

## 第1回 労働市場改革分科会を踏まえた論点の整理について②

## 今回御議論いただきたい論点について (第1回労働市場改革分科会を踏まえた論点⑥～⑨)

- ⑥ 労働力希少社会であることを踏まえると、労働投入の効率化や労働参加の促進が重要であるが、労働者の健康確保を前提としつつ、労働時間制度について、柔軟で多様な働き方の実現に向け、どのように対応していくべきか。
- ⑦ 女性、高齢者をはじめとした労働者について、更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備、非正規雇用労働者の処遇改善等が求められる。また、就労意欲ある障害者についても、能力発揮の十分な促進等に向けた雇用の質の向上等が求められる。これらの課題について、具体的にどのように対応していくべきか。
- ⑧ 労働力希少社会では、多様な人材を活かすことや人材の確保・定着を進めていくことが重要であるが、特に中小企業における人材マネジメントを支援するため、能力開発に関する伴走型支援、様々な労働時間制度の活用、人材の確保・定着に結びつけるための相談体制などに対する既存の仕組みを踏まえつつ、どのように対応していくべきか。
- ⑨ これらに向けては、企業における人材マネジメントの課題解決に向けた取組と、適切な価格転嫁・取引適正化、事業構造の転換やDX化等の設備投資といった経営課題の解決に向けた取組が一体となって実施されることが重要であるが、人材マネジメントに関する支援と経営課題の解決に向けた支援の連携について、既存の仕組みを踏まえつつ、どのように対応していくべきか。

## (参考) 前回御議論いただいた論点について (第1回労働市場改革分科会を踏まえた論点①～⑤)

- ① 企業の付加価値向上に向けた経営課題への対応として、適切な価格転嫁・取引適正化の取組に加え、労働力供給制約など経営環境の変化の下で、中小企業を含め、新たな経営戦略に基づき事業構造の転換やDX等の設備投資を進める企業が、必要な人材の育成・確保を含めた人材戦略の実践（経営戦略と人材戦略の連動）を進めていくことが重要ではないか。
- ② 我が国の人的資本投資が少ないことが課題であるが、産業政策と連携した国や地域におけるリ・スキリング等の取組を進めるにはどのような方策が考えられるか。また、労働者のリ・スキリングの時間を確保できていない、必要な人材育成を担う者が確保できないなどの課題が考えられるが、どのように対応していくべきか。
- ③ 労働力供給制約下でも、将来にわたって必要なサービスを確保するためには、社会を支える現場人材、エッセンシャルワーカーの生産性向上を図ることも重要。現場のニーズを踏まえながら、積極的なDXや、リ・スキリング等により労働生産性を向上させ、質的な向上を図ることが重要であるが、どのように対応していくべきか。
- ④ 労働力供給制約の中、希少な労働力がより効果的に活用され経済全体の効率性が高まることが重要であるが、労働者の希望に応じた労働移動の実現に向けて、「労働市場の見える化」、マッチング機能の強化やセーフティネットのあり方についてどう考えるか。
- ⑤ 今後も中小企業を中心に人手不足が続く可能性が高いが、地域経済の中核をなす中小企業やエッセンシャルワーカー等の人材確保・育成に向けてどのように対応していくべきか。

## 【論点⑥】 参考資料（議論に関連する主なデータや現在の施策）

労働力希少社会であることを踏まえると、労働投入の効率化や労働参加の促進が重要であるが、労働者の健康確保を前提としつつ、労働時間制度について、柔軟で多様な働き方の実現に向け、どのように対応していくべきか。

# 労働時間制度・36協定の締結について

## 労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度  
**1日8時間 1週40時間**

法律で定められた休日  
**毎週少なくとも1回**

○これを超えるには、予め、使用者と労働者の代表（※）が**36協定を締結**し、その協定を労働基準監督署へ届け出ることが必要

（※）具体的には、

- ①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合は、その労働組合、
- ②過半数組合がない場合は、労働者の過半数を代表する方

（参考）36協定の締結状況

- ・締結していない（時間外労働ができない）事業所：42.3%
- ・締結している事業所：49.7%

うち、特別条項付（45時間超の時間外労働が可能）：35.1%（70.7%※）  
特別条項無（時間外労働は45時間まで可能）：14.6%（29.3%※）

※36協定を締結している事業所を100%としたときの割合

< 出典 > 労働時間制度等に関する実態調査（令和6年）（厚生労働省）

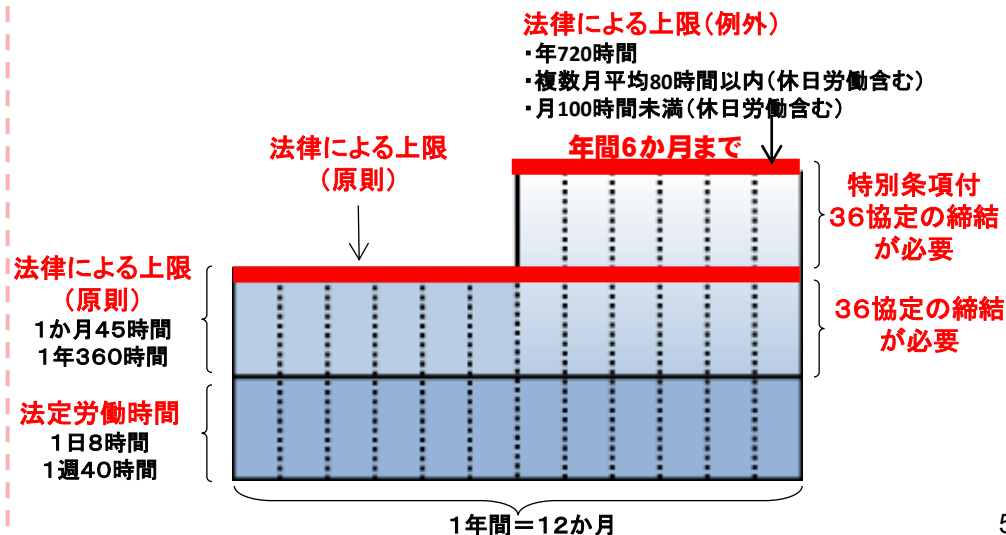
## 時間外・休日労働に当たってのポイント

○時間外・休日労働に当たっては、

- ・原則月45時間・年360時間（休日労働含まず）
- ・臨時的な特別の事情がある場合には、単月100時間未満・2～6か月平均80時間（休日労働含む）、年720時間とする必要（※）。

（※）実際の時間外・休日労働は、36協定の範囲内とする必要

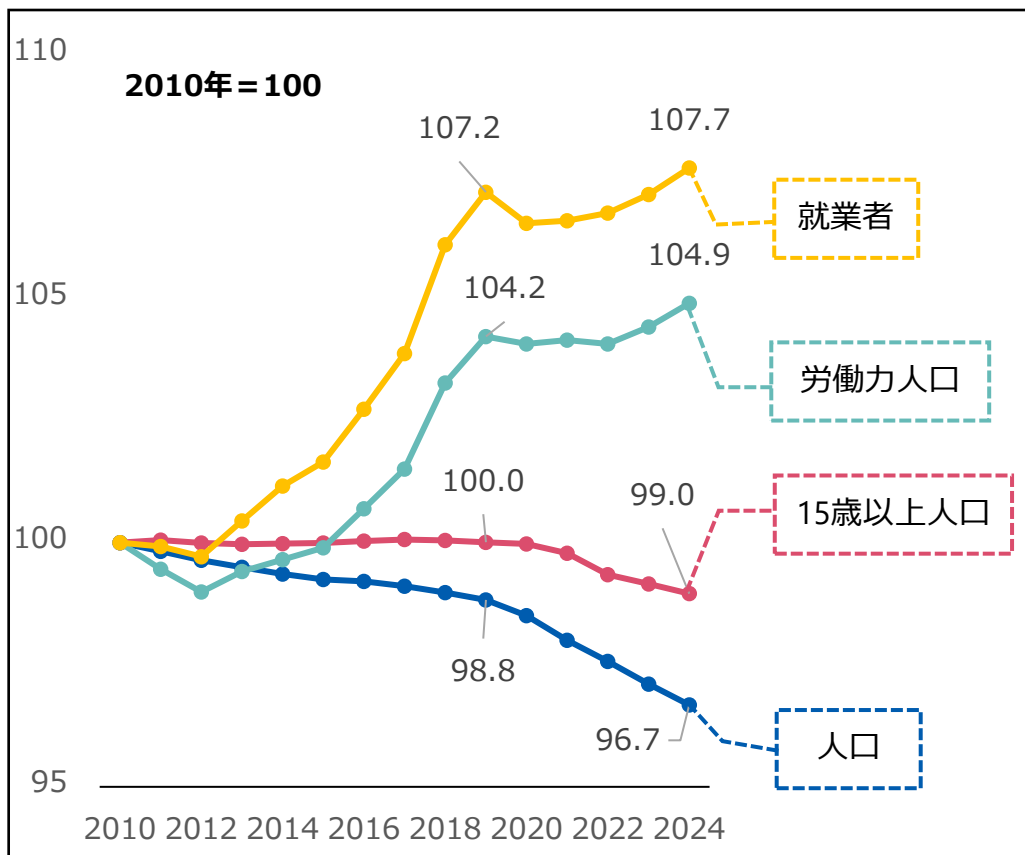
（参考）脳・心臓疾患の労災認定基準（過労死認定基準）  
発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価



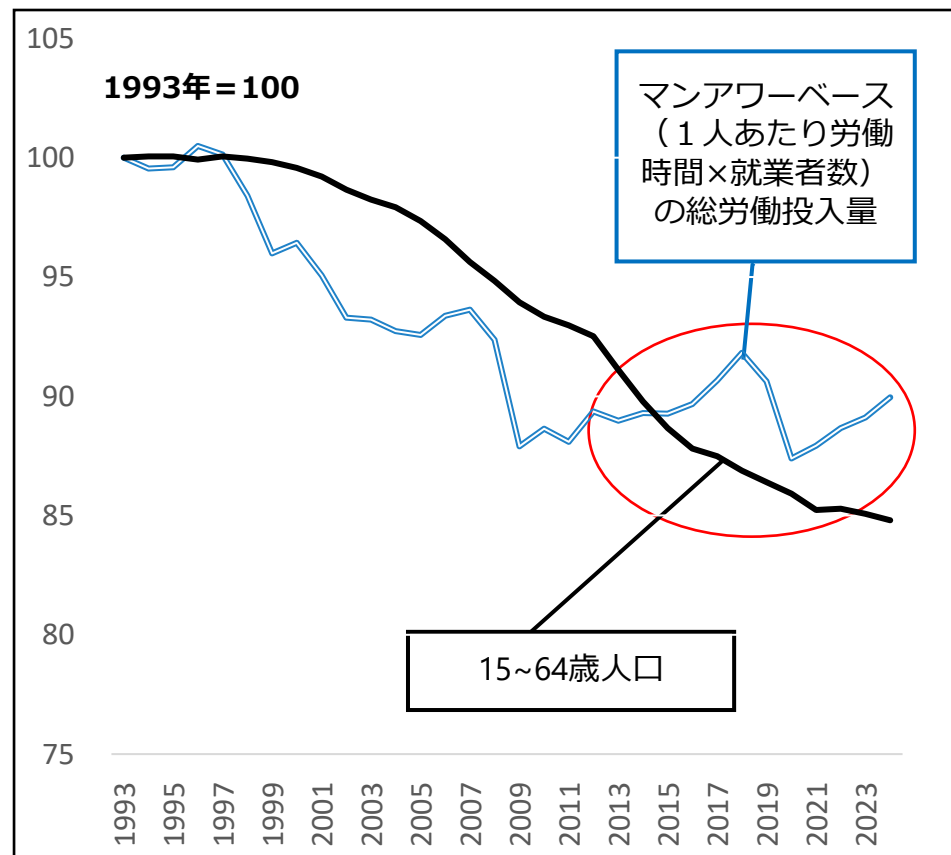
# 労働参加の状況と労働投入量の変化

- ◆ 日本の「人口」及び「15歳以上人口」は、2010年より減少傾向にある一方、「労働力人口」及び「就業者」は2010年より増加傾向にある。
- ◆ 総労働投入量（1人あたり労働時間×就業者数）を見ると、人口減少が加速化している中、リーマンショック以降の女性・高齢者を中心とした就業者数の増加により維持されている。

人口と労働力指標の推移



労働投入量及び生産年齢人口の推移



(資料出所) 総務省「労働力調査」「人口推計」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

(注1) 左図「人口」は「人口推計」による各年10月1日時点のもの、その他は「労働力調査」による年平均を示している。

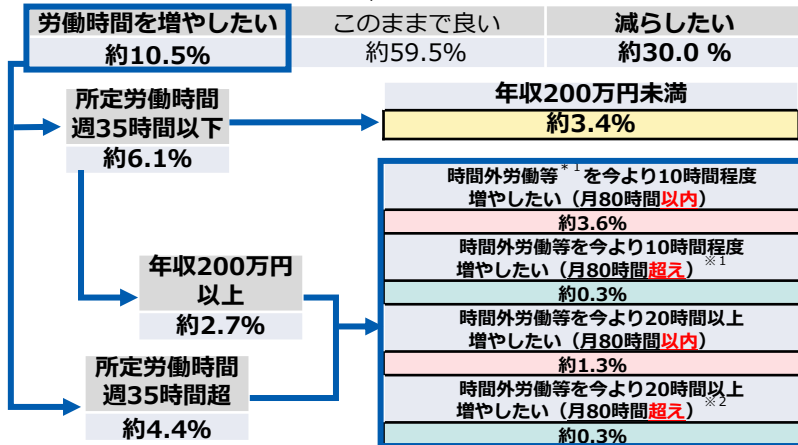
(注2) 右図「労働投入量」は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」における総実労働時間と、総務省「労働力調査」の就業者数を乗じて計算したもの。2011年は東日本大震災の影響により岩手県、宮城県及び福島県において労働力調査の調査実施が困難となったため、補完的に推計した値を用いた。

# 働き方改革関連法施行後5年の総点検（結果概要）

## 労働時間等に関する労働者の意識・意向アンケート調査（令和7年10月）

趣旨・目的	働き方改革関連法施行後5年の総点検を行い、働き方の実態及びニーズを踏まえた労働基準法制の見直しについて、検討を行うこととされたことを踏まえ、労働時間等に関する労働者の意識・意向を把握する。
調査部数	有効回収数 3,000（目標回収数到達時点で終了）
主な調査項目	労働時間等に関する労働者の意識・意向（労働時間の長さについての認識、労働時間をどのようにしたいか等）等

### ◆労働時間の増減希望状況（n=3,000、SA）



（注）上記のほか、「時間外労働等時間（月）（直近3ヶ月平均）」よりも「妥当だと考える1月あたりの時間外労働等の時間」を短く回答した者が約1.7%

※ ※1と※2の合計は約0.5%

### ◆労働時間を増やしたい理由（n=315、MA）

増やしたい理由	割合（%）
①仕事の完成度や業績をより高めたいから	10.2
②業務を通じて知識や経験・スキル・技術を高めたいから	7.0
③自分のペースで仕事をしたいから	19.7
④たくさん稼ぎたいから（⑤を除く）	41.6
⑤所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから	15.6
⑥労働時間が長い方が上司や周囲に評価されるから	4.1
⑦会社や社会に貢献したいから	9.8
その他	11.7

### ◆時間外労働等の時間として、1か月当たり何時間程度が妥当だと考えるか（n=3,000、SA）

時間外労働等の時間	0時間	0時間超20時間以下	20時間超45時間以下	45時間超60時間以下	60時間超80時間以下	80時間超100時間未満	100時間以上
割合（%）	21.7	43.9 [65.6] <sup>*2</sup>	27.4 [93.0]	2.7	2.0	0.9	1.4

\*1：「時間外労働等」とは、時間外労働と休日労働を合わせた時間。

\*2：[]内は当該時間以下の割合の累計を表す。

## ヒアリング調査（令和7年10～12月）

趣旨・目的	上限規制への対応状況、課題認識などについて「生の声」を把握するため、全国の都道府県労働局において、労働時間に対する希望やその理由等について企業ヒアリングを実施。その際、一部のヒアリング対象企業の協力を得て、当該企業の労働者からも、ヒアリングを実施した。
対象	<企業ヒアリング：327社> 「建設業」74社、「製造業」48社、「運輸業、郵便業」72社、「卸売業、小売業」42社、「宿泊業、飲食サービス業」43社、「医療、福祉」41社、その他7社  <労働者ヒアリング：97人> 「建設業」22人、「製造業」18人、「運輸業、郵便業」21人、「卸売業、小売業」10人、「宿泊業、飲食サービス業」12人、「医療、福祉」12人、その他2人
主な調査項目	労働時間等に関する労働者の意識・意向（労働時間の長さについての認識、労働時間をどのようにしたいか等）等

○ 現状の労働時間に対する企業としての希望は以下のとおり。

<p><b>現状のままがいい（201社）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 現状のままがいい理由として、業務量との関係（178社）、労働者の健康確保・ワークライフバランス（22社）、人材確保・定着（20社）等が挙げられた。</li> <li>◆ 具体的には、労働者の健康を考えると上限まで増やしたいとは思わない、残業時間を増やすと人材の採用や定着が難しくなる等の企業からの声がある。</li> </ul>	<p><b>増やしたい（53社）<sup>*1</sup></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 増やしたい理由として、業務の性質（29社）、受注の確保（9社）、労働者の希望（9社）、人手不足（7社）等が挙げられた。</li> <li>◆ 増やしたい範囲に関する主な希望は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上限規制の枠内（25社）</li> <li>・ 上限規制を超えて（17社）<sup>*2</sup></li> <li>・ 月45時間・年6回を超えて（11社）</li> </ul> </li> <li>◆ 歩合制のトラックドライバー等から労働時間を増やしたいとの希望がある一方で、労働者が長時間労働を望まないとの企業からの声がある。</li> </ul> <p>※1、2…時間外労働時間数（月平均）の内訳について、45時間以下の企業は53社のうち46社、17社のうち15社。</p>
<p><b>減らしたい（73社）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 減らしたい理由として、人材確保・定着（22社）、労働者の健康確保・ワークライフバランス（18社）、人件費抑制（9社）等が挙げられた。</li> </ul>	

○ 労働者の希望・その理由は以下のとおり。

- ・ 現状のままがいい（70人）… 仕事量、収入、プライベートとのバランスなどの現状に不満がない等
- ・ 減らしたい（14人）… プライベートの時間の確保等、ワークライフバランスを重視する等
- ・ 増やしたい（13人）… 子育て中等の理由でもっと稼ぎたい、業務量との兼ね合い、技術の向上等

○ その他、個別制度について、副業兼業（11社）、変形労働時間制（6社）、裁量労働制（4社）に関する課題・要望が挙げられた。

※企業・労働者からの回答（労働時間に対する希望）のうち、その理由や背景・事情等については、厚生労働省において粗く分類したものを。複数理由等が挙げられている場合は、複数計上した。

(研究開発業務従事者、管理監督者、機密の事務を取り扱う者、監視・断続労働者、高度プロフェッショナル制度適用者を除く)

労働時間制度等に関する実態調査(令和6年)

## 36協定の締結状況

(SA)

割合 (%)	計	特別条項付			特別条項なし			36協定を締結していない	
		計	うち事業所で締結	うち本社など上位の事業所* <sup>1</sup> で締結	計	うち事業所で締結	うち本社など上位の事業所で締結		
<b>全事業所計</b>	<b>100.0</b>	<b>35.1</b> <b>[70.7]</b>	31.3	3.9	<b>14.6</b> <b>[29.3]</b>	12.8	1.7	<b>42.3</b>	
事業所規模	1～9人	100.0 (71.3)	23.7 [65.4]	21.0	2.8	12.5 [34.6]	10.9	1.6	54.1
	10～29人	100.0 (20.4)	57.8 [73.8]	51.1	6.7	20.6 [26.2]	18.3	2.2	17.4
	30～49人	100.0 (4.0)	75.4 [82.4]	68.6	6.8	16.1 [17.6]	15.4	0.7	4.5
	50～99人	100.0 (2.6)	75.3 [76.8]	69.1	6.3	22.7 [23.2]	19.8	2.9	0.5
	100～299人	100.0 (1.3)	84.8 [85.8]	79.7	5.0	14.0 [14.2]	12.4	1.6	0.7
	300人以上	100.0 (0.3)	93.4 [94.2]	87.8	5.6	5.8 [5.9]	5.3	0.5	0.2
労働組合の有無	過半数労働組合* <sup>2</sup> のみがある	100.0 (6.3)	88.6 [93.7]	76.4	12.2	6.0 [6.3]	5.4	0.6	1.5
	過半数組合ではない労働組合のみがある	100.0 (2.4)	52.2 [59.1]	42.5	9.7	36.1 [40.9]	26.7	9.4	4.4
	過半数組合と過半数組合ではない労働組合がある	100.0 (0.5)	82.7 [99.9]	29.6	53.0	0.0 [0.1]	0.0	—	—
	労働組合はない	100.0 (90.2)	30.8 [67.6]	28.0	2.9	14.8 [32.4]	13.1	1.6	46.7

\* 1 : 本社や、管区や地域を統括する特定エリア内の統括支社等も含む。

\* 2 : 事業所の労働者の過半数で組織する労働組合

\* : 【】内は、36協定を締結している事業場を100%としたときの割合

（研究開発業務従事者、管理監督者、機密の事務を取り扱う者、監視・断続労働者、高度プロフェSSIONAL制度適用者を除く）  
（36協定を締結している事業所（回答総数の49.7%）に限る）

労働時間制度等に関する実態調査（令和6年）

時間外労働時間\*1（1か月）の平均

（時間を整数値で回答）  
（注）令和6年6月の実績

割合（%）		計	0時間	0時間超 20時間以下	20時間超 45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超 80時間以下	80時間超 100時間未満	100時間以上
全事業所計		100.0	21.7	59.4 【81.1】	12.4 【93.5】	1.1	0.2	0.2	0.9
事業所規模	1～9人	100.0 (52.1)	25.9	52.2 【78.1】	12.5 【90.6】	1.3	0.3	—	1.6
	10～29人	100.0 (32.1)	21.6	63.7 【85.3】	11.4 【96.7】	1.0	0.1	0.6	0.0
	30～49人	100.0 (7.4)	9.9	73.3 【83.2】	12.8 【96.0】	1.0	—	—	0.7
	50～99人	100.0 (5.1)	9.8	73.5 【83.3】	14.1 【97.4】	1.1	—	—	0.2
	100～299人	100.0 (2.6)	1.9	77.8 【79.7】	15.8 【95.5】	0.6	0.2	—	0.9
	300人以上	100.0 (0.7)	3.0	81.0 【84.0】	10.1 【94.1】	2.5	—	—	0.0
労働組合の有無	過半数労働組合*2 のみがある	100.0 (12.0)	9.2	68.8 【78.0】	11.8 【89.8】	0.3	—	1.7	6.9
	過半数組合ではない 労働組合のみがある	100.0 (4.3)	12.9	72.4 【85.3】	13.4 【98.7】	0.1	—	—	—
	過半数組合と過半数 組合ではない労働組 合がある	100.0 (0.8)	2.2	88.0 【90.2】	8.2 【98.4】	—	—	—	—
	労働組合はない	100.0 (82.7)	24.1	57.1 【81.2】	12.4 【93.6】	1.3	0.2	—	0.1
適用猶予業種の 有無	適用猶予業種あり	100.0 (17.8)	18.9	54.0 【72.9】	17.0 【89.9】	2.2	0.5	—	0.1
	適用猶予業種なし	100.0 (82.0)	22.4	60.7 【83.1】	11.4 【94.5】	0.9	0.1	0.3	1.1

\*1：法定労働時間（一部を除き1週に40時間以内）を超えた場合の労働時間を指す。法定休日労働時間は含まない。

\*2：事業所の労働者の過半数で組織する労働組合

\*：【】内は当該時間以下の事業場の累計の割合

1か月あたりの平均残業時間\*1

(注) 令和6年4月～6月の実績の平均  
(SA)

割合 (%)		計	45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超 80時間以下	80時間超 100時間未満	100時間以上
<b>全労働者計</b>		<b>100.0</b>	<b>91.7</b>	<b>5.2</b>	<b>1.2</b>	<b>0.3</b>	<b>0.1</b>
事業所規模	1～9人	100.0(18.2)	90.7	2.6	0.3	0.2	—
	10～29人	100.0(24.7)	95.1	4.2	0.5	0.1	—
	30～49人	100.0(11.2)	92.5	6.4	0.4	0.2	0.3
	50～99人	100.0(13.2)	91.7	5.2	2.6	0.0	0.1
	100～299人	100.0(15.6)	89.1	9.8	0.6	0.2	0.1
	300人以上	100.0(17.0)	89.9	4.4	3.1	1.1	0.5
性別	男性	100.0(54.7)	90.3	6.6	2.1	0.5	0.2
	女性	100.0(44.8)	93.8	3.2	0.1	0.1	0.0
年齢	20歳未満	100.0(0.8)	99.9	0.1	—	0.0	—
	20～29歳	100.0(14.8)	93.1	3.6	2.5	0.4	0.3
	30～39歳	100.0(20.7)	93.9	4.0	1.7	0.4	0.0
	40～49歳	100.0(24.4)	89.4	8.8	0.8	0.4	0.3
	50～59歳	100.0(25.8)	94.1	4.4	1.0	0.3	0.1
	60～64歳	100.0(6.6)	93.3	5.6	0.2	0.1	0.0
	65歳以上	100.0(6.6)	80.3	1.2	0.1	—	—

\* 1：所定労働日における所定外労働時間、所定休日における労働時間、法定休日における労働時間の合計を指す。

# 労働基準法における労働時間制度の体系

## 1 原則

法定労働時間（1日8時間、1週間40時間）、法定休日、時間外及び休日労働、割増賃金

※新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については、時間外・休日労働の上限が適用されない。【法第36条11項】

※ただし、労働者数10人未満の商業、接客娯楽業等の事業場は、特例事業場として、1週間の法定労働時間を44時間とすることができる。【法第40条】

## 2 週40時間の範囲内で労働時間を弾力的に配分

### ①変形労働時間制

一定の期間（変形期間）を平均し、原則1週間当たりの労働時間を40時間以内とするよう特定し、業務の繁閑に応じた労働時間の配分等を行うことができる制度。変形期間は1年単位、1箇月単位、1週間※単位で設定可能

⇒ 例：工場での交替制勤務

※1週間単位の変形労働時間制は、小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業のうち、労働者数30人未満の事業場が対象

### ②フレックスタイム制

労使で一定の期間（3箇月以内）の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で日々の始業及び終業の時刻を自由に決めることのできる制度

⇒ 例：本社、支店等での一般事務

## 3 みなし労働時間制度

### ①事業場外みなし労働時間制

事業場の外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間を算定することが困難な業務

⇒ 例：具体的な指揮を受けない外回りの営業

### ②裁量労働制

業務の性質上その遂行方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量に委ねる制度。業務の遂行の手段及び時間配分の決定について、使用者は指示することができない

・専門業務型裁量労働制 ⇒ 例：弁護士、公認会計士等

・企画業務型裁量労働制（企画、立案、調査及び分析の業務）

⇒ 例：本社における経営計画や財務計画の策定業務

## 4 労働時間の規制が適用除外

①高度プロフェッショナル制度 ⇒ 例：金融商品の開発、ファンドマネージャー、証券アナリスト、コンサルタント

②管理監督者（経営者と一体的な立場にある者） ⇒ 例：都市銀行の支店長、本部の課長

③機密の事務を取り扱う者 ⇒ 例：職務が経営者等の活動と一体不可分である秘書

※①の導入に際しては、年収を1,075万円以上とすることや本人同意等が必要。

# 法定休日について

## 週休1日制の原則（第35条第1項）

- 労働基準法において、**使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない**こととされている（第35条第1項）。
- 「週」については、「日曜から土曜まで」「月曜から日曜まで」など、事業場における就業規則等において定めるところによることとなるが、**就業規則等において別段の定めがない場合には、日曜から土曜までの暦週をいうものと解される**。（昭和61年1月1日付け基発第1号・婦発第1号）
- 完全週休2日制をとる場合、週2回の休日のうちいずれかの日に労働させたとしても、他の一日の休日確保されている限り本条違反とならない。

## 変形週休制（第35条第2項）

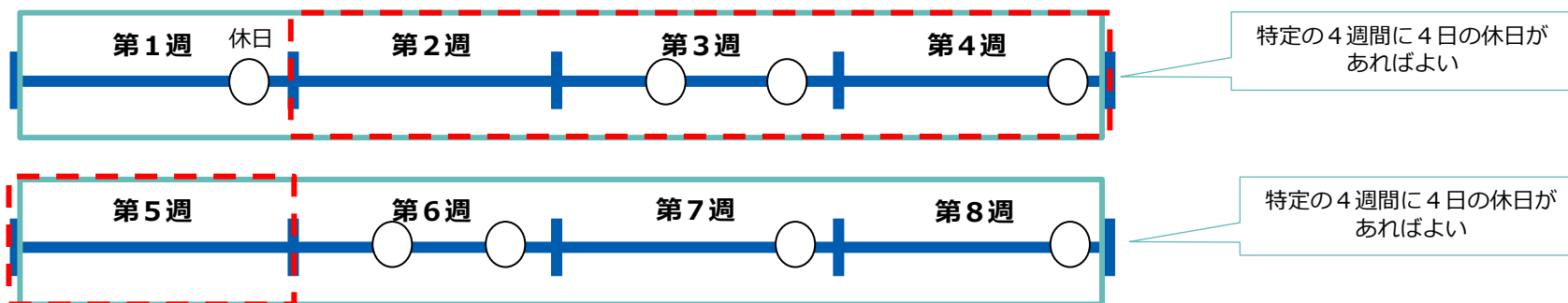
- **週休1日制の原則は、4週間を通じ4日以上の日を与える使用者については適用しない**こととされている（第35条第2項）。ただし、毎週少なくとも1回の休日確保されることが望ましいことはいうまでもなく、解釈例規においても、「第1項が原則であり、第2項は例外であることを強調し徹底させること」としている。（昭和22年9月13日付け発基第17号）

※ 4週4日の変形週休制には業種の限定等はなく、一般に業務の都合により必要ある場合はこれを採用することができる。

- 「4週間」については、特定の4週間に4日の休日があればよく、どの4週間を区切っても4日の休日を与えられていなければならないという趣旨ではない。この変形週休制を利用するには、就業規則において単位となる4週間（またはそれより短い期間）の起算日を定める必要がある（労働基準法施行規則第12条の2第2項）。

第2週から第5週までの4週間には休日は3日しかないが、第1週から第4週、第5週から第8週までの各4週間に4日の休日があるため、第35条違反とならない。

【イメージ】



## 連続勤務日数

最大何日間連続で勤務したか

(注) 令和6年4月～6月の実績 (SA)

割合 (%)		計	5日以下	6～13日	14～20日	21～27日	28日以上
<b>全労働者計</b>		<b>100.0</b>	<b>63.7</b>	<b>34.1</b>	<b>1.2</b>	<b>0.5</b>	<b>0.2</b>
産業	林業	100.0(0.1)	39.5	59.2	0.7	—	0.4
	鉱業、採石業、砂利採取業	100.0(0.0)	36.4	59.1	—	1.9	—
	建設業	100.0(5.8)	44.5	47.6	4.5	2.3	1.0
	製造業	100.0(16.2)	65.5	33.0	0.3	0.4	0.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0(0.4)	77.9	21.3	0.7	—	—
	情報通信業	100.0(3.7)	72.9	26.8	0.0	0.3	—
	運輸業、郵便業	100.0(6.1)	49.4	48.8	0.5	0.3	0.2
	卸売業、小売業	100.0(20.0)	69.3	30.3	—	0.4	—
	金融業、保険業	100.0(2.8)	76.9	23.1	—	—	—
	不動産業、物品賃貸業	100.0(2.1)	70.7	25.2	3.0	0.2	0.2
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0(3.5)	76.4	22.4	0.4	0.1	0.6
	宿泊業、飲食サービス業	100.0(7.6)	50.7	41.0	8.0	0.2	—
	生活関連サービス業、娯楽業 (家事サービス業を除く)	100.0(3.4)	59.5	37.1	1.3	1.5	0.0
	教育、学習支援業	100.0(3.5)	47.8	46.9	2.6	1.2	1.6
医療、福祉業	100.0(15.1)	68.4	30.7	0.5	0.1	0.3	
複合サービス事業	100.0(0.8)	61.8	30.6	0.3	5.2	0.7	
サービス業(他に分類されないもの) (外国公務を除く)	100.0(9.1)	66.0	33.6	—	0.1	0.0	

最大何日間連続で勤務したか

(SA)

(注) 令和6年4月～6月の実績

割合 (%)		計	5日以下	6～13日	14～20日	21～27日	28日以上
<b>全労働者計</b>		<b>100.0</b>	<b>63.7</b>	<b>34.1</b>	<b>1.2</b>	<b>0.5</b>	<b>0.2</b>
事業所規模	1～9人	100.0(18.2)	71.3	25.8	1.5	1.2	0.1
	10～29人	100.0(24.7)	59.4	37.7	2.6	0.0	0.2
	30～49人	100.0(11.2)	61.8	37.2	0.1	0.6	0.3
	50～99人	100.0(13.2)	75.1	23.1	1.0	0.3	0.1
	100～299人	100.0(15.6)	57.6	40.5	0.7	0.2	0.4
	300人以上	100.0(17.0)	59.7	38.4	0.4	0.7	0.3
性別	男性	100.0(54.7)	56.9	41.4	1.0	0.5	0.1
	女性	100.0(44.8)	72.1	25.2	1.6	0.5	0.3
年齢	20歳未満	100.0(0.8)	91.0	9.0	—	—	0.0
	20～29歳	100.0(14.8)	67.0	31.5	0.1	0.6	0.2
	30～39歳	100.0(20.7)	58.1	40.1	0.5	0.8	0.3
	40～49歳	100.0(24.4)	58.9	37.9	2.5	0.2	0.2
	50～59歳	100.0(25.8)	62.9	35.4	1.3	0.3	0.1
	60～64歳	100.0(6.6)	73.3	24.4	1.2	0.0	1.0
	65歳以上	100.0(6.6)	81.8	15.0	1.1	1.5	0.0

# 勤務間インターバル制度

- 労働時間等設定改善法（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）が改正され、**勤務間インターバル制度を導入することが、事業主の努力義務**となっている。（施行日：平成31年4月1日）

注）「労働時間等設定改善法」は、事業主等に労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律。

## 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）（抄）

### （事業主等の責務）

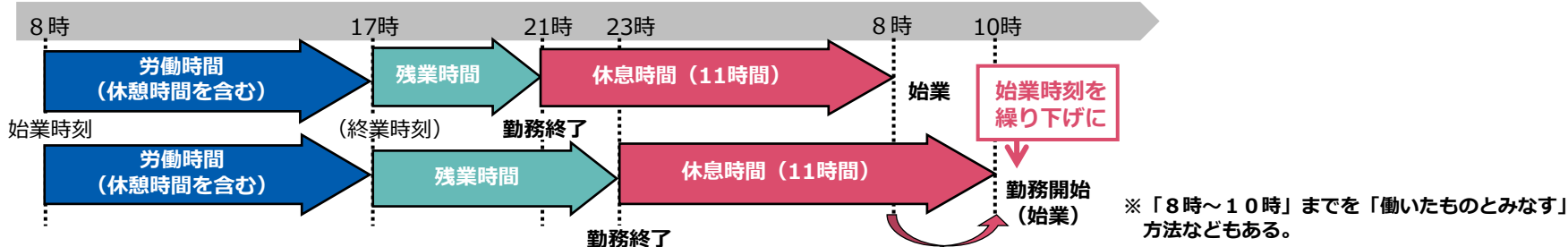
**第二条** 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、**健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定**、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

2～4 （略）

## 制度概要

勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を確保する仕組み。この仕組みの導入を事業主の努力義務とすることで、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとするもの。

【例：11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



## 勤務間インターバル制度の導入促進

- 業種別導入マニュアル、周知リーフレットの作成・周知
- 勤務間インターバル制度の導入に向けたシンポジウムの開催
- 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
- 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



導入マニュアル（全業種版）

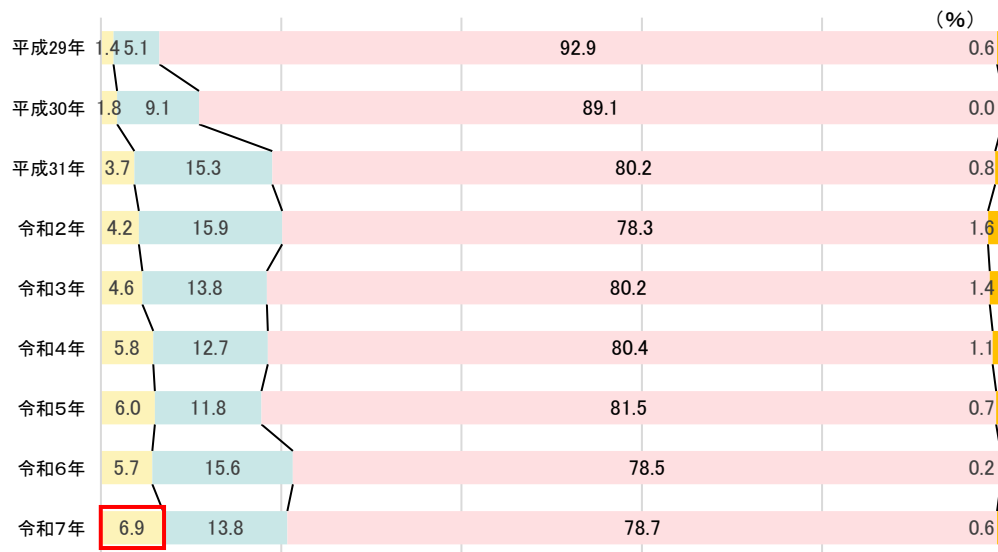


リーフレット

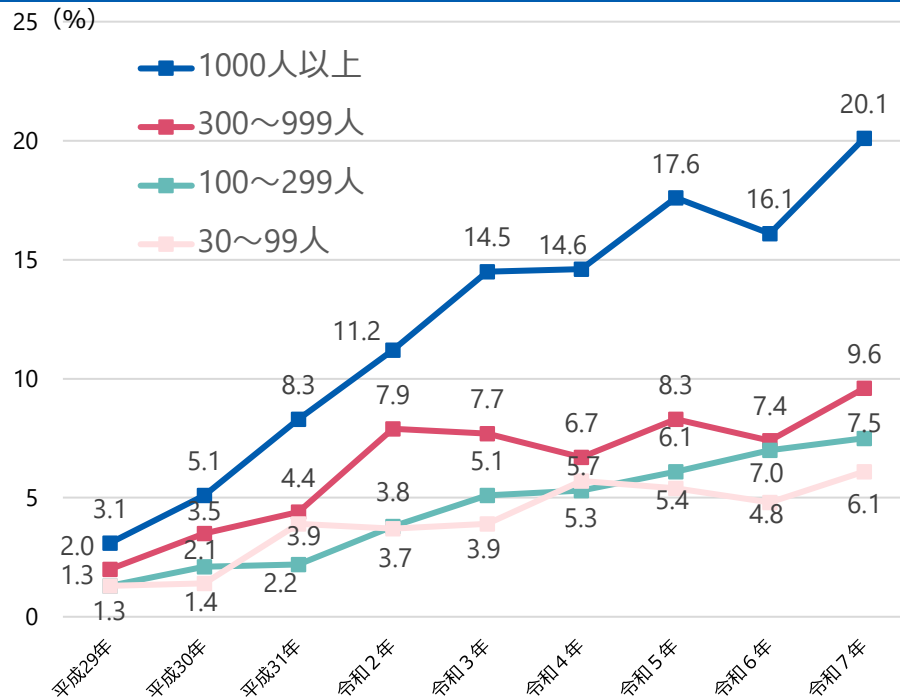
# 勤務間インターバル制度の導入状況等

## 勤務間インターバルの導入状況

- 導入している
- 導入を予定又は検討している
- 導入予定はなく、検討もしていない
- 不明/不詳



## 勤務間インターバル制度を導入している規模別企業割合



## 勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合（令和7年）

導入予定はなく、検討もしていない理由	調査計	企業規模別			
		1000人以上	300~999人	100~299人	30~99人
夜間も含め、常時顧客や取引相手の対応が必要なため	8.5%	20.3%	16.3%	13.4%	6.1%
人員不足や仕事量が多いことから、当該制度を導入すると業務に支障が生じるため	9.4%	21.0%	15.9%	13.7%	7.2%
当該制度を導入すると労働時間管理が煩雑になるため	8.7%	23.2%	17.1%	13.4%	6.2%
超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため	57.3%	42.2%	50.7%	59.1%	57.8%
その他	5.6%	16.6%	8.4%	5.0%	5.3%
当該制度を知らなかったため	19.9%	4.6%	11.1%	10.3%	23.9%

(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(※)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

※調査対象企業は、日本標準産業分類に基づく16大産業に該当する産業で、常用労働者30人以上を雇用する民営企業

# 諸外国におけるインターバル制度

	EU指令 (1993年EU労働時間指令)	イギリス	フランス	ドイツ	アメリカ
1日当たり休息時間	11時間	11時間	11時間 ※16歳～18歳は12時間、16歳未満は14時間	11時間 ※18歳未満は12時間	連邦レベルの法制度なし。
義務付けの有無		義務付け（罰則あり）	義務付け（罰則あり）	義務付け（罰則あり）	※航空機パイロット、商用車のドライバー、鉄道従業員、原子力発電所労働者について、連邦規則に基づくインターバル規制あり。
遵守できなかった場合の代替		代替休息の付与	代替休暇の付与	他の時間で調整	
適用除外	<ul style="list-style-type: none"> <li>①軍隊、警察、船員</li> <li>②役員又は自ら方針を決定する権限を有する者、家族労働者、教会又は教団の宗教的儀式を司る労働者</li> <li>③職場と住居が遠く離れている場合又は労働者の複数の職場が互いに遠く離れている場合</li> <li>④財産及び人身の保護のため常時駐在を必要とする保安及び監視の業務</li> <li>⑤サービス又は生産の連続性を保つ必要のある業務</li> <li>⑥交替制労働 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①役員又は自ら方針を決定する権限を有する者、家族労働者など</li> <li>②業務の性質により部分的適用除外となる職種（例：サービス・生産活動に連続性を要する、業務量が急増する、異常な状況や災害時）</li> <li>③交替制労働、清掃など（業務が断片的）</li> <li>④移動労働、オフショア労働</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①企業の上級幹部</li> <li>②家内労働者、商業代理人、住み込み不動産管理人、家事使用人、個人サービス</li> <li>③坑内労働者、農業労働者、海上労働に従事する労働者、公立の病院・医療施設等で働く労働者、国有企業で働く労働者</li> <li>④緊急の業務を遅滞なく遂行しなければならない場合（例：救助活動、差し迫った事故の防止、設備、施設、建物で発生した事故の修復）（※労働監督官への通知義務あり。）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①管理的職員・医長・公勤務機関における部局長、その代理人、および人事事項について独立した決定権限を有する公勤務の労働者</li> <li>②家族的共同体において自ら預けられた者と生活し、当該者を自らの責任で教育、世話又は養育する労働者</li> <li>③教会及び宗教団体の典礼を行う職種</li> <li>④商船の乗組員の就労（海上労働法を適用）</li> <li>⑤公勤務、航空、内水航行、道路輸送の労働者（一部）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>※イリノイ州、メイン州、ニューハンプシャー州、ウエストバージニア州が看護師に対して、連続勤務時間後のインターバル規制を州法で規定。</li> <li>※連邦労働省はウェブサイトを通じて、シフト勤務について以下のガイドラインを提供している。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・通常のシフトは、少なくとも1日につき連続8時間以内の勤務とし、週5日間で（勤務間に）少なくとも8時間の休息を含むものとする。これを上回る連続勤務時間、または夜間勤務のシフトは、延長または非通常勤務とみなされる。</li> <li>・選択肢がある場合、マネージャは延長シフトの使用を制限する必要がある。シフトを通常の作業期間を超えて延長した場合は、追加の休憩と食事の時間を提供しなければならない。</li> </ul> </li> </ul>
特例措置		労働協約により、変更または適用除外が可能 ※原則として、代償休息の付与を要する	<p>次の場合、9時間に短縮可。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①特定の活動の従事する場合（例：職住間の距離の接近が重要な業務、保管・管理業務、サービス・生産の継続が重要な業務、運送サービス業務、連続交代制の業務）</li> <li>②業務が増加した場合（労働協約等で条件を規定）</li> </ul>	<p>病院、看護、介護、飲食、宿泊等の施設、運輸、メディア、農畜産業の労働者は、10時間まで短縮可。</p> <p>※1カ月以内に他の日の連続休息時間を12時間以上とする必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・病院、看護、介護施設の労働者は、呼出待機中の要請による休息時間短縮が半分を超えない範囲で他の時間で調整可。</li> <li>・労働者の健康や安全が保障されている場合に限り、労働協約等により、呼出待機中の要請による休息時間の短縮を他の時間で調整可。</li> </ul>	

# つながらない権利

- 情報通信技術による常時アクセス可能性からの労働者の保護の文脈で論じられるのが、いわゆる「つながらない権利」の問題である。諸外国ではフランスにおいて、2016年の労働法典改正により、法制化がなされている。

	EU	イギリス	フランス	ドイツ	スペイン	イタリア	ベルギー	アメリカ
制度有無		なし	あり (労働法第L2242-17条)	なし	あり (デジタル切断権、組織法3/2018 第88条)	あり (法律第81/2017号の第19条「自営業者を保護し、ICTベースのモバイル作業を規制するための新しい規則」)	あり (経済成長社会結束強化法)	なし
制度の内容議論の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2021年1月、欧州議会は「つながらない権利に関する欧州委員会への勧告に係る決議」を採択。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現時点で法制化されていないが、無給の時間外労働に対する問題意識は、労組などの間で強い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員は勤務時間外に電子メール等に返信しなくてよい権利を持つことが法定されている。</li> <li>・従業員が50名以上の企業において、つながらない権利の在り方等は「労使で協議する事項」として法定化されている。</li> <li>・企業側にはつながらない権利に関する取り決めを策定する義務は課されていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・以下2つの理由から立法処置の必要性自体について懐疑的な立場が示されている。</li> <li>①労働者にはそもそも労働時間外の自由時間においては使用者等からのアクセスに応じる義務はなく、また使用者は自由時間中の労働者に労務提供を求めてはならないことについて配慮義務(民法典241条第2項)を負っており、その意味では労働者の「つながらない権利」は法的には既に保障されているといえる。</li> <li>②使用者や顧客等からの常時アクセス可能な状態からどのような組織的・技術的措置を用いて労働者を保護するかは、優れて各事業所の実情に応じて決定されるべき問題であり、個々の事業所レベルの判断に委ねるのが適切。</li> <li>・労働4.0白書は、「つながらない権利」に関しては、労働者はそもそも自由時間中においては使用者のために常時アクセス可能な状態であることを義務づけられていないことを理由に「法律上、何らかの措置を講じるべき必要性は認められていない」としている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リモートワークや在宅勤務をする者に、つながらない権利、休息、休暇、休日、個人と家族のプライバシーの権利が規定された。</li> <li>・この権利の実施は労働協約又は企業と労働者代表との協定に委ねられ、使用者は労働者代表の意見を聞いて社内規程を策定しなければならない。この規程は「つながらない権利」の実施方法、IT疲労を防止するための訓練と啓発を定めなければならない。</li> <li>・在宅勤務者は勤務時間外にデジタル接続を切断する権利を持つ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・使用者と個別労働者との合意によりスマートワークを導入することが規定されており、この個別合意は作業遂行方法、休息時間を定めるとともに、労働者が作業機器につながらないことを確保する技術的措置を定める。</li> <li>・自営業者は会社のデバイスから切断する権利を持つ。専門家(弁護士等)やクライアントと雇用契約を結ぶ自営業者が対象。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生委員会の設置義務のある50人以上の企業において、同委員会でデジタルコミュニケーション機器の利用とつながらない選択肢について交渉する権利を与えている。もっとも、厳密な意味での「つながらない権利」を規定しているわけではない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ニューヨーク州で条例化の試みがあったが、経営団体の反対で実現しておらず、法制化の動きはない。</li> </ul>

(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国における雇用型テレワークに関する法制度等の調査研究」(労働政策研究報告書No.219・2022年)、独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国における勤務間インターバル制度等の導入および運用状況に関する調査—フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ—」(労働政策研究報告書No.282・2024年)、総務省(2021年)「ウィズコロナにおけるデジタル活用の実態と利用者意識の変化に関する調査研究」、山本陽大「第4次産業革命と労働法政策」(労働政策研究報告書No.209・2022年)、を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

## フレックスタイム制の概要

	対象	労働時間	手続
<b>フレックスタイム制</b> <b>〔法32条の3〕</b>	<p>労働者が各日の始業、終業の時刻を自らの意思で決めて働く制度。                      対象業務に関する制限はない。</p> <p>※ コアタイムを設けることはできる。</p>	<p>3か月以内の一定期間（清算期間）・総労働時間を定め、その枠内で働く。</p>	<p>① 就業規則に、フレックスタイム制を導入する旨を規定。</p> <p>② 労使協定により、対象とする労働者の範囲、清算期間、清算期間中の総労働時間等を規定。</p> <p>※ 清算期間が1か月を超える場合、労使協定は労基署へ届出が必要</p> <p>※ 清算期間：                      ⇒労働契約上、労働者が労働すべき時間を定める期間</p> <p>※ 清算期間中の総労働時間：                      ⇒労働契約上、労働者が清算期間中に労働すべき時間として定められている時間</p>

# フレックスタイム制

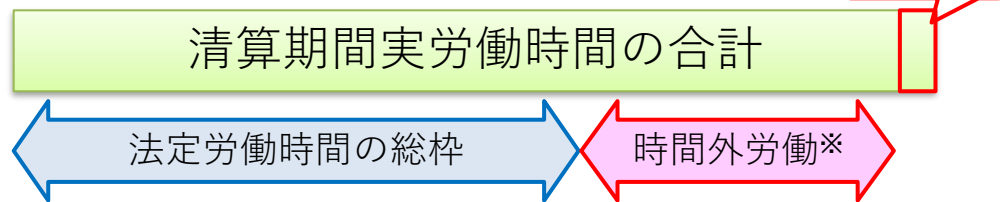
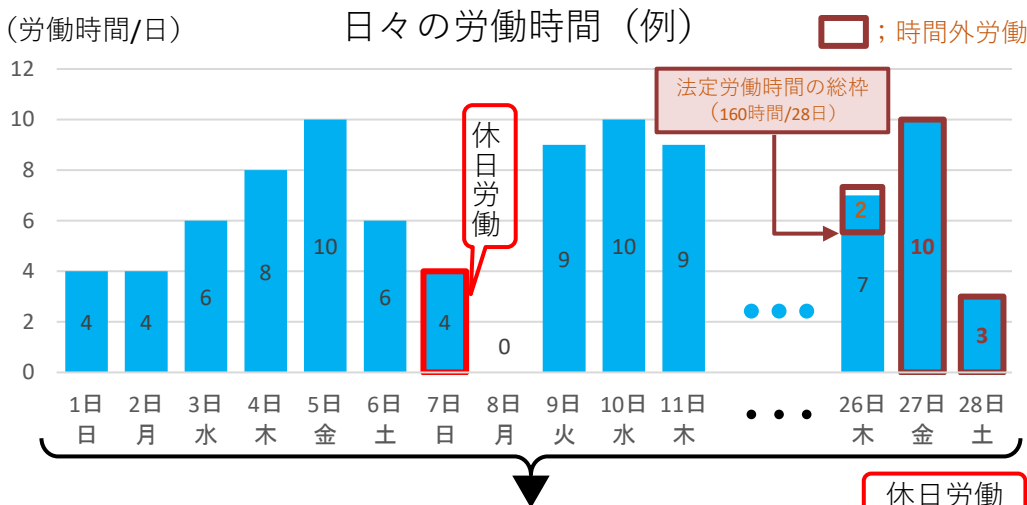
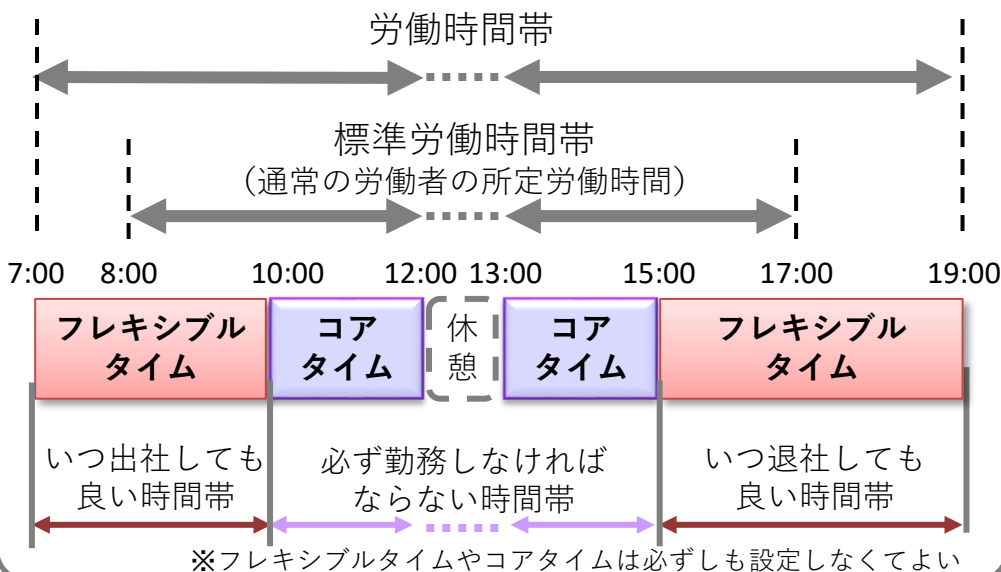
**一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業の時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度**

時間外労働となるのは、**清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間数\***  
 (時間外労働を行わせるには、**36協定の締結**が必要) ※休日労働時間を除く

$$\text{清算期間（上限3カ月）における法定労働時間の総枠} = 1 \text{ 週間の法定労働時間（40時間）} \times \frac{\text{清算期間の暦日数}}{7 \text{ 日}}$$

## フレックスタイム制のイメージ

就業規則等に、始業・終業時刻を労働者の決定にゆだねることを定め、労使協定で基本的な枠組みを定める。

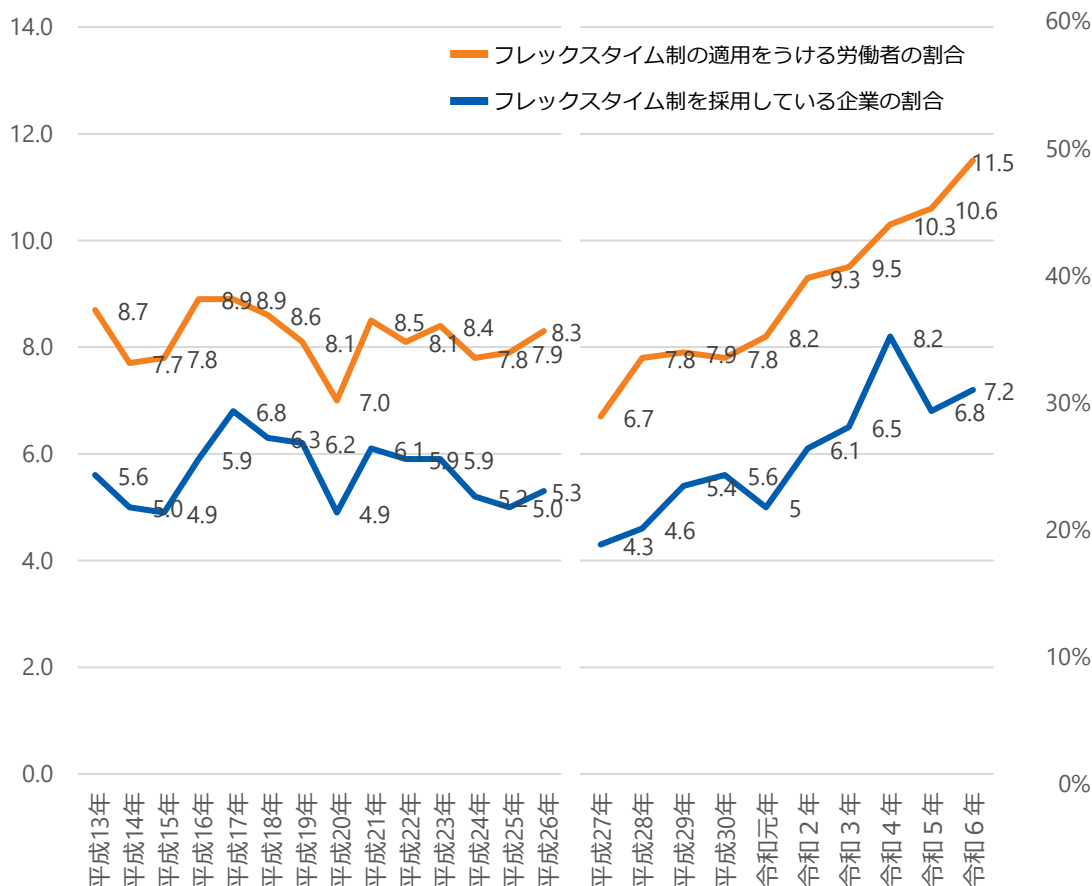


※ 清算期間が1カ月を超える場合は、1カ月ごとの労働時間が、週平均50時間を超えた時間も時間外労働となる。

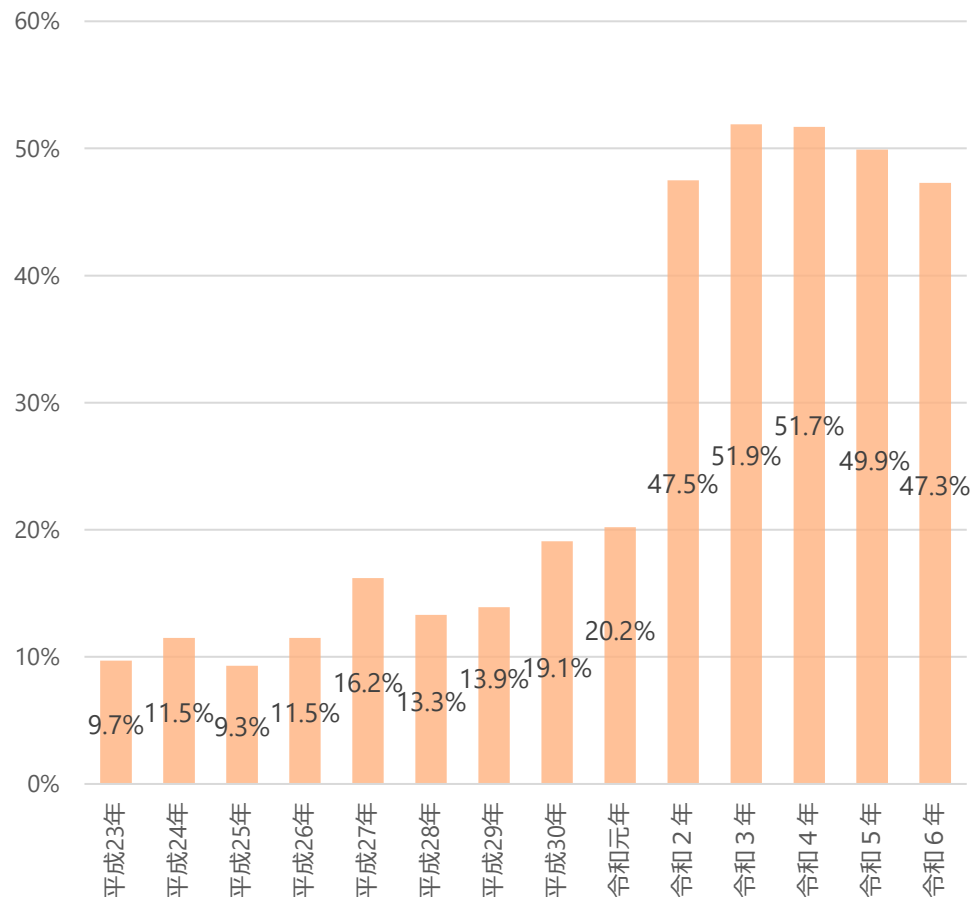
# フレックスタイム制度がある企業の割合

- フレックスタイム制度がある企業の割合は7.2%（令和6年度）、適用を受ける労働者の割合は11.5%（令和6年）となっている。
- 新型コロナウイルス感染症対策として企業のテレワークの導入率は増加。

フレックスタイム制を採用している企業の割合・適用を受ける労働者の割合



企業のテレワークの導入率



※平成26年調査以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上である会社組織の民間企業」とし、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年調査からは、「常用労働者が30人以上である民間法人」とし、「複合サービス事業」を含んでいる。

出典：厚生労働省 令和6年就労条件総合調査

データ出典：総務省「通信利用動向調査」

# 副業・兼業の場合の労働時間通算と割増賃金支払いについて

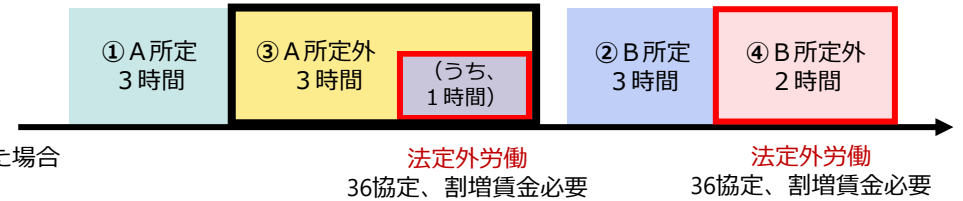
## 労働時間通算の原則的な方法

※ 「副業・兼業における労働時間の通算について（労働時間通算の原則的な方法）」（厚生労働省HP掲載資料）より抜粋

○使用者は、自らの事業場における労働時間制度を基に、**自らの事業場における労働時間と、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間とを、原則的に以下の手順で通算します。**通算の結果、**1週40時間、1日8時間を超える労働（法定外労働）に該当する場合、36協定による労働時間の延長や、割増賃金の支払いが必要です。**

- 手順①：所定労働時間の通算 ⇒ **先に契約をした方から、後に契約をした方の順**に通算  
 手順②：所定外労働時間の通算 ⇒ **実際に所定外労働が行われる順**に通算

実際の労働の順序



### 【イメージ図】 副業・兼業時における原則的な労働時間通算の考え方

使用者A（先契約・先労働）：①所定労働時間3時間、③所定外労働時間3時間  
 使用者B（後契約・後労働）：②所定労働時間3時間、④所定外労働時間2時間    とした場合

原則どおりに①～④の順で足し合わせると（合計11時間）

- ・③のうちの1時間と④の2時間の合計3時間が法定外労働（1日8時間を超える労働）に該当
- ・AとBはそれぞれ、36協定の締結、届出、割増賃金の支払いを行う必要あり

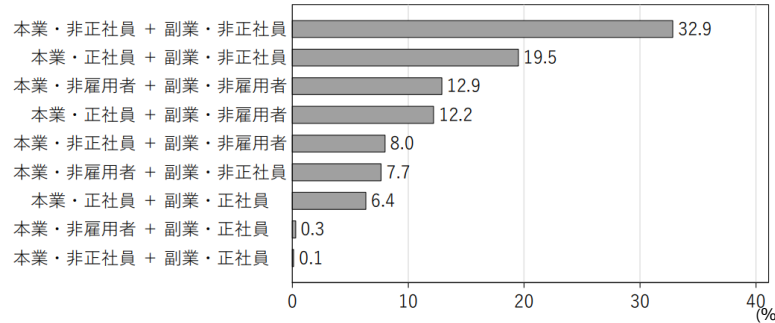
※ 上記方法のほか、使用者Aおよび使用者Bは副業・兼業の開始後、**それぞれあらかじめ設定した労働時間の上限の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場での実労働時間の把握を要することなく、労働基準法を守ることができる「管理モデル」という方法もある**

## 副業・兼業に関するデータ

図表 2-1-1 仕事の数(男女別、年齢階級別、単位：%)

	n	仕事は1つだけ	仕事は2つ以上 (副業をしている)
計	188,980	94.0	6.0
男性	115,397	94.9	5.1
女性	73,583	92.6	7.4
18～29才	11,580	94.2	5.8
30～39才	28,599	93.6	6.4
40～49才	53,432	93.6	6.4
50～59才	71,077	94.5	5.5
60～64才	24,292	93.8	6.2

図表 2-4-3 本業の就業形態と主な副業の就業形態(n=11,358)



※（注）本業の就業形態が「正社員」の場合は「正社員」、「契約・嘱託社員」「パート・アルバイト」「派遣社員」「請負会社の社員」「期間工・季節工・日雇」の場合は「非正社員」とし、それ以外の就業形態（「会社などの役員」「自営業主」「自由業・フリーランス（独立）・個人請負」「家族従業員・家業の手伝い」「その他」）の場合は「非雇用者」として分類し集計したもの。

図表 2-5-10 副業していることの本業の勤め先への通知状況(本業の就業形態別、単位：%)

本業の就業形態	n	知らせている	はがど正知、は式つ上しなて司て届いやいける同な出僚いな	知らせていない
計	8,984	38.7	23.8	37.5
正社員	4,327	33.5	23.0	43.5
非正社員	4,657	43.6	24.5	31.9

図表 2-5-23 本業の勤め先から労働時間の報告を求められているか(本業の就業形態別、単位：%)

本業の就業形態	n	実報告を求められているし、	事報告を求めらる報告を求めているが、	報告を求めているが、	実報告を求められているが、	報告を求めているが、	わからない
計	3,480	16.0	1.2	9.5	1.1	67.0	5.2
正社員	1,451	25.2	2.2	10.1	1.7	57.8	3.0
非正社員	2,029	9.5	0.4	9.1	0.6	73.6	6.8

## 1 副業・兼業の現状

- ・ 副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされている。

## 2 副業・兼業の促進の方向性

- ・ 副業・兼業を希望する労働者については、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要である。

## 3 企業の対応

### （1）基本的な考え方

- ・ 副業・兼業を進めるに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。
- ・ 企業の副業・兼業の取組を公表することにより、労働者の職業選択を通じて、多様なキャリア形成を促進することが望ましい。

### （2）労働時間管理

労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合には、労働時間を通算して管理することが必要である。

#### ① 労働時間の通算が必要となる場合

- ・ 労働者が事業主を異にする複数の事業場において「労働基準法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合に、労働時間が通算される。
- ・ 使用者は、自社の労働時間と労働者の自己申告等により把握した他社での労働時間を通算するほかに、あらかじめ労働時間についてそれぞれ上限を設定する簡便な労働時間管理の方法（管理モデル）によることもできる。

#### ② 副業・兼業の確認

- ・ 使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認する。
- ・ 使用者は、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい。

## （3）健康管理

- ・ 使用者は、労働安全衛生法に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等（健康確保措置）を実施しなければならない。
- ・ 健康確保措置の実施対象者の選定に当たって、副業・兼業先における労働時間の通算をすることとはされていないが、使用者の指示により当該副業・兼業を開始した場合は、当該使用者は、原則として、副業・兼業先の使用者との情報交換により、それが難しい場合は、労働者からの申告により把握し、自らの事業場における労働時間と通算した労働時間に基づき、健康確保措置を実施することが適当である。
- ・ 使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えること、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置を実施することなど、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施することが適当である。

## （4）副業・兼業に関する情報の公表について

- ・ 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。

## 4 労働者の対応

- ・ 労働者は自社の副業・兼業に関するルールを確認し、そのルールに照らして業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要がある。適切な副業・兼業先を選択する観点から、自らのキャリアを念頭に、企業が自社のホームページ等において公表した副業・兼業に関する情報を参考にする。
- ・ 労働者は、副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、自ら業務量や進捗状況、時間や健康状態を管理する必要がある。
- ・ 使用者が提供する健康相談等の機会の活用や、勤務時間や健康診断の結果等の管理が容易になるようなツールを用いることが望ましい。始業・終業時刻、休憩時間、勤務時間、健康診断等の記録をつけていくような民間等のツールを活用して、自己の就業時間や健康の管理に努めることが考えられる。

## 5 副業・兼業に関わるその他の制度（労災保険の給付・雇用保険、厚生年金保険、健康保険）

# 裁量労働制① 概要

	対象	労働時間	手続
<p><b>専門業務型 裁量労働制</b> 【法第38条の3】</p> <p>※適用労働者の割合： ⇒1.1% ※導入企業の割合： ⇒2.1%</p>	<p>業務の性質上、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる業務として、厚生労働省令及び大臣告示で定められた専門的な業務に従事する労働者</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新商品や新技術の研究開発</li> <li>・人文科学や自然科学の研究</li> <li>・情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者</li> <li>・大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）</li> <li>・銀行・証券会社におけるM&amp;Aアドバイザー 等</li> </ul>	<p>労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。(注)</p>	<p>労使協定（*）において、以下の事項を定め、労基署へ届出。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・その事業場で対象とする業務</li> <li>・みなし労働時間</li> <li>・対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、使用者が具体的な指示をしないこと</li> <li>・対象労働者の健康・福祉確保措置（勤務間インターバルや深夜業の回数制限等の措置をメニューに追加）</li> <li>・対象労働者の苦情処理措置</li> <li>・労働者本人の同意を得ること及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止</li> <li>・制度の適用に関する同意の撤回の手続 等</li> </ul> <p>* 使用者と、過半数労働組合又は過半数代表者との協定</p>
<p><b>企画業務型 裁量労働制</b> 【法第38条の4】</p> <p>※適用労働者の割合： ⇒0.3% ※導入企業の割合： ⇒1.0%</p>	<p>事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務の性質上、これを適切に遂行するために、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者に委ねる業務に従事する労働者</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業の企画部門で経営環境を調査分析し、経営計画を策定する労働者</li> <li>・企業の財務部門で財務状態等を調査分析し、財務計画を策定する労働者 等</li> </ul>	<p>労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす。(注)</p>	<p>労使委員会（*）において、以下の事項を決議（4/5以上の多数決）し、労基署へ届出。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・その事業場で対象とする業務</li> <li>・対象労働者の範囲</li> <li>・みなし労働時間</li> <li>・対象労働者の健康・福祉確保措置（勤務間インターバルや深夜業の回数制限等の措置をメニューに追加）</li> <li>・対象労働者の苦情処理措置</li> <li>・本人同意を得ること及び不同意の労働者に対する不利益取扱いの禁止</li> <li>・制度の適用に関する同意の撤回の手続</li> <li>・対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと 等</li> </ul> <p>* 賃金、労働時間等の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的とする委員会。使用者及び労働者を代表する者で構成され、労働者代表委員は半数を占めていなければならない。</p>

(注) 法定労働時間を超過するみなし労働時間を設定する場合、通常の労働時間制の場合と同様、「3.6 協定の締結及び届出が必要」かつ「時間外割増賃金の支払いが必要」となる。

※ 適用労働者、導入企業の割合の資料出所：厚生労働省「令和7年就労条件総合調査」

# 裁量労働制の主な見直し内容（令和6年4月1日施行）

## 対象業務に係る見直し

- 専門業務型裁量労働制の対象業務は、新商品や新技術の研究開発、人文科学や自然科学の研究、情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者など
  - ⇒ **銀行・証券会社におけるいわゆるM&Aアドバイザーの業務を対象業務に追加**
- **対象業務の明確化**として、専門業務型について複数の対象業務に従事している場合や、企画業務型の対象業務を遂行する過程における自己の業務に係る情報・資料の収集、整理、加工等の作業についての考え方を周知

## 本人同意・同意の撤回

- ①専門業務型について、**制度適用に当たっての本人同意**を労使協定事項にするとともに、②企画業務型・専門業務型ともに、**同意の撤回の手続**を労使協定・労使委員会決議事項として整備

## 健康・福祉確保措置

- 裁量労働制の対象労働者の健康確保を徹底するため、以下の**健康・福祉確保措置の選択肢の追加等**を実施
  - ① 勤務間インターバルの確保
  - ② 深夜業の回数制限
  - ③ 労働時間の上限措置（一定時間を超えた場合の適用解除）
  - ④ 一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導

## 労使委員会の機能強化

- **労使委員会の役割**として、**制度の実施状況の把握と運用改善を明確化**するとともに、使用者が**労使委員会に開示**することが適当である情報として、当該事業場が属する企業の**労働者の賃金水準、対象労働者に適用される賃金・評価制度の運用状況**を追加。
- **労使委員会の運営規程に定める事項の追加**
  - a. 対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容についての労使委員会への説明に関する事項
  - b. 制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項
  - c. 労使委員会の開催頻度（6か月以内ごとに1回）

## 変形労働時間制の概要

	対象	労働時間	手続
<b>1か月単位 変形労働 時間制 〔法32条の2〕</b>	1か月以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務に関する制限はない。	1か月以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。	対象期間における各日・週の労働時間等を定めた労使協定又は就業規則による。（労使協定の場合は労基署へ届出が必要）
<b>1年単位 変形労働 時間制 〔法32条の4〕</b>	1か月を超え、1年以内の期間を平均して、法定労働時間を超えない範囲で、特定の日・週で法定労働時間を超えて労働させることができる制度。 対象業務に関する制限はない。	1か月を超え、1年以内の期間・期間内の総労働時間を定め、その枠内で働く。	対象期間における労働日、労働日ごとの労働時間数等を定めた労使協定による。（労使協定は労基署へ届出が必要）  ※ 労使協定で定める各日の労働時間は10時間を超えてはならず、各週では、52時間を超えてはならない。 また、対象期間が3か月を超える場合の所定労働日数の限度は原則として1年あたり280日。さらに労使協定で定める労働日は連続6日が限度。
<b>1週単位 非定型的変形 労働時間制 〔法32条の5〕</b>	常時使用する労働者が30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店のみ。	1週40時間以内の範囲で、1日10時間を上限として、その枠内で働く。	労使協定による。（労使協定は労基署へ届出が必要）  ※ 少なくとも当該1週間の開始する前に、労働者に書面により各日の労働時間を通知しなければならない。

○ これまでの開催状況は以下のとおり。

令和7年1月21日 労働基準関係法制研究会報告書についての議論（キックオフ）

2月28日 今後の議論の進め方、労働時間制度等に関する実態調査結果（速報）

3月11日 労働基準法における「労働者」及び「事業」

3月27日 労働時間制度等に関する実態調査結果（全体）

5月13日 労働時間総論、各論（上限規制、テレワーク、管理監督者等）

5月23日 集团的労使コミュニケーションの在り方（過半数労働組合・過半数代表者等）

6月6日 労働時間各論（休日・連続勤務規制、勤務間インターバル、つながらない権利、年次有給休暇）

6月16日 労働時間各論（副業・兼業）、集团的労使コミュニケーションの在り方（過半数代表者等）

8月19日 労働時間各論（その他）

9月4日 労働時間制度等（主な意見の整理）、「総点検」について

9月30日 集团的労使コミュニケーションの在り方（過半数労働組合・過半数代表者等）

10月27日 労働時間各論（法定休日・連続勤務規制、勤務間インターバル、つながらない権利）

11月18日 労働時間各論（テレワーク、副業・兼業、管理監督者、労働時間の情報開示）

12月24日 労働時間各論（上限規制、年次有給休暇、裁量労働制等）

令和8年3月13日 働き方改革の「総点検」について

4月17日 労働市場改革分科会について

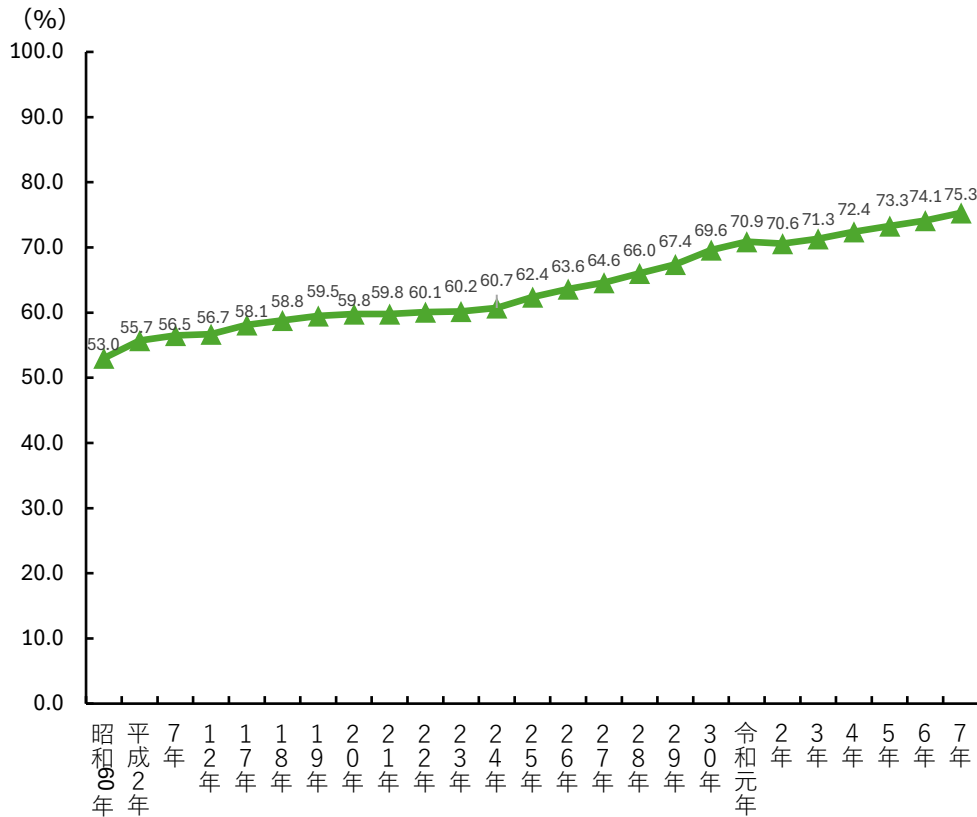
## 【論点⑦】 参考資料（議論に関連する主なデータや現在の施策）

女性、高齢者をはじめとした労働者について、更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備、非正規雇用労働者の処遇改善等が求められる。また、就労意欲ある障害者についても、能力発揮の十分な促進等に向けた雇用の質の向上等が求められる。これらの課題について、具体的にどのように対応していくべきか。

# 労働力人口に占める女性の割合の推移

- 女性人口に占める就業者の割合は上昇している。
- 近年では、女性の就業率のM字カーブの底は浅くなっているものの、正規雇用率のL字カーブがみられる。

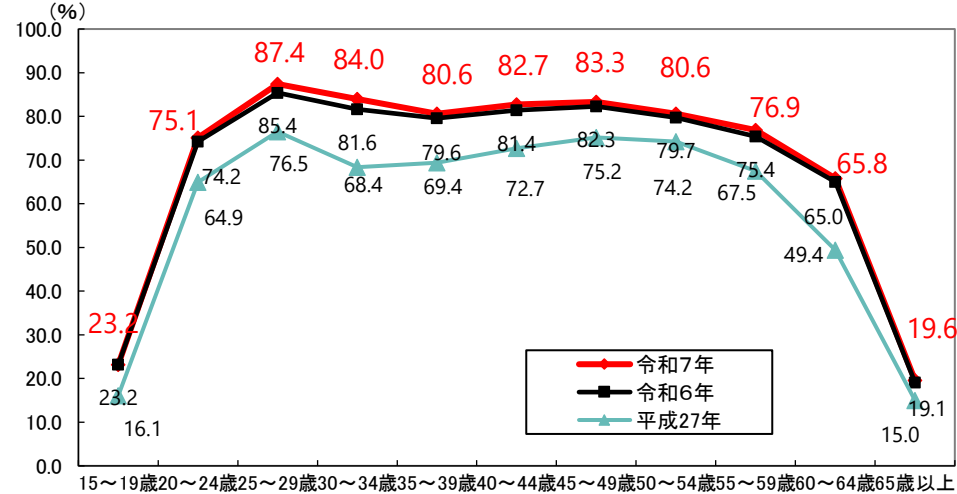
## 女性の就業率の推移



資料出所 総務省「労働力調査」をもとに厚生労働省にて作成。  
 注) 65歳未満の女性人口に占める女性就業者の割合。なお、総務省「労働力調査」に係る平成23年統計については、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完推計した値である。

## 女性の年齢階級別就業率

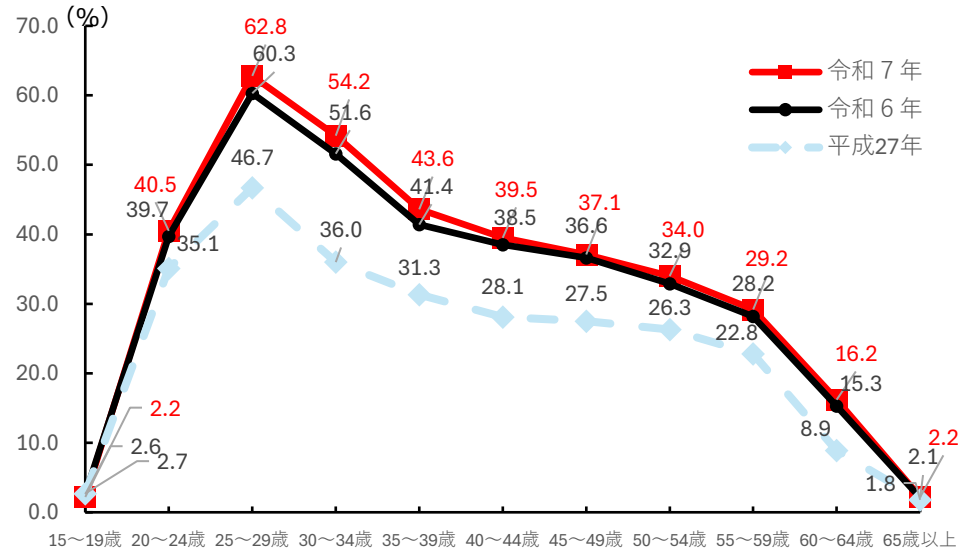
資料出所 総務省「労働力調査」をもとに厚生労働省にて作成。



## 女性の正規雇用比率

資料出所 総務省「労働力調査」をもとに厚生労働省にて作成。

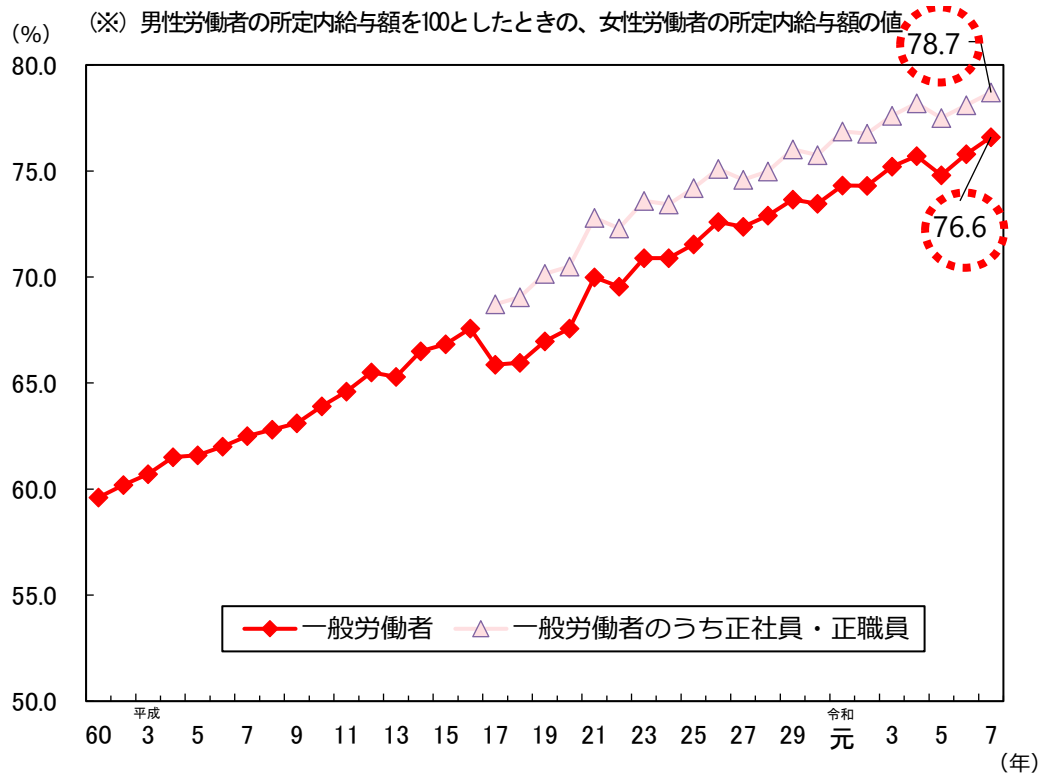
注: 女性の正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」/「15歳以上人口」×100



# 男女間賃金差異とその要因

- 男女間賃金差異は長期的には縮小傾向にある。
- 男女間賃金差異の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職等比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

## 男女間賃金差異(※)の推移



- 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
- 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
- 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 令和2年から、賃金構造基本統計調査にて、推計方法（復元倍率）が変更されている。
- 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

## 男女間賃金差異の要因(単純分析)(令和7年)

調整した事項	男女賃金差異		男女間差異の縮小の程度 ②-①
	男女間差異(原数値) ①	男女間差異(調整後) ②	
役職	76.6	85.7	9.1
勤続年数		79.9	3.3
労働時間		78.5	1.9
学歴		78.4	1.8
年齢		77.0	0.4
企業規模		76.6	0.0
産業		75.4	-1.2

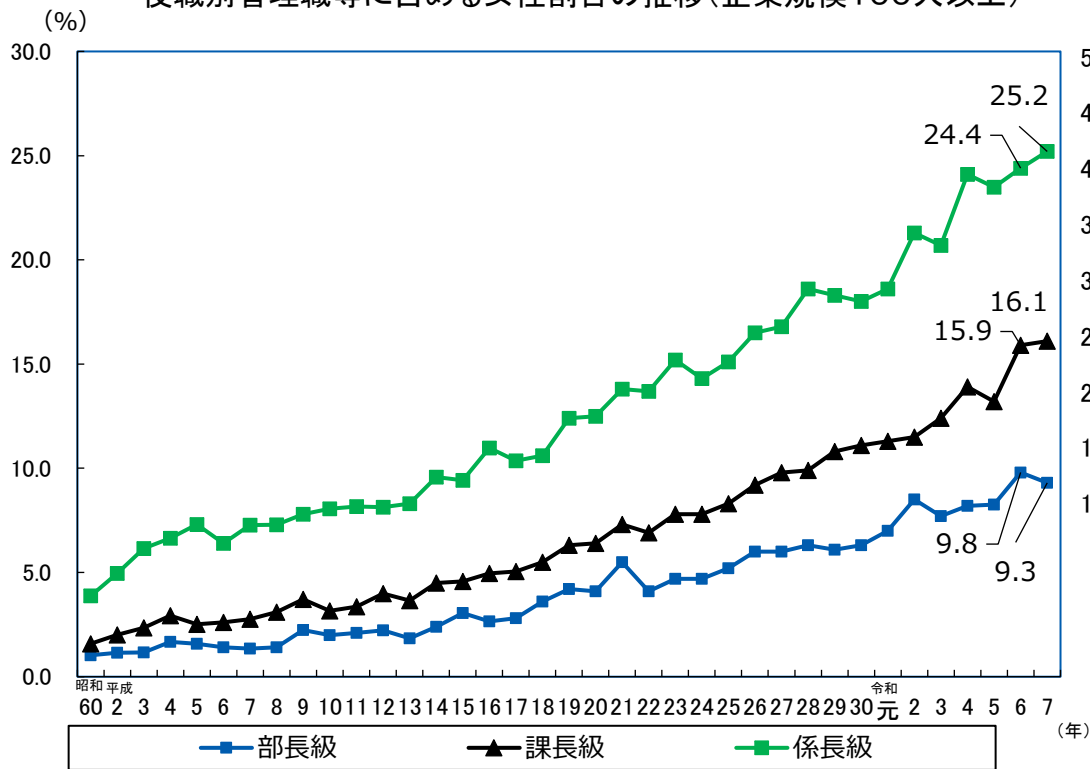
- (注) 1 「原数値」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準  
2 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

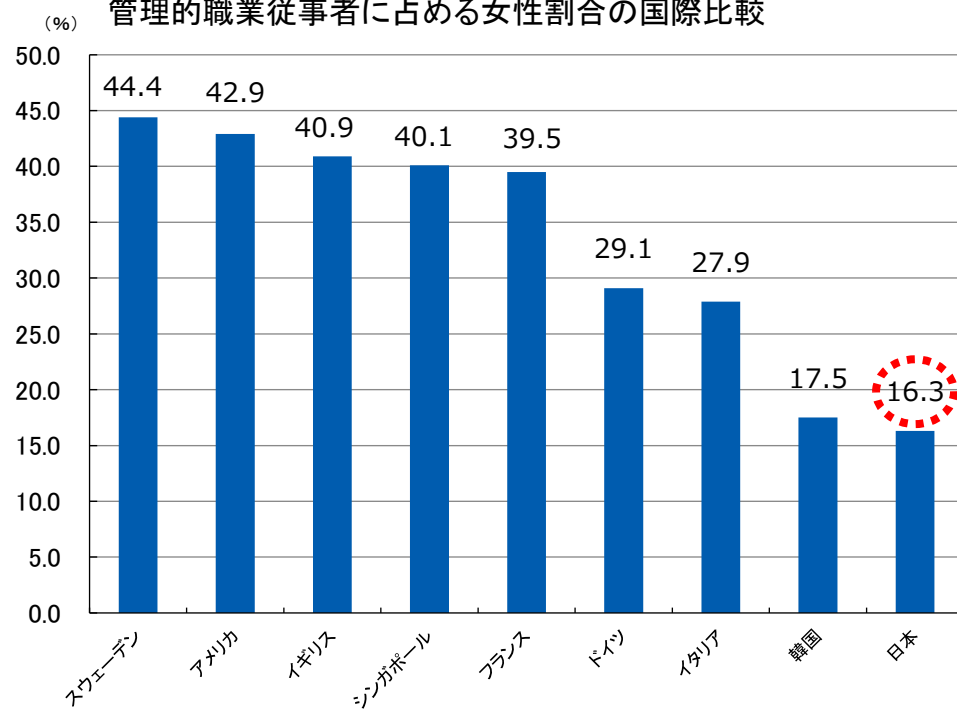
# 管理職等に占める女性割合

- 管理職等に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

役職別管理職等に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。  
 (変更前: 1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後: 1か月以上の期間を定めて雇われている者)  
 注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。  
 注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。  
 注4) 平成18年~令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2026」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成。いずれも2024年値。  
 注1) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。  
 2) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和7年)を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

# 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）の概要

## 1. 目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

時限立法 ※1  
(~R18 (2036) .3.31)

## 2. 概要

(一般事業主（民間企業等）に関する部分は厚生労働省が、特定事業主（国・地方公共団体）に関する部分は内閣府（内閣官房、総務省と共管）が所管）

○ **一般事業主（民間企業等）、特定事業主（国・地方公共団体）**は、

(1) 職場の女性の活躍に関する**状況の把握・課題の分析**を実施、

(2) 状況把握、課題分析を踏まえた**事業主行動計画を策定・公表**、

〔事業主行動計画の必須記載事項〕  
・**目標**（数値を用いて設定） ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間

(3) 女性の職業選択に資するよう、**女性の活躍に関する情報を公表**

・常用労働者301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主（※2）は、

①「**男女間賃金差異**」

②「**女性管理職比率**」

③職業生活に関する**機会の提供**に関する実績から **1項目以上**

④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から **1項目以上を公表**

・常用労働者101人以上300人以下の一般事業主は、

①「**男女間賃金差異**」

②「**女性管理職比率**」

③「職業生活に関する**機会の提供**に関する実績」及び

「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」の**全ての項目から1項目以上を公表**

(1)~(3)の対象は、

①**常用労働者101人以上の一般事業主** 及び  
(常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務)

②**全ての特定事業主**

職業生活に関する**機会の提供**の実績

職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の**整備**の実績

### 情報公表項目

・男女間賃金差異  
・女性管理職比率

・採用者に占める女性の割合  
・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績  
・男女別の再雇用又は中途採用の実績 等

・男女の平均継続勤務年数の差異  
・残業時間の状況  
・男女別の育児休業取得率  
・有給休暇取得率 等

○ **国等**は、**優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）、公共調達における受注機会の増大等**の施策を実施。

地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）

○ 地方公共団体は、推進計画（区域内の女性活躍の推進に係る計画）を策定、公表（努力義務）



※1 令和7年の女性活躍推進法改正により、有効期限が令和8年3月31日までから、令和18年3月31日まで、10年間延長された。

※2 特定事業主は、内閣府令により、「各役職段階にある職員に占める女性職員の割合」、「男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況」、「職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間」を含む計7項目以上の公表が義務化された。

# 拡充 民間企業における女性活躍促進事業

令和8年度当初予算 2.1 億円 (2.4 億円) ※ ( ) 内は前年度当初予算額

## 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)

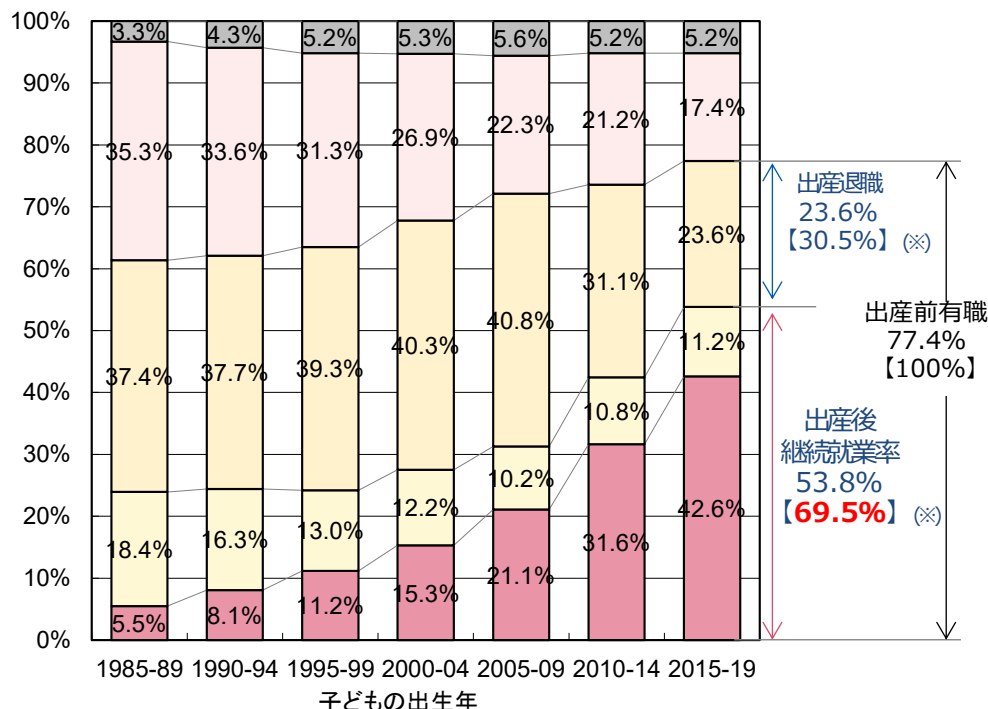


# 仕事と生活の両立をめぐる現状

○ 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。

政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 70%(令和7年)

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



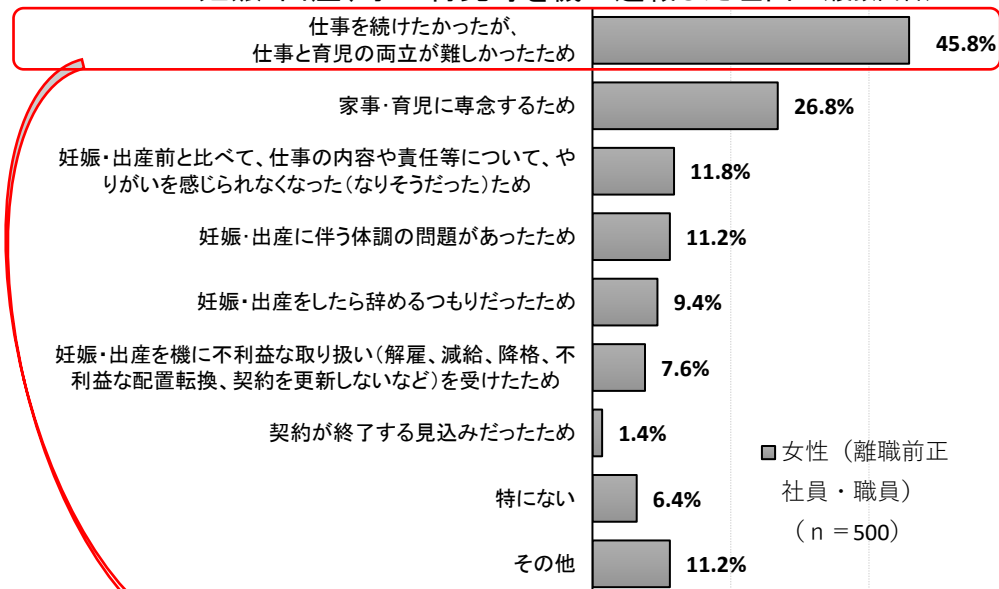
■就業継続(育休利用) □就業継続(育休なし) □出産退職  
 □妊娠前から無職 □その他・不詳

(※)【 】内は、出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1)就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。  
 (注2)上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に産出した女性の就業変化を表している。

○ 妊娠・出産、子の育児等を理由とした退職理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」(45.8%)、「家事・育児に専念するため」(26.8%) (※対象:小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者(調査時点の有職無職は問わない。))

妊娠・出産、子の育児等を機に退職した理由 (複数回答)



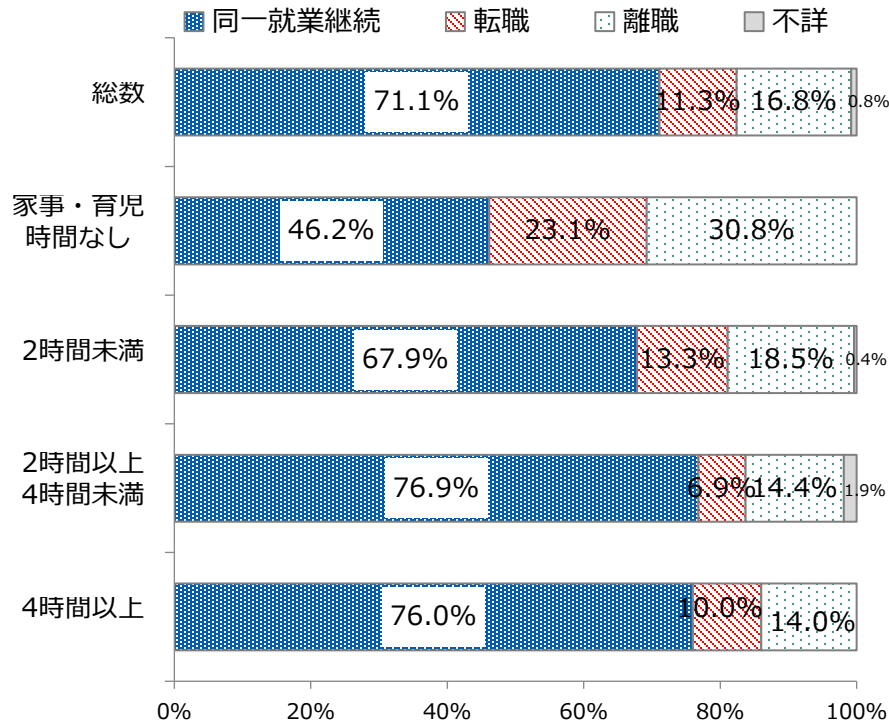
両立が難しかった具体的な理由 (複数回答)

- 勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった (32.8%)
- 勤務先に産前・産後休業や育児休業の制度が整備されていなかった (24.9%)
- 勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった (23.6%)
- 自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった) (21.8%)
- 勤務先に育児との両立を支援する雰囲気がなかった (19.2%)
- 制度は整備されていたが、勤務先で短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度を利用できそうになかった(できなかった) (18.3%)
- 夕方から夜間(18時~21時)までの時間帯に勤務時間があった(シフト制などによるものも含む) (14.8%)

# 女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

夫の平日の家事・育児時間別にみた  
妻の出産前後の継続就業割合

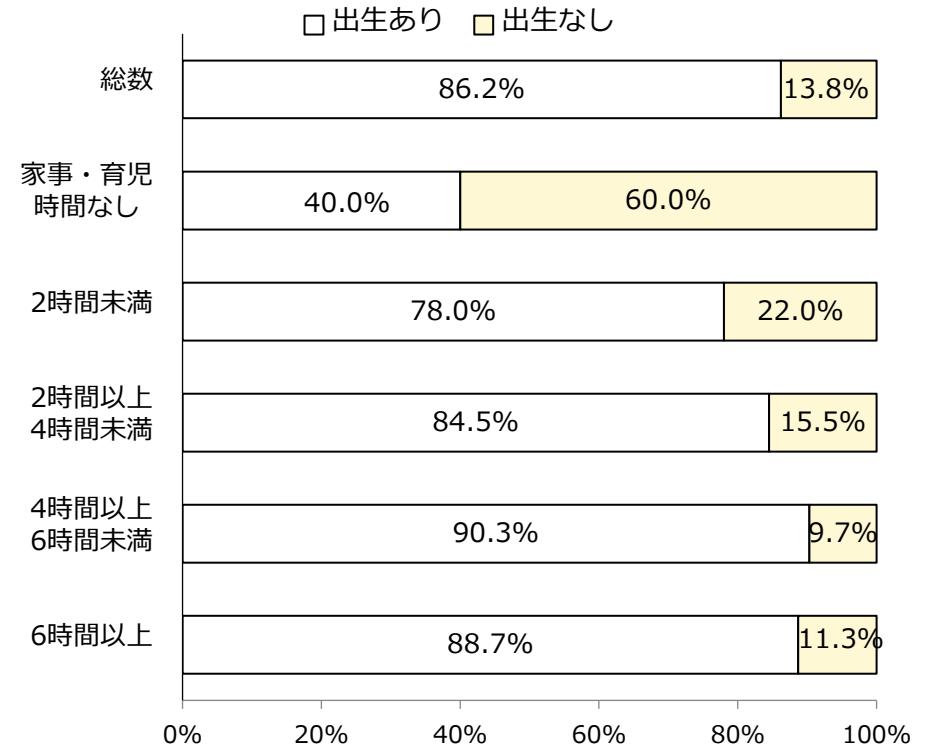


資料出所 厚生労働省「第12回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」  
（調査年月：2023年11月）

注：

- 1)集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。  
 ①第1回から第12回まで双方が回答した夫婦  
 ②第1回に独身で第11回までの間に結婚し、結婚後第12回まで回答した夫婦  
 ③妻が出産前に仕事ありで、かつ、第1回「女性票」の対象者で、この11年間に子どもが生まれた夫婦
- 2)11年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 3)「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

夫の休日の家事・育児時間別にみた  
第2子以降の出生割合



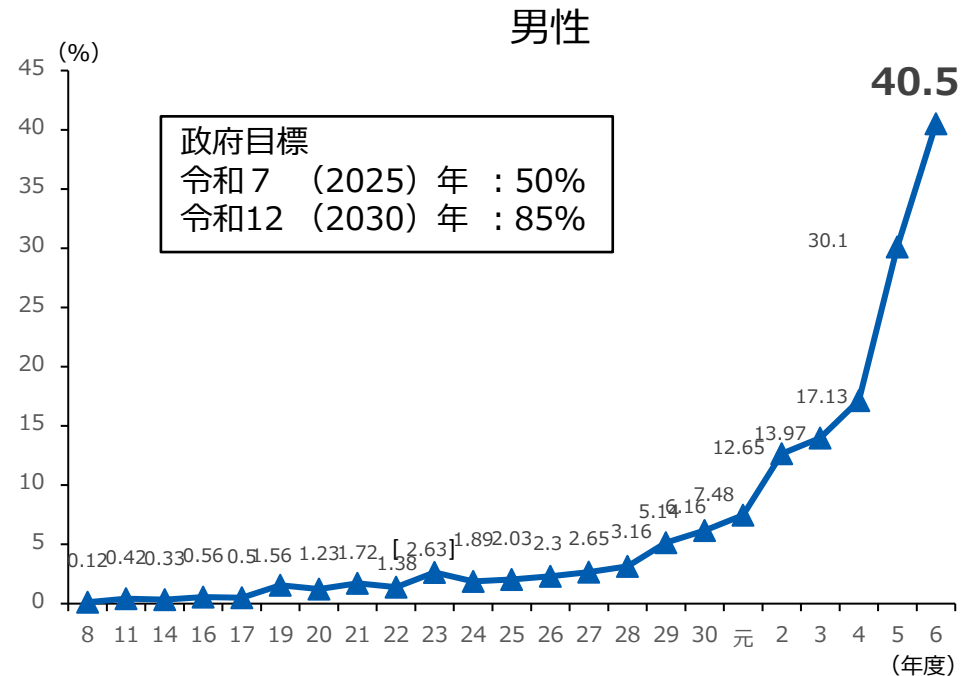
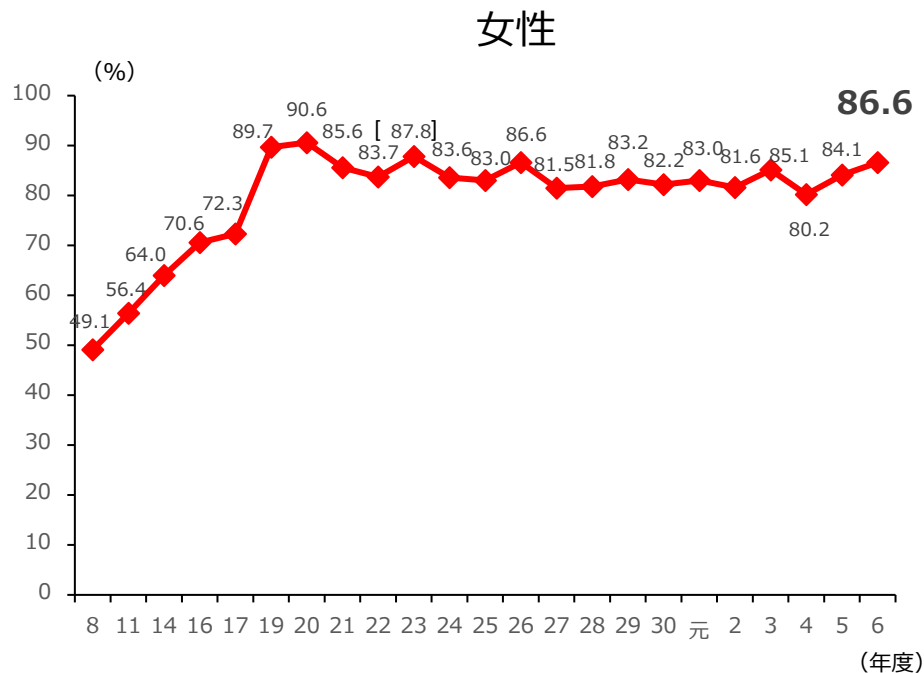
資料出所 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」  
（調査年月：2022年11月）

注：

- 1)集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。  
 ①第1回調査から第11回調査まで双方が回答した夫婦  
 ②第1回調査時に独身で第10回調査までの間に結婚し、結婚後第11回調査まで回答した夫婦  
 ③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
- 2)家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第10回調査時の状況である。
- 3)10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 4)「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

# 男女の育児休業の取得率の状況

- 育児休業取得率は、女性は8割台で推移。
- 男性は低水準ではあるものの、上昇傾向にある（令和6年度：40.5%）。



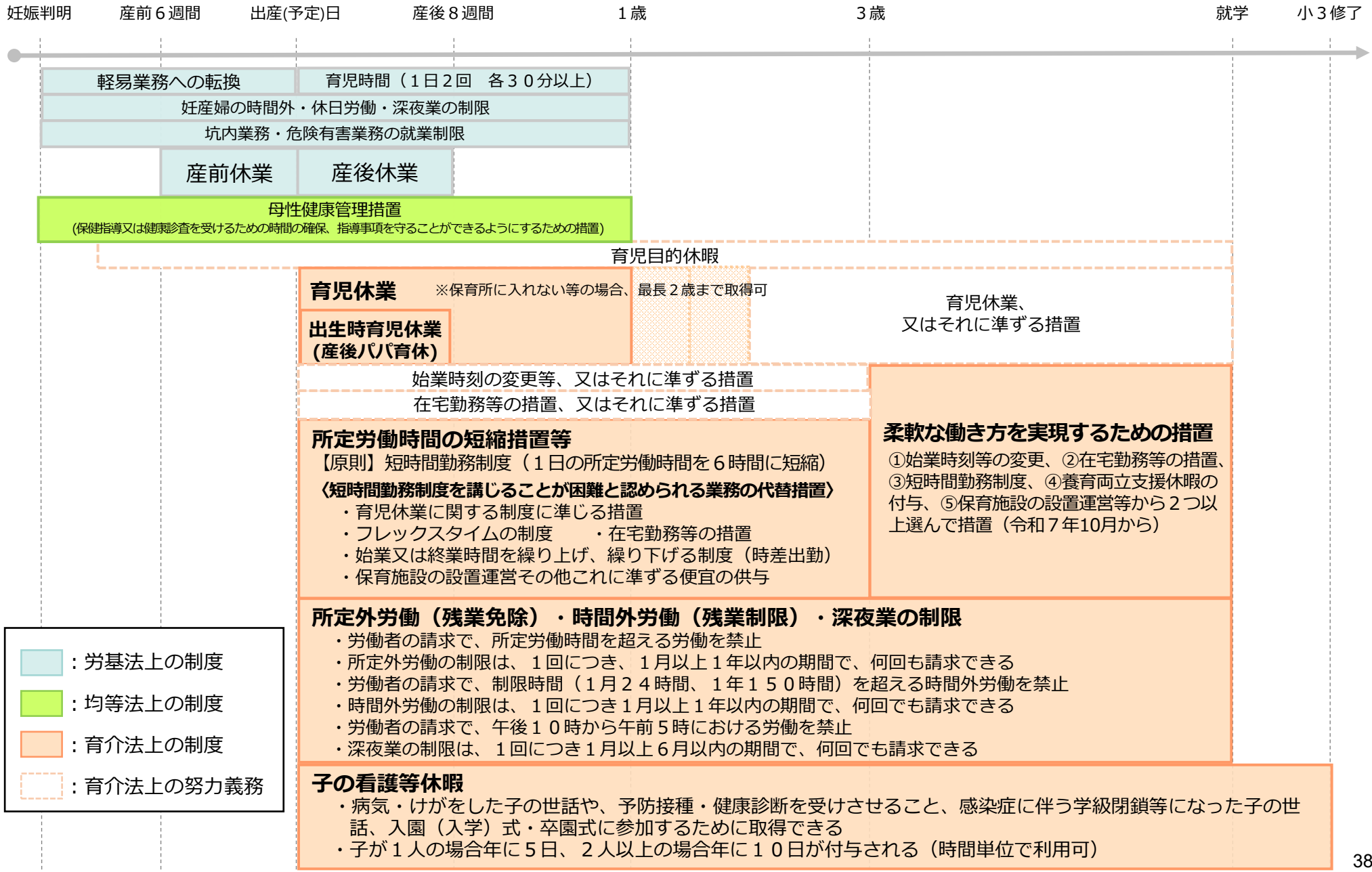
育児休業取得率 = 
$$\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$$

（※） 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

（注） 平成23年度の [ ] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所 厚生労働省「雇用均等基本調査」

# 妊娠・出産・育児期の両立支援制度



令和8年度当初予算 **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

## 1 事業の目的

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、仕事と育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

## 2 事業の概要・スキーム

※中小企業事業主のみ対象（出生時両立支援コース、育休中等業務代替支援コースを除く）。国（都道府県労働局）で支給事務を実施  
 ※支給額・加算措置の下線が新規・拡充箇所  
 ※このほか、新規受付停止中の事業所内保育施設コースに0.4億円（0.8億円）を計上

### 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要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

### 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 **1人目 20万円**  
**2～3人目 10万円**

#### 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 **60万円**

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

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）  
 ・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、法に基づく育休期間終了まで

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）  
 ・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

③**育児休業中の新規雇用 最大81万円**  
 代替期間に応じた以下の額を支給  
 ・最短：7日以上：9万円  
 ・最長：1年以上：81万円

※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間

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

### 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について労働者数の要件撤廃。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。

#### 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

育児休業

育児期の働き方

介護との両立

# 拡充 中小企業育児・介護休業等推進支援等事業

令和8年度当初予算 3.4 億円 (3.3 億円) ※ () 内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的

「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）を受け、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>

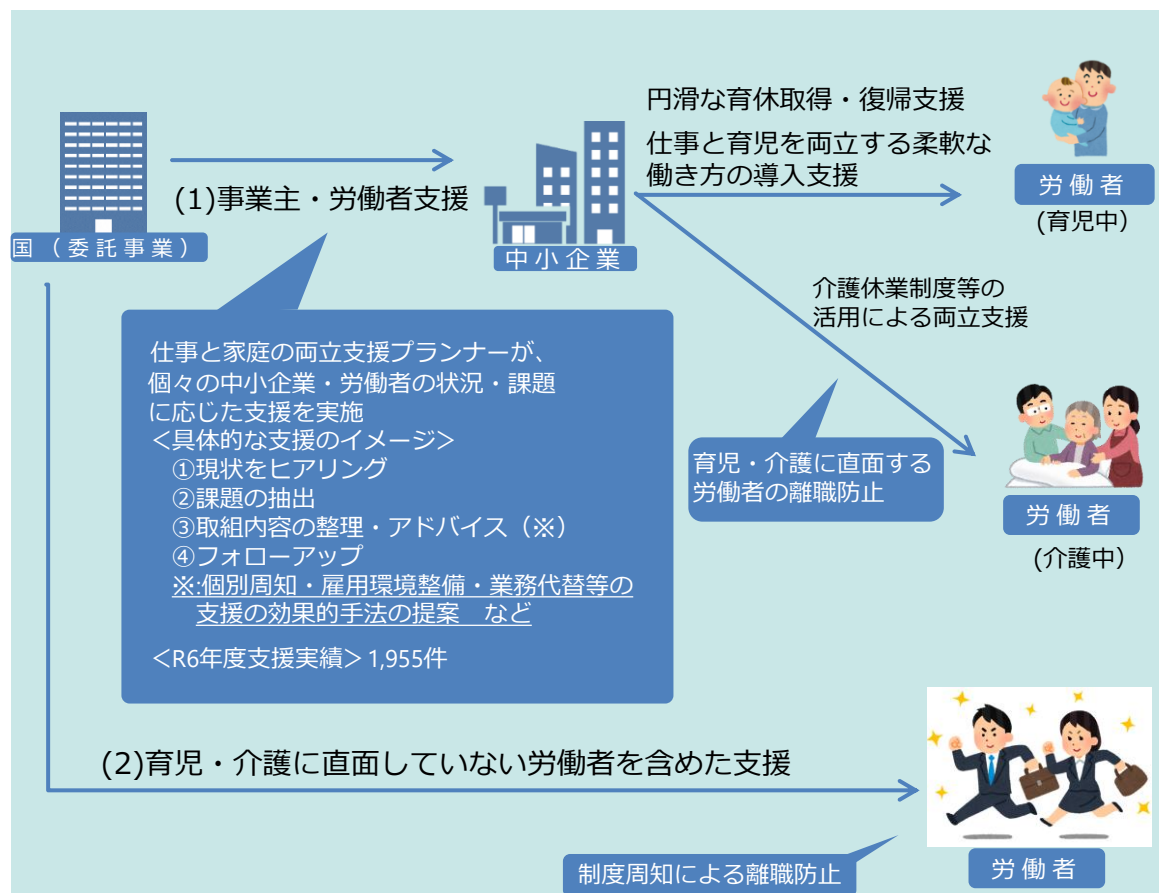
#### (2) 従業員の介護離職防止のための介護休業制度等周知事業

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・共育て推進事業 「共育(トモイク)プロジェクト」について

「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・共育て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・共育て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。**
- ✓ 共育て推進に向けて、**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「働き方」の見直し**に取り組む。

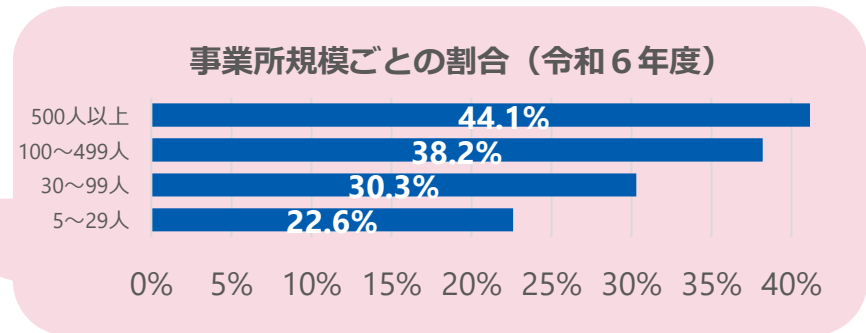
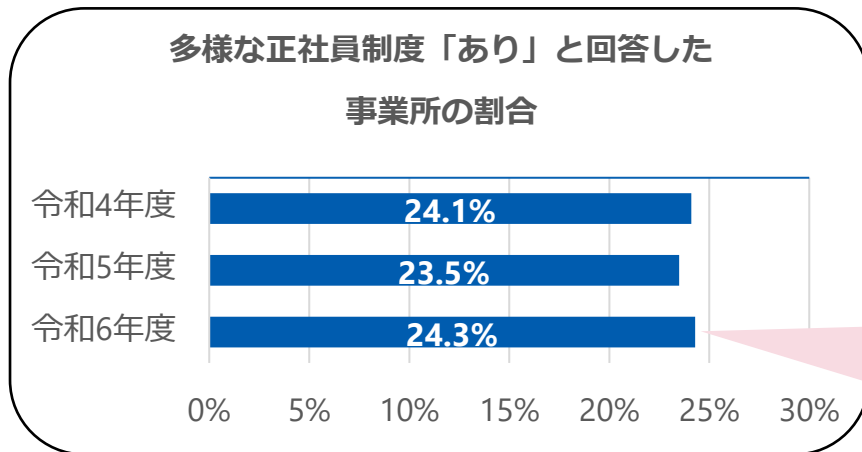
## ▼具体的な活動内容

(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

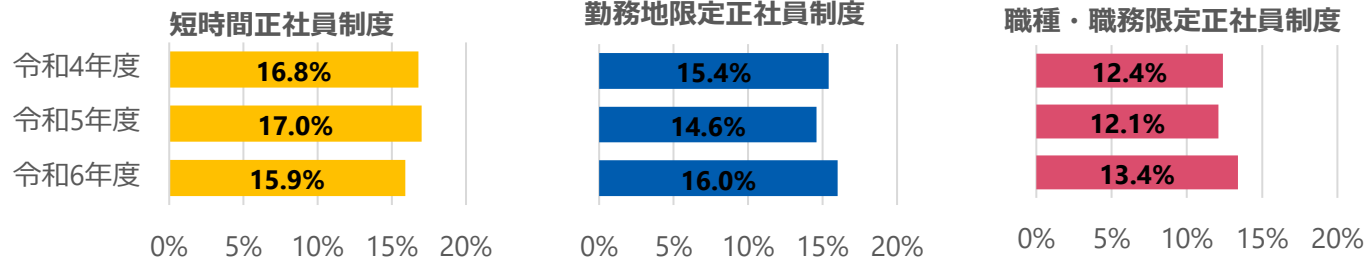
# 「多様な正社員（限定正社員）」制度の導入割合

- ・ 短時間正社員 : フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員
- ・ 勤務地限定正社員 : 転居を伴う転勤がない又は一定地域内でのみ異動のある正社員
- ・ 職種・職務限定正社員 : 職種・職務内容や仕事の範囲が他の業務と区別され、一定の職種・職務内で勤務できる正社員



（資料出所）厚生労働省「雇用均等基本調査（令和4年度～令和6年度）」より作成

## 各制度の導入状況



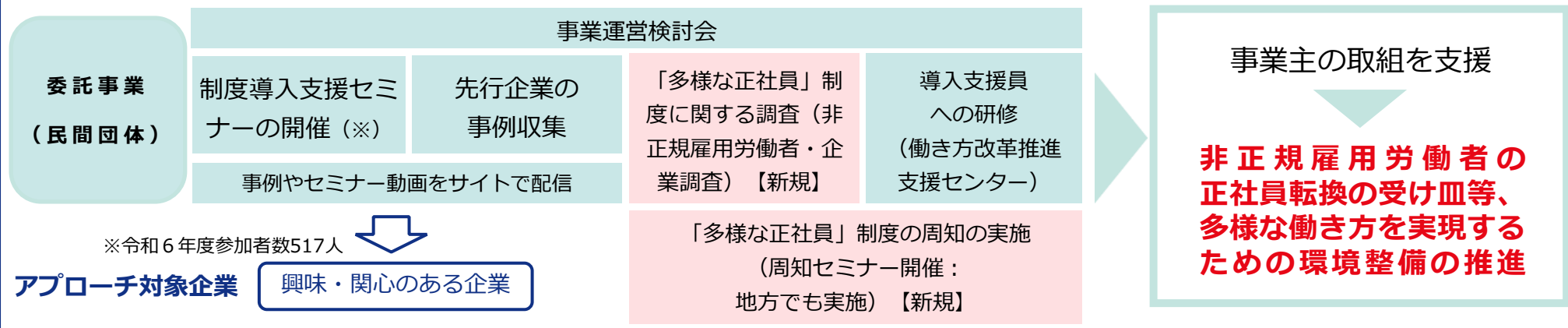
# 「多様な正社員」等の多様な働き方の実現のための環境整備の推進

令和8年度当初予算 62百万円 (52百万円) ※ ()内は前年度当初予算額

## 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」に「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リーチ型支援につなげる。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。

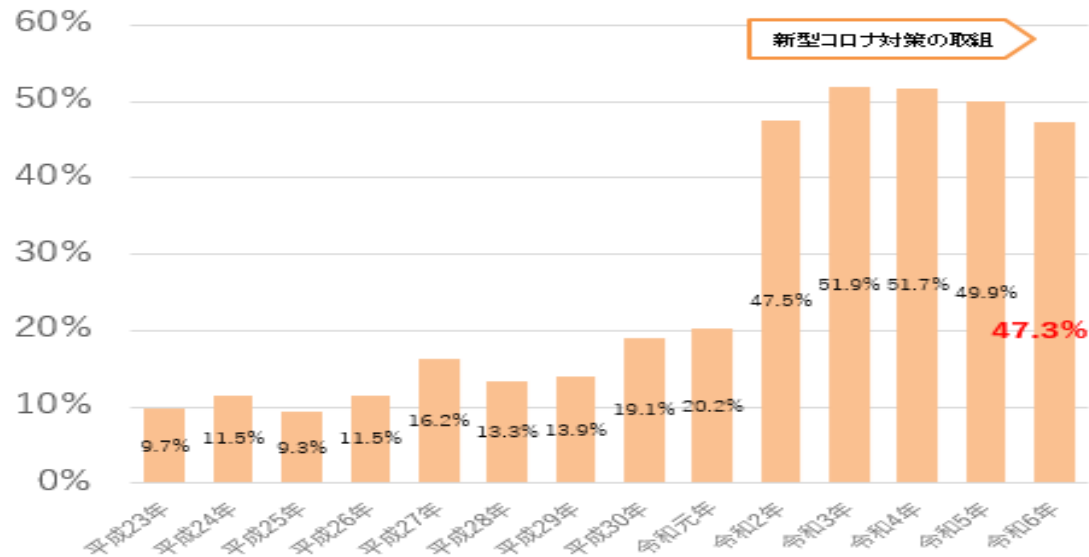
# テレワークの推進

## テレワークとは

ICT（情報通信技術）を活用し、**時間と場所を有効に活用**できる柔軟な働き方。働く方の性別や年齢、居住する場所等にかかわらず、様々な方の多様な生活スタイルに応じた働き方を可能とする。テレワークとは「tele=離れたところで」と「work=働く」をあわせた造語。

### 現状

- ・ 新型コロナ感染症対策として企業のテレワークの導入率は増加
- ・ 柔軟な働き方を可能とするものであり、子育てや介護と仕事の両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、人材確保、働き方改革の促進等に資する他、地方創生、国土の有効利用、女性活躍など様々な観点から、コロナ後においても政府全体で推進することとしている（※）。



※推進の記載がある主な政府文書

第6次男女共同参画基本計画（令和8年3月13日閣議決定）、デジタル社会の実現に向けた重点計画（令和7年6月13日閣議決定）、デジタル田園都市国家構想総合戦略（令和5年12月26日閣議決定）

データ出典：総務省「通信利用動向調査」

### 課題

◆ 第6次男女共同参画基本計画成果目標（令和8年3月13日閣議決定）により、以下のKPIが設定されており、その達成に向け、関係府省が連携して施策を講じていく。

● 令和8年度から令和12年度までの毎年度、テレワーク導入企業の割合を前年度以上とする。

（目標値の算出根拠）  
コロナ以降、導入企業の割合が減少傾向にあることを踏まえ、現在の数値を維持する目標値を設定。

### 今後の方針

- 引き続き、適切な労務管理下におけるテレワークの導入・定着を促進する。
- 特に、中小企業、地方企業等に対して一層の導入支援を実施し、テレワークの導入拡大を目指す。

# 令和8年度 雇用型テレワークの導入・定着促進のための施策概要

▶適切な労務管理下におけるテレワークの導入・定着促進のため、テレワークガイドラインに沿った取組を企業に促すためのセミナー・表彰や、ワンストップでの相談窓口の設置、テレワークを制度として導入する中小企業事業主への助成等の事業を実施。

## 1. 雇用型テレワークガイドライン等の周知

### テレワークガイドラインの周知

テレワークを適切に導入及び実施するにあたっての注意すべき点について周知・啓発を実施。

### テレワークモデル就業規則の周知

テレワークガイドラインに則したモデル就業規則を、各種セミナー等を通じて周知を行う。

## 2. 企業等への相談対応、テレワーク導入費用の助成による支援

### テレワーク相談センターの設置・運営

- ・テレワーク相談センターを設置し、無料相談・コンサルティング等導入支援を実施。特にアウトリーチ型コンサルティングを実施。
- ・働き方改革推進支援センターと連携し、地域の相談ニーズに対応。
- ・関係省庁と連携し、労務管理やICT活用をワンストップで相談できる窓口を設置。

### 人材確保等支援助成金(テレワークコース)

適切なテレワークを制度として導入し、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成を行う。

## 3. 適切な労務管理下でテレワークを導入・定着させている企業の事例紹介等

### セミナーの開催

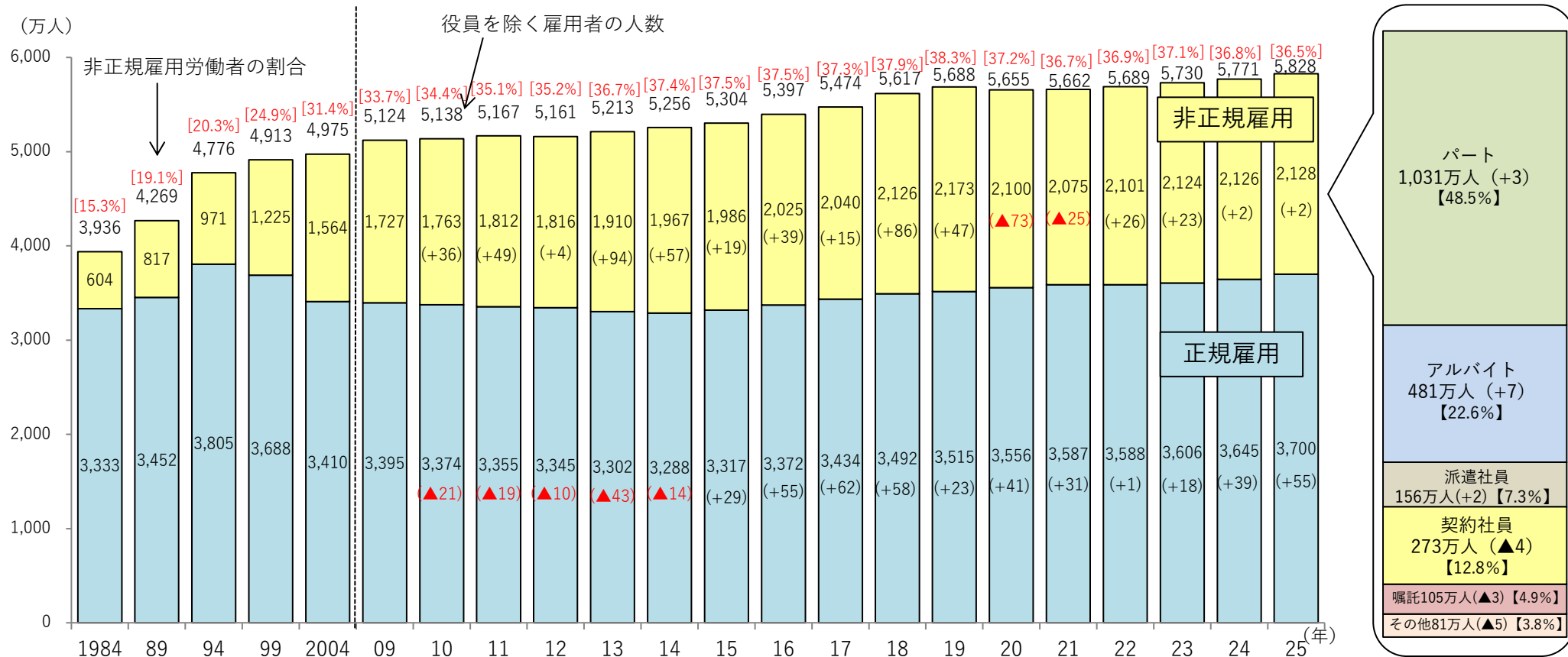
総務省と連携し、労務管理上やセキュリティ上の留意点の解説や、企業の導入事例を紹介するセミナー等を開催。

### 厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞」

総務省と連携し、先進企業等に対し表彰を行い、表彰企業等の取組を幅広く周知。

# 正規雇用と非正規雇用労働者の推移

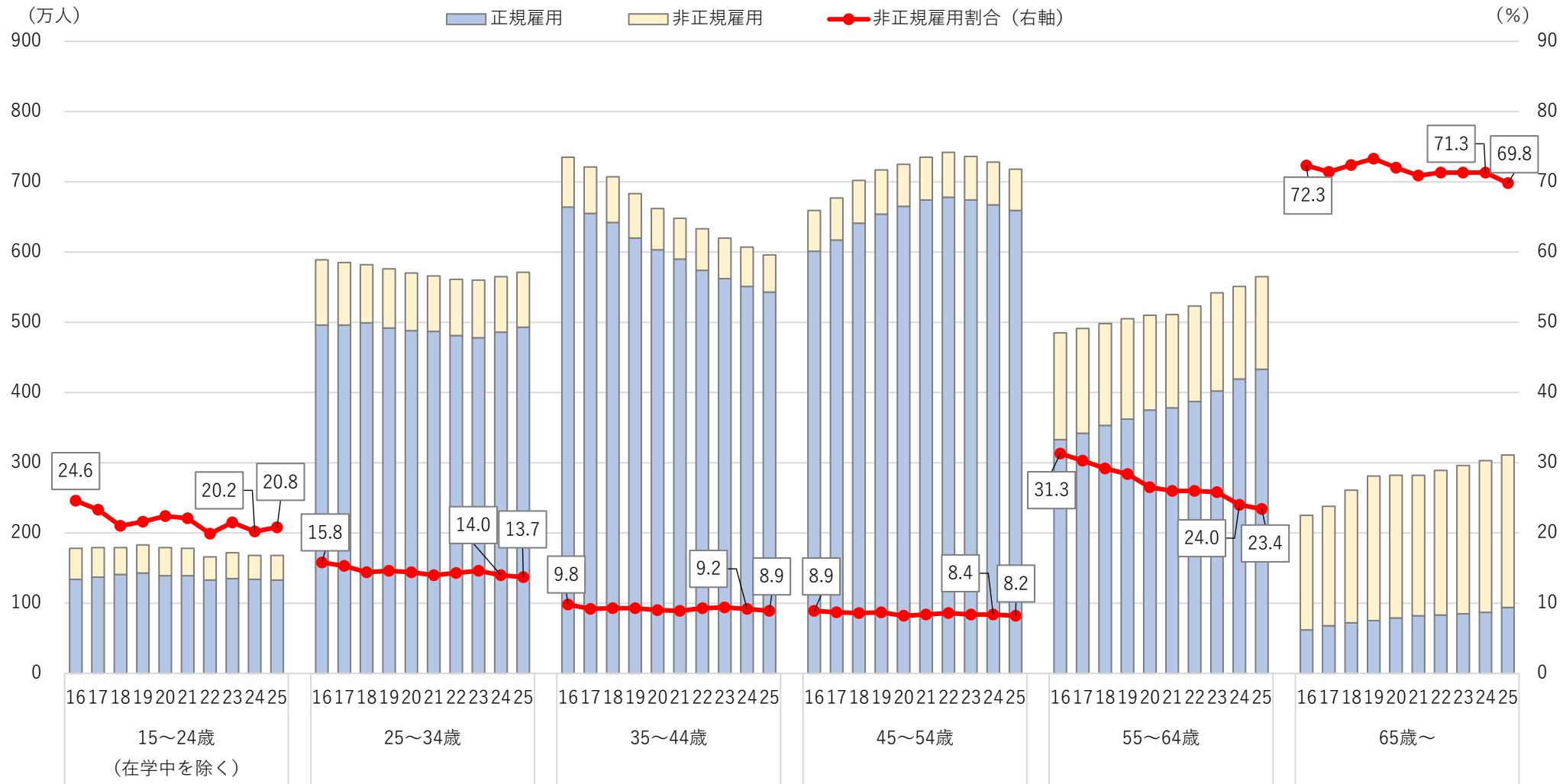
- 正規雇用労働者は3,700万人と55万人の増加（2025年平均。以下同じ）。**11年連続の増加。**
- 非正規雇用労働者は2,128万人と2万人の増加。2010年以降増加が続き2020年、2021年は減少したが、2022年以降増加。
- 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は**36.5%**。前年に比べ0.3ポイントの低下。



(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注) 1) 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。  
 2) 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。  
 3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。  
 4) 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(2015年国勢調査基準)。  
 5) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。  
 6) 正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。  
 7) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。  
 8) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

# 正規雇用・非正規雇用労働者の推移（年齢階級別・男性）

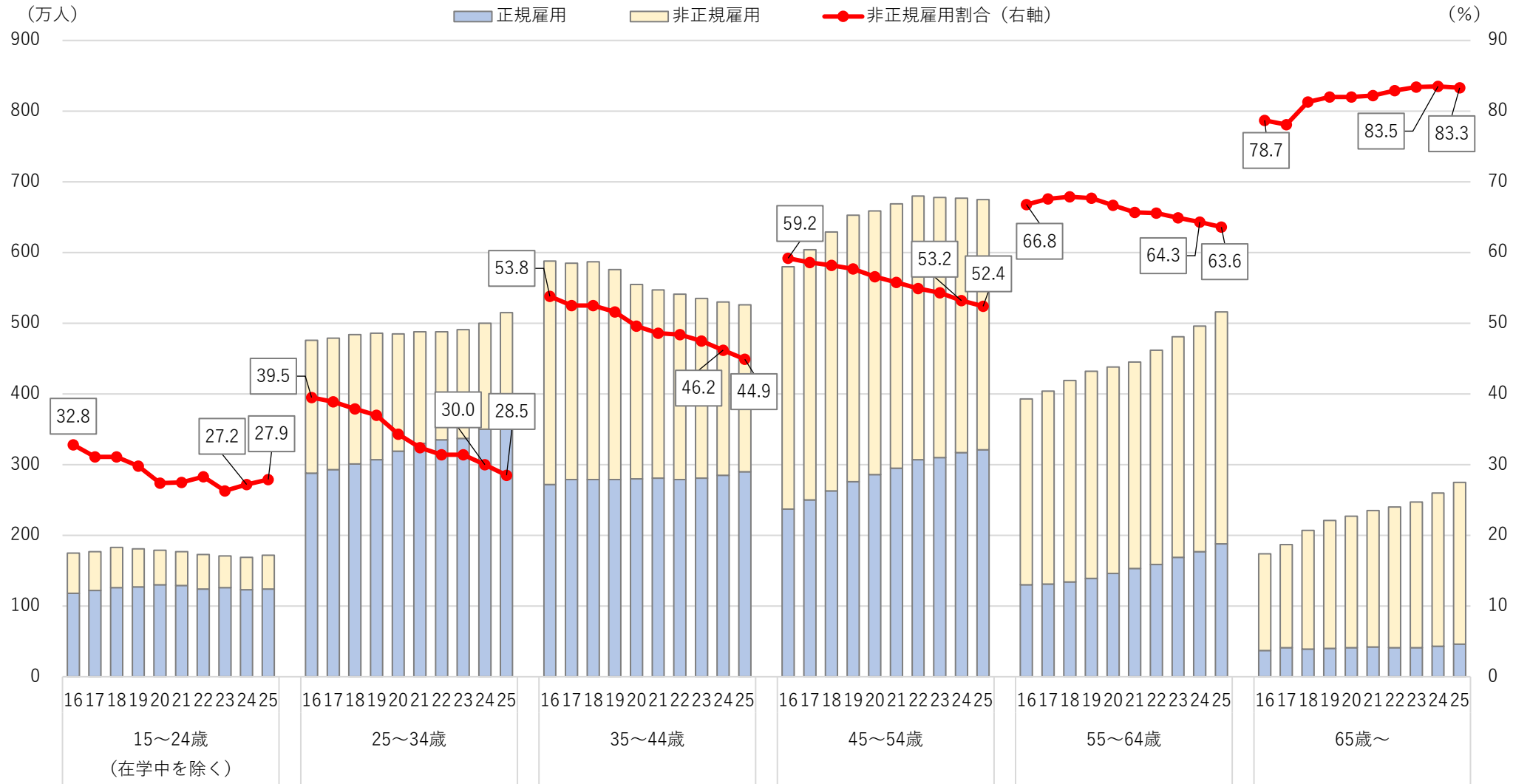


(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

注) 1) 2016年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。

2) 非正規雇用割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める非正規雇用労働者の割合。

# 正規雇用・非正規雇用労働者の推移（年齢階級別・女性）



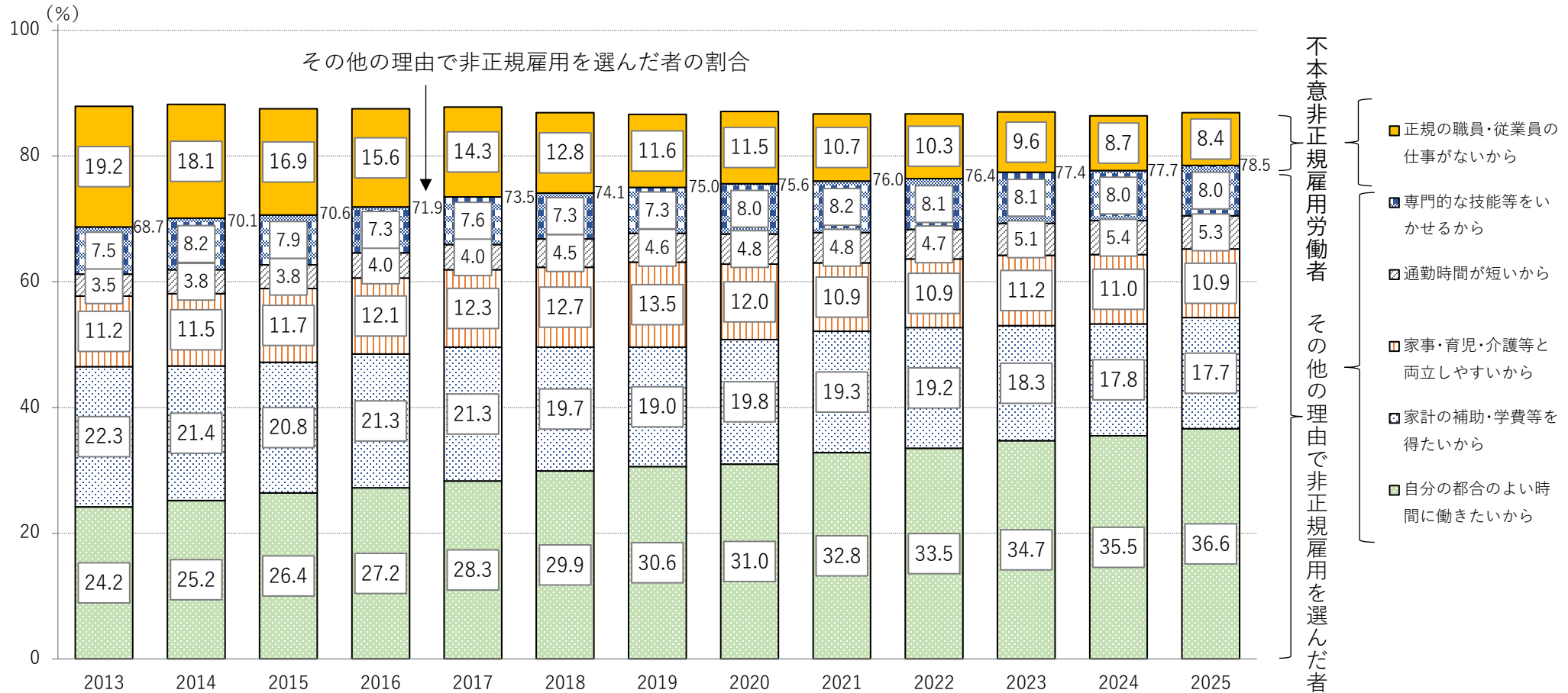
（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

注）1）2016年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

2）非正規雇用割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める非正規雇用労働者の割合。

# 非正規雇用を選んだ理由（年推移）（男女計）

- 非正規雇用を選んだ主な理由として、「自分の都合のよい時間に働きたいから」「家計の補助・学費等を得たいから」「家事・育児・介護等と両立しやすいから」等の理由で非正規雇用を選んだ者の割合は増加傾向で、直近では78.5%。
- 不本意非正規雇用労働者の割合は低下傾向で、直近では1割を下回っている。



(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)II-16表

注1) 非正規雇用を選んだ理由については、2013年第1四半期から集計を開始している。

2) 現職の雇用形態(非正規雇用)についての理由の回答を対象とし、割合は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての理由に関する質問に対し、回答をした者の数を分母として算出。

3) 現職の雇用形態(非正規雇用)についての理由の項目について、「その他」と回答した者は表示していない。

# 正社員・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

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

## 不合理な待遇差の禁止（パート・有期法第8条、第9条）

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

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

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

※ 「職務内容」とは、業務の内容+責任の程度をいう。

※ 「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯などが考慮され得る。

## 労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法第14条第2項）

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

◆ 派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定

◆ 同一労働同一賃金は、令和2年4月1日から施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日）

# 同一労働同一賃金ガイドラインの概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

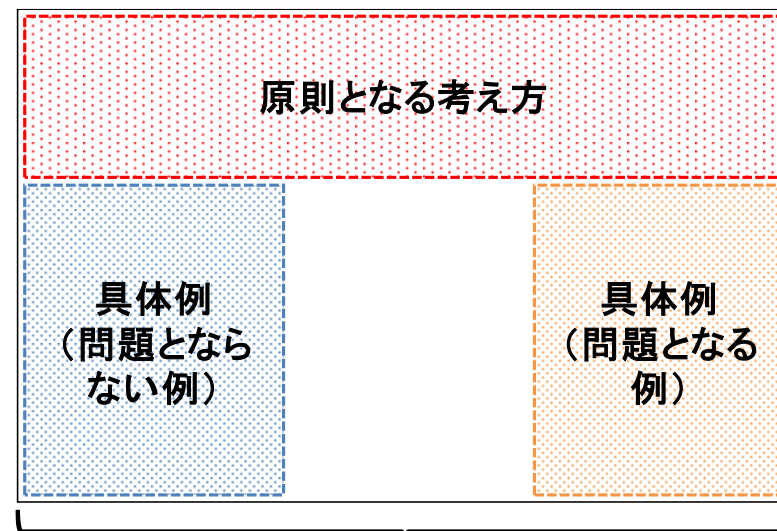
- このガイドラインは、**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規雇用労働者**（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、**いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか**、原則となる考え方と具体例を示したもの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった**賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載**。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体の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**。



## 不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意

- ・ 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要。正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえない**。
- ・ 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる**。
- ・ 正社員と非正規雇用労働者との間で**職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる**。

## ガイドラインの構造



裁判で争い得る部分

# 同一労働同一賃金ガイドラインの見直し

- 同一労働同一賃金の施行5年後見直しについて検討を行ってきた労働政策審議会の部会報告(※)を踏まえ、同一労働同一賃金ガイドラインを見直す。令和8年10月適用を予定。 ※同一労働同一賃金部会報告(令和7年12月25日)
- これにより、**非正規雇用労働者の待遇改善に向けた労使協議をより実効あるものとし、当該待遇改善を促進**する。

## ガイドライン見直しの主な内容

### 1. 裁判例等を踏まえた、待遇の新規追加・記載の充実

現行ガイドラインに記載のない、家族手当、住宅手当等の不合理な待遇差に関する考え方を明確化

<記載例>

家族手当(新規追加)

: 労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の家族手当を支給しなければならない旨を追記。


住宅手当(新規追加)

: 住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものについて、通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更がある短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の住宅手当を支給しなければならない旨を追記。

### 2. 待遇について、職務の内容等の違いに応じた均衡のとれたものとする事が求められることを明確化

### 3. 無期雇用フルタイム労働者等について、短時間・有期雇用労働者に該当しないが、ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること等を明確化

等

 今後、非正規雇用労働者が多い業種等における実態把握を進め、必要に応じ業所管省庁の協力を得ながら、**同一労働同一賃金の更なる遵守徹底を図っていく。**

# キャリアアップ助成金

令和8年度当初予算 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)

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

## 2 事業の概要・スキーム

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

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

### 支給額（1人当たり）

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

- ※ a: 雇入れから3年以上の有期雇用労働者  
 b: 雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者  
 ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下  
 ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない  
 c: 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者
- 新規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
  - 有期雇用期間が通算5年超の者は無期雇用労働者とみなして適用
- 上限人数：20人

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

- ① 3%以上4%未満： 4万円 (2.6万円)
  - ② 4%以上5%未満： 5万円 (3.3万円)
  - ③ 5%以上6%未満： 6.5万円 (4.3万円)
  - ④ 6%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

### 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公表加算【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。



処遇改善  
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

#### 短時間労働者労働時間延長支援コース

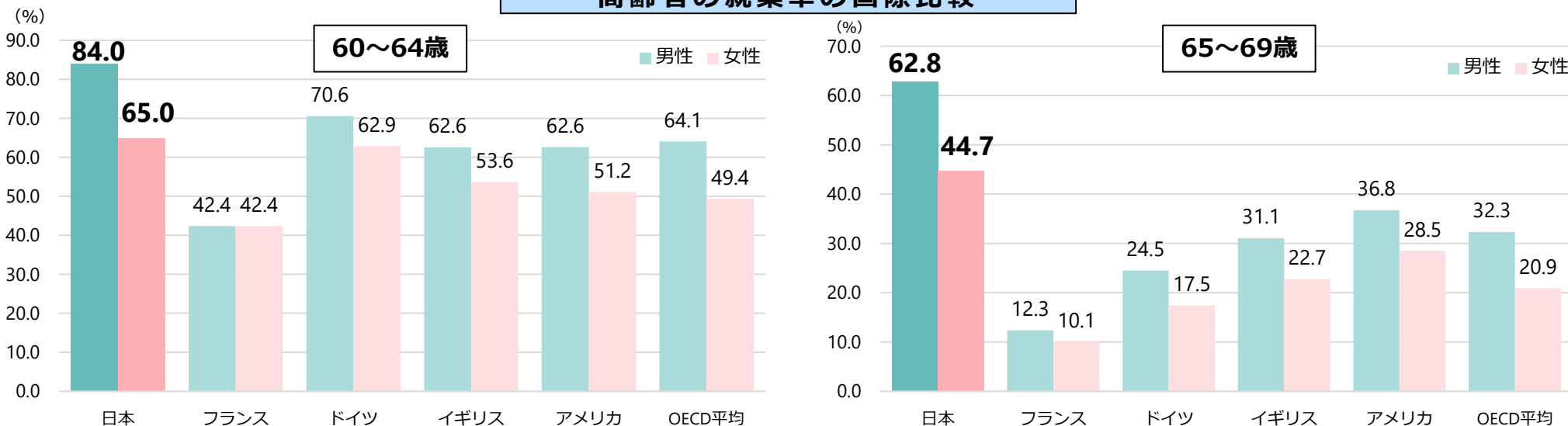
短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、賃上げ、労働時間の延長（週当たり5時間以上等）を実施。また、更なる処遇改善に向けた2年目の取り組みの実施。

年収の壁  
対応

# 高齢者の就業率（国際比較・推移）

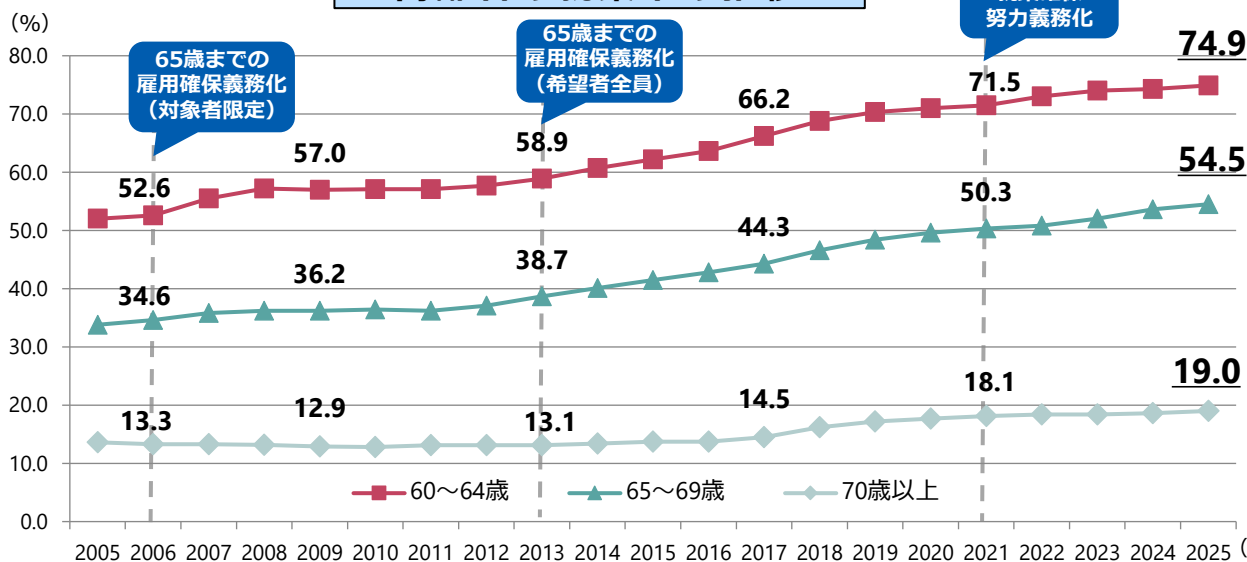
- 日本の高齢者の就業率は、欧米諸国と比較し、群を抜いて高い水準（65～69歳男性は62.8%）。
- 高齢者の就業率は、雇用確保措置の義務化に伴い、2006年以降上昇傾向で推移。

## 高齢者の就業率の国際比較



資料出所 OECD Data Explorer (2024年) をもとに  
厚生労働省にて作成。

## 高齢者の就業率の推移

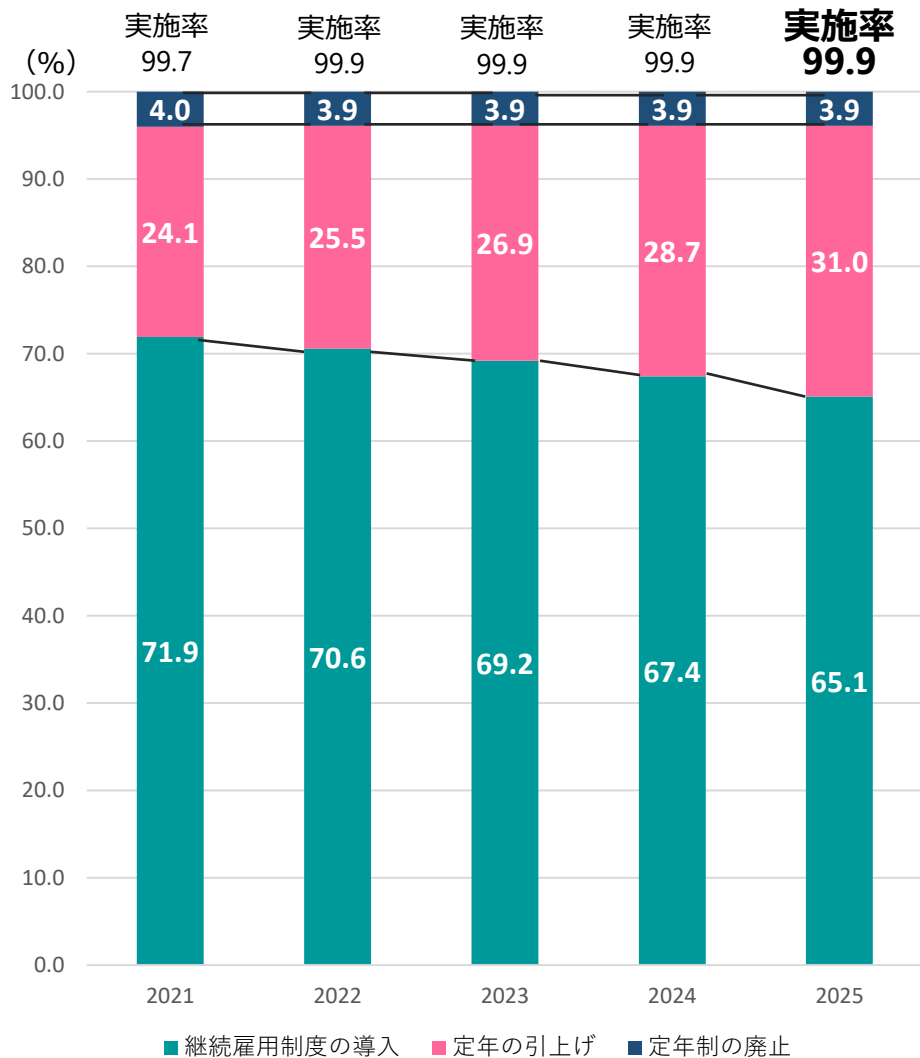


資料出所 総務省「労働力調査」をもとに厚生労働省にて作成。(注) 就業率は、各年齢階級における人口に占める就業者数の割合。

# 企業における高齢者の雇用確保措置と就業確保措置の推移

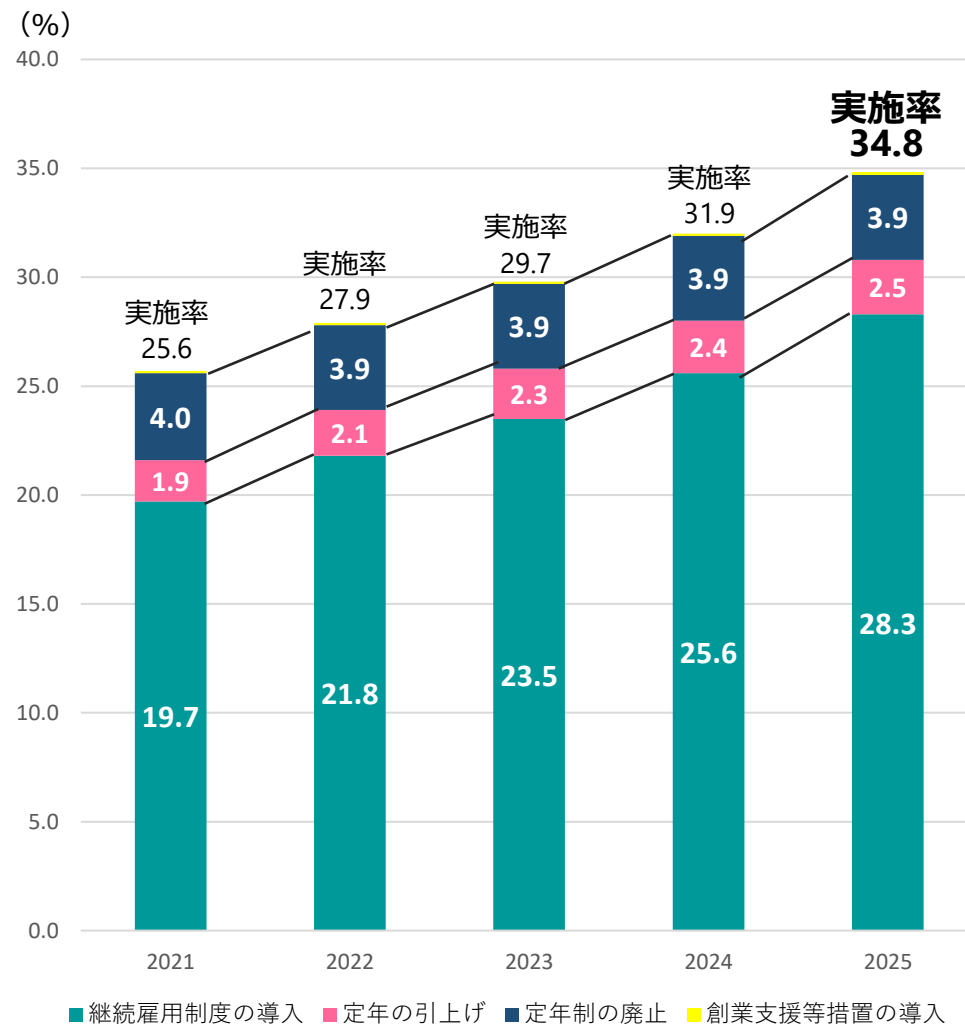
○ 常時雇用する労働者が21人以上の企業における、高齢者の「65歳までの雇用確保措置」の実施率は99.9%であり、ほぼ全ての企業において実施。「70歳までの就業確保措置」の実施率については34.8%となっている。

## 65歳までの雇用確保措置の実施状況



※ 内訳は、母数を「雇用確保措置実施済み企業」として、それぞれの割合を算出。

## 70歳までの就業確保措置の実施状況



※ 内訳は、母数を「報告した全ての企業」として、それぞれの割合を算出。  
 ※ 本集計は原則として小数点第2位以下を四捨五入しているため、内訳の積み上げが全体の割合と必ずしも一致しない場合がある。

# 高齢者雇用対策の概要

※数値は令和6年度末又は令和7年6月1日現在

## ① 企業における安定した雇用・就業の確保

- 60歳未満の定年禁止
- 65歳までの雇用確保措置（義務）**（実施企業割合 **99.9%**）  
① 65歳までの定年引き上げ／② 定年制の廃止／③ 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度等）の導入
- 70歳までの就業確保措置（努力義務）**（実施企業割合 **34.8%**）  
① 70歳までの定年引き上げ／② 定年制の廃止／③ 70歳までの継続雇用制度の導入（他の事業主によるものを含む）  
④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入／⑤ 70歳まで継続的に社会貢献活動に従事できる制度の導入
- 役職定年・定年制の見直し、ジョブ型人事の導入等、**高齢者の人事・給与制度の工夫に取り組む企業事例の展開**
- 65歳以上への定年引上げ・66歳以上の年齢への継続雇用の延長を行う事業主**や、高齢者が働きやすい環境整備等に取り組む事業主に対し「**65歳超雇用推進助成金**」を支給
- 70歳雇用推進プランナー等**（全国に**499**名）による、高齢者の活躍促進に必要な雇用環境の整備に関する**事業主への相談・助言・制度改善提案を実施**（年間**3.3**万件）

## ② ハローワークにおける高年齢者等の再就職支援

- ハローワーク（全国544ヶ所）では、高齢者も含めて、各求職者のニーズに即した職業相談、職業紹介等を行うとともに、特に概ね60歳以上の**就職に課題を有する高齢者**に対し、全国300ヶ所に「**生涯現役支援窓口**」を設置し、キャリアコンサルタントやファイナンシャル・プランナーなどの資格を有するアドバイザーや求人者支援員による**就労生活支援、ニーズに応じた求人開拓などチーム支援**を実施（就職率**91.1%**）

## ③ 地域における多様な雇用・就業機会の確保

- 「**シルバー人材センター**」（全国に**1,307**団体、会員数**67.4**万人）が**臨時的・短期的または軽易な就業を希望する高齢者のニーズに応じた多様な就業機会を提供**
- 自治体を中心となり**、地域の関係機関（経済団体、シルバー人材センター、社会福祉協議会等）と協議会を設置し、地域の課題を踏まえ、**高齢者へのワンストップ相談窓口や多様な就業機会の創出、社会参加等のマッチングに取り組む「生涯現役地域づくり環境整備事業」**を実施

令和8年度当初予算 24億円 (23億円) ※ ()内は前年度当初予算額

## 1 事業の目的

将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、66歳以上の年齢への継続雇用延長・65歳以上の年齢への定年引上げ等を行う企業に対して支援を実施することにより、65歳以降も働くことを希望する者全員が安心して働ける雇用基盤を整備するとともに「生涯現役社会」の構築を図る。令和8年度においては、将来に不安を抱える高齢者の希望に応じた高齢期の就業確保等を行う事業主に対して、助成額の増額等拡充を行う。

## 2 事業の概要・スキーム

### 1 65歳超継続雇用促進コース

#### ● 助成内容

- ① 65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定めを廃止する事業主に対して助成 ② 66歳以上の年齢への継続雇用制度を導入する事業主に対して助成  
③ 他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正等を実施した場合、送出し事業主に対して助成 等

● 助成額 当該措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて以下の額を支給 (単位：万円)

	①定年引上げ又は定年の定め廃止					②継続雇用制度の導入				③他社による継続雇用制度の導入			
	65歳への引上げ	66～69歳への引き上げ		70歳以上への引き上げ	定年の定め廃止	66～69歳への引上げ		70歳以上への引上げ		66～69歳への引上げ		70歳以上への引上げ	
		5歳未満	5歳以上			希望者全員	対象者基準あり	希望者全員	対象者基準あり	希望者全員	対象者基準あり	希望者全員	対象者基準あり
1～3人	15	25(20)	40(30)	45(30)	60(40)	22(15)	20(-)	40(30)	36(-)	20(10)	16(-)	32(15)	30(-)
4～6人	20	32(25)	65(50)	70(50)	120(80)	37(25)	32(-)	65(50)	60(-)	30(10)	26(-)	50(15)	45(-)
7～9人	25	39(30)	110(85)	115(85)	180(120)	60(40)	50(-)	105(80)	95(-)	50(10)	40(-)	85(15)	75(-)
10人以上	30	46(35)	135(105)	140(105)	240(160)	90(60)	75(-)	130(100)	120(-)	70(10)	60(-)	105(15)	100(-)

※ 括弧書き内の記載は、令和7年度制度における助成額です。 ※ 他社とは、特殊関係事業主を含む他の事業主を指します。

### 2 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

#### ● 助成内容

高齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度、高齢者に係る賃金・人事処遇制度、法定外の健康管理システムの導入等）を実施した事業主に対して助成。高齢者に係る賃金・人事処遇制度の導入等を実施した場合は増額。

● 助成額 実施した雇用管理制度等の内容に応じて以下の額を支給

- ・賃金、人事処遇制度の導入・改善 : 60万円 (中小企業以外は45万円)
- ・賃金、人事処遇制度の導入・改善以外 : 30万円 (中小企業以外は23万円)
- ・雇用管理制度の整備に伴う機器等導入 : 導入経費×60% (中小企業以外は45%) ※上限30万円

※令和7年度制度：雇用管理制度の導入等に要した経費の額に、60% (中小企業以外は45%) を乗じた額 (上限30万円)

### 3 高齢者無期雇用転換コース

#### ● 助成内容

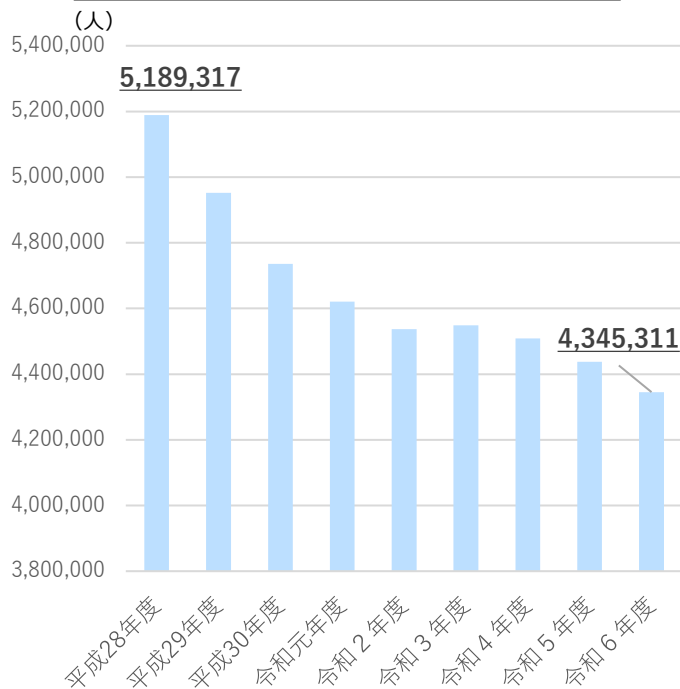
50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して、その人数 (上限10人) に応じ助成

#### ● 助成額

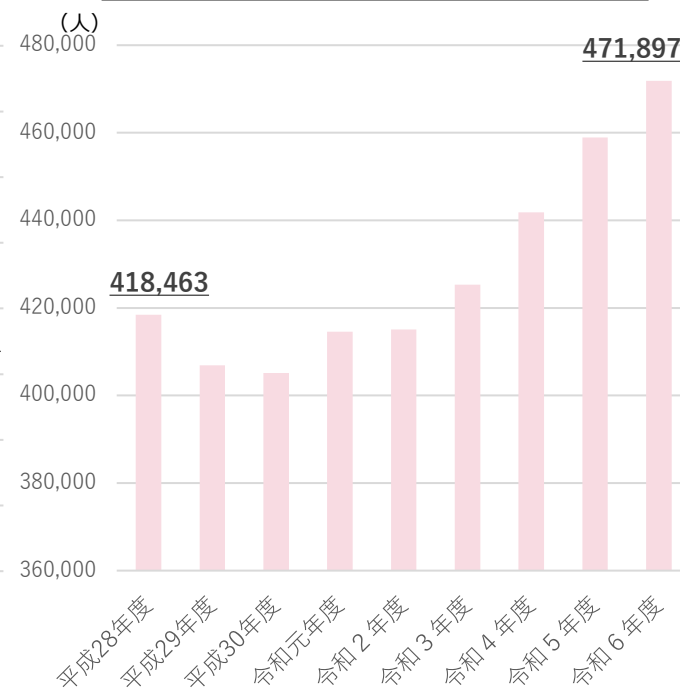
対象者1人につき、40万円 (中小企業以外は30万円) を支給  
※令和7年度制度：対象者1人につき30万円 (中小企業以外は23万円)

# ハローワーク生涯現役支援窓口（概要）

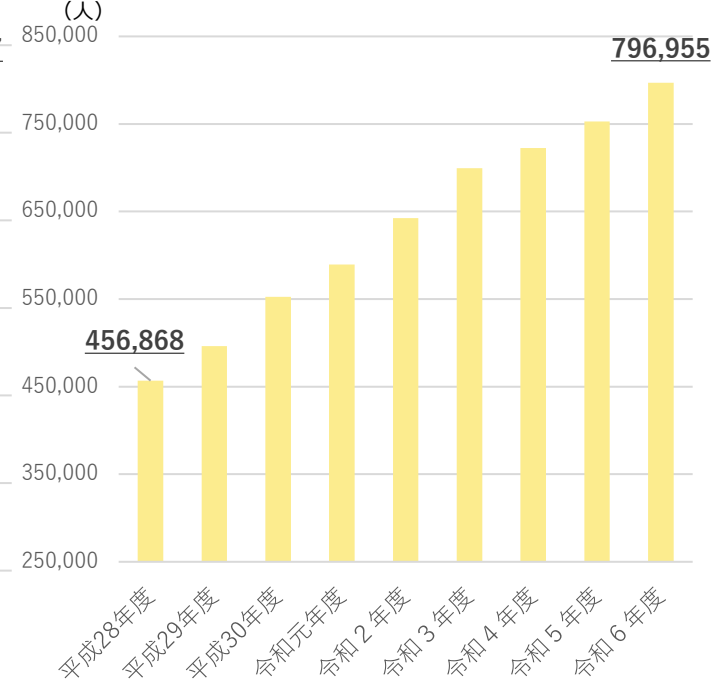
## ハローワーク全体の求職者の推移



## 60～64歳の求職者の推移



## 65歳以上の求職者の推移



（出典）厚生労働省「職業安定業務統計」

## ハローワーク生涯現役支援窓口（概要）

○ 高齢期の多様なニーズに応じたきめ細かなマッチングを推進し、高齢者が活躍できる多様な就業機会を提供

● 支援対象者：全国300箇所のハローワークにおいて、概ね60歳以上（特に65歳以上）の高齢求職者のうち、長期失業者、離転職を繰り返す者  
その他公共職業安定所がチーム支援を行わなければ就労が困難であると判断した者 等

● 主な支援内容：

- ・ 高齢期の生活設計を踏まえた職業生活の再設計や年金受給者である高齢求職者の職業に係る相談・援助（キャリアコンサルティング）
- ・ 高齢求職者でも活躍できる求人の開拓・提供、高齢者の職域の拡大に係る事業主へのアドバイス
- ・ シルバー人材センターと連携した軽易な就業等に関する情報の提供
- ・ 地方自治体と連携した高齢者支援の実施
- ・ 経済団体等と連携したセカンドキャリア研修の実施など在職中からの高齢者支援を拡充（令和8年度～）

● 支援実績（令和6年度）

- ・ 窓口支援を受けた求職者数 **94,710**人（60～64歳 **33,888**人、65歳以上 **60,822**人）
- ・ " 就職者数 **86,297**人（60～64歳 **31,162**人、65歳以上 **55,135**人） 就職率 **91.1%**（60～64歳 **92.0%**、65歳以上 **90.6%**）

R6就職率  
**91.1%**

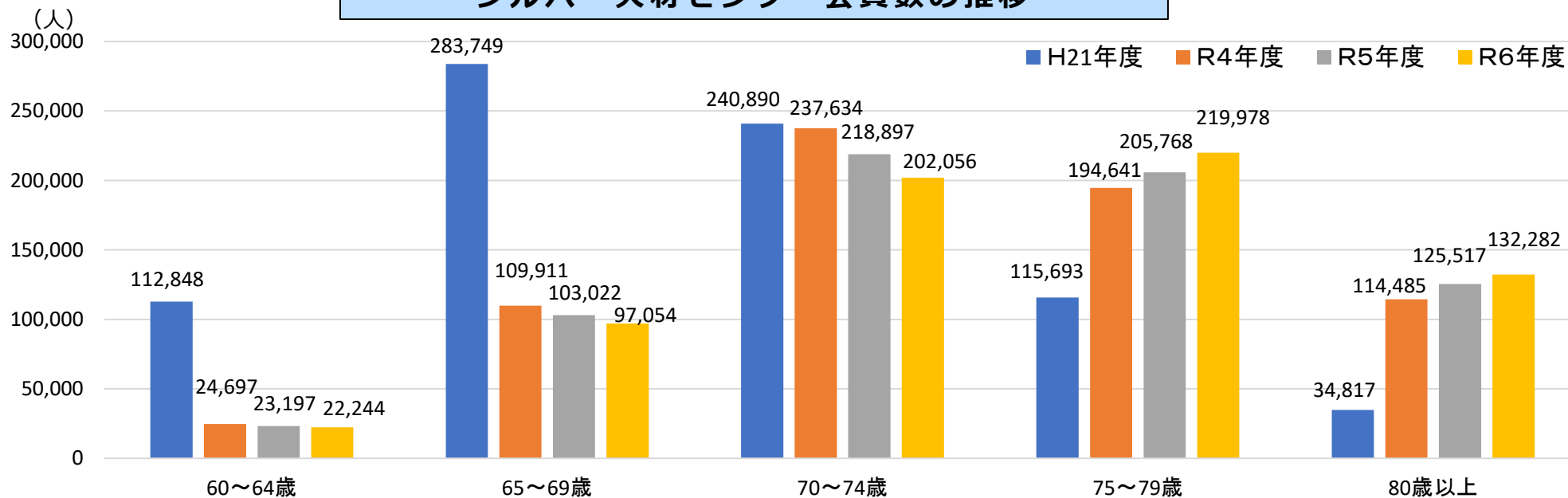
# シルバー人材センター（概要）

生きがいの充実や健康の維持増進等から、**臨時的・短期的または軽易な就業※を希望する高齢者に対し、全国に1,307団体あるシルバー人材センターが地域に密着した多様な就業機会を提供**

## ○ シルバー人材センターの概要（令和6年度）

団体数**1,307**団体、会員数**67.4**万人（男性43.4万人・女性23.9万人）、平均年齢**75.1**歳、月平均収入**4.0**万円

シルバー人材センター会員数の推移



## ○ シルバー人材センターが扱う仕事

※ おおむね月10日程度以内、または、1週間当たりの就業時間が20時間を超えない就業

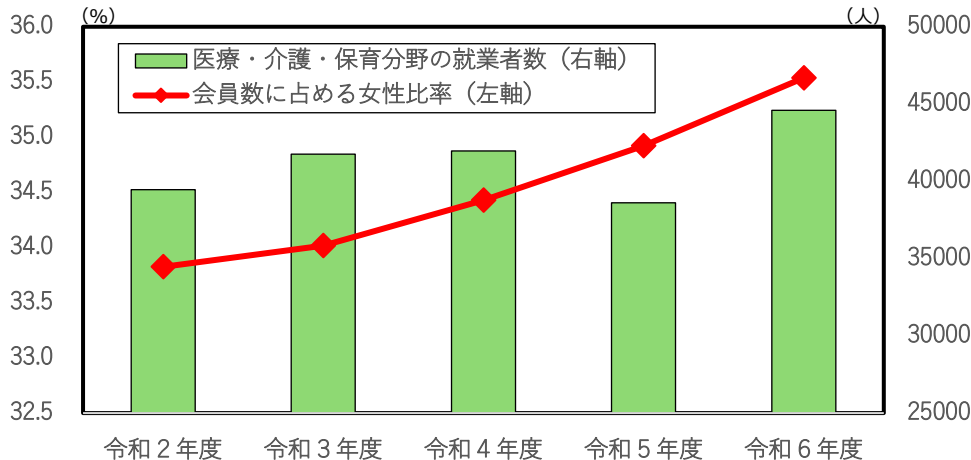
**介護施設・育児施設・スーパーマーケット等への派遣、子育て支援や福祉・家事援助サービス、駐輪場や公園管理、植木剪定、草刈りなど、後期高齢者でも対応できる臨時的・短期的または軽易な仕事を提供**



# シルバー人材センターの女性会員比の推移と医療・介護・保育分野の就業者数

シルバー人材センターの会員数は減少傾向（R2年度 約79.2万人 ⇒ R6年度 67.4万人）だが、**会員数に占める女性比率は上昇傾向**。そうした中、**シルバー人材センターにおける医療・介護・保育分野での就業者数は、安定的に推移し、令和6年度は増加した**。

## (1) 女性会員比の推移と医療・介護・保育分野の就業者数



※ 全国シルバー人材センター事業協会「シルバー人材センター事業統計年報」より作成。医療・介護・保育分野の就業者数は、シルバー人材センターの「福祉サービス（介護・介助等）」、「育児支援サービス（託児・送迎等）」、「介護予防・日常生活支援総合事業」、「介護保険事業」における会員の就業者数の合計を計上しており、男女別の実績は集計していない。

## (3) 医療分野における取組事例

医療分野

### 医療現場での補助サービス（院内軽作業等）

・近年、医療現場は看護職員だけでなく、院内清掃、調理補助、受付業務、患者の送迎等の院内軽作業を担う人材も不足。

・長年に渡り培われた高齢者の豊かな知識や経験を医療現場で活かし、地域医療の支え手として活躍している。

✓ 清掃（院内清掃・器具洗浄・リネン交換・ベッドメイク等）

✓ 調理補助（食材の下準備、盛り付け、配膳、下げ膳、配膳車の運搬等）

✓ 受付業務（受付案内、受付事務補助、カルテ整理等）



## (2) 介護分野における取組事例

介護分野

### 福祉サービス（介護・介助等）

・高齢、障害がある等の理由から、他人の介助(付き添い、見守り等)に頼らないと移動することが困難で、一人では電車やバス等の公共交通機関を利用することが難しい方に通院等の手助けを行う福祉有償運送を実施。

・昇降シート車1台、車いす車1台の2台の車両を6名前後の登録ドライバー（シルバー会員）が、要介護1以上又は身体障害1種の方などの利用者を対象に就業している。



## (4) 保育分野における取組事例

保育分野

### 育児支援サービス（託児・送迎等）

・子供とのお留守番、習い事等への送迎、産前産後の家事手伝い等を実施することに加え、高齢者の子育て経験を活かし、世代間の助け合いを行うとともに、地域社会に高齢者の活動の場を確保することを目的に、乳幼児の一時預かり事業（シルバーママサービス）を実施。

・子育て経験豊かな会員（保育士資格、看護師資格、子育て支援者講習受講修了会員含む）が、サポートを必要とする若い世代の保育・育児を支援。

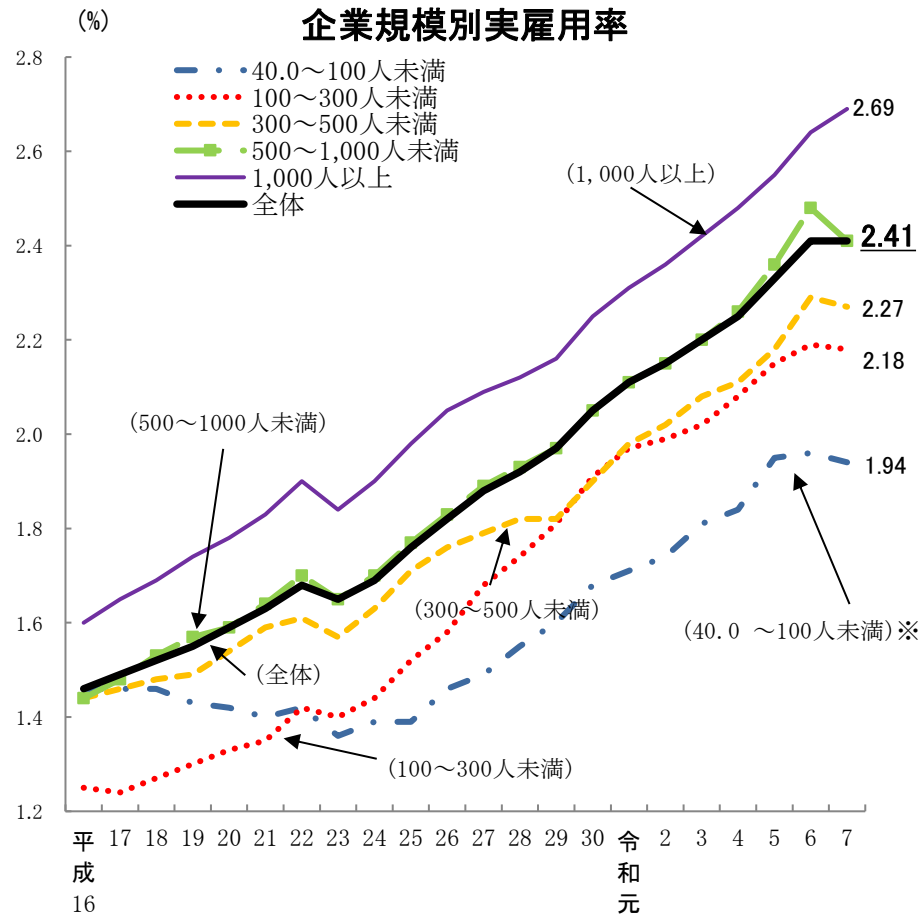
・利用者からは、シルバーママ（女性会員）の安定感のある柔軟な対応等に好評を得ている。



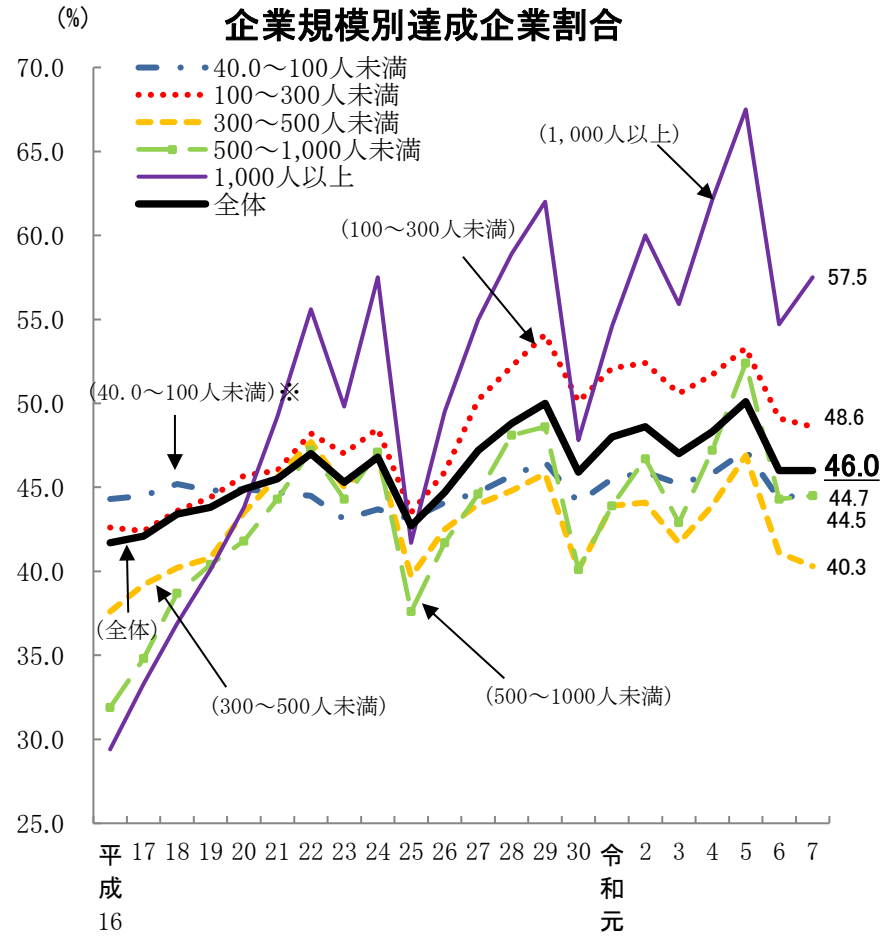


# 障害者の雇用の状況(企業規模別)

○ 全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の取組が遅れている。



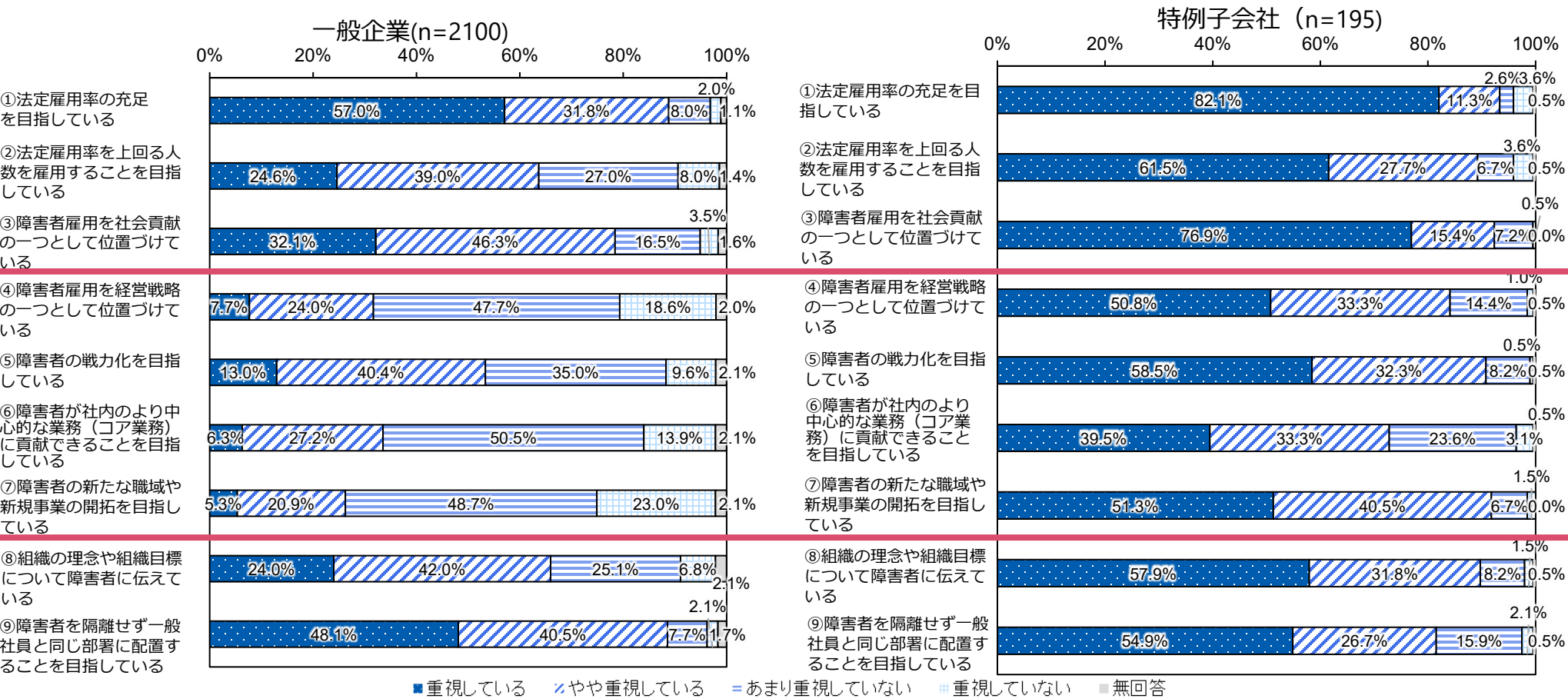
※平成24年までは56～100人未満、平成29年までは50～100人未満  
 ※令和2年までは45.5～100人未満  
 ※令和5年までは43.5～100人未満  
 ※令和6年からは40.0～100人未満



※平成24年までは56～100人未満、平成29年までは50～100人未満  
 ※令和2年までは45.5～100人未満  
 ※令和5年までは43.5～100人未満  
 ※令和6年からは40.0～100人未満

# 雇用の質に関する調査研究結果①（企業アンケート調査） | 障害者雇用において重視している事項

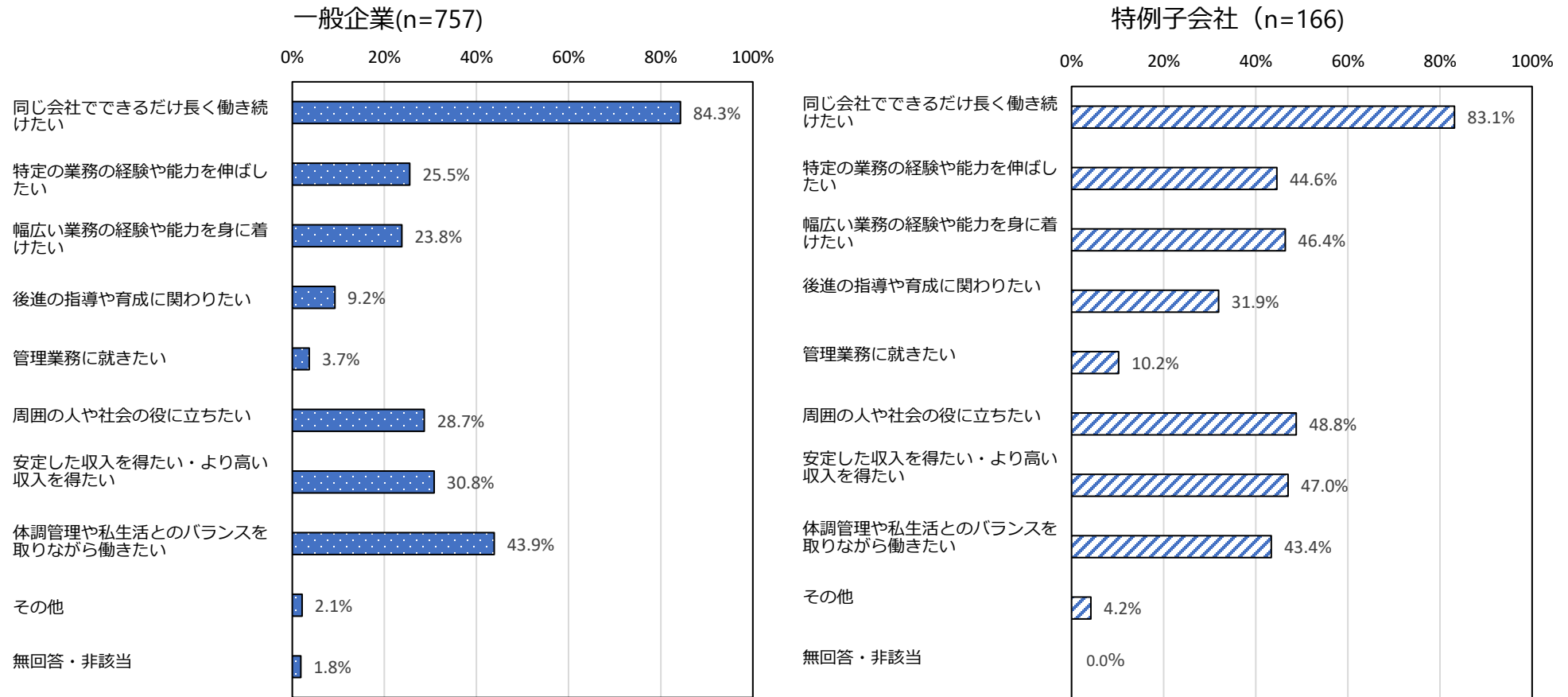
- 「重視している」の回答割合は「法定雇用率の充足を目指している」が一般企業57.0%、特例子会社82.1%と最も高かった。次いで一般企業では「障害者を隔離せず一般社員と同じ部署に配置することを目指している」が48.1%であった。特例子会社では「障害者雇用を社会貢献の一つとして位置づけている」が76.9%であった。
- 一方で、一般企業と特例子会社を比較すると、「障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている」、「障害者の戦力化を目指している」、「障害者が社内のより中心的な業務（コア業務）に貢献できることを目指している」、「障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している」の各項目は、一般企業において「重視している」を選択した企業は10%前後にとどまった一方、特例子会社では4割弱～6割弱の企業が「重視している」を選択していた。



※回答企業における障害者雇用の方針のうち、「重視している」、「やや重視している」、「あまり重視していない」又は「重視していない」の4件法により回答。

# 雇用の質に関する調査研究結果②（事例調査） | 障害者自身の働くことやキャリアに関する希望（一般企業・特例子会社）

- 障害者の働くことやキャリアに関する希望については、一般企業は、「同じ会社でできるだけ長く働きたい」が84.3%と最も多く、次いで「体調管理や私生活とのバランスを取りながら働きたい」が43.9%、「安定した収入を得たい・より高い収入を得たい」が30.8%であった。
- 特例子会社は、「同じ会社でできるだけ長く働きたい」が83.1%と最も多く、次いで「周囲の人や社会の役に立ちたい」が48.8%、「安定した収入を得たい・より高い収入を得たい」が47.0%であった。
- **障害者自身も、安定的な雇用とともに、自らの能力向上や、能力発揮に対する評価・処遇、会社・社会への貢献を求めている。**

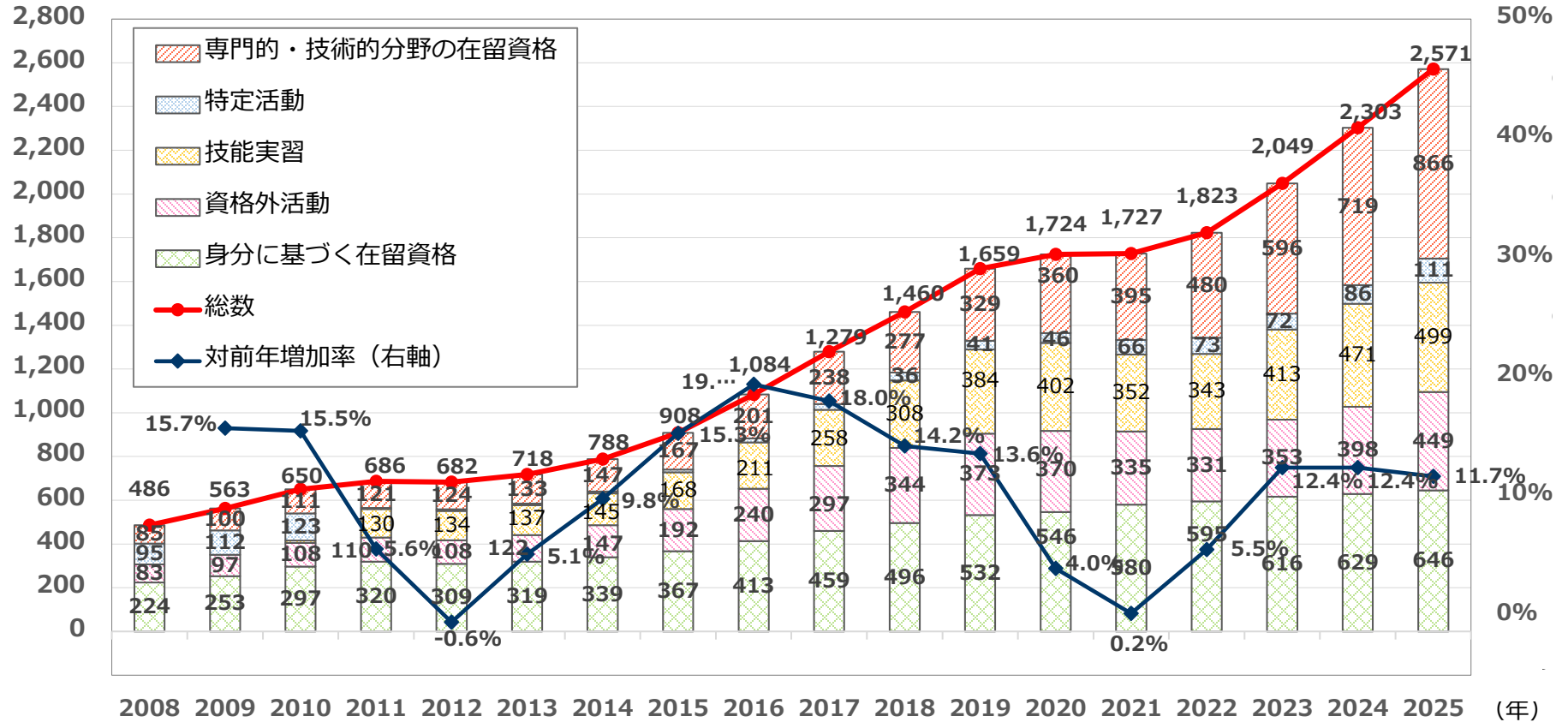


※本回答については、企業の何らかの取組によって「職場定着、能力の発揮、キャリア形成、仕事や職場に対する満足度の向上等に繋がった方」がいる場合に、企業が、当該者を想起した上で回答したものであり、障害者が直接回答しているわけではない点に留意が必要。

# 在留資格別にみた外国人労働者数の推移

○ 日本で就労している外国人は、2025年10月末時点で2,571,037人（前年比268,450人増）、増加率は前年比11.7%増

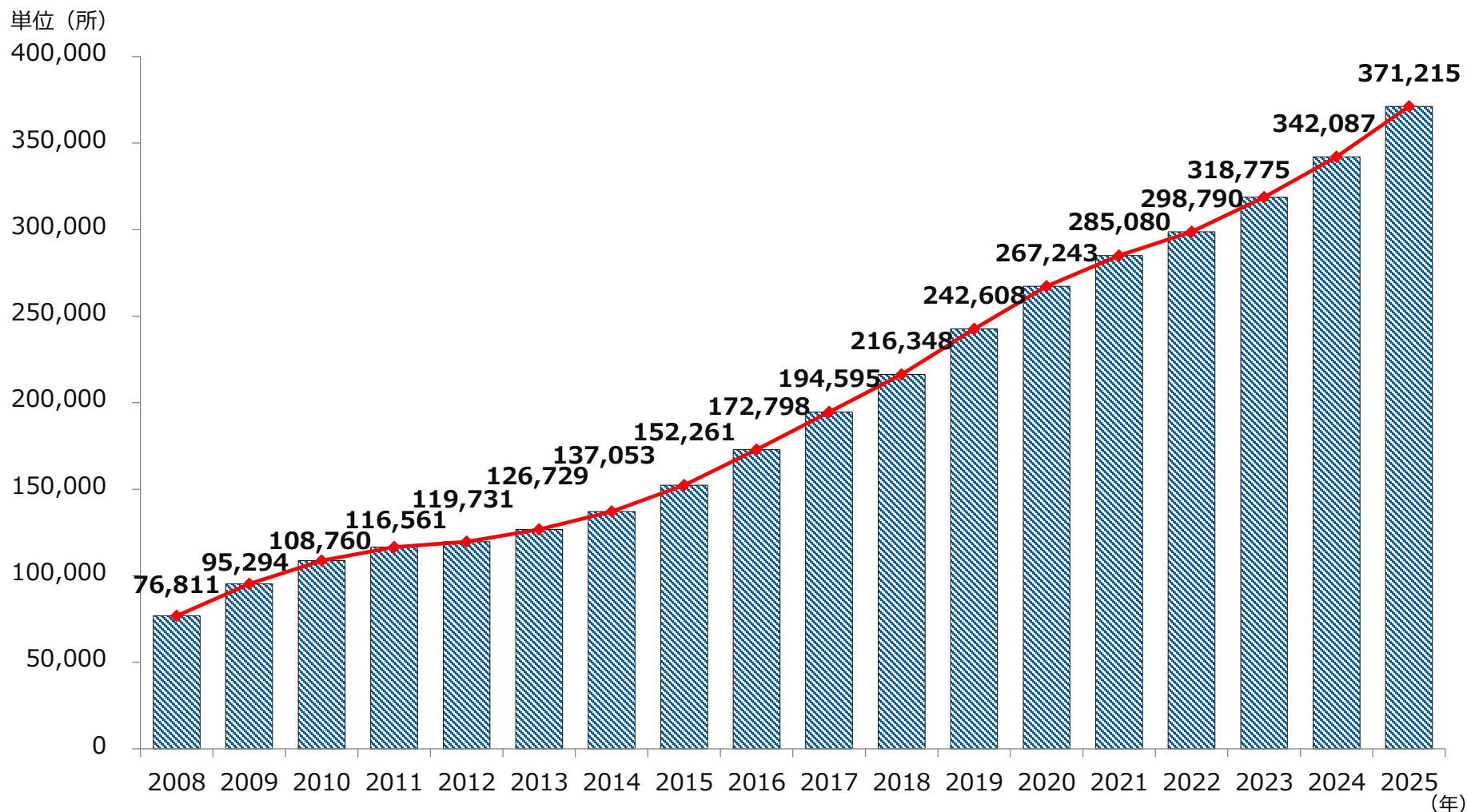
(単位：千人)



資料出所 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（各年10月末時点）」

## 外国人雇用事業所数の推移

○ 外国人を雇用する事業所数は、2025年10月末時点で371,215所（前年比29,128所増）、伸び率は前年比8.5%増



資料出所 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（各年10月末時点）」

## 【論点⑧】 参考資料（議論に関連する主なデータや現在の施策）

労働力希少社会では、多様な人材を活かすことや人材の確保・定着を進めていくことが重要であるが、特に中小企業における人材マネジメントを支援するため、能力開発に関する伴走型支援、様々な労働時間制度の活用、人材の確保・定着に結びつけるための相談体制などに対する既存の仕組みを踏まえつつ、どのように対応していくべきか。

# 中小企業事業主に対する情報発信・コンサルティング等の支援

## 1 働き方改革推進支援センター

働き方改革の推進や同一労働同一賃金の取組や非正規雇用労働者の処遇改善など、働き方改革に関する**相談支援のためのワンストップ相談窓口**として**47都道府県に設置**。

- ◆**情報発信**：リーフレット等の作成・配布、労働局による事業主向け利用勧奨、厚生労働省HP・働き方改革特設サイトによる周知、各種業界団体や関係機関等を通じた周知、セミナーを通じた周知、SNSなどのメディアを活用した周知 等
- ◆**個別相談・コンサルティング**：全て無料で実施。社会保険労務士等の専門家による窓口での相談、事業所への個別訪問・オンライン相談を実施。よろず支援拠点等の関係機関とも連携を図っており、必要に応じ、相互に相談者の取り次ぎ等を行っている。

○相談内容の例

(・働き方改革の相談例)

- ・同一労働同一賃金について、不合理な待遇差などがいないか点検してほしい。
- ・キャリアアップ助成金の内容や申請の際の手順について教えてほしい。

<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

## 2 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を実施
- ・セミナーの実施

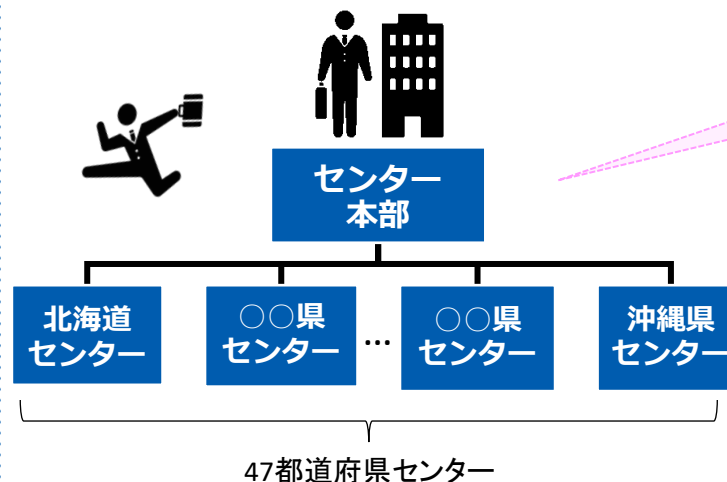
中小企業等



- ・来所、電話、メールによる相談

実施主体：国から民間業者へ委託

### 働き方改革推進支援センター



- ・サイト等の運営による周知啓発、総合的な情報発信
- ・専門家研修の実施（職務分析・職務評価等）



商工団体・業種別団体等

- ・商工団体等と連携した、中小企業等に対するセミナーの開催

# 働き方改革推進支援センターによる支援例（「働き方改革推進支援サイト」公開事例より）

## 奈良県 給排水衛生設備工事業（2024.9.25掲載）

取組  
1

社員の意見を聴き、働き方改革に取り組む

効果

働き方改革には社員の協力が必要不可欠であり、社員の意見を聴きながら働き方改革を進めたことで組織の一体感が生まれた。

取組  
2

現場監督の業務をサポートする体制の構築

効果

現場監督の業務を軽減するためオンラインスプレッドシートを導入し、情報の共有や業務の分担を行い時間外労働の削減につなげた。



取組企業

週6日勤務で時間外労働が多く、特に現場監督は、現場作業の後に会社での事務作業のため長時間労働が常態化していました。社員の中には『自分のやり方を変えたくない』などの理由で、時間外労働削減に非協力的な者もいました。**このような現状を変えたいと情報を収集している際に、働き方改革推進支援センターのを知り、**専門家派遣を依頼しました。（代表取締役コメントより抜粋）



支援担当専門家

経営幹部にヒアリングをした結果、現場監督等一部の社員の長時間労働が常態化していることが分かりました。それをふまえて経営幹部と改善策について話し合い、**改善に取り組むうえで社員の協力がないと成功しない旨を伝え、社員の意見を聴く機会を多く設けて頂きました。**（支援担当専門家のコメントより抜粋）

# 働き方改革推進支援センターによる支援例（「働き方改革推進支援サイト」公開事例より）

## 大阪府 警備業（2024.3.22掲載）

 <b>取組 1</b>	多様な働き方に対応した人材活用法の取り入れ	▶	<b>効果</b>	多様で柔軟な働き方を選択できる人材活用法を取り入れ、短時間労働者でも十分に活躍できる職場環境を創出
 <b>取組 2</b>	積極的な年次有給休暇取得促進と所定外労働時間の削減	▶	<b>効果</b>	4週6日の所定休日の導入、年次有給休暇の取得率が20%以上増加、所定外労働時間月50時間程度を27時間程度までに削減
 <b>取組 3</b>	売上額アップと従業員の健康増進	▶	<b>効果</b>	新規採用人員を売上及び従業員の健康確保のために配置したことで、安定した売上額アップと従業員の健康増進を確保



取組企業

『仕事はあるが、人材不足で対応できない』量の仕事を無理して対応させていたため、長時間労働の是正が課題でした。働き方改革推進支援センターに支援を依頼したところ、**専門家から『根本的な改善を行わなければ、同じことの繰り返しとなる』と指摘され、自社を見つめ直す機会を得ました。**また、交替要員がないため、体調不良であっても出勤せざるを得ないなど、従業員の健康管理の問題にも直面していました。人材募集については、従来のフルタイム募集とは異なる、『多様な人材』の受入れに関する提案を受けました。**提案を聴いているうちに、自社でも何とかかなりそうな気がしてきて、行動すれば『何かが変わる』と専門家に言われた言葉を、正に実感しています。**（代表取締役会長コメントより抜粋）

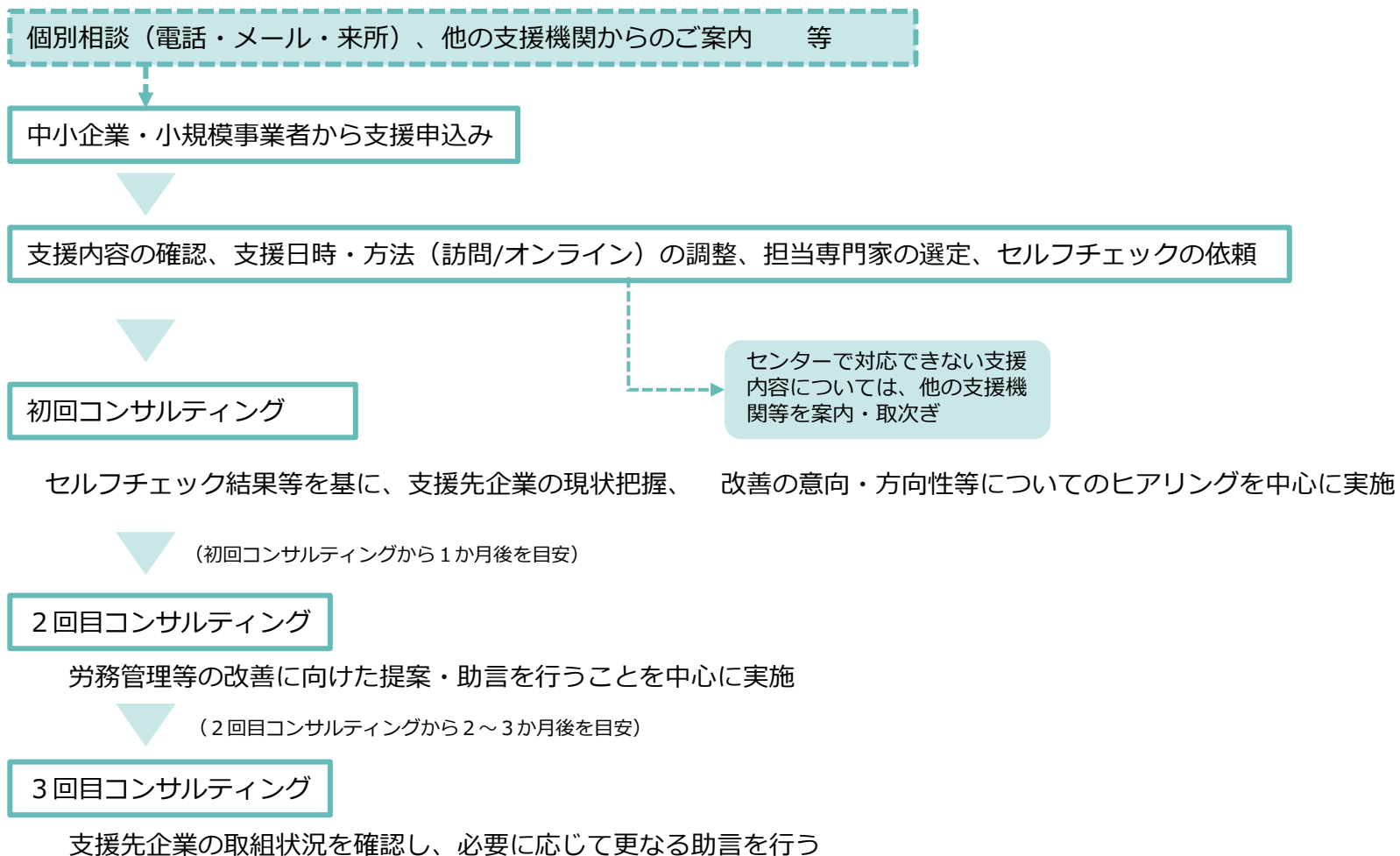


支援担当専門家

『多様な働き方で多様な人材』を活用する方法を企業内で確立し、**採用人員全員を警備業務に配置していれば売上額はもっと伸びていたと思うが、利益を優先するより、新たな交替要員制度を作り、従業員の健康管理の面でも好ましい結果を実現できた。**今後は警備要員と交替要員の割合の適正化を図り、更に短時間労働者の雇用の安定、正社員化への取り組みに期待したい。（支援担当専門家のコメントより抜粋）

# 働き方改革推進支援センターが行うコンサルティングの標準的なフロー

1つのテーマにつき支援回数は原則として3回、手厚い支援が必要な場合はさらに実施。



# 労働基準監督署における「労働時間改善指導・援助チーム」の取組

平成30年4月から、働く方々の労働条件の確保・改善を目的として、全国の労働基準監督署に

- 「労働時間改善指導・援助チーム」（労働時間相談・支援班、調査・指導班）を編成するとともに、
- 「労働時間相談・支援コーナー」を設置して、

労働時間の改善などを促し、働き方改革の推進を図っている。

## 【労働基準監督署】労働時間改善指導・援助チーム

### 1 労働時間相談・支援班

主に中小企業の事業主の方に対し、働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理についての相談対応・支援を行う

- 労働時間相談・支援コーナーにおける懇切・丁寧な相談対応  
(対応する相談内容)
  - ・ 時間外・休日労働協定(36協定)を含む労働時間制度全般に関する相談
  - ・ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入に関する相談
  - ・ 長時間労働の削減に向けた取組に関する相談
  - ・ 労働時間などの設定について改善に取り組む際に利用可能な助成金の案内 等
- 説明会の開催 [ 令和6年度実績：3,063回開催、参加者数：78,294事業場 ]
- 個別訪問による支援の実施 [ 令和6年度実績：19,591件 ]

### 2 調査・指導班

「労働時間改善特別対策監督官」が、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を重点とした監督指導を実施

連携

働き方改革推進  
支援センター

## 労働基準監督署（労働時間相談・支援班）が行う訪問支援の標準的なフロー

労働基準監督署（労働時間相談・支援班（支援班））は、事業主の希望に応じて、個別訪問による支援（訪問支援）を実施。

- ・各労働基準監督署の管内の事情に応じ、訪問支援の候補となる事業場をリストアップ。
- ・電話等により上記事業場に対して訪問支援の希望の有無確認し、希望した場合には日程調整を行った上で、訪問。



事業主の要望に応じて、労働時間等に関する法制度等を中心に説明。（※）

（例）上限規制の内容、36協定届の記載方法等

（※）事業主の要望に応じて必要な説明を行っていることなどから、1件当たりの対応時間は事案により異なるが、概ね1時間程度。



事業主がさらなる支援や各種助成金の活用方法の助言等を求めた場合には、支援班において随時相談に応じる、又は働き方改革推進支援センター（支援センター）の利用勧奨を実施。

# 中小企業リスクリング支援事業

令和8年度当初予算 2.6 億円 (2.5億円)

## 1 事業の目的

中小企業がDX、GXによる事業展開等に伴い必要となる職業訓練の提案や支援策の誘導等を行う、相談支援事業を試行的に実施することにより、中小企業のリスキリングを支援する。

- ※ 中小企業のDXについての課題「具体的な成果が見えない」(22.2%)「何から始めて良いかわからない」(19.8%) (独)中小企業基盤整備機構「中小企業のDX推進に関する調査」(2024年12月公表)
- ※ 中小企業のGXについての課題「マンパワー・ノウハウが不足している」(51.6%) 日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の省エネ・脱炭素に関する実態調査」(2024年6月公表)

## 2 事業の概要・スキーム

- 1 委託先** 厚生労働本省から各中小企業の強みや弱み、今後の事業展開の方向性を踏まえた効果的な職業訓練を提案、助言できる経済団体・企業等に委託して実施。
- 2 事業内容** 中央センター及び各地域の拠点を設置、それぞれにコーディネーターやオンライン相談設備を配置し、予約制による専用相談窓口又は企業訪問等を通じて、DX・GX等も含めて、「何から始めて良いかわからない。」といった課題すら認識していない(あるいは認識できない)中小企業に対し各中小企業の強みや弱み、今後の事業展開の方向性を踏まえた従業員向けの効果的な職業訓練を提案する。また、提案に応じた職業訓練実施機関の紹介や、人材開発支援助成金を始めとした各種支援策への誘導を行う。
- 3 実施地域** 事業を安定的に行うことが可能か検証するため、宮城、東京、大阪、香川、福岡の5か所で実施し、事業効果を分析し効果検証を行い事業の在り方を検討する。

## 3 実施主体等

国  
(厚生労働省)

委託

経済団体  
・企業等

・企業訪問  
・オンライン相談  
・専用相談窓口等での相談

各企業の強みや弱み、  
今後の事業展開の方向性  
を踏まえた従業員向けの  
効果的な職業訓練を提案

「何から始めて良いかわからない。」といった課題すら認識していない(あるいは認識できない)中小企業



事業所

課題に応じた解決方法の案内・関係機関への誘導

生産性向上人材育成支援センター

従業員の訓練について一定の課題を把握した中小企業に対し、人材育成に関する課題を整理・明確化し、その課題に応じた人材育成計画の作成や職業訓練を提供

地域の訓練機関

課題に応じた訓練の実施

労働局

人材開発支援助成金の支給

生産性向上人材育成支援センターとは、中小企業等に対して人材育成に関する相談を実施し、様々な支援メニューの中から最適な人材育成プランを提案し、職業訓練の実施まで一貫して支援する総合窓口。

生産性向上人材育成支援センターは、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する全国のポリテクセンター・ポリテクカレッジ等に設置（全国 87 カ所）。

## 生産性向上人材育成支援センター支援の流れ

J E E Dホームページ  
 生産性センターの支援メニューを紹介しています。



### 1. 人材育成に関する相談

人材育成に悩みを抱える中小企業等を、担当者が訪問し、人材育成に関する課題や方策等を整理。

### 2. 人材育成プランの提案

整理した課題等に応じて、生産性向上人材育成支援センターの用意する様々な支援メニューの中から最適な人材育成プランを提案。

### 3. 職業訓練の実施や指導員の派遣

人材育成プランに応じて、民間を活用した企業の要望に応じたオーダーメイド型の職業訓練の実施や、指導員の派遣等を実施。

#### 相談例

- ・ものづくりのスキルアップをどのように行えば良いのかわからない
- ・職場のベテランのノウハウを若手に伝えたいがどうすれば良いか
- ・工場にITを導入したいけど何をえば良いのだろうか
- ・インターネットを活用して販売促進を行いたい
- ・研修を行いたい講師がない、研修場所がない

等



生産性向上支援訓練を実施した事業主に対するアンケートにおいて「生産性向上等につながった」旨の回答割合は**93.5%**。  
(R7.3月末時点)  
 同じく、訓練受講者に対するアンケートにおいて、「訓練が役に立った」旨の回答があった割合は**98.6%**。  
(R7.3月末時点)

【主な生産性向上等につながった主な意見】

- ・社員一人ひとりがデジタル化による業務改善に取り組むようになった

【役に立った主な意見】

- ・社内DXの進め方が明確になった

支援の概要	訓練期間	コース数・受講者数 (令和6年度)
<b>生産性向上支援訓練</b> 民間教育訓練機関に委託して、生産管理、IoT、クラウドの活用、組織マネジメント、ITによる業務改善など、生産性向上に必要な知識等の習得を支援	概ね1～5日 (6～30時間) (IT業務改善は4～30時間)	訓練コース： 5,677コース 受講者数： 70,951人
<b>在職者訓練</b> 機構が実施する、生産現場の課題解決に向け、実習を中心としたカリキュラムにより、高度なものづくり分野の技能・技術の習得を支援	概ね2～5日 (12～30時間)	訓練コース： 9,202コース 受講者数： 72,187人
<b>職業訓練指導員の派遣／施設設備の貸出</b> 機構の職業訓練指導員を企業に派遣、ポリテクセンター等の施設設備等の貸出し	—	指導員派遣： 2,995人 施設設備貸与： 10,068件

# ハローワークの求人者向けサービスの概要

- ハローワークでは、求人者に対し、全国ネットワークを活用した職業紹介、求職者ニーズに基づく求人充足に向けた助言・指導や、就職面接会の開催などの求人者向けサービスを実施し、人材確保を支援しています。

## 全国で求人を公開

ハローワークに申し込まれた求人は、全国のハローワークや、ハローワークインターネットサービスを通じて、全国の求職者などに広く提供し、求人者のご希望に合う求職者を紹介しています。



ハローワークインターネットサービス 🔍 検索

## 事業所のPR情報の提供

事業所の外観、職場風景、取扱商品などの画像情報や事業所からのメッセージといったPR情報などについて、ハローワーク内に設置されたパソコンやハローワークインターネットサービスで公開します。



(ハローワークの求人検索コーナー)



(ハローワーク内での企業情報PR情報の掲示)



## 豊富なデータに基づく情報を提供

募集する職種について、地域にはどのくらいの求職者がいるのかなど、地域の労働市場の状況について、バランスシートなどを提供しています。また、賃金や就業時間をはじめとする求人条件についての相談も受け付けています。



## 各種助成金制度の案内

若年者、高齢者、障害者など、労働者の新たな雇入れ、雇用の安定、人材育成に取り組む事業主に対して、様々な助成金を用意しています。

【主な助成金】(支給決定等は労働局で実施)

### ○雇用調整助成金

景気の変動などの経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、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、それにかかった費用を助成

### ○キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

### ○特定求職者雇用開発助成金

高齢者、障害者等の就職が特に困難な者を継続して雇用する労働者として新たに雇入れた事業主に対して、賃金の一部に相当する額を助成

### ○トライアル雇用助成金

職業経験、技能、知識の不足等により安定的な就職が困難な求職者を一定期間試用雇用(原則3か月)する事業主に対して助成

## その他のサービス(主なもの)

その他、以下のような取組を行っています(一部は主要な所で実施)。

○就職面接会や企業説明会などを随時開催しています。

○応募が増えるような求人条件の提案や雇管理に関する提案を行っています。

○各ハローワークで、求職者向けの求人情報冊子を作成し、配付しています。

(業界団体と連携した事業所説明会・体験会)



# ハローワークによる医療・介護・保育分野の事業所への集中的な求人開拓・求人充足支援の取組（令和7年度）

## 支援の概要

- 医療分野について、令和7年6月～8月を集中取組期間として、ハローワーク幹部が地域の重点病院等を訪問。求人開拓を行い求人充足まで継続して支援を実施。（民間職業紹介事業者を利用する際の注意点や人材サービス総合サイトの利用方法等も案内。）
- 介護分野について、令和7年9～11月を集中取組期間として、同様の取組を実施。
- 保育分野についても、令和7年12月～令和8年2月を集中取組期間として、同様の取組を実施。

【本取組の対象事業所の参加イベント】

## <主な支援内容>

- ・求人充足のための賃金引き上げ含め求人条件の見直しや求人票の書き方の助言・指導
- ・事業所の希望に応じ、ツアー型面接会や就職面接会などのマッチング機会の提供
- ・求職者への求人情報提供・応募勧奨
- ・労働条件の調整、求職者の希望に応じ事業所見学の設定 など

事業所見学会



就職相談会

宝塚市の介護・看護のお仕事  
ミニ就職相談会

令和7年  
6月12日(木)

会場 ワークサポート宝塚  
宝塚市宝塚1-1-11 宝塚駅前ビル1201号室  
宝塚駅前ビル1201号室

午前10:00～12:00  
午後13:30～15:30

※この取組は、宝塚市が主催するもので、参加費は無料です。また、宝塚市が主催するもので、参加費は無料です。また、宝塚市が主催するもので、参加費は無料です。

宝塚市就業支援センター TEL: 0795-22-5600(41号)

## 支援実績

- 医療分野：令和7年6月から10月の累計で1,329回訪問、14,757求人を開拓。10月末の充足数1,418人。
- 介護分野：令和7年9月から令和8年1月の累計で2,269回訪問、24,748求人を開拓。1月末の充足数3,081人。
- 保育分野：令和7年12月から令和8年2月の累計で929回訪問、5,711求人を開拓。2月末の充足数449人。  
※保育分野については新卒応援ハローワーク等と連携した指定保育士養成施設への訪問によるハローワーク利用勧奨等も実施。  
令和7年12月から令和8年2月に178回訪問し105施設から支援の希望があった。

## 取組事例

- 看護助手の求人を開拓。求人公開から直ちにハローワークをあげて求職者への情報提供・応募勧奨を行い、10日で1名採用。（静岡県内・総合病院）
- 介護職の増員に向け、面接会への参加提案と同時に、求人票の仕事内容や賃金を分かりやすくするとともにシニア層でも活躍できることを記載する等の見直しを実施。求人票見直しの翌日に1名紹介しその後採用。（佐賀県・特養老人ホーム）
- ハローワーク所長が事業所を訪問し、事業所が求める介護職の人物像を聴取。その後求職者への積極的な求人情報の提供により訪問から5日後に1名紹介しその後採用。（鳥取県・グループホーム）

⇒ 迅速に充足できた好事例を横展開し、人材確保対策コーナーを中心に全ハローワークの最重点事項として取り組んでいく。

## 【論点⑨】 参考資料（議論に関連する主なデータや現在の施策）

これらに向けては、企業における人材マネジメントの課題解決に向けた取組と、適切な価格転嫁・取引適正化、事業構造の転換やDX化等の設備投資といった経営課題の解決に向けた取組が一体となって実施されることが重要であるが、人材マネジメントに関する支援と経営課題の解決に向けた支援の連携について、既存の仕組みを踏まえつつ、どのように対応していくべきか。

# よろず支援拠点について

- 平成26年に、中小企業・小規模事業者等が、「無料」で「何度でも相談が可能」な「よろず支援拠点」を全国の都道府県に1箇所ずつ設置。
- 当時、中小企業・小規模事業者には「自社の課題が明確化されておらず、質問をしたいが、誰に質問して良いか分からない」、また、支援機関には「多様な支援機関が課題毎に存在しており、機能を有機的に結びつける機関が不在」との課題が存在。
- このため、よろず支援拠点は、（1）ワンストップ機能、（2）コーディネート機能、（3）高度な経営アドバイス機能の3機能を担うこととした。さらに、令和6年度に開催した「地域の経営支援力強化に向けたよろず支援拠点のあり方検討会」での議論を踏まえ、新たに（4）支援人材の支援能力強化、（5）経済的なインパクトのある事業者支援の2つの役割を担うこととした。

## よろず支援拠点の機能・役割

### （1）ワンストップ機能

「どこに相談したらよいか分からない」といった中小企業・小規模事業者等に対して、よろず支援拠点の専門家が課題を整理したうえで、的確な支援機関（地域の土業やITコーディネータ、弁理士等）等を紹介するとともに、国等の支援施策の活用促進や制度改善に関する要望を汲み取る、ワンストップ窓口機能を提供する。

### （2）コーディネート機能

個々の支援機関では対応できない課題について、商工会・商工会議所、金融機関等の地域の支援機関等をつなぐハブとして、総合的な課題解決に取り組む。

### （3）高度な経営アドバイス機能

中小企業診断士やITコーディネータをはじめとする様々な分野の専門家が、幅広い視野から、企業経営者が抱える課題の本質を見抜き、気付きを与えると同時に、市場動向やメディア戦略など企業経営の中身まで一歩踏み込んだ支援を行う。

### （4）支援人材の支援能力強化

日々の相談対応を通じてコーディネーターの支援能力を高めるとともに、よろず支援拠点内に蓄積された支援スキルやノウハウを、他の支援機関や他のよろず支援拠点と共有することで、地域全体の支援能力向上に貢献していく。

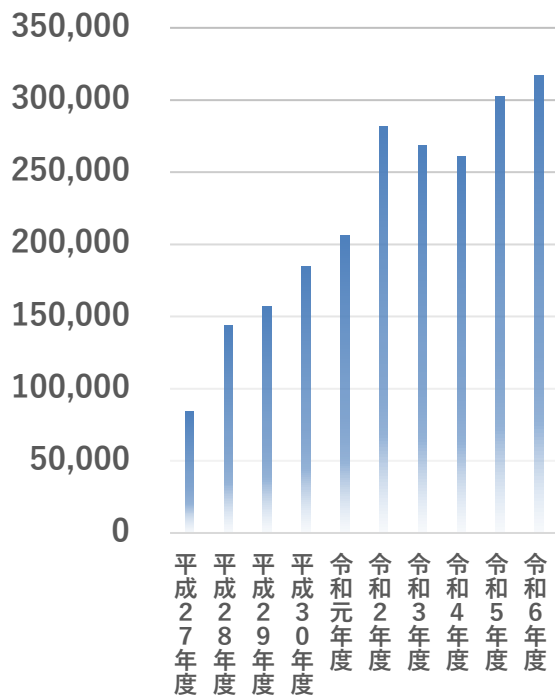
### （5）経済的なインパクトのある事業者支援

地域経済の活性化・好循環の実現に向けて、小規模事業者より少し規模の大きい中小企業に対して、これまで以上に積極的に支援を行う。

# よろず支援拠点の現状

- 平成26年度に事業を開始し、令和8年度で創設から**12年が経過**。知名度の向上により、**年々相談件数は増加**。**令和6年度は30万件強の相談対応を実施**。
- **小規模事業者を中心とした様々な業種の事業者からの**、売上拡大、経営改善、創業、事業承継等の多様な経営課題に関する相談に対応しており、**よろず支援拠点で対応した事業者の課題の延べ件数も増加傾向**。

相談実績件数（相談回数の延べ件数）の推移



相談対応件数※（延べ件数）の推移

※事業者からの相談を踏まえ、各よろず支援拠点において新たに設定した、解決すべき事業者の課題の件数

