

參考資料 2-2

職業安定局關係

職業安定分科会(第 214 回)	資料 1-1
令和7年6月 20 日	

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案 要綱

厚生労働省発職 0620 第 1 号

令和 7 年 6 月 20 日

労働政策審議会

会長 岩村 正彦 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

第一 地域雇用開発助成金制度の改正

雇用保険法施行規則附則第十五条の七に規定する地域雇用開発コース奨励金に関する暫定措置を令和八年三月三十一日まで延長すること。

第二 施行期日

この省令は、公布の日から施行すること。

職業安定分科会(第 214 回)	資料 1-2
令和7年6月 20 日	

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案 概要

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

令和7年6月
厚生労働省職業安定局地域雇用対策課

1. 改正の趣旨

- 令和6年能登半島地震（以下「本地震」という。）による被災地域の雇用機会の確保を図るため、本地震の発生後に、石川県七尾市、輪島市、珠洲市、羽咋郡志賀町、鳳珠郡穴水町又は鳳珠郡能登町において事業所を設置・整備し、求職者を雇い入れる事業主に対して講じた地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース奨励金）の特例措置について、その期限を延長するため、雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）の改正を行う。

2. 改正の概要

- 令和6年7月1日に創設した地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース奨励金）の特例措置については、令和7年6月30日までの間に都道府県労働局長に事業所の設置・整備及び雇入れに関する計画を提出した事業主が対象となっている。
今般、石川県七尾市、輪島市、珠洲市、羽咋郡志賀町、鳳珠郡穴水町又は鳳珠郡能登町の状況等を踏まえ、その計画提出期限を令和8年3月31日まで延長する措置を講ずる。

【現行制度の概要】

本地震による被災地域の雇用機会の確保を図るため、本地震の発生後に、石川県七尾市、輪島市、珠洲市、羽咋郡志賀町、鳳珠郡穴水町又は鳳珠郡能登町において、雇用保険の適用事業所を設置・整備し、それに伴い、その地域に居住する求職者を一定の条件で雇い入れた事業主に対して、設置・整備に要した費用と増加した人数に応じて、一定額の金額を助成するもの。

3. 根拠条項

- 雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第1項第5号及び第2項

4. 施行期日等

- 公布日：令和7年7月1日（予定）
- 施行期日：公布の日

職業安定分科会(第 214 回)	参考資料1
令和7年6月 20 日	

地域雇用開発助成金（能登半島地震特例）の リーフレット



能登半島地震で被災された能登6市町の事業主の皆さんへ

地域雇用開発助成金に「能登半島地震特例」を設けました

能登6市町（七尾市、輪島市、珠洲市、志賀町、穴水町、能登町）で事業所の設置・整備、雇入れを行う事業主に対して、地域雇用開発助成金※が支給されます。

令和6年7月1日から令和7年6月30日までに計画書を提出した場合、以下の特例が適用されます。

※「地域雇用開発助成金」は、雇用機会が不足している地域等で、事業所の設置・整備、あるいは創業に伴い、求職者を雇い入れた事業主に対して支給する助成金です。

①対象となる施設の設置・整備費用の範囲拡大

現行	能登半島地震特例
雇用拡大のために必要な施設または設備の新設、増設、購入、賃借に要した費用	<ul style="list-style-type: none"> 雇用拡大のために必要な施設または設備の新設、増設、購入、賃借に要した費用 能登半島地震からの復旧のために行った修理・修繕に要した費用 宿舎の新設、増設、購入、賃借の費用や通勤車両（借り上げた通勤車両）に要した費用

②対象となる労働者の範囲拡大

現行	能登半島地震特例
ハローワークなどの紹介によって雇い入れる求職者（雇用機会が不足している地域などに居住する求職者に限る）	<ul style="list-style-type: none"> ハローワークなどの紹介によって雇い入れる求職者 令和6年1月1日から同年6月30日の間に、能登半島地震により一時離職した者※ <p>※能登半島地震により雇用保険の特例措置による離職票の交付を受けた者</p>

③支給額の引き上げおよび設置・設備費用、対象労働者数の要件緩和

現行		能登半島地震特例						
設置・整備費用(円)	対象労働者の増加人数(人) ()内は創業の場合のみ適用				対象労働者の増加人数(人) ()内は創業の場合のみ適用			
	3(2)~4人	5~9人	10~19人	20人以上	2人	3(2)~4人	5~9人	10人以上~
300万円以上 1,000万円未満	50万円	80万円	150万円	300万円	30万円	50万円	80万円	100万円
1,000万円以上 3,000万円未満	60万円	100万円	200万円	400万円	60万円	100万円	160万円	300万円
3,000万円以上 5,000万円未満	90万円	150万円	300万円	600万円	80万円	120万円	200万円	400万円
5,000万円以上	120万円	200万円	400万円	800万円	120万円	180万円	300万円	600万円
					160万円	240万円	400万円	800万円

※上記表の額は1回の助成額（1年ごとに「最大」3回支給）

裏面に、地域雇用開発助成金（能登半島地震特例）の概要をまとめていますので、ご参照ください

「能登半島地震特例」の制度概要

事業主が、**能登6市町（七尾市、輪島市、珠洲市、志賀町、穴水町、能登町）**において、事業所の設置・整備を行い、求職者を雇い入れた場合に、事業所の設置・整備に要した費用と雇入れ人数に応じた地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）を、最大3年間（3回）支給します。

主な支給要件

- 能登6市町において、事業所の設置・整備、雇入れを行った事業主であること
- 令和6年7月1日から令和7年6月30日までの間に計画書を提出すること
※計画を開始する日から事業所の設置・整備および雇入れ完了までの期間は最大18ヶ月です。
- 以下の者を雇い入れること
ハローワーク等の紹介による労働者または**令和6年1月1日から同年6月30日の間に能登半島地震により一時離職した者（能登半島地震により雇用保険の特例措置による離職票の交付を受けた者）**であって、本助成金受給後も継続して雇用される見込みがある者。
※その他、対象労働者の要件があります。
- 事業所の設置・整備費用が1点あたり20万円以上で、合計額が100万円以上であること
 - ・修理・修繕費用 ※能登半島地震に伴う被災等により必要になったものに限る。
 - ・宿舎の新設、増設、購入、賃借費用、通勤車両費用（従業員の通勤に活用する借り上げた通勤車両）も対象になります。
- 事業所の被保険者数が増加していること
※計画を開始する日の前日と完了日を比較して、増加した被保険者の人数が対象労働者の人数の上限となります。
- 労働関係法令を遵守していること

※令和6年1月1日から同年6月30日までの間に開始した設置・整備費用および雇い入れた労働者も対象とします。

受給の手続き（最大3年間）

 : 労働局への申請手続き : 事業所内で行う取り組み（設置・整備+雇い入れ）

計画開始 ① 「計画書」などの必要書類を石川労働局長に提出する

計画期間（最長18か月）

- ② 地域の雇用拡大のために必要な事業所の設置・整備を行う（100万円以上）
- ③ 支給要件を満たす労働者を雇い入れ、2人以上増加させる

計画完了 ④ 「完了届（第1回支給申請書）」などの必要書類を石川労働局長に提出する

1年間

被保険者数の維持 対象労働者数の維持 対象労働者の定着

支給申請 ⑤ 「支給申請書（2回目）」などの必要書類を石川労働局長に提出する

1年間

被保険者数の維持 対象労働者数の維持 対象労働者の定着

支給申請 ⑥ 「支給申請書（3回目）」などの必要書類を石川労働局長に提出する

※ 支給申請書提出後、書類審査に加え、原則として事業所の実地調査を行います。

ご不明な点がございましたら、石川労働局またはハローワーク（公共職業安定所）にお尋ねください。

職業安定分科会(第213回)	資料2
令和7年5月16日	

**(独) 労働政策研究・研修機構 (JILPT)
「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置の効果検証」結果
(速報)**

令和7年5月12日(月)

速報

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 藤村 博之)
労働市場・労働環境部門 統括研究員 高松 利光
(代表電話) 03-5903-6111 (URL) <https://www.jil.go.jp/>

「雇用調整助成金のコロナ特例に関する効果検証」の結果を速報します

(独) 労働政策研究・研修機構 (JILPT) では、厚生労働省の要請に基づき、厚生労働省から提供を受けた行政記録情報（業務データ）を用いて新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置（雇調金のコロナ特例）の効果検証を行いました。検証結果の報告書は6月頃に公表予定ですが、それに先立ち、結果の概要を速報版¹として公表します。

■検証結果のポイント

<検証の趣旨>

▶ 本研究は、新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金（雇調金）の特例措置（コロナ特例）が当初想定した役割を適切に果たすことができたのか、具体的には、影響が長期化する中で縮小しながらも継続されてきた同措置がどのような企業に活用され、企業、労働者、労働市場にどのような影響を及ぼしたのか、実際に雇用維持効果はあったのか、ひいては政策インフラとして雇調金はどう在るべきか等といった観点から、雇調金及び雇用保険の業務データ、事業所アンケート調査結果データを接続したデータセットを用いて効果検証を行ったもの。

※ 検証結果をとりまとめた報告書は、6月頃に公表予定。

<判明した主な事実>

- ① 今回の雇調金の支給規模はリーマン期に比べても大規模であり、幅広い産業で活用されるとともに期間も長期に及んだこと（第2章・第4章）。
- ② 雇調金は一定の雇用維持効果を発揮した。特に初期の段階において雇用維持効果が確認されるが、反面、利用が長期に及んだ場合、その効果は失われる傾向があること（第3章・第4章・第5章・第6章）。
- ③ 雇調金による教育訓練はコロナ期の早い段階から行うと一定の雇用維持効果があったが、長期やコロナ期の遅い段階に行うとその効果が薄れ、雇用維持効果は限定的であったこと（第8章）。
- ④ 離職者の再就職には、概ね受給事業所の離職者の方が非受給事業所の離職者よりも時間がかかったこと（第7章）。
- ⑤ 非正規雇用労働者の雇用維持を想定して特例的に設けられた緊急雇用安定助成金（緊安金）は一定の効果は確認されるが、雇調金に比べ効果はやや弱く、限定的であったこと（第6章）。
- ⑥ 事務手続は早々に簡素化されたこと（第2章）。

¹ 速報版であるため、報告書では記載に変更が生じる場合があります。

■検証結果のポイント(つづき)

<検証の限界と課題>

- 助成率や上限額の引上げ等のコロナ特例の個別の内容についての効果検証は容易ではなく、結論に至らなかつたことなどコロナ特例の検証の限界や、中長期的な効果検証とノウハウの蓄積の必要性、賃金との関係など分析の視角の更新と、検証を前提とした業務データの整備の重要性、更なる研究の蓄積の必要性など、分析上の限界と今後に向けた課題も判明した。

<主な政策的示唆>

- ① 雇調金は緊急避難的効果を有しており、ショック発生時には期待されるような雇用維持効果を發揮したが、その効果は受給期間が長期化するにつれ失われる傾向がある。こうした点を考慮すると、制度そのものには意義があるが、反面、利用期間が長期に及ばないようにしておくことが考えられる（例えば、特例期間が長期とならないよう予め一定期間に限定しておくこと、個々の事業所への適用期間に上限を設けておくことなど）。
 - ② 非正規雇用労働者については、雇用維持のために緊安全金を実施する場合には小規模企業への周知に注力することに加え、雇用維持がなされなかった場合の別の支援策についても検討しておくことが考えられる。
 - ③ 効果検証が効果的・効率的かつ速やかに行えるようデジタル化・事務簡素化の流れの中で、業務データの整理、データ項目の検討、他の業務データとの接合等に今から備えておくことが望まれる。
- (以上)

I 本研究の趣旨と用いたデータ

1 本研究の趣旨

- 雇調金のコロナ特例は、当初想定した役割を適切に果たせたのか、具体的には、コロナ禍が長期化する中でどのような企業が特例を活用し、それが企業・労働者、労働市場にどのような影響を及ぼしたのか、雇用維持効果はあったのか、ひいては政策インフラとして雇調金はどう在るべきかといった観点から効果検証が求められた。
- 本研究は、厚生労働省の要請を受け、同省から提供を受けた雇調金及び雇用保険の業務データに、それを補完するためにJILPTで実施した事業所アンケート調査の結果データも事業所ごとに接続したデータセットを作成し、これに基づき、上記の観点からコロナ特例の効果検証を行ったもの。
- 本研究は、外部有識者委員が参画する研究会において検討を進めるとともに、外部有識者委員にも報告書を分担執筆していただいた（次頁参照）。

(参考)「新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置の効果検証に関する研究会」メンバー(2025年5月現在)

(有識者委員) (※ ◎は座長、敬称略、有識者委員は五十音順)

川上 淳之 東洋大学経済学部 教授
神林 龍 武蔵大学経済学部 教授
小林 徹 高崎経済大学経済学部 教授
酒光 一章 富士通株式会社 シニアアドバイザー (元厚生労働省政策統括官)
◎佐々木 勝 大阪大学大学院経済学研究科 教授
東 雄大 京都産業大学経済学部 准教授

(独立行政法人労働政策研究・研修機構)

樋口 美雄 顧問
高松 利光 統括研究員
高橋 康二 主任研究員
何 芳 副主任研究員
森山 智彦 副主任研究員
岩田 敏英 主任調査員補佐

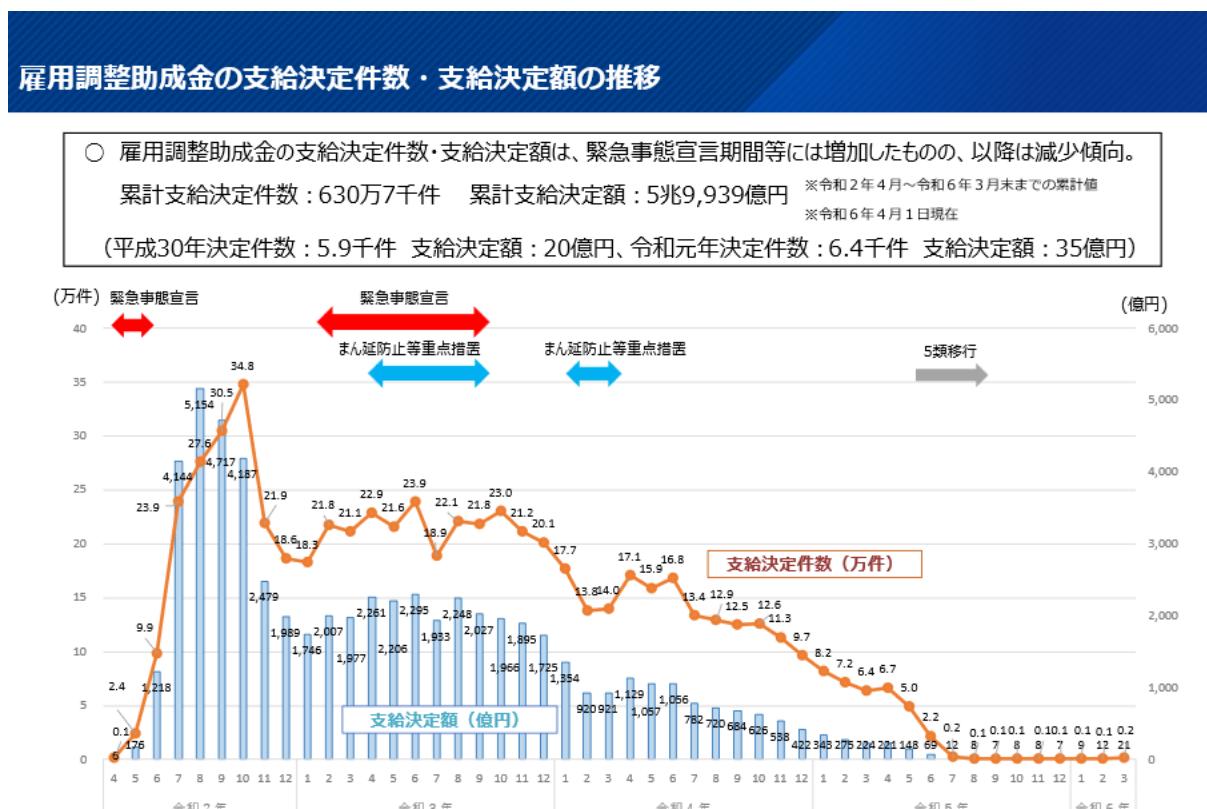
(オブザーバー)

厚生労働省職業安定局、内閣府政策統括官(経済社会システム担当)付

(参考) 雇用調整助成金とコロナ特例

- 「雇用調整助成金」とは、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練又は出向により労働者の雇用の維持を図った場合に休業手当等の一部を助成する制度。雇用保険法に基づく雇用保険二事業（事業主負担）により実施。
- コロナ期には、2020年4月～2023年3月（2022年12月以降は経過措置）に大幅な特例措置（コロナ特例）を実施。
 - (特例措置の主な内容)
 - ✓ 【助成率】（原則）中小企業2/3、大企業1/2 →（特例）中小企業4/5（解雇なし10/10）、大企業2/3（解雇なし3/4）。→（緊急事態宣言等対応特例）大企業も4/5（解雇なし10/10）→ 感染防止対策の状況に対応して段階的に引き下げ。
 - ✓ 【日額上限額】（原則）雇用保険の日額上限額と同額（コロナ期直前（2020年7月まで）8,330円）→（特例）15,000円まで引き上げ→段階的引下げ。
 - ✓ 【緊急雇用安定助成金】非正規雇用労働者の雇用維持を図るため、雇用保険被保険者でない労働者の休業を対象として緊安金を実施。
 - 大幅な特例措置の結果、コロナ期における支給決定件数及び支給決定額は、下図のとおり推移。

○雇調金の支給決定件数・金額の推移（厚生労働省作成資料）



※支給決定件数、支給決定額は、新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置及び通常の雇用調整助成金の数値。

2 本報告書の構成

- 本報告書の構成は次のとおり（章名の横の（ ）は執筆担当者、[→] は各章のポイント）。
- 第2章では、雇調金の業務データを用いて雇調金の支給状況について記述的分析を行い、第3章以降ではより詳細な業務データを用いて様々な観点から計量的分析を行った。第1章では全体の総括を行っている。

<全体の総括>

第1章 本研究の趣旨と成果

<雇調金支給状況の分析（コロナ禍1年目の支給状況を分析した資料シリーズNo.265を継承）>

第2章 コロナ特例下の雇用調整助成金の支給状況と受給事業所の特徴（高松・岩田）

[→ 雇調金業務データの記述的分析によりコロナ期の支給規模や産業などの特徴を把握。]

<雇調金受給事業所の雇用の増減についての分析>

第3章 コロナ禍における雇用調整助成金が退出行動と雇用変化に与える影響（川上）

[→ 雇用成長率を存続事業所と退出（廃業）事業所による寄与に分解。雇調金による退出時期の先延ばし効果を示唆。]

第4章 雇用調整助成金の効果のリーマン・ショック時とコロナ期の比較（神林）

[→ 受給終了後の雇用成長率等を分析し、受給事業所の雇用回復の遅れを示唆。]

第5章 廃業確率と雇用量の変化から見た雇用調整助成金の政策効果（何）

[→ 受給経験と廃業確率、雇用量変化の関係を分析し、効果が短期的であることを示唆。]

第6章 雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の受給要因と雇用維持効果

—コロナ禍における経済・雇用のマクロ的な特徴との関係に注目して—（高橋）

[→ 受給事業所と非受給事業所とで比較し、緊安金の雇用維持効果が雇調金よりやや小さいことを示唆。]

<労働移動についての分析>

第7章 コロナ禍における転職・再就職

—雇用調整助成金受給事業所の離職者と非受給事業所の離職者の比較—（森山）

[→ 受給事業所離職者と非受給事業所離職者とで再就職確率を比較し、概ね前者で長いことを示唆。]

<教育訓練についての分析>

第8章 コロナ禍における雇用調整助成金による教育訓練の雇用維持効果（佐々木・東）

[→ コロナ期の早期の教育訓練には雇用維持効果があるが、長期やコロナ期の遅い段階には効果が薄れ、雇用維持効果は限定的であることを示唆。]

3 用いたデータ

- ◆ 本研究では、厚生労働省から提供を受けた行政記録情報（業務データ）である雇調金業務データ、雇用保険業務データ（事業所データ及び被保険者データ）と、それを補完するために実施した事業所アンケート調査の結果データを利用。
- 第2章では、資料シリーズNo.265に続き、雇調金業務データの「全数データ」（支給決定日が2008年1月～2023年12月にある全件の支給に係るデータ）を主に用い、2年目以降を含めた支給状況を分析。
- 第3章以降では、雇用保険適用事業所から抽出したサンプル事業所の雇調金業務データ、雇用保険業務データとアンケート調査結果データを接続したデータセットを用いて計量的分析を実施。

(1) 雇調金支給業務に関する全数データ（第2章で利用）

- 雇調金業務に関するデータは、申請から支給決定、支給等に至る一連の情報を「雇用調整助成金システム」に入力して手続を行うことが原則だが、コロナ期には迅速な支給を優先するため、例外的に「一般助成金システム」に一部の項目を省いて入力して手続を行うことを許容。
- このため、コロナ期の雇調金業務データでは、全支給件数分があるデータ項目は「一般助成金システム」から得られる項目に限定。
⇒「都道府県、取扱安定所、企業規模（事業所が属する企業の大企業／中小企業の別）、産業中分類、支給決定日、支給決定金額の総額」

(2) 雇用保険適用事業所のサンプル事業所のデータセット（第3章以降で利用）

- データセットの対象事業所：①事業所アンケート調査に回答した事業所、②雇用保険適用事業所から無作為抽出した6万事業所（2023年3月時点の雇用保険事業所台帳に基づき対象期間中に存在した事業所（調査回答事業所も含む）から単純無作為抽出）をそれぞれ対象としたデータセットを作成。

	(1)アンケート調査データ	(2)雇調金業務データ	(3)ア 雇用保険の事業所データ	(3)イ 雇用保険の被保険者データ
①回答事業所	○	受給事業所のみ ○	○	○
②6万事業所	×	受給事業所のみ ○	○ (転職先事業所の基本情報を含む)	○ (転職先での情報を含む)

ア 事業所アンケート調査データ

- （調査シリーズNo.238「雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査」にて公表済み）
- 調査期間：2023年3月8日～3月27日（調査時点：2023年2月末時点）／調査方法：郵送による調査票の配布・回収
 - 調査対象：2020年3月から2021年1月までの間に雇用調整助成金又は緊急雇用安定助成金を受給した事業所（受給事業所）7,500、いずれも受給していない事業所（非受給事業所）7,500。

- 抽出方法：雇用保険適用事業所台帳、雇調金業務データに基づき、母集団事業所の事業所規模、産業の分布構造を踏まえ、層化無作為抽出。
 - 有効回答数：5,253 件（有効回収率 35.0%）（うち、受給事業所 2,800 件、非受給事業所 2,446 件、受給状況無回答 7 件）
- ⇒ アンケート調査データについて、事業所番号に基づき、行政記録情報と接続できるデータセットを整理。

イ 雇調金業務データ

- コロナ期の雇調金データは、前述のとおり「一般助成金システム」に登録され、データ項目が足りないものが存在するが、厚生労働省の協力を得て、①②の対象事業所の支給データを「雇調金システム」に追溯入力して頂き、次のデータ項目の情報を取得。
- 雇調金システムデータ項目：事業所番号、支給年月、受給種類（雇調金／緊安全）、判定基礎期間開始日、判定基礎期間終了日、休業等支給延日数、対象基礎期間開始日、対象基礎期間終了日、支給決定日、企業規模（大／中小）、対象被保険者数、休業対象労働者数、教育訓練対象労働者数、支給決定金額（合計、うち休業、うち教育訓練）、追給総額、回収返還総額、助成率、都道府県、産業中分類、産業大分類、取扱安定所 など。

ウ 雇用保険業務データ

- ①②の対象事業所について事業所データと被保険者データの必要な項目のデータを取得し、事業所ごとに接続し整理。
 - コロナ期に 1 日でも対象事業所に在籍した被保険者の転職先事業所（再転職以降も含む）についてもデータを整理。
- (ア) 事業所データ：(a)事業所基本情報データ、(b)月次被保険者数データ（2019 年 1 月～2024 年 3 月に存続している各月の分）を整理。
- (a) 事業所基本情報データの項目：事業所番号、設置日、廃止日、廃止区分、産業中分類、産業大分類、都道府県、6 万事業所ダミー、回答事業所ダミー、回答事業所番号 など。
 - (b) 月次被保険者数データの項目：事業所番号、年月、年次、被保険者数、入職者数（取得件数）、同（うち正規雇用）、離職者数（喪失件数）、同（うち正規雇用）、正規雇用者数、非正規雇用者数、転入者数、転出者数 など。
- (イ) 被保険者データ：2019 年 1 月以降に対象事業所に在籍した全被保険者のデータを整理。転職先事業所における被保険者データも整理。
- 被保険者データの項目：事業所番号、個人 ID 番号、生年月日、性別、取得日、取得時賃金、転出合併表示、喪失原因、転入日、離職転出日、取得種類、雇用形態、喪失種類、職種、離職時賃金日額。上記の(a)事業所基本情報データも付加。〔合成変数として以下の変数も作成〕取得・転入日、入職時年齢、離職転出時年齢、正規雇用ダミー、非正規雇用ダミー、就業履歴（仕事の延べ数）、就業履歴（何番目の仕事） など。

II 検証結果と政策への示唆

1 報告書全体の主な結果と政策的示唆

(1) 支給実態について

- 今回の雇調金の支給規模はリーマン期に比べても大規模であり、幅広い産業で活用されるとともに期間も長期に及んだ。

<関係する各章における分析>

【第2章】受給事業所数は雇調金で約50万事業所、緊安全で約24万事業所、いずれかでも受給した事業所で約59万事業所。雇用保険適用事業所に占める雇調金受給事業所の割合は2020年で約18%、2021年で約14%、2022年で約10%と、リーマン期の最高値2010年の約5%よりも高く、期間も長期に及んだ。中小企業を中心にサービス関連産業をはじめとする幅広い産業で活用され、2020年度の産業別の同割合は「宿泊業、飲食サービス業」で約4割、「生活関連サービス業、娯楽業」「製造業」「運輸業、郵便業」で約3割に上る。

【第4章】コロナ期とリーマン期における受給事業所と非受給事業所の雇用増減率や廃業・開業の頻度を比較すると、リーマン期は事業所間の雇用成長率からみたばらつきが大きく、一部分の比較的同質な事業所が集中して雇調金を受給していたのに対し、コロナ期には広い範囲にショックが広がり、受給事業所と非受給事業所で雇用成長率の間に大きな差が生じなかった。

(2) 雇用維持効果について

- 雇調金は一定の雇用維持効果を発揮した。特に初期の段階において雇用維持効果が確認されるが、反面、利用が長期に及んだ場合、その効果は失われる傾向がある。

<関係する各章における分析>

【第3章】コロナ期に2割の事業所が退出した中で、コロナの影響が大きい産業の受給事業所の生存確率は約85~90%に上ったこと、同業種では受給期間の長さは受給終了後の存続確率を上げる一方、受給終了年次が遅い場合には退出確率が高まったことを踏まえると雇調金による退出時期の先延ばし効果が示唆され、労働市場環境が悪化したコロナ初期に大量の失業発生を回避する役割を果たしたと評価できる。ただし、受給終了後の退出を減らすような施策も同時に必要であると考えられる。

【第4章】コロナ期の受給事業所の雇用変動は、受給終了直後に大きな離職が生じて雇用調整が進み、その後の回復は十分でなく純雇用成長率は減少傾向、(非受給事業所と比較して)低い採用率・高い離職率で特徴づけられ、リーマン期と比較すると明確。

【第5章】雇調金の受給は、廃業確率の低下及び雇用量の維持に対して短期的な効果にとどまる」と、また、特に手厚い支給内容(支給延日数が多い)には雇用量維持の効果が見られるが、長期にわたる受給では雇用量の減少に歯止めをかけることは困難であることが確認された。

【第6章】緊急事態宣言等の影響下で雇調金はより有効に機能し、最初の緊急事態宣言の際に失業率上昇が抑制された一因には、影響を受けた事業所が積極的に雇調金を受給し、その雇用維持効果が相対的に大きかったことがあると指摘できる。

【事業所調査結果】休業期間中に「従業員のモチベーション・働きがいの低下」「従業員の生産性の低下」を課題と感じた事業所の割合は、非受給事業所よりも受給事業所で高く、雇調金受給や

休業が長期化した事業所ほど概ね高い傾向。長期休業は労働者にも望ましくない。

(3) 雇調金による教育訓練の雇用維持効果について

- 雇調金による教育訓練はコロナ期の早い段階から行うと一定の雇用維持効果があったが、長期やコロナ期の遅い段階に行うと効果が薄れ、雇用維持効果は限定的であった。

<関係する各章における分析>

【第8章】雇調金による教育訓練は、①コロナ期の早い段階で行われれば廃業リスクを低くする可能性があること、②受給期間中の入職率や雇用純増加率に正の効果（雇用維持効果）を持つ場合があるが、その効果は持続しないこと、③受給終了後に入職率を引き下げる効果を持つ場合もあること、④離職率を抑制する効果は観察されなかったことから、雇調金の教育訓練による雇用維持効果は限定的。

(4) 労働者への影響について

- 縮小職者の再就職には、概ね受給事業所の縮小職者の方が非受給事業所の縮小職者よりも時間がかかった。

<関係する各章における分析>

【第7章】諸変数を統制しつつ、縮小した事業所の雇調金受給の有無が再就職確率に与える影響を分析すると、受給事業所の縮小は再就職確率に有意に負の効果を与える。縮小年別にみると、2020年に縮小した場合の再就職確率がその後に比べても低かった。

【事業所調査結果】休業期間中に「従業員のモチベーション・働きがいの低下」「従業員の生産性の低下」を課題と感じた事業所の割合は、非受給事業所よりも受給事業所で高く、雇調金受給や休業が長期化した事業所ほど概ね高い傾向。長期休業は労働者にも望ましくない。

⇒ 【政策的示唆（ポイント①に掲載）】雇調金は緊急避難的効果を有しており、ショック発生時には期待されるような雇用維持効果を發揮したが、その効果は受給期間が長期化するにつれ失われる傾向がある。こうした点を考慮すると、制度そのものには意義があるが、反面、利用期間が長期に及ばないようにしておくことが考えられる（例えば、特例期間が長期とならないよう予め一定期間に限定しておくこと、個々の事業所への適用期間に上限を設けておくことなど）。

(5) 緊安全による非正規雇用労働者の雇用維持の効果について

- 非正規雇用労働者の雇用維持を想定して設けられた緊安全は一定の効果は確認されるが、雇調金に比べ効果はやや弱く、限定的であった。

<関係する各章における分析>

【第6章】緊安全は雇調金に比べ小規模企業の受給確率が高くなかった。事業活動水準の低下が同程度なら経営余力が弱い小規模企業ほど申請することが考えられるが、緊安全ではその傾向がみられず、小規模企業への制度周知が十分でなかった可能性が示唆される。また、緊安全受給により雇用保険被保険者の雇用が維持される程度が、雇調金受給により雇用保険被保険者の雇用が維持される程度よりもやや小さかった。非正社員の離職が多かったというマクロ的な特徴は、部分的には雇用保険被保険者以外の労働者に対して導入された緊安全が制度周知の点で改善の余地があつたこと、必ずしも十分な雇用維持効果を發揮できていなかつたこと

により説明できる。

⇒ 【政策的示唆（ポイント②に掲載）】**非正規雇用労働者については、雇用維持のために緊安全金を実施する場合には小規模企業への周知に注力することに加え、雇用維持がなされなかつた場合の別の支援策についても検討しておくことが考えられる。**

(6) 事務手続の簡素化について

➢ 事務手続は早々に簡素化された。

<関係する各章における分析>

【第2章】判定基礎期間終了日から支給決定日までのタイムラグは、2020年1~3月に判定基礎期間終了日がある場合に平均140日前後であったが、2020年半ばには平均60日前後まで短縮し、概ね同水準で維持された。

⇒【政策的示唆】①コロナ期初期に迅速な支給が求められていたことも踏まえ、支給申請から支給までのタイムラグについてデータを普段から把握し「見える化」しておくことが説明責任を果たす上で有用と考えられる。

②不正受給については本研究の対象外であるが、事務簡素化の副作用として不正受給が発生したという指摘もあり、これを防止する観点からもデジタル化を進めておくことは大前提。その上で次の有事の際に手続の簡素化を図る場合に向け、迅速な支給の観点と不正受給防止の観点の双方から簡素化の程度や事務体制について検討して備えておくことが有用と考えられる。

2 分析上の限界・課題

(1) コロナ特例の検証の限界について

➢ コロナ特例における助成率や上限額の引上げなどコロナ特例の個別の内容については、検証が容易ではなく、結論に至っていない。

<関係する各章における分析>

【第4章】コロナ期において受給事業所では受給終了直後に大きな離職が生じて雇用調整が進み、その後の回復は十分ではなく純雇用成長率は低下傾向にあったが、この結果は、雇調金の条件緩和ではなく、リーマン・ショックとコロナ禍のショックの性質の違いの結果である可能性は否定できない。その上で、もしこの結果の違いが雇調金の条件緩和によるものと考えるのであれば、条件緩和により比較的回復力の低い事業所も受給対象となったことが、受給事業所の回復が見られない原因と推察できる可能性は、否定すべきではない。

⇒ コロナ期とリーマン期の特例の内容の違いが、雇調金の効果に影響した可能性は否定できないものの、両期ではショックの性質が異なることから効果を単純に比較することにより特例の内容の違いによる効果の違いを観察することは難しい。

✓ コロナ期の受給事業所の中での比較により助成率や上限額の違いによる効果の違いを観察することも難しい。例えば、コロナ特例中の時期による助成率や上限額の変化を捉えて効果を比較することも考えられるが、それらは感染状況や感染防止対策の強度の変化に応じて短期間に拡大・縮小させたものであり、その時々で環境が大きく異なっていたため、結果の相違が特例の効果によるものか、経済環境の相違によるものか判別することを難しくしている。

- ✓ 業況特例や地域特例の適用の有無についても、環境が異なるために適用の可否が異なっているものであり、同様に単純比較はできない。

(2) 中長期的な効果検証とノウハウの蓄積の必要性について

- 雇調金など繰り返し効果検証が求められるテーマについては、中長期的な研究として継続的に行い、ノウハウを蓄積することが必要。
- ✓ 雇調金の効果を見るには政策終了直後だけでなく数年後の状況まで観察する必要があり、中長期的な研究として継続的に行うことも有用。
- ✓ 今回のデータセットの構築には試行錯誤のため多大の労力と時間を要しており、データセットの構築や分析に関するノウハウの蓄積の観点からも継続的な研究が望ましい。

(3) 分析の視角の更新と業務データの重要性について

- 次回の効果検証が効果的・効率的かつ速やかに行えるようデジタル化・事務簡素化の流れの中で、業務データの整理、データ項目の検討、他の業務データとの接合等に今から備えておくことが望まれる。〔政策的示唆（ポイント③に記載）〕
- ✓ 今般の検証作業では遡及入力の作業を要した。今後は、事後の検証作業までを含めて業務の一環であると捉え、支給事務のデジタル化や入力の自動化を含め、検証に必要なデータが整備されている状態にしておくことが望まれる。
- ✓ 雇調金の効果を見るには、雇用量だけでなく、賃金や労働生産性との関係も重要であるほか、経営状況や企業全体の情報も有用であり、効果検証における視角のアップデートが必要。今後は、効果検証も業務の一環であると捉え、業務データの項目を見直す機会には、事務簡素化の観点に加え、効果検証の観点からも、専門家の意見を取り入れつつ、データ項目を検討することが有益であると考えられる。
- ✓ また、雇用保険や雇調金の業務データだけでなく、同じく労働保険の徴収関係の業務データや社会保険の業務データなど他の業務データと接続することにより精緻な分析を行える可能性もあり、将来的な検討課題となりうる。

(4) 更なる研究の蓄積の必要性について

- 多くの分析者による検証の蓄積を図ることが有効。
- ✓ 本研究は限られた人員、期間により行われたものであり、大きな限界がある。これを超えるには、幅広く多くの分析者により、様々な観点、手法からの分析が行われ、そうした知見が蓄積された上で、メタ分析など総合的な分析を行うことが考えられる。それにより、より適切な検証が可能となる。
- ✓ そのためには、例えば本研究で用いた業務データを基にしたデータセットを外部の分析者も検証目的で利用できるようにし、検証に資する研究を促すことが考えられる。本テーマに限らず、政府においてEBPMを進める場合、検証に資するデータを個人情報保護に配慮した形にて検証目的で利用できるようにし、多くの分析者による検証の蓄積を図ることが有効であると考えられる。

(参考) 各章での分析内容のダイジェスト

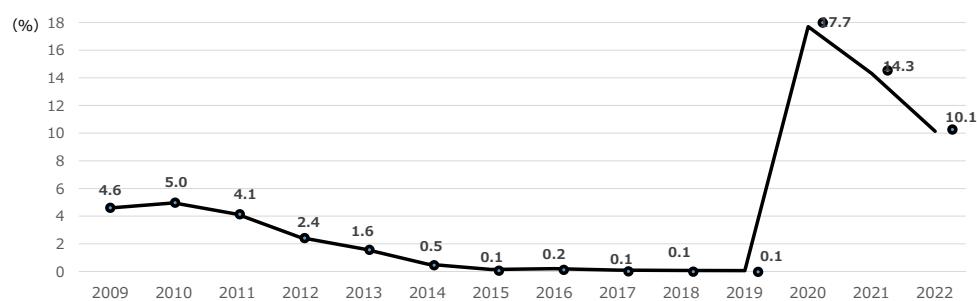
- 各章における分析がどのようなものか、おおまかにイメージできるよう、分析内容のうち一部について簡略化した図表などを用いてダイジェストとして紹介します。詳細については、公表後に報告書をご参照ください。

第2章 コロナ特例下の雇用調整助成金の支給状況と受給事業所の特徴

◇雇用保険適用事業所に占める受給事業所の割合

- 事業所全体（雇用保険適用事業所）に占める雇調金の受給事業所の割合をみると、2020年で約18%、2021年に約14%、2022年に約10%の事業所が受給しており、リーマン期の最高値2010年の5.0%よりも高い。

【図表2-1】雇用保険適用事業所に占める受給事業所の割合



注1：集計対象は雇用保険が適用されている全事業所。

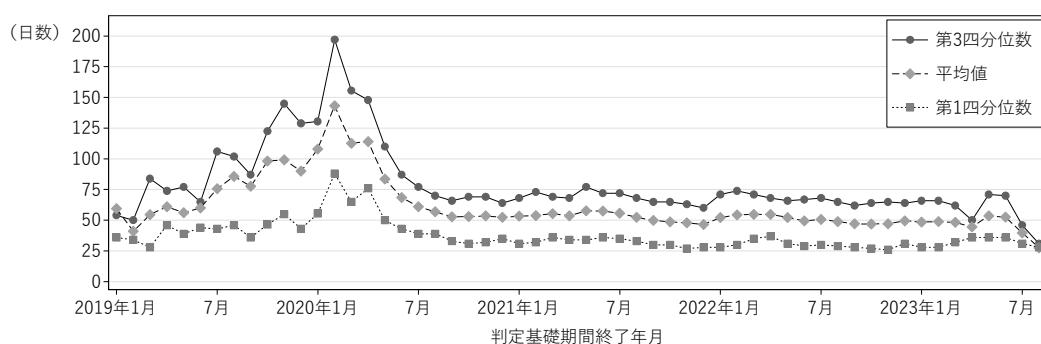
注2：各年の受給事業所割合＝各年に雇用調整助成金が支給された事業所数／雇用保険適用事業所数の年度平均。

出所：各年度の雇用保険適用事業所数：厚生労働省「雇用保険事業年報」より。

◇判定基礎期間の各月から支給決定日までのタイムラグの推移

- 判定基礎期間終了日から支給決定日までのタイムラグは、2020年1～3月に判定基礎期間終了日がある場合に平均140日前後であったが、2020年半ばには平均60日前後まで短縮し、概ね同水準で維持された。

【図表2-2】判定基礎期間の各月から支給決定日までのタイムラグの推移

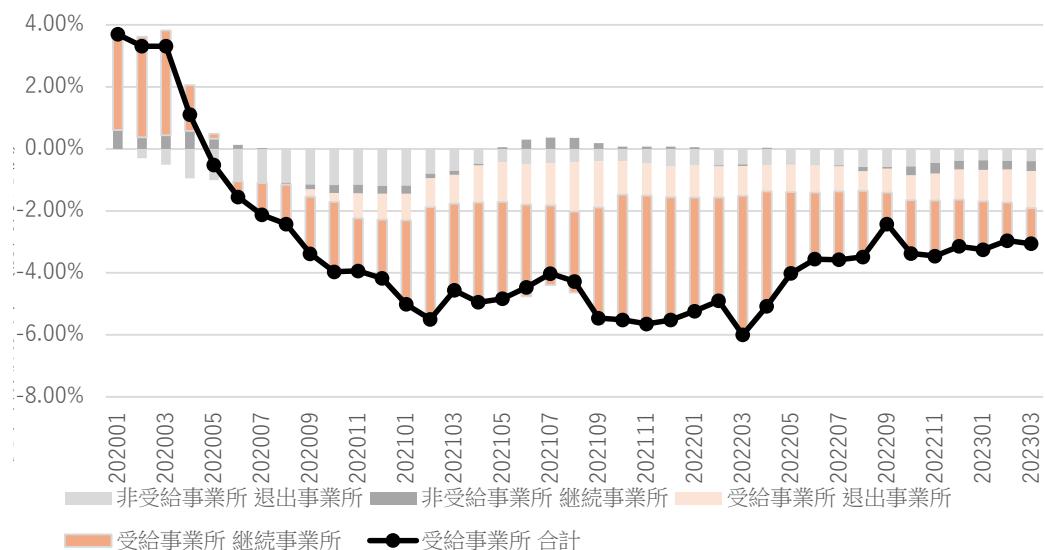


第3章 コロナ禍における雇用調整助成金が退出行動と雇用変化に与える影響

◇高影響業種（宿泊業、飲食店、生活関連サービス業）における雇用変化率の分解

- コロナ禍初期の2020年においては、非受給事業所の退出（廃業）が雇用喪失の大きな割合を占める。2021年以降は、受給事業所の受給終了後の退出による雇用の削減が拡大。また、存続事業所による雇用削減は一貫して大きい割合を占める。

【図表3-1】雇調金受給の有無別の雇用変化率の分解（高影響業種）

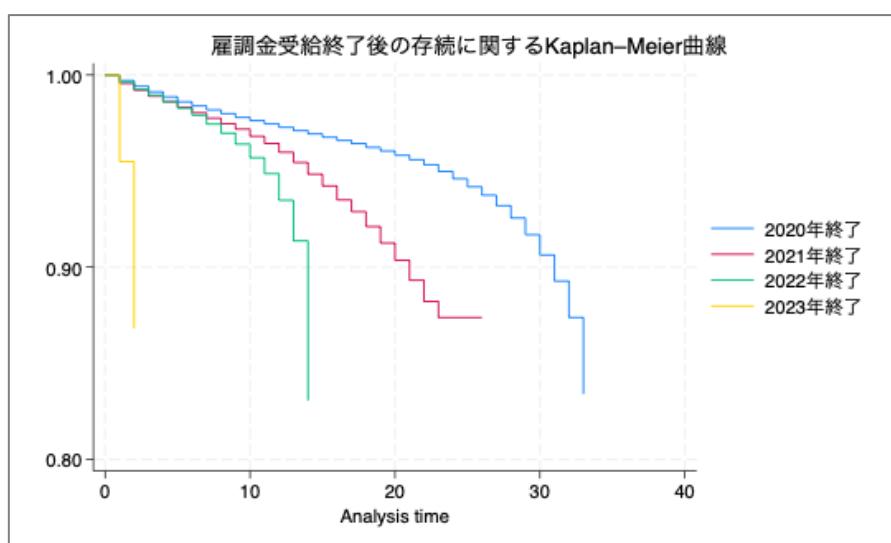


注：縦軸は雇用変化率（前年同月比）

◇雇調金受給終了後の事業所の存続に関する分析（カプラン・マイヤー曲線）

- 雇調金受給事業所を対象に受給終了後の事業所の存続確率をみると、集計期間で15%ほど退出。受給終了時点が遅くなる事業所は、退出までのスピードが早い。

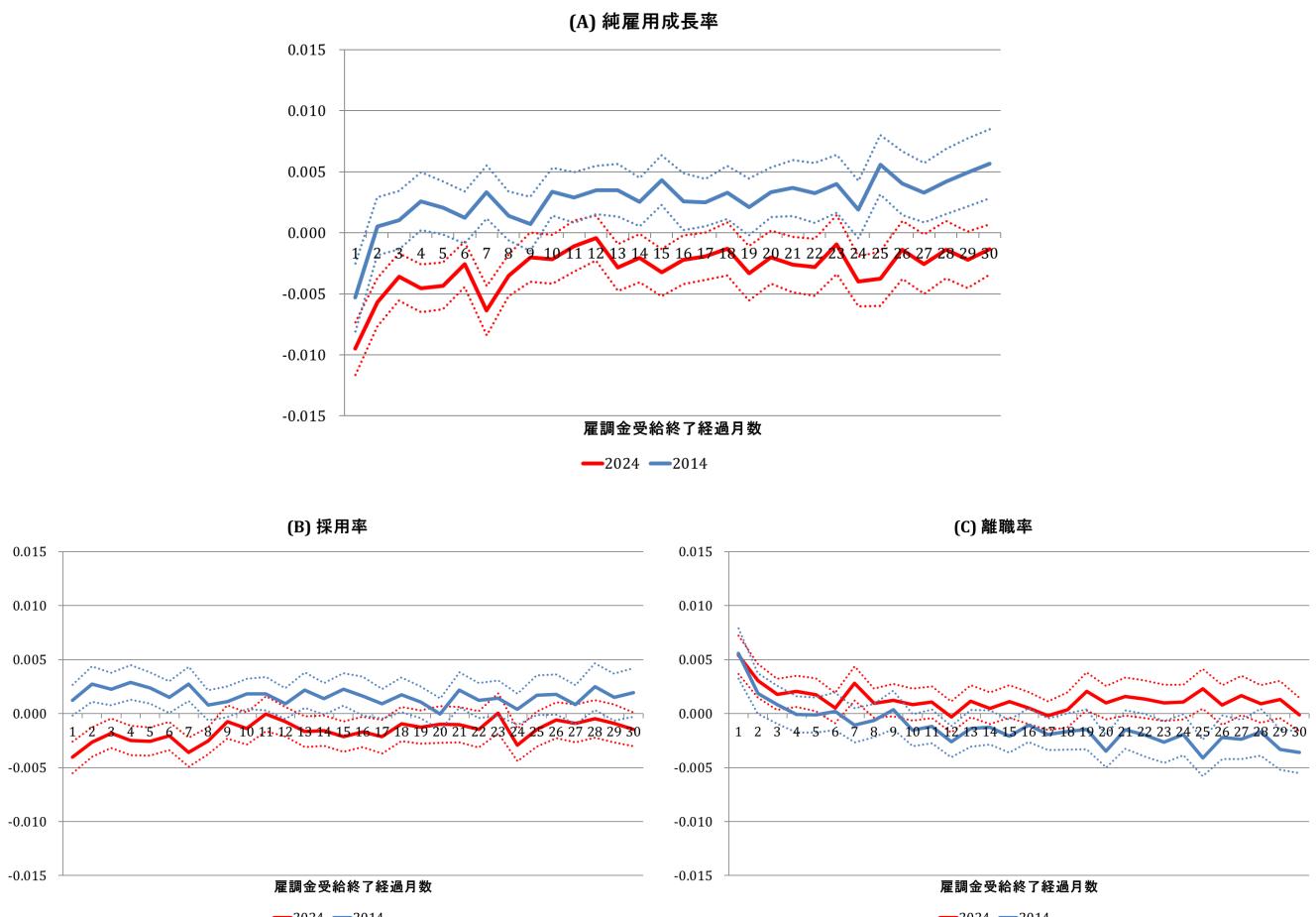
【図表3-2】雇調金受給終了年別の受給終了後の事業所（高影響業種）の存続率



第4章 雇用調整助成金の効果のリーマン・ショック時とコロナ期の比較

- ◇ 雇調金受給終了後の純雇用成長率のリーマン期とコロナ期の比較分析
 - コロナ期の雇調金受給事業所は、受給終了直後に大きな離職が生じて雇用調整が進み、その後の回復は十分ではなく純雇用成長率は減少傾向にあった。これは、(非受給事業所と比較して) 低い採用率・高い離職率で特徴づけられる。

【図表4】雇調金受給終了後の純雇用成長率、採用率、離職率（2024はコロナ期、2014はリーマン期）



注：推定式 $y_{it} = \sum_{\tau=1}^{\tau=60} \beta^\tau X_{it}^\tau + date_t + u_i + \varepsilon_{it}$ による β^τ の推定結果を図示（ τ =受給後30か月目まで）。

y_{it} : (i 事業所、 t 期の) 純雇用成長率、採用率又は離職率。

・純雇用成長率=当月の雇用量の変動／当月の平均雇用量

= (月末被保険者数 - 月初被保険者数) / {(月初被保険者数 + 月末被保険者数) ÷ 2}

・採用率=当月の入職者数／当月の平均雇用量

・離職率=当月の離職者数／当月の平均雇用量

X_{it}^τ : 雇調金受給開始前に0をとり、受給期間中は考察対象から外し、受給終了後 τ か月目に1をとるダミー変数。 τ : 受給終了1か月目から60か月目までを考察対象。

$date_t$: (t 期の)年月ダミー、 u_i : i 事業所の平均的な雇用変動、 ε_{it} : u_i からの乖離

第5章 廃業確率と雇用量の変化から見た雇用調整助成金の政策効果

◇雇調金の受給経験と雇用量変化の関係の分析（パネル固定効果モデル）

- 雇調金の受給経験と雇用量変化の関係について推計した結果、受給直後は雇用量の維持に一定の効果が認められるが、長期受給の場合には雇用量が減少する傾向がある。

【図表5】雇調金の受給経験と雇用量の変化との関係

	1～6か月前に受給	7～12か月前の受給月数
雇用量の変化（前年同月比）	+	-

注：モデルB3の推計結果に基づき、係数の符号を示したもの。

(参考) 雇調金の受給経験と雇用量の変化との関係の推定結果

被説明変数： \ln 前年同月比雇用量の変化 モデル	パネル固定効果モデル	
	B3	B4
[t-1]受給ダミー	0.0187*** (0.00171)	0.00940*** (0.00268)
[t-2]受給ダミー	0.00232*** (0.000823)	-0.000141 (0.00154)
[t-3]受給ダミー	0.00241*** (0.000853)	-0.00116 (0.00149)
[t-4]受給ダミー	0.00237*** (0.000819)	-0.00176 (0.00151)
[t-5]受給ダミー	0.000483 (0.000790)	0.00146 (0.00149)
[t-6]受給ダミー	0.00491*** (0.00108)	-6.79e-05 (0.00239)
[t-7～t-12]受給月数	-0.00893*** (0.000616)	-0.00849*** (0.00110)
[t-1] \ln 被保険者一人当たり休業等支給延日数		0.00529*** (0.00171)
[t-2] \ln 被保険者一人当たり休業等支給延日数		0.000789 (0.000873)
[t-3] \ln 被保険者一人当たり休業等支給延日数		0.00206** (0.000891)
[t-4] \ln 被保険者一人当たり休業等支給延日数		0.00250*** (0.000891)
[t-5] \ln 被保険者一人当たり休業等支給延日数		-0.00110 (0.000890)
[t-6] \ln 被保険者一人当たり休業等支給延日数		0.00320** (0.00141)
\ln 被保険者一人当たり ([t-7～t-12]休業等支給延日数)		-0.000641 (0.00172)
年次ダミー	YES	YES
定数項	4.625*** (0.000897)	4.625*** (0.000901)
決定係数	0.003	0.003
事業所数	52,646	52,646
観測数（事業所数×月）	2,309,684	2,309,684

注：括弧内は事業所をクラスタとした標準誤差。^{*} p<0.1, ^{**} p<0.05, ^{***} p<0.01

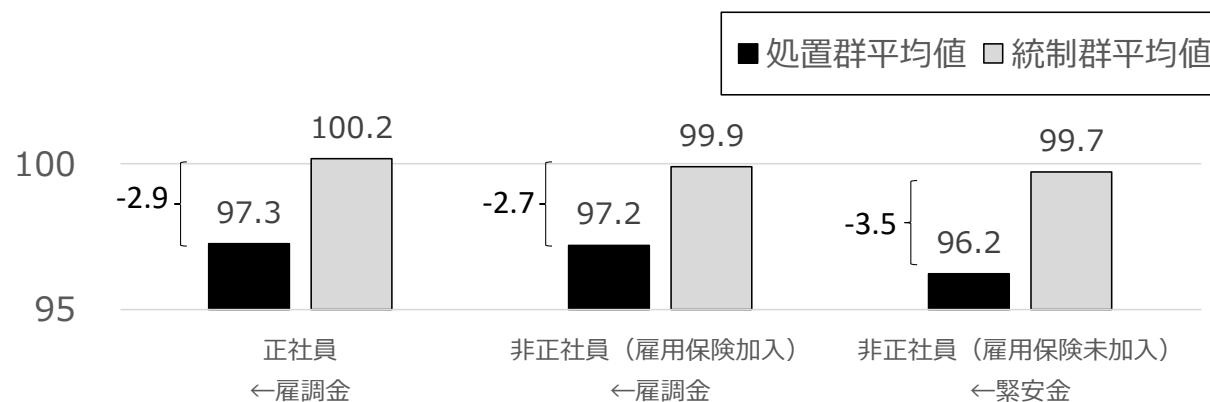
第6章 雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の受給要因と雇用維持効果

—コロナ禍における経済・雇用のマクロ的な特徴との関係に注目して—

◇受給事業所における雇用維持効果の分析（傾向スコアマッチング法）

- 雇用維持効果（処置群（受給事業所）と統制群（非受給事業所）の平均値の差）は、雇調金受給で-2.9%～-2.7%、緊安全金受給で-3.5%。緊安全金受給により雇用保険未加入者の雇用が維持される程度は、雇調金受給により雇用保険加入者の雇用が維持される程度よりもやや小さい。
- ※ 事業所の特性から雇調金、緊安全金それぞれの受給予測確率を求めて傾向スコアを作成し、処置群（受給事業所）と統制群（非受給事業所）のマッチングデータを作成。2019年を100とした2023年2月時点の雇用量（JILPTアンケート調査）をアウトカムとして雇調金受給、緊安全金受給の雇用維持効果（ATT）を算出。

【図表6】雇調金と緊安全金の雇用維持効果の違い



注：2019年の雇用量を100として、受給事業所（処置群）、非受給事業所（統制群）それぞれの2023年2月時点の雇用量（平均値）及び両者の差を示したもの。

（参考）雇調金・緊安全金受給の雇用維持効果（傾向スコアマッチングによる処置群における平均効果（ATT））の推定結果

被説明変数（アウトカム）	処置	処置群 N	統制群 N	処置群 平均値	統制群 平均値	平均値の差 (処置群 - 統制群)	t値
正社員増減（%）	雇調金受給	2,572	818	97.263	100.172	-2.908	-6.028 ***
非正社員（雇用保険加入）増減（%）	雇調金受給	2,572	818	97.199	99.900	-2.701	-4.227 ***
非正社員（雇用保険未加入）増減（%）	緊安全金受給	755	559	96.226	99.717	-3.491	-3.580 ***

注) ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05

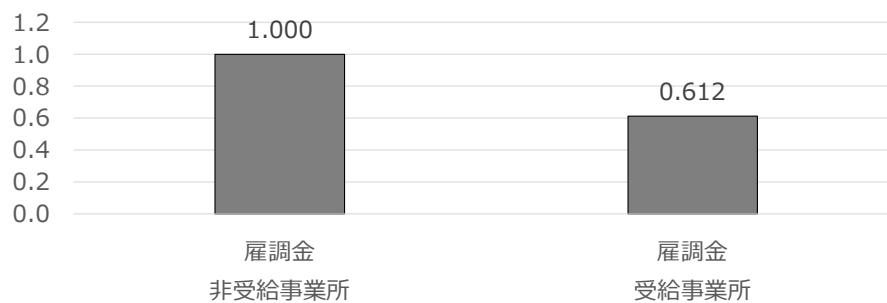
第7章 コロナ禍における転職・再就職

—雇用調整助成金の受給事業所の離職者と非受給事業所の離職者の比較—

◇雇調金受給事業所の離職者が再就職確率に与える影響（ランダム効果離散時間ロジットモデル）

- 雇調金受給事業所の離職が再就職確率に与える影響を推計したところ、概ね受給事業所の離職者の方が非受給事業所の離職者よりも再就職確率が低い。

【図表7】雇調金の受給事業所の離職者と非受給事業所の離職者の再就職確率の違い



注：非受給事業所の離職者の再就職確率（翌月に再就職する割合）を1として図示。

（参考）雇調金受給事業所の離職が再就職に与える影響の推定結果（ランダム効果離散時間ロジットモデル）

	コロナ禍全期間	
	オッズ比	標準誤差
雇調金あり	0.612***	(0.01)
離職期間	0.458***	(0.00)
統制変数	✓	
N（観測数）	4,317,895	
N（対象ケース数）	381,890	
Log likelihood	-152171.360	

注1：統制変数には、性別、離職時年齢、離職理由、離職時雇用形態、離職時職業、前職産業、前職事業所規模が含まれる。

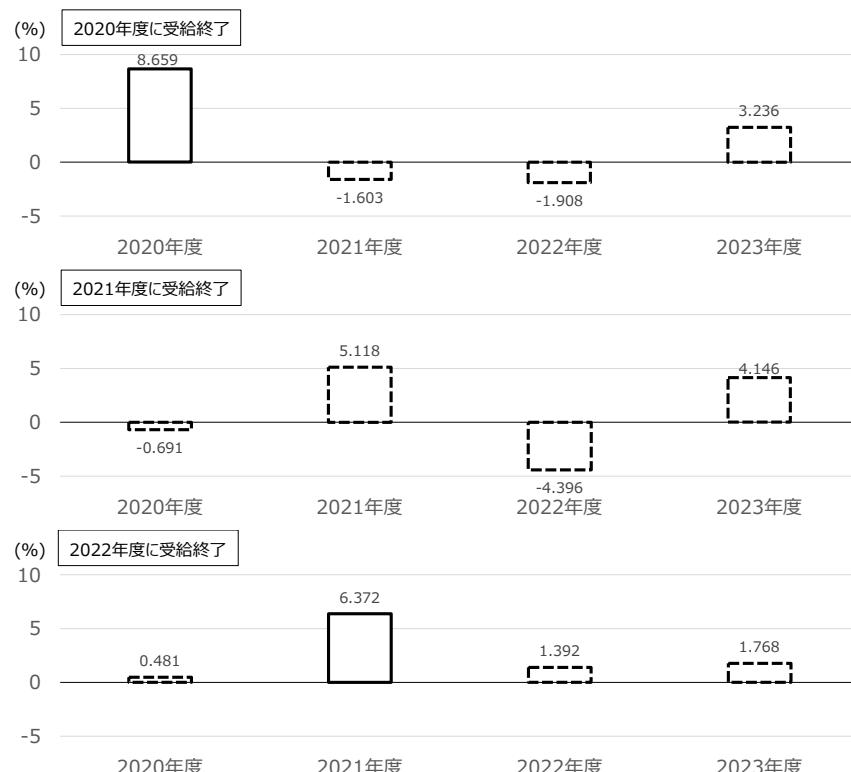
注2：* p<0.05、 ** p<0.01、 *** p<0.001

第8章 コロナ禍における雇用調整助成金による教育訓練の雇用維持効果

◇教育訓練が雇用純増加率に与える効果の推定（傾向スコアマッチング法）

- 2020年度又は2022年度に雇調金の受給を終了した事業所では、雇調金による教育訓練は、受給期間中の雇用純増加率を上昇させる効果を持つが、その効果は持続せず受給終了後には雇用純増加率に影響を与えない。
- ※ 雇調金による教育訓練実施事業所を処置群、未実施事業を対照群として、雇用純増加率の差から処置群における平均処置効果を推定。

【図表8】雇調金による教育訓練が雇用純増加率に与える効果



注：推定結果（k=1の場合）を図示。実線は統計的に有意（10%水準）、点線は有意でない。

(参考) 傾向スコアマッチング(PSM)による処置群における平均処置効果(ATT)の推定結果

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
パネルA：2020年度中に受給終了					
k=1	3.877*	8.569***	-1.603	-1.908	3.236
	(2.068)	(2.067)	(3.372)	(2.160)	(2.271)
k=4	0.535	4.229***	1.006	-1.341	2.082
	(1.649)	(1.482)	(1.622)	(1.697)	(2.110)
パネルB：2021年度中に受給終了					
k=1	-2.043	-0.691	5.118	-4.396	4.146
	(2.648)	(3.723)	(3.291)	(4.088)	(2.954)
k=4	-1.334	-7.784*	4.251*	-1.771	2.784
	(1.961)	(4.706)	(2.478)	(1.930)	(1.961)
パネルC：2022年度中に受給終了					
k=1	6.655***	0.481	6.372*	1.392	1.768
	(2.869)	(3.352)	(3.450)	(2.441)	(3.247)
k=4	2.784	0.117	6.873**	-1.342	-0.079
	(2.728)	(2.423)	(2.996)	(2.073)	(2.114)

注：括弧内の値はロバスト標準誤差を示す。* p<0.1, ** p<0.5, *** p<0.01。kの値はk-最近傍マッチングを示す。

(以上)

令和7年5月16日

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う 雇用調整助成金の特例措置の効果検証に関する研究(経緯)

新型コロナウイルス感染症の影響に伴う 雇用調整助成金の特例措置の効果検証に関する研究会

厚生労働省が（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）に要請し、2021年10月から2025年2月まで計12回、
労働経済学の専門家を含む研究会を開催し、業務データ等のエビデンスに基づき、特例措置の効果について検証

公表時期	研究テーマ	研究内容	研究会有識者委員
2022年10月	諸外国の雇用維持政策 －アメリカ、イギリス、 ドイツ、フランス－ (参考資料1)	コロナ禍における欧米主要国 (アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス)の雇用維持 政策に着目し、制度、機能、給付要件、給付プロセス、 政策評価等を整理・分析	◎佐々木 勝 大阪大学大学院経済学研究科教授 川上 淳之 東洋大学経済学部教授 神林 龍 武蔵大学経済学部教授 小林 徹 高崎経済大学経済学部教授
2023年3月	雇用調整助成金の支給実態 －リーマン・ショックから コロナ禍1年目にかけて－ (参考資料2)	雇用調整助成金業務データを特別集計し、雇用調整 助成金等の支給の推移と傾向を記述的に分析し、 コロナ禍1年目における雇用調整助成金等の支給の特徴 を明らかにするもの	酒光 一章 富士通株式会社 シニアアドバイザー (元厚生労働省政策統括官) 東 雄大 京都産業大学経済学部准教授
2024年3月	雇用調整助成金のコロナ特例 の活用等に関する調査 (参考資料3)	コロナ禍における雇用調整助成金の活用実態の把握を 目的とした事業所アンケート調査を実施し、結果を とりまとめ。業務データにはない情報を採ることを 意図して実施	
2025年5月	雇用調整助成金のコロナ特例 に関する効果検証	雇用調整助成金及び雇用保険の業務データ、事業所 アンケート調査結果データを接続したデータセットを 用いて効果検証を行った結果を公表(速報版)	◎は座長、敬称略 (2025年5月現在)

(参考資料1) 「諸外国の雇用維持政策 －アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス－」

研究の目的、方法

コロナ禍における欧米主要国（アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス）の雇用維持政策に着目し、制度、機能、給付要件、給付プロセス、政策評価等を整理・分析することを目的とし、文献調査を通じてとりまとめたもの。

研究の概要

欧米主要国（アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス）で実施された雇用維持スキームと日本で実施された雇用調整助成金の特例措置を比較し、財源について日本は他の国と比して雇用保険財源への依存度が高かったこと、特例措置期間について2021年中に終了した国（アメリカ、イギリス）があった一方、2022年においても継続していた国（ドイツ、フランス、日本）があるなど、相違があったことが分かっている。

JILPT 海外労働情報 22-10

諸外国の雇用維持政策

—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

(参考資料1) 「諸外国の雇用維持政策 －アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス－」

図表1 雇用維持スキームの導入状況

国名	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ	日本
危機前からスキームがあった国	●	●		●	●
コロナ禍でアクセスと範囲を拡大させた国	●	●		●	●
コロナ禍で助成額を増加させた国	●	●		●	●
非正規労働者にアクセスを拡大させた国	●	●			●
スキームを新たに導入した国			●		

出所: OECD2020.

※アメリカは「危機前からスキームがあった国」とされているが、これはSTC(操業短縮保障制度)であり、一部の州のみで実施。コロナ禍では融資制度PPP(給与保護プログラム)が全米レベルで大規模に導入。

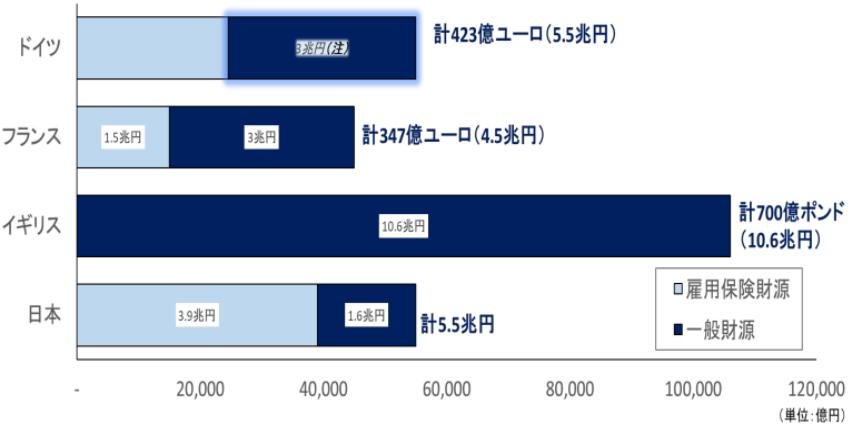
図表4 雇用維持スキームに対する各国の支出額

	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ	日本
就業者数 (2020)	4186万人	2700万人	3246万人	1億4779万人	6676万人
国内総生産 (2020)(名目、各國通貨)	3兆3700億ユーロ	2兆3000億ユーロ	2兆1100億ポンド	20兆8900億ドル	538兆円
雇用維持スキーム	操業短縮手当	部分的失業	コロナウイルス雇用維持スキーム	給与保護プログラム(PPP)	雇用調整助成金
財源	雇用保険財源(不足時、一般財源)	失業保険(社会保障会計を含む)および一般財源	一般財源	一般財源	雇用保険財源(雇用保険2事業)および一般財源
特例措置期間	2022年6月末まで延長 (※一部は9月末まで)	2022年7月末まで延長	2021年9月末終了	2021年5月末終了	2022年9月末まで延長
支出額 ・2020年 ・2021年 ・合計	・221億ユーロ ・202億ユーロ 計 423億ユーロ (5.5兆円)	・255億ユーロ ・92億ユーロ 計 347億ユーロ (4.5兆円)	・464億ポンド ・236億ポンド ※融資返済免除額 5036億ドル 2492億ドル 計7528億ドル (85.8兆円)	・3.2兆円 ・2.3兆円 計 5.5兆円	

出所: 各国報告(第1章～第4章)をもとに作成。

注: 換算レート: 1ドル=114円、1ポンド=151円、1ユーロ=129円 (2021年12月30日)。

図表5 雇用維持スキームの財源比較(2020年、21年の合計額)



出所: 各国報告(第1章～第4章)をもとに作成。

注: ドイツは雇用維持スキームに対する赤字補填ではなく雇用保険財政全体に対する赤字補填(一般財源)。支出は日本のみ4月～翌3月の年度ベース。他国は1月～12月の年ベース。

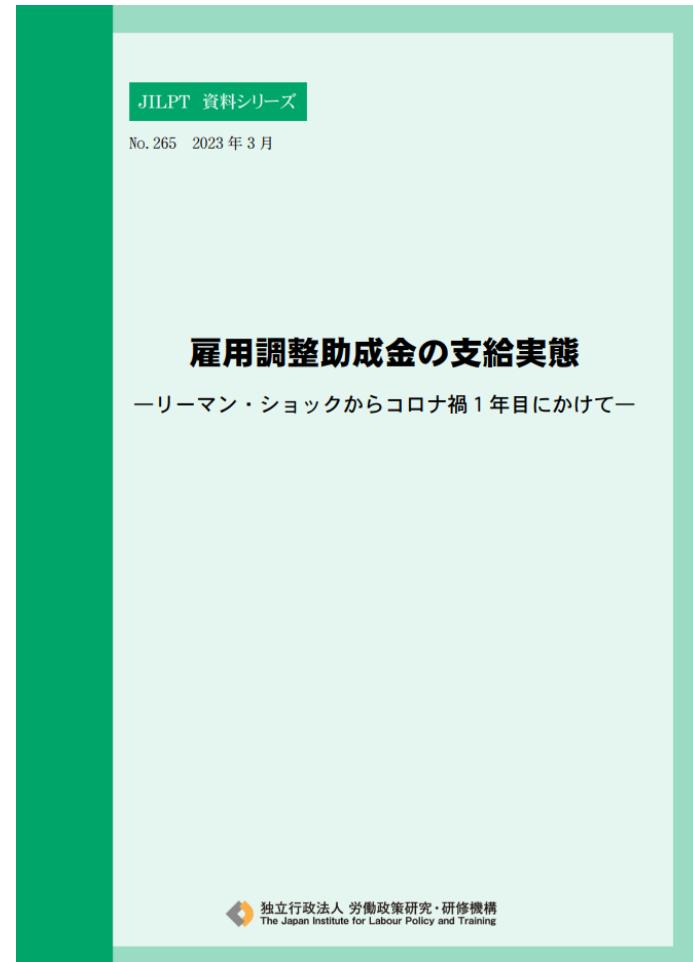
(参考資料2) 「雇用調整助成金の支給実態 —リーマン・ショックからコロナ禍 1年目にかけて—」

研究の目的、方法

2008年1月～2021年1月の雇用調整助成金（雇調金）、2020年3月～2021年1月の緊急雇用安定助成金（緊安金）の支給の推移と傾向を記述的に分析し、コロナ下における雇調金・緊安金の支給の特徴をつかむとともに、今後の研究のための基礎資料とすることを目的とし、雇調金及び緊安金の申請時に事業所から取得している行政記録情報の特別集計を行ったもの。

研究の概要

コロナ期の雇調金の支給実態は、同じく大規模な特例措置が講じられたリーマン・ショック、東日本大震災期のそれと比べて、支給がより大規模であり、対人サービス産業（宿泊業・飲食サービス業など）を始め支給の対象となった産業の幅が広かったことなど、明確に異なるものであったことなどの示唆が得られた。



(参考資料2) 「雇用調整助成金の支給実態 —リーマン・ショックからコロナ禍 1年目にかけて—」

I期 リーマン・ショック、東日本大震災期（2008年12月～2013年11月）

II期 平常期（2013年12月～2020年1月）

III期 コロナ期（2020年2月～2021年1月）

図表1 3期区分と雇用調整助成金の支給事業所数等

		I (60ヶ月)	II (73ヶ月)	III (12ヶ月)
		2008年12月～ 2013年11月	2013年12月～ 2020年1月	2020年2月～ 2021年1月
事業所数	合計	145548	17421	411318
	1ヶ月あたり	2426	239	34277
件数	合計	2321948	107759	1924081
	1ヶ月あたり	38699	1476	160340
金額(億円)	合計	13315	333	25630
	1ヶ月あたり	222	5	2136
1件あたりの支給金額(万円)		57	31	133

注：集計対象は雇用調整助成金が支給された全事業所。

図表2 産業大分類別、雇用保険適用事業所に占める雇用調整助成金受給事業所の割合（各期）

	I	II	III
農業、林業	0.9	0.1	2.7
漁業	1.3	0.1	5.1
鉱業、採石業、砂利採取業	11.6	1.5	6.3
建設業	6.2	0.6	9.1
製造業	24.9	3.6	30.8
電気・ガス・熱供給・水道業	2.3	0.1	5.3
情報通信業	14.8	1.0	18.9
運輸業、郵便業	10.7	0.6	25.2
卸売業、小売業	3.6	0.5	17.1
金融業、保険業	0.8	0.1	7.3
不動産業、物品販賣業	2.0	0.2	15.3
学術研究、専門・技術サービス業	4.1	0.4	13.4
宿泊業、飲食サービス業	2.2	0.3	40.3
生活関連サービス業、娯楽業	2.2	0.3	34.8
教育、学習支援業	1.0	0.2	17.1
医療、福祉	0.5	0.1	10.9
複合サービス事業	0.8	0.1	3.0
サービス業	3.7	0.3	13.7
公務	0.0	0.0	0.5
分類不能の産業	3.1	0.1	18.6
全国計	7.1	0.8	17.9

注1：集計対象は雇用保険が適用されている全事業所。

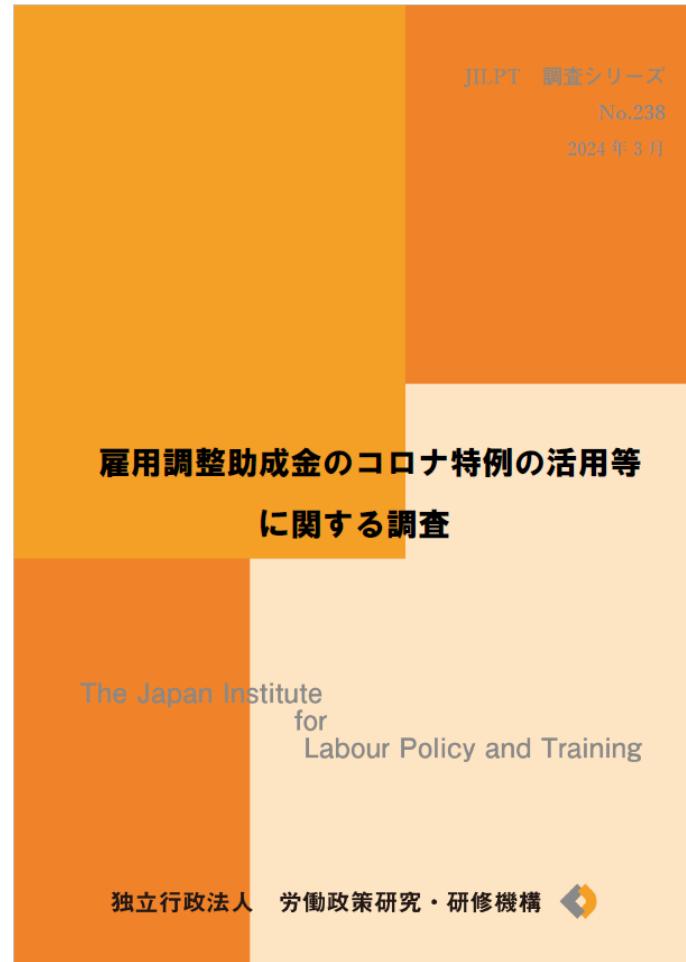
注2：各期の受給事業所割合＝各期で一度でも雇用調整助成金が支給された事業所数/雇用保険適用事業所数の年度平均×100。

注3：「雇用保険適用事業所数の年度平均」について、I期は2009年度～2013年度、II期は2014年度～2019年度の平均、III期は2020年度を採用した。

資料出所：各期の雇用保険適用事業所数は、厚生労働省「雇用保険事業年報」より。

(参考資料3) 雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査

調査目的	雇用調整助成金のコロナ特例の活用状況等の把握
調査対象・方法	15,000事業所（雇調金受給7,500事業所、非受給7,500事業（※））に対し、アンケート票を郵送により送付・回収 ※それぞれ事業所規模別、産業別に層化無作為抽出
調査期間	令和5年3月（調査時点：令和5年2月末現在）
有効回収	有効回収数 5,253（うち受給事業所2,781、非受給事業所2,472） 有効回収率 35.0%
主な調査項目	事業所の属性、コロナ禍における事業活動、雇用調整等の状況、雇用調整助成金の活用状況及び評価 等
集計方法	雇用保険業務データ及び雇調金業務データに基づき、事業所規模×産業×雇調金受給の有無により復元集計



職業安定分科会(第213回)	資料3
令和7年5月16日	

別紙 3

将来を見据えたハローワークにおけるAI活用について

ハローワークAI検討プロジェクトチームについて（概要）

趣旨・目的

- AIの技術が進展する中で、民間分野を中心として、労働力需給調整分野におけるAIの活用の検討が進んでいる。
- こうした中で、公的機関であるハローワーク、また、オンラインでのサービスの提供を行っているハローワークインターネットサービスについて、AIの活用を検討する。

開催実績

令和6年11月に第1回会合を開催し、令和7年3月の報告書とりまとめまで計8回開催した。

検討事項

- ハローワークインターネットサービス等におけるAIの活用について、具体的に以下の内容を検討する。
 - ① AIの活用が考えられる内容
 - ② AIの活用によって生じる効果
 - ③ AIの活用にあたっての課題や留意事項等

検討の進め方

- AI事業者、AI技術を用いた開発ベンダー、ハローワーク等へのヒアリングを実施し、ヒアリング結果を参考にAI活用案の検討を進める。
- AIの活用が考えられる内容を広く列挙し、導入効果や開発コスト、リスクといった評価項目を基に各項目の実現性や導入タイミングを検討する。

構成員

構成員は以下の通り。
なお、必要に応じ、構成員以外の有識者等（OpenAI Japan合同会社等）の協力を求める。

- 主査 職業安定局長
- 主査代理 大臣官房審議官（職業安定担当）
- 構成員 職業安定局 総務課 公共職業安定所運営企画室長
職業安定局 総務課 ハローワークサービス推進室長
職業安定局 総務課 首席職業指導官
職業安定局 雇用政策課長
職業安定局 労働市場センター業務室長
- オブザーバー 東京労働局

ヒアリング項目

- AIの活用によって生じる効果、活用に当たっての課題や留意事項等について、どう考えるか。
- 活用検討例として挙げている「ハローワークインターネットサービス上で、求職者・求人者の問い合わせに応じてAIにより必要なサービスを案内する（コンシェルジュ的な役割）」について、どう考えるか。
- 求職者・求人者への活用方法として、上記の他にAIの活用が考えられる内容について、どう考えるか。
- AI技術を用いた開発により、どのようなことが更に実施可能となるか。どの程度の費用を要するか。
- 生成AIを実装する際のプロセスやステップはどのようなものか。
- 実装において直面しうる課題とその対策にはどのようなものか。
- 倫理的なガイドラインやポリシーはどのようなものか。

検討結果 ハローワークにおいてAIを活用して目指す姿

- AI活用の方針として、「AIで職員のすべての仕事を代替するわけではなく、あくまでハローワークサービスの利便性を高めるためのツール」という前提のもと、以下の実現を目指す。



利便性向上

利用者からの問い合わせ、初期登録や履歴書・求人票作成・添削、検索等をAIによりサポートすることで、問い合わせへの迅速な回答やデータ登録の負荷低減を実現し、ハローワークインターネットサービス等の利便性を向上する



利用者層拡大

窓口に行くことに対して心理的負荷が高い利用者や、子育てや既存業務で窓口へ相談に行く時間が取れない利用者、視覚/聴覚障害を有する利用者も使いやすいサービスにすることで、より幅広く多くの利用者に活用いただけるようハローワークインターネットサービス等の機能を向上する



サービス品質向上

職員がAIを活用することにより効率的なヒアリングを実施し、利用者一人ひとりのニーズに合わせた、より良い提案の提供を図る。また、AIによって事務作業をサポートして職員の業務負荷を軽減することで、職員は求職者一人ひとりに対してより丁寧な対応が可能になり、より高品質な窓口サービスの提供を実現する

ハローワークにおいて職業紹介を行う 職員向け

- 職員向けに、求職者に対する求人レコメンドや求人者に対する求人条件緩和案を提示し、職員がマッチングに活用する

【検討内容・結果】

- ・令和5年度に、AI技術の実用化に向けて調査を実施し、AI導入が適している業務や課題を整理。
- ・令和6年度に、プロジェクトチームで効果や留意事項を確認。
- ・令和7年度に、全国10カ所のハローワークにおいて、職員向けに職業紹介業務にAIをはじめとするデジタル技術を試行的に導入し、マッチング手法の効率性・効果性に関する実証的な検証（4頁参照）を行う。

【ハローワークとは】

- ・全国に544カ所設置し、全国ネットワークによる支援を実施。
- ・求職者451万人、求人1,028万人が登録（令和5年度計）。
- ・職業紹介、雇用保険給付（求職者支援）、雇用対策の3業務を担い、日本における雇用のセーフティネットの中心的役割を果たしている。

ハローワークインターネットサービスを利用する 利用者向け

- ハローワークインターネットサービスの利用者（*）
向けに、求人や職業紹介に係る質問の自動受付・回答に活用する

（*）試行に同意される方

【検討内容・結果】

- ・令和6年度に、ハローワークインターネットサービスでのAI活用について、技術・コスト・リスク、利用頻度、システムへの負荷、ニーズ等の観点からプロジェクトチームで検討。
- ・令和7年度に、「コンシェルジュ機能」を試行的に導入し、ハローワークインターネットサービス利用者の利便性の向上に関する実証的な検証（5頁参照）を行う。

【ハローワークインターネットサービスとは】

- ・求職・求人の申込、求人検索や求人の保存ができる他、応募書類の送付や面接の日程調整、採否の連絡等がオンラインで可能なサービス。
- ・1か月約7,000万件のアクセスがあり、8割以上の求人がハローワークインターネットサービスで申し込まれている。

今後の実証的な検証を踏まえ、段階的にAIの活用の検討を進めていく。

【参考】令和7年度 職員向けAI活用実証

- ハローワークの職業紹介では、求職者・求人者双方に様々な支援を行っており、ハローワーク職員がこれらの業務を行う上で、最新のデジタル技術（AIなど）やハローワークが保有するデータを活用していくことで、より効果的なマッチング支援の実現が期待されることから、デジタル技術活用の実用化に向けた概念実証に係る調査研究等を実施する。
- 求職者、求人者への直接の対応及びそのための最終判断は、引き続き職員が行うことを前提に、職員の業務上のツールとしてAIを用い、利便性を向上させるもの。

■ 委託事業名

ハローワークの職業紹介関係業務におけるデジタル技術の概念実証に係る調査研究等

■ 実施内容

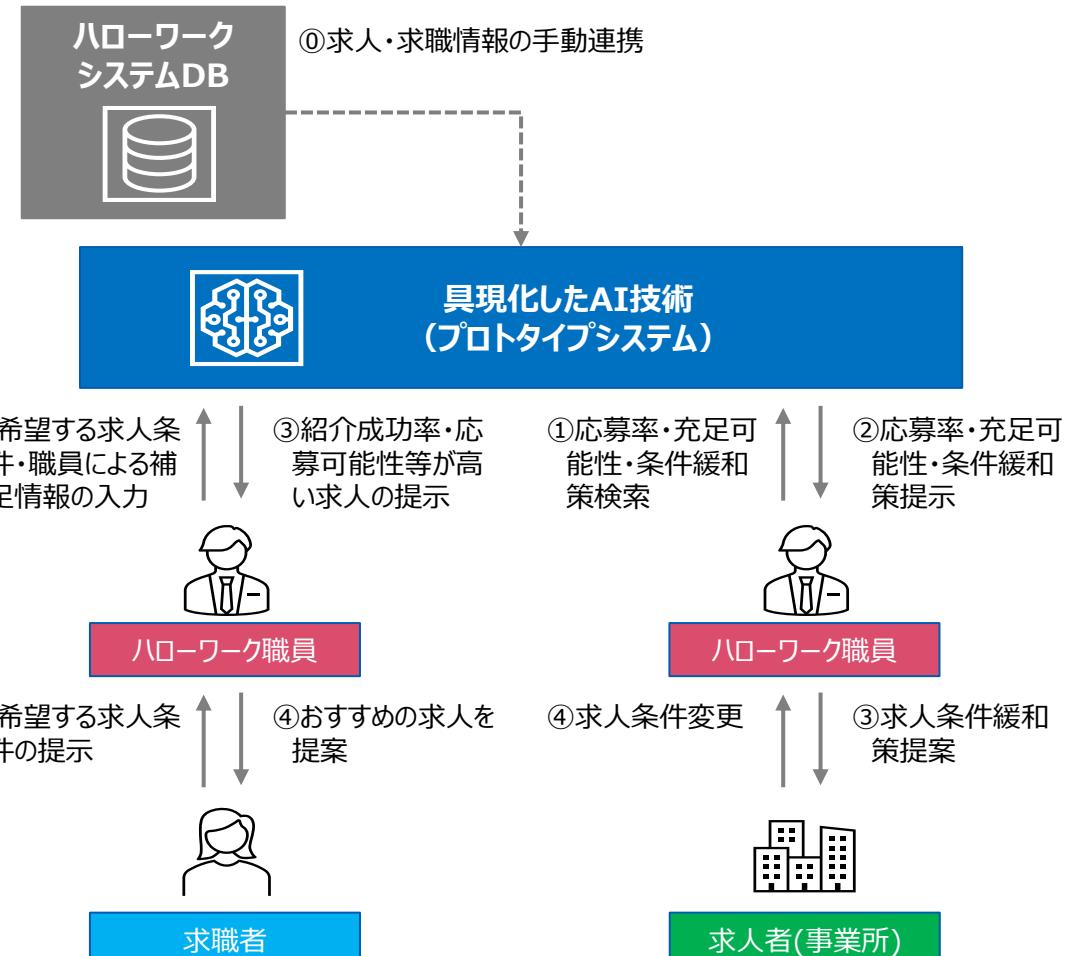
- ① デジタル技術を活用したマッチング手法の具体化
 - ② ハローワーク（全国10カ所）による実証実験
 - ③ 職業紹介業務における課題の整理
 - ④ 実現可能かつ効率的・効果的と思われる事項の検討
 - ⑤ 付随する課題等への対応
 - ⑥ 報告書の作成
- ※ほか、実証実験実施ハローワークの設備整備等を行う

■ 実証実験イメージ

- ①求職者に対する求人レコメンド
- ②求人者に対する求人条件緩和案の提示
- ③求人レポート
- ④求人票のチェック

■ 実施方針

AIはあくまで職員が使うツールであり、AIが出した回答も含め、総合的に職員が判断を行う



【参考】令和7年度 ハローワークインターネットサービスでの生成AI活用実証

- プロジェクトチームのヒアリングで得たAI活用が考えられる多数の例について、技術・コスト・リスクや、職員／利用者の使用頻度、システムへの負荷、導入が求められていると思われる程度、制度等の観点を踏まえて検討した結果、令和7年度においてはハローワークインターネットサービス（以下「HWIS」という。）における「コンシェルジュ機能」（※）を実証対象とする。
(※)チャットボットにより求職活動の進め方などの質間に応答し、必要なサイトの案内やハローワークへの誘導等を行う機能
- 求人や職業紹介に係る質問を自動で受付、回答することで、HWIS利用者の利便性の向上を図るとともに、必要な者のハローワーク利用につなげる。
- コンシェルジュ機能については、AIによる回答の正確性の担保や回答精度の検証、運用ルールの整備などクリアすべき課題が多いこと、また、限られた期間・予算で効率的かつ効果的にAI活用の効果を検証することから、最初に選択肢によりある程度質問内容を振り分けた後に、生成AIを使用することを想定したものとする。

■ 事業実施内容

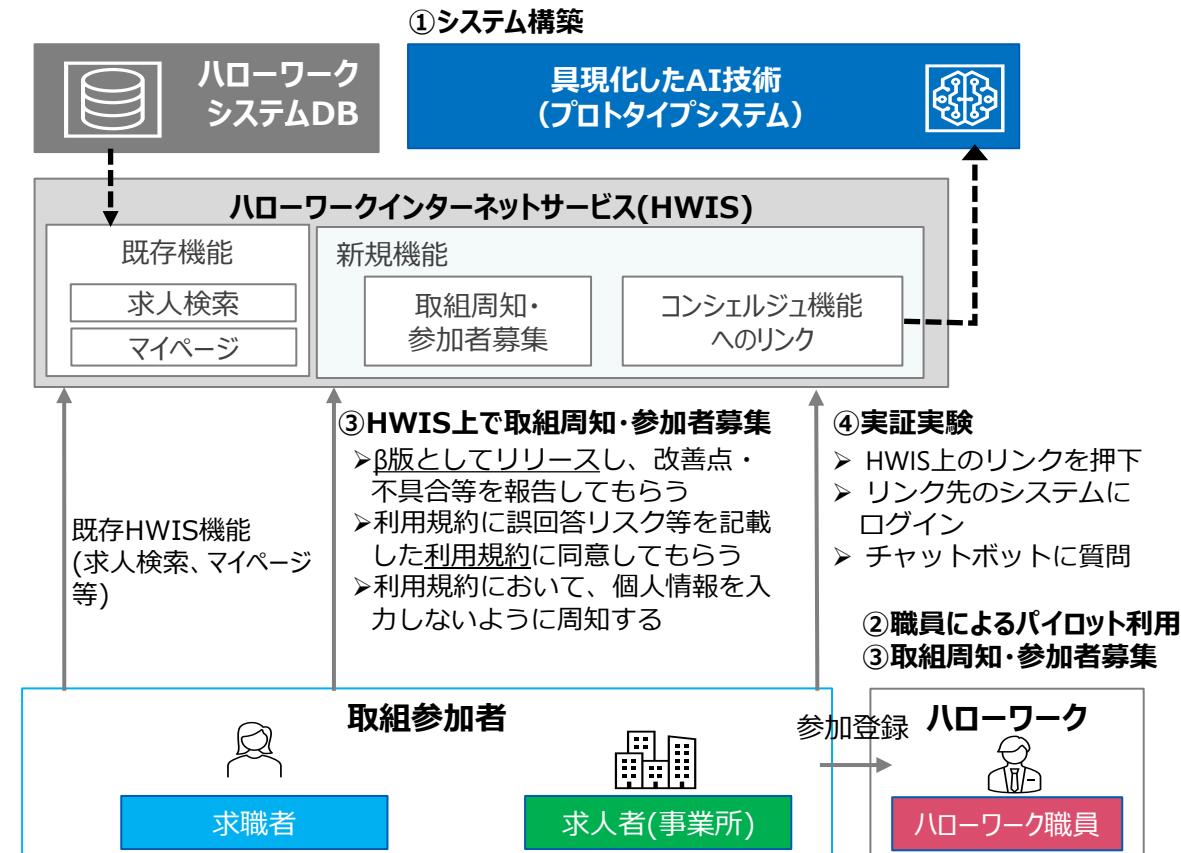
- ・システム設計
- ・FAQ等のデータ整備
- ・HWIS上での実証実験（β版でのリリース）
 - ①システム構築
 - ②職員によるパイロット利用
 - ③参加者募集
 - ④実証実験
- ・コンシェルジュ機能における課題の整理
- ・実現可能かつ効率的・効果的と思われる事項の検討
- ・付随する課題等への対応
- ・報告書の作成

■ システム構築に係る方針

- ・試験的取り組みであり、β版を一般利用者にも展開する特性上、生成AI活用環境のシステム構築はアジャイル形式で行うものとする
- ・報告された改善点・不具合点は数や内容によっては全て対応することが厳しい場合もあるため、その場合は、事業者と厚生労働省で協議を行い、特に優先度が高いものから対応を行う

■ 注意事項

- ・β版でのリリースとなるため、利用規約に同意いただいた参加希望者のみが実証実験に参加するものであり、HWIS利用者すべてがAIの利用を強いられることはない



【参考】現時点におけるAI活用の中長期的イメージ

○職員向けAI活用と、利用者向けAI活用を分けて検討するが、将来的には一体化して検討を行う想定。

	2023 (R5) 年度	2024 (R6) 年度	2025 (R7)年度	2026 (R8) 年度以降
職業紹介を行う窓口職員向け	<ul style="list-style-type: none"> ●AI導入調査・準備事業実施 ○AI導入対象業務等を検討。 ○実証事業の要件定義等を作成。 	<p style="text-align: center;">●プロジェクトチーム開催・報告書とりまとめ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●職員向けAI活用実証実施 <ul style="list-style-type: none"> ○HWで窓口職員向けにAIを試行的に活用、結果を評価。 <ul style="list-style-type: none"> ①求職者に対する求人レコメンド ②求人者に対する求人条件緩和案の提示 ③求人レポート ④求人票のチェック 	<p style="background-color: #d9eaf7; padding: 10px; width: fit-content; margin: auto;"> ○R7実証の成果等を踏まえ実施有無を検討 ●職員向けAI活用（本格導入）設計開発 </p>
HWIS 利用者向け			<ul style="list-style-type: none"> ●HWISでの生成AI活用実証 実施予定 <ul style="list-style-type: none"> ○HWIS上で求職者・求人者向けに生成AIを試行的に活用（コンシェルジュ機能） 	<p style="background-color: #ff7f7f; padding: 10px; width: fit-content; margin: auto;"> ○R7に引き続き、試行的に活用、結果を評価 ●HWISでの生成AI活用実証～効果検証 </p> <p style="text-align: right; color: white; font-weight: bold;">一体化して検討</p>

【補足資料】リスクおよび課題への対応方針（案）①

○実証事業に係るリスクおよび課題を整理する。

○AIの回答精度やハルシネーション（※）の程度を実証事業で検証するため、一部活用案については「職員の一定の関与が必要」と考えられ、利用者への直接提供に関しては段階的に対応を進めて行く。

（※）あたかも正しい情報であるかのように、事実とは異なる内容をAIが生成・出力してしまう現象

分類	リスク/課題	対応方針（案）
環境開発	システム開発上の制約条件を遵守したサービスを調達する必要がある	✓ 調達する際の仕様として、厚生労働省統合ネットワークやLGWAN、ISMAPなどに関し、遵守する必要がある条件を明記した上で、事業者の調達を行う
	個人情報や機密情報の漏洩対策、不適切な表現の生成対策を講じる必要がある	✓ 利用者の入力したデータが記憶されない、学習に利用されない規約になっているサービスを用いた環境を構築する ✓ コンテンツフィルタリングを導入し、有害なコンテンツや攻撃的な言葉の生成を防ぐ
	どの範囲の質問に答えるかにより、必要な学習データの量や整備、回答の確認に要するコストが変動する	✓ 特定領域の問い合わせからスタートし、試行実施の結果を検証しつつ、徐々に対応できる範囲を広げることを検討する
	活用案によっては既存ハローワークシステムへの改修が必要となる	✓ HWIS上に生成AI機能を使えるリンクを張るだけでも実現できる機能か、求人検索やマッチングなどハローワークシステムとのデータ連携が必要かを活用案の評価基準に設け、導入効果の検討を行う
	行政機関が生成AIを直接利用者に提供している例はほとんどなく、サイバー攻撃の標的にされる恐れがある	✓ 利用者は自由に文章を入力できるが、その全てを入力せずにシステムサイドでピックアップするワードを事前に設定し、当該ワードを拾う方式をとることで、インジェクション攻撃を防ぐ
研修・マニュアル作成	製造物責任や著作権侵害、情報漏洩などのリスク認識を正しく持つもらう必要がある	✓ 利用規約に同意させることとし、利用規約に生成AIによる誤回答リスク等について記載する ✓ 利用規約において、利用者に個人情報を入力しないように周知する ✓ AIを必要以上に恐れず、便利なツールとして使いこなしてもらうために正しくリスク認識を持つもらえるようなマニュアルを用意する
	利用者がプロンプトを上手く入力できず、実証結果の評価が必要以上に低くなる可能性がある	✓ 入力してよいデータレベルやリスク以外にも、具体的な利用方法やプロンプト例、活用する上でのコツを掲載したマニュアルを用意する ✓ 必要な場合にはプロンプトエンジニアリングでシステム的にプロンプト入力のサポートを行う
	ハローワーク窓口との接続/連携が取れず、利用者や現場に混乱をきたす可能性がある	✓ 実証事業に参加している利用者が、窓口職員に質問をすることが想定されたため、窓口職員向けに実証事業の周知や基礎的なAI研修、窓口業務との接続に関する運用ルール整備を行う

【補足資料】リスクおよび課題への対応方針（案）②

分類	リスク/課題	対応方針（案）
効果検証	効果検証の分析方法が未定である	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 導入効果の測定については、システムデータの分析やアンケートによる定量的分析の他、自由記述形式のアンケートやヒアリングによる定性的分析が一般的な手法となる ✓ 実証導入の規模やスケジュールを基に実証事業の中で検討を行う
	本事業とは関係ない個人的な目的での活用や想定していないユースケースで利用される可能性がある	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 完全に制御は出来ないため、一定数は想定外の使い方が行われる前提で実証を行う。ただし悪意のあるユーザーについてはログ分析の上、実証事業の対象から外すことと了承の上で参加をしていただく ✓ 本事業では想定していない活用案がされている場合については、ニーズの一つとして令和8年度以降の事業の参考とする
	AIによる回答結果が実運用に耐えうる十分な精度とならない可能性がある	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 検索やリーガルチェックはハルシネーションのリスクが高く、各機能に対して期待する回答精度のKPIを事前に設け、実証事業で回答精度に関する評価検証を行う ✓ 回答の文章作成に生成AIを用いるのではなく、質問の趣旨理解と回答の選び出しに生成AIを用いる（回答文自体はFAQを用いる） ✓ またRAG機能による回答精度に問題がある場合はインプット情報をAIが読み取りやすい状態にデータ加工することも検討する
予算	生成AIサービスは一般的に従量課金契約が多く、活用状況次第では予算を超えてしまう可能性がある	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 予算の制約を受けるため、本格導入時には従量課金契約ではなく定額料金契約の方針で進める必要がある ✓ 実証導入においては、最初は選択式により、ある程度振り分けた後に生成AIを使用することでコストを抑える ✓ 1日の回答総数又は1アカウントあたりの質問数に上限を設けることで、利用者から際限なく使われることを抑止する
	令和8年度以降の予算取得を考慮したユースケース検討が必要となる	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 一般的に生成AI環境の構築においては、生成AI機能そのものの開発費用はそこまでかからないが、RAG環境の構築やデータ準備、プロンプトエンジニアリング、UIの構築に費用を要する。令和8年度の実証対象を早めに検討し、作り込みが必要な実証の場合には必要な予算の確保を行う
広報	AI活用に関する国民の理解を得る必要がある	<ul style="list-style-type: none"> ✓ AIに係るリスク評価と対応を適切に行い、ハローワークがAI活用することの意義や、“有効なツール”として安心して積極的に活用いただきたい旨を広く理解してもらう必要がある
	利用規約で誤回答の可能性への同意を設けたとしても、行政の道義的責任は免れない	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 誤った回答をしても大きな問題にならないユースケースにAIを用いる

【補足資料】リスクおよび課題

- 生成AIを導入するにあたって、技術的・法的・倫理的観点を総合的に考慮したリスク対応が必要である。

技術的・法的・倫理的観点を踏まえたリスク例

ハルシネーション（虚偽情報の生成）

生成物に含まれる情報に、虚偽の情報や真偽が不明瞭な情報が含まれる可能性がある

データセットの確保・選定・評価

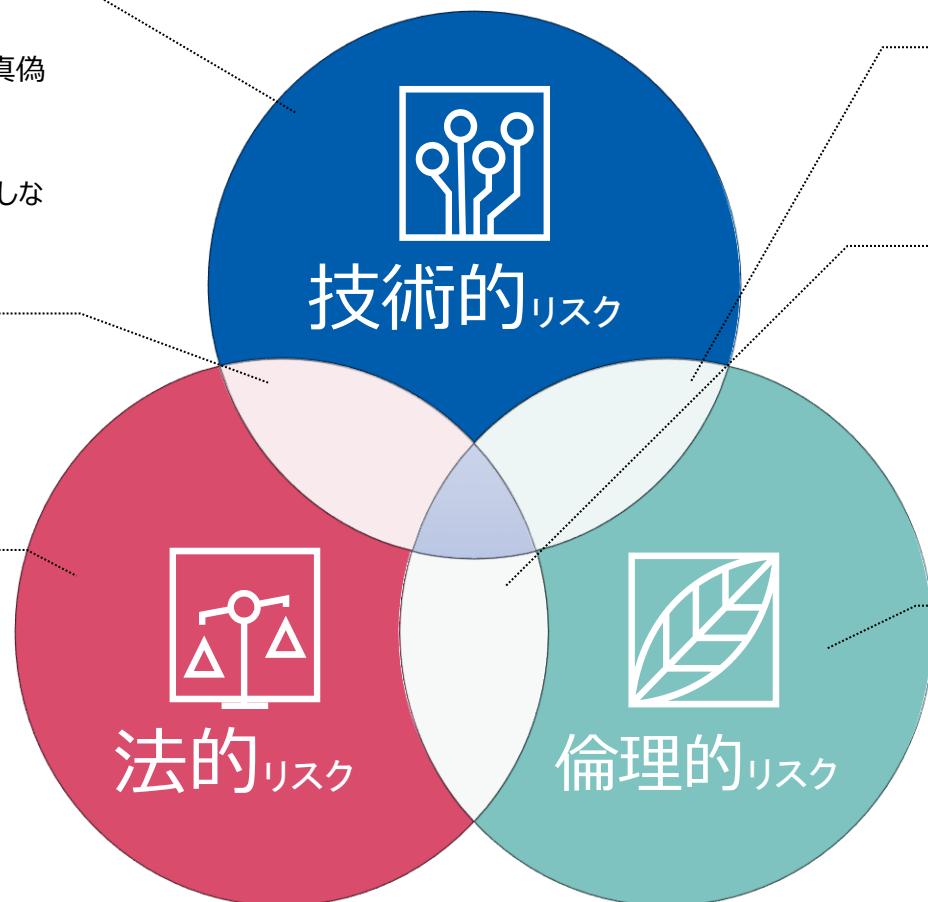
適切にインプットデータを選択、評価、確保しないと目的のモデル能力を得られない

機密情報の生成

機密情報を学習していた生成AIが、プロンプトインジェクションなどを介して、機密情報（個人情報など）を生成してしまう可能性がある

著作権侵害

生成物に関する著作権の扱いは、通常の著作権侵害と同様であり、依拠性や類似性が認められれば、著作権侵害の対象となる可能性がある



AIデバイド

生成AIに対する期待値や精通度が利用者によって異なるため、デバイドが発生する可能性がある

プロンプトインジェクション

利用者が悪意あるプロンプトを入力し、生成AIに有害な生成物（機密情報、違法コンテンツ、虚偽情報、差別表現等）を生成させる攻撃をする可能性がある

有害コンテンツ生成

生成物に含まれる情報に、有害な情報が含まれる可能性がある

ルールブックを許容できないリスク

生成AIに施されたセーフガードが参照しているルールブック（倫理ポリシー等）と、利用者の組織が定めるルールブックとの不一致が発生し、利用者の組織でモデル層よりも上の階層（システム、アプリケーション等）での対応が必要になる

【補足資料】EUのAI規制

- EUのAI規制法（人工知能に関する調和された規則を定め、EU法の一部を改正する、欧州議会および理事会による規則）では、以下のとおりAIのリスクに応じて規制の厳しさを段階的に設定しており、雇用関係については、4段階あるリスクレベルのうち上から2つ目である「高リスク」に分類されている。

リスクの分類

リスクレベル	内容	規制レベル
許容できないリスク	<ul style="list-style-type: none">人の生命や基本的人権に対して、直感的に脅威をもたらすと考えられるAIシステム不利な扱いとされる社会的格付け、危険な行動を促す音声アシストなど	禁止
高リスク（※）	<ul style="list-style-type: none">人の健康や安全、基本的人権、または社会的／経済的な利益に影響を与える可能性があるAIシステム製品のセーフティコンポーネント、雇用・労働者の管理、「警察や消防への緊急通報に関するAIシステム等」の必要となる公共・民間サービスなど	要求事項遵守、データベース登録、リスク管理システム、データガバナンス、技術文書、ログ管理、透明性、人による監視、サイバーセキュリティなど
特定の透明性が必要なリスク	<ul style="list-style-type: none">深刻なリスクはないが、透明性に関する特定の要件を満たす必要があるAIシステムコンテンツや応答が、対話型AIによって生成されたことを明らかにする要件など	透明性義務（AIであることの通知など）
最小リスク	<ul style="list-style-type: none">リスクがごくわずか、またはリスクの伴わないAIシステム	規制なし（自主的規範）

出所：「「欧州（EU）AI規制法」の解説（PwC）」、「EUのAI規制法～その影響と対策のポイントは（KPMG）」を元にプロジェクトチーム事務局作成

※高リスクAIシステムに関する分類に関しては【EUのAI規制法 第3章 高リスクAIシステム 第1節 AIシステムの高リスクとしての分類 第6条 高リスクAIシステムの分類規制】に記載があり、雇用については【第2項（付録III 4.）】に「雇用、労働者管理および自己雇用へのアクセス：(a) 自然人の採用または選定に使用されることを意図したAIシステム、特に求人広告、応募者のスクリーニングやフィルタリング、面接や試験中の候補者の評価に関するもの。」とされている。

職業安定分科会(第214回)	資料3
令和7年6月20日	

別紙4

「経済財政運営と改革の基本方針2025」 等について (職業安定行政関係の主な内容)

- 「経済財政運営と改革の基本方針2025」について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版」について ・・・・・・・・ 5
- 「規制改革実施計画」について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- (参考) 「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組みについて」 ・・・・・・・・ 15

- 「経済財政運営と改革の基本方針2025」について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

※下線部分が主な内容

第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

1. 物価上昇を上回る賃上げの普及・定着～賃上げ支援の政策総動員～

（2）三位一体の労働市場改革及び中堅・中小企業による賃上げの後押し

1990年代のバブル崩壊以降、経済全体が力強さを欠く中で、企業はコストカットを迫られ、既存の雇用を維持しつつ人件費を抑制し、また、非正規雇用労働を採用した結果、労働生産性の変化が的確に反映されず、賃金全体が伸び悩んだ。人手不足の深刻化が見込まれる中、成長型経済への移行を確実なものとするためには、労働者一人ひとりの雇用の質・労働生産性を向上させるとともに、労働市場の流動性を高め、我が国経済全体の生産性向上と持続的な賃上げにつなげていくことが求められる。

（三位一体の労働市場改革）

生成AIが人間の業務を代替することによって、将来的に一部の事務職等の労働需要が減少する可能性があることも考慮して、技術トレンドを踏まえた幅広い労働者に対する効果的なリ・スキリング支援¹に取り組む。具体的には、AIを含むデジタルスキルに関する教育訓練給付金対象講座を拡大するとともに、全国の非正規雇用労働者等がオンラインで職業訓練を受講することを可能とする。中高年齢層のセカンドキャリアに向けたリ・スキリングを含め、キャリアプランニングを支援する。产学協働によるリ・スキリングプログラムについて、毎年約3,000人が修得できるよう、提供拠点・プログラムを拡充する。2028年技能五輪国際大会の日本開催の決定を契機として、現場人材のスキル向上と処遇改善のための環境を整備するとともに、スキルアップを目指す国民運動を開催する。「ジョブ型人事指針」²を周知するとともに、「人的資本可視化指針」³の見直し、有価証券報告書の人的資本に関する情報開示の充実を進める。労働移動の円滑化について、官民の公開求人情報の収集・分析や検定のスキル評価を充実させ、職業情報提供サイト（job tag）の機能を強化する。ハローワークの体制強化やAIの活用を進め、在職者を含めたキャリアサポートを強化する。

生産性の高い成長産業・企業への労働移動の円滑化及び多様で柔軟な働き方の推進を通じた労働参加率の向上による就業構造改革を経済・産業構造改革と一体で進める。

1 リ・スキリングに関するプラットフォームの活用を含む。

2 令和6年8月28日に、内閣官房、経済産業省及び厚生労働省が策定・公表。

3 令和4年8月30日に、非財務情報可視化研究会が策定・公表。

第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

※下線部分が主な内容

1. 物価上昇を上回る賃上げの普及・定着～賃上げ支援の政策総動員～

（2）三位一体の労働市場改革及び中堅・中小企業による賃上げの後押し

（多様で柔軟な働き方の推進）

短時間正社員を始めとする多様な正社員制度、勤務間インターバル制度の導入促進、選択的週休3日制の普及、仕事と育児・介護の両立支援、全ての就労困難者⁴に届く就労支援に取り組む。（略）

4. 国民の安心・安全の確保

（5）外国人との秩序ある共生社会の実現

（出入国在留管理の一層の適正化）

（略）育成就労制度及び特定技能制度について、分野・受入れ見込数の設定、監理支援機関の要件厳格化等を行うほか、外国人育成就労機構を含め必要な体制を整備する。（略）

（7）「誰一人取り残されない社会」の実現

（就職氷河期世代等への支援）

「就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議」で決定した基本的な枠組み⁵に基づき、リ・スキリング支援の充実等の「就労・待遇改善に向けた支援」、居場所づくり等の「社会参加に向けた段階的支援」及び家計改善・資産形成の支援等の「高齢期を見据えた支援」の3本柱に沿って、従前からの取組を強化する。

今後、詳細な実態や施策ニーズに関する調査を行うとともに、「就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム」での検討を経て、2025年度内を目指し、KPIを含む新たな就職氷河期世代等支援プログラムをとりまとめ、その当事者、家族、支援関係者等への広報を強化する。

4 生活困窮、障害、ひきこもり、疾病、刑務所出所者であること等により就労が困難な状況にある者。

5 「就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組み」（令和7年6月3日就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定）

第2章 負上げを起点とした成長型経済の実現

※下線部分が主な内容

4. 国民の安心・安全の確保

（7）「誰一人取り残されない社会」の実現

（女性・高齢者の活躍）

（略）我が国が「超高齢社会」を迎える中、高齢社会対策大綱⁶に基づき、全ての世代の人にとって持続可能で、年齢に関わりなく希望に応じ活躍し続けられる社会を構築する。高齢期のニーズに応じたきめ細かなマッチングの推進等により、多様な就業等の機会の提供を官民連携して推進する。（略）

第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現

2. 主要分野ごとの重要課題と取組方針

（1）全世代型社会保障の構築

（中長期的な時間軸を見据えた全世代型社会保障の構築）

現役世代が急速に減少し、高齢者数がピークを迎える2040年頃を見据えた中長期的な時間軸も視野に入れ、現役世代の負担を軽減しつつ、年齢に関わりなく、能力に応じて負担し、個性を活かして支え合う「全世代型社会保障」の構築が不可欠である。改革工程⁷を踏まえ、医療・介護DXやICT、介護テクノロジー、ロボット・デジタルの実装やデータの二次利用の促進、特定行為研修を修了した看護師の活用、タスクシフト／シェアなど、医療・介護・障害福祉分野の生産性向上・省力化を実現し、職員の負担軽減や資質向上につなげるとともに、地域医療連携推進法人、社会福祉連携推進法人の活用や小規模事業者のネットワーク構築による経営の協働化・大規模化や障害福祉サービスの地域差の是正を進める。医療機関、介護施設、障害福祉サービス等事業者の経営情報の更なる見える化⁸を進める。医療・介護・障害福祉分野の不適切な人材紹介の問題について実効性ある対策を講ずる。（略）

6 令和6年9月13日閣議決定。

7 「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）。

8 経営情報の提出、分析及び公表の電子化を含む。

- ・「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画
2025改訂版」について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版 (令和7年6月13日閣議決定) (抄)

※下線部分が主な内容

II. 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の推進

2. サービス業を中心とした中小企業・小規模事業者の生産性向上

(5) 地域の中小企業・小規模事業者における人材の確保

④人手不足分野における人材確保支援の強化や副業・兼業のマッチング推進

地方の生活インフラを支える物流、医療・介護、子育て等の分野における人材確保のため、118か所のハローワークに設置している専門窓口の増設を図るとともに、これまで行ってきた、業界連携による就職面接会等の開催、求職者への担当者制による個別相談、窓口相談や事業所へのアウトリーチによる企業への求人条件や求人票の助言指導に一層効果的に取り組む。

ハローワークにおいて、長時間労働とならないための予防対策に関する留意点を十分に周知しつつ、副業・兼業のマッチングを推進するとともに、支援する他の関係機関との連携を図る。

4. 地域で活躍する人材の育成と待遇改善

(2) AI等の技術の進展に応じた幅広い労働者のリ・スキリング

生成AIが人間の業務を自動化・代替することで、将来的に一部の事務職等の労働需要が減少する可能性がある。こうした環境変化や技術トレンドも踏まえ、非正規雇用で働く者を含む幅広い労働者に対する効果的リ・スキリング支援に取り組む。

保育や介護などの分野を含め一定の資格や実務経験を持つ人材が現場のデジタル化に必要なスキルを学ぶ場合等においては、既存資格や実務経験に付加する事項を学ぶものである点を踏まえ、受講期間が比較的短いリ・スキリングについても、現在の支援事業の成果を活かし、支援策を強化する。

2022年度から2026年度末までの230万人のデジタル人材の育成（「デジタル田園都市国家構想総合戦略」で設定）に向けた取組について技術トレンドも踏まえた支援を着実に推進する。そのためにも、関係省庁等のAI・データの専門家を含むデジタル人材育成の取組について、その進捗確認及び横串を通じた推進に加え、必要に応じて新たな人材育成策を講じることで、政府全体でデジタル人材育成を機能させる体制を確保し、その取組を効果的に加速する。また、個人が継続的な学びと目的を持ったキャリア形成を行うことができるよう、個人のデジタルスキルの情報の蓄積・可視化や証明を可能とするデジタル基盤の整備を進めるとともに、スキルごとのトレンド等を企業側、研修事業者も含め市場全体で利用できるための環境整備を行う。

職業訓練等の機会が少ない非正規雇用労働者等が、離職することなく、働きながら学ぶことで、より待遇の高い仕事に挑戦できるよう、オンライン訓練の地域偏在を踏まえて、国及び地方の適切な役割分担に留意しつつ、都道府県による委託訓練に加えて、高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じたオンライン訓練の全国展開を行う。

労働者が、キャリアコンサルタント等の継続的な支援を受けつつ、労働市場に関する情報等を活用して、自律的にキャリアを考え、スキルアップやより高度な職務に挑戦できる環境の整備を進める。

加えて、2028年技能五輪国際大会の日本開催を契機として、関係省庁や業界団体、技能士等とも連携しつつ、中学・高校生の段階から若年層に対する技能尊重の機運醸成を図るとともに、技能労働者のスキル向上に向けた支援策を強化する。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版 (令和7年6月13日閣議決定) (抄)

※下線部分が主な内容

II. 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の推進

4. 地域で活躍する人材の育成と待遇改善

(3) 社内外のスキル・賃金水準の可視化と効果的な情報提供

労働者個人が社内外の職種の需給動向やリ・スキリングして身につけるべきスキル・賃金水準を具体的に把握できるよう、官民の求人・求職・キャリアアップ情報を共有化し、キャリアコンサルタントや求職者等に分かりやすく発信する取組を加速する。また、昨年度から着手した厚生労働省の求人情報の収集・分析事業について、その対象地域・職種を拡大するとともに、経験や資格の有無と賃金との関係を分析し、これらの結果を、職業情報提供サイト(job tag)等を通じて発信する。

厚生労働省が運営する職場情報総合サイト(しづくばらぼ)、職業情報提供サイト(job tag)の内容の充実と利便性向上を図るとともに、こうした情報提供サイトにはばらばらに掲載されている情報に労働者個人がワンストップでアクセスできるプラットフォームを構築する。

こうしたプラットフォームを通じ、企業規模にかかわらず、経験者採用が普通の選択肢となるための労働市場の整備にも努める。

VI. 人への投資・多様な人材の活躍推進

1. 三位一体の労働市場改革の加速

(1) リ・スキリングをはじめとする能力向上支援

地方の労働者にとっては、対面に加え、オンラインの活用により質の高い多様なキャリアコンサルティングやリ・スキリング講座へのアクセスが可能になることから、教育訓練給付、高齢・障害・求職者雇用支援機構を活用した非正規雇用労働者等向けの職業訓練等のリ・スキリング支援策についても、オンライン対応講座の拡充や、ハローワークでの申請手続・キャリアコンサルティングのオンライン化を図る。

さらに、個人がリ・スキリングにより獲得したスキルをデジタル上で認証する仕組みなど、リ・スキリングに関するあらゆる事項のデジタル化について、関係省庁一丸となって、課題の洗い出しと対応方針の具体化を進める。

労働者のリ・スキリングによる最先端の知識・技能の修得(2029年まで毎年約3,000人以上)や、地方の経営者等の能力構築(2029年までに約5,000人)に向け、大学等が中心となり自治体や産業界等との協働による実践的な教育プログラムの開発を支援する。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版 (令和7年6月13日閣議決定) (抄)

※下線部分が主な内容

VI. 人への投資・多様な人材の活躍推進

1. 三位一体の労働市場改革の加速

(3) 労働移動の円滑化

①社内外のスキル・賃金水準の可視化と効果的な情報提供

労働者個人が社内外の職種の需給動向やリ・スキングして身につけるべきスキル・賃金水準を具体的に把握できるよう、官民の求人・求職・キャリアアップ情報を共有化し、キャリアコンサルタントや求職者等に分かりやすく発信する取組を加速する。また、昨年度から着手した厚生労働省の求人情報の収集・分析事業について、その対象地域・職種を拡大するとともに、経験や資格の有無と賃金との関係を分析し、これらの結果を、職業情報提供サイト（job tag）等を通じて発信する。

厚生労働省が運営する職場情報総合サイト（しそくばらぼ）、職業情報提供サイト（job tag）の内容の充実と利便性向上を図るとともに、こうした情報提供サイトにはばばらに掲載されている情報に労働者個人がワンストップでアクセスできるプラットフォームを構築する。

こうしたプラットフォームを通じ、企業規模にかかわらず、経験者採用が普通の選択肢となるための労働市場の整備にも努める。

②労働者が将来のキャリアを見通すためのハローワークの助言機能等の強化

ハローワークの職員に対して、キャリアコンサルタントの資格取得やIT・介護等の分野のリ・スキングに関する研修を実施することを含め、職員の体制強化を図る。

また、円滑なキャリアコンサルティングのため、厚生労働省の新たな労働市場データプラットフォームの活用と併せて、ハローワークインターネットサービスにおけるAIの活用を進め、一人ひとりに応じた職業選択に資するハローワークの情報提供や助言機能の強化を加速する。

加えて、中高年齢層のセカンドキャリアに向けたり・スキングを含むキャリアプランニングの支援を強化する。

③幹部候補人材の育成の仕組みの構築

CEO(Chief Executive Officer：最高経営責任者)・COO (Chief Operating Officer：最高執行責任者)・CFO (Chief Financial Officer：最高財務責任者) 等のいわゆるC職と呼ばれる幹部の候補人材の選抜・育成のための仕組みとして、CEO以下の社内者を中心とする人材育成委員会等を設置し、人事部門・事業部門等と連携しながら幹部候補人材の選抜・育成を担うことについて、企業向けのガイダンスを通じて働きかけていくとともに、教育訓練給付等により、中堅企業・中小企業・小規模事業者も含めて幅広く、その育成を後押しする。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版 (令和7年6月13日閣議決定) (抄)

※下線部分が主な内容

VI. 人への投資・多様な人材の活躍推進

2. 多様な人材の活躍推進

(2) 同一労働・同一賃金制の施行の徹底など非正規雇用労働者の待遇改善

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を禁じる同一労働・同一賃金制の施行については、都道府県労働局が原則執行し、労働基準監督署は、取組の不十分な企業のうち労働局が指導・助言をしていない企業に対して点検要請書の対面交付を行っている。同一労働・同一賃金制の施行強化の観点から、労働基準監督署の一層の活用策を検討する。

不本意非正規雇用労働者は減少傾向にはあるものの、依然として180万人程度存在する。正規雇用を望む人が速やかに正規雇用に転換できるよう、非正規雇用労働者等が働きながら学びキャリアアップを目指す環境の整備や正規化支援の充実を図る。

(3) 働き方改革関連法施行後5年を踏まえた働き方改革の総点検

①働き方改革関連法施行後5年を踏まえた状況の把握と総点検

誰もが健康で、意欲と能力を発揮して働きやすい労働環境の下で生産性の高い多様で柔軟な働き方を推進するとともに、働き方改革関連法施行後5年の総点検を行い、働き方の実態とニーズを踏まえた労働基準法制の見直しについて労働政策審議会で検討する。

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について労働政策審議会で検討する。

(5) 外国人材の受入れに関する制度整備

育成就労制度の運用開始に向け、外国人育成就労機構等の体制整備を含めた準備を着実に進め、特定技能制度の対象分野の設定や業務の実情に応じた日本語能力基準の設定等を通じ、一定の専門性・技能を有する人材の受入れを推進する。また、外国人材のキャリアパスの多様化を目指す。(略)

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025改訂版 (令和7年6月13日閣議決定) (抄)

※下線部分が主な内容

IX. 新しい資本主義実現に向けた取組の確実な推進

2. フォローアップ等

(3) 行政保有データの利用制約の緩和

EBPMを推進するためには、行政保有データを行政機関の外部の大学等の研究者が学術研究のために利用することを円滑化し、その成果が政策立案に活用されることが不可欠である。

このため、税務・関税・レセプトデータを政策の検討のために学術研究に活用する取組も参考としつつ、行政が取得・保有する個人情報の学術研究目的の利用・提供方法のユースケースとして、雇用保険及び厚生年金のデータを学術利用できる環境を早期に整備する。

- 「規制改革実施計画」について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

規制改革実施計画（令和7年6月13日閣議決定）（抄）

事項名	規制改革の内容	実施時期
副業・兼業の更なる円滑化に向けた環境整備	<p>c 厚生労働省は、副業・兼業の受入れ企業にとって、求める人材の具体的な要件を明確にすること、副業・兼業を希望する者に依頼する業務内容を具体的かつ明確に示すこと等が難しく、できていないこと等が労働者の募集の際や採用後の定着に際して課題になっているとの声を踏まえ、公共職業安定所（ハローワーク）において、実際に副業・兼業の効果的なマッチングにつながった事例（副業・兼業をする者が従事する業務内容の具体例等を含む。）を幅広く収集・整理し、厚生労働省ホームページやSNSなど多様な媒体を用いて周知する。</p> <p>d 厚生労働省は、一部のハローワークでは、副業・兼業に取り組む企業に対し求人の記載方法を助言する独自のリーフレットを作成し、ホームページでの公開や企業向け説明会での配布を行うとともに、地方自治体や商工会議所と連携した取組を行う事例が見られることや、特に地方での副業・兼業のマッチングにおいてハローワークが重要な役割を担っているとの指摘を踏まえ、ハローワークにおける副業・兼業の推進に向けた優良事例を収集し、全国のハローワークに横展開を行う。さらに、厚生労働省は、内閣府プロフェッショナル人材事業におけるプロフェッショナル人材戦略拠点や中小企業団体等の副業・兼業を支援する地域の関係機関とハローワークとの連携など、副業・兼業のマッチング機能向上させるための枠組みを検討し、必要な措置を講ずる。</p>	<p>c 令和7年度措置</p> <p>d 令和7年度措置</p>
職業紹介責任者の専任規制の見直し	<p>厚生労働省は、職業安定法（昭和22年法律第141号）第32条の14及び職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）第24条の6第1項に基づき有料職業紹介事業者に対して課している、事業所ごとかつ専属の職業紹介責任者を選任する義務について、当該義務が職業紹介事業者の柔軟な人員配置や地方を含む新たな事業所の開設等の障壁となっているとの指摘を踏まえ、職業紹介サービスの質の確保を前提とした上で、デジタル技術を徹底活用すること等により、一定の要件を満たす場合には、職業紹介責任者に複数事業所を兼任させることを可能とする方向で見直しを検討し、労働政策審議会で結論を得次第、速やかに必要な措置を行う。</p>	<p>令和7年度検討、同年度末を目途に結論、結論を得次第速やかに措置</p>

規制改革実施計画（令和7年6月13日閣議決定）（抄）

事項名	規制改革の内容	実施時期
有料職業紹介事業における取扱職種等事項の明示に関する事務負担軽減	<p>厚生労働省は、求人者・求職者への確認が確実に行われることを前提として、求人者・求職者及び有料職業紹介事業者（職業安定法第30条第1項の許可を受けた者をいう。以下同じ。）の事務負担軽減の観点から、有料職業紹介事業者が、職業安定法第32条の13及び職業安定法施行規則第24条の5第2項に基づき、求人の申込み又は求職の申込みを受理した後に求人者及び求職者に対して取扱職種の範囲等、手数料に関する事項、苦情の処理に関する事項その他当該職業紹介事業の業務の内容に関する所定の事項（以下「取扱職種等事項」という。）を明示する際に、電子メール等の方法が一層活用されるよう、関連する事業者団体へのヒアリング等を行い実態を把握した上で、取扱職種等事項の明示手段に係る求人者及び求職者の希望の確認方法を明確にする観点から、例えば、オンライン（アプリの利用を含む。）で職業紹介サービスの利用の申込みをする求人者及び求職者に対しては、必ずしも申込み後の確認を要さず、申込みと併せて説明手段の希望を把握することが可能である旨等について、具体例を交えて解釈を明確化した上で、広く周知する。</p>	令和7年度措置
職業紹介事業及び労働者派遣事業の事業報告に係る事務負担の軽減等	<p>厚生労働省は、以下①及び②の事業報告書について、関連する事業者団体等へのヒアリング等により、その提出に際して職業紹介事業者（職業安定法第30条第1項若しくは第33条第1項の許可を受けて、又は第33条の2第1項若しくは第33条の3第1項の規定による届出をして職業紹介事業を行う者をいう。以下同じ。）及び派遣元事業主（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（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第5条第1項の許可を受けた者をいう。以下同じ。）が直面する課題等の実態を把握した上で、本社等で全事業所に関する情報の集中的な処理を行って一括提出することを可能とすることや、取扱業務が多岐にわたる職業紹介事業者であってもe-Govを利用したオンライン提出を可能とすること等、職業紹介事業者及び派遣元事業主が事業報告書を提出する際の負担軽減策を検討し、結論を得次第、速やかに必要な措置を講ずる。</p> <p>①職業紹介事業者が職業安定法第32条の16第1項（第33条第4項において準用する場合を含む。）の規定に基づき厚生労働大臣に提出する事業報告書</p> <p>②派遣元事業主が労働者派遣法第23条第1項の規定に基づき厚生労働大臣に提出する事業報告書</p>	令和7年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置

規制改革実施計画（令和7年6月13日閣議決定）（抄）

事項名	規制改革の内容	実施時期
行政手続事務負担軽減及び生産性向上に資する外国人雇用状況の一括届出	<p>厚生労働省は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第28条の規定により、外国人を雇用する事業主に義務付けられている、各事業所を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）に対する外国人雇用状況（その者の氏名、在留資格（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2第1項に規定する在留資格をいう。）、在留期間（同条第3項に規定する在留期間をいう。）その他厚生労働省令で定める事項をいう。）を届け出ること（以下「外国人雇用状況届出」という。）について、事業主の行政手続に係る事務負担軽減及び生産性向上を図る観点から、事業主が本社等で各事業所に関する雇用情報の一元的な管理を行う場合において、オンラインによる一括した外国人雇用状況届出が可能となるよう、外国人雇用状況届出システムの改修等を検討し、結論を得た上で、令和9年度までに所要の措置を講ずる。</p>	令和7年度検討・結論、令和9年度までに措置
在留資格「特定技能」における在籍型出向の実現	<p>a 法務省、厚生労働省、警察庁及び外務省は、出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という。）第2条の3第1項の規定に基づき定められている基本方針で定める特定技能外国人の雇用形態について、特定産業分野（入管法別表第1の2の表の特定技能の項の下欄第1号に規定する特定産業分野をいう。以下同じ。）に属する技能の向上のために親子会社間等相互に密接に関係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雇用契約の相手方である本邦の公私の機関をいう。以下同じ。）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を許容することについて検討し、速やかに必要な措置を講ずる。</p> <p>b 法務省、厚生労働省、警察庁及び外務省並びに特定産業分野所管行政機関は、aの措置を踏まえ、各特定産業分野において、当該措置の必要性を検討し、結論を得次第、入管法第2条の4第1項の規定に基づき定められている「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」（平成30年12月25日閣議決定、令和7年3月11日一部変更）の見直しなどにより令和7年度中に必要な措置を講ずる。</p>	<p>a 措置済み</p> <p>b 令和7年度検討・結論・措置</p>

(参考) 「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの
基本的な枠組み」について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組みについて

～生まれた時代で不遇も不公平もない国へ！～

1. 就労・待遇改善に向けた支援

①相談対応等の伴走支援

- ハローワーク専門窓口で、賃金が上昇する転職・待遇改善に資する訓練情報を提供（新規）

②リ・スキングの支援

- 非正規雇用労働者等を対象とするオンライン訓練の全国展開（拡充）
- 資格やスキル標準と結びつく教育訓練給付金指定講座の拡大（拡充）
- 企業を通じたキャリア形成の支援（拡充）

③就労を受け入れる事業者の支援

- トライアル雇用助成金の充実（拡充）
- 特定求職者雇用開発助成金の充実（拡充）

④家族介護に直面する者の介護離職防止に向けた支援

- 両立支援等助成金の充実（拡充）
- 地域の介護サービス提供体制の確保（継続）

⑤公務員採用・業種別の就労支援

- 国家公務員・地方公務員としての中途採用（継続）
- 教員としての中途採用（拡充）
- 農業・建設業・物流業における就労支援（拡充）

2. 社会参加に向けた段階的支援

①社会とのつながり確保の支援

- ひきこもり支援の広域連携等を推進し、相談支援を行う自治体を拡大（拡充）
- 氷河期等交付金における、居場所づくりに取り組む自治体支援のメニュー化（新規）

②就労に困難を抱える者の職業的自立に向けた支援

地域若者サポートステーションにおける地域の公認心理師等を活用した相談（拡充）

③柔軟な就労機会の確保

- 認定就労訓練事業（中間的就労※）の積極活用（拡充）
- 氷河期等交付金における、中間的就労の機会創出に取り組む自治体支援のメニュー化（新規）

※中間的就労

すぐに一般企業で働くことが難しい者が、個々人の能力や適性、状況に応じて支援を受けながら柔軟に働くこと。

3. 高齢期を見据えた支援

①家計改善・資産形成の支援

- 生活困窮者に対する家計改善支援（拡充）
- 金融経済教育推進機構による、中小企業や支援団体と連携した金融経済教育の提供（拡充）

②希望に応じた高齢期の就業機会の確保

65歳超雇用推進助成金の充実（拡充）

③高齢期の所得保障

年金改正法案の早期成立を図り、

- 短時間労働者への被用者保険の適用拡大とともに、任意の適用に取り組む事業所を支援（拡充）
- 社会経済情勢を見極め、基礎年金水準の低下が見込まれる場合には、基礎年金のマクロ経済スライドを早期に終了するために必要な措置を講ずる（新規）

④住宅確保の支援

- 低廉な公営住宅の供給（継続）
- 高齢者が着実に入居できるセーフティネット登録住宅の供給（拡充）
- 見守りや福祉サービスへのつなぎが提供される居住サポート住宅制度の創設・普及（新規）

3本柱の取組を支える実態調査・広報プロモーション

①実態調査

性別、有業/無業、雇用形態等の属性別に細分化した追加インタビュー調査の実施（拡充）

ソーシャルリスニング方式（※）を取り入れた調査等を通じた継続的な当事者のニーズ調査の実施（新規）

※SNS等で発信されている意見を収集、分析し、ニーズや課題感のトレンドを把握する方法

②周知広報

プッシュ型による情報提供の展開（拡充）

新ポータルサイトの立ち上げと合わせた広報の強化（新規）

新たな就職氷河期世代等支援プログラム の基本的な枠組みについて (各論)

2025年6月3日

就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議

1. 就労・処遇改善に向けた支援

これまでの主要な取組

2025年度・2026年度以降の取組

① 相談対応等の 伴走支援	ハローワークに専門窓口を設置し、相談・紹介から、就職、定着までの一貫した伴走支援を実施（19年度～）	ハローワークのデータを活用し、年齢や性別を踏まえた、 <u>賃金が上昇する転職・処遇改善に資する公的職業訓練等の情報提供</u> を専門窓口で行う取組の開始を検討（26年度～）
	<ul style="list-style-type: none"> 非正規雇用労働者等が働きながら受講しやすいオンラインでの職業訓練の試行実施（24年度～） <u>生活支援の給付金を受給しながら無料の職業訓練を受講できる「求職者支援制度」</u>について、受講しやすくなるよう訓練期間や時間の要件緩和（24年度～） <u>従業員向けに職業訓練を行う事業主への助成</u>（人材開発支援助成金、17年度～） 	<ul style="list-style-type: none"> 非正規雇用労働者等が働きながら受講しやすい<u>オンラインでの職業訓練の全国化</u>を検討（26年度～） 人材開発支援助成金について、<u>正規転換を目的とするOFF-JTとOJTの組み合わせ訓練を行った場合の助成率を拡充</u>（70%→75%）（25年度～）
② リ・スキリングの支援	<p>1) 受講環境の整備</p> <p>指定講座を受講・修了した際に費用の一部を助成する「<u>教育訓練給付金</u>について、<u>給付率引上げ</u>」（専門実践：70%→80%等）（24年10月～）</p>	<ul style="list-style-type: none"> 雇用保険被保険者に対し、<u>教育訓練休暇中に賃金の一部を支給する制度を創設</u>（25年10月～） 雇用保険被保険者以外の者に対し、<u>教育訓練費用と訓練期間中の生活費用を融資する制度を創設</u>（25年10月～）
③ 就労を受け入れる 事業者の支援	<p>2) メニューの充実</p> <p>教育訓練給付金の対象となり得る、文部科学大臣・経済産業大臣が認定する<u>大学等のプログラム、デジタル人材育成に関する講座を拡大</u>（20年度～）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <u>資格やスキル標準と結びつく指定講座の拡大</u>を検討（26年度～） <ul style="list-style-type: none"> 大学・専門学校において、<u>就職氷河期世代等</u>に対し、<u>企業が受講者の処遇改善にコミットした講座や資格取得など処遇改善につながる講座</u>を、働きながら受講しやすい<u>週末・夜間等</u>を含めて拡充 A.Iを含む<u>デジタルスキル</u>に関する認定講座を拡大 教育訓練給付金指定講座の修了者等について<u>賃金上昇等の状況を検証する仕組み</u>を検討した上で、<u>指定講座の見直し</u>を含め、必要な検討を行う（25年度～）
	3) キャリア形成の支援	<p>キャリア形成・リスキリング支援センター等を全国に設置し、<u>キャリア形成に関する無償の相談機会を提供</u>（20年度～）</p> <ul style="list-style-type: none"> セカンドキャリアに向けたキャリアプランの構築を支援する中高年齢層向け「<u>経験交流・キャリアプラン塾</u>」を開催（25年度～） 「経験交流・キャリアプラン塾」において、<u>新たに、企業を通じたキャリアプランの構築支援</u>を行うことを検討（26年度～）
	<ul style="list-style-type: none"> 就職困難者を<u>試行雇用する事業主への助成</u>（トライアル雇用助成金、20年度～） 就職困難者を<u>新規に正規雇用労働者として雇用する事業主への助成</u>（特定求職者雇用開発助成金、20年度～） <u>非正規雇用労働者を正社員転換した事業主への助成</u>（キャリアアップ助成金、13年度～） 	<ul style="list-style-type: none"> <u>トライアル雇用助成金の拡充</u>を検討（「認定就労訓練事業」（いわゆる「中間的就労」）利用者の試行雇用を推進）（26年度～） <u>特定求職者雇用開発助成金の拡充</u>を検討（「認定就労訓練事業」（いわゆる「中間的就労」）利用者の試行雇用からの無期雇用化を推進）（26年度～）

※ 中間的就労：すぐに一般企業等で働くことが難しい方が、個々人の能力や適性、状況に応じて支援を受けながら柔軟に働くこと

これまでの主要な取組

2025年度・2026年度以降の取組

④ 家族介護に直面する者の介護離職防止に向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護休業法に基づく仕事と介護の両立支援（95年度～） <u>両立支援制度を利用しやすい環境を整備する中小企業に対し助成金</u>を支給（両立支援等助成金、16年度～） 第9期介護保険事業（支援）計画に基づく、<u>必要な介護サービスの確保及び家族介護者への相談支援体制の整備</u>（24年度～26年度） 	<ul style="list-style-type: none"> 両立支援に関する情報の<u>個別周知、利用意向の確認等を事業主に義務づけ</u>（25年度～） <u>両立支援等助成金</u>について、介護による短時間勤務を行う者の業務代替者も助成対象に追加（25年度～） <u>両立支援等助成金の更なる拡充を検討</u>（新たに<u>有給の介護休暇を対象とする等</u>）（26年度～） 地域のサービス提供体制の確保に向けた取組の充実、家族介護者への相談支援体制の整備（継続）
	<p>⑤ 公務員・教員としての採用拡大</p> <p>1) 国家公務員 <u>「国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）」</u>及び<u>経験者採用等</u>による就職氷河期世代の採用（約4,600名、20～23年度）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <u>就職氷河期世代の積極的な採用</u>（25年度～） <u>「国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）」</u>の実施（26年度～） <u>試験・選考区分によらず、能力・実績に応じて速やかに昇任・昇格しやすくする仕組み</u>を検討（26年度～）
⑥ 業種別の就労支援（農業、建設業、物流業）	<p>2) 地方公務員</p> <ul style="list-style-type: none"> 各自治体に対し<u>積極的な採用を要請</u>（19年度～） <u>就職氷河期世代の採用</u>（約14,300名、20～23年度） 	<p>各自治体に対し、国の取組を踏まえ、以下を要請（25年度～）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験</u>を実施していない自治体に対し、<u>その実施</u> ➢ 従前から取組を行っている自治体を含めた全自治体に対し、<u>就職氷河期世代の積極的な採用</u>
	<p>3) 教員</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>免許保有者の教職就業</u>のための研修教材の作成・提供（23年3月～） <u>現職以外の教員免許保有者向け研修等</u>を実施（23年度～） 	<ul style="list-style-type: none"> 就職氷河期世代を含めた中途採用に関し、<u>一部試験免除や加点措置</u>による<u>取組の拡充を要請</u>（25年度～） 教員免許保有者が<u>教育現場に立つに当たって必要となる研修の教材を充実・普及</u>（25年度～） 教員への入職を円滑化するため、一時的任用や短時間勤務など、<u>多様な勤務形態の類型について検討</u>（25年度～）
<p>⑦ 地方における就業等の支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> 就農希望者に対し、<u>農業大学校等における研修</u>を実施、<u>農業法人等を通じた研修</u>を支援（22年度～） <u>農業法人等の雇用環境整備</u>の支援を開始（24年12月～） 建設業：ハローワークにおいて、業界団体と連携した<u>セミナー、事業所見学会、就職面接会</u>等を実施（18年度～） 物流業：<u>大型免許取得費用</u>等の支援（23年度～） 	<ul style="list-style-type: none"> 就農希望者に対し、<u>農業大学校等における社会人向け講座の拡充</u>（25年度～） 農業法人等への就農希望者が利用可能な<u>トライアル雇用のマッチング支援</u>を開始（25年度～） 農業法人等に就農希望者が安心して就業できるよう、<u>就業規則策定に関する社会保険労務士への相談等の支援を強化</u>（25年度～） 建設業・物流業の現場における働き方について知識・経験がない、就職氷河期世代を含む未就業者に対し、更なる<u>入職支援、魅力発信、企業情報の発信等</u>を実施（26年度中に調査・検討）
	<p>「新しい地方経済・生活環境創生交付金」（25年度～）を通じて、<u>地方での移住・起業・就業等を支援</u></p>	<p>就職氷河期世代の地方への移住や就労の拡大について、<u>自治体に推奨メニューとして通知を発出</u>（25年度～）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 移住支援交付金の対象業種として、従来の中小企業に加え、新たに<u>農林水産業</u>を位置づけ、また自治体が<u>医療・福祉職</u>等を位置づけることを可能に ➢ <u>地域企業が初めて副業・兼業人材を活用するために必要となる経費を補助</u>する制度を新設

2. 社会参加に向けた段階的支援

これまでの主要な取組

2025年度・2026年度以降の取組

①	社会とのつながり確保の支援	<ul style="list-style-type: none"> ひきこもり支援として、<u>NPO等を通じた相談対応や居場所づくりに取り組む自治体を支援</u> (20年度：81 → 24年度：303) 	<ul style="list-style-type: none"> 都道府県による管内自治体の巡回指導により、ひきこもり支援に取り組む自治体を拡大 (24年度：303 → 25年度：361見込み、25年度～) 単独での実施が困難な小規模自治体において、<u>近隣自治体との広域連携等を通じて、ひきこもり相談支援に取り組む自治体を更に拡大することを検討</u>（26年度～）
②	就労に困難を抱える者の職業的自立に向けた支援	<p>「<u>地域若者サポートステーション</u>」（サポステ）を設置し、<u>職業的自立に向けた支援を実施</u> (179か所、06年度～)</p>	<ul style="list-style-type: none"> サポステにおいて、地域の医療機関や福祉機関等と連携し、<u>公認心理師等の専門家による心理的相談を行うネットワーク構築</u>に係るモデル事業を実施（57か所、25年度～※24年度から一部先行実施） 心理的相談ネットワークの構築について、全国的な展開を視野に入れた検討（26年度～）
		<ul style="list-style-type: none"> 生活困窮者自立支援法に基づく「<u>認定就労訓練事業</u>」（いわゆる「中間的就労※」）の実施 (15年度～)（受入実績：691人（23年度）） 	<ul style="list-style-type: none"> 認定就労訓練事業のあっせんを行う自立相談支援機関における、就職氷河期世代も含めた生活困窮者に対する相談支援の強化を行うことを検討（25年度～） 自治体の自立相談支援機関の<u>支援員等による「認定就労訓練事業」の活用勧奨</u>の徹底（通知、管内の認定就労訓練事業所に関する情報共有や支援員等への研修実施等、26年度～）
③	柔軟な就労機会の確保の支援		<ul style="list-style-type: none"> 「認定就労訓練事業」の利用者を対象とするトライアル雇用助成金や特定求職者雇用開発助成金の拡充を検討（26年度～）
※	中間的就労：すぐに一般企業等で働くことが難しい方が、個々人の能力や適性、状況に応じて支援を受けながら柔軟に働くこと		<ul style="list-style-type: none"> 氷河期等交付金において、<u>中間的就労の機会を創出する事業に取り組む自治体に対する支援を、新たにメニュー化することを検討</u>（26年度～）

3. 高齢期を見据えた支援

これまでの主要な取組

2025年度・2026年度以降の取組

①	家計改善・資産形成の支援	<ul style="list-style-type: none"> <u>生活困窮者に対して、本人の状況に応じた家計の状況の見える化等の支援</u>を実施（家計改善支援事業、実施自治体数 19年度：494 → 24年度：774） 金融経済教育推進機構（J-FLEC）の立上げ（24年4月～） セミナー・イベントの実施目標：1万回・75万人／年 (実施状況：約3,700回・22万人（24年4月～12月）) 	<ul style="list-style-type: none"> <u>家計改善支援事業の補助率を引上げ</u>（1/2 → 2/3、25年度～） 家計改善支援事業の全国実施に向け、国からの専門スタッフの派遣を通じた自治体へのノウハウの提供、質の高い支援に取り組む自治体への支援を検討（26年度～） 就職氷河期世代を含む中高年層への取組を強化（25年度～） <ul style="list-style-type: none"> 企業への講師派遣：<u>地方を含め、中小企業等へのアプローチを強化。非正規を含め、従業員の参加を拡大</u> 個人を対象とするセミナー等：<u>自治体・支援団体との連携を強化、参加募集のルートを拡大</u> 内容：<u>リタイア後を見据えたライフプランニング</u>に重点を置く 氷河期等交付金において、<u>家計改善や資産形成に向けた金融教育に取り組む自治体に対する支援を、新たにメニュー化すること</u>を検討（26年度～）
②	希望に応じた就業機会の確保	<ul style="list-style-type: none"> 65歳までの雇用確保措置や70歳までの就業確保措置の推進（高年齢者雇用安定法） <u>65歳以上への定年引上げ等に取り組む事業主への助成</u>（65歳超雇用推進助成金、16年10月～） 	<ul style="list-style-type: none"> 65歳までの雇用確保措置の全面施行（25年度～） <u>希望に応じた70歳までの就業確保を行う場合について、65歳超雇用推進助成金の拡充</u>を検討（26年度～）
③	高齢期の所得保障	短時間労働者への厚生年金保険の適用拡大（51人以上の企業等を対象、24年10月～）	<p>現在国会提出中の年金改正法案の早期成立を図り、</p> <ul style="list-style-type: none"> 同法案に基づく<u>短時間労働者への被用者保険の更なる適用拡大</u> 適用拡大前においても、<u>任意の適用に取り組む事業所支援</u>を実施（同法案に基づく保険料調整制度の早期施行等） 社会経済情勢を見極め、基礎年金水準の低下が見込まれる場合には、<u>基礎年金のマクロ経済スライドを早期に終了</u>するために必要な措置を講ずる
④	住宅確保の支援	<ul style="list-style-type: none"> 高齢者等を受け入れる<u>セーフティネット登録住宅</u>（※1）の拡大（20年度末：約39万戸 → 24年度末：約 94万戸） <u>住宅セーフティネット法の改正</u>（24年度） 自治体（公営住宅）、大家（セーフティネット登録住宅の一部（※4））に対し、<u>家賃低廉化支援</u>を実施（17年度～） 	<ul style="list-style-type: none"> <u>改正住宅セーフティネット法を施行</u>し、住宅と福祉の連携等を展開・拡充（25年10月～） <ul style="list-style-type: none"> 「<u>セーフティネット登録住宅</u>」の更なる普及 「<u>居住サポート住宅</u>」（※2）認定制度の創設・普及（※3） 家賃低廉化支援の対象として、新たに<u>居住サポート住宅を追加</u>（25年10月～） 自立相談支援機関等と連携して<u>就労支援も行う居住支援法人</u>（※5）の取組を促進することを検討（26年度～）

※1 住宅確保要配慮者（住宅の確保が難しい者）の入居を拒まない賃貸住宅

※2 高齢者等の住宅確保要配慮者が安心して暮らせるように、見守りや福祉サービスへのつなぎが提供される賃貸住宅

※3 改修費や家賃低廉化等の補助（セーフティネット登録住宅・居住サポート住宅）、居住支援法人等による入居支援（居住サポート住宅）等を実施

※4 セーフティネット登録住宅のうち、住宅確保要配慮者のみが居住する専用住宅

※5 住宅確保要配慮者に対して、住まい探しや入居後の生活支援を行う団体

3本柱の取組を支える実態調査・支援策の広報プロモーション

これまでの主要な取組

2025年度・2026年度以降の取組

①	属性を細分化した 詳細な実態調査	<ul style="list-style-type: none"> 独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）における<u>就職氷河期世代20名に対する属性別のインタビュー調査</u>（24年1月） 就職氷河期世代8,200名に対する<u>支援ニーズ等のインターネット調査</u>（24年12月） 	<ul style="list-style-type: none"> 性別、有業/無業、雇用形態等の属性別に、支援ニーズ等の<u>インタビュー調査（対象80名程度）を実施</u>（25年度中） 左記インターネット調査について、性別、有業/無業、雇用形態等の属性別に<u>詳細な分析を行う追加調査</u>を実施（25年度中） <u>ソーシャルリスニング方式</u>（SNS等で発信されている意見を収集、分析し、ニーズや課題感のトレンドを把握する方法）による<u>支援ニーズ等の継続調査</u>を検討（26年度～）
②	就職氷河期世代本人に行き届く広報、就職氷河期等の支援の必要性について理解を深める政府広報を強化	<ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省HP上に<u>特設ウェブサイトを開設</u>（20年10月～） インターネット広告やラジオCM等の政府広報（20年10月～） SNS広告等を活用した広報（20年10月～） 	<ul style="list-style-type: none"> 就職氷河期世代本人に行き届く広報、就職氷河期等の支援の必要性について<u>理解を深める政府広報を強化</u>（25年度～） 支援ニーズに沿って各種施策を分かりやすい形で紹介する<u>新たなポータルサイトを創設</u>することを検討（26年度～）
③	ハローワークにおけるプッシュ型の情報提供の試行実施		<ul style="list-style-type: none"> <u>ハローワークにおけるプッシュ型の情報提供の試行実施</u>（25年度～） ハローワーク及び自治体における<u>プッシュ型の情報提供の本格実施を検討</u>（26年度～）
	就職氷河期世代等の支援策全般に係るプッシュ型広報の導入の検討	<ul style="list-style-type: none"> 就職氷河期世代等の支援策全般に係るプッシュ型広報の導入の検討（就職氷河期世代本人や家族、支援関係者など、対象ごとに効果的な手法を検討）（26年度～） 氷河期等交付金において、就職氷河期世代等の支援事業に関する自治体の<u>周知啓発活動に対する支援を強化することを検討</u>（26年度～） 	

職業安定分科会(第215回)	資料2
令和7年7月23日	

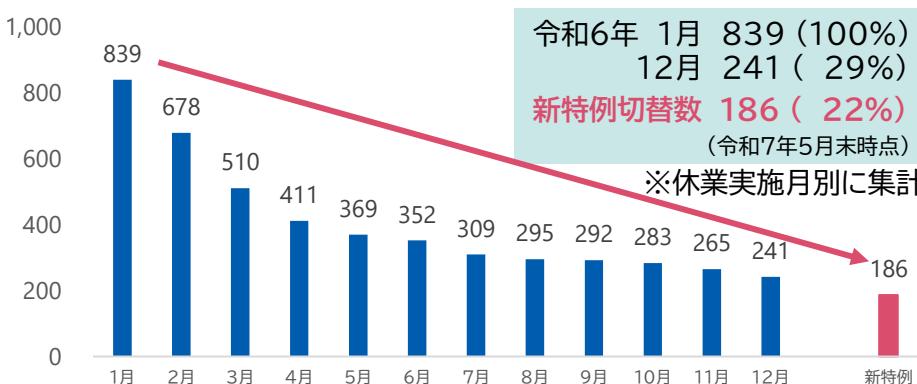
別紙 5

令和6年能登半島地震等後の石川県内事業所における出向・休業の状況について

令和6年能登半島地震 石川県内事業所における出向・休業の状況 (令和7年5月末現在)

- 能登半島地域における雇用維持の支援は、発災から1年経過後の令和7年1月以降は、在籍型出向への取組に対する支援を基本に行っており、雇用調整助成金の特例による休業支援については、例外的に、在籍型出向に向け努力している事業主を対象としている。
- 石川県内で雇用調整助成金を活用している事業所数について、発災当初の839事業所(R6.1)から、1年後には241事業所(R6.12)まで減少。そのうち、新特例に切り替えたのは、186事業所となり、発災当初の22%まで減少。
- 出向成立件数について、全国ではコロナの影響の低下などにより、対前年比で11%減少している中、石川県内においては、関係機関と連携した在籍型出向に関するマッチング会の開催、産雇センター(産業雇用安定センター)による個別訪問等の取組により、令和6年度実績は対前年度比で125.9%増、産雇センターが関与した石川県内の出向成立人数は96人となっている。

雇調金活用事業所数の推移(石川県)



産雇センターによる出向促進

- 事業主に対する説明会：16回 参加事業所：のべ196事業所
- マッチング会：2回 参加出向元：のべ8事業所 参加出向先：のべ11事業所
- 事業所への訪問回数：268事業所 のべ746回訪問
- 令和7年に入ってからは、説明会の開催だけでなく、産雇センターの職員が、雇調金新特例を利用して124事業所を1件1件訪問するなど、出向元および出向先企業の希望内容や出向人数などの情報を収集することで、マッチングを進めている。
- 企業訪問時には、石川県庁とも連携し、今後は出向の活用が重要であることを丁寧に説明し、在籍型出向の利用に向けた機運の醸成にも取り組んでいる。
- 「在籍型出向」は出向先との調整が必要となるためマッチングが難しく、自社の意思決定で完結する「休業」に傾きがちな企業も少なくない中で、能登半島地域を中心に「在籍型出向」の活用が進んでいる。
- 現時点で、126事業所から出向先企業として登録を受けている。

産雇センターによる出向実績(全国・石川県 比較)

	令和5年度	令和6年度	増減比
全国	1813人	1613人	-11.0%
石川	43人	96人	125.9%

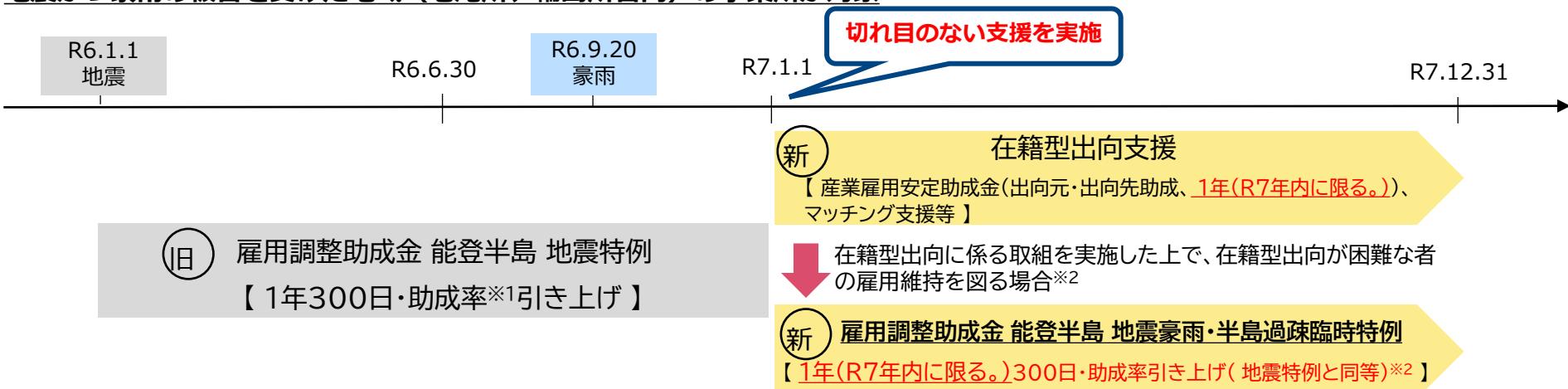
雇用調整助成金 能登半島 地震豪雨・半島過疎臨時特例の創設について

1 事業の目的

令和6年1月1日の能登半島地震への対応として実施している雇用調整助成金 能登半島 地震特例（地震特例）は本年末で終了し、今後、能登半島地域における支援は在籍型出向支援が基本となるが、能登地域の地震・豪雨の被災地については、特定非常災害となった令和6年能登半島地震から1年も経たずに激甚災害となる豪雨災害が重なるという極めて特異な被災状況に直面し、半島という地理的制約下にあって、かつ、高齢化が著しく進む過疎地域という、企業の雇用維持と地域の人材確保の両立が極めて困難な事情・特殊性に鑑み、在籍型出向への円滑な移行が確保できる十分な期間等を考慮し、令和7年の1年間に限り、これまでの地震特例と同様の休業支援の新たな特例（地震豪雨・半島過疎臨時特例）を設ける。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

★地震かつ豪雨の被害を受けた地域（七尾所、輪島所管内）の事業所が対象



※1 助成率 地震特例:中小4／5、大企業2／3 (通常制度:中小2／3、大企業1／2)

※2 在籍型出向に係る取組を行いつつも、出向が困難で休業を余儀なくされている労働者の雇用維持を図る事業所について、当該労働者について地震特例の措置と同様の休業支援を実施。

(注1) 地震特例を利用していた事業所が、新特例（地震豪雨・半島過疎臨時特例）を受けようとする場合には、R7年1月以降に、新特例の申請を行い、要件が確認された場合には、新たな特例を受けることが可能。

(注2) R6年6/30までに地震特例を利用していなかったが、地震に加えR6年9/20の豪雨災害により休業を余儀なくされた事業所については、R6年中は通常の雇用調整助成金で対応するが、新特例の申請を行い、認められた場合には、R6年9/20から12月末での休業についても、新特例の助成率で追賦する。

職業安定分科会(第 215 回)	資料 1-1
令和 7 年 7 月 23 日	

第 22 回同一労働同一賃金部会における論点（案） (労働者派遣法関係)

論点（案） (労働者派遣法関係)

働き方改革関連法による改正後の労働者派遣法に設けられた「均等・均衡待遇」「派遣労働者に対する待遇に関する説明義務」「行政ADR」等の各規定が施行されてから5年が経過し、派遣労働者の待遇改善の取組は進んできたが、非正規雇用全体に係る賃金等の底上げの取組が進む中、派遣労働者についても公正な待遇の推進を加速させる必要がある。

こうした状況を踏まえ、派遣労働者の待遇改善に向けた労使の取組を更に促進するとともに、行政による履行確保を徹底していく観点から、本部会で御議論頂きたい論点（案）は、以下のとおり。

1 労使の取組促進

（1）均等・均衡待遇

〔論点〕法第30条の3（派遣先均等・均衡方式）、法第30条の4（労使協定方式）及びこれらに関連する規定（※）について、施行後の状況を踏まえ、どのように考えるか。

※関連する規定：比較対象労働者の待遇情報の提供、過半数代表者の適正な選出、労使協定の周知、派遣料金への配慮

※上記のほか、労使の取組を通じて更なる待遇改善につなげるための方策として、例えば（3）について、どのように考えるか。

（2）労働者に対する待遇に関する説明義務

〔論点〕派遣労働者の待遇に係る納得性を向上させる趣旨で設けられた説明義務（法第31条の2）について、説明に対する一定の納得感はあるものの、説明を求める労働者の割合は低い。説明を求めたことがない理由（待遇差に大きな不満なし、正社員の待遇をよく知らない、説明を求めることができることを知らなかった、特に理由はない等）も踏まえ、説明義務の改善について、どのような方策が考えられるか。

（3）その他の労使の取組促進のための方策

ア 公正な評価

〔論点〕均等・均衡待遇や、法第30条の5の賃金に係る努力義務（派遣元事業主は、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金を決定するよう努めなければならない）の履行の前提になると考えられる公正な

評価の促進や、促進に当たっての課題について、どのように考えるか。

また、公正な評価の本人へのフィードバック、職務の成果等の評価に相応しい職務へのアサインなど、派遣労働者のキャリア形成や待遇向上につなげていく仕組み・工夫について、どう考えるか。

イ 未経験者の登用拡大、従事する業務の高度化

〔論点〕派遣労働者のキャリア形成に資する就業機会や、より高度な業務に就く機会等を拡大しつつ、上記アの公正な評価と相まって、派遣労働者の待遇を向上させるためには、どのような仕組み・工夫が考えられるか。

また、派遣先や行政による協力・支援として、どのようなものが考えられるか。

ウ 派遣労働者の意見の反映

〔論点〕派遣労働者の待遇改善に当たって、労使協定方式の締結主体となる過半数代表者の適正選出を徹底した上で、過半数代表者に派遣労働者の意見をより的確に反映させることができるようにするための方策として、どのようなものが考えられるか。

エ 情報公表の促進

〔論点〕求職活動中に必要とした情報が充分には得られなかつたと回答する派遣労働者が一定割合見られるが、情報公表に係る企業の取組を促進することについて、どのように考えるか。促進するとした場合、どのような情報を公表することが考えられるか。

2 行政による履行確保

〔論点〕現在、都道府県労働局において、派遣元事業主及び派遣先に対する監督指導に加え、派遣労働者からの相談・申告対応の機能を発揮し、また、労働基準監督署とも連携して、同一労働同一賃金の遵守を徹底している。こうした取組のほか、行政ADRや事業主に対する支援など、行政による法の履行確保を更に実効性のあるものとするため、どのような方策が考えられるか。

職業安定分科会(第215回)	資料1-2
令和7年7月23日	

これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見 (労働者派遣法関係を事務局にて抜粋要約)

第16回～第22回の議論状況を踏まえ、事務局にて労働者派遣法に関する部分を整理

これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見

1. 総論

- 基本的な視点として、「同一労働同一賃金」の目的である、労働者がどのような雇用形態を選択しても納得できる待遇を受けられるようにするということが非常に重要。その目的が果たされているかどうかに重きを置いて、現行制度の検証、必要な見直しを図っていくべき。
- 確かに法施行を機に様々な取組が行われ、派遣労働者の待遇改善は一定前進しているが、施行状況調査では、法施行前後で賃金に変化がない派遣労働者が半数程度にのぼる。また、賃金に満足していないという派遣労働者があまり減っていないといった実態を踏まえ、根本的に制度を改善していく見直しの議論が必要。
- 均等・均衡待遇規定の施行以降、派遣労働者の時給や賞与、退職金、手当等は大きく改善していると認識。賃金等への評価に関する労働者調査を見ても、労使協定方式が大宗を占める中、労使の真摯な取組によって功を奏している。
- 今後は、手続きと運用の実務が着実に行われることが重要であり、労使の取組への支援が必要。併せて派遣労働者の待遇改善に向けて好事例の共有などを積極的に進めいくことが必要。

各論（労働者派遣法関係）**1 労使の取組促進****(1) 均等・均衡待遇**

- 原則である派遣先均等・均衡方式に比べて例外である労使協定方式の利用割合が多くなっている。数だけで判断するものではないが、派遣先均等・均衡方式が活用されない政策的な課題があるのであれば解消していくべき。また、労使協定方式は原則からの逸脱を認める例外であることから、手続・内容ともに適切に運用されることが非常に重要。加えて、原則と例外の関係について、法令や指針に位置づけるべき。
- 派遣先均等・均衡方式について、派遣先から比較対象労働者の待遇情報の提供を受けることが重要となるが、派遣先の対応が十分なのかは検討すべき。都道府県労働局による指導監督の具体例も踏まえ、実務上の課題もしっかりと捉えて議論すべき。
- 派遣先均等・均衡方式のみとした場合、派遣労働者の賃金の安定や円滑なキャリア形成に支障を生じる恐れから、労使協定方式が設けられ、選択できる制度となつた。どちらの方式でも待遇改善が着実に進んでおり、今後も2つの方式を維持し、

派遣先の業務特性や派遣労働者のメリットなどを考慮して選択できることが適切。

- 中小企業において、人数が少ないとする前提がある中、派遣労働者と職務内容等が同じ正社員がおらず、比較対象労働者の待遇情報の提供が困難な状況であることが想定される。また、派遣先としても、自社の通常の労働者の情報や業績等を詳細に提供することに対して、心理的・実務的にも一定のハードルがあると推察。
- 派遣労働者の満足度や賃金水準において、労使協定方式は有効に機能していると思うので、今後も現行の2つの方式を選択できる方式を維持すべき。
- 情報提供内容が派遣先にとって色々な事情から提供が難しく、労使協定方式が多く用いられているのが現状だと思う。その実態が、労働者にとって不利益になつていいのか注意が必要。また、労使協定方式において、派遣元が派遣先と料金交渉したり、賃金やキャリア形成へのインセンティブが働いているか考える必要。
- 労使協定方式について、基準となる「一般の労働者の平均的な賃金の額」の妥当性の検証を行うべき（職業安定業務統計に基づき求人賃金の下限を集計する点、賃金構造基本統計調査による「勤続0年」の賃金が12%引き下げられている点、統計の公表から一般賃金に基づく労使協定を施行するまでタイムラグが生じる点、地域指数や能力・経験調整指數の恣意的な運用が生じる可能性がある点など）。その材料として、当時の議論等を整理してほしい。
- 労使協定の適正締結とともに、労使協定に基づいて、個別の労働者に対して協定に定めた額以上の賃金が適切に支払われているかという点も検証していくことが必要。
- 仕事を見つける上で重視したポイントとして、派遣労働者は労働者全体に比して、基本給水準への関心が高く、賃金についてできる工夫をしていく必要がある。
- 賃金労働条件は集団的労使関係に基づく労使の話し合いで決めるべきものであり、協定締結の都度1人が選ばれる過半数代表者に派遣労働者の賃金交渉を行い、協定を結ばせる役割まで担わせることは適切ではない。労働組合が責任を持って対応する「労働協約方式」とすることが本来の姿である。
- 過半数代表の適正選出については、派遣元において大変な労力をかけて取り組んでいる。手続きに瑕疵があった場合には、効力を認めないという制度的な手当ではなされている。今後も労使協定方式を維持した上で、適正な選出手続きや、選出後の過半数代表に対するサポートを含めて好事例を共有することなどが有効。
- 過半数代表者の選出手法については、拳手も含めて派遣労働者意志が確実に反映されて過半数代表者が選出されるよう指導してほしい。
- 適切な賃金額が派遣労働者に支払われるためには、適切な水準で派遣料金が設定されていることが不可欠。この点、派遣先による派遣料金への配慮の前提となる料金交渉、あるいはそれを求める要望自体していない派遣元も少なくない。派遣元が交渉を要望するよう政策的に誘導することも必要ではないか。

- 派遣先が派遣料金交渉に一切応じない場合は指導対象になる旨、業務取扱要領には記載があるが、実効性を強化する観点から、これを派遣先指針に格上げして指導を強化する必要がある。
- 派遣料金に関する要望に対し、9割超の派遣先は引き上げる対応を行っており、派遣料金への配慮への派遣先の理解・認識は高い。適切な価格転嫁が重要であり、派遣料金への配慮については、改めて法の趣旨を周知していくべき。
- 自主点検の仕組みを活用することが重要。マニュアルや様式等によるサポートについて、わかりやすさやタイミング等も含め、効果的に活用されるよう生声を拾っていくことが重要。制度はしっかりと出来ており、着実に成果が上がっているので、課題を潰していくことが、今後の改善に大きくつながると思う。

(2) 労働者に対する待遇に関する説明義務

- 法改正により、待遇に関する説明義務が強化された点は非常に重要だったが、その施行実態を見ると全く不十分。説明義務が適切に果たされるため、「求めがあったときは」を削除するなど、一層の強化が必要。
- 自分の待遇決定方式を知らない、過半数代表者などを知らないという回答が多い状況を踏まえると、説明義務や明示義務について強化していくことが必要。
- 自身の待遇についてより関心を持ってもらうため、雇入れの段階でも、待遇差の内容、理由等の説明義務を課すことも選択肢に含めて議論していくのが良いのではないか。
- 様々な派遣労働者がいる中で、求めれば説明が受けられるという現行の仕組みは維持されるべき。まずは法の理解と周知を促進する必要がある。
- 「求めがあったときは」を削除すると説明のタイミングがわかりづらくなり、また、事業者・担当者の負担が大きくなる。労働者が自身と比較対象労働者の働き方、待遇について理解したタイミングにおいて納得できないことがあれば、説明を求めることで最も効果が高まる措置であり、削除する必要はない。
- 最初に説明を聞いても混乱すると思うが、説明を求めることが出来ることを派遣労働者が知ることが重要。明示義務の中に待遇に関する説明を求めることが出来ることを入れて、労働者に注意を喚起していくことが重要。

(3) その他の労使の取組促進のための方策

ア 公正な評価

- 能力や成果が公正に評価されて賃上げにつながることが重要。このサイクルを回すためには、派遣先から働きぶりに関する情報が提供されることが重要。評価に関する情報提供が行われる仕組みが必要。
- 適切な評価と育成については、各派遣元事業者の工夫による取組を期待。適正

な評価とキャリア形成に当たり、客観的な職務評価を可能とするためのモデルツールを派遣元が導入することへの行政のサポートがあっても良い。

- これまで派遣元による取組が行われており、現状大きな問題が生じているとは承知していない。
- 雇用する労働者をどのような制度で評価し、生産性向上につなげていくかは、事業主の裁量に委ねるべき事項。行政が一律的な考え方を示すと、事業主の創意工夫を阻害する恐れがある。

イ 未経験者の登用拡大、従事する業務の高度化

- 派遣先でOJTを実施するなど、未経験者の派遣労働者の受入れを促していく必要。助成金による支援や公的職業訓練の拡充も進めていくべきではないか。
- 派遣元と派遣先が連携し、派遣労働者の評価・育成に取り組み、個人に合わせた業務の高度化や、処遇改善につなげることも重要。ただし、現場実態や働き方は多様であり、法令で厳格に決めるのではなく、まずは企業の好事例を積極的に共有することが効果的。また、派遣労働者の意識に働きかけていくことも重要。
- キャリア構築の観点から、雇用安定措置を実効性あるものにすべきであり、労働者の希望にあった措置が講じられているか検証が必要だと思う。
- 中小企業にとっても大切な観点であり、こうした政策を充実強化してほしい。新規予算事業について、成長分野での未経験者だけでなく、地域を支える産業、中小企業にも資するように実施いただきたい。

ウ 派遣労働者の意見の反映

- 過半数代表者については、労働条件分科会における労働基準法における見直し検討の議論を踏まえて適正化に向けた見直しを行うべき。一方で、派遣労働については就業場所が異なるケースが多いことを踏まえ、適正選出手続きや選出後の意見集約に一層の配慮や工夫が必要。配慮の具体的な内容は法令、指針等に明記すべき。
- 労使協定を見たことがない、覚えていない等と答える派遣労働者が多い。労使協定の周知等がされていなければ違法・無効であることを明確にする必要がある。
- 現状、派遣元各社で丁寧な対応が行われており、現行の仕組みを見直す必要性は低い。意見集約の方法について、一律の方法を求めるべく、各社の実情に応じた意見集約に支障を来す恐れがある。工夫として、アンケート調査や車座対話、1on1などを通じて促していくことが必要。

エ 情報公表の促進

- 労働者派遣において重要な情報の一つはマージン率であり、労働者が認識でき

ることが必要。インターネット公開がまだ十分進んでいないので、より積極的に促していくべき。

- 法定事項を超える情報開示については、企業ごとの人材確保戦略であり、企業の自主的な公表判断に委ねられるべき。公表義務が拡大している中、特に中小企業はマンパワーでかなり負荷になると思う。

2 行政による履行確保

- 適切かつ厳正な履行確保の取組が行われていると認識。引き続き指導、監督等を通じた履行確保に取り組むとともに、行政ADRの利用しやすさのPRのほか、セミナー等において、待遇改善に関する好事例の横展開など、事業者に対するサポートを強化していくことも有効な取組になる。
- 派遣を受け入れている業種は限られているので、業種の所管省庁とも連携しつつ、業種特性の観点からも取り組むと、履行確保がより進むのではないか。

各論（同一労働同一賃金ガイドライン関係）

- 「同一労働同一賃金ガイドライン」について、これまで職場における取組において重要な指針として活用してきたが、施行後5年が経っており、労使における取組も一定程度進んでいる中で、アップデートが必要。
- 改正法施行後の判例等の状況を踏まえた見直し、均等・均衡待遇規定の予見可能性の向上、待遇改善に向けた労使コミュニケーションを促す見直しが必要。あわせて、労使自治を促す観点から、「その他の事情」として、労働組合や実質的に労使協議を行っている組織との労使交渉や合意などが重要となることについても盛り込むべき。
- ガイドラインに記載されてないもの（退職手当、住宅手当、家族手当）は何らかの書き込みがあってもよいと思う。特に住宅手当について金額が大きくなるものであることからどう考えるか。かつ、記載されているものについても蓄積を踏まえて判断のための手がかりになるような書き込みが必要。

以上

職業安定分科会(第215回)	資料1-3
令和7年7月23日	

同一労働同一賃金部会の開催状況

(参考)

労働政策審議会 職業安定分科会・雇用環境・均等分科会

同一労働同一賃金部会 開催状況

(令和7年)

第16回 2月 5日 同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて

第17回 3月 13日 有識者からのヒアリング

- ・上智大学法学部地球環境法学科教授 富永晃一様
- ・早稲田大学法学部教授 水町勇一郎様
- ・千葉大学大学院社会科学研究院教授 皆川宏之様

第18回 4月 9日 労使関係団体等からのヒアリング（1）（非公開）

第19回 4月 15日 労使関係団体等からのヒアリング（2）（非公開）

第20回 4月 22日 労使関係団体等からのヒアリング（3）（一部非公開）

- ・一般社団法人日本BPO協会様（公開）
- ・一般社団法人日本人材派遣協会様（公開）

第21回 5月 21日 同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて
(パートタイム・有期雇用労働法関係)

第22回 6月 25日 同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて
(労働者派遣法関係)

引き続き、個別の論点について順次検討

職業安定分科会(第 213 回)	資料4
令和7年5月 16 日	

「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」の改定について（案）

「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」の改定について（案）（概要）

職業安定局雇用政策課
労働市場情報整備推進企画室

1. 手引の趣旨

- 「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」については、「規制改革実施計画」（令和5年6月16日閣議決定）において、「厚生労働省は、労働者がより適切に職業選択を行うため、また、企業にとっては円滑な人材確保を図るため、企業に公表を推奨すべき情報等について検討し、開示の項目や方法を整理した職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）を策定するなど、必要な措置を講ずる」とされたことを踏まえ、令和6年3月に策定。
- 各企業等がよりよい採用活動を行う上で参考とできるよう、現行の労働関係法令等で定められている開示項目等の整理及び求職者等が求める情報を例示するほか、企業等が職場情報を提供するに当たっての一般的な課題や対応策を示している。

2. 改定の概要

策定から1年が経過していることから、

- ① インターネットやSNS等で労働者を募集する際の記載事項の追加
- ② 「職場情報総合サイト（しづくばらぼ）」の令和6年度リニューアル内容の反映
 - (※) 令和7年2月、掲載できる企業を「法人番号を持つ全ての企業」へと拡大する等のリニューアルを実施。
- ③ 別表（労働関係法令等において定められている開示・提供項目等）の内容の最新化
 - (※) 「職業安定法」、「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」の改正内容等を反映。
- ④ その他記載の明確化

等の改定を行う。

3. 改定日

- 令和7年5月下旬（予定）

「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」新旧対照表

(傍線部分は改正部分)

改定案	現行
<p>3. 求職者等が開示・提供を求める情報等</p> <p>(1) 求職者等が開示・提供を求める情報の内容</p> <p>(略)</p> <p><労働条件・勤務条件></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 賃金（昇給等の中長期的な見通し含む） ・ 所定外労働時間（残業時間）、所定労働時間、有給休暇取得率 <u>※ 残業時間や有給休暇取得率については、配属予定の部署・プロジェクトにおける状況に係る情報を求める意見があった。</u> ・ 副業・兼業の可否⁶ ・ 転勤の有無 <p>(略)</p>	<p>3. 求職者等が開示・提供を求める情報等</p> <p>(1) 求職者等が開示・提供を求める情報の内容</p> <p>(略)</p> <p><労働条件・勤務条件></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 賃金（昇給等の中長期的な見通し含む） ・ 所定外労働時間（残業時間）、所定労働時間、有給休暇取得率 ・ 副業・兼業の可否⁶ <u>※ 残業時間や有給休暇取得率については、配属予定の部署・プロジェクトにおける状況に係る情報を求める意見があった。</u> ・ 転勤の有無 <p>(略)</p>

脚注6 副業・兼業について、ヒアリング等では「デジタル系の人材では、副業・兼業の可否も良く聞かれる」といった意見（企業）があった。なお、副業・兼業の促進に関するガイドライン（平成30年1月策定（令和2年9月改定・令和4年7月改定））においても、「副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい」とされている。

4. 提供に当たっての課題や対応策

(6) 情報の正確性

- 求職者等においては、提供された情報を信用して、応募等を行う企業等を検討するため、入社後のミスマッチが可能な限り生じないよう、提供する情報は当該企業等における実態に近い、より正確なものである必要がある。例えば、定義等があいまいである情報、長期間にわたって更新がなされていない情報や制度の有無のみでその利用実態が明らかでないもの等は見直す必要がある。

なお、職業安定法においては、労働者の募集を行う際において求人情報や自社に関する情報の的確な表示が義務付けられており、虚偽の表示又は誤解を生じさせるような記載は禁止されている。

- 特に、情報の更新については、正確かつ最新の内容に保つことが必要であるが、内容によっては、更新作業に過度の負担を要することも考えられる。

更新については、企業等の体制等と比較考量しつつ検討することが必要であるが、情報提供に当たっては、更新した時期や次回の更新予定時期を併せて提供するなど、法令を遵守しつつ誠実な対応が求められる。

(略)

(7) 求職者等への情報提供に係る支援

- 厚生労働省においては、企業等における女性活躍推進に係る取組状況や若者の採用状況等の情報について、ワンストップで閲覧できる職場情報総合サイト（しょくばらぼ。以下、単に「しょくばらぼ」という。）を通じて、職場情報の見える化を促進している。

4. 提供に当たっての課題や対応策

(6) 情報の正確性

- 求職者等においては、提供された情報を信用して、応募等を行う企業等を検討するため、入社後のミスマッチが可能な限り生じないよう、提供する情報は当該企業等における実態に近い、より正確なものである必要がある。例えば、定義等があいまいである情報、長期間にわたって更新がなされていない情報や制度の有無のみでその利用実態が明らかでないもの等は見直す必要がある。

- 特に、情報の更新については、最新の情報であることが望ましいものの、内容によっては、更新作業に過度の負担を要することも考えられる。

このため、更新頻度については、企業等の体制等と比較考量しつつ検討することが必要である。なお、情報提供に当たっては、更新した時期や次回の更新予定時期を併せて提供するなど、誠実な対応が求められる。

(略)

(7) 求職者等への情報提供に係る支援

- 厚生労働省においては、企業等における女性活躍推進に係る取組状況や若者の採用状況等の情報について、ワンストップで閲覧できる職場情報総合サイト（しょくばらぼ。以下、単に「しょくばらぼ」という。）を通じて、職場情報の見える化を促進している。

○ ウェブサイトの更新に係る負担が大きい場合やウェブサイトを構築することが困難な場合その他より幅広く求職者等への情報提供を求める場合は、本サイトの活用が考えられる。

※ しょくばらぼは、働き方や採用状況に関する企業等の職場情報を検索・比較できるサイトであり、掲載は無料となっている¹⁵。

脚注 15 法人番号を持つ全ての企業等が登録でき、「若者雇用促進総合サイト」「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」に掲載されている企業等の情報その他多様な情報を一覧化している。

○ ウェブサイトの更新に係る負担が大きい場合やウェブサイトを構築することが困難な場合その他より幅広く求職者等への情報提供を求める場合は、本サイトの活用が考えられる。

※ しょくばらぼは、働き方や採用状況に関する企業等の職場情報を検索・比較できるサイトであり、掲載は無料となっている。令和6年度中に、幅広い企業等の情報を掲載できるよう改修を行う予定¹⁵である。

脚注 15 現行、「若者雇用促進総合サイト」「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」のいづれかのサイトに掲載されている企業等の情報を一覧化している。令和6年度中に、しょくばらぼをこれらの3サイト利用企業等に限らず活用できるようにすること等の機能の充実を行う予定。

別表1
労働者の募集に当たって開示・提供する必要があるもの

(★) 法令により開示・提供義務のあるもの

法令名称	開示内容	対象事業主等
職業安定法(★) (昭和22年法律第141号)	<p>職業紹介、労働者の募集等に当たり、下記の労働条件を明示しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務内容 ・業務の変更の範囲 ・労働契約の期間 ・試用期間 ・有期労働契約を更新する場合の基準 ・就業場所 ・就業場所の変更の範囲 ・始業・終業時刻等 ・賃金 ・社会保険等の適用 ・使用者の名称 ・派遣労働者である場合はその旨 ・受動喫煙防止措置 <p>※1 労働者の募集を行う者が広告等により労働者の募集に関する情報を提供するときは、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならず。正確かつ最新の内容に保たなければならぬ。</p> <p>※2 犯罪実行者の募集との誤解を生じさせないよう、インターネットやSNS等で労働者を募集する際には氏名(名称)・住所・連絡先・業務内容・就業場所・賃金を記載する必要がある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・公共職業安定所 ・職業紹介事業者 ・労働者の募集を行う者等【明示する時期】 ・職業紹介事業者への求人の申込 ・自社の募集広告等
職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行いうる者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針(★) (平成11年労働省告示第141号)	<ul style="list-style-type: none"> ・広告等により提供する求人等に関する情報は、求職者等に誤解を生じさせるような表示としないこと。また、当該情報を正確かつ最新の内容に保つこと。 ・明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽または誇大な内容としないこと。 ・固定残業代を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法などを明示すること。 ・労働者の募集に関する情報を提供するに当たっては、当該情報の時点を明らかにすること。等 	

別表1
労働者の募集に当たって開示・提供する必要があるもの

(★) 法令により開示・提供義務のあるもの

法令名称	開示内容	対象事業主等
職業安定法(★) (昭和22年法律第141号)	<p>職業紹介、労働者の募集等に当たり、下記の労働条件を明示しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務内容 ・労働契約の期間 ・試用期間 ・就業場所 ・始業・終業時刻等 ・賃金 ・社会保険等の適用 ・使用者の名称 ・派遣労働者である場合はその旨 ・受動喫煙防止措置 ・業務の変更の範囲※1 ・就業場所の変更の範囲※1 ・有期労働契約を更新する場合の基準※1 <p>※1 令和6年4月1日から追加されるもの。</p> <p>※2 労働者の募集に関する情報については、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない。また、労働者の募集を行う者等においては、労働者の募集に関する情報について、正確かつ最新の内容に保たなければならない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・公共職業安定所 ・職業紹介事業者 ・労働者の募集を行う者等【明示する時期】 ・職業紹介事業者への求人の申込 ・自社の募集広告等
職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行いうる者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針 (平成11年労働省告示第141号)	<ul style="list-style-type: none"> ・広告等により提供する求人等に関する情報は、求職者等に誤解を生じさせるような表示としないこと。また、当該情報を正確かつ最新の内容に保つこと。 ・明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽または誇大な内容としないこと。 ・固定残業代を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法などを明示すること。 ・労働者の募集に関する情報を提供するに当たっては、当該情報の時点を明らかにすること。等 	

<p>青少年の雇用の促進等に関する法律（一部★） (昭和 45 年法律第 98 号)</p> <p>新卒者等の募集を行うに当たっては、新卒者等に対し、下記事項を提供するよう努めなければならない。また、新卒者等の求めがあった場合は、提供しなければならない。</p> <p>④ 募集・採用に関する状況 ・直近 3 事業年度の新卒採用者数・離職者数等</p> <p>⑤ 職業能力の開発・向上に関する取組の実施状況 ・研修の有無及び内容等</p> <p>⑥ 職場への定着の促進に関する取組の実施状況 ・前事業年度の月平均所定外労働時間の実績等</p> <p>※1 ①から③の職場情報について幅広い提供を努力義務としている。求人への応募者又は応募の検討を行っている者から求めがあった場合や、ハローワーク等に対して求人申込みを行い、ハローワーク等から求めがあった場合は、①から③のそれぞれについて、1つ以上の情報提供を義務付けている。</p> <p>※2 募集段階等において、ホームページでの公表、会社説明会での提供、求人票への記載等による自主的・積極的な情報提供を求めていている。応募者等から個別の求めがあった場合には、メール又は書面による情報提供を行うこととしている。</p>	<p>新卒者等の募集を行う事業主（規模問わず）（*1） 【方法】 インターネット等（*2） 【提供する時期】 募集段階等（*2）</p>	<p>青少年の雇用の促進等に関する法律（一部★） (昭和 45 年法律第 98 号)</p> <p>新卒者等の募集を行うに当たっては、新卒者等に対し、下記事項を提供するよう努めなければならない。また、新卒者等の求めがあった場合は、提供しなければならない。</p> <p>① 募集・採用に関する状況 ・直近 3 事業年度の新卒採用者数・離職者数等</p> <p>② 職業能力の開発・向上に関する取組の実施状況 ・研修の有無及び内容等</p> <p>③ 職場への定着の促進に関する取組の実施状況 ・前事業年度の月平均所定外労働時間の実績等</p> <p>※1 ①から③の職場情報について幅広い提供を努力義務としている。求人への応募者又は応募の検討を行っている者から求めがあった場合や、ハローワーク等に対して求人申込みを行い、ハローワーク等から求めがあった場合は、①から③のそれぞれについて、1つ以上の情報提供を義務付けている。</p> <p>※2 募集段階等において、ホームページでの公表、会社説明会での提供、求人票への記載等による自主的・積極的な情報提供を求めてている。応募者等から個別の求めがあった場合には、メール又は書面による情報提供を行うこととしている。</p>	<p>新卒者等の募集を行う事業主（規模問わず）（*1） 【方法】 インターネット等（*2） 【提供する時期】 募集段階等（*2）</p>
<p>青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（一部★） (平成 27 年厚生労働省告示第 406 号)</p> <p>※「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針」に規定する内容に加え、以下の内容について規定。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 募集者等は、青少年の募集又は求人の申込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を青少年等に対し明示するよう努めること。 ・ 採用後の就業場所や職務内容等を限定した採用区分については、それぞれの選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うこと。 等 		<p>※「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針」に規定する内容に加え、以下の内容について規定。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 募集者等は、青少年の募集又は求人の申込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を青少年等に対し明示するよう努めること。 ・ 採用後の就業場所や職務内容等を限定した採用区分については、それぞれの選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うこと。 等 	

別表2

労働者の募集の有無にかかわらず定期的な公表が求められるもの又は公表することが望ましいとされているもの

(★) 法令により開示義務のあるもの

法令名称	開示内容	対象事業主	開示方法
(略)			
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（★） <small>(平成3年法律第76号)</small>	育児休業の取得の状況 ・男性の育児休業等の取得率又は ・男性の育児休業等及び育児目的休暇の取得率	常時雇用する労働者の数が <u>300人</u> を超える事業主	インターネット等
次世代育成支援対策推進法（★） <small>(平成15年法律第120号)</small>	<p>② 一般事業主行動計画 ・計画期間 ・次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標 ・対策内容及びその実施時期</p> <p>② 一般事業主行動計画の策定・届出の代わりとして、「次世代育成支援対策の実施状況」 ・育児休業等をした男性労働者の割合 ・育児目的休暇制度の具体的な内容 ・育児休業等をした女性労働者及び女性有期雇用労働者の割合 ・フルタイム労働者及び25～39歳のフルタイム労働者1人当たりの法定時間外労働・法定休日労働の合計時間数 ・1か月当たり法定時間外労働が60時間以上の労働者数 ・男性の育児休業取得期間の延伸のための措置等 ・女性労働者の継続就業率 ・育児を行う労働者の活躍に向けたキャリア形成支援等のための取組に係る計画</p>	<p>③ 常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主</p> <p>④ 特例認定事業主（プラチナくるみん認定事業主）</p>	インターネット等 <small>(*1)</small>

(*) 指針において、①の一般事業主行動計画は、就労希望者の企業選択に資すること等の効果が期待され、「両立支援のひろば」や自社のホームページなどで公表することが期待されるものとされている。

(略)

指針等名称	内容
(略)	
テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン <small>(平成30年2月策定(令和6年4月改定))</small>	「使用者は、労働契約を締結する際、労働者に対し、就業の場所に関する事項等を明示することとなっており、労働者に対し雇入れ直後からテレワークを行わせることとする場合には、雇入れ直後の就業の場所として、また、その労働契約期間中にテレワークを行うことが通常想定される場合は、変更の範囲として、(略)自宅やサテライトオフィスなど、テレワークを行う場所を明示する必要がある。」

別表2

労働者の募集の有無にかかわらず定期的な公表が求められるもの又は公表することが望ましいとされているもの

(★) 法令により開示義務のあるもの

法令名称	開示内容	対象事業主	開示方法
(略)			
育児休業、介護休業等育児又は介護を行う労働者の福祉に関する法律（★） <small>(平成3年法律第76号)</small>	育児休業の取得の状況 ・男性の育児休業等の取得率又は ・男性の育児休業等及び育児目的休暇の取得率	常時雇用する労働者の数が <u>1,000人</u> を超える事業主	インターネット等
次世代育成支援対策推進法（★） <small>(平成15年法律第120号)</small>	<p>① 一般事業主行動計画 ・計画期間 ・次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標 ・対策内容及びその実施時期</p> <p>② 一般事業主行動計画の策定・届出の代わりとして、「次世代育成支援対策の実施状況」 ・育児休業等をした男性労働者の割合 ・育児目的休暇制度の具体的な内容 ・育児休業等をした女性労働者及び女性有期雇用労働者の割合 ・フルタイム労働者及び25～39歳のフルタイム労働者1人当たりの法定時間外労働・法定休日労働の合計時間数 ・1か月当たり法定時間外労働が60時間以上の労働者数 ・男性の育児休業取得期間の延伸のための措置等 ・女性労働者の継続就業率 ・育児を行う労働者の活躍に向けたキャリア形成支援等のための取組に係る計画</p>	<p>① 常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主</p> <p>② 特例認定事業主（プラチナくるみん認定事業主）</p>	インターネット等 <small>(*1)</small>

(*) 指針において、①の一般事業主行動計画は、就労希望者の企業選択に資すること等の効果が期待され、「両立支援のひろば」や自社のホームページなどで公表することが期待されるものとされている。

(略)

指針等名称	内容
(略)	
テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン <small>(平成30年2月策定(令和3年3月改定))</small>	「使用者は、労働契約を締結する際、労働者に対し、就業の場所に関する事項等を明示することとなっており、労働者に対し就労の開始日からテレワークを行わせることとする場合には、(略)自宅やサテライトオフィスなど、テレワークを行う場所を明示する必要がある。 また、労働者が就労の開始後にテレワークを行うことを予定している場合には、使用者は、テレワークを行うことが可能である場所を明示しておくことが望ましい(※)。」 ※令和6年4月から、契約期間中にテレワークを行うことが通常想定される場合は、就業の場所の変更の範囲としてテレワークを行う場所の明示が必要となる。

求職者等への職場情報提供に当たっての手引
第2版

令和6年3月
(令和7年5月改定)
厚生労働省職業安定局

改定履歴

版数	公表日	改定概要
初版	令和6年3月27日	
第2版	令和7年5月30日	インターネットやSNS等で労働者を募集する際の記載事項の追加、職場情報総合サイト令和6年度リニューアル内容の反映、別表の最新化、その他記載の明確化等の観点から改定

＜目次＞

1. 本手引の策定に当たっての背景及び基本的な考え方	1
2. 労働関係法令等において定められている開示・提供項目等	
(1) 労働者の募集に当たって開示・提供する必要があるもの	4
(2) 労働者の募集の有無にかかわらず定期的な公表が求められる もの又は公表することが望ましいとされているもの	4
(3) 資本市場において企業等が提供する非財務情報(人的資本関 係)	4
3. 求職者等が開示・提供を求める情報等	
(1) 求職者等が開示・提供を求める情報の内容	5
(2) 職場情報の提供の単位	6
4. 提供に当たっての課題や対応策	
(1) 職場情報の提供時期・提供方法	6
(2) 提供する情報の量	7
(3) 資本市場における人的資本に関する情報の活用について	8
(4) 数値情報の提供	9
(5) 実績が低調な取組等に係る情報の提供	10
(6) 情報の正確性	10
(7) 求職者等への情報提供に係る支援	11
(8) 中小企業等における情報発信	11
別表 1	13
別表 2	15
別表 3	17

1. 本手引の策定に当たっての背景及び基本的な考え方

- 人口減少による労働供給制約の下、個人の働き方へのニーズが多様化する中で、求職者等と企業等のミスマッチを解消し、加えて希望する者の円滑な労働移動を促進していくためには、企業等の採用活動に当たって、求職者等が求める情報を適切に提供することが有効である。こうした視点は、企業等にとっては、人手不足の解消や生産性の向上の一助となるものである。
- 厚生労働省の調査¹では、「自分が経験した転職・就職活動の中で入手した企業の職場情報と比較し、転職・就職後に働き始めてから知った実際の職場環境との間に自身にとって不都合なギャップがあった者」は、全体の約6割²となっている。

このようなギャップが可能な限り生じないようにするために、企業等は、労働条件に限らず職場に関する種々の情報を適切に提供し、求職者等が就職前に収集する職場情報の充実を図り、実際の職場環境等との乖離を解消することが必要である。これにより、労働者の離職率の低下やエンゲージメントの向上につながることが期待される。
- このような背景の下、厚生労働省においては、企業等と求職者等のマッチングに有用な職場情報の整理等を行うために、令和5年度に調査研究³を行い、転職経験者、求人企業及び民間人材サービス事業者を対象とするヒアリング並びに有識者による検討会（以下「ヒアリング等」という。）を実施した。

また、規制改革実施計画（令和5年6月16日閣議決定）において、「労働者がより適切に職業選択を行うため、また、企業にとっては円滑な人材確保を図るため、企業に公表を推奨すべき情報等について検討し、開示の項目や方法を整理した職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）を策定するなど、必要な措置を講ずることとされた。
- このヒアリング等を通じて、企業等が求職者等に提供する職場情報やその提供時期は多様であり、また、求職者等においても、興味や価値観によ

1 「中途採用を通じたマッチングを促進していくための企業の情報公表の在り方等、諸課題に関する調査研究事業報告書（令和2年度厚生労働省委託事業）」

2 「非常にギャップを感じた」又は「どちらかといえば、ギャップを感じた」と回答した割合。

3 「職場情報の開示を通じた労働市場の見える化に関する調査研究」（令和5年度厚生労働省委託事業）

って求める内容が様々であること及び一度に提示される情報量が過多である場合は、求職者等にとって煩雑なものとなり得ることが確認できた。

このため、企業等が求職者等に提供する情報の内容や提供する時期を画一的に定めることは項目によっては適当ではなく、企業の経営戦略や人材戦略を踏まえつつ、求職者等の求めに応じて、柔軟に提供していくことが適切なものと考えられる。

- 労働分野における企業等の情報開示に関しては、労働者を募集する際の労働条件等の明示については職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）等において、企業等における女性の活躍に関する情報の公表については女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下、「女性活躍推進法」という。）等において定められているなど、企業等は、各種法令に基づき職場情報の開示・提供が義務付けられている。労働市場におけるマッチング機能の向上を図るために限らず、求職者等の求めに応じて、企業等の働く環境や風土、人材育成に関する方針などに関する情報を幅広く提供⁴することが求められる。
 - また、資本市場においては、中長期的な企業価値に関連する非財務情報等の開示の重要性の高まりを受けて、「人的資本可視化指針」（令和 4 年 8 月 30 日非財務情報可視化研究会策定）の策定や有価証券報告書等における人的資本・多様性に関する情報の開示が求められていることなどを踏まえ、企業の取組が進められている。職場情報の提供を進めるに当たっては、こうした動向も踏まえることが重要である。
 - 以上のことから、「職場情報の開示」に限定することなく、企業等が職場情報を提供するに当たって、求職者等が求める情報を例示することや、企業等における一般的な課題や対応策を整理し、各企業等がよりよい採用活動を行う上で参考とできるよう、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を策定することとした。
- 加えて、本手引では、個々の労働関係法令で定められている開示項目等について、一元的に整理することとした。

⁴ 本手引においては、「開示」は、求人・募集情報、採用サイト等を通じて広く一般に職場情報を知らせる方法をいい、「提供」は、開示に限らず面談や面接等を通じて求職者等に対して個別に職場情報を知らせる方法をいう。

- なお、本手引については、企業等が労働者を募集する際に活用することを想定しているが、「2. 労働関係法令等において定められている開示項目等」については、労働者を募集していない企業等も対象としている。

また、本手引の策定に当たって実施したヒアリング等は、主に中途採用・経験者採用（以下「経験者採用等」という。）の正規雇用者を念頭に実施したものであるが、本手引は、新規学校卒業者等（以下「新卒者等」という。）や募集する者の雇用形態にかかわらず、本手引を参考にできるものである。

2. 労働関係法令等において定められている開示・提供項目等

労働関係法令により定められている開示・提供項目及び資本市場における企業等の非財務情報（人的資本関係）の開示に係る取扱い等については、別表1～3のとおりである。なお、詳細等は各種法令等によること。

(1) 労働者の募集に当たって開示・提供する必要があるもの【別表1】

- 労働者の募集等に当たっては、求人票や募集要項等において、労働条件を明示しなければならないこととされており、また、その募集が新卒者等を募集するものである場合は、これに加えて、募集・採用に関する状況、職業能力の開発・向上や職場定着の促進に関する取組状況についての情報提供が求められている。

(2) 労働者の募集の有無にかかわらず定期的な公表が求められるもの又は公表することが望ましいとされているもの【別表2】

- 企業等における人材の多様性を確保するとともに、そのキャリア形成や労働者の職業生活と家庭生活の両立を図る観点から、該当する企業等において、開示することが求められている。

(3) 資本市場において企業が提供する非財務情報（人的資本関係）【別表3】

- 資本市場においては、企業の非財務情報の開示の取組が進められており、令和4年5月には、「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書～人材版伊藤レポート2.0～」が公表され、令和4年8月には「人的資本可視化指針」により、資本市場への情報開示の在り方等が整理された。
- また、令和5年3月期決算から、有価証券報告書において人材育成方針や社内環境整備方針のほか、女性活躍推進法等により公表している場合には、女性管理職比率、男女の賃金の差異等について記載が求められることとなった。

3. 求職者等が開示・提供を求める情報等

(1) 求職者等が開示・提供を求める情報の内容

- 求職者等が企業等の選択にあたり求める情報は多様であり、一意に提供すべき職場情報を定めることは項目によっては適当ではないが、ヒアリング等の結果においては、主に、下記の項目を求めていることが確認できた。

<企業等・業務に関する情報>

- ・ 企業等の安定性
- ・ 事業・業務内容（自身の望む仕事ができるか、自らの強みを活かせるか）
※ 特に他業種からの転職の場合、事業・業務内容の説明は必要との意見があった。
- ・ 業務により習得できるスキル、入社後のキャリアパス

<職場環境に関する情報>

- ・ 在宅勤務、テレワーク⁵
- ・ 女性活躍の状況、男性育休取得率、女性比率
- ・ 育児休業、短時間勤務等
※ 特に子育て中の場合、これらの情報が開示されていない企業等には応募しないという意見があった。
- ・ 職場の雰囲気、社風
- ・ 社員の定着率

<労働条件・勤務条件>

- ・ 賃金（昇給等の中長期的な見通し含む）
- ・ 所定外労働時間（残業時間）、所定労働時間、有給休暇取得率
※ 残業時間や有給休暇取得率については、配属予定の部署・プロジェクトにおける状況に係る情報を求める意見があった。
- ・ 副業・兼業の可否⁶
- ・ 転勤の有無

<求職者等の属性による傾向>

転職者の場合

- ・ 経験者採用等割合、経験者採用等の離職率
- ・ 研修制度⁷、オンボーディング制度、フォローバック
- ・ 過去に同部署に入社した人の経歴

※ 研究開発職の場合、研究内容等を重視するという意見があった。

非正規雇用労働者の場合

- ・ 就職後のキャリア形成（昇給制度及び教育訓練の有無等）
- ・ 正社員転換制度の有無及び正社員転換実績

5 特にテレワークについては、ヒアリング等において、「コロナ禍以降問い合わせが増えている」、「テレワークの状況についてはほぼ必ず質問される」といった意見（企業）があった。また、パーソル総合研究所「人的資本情報開示に関する調査【第2回】～求職者が関心を寄せる人的資本情報とは～」（2022年10月）においては、転職先の検討にあたり重視する要素について、「テレワークできる」と回答した者が4割を超えていた。

6 副業・兼業について、ヒアリング等では「デジタル系の人材では、副業・兼業の可否も良く聞かれる」といった意見（企業）があった。なお、副業・兼業の促進に関するガイドライン（平成30年1月策定（令和2年9月改定・令和4年7月改定））においても、「副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい」とされている。

7 人材育成について、ヒアリング等では「人材育成に関する情報として、入社後企業がどのような支援をし、当人がどのようなキャリアを描けるのかは重要と考える」といった意見（企業）があった。また、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針（平成13年厚生労働省告示第296号）においても、「人材育成に係る基本の方針及びこれに基づき行う職業訓練、職業能力検定等に関する情報」等について「可能な限り求職者に対しても提供することとされている。

(2) 職場情報の提供の単位

- 女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）及び青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号）における法定開示・提供項目については、企業単位での平均値や雇用管理区分ごとの平均値の情報開示等を義務付けているものが多い。
- これらの情報については、求職者等の企業選択に資するものであるが、入社後のミスマッチ防止の観点から、所属する予定の部署に係る職場情報や担当する予定のプロジェクトチーム単位、採用区分単位等での情報（以下「部署単位等の情報」という。）についても併せて示すことが望ましい⁸。
- 一方で、部署単位等の詳細な情報についてまで、ウェブサイトや求人情報の中で広く開示することは、情報量が過多になる等の懸念も考えられ、こうした場合には下記 4 (1)により、多様な機会を通じて提供する方法も考えられる。

4. 提供に当たっての課題や対応策

職場情報を提供するに当たっての課題や当該課題への対応例については下記のものが考えられる。

(1) 職場情報の提供時期・提供方法

- 求職者等に対して職場情報を提供するに当たっては、次の時期・方法が考えられる。
 - ・ ウェブサイトや求人票、募集広告で広く一般に開示する
 - ・ 企業説明会や選考前の面談の場において提供する
 - ・ 選考に係る面接の場において提供する
 - ・ 職業紹介事業者に予め提供し当該事業者経由で求職者等に提供する

⁸ ヒアリング等においては、残業時間や年休取得率、テレワークの実施の有無等の働き方に関する情報について、より就労の実態に近いと考えられる、部署単位等の情報の実態を確認したいという意見（転職経験者、企業及び民間人材サービス事業者）も多く聞かれた。

特に、開示された情報だけでは判断できないものについては、選考に影響しない面談、所属予定部署のメンバーとの意見交換の場を設ける、職場見学を実施するなど、多様な提供方法がある⁹。

- 一方、求職者等によっては、選考への影響を懸念し、知りたい内容であっても、働き方などに関する質問を控えることが想定される。

このため、賃金、労働時間、キャリア形成等に関する情報については、入社後のミスマッチを防止する観点から積極的な提供を検討すべきであり、ウェブサイトへの掲載、企業説明会・応募前の面談の場等を活用して予め提供することや、職業紹介事業者を経由して提供することが望ましい。

なお、ウェブサイトへの掲載による情報提供に当たっては、下記(2)についても留意が必要である。

(2) 提供する情報の量

- 求職者等が求める情報は多様であることから、ウェブサイト等において幅広く情報を開示することが考えられる一方、提示する情報量が過度に多いと、全体的にわかりづらくなり、求職者等に情報が伝わりきらないことが想定される¹⁰。

ウェブサイトや求人票¹¹では企業等としてアピールしたい情報を重点的に開示し、それ以外の情報については、別のサイトへのリンクを設ける方法や、上記(1)に掲げる他の方法を活用することが考えられる。

なお、この場合でも、求職者等が求める情報は適切に提供できるように配慮が必要である。

- 幅広い情報の開示により、応募段階で一定のマッチングが行われ、その後の選考過程が円滑に進められる利点も考えられるが、一方で、詳細の情報までを予め開示することで、必要以上に応募者を限定してしまう可能性がある。

9 ヒアリング等においては、部署単位等の情報を提供する場合には、配属予定部署の上長が面接を行うという意見（企業）や、配属予定の部署の社員（メンバー）と話す機会に部署の実態（人員構成や雰囲気、職務内容、ミッション、働き方に関する情報等）を入手しているという意見（転職経験者）もあった。

10 ヒアリング等においては、「情報量が多いと、かえって求職者等から見られない可能性がある」との意見（企業）や、「情報量が多いと情報を見ない」との意見（転職経験者）もあった。

11 公共職業安定所を通じて新卒者等の求人申込みを行う場合、求人票には、若者雇用促進法に基づく情報提供項目についてすべて記載することを求めている。

いつ・どのように情報提供するかについては各企業等において、こうした点も考慮しつつ、人材戦略等に応じて検討がなされるものであるが、例えば、情報提供の時期として、以下のような対応が考えられる。

【例 1】応募段階（求人票や募集情報）では「企業全体」の働き方等に関する情報を提供し、選考段階において「部署単位等」の働き方等に関する情報を提供する。

【例 2】応募段階（求人票や募集情報）では数値情報や取組状況を提供し、選考段階において、補足として職場の雰囲気等の定性的な情報を提供する。

(3) 資本市場における人的資本に関する情報の活用について

- 上記 2 (3) に掲げる資本市場における人的資本関係情報の開示については投資家の投資判断に必要な情報を提供して、企業と投資家の対話を促進し、資本市場における中長期的な企業価値の向上につなげるためのものであるが、労働市場において、求職者等に対して提供していくことも有効と考えられる¹²。
- 特に、「人的資本可視化指針」においては、7分野 19 項目の開示例¹³が示されているが、そのうち、「離職率」や「人材開発」、「エンゲージメント」などは求職者等においても関心が高い項目であることが考えられる¹⁴。
- 一方で、資本市場に提供される情報については、法人全体の方針に関する情報が多い。上記 3 (2) のとおり、求職者等が求める情報は、部署単位等の情報であることも多いため、資本市場向けに提供

12 ヒアリング等においては、「人的資本開示は求職者に対しても効果があるものだと考えている」などの意見（企業）もあった。また、『日本的人事部』編集部『日本的人事部 人事白書 2023』によると、人的資本の情報開示に取り組んでいる企業（「取り組んでいる」、「取り組むために準備している」又は「取り組むことを検討している」と回答した企業）のうち、人的資本の情報開示に取り組む理由として「人材の採用と定着のため」と回答した企業が4割を超えていた。

13 人的資本可視化指針において、企業自身が開示事項を検討する上での参考例として紹介されている開示事項：育成（リーダーシップ、育成、スキル・経験）、エンゲージメント（エンゲージメント）、流動性（採用、維持、サクセッション）、ダイバーシティ（ダイバーシティ、非差別、育児休業）、健康・安全（精神的健康、身体的健康、安全）、労働慣行（労働慣行、児童労働・強制労働、賃金の公平性、福利厚生、組合との関係）、コンプライアンス・倫理（コンプライアンス・倫理）

14 ヒアリング等においては、例えば、「企業内で働く従業員の声がより開示されたらよい」、「中途入社者の離職率や社員教育の実施状況も気になる」という意見（転職経験者）があった。

している法人全体の情報を、配属予定部署等に係る情報に具体化する等の工夫が考えられる。

- また、人的資本に関する開示項目は、IR 情報として統合報告書等の中で開示されているケースが多く見られるが、ウェブサイトに職場情報を掲載する際、上記(2)のとおり、掲載する情報量の課題も踏まえ、採用サイトや求人票には、募集に当たって必要十分な情報のみを開示し、人的資本に関する情報については、リンクを設置し、別のページに掲載するなど、求職者等が自身の関心に応じて、閲覧できるよう工夫することが考えられる。

(4) 数値情報の提供

- 数値情報については、企業等における取組の状況を端的に把握することが可能であり、また、複数の企業等の間での比較が容易となることから、求職者等の企業選択に資するものである。
法定開示項目の中には数値情報に関する項目も多い。例えば、女性活躍推進法の「採用した労働者に占める女性の割合」や育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）の「育児休業の取得状況」などが挙げられる。

- こうした数値情報については、それぞれの法令における定義等に基づき、算出されているところだが、任意に提供する数値情報においては、その算出に用いている数値の定義や算出方法が企業等によって異なることが想定される。

また、以下の場合のように、計算結果としては正しいものの、実態を正確に反映しているとは言い難い場合がある。例えば、

- ・ 採用者数を分母とした離職率について、採用者数が少ない中で離職者が生じた場合に、算出された割合は高い数値となる、
- ・ 採用して6か月未満の者は、一般に、有給休暇の付与日数が少ないことから、全従業員に占める「採用して6か月未満の者」の割合が高い場合には、全体の年次有給休暇の取得率が低い数値となる、

といったケースがあり得る。

以上から、数値情報の提供に当たっては、算出に用いる数値については、その定義や算出方法、注釈等を付記し、求職者等の誤解を招くことのないよう留意することが望ましい。

(5) 実績が低調な取組等に係る情報の提供

- 数値情報や特定の制度の有無・内容など実績等に係る情報を提供することで、採用活動上、不利な影響をおよぼす可能性を懸念する企業等も見込まれる。しかしながら、求められたにもかかわらずこうした情報を提供しない場合、求職者等に対して不信感を抱かせることが考えられ、こうした情報についても、誠実に提供することが望ましい。

なお、情報の提供に当たって、取組状況、経年変化、KPI（重要業績評価指標；Key Performance Indicator）、今後の方針等を併せて提供することは、求職者等の理解を促進する上で有効と考えられる。

例えば、残業時間数に係る情報を提供する際に、繁忙期とそれ以外の時期の残業時間数に係る内訳や、残業時間削減のための取組内容や改善状況などを補足して情報提供することが挙げられる。

(6) 情報の正確性

- 求職者等においては、提供された情報を信用して、応募等を行う企業等を検討するため、入社後のミスマッチが可能な限り生じないよう、提供する情報は当該企業等における実態に近い、より正確なものである必要がある。例えば、定義等があいまいである情報、長期間にわたって更新がなされていない情報や制度の有無のみでその利用実態が明らかでないもの等は見直す必要がある。

なお、職業安定法においては、労働者の募集を行う際において求人情報や自社に関する情報の的確な表示が義務付けられており、虚偽の表示又は誤解を生じさせるような記載は禁止されている。

- 特に、情報の更新については、正確かつ最新の内容に保つことが必要であるが、内容によっては、更新作業に過度の負担を要することも考えられる。

更新については、企業等の体制等と比較考量しつつ検討することが必要であるが、情報提供に当たっては、更新した時期や次回の更新予定期を併せて提供するなど、法令を遵守しつつ誠実な対応が求められる。

- また、導入している制度等に関する情報を提供する場合には、その制度等の整備の有無だけでなく、その利用状況等に係る情報を提供することが望ましい。

(7) 求職者等への情報提供に係る支援

- 厚生労働省においては、企業等における女性活躍推進に係る取組状況や若者の採用状況等の情報について、ワンストップで閲覧できる職場情報総合サイト（しょくばらぼ。以下、単に「しょくばらぼ」という。）を通じて、職場情報の見える化を促進している。
- ウェブサイトの更新に係る負担が大きい場合やウェブサイトを構築することが困難な場合その他より幅広く求職者等への情報提供を求める場合は、本サイトの活用が考えられる。
※ しょくばらぼは、働き方や採用状況に関する企業等の職場情報を検索・比較できるサイトであり、掲載は無料となっている¹⁵。

(8) 中小企業等における情報発信

- 中小企業等においては、特に人手不足が深刻であり¹⁶、人材の確保が急務である。このような中、中小企業等においては、人材確保に向けて、ワークライフバランスの推進や福利厚生の充実及び人材育成・研修の充実等、その職場環境の整備に力を入れている企業等が見られ¹⁷、こうした情報を積極的に発信していくことが望まれる。
- 一方で、中小企業等においては特にウェブサイトの整備やウェブサイトに掲載する情報の更新に係る負担が大きいという課題がある。これについては、しょくばらぼを活用することが考えられる。同サイトは、広

15 法人番号を持つ全ての企業等が登録でき、「若者雇用促進総合サイト」「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」に掲載されている企業等の情報その他多様な情報を一覧化している。

16 日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」調査結果（2024年2月14日）によると、中小企業の65.6%・3社に2社が人手不足の状況と回答している。

<https://www.jcci.or.jp/research/2024/0214110000.html>

17 日本商工会議所・東京商工会議所「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」調査結果（2023年9月28日）によると、中小企業の4割近くが「ワークライフバランスの推進（残業時間の削減等）」に取り組んでいると回答している。

く、無料で情報を閲覧でき、また、ハローワークインターネットサービスと連携していることから、本サイトに職場情報を掲載することで、より少ない負担で求職者等に対する情報提供が可能となる。

別表1 労働者の募集に当たって開示・提供する必要があるもの

(★) 法令により開示・提供義務のあるもの		
法令名称	開示内容	対象事業主等
職業安定法 (★) (昭和 22 年法律第 141 号)	<p>職業紹介、労働者の募集等に当たり、下記の労働条件を明示しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務内容 ・業務の変更の範囲 ・労働契約の期間 ・試用期間 ・有期労働契約を更新する場合の基準 ・就業場所 ・就業場所の変更の範囲 ・始業・終業時刻等 ・賃金 ・社会保険等の適用 ・使用者の名称 ・派遣労働者である場合はその旨 ・受動喫煙防止措置 <p>※1 労働者の募集を行う者が広告等により労働者の募集に関する情報を提供するときは、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければならぬ。</p> <p>※2 犯罪実行者の募集との誤解を生じさせないよう、インターネットや SNS 等で労働者を募集する際には氏名(名称)・住所・連絡先・業務内容・就業場所・賃金を記載する必要がある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・公共職業安定所 ・職業紹介事業者 ・労働者の募集を行う者 等 【明示する時期】 ・職業紹介事業者への求人の申込 ・自社の募集広告 等
職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針 (★) (平成 11 年労働省告示第 141 号)	<ul style="list-style-type: none"> ・広告等により提供する求人等に関する情報は、求職者等に誤解を生じさせるような表示としないこと。また、当該情報を正確かつ最新の内容に保つこと。 ・明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽または誇大な内容としないこと。 ・固定残業代を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法などを明示すること。 ・労働者の募集に関する情報を提供するに当たっては、当該情報の時点を明らかにすること。 等 	
青少年の雇用の促進等に関する法律 (一部★) (昭和 45 年法律第 98 号)	<p>新卒者等の募集を行うに当たっては、新卒者等に対し、下記事項を提供するよう努めなければならない。また、新卒者等の求めがあった場合は、提供しなければならない。</p> <p>① 募集・採用に関する状況 ・直近 3 事業年度の新卒採用者数・離職者数等</p>	<p>新卒者等の募集を行う事業主 (規模問わず) (*1) 【方法】 インターネット等 (*2) 【提供する時期】 募集段階等 (*2)</p>

	<p>② 職業能力の開発・向上に関する取組の実施状況 ・研修の有無及び内容等</p> <p>③ 職場への定着の促進に関する取組の実施状況 ・前事業年度の月平均所定外労働時間の実績等</p> <p>※1 ①から③の職場情報について幅広い提供を努力義務としている。求人への応募者又は応募の検討を行っている者から求めがあった場合や、ハローワーク等に対して求人申込みを行い、ハローワーク等から求めがあった場合は、①から③のそれぞれについて、1つ以上の情報提供を義務付けている。</p> <p>※2 募集段階等において、ホームページでの公表、会社説明会での提供、求人票への記載等による自主的・積極的な情報提供を求めている。応募者等から個別の求めがあった場合には、メール又は書面による情報提供を行うこととしている。</p>	
<p>青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関する事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（一部★）</p> <p>（平成27年厚生労働省告示第406号）</p>	<p>※「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針」に規定する内容に加え、以下の内容について規定。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 募集者等は、青少年の募集又は求人の申し込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を青少年等に対し明示するよう努めること。 ・ 採用後の就業場所や職務内容等を限定した採用区分については、それぞれの選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うこと。 等 	

別表2 労働者の募集の有無にかかわらず定期的な公表が求められるもの又は公表することが望ましいとされているもの

(★) 法令により開示義務のあるもの

法令名称	開示内容	対象事業主	開示方法
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)	正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合	常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主	インターネット等
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(★) (平成3年法律第76号)	育児休業の取得の状況 ・男性の育児休業等の取得率又は ・男性の育児休業等及び育児目的休暇の取得率	常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主	インターネット等
次世代育成支援対策推進法(★) (平成15年法律第120号)	① 一般事業主行動計画 ・計画期間 ・次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標 ・対策内容及びその実施時期 ② 一般事業主行動計画の策定・届出の代わりとして、「次世代育成支援対策の実施状況」 ・育児休業等をした男性労働者の割合 ・育児目的休暇制度の具体的な内容 ・育児休業等をした女性労働者及び女性有期雇用労働者の割合 ・フルタイム労働者及び25~39歳のフルタイム労働者1人当たりの法定時間外労働・法定休日労働の合計時間数 ・1か月当たり法定時間外労働が60時間以上の労働者数 ・男性の育児休業取得期間の延伸のための措置等 ・女性労働者の継続就業率 ・育児を行う労働者の活躍に向けたキャリア形成支援等のための取組に係る計画	① 常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主 ② 特例認定事業主(プラチナくるみん認定事業主)	インターネット等 (*1)
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(★) (平成27年法律第64号)	① 一般事業主行動計画(*2) ・計画期間 ・数値目標 ・取組内容及びその実施時期 ② 次の(1)及び(2)の情報の区分ごとに定める事項(*3) (1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績 ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女別の採用における競争倍率 ・管理職に占める女性労働者の割合	①労働者数が100人を超える事業主(*4) ②労働者数が100人を超える事業主(300人超の会社は(1)から男女の賃金の差異を含め2つ以上、(2)から1つ以上の計3つ以上(*3)、101人~300人の会社は(1)(2)全体から1つ以上)	インターネット等 (*5)

<ul style="list-style-type: none"> ・男女の賃金の差異 等 (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績 <ul style="list-style-type: none"> ・男女の継続勤務年数の差異 ・男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率 ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・有給休暇取得率 等 	
--	--

- (*1) 指針において、①の一般事業主行動計画は、就労希望者の企業選択に資すること等の効果が期待され、「両立支援のひろば」や自社のホームページ等で公表することが期待されるものとされている。
- (*2) 計画を定めるに当たり、採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合等を把握した上で、必要に応じて、派遣労働者に占める女性労働者の割合、男女別の配置の状況、男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況、柔軟な働き方に資する制度の利用実績、取得した有給休暇取得率等も把握することが求められる（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第2条）。
- (*3) 労働者数が300人を超える会社は、2022年7月以降に、男女の賃金の差異の公表義務が追加的に課されている。
- (*4) 常時雇用する労働者のことを言う。以下も同じ。
- (*5) 指針において、①の一般事業行動計画は、求職者等のため、「女性の活躍推進企業データベース」等や自社のホームページ等で公表することが求められるものとされている。
また、②の情報の公表は、指針において、「公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の企業選択を通じ、（略）市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにある」とされている。

指針等名称	内容
労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するため事業主が講ずる措置に関する指針 <small>(平成13年厚生労働省告示第296号)</small>	<ul style="list-style-type: none"> ・職務等の内容及びその遂行に必要な職業能力に関する情報 ・労働者の配置に係る基本の方針及びその運用状況に関する情報 ・人材育成に係る基本の方針及びこれに基づき行う職業訓練、職業能力検定等に関する情報 <p>※「可能な限り求職者に対しても提供するよう努めること」とされている。</p>
副業・兼業の促進に関するガイドライン <small>(平成30年1月策定(令和4年7月改定))</small>	「企業は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい。」
テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン <small>(平成30年2月策定(令和6年4月改定))</small>	「使用者は、労働契約を締結する際、労働者に対し、就業の場所に関する事項等を明示することとなっており、労働者に対し雇入れ直後からテレワークを行わせることとする場合には、雇入れ直後の就業の場所として、また、その労働契約期間中にテレワークを行うことが通常想定される場合は、変更の範囲として、（略）自宅やサテライトオフィスなど、テレワークを行う場所を明示する必要がある。」

別表3 資本市場において企業等が提供する非財務情報（人的資本関係）

(★) 法令により開示義務のあるもの

指針等名称	内容	対象事業主
企業内容等の開示に関する内閣府令 (★) <small>(昭和48年大蔵省令第5号)</small>	<p>有価証券報告書における「サステナビリティに関する考え方及び取組」欄において、人的資本、多様性に関する開示として、<u>人材の多様性の確保を含む人材育成の方針</u>や<u>社内環境整備の方針等</u>を必須記載事項とする。</p> <p>また、女性活躍推進法等に基づき、<u>「女性管理職比率」</u>、<u>「男性の育児休業取得率」</u>及び<u>「男女の賃金の差異」</u>を公表している会社及びその連結子会社に対し、これらの指標の記載も必須とする。</p>	金融商品取引所に上場されている有価証券の発行者
人的資本可視化指針	<p>以下で示す開示事項は、指針を活用して企業自身が開示事項を検討するまでの参考例として紹介するものである。</p> <p>【開示事項例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育成（リーダーシップ、育成、スキル／経験） ・エンゲージメント ・流動性（採用、維持、サクセッション） ・ダイバーシティ <ul style="list-style-type: none"> （ダイバーシティ、非差別、育児休業） ・健康・安全（精神的・身体的健康、安全） ・労働慣行（労働慣行、賃金の公正性、福利厚生等） ・コンプライアンス／倫理 	

「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」の概要（令和7年5月改定）

1. 基本的な考え方

- 人口減少による労働供給制約の下、個人の働き方へのニーズが多様化する中で、求職者等と企業等のミスマッチを解消し、希望する者の円滑な労働移動を促進するため、職場情報が適切に提供される必要。
- 求職者等への職場情報の提供は、就職後の早期離職を防止し、企業等における人手不足の解消・生産性の向上に寄与。
⇒企業等における職場情報の提供に当たっての課題・対応策や労働関係法令等において定められている開示項目を整理。

2. 労働関係法令等における開示・提供項目等

- 労働関係法令等による企業等の情報の開示項目を下記により整理

(1) 労働者の募集に当たり開示・提供するもの

労働条件（職業安定法）、募集・採用状況や職業能力の開発・向上及び職場定着の促進に関する取組状況（若者雇用促進法）

(2) 労働者の募集の有無にかかわらず定期的な公表が求められるもの又は公表することが望ましいとされているもの

中途採用者数の割合（労働施策総合推進法）、育児休業の取得状況（育児・介護休業法）、プラチナくるみん認定企業の次世代育成支援対策の実施状況（次世代育成支援対策推進法）、女性の活躍状況（女性活躍推進法）等

(3) 資本市場において公表する非財務情報（人的資本関係）

人材育成・社内環境整備の方針、女性管理職比率等（企業内容等の開示に関する内閣府令）等

3. 求職者等が開示・提供を求める情報等

(1) 求職者等が開示・提供を求める情報の内容（例示）

企業・業務に関する情報	企業の安定性、事業・業務内容、習得できるスキル、入社後のキャリアパス
環境に関する情報、労働条件等	在宅勤務、テレワーク、副業・兼業の可否、女性の活躍状況、育児休業等の取得状況、短時間勤務等に関する制度
その他	転職者の場合は、経験者採用等割合・離職率、研修制度等 非正規雇用労働者の場合は、就職後のキャリア形成、正社員転換制度の有無・実績等

(2) 提供する情報の単位

ミスマッチ防止の観点から、所属する予定の部署や担当する予定のプロジェクトチーム単位等での情報であることが望ましい

(続き) 「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」の概要

4. 提供に当たっての課題や対応策

(1) 職場情報の提供時期・提供方法

ウェブサイト、求人票や募集広告での開示のほか、多様な提供方法がある

- ✓ 企業説明会、選考前の面談等における提供
- ✓ 選考に係る面接の場での提供

- ✓ 職業紹介事業者を経由して提供

- ✓ 所属予定部署職員等との意見交換、職場見学の実施

(2) 提供する情報の量

過度な情報の提供は、①かえってわかりづらく、②必要以上に応募者を絞り込む可能性がある

⇒情報の性質等に合わせて、上記(1)の多様な提供方法を活用しながら提供することも有効

(3) 資本市場における人的資本に関する情報の活用について

資本市場において開示が進められている人的資本に関する情報を労働市場向けに活用することも有効

(4) 数値情報の提供

法令によるものではなく、任意に提供する数値情報は内容が不明確だと求職者等の誤解を招く可能性がある

⇒用いている数値の定義、算出方法を明示

(5) 実績が低調な取組等に係る情報の提供

採用活動上、不利な影響をおよぼす可能性が懸念される情報も誠実に提供することが望ましい

⇒情報提供に当たり、取組状況、経年変化、KPI、今後の方針等を併せて提供

(6) 情報の正確性

求職者等へ提供する情報は、入社後のミスマッチが可能な限り生じないよう、より実態に近い正確な内容を反映したものである必要があり、定義等があいまいな情報、長期間にわたり更新されていない情報等は見直す必要がある

⇒情報の更新については企業等の体制等と比較考量しつつ、

更新した時期等を併せて提供。導入している制度等はその有無だけでなく、

利用状況等も併せて提供

(7) 求職者等への情報提供に係る支援

ウェブサイトの更新やウェブサイト構築に係る負担が大きい場合や

その他より幅広い情報提供を希望する場合

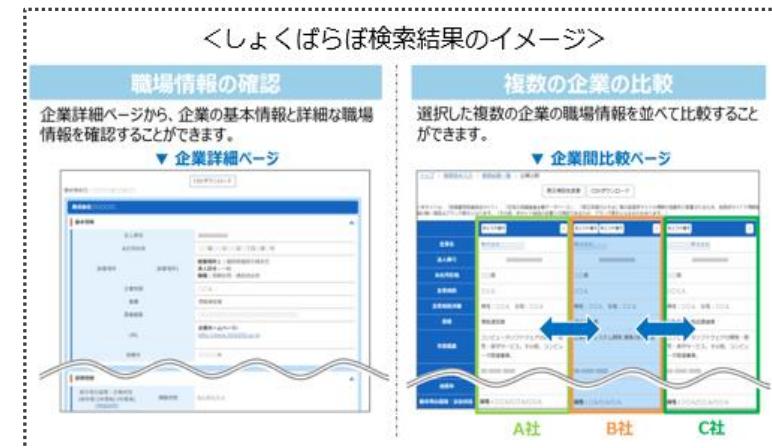
⇒しょくばらぼの活用

(8) 中小企業等における情報発信

人材確保に向けた職場環境の整備等に取り組んでいる情報等、

積極的な発信が効果的

⇒しょくばらぼの活用



職業安定分科会(第 214 回)	資料2-1
令和7年6月 20 日	

2024 年度評価 評価シート（案）

1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

項目	2022 年度 実績	2023 年度 実績	2024 年度 目標	2024 年度 中間評価実績 (4~9月)	2024 年度 実績 (※1)
① ハローワーク求職者の就職率(※2)	26.7%	26.8% <達成率 97.5%>	26.9%	25.2% <達成率 93.6%>	25.9% <達成率 96.1%>
② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数	149,666 人 (113箇所)	152,673 人 (115箇所) <達成率 99.5%>	171,288 人 (117箇所)	84,331 人 (117箇所) <達成率 49.2%>	163,762 人 (117箇所) <達成率 95.6%>
③ マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率)	96.1%	97.2% <達成率 102.4%>	95.9%	97.5% <達成率 101.7%>	97.3% <達成率 101.4%>
④ 雇用保険受給者の早期再就職割合(※3)	32.9%	34.1% <達成率 100.6%>	33.9%	33.3% <達成率 98.2%>	34.3% <達成率 101.1%>
⑤ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率	59.4% (参考) 正社員以外も含む就職率 89.1%	62.3% <達成率 103.1%> (参考) 正社員以外も含む就職率 89.3%	62.3%	63.1% <達成率 101.4%> (参考) 正社員以外も含む就職率 90.4%	63.8% <達成率 102.4%> (参考) 正社員以外も含む就職率 91.0%
⑥ 求職者支援訓練受講者の就職率	基礎コース 57.1% 実践コース 59.0%	基礎コース 60.1% <達成率 103.6%> 実践コース 60.6% <達成率 96.2%> (※4)	基礎コース 58.0% 実践コース 63.0%	基礎コース 65.1% <達成率 112.2%> 実践コース 63.2% <達成率 100.3%> (※5)	基礎コース 62.2% <達成率 107.3%> 実践コース 62.5% <達成率 99.3%> (※6)
⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率	68.7%	70.0% <達成率 108.4%>	68.3%	67.9% <達成率 99.5%>	70.5% <達成率 103.2%>

(備考)

※1 実績の分子と分母は以下の通りである

- ① ハローワーク求職者の就職率 : 25.9% = 就職件数 : 1,140,037 件 / 新規求職申込件数 : 4,408,663 件 × 100
- ③ マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率) : 97.3% = 重点支援対象者の就職件数 : 62,428 件 / 重点支援対象者数 : 64,173 件 × 100
- ④ 雇用保険受給者の早期再就職割合 : 34.3% = 早期再就職件数 : 456,863 件 / 受給資格決定件数 : 1,333,028 件 × 100

- ⑤ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率：63.8% = 支援対象者の正社員就職件数：10,756 件／支援対象者数：16,859 件 × 100
- ⑥ 求職者支援訓練受講者の就職率
 基礎コース：62.2% = 就職者数：2,543 件／（修了者等数×一次訓練受講中又は次訓練受講決定者数）：4,087 件 × 100
 実践コース：62.5% = 就職者数：15,513 件／修了者等数：24,801 件 × 100
- ⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率：70.5% = 支援対象者の就職件数：60,571 件／支援対象者数：85,917 件 × 100
- ※2 就職件数（パート含む一般）／新規求職申込件数（パート含む一般）
- ※3 早期再就職者数（注）／受給資格決定件数
 （注）雇用保険の基本手当の支給残日数を所定給付日数の2／3以上残して早期に再就職する者の数（例えば、所定給付日数90日の者が、支給残日数を60日以上残して再就職した場合）。
- ※4 2023年度実績は確定値である。
- ※5 2024年度中間評価実績は、2024年4月から6月末までに終了した訓練コースの修了者数等に占める訓練修了3か月後までに雇用保険適用就職した者の割合であり、速報値である。
- ※6 2024年度評価実績は、2024年4月から12月末までに終了した訓練コースの修了者数等に占める訓練修了3か月後までに雇用保険適用就職した者の割合であり、速報値である。

2024年度目標設定における考え方

- ① ハローワーク求職者の就職率
 - 2021～2023年度の実績等を踏まえ26.9%に設定。
- ② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数
 - 2021～2023年度の実績、支援対象職種の追加等を踏まえ171,288人に設定。
- ③ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）
 - 2021～2023年度の実績等を踏まえ、95.9%に設定。
- ④ 雇用保険受給者の早期再就職割合
 - 2021～2023年度の実績等を踏まえ33.9%に設定。
- ⑤ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率
 - 2023年度実績等を踏まえ、62.3%に設定。
- ⑥ 求職者支援訓練受講者の就職率
 - 2018～2022年度の実績及び2023年度の目標値を踏まえ、基礎コースは58.0%、実践コースは63.0%に設定。
- ⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率
 - 2021～2023年度の実績等を踏まえ、68.3%に設定。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① ハローワーク求職者の就職率

- ・ 2024 年度のハローワーク求職者の就職率は 25.9% と中間評価時点の実績 (25.2%) を上回ったものの、2024 年度目標の 26.9% を下回る結果となった。
- ・ これは、昨年度に引き続き、人手不足に伴い、企業の省人化投資が進んでいる影響により、就職に結びつきやすいサービスや製造の職業等の新規求人数が減少傾向になっていることや、物価高騰や働き方・ニーズの多様化等の影響により、求職者が応募する求人を吟味する傾向が続いたことにより、求人があるにも関わらず紹介に結びつきづらくなっていることが要因と考えられる。
- ・ 今後は、今年 3 月に労働局に対して重点的に取り組むべき事項として指示した。
 - 大企業も含めた事業所訪問・求人開拓の積極的実施を通じた、求職者ニーズの高い求人の確保
 - ハローワークから求人事業所に対する助言・指導等の求人充足支援による求職者が応募しやすい条件設定や求人票の記載内容の充実
 - 上記によって確保・内容の充実を図った求人を、求職者に積極的に情報提供するとともに、その情報提供が紹介・応募や採用といった求職者の具体的な行動につながるように、情報提供を行ったあとには求職者の当該求人に対する印象の聞き取りや聞き取りを踏まえた求人票の改善点を求人事業者にフィードバックするなどのフォローアップ等に引き続き取り組むことによって適切なマッチングを図る。
- ・ 加えて、在職者やこれまでハローワークのサービスを利用していない者等の潜在求職者への働きかけとして、オンラインサービスを含むハローワークのサービスの利便性等を SNS 等を活用して周知し、マッチング機会の拡充を図る。
- ・ 更に、四半期実績ごとの要因や求職者の動向等の聞き取り、オンライン勉強会等の実施により、各労働局・ハローワークの効果的な取組・好事例を全国へ横展開していく。

参考：ハローワーク求職者の就職率

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績 (%)	21.3	25.9	28.7	26.4	25.0	25.6	26.3	27.8	28.2	18.8	26.3	33.1	25.9
前年同月差 (%pt)	▲1.1	▲0.5	▲0.2	▲0.7	▲0.1	▲1.7	▲0.6	▲1.1	▲1.4	▲0.4	▲1.3	▲1.6	▲0.9

② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

- ・ 2024 年度の充足数は 163,762 人と、2023 年度の実績 (152,673 人) を大きく上回ったものの、2024 年度目標の 171,288 人を下回る結果となった。
- ・ これは、人材不足分野に占める割合が大きい介護分野及び医療分野において、新規求職申込件数が減少（前年度比▲2.4%）し、同分野の充足数が前年度実績を下回った（前年度比▲3.4%）ことが要因と考えられる。
- ・ 一方で、人材確保対策コーナーにおける業界団体と連携したセミナー実施は、前年度の 920 回から今年度は 1,130 回へ増加しており、事業主から開催要望の多い就職面接会も前年度の 700 回から今年度は 769 回へ増加するなど、効果的なマッチング支援を強化したことにより、充足数の対前年度増加率 (+7.3%) は人材不足分野の新規求人件数の対前年度増加率 (+6.3%) を上

回った。

- ・ 今後は、人材不足分野における人材確保対策は全ハローワークにおいて重要であることから、目標を「ハローワークにおける人材不足分野の就職件数」に変更し、
 1. 人材確保対策コーナーの2か所拡充（119か所）、
 2. 都道府県や業界団体等と連携したセミナーや事業所見学会等の実施による業界の魅力発信、ハローワーク職員及び相談員の業界及び仕事理解の促進、
 3. 医療・介護分野のマッチング支援を強化するため、
 - 有資格者や経験者、希望職種の定まっていない未経験者等に対する求職者マイページを活用した能動的な求人情報や見学会等のイベント情報の提供、
 - 医療・福祉分野への就職を希望する求職者の確保に向けた応募前職場見学や事業所個別説明会の積極的な実施、
 - 求職者をハローワークインターネットサービスに誘導するための検索広告の実施、
 - 医療・福祉分野のハローワーク求人を簡単に検索できるウェブページの開設
- などを行い、人材不足分野への求職者の取込みを行うとともに、求人者に対する求人条件緩和への助言・指導を行っていく。
- ・ また、介護分野については、10～12月を「介護就職支援強化期間」として面接会等の実施や事業所PRの強化等の集中的な取組を行い、就職件数の向上を図る。

参考1：人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績（人）	15,512	15,692	14,234	13,985	11,931	12,977	14,904	12,980	11,652	10,883	12,695	16,317	163,762
前年同月比（%）	+11.9	+13.6	+4.2	+16.3	+0.8	+1.7	+11.9	+4.5	+4.8	+6.7	0.0	+8.9	+7.3

※2024年度より、コーナー設置箇所数の増加、対象職種の追加があり、前年同月との比較については留意が必要。

参考2：主な人材不足分野の有効求人倍率（2024年度）

保健師、助産師、看護師：2.06倍、介護関係職種：4.08倍、建設・採掘従事者：5.13倍、保安職業従事者：6.56倍、自動車運転従事者：2.61倍

（注1）2009年12月改定「日本標準職業分類」に基づく区分。

（注2）介護関係職種は、「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉専門職業従事者」、「家政婦（夫）、家事手伝い」、「介護サービス職業従事者」の合計。

③ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

- ・ 2024年度の重点支援対象者の就職率は97.3%と、2024年度目標の95.9%を上回る結果となった。
- ・ これは、子育て中の女性等を対象とした専門支援拠点（マザーズハローワーク・マザーズコーナー）において、個々の求職者のニーズに応じた担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を着実に実施するとともに、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保に積極的に取り組んだためと考えられる。
- ・ 引き続き、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保に取り組むほか、子育て中のため来所が困難な方もいることからオンラインを活用した

就職支援セミナーや職業相談の実施、出張職業相談・出張就職支援セミナー等のアウトリーチ型支援の充実等に努める。加えて、こうした支援の情報が行き渡るよう、SNS の活用等による周知を行っていく。

参考：マザーズハローワーク事業の重点支援対象者の就職率

	第1四半期 (4~6月)	第2四半期 (7~9月)	第3四半期 (10~12月)	第4四半期 (1~3月)	合計
重点支援対象者の就職率(%)	99.1	95.7	97.7	96.4	97.3
前年同月差(%pt)	+1.1	▲0.6	▲0.3	+0.1	+0.1

④ 雇用保険受給者の早期再就職割合

- 2024 年度の雇用保険受給者の早期再就職割合は 34.3%と、2024 年度目標の 33.9%を上回る結果となった。
- これは、定期的にハローワークに来所する雇用保険受給者のニーズを詳細に把握するとともに、例えばリーフレットや SNS 広告等を活用した再就職手当等の周知や就職面接会等の各種イベントの積極的な開催など、各地域のニーズに応じた対策を実施したことによるものと考えている。
- 引き続き、これらの施策を推進するとともに、例えば、アンケート等を活用した求職者のニーズに応じた就職支援など、各労働局・ハローワークの効果的な取組・好事例について、職員向けのメルマガやオンライン勉強会等を通じて全国に横展開していく。

参考：雇用保険受給者の早期再就職割合

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績 (%)	21.0	30.2	43.2	41.2	39.1	33.1	35.0	41.1	45.7	29.3	30.7	33.7	34.3
前年同月差 (%pt)	+1.3	+0.7	+1.5	▲0.4	+0.9	▲1.0	+0.7	▲0.3	▲1.8	▲0.2	+0.7	+0.5	+0.2

⑤ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率

- 2024 年度における就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率は 63.8%と、2024 年度目標の 62.3%を上回る結果となった。
- これは、就職氷河期世代限定・歓迎求人を引き続き積極的に確保したことや、就職氷河期世代を対象としたセミナー・就職面接会等の各種イベントについて、他機関との連携やオンラインの活用など各地域の実情に合った様々な切り口で行ったことによるものと考えられる。
- 2025 年度は、専門窓口の支援対象者を、就職氷河期世代を含む就業に課題を抱える中高年層に拡充し、これまでの取組に加え、中高年層の職場定着支援に関する課題を踏まえたキャリアコンサルティングの充実等、就職氷河期世代を含む中高年層の就職支援により一層取り組む。
- また、支援対象者の拡充に伴い、専門窓口の名称が「中高年層（ミドルシニア）専門窓口」に変更になったことを踏まえ、目標も「中高年層（ミドルシニア）専門窓口における支援対象者の正社員就職率」とする。

参考：就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績 (%)	50.9	61.1	65.5	72.4	70.6	61.6	61.4	74.0	77.4	50.3	62.1	65.4	63.8
前年同月差 (%pt)	▲4.5	▲1.5	+2.4	+8.5	+10.4	+2.1	▲4.0	▲6.4	+7.4	+5.0	+2.6	▲1.8	+1.5

⑥ 求職者支援訓練受講者の就職率

- 2024 年度の 4～12 月における求職者支援訓練受講者の就職率（速報値）は、基礎コースは 62.2%、実践コースは 62.5%と、基礎コースについては 2024 年度目標の 58.0%を上回る結果となった一方、実践コースについては、2023 年度の実績（60.6%）を上回ったものの、2024 年度目標の 63.0%を下回る結果となった。
- 実践コースについて目標を下回ったのは、全修了者に占める割合の高い「IT 分野・デザイン分野」の修了者の就職率が低くなっていることや、地域によっては訓練内容に見合う求人が少ない等により、求職活動期間が長期化していることなどが要因と考えられる。
- 一方で、各月ごとにみると、いずれのコースも、前年同月の実績を概ね上回った。これは訓練開始前から訓練終了後まで一貫した担当者制によるきめ細かな個別・伴走型の就職支援を行ったことによるものと考えられる。
- 今後は、各労働局・ハローワークの効果的な取組・好事例を全国に横展開するとともに、現場で活用できるノウハウをまとめたノウハウ集を活用し、適切な訓練コースの受講ができるよう職員の知識向上やマッチング機能の強化を図る。
- また、求人部門や職業紹介部門との連携を強化し、訓練修了者の採用を視野に入れた求人の確保や訓練が有効と思われる求職者の確保等に取り組むことによって求人者・求職者のマッチングの促進を図る。さらに、求職者支援制度等の職業訓練制度や訓練コースの周知・広報を積極的に行う。加えて、一定の就職率を上回った訓練実施機関に対して、インセンティブとして一定額を支給する仕組みも通じて、就職率の向上に取り組んでまいりたい。

参考 1：求職者支援訓練受講者の就職率（基礎コース）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	合計
実績 (%)	60.1	60.3	63.8	64.5	63.6	60.8	62.9	59.7	63.1	62.2
前年同月差 (%pt)	▲3.4	+1.3	+4.9	+9.1	+4.8	+1.7	▲2.2	▲0.7	+4.8	+2.1

参考 2：求職者支援訓練受講者の就職率（実践コース）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	合計
実績 (%)	63.7	60.1	60.8	63.7	61.1	63.4	60.8	64.7	65.6	62.5
前年同月差 (%pt)	+4.7	+0.1	+1.9	+2.6	+0.7	+1.9	▲0.5	+3.8	+5.8	+1.9

⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

- 2024 年度の生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率は 70.5%と、2024 年度目標の 68.3%を上回る結果となった。
- これは、ハローワークと地方公共団体（福祉事務所等）の連携の下、両機関の支援チームによる就労支援を着実に実施したことにより、就職につながったものと考えられる。

- ・生活保護受給世帯のうち稼働能力を有する層が多く含まれる「その他の世帯」数の高止まりが続くなど、生活保護受給者等に係る就労支援のニーズは今後も高いことが見込まれるため、引き続きハローワークと地方公共団体（福祉事務所等）が緊密に連携し、支援対象者の課題やニーズを踏まえつつ、両機関の支援チームによる就労支援に集中的に取り組んでいく。

参考：生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績（%）	70.6	67.1	70.7	70.5	58.4	70.8	72.8	78.1	75.9	65.4	71.1	78.3	70.5
前年同月差（%pt）	▲1.6	▲2.6	+2.6	+1.2	+2.1	+1.7	▲1.7	+3.4	+0.6	▲3.2	+2.1	+1.7	+0.5

分科会委員の意見

2. 成長分野等への人材移動

項目	2022 年度 実績	2023 年度 実績	2024 年度 目標	2024 年度 中間評価実績 (4 ~ 9 月)	2024 年度 実績 (※ 1)
⑧ 早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合	81.5% (※ 2)	88.0% <達成率 111.4%> (※ 2)	85.8%	69.4% <達成率 80.9%>	73.8% <達成率 86.0%>
⑨ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	74.8%	71.0% <達成率 104.4 %>	68.0%	63.3% <達成率 93.1%>	59.2% <達成率 87.1%>

(備考)

※ 1 実績の分子と分母は以下の通りである

- ⑧ 早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職者の割合 : 73.8% = 3ヶ月以内に再就職した者 : 45 人 / 6ヶ月 (45 歳以上は 9ヶ月) 以内に再就職した者 : 61 人 × 100
- ⑨ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率 : 59.2% = 成立件数 : 5,986 件 / 送出件数 : 10,108 件 × 100

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

2024 年度目標設定における考え方

⑧ 早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合

- ・ 2021～2023 年度の実績等を踏まえ、85.8%に設定。

⑨ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

- ・ 新型コロナウイルス拡大の影響を受けた 2020～2022 年度を除く直近 3 カ年の平均実績等を踏まえ、68.0%に設定。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑧ 早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合

- ・ 2024 年度の再就職者に係る早期再就職割合は 73.8% と中間評価時点の実績 (69.4%) を上回ったものの、2024 年度目標の 85.8% を下回る結果となった。
- ・ これは、労働者の再就職に向け、単に休暇を付与するのではなく、丁寧な再就職支援を実施する事業主の割合が大きかったこと等により、再就職に要する期間が長期化したことが要因であると考えられる。
- ・ これを踏まえ、本年 1月末に作成した本助成金のリーフレットにおいては、早期からの再就職支援が重要であることを周知する内容を盛り込んでおり、今後は、引き続き当該リーフレットを活用することで、事業主に対して早期からの再就職支援の実施を促し、求職者の再就職の早期化を図る。

参考：早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
2023 年度実績 (%)	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	-	25.0	100.0	100.0	88.0
2024 年度実績 (%)	100.0	16.7	-	100.0	0.0	-	-	66.6	100.0	100.0	100.0	63.6	73.8

⑨ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

- 2024 年度の産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率は 59.2%と、2024 年度目標の 68.0%を下回る結果となった。
- これは、大企業による早期希望退職の募集や小売業の大型店の閉店が複数実施されたこと等に伴い、労働者の送出しを希望する事業主が増えたことにより送出人数が増加(前年同期比 17.5% 増)した一方で、労働者の受入れを希望する事業主が減少したこと等が要因と考えられる。
- 今後は、増加傾向にある送出企業に対して丁寧なキャリアコンサルティングを行い、それぞれの送出者のニーズを把握した上で受入企業への事業所訪問を実施することによって、より効率的に情報収集や送出者のニーズに合った求人開拓を行い、マッチングの成立につなげていく。
- また、求人開拓の際には、コロナ禍に構築したハローワークや経済団体との協力関係を改めて活用することにより、幅広い経路から多様な求人を開拓し成立率の向上に取り組む。
- さらに、令和 6 年能登半島地震の被災地で実施し、一定の効果があった、
 - 遠方の送出者や在職中で時間的に余裕がない送出者等に対するオンライン面談の積極的な活用
 - 受入企業と送出者との面談会の開催
 の取組を全国でも進め、マッチングの成立を図っていく。

参考：産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績 (%)	67.7	67.2	69.2	58.6	56.0	65.0	59.3	48.0	62.3	40.2	66.3	58.3	59.2
前年同月差 (%pt)	▲10.5	▲13.0	▲4.3	▲8.9	▲0.4	▲6.7	▲12.5	▲34.9	▲12.1	▲15.0	+5.8	▲21.7	▲11.8

分科会委員の意見

3. 高齢者・外国人の就労促進

項目	2022 年度 実績	2023 年度 実績	2024 年度 目標	2024 年度 中間評価実績 (4~9 月)	2024 年度 実績 (※)
⑩ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率	概ね 60~64 歳 87.9% 65 歳以上 83.7%	概ね 60~64 歳 86.8% <達成率 105.3%> 65 歳以上 86.5% <達成率 108.3%>	概ね 60~64 歳 86.9% 65 歳以上 86.6%	概ね 60~64 歳 91.9% <達成率 105.8%> 65 歳以上 91.4% <達成率 105.5%>	概ね 60~64 歳 92.0% <達成率 105.9%> 65 歳以上 90.6% <達成率 104.6%>
⑪ シルバー人材センターにおける会員の就業数	63,159,063 人日	61,455,354 人日 <達成率 96.0%>	62,000,000 人日	31,203,838 人日 <達成率 50.3%>	60,027,339 人日 <達成率 96.8%>
⑫ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数	定住外国人等 10,763 件 留学生 3,002 件	定住外国人等 12,490 件 <達成率 104.1%> 留学生 2,837 件 <達成率 118.2%>	定住外国人等 12,000 件 留学生 2,800 件	定住外国人等 6,660 件 <達成率 55.5%> 留学生 1,125 件 <達成率 40.2%>	定住外国人等 13,027 件 <達成率 108.6%> 留学生 2,820 件 <達成率 100.7%>

(備考)

※ 実績の分子と分母は以下の通りである

⑩ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

概ね 60~64 歳 : 92.0% = 支援対象者の就職件数 : 31,162 件／支援対象者数 : 33,888 件

65 歳以上 : 90.6% = 支援対象者の就職件数 : 55,135 件／支援対象者数 : 60,822 件

2024 年度目標設定における考え方

⑩ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・概ね 60~64 歳及び 65 歳以上の就職率について、2023 年度の実績等を踏まえ、それぞれ 86.9%、86.6% に設定。

⑪ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・2023 年度の実績等を踏まえ、6 千 2 百万人日に設定。

⑫ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数

- ・定住外国人等の就職件数は、過去 3 年間の実績等を考慮し、12,000 件に設定。
- ・留学生の就職件数は、過去 3 年間の実績等を考慮し、2,800 件に設定。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑩ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

- ・ 2024 年度の生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率は、概ね 60~64 歳では 92.0%、65 歳以上では 90.6%と、それぞれの 2024 年度目標の 86.9%と 86.6%を上回る結果となつた。
- ・ これは、ハローワークにおける高年齢者の新規求職申込件数が増加傾向で推移する中、個々の高年齢求職者の状況に応じ、支援チームによる職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等を総合的に実施したことや、高年齢求職者の就労ニーズに合致した求人の確保が進んだためと考えられる。
- ・ 引き続き、支援チームによるきめ細やかな職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援、高年齢求職者の就労ニーズに合致した求人の確保等に取り組むことで、1人でも多くの高年齢求職者の就労実現に努める。

参考 1：生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率（概ね 60~64 歳）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績 (%)	92.1	89.5	93.3	91.8	88.0	96.8	93.6	91.3	91.7	87.2	90.6	96.9	92.0
前年同月差 (%pt)	+9.9	+6.8	+7.0	+3.1	+6.1	+7.7	+5.1	+4.2	+8.2	+3.0	+0.6	▲0.8	+5.2

参考 2：生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率（65 歳以上）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績 (%)	90.5	90.6	90.9	92.5	91.6	92.1	91.8	90.0	89.9	86.6	89.3	91.6	90.6
前年同月差 (%pt)	+7.3	+4.2	+3.2	+5.2	+6.4	+5.4	+4.6	▲0.1	+1.8	+5.5	+6.2	▲0.7	+4.1

⑪ シルバー人材センターにおける会員の就業数

- ・ 2024 年度のシルバー人材センターにおける会員の就業数は、60,027,339 人日と 2024 年度目標の 62,000,000 人日を下回る結果となつた。
- ・ これは、希望者全員を対象とする 65 歳までの雇用確保措置の進展や 65 歳以上の就業機会の確保等により高齢期においても企業で働く労働者が増加するなど、高年齢労働者が置かれている環境が従前とは変化していることから、シルバー人材センターの会員数の減少に歯止めをかけられなかつたこと等が主な要因と考えられる。
- ・ 一方、高齢者人口の増加を背景に、シルバー人材センターが対象としている自宅近くの就労や生活と調和した超短時間の就労、青色防犯パトロールなどの生きがいや地域貢献の仕事、高齢者専門機関であればこそその体力的な負担がかからない軽作業等への就業ニーズは高まっており、こうした多様なニーズに応える観点も含めて、シルバー人材センターの役割については捉えていく必要がある。
- ・ このため、2025 年度においては、まず、シルバー人材センターの、高齢者にとっての生きがいや社会参加の場としての役割を評価するために、就業数に加えて会員数も目標に加えることとする。
- ・ また、取組においては、全国シルバー人材センター事業協会が、会員数及び会員の就業先の拡大に向けて、今後のシルバー人材センターの在り方を含めた抜本的な見直しを定めた、2025

年度からの「6カ年計画」に基づき

1. 会員獲得に向けて創意工夫に取り組むセンター好事例の横展開、
 2. 近年増加傾向にある女性会員の獲得に向けた周知広報の強化、
 3. 労働者派遣、職業紹介の領域でのセンターの役割の拡大等に取り組むこととしている。
- ・これらの取組を着実に進めていくことによって、会員数及び会員の就業数の増加を図る。

参考：2024年度の月次でみた会員の就業実績

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績 (人日)	10,103,527	5,258,595	5,607,950	4,946,312	5,287,454	5,629,258	5,285,112	4,890,941	4,260,722	4,194,941	4,562,527	60,027,339	
前年同 月比 (%)	▲0.2	▲6.0	▲0.6	▲5.6	▲3.2	▲1.8	▲1.1	▲1.1	▲1.2	▲4.0	▲2.7	▲2.3	

⑫ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数

- ・ 2024年度の外国人雇用サービスセンター等を経由した定住外国人等の外国人求職者の就職件数は13,027件と、2024年度目標の12,000件を上回る結果となった。
- ・ これは、各ハローワーク等において、積極的に職業紹介を行ったことに加えて、各労働局へのヒアリング等を通じた就職支援に係る取組事例の共有等によるものと考えられる。
- ・ 2025年度も、各労働局で実施している外国人の就職支援に係る取組好事例を収集し、全国へ積極的に共有すること等によりマッチング機能の向上や相談・紹介業務の強化に向けた取組を実施していく。
- ・ 2024年度の外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数は、2,820件と、2024年度目標の2,800件を上回る結果となった。
- ・ これは、外国人雇用サービスセンター等による留学生向け就職面接会や就職セミナー等の実施回数や、就職面接会等に参加した留学生及び事業所が増加していることから、各ハローワーク等においても積極的に就職支援を行ったことによるものと考えられる。
- ・ 2025年度も引き続き外国人雇用サービスセンター等と大学等との連携を強化し、留学早期からその後の就職・定着までの一貫した支援を実施するとともに、企業面接会等就職につながる機会をより一層提供できるよう取り組んでいく。

参考：2024年度の月次でみた外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数

《定住外国人等》

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績(人)	1,115	1,176	1,109	1,169	1,017	1,074	1,259	1,111	946	988	1,022	1,041	13,027
前年同月比 (%)	+21.3	+20.2	+3.0	+14.4	+2.7	▲4.4	+4.5	+2.9	+4.9	+1.9	▲7.0	▲7.5	+4.3

《留学生》

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
実績（人）	266	128	130	213	202	186	207	216	203	258	259	552	2,820
前年同月比（%）	▲29.4	▲52.8	▲39.8	+21.7	▲16.5	▲36.3	+27.0	+21.3	+1.5	+23.4	+54.2	+59.5	▲0.6

分科会委員の意見

職業安定分科会(第214回)	資料2-2
令和7年6月20日	

2025年度の年度目標(案)

2025年度の年度目標(案)

番号	年度目標項目	2025年度の年度目標(案)	参考				データ出所
			2024年度の年度目標	2024年度の年度実績	2023年度の年度実績	2022年度の年度実績	
1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等							
①	ハローワーク求職者の就職率(※1)	26.5%	26.9%	25.9%	26.8%	26.7%	職業安定業務統計
②	ハローワークにおける人材不足分野の就職件数(変更)	304,244件(※6)	—	298,906件	309,599件	—	職業安定業務統計
③	マザーズハローワーク事業(重点支援対象者の就職率)	96.9%	95.9%	97.3% (参考)重点支援対象者の就職件数 62,428件	97.2% (参考)重点支援対象者の就職件数 63,081件	96.1% (参考)重点支援対象者の就職件数 61,381件	マザーズハローワーク事業 業務報告
④	雇用保険受給者の早期再就職割合(※2)	34.3%	33.9%	34.3%	34.1%	32.9%	職業安定業務統計
⑤	中高年層(ミドルシニア)専門窓口における支援対象者の正社員就職率(変更)	63.8%	62.3%	63.8%	62.3%	59.4%	職業安定業務統計
⑥	求職者支援訓練受講者の就職率(※3)	基礎コース58.0% 実践コース63.0%	基礎コース58.0% 実践コース63.0%	基礎コース62.2%(※7) 実践コース62.5%(※7)	基礎コース60.1% 実践コース60.6%	基礎コース57.1% 実践コース59.0%	求職者支援訓練に係る 実施状況報告
⑦	生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率	69.7%	68.3%	70.5%	70.0%	68.7%	生活保護受給者等就労自立促進 事業実施状況報告
2. 成長分野等への人材移動							
⑧	早期再就職支援等助成金(再就職支援コース)による再就職者に係る早期再就職割合(※4)	85.8%	85.8%	73.8%	88.0%	81.5%	労働移動支援助成金 (再就職支援コース)支給決定等 状況報告
⑨	産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	64.1%	68.0%	59.2%	71.0%	74.8%	公益財団法人 産業雇用安定センター調べ
3. 高齢者・外国人の就労促進							
⑩	70歳までの高年齢者就業確保措置の実施率(新規)	35.5% (2026年6月1日時点)	—	調査中(2025年6月1日時点)	31.9% (参考)65歳までの高年齢者雇用 確保措置の実施率 99.9% (2024年6月1日時点)	29.7% (参考)65歳までの高年齢者雇用 確保措置の実施率 99.9% (2023年6月1日時点)	高年齢者雇用状況等報告
⑪	生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率(概ね60~64歳、65歳以上)	概ね60~64歳:92.1% 65歳以上:90.7%	概ね60~64歳:86.9% 65歳以上:86.6%	概ね60~64歳:92.0% 65歳以上:90.6%	概ね60~64歳:86.8% 65歳以上:86.5%	概ね60~64歳:87.9% 65歳以上:83.7%	生涯現役支援窓口事業実施報告書
⑫	シルバー人材センターにおける会員数(※5)	会員数:678,000人 就業数:62,000,000人日	会員数:— 就業数:62,000,000人日	会員数:673,942人 就業数:60,027,339人日	会員数:676,756人 就業数:61,455,354人日	会員数:681,739人 就業数:63,159,063人日	シルバー人材センター事業統計年報
⑬	外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数	定住外国人等:12,500件 留学生:2,800件	定住外国人等:12,000件 留学生:2,800件	定住外国人等:13,027件 留学生:2,820件	定住外国人等:12,490件 留学生:2,837件	定住外国人等:10,763件 留学生:3,002件	外国人雇用対策関係 業務取扱状況報告

※1 ハローワーク求職者の就職率
就職件数／新規求職者数

※2 雇用保険受給者の早期再就職割合

早期再就職者数(注)／受給資格決定件数

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

※3 求職者支援制度による職業訓練の就職率

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

・実践コースの就職率=就職者数／修了者等数

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

※5 会員数は各年度末時点の数値

※6 2024年度から人材不足分野の対象職種を追加しており、2025年度の目標は、現在の対象職種の実績が把握できる2023年度及び2024年度の実績の平均値から設定している。

※7 2024年度評価実績は、2024年4月から12月末までに終了した訓練コースの修了者数等に占める訓練修了3か月後までに雇用保険適用就職した者の割合であり、速報値である。

2025 年度の年度目標（案）設定における考え方

職業安定分科会にて検証すべき 2025 年度の年度目標（案）の設定における考え方は以下の通りである。

1. ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

①ハローワーク求職者の就職率

2022～2024 年度の実績等を踏まえ 26.5%に設定。

②ハローワークにおける人材不足分野の就職件数（変更）

2023・2024 年度の実績等を踏まえ、304,244 件に設定。

③マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

2022～2024 年度の実績等を踏まえ、96.9%に設定。

④雇用保険受給者の早期再就職割合

2022～2024 年度の実績等を踏まえ 34.3%に設定。

⑤中高年層（ミドルシニア）専門窓口における支援対象者の正社員就職率（変更）

2024 年度実績等を踏まえ、63.8%に設定。

⑥求職者支援訓練受講者の就職率

2019～2023 年度の実績及び 2024 年度の目標等を踏まえ、基礎コースは 58.0%、実践コースは 63.0%に設定。

⑦生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

2022～2024 年度の実績等を踏まえ、69.7%に設定。

2. 成長分野等への人材移動

⑧早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合

2024 年度の目標等を踏まえ、85.8%に設定。

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

⑨産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

新型コロナウイルス拡大の影響を特に受けた 2020～2022 年度を除く直近 3 か年度の平均実績等を踏まえ、64.1%に設定。

3. 高齢者・外国人の就労促進

⑩70歳までの高年齢者就業確保措置の実施率（新規）

高齢社会対策大綱（2024 年 9 月 13 日閣議決定）において 2029 年 6 月 1 日時点の実施率を 40.0%以上することが目標として設定されている一方、直近の 2023 年度（2024 年 6 月 1 日時点）の実施率は 31.9%であり、1 年あたり約 1.8%ポイントの上昇が必要であることを踏まえ、2026 年 6 月 1 日時点の実施率を 35.5%とすることを 2025 年度の目標として設定。

⑪生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

概ね 60～64 歳及び 65 歳以上の就職率について、2024 年度の実績等を踏まえ、それぞれ 92.1%、90.7%に設定。

⑫シルバー人材センターにおける会員数及び会員の就業数（追加）

2022～2024 年度の実績等を踏まえ、会員数 67 万 8 千人、就業数 6,200 万人日に設定。

⑬外国人雇用サービスコーナー等を利用した外国人求職者の就職件数

定住外国人等の就職件数は、2022～2024 年度の実績等を踏まえ、12,500 件に設定。

留学生の就職件数は、2022～2024 年度の実績等を踏まえ、2,800 件に設定。

障害者雇用分科会における 2024 年度目標の評価について（案）

2024 年度の目標として障害者雇用分科会において設定した年度目標等について、当該分科会が実施した評価の結果は、概ね以下のとおりである。

（障害者雇用分科会において設定された年度目標の動向）

◎ ハローワークにおける障害者の就職件数について

〔2024 年度目標〕 2023 年度（110,756 件）以上

〔2024 年度実績〕 115,609 件

（参考①）ハローワークにおける障害者の就職率 43.1%

（参考②）ハローワークにおいて就職した障害者の 6 カ月定着率（※） 74.9%

（※）2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日までの期間にハローワークの職業紹介で就職したもののうち、雇用保険取得日と喪失日を元に在職月数を算出し、在職月数が 6 カ月以上の割合を 6 カ月定着率としたもの。

（分析）

- 2024 年度のハローワークにおける障害者の就職件数は 115,609 件で、前年度を 4.4% 上回っている。
- これは、
 - ・ 2024 年度の新規求職申込件数が 268,107 件で前年度を 7.5% 上回る水準となるとともに、
 - ・ 障害者専用求人件数の全数が 268,110 件と前年度を 1.9% 上回る水準となつたことが背景にあるものと考えられる。
- また、こうした背景に加え、ハローワークにおいて、2024 年 4 月以降の法定雇用率の段階的な引上げ等への対応として障害者の雇入れ支援の更なる強化を図るため、
 - ・ 障害者雇用率未達成企業の障害者雇用に対する不安・課題等の丁寧な聞き取りや、理解促進のための職場実習の受け入れや支援機関の見学等を推進するとともに、
 - ・ 求人者・求職者双方の希望条件を丁寧に聞き取ることによる適格紹介や、求人・求職双方に対して希望条件の緩和を促す等による能動的なマッチング支援

等に取り組んできたことが、就職件数の増加につながったものと考えている。

- 引き続き、こうしたきめ細かなマッチング支援に取り組むとともに、障害者の職業紹介を担当する部門と事業所への指導・支援を担当する部門の連携を強化することで、企業・障害者への支援状況の相互共有等により、能動的なマッチング機能の強化を図っていく。

◎ 障害者雇用率関係

① 障害者の雇用率達成企業割合

[2024年度目標] 46.8%以上

[2024年度実績] 調査中(2025年6月1日時点)

② 障害者雇用ゼロ企業（2024年6月1日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2025年6月1日時点）の割合

[2024年度目標] 15.2%以上

[2024年度目標] 調査中(2025年6月1日時点)

(分析)

- 2025年の障害者雇用状況報告(2025年6月1日時点)の結果を踏まえて分析する予定(2025年の障害者雇用状況報告は年内を目途に公表する予定)。

◎ 精神・発達障害者雇用サポーター支援実績

精神・発達障害者雇用サポーターによる就職支援を終了した者の中、就職した者の割合

[2024年度目標] 72.8%以上

[2024年度実績] 77.8%

(分析)

- 2024年度の精神・発達障害者雇用サポーターの就職支援を終了した者(16,044人)のうち、就職した者(12,479人)の割合は77.8%となっており、2024年度目標(72.8%)を上回った。

- 主な要因として、近年、地域の就労支援機関との連携による支援体制が整備されてきたことや、障害者の法定雇用率の引上げにより企業への支援ニーズも高まっていることを踏まえて、令和6年度より、従来の精神障害者雇用トータルサポーターと発達障害者雇用トータルサポーターに代えて、「精神・発達障害者雇用サポーター」(※)を配置し、関係機関との連携や、障害のある求職者と事業主のマッチング支援を強化し、きめ細かな支援を実施でき

たことが、就職率の増加につながったものと考えている。

- 引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かな支援を実施するとともに、事業主に対しても、障害特性の理解の促進や雇用管理のノウハウの提供、各種支援メニューの活用の提案を行うなど、受入体制の整備を通じ、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための支援を実施していく。

(※) 精神障害者及び発達障害者の障害種別に実績を把握できるように令和7年度に報告様式を改修したため、令和7年度実績より精神障害者及び発達障害者のそれぞれの実績値について把握予定。

障害者就労促進

項目	2024 年度 目標	2024 年度 実績		2023 年度 目標	2023 年度 実績	2022 年度 目標	2022 年度 実績
【ハローワークにおける障害者の就職件数】							
ハローワークにおける障害者の就職件数 (参考①) ハローワークにおける障害者の就職率（※1） (参考②) ハローワークにおいて就職した障害者の6カ月定着率（※2）	110,756 件以上	115,609 件 (参考①) 43.1% (参考②) 74.9%		103,163 件以上	110,756 件 (参考①) 44.4%	103,163 件以上	102,537 件 (参考①) 43.9%
【障害者雇用率関係】							
①障害者の雇用率達成企業割合（※3）	46.8%以上	2025 年 6 月 1 日時点の実績により評価		46.6%以上	46.0% (2024 年 6 月 1 日時点)	49.8%以上	50.1% (2023 年 6 月 1 日時点)
②障害者雇用ゼロ企業 (2024 年 6 月 1 日時点) のうち、新たに障害者を雇用した企業	15.2%以上	2025 年 6 月 1 日時点の実績により評価		15.2%以上	15.3% (2024 年 6 月 1 日時点)	15.2%以上	14.2% (2023 年 6 月 1 日時点)

(2025年 6月1日 時点)の 割合							
【精神・発達障害者雇用サポーター支援実績】							
精神・発 達障害者 雇用サポ ーターに による就職 支援を終 了した者 のうち、 就職した 者の割合	72.8%以 上	77.8%	—	—	—	—	—
精神障害 者雇用ト ータルサ ポーター の相談支 援を終了 した者 のうち、就 職に向け た次の段 階（※ 4）へ移 行した者 の割合	—	—	78.8%以 上	84.3%	75.6%以 上	83.0%	
精神障害 者雇用ト ータルサ ポーター の相談支 援を終了 し、就職 に向けた 次の段階	—	—	84.3%以 上	86.4%	84.3% 以上	86.2%	

(※4) へ移行し た者のう ち、就職 した者の 割合						
--	--	--	--	--	--	--

(備考)

※1 就職件数／新規求職申込件数。

※2 2023年4月1日～2024年3月31日までの期間にハローワークの職業紹介で就職したものの中、雇用保険取得日と喪失日を元に在職月数を算出し、在職月数が6カ月以上の割合を6カ月定着率としたもの。

※3 40.0人以上（2023年6月1日までは43.5人以上）規模の企業において法定雇用率を達成（注）している企業の割合。

（注）法定雇用障害者数に不足数がないこと。

※4 ①就職（トライアル雇用含む）、②職業紹介ができる段階への移行、③職業訓練・職場適応訓練へのあっせん。

2024年度目標設定における考え方

【ハローワークにおける障害者の就職件数】

2023年度実績以上と設定。

【障害者雇用率関係】

① 障害者の雇用率達成企業割合

前々年度の実績に過去10か年の平均伸び率と2024年4月の雇用率の引上げ及び2025年4月の除外率引下げの影響を加味して設定。

② 障害者雇用ゼロ企業（2024年6月1日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2025年6月1日時点）の割合

直近3か年の実績が前年度目標を下回るため、引き続き前年度と同様の目標値を設定。

【精神・発達障害者雇用サポーター支援実績】

（精神・発達障害者雇用サポーターによる就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合）

コロナの影響を強く受けている2021年度実績を除く、直近2か年分の実績の平均値以上

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

1 ハローワークにおける障害者の就職件数

2024 年度のハローワークにおける障害者の就職件数は 115,609 件で、前年度を 4.4% 上回った。

これは、

- ・ 2024 年度の新規求職申込件数は 115,609 件で前年度を 7.5% 上回る水準となるとともに、
- ・ 障害者専用求人件数の全数が 268,110 件と前年度を 1.9% 上回る水準となつたことが背景にあるものと考えられる。

また、こうした背景に加え、ハローワークにおいて、2024 年 4 月以降の法定雇用率の段階的な引上げ等への対応として障害者の雇入れ支援の更なる強化を図るため、

- ・ 障害者雇用率未達成企業の障害者雇用に対する不安・課題等の丁寧な聞き取りや、理解促進のための職場実習の受入れや支援機関の見学等を推進するとともに、
- ・ 求人者・求職者双方の希望条件を丁寧に聞き取ることによる適格紹介や、求人・求職双方に対して希望条件の緩和を促す等による能動的なマッチング支援に取り組んできたこと等が就職件数の増加につながったものと考えている。

引き続き、こうしたきめ細かなマッチング支援に取り組むとともに、障害者の職業紹介を担当する部門と事業所への指導・支援を担当する部門の連携を強化することで、企業・障害者への支援状況の相互共有等により、能動的なマッチング機能の強化を図っていく。

【参考】2025 年度の目標値及び目標設定の考え方

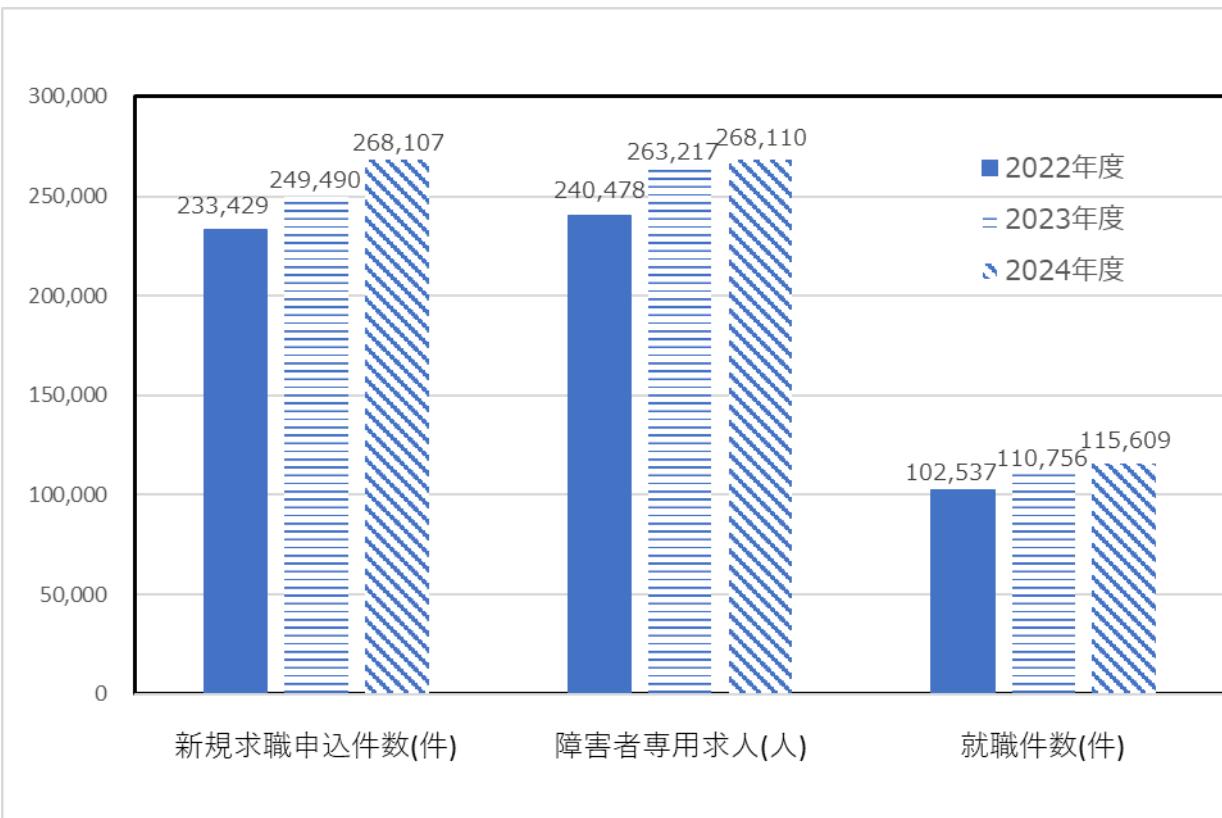
目標値：2024 年度（115,609 件）以上

目標設定の基本的な考え方：前年度実績以上として設定

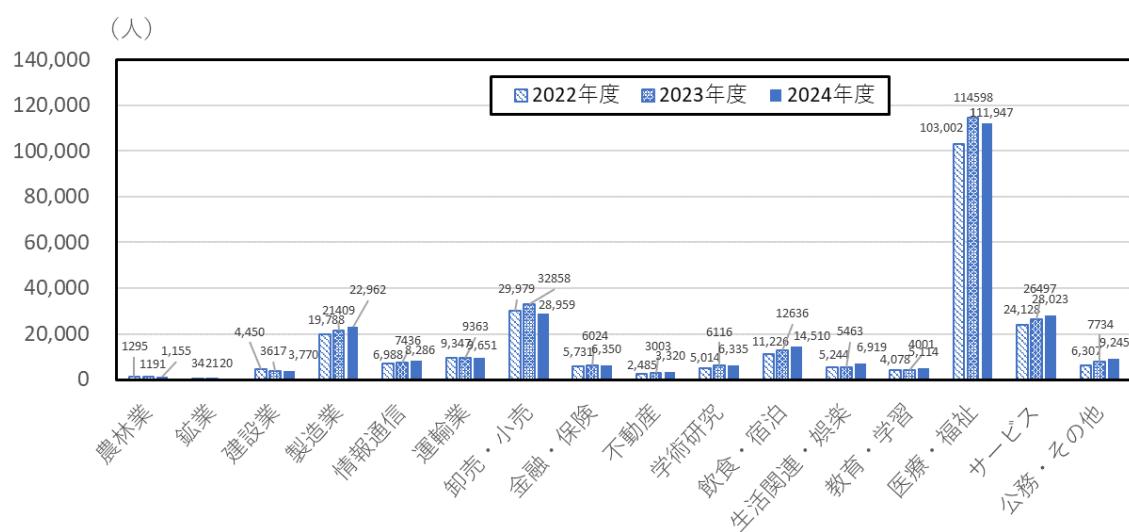
2025 年度目標設定の考え方：2024 年度実績を踏まえて設定

【過去 3 か年の実績】2022 年度実績 102,537 件、2023 年度実績 110,756 件、
2024 年度実績 115,609 件

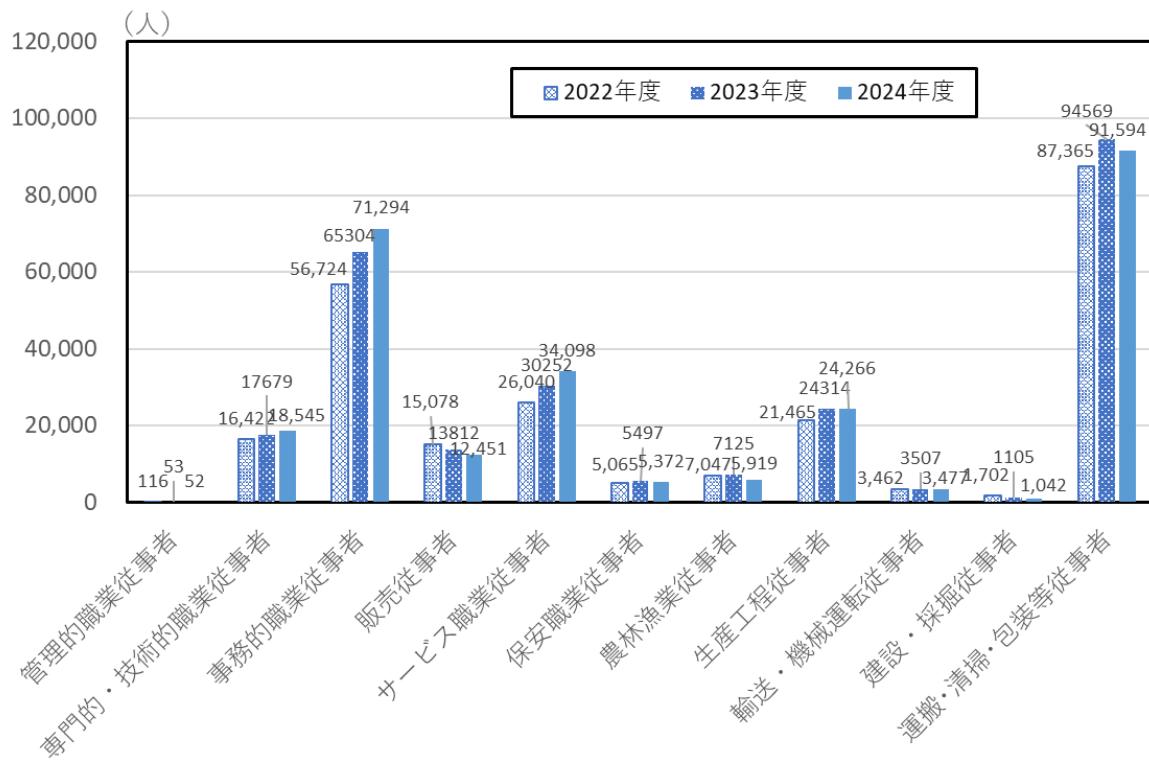
【参考 1】新規求職申込件数、障害者専用求人、就職件数の年度比較



【参考 2】産業別障害者専用求人数



【参考3】職種別障害者専用求人件数



【参考4】2024年度のハローワークにおける障害の種類別・部位別の新規求職申込件数・就職件数・就職率について

	新規求職申込件数 (①)	就職件数(②)		就職率(②/①)		
		(件)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)
障害者計	268,107	7.5	115,609	4.4	43.1	▲1.3
身体障害者計	60,252	1.8	22,704	▲0.9	37.7	▲1.0
視覚障害	4,311	0.9	1,524	▲8.5	35.4	▲3.6
聴覚・言語障害	7,684	▲1.3	3,284	0.3	42.7	0.7
肢体不自由	28,775	1.9	11,095	▲2.5	38.6	▲1.7
	上 肢	11,022	1.6	4,399	▲0.1	39.9
	下 肢	14,624	1.1	5,571	▲4.3	38.1
	体 幹	2,672	8.8	963	▲2.7	36.0
	脳病変 (※)	457	▲4.4	162	▲3.0	35.4
内部障害	18,419	2.2	6,496	2.1	35.3	0.0
知的障害者	40,385	7.7	22,449	1.1	55.6	▲3.6
精神障害者	153,223	11.1	65,518	8.1	42.8	▲1.1
その他の障害者	14,247	▲4.0	4,938	▲2.1	34.7	0.7

※「脳病変」とは、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害を指す。

※「その他の障害者」とは、障害者手帳を所持する身体障害者・知的障害者・精神障害者以外の障害者をいい、具体的には、障害者手帳を所持しない発達障害者、難病疾患、高次脳機能障害者など。

【参考5】ハローワークにおける一般職業紹介等状況

	2024年度実績	対2023年度比
就職件数(件)	1,143,640	▲5.3
新規求職申込件数(件)	4,408,663	▲2.1
新規求人数(人)	9,952,115	▲3.1

2 障害者雇用率関係

2024 年度の目標の達成状況が現時点では明らかではないが、2024 年 6 月 1 日現在で、雇用率未達成企業が約半数を占めること及び雇用率未達成企業のうち障害者雇用ゼロ企業が約 6 割あることに加え、2024 年 4 月 1 日の法定雇用率引上げ及び 2025 年 4 月 1 日の除外率の引下げにより、新たに雇用義務が発生した企業があることから、引き続き、これらの企業に対して丁寧な指導を行い、障害者雇用への理解を進める必要がある。

特に、障害者雇用ゼロ企業等に対しては、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」を引き続き実施する。加えて、従前の未達成企業に対する支援のみならず、新たに法定雇用率の引上げ等により法定雇用率未達成となることが見込まれる企業や、障害者雇用率を達成しつつも、障害者の雇入れや職場定着に不安のある企業等についても「企業向けチーム支援」により支援することで、引き続き障害者雇用の促進を図る。

さらに、2024 年 4 月より創設された障害者雇用相談援助事業（都道府県労働局長の認定を受けた事業者が障害者雇用の経験やノウハウが不足する雇用率未達成企業等に対して、雇入れやその雇用継続を図るための雇用管理に関する相談援助を実施する事業）についても周知を図り、支援する側の認定事業者・支援を受ける側の利用事業主双方の増加につなげ、障害者雇用を促進する。

【参考】2025 年度の目標値及び目標設定の考え方

① 障害者の雇用率達成企業割合

目標値：45.9%

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

2025 年度目標設定の考え方：前々年度の実績に過去 10 か年の平均伸び率と 2025 年 4 月の除外率引下げの影響を加味して設定

※ 雇用率に関する取扱いの変更がなされた 2011 年、2013 年、2018 年、2021 年及び 2024 年を除いた過去 10 か年分（2010 年～2023 年）の平均伸び率（+1.6pt 増）及び 2025 年度に実施された除外率 10pt の引下げによる影響（1.7pt 減（H23 年の除外率 10pt 引下げの影響が 1.7pt 減であったことを踏まえ設定））を加味して設定。

【過去 3 か年実績】2021 年度実績 48.3%、2022 年度実績 50.1%、2023 年度実績 46.0%

② 障害者雇用ゼロ企業のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合

目標値：15.2%以上

目標設定の基本的な考え方：直近 3 か年の実績の平均値以上として設定

2025 年度目標設定の考え方：直近 3 か年の実績平均が前年度目標を下回るため、前

年度と同様。

※ 参考値：2017 年度実績 16.0%、2018 年度実績 15.9%、

2019 年度実績 13.8%（3か年平均 15.2%）

【過去 3か年実績等】2021 年度実績 13.7%、2022 年度実績 14.2%、

2023 年度実績 15.3%、3か年平均は 14.4%

3 精神・発達障害者雇用サポーター支援実績

2024 年度に精神・発達障害者雇用サポーターの就職支援を終了した者（16,053 人）のうち、就職した者（12,479 人）の割合は 77.8% となっており、2024 年度目標（72.8%）を上回って推移している。

主な要因として、近年、地域の就労支援機関との連携による支援体制が整備されてきたことや、障害者の法定雇用率の引上げにより企業への支援ニーズも高まっていることを踏まえて、令和 6 年度より、従来の精神障害者雇用トータルサポーターと発達障害者雇用トータルサポーターに代えて、「精神・発達障害者雇用サポーター」を配置し、関係機関との連携や、障害のある求職者と事業主のマッチング支援を強化し、きめ細かな支援を実施できたことが、就職率の増加につながったものと考えている。

引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かな支援を実施するとともに、事業主に対しても、障害特性の理解の促進や雇用管理のノウハウの提供、各種支援メニューの活用の提案を行うなど、受入体制の整備を通じ、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための支援を実施していく。

【参考】

2025 年度の目標

精神・発達障害者雇用サポーターによる就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合

目標値：75.6% 以上

2025 年度目標設定の考え方：2024 年度より精神・発達障害者雇用サポーターが配置された一方、同年には法定雇用率の引上げがあったことも踏まえ、2023 年度及び 2024 年度の直近 2 か年分の実績の平均値以上

【過去 2 か年実績等】

2023 年度実績 73.5%、2024 年度実績 77.8%。

2 か年平均 は 75.6%。

※精神・発達障害者雇用サポーターは 2024 年度以降の新官職であるため、2023 年度まで精神・発達障害者の支援を行っていた精神障害者雇用トータルサポーター及び発達障害者雇用トータルサポーターの支援終了者と就職者数を合算して過去の実績を算出し、目標を設定。



障害者雇用分科会における2025年度の年度目標(案)

労働政策審議会障害者雇用分科会	
第135回(R7.7.14)	資料1-3

年度目標項目	2024年度の年度目標	2024年度の年度実績	2025年度の年度目標(案)	データの出所
ハローワークにおける障害者の就職件数	110,756件以上	115,609件	115,609件以上	職業安定業務統計
【障害者雇用率関係】 ①障害者の雇用率達成企業割合 ②障害者雇用ゼロ企業のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合	①46.8%以上 ②15.2%以上 (※) ※障害者雇用ゼロ企業(2024年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2025年6月1日時点)の割合	①調査中 (2025年6月1日時点) ②調査中 (2025年6月1日時点)	① 45.9%以上 ② 15.2%以上 (※) ※障害者雇用ゼロ企業(2025年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2026年6月1日時点)の割合	障害者雇用状況報告
【精神・発達障害者雇用サポートー支援実績】 精神・発達障害者雇用サポートーによる就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合	72.8%以上	77.8%	精神・発達障害者雇用サポートーによる就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合 75.6%以上	精神・発達障害者雇用サポートー支援状況報告

【参考】障害者雇用分科会における2025年度の年度目標(案)の考え方

年度目標項目	2025年度の年度目標(案)	年度目標(案)の考え方
ハローワークにおける障害者の就職件数	115,609件以上	目標設定の基本的な考え方：前年度実績以上として設定 目標(案)：2024年度実績以上 【過去3か年の実績】2022年度実績102,537件、2023年度実績110,756件、2024年度実績115,609件
【障害者雇用率関係】 ①障害者の雇用率達成企業割合 ②障害者雇用ゼロ企業のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合	①45.9%以上 ②15.2%以上	目標設定の基本的な考え方：前々年度の実績に過去10か年分の平均伸び率を加味して設定 目標(案)：前々年度の実績に過去10か年の平均伸び率と2025年4月の除外率引下げの影響を加味して設定 ※雇用率に関する取扱いの変更がなされた2011年、2013年、2018年、2021年及び2024年を除いた過去10か年分(2010年～2023年)の平均伸び率(+1.6pt増)及び2025年度に実施された除外率10ptの引下げによる影響(1.7pt減(H23年の除外率10pt引下げの影響が1.7pt減であったことを踏まえ設定))を加味して設定 【過去3か年の実績】2021年度実績48.3%、2022年度実績50.1%、2023年度実績46.0%
【精神・発達障害者雇用サポートー支援実績】 精神・発達障害者雇用サポートーによる就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合	75.6%以上	目標設定の基本的な考え方：直近3か年の実績の平均値以上として設定 目標(案)：直近3か年の実績平均が前年度目標を下回るため、前年度と同様 【過去3か年の実績】2021年度実績13.7%、2022年度実績14.2%、2023年度実績は15.3%。3か年平均は14.4%

障害者雇用分科会における2024年度の年度目標に対する四半期毎の実績について

労働政策審議会障害者雇用分科会

第135回(R7.7.14)

参考資料2

年度目標項目	2024年度の年度目標	2024年度実績					データの出所
			2024年4月から6月まで	2024年7月から9月まで	2024年10月から12月まで	2025年1月から3月まで	
ハローワークにおける障害者の就職件数	110,756件以上	115,609件	33,463件	25,645件	28,400件	28,101件	職業安定業務統計
【障害者雇用率関係】(※1) ①障害者の雇用率達成企業割合	①46.8%以上						障害者雇用状況報告
【障害者雇用率関係】(※1) ②障害者雇用ゼロ企業のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合	②15.2%以上(※2)						障害者雇用状況報告
精神・発達障害者雇用サポーターによる就職支援を終了した者のうち、就職した者の割合	72.8%以上	77.8%	79.5%	79.9%(※3)	78.3%(※4)	74.2%	精神・発達障害者雇用サポーター支援状況報告

※1 障害者雇用率関係の指標は、翌年6月1日時点の障害者雇用状況報告の結果によるため、この表においては記載しない。

※2 2024年度の目標は、2024年6月1日時点における障害者雇用ゼロ企業のうち、2025年6月1日時点において新たに障害者を雇用した企業の割合。

※3 データを再集計したことにより、2024年9月12日時点の報告から修正。

※4 データを再集計したことにより、2024年12月10日時点の報告から修正。

參考資料 2—3

雇用環境・均等局關係



厚生労働省

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

労働政策審議会
雇用環境・均等分科会（第83回）

資料 3－1

令和7年9月8日

別紙 1

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等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

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人以上的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（プラチナえるばし）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4月1日） 926

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に対する修正案要綱

- 一 職場における顧客等の言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置の例示の追加
職場における顧客等の言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置の例示として、「労働者の就業環境を害する当該顧客等言動への対応の実効性を確保するために必要なその抑止のための措置」を追加すること。

(労働施策総合推進法新第三十三条第一項関係)

- 二 特定受託事業者が受けた業務委託に係る業務における顧客等の言動に起因する問題に関する施策の検討

政府は、特定受託事業者（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律第二条第一項に規定する特定受託事業者をいう。以下同じ。）が受けた業務委託（同条第三項に規定する業務委託いう。）に係る業務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業務に關係を有する者の言動であって、当該特定受託事業者に係る特定受託業務従事者（同条第二項に規定する特定受託業務従事者をいう。以下同じ。）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特定受託業務従事者の就業環境が害されることのないようにするための施策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こと。

(附則第八条の二関係)

- 三 その他
その他所要の規定の整備を行うこと。

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に対する附帯決議①

令和7年5月16日 衆議院 厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 力ustomarハラスメント対策の実効性を担保するため、労働者が事業主に相談した場合に形式的でなく実効性のある対応が行われるような指針を策定すること。また、カスタマーハラスメントに関する業界団体のガイドライン策定等に当たっては、消費者、障害者等の利害関係者にも配慮するよう留意すること。
- 二 福祉事務所、病院等のサービスが途絶すると生存に影響が及ぶ施設等においては、その利用が途絶しない工夫を行いつつ、カスタマーハラスメント対策を講じること。また、事業主が前述の施設等でのカスタマーハラスメント対策を講ずる際には、利用者に理解してもらえるように代理人の同席を認めることや弁明の機会を設けるなどの権利擁護の配慮を怠らないよう指導等を行うこと。
- 三 カスタマーハラスメント対策の強化のため、事業場において労働者と同一の場所において作業を行う労働者以外の作業従事者も含むカスタマーハラスメント対策の在り方について、本法の施行状況を踏まえ、必要な検討を行うこと。
- 四 他の事業主にカスタマーハラスメント対策の協力を求めた場合の他の事業主の対応について、協力を求めた事業主に調査を行うことにより、その実効性について検証を行い、必要な措置を講ずること。
- 五 地方自治体でのカスタマーハラスメント対策は住民の権利制限と表裏一体のため、制度設計に当たって総務省からの支援策を講ずること。また、国及び地方自治体でのカスタマーハラスメント対策について、本法の施行後一定期間が経過した後に実態調査を行い、実効性のある対策が取られているか等の運用面の確認等を行うこと。
- 六 措置義務の対象となるハラスメントに限らず、悪質なハラスメントは刑事罰等の対象となり得ることを踏まえ、都道府県労働局等が相談を受けた際は、真摯に対応すること。そのため、都道府県労働局等の相談支援の強化やハラスメントに関する紛争解決援助制度等の利用促進について検討を進めること。

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に対する附帯決議②

令和7年5月16日 衆議院 厚生労働委員会

- 七 性的指向や性自認（S O G I）の開示であるいわゆる「カミングアウト」を禁止する又は強要・強制する行為がパワーハラスメントに該当し得ること、顧客等から労働者に対するS O G Iに関連するハラスメントがカスタマーハラスメントに該当し得ること及び就職活動中の学生に対するS O G Iに関連するハラスメントの防止が必要であることをそれぞれ関連するハラスメント防止指針に明記し、もって広く事業主に周知啓発を行うこと。
- 八 パワーハラスメントを受けた労働者からの相談には適切に対応し、相談者の意向を丁寧に聴取しながら解決するよう事業主に周知徹底すること。
- 九 労働者の就業環境等を害する言動又は行為については、仕事の世界におけるハラスメントとして全て禁止することについて検討すること。また、我が国のハラスメント法制との整合性を精査した上で、I L O第190号条約の批准に向けて検討すること。特に、地方自治体の長及び議会の議員によるハラスメントの禁止に向けた地方自治体の取組を支援すること。
- 十 男女雇用機会均等法第7条に規定する間接差別の禁止の対象の拡充について、社会情勢の変化や国際機関の意見を踏まえつつ、機動的に検討を行うこと。
- 十一 女性の職業生活における活躍に関する情報公表について、女性管理職比率及び男女間賃金差異の定義を明確化するとともに、客観的に比較可能なものとなるような計算方法を示すこと。男女間賃金差異については、企業規模にかかわらず全ての企業への公表の義務化並びに男女間賃金差異が一定割合を超えている企業についてその原因分析及び是正計画の策定・公表の義務化を含め、実効的な対策を検討すること。また、公表項目の充実及びよりわかりやすい公表の在り方を検討すること。

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に対する附帯決議③

令和7年5月16日 衆議院 厚生労働委員会

十二 治療と仕事の両立支援を推進するため、新たに公表する指針の周知に努めるとともに、守秘義務に留意した上で、産業医と主治医の間における効果的な情報交換の在り方及び病気休職中の労働者からの相談窓口を明確にする等の職場復帰に向けた支援の在り方を検討すること。また、本法の施行状況を踏まえ、治療と仕事の両立支援の在り方について今後も検討すること。

十三 疾病などを抱える労働者が適切な治療を受けながら働き続けられる職場環境の整備を含めた事業主の取組を支援するとともに、治療と仕事の両立に資するよう、医療機関の待ち時間の短縮などの好事例を周知すること。また、小規模事業場で働く労働者を支援する観点から、産業保健総合支援センター等の産業保健活動総合支援事業による企業支援の強化に取り組むとともに、労働者からの相談に応じ、適切な対応をするために必要な体制整備の支援に取り組むこと。

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に対する附帯決議①

令和7年6月3日 参議院 厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、カスタマーハラスメント対策の実効性を担保するため、労働者が事業主に相談しやすい環境を整備するとともに、相談した場合に形式的でなく実効性のある対応が行われるような指針を策定するとともに、小規模事業者への必要な支援を行うこと。また、カスタマーハラスメントに関する指針の策定に当たっては、消費者、障害当事者から意見を聞いた上で検討すること。
- 二、障害者等が社会的障壁の除去を求めたにもかかわらずカスタマーハラスメントと判断され、合理的配慮の提供を受けられない場合は、事業者に問題を指摘して改善を促す必要があることから、相談窓口の周知を図ること。また、事業者がカスタマーハラスメント対策を実施するに当たり、障害者等への不当な差別的取扱いが生じないよう、事業者が正しい障害特性の理解、接し方を学ぶための周知広報ツールが活用されるように促すこと。
- 三、医療、介護分野等を含む公務・公共現場において、サービスが途絶すると利用者等の生命や心身の健康に重大な影響が及ぶ現場においては、その利用が途絶しないことに最大限の配慮を行いつつ、適切なカスタマーハラスメント対策を講ずること。
- 四、政府が定める指針に基づく措置を実行するに当たり、事業主はそれぞれの業種業態・顧客等対応業務の内容等に応じた最善のカスタマーハラスメント対策が講じられるよう、その対策の内容を検討、実行するに当たっては、現場の労働組合又は従業員代表、職場委員等の参加・参画の下で、実際に発生したカスタマーハラスメント行為の詳細や対応の結果、効果などを記録し、対策の継続的な改善のために活用するよう努めること。
- 五、カスタマーハラスメントのみならず、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ついて、事業主その他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際には、各事業分野の特性を踏まえつつ、労働者以外の者へのハラスメントも含め、厚生労働省と業所管省庁が連携して行うこと。

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に対する附帯決議②

令和7年6月3日 参議院 厚生労働委員会

六、事業主が、実効性を伴うカスタマーハラスメントの抑止のための措置を講ずることができるよう、警察との連携、仮処分命令の申立てを含め、当該措置の具体的な内容を指針に示すとともに、各事業分野におけるカスタマーハラスメントの抑止に資するよう、必要に応じて業法の見直しを含め検討すること。

七、労働者に対するSNS等インターネット上の誹謗・中傷として、無断で撮影された労働者の顔写真や名札などの個人情報が拡散される事例が生じていることを踏まえ、労働者のプライバシーを保護し、又はハラスメント被害を訴えたことに対し周囲から誹謗・中傷を受ける二次被害を防ぐため、当該行為がカスタマーハラスメントに該当する行為であることを指針に明示することを検討すること。

八、公務・公共現場でのカスタマーハラスメント対策は国民及び住民の権利制限と表裏一体のため、制度設計に当たって人事院及び総務省からの支援策を講ずること。また、当該対策について、本法の施行後一定期間が経過した後に実態調査を行い、実効性のある対策が取られているか等の運用面の確認等を行うこと。

九、措置義務の対象となるハラスメントに限らず、悪質なハラスメントは刑事罰等の対象となり得ることを踏まえ、都道府県労働局等が相談を受けた際は、警察との連携、事業主に対する指導を含め、真摯に対応すること。そのため、都道府県労働局等の相談支援の強化やハラスメントに関する紛争解決援助制度等の利用促進について検討を進めること。

十、性的指向や性自認（SOGI）の開示であるいわゆる「カミングアウト」を禁止する又は強要・強制する行為がパワーハラスメントに該当し得ること、顧客等から労働者に対するSOGIに関連するハラスメントがカスタマーハラスメントに該当し得ること、就職活動中の学生に対するSOGIに関連するハラスメントの防止が必要であること及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントだけでなく、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、ケアハラスメントの防止が必要であることをそれぞれ関連するハラスメント防止指針に明記し、もって広く事業主に周知啓発を行うこと。

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に対する附帯決議③

令和7年6月3日 参議院 厚生労働委員会

十一、労働者の就業環境等を害する言動又は行為については、仕事の世界におけるハラスメントとして全て禁止することについて検討すること。また、我が国のハラスメント法制との整合性を精査した上で、速やかにILO第190号条約の批准に向けて検討を進めること。

十二、女性の職業生活における活躍に関する情報公表について、女性管理職比率及び男女間賃金差異の定義を明確化するとともに、客観的に比較可能なものとなるような計算方法を示すこと。男女間賃金差異については、企業規模にかかわらず全ての企業への公表の義務化並びに男女間賃金差異が一定割合を超えている企業についてその原因分析及び是正計画の策定・公表の義務化を含め、実効的な対策を検討すること。また、一般事業主、特定事業主とともに、公表項目の充実及びよりわかりやすい公表の在り方を検討すること。

十三、女性の職業生活における活躍の推進に当たり、女性の健康上の特性に留意する観点から、フェムテックの活用に取り組むこと。

十四、治療と仕事の両立支援を推進するため、新たに公表する指針の周知に努めるとともに、守秘義務に留意した上で、産業医と主治医の間における効果的な情報交換の在り方及び病気休職中の労働者からの相談窓口を明確にする等の職場復帰に向けた支援の在り方を検討すること。また、本法の施行状況を踏まえ、治療と仕事の両立支援の在り方について今後も検討すること。

十五、疾病などを抱える労働者が適切な治療を受けながら働き続けられる職場環境の整備を含めた事業主の取組を支援するとともに、治療と仕事の両立に資するよう、医療機関の待ち時間の短縮などの好事例を周知すること。また、小規模事業場で働く労働者を支援する観点から、産業保健総合支援センター等の産業保健活動総合支援事業による企業支援の強化に取り組むとともに、労働者からの相談に応じ、適切な対応をするために必要な体制整備の支援に取り組むこと。

右決議する。

改正に係る経過について

令和6年12月26日 「女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について」（建議）

令和7年 1月24日 厚生労働大臣から労働政策審議会に対し、「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」について諮詢

1月27日 労働政策審議会から厚生労働大臣に対し、法律案要綱について答申

3月11日 第217回通常国会提出

【衆議院】

令和7年 5月 8日 衆議院厚生労働委員会 付託

5月 9日 " 提案理由説明

5月13日 " 参考人意見陳述・質疑

5月14日 " 質疑1回目

5月16日 " 質疑2回目・採決（可決）（一部法律案修正及び附帯決議あり）

5月20日 衆議院本会議 可決

【参議院】

令和7年 5月21日 参議院厚生労働委員会 付託

5月22日 " 提案理由説明

5月27日 " 質疑1回目

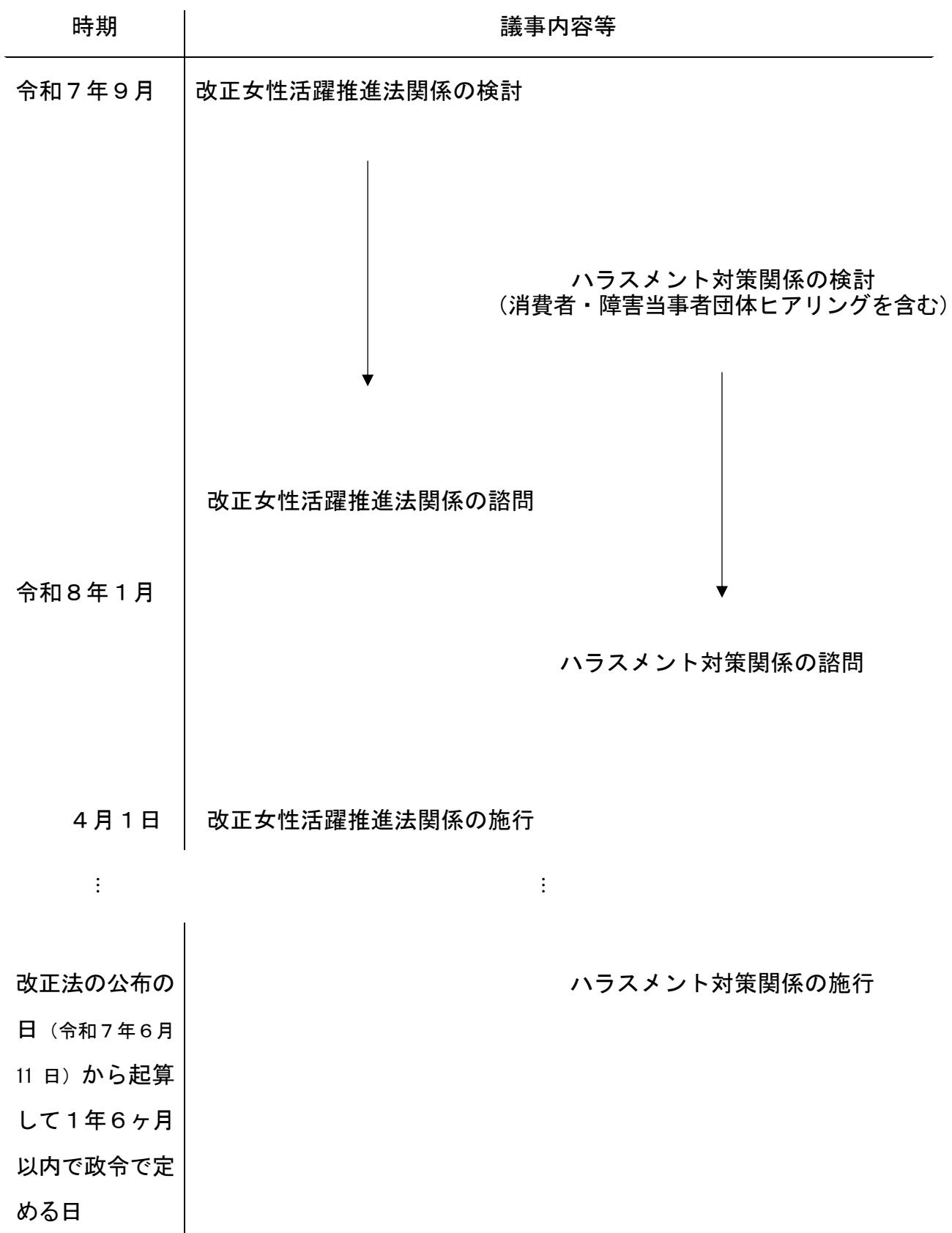
5月29日 " 参考人意見陳述・質疑、質疑2回目

6月 3日 " 採決（可決）（附帯決議あり）

6月 4日 参議院本会議 可決・成立

6月11日 法律公布 令和7年法律第63号

改正法施行に係る今後の検討スケジュール（案）



令和7年9月8日

改正女性活躍推進法の施行に向けた主な検討事項

○ 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表について

<建議（抜粋）>

(3). 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の充実

① 男女間賃金差異の情報公表の拡大

- 男女間賃金差異については、指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因の分析を行い、課題を把握し、改善に向けて取り組んでいくことが重要であることから、…（中略）「説明欄」の活用例の充実を図ることなどによりその更なる活用を促していくことが適当である。

② 女性管理職比率の情報公表の義務化等

- 併せて、女性管理職比率の情報公表に当たって、女性管理職の状況の的確な把握を可能とするため、女性管理職比率について新たに「説明欄」を設けた上で、追加的な情報公表を行うことが可能である旨を示すほか、男女それぞれの労働者数を分母とし、男女それぞれの管理職数を分子とする男女別管理職登用比率を、参考値として記載することが望ましい旨を示すことが適当である。

- また、女性管理職比率の情報公表を義務とするに当たっては、不適正な計上を防ぐための一層の対策が求められることから、上記の「説明欄」に、厚生労働省が示している「管理職」の定義に沿うものである旨及び実際に計上している各企業の役職名を明記することが望ましい旨を示すことが適当である。その際、「説明欄」への記載が煩瑣なものとならないような記載方法を示すことが適当である。

○ 女性の活躍推進企業データベースについて

<建議（抜粋）>

④ 「女性の活躍推進企業データベース」の活用強化

- 女性の職業選択に資することを目的とする情報公表の実効性を高めるととも

に、企業の取組を促進する観点から、常時雇用する労働者の数が101人以上の企業については、情報公表を行うに当たって、「女性の活躍推進企業データベース」を利用することが最も適切であることを示すことが適當である。

○ 職場における女性の健康支援について

<建議（抜粋）>

(4). 職場における女性の健康支援の推進

○ 男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康支援の取組を促すことが必要である一方、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることも踏まえる必要があることから、以下の考え方方に沿って事業主行動計画策定指針を改正することとし、企業が一般事業主行動計画を策定する際に女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促すことが適當である。

- i. 状況把握・課題分析や数値目標の設定の対象としてはなじまないことから、これらの対象としては位置づけないこと。
- ii. 女性の職業生活における活躍の推進に資するものであることから、事業主行動計画策定指針に新たに「女性の健康課題に係る取組例」を示すこととし、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組、休暇制度の充実、女性の健康課題を相談しやすい体制づくり等の取組の具体例を示すこと。その際、性別を問わず使い易い特別休暇制度の整備等、女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効である旨を明記すること。
- iii. 情報公表の対象としては、現在16項目ある情報公表項目の1つとして位置づけるのではなく、「その他」として事業主が任意に公表することができることとされている、「女性労働者の職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要」又は「労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する社内制度の概要」として取り扱うこととする。

○ えるぼし認定制度について

<建議（抜粋）>

(5). えるぼし認定制度の見直し

① えるぼし認定基準の見直し

○ 現行のえるぼし認定 1 段階目の要件として、5 つの基準のうち該当しない事項について 2 年以上連續して実績が改善していることを求めることが掲げられているが、この要件が満たせずに 1 段階目の認定を諦めている企業があると考えられることから、認定制度は実績を評価するものであるということに留意しつつ、当該要件を見直すことが適当である。

② えるぼしプラス（仮称）の創設

○ (4). と相まって、職場における女性の健康支援に積極的に取り組む企業のインセンティブとなるよう、くるみん認定制度における不妊治療に関するプラス認定も参考にしつつ、えるぼし認定制度において、女性の健康支援に関するプラス認定の仕組みを設けることが適当である。

○ その他

改正法において、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が、女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項に追加されたことや、本年中に内閣府を中心に同基本方針の改定が行われる予定であること等に伴う事業主行動計画策定指針の改正について

別紙2

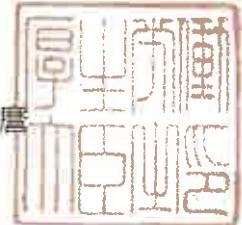
厚生労働省発雇均0624第2号

令和7年6月24日

労働政策審議会

会長 岩村 正彦 殿

厚生労働大臣 福岡 資磨



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

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 雇用保険法施行規則の一部改正

一 短時間労働者労働時間延長支援コースの新設

1 当分の間は、雇用保険法施行規則（以下「雇保則」という。）第一百八条の二第十一項の短時間労働者労働時間延長コース助成金に代えて、社会保険適用時処遇改善コース助成金又は短時間労働者労働時間延長支援コース助成金を支給するものとし、同項の規定は適用しないものとすること。ただし、社会保険適用時処遇改善コース助成金の支給については、令和八年三月三十一日までの間、行うものとすること。

2 短時間労働者労働時間延長支援コース助成金は、（一）に該当する事業主に対して、（二）に定める額を支給するものとすること。

（一）次のいずれにも該当する事業主であること。

（1）事業所ごとに、有期契約労働者等（雇保則第二百二十九条の二第一項第一号に規定する有期契約労働者等をいう。以下同じ。）のキャリアアップに関する事項を管理する者をキャリアアップ管理

者として配置し、かつ、当該配置について、事業所に掲示等の周知を行つてあること。

(2) 当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成したキャリアアップ計画を、都道府県労働局長に対して提出した事業主であること。

(3) 次のいずれかに該当する事業主であつて、その雇用する有期契約労働者等について処遇の改善を図つたものであること。

イ その雇用する有期契約労働者等（健康保険法による健康保険の被保険者又は厚生年金保険法による厚生年金保険の被保険者（以下この(3)において「被保険者」という。）でないものに限る。）に対し、次に掲げるいずれかの措置を講じた事業主（当該措置により当該有期契約労働者等が被保険者となる場合に限る。）であること。

(イ) 一週間の所定労働時間を五時間以上延長する措置

(ロ) 一週間の所定労働時間を四時間以上五時間未満延長するとともに、賃金を五パーセント以上増額する措置

(八) 一週間の所定労働時間を三時間以上四時間未満延長するとともに、賃金を十パーセント以上増額する措置

(二) 一週間の所定労働時間を二時間以上三時間未満延長するとともに、賃金を十五パーセント以上増額する措置

以上増額する措置

口 イに該当する事業主であつて、その雇用する有期契約労働者等に対しイの(イ)から(二)までに掲

げるいづれかの措置を一年間継続した後、次に掲げるいづれかの措置を講じたものであること。

一週間の所定労働時間を二時間以上延長する措置

(口)(イ)

賃金を五パーセント以上増額する措置又は労働協約若しくは就業規則に定めるところにより、昇給制度を整備する措置、賞与制度を整備し、かつ、当該制度に基づき賞与の支給を行う措置若しくは退職金制度を整備し、かつ、当該制度に基づき退職金の積立てを行う措置

(4) (3)の措置に係る者に対する賃金の支払の状況等を明らかにする書類を整備している事業主であること。

(二)

次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

(1) (一)の(3)のイの(イから二)までに掲げるいずれかの措置を六箇月間継続した事業主（口に該当する事業主を除く。）三十万円（中小企業事業主（小規模企業事業主（その常時雇用する労働者の数が三十人以下である事業主をいう。以下同じ。）を除く。以下同じ。）にあつては四十万円、

小規模企業事業主にあつては五十万円）

(2) (一)の(3)のイの(イから二)までに掲げるいずれかの措置を一年間継続した後、(一)の(3)の口の(イ)又は(口)の措置を六箇月間継続した事業主 四十五万円（中小企業事業主にあつては六十万円、小規模企業事業主にあつては七十五万円）

二 雇保則附則第十七条の二の七第二項第一号又は一の2の一に該当する事業主に対しては、その雇用する有期契約労働者等一人につき、社会保険適用時処遇改善コース助成金又は短時間労働者労働時間延長支援コース助成金のいずれか一方のみを支給することとする。

第二 施行期日等

一 この省令は、令和七年七月一日から施行すること。

二 この省令の施行の日から令和八年三月三十日までの間は、社会保険適用時処遇改善コース助成金及び短時間労働者労働時間延長支援コース助成金のほか、第一の一の2の(一)(③を除く。)に該当する事業主であつて、次のいずれかに該当するものに対し、その区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額（一の事業所において、対象者一人につき、当該規定に掲げる額のいずれかの額）を支給するものとすること。

1 雇保則附則第十七条の二の七第二項第一号ハ1の措置を一年間継続した後、第一の一の2の(一)の(3)のイの(イ)から二までに掲げるいずれかの措置を六箇月間継続した事業主 四十五万円（中小企業事業主（小規模企業事業主を除く。2において同じ。）にあつては六十万円、小規模企業事業主にあつては七十万円）

2 雇保則附則第十七条の二の七第二項第一号ハ1の措置を一年間継続した後、第一の一の2の(一)の(3)のイの(イ)から二までに掲げるいずれかの措置を一年間継続し、第一の一の2の(一)の(3)のロの(イ)又は(ロ)の措置を六箇月間継続した事業主 六十万円（中小企業事業主にあつては八十万円、小規模企業事業主にあつては九十五万円）

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第 83 回）	資料 2 - 1
令和 7 年 9 月 8 日	

令和 7 年 9 月 8 日
雇用環境・均等局

別紙 3

雇用環境・均等分科会における年度目標及び実績評価について

- 2010 年より、労働政策の推進に当たって PDCA サイクル機能の充実・強化を図るため、労働政策審議会の各分科会において、目標の設定及び施策の運用実績の点検・評価を行っている。
- 雇用環境・均等分科会においても、毎年度目標を設定し、実績を評価してそれを踏まえて次年度の目標を設定してきたところ。
- 2024 年度の目標は以下のとおり。
 - ・女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数 3,200 社
 - ・次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数 4,800 社
 - ・男性の育児休業取得率 40%

2024 年度評価シート（案）

項目	2023 年度 目標	2023 年度 実績	2024 年度 目標	2024 年度 実績
① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数※ ¹	2,300 社	2,716 社	3,200 社	3,458 社
② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数※ ²	4,200 社	4,481 社	4,800 社	5,019 社
③ 男性の育児休業取得率※ ³	28.0%	30.1%	40%	40.5%
（備考）	<p>※1 雇用環境・均等部（室）による法施行状況調べ 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、厚生労働大臣による認定を受けた全国の企業数（それぞれ各年度の 3 月 31 日時点）</p> <p>※2 雇用環境・均等部（室）による法施行状況調べ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた企業数（それぞれ各年度の 3 月 31 日時点）</p> <p>※3 厚生労働省「雇用均等基本調査」 5 人以上規模事業所で各年度の前々年（2024 年度実績では 2022 年）の 10 月 1 日から各年度の前年（2024 年度実績では 2023 年）9 月 30 日までの 1 年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（各年度の 10 月 1 日までに育児休業を開始した者）の割合</p>			
2024 年度目標設定における考え方				
① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数	<p>第 5 次男女共同参画基本計画（2020 年 12 月 25 日閣議決定）において定められた目標（2025 年までに、認定企業数を 2,500 社とする）は達成済みであったことから、前年度までの実績及び 2021 年度以降の認定企業増加数を踏まえ、3,200 社を目標とした。</p>			
② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数	<p>第 5 次男女共同参画基本計画に定められた目標（2025 年までに、くるみん認定企業数を 4,300 社とする）は達成済みであったことから、2023 年度までの実績値及び 2021 年度以降の認定企業の平均増加数を踏まえ、4,800 社を目標とした。</p>			

<p>③ 男性の育児休業取得率</p> <p>こども未来戦略（2023年12月22日閣議決定）で示された目標（2025年までに、男性の育児休業取得率を50%とする）及び2023年度までの実績を踏まえ、40%を目標とした。</p>
<p>施策実施状況</p>
<p>（2024年度に実施した主な取組）</p> <p>① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法の周知 ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、実施、認定の促進 ・民間企業における女性活躍推進事業の実施 <p>② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・次世代育成支援対策推進法の周知 ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、実施、認定の促進 <p>③ 男性の育児休業取得率</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護休業法の周知徹底・履行確保 ・「産後パパ育休」の創設等を内容とする令和3年改正育児・介護休業法の改正内容の周知徹底・履行確保 ・イクメンプロジェクトにおける令和3年改正育児・介護休業法の改正内容を含む育児休業制度についてセミナーの実施 ・男性の育児休業取得促進に取り組む企業に対して支給する両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の支給
<p>2024年度施策実施状況に係る分析</p>
<p>① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数は、2025年3月末に3,458社となり、目標の3,200社を達成した。 <p>② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・くるみん認定企業数は2025年3月末現在で5,019社となり、目標の4,800社を達成した。 <p>③ 男性の育児休業取得率</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業取得率は、2024年度は40.5%となり、目標の40%を達成した。
<p>施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針</p>
<p>① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法に基づく認定企業は増加しており、2024年度に認定企業を3,200社とする分科会の目標を達成した。 ・また、2020年12月に閣議決定された第5次男女共同参画基本計画において

て、2025年までに2,500社とする政府目標も達成しており、引き続き認定について周知し、企業に対する認定取得の働きかけを行う。

- ・あわせて、女性活躍を推進するために、女性活躍推進アドバイザーのコンサルティングによる個別企業の課題解決に向けたきめ細かい支援を実施するとともに、「女性の活躍推進企業データベース」を通じた情報公表項目の公表促進、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を解消するための研修動画の作成等の取組を行う。

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業は増加しており、4,800社とする2024年度の分科会の目標を達成した。
- ・また、第5次男女共同参画基本計画において、2025年までに4,300社とする政府目標も達成しており、引き続き、トライくるみん・プラチナくるみんを含む認定制度や2025年4月から施行されている新しい認定基準について周知を図るとともに、企業に対する認定取得の働きかけを行う。

③ 男性の育児休業取得率

- ・2023年度の実績30.1%に対し、2024年度は40.5%と約10%ポイント上昇し、40%とする分科会の目標を達成した。
- ・こども未来戦略における2025年までに50%とする政府目標の達成に向けて、育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超の事業主に拡大することなどを内容とする令和6年改正育児・介護休業法の円滑な施行に努めるなど、引き続き育児休業を希望どおり取得できる環境整備に取り組んでいく。
- ・これに加えて、育児休業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を支給した中小企業への助成や、共育（トモイク）プロジェクト（イクメンプロジェクトの後継事業）による共働き・共育てを推進していくための広報事業の実施、中小企業育児・介護休業等推進支援等事業の実施を通じた育児休業を取得しやすい環境の整備等、個々の中小企業・労働者の状況、課題に応じた支援を行っていく。

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第83回）	資料2-3
令和7年9月8日	

雇用環境・均等分科会にて検討すべき2025年度の年度目標一覧(案)

	2023年度 実績値	2024年度 実績値	2025年度 目標値
①女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数	2,716社	3,458社	4,000社
②次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク取得)企業数	4,481社	5,019社	5,400社
③男性の育児休業取得率	30.1%	40.5%	50%

<2025年度目標値の設定の考え方>

① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数

第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）において定められた、2025年までに2,500社という目標は達成済みであることから、2024年度の実績値（3,458社）及び2022年度以降の認定企業増加数を踏まえ、4,000社を目標としたもの。

$$\text{※}3,458 + ((464+540+742)/3 = 582) = 4,040 \text{社} \approx 4,000$$

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク取得)企業数

第5次男女共同参画基本計画に定められた2025年までに4,300社という目標は達成済みであることから、2024年度の実績値（5,019社）及び2022年度以降の認定企業の平均増加数を踏まえ、5,400社を目標としたもの。

$$\text{※}5,019 + ((330+350+538)/3 = 406) = 5,425 \approx 5,400$$

③ 男性の育児休業取得率

こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）で示された、2025年までに50%とする目標を踏まえたもの。

<直近の実績値データ出所>

① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数

【雇用環境・均等部(室)による法施行状況調べ】

※ 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた全国の企業数（令和7年3月末時点）

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク取得)企業数

【雇用環境・均等部(室)による法施行状況調べ】

※ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた全国の企業数（令和7年3月末時点）

③ 男性の育児休業取得率

【厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」】

※ 5人以上規模事業所で2022年10月1日から2023年9月30日までの1年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2024年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第83回）	資料 1
令和7年9月8日	

別紙4

令和8年度概算要求の概要 (雇用環境・均等局)

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

令和8年度 雇用環境・均等局 概算要求の概要

(単位：千円)

区分	令和7年度 予算額①	令和8年度 概算要求額②	増減額 (②-①)	対前年度比 ②／①
一般会計	491,665	552,952	61,287	112.5%
義務的経費	194,728	196,538	1,810	100.9%
裁量的経費	296,937	356,414	59,477	120.0%
労働保険特別会計	158,492,285	161,563,867	3,071,582	101.9%
労災勘定	4,970,357	4,921,801	▲ 48,556	99.0%
雇用勘定	153,521,928	156,642,066	3,120,138	102.0%
総計	158,983,950	162,116,819	3,132,869	102.0%

令和8年度 雇用環境・均等局概算要求における重点事項（ポイント）

賃上げ支援、非正規雇用労働者への支援

○中小・小規模企業等に対する賃上げ支援、非正規雇用労働者への支援

1,031億円（1,035億円）

▶最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援（「賃上げ」支援助成金パッケージ）において非正規雇用労働者の処遇改善等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援

- ・キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）

554億円（633億円） P3

▶生産性向上による賃上げに取り組む企業に対する伴走型支援の実施

- ・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（15億円） P4

▶各地域における賃金引上げの機運醸成に向けた地方版政労使会議開催に関する広報事業の実施

- ・各地域における賃金引上げ機運の醸成 0.6億円（—） P5

▶正社員転換・処遇改善に取り組む事業主に対する助成や求職者支援制度を通じた非正規雇用労働者への支援の推進

- ・キャリアアップ助成金（一部コース再掲） 1,015億円（1,020億円） P6

多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組等

○就職氷河期世代、障害者や高齢者等多様な人材の活躍促進 0.8億円（0.8億円）

▶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（0.8億円） P7

○多様な働き方の実現に向けた環境整備、仕事と育児・介護の両立支援、ワーク・ライフ・バランスの促進 419億円（385億円）

▶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 0.6億円（0.5億円） P8

▶年次有給休暇の取得促進や選択的週休3日制を含めた多様な働き方の環境整備

- ・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 1.3億円（1.4億円） P9

- ・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） P10

▶適切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 1.1億円（1.3億円） P11
- ・人材確保等支援助成金（テレワークコース） 1.4億円（1.4億円） P12

▶仕事と育児・介護の両立に向けた、業務代替の体制整備・柔軟な働き方の方の導入等を含めた支援

- ・両立支援等助成金 392億円（358億円） P13

- ・中小企業育児・介護休業等推進支援等事業 3.4億円（3.3億円） P14

▶共働き・共育て推進に向けた、社会的機運の醸成、両立支援制度の導入・活用促進

- ・共働き・共育て推進事業（共育（トモイク）プロジェクト） 1.2億円（1.3億円） P15

▶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（1.1億円） P16

▶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（再掲） 15億円（15億円） P4

○ハラスメント対策の推進、安心安全な職場環境の実現 9.2億円（7.9億円）

▶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

- ・職場におけるハラスメントへの総合的な対応 9.2億円（7.9億円） P17

○フリーランスの就業環境の整備 2.4億円（2.4億円）

▶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（1.7億円） P18

- ・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） P19

女性の活躍促進

○男女間賃金差異の解消、女性管理職比率の向上に向けた取組の推進 5.1億円（5.5億円）

▶男女間賃金差異の解消等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や情報提供の実施

- ・民間企業における女性活躍促進事業 2.1億円（2.4億円） P20

- ・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 3.0億円（3.1億円） P21

○女性の健康課題に取り組む事業主への支援 1.6億円（1.6億円）

▶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

- ・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（0.8億円） P22

- ・働く女性の健康支援事業 0.8億円（0.8億円） P23

令和8年度概算要求における「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）や、非正規雇用労働者の待遇改善、より高い待遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。（※下線部=R 8要求における拡充部分）

生産性向上（設備・人への投資等）への支援

業務改善助成金 【35億円】

拡充

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成

- 賃金引上げ額を3コース制に再編等、地域別最低賃金改定日の前日までの一定の時期については、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額を地域の実情に応じた特例措置を講じる

働き方改革推進支援助成金 【101億円】

拡充

労働時間削減等に向けた環境整備のために外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合に助成

- 小規模の企業における賃上げ支援を強化するため、対象労働者の現行の賃金額を5%又は7%増加させた場合の加算額を拡充

人材開発支援助成金 【533億円】

拡充

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等助成

- 訓練終了後、労働者が訓練によって得た知識及び技能を活用し生産性向上を図ることのできる機器・設備等を購入した場合に助成（中小企業のみ対象）

拡充

人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）

【18億円】

雇用管理改善につながる制度等（賃金規定・人事評価制度や職場内の雇用環境の整備等）を導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成

- 対象労働者の賃金を5%以上増加させた場合の加算に加え、雇用管理に困難を抱える事業所が対象労働者の賃金を3%以上増加させた場合の加算を新設

非正規雇用労働者の待遇改善

拡充

キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）

【554億円】

- ①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合（正社員化コース）、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成
➢ 正社員化コースにつき、非正規雇用労働者に係る情報開示を新たに行った場合の加算措置の創設

より高い待遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）【9.5億円】

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされた者を早期に雇い入れ、賃金を上昇させた事業主に助成

- 雇入れ時の賃金を、雇入れ前の賃金と比較して5%以上上昇させた場合に助成

早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）【10億円】

拡充

賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主に助成

- 中途採用を拡大し、雇入れた中途採用者の賃金を、雇入れ前の賃金と比較して5%以上上昇させた場合に助成するほか、生産性の向上や会社全体の賃金の底上げに取り組む場合に加算措置を実施

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）【1億円】

「在籍型出向」を活用して労働者のスキルアップを行う事業主に対し、出向中の賃金の一部を助成

- 出向復帰後に賃金を5%以上上昇させた場合に助成

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

雇用環境・均等局有期・短時間労働課
(内線5275)
労働基準局労働条件政策課 (内線5524)

令和8年度概算要求額 30億円 (30億円) ※()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

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、センター本部及び47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。

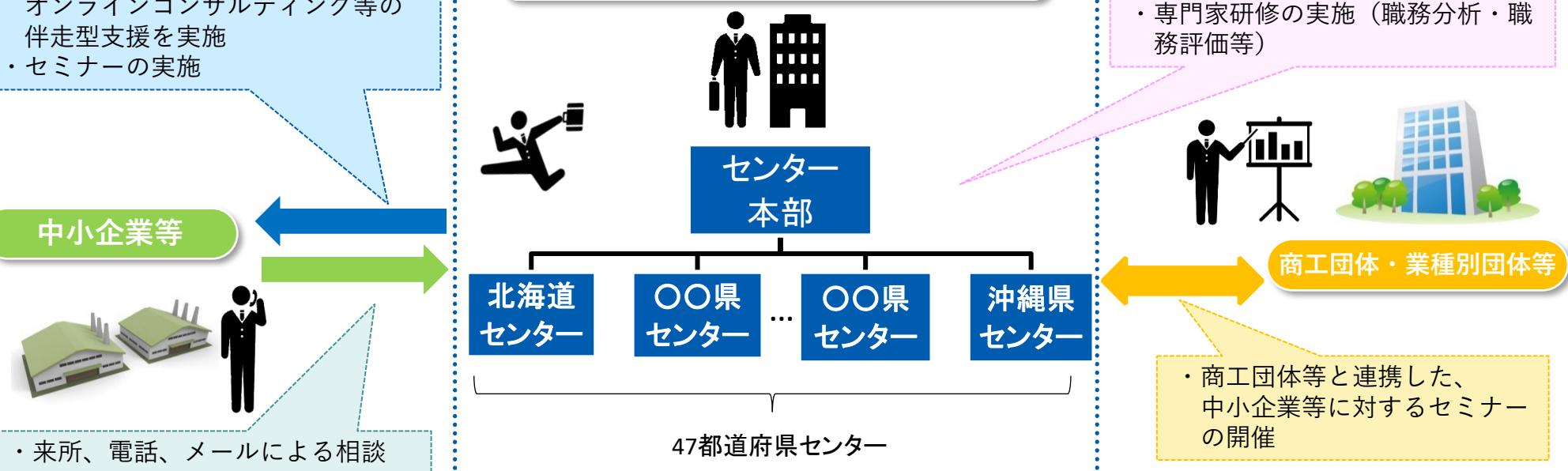
<取扱いテーマ例>

長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、様々な労働時間制度の運用、人手不足解消に向けた雇用管理改善、その他ジョブ型人事指針など雇用・労働関係

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

- ・中小企業等の求めに応じ、訪問・オンラインコンサルティング等の伴走型支援を実施
- ・セミナーの実施

働き方改革推進支援センター



実施主体：国から民間業者へ委託

事業実績(令和6年度)：窓口等における個別相談件数 約37,000件、コンサルティングによる相談件数 約33,000件₄

令和8年度概算要求額 60百万円（－）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

賃上げこそ成長戦略の要という基本的考え方の下、賃上げを起点とした成長型経済の実現に取り組むこととされているが、地方に賃上げの流れを波及させることは、賃上げに向けた重要な取組となっている。

このため、地方への賃上げの流れの波及を目的として、春季労使交渉を念頭においていた時に地方版政労使会議における政労使トップの発言や共同宣言等による意思決定の様子等を各地域に効果的に発信するとともに、各地域の実情に応じた時期においても「『賃金引上げ』に向けた取組」のみをテーマとした同会議を開催して情報発信できるようにし、もって各地域における一層の賃金引上げの機運醸成を図る。



47都道府県

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

○ 各地域における賃金引上げの機運醸成のための広報事業の実施

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版」（令和7年6月13日閣議決定）において、「賃上げの流れが地方にも波及するよう、地方版政労使会議を引き続き開催すること」とされていることから、各地域における賃金引上げの機運醸成のため、全国一律の時期（1月、2月を中心）に各地域で開催される地方版政労使会議に関する情報を効果的に発信する（委託事業（民間団体））。

- ① 動画コンテンツ等の企画検討
- ② 会議開催に先立ち12月に、全国紙、地方紙及び業界紙で広告
- ③ 会議開催期間中の1～2月に、動画コンテンツで広告
- ④ 会議開催後の3月に、全国紙、地方紙及び業界紙で広告 等

○ 「『賃金引上げ』に向けた取組」のみをテーマとした同会議の開催

各地域の実情に応じた時期に「『賃金引上げ』に向けた取組」のみをテーマとした同会議を開催して情報発信できるようにする。

		月	一律の時期の会議	情報発信（広報事業）	賃上げのみの会議
前年度	1	●			
	2	●			
	3				
令和8年度	4				
	5				
	11				
	12			新聞広告	各地域の実情に応じた時期に開催・情報発信
1	●		動画広告		
2	●		動画広告		
3			新聞広告		

地方版政労使会議・広報事業のスケジュール等

キャリアアップ助成金

雇用環境・均等局有期・短時間労働課（内線5268）
職業安定局障害者雇用対策課（内線5868）

令和8年度概算要求額 1,022億円（1,025億円）※（ ）内は前年度当初予算額

令和6年度実績：71,981件

1 事業の目的

うち雇用環境・均等局計上分 1,015億円（1,020億円）うち職業安定局計上分 7億円（5億円）

労働特会		子子特会		一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
○				

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」）といつ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、待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

正社員化
支援

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

待遇改善
支援

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

年収の壁
対応

短時間労働者労働時間延長支援コース

短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、賃上げ、労働時間の延長（週当たり5時間以上等）を実施。
また、更なる待遇改善に向けた2年目の取り組みの実施。

支給額（1人当たり）

有期→正規： 【重点支援対象者※】 80万円（60万円） 【左記以外】 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年末満で、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
➤ 新規学卒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
➤ 有期雇用期間が通常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

60万円（45万円）<75万円>（※）

※1～2年目までの各要件を全て満たした場合の2年間の合計額
複数年度かけて要件を満たす場合も助成対象

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

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）

■非正規雇用労働者の情報開示加算【新設】
1事業所当たり 20万円（15万円）

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。< >は、小規模事業所の場合の額。

※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。

※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。



令和8年度概算要求額 75百万円 (80百万円) ※()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8年度は、法施行から3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知見の情報提供・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するとともに、報告書に事業の成果等をまとめ全国展開を図る。

※ 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



厚生労働省

委託

受託事業者

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

モデル事業
(3ヵ年・3年次)



モデル地域における事業の円滑な実施のための検討委員会の設置及び運営

厚生労働省

※ 全国で1事業者

委託

受託事業者

- ・協議会への伴走支援(連絡調整・研修実施)
- ・モデル事業の成果に係るアンケート調査の実施、報告書の作成

全国で5地域
(神奈川県、福井県、長野県、徳島県、三重県)

委託

協議会

※ 都道府県が中心

都道府県

市町村

経済団体

労働組合

金融機関

農協

当事者団体

社協

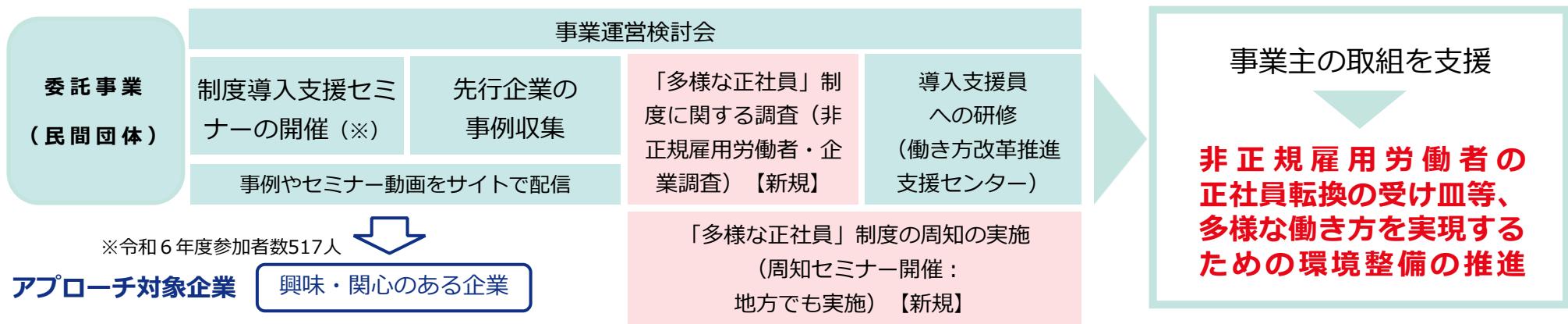
令和8年度概算要求額 62百万円（52百万円）※()内は前年度当初予算額

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

1 事業の目的

「地方創生2.0の基本的な考え方」（令和6年12月24日新しい地方経済・生活環境創生本部決定）において、「若者、女性に選ばれる地方を作る」ため、具体的な取組として、短時間正社員など多様な正社員を活用することとされている。また、地方創生2.0基本構想（令和7年6月13日閣議決定）において、「誰もが（中略）能力を最大限に発揮できるよう」「短時間正社員を始めとした多様な正社員制度の導入支援」を実施することとされている。さらに、経済財政運営と改革の基本方針2025（令和7年6月13日閣議決定）において、短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度の普及に取り組むとされている。「多様な正社員」制度を一層推進するため、企業や労働者が多様な正社員制度を導入・選択するにあたっての課題やニーズを把握するとともに、導入支援員への研修を行い企業へのアウトソーシング型支援につなげる。非正規雇用労働者の正規転換の受け皿等としての「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を支援することで、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

- ・「地方創生2.0の基本的な考え方」（令和6年12月24日新しい地方経済・生活環境創生本部決定）
- ・地方創生2.0基本構想（令和7年6月13日閣議決定）
- ・「経済財政運営と改革の基本方針2025」（骨太の方針2025）（令和7年6月13日閣議決定）

- 「若者、女性に選ばれる地方を作る」ため、非正規雇用の正規化の推進・待遇改善の具体的な取組として、短時間正社員など多様な正社員を活用する。
- 誰もが（中略）能力を最大限に発揮できるよう、（中略）短時間正社員を始めとした多様な正社員制度の導入支援（中略）を実施する。
- （多様で柔軟な働き方の推進）
- 短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度、（中略）の普及に取り組む。

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8年度概算要求額 1.3 億円 (1.4億円) ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
○			

1 事業の目的

年次有給休暇は、各種政府決定において取得促進を図ることとされており、特に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で示された2028年（令和10年）までに取得率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、駅貼広告、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貼広告 725箇所（令和6年度）

【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】



（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 38,000部（令和6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

特別休暇制度
導入事例集

2024



長時間労働の抑制と選択的週休3日制等の普及促進に向けた支援

労働基準局労働条件政策課（内線5524）

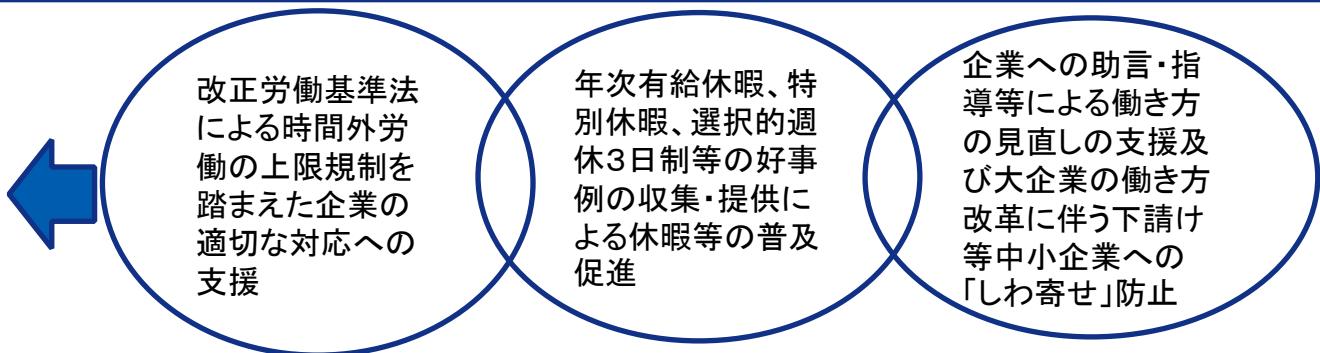
雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室（内線7915）

令和8年度概算要求額 6.7億円（6.5億円）※（ ）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
○			

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。



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（選択的週休3日制を導入している企業の事例を含む。）を収集・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2,926,972件（令和6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「しづ寄せ」防止総合対策推進のため、11月を「しづ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。

令和8年度概算要求額 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
1/2	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、適切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を実施

実施主体：民間事業者等

② コンサルティングの実施

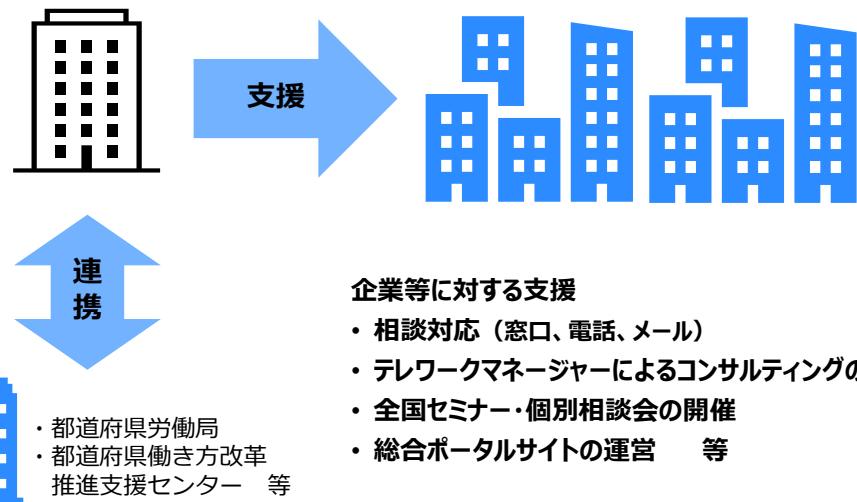
専門的知識を有するテレワークマネージャーが、企業等からの要望に応じ、具体的な導入支援を行うコンサルティングを実施。特に、テレワークの普及が進んでいない地方圏・業種等に対してアウトリーチ型のコンサルティングを実施

適切な労務管理下におけるテレワークの実施

テレワーク相談センター

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8年度概算要求額 1.4億円（1.4億円）※()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、適切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、適切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、労働者的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年度から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 	20万円
<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 	

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

令和8年度概算要求額 392億円 (358億円) ※()内は前年度当初予算額

令和6年度支給実績： 18,840 件

労働特会	子育特会	一般会計
労災	雇用	徴収
○		

1 事業の目的

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るために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

コース名／コース内容

出生時両立支援コース

48.2億円 (33.8億円)

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

※支給額欄②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

育児休業等支援コース

29.6億円 (33.6億円)

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

277.7億円 (266.3億円)

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について労働者の要件撤廃。③について常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主を支給対象。

育児期の働き方

柔軟な働き方選択制度等支援コース

17.5億円 (12.1億円)

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

介護との両立

介護離職防止支援コース

18.2億円 (11.9億円)

「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援

支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）

①男性の育児休業取得（旧第1種）

対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始

②男性育休取得率の上昇等（旧第2種）

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人目 20万円

2～3人目 10万円

60万円

①育休取得時 30万円

②職場復帰時 30万円

※無期雇用者、
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（「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（「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81万円

※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間

・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10万円/月、法に基く育休期間終了まで

・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

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：1年以内：81万円

制度を3つ導入し、対象者が制度利用 20万円

制度を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事業主5人まで

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）

④介護休暇制度有給化支援 制度導入時 30万円（50万円）（）は年10日以上の場合

加算措置／加算額

<出生時両立支援コース>

①男性の育児休業取得

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男性育休取得率の上昇等

第1種受給時にプラチナくるみん認定事業主であった場合 15万円加算

<育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99万円

・最短：7日以上：11万円

・最長：1年以上：99万円

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>

障害や医療的ケアをする子を持つ労働者を対象に、制度利用の期間を子が18歳になる年度末まで引き上げた場合 20万円加算

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

※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

有期雇用労働者加算 10万円加算

令和8年度概算要求額 3.4億円 (3.3億円) ※()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

「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）を受け、令和6年に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されたことを踏まえ、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

※下線部が拡充部分

<事業主・労働者支援>

(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100人→105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。

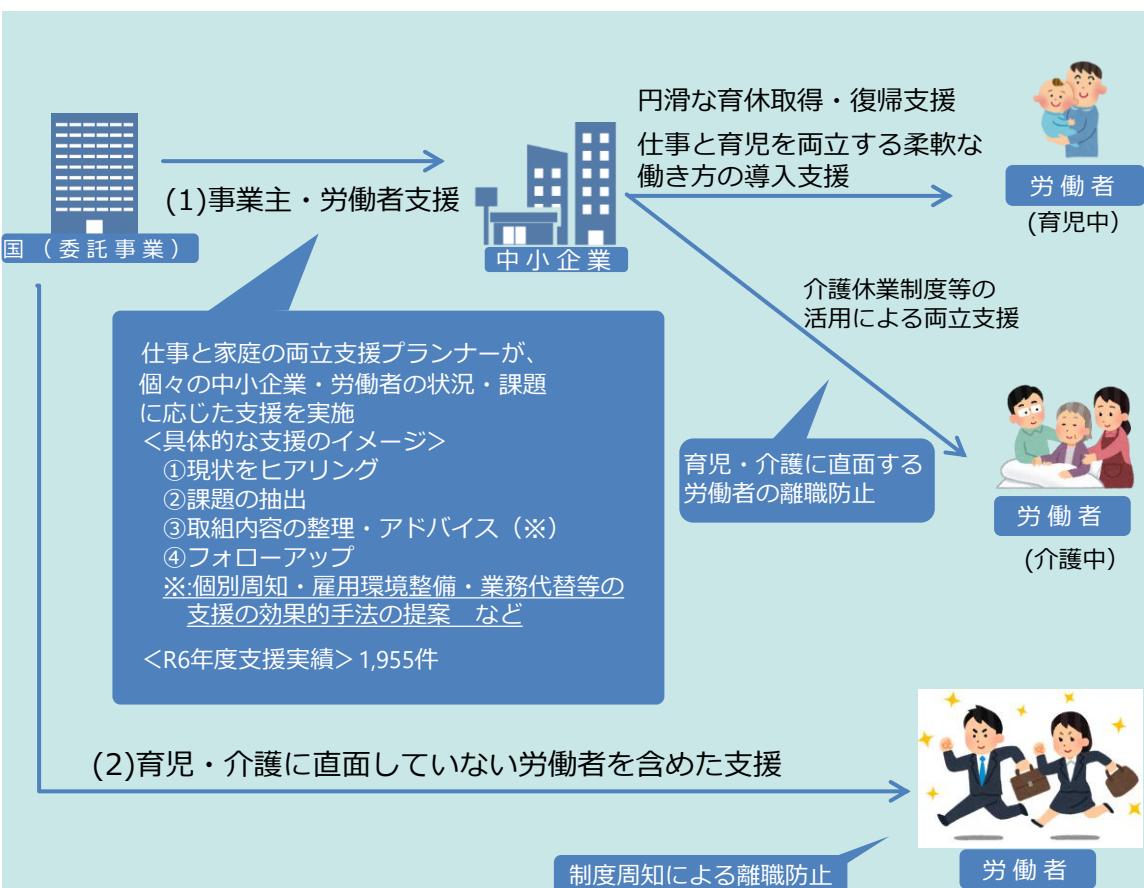
<介護等に直面していない労働者を含めた支援>

(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・共育で推進事業（共育（トモイク）プロジェクト）

雇用環境・均等局職業生活両立課
(内線7859)

令和8年度概算要求額 1.2億円（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
	○		

1 事業の目的

- 共働き・共育で推進事業とは、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・共育でを定着させていくための事業（共育（トモイク）プロジェクト）
- 令和8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・共育でを強力に推進する。

数値目標

★ 男性の育児休業取得率：現状 40.5%（令和6年度）→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）



現場も家庭も、『ワンオペ』
「共に育てる」に取り組める社会へ。

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・共育で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

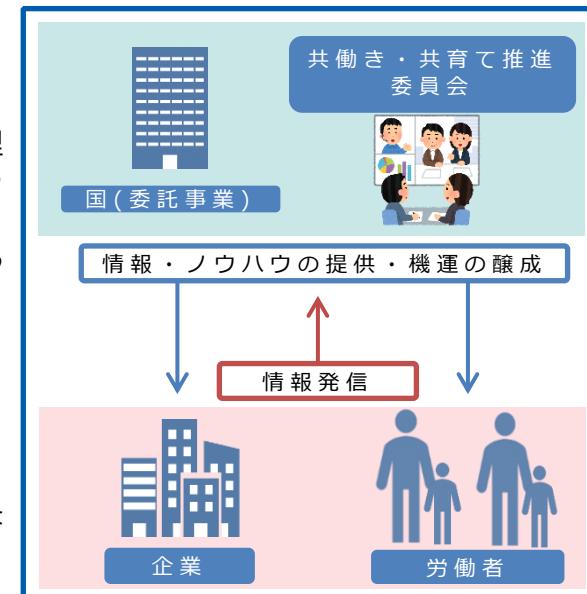
- ・育児休業等を取得しやすい雇用環境整備や仕事と育児の両立に関する効果的な取組事例などを業種別に収集・発信する

○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6年度実績> イクメンプロジェクト（旧事業）公式サイトアクセス件数 約68万件



実施主体

民間事業者等（委託事業）

勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業

雇用環境・均等局総務課
雇用環境政策室（内線7915）

令和8年度概算要求額 1.1億円（1.1億円）※（ ）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6年8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、2028年（令和10年）までに、①勤務間インターバル制度を知らなかつた企業割合を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、「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）、「経済財政運営と改革の基本方針2025」（令和7年6月13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

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6年度）業種別導入マニュアルの作成部数（医療業版） 50,550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。

○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

<導入マニュアル（全業種版）>

実施主体：委託事業（民間団体）

令和8年度概算要求額 9.2 億円 (7.9億円) ※()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
約1/3	約2/3		

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、育児休業等に関するハラスメント、カスタマーハラスメント、求職者等に対するセクシュアル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。

※経済財政運営と改革の基本方針2025（令和7年6月13日閣議決定）においても、ハラスメント対策の推進に取り組むとされている。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

- 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

周知・啓発

- 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動画の配信
- 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支援・マニュアル周知 ※一部拡充
- 全国の労働局による事業主向け説明会の開催

企業等への支援

相談対応

- 全国の労働局における、職場におけるハラスメントに関する相談対応
※一部拡充

調査

- ハラスメント実態調査 ※新規

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：203,474件

フリーランス・事業者間取引適正化等法の円滑な施行

令和8年度概算要求額 **1.7億円 (1.7億円)** ※()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

「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調査を実施。

(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。

フリーランスに対する相談支援等の環境整備事業

雇用環境・均等局在宅労働課
フリーランス就業環境整備室
(内線5193)

令和8年度概算要求額 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

令和8年度概算要求額 2.0億円（2.0億円）

労働特会			子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
約1/3				約2/3

1 事業の目的

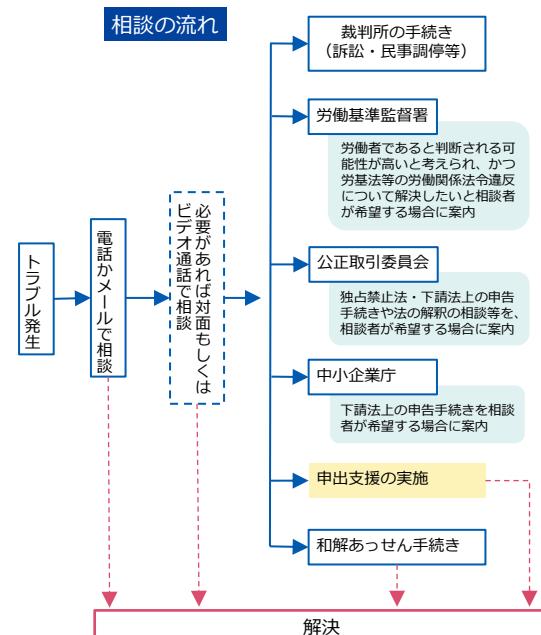
- ・フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、厚生労働省では、「規制改革実施計画」（令和2年7月17日閣議決定）に基づき、関係省庁と連携し、フリーランスと発注者との間の取引上のトラブルについて弁護士にワンストップで相談できる窓口である「フリーランス・トラブル110番」を令和2年11月に設置し、丁寧な相談対応に取り組んできた。
 - ・令和6年11月のフリーランス・事業者間取引適正化等法の施行により、国が行うフリーランスからの相談対応において大きな役割を担っている本窓口の重要性は増しているところ、引き続き迅速かつ丁寧な相談対応や紛争解決の援助を行っていく必要がある。

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者との間の取引上のトラブルについて、
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



3 実施主体

民間事業者等（委託事業）

4 事業実績

- ・令和6年度相談件数：12,323件
 - ・和解あっせん受付件数：239件

令和8年度概算要求額 2.1 億円 (2.4 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 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・啓発に取り組む。
加えて、女性活躍推進法の周知・指導に取り組む。

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 (支援回数の拡充)
1社あたり上限4(3)回 × 900社
- 女性活躍推進センターの運営
- 女性管理職育成のポイント(デジタルリーフレット)の作成 (新規)

L字カーブ解消のための啓発

- 地域の実情を踏まえた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広報資料(デジタルリーフレット)の作成

女性活躍推進法の内容に係る周知・指導

- 改正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配置

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: 315社
(令和6年度)



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

雇用環境・均等局雇用機会均等課
(内線7842、7859)

令和8年度概算要求額 3.0億円 (3.1億円) ※ () 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

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

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

スマホ版▶▶



【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

最新の数値が掲載されていて各企業の比較もしやすい！
企業ランキングを見ることも出来る！

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	101人以上	101人以上
企業認定等		人数や役職名が記載されていてわかりやすい！
管理職に占める女性労働者の割合	16.2% (女性2人) 管理職全体 (男女計12人) 部長、副部長、店長、副店長	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) 68.0% (正規) 76.4% (非正規) 71.7%	(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	<ul style="list-style-type: none">正規雇用労働者：正社員非正規雇用労働者：有期契約社員 <p>男女間における給与制度上の差はありませんが、職種や職務内容が異なるため、平均給与に差が生じている。 役職者に占める女性従業員の割合を40%以上にする目標に向か、研修を充実させ、対象となる従業員に対し、定期的に面談を行うなどキャリア形成を図る・・・</p>	要因分析や今後の取組が記載されている！



【事業概要】

■女性活躍推進法の改正で、常時雇用労働者数101人以上の事業主に男女の賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が義務づけられこと等を踏まえ、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。

■就職活動中の学生や求職者向けに民間の就職支援サイト等と連携した周知を実施することにより、学生をはじめとした求職者が男女の賃金差異や女性管理職比率等に着目し、企業選択を行えるよう周知・啓発を進める。また、データ登録機能やコンテンツの充実をおこない、更なる利便性を求め、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6年度）

女性の推進企業データベース：**1,266,807件**
(参考：年間アクセス数（令和5年度）750,508件)

【実施主体】 委託事業（民間団体等）

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)

雇用環境・均等局雇用機会均等課

(内線7905、5110)

令和8年度概算要求額 84百万円 (84百万円) ※()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
	○		

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、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。

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、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それに関する制度（上記①～⑥）を労働者に利用させた中小企業事業主

2 支給要件としての環境整備・休暇取得等

- 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

3 支給額

（1）環境整備、休暇の取得等

上記2により環境整備を図り、それぞれに関する制度利用者が合計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（平成8年度までの経過措置）

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（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 支給機関

都道府県労働局

支給実績(令和6年度):213件(不妊治療と仕事の両立支援のみ)

令和8年度概算要求額 79百万円 (79百万円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

妊娠中又は出産後も働き続ける女性が増加する中にあって、令和7年に改正された女性活躍推進法で「女性の活躍推進に当たっては、女性の健康上の特性に留意して行われるべきである」旨が基本原則で規定された。また、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2025」(令和7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)においても、月経、妊娠・出産、更年期といった働く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。こういった状況を踏まえ、働く女性の健康措置や母性保護が企業内で適切に実施・促進されつつ、健康・安全で、安心して働き続けることができるよう、事業主及び労働者の理解を深めるための継続的な啓発、更には情報や合理的規制の不断のアップデートが必要となる。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

民間団体等に委託して実施

働く女性の健康支援サイト等による周知啓発

○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、女性に多いガン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サイトを運営

【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な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の情報提供
- 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のコンテンツ等の定期的な見直し
- 企業向け、労働者向けの周知啓発資料の作成・配布

【令和6年度の実績】 サイトアクセス件数：659万件

研修会の開催

○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付与のためのオンライン研修会を開催

化学物質からの母性保護に係る調査【新規】

○労働安全衛生法に基づく労働現場の化学物質の管理・規制のあり方が変遷する中で女性労働者の活躍と保護を両立させるため、女性・母性の保護に特化する形で文献・インターネット等の調査により近年の各国の化学物質規制や化学物質の有害性等について情報収集を行う。

関係法令

✓ 女性活躍推進法（基本原則）

- ・女性の職業生活における活躍推進は女性の健康上の特性に配慮して行われるべき

✓ 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
- ・妊娠中又は産後1年以内の健康診査等による指導事項に沿った勤務時間の変更等

✓ 労働基準法（母性保護）

- ・生理休暇・産前産後休業
- ・妊娠婦等の軽易業務への転換・危険有害業務の就業制限

労働特会		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
○			

共働き・共育で推進事業 「共育(トモイク)プロジェクト」について

労働政策審議会
雇用環境・均等分科会（第83回）

令和7年9月8日

資料4

別紙5

「共育(トモイク)プロジェクト」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・共育でを定着させていくための広報事業。男性育休取得率が30%を超えたこと(※)等も踏まえ、平成22年度より実施していた「イクメンプロジェクト」の後継事業として令和7年度より開始。※厚生労働省 令和5年度雇用均等基本調査



事業方針

- ✓ 夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・共育でを定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進。
- ✓ 男性の育休取得率は、令和5年度で30.1%に達したものの、男女間の両立支援制度の活用状況の差異が未だ大きいことなどを踏まえ、男性育休が当たり前になる社会の実現に向けて、引き続き、男性の育休取得促進に取り組む。
- ✓ 共育で推進に向けて、職場・家庭における「ワンオペ」からの脱却を図るべく、
 - ・「男性の育児休業」取得を男女の家事・育児分担見直しの具体的な「きっかけ」とするとともに、
⇒ 「育児休業」を契機として、「企業版両親学級」や「男女のタスクシェアの見える化」等の取組を推進 等
 - ・「育児期の離職防止(継続就業・復職支援)」と 男性の家事・育児参画を阻害している「長時間労働是正」に取り組む。

▼具体的な活動内容

(参考)令和6年度雇用均等基本調査による男性育休取得率:40.5%

- 「共育(トモイク)プロジェクト」の公式サイトの開設
- 企業向けセミナー・シンポジウムの実施
- 企業版両親学級の取組促進
- 「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査」の実施(令和7年7月30日公表)
- 個人・若年層向けオンラインセミナーの実施
- 投稿型コンテンツによる職場・家庭における「共育(トモイク)」の推進 等

企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール

労働政策審議会
雇用環境・均等分科会（第83回）

資料5

令和7年9月8日

別紙6

令和6年の法改正で、事業主に介護離職防止のための措置が義務付け（令和7年4月～）

STEP 1

介護離職防止のための
雇用環境整備（研修等4つの措置から1つ）

STEP 2

両立支援制度等の
早期（40歳）の情報提供

STEP 3

介護に直面した労働者への
個別の制度周知・意向確認

STEP 1～3への対応に当たり、企業の「役割」と「対応すべきこと」を明確化

企業は「**働き方・休み方**」の相談に対応し、介護の相談は地域包括支援センターやケアマネジャーにつなぐ

心構え
やるべきこと

便利な
記入例つき

企業がSTEP 1～3を効果的に実施するための**ポイント & 様式・資料集**を作成！

企業が両立支援に取り組む際のポイント

各種様式・資料集も充実！

①ゴールは社員の就業（キャリア）継続

・「介護に専念」すると離職につながる可能性が高くなる

②介護はいつ始まり、いつまで続くか事前にわからない

・介護サービスと両立支援制度を活用して就業を継続
両立支援制度の趣旨（※）を踏まえた利用を促すとともに、
状況にあわせて柔軟に両立体制を調整

※介護休暇：日常的な介護のニーズにスポット的に対応

※介護休業：両立体制構築のため、一定期間休業 等

③介護は相談しにくい、いつ・何を相談すべきか わからない

・コミュニケーションの促進、職場風土が重要

④介護支援は多様な事情を抱える社員全体 の活躍促進の一環

・働き方見直しにより支え合える社内体制づくり

✓ 研修用セミナー資料（メモ付き）

✓ 相談窓口の対応時チェックリスト

✓ 「両立支援ガイド」リーフレット

✓ 介護保険制度リーフレット

など

家族介護に直面しても、社員がいきいきと働き続けられる職場を目指しましょう！



支援ツールの詳細は厚生労働省HPをチェック！ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）支給実績（※速報値）

労働政策審議会
雇用環境・均等分科会（第83回）

資料 6

令和7年9月8日

令和7年3月末時点

別紙7

メニュー別支給決定件数、人数、金額※1						社会保険適用時処遇改善コース 支給決定件数、人数（合計）
手当等支給メニュー		労働時間延長メニュー		併用メニュー		
中小企業※2	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業	
92件	47件	2,630件	1,429件	45件	16件	4,259件
139件		4,059件		61件		
465人	200人	4,743人	7,154人	643人	98人	13,303人
665人		11,897人		741人		
0.6億円	0.2億円	14.2億円	16.1億円	0.6億円	758万円	31.8億円
0.8億円		30.3億円		0.7億円		

※1 支給申請時に事業主が選択したメニューにて計上。

※2 雇用関係助成金においては、資本金の額または常時雇用する労働者の数によって決定する（業種により異なる）。

令和7年9月26日

別紙8

これまでの同一労働同一賃金部会での主な御意見

1. 総論

- パートや有期、派遣で働く労働者は雇用労働者の4割を占め、各職場において活躍し、共に支え合う重要な存在。しかし、その待遇は賃金だけではなく、休暇や福利厚生などの面でも正規雇用との間に大きな格差がある。労働者がどのような雇用形態や就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられる、我が国から非正規という言葉を一掃するという「同一労働同一賃金」に込められた思い、目的を達成できているのか疑問。「同一労働同一賃金」の目的を改めて踏まえた上で、真に実効性ある法規制を実現すべき。
- 「同一労働同一賃金」の目的達成が道半ばであることを踏まえると、現状の政策の延長線でよい、定着状況を見ていくというスタンスではなく、労働者がどのような働き方を選択しても納得できる待遇を受けられるようにするという法目的の実現に向けてよりふさわしい制度はどうあるべきかを議論する必要がある。
- データを見ると、不本意非正規雇用の減少や正規雇用への移行が堅調であること、賃金格差が縮小傾向にあって、パートや派遣の方の時給が上昇していることなど、総じて改善傾向にある。また、パート・有期社員の待遇の見直しの状況を見ると、各種手当のほか、基本給、昇給の仕組み、賞与など、賃金の柱となる項目の見直しに企業が積極的に取り組んでおり、労働者としても、待遇の改善を一定程度実感していることが伺える。こうした状況は、これまで労使が真摯に話し合った上で、企業が均衡・均等待遇の確保や正社員登用等に取り組んでいることの現れである。

その上で、非正規雇用で働く方は2,000万人以上、不本意非正規雇用は減ったとはいえ196万人いる。有期・パート、派遣で働く方々の待遇改善、スキルアップ、雇用の安定を図っていく上では、企業、特に中小零細企業の負担に配慮しながら、均等・均衡待遇の徹底、法定最賃やスキルアップ支援、正社員転換などの施策を合わせて進めていくことが重要。加えて、社会保障制度、公的年金制度の見直しを進めることも不可欠。

- 改正法は企業にとって大変インパクトがあった。法施行後、労使の取組により待遇改善は着実に進展していると評価。その上で、均等・均衡待遇規定、説明義務などの整備は、集団・個別双方の労使コミュニケーションを促して待遇改善を図ることが大きな目的。今回の見直しに当たっては、最高裁判例を踏まえたガイドラインの見直しや、説明義務の運用面での改善などを通じ、労使コミュニケーションをもう一段促して待遇の改善につなげていく必要がある。
- 非正規雇用労働者が2022年以降も増加をしていることについて、しっかり分析する必要がある。日本の賃金が上がってこない、人への投資が少なかった等の問題について、非正規雇用が大きなウエイトを占めて、バランスがよくないと感じている。非正規雇用を減らしていく努力が必要ではないか。
- 不本意非正規雇用については、25~34歳の層で割合が高い。この人たちの声をしっか

り捉えないと、結婚したくてもできない、子どもを持ちたくてもできないということにつながっている可能性があるので、年齢別の分析が必要。

- 中小零細企業には、賃金引上げへの対応、均衡・均等待遇の確保など、いろいろな負担が増えている厳しい状況にある。中小企業は、規模が小さいほど正規雇用が多く、長く勤めている方が多い。地方の中小企業の実態も踏まえながら、議論を進めることが重要。
- 法施行以降、賃金格差は縮小し待遇改善が進んでいるものと受け止めている。中小企業でも大企業と遜色なく対応しており基本給の見直しなども進んでいる。不本意非正規雇用の減少は制度の影響と見ることもできる。賃金差があることは事実だが、必要なのはキャリアアップのための支援や、両立支援のための働きやすい環境整備ではないか。引き続き、均等・均等待遇を推進することが当然重要だが、判例や他社の取組事例などを適切に周知していくことが有効で、現行制度を大きく変える必要はないのではないか。
- 正規雇用の方が非正規雇用よりも賃金が上がっているが、要因として労働市場がひっ迫していることも大きい。賃金については水準のみではなくどういう要素で決定されているかに着目することが重要。
- 基本的な視点として、派遣労働の「同一労働同一賃金」についても、労働者がどのような雇用形態を選択しても納得できる待遇を受けられるようにするという法目的が非常に重要。その目的が果たされているかどうかに重きを置いて現行制度を検証した上で、必要な見直しを図っていくべき。
- 法施行を機に様々な取組が行われ、派遣労働者の待遇改善は一定前進しているものの、施行状況調査では、法施行前後で賃金に変化がないとする派遣労働者の方が半数程度いる。また、賃金に満足している派遣労働者も一定高まってはいるが、満足していないという派遣労働者があまり減っていない。こうした実態を踏まえると、制度周知に注力すればいいということではなく、「同一労働同一賃金」の目的達成に向け、根本的に制度を改善していく議論が必要。
- 均等・均衡待遇規定の施行以降、派遣労働者の時給や賞与、退職金、手当等が大きく改善していると認識。賃金等への評価に関する労働者調査を見ても、2022年に満足しているとの回答が初めて4割を超えたとの結果もあった。労使協定方式が大宗を占める中、労使の真摯な取組によって功を奏している。
- 今後は、手続きと運用の実務が着実に行われることが重要であり、労使の取組への支援が必要。併せて派遣労働者の待遇改善に向けて好事例の共有などを積極的に進めいくことが必要。

2. パートタイム・有期雇用労働法関係

(1) 均等・均衡待遇規定

- 判例・裁判例を見ても、司法の場において、賃金や一時金を中心に待遇差の不合理性

は認められにくい傾向がある。非正規雇用で働く人が待遇差の司法救済を求めた際に十分に救済される法規定になっているのか、待遇差の（不）合理性の立証責任の問題も含めて検証すべき。

- 法改正を排除せずに本質的な議論を行うべき。重要と考えているのは、待遇差の（不）合理性の立証責任。労働者が自らの待遇を不合理だと立証するのは、現実的には非常に難しい。そもそも雇用形態の違いによる待遇差は、本来許されるべきものではないのであれば、不合理な待遇差を禁止するという枠組みではなく、使用者が待遇差の合理性を積極的に立証できない限り違法であることを法律上明確にする必要がある。

賃金や人事査定資料、比較対象の労働者の待遇などは事業主が持っている。労働者側が、待遇差が不合理であることやその要因までを司法の場で証明することは非常に難しい。労働者が司法救済に訴えても、待遇差が不合理とまでは言えない形で、追い返されてしまうような実態を放置するべきではない。

- 法8条、9条の条文、司法における不合理性の立証責任については、現行の枠組みを維持して、法の安定性を確保すべき。近時の最高裁判例はいずれも旧労契法20条に基づく事例判断であり、法8条に基づくものではない。また、中小企業については施行からまだ4年であり、判例、裁判例の蓄積はこれからという状況。有識者からも現行の条文でも機能するといった見解が示された。さらに、判例を踏まえ数年かけて見直しの途上にある企業がある中で、条文を改正することは法の安定性を欠き時期尚早。

不合理性の立証責任は、産業・職種横断的に労働条件のベースがあつて職務給を採用することが多い欧州の国々とは異なる日本の実態を踏まえた仕組み。また、判例、裁判例では、手当などについて不合理と判断されているものが多くあり、原告である労働者側に著しい不利益が生じている状況にはない。

- 労働者側の主張や立証が難しいという意見はもっともだが、法8条、9条の実体的なルールをすぐに変更することも難しい。特に8条はこれから裁判事案の蓄積が想定されることから、実体的ルールは変わらないものとした上で、例えば、ガイドラインの記載を工夫するなどして、何らかの手立てを使用者側に求めていくことを工夫できないか。
- 旧労働契約法20条とパート・有期法8条との関係について、両条文の構造が異なること、法改正にあたってはガイドラインも示され、さらに不合理性の立証をしやすくするという観点から待遇差の説明義務が新設されたということを踏まえると、この2つの条文は同じではなく、パート・有期法8条はパートや有期で働く方の待遇改善に向けてバージョンアップしたものと見るべき。
- 待遇差の不合理性の判断に際して「その他の事情」から「労使交渉」を明示化するという提案について、「労使交渉」と一口に言っても色々な形があり、交渉されていれば何でもよいわけではない。当事者の声はもちろん、「同一労働同一賃金」の趣旨を踏まえた上で、労働組合によって丁寧な交渉がどうやって積み重ねられているかが重要であり、少なくとも「労使交渉」の中身が伴っていることが必要不可欠。

- 「正社員人材確保論」が、司法のみならず、現場においても待遇差を改善する際の大きなハードルの一つになっている。例えば、現場では通勤手当でさえ正社員人材確保のためだからパートや有期雇用の者には支給しないといった会社側の主張もある。一時金や退職金の目的の1つに正社員人材確保の目的があったとしても、賃金後払い的性格や功労報償的性格といった他の待遇の趣旨もある。それがパートや有期契約社員の方にも当てはまるという場合には、支給が全くゼロでいいということではなくて、割合的支給、違いがあれば違いに応じて支給するということも考えられるのではないか。ガイドラインへの記載を含めて対応が必要である。
- 賞与・退職金の判断に当たって、最高裁は、いわゆる正社員人材確保論を考慮しており、使用者の裁量を一定尊重していると受け止めているが、個社の状況を踏まえた客観的あるいは具体的な裏づけが求められるものであり、常に妥当するものではないと理解している。
- いわゆる正社員人材確保論について、長期雇用を人事戦略の基本とする企業において、事業の中核を担う人材の確保・定着に資する人事・賃金制度は大変重要。労使の話し合いを踏まえて構築・運用されてきたものであり、こうした制度の性質や目的、経緯は今後も尊重されるべき。また、正社員人材確保論は常に妥当するものではない。基本給については、厚労省で、均等・均衡を客観的に確認できるよう、マニュアルや職務評価ツールが用意されている。こういったツールの活用を更に促し、基本給等の待遇を見直すことで、不合理でないと認められる可能性が高まっていくことをまずは周知していくことが大変重要ではないか。
- パート・有期雇用労働者と正社員とでそもそも賃金の決定基準・ルールが違うからという門前払い的な傾向もあるのではないか。こうした入口の段階で否定されると、非正規雇用で働く方の待遇改善という「同一労働同一賃金」の目的を本当に果たすことができるのかという点で非常に疑問。一方、現場の取組をみると、正社員が職能給で、パート・有期の方が職務給というような場合であっても、パート・有期の方が行っている職務を正社員であればどの水準の能力が必要な業務なのかという当て込みをして、その上で納得性のある制度設計を労使で議論して取り組んでいるケースもある。支給決定基準が違う場合であっても「同一労働同一賃金」の効果を及ぼすべき。

(2) 説明義務

- 5年前の法改正において、いわゆる「同一労働同一賃金」の法規定の整備とともに、待遇に関する説明義務が強化された点は非常に重要であった。ただし、その実態を見ると全くもって不十分。説明義務が適切に果たされるためには、待遇差の説明義務の一層の強化が必要。例えば、パート有期法第14条第2項及び派遣法第31条の2第4項の「求めがあったときは」の削除を行うなど、議論していく必要があるのではないか。
- 説明義務については労働者からの求めがないケースが大半であり、労使コミュニケーション

ションを活発にすることに異論はないが、まずは制度周知、理解促進に引き続き取り組むべき。

- 説明を求めたことがない理由として「特に理由はない、考えたことがない」が4割超である状況は、労使ともに、今後しっかり取組を促進していかなければいけない。「説明を求めやすい雰囲気がないから」「説明を求めると、不利益な取扱いをされる恐れがあるから」については、使用者側から声かけをしていく、労使でしっかり話合うことが大変重要。
- データをみると、労働者がそもそも説明を受けられることを知らない状況かと推測。運用面の現実性を考えると、説明の義務付けまではせずとも、説明を受けることができることを知らせることについては、例えば雇入れ時にきちんと労働者に説明をするなど、もう少し強く求めてよいのではないか。
- 説明義務は待遇に関する労働者の納得性向上や、裁判で訴える際の足掛かりにもなることから履行確保が必要。しかし、適切に実施されているとは言い難い状況。例えば、法14条2項の「求めがあったときは」を削除するなどして、説明義務の強化が必要。加えて、説明方法をみると口頭で説明されたという回答が最も多いが、単なる口頭説明だけでは問題ではないか。雇用管理指針では待遇差の説明に関しては資料を活用し、口頭により行なうことが基本とされている。書面交付がされてそれに基づいて説明されることは不可欠。指針の書きぶり強化も含めて対応が必要。
- 待遇の納得性を高める観点から、労働者からの説明の求めの有無に関わらず待遇差の説明を義務化することは必要。それと同時に労働組合を中心に集団的な枠組みを通じて納得性を高めることも考え得る。有識者から指摘のあった、労働組合がある場合は労働組合、ない場合は過半数代表者への意見聴取や協議を制度的に組み込むという指摘があったが、前向きな検討を。
- 通達の中に、説明により短時間・有期雇用労働者が納得することについては、説明義務の履行とは関係ない旨の記載があるが、こういった記載が出ていること自体が、説明義務の履行を阻害している可能性もあるため、見直しが必要ではないか。
- 説明が受けられる旨を知らせることが非常に大事だということは言うまでもないことだが、そもそも自分と同じ仕事をしている正社員がいるかどうかがわからないことも、説明を求めない一因になっていると思う。そういう対象がいるかどうかも含めて、また説明の方法もあとで見返すことができるような書面での通知ということが望ましいのではないか。
- 法14条2項の「求めがあったとき」の削除については、具体的な説明のタイミングがわかりづらくなることや、現場の負担といった観点で慎重な検討が必要。本規定は、自身と通常の労働者の待遇をある程度理解した段階で納得できない部分について説明を求めて効果が高まる措置である。
- 説明義務規定は、労働者に労働条件の情報を提供するとともに、説明できない違いが

ないかを使用者側に考えてもらうという意味も持っている。説明を求める権利があることの周知から一步進んで、現行法上の説明義務に加えて、労働契約の締結（採用）の際に、正社員との労働条件の違い及びその理由を説明することを一律に使用者に義務づけることも考えられるのではないか。また、個別の説明と並行して、過半数代表や過半数組合への情報提供、説明等を通じた集団的なコミュニケーションの場で活かしていくことも考えられるのではないか。

（3）他の労使の取組促進の方策

ア 公正な評価

- 労働市場における賃金差が、仕事内容の差の評価によるものか、是正されるべき何らかの差別的要素が含まれているのかといった、阻害要素を把握することが是正への解決策になる。転勤の回避や柔軟に働くことへの価値なのか、高齢者の再雇用では、現役世代との賃金制度との関係から生じるのかなど多様な状況であることも事実。これらが人事・賃金制度を接合することで解消されるのか。形骸化しては意味がない。もう少し賃金差の要因を掘り下げてみることがよいように思う。
- 評価をするのであれば公正である必要があるが、いわゆる一般的にジョブ型と言われる働き方の場合、欧米では意欲や能力を評価しないのが通常。あくまで契約で定められた仕事をきっちりこなせるかを見ることが求められる。論点案において、意欲、能力、経験といった要素があるのには違和感。無限定な働き方をする、場合によっては昇進や昇格を通じてマネジメントに移行するといった可能性がある場合には、その潜在的な能力や職務遂行能力を評価することはあり得るが、そうではない働き方をしているということも現実には一般によく見られる。
- 法10条を踏まえ、人事評価は重要であることを雇用管理指針などで示して企業の取組を促すことは新たな措置として考えられる。なお、「人事・賃金制度を正社員の人事制度構築に接合させること」が、仮に同じ制度にしていくという意味であれば、かなり実務的なハードルは高い。
- 公正な評価は中小企業でも重要と考えているが、公正な評価を実施することが大変難しいこともあるため、中小企業への専門家の支援などとセットで考えて欲しい。
- パート・有期で働く方の働きぶりが公正に評価されて、それが賃金に反映される仕組みが重要。その際、正社員は正社員、契約社員は契約社員というような形で賃金制度が分断していると、待遇改善が難しい側面がある。したがって、人事・賃金制度の接合を政策的に促すことも有用。一方で正社員が職能給で、パート・有期の方が職務給というように賃金制度が異なる場合であっても、パート・有期の方が行っている職務が、正社員であればどの水準の能力が必要なのかという対応関係を考えて納得ある制度設計を、労使で話し合って実現しているパターンもある。こうした労使の営みを政策的に促していくことも重要ではないか。

イ パートタイム・有期雇用労働者の意見の反映

- 賃金、労働条件の見直しに当たって労働者の意見を聞くことは非常に重要。雇用管理指針では雇用管理全般について当事者の意見を聞くように努めるということが具体的に記載されている。ガイドラインの中でもその重要性の記載を強化してはどうか。
- 法7条について、過半数代表からの意見聴取を義務付けることは、有期雇用労働者は正社員と比べて契約期間や雇用形態が多様であり、労働者代表の選出や意見聴取が難しい面がある。趣旨は大切であるが、義務にすると過剰な手続になると考えており、現行の努力義務を維持すべき。
- パート・有期雇用労働者の意見と正社員の意見が分断して、労使交渉の単位が分かれることのないように注意すべき。過半数代表、組合に対して様々な情報提供、協議をしていく中で、代表者が広く正規、非正規問わず意見を吸い上げることを求めていくような意識や工夫も重要。
- パート・有期雇用労働者の意見の集約は重要だが、過半数代表だけが担うものではない。法7条の趣旨を踏まえて、事業主によるアンケート調査、経営トップの車座での対話、上司との1on1ミーティングなどによる意見集約も考えられるのではないか。

ウ 情報公表の促進

- 事業主の自主的な公表を促進することは企業の意識を高めていく観点から新しい取組として有効。この際、厚労省の情報公表サイトの利用も考えられるが、すでに自社HPで契約社員の採用のための専用サイトを設けていたり、契約社員の待遇について情報提供している企業事例も多くあるので、自社HPでの公表も可能とする形での促進が適切。
- 求職という入口の段階で知りたい情報が得られることが必要。賃金・一時金などの待遇情報は当然だが、登用制度の有無や実績も含めた開示を積極的に行うことが重要。同時に、現在様々な法律で待遇情報に関する開示が求められていることから労働者が何を見てよいかわからないことがないように、厚労省においても見せ方を整理した上で、公表を促進すべき。
- 情報公表は何か企業に義務を課すというよりも、自社をアピールする機会であり企業にとってもメリットがあるという位置づけが重要。
- 情報公表の例として登用制度が挙げられているが、これが非正規雇用の方にとって必ずしも待遇改善に当たらないのではないか。必ずしもそういう形での待遇改善を求めないといったケースもあり得るので、正社員が正しい働き方という誤解を招かないように注意が必要。とはいっても、例えば労働時間や職務内容、責任などに限定がある形での正社員を望むケースもあるので、正社員として働く場合にはどのような働き方があるのか、しっかりと情報提供することが重要。
- 他社とどう差別化していくか、どのように魅力的に表現するか。就職活動中に必要とした情報の入手に関するミスマッチについて、しっかりと使用者側も考えながら、採用を

含めて情報公開を進めていく必要がある。

- 有期雇用労働者自身が能力開発の機会にほとんど関心がないという状況があるが、格差は正だけによらない賃金の上昇を考えていくと、能力機会に有期雇用労働者自身が積極的に取り組むことも必要になってくる。正社員登用も1つのキャリアパスだが、有期雇用のままどうキャリア形成するかのパスが示せるのがよいのではないか。

エ その他

- 法律の基本的な仕組みを知らなければ、事業主に説明を求めて、自身の待遇の納得性を高めることにはつながらないと考えている。まずは労働者に対する法制度の更なる周知が必要ではないか。
- 法12条では、通常の労働者が使える福利厚生施設はパート・有期雇用労働者にも利用機会を与えるとされているが、その範囲は省令で決めており、食堂、休憩室、更衣室の3つに限られている。労使交渉の中では、例えば、保育施設、社員割引の扱い、駐車場の利用に関する格差もあると聞いており、こうした差が合理的であるとは考えられない。福利厚生施設の対象範囲の拡大について、今後の検討事項として議論いただきたい。

(4) 行政による履行確保

- 行政においては、パート・有期法第8条関係の是正指導を積極的に行うなど、履行確保に力を入れており評価したい。しかし、指導の内容は、通勤手当や休暇制度の違いといった外形的に判断しやすい待遇差に関するものが多い。雇用形態に関わらず公正な待遇を実現するという意味では、基本給や一時金といった賃金の部分が欠かせないが、賃金について行政が指導するというのは限界があると感じており、労使でしっかり話し合って、公正な待遇を実現していくことが必要。
- 行政ADRは申請件数のみならず解決件数も非常に少ない。労働者が意を決して労働局に救いを求めたとしても、結局、会社側の出席などが得られずに調停に入れないとすれば、制度を整備したとしても使われないのでないか。出頭権限を与えるなど強制力が働く仕組みとしたほうがよいのではないか。
- 8年前に「同一労働同一賃金」の法制度の制度設計を議論した際、均衡待遇規定違反の公表が大きな論点となった。議論の結果、8条は報告徴収や是正指導の対象とし公表対象からは除外された。これだけ是正指導が行われているのであれば、今一度、均衡待遇規定違反を公表の対象に加えることを考える必要がある。
- 法8条に関する是正指導の件数が大幅に増えており、労働局と監督署が連携した取組の結果と受け止めている。企業にとってはインパクトある施策だが、均等・均衡待遇規定の趣旨を踏まえた対応を企業に促すために今後も継続することが重要。一方、行政ADRは件数があまり多くない状況。司法手続とは異なる利用しやすさをPRして認知度を上げていく必要。可能な限り訴訟に至らないように、企業における労使の交渉や話し合

い、行政ADRによる解決の促進に注力することが望ましい。

- 特に中小企業では様々な業種があるため、同一労働同一賃金の端緒を見していくと、厚生労働省内だけではなく、関係する省庁、特に現業部門の諸官庁が一体となった取組も検討する余地があるのではないか。

3. 労働者派遣法関係

(1) 均等・均衡待遇規定

- 2つの方式が認められており、制度的に複雑になっている派遣労働の「同一労働同一賃金」について、待遇改善の実効性が確保できているのか検証すべき。
- 原則である派遣先均等・均衡方式を選択している事業所が1割、労使協定方式を選択している事業所が9割となっており、原則と例外が逆転している状況については、なぜそうなっているのかを改めてしっかりと検証しなければいけない。
- 派遣先均等・均衡方式は、派遣先から情報提供を受けることが重要であり、派遣先の対応が十分なのは検討すべきではないか。派遣先の協力が欠かせないが、その協力状況が十分に読み取れない。例えば、派遣先から派遣元に対して派遣労働者と待遇を比較する自社員の待遇情報を提供する必要があるが、きちんと行われているのか。仮に、派遣先の負担を回避するため、派遣先に忖度して労使協定方式を採用しているということであれば、法律が目的とするところではないので、実務上の課題もしっかりと捉えて議論すべき。
- 労使協定方式については、基準となる一般労働者の平均賃金水準の妥当性の検証はもとより、過半数代表者の問題も検証すべき。過半数代表者に派遣労働者の賃金交渉を行い、協定を結ばせる役割まで担わせることは非常に難しいのではないか。過半数代表者に労働条件の設定機能等を担わせるのではなく、労働組合が責任を持って対応する「労働協約方式」とすることが適当ではないか。
- 派遣先については、派遣元が派遣労働者の待遇改善をできるような派遣料金を設定するという配慮義務が課されているが、どの程度履行されているのか十分に把握できていない。派遣で働く方の「同一労働同一賃金」の実効性の担保に向けて議論をすべき。
- 待遇決定方式を見ると、原則である派遣先均等・均衡方式が1割である一方、例外的な位置付けである労使協定方式が9割と非常に多くなっている。数だけで判断することではないが、派遣先均等・均衡方式が活用されない政策的な課題があるのであれば、しっかりと解消していくべき。また、労使協定方式は例外であるからこそ厳格に運用されることが当然である。両者の位置付けをより明確にする観点から、原則と例外の関係について、法令や派遣元・先指針に位置づけるべき。
- 派遣先均等・均衡方式が適切に運用されるためには、派遣先からの比較対象労働者の待遇情報提供が欠かせない。都道府県労働局により派遣元・派遣先双方に対する指導が多く行われているが、そこに報告提供義務の履行に関する課題や解決のヒントが詰まつ

ていると思うので、指導監督の具体的な内容や内訳を次回以降の部会で示してほしい。

- 派遣先均等・均衡方式のみとした場合、派遣労働者の賃金の安定や円滑なキャリア形成に支障を生じる恐れから、労使協定方式が設けられ、選択できる制度となった。この状況に変わりはなく、また、どちらの方式でも待遇改善が着実に進んでいることを踏まえれば、今後も2つの方式を維持し、派遣元が派遣先の業務特性や派遣労働者のメリットなどを考慮して選択できることが適切。
- どちらの方式を選択しても適切な手続きと運用が行われることが肝要。両方式の適正な履行確保に向けて、厚労省と派遣元団体による取組を積極的に進めるべき。
- 中小企業において、人数が少ないという前提がある中、派遣労働者と職務内容や配置の範囲の変更が同じ正社員がおらず、派遣先均等・均衡方式において求められる比較対象労働者の待遇情報の提供が困難な状況であることが想定される。また、派遣先としても、自社の通常の労働者の職務の内容、能力、経験、業績、成果を派遣元に詳細に提供することに対して、心理的・実務的にも一定のハードルがあると推察。
- 調査において、派遣先均等・均衡方式と労使協定方式の間に、派遣労働者の満足度や賃金水準に大きな違いが見られなかつたことを踏まえると、労使協定方式は現場の実態として有効に機能していると思うので、今後も現行の2つの方式を選択できる方式を維持すべき。
- 情報提供内容が派遣先にとって色々な事情から提供が難しく、労使協定方式が多く用いられているのが現状だと思う。その実態が、労働者にとって不利益になっていないか注意が必要。また、どこに派遣されても安定した賃金を得られるという利点がある労使協定方式において、派遣元が派遣先と派遣料金の交渉をしたり、契約価格に応じた適切な賃金やキャリア形成支援へのインセンティブが十分に働いているか考える必要。さらに、不況期など労働供給が過剰な局面においても、そのようなインセンティブが保たれるか併せて検討が必要。
- 労使協定方式で賃金が決定される派遣労働者の待遇改善を進めるためには、労使協定の賃金のベースとなる「一般の労働者の平均的な賃金の額」が非常に重要であり、その水準が本当に妥当なのかも論点に挙げて検討するべき。
- 「一般の労働者の平均的な賃金の額」の計算方法は非常に複雑で、異なる統計を掛け合わせるなど疑似的に算出したという点は否めない。また、派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する「一般の労働者の平均的な賃金の額」であるのに、より多く使われている職業安定業務統計の数値はハローワークの求人票に記載されている募集賃金の下限を合算して算出されている。下限の平均が「一般の労働者の平均的な賃金の額」と言えるのか疑問。
- 労使協定方式における「一般の労働者の平均的な賃金の額」の算出の基になる統計データは2年前のものになるので、最近の賃金上昇の局面で賃金を安く抑えるために労使協定方式が活用されているのではないかとの指摘もある。これらも踏まえ、論点として

しっかり議論をしていくべき。

- 「一般の労働者の平均的な賃金の額」の計算方法については、制定時にも非常に多くの議論があり、施行前最後の部会でも改善の余地があるという議論もあったところ。今回論点にあげてしっかり議論すべき。
- 施行当時の議論を振り返ると、例えば、賃金構造基本統計調査の「勤続0年」には中途採用が入っているという理由で12%引き下げられたことや、地域指数について都道府県ごとだけでなくハローワークの管轄ごとに出すことにもなっており、恣意的に低い指數を使われてしまうという問題に対する指摘があった。また、通勤手当の時間額については、当時としても古い2013年のJILPT調査で算出をしている。こうした点を検証していくための材料として当時の部会の議論の中での課題や意見などを整理してほしい。
- 労使協定に基づいて、個別の労働者に対して労使協定に定めた額以上の賃金が適切に支払われているかという点も、きちんと検証していくことが必要。
- 指数の在り方についても議論してほしい。例えば能力・経験調整指數について、事務系派遣の一例では、派遣先で同じ仕事をしているために派遣就業で積んだ経験が評価されず、指數が実質的に適用されない実態もある。勤続年数が能力・経験調整指數で示す年数と完全にイコールでないことは理解しているが、このような場合、数年間にわたり賃金が上がらないケースも出てくるのではないか。
- 仕事を見つける上で重視したポイントとして、派遣労働者は労働者全体に比して、基本給水準への関心が高く、賃金についてできる工夫をしていく必要がある。
- 労使協定方式では一般賃金の決め方が納得性を左右する大事なポイント。過去のデータを基に算出することからタイムラグはあるが、最低賃金の引上げ状況なども見ながら、より納得性が高まるような数字にしていくにはどうしたらよいか、基本から議論していくことが必要。
- 一般労働者の平均賃金について、データが周回遅れとなることがもたらす影響をどう捉えるかについて検討が必要。
- 労使協定方式は原則からの逸脱を認める例外であることから、手続・内容ともに適切に運用されることが非常に重要。
- 派遣労働に限らず、賃金・労働条件等は、集団的労使関係に基づく労使の話し合いによって決めるべきものであり、協定締結の都度選出される過半数代表者にその役割を担わせるのは適切ではない。ヒアリングでも、締結主体が過半数代表者となることは、労働者にとって不利な内容の協定を結ばれるのではないかと危惧する声が寄せられていた。そうした点からすると、労働組合の組織化が必要とはなるが、「同一労働同一賃金」の例外は、労働組合が締結主体となる労働協約方式とすることが本来の姿である。
- 過半数代表の適正選出については、ヒアリングで紹介があったとおり、派遣元において大変な労力をかけて取り組んでいる。選出手続きに瑕疵があった場合には、効力を認めないと制度的な手当はなされているので、今後も労使協定方式を維持した上で、

適正な選出手続きや、選出後の過半数代表に対するサポートを含めて好事例を共有することなどが有効。

- 過半数代表者の選任手続きに瑕疵がある場合、新たに適正に選任し直して協定を締結し直すことが一般的とのことだが、その間は労働者派遣ができず、派遣労働者には不利益、派遣先にも迷惑がかかり、派遣元としても困るので、最初から、きちんと過半数代表者が選ばれるよう指導が必要。
- 過半数代表者の選出手法について、派遣労働者毎に就業場所が異なるものの労使協定は全事業所を包括して一つ締結するイメージを持っているため、拳手での選出が最多という点は現場感覚とやや異なる。拳手も含めて様々な手法があるので、有効なものを指導するなど、派遣労働者の方の意志が確実に反映されて過半数代表者が選出されるよう、引き続き指導してほしい。
- 適切な賃金額が派遣労働者に支払われるためには、原資である派遣料金が適切な水準で設定される必要がある。したがって、派遣先による派遣料金への配慮義務は非常に重要なが、その前提となる料金交渉、あるいはそれを求める要望自体していない派遣元も少なくない。派遣元が交渉を要望するよう、もう少し政策的に誘導することも必要ではないか。
- 派遣料金の配慮に関する指導件数が僅少で、ほぼ行われていないというのが実態かと思う。派遣先が派遣料金交渉に一切応じない場合は指導対象になる旨、業務取扱要領には記載があるが、実効性を強化する観点から、これを派遣先指針に格上げするなど、指導を強化する必要がある。
- 派遣料金に関する要望に対し、9割超の派遣先は引き上げる対応を行っており、派遣先の理解・認識は高い。構造的な賃金引上げのためには適切な価格転嫁と販売価格アップの受入れが重要であり、派遣料金への配慮については、改めて法の趣旨を周知していくべき。
- 派遣において、同一労働同一賃金の法制度がしっかりエビデンス的にも成果を上げていることを改めて感じた上で、自主点検の仕組みを活用することが重要。マニュアルや様式等によるサポートについて、わかりやすさやタイミング等も含め、効果的に活用されるよう生声を拾っていくことが重要。制度はしっかりと出来ており、着実に成果が上がっているので、課題を克服していくことが、今後の改善に大きくつながると思う。

（2）労働者に対する待遇に関する説明義務

- 法改正により、待遇に関する説明義務が強化された点は非常に重要だったが、その施行実態を見ると全く不十分。説明義務が適切に果たされたため、「求めがあったときは」を削除するなど、一層の強化が必要。
- 自分の待遇が派遣先均等・均衡方式なのか労使協定方式なのかを知らない、労使協定を見たことがない、過半数代表者を知らないという回答が多い状況であり、きち

んと説明義務や明示義務が果たされていると言えるのか。これらの義務について今まで良いということではなく、何らかの形で強化していくことが必要。

- 待遇差の説明義務については、派遣労働者からの求めがなくても、説明義務を課すことが必要である。
- 自身の待遇についてより関心を持ってもらうため、雇入れの段階でも、待遇差の内容、理由等の説明義務を課すことも選択肢に含めて議論していくのが良いのではないか。
- 様々な派遣労働者がいる中で、求めれば説明が受けられるという現行の仕組みは維持されるべき。まずは法の理解と周知を促進する必要がある。また、雇い入れ時に事業主から労働者に対して、待遇差の説明を求めることができることなどを個別に周知することは、有効な施策になる。
- 「求めがあったとき」を削除すると説明のタイミングがわかりづらくなり、また、事業者・担当者の負担が大きくなる。労働者が自身と比較対象労働者の働き方、待遇について理解したタイミングにおいて、納得できないことの説明を求めることで最も効果が高まる措置であり、削除する必要はないと考えている。
- 最初に説明を聞いても混乱すると思うが、説明を求めることができることを派遣労働者が知ることが重要。明示義務の中に待遇に関する説明を求めることができることを入れて、労働者に注意を喚起していくことが重要。
- 待遇に関する説明を求めたことがない派遣労働者が多い現状だが、その理由としては、特に理由がないというのが最も多く、不満がないというのも一定数あった。派遣元から待遇差の説明を求めることができること等について周知することは非常に重要と思うが、現行の様々な支援等を行いながら、今の運用を続けることに大きな問題は感じていない。
- 自分の待遇決定方式が分からないと回答した人は、待遇に関する説明を求めた割合が他と比べると低く、これを考慮すると、説明義務の中に自身の給与が何方式で決まっているのかを加えることも大事。それが、その後の説明を求めることや、過半数代表についての関心の高まりにつながっていくのではないか。

（3）その他の労使の取組促進の方策

ア 公正な評価

- 能力や成果が公正に評価されて賃上げにつながることが重要。このサイクルを回すためには、派遣先から働きぶりに関する情報が提供されることが重要。評価に関する情報提供が行われる仕組みが必要。
- 適切な評価と育成については、各派遣元事業者の工夫による取組を期待。適正な評価とキャリア形成に当たっては、スキルとキャリアパスの可視化が必要。それを前提にスキルアップとマッチングが可能になる。客観的な職務評価を可能とするためのモデルツールを派遣元が導入することへの行政のサポートがあつても良い。
- これまで派遣元による取組が行われており、現状大きな問題が生じているとは承知し

ていない。

- 雇用する労働者をどのような制度で評価し、生産性向上につなげていくかは、事業主の裁量に委ねるべき事項。行政が一律的な考え方を示すと、事業主の創意工夫を阻害する恐れがある。
- 派遣労働者の待遇改善のためには、派遣労働者のキャリアがきちんと形成されていくことが重要。業務やスキルレベルにも応じつつ、評価やステップアップしていくイメージのキャリアについて、モデル的なものを第三者的なところで開発して提供できれば、個々の派遣先の負担も回避しつつ、結果として派遣労働者のキャリアを皆が考えるという機運を醸成できるのではないか。

イ 未経験者の登用拡大、従事する業務の高度化

- 派遣先でOJTを実施するなど、未経験者の派遣労働者の受入れを促していく必要。助成金による支援やデジタルスキルなどの公的職業訓練の拡充も進めていくべき。
- 派遣元と派遣先が連携し、派遣労働者の評価・育成に取り組み、個人に合わせた業務の高度化や、待遇改善につなげることも重要。ただし、現場実態や働き方は多様であり、法令で厳格に決めるのではなく、まずは企業の好事例を積極的に共有することが効果的。また、派遣元でキャリア研修や面談が実際に行われているという回答が多いものの、労働者側は特に受けていないとの回答が多く、キャリア形成支援があまり利用されていない状況が伺える。従事する業務の高度化に向けては派遣労働者の意識に働きかけていくことも重要。
- キャリア構築の観点から、雇用安定措置を実効性あるものにすべきではないか。中長期的なキャリアからは、派遣先への直接雇用依頼（1号措置）や派遣元での無期雇用化（3号措置）が望ましいと考えており、労働者の希望にあった措置が講じられているか検証が必要。
- 中小企業にとっても大切な観点であり、こうした施策を充実強化してほしい。新規予算事業について、成長分野での未経験者だけでなく、地域を支える産業、中小企業にも資するように実施いただきたい。

ウ 派遣労働者の意見の反映

- 過半数代表者の適正選出については、労働条件分科会における労働基準法見直し検討の議論を踏まえて適正化に向けた見直しを行すべき。一方で、派遣労働については就業場所が異なるケースが多いことを踏まえ、適正選出手続きや選出後の意見集約に一層の配慮や工夫が必要。過半数代表者へのイントラネット等の配慮は必須であり、そうした配慮の具体的な内容は法令、指針等に明記すべき。また、適切な配慮を受けることができず、意見集約ができないまま結ばれた労使協定は無効であることを明らかにすべき。
- 労使協定を見たことがない、覚えていない等と答える派遣労働者が多い状況にあり、

また、労使協定の周知に関する行政の監督指導の有効性も疑問。労使協定の周知等がされていなければ違法・無効であることを明確にする必要がある。

- 派遣労働者の意見反映について、現状、派遣元各社で丁寧な対応が行われており、現行の仕組みを見直す必要性は低い。事業主として労働者の関心・認識がより高まるような取組を行うことは重要。意見集約の方法について、一律の方法を求めるか、各社の実情に応じた意見集約に支障を来す恐れがある。工夫として、アンケート調査や車座対話、1 on 1などを通じて促していくことが必要。

エ 情報公表の促進

- 現在の仕事を見つける上で重視したポイントを見ると、派遣労働者は賃金をより重視していると見て取れる。これを踏まえると、労働者派遣において重要な情報の一つは、手取り賃金に影響するマージン率である。マージンの高低で、単純にその良し悪しを評価することは難しいが、労働者が認識できることが必要。マージン率はインターネット公開がまだ十分進んでいないので、より積極的に促していくべき。
- 透明性の高い情報公開を行うことで選ばれる企業になることは大事なことではあるが、法定事項を超える情報開示については、企業ごとの人材確保戦略であり、企業の自主的な公表判断に委ねられるべき。公表義務が拡大している中、特に中小企業はマンパワーでかなり負荷になると思う。

2 行政による履行確保

- 適切かつ厳正な履行確保の取組が行われていると認識。引き続き、指導、監督等を通じた履行確保に取り組むとともに、行政ADRの利用しやすさのPRのほか、セミナー等において、待遇改善に関する好事例の横展開など、事業者に対するサポートを強化していくことも有効な取組になる。
- 派遣を受け入れている業種は限られているので、業種の所管省庁とも連携しつつ、業種特性の観点からも取り組むと、履行確保がより進むのではないか。

4. 同一労働同一賃金ガイドライン

(1) 全般

- 労使でしっかりと話し合っていく際に参考になるのが「同一労働同一賃金ガイドライン」であり、これまで職場における取組において重要な指針として活用してきたが、施行後5年が経っており、労使における取組も一定程度進んでいる中で、アップデートが必要だと感じている。
- ガイドラインが策定されてからの5年間、様々な場面で大きな変化が見られた。子育てあるいは家族を大切にするZ世代の方が労働市場を大きく占めている。こうした新しい考え方を反映したガイドラインについて考えていく必要があるのではないか。

- 正社員の労働条件の見直しに当たっては、まずは均衡・均等待遇法制を踏まえて、企業労使が自社の実態に応じて、有期社員、正社員のバランスをしっかりと話し合うことが必要。その上で、労働契約法第9条、10条などを踏まえて対応することが原則である。
- 改正法施行後の判例等の状況を踏まえた見直し、均等・均衡待遇規定の予見可能性の向上、待遇改善に向けた労使コミュニケーションを促す見直しが必要。あわせて、労使自治を促す観点から、「その他の事情」として、労働組合や実質的に労使協議を行っている組織との労使交渉や合意などが重要となることについても盛り込むべき。
- ガイドラインに記載されてないもの（退職手当、住宅手当、家族手当）は何らかの書き込みがあってもよいと思っている。特に住宅手当について金額が大きくなるものであることからどう考えるか。かつ、記載されているものについても蓄積を踏まえて判断のための手がかりになるような書き込みが必要。
- 処遇改善に向けて労使の一層の話し合いを促す観点から、現行ガイドラインに記載されていない待遇を追記していくことは考えられる。
- 立証責任の問題などの課題を抱えた現行法を前提とした判断をそのままガイドラインに落とし込み、待遇差が是認されるような方向での見直しはすべきではない。
- ガイドラインを充実、豊富化するのであれば、パート・有期、派遣で働く方たちの待遇を改善して、働き方にかかわらず公正な待遇を確保するという、同一労働同一賃金の目的を踏まえた記載にすべき。
- 違いがあれば違いに応じてというような、比例的な均衡を取りるべきという考え方を、ガイドラインの個別待遇の部分はもちろん、第2の「基本的な考え方」の中にもしっかりと記載していくべき。
- 企業実務における理解促進の観点、労使コミュニケーションの活発化という観点から、ガイドラインの内容を充実していくべき。
- ガイドラインの記載を見直すのであれば、違いがあれば違いに応じてという均衡の考え方をしっかりと盛り込むなど、待遇改善に資する書きぶりにすべき。
- 判例の結果だけではなく、どのような状況、理由のときには差が認められたり認められなかつたりするのかを、労使への情報提供の点から記載したほうがいいのではないか。
- 手当全体に関して、どのように考えて同一労働同一賃金の判断をしていくかという、考え方の整理をしておく必要があるのではないか。一つ一つの手当を個別に取り上げていくのは、議論が細くなりすぎるのではないか。
- 取り上げられている待遇や事例が限定的で当てはめづらいという声も挙がっていることから、今回の見直し議論も含め、待遇改善に向けて使いやすい形にすべき。
- 不合理性の判断の考え方を定着させていくために、最高裁判例を踏まえてガイドラインを見直して、労使のコミュニケーションを促していくことが重要。

（2）最高裁判決で性質・目的が示されている待遇

- 最高裁判例で性質・目的が示された待遇は、基本的にはいずれもガイドラインに反映することが適切。
- 最高裁判決の結論部分をそのまま記載すべきなのかという点については慎重に検討すべき。
- 今後、パ有法 8 条に基づく新たな最高裁判決が出される可能性があり、重要な判断については、迅速にガイドラインに反映し、企業に待遇の見直しを促すことが適切。
- 退職金について、メトロコマース事件では、職務遂行能力や責任の程度等を含め、労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的性質を有すること、また、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図ることなどの目的から支給されていたことなどが判示されており、こうしたことが分かるように、ガイドラインに追記すべき。
- 住宅手当について、ハマキヨウレックス事件では、住宅に要する費用を補助する趣旨で支給されたものであり、転居を伴う配転が予定されている正社員と、予定されていない契約社員との間で相違させることは不合理ではないと判示している。他方、メトロコマース事件では、住宅費を中心とした生活費を補助する趣旨で支給するものであり、不合理と判示している。こうした双方の判旨を踏まえて追記すべき。その際、趣旨・目的が妥当する場合であっても、必ず正社員との同一の金額で支給することが求められるわけではないことが分かるように記載していただきたい。
- 無事故手当については、ハマキヨウレックス事件を踏まえ、業務が同じである場合には、支給が求められることを追記すべき。
- 夏期冬期休暇については、日本郵便事件や大阪医科大学事件において、不合理と判断されている。これらをガイドラインに反映すべき。大阪医科大学事件では、少なくとも年間を通じてフルタイムで勤務するアルバイトを前提として判示しており、短時間あるいは短期間の有期契約の場合には付与しないことも認められ得ると考えられるため、こうしたことが分かる書きぶりとすべき。
- 配偶者手当について、企業が手当を設けるべきかどうかという議論と、違いとして不合理になるかどうかの議論は全く別であるため、ガイドラインに載せる方向で検討いただきたい。
- 現在、家族手当は家族や子どもの人数に応じて支給するケースが多くなっているが、配偶者手当の縮小・廃止といったことに引っ張られることなく、労使の判断で家族手当を正社員に支給している場合は、待遇の性質や目的に照らした上で、パートタイマーや有期雇用労働者にもしっかり支給していくことを書いていくことが筋ではないか。
- 家族手当について、社会が過渡期だからといって記載を見送るのではなく、状況を説明しながら記載したほうが好ましいのではないか。
- 家族手当について、仮にガイドラインに記載する場合には、不合理、不合理ではないという双方の判断があるため、それぞれの判旨を踏まえて記載した上で、配偶者手当の

問題点を併せて周知していくことが重要。

- 配偶者手当について、手当の在り方については推進されるべきではないというような考え方もあることから、あえて記載することは必要ないのではないか。
- 賞与や病気休職について、判例（判決文）のコピーではなく、判例の考え方を分かりやすくかみくだいて紹介するスタンスで、改定する必要がある。
- 賞与については、日本郵便事件やメトロコマース事件などで、労務の対価の後払いや一律の功労報償等、将来の労働意欲の向上等の趣旨を含むものであること、そして、長期雇用を前提とする正社員に対し、賞与の支給を手厚くすることにより、有為な人材の確保、定着を図る人事施策上の目的があると判示しているので、こうした内容を反映していただきたい。
- 病気休職（病気休暇）については、ガイドラインには、休暇時の有給、無給の差についても言及すべき。ただでさえパート・有期、派遣で働く者は、正規雇用の労働者に比べて雇用が不安定で、かつ賃金も低い場合が多い中で、病気で休んだら無給になってしまっては、やはり安心して療養ができず不合理である。
- 病気休職（病気休暇）については、不合理という判断と不合理ではないという双方の判断がある。日本郵便事件を見ると、相応に継続的な勤務が見込まれることが判断のポイントになっている。継続的な勤務が見込まれない場合には、付与しないことも認められ得ることが分かるように記載すべき。
- 最高裁判決は、賞与・一時金などについて「絶対的にこのような性質・目的があるからこのように判断をすべき」というような判断をしたのではなく、個別事例の判断でもあるため、判決の射程の課題というのもあるため、結論をそのまま書くというのは慎重であるべき。
- 基本給については、判例の蓄積を待つべき状況であり、ガイドラインの基本給に関する記載は維持すべき。

（3）いわゆる「正社員人材確保論」

- 仕事内容そのものや経験年数に対する評価が同じで、転勤や無限定に働くことへの市場評価として、高い評価を払わないと雇えないというようなことで報酬に差が生じるならば不合理とは必ずしもいえず、どういうことで差がついていると認められるかというような説明を入れながら、ガイドラインに追加してもいいのではないか。
- 最高裁判決では、賞与・一時金や退職金について、労務の対価の後払いや功労報償、将来の労働意欲の向上という趣旨があるとしつつも、正社員人材確保の目的が重視されて待遇差の不合理性が否定されている。こうした状況が続くと、「同一労働同一賃金」の目的は果たし得ないため、対応が必要。
- 正社員人材確保が待遇の目的の1つになることはあるが、それが過度に重視されて、待遇差の不合理性が否定されるべきではない。待遇ごとに性質と目的をしつかり踏まえ

て判断をすることを明記すべき。

- 正社員人材確保論とは本当はこうなのだと注意喚起するような形で丁寧に記述する意味で、ガイドラインに入れていくことは必要。
- 正社員という言葉だけに引っ張られてしまうと、かえって、ガイドラインが示したことによって紛争を引き起こしかねないため、その明確化が必要。
- 個社の状況を踏まえた客観的、具体的な裏付けが必要であり、常に妥当するものではないことをガイドラインに明記して、ガイドラインの改定をきっかけに、企業が基本給、賞与などについて均衡・均等が実現されているのか、再確認を促す方向に持っていくべき。

(4) 下級審判決

- 最高裁が判断せず、下級審が判断したものについては、必ずしも判断枠組みが明確でないものがあるため、企業実務における混乱を防ぐ観点から、原則としてガイドラインには反映すべきではない。ただし、褒賞については、メトロコマース事件で一般化できる明確な考え方方が示されており、「勤続年数のみで一律に褒賞を支給している場合には、同じ勤続年数のパート・有期の社員に支給する」といったことを記載することは考えられる。
- 下級審の判決の内容については、今後、判断が変わり得ることもあるというようなことも踏まえると、一律に記載するというのは適当ではないのではないか。一方、褒賞については、一定程度分かりやすく明確な判断基準なのではないかと思われるため、記載することは適当ではないか。
- 下級審については、ガイドラインに盛り込むことについて慎重であるべきだと考えるが、褒賞については、中小企業がかなりクリアに判断できるようなことが盛り込まれると思われるため、これについては入れていただきたい。
- 最高裁の判決の中で明示的に触れられていないから、ガイドラインには一切入れないということではなく、触れられるもの、入れられるものについては個別にガイドラインに書き込んでいくことがよい。褒賞については、考え方もしっかりしており、最高裁が明確に判決を出しているわけではないから記載しないというのではなく、裁判所はこう考えているということを、労使に情報提供する観点から記載すべきでないか。
- ガイドラインは、司法判断をまとめたものではなく、あくまでもパートや有期、派遣で働く人の待遇を放置することなく、その改善に向けた話し合いを促すものと理解。その観点で言えば、司法判断を参考にしつつ褒賞の考え方を追加することも考えられるのではないか。

(5) 通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消

- 「同一労働同一賃金」の対応として、正社員の待遇引下げによって対応を図っている

事例は非常に問題。中小企業は、正社員の待遇の減額・縮小を図っている割合が、大企業と比較すると非常に高い。また、こうした対応を容認するような裁判例も出てしまっている状況。「同一労働同一賃金ガイドライン」では、「通常の労働者の待遇を引き下げることは望ましい対応とはいえない」との記載もあるので、こうした対応は「同一労働同一賃金」の本来の目的に相反する対応であり、この書きぶりも含めて、今後議論していくべき。

- 正社員の待遇引下げによる対応は法改正の趣旨に反するとともに労働条件の不利益変更法理に抵触する、という附帯決議の内容がガイドラインで変容しているという労働者側の課題認識は、平成30年当時の部会から変わらない。
- 現在のガイドラインの「労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げるとは望ましいものとはいえない」という記述について、同一労働同一賃金の目的がパートタイムや有期雇用、派遣で働く者の待遇の引上げである以上、労使の合意があろうがなかろうが正規労働者の待遇引下げは望ましいものではなく、修正が必要。
- 片方の雇用形態の待遇のみを下げる格差を縮小するならば、現状のままのほうがよいとも考えられるので、そういった点では既存のガイドラインが望ましくないということをもう少し強くするということも考えられる。
- 正規雇用の労働者の待遇引下げの動きが見られ、それを容認する裁判例も見られている中、附帯決議に基づき合意なき通常の労働者の待遇引下げは「同一労働同一賃金」の法改正の趣旨に反すること、不利益変更法理に抵触する可能性があるということを記載すべき。
- 単に望ましい、望ましくない、の話ではなくて、労契法10条等に関する法的紛争、裁判紛争が起き得るといったことまで、ガイドラインにしっかり明記する必要があるのでないか。
- 不利益変更ができる部分は何であって、不利益変更できない固い部分はどこなのかということをもっと明確にするべきではないか。
- 「基本的には」という所に込めているものが何なのかということが少し明示されると、読み手として分かりやすくなるのではないか。
- 附帯決議の中では、正社員の待遇引下げは法の趣旨に反すること、不利益変更法理にも抵触する可能性があると書かれたものが、望ましいものとはいえないという、弱いニュアンスに変わっているため、ここを強めることはあったとしても、削除や緩和は考えられない。
- 企業を存続させつつ、有期社員の待遇を改善していくためには、総額人件費は維持しながら正社員の待遇を見直すことがやむを得ないような場合もあり、現在のガイドラインの書きぶりは、こうした事情に配慮したものと理解している。基本的には維持した上で、改めてその趣旨の周知を強化すべき。
- 労使の合意は必要であるため、その必要性について周知をしていくべきという考えは

あるが、現行のガイドラインについては、こういった事情を踏まえた記載となっているため、特段の修正の必要はないのではないか。

(6) 「その他の事情」の明確化

- ガイドラインが運用面での情報提供ということを考えるならば、「その他の事情」を明確化していくことが良い。
- 分かりやすく労使に情報を伝えるという観点から重要。
- 通達にある具体的な内容をガイドラインに記載することは企業の担当者にとっても分かりやすくなるため、有効な見直しと考える。併せて、最高裁で示された登用制度の有無のほか、労働組合や自主的に労使協議を行っている組織との労使交渉、合意などが重要なことなどについても盛り込んで、企業の適切な取組を促すべき。
- ガイドラインの注釈の後段に記載されている、定年後再雇用であることだけで、直ちに待遇差の不合理性が否定されるわけではないという点をガイドラインで一層強調する必要がある。
- 「その他の事情」の例示を豊富化させることについては、慎重であるべき。例えば、施行通達で例示されている「経験」は、どうしても正社員よりパート・有期雇用労働者のほうが経験の長さなども含めて浅くなりがちであり、待遇改善につながりにくくなるのではないか。合理的な労使慣行や労使交渉についても、単純にそれらがあることをもって判断要素とするのではなく、中身が重要。専ら使用者側の予見可能性を高めるという理由で例示を増やすということは、「同一労働同一賃金」の趣旨に逆行する。
- 定年後再雇用について、使い勝手がいいように直すのであるならば、同意できる。

(7) 多様な正社員及び無期雇用フルタイム労働者

- 「無期雇用フルタイム労働者への同一労働同一賃金ガイドラインの考え方の波及等」は、非常に重要。労働契約法第18条の無期転換権行使した途端、「同一労働同一賃金」の法の枠組みの対象外になることは問題。今後、この無期雇用フルタイム労働者の待遇などの状況を示した上で、しっかりと議論を進めていくべき。
- 「同一労働同一賃金」の法規定が直接及ばない無期フルタイム労働者の待遇改善については、雇用の安定の観点から無期転換を図ってきたものの待遇改善につながらないという課題に関する職場の声もきいており、非常に重要な問題だと考えている。
- ガイドラインでの対応と決めつけるのではなく、例えば無期転換労働者と正社員との合理的な理由のない待遇差を禁止するという法制面で見直していくということも考えられる。法制面の見直しも含めて無期転換労働者の待遇改善がしっかりと図られるような方策について検討すべき。
- 正社員が多重構造になっていくことで、正社員の中で比較的待遇の低い人たちとパート・有期の人たちが比較されることで、待遇が改善されないという現状もあると思う。

この無期転換の方たちの待遇というのをどう位置付けるかというのは重要な課題。

- 無期転換後のキャリア形成や労働条件の改善のためには、無期転換した方を多様な正社員や正社員に登用していく仕組みがあることが重要であり、まずは、事業主の取組を促すことが必要。また、ガイドラインに無期転換労働者や多様な正社員についての考え方を記載することは一つの方策だが、労働契約法 18 条に基づき無期転換した労働者や有期契約から多様な正社員に登用された方など、政策的に対応する必要性が高い対象を想定して検討すべき。パート・有期法はあくまでもパート・有期雇用労働者を保護対象としており、法律に無期転換労働者間の均等・均等待遇の考え方を規定するべきではない。
- 労契法 3 条 2 項に定められているということを根拠として、多様な正社員や無期雇用フルタイム労働者にこのガイドラインの考え方を波及していくということについては、異論はないが、パートタイム・有期雇用労働法で措置するということではないのではないか。
- 多様な正社員や無期フルタイム労働者に「同一労働同一賃金」の考え方やガイドラインを波及させていくことは一歩前進であるが、それでは不十分であり、立法的な手当、具体的には無期転換後の労働者と正社員との合理的な理由のない待遇差を禁止する、あるいはパートタイム・有期雇用労働法 8 条や 9 条の準用規定を設けるなどの措置が必要ではないか。
- 法律改正には時間が掛かって、社会の実態のほうがどうしても早いので、ほかにカバーされる法律がないならば、そういういろいろな働き方の人たちについても、考える際の参考となるように、このガイドラインを作るということをしてもいいのではないか。
- パートでも有期でもない労働者についても、場合によってはパート・有期法の趣旨が考慮されるべき、考慮していくことが望ましいというレベルの書き方はできるのではないか。
- 新しい資本主義の実行計画に書かれているとおり、正社員転換の受皿になり得ると、多様な正社員やこういったガイドラインの考え方を波及させる対象として捉えてもよいのではないか。
- このガイドラインは、同一労働の人たちに同一賃金、均等な待遇、均衡な待遇を与えるというはどういう考え方なのかということを示しているガイドラインだと思われるため、このガイドラインがパート・有期の労働法だけをカバーするものではなく、もう少し広くこの考え方を普及するものだと位置付けてもいいのではないか。
- ガイドラインに無期転換労働者や多様な正社員についての考え方を記載する場合には、労契法 3 条 2 項の趣旨を明記し、均衡を考慮した待遇の設定、改善を確保すべき。併せて、企業実務の混乱を避けるため、無期転換労働者や多様な正社員はパートタイム・有期法の対象ではない旨を明記すべき。
- 現状についてはまだ波及するということは難しいと考えられるため、今後に向けての検討という位置付けになるのがよいのではないか。

(8) その他

- 平成 30 年の「同一労働同一賃金」の法規定について、年収ベースでバランスしているから問題ないといったような概略的な判断ではなく、個別の待遇ごとに性質や目的に照らして合理、不合理を判断することを明確にした点は重要であった。その意味で、ガイドラインに書き込むことはよいのではないか。
- 改正法施行後の判例等の状況を踏まえた見直し、均等・均衡待遇規定の予見可能性の向上、待遇改善に向けた労使コミュニケーションを促す見直しが必要。あわせて、労使自治を促す観点から、「その他の事情」として、労働組合や実質的に労使協議を行っている組織との労使交渉や合意などが重要となることについても盛り込むべき。
- 充実した労使の話し合いが重要であって、中身が伴わない労使の話し合いというのは、むしろその待遇差の不合理性を肯定するような要素となるというような視点が必要。
- 労使で集団的な協議を行ったから、あるいは個別の労働者の意見は一応聞いたからということだけで、待遇差の不合理性が否定されるようなことがあってはならない。いずれも中身が伴って納得性のあるものである必要があり、その点を記載すべき。
- 手続的理性は重要であり、労使の話し合いについて、実質的に話し合いをしっかりとしていくということが、様々な待遇について考える上でも、また、全ての土台としても重要。ガイドラインの目的や基本的な考え方など、そういったところにしっかりと盛り込むべき。
- 労使の話し合いについて、教育の訓練の強化と併せて考えてみてもよいのではないか。教育訓練を受けることで、話し合いの気運を高めるきっかけになるのではないか。
- 労使の話し合いの重要性について、各種待遇について労使で話し合うことが基本であり、その大きさを明示すべき。例えば、「基本的な考え方」の「各事業主において、労使により、個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。」との記載について、「待遇の決定に当たり、パートタイム・有期雇用労働者の意向を事業主が様々な方法で把握し、均等・均衡を考慮した待遇の体系について議論することが望まれる」といった表現に修正し、事業主が労働者の意向を尊重することが望ましいといったことを明確化することが考えられる。
- 有識者ヒアリングの中でも、正規雇用の者とパート・有期雇用労働者の間で支給決定基準が違う場合の課題が指摘されていたことを踏まえれば、基本給の「注」について、現在のガイドラインの決定基準が違うという場合の対応について、もう少し改善を促すような形で書き込むなどの方策が必要なのではないか。
- 基本給の「注」について、現在、注として独立し目に付きやすいため、ほかの場所に移して、ほかの項目と並んで記載されることで分かりづらくなることも懸念されることから、その点は工夫が必要。
- 第 4、第 5 の派遣労働者に関する記載については、第 3 の方向性が固まってきた段階

で改めて確認することが適切。

- 昇給については、ガイドラインでは「昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うもの」とされているが、現実としては、正社員は毎年定期的に昇給するのに対して、パートタイマーや契約社員には昇給制度といったものがないというケースも少なくはなく、それ自体が問題だという声も挙がっている。ガイドラインの記述を見直すというのであれば、そもそも昇給制度があるかないかもフォーカスしてはどうか。
- ガイドラインでは福利厚生において、健康診断時の有給保障が記載されており、これはとても大事であるが、受けることができる健康診断のメニュー やオプションの診断費の補助の範囲が違うということが不合理ではないかといった声も挙がっている。有給ということももちろん大事であるが、費用補助についても踏み込んで記載してはどうか。
- 社員食堂の利用料金の差の課題は派遣労働者だけ問題ではなく、パート・有期雇用労働者にも共通するものであり、ガイドラインでの記載が必要。
- 「基本的な考え方」に「事業主が、第3から第5までに記載された原則となる考え方等に反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性がある。」といった記載があるが、より分かりやすくする観点から、当該待遇の相違が最終的に司法により不合理と認められる等の可能性があるといった記載に修正すべき。
- ガイドラインの内容に関しては、派遣先が派遣料金の交渉に応じ、適切な派遣料金が設定されていることが前提であるため、派遣料金の配慮義務についてガイドラインでも言及する必要があるのではないか。
- ガイドラインでは、交替勤務を含む特殊勤務の手当について、交替勤務手当の見合い分を基本給に上乗せして支払う場合は「問題とはならない」としているが、派遣の現場では、交代勤務手当を基本給に上乗せするということをあらかじめ明確にせず、後になって質問があったときに、実は上乗せをしていると説明をする派遣元もいる。労働者に説明がされていない場合は問題になるという例として記載していただきたい。
- 派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の福利厚生施設の利用を認めなければならない、という記述があるが、利用料金の差についても記載すべき。例えば、社員食堂について、派遣先に雇用される通常の労働者より、派遣労働者の方が高い料金設定をされている場合などは、事業場で働く者の福利厚生という性質や目的に照らして不合理であると考えられるので、問題となる例として記載するなどしてほしい。なお、福利厚生施設の利用については派遣先に義務づけられているものの、利用条件も含めて派遣先の労働者と同様の扱いを受けるものと考える。利用料金の差に関して、金額の多寡によらず、区別をされているのではなく差別されていると感じ、同じ職場で働くにもモチベーションが下がるという意見が現場から多数寄せられている。利用料金の差についてはガイドラインに記載するにとどまらず、業務取扱要領に記載するなど明確化していただき、派遣先における適正な運用を促していただきたい。
- 病気休職について、ガイドラインでは派遣先均等・均衡方式の派遣労働者について、

期間の定めのある派遣労働者にも、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの期間を踏まえて病気休職の取得を認めなければならないとあるが、労働契約の期間と派遣契約の期間が異なる有期雇用派遣労働者の場合、病気休職も派遣期間終了までという記載となっており、不合理であると感じている。派遣先均等・均衡方式の範疇を超えるかもしれないが、派遣期間が終わったとしても雇用契約が続いているのであれば、病気休職を認めてもらえるような書きぶりにするべき。

5. その他

(1) 教育訓練・リスクリング

- 教育訓練の実施状況に関連して、厚労省において実施している、パート・有期雇用労働者や派遣労働者を対象とした働きながら学びやすい職業訓練（リスクリング支援）の成果と課題、これから展開などについて、今後の部会で紹介いただきたい。
- 新しい分野の人への投資も言われているが、やはり職業訓練の機会が非正規の場合は大変少ない。教育研修や職業訓練について、しっかりスコープしていく必要があるのでないか。

論点（案）

（パートタイム・有期雇用労働法関係）

働き方改革関連法による改正後のパートタイム・有期雇用労働法に設けられた「均衡・均等待遇」「労働者に対する待遇に関する説明義務」「行政ADR」等の各規定が施行されてから5年が経過し、パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善の取組は進んできたが、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間には依然として賃金格差があるなど、更なる取組が求められる。

こうした状況を踏まえ、パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善に向けた労使の取組を更に促進するとともに、行政による履行確保を徹底していく観点から、本部会で御議論頂きたい論点（案）は、以下のとおり。

1 労使の取組促進

（1）均等・均衡待遇

〔論点〕法第8条（均衡待遇）及び法第9条（均等待遇）の規定について、施行後の状況を踏まえ、どのように考えるか。

- ⇒ 同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化（別途議論）
- ⇒ 上記のほか、均等・均衡待遇規定を更に実効性のあるものとするために、どのような方策が考えられるか。

（2）労働者に対する待遇に関する説明義務

〔論点〕パートタイム・有期雇用労働者の待遇に係る納得性を向上させる趣旨で設けられた説明義務（法第14条）について、説明を求めたことがある労働者の割合が低い一方で、説明や書面交付があった場合の方が現在の勤め先や仕事への満足度が高い等の調査結果が見られるが、このことについて、どのように考えるか。

- ⇒ 説明義務や労働条件明示（法第6条）等の改善について、どのような方策が考えられるか。

（3）その他の労使の取組促進の方策

ア 公正な評価

〔論点〕均等・均衡待遇や、法第10条の賃金に係る努力義務（事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、賃金を決定するよう努めるものとする）の履行の前提になると考えられる公正な評価の促進や、促進に当たっての課題について、どのように考えるか。

⇒ 「パートタイム・有期雇用労働者の人事・賃金制度を正社員の人事制度構築に接合させることを政策的に促すこと」や「その際、法第 10 条で賃金に関する事業主の努力義務が規定されていることが積極的に生かされるべき」という意見について、どのように考えるか。

イ パートタイム・有期雇用労働者の意見の反映

〔論点〕パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善に当たって、パートタイム・有期雇用労働者の意見をより反映させるための方策について、どのように考えるか。

(参考) 法第 7 条において、事業主は、就業規則の作成・変更時に短時間・有期雇用労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聞くよう努めることとされている。また、同一労働同一賃金ガイドラインや雇用管理指針（「事業主が講すべき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措置についての指針」（平成 19 年厚生労働省告示第 326 号））にも、短時間・有期雇用労働者を含む関係労使の話し合いを促す記載がある。

ウ 情報公表の促進

〔論点〕パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善に向けては、企業が自社の取組を自社 HP 等において情報公表をする例がみられる。こうした情報公表などの企業の取組を促進することについて、どのように考えるか。促進するとした場合、どのような情報を公表することが考えられるか。

2 行政による履行確保

〔論点〕現在、都道府県労働局と労働基準監督署の連携による同一労働同一賃金の遵守の徹底の取組を行っている。こうした取組を含め、都道府県労働局による報告徴収や行政 ADR、事業主に対する支援など、行政による法の履行確保を更に実効性のあるものとするため、どのような方策が考えられるか。

論点（案） (労働者派遣法関係)

働き方改革関連法による改正後の労働者派遣法に設けられた「均等・均衡待遇」「派遣労働者に対する待遇に関する説明義務」「行政ADR」等の各規定が施行されてから5年が経過し、派遣労働者の待遇改善の取組は進んできたが、非正規雇用全体に係る賃金等の底上げの取組が進む中、派遣労働者についても公正な待遇の推進を加速させる必要がある。

こうした状況を踏まえ、派遣労働者の待遇改善に向けた労使の取組を更に促進するとともに、行政による履行確保を徹底していく観点から、本部会で御議論頂きたい論点（案）は、以下のとおり。

1 労使の取組促進

（1）均等・均衡待遇

〔論点〕法第30条の3（派遣先均等・均衡方式）、法第30条の4（労使協定方式）及びこれらに関連する規定（※）について、施行後の状況を踏まえ、どのように考えるか。

※関連する規定：比較対象労働者の待遇情報の提供、過半数代表者の適正な選出、労使協定の周知、派遣料金への配慮

※上記のほか、労使の取組を通じて更なる待遇改善につなげるための方策として、例えば（3）について、どのように考えるか。

（2）労働者に対する待遇に関する説明義務

〔論点〕派遣労働者の待遇に係る納得性を向上させる趣旨で設けられた説明義務（法第31条の2）について、説明に対する一定の納得感はあるものの、説明を求める労働者の割合は低い。説明を求めたことがない理由（待遇差に大きな不満なし、正社員の待遇をよく知らない、説明を求めることができることを知らなかった、特に理由はない等）も踏まえ、説明義務の改善について、どのような方策が考えられるか。

（3）その他の労使の取組促進のための方策

ア 公正な評価

〔論点〕均等・均衡待遇や、法第30条の5の賃金に係る努力義務（派遣元事業主は、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金を決定するよう努めなければならない）の履行の前提になると考えられる公正な

評価の促進や、促進に当たっての課題について、どのように考えるか。

また、公正な評価の本人へのフィードバック、職務の成果等の評価に相応しい職務へのアサインなど、派遣労働者のキャリア形成や処遇向上につなげていく仕組み・工夫について、どう考えるか。

イ 未経験者の登用拡大、従事する業務の高度化

〔論点〕派遣労働者のキャリア形成に資する就業機会や、より高度な業務に就く機会等を拡大しつつ、上記アの公正な評価と相まって、派遣労働者の処遇を向上させるためには、どのような仕組み・工夫が考えられるか。

また、派遣先や行政による協力・支援として、どのようなものが考えられるか。

ウ 派遣労働者の意見の反映

〔論点〕派遣労働者の待遇改善に当たって、労使協定方式の締結主体となる過半数代表者の適正選出を徹底した上で、過半数代表者に派遣労働者の意見をより的確に反映させることができるようにするための方策として、どのようなものが考えられるか。

エ 情報公表の促進

〔論点〕求職活動中に必要とした情報が充分には得られなかつたと回答する派遣労働者が一定割合見られるが、情報公表に係る企業の取組を促進することについて、どのように考えるか。促進するとした場合、どのような情報を公表することが考えられるか。

2 行政による履行確保

〔論点〕現在、都道府県労働局において、派遣元事業主及び派遣先に対する監督指導に加え、派遣労働者からの相談・申告対応の機能を発揮し、また、労働基準監督署とも連携して、同一労働同一賃金の遵守を徹底している。こうした取組のほか、行政ADRや事業主に対する支援など、行政による法の履行確保を更に実効性のあるものとするため、どのような方策が考えられるか。

論点（案）

（同一労働同一賃金ガイドライン関係）

同一労働同一賃金ガイドライン（以下「ガイドライン」という。）については、本部会におけるヒアリング等の結果、非正規雇用労働者の待遇改善に向けた労使協議のいわば「土台」として参照されている実態が見られた。

この「土台」を底上げすることで、労使協議をより実効あるものとし、非正規雇用労働者の待遇改善を加速させていく観点から、ガイドラインの見直しに關し、本部会で御議論頂きたい論点（案）は、以下のとおり。

1 裁判例を踏まえたガイドラインの見直し

改正パートタイム・有期雇用労働法の施行後に示された、非正規雇用労働者と通常の労働者との間の不合理と認められる待遇の相違に関する裁判例を踏まえてガイドラインを見直すことについて、どのように考えるか。

（1）最高裁判決で性質・目的が示されている待遇

〔論点〕現行のガイドラインに記載がない待遇について、最高裁判決を踏まえてガイドラインに追記することについて、どのように考えるか。

⇒ 「退職金」、「住宅手当」、「無事故手当」及び「夏期冬期休暇」について、当該待遇の性質・目的が最高裁判決で示されていることを踏まえ、これらに関する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

⇒ 「家族手当」についても、当該待遇の性質・目的が最高裁判決で示されている一方で、「配偶者手当」については、パートタイム労働者の就業調整につながっているとの指摘があることから、企業において見直しを進めることができることを求められている。こうした状況を踏まえ、家族手当に関する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

〔論点〕現行のガイドラインに記載がある待遇について、最高裁判決を踏まえてガイドラインを見直すことについて、どのように考えるか。

⇒ 「賞与」及び「病気休職（病気休暇）」について、当該待遇の性質・目的が最高裁判決において示されていることを踏まえ、これらに関する記載をガイドラインに追加し、又はガイドラインの記載を見直すことについて、どのように考えるか。

（2）いわゆる「正社員人材確保論」

〔論点〕 非正規雇用労働者と通常の労働者との間に待遇の相違がある場合に、当該相違の要因として「通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」との目的が存在する場合があることが、最高裁判決で示されている。こうした目的があることのみをもって、直ちに通常の労働者と非正規雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと当然に認められるものではないと考えられるが、これらに関する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

(3) 下級審判決

〔論点〕 最高裁が判断を示さず確定した下級審の判断を踏まえてガイドラインに追記することについて、どのように考えるか。

⇒ 最高裁判決が判断を示した8事件において争われた待遇のうち、高裁で判断が示されており、かつ、最高裁が判断を示さなかつたもので、現行のガイドラインに記載がない待遇として、例えば「褒賞」があるが、これに関する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

2 通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消

〔論点〕 待遇の見直しに当たり、「正社員の待遇を減額・縮小」した等の回答が調査結果において見られる。この点に関し、現行のガイドラインでは、「事業主が通常の労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違の解消等を行うに当たっては、基本的に、労使で合意することなく通常の労働者の待遇を引き下げるとは、望ましい対応とはいえない」と記載されていることについて、どのように考えるか。

3 「その他の事情」の明確化

〔論点〕 パートタイム・有期雇用労働法第8条の「その他の事情」については、行政通達においてその具体例を示している。こうしたことを行なうことを踏まえ、労使の当事者にとって予見可能性をより一層高めていく観点から、「その他の事情」の解釈をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。

4 多様な正社員及び無期雇用フルタイム労働者

〔論点〕 平成30年改正前のパートタイム労働法に基づく雇用管理指針におい

ては、「所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については、短時間労働者法第2条に規定する短時間労働者に該当しないが、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきであることに留意すること。」と規定されていた。また、労働契約法第3条第2項においては、「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」と規定されている。これらのこと等を踏まえ、職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」や、所定労働時間が通常の労働者と同一であり、かつ、事業主と期間の定めのない労働契約を締結している労働者にも、ガイドラインの考え方を波及させていくことについて、どのように考えるか。

(参考)「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025年改訂版」
(令和7年6月13日閣議決定)(抄)

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、パートタイム・有期雇用労働法等の在り方について労働政策審議会で検討する。

5 その他

- 〔論点〕上記の論点のほか、ガイドラインの趣旨の明確化や記載の分かりやすさの観点からガイドラインを見直すことについて、どのように考えるか。
- ⇒ 平成30年の法改正により、非正規雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かについては、待遇のそれぞれについて、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することとされた。この改正の趣旨を明確化する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。
- ⇒ 待遇の決定に当たっての労使の話し合いの重要性に関する記載をガイドラインに追加することについて、どのように考えるか。
- ⇒ 「第3 短時間・有期雇用労働者」の「1 基本給」の「注」(「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金の決定基準・ルールの相違がある場合の取扱い」「定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い」)について、待遇全体に係る内容になっているにもかかわらず、記載位置が分かりにくいとの指摘があることを踏まえ、当該注釈の記載内容を、例えば「第2 基本的な考え方」に移行することについて、どのように考えるか。
- ⇒ 「第4 派遣労働者」及び「第5 協定対象派遣労働者」の記載のうち

「第3 短時間・有期雇用労働者」と同様に記載されているものについては、「第3 短時間・有期雇用労働者」と同様の見直しをすることについて、どのように考えるか。

論点（案） (正社員転換支援等関係)

今後、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少が進み、労働供給の一層の制約が見込まれる中で、我が国が豊かで活力のある経済社会を実現していくためには、多様な労働者が、その能力を十分に発揮できるようにしていくことが、これまで以上に重要になる。

こうした状況を踏まえ、労働者の希望に応じた正社員転換や職業能力の開発及び向上を通じたキャリアアップを促進し、多様な労働者がその能力を十分発揮できるような環境整備を進めていく観点から、本部会で御議論頂きたい論点（案）は、以下のとおり。

1 正社員転換支援等

(1) 正社員転換支援

〔論点〕正規雇用を希望する非正規雇用労働者が、その希望に応じた働き方を実現できるようにする観点から、正社員転換に向けた企業の取組を促進し、更に実効あるものとするための方策について、どのように考えるか。

- ⇒ パートタイム・有期雇用労働法第13条において、事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、同条各号のいずれかの措置を講じなければならないと規定されているところ、当該措置を講じる際に、パートタイム・有期雇用労働者への意向に配慮するよう求ることについて、どのように考えるか。
- ⇒ 正社員転換制度等に関する情報公表などの企業の取組を促進することについて、どのように考えるか。
- ⇒ 上記のほか、正社員転換を更に実効性のあるものとするために、どのような方策が考えられるか。

(2) 「多様な正社員」制度の普及促進

〔論点〕「多様な正社員」制度は、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ものであるところ、その普及促進を図っていく上で、どのような方策が考えられるか。

(参考) 令和7年度から、働き方改革推進支援センターにおいて、短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度の導入を検討している企業に対するコンサルティングを実施している。

2 キャリアアップの促進

〔論点〕企業内における能力開発の機会に恵まれにくい非正規雇用労働者の職業能力の開発及び向上を通じたキャリアアップを促進するため、どのような方策が考えられるか。例えば、パートタイム・有期雇用労働法に基づく雇用管理指針において、事業主がパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等の措置等を講ずるに当たり、職業能力開発促進法上の責務を踏まえるべきことを明確化することについて、どのように考えるか。

参考資料 2-4

人材開発統括官関係

人材開発分科会における2024年度実績評価及び2025年度目標設定（案）

項目		2024年度実績（目標）	2025年度実績（目標）	参考指標
①	地域若者サポートステーションの就職等率 ※1	73.7% (71.2%以上)	— (72.9%以上)	設置数 : 179箇所（2025年度） 就職等者数 : 12,282人（2024年度） 新規登録者数 : 16,670人（2024年度）
②	わかものハローワーク等を利用して就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合	73.9% (68.4%以上)	—	設置数 : 222箇所（2025年度） 正社員就職者数 : 54,215人（2024年度） 就職者数 : 73,344人（2024年度）
	フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率	—	— (51.1%以上)	正社員就職者数 : 30,111人（2024年度） 支援対象者数 : 57,629人（2024年度）
③	就職支援ナビゲーターによる支援を受けて正社員就職した新規学校等卒業者等の数	150,204人 (152,000人以上)	—	就職支援ナビゲーター配置数 : 1,208人（2025年度） 新卒応援ハローワーク設置数 : 56箇所（2025年度）
	新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率	—	— (62.5%以上)	正社員就職者数 : 56,544人（2024年度） 支援対象者数 : 88,366人（2024年度）
④	ジョブ・カード作成者数 ※2	325,415人（速報値） (29.6万人)	— (32.6万人)	累計作成者数 : 3,609,978人（2024年度末・速報値）
⑤	公共職業訓練（離職者訓練）の就職率 ※3	施設内訓練 : 87.3%（速報値） (82.5%) 委託訓練 : 71.5%（速報値） (75%)	施設内訓練 : — (82.5%) 委託訓練 : — (75%)	受講者数（2024年度・速報値）※5 施設内訓練 : 23,974人 委託訓練 : 60,626人
⑥	求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率 ※4	基礎コース : 61.6%（速報値） (58%) 実践コース : 61.8%（速報値） (63%)	基礎コース : — (58%) 実践コース : — (63%)	受講者数（2024年度・速報値） 基礎コース : 6,129人 実践コース : 32,815人
⑦	技能検定試験合格者数	325,560人 (36万人)	— (35万人)	職種数 : 133職種（2025年4月現在） 受検申請者数 : 720,130人（2024年度）

※1 地域若者サポートステーションの就職等率=就職等（（i）雇用保険被保険者就職に加え、（ii）サポステによるステップアップのための支援を継続し雇用保険被保険者となることが見込まれる就職及び（iii）公的職業訓練の受講）に至った者 ÷ 新規登録者数

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

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

・施設内訓練は2025年3月末、委託訓練は2024年12月末までに終了したコースの実績

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

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

実践コースの就職率 = 就職者数 ÷ 修了者数

2024年11月末までに終了したコースの実績

【参考】雇用保険適用外も含む全体の就職率：基礎コース76.4% 実践コース 77.7%（2024年11月末までに終了したコースの実績）

【参考】雇用保険適用状況確認中の就職率速報値：基礎コース61.7%、実践コース62.2%（2025年1月末までに終了したコースの実績）

※5 都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県単独の委託訓練の実績を除く。

人材開発分科会における 2024 年度実績評価及び 2025 年度目標設定について（案）

① 地域若者サポートステーションの就職等率

【2024 年度実績】

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、目標 71.2%以上に対して、実績は 73.7%となっており、目標を達成。

主な要因は、相談スキル向上に向けた研修（相談業務の会話力向上に向けた有識者による講義、グループワークの事例研究）や、相談支援員のための支援員（スーパーバイザー）による助言活動（新規登録者に対し相談時間を十分に確保し、早期に支援の方向性をつけるよう助言を行う）等を実施したことであると考えられる。

【2025 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：72.9%以上

近年の実績を踏まえたものとなるよう、過去 3 年間（2022～2024 年度）の実績の平均値（72.9%）を踏まえて設定した。

※2022 年度：73.2%、2023 年度：71.7%、2024 年度：73.7%

② わかものハローワーク等を利用して就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合（2024 年度）

フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率（2025 年度）

【2024 年度実績】

わかものハローワーク、各ハローワークのわかもの支援コーナーやわかもの支援窓口（以下「わかものハローワーク等」という。）を利用して就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合は、目標 68.4%以上に対して、実績は 73.9%となっており、目標を達成。

主な要因は、人手不足により企業の採用意欲が改善したことや、好事例の横展開に取り組んだこと、また支援対象者一人ひとりの課題に応じた、担当者制によるきめ細かな個別支援を実施したこと等によるものと考えられる。

【2025 年度目標】

目標値：フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率：51.1%以上

従前の目標はわかものハローワーク等の施設内のみにおける支援を対象としている一方、わかものハローワーク等以外のハローワークにも就職支援ナビゲーターが在籍し、フリーター等支援を実施していることから、就職支援ナビゲーターによる担当者制を対象とする方がフリーター等支援全体の成果を反映した実績を評価するため、指標を変更

し、目標値は過去2年間（2023年度から実績の把握を開始）の実績の平均値（51.1%）を踏まえて設定した。

※2023年度：50.0%、2024年度：52.2%

③ 就職支援ナビゲーターによる支援を受けて正社員就職した新規学校等卒業者等の数（2024年度）

新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率（2025年度）

【2024年度実績】

就職支援ナビゲーターによる支援を受けて正社員就職した新規学校等卒業者等の数は、目標15.2万人以上に対して、実績は約15.0万人となり、わずかに目標達成には至らなかった。

主な要因は、新卒者等に対する就職支援事業が、就職活動に困難な課題を抱える学生等に対するきめ細かな就職支援に重点化しているところ、こうした者は就職に至る割合が低いためだと考えられる。

【2025年度目標】

目標値：新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率：62.5%以上

少子化により今後学生等の数の減少が見込まれるとともに、就職活動に困難な課題を抱える学生等に対するきめ細かな就職支援に重点化し、就職支援の質を確保する観点から、指標を変更し、目標値は過去2年間（2023年度から実績の把握を開始）の実績の平均値（62.5%）を踏まえて設定した。

※2023年度：61.0%、2024年度：64.0%

④ ジョブ・カード作成者数

【2024年度実績】

ジョブ・カード作成者数は、目標29.6万人に対して、実績（速報値）は約32.5万人となっており、目標を達成。

主な要因は、キャリア形成・リスキリング推進事業における作成者数の増加によるものであり、具体的には、2024年度からハローワークと連携してジョブ・カードの作成・活用を支援するセミナーを開催する取組を開始したことなどにより、前年度以上の作成支援に繋がったものと考えられる。

【2025年度目標】

目標値：ジョブ・カード作成者数：32.6万人

近年の実績を踏まえたものとなるよう、過去3年間（2022～2024年度）の平均値（約29.2万人）と2024年度の実績（約32.5万人（速報値））を踏まえて設定した。

※2022年度：26.3万人、2023年度：28.8万人、2024年度：32.5万人

⑤ 公共職業訓練（離職者訓練）の就職率

【2024 年度実績】

公共職業訓練（離職者訓練）の就職率は、施設内訓練 82.5%、委託訓練 75% の目標に対して、実績（速報値）は施設内訓練が 87.3%、委託訓練が 71.5% と、施設内訓練は目標を上回ったものの、委託訓練は 2024 年度目標を下回る見込みである。

委託訓練について目標を下回ったのは、雇用保険受給者の早期再就職割合が前年度実績を上回る（2023 年度 34.1%、2024 年度 34.3%）など、人手不足が続く中で、早期に就職できる者は離職者訓練を受講せず再就職していることから、結果として、相対的に就職困難な者が公共職業訓練を受講する割合が上昇していると考えられる。

また、こうした受講希望者数が減少、変化する中で、同じ分野で施設内訓練を継続して実施している都道府県や国よりも、様々な分野で多種多様の民間教育訓練機関が実施する委託訓練の就職率への影響が大きく出ていると考えられる。

このため、委託訓練を実施する民間教育訓練機関の質の確保が課題であるとともに、委託訓練の受講を希望する者に対しては、これまで以上に適切な訓練情報の提供や受講あっせん、求人の確保が重要であると考えている。2025 年度においては、民間職業訓練サービスの質の確保・向上を図るために、「公的職業訓練の在り方に関する研究会」における議論を踏まえ、民間訓練サービスガイドライン関連施策の見直しを検討する。また、職業情報提供サイト（jobtag）を活用し、訓練に関連する職業の詳細な内容や求められるスキル等の情報提供を充実させることで、適切な受講あっせんを行うとともに、SNSなどを活用した周知・広報により、潜在的な訓練ニーズを抱える求職者の掘り起こしを図る。加えて、ハローワークの求人部門と訓練部門との連携を強化し、未経験者でも応募可能な訓練修了者を対象とした求人（訓練修了者歓迎求人）の確保等により、訓練受講修了者のマッチング支援の充実を行う。

【2025 年度目標】

目標値：公共職業訓練（離職者訓練）の就職率：施設内訓練 82.5%、委託訓練 75%

施設内訓練については、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期目標において 82.5% 以上と定めていることから、引き続き同値を設定した。また、委託訓練については、近年の実績を踏まえたものとなるよう、2024 年度の目標値（75%）及び過去 5 年間（2019 年度～2023 年度）の就職率実績（平均値：73.7%）を踏まえて設定した。

※2019 年度：73.0%、2020 年度：72.2%、2021 年度：73.9%、2022 年度：75.1%、2023 年度：74.2%

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 年度実績】

求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率は、基礎コース 58%、実践コース 63% の目標に対して、実績（速報値）は、基礎コース 61.6%、実践コース 61.8% となっており、基礎コースは目標を達成、実践コースは目標未達成となる見込みである。

実践コースについて目標を下回ったのは、全修了者に占める割合の高い「デザイン分

野」の修了者の就職率が低くなっていることや、地域によっては訓練内容に見合う求人が少ない等により、求職活動期間が長期化していることなどが要因と考えられる。

一方で、各月の状況をみると、前年同期の実績を概ね上回った。これは訓練開始前から訓練終了後まで一貫したきめ細かな個別・伴走型の就職支援を行ったことによるものと考えられる。

今後は各労働局・ハローワークの好事例の横展開や、現場で活用できるノウハウ集を活用した、職員の知識向上やマッチングの強化を図る。また、求人部門と職業紹介部門との連携を強化し、求人・求職者の確保等による求人者・求職者のマッチングの促進を図るとともに、求職者支援制度や訓練コースの周知・広報を積極的に行い、就職率の向上に取り組んでまいりたい。

【2025年度目標】

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

近年の実績を踏まえたものとなるよう、2024年度の目標値（基礎コース 58%、実践コース 63%）及び過去5年間（2019年度～2023年度）の就職率実績（平均値：基礎コース 56.0%、実践コース 60.4%）を踏まえて設定した。

※（基礎コース）2019年度：56.5%、2020年度：52.5%、2021年度：53.9%、2022年度：57.1%、2023年度：60.1%。（実践コース）2019年度：62.4%、2020年度：60.0%、2021年度：60.0%、2022年度：59.0%、2023年度：60.6%

⑦ 技能検定試験合格者数

【2024年度実績】

技能検定試験合格者数は、目標36万人に対して、実績が325,560人となっており、目標は未達。

技能検定試験は、都道府県知事が実施する「都道府県方式」と民間団体等が実施する「指定試験機関方式」がある。都道府県方式における、2024年度の合格者数は152,687人であり、2023年度の143,525人から約1万人増加した一方、指定試験機関方式における、2024年度の合格者数は172,873人であり、2023年度の212,637人から約4万人減少し、技能検定試験全体の合格者数は約3万人減少した。

指定試験機関方式の合格者数が減少した主な要因は、ファイナンシャル・プランニング職種の受検者数が前年度から約11万人減少したことによるものと考えられる。

【2025年度目標】

目標値：技能検定試験合格者数：35万人

近年の実績を踏まえたものとなるよう、過去3年間（2022～2024年度）における合格者数の平均値（347,121人）を踏まえ設定した。

※2022年度：359,641人、2023年度：356,162人、2024年度：325,560人

人材開発政策により目指すべき社会の姿

- 個々人が、職業人生を通じて、技術発展や産業構造の変化に応じて自律的にキャリアプランを思い描き、スキルの向上に取組み適職選択を行うことで、自己実現や待遇等の向上につなげていくこと。
- 企業が、技術発展や経営環境の変化に応じ、人材開発に積極的に取組むことを通じて労働生産性を高め、その成果を待遇や人材開発に適切に投資することで継続的に発展すること。
- 経済社会が、労働市場における人材開発と人材の需給調整の仕組みを通じて、労働者が能力を高め、その能力を十分に發揮できる仕事に就くことができるようになることで発展すること。

実現するための課題

企業・労働者による人材開発の取組の促進

- ◆ 國際的に見て、我が國企業の人材開発投資が総じて低調であり、近年も伸びず。個人の自己啓発も同様。この状況を好転させる取組が重要
- ◆ 特に、非正規雇用労働者への人材開発と中小企業の人材開発が低調であり、対応が重要
- ◆ また、家庭・育児・介護と仕事の両立など、仕事以外の時間の確保が必要な就業者が増加している影響を踏まえた対応が重要

労働供給制約への対応

- ◆ 構造的な労働供給制約と人材不足が見込まれる中で経済的な発展を実現するためには、労働者の能力向上を図ることと、人材の需給調整の仕組みがより機能することが重要であり、そのための労働市場の整備を進めることが必要
- ◆ さらに労働参加と継続的なスキル向上を支援することで、高齢者や非正規雇用労働者等の一層の戦力化を図ることが重要

労働者の自律的・主体的キャリア形成の促進

- ◆ 長期化する職業人生においては、また、雇用と仕事を取り巻く環境の変化が激しく、将来のキャリアの見通しが立てにくい状況のなかでは、労働者がその状況に柔軟に対応しつつ、何をしたいか（Will）の明確化、自律的・主体的なキャリアプランの作成と振り返りと見直し、能力向上への取組が重要であり、それを支援する仕掛けの充実が必要
- ◆ 自律的・主体的キャリア形成を支援するために、職務・スキル・待遇・人材開発機会の情報の充実とそれへのアクセス性の向上をはかることが重要

デジタル技術の進展等による産業構造等の変化への対応

- ◆ AIの進化やデジタル技術の進展、業務のDX化等を背景にした市場の人材ニーズに応じたプログラムの開発、提供が重要
- ◆ デジタル技術を駆使する能力に加えて、人の判断が必要な仕事、人でしかできない仕事に求められる技能をより注目すべき

これからの人材開発政策を考えるにあたって重要な3つの「視点」

「個別化」

個人、企業の個々の状況に合わせた人材開発

「共同・共有化」

産業・地域等の単位で複数企業による人材開発

「見える化」

労働市場及び企業における職務・スキル・待遇・人材開発の見える化

個人がキャリア形成を行う上では、労働市場や会社の状況、自分の能力等を適切に把握して、キャリアの目標を定め、それに向かって能力開発することが望ましいが、これを行うことは難しくもあると考えられる。

考える機会の提供や、個々の状況に合わせた伴走型支援により個人のキャリア形成を支えていく。

企業が人材開発を企画するにあたって、訓練機会の提供や好事例の共有などを受けても、それを参考にして自社にあった効果的な人材開発計画を作ることは、人材開発に専任者を置くことが困難な中小企業を中心に難しいことが考えられる。

個々の企業に応じた人材開発の支援により、人材開発を支える。

中小企業では、人材開発を行うメリットを理解しつつも、人材育成の計画を作るコストが大きいこと、少人数を対象とするためOFF-JTの効率性が悪いこと、代替要員の確保が難しいことなどの課題から、訓練が行われなくなっていることが考えられる。

→ 人材育成の単位を複数の企業に拡大することで、指導者・訓練設備・訓練ノウハウの共有化・共通する課題への対応策の共有化、相互理解が進むことによる企業間連携やサプライチェーンの強化等の利点を生じさせる。

経済社会が大きく変化する中で、労働者に求められるスキルは企業を超えて必要とされるスキルの部分が大きくなり、企業の枠を超えた人材を評価し、育成する仕組みを整備することが重要。

また、比較的雇用の流動性が高い非正規雇用労働者についても、企業を超えて、産業・地域での人材育成の観点が重要。

労働市場・企業における職務・スキル・待遇・人材開発の見える化・スキルの標準化の実現が進むことは、人・企業が目標を定めて人材開発に取り組むこと、適材適所の人材活用の実現に貢献していく。

労働者にとって能力開発機会を得られることが仕事選択の重要な条件になってきている。

人材開発に積極的に取り組む企業が労働者から評価され、人材確保の面でメリットを享受することができる環境整備をすることが重要。

人材開発政策の基本的方向

労働市場でのスキル等の見える化の促進

○ジョブ(職業・仕事)、タスク(作業)、スキル(技術・技能)、賃金等の観点から職業の見える化を図り、各サイトとの連携を通じてハローワーク求人や訓練・講座の情報が入手できる「job tag」を整備してきたところ。

○企業横断的なスキルを評価する「技能検定」、個別企業におけるスキルを評価する「認定社内検定」に加えて、特定の業界におけるスキルを評価する「団体等検定」を令和6年3月に創設したところ。また、建設業界では「建設キャリアアップシステム」を構築しており、このような職業能力評価の業界単位の取組を支援することも重要。

○スキルの見える化、標準化の整備とともに、多くの企業がそれを用いて社内版のスキル標準を整備することも重要。

○企業の人材開発の情報について、大企業は有価証券報告書において人的資本の一定の開示義務が課されたところであるが、資本市場向けであり、これだけでは個人が自らのキャリアを考える上で十分参考になるかという視点では課題がある。

○従業員の定着性と能力開発機会に対する満足度の間には相関関係が見られ、企業の人材開発の取組は、離職防止、人材獲得に資すると考えられる。

【今後の取組】

○ジョブ、タスク、スキル、賃金等の観点から、job tagのより一層の充実

○団体等検定、認定社内検定に取組む企業、団体に対する支援

○社内版スキル標準の作成支援の方策の検討

○個人のスキルを市場に伝達する効果的な仕組みの検討

○企業の人材開発情報の開示、発信についての検討

企業の人材開発への支援の充実

○人材確保が難しくなる中で、従業員のスキルの向上やDXによる業務効率化を図ることを通じて労働生産性を向上させていくことが一層必要。

○OFF-JT受講を希望していくても受講ができない、業務関連のOFF-JTにニーズがあるものの、職層や基礎的なOFF-JTが中心となるなど、OFF-JTの対象と内容には改善の余地があると考えられる。

○人材育成の目標明確化、習得したスキルの配置や処遇への反映といった人材開発の周辺の仕組みの整備を行っている企業が、人材開発の効果を実感している。

○DXについて、推進する人材を課題にあげる企業が多い。また米国企業と比べて日本企業はDX推進者としてのスキル向上支援、従業員全体のITリテラシー向上への取組が低調。中小企業のDXは経営者・役員の発案が中心。

○中小企業は、OFF-JT,計画的OJTの実施率、技能承継への取組等が大企業と比べて実施率が低い他、人材開発の専任者を置くことが難しい等の課題もある。

【今後の取組】

○人材開発の周辺の仕組みの構築を促す取組

○事業内職業能力開発計画及び職業能力開発推進者を普及・機能させていく取組

○自社に合った効果的な訓練を行うための伴走型支援について、企画段階からのより踏み込んだ対応

○企業の人材育成に伴走支援する専門家の育成

○セルフ・キャリアドックの普及促進

○中小企業に対する個別伴走支援の充実

○経営者のDX知識を高めるための取組

個人のキャリア形成と能力開発支援の充実

○各個人は社内外の仕事とスキルの情報をもとに、「Will(何をしたいか)Can(何ができるか)Must(何が必要か)」を考えた上でキャリアプランを立てスキルの獲得・向上に努めることが重要であるが、若者を中心にキャリアビジョンについて考えたことがない者やキャリアに不安を感じている者が多い。

○雇用と仕事をとりまく環境の変化が激しい中で、個人がキャリア形成を考えていく困難度があがっており、キャリア形成支援を充実させることが重要。

○職場におけるキャリア相談では上司による1on1ミーティングが広がりを見せており、相談者の負担も懸念される。

○社外でもキャリアについて相談できる環境の確保が重要。

○自己啓発実施割合は低調であり、仕事・家事・育児で時間がないという理由のほか、目指すべきキャリアがわからないなどの課題もあがる。

【今後の取組】

○キャリアプランの作成、振り返り、見直し等のキャリア形成の伴走型支援の充実

○若い年代からキャリアの相談をする力の獲得を促す取組

○上司などキャリア相談を行う者への支援の整備

○キャリアコンサルタントの専門性を高めるとともに、労働者等が認識できるよう知識や経験の可視化

○社外のキャリア相談環境の整備

○被相談者同士の横のつながりも重要

○労働者の自己啓発・キャリア形成の基盤整備として、企業を後押しする取組

○労働者が自ら学び、スキルを高める機運の醸成

人材開発機会の拡大、技能の振興

○人材開発について、AI等の技術の進展や市場ニーズを踏まえた訓練機会の充実を図ることが重要。

○実習機会を組み込んだ訓練は訓練の効果が高い他、他の従業員のモチベーション向上や全社的な人材育成体制整備が、日本では普及していない。

○労働者が働きながらスキルの向上を図ることが重要となっている。

○マンツーマンコーチングやフォローを行うことで職業訓練効果は高まる。

○AI・ロボット等の技術の進展が進む状況において、その技術を駆使する能力に加えて、人の判断が求められる仕事や人でしかできない現場の仕事に求められる技能の重要性が高まると見込まれる。

【今後の取組】

○技術進展や市場ニーズを踏まえた訓練機会の充実のための地域職業能力開発促進協議会の機能の検討

○実務経験を組み合わせた訓練機会を拡充するための方策の検討

○産業・地域単位で複数の企業が行う人材開発を進める方策の検討

○認定職業訓練の仕組みの活性化、団体等検定の活用促進

○教育訓練給付金の指定講座の拡大

○職業訓練機会の情報提供の充実、能力開発を含めたキャリア相談機会の充実

○民間教育訓練機関の訓練の質の向上

○2028年の技能五輪国際大会を契機とした技能を尊重する機運の醸成と、技能労働者のスキル向上の取組強化

多様な労働者の人材開発策

非正規雇用労働者

○非正規雇用労働者について、正社員と比べて企業からの能力開発機会が乏しく、育児等の理由から30代以降で非正規雇用を選択する女性も多い中、継続的な能力開発機会の確保が課題。

○一方、人材不足の対応として非正規雇用労働者の積極的な活用を進める対応が行われている状況も確認でき、人材開発の重要性が高い。

○非正規雇用労働者は、仕事以外に時間を割きたい人が多くを占めていることから、オンライン訓練を組み合わせた方法を効果的・効率的に行うことが求められ、試行事業を実施しているところ。

【今後の取組】

○試行事業を踏まえたオンライン訓練の実施を行う際には、委託可能な教育訓練機関の地域偏在の状況を踏まえて、都道府県による委託訓練に加えてJEEDを通じた全国展開を検討

若者

○若者の職業意識については、自分の時間を持ち生活と両立できることや、休みを取りやすい、在宅勤務が可能など柔軟な働き方ができることを重視する志向が確認できる。

○若者の有効求人倍率の高さや職業意識の変化により、労働移動が以前よりも容易に行われる状況が想定されるが、転職に当たって職業に関する情報収集を行う者が少ないなど、キャリアプランを持たない若者が多く、労働移動が必ずしも職業能力の向上につながらない懸念がある。

○若者がキャリア形成意識の醸成に課題を抱える局面において、企業が人材育成の計画等を策定し、キャリアに関する相談の機会の提供を行なうなど従業員に寄り添った取組をすることが有効。

○若者のキャリア意識の醸成には、若者同士の横のつながりを作ることが重要。

○不登校児童生徒数が大きく増加するなど、就労に当たって困難を抱える一定の層が確認でき、今後も増えていくことが懸念される。

【今後の取組】

○在学段階からのキャリアに関する相談の機会の提供

○ユースエール認定制度の活用を通じて企業による人材育成の計画等の策定を促すため、方策を講じること

○キャリア形成意識の醸成のため、地域や同業種の中での若者同士の横のつながりの促進

○就労に当たって困難を抱える者について、専門家による支援の強化や学校をはじめ多様な主体と連携したアウトリーチを含めた支援の充実

中高年労働者

○65歳以上の就業率が上昇しているなど、職業人生が長期化している。

○OFF-JTの受講率、自己啓発の実施率とともに20代をピークとして年齢があがるにつれて低下していく。○中高年労働者は、組織内における役割の変化や、能力開発機会の減少、デジタル化など時代の変化への対応が求められてくる。

○JEEDの生産性向上支援訓練（ミドルシニアコース）では、「役割の変化への対応コース」「技能・ノウハウ伝承コース」を実施。

○初期段階の職業能力形成に焦点を当てた、実習機会との組み合わせた訓練である認定実習併用職業訓練への助成は、45歳未満に制限されているが、職業人生が長期化する中で、中高年労働者においても職種を変更し新たなスキルを獲得していくことも考えられる。

○同じ企業に継続して勤務する労働者であっても勤務している企業を離れた視点を持つことや、同世代との企業を超えた横のつながりをもつことが大切。

【今後の取組】

○組織における役割の変化など中高年が直面する課題に対する取組は今後も継続して充実

○人材開発支援助成金の対象となる認定実習併用職業訓練について、年齢制限の見直し

○所属する組織を超えて学ぶ越境学習や、横のつながりの機会の提供を念頭に置き、中高年労働者のキャリア形成支援の方策を検討

現場人材

○新たな技術に対応した専門技術職に加えて、経済社会活動にとって不可欠な基盤となる分野で働く現場人材において、人材不足が深刻化。

○ホワイトカラーの労働需要が減少することが予想される一方で、人の判断が求められる仕事や人でしかできない仕事に求められる技能の重要性が増してくると考えられる。

○現場人材に焦点をあてた人材育成を強化していくことが重要。

【今後の取組】

○現場人材のスキルの標準化・見える化を進め待遇改善につなげ魅力を高めること

○デジタル技術を有する人材が参入して現場から業務効率化・省人化を図ること

○一定の資格や実務経験を持つ現場人材のデジタル化に必要なスキルの学びを支援する方策の強化

今後の人材開発政策の在り方に関する研究会 報告書

I 労働市場と人材開発政策を巡る現状認識

- (1) 労働市場を巡る現状認識
- (2) 人材開発を巡る現状認識
- (3) 第11次職業能力開発基本計画とその後の動き

II 人材開発政策により目指すべき社会の姿

- (1) 人材開発政策により目指すべき社会の姿
- (2) 実現するための課題
- (3) これからの人材開発政策を考えるにあたって重要な3つの「視点」

III 人材開発政策の基本的方向

- (1) 労働市場でのスキル等の見える化の促進
 - (1) 労働市場におけるスキルの標準化と見える化
 - (2) 企業の人材開発に関する情報の発信等
- (2) 個人のキャリア形成と能力開発支援の充実
 - (1) キャリア意識の醸成とキャリア形成支援
 - (2) 個人の能力開発支援
- (3) 企業の人材開発への支援の充実
 - (1) 人材開発の質を高める環境整備
 - (2) デジタル技術の活用による労働生産性の向上と個人の能力の最大化
 - (3) 中小企業に対する人材育成の支援
- (4) 人材開発機会の拡大、技能の振興
 - (1) 人材開発機会の充実
 - (2) 民間教育訓練機関が提供する訓練機会の充実と質の確保
 - (3) 技能五輪国際大会を契機とした技能の振興

IV 多様な労働者的人材開発策

- (1) 非正規雇用労働者への支援
- (2) 中高年労働者への支援
- (3) 若者への支援
- (4) 現場人材のスキル向上と人材確保のための環境整備

V 終わりに

I 労働市場と人材開発政策を巡る現状認識

(1) 労働市場を巡る現状認識

- 我が国は、近年、AI の進化やデジタル化の進展等により産業構造がこれまでにないスピードで変化するとともに、働く人の構成や働き方についても大きく変化することが見込まれる時代を迎えている。
- 就業者数と労働時間を乗じて算出した「総労働力供給」は、1人当たり平均労働時間が減少したことなどから 1990 年代以降緩やかな減少傾向で推移してきた。さらに 2010 年代以降は、女性や高齢者の就業者数が大きく増加したことでの傾向は緩和したものとの減少傾向は続いている¹。今後については、就業者数は 2030 年までは横ばいで推移し、その後減少に転じること、就業者の年齢構成は 60 歳以上の割合が増加していくことが見込まれている²。
- 高齢者や女性の就業が進んだことで、非正規雇用労働者が増加している。また労働者が非正規雇用労働を選択する理由として自分の都合の良い時間に働きたい、家事・育児・介護と両立しやすいからといった理由が多くなっている³。
- 共働き世帯は専業主婦世帯を上回って推移しており、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方へのニーズが高まっている⁴。会社や仕事のことよりも自分や家庭のことを優先したい、収入が少なくなても勤務時間が短い方がよいという就業価値観が強まり、仕事の目的は会社を発展させることであるといった価値観は弱まっている⁵。
- 求人は底堅く推移している。新型コロナ感染症拡大前から続く人材不足感は、感染拡大の影響により 2020 年前半は全ての産業で弱まつたものの、2021 年 12 月以降は製造業、非製造業にかかわらず不足とする企業が過剰とする企業を上回っており、特に中小企業の人材不足感は強い⁶。
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という。）が行った将来推計によると、2040 年にかけて就業者数は全体としては減少するものの、その変化は産業によって大きく異なる。社会インフラの維持に必要な「医療・福祉」等では増加が見込まれる一方で、「運輸業」、「飲食店・宿泊業」、「生活関連サービス業」等では減少が見込まれる。
- 近年、非定型分析タスク・非定型相互タスクが増加する一方で、定型手仕事のタスク

¹ 厚生労働省「令和 6 年版労働経済の分析」

² 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和 5 年推計）」等に基づき JILPT が推計（成長率ベース ライン・労働参加漸進シナリオ）

³ 総務省「労働力調査」

⁴ 内閣府「令和 5 年版 男女共同参画白書」、内閣府「国民生活に関する世論調査（令和 5 年 11 月調査）」

⁵ 株式会社野村総合研究所「生活者 1 万人アンケート調査」

⁶ 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」（2019 年～2024 年）

が減少している⁷。今後、AI やロボット等のテクノロジーの進化により、人の行うタスクは精度向上や効率化が図られるほか、分野によっては自動化が進むことが予想されている。

- 名目賃金は、1990 年代後半以降はおおむね減少傾向で推移したが、2021 年以降は増加に転じており、近年、大企業を中心に賃上げの動きが見られる。しかし足下の実質賃金は、名目賃金が増加する中でも、物価が上昇していることから減少している⁸。

職種別にみると、多くの職種では 20 歳代後半から 50 歳代後半にかけてスキルや経験の向上等に応じて賃金上昇がみられるが、「サービス職業従事者」、「輸送・機械運転従事者」、「運搬・清掃・包装等従事者」では、20 歳代後半から 50 歳代後半にかけて賃金上昇がほとんど見られない¹⁰。

- 日本の時間あたり労働生産性は OECD 加盟 38 か国中 29 位となっている¹¹。日本は学力面のパフォーマンスは高いものの、人材育成にかける投資額は低く、DX 等による付加価値創出・業務効率化などが進んでいないと指摘されている¹²。
- DX の推進により、業務の効率化、新製品・新サービスの創出などの成果が期待されているが、日本は米国と比較すると DX の取組が進んでおらず¹³、特に中小企業において取組の遅れが顕著となっている。

（2）人材開発を巡る現状認識

- 企業が労働者の OFF-JT や自己啓発支援に支出した費用はやや減少の傾向にある。また、日本の企業の人的投資¹⁴は、他の先進国と比べて低い水準にあることが指摘されている¹⁵。
- 計画的な OJT の実施率は、新型コロナウイルス感染症が流行した令和 2 年度に低下し、令和 3 年度以降は正社員については徐々に回復する傾向にあるものの、全体として未だ感染症流行前の水準に届いていない¹⁶。

⁷ 小松、麦山. 「日本の労働市場におけるタスクの分布のトレンド：日本版 O-NET と国勢調査のマッチングデータから得られた知見」. JILPT 資料シリーズ No.256 . 2022

⁸ 厚生労働省「令和 5 年版 労働経済の分析」

⁹ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(令和 4、5、6 年分結果確報)

¹⁰ 厚生労働省「令和 5 年賃金構造基本統計調査」

¹¹ 公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2024」

¹² 公益財団法人日本生産性本部「生産性評価要因の国際比較」2023 年 12 月

¹³ 独立行政法人情報処理推進機構 (IPA)「DX 白書 2023」

¹⁴ OJT を除く OFF-JT の研修費用等

¹⁵ 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～（令和 4 年 6 月 7 日閣議決定）内閣府「国民経済計算」、JIP データベース等を利用し、学習院大学経済学部宮川努教授が推計を行ったもの

¹⁶ 厚生労働省「能力開発基本調査」(平成 30 年度～令和 5 年度)

- OFF-JT の実施状況についても、計画的 OJT と同様に令和 2 年度に低下し、令和 3 年度以降は正社員については徐々に回復する傾向にあるものの、全体として未だ感染症流行期前の水準に届いていない。また、正社員と比べて、正社員以外の方が感染症流行前からの落ち込みが大きくなっている¹⁷。主要国と比べて我が国では 30 代以降で女性の正規雇用比率が低下している状況にあり¹⁸、非正規雇用労働者についての能力開発機会の確保が課題にあがる。
- 企業規模別に OFF-JT、計画的 OJT の実施率を見ていくと、規模が大きい方が実施率は高くなっています、大企業と比べ、中小企業の人材開発は低調となっている¹⁹。
- 人材育成に問題があるとする事業所は約 8 割にのぼり、その理由としては、指導する人材が不足していること、人材を育成しても離職してしまうこと、人材育成を行う時間がないことが多いあげられている²⁰。
- 技能継承の取組について、若年・中堅への教育訓練によるノウハウ伝承、技能・ノウハウのマニュアル・データベース化、仕事のやり方・設計の変更、技能・ノウハウの絞り込み、といった積極的な対策は大企業と比べ中小企業で低調になっている²¹。
- 自己啓発を実施している者の割合は概ね横ばいで推移しており、令和 5 年度は正社員については 44.1%、正社員以外については 16.7% に止まっている²²。
- 自己啓発を行う上での問題点としては、仕事・家事・育児により余裕がないことが多くあげられているが、自分の目指すべきキャリアがわからない、どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なのかわからないといったキャリア形成上の問題も一定程度あげられている²³。
- 高齢者の就業率が上昇し、職業人生が長期化していく²⁴中では、働く価値観やスキルについての振り返りや、新たな知識やスキルを習得するための継続的な学びの重要性が増している。

（3）第 11 次職業能力開発基本計画とその後の動き

- 第 11 次職業能力開発基本計画（令和 3 年厚生労働省告示第 113 号。計画期間は令和 3 年度～7 年度。）においては、新型コロナウィルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生 100 年時代の到来による職業人生

¹⁷ 厚生労働省「能力開発基本調査」（平成 30 年度～令和 5 年度）

¹⁸ OECD Data Explorer（2023 年の値）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

¹⁹ 厚生労働省「能力開発基本調査」（平成 30 年度～令和 5 年度）

²⁰ 厚生労働省「能力開発基本調査」（令和 5 年度）

²¹ 厚生労働省「能力開発基本調査」（令和 5 年度）

²² 厚生労働省「能力開発基本調査」（令和 5 年度）

²³ 厚生労働省「能力開発基本調査」（令和 5 年度）

²⁴ 総務省統計局「労働力調査」（平成 17 年～令和 6 年）

の長期化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化することが予想される中、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援する人材育成戦略として下記の方向性が示された。

- ・ IT人材の育成強化など産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進
- ・ キャリアコンサルティングの推進など、労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進
- ・ 労働市場インフラの強化
- ・ 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

- 「経済財政運営と改革の基本方針2022」においては、人口減少に伴う労働力不足に直面する我が国が自律的な経済成長を実現するには、創造性を發揮し付加価値を生み出す原動力である「人への投資」を拡大し、次なる成長の機会を生み出すことが不可欠であること、そのためには賃上げを推進するとともに、職業訓練、生涯教育等への投資により人的資本の蓄積を加速させが必要であることが示された。また、企業統治の改革を進め、非財務情報の開示ルールを策定すること等を通して、人的投資が持続的な価値創造の基盤である点について企業と株主との共通理解を図ること等の重要性が示された。
- さらに、内閣総理大臣を本部長とする新しい資本主義実現会議において、令和5年5月に①リ・スキリングによる能力向上支援、②個々の企業の実態に応じた職務給の導入、③成長分野への労働移動の円滑化を内容とする「三位一体の労働市場改革の指針」が示され、リ・スキリングによる能力向上支援については、個人への直接支援の拡充や、デジタル分野の職業訓練の充実等が図られたところである。

II 人材開発政策により目指すべき社会の姿

(1) 人材開発政策により目指すべき社会の姿

人材開発政策の今後の方向性を検討するにあたり、個人、企業、経済社会の観点から、以下のとおり目指すべき社会の姿を掲げる。

- 個々人が、職業人生を通じて、技術発展や産業構造の変化に応じて自律的にキャリアプランを描き、スキルの向上に取組み適職選択を行うことで、自己実現や待遇等の向上につなげていくこと。
- 企業が、技術発展や経営環境の変化に応じ、人材開発に積極的に取組むことを通じて

労働生産性を高め、その成果を待遇や人材開発に適切に投資することで継続的に発展すること。

- 経済社会が、労働市場における人材開発と人材の需給調整の仕組みを通じて、労働者が能力を高め、その能力を十分に發揮できる仕事に就くことができるようになることで発展すること。

(2) 実現するための課題

(1) に記載する社会の姿を目指すにあたり、I に記載した労働市場、人材開発の現状を踏まえれば、人材開発政策は以下の 4 つの課題に対応することが必要であると考える。

① 企業、労働者による人材開発の取組の促進

- ◆ 国際的に見て、我が国企業の人材開発投資は総じて低調であり、近年を見ても伸びていない。また、個人の自己啓発も同様に実施率が高いとは言えず、近年を見ても伸びていない。このような状況を好転させる取組が重要である。
- ◆ 特に、非正規雇用労働者への人材開発と中小企業の人材開発が低調であり、それへの対応が重要である。
- ◆ また、家事・育児・介護と仕事の両立など、仕事以外の時間の確保が必要な就業者が増加していることを踏まえた対応が重要である。

② 労働供給制約への対応

- ◆ 構造的な労働供給制約と人材不足が見込まれる中で経済的な発展を実現するためには、労働者の能力向上を図ることと、人材の需給調整の仕組みが機能することが重要であり、そのための労働市場の整備を進めることが必要である。
- ◆ さらに、労働参加と継続的なスキル向上を支援することで、高齢者や非正規雇用労働者等の一層の戦力化を図ることが重要である。

③ 労働者の自律的・主体的キャリア形成の促進

- ◆ 長期化する職業人生においては、また、雇用と仕事を取り巻く環境の変化が激しく、将来のキャリアの見通しが立てにくい状況の中では、労働者がその状況に柔軟に対応しつつ、何をしたいか（Will）の明確化、自律的・主体的なキャリアプランの作成と振り返りと見直し、能力向上に取組むことが重要であり、それを支援する仕掛けを充実させることが必要である。
- ◆ 労働者の自律的・主体的なキャリア形成と能力開発を支援するために、職務・スキル・待遇・人材開発機会の情報の充実とそれへのアクセス性の向上を図ることが重要である。

④ デジタル技術の進展等による産業構造等の変化への対応

- ◆ AI の進化やデジタル技術の進展、業務の DX 化等を背景にした市場の人材ニーズの変化に応じた訓練プログラムの開発、提供が重要である。
- ◆ その際にはデジタル技術を開発すること等を担う高度な専門人材を育成するとともに、労働者全体のデジタル技術リテラシーの向上を図り、デジタル技術が経済社会の中で広く活用されていく素地を作ることが重要である。
- ◆ このようなデジタル技術を駆使する能力に加えて、デジタル技術の活用が進む中でも人の判断が必要な仕事、人でしかできない仕事があるため、それらに求められる技能も注目すべきである。

（3）これからの人材開発政策を考えるにあたって重要な 3 つの「視点」

現行の人材開発政策、企業・個人の人材開発の状況を踏まえ、これからの人材開発の基盤を強化していくための人材開発政策を検討するに当たっては以下の 3 つの「視点」を持つことが重要である。

- ◆ 「個別化」：個々の労働者・企業の事情に合わせた人材開発を行うこと。
- ◆ 「共同・共有化」：産業・地域等の単位で複数の企業が連携して人材開発を行うこと。
- ◆ 「見える化」：労働市場及び企業における職務・スキル・待遇・人材開発の見える化を進めることにより、企業や個人の人材開発を促進していくこと。

III 人材開発政策の基本的方向

（1）労働市場でのスキル等の見える化の促進

今後、労働供給制約が強まる中で、働く意欲を持つ労働者が、それぞれの事情に応じて働き方や職業を選択し、労働に参加できる環境を整備することが重要である。

そのためには、労働市場の需給調整機能を高めつつ、職務に必要となるスキル等の情報や、企業の人材開発の取組に関する情報を「見える化」することを通じて、労働者自身が職業や職務の選択を適正かつ自律的に行うことができる基盤を構築していくことが重要と

なる。

① 労働市場におけるスキルの標準化と見える化

- 労働者がそれぞれの事情に応じて働き方や職業を選択し、自律的にスキルの向上を進め、自らの望むキャリアを形成していくためには、職務の内容、キャリアパス、求められる知識・スキル、賃金などの職業の情報を得られる環境を整備することが重要である。この点については、これまでも、ジョブ（職業・仕事）、タスク（作業）、スキル（技術・技能）、賃金等の観点から職業の「見える化」を図り、各サイトとの連携を通してハローワーク求人や訓練・講座の情報が入手できる「職業情報提供サイト（job tag）」を整備してきたが、これからも労働者等が効果的に活用できるように一層の充実を図るべきである。
- 産業構造の変化や働き方の多様化が進む中で、労働者が効果的にキャリアを形成し能力を開発するには、また、企業が効果的に人材を確保し育成し戦力化するには、企業においても労働市場においても、労働者の有するスキルと企業が求めるスキルの「見える化」を促進する必要がある。そのための重要な仕組みの一つが職業能力評価制度であり、これまで企業横断的なスキルを評価する「技能検定」、個別企業におけるスキルを評価する「認定社内検定（受検対象：当該実施機関に雇用される労働者のみが対象）」を運用し、さらに令和6年3月より、特定の業界におけるスキルを評価する「団体等検定（受検対象：当該実施機関に雇用される労働者以外も対象）」を創設した²⁵。今後は企業、労働市場におけるスキルの「見える化」を図るために職業能力評価制度の整備、活用をこれまで以上に進める必要があるが、特に、「認定社内検定」と「団体等検定」に取組む企業、団体に対する支援を拡充することが重要である。
- 建設業界では、労働者の経験や技能を評価し、それに応じた適正な賃金の実現を目指す「建設キャリアアップシステム」を構築している。このような職業能力評価の業界単位の取組を支援していくことも重要である。
- その他、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」という。）や都道府県が行っている訓練についても、業界単位で共通性が認められるものについては、技能検定等の職業能力評価制度や資格につなげるなどして訓練で得られたスキルの「見える化」を進められることが考えられる。能力評価制度や後述のスキル標準の整備が様々な主体によって進められ、個人・企業がそれらを活用しやすいように、それらに関する情報を整理し発信していくことが重要である。
- 労働市場において職業に求められるスキルを整理したスキル標準は職業能力評価制度

²⁵ 令和7年3月現在で、公益社団法人日本看護家政紹介事業協会による「家政サービス」、陸上貨物運送事業労働災害防止協会による「フォークリフト荷役」、一般社団法人日本建設躯体工事業団体連合会による「コンクリート打込み・締固め工」の3団体3職種が認定されている。

とともに、労働市場におけるスキルの「見える化」を図るための重要な仕組みである。国はこれまで業界団体と連携して、労働者の職業能力を適切に評価するための社会基盤として、「職業能力評価基準」のスキル標準を作成し、企業による活用を促進してきた。企業は人材を育成し、適材適所の配置を実現するために社内におけるスキルの「見える化」を図ることが求められ、そのため社内の仕事に求められるスキルを整理した社内版スキル標準を作成することが必要になっているが、この社内版スキル標準の作成に苦労する企業が多い。「職業能力評価基準」はこの問題を解決できる有効な手段であるが、これまで企業等によって十分に活用されてきたとは言えない状況にあった。その背景として「職業能力評価基準」は労働市場において企業を超えて標準的に求められるスキルを整理したスキル標準であるため、企業の求める自社の事情に合った社内版スキル標準とは異なることがあげられる。そこで「職業能力評価基準」をベースにして各社の事情に合った社内版スキル標準の作成を支援する方策の整備が求められる。この点についてはシンガポールの事例が参考になると考えられる²⁶。

- 仕事とスキルの「見える化」という労働市場のインフラの整備と合わせて、個人が仕事等を通じて習得した能力を把握し、それを他者に対して証明することを支援する仕組みを整備することも重要である。この点については、すでにジョブ・カードが運用され、令和4年10月からはオンライン上で作成できる「マイジョブ・カード」のサイトが開設されているところであるが、これからは個人のスキルを市場に伝達する効果的な仕組みを検討すべきである。

② 企業の人材開発に関する情報の発信等

- 労働者がそれぞれの事情に応じて働き方や職業を選択し、自らの望むキャリアを形成していくためには、企業が社内で行う人材開発の「見える化」を行うことも重要である。
- ESG (Environment, Social, Governance) 投資への関心の高まり、米国における上場企業に対する人的資本開示の義務化、人材版伊藤レポートの公表などの流れを受け、2023年3月決算期より、大企業は有価証券報告書において人的資本の一定の開示義務が課されたところではある。しかし、それは資本市場向けのものであるため、人材開発の

²⁶ シンガポール政府が進める skills future 関連の取組の一つに、個々の企業が標準スキル基準をベースにして社内の職務の「見える化」を行い、スキルマップを構築することを支援するシステムの運用がある (JOB Kred 社による Skills Profiler の運用がある。その具体的な内容は以下である。)。

- ・利用企業は Skills Profiler を用いることでスキル標準をベースにして、スキル項目の取捨選択や重点付け等を行うことで、自社に合う形でカスタマイズされた社内版スキル標準を作成することができる。また、社内版スキル標準を職層毎に作成することで社内のキャリアパスを見える化することができるシステムになっている。
- ・社員には、社内版スキル標準に照らした能力開発の到達度が表示され、関連した訓練が提示される。
- ・Skills Profiler は 2023 年に 400 社を対象にパイロットテストが行われ、2024 年には対象を広げて 1000 以上の企業で利用されている。

詳細を知ることができる必須の開示項目等はなく、個人が自らのキャリアを考える上で十分に参考となるかという視点から見ると課題があると考えられる。また、人材開発情報の発信の利点・重要性を十分に認識していない企業も多いのではないかと考えられる。

- 企業が人材開発に取組むのは生産性の向上を図るためである。そのため多くの企業が人材開発の課題としてあげていることは、「人材育成をしても辞めてしまう」であり²⁷、しかも高校卒、大学卒の卒業後3年以内に離職する者の割合が微増傾向にあること²⁸などから、企業の人材育成を行う意欲が低下することが懸念される。また、①で述べた労働市場におけるスキルの標準化と見える化も労働移動を促進し、企業の人材育成意欲を低下させる恐れがある。
- しかし、企業の人材開発と人材確保の関係について見ると、転職を考えている従業員は、勤務先の人材開発に対して不満を持っている割合が高くなっている、労働者の定着性と能力開発機会に対する満足度の間には相関関係があると考えられる²⁹。また、社内研修が離職を抑制する影響を与えること³⁰や、従業員のキャリアに対する組織のサポートが離職を抑制する影響を与えること³¹が研究により確認されている。
- さらに、計画的OJT、OFF-JTの実施状況と離職率の関係について見ると、大規模の事業所では負の相関関係（計画的OJT等が実施されるほど離職率が低いという関係）が確認できるが、小規模の事業所では確認できない。大手企業では人材の定着にもつながる人材育成が実施できている一方で、中小企業は人材育成を行ってもそれが定着にむずびつかないことが考えられる。また、企業規模にかかわらず人材育成の基本方針を作成していることと人材定着の間に相関関係が見られる。つまり人材育成を行うことに加えて、人材育成計画を作成し従業員と共有する、人材育成と配置を連動させるなどが、エンゲージメントを高め人材定着の向上につながると考えられる。なお、人材開発と人材定着の関係を考える際には、離職率が高いのでOJTやOFF-JTを多く実施せざるを得ない等の関係も考えられることには留意が必要である。
- また、企業の人材開発の取組は、労働者にとって能力開発機会を得られることが仕事選択の重要な条件になってきていることから、離職防止だけではなく、人材の確保、それも能力開発意欲の高い人材の確保につながると考えられる。
- 今後、個人が自らの意思で企業内のスキル向上機会を活用してキャリアを形成していく

²⁷ 厚生労働省「能力開発基本調査」（令和5年度）によると人材育成に「問題がある」とする事業所割合は79.8%、その理由（複数回答）で53.2%が「人材育成をしても辞めてしまう」をあげている。

²⁸ 厚生労働省職業安定局集計

²⁹ JILPT「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査」（特別集計）2025年。転職を志向する者と、現在の勤務先でキャリアを進めることを志向する者の、仕事に役立つ能力や知識を身につける機会についての満足度を比較すると、前者は「やや不満」「不満」の方が多く、後者は「ある程度満足」「満足」の方が多くなっている。

³⁰ Rahman Shiri 他”The Role of Continuing Professional Training or Development in Maintaining Current Employment: A Systematic Review” 2023年

³¹ Jiayue Yan, “Study on the Impact of Corporate Training on the Employees’ Willingness to Leave”, 2024年

くことができ、そして、人材開発に積極的に取組む企業が労働者から評価され、人材確保の面でのメリットを享受することができる環境を整備することが重要であるので、まずは、企業がどのような人材開発の情報を開示し発信することが望ましいのかを検討する必要がある。その際は、一部の従業員に対する人材育成の情報に止まらず、企業全体の人材開発の取組の情報となるように努めるべきである。

(2) 個人のキャリア形成と能力開発支援の充実

個人が自律的に能力開発を進め、その能力を最大限に発揮することを可能とすることは、社会全体の活力を高める上で望ましい。そのためには、個人が何をしたいか（Will）を明確にし、それに向かって能力を開発しキャリアを積めることを社会として支えるためのキャリア形成支援、能力開発支援の環境を整備していくことが重要である。

① キャリア意識の醸成とキャリア形成支援

- 労働供給制約が強まる中では、個々人がその持てる力を発揮し、生産性を向上させ、ひいては処遇改善につながるキャリアを形成することが一層重要となっている。そのためには、各個人が社内外の仕事とスキルの情報をもとに、「Will（何をしたいか）、Can（何ができるか）、Must（何が必要か）」を考えた上でキャリアプランを立て、スキルの獲得・向上に努めていくことが必要であるが、特に何をしたいかという納得感を伴った意思である Will にあたるキャリア形成意識の醸成が重要となっている。
- しかし、現状をみると、若年層を中心にキャリアビジョンについて考えたことがない者³²やキャリアに不安を感じている者が多い³³。キャリアプランに関しては、全世代を通じて会社に提示してもらうことより、自分で考えることを望む者が多いものの、20 代、30 代は 40 代、50 代と比べて会社に提示してもらいたい者の割合が高くなっている³⁴。その背景には、キャリアプランを描くことの重要性を認識していない、キャリアプランの描き方がわからないということがあると考えられる。
- 労働市場や会社の状況、自分の能力等を適切に把握して、キャリアの目標を定め、それに向かって能力を開発することは、個人にとっては難しいことである。しかも雇用と仕事をとりまく環境の変化が激しくなる中では、状況の変化に応じてキャリア目標を修

³² 公益財団法人日本生産性本部「生産性年次報告 2023」2024 年によると、20~39 歳 1000 名について、キャリアビジョンを「明確にもっている」のは 10.8%、「漠然ともっている」のは 32.0%、「特に考えたことない」のは 57.2%。

³³ リクルートワークス「大手企業における若手育成状況調査報告書」2022 年によると、入社 3 年目までの従業員について、「このまま所属する会社の仕事をしていても成長できないと感じる」や「自分は別の会社や部署で通用しなくなるのではないかと感じる」といったキャリアに対する不安は感じていない者より感じている者の方が多くなっている。

³⁴ JILPT「就業者のライフキャリア意識調査」2021 年

正することが求められるので、それは一層難しくなる。そのためキャリアプランを作成し、定期的に振り返り、状況に応じて見直す等の労働者の取組を支援するキャリア形成支援を充実させることが重要であるが、特にキャリア形成について、考える機会の提供や、労働者の状況に合わせた「個別化」された伴走型支援の重要性が増している。

- 企業が個人に対するキャリア形成の伴走型支援を行うにあたっては、職場の上司の役割が重要であり、そのための施策として「上司による1on1ミーティング」が広がりを見せており³⁵。しかし上司は、仕事配分を決められ、働きの結果を本人にフィードバックできるというキャリアの被相談者としての長所を持っている一方で、仕事が忙しいためキャリア相談の負担が大きい、キャリアについての知識やスキルに個人差がある等の問題がある。そのため企業は上司のキャリア相談の負担を軽減する措置を講じるとともに、専門的な立場から上司のキャリア相談を支援する体制を整備することが必要であると考えられる。後者の専門的立場から支援する者としてはキャリアコンサルタントを考えられ、キャリアコンサルタントは職場の管理者を支援する上で求められる専門性を高める必要があると考えられる。また、企業が従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組であるセルフ・キャリアドックについて、周知を図り導入を促進することが重要である。
- キャリアコンサルタントについては、活動領域によって必要とされる能力が異なることから、領域ごとに求められる知識・能力を整理、体系化し、キャリアコンサルタントが活動領域に応じて必要な講習を受けられるようにすることが必要である。また、キャリアコンサルタントの専門性のレベルを、支援を受ける労働者が認識できるようにするために、キャリアコンサルタントの知識や経験を可視化し、公表する取組を進めるべきである。
- また、個人がキャリア相談を活用する上でのハードルを下げるためには、相談の申し込み方法、被相談者、相談できる内容、相談後のフォローといった相談プロセスの可視化を図るとともに、個人の求める条件を満たす被相談者の確保が必要である。個人の求める被相談者の条件の一つとして、被相談者が同世代であるということも考えられる。その場合には、若者は若年層のキャリアコンサルタントを求めるということになるが、20代、30代のキャリアコンサルタントは少なく、若年層に対するキャリアコンサルタント資格の取得促進が必要になる。また、相談者と被相談者の関係だけでなく、相談者同士の横のつながりも重要であると考えられる。
- さらに、キャリア相談については、所属する企業には相談しにくい内容も考えられることから、企業が提供するキャリア相談以外に、個人がアクセスできる社外のキャリア相談の環境を整えることが重要である。
- 日本は諸外国と比べて、キャリアの助言や支援をしてくれる人間関係をもつ労働者が

³⁵ 厚生労働省「能力開発基本調査」（令和5年度）によると主体的なキャリア形成に向けて実施した取組みの内容として65.8%が「上司による定期的な面談の実施（1on1ミーティング等）」をあげている。

少ないなど、労働者がキャリア相談の機会を十分に活用できていない現状がある。したがって、学校教育等を通して若い年代からキャリアを相談する力を獲得することを促すことも重要であると考えられる。

② 個人の能力開発支援

- 労働者が能力開発を行う上で、自己啓発は企業から提供される職業訓練とともに重要な方法である。しかし、自己啓発を行う労働者は 34.4%³⁶にとどまり多いとは言い難い現状である。自己啓発を行う上での問題点としては、仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない、家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がないという時間的制約とともに、自分の目指すべきキャリアがわからない、どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なのか分からぬなどの理由をあげる者が多くなっており、キャリアプランを描くための支援の重要性が窺える。
- 労働者が自発的に教育訓練に専念するために仕事から離れる場合には、訓練期間中の生活費を支援する仕組みがないことが問題になる。この点については、労働者の主体的な能力開発を支援する観点から、労働者が離職せずに生活費等への不安なく教育訓練に専念できるように、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金が創設されたところである（令和 7 年 10 月施行）。このような労働者が自ら学びキャリアを形成していく基盤を整えるには、企業を後押しする取組を促進することも重要である。また、教育訓練休暇制度の普及に向けた支援の推進、教育訓練給付金指定講座の拡大を図るなどの支援策を充実させることとともに、労働者が自ら学び、スキルを高めていく機運を醸成する取組も重要である。

（3）企業の人才開発への支援の充実

労働供給制約が強まり、企業の人才確保が難しくなる中で、従業員のスキルの向上を図り、労働生産性を向上させていくことがこれまで以上に重要になっている。また、人材育成の取組は人材の確保・定着を図る上でも重要性を増している。

労働生産性の向上を図るには、職業訓練とともにその成果を労働生産性の向上に結びつける人事制度等の周辺の仕組みを整備すること、DX 化を推進する人材の育成等の取組を進めることが重要であるので、それへの支援を強化することが重要となる。特に、大企業と比べて経営基盤が弱く、単独で人材開発を行うことが難しい中小企業に対する支援を強化することが必要である。

³⁶ 厚生労働省「能力開発基本調査」（令和 5 年度）

① 人材開発の質を高める環境整備

- 人材確保が難しくなる中で、企業は従業員のスキルの向上や、DXによる業務効率化を図ることを通じて労働生産性を向上させていくことが一層必要となってきている。
- OFF-JT の実施率を見ていくと、新型コロナウイルス感染症が流行した令和 2 年度に低下し、令和 3 年度以降は、正社員の実施率が徐々に上昇する傾向にあるものの、未だ感染症流行期前の水準に届いていない。また正社員と比べて、正社員以外の方が感染症流行前からの落ち込みが大きくなっている。一方、個人調査を見ていくと、OFF-JT を受講した労働者の割合は正社員・正社員以外ともに令和 3 年度以降は上昇傾向であり、令和 5 年度にはコロナ前の令和元年水準に近づきつつある³⁷。
- 企業規模別に OFF-JT の実施率を見ていくと、規模が大きい方が OFF-JT 実施率が高くなっている。また、個人調査についても企業規模別に見ていくと、従業員数 49 人以下の企業の正社員については、令和元年調査から令和 5 年調査にかけて受講率が大きく伸びている。同期間の従業員 49 人以上の企業の OFF-JT 実施率の伸びと比べて、従業員の受講率の伸びが大きいことから、OFF-JT を行っている事業所においては、対象従業員を拡大しているということが考えられる。
- OFF-JT の対象と内容について見ていくと、OFF-JT を受講しなかった者のうち、OFF-JT を受講したいと思っている労働者の割合が 4 割を超えており³⁸。また、労働者は業務に関係の深い専門技術・知識の OFF-JT を望んでいる者が多い一方で、実際に受講している OFF-JT の内容は、ビジネスの基礎知識、管理監督能力、法令遵守に関する内容のものが多くなっている³⁹。このように見ると企業は OFF-JT の内容や対象者を改善する必要があると考えられ、それを促していくことが重要であると考えられる。
- 従業員の人材育成に関して「問題がある」とする事業所割合は 8 割弱と多く、その主な理由としては、指導する人材の不足 (57.1%)、人材育成しても辞めてしまう (53.2%)、時間の不足 (47.6%) があがっている⁴⁰。
- 労働供給制約が強まる中では、従来どおりの訓練を継続するだけではなく、限られた時間の中でより効果的な訓練を行っていくことが重要である。そのためには効果的な学習プログラムを整備していくことが重要であるのは勿論であるが、それとともに人材開発効果を高め、それを労働生産性に結びつけるための周辺の仕組みを整備することも重要な点である。この点については、能力開発を行っている企業のうち、効果を実感している

³⁷ 厚生労働省「能力開発基本調査」(平成 30 年度～令和 5 年度)

³⁸ JILPT 「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査」2025 年

³⁹ JILPT 「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査」2025 年

⁴⁰ 厚生労働省「能力開発基本調査」(令和 5 年度)

企業ほど、この周辺の仕組みの整備に取組んでいることが明らかになっている⁴¹。具体的には、能力開発の効果を実感している企業は、①従業員の技能習得のプロセスを支援する能力評価制度の導入、個人毎の育成計画の作成などの環境整備が進んでいる割合が高く、②身につけた能力を実務で発揮するための取組として、関連する部署・担当への配置転換や、プロジェクトチームの人選での考慮を行っている割合が高く、③昇給や昇進・昇格等の処遇に反映させている割合が高くなっている。

- 効果的な人材育成を行うためには、効果的な学習プログラムを整備するとともに人材育成の目標の明確化、人材育成のPDCAによるマネジメント体制の整備、習得したスキルを発揮できる仕事への配置、習得したスキルを反映させる処遇の整備など周辺の仕組みとの連動を図ることが有効であり、その構築を促す取組を進めるべきである。
- この周辺の仕組みの整備に関連して、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）においては、職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の作成を努力義務としているが、事業内職業能力開発計画を作成している企業、職業能力開発推進者を選任している企業はいずれも2割程度に留まっている⁴²。企業が効果的な人材開発を行うためには、事業内職業能力開発計画、職業能力開発推進者を普及・機能させていくことが重要であり、そのためには、事業内職業能力開発計画の記載モデルや好事例を示すことや、職業能力開発推進者が従業員に能力開発に関する情報を提供できるよう支援する取組を行うことが必要であると考えられる。
- また、企業が効果的な訓練を行っていく上では、好事例の共有が有効であると考えられる。しかし、多くの企業にとっては自社に適した事例を探し、それを参考にして自社に合った効果的な人材開発施策を作ることは難しいので、企業の状況に合わせた「個別化」された伴走型支援の仕組みが重要になると考えられる。JEEDは生産性向上支援訓練を実施する中で、人材開発の計画段階から実行まで伴走支援を行っているところであるが、人材開発に専任者をおくことが困難な中小企業に対しては、事業戦略を踏まえて人材開発戦略を立てるという企画段階から人材開発について経営者等にアドバイスをするなど、より踏み込んだ対応を行っていくべきであると考えられる。
- さらに、企業の人材開発計画の作成や周辺の仕組みの整備等の面から伴走支援する専門人材の育成が重要である。キャリアコンサルタントが今後その専門人材の候補として考えられ、その場合には、人材マネジメント関連の他の専門家と協働して伴走支援する体制の整備が必要になると考えられる。
- 企業の人材開発の効果を最大限発揮するためには、労働者が人材開発の意義を理解し、意欲をもって学習に取組むことが大切であり、そのためには労働者が主体的にキャリアを形成する意識を持つことが必要である。この点に関連して国はキャリア面談とキャリア研修などを組み合わせて従業員の主体的なキャリア形成への取組を体系的・定期的に

⁴¹ 経済産業省、厚生労働省、文部科学省「2024年版ものづくり白書」

⁴² 厚生労働省「能力開発基本調査」（令和5年度）

支援する「セルフ・キャリアドック」の導入を進めてきたが、今後もこの取組を一層普及させていくべきである。また、企業が人材開発の効果を高めるためには、企業の人材開発戦略と個人のキャリアプランを摺り合わせ、適切な人材開発機会を提供していくことも重要である。

② デジタル技術の活用による労働生産性の向上と個人の能力の最大化

- 企業、個人ともに、職業訓練、自己啓発を行う上での課題の上位に余裕・時間がないことをあげているが、総労働時間は減少傾向にあり、働き方の多様化も進んでいる中で、人材育成の困難さが増している。
- 限られた労働時間を最大限活用し、生産性を向上するためには、①で述べた人材開発の効果を高める取組とともに、AI 等のデジタル技術を活用することでタスクの精度の向上や効率化を図り、DX の導入等により作業の省力化を進めて時間を生み出し、それを人材開発や DX 等による効率化に適さない業務に充てることで、生産性を高めていくことが必要である。
- 日本企業、中でも中小企業は DX が進んでいない現状にあり、多くの企業が DX を進める上での課題として DX を推進する人材の育成をあげている⁴³。また、既存の業務プロセスに大きく影響を及ぼすので、DX のメリットに対する従業員の理解を促すことや、従業員全体の IT リテラシーを高めることも重要であると考えられる。
- DX を推進する人材については、日本企業は社内人材を活用するケースが多くなっているが⁴⁴、米国企業と比べると、技術研修、DX 案件を通じた OJT、資格取得の支援などによる DX 推進者のスキル向上への支援は十分に行われていない⁴⁵。
- また、日本企業は米国企業と比べて従業員全体の IT リテラシーを把握し、その改善のための研修を実施する割合が低い。そのため、これからは従業員の IT リテラシーの向上への企業の取組を支援していくことが重要であると考えられる。
- DX 導入のきっかけは、大企業では従業員からの要望が最も多く、それ以外にも、経営者・役員の発案、グループ企業・取引先からの要請など多様であるが、中小企業は経営者・役員の発案が中心である。DX については、何からはじめてよいか分からないといった中小企業も多く、主な発案者となる経営者・役員に対して、DX の企画や DX 関連の人材育成の支援を行っていくことが必要である。JEED は生産性向上支援訓練において DX 関連の人材育成支援を行っているが、中小企業への経営支援関連の取組とも連携して、より踏み込んだ支援を行っていくべきである。

⁴³ 独立行政法人中小企業基盤整備機構「中小企業の DX 推進に関する調査」2023 年

⁴⁴ IPA 「DX 白書 2023」、JILPT 「ものづくり産業における DX と人材育成に関する調査」2025 年

⁴⁵ IPA 「DX 白書 2023」

③ 中小企業に対する人材育成の支援

- 企業規模別に OFF-JT、計画的 OJT の実施率を見ていくと、大企業と比べ、中小企業の人材開発への取組は低調となっている。また、技能継承の取組についても、若年・中堅への教育訓練によるノウハウ伝承、技能・ノウハウのマニュアル化やデータベース化、仕事のやり方の変更、技能・ノウハウの絞り込みといった積極的な対策をとる企業は中小企業では少ない。
- 中小企業は人材育成に取組むにあたって、離職率が高いことに加えて人材開発の専任者がいないことが多いため人材開発に計画的に取組むことが難しい、受講者数が少ないため社内で OFF-JT を企画しにくい、研修を受けている間の代替要員の確保が難しいなどの問題が生じ易いと考えられる。
- そのため経営方針に基づいて人材育成の計画を策定し実施できるよう、専門家が中小企業に対して「個別化」された伴走型支援を行うことが効果的である。
- また、中小企業は OFF-JT として、外部の教育訓練機関を利用する機会が多くなると考えられるので、外部の教育訓練機関に関する情報を得られるよう支援することも重要であると考えられる。
- また、②でも述べたように、中小企業は DX が進んでいない企業や、DX を進めるにあたって何からはじめたらよいのかわからない点を課題としてあげる企業が多く、また DX の発案の多くは経営者・役員である。そのため中小企業の DX への支援を行うことが必要であり、その際には経営者の DX 知識を高めるための取組が重要である。
- さらに、中小企業の人材育成に関する課題を踏まえると、1 社では人材開発に十分対応することが難しいということも想定されることから、産業・地域等の単位で複数の企業が集まり「共同・共有化」した人材育成を促し支援することも考えるべきである((4) ①にて記述)。

(4) 人材開発機会の拡大、技能の振興

労働者がキャリア形成を図るために、能力開発機会にアクセス可能であることが必要であるが、中小企業を中心に課題は多い。

労働市場や企業内でのスキル等の「見える化」と合わせ、企業、産業・職業、社会全体のそれぞれの段階で、AI など技術の進展や、労働力需給の状況等を踏まえつつ、職業訓練機会の充実が図られることが重要である。

また、今後 AI・ロボット等の技術の活用が進むと、労働者は人の判断が求められる仕事、人でしかできない現場の仕事に就くことが増え、それらに求められる技能を習得する重要性が高まる見込まれるため、2028 年に日本で開催される技能五輪国際大会も契機として、

多くの若者がそうした技能に目を向けるよう振興していくことも重要である。

① 人材開発機会の充実

- 労働者にとっての主要な人材開発機会としては、企業が提供する OJT と OFF-JT の機会、公共職業訓練や求職者支援訓練等といった公的機関等が提供する人材開発機会、労働者が自ら学ぶ自己啓発の機会がある。
- 企業が行う人材開発については、OFF-JT で最も多いのは社内研修であり、次いで、民間教育訓練機関、親会社・グループ会社の行う研修の順となっている。また、個人が行う自己啓発の最も多い方法は e ラーニングによる学習であり、次いで、専門書等による自学・自習、社内外の勉強会・研究会への参加、民間教育訓練機関の講座受講となっている。OFF-JT、自己啓発の両面で多く利用されている民間教育訓練機関については、小規模事業者が多いとともに立地に地域的な偏りがあるとの特徴がみられる。
- 公的機関等が提供する人材開発では、地域職業能力開発促進協議会で地域の実情に応じた職業能力の開発及び向上の促進のための取組等について協議することとされている。これからは AI など技術の進展や市場ニーズを踏まえた訓練機会の充実を図ることが求められることを踏まえ、協議会の機能として、さらにどのようなことを発揮することが考えられるか検討すべきである。また、労働者が働きながらスキルの向上を図ることが重要となっているため、在職者の能力開発を支援するための方策の検討を進めていくべきと考えられる。
- 実習機会や就労機会を組み込んだ訓練政策は、積極的労働市場政策として効果が大きいことが実証分析でも明らかにされている⁴⁶にもかかわらず我が国では普及が進んでいない。実習併用職業訓練などの実務経験を組み合わせた訓練については、入社したばかりの新人訓練として導入する場合は、体系立った訓練が行われるため受講者の長期的な能力発揮が期待できることに止まらず、他の従業員のスキル、モチベーションの向上、全社的な人材育成体制整備の進展という波及効果があったことが確認されている⁴⁷。しかし他方では、実務経験を組み合わせた訓練に対する公的助成を行う際には実務訓練を行った証拠となる書類を確認することが不可欠となるが、企業にとっては OJT による訓練の内容を記録することが煩雑である、繁忙期との兼ね合いで訓練期間を十分に確保することが困難であるといった課題が指摘されている⁴⁸。しかし、この取組が前述の全社的な人材育成体制整備の進展をもたらすのは、アドバイスを受けながら実施する訓練計画策定のプロセスでもある。このような課題や認識も踏まえつつ、実務経験を組み合わせた訓練機会を拡充するためにどのような方策がとり得るのか検討すべきである。

⁴⁶ E.L.Yeyati,M.Montane,L.Sartorio(2019)[What Works for Active Labor Market Policies?]Center for International Development at Harvard University Working Paper No.358

⁴⁷ JILPT「労働政策研究報告書 No.153」2013年

⁴⁸ 櫻井純理「中小企業の教育訓練と雇用管理に対するジョブ・カード制度の影響」,2012年

- また、(3) ③で述べたとおり、中小企業は単独では人材開発に十分対応することが困難な実態があることを考えれば、人材ニーズが重なる産業・地域等の単位で複数の企業が集まり「共同」で人材育成に取組み、指導者や設備といったリソースを「共有化」していく仕組みを作ることが重要である。中小企業では、人材開発を行うメリットを理解しつつも、人材育成の計画を作るコストが大きい、少人数を対象とするため OFF-JT の効率性が悪い、従業員が訓練で職務を離れる際の代替要員の確保が難しいなどの課題から、訓練が行われなくなるということが考えられる。そのため、指導者、訓練設備、訓練のノウハウの共有化が図れる、共通する課題の対応策が共有できる、企業間の相互理解が進み企業間連携やサプライチェーンが強化され、産業の競争力の向上へつながる等の効果が期待できることから、人材育成の単位を企業単独から人材ニーズが重なり開発するスキルを共有できる複数の企業に拡大することが有効である。さらに今後は、人材の獲得がますます難しくなるので、業界全体で人材を養成する取組を進めが必要になり、それは個別企業の利益にもつながると考えられる。また、(1) ①労働市場におけるスキルの標準化と見える化で述べたスキルの標準化は、産業・地域等の単位の複数企業による人材育成を支える機能を果たすことになる。
- このような仕組みの構築を促す一つの方法としては、事業主の団体やその連合体、職業訓練法人等が職業訓練を行う場合に、都道府県知事が認定を行う認定職業訓練⁴⁹の仕組みがある。これまで建築、金属・機械加工等の幅広い分野において⁵⁰中小企業の新入社員レベルから中堅社員レベルを対象として、受講料が安い、研修時間の長いコースを提供する事例や、一つの企業では対応しきれない技能承継の問題に対応するために、

⁴⁹ 認定職業訓練とは、事業主等が行う訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合して行われるものについて、都道府県知事の認定を受けたもの。中小企業事業主等が認定職業訓練を行う場合、運営費や施設・設備費について補助金が受けられる。

⁵⁰ 例：倉友会連合会、一般社団法人日本鍛造協会

○ 倉友会連合会

大手建設会社の施工部門から独立した会社や取引関係のある会社が設立。2025 年 5 月時点で 725 社が参加。生産性向上のための研究、工事施工上の連携と相互協力、大手建設会社との意見交換、会員に対する雇用促進・改善に係る支援および職業訓練等を行っている。認定職業訓練である土木技能者スキルアップ研修（土木 ICT・DX コース）では、3 日間（19 時間）の課程で、土木の ICT・DX（ドローン測量、ICT 建機の施工デモ、無人化自動化技術 etc）を体験、知識を取得するほか、メタバースによる技能演習を体感する。

○ 一般社団法人日本鍛造協会

日本鍛造協会は、認定職業訓練実施校として体系的な人材育成事業を行うほか、JEED の生産性向上支援訓練を受託するなど幅広い人材育成を行っている。

認定職業訓練としては、技能検定 1 級及び 2 級に対応するコース（9 回の通信とスクーリングの組み合わせで 10 ヶ月）のほか、現場学習やグループ討議などを行い技術全般の知識を深める実践型人材養成コース（1 泊 2 日 × 10 回（106 時間））や、マネージャー育成コース（1 泊 2 日 × 13 回（143 時間））も行っている。

地域の同種企業が共同して OFF-JT を企画し対応した事例等が見られた⁵¹ものの、近年、認定職業訓練施設数、訓練生数ともに減少しているところである。認定職業訓練の仕組みの活性化を図るとともに、産業・地域単位での複数企業の連合体が「共同」で人材育成を行う効果的な仕組みを進める方策について検討すべきである。また、産業・地域等の単位で複数の企業が集まって行う訓練について、好事例を広げる取組も重要である。

- さらに、日本はメンバーシップ型の雇用システムをとり、社内で人材を育成することを重視する企業が多いが、これからは経済社会が大きく変化する中で、労働者に求められるスキルは企業を超えて必要とされるスキルの部分が大きくなり、企業の枠を超えて産業・職業等の単位で人材を評価し育成する仕組みを整備することが必要になると考えられる。そのため、企業は、業界等で働く人材は業界等で共有する財産であり、共に育成していく必要があるという意識を持つことが重要であり、この共有意識の醸成に資する取組を検討することが必要である。人材の評価については、令和 6 年 3 月に創設された団体等検定制度の活用の促進を図る、人材の育成については、産業・職業で必要とされるスキルを学習できるように教育訓練給付金の指定講座の拡大を図る等の方策を考えられる。
- また、労働者に対するマンツーマンのコーチングやフォローを行うことで職業訓練効果が高まることが実証分析で明らかにされている⁵²。(2) ①において企業の訓練が効果的に行われるには個人のキャリア意識が形成されていることが重要であると指摘した。それらを踏まえると、個人が勤め先以外においてもキャリアプランを考えるためのキャリア相談を利用でき、コーチングやフォローを受けながら職業訓練に取組める体制を構築することが望ましい。その際には、労働者のスキル等の情報や職業訓練機会の情報が必要になるため、キャリアの被相談者が、それを活用できる仕組みを構築する必要があると考えられる。

② 民間教育訓練機関が提供する訓練機会の充実と質の確保

- 日本の職業訓練の提供体制において、民間教育訓練機関は大きな役割を担っている。41%程度の事業所が OFF-JT の実施方法として民間教育訓練機関を活用し、個人が行う自己啓発においても 15%程度の者が民間教育訓練機関の講座を受講している⁵³。また、公共職業訓練のうち約 7 ~ 8 割程度は民間教育訓練機関が実施を担っている。
- このような状況を考えれば、民間教育訓練機関の訓練の質の向上を図ることは大変重要である。今般、「公的職業訓練の在り方に関する研究会」において、平成 23 年 12 月

⁵¹ 大木栄一「認定職業訓練（共同職業訓練）が提供するサービスの規模・構造と課題」,2013 年

⁵² E.L.Yeyati,M.Montane,L.Sartorio(2019)[What Works for Active Labor Market Policies?]Center for International Development at Harvard University Working Paper No.358

⁵³ 厚生労働省「能力開発基本調査」(令和 5 年度)

に策定された「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」（以下「民間訓練ガイドライン」という。）の見直しの検討がなされたところである。令和7年5月の議論のとりまとめにおいては、PDCAサイクルによる運営を推奨する民間訓練ガイドラインは、民間教育訓練機関が行う訓練の質の向上を促す仕組みとして有効であると考えられ、この取組を続けていくべきであること、民間教育訓練機関にPDCAサイクルによる運営改善を推奨していく上では、民間教育訓練機関がそれに取組むように動機付けを行い、訓練の受講者が、民間教育訓練機関がその取組を行っていることを認識できるように、ガイドラインに沿った運用を行っている機関を評価する適合事業所認定の仕組みを続けるべきであることが示された。

また、適合事業所認定の審査については、民間教育訓練機関に小規模事業所が多いこと、求職者支援訓練を担う多くの事業所が小規模事業所であること等を踏まえて、小規模事業所を含めた多くの事業所が適合事業所認定に申請できる仕組みを検討すべきであることや、適合事業所認定を通じたPDCAサイクルの促進は、好事例の収集・提供や訓練のノウハウの伝授など他の訓練の質の向上の取組と合わせて行うことが望ましいこと、訓練の質の向上に対する取組を評価する観点から、適合事業所の認定は引き続き求職者支援訓練の選定において評価されるべきことなどが示された。

今後はこの議論のとりまとめの内容を踏まえて民間訓練ガイドライン関連施策の見直しを行い、民間教育訓練機関をはじめとする人材開発関係者の民間訓練ガイドラインや適合事業所認定制度についての認知を高め、多くの民間教育訓練機関がPDCAサイクルによる運営改善を通じて訓練の質の向上を図ることで、我が国全体の訓練の質の向上が促進されるよう、関連施策の普及に努めていくべきである。

- また、民間教育訓練機関が提供する訓練が労働市場のニーズに応えたものになるように、民間教育訓練機関が訓練のニーズ把握を行うことを促進すべきである。民間訓練ガイドラインにおいても、訓練のニーズ把握を行うことを求めているところであり、様々なニーズ把握のための取組を支援することが重要である。
- さらに、民間教育訓練機関が行う職業訓練の効果について適切な評価を行うことが重要であり、そのためには、訓練内容と訓練成果に関するデータの分析が必要であるので、それを可能にするデータベースの整備を検討すべきであると考えられる。

③ 技能五輪国際大会を契機とした技能の振興

- 今後AI・ロボット等の技術の進展が進む状況において、人の判断が求められる仕事や人でしかできない現場の仕事に求められる技能の重要性が高まると見込まれる。しかし他方では、若者の人口の減少や、大卒者の増加などを背景にして、現場人材や技能者を目指す若者が減少しており、大きな課題となっている。
- 現場人材や技能者の魅力を高めるためには、仕事・スキルの「見える化」を進めて処

遇改善を図ることが重要であるが、それとともに産業・企業が仕事の魅力の発信に取組むことも重要である。

- このような状況下において、2028 年の技能五輪国際大会の開催地が日本・愛知県に決定したところであり、これを契機として、関係省庁や業界団体、技能士等とも連携しつつ、中学・高校生の段階から技能を尊重する機運を醸成するとともに、技能労働者のスキル向上に向けた取組の強化を進めるべきである。また、卓越した技能を身につけた技能者が社会的に評価されることは、技能の世界で活躍する職人や技能の世界を志す若者に目標を示し、技能者の地位と技能水準の向上につながるものであるため、「卓越した技能者の表彰」制度をより普及させていくことや、業界団体や学会等における表彰や評価といった活動が進むことが望まれる。さらに、我が国の産業・企業の国際競争力を高めるためには技能労働者の人材育成の取組をより一層推進していくべきである。

IV 多様な労働者の人材開発策

仕事と家庭の両立を重視するなど働く意識の変化を背景にして、労働者の求める働き方は多様化している。今後、労働供給制約が強まる中では、労働参加を進め就業者一人一人がスキルを向上させてその持てる力を發揮し、生産性を向上させ、ひいては処遇改善を実現していくことが一層重要となっている。また、AI・ロボット等の技術の進展が進む中では、その技術を駆使する能力や、デジタル技術の活用が進む中でも人の判断が必要な仕事、人でしかできない現場の仕事に求められる技能の重要性が高まっている。

スキル向上の機会が少ない非正規雇用労働者や中高年労働者、キャリア形成の初期段階にある若者などを包摂し、社会全体としてスキルを底上げしていくこと、現場人材を含む技能者の育成を進めることが必要である。

① 非正規雇用労働者への支援

- 計画的 OJT、OFF-JT の実施率については、正社員と正社員以外の間で大きな開きがある⁵⁴。OFF-JT 実施率については、新型コロナウイルス感染症が流行した令和 2 年度に低下し、未だ感染症流行期前の水準に届いていないが、正社員と比べて、正社員以外の方が感染症流行前からの落ち込みが大きくなってしまっており、正社員と正社員以外の間での職業能力開発機会の差が拡大していることが懸念される。育児等家庭での役割の増加等の理由から 30 代以降で非正規雇用労働を選択している女性も多い中で、継続的な能力開発機会の確保が課題にあがる。このような状況も踏まえると、非正規雇用労働者の人材開

⁵⁴ 厚生労働省「能力開発基本調査」（平成 30 年度～令和 5 年度）

発については、公的な職業訓練においても支援していくことが重要である。また、正社員と比べ雇用の流動性が高いことから、産業、地域等の単位で人材を育成し確保することが大切であり、それに対して有効であると考えられるⅢ（4）①で述べた人材ニーズの重なる産業・地域等の単位での複数企業による人材開発の取組を促すことが重要である。

- 前述のとおり企業の人材開発は正社員に重点が置かれてきたが、企業は人材不足の対応として「非正社員から正社員への登用を進める」「教育訓練・能力開発による現従業員の業務範囲の拡大」「非正社員の活用を進める」といった対応をとっており⁵⁵、労働供給制約が強まる中で、正社員以外の従業員に対する人材開発の重要性が増してくると考えられる。

非正規雇用労働者については、家事、育児や介護等家庭での役割が大きい者など仕事以外に時間を割きたい人が多くを占めていることから、人材開発の方法を考える際にも、この点を考慮し、オンライン訓練を組み合わせた方法により効果的・効率的に行なうことが求められる。令和6年度より、非正規雇用労働者等に対して、オンラインによる訓練やオンラインとスクーリングを組み合わせた訓練の試行事業を行っているところであり、この結果を踏まえて本格実施についての検討を行うべきである。

- 非正規雇用労働者等に対するオンライン訓練の実施については、委託可能な教育訓練機関の地域偏在も課題である。職業訓練等の機会が少ない非正規雇用労働者等が働きながら学ぶことで、より待遇の良い仕事に挑戦できるよう、こうした地域偏在の状況を踏まえて、また国及び地方の適切な役割分担に留意しつつ、都道府県による委託訓練に加えて、JEED を通じたオンライン訓練の全国展開を行うことを検討すべきと考えられる。

② 中高年労働者への支援

- 60歳以上で仕事をしている人の約9割が「70歳くらいまで」又はそれ以上まで働きたい意思を持っているなどを背景にして、65歳以上の就業率が上昇している。今後、就業者の年齢構成のうち60歳以上の割合が増加していくことが見込まれている。
- 60歳以上で仕事をしている理由としては「仕事そのものが面白いから」「自分の知識・経験を生かせるから」等、収入以外の理由が約5割となっている。労働供給制約が強まる中では、高齢期も視野に入れてキャリア形成を考え、職業人生の長い期間にわたって持てる力を発揮できるように労働者を支援していく必要性が高まっている。
- 一方で、人材開発の状況を年齢階層別に見ていくと、OFF-JT の受講率、自己啓発の実施率とともに、20代をピークに年齢があがるにつれて低下していく。また、自己啓発を実施した者における費用の補助を受けた者の割合については、50代から60代にかけて

⁵⁵ JILPT「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査（企業調査・労働者調査）」2020年

大幅に低下している。自己啓発の課題としては、高齢層は若年層と比べて仕事・家事・育児で余裕がないことをあげる割合が低いが、適当な教育訓練機関が見つからない、コース等の情報が得にくいという訓練機会の選択に関する項目の割合が高い。

- 中高年労働者の人材開発上の課題については、組織内における役割の変化への対応が求められること、若年層と比べて OJT、OFF-JT の機会が乏しいこと、デジタル化など時代の変化への対応が求められることがあげられる。同一企業に勤務を続ける場合であっても、管理職へと進めばマネジメントスキルが求められ、専門職へ進めば、技術進展へのキャッチアップ、技能伝承への対応が求められる。このような課題に対して、OFF-JT の受講機会等が減っている中高年労働者が十分に対応できるのかが懸念され、それへの対応策を考える必要がある。JEED の生産性向上支援訓練（ミドルシニアコース）では、「役割の変化への対応コース」「技能・ノウハウ伝承コース」を行っており、このような取組を今後も継続し充実させていくべきだと考えられる。
- また、新たなスキルを獲得して、新しい職務に挑戦する中高年労働者は、特に獲得したスキルを実践してみる機会が乏しいという課題に直面することが考えられる。III (4) ①に示したとおり、OJT と OFF-JT を組み合わせたデュアル訓練など、実務経験を組み込んだ訓練は高い効果が期待されるため、中高年労働者についても実務経験が得られる訓練機会を増やすことが重要である。企業の人材開発を助成する人材開発支援助成金の対象には認定実習併用職業訓練が含まれているが、特に職業人生の初期段階の職業能力形成に焦点を当てていることから、その対象が 45 歳未満に制限されている。今後、技術進展や職務の変化、就業意識の変化などにより、中高年労働者においても職種を変更し新たなスキルを獲得することが増えていく可能性も考えられることから、年齢制限について見直す必要があると考えられる。さらに、実務経験の機会を提供する施策として、35 歳以上の離職者訓練の修了生を対象とし、労働者派遣のスキームを活用してデジタル関連業務の実務機会を提供する、デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業が実施されており、その結果等も踏まえて、効果的な取組を進めていくべきである。
- 高齢期においては健康や家庭状況に応じて働き方の多様化が進むことに加え、職業を転換していく機会が増えることが想定される。労働者が高齢期にわたって望まれるキャリアを形成するには、III (1) で述べた労働市場におけるスキル等の見える化の情報や企業が発信する人材開発の情報等を活用して中年期からキャリアの棚卸を行い、生活設計を構想する取組を強化する必要がある。その際、同じ企業に継続して勤務する労働者であっても、勤務している企業を離れた視点を持つことや、同世代との企業を超えた横のつながりを持つことが大切であるので、所属する組織を超えて学ぶ越境学習や、横のつながりの機会の提供等も念頭に置き、中高年労働者のキャリア形成支援の方策を検討すべきである。

③ 若者への支援

- 現行の青少年雇用対策基本方針（令和3年厚生労働省告示第114号。運営期間は令和3年度～7年度）が策定された令和3年以降、若者人口が減少する中、大卒者は増加し続ける一方で、高卒者は令和に入り更に減少している。新規学校卒業者の求人倍率は上昇傾向であり、令和6年3月の高卒者に対する求人倍率は4倍近くになっている。また、卒業後3年以内に離職する者の割合については、高卒者及び大卒者において微増傾向となっている。
- 若者の職業意識については、一つの企業に長く勤める方がよいとする意識が低下し⁵⁶、自分の時間を持ち生活と両立できることや、休みを取りやすい、在宅勤務が可能など柔軟な働き方ができるこことを重視する志向⁵⁷が確認できる。
- 若者の有効求人倍率の高さや職業意識の変化により、労働移動が以前よりも容易に行われる状況が想定されるが、他方では、若者の中で転職に当たって特に何も準備をしていない者が6割程度を占め、20代については産業、職業に関する情報の収集を行う者が少ないと⁵⁸ことなどから分かるように、キャリアプランを持たない若者が多く、労働移動が必ずしも職業能力の向上につながらないことが懸念される。
- このような現状に対応するには、学生等の時期からの職業意識やキャリア形成意識の醸成が重要と考えられ、国、学校が連携し、在学段階からキャリアについて相談する機会を増やす等の取組が重要であると考えられる。また、キャリア形成意識の醸成には、若者同士の横のつながりを作ることが重要であると考えられ、中小企業等においては同世代の同僚がいないケースも少なくないことから、例えば地域や同業種の中で横のつながりを構築することも有効であると考えられる。
- 若者がキャリア形成意識の醸成に課題を抱える局面においては、企業が従業員の人材育成に関する方針や計画を策定し、キャリアに関する相談の機会の提供など従業員に寄り添った取組を実施することが有効であることから、こうした企業の取組を促進していくため、ユースエール認定制度がより活用されるよう、方策を講じていくことが重要である。また、企業を超えて地域等で若者を育てていく観点も重要であり、そのような人材育成の取組を支援することが必要であると考えられる。
- さらに、近年不登校児童生徒数が大きく増加する⁵⁹など、就労に当たって困難を抱える一定の層が確認でき⁶⁰、今後も増えていくことが懸念される中で、専門家による支援の強化や学校をはじめ多様な主体と連携したアウトリーチを含めた支援の充実を図るべきである。

⁵⁶ JILPT「大都市の若者の就業行動と意識の変容「第5回若者のワークスタイル調査」から」2022年

⁵⁷ 公益財団法人 日本生産性本部「生産性年次報告2023」2024年、ビッグローブ株式会社「ニューノーマルの働き方に関する調査」2020年

⁵⁸ 厚生労働省「令和2年転職者実態調査の概況」2021年

⁵⁹ 文部科学省「令和5年度 児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査結果について」2024年

⁶⁰ (公財)日本財団「発達特性のある学生の「困り感」実態調査」2025年

④ 現場人材のスキル向上と人材確保のための環境整備

- 現下の労働市場の状況をみると、有効求人倍率の水準の割には失業率が高いことから、雇用のミスマッチが人材不足を助長していると考えられる⁶¹。人材不足は労働生産性が低い分野で強いとの特徴が見られるが、それとともに新たな技術に対応した専門技術職に加えて、経済社会活動にとって不可欠な基盤となる分野で働く現場人材において人材不足が深刻化している。
- AI 等の新たな技術の活用や DX が進展する社会においては、事務やプログラム作成等の定型的タスク等の効率化が進み、いわゆるホワイトカラーの労働需要が減少することが予想されている。一方で、進歩が激しい AI・ロボット等を使いこなす仕事や人の判断が求められる仕事、人でしかできない仕事に求められる技能の重要性が増してくる。そうした新しい技能を身につけた現場人材の育成を強化していくことが重要になると考えられる。
- それとともに現場人材の確保と生産性の向上を図るには、現場人材のスキルの標準化・「見える化」を進めて処遇改善につなげ仕事の魅力を高めることと、デジタル技術を有する人材を活用して業務効率化・省人化を図ることの両者に戦略的に取り組むことが必要である。また、一定の資格や実務経験を持つ現場人材のデジタル化に必要なスキルの学びを支援する方策を強化すべきであると考えられる。
- 上記のような取組は、業界や業所管省庁と協力しながら進めていくことが重要であり、その進め方について改めて検討することが必要である。

V 終わりに

近年、AI の進化やデジタル化の進展等により産業構造がこれまでにないスピードで変化するとともに、働く人の構成や働き方も大きく変化している。こうした中で、人材開発政策は、企業・労働者双方の人材開発の取組を促進すること、労働供給制約への対応を図ること、労働者の自律的・主体的キャリア形成を促進すること、デジタル技術の進展等による産業構造等の変化へ対応すること等の課題に直面している。

本研究会においては、これらの課題に対処するこれから的人材開発政策を検討するにあたっては、個人・企業に対しては個々の状況に応じた伴走型の支援を行っていくことの重要性を示す「個別化」、一つの企業では行えない人材開発を、産業・地域等の単位で複数の企業が連携して行うことの重要性を示す「共同・共有化」、企業・個人が効果的な人材開発を行うには企業及び労働市場において職務・スキル・処遇・人材開発の情報を開示する

⁶¹ 総務省「労働力調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」（長期）

ことの重要性を示す「見える化」の3つの視点を持つことの重要性を強調した上で、具体的な政策の方向性について検討を行った。

今後、本報告書を契機に、労働市場における人材開発の基盤整備が推進され、個人がスキル向上や適職選択を行い、自己実現や待遇等の向上につなげていくこと、企業が労働生産性を高め、その成果を待遇や人材開発に適切に投資することで継続的に発展していくことを期待したい。

開催経過

第1回（令和7年1月27日）

- ・人材開発政策を取り巻く現状等について

第2回（令和7年2月20日）

- ・企業内の人材育成について

第3回（令和7年3月25日）

- ・労働市場における人材開発の基盤整備について

第4回（令和7年4月22日）

- ・人材開発と人材確保の関係について
- ・職業人生の長期化・多様な働き方が広がる中での人材開発・キャリア形成について

第5回（令和7年5月28日）

- ・今後の人材開発政策の在り方に関する研究会（議論のたたき台）について

第6回（令和7年6月20日）

- ・今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書（案）について

今後の人材開発政策の在り方に関する研究会 構成員等

(五十音順)

【学識者】

◎ 今野 浩一郎 学習院大学 名誉教授

大嶋 寧子 リクルートワークス研究所 主任研究員

黒澤 昌子 政策研究大学院大学 理事・副学長 教授

坂爪 洋美 法政大学 キャリアデザイン学部 教授

武石 恵美子 法政大学 キャリアデザイン学部 教授

宮地 弘子 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 職業能力開発原理ユニット 教授

山田 久 法政大学経営大学院 イノベーション・マネジメント研究科 教授

吉川 厚 関東学院大学 理工学部 教授

【訓練実施主体】

菅沼 聰人 東京都 産業労働局 雇用就業部 能力開発課長

吉岡 孝一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
求職者支援訓練部 次長

(◎：座長)

2028年技能五輪国際大会について

別紙3

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。※日本開催は21年ぶり。
- 2025年8月に組織委員会を設立し、関係機関と連携しながら2028年技能五輪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 WSI 総会 (開催国決定)	8月 組織委員会設立 (東京都内)	9月 上海大会	秋頃 日本大会の選手選考 (大会旗引継ぎ)	11月 開催

組織委員会概要

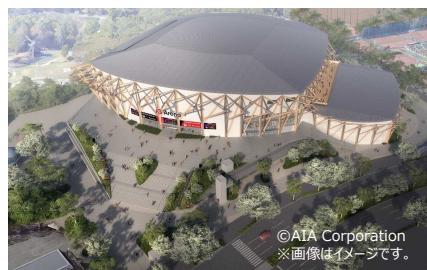
項目	概要
名称 (和文)	一般財団法人2028年技能五輪国際大会日本組織委員会 ※設立後1年を目途に公益財団法人へ移行予定
名称 (英文)	WorldSkills Aichi 2028
事務所	東京都新宿区神楽坂4-1-1
設立者	愛知県、中央職業能力開発協会

開催概要（想定）

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1,700人	その他関係者 約3,600人	来場者 約30万人（目標値）



愛知県国際展示場
(Aichi Sky Expo)



IGアリーナ
(愛知国際アリーナ) 1052

©AIA Corporation
※画像はイメージです。

技能五輪国際大会の概要

- 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。これまで日本では、過去3回国際大会を開催（1970年東京、1985年大阪、2007年静岡）。
- 国際大会はワールドスキルズインターナショナル（本部オランダ・WSI）により運営されており、89か国・地域が加盟（2024年9月時点）。
- 日本は中央職業能力開発協会（JAVADA）が加盟。**
- 直近では、2024年9月に第47回技能五輪国際大会（フランス・リヨン）が開催。日本からは47職種に55名の選手が参加し、金メダル5個、銀メダル5個、銅メダル4個を獲得。
- 今後の国際大会は、2026年9月に中国・上海、2028年11月に日本・愛知で開催予定。
- 2025年8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。

【これまでの開催国】

開催年	2007年	2009年	2011年	2013年	2015年	2017年	2019年	2022年	2024年
開催国	第39回日本 (静岡)	第40回カナダ (カルガリー)	第41回イギリス (ロンドン)	第42回ドイツ (ライプツィヒ)	第43回ブラジル (サンパウロ)	第44回アラブ首長国連邦(アブダビ)	第45回ロシア (カザン)	第46回15か国分散開催	第47回フランス (リヨン)
参加国・地域	46	46	48	52	59	59	62	56	60
競技職種数 (日本参加数)	47 (46)	45 (40)	46 (39)	46 (40)	50 (40)	51 (40)	56 (42)	61 (51)	59 (47)
参加選手数 (日本選手数)	812 (51)	845 (45)	925 (44)	986 (45)	1,189 (45)	1,251 (45)	1,348 (48)	989 (59)	1,313 (55)
日本の成績 (金、銀、銅)	金メダル数1位 (16、5、3)	金メダル数3位 (6、3、5)	金メダル数2位 (11、4、4)	金メダル数4位 (5、4、3)	金メダル数3位 (5、3、5)	金メダル数9位 (3、2、4)	金メダル数7位 (2、3、6)	金メダル数3位 (8、5、5)	金メダル数5位 (5、5、4)

【第47回大会の競技職種（59職種）】

日本は59職種のうち47職種に参加

赤字は第46回大会追加の7職種、青字は第47回大会追加の1職種、網掛けは日本選手未出場の12職種

※メダルの表記は第47回大会実績

建設・建築系（13）		アート・ファッショント系（6）		情報通信系（7）		製造エンジニアリング系（19）				サービス系（8）		輸送系（6）	
タイル張り	配管 敢	貴金属装身具 銅	情報ネットワーク施工	産業機械 金	製造チームチャレンジ 銀	メカトロニクス 銀	美容/理容 金	自動車板金 金					
電工 敢	れんが積み	フラー装飾 敢	モバイルアプリケーション開発 敢	機械製図CAD 銅	CNC旋盤 銀	CNCフライス盤 敢	ピューティーセラピー 敢	航空機整備					
左官	広告美術	洋裁	業務用ITソフトウェア・ソリューションズ 敢	溶接 敢	電子機器組立て 敢	工場電気設備 敢	洋菓子製造 敢	自動車工 敢					
家具	建具	グラフィックデザイン	ウェブデザイン	自律移動ロボット 敢	構造物鉄工 銅	インダストリー4.0 赤	西洋料理 敢	車体塗装 金					
建築大工 敢	造園 銀	ビジュアル販売促進	ITネットワークシステム管理 銀	化学実験技術	水技術	3Dプリント 赤	レストランサービス 敢	重機メンテナンス					
冷凍空調技術 敢	建設コンクリート施工	3Dデジタルゲームアート 敢	クラウドコンピューティング 敢	工業デザイン技術	光電子技術	再生可能エネルギー 金	看護/介護	物流貨物輸送					
デジタルコンストラクション			サイバーセキュリティ	ロボットシステムインテグレーション 敢									

報道関係者 各位

令和7年8月7日

【照会先】

一般財団法人2028年技能五輪国際大会日本組織委員会

事務総長 小林 洋司

事務局長 花咲 恵乃

総務部長 花木 俊敬

(電話番号) 03(6265)0960

人材開発統括官付能力評価担当参事官室

参事官 飯田 明子

2028年技能五輪国際大会準備室

室長 大村 倫久

室長補佐 三浦 淳一

(代表電話) 03(5253)1111(内線5880)

(直通電話) 03(3595)3378

「一般財団法人 2028 年技能五輪国際大会日本組織委員会」を設立しました

2028 年に日本（愛知県）で開催される第 49 回技能五輪国際大会の準備・運営等を担う「一般財団法人 2028 年技能五輪国際大会日本組織委員会」を、下記のとおり、本日設立しました。

設立にあたり、設立時理事会、第 1 回理事会と第 1 回評議員会を開催し、組織委員会の設立や運営に必要な事項等について決定しました。

会議終了後に開催した設立記念イベントでは、特別顧問の福岡厚生労働大臣から挨拶を行い、また、2024 年に開催された第 47 回技能五輪国際大会（フランス・リヨン大会）で金メダルを獲得された星野悠音様（トヨタ自動車株式会社）、濱吉優希様（株式会社 E-standard）からメッセージをいただきました。

記

1 一般財団法人 2028 年技能五輪国際大会日本組織委員会

(1) 役員等（役職順・氏名五十音順。敬称略）

会長 筒井 義信（一般社団法人日本経済団体連合会会長）

会長代行 大橋 徹二（中央職業能力開発協会会长）

大村 秀章（愛知県知事）

副会長 有馬 浩二（愛知県経営者協会会长）

輪島 忍（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長）

事務総長 小林 洋司（中央職業能力開発協会理事長）

事務局長 花咲 恵乃（一般財団法人 2028 年技能五輪国際大会日本組織委員会）

理事 有吉 伸人（株式会社 NHK エンタープライズ代表取締役社長）

大関 東支夫（一般社団法人全国技能士会連合会会长）

多 忠貴（全国専修学校各種学校総連合会会長）
可知 洋二（日本労働組合総連合会愛知県連合会会長）
勝野 哲（一般社団法人中部経済連合会会長）
小林 健（日本商工会議所会頭）
鳴尾 正（愛知県商工会議所連合会会長）
中山 拓也（エクシオグループ株式会社アクセスエンジニアリング本部
中央技術研修センタ所長）
新浪 剛史（公益社団法人経済同友会代表幹事）
幡野 徳絵（タカラベルモント株式会社タカラ・インターナショナル
エステティックカレッジ講師）
森 洋（全国中小企業団体中央会会长）
森 義久（全国商工会連合会会長）
守屋 文俊（公益社団法人全国工業高等学校長協会理事長）
山口 高広（愛知県中小企業団体中央会会长）
芳野 友子（日本労働組合総連合会会長）
監 事 池田 千絵（名川・岡村法律事務所弁護士）
岡村 俊克（岡村俊克公認会計士事務所公認会計士）
評 議 員 國分 泰雄（学校法人ものつくり大学学長）
宗宮 徳昌（中央職業能力開発協会常務理事）
武石 恵美子（学校法人法政大学教授）
古本 伸一郎（愛知県副知事）
特別顧問 福岡 資磨（厚生労働大臣）

（2）事務所所在地

東京都新宿区神楽坂四丁目 1－1

2 設立記念イベント

日 時：令和7年8月7日（木）14:30～14:50

場 所：経団連会館（千代田区大手町1－3－2）4階 ダイアモンドルーム

出席者：一般財団法人2028年技能五輪国際大会日本組織委員会 役員等（うち19名）

福岡 資磨 厚生労働大臣

第47回技能五輪国際大会（フランス・リヨン大会）金メダリスト

星野悠音：車体塗装職種（トヨタ自動車株式会社）

濱吉優希：美容/理容職種（株式会社E-standard）

内 容：会長挨拶（筒井経団連会長）

開催県知事挨拶（大村会長代行）

特別顧問挨拶（福岡厚生労働大臣）

メダリストからのメッセージ

記念撮影

3 その他

2028年技能五輪国際大会の詳細は、以下のウェブサイトをご覧ください。
<https://worldskills.jp/worldskillsaichi2028/>



・記念撮影



・会長挨拶（筒井経団連会長）



・開催県知事挨拶（大村会長代行）



・特別顧問挨拶（福岡厚生労働大臣）



・第47回技能五輪国際大会（フランス・リヨン大会）金メダリストからのメッセージ
星野 悠音様：車体塗装職種
(トヨタ自動車株式会社)

濱吉 優希様：美容/理容職種
(株式会社 E-standard)



・フォトセッション

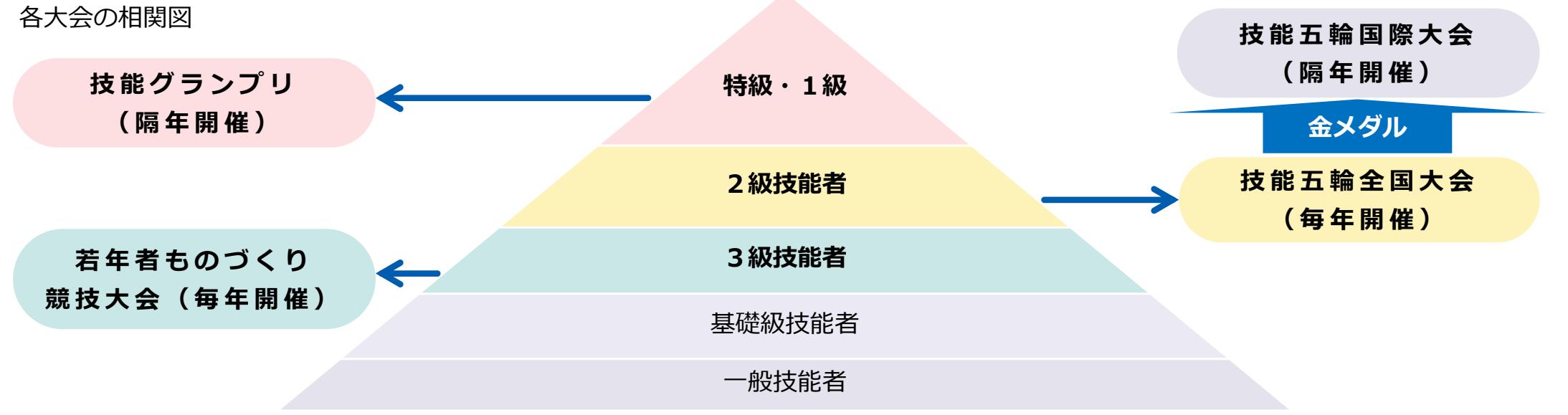


各種技能競技大会の概要

若者の就業意欲の喚起や円滑な技能継承に資するため、技能五輪全国大会をはじめとする各種技能競技大会を推進。

	若年者ものづくり競技大会	技能五輪全国大会	技能グランプリ
目的	技能を習得中の若年者に目標を付与し、技能を向上させることにより、 <u>若年者の就業促進を図り</u> 、併せて若年技能者の裾野の拡大を図る	青年技能者がその技能レベルの日本一を競うことにより、国内の青年技能者の水準向上を図り、併せて技能尊重気運の醸成を図る（技能五輪国際大会の前年度大会は翌年度の国際大会の予選を兼ねる）	技能士の技能の一層の向上を図るとともに、その熟練した技能を広く国民に披露することにより、その地位の向上と技能尊重気運の醸成を図る
対象	職業能力開発施設、工業高等学校等において技能を習得中（技能検定3級程度）の原則 20歳以下の者で、企業等に就職していない者	技能検定2級相当以上の技能を有する原則 23歳以下の青年技能者	特級、1級及び単一等級の技能検定に合格した熟練技能士（年齢制限なし）
開催地と参加者数	令和6年度：群馬県 15職種 354名 令和7年度：香川県 15職種	令和6年度：愛知県 41職種 976名 令和7年度：愛知県 41職種	令和5年度：福岡県 30職種 379名 令和7年度：大阪府 30職種

各大会の相関図



第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

1. 物価上昇を上回る賃上げの普及・定着～賃上げ支援の政策総動員～

（2）三位一体の労働市場改革及び中堅・中小企業による賃上げの後押し

（三位一体の労働市場改革）

生成AIが人間の業務を代替することによって、将来的に一部の事務職等の労働需要が減少する可能性があることも考慮して、技術トレンドを踏まえた幅広い労働者に対する効果的なリ・スキリング支援に取り組む。具体的には、AIを含むデジタルスキルに関する教育訓練給付金対象講座を拡大するとともに、全国の非正規雇用労働者等がオンラインで職業訓練を受講することを可能とする。産学協働によるリ・スキリングプログラムについて、毎年約3,000人が修得できるよう、提供拠点・プログラムを拡充する。2028年技能五輪国際大会の日本開催の決定を契機として、現場人材のスキル向上と処遇改善のための環境を整備するとともに、スキルアップを目指す国民運動を開催する。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2025年改訂版（令和7年6月13日閣議決定）

※2028年技能五輪国際大会関係抜粋

II 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の推進

4. 地域で活躍する人材の育成と処遇改善

（2）AI等の技術の進展に応じた幅広い労働者のリ・スキリング

（中略）加えて、2028年技能五輪国際大会の日本開催を契機として、関係省庁や業界団体、技能士等とも連携しつつ、中学・高校生の段階から若年層に対する技能尊重の機運醸成を図るとともに、技能労働者のスキル向上に向けた支援策を強化する。

第11次職業能力開発基本計画(令和3年度～令和7年度)(概要)

別紙4-1

新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが予想される中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援する人材育成戦略として、職業能力開発施策の基本的方向を定める。

今後の方向性

産業構造・社会環境の変化を踏まえた 職業能力開発の推進

Society5.0の実現に向けた経済社会の構造改革の進展を踏まえ、IT人材など時代のニーズに即した人材育成を強化するとともに、職業能力開発分野での新たな技術の活用や企業の人材育成の強化を図る

労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進

労働市場の不確実性の高まりや職業人生の長期化等を踏まえ、労働者が時代のニーズに即したスキルアップができるよう、キャリアプランの明確化を支援するとともに、幅広い観点から学びの環境整備を推進する

労働市場インフラの強化

中長期的な日本型雇用慣行の変化の可能性や労働者の主体的なキャリア選択の拡大を視野に、雇用のセーフティネットとしての公的職業訓練や職業能力の評価ツール等の整備を進める

全員参加型社会の実現に向けた 職業能力開発の推進

希望や能力等に応じた働き方が選択でき、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、すべての者が少しずつでもスキルアップできるよう、個々の特性やニーズに応じた支援策を講じる

基本的施策

- 教育訓練給付におけるIT分野の講座充実に向けた関係府省の連携、公的職業訓練におけるIT活用スキル・ITリテラシー等の訓練を組み込んだ訓練コースの設定の推進
- オンラインによる公的職業訓練の普及、ものづくり分野の職業訓練におけるAR・VR技術等の新たな技術の導入に向けた検討
- 企業・業界における人材育成の支援、中小企業等の生産性向上に向けたオーダーメイド型の支援の実施
- 教育訓練の効果的実施等に向けた企業におけるキャリアコンサルティングの推進

- 企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援、夜間・休日、オンラインを含めた労働者個人がキャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備、キャリアコンサルタントの専門性の向上や専門家とのネットワークづくりの促進、企業の人才培养の取組への提案等に向けた専門性の向上
- IT利活用等の企業横断的に求められる基礎的内容を中心とする動画の作成・公開、教育訓練給付制度の対象講座に関する情報へのアクセスの改善
- 教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度の普及促進、社内公募制などの労働者の自発性等を重視した配置制度の普及促進

- 地域訓練協議会等を通じた産業界や地域の訓練ニーズを反映した職業訓練の推進、産学官が連携した地域コンソーシアムの構築・活用促進
- 技能検定制度・認定社内検定の推進、ホワイトカラー職種における職業能力診断ツールの開発、日本版O-NETとの連携
- ジョブ・カードの活用促進
- デジタル技術も活用した在職者・離職者、企業等への情報発信の強化

- 企業での非正規雇用労働者のキャリアコンサルティングや訓練の実施、求職者支援訓練の機会の確保
- 育児等と両立しやすい短時間訓練コースの設定、訓練受講の際の託児支援サービスの提供の促進
- 就業経験の少ない若者に対する日本版デュアルシステムや雇用型訓練の推進、地域若者サポートステーションにおけるニートや高校中退者等への支援の強化
- 高齢期を見据えたキャリアの棚卸しの機会の確保、中小企業等の中高年労働者を対象とした訓練コースの提供
- 障害者の特性やニーズに応じた訓練の実施、キャリア形成の支援
- 就職氷河期世代、外国人労働者など就職等に特別な支援を要する方への支援

このほか、技能継承の促進、国際連携・協力の推進(技能評価システムの移転、技能実習制度の適正な実施)に係る施策を実施する。また、新型コロナウイルス感染症の影響等により新たな施策が必要な場合には、本計画の趣旨等を踏まえて機動的に対応する。

職業能力開発基本計画

目次

第1部 総説

- 1 計画のねらい
- 2 計画の期間

第2部 職業能力開発をめぐる経済・社会環境の変化と課題

- 1 近年の労働市場の変化と課題
- 2 労働需要側の構造的な変化と課題
- 3 労働供給側の構造的な変化と課題

第3部 職業能力開発の方向性と基本的施策

- 1 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進
 - (1) IT人材の育成強化
 - (2) ITや新たな技術を活用した職業訓練等の推進
 - (3) 企業・業界における人材育成の強化
- 2 労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援
 - (1) キャリアコンサルティングの推進

(2) 自律的・主体的な学びの支援

3 労働市場インフラの強化

(1) 中長期の人材ニーズを踏まえた人材育成戦略

(2) 産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

(3) 技能検定・職業能力評価や日本版O-NETの推進

(4) ジョブ・カードの活用促進

(5) 職業能力開発施策に関する情報発信の強化

4 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

(1) 非正規雇用労働者の職業能力開発

(2) 女性の職業能力開発

(3) 若者の職業能力開発

(4) 中高年齢者の職業能力開発

(5) 障害者の職業能力開発

(6) 就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援

5 技能継承の促進

6 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

第1部 総説

1 計画のねらい

近年、日本経済は緩やかな回復基調にあり、雇用情勢も着実に改善していたが、令和2年からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により戦後最大の経済の落ち込みが生じており、今後も、同感染症の感染拡大が雇用に与える影響により一層注意する必要がある。

中長期的にみると、我が国は少子化による労働供給制約という課題を抱えている。こうした中、我が国が持続的な経済成長を実現していくためには、多様な人材が活躍できるような環境整備を進め、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要不可欠であり、そのためには、資本への投資に加えて、デジタル化や職業能力開発への投資を推進していくことが重要である。

職業能力開発施策をめぐる状況を見ると、産業構造のサービス経済化、Society5.0（必要なもの・サービスを、必要な人に、必要な時に、必要なだけ提供し、社会の様々なニーズにきめ細かに対応でき、あらゆる人が質の高いサービスを受けられ、年齢、性別、地域、言語といった様々な違いを乗り越え、生き活きと快適に暮らすことのできる社会）の実現に向けた経済・社会の構造改革等が進展しており、新型コロナウイルス感染症の影響の下で、社会全体のデジタルトランスフォーメーション（以下「DX」という。）の加速化が促進されるものとみられる。

また、人生100年時代を迎え、労働者の職業人生が長期化し、働き方もこれまで以上に多様化し、

労働者が生涯を通じて学び続ける必要性が高まっている。あわせて、新卒一括採用や長期雇用等に特徴付けられる日本型の雇用慣行も徐々に変化している。

こうした経済・社会環境の変化を的確に把握するとともに、それに伴う人材ニーズや働き方の変化に機動的に対応するリカレント教育等の職業能力開発施策が求められる。

また、我が国の経済成長の大部分が地域経済の成長に支えられていることを踏まえると、都会から地方への新たな人の流れをつくるなど、地域経済の更なる活性化を図ることが我が国全体の成長にとっても重要となる。

職業能力開発施策の展開に当たっては、企業における労使の職業能力開発の取組を基本として、経済・社会の動向の変化を踏まえつつ、事業主及び労働者の努力を支援するための施策の強化を図るとともに、国や都道府県に加えて、企業、民間教育訓練機関、学校等の地域のアクターを有機的に結びつけ、職業能力開発施策を一体的に実施していくことが重要である。

第10次職業能力開発基本計画では、人々が能力を高め、その能力を存分に発揮できる全員参加の社会と人材の最適配置を同時に実現することによって、我が国の経済を量の拡大と質の向上の双方の観点から成長させる「生産性向上に向けた人材育成戦略」と当該計画を位置付け、それに基づいて各施策を推進してきたところである。こうした取組については、その成果の検証や見える化に努めながら、引き続き推進することが重要である。一方、グローバル化による競争激化の

ほか、新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル技術の社会実装の進展等による労働需要の構造変化の加速化、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化など、労働者を取り巻く環境が大きく変化していくことが予想される中で、労働環境の変化に応じて労働者が主体的に能力の向上やキャリアの形成に取り組み、それを企業、国、都道府県等が支援することによって、一人ひとりの希望するライフスタイルの実現を図ることが重要である。

以上のような観点から、第11次職業能力開発基本計画（以下「本計画」という。）では、労働者に求められる能力の急速な変化と職業人生の長期化・多様化が同時に進行する中で、企業における人材育成を支援するとともに、労働者の継続的な学びと自律的・主体的なキャリアの形成を支援する人材育成戦略として本計画を位置付け、職業能力開発施策を実施していく。なお、新型コロナウイルス感染症の影響を含め、経済・社会情勢の変化等に伴って、本計画の対象期間中に新たな施策が必要となる場合は、本計画の趣旨等を踏まえて機動的に対応するものとする。

2 計画の期間

本計画の期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とする。

第2部 職業能力開発をめぐる経済・社会環境の変化と課題

1 近年の労働市場の変化と課題

近年、日本経済は緩やかな回復基調にあり、雇用情勢も着実に改善していた。新型コロナウイ

ルス感染症の感染が拡大する令和2年より前は、完全失業率（季節調整値）は、平成21年以降、徐々に低下し、令和元年は年平均で2.4%となっていた。また、有効求人倍率（季節調整値）は、平成30年8月に1.63倍となったが、令和元年後半からは米中貿易摩擦に伴う中国経済の減速の結果、製造業の生産活動が弱まったこと等の影響を受け、低下傾向にあった。幅広い産業で人手不足となっており、特に建設業、運輸業・郵便業、医療・福祉、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業等で不足感が強く、これらの産業における人手の確保が課題となっていた。

新型コロナウイルス感染症の感染が拡大した令和2年については、完全失業率は2.8%、有効求人倍率（実数（年平均））は1.18倍となっている。雇用情勢は、求人が底堅く推移する中、求人が求職を上回って推移しているものの、求職者が引き続き増加傾向にあり、厳しさがみられる状況が続いている。今後も新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響を、より一層注意する必要がある。

2 労働需要側の構造的な変化と課題

産業構造のサービス経済化、Society5.0の実現に向けた経済・社会の構造改革の進展、さらに、令和2年からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響の下における社会全体のDXの加速化等を背景に、労働需要においても構造的な変化がみられている。

長期的な産業構造の変化をみると、農林漁業等の第1次産業及び建設業や製造業等の第2次産

業から、サービス業等の第3次産業へと比重が移ってきており、産業構造のサービス経済化が進展する中、高齢化の進行を背景として、特に医療・福祉の就業者の割合が高まっている。今後の見通しとしても、鉱業、建設業、卸売・小売業等の就業者の割合が低下する一方で、医療・福祉の就業者の割合が高まることが見込まれている。

また、IT技術の進展が労働需要に及ぼす影響として、定型的な作業が多い職種の労働需要が減る一方、技術に代替されない職種の需要が高まることが予想される。職業大分類別に就業者の割合の変化をみると、販売従事者及び生産工程従事者の就業者の割合が大きく低下する一方、専門的・技術的職業及び事務従事者の就業者の割合の高まりがみられており、技術変化に伴う労働需要の変化に対応した人材育成が重要となっている。

特に、IT人材については、今後更に需要が高まるものとみられている。ビッグデータ等を通じたAI技術の利活用に関し、国際競争は激しさを増しており、様々な分野で従来の延長線上にないイノベーションが生み出されているが、我が国では、こうした動向への対応が遅れている。今後、新型コロナウイルス感染症の存在を前提とした社会が継続する可能性が高い中で、感染拡大の防止と経済活動の両立の実現に向けて、社会全体のDXの加速化が促進されるものとみられている。こうした変革の推進に必要なIT人材の確保は、合理的で効率的なIT投資やITシステムの運用・活用を実現し、また、様々な現場における生産性の向上につなげていくためにも、情報通信業だ

けでなく幅広い業種で重要なっている。

その一方で、我が国の教育訓練費は主要国と比較して少なく、民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合は、1980年代においては一貫して上昇していたが、1990年代以降横ばい又は低下傾向にある。また、雇用形態別にOJT・OFF-JTの実施状況をみると、非正規雇用労働者は正規雇用労働者に比べていずれの能力開発の機会も乏しくなっており、非正規雇用労働者の能力開発機会の確保に向けた取組が引き続き重要となっている。

新型コロナウイルス感染症により様々な面で構造変化が加速化する可能性がある中で、「失業なき労働移動」を目指していくためには、産業構造の変化に対応した一人ひとりへの能力開発が一層重要となっている。

3 労働供給側の構造的な変化と課題

少子化の進展に伴い、我が国的人口は平成20年の1億2808万人をピークに減少局面に入っている。今後も人口の減少傾向が続くことを前提とすると、労働投入量の増加により経済の供給力を拡大することには限界があり、我が国の経済規模を拡大するためには、一人ひとりの労働者の生産性を高めていくことが重要となる。

男女別の就業率の動向をみると、男性の就業率については、25歳から54歳までの年齢層ではおむね横ばいである一方、55歳から64歳までの年齢層では近年就業率が高まっている。就業意欲

に関する国際比較をみても、我が国の高齢者の就業意欲の高さがうかがわれる。人生100年時代の到来を踏まえ、高齢者の活躍を進める取組が求められる。

また、女性の就業率は、25歳から64歳までの全ての年齢層で上昇傾向にあるが、これは経済のサービス化が進む中で女性の労働需要が相対的に高まったこと等もあって、女性の労働市場への参入が進んだことが要因と考えられる。女性の非労働力人口のうち就業を希望している方は231万人（令和元年）にのぼるなど、女性の潜在的な労働力人口の規模に鑑みれば、女性の活躍を促進する取組を行うことで、我が国の経済を成長させる余地はまだまだ大きい。しかし、現状では女性の潜在的な労働力率と現実の就業率にはギャップがみられ、こうした取組が不十分であることが指摘されている。

労働者の平均勤続年数をみると、男女ともに長期化する傾向にある一方、平成23年以降、転職者数は緩やかに増加する傾向にあり、特に「より良い条件の仕事を探す」ことを目的とする転職が増加している（労働力調査）。また、高齢者の雇用が進む中で、今後も一人ひとりの職業人生は伸びていくことが見込まれており、職業人生を通じて能力を十分に発揮できるような環境を作っていくことが重要である。

雇用形態に着目すると、正規雇用労働者は足元で増加しているが、経営の不確実性の増大やIT等の技術進歩を背景として労働需要側において非正規雇用労働者の活用が進み、また、労働供給

側においても自らの生活スタイルに合わせた働き方としてパートタイム労働等の非正規雇用を望む者がいることから、長期的にみて非正規雇用労働者数は増加している。また、フリーター数の推移については、近年、減少傾向にあるものの、令和元年時点で138万人と未だ一定数存在しており、ニート数の推移については、若年労働力人口が減少傾向にあるにも関わらず平成26年から令和元年までは50万人台と横ばいで推移し、令和2年には前年比で13万人増の69万人となっていることから、今後ともきめ細かな就職支援が重要である。

障害者においては新規求職申込件数が増加しており、障害者の障害特性やニーズに応じた就職が実現できるよう、一層の環境整備が求められる。

自己啓発を行った労働者の割合を正規雇用労働者・正規雇用労働者以外別にみると、正規雇用労働者の取組割合が相対的に高くなっている（令和元年度能力開発基本調査）。また、正規雇用労働者・正規雇用労働者以外ともに自己啓発に問題があると回答する者が多くなっており、その理由として「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」等のほか、3割弱が「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なのかわからない」としている。このように、正規雇用労働者・正規雇用労働者以外ともに時間・費用による制約を問題としており、働きながら学べることを実現するなど、こうした制約を緩和するような取組が求められるとともに、適切なコースや目指すべきキャリアがわか

らないとする者に対するキャリアコンサルティング等の支援の重要性が示唆される。

このほか、新型コロナウィルス感染症の感染拡大の下で、20代及び30代を中心に地方移住への関心が高まっているほか、テレワークやオンライン会議が急速に普及している。また、近年、スマートフォンが急速に普及し、世帯保有率はパソコンを上回っている。こうしたライフスタイルやデジタル技術における変化にも留意する必要がある。

第3部 職業能力開発の方向性と基本的施策

第2部でみた職業能力開発をめぐる経済・社会環境の変化と課題を踏まえ、以下の観点から、今後の我が国の職業能力開発を推進していく。なお、本計画に基づき施策を推進するに当たっては、適切に目標を設定し、進捗状況について把握していくこととする。

1 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進

(1) IT人材の育成強化

近年、Society5.0の実現に向けた経済・社会の構造改革が進展している中で、IT等のデジタル技術を活用した課題解決・業務効率化や他の業務領域との協力・連携を行える人材が不足しており、こうした育成を推進していく必要がある。

また、社会全体のDXが加速化しており、あらゆる産業分野におけるITの利活用ができる人材（IT利活用人材）のニーズの高まりを見据えて、全ての働く方々に必要とされるITリテラシー

の付与を推進する必要がある。

これらのIT人材の育成に当たっては、十分に裾野を広げる観点から、無料のコンテンツの活用やサブスクリプション（定額制）によるサービス提供など、ITに関する学びのハードルを低くする工夫が重要である。

なお、テレワークへの対応を含め、必要とされる能力の急速な変化に対応できる企業・個人と対応できない企業・個人に二極化する可能性がある点に留意しながら施策を検討していく必要がある。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

- ① 労働者の主体的な職業能力開発を支援するため、教育訓練給付制度において、関係省庁とも連携しつつ、IT分野についても講座の充実に努める。
- ② 企業内において高度なIT人材の育成に係る訓練を実施した場合に、人材開発支援助成金において訓練経費等を助成することにより、高度なIT人材の育成を促進する。
- ③ 中小企業等の在職者に対して、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）において、民間を活用し、ITの活用による生産性の向上に向けた訓練の提供を推進する。
- ④ 離職者のITスキルの向上を促進するため、公的職業訓練において、IT活用スキルや基礎

的なITリテラシー等の習得に資する訓練を組み込んだ訓練コースの設定を推進する。

- ⑤ ものづくり分野におけるIoTやロボット等の第4次産業革命に関連する技術の習得に向けた職業訓練プログラムの開発・実施を推進する。

(2) ITや新たな技術を活用した職業訓練等の推進

近年、教育分野においてEdTech（教育におけるAI、ビックデータ等の様々な新しいテクノロジーを活用したあらゆる取組）が進展しており、一人ひとりの能力や適性に応じて個別最適化された学びの実現に向けた取組が進められている。職業能力開発分野においても、受け手の利便性や職業能力開発の効果を高める観点から、国や企業等は、通信環境の変化も踏まえつつ、新しい技術を積極的に取り入れながら職業訓練や企業内研修を進めていく必要がある。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響の下での「新たな日常」への対応の一環として、令和2年5月より、公共職業訓練の全ての課程において、同時双方向型によるオンライン訓練の実施を可能としたところであり、オンライン訓練の実施状況や訓練効果等を把握・分析した上で、更なる活用を推進する方策を検討する。
- ② 訓練内容の高度化や訓練実施の効率化を図るため、高障求機構が行うものづくり分野の職業訓練における新たなIT技術（AR・VR技術を活用した訓練、受講管理システム等）の導

入に向けて、訓練手法の開発・検証等を進める。

③ 在職者をはじめとする労働者が身近に、必要な時にキャリアコンサルティングを受けることができる環境を整備するために、オンラインを活用したキャリアコンサルティングを推進する。

(3) 企業・業界における人材育成の強化

経済・社会環境の変化により、企業は大規模な事業構造又は事業形態の変革を迫られており、長期雇用システムの変容やその中の非正規雇用労働者の増加等の実態がある中で、人材育成の方向性を明確化し、その方向性に沿った継続的な取組を行うことが困難になる等の制約が生じている。こうした状況の変化によって、企業による人材育成への投資がより限定的になっていくことが懸念される中、我が国の人材育成においては引き続き企業の役割が大きく、労働者の実践的な職業能力開発を図る上で、計画的なOJTやOFF-JTを受けられる機会が確保されることが重要である。また、企業内で事業転換する場合や外部から人材を受け入れる場合等においては、企業や業界が、実習をはじめとしたニーズに即した実践的な教育訓練の機会の提供を行うことや実務経験を通じて労働者の職業能力を高めることが重要であり、国及び都道府県もその取組を支援することが必要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

- ① 個々の企業・業界のニーズに即した人材育成のため、人材開発支援助成金により訓練経費等を助成し、企業内又は業界単位での職業訓練の実施を促進する。
- ② 民間の活力を活かした人材育成を行う認定職業訓練制度については、訓練の修了者が公的職業訓練と同様に技能検定等において一部科目が免除になるなど技能者育成に寄与することも踏まえ、認定職業訓練を行う事業主等を支援する。
- ③ 全国87カ所の職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）等に設置した「生産性向上人材育成支援センター」において、中小企業等を対象に、企業の人材育成に関する相談支援及び課題に合わせた人材育成プランの提案を行うとともに、ポリテクセンター等におけるものづくり分野の在職者訓練及び個々の企業のニーズに応じたオーダーメイド型の訓練を中心とする生産性向上支援訓練を実施する。
- ④ 中小企業等への支援として、職業訓練指導員の企業への派遣や、ポリテクセンター等の施設・設備の貸出しも行う。また、事業主団体と共同で訓練コースを開発・実施するなど、個々の実情に応じた支援をしていく。
- ⑤ 企業における教育訓練を効果的に実施し、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発等を促進していくために、企業におけるセルフ・キャリアドックの活用促進等が重要であり、国は、企業におけるキャリアコンサルティングの推進を支援していく。

- ⑥ 中央職業能力開発協会においては、企業内におけるキャリア形成支援の充実を図るため、職業能力開発推進者に対する研修等を実施する。

2 労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援

(1) キャリアコンサルティングの推進

日本型の雇用慣行が徐々に変化するとともに、急速なデジタル化の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による職業人生の長期化等により、労働者に求められる能力も変化していく。このため、労働者は、日々の業務を通じて職業能力の向上を図るとともに、企業任せにするのではなく、若年期から自身の職業能力開発の必要性を継続的に意識しながら、時代のニーズに即したリスクリキングやスキルアップを図っていく必要がある。これを支援するため、国や企業においては、労働者がキャリアコンサルティング等を通じて定期的に自身の能力開発の目標や身に付けるべき知識・能力・スキルを確認することができる機会を整備することが重要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

- ① キャリア形成サポートセンターの整備等を通じて、企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援や、夜間・休日、オンラインで利用できる環境等の労働者個人がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備を更に推進する。

- ② キャリアコンサルティングの推進に当たっては、産業界・企業における理解が不可欠であり、その理解を促す取組を推進する。
- ③ ジョブ・カードは、キャリアコンサルティングの過程で有効活用できるツールであり、デジタル技術の進展を踏まえ、利便性の向上を図るとともに、企業が従業員に対して行うキャリア支援の場面（キャリアコンサルティングやキャリア研修等の場面）における活用を促すなど、更なる普及を推進する。
- ④ キャリアコンサルタントについて、平成28年の国家資格化以降、量の確保と資質の維持・向上を図ってきたが、今後は労働力需給調整の場面や職業訓練の場面における支援等の活動領域に応じた専門性を深めることや、豊富なキャリアコンサルティング経験を持つキャリアコンサルタントによる指導を受けることなど、実践力の向上に向けた取組を推進する。
- ⑤ キャリアコンサルタントに寄せられる相談内容の複雑化・高度化に対応するため、キャリアコンサルタントに必要な知識・技能を身に付ける機会を確保するとともに、専門家や専門機関に関する情報提供や講習の実施等により、産業医や保健師等関連領域の専門家に適切につなぐための知識・能力の習得や専門家等とのネットワーク作りを促進する。
- ⑥ 企業に関わるキャリアコンサルタントについては、労働者のキャリア意識の形成や職業

生活を通じたキャリアプランの作成を支援することに加え、当該企業における人材育成の取組の改善や組織課題の解決に向けた提案を行うなど、キャリアコンサルティングを通じて得られた知見を当該企業の関連する制度やその運用、さらには組織活性化による生産性向上に活かすための専門性の向上を図る。

- ⑦ 場所を問わずキャリアコンサルティングの機会を提供できるよう、オンラインを活用したキャリアコンサルティングを推進する。

(2) 自律的・主体的な学びの支援

労働者自身が自らの職業能力開発・キャリア形成に責任を持ち、意欲を持って学び続けるためには、キャリアプランの明確化に加えて、学びに関するコンテンツの充実や情報へのアクセスの改善、学びのための費用や時間の確保、学びによる職業能力の向上を通じて主体的にキャリアを形成できるキャリアパスの整備など幅広い観点からの環境整備を国、都道府県、企業等が連携して進めていく必要がある。その際、労働者の主体的なキャリア形成と企業における職業能力評価・人事労務管理が密接な関わりを持つことについての企業の理解が不可欠であることに留意が必要である。また、経済・社会環境の変化に伴う労働者に求められる能力の変化について、企業や産業界が適切に把握し、それぞれにおける人材育成の取組に反映するとともに、労働者に情報発信することが重要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

- ① 労働者が自発的な学び直しに取り組みやすくするため、関係省庁と連携して、IT利活用等の企業横断的に求められる基礎的な知識等を学習できる動画を作成・公開し、オンラインで無料で学べる環境を整備する。
- ② 労働者の主体的な職業能力開発を支援するため、関係省庁とも連携しつつ、教育訓練給付の対象講座の充実に努めるとともに、教育訓練給付の対象講座に関する情報が得やすくなるよう、学び直しに関するポータルサイトと連携する等の情報へのアクセスの改善に取り組む。
- ③ 在職者が自発的な学び直しのための時間を確保できるよう、新たに教育訓練休暇を導入・適用する企業に対して人材開発支援助成金により経費等を助成すること等により、教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度の普及を促進する。
- ④ 労働者が実務経験を通じた主体的な能力の向上や学び直しの意欲の維持・向上が可能となるよう、社内公募制やフリーエージェント制等の導入その他の労働者の自発性、適性及び能力を重視した的確な配置並びに処遇上の配慮が可能となる制度の普及促進を図る。

3 労働市場インフラの強化

中長期的な日本型の雇用慣行の変化の可能性や、労働者が自らキャリアを選択していく機会が

増加することを視野に、雇用のセーフティネットとしての公的職業訓練、労働者の職業能力の証明・評価のツール等の労働市場インフラの更なる整備を進め、労働者一人ひとりが転職や再就職も含めた希望するライフスタイルの実現を図ることが求められる。

(1) 中長期の人材ニーズを踏まえた人材育成戦略

労働市場インフラの整備に当たっては、我が国の労働力人口が今後急速に減少していくことが見込まれる中、我が国の産業・職業構造の変化を中長期で見据え、将来的に必要となる人材ニーズを把握することが今後5年間の職業能力開発行政を戦略的に進めていくために重要である。

(2) 産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

現在、公的職業訓練については、国（実施主体は高障求機構）は、都道府県や民間教育訓練機関では的確かつ確実な実施が困難なものづくり分野等の職業訓練をスケールメリットを活かし実施すること、都道府県は、地域の産業における人材ニーズに応じた職業訓練を実施すること、民間教育訓練機関は、介護分野、情報通信分野等の職業訓練を実施することといった役割分担の下に実施しているが、デジタル化の進展等の産業構造の変化及び非正規雇用労働者の増加の中で、雇用のセーフティネットとして、離職者等がそれぞれのニーズ・状況に応じて多様な訓練機会を得られるようになるとともに、中小企業等による労働者的人材育成を支援するた

め、公的職業訓練を適切に実施する必要がある。

また、国はプレーヤーとして自ら公共職業訓練を提供するだけではなく、コーディネーターとして、他の機関が提供する職業訓練との調整や連携を強化していくことが求められる。その際、情報通信分野をはじめ時代の変化にも対応した職業訓練機会の提供を進めていくため、民間企業等のノウハウ等も活用することが重要である。あわせて、地域の産業構造、資源等の地域特性は個々に異なっていることから、産業界や地域のニーズを踏まえた職業訓練を実施することが必要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

① 人材ニーズに応じた公的職業訓練の推進

- ・ 成長分野や人手不足分野をはじめとして産業界や地域の訓練ニーズを反映した職業訓練を推進するために、中央訓練協議会及び地域訓練協議会等を通じて、関係者の意見を聴いた上で、公的職業訓練の実施に関する総合的な計画を国レベル及び地方レベルで策定するとともに、訓練の実施に係るPDCAサイクルを推進する。
- ・ 特に医療・福祉分野について、ハローワーク、訓練実施機関、福祉機関等の連携により、離職者への医療・福祉分野への再就職支援を推進する。
- ・ IT分野について、離職者や中小企業等の労働者に対し、IT利活用人材向けの訓練（IT

活用スキルや基礎的なITリテラシー等に係る訓練)を中心とした職業訓練を推進する。また、製造業等ものづくり分野においてIoT、ロボット等の第4次産業革命に関連する技術の習得に向けた職業訓練を推進する。

- ・ ITや新たな技術を活用した職業訓練として、オンラインによる公的職業訓練の一層の普及を図るため、オンライン訓練の実施状況や訓練効果等を把握・分析した上で、更なる活用方策を検討する。また、訓練内容の高度化や訓練実施の効率化を図るため、高障求機構が行うものづくり分野の職業訓練における新たなIT技術(AR・VR技術を活用した訓練、受講管理システム等)の導入に向けて、訓練手法の開発・検証等を進める。
 - ・ 都道府県が中心となり、地域レベルで産官学が連携する地域コンソーシアムを構築し、より就職可能性を高める離職者向けの職業訓練コース(委託訓練)を開発し、検証する事業について、実施コース数の制限の要件緩和や実施事例の共有により、更なる活用を図る。
 - ・ 地域単位での工科系教育機関と職業能力開発大学校又は職業能力開発短期大学校の学生交流協定等を通じて、教育分野のEdTechと職業訓練分野のデジタル化の相乗効果による技術革新に対応した質の高い人材の供給を推進する。
- ② 雇用のセーフティネットとしての離職者向け訓練の実施

- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響等による雇用情勢の動向を踏まえ、離職者に対し、再就職に必要な公的職業訓練の機会を確保するとともに、地域の求人者及び求職者のニーズを踏まえて安定した就職につながる訓練コースの設定に努める。
- ・ 求職者支援訓練について、高障求機構において、都道府県労働局とも連携の上、必要な訓練実施機関の開拓を行う。また、高障求機構が作成し、ホームページ上で公表している訓練実施機関向けのモデルカリキュラムについて、人材ニーズに応じた必要な見直しを行うことを通じて、訓練内容の質的向上に努める。
- ・ 一人ひとりの職業生活設計に沿った職業の選択に資するよう訓練受講前から訓練期間中を通じて的確なキャリアコンサルティングを実施する。

③ 中小企業等に対する人材育成の支援

- ・ 全国87カ所のポリテクセンター等に設置した「生産性向上人材育成支援センター」において、中小企業等を対象に、企業の人材育成に関する相談支援及び課題に合わせた人材育成プランの提案を行うとともに、ポリテクセンター等におけるものづくり分野の在職者訓練及び個々の企業のニーズに応じたオーダーメイド型の訓練を中心とする生産性向上支援訓練を実施する。
- ・ 都道府県における地域の産業や企業のニーズ等地域の実情に応じた在職者訓練の実施

を促進する。

④ 職業訓練指導員の育成・確保

- 将来にわたり訓練指導員を安定的・継続的に育成・確保するため、職業能力開発総合大学校を中心に、多様なカリキュラムを設定し、多様な経験の人材に対して、それぞれが有する知識、技能、経験等に応じた指導員訓練を実施する。特に、IoT、センシング、ビッグデータ、AI、ロボット等の第4次産業革命に伴う技術革新の進展に対応するため、最先端の学識・技術・技能を有し、研究的思考をもって職業訓練指導技法等を開発できる訓練指導員を養成する。
- 地域の人材ニーズに対応した職業訓練を的確に実施できるよう、指導員養成訓練の訓練課程の見直しを進めるとともに、高障求機構が運用する「テクノインストラクター総合情報サイト」等を通じ、若年層から熟練者層まで幅広い層に対して職業訓練指導員の魅力を発信し、職業訓練指導員の確保を図る。あわせて、公共職業能力開発施設やその設備の整備に努める。

⑤ 職業訓練サービスの質の確保・向上

- 民間教育訓練機関の行う職業訓練サービスの質の確保・向上については、一義的には民間教育訓練機関において取り組むべき課題であるが、国においても職業訓練サービス

ガイドラインの認知度の向上を図るとともに、職業訓練サービスガイドラインに関し、民間教育訓練機関が職業訓練サービスの質の確保・向上に取り組みやすくなるよう、公的職業訓練を受託する際の研修受講の要件や研修内容の見直しによる研修効果の向上等の方策を検討する。

(3) 技能検定・職業能力評価や日本版O-NETの推進

技能検定等の職業能力評価制度や職業情報提供サイト（日本版O-NET）については、それぞれの職業に必要な能力の把握や能力の客観的な評価に活用できるものであり、労働者のキャリア開発の目標設定・動機付けとして機能することにより、労働者の主体的な能力の向上にも資するものである。

これらの更なる整備を進めるとともに、労働者・企業において十分に活用されるよう、企業をはじめとした社会における認知度の向上に取り組み、有用性・利便性の向上に向けて関連サービスと連携するなど、普及・促進を図る必要がある。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

① 技能検定の活用促進

- 技能検定制度については、企業内（内部労働市場）における人員配置、昇級・昇格等の待遇での活用に加えて、外部労働市場での活用が進むことが労働市場インフラとして

求められている。

そのために、技能検定制度が産業界の人材ニーズに適合したものとなるよう職種及び作業の新設・統廃合や等級、試験基準等について不斷の見直しを行う。

また、技能検定に関する業務の一部を担う中央職業能力開発協会においては、時代のニーズに適合した技能検定制度の実施に向け、試験問題の作成・見直しを行う。

また、学生や若年層のキャリア形成に対するモチベーションの向上や円滑なキャリアアップに資するよう、技能検定を受検しやすい環境を整えるとともに、学校教育等との連携を通じた若者等に対する技能検定の積極的な活用を促進する。

外国人技能実習生向け技能検定試験の受検申請の増加への対応については、技能検定を行う都道府県等に対して、試験会場や技能検定委員等の各地域における実施体制を踏まえつつ、集合的な試験の実施等、試験の効率的な実施に向けた技術的助言等を行う。

② 認定社内検定の推進

- ・ 労働者の自発的な職業能力開発を推進するためには、技能検定等の業界内共通の検定に加えて、企業単位の社内検定の推進が必要である。特に、業界内共通の検定と連関性を持つ実践的な社内検定を推進していくことが重要である。

こうした観点から、社内検定認定制度の社会における認知度を向上させるとともに、

認定社内検定の構築方法についても見直しを図り、計画的な制度の実施に努める。

③ 職業能力評価基準の整備・活用促進

- ・ 労働者が自らキャリアを形成し、転職や再就職も含めた希望するライフスタイルを実現するためには、自身の職業能力の客観的な評価が得られる労働市場インフラの整備を進めていくことが重要である。

このため、業界団体等との連携の下、職業ごとにレベルに応じて業界内共通で必要とされる職業能力を整理した職業能力評価基準を整備し、企業の実情に応じた活用を促してきたが、今後は、技術の進展も踏まえた見直しや、活用事例の幅広い周知など、更なる普及・促進に取り組むことにより、労働者の主体的なキャリア形成にもつなげていく。

ホワイトカラー職種については、いわゆる「資格」による職業能力の診断が難しいことから、求められる職務遂行能力を分析し、労働者個人の職業能力と各職種で求められる能力を比較して診断結果を表示することにより、キャリアコンサルティング等でも活用できる職業能力診断ツールの開発を進めるとともに、職業情報の「見える化」を進める日本版O-NETとの連携を図る。

また、外国人労働者の増加に対応して、企業のニーズを踏まえた日本語能力評価ツールを開発し、各企業が活用できるひな形として提供するとともに、その普及・活用を促

進することにより、職場における受入環境の整備を図る。

(4) ジョブ・カードの活用促進

ジョブ・カードは、これまで求職者と求人企業のマッチング等の場面で活用されてきたが、これに加え、現在、個人の生涯を通じたキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして活用が進んでいる。企業にとっても、個人の職業能力の見える化や人材育成、従業員のモチベーション向上、定着等組織の活性化に役立つツールであり、また、企業内におけるキャリア面談時のコミュニケーションツールとして有用であることから、更に普及を進めていくことが必要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

- ① ジョブ・カードについて、これまでの実績、活用状況、取組等を踏まえつつ、更に活用されやすいものとし、引き続き個人（学生・求職者・在職者等）及び企業、学校等に幅広く周知し、キャリアコンサルティング等の個人に対する相談支援ツールとして、求職活動、職業能力開発等の場面においてより一層積極的に活用を促進する。
- ② ジョブ・カードの周知及び活用促進に当たっては、関係省庁や都道府県労働局、都道府県、キャリア形成サポートセンター、訓練実施機関等の関係機関が連携して取り組む。
- ③ 長期にわたるキャリア形成の促進のため、新たにジョブ・カードをオンラインで登録・

更新できるウェブサイトシステムの構築、マイナポータルとの連携など、ジョブ・カードのデジタル化を推進する。

(5) 職業能力開発施策に関する情報発信の強化

本計画が目指す方向性や人材開発の重要性、さらには労働者の職業能力開発に向けた施策に関する情報が、それぞれの施策の対象となる在職者、離職者等や企業、業界等に的確に伝わるように、デジタル技術も活用しながら、情報発信を強化していく必要がある。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

- ① これまで、公的職業訓練の愛称（ハロートレーニング）やロゴマークを決定するなど周知・広報に注力してきたところであるが、今後もそれぞれの施策の対象の特性等を踏まえた広報資料を作成するなど、必要な情報を分かりやすく発信するよう努める。
- ② 特に在職者の学び直しを後押しするため、キャリアコンサルティングや教育訓練給付制度等の在職者向けの施策に係る情報発信を強化する。
- ③ 個々の労働者、企業、業界、地域等における積極的な取組につなげるため、従業員のキャリア形成支援について優れた取組を行う企業等を表彰し、積極的に広報するなど、人材育成に関する好事例を周知する。

4 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

一人ひとりの希望や能力、価値観等に応じた多様な働き方の選択ができ、誰もが活躍できる全員参加型社会の実現のため、全ての者が少しづつでもリスクリソースやスキルアップをしていくことが重要であり、個々の特性やニーズに応じた支援策を講ずる必要がある。

(1) 非正規雇用労働者の職業能力開発

企業内における能力開発の機会に恵まれにくい非正規雇用労働者に対して、引き続き、企業が主体となった人材育成を促進することが必要である。また、キャリアアップを目指す非正規雇用労働者においては、その主体的な職業能力開発も重要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

- ① 非正規雇用労働者が企業内でキャリアアップできるよう、企業内におけるキャリアコンサルティングの実施とともに、キャリアパスの整備や企業内における訓練の実施及び計画的な配置を通じた職業能力の向上を促進する。
- ② 企業内における訓練の実施に関しては、有期契約労働者等が正規雇用労働者等に転換等することを目的とした訓練の実施を推進するため、人材開発支援助成金による訓練経費等の助成により支援するとともに、周知広報により助成金の活用促進を図る。
- ③ 非正規雇用労働者等が働きながら訓練を受講しやすいよう、短時間の訓練コースの設定を推進する。

④ 離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等の安定した就職を促進するため、求職者支援訓練等の受講枠を確保し、企業外における職業能力開発を推進する。

(2) 女性の職業能力開発

経済・社会の活性化に向けて、職業能力開発施策においても、女性の活躍の推進に向けた取組が重要であり、女性の多様な課題やニーズを捉えたきめ細かな対策を講ずる必要がある。女性の就業率のM字カーブは改善してきているが、就業率という量的な面だけではなく、育児、出産等により一旦離職した後に非正規雇用労働者となる場合や、離職せずに継続就業をした場合であってもキャリアアップの機会が制約される傾向もあることから、雇用の質の面にも焦点を当てていくべきである。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

① マザーズハローワーク等において、子育て中の女性、母子家庭の母等で早期の就職を希望する者等に対し、一人ひとりの希望、状況等に応じて、仕事と子育ての両立、長期の職業上のブランク及び長期的なキャリアの視点に配慮したキャリアコンサルティングを実施し、積極的な職業能力開発の機会の提供を推進する。

② 公的職業訓練において、介護分野、医療分野、IT分野等の女性が活躍している分野での訓練コースを設定するほか、子育て中の女性が受講しやすくなるよう、託児サービス付き

の訓練コースや短時間の訓練コースを設定する。

(3) 若者の職業能力開発

若者一人ひとりが主体的に長期的なキャリア形成を図る中で、その能力を發揮し、次代を担うべき存在として社会で活躍できるよう、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな就職支援やキャリアアップに向けた職業能力開発を進めることが必要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

- ① 学校卒業見込者等の在学中からのキャリア教育を通じた職業意識等の醸成
 - ・ 若者が初等中等教育を含む学校の在学中から多様な職業について理解を深め、就業前から適切な職業意識を持つことが、その後の職業人生に重要であることから、学校等関係機関と連携し、児童・生徒等への職場体験等の支援とともに、ものづくり体験や技能講習会、ものづくりに関して優れた技能及び経験を有する者として認定された「ものづくりマイスター」による実技指導等の実施を推進する。
- ② キャリアコンサルティングの機会の確保等の若者の職業人生を通じたキャリア形成支援
 - ・ 若者のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドックやオンラインを活用したキャリアコンサルティングの推進等により、キャリアコンサルティングの機会を確保する。

- ・ 学校生活から就労への円滑な移行のため、キャリア教育を行う専門人材の養成が求められていることから、キャリア教育に資するキャリアコンサルタントを養成する。

③ 公共職業訓練等による若者向けの職業訓練の推進

- ・ 実践的な職業能力の開発及び向上を図るために効果的な日本版デュアルシステム、認定実習併用職業訓練（雇用型訓練）等を実施することにより、若者の人材育成を推進する。
- ・ 学卒者向けの公共職業訓練について、更なる就職率の向上に向けた取組の充実を図る。

④ ニート、高校中退者等の支援

- ・ ニート等の若者について、将来生活困窮に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするため、ニート等の青少年の支援の拠点である地域若者サポートステーションにおいて、地方自治体と協働した職業的自立に向けた専門的相談等の支援を行うとともに、学校等の関係機関との連携による切れ目ない支援の強化を行う。
- ・ 公的職業訓練や地域若者サポートステーションの支援につながりづらい高校中退者等の対象者の潜在的な支援ニーズを掘り起こすため、関係機関の緊密なネットワークの下での更なる周知等を行う。

(4) 中高年齢者の職業能力開発

人生100年時代の到来を踏まえ、これまで様々な就業や社会参加の形態を含めた70歳までの就業機会を確保する制度の創設等に取り組んできており、中高年層の強みを発揮できるよう職業能力の蓄積を図るとともに、キャリア転換を希望する中高年齢者の職業能力開発を推進することが必要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

- ① 中高年齢者に対して、高齢期を見据えて、それまでに培った知識・経験の棚卸しや今後の課題の明確化を行いつつ、キャリアプランの再設計を考えるキャリアコンサルティングの機会を提供する。あわせて、中高年齢者等のキャリアコンサルティングにおける職業能力診断ツールの活用を検討する。また、中高年齢者等のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドックによる若年期からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を確保する。
- ② 事業主等がその雇用する中高年齢者に対する訓練を実施した場合に、人材開発支援助成金により訓練経費等を助成することにより、中高年齢者の更なるスキルアップを推進する。
- ③ 65歳超の高齢者の継続雇用の実現に向けて、生産性向上支援訓練の一環として、中高年労働者が身につけておくべき能力の習得に資する訓練コースを提供する。

また、概ね60歳以上の高齢求職者を対象にした離職者訓練プログラムの研究開発を高障

求機構とともに実施し、開発したモデルカリキュラム等をもとに都道府県の委託訓練として普及を促進する。

これらの職業訓練の実施に当たっては、スキル・知識の複合化を行っていく視点や多様なキャリアパスの可能性を見据えた内容を盛り込む。

(5) 障害者の職業能力開発

ハローワークにおける精神障害者等の求職者数が増加を続けている中で、就職の実現に向けて、障害者の障害特性やニーズに応じた環境の整備が必要であるとともに、人生100年時代の到来による職業人生の長期化を踏まえ、今後は障害者についても雇入れ後のキャリア形成支援を進めていく必要がある。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

- ① 一般の公共職業能力開発施設（以下「一般校」という。）で受入れが困難な重度障害者を受け入れる障害者職業能力開発校での職業訓練及び障害者の多様なニーズに対応した委託訓練を引き続き推進していくとともに、在職の障害者に対する職業訓練に係る企業ニーズ等の把握・分析をした上で、訓練内容を含めた方向性等の検討を実施する。
- ② 一般校においても、施設のバリアフリー化の推進、精神保健福祉士等の専門家の配置等により、障害者が入校しやすい環境を整備し、障害者の職業訓練機会の拡充を図る。

③ 訓練の実施主体である都道府県、高障求機構、都道府県労働局及びハローワークが中心となって、地域における雇用、福祉、教育、医療・保健及び経済団体等の関係機関との連携・協力体制の推進・強化を図る。

④ 全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を実施し、障害者一人ひとりの職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々の障害者に対する理解と認識を深め、障害者雇用の促進につなげていく。

（6）就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援

就職氷河期世代は、希望する就職ができず、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど様々な課題に直面しており、一人ひとりの事情に応じた長期的・継続的な支援を行うことが必要である。

また、外国人労働者等の就業に関して特別の支援を必要とする労働者について、その特性に応じた支援を行っていく必要があるとともに、これらの者においては、特に新型コロナウイルス感染症による影響を受けやすいことが懸念されるため、よりきめ細かな支援が必要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

① 就職氷河期世代の方々のうち、不安定な就労状態にある方に対しては、短期資格等習得コース事業の推進、求職者支援制度、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）等によ

り支援していくとともに、就職氷河期世代の方々の積極的な採用に取り組む企業、非正規雇用にある就職氷河期世代の処遇向上等に取り組む企業等に関する情報発信等に取り組む。

- ② 長期にわたり無業の状態にある方に対しては、地域若者サポートステーションにおける相談支援等により、長期的・継続的な支援を行っていく。
- ③ 外国人の就職や企業実務（ダイバーシティ経営等）に関する知識を付与し、外国人材の就職等に精通したキャリアコンサルタントの育成を進めるとともに、企業内でのキャリアコンサルティングの実施により外国人材の活躍や定着につなげている企業事例の情報発信等に取り組む。
- ④ 日系人等の定住外国人に対して、その日本語能力等に配慮した職業訓練を実施するとともに、公共職業能力開発施設等に定住外国人職業訓練コーディネーターを配置し、就職支援や関係機関等との連携調整を行う。

5 技能継承の促進

労働者の優れた技能は、これまで我が国の経済・社会の発展に大きな役割を果たしてきたところであり、我が国が持続的な経済成長を続けるためには、高度な技能労働者の育成が不可欠である。一方、建設業、製造業等において技能労働者の不足が問題となっており、引き続き、若年層の技能への关心を高め、技能継承に向けた取組や技能労働者の育成をより一層進めていく必要が

ある。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

- ① 「ものづくりマイスター」等による技能伝承や、多くの人が気軽に参加できる技能体験イベント等地域における技能振興の取組等を通じて、若者のものづくり分野への積極的な誘導を推進する。また、ものづくり分野等の高度な熟練技能者の技能を効果的に継承していくため、新たな機器や機材への対応も含め、デジタル技術を活用した技能継承の取組の普及を図る。
- ② 技能五輪国際大会等の技能競技大会の実施を通じ、学生等を含む若年者に対する技能の重要性・魅力の発信の取組を推進するとともに、技能五輪全国大会について、技能五輪国際大会の動向及び産業界等のニーズを踏まえ運営改善の検討を行う。さらに、特に優れた技能について、より社会の認知度を高め、社会的な評価や価値を高められるよう、卓越した技能者の表彰や技能グランプリ等を通じ、熟練の技能が広く社会に発信される取組を推進する。
- ③ 技能五輪国際大会については、幅広い産業分野の技能人材が世界レベルの技能競技に挑戦し、また、子どもを含む多くの国民がこうした競技に触れることにより、今後の技能人材の育成や地位の向上に資するよう、出場選手の競技力向上に向けた取組や選手出場のた

めの支援の充実を図るなど、取組を一層推進していく。

- ④ 中央職業能力開発協会と連携しつつ、技能五輪国際大会等の技能競技大会に取り組むとともに、企業における能力開発・人材育成の好事例やものづくり分野の魅力の発信など、技能の振興及び発展・継承のための取組を推進する。

6 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

経済のグローバル化が進展し、我が国の企業の海外進出等が活発化する中で、グローバル人材の活用・育成が重要となっている。その一方で、国際社会の一員として国際協力を推進することの重要性はますます高まっている。これまでも我が国は、開発途上地域等が自立的発展を実現するための根幹となる人材育成について、自らの経験や知見、教訓及び技術を活かし、技術協力や人材の育成・確保のためのシステム作り等の「質の高い成長」に向けた支援を実施してきたところであり、引き続き、こうした支援を効果的・効率的に推進していく必要がある。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

- ① 開発途上国における技能労働者の育成を行うために、技能検定等の技能評価システムの開発途上国への移転を図る「技能評価システム（技能競技大会・技能検定）を通じた技能移転事業」について、我が国の強みであるものづくり分野や中小企業が持つノウハウを最大限活用しながら推進し、日本型技能評価システムである技能検定の国際的な普及を進め

るとともに、国際水準の技能競技大会の開催ノウハウを移転する。

② 外国人の技能実習については、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）に基づき、引き続き技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図っていく。

第11次職業能力開発基本計画 のフォローアップ表

1. 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進

(1) IT人材の育成強化

計画の内容	これまでの実績と課題
① 労働者の主体的な職業能力開発を支援するため、教育訓練給付制度において、関係省庁とも連携しつつ、IT分野についても講座の充実に努める。	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○デジタル関係講座の指定基準について、令和6年10月指定分から専門実践教育訓練給付金の第6類型「第四次産業革命スキル習得講座」について、指定対象講座のレベルを「ITSSレベル4相当」から「ITSSレベル3以上」に拡充。○また、同第5類型「一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程」について、訓練時間の要件を第6類型「第四次産業革命スキル習得講座」の要件(30時間以上)と統一した上で統合(新第5類型)。 (専門実践教育訓練のデジタル関係講座数) 令和3年4月 146講座 令和4年4月 155講座 令和5年4月 179講座 令和6年4月 230講座 令和7年4月 337講座 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○専門実践教育訓練給付金のデジタル関係講座の拡大に向けて、関係省庁と連携した講座指定範囲の拡大、業界団体を通じた教育訓練機関への周知や、事業者説明会の機会を活用した講座指定申請勧奨を実施しており、こうした取組により引き続き指定講座数の拡大に努めることが必要。
② 企業内において高度なIT人材の育成に係る訓練を実施した場合に、人材開発支援助成金において訓練経費等を助成することにより、高度なIT人材の育成を促進する。	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○「人材開発支援助成金」において、令和3年度からITSSスキル標準レベル3・4となる訓練を、他のコースよりも高い助成率等で助成するコースの対象とした。令和4年度からは、同年創設した「人への投資促進コース」の対象訓練と位置づけ、さらに高い助成率等で助成する等、IT人材の育成に取り組む事業主の支援を実施。 (人材開発支援助成金(人への投資促進コース)の実績) 【支給決定件数】令和4年度 9件 令和5年度 735件 令和6年度 1,759件 【支給額】令和4年度 0.03億円 令和5年度 12億円 令和6年度 35億円 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○人材開発支援助成金の活用促進に向けて、手続きの簡素化や全国の労働局とハローワークにより積極的な活用勧奨の取組を引き続き実施することが必要。

(1)IT人材の育成強化

計画の内容	これまでの実績と課題
③中小企業等の在職者に対して、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「高障求機構」という。)において、民間を活用し、ITの活用による生産性の向上に向けた訓練の提供を推進する。	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○高障求機構(生産性向上人材育成支援センター)が民間教育訓練機関に委託して実施している生産性向上支援訓練において、ITを活用した実践的な業務改善を習得する訓練を実施(令和3年度～)。○IT業務改善に関するコース数及び受講者数<ul style="list-style-type: none">令和3年度:コース数1,285コース、受講者数13,129人令和4年度:コース数1,260コース、受講者数15,092人令和5年度:コース数1,391コース、受講者数15,973人令和6年度:コース数1,458コース、受講者数16,558人(速報値)○令和4年度より、生産性向上人材育成支援センターに「中小企業等DX人材育成コーナー」を設置し、中小企業等からのデジタル対応に係る人材育成上の悩み等に係る相談を行うとともに、DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練(DX対応コース)を実施。 ※令和4年度以降令和7年度まで、生産性向上支援訓練(DX対応コース)の訓練規模を毎年度3,000人拡充○DX対応コースのコース数及び受講者数<ul style="list-style-type: none">令和4年度:コース数 742コース、受講者数 7,975人令和5年度:コース数1,209コース、受講者数13,682人令和6年度:コース数1,442コース、受講者数16,609人(速報値) <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○生産性向上支援訓練(DX対応コース)について、引き続き同規模で実施していくことが必要。

(1)IT人材の育成強化

計画の内容	これまでの実績と課題
④離職者のITスキルの向上を促進するため、公的職業訓練において、IT活用スキルや基礎的なITリテラシー等の習得に資する訓練を組み込んだ訓練コースの設定を推進する。	<p>【これまでの実績】</p> <p>○離職者向けの公的職業訓練(デジタル分野)を以下のとおり実施。 令和3年度:コース1,248コース、受講者数17,454人 令和4年度:コース2,010コース、受講者数28,223人 令和5年度:コース数2,521コース、受講者数31,460人 令和6年度:コース数2,535コース、受講者数29,265人(速報値) ○求職者支援訓練について、高障求機構において、基礎的ITリテラシーに対応したカリキュラムモデルの開発及び既存カリキュラムモデルの修正を行い、民間教育訓練機関向けにホームページで公表(令和4年3月) ○公共職業訓練(委託訓練)及び求職者支援訓練について、デジタル推進人材の育成を図るため、訓練を実施する民間教育訓練機関に対する委託費等を以下のとおり拡充。 ①デジタル分野の資格取得を目指す訓練コースについて、資格取得率・就職率が一定割合以上の場合、委託費等を1人当たり月1万円上乗せする。また、同コース(IT分野)が設定されていない地域において、さらに1人当たり月1万円上乗せする(令和3年12月~) ②実践的な経験を積む企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、該当コースの委託費等を1人当たり2万円上乗せする(令和4年12月~) ③DX推進スキル標準に対応した訓練コースについて、当該コースを設定した場合に委託費等を1人当たり月5,000円上乗せする(令和5年12月~) ④全ての訓練分野でデジタルリテラシー習得のためのカリキュラム設定を必須とし、委託費等を1人当たり月3,000円上乗せする(令和7年4月~) ○デジタル分野の公的訓練等を修了した中高年齢者や、企業のDXを推進する役割を期待される人材に対して、実務経験を積むための「実践の場」を開拓するため、デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業を令和5年度より実施中。</p> <p>【課題】</p> <p>○公的職業訓練(離職者向け)に占めるデジタル分野の訓練コースや定員数の割合は上昇傾向にあるものの、依然としてデジタル人材は不足していることから、引き続き、デジタル分野への重点化を進め、一層のコース設定の促進を図る必要がある。</p>

(1)IT人材の育成強化

計画の内容	これまでの実績と課題
⑤ものづくり分野におけるIoTやロボット等の第4次産業革命に関連する技術の習得に向けた職業訓練プログラムの開発・実施を推進する。	<p>【これまでの実績】</p> <p>○高障求機構において、中小企業等の人材ニーズ及び人材育成ニーズに基づき、職業訓練指導員等で構成する各カリキュラム等検討委員会において訓練カリキュラムの開発及び見直しを実施。</p> <p>○高障求機構の公共職業能力開発施設における実績</p> <p>①離職者訓練</p> <p>【IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した訓練コースの受講者数】</p> <p>令和3年度：1,259人、令和4年度：1,278人、令和5年度：1,481人、令和6年度：1,767人（速報値）</p> <p>（※令和5年度以降は、DX、GXに対応した訓練コースの受講者数）</p> <p>②在職者訓練</p> <p>【IoT技術等第4次産業革命の進展に対応した訓練コースの受講者数】</p> <p>令和3年度：3,515人、令和4年度：5,116人、令和5年度：6,382人、令和6年度：6,553人（速報値）</p> <p>（※令和5年度以降は、DX、GXに対応した訓練コースの受講者数）</p> <p>③学卒者訓練（高度技能者養成訓練）</p> <p>【生産ロボットシステムコース修了者数】</p> <p>令和3年度：90人、令和4年度：153人、令和5年度：157人、令和6年度：158人（速報値）</p> <p>【建築施工システム技術科修了者数】</p> <p>令和6年度：119人（速報値）</p> <p>【課題】</p> <p>○高障求機構において、中小企業等の人材ニーズ及び人材育成ニーズに基づき、訓練カリキュラムの開発及び見直しを引き続き実施することが必要。</p>

(2) ITや新たな技術を活用した職業訓練等の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
①新型コロナウイルス感染症の影響の下での「新たな日常」への対応の一環として、令和2年5月より、公共職業訓練の全ての課程において、同時双方向型によるオンライン訓練の実施を可能としたところであり、オンライン訓練の実施状況や訓練効果等を把握・分析した上で、更なる活用を推進する方策を検討する。	<p>【これまでの実績】</p> <p>○公共職業訓練 オンライン訓練(同時双方向型)については、令和2年5月より実施を可能とし、オンデマンド型(eラーニングコース)については、委託訓練において、平成29年度より、育児・介護等で外出が制限される者や、離島居住者等の通所可能範囲に訓練実施機関が存在しない者を対象に実施してきたが、令和3年4月より対象者にシフト制労働者を追加。</p> <p>○求職者支援訓練 オンライン訓練(同時双方向型)については、令和3年2月より実施を可能とし、オンデマンド型(eラーニングコース)については、令和3年10月より実施を可能。</p> <p>【課題】</p> <p>○オンライン訓練(同時双方向型)について、訓練全体に占めるオンライン割合について、訓練効果等を把握・分析した上で、今後の取扱について検討が必要。</p> <p>○eラーニングコースについては、事情を抱える者の受講機会の拡大に寄与している一方で、就職率が低いといった課題があるため、就職率改善に向けた方策の検討が必要。</p>

(2) ITや新たな技術を活用した職業訓練等の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>②訓練内容の高度化や訓練実施の効率化を図るため、高障求機構が行うものづくり分野の職業訓練における新たなIT技術(AR・VR技術を活用した訓練、受講管理システム等)の導入に向けて、訓練手法の開発・検証等を進める。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <p>○職業能力開発総合大学校において、令和3年度から令和5年度にかけて「職業訓練のICT化に係る指導技法等の開発」について調査研究を実施し、様々なICTの活用事例の中から、従来の指導における課題が解決でき、汎用性が高く取り組みやすい事例について以下の指導技法を開発。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・動画コンテンツの活用 ・センサを活用した暗黙知の数値化 ・CGを活用した作業支援 ・シミュレーションの活用 ・安全教育のデジタル活用 <p>【課題】</p> <p>○職業能力開発総合大学校ホームページで調査研究報告書及び成果物(開発した指導技法、指導ツール)を公開すること等により、普及・啓発を図っていくことが必要。</p> <p>○高障求機構が運営する公共職業能力開発施設において、訓練支援用ICT機器を活用した職業訓練を実施し、受講生の訓練理解度向上や指導の効率化を図っていくことが必要。</p>
<p>③在職者をはじめとする労働者が身近に、必要な時にキャリアコンサルティングを受けることができる環境を整備するために、オンラインを活用したキャリアコンサルティングを推進する。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <p>○各都道府県にキャリア形成・リスキリング支援センターを設置するとともに、当該センター及び全国のハローワークにキャリア形成・リスキリング相談コーナーを設置し、平日夜間・休日を含めオンラインでのキャリアコンサルティングを利用できる機会を提供。 (キャリアコンサルティング 提供人数(うちオンライン提供人数)) 令和4年度:7,494人(2,305人) 令和5年度:24,860人(9,663人) 令和6年度:99,557人(14,921人)</p> <p>【課題】</p> <p>○キャリア形成・リスキリング推進事業におけるオンラインでのキャリアコンサルティングの提供に引き続き取り組むことが必要。</p>

(3)企業・業界における人材育成の強化

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>①個々の企業・業界のニーズに即した人材育成のため、人材開発支援助成金により訓練経費等を助成し、企業内又は業界単位での職業訓練の実施を促進する。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「人材開発支援助成金」において、令和4年度に、国民の皆さまから募集したご提案をもとに、企業における高度なデジタル人材の育成のための訓練等の実施を支援する「人への投資促進コース」を創設。また、令和4年12月には、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の実施を支援する「事業展開等リスクリング支援コース」を創設するなど、様々なニーズに即した人材育成を支援。 <p>(人材開発支援助成金の実績)</p> <p>【支給決定件数】令和3年度 31,136件 令和4年度 26,943件 令和5年度 38,190件 令和6年度 50,487件</p> <p>【支給額】 令和3年度 191億円 令和4年度 152億円 令和5年度 197億円 令和6年度 315億円</p> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○人材開発支援助成金の活用促進に向けて、手続きの簡素化や全国の労働局とハローワークにより積極的な活用勧奨の取組を引き続き実施することが必要。
<p>②民間の活力を活かした人材育成を行う認定職業訓練制度については、訓練の修了者が公的職業訓練と同様に技能検定等において一部科目が免除になるなど技能者育成に寄与することも踏まえ、認定職業訓練を行う事業主等を支援する。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○技能者育成に関連する訓練科も含め、認定職業訓練に対し、雇用保険法施行規則の規定に基づき、都道府県が事業主等に補助した額(2/3)の1/2を国が補助を実施。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○技能者育成に関連する訓練科も含めた認定職業訓練を実施する中小企業事業主等に対し、都道府県と連携して補助を引き続き実施することが必要。

(3)企業・業界における人材育成の強化

計画の内容	これまでの実績と課題
③全国87カ所の職業能力開発促進センター(ポリテクセンター)等に設置した「生産性向上人材育成支援センター」において、中小企業等を対象に、企業の人材育成に関する相談支援及び課題に合わせた人材育成プランの提案を行うとともに、ポリテクセンター等におけるものづくり分野の在職者訓練及び個々の企業のニーズに応じたオーダーメイド型の訓練を中心とする生産性向上支援訓練を実施する。	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○生産性向上人材育成支援センターにおいて、人材育成に関する相談から、企業の要望に応じたオーダーメイドの職業訓練の提供まで、一貫した支援を実施。○令和4年度より、生産性向上人材育成支援センターに「中小企業等DX人材育成コーナー」を設置し、中小企業等からのDX導入に係る人材育成の相談を行うとともに、DXの推進に資する人材の育成を支援する訓練(DX対応コース)を実施。 ※令和4年度以降令和7年度まで、生産性向上支援訓練(DX対応コース)の訓練規模を毎年度3,000人拡充○DX対応コースのコース数及び受講者数 令和4年度:コース数 742コース、受講者数 7,975人 令和5年度:コース数1,209コース、受講者数13,682人 令和6年度:コース数1,442コース、受講者数16,609人(速報値) <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○生産性向上支援訓練(DX対応コース)について、引き続き同規模で実施していくことが必要。

(3)企業・業界における人材育成の強化

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>④ 中小企業等への支援として、職業訓練指導員の企業への派遣や、ポリテクセンター等の施設・設備の貸出しも行う。また、事業主団体と共同で訓練コースを開発・実施するなど、個々の実情に応じた支援をしていく。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○事業主等の要望に応じて、職業訓練指導員の派遣や施設設備等の貸出を実施。 (職業訓練指導員派遣数) 令和3年度: 3,864人、令和4年度: 3,919人、令和5年度: 3,946人、 令和6年度: 2,995人(速報値) (施設設備貸出数) 令和3年度: 10,892件、令和4年度: 10,473件、令和5年度: 10,381件、 令和6年度: 10,068件(速報値) ○高障求機構が各地域に設置している、事業主団体を含む外部有識者で構成する訓練計画専門部会において、訓練計画案の審査を経て、在職者訓練を実施。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○中小企業等の生産性向上に向けた人材育成が図られるよう、引き続き、生産性向上人材育成支援センターが提供する事業主支援サービスの一つとして、職業訓練指導員の派遣や施設設備等の貸出等の活用促進に取り組むことが必要。
<p>⑤ 企業における教育訓練を効果的に実施し、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発等を促進していくために、企業におけるセルフ・キャリアドックの活用促進等が重要であり、国は、企業におけるキャリアコンサルティングの推進を支援していく。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○各都道府県にキャリア形成・リスキリング支援センターを設置し、キャリアコンサルタントによる企業訪問を通じ、セルフ・キャリアドックの導入等、企業におけるキャリアコンサルティングを推進するための支援を実施している。 (企業に対する支援実績) 令和3年度 757件 令和4年度 804件 令和5年度 1074件 令和6年度 924件 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○厚生労働省で行った令和6年度「能力開発基本調査」(事業所調査)によると、キャリアコンサルティングを行う仕組みがある事業所割合は約5割。(個人調査によると、キャリアに関する相談をする主な組織・機関は「職場の上司・管理者」が約7割。) ○キャリア形成・リスキリング推進事業において、セルフ・キャリアドック導入支援後の企業における取組の継続状況及び継続に係る課題の把握、その解決のための相談・助言等の実施も含め、企業の取り組みに対する支援を強化することが必要。

(3)企業・業界における人材育成の強化

計画の内容	これまでの実績と課題
⑥ 中央職業能力開発協会においては、企業内におけるキャリア形成支援の充実を図るため、職業能力開発推進者に対する研修等を実施する。	<p>【これまでの実績】</p> <p>○中央職業能力開発協会において、職業能力開発推進者をはじめ企業等において人事・人材開発関連の業務に従事している者等に対し、企業内のキャリア形成支援を行うリーダー養成等のセミナーを実施。 (職業能力開発推進者リーダー研修実施回数) 令和4年度 7回 令和5年度 8回 令和6年度 6回</p> <p>○企業内の人材開発関連の業務に従事している者等に対して実施するセミナーにおいては、職業生活全般にわたるキャリア形成を研修の対象としているが、企業内で、シニアになっても活き活きと働き続けることを目的とした研修プログラム「キャリア・シフトチェンジワークショップ」を実施できる人材を養成する研修を実施 (「キャリア・シフトチェンジワークショップ」に関する研修等) 【回数】 令和3年度 4回 令和4年度 5回 令和5年度 7回 令和6年度 5回 【参加者】 令和3年度56人 令和4年度67人 令和5年度125人 令和6年度 90人</p> <p>【課題】</p> <p>○事業内職業能力開発計画の作成状況については全ての事業所又は一部の事業所において作成している企業の割合は約2割、職業能力開発推進者の選任状況については全ての事業所又は一部の事業所において選任している企業の割合は約2割となっている。</p> <p>○引き続き中央職業能力開発協会において、企業におけるキャリア形成支援の充実を図るため、研修等の支援策を実施することが必要。</p>

2. 労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援

(1) キャリアコンサルティングの推進

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>① キャリア形成サポートセンターの整備等を通じて、企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援や、夜間・休日、オンラインで利用できる環境等の労働者個人がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備を更に推進する。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <p>○各都道府県にキャリア形成・リスキリング支援センターを設置するとともに、当該センター及び全国のハローワークにキャリア形成・リスキリング相談コーナーを設置し、企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援を実施するとともに、夜間・休日、オンラインで利用できる環境等の労働者個人がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用できる環境を整備。 (キャリアコンサルティング 提供人数(うちオンライン提供人数)) 令和4年度:7,494人(2,305人) 令和5年度:24,860人(9,663人) 令和6年度:99,557人(14,921人)</p> <p>※令和2年度から令和4年度までは「キャリア形成サポートセンター」を広く全国に展開していたところ、令和5年度からはこれを拡充し、「キャリア形成・学び直し支援センター」を各都道府県ごとに設置した。また、令和6年度からは「キャリア形成・リスキリング支援センター」と名称を変更し、当該センター及び全国のハローワークに「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を設置した。</p> <p>【課題】</p> <p>○キャリア形成・リスキリング推進事業において、セルフ・キャリアドック導入支援後の企業における取組の継続状況及び継続に係る課題の把握、その解決のための相談・助言等の実施も含め、企業の取り組みに対する支援を強化することが必要。</p> <p>○キャリア形成・リスキリング推進事業を推進し、夜間・休日、オンラインを含め労働者個人がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用できる機会を引き続き提供することが必要。</p>

(1)キャリアコンサルティングの推進

計画の内容	これまでの実績と課題
②キャリアコンサルティングの推進に当たっては、産業界・企業における理解が不可欠であり、その理解を促す取組を推進する。	<p>【これまでの実績】</p> <p>○令和4年3月30日、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」の成立に伴い、職業能力開発促進法において、キャリアコンサルティングの推進に係る事業主・国等の責務規定を整備。</p> <p>○キャリア形成・リスキリング推進事業等を実施し、企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援を実施するとともに、社会全体としてリ・スキリングの必要性を認識し、自発的な学び直しに取り組んでいただけるよう、リ・スキリングやキャリアコンサルティングに関するWEB広告や車内広告等を活用した周知キャンペーンを実施。</p> <p>○従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取組を行っている企業を表彰する「グッドキャリア企業アワード」を実施し、取組内容や効果等の発信・普及を推進。(隔年、15社程度)</p> <p>【課題】</p> <p>○キャリア形成・リスキリング推進事業において、セルフ・キャリアドック導入支援後の企業における取組の継続状況及び継続に係る課題の把握、その解決のための相談・助言等の実施も含め、企業の取り組みに対する支援を強化することが必要。</p> <p>○引き続き、キャリアコンサルティングの実態や効果について把握・周知を進め、キャリアコンサルティングの普及促進を図ることが必要。</p>

(1)キャリアコンサルティングの推進

計画の内容	これまでの実績と課題
③ジョブ・カードは、キャリアコンサルティングの過程で有効活用できるツールであり、デジタル技術の進展を踏まえ、利便性の向上を図るとともに、企業が従業員に対して行うキャリア支援の場面(キャリアコンサルティングやキャリア研修等の場面)における活用を促すなど、更なる普及を推進する。	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○ ジョブ・カードに関する活用ガイド(冊子)を作成・配布することにより、普及促進を実施。○ ジョブ・カードをオンライン上で登録できるサイト「マイジョブ・カード」を令和4年10月に開設し、社会人の学びのポータルサイト「マナパス」に登録された学習履歴情報を連携できるよう改修することなどにより、利便性の向上を推進。○ 各都道府県にキャリア形成・リスキリング支援センターを設置し、ジョブ・カードを活用して採用活動(応募書類等)、従業員の人材育成(リ・スキリングを含む)、評価を実施する企業への支援や、ジョブ・カードを活用して学生に対する就職指導等を行う学校への支援等を実施。○ 訓練受講者を対象にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを訓練受講前又は訓練期間中に実施するとともに、教育訓練給付金の専門実践教育訓練及び特定一般教育訓練の受講前に、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施することとしており、これら制度においてもジョブ・カードの活用を推進。 (ジョブ・カード作成者数(年度別実績))：令和3年度 295,662人、令和4年度 262,507人、 令和5年度 288,161人、令和6年度 325,412人 (ジョブ・カード作成者数(累計))：4,004,037人(令和7年6月末現在(速報値)) <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○ 引き続き、デジタル技術の進展を踏まえた「マイジョブ・カード」の利便性向上を検討・推進し、利用促進に取り組むことが必要。○ キャリア形成・リスキリング推進事業において、ジョブ・カードを活用して採用活動(応募書類等)、従業員の人材育成(リ・スキリングを含む)、評価を実施する企業への支援や、ジョブ・カードを活用して学生に対する就職指導等を行う学校への支援等を実施することが必要。

(1)キャリアコンサルティングの推進

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>④ キャリアコンサルタントについて、平成28年の国家資格化以降、量の確保と資質の維持・向上を図ってきたが、今後は労働力需給調整の場面や職業訓練の場面における支援等の活動領域に応じた専門性を深めることや、豊富なキャリアコンサルティング経験を持つキャリアコンサルタントによる指導を受けることなど、実践力の向上に向けた取組を推進する。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○キャリアコンサルタントの資格更新時に必要な更新講習において、専門的な技能を習得できるよう、活動の場や対象者層のニーズに応じた支援方法等に係る多様な講習を指定。(令和7年4月時点: 知識講習: 39講習、技能講習: 650講習)。○「中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修の実施」事業において、労働力需給調整の場面や職業訓練の受講等の場面における支援を実施するキャリアコンサルタント等向けに「労働市場の基礎的情報の活用に関する専門研修」をオンラインにて無料で提供するとともに、キャリアコンサルタントが、豊富なキャリアコンサルティング経験を持つキャリアコンサルタントによる指導(スーパービジョン)を試行的に受ける機会を提供。 <p>(参考)キャリアコンサルタント登録者数の推移は以下のとおり 令和3年度 60,562人 令和5年度 72,567人 (令和7年7月末現在 82,653人)</p> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○引き続き研修の受講等を通じた能力向上の取組を促すとともに、更新要件の見直しといったキャリアコンサルタント登録制度の見直しも含め、キャリアコンサルタントの能力向上に向けた方策を検討することが必要。

(1)キャリアコンサルティングの推進

計画の内容	これまでの実績と課題
⑤キャリアコンサルタントに寄せられる相談内容の複雑化・高度化に対応するため、キャリアコンサルタントに必要な知識・技能を身に付ける機会を確保するとともに、専門家や専門機関に関する情報提供や講習の実施等により、産業医や保健師等関連領域の専門家に適切につなぐための知識・能力の習得や専門家等とのネットワーク作りを促進する。	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○キャリアコンサルタントの資格更新時に必要な更新講習において、専門的な技能を習得できるよう、活動の場や対象者層のニーズに応じた支援方法等に係る多様な講習を指定。(令和7年4月時点:知識講習:39講習、技能講習:650講習)。○「中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修の実施」事業において、支援対象者や相談場面に応じた課題への対応のため、必要な場合の専門家へのリファーに関する情報も含めた知識等を習得するための研修をオンラインにて無料で提供。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○「中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修の実施」事業において、引き続き、キャリアコンサルタントの知識・技能の向上を図るとともに、必要な場合に適切な関連領域の専門家へリファーするよう研修を実施することが必要。

(1)キャリアコンサルティングの推進

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>⑥企業に関するキャリアコンサルタントについては、労働者のキャリア意識の形成や職業生活を通じたキャリアプランの作成を支援することに加え、当該企業における人材育成の取組の改善や組織課題の解決に向けた提案を行うなど、キャリアコンサルティングを通じて得られた知見を当該企業の関連する制度やその運用、さらには組織活性化による生産性向上に活かすための専門性の向上を図る。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○「中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修の実施」事業において、企業内のキャリア形成支援に有用な知識に関する研修をオンラインにて無料で提供するとともに、キャリアコンサルタントが、豊富なキャリアコンサルティング経験を持つキャリアコンサルタントによる指導(スーパービジョン)を試行的に受ける機会を提供。 ○キャリアコンサルタントの資格更新時に必要な更新講習において、企業領域に特化した講習(650講習中83講習)を選択できることとし、当該領域での支援に必要な専門的な技能を習得できるようにしている。(令和7年4月時点) <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○引き続き研修の受講等を通じた能力向上の取組を促すとともに、キャリアコンサルタント登録制度の見直しも含め、キャリアコンサルタントの能力向上に向けた方策を検討することが必要。
<p>⑦場所を問わずキャリアコンサルティングの機会を提供できるよう、オンラインを活用したキャリアコンサルティングを推進する。</p>	<p>【これまでの実績】(P6下段、P11と同様)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○各都道府県にキャリア形成・リスキリング支援センターを設置するとともに、当該センター及び全国のハローワークにキャリア形成・リスキリング相談コーナーを設置し、平日夜間・休日を含めオンラインでのキャリアコンサルティングを利用できる機会を提供。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○引き続き、キャリア形成・リスキリング推進事業において、夜間・休日やオンラインでのキャリアコンサルティングを提供することを通じ、労働者がキャリアコンサルティングを利用しやすい環境を整備することが必要。

(2)自律的・主体的な学びの支援

計画の内容	これまでの実績と課題
①労働者が自発的な学び直しに取り組みやすくするため、関係省庁と連携して、IT利活用等の企業横断的に求められる基礎的な知識等を学習できる動画を作成・公開し、オンラインで無料で学べる環境を整備する。	<p>【これまでの実績】</p> <p>○職業能力開発総合大学校において、令和3年度から令和4年度にかけて「リカレント教育の一環としてのオンラインにより無料で学べる職業教育動画教材等の開発、配信」について調査研究を実施し、「デジタル技術を活用したものづくり動画教材」、「生産性向上支援訓練に関する動画教材」、「eラーニング教材等を利用した動画教材」の3つのカテゴリーそれぞれの動画教材を制作。YouTubeに「ものトレTV」チャンネルを開設し、制作した職業教育動画教材を配信。</p> <p>【課題】</p> <p>○「ものトレTV」チャンネルの周知を図ることが必要。</p> <p>○「職場における学び・学び直し促進ガイドライン特設サイト」においては、オンラインかつ無料で学べるコンテンツが含まれている、社会人の大学等における学びの応援サイト「マナパス」やデジタル関連の教育コンテンツをデジタルスキル標準に紐付け掲載するポータルサイト「マナビDX」の発信を行っており、引き続き情報発信を進めていくことが必要。</p>

(2)自律的・主体的な学びの支援

計画の内容	これまでの実績と課題
②労働者の主体的な職業能力開発を支援するため、関係省庁とも連携しつつ、教育訓練給付の対象講座の充実に努めるとともに、教育訓練給付の対象講座に関する情報が得やすくなるよう、学び直しに関するポータルサイトと連携する等の情報へのアクセスの改善に取り組む。	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○教育訓練給付金の対象講座を検索できる「厚生労働大臣指定教育訓練給付対象講座検索システム」について、関係省庁等が運営する各ポータルサイト(厚生労働省の「job tag(職場情報提供サイト)」、文部科学省の「マナパス」、経済産業省の「マナビDX」)と相互にリンクを設置し、アクセスを改善。○教育訓練給付金の対象講座数(全体): 令和3年4月 14,060講座、令和4年4月 14,562講座、 令和5年4月 14,997講座、令和6年4月 15,722講座、令和7年4月 16,577講座○令和6年5月10日に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」(令和6年法律第26号)において、教育訓練給付金の給付率の上限を受講費用の最大70%から80%に引き上げる改正を実施(令和6年10月1日施行)。○教育訓練給付金の対象講座を検索できる「厚生労働大臣指定教育訓練給付対象講座検索システム」について、令和5年3月に利用者の利便性向上の観点から改修を実施。また、令和6年3月からjob tag(職場情報提供サイト)と連携を開始し、同サイトの各職業情報ページから、関連する教育訓練給付金の対象講座に容易にアクセスすることを可能とした。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○今後とも、教育訓練給付金の対象講座の拡大と、対象講座に関する情報が得やすくなるよう、ポータルサイトとの連携等によるアクセス改善に取り組むことが必要。○教育訓練給付金の対象講座の拡大に向けて、厚生労働省本省において関係省庁と連携した講座指定範囲の拡大、業界団体を通じた教育訓練機関への周知、地域職業能力開発促進協議会を通じて把握した地域の訓練ニーズを踏まえた講座指定申請勧奨等により引き続き指定講座数の拡大に努めるほか、修了者の賃金上昇等の状況を確認する仕組みを検討することが必要。

(2)自律的・主体的な学びの支援

計画の内容	これまでの実績と課題
③在職者が自発的な学び直しのための時間を確保できよう、新たに教育訓練休暇を導入・適用する企業に対して人材開発支援助成金により経費等を助成すること等により、教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度の普及を促進する。	<p>【これまでの実績】</p> <p>○「人材開発支援助成金」において、令和4年度に長期教育訓練休暇制度の支給要件を緩和するとともに、新たに教育訓練短時間勤務等制度を助成対象とする「人への投資促進コース」を創設。</p> <p>○令和6年度からは、長期教育訓練休暇制度の賃金助成額の引き上げ等の拡充を実施。 (教育訓練休暇等付与コース実績(人への投資促進コースの長期教育訓練制度と教育訓練短時間勤務等制度の実績を含む))</p> <p>【支給件数】令和3年度 36件 令和4年度 178件 令和5年度 247件 令和6年度 213件</p> <p>【支給額】令和3年度 0.1億円 令和4年度0.6億円 令和5年度 0.8億円 令和6年度 0.7億円</p> <p>○長期教育訓練休暇制度については、令和3年度までは120日連続で休暇を取得する必要があり制度の活用が進まなかったところ。令和4年度には「人への投資促進コース」に位置づけ、30日連続取得に要件を緩和。さらに令和6年度からは10日連続取得(かつ合計30日以上の休暇の取得)に緩和。</p> <p>○教育訓練短時間勤務等制度については、令和4年度に人への投資促進コースの一つとして創設。制度創設当初は短時間勤務を30回以上取得する必要があったところ、令和4年9月には活用促進のため短時間勤務の取得回数を1回以上に緩和。</p> <p>○令和6年5月10日に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」(令和6年法律第26号)において、雇用保険の被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金として「教育訓練休暇給付金」を創設(令和7年10月1日施行)。</p> <p>【課題】</p> <p>○人材開発支援助成金の活用促進に向けて、手続きの簡素化や全国の労働局とハローワークにより積極的な活用奨励の取組を引き続き実施することが必要。</p> <p>○教育訓練休暇給付金については、更なる周知を行い、より多くの企業で教育訓練休暇制度が設けられ、教育訓練休暇給付金の利用が促進されるよう取り組むことが必要。</p>

(2)自律的・主体的な学びの支援

計画の内容	これまでの実績と課題
④ 労働者が実務経験を通じた主体的な能力の向上や学び直しの意欲の維持・向上が可能となるよう、社内公募制やフリーエージェント制等の導入その他の労働者の自発性、適性及び能力を重視した的確な配置並びに処遇上の配慮が可能となる制度の普及促進を図る。	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○令和4年6月に労働者の学び・学び直しを促進するため、労使が取り組むべき事項等を示した「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」(以下、「ガイドライン」と記載)を策定。○ガイドラインの中で、労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促すため、本人の意欲・意思・学んだ内容を尊重した多様な実践の場として、社内公募制度、社内副業制度、社内ベンチャー制度、社内フリー エージェント制度などを導入すること、学び・学び直しで身に付けた能力・スキルを仕事上で実践して成果が得られた場合に、昇進や希望する部署への配置転換、処遇への反映を行うことを推奨される取組例を記載。○加えて、ガイドラインの更なる普及促進を目的とした周知事業を令和5年度～7年度にかけて実施しており、特設サイトを立ち上げ、サイト内で企業事例の掲載(令和7年8月時点で19社)、診断コンテンツ、解説動画等を順次公開。シンポジウムも開催(令和7年8月時点で4回実施)。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○ガイドラインについて周知事業に引き続き取り組んでいくことが必要。

3. 労働市場インフラの強化

(2) 産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

① 人材ニーズに応じた公的職業訓練の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
<ul style="list-style-type: none">成長分野や人手不足分野をはじめとして、産業界や地域の訓練ニーズを反映した職業訓練を推進するために、中央訓練協議会及び地域訓練協議会等を通じて、関係者の意見を聴いた上で、公的職業訓練の実施に関する総合的な計画を国レベル及び地方レベルで策定するとともに、訓練の実施に係るPDCAサイクルを推進する。	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○令和4年3月30日、雇用保険法等の一部を改正する法律の成立により、職業能力開発促進法を改正。職業訓練に地域のニーズを適切に反映し、効果的な人材育成につなげるため、訓練コースの設定や検証等について関係者間で協議する「都道府県単位の協議会」を法定化(令和4年10月施行)。○中央及び各都道府県で、労使を含む関係者に参画いただいている協議会(中央・地域職業能力開発促進協議会)を開催し、応募倍率及び就職率に着目した分野別の取組方針の立案のほか、各地域において訓練を修了された方やその採用企業から訓練内容のうち就職に役立ったものなどをヒアリング等によって聴取し、訓練効果の分析・検証を行い、地域における適切な訓練コースの設定を促進するなど、訓練内容の継続的な改善を実施。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○関係機関が連携して、求職者への情報提供及び訓練受講に向けた働きかけ、職場見学等の受入事業所の確保及び訓練実施機関への情報提供、訓練受講者に対する就職支援を引き続き、①協議会参画者からの情報提供(経済情報、労働市場情報、企業ニーズ等)、②応募倍率や就職率等の実績データ、③訓練修了者やその採用企業等の現場の声、等により把握した人材ニーズや課題を踏まえ、引き続き、訓練内容の継続的な改善を図っていくことが必要。

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

①人材ニーズに応じた公的職業訓練の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>・特に医療・福祉分野について、ハローワーク、訓練実施機関、福祉機関等の連携により、離職者への医療・福祉分野への再就職支援を推進する。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <p>○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(令和3年1月～)。(職業訓練では、訓練枠の拡充を図るため、職場見学・職場体験を訓練に組み込んだ場合、訓練機関に対する委託費等を上乗せ(1人1コース当たり1万円))</p> <p>(人材確保対策コーナーにおける医療・福祉分野への就職実績) 令和4年度48,786件、令和5年度52,751件、令和6年度53,843件</p> <p>【課題】</p> <p>○引き続き、関係機関が連携した求職者への情報提供や訓練受講に向けた働きかけ、職場見学等の受入事業所の確保や訓練実施機関への情報提供、福祉人材センター及び社会福祉協議会の利用者に対する訓練の情報提供、訓練受講者の訓練修了後の就職に向けた支援等により介護・障害福祉分野における人材確保を支援することが必要。</p>

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

①人材ニーズに応じた公的職業訓練の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>・IT分野について、離職者や中小企業等の労働者に対し、IT利活用人材向けの訓練(IT活用スキルや基礎的なITリテラシー等に係る訓練)を中心とした職業訓練を推進する。また、製造業等ものづくり分野においてIoT、ロボット等の第4次産業革命に関する技術の習得に向けた職業訓練を推進する。</p>	<p>(再掲 p.2～p.4を参照)</p> <ul style="list-style-type: none">○中小企業等の労働者に対するIT利活用人材向けの訓練はp.2○離職者に対するIT利活用人材向けの訓練についてはp.3○製造業等ものづくり分野においてIoT、ロボット等の第4次産業革命に関する技術の習得に向けた職業訓練についてはp.4
<p>・ITや新たな技術を活用した職業訓練として、オンラインによる公的職業訓練の一層の普及を図るため、オンライン訓練の実施状況や訓練効果等を把握・分析した上で、更なる活用方策を検討する。また、訓練内容の高度化や訓練実施の効率化を図るため、高障求機構が行うものづくり分野の職業訓練における新たなIT技術(AR・VR技術を活用した訓練、受講管理システム等)の導入に向けて、訓練手法の開発・検証等を進める。</p>	<p>(再掲 p.5-p.6を参照)</p> <ul style="list-style-type: none">○オンライン訓練についてはp.5○訓練手法の開発・検証についてはp.6上段 <p>(AR・VRの活用例)</p> <ul style="list-style-type: none">・動画コンテンツの活用・CGを活用した作業支援・センサを活用した暗黙知の数値化・シミュレーションの活用・安全教育のデジタル活用

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

①人材ニーズに応じた公的職業訓練の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>・都道府県が中心となり、地域レベルで産官学が連携する地域コンソーシアムを構築し、より就職可能性を高める離職者向けの職業訓練コース(委託訓練)を開発し、検証する事業について、実施コース数の制限の要件緩和や実施事例の共有により、更なる活用を図る。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <p>○公共職業訓練(委託訓練)(地域レベルのコンソーシアムによる開発実施コース)について、各地域において年度毎に2コース(2種類)を上限としていたところ、令和3年度からこのコース数制限を当面の間廃止。(地域職業能力開発促進協議会が令和4年10月より法定化されたことも踏まえ、令和5年度より「地域職業能力開発促進協議会による職業訓練の開発実施コース」とコース名を変更。) (地域職業能力開発促進協議会による職業訓練の開発実施コースのコース数及び受講者数) 令和3年度:コース数5コース、受講者数90人 令和4年度:コース数4コース、受講者数56人 令和5年度:コース数1コース、受講者数20人 令和6年度:コース数1コース、受講者数28人(速報値)</p> <p>【課題】</p> <p>○活用実績が低調なため、都道府県に対し再周知を図る等、更なる活用促進を図ることが必要。</p>

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

①人材ニーズに応じた公的職業訓練の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>・地域単位での工科系教育機関と職業能力開発大学校又は職業能力開発短期大学校の学生交流協定等を通じて、教育分野のEdTechと職業訓練分野のデジタル化の相乗効果による技術革新に対応した質の高い人材の供給を推進する。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <p>○高障求機構が設置運営する職業能力開発大学校又は職業能力開発短期大学校(ポリテクカレッジ)において、若年者に対する実践的な技術教育を充実させるため、工業高校や高等専門学校、大学等と連携し、取組を実施。 (「教育分野のEdTechと職業訓練分野のデジタル化の相乗効果」と関連する連携取組事例)</p> <ul style="list-style-type: none">・ポリテクカレッジにおいて開発した海洋ロボットを使用して、水槽内の映像を遠隔地に送信するプロジェクトを大学と共同で実施。(島根短大)・県高等学校教育研究会工業部会と連携して、新たに情報系の授業を担当される教員へ体験授業を実施。(四国能開大)・工業高校電子系科教員に対するRaspberry Piを用いた工作及び情報実習についての研修を実施し、その中でDXやIoTに関する指導方法の意見交換を実施。(滋賀短大) <p>【課題】</p> <p>○引き続き、工業高校や高等専門学校、大学等と教育訓練等の実施等の連携を図ることが必要。</p>

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

②雇用のセーフティネットとしての離職者向け訓練の実施

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>・新型コロナウイルス感染症の影響等による雇用情勢の動向を踏まえ、離職者に対し、再就職に必要な公的職業訓練の機会を確保するとともに、地域の求人者及び求職者のニーズを踏まえて安定した就職につながる訓練コースの設定に努める。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定については、p21参照○新型コロナウイルス感染症の影響を受け、以下の特例を実施した。<ul style="list-style-type: none">・オンライン訓練(同時双方向型)の実施・オンデマンド型(eラーニングコース)の対象者にシフト制労働者を追加・短期間・短時間訓練の実施○特例措置後においては、効果等を踏まえ、訓練時間・訓練期間等の見直しを実施した。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○引き続き、離職者に対し、再就職に必要な公的職業訓練の機会を確保するとともに、地域の求人者及び求職者のニーズを踏まえて安定した就職につながる訓練コースの設定に努めが必要。○公共職業訓練(委託訓練)については、引き続き、開講時期の柔軟化、受講申込み締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等、受講者数増加のための取組を行うことが必要。

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

②雇用のセーフティネットとしての離職者向け訓練の実施

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>・求職者支援訓練について、高障求機構において、都道府県労働局とも連携の上、必要な訓練実施機関の開拓を行う。また、高障求機構が作成し、ホームページ上で公表している訓練実施機関向けのモデルカリキュラムについて、人材ニーズに応じた必要な見直しを行ふことを通じて、訓練内容の質的向上に努める。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○高障求機構において、説明会等を通じた制度の周知・広報の実施を実施。また、民間教育訓練機関等を訪問し、訓練コース設定への協力要請を実施。○高障求機構において、既存カリキュラムに新たに基礎的ITリテラシーに関する内容を追加するとともに、デジタル分野に関する訓練カリキュラム例を9コース追加作成。(令和3～5年度) <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○求職者支援訓練が地域のニーズに合ったものとなるよう、引き続き訓練実施機関の開拓や訓練内容の質的向上に努めることが必要。
<p>・一人ひとりの職業生活設計に沿った職業の選択に資するよう訓練受講前から訓練期間中を通じて的確なキャリアコンサルティングを実施する。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○公共職業訓練(離職者訓練、学卒者訓練)及び求職者支援訓練においては、訓練受講前又は訓練期間中にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行いつつ、就職支援を実施。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○公共職業訓練(離職者訓練、学卒者訓練)及び求職者支援訓練においては、訓練期間中にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを実施することを必須としており、引き続き、的確なキャリアコンサルティングに努めることが必要。

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

③中小企業等に対する人材育成の支援

計画の内容	これまでの実績と課題
<ul style="list-style-type: none">全国87カ所のポリテクセンター等に設置した「生産性向上人材育成支援センター」において、中小企業等を対象に、企業の人材育成に関する相談支援及び課題に合わせた人材育成プランの提案を行うとともに、ポリテクセンター等におけるものづくり分野の在職者訓練及び個々の企業のニーズに応じたオーダーメイド型の訓練を中心とする生産性向上支援訓練を実施する。	(再掲 p8参照)
<ul style="list-style-type: none">都道府県における地域の産業や企業のニーズ等地域の実情に応じた在職者訓練の実施を促進する。	<p>【これまでの実績】</p> <p>○在職者向けの公共職業訓練を以下のとおり実施。</p> <p>【公共職業訓練受講者数】</p> <p>令和3年度：92,467人（うち高障求機構54,220人、都道府県38,247人） 令和4年度：105,616人（うち高障求機構65,092人、都道府県40,524人） 令和5年度：114,552人（うち高障求機構70,789人、都道府県43,763人） 令和6年度：112,148人（うち高障求機構72,187人、都道府県39,961人）（速報値）</p> <p>【課題】</p> <p>○引き続き、都道府県における地域の産業や企業のニーズ等地域の実情に応じた在職者訓練の実施を促進することが必要。</p>

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

④職業訓練指導員の育成・確保

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>・将来にわたり訓練指導員を安定的・継続的に育成・確保するため、職業能力開発総合大学校を中心に、多様なカリキュラムを設定し、多様な経験の人材に対して、それぞれが有する知識、技能、経験等に応じた指導員訓練を実施する。特に、IoT、センシング、ビッグデータ、AI、ロボット等の第4次産業革命に伴う技術革新の進展に対応するため、最先端の学識・技術・技能を有し、研究的思考をもって職業訓練指導技法等を開発できる訓練指導員を養成する</p>	<p>【これまでの実績】</p> <p>○職業能力開発総合大学校で実施する指導員技能向上訓練について、第4次産業革命に関する研修、最新のデジタル技術や脱炭素化等に資する技術を習得するための研修、オンライン訓練の指導技法等を習得するための研修など、ニーズに沿った研修を開発し、多種多様な研修を実施。</p> <p>(指導員技能向上訓練コース数及び受講者数)</p> <p>令和3年度：コース数450コース、受講者数5,916人</p> <p>令和4年度：コース数520コース、受講者数5,390人</p> <p>令和5年度：コース数547コース、受講者数6,158人</p> <p>令和6年度：コース数536コース、受講者数5,638人(速報値)</p> <p>【課題】</p> <p>○引き続き、職業能力開発総合大学校において、多様なカリキュラムによる指導員技能向上訓練を実施することが必要。</p>

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

④職業訓練指導員の育成・確保

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>・地域の人材ニーズに対応した職業訓練を的確に実施できるよう、指導員養成訓練の訓練課程の見直しを進めるとともに、高障求機構が運用する「テクノインストラクター総合情報サイト」等を通じ、若年層から熟練者層まで幅広い層に対して職業訓練指導員の魅力を発信し、職業訓練指導員の確保を図る。あわせて、公共職業能力開発施設やその設備の整備に努める。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <p>○早期に若年層の職業訓練指導員を確保するため、令和3年4月の職業能力開発促進法施行規則の改正により、指導員養成訓練を「指導員養成課程」と「高度養成課程」に再編した上で、指導員養成課程の訓練期間・訓練時間の短縮を図ることにより、早期に指導員免許を取得することを可能とした(これにより、応用課程修了者はこれまでより6ヶ月早く、一般工科系大学等修了者は1年早く訓練指導が可能)。</p> <p>○職業訓練指導員業務の魅力を発信する「テクノインストラクター総合情報サイト」において、現役指導員のインタビューや動画コンテンツを掲載。また、本サイトへ誘導する広告動画をSNSにおいて配信し、職業訓練指導員業務の魅力発信に取り組んだ(令和5年度6月～9月)ほか、若年者ものづくり競技大会や技能五輪全国大会にテクノインストラクター紹介ブースを出展し、テクノインストラクターに関する情報発信を実施。あわせて、厚生労働省ホームページにおいて、全国の職業訓練指導員の活躍状況を伝える情報を74件分掲載(令和5年度3月～)。</p> <p>○指導員養成訓練の職業能力開発研究学域のカリキュラムの一部をニーズに合わせて見直しを行い、令和7年度から運用を開始。(選択科目に「サステイナブル建築デザイン特論」、「建築物維持保全特論」の2科目を新設)</p> <p>【課題】</p> <p>○引き続き、「テクノインストラクター総合情報サイト」等を通じ、職業訓練指導員の魅力を発信し、職業訓練指導員の確保を図ることが必要。</p>

(2)産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練等の実施

⑤職業訓練サービスの質の確保・向上

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>・民間教育訓練機関の行う職業訓練サービスの質の確保・向上については、一義的には民間教育訓練機関において取り組むべき課題であるが、国においても職業訓練サービスガイドラインの認知度の向上を図るとともに、職業訓練サービスガイドラインに関し、民間教育訓練機関が職業訓練サービスの質の確保・向上に取り組みやすくなるよう、公的職業訓練を受託する際の研修受講の要件や研修内容の見直しによる研修効果の向上等の方策を検討する。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <p>○民間教育訓練機関が取り組むべき事項を具体的に掲示した「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」の周知・普及を図るため、平成26年度から「職業訓練サービスガイドライン研修」を実施。その実績は以下のとおり。 (修了者数) 令和3年度 696名 令和4年度 562名 令和5年度 709名 令和6年度 784名</p> <p>○「職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定制度」は、厚生労働省が策定したガイドラインに沿って、職業訓練サービスの質の向上に取り組む民間教育訓練機関の事業所を「適合事業所」として認定する制度で、平成28年度及び平成29年度の試行実施を経て、平成30年度より実施していたが、令和5年度をもって休止している状況。認定制度における実績は以下のとおり。 令和3年度 30事業所 令和4年度 25事業所 令和5年度 34事業所</p> <p>※委託訓練においては、47都道府県において、ガイドライン研修の受講が委託要件として設定されている。また、求職者支援訓練においては、ガイドライン研修の受講を認定要件としている。</p> <p>【課題】</p> <p>○令和7年5月に公表した「公的職業訓練の在り方に関する研究会の議論のとりまとめ」において、民間職業訓練機関がPDCAサイクルによる運営改善を促していく観点から、適合事業所認定制度を継続していくべきとされたことを踏まえ、より多くの民間教育訓練機関が認定を受けられるような仕組みとするなど必要な見直しを行った上で再開し、ガイドライン研修の実施と相まって民間訓練の質の向上を図ることが必要。</p>

(3) 技能検定・職業能力評価や日本版O-Netの推進

① 技能検定の活用促進

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>技能検定制度が産業界の人材ニーズに適合したものとなるよう職種及び作業の新設・統廃合や等級、試験基準等について不断の見直しを行う。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○職種の統廃合については、「技能検定職種の統廃合等に関する検討会」において審議しており、職種毎の専門調査員会において作業・等級の新設、統廃合、試験基準見直しの議論を実施。<ul style="list-style-type: none">〔・令和3年度～令和6年度の実績(都道府県方式) 職種新設 1 作業新設 1 その他見直し 8 職種廃止 1 作業廃止 4〕○令和3年度に眼鏡作製職種、令和6年度に林業職種及びシャッター施工職種を技能検定制度に追加し、133職種となった。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○職種・作業の新設・統廃合や等級・試験基準等の不断の見直しを継続することが必要。○国際的な動向(技能五輪国際大会)との整合性についても検討が必要。
<p>技能検定に関する業務の一部を担う中央職業能力開発協会においては、時代のニーズに適合した技能検定制度の実施に向け、試験問題の作成・見直しを行う。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○毎年、職種毎の中央技能検定委員会において、試験問題について必要な検討・議論が行われ、必要に応じ、試験問題の見直しが行われてきた。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○育成就労制度において外国人労働者向けに実施される技能検定について、作業内容等に適合した新たな試験基準・試験問題の在り方を検討することが必要。

(3)技能検定・職業能力評価や日本版O-Netの推進

①技能検定の活用促進

計画の内容	これまでの実績と課題
学生や若年層のキャリア形成に対するモチベーションの向上や円滑なキャリアアップに資するよう、技能検定を受検しやすい環境を整えるとともに、学校教育等との連携を通じた若者等に対する技能検定の積極的な活用を促進する。	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○産業界のニーズも踏まえつつ、令和元年度から鉄筋施工（鉄筋施工図作成作業）の3級を新設。○平成29年度後期から、若年者の受検手数料を減免する措置を行い、学生や若年層の受検支援を推進。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○技能士の地位向上、若年受検者の更なる増加に向けた広報啓発の推進を検討することが必要。
外国人技能実習生向け技能検定試験の受検申請の増加への対応については、技能検定を行う都道府県等に対して、試験会場や技能検定委員等の各地域における実施体制を踏まえつつ、集合的な試験の実施等、試験の効率的な実施に向けた技術的助言等を行う。	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○外国人技能実習生向け技能検定試験の円滑かつ確実な実施のため、当該試験を行う都道府県等に対して、試験の円滑化や体制整備についての依頼に係る通知等を実施。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○現在も一部の都道府県において、申請から受検まで長期を要す場合や、時として受検に対応できない場合が見受けられ、引き続き通知等を周知徹底することが必要。

(3)技能検定・職業能力評価や日本版O-Netの推進

②認定社内検定の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
社内検定認定制度の社会における認知度を向上させるとともに、認定社内検定の構築方法についても見直しを図り、計画的な制度の実施に努める。	<p>【これまでの実績】</p> <p>○検定構築を希望する企業・団体へ、検定構築マニュアルのステップを踏まえた計画的な構築支援を実施。</p> <p>○令和6年3月、以下の認定要件に見直し。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 実技試験の実施方法 実践的な試験であることを前提に、ペーパー試験である計画立案等作業試験や判断等試験のみでの実技試験も可能とすること。・ 受検対象者 受検資格について、最低実務経験1年以上とする要件を削除し、最も下位の等級(単一等級を除く)については実務経験を求めないことも可能とすること。 <p>○令和6年度から、認定社内検定及び団体等検定(※)の構築を希望する企業・団体へコンサルタントによる支援や出張相談会を行う委託事業を開始。</p> <p>【課題】</p> <p>○認定社内検定についての制度周知・相談支援に引き続き取り組んでいくことで、早期認定を目指すことが必要。</p> <p>(※)令和6年3月、告示を改正し、検定実施機関の雇用労働者以外も受検対象となる「団体等検定制度」を創設。</p>

(3)技能検定・職業能力評価や日本版O-NETの推進

③職業能力評価基準の整備・活用促進

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>業界団体等との連携の下、職業ごとにレベルに応じて業界内共通で必要とされる職業能力を整理した職業能力評価基準を整備し、企業の実情に応じた活用を促してきたが、今後は、技術の進展も踏まえた見直しや、活用事例の幅広い周知など、更なる普及・促進に取り組むことにより、労働者の主体的なキャリア形成にもつなげていく。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <p>○策定済みの業種横断的な人事・経理等の事務系9職種及び電気機械器具製造業、ホテル業など56業種の職業能力評価基準を効果的に活用するため、職業能力評価基準の基本的内容を学ぶ「職業能力評価基準紹介動画」を作成し、厚生労働省HPに掲載。</p> <p>【課題】</p> <p>○引き続き、職業能力評価基準の普及・促進のため、厚生労働省のHPでの掲載内容を修正・更新し、活用しやすい環境を整備するなど、周知広報活動を行うことが必要。また業界団体から技術の革新を踏まえた見直し等について強い要望がある場合には検討することが必要。</p>
<p>ホワイトカラー職種については、いわゆる「資格」による職業能力の診断が難しいことから、求められる職務遂行能力を分析し、労働者個人の職業能力と各職種で求められる能力を比較して診断結果を表示することにより、キャリアコンサルティング等でも活用できる職業能力診断ツールの開発を進めるとともに、職業情報の「見える化」を進める日本版O-NETとの連携を図る。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <p>○令和4年3月に、特にホワイトカラー職種のミドルシニア層の方がキャリア形成やキャリアチェンジを検討する際に活用できるポータブルスキルを測定するツールを開発し、直ちにjob tag(職業情報提供サイト)に搭載。</p> <p>【課題】</p> <p>○ポータブルスキル見える化ツールの活用促進のため、主に活用が見込まれるキャリアコンサルタントや、ハローワーク職員へ定期的に情報提供を行うなど、周知広報活動を行うことが必要。</p>

(3)技能検定・職業能力評価や日本版O-Netの推進

③職業能力評価基準の整備・活用促進

計画の内容	これまでの実績と課題
外国人労働者の増加に対応して、企業のニーズを踏まえた日本語能力評価ツールを開発し、各企業が活用できるひな形として提供するとともに、その普及・活用を促進することにより、職場における受入環境の整備を図る。	<p>【これまでの実績】</p> <p>○令和3年3月に開発したの「就労場面における日本語コミュニケーション能力評価ツール」について、各企業が活用できるよう、普及・促進のため周知広報活動を実施。</p> <p>【課題】</p> <p>○引き続き、各企業が活用できるよう普及・促進を図るため、厚生労働省のHPの掲載内容を隨時、修正・更新し、活用しやすい環境を整備するなど、周知・広報活動を行うことが必要。</p>

(4)ジョブ・カードの活用推進

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>① ジョブ・カードについて、これまでの実績、活用状況、取組等を踏まえつつ、更に活用されやすいものとし、引き続き個人(学生・求職者・在職者等)及び企業、学校等に幅広く周知し、キャリアコンサルティング等の個人に対する相談支援ツールとして、求職活動、職業能力開発等の場面においてより一層積極的に活用を促進する。</p>	<p>(再掲 p13参照)</p>
<p>② ジョブ・カードの周知及び活用促進に当たっては、関係省庁や都道府県労働局、都道府県、キャリア形成サポートセンター、訓練実施機関等の関係機関が連携して取り組む。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○都道府県労働局、都道府県、キャリア形成・リスクリング推進事業実施者、訓練実施機関等においてジョブ・カードの周知や作成支援を連携して実施。 ○周知広報の媒体としては、ポスター、リーフレット、パンフレットのほか、令和4年10月より運用開始した「マイジョブ・カード」への各種情報の掲載、SNS運用、オンライン広告を実施。 ○令和4年10月よりマイジョブ・カードとマイナポータルの連携実施(シングルサインオン機能)しており、令和6年度に文部科学省が所管する社会人の学びのポータルサイト「マナパス」に登録された学習履歴情報を連携できる機能を実装。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○引き続き、関係機関と連携しつつ、各種媒体を活用した周知広報に取り組み、「マイジョブ・カード」の利用を含めたジョブ・カードの活用促進を図ることが必要。
<p>③ 長期にわたるキャリア形成の促進のため、新たにジョブ・カードをオンラインで登録・更新できるウェブサイトシステムの構築、マイナポータルとの連携など、ジョブ・カードのデジタル化を推進する。</p>	<p>(再掲 p13、上記②参照)</p>

(5)職業能力開発施策に関する情報発信の強化

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>①これまで、公的職業訓練の愛称(ハロートレーニング)やロゴマークを決定するなど周知・広報に注力してきたところであるが、今後もそれぞれの施策の対象の特性等を踏まえた広報資料を作成するなど、必要な情報を分かりやすく発信するよう努める。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○民間を含む訓練の実施主体のみならず、全国のハローワークや都道府県労働局をはじめとする関係機関において、インターネットやSNS等の様々な広報媒体を活用しながら、わかりやすい周知に努めている。また、事業主や労働者(在職者・離職者)全般を対象としたリスクリソースの重要性の発信をSNSの活用や、地域団体会報誌への掲載、電車内広告などを積極的に実施。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○引き続き、全国の労働局やハローワークを活用した周知広報、関係機関と連携した周知広報を実施することが必要。
<p>②特に在職者の学び直しを後押しするため、キャリアコンサルティングや教育訓練給付制度等の在職者向けの施策に係る情報発信を強化する。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○教育訓練給付金については、より多くの方に当該制度を知っていただけるよう、令和5年度には、オンライン広告の継続的な実施や、受給者による座談会形式の新聞広告の掲載などの周知広報を実施。 ○各都道府県に設置したキャリア形成・リスクリソース支援センター及び令和6年度から各ハローワークに設置するキャリア形成・リスクリソース相談コーナーを通じて、将来のキャリアプランを無料で相談できる機会を提供。また、動画投稿サイト(Youtube)への動画広告の掲載やSNSを用いた積極的な周知・利用勧奨、電車内広告の掲載など、各施策ごとに効果的な手段を用いた周知・広報を展開。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○教育訓練給付金やキャリア形成・リスクリソース支援センター等の周知広報等を実施することが必要。

(5)職業能力開発施策に関する情報発信の強化

計画の内容	これまでの実績と課題
③個々の労働者、企業、業界、地域等における積極的な取組につなげるため、従業員のキャリア形成支援について優れた取組を行う企業等を表彰し、積極的に広報するなど、人材育成に関する好事例を周知する。	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○労働者の主体的なキャリア形成を支援する取組を普及・啓発するために、模範的な取組を行う企業を「グッドキャリア企業」として表彰するとともに、企業の人材育成に精通した有識者による人事担当者向けのシンポジウムの開催や各種媒体を通じた広報により、企業や学生・労働者に対してグッドキャリア企業の魅力を発信。○キャリア形成・リスキリング推進事業において、セルフ・キャリアドックを活用した企業の好事例をホームページに掲載。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○労働者の主体的なキャリア形成を支援する取組を普及・啓発するため、引き続き、模範的な取組を行う企業を「グッドキャリア企業」として表彰するとともに、有識者による人事担当者向けのシンポジウムの開催や各種媒体を通じた広報により、企業や学生・労働者に対してグッドキャリア企業の魅力を発信することが必要。○キャリア形成・リスキリング推進事業において、セルフ・キャリアドック導入支援後の企業における取組の継続状況及び継続に係る課題の把握、その解決のための相談・助言等の実施も含め、企業の取組に対する支援を強化することが必要。

4. 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

(1) 非正規雇用労働者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題
① 非正規雇用労働者が企業内でキャリアアップできるよう、企業内におけるキャリアコンサルティングの実施とともに、キャリアパスの整備や企業内における訓練の実施及び計画的な配置を通じた職業能力の向上を促進する。	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○各都道府県にキャリア形成・リスキリング支援センターを設置し、非正規雇用労働者を含めた企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援を実施するとともに、ジョブ・カードを活用して採用活動(応募書類等)、従業員の人材育成(リ・スキリングを含む)、評価を実施する企業への支援を実施。 (企業に対する支援実績) 令和4年度 804件 令和5年度 1074件 令和6年度 924件○また、「中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修の実施」事業において、キャリアコンサルタントに対して多様な働き方(非正規雇用・フリーランス等)に応じたキャリア形成支援に関する課題、支援に有用な支援制度等の知識を提供するため、多様な働き方で働く者の能力開発に関する専門研修をオンラインにて無料で提供。○企業が実施する職業訓練等を支援する人材開発支援助成金において、正社員経験が少ない非正規雇用労働者等に対して、正社員転換を目的とした訓練を実施する場合、訓練開始前にキャリアコンサルティングを実施することを要件とすることを通じて、非正規雇用労働者のキャリア形成を推進。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○キャリア形成・リスキリング推進事業において、セルフ・キャリアドック導入支援後の企業における取組の継続状況及び継続に係る課題の把握、その解決のための相談・助言等の実施も含め、企業の取組に対する支援を強化することが必要。○キャリアコンサルタントが多様な働き方(非正規雇用・フリーランス等)に応じたキャリア形成支援に関する課題に対応できるよう、引き続き能力向上の取組を促すことが必要。○人材開発支援助成金の手続きの簡素化や周知広報等により、活用促進を図ることが必要。

(1) 非正規雇用労働者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>② 企業内における訓練の実施に関しては、有期契約労働者等が正規雇用労働者等に転換等することを目的とした訓練の実施を推進するため、人材開発支援助成金による訓練経費等の助成により支援するとともに、周知広報により助成金の活用促進を図る。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <p>○「人材開発支援助成金」において非正規雇用労働者を正規雇用労働者に転換することを目的として、「有期実習型訓練」等を実施する事業主に対して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。</p> <p>(人材開発支援助成金(R3・R4は特別育成訓練コース、R5・R6は非正規雇用労働者を対象とした有期実習型訓練)の実績) 支給決定件数 R3:8,699件 R4:7,838件 R5:4,103件 R6:3,098件 支給額 R3:57億円 R4:50億円 R5:27億円 R6:14億円</p> <p>※令和5年度以降は非正規雇用労働者への支援として「有期実習型訓練」で集計。「特別育成訓練コース」は、令和5年度以降、「人材育成支援コース」の「人材育成訓練(正規雇用労働者も対象)」と「有期実習型訓練(非正規雇用労働者が対象)」にわかかれている。</p> <p>○令和5年4月から、特別育成訓練コース、特定訓練コース、一般訓練コースを「人材育成支援コース」に統合し、OFF-JTの最低訓練時間数を10時間に統一、有期実習型訓練を除き雇用形態を問わず訓練の受講が可能とする要件の見直し等を図るとともに、統合にともなう様式・ルールの統一化による利便性の向上を実施。</p> <p>【課題】</p> <p>○人材開発支援助成金の手続きの簡素化や周知広報等により、活用促進を図ることが必要。</p>

(1)非正規雇用労働者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>③非正規雇用労働者等が働きながら訓練を受講しやすいよう、短時間の訓練コースの設定を推進する。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○訓練期間や時間に制約のある方も含め、誰もが職業訓練を受講しやすいようにするために、通常よりも短期間・短時間のコース設定を可能とした。 <ul style="list-style-type: none"> (公共職業訓練(委託訓練)) <ul style="list-style-type: none"> 訓練期間:標準3ヶ月 →(令和3年2月～)1ヶ月 →(令和6年4月～)3ヶ月 訓練時間:標準月100時間 →(令和3年2月～)60時間 →(令和6年4月～)80時間 (求職者支援訓練) <ul style="list-style-type: none"> 訓練期間:3ヶ月～6ヶ月→(令和3年2月～)2週間～6ヶ月→(令和6年4月～)2ヶ月～6ヶ月 訓練時間:月100時間以上→(令和3年2月～)月60時間以上→(令和6年4月～)月80時間以上 ○非正規雇用労働者が働きながら学ぶことができるよう、柔軟な受講日程や、受講継続に向けたサポートなどを盛り込んだ新たな職業訓練を試行的に実施中(令和6年度及び7年度)。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○公共職業訓練(委託訓練)の受講者数増加に向け、引き続き、開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等に取り組むことが必要。 ○非正規雇用労働者を対象とした試行訓練については、今後は「公的職業訓練の在り方に関する研究会」での議論等を踏まえ、本格実施に向けて制度設計を検討することが必要。
<p>④離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等の安定した就職を促進するため、求職者支援訓練等の受講枠を確保し、企業外における職業能力開発を推進する。</p>	<p>(再掲 p26参照)</p>

(2)女性の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題
①マザーズハローワーク等において、子育て中の女性、母子家庭の母等で早期の就職を希望する者等に対し、一人ひとりの希望、状況等に応じて、仕事と子育ての両立、長期の職業上のブランク及び長期的なキャリアの視点に配慮したキャリアコンサルティングを実施し、積極的な職業能力開発の機会の提供を推進する。	<p>【これまでの実績】</p> <p>○マザーズハローワーク等において、キッズコーナー、ベビーチェアの設置等により子ども連れで来所しやすい環境を整備するとともに、子育て中の女性等で早期の就職を希望する者等(重点支援対象者)に対し、一人ひとりのニーズや状況に応じた担当者制による個別支援を実施。</p> <p>(重点支援対象者数) 令和3年度 61,517人 令和4年度 63,852人 令和5年度 64,921人 令和6年度 64,173人</p> <p>(重点支援対象者就職件数) 令和3年度 58,108人 令和4年度 61,381人 令和5年度 63,081人 令和6年度 62,428人</p> <p>(就職率) 令和3年度 94.5% 令和4年度 96.1% 令和5年度 97.2% 令和6年度 97.3%</p> <p>【課題】</p> <p>○引き続き、子育て中の女性等の早期就職に向け、一人ひとりの状況に応じたきめ細かな就職支援を実施することが必要。</p>

(2)女性の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題
②公的職業訓練において、介護分野、医療分野、IT分野等の女性が活躍している分野での訓練コースを設定するほか、子育て中の女性が受講しやすくなるよう、託児サービス付きの訓練コースや短時間の訓練コースを設定する。	<p>【これまでの実績】</p> <p>○公的職業訓練(IT分野、介護・医療・福祉分野)における女性の受講状況(速報値) (公共職業訓練)</p> <p>IT分野:令和6年度:女性2,627人/全体4,715人(55.7%) 介護・医療・福祉分野:令和6年度:女性4,623人/全体6,858人(67.4%)</p> <p>(求職者支援訓練(実践コース))</p> <p>IT分野:令和6年度:女性 1,720人/全体 3,775人(45.6%) 介護・医療・福祉分野:令和6年度:女性 1,774人/全体 2,853人(62.2%)</p> <p>○保育所に預けられない子の育児のため、職業訓練を受けることが困難な求職者に対して受講の際に託児サービスを提供。 ※訓練期間中に訓練実施機関が自ら又は委託により、小学校就学前の乳児・幼児を対象に託児サービスを提供した場合に、当該サービスの提供に要した経費について、1月あたり、子1人につき6万6千円を上限として実費を支給 ※求職者支援訓練について、託児サービス付き訓練コースの設定手続きを柔軟化すること等により訓練コースの設定を促進(令和6年度~)。</p> <p>【課題】</p> <p>○子育て中の女性が職業訓練を受講しやすくなるよう、託児サービス付きの訓練コースの実施を引き続き推進することが必要。</p> <p>○公共職業訓練(委託訓練)の受講者数増加に向け、引き続き、開講時期の柔軟化、受講申込締切日から受講開始日までの期間の短縮、効果的な周知広報等に取り組むことが必要。</p>

(3)若者の職業能力開発

①学校卒業見込者等に在学中からのキャリア教育を通じた職業意識等の醸成

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>・学校等関係機関と連携し、児童・生徒等への職場体験等の支援とともに、ものづくり体験や技能講習会、ものづくりに関して優れた技能及び経験を有する者として認定された「ものづくりマイスター」による実技指導等の実施を推進する。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○中小企業、業界団体、工業高校等の若年技能者に対する「ものづくりマイスター」による実技指導等を実施。○小中学生等をものづくり分野へ誘導するため、学校でのものづくり体験教室の実施、また、地域の技能士会等と連携して様々なものづくり体験ができる企画を全国で開催。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○中小企業、業界団体、工業高校等の若年技能者に対する実技指導等、小中学生等を対象としたものづくり体験教室について、引き続き取り組んでいくことが必要。○コロナ禍における予算の大幅な削減や感染症対策による活動制限等を受けて、令和4年度には企業や学校等の連続派遣を全面禁止する等の大幅な制度変更せざるを得ない状況となったため、活動実績が著しく減少したが、令和5年度の活動数は増加し、令和6年度はコロナ禍以前の取扱いに戻して事業を実施、今後も引き続きより効果的な事業運営を継続していくことが必要。

(3)若者の職業能力開発

②キャリアコンサルティングの機会の確保等の若者の職業人生を通じたキャリア形成支援

計画の内容	これまでの実績と課題
若者のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドックやオンラインを活用したキャリアコンサルティングの推進等により、キャリアコンサルティングの機会を確保する。	<p>【これまでの実績】(P6下段、P11と同様)</p> <ul style="list-style-type: none">○各都道府県にキャリア形成・リスキリング支援センターを設置するとともに、当該センター及び全国のハローワークにキャリア形成・リスキリング相談コーナーを設置し、企業に対してセルフ・キャリアドックの導入支援を実施するとともに、労働者に対し平日夜間・休日やオンラインも含めキャリアコンサルティングを利用できる機会を提供。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○引き続き、キャリア形成・リスキリング推進事業において、企業に対するセルフ・キャリアドック導入支援を実施するとともに、夜間・休日やオンラインも含めキャリアコンサルティングを提供することを通じ、労働者がキャリアコンサルティングを利用しやすい環境を整備することが必要。また、就職指導等を行う学校に向けて、学生のうちからジョブ・カードを作り、キャリア形成を意識してもらうように支援することが必要。
学校生活から就労への円滑な移行のため、キャリア教育を行う専門人材の養成が求められていることから、キャリア教育に資するキャリアコンサルタントを養成する。	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○キャリアコンサルタントの資格更新時に必要な更新講習において、教育領域に特化した講習(650講習中29講習)を選択できることとし、当該領域での支援に必要な専門的な技能を習得できるようにしている。(令和7年4月時点)。○令和4年度にJILPTが実施したキャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査では、キャリアコンサルタントとしての活動する者のうち主に学校・教育機関で活動する者は20.6%。○講習検索システムにおける領域別の検索機能の細分化など、環境整備を実施。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○引き続き、学校・教育機関を含め、各領域における課題やニーズに応じた支援をキャリアコンサルタントが適切に実施できるよう、能力向上の取組を促していくことが必要。特に、学校・教育領域におけるキャリアコンサルタントの能力向上を促すため、当該領域における更新講習の拡大を図ることが必要。

(3)若者の職業能力開発

③公共職業訓練等による若者向けの職業訓練の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
実践的な職業能力の開発及び向上を図るために効果的な日本版デュアルシステム、認定実習併用職業訓練(雇用型訓練)等を実施することにより、若者の人材育成を推進する。	<p>【これまでの実績】</p> <p>○日本版デュアルシステム(公共職業訓練活用型)の実施状況(受講者数)は以下のとおり 令和3年度:5,466人(高障求機構2,021人、都道府県3,445人) 令和4年度:4,921人(高障求機構2,004人、都道府県2,917人) 令和5年度:4,601人(高障求機構1,823人、都道府県2,778人) 令和6年度:4,189人(高障求機構1,735人、都道府県2,454人)(速報値)</p> <p>○新規学校卒業者を中心とした若年者を対象にしたOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を実習併用職業訓練として厚生労働大臣が認定するとともに、これらの訓練について「人材開発支援助成金」により、訓練経費及び訓練期間中の賃金の一部等を助成。 (支給決定件数) 令和4年度 899件 令和5年度 1,430件 令和6年度 729件 (支給額) 令和4年度 21億円 令和5年度 27億円 令和6年度 13億円</p> <p>【課題】</p> <p>○引き続き、若年者等を対象に、日本版デュアルシステム、認定実習併用職業訓練(雇用型訓練)の活用促進を図ることが必要。</p>

(3)若者の職業能力開発

③公共職業訓練等による若者向けの職業訓練の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
学卒者向けの公共職業訓練について、更なる就職率の向上に向けた取組の充実を図る。	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○高障求機構が設置運営する職業能力開発大学校(ポリテクカレッジ)において、企業の即戦力となるよう、実学融合の訓練カリキュラムによる指導、職業意識を高めるためのインターンシップ等の取組を実施したほか、オンライン面接に対応した就職支援、Web会議システムを活用した企業説明会の開催、正社員として就職することのメリット等の周知、きめ細かなキャリアコンサルティングを実施。○学卒者向けの公共職業訓練の実施状況(就職率)は以下のとおり 令和3年度:96.5%(高障求機構99.2%、都道府県95.5%) 令和4年度:96.0%(高障求機構99.5%、都道府県94.8%) 令和5年度:96.4%(高障求機構99.6%、都道府県95.3%) 令和6年度:96.0%(高障求機構99.5%、都道府県95.0%)(速報値) <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○引き続き、きめ細かな就職支援に取り組むことが必要。

(3)若者の職業能力開発

④ニート、高校中退者等の支援

計画の内容	これまでの実績と課題
<ul style="list-style-type: none">・ニート等の若者について、将来生活困窮に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするため、ニート等の青少年の支援の拠点である地域若者サポートステーションにおいて、地方自治体と協働した職業的自立に向けた専門的相談等の支援を行うとともに、学校等の関係機関との連携による切れ目ない支援の強化を行う。	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○就労に当たって困難を抱える若者等(15~49歳の無業の方)に対し、キャリアコンサルタント等による専門的な相談支援や就職支援セミナーを実施するとともに、高等学校等と連携を図り、中途退学者等のニーズに応じて学校や自宅へ訪問するアウトーチ型の相談等を実施。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○地域若者サポートステーション事業の支援対象者には、人間関係のトラブル等により、心の不調がある者又は自信を喪失している者が多いことに加え、最近は発達障害が疑われる方からの相談が増加していることが課題となっており、専門の相談員を一部のサポステにモデル的に配置し、地域の関係機関と連携して心理的ケアを含めた就労支援を行う体制を構築した事例の収集に取り組むことが必要。
<ul style="list-style-type: none">・公的職業訓練や地域若者サポートステーションの支援につながりづらい高校中退者等の対象者の潜在的な支援ニーズを掘り起こすため、関係機関の緊密なネットワークの下での更なる周知等を行う。	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○高等学校等と連携を図りながら、高校中退者等のニーズに応じたアウトーチ型の相談等を実施するとともに、令和3年度に当該支援の好事例を関係機関へ周知を行い、潜在的な支援ニーズへの対応を実施。 総利用件数(※) R3:477,012件 R4:498,797件 R5:491,394件 R6:494,669件 ※相談件数及びセミナー利用件数を集計(内数にアウトーチ支援による実績を含む)○地域職業能力開発促進協議会等を活用し、地域関係機関のネットワーク下での周知等を実施。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○引き続き、地域若者サポートステーション事業において、関係機関の緊密なネットワークの下、高校中退者等に対する切れ目ない就労支援を行うことが必要。

(4)中高年齢者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>① 中高年齢者に対して、高齢期を見据えて、それまでに培った知識・経験の棚卸しや今後の課題の明確化を行いつつ、キャリアプランの再設計を考えるキャリアコンサルティングの機会を提供する。あわせて、中高年齢者等のキャリアコンサルティングにおける職業能力診断ツールの活用を検討する。また、中高年齢者等のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドックによる若年期からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を確保する。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○キャリア形成・リスキリング推進事業等を実施し、企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援を実施するとともに、夜間・休日、オンラインで利用できる環境等の労働者個人がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用できる環境の整備を推進。 ○キャリア形成・リスキリング推進事業において、中高年齢層を対象に、同世代の抱える課題等についての経験交流を図りつつセカンドキャリアに向けたキャリアプランを描けるよう支援する「中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾」を実施中。 ○令和4年3月に中高年齢者のキャリアコンサルティング等に活用できる職業能力診断ツール（ポータブルスキルを測定するツール）、同年4月にキャリアコンサルティングにおいて同ツールを活用するためのマニュアルと動画を作成。また、キャリアコンサルティングにおいて活用が促進されるよう、上記のツール等を、キャリアコンサルタント向けのメールマガジン（キャリアコンサルタント通信）等により周知。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○引き続き、キャリア形成・リスキリング推進事業において、企業に対するセルフ・キャリアドック導入支援や中高年齢者に対するキャリアコンサルティングの提供等を行うほか、「中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾」において、中高年齢層のキャリア形成に关心を持つ企業において従業員向け出張セミナーを行うことにより、セカンドキャリアに向けた支援をさらに推進することが必要。 ○職業能力診断ツール（ポータブルスキルを測定するツール）については、キャリアコンサルティングによる活用促進のため、引き続き周知広報活動を行うことが必要。

(4) 中高年齢者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題
② 事業主等がその雇用する中高年齢者に対する訓練を実施した場合に、人材開発支援助成金により訓練経費等を助成することにより、中高年齢者の更なるスキルアップを推進する。	<p>【これまでの実績】</p> <p>○「人材開発支援助成金」において、中高年齢者を含む労働者の職業訓練等に取り組む等事業主に対して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。 (人材開発支援助成金の実績)</p> <p>【支給決定件数】令和3年度 31,136件 令和4年度 26,943件 令和5年度 38,190件 令和6年度 50,487件</p> <p>【支給額】令和3年度 191億円 令和4年度 152億円 令和5年度 197億円 令和6年度 315億円</p> <p>【課題】</p> <p>○人材開発支援助成金の活用促進に向けて、手続きの簡素化や全国の労働局とハローワークにより積極的な活用勧奨の取組を引き続き実施することが必要。</p>

(4) 中高年齢者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>③65歳超の高齢者の継続雇用の実現に向けて、生産性向上支援訓練の一環として、中高年労働者が身につけておくべき能力の習得に資する訓練コースを提供する。</p> <p>概ね60歳以上の高齢求職者を対象にした離職者訓練プログラムの研究開発を高障求機構とともに実施し、開発したモデルカリキュラム等をもとに都道府県の委託訓練として普及を促進する。</p> <p>これらの職業訓練の実施に当たっては、スキル・知識の複合化を行っていく視点や多様なキャリアパスの可能性を見据えた内容を盛り込む。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○シニア層の労働者等が、企業内で求められる役割の変化へ対応できる能力や技能・ノウハウを継承する能力を身につけることができるよう、令和2年度より「ミドルシニア」に特化した生産性向上支援訓練(ミドルシニアコース)を実施。 ○65歳超の高齢者の就業を促進するため、令和3年度に職業能力開発総合大学校において、高齢求職者を対象とした離職者訓練プログラムの開発及び普及に係る調査研究を行うとともに、令和4年度より、開発した訓練カリキュラムに基づいた訓練コースを公共職業訓練(委託訓練)(※高齢求職者スキルアップ・スキルチェンジコース)として実施。 (※高齢者の就労が多い分野において、コミュニケーションスキル、パソコン操作やマインドリセット等、高齢者雇用に求められる能力科目を組み込んだ訓練コース) <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○生産性向上支援訓練(ミドルシニアコース)については、事業主アンケートでは、本コースの受講が生産性向上や問題解決につながったとしたものが90%を超えているところであり、引き続き活用促進を図っていくことが必要。 ○公共職業訓練(高齢求職者スキルアップ・スキルチェンジコース)については、実施都道府県がまだ少數にとどまっており、就職率が通常コースの高齢者より低いこと等も踏まえ、今後の対応を検討することが必要。

(5) 障がい者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>①一般の公共職業能力開発施設(以下「一般校」という。)で受入れが困難な重度障害者を受け入れる障害者職業能力開発校での職業訓練及び障害者の多様なニーズに対応した委託訓練を引き続き推進していくとともに、在職の障害者に対する職業訓練に係る企業ニーズ等の把握・分析をした上で、訓練内容を含めた方向性等の検討を実施する。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○障害者職業能力開発校(以下「障害者校」という。)において、一般校で受入が困難な障害者等に対する職業訓練を実施。 ○企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等を活用し、障害者の多様なニーズに対応した委託訓練(以下「委託訓練」という。)を実施。 ○障害者職業訓練における在職者訓練の実施。 ○障害のある求職者の支援ニーズ等への対応が課題となっているため、令和7年1月から有識者、関係機関の代表者を参集した『障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会』(以下「検討会」という。)を開催し、より効果的な施策の在り方について協議・検討を行い、令和7年6月に『報告書』としてとりまとめ、公表。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○障害者校及び委託訓練の令和5年度の就職率は第5次障害者基本計画に掲げられた就職率目標値(障害者校70%、委託訓練55% 2027年度)は未達成(障害者校68.9%、委託訓練40.4%)。検討会の報告書を踏まえ、障害者校の訓練については、訓練受講者の属性ごとの就職・定着状況等の訓練成果を把握・分析・評価し障害者校における訓練の質も含めた改善につなげていく仕組みを構築していくことが必要。また、委託訓練については、比較的就職率の高い実践能力習得訓練コースの設置・促進や、PDCA評価に基づく訓練コースの適正化、委託先選定の厳格化等を図ることで、訓練実施主体である都道府県の積極的な取組を促すことが必要。 ○在職者訓練について、検討会の報告書を踏まえ、引き続き受講者及び企業における訓練ニーズ等を把握し、高障求機構と連携しながら訓練コースや指導技法の開発を進めることで訓練機会の提供を促進することが必要。 ○また、障害者校において、知的障害や精神障害等を有する入校者が増加していることを踏まえ、求職障害者及び求人者の動向やニーズを把握しながら、訓練科目の設置等を進めていくことが必要。

(5) 障がい者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題												
<p>②一般校においても、施設のバリアフリー化の推進、精神保健福祉士等の専門家の配置等により、障害者が入校しやすい環境を整備し、障害者の職業訓練機会の拡充を図る。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○一般校において、障害者向けの訓練コースを設置し職業訓練を実施。 ○一般校において、精神保健福祉士等を配置 <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">令和3年度</td> <td style="text-align: center;">107人</td> <td style="text-align: center;">令和6年度</td> <td style="text-align: center;">131人</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">令和4年度</td> <td style="text-align: center;">119人</td> <td style="text-align: center;">令和7年度</td> <td style="text-align: center;">153人</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">令和5年度</td> <td style="text-align: center;">122人</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○インクルージョンの理念が後押しし、一般校においても障害者の受け入れが進んでいること、また、精神障害者及び発達障害者の求職障害者が増加していることから、障害者向け訓練コースの新たな設置に係る支援の促進や障害者職業訓練に係るノウハウの一般校への普及、精神保健福祉士等の配置拡大等に努めることで組織としての対応力向上が必要。 	令和3年度	107人	令和6年度	131人	令和4年度	119人	令和7年度	153人	令和5年度	122人		
令和3年度	107人	令和6年度	131人										
令和4年度	119人	令和7年度	153人										
令和5年度	122人												
<p>③訓練の実施主体である都道府県、高障求機構、都道府県労働局及びハローワークが中心となって、地域における雇用、福祉、教育、医療・保健及び経済団体等の関係機関との連携・協力体制の推進・強化を図る。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○都道府県単位で地域職業能力開発促進協議会を開催し、地域の実情や訓練実施状況を踏まえた適切な地域計画の策定や訓練の効果的な実施について協議を行う他、各地域レベルにおいて関係機関と連携を図りつつ職業訓練を実施。 ○令和5年度に「公共職業安定所等との連携した障害者委託訓練に係る取組について」事務連絡を発出し、関係機関との連携・協力体制を推進・強化。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○訓練ニーズの的確な把握に向けて地域職業能力開発促進協議会や障害者雇用に係る支援機関の関係者が参考する会議の場等を積極的に活用し、訓練ニーズや効率的かつ効果的な連携手法に係る議論を活性化させるとともに、地域の関係者との連携・協力体制の推進強化が必要。 ○就職支援・定着支援の強化に向けてハローワークや障害者就業・生活センター、障害者職業センター等の関係機関と連携するなど、引き続き、地域における関係機関との連携・協力体制を推進していくことが必要。また、就職支援・定着支援の強化に向けて、関係機関との連携に係る知識付与については研修受講機会の拡大を図るとともに、研修内容を不斷に見直し、充実したものとしていくことが必要。 												

(5) 障がい者の職業能力開発

計画の内容	これまでの実績と課題
④ 全国障害者技能競技大会(アビリンピック)を実施し、障害者一人ひとりの職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々の障害者に対する理解と認識を深め、障害者雇用の促進につなげていく。	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○毎年、全国障害者技能競技大会(アビリンピック)を実施。 第41回 令和3年12月に東京都で開催 参加選手数370人 第42回 令和4年11月に千葉県で開催 参加選手数362人 第43回 令和5年11月に愛知県で開催 参加選手数369人 第44回 令和6年11月に愛知県で開催 参加選手数398人 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○アビリンピックの開催趣旨を踏まえ、引き続き更なる周知・広報に取り組んでいくことで、企業や社会一般の人々の障害者に対する理解と認識を深め、障害者雇用の促進につなげていくことが必要。

(6)就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援

計画の内容	これまでの実績と課題
①就職氷河期世代の方々のうち、不安定な就労状態にある方に対しては、短期資格等習得コース事業の推進、求職者支援制度、人材開発支援成金(特別育成訓練コース)等により支援していくとともに、就職氷河期世代の方々の積極的な採用に取り組む企業、非正規雇用にある就職氷河期世代の処遇向上等に取り組む企業等に関する情報発信等に取り組む。	<p>【これまでの実績】</p> <p>○47都道府県に地方自治体、労働・経済団体等で構成するプラットフォーム(協議会)を設置し、関係機関との連携・協力の下、企業説明会等を実施。</p> <p>○就職氷河期世代支援施策にかかる広報を展開し、採用に取り組む企業等の好事例集の作成(R3年度)、特設ホームページでの情報発信を実施。</p> <p>○短期資格等取得コースの実績(令和4年度末で終了) 訓練修了者の就職率 R2:31.9% R3:31.5% R4:35.0%</p> <p>○求職者支援訓練の実績 雇用保険適用就職率 基礎コース R2:52.5% R3:53.9% R4:57.1% R5:60.1% R6:60.9% 実践コース R2:60.0% R3:60.0% R4:59.0% R5:60.6% R6:61.7% ※R6はR6.12末までに終了したコースを集計した速報値</p> <p>○人材開発支援助成金(特別育成訓練コース)の実績 支給決定件数 R3:8,699件の内数 R4:7,838件の内数 R5:4,103件の内数 R6:3,098件の内数 支給額 R3:57億円の内数 R4:50億円の内数 R5:27億円の内数 R6:14億円の内数 ※「特別育成訓練コース」は、令和5年度以降、「人材育成支援コース」の「人材育成訓練(正規雇用労働者も対象)」と「有期実習型訓練(非正規雇用労働が対象)」に分かれている。</p> <p>【課題】</p> <p>○就職氷河期世代等支援に関する閣僚会議(令和7年6月3日)決定の「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組み」に基づき、引き続き人材開発施策としてもリスクリングの支援等による取組を推進することが必要。</p>

(6)就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援

計画の内容	これまでの実績と課題
②長期にわたり無業の状態にある方に対しては、地域若者サポートステーションにおける相談支援等により、長期的・継続的な支援を行っていく。	<p>【これまでの実績】</p> <p>○地域若者サポートステーション事業の実績 就職等率(※) R3:68.8% R4:73.2% R5:71.7% R6:73.7% ※就職等(雇用保険被保険者就職に加え、地域若者サポートステーション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公的職業訓練の受講)に至った者を新規登録者数で除して得た割合 ※就職等者数 R3:11,556人 R4:12,613人 R5:12,255人 R6:12,282人 ※新規登録者数 R3:16,807人 R4:17,233人 R5:17,096人 R6:16,670人</p> <p>【課題】</p> <p>○地域若者サポートステーション事業の支援対象者には、人間関係のトラブル等により、心の不調がある者又は自信を喪失している者が多いことに加え、最近は発達障害が疑われる方からの相談が増加していることが課題となっているため、専門の相談員を一部のサポステにモデル的に配置し、地域の関係機関と連携して心理的ケアを含めた就労支援を行う体制を構築した事例の収集に取り組むことが必要。</p>
③外国人の就職や企業実務(ダイバーシティ経営等)に関する知識を付与し、外国人材の就職等に精通したキャリアコンサルタントの育成を進めるとともに、企業内でのキャリアコンサルティングの実施により外国人材の活躍や定着につなげている企業事例の情報発信等に取り組む。	<p>【これまでの実績】</p> <p>○「中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修の実施」事業において、キャリアコンサルタントに対して外国人労働者・留学生の特性、抱えやすい課題、関連する法律・支援制度に関する知識・技能を提供する「外国人の能力開発に関する専門研修」をオンラインにて無料で提供。 ○また、キャリア形成・リスキリング推進事業において、留学生等を対象にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの企業好事例をホームページに掲載。</p> <p>【課題】</p> <p>○キャリアコンサルタントが外国人材の就職等に関わる課題に対応できるよう、引き継ぎ能力向上の取組を促すことが必要。 ○また、キャリア形成・リスキリング推進事業において、外国人材の活躍や定着につなげている企業好事例をホームページに掲載する等、人材育成に関する好事例を周知することが必要。</p>

(6)就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援

計画の内容	これまでの実績と課題
④日系人等の定住外国人に対して、その日本語能力等に配慮した職業訓練を実施するとともに、公共職業能力開発施設等に定住外国人職業訓練コーディネーターを配置し、就職支援や関係機関等との連携調整を行う。	<p>【これまでの実績】</p> <p>○公共職業訓練(委託訓練)(定住外国人向け職業訓練コース)として、求職中の日系人等の定住外国人のうち、訓練の受講に当たって一定の日本語能力を有する者に対して、その日本語能力等に配慮した職業訓練を実施するとともに、都道府県又は公共職業能力開発施設に定住外国人職業訓練コーディネーターを配置し、就職支援や関係機関等との連携調整を実施。 (定住外国人向け職業訓練コースのコース数及び受講者数) 令和3年度:コース数22コース、受講者数165人 令和4年度:コース数23コース、受講者数153人 令和5年度:コース数26コース、受講者数208人 令和6年度:コース数24コース、受講者数167人(速報値)</p> <p>(定住外国人職業訓練コーディネーターの配置状況) 令和3年度:配置数:3県5名 令和4年度:配置数:3県5名 令和5年度:配置数:3県5名 令和6年度:配置数:3県5名(速報値)</p> <p>【課題】</p> <p>○引き続き、日系人等の定住外国人に対して、その日本語能力等に配慮した職業訓練を実施することが必要。</p>

5. 技能継承の促進

計画の内容	これまでの実績と課題
①「ものづくりマイスター」等による技能伝承や、多くの人が気軽に参加できる技能体験イベント等地域における技能振興の取組等を通じて、若者のものづくり分野への積極的な誘導を推進する。また、ものづくり分野等の高度な熟練技能者の技能を効果的に継承していくため、新たな機器や機材への対応も含め、デジタル技術を活用した技能継承の取組の普及を図る。	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none">○中小企業、業界団体、工業高校等の若年技能者に対する実技指導等、「ものづくりの魅力」発信企画等を実施。○生産現場におけるDX技術の導入を推進するため、ものづくりマイスターの実技指導に加えてDX技術を活用した実践的な生産性向上のための改善指導の行う者を「ものづくりマイスター(DX)」として認定し、派遣。 (ものづくりマイスター(+DX)類型認定人数(実人数)) 令和4年度:76人、 令和5年度:82人、 令和6年度:89人 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none">○中小企業、業界団体、工業高校等の若年技能者に対する実技指導、「ものづくりの魅力」発信企画等については、引き続き取り組んでいくことが必要。○「ものづくりマイスター(DX)」は、平成30年度から新設し、認定、派遣を行ってきたが、デジタル技術を活用した技能継承の取組の更なる普及を図るために、DX技術を活用した実践的な生産性向上のための改善指導を行う者に限定せず、新たな機器や機材への対応も含め、デジタル技術を活用した技能継承を行うことができる者の登録促進に向けて幅広に取り組むことが必要。 このため、令和7年度より、認定要件を見直したところであるが、今後とも、ものづくりマイスターの中でDX技術をはじめ、新たな機器や機材を活用した指導を行うことができるマイスターの登録拡大に向けて取り組むことが必要。

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>② 技能五輪国際大会等の技能競技大会の実施を通じ、学生等を含む若年者に対する技能の重要性・魅力の発信の取組を推進するとともに、技能五輪全国大会について、技能五輪国際大会の動向及び産業界等のニーズを踏まえ運営改善の検討を行う。さらに、特に優れた技能について、より社会の認知度を高め、社会的な評価や価値を高められるよう、卓越した技能者の表彰や技能グランプリ等を通じ、熟練の技能が広く社会に発信される取組を推進する。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○技能五輪全国大会をはじめとする各種競技大会の実施。 <ul style="list-style-type: none"> ■技能五輪全国大会 <ul style="list-style-type: none"> 令和6年度: 41職種976名参加(愛知県開催) 令和5年度: 41職種1,010名参加(中央(愛知県など)開催) 令和4年度: 41職種1,014名参加(中央(千葉県など)開催) ■技能五輪国際大会(2年に1回開催) <ul style="list-style-type: none"> 令和6年度: 第47回 フランス・リヨン 職種数59(日本参加数47 参加者数1,313名(日本選手55名)) ※日本のメダル獲得数は金5個、銀5個、銅4個であり、金メダル獲得数の国・地域別順位は第5位。 ■若年者ものづくり競技大会 <ul style="list-style-type: none"> 令和6年度: 15職種354名参加(群馬県開催) 令和5年度: 15職種338名参加(静岡県開催) 令和4年度: 15職種340名参加(広島県開催) ■技能グランプリ(2年に1回開催) <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度: 30職種379名参加(福岡県開催) <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○社会的ニーズの高い職種の競技職種への追加を含む職種の新設・統廃合、国際大会への派遣選手の選考を兼ねる国内大会の競技課題の国際大会への整合化など、国内大会の在り方についての検討が必要。検討に当たっては、競技参加企業や競技運営面で協力を得ている業界団体等との綿密な調整が必要。 ○2028年11月に愛知県で開催する第49回技能五輪国際大会の開催に向け、2028年技能五輪国際大会日本組織委員会を2025年8月に立上げたところであり、今後、競技運営等の準備を行うとともに、技能尊重の気運を醸成するため、イベント等を通じて周知・広報等に取り組むことが必要。

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>③技能五輪国際大会については、幅広い産業分野の技能人材が世界レベルの技能競技に挑戦し、また、子どもを含む多くの国民がこうした競技に触れることにより、今後の技能人材の育成や地位の向上に資するよう、出場選手の競技力向上に向けた取組や選手出場のための支援の充実を図るなど、取組を一層推進していく。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○技能五輪国際大会に出場する選手の競技力強化・人材育成に関する指針」を策定し、選手等の海外訓練に要する費用への支援を拡大する等により競技力向上を図った。 <p>【課題と対応方針】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○選手の競技力向上に向けた取組や選手出場のための支援の充実について、引き続き取り組んでいく。 ○2028年11月に愛知県で開催する第49回技能五輪国際大会の開催に向け、2028年技能五輪国際大会日本組織委員会を2025年8月に立上げたところであり、今後、競技運営等の準備を行うとともに、技能尊重の気運を醸成するため、イベント等を通じて周知・広報等に取り組む。
<p>④中央職業能力開発協会と連携しつつ、技能五輪国際大会等の技能競技大会に取り組むとともに、企業における能力開発・人材育成の好事例やものづくり分野の魅力の発信など、技能の振興及び発展・継承のための取組を推進する</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○再掲 p.60を参照 ○技能競技大会の開催に寄与するための周知広報や競技大会への誘導、また、大会開催地域の「ものづくりの魅力」を伝えるため、大会併設企画を実施(令和6年度)。 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○大会事業と連携しながら引き続き取り組んでいくことが必要。 ○2028年11月に愛知県で開催する第49回技能五輪国際大会の開催に向け、2028年技能五輪国際大会日本組織委員会を2025年8月に立上げたところであり、今後、競技運営等の準備を行うとともに、技能尊重の気運を醸成するため、イベント等を通じて周知・広報等に取り組むことが必要。

6. 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>① 開発途上国における技能労働者の育成を行うために、技能検定等の技能評価システムの開発途上国への移転を図る「技能評価システム(技能競技大会・技能検定)を通じた技能移転事業」について、我が国の強みであるものづくり分野や中小企業が持つノウハウを最大限活用しながら推進し、日本型技能評価システムである技能検定の国際的な普及を進めるとともに、国際水準の技能競技大会の開催ノウハウを移転する。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <p>○ ASEAN(現在、インドネシア、カンボジア、ベトナム及びラオス)を中心に研修等を実施。(令和3年度は新型コロナウイルス感染症による渡航制限によりオンラインで実施したため、試験・採点等担当者研修受講者数が一時的に増加) (基準・問題作成等担当者研修参加者数) 令和3年度 6人 令和4年度11人 令和5年度9人 令和6年度12人 (試験・採点等担当者研修参加者数) 令和3年度 138人 令和4年度52人 令和5年度52人 令和6年度36人</p> <p>○ インドネシアでは、8職種(金型仕上げ、機械保全、フライス盤、平面研削盤、プラスチック成形、金属プレス及び機械製図)について日本式の国家検定(実技試験)が行われている。ベトナムでは、旋盤、フライス盤について日本式の国家検定が行われている。</p> <p>○ カンボジアでは、日本が協力した情報ネットワーク施工職種を新たに国家技能競技大会の職種に追加し、初めて ASEAN 技能競技大会に同職種の選手を派遣。</p> <p>【課題】</p> <p>○ インドネシア及びベトナムにおいて一部の職種について日本式の技能評価システムの導入が進んでいる現状を踏まえ、両国に対して定着・普及を図るための研修等を行うとともに、現在協力中のカンボジア及びラオスの他、日本式技能評価システム導入ニーズがある国に向けた評価者育成等の協力を実施することが必要。</p>

計画の内容	これまでの実績と課題
<p>② 外国人の技能実習については、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(平成28年法律第89号)に基づき、引き続き技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図っていく。</p>	<p>【これまでの実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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に基づき、技能実習計画の認定制や監理団体の許可制、外国人技能実習機構による実習実施者等に対する指導監督、母国語による技能実習生からの相談・申告の受付等の、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るための取組を推進。 ○ 技能実習制度については、制度の目的と実態のかい離等に関する指摘も踏まえて制度を発展的に解消することとし、新たに人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度を創設することを盛り込んだ「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)が令和6年6月21日に公布された。 ○ 令和6年12月に「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」)を設置し、有識者会議での検討を経て、令和7年3月に基本方針が閣議決定された。その後、特定技能制度・育成就労制度の対象分野や分野ごとの業務の実情に応じた日本語能力基準等を定める分野別運用方針の作成に向けて検討しているところ。 ○ 技能実習生数(令和6年6月末時点): 425,714名 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 引き続き、有識者会議で検討を行いながら、育成就労制度の施行に向けて必要な準備を進めていくことが必要。

技能実習制度における申請等件数

別紙 5

1 監理団体許可（令和7年8月末現在）※年度別実績は別紙1参照

申請件数	許可件数
4,422件	3,757件 うち一般監理事業（※1） 2,174件 うち特定監理事業（※2） 1,583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8月末現在）※年度別実績は別紙2参照

区分	申請件数	認定件数
企業単独型（※3）	51,550件	50,396件
団体監理型（※4）	2,311,419件	2,244,676件
計	2,362,969件	2,295,072件

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

（※4）団体監理型とは、非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受け入れ、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（年度別累計値）

別紙1

年度	申請件数	許可件数
平成29年度	2, 217件	2, 032件
平成30年度	2, 701件	2, 505件
令和元年度	3, 224件	2, 907件
令和2年度	3, 625件	3, 276件
令和3年度	3, 890件	3, 503件
令和4年度	4, 088件	3, 632件
令和5年度	4, 252件	3, 718件
令和6年度	4, 374件	3, 755件
令和7年度	4, 422件	3, 757件

※令和7年度（8月末）については暫定値。

(注)許可件数は監理事業の廃止及び許可取消件数を除いた件数。

技能実習計画の申請・認定件数（年度別）

別紙2

区分	年度	申請件数	認定件数
企業単独型	平成29年度	3, 555件	2, 066件
	平成30年度	10, 569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, 964件	5, 933件
	令和7年度	2, 617件	2, 440件
	小計	51, 550件	50, 396件
団体監理型	平成29年度	114, 200件	61, 561件
	平成30年度	357, 230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	320, 423件	312, 644件
	令和7年度	135, 611件	130, 859件
	小計	2, 311, 419件	2, 244, 676件
合計	平成29年度	117, 759件	63, 627件
	平成30年度	367, 799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	326, 387件	318, 577件
	令和7年度	138, 228件	133, 299件
	小計	2, 362, 969件	2, 295, 072件

※令和6年度及び令和7年度（8月末まで）については暫定値。