続き大きな課題。

- 好事例やロールモデルの紹介等を通じた企業・大学・学術団体等による理工系女性人材の育成の促進
- アンコンシャスバイアスを払拭すべく、重点的な広報と企業の意識と理解の促進を図る戦略的な周知啓発の展開 等

労働政策審議会勤労者生活分科会（第34回）

資料2

令和7年3月26日

勤労者財産形成促進法施行規則の一部を改正する省令案（概要）

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

勤労者財産形成促進法施行規則の一部を改正する省令案（概要）

I 改正の趣旨

勤労者財産形成住宅貯蓄契約（以下「財形住宅貯蓄」という。）とは、勤労者が金融機関等との間に締結する貯蓄に関する契約で、住宅の取得・増改築等の費用に充当することを目的としたものであり、勤労者財産形成促進法施行規則（昭和46年労働省令第27号。以下「財形則」という。）において、財形住宅貯蓄に基づく預貯金等及びこれに係る利子等に係る金銭をもって取得できる住宅に関して、床面積、経過年数等に係る要件が定められている。

今般、令和7年度税制改正の大綱（令和6年12月27日閣議決定）において、床面積要件の緩和措置についての記載がされたことから、財形則について改正を行うもの。

II 省令案の概要

（1）床面積要件等の改正

現在、財形住宅貯蓄を非課税で払い出すための住宅の床面積要件については、財形則第1条の14第1号において

①50㎡以上

②勤労者が当該住宅の新築又は当該住宅で建築後使用されたことのないものの取得をした場合であつて、当該住宅が令和5年12月31日までに建築基準法（昭和25年法律第201号）第6条第1項の規定による確認（以下「建築確認」という。）を受けたものであるときは、40㎡以上

③勤労者が当該住宅の新築又は当該住宅で建築後使用されたことのないものの取得をした場合であつて、当該住宅が認定長期優良住宅、認定低炭素住宅、ZEH水準省エネ住宅及び省エネ基準適合住宅※で、令和6年12月31日までに建築確認を受けたものであるときは、40㎡以上

という要件を定めているところ、③の要件について、令和7年12月31日までに建築確認を受けた住宅についても適用できることとする。※租税特別措置法（昭和32年法律第26号）第41条第21項各号に掲げるもの

その他所要の改正を行う。

（2）施行期日等 令和7年3月下旬公布（予定）・4月1日施行

労働政策審議会勤労者生活分科会（第34回）

資料3

令和7年3月26日

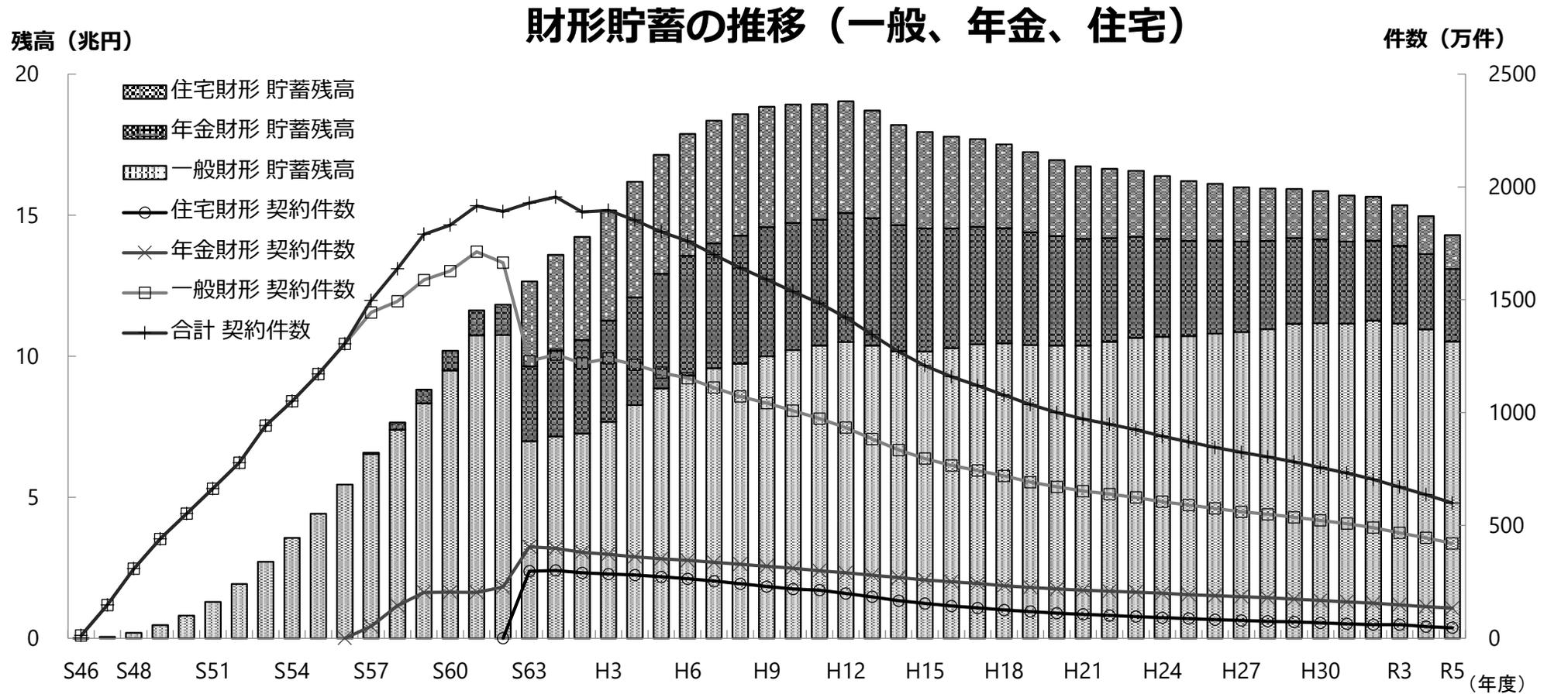
財形制度をめぐる状況について

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 財形貯蓄制度の実施状況について

○令和5年度の財形貯蓄の契約件数は599万件、貯蓄残高は約14兆3千億円となった。



(単位：千件、百万円)

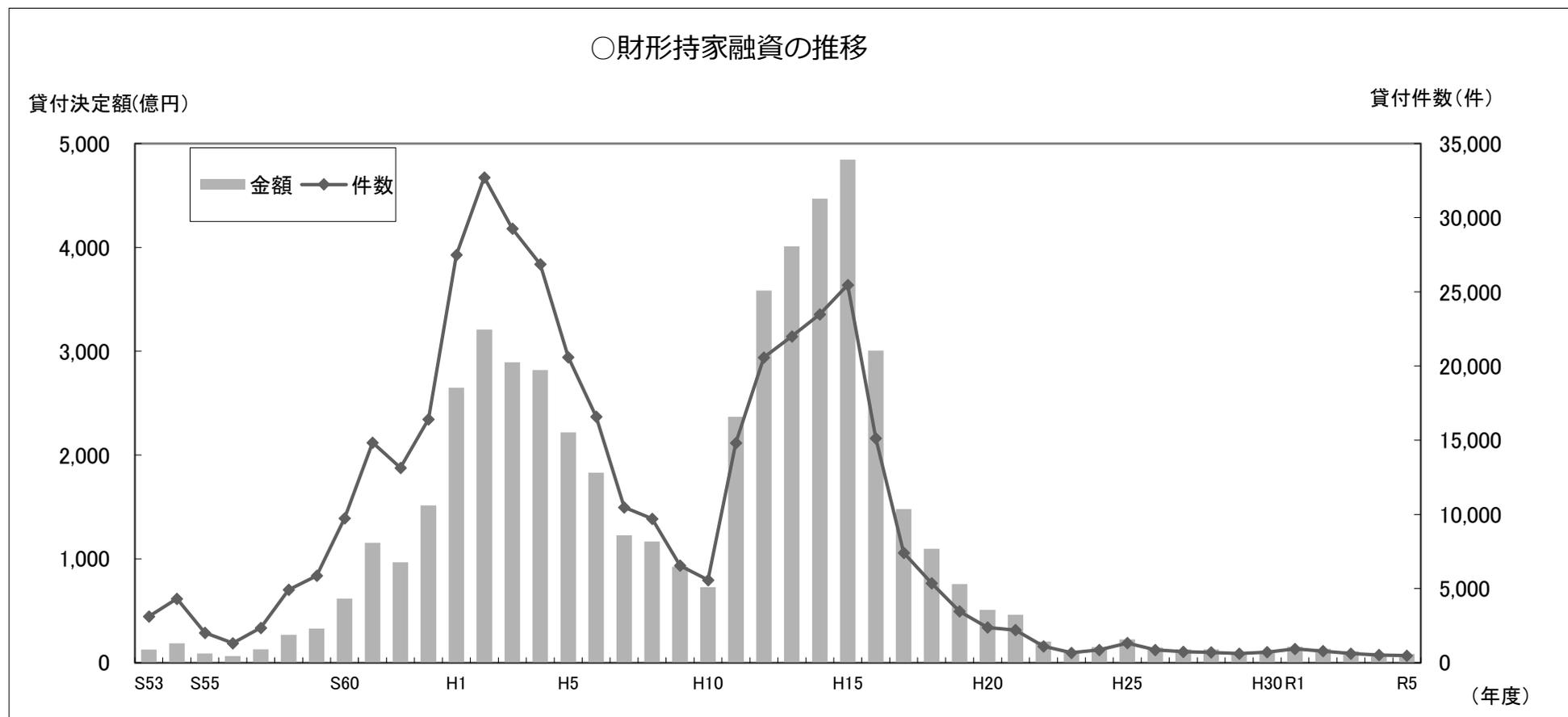
| 年 度 | 一般財形貯蓄 | | 財形年金貯蓄 | | 財形住宅貯蓄 | | 合 計 | |
|-------|--------|------------|--------|-----------|--------|-----------|-------|------------|
| | 契約件数 | 貯蓄残高 | 契約件数 | 貯蓄残高 | 契約件数 | 貯蓄残高 | 契約件数 | 貯蓄残高 |
| 令和元年度 | 5,075 | 11,157,306 | 1,609 | 2,907,892 | 637 | 1,626,107 | 7,321 | 15,691,306 |
| 令和2年度 | 4,897 | 11,262,949 | 1,546 | 2,836,386 | 600 | 1,550,509 | 7,043 | 15,649,845 |
| 令和3年度 | 4,669 | 11,157,940 | 1,475 | 2,753,595 | 554 | 1,442,332 | 6,698 | 15,353,867 |
| 令和4年度 | 4,447 | 10,951,501 | 1,404 | 2,669,717 | 511 | 1,343,307 | 6,363 | 14,964,524 |
| 令和5年度 | 4,203 | 10,517,367 | 1,330 | 2,572,426 | 461 | 1,197,480 | 5,994 | 14,287,273 |

資料：厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課調べ

注：件数及び残高は各年度末の数値である。

2-1. 財形持家融資制度の実施状況について

○令和5年度の財形持家融資は、貸付決定件数が475件（前年度比91%）、貸付決定額は83億円（前年度比97%）となった。



【過去5年度分の実績】

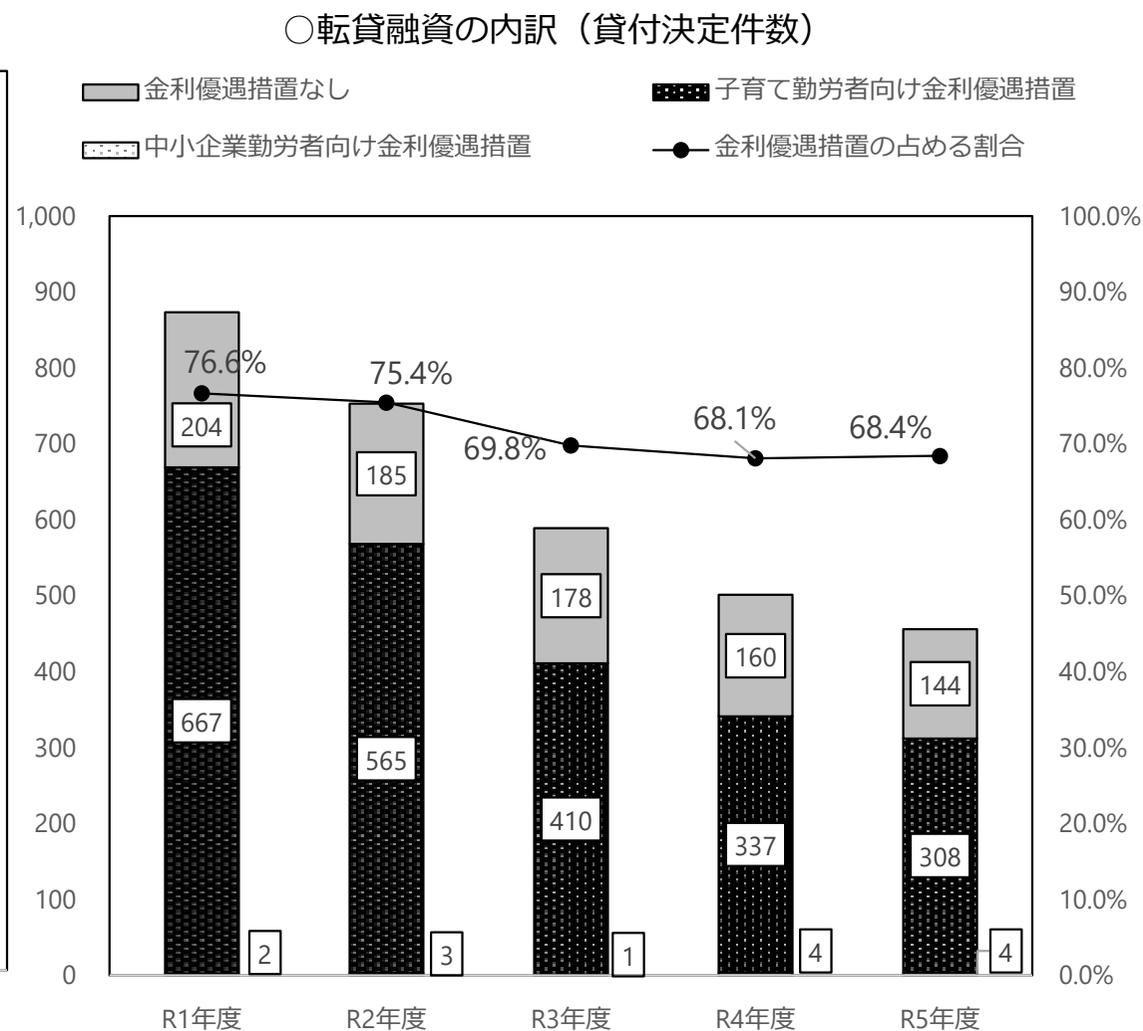
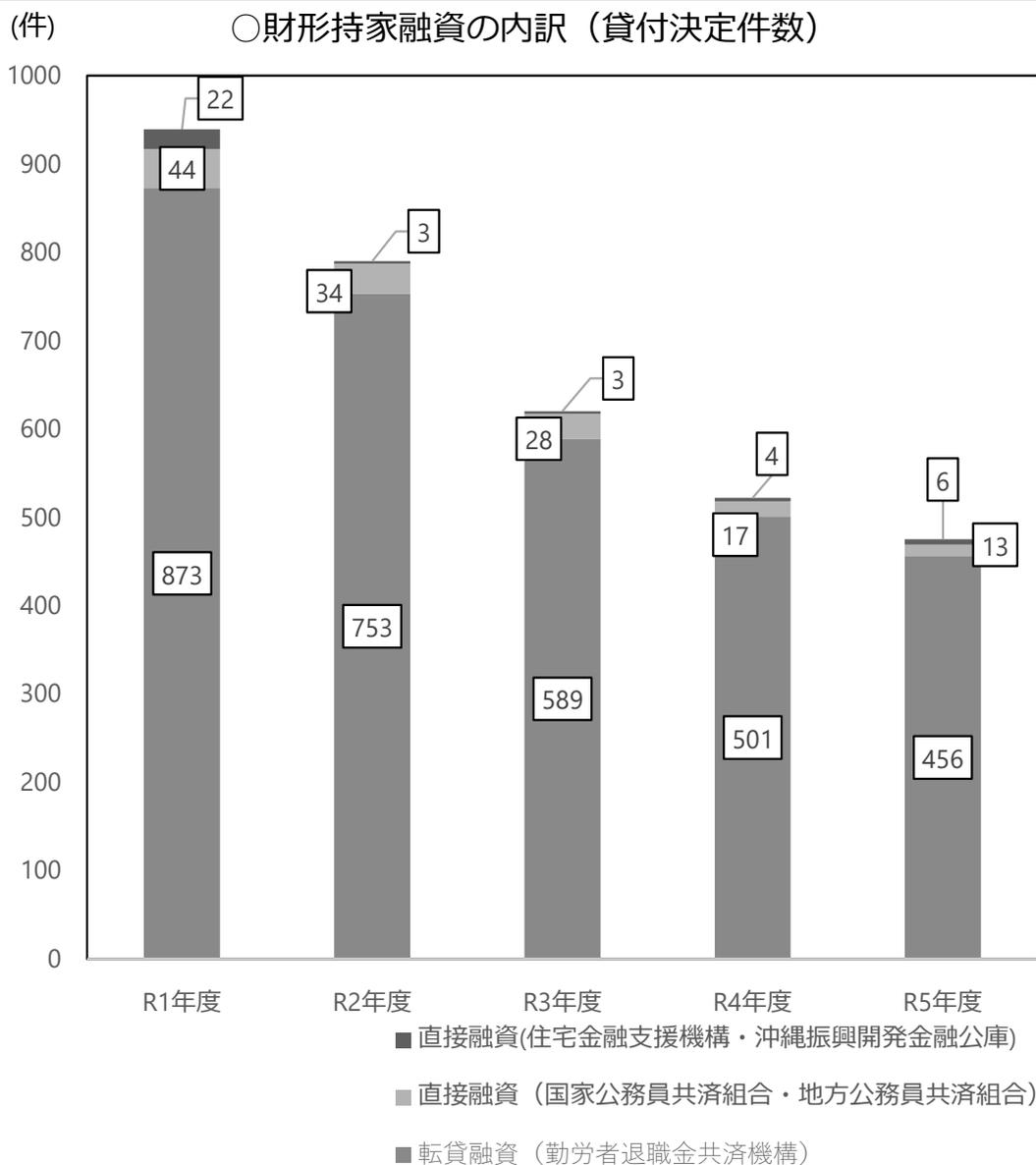
| 年度 | 貸付決定件数 | 貸付決定額 | 融資残高 |
|-------|--------|--------|---------|
| 令和元年度 | 939 | 15,402 | 564,173 |
| 令和2年度 | 790 | 13,400 | 507,150 |
| 令和3年度 | 620 | 11,065 | 451,606 |
| 令和4年度 | 522 | 8,559 | 401,188 |
| 令和5年度 | 475 | 8,322 | 351,704 |

(単位：件、百万円)

※厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課調べ

2-2. 財形持家融資制度の実施状況について

○令和5年度に勤退機構が貸付決定を行った、財形持家融資（転貸融資）に占める子育て勤労者・中小企業勤労者向け金利優遇措置を利用する割合は、約7割であった。



3-1. (独) 勤労者退職金共済機構の取組み

(独) 勤労者退職金共済機構 第5期中期目標【令和5年度～令和9年度】(抜粋)

(1) 融資業務の実施

勤労者世帯の持家取得について、勤労者の生活の安定に資するため、融資業務を実施すること。また、勤労者に対して提供するサービスの質を向上させるため、職員研修を実施すること等により審査業務を的確かつ迅速に処理するための取組を行うこと。

(2) 利用促進対策の効果的实施

財形持家融資の関係機関等と連携しつつ、財形持家融資利用者の動向とその要因を踏まえた利用促進対策に取り組むこと。

特別な支援を必要とする利用者への特例措置については、政府方針を踏まえ適時適切に見直しを行いつつ、引き続き行うこと。

(3) 財務運営

自立的な財政規律の下、安定的かつ効率的な財政運営を実施すること。剰余金は、金融リスクへの備え、政府方針を踏まえた特別な支援を必要とする利用者への融資内容の見直し、融資業務の体制強化等に充てること。



(独) 勤労者退職金共済機構の中期目標達成に向けた主な取組み【令和6年度】

- 子育て勤労者・中小企業勤労者への金利優遇措置を延長(予定)
- 勤労者退職金共済機構の中退共事業本部で実施した、中退共未加入事業主に対する説明会において、財形制度を説明・導入勧奨
- 働き方改革推進支援センターの説明会において財形持家融資制度を周知
- 情報誌へ財形持家融資の広告掲載
- SNSへの投稿で財形持家融資制度等を紹介

3 - 2. (独) 勤労者退職金共済機構の取組み

| 第5期中期目標 (令和5年度から令和9年度) の指標 | 令和5年度の実績 |
|--|----------|
| 1 融資業務の着実な実施 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 貸付決定までの審査期間について、財形持家融資取扱金融機関において借入申込書を受理した日から<u>平均5業務日以下</u>とする。 | 平均4.22日 |
| 2 利用促進対策の効果的实施 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 中期目標期間中の財形持家融資の新規借入申込件数を合計1,800件 (うち令和5年度においては<u>380件</u>) <u>以上</u>とする。 | 456件 |
| 3 退職金共済事業と財産形成促進事業との連携 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 中退共の未加入事業主に対する説明会等あらゆる機会をとらえて、<u>毎年度30回以上</u>、財形持家融資制度の利用促進を図る。 | 34回開催 |

4-1. 普及広報活動の事例（令和6年度）

令和6年度において、新たに、以下の取組を実施した。

- ・ 財形制度の周知用リーフレットを作成し、厚労省HPへ掲載。インターネットバナー広告を実施。
- ・ 全国の労働局に対し、学生等への労働法教育の実施等に併せた財形制度への周知を依頼。

○ 制度周知用リーフレットの作成及びインターネットバナー広告の実施

- ・ 財形制度周知のためのリーフレットを3種類作成し、厚労省HPに掲載。

全年齢層向け

ミドル層向け

事業主向け



- ・ 財形制度を紹介するインターネットバナー広告を実施。
(令和7年3月3日～3週間程度)
※ バナーから左記のリーフレットや機構の財形制度特設ページにリンク



- 学生等若年者への周知を図るため、全国の労働局に対し、労働局HPや、労働局が大学等において実施する労働法教育（労働法についての講義等）等において、可能な範囲で財形制度についても周知することを依頼

4-2. 普及広報活動の事例（令和6年度）

<厚労省公式SNSへの配信>（※ 括弧内の数字は、Xの表示回数）

- ・ X（旧twitter）、facebook に、4～7月に月1回制度紹介（4月（財形制度全般 3万回）、5月（財形年金 3.1万回）、6月（財形住宅 2.6万回）、7月（財形融資 2.3万回））の他、財形融資の金利引下げや災害特例金利について、随時紹介を行った。

<厚労省メールマガジンへの掲載>

制度紹介及び社内制度の拡充を推奨

人事労務マガジン

- 令和7年1月特集号
 - ・ 財形貯蓄、財形持家融資の制度全般について紹介
- 令和7年2月定例号
 - ・ 定年後再雇用の方等でも社内規定を改正すれば財形貯蓄を続けられることについて紹介
- 令和7年3月特集号
 - ・ 新入社員への財形制度の周知、加入案内の実施依頼及びリーフレットの紹介



多様な働き方の実現応援サイトメールマガジン

- 令和6年6月
【従業員の財産形成を支援しませんか？「勤労者財産形成促進制度」のご案内】

<中小企業等に向けた利用促進>

- ・ 勤退機構の中退共事業本部で実施した、中退共未加入事業主に対する説明会において、財形制度を説明・導入勧奨（令和6年度 24回予定、20回実施 704社参加（令和7年1月末時点））
- ・ 働き方改革推進支援センターの説明会において財形持家融資制度を周知（7回実施）
- ・ 情報誌へ財形持家融資の広告掲載

5. 財形制度を利用しやすい制度とするための取組み

(1) 財形貯蓄

■ 財形住宅貯蓄の適格払出に関する床面積の要件の特例の延長

・床面積要件

住宅の新築又は建築後未使用の住宅で、「長期優良住宅・低炭素住宅」、「ZEH水準省エネ住宅」、「省エネ基準適合住宅」で、令和6年12月31日までに建築確認を受けたものであるときは床面積が40㎡以上という要件について、令和7年12月31日までに建築確認を受けたものにも適用する(予定)

※ 住宅借入金等特別控除(住宅ローン控除)制度との並び

(2) 財形持家転貸融資

■ 子育て勤労者・中小企業勤労者への金利優遇措置の延長

・ 令和7年3月末までの措置であったところ、令和8年3月末までの1年間延長(予定)

財形年金貯蓄・財形住宅貯蓄の加入開始可能年齢 の見直しについて

勤労者財産形成貯蓄制度の見直しの検討について

1 要望の経緯

- 勤労者財産形成貯蓄制度は、事業主が勤労者の給与から天引きする方法により勤労者が貯蓄を行う制度。
(令和5年度の財形貯蓄の契約件数は約600万件、貯蓄残高は約14兆円)
- 財形年金貯蓄・財形住宅貯蓄については、昭和57年・昭和63年に利子非課税として制度が創設された。
- 人生100年時代においてライフコースが多様化していることや、就労機会確保の努力義務が70歳まで伸びていること等を踏まえ、勤労者が各自の多様な退職年齢に応じて計画的に財産形成を行うことができるよう、財形年金貯蓄・財形住宅貯蓄の加入開始可能年齢の見直しについて検討が必要になっている。

〈参考〉

「国民の安定的な資産形成の支援に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針」（令和6年3月15日閣議決定）において、財形制度について「政府としても後押しし、**資産形成を始める際の重要な選択肢になっており、多くの勤労者が利用できるようにすることが重要**」とされるとともに、財形制度も含む資産形成に資する制度について「**高齢期の就労の拡大・長期化や、今後の経済・社会情勢の変化等を踏まえつつ、引き続き、必要な制度の整備や改善等に向けた検討を進めていくことが重要**」とされている。

2 令和7年度税制改正要望と今後の対応について

- 上記を踏まえ、財形年金貯蓄・財形住宅貯蓄の加入開始可能年齢の見直し（55歳未満→65歳未満）について検討を行い、その結果等を踏まえて、税制上の所要の措置を講ずることを、令和7年度税制改正要望として提出。
- 非課税措置の管理のための実務上の課題があることなどから、今回の見直しは見送ることとしたが、引き続き見直しを検討していく。

(参考) 財形貯蓄における二重契約等の課題について

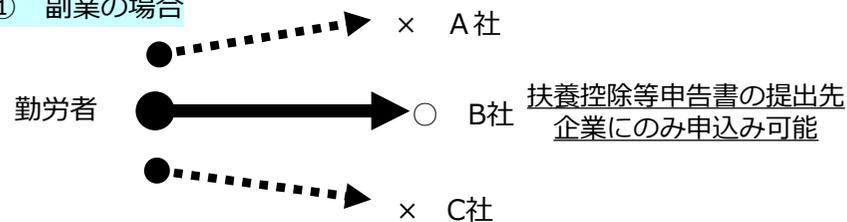
- 財形年金・財形住宅は、1人1契約、元利合計550万円を上限に利子等が非課税となる税制優遇措置が講じられている。
- 財形年金・財形住宅の加入開始可能年齢を現行（55歳未満）から引き上げた場合、財形年金の「据置期間」や「払出期間」中の転職時に、「二重契約」や「限度額超えの財形の非課税措置の適用」が可能となる。
- このため、二重契約等を防止する仕組み（非課税枠の管理）が必要。

※財形年金・財形住宅は1人1契約のみ(財形法第6条第3項及び第5項)

※財形加入時に提出する申告書は税務署ではなく、各金融機関で保管。各金融機関では他の金融機関の情報が確認できない。

現行の二重契約防止の仕組み

① 副業の場合



② 転職の場合

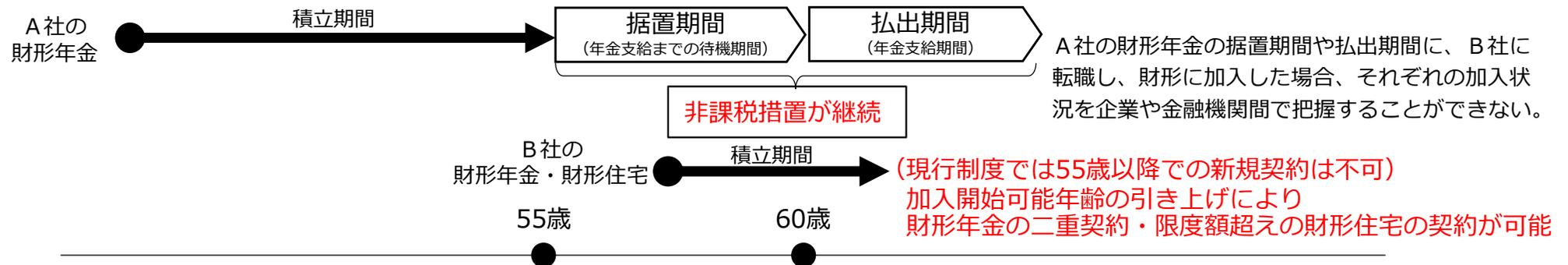


A社から退職をすると不都合事由に該当
→ 退職後2年以内に転職継続の手続き
がなければA社分は課税扱い
(A社を退職したことはA社から通知され、
金融機関でも把握可能)

注：通常はA⇒B社での預替等の手続
により財形を継続する等の対応を行う。

同一企業内での1人1契約や限度枠内での積み立てについては企業が確認・管理

加入開始可能年齢を55歳以降に引き上げた場合



【参考】財形年金における据置期間について

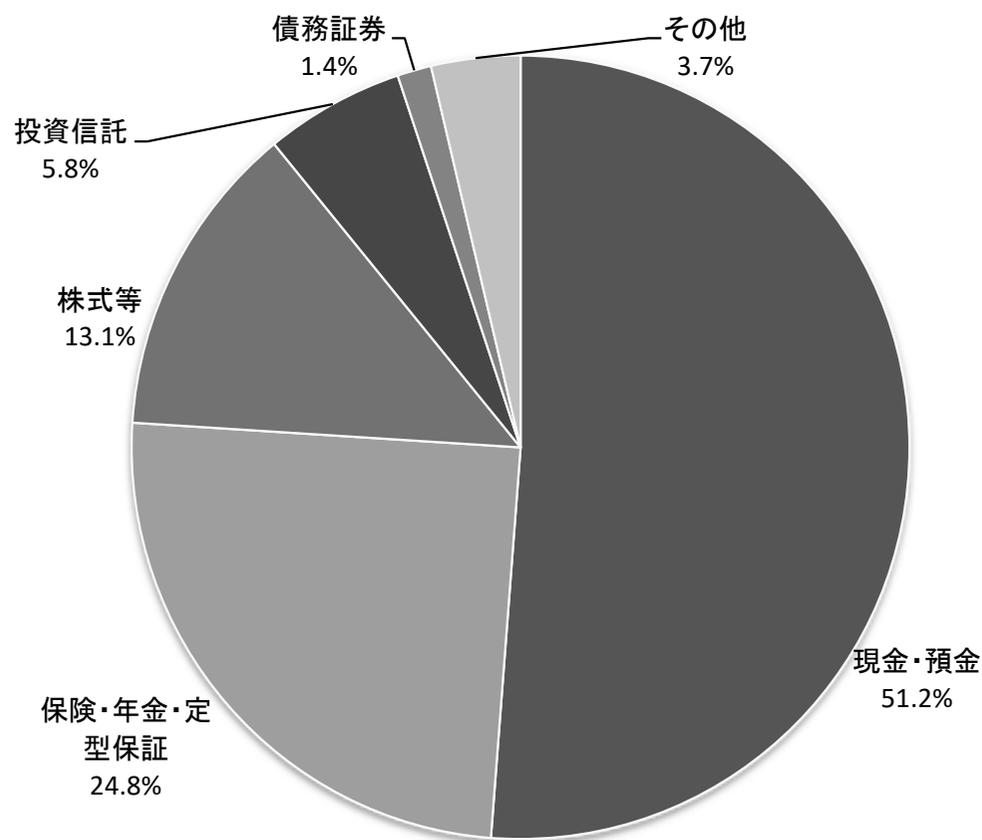
- ・ 最後の預入等の日の翌日から年金支払開始日の前日までの期間のこと（55歳以降、最大5年間）
- ・ 60歳定年制が主流となっても、定年前に退職を求められる勤労者も存在したことから、それらを救済（非課税措置を適用）する仕組み
- ・ 当該「据置期間」及び60歳以降に設定できる「払出期間」は、積立を行わないが、非課税措置が継続する期間であり、「退職後2年で課税扱い」の措置が適用されない

参考 1 : 勤労者の財産形成を取り巻く状況等

5-1. 勤労者の貯蓄をめぐる状況について

○近年、金融商品の多様化が進む中、国民が有する金融資産額の5割超を現金・預金が占めている。

○我が国の家計が保有する金融資産



家計が保有する金融資産の構成

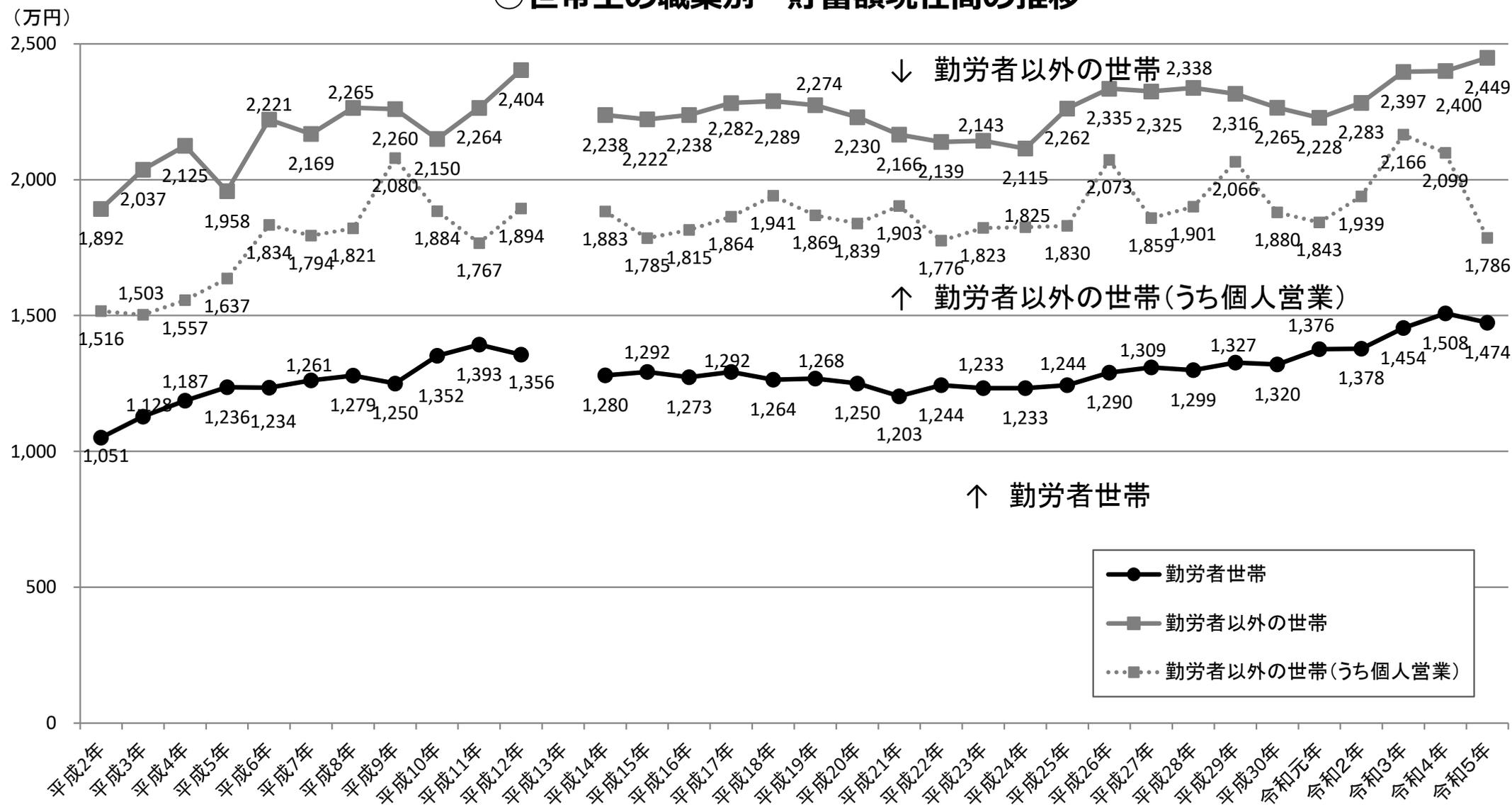
| 令和6年9月末 | 残高(兆円) | 構成比(%) |
|------------|--------|--------|
| 金融資産計 | 2,179 | 100.0% |
| 現金・預金 | 1,116 | 51.2% |
| 保険・年金・定型保証 | 540 | 24.8% |
| 株式等 | 285 | 13.1% |
| 投資信託 | 125 | 5.8% |
| 債務証券 | 31 | 1.4% |
| その他 | 82 | 3.7% |

資料: 日本銀行「資金循環統計」

5-2. 勤労者の貯蓄をめぐる状況について

○勤労者世帯の家計における貯蓄額については、勤労者以外の世帯との差が存在している。

○世帯主の職業別・貯蓄額現在高の推移



資料:総務省統計局「家計調査」(平成12年以前については総務省統計局「貯蓄動向調査」)

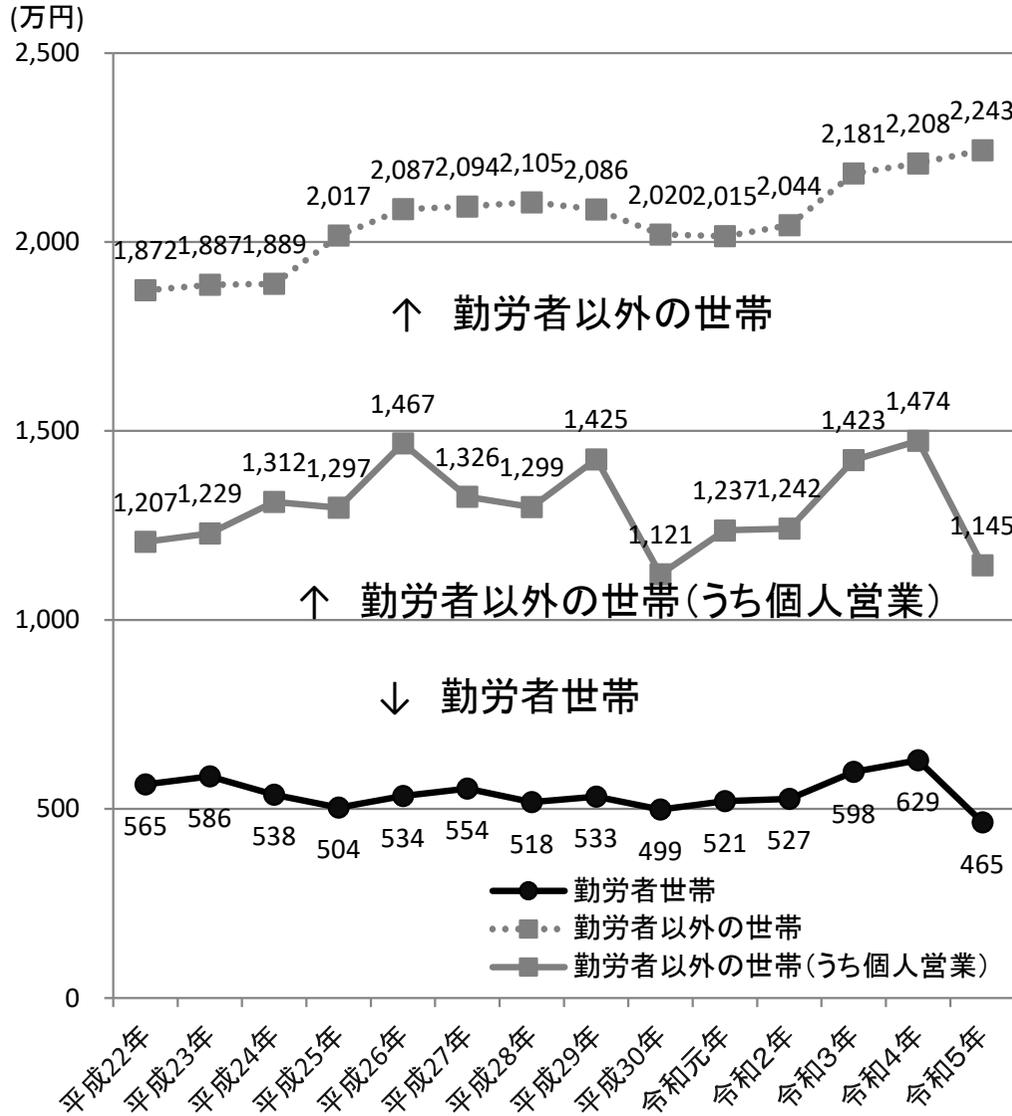
※「貯蓄動向調査」は平成12年で調査終了しているため、「家計調査」での調査開始前の平成13年については、データが存在しない。

5-3. 勤労者の貯蓄をめぐる状況について

○勤労者世帯の純貯蓄額（貯蓄-負債）についても、勤労者以外の世帯と開きがある。

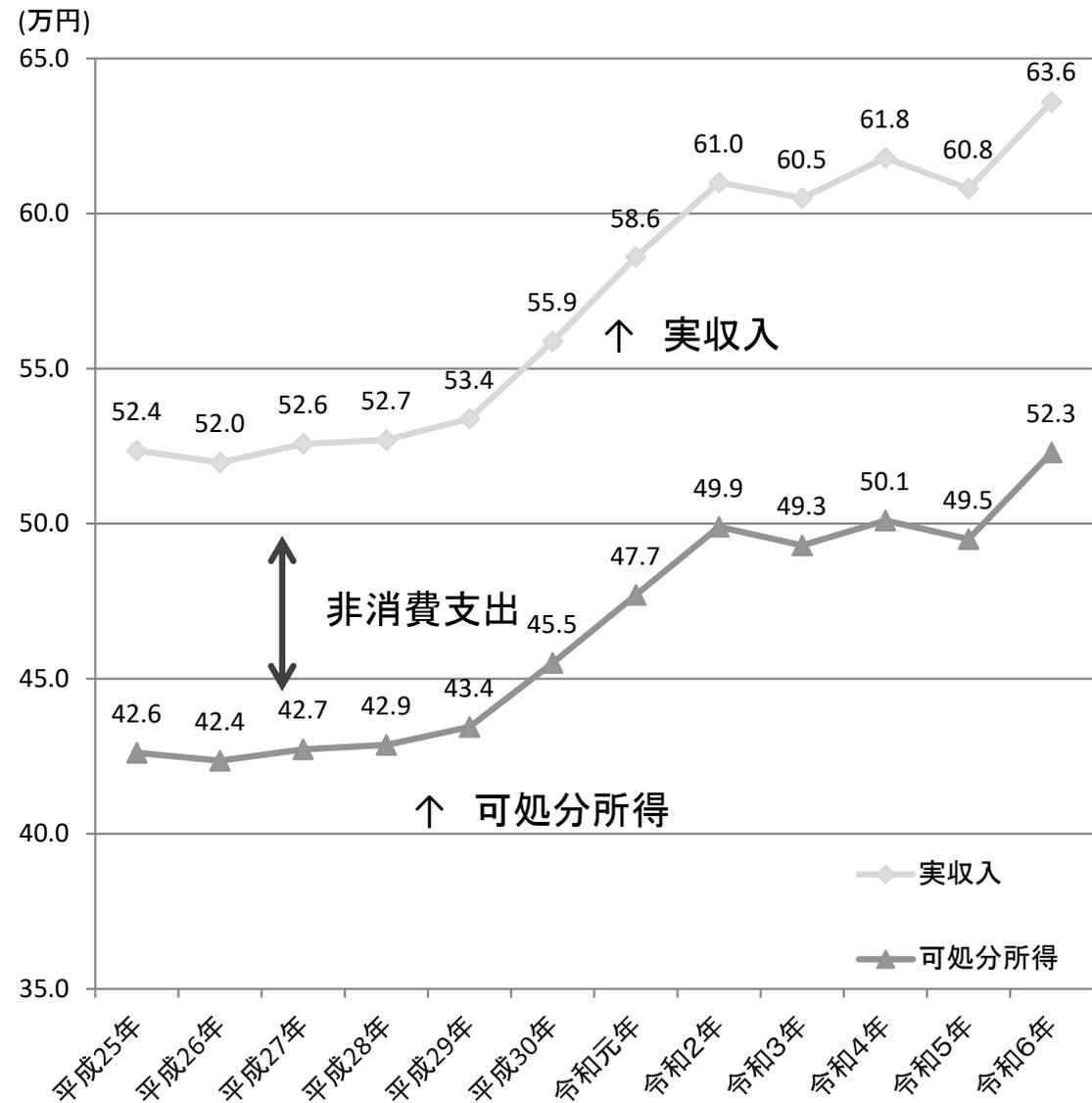
○勤労者世帯の家計において、可処分所得は近年は概ね増加している。

○世帯主の職業別・純貯蓄額（負債を除く）現在高の推移



資料:総務省統計局「家計調査」

○勤労者世帯の1ヶ月の実収入及び可処分所得額の推移

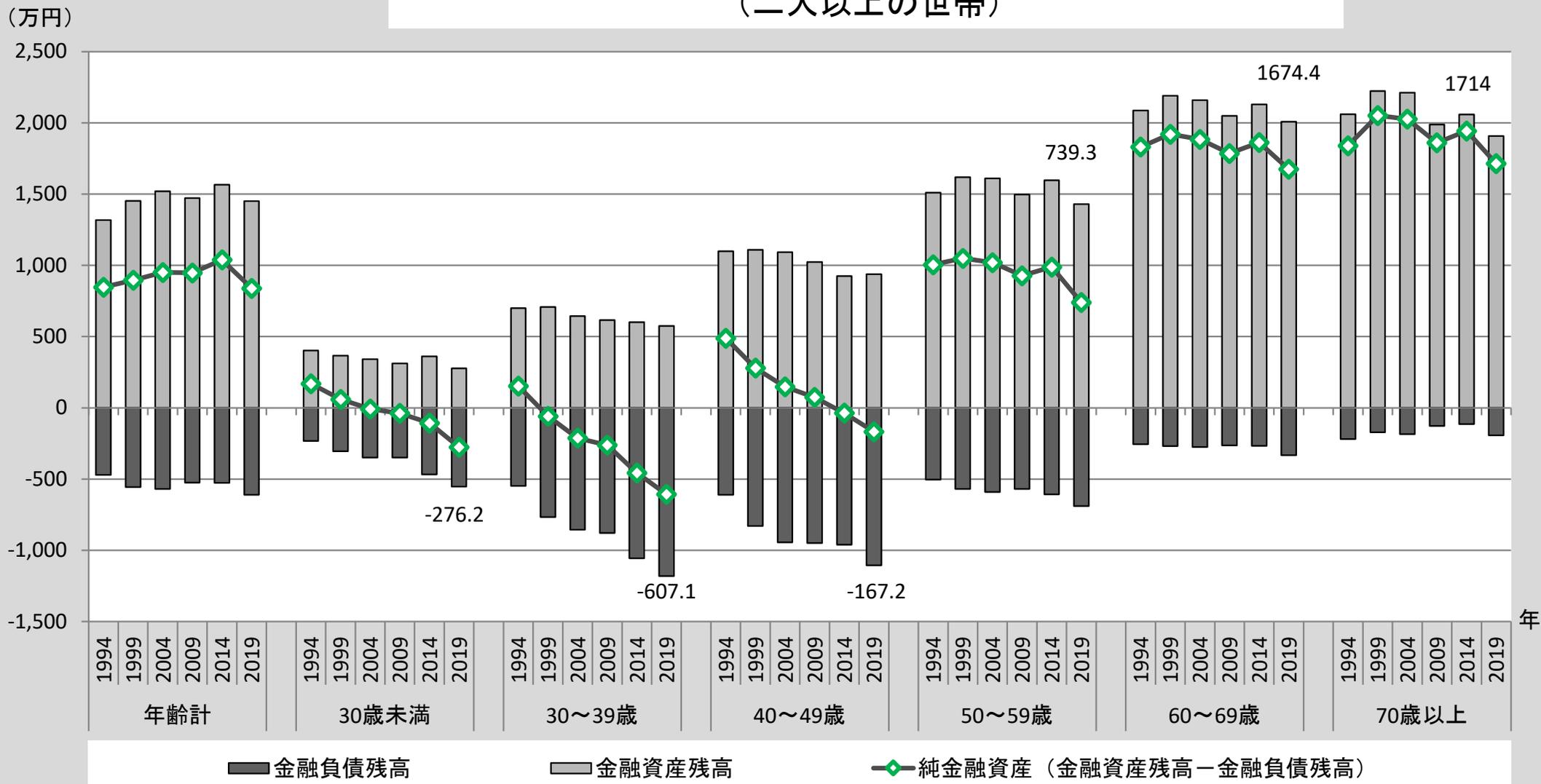


資料:総務省統計局「家計調査」

5-4. 勤労者の貯蓄をめぐる状況について

○二人以上の世帯では、30～49歳世代では、金融負債残高が増加しており、純金融資産の減少が顕著。金融資産(預貯金、保険、株式等の有価証券等)残高は、全世代で僅かに減少。

世帯主の年齢階級別 1世帯当たり金融資産(負債)残高の推移
(二人以上の世帯)

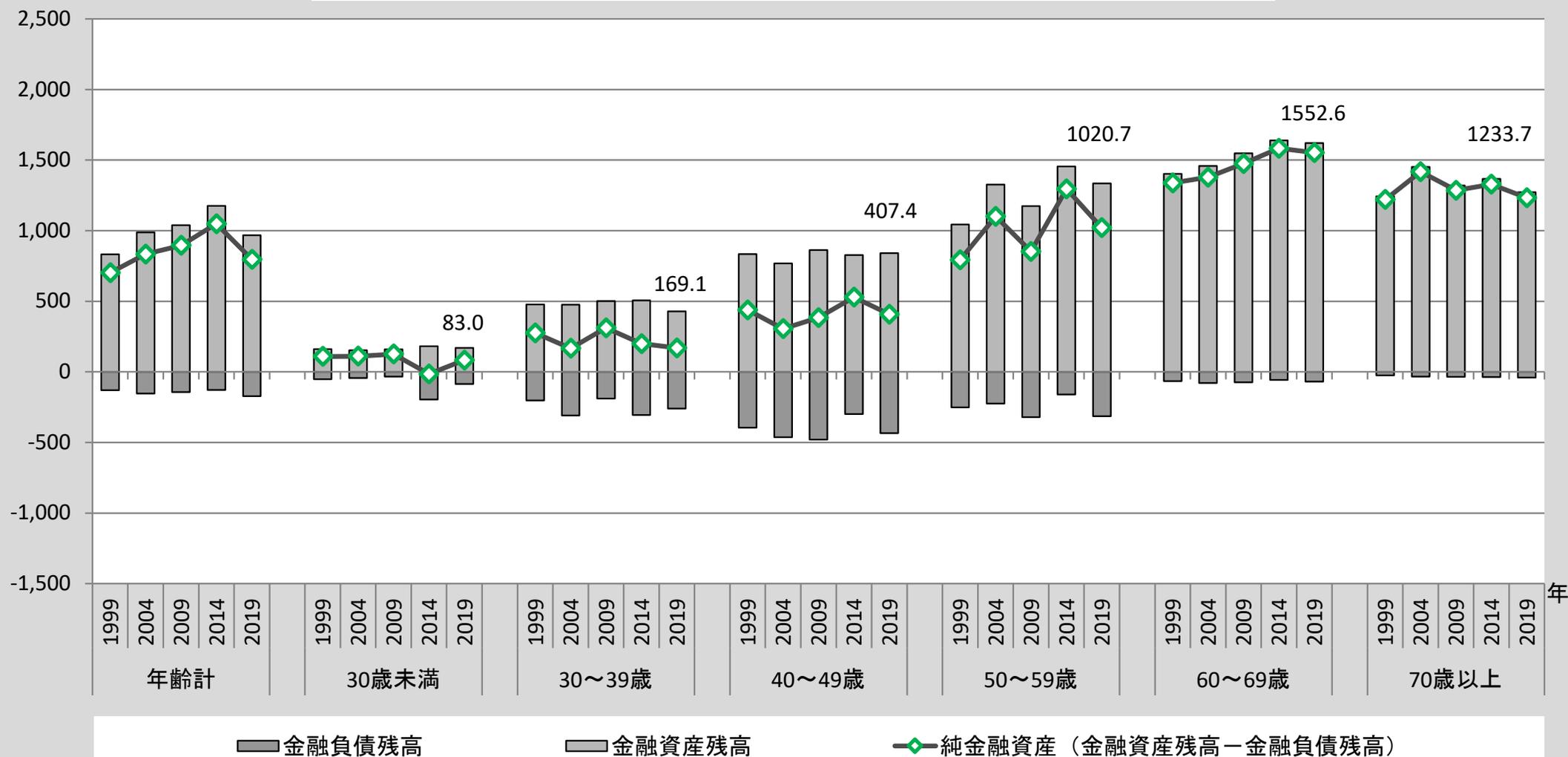


資料:総務省統計局「全国家計構造調査」

5-5. 勤労者の貯蓄をめぐる状況について

○単身世帯では、30～49歳世代の金融負債残高の増加がみられず、純金融資産は横ばい。
 金融資産残高の推移をみると、40歳代以下は横ばいであるが、50～60歳代は増加傾向が見られる。

世帯主の年齢階級別 1世帯当たり金融資産(負債)残高の推移 (単身世帯)



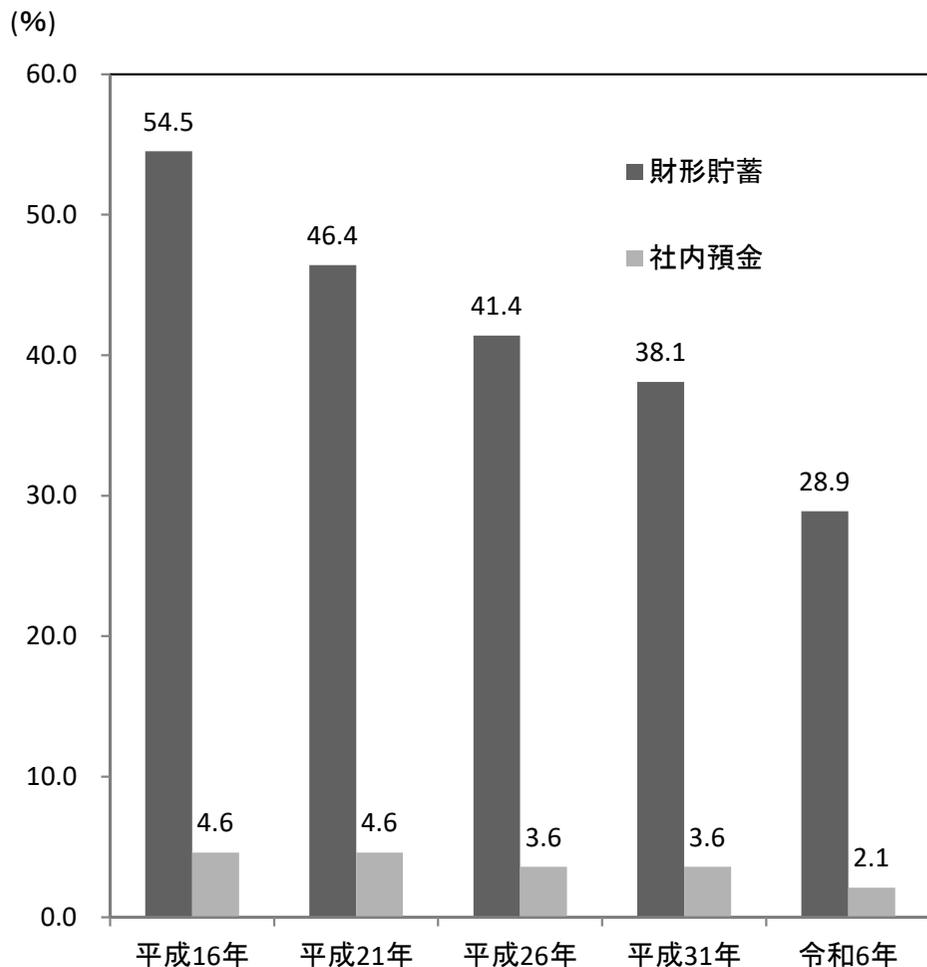
資料:総務省統計局「全国家計構造調査」

5-6. 財形貯蓄制度をめぐる状況について

○財形貯蓄制度の導入割合は年々減少している。社内預金制度も同様に減少しており、企業の貯蓄制度は減少傾向にある。

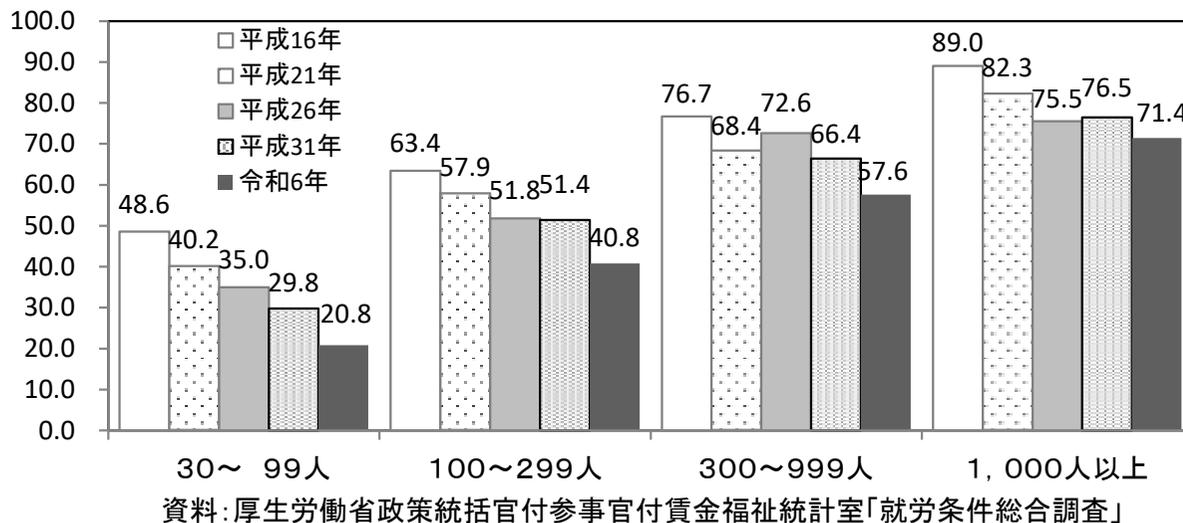
○財形貯蓄制度の導入割合は企業規模が小さいほど低い。制度のある企業における契約労働者割合は、企業規模を問わず、15%程度となっている。

○貯蓄制度の事業所導入割合の推移

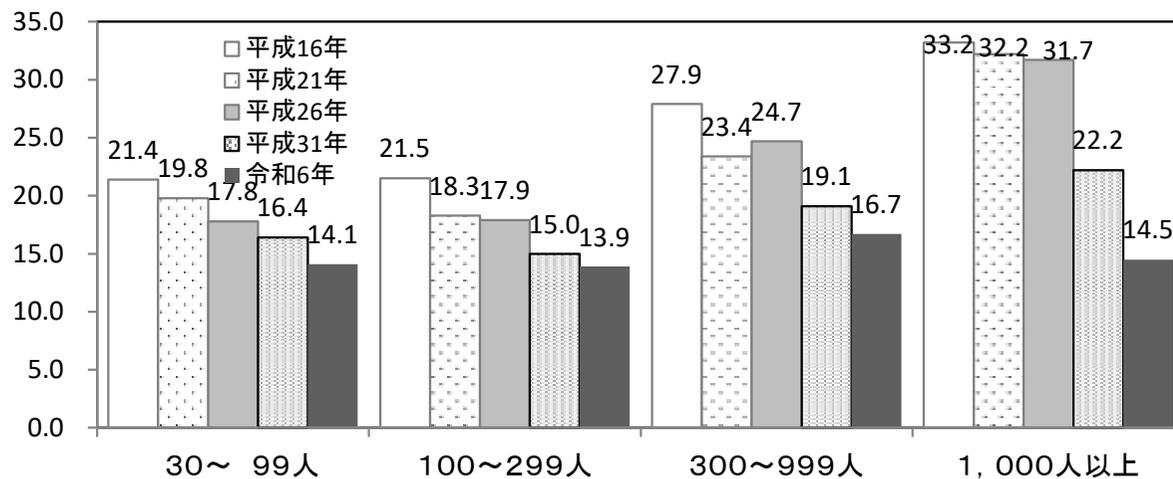


資料:厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室「就労条件総合調査」
※この調査は事業所規模30人以上の事業所に調査したものである。

(%) ○企業規模別・財形制度の導入率



○企業規模別・一般財形契約労働者割合



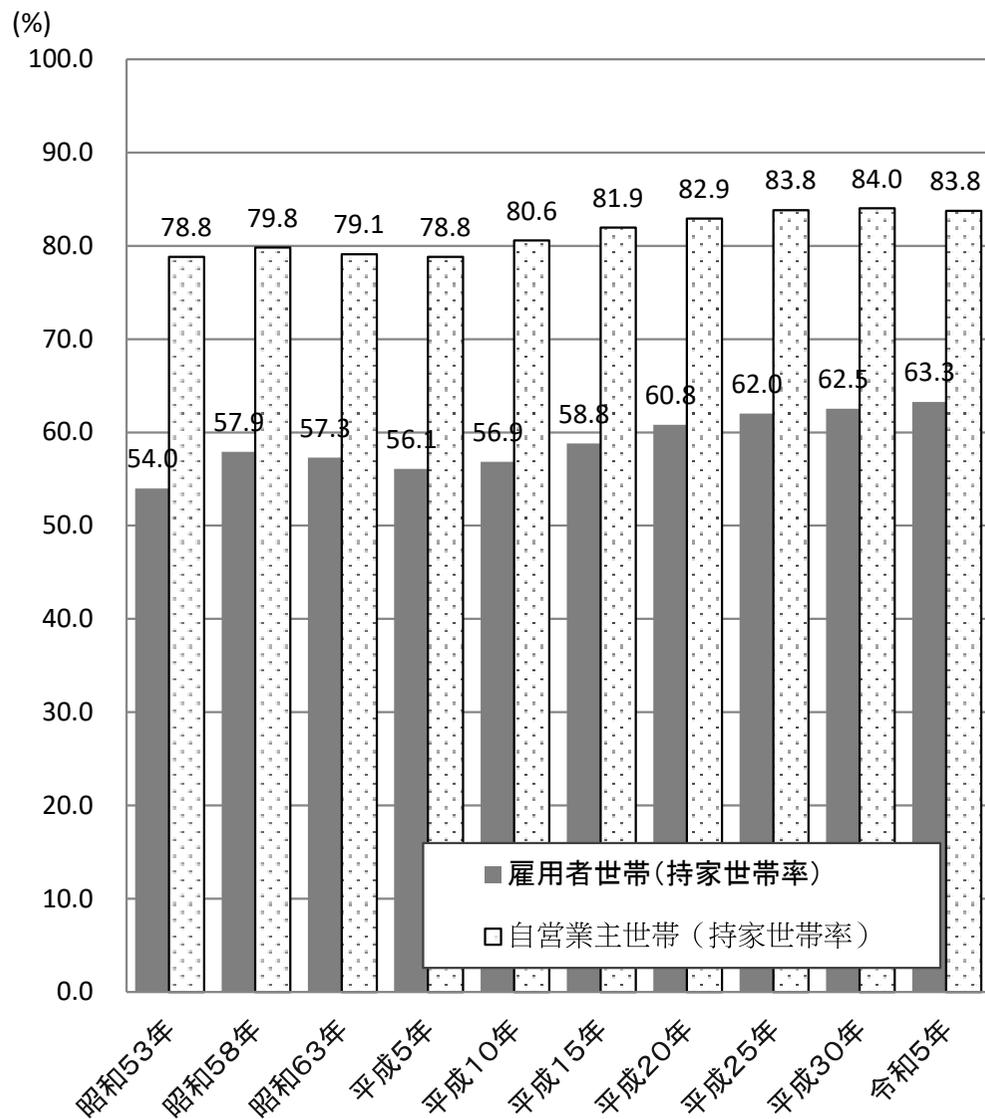
資料:厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室「就労条件総合調査」

6-1. 勤労者の持家をめぐる状況について

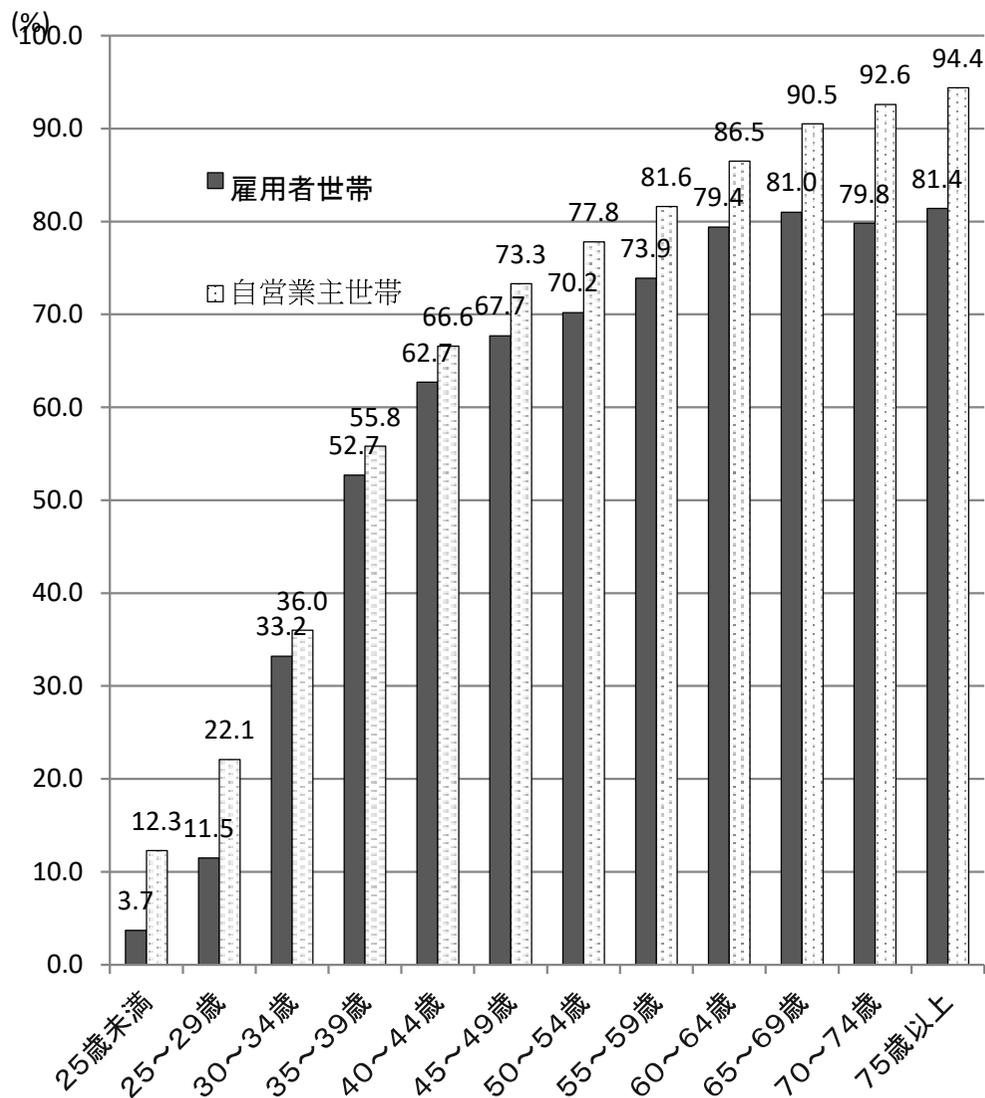
○雇用者世帯の持家率については、自営業主世帯との差が依然として存在している。

○年齢別に比較しても、雇用者世帯と自営業主世帯の持家率には差が存在している。

○雇用者世帯及び自営業主世帯の持家率の推移



○雇用者世帯及び自営業主世帯の持家率（年齢別）



資料: 総務省統計局「住宅・土地統計調査」

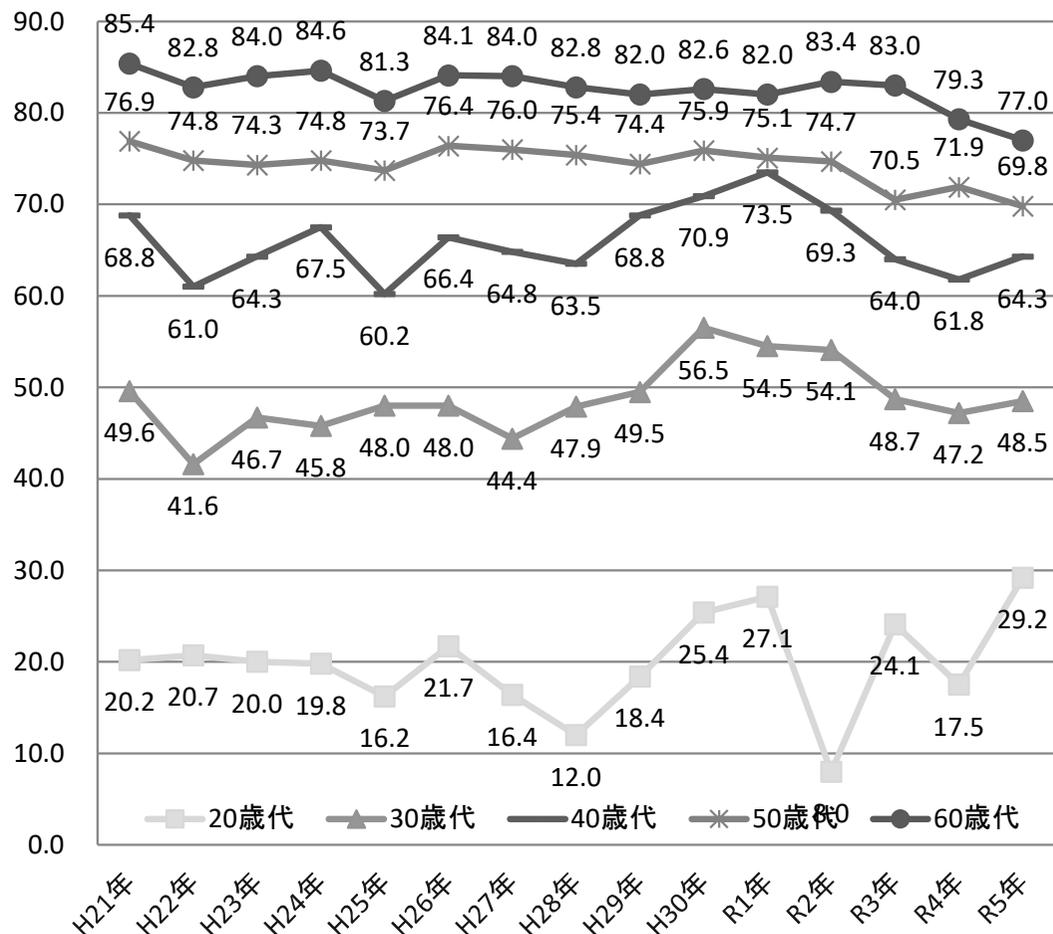
資料: 総務省統計局「令和5年 住宅・土地統計調査」

6-2. 勤労者の持家をめぐる状況について

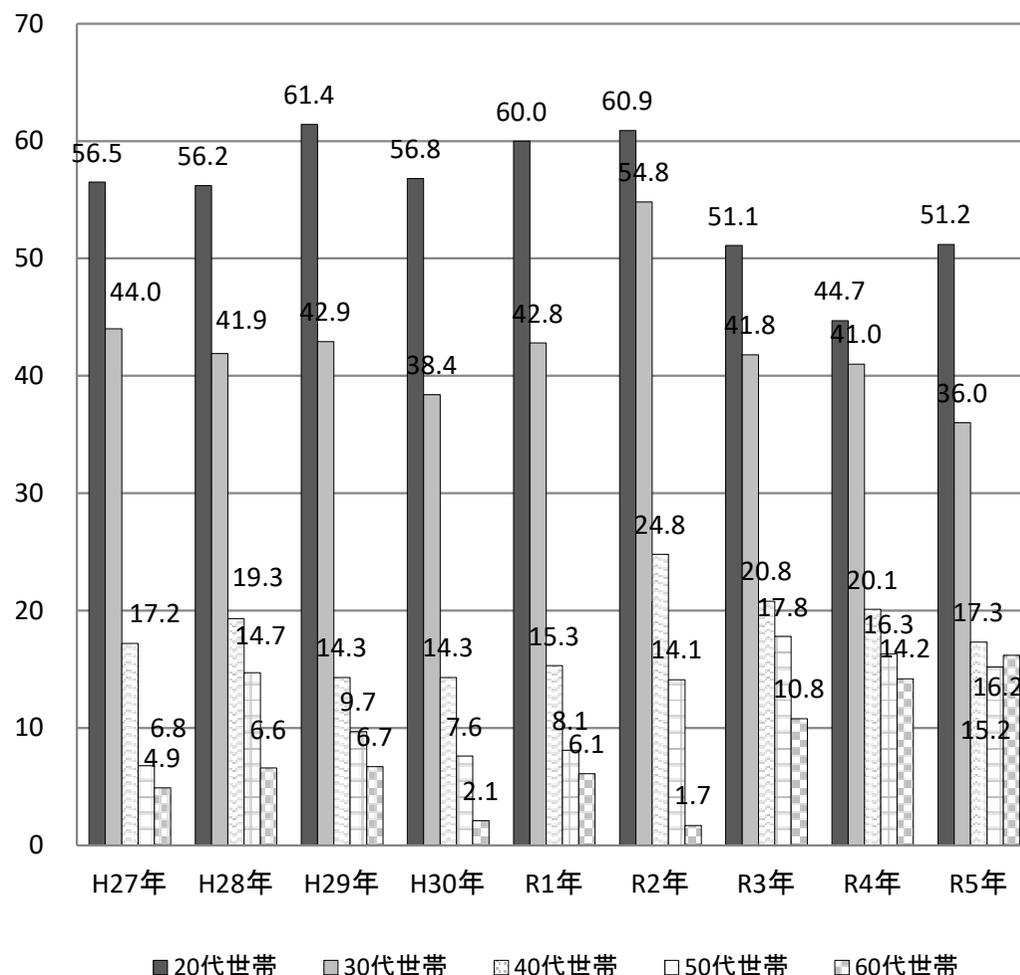
○20代世帯の約3割、30代世帯の約5割が持家である。

○持家でない世帯のうち20歳代の約5割、30歳代の約4割が今後10年以内の持家取得を予定している。

○持家世帯が占める割合



○持家のない世帯の世代別住宅取得予定割合

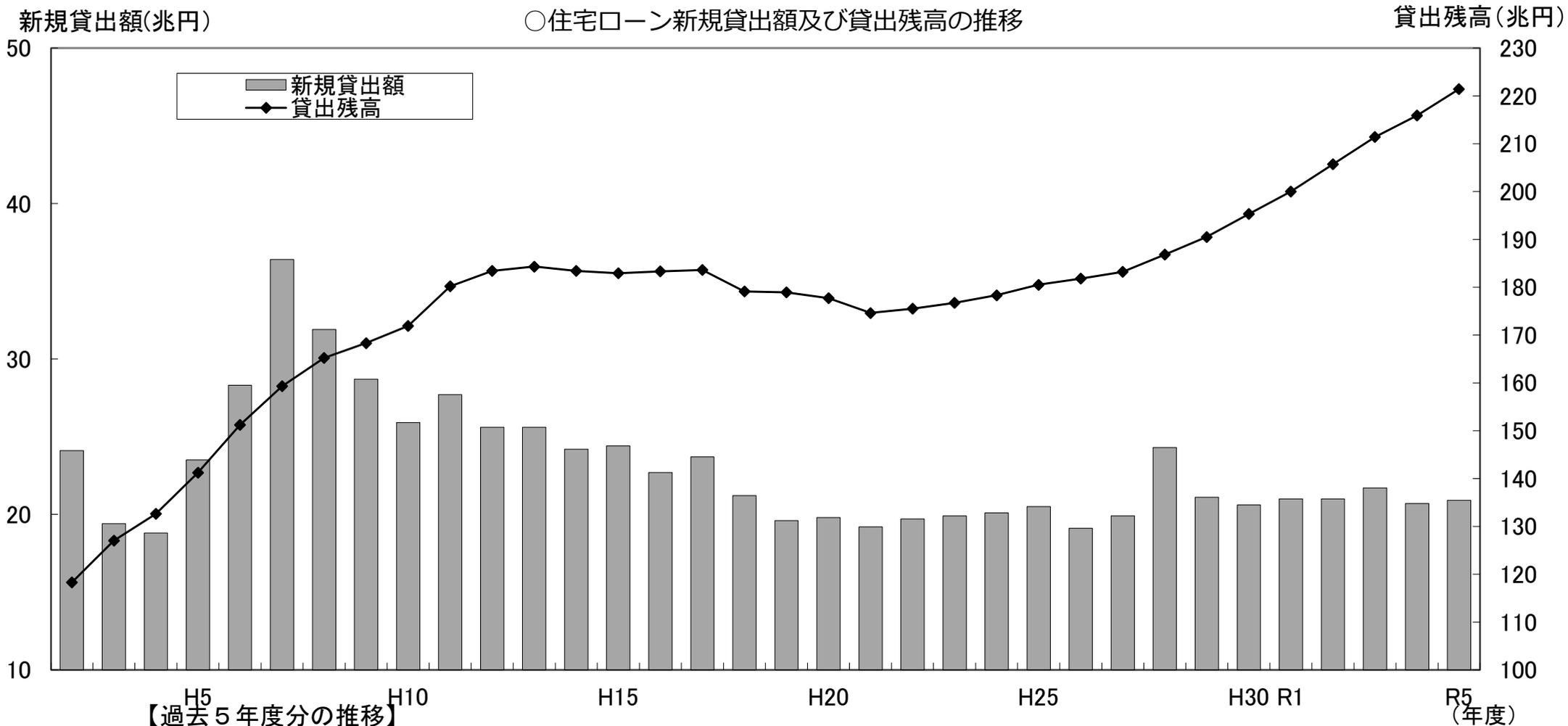


資料:金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査[二人以上世帯調査]」

資料:金融広報中央委員会「家計の金融行動に関する世論調査[二人以上世帯調査]」

6-3. 勤労者の持家をめぐる状況について

○住宅ローンの新規貸出額は、平成7年度をピークに漸減傾向となっていたところ、近年は20兆円前後で推移している。



| 年 度 | 新規貸出額 (兆円) | 貸出残高 (兆円) |
|---------|------------|-----------|
| 令和 元 年度 | 21.0 | 200.0 |
| 令和 2 年度 | 21.0 | 205.7 |
| 令和 3 年度 | 21.7 | 211.4 |
| 令和 4 年度 | 20.7 | 215.9 |
| 令和 5 年度 | 20.9 | 221.4 |

資料：(独)住宅金融支援機構「業態別の住宅ローン新規貸出額及び貸出残高の推移」

参考 2 : 勤労者財産形成促進制度について

1. 勤労者財産形成貯蓄制度の概要

○勤労者財産形成貯蓄（財形貯蓄）制度は、勤労者（財形年金貯蓄・財形住宅貯蓄は55歳未満）が財形貯蓄取扱機関と契約を締結し、事業主が勤労者に代わって賃金から天引き預金する方法により貯蓄を行う制度。財形年金貯蓄及び財形住宅貯蓄については、その利子等について税制上の優遇措置が講じられている。

勤労者財産形成貯蓄制度

（財形貯蓄取扱機関：
銀行、証券、生保、損保等）

財形貯蓄の種類

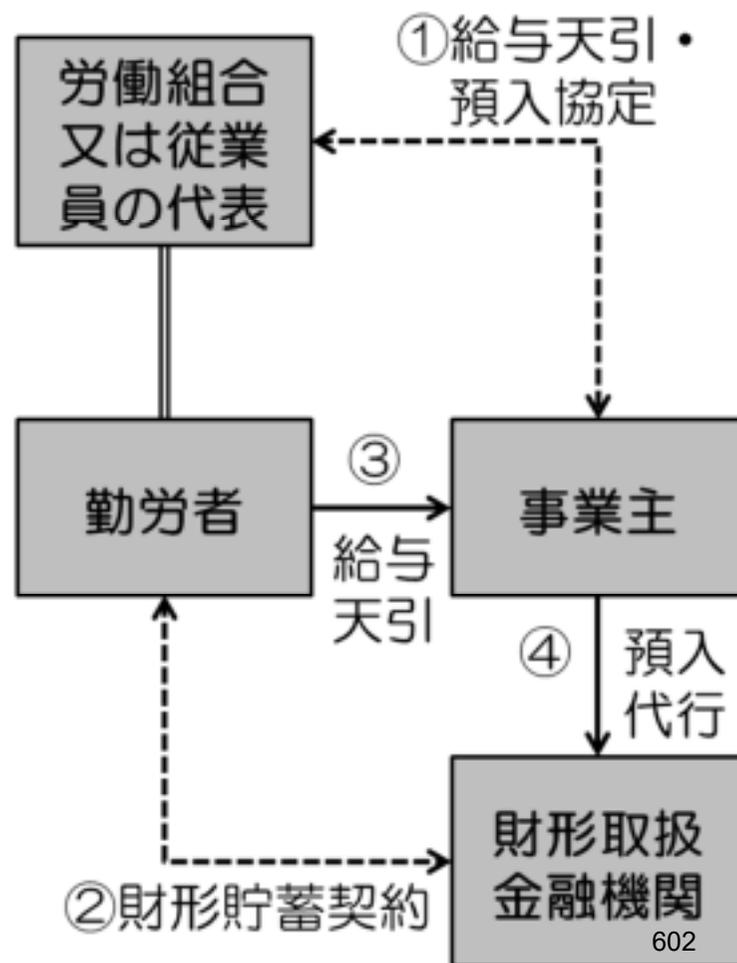
預貯金（定期預金等）、合同運用信託（金銭、貸付）、有価証券（公社債、証券投資信託の受益証券、金融債、株式投資信託）、生命保険、損害保険等

一般財形貯蓄(S46.6～) ※年齢要件なし
○目的自由
●利子等は課税
契約数420万件、貯蓄残高10兆5,174億円（R6.3末）

財形年金貯蓄(S57.10～) ※貯蓄開始は55歳未満
○年金として受取（満60歳以上）
○定額型・逓増型・前厚型から受取方法を選択
●財形住宅と合わせて550万円（生命保険等の場合は385万円）まで利子非課税
契約数133万件、貯蓄残高2兆5,724億円（R6.3末）

財形住宅貯蓄(S63.4～) ※貯蓄開始は55歳未満
○住宅の取得・増改築等の費用に充当
●財形年金と合わせて550万円まで利子非課税
契約数46万件、貯蓄残高1兆1,975億円（R6.3末）

【財形貯蓄制度の仕組み】



2. 財形持家融資制度の概要

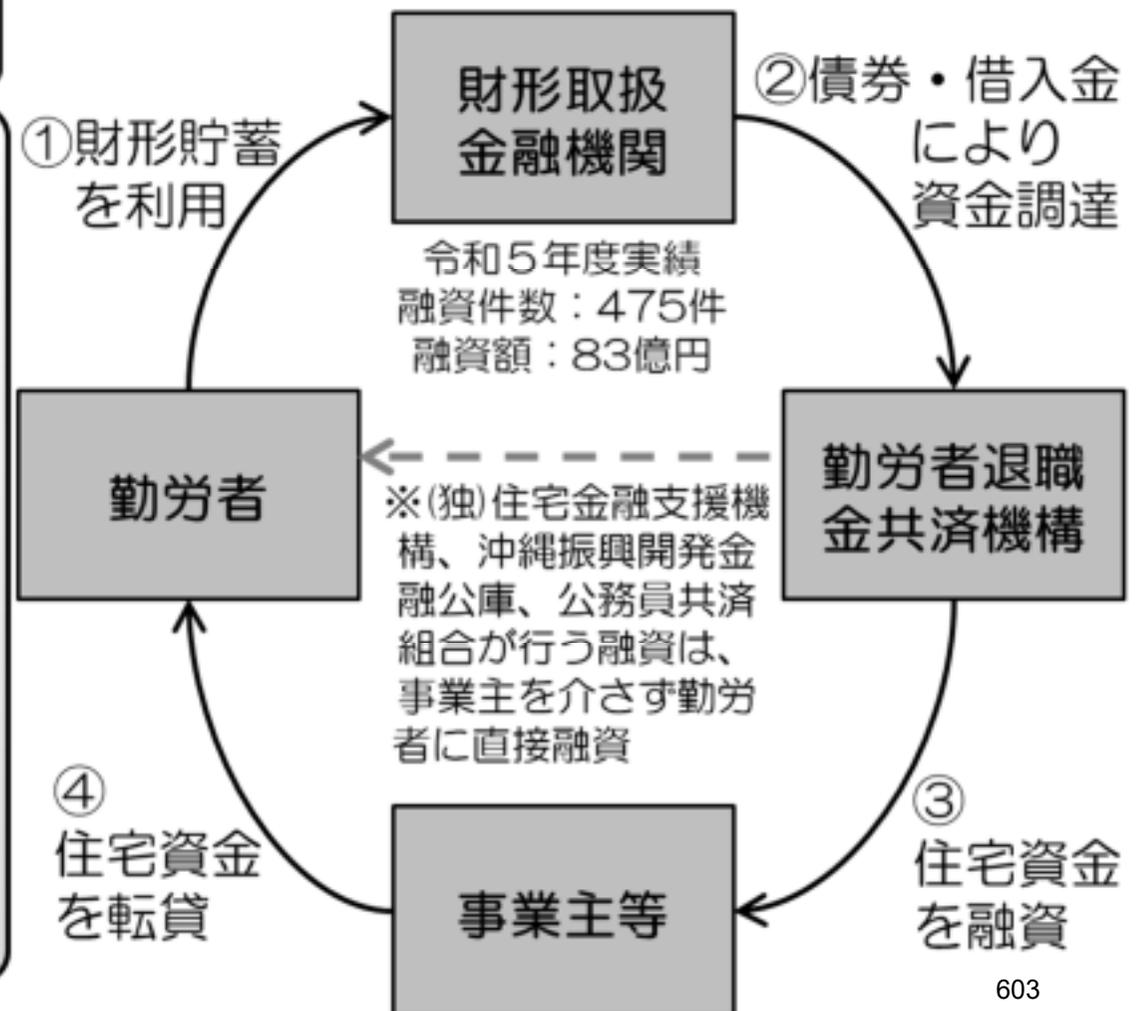
○財形持家融資制度は、財形貯蓄を利用している勤労者に対し、保有する財形貯蓄残高の10倍（上限4,000万円）の範囲内で、事業主を通じて（転貸融資）又は直接に（直接融資）、住宅を建設・購入又は改良するために必要な資金を融資する制度。

財形融資制度(S52.4～)

(独)勤労者退職金共済機構等が債券の発行及び借入金により、財形貯蓄取扱金融機関から資金を調達（財形貯蓄総残高の1/3を限度）して融資

- 財形貯蓄を1年以上継続し、50万円以上の残高を保有している勤労者に対し、持家の取得等の資金を融資
- 融資方法は、以下の3点
 - ① (独)勤労者退職金共済機構が事業主等を通じて行う転貸融資
 - ② 公務員に対してその共済組合が行う直接融資
 - ③ 転貸融資制度がない等の場合に (独)住宅金融支援機構及び沖縄振興開発金融公庫が行う直接融資
- 限度額… 貯蓄残高の10倍（最大4,000万円）
- 貸付金利（5年間固定、令和7年1月1日現在）
 - ※ 団体信用生命保険料は含まれていない
 - ・勤労者退職金共済機構の転貸融資 …年1.38%
- 償還期間… 35年以内

【財形融資制度の仕組み】



2-2. 財形持家融資制度の概要

○財形持家融資制度の特例措置等

特例措置

■子育て勤労者向け金利優遇措置（平成27年7月1日～令和8年3月31日（予定））

⇒18歳以下の子等^{*}を扶養している勤労者を対象に、当初5年間通常金利より0.2%引き下げる措置

※ 勤労者の三親等内の親族（勤労者の配偶者の三親等内の親族を含む。）

■中小企業勤労者向け金利優遇措置（平成26年4月1日～令和8年3月31日（予定））

⇒中小企業^{*}の勤労者を対象に、当初5年間通常金利より0.2%引き下げる措置

※ 従業員規模が300人以下

特例措置（自然災害） ※従前は、自然災害の都度、特例措置の適用の有無を検討してきたが、近年の自然災害の頻発を受けて恒久化したもの。

■財形持家融資を返済中の被災勤労者向け返済方法の変更措置（平成29年4月26日～）

⇒自然災害にり災した財形持家融資を返済中の方を対象に、り災割合に応じて返済期間の延長等を行う措置

| り災割合 | 払込の据置 又は返済期間の延長期間 | 据置期間中の 利率の引下げ |
|------------|----------------------|------------------|
| 30%未満 | 1年 | 0.5% |
| 30%以上60%未満 | 2年 | 1.0% |
| 60%以上 | 3年 | 1.5% |

■自然災害により住宅等に被害を受け、新たに財形融資を受ける勤労者向け貸付金利引下げ措置（平成30年4月～）

⇒自然災害で住宅に被害を受けた勤労者^{*}が、住宅の取得等のため新たに財形融資を受ける際、一定期間、通常金利より0.2%引き下げる措置

※ 財形持家融資の条件を満たし、り災証明書の交付を受けた者

○ 自然災害により住宅に被害を受けた場合（当初5年間）

・申込期限：り災日から2年間

○ 指定災害（激甚災害の指定等を受けた災害）の場合（当初10年間）

・申込期限：り災日から5年間 ・その他：「消費貸借に関する契約書」について、印紙税が非課税となる。

さらに、被災した勤労者が必要な額を低利に借りられるよう、以下の特例的な取扱いを措置。

- ① 融資限度額を、「『財形貯蓄残高の10倍相当額』又は『最大で所要額の99%（通常は90%）』のいずれか低い額」に引き上げる
- ② 自然災害の被害を受けたことによる金利引下げと、他の金利引下げ特例措置との併用を可能とする

2-3. 財形持家融資制度の概要

特例措置（東日本大震災）

■東日本大震災の被災勤労者向けの措置

⇒財形持家融資を返済中の勤労者（貸付条件の変更）（平成23年3月17日～実施中）

返済が困難となった方を対象に、り災の程度によって、最長5年間、元金の返済を猶予する（返済猶予期間中は貸付利率を引き下げる）等の貸付条件の変更を行う措置

貸付条件の変更内容

| 罹災割合 | 払込の据置期間又は償還期間の延長期間 | 据置期間中の利率の引下げ |
|------------|--------------------|---------------------------|
| 30%未満 | 1年 | 0.5%引き下げた金利又は1.5%のいずれか低い方 |
| 30%以上60%未満 | 3年 | 1.0%引き下げた金利又は1.0%のいずれか低い方 |
| 60%以上 | 5年 | 1.5%引き下げた金利又は0.5%のいずれか低い方 |

貸付条件変更の実績

| 年度 | 件数 |
|--------|-----|
| 平成23年度 | 13件 |
| 25年度 | 1件 |
| 令和3年度 | 1件 |

⇒新たに住宅の建設等をする勤労者（平成23年7月8日～令和8年3月31日）

財形持家融資の条件を満たし、住宅の倒壊等の被害を受けた勤労者に対して、一定の金額については、当初5年間は金利0%で、6年目から10年目までは通常金利より原則0.53%引き下げる措置。

東日本大震災 特例貸付実施状況（融資実行ベース）

| 貸付決定年度 | 平成23年度 | 24年度 | 25年度 | 26年度 | 27年度 | 28年度 | 29年度 | 30年度 | 令和元年度 | 2年度 | 3年度 | 4年度 | 5年度 | 合計 |
|--------|--------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-----|-----|-----|-----|------|
| 貸付件数 | 20件 | 33件 | 23件 | 12件 | 10件 | 9件 | 10件 | 7件 | 5件 | 1件 | 2件 | 1件 | 2件 | 135件 |

| | |
|-----------------------|------|
| 労働政策審議会勤労者生活分科会（第34回） | 資料 4 |
| 令和 7 年 3 月 26 日 | |

労働者協同組合の設立の状況等について

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

労働者協同組合法（令和4年10月から施行）

「労働者協同組合」とは、労働者が組合員として出資し、その意見を反映して、自ら従事することを基本原理とする組織であり、地域みんなで意見を出し合って、助け合いながら、地域社会の課題を解決していこうという、新しい法人制度です。

令和4年10月に施行された労働者協同組合法は、この労働者協同組合の設立や運営、管理などについて定めた法律です。

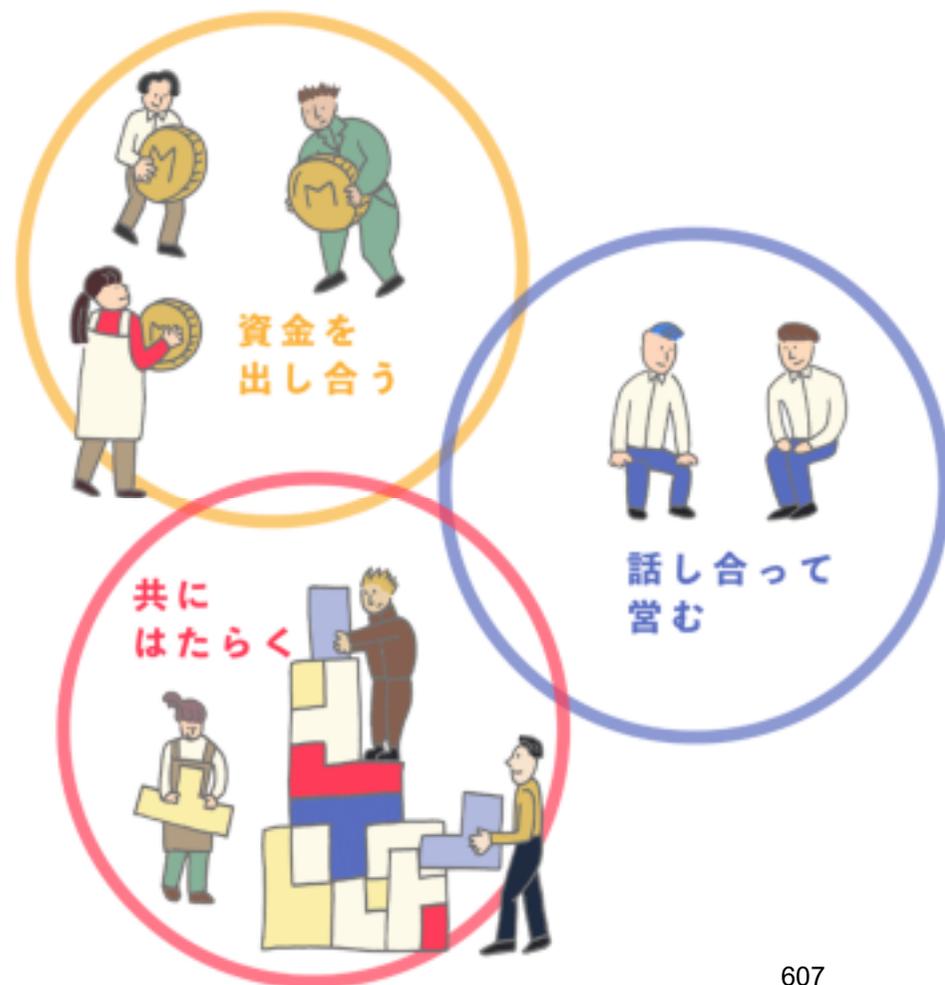
この法律では、労働者協同組合は、
以下（1）から（3）の基本原理に従い、
持続可能で活力ある地域社会に資する事業を
行うことを目的とするよう定めています。

基本原理

(1) 組合員が出資すること

(2) その事業を行うに当たり組合員の意見が適切に反映されること

(3) 組合員が組合の行う事業に従事すること



労働者協同組合の設立状況（概要）

令和7年3月1日時点で1都1道2府30県で計132法人が設立されています。

※ 北海道、宮城県、山形県、茨城県、群馬県、千葉県、埼玉県、東京都、神奈川県、新潟県、福井県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、愛媛県、高知県、福岡県、佐賀県、熊本県、鹿児島県、沖縄県

※ うち、非営利性を徹底した組合であることについて都道府県知事の認定を受けている特定労働者協同組合は10法人

分野の例

- ・ キャンプ場の経営
- ・ 葬祭業、成年後見支援
- ・ メディア制作体験
- ・ 地元産鮮魚販売、給食のお弁当づくり
- ・ カフェ、フェスティバル運営
- ・ 高齢者介護
- ・ 生活困窮者支援
- ・ 子育て支援
- ・ 障害福祉
- ・ 清掃、建物管理
- ・ 家事代行

新規設立と組織変更による設立の法人数

企業組合からの組織変更
→20法人
NPO法人からの組織変更
→3法人



「副業・兼業で提供する、子どもによるメディアの制作体験」

労働者協同組合こども編集部
(兵庫県神戸市)



「地域の困り事解決のため、住民による地域づくりを仕事に」

労働者協同組合うんなん
(島根県雲南市)



「経験豊かな高齢者がいきいきと働ける場づくり」

労働者協同組合上田
(長野県上田市)



「ケアワーカーによる自分らしいケアの追求」

労働者協同組合あるく
(熊本県熊本市)



事例 労働者協同組合うんなん（令和6年2月設立）

- 島根県雲南市が進める小規模多機能自治に基づき、地域自主組織から、一部を切り出して活動。
- 草刈り、除雪、立木の伐採などの地域の困りごとを支援する事業をはじめ、見守りを兼ねた水道検針事業や交通弱者への移送支援事業、地域の学童クラブの運営、電気メーターの調査、指定管理者として入浴施設の管理など多様な事業を担う。
- 事業や予算規模の増による運営上の負担、今後の担い手の確保、法人格を持たない任意団体であることでの事業の制約など、取組を展開していく中での課題を多く抱えていたところ、こうした取組をさらに発展させ、より事業を持続可能なものとするため、令和6年2月、労働者協同組合を設立。
- 設立総会においては発起人から「少子高齢化の中で様々な仕事で後継者がいない。高齢者ばかりになったら、草刈りでさえ支援できなくなる。地域の生業が無くなる中で、住民の受け皿となり住民に喜んでもらえるように取り組みたい。」と思いが述べられている。



事例 栄町労働者協同組合（令和6年7月設立）

- 沖縄県那覇市の栄町市場内でシェア型書店「栄町共同書店」を運営する労働者協同組合。
- 街の書店が減少する中、東京のシェア型書店の取組に参加していた沖縄生まれ東京在住の箱店主（シェア型書店で本棚を借りて書籍等の販売を行う）と書店の運営スタッフが出会い、沖縄でシェア型書店をつくる計画が生まれた。
- 古書の販売や商店街の活性化とまちづくり、教育・学術及び文化の振興に資する事業も行っており、市場や行政だけに頼らず「自分たちに必要なものは、自分たちで作る」経験を広めることを目指している。
- 普段東京に在住する組合員もいるため、店舗の売上や在庫、経営状況はオンラインストレージで共有し、情報共有を徹底し、意見反映に支障が出ないようにしている。
- 今後は沖縄の中でも色濃い共同性を残す栄町市場について箱店主、一般の人にも知ってもらおう取組を広げていきたいと考えている。



労働者協同組合の活用促進

令和7年度当初予算案 80百万円 (62百万円) ※ ()内は前年度当初予算額

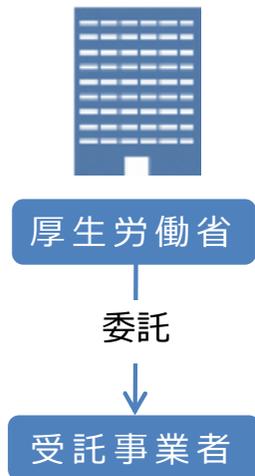
| | | | |
|----------|------|------|------|
| 労働保険特別会計 | | 子子特会 | 一般 |
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 育休 |
| | 約2/3 | | 約1/3 |

1 事業の目的

- 労働者協同組合制度の周知・広報、労働者協同組合の活用促進を図る創意工夫ある地域の取組への支援、その他円滑な法律の施行のために必要な事業を行うもの。
 - 令和7年度は、法施行から2年半を経過したことを踏まえ、全国で設立された労働者協同組合の活用事例の紹介や、組合設立や運営に必要な労務管理等の知見の提供、NPO法人等から労働者協同組合への組織変更を希望する者への情報提供・発信等を行う。
 - また、国がモデル地域として選定した都道府県に設置される協議会における労働者協同組合の活用を通じ、個々の事情に応じた多様な働き方が可能となる環境の整備や、働きづらさを抱える方々や女性、中高年齢者などの多様な雇用機会の創出を行う創意工夫ある地域の取組を支援し、全国展開を図る。
- ※ 労働者協同組合: 令和4年10月に施行された労働者協同組合法に基づき、労働者が組合員として出資し、その意見を反映して、自ら従事することを基本原理とする法人制度

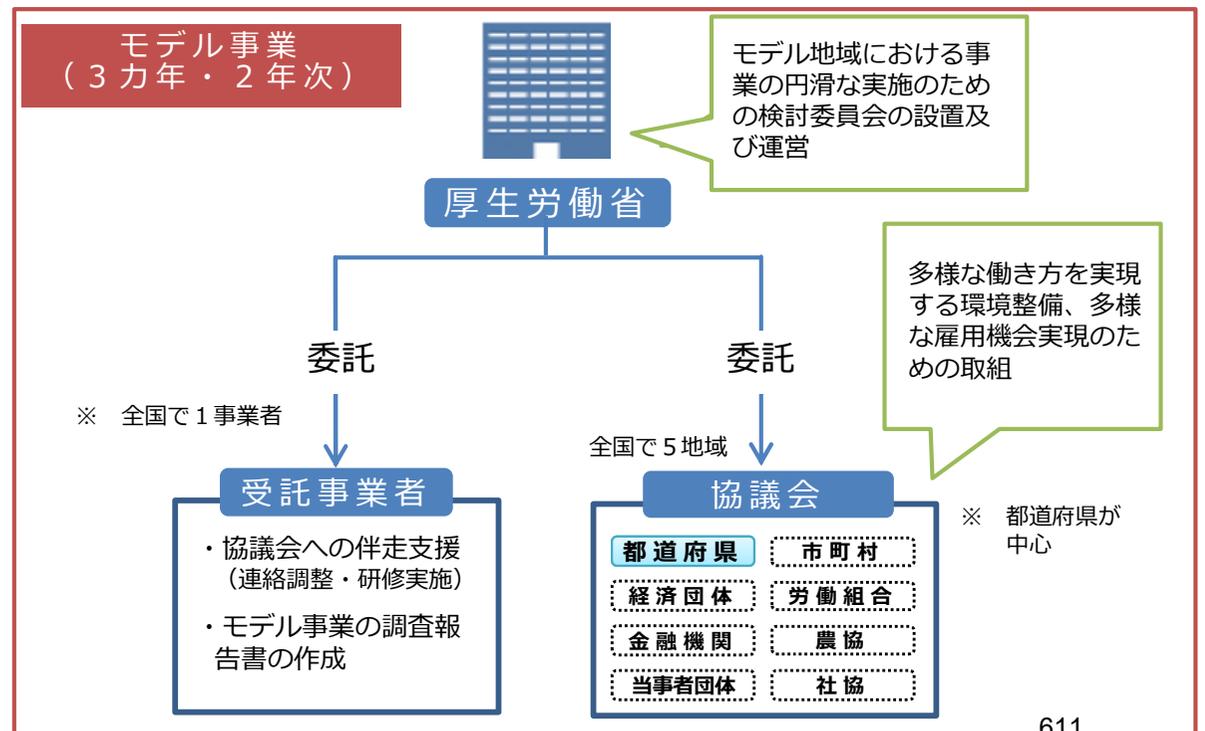
2 事業の概要・スキーム・実施主体等

制度の周知広報・設立支援



普及啓発事業

- ・ 特設サイトの運営
- ・ 好事例動画の作成・周知
- ・ メールマガジンの発行
- ・ オンラインセミナー 等



特設サイト・セミナーによる情報発信

労働者協同組合法の周知のため、①労働者協同組合特設サイト運営、②労働者協同組合に関するセミナー等を実施。
労働者協同組合法の特設サイト「知りたい！労働者協同組合法」では好事例動画や記事、労働者協同組合関係者へのインタビュー記事等を掲載。

①労働者協同組合特設サイト



例えば、ここには

労働者協同組合の活動事例



労働者協同組合がかりました共働組合

2023年10月16日

かりました共働組合は、2022年12月に沖縄県宮古島市で自治会を母体にして設立された労働者協同組合です。高齢化する地域課題の解決や働きづくりを仕事にすることを目的とし、就業づくりやメダカ・魚の加工販売（地元特産品の4次産業化）などに取り組みしています。

②労働者協同組合に関するセミナー (令和6年度開催テーマ)

| | | |
|---|--|---|
| 第1回 9/28(土) 14:00-16:00 【テーマ】 「地域づくりを仕事にしたい！ ろうきょうの活用法[入門編]」 講師：玉木 信博 (日本労働者協同組合連合会 理事) | 第2回 10/23(木) 14:00-16:00 【テーマ】 「事業計画・収支計画のポイント (出資金の考え方など)」 講師：藤井 恵里 (ワークス・コレクティブネットワークジャパン代表) | 第3回 11/23(祝) 14:00-16:00 【テーマ】 「労働者協同組合の労務管理 (労働契約・就業規則等のポイント)」 講師：矢尾板 初美 (有限会社人事・労務パートナー行政書士) 講師：高橋 健太 (有限会社人事・労務 チーフコンサルタント 行政書士) |
| 第4回 12/18(水) 14:00-16:00 【テーマ】 「労働者協同組合の 設立手順・法人格取得の流れ」 講師：富澤 一樹 (日本労働者協同組合連合会 労協法業務室長) | 第5回 1/18(土) 14:00-16:00 【テーマ】 「労働者協同組合の 設立後の実務・意見反映」 講師：古村 伸宏 (日本労働者協同組合連合会 理事長) 講師：富澤 一樹 (同 労協法業務室長) | 第6回 2/12(木) 14:00-16:00 【テーマ】 「労働者協同組合の コンプライアンス」 講師：青竹 豊 (日本労働者協同組合連合会 常勤顧問) |

労働者協同組合活用促進モデル事業 各地域の実施状況

| 協議会 | 構成団体 | 主な事業 |
|-----|---|---|
| 神奈川 | 神奈川県、労働者協同組合（県内4団体）、横浜市、JA神奈川中央会、神奈川県労働福祉協議会、横浜市社会福祉協議会、神奈川県生活協同組合連合会、中央労働金庫神奈川県本部 | <ul style="list-style-type: none"> ・労働者協同組合フォーラムの開催 ・ワークショップの開催 ・大学での寄付講座 ・神奈川県労働者協同ネットワーク設立準備 等 |
| 福井 | 福井県、ふくい協同労働推進ネットワーク、福井市、鯖江市、あわら市、永平寺町、北陸労金 福井支店、福井県民生活協同組合 | <ul style="list-style-type: none"> ・ワークショップの開催 ・労働者協同組合に関する個別相談会の実施 ・設立・運営にかかる事業統括員等による伴走支援 ・働く人のウェルビーイング向上のための支援 |
| 長野 | 長野県、労働者協同組合（県内4団体）、長野県高齢者生活協同組合、長野県生活協同組合連合会、長野県労働者福祉協議会、NPO法人 | <ul style="list-style-type: none"> ・講習会・ワークショップの開催 ・労働者協同組合を活用した地域課題解決と多様な働き方を実現する環境整備に向けたマッチング支援 |
| 三重 | 三重県、労働者協同組合（県内3団体）、津市、四日市市、松阪市、大台町、多気町、大紀町、三重県経営者協会、連合三重 | <ul style="list-style-type: none"> ・シンポジウムの開催 ・労協ワークショップ、個別ワークショップ開催 ・相談窓口の設置・アドバイザー派遣 |
| 徳島 | 徳島県、ワーカーズコープ・センター事業団 四国開発本部、徳島県経営者協会、徳島県労働者福祉協議会、徳島県勤労者福祉ネットワーク、徳島県生活協同組合連合会、徳島県農業協同組合中央会 | <ul style="list-style-type: none"> ・巡回相談員による個別訪問 ・ハンドブックの作成 ・講習会の開催 ・相談窓口の設置・アドバイザー派遣 等 |

令和7年3月19日

特定業種退職金共済制度における
退職金額の水準等の検討について労働政策審議会勤労者生活分科会
中小企業退職金共済部会

中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号）第85条において検討することとされている、建設業退職金共済制度、清酒製造業退職金共済制度及び林業退職金共済制度の退職金額の水準等について、労働政策審議会勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会において検討を行った結果は、下記のとおりである。

記

1. 建設業退職金共済制度

- (1) 建設業退職金共済制度（以下「建退共制度」という。）の累積剰余金は、前回の財政検証時（令和元年度末）には約630億円であったが、令和5年度末には約871億円に増加している。
- (2) こうした中で、建退共制度の安定的な運営を確保しつつ、建設労働者の処遇改善や建退共制度の魅力の向上を図る観点から、適切な退職金額の水準を検討する必要がある。
- (3) 以上の点を踏まえ、予定運用利回りを現行の1.3%から1.5%に引き上げることが適当である。

※ 予定運用利回りの引上げ実施日以降の退職者については、退職金額算出の複雑化、事務負担の増加等を勘案し、前回の利回り引下げを行った令和3年10月以降の期間についても引上げ後の新しい利回りを適用することが適当である。

- (4) 予定運用利回りの引上げは、新しい予定運用利回りに対応するためのシステム改修の準備期間等を見込み、令和8年10月を目途に実施することが適当である。

2. 清酒製造業退職金共済制度

- (1) 清酒製造業退職金共済制度の累積剰余金は、前回の財政検証時には約 25.5 億円であったが、令和 5 年度末には約 24.4 億円に減少している。今後も、累積剰余金は減少していく見込みであるが、引き続き責任準備金を大きく上回ることから、制度の当面の運営に支障は生じないと考えられる。
- (2) 以上の点を踏まえ、現行の予定運用利回り (2.3%) を維持することが適当である。

3. 林業退職金共済制度

- (1) 林業退職金共済制度 (以下「林退共制度」という。) は、前回の財政検証時には累積欠損金が約 7 億円あったが、令和 5 年度には累積欠損金を解消し、累積剰余金が約 1.2 億円となっている。しかしながら、この累積剰余金の水準は、制度の安定的な運営に十分な水準とは言えず、引き続き制度の安定的な運営を図るための対策を講じていくことが必要である。
- (2) 以上の点を踏まえ、現行の予定運用利回り (0.1%) を維持することが適当である。
あわせて、制度の安定的な運営を図る観点から、以下のように対応することが適当である。
 - ① 独立行政法人勤労者退職金共済機構の林退共本部における経費及び支部への業務委託費について、それぞれ 500 万円程度削減する措置については継続すること。
 - ② 資産運用については、林退共制度の今後の財政状況等を踏まえ、独立行政法人勤労者退職金共済機構において、制度の安定的な運営を図る観点から適切な資産運用方法を検討し、実施すること。

4. 制度のあり方についての検討

特定業種における国の施策の状況や、経営環境・雇用状況の変化等を踏まえ、特定業種退職金共済制度の魅力を持続しつつ、制度を安定的に持続させていくために、以下のとおり、今後の制度のあり方について検討を行うことが適当である。

- (1) 建設業においては、建設業法の改正等により、労働者の処遇改善や働き方改革への対応、建設キャリアアップシステム（CCUS）を含めた ICT を活用した生産性向上等が進められていること等を踏まえた建退共制度の改善の検討を行うこと。

具体的には、掛金納付における電子申請方式の一層の利用促進を図り、確実な掛金納付・退職金支給、事務負担の軽減等を図るため、電子申請方式の CCUS との連携強化を進めることに加え、電子申請方式を利用する共済契約者へのインセンティブの付与等の方策を検討するとともに、建設技能者の技能レベル等に応じた処遇改善に資するよう、元請や事業主が掛金を上乗せできる複数掛金制度の導入等の制度のあり方についても検討を進め、退職金額の水準の向上等を図ること。

- (2) 林退共制度について、業界の動向や、共済契約者・被共済者及び財政状況の推移等を踏まえ、制度を安定的に持続させていくための今後の制度のあり方について、必要な検討を行うこと。

5. その他

今後、金融・経済情勢の急激な変化により財政状況に大幅な変化が生じた場合等には、必要に応じ、次回の財政検証の時期を柔軟に検討することが適当である。

以 上

厚生労働省発雇均0312第11号

令和7年3月12日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



中小企業退職金共済法の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令（平成14年政令第292号）第7条第2項の規定に基づき、下記について、貴会の意見を求める。

記

令和7年度に係る中小企業退職金共済法第10条第2項第3号ロ及び中小企業退職金共済法の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令第2条第1項第3号ロ（1）の支給率を0とすること。

一般の中小企業退職金共済事業の収支状況の推移

(単位：億円)

| | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 〔見込み〕 |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
| 収入 | 6,771 | 4,640 | 4,397 | 6,694 | 4,500 |
| 掛金収入等 | 4,122 | 4,169 | 4,230 | 4,247 | 4,279 |
| 運用収入等 | 2,592 | 414 | 108 | 2,392 | 160 |
| その他 | 57 | 57 | 58 | 55 | 60 |
| 支出 | 5,196 | 4,685 | 5,194 | 4,837 | 5,241 |
| 退職金支出等 | 3,771 | 3,747 | 3,841 | 4,055 | 4,202 |
| 責任準備金等の増 | 1,363 | 850 | 819 | 665 | 533 |
| 運用費用等 | 4 | 4 | 468 | 4 | 360 |
| その他 | 58 | 84 | 65 | 114 | 146 |
| 当期損益金 | 1,575 | △ 45 | △ 797 | 1,856 | △ 741 |
| 累積剰余金/累積欠損金 | 5,317 | 5,272 | 4,475 | 6,331 | 5,590 |

(注) 令和6年度見込みの算定方法については別紙のとおり。

令和6年度収支の見込みの算定について

1. 掛金収入、退職金支出等

令和6年11月末までの掛金収入、退職金支出等の実績値に同年12月～令和7年3月の推計値を加算した。推計値については、過去3か年の平均値を用いた。

2. 責任準備金額

1の推計結果から令和7年3月末に見込まれる各被共済者に係る責任準備金額を算定し、すべての者について合計した。

3. 運用収入

(1) 自家運用

令和6年12月末時点で保有している資産及び令和7年1月～3月に購入予定の資産について、令和7年1月～3月の利払日や償還日のデータから運用収入を推計した。

(2) 委託運用

令和7年1月末時点の時価額を基に、次のとおり、ベンチマーク収益率の過去の統計的データから、3月末時点の時価額を推計した。

2月の収益率：資産ごとの2月ベンチマーク収益率を用いた。

3月の収益率：収益率をゼロとした。

剰余金の積立て及び付加退職金支給ルール

- 各年度の前々年度の決算における累積剰余金の額の5,400億円に対する不足額（累積剰余金が5,400億円を超過している場合は0とする）を、各年度の前年度から2027（令和9）年度までの残存年数で除した値を各年度における目標額（単年度目標額）とする。
- 各年度の前年度の利益金の半額を各年度の付加退職金に充てるが、利益金が単年度目標額の2倍を下回る場合は、単年度目標額を優先的に剰余金の積立てに充てる。また、付加退職金に充てる額の上限を「前々年度の決算における累積剰余金の額×0.01」とする（0.01は予定運用利回り）。

◆ 単年度目標額の計算式

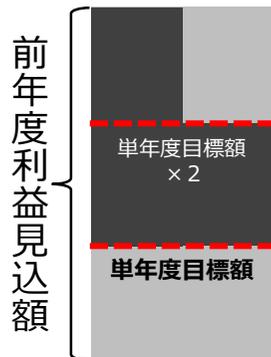
$$\text{各年度の単年度目標額} = \frac{5,400\text{億円} - \text{前々年度剰余金}}{2027\text{年度} - \text{前年度} \text{ (2027年度までの残存年数)}}$$

※分子がマイナスの場合はゼロ

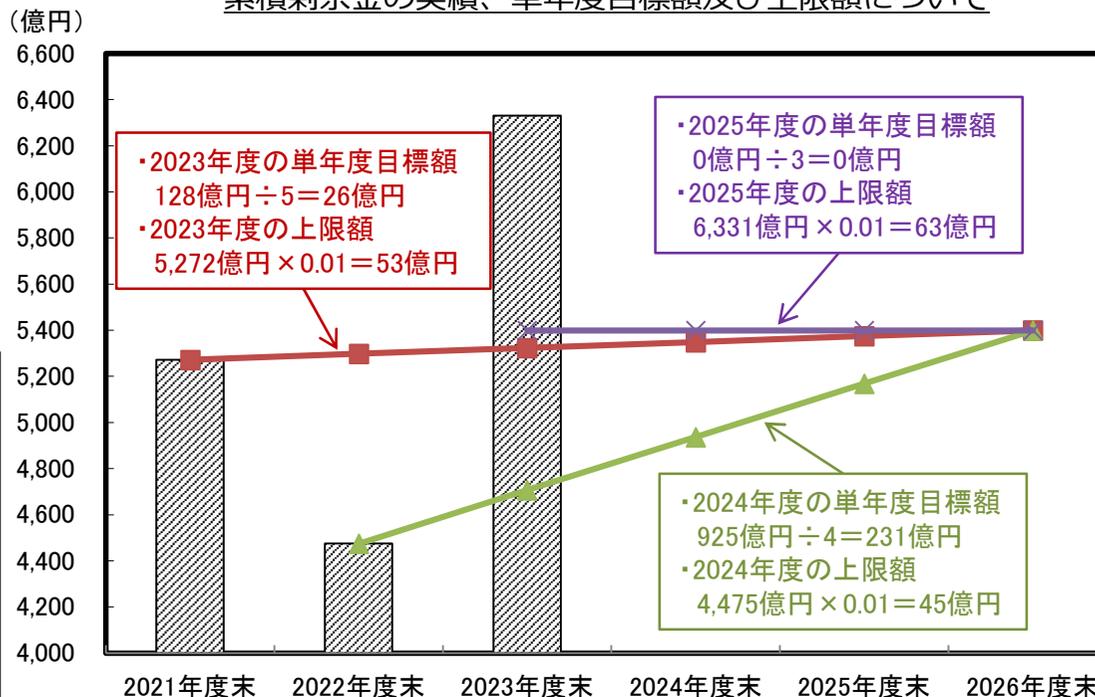
- ◆ 前年度利益見込額の2分の1を付加退職金に充てる

- ◆ ただし、単年度目標額は優先して剰余金の積立てに充て、付加退職金に充てる額の上限は剰余金×0.01とする

… 付加退職金に充てる部分
 … 剰余金の積立てに充てる部分



累積剰余金の実績、単年度目標額及び上限額について



人 材 開 発 統 括 官 関 係

厚生労働省発開 1225 第 1 号

令和 6 年 12 月 25 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



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

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

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

第一 職業能力開発促進法施行規則の一部改正

一 技能検定の職種を追加及び等級の区分

技能検定の職種にシャッター施工を追加するとともに、その等級を一級、二級及び三級に区分すること。

二 技能検定の実技試験の実施方法

シャッター施工について、技能検定の実技試験の実施方法を製作等作業試験及び判断等試験のうち、いずれか一以上のものとする。

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

一 指定試験機関の指定

シャッター施工の技能検定試験に関する業務の全部又は一部を行わせることができる者として一般社団法人日本シャッター・ドア協会を指定すること。

二 その他所要の改正を行うこと。

第三 施行期日

この省令は、公布の日から施行すること。

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

令和6年12月

技能検定「シャッター施工」職種の新設について

1 技能検定試験の概要

- ① 「シャッター施工」は、重量シャッター（主に建築物又は工作物の開口部に、防災、防犯等の目的で使用されるもの）の施工に従事する職種。
- ② シャッターの施工作业を適切に実施するに当たり必要な技能を対象とし、複数等級（1級、2級及び3級）による試験を実施。
- ③ 試験業務は、民間の指定試験機関として、一般社団法人日本シャッター・ドア協会（※）が行う。
※ シャッターの適切な品質・安全性を確保し、健全な普及促進を図ることを目的に昭和39年に社団法人として設立された。重量シャッターの施工に関連する唯一の団体であり、令和5年度にシャッター施工技能者資格認定試験を実施。

2 職種新設の背景・理由

- ① 建築物の高度化・多様化の進む中、重量シャッターにも高機能化や複雑化が求められており、重量シャッター本来の性能や安全性を十分確保するためにも、シャッター施工に従事する者の適切な能力評価や処遇改善のベースとなる資格制度が必要である。
- ② 検定創設により、次の効果が期待できる。
 - シャッター施工に従事する者の技能向上により、施工品質が向上
 - シャッター施工に従事する者が技能士として位置づけられ、社会的地位と経済的地位が向上
 - 若年労働者の新規入職の促進

3 申請内容の審査

- ① 令和6年7月、（一社）日本シャッター・ドア協会から「シャッター施工職種」に係る指定試験機関の指定申請を受理。
- ② 申請内容について、職業能力開発専門調査員からは「職種新設・指定試験機関の指定は適当」とのご意見。

4 今後のスケジュール

- ① 職種新設に係る改正省令等は、令和7年2月頃に公布、同日施行予定。
※ シャッター施工職種の第1回試験は、令和7年8月下旬に学科、実技試験（判断等試験）、10月にかけて実技試験（製作等作業試験）を実施予定
- ② 技能検定職種への追加を契機に、今後、協会においてシャッター業界内の統一的な能力評価基準を設け、建設キャリアアップシステム（CCUS）に結びつける等の取り組みを検討。こうした取組を通じてシャッター業界のさらなる活性化に取り組む方針。

求職者支援訓練の特例措置の効果分析等について

厚生労働省

人材開発統括官付参事官（人材開発政策担当）付
訓練企画室

<目次>

1. 職場見学等促進奨励金（省令事項）

| | |
|---------------------------------|---|
| ○職場見学等促進奨励金について | 1 |
| ○令和5年度における介護・福祉分野の訓練コースの現状等について | 2 |
| ○特定措置等の効果に係る分析結果① | 8 |
| ○<参考：公共職業訓練（委託訓練）における職場見学等推進費> | 9 |

2. フルオンライン訓練（要領事項）

| | |
|-------------------|----|
| ○フルオンライン訓練について | 13 |
| ○フルオンライン訓練の実施状況等 | 14 |
| ○特例措置等の効果に係る分析結果② | 18 |

3. 基本奨励金の単価引上げ（省令事項）

| | |
|------------------|----|
| ○基本奨励金の単価引上げについて | 19 |
|------------------|----|

4. 論点まとめ

1. 職場見学等促進奨励金 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
- 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乘せ（1人当たり月1万円）【令和4年度末までの時限措置】
- 奨励金等の上乘せコースについては、訓練枠の拡大に一定の効果が見込めたことから上乘せ措置を継続することとしたが、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、上乘せの内容を「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】
- 上乘せ内容見直し後の職場見学等促進奨励金について、効果分析のための実績が少ないことを考慮し、延長【令和6年度末までの時限措置】
- 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**。

（第46回分科会におけるオンライン訓練に関する主なご意見）

- 介護・福祉分野は他分野と比べても人手不足が深刻な業界であり、就職支援は非常に重要。令和4年度の実績を見ると、単純な集計でも違いが見られるため、令和6年度も特例措置を継続することは妥当である。
- 就職率の高い実務者研修の数など、補足資料も提示いただきたい。

※ 本資料では令和4年度末までの奨励金の上乘せ措置及び職場見学等促進奨励金の対象コースを「上乘せあり」、上乘せ措置及び職場見学等促進奨励金の対象外コースを「上乘せなし」としている。

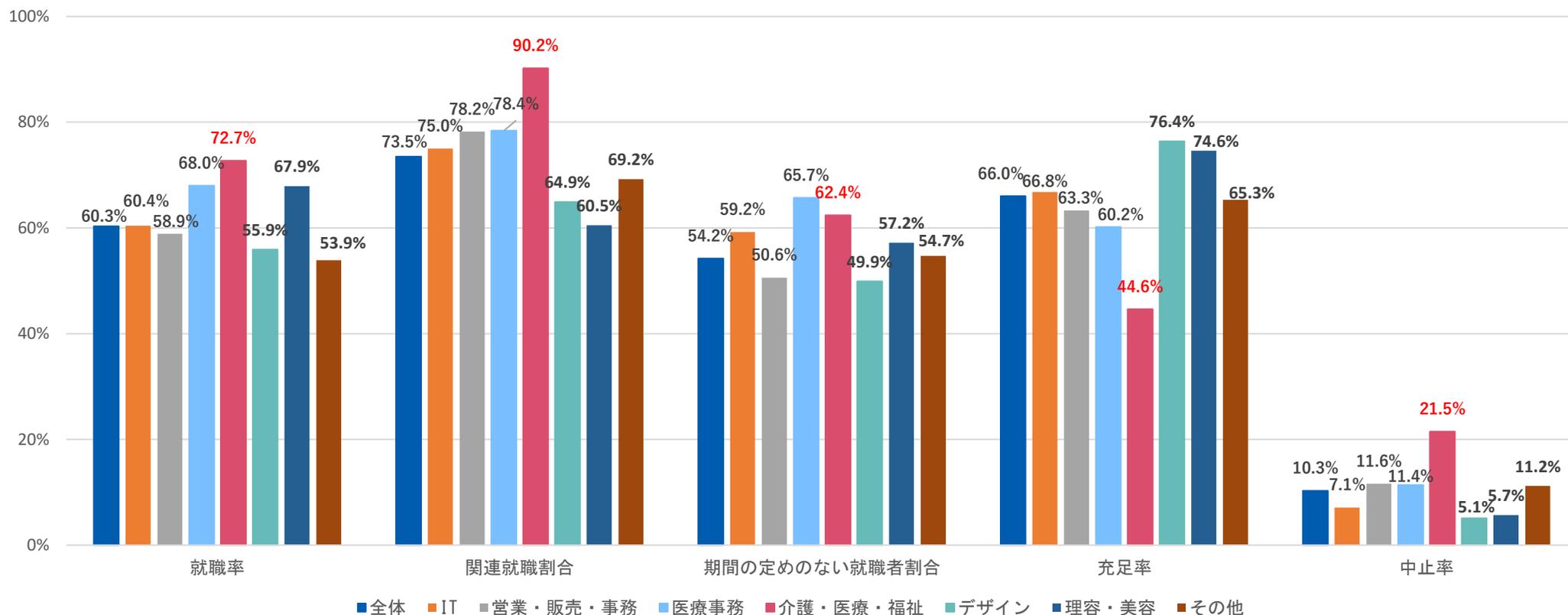
1. 職場見学等促進奨励金 令和5年度における介護・福祉分野の訓練コースの現状について

分野別の状況

- 「介護・医療・福祉」分野の訓練コースの就職率、関連就職割合、期間の定めのない就職者割合は、それ以外の分野に比べ高い水準となっている。
- 「介護・医療・福祉」分野の訓練コースの充足率はそれ以外の分野の充足率と比べ低く、中止率※は高い傾向にある。

※ 訓練実施機関は応募者が募集定員の半数に満たない場合には、求職者支援訓練の実施を中止することができる。

令和5年度における訓練分野別の状況



※ 就職率、関連就職率、期間の定めのない就職者割合は、令和5年4月～令和5年12月末までに終了した各分野の実践コースにおける状況を集計したもの。

※ 関連就職割合：ここでは、訓練コースの内容に関連した業務へ就職した割合をいう。受講者の自己申告による集計。

1. 職場見学等促進奨励金 上乗せ有無による設定定員数・受講者数の比較について

設定定員数・受講者数

- 令和3～5年度にかけて訓練全体の設定定員数は増加している中で、「介護・医療・福祉」分野の設定定員数は、ほぼ横ばいとなっている。
- 令和4年度と令和5年度の設定定員数及び受講者数の内訳を見ると、上乗せ方法が異なる事に留意が必要であるが、上乗せのないコースの設定定員数が大幅に減少している一方、上乗せのあるコースの設定定員数が増加している。

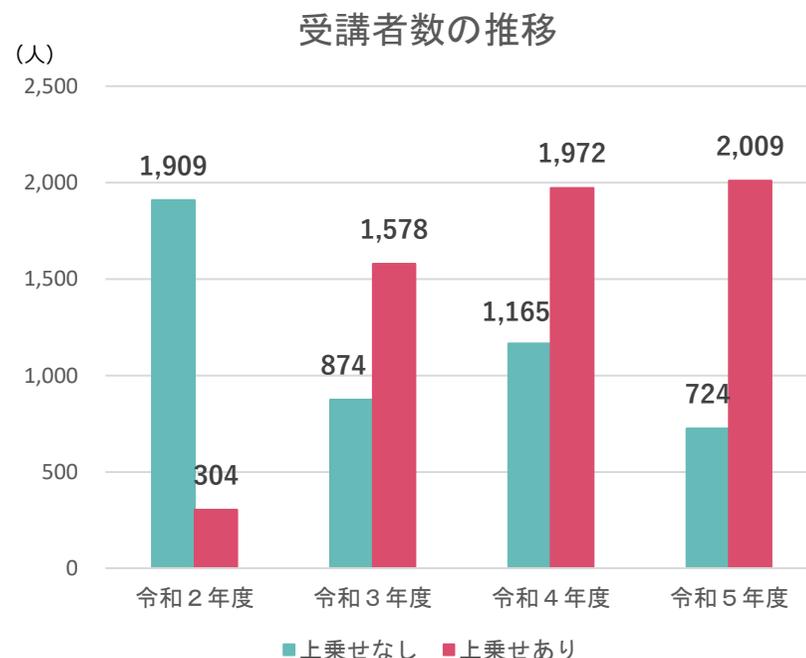
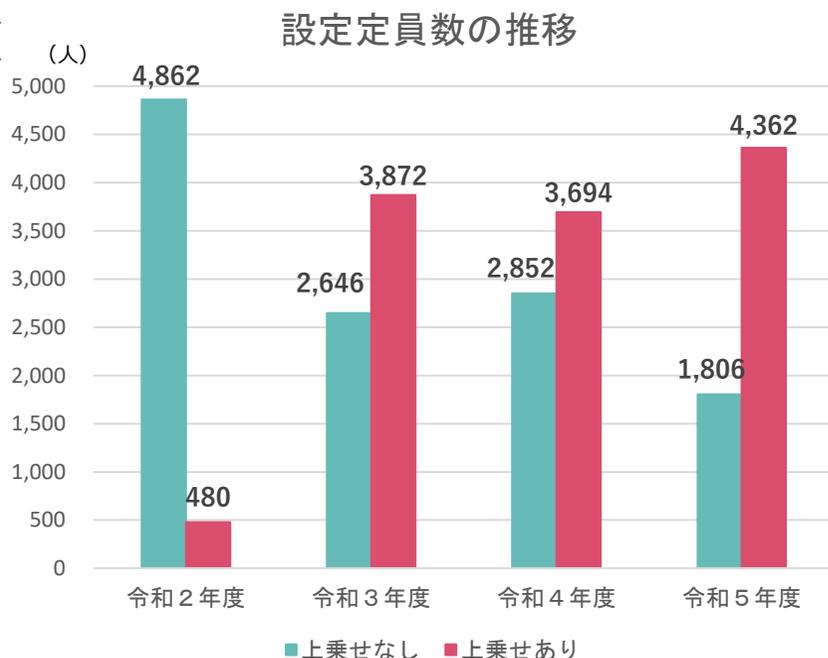
(参考) 各年度の設定定員数

令和2年度：44,921人

令和3年度：56,609人

令和4年度：61,251人

令和5年度：67,757人



※ 基礎コース及び実践コースのうち、各年度内に認定された介護・医療・福祉分野について集計したもの。

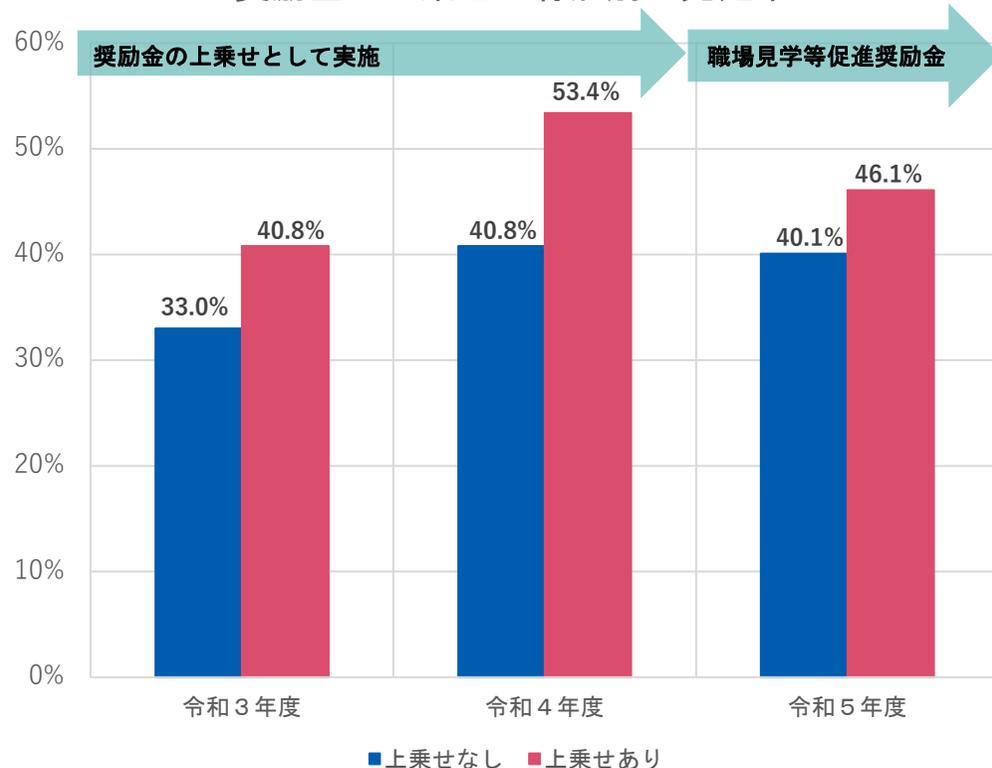
※ 令和4年度までは奨励金の上乗せ（1人当たり月1万円の上乗せ措置）として実施し、令和5年度は職場見学等促進奨励金（1人、1コース当たり1万円の上乗せ措置）**632**で実施。

1. 職場見学等促進奨励金 上乘せ有無による充足率・訓練開講率の比較について

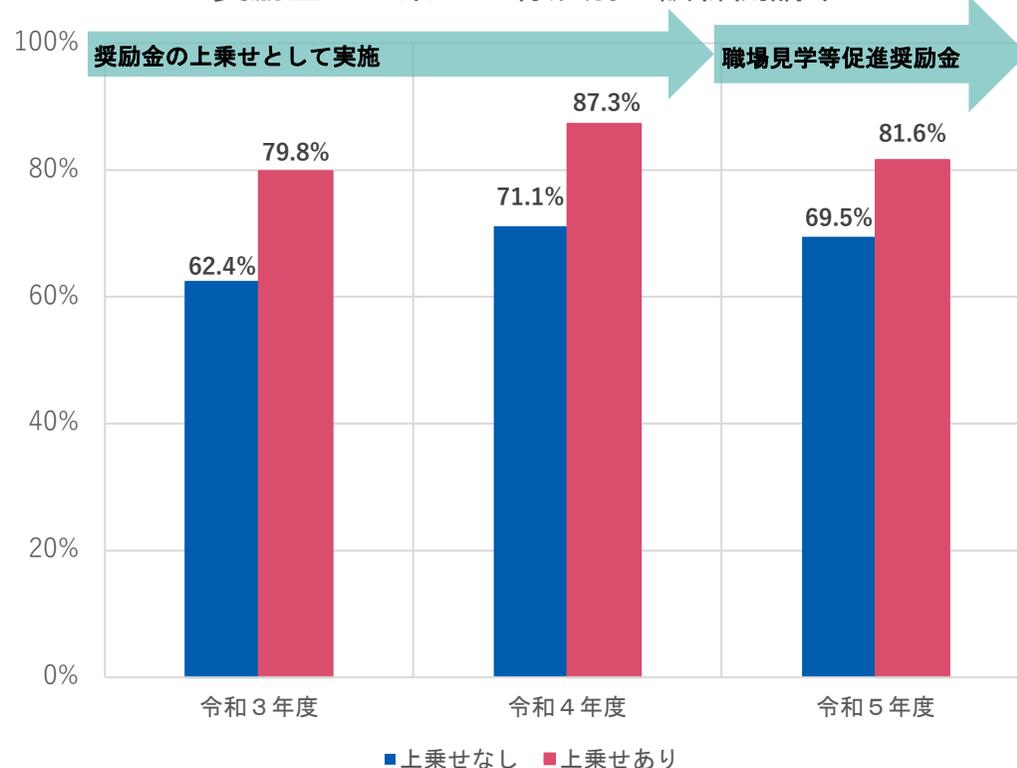
定員充足率・訓練開講率

- 令和3～5年度において、奨励金の上乗せのないコースに比べ、上乘せのあるコースでは、充足率が高い傾向にあり、訓練開講率（開講コース／認定コース）も上乘せのないコースに比べ10ポイント以上高い傾向にある。

奨励金の上乗せの有無別の充足率



奨励金の上乗せの有無別の訓練開講率



※ 基礎コース及び実践コースのうち、各年度内に認定された介護・医療・福祉分野について集計したもの。

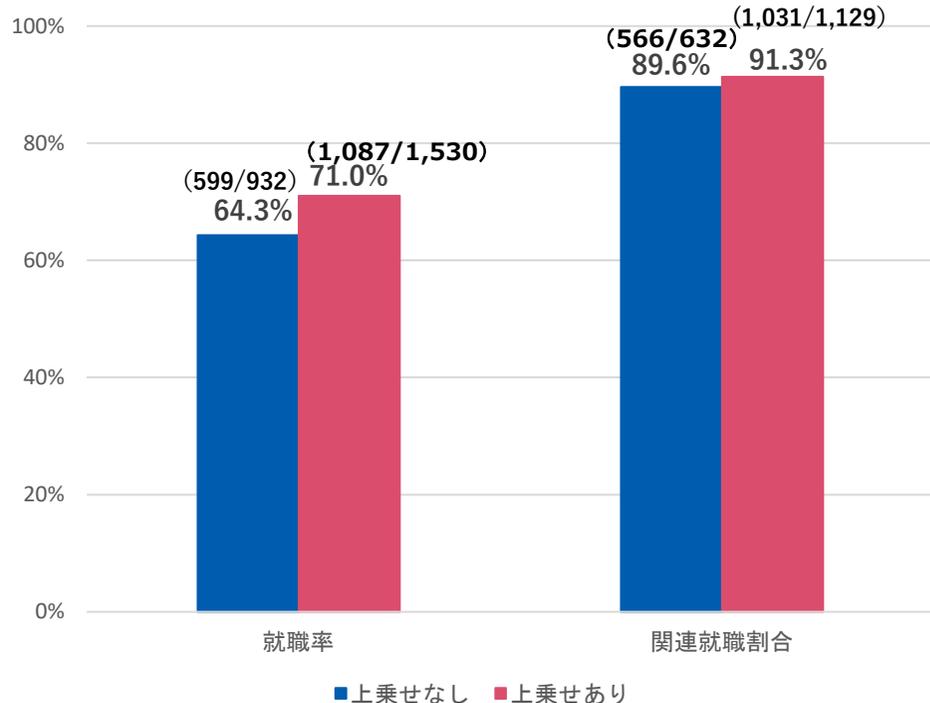
※ 訓練開講率は、認定を受けて訓練コースのうち、開講された訓練コースの割合をいう。訓練実施機関は応募者が募集定員の半数に満たない場合には、求職者支援訓練の実施を中止することができる。

1. 職場見学等促進奨励金 上乗せ有無による就職率・関連就職率の比較について

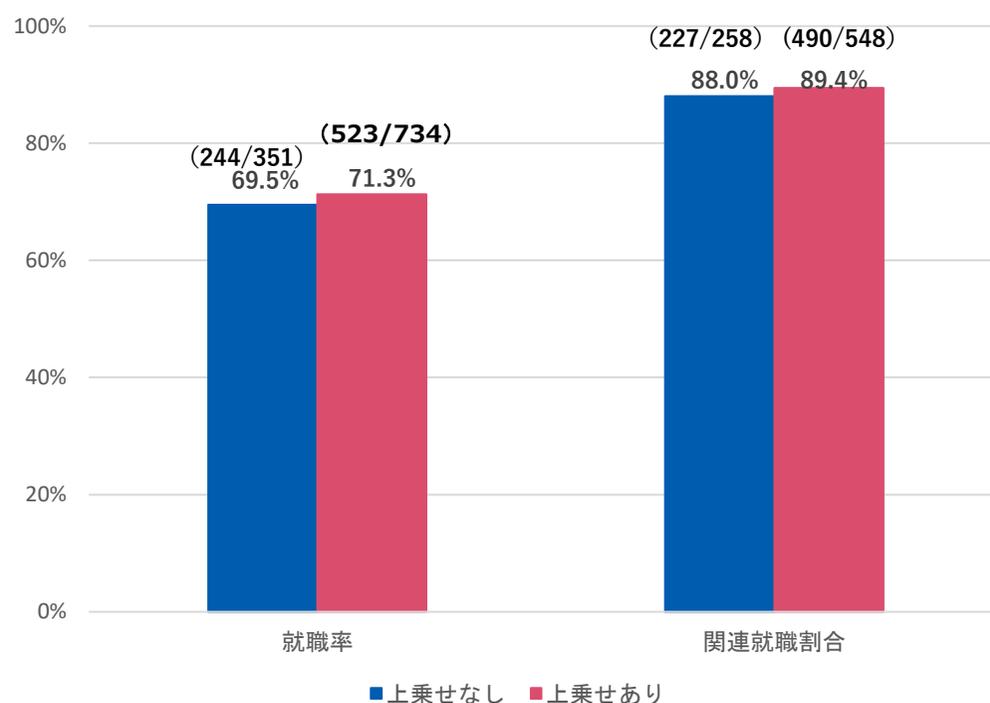
就職率

- 就職率については、奨励金の上乗せのあるコースの方が高いが、顕著な差は見られない。
- 「介護・医療・福祉」分野の訓練コースにおける関連就職割合※は、奨励金の上乗せの有無にかかわらず、9割程度と高い割合になっている。

令和4年度中に終了した訓練における
基本奨励金の上乗せの有無別の就職率・関連就職割合



令和5年度（～12月末まで）に終了した訓練における
職場見学等促進奨励金の上乗せの有無別の就職率・関連就職割合

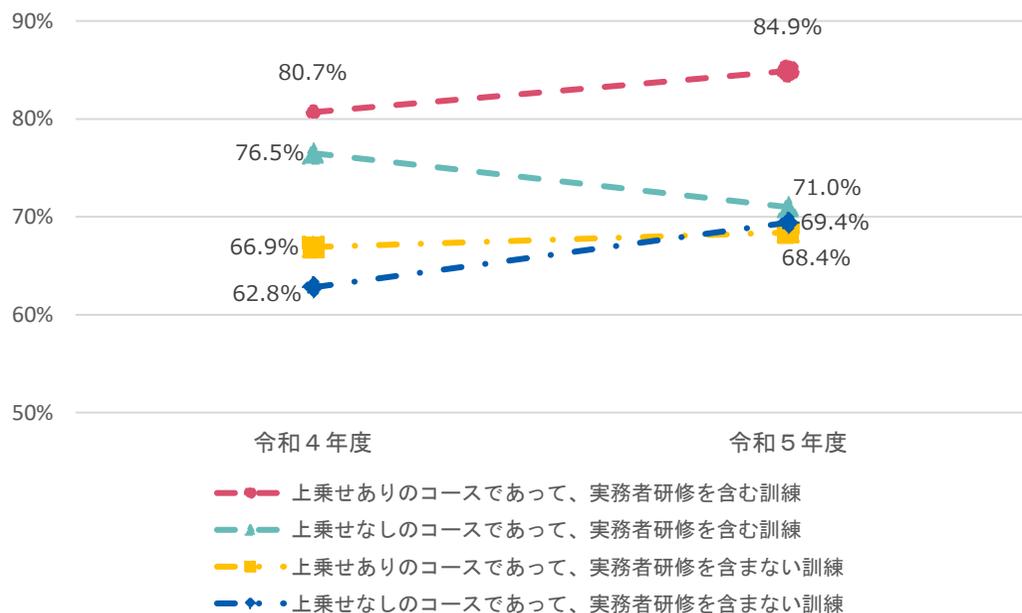


※ 関連就職割合：ここでは、訓練コースの内容に関連した業務へ就職した受講者の割合をいう。受講者の自己申告による集計。
 ※ 「関連就職割合」については、当該年度に終了した実践コースについて集計したものであって、令和5年度は12月末までに終了したコースについて集計。
 ※ 括弧内の数字は、分子が就職者数、分母が訓練修了者及び就職理由中途退校者の合計を指す。就職率については、65歳超の者を除いている一方、関連就職割合については65歳超の者を含むため就職率と関連就職割合の分母・分子とは一致しない。
 ※ 令和4年度は、基本奨励金の上乗せ措置の開始（令和3年12月）後に開講し、令和4年度中に終了したコースの集計。令和5年度（～12月末まで）は、職場見学等促進奨励金の開始（令和5年4月）後に開講されたコースのうち、就職状況が確定している令和5年12月末までに終了したコースの集計。

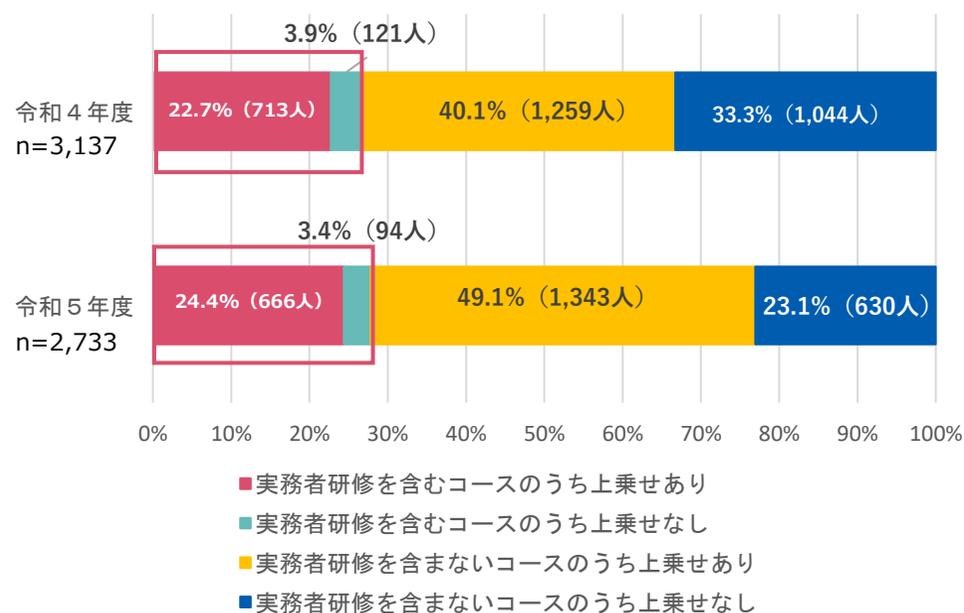
1. 職場見学等促進奨励金 <補足資料>実務者研修を含むコースの状況

- 令和4年度及び令和5年度において、介護分野における実務者研修を含む訓練コースの就職率は、奨励金の上乗せの有無にかかわらず、実務者研修を含まない訓練コースの就職率よりも高い傾向にある。
- また、実務者研修を含むコースのうち、上乗せありのコースの受講者の割合は、実務者研修を含むコースのうち、上乗せなしのコースの受講者の割合に比べ高くなっている。

介護分野における就職率



介護分野における属性別の受講者の割合



※ 実務者研修とは、社会福祉士及び介護福祉法に基づく介護福祉士国家試験を受験するための要件となる6か月以上の介護福祉士として必要な知識及び技能を習得させる研修をいう。
 ※ 就職率については令和4年度中に終了した訓練コースについて集計。令和5年度は令和5年4月以降に開始し令和5年12月までに終了した訓練コースについて集計。
 ※ 受講者数については各年度中に開始したコース（介護分野に限る。）について集計したもの。

1. 職場見学等促進奨励金

(参考資料) 職場見学等促進奨励金に関する第一線の声

訓練実施機関からの声

(職場見学等を行うことによる受講生への効果)

- 介護分野の各業態について理解が深まり、就業先選択が具体的になる。
- 介護業界に初めて挑戦する方がほとんどであるため、介護の現場で働くことに対する不安を払拭するためには必要不可欠。
- 「実際の現場を見ることで、様々な現実を知ることになるが、それでも介護福祉士になりたいという自分の意思を改めて確認することができた。」といった意見がある。
- 介護施設で働くイメージができる。介護に対する悪いイメージを払拭し、多様な施設や働き方を知ることができ、プラスのイメージにつながる。
- 様々な形態の事業所を見ることで、これまでの介護のイメージも変わり、受講生自身に適した就職先探しに好影響がある。
- 介護の仕事に対する向き不向きや、実際に働く方の福利厚生や給与等の処遇面も把握することができる。

(職場見学等を行うことによる就職等への効果)

- 施設内部の様子や働く人の姿を見学することが、就職への重要な足がかりとなっている。
- 見学や体験後、就職先としての介護のイメージが湧き、就職活動が積極的になる。訓練終了後3か月以内の就職率が上がる傾向。
- どういった形態の事業所でどのように働きたいかといった志望動機がはっきりしているので、採用されやすいように感じる。
- 企業理解や仕事の理解が実習の有り無しで大きく変わると考える。そのため、面接等の好影響があり、就職は早く決まるのではないかと感じる。
- 実習の有無で就職そのものには影響がないと思われる。介護事業所も人手がほしいため採用自体は経験等がなくても比較的広く採用している状況。
- (受講者の) 介護分野への就職割合は高い。実習先に就職する方も一定数いる。
- コロナ禍で見学等ができなかった期間の訓練においては、就職率が低下した。
- 修了率や就職率への直接的な影響より就職先の選定やマッチングの向上といった好影響があるように感じる。
- 定着率は上がっているように感じる。肌感ではあるが8割くらいが定着している。実習等による介護の職場での経験がなく、働き始めると介護現場独特の雰囲気やおい等に耐えきれず、やめてしまう方が多くなる傾向にあるように感じる。

(職場見学等を加えることによる訓練実施への影響)

- 実習があるため受講したという方が多い印象。実習があった方が受講生は集まると考える。
- 応募について、企業実習の有無で影響はないと考えるが、コロナ禍で見学や実習が実施できなかった受講生からは実習に行きたかったという意見は多かった。
- 面接時に実習があるため選んだという意見があるため、応募倍率等に影響はあると思う。

(見学等にかかる経費について)

- 見学等の実施経費(実習先の開拓や実習等のコーディネート等)にかなり費用がかかっているため、職場見学等促進奨励金はもらえるなら金額問わず有り難い。
- 職場見学等奨励金がなくなった場合には、規模を縮小する可能性がある。

1. 職場見学等促進奨励金 特例措置の効果に係る分析結果①

職場見学等促進奨励金

- ・ 介護等分野の訓練については、他の分野と比較して就職率が高く、就職者の関連就職割合や雇用期間の定めのない就職者割合も高いことから、訓練効果が高く良質な雇用につながる訓練分野と考えられる。一方で定員充足率が低く、訓練中止率も高いため、訓練実施機関としては、認定されても訓練が実施できないリスクがあり、コースの設定が難しい分野であると思料。
- ・ 奨励金の上乗せ有無による効果を①「設定定員数」（訓練機会の確保）、②「定員充足率・訓練開講率」（訓練ニーズへの対応）、③「就職率・関連就職率」（就職効果）の観点から比較。
- ・ 設定定員数については、奨励金の上乗せのないコースが大幅に減少しているが、奨励金の上乗せのあるコースが増加していることにより、介護等分野の設定定員数の水準が維持されている状況。
- ・ また、受講者数についても、奨励金の上乗せのある訓練コースの受講生が増加している一方で、奨励金の上乗せのない訓練コースの受講生が減少。
- ・ 訓練の充足率は奨励金の上乗せありが上乗せなしを上回るとともに、訓練開講率においては上乗せありが上乗せなしよりも10ポイント以上高い。
- ・ 奨励金の上乗せの有無による就職率を見ると、上乗せのあるコースの方が、上乗せのないコースよりも就職率は高いものの、顕著な差は見られない。これは介護分野における人手不足が要因の1つと考えられる（介護サービス職業従事者の有効求人倍率：令和4年度3.20倍、令和5年度3.40倍（職業全体の有効求人倍率：令和4年度・令和5年度1.23倍））。

論点

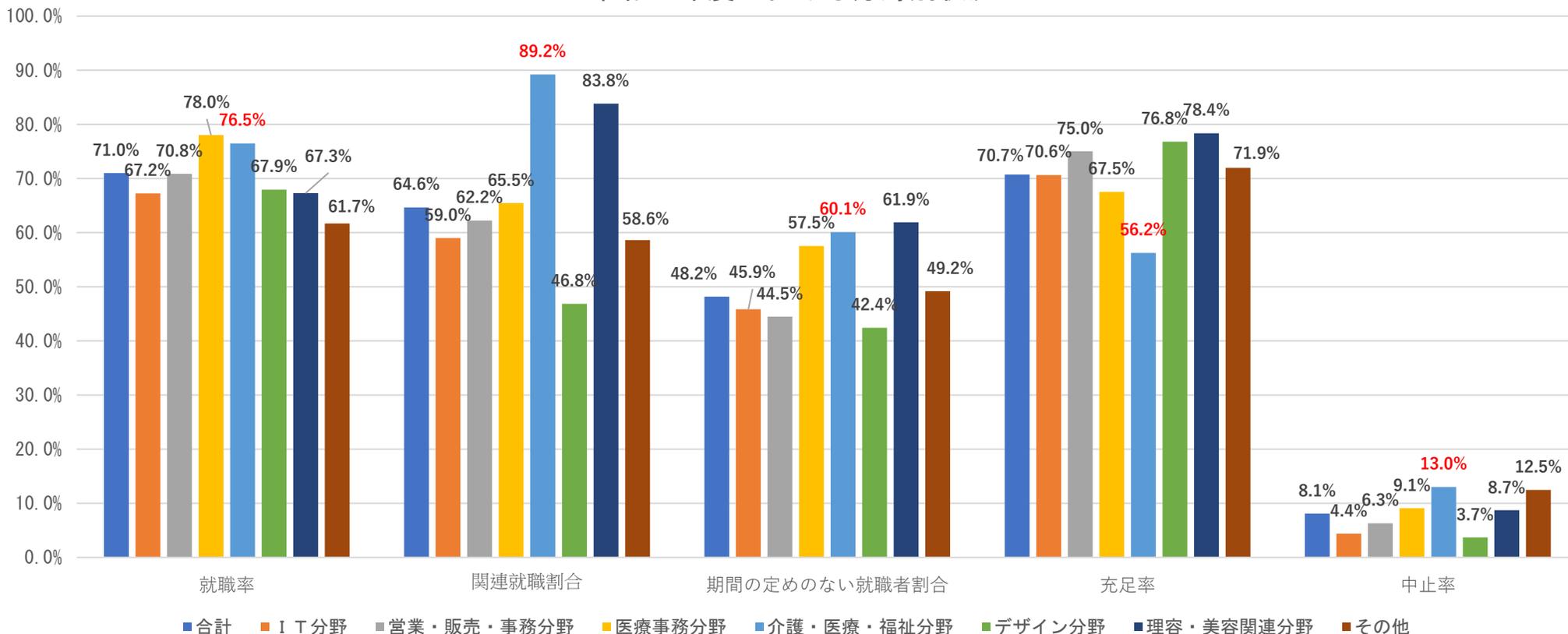
- 設定定員数や充足率等を踏まえると、職場見学等を含む訓練のニーズは高く、奨励金の上乗せにより、介護等分野の訓練コース数の確保が図られていると考えられ、介護等分野を希望する求職者の訓練機会の確保を図る観点から、本奨励金の継続は必要であると判断できる。
- 一方で、今後、各分野の訓練の実施状況や雇用情勢等の変化により、本奨励金のニーズ等に変化が生じることが考えられるため、令和8年度末まで※本特例措置を延長し、その後の在り方を判断してはどうか。
※ 各種の労働関係法令等の見直し規定の年限を参考に、本奨励金創設から起算した3年（令和5～7年度）の実績等を踏まえ、令和8年度にその在り方を判断することとする。
（公共職業訓練（委託訓練）についても同様の措置とする予定。）

<参考：公共職業訓練（委託訓練）における職場見学等推進費> 令和5年度における介護・福祉分野の訓練コースの現状について

分野別の状況

- 「介護・医療・福祉」分野の訓練コースの就職率、関連就職割合、期間の定めのない就職者割合は、それ以外の分野に比べ高い水準となっている。
- 「介護・医療・福祉」分野の訓練コースの充足率はそれ以外の分野の充足率と比べ低く、中止率は高い傾向にある。

令和5年度における分野別状況



※ 就職率、関連就職率、期間の定めのない就職者割合は、令和5年度終了コースの実績（前年度繰越コース・長期コース含む）における状況を集計したもの。
 ※ 関連就職割合：ここでは、訓練コースの内容に関連した業務へ就職した割合をいう。受講者の自己申告による集計。
 ※ 充足率、中止率は、令和5年度開始コースの実績（翌年度繰越コース・長期コース含む）における状況を集計したもの。

<参考：公共職業訓練（委託訓練）における職場見学等推進費> 上乗せ有無による設定定員数・受講者数の比較について

設定定員数・受講者数

- 令和3～5年度にかけて訓練全体の設定定員数及び「介護・医療・福祉」分野の設定定員数は減少傾向となっている。訓練全体の設定定員数に占める「介護・医療・福祉」分野の設定定員数の割合はほぼ横ばいとなっている。
- 令和3～5年度にかけて「介護・医療・福祉」分野の設定定員数及び受講者数については、上乗せ措置内容が異なることに留意が必要であるが、上乗せのないコースは減少傾向であり、上乗せのあるコースはほぼ横ばいとなっている。設定定員数及び受講者数の構成比については、直近の令和5年度では上乗せあり・上乗せなしで半々となっている。

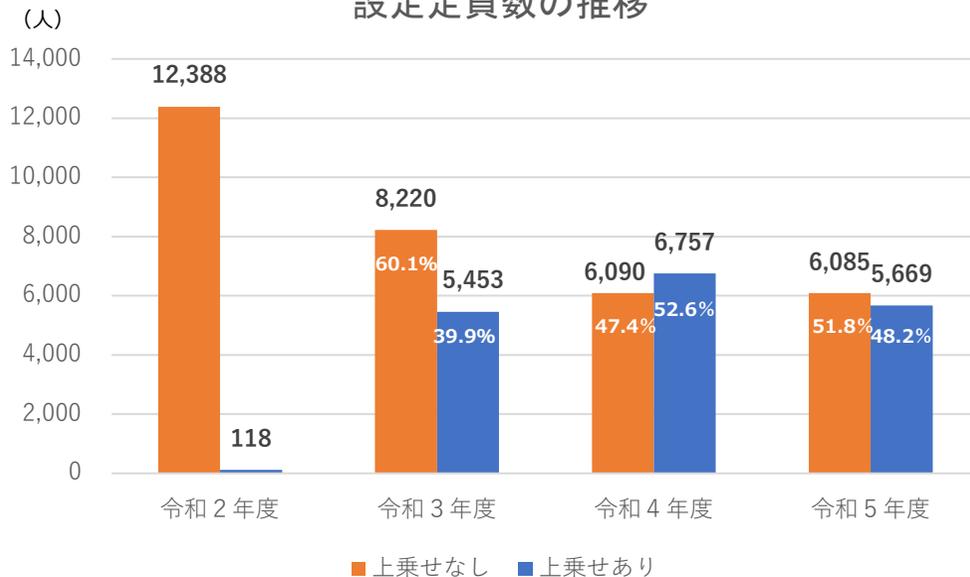
（参考1）各年度の設定定員数

令和2年度：85,549人
令和3年度：90,740人
令和4年度：86,110人
令和5年度：81,953人

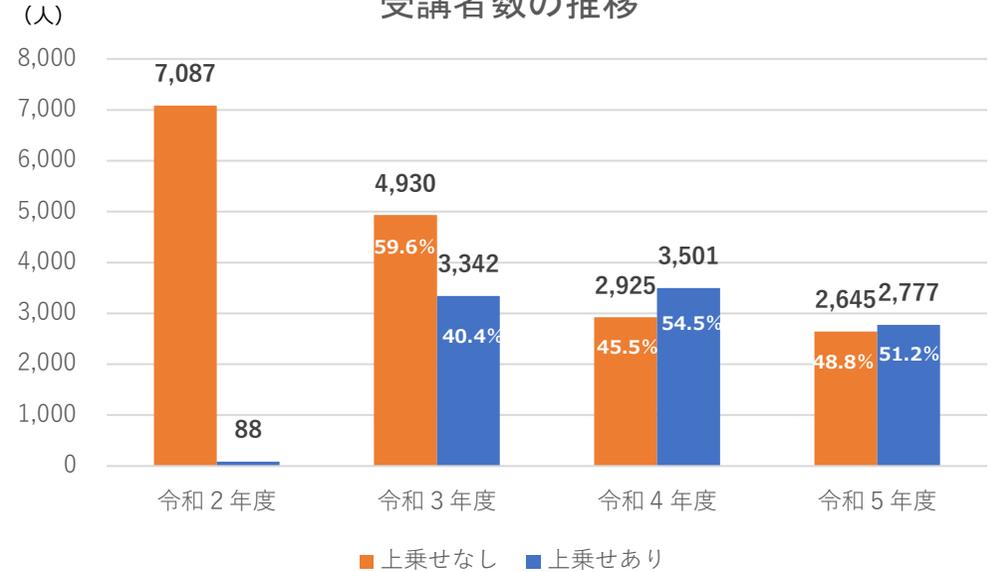
（参考2）「介護・医療・福祉」分野の各年度の設定定員数（括弧内は訓練全体の設定定員数に占める「介護・医療・福祉」分野の設定定員数の割合）

令和2年度：12,506人（14.6%）
令和3年度：13,673人（15.1%）
令和4年度：12,847人（14.9%）
令和5年度：11,754人（14.3%）

設定定員数の推移



受講者数の推移



※ 各年度に開始したコースのうち、介護・医療・福祉分野について集計したもの。

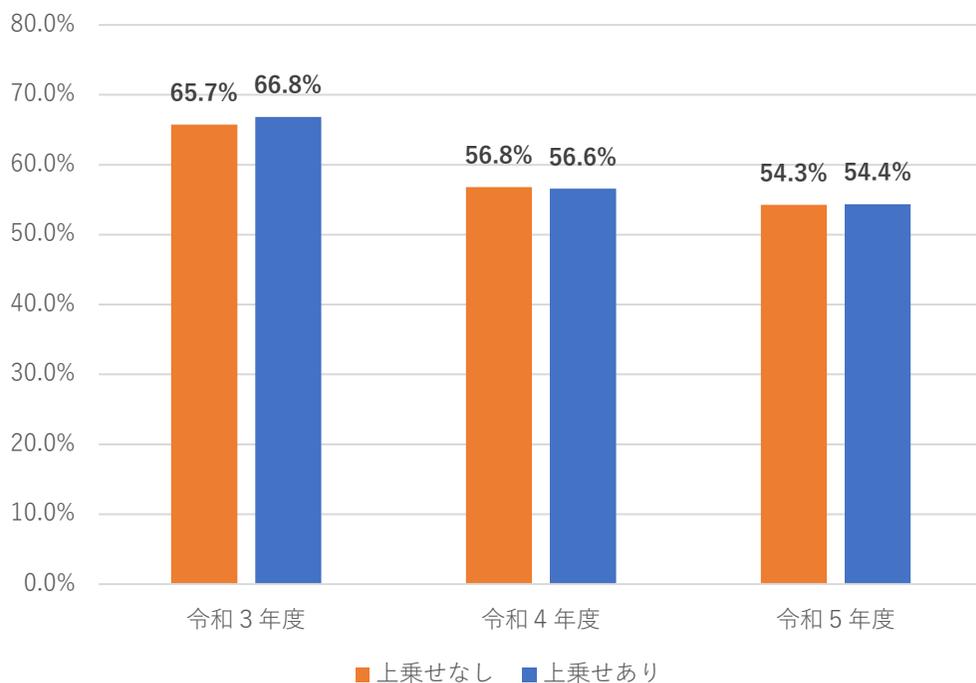
※ 令和4年度までは1人あたり月1万円として上乗せ措置を実施し、令和5年度は1人、1コースあたり1万円として上乗せ措置を実施。

<参考：公共職業訓練（委託訓練）における職場見学等推進費> 上乗せ有無による充足率・訓練開講率の比較について

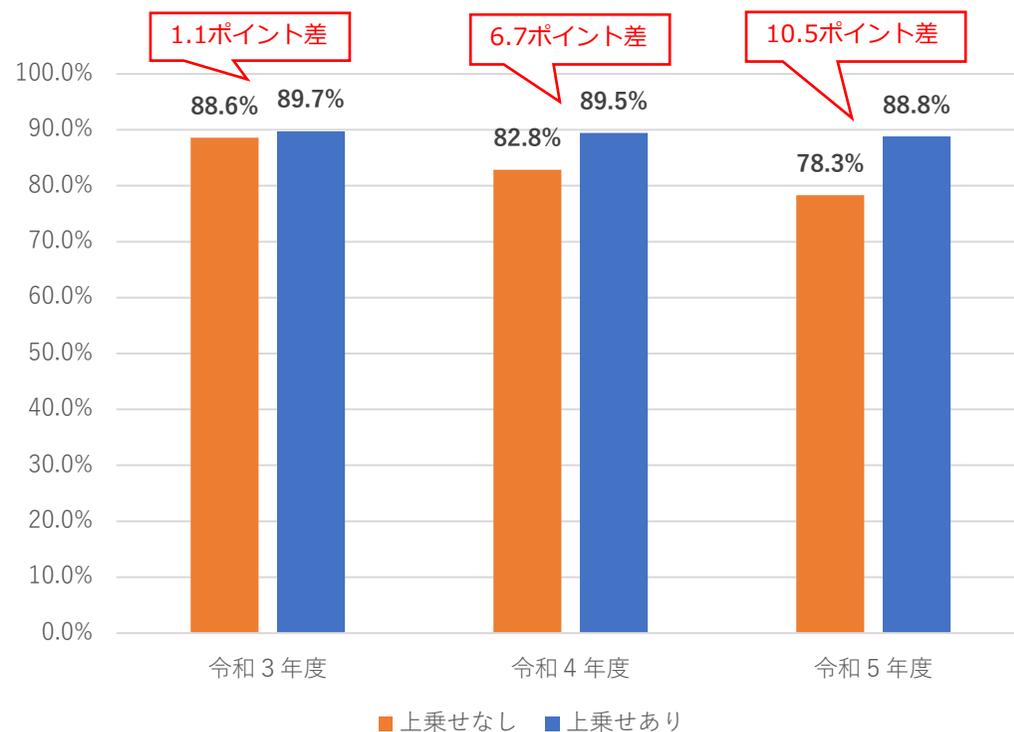
定員充足率・訓練開講率

- 令和3年度～令和5年度において、上乗せのあるコースと上乗せのないコースで充足率に差異はみられない。
- 令和3年度～令和5年度において、上乗せのあるコースの開講率が上乗せのないコースよりも上回っていることに加え、上乗せのあるコースの開講率はほぼ横ばいである一方、上乗せのないコースでは減少傾向であることにより、上乗せの有無による開講率の差は拡大傾向にある。

上乗せ有無別充足率



上乗せ有無別開講率



※ 各年度に開始したコースのうち、介護・医療・福祉分野について集計したもの。

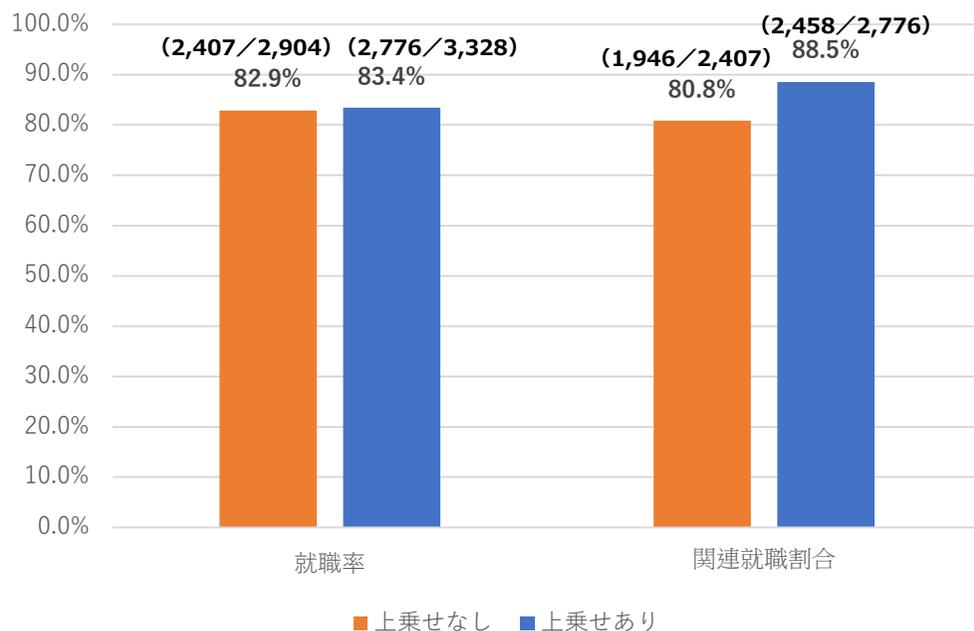
※ 訓練開講率は、各年度に設定された訓練コースのうち開講された訓練コースの割合をいう。訓練受講希望者が少ないことにより訓練を中止する場合、事前に委託者の承認を受ける必要がある。

<参考：公共職業訓練（委託訓練）における職場見学等推進費> 上乗せ有無による就職率・関連就職率の比較について

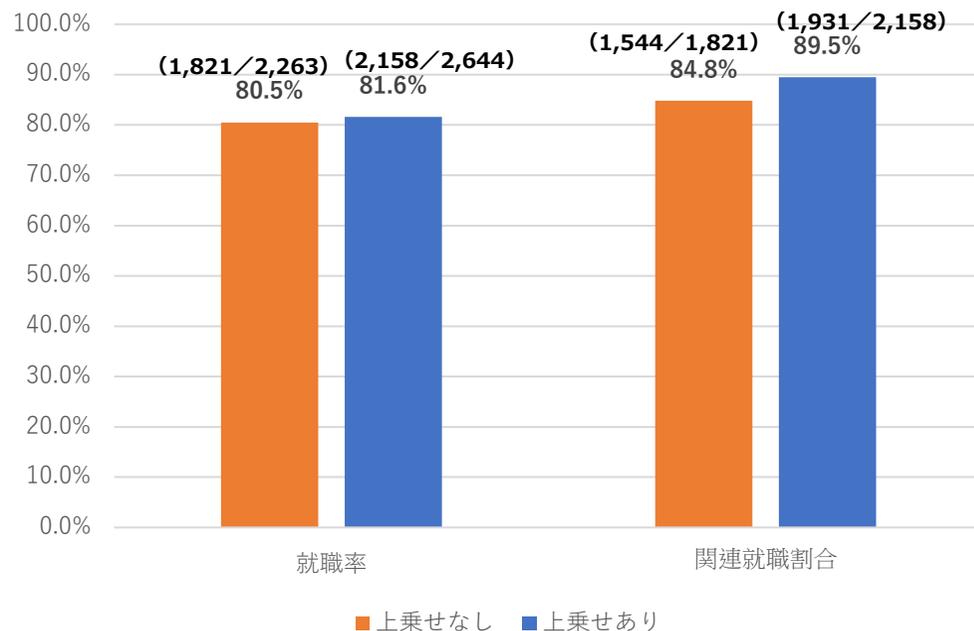
就職率

- 就職率については、令和4年度及び令和5年度ともに上乗せのあるコースの方が高いものの、顕著な差異はみられない。
- 就職率については、令和4年度及び令和5年度ともに上乗せの有無にかかわらず、いずれも80%を超える高い水準となっている。
- 「介護・医療・福祉」分野の訓練コースにおける関連就職割合は、上乗せのあるコースの方が高く、9割程度と高い割合となっている。

上乗せ有無別の就職率・関連就職割合
(令和4年度)



上乗せ有無別の就職率・関連就職割合
(令和5年度)



※ 各年度に終了したコース（前年度繰越コースを含む）のうち、介護・医療・福祉分野について集計したもの。
 ※ 関連就職割合：ここでは、訓練コースの内容に関連した業務へ就職した受講者の割合をいう。受講者の自己申告による集計。
 ※ 括弧内の数字は、分子が就職者数、分母が訓練修了者及び就職理由中途退校者の合計（ただし、分母から複数受講者を除く）を指す。

2. フルオンラインコース フルオンライン訓練（特例措置）について

これまでの経緯

- 令和3年2月、情報通信技術の発達・普及や新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、オンラインによる訓練（通所割合の下限40%）が実施可能となるよう改正を実施。また、新型コロナウイルス感染症が雇用に及ぼす影響への対応を強化する観点から、通所割合の下限を20%に緩和する特例措置を実施。
- 通所割合の違いにより就職率に顕著な差が見られなかったことから、令和5年4月、通所割合の下限20%の措置を恒久化するとともに、通所を不要とするオンライン訓練（フルオンライン訓練）を時限措置として試行的に実施。

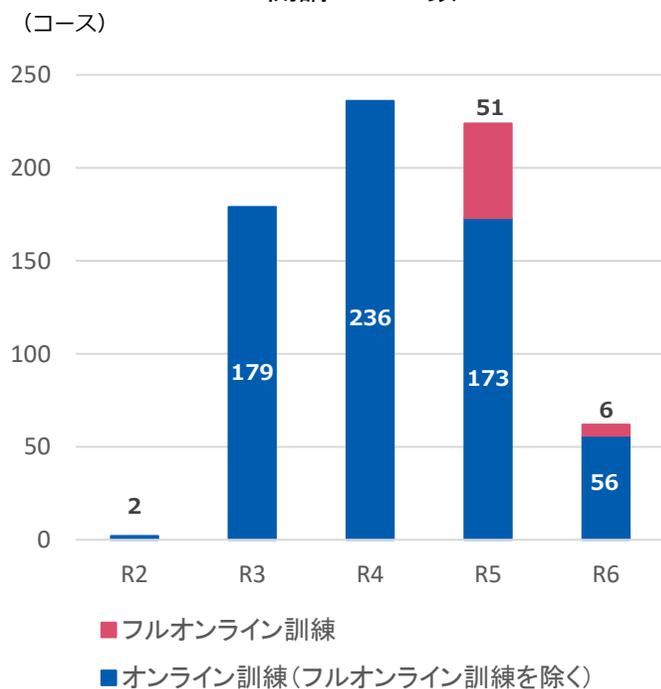
（第40回分科会におけるオンライン訓練に関する主なご意見）

- ・ 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。
- 令和6年3月、就職実績の把握にあたっては、訓練修了後、一定の期間を要するため、引き続き分析、検証を行うこととし、フルオンライン訓練の時限措置を令和7年3月31日まで延長（業務取扱要領に規定）。

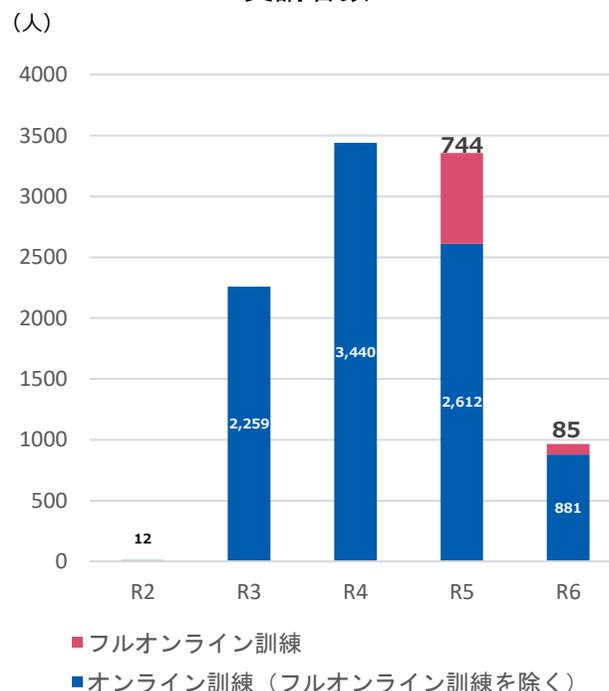
2. フルオンラインコース フルオンライン訓練の実施状況

- 令和5年度におけるフルオンライン訓練の開講コースは51コースとなっており、オンライン訓練の開講数全体の約23%となっている。
- 令和5年度におけるフルオンライン訓練の受講者数は744人となっており、オンライン訓練の受講者数全体の約22%となっている。
- 令和5年度におけるフルオンライン訓練の受講者の就職率は、50.0%となっている。（※ 集計対象の母数が少ないことに留意が必要。）

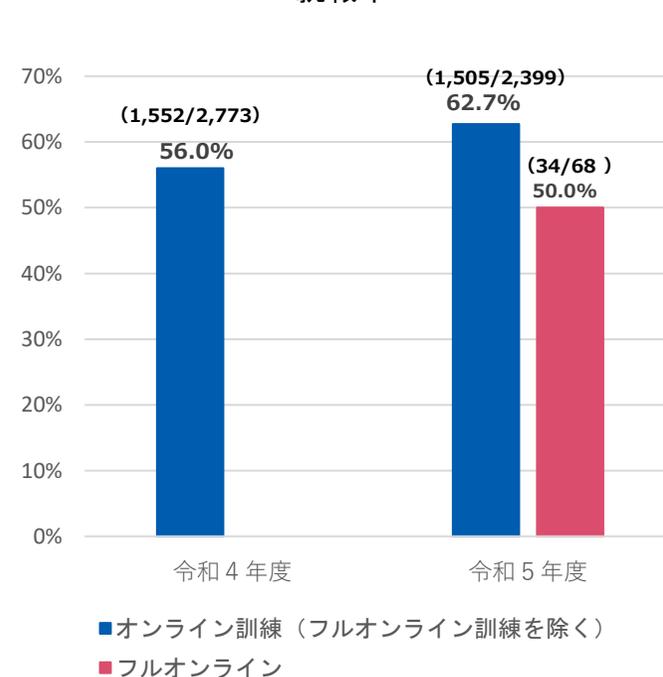
開講コース数



受講者数



就職率



- ※ 各年度に開始した実践コース（通所及びeラーニングコースを除く）について集計。
 ※ 令和6年度については、令和6年4月～令和6年7月末までに開始したコース数について集計。
 ※ オンライン訓練（フルオンライン訓練を除く）は、令和3年2月12日から同月24日までの通所割合の下限40%、令和3年2月25日から令和5年3月31日までの通所割合の下限20%のオンライン訓練をいう。
 ※ フルオンライン訓練は、通所割合20%未満のオンライン訓練をいう。
 ※ 「就職率」は、令和5年4月～令和5年12月末までに終了した実践コース（フルオンライン訓練：7コース、オンライン訓練(フルオンライン除く)：168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。
 ※ 括弧内の数値は、分子が雇用保険適用就職者数、分母が訓練修了者及び就職理由中退者の合計。

2. フルオンラインコース オンライン訓練コースの訓練実施状況

○ 令和5年度におけるフルオンライン訓練の実施状況は措置開始年度ということもあり、令和5年度の下半期に多く開講されている。(37/51コース)

令和5年度中に開講されたフルオンライン訓練の数(全51コース)

| 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|----|----|
| 0 | 1 | 0 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 10 | 1 | 9 | 8 |

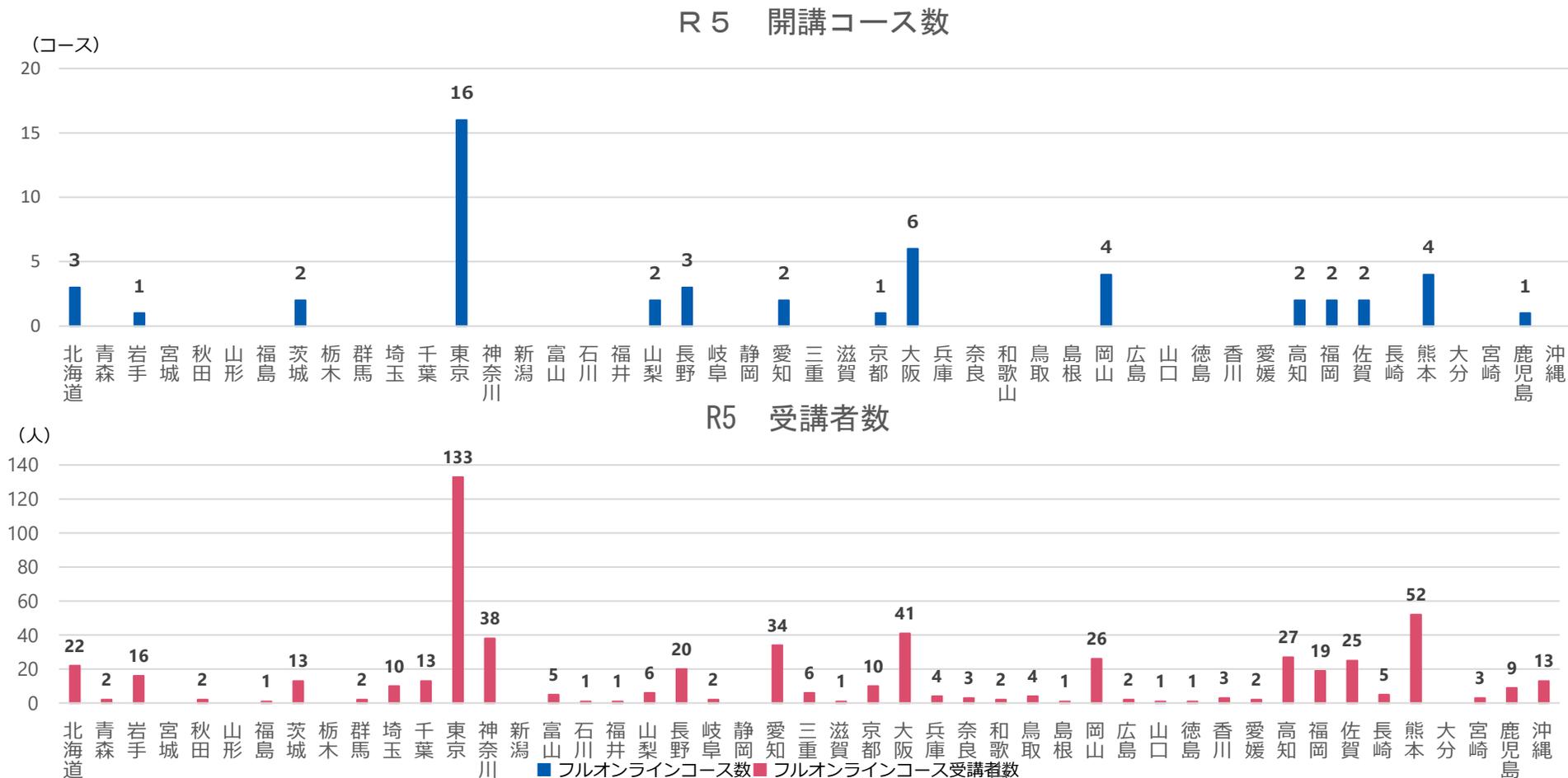
(参考) 令和5年度開講し、令和6年4月末以降に終了したフルオンライン訓練の訓練期間

| 訓練開始月 | 訓練月数 | 訓練期間 | 受講者数 | 訓練開始月 | 訓練月数 | 訓練期間 | 受講者数 |
|-------|------|------------|------|-------|------|-----------|------|
| 12月 | 5か月 | 12/20~5/17 | 30名 | 2月 | 5か月 | 2/21~7/19 | 12名 |
| 12月 | 5か月 | 12/25~5/23 | 7名 | 2月 | 5か月 | 2/26~7/25 | 4名 |
| 12月 | 5か月 | 12/21~6/7 | 29名 | 2月 | 5か月 | 2/22~8/8 | 27名 |
| 12月 | 6か月 | 12/25~6/24 | 16名 | 3月 | 3か月 | 3/21~6/20 | 5名 |
| 1月 | 6か月 | 1/25~7/24 | 4名 | 3月 | 3か月 | 3/26~6/24 | 15名 |
| 2月 | 3か月 | 2/1~4/30 | 9名 | 3月 | 4か月 | 3/22~7/19 | 20名 |
| 2月 | 3か月 | 2/22~5/21 | 4名 | 3月 | 5か月 | 3/8~8/7 | 20名 |
| 2月 | 4か月 | 2/7~6/6 | 12名 | 3月 | 5か月 | 3/22~8/21 | 30名 |
| 2月 | 4か月 | 2/13~6/12 | 29名 | 3月 | 5か月 | 3/27~8/26 | 23名 |
| 2月 | 4か月 | 2/14~6/13 | 16名 | 3月 | 5か月 | 3/22~9/6 | 17名 |
| 2月 | 4か月 | 2/22~6/21 | 3名 | 3月 | 6か月 | 3/22~9/18 | 13名 |

※ 就職率の確定が訓練終了後から8か月要することを踏まえると、令和6年4月末以降に終了する上記22コース(345名分)については、令和6年中に実績が確定しない。

2. フルオンラインコース フルオンラインコース設定状況及び受講者数

- フルオンライン訓練は東京、大阪、岡山・熊本の順に多く開講されており、15都道府県で開講されている。
- フルオンライン訓練の受講者は、東京、熊本、大阪の順に多く存在しており、フルオンライン訓練の開講がない県を含む41都道府県に受講者が存在している。



※ 令和5年度に開講したフルオンラインコースについて集計（51コース）

※ 受講者数については、雇用保険や職業紹介に係る行政記録情報を連結できた受講者（581人）のデータを用いた特別集計であるため、職業訓練情報から把握している受講者数（744人）とは一致していない。

2. フルオンライン訓練 (参考資料) オンライン訓練に関する第一線の声

設定理由

- ・住まいの地域に左右されず、どこでも訓練受講を可能とするため。
- ・介護や育児を行う方の就業機会を増やすため。
- ・通学日よりオンライン訓練日の出席率が高かったため。
- ・訓練施設へのアクセスが悪いため。
- ・応募者を確保するため。

オンライン訓練の効果・利点

- ・天候不良や感染症の面で、受講者と訓練校双方の不安が軽減できた。
- ・オンライン訓練を通じて、受講者のITリテラシーが自然と向上した。
- ・画面共有や録画機能により説明や復習が容易になった。
- ・通所が難しい地域に住む受講者や、介護や育児により制約がある方の訓練機会の拡大に寄与している。
- ・定員充足率が高い傾向にある。
- ・受講者間のトラブルが起こりにくい。
- ・受講者の欠席率が減った。

課題と対応策

課題①：受講者の近況等を把握する機会が少なく、就職に対しての具体的な支援が遅れがちになる。就職に関しての意識付けが難しい。

対応策①：訓練中や訓練修了後において、訓練実施機関から随時ハローワークにも受講生の就職活動状況等の確認を行った。受講生に対してクラス全体の進捗状況や期間ごとに目安となる行動を伝えることで就職の意識付けの強化を図るとともに、受講者同士が情報共有するためのオンラインルームの設置等を実施。

課題②：受講者の理解度等をリアルタイムで把握することが難しい。

対応策②：放課後の質疑応答時間を活用し、受講者が抱える疑問や不安を解消を図った。つまづきがあった際に、当人の承諾の下、つまづきがあった内容を画面共有により、ケーススタディとして扱うことで当人及び全体の理解度の向上に努めた。

課題③：パソコンが苦手な方へのアシストや機材トラブルへの対応が困難。

対応策③：無料貸出PCの提供やリモート操作のサポートを行うなど、受講者がスムーズに学習できる環境を整えた。

2. フルオンライン訓練 特例措置の効果に係る分析結果②

フルオンライン訓練

- ・オンライン訓練のうち、フルオンライン訓練はコース数、受講者数ともに20%以上を占めており、また、フルオンライン訓練コースを設定していない都道府県に居住する受講者が当該コースを受講していることから、フルオンライン訓練について一定の受講ニーズが存在していることが示唆される。
- ・他方で、令和5年度より開始された措置であることから、年度後半に開始された訓練コースが多く、その就職状況については確定しておらず、現時点で訓練効果の分析のために十分と言える実績がない。
- ・訓練実施機関へのアンケート結果では、居住地域に希望の訓練施設がない受講希望者の受け皿として機能している、通所が難しい地域に住む受講者や、介護や育児により制約がある方の訓練機会の拡大に寄与しているなどの好意的な意見がある一方、理解度の把握が困難である、就職に関する意識付けが難しい、機材トラブルなどの課題があるといった否定的な意見もある。

【今後の方向性】



遠隔地に居住していること等により通所訓練の受講が困難な者、居住地域に希望する訓練コースが無い者等に対して、希望する訓練コースや同時双方向性の訓練コースの受講機会の確保等、多様な訓練機会を提供する観点から、現時点でフルオンライン訓練は継続の必要性があるものと考えられるものの、効果分析に必要な就職実績が十分とは言えないため、今後、令和5年度の就職実績及び令和6年度における実施状況を踏まえ、就職率向上の措置の必要性等も含めて、令和7年度に改めて検証を行う。（公共職業訓練（委託訓練）についても同様の措置とする予定。）

3. 基本奨励金の単価引上げ 基本奨励金の単価引上げについて

引上げの背景

- 認定職業訓練実施奨励金のうち基本奨励金については、職業訓練の実施に直接必要な経費を補助する趣旨から、求職者支援訓練と同様に民間の教育訓練資源を活用する公共職業訓練（委託訓練）と同額（基礎コース6万円・実践コース5万円）を制度創設当初（平成23年度）より支給。
- デジタル田園都市国家構想総合戦略（令和4年12月23日閣議決定）において、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身につけ、デジタル技術を活用できるようにすることが重要であることとされたことを踏まえ、令和6年度からデジタル分野以外の全ての訓練コースにおいて、デジタルリテラシーの向上促進を図るため、デジタルリテラシーを含むカリキュラムの設定に努めることとしていたところ。
- 令和7年度以降については、引き続きデジタルリテラシーの向上の促進を図る観点から、全ての認定職業訓練においてデジタルリテラシーを含むカリキュラムを設定することを予定している。
- このため、当該カリキュラムの実施に要する費用として、基本奨励金の単価について3,000円の引上げを検討中。
※ デジタルリテラシーとは、活用されているデジタル技術に関する知識があること、デジタル技術を活用する方法を知っていることをいう。

デジタルリテラシーの向上の一層の促進を図る観点から、認定職業訓練実施奨励金のうち基本奨励金の単価を1月あたり受講者1人につき3,000円を引き上げる。

※ 引き上げ額については、DXリテラシー標準に対応した「デジタルリテラシー講座」の受講費用を参考に算出した額。

※ 公共職業訓練（委託訓練）についても同様の観点から委託費の引き上げ予定。障害者訓練については、令和7年度より職場定着支援業務を追加することから委託費の引き上げ予定。

4. 論点まとめ

職場見学等促進奨励金

- 介護等分野への就職を希望する求職者のニーズに応じた訓練機会の確保を図る観点から、2年間（令和8年度末まで）特例措置を延長し、その後は訓練の実施状況等を踏まえ判断すべきではないか。

フルオンライン訓練

- 効果分析のための就職実績が少ないため、令和7年度末まで試行実施を継続してはどうか。

基本奨励金の単価引上げ

- 基本奨励金の単価引上げを実施予定。

厚生労働省発開0313第2号

令和7年3月13日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



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 認定職業訓練実施基本奨励金の支給額の引き上げ

認定職業訓練実施基本奨励金の支給について、基礎訓練は特定求職者等一人につき六万円に基本奨励金支給単位期間数を乗じて、実践訓練は特定求職者等一人につき五万円に基本奨励金支給単位期間数を乗じて支給しているところであるが、令和七年四月一日以降に開始した認定職業訓練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、基礎訓練は特定求職者等一人につき六万三千円に基本奨励金支給単位期間数を乗じて、実践訓練は特定求職者等一人につき五万三千円に基本奨励金支給単位期間数を乗じて支給するものとする。

第二 認定職業訓練実施基本奨励金の支給基準に係る特例の取り扱い

令和五年十二月八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つ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五万円、一万円又は二万円を基本奨励金支給単位期間ごとに上乗せして支給する特例及び令和五年十二月八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つ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又は一万円を基本奨励金支給単位期間ごとに上乗せして支給する特例を設けているところであるが、令和七年四月一日から令和九年三月三十一日までの間についても同様の取り扱いとすること。

第三 職場見学等促進奨励金の支給に係る特例の延長

令和五年四月一日から令和七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つて人開官が定めるものを実施した場合は、特定求職者等一人につき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、令和九年三月三十一日まで延長すること。

第四 施行期日等

- 一 この省令は、令和七年四月一日から適用するものとする。
- 二 この省令の施行に関し、必要な経過措置を定めること。
- 三 その他所要の規定の整備を行うこと。

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

- デジタルリテラシーの向上の一層の促進を図る観点から、認定職業訓練実施基本奨励金の単価について、以下(1)のとおりとする。
- また、訓練効果等の検証結果を踏まえ、令和7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について、以下のとおり見直すこととする。令和7年4月1日から適用する。

(1) 基本奨励金の単価引き上げ

<支給単位期間28日以上の場合>

基礎コース：60,000円/月

実践コース：50,000円/月

<支給単位期間28日未満の場合>

基礎コース：3,000円/日

実践コース：2,500円/日

※ 情報処理分野及び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※1

基礎コース：65,000円、70,000円又は80,000円※2/月

(支給単位期間が28日未満の場合は、3,250円、3,500円又は4,000円※2/日)

実践コース：55,000円、60,000円又は70,000円※2/月

(支給単位期間が28日未満の場合は、2,750円、3,000円又は3,500円※2/日)

(※1) IT特例、WEBデザイン特例、DSS特例が適用される訓練(業務取扱要領において規定)

(※2) 情報処理分野に限る。

<支給単位期間28日以上の場合>

基礎コース：63,000円/月

実践コース：53,000円/月

<支給単位期間28日未満の場合>

基礎コース：3,150円/日

実践コース：2,650円/日

※ 情報処理分野及び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

基礎コース：68,000円、73,000円又は83,000円/月

(支給単位期間が28日未満の場合は、3,400円、3,650円又は4,150円/日)

実践コース：58,000円、63,000円又は73,000円/月

(支給単位期間が28日未満の場合は、2,900円、3,150円又は3,650円/日)

令和7年度以降の取扱い

(2) 介護分野等の上乗せに関する特例

【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8年度末まで**特例延長**

令和6年度末までの取扱い

※ 上記のほか、コロナ禍に設けられた特例措置について、既に支給が生じないもの等について所要の手当を行う。

人材開発分科会における 2024 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

【2024 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:71.2%

【2024 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:69.3%

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、2024 年 9 月末時点の実績において、年度目標をわずかに下回っている。

昨年度及び今年度 9 月末時点までの実績の詳細を確認したところ、特定の受託者において実績が低調である状態が続いているため、年度末時点の目標達成に向け、引き続き、全国の地域若者サポートステーションを支援するための中央センターに配置した「支援員のための支援員（スーパーバイザー）」により、実績が低調な要因を分析し、改善策について助言を行うとともに、相談スキル向上に向けた研修、グループワークでの事例研究等を実施していく。

また、引き続きハローワークと連携し、就職等の支援に取り組んでいく。

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

【2024 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：68.4%以上

【2024 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:73.6%

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、年度目標を上回る水準で推移している。

引き続き、効果的な広報、支援策の好事例の横展開や、実績が低調なわかものハローワークについて、その要因分析や改善指導等を実施するとともに、新たに職業訓練部門との連携強化やわかものハローワークにおけるセミナー事例集の作成などにも取り組んでいく。

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

【2024 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）：152,000 人

【2024 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）：65,606 人(43.2%)

新規高卒者の選考開始日が9月16日以降であることや新規大卒者の正式内定日が10月1日以降であることから、就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数は、例年、年度後半に増加する傾向にあり、このことを踏まえれば、年度目標の達成が見込めるペースで推移している。

引き続き、効果的な広報、支援策の好事例の横展開や、実績が低調な新卒応援ハローワークについて、その要因分析や改善指導等を実施するとともに、新たに大学等との連携強化や新卒応援ハローワークにおけるセミナー事例集の作成などにも取り組んでいく。

（参考）2023 年度 就職支援ナビゲーターによる支援（正社員就職者数）の推移（単位：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 |
|--------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 10,469 | 10,207 | 9,453 | 9,408 | 11,368 | 18,979 | 23,759 | 16,745 | 14,039 | 12,011 | 10,643 | 10,531 | 157,612 |

④ ジョブ・カード作成者数

【2024 年度目標】

目標値：ジョブ・カード作成者数：29.6 万人

【2024 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：13.4 万人(45.3%)

ジョブ・カード作成者数は、例年、年度末に向け職業訓練や就職活動等で作成する者が増加する見込みであることを踏まえれば、年度目標の達成が見込めるペースで推移している。

引き続き、各都道府県のキャリア形成・リスキリング支援センターやハローワーク内の相談コーナーにおいて、労働者等にジョブ・カードを利用したキャリアコンサルティングを提供するとともに、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実施していく。また、上記取組や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」について、ホームページのほかWEB広告、電車公告等を活用した周知広報を行っているところ、今後とも、これらの取組を通じ、ジョブ・カードの一層の普及促進を図っていく。

(参考) 2023 年度 ジョブ・カード作成者数の推移 (単位: 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 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 15,123 | 17,360 | 21,100 | 23,187 | 20,013 | 21,273 | 26,718 | 23,853 | 26,708 | 23,826 | 29,869 | 39,131 | 288,161 |

⑤ 公共職業訓練 (離職者訓練) の就職率

【2024 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%

【2024 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 85.7 % (7 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 73.7% (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)

施設内訓練の就職率は、年度目標を達成するペースとなっている。また、委託訓練の就職率は、年度目標を下回っているが、昨年度の中間実績に比べ時点が異なるものの就職率が改善している。(令和 5 年度の中間評価に用いたのは、施設内訓練が 6 月末、委託訓練が 5 月末までに終了した訓練の就職状況。)

なお、委託訓練について、令和 5 年度 (速報値) が 74.2% と 1.0% ポイント低下し 75% を割り込んだことから、定量的な分析を行った。その結果、営業・販売・事務分野及び IT 分野における女性の就職率の低下、特に 50~54 歳の女性の就職率の低下が、委託訓練全体の就職率低下に最も影響していることが分かった。また、訓練受講者を含む求職者全体では、50~54 歳の年齢階層や事務従事者の就職率の低下は見られなかった。

単年度の動きだけでは上記結果の明確な原因を推測することは困難であるため、引き続き分析を進める。

引き続き、本人の適性を見極めながら適切な受講あっせんを行うとともに、訓練修了までに就職が決まらない可能性のある受講生の訓練修了前からのハローワークへの誘導など、訓練実施機関とハローワークの連携による就職支援を徹底する。

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

【2024 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%

【2024 年度中間評価実績】 (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)

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 64.6%

実践コース 63.2%

雇用保険適用状況確認中の就職率速報値では、基礎コース、実践コースともに年度目標を達成するペースとなっている。ただし、中間期における実績は6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。

今後も、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

【2024 年度目標】

目標値：技能検定受検合格者数：36 万人

【2024 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：16.8 万人

技能検定受検合格者数は、約 16.8 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（※1））となっており、年度目標の達成が困難なペースで推移している。これは、ファイナンシャル・プランニング職種（以下「FP 職種」という。）の 3 級合格者数が 2023 年度上半期速報値から 30,929 人減（43%減）と大幅に減少したことによるが、他の職種については昨年度と同様の傾向で推移している。

FP 職種 3 級の合格者数が減少した主な原因として、2024 年度から 3 級試験が CBT 試験（※2）に変更になり、受検者が試験の受けやすさを判断しづらく、受検を控える傾向がみられたことが考えられる。しかし、試験方法の変更から 6 ヶ月が経過し、受検者数は徐々に増加してきていることから、今後は以前の水準まで合格者数が回復すると見込まれる。

（参考）技能検定受検合格者数のうち FP 職種が占める割合

| | 令和 4 年度 | | 令和 5 年度 | | 令和 6 年度 | |
|--------------|------------|---------|------------|---------|------------|-----|
| | 〔10 月末時点〕 | 年度計 | 〔9 月末時点〕 | 年度計 | 〔9 月末時点〕 | 年度計 |
| ⑦ 技能検定受検合格者数 | 171,081 | 359,641 | 195,418 | 356,162 | 167,659 | — |
| （うち FP 職種） | 120,940 | 192,352 | 107,925 | 169,849 | 76,840 | — |
| （うち FP 職種以外） | 50,141 | 167,289 | 87,493 | 186,313 | 90,819 | — |
| FP 職種が占める割合 | 70.7% | 53.5% | 55.2% | 47.7% | 45.8% | — |
| 年度目標 | (280,000人) | | (340,000人) | | (360,000人) | |

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。

（※1）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。

（※2）CBT（Computer Based Testing）方式とは、コンピュータを利用して実施する試験方式のこと。全国のテストセンターと呼ばれる試験会場で実施。

人材開発分科会における2024年度目標の中間評価（案）

| 項目 | 2022年度 | | 2023年度 | | 2024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） |
| ①地域若者サポートステーションの就職等率 ※ | 72.7% 〔2月末時点〕 | 73.2% (65.8%) | 67.8% 〔9月末時点〕 | 71.7% (67.9%) | 69.3% 〔9月末時点〕 | — (71.2%) |
| ※地域若者サポートステーションの就職等率 就職等（i）雇用保険被保険者就職に加え、（ii）サポステによるステップアップのための支援を継続し雇用保険被保険者となることが見込まれる就職及び（iii）公的職業訓練の受講）に至った者 ÷ 新規登録者数 | | | | | | |
| ②わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合 | 69.5% 〔1月末時点〕 | 69.2% (64.0%以上) | 71.9% 〔9月末時点〕 | 72.6% (65.0%以上) | 73.6% 〔9月末時点〕 | — (68.4%以上) |
| ③就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）による支援（正社員就職者数） | 138,922人 〔1月末時点〕 | 161,047人 (157,000人) | 69,884人 〔9月末時点〕 | 157,612人 (158,000人) | 65,606人 〔9月末時点〕 | — (152,000人) |
| ④ジョブ・カード作成者数 ※ | 18.0万人 〔12月末時点〕 | 26.3万人 (28.2万人) | 11.8万人 〔9月末時点〕 | 28.8万人 (28.2万人) | 13.4万人 〔9月末時点〕 | — (29.6万人) |
| ※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 | | | | | | |
| ⑤公共職業訓練（離職者訓練）の就職率 ※1 | 施設内訓練 87.3% ※2 〔10月末時点〕 | 施設内訓練 87.9% (80.0%) | 施設内訓練 87.0% ※2 〔6月末時点〕 | 施設内訓練 87.7% (82.5%) | 施設内訓練 85.7% ※2 〔7月末時点〕 | — (82.5%) |
| | 委託訓練 72.4% ※2 〔9月末時点〕 | 委託訓練 75.1% (75.0%) | 委託訓練 72.6% ※2 〔5月末時点〕 | 委託訓練 74.2% (75.0%) | 委託訓練 73.7% ※2 〔6月末時点〕 | — (75.0%) |
| ※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 2022年度中間実績は、施設内訓練が4月～10月末、委託訓練が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月～6月末、委託訓練が4月～5月末までに終了したコースの実績。 2023年度実績は速報値。 2024年度中間実績は、施設内訓練が4～7月末、委託訓練が4～6月末までに終了したコースの実績。2024年度実績は速報値。 | | | | | | |

| 項目 | 2022年度 | | 2023年度 | | 2024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 53.0% ※2 〔5月末時点〕 | 基礎コース 57.1% (58.0%) | 基礎コース 64.5% ※2 〔5月末時点〕 | 基礎コース 60.1% ※2 (58.0%) | 基礎コース 64.6% ※2 〔6月末時点〕 | 基礎コース — (58.0%) |
| | 実践コース 59.1% ※2 〔5月末時点〕 | 実践コース 59.0% (63.0%) | 実践コース 61.5% ※2 〔5月末時点〕 | 実践コース 60.6% ※2 (63.0%) | 実践コース 63.2% ※2 〔6月末時点〕 | 実践コース — (63.0%) |
| <p>※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－一次訓練受講中・次訓練受講決定者数）」 「実践コースの就職率＝就職者数÷修了者数」 【参考】雇用保険適用外も含む全体の就職率：基礎コース 75.2% 実践コース 76.3% (2024年4月～6月末までに終了したコースの実績)</p> <p>※2 2022年度及び2023年度中間実績は、各年4月～5月末までに終了したコースの実績。 2024年度中間実績は、4～6月末までに終了したコースの雇用保険適用確認中の就職率速報値 2023年度実績は速報値。</p> | | | | | | |
| ⑦技能検定受検合格者数 ※ | 171,081人 〔10月末時点〕 | 359,641人 (280,000人) | 195,418人 〔9月末時点〕 | 356,162人 (340,000人) | 167,659人 〔9月末時点〕 | — (360,000人) |
| <p>※ 技能検定受検合格者数 中間実績について、2023年度までは指定試験機関方式は4～9月末又は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。2024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。</p> | | | | | | |

分科会委員の意見

概要

- 原則22歳以下の青年技能者を対象に、技能競技を通じ、参加国・地域の職業訓練の振興及び技能水準の向上を図るとともに、国際交流と親善を目的に隔年で開催。幅広い職種を対象とする、唯一の世界レベルの技能競技大会。日本選手団は、1962年から参加。これまで日本は、過去3回国際大会を開催（1970年東京、1985年大阪、2007年静岡）
- 2028年技能五輪国際大会の開催国については、**2024年9月9日にフランス・リヨンで開催されたワールドスキルズインターナショナル（WSI）総会での加盟国・地域による信任投票の結果、満場一致で日本（愛知）に決定。※21年ぶりに日本開催。**
- 2025年7月に**組織委員会を設立**し、関係機関と連携しながら2028年国際大会の開催に向けて準備を進めていく。

開催までのスケジュール

| 年度 | 2024（令和6） | 2025（令和7） | 2026（令和8） | 2027（令和9） | 2028（令和10） |
|------|-----------------------|--|----------------|-----------|----------------|
| 開催国 | 第47回 フランス（リヨン） | | 第48回 中国（上海） | | 第49回 日本（愛知） |
| イベント | 9月9日 総会 (開催国決定) | 2月頃 調印式 6月頃 組織委員会設立 7月頃 設立総会の開催 | | | 開催 |

開催概要

| 項目 | 概要 | | |
|--------|---|------------------------------|------------------|
| 大会名称 | 第49回技能五輪国際大会（日本・愛知大会）／ WorldSkills Aichi 2028（仮称） | | |
| 日時・場所 | 競技 | 愛知県国際展示場 2028年11月16～19日（4日間） | |
| | 開会式 | IGアリーナ | 2028年11月15日（1日間） |
| | 閉会式 さよならパーティー | IGアリーナ | 2028年11月20日（1日間） |
| 参加国・地域 | 65か国・地域 以上 | 職種数 | 62職種 |
| 参加者 | 選手 約1,600人 その他関係者 約3,400人 来場者 約30万人 | | |



愛知県国際展示場（Aichi Sky Expo）

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議について(案)

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に係る規定

R6.12.17外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議(第20回) 資料

○特定技能制度

出入国管理及び難民認定法(昭和26年政令第319号)

(特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針)

第二条の三

4 法務大臣は、基本方針の案を作成するときは、あらかじめ、特定技能に関し知見を有する者の意見を聴かなければならない。

(特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する分野別の方針)

第二条の四

3 法務大臣及び分野所管行政機関の長等は、分野別運用方針を定めるときは、あらかじめ、特定技能に関し知見を有する者の意見を聴かなければならない。

○育成就労制度

外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律(平成28年法律第89号)

(基本方針)

第七条

4 主務大臣は、基本方針の案を作成するときは、あらかじめ、育成就労に関し知見を有する者の意見を聴かなければならない。

(分野別運用方針)

第七条の二

3 主務大臣及び分野所管行政機関の長等は、分野別運用方針を定めるときは、あらかじめ、育成就労に関し知見を有する者の意見を聴かなければならない。



有識者会議の開催

上記2つの法律の規定に基づき、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議の下、特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針の作成に当たって有識者から意見を聴取することを目的として、「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」を開催する。

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する
有識者会議の開催について

令和 6 年 12 月 17 日
外国人材の受入れ・共生に関する
関係閣僚会議決定案

- 1 出入国管理及び難民認定法及び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の一部を改正する法律（令和 6 年法律第 60 号）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）及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号）において、特定技能制度及び育成就労制度（以下「両制度」という。）に係る基本方針の案を作成するとき、及び両制度に係る分野別運用方針を定めるときは、あらかじめ、知見を有する者の意見を聴く旨規定されている。このため、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議（以下「関係閣僚会議」という。）の下、両制度に係る基本方針及び分野別運用方針の案について有識者の意見を聴取することを目的として、特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議（以下「有識者会議」という。）を開催する。
- 2 有識者会議の構成員は、関係閣僚会議の議長が指名する者とする。
- 3 有識者会議に座長及び座長代理を置き、座長及び座長代理は構成員のうちから関係閣僚会議の議長が指名する者とする。
- 4 座長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求めることができる。
- 5 有識者会議の庶務は、内閣官房、法務省及び厚生労働省において処理する。
- 6 前各項に定めるもののほか、有識者会議の運営に関する事項その他必要な事項は、座長が定める。

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する
有識者会議の構成員並びに座長及び座長代理の指名について

〔 令和 6 年 12 月 17 日
外国人材の受入れ・共生に関する
関係閣僚会議議長決定案 〕

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議の開催について（令和 6 年 12 月 日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定）第 2 項及び第 3 項の規定に基づき、特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議の構成員並びに座長及び座長代理について、別紙のとおり指名する。

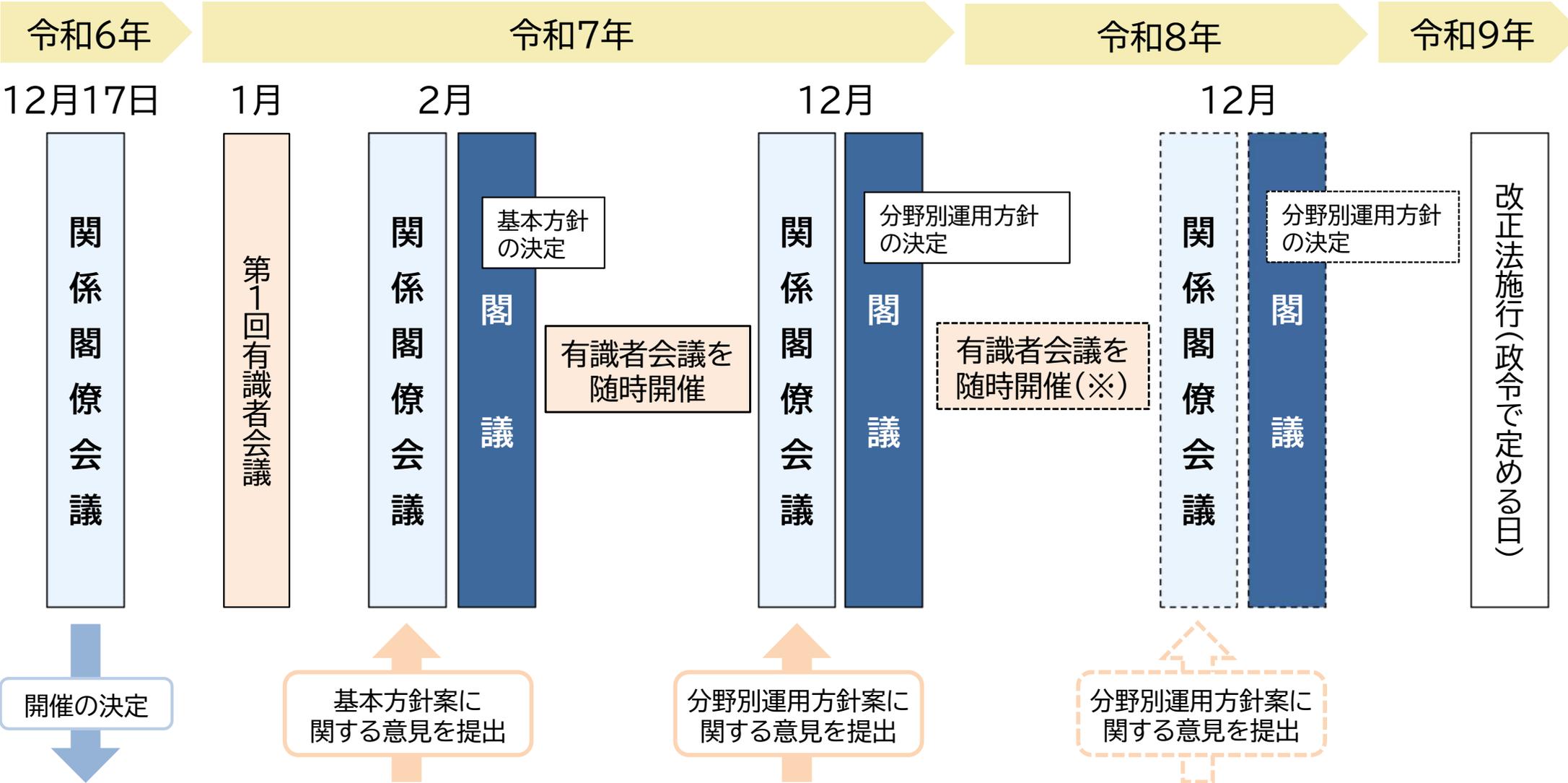
(別紙)

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議
構成員

| | | |
|------|--------|--|
| 座長 | 高橋 進 | 株式会社日本総合研究所チェアマン・エメリタス |
| 座長代理 | 山川 隆一 | 明治大学法学部教授 |
| | 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長 |
| | 末松 則子 | 鈴鹿市長 |
| | 鈴木 直道 | 北海道知事 |
| | 富田 さとこ | 日本司法支援センター本部国際室長／弁護士 |
| | 富高 裕子 | 日本労働組合総連合会総合政策推進局長 |
| | 花山 英治 | 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職業能力開発総合大学校基盤ものづくり系電子回路ユニット教授 |
| | 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 |
| | 山脇 康嗣 | さくら共同法律事務所パートナー弁護士 |

(座長及び座長代理以外 50 音順)

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議の開催スケジュール(案)



特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議

※ 令和8年度以降も基本方針や分野別運用方針の変更や特定技能制度及び育成就労制度の運用状況の報告のため、必要に応じて開催する。

特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会 開催要綱

1 趣旨

令和6年6月に成立した出入国管理及び難民認定法及び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の一部を改正する法律（令和6年法律第60号）の施行に当たり、関係者から意見を聴取した上、関係省令の案を作成するため、特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会（以下「懇談会」という。）を開催する。

2 検討事項

- (1) 育成就労計画の認定基準について
- (2) 転籍について
- (3) 監理支援機関の許可基準について
- (4) 送出しについて
- (5) 特定技能制度の適正化等について

3 参集者

別紙のとおり。

4 その他

- (1) 懇談会は、出入国在留管理庁次長及び厚生労働省人材開発統括官が、構成員の参集を求め、開催する。
- (2) 懇談会には、構成員の互選により座長を置く。
- (3) 懇談会には、座長代理を置くことができる。座長代理は、構成員から座長が指名し、座長を補佐するとともに、座長に事故があるときには、その職務を代行する。
- (4) 懇談会には、必要に応じ、別紙構成員以外の有識者等の参集を依頼することができる。
- (5) 懇談会の庶務は、出入国在留管理庁及び厚生労働省が行う。
- (6) 懇談会の会議、議事録及び資料は、原則として公開とする。ただし、座長は、公開することにより、個人の権利利益を害するおそれがあると認めるときその他正当な理由があると認めるときは、非公開とすることができる。この場合においては、少なくとも議事要旨を公開する。
- (7) この要綱に定めるもののほか、懇談会の開催に必要な事項は、出入国在留管理庁次長及び厚生労働省人材開発統括官が座長と協議の上、定める。

(別紙)

特定技能制度及び育成就労制度の円滑な施行及び運用に向けた有識者懇談会
構成員名簿

(敬称略・五十音順)

| | |
|--------|-------------------------------|
| 大下 英和 | 日本商工会議所産業政策第二部長 |
| 工藤 公仁 | 北海道総合政策部グローバル戦略推進監 |
| 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 |
| 高井 信也 | 弁護士 |
| 竹下 直哉 | 鈴鹿市地域振興部長 |
| 富田 さとこ | 日本司法支援センター本部国際室長/弁護士 |
| 富高 裕子 | 日本労働組合総連合会総合政策推進局長 |
| 山川 隆一 | 明治大学法学部教授 |
| 山脇 康嗣 | さくら共同法律事務所パートナー弁護士 |
| 脇坂 大介 | 一般社団法人日本経済団体連合会産業政策本部上席主幹 |

1 両制度の意義・受入れ分野に関する事項

【特定技能制度について】

特定技能制度の意義は、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（特定産業分野）において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みを構築することである。

特定技能制度の特定産業分野は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分野とする。

【育成就労制度について】

育成就労制度の意義は、特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する人材を育成するとともに、育成就労産業分野における人材を確保する仕組みを構築することである。

育成就労外国人の受入れは、特定産業分野のうち、特定技能1号水準の技能を3年間の就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）に限って行う。

育成就労において派遣形態での受入れができるのは、季節的業務に従事させる必要がある分野に限られる。

【両制度の共通事項について】

分野別運用方針で、人手不足の状況を踏まえて受入れ対象分野を定める。

分野別運用方針において、原則として5年ごとの受入れ見込数を示し、受入れ見込数は外国人受入れの上限数として運用する。

2 受け入れる外国人材に関する基本的事項

1号特定技能外国人、2号特定技能外国人、育成就労外国人について、求められる技能及び日本語の水準、在留期間、家族帯同の可否等についてそれぞれ定める（整理すると以下の表のとおりとなる。）。

| | 育成就労 | 特定技能1号 | 特定技能2号 |
|--------------|----------------------------------|--|-------------------------------|
| 技能水準 1 | 終了時点で特定技能1号水準に達することが必要 | 相当程度の知識又は経験を必要とする技能(特定技能1号評価試験、技能検定3級等を想定) | 熟練した技能(特定技能2号評価試験、技能検定1級等を想定) |
| 日本語能力水準 1 | 就労開始前:A1相当(相当講習でも可) 終了時点:A2相当 | A2相当 | B1相当 |
| 期間 | 3年 (試験に不合格だった場合、最長1年延長) | 通算で5年を上限 一部例外を規定 2 | 在留期間の更新回数に上限はない |
| 家族帯同 | 基本的に不可 | 基本的に不可 | 可能 |

1 技能・日本語能力に関する水準は試験により確認する。試験は分野別運用方針において定める（分野の実情に応じて上乘せ可能）。

2 妊娠・出産に係る期間は、通算期間に含めない。また、特定技能2号評価試験等に不合格になった場合、一定の要件の下で最長1年の在留継続を認める。

3 受入れ機関に係る施策等に関する基本的事項

特定技能外国人の受入れ機関は、特定技能外国人に職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援を実施する義務がある。

育成就労外国人の受入れ機関は、育成就労計画に基づいて育成就労を行わせ、目標とする技能及び日本語能力の試験を受験させる義務がある。

育成就労制度における転籍制限期間（1年～2年）は各受入れ分野において定める。

4 制度運用に関する関係行政機関の調整に関する基本的事項

法務省は、特定技能外国人等の実態に係る情報を収集し、関係機関と共有し、適切な連携をする。

厚生労働省は、都道府県労働局等を通じて受入れ機関等を適切に監督する。

法務省及び厚生労働省は、育成就労計画の認定制や監理支援機関の許可制を適正に運用する。

外国人育成就労機構は、主務大臣等の委託を受けて育成就労に関する権限を包括的に行使する。

分野所管省庁は、特定技能制度及び育成就労制度に係る分野別運用方針において、受入れ機関等に課す上乘せ要件を設定する。

法務省、厚生労働省等は、悪質ブローカー等の排除を徹底する。

送出国との間で二国間取決め（MOC）を作成し、送出しの適正化等に関する取組を推進する。

各分野における人手不足の状況の継続的な把握に努め、その状況等を踏まえて、必要な時は外国人の受入れを停止又は再開する。

外国人の受入れ状況を継続的に把握し、問題が生じた場合においては関係機関が連携して適切な対応を取る。

受入れにより行方不明者の発生や治安上の問題が生じないように関係機関は、情報の連携及び把握に努める。

5 その他の重要事項

大都市圏に人材が過度に集中しないよう配慮に努める。

外国人及び受入れ機関は、公租公課を支払う責務があり、制度所管省庁は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、関係行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。

被送還者の自国民引取義務を適切に履行していない国からの受入れは行わない。

改正法の施行後一定の期間が経過した際には基本方針の見直しを行う。

特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針について

〔 令和 7 年 3 月 1 1 日
閣 議 決 定 〕

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号）第 2 条の 3 第 1 項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号）第 7 条第 1 項の規定に基づき、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針を別紙のとおり定める。

これに伴い、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針（平成 30 年 12 月 25 日閣議決定）は、廃止する。

特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施 及び育成就労外国人の保護に関する基本方針について

特定技能の在留資格に係る制度（以下「特定技能制度」という。）及び育成就労に係る制度（以下「育成就労制度」という。）の適正な運用並びに育成就労外国人の保護を図るため、出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第 2 条の 3 第 1 項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第 7 条第 1 項の規定に基づき、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針を定める。

第一 特定技能制度及び育成就労制度の意義等に関する事項

1 特定技能制度及び育成就労制度における外国人受入れの基本的な考え方

我が国の外国人受入れの基本的な考え方は、専門的・技術的分野の外国人は、我が国経済社会の活力を維持し、更に発展させていくために必要不可欠であり、引き続き積極的な受入れを進めていかななくてはならない一方で、専門的・技術的分野とは評価されない分野の外国人の受入れについては、現在のみならず将来にわたっても我が国の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすものであるから、幅広い観点からの検討が必須であり、この検討は国民的コンセンサスを踏まえつつ行われなければならないとするものである。

今後、上記の対応及び検討が必要とされる中で、現在、我が国は本格的な少子高齢化・人口減少時代を迎え、今後もその傾向は加速度的に進んでいくと予想される中、労働力人口の不足が深刻化の一途をたどり、また国際的な人材獲得競争も一層激化している現状を踏まえれば、我が国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ちつつ、専門的・技術的分野における人材の育成・確保を行っていくことが必要不可欠である。

特定技能制度及び育成就労制度は、こうした必要性に応えるものとして、構造的な人手不足に対して、我が国が生産性の向上や国内人材の確保の在り方について幅広い観点からの検討を不断に行い、これを強力に推進することを前提として、両制度の整合性を考慮しつつ、一定の専門性・技能を有する外国人を育成・確保する仕組みを構築するものである。

特定技能制度及び育成就労制度において一定の専門性・技能を有する外国人を育成・確保するに当たっては、外国人の受入れが我が国の健全な労働市場の形成、良好な治安の維持等の安全・安心な社会の実現に向けた取組、送出国との良好な

関係の維持等に与える影響を十分考慮しつつ、生産性向上のための取組や国内人材の確保を行ってもなお当該分野における人手不足が深刻であり、当該分野の存続・発展のために外国人の受入れが必要な分野に限って、必要な範囲で外国人の受入れを行うものとする。

2 特定技能制度の意義に関する事項

特定技能制度の意義は、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(以下「特定産業分野」という。)において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みを構築することである。

3 育成就労制度の意義に関する事項

育成就労制度の意義は、特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野(以下「育成就労産業分野」という。)に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する人材を育成するとともに、育成就労産業分野における人材を確保する仕組みを構築することである。

第二 特定産業分野及び育成就労産業分野に関する基本的な事項等

1 特定産業分野に関する基本的な事項及び特定技能外国人の雇用形態

(1) 特定産業分野に関する基本的な事項

特定技能制度による外国人の受入れは、生産性向上や国内人材確保のための取組(女性・高齢者のほか、各種の事情により就職に困難を来している者等の就業促進、人手不足を踏まえた処遇の改善等を含む。)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に限って行う。生産性向上や国内人材の確保については、特定技能制度により外国人を受け入れた後も継続して行うべきことである。

(2) 特定技能外国人の雇用形態

特定技能の在留資格をもって本邦に在留する外国人(以下「特定技能外国人」という。)の雇用形態については、原則として、フルタイムとした上で直接雇用とする。特定技能所属機関(入管法第19条の18第1項に規定する「特定技能所属機関」をいう。以下同じ。)が、特定産業分野に係る業務を行っている場合等であって、分野の特性に応じ、派遣形態とすることが必要不可欠なものである場合には、例外的に特定技能所属機関が派遣元となり、派遣先へ派遣を行う派遣形態を採用することを認めることとし、特定技能分野別運用方針(3(1))の特定技能分野別運用方針をいう。以下同じ。)に明記する。その場合、派遣元は、派遣先が所定の条件を満たすことを確認しなければならない。

原則として外国人が所属する機関は一つに限ることとし、複数の特定技能所属機関との雇用に関する契約は認めない。ただし、特定産業分野に係る業務を行っている場合等であって、特定産業分野に属する技能の向上のために親子会社の間等相互に密接に関係する特定技能所属機関の間において一定期間在籍型出向を行うことが必要不可欠であり、かつ、特定技能外国人の雇用の安定や特定技能外国人への支援に与える影響等に係る懸念を払拭するために必要な措置を講じたと認められるときに限り、例外的に複数の特定技能所属機関との雇用に関する契約（特定技能分野別運用方針において定める特定産業分野の同一の業務区分に属する業務に従事するものに限る。）を許容することとし、その旨を特定技能分野別運用方針に明記することとする。なお、法務省は、不適正な運用実態を把握した場合、速やかに必要な調査等を行い、出入国又は労働に関する不正行為等が確認されたときは、特定技能所属機関等について厳正に処分等を行う。

また、受け入れる外国人に対する報酬は、預貯金口座への振込等支払額が確認できる方法により行う。

2 育成就労産業分野及び労働者派遣等育成就労産業分野の選定に関する基本的な事項並びに育成就労外国人の雇用形態

（1）育成就労産業分野の選定に関する基本的な事項

育成就労制度は、「特定技能1号」の在留資格において求められる水準の技能を有する人材を育成するとともに、育成就労産業分野における人材を確保することを目的とする制度であることから、育成就労制度による外国人の受入れは、上記1（1）のとおり人材の確保を図るべき特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦における3年間の就労を通じて修得させることが相当である分野に限って行う。

したがって、業務に従事するに当たり、我が国の法令に基づく免許又は資格の取得が前提となっている等、我が国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、育成就労産業分野として選定することは相当ではない。

（2）労働者派遣等育成就労産業分野の選定に関する基本的な事項

労働者派遣等育成就労産業分野（育成就労法第2条第3号口の「労働者派遣等育成就労産業分野」をいう。以下同じ。）は、育成就労産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させるに当たり季節的業務に従事させることを要し、かつ、当該技能を労働者派遣等（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第1号に規定する労働者派遣又は船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第6条第11項に規定する船員派遣をいう。）による就

労を通じて修得させることができるものと認められるものを選定するものとする。

(3) 育成就労外国人の雇用形態

育成就労外国人(育成就労法第2条第4号に規定する「育成就労外国人」をいう。以下同じ。)の雇用形態については、原則として、フルタイムとした上で直接雇用とする。労働者派遣等育成就労産業分野においては、労働者派遣等監理型育成就労(育成就労法第8条第2項の「労働者派遣等監理型育成就労」をいう。)を行うことができることとする。

密接関係法人育成就労(育成就労法第8条の2第4項の「密接関係法人育成就労」をいう。)の場合を除き、複数の育成就労実施者(育成就労法第2条第7号に規定する「育成就労実施者」をいう。以下同じ。)との雇用に関する契約は認めない。

また、受け入れる外国人に対する報酬は、預貯金口座への振込等支払額が確認できる方法により行う。

3 特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針に定める主要事項

(1) 特定産業分野は、入管法第2条の4第1項に基づき、法務大臣が分野所管行政機関の長並びに国家公安委員会、外務大臣及び厚生労働大臣と共同して定める分野別運用方針(以下「特定技能分野別運用方針」という。)において定める。

また、育成就労産業分野及び労働者派遣等育成就労産業分野は、育成就労法第7条の2第1項に基づき、法務大臣及び厚生労働大臣(以下「育成就労制度の主務大臣」という。)が分野所管行政機関(育成就労産業分野を所管するものに限る。)の長並びに国家公安委員会及び外務大臣と共同して定める分野別運用方針(以下「育成就労分野別運用方針」という。)において定める。

特定技能分野別運用方針案及び育成就労分野別運用方針案は、有識者等の意見を聴取した上で、関係閣僚会議(「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議の開催について」(平成30年7月24日閣議口頭了解))及び閣議に諮るものとする。

(2) 特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する関係行政機関の長は、特定技能分野別運用方針及び育成就労分野別運用方針において、現在、生産性向上のための取組や国内人材の確保を行ってもなお当該分野における人手不足が深刻であり、当該分野の存続・発展のために外国人の受入れが必要であることを有効求人倍率、雇用動向調査その他の公的統計又は業界団体を通じた所属企業への調査等の客観的な指標等により具体的に示す。その際、地方及び中小・小規模事業者における人手不足の状況を把握し、地域における深刻な人手不足に適切に対応する。

(3) 特定技能分野別運用方針及び育成就労分野別運用方針において、日本人の雇

用機会の喪失及び処遇の低下等を防ぐ観点並びに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、特定産業分野及び育成就労産業分野における5年（新たに特定技能分野別運用方針又は育成就労分野別運用方針を定めるなどの場合にあつては、既存の特定技能分野別運用方針又は育成就労分野別運用方針が定めている受入れ見込数に係る期間の終期までの期間）ごとの受入れ見込数について示し、人手不足の見込数と比較して過大でないことを示さなければならぬものとし、それぞれの受入れ見込数は、大きな経済情勢の変化が生じない限り、「特定技能1号」の在留資格をもって在留する外国人（以下「1号特定技能外国人」という。）及び育成就労外国人の受入れの上限として運用するものとする。

第三 特定産業分野及び育成就労産業分野において求められる人材に関する基本的な事項

1 1号特定技能外国人

- (1) 1号特定技能外国人の配偶者及び子については、在留資格は基本的に付与しない。

また、「特定技能1号」の在留資格をもって在留することができる期間（妊娠又は出産に係る期間等を除く。）は、通算して5年を超えることができない。ただし、「特定技能2号」への在留資格の変更に必要な試験等に不合格になった場合は、一定の要件の下で最長1年の在留継続を認める。

- (2) 1号特定技能外国人に対しては、相当程度の知識又は経験を必要とする技能が求められる。これは、相当期間の実務経験等を要する技能であつて、特段の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行できる水準のものをいう。当該技能水準は、特定技能分野別運用方針において定める当該特定産業分野の業務区分に対応する特定技能評価試験又はそれと同水準と認められる試験等により確認する。

特定技能評価試験と同水準と認められる資格等、特定技能評価試験以外の方法により当該技能水準を確認することができる場合には、その方法を当該特定技能分野別運用方針において規定することとする。確認手法の適正な実施を確保するため、特定産業分野を所管する行政機関が具体的な機関、確認の方法等を定める場合には、法務省に協議した上で定めるものとする。

- (3) 1号特定技能外国人に対しては、日本語教育の参照枠A2相当以上を基本としつつ、特定産業分野ごとに業務上必要な水準を満たす日本語能力が求められる。当該日本語能力水準は、特定技能分野別運用方針において定める当該特定産業分野の業務区分に対応する日本語能力の試験等により確認する。

- (4) 特定技能評価試験及び日本語能力の試験は、特定技能制度により受け入れる外国人の利便性の確保の観点から、特定産業分野を所管する行政機関又は同機関が定める試験実施者及び日本語試験実施機関において、原則として国外においても実施する。
- (5) 特定技能評価試験及び日本語能力の試験の適正な実施を確保するため、法務省は、厚生労働省、文部科学省等に対して助言を求めるなどして、試験問題の作成、試験の実施方法、実施場所、実施回数等について基本事項を記載した試験の方針（以下「試験方針」という。）を定める。特定産業分野を所管する行政機関又は同機関が定める試験実施者及び日本語試験実施機関は、試験方針に従い、実施しようとする試験について実施要領を作成の上、有識者等の確認を経たことを証明する書類その他の必要書類とともに法務省へ提出し、その確認を受けた後に試験を実施するものとする。法務省は、試験方針の作成、特定技能評価試験の確認等に当たっては、有識者等の意見を聴くものとする（法務省において当該確認等を不要とすることが相当と認める試験を除く。）。

また、特定産業分野を所管する行政機関及び日本語試験実施機関は、各事業年度終了後、法務省に対し、遅滞なく試験実施状況報告書（実施した試験の内容を含む。）を提出するものとする（法務省において提出を不要とすることが相当と認める試験を除く。）。

法務省は、試験方針、実施要領、試験実施状況報告書について公表するものとする。法務省は、特定技能評価試験及び日本語能力の試験の適正な実施を確保するため、必要に応じて、当該試験の内容について厚生労働省、文部科学省等に対して助言を求めるなどした上、特定産業分野を所管する行政機関又は同機関が定める試験実施者及び日本語試験実施機関に対して指導等を行う。

- (6) 第2号技能実習（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施行規則（平成28年法務省・厚生労働省令第3号）第1条第2号に規定する「第2号技能実習」をいう。）を良好に修了した者については、当分の間、上記試験等を免除し、必要な技能水準及び日本語教育の参照枠A2相当の日本語能力水準を満たしているものとして取り扱う。

2 2号特定技能外国人

- (1) 「特定技能2号」の在留資格をもって在留する外国人（以下「2号特定技能外国人」という。）については、在留期間の更新の回数に上限を設けず、また、その配偶者及び子に要件が満たされれば在留資格を付与する。
- (2) 2号特定技能外国人に対しては、熟練した技能が求められる。これは、長年の実務経験等により身につけた熟達した技能をいい、現行の専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人と同等又はそれ以上の高い専門性・技能を要する

技能であって、例えば自らの判断により高度に専門的・技術的な業務を遂行できる、又は監督者として業務を統括しつつ、熟練した技能で業務を遂行できる水準のものをいう。当該技能水準は、特定技能分野別運用方針において定める当該特定産業分野の業務区分に対応する特定技能評価試験等により確認する。

(3) 2号特定技能外国人に対しては、日本語教育の参照枠B 1相当以上を基本としつつ、特定産業分野ごとに業務上必要な水準を満たす日本語能力が求められる。当該日本語能力水準は、特定技能分野別運用方針において定める当該特定産業分野の業務区分に対応する日本語能力の試験等により確認する。この確認は、1号特定技能外国人の日本語能力の向上の状況に照らして相当と認められる時期から行うものとする。

(4) 特定技能評価試験及び日本語能力の試験の適正な実施を確保するため、法務省は、厚生労働省、文部科学省等に対して助言を求めるなどして、試験方針を定める。特定産業分野を所管する行政機関又は同機関が定める試験実施者及び日本語試験実施機関は、試験方針に従い、実施しようとする試験について実施要領を作成の上、有識者等の確認を経たことを証明する書類その他の必要書類とともに法務省へ提出し、その確認を受けた後に試験を実施するものとする。法務省は、試験方針の作成、特定技能評価試験の確認等に当たっては、有識者等の意見を聴くものとする(法務省において当該確認等を不要とすることが相当と認める試験を除く。)

また、特定産業分野を所管する行政機関及び日本語試験実施機関は、各事業年度終了後、法務省に対し、遅滞なく試験実施状況報告書(実施した試験の内容を含む。)を提出するものとする(法務省において提出を不要とすることが相当と認める試験を除く。)

法務省は、試験方針、実施要領、試験実施状況報告書について公表するものとする。法務省は、特定技能評価試験及び日本語能力の試験の適正な実施を確保するため、必要に応じて、当該試験の内容について厚生労働省、文部科学省等に対して助言を求めるなどした上、特定産業分野を所管する行政機関又は同機関が定める試験実施者及び日本語試験実施機関に対して指導等を行う。

3 育成就労外国人

(1) 育成就労外国人の配偶者及び子については、在留資格は基本的に付与しない。

育成就労の期間は3年とし、育成就労に適正に従事したものの「特定技能1号」への在留資格の変更に必要な試験等に不合格になった場合等においては、従前と同一の育成就労実施者が継続して育成就労を行わせることなど一定の要件の下で再受験に必要な範囲で最長1年の育成就労の継続を認める。

(2) 育成就労外国人に対しては、育成就労を終了するまでに、育成就労産業分野

に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を修得していることが求められる。

当該技能の修得に向けては、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分の中で主たる技能を定めて計画的な育成・評価が行われる必要がある。

当該技能水準は、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分ごとに、育成就労の開始後1年経過時までには技能検定（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第44条第1項の「技能検定」をいう。以下同じ。）基礎級又は相当する育成就労評価試験（育成就労法第8条第3項第6号の「育成就労評価試験」をいう。以下同じ。）により、育成就労を終了するまでに技能検定3級等又は特定技能評価試験により確認する。

- (3) 育成就労外国人に対しては、就労を開始する前までに、日本語教育の参照枠A1相当以上を基本としつつ、育成就労産業分野ごとに業務上必要な水準を満たす日本語能力が求められる。

当該日本語能力水準に関しては、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分に対応する日本語能力の試験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（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（令和5年法律第41号）第3条第1項の「認定日本語教育機関」をいう。）による就労のための課程の講習（認定日本語教育機関認定基準（令和5年文部科学省令第40号）第23条に基づく「特別の日本語教育課程」を含む。）等において受講することが求められる。就労開始前までに当該試験に合格していない育成就労外国人については、育成就労の開始から1年経過時までには当該試験に合格することが求められる。

また、育成就労外国人に対しては、育成就労を終了するまでに、日本語教育の参照枠A2相当以上を基本としつつ、育成就労産業分野ごとに業務上必要な水準を満たす日本語能力が求められる。育成就労外国人は、育成就労分野別運用方針において定める当該育成就労産業分野の業務区分に対応する日本語教育の参照枠A2相当以上の日本語能力の試験に合格することを目標として育成就労に従事し、当該日本語能力の修得に努めなければならない。

- (4) 育成就労評価試験（上記1(5)の特定技能評価試験を除く。以下この(4)において同じ。）及び日本語能力の試験の適正な実施を確保するため、法務省及び厚生労働省は、文部科学省等に対して助言を求めるなどして、試験方針を定める。育成就労産業分野を所管する行政機関又は同機関が定める試験実施者及び日本語試験実施機関は、試験方針に従い、実施しようとする試験について実施要領を作成の上、有識者等の確認を経たことを証明する書類その他の必要書

類とともに法務省及び厚生労働省へ提出し、その確認を受けた後に試験を実施するものとする。法務省及び厚生労働省は、試験方針の作成、育成就労評価試験の確認等に当たっては、有識者等の意見を聴くものとする（法務省及び厚生労働省において当該確認等を不要とすることが相当と認める試験を除く。）。

また、育成就労産業分野を所管する行政機関及び日本語試験実施機関は各事業年度終了後、法務省及び厚生労働省に対し、遅滞なく試験実施状況報告書（実施した試験の内容を含む。）を提出するものとする（法務省及び厚生労働省において提出を不要とすることが相当と認める試験を除く。）。

法務省及び厚生労働省は、試験方針、実施要領、試験実施状況報告書について公表するものとする。法務省及び厚生労働省は、育成就労評価試験及び日本語能力の試験の適正な実施を確保するため、必要に応じて、当該試験の内容について文部科学省等に対して助言を求めるなどした上、育成就労産業分野を所管する行政機関又は同機関が定める試験実施者及び日本語試験実施機関に対して指導等を行う。

第四 特定技能所属機関に係る施策並びに育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るための施策に関する基本的な事項

1 特定技能所属機関に係る施策に関する基本的な事項

(1) 特定技能所属機関の責務

特定技能所属機関は、出入国管理関係法令・労働関係法令・社会保険関係法令等を遵守することはもとより、上記第一の2の特定技能制度の意義を理解し、特定技能制度がその意義に沿って適正に運用されることを確保し、また、特定技能制度により受け入れる外国人の安定的かつ円滑な在留活動を確保するとともに、地域における外国人との共生社会の実現のため寄与する責務がある。

そこで、特定技能所属機関と外国人との間の雇用に関する契約（入管法第2条の5第1項に定める「特定技能雇用契約」をいう。以下同じ。）について、外国人の報酬額が日本人と同等額以上であることを含め所要の基準に適合していることや、特定技能所属機関について、当該基準に適合する特定技能雇用契約の適正な履行が確保されるものとして所要の基準に適合していることを求める。

特定技能所属機関は、1号特定技能外国人の就労が合わせて5年を迎えること等による特定技能雇用契約の終了時には、確実な帰国のための措置を行う必要がある。

また、入管法第2条の5第6項及び第19条の22第1項の規定により、特定技能所属機関は、1号特定技能外国人が「特定技能」の在留資格に基づく活動を安定的かつ円滑に行うことができるようするための職業生活上、日常生活

上又は社会生活上の支援（以下「1号特定技能外国人支援」という。）を実施する義務がある。

そのため、特定技能所属機関については、1号特定技能外国人支援計画（入管法第2条の5第6項に規定する「1号特定技能外国人支援計画」をいう。以下同じ。）を作成するほか、当該支援計画が所要の基準に適合していることや、当該基準に適合する1号特定技能外国人支援計画の適正な実施が確保されているものとして所要の基準に適合していることが求められる。

（2）1号特定技能外国人支援

ア 1号特定技能外国人支援は、特定技能所属機関又は登録支援機関（入管法第19条の27第1項に規定する「登録支援機関」をいう。以下同じ。）が主体となり、地域の外国人との共生に係る取組も踏まえつつ、1号特定技能外国人支援計画に基づき、これを実施する。

イ 特定技能所属機関又は登録支援機関は、1号特定技能外国人の受入れに当たり、適正な在留活動を確保するため、当該外国人が自らの活動内容等を的確に理解するための情報を提供するなど、在留中のみならず入国前においても必要な支援を行う。

ウ 1号特定技能外国人が上記第一の2の特定技能制度の意義に沿った「特定技能」の在留資格に基づく活動を適切に行い、また、円滑な社会生活を送ることが可能となるよう、法務省、厚生労働省、外務省その他の関係行政機関は、連携して、当該外国人に対する支援体制を構築する。

エ 1号特定技能外国人が転職（特定技能所属機関を変更することをいう。以下同じ。）する際にハローワークを利用する場合には、ハローワークにおいて当該外国人の希望条件、技能水準、日本語能力等を十分に把握した上で、適切に職業相談・職業紹介を行う。

オ 特定技能所属機関による1号特定技能外国人に対する支援の実施状況等（労働基準監督署への通報及びハローワークへの相談の状況を含む。）については、基本的に特定技能所属機関から出入国在留管理庁長官に届け出なければならないが、登録支援機関が特定技能所属機関から所要の基準に適合する1号特定技能外国人支援計画の全部の実施を委託された場合は、登録支援機関から届出等を行う。この場合、特定技能所属機関は、出入国在留管理庁長官に対し、登録支援機関に適合1号特定技能外国人支援計画（入管法第2条の5第3項第2号に規定する「適合1号特定技能外国人支援計画」をいう。）の全部の実施を委託した旨を届け出る。

カ 特定技能所属機関又は登録支援機関は、問題が発生した場合及び適切な支援の実施に当たり必要がある場合には、直接、法務省以外の関係行政機関へ

の連絡や情報提供を行うことができる。

2 育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るための施策に関する基本的事項

(1) 育成就労実施者の責務

育成就労実施者は、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護について育成就労を行わせる者としての責任を自覚し、育成就労法第3条に定める育成就労制度の基本理念にのっとり、適正な労働条件の下で育成就労が実施され、育成就労外国人の人権が保護されるよう、育成就労を行わせる環境の整備に努めるとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力する責務がある。

ア 育成就労計画の策定

育成就労制度においては、育成就労産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能及び日本語能力の修得が効果的に行われるよう、育成就労分野別運用方針において定める育成就労産業分野の業務区分の中で主たる技能を定めることを始めとして計画的な育成・評価を行う必要がある。育成就労計画は、当該育成・評価及びキャリア形成の要であることから、その策定に当たっては、講習の内容、従事させる業務の内容、時間、指導体制等についての検討を行い、育成就労の目標を確実に達成することのできる計画を策定するものとする。

育成就労実施者には認定を受けた育成就労計画に定める育成就労期間の終期まで育成就労を行わせる義務があり、監理型育成就労（育成就労法第2条第3号に規定する「監理型育成就労」をいう。以下同じ。）における監理支援機関（育成就労法第2条第11号に規定する「監理支援機関」をいう。以下同じ。）には当該義務が適切に履行されるよう監理支援を行う義務がある。したがって、育成就労実施者や監理支援機関の一方的な都合により、育成就労外国人が育成就労期間の途中でその意に反して帰国させられることはあってはならない。

イ 目標として定めた試験の適正な受験等

育成就労の開始後1年が経過する時まで及び育成就労を終了する時までに育成就労外国人に必要な技能及び日本語能力の試験を受けさせることは育成就労実施者の義務であり、これを通じ育成就労外国人が修得した技能及び日本語能力の評価を行うとともに、指導内容、方法、体制等に改善すべき点がないか点検すべきである。試験費用については育成就労実施者又は監理支援機関が負担する必要があるほか、育成就労実施者は、受け入れている育成就労外国人に確実に試験を受けさせる観点から、試験の実施者から求めがあった場合には、必要な協力をしていくことが望ましい。

なお、育成就労外国人に限られた育成就労期間の中で、効率的・効果的に技能を修得できるようにするため、育成就労実施者は、育成就労外国人を指導する立場にある育成就労指導員や育成就労計画の策定に携わる者の職業能力の更なる向上を図るべく、これらの者について技能検定その他の試験の受験等を積極的に推奨していくことが望ましい。

ウ 育成就労を行わせる環境の整備

育成就労実施者は、育成就労関係法令のほか、出入国管理関係法令・労働関係法令・社会保険関係法令等を遵守することはもとより、上記第一の3の育成就労制度の意義を理解し、育成就労制度がその意義に沿って適正に運用されることを確保し、また、育成就労外国人の安定的かつ円滑な在留活動を確保するとともに、地域における外国人との共生社会の実現のため寄与する責務がある。

育成就労外国人の待遇については、同等の業務に従事する日本人と同等額以上の報酬の支払いを担保すること、就労期間に応じた昇給その他の待遇の向上を行うことが必要であるほか、育成就労を行わせる環境を確保するため、適正な労務管理や恒常的な長時間労働の防止、労働災害の防止等について特に留意すべきである。また、育成就労外国人の雇用契約の内容が明示され、当該契約が適切に締結されていることが求められる。

さらに、育成就労実施者は、育成就労外国人が健康で快適な生活を送ることができるようにするため、快適な住環境を確保するとともに、食生活、医療等についての適切な助言及び援助を行うことができる体制を整備する必要がある。

なお、監理型育成就労にあっては、監理支援機関と育成就労実施者とが連携して上記体制の整備に取り組むものとする。

エ 育成就労実施者の変更（転籍）

計画的な人材育成の観点からは、育成就労は3年間を通じて同一の育成就労実施者の下で行われることが効果的であり望ましいものの、暴行、ハラスメント、重大悪質な法令違反行為又は重大悪質な契約違反行為があった場合などやむを得ない事情がある場合のほか、同一の育成就労実施者の下で育成就労を行った期間が一定の期間（以下「転籍制限期間」という。）を超えている等の一定の要件を満たす場合には、育成就労外国人本人の意向により育成就労実施者の変更（以下「転籍」という。）を行うことができる。

転籍は育成就労分野別運用方針において定める育成就労産業分野の同一の業務区分内に限り認めることとするが、育成就労実施者が転籍を希望する外国人を受け入れ、新たな育成就労を実施するに当たっては、育成する技能

の計画的な育成・評価の観点からは転籍前後で主たる技能に変更がないことが望ましい。

転籍制限期間については、1年とすることを目指しつつも、当分の間、育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて1年から2年までの範囲内で育成就労分野別運用方針において設定するものとする。

1年を超える転籍制限期間を定めた育成就労産業分野において、当該期間を選択した育成就労実施者においては、就労開始から1年を経過した後は転籍の制限を理由とした昇給その他育成就労産業分野ごとに定める基準を満たす待遇の向上等を図らなければならない。

また、転籍に当たっては、技能検定基礎級又は相当する育成就労評価試験及び各育成就労産業分野において日本語教育の参照枠A1相当の水準から「特定技能1号」への在留資格の変更に必要となる水準までの範囲内で育成就労分野別運用方針において設定する日本語能力の試験に合格していることが求められる。

育成就労実施者は、転籍に当たって合格が必要な試験を受けることを妨害することなどの転籍への不当な制限や育成就労法第8条の2第1項の申出をしたことを理由として育成就労外国人を解雇することなどの不利益な取扱いをしてはならない。

また、転籍支援はまずは監理支援機関が中心となって行いつつ、外国人育成就労機構（以下「機構」という。）及びハローワークにおいても連携して転籍先の情報の収集、提供などの支援を行う。

（2）監理支援

監理支援機関は、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護について重要な役割を果たすものであることを自覚し、監理支援の責任を適切に果たすとともに、国及び地方公共団体が講ずる施策に協力する責務がある。

監理支援機関は、営利を目的として監理支援事業を行うことは認められない一方で、財産的基盤、職員体制その他の監理支援事業を適正に遂行するための体制を有する必要がある。具体的には、育成就労実施者からの独立性・中立性を確保し、育成就労計画の作成の指導、その後の監理型育成就労の実施の監理支援等を通じて監理型育成就労実施者を適正に監理するほか、母国語による相談の応需や転籍の支援その他の外国人に対する支援を適正に行うことが求められる。また、監理支援機関が、取次送出機関を用い、育成就労外国人の受入れを行う場合には、選抜方法や入国前後の講習等について、育成就労実施者及び外国の送出機関と綿密に連携することが必要である。

なお、監理支援機関がこうした役割を適切に果たすためには、取り扱う育成

就労産業分野について高い知見を有している必要があり、育成就労計画の作成の指導や監理型育成就労の実施の監理支援を十分に行う能力を有しない育成就労産業分野については、取り扱うことができない。

第五 特定技能制度及び育成就労制度の運用に関する関係行政機関の事務の調整に関する基本的な事項

- 1 特定技能外国人の適正な在留管理、適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善
法務省及び厚生労働省は、外国人の適正な在留管理、適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善を図るため、以下のとおり、その所掌事務を的確に行うほか、必要な通報を相互に行う仕組みを構築し、効果的に運用するなど緊密な連携を図る。
 - (1) 法務省は、特定技能制度が上記第一の2の特定技能制度の意義に沿って適切に運用されるようにするため、入国・在留審査において、外国人が「特定技能」の在留資格に基づく活動を適切に行うための措置が講じられること等を確認するほか、在留中においても、特定技能外国人のみならず、特定技能所属機関や登録支援機関からの届出、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）に基づく情報の提供（同法第29条）、事実の調査権限等を用いた実態把握等により、必要な情報を収集し、これを必要に応じて厚生労働省その他の関係行政機関と共有するとともに、問題があれば、これらの関係行政機関と連携して、適切に対応する。
 - (2) 厚生労働省は、国内労働市場の動向を注視するほか、外国人が在留資格に基づく活動を適切に行い、その有する能力を有効に発揮できる環境の整備として、賃金、労働時間、安全衛生その他の労働条件の確保及び労働条件、安全衛生、社会保険等に関する雇用管理の改善が適切に図られるよう、都道府県労働局、労働基準監督署、ハローワーク等を通じて特定技能所属機関や人材あっせん機関を指導・監督する。また、厚生労働省は、法務省や分野所管行政機関が把握した、特定技能所属機関等による労働関係法令違反の疑いがある情報等の提供を受けたときは、これを指導・監督等の端緒として活用するなどして、適正な労働条件の確保及び雇用管理の改善を図る。
- 2 育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の適正な保護
育成就労法においては、国、地方公共団体及び機構のそれぞれの責務やその相互の密接な連携が求められることが規定されている。

特に、法務省及び厚生労働省は、育成就労制度の主務省庁として、育成就労計画の認定制や監理支援機関の許可制を適正に運用し、育成就労外国人からの申告

を受理する等により把握した不正事案に対しては、改善命令、認定・許可の取消し等の監督権限を適時適切に行使する。

また、機構は、育成就労制度の主務大臣等の委託を受けて育成就労に関する権限を包括的に行使するとともに、育成就労制度の主務大臣等とあいまって育成就労外国人の保護に当たる主体として位置づけられていることを踏まえ、その指導監督機能や支援・保護機能、1号特定技能外国人に対する相談援助機能を適切に果たすことができるよう必要な体制等を整備する。

育成就労については、育成就労法による規制のほか、出入国管理関係法令、労働関係法令等の様々な法令に基づき、出入国在留管理機関、労働基準監督機関、職業安定機関を始めとした多くの関係行政機関が関与することとなる。育成就労制度の主務省庁及び機構は、これら関係行政機関との間で必要な通報等を相互に行う仕組みを構築するなど、緊密な連携を図る。

3 特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する行政機関による指導の責務

特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する行政機関の長は、特定技能分野別運用方針又は育成就労分野別運用方針に基づき、特定技能所属機関又は育成就労実施者等に対して特に課す要件を設定するほか、分野別の協議会の組織等、各特定産業分野及び育成就労産業分野において特定技能制度及び育成就労制度の適正な運用を図るための取組を推進する。

特定技能分野別運用方針又は育成就労分野別運用方針と異なる運用がなされている状況を認めるときは、特定技能所属機関、育成就労実施者等に対し、必要な指導・助言を行うなどして適切に対応する。

4 国内外における取組等

法務省、厚生労働省等の関係機関は、その連携を更に強化し、国内における悪質な仲介事業者（ブローカー）等の排除を徹底する。

その上で、有為な外国人の送出しを確保するため、外務省や在外公館等を通じ、国外において、特定技能制度及び育成就労制度の周知や広報、送出国における日本語教育の充実等、我が国で働く意欲を喚起するための取組等を行うとともに、必要に応じこれら取組に係る協力について、送出国政府に対する政府レベルでの申入れを実施する。また、特定技能制度及び育成就労制度について、就労を終えた外国人が帰国する場合に帰国後も本邦で修得した技能等を生かすことができるような制度とすることは、有為な外国人の送出しにもつながるとともに、人材育成を通じた国際貢献にも資することから、修得した技能等の国内外における活用状況の調査その他必要な取組を、必要に応じて送出国政府その他の関係者の協力も得つつ推進する。

さらに、法務省及び厚生労働省（特定技能制度については法務省）は、外務省

や在外公館等と連携して、外国人の保護等を図り、外国人やその家族（以下「外国人等」という。）から保証金を徴収したり、外国人等との間で違約金の定めをしたりするなどの悪質な仲介事業者等の介在を防止するため、二国間取決めなどの政府間文書の作成・公表等、必要な方策を講じる。

そのため、育成就労制度では、原則として、二国間取決めを作成した国から育成就労外国人を受け入れることとし、二国間取決めを通じて、送出国政府と協力し、不適正な送出国機関の排除や外国人が送出国機関に支払う費用の基準の遵守を徹底するほか、送出しに係る費用を含めた送出国機関に係る情報の透明性の向上を図る。二国間取決めを作成した国との間では、送出国政府から認定を受けた送出国機関のみから育成就労外国人を受け入れることとし、二国間取決めに違反する行為が認められた場合は、当該送出国機関に関して認定の取消し等厳格な対応を行うよう送出国政府に要請することとする。

5 人手不足状況の変化等への対応

- (1) 特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する行政機関の長は、特定技能分野別運用方針又は育成就労分野別運用方針を定める際に示した人手不足の状況を判断するための客観的な指標及び動向並びに法務省から提供する特定産業分野及び育成就労産業分野における在留外国人数等に照らして、当該特定産業分野又は育成就労産業分野における人手不足の状況について継続的に把握することとし、当該客観的な指標及び動向の変化や受入れ見込みとのかい離、当該特定産業分野又は育成就労産業分野に係る就業構造や経済情勢の変化等を踏まえ、人手不足の状況に変化が生じたと認められる場合には、それらの状況を的確に把握・分析し、状況に応じた必要な措置を講じなければならない。
- (2) 特定技能制度においては、法務大臣、外務大臣、厚生労働大臣及び国家公安委員会（以下「制度関係機関の長等」という。）並びに特定産業分野を所管する行政機関の長は、人手不足の状況の変化の程度その他の受入れをめぐる状況を踏まえて、今後の受入れ方針等について協議することとし、必要に応じて、関係閣僚会議において、特定技能分野別運用方針の見直し、在留資格認定証明書の交付の停止又は特定産業分野を定める省令からの当該分野の削除の措置を講じることについて検討し、これを踏まえて必要な措置を執る。
- (3) 上記(2)で在留資格認定証明書の交付の停止の措置を講じた場合において、当該特定産業分野において再び必要とされる人材が不足すると認める場合には、制度関係機関の長等及び特定産業分野を所管する行政機関の長は協議をし、必要に応じて、関係閣僚会議において、在留資格認定証明書の交付の再開の措置を講じることについて検討し、これを踏まえて必要な措置を執る。
- (4) 育成就労制度においては、育成就労制度の主務大臣、外務大臣及び国家公安

委員会並びに育成就労産業分野を所管する行政機関の長は、人手不足の状況の変化の程度その他の受入れをめぐる状況を踏まえて、今後の受入れ方針等について協議することとし、必要に応じて、関係閣僚会議において、育成就労分野別運用方針の見直し、育成就労計画の認定の停止又は育成就労産業分野を定める省令からの当該分野の削除の措置を講じることについて検討し、これを踏まえて必要な措置を執る。

(5) 上記(4)で育成就労計画の認定の停止の措置を講じた場合において、当該育成就労産業分野において再び必要とされる人材が不足すると認める場合には、育成就労制度の主務大臣、外務大臣及び国家公安委員会並びに育成就労産業分野を所管する行政機関の長は協議をし、必要に応じて、関係閣僚会議において、育成就労計画の認定の再開の措置を講じることについて検討し、これを踏まえて必要な措置を執る。

(6) 特定技能外国人及び育成就労外国人が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することを防止する上で、必要な措置を講じるに当たっては、法務省、厚生労働省等の関係機関及び特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する行政機関は、必要な情報連携を図り、特定技能外国人及び育成就労外国人の地域への集中状況や、人材が不足している地域の状況の把握に努め、多角的な視点に立った検討を行うものとする。

特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する行政機関は、各地域の事業者が必要な特定技能外国人及び育成就労外国人を受け入れられるよう、特定技能制度及び育成就労制度の趣旨や優良事例を全国的に周知するとともに、地方における人手不足の状況を把握し、分野別の協議会を組織するなど必要な措置を講じる。

6 外交上又は人権上の問題が生じた場合の対応

法務省は、特定産業分野を所管する行政機関とともに特定技能外国人の国別の受入れ状況を継続的に把握する。我が国の外交上又は人権上の問題があると認められる場合には、外務省と連携して、必要な措置を講じる。

法務省及び厚生労働省は、育成就労産業分野を所管する行政機関とともに育成就労外国人の国別の受入れ状況を継続的に把握する。我が国の外交上又は人権上の問題があると認められる場合には、外務省と連携して、必要な措置を講じる。

7 治安上の問題が生じた場合の対応

特定技能外国人及び育成就労外国人の受入れにより行方不明者の発生や治安上の問題が生じないよう、法務省、外務省、厚生労働省及び警察庁(以下「制度関係機関」という。)並びに特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する行政機関は、情報の連携及び把握に努めるとともに、必要な措置を講じる。

また、制度関係機関及び特定産業分野又は育成就労産業分野を所管する行政機関は、治安への影響に関し必要があると認めるときは、それらの状況を的確に把握・分析し、関係閣僚会議に報告し、必要な措置を講じる。

第六 特定技能制度及び育成就労制度の運用に関するその他の重要事項

1 特定技能制度及び育成就労制度の運用に関するその他の重要事項

特定技能制度及び育成就労制度の運用に当たっては、人材が不足している地域の状況に配慮し、特定技能外国人及び育成就労外国人が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために、労働者の権利保護等に十分配慮した上で必要な措置を講じるよう努めるものとする。特に、特定技能所属機関及び育成就労実施者の就業環境の改善に努め、地方公共団体と適切に連携するなど特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援するものとする。

特定技能外国人については、特定技能分野別運用方針において定める特定産業分野の同一の業務区分内又は試験等によりその技能水準の共通性が確認されている範囲内において転職を認める。なお、退職から3月を超えた場合には、特定技能に該当する活動を行わないで在留していることにつき正当な理由がある場合を除き、在留資格の取消手続の対象となり得る。

特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関及び育成就労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、制度を所管する行政機関は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、関係行政機関と連携の上、必要な措置を講じるものとする。

2 出入国在留管理上の支障による措置

(1) 被送還者の自国民引取義務を適切に履行していない国からの受入れは行わない。

(2) その他我が国の出入国管理上支障を生じさせている(注)国からの受入れについては慎重に対応する。

(注) 不法滞在、送還忌避、濫用・誤用的な難民等の認定申請、悪質な仲介事業者等の放置、人身取引その他出入国管理上支障となるべき事象が生じている場合をいう。

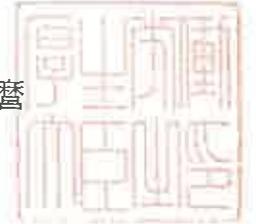
3 基本方針の見直し

本基本方針については、出入国管理及び難民認定法及び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の一部を改正する法律(令和6年法律第60号)の施行後3年を目途として検討を加え、必要があると認めるときは見直しを行う。

厚生労働省発開 0313 第 3 号
令和 7 年 3 月 13 日

労働政策審議会
会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



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

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つて、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、令和五年度及び令和六年度に加え、令和七年度においても、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。 (本則関係)

第二 その他

第一については、令和七年四月一日から適用するものとする。 (附則関係)

【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（R6.4.1現在）：全国 167 施設

（内訳 職業能力開発校 146 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5年度実績：離職者訓練 受講者数 5,960人 就職率 82.7%

在職者訓練 受講者数 43,763人

学卒者訓練 受講者数 9,505人 就職率 95.3%

補助の体系

厚生労働省
（都道府県の補助対象経費の1/2）



都道府県

【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。（令和5年度及び令和6年度の特例について、令和7年度も必要となる施設が存在することから、延長するもの。）

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（分所含む）

国の補助率の引き上げ

| | 国 → 県 |
|-----|-------|
| 現 行 | 1 / 2 |
| 改正案 | 2 / 3 |

・この政令は、令和7年4月1日から適用する。

厚生労働省発開 0313 第 1 号
令和 7 年 3 月 13 日

労働政策審議会
会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



別紙「職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、
貴会の意見を求める。

職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 職業訓練指導員免許の申請

職業訓練指導員免許の申請を、職業訓練指導員試験の受験の申請（実技試験及び学科試験の全部の免除を受けようとする者の申請に限る。）と併せて行う場合には、職業訓練指導員免許の申請に当たり職業訓練指導員試験合格証書を添えることを要しないものとする。

第二 職業訓練指導員試験の公示

職業訓練指導員試験について、都道府県知事は、職業訓練指導員試験の実施期日、実施場所、職業訓練指導員試験受験申請書の提出期限その他試験に関し必要な事項を、当該期日の二月前までに、公示しなければならいとされているところ、実技試験及び学科試験の全部の免除を受けようとする者を対象とした職業訓練指導員試験については、あらかじめ公示すればよいものとする。

第三 その他

その他所要の改正を行うこと。

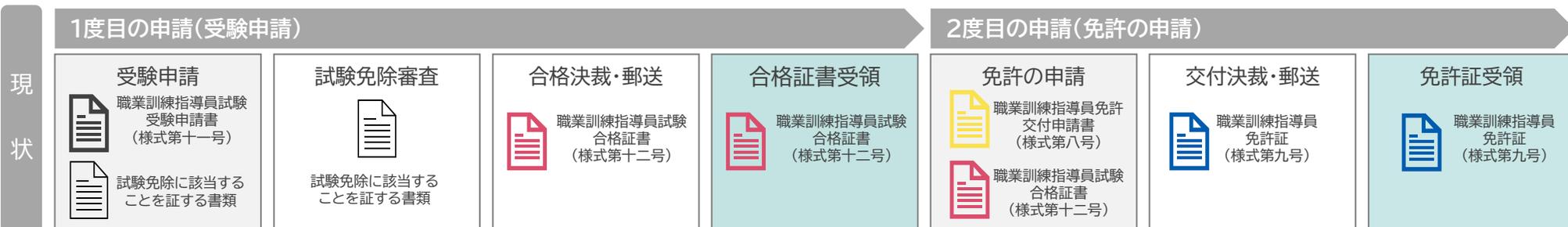
第四 施行期日等

- 一 この省令は、公布の日から施行するものとする。
- 二 この省令の施行に関し、必要な経過措置を定めること。

職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案について

- 現行制度において、職業訓練指導員免許を申請する際は、指導員試験の実技試験及び学科試験の全部の免除(以下「全免除」という。)を受けることができる者であっても、事前に指導員試験の受験申請を行い、職業訓練指導員試験合格証書(以下「合格証書」という。)の交付を受けた上で、職業訓練指導員免許申請書と合格証書を提出しなければならない。
- 今般、全免除を受けることができる者の事務的負担と時間的制約の軽減を図るため、免許の申請と指導員試験の受験申請を同時に行うことを可能とするように職業能力開発促進法施行規則(昭和44年労働省令第24号。以下「能開則」という。)について所要の改正を行う。

※ 令和6年地方分権改革提案に対応する改正



【施行】令和7年4月上旬(予定)

① 職業訓練指導員免許の申請(能開則第40条)

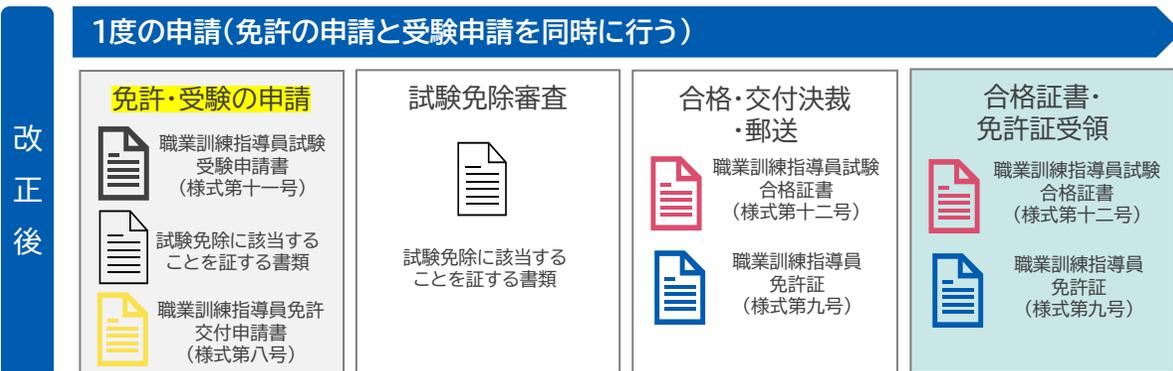
全免除を受けようとする手続きの際に、免許の申請を指導員試験の受験の申請と併せて行う場合、合格証書の添付を要しないものとする。

事務負担の軽減

② 職業訓練指導員試験の公示(能開則第45条)

全免除を受けようとする者については、都道府県知事による職業訓練指導員試験の公示後、通年で受験することが可能となるもの。(全免除者以外はこれまでどおり公示後、2か月後から受験が可能。)

時間的制約の解消



【参考】職業訓練指導員試験について

○指導員試験は次の3つの学科目と1つの実技試験の4科目で構成

指導方法(学科) 関連学科(系基礎) 関連学科(専攻) 実技試験

4科目それぞれに試験免除の規定があり、それらの規定を組み合わせると、**4科目全部が免除になると、全免除になる。**

例えば・・・指導員免許+技能検定1級合格

他の指導員免許を持っている**1科目免除** 技能検定1級合格で**3科目免除**
 指導方法(学科) 関連学科(系基礎) 関連学科(専攻) **694** 実技試験

以下3検定について、3月11日に厚生労働大臣認定を行い、同日、厚生労働省内において認定式を行った。

家政士団体検定

実施機関：（公社）日本看護家政紹介事業協会

対象職種：家政サービス

R7年度試験実施予定：11月

実技試験の概要：

（単一等級）衣・食・住3課題、基本作業、
口頭試問



陸災防フォークリフト荷役技能検定

実施機関：陸上貨物運送事業労働災害防止協会

対象職種：フォークリフト荷役

R7年度試験実施予定：10月、12月

実技試験の概要：

- （1級）点検試験及び不具合個所の発見、
運転試験
- （2級）点検試験、運転試験



日本躯体コンクリート打込み・締固め工団体検定

実施機関：（一社）日本建設躯体工事業団体連合会

対象職種：コンクリート打込み・締固め工

R7年度試験実施予定：5月、6月、
11月、3月

実技試験の概要：

- （1級）打込み・締固め試験、フレッシュコンクリート数量計算、判断等試験5課題
- （2級）打込み・締固め試験、フレッシュコンクリート数量計算、判断等試験3課題



厚生労働省発職 0327 第 1 号

令和 7 年 3 月 27 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



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（案） 【予算成立後施行分】

第一 雇用保険法施行規則の一部改正

- 一 六十五歳超雇用推進助成金制度の改正
- 二 特定求職者雇用開発助成金制度の改正
- 三 トライアル雇用助成金制度の改正
- 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の改正
- 六 キャリアアップ助成金制度の改正
- 七 人材開発支援助成金制度の改正
 - 1 人材育成支援コース助成金、人への投資促進コース助成金及び事業展開等リスクリソグ支援コース助成金について、賃金助成額（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場合又は労働協約若しくは就業規則に定めるところにより、職務に関連した専門的な知識若しくは技能を習得したと認める労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した場合（2）において「その雇用する労働者

に係る賃金を増額した場合」という。)の賃金助成額を含む。)を引き上げること。

2 人材育成支援コース助成金の改正

(一) 人材育成訓練

有期契約労働者等に対して人材育成訓練を受けさせる場合の経費助成率(その雇用する労働者に係る賃金を増額した場合の経費助成率を含む。)を引き上げるとともに、人材育成訓練を修了した有期契約労働者等について、その雇用する有期契約労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員への転換措置、その雇用する無期契約労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員への転換措置又は有期契約労働者の無期契約労働者への転換措置のうちいずれかの措置を講じた場合における経費助成率を廃止すること。

(二) 有期実習型訓練

- (1) 経費助成率を引き上げること。
- (2) 支給要件に次の要件を追加すること。

イ 有期実習型訓練を修了した対象職業能力形成促進者(有期実習型訓練を受けることが望ま

しいと認められる者をいう。)について、その雇用する有期契約労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員若しくは無期契約労働者への転換措置又はその雇用する無期契約労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員への転換措置のうちいずれかの措置を講じる事業主であること。

ロ 有期実習型訓練を修了した紹介予定派遣に係る派遣労働者について、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員又は無期契約労働者としての雇入れ措置のうちいずれかの措置を講じる場合に限ることとする。

八 二千二十八年技能五輪国際大会に係る法人に対する経費補助の創設

二千二十八年技能五輪国際大会の開催及び準備を目的とする法人に対して、その業務に要する経費の補助を行うこととする。

九 通年雇用助成金制度の改正

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、公布の日から施行すること。ただし、第一の四の2にあつては、令和七年十月一日から施行すること。
- 二 この省令の施行に関し必要な経過措置を定めること。
- 三 その他所要の規定の整備を行うこと。

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について【概要】【予算成立後施行分】

1. 概要

- 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7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、内容の詳細は別紙のとおり。また、その他所要の改正を行う。（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。以下「雇保則」という。）の一部改正関係

1. 65歳超雇用推進助成金
2. 特定求職者雇用開発助成金
3. トライアル雇用助成金
4. 両立支援等助成金
5. 人材確保等支援助成金
6. キャリアアップ助成金
7. 人材開発支援助成金
8. 2028年技能五輪国際大会に係る法人に対する経費補助
9. 通年雇用助成金

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。以下「建労働則」という。）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

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
- 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第9条及び第47条

3. 施行期日等

- 公布日 令和7年4月（予定）
- 施行期日 公布の日（別紙I. 4.（2）については、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（令和6年法律第42号。以下「育児・介護休業法改正法」という。）附則第1条第2号に掲げる規定の施行の日（令和7年10月1日）（予定）

I. 雇保則の一部改正関係

7. 人材開発支援助成金

(1) 人材育成支援コース、人への投資促進コース及び事業展開等リスクリング支援コースの拡充

- 昨今の賃金上昇を踏まえ、訓練終了後に賃上げした場合を含め、賃金助成額を引き上げる。(雇保則第125条第2項、附則第34条第2項及び附則第35条第2項)

【現行制度の概要】

① 人材育成支援コース

10時間以上のOFF-JTによる訓練、新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練、又は有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行う事業主等を支援するコース。

| 企業規模 | 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 | 380円 | 480円 |
| 中小企業事業主 | 760円 | 960円 |

② 人への投資促進コース

「人への投資」を加速化するため、国民の方からのご意見を踏まえてメニュー化した高度デジタル人材育成のための訓練等を行う事業主を支援するコース。(令和4年度から令和8年度までの暫定措置)

| 対象訓練・助成内容 | 企業規模 | 賃金助成額 1人1時間当たり | |
|--|-----------|-------------------|----------|
| | | | 賃上げに係る要件 |
| 高度デジタル人材訓練 | 中小企業事業主以外 | 480円 | —※1 |
| | 中小企業事業主 | 960円 | —※1 |
| 成長分野等人材訓練 | — | 960円※2 | —※1 |
| 情報技術分野認定実習併用職業訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練) | 中小企業事業主以外 | 380円 | 480円 |
| | 中小企業事業主 | 760円 | 960円 |
| 長期教育訓練休暇制度 | 中小企業事業主以外 | 760円※3 | 960円※3 |
| | 中小企業事業主 | 960円※3 | —※1 |

③ 事業展開等リスクリング支援コース

企業内における新たな事業の創出等の事業展開等に伴い、労働者に必要となるスキルを習得させるための訓練を行う事業主を支援するコース。(令和4年度から令和8年度までの暫定措置)

| 企業規模 | 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 | 480円 | —※1 |

| | | |
|---------|-------|-----|
| 中小企業事業主 | 960 円 | —※1 |
|---------|-------|-----|

※1 訓練修了後に賃金を増額した場合の要件は設定せず、あらかじめ高率助成に設定。
 ※2 国内大学院を利用して訓練を実施した場合のみ対象。
 ※3 有給による休暇を取得した場合に対象。

【見直しの内容】

① 人材育成支援コース

| 企業規模 | 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 | <u>400 円</u> | <u>500 円</u> |
| 中小企業事業主 | <u>800 円</u> | <u>1,000 円</u> |

② 人への投資促進コース

| 対象訓練・助成内容 | 企業規模 | 賃金助成額 1人1時間当たり | |
|--|-----------|-------------------|----------------|
| | | 賃上げに係る要件 | |
| 高度デジタル人材訓練 | 中小企業事業主以外 | <u>500 円</u> | — |
| | 中小企業事業主 | <u>1,000 円</u> | — |
| 成長分野等人材訓練 | — | <u>1,000 円</u> | — |
| 情報技術分野認定実習併用職業訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練) | 中小企業事業主以外 | <u>400 円</u> | <u>500 円</u> |
| | 中小企業事業主 | <u>800 円</u> | <u>1,000 円</u> |
| 長期教育訓練休暇制度 | 中小企業事業主以外 | <u>800 円</u> | <u>1,000 円</u> |
| | 中小企業事業主 | <u>1,000 円</u> | — |

③ 事業展開等リスクリング支援コース

| 企業規模 | 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 | <u>500 円</u> | — |
| 中小企業事業主 | <u>1,000 円</u> | — |

(2) 人材育成支援コースの見直し

- 人材育成訓練について、10 時間以上という比較的短時間の OFF-JT による訓練を助成対象としており、必ずしも正規雇用労働者等への転換等のインセンティブとなっていないと考えられることから、正規雇用労働者等への転換等を実施した場合の高率助成を廃止する。一方、有期契約労働者等に対する訓練機会の確保を図る観点から、有期契約労働者等に訓練を実施した場合の経費助成率（訓練終了後に賃上げした場合の経費助成率を含む）を引き上げる。

- 有期実習型訓練について、正規雇用労働者等への転換等を一層促進する観点から、助成メニューを正規雇用労働者等に転換等した場合に限定した上で、経費助成率を引き上げる。(雇保則第125条第2項)

| 【現行制度の概要】 | | | |
|---------------------------------|-------------------------|-------|----------|
| 対象訓練・助成内容 | | 経費助成率 | |
| | | | 賃上げに係る要件 |
| 人材育成訓練 | 有期契約労働者等に訓練を実施した場合※ | 60% | 75% |
| | 正規雇用労働者等への転換等を実施した場合 | 70% | 100% |
| 有期実習型訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練) | 正規雇用労働者等への転換等を実施しなかった場合 | 60% | 75% |
| | 正規雇用労働者等への転換等を実施した場合 | 70% | 100% |

※ 正規雇用労働者等に対して、訓練を実施した場合は中小企業 45% (中小企業以外 30%)、訓練終了後賃上げを実施した場合は中小企業 60% (中小企業以外 45%)。

| 【見直しの内容】 | | | |
|---------------------------------|----------------------|------------|------------|
| 対象訓練・助成内容 | | 経費助成率 | |
| | | | 賃上げに係る要件 |
| 人材育成訓練 | 有期契約労働者等に訓練を実施した場合※ | <u>70%</u> | <u>85%</u> |
| 有期実習型訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練) | 正規雇用労働者等への転換等を実施した場合 | <u>75%</u> | 100% |

※ 正規雇用労働者等に対して、訓練を実施した場合は中小企業 45% (中小企業以外 30%)、訓練終了後賃上げを実施した場合は中小企業 60% (中小企業以外 45%)。

8. 2028年技能五輪国際大会に係る法人に対する経費補助

- 2028年技能五輪国際大会については、2023年11月に厚生労働大臣が日本・愛知県への招致表明を行い、2024年9月10日のワールドスキルズ・インターナショナル総会において日本・愛知県での開催が決定した。
- 技能五輪国際大会の日本での準備及び開催に当たっては、2007年ユニバーサル技能五輪国際大会時と同様、財団法人の設立を予定しているところ。
- 当該法人が行う開催準備（競技運営及び国内関係団体への協力依頼）及び国内における開催機運の醸成に要する経費を補助するに当たり、その経費の補助を雇用保険法第63条第1項第9号の事業の一つとして位置づけるため、雇保則第138条の改正を行う。

【改正の内容】

- 雇保則第138条に「2028年技能五輪国際大会の開催及び準備を目的とする法人に対して、その業務に要する経費の補助を行うこと。」を追加する。

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】

1 人材育成支援コース、人への投資促進コース、事業展開等リスキリング支援コースの拡充

○ 賃金助成額の増額

昨今の賃金上昇を踏まえ、賃金助成額を引き上げる。

() 内は中小企業以外の助成額・助成率

| 拡充の対象となる賃金助成のあるコース・メニュー | | | 賃金助成額（拡充前） （1人1時間当たり） | | 賃金助成額（拡充後） （1人1時間当たり） | |
|-------------------------|------------------|---|------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| | | | | 賃上げに係る要件 ^{※3} を満たした場合 | | 同左 ^{※3} |
| 人材育成支援コース | 人材育成訓練 | 10時間以上のOFF-JTによる訓練 | | | | |
| | 認定実習併用職業訓練 | 新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練 | 760円 (380円) | 960円 (480円) | 800円 (400円) | 1,000円 (500円) |
| | 有期実習型訓練 | 非正規雇用労働者の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練 | | | | |
| 人への投資促進コース | 高度デジタル人材訓練 | 高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練 | 960円 (480円) | - | 1,000円 (500円) | - |
| | 成長分野等人材訓練 | | 960円 ^{※1} | - | 1,000円 ^{※1} | - |
| | 情報技術分野認定実習併用職業訓練 | IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練 | 760円 (380円) | 960円 (480円) | 800円 (400円) | 1,000円 (500円) |
| | 長期教育訓練休暇制度 | 長期教育訓練休暇制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成 | 960円 ^{※2} (760円) | - ^{※2} (960円) | 1,000円 ^{※2} (800円) | - ^{※2} (1,000円) |
| 事業展開等リスキリング支援コース | | 事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練 | 960円 (480円) | - | 1,000円 (500円) | - |

※1 国内の大学院を利用した場合に助成 ※2 有給休暇の場合のみ助成

※3 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成額を加算

2 人材育成支援コースの見直し（非正規雇用労働者に対する助成メニューの整理・重点化）

○ 正社員化要件等の見直し

非正規雇用労働者の訓練機会の確保及び正規雇用労働者への転換等を促進するため、人材育成支援コースにおける非正規雇用労働者に対する助成メニューを整理・重点化し、経費助成率を見直す。

※ 令和5年度における正規雇用労働者への転換等した人数 人材育成訓練：訓練修了者8,036人のうち、2,589人（32.2%） 有期実習型訓練：訓練修了者5,964人のうち、4,439人（74.4%）

| 見直しの対象となるメニュー | | | 経費助成率（見直し前） | | 経費助成率（見直し後） | |
|---------------------------------|----------------------------------|-----|-------------|-----------------------------------|-------------|------------------|
| | | | | 賃上げに係る要件 ^{※2} を満たした場合 | | 同左 ^{※2} |
| 人材育成訓練 | 非正規雇用労働者に訓練を実施した場合 ^{※1} | 60% | 75% | 70% | 85% | |
| | 正規雇用労働者への転換等を実施した場合 | 70% | 100% | | | |
| 有期実習型訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練) | 非正規雇用労働者に訓練を実施した場合 | 60% | 75% | 75% | 100% | |
| | 正規雇用労働者への転換等を実施した場合 | 70% | 100% | | | |

※1 正規雇用労働者に対して訓練を実施した場合は中小企業45%（中小企業以外30%）、訓練修了後賃上げを実施した場合は中小企業60%（中小企業以外45%）

※2 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率を加算

2028年技能五輪国際大会の開催団体（財団法人）への補助について

- 技能五輪国際大会の日本での準備及び開催に当たっては、2007年ユニバーサル技能五輪国際大会時と同様、財団法人の設立を予定。（設立後、公益財団法人への移行を想定）
- 財団が行う、開催準備（競技運営及び国内関係団体への協力依頼）及び国内における開催機運の醸成に要する経費を補助（10/10）。※（目）技能向上対策費補助金

○一般財団法人2028年技能五輪国際大会日本組織委員会への補助について

雇用保険法第63条第1項第9号（労働者の能力の開発及び向上のために必要な事業）の一として、雇用保険法施行規則第138条に次の1号を加えることを想定。

「2028年技能五輪国際大会の開催及び準備を目的とする法人に対して、その業務に要する経費の補助を行うこと。」

財団法人が実施する業務

○大会開催に向けた準備業務

各競技職種ごとの競技会場の設営や各競技に関する技術的検討の実施業務

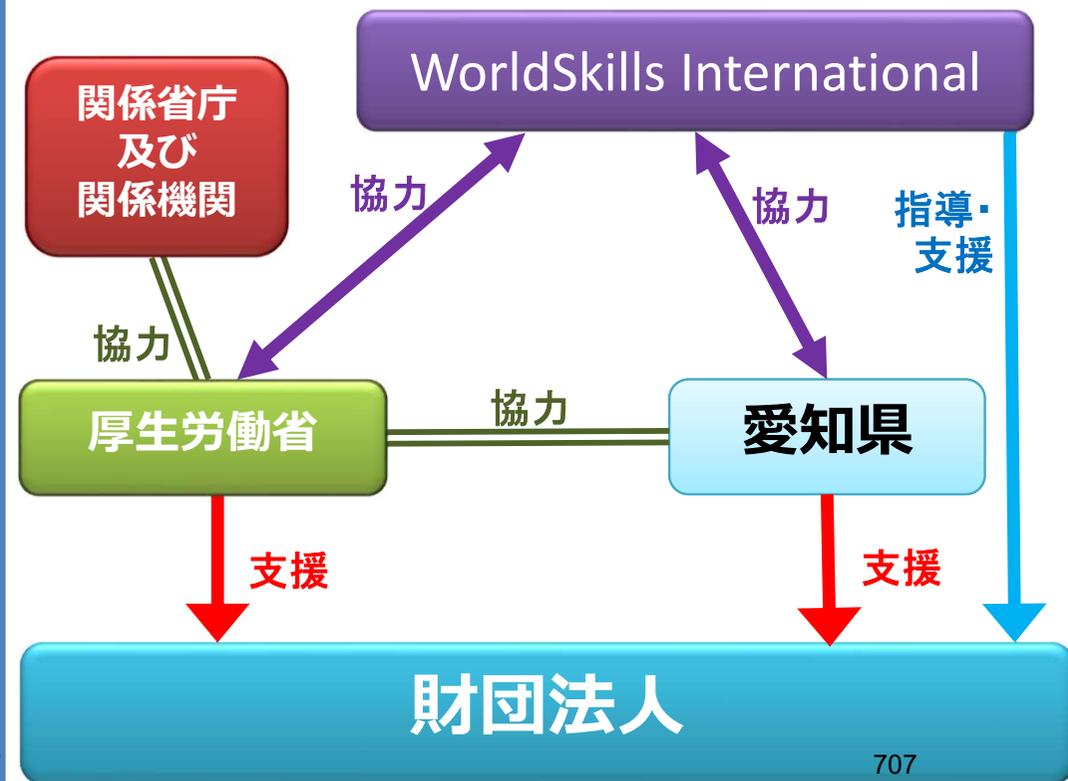
○大会運営及び主催団体との調整

大会運営及び大会主催団体であるワールドスキルズインターナショナル（WSI）や職種団体等との連絡及び調整

○大会開催に向けた国内の機運醸成

我が国での国際大会開催に向け、多様な広報媒体を活用した周知広報の実施及び技能尊重機運を醸成するための国際シンポジウムの開催

財団法人の位置付け



1 監理団体許可（令和7年3月末現在）※年度別実績は別紙1参照

| 申請件数 | 許可件数 |
|--------|--|
| 4,374件 | 3,755件 うち一般監理事業（※1） 2,130件 うち特定監理事業（※2） 1,625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7年2月末現在）※年度別実績は別紙2参照

| 区分 | 申請件数 | 認定件数 |
|-----------|------------|------------|
| 企業単独型（※3） | 48,498件 | 47,354件 |
| 団体監理型（※4） | 2,146,997件 | 2,086,463件 |
| 計 | 2,195,495件 | 2,133,817件 |

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

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

監理団体の申請・許可件数（年度別）

| 年度 | 申請件数 | 許可件数 |
|--------|---------|---------|
| 平成29年度 | 2, 217件 | 2, 032件 |
| 平成30年度 | 484件 | 473件 |
| 令和元年度 | 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 | 164件 | 86件 |
| 令和6年度 | 122件 | 37件 |
| 合計 | 4, 374件 | 3, 755件 |

※令和6年度については暫定値。

(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）

| 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 | 6,449件 | 6,821件 |
| | 令和6年度 | 5,526件 | 5,331件 |
| | 小計 | 48,498件 | 47,354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 | 323,305件 | 343,205件 |
| | 令和6年度 | 291,627件 | 285,290件 |
| | 小計 | 2,146,997件 | 2,086,463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 | 329,754件 | 350,026件 |
| | 令和6年度 | 297,153件 | 290,621件 |
| | 小計 | 2,195,495件 | 2,133,817件 |