別紙13

雇用対策基本問題部会（第 106 回）	資料２－１
令和8年3月 11 日	

建設雇用改善計画（第十一次）（案）

厚生労働省発職０３１１第２号
令 和 ８ 年 ３ 月 11 日

労働政策審議会
　会長　岩村　正彦　殿

厚生労働大臣　上野　賢一郎

別紙「建設雇用改善計画（第十一次）（案）」について、貴会の意見を求める。

別紙

建設雇用改善計画を定める件

○厚生労働省告示第　　号

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三条第一項の規定に基づき、建設雇用改善計画を次のように策定したので、同条第四項の規定に基づき告示する。

令和八年　　月　　日

厚生労働大臣　上野賢一郎

建設雇用改善計画(第十一次)

Ⅰ　計画の基本的考え方

1　計画の背景と課題

⑴　計画策定の趣旨

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号。以下「建設雇用改善法」という。）の目的である建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上並びに福祉の増進を図るための施策等を円滑かつ効率的に実施していくためには、建設労働者の雇用等の動向を基礎に、建設労働対策の総合的、中長期的な施策の方針、基準等を明らかにすることにより、その実施機関等に行政運営上適正な指針を示すことが必要である。

また、建設労働対策の実行を期するためには、事業主、業界団体等の関係者の自覚と協力が不可欠であり、これら関係者に対しても、建設労働対策の目的、方針、基準等を示す必要がある。

このため関係行政機関及び事業主、業界団体等が建設労働対策を推進していく上での指針となるよう、本計画を策定する。

⑵　経済・雇用情勢等の状況

我が国経済は、2024 年（令和６年）には名目ＧＤＰが初めて 600 兆円を超えるとともに、2025 年（令和７年）の春季労使交渉における賃上げ率は、33 年ぶりの高さとなった 2024 年（令和６年）を更に上回る堅調な結果となる等、近年にはない明るい動きが続いている。一方、個人消費については、食料品等身近な品目の物価上昇が続く中で、賃金・所得に比して回復力が弱いものにとどまっている。コロナ禍の 2020 年（令和２年）５月を谷とする現在の景気回復は、戦後３番目の長さに達し、成熟化した状態にあることを踏まえると、何らかの負のショックを機に景気の局面が変化する可能性には十分警戒が必要である。

このような経済状況の下、建設経済の現状を見ると、建設投資額は 1992 年度（平成４年度）の 84 兆円をピークに減少基調となり、2010 年度（平成 22 年度）には 1992 年度（平成４年度）の半分程度にまで減少した。その後、東日本大震災からの復興等により回復傾向となっている。

また、雇用情勢は、2024 年（令和６年）の実績を見ると、完全失業率の改善がみられたほか、女性・高齢者を中心に労働参加が進み、労働力人口、就業者数、雇用者数が過去最高となった。有効

求人倍率はほぼ横ばいであったが、人手不足感の更なる高まりがみられ、大企業、中堅企業及び中小企業で人手不足感が強いものとなっている。

このような雇用情勢の下、建設労働者の現状を見ると、コロナ禍が住環境への意識変化やＤＸ（デジタルトランスフォーメーション）・業務効率化の必要性の明確化につながる契機となった一方、現在においても技術者や技能労働者等、建設関連職種の有効求人倍率は高止まりしており、担い手の確保が課題である。また、建設業の労働力の年齢構成を見ると、他産業に比べて高年齢層（60 歳以上）の割合が高い一方、若年層（15～29 歳）の割合が低く、さらに、他産業に比べて新規学校卒業就職者の入職が少なく、定着が悪い状況は深刻化しており、将来の建設業の一層の担い手不足への懸念は依然として変わっていない。

⑶　建設産業における役割と課題

こうした中、建設産業は、社会資本の整備の担い手であると同時に、地域経済・雇用を支え、災害時には、最前線で地域社会の安全・安心の確保を担う地域の守り手として、国民生活や社会経済を支える大きな役割を担う。そのためには、持続可能な建設産業の構築が不可欠であるが、今後、

熟練技能を有する多くの高年齢層の労働者のリタイアが見込まれる中、若年者等の入職が進まなければ将来的に技能労働者が不足することから、その確保・育成及び技能継承は極めて重要な課題となっている。

特に、若年労働者の確保・育成の観点からは、建設産業で働く若年労働者がライフステージに応じた生活設計ができるよう、他産業と比較して遜色ない就労環境を確保することが重要であり、建設業の新４Ｋ（給与がよい・休暇がとれる・希望がもてる＋かっこいい）を実現するため、事業主が時間外労働の上限規制等に対応し、労働時間の適正化等による働き方改革や賃金引上げ等による処遇改善、現場管理の効率化等による生産性向上に総合的に取り組むとともに、職業能力開発に主体的かつ積極的に取り組むことが肝要である。社会が大きな変化に直面する中で、事業主が雇用管理の改善等に取り組むためには、建設キャリアアップシステム（以下「ＣＣＵＳ」という。）を活用し、若い世代がキャリアパスの見通しを持てるよう、国や業界団体等の関係機関が連携し、処遇改善等に向けた更なる施策を展開し、建設労働者にとって「魅力ある職場づくり」を推進していく必要がある。

また、従来より我が国の建設産業においては、受注生産、個別生産、屋外生産、移動生産、総合生産といった特性があるほか、重層下請構造、中小零細企業の割合が高い等の特徴がある。加えて、過去の長期にわたる建設投資の減少による競争の激化に伴うダンピング受注やその就労形態への影響等が指摘されている。これらを背景として、不明確な雇用関係、労働災害の多発、労働条件の改善や労働福祉の立ち後れ、適切な職業能力開発の機会の不足等の問題が存在しており、近年、これらの問題について改善の取組が進んでいるものの、引き続き、適切な対応について、国土交通省をはじめとする関係省庁と連携を図り、今後も万全を期していく必要がある。

他方、人口減少や少子高齢化による労働力の大幅な減少等が建設産業の持続的な発展へもたらす影響を軽減するには、労働の質を高めることや良質な雇用機会を確保することが必要であるが、そのためには、個々の労働者が生涯を通じて能力開発を行い、その能力を高めることとあわせて、そうして労働者が高めた能力を最大限発揮できる環境を整備することが重要な課題となる。また、将来的に建設産業を活性化していくためには、国際競争力の強化や、外国人を単なる労働力としてではなく、建設業を担う人材の一員として適切に受け入れ、育成・定着させていく視点も重要であ

る。

⑷　施策の最重点事項

以上を踏まえ、本計画においては、「次世代を担う若者が夢を描き安心して働ける魅力ある職場づくりの推進」を課題とし、次の事項を最重点事項として、Ⅲの施策を推進していくこととする。

ア　若年者等への建設業の魅力発信、入職・定着促進による担い手の確保・育成

建設業で働くことの魅力を発信し、若年者の入職及び定着の促進を図るとともに、女性、高年齢者及び外国人が活躍できる就労環境の整備等を図り、担い手の確保・育成に取り組むこと。

イ　魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

建設労働者の職業生活の全期間を通じた職業の安定を図りつつ、建設雇用改善法等に基づく適切な建設労働者の雇用を推進し、建設労働者にとって魅力ある労働環境づくりを図ること。

ウ　職業能力開発の促進、技能継承

建設労働を取り巻く環境の変化も踏まえ、事業主、事業主団体等が行う職業能力開発の支援や公的職業訓練を推進し、建設労働者の職業能力の開発や向上を促進するとともに、技能の継承を図

ること。

2　計画の期間

この計画の期間は、2026 年度（令和８年度）から 2030 年度（令和 12 年度）までとする。ただし、今後の建設産業や建設業に係る施策の動向等を踏まえ、必要な場合は計画の改正を行うものとする。

Ⅱ　建設雇用等の動向

1　建設経済の動向

⑴　2025 年度（令和７年度）の建設投資は、名目では前年度比 3.2％増の 75 兆 5,700 億円となる見通しである。また、実質（2015 年度（平成 27 年度）基準）では同 0.6％増の 57 兆 2,875 億円となる見通しであり、ピークの 1990 年度（平成２年度）から 35.8％の減少と見込まれている。

建設投資の動向を見ると、名目では、1984 年度（昭和 59 年度）以降、主に民間投資の増加により前年度比プラスで推移し、1992 年度（平成４年度）には約 84 兆円に達した。その後は減少傾向となり、2010 年度（平成 22 年度）には約 42 兆円とピーク時の半分まで減少したが、2015 年度（平成 27 年度）に持ち直して以降は東日本大震災からの復興需要、東京オリンピック・パラリンピック競技

大会の開催、国土強靭化の取組等により増加傾向にあり、2025 年度（令和７年度）も引き続き増加となる見通しである。

国内総生産（名目）に占める建設投資（名目）の割合も、1986 年（昭和 61 年）以降では 1990 年度（平成２年度）の 18.0％をピークに低下しており、2010 年度（平成 22 年度）は 8.4％まで低下したが、その後は景気の回復や東日本大震災からの復興等による需要で、回復傾向にあり、2025 年度（令和７年度）は 12.0％となる見通しである。

⑵　また、建設業許可業者数は、2024 年度（令和６年度）末現在で 483,700 業者となっており、建設業許可業者数が最も多かった 1999 年度（平成 11 年度）末時点と比較すると 19.5％の減少となっている。

⑶　2026 年度（令和８年度）から 2030 年度（令和 12 年度）までを対象とする第１次国土強靭化実施中期計画（令和７年６月６日閣議決定）が策定されたこと等から、今後も防災・減災、国土強靭化の推進等による建設需要が見込まれるところである。

２　建設労働者の動向

⑴　建設業の就業者数は、1990 年度（平成２年度）以降の建設投資（実質）の減少の中でも増加を続けていたが、1997 年（平成９年）の 685 万人（全産業に占める割合は 10.4％）をピークに減少に転じ、2010 年（平成 22 年）には 498 万人となり、その後は同水準で推移している。2024 年（令和６年）には 477 万人（全産業に占める割合は 7.03％）となり、ピークの 1997 年（平成９年）と比較して 30.4％の減少となっている。

また、建設業の技能労働者の就業者数は、1997 年（平成９年）の 455 万人をピークに減少しており、2024 年（令和６年）には 300 万人となっている。

⑵　建設業の雇用者数も同様の傾向を示しており、1997 年（平成９年）の 563 万人（全産業に占める割合は 10.4％）をピークに減少していたが、2010 年（平成 22 年）の 405 万人（全産業に占める割合は 7.4％）以降横ばいとなり、2024 年（令和６年）には 394 万人となっている（全産業に占める割合は 6.4％）。

⑶　建設業における雇用者のうち、日雇労働者(雇用契約期間が１か月未満の者)の占める割合は、2024 年（令和６年）で０％となっており、全産業の 0.18％より低い割合となっている。

⑷　建設業の雇用者を事業所規模別に見ると、30 人未満規模の事業所に雇用されている者の割合は 2024 年（令和６年）で 58.6%（全産業では 24.9%）となっており、比較的小規模な事業所に雇用されている者の割合が高い状態である。

また、建設業の従業者規模をみると、職別工事業（設備工事業を除く）の 82.1%が１～９人の事業所であり、特に板金・金物工事業では 68.9%、石工・れんが・タイル・ブロック工事業では 68.4%、床・内装工事業では 67.6%が１～４人の事業所となっている。

⑸　若年者の入離職の状況については、新規学校卒業就職者に占める建設業の就職者割合は、1996 年（平成８年）の 8.4%をピークに下降傾向を示し、2009 年（平成 21 年）には 4.0%、実数においても 1996 年（平成８年）の半分以下の２万９千人となった。その後増加に転じ、2024 年（令和６年）にはそれぞれ 5.4%、３万８千人となっている。しかしながら、就業者全体に占める建設業の就業者割合は 7.0%であることから、新規学校卒業就職者の建設業への入職は少ないということができる。

新規高等学校卒業者の入職３年後の離職率については、1985 年（昭和 60 年）以降では、1992 年（平成４年）３月卒業者の 39.4%を底に、2003 年（平成 15 年）３月卒業者では 57.4%と高い水準

となった。その後は一時低下傾向となったものの、2022 年（令和４年）３月卒業者については 41.4％となっている。全産業と比較しても、1992 年（平成４年）３月卒業者については同水準であったものが、2022 年（令和４年）３月卒業者については全産業より 3.5 ポイント高い状況にある。

⑹ 建設業の就業者に占める若年層（15～29 歳）の割合は、1988 年（昭和 63 年）の 14.8％を底に上昇を続け、1997 年（平成９年）には 22.0％となった。その後下降に転じたが、2024 年（令和６年）には 11.7％と回復傾向となっている。ただし、全産業の 16.9％に比べると低くなっている。

⑺ 建設労働者の高齢化の状況について、建設業の就業者に占める高年齢層（60 歳以上）の割合は、1978 年（昭和 53 年）以降上昇傾向にあり、2024 年（令和６年）には 25.8％となった。全産業の 22.0％に比べ高齢化が進展している。

また、2024 年（令和６年）における建設労働者の平均年齢は 45.3 歳であり、全産業の 44.1 歳と比べるとやや高くなっている。職種別に見ると、建設躯体工事従事者が 43.0 歳、大工が 40.6 歳、配管従事者が 45.6 歳、その他の建設従事者が 42.4 歳、電気工事従事者が 43.4 歳、土木従事者、鉄道線路工事従事者が 46.0 歳と、職種によって平均年齢のばらつきが見られる。

⑻　女性の就労状況について、建設業の就業者に占める女性の割合は、1985 年（昭和 60 年）以降では 1991 年（平成３年）の 16.7％をピークに低下し、2010 年（平成 22 年）から 2012 年（平成 24 年）までの 13.9％を底に回復傾向となり、2024 年（令和６年）には 18.2％まで増加している。しかしながら、2024 年（令和６年）の全産業 45.5％に比べるとかなり低くなっている。

また、建設業の技能労働者に占める女性の割合は 2024 年（令和６年）には 3.6％となっている。

⑼　建設分野における外国人材の受入状況については、2025 年（令和７年）で 20.6 万人となっており、2019 年（令和元年）の 9.3 万人から約２倍となっている。在留資格別では、技能実習生は 12.0 万人、特定技能外国人は 2.7 万人となっている。

3　建設労働者の需給動向

⑴　建設業関連職種の職業別有効求人倍率について、2024 年度（令和６年度）は、建築・土木・測量技術者は 5.58 倍、建設躯体工事以外の建設従事者は 4.59 倍、電気工事従事者が 3.30 倍、土木作業従事者が 6.10 倍と、全産業の 1.25 倍と比べて高い倍率を示しているほか、建設躯体工事従事者については 8.56 倍と、特に高い倍率を示している。

⑵　建設労働者の過不足状況については、全体的には2009年（平成21年）から2011年（平成23年）前半までは過剰傾向にあったが、2011年（平成23年）後半以降は不足とする企業が多くなっている。部門別に見ると、2011年（平成23年）後半以降は、ほぼ全ての部門で不足の状況となっているが、専門・技術や技能工の部門で特に不足感が高くなっている。

4　建設労働者の労働条件等の動向

⑴　労働時間の状況を見ると、1997年（平成９年）４月１日からの週40時間労働制の全面適用を経て、建設業の事業所規模５人以上の事業所における１人当たりの年間総実労働時間は、1998年（平成10年）に2,009時間となったが、その後増加し、2017年（平成29年）には2,063時間となった。

それ以降は減少に転じており、2024年（令和６年）の年間総実労働時間は1,938時間となっているものの、全産業の1,643時間と比べると長時間である傾向は変わらない。

⑵　週休制の導入状況を見ると、建設業の企業規模30人以上の企業において、完全週休２日制を導入している割合は、2024年（令和６年）では45.9％と、2019年（令和元年）の27.0％と比較すると普及は進んでいるものの、全産業の56.7％と比べると普及が遅れており、土日連続全休制による現場

閉所の割合が低いものと考えられる。

また、年次有給休暇の状況については、全産業における 2024 年（令和６年）の付与日数は 16.9 日である一方、建設業では 17.8 日と僅かながら全産業よりも多くなっている。取得日数については、全産業が 11 日、建設業が 10.8 日と同程度であることに対し、取得率は全産業が 65.3%、建設業が 60.7%と全産業を下回っている。

⑶ 建設業における賃金水準について、2024 年（令和６年）では、企業規模 10 人以上の事業所の全従業員で約 565 万円、企業規模５人以上９人以下の事業所の全従業員で約 446 万円と試算される。

なお、全産業の企業規模 10 人以上の事業所における 2024 年（令和６年）の全従業員の年間の給与額を試算すると、その額は約 527 万円である。

⑷ 労働災害の状況を見ると、建設業における、労働災害による休業４日以上の死傷者数は 1978 年（昭和 53 年）以降概ね減少を続けている。死亡災害は 1985 年（昭和 60 年）から年間 1,000 人前後で横ばいで推移していたが、1997 年（平成９年）以降は減少傾向に転じ、2024 年（令和６年）には 232 人となった。また、全産業に占める割合は、死傷者数で 10.2%、死亡者数で 31.1%であり、建

設業における労働災害は他の業種と比べて重篤な災害となる傾向を示している。

⑸　建設業における雇用保険の適用事業所数は、2024 年度（令和６年度）で 436,288 事業所となっており、全産業における構成比は 18.3％で最も多くなっている。また、2019 年度（令和元年度）の適用事業所数 412,515 事業所から 5.8％の増加となっている。

５　職業能力開発の動向

⑴　建設業におけるＯＦＦ－ＪＴ（業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修））の実施状況を見ると、正社員に対して「ＯＦＦ－ＪＴを実施した」と回答した事業所は、2024 年度（令和６年度）には 85.2％となっており、全産業の実施率の 71.6％より高い状況である。

また、建設業における計画的なＯＪＴ（日常の業務に就きながら行われる教育訓練）の実施状況を見ると、正社員に対して「計画的なＯＪＴを実施した」と回答した事業所は、2024 年度（令和６年度）には 64.2％となっており、全産業の実施率の 61.1％より高い状況である。

⑵　建設業における人材育成に関する問題点の状況を見ると、人材育成に「問題がある」と回答した

事業所は、2024 年度（令和６年度）には 85.7％となっており、全産業の 79.9％より高い状況である。問題点の内訳については、複数回答で「人材を育成しても辞めてしまう」が 61.4％で最も多く、「指導する人材が不足している」が 54.4％で続いている。

⑶ 2024 年度（令和６年度）における技能検定受検申請者数のうち建設関連の申請者数は 112,643 人（合格者数 64,228 人）となっており、2019 年度（令和元年度）の 106,811 人（合格者数 64,395 人）から 5.5％の増加となっている。また、等級別の受検申請者数の内訳を見ると、技能実習生を対象とした等級（随時２級、随時３級及び基礎級）の受検申請者数は 70,150 人（2019 年度（令和元年度）の 58,068 人から 20.8％の増加）、それ以外の等級は 42,493 人（2019 年度（令和元年度）の 48,743 人から 12.8％の減少）となっている。

Ⅲ 雇用の改善等を図るために講じようとする施策に関する基本的事項

建設労働者の雇用改善を進めるに当たっては、高齢化の進行等を背景に、将来的に技能労働者が不足することから、若年労働者等の確保・育成に向けた取組を進めることが必要である。

また、建設産業に関しては、依然として雇用関係が不明確、他産業と比べて長時間労働、技能労働者

が低賃金である等労働条件の改善や労働福祉が立ち後れており、さらに職業能力開発が十分に行われていない等の問題があることから、これらの改善を図っていくことが必要である。

このため、建設労働者の職業生活の安定にも十分に配慮した上で、前述の建設雇用等の動向を踏まえ、若年労働者等の確保・育成、建設労働者の雇用改善、労働福祉の増進、職業能力の開発及び向上、ＣＣＵＳの活用促進等雇用の改善を一層促進することにより、建設労働者にとって魅力ある職場とするため、次の施策を積極的に推進する。

１　若年者等への建設業の魅力発信、入職・定着促進による担い手の確保・育成

⑴　若年労働者の確保・育成

技能労働者については、他産業に比べて高齢化が進展しており、入職者は減少傾向にある。今後、熟練技能を有する高年齢層の労働者が大量に離職するとともに、このまま若年者等の入職が進まなければ、技能労働者が将来的に不足することから、若年労働者の確保・育成が極めて重要な課題となっている。

ア　建設労働に対する理解の促進、建設業の魅力の発信

(ｱ)　若年労働者の確保の観点から、建設業が社会的に評価され、イメージアップにつながるよう、建設業が社会資本の整備の担い手であること、災害時には最前線で地域社会の安全・安心の確保を担う地域の守り手として多大な役割を果たしており、地域に不可欠な産業であることといった、国民一般の建設労働に対する正しい理解を促進するための取組を推進する事業主、事業主団体等に対して支援を行う等、建設業に対する理解の促進に向けて、官民一体となって取り組む。

(ｲ)　若年者に建設業の役割やその魅力を伝え、建設業で働くことに対する意識や関心を高めるため、建設産業人材確保・育成推進協議会に設置された「若年者入職促進タスクフォース」等を活用した、業界と小学校、中学校、高等学校等の教育機関や関係行政機関等との連携の強化を通じ、現場見学会、職場体験、インターンシップ、実践的な技術研修等のキャリア教育や、進路指導、職業指導等に取り組む。

イ　建設業の魅力の発信から入職・定着支援

建設業においては、若年労働者等の確保・育成、技能継承が極めて重要な課題である中、入職

から定着までを同時に促進するため、若年者等に対して建設業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動を行った上で、入職者の技能向上を図るための育成及び定着のためのフォローアップ等を熱心に行う事業主に対する支援を行う。

ウ　若年労働者、女性労働者及び外国人労働者とのコミュニケーションスキルの向上

建設現場における技能労働者の年代ギャップによるコミュニケーション不足や技能指導方法等の違いが、若年労働者の職場環境への適応や技能・ノウハウの習得がうまくいかない一因となっていることから、若年労働者と円滑なコミュニケーションをとりながら働くための職場環境づくりのスキル向上について、事業主に対して支援を行うとともに、若年労働者を育成する職場風土の醸成を行う事業主、事業主団体等に対して支援を行う。また、建設産業においては、女性労働者や外国人労働者を含む多様な人材が活躍していることを踏まえると、性別に係るアンコンシャス・バイアスの解消やハラスメントの防止、言語や文化の違いによる誤解や摩擦といった課題への対応の観点から、円滑なコミュニケーションを取りながら働くための職場環境づくりのスキル等を習得・向上していくことも重要であり、同様に支援を行う。

エ　教育訓練の充実、キャリアパスの提示

建設業で働く若年労働者がライフステージに応じた職業生活設計を行うためには、処遇改善をはじめとした雇用管理の改善や技能労働者のキャリア形成に資する適切な資格の取得、それに向けた教育訓練と、取得した技能に見合った処遇等を関連づけた望ましいキャリアパスを提示することが必要であることから、教育訓練の充実やキャリアパスの提示を行う事業主、事業主団体等に対して支援を行う。

⑵　女性労働者の活躍・定着の促進

建設産業においては、他産業と比較して、女性労働者の活躍・定着が進んでいないことから、建設業で働く全ての女性が働きやすく、また働き続けられることや、女性が建設業への入職を選択できることに資する就労環境整備が課題であり、さらに、各種制度を活用するための理解促進が重要である。

あわせて、結婚、出産、育児等、全ての人のライフステージを尊重した柔軟な働き方を実現することも不可欠である。

ア　就労環境の整備

(ｱ)　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）が改正され、2025年（令和７年）４月１日及び同年10月１日に段階的に施行されたことを踏まえ、仕事と育児・介護を両立しやすい職場づくりの取組が企業にとっても優秀な人材の確保・育成・定着につながること等について、周知等を図っていく。

(ｲ)　全ての人が働きやすく働きがいのある、魅力ある産業を目指した意識改革や、現場で働く女性労働者の就労環境をハード（快適なトイレ等）・ソフト両面から整備する取組の裾野拡大、女性労働者のキャリアアップ、継続勤務を促進するとともに、作業方法や安全対策の配慮等女性労働者の活躍の促進について検討する事業主、事業主団体等や、男女別のトイレや更衣室の整備等により職場環境の改善を行う事業主に対して支援を行う。

(ｳ)　男女ともに仕事と育児を両立できるようにするため、男性の育児休業取得促進や、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の導入促進等に取り組むことにより、共働き・共育てを推進する。

(ｴ)　雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）について一層の周知・指導等を行うことにより、男女の均等な雇用機会を確保するとともに、職場におけるセクシュアルハラスメント防止等のための雇用管理上の措置義務を徹底させること等を通じて、職場への受入体制の整備を促進する。

(ｵ)　妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについては、女性労働者の尊厳を傷つけ、継続就業を妨げるものであることから、事業主に対する積極的な報告徴収、指導等を行う。

イ　女性の入職促進

女性をはじめとする多様な人材の参画は、現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、建設産業全体の活力につながると考えられることから、企業における女性の活躍状況等の情報提供、作業方法の改善、作業装備の軽装化による女性の職域拡大等の女性労働者の活躍を推進するための取組の支援等を通じて、建設産業における女性の入職を促進する。また、建設業で働く女性労働者が増加する中で、事業主が円滑なコミュニケーションを取りながら働くための職場環境づくりのスキル等を向上していくことも重要であることから、事業主への支援を推進する。

ウ　女性の活躍推進

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）では、常時雇用する労働者の数が 101 人以上の事業主に対して、女性の活躍に関する状況把握・課題分析に基づいた行動計画の策定及び情報公表を義務付けており、同法の周知・啓発、着実な施行や、2025 年（令和７年）３月に官民で策定された「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画」に基づく取組を通じて、建設産業における女性の活躍を推進する。また、坑内労働における女性の就業については、科学的な知見も踏まえた女性の健康上への影響等様々な面で整理が必要であることを踏まえ、国土交通省との連携を図る。

⑶　高年齢労働者の活躍の促進

少子高齢化の進展や技能労働者の高齢化が進む中で、働く意欲のある高年齢労働者がその能力・経験を十分に活かし技能の継承を行う等、いつまでも活躍できるよう、引き続き環境整備を図っていくことが重要となっている。

ア　高年齢者雇用安定法の周知

(ｱ)　高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）における定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による 65 歳までの雇用確保措置（義務）の適正な実施について、事業主への一層の周知・指導を徹底する。

(ｲ)　また、70 歳までの就業確保措置（努力義務）については、事業主において制度の導入が進むよう周知を徹底するとともに、適正に運用されるよう助言、指導等を行う。

イ　ハローワークの生涯現役支援窓口におけるマッチング支援

高年齢求職者の多様な就労経験やニーズを踏まえた、職業生活の再設計に係る支援を行うほか、その希望する職種と求人のニーズも踏まえながら、求人開拓や雇用情報提供、マッチングの強化等、総合的な就労支援を実施する。

ウ　雇用管理に関する支援

(ｱ)　高年齢労働者の特性や健康、体力等に対応した就労環境の整備及び高年齢労働者が有する高度な熟練技能の継承を図るため、その特性に配慮した作業方法の見直し、適正な配置、柔軟な勤務形態、安全衛生対策、職業能力開発等、高年齢労働者の活用について検討する事業主

に対して支援を行う。

(ｲ)　高年齢労働者の健康や体力、多様な就労ニーズを的確に把握しつつ、適切な雇用管理が行われるよう、事業主に対する啓発・指導を行う。

⑷　外国人労働者の適正な受入れ・育成

出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律（令和６年法律第 60 号）により、人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設（2027 年（令和９年）４月１日運用開始予定）された。

外国人労働者の育成と確保においては、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（令和７年３月 11 日閣議決定）や、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（令和８年１月 23 日閣議決定）別紙５（建設分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針）に基づき、外国人労働者を単なる労働力としてではなく、人材として適切に受け入れ、中長期的な視点に立った育成・定着に向

けた取組を建設業界が一丸となって推進していくことが重要である。

ア　技能実習生・育成就労外国人への対応

(ｱ)　建設分野においては、これまでも人材育成を通じた技能移転による国際貢献を目的に多数の技能実習生を受け入れているが、2027 年（令和９年）４月の育成就労制度の運用開始後は、育成就労外国人の受入れを開始することから、技能実習生及び育成就労外国人の適正な受入れのための取組が重要である。

技能実習生については、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、育成就労外国人については、改正後の同法（外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号））に基づき、技能実習及び育成就労の適正な実施並びに技能実習生及び育成就労外国人の保護を図るため、受入企業が、両法のほか、労働関係法令等を遵守し、技能実習・育成就労を行わせる環境の整備に努めるよう、周知・指導を徹底する。

(ｲ)　育成就労制度においては、３年間の就労を通じて、技能及び日本語能力の修得に向けて計画

的な育成を行うことが求められ、育成就労実施者は育成就労外国人ごとに適切に育成就労計画を策定する必要がある。また、計画的な人材育成を行う観点からは、育成就労は３年間を通じて同一の育成就労実施者の下で行われることが効果的であり望ましいことも踏まえ、育成就労実施者においては、育成ターゲット（育成就労外国人が日本で働きながら目指すべき姿）を見据えた中長期的なキャリアパス、その過程で求められる技能修得や資格取得等について、育成就労外国人との共通理解を深めることが必要である。

(ｳ)　資格や経験のキャリアと合わせて、賃金の上昇についても見える化を図るとともに、ＣＣＵＳの能力評価基準に従って賃金の中長期的な見通しを示し、これと合わせた育成を行うことで、着実なキャリアアップを目指していくことも必要である。また、育成就労制度の運用開始に向けて、国土交通省において、育成就労外国人及び特定技能外国人の計画的かつ的確な育成・評価を行うための指針となる「育成・キャリア形成プログラム」を建設分野でも定めることとしており、こうしたものを活用しながら、中長期的な観点も含めた育成就労外国人の効果的な育成・キャリア形成を促進していくこととしている。

(ｴ)　育成就労実施者が策定する「育成就労計画」の認定基準として、月給制の導入、建設業許可、ＣＣＵＳへの登録等を求めるほか、加入が義務化される分野別協議会の参画により、適正な受け入れ体制を構築することが必要となる。

イ　特定技能外国人の適正な受入れ

国土交通省では適正な就労環境を確保するための建設分野特有の措置として、受入企業が策定する計画の認定、審査を行う仕組みを設けており、受入企業に対し、同一技能・同一賃金や技能習熟に応じた昇給、建設業許可、ＣＣＵＳへの登録等を認定基準として求めるほか、適正就労管理の観点から、就労開始後においても巡回指導の対応をこれまで以上に強化し、就労環境の確認を行うこととしており、これら取組の徹底を図る。

また、ルールに従わない企業に対する受入計画認定の取消しのほか、必要なペナルティを設け、適正な受入れに向け厳格化を図る。

ウ　定着に向けた取組

外国人労働者に対しては定着に向けた取組が必要であることから、その対応として、職場内に

おける外国人労働者との円滑なコミュニケーション等が図られるための支援の検討が必要である。

また、中長期的なキャリアパスを考慮した場合、生活基盤の整備が必要であるほか、特定技能２号に移行後の家族帯同への配慮も必要であることから、外国人労働者に対する生活者としての支援や、地域社会との共生に向けた取組、日本語教育の充実等の官民一体となった取組を行うことが必要である。

エ　適切な雇用管理に向けた取組

日本人労働者と同様、雇用管理の改善が重要であり、適正な労働条件及び安全衛生の確保等を図るためには、外国人を雇用する事業主が、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して講ずべき措置を適切に実施することが重要である。

(ｱ)　ハローワーク等において、事業主に対し、外国人雇用状況届出制度や外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成 19 年厚生労働省告示第 276 号）の周知等、雇用管理の改善に向けた助言・指導を実施し、外国人労働者の職場定着を支援する。

（ｲ）　労働基準監督署等において、労働基準関係法令の遵守に向けた相談・指導を行い、外国人労働者の適正な労働条件及び安全衛生の確保を図る。

⑸　ハローワークにおける支援

ハローワークは都道府県内の各地域に拠点を有していることが強みであり、これらを最大限に活かして、管内企業のことを最もよく理解している地域密着型の公的機関を目指してマッチングを推進していく。

ア　建設躯体工事従事者をはじめとした建設関連職種の有効求人倍率が高水準で推移していることから、未充足求人のフォローアップ、求職者への建設関連職種に関する求人の情報提供、就職面接会の開催等により若年者等の求職者のマッチング支援を行う。

イ　特に、建設業を含めた雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援を行うハローワークの「人材確保対策コーナー」において、求人者に対する求人充足に向けた助言・指導、求職者に対する担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、業界団体との連携による事業所見学会、就職面接会等を実施する。

2　魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

⑴　安定就労の確保

建設産業においては、依然として重層下請構造が存在し、雇用関係や労働条件が不明確である等の問題が課題となっている中、2024 年（令和６年）６月、建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律（令和６年法律第 49 号。以下この項、（２）及び５（１）において「改正法」という。）が成立し、2025 年（令和７年）12 月に全面施行された。

改正法により、発注者・受注者双方に対して「工期ダンピング（著しく短い工期）の禁止」が明確化されたところであり、重層下請構造が生み出す無理な工期や長時間労働への歯止めが期待されている。また、中央建設業審議会において決定された「労務費に関する基準」（令和７年 12 月２日中央建設業審議会決定）において位置づけられる、通常必要と認められる労務費等の額（以下「適正な労務費等の額」という。）を著しく下回る見積り・契約締結が禁止されることとなり、労務費を原資とした過度な重層下請構造を是正する効果も期待される。

一方で、法定福利費の支払を始めとした雇用に伴う雇用主としての責任逃れを目的とした、実態

が雇用労働者である技能者の一人親方化が進むことは、技能者の処遇低下のみならず、法定福利費等を適切に支払っていない企業ほど競争上優位となって公正・健全な競争環境の阻害をも招くこととなり、是正を進める必要がある。

さらに、形式的には請負であっても実態として労働者派遣となっているいわゆる偽装請負も課題となっており、併せて是正を進める必要がある。

ア　雇用関係の明確化

(ｱ)　建設労働者の雇入れの主体及び雇用契約の内容等を明確にするよう、雇入通知書の交付等による労働条件の明示について、ハローワーク、労働基準監督署等の関係機関が連携を密にし、適切に指導及び監督並びに周知を行う。

(ｲ)　日雇労働者等の建設労働者に対する雇入通知書の交付等の徹底を図るため、元請事業主による下請事業主に対する指導及び援助を促進する。

イ　いわゆる一人親方の適正化

(ｱ)　いわゆる一人親方については、現状把握を行った上で、形式的に個人事業者であっても実態

が雇用労働者である場合には、労働関係法令の適用があることについて、引き続き周知・啓発を行い、関係機関との連携を図りながら現状把握に基づいた効果的な対応を図る。

(ｲ)　適正な賃金の支払、社会保険の加入等の雇用主としての責任を逃れるために、本来雇用されるべき技能者を、社会保険の適用除外であるいわゆる一人親方とする規制逃れの発生が懸念されるため、定期的な実態把握を行い、適切に業界への情報提供を行う。

ウ　業務請負等の適正化

(ｱ)　建設業務の実施に当たり建設労働者募集及び請負が適正に行われるよう、建設雇用改善法等の遵守に向け、適切に指導及び監督を行う。

(ｲ)　形式的には請負であっても実態として労働者派遣となっているいわゆる偽装請負の状態がある場合には、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）第４条第１項第２号違反となるものであり、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準（昭和 61 年労働省告示第 37 号）の周知を図るとともに、厳正に指導及び監督を行う。

また、労働力需給調整機能を持つ、建設雇用改善法第６章の建設業務労働者就業機会確保事業の適正な活用を引き続き促進する。

エ　不安定な雇用形態の労働者に対する対応

臨時・日雇労働、季節労働といった不安定な雇用形態の労働者の雇用の安定を図るため、都道府県労働局及びハローワークにおける就労支援や季節労働者の通年雇用化の促進により、安定就労の実現を推進する。

⑵　働き方改革の推進

建設業における労働時間については、2018 年（平成 30 年）から減少に転じているものの、依然として他産業と比較して年間の総実労働時間が長い状況にあり、年次有給休暇の年間取得日数は全産業よりも僅かに下回っている。また、完全週休２日制の普及は進んでいるものの、全産業と比較すると遅れている。

このように、建設業の労働条件の改善は引き続き課題があり、官民一体となって、その働き方改革を強力に推進することが重要である。

ア　働き方改革の基本的取組

(ｱ)　建設業の働き方改革に向けては、民間も含めた発注者の理解と協力が必要であり、「工期に関する基準」（令和２年７月 20 日中央建設業審議会決定（最終改定令和６年３月 27 日）等に関し、その趣旨も含め、業界全般への理解・浸透を図る。また、改正法による改正後の建設業法（昭和 24 年法律第 100 号。以下「改正建設業法」という。）に基づき、資材価格高騰によるしわ寄せ防止等の新たなルールの実効性確保のため、周知活動や建設Ｇメンによる監視強化に取り組む。

(ｲ)　働き方改革の推進は、後述の長時間労働の抑制等や、完全週休２日制の普及等の環境整備につながるほか、働き方改革を通じ、建設産業が魅力的な産業として将来にわたって担い手を確保していくとの考えの下、官民一体となって取り組む。

(ｳ)　働き方改革の推進に当たり、適切な賃金水準を維持するため、事業主は、業務効率化の推進や業務分担による労働時間の再配分等を行うことにより生産性向上に取り組む。

(ｴ)　建設業界の労働生産性の抜本的向上とイノベーションの促進を目指す「建設ＤＸ」の取組に

より、労働環境の改善や働き方改革を官民一体となって推進し、建設産業が魅力的な産業となった姿を若年者に的確に発信することにより、将来にわたって担い手を確保していく。

イ　長時間労働の抑制等

(ｱ)　長時間労働の抑制等については、労働者の心身の健康の保持のみならず、ワーク・ライフ・バランスの確保や若年者等の入職及び定着の促進の観点からも、技術者や技能労働者の職種ごとの就労実態に留意しながら、労使が具体的な目標設定の下に取り組むべき事項として指導を行うとともに、各都道府県に設置する働き方改革推進支援センターの訪問・オンラインコンサルティング等を活用し、労働時間の実態が改善されるよう取り組む。さらに、建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト「はたらきかたススメ」等を活用した情報発信に取り組む。

(ｲ)　特に、脳・心臓疾患の発症との関連性が強い長時間にわたる過重労働が発生しないよう、事業主は労働者の労働時間の適正な把握及び管理の在り方についての必要な改善に取り組む。

(ｳ)　労働基準監督署において長時間労働が疑われる事業場への監督指導を徹底するとともに、働

き方改革推進支援センターの個別相談等を活用し、長時間労働が改善されるよう取り組む。

(ｴ)　2019年（平成31年）４月から導入が努力義務となった勤務間インターバル制度については、長時間労働の抑制のみならず、労働者の健康確保及び労働災害の防止にも資するものであるため、本制度の導入に向けた取組を推進する。

(ｵ)　長時間労働の改善を実現するため、改正建設業法の規定により、受注者側の工期ダンピングの禁止が明確化されたことも踏まえつつ、現場技術者専任義務の合理化やＩＣＴを活用した生産性の向上に官民一体となって取り組む。

ウ　完全週休２日制の普及、休暇の取得促進

(ｱ)　建設産業における完全週休２日制の普及は進んでいるものの、天候や納期の問題により全産業と比較するとその普及は遅れているところである。完全週休２日制の導入は働き方改革の一環として、労働者の健康確保やワーク・ライフ・バランス向上につながり、結果として入職促進に資するものであり、引き続き、その導入を働きかけることが重要である。このため、公共工事において完全週休２日制（４週８休）の導入を推進するとともに、民間工事に

おいても導入の働きかけを実施する。また、年次有給休暇の取得については、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）に基づく年５日の年次有給休暇の確実な取得の周知・履行確保、計画的付与制度の活用等による取得率の向上を図る。

(ｲ)　土日連続全休制による現場閉所（４週８閉所）を実現するために不可欠な適正工期の確保については、改正建設業法の規定による「工期ダンピングの禁止」の明確化を踏まえ、土日連続全休制の４週８閉所を前提とした工期設定の徹底を強力に進めるために、官民一体となって取り組む。

エ　１年単位の変形労働時間制の適切な活用

屋外の作業が中心となる建設業においては、猛暑、降雪等の自然的要因によって、特定の時期に十分な作業時間の確保が見込まれず、その分他の時期に工事が集中した結果、時間外労働の上限規制の遵守が難しくなってしまうといった事例も認められる。季節によって業務の繁閑がある場合には、１年単位の変形労働時間制を活用することが有効であるため、同制度の適切な活用について、事業主、事業主団体等への周知や支援に引き続き取り組む。

⑶　賃金の改善

建設産業においては、若年者が入職・定着しない要因の一つに賃金水準の低さがあり、働き方改革の推進とともに、若年労働者等の担い手確保・育成のためにも、賃金水準の改善や安定した収入を目指した継続的な取組が必要となっている。

このことから、改正建設業法においては、事業主に労働者の知識、技能その他能力の評価に基づく適正な賃金支払等の処遇確保の努力義務を課すとともに、技能者を雇用する事業主が、請負契約の中で適正な労務費（賃金の原資）を確保できるよう、「労務費に関する基準」が作成・勧告され、当該基準において位置づけられる適正な労務費等の額を著しく下回る見積り・契約締結を禁止する等の新たなルール等が設けられた。

「労務費に関する基準」においては、技能者の処遇を他産業並以上とすることを目指し、技能者に支払われるべき適正な賃金として、公共工事設計労務単価が技能者の経験・技能に応じた賃金として支払われた場合に考えられるＣＣＵＳレベル別年収が位置づけられるとともに、建設工事の請負契約における適正な労務費として公共工事設計労務単価を計算の基礎として算出された額が位置

づけられたことを踏まえ、その実効性確保に向け、適切な雇用契約・請負契約の締結、労務費等の内訳を明示した見積書の提出・尊重、ＣＣＵＳの能力評価の拡大、ＣＣＵＳレベル別年収の支払等、新たな商習慣の定着に向け、行政として施策を講じるとともに、発注者・受注者がそれぞれの立場において担う役割を果たす必要がある。

あわせて、賃金の原資である労務費に加え、法定福利費を始めとした雇用に伴う必要経費の確保や月給制の下での直接雇用を進める等、技能者の総合的な処遇改善を推進する必要がある。

⑷　労働・社会保険、建設業退職金共済制度の加入促進

建設産業においては、これまで実施した諸施策により、労働保険及び社会保険の加入率は企業単位でほぼ100％となっているところである。

また、建設業退職金共済制度（以下「建退共制度」という。）については、適正な運営の確保及びいわゆる一人親方を含めた一層の加入促進が必要である。

改正建設業法において、労務費に加え法定福利費の事業主負担分及び建退共制度の掛金についても内訳を明示して確保すべき経費とされたことも踏まえつつ、これら制度の健全な運用、費用負担の

公平等の観点から、加入促進に取り組む。

ア　労働保険の適用促進及び労災保険の特別加入の周知

労働保険の適用促進については、関係行政機関等と連携し、未手続事業の確実な把握、文書及び個別訪問による手続指導等により未手続事業の解消に取り組む。また、労災保険制度におけるいわゆる一人親方等の特別加入制度の周知を徹底する。

イ　社会保険の適用促進

社会保険の適用促進については、関係機関と連携し、未適用事業所の確実な把握、文書及び個別訪問による加入指導等により未適用事業所の解消に取り組む。

ウ　建退共制度の加入促進

(ｱ)　建設業における退職金制度の整備を図るため、建退共制度の適正な運営の確保に向けた、適切な掛金納付や電子ポイント方式に関する事業主の理解を進めるとともに、関係機関等の協力を得ながら加入促進対策を効果的に実施し、同制度への加入を一層促進する。

(ｲ)　いわゆる一人親方についても建退共制度への加入について周知・啓発を図る。

⑸　労働災害の防止

建設産業における労働災害については、休業４日以上の死傷災害、死亡災害とも減少傾向にあるものの、死亡災害件数は他産業に比して多く、また、労働災害が重篤になる傾向もある。

このため、労働災害防止計画等を踏まえ、建設業労働災害防止協会等の関係団体と連携し、総合的な労働災害防止対策を推進することが重要である。

また、改正建設業法において、労務費に加え安全衛生経費についても内訳を明示して確保すべき経費とされたことも踏まえつつ、安全衛生対策項目の確認表、標準見積書の活用促進等、建設業者が適切な労働災害防止対策を講じるための費用の確保に向けた施策を講じる必要がある。

さらに、元方事業者に実施が義務づけられている作業場所の巡視については、一定の場合にデジタル技術を活用して遠隔で実施できることを通知により示した。今後、実態把握を行うとともに、好事例の周知等を行うことにより、デジタル技術の活用の推進を通じた建設現場における安全衛生管理の一層の向上を図る。

ア　墜落・転落災害の防止

(ｱ)　屋根等からの墜落・転落防止のためのマニュアル周知を図るとともに、引き続き、墜落・転落災害の防止を徹底するための指導に取り組む。

(ｲ)　「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」（「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱の策定について」（平成 24 年２月９日付け基安発 0209 第２号（最終改正 令和５年３月 14 日）別紙）別添で示す、「より安全な措置」等の一層の普及を図る。

イ　個人事業者等への安全衛生対策の推進

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第 33 号）による改正後の労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「改正労働安全衛生法」という。）においては、建設現場の統括管理の対象に個人事業者等を追加すること、個人事業者等自身に危険・有害な業務に就く際の安全衛生教育の受講を義務付けること等が規定されたところであり、これらの内容について周知徹底することにより、建設現場の安全水準の向上を図る。

ウ　高年齢労働者の労働災害の防止

改正労働安全衛生法においては、高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、高年齢労働者の

特性に配慮した作業環境の改善、作業管理等の必要な措置を講ずることを事業者の努力義務とし、厚生労働大臣がその適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を公表するとされたことから、当該指針に基づく取組を推進する。

エ　外国人労働者の労働災害の防止

外国人労働者を雇用する事業場における安全衛生教育の実施、外国人労働者が視覚的に理解できる危険表示の普及定着、健康管理の実施等の徹底を図るとともに、引き続き、外国人労働者に分かりやすい方法で安全衛生教育が実施できるよう、外国語教材の活用を推進する。

オ　石綿による健康障害の防止

石綿が用いられている建築物の解体や改修工事の増加が予測される中、石綿による労働者の健康障害を防止するため、石綿障害予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）に基づく石綿ばく露防止対策の取組状況の把握、費用や工期等の面での発注者の配慮、有資格者による石綿使用の有無に関する事前調査の実施、事前調査結果に基づく適切な作業の実施等の石綿ばく露防止対策の徹底を図る。

カ　健康確保対策の推進

改正労働安全衛生法において、労働者数 50 人未満の事業場におけるストレスチェックの実施が義務化され、今後施行されることを踏まえ、ストレスチェックの実施を含めた労働者のメンタルヘルス対策に一層取り組むとともに、引き続き、健康管理等に係る措置の実施を推進する。

⑹　猛暑への対応

近年、夏期を中心に気温の高い日が続く中、建設現場をはじめとする職場における熱中症による労働災害は増加傾向にあり、2024 年（令和６年）における熱中症による休業４日以上の死傷災害は、1,257 人（令和６年「職場における熱中症による死傷災害の発生状況」（確定値））と調査開始以来最多となっている。特に死亡災害については、令和４年から令和６年の３年連続で 30 人以上となる等、その対策が喫緊の課題となっている。建設労働者については、屋外や空調の整備が不完全な屋内で長時間作業を行う特殊性から熱中症対策の徹底は非常に重要である。

ア　熱中症対策

(ｱ)　労働安全衛生規則の一部を改正する省令（令和７年厚生労働省令第 57 号）による労働安全衛

生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）の改正により、熱中症による重篤化の防止のため、事業者に対し、早期発見のための体制整備、重篤化を防止するための措置の実施手順の作成及び関係作業者への周知が新たに義務付けられたことから、これらの周知徹底を図る。

(ｲ)　エビデンスに基づいた熱中症の予防対策の充実を図る。

(ｳ)　熱中症予防に関しては発注者も一定の責任・役割を有していることを踏まえ、発注者に対し、元請事業者や下請事業者に対する安全な労働環境を提供するための配慮や、無理のない工期の設定に取り組むよう働きかける。

イ　１年単位の変形労働時間制の活用

猛暑による厳しい労働環境を避けるための対応として、１年単位の変形労働時間制を活用し、猛暑の期間に休日を多く設ける、他の期間よりも短い労働時間を設定するといった方法も考えられるため、同制度の適切な活用について、事業主、事業主団体等への周知や支援に引き続き取り組む。

また、こうした労働時間の設定を行うに当たっては、発注者の理解も重要であることから、発

注者側の理解を促進する。

3　職業能力開発の促進、技能継承

⑴　事業主、事業主団体等の行う職業能力開発の促進

労働者に対して事業主が必要な教育訓練を行うことは、各々の事業主の責務であるとともに、労働者の職業生活を通じた職業の安定及び地位の向上を図る観点からも重要である。

中長期的に見ても、新技術への対応、作業内容の変化等に対応するためには、全ての労働者に対する不断のスキル向上の取組が重要であり、若年労働者をはじめとした技能労働者の確保、次代を担う労働者への技能継承、生産性向上にも資する多能工化の推進等、様々な観点から、その重要性は一層高まっている。

特に、中小事業主では個別に教育訓練等を行いにくい状況にあり、業界が行う教育訓練等の取組の支援が重要となっている。

ア　認定職業訓練をはじめとする在職者訓練の実施

(ｱ)　建設労働者の育成・確保に重要な役割を果たしている認定職業訓練は、事業主、事業主団体

等が自社や業界の人材育成を目的として実施するものであり、短期的な教育訓練である技能実習とあわせて引き続き支援を行う。また、広域的な教育訓練を支援する観点から、職業訓練開発校である富士教育訓練センター等で実施する教育訓練を引き続き支援するとともに、業界としての体系的な教育訓練のあり方に関する議論が深化するよう、建設産業人材確保・育成推進協議会等を活用して官民の関係機関の連携を強化する。

(ｲ)　事業所内教育訓練の実施体制の整備が困難な中小事業主及びその事業主団体の自主的な教育訓練を促すため、地域の職業能力開発のための総合的センターとして公共職業能力開発施設等を活用し、職業訓練指導員の派遣、施設使用の便宜の提供等を行う。

(ｳ)　様々な労働者が集団として作業を進めている建設現場の実態に即した実践的な技能の向上等を図る観点から、建設現場における業務を通じた教育訓練を活用するとともに、公共職業訓練を活用し、地域や業界の人材ニーズ等に基づき、建設労働者に係る職業訓練を実施する。

(ｴ)　主に新規学卒者が対象となるＯＪＴとＯＦＦ－ＪＴを効果的に組み合わせた雇用型訓練の実施について、訓練に要した費用の一部助成を行い、ニーズに対応した即戦力になるよう実践

的な知識と能力を有する技能労働者の育成を支援する。あわせて、建設機械等の運転技能に加えパソコンスキルや企業実習を組み合わせた総合的な技能を習得する訓練を公的職業訓練において実施する。

イ　技能労働者のキャリア形成に向けた支援

(ｱ)　一人ひとりの労働者の希望、適性や能力に応じたスキルアップを支援し、若年労働者等に魅力ある職場づくりを通じた入職や定着を図る観点から、建設業における技能労働者のキャリア形成に向けた適切な資格の取得、それに向けての教育訓練と、取得した技能に見合った処遇等とを関連づけた望ましいキャリアパスについて検討し、建設業を目指す若年者等に提示する取組を実施する事業主、事業主団体等に対して支援を行う。あわせて、技能労働者のキャリアパスの見える化のための処遇改善を行う事業主に対する支援を行う。

(ｲ)　労働者の職業能力が企業内のみならず、広く社会一般において適正に評価されるよう、技能検定制度や職業能力評価の仕組みに加え、現場人材のスキル評価に資する団体等検定制度の活用の促進等を図ることにより、職業能力の見える化を推進する。

ウ　情報技術を活用した能力開発

設計、事務及び管理部門はもとより、建設現場部門においても、工程や品質管理等多様な場面で情報技術の活用が進みつつあること、また、職業能力開発を効率的に行う観点からその活用が有効な場合があると考えられることから、情報技術の活用能力を高めるとともに、それを活用した職業能力開発を推進する。

エ　生産性向上、多能工化に資する職業訓練の実施

他産業に比べて低い労働生産性や人手不足を改善するため、生産性を向上させ、労働時間の短縮や賃金等の処遇の改善につなげる一方策として、一人の技能労働者が受け持つ仕事を増やす、多能工化にも資する職業訓練を推進するとともに、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成について、企業の人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた人材育成プランの提案、職業訓練の実施まで、必要な支援を推進する。

⑵　労働者の自発的な職業能力開発の促進

建設労働者に対する職業能力開発は、各々の事業主が責任をもって行う必要があるが、建設労働

を取り巻く環境が変化する中で、一人ひとりの労働者が自己の技術・技能をより一層向上させるためには、労働者が自発的に職業能力開発を行うことも重要であり、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・スキリ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。

ア　キャリアコンサルティング機会の確保

キャリア形成・リスキリング支援センターにおける企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援や、労働者がジョブ・カードを活用しながら、夜間・休日、オンラインを含め、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機会の確保のための支援を推進する。

イ　自律的・主体的な学びの支援

雇用保険被保険者等が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合に、受講費用

の一部を支給する「教育訓練給付金」及び、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」により、労働者の自発的・主体的な学び直しを支援する。あわせて、一定の要件（雇用保険被保険者でない等）を満たす者が自発的に教育訓練を受講する場合、教育訓練費用と教育訓練期間中の生活費を融資する「リ・スキリング等教育訓練支援融資」の活用を促進する。

⑶　建設業を担う人材に対する職業訓練の実施

建設業に在職する労働者に対する能力開発のほか、担い手確保・育成の観点からは、将来、建設業を担う人材に対する職業訓練を継続的に実施することも重要である。

このため、在職する労働者に加え、建設業で働いてみたいという離職者等に対する支援を実施する。

⑷　熟練技能の維持・継承及び活用

建設業における技能労働者については、高齢化が進む一方で入職者が減少しており、今後、熟練技能を有する高年齢層の労働者が大量に離職する中で、このまま若年者等の入職が進まなければ、

将来的に技能労働者が不足し、これまで建設業を支えてきた熟練技能の維持・継承及び活用が困難な状況となる。

また、若年者を中心とした技能離れが建設産業の将来に深刻な影響を及ぼすことが危惧されるため、2028 年技能五輪国際大会の日本開催等を契機として、国民一人ひとりの、技能の重要性及び必要性の理解を促進し、技能尊重気運の醸成、建設産業の活動の基礎となる技能者の育成を図ることが重要である。

ア　技能継承の促進

(ｱ)　基幹技能者の確保・育成・活用、技能検定制度の着実な実施、特に若年者に対する積極的な受検勧奨を推進する。

(ｲ)　ものづくりマイスター制度を通じた、若年技能者への技能継承及び地域における技能振興の取組を推進するとともに、若年者ものづくり競技大会の開催を通じた若年者のものづくり分野への積極的な誘導を推進する。

(ｳ)　技能五輪全国大会、技能グランプリ等各種技能競技大会の実施や、技能五輪国際大会への選

手派遣支援、技能者に対する各種表彰により、技能の魅力や重要性の啓発、技能の一層の向上を推進する。

(ｴ)　児童・生徒やその親に対しては、技能やものづくりの関心を深めるため、都道府県等が設置する公共職業能力開発施設、業界団体、教育機関等関係機関との連携により、多くの人が気軽に参加できる技能体験イベントを開催する等、技能やものづくりの魅力に触れる機会を作る。

イ　若年者に対する技能指導

高年齢労働者が若年者へ建設技能を指導する方法に関する訓練を行う事業主、事業主団体等に対して支援を行う。

⑸　デジタル人材の育成

社会全体のＤＸが加速化している中、こうした変革の推進に必要なデジタル人材の確保は、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、幅広い業種で重要となっている。

建設産業においても、更なる人口減少が予測されるなか、国民生活や経済活動の基盤となるイン

フラの整備・維持管理を将来にわたって持続的に実施するため、今後も、建設現場におけるデジタル技術の活用による省力化や生産性の向上、働き方改革を加速化する必要があり、そのためのデジタル人材の育成がより一層重要となっている。

このことから、建設現場におけるデジタル技術の活用に対応できる人材を育成するため、ＤＸを含む技術革新、産業構造の変化等に対応する職業訓練を推進する。

４　ＣＣＵＳの活用促進

⑴　業界インフラとしてのＣＣＵＳの活用促進

国土交通省と業界団体が推進するＣＣＵＳは、同システムに技能者登録されている建設技能者の就業履歴や保有資格を業界横断的に蓄積し、適正な評価につなげる仕組みである。これまでの普及促進に向けた取組により、登録者数も一定数に達しているが、就業履歴の蓄積等、運用面では未だ改善の余地がある状況であることから、「ＣＣＵＳ利用拡大に向けた３か年計画」（令和６年７月公表）に基づくＣＣＵＳの取得メリットの拡大や、改正建設業法に基づく取組と一体となった活用の促進に向けた取組をより一層加速化し、強力に推進することが重要である。

また、「業界共通のインフラ」としての位置づけを確立していくためにも、登録が進んでいない分野等における普及拡大やＣＣＵＳの利便性の向上に向け、引き続き取組を進めることが必要である。

ア　更なる普及拡大

ＣＣＵＳの効果を最大限発揮するためには、ＣＣＵＳの土台となる技能者・事業者双方の登録が必要であることから、全ての対象者が登録されるよう、登録が進んでいない分野等に対し、ＣＣＵＳ登録のメリットを伝えながら、登録に向けた周知・啓発に取り組む。

イ　利便性向上

ＣＣＵＳのスマホアプリ（建キャリ）からマイナポータルを経由した「国家資格等情報連携・活用システム」との連携により、資格者情報の閲覧を推進する。また、労働安全衛生法の規定により携行義務のある免許証や技能講習修了証等については、「国家資格等情報連携・活用システム」との情報連携によるオンライン・デジタル化が 2025 年度（令和７年度）に開始されたところであり、今後は、その運用状況や資格証明の電子化・高度化の技術動向を踏まえつつ、労働安全衛生法

上の資格者証と認めるための条件について検討を進める。

⑵　ＣＣＵＳによる処遇改善の推進

ＣＣＵＳのメリットの拡大に向けては、建設技能者について、経験・技能に応じた適切な処遇の改善が行われることが必要であり、その取組を推進し、担い手の確保や賃金改善につなげていくことが重要である。特に改正建設業法において、労働者の知識、技能その他能力の評価に基づく適正な賃金支払等の処遇確保が事業主の努力義務とされたことにより、ＣＣＵＳによる能力評価及び処遇改善の位置付けが大幅に強化されたことに留意が必要である。

ア　担い手確保・育成の推進

担い手不足に課題がある建設業においては、建設業を支える優秀な担い手を確保・育成することが必要であることから、若い世代が建設技能労働者として入職し、経験・技能を重ねていけるよう、ＣＣＵＳの活用によって将来の処遇のキャリアパスを明示し、キャリアに応じた技能レベルや賃金の支払について、目指すべき具体的なイメージを業界全体で共有することにより、誰もが将来像を描ける「求職者に選ばれる産業」を目指し、魅力的な職場環境づくりに取り組む必要がある。

イ　賃金改善

他の産業との比較でみると、建設業は依然として年収水準が低く不安定との印象が強いことから、ＣＣＵＳの技能レベルに応じたレベル別年収として、目標値と標準値の２つの水準の値を設定し、適正な賃金として目標値以上の支払を推奨するとともに、標準値を下回る支払状況の事業者については、請負契約において労務費ダンピングの恐れがないか重点的に確認すること、さらに「労務費に関する基準」を踏まえた労務費の確保・行き渡りを図ることにより、その適切な支払を促していくことが重要である。

ウ　建退共制度との連携

ＣＣＵＳと建退共制度の連携強化を進めることにより、確実な掛金納付・退職金支給、事務負担の軽減等を図ることが重要であるとの認識のもと、2025 年（令和７年）10 月より、ＣＣＵＳに蓄積される就業履歴情報と建退共制度の自動連携を可能としたところである。さらに、建設技能者のＣＣＵＳの技能レベル等に応じた処遇改善に資するよう、元請事業主や事業主が掛金を上乗せできる複数掛金制度の導入等の制度のあり方についても引き続き検討を進め、退職金額の水準の向上

及びＣＣＵＳ・建退共制度双方の登録推進を図る。あわせて、建退共制度の掛金納付の電子化を推進するとともに、一層の加入促進及び適正履行の確保を図る。

エ　社会保険加入確認の促進

労働者単位での社会保険加入確認に当たっては、2025 年（令和７年）12 月に改訂された「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」（平成 24 年７月４日付け国土建第 136 号・国土建整第 73 号国土交通省土地・建設産業局建設業課長及び建設市場整備課長連名通知別添（最終改正令和７年 12 月 10 日））に基づき、各作業員の保険加入状況の確認を行う際には、ＣＣＵＳの登録情報を活用し、同システムの閲覧画面等において作業員名簿を確認するよう周知・徹底する。

⑶　能力評価制度の活用促進

建設技能者の技能と経験を活用して、客観的な評価を実施する「建設技能者の能力評価制度」の活用によって、技能・経験に応じた適切な処遇につながることが期待されるため、能力評価の基礎となる、現場等での就業履歴等の蓄積に向けた取組を加速化し、更なる活用に向けて促進を図る。

また、「建設技能者を大切にする企業の自主宣言制度」や「専門工事業の施工能力等の見える化

制度」の運用等、事業者が市場で選ばれる仕組みを強化するための検討が必要である。

⑷　助成金によるＣＣＵＳの活用促進

建設業における入職促進や賃金の改善等の雇用管理に極めて有用なＣＣＵＳについては、業界全体で幅広い活用を促すことが重要であることから、その効果が最大限発揮されるよう、事業主及び事業主団体のニーズ等を踏まえながら、普及・活用に向けた、効果的な建設関係助成金の活用が図られるよう推進する。

5　雇用改善推進体制の整備

⑴　雇用改善を図るための諸条件の整備

建設業における雇用改善を図るためには、重層下請構造等の建設産業における諸慣行や、建設産業における生産の仕組みに関わる事項について、関係事業者が改善に取り組むとともに、建設業行政等をはじめとする関係行政を所管する各機関において、引き続き指導等を適切に行う必要がある。

このため、ＣＣＵＳの活用促進を通じ技能者への適切な処遇の実現を推進することに加え、改正

法及び公共工事の品質確保の促進に関する法律等の一部を改正する法律（令和６年法律第 54 号）により改正された、いわゆる第三次・担い手３法に基づき講じられることとなる、工期ダンピング防止の強化、「労務費に関する基準」による適正な賃金支払と請負契約における適正な賃金原資の確保等、建設業行政が講じる施策とも連携し、過度な重層下請構造の是正を始めとした雇用改善に向けた施策を講じることが課題となっている。

ア　雇用改善の推進のための取組

(ｱ)　法令で規定された安全対策の実施、労働保険及び社会保険への適正な加入等は、労働関係法令等の遵守に不可欠である。労務費、法定福利費、安全衛生経費等の労働者による適正な施工を確保するために不可欠な経費の確保、適切な工期の設定等について、引き続き、国土交通省をはじめとする関係行政機関による指導等を進め、公共工事の発注者及び民間事業者による適切な支払と、技能者を雇用する事業主における建設労働者への適切な対応による処遇改善を推進する。

(ｲ)　予定価格の適切な設定、工期ダンピング防止の強化、工期変更の円滑化、発注体制が十分で

ない市町村等の発注者に対する支援によって、建設労働者への適正な賃金支払、労働時間の短縮等の労働条件の改善に資する公共工事の発注を推進するための方策や、公正な受注環境の確保について、各発注者が相互に緊密な連携を図りながら推進する。あわせて、これらの取組が民間事業者にも浸透するよう、官民一体となって取り組む。

イ　第三次・担い手３法の業界全体への浸透

働き方改革、生産性向上及び処遇改善に総合的に取り組み、担い手を確保し持続可能な産業とするため、第三次・担い手３法について、民間を含めた発注者の理解と協力を得て、業界全体はもとより広く社会全般に浸透するような取組を推進する。あわせて、過度な重層下請改善のために必要な施策のあり方について検討する。

⑵　事業主及び事業主団体における雇用管理体制の整備

建設業における雇用管理の改善を図るためには、事業主及び事業主団体が行う雇用管理の改善の取組の推進が重要である。

ア　事業主の雇用管理体制の充実

建設労働者の募集、雇入れ、技能の向上、職業生活上の環境整備等に関する下請事業主に対する指導等の元請事業主の役割が適切に果たされるようにするとともに、雇用管理研修の内容改善、自主的な研修の実施、コンサルティング等による雇用管理の改善を支援すること等により、事業主の雇用管理体制を充実させる。

イ　事業主団体における効果的な雇用改善等の推進

専門工事業者団体等の事業主団体が行う自主的な雇用管理の改善の取組の推進について引き続き啓発・指導を行うとともに、当該団体の取組への支援を引き続き推進し、雇用管理の改善、若年労働者の確保等を図る。

⑶　建設関係助成金の活用

建設業における雇用管理の改善を図るためには、人材確保等支援助成金、人材開発支援助成金等の建設関係助成金により、事業主、事業主団体等の雇用管理の改善の取組に対する支援を引き続き行うことが重要である。

ア　ニーズ等を踏まえた制度の見直し

助成金制度について、事業主及び事業主団体におけるニーズ、効果を踏まえながら、継続的な施策評価に基づき、適宜見直しを行い、効率的かつ効果的な運用を図る。

イ　活用に向けた周知

助成金の積極的な活用のため、引き続き、制度の周知徹底を図る。

6　建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の運営

⑴　事業趣旨にのっとった適正な運営の確保

建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業（以下「就業機会確保事業等」という。）については、制度の趣旨に沿った適正かつ効果的な事業運営を確保することが重要である。

ア　建設業務労働者就業機会確保事業については、当該事業が建設労働者の雇用の安定のための労働力需給調整機能を持つことを踏まえ、一時的に労働力の余剰が生じる事業主のみが送出可能であって、送出就業に従事させることを目的として労働者を雇用することや、建設業務労働者就業機会確保事業を主たる業務内容とする部署を設けること等趣旨に反する事業運営を行うことはできな

いことについて、指導等を行う。

イ　中間搾取の防止等を図るため、建設雇用改善法第 12 条第１項に定める実施計画の認定及び就業機会確保事業等の許可に際しては、申請内容の確認及び審査を厳格に行う。

ウ　実施計画の認定に当たっては、労働政策審議会の意見を踏まえて行う。

エ　実施計画を作成し、その実施に責任を有する事業主団体の役割が重要であることから、事業主団体において、次の措置が講じられるよう、当該団体に対する指導を行う。

(ｱ)　構成事業主、労働者、受入事業主の元請事業主等関係者に対する制度の趣旨、内容等についての周知・啓発並びに送出事業主及び受入事業主に対する適正な事業運営に関する指導監督及び相談援助を行う。

(ｲ)　労働者の雇用の安定を重視して、適正な職業紹介を行うほか、送出事業主及び受入事業主の組合せを検討する。

(ｳ)　送出労働者について、送出事業主に対し、労働保険及び社会保険に適正に加入するよう促す。

(ｴ)　求人者及び求職者並びに送出事業主、受入事業主、送出労働者等からの苦情について、適切な処理を図る。

オ　就業機会確保事業等の実施状況を把握し、適切に指導監督を行うとともに、送出労働者等からの申告に適切に対応する。

⑵　事業の適正な活用促進

就業機会確保事業等については、事業主団体に対し、制度の趣旨等を説明した上で、事業の活用を検討する事業主団体が適正に活用できるようにすることが重要である。

ア　事業主、事業主団体、労働者等に対して、制度の趣旨、送出事業主及び受入事業主に課される使用責任の内容、送出労働者等からの申告制度等について周知・啓発を図る。

イ　制度の活用が進まない隘路(あい)等について、引き続き、実態を把握しつつ、事業の適正な活用促進に向け、特に建設業務労働者就業機会確保事業について、制度の趣旨である、一時的な労働力の過不足を調整し、就業の場の確保を通じ労働者の雇用の安定を図る観点から、必要な見直しを検討する。

雇用対策基本問題部会（第 106 回）	資料２－２
令和8年3月 11 日	

建設雇用改善計画（第十一次）（案）の概要

第11次建設雇用改善計画（案）の概要

・建設労働者雇用改善法第３条に基づく計画。第11次計画案の計画期間は、2026年度（令和８年度）から2030年度（令和12年度）

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare

計画の背景

- 建設投資は2015年以降増加傾向、2025年度も増加の見通し。
- 就業者数は、ピークであった1997年の685万人（445万人）から、2024年には477万人（300万人）に約３割程度減少している。
  ※（　）内は技能労働者数。
- 若年就業者（15～29歳）の割合は、2024年では11.7%であり、全産業の16.9%と比較すると低い状況。
- 外国人労働者数は、2025年では20.6万人であり、2019年の9.3万人から約２倍となっている。

課題・計画のテーマ等

社会資本の整備の担い手であり、地域経済・雇用を支え、災害時には最前線で地域の安全・安心の確保を担う地域の守り手である建設産業が、**持続可能な産業となるため**には、**若年労働者等の確保・育成及び技能継承が極めて重要**。

テーマ

次世代を担う若者が 夢を描き安心して働ける 魅力ある職場づくりの推進

最重点事項

- 若年者等への建設業の魅力発信、入職・定着促進による担い手の確保・育成
- 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備
- 職業能力開発の促進、技能継承

基本的施策の主な内容

1 若年者等への建設業の魅力発信、入職・定着促進による担い手の確保・育成

（1）若年労働者の確保・育成
- 職場見学会などを通じた若年者に対する建設業の魅力発信と理解促進
- 助成金を活用した建設業の魅力発信から入職、育成、定着までの取組への支援

（2）女性労働者の活躍・定着の促進
- 全ての人が働きやすい就労環境整備（快適なトイレ等）、子の年齢に応じた柔軟な働き方の導入支援（始業時刻の変更、テレワーク等）

（3）高年齢労働者の活躍の促進

（4）外国人労働者の適正な受入れ・育成
- 分野別運用方針等に基づく適正な受入れと育成
- 適切な雇用管理に向けた取組の実施

（5）ハローワークにおける支援

2 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備

（1）安定就労の確保
- 改正建設業法による工期ダンピングの禁止や「労務費に関する基準」を著しく下回る見積等の禁止、一人親方の適正化

（2）働き方改革の推進
- DXによる働き方改革の推進と若年者への発信を通じた魅力の向上
- 長時間労働の抑制、完全週休２日制の普及と休暇の取得促進

（3）賃金の改善
- 「労務費に関する基準」に基づく支払いなど新たな商慣習の定着、月給制の下で直接雇用を進めるなど総合的な処遇改善の推進

第11次建設雇用改善計画（案）の概要

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare

（4）労働・社会保険、建設業退職金共済制度の加入促進

（5）労働災害の防止
- 墜落・転落災害の防止の徹底に向けた指導
- 改正労働安全衛生法により対象となった個人事業者等への安全衛生対策の推進

（6）猛暑への対応
- 熱中症による重篤化防止のための取組の周知徹底、無理のない工期設定の働きかけ、１年単位の変形労働時間制の活用

3 職業能力開発の促進、技能継承

（1）事業主及び事業主団体等の行う職業能力開発の促進
- 雇用する従業員に対するスキルアップや技能労働者のキャリア形成に向けた適切な資格取得支援

（2）労働者の自発的な職業能力開発の推進
- 教育訓練給付等による学び直しの支援

（3）建設業を担う人材に対する職業訓練の実施、熟練技能の維持・継承及び活用
- 技能検定、ものづくりマイスター、技能五輪大会等の推進

（4）デジタル人材の育成
- ＤＸを含む技術革新や産業構造の変化などに対応する職業訓練の実施

4 ＣＣＵＳの活用促進

（1）業界インフラとしてのＣＣＵＳの活用促進
- ＣＣＵＳ利用拡大に向けた計画に基づく、適切な評価、処遇改善等の取得メリットの拡大、スマホアプリによる利便性の向上に向けた検討

（2）ＣＣＵＳによる処遇改善の推進
- ＣＣＵＳ活用（キャリアパスの明示）による担い手の確保・育成
- レベル別年収の支払いの促進、退職金額の水準の向上

（3）能力評価制度の活用促進
- 就業履歴蓄積の加速化、建設技能者を大切にする事業者が市場で選ばれる仕組みの強化

（4）助成金によるＣＣＵＳの活用促進
- ＣＣＵＳを活用した処遇改善に対する支援

5 雇用改善推進体制の整備

（1）雇用改善を図るための諸条件の整備
- 第三次・担い手３法の業界全体への浸透、過度な重層下請改善のために必要な施策のあり方の検討

（2）事業主等における雇用管理体制の整備
- 雇用管理研修の着実な実施

（3）建設関係助成金の活用
- ニーズ等を踏まえた見直しや活用に向けた周知

6 建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の運営

（1）事業趣旨に則った適正な運営の確保

（2）事業の適正な活用促進
- 制度の趣旨である、一時的な労働力の過不足を調整し、就業の場の確保を通じ、労働者の雇用の安定を図る観点から必要な見直しを検討

1091

別紙14

職業安定分科会（第 223 回）	資料４－１
令和8年3月 27 日	

雇用保険法施行規則第百十条の三第二項第一号イ（５）及び第二号の規定に基づき厚生労働大臣が定める者の一部を改正する件案要綱

厚生労働省発職0327第１号

令　和　８　年　３　月　２７　日

労働政策審議会

会長　岩村　正彦　殿

厚生労働大臣　上野　賢一郎

別紙「雇用保険法施行規則第百十条の三第二項第一号イ（５）及び第二号の規定に基づき厚生労働大臣が定める者の一部を改正する件案要綱」について、貴会の意見を求める。

雇用保険法施行規則第百十条の三第二項第一号イ（５）及び第二号の規定に基づき厚生労働大臣が定める者の一部を改正する件案要綱

１　トライアル雇用の対象者である就職の援助を行うに当たって特別の配慮を要する者として厚生労働大臣が定める者に、生活困窮者のうち、生活困窮者自立相談支援事業、生活困窮者就労準備支援事業又は認定生活困窮者就労訓練事業による就労の支援の対象となっている者を加えるものとする。

２　この告示は、告示の日から適用する。

職業安定分科会（第 223 回）	資料４－２
令和8年3月 27 日	

雇用保険法施行規則第百十条の三第二項第一号イ（５）及び第二号の規定に基づき厚生労働大臣が定める者の一部を改正する件案概要

雇用保険法施行規則第百十条の三第二項第一号イ（５）及び第二号の規定に基づき厚生労働大臣が定める者の一部を改正する件（案）について（概要）

厚生労働省職業安定局雇用開発企画課

１．改正の趣旨

○　雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第 110 条の３に規定するトライアル雇用助成金のうち、一般トライアルコース助成金については、同条第２項第１号で事業主の支給要件を、同項第２号で支給額を定めている。同項第１号イにおいて支給要件の一つとして同号イ（１）から（５）までのいずれかに該当する安定した職業に就くことが困難な求職者を試行的に雇用する労働者として雇い入れる事業主であることを定めているが、同号イ（５）の「その他就職の援助を行うに当たつて特別の配慮を要する者として厚生労働大臣が定める者」（以下「対象者」という。）は、雇用保険法施行規則第百十条の三第二項第一号イ（５）及び第二号の規定に基づき厚生労働大臣が定める者（平成 25 年厚生労働省告示第 390 号。以下「告示」という。）において定めている。

○　今般、「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」（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決定）において、生活困窮者自立支援法（平成 25 年法律第 105 号）に基づく認定就労訓練事業等の利用者が、中間的就労から段階的に一般就労を目指せるよう、トライアル雇用助成金を拡充することについて検討を行うこととされたことを踏まえ、告示の一部を改正する。

２．改正の概要

対象者に、生活困窮者のうち、生活困窮者自立相談支援事業、生活困窮者就労準備支援事業又は認定生活困窮者就労訓練事業による就労の支援の対象となっている者を加える。

３．根拠条項

○　雇保則第 110 条の３第２項第１号イ（５）

４．適用期日等

○　告 示 日：令和８年度予算成立後速やかに

○　適用期日：告示日（予定）

厚生労働省発職 1222 第 1 号

令 和 7 年 12 月 22 日

労働政策審議会

会長　岩村　正彦　殿

厚生労働大臣　上野賢一郎

別紙「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」及び「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第十九条の二第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者介助等助成金の額等等の一部を改正する告示案要綱」について、貴会の意見を求める。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

1　基礎的研修に係る規定の新設等

（1）雇用及び福祉分野における横断的な基礎的知識及び技能を習得させるための研修（以下「基礎的研修」という。）は、次のいずれかに該当するものとする。（第4条の11の2関係）

イ　障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターが行う研修であって、雇用及び福祉分野における横断的な基礎的知識及び技能を習得させるための研修

ロ　イに掲げるもののほか、厚生労働大臣が定める研修

（2）訪問型職場適応援助者及び企業在籍型職場適応援助者の認定要件として、基礎的研修を修了した者であることを追加する。（第20条の2第3項及び第4項関係）

2　上級職場適応援助者の新設

（1）次に掲げる者のうち、2（2）の上級職場適応援助者養成研修を修了したものを上級職場適応援助者とする。（同条第2項関係）

イ　訪問型職場適応援助者であって、一定の実務の経験を有するもの

ロ　企業在籍型職場適応援助者であって、一定の実務の経験を有するもの

ハ　基礎的研修及び訪問型職場適応援助者養成研修若しくは企業在籍型職場適応援助者養成研修を修了した者であって、障害者の雇用契約に基づく就労に係る支援に関する一定の実務の経験を有するもの

（2）上級職場適応援助者養成研修は、次のいずれかに該当するものとする。（同条第5項関係）

イ　障害者職業総合センターが行う上級職場適応援助者の養成のための研修

ロ　上級職場適応援助者による援助の実施に関し必要な知識及び技能を習得させるためのものとして厚生労働大臣が定める研修

3　職場適応援助者助成金の拡充等

（1）職場適応援助者助成金について、社会福祉法人等であって、次に掲げる事業を行うもの（当該事業を適切に行うことができると機構が認めるもの（以下「認定社会福祉法人等」という。）に限る。）に対して、機構の予算の範囲内において、支給するものとする。（同条第1項第1号関係）

イ　障害者である労働者が職場に適応することを容易にするための援助に関する計画（上級職場適応援助者（訪問型職場適応援助者であるものに限る。３（１）において同じ。）が作成した計画又は社会福祉法人等の訪問型職場適応援助者が作成し地域障害者職業センターの長若しくは認定社会福祉法人等の上級職場適応援助者が承認した計画に限る。）の作成に係る事業

ロ　障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助に関する計画（上級職場適応援助者が作成した計画に限る。）の作成に係る事業

ハ　障害者である労働者が職場に適応することを容易にするための援助に関する計画（認定社会福祉法人等が作成し上級職場適応援助者が承認した計画に限る。）の承認に係る事業

ニ　障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助に関する計画（認定事業主（３（２）に規定する援助を適切に行うことができると機構が認める事業主をいう。３（１）へにおいて同じ。）が作成し上級職場適応援助者が承認した計画に限る。）の承認に係る事業

ホ　障害者である労働者が職場に適応することを容易にするための援助に関する計画（地域障害者職業センター若しくは認定社会福祉法人等の上級職場適応援助者が作成した計画又は認定社会福祉法人等が作成し地域障害者職業センターの長若しくは認定社会福祉法人等の上級職場適応援助者が承認した計画に限る。）に基づき行われる訪問型職場適応援助者による援助に係る事業

ヘ　障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助に関する計画（地域障害者職業センター若しくは認定社会福祉法人等の上級職場適応援助者が作成した計画又は事業主が作成し地域障害者職業センターの長若しくは認定社会福祉法人等の上級職場適応援助者が承認した計画に限る。）に基づき認定事業主の企業在籍型職場適応援助者とともに行う上級職場適応援助者による援助に係る事業

（２）職場適応援助者助成金について、障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助に関する計画（地域障害者職業センター、認定社会福祉法人等若しくは事業主の上級職場適応援助者が作成した計画又は事業主が作成し地域障害者職業センターの長若しくは認定社会福祉法人等若しくは事業主の上級職場適応援助者が承認した計画に限る。）に基づき援助を行う企業在籍型職場適応援助者の配置を行う事業主（当該援助を適切に行うことができると機構が認めるものに限る。）に対して、機構の予算の範囲内において、支給するものとする。（同条第１項第２号関係）

（３）職場適応援助者助成金について、加齢に伴って生ずる心身の変化によ

り職場への適応が困難となった障害者である労働者（35 歳以上の者に限る。）の継続雇用のため、３（１）及び（２）と同様の措置を行う社会福祉法人等及び事業主（当該措置を行うことが必要であり、かつ、適切に行うことができると機構が認めるものに限る。）に対しても、機構の予算の範囲内において、支給するものとする。（同条第１項第３号関係）

４　その他、所要の改正を行う。（第 36 条の 15 関係）

５　施行期日等

（１）この省令は、令和８年４月１日から施行する。ただし、第 36 条の 15 の改正規定は、公布の日から施行する。（附則第１条関係）

（２）この省令の施行の際現に障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）第 20 条第４号及び第 22 条第５号の規定に基づき、障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターが行った雇用及び福祉分野における横断的な基礎的知識及び技能を習得させるための研修を修了した者については、この省令による改正後の第４条の 11 の２第１号に規定する基礎的研修を修了した者とみなす。（附則第２条第１項関係）

（３）この省令による改正後の第４条の 11 の２の規定の適用については、当分の間、基礎的研修は、第 20 条の２第６項第２号又は第７項第２号に掲げる研修を行う機関によるものであって、厚生労働大臣が定める研修によって行うことができることとする。（附則第２条第２項関係）

（４）この省令の施行の日前にこの省令の施行による改正前の第 20 条の２第２項の訪問型職場適応援助者養成研修又は同条第３項の企業在籍型職場適応援助者養成研修を修了した者については、それぞれこの省令による改正後の第 20 条の２第６項に規定する訪問型職場適応援助者養成研修又は同条第７項に規定する企業在籍型職場適応援助者養成研修を修了した者とみなす。（附則第３条第１項関係）

（５）この省令の施行の際現に改正前の第 20 条の２第２項の訪問型職場適応援助者養成研修又は同条第３項の企業在籍型職場適応援助者養成研修を受講中の者であって、この省令の施行後当該研修を修了したものについては、それぞれこの省令による改正後の第 20 条の２第６項に規定する訪問型職場適応援助者養成研修又は同条第７項に規定する企業在籍型職場適応援助者養成研修を修了した者とみなす。（附則第３条第２項関係）

（６）この省令の施行の際現に訪問型職場適応援助者又は企業在籍型職場適応援助者であるものについては、それぞれこの省令による改正後の第 20 条の２第３項に規定する訪問型職場適応援助者又は同条第４項に規定す

る企業在籍型職場適応援助者とみなす。（附則第４条第１項関係）

（７）この省令による改正後の第 20 条の２第２項から第４項までの規定の適用については、当分の間、訪問型職場適応援助者及び企業在籍型職場適応援助者等について、基礎的研修を修了した者であることを要しないこととする。（附則第４条第２項関係）

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第十九条の二第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める障害者介助等助成金の額等等の一部を改正する告示案要綱

1　職場適応援助者助成金の拡充等

（1）障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 38 号。以下「施行規則」という。）第 20 条の２第１項第１号又は第３号イからへまでに該当する社会福祉法人等に対して支給する職場適応援助者助成金について、訪問型職場適応援助者が障害者に対し、次に掲げる援助等を行った場合に、その時間、回数及び期間に応じて支給するものとする。（第１条第１号関係）

イ　施行規則第 20 条の２第１項第１号イに規定する障害者である労働者が職場に適応することを容易にするための援助に関する計画の作成

ロ　同号ロに規定する障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助に関する計画の作成

ハ　同号ハに規定する障害者である労働者が職場に適応することを容易にするための援助に関する計画の承認

ニ　同号ニに規定する障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助に関する計画の承認

ホ　同号ホに規定する障害者である労働者が職場に適応することを容易にするための援助に関する計画に基づき行われる訪問型職場適応援助者による援助

ヘ　同号ヘに規定する障害者である労働者の雇用に伴い必要となる援助に関する計画に基づき、認定事業主の企業在籍型職場適応援助者とともに行う上級職場適応援助者による援助

（2）その他、所要の改正を行う。

2　この告示は、令和８年４月１日から適用する。（附則関係）

別紙16

職業安定分科会（第 224 回）	資料２－１
令和８年５月 15 日	

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針の一部を改正する告示案要綱

厚生労働省発職 0000 第０号
令 和 ８ 年 ５ 月 １５ 日

労働政策審議会

会長　岩村　正彦　殿

厚生労働大臣　上野　賢一郎

別紙「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針の一部を改正する告示案要綱」について、貴会の意見を求める。

別　紙

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針の一部を改正する告示案要綱

1　外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針の一部改正

（1）外国人労働者の雇用管理の改善等に関して必要な措置を講ずるに当たっての基本的な考え方

イ　事業主はその雇用する外国人が有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適応することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善に努める責務及びその雇用する外国人が解雇等の理由により離職する場合において、当該外国人が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該外国人の再就職の援助に関し必要な措置を講ずるように努める責務を有することを記載する。

ロ　安全・安心な社会構築をしていくことは、秩序ある共生社会の土台となるものであり、外国人労働者が、法や社会規範等を理解し、社会の一員として尊厳を持って生きられる社会を構築するに当たって、事業主が適切な雇用管理及び雇用管理の改善等を行うことが重要であることを規定する。

ハ　事業主は、外国人労働者について、その在留資格が出入国管理及び難民認定法に基づき定められるものであり、同法に違反する不法就労は決してあってはならず、不法就労をさせた場合には同法に規定する罰則が適用され得るという認識の下、指針で定める事項について、適切な措置を講ずるべきであることを明記する。

ニ　その他所要の改正を行う。

（2）外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置

イ　外国人労働者については、不合理な待遇の禁止及び差別的取扱いの禁止に関して、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の適用を受けることに留意することを明記する。

ロ　事業主は、日本語教育の推進に関する法律の基本理念にのっとり、国または地方公共団体が実施する日本語教育の推進に関する施策に協力するとともに、その雇用する外国人労働者及びその家族に対する日本語学習の機会の提供その他の日本語学習に関する支援に努めることを規定する。

ハ　事業主は、日本語能力に配慮した教育訓練の実施その他必要な措置

を講ずるよう努めることを規定する。

ニ　その他所要の改正を行う。

（３）外国人労働者の雇用状況の届出

イ　事業主は、外国人雇用状況届出をせず、又は虚偽の届出をした場合には、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に規定する罰則が適用され得ることに留意することを明記する。

ロ　在留カードにより外国人雇用状況の届出事項を確認する場合は、在留カード等読取アプリケーションを用いて取得した在留カードに電磁的方式により記録された情報と、当該在留カードの券面の記載を照合させることが適切である旨を規定する。

ハ　その他所要の改正を行う。

２　外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針の一部改正

（１）短時間・有期雇用労働者として外国人労働者を雇い入れた事業主は、当該外国人労働者に対して、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等について説明を求めることができる旨を文書の交付等により明示しなければならないことを明記する。

（２）その他所要の改正を行う。

３　外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針の一部改正

（１）育成就労外国人については、帰国事由が自己都合による場合も含め、監理支援機関（単独型育成就労の場合は事業主）が帰国に要する旅費を負担することとされていることに留意することを明記する。

（２）育成就労の在留資格をもって在留する者については、指針第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、育成就労法、育成就労法施行規則、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針や、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針及び特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針に規定する内容に留意し、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に取り組むこと、送出機関が二国間取決めを結んでいる国又は地域の公的機関から推薦を受けている機関に限られていることなどに留意すること、育成就労外国人が送出期間に支払う費用が不当に高額にならないこと、育成就労外国人に対して転籍制限について説明を行うことを徹底することを規定する。

（３）その他所要の改正を行う。

４　適用期日等

（１）この告示は、出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律（令和六年法律第六十号）の施行の日（令和九年四月一日）から適用する。ただし、１については出入国管理及び難民認定法等の一部を改正する法律（令和六年法律第五十九号）の施行の日（令和八年六月十四日）から、２については令和八年十月一日から適用する。（附則第一条関係）

（２）この告示の適用に関し必要な経過措置を定める。（附則第二条関係）

職業安定分科会（第 224 回）	資料２－２
令和８年５月 15 日	

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針の一部を改正する告示案概要

「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針の一部を改正する告示」（案）について（概要）

厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課

１．改正の趣旨

○　外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成19年厚生労働省告示第276号）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。以下「労働施策総合推進法」という。）第７条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、事業主が講ずべき必要な措置について定めたものである。

○　外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策（令和８年１月23日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）において、外国人雇用状況届出制度の運用改善を図ることとされたこと、及び令和９年４月１日に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。以下「改正法」という。）が施行し、新たに育成就労制度が創設される予定であること等を踏まえ、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成19年厚生労働省告示第276号）について、必要な見直しを行うもの。

２．改正の内容

事業主が講ずべき措置等として次のとおり見直しを行うほか、所要の改正を行う。

（１）外国人労働者の雇用管理の改善等に関する基本的考え方（第二関係）

（ⅰ）労働施策総合推進法第７条に規定されているとおり、事業主は外国人の雇用管理の改善に努める責務及び再就職の援助に関し必要な措置を講ずるよう努める責務を有することを記載する。

（ⅱ）秩序ある共生社会を実現するに当たって、日本人労働者が共生社会の実現について理解し協力するとともに、外国人が共生の理念や日本の文化等を理解し、責任ある行動をとることができるよう、事業主が適切な雇用管理等を行うことが重要であることを規定する。

（ⅲ）不法就労は決してあってはならず、事業主が不法就労をさせた場合には、出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）の罰則が適用され得るという認識の下、適切な措置を講ずるべきであることを明記する。

（２）適正な労働条件の確保（第四の二関係）

（ⅰ）短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者については、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（平成 30 年厚生労働省告示第 430 号）の適用を受けることを明記する。

（ⅱ）事業主が短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者として外国人労働者を雇い入れたときに明示しなければいけない事項として、通常の労働者との間の待遇の内容及び理由等に関する説明を求めることができることを明記する。

（３）適切な人事管理等（第四の五関係）

（ⅰ）日本語教育の推進に関する法律（令和元年法律第 48 号）の規定に基づき、外国人労働者及びその家族に対する日本語学習の機会の提供等の支援に努めることが事業主の責務であることを規定する。

（ⅱ）事業主は、日本語能力に配慮した教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努めることを規定する。

（ⅲ）改正法の施行を踏まえ、育成就労外国人の帰国旅費に関する事項を規定する。

（４）外国人労働者の雇用状況の届出（第五関係）

（ⅰ）外国人雇用状況の届出をせず、又は虚偽の届出をした場合には、労働施策総合推進法に規定する罰則が適用され得ることに留意することを明記する。

（ⅱ）外国人雇用状況届出を届け出る際に確認し、届け出るべき事項から、特定産業分野及び法務大臣が特に指定する活動に関する記載を削除する。

（ⅲ）外国人雇用状況届出を届け出る際に、在留カードを確認する場合に、出入国在留管理庁が提供する在留カード等読取アプリケーションを使用し、在留カードの券面情報との整合性を確認することが適切である旨を規定する。

（５）育成就労外国人に関する事項（第七の二関係）

改正法の施行を踏まえ、事業主が、外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号）等に規定する内容に留意し、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に取り組むこと等を規定すること。

３．根拠条項

○　労働施策総合推進法第８条

４．適用期日等

○　告 示 日：令和８年５月下旬（予定）

○　適用期日：令和９年４月１日（（１）、（２）（ⅰ）、（３）（ⅰ）及び（ⅱ）並びに（４）（ⅰ）及び（ⅲ）の規定は令和８年６月 14 日、（２）（ⅱ）の規定は令和８年 10 月１日）（予定）

職業安定分科会（第 224 回）	参考資料２
令和８年５月 15 日	

「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」の一部改正案新旧対照表

「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」の一部改正案新旧対照表

※ 下線部が改正箇所。

改正後(令和九年四月一日適用)	改正後(令和八年十月一日適用)	改正後（令和八年六月十四日適用）	現行
第一　（略）	第一　（略）	第一　趣旨 この指針は、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（昭和四十一年法律第百三十二号。以下「法」という。）第七条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、事業主が講ずべき必要な措置について定めたものである。	第一　趣旨 この指針は、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（昭和四十一年法律第百三十二号）第七条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、事業主が講ずべき必要な措置について定めたものである。
第二　（略）	第二　（略）	第二　外国人労働者の雇用管理の改善等に関して必要な措置を講ずるに当たっての基本的考え方 法第七条に規定されているとおり、事業主はその雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適応することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善に努める責務及びその雇用する外国人が解雇	第二　外国人労働者の雇用管理の改善等に関して必要な措置を講ずるに当たっての基本的考え方 外国人が我が国で安心して就労し、企業や地域社会の一員として活躍するためには、事業主による関係法令の遵守や適切な待遇の確保、日本人との相互理解等を通じた魅力ある職場環境の整備、職業生活上、日常生活上又は社会生

		（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）等の理由により離職する場合において、当該外国人が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該外国人の再就職の援助に関し必要な措置を講ずるように努める責務を有する。 　また、日本人と外国人が互いに尊重し、安全・安心に暮らせる秩序ある共生社会を実現するに当たって、職場環境においても、日本人労働者が、共生社会の実現について理解し協力するとともに、外国人労働者が、共生の理念を理解し、日本の風土・文化や日本語を理解することや、日本の法律や制度等を理解し、責任ある行動をとることができるよう、事業主が適切な雇用管理及び雇用管理の改善等を行うことは重要である。 　その上で、労働者の国籍にかかわらず、法、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）、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（昭和六十年法律第八十八号。以下	活上の適切な支援等が重要となる。 また、労働者の国籍にかかわらず、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、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）、労働者派遣事業の適正な運営の

		「労働者派遣法」という。)、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号)、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号)、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号)、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号)、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号)、労働契約法（平成十九年法律第百二十八号)、労働組合法（昭和二十四年法律第百七十四号)、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。)、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号。以下「男女雇用機会均等法」という。)、健康保険法（大正十一年法律第七十号)、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）等の労働関係法令及び社会保険関係法令は適用されるものであり、事業主は、外国人労働者についても、これらを遵守するとともに、在留資	確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。)、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号)、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号)、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号)、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号)、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号)、労働契約法（平成十九年法律第百二十八号)、労働組合法（昭和二十四年法律第百七十四号)、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。)、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号。以下「男女雇用機会均等法」という。)、健康保険法（大正十一年法律第七十号)、厚生年金保険法（昭和二十九年法律第百十五号）等の労働関係法令及び社会保険関係法令は適用される

		格（出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）第二条の二に規定する在留資格をいう。以下同じ。）に基づく活動が認められているところ、同法に違反する不法就労は決してあってはならず、不法就労をさせた場合には同法第七十三条の二に規定する罰則が適用され得るという認識のもと、その在留資格の範囲内で、適正な労働条件及び安全衛生の確保や、雇用保険、労働者災害補償保険、健康保険及び厚生年金保険（以下「労働・社会保険」という。）の適用、人事管理の運用の透明性及び公正性の確保や生活支援等を通じ、その有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が確保されるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずるべきである。	ものであり、事業主は、外国人労働者についても、これらを遵守するとともに、 その在留資格の範囲内で、適正な労働条件及び安全衛生の確保や、雇用保険、労働者災害補償保険、健康保険及び厚生年金保険（以下「労働・社会保険」という。）の適用、人事管理の運用の透明性及び公正性の確保や生活支援等を通じ、その有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が確保されるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずるべきである。
第三　外国人労働者の定義 　この指針において「外国人」とは、日本国籍を有しない者をいい、特別永住者並びに在留資格が「外交」及び「公用」	第三　（略）	第三　（略）	第三　外国人労働者の定義 　この指針において「外国人」とは、日本国籍を有しない者をいい、特別永住者並びに在留資格が「外交」及び「公用」

の者を除くものとする。また、「外国人労働者」とは、外国人の労働者をいうものとする。 （削る）			の者を除くものとする。また、「外国人労働者」とは、外国人の労働者をいうものとする。 なお、「外国人労働者」には、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（平成二十八年法律第八十九号）第二条第一項に規定する技能実習生（以下「技能実習生」という。）も含まれるものである。
第四　外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置 一～四（略）	第四　外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置 一（略）	第四　外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置 一　外国人労働者の募集及び採用の適正化 1　募集 イ　（略） ロ　職業紹介事業者等の利用 事業主は、外国人労働者のあっせんを受ける場合には、職業安定法等の定めるところにより、無料の職業紹介事業を行う地方公共団体又は職業紹介事業の許可を受けている者若しくは届出を行っ	第四　外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置 一　外国人労働者の募集及び採用の適正化 1　募集 イ　（略） ロ　職業紹介事業者等の利用 事業主は、外国人労働者のあっせんを受ける場合には、職業安定法等の定めるところにより、無料の職業紹介事業を行う地方公共団体又は職業紹介事業の許可を受けている者若しくは届出を行っ

		ている者（以下このロにおいて「職業紹介事業者等」という。）から受け、外国人労働者と違約金若しくは保証金の徴収等に係る契約を結ぶ等同法に違反する者又は労働者派遣法に違反する者からは受けないこと。また、国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合には、外国人労働者と違約金又は保証金の徴収等に係る契約を結ぶ者を取次機関として利用する職業紹介事業者等からあっせんを受けないこと。特に、出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能（以下「特定技能」という。）の在留資格を取得しようとする者のあっせんを受ける事業主においては、同法第十九条の十八第一項に規定する特定技能所属機関（以下「特定技能所属機関」という。）の基準として、当該職業紹介事業者等からあっせんを受けて	ている者（以下このロにおいて「職業紹介事業者等」という。）から受け、外国人労働者と違約金若しくは保証金の徴収等に係る契約を結ぶ等同法に違反する者又は労働者派遣法に違反する者からは受けないこと。また、国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合には、外国人労働者と違約金又は保証金の徴収等に係る契約を結ぶ者を取次機関として利用する職業紹介事業者等からあっせんを受けないこと。特に、出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）別表第一の二の表の特定技能（以下「特定技能」という。）の在留資格を取得しようとする者のあっせんを受ける事業主においては、同法第十九条の十八第一項に規定する特定技能所属機関（以下「特定技能所属機関」という。）の基準として、当該職業

		はならないこととされていることに留意すること。 また、事業主は、求人の申込みに当たり、職業紹介事業者等に対し、明示事項について、その内容を明らかにした書面の交付又は当該職業紹介事業者等が希望する場合におけるファクシミリを利用してする送信若しくは電子メール等の送信の方法（当該職業紹介事業者等が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により明示すること。 なお、職業紹介事業者等が職業紹介を行うに当たり、国籍を理由とした差別的取扱いをすることは、職業安定法上禁止されているところであるが、事業主においても、職業紹介事業者等に対し求人の申込みを行うに当たり、国籍による条件を	紹介事業者等からあっせんを受けてはならないこととされていることに留意すること。 また、事業主は、求人の申込みに当たり、職業紹介事業者等に対し、明示事項について、その内容を明らかにした書面の交付又は当該職業紹介事業者等が希望する場合におけるファクシミリを利用してする送信若しくは電子メール等の送信の方法（当該職業紹介事業者等が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）により明示すること。 なお、職業紹介事業者等が職業紹介を行うに当たり、国籍を理由とした差別的取扱いをすることは、職業安定法上禁止されているところであるが、事業主においても、職業紹介事業者等に対し求人の申込みを行うに当たり、国籍による条件を

	二　適正な労働条件の確保 １～８　（略） ９　雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇の確保 イ～ハ　（略）	付すなど差別的取扱いをしないよう十分留意すること。 ハ　（略） ２　（略） 二　適正な労働条件の確保 １～８　（略） ９　雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇の確保 イ　不合理な待遇の禁止 事業主は、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の定めるところにより、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者（派遣労働者である外国人労働者にあっては、派遣先に雇用される通常の労働者。以下このイ及びロにおいて同じ。）の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責	付すなど差別的取扱いをしないよう十分留意すること。 ハ　（略） ２　（略） 二　適正な労働条件の確保 １～８　（略） ９　雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇の確保 イ　不合理な待遇の禁止 事業主は、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の定めるところにより、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者（派遣労働者である外国人労働者にあっては、派遣先に雇用される通常の労働者。以下このイ及びロにおいて同じ。）の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責

		任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこと。 　なお、当該外国人労働者については、労働者派遣法第四十七条の十二及び短時間・有期雇用労働法第十五条第一項の規定に基づく短時間・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（平成三十年厚生労働省告示第四百三十号）の適用を受けることに留意すること。 ロ　差別的取扱いの禁止 　事業主は、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の定めるところにより、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者又は	任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこと。 ロ　差別的取扱いの禁止 　事業主は、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の定めるところにより、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者又は

		派遣労働者である外国人労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情（派遣労働者である外国人労働者にあっては、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情）からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間（派遣労働者である外国人労働者にあっては、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間）において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないこと。 　なお、当該外国人労働者については、労働者派遣法第四十七条の十二及	派遣労働者である外国人労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情（派遣労働者である外国人労働者にあっては、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情）からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間（派遣労働者である外国人労働者にあっては、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間）において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないこと。

	ニ　待遇に関する説明 事業主は、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者から求めがあったときは、通常の労働者（派遣労働者である外国人労働者にあっては、労働者派遣法第二十六条第八項に規定する比較対象労働者）との間の待遇の相違の内容及び理由等について説明すること。その際、母国語等を用いる等、当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。なお、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者として外国人労働者を雇い入れた事業主は、当該外国人労	び短時間・有期雇用労働法第十五条第一項の規定に基づく短時間・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の適用を受けることに留意すること。 ハ、ニ　（略）	ハ　（略） ニ　待遇に関する説明 事業主は、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者である外国人労働者から求めがあったときは、通常の労働者（派遣労働者である外国人労働者にあっては、労働者派遣法第二十六条第八項に規定する比較対象労働者）との間の待遇の相違の内容及び理由等について説明すること。その際、母国語等を用いる等、当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

	働者に対して、当該説明を求めることができる旨を文書の交付等により明示しなければならないこと。 三～七　（略）	三、四　（略） 五　適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等 １　（略） ２　生活支援 事業主は、外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者に対して日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための支援を行うとともに、外国人労働者が地域社会における行事や活動に参加する機会を設けるように努めること。また、事業主は、日本語教育の推進に関する法律（令和元年法律第四十八号）の基本理念にのっとり、国又は地方公共団体が実施する日本語教育の推進に関する施策に協力するとともに、その雇用する外国人労働者及びその家族に対する日本語学習	三、四　（略） 五　適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等 １　（略） ２　生活支援 事業主は、外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者に対して日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための支援を行うとともに、外国人労働者が地域社会における行事や活動に参加する機会を設けるように努めること。また、 （次ページに続く）
五　適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等 １～５　（略）			

		の機会の提供その他の日本語学習に関する支援に努めること。加えて、事業主は、居住地周辺の行政機関、医療機関、金融機関等に関する各種情報の提供や同行等、外国人労働者が、居住地域において安心して日常生活又は社会生活を営むために必要な支援を行うよう努めること。 3　（略） 4　教育訓練の実施等 事業主は、外国人労働者が、在留資格の範囲内でその能力を有効に発揮しつつ就労することが可能となるよう、日本語能力に配慮した教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるように努めるとともに、母国語での導入研修の実施等働きやすい職場環境の整備に努めること。 5～7　（略）	事業主は、居住地周辺の行政機関、医療機関、金融機関等に関する各種情報の提供や同行等、外国人労働者が、居住地域において安心して日常生活又は社会生活を営むために必要な支援を行うよう努めること。 3　（略） 4　教育訓練の実施等 事業主は、外国人労働者が、在留資格の範囲内でその能力を有効に発揮しつつ就労することが可能となるよう、教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるように努めるとともに、母国語での導入研修の実施等働きやすい職場環境の整備に努めること。 5　（略）
6　帰国及び在留資格の変更等の援助 イ　事業主は、その雇用する外国人労働者の在留期間が満了 し、在留資格の			6　帰国及び在留資格の変更等の援助 イ　事業主は、その雇用する外国人労働者の在留期間が満了 し、在留資格の

更新がなされない場合には、当該外国人労働者の雇用関係を終了し、帰国のための諸手続の相談その他必要な援助を行うよう努めること。 　また、その雇用する外国人労働者が帰国する際、病気等やむを得ない理由により帰国に要する旅費を支弁できない場合には、当該旅費を負担するよう努めること。特に、特定技能の在留資格をもって在留する者については、出入国管理及び難民認定法第二条の五第一項に規定する特定技能雇用契約（以下「特定技能雇用契約」という。）の基準として、当該外国人労働者が特定技能雇用契約の終了後の帰国に要する旅費を負担することができないときは、当該旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとされていることに留意すること。ま			更新がなされない場合には、当該外国人労働者の雇用関係を終了し、帰国のための諸手続の相談その他必要な援助を行うよう努めること。 　また、その雇用する外国人労働者が帰国する際、病気等やむを得ない理由により帰国に要する旅費を支弁できない場合には、当該旅費を負担するよう努めること。特に、特定技能の在留資格をもって在留する者については、出入国管理及び難民認定法第二条の五第一項に規定する特定技能雇用契約（以下「特定技能雇用契約」という。）の基準として、当該外国人労働者が特定技能雇用契約の終了後の帰国に要する旅費を負担することができないときは、当該旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとされていることに留意すること。ま

た、外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成二十八年法律第八十九号。以下「育成就労法」という。）第二条第四号に規定する育成就労外国人（以下「育成就労外国人」という。）については、帰国事由が自己都合による場合も含め、育成就労法第二条第十一号に規定する監理支援機関（育成就労法第二条第二号に規定する単独型育成就労の場合は事業主）が帰国に要する旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとされていることに留意すること。 ロ、ハ　（略） 7　（略） 六、七　（略）		六、七　（略）	た、技能実習生については、 帰国事由が自己都合による場合も含め、監理団体（企業単独型技能実習の場合は事業主）が 帰国に要する旅費を負担するとともに、契約終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとされていることに留意すること。 ロ、ハ　（略） 7　（略） 六、七　（略）
第五　外国人労働者の雇用状況の届出 事業主は、	第五　外国人労働者の雇用状況の届出 事業主は、	第五　外国人労働者の雇用状況の届出 事業主は、	第五　外国人労働者の雇用状況の届出 事業主は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用

法第二十八条第一項の規定に基づき、新たに外国人労働者を雇い入れた場合又はその雇用する外国人労働者が離職した場合には、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等の一に掲げる事項について、二に掲げる方法により確認し、三に掲げる方法及び期限に従って、当該事項を当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に届け出ること。同項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした場合には、法第五十条の罰則が適用され得ることに留意すること。なお、在留カードにより確認を行う場合は、当該外国人労働者の同意を得た上で、出入国在留管理庁が提供する在留カード等読取アプリケーションを使用して取得した当該外国人労働者の在留カードに組み込まれた半導体集積回路に記録された情報と、当該在留カードの券面の記載を照合させることが適切である。また、確認に当たっての留意事項は、四の	法第二十八条第一項の規定に基づき、新たに外国人労働者を雇い入れた場合又はその雇用する外国人労働者が離職した場合には、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等の一に掲げる事項について、二に掲げる方法により確認し、三に掲げる方法及び期限に従って、当該事項を当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に届け出ること。同項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした場合には、法第五十条の罰則が適用され得ることに留意すること。なお、在留カードにより確認を行う場合は、当該外国人労働者の同意を得た上で、出入国在留管理庁が提供する在留カード等読取アプリケーションを使用して取得した当該外国人労働者の在留カードに組み込まれた半導体集積回路に記録された情報と、当該在留カードの券面の記載を照合させることが適切である。また、確認に当たっての留意事項は、四の	法第二十八条第一項の規定に基づき、新たに外国人労働者を雇い入れた場合又はその雇用する外国人労働者が離職した場合には、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等の一に掲げる事項について、二に掲げる方法により確認し、三に掲げる方法及び期限に従って、当該事項を当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に届け出ること。同項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした場合には、法第四十条の罰則が適用され得ることに留意すること。なお、在留カードにより確認を行う場合は、当該外国人労働者の同意を得た上で、出入国在留管理庁が提供する在留カード等読取アプリケーションを使用して取得した当該外国人労働者の在留カードに組み込まれた半導体集積回路に記録された情報と、当該在留カードの券面の記載を照合させることが適切である。また、確認に当たっての留意事項は、四の	の安定及び職業生活の充実等に関する法律第二十八条第一項の規定に基づき、新たに外国人労働者を雇い入れた場合又はその雇用する外国人労働者が離職した場合には、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等の一に掲げる事項について、二に掲げる方法により確認し、三に掲げる方法及び期限に従って、当該事項を当該事業主の事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に届け出ること。 なお、確認に当たっての留意事項は、四のとおりとするこ

とおりとすること。 一　確認し、届け出るべき事項 イ　雇用保険被保険者資格を有する外国人労働者について 氏名、在留資格（資格外活動の許可を受けて就労する者を雇い入れる場合にあっては当該許可の有無 （削る） 、在留期間、生年月日、性別、国籍の属する国又は出	とおりとすること。 一～四　（略）	とおりとすること。 一　確認し、届け出るべき事項 イ　雇用保険被保険者資格を有する外国人労働者について 氏名、在留資格（資格外活動の許可を受けて就労する者を雇い入れる場合にあっては当該許可の有無、特定技能の在留資格をもって在留する者を雇い入れる場合又は特定技能の在留資格をもって在留する者が離職した場合にあっては法務大臣が当該外国人について指定する特定産業分野（出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第一号に規定する特定産業分野をいう。二のハにおいて同じ。）、特定活動の在留資格をもって在留する者を雇い入れる場合又は特定活動の在留資格をもって在留する者が離職した場合にあっては法務大臣が当該外国人について特に指定する活動を含む。ロにおいて同じ。）、在留期間、生年月日、性別、国籍の属す	と。 一　確認し、届け出るべき事項 イ　雇用保険被保険者資格を有する外国人労働者について 氏名、在留資格（資格外活動の許可を受けて就労する者を雇い入れる場合にあっては当該許可の有無、特定技能の在留資格をもって在留する者を雇い入れる場合又は特定技能の在留資格をもって在留する者が離職した場合にあっては法務大臣が当該外国人について指定する特定産業分野（出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第一号に規定する特定産業分野をいう。二のハにおいて同じ。）、特定活動の在留資格をもって在留する者を雇い入れる場合又は特定活動の在留資格をもって在留する者が離職した場合にあっては法務大臣が当該外国人について特に指定する活動を含む。ロにおいて同じ。）、在留期間、生年月日、性別、国籍の属す

入国管理及び難民認定法第二条第五号ロに規定する地域（以下「国籍・地域」という。）のほか、職種、賃金、住所等の雇用保険被保険者資格取得届又は雇用保険被保険者資格喪失届に記載すべき当該外国人の雇用状況等に関する事項（同法第十九条の三に規定する中長期在留者（以下このイ及びロにおいて「中長期在留者」という。）を雇い入れる場合又は中長期在留者が離職した場合にあっては、これらに加えて、同法第十九条の四第一項第四号の在留カードの番号（ロにおいて「在留カードの番号」という。）） ロ　（略） 二　確認の方法 イ　ロに該当する者以外の外国人労働者について 当該外国人労働者の在留カード（在留カードを所持しない者にあっては、旅券又は在留資格証明書）の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法		る国又は同法第二条第五号ロに規定する地域（以下「国籍・地域」という。）のほか、職種、賃金、住所等の雇用保険被保険者資格取得届又は雇用保険被保険者資格喪失届に記載すべき当該外国人の雇用状況等に関する事項（同法第十九条の三に規定する中長期在留者（以下このイ及びロにおいて「中長期在留者」という。）を雇い入れる場合又は中長期在留者が離職した場合にあっては、これらに加えて、同法第十九条の四第一項第四号の在留カードの番号（ロにおいて「在留カードの番号」という。）） ロ　（略） 二　確認の方法 イ～二　（略）	る国又は同法第二条第五号ロに規定する地域（以下「国籍・地域」という。）のほか、職種、賃金、住所等の雇用保険被保険者資格取得届又は雇用保険被保険者資格喪失届に記載すべき当該外国人の雇用状況等に関する事項（同法第十九条の三に規定する中長期在留者（以下このイ及びロにおいて「中長期在留者」という。）を雇い入れる場合又は中長期在留者が離職した場合にあっては、これらに加えて、同法第十九条の四第一項第五号の在留カードの番号（ロにおいて「在留カードの番号」という。）） ロ　（略） 二　確認の方法 イ　ロからニまでに該当する者以外の外国人労働者について 当該外国人労働者の在留カード（在留カードを所持しない者にあっては、旅券又は在留資格証明書）の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法

ロ　（略） （削る） （削る） 三・四　（略）			ロ　（略） ハ　特定技能の在留資格をもって在留する者について 当該外国人労働者の在留カード及び特定産業分野を記載した指定書の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法 ニ　特定活動の在留資格をもって在留する者について 当該外国人労働者の在留カード（在留カードを所持しない者にあっては、旅券又は在留資格証明書）及び法務大臣が当該外国人について特に指定する活動を記載した指定書の提示を求め、届け出るべき事項を確認する方法 三　届出の方法・期限 イ　（略） ロ　雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者について 雇入れに係る届出、離職に係る届出ともに、雇入れ又は離職した日の属する月の翌月の末日までに、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
		三　届出の方法・期限 イ　（略） ロ　雇用保険被保険者資格を有さない外国人労働者について 雇入れに係る届出、離職に係る届出ともに、雇入れ又は離職した日の属する月の翌月の末日までに、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職	

		業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和四十一年労働省令第二十三号）様式第三号に必要事項を記載の上、届け出ること。 四　（略）	業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和四十一年労働省令第二十三号）様式第三号（以下「様式第三号」という。）に必要事項を記載の上、届け出ること。 四　（略）
第六　（略）	第六　（略）	第六　（略）	第六　（略）
第七　外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置 一　（略） 二　育成就労外国人に関する事項 育成就労の在留資格をもって在留する者については、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、育成就労法、外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律施行規則（令和七年法務省・厚生労働省令第四号）、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に	第七　（略）	第七　（略）	第七　外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置 一　（略） 二　技能実習生に関する事項 技能実習生については、外国人労働者に含まれるものであることから、第四から第六までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針（平成二十九年法務省・厚生労働省告示第一号）に規定する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施策に関する事項等の内容に留意し、技能実習生に対し実効ある技能等の修得が図られるように取り組むこと。

関する基本方針（令和七年三月十一日閣議決定）並びに特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針及び特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（令和八年一月二十三日閣議決定）に規定する内容に留意し、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に取り組むこと。特に育成就労外国人が目標とする技能及び日本語の能力を習得できるよう取り組むこと、送出機関が二国間取決めを結んでいる国又は地域の公的機関から推薦を受けている機関に限られていることなどに留意すること、育成就労外国人が送出機関に支払う費用が不当に高額とならないこと、育成就労外国人に対して転籍制限について説明を行うことなどを徹底すること。 三、四　（略） 第八　（略）	

職業安定分科会（第224 回）	参考資料４
令和８年５月15日	

当面の外国人雇用対策について

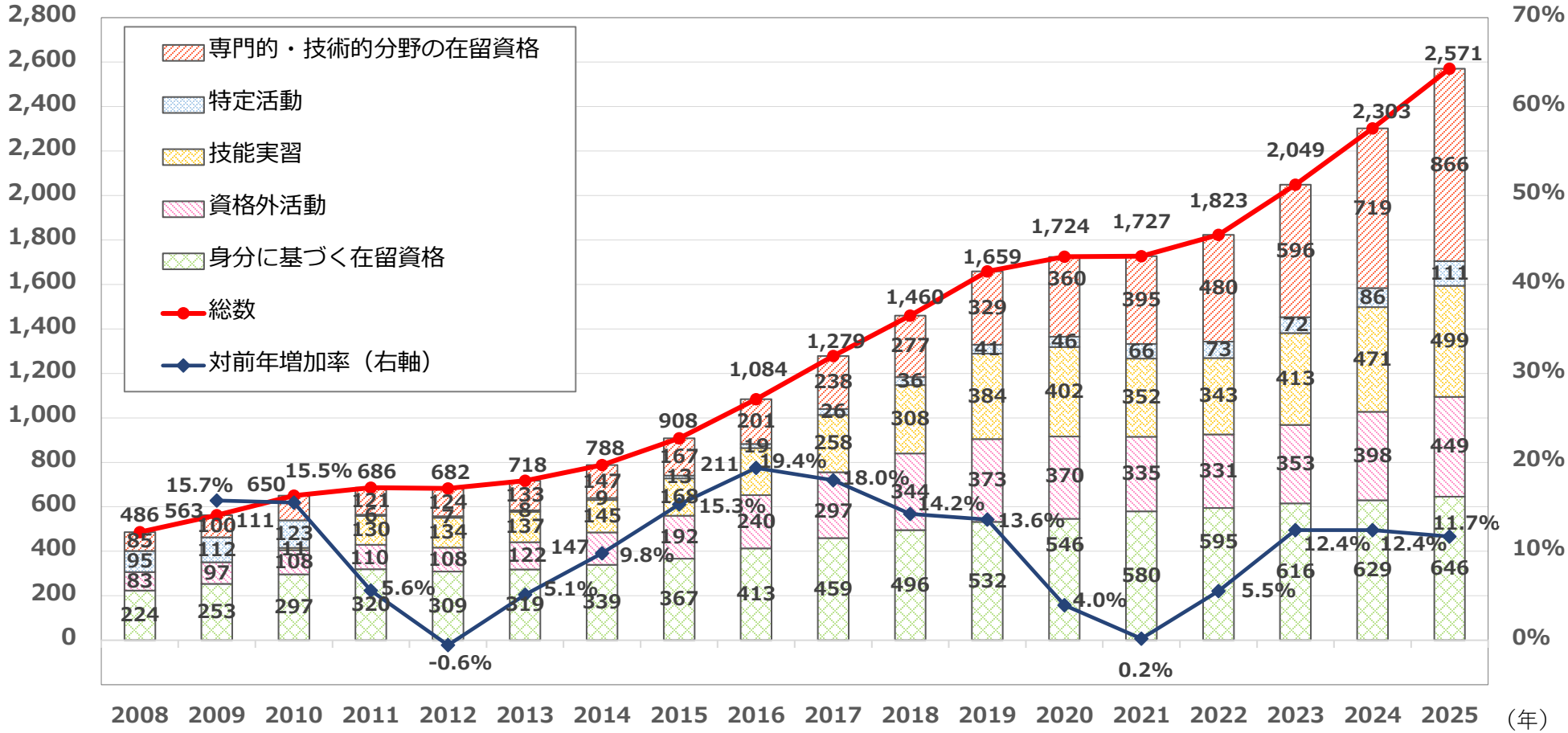
１　外国人雇用の現状

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**となり、前年の12.4%から0.7ポイント減少。

○　在留資格別に増加率の大きい順でみると、「特定活動」（前年比 29.6%、25,388人増）、「専門的・技術的分野の在留資格」（同 20.4%、146,776人増）、「資格外活動」（同12.8%、51,157人増）となっている。

（単位：千人）



出典：　厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（各年10月末時点）」

日本で就労する外国人のカテゴリー（総数257.1万人の内訳）

出入国管理及び難民認定法上、以下の形態で就労が可能。

① 就労目的で在留が認められる者　約86.6万人

（いわゆる**「専門的・技術的分野の在留資格」**）

・ 一部の在留資格については、上陸許可の基準を「我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情」を勘案して定めることとされている。

② 特定活動　約11.1万人

（経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキング・ホリデー等が含まれる）

・ 「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。

③ 技能実習　約49.9万人

・ 技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。

・ 平成22年７月１日施行の改正入管法により、技能実習生は入国１年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることとなった。

④ 資格外活動（留学生のアルバイト等）　約44.9万人

・ 本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内(１週28時間以内等)で、相当と認められる場合に、報酬を受ける活動が許可。

⑤ 身分に基づき在留する者　約64.6万人

（「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」(主に日系人)が含まれる）

・ これらの在留資格は、在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。

「専門的・技術的分野」に該当する主な在留資格

在留資格	具体例
教 授	大学教授等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者・管理者
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医 療	医師、歯科医師、看護師
研 究	政府関係機関や私企業等の研究者
教 育	中学校・高等学校等の語学教師等
技 術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者
介 護	介護福祉士
技 能	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等
特定技能	特定産業分野（注）の各業務従事者

（注） 介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業

※ 外国人雇用状況の届出状況（令和７年10月末時点）による。外国人雇用状況届出制度は、事業主が外国人の雇入れ・離職の際に、氏名、在留資格、在留期間等を確認した上でハローワークへ届出を行うことを義務づける制度（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第28条）。なお、特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者は対象外である。

在留資格一覧表

就労が認められる在留資格（活動制限あり）

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者等
教育	高等学校、中学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
特定技能	特定産業分野（注１）の各業務従事者
技能実習	技能実習生

（注１）介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、林業、木材産業（令和６年３月２９日閣議決定）

身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）

在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系３世、外国人配偶者の連れ子等

就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等

就労が認められない在留資格（注２）

在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

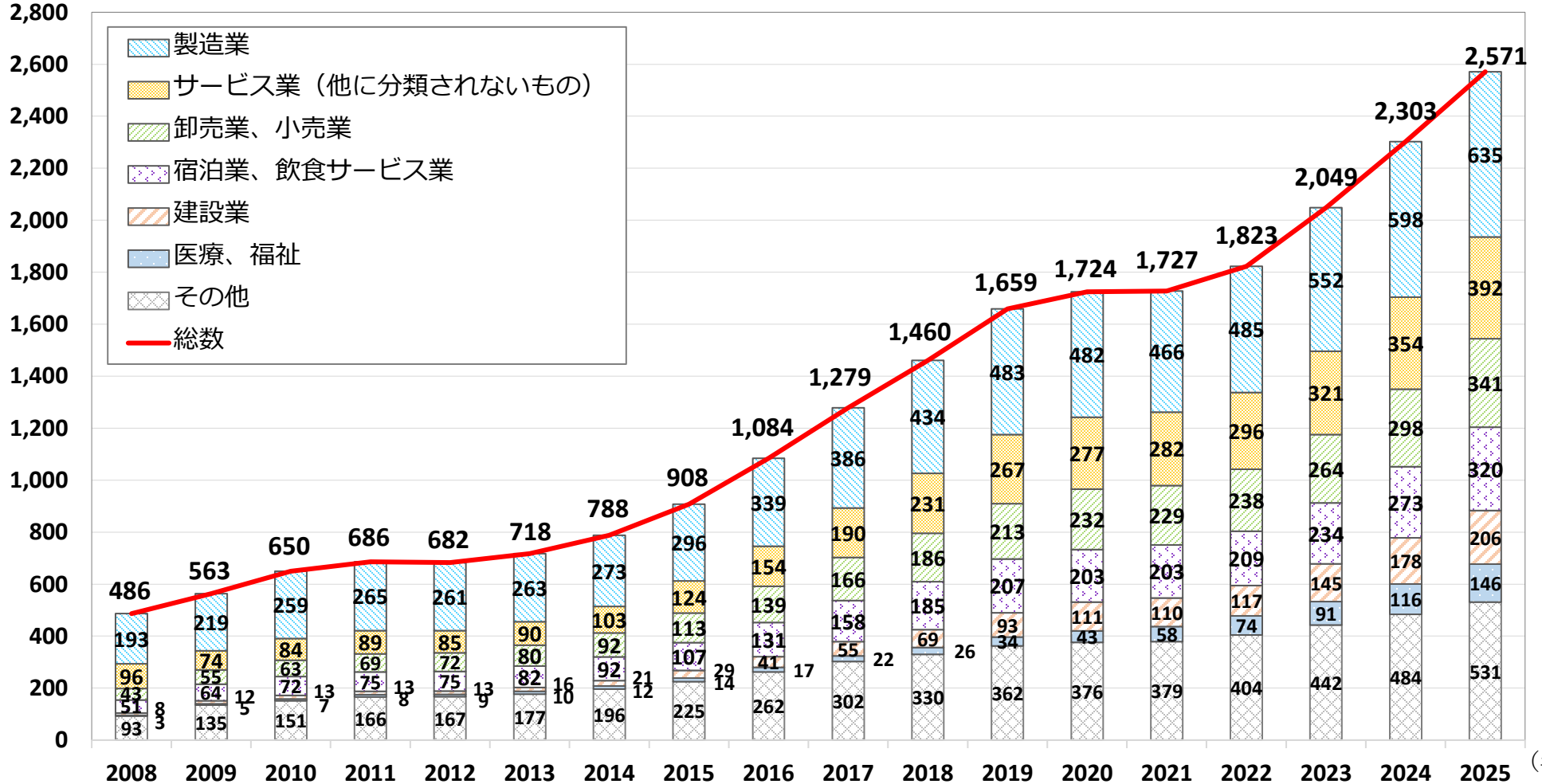
（注２）資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。

1143

産業別にみた外国人労働者数の推移

○　産業別に増加率の大きい順でみると、「医療、福祉」（前年比 25.6%、29,755人増）、「宿泊業、飲食サービス業」　（同 17.1%、46,666人増）、「建設業」（同 16.1%、28,566人増）、「卸売業、小売業」（同14.2%、42,339人増）となっている。

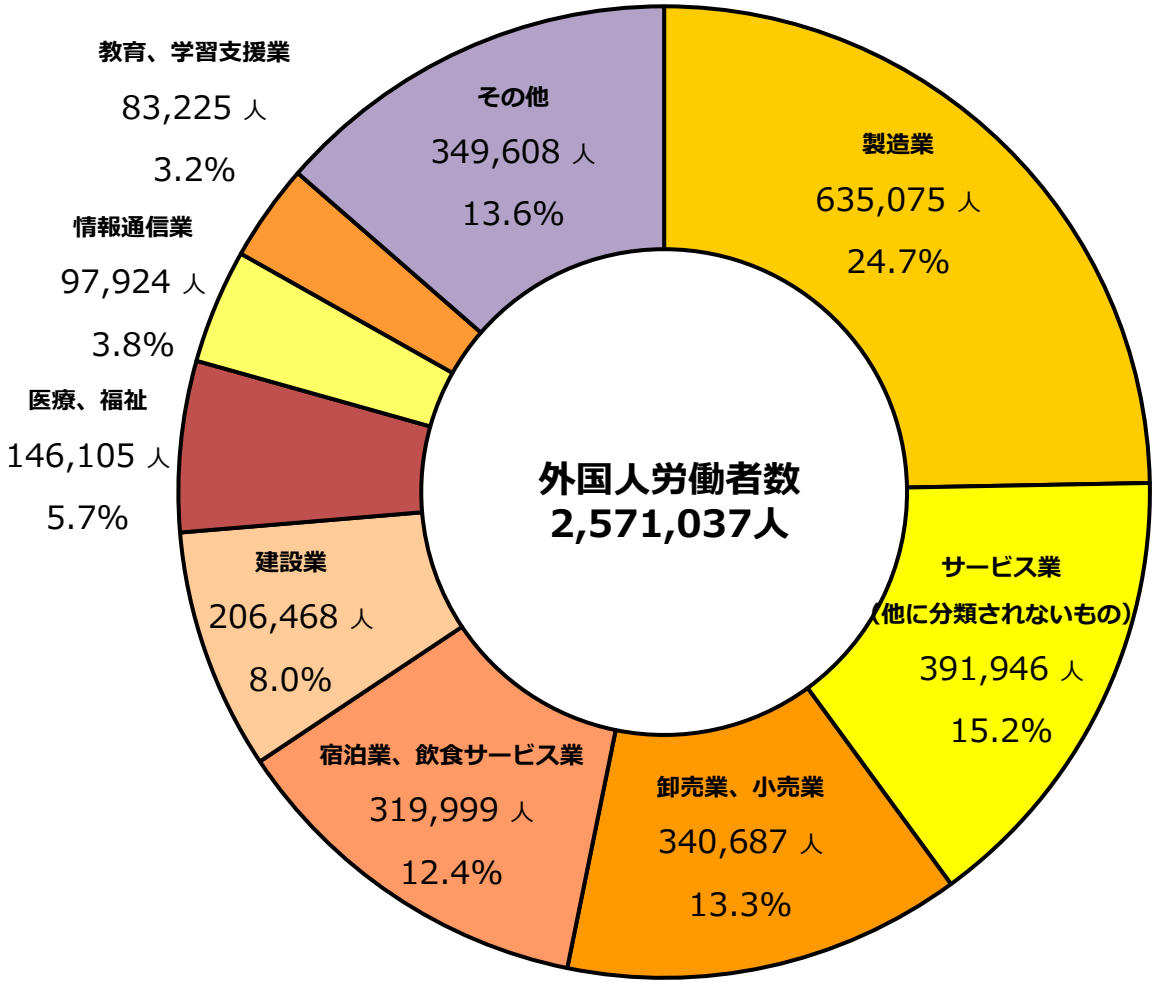
（単位：千人）



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（各年10月末時点）

産業別外国人労働者数

○　産業別にみると、**「製造業」が635,075人で最も多く、外国人労働者全体の24.7%**を占める。
　次いで「サービス業（他に分類されないもの）」が391,946人（同15.2%）、「卸売業、小売業」が340,687人（同13.3%）、「宿泊業、飲食サービス業」が319,999人（同12.4%）となっている。



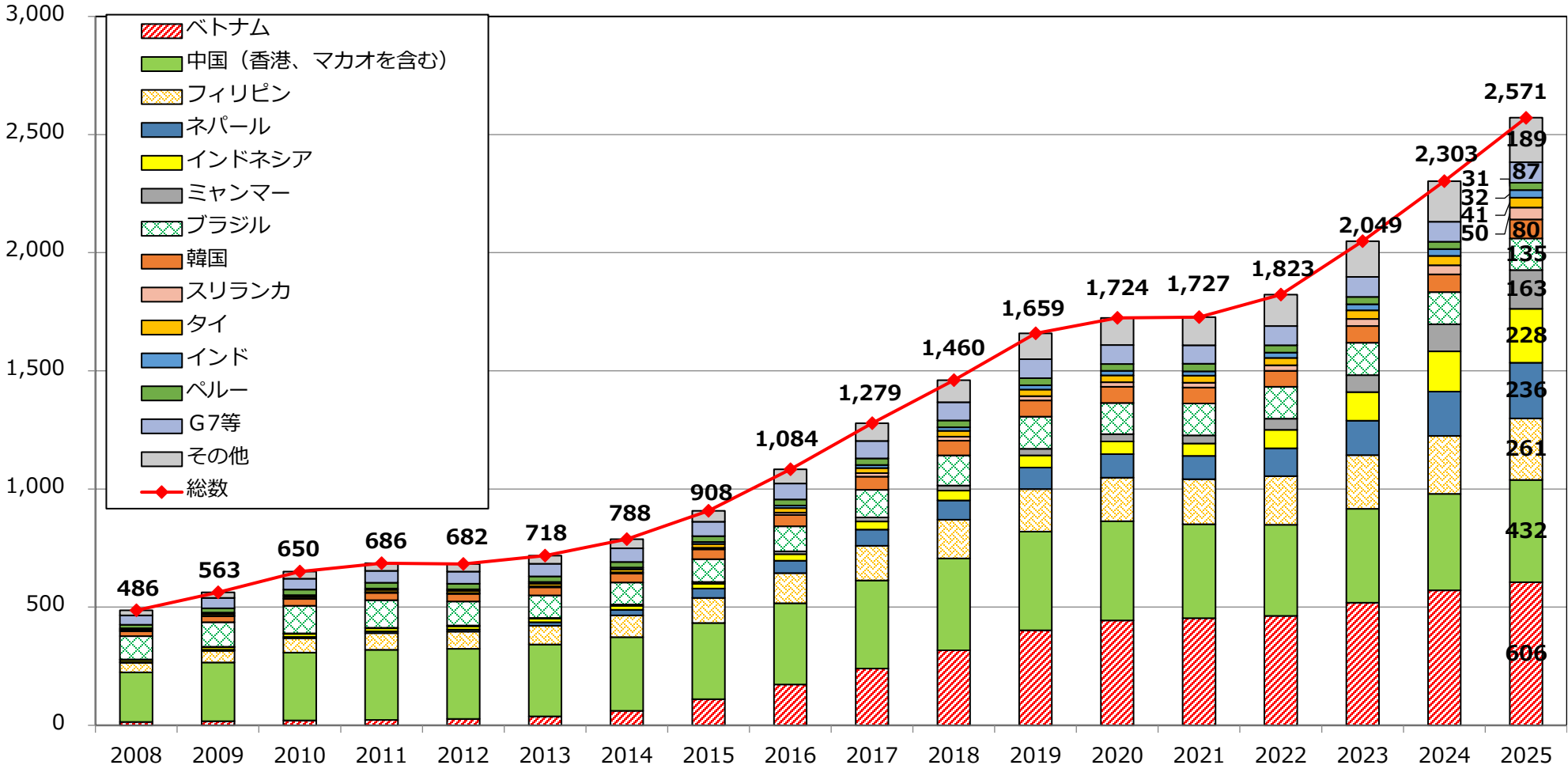
1145

出典：　厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（令和７年10月末現在）」

国籍別にみた外国人労働者数の推移

○　国籍別に増加率の大きい順でみると、「ミャンマー」（前年比42.5%、48,693人増）、「インドネシア」（同 34.6%、58,579人増）、「スリランカ」（同28.9%、11,291人増）となっている。
○　割合では、**「ベトナム」が605,906人で最も多く、外国人労働者全体の23.6%**を占める。次いで、「中国」が431,949人（同 16.8%）、「フィリピン」が260,869人（同 10.1%）となっている。

（単位：千人）



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（各年10月末時点）

日本で就労する外国人労働者（在留資格別・国籍別）

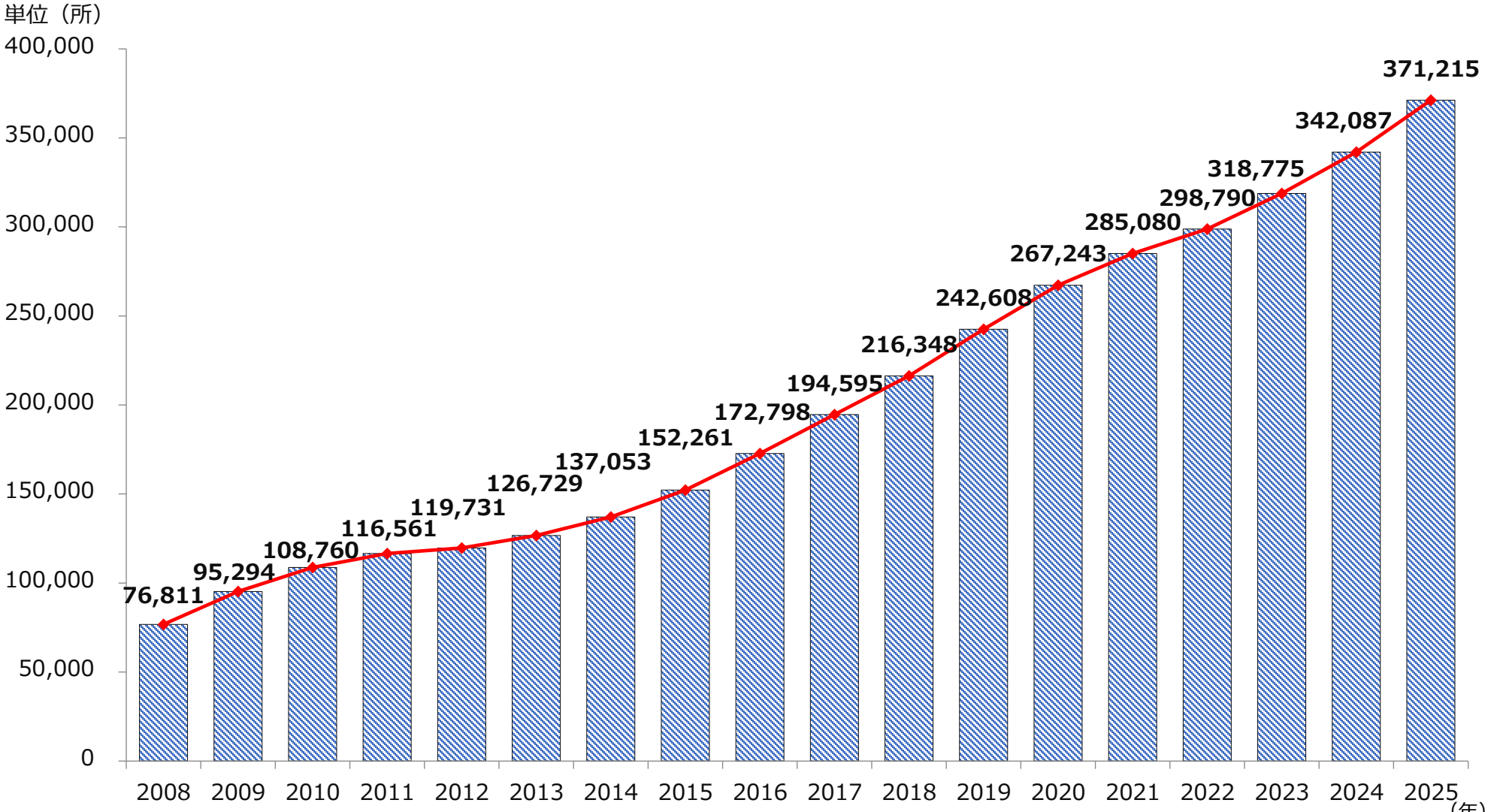
○　国籍別・在留資格別にみると、ベトナムは「専門的・技術的分野の在留資格」が229,983人（38.0%）、「技能実習」が218,600人（36.1%）。
○　そのほか、ネパールは「資格外活動」が157,546人（66.8%）、インドネシアは「技能実習」が119,980人（52.6% ）、フィリピンやブラジル、ペルーは「身分に基づく在留資格」が多い。

在留資格	総数	①専門的・技術的分野の在留資格	②特定活動	③技能実習	④資格外活動	⑤身分に基づく在留資格
全国籍計	**2,571,037**	**865,588**	**111,074**	**499,394**	**449,324**	**645,590**
ベトナム	605,906	229,983	31,080	218,600	102,475	23,768
中国（香港、マカオを含む）	431,949	185,337	5,768	30,521	63,944	146,378
フィリピン	260,869	46,262	6,414	47,019	3,751	157,421
ネパール	235,874	62,625	3,843	4,414	157,546	7,445
インドネシア	228,118	83,053	10,677	119,980	6,646	7,762
ミャンマー	163,311	55,093	31,882	36,986	34,809	4,540
ブラジル	134,645	1,247	214	46	578	132,560
韓国	80,193	35,524	3,738	16	6,893	34,021
スリランカ	50,427	17,072	2,843	2,855	24,095	3,562
タイ	41,468	11,141	1,034	13,663	1,772	13,858
インド	31,636	22,067	1,288	1,326	3,322	3,633
ペルー	31,448	243	69	85	110	30,941
G７等	86,520	48,612	1,637	24	3,408	32,784
その他	188,673	67,329	10,587	23,859	39,975	46,917

出典：　厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（令和７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**となり、前年の7.3%から1.2ポイント上昇。



出典：　厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（各年10月末時点）」

外国人労働者を雇用する理由（事業所調査）

○　外国人労働者を雇用する理由（複数回答）をみると、「労働力不足の解消・緩和のため」が最も多く69.0%（令和５年　64.8%）となっており、次いで「日本人と同等またはそれ以上の活躍を期待して」が54.7%（同56.8%）、「事業所の国際化、多様性の向上を図るため」が15.8%（同　18.5%）、「日本人にはない知識、技能の活用を期待して」が13.2%（同　16.5%）となっている。

産業	外国人労働者を雇用する理由															
	労働力不足の解消・緩和のため	日本人と同等またはそれ以上の活躍を期待して	事業所の国際化、多様性の向上を図るため	技術力の向上・確保、新製品の開発のため	日本人にはない知識、技術の活用を期待して	事業所の他の外国人労働者の支援・管理能力向上を期待して	外国人向けの商品・サービスの展開を図るため	海外現地法人、海外取引先との関係構築や海外の人材育成のため	海外販路の新規開拓等による海外取引の拡大を図るため	労務コストの効率化を図るため	職業紹介事業者に勧められたから	従業員や知人に紹介されたから	その他	わからない	特にない	不明・無回答
事業所計	69.0	54.7	15.8	8.2	13.2	4.8	6.4	5.9	4.2	4.7	5.4	11.3	3.9	0.4	4.9	0.2
農業，林業	96.1	47.2	5.8	1.5	7.3	4.9	1.0	1.0	0.0	6.4	5.0	9.1	1.9	0.0	0.0	0.0
漁業	87.1	50.0	11.6	7.4	4.8	5.2	0.0	1.2	1.3	8.1	2.6	3.5	1.3	0.0	1.3	1.3
鉱業，採石業，砂利採取業	84.5	54.6	10.1	26.1	16.1	8.9	0.0	8.9	3.0	6.6	3.6	15.6	9.6	0.0	5.9	0.0
建設業	86.1	60.1	11.1	7.7	3.2	3.6	0.0	0.7	0.0	8.3	5.7	7.7	2.1	0.0	2.6	0.0
製造業	78.9	53.0	9.7	8.2	3.7	5.6	2.5	6.3	2.6	6.4	9.4	9.9	3.1	0.1	5.3	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	34.3	54.9	31.2	20.7	20.0	2.4	0.0	3.8	0.0	0.0	2.3	5.1	2.3	2.4	14.7	0.0
情報通信業	45.1	72.6	30.9	37.7	24.1	5.2	12.9	13.3	11.1	3.7	5.6	12.3	1.8	2.7	7.2	0.0
運輸業，郵便業	59.6	58.6	19.6	1.8	11.5	4.8	7.2	10.2	4.4	1.1	5.0	18.5	5.0	1.4	5.5	0.1
卸売業，小売業	63.4	47.2	18.2	8.9	18.4	4.7	6.2	12.7	11.0	3.8	2.3	12.1	2.5	0.3	6.1	0.0
金融業，保険業	25.3	64.0	20.2	7.9	15.6	1.0	13.9	11.4	6.7	0.0	1.9	6.2	8.2	0.9	11.3	0.0
不動産業，物品賃貸業	51.7	56.1	25.5	5.9	18.7	10.0	24.9	12.9	9.3	0.3	1.8	12.1	2.2	0.1	4.8	0.0
学術研究，専門・技術サービス業	37.1	62.7	31.1	16.5	25.4	2.2	12.1	10.9	7.8	0.0	2.4	10.1	2.4	0.4	8.4	0.0
宿泊業，飲食サービス業	70.9	59.4	22.9	2.1	17.4	4.8	20.2	6.7	5.7	2.5	5.2	13.2	2.1	0.0	2.9	0.0
生活関連サービス業，娯楽業	50.7	51.5	21.1	6.2	19.1	3.9	14.0	4.8	4.6	0.4	3.0	9.7	8.1	1.0	10.5	0.0
教育，学習支援業	8.0	30.8	32.2	6.4	60.3	2.3	7.8	2.3	3.0	0.0	0.5	1.5	26.5	0.8	3.2	0.0
医療，福祉	74.2	53.7	10.2	1.5	15.2	2.7	2.7	0.5	0.7	4.6	5.3	8.3	6.9	0.3	4.1	0.0
複合サービス事業	34.2	45.0	8.1	9.0	35.9	14.2	23.3	4.2	3.7	1.1	1.3	5.5	13.1	0.2	7.6	0.2
サービス業（他に分類されないもの）	63.7	53.2	17.7	6.2	18.6	7.6	12.6	2.6	3.8	3.8	4.0	23.3	3.3	0.9	5.2	1.2

出典：厚生労働省「令和６年外国人雇用実態調査」

外国人労働者の雇用に関する課題（事業所調査）

○　外国人労働者の雇用に関する課題（複数回答）をみると、「日本語能力等のためにコミュニケーションが取りにくい」が最も多く43.9%（令和５年　44.8%）となっており、次いで「在留資格申請等の事務負担が面倒・煩雑」が24.7%（同　25.4%）、「在留資格によっては在留期間の上限がある」が21.5%（同　22.2%）、「文化、価値観、生活習慣等の違いによるトラブルがある」が20.9%（同　19.6%）となっている。

産業	外国人労働者の雇用に関する課題																	
	ニーズにある人材からの応募がない	外国人労働者を採用するための情報やネットワークが限られている	日本語能力等のためにコミュニケーションが取りにくい	文化、価値観、生活習慣等の違いによるトラブルがある	期待したほどの能力を発揮できない	受け入れた職場での負担が大きい	採用や人事管理のノウハウがない	離職・転職が懸念される、定着しない	生活環境の整備にコストがかかる	採用・定着にコストがかかる	在留資格申請等の事務負担が面倒・煩雑	入国審査、在留資格制度が分かりづらい	在留資格によっては在留期間の上限がある	在留資格によっては任せられる業務が限定される	その他	わからない	特にない	不明・無回答
事業所計	14.8	11.6	43.9	20.9	7.1	14.1	6.0	14.6	19.9	15.6	24.7	12.7	21.5	16.0	1.8	2.1	17.4	0.4
農業，林業	7.8	5.5	40.0	22.7	7.4	17.0	0.5	18.2	46.4	20.6	27.9	8.3	24.3	11.8	2.9	1.0	12.5	1.0
漁業	4.8	18.9	40.0	13.0	12.1	10.3	3.9	16.7	23.3	15.5	27.5	11.6	29.1	21.6	3.9	1.3	11.2	3.9
鉱業，採石業，砂利採取業	6.6	25.6	23.3	10.7	5.9	15.6	3.6	13.1	13.1	20.2	25.0	19.0	23.2	26.2	0.0	3.0	29.7	0.0
建設業	9.7	7.9	45.3	17.2	7.2	20.6	6.3	14.5	35.9	24.2	33.2	18.2	37.9	24.6	1.6	1.5	12.7	0.0
製造業	12.7	14.1	57.8	22.6	6.3	12.5	6.7	15.6	26.7	19.5	24.6	11.3	24.5	15.8	1.4	1.5	13.3	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	11.8	10.6	47.3	24.9	6.6	4.2	7.2	6.1	12.5	3.2	19.4	9.6	8.8	12.4	0.0	0.0	25.7	0.0
情報通信業	22.4	15.4	38.7	22.3	7.7	9.8	6.6	16.4	7.0	8.9	26.1	9.8	10.5	7.8	2.6	4.8	24.5	0.0
運輸業，郵便業	17.3	11.1	40.0	22.8	10.6	9.7	6.4	13.9	10.1	6.4	18.0	9.7	10.6	14.6	3.2	2.9	18.5	0.1
卸売業，小売業	15.6	7.0	34.8	20.7	8.1	10.4	7.5	13.0	11.9	11.8	20.4	8.4	14.5	8.7	1.8	1.5	23.9	0.1
金融業，保険業	11.2	12.4	14.1	15.7	0.6	4.3	4.6	17.0	3.3	3.9	17.0	13.0	14.7	12.0	1.3	4.4	39.8	0.0
不動産業，物品賃貸業	11.3	18.2	31.9	14.8	7.3	9.3	9.5	7.7	21.2	3.5	25.9	10.2	8.3	10.3	3.9	3.8	20.9	1.3
学術研究，専門・技術サービス業	15.5	11.0	37.0	17.8	4.7	11.2	2.5	6.9	3.2	5.3	14.8	7.4	4.8	7.2	2.2	1.7	30.5	0.0
宿泊業，飲食サービス業	20.2	16.3	36.3	25.8	5.6	17.1	5.5	17.3	7.5	11.7	34.1	25.2	23.3	29.5	0.0	2.2	14.9	0.0
生活関連サービス業，娯楽業	18.2	8.1	30.2	16.8	7.2	7.5	2.1	9.1	5.2	4.7	18.0	9.5	21.7	15.7	1.7	3.5	23.3	1.5
教育，学習支援業	9.3	15.3	20.1	11.7	3.5	6.0	2.3	5.7	3.7	6.2	16.5	9.2	7.5	5.8	1.7	5.2	39.3	0.8
医療，福祉	16.5	10.8	45.3	18.7	8.4	22.5	7.0	19.2	24.7	22.8	24.9	12.9	20.6	12.1	1.2	2.3	10.8	0.4
複合サービス事業	16.0	16.9	27.5	16.0	3.6	10.5	2.2	13.5	13.7	5.7	9.8	7.2	8.9	9.7	1.6	1.7	37.4	0.3
サービス業（他に分類されないもの）	20.9	14.7	44.4	27.3	7.6	11.4	4.5	14.5	7.5	8.4	19.4	13.3	17.6	20.8	3.5	2.8	17.5	1.2

出典：厚生労働省「令和６年外国人雇用実態調査」

外国人労働者の日本語能力（会話）（労働者調査）

○　外国人労働者の日本語能力（会話）をみると、「日常的なことなら短い会話に参加できる」が24.6%（令和５年25.3%）と最も多く、次いで、「幅広い話題について自由に会話できる」が17.6%（同　16.4%）、「身近な話題についての会話はできる」が13.9%（同　12.6%）となっており、「日本語で会話はほとんどできない」は1.8%（同　2.7%）となっている。

在留資格	日本語能力（会話）								
	母語が日本語または母語と同等レベル	幅広い話題について自由に会話できる	会話の場面に応じた言葉を使うことができる	長い会話に参加できる	身近な話題についての会話はできる	日常的なことなら短い会話に参加できる	基本的な挨拶の会話はできる	日本語で会話はほとんどできない	不明
外国人常用労働者計	7.0	17.6	13.0	8.9	13.9	24.6	12.8	1.8	0.4
専門的・技術的分野	3.4	18.5	16.9	7.4	16.7	23.6	12.0	1.3	0.3
うち技術・人文知識・国際業務	5.3	31.6	19.8	8.1	13.4	14.9	6.4	0.3	0.2
うち特定技能	0.8	5.4	14.6	7.5	22.0	32.2	16.0	1.2	0.1
うち高度専門職	11.2	41.6	21.0	7.7	5.8	6.7	2.1	4.0	0.0
技能実習	1.2	2.1	6.4	5.9	13.7	46.6	22.1	2.1	0.0
留学	4.1	12.6	14.6	12.6	10.9	33.8	10.0	1.3	0.0
身分に基づくもの	17.3	28.0	10.5	11.8	11.6	11.8	6.7	2.0	0.2
うち永住者	20.5	29.2	10.6	12.5	10.6	11.3	4.2	0.9	0.2
うち定住者	15.3	14.1	7.1	12.9	11.4	14.9	19.2	5.0	0.2
その他	3.3	10.7	13.3	10.5	9.9	28.3	18.8	3.2	1.9

出典：厚生労働省「令和６年外国人雇用実態調査」

外国人労働者の日本語能力（読解）（労働者調査）

○　外国人労働者の日本語能力（読解）をみると、「JLPT日本語能力試験N3レベル」が20.8％（令和５年20.6％）と最も多く、次いで「JLPT日本語能力試験N4レベル」が20.2％（同17.4％）、「JLPT日本語能力試験N5レベル」が16.9％（同　18.2％）となっており、「日本語はほとんどわからない」は6.4％（同　7.8％）となっている。

在留資格	日本語能力（読解）							
	母語が日本語または母語と同等レベル	JLPT日本語能力試験N1レベル	JLPT日本語能力試験N2レベル	JLPT日本語能力試験N3レベル	JLPT日本語能力試験N4レベル	JLPT日本語能力試験N5レベル	日本語はほとんどわからない	不明
外国人常用労働者計	6.7	12.4	15.8	20.8	20.2	16.9	6.4	0.9
専門的・技術的分野	3.2	13.8	20.1	24.1	23.0	11.8	3.6	0.4
うち技術・人文知識・国際業務	5.2	27.8	30.6	18.6	8.7	6.7	1.9	0.5
うち特定技能	0.3	0.7	10.2	31.1	38.4	16.0	3.0	0.4
うち高度専門職	19.5	51.2	11.1	7.1	2.8	3.4	4.8	0.0
技能実習	1.2	0.3	3.9	14.4	37.2	35.1	7.6	0.3
留学	2.6	18.1	31.7	29.7	12.0	3.9	1.4	0.6
身分に基づくもの	16.4	19.4	15.3	19.5	8.7	9.5	9.9	1.3
うち永住者	20.8	23.7	11.8	20.8	6.9	9.3	6.3	0.4
うち定住者	10.6	7.8	11.9	11.5	16.7	12.5	27.7	1.3
その他	4.1	4.7	13.9	18.6	16.7	32.4	7.5	2.2

出典：厚生労働省「令和６年外国人雇用実態調査」

（参考）日本語能力試験　認定の目安

N1：幅広い場面で使われている日本語を理解することができる。
N2：日常的な場面で使われている日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われているに日本語をある程度理解することができる。
N3：日常的な場面で使われている日本語をある程度理解することができる。
N4：基本的な日本語を理解することができる。
N5：基本的な日本語をある程度理解することができる。

入職前居住地が日本以外であった外国人労働者の入職経路（労働者調査）

○　入職前居住地が日本以外であった外国人労働者の入職経路をみると、「出身国・地域の紹介会社・個人」が44.7%（令和５年　51.5%）と最も多く、次いで「出身国・地域の語学学校」が16.5%（同　9.9%）、「日本国内の紹介会社・個人」が12.9%（同　13.5%）となっている。

在留資格	合計　紹介会社等利用有無											
	あり		紹介会社等を利用した								なし	不明
			出身国・地域の紹介会社・個人	出身国・地域の語学学校	出身国・地域の学校（語学学校除く）	出身国・地域のその他の機関	日本国内の紹介会社・個人	日本国内のその他の機関	その他	不明		
計	100.0	85.0 (100.0)	(44.7)	(16.5)	(1.9)	(9.5)	(12.9)	(2.0)	(10.7)	(1.8)	14.7	0.3
専門的・技術的分野	100.0	82.9 (100.0)	(50.5)	(12.0)	(2.7)	(8.1)	(15.5)	(2.1)	(7.6)	(1.5)	16.6	0.6
うち技術・人文知識・国際業務	100.0	78.9 (100.0)	(42.0)	(2.1)	(4.0)	(7.9)	(28.1)	(3.3)	(11.6)	(1.0)	21.1	0.0
うち特定技能	100.0	88.0 (100.0)	(58.2)	(17.3)	(0.9)	(8.0)	(9.3)	(1.5)	(3.8)	(1.1)	11.0	1.0
うち高度専門職	100.0	45.9 (100.0)	(29.2)	(1.4)	(10.8)	(8.4)	(31.8)	(0.9)	(17.5)	(0.0)	54.1	0.0
技能実習	100.0	91.9 (100.0)	(48.4)	(22.0)	(1.4)	(16.2)	(5.5)	(1.3)	(3.7)	(1.4)	7.9	0.2
留学	100.0	70.6 (100.0)	(21.1)	(4.7)	(0.9)	(0.0)	(24.2)	(2.9)	(40.9)	(5.4)	29.4	0.0
身分に基づくもの	100.0	76.4 (100.0)	(25.7)	(2.0)	(0.5)	(1.3)	(26.2)	(2.1)	(41.2)	(0.9)	23.6	0.0
うち永住者	100.0	74.8 (100.0)	(21.9)	(1.2)	(0.3)	(2.0)	(24.2)	(1.1)	(48.5)	(0.8)	25.2	0.0
うち定住者	100.0	90.0 (100.0)	(52.1)	(0.4)	(0.0)	(0.0)	(27.0)	(0.2)	(20.4)	(0.0)	10.0	0.0
その他	100.0	86.4 (100.0)	(31.0)	(31.8)	(1.6)	(4.1)	(10.9)	(3.5)	(12.9)	(4.2)	13.6	0.0

出典：厚生労働省「令和６年外国人雇用実態調査」

入職前居住地が日本であった外国人労働者の入職経路（労働者調査）

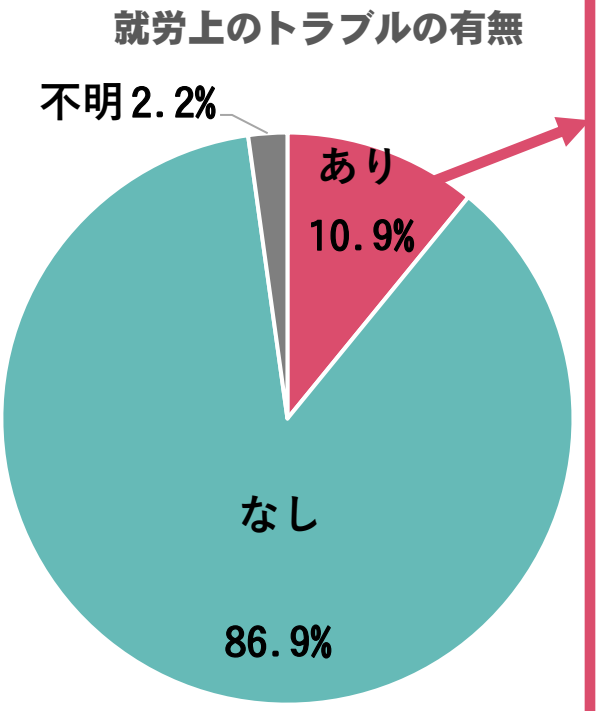
○　入職前居住地が日本であった外国人労働者の入職経路をみると、「知人、友人」が35.2%（令和５年　43.0%）と最も多く、次いで「求人広告（求人情報誌、インターネット）」が19.7%（同　19.3%）、「日本国内の民間紹介会社」が10.8%（同　9.9%）となっている。

産業	合計	ハローワーク	ハローワークインターネットサービス	日本国内の民間紹介会社	日本国内の学校の就職支援窓口（キャリアセンター）	前に働いていた会社	知人、友人	求人広告（求人情報誌、インターネット）	出身国・地域の紹介会社・個人	出身国・地域のその他の機関	その他	不明
計	100.0	4.6	2.9	10.8	4.8	4.8	35.2	19.7	2.3	1.4	10.4	3.1
農業，林業	100.0	1.1	1.1	16.2	1.3	5.9	30.0	14.7	17.3	0.0	2.3	10.1
漁業	100.0	0.0	0.0	23.5	0.0	8.4	29.1	0.0	0.0	6.0	12.2	20.6
鉱業，採石業，砂利採取業	100.0	0.0	0.0	10.8	0.0	35.0	5.9	0.0	7.6	40.8	0.0	0.0
建設業	100.0	7.1	2.6	21.4	2.5	4.3	31.2	8.8	1.3	8.6	10.3	1.9
製造業	100.0	9.7	1.7	12.7	4.1	3.2	40.1	11.6	3.0	2.5	8.7	2.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	0.6	0.0	26.4	4.0	1.1	25.9	16.2	2.4	0.0	12.8	10.5
情報通信業	100.0	1.0	3.4	21.2	7.3	2.5	24.2	29.4	0.8	0.0	8.5	1.8
運輸業，郵便業	100.0	3.1	2.3	7.8	3.4	1.9	43.2	20.5	1.9	0.5	12.9	2.5
卸売業，小売業	100.0	2.7	7.4	7.2	7.4	1.9	33.2	21.8	1.1	1.4	13.7	2.3
金融業，保険業	100.0	2.8	3.3	9.3	2.8	0.9	32.5	32.0	3.6	0.8	8.1	4.0
不動産業，物品賃貸業	100.0	1.6	2.0	15.8	2.2	0.9	42.8	25.9	3.1	0.6	2.4	2.7
学術研究，専門・技術サービス業	100.0	2.9	1.4	18.9	6.8	3.1	23.6	28.6	0.1	0.4	12.3	2.1
宿泊業，飲食サービス業	100.0	3.8	1.1	20.8	7.0	9.7	29.0	15.5	5.7	0.6	5.3	1.4
生活関連サービス業，娯楽業	100.0	4.4	1.2	6.5	3.2	2.5	53.3	17.4	2.4	1.1	3.6	4.3
教育，学習支援業	100.0	0.3	0.9	0.9	2.9	2.9	39.0	31.1	0.1	0.1	16.6	5.2
医療，福祉	100.0	7.7	1.7	14.1	9.7	0.5	28.9	16.3	5.8	0.7	10.1	4.7
複合サービス事業	100.0	5.7	2.3	2.3	12.8	1.3	48.1	18.3	3.0	0.3	4.2	1.6
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	2.1	3.1	3.5	2.9	9.0	35.7	25.4	1.2	0.2	12.3	4.5

出典：厚生労働省「令和６年外国人雇用実態調査」

就労上のトラブルの状況（労働者調査）

○　今の会社の仕事をする上でのトラブルや困ったことの有無をみると、「あり」が10.9%（令和５年　14.4%）、「なし」が86.9%（同　82.5%）となっている。
○　また、トラブルや困ったこと（複数回答）としては、「紹介会社（送出し機関を含む）の費用が高かった」が18.6%（令和５年　19.6%）と最も多く、次いで「トラブルや困ったことをどこに相談すればよいかわからなかった」が14.9%（同　16.0%）、「事前の説明以上に高い日本語能力を求められた」が8.8%（同　13.6%）となっている。

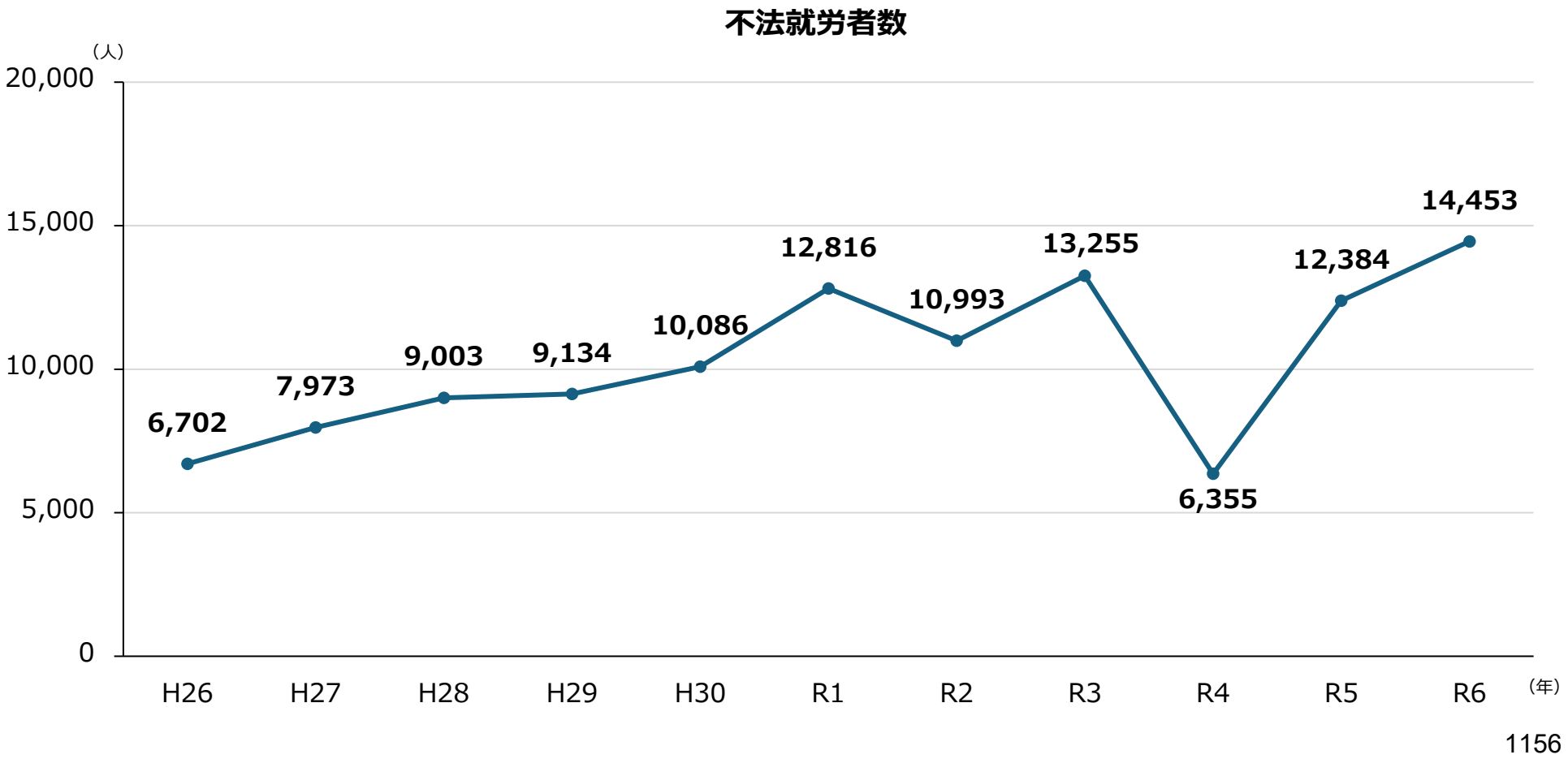


在留資格	トラブルの内容（複数回答）											
	会社に入るために必要な費用の説明がなかった	紹介会社（送出し機関含む）の費用が高かった	事前の説明以上に会社に入るための費用がかかった	事前に仕事内容について説明がなかった	事前に賃金について説明がなかった	事前に労働時間やその他の就業条件について説明がなかった	事前に説明された内容と実際の仕事内容が違った	事前に説明された条件と実際の就業条件が違った	事前の説明以上に高い日本語能力を求められた	事前の説明以上に会社に入るまでに時間がかかった	トラブルや困ったことをどこに相談すればよいかわからなかった	その他
外国人常用労働者計	2.6	18.6	4.9	4.7	4.8	8.0	7.8	6.7	8.8	7.0	14.9	39.7
専門的・技術的分野	1.7	20.2	5.3	3.8	4.8	11.3	7.7	7.7	8.1	6.3	14.8	32.7
うち技術・人文知識・国際業	1.6	9.1	3.8	3.9	3.0	4.3	10.1	10.6	10.3	8.8	22.3	39.2
うち特定技能	2.0	45.9	9.8	3.9	5.6	4.1	5.0	5.5	3.5	4.3	5.1	26.0
うち高度専門職	0.0	0.1	0.0	7.3	2.9	8.8	9.4	10.0	45.2	5.8	22.7	24.0
技能実習	2.2	39.9	7.1	5.9	2.3	4.2	3.6	3.4	7.3	13.1	9.3	29.1
留学	0.0	0.0	5.0	1.3	5.7	1.3	3.3	0.0	4.5	0.0	3.1	79.9
身分に基づくもの	1.8	2.9	1.1	3.6	6.7	4.4	10.6	7.4	8.7	4.3	21.7	59.4
うち永住者	2.1	0.2	0.0	1.7	4.5	4.1	9.4	2.9	4.6	3.0	17.1	66.1
うち定住者	1.6	6.4	11.4	17.8	14.5	3.7	15.3	28.6	35.3	18.4	58.7	41.8
その他	10.9	13.9	9.5	11.0	4.1	10.2	10.2	7.3	17.0	6.5	9.5	35.0

出典：厚生労働省「令和６年外国人雇用実態調査」

不法就労者数

○　令和６年において、退去強制手続等が執られた入管法違反者のうち、オーバーステイや、在留資格で認められた範囲を超えて働く等の不法就労を行った外国人の数は、平成26年に比べ２倍以上に増加。

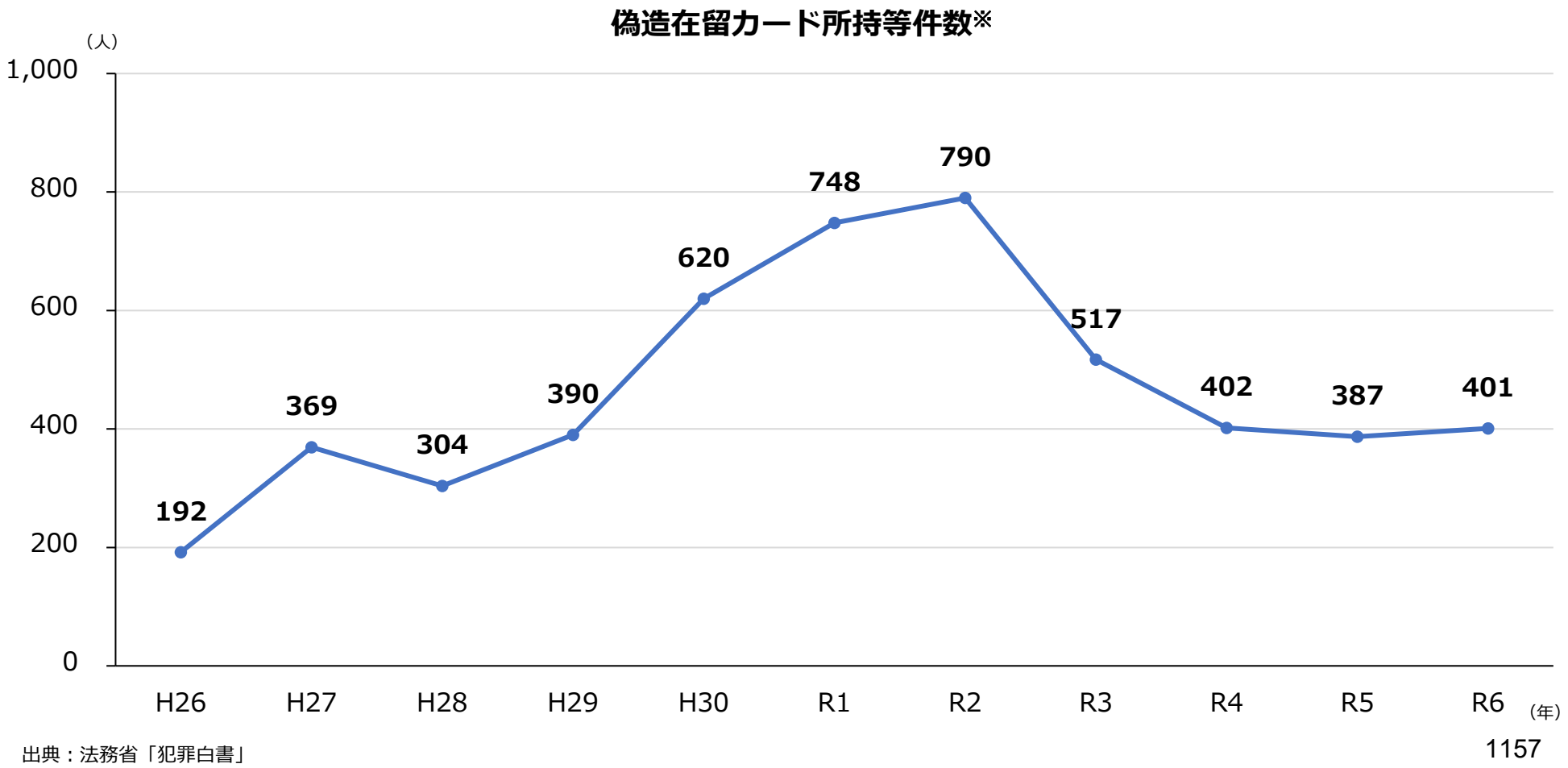


1156

出典：入管白書「出入国在留管理」（旧「出入国管理」）

偽造在留カード所持件数

○　警察等が偽造在留カード所持等で検挙した件数は直近数年間で減少しているものの、400件程度発生している。
○　公共職業安定所に対するヒアリングにおいても、偽造カードの行使やなりすましの事例がきかれる。

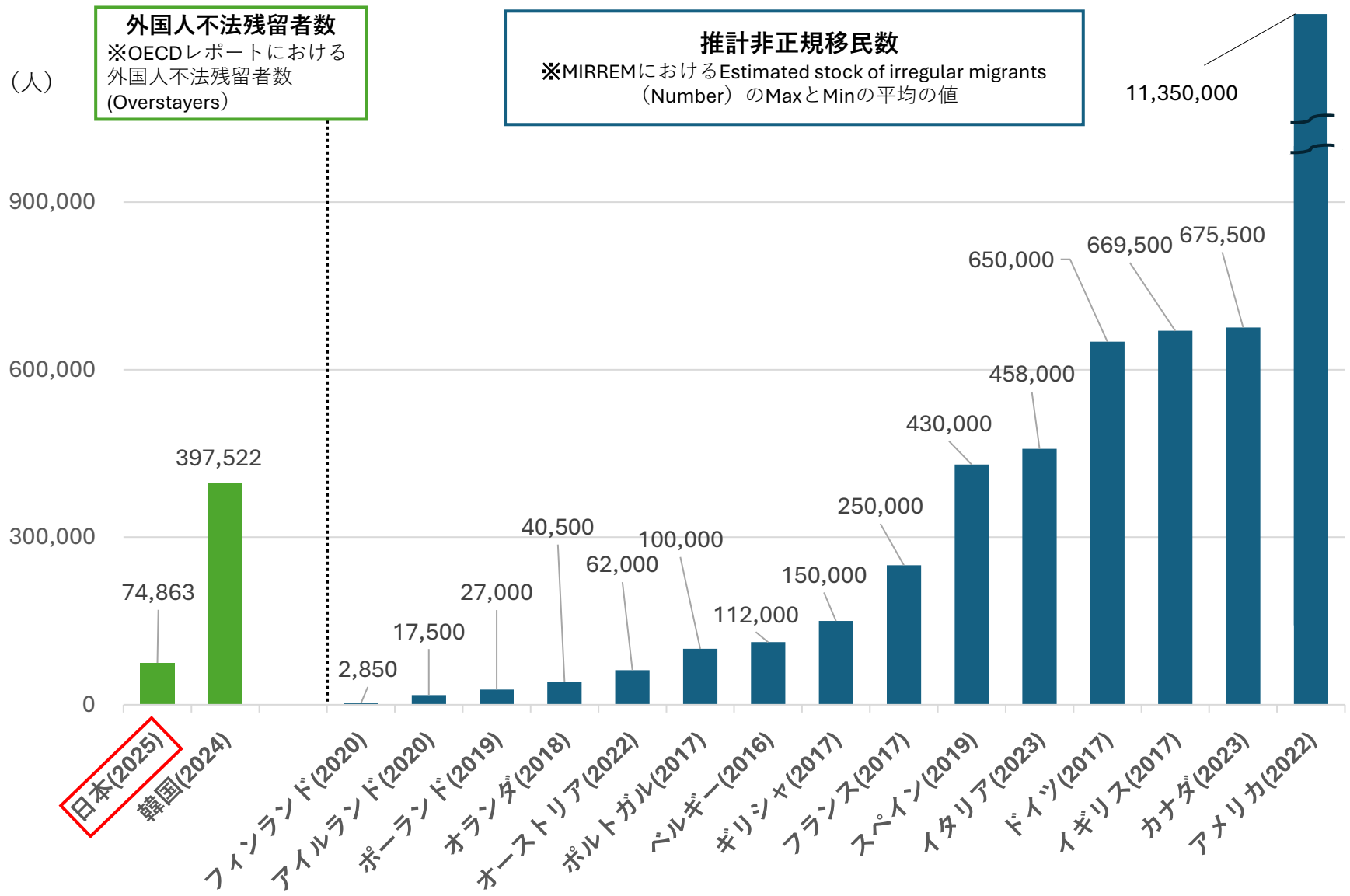


出典：法務省「犯罪白書」

1157

※　警察等が検挙（検察官に送致・送付した件数のほか、微罪処分にした件数等を含む）した事件の数を示す。

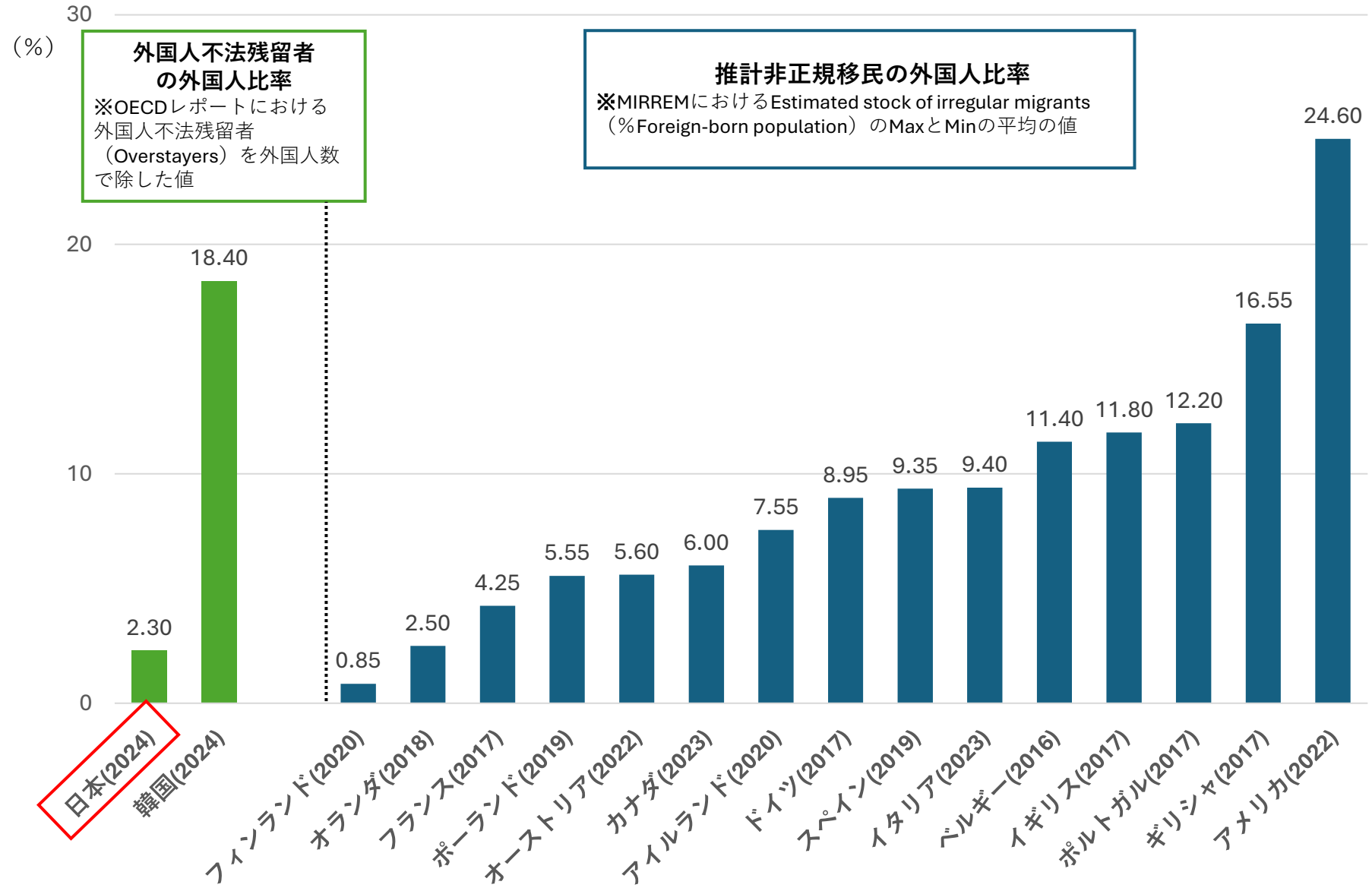
（参考）各国における外国人不法残留者数若しくは推計非正規移民数



※　不法残留者は「許可された在留期限を超えて不法に本邦にとどまっている者」のことを指す。（2025年版　出入国在留管理）
※　非正規移民は「法的在留資格を持たず滞在している者」等のことを指す。(The Irregular Migrant Population of Europe 2024)
※　OECD「International Migration Outlook 2025」、MIRREM「Irregular migration data portal 」を基に厚生労働省が作成。

1158

（参考）各国における外国人不法残留者若しくは 推計非正規移民の外国人比率



※　不法残留者は「許可された在留期限を超えて不法に本邦にとどまっている者」のことを指す。（2025年版　出入国在留管理）
※　非正規移民は「法的在留資格を持たず滞在している者」等のことを指す。(The Irregular Migrant Population of Europe 2024)
※　OECD「International Migration Outlook 2025」、MIRREM「Irregular migration data portal 」を基に厚生労働省が作成。

1159

２　育成就労制度・特定技能制度をはじめ最近の外国人政策の動き

○　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案に対する附帯決議（抄）

（令和６年６月13日　参議院法務委員会）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について格段の配慮をすべきである。

一～二十四　（略）

二十五　政府は、外国人労働者をめぐる労働・雇用管理に関する問題が発生している状況に鑑み、外国人雇用管理指針を含め、外国人労働者の雇用管理に関する法令の在り方についての検討を行うこと。その際、労働政策審議会等、労使が参画する会議体において必要な議論を行うものとすること。

二十六～二十九　（略）

右決議する。

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針

■外国人雇用管理指針とは

・外国人を雇用する事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだもの（平成19年策定）。

・公共職業安定所（ハローワーク）が外国人を雇用する事業所を訪問する際は、この指針に基づき、必要な助言・指導を行っている。

■平成３１年４月の見直し

・外国人労働者が年々増加する中、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（※）において、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備が必要との方針が示されたことや、近年の労働関係法令の改正の内容等を反映するため、改正を行った。

※　平成30年12月25日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定

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（旧雇用対策法）

○　事業主は、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適応することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善を図るとともに、解雇等で離職する場合の再就職援助に努めなければならない（第７条）。

○　厚生労働大臣は、前条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする（第８条）。

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成19年厚生労働省告示第276号）の主な内容

■労働関係法令（※１）及び社会保険関係法令（※２）上の義務として遵守すべき事項

（※１）職業安定法、労働基準法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法等　（※２）雇用保険法、労働者災害補償保険法、健康保険法、厚生年金保険法等

■雇用管理の改善のために努めるべき事項（★は、平成31年４月の見直しにより新たに盛り込んだもの。）

労働条件	賃金、労働時間等主要な労働条件等について、母国語等、外国人が理解できる方法で明示・説明するよう努める。（★）
安全衛生	労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人が理解できる方法で行うよう努める。
保険適用	労働・社会保険に係る法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、外国人が理解できる用法により周知に努める。
人事管理	社内規程等の多言語化など、職場における円滑なコミュニケーションのための環境整備に努める。（★）
	外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置など、生活上又は職業上の苦情・相談等に対応するよう努める。（★）
	外国人労働者が一時帰国を希望する場合には、休暇の取得への配慮その他必要な援助を行うよう努める。（★）

■在留資格に応じて留意すべき事項（出入国管理及び難民認定法等よる義務）

（例）特定技能外国人に関する必要な届出・支援の適正な実施、資格外活動許可を得た留学生の就労時間の原則週28時間以内の制限等

1162

特定技能制度及び育成就労制度に係る制度の運用に関する基本方針の概要

（特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針について（令和７年３月11日閣議決定））

1　両制度の意義・受入れ分野に関する事項

【特定技能制度について】

○　特定技能制度の意義は、人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みを構築することである。

○　特定技能制度の特定産業分野は生産性向上や国内人材確保のための取組を行った上でなお人材を確保することが困難な分野とする。

【育成就労制度について】

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

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

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

【両制度の共通事項について】

○　分野別運用方針で、人手不足の状況を踏まえて受入れ対象分野を定める。

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

2　受け入れる外国人材に関する基本的事項

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

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

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

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

3　受入れ機関に係る施策等に関する基本的事項

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

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

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

4　制度運用に関する関係行政機関の調整に関する基本的事項

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

○　厚生労働省は、都道府県労働局等を通じて受入れ機関等を適切に監督する。

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

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

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

○　法務省、厚生労働省等は、悪質ブローカー等の排除を徹底する。

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

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

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

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

5　その他の重要事項

○　大都市圏に人材が過度に集中しないよう配慮に努める。

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

○　被送還者の自国民引取義務を適切に履行していない国からの受入れは行わない。

○　改正法の施行後一定の期間が経過した際には基本方針の見直しを行う。

分野別運用方針の主要な記載事項①

（特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針及び特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針について（令和８年１月23日閣議決定））

1　特定産業・育成就労産業分野

：既存分野　　：既存分野のうち新たな業務等を追加する分野　　：新たに追加する分野

介護分野	ビルクリーニング分野	建設分野	工業製品製造業分野	リネンサプライ分野
造船・舶用工業分野	自動車整備分野	宿泊分野	航空分野	物流倉庫分野
自動車運送業分野	農業分野	漁業分野	鉄道分野	資源循環分野
外食業分野	木材産業分野	林業分野	飲食料品製造業分野	

※特定産業分野は１９分野、育成就労産業分野は１７分野である（自動車運送業分野、航空分野は特定産業分野のみ。）

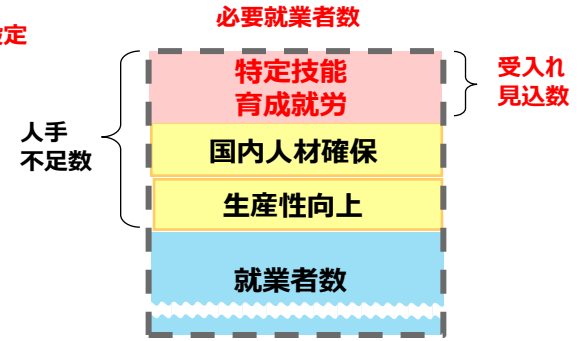
2　人材不足の状況・受入れ見込数

※特定技能は、従来の受入れ見込数より減少
育成就労は、技能実習では設定がなかった受入れ見込数を新たに設定

○　５年ごとに受入れ見込数を示し、人手不足の見込数と比較して過大でないことを示さなければならない（基本方針第二３（３））。受入れ分野は、生産性向上や国内人材確保の取組を行った上でなお、人手不足が深刻であり、分野の存続・発展のために外国人の受入れが必要なものに限られる。

○　受入れ見込数は、受入れ上限として運用するものであるが、令和６年３月の設定時より更なる生産性向上、国内人材確保の取組を行うよう見直すなどして、精査した。

特定技能80万5,700人、育成就労42万6,200人　計123万1,900人（令和11年３月末まで）



（人）

分野	介護	ビルクリーニング	建設	造船・舶用工業	自動車整備	宿泊	自動車運送業	農業	漁業	外食業	林業	木材産業	工業製品製造業	航空	鉄道	飲食料品製造業	リネンサプライ	物流倉庫	資源循環	合計
参考：特定技能（R6.3設定）	135,000	37,000	80,000	36,000	10,000	23,000	24,500	78,000	17,000	53,000	1,000	5,000	173,300	4,400	3,800	139,000				820,000
特定技能	126,900	32,200	76,000	23,400	9,400	14,800	22,100	73,300	14,800	50,000	900	4,500	199,500	4,900	2,900	133,500	4,300	11,400	900	805,700
育成就労	33,800	7,300	123,500	13,500	9,900	5,200		26,300	2,600	5,300	500	2,200	119,700		1,100	61,400	3,400	6,900	3,600	426,200
分野全体	160,700	39,500	199,500	36,900	19,300	20,000	22,100	99,600	17,400	55,300	1,400	6,700	319,200	4,900	4,000	194,900	7,700	18,300	4,500	1,231,900

※育成就労については、令和９年４月（制度開始）からの受入れ
※１号特定技能外国人 333,123人、技能実習生 449,432人（いずれも令和7年6月末の在留者数）

分野別運用方針の主要な記載事項②

（特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針及び特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針について（令和８年１月23日閣議決定））

3　人材の基準

（１）一般的（※）な技能水準、日本語能力水準は次のとおり。

	育成就労の就労開始時	育成就労１年経過時	本人意向による転籍時	育成就労終了時・特定技能１号	特定技能２号
技能水準	―	育成就労評価試験 （初級）	育成就労評価試験 （初級）	特定技能１号評価試験 育成就労評価試験（専門級）	特定技能２号評価試験
日本語能力水準	Ａ１相当以上又は Ａ１に相当する講習の受講	Ａ１相当以上	A2.１相当以上	Ａ２.２相当以上	Ｂ１相当以上

※　分野によっては、より高い日本語能力水準を求める場合もある。

（２）自動車運送業分野において、特定技能１号のバス・タクシー運転者の業務区分に求められる日本語能力水準は原則としてB1である。

⇨ **日本語サポーターの同乗により、イレギュラー事象に適切に対処できることなどの条件を満たす場合、 A2.2に引き下げる。**

4　制度の運用に関する重要事項

（１）転籍

育成就労制度においては、本人意向による転籍が認められているが、転籍制限期間は、１年とすることを目指しつつも、当分の間、育成就労産業分野ごとに、その業務内容等を踏まえて１年から２年までの範囲内で設定することとなっている（基本方針第四２（１）エ）。

	介護	ビルクリーニング	建設	造船・舶用工業	自動車整備	宿泊	自動車運送業	農業	漁業	外食業	林業	木材産業	工業製品製造業	航空	鉄道	飲食料品製造業	リネンサプライ	物流倉庫	資源循環
１年を超える転籍制限 （「－」は転籍制限期間が１年の分野）	２年	－	**2年**	２年	**2年**	－		**－**	**－**	**2年**	**－**	**－**	２年		－	２年	**－**	**－**	２年

（２）上乗せ基準

制度の適正性を確保するため、受入れ機関等に関し、省令により全分野共通の基準を設けているが、分野の特有の事情に鑑みこれに上乗せして当該分野独自の基準を告示により定めるもの。　※上乗せ基準については一例（特：特定技能　育：育成就労）

	介護	ビルクリーニング	建設	造船・舶用工業	自動車整備	宿泊	自動車運送業	農業	漁業	外食業	林業	木材産業	工業製品製造業	航空	鉄道	飲食料品製造業	リネンサプライ	物流倉庫	資源循環
事業者の範囲の限定（許認可等） ※外国人受入れの際に特に求めるもの	**育**	**特・育**	**特・育**	－	**特・育**	**特・育**	**特**	**特・育**	－	**特・育**	**特・育**	**－**	**－**	**特**	－	**育**	**特・育**	**特・育**	**特・育**
受入事業実施法人への加入等	**－**	**－**	**特**	**－**	**－**	**－**	**－**	**－**	**－**	**－**	**－**	**－**	**特・育**	**－**	**－**	**－**	**－**	**－**	**－**
受入れ機関の受入人数上限	**特・育**	－	**特・育**	**－**	**－**	**－**	**－**	**－**	**特・育**	－	**育**	**－**	**－**	**－**	**－**	**－**	**－**	**－**	**－**
監理支援機関等の範囲	**育**	**－**	**－**	**－**	**特・育**	**－**	**－**	**－**	**育**	**－**	**－**	**－**	**－**	**－**	**－**	**－**	**－**	**－**	**－**

転籍支援に係るハローワークと外国人育成就労機構の連携について

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

（育成就労外国人による育成就労実施者の変更の希望の申出等）

第八条の二　育成就労外国人は、育成就労実施者の変更を希望するときは、主務省令で定めるところにより、書面をもって、育成就労実施者の変更を希望する旨を、次の各号に掲げる育成就労外国人の区分に応じて当該各号に定める者のいずれかに申し出ることができる。

一　単独型育成就労外国人　当該単独型育成就労外国人を対象として単独型育成就労を行わせている単独型育成就労実施者又は出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣

二　監理型育成就労外国人　当該監理型育成就労外国人を対象として監理型育成就労を行わせている監理型育成就労実施者若しくは当該監理型育成就労実施者が監理支援を受けている監理支援機関又は出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣

２～７　（略）

（育成就労外国人による育成就労実施者の変更の希望の申出があった場合の連絡調整等）

第八条の四　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条の二第一項の規定による申出を受理したときは、主務省令で定めるところにより、その旨を次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める者に通知するものとする。

一　単独型育成就労外国人からの申出を受理したとき　当該単独型育成就労外国人を対象として単独型育成就労を行わせている単独型育成就労実施者

二　監理型育成就労外国人からの申出を受理したとき　当該監理型育成就労外国人を対象として監理型育成就労を行わせている監理型育成就労実施者及び当該監理型育成就労実施者が監理支援を受けている監理支援機関

２　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条の二第一項の規定による申出又は同条第二項、第六項若しくは第七項の規定による届出を受理したときは、主務省令で定めるところにより、その旨を機構に通知するものとする。ただし、前条第一項の規定により機構に当該申出及び当該届出の受理に係る事務を行わせているときは、この限りでない。

３　機構は、前項の規定による通知を受けたときは、当該申出又は当該届出に係る育成就労外国人が他の育成就労実施者の育成就労の対象となること等により当該育成就労外国人の育成就労の継続が可能となるよう、当該育成就労外国人からの相談に応じ、必要な情報の提供、助言、職業紹介その他の援助を行わなければならない。

４・５　（略）

1166

転籍支援に係るハローワークと外国人育成就労機構の連携について

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

（新たな育成就労計画の認定）

第八条の五　第八条の二第一項の規定による申出をした育成就労外国人を対象として新たに育成就労を行わせようとする本邦の個人又は法人は、主務省令で定めるところにより、新たに当該育成就労外国人を育成就労の対象とする育成就労計画を作成し、これを出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣に提出して、その育成就労計画が適当である旨の認定を受けることができる。この場合においては、第八条第二項の規定を準用する。

２・３　（略）

（第八条の五第一項の認定の基準）

第九条の二　出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、第八条の五第一項の認定の申請があった場合において、その育成就労計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

一～三　（略）

四　次のイからハまでのいずれにも適合すること。ただし、当該申請に係る育成就労外国人を対象として新たに育成就労を行わせることについて主務省令で定めるやむを得ない事情があると認められるときは、この限りでない。

イ・ロ　（略）

ハ　育成就労を行わせようとする者が育成就労の実施に関する実績、育成就労外国人の育成に係る費用の負担能力その他の育成就労を適正に実施するために必要な事項に関して主務省令で定める基準に適合していること。

（国等の連携）

第百六条　国、地方公共団体及び機構は、育成就労が円滑に行われるよう、必要な情報交換を行うことその他相互の密接な連携の確保に努めるものとする。

２　（略）

３　機構及び公共職業安定所又は地方運輸局（運輸監理部を含む。次項において同じ。）は、第八条の四第三項（同条第四項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）並びに第五十一条第一項及び第二項に規定する措置並びに第八十七条第一項第三号の業務が円滑に行われるよう、相互に連携を図りながら協力しなければならない。

４　機構は、前項の規定による連携を図るため、公共職業安定所又は地方運輸局に対し、主務省令で定めるところにより必要な情報の提供を行わなければならない。

転籍支援に係るハローワークと外国人育成就労機構の連携について

○　外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律施行規則（令和７年法務省／厚生労働省／令第４号）（抄）

（法第九条の二第四号ハの主務省令で定める基準）

第二十八条　法第九条の二第四号ハ（法第十一条第二項において準用する場合を含む。）の主務省令で定める基準は、次のとおりとする。

一～三　（略）

四　法第八条の五第一項の認定の申請に係る育成就労外国人との雇用契約の締結に関し、監理支援機関、機構、公共職業安定所又は地方運輸局（運輸監理部を含む。第九十三条第三号において同じ。）以外の者が行う職業紹介及び特定募集情報等提供事業を行う者が行う特定募集情報等提供（職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第四条第七項に規定する特定募集情報等提供をいう。次号及び第六号において同じ。）を受けていないこと。

五～七　（略）

1168

日本語教育の推進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するための基本的な方針【概要】

○　日本語教育を推進するため、**令和元年６月28日に「日本語教育の推進に関する法律」（令和元年法律第48号）が公布・施行。**
○　同法第10条の規定により、**日本語教育の推進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するための基本的な方針として、本方針を策定（令和２年６月23日閣議決定）。令和７年９月５日に改定。**

第１章　日本語教育の推進の基本的な方向

１　日本語教育推進の目的
共生社会の実現、諸外国との交流、友好関係の維持・発展に寄与

２　国及び地方公共団体の責務
○国は日本語教育推進施策を総合的に策定・実施。必要な法制上・財政上等の措置を講ずる。
○地方公共団体は地域の状況に応じた日本語教育推進施策を策定・実施する。

３　事業主の責務
国・地方公共団体の日本語教育推進施策に協力、外国人等とその家族に対する日本語学習機会の提供等の支援に努める。

４　関係省庁・関係機関間の連携強化

第２章　日本語教育の推進の内容に関する事項

１　日本語教育の機会の拡充

（１）国内における日本語教育の機会の拡充
幼児・児童・生徒等、留学生、被用者等、難民に対する日本語教育、地域日本語教育（日本語指導が必要な児童生徒に対する「特別の教育課程」の活用、日本語指導に必要な教員定数の安定的な確保、日本語指導補助者・母語支援員の活用、就学状況の把握・指針策定等による就学機会の確保、留学生の国内就職のための日本語教育等、特定技能・育成就労制度における日本語能力向上方策、教材開発や研修等による専門分野の日本語習得支援、条約難民・補完的保護対象者・第三国定住難民への日本語教育支援、地域日本語教育の体制づくり支援、自習可能な日本語学習教材（ICT教材）の開発・提供等）

（２）海外における日本語教育の充実
外国人等に対する日本語教育、海外在留邦人・移住者の子等に対する日本語教育（日本語教育専門家等の派遣、教材開発・提供、海外の日本語教育機関への支援、海外在留邦人の子等に対する日本語教育の実態把握と支援、在外教育施設への教師派遣等）

２　国民の理解と関心の増進

３　日本語教育の水準の維持向上等

（１）日本語教育を行う機関における日本語教育の水準の維持向上
日本語教育機関認定制度の実施、認定日本語教育機関の活用促進・質向上等

（２）日本語教育に従事する者の能力及び資質の向上等
登録日本語教員の登録・活用促進、日本語教師の養成・研修の充実等

４　教育課程の編成に係る指針の策定等
「日本語教育の参照枠」の諸制度における活用・普及等

５　日本語能力の評価
試験等の対応付け手続きを含めた「日本語教育の参照枠」の普及、「日本語能力試験」や「国際交流基金日本語基礎テスト」の実施等

６　日本語教育に関する調査研究及び情報提供

第３章　その他日本語教育の推進に関する重要事項

１　推進体制

２　基本方針の見直し
おおむね５年ごとに検討を加え、必要があると認めるときは基本方針を変更。

1169

認定日本語教育機関について



日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律（令和5年法律第41号）が令和6年4月1日に施行されました。

この法律に基づき、文部科学大臣は、一定の基準を満たし、日本語教育を適正かつ確実に実施できる日本語教育機関を「認定日本語教育機関」として認定します。



教職員の体制や、施設設備、教育課程等についての認定基準を満たす日本語教育機関を「認定日本語教育機関」として文部科学大臣が認定します。



認定は「留学」・「就労」・「生活」という日本語学習の目的に応じた3つの分野ごとに行われます。認定日本語教育機関は、学習者の日本語能力を、その各目的に必要なレベル以上に引き上げるための教育を提供します。

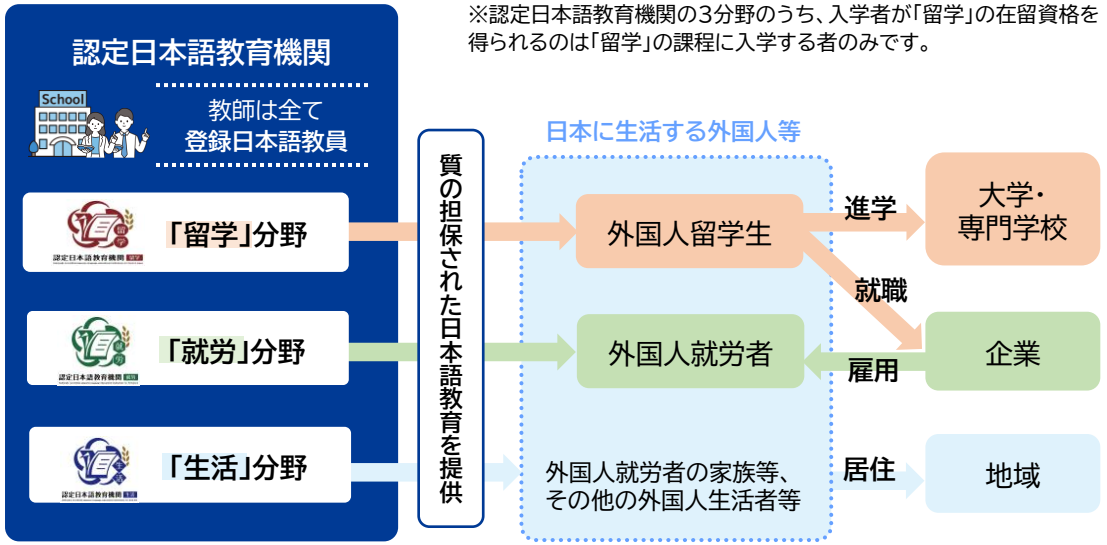


また、認定日本語教育機関においては、新たに創設された日本語教師の国家資格「登録日本語教員」の資格を持つ者だけが日本語の指導を行います。



登録日本語教員の資格は、「日本語教員試験」に合格し、日本語教育の現場で行う実習である実践研修を修了した、日本語教育を行うために必要な能力を持つ者に与えられます。

認定日本語教育機関のイメージ



※認定日本語教育機関の3分野のうち、入学者が「留学」の在留資格を得られるのは「留学」の課程に入学する者のみです。

文部科学省

「日本語教育の参照枠」を参照した教育の提供

認定日本語教育機関では、「日本語教育の参照枠」で示す5つの言語活動（「聞く」「読む」「話す（やり取り、発表）」「書く」）や、言語活動別の熟達度に関する評価等を盛り込み、分野ごとに特色ある教育課程を編成し教育を行っています。

日本語教育機関認定法ポータルについて

「日本語教育機関認定法ポータル」は、日本語学習者をはじめとする日本語教育関係者に向けて、多言語での認定日本語教育機関の情報発信等を行うウェブサイトです。

日本語を学びたい外国人の方をはじめ、認定日本語教育機関や登録日本語教員の日本語教育サービスに関心のある方はぜひ「日本語教育機関認定法ポータル」をご覧ください。

「日本語教育機関認定法ポータル」はこちらから



認定日本語教育機関制度の創設

	法務省告示機関【これまで】	認定日本語教育機関【これから】
目的	在留資格「留学」を有する外国人の受入れ機関の告示	日本語に通じない外国人が我が国において生活するために必要な日本語を理解し、使用する能力を習得させるための教育
認定等の主体	法務大臣	文部科学大臣
分野	「留学」のみ	「留学」に加え、「就労」と「生活」を新設
教育課程	専ら日本語の教育を受ける者にとって適当と認められるもの	• 留学はB２以上目標、就労・生活はB1以上目標の課程を１つ以上置くこと • 課程の目的・目標、生徒の日本語能力に応じて、適切な授業科目を体系的に開設すること • 「日本語教育課程編成のための指針」に基づくこと　等 ※「就労」と「生活」は3/4を上限にオンライン授業を実施可能
教員資格	• 大学等において日本語教育に関する教育課程を履修して卒業等した者 • 学士を取得し、かつ文化庁届出の研修を420単位時間以上受講し修了した者 • 日本語教育能力検定試験に合格した者　等	「登録日本語教員」を国家資格化 • 日本語教員試験（基礎試験・応用試験）の合格 • 登録実践研修機関が実施する実践研修の修了 ※登録日本語教員養成機関が実施する養成課程の修了者は基礎試験免除
評価	自己評価のみ（義務）	• 自己評価（義務）・第三者評価（努力義務） • 審議会による実地視察

日本語教育機関認定法の施行状況について

文部科学省

◆ 認定日本語教育機関の認定結果

64機関※（申請機関数　194機関）

※うち留学のための課程61機関、就労のための課程３機関

◆ 登録実践研修機関・登録日本語教員養成機関の登録結果

登録実践研修機関：74機関（申請機関数　87機関）

登録日本語教員養成機関：86機関（申請機関数　105機関）

◆ 日本語教員試験の結果（令和７年度）

受験者数　　17,597名
合格者数　　11,876名
合格率　　67.5%

◆ 登録日本語教員の登録状況（令和８年１月３０日時点）

登録者数　　11,490名

1172

登録日本語教員に関する情報の公開について

日本語教育人材のニーズ増加を踏まえ日本語教育情報を一元的に発信するポータルサイト「日本語教育機関認定法ポータル」において、令和８年２月より登録日本語教員の情報発信機能を実装。登録日本語教員と日本語教育機関等のマッチングを促進

日本語教育機関認定法ポータル
（https://www.nihongokyouiku.mext.go.jp/top）



登録日本語教員自身の希望により氏名やキャリア等の情報をポータルサイトに公開

ポータルサイトに掲載された登録日本語教員の情報を閲覧し雇用に関する問い合わせや各種依頼が可能

登録日本語教員

日本語教育機関
自治体　企業等

○ 公開項目（主なもの）

- 氏名
- 職歴
- 希望勤務地、希望勤務機関、希望雇用形態
- 日本語教育に関する経験
  - ・教育課程編成
  - ・クラス担任
  - ・進路指導　等
- 研修履歴

情報公開



連絡（問い合わせ）

マッチング

返信※以降個別にやりとり

閲覧
（条件検索可）



公開情報を閲覧後、
・法人名
・担当者名
・連絡先（電話・メール）
・問い合わせ内容　等
を登録日本語教員へ連絡

1173

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（令和８年１月23日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）

Ⅰ 基本的な考え方

- 一部の外国人による、我が国の法やルールを逸脱する行為・制度の不適正利用について、国民が感じている不安や不公平感に対処する必要
- 入国前の日本語教育及び社会規範等の理解促進、法やルールを逸脱する行為に対する公正・厳正な対処、事実・実態を把握した上での制度適正化、正確かつ十分な情報公開、関係機関間の情報共有・相互連携といった取組により、安全・安心な社会を実現
- その上で、我が国の法やルールの中で、国民と外国人の双方が安全・安心に生活し、共に繁栄する社会の実現を目指す必要

Ⅱ 国民の安全・安心のための取組

第1 既存のルールの遵守、各種制度の適正化に向けた取組

1 出入国・在留管理等の適正化・外国人受入れについて

（１）出入国管理DXの推進を含む出入国管理の適正化

○ 電子渡航認証制度（ＪＥＳＴＡ）導入（R10年度中）により、事前チェックを通じた厳格な審査と入国審査待ち時間の大幅な削減を着実に実現

（２）在留管理の一層の適正化

ア 在留資格の審査の厳正な運用

① マイナンバー等を活用した関係機関による情報連携の更なる活用を含む在留管理DXの推進等

○ 入管庁が関係機関から国民健康保険料及び国民年金保険料の納付情報、地方税の課税情報、医療保険被保険者等資格情報等の提供を受け、また、入管庁が関係機関に対して、国籍、在留資格情報、出入国関連情報等を提供（R９.3以降）

② 在留カード等とマイナンバーカードの原則一体化

○ 特定在留カード等の運用を開始後、特定在留カード等の普及促進に向けた積極的な施策を実施（R８.６）

○ 運用状況やＤＸの推進状況を踏まえ、全ての在留外国人が原則として特定在留カード等を取得するための方策を検討する

イ 在留資格等の在り方・帰化の厳格化の検討

① 特定技能制度及び育成就労制度による適正な受入れ

○ 特定技能制度及び育成就労制度の受入れ対象分野における更なる生産性向上による省人化、国内人材確保の取組の推進、状況に応じた受入れの停止や受入れ見込数の再設定等の対応を不断に検討

② 在留資格「経営・管理」に係る適正化

○ 「経営・管理」について、今後、実態調査や公租公課の履行状況等を踏まえて在留中の者の事業実態の把握に努め、運用状況を踏まえ、更なる改善方策について検討。また、許可基準の改正後の運用状況も踏まえ、制度趣旨に沿った受入れとなるよう、更なる改善方策について検討

③ 在留資格「技術・人文知識・国際業務」に係る適正化

○ 「技術・人文知識・国際業務」について、資格該当性のない業務に従事させている疑いのある受入れ機関や派遣先における活動状況を調査し、審査の厳格な運用を行うとともに許可の在り方を検討

④ 在留資格「留学」に係る適正化

○ 留学生の資格外活動の実態等を踏まえつつ、資格外活動許可及びその管理の在り方について検討

⑤ 在留資格「永住者」の在り方の検討

○ 「永住者」について、審査の厳格な運用を行うとともに許可の在り方を検討し、「永住者」の在留資格の取消しについて、ガイドラインの策定を含め、運用開始に向けて必要な準備の推進（R９）

○ 永住許可基準について、永住許可を行う趣旨を踏まえた独立生計要件や国益要件に関する見直し、日本語や我が国の制度・ルール等を学習するプログラムの受講を条件とすること等の検討、改正法（R9）の施行状況を踏まえ、取消事由の範囲の拡大を含む、更なる検討を推進

⑥ 帰化の厳格化の検討

○ 帰化の審査において、永住許可の審査との整合性の観点から、原則として10年以上在留し、日本社会に融和していることが必要であるとすることなど、帰化の厳格化のための審査の在り方の検討を推進

1174

Ⅱ　国民の安全・安心のための取組

第1　既存のルールの遵守、各種制度の適正化に向けた取組

1　出入国・在留管理等の適正化・外国人受入れについて

（３）不法滞在者ゼロプランの強力な推進等

ア　不法滞在者ゼロプランの強力な推進等

○　難民認定申請の審査の迅速化のための取組を確実に実施し、ＡＩなどデジタル技術の活用も検討しながら難民認定手続の審査手続の迅速化を図るための体制を整備することにより、当面の目標として、全体の平均処理期間について令和12年までに６か月とする

○　不法滞在者ゼロを理念とし、当面の目標として、令和９年までに護送官付き国費送還の件数を令和６年の249人から倍増させることなどにより、退去強制が確定した外国人を令和12年末までに半減

○　退去強制事由の拡大（対象犯罪の拡大）について、海外事例を参考にしながら検討

イ　不法就労対策の強力な推進等

①　偽変造在留カード対策や不法就労を助長する者の取締りの強化等

○　不法就労助長者については、刑事処分の内容にかかわらず、警察等から情報提供を受けるなどして積極的に退去強制手続を執ることとする

○　在留カード等読取アプリケーション及び失効情報照会の普及を促進するとともに、これらの連携を含めて機能を充実させ、不法就労対策及び偽変造在留カード対策を推進

②　外国人雇用状況届出制度の運用改善

○　外国人雇用状況の届出義務を徹底するため、未届・虚偽届事案や、事業主の対応が悪質な事案への対応に係る都道府県労働局及びハローワークと警察等関係機関との連携を強化。また、出入国在留管理庁と厚生労働省の連携を強化し、事業主に在留カード等読取アプリケーションの使用の確認を厳格化

ウ　外国人犯罪への適切な対応

○　組織的窃盗等の違法行為に関し、国内関係機関が緊密に連携するとともに外国捜査機関等との連携を強化

エ　被仮放免者等の情報共有

○　被仮放免者等の情報について、令和８年度中を目途に、出入国在留管理庁が把握する被仮放免者等の情報の市区町村に対するプッシュ型での提供を開始（Ｒ８年度中）

オ　外免切替の厳格な運用等

○　交通違反・事故に関して、警察から出入国在留管理庁への被仮放免者等に係る条件違反等の情報提供について、警察庁と出入国在留管理庁との協議を進め、令和７年度中に運用を開始

○　引き続き、外免切替や免許証更新時の厳格な運用を徹底（Ｒ７以降）、海外調査や交通事故実態等を踏まえ、更なる外国人運転者による適正な運転の確保のための方策を検討

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（令和８年１月23日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）

Ⅱ　国民の安全・安心のための取組

第1　既存のルールの遵守、各種制度の適正化に向けた取組

1　出入国・在留管理等の適正化・外国人受入れについて

（４）秩序ある共生社会の実現に向けた受入れ環境整備

○　我が国に在留する外国人（帯同家族を含む。）が、日本語や我が国の制度・ルール等を学習するプログラムの創設を検討。創設に当たり、来日前、来日後初期、中期、長期の各段階やライフステージ、出身国・地域に応じて必要な内容（取組）を調査・検討し、各省庁が実施する各種取組を精査の上、省庁横断的な実施を考慮。その上で、当該プログラムを受講の上、内容を理解していることを在留審査における考慮要素とすることについて、対象とする在留資格も含め、検討

（５）在留許可手数料・査証手数料の見直し

○　入管法について所要の改正を行うなどした上で、令和８年度中に在留許可手数料を見直して引上げを実施し、外国人に関わる各種施策・出入国在留管理の体制を強化・拡充（Ｒ８年度中）

（６）外国人の受入れの基本的な在り方の検討

○　外国人に係る諸課題（社会保障や教育、文化・宗教などを含め）を整理し、具体的な調査・検討課題を明らかにした上で、関係省庁で連携して政府全体での検討を推進、受入れに関する基本的な考え方を検討

○　上記検討において、外国人の受入れに当たっての国・地方公共団体・受入れ機関等との役割分担、関連する将来推計等を踏まえた受入れの在り方等を総合的に検討

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（令和８年１月23日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）

Ⅱ 国民の安全・安心のための取組

第1 既存のルールの遵守、各種制度の適正化に向けた取組

2 外国人制度の適正化等について

（１）マイナンバー等を活用した情報連携の更なる活用

○ 入管庁が関係機関から国民健康保険料及び国民年金保険料の納付情報、地方税の課税情報、医療保険被保険者等資格情報等の提供を受け、また、入管庁が関係機関に対して、国籍、在留資格情報、出入国関連情報等を提供（R９.3以降）(再掲)

（２）税・社会保障・医療に係る制度の適正化

ア 国民健康保険料の収納対策・保険適用の在り方等の検討

○ 健康保険（健康保険組合・協会けんぽ）に係るマイナンバーによる情報連携による国籍等の情報取得（R９）

イ 医療費不払への対応

○ 医療費不払のある訪日外国人の情報を共有するシステムの基準額引下げ（R８） 、対象の中長期在留者への拡大（R9）

○ 入国前から民間医療保険への加入を求めるための制度的取組の検討

ウ 出産育児一時金（海外療養費）への対応

○ 出産育児一時金及び海外療養費の適正化に向けた対策等の周知

エ 感染症予防と健康診断

○ 中長期間滞在する外国人の入国要件として、予防接種記録や健康診断受診結果等の提出を求めることを、他国の状況を調査（R8夏目途）の上、検討

オ 脱退一時金と社会保障協定

○ 在留外国人の多い国々との交渉等を含め、社会保障協定の締結促進

カ 生活保護制度の運用の適正化

○ 国籍・在留資格等のマイナンバーによる情報連携、外国人の適正な制度利用に向けた入管行政との連携

キ 租税条約の見直し

○ 外国人留学生等の給与の免税規定を有する条約の改正を働きかけ、適切に見直す

（3）日本語教育の充実

ア 来日前の日本語教育

○ 育成就労制度の開始に向け、現地における日本語教育カリキュラム・教材開発支援、日本語教師の育成等、海外の日本語教育活動を支援

イ 大人（労働者）に対する日本語教育

○ 育成就労制度における日本語講習モデルカリキュラムの開発・普及促進

○ 監理支援機関や育成就労実施者において認定日本語教育機関や登録日本語教員による日本語講習が円滑に行われるよう運用

ウ 大人（生活者）に対する日本語教育

○ オンライン日本語学習教材の充実、地方公共団体による地域日本語教育の総合的な体制づくりへの財政支援の拡充

○ 地域日本語教育に関するガイドラインの作成等を検討

エ 子供に対する日本語教育

○「プレスクール（仮称）」（初期支援）の方策の検討、ICTや生成AIの活用も含めた指導内容・方法等のガイドラインの提示、日本語指導補助者等への支援の拡充、地方公共団体への財政支援等の拡充

オ 日本語教師の養成・研修及び社会的地位の向上

○ 我が国に在留する外国人（帯同家族を含む。）が日本語や我が国の制度・ルール等を学習するためのプログラムなど、留学生の受入れに限らない場での認定日本語教育機関や登録日本語教員の活用方策の検討と登録日本語教員の処遇改善の推進

1177

Ⅱ 国民の安全・安心のための取組

第1 既存のルールの遵守、各種制度の適正化に向けた取組

2 外国人制度の適正化等について

（４）福祉・教育・住居等制度の適正化

ア 児童手当の適正化

○ 居住実態や監護実態を適切に把握した上での支給を徹底するため、出入国関連情報のマイナンバーによる情報連携を実施（R9.3以降）

イ 就学援助制度の運用の見直し・適正化

○ 就学援助について、居住実態を把握した上で、適切な支給となるよう、出入国在留管理庁等の関係省庁が保有する外国人情報との連携の在り方等の検討

ウ 外国人留学生に対する支援に係る運用の適正化

○ 主として日本人の博士後期課程への進学を支援する事業における事業目的に照らした外国人留学生への生活費相当額の支援は行わない見直し、また、外国人留学生の在籍管理の適正を欠く大学等の指定・公表、在籍管理の適正性も注視した上での経営に課題を抱える大学等への指導強化

エ 外国人学校に対する支援に係る運用の適正化

○ 各補助金の趣旨や目的に沿った適正かつ透明性のある執行の確保を促進

オ 公営住宅・ＵＲ賃貸住宅等への外国人の入居

○ 公営住宅・ＵＲ賃貸住宅等への新規入居者の国籍等の把握、追加的な対応の検討

カ 土葬に関する整理・検討

○ 土葬を含む墓地経営の許可事務等の実情調査（R7年度）

○ 地域の状況に応じて自治体が事務を滞りなく行う観点から、参考となる他地域の条例を周知するなど必要な整理・検討

キ 外国法人等による予報業務に関する規制の強化

○ 許可申請時の外国法人等に対する国内代表者等の指定義務付けや、許可を取得せずに予報業務を行う者等の氏名等の公表などの取組の実施

（５）民泊・オーバーツーリズムへの対応

ア 各種民泊の適切な運営確保

○ 命令・罰則などの事例の周知等による無届民泊に対する厳正な取締りや抑止の推進、生活環境の悪影響を防止する一定の規制の考え方の周知

○ 各種民泊データの一元管理を通じた仲介サイトからの違法民泊の確実な排除、地域の実情に応じた条例制定等のためのガイドライン見直し検討

○ 不適切な民泊への厳正な処分・規制方策の検討、出入国管理等との連携方策の検討、事業者のDX推進方策の検討、各種民泊制度の差異への対応検討

イ オーバーツーリズム対策の強化等

○ 各地における生活道路の渋滞対策や公共交通の混雑対策、マナー違反対策などを支援

○ オーバーツーリズム対策の集中的実施・抜本的強化、特定の都市・地域への集中の是正と観光客の分散の推進
（令和８年度税制改正大綱に基づく所要の法改正を経た上で、国際観光旅客税の税率引上げにより確保する財源等も活用）

○ オーバーツーリズムへの点的な取組に加えて、地方誘客を促進することによりインバウンドのフローを構造的に変革

1178

Ⅱ 国民の安全・安心のための取組

第2 土地取得等のルールの在り方を含む、国土の適切な利用及び管理に向けた取組

1 土地所有等情報の透明性向上

○ 不動産登記、森林法をはじめ、土地関連制度において国籍を把握
○ 多額の現金による不動産取得の事例が指摘される中、不動産取得に係るマネロン対策を強化
○ 取引がない土地等（ストック）の所有者の国籍把握（登記名義人から試算）を検討
○ 土地所有等情報の更なる透明性向上に向け、法人の実質的支配者の把握強化の検討（FATF（金融活動作業部会）対日審査対応との連携）

2 土地所有等情報の公開性確保

○ 土地所有等情報を集約したデータベースとして不動産ベース・レジストリを整備し、行政機関等や国民が適切にアクセスできる仕組みの構築を検討（Ｒ９年度以降実施予定）

3 マンションの取引実態の把握

○ 大都市部の新築マンションを対象に、短期売買や国外からの取得に関する実態調査を実施
○ 不動産登記の国籍把握を踏まえ、国内居住者を含む外国人によるマンション取得実態を把握

4 地下水採取に関する実態把握

○ 地下水採取を規制している条例及び外国人等による地下水採取事例に関する調査を実施
○ メディアやSNS等で発信される外国人の地下水採取への具体的な懸念について情報収集や事実関係の確認を行い、必要に応じ対応策を検討（Ｒ７年度実施予定）
○ 国土全域で実態把握・適切な地下水管理をするため、国籍情報を含め、統一的な考え方による地下水採取の実態把握や地下水の適正な保全と利用について、実効性のある仕組みの検討を開始（R7年度実施予定）
○ 地下水を採取する法人の実質的支配者の把握についても検討

5 外国人の土地取得等のルールの在り方等

○ 安全保障の観点からの土地取得等のルールについて、立法事実を整理し、他国の例も参考に、国際約束との関係の具体的な精査を含め、対象者（日本人・外国人を問わず対象とするか、外国人に限定するか等）、規制内容（許可制、審査付事前届出制、立入検査等）、対象となる土地等を検討し、骨格をとりまとめ（Ｒ８年夏）

（参考）土地取得等のルールにおける諸外国の例
① 内外無差別の形で、安全保障等の観点から不動産の取得・利用を規制するケース（イギリス、フランス、イタリア）
② 外国人に対して、安全保障等の観点から不動産の取得を規制するケース（アメリカ、オーストラリア、韓国）
③ 外国人に対して、住宅の取得を規制するケース（カナダ、オーストラリア、韓国 、シンガポール）

○ 国内居住者を含む外国人によるマンション取得の実態が明らかになれば、諸外国の取組も参考に、必要な対応策を検討
○ 無主の離島の国有財産化や、安全保障の観点から必要な場合には離島の土地の取引等のルール化を含めて対策を検討

1179

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（令和８年１月23日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）

Ⅲ 外国人が日本社会に円滑に適応するための取組

1 日本語教育の充実（再掲）

2 秩序ある共生社会の実現に向けた受入れ環境整備（再掲）

3 情報発信・相談体制の強化

（１）外国人の目線に立った情報発信の強化
- ○ 安全・安心な生活・就労のために必要な基礎的情報を掲載した「生活・就労ガイドブック」の作成及び「外国人生活支援ポータルサイト」への掲載

（２）外国人が抱える問題に寄り添った相談体制の強化
- ○ 外国人在留支援センター（FRESC）型の相談窓口の地方展開など相談窓口の更なる体制整備

（３）情報発信及び相談対応におけるやさしい日本語化の更なる促進
- ○ やさしい日本語の普及に向けた研修の実施

4 ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援

（１）「乳幼児期」、「学齢期」を中心とした外国人に対する支援等
- ○ 子育て中の親子同士の交流、子育て中の不安・悩みを相談できる場の提供等を行う地域子育て支援拠点事業の実施

（２）「青壮年期」初期を中心とした外国人に対する支援等
- ○ 日本語指導の「特別の教育課程」を編成・実施している事例の周知・普及

（３）「青壮年期」を中心とした外国人に対する支援等
- ○ 高度外国人材活躍地域コンソーシアムによる外国人留学生の就職・活躍の推進
- ○ 日本人社員と外国籍社員の職場における双方向の学びの動画教材や手引きの周知及び活用促進
- ○ 国土交通分野における外国人材の受入れに係る共生の取組

（４）「高齢期」を中心とした外国人に対する支援等
- ○ 外国人に対する年金制度に関する周知・広報の継続と充実の検討

（５）ライフステージに共通する取組
- ○ 外国人が犯罪被害者になることや外国人コミュニティ等に対する犯罪組織の浸透の防止に向けた取組
- ○ 金融機関における外国人の口座開設等（送金・口座振替・デビットカードの利用を含む。）の金融サービスの利便性向上に係る取組等

5 その他

（１）秩序ある共生社会の実現に向けた、日本社会の意識醸成
- ○ 外国人との共生に係る啓発月間の推進、各種啓発イベント等の実施

（２）外国人に対する支援や在留管理のための情報収集及び関係機関間の連携
- ○ 民間支援団体等が行う外国人に対するアウトリーチ支援事業の実施による情報発信等の充実、強化

（３）交付金の在り方の見直しを含む、支援策の拡充
- ○ 一元的相談窓口の相談員が、地域の団地や公民館等に出向き、「生活オリエンテーション動画」や「外国人生活支援ポータルサイト」を活用して、日本の制度や生活マナーをアウトリーチ型で情報発信する取組を試行的に実施
- ○ 受入環境整備に取り組む地方公共団体への支援を一層充実させるため、上記のアウトリーチ型のオリエンテーションの試行実施の実施状況等を踏まえつつ、地方公共団体からの意見・要望等を整理し、外国人受入環境整備交付金についての見直し等、一元的相談窓口の改善に向けた方策を検討するなど、国と地方公共団体が連携して課題に取り組む

（４）外国人の生活状況に係る実態把握のための政府統計の充実等
- ○ 出入国在留管理庁が保有する行政記録の活用の在り方に関するニーズ調査の結果を踏まえ、実現可能な統計表から、順次作成・公表等の実施
- ○ 外国人労働者の労働条件等の雇用管理、労働移動等の実態把握のための統計調査の実施

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（令和８年１月23日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）のうち、主な外国人雇用対策部分

Ⅱ　国民の安全・安心のための取組

○　特定技能制度及び育成就労制度による適正な受入れ

・　特定技能制度及び育成就労制度の受入れ対象分野における更なる生産性向上による省人化、国内人材確保の取組の推進、状況に応じた受入れの停止や受入れ見込数の再設定等の対応を不断に検討《施策番号19》

○　外国人雇用状況届出制度の運用改善

・　在留カード等読取アプリケーションの使用の徹底を促す広報資料の作成・周知《施策番号74》

・　外国人雇用状況の届出義務を徹底するため、未届・虚偽届事案や、事業主の対応が悪質な事案への対応に係る都道府県労働局及びハローワークと警察等関係機関との連携を強化。また、出入国在留管理庁と厚生労働省の連携を強化し、事業主に在留カード等読取アプリケーションの使用の確認を厳格化《施策番号75》

・　令和9年開始予定のマイナンバーを活用した情報連携に係る在留管理DXの推進等と並行して、手続の在り方を検討《施策番号76》

○　大人（労働者）に対する日本語教育

・　国内での就労を希望する外国人等を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上や、ビジネスマナー等に関する知識の習得を目的とする研修（総研修時間 100 時間）及び修了者に対する就労・定着支援を実施《施策番号147》

Ⅲ　外国人が日本社会に円滑に適応するための取組

○　外国人が抱える問題に寄り添った相談体制の強化

・　FRESC/フレスクにおいて、外国人からの相談対応のほか、入居機関をはじめとした関係機関の連携による外国人の採用・定着に向けた企業等向けのセミナー等を開催《施策番号254》

○　「青壮年期」を中心とした外国人に対する支援等

・　ハローワークの「外国人雇用サービスセンター」や「留学生コーナー」において、担当者制によるきめ細かな相談・支援を行うほか、地方企業、地方公共団体等関係機関と連携し、インターンシップの充実や留学生向け求人の掘り起こし、就職ガイダンス等のセミナー、合同企業説明会の開催等に取り組むことで、留学生と企業の更なるマッチングを推進《施策番号289》

○　就労場面における支援

・　ハローワークへの通訳員の配置や 14 言語に対応した多言語コンタクトセンター、多言語音声翻訳機器、求人票の自動英訳、職員による外国人雇用事業所データベースの活用等により、外国人求職者に対する丁寧な相談対応を実施《施策番号304》

・　ハローワークの「外国人雇用サービスコーナー」等において、専門相談員の配置による職業相談や、定住外国人等が応募しやすい求人情報の提供、地方公共団体が設置する一元的な窓口との連携等により、安定的な就労の促進及び職場定着を推進《施策番号305》

○　適正な労働環境等の確保

・　事業主における雇用管理改善の取組及び外国人労働者の職場定着の促進を図るために、外国人労働者を雇用する事業主等に対して、雇用管理全般に関する知識やノウハウなどを取得するための雇用労務責任者講習を実施《施策番号310》

○　外国人の生活状況に係る実態把握のための政府統計の充実等

・　外国人労働者の労働条件等の雇用管理、労働移動等の実態把握のための統計調査の実施《施策番号369》

1181

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（令和８年１月23日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）（本文）のうち、特定技能及び育成就労部分

Ⅱ　国民の安全・安心のための取組
第１　既存のルールの遵守、各種制度の適正化に向けた取組
１．出入国・在留管理等の適正化・外国人受入れについて
（２）在留資格の一層の適正化
イ　在留資格等の在り方・帰化の厳格化の検討
①　特定技能制度及び育成就労制度による適正な受入れ
ⅰ　現状と問題点
・　特定技能制度及び育成就労制度については、令和７年３月に基本方針を策定し、これを踏まえた育成就労制度の関係省令を同年９月に公布しており、令和８年度に施行日前申請を実施予定としている。
・　分野別運用方針の策定に当たって、省人化を含む生産性向上及び国内人材確保の取組について厳密に精査し、特定技能制度や育成就労制度における受入れ対象分野や受入れ見込数を適切に設定する必要がある。
・　また、育成就労制度における転籍制限期間等についても、人材育成・人材確保や地方配慮の観点を踏まえ、適切に設定する必要がある。
・　特定技能評価試験等の合格証明書の偽変造が疑われる事案が発生している。
ⅱ　実施中の施策
・　特定技能制度及び育成就労制度における受入れ対象分野や受入れ見込数、育成就労制度における転籍制限期間等を定める分野別運用方針について検討している。
　関係省令等を踏まえた運用要領の整備や令和８年度から開始する監理支援機関の許可、育成就労計画の認定に係る施行日前申請に向けた準備をしている。〔法務省、厚生労働省、警察庁、外務省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省〕《施策番号 15》
ⅲ　速やかに実施する施策
・　上記ⅰに記載した観点を十分踏まえた上で、特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針を速やかに策定する。
　育成就労制度の関係省令や運用要領等の周知・広報を徹底するなどして、令和８年度からの施行日前申請、令和９年度からの施行に向けて円滑に運用開始できるよう必要な準備を着実に進める。〔法務省、厚生労働省、警察庁、外務省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省〕《施策番号 16》
・　中小・小規模事業者をはじめとした人手不足の深刻化に対応するため、特定技能外国人が地域において速やかに就労を開始できるよう、地方出入国在留管理官署においては、「特定技能」の在留資格に係る在留諸申請及び登録支援機関登録申請に係る標準処理期間内の処理を励行し、迅速な処理を行う・　特定技能評価試験等の合格証明書の偽変造防止のための措置を講じるべきである。〔法務省〕《施策番号 17》
・　在留資格「特定技能」に係る在留諸申請の審査においては、これまでも偽造の疑いのある特定技能評価試験等の合格証明書の真偽確認を行ってきたところ、より厳正な審査に向け、特定技能評価試験等の合格証明書の偽変造防止のための更なる措置を講じる。〔法務省〕《施策番号 18》

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（令和８年１月23日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）（本文）のうち、特定技能及び育成就労部分

iv　今後の課題

- 育成就労制度の運用開始に向け、施行日前申請に適切に対応できるよう、着実に準備を進めるとともに、外国人育成就労機構において、育成就労外国人等の支援・保護業務や相談援助業務を適切に行える体制を確保する。
- また、日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律（令和５年法律第 41 号。以下「日本語教育機関認定法」という。）の仕組みも活用して日本語教育の質の向上が図られるよう取り組む。具体的には、原則として認定日本語教育機関の「就労のための課程」において実施される育成就労外国人に対する日本語講習の適正な実施を図るための取組を進めるとともに、受入れ企業が日本語能力の向上を図るようにインセンティブ方策等を検討する。
- 加えて、国際交流基金日本語基礎テスト（JFT-Basic）を着実に実施するとともに、日本語教材の開発、現地日本語教師の育成のための日本語専門家等の各国への派遣、日本語教材購入助成等の支援の実施等、来日前における日本語学習支援の実施等の取組を進める。
- 育成就労制度の運用に当たり、人手不足の地域で人材確保が適切に行われ、地域経済の活性化等に資するよう、地域産業政策の観点から、地域協議会の設置及び活用や、地方公共団体の地域協議会への積極的な関与を促しつつ、受入れ環境の整備等を進めるとともに、地方の受入れ機関に対する配慮施策を着実に実施する。
- 特定技能制度及び育成就労制度の受入れ対象分野における更なる生産性向上による省人化の取組や国内人材確保の取組を推進する。
- また、外国人の受入れ状況や転籍状況等を継続的かつ的確に把握した上で、受入れの停止や受入れ見込数の再設定等の対応を不断に検討する。〔法務省、厚生労働省、警察庁、外務省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省〕《施策番号 19》

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（令和８年１月23日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）（本文）のうち、外国人雇用状況届出部分

Ⅱ　国民の安全・安心のための取組
第１　既存のルールの遵守、各種制度の適正化に向けた取組
１　出入国・在留管理等の適正化・外国人受入れについて
（３）不法滞在者ゼロプランの強力な推進等
イ　不法就労対策の強力な推進等
②　外国人雇用状況届出制度の運用改善
ⅰ　現状と問題点
・　事業主には外国人労働者の雇入れ時と離職時に、氏名・在留資格等を在留カード等により確認し、厚生労働大臣に届け出る義務が課されている（未届又は虚偽の届出に対しては 30 万円以下の罰金）一方、摘発はごく僅かにとどまっている。
・　外国人雇用状況の届出義務及び適正な届出が徹底されなければ、不法就労状態の是正も困難であることが課題となっている。
ⅱ　実施中の施策
・　在留カード等読取アプリケーションの使用の徹底を促す広報資料を作成し、周知している。〔厚生労働省〕《施策番号74》
ⅲ　速やかに実施する施策
・　外国人雇用状況の届出義務を徹底するため、未届・虚偽届事案や、事業主の対応が悪質な事案への対応に係る都道府県労働局及びハローワークと警察等関係機関との連携を強化する。また、出入国在留管理庁と厚生労働省の連携を強化し、事業主に在留カード等読取アプリケーションの使用の確認の厳格化を図る。　〔厚生労働省、警察庁、法務省〕《施策番号75》
ⅳ　今後の課題
・　今後、令和９年開始予定のマイナンバーを活用した情報連携に係る在留管理ＤＸの推進等と並行して、手続の在り方を検討する。〔厚生労働省、（法務省）〕《施策番号76》

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（令和８年１月23日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）（本文）のうち、日本語教育部分

Ⅱ　国民の安全・安心のための取組
第１　既存のルールの遵守、各種制度の適正化に向けた取組
２　外国人制度の適正化等について
（３）日本語教育の充実
イ　大人（労働者）に対する日本語教育
ⅰ　現状と問題点
・　外国人労働者をはじめとする在留外国人が増加し、日本語教育機関においては就労を目的とする生徒割合が増加するなど、我が国における日本語教育のニーズは増加するとともに多様化している。
・　令和９年度から開始する育成就労制度では外国人労働者に対する認定日本語教育機関による日本語講習が制度化されるなど、就労分野をはじめとする多様なニーズに対し専門的な日本語教育機関が質の高い教育を提供することが求められている。
ⅱ　実施中の施策
・　国内での就労を希望する外国人等を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上や、ビジネスマナー等に関する知識の習得を目的とする研修（総研修時間 100 時間）及び修了者に対する就労・定着支援を実施している。〔厚生労働省〕《施策番号 147》
・　技能実習生が入国前講習、入国後講習、実習期間中等に行う日本語学習として、日本語教材を開発、提供する。〔厚生労働省〕《施策番号 148》
・　特定技能制度については、国内及びＭＯＣ作成国における日本語試験及び技能試験の実施を推進している。日本語試験について、技能試験の実施状況や人材受入れニーズ等を踏まえて実施を推進している。技能試験について、分野所管省庁等と連携の上、海外では試験実施国・試験実施回数を拡大し、国内では地方都市での実施・試験実施回数を拡大している。〔厚生労働省〕《施策番号 149》
・　特定技能外国人として我が国での就労を希望する者の技能試験及び日本語試験の受験を促進するための周知・広報を推進している。
「日本語教育の参照枠」によって、各試験団体が実施する日本語試験について共通の指標による評価が可能となったことを踏まえ、必要に応じて、分野所管省庁において、新たな日本語試験の活用を検討するとともに、その際、出入国在留管理庁等においては、公表されている試験の実施に関する方針を踏まえ、関係省庁等と連携の上、試験水準の適正性（参照枠との対応関係を含む。）や不正受験防止策の確認など当該試験の適正性を確認する。〔法務省、外務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、農林水産省、文部科学省〕《施策番号 150》

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」（令和８年１月23日外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議決定）（本文）のうち、日本語教育部分

iii　速やかに実施する施策

・　育成就労制度においては、育成就労外国人の効率的な技能修得や、外国人本人の権利保護、入国後の地域社会との共生といった観点を踏まえ、段階的に日本語能力を向上させることとしている。監理支援機関や育成就労実施者による日本語講習が円滑に行われ、育成就労外国人が効果的に日本語を習得できるようモデルカリキュラムの開発・普及促進を実施する。〔厚生労働省、法務省〕《施策番号 151》

iv　今後の課題

・　育成就労制度の施行後に、監理支援機関や育成就労実施者において認定日本語教育機関や登録日本語教員による日本語講習が円滑に行われるよう運用する。〔厚生労働省、法務省〕《施策番号 152》

外国人雇用状況の届出制度

届出制度の概要

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（昭和四十一年法律第百三十二号）抜粋

（外国人雇用状況の届出等）

第二十八条（抄）

事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合またはその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格、在留期間その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。（平成19年10月１日施行）

※届出を怠ったり、虚偽の届出を行った場合には、30万円以下の罰金の対象となる。

●届出の対象となる外国人の範囲

日本の国籍を有しない者で、**特別永住者及び在留資格「外交」「公用」以外の者**

●届出事項

①氏名　②在留資格　③在留期間　④生年月日　⑤性別　⑥国籍・地域

⑦資格外活動許可の有無　⑧在留カード番号（※）、⑨雇入れ又は離職年月日

⑩雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地など　（※）令和2年3月1日から在留カード番号を届出事項に追加

届出情報の活用

○　届出に基づき、雇用管理の改善に向けた事業主への助言や指導、離職した外国人への再就職を支援

○　毎年10月末時点の「外国人雇用状況の届出状況」を集計して公表

在留カード等読取アプリケーション

導入目的

近年、券面の偽造技術の精巧化、有効な在留カード番号を使用した偽変造在留カード作成事案が発生するなど、これまで以上に偽変造在留カード対策が必要。

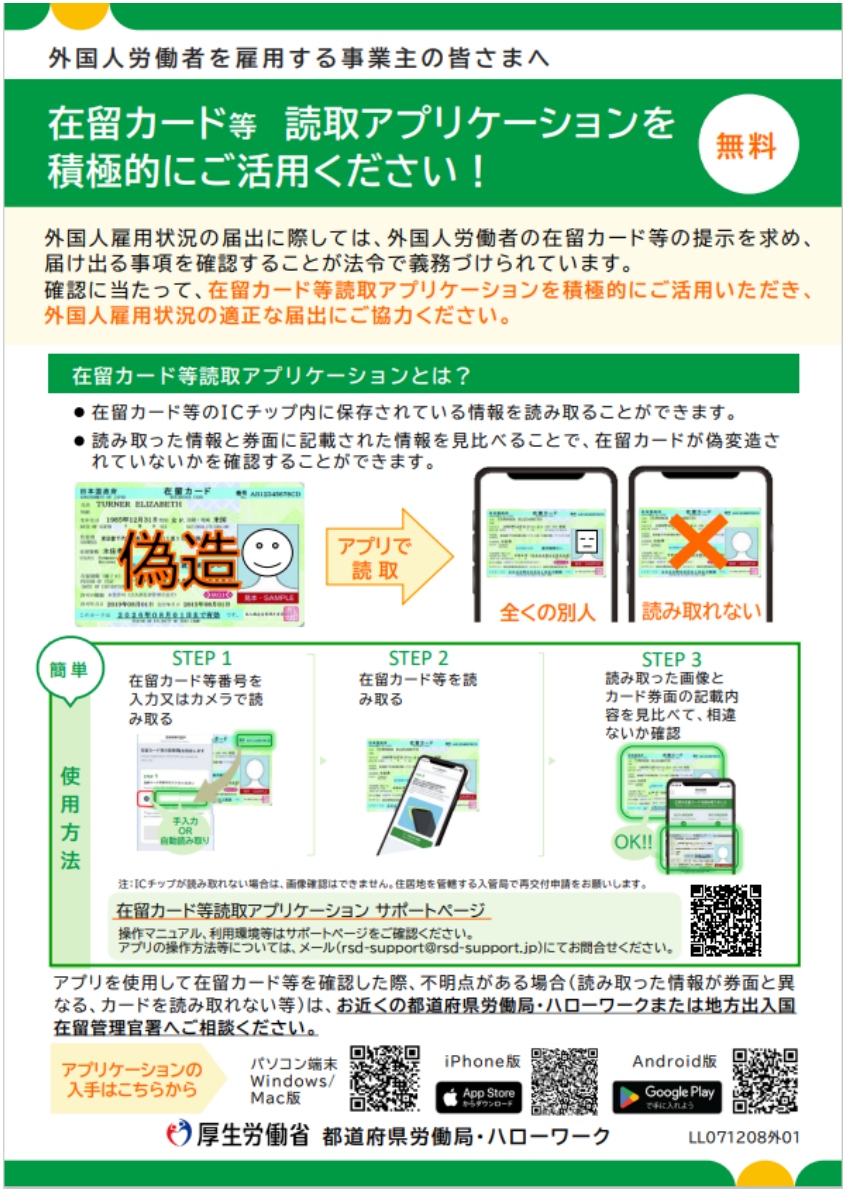
在留カード等読取アプリケーションは、在留カード等のＩＣチップ内に保存されている身分事項や顔写真等の情報を読み取るためのもの。読み取った情報と、券面に記載された情報を見比べることにより、容易に偽変造の有無を確認することが可能。

アプリケーションの概要

在留カード及び特別永住者証明書が真正なものであることを認証するとともに、在留カード等のＩＣチップ内に記録された氏名等の情報をもとに在留カード等の券面上に印字されている内容をそのまま画面に表示するためのアプリケーション。

法令で定めるもの以外に雇用契約や諸取引などの場で、身分確認を行う必要がある場合に利用することを想定。

利用の際には、他の身分証明書と同様、本人の同意を得た上で在留カード等の提示を受けることが必要。



在留カードとマイナンバーカードの一体化

在留カードとマイナンバーカードが ひとつになったカードが利用できるようになります！

Coming soon—A card that integrates residence card and My Number card functions!

令和8年 6/14 運用開始！
Launching on June 14, 2026

＼特定在留カード／
Specified residence card



希望する方は、特定在留カードを申請することができます！

※特別永住者の方も、マイナンバーカードとひとつになった「特定特別永住者証明書」を申請することができます。

You can apply for a specified residence card!

Note: Special permanent residents can also apply for a specified special permanent resident certificate that integrates the My Number card function.

マイナンバーカードに関するお問い合わせはこちら
Inquiries about the My Number card:
https://www.kojinbango-card.go.jp/contact/tel/

申請方法等、詳細については当庁ウェブサイトをご確認ください
For details on how to apply and other info, please visit our website.
https://www.moj.go.jp/isa/tokutei.html

出入国在留管理庁
Immigration Services Agency

特定在留カード交付申請（＝特定在留カードの申し込み）は、これらの手続と一緒にできます。

市区町村の役所で

- 新規上陸後の住居地届出（＝日本に住み始めるときに、住む場所を役所に届けること）
- 住居地の変更届出（＝住んでいる場所を変えたときに役所に届けること）
- 在留資格変更等に伴う住居地の届出（＝在留資格を変えて日本に住むことになった人が、住所を役所に届けること）

※入管法で決まっている住居地の届出をするときだけです。

近くの入管（地方入管）で

- 在留期間更新許可申請（＝在留期間を長くしたいときの申請。在留資格は変わりません。）
- 在留資格変更許可申請（＝在留資格を変えたいときの申請）
- 永住許可申請（＝永住したいときの申請）
- 在留カードの有効期間の更新申請（＝在留カードが使える期間を長くしたいときの申請）
- 汚損等による在留カードの再交付申請（＝在留カードを汚したり壊したときなどに、もう一度カードをつくってもらうための申請）
- 交換希望による在留カードの再交付申請（＝在留カードを取り換えたいときの申請）
- 住居地以外の在留カード記載事項の変更届出（＝住んでいる場所以外の在留カードの内容を変えたいときの申請）

Q&A

Q1 特定在留カードの良いところは何ですか。

A1 特定在留カードをつくると、在留カードとマイナンバーカードの手続が一度で終わります。地方出入国在留管理局と市区町村の役所のどちらかで手続きができます。（一度でできないものもあります）

Q2 特定在留カードは必ずつくらなければいけませんか。

A2 特定在留カードは、マイナンバーカードと同じで、必ずつくらなくても良いです。

Q3 特に入管で手続をする予定がないのですが、特定在留カードをつくることはできますか。

A3 近くの入管（地方入管）で、在留カード再交付申請と一緒に希望すれば特定在留カードをつくることができます。

Q4 特定在留カードの交付申請をすれば、必ず特定在留カードをつくることができますか。

A4 事情があるときは、マイナンバーカードとして使えない普通の在留カードをわたすことがあります。

Q5 在留申請オンラインシステムを使って、特定在留カードをもらうことはできますか。

A5 しばらくの間、在留申請オンラインシステムを使って特定在留カードをもらうことはできません。

Q6 特定在留カードを持っていれば、特例期間（＝審査の結果がわかるまで、在留期限から2か月間、日本にいてもいい期間）にマイナンバーカードとして使うことができますか。

A6 できません。特定在留カードをマイナンバーカードとして使えるのは在留期間が終わる日までです。その日までに、市区町村の役所でマイナンバーカードの期限を変える手続をしてください。

2026年6月14日から、特定在留カードではない、普通の在留カードも、書かれている内容が変わります。



※特別永住者証明書も、同じように新しくなります。

「在留期間」、「許可の種類」、「許可年月日」、「交付年月日」がカードの表面に書かれなくなります。

※これらはICチップに記録します。ICチップに記録した内容は、在留カード等読取アプリ（無料）で見ることができます。

出入国在留管理庁
Immigration Services Agency

1189

職業安定分科会（第 224 回）	参考資料５
令和８年５月 15 日	

当面の外国人雇用対策として考えられる課題

令　和　８　年　３　月　１９　日
外国人雇用対策の在り方に関する検討会

我が国における外国人労働者数は、令和７年 10 月時点で 257 万 1,037 人と過去最大となっている。10 年前の平成 27 年 10 月時点の外国人労働者数が約 91 万人であったことから、約 2.8 倍となっているところである。

令和３年３月より、当検討会では、外国人雇用対策の在り方について、検討を開始し、同年６月に中間取りまとめを公表し、

- 我が国労働市場への外国人労働者の包摂の状況や国際的な労働移動を適切に把握し、エビデンスに基づいた外国人雇用対策を講じるべきこと、
- 日本と母国の文化ギャップの克服や、専門的・技術的分野の外国人労働者の長期キャリアを前提とした就労環境を整備していくべきこと、

等の提言を行った。

このうち、エビデンスに基づいた外国人雇用対策の企画立案については、令和５年より「外国人雇用実態調査」が開始され、外国人労働者の雇用形態、賃金等の雇用管理の状況や、外国人労働者の入職経路、生活状況等について実態把握が可能となった。

また、就労環境面の整備では、ハローワークの多言語対応体制の整備が進み、厚生労働省において人事・労務に関する３つの支援ツール（ポイント集・例文集、雇用管理に役立つ多言語用語集、モデル就業規則やさしい日本語版）の周知などを進めているところである。

加えて、外国人労働者が約 10 年で約３倍程度増加しているにも関わらず、不法就労やオーバーステイの絶対数は国際的にみて少なく、日本の外国人労働者施策のパフォーマンスは良好であるという指摘もある。

しかし、中間取りまとめから約５年経過し、制度目的と実態のかい離や外国人の権利保護の観点からの課題等の指摘を踏まえ、技能実習を育成就労に改正するなどの制度的な動きがあったことに加え、人手不足の状況が強調されるようになっている。

こうした人口減少に伴う人手不足の状況においては、外国人材を必要とする分野があることは事実であるが、一部の外国人や悪質な事業主による違法行為やルールからの逸脱に対して、国民や健全な事業主が不安や不公平を感じる状況が生じている。そうした状況の中で、外国人労働者が安全・安心に働くためにも対応が必要である。

こうした中で、安全・安心な社会を構築するといった、「秩序ある共生社会」の考え方を明確にし、各般に渡る施策を検討し、実施しているところである。

こうした状況を踏まえ、当検討会では令和８年２月より２回にわたり議論を行い、下記のとおり、当面の外国人雇用対策として考えられる課題を整理した。関係者においては、当面の方策の検討の参考にされたい。

記

１　事業主の適切な雇用管理の重要性について

秩序ある共生社会を実現するためには、外国人労働者を雇用する事業主の雇用管理が重要であるが、在留資格が複雑化していることなどを背景に、外国人労働者が在留資格に定められた範囲外の就労を行っているとの指摘もある。こうした観点から、以下のような意見があった。

（事業主の雇用管理の在り方）

・ 外国人雇用対策を実効的なものにするためには、国や地方公共団体に委ねるだけではなく、事業主による適切な雇用管理の徹底が必要である。適正な雇用管理は雇用している事業主の基本的な責務であ

り、具体的には、在留資格の範囲内での就労活動、適正な労働条件の提示、法令遵守の徹底、職場内トラブルの事前防止は、事業主自らが主体的に取り組むことが求められる。
- 共生社会を実現するためには、労働者としての観点だけでなく、生活者としての観点でも考えることが重要である。
- 外国人雇用に関する負担を平準化する観点から、大企業と中小企業間のコストのバランスに配慮すべき。

（外国人雇用管理指針の在り方）
- 外国人雇用管理指針は法的拘束力がなく、外国人労働者やその雇用管理に特化した法律が必要であり、法律に基づき、適切な雇用管理を事業主に求めることが必要である。
- 事業主の雇用管理は重要であるが、一律に規制・管理を強化するのではなく、一部の悪質な事業主や仲介業者への対応を厳格化するなど、ルールを守っている企業に追加的負担を生じさせるべきではない。
- 悪質な事業主は厳しく取り締まるべきだが、現状も外国人雇用に対して厳しいルールがあるので、過度に押しつけるべきではない。
- 外国人の受入れにあたっての基本法や司令塔が必要であり、まずはそうしたことに取り組むべき。
- 外国人雇用管理指針は、各制度を横串的に、網羅的に記載されており、しっかりとこの内容をアップデートしていくとともに、指針の周知徹底が非常に重要である。

２　外国人雇用の課題について

事業主の外国人雇用に関する課題として、「日本語能力等のためにコミュニケーションが取りにくい」「文化、価値観、生活習慣等の違いによるトラブルがある」と回答するものが多い。

一方で、外国人労働者は就労上のトラブルとして、「紹介会社（送出機関含む）の費用が高かった」「トラブルや困ったことをどこに相談すればよいかわからなかった」と回答するものが多い。

これらの点について、以下のような意見があった。

（日本語教育）

- 令和元年に日本語教育の推進に関する法律（令和元年法律第48号）が公布され、事業主は、同法の基本理念にのっとり、国又は地方公共団体が実施する日本語教育推進施策に協力するとともに、雇用する外国人労働者及びその家族に対する日本語学習の機会の提供その他の支援に努めることとされているが、こうした趣旨を指針にも明記すべきではないか。
- 最近、言語に関してＡＩの活用が急激に進んでいる。日本語教育も従来型のスタイルも重要だが、ＡＩを活用し、就労場所特有の言語環境を、他の就労場所にも共有することが非常に重要である。
- 日本語教育については、質の確保とともに、量の充実が極めて重要である。地方における必要な日本語教育機関の数のシミュレーションやそれを担保するロードマップが必要である。この点は、文部科学省だけではなく、出入国在留管理庁、厚生労働省等も連携して、責任を持って対応すべき。

（外国人労働者の採用・処遇）

- 事業主が、短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者を雇い入れる際に、通常の労働者との間の待遇の内容及び理由等に関する説明を求めることができる旨を労働条件明示の１つとする改正が予定されているが、こうした内容についても、外国人雇用管理指針に盛り込むべきではないか。
- 外国人労働者であっても同一労働同一賃金が適用されることや、教育訓練の具体的な実施内容について、外国人雇用管理指針に盛り込み、内容を充実させるべき。

（外国人労働者が支払う手数料）

- 「送出機関の費用が高かった」というトラブルが多いことから、外国人雇用管理指針に、事業主は自らが雇用する、または雇用しようとしている外国人労働者の送出機関の適正性を確認するといったことを明示すべき。

・ 送出機関については、更なる情報収集が必要である。全体を俯瞰できる情報がないため、国の支援が必要である。

（トラブル等の相談窓口）

・ 従前から、相談窓口の外国人労働者の認知度が低いということが指摘されている。入国時や在留資格更新時に、外国人労働者に対し十分周知することに加え、事業主からも相談先を教示する運用が必要である。
・ トラブルが解決されない場合は、外国人労働者が離職し、結果として不法就労になりかねない。こうしたことにならないように、事業主による適正な雇用・就労環境の整備が必要である。

（関係省庁・地方公共団体との連携）

・ 文部科学省等の関係省庁と厚生労働省の連携を、今後、強化すべき。
・ 生活習慣、社会、労働関係のルールの教育も必要である。外国人を受け入れている業所管官庁も協力し、必要な予算額を確保し、支援を充実させるべき。
・ 日本の文化・社会慣行を理解していくため、社会統合プログラムの実施が非常に重要である。仕事に関する事項や就労に関する日本語などについては企業が責任を負うべきだが、生活に関する日本語教育や納税などの全国共通の基本ルールは国が主導的に担い、地域特有の生活支援については地方公共団体が補完するといった役割分担を明確にすることが重要である。

３　外国人雇用状況届出制度の運用改善

届出に際して、事業主は在留カードを確認することとされているが、偽造在留カード等の犯罪が一定程度見られる状況である。また、外国人雇用状況届出違反は刑事罰で担保されているが、その摘発はごく僅かに留まっている。こうした点について、以下のような意見があった。

（運用改善の方向性）

・ 個別事案等から、実際の運用状況などを把握し、運用の在り方を精

査すべき。

- 外国人雇用状況届出について、未届や虚偽の届出を行うような悪質な事業主に対しては、その厳格な運用が必要である。
- 在留カードの券面情報を確認することとされているが、出入国在留管理庁が提供するアプリを活用することは在留資格の確認にあたって有効である。この場合、アプリを使うことにより、事業主の事務負担の軽減という視点も併せて検討すべき。
- 事業主が資格外就労をさせることは、出入国管理及び難民認定法に規定する不法就労助長罪に当たることや、外国人雇用状況届出の未届・虚偽の届出をした場合には罰則があることを、外国人雇用管理指針に記載すべきである。

（外国人雇用状況届出制度の在り方）

- 現行では、雇入れ時・離職時の届出に限定されているが、実態把握としては不十分である。外国人労働者の適正な雇用管理、不適切な就労防止を図る観点から、年１回程度の定期的な報告が必要ではないか。
- 外国人雇用状況届出事項に派遣先事業所に関する事項を追加し、派遣先における就業の実態を的確に把握できるようにすべき。また、不適切な事案が発生した場合には、外国人労働者にその責任を負わせるのではなく、派遣元事業者への指導や、派遣事業の取消など、事業者に対して厳格な対応を行うことが必要である。
- 外国人雇用状況届出制度で派遣先の情報も記載することについては、入管庁の在留許可制度において一義的に対応すべき問題である。派遣労働者の外国人雇用状況届出は、派遣元の事業主の雇用責任として対応すべきであり、派遣企業にとって過剰な負担となることに留意が必要である。
- 事業主の外国人雇用に関する課題で、在留資格の事務負担の煩雑さが指摘されており、一律に追加的な事務負担を求めるべきではない。仮に新たな届出義務などを議論するのであれば、実態はどのようになっているのかという点を把握した上で、どのような対策を講ずべきか、という点を検討すべき。

４　外国人雇用に関するハローワークの役割について

従来から、ハローワークにおいて、「定住者」や「技術・人文知識・国際業務」等の在留資格をもつ外国人労働者や事業主に対する支援に取り組んできたところである。

こうした状況に加えて、令和９年４月より、「育成就労外国人の適切な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）が本格施行される。

また、育成就労外国人については、技能実習生とは異なり、育成就労法に基づき本人意向による転籍が可能となることから、ハローワークの役割はより一層重要となる。これらの点について、以下のような意見があった。

（ハローワークによる支援の充実）

- 全国に所在しているハローワークに行けば、無料で安心して相談ができ、情報を得ることができる。外国人労働者は労働市場の中で情報を得づらい可能性があり、ハローワークにおける相談体制の整備が必要である。
- ハローワークが、今後、育成就労の転籍支援を行うのであれば、先だっていろいろと準備しておく必要がある。具体的には、特定技能１号の転籍状況を把握した上で、様々な論点整理をすべき。
- 外国人雇用に関して、流動性が高まっていくと予想される中で、日本のハローワークの役割が非常に重要になる。外国人雇用実態調査などを活用した分析とともに、ハローワークの機能について周知徹底が必要である。
- 在留資格に限定されることなく、就労可能な在留資格全体の支援の整備が必要である。
- 育成就労制度では、本人意向の転籍等が可能となるため、ハローワークにおけるマッチングの重要性がさらに高まる。マッチングの精度を高めるとともに、外国人向けのハローワークの整備、通訳配置の推進など、外国人労働者が安心して活用できる体制整備と、その認知度の向上、周知が必要である。

・ 育成就労における転籍支援を考えると、監理支援機関だけでは限界があり、公的機関であるハローワークのマッチング支援、外国人育成就労機構の支援が充実されるように体制整備が必要である。
・ 育成就労が創設された目的や背景に関して理解が進むような発信の強化や、外国人労働者を雇用する外国人である事業主に対しても雇用管理の留意事項等について、伝わるような周知の工夫が必要ではないか。

（外国人雇用管理指針）

・ 育成就労制度の創設を受けて、基本方針や分野別運用方針、運用要領に沿った雇用管理が必要であることを、外国人雇用管理指針に記載すべき。

５　外国人雇用実態調査

（外国人雇用実態調査の更なる活用）

・ 外国人の労働市場の把握が引き続き必要であり、外国人雇用実態調査が非常に重要になってくる。既存統計の連携も視野に入れた検討を進めるべき。こうした観点から、外国人雇用実態調査は継続して実施し、調査内容を充実させるべき。

外国人雇用対策の在り方に関する検討会
開催要綱

１．趣旨

近年、我が国における外国人労働者の数は急激に増加し、この 10 年間で約３倍となった。この間、産業構造も絶えず変化しており、国内では、様々な分野で、多様な技能を有する外国人労働者が活躍している。

こうした中で、平成 31 年には、生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお深刻な人手不足である分野に労働者を受け入れるため、新たな在留資格「特定技能」が創設され、令和６年６月には、現行の技能実習制度を発展的に解消し、人材確保と人材育成を目的とする育成就労制度が創設するための法律が成立した。また、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」に基づき、我が国で共に働き、共に生きる存在として、外国人を受入れるための環境整備が政府全体で進められている。

このような社会経済情勢の中にあっては、学識経験者や労使の代表による意見を聞きながら、雇用情勢の変化に応じた適時・的確かつ柔軟な外国人雇用対策を実施していくことが求められている。

このため、本検討会は、我が国の労働市場の動向や、その中における外国人雇用の状況を確認しつつ、外国人雇用の在り方とその対応策について、具体的な方向性を議論することを目的として開催するものである。

２．検討事項

当面の主な検討事項は、別紙１のとおりとする。

３．構成員

構成員は、別紙２のとおりとする。

４．その他

（１）本検討会は、厚生労働省職業安定局長が構成員の参集を求めて開催する。

（２）本検討会には、座長を置き、構成員の互選により選出する。座長は、本検討会を統括する。

（３）本検討会には、座長代理を置くことができる。座長代理は、構成員から座長が指名し、座長を補佐するとともに、座長に事故があるときには、その職務を代行することとする。

（４）本検討会は、必要に応じ、構成員以外の有識者等の出席を求めることができる。

（５）本検討会の会議、資料及び議事録は、原則として公開とする。

ただし、座長は、公開することにより、個人の権利利益を害するおそれがある

と認めるときその他正当な理由があると認めるときは、非公開とすることができる。この場合においては、少なくとも議事要旨を公開する。

（６）本検討会の庶務は、関係部局の協力を得て、厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課において行う。

（７）この要綱に定めるもののほか、本検討会の開催に必要な事項は、座長が厚生労働省職業安定局長と協議の上、これを定めるものとする。

外国人雇用対策の在り方に関する検討会
当面の主な検討事項

（１）外国人雇用の状況

（２）外国人失業者等に対するハローワークの対応

（３）外国人労働者の職場・地域における定着

（４）留学生の国内就職支援

（５）その他外国人雇用対策に関する事項

1200

外国人雇用対策の在り方に関する検討会
構成員

	阿部 博司	（一社）日本経済団体連合会労働政策本部 統括主幹
	天瀬 光二	独立行政法人労働政策研究・研修機構 副所長
	漆原 肇	日本労働組合総連合会労働法制局局長
	清田 素弘	日本商工会議所産業政策第二部 担当部長
	九門 大士	亜細亜大学アジア研究所 教授
	是川 夕	国立社会保障・人口問題研究所国際関係部 部長
○	酒井 正	法政大学経済学部経済学科 教授
	佐久間 一浩	全国中小企業団体中央会事務局次長・労働政策部長
	友原 章典	青山学院大学国際政治経済学部 教授
◎	山川 隆一	明治大学法学部 教授

（五十音順・敬称略）
（◎：座長 ○：座長代理）

1201

外国人雇用対策の在り方に関する検討会（開催実績）

第1回	2021年3月19日	（1）検討会の開催について （2）新型コロナウイルス感染症禍における外国人雇用の状況について （3）今後の検討会の進め方について
第2回	2021年4月12日	（1）新型コロナウイルス感染症等の影響を受け困窮する外国人失業者等に対するハローワークの対応
第3回	2021年4月27日	（1）外国人労働者の職場・地域における定着
第4回	2021年5月14日	（1）留学生の国内就職支援及び外国につながる子どものキャリア支援等について
第5回	2021年5月24日	（1）就職や定着のための職場におけるコミュニケーションの改善と文化ギャップの克服の支援 （2）中間取りまとめに向けた骨子案について
第6回	2021年6月17日	（1）新型コロナウイルス感染症禍における外国人雇用の状況について （2）中間取りまとめ案について （3）外国人支援に関する取組事例
	2021年6月28日	中間取りまとめ公表
第7回	2021年10月7日	（1）中間取りまとめの取組状況について （2）外国人の雇用・労働等に係る統計整備について
第8回	2022年2月4日	（1）「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和3年10月末現在） （2）新型コロナウイルス感染症禍における外国人雇用の状況について （3）外国人の雇用・労働等に係る統計研究会の中間報告について （4）外国人雇用対策の最近の取組について
第9回	2022年10月27日	（1）外国人雇用の状況について （2）外国人の雇用労働に係る統計整備の状況について （3）外国人雇用対策の最近の取組について （4）JILPT調査（特定技能1号外国人の受入れ・活用に関するヒアリング調査）結果進捗報告
第10回	2023年3月29日	（1）外国人雇用の状況について （2）「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和4年10月末現在） （3）外国人の雇用労働に係る統計調査の実施について

		（３）外国人雇用対策の最近の取組について （４）JILPT 調査（特定技能１号外国人の受入れ・活用に関するヒアリング調査）結果報告
第 11 回	2024 年 9 月 10 日	（１）育成就労制度の創設、特定技能制度（受入れ見込み数）の見直しについて （２）「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和 5 年 10 月末現在） （３）ハローワークの求職・就職・求人状況 （４）雇用労務責任者講習モデル事業の報告 （５）OECD リポートの発表（社人研是川部長）
第 12 回	2026 年 2 月 20 日	（１）開催要綱の改正について （２）「外国人雇用実態調査」について （３）今後の外国人雇用対策について
第 13 回	2026 年 3 月 19 日	（１）今後の外国人雇用対策について （２）その他

別紙17

職業安定分科会（第 224 回） 令和８年５月 15 日	資料３－１

厚生労働大臣が定める外国人雇用状況の通知の様式を定める件の一部を改正する告示案要綱

厚生労働省発職 0000 第０号
令 和 ８ 年 ５ 月 １５ 日

労働政策審議会

会長　岩村　正彦　殿

厚生労働大臣　上野　賢一郎

別紙「厚生労働大臣が定める外国人雇用状況の通知の様式を定める件の一部を改正する告示」について、貴会の意見を求める。

別　紙

厚生労働大臣が定める外国人雇用状況の通知の様式を定める件の一部を改正する告示案要綱

１　厚生労働大臣が定める外国人雇用状況の通知の様式を定める件の一部改正

（１）外国人雇用状況届出において、特定技能の在留資格をもって在留する外国人について、特定産業分野の届出を不要とする。

（２）外国人雇用状況届出において、特定活動の在留資格をもって在留する外国人について、法務大臣が当該外国人について特に指定する活動の届出を不要とする。

（３）その他所要の改正を行う。

２　施行期日等

（１）この告示は、令和九年四月一日から施行する。ただし、１の（３）の一部については、出入国管理及び難民認定法等の一部を改正する法律（令和六年法律第五十九号）の施行の日（令和八年六月十四日）から施行する。（附則第一条関係）

（２）この告示の施行に関し必要な経過措置を定める。（附則第二条関係）

職業安定分科会（第 224 回）	資料３－２
令和８年５月 15 日	

厚生労働大臣が定める外国人雇用状況の通知の様式を定める件の一部を改正する告示案概要

厚生労働大臣が定める外国人雇用状況の通知の様式を定める件の一部を改正する告示（案）について（概要）

厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課

１．改正の趣旨

○　出入国管理及び難民認定法等の一部を改正する法律（令和６年法律第 59 号。以下「入管法等改正法」という。）の施行に伴い、令和８年６月 14 日以降、住民基本台帳に記録されている中長期在留者については、在留カードの交付を、マイナンバーカードの機能が付加された特定在留カードの交付により行うことを求めることができることとなる。

○　国又は地方公共団体の任免権者が、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 条第３項に基づく外国人雇用状況の通知を行う際、在留カードに記載された在留カードの番号を確認することとされているところ、上記特定在留カードの様式にも対応した内容とするため、所要の改正を行うもの。

○　また、外国人を雇用する事業主の手続を簡素化する観点から、外国人雇用状況の届出に当たっての在留資格「特定技能」の特定産業分野及び在留資格「特定活動」の法務大臣が特に指定する活動の確認を不要とする改正を行う予定であるところ、国又は地方公共団体の任免権者が行う通知についても同様の改正を行うもの。

２．改正の概要

○　厚生労働大臣が定める外国人雇用状況の通知の様式を定める件（平成 19 年厚生労働省告示第 277 号）により定められた様式中の在留カード番号の確認方法の記載について、特定在留カードの様式に対応した内容に改める。

○　外国人雇用状況の通知に当たっての在留資格「特定技能」の特定産業分野及び在留資格「特定活動」の法務大臣が特に指定する活動の確認を不要とする。

○　その他所要の規定の整備を行う。

○　施行に関し必要な経過措置を設ける。

３．根拠条項

○　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行令（昭和 41 年政令第 262 号）第５条

４．施行期日等

○　公 布 日：令和８年５月 29 日（予定）

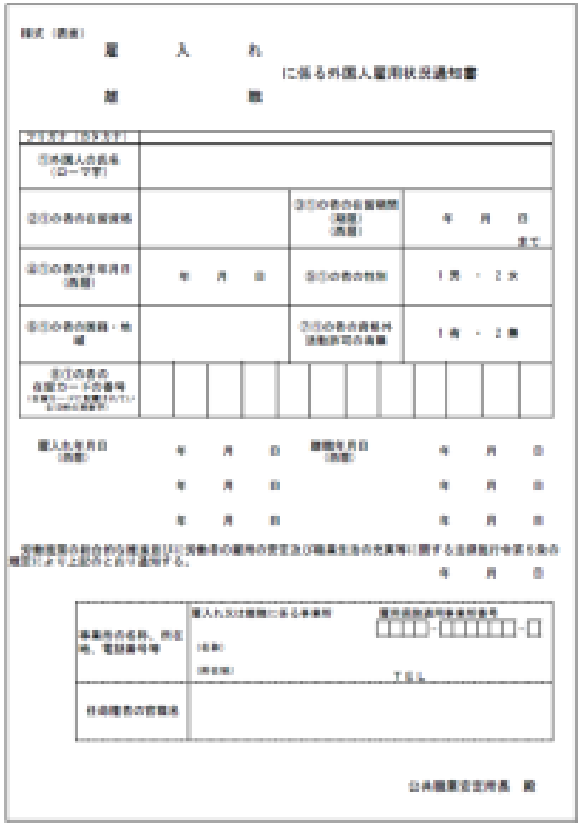
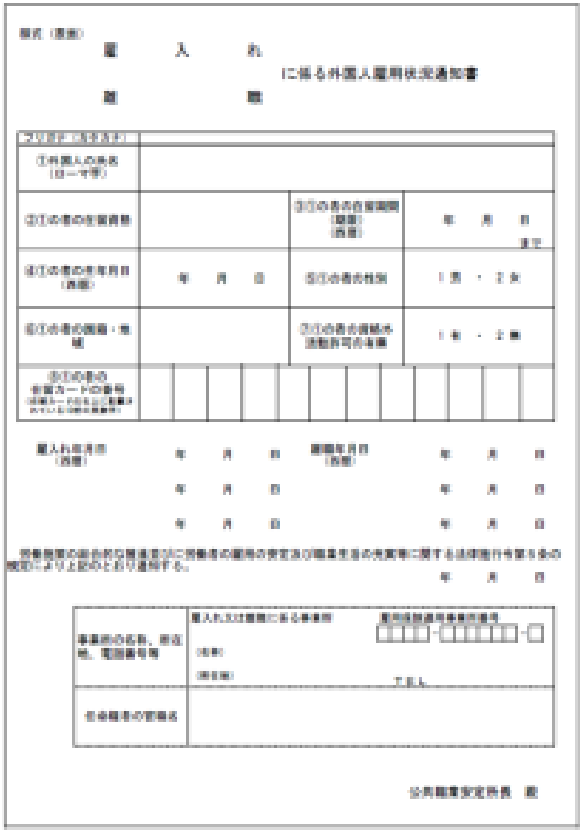
○　施行期日：令和９年４月１日（一部の規定は、入管法等改正法の施行の日（令和８年６月 14 日））

職業安定分科会（第 224 回）	参考資料３
令和８年５月 15 日	

「厚生労働大臣が定める外国人雇用状況の通知の様式を定める件の一部を改正する告示」案新旧対照表

「厚生労働大臣が定める外国人雇用状況の通知の様式を定める件の一部を改正する告示」案新旧対照表

※様式を次のように改める。

改正後（令和九年四月一日施行）	改正後（令和八年六月十四日施行）	現行
		

様式（裏面）

注意

1　個人向け（個人番号利用事務実施者）に係る外国人雇用状況通知書として使用する場合の注意

①　表面機器中「職種」の文字を抹消すること。

②　①欄には、外国人の氏名を在留カードどおりにローマ字で記載し、フリガナを カタカナで記載すること。

③　①～⑤、⑧欄には、該当事項を記載すること。その際、①欄には、①の者が「専門的・技術的分野」（法別表第一の二の表の高度専門職の項に掲げる活動を行う場合に限る。）、「特定技能1号」（法別表第一の二の表の特定技能1号の項に掲げる活動を行う場合に限る。）又は「特定技能2号」（法別表第一の二の表の特定技能2号の項に掲げる活動を行う場合に限る。）と記載すること。この場合、②欄及び⑧欄は記載不要であること。

④　⑤欄には、①の者の性別について、該当するものの番号を○で囲むこと。

⑤　⑥欄には、①の者が「専門的・技術的分野」（法別表第一の二の表の高度専門職の項に掲げる活動を行う場合に限る。）、「特定技能1号」（法別表第一の二の表の特定技能1号の項に掲げる活動を行う場合に限る。）又は「特定技能2号」（法別表第一の二の表の特定技能2号の項に掲げる活動を行う場合に限る。）、「技能実習1号イ」、「技能実習1号ロ」、「技能実習2号イ」又は「技能実習2号ロ」（法別表第一の二の表の技能実習の項に掲げる活動を行う場合に限る。）と記載すること。この場合、①欄及び⑧欄は記載不要であること。

⑥　⑦欄には、①の者の在留カードを所持する者である場合に、①の者の在留カードの番号（※）を記載すること。
※在留カードに記載されている数字3桁＋数字4桁＋数字2桁。

⑦　表面中断に雇入れ年月日を記載すること。

⑧　通知の対象となる外国人が雇用保険の被保険者である場合においては、雇用保険法施行規則第６条第１項の届出と併せて、①、②、⑤、⑥、⑦欄に記載すべき事項を通知することにより、雇入れに係る外国人雇用状況の通知を行うことができる。

2　雇入れ及び離職の区分に係る外国人雇用状況通知書として使用する場合の注意

①　①～⑤欄について、１と開届すること。

②　表面中断に雇入れ年月日及び離職年月日を記載すること。

③　その他１及び２に従うこと。

4　同一の者について、複数回にわたり雇入れ又は離職が生じた場合は、表面中断にそれぞれの雇入れ年月日又は離職年月日を記載すること。

5　この様式は、通知の対象となる外国人１人につき１枚を使用すること。

6　表面の記載に当たっては、在留カードを所持する者については①～⑤欄は在留カードにより確認し、記載すること。ただし、在留カードを所持しない者については①～⑤欄は旅券、在留資格証明書、資格外活動許可書、在留資格変更許可書又は在留資格認定証明書により確認し、記載すること。なお、特定活動の在留資格を有する者については、在留資格変更許可書又は在留資格認定証明書を添付し、特定活動の内容を確認した上で、記載すること。

7　事業所の名称、所在地、電話番号等欄には、雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地、電話番号、雇用保険適用事業所番号を記載すること。

8　雇入れに係る通知にあっては雇用日の翌日まで、離職に係る通知にあっては当該離職に係る資格喪失の日から起算して10日以内に、事業所の所在地を管轄する公共職業安定所長の長に通知すること。

9　外国人雇用状況の通知については、電子通知による手続も可能であること。

参考

様式（表面）

雇　　入　　れ
に係る外国人雇用状況通知書
離　　職

フリガナ（カタカナ）			
①外国人の氏名 （ローマ字）			
②①の者の在留資格		③①の者の在留期間 （期限） （西暦）	年　月　日 まで
④①の者の生年月日 （西暦）	年　月　日	⑤①の者の性別	1 男 ・ 2 女
⑥①の者の国籍・地域		⑦①の者の資格外活動許可の有無	1 有 ・ 2 無
⑧①の者の 在留カードの番号 （在留カード~~の右上~~に記載されている12桁の英数字）			

令和八年六月十四日施行

雇入れ年月日 （西暦）	年　月　日	離職年月日 （西暦）	年　月　日
	年　月　日		年　月　日
	年　月　日		年　月　日

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第28条第３項の~~労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行令第６条の~~規定により上記のとおり通知する。

年　月　日

事業所の名称、所在地、電話番号等	雇入れ又は離職に係る事業所　雇用保険適用事業所番号 □□□□-□□□□□□-□ （名称） （所在地）　TEL
任命権者の官職名	

公共職業安定所長　殿

様式（裏面）

注意

1　雇入れに係る外国人雇用状況通知書として使用する場合の注意

(1)　表面標題中「離職」の文字を抹消すること。

(2)　①欄には、外国人の氏名を在留カードどおりにローマ字で記載し、フリガナをカタカナで記載すること。

(3)　②～④、⑥欄には、該当事項を記載すること。その際、②欄には、~~①の者が特定技能の在留資格を有する者である場合には、法務大臣が①の者について指定する特定産業分野を、①の者が特定活動の在留資格を有する者である場合には、法務大臣が①の者について特に指定する活動を、該当事項に加えて括弧書で記載すること（「特定技能１号（介護）」、「特定活動（ワーキングホリデー）」等）。~~なお、①の者が「監理措置決定」（出入国管理及び難民認定法第44条の５第１項の決定）を受けた者である場合には「被監理者」と、①の者が「仮滞在許可」（同法第61条の２の７第２項の許可）を受けた者である場合には「仮滞在許可者」と記載すること。この場合、③欄及び⑧欄は記載不要であること。

(4)　⑤欄には、①の者の性別について、該当するものの番号を○で囲むこと。

(5)　⑦欄には、①の者が資格外活動の許可（~~出入国管理及び難民認定法~~同法第19条第２項の許可）を受けるべき者（「留学」の在留資格の者等）である場合又は報酬を受ける活動の許可（同法第 44 条の５第１項又は~~同法~~第61条の２の７第２項の許可）を受けるべき者である場合に、これらの許可の有無について、該当するものの番号を○で囲むこと。

(6)　⑧欄には、①の者が在留カードを所持する者である場合に、①の者の在留カードの番号（※）を記載すること。
※在留カード~~の右上~~に記載されている英字２桁＋数字８桁＋英字２桁。

令和八年六月十四日施行

(7)　表面中部に雇入れ年月日を記載すること。

(8)　通知の対象となる外国人が雇用保険の被保険者である場合にあっては、雇用保険法施行規則第６条第１項の届出と併せて、②、③、⑥～⑧欄に記載すべき事項を通知することにより、雇入れに係る外国人雇用状況の通知を行うことができる。

2　離職に係る外国人雇用状況通知書として使用する場合の注意

(1)　表面標題中「雇入れ」の文字を抹消すること。

(2)　①～⑥、⑧欄について、１と同様とすること。

(3)　⑦欄は記載不要であること。

(4)　表面中部に離職年月日を記載すること。

(5)　通知の対象となる外国人が雇用保険の被保険者である場合にあっては、雇用保険法施行規則第７条第１項の届出と併せて、②、③、⑥、⑧欄に記載すべき事項を通知することにより、離職に係る外国人雇用状況の通知を行うことができる。

3　雇入れ及び離職の双方に係る外国人雇用状況通知書として使用する場合の注意

(1)　①～⑧欄について、１と同様とすること。

(2)　表面中部に雇入れ年月日及び離職年月日を記載すること。

(3)　その他１及び２に従うこと。

4　同一の者について、複数回にわたり雇入れ又は離職が生じた場合は、表面中部にそれぞれの雇入れ年月日又は離職年月日を記載すること。

5　この様式は、通知の対象となる外国人１人につき１枚を使用すること。

6　表面の記載に当たっては、在留カードを所持する者については①～⑧欄は在留カードにより確認し、記載することとし、在留カードを所持しない者については①～⑦欄は旅券、在留資格証明書、資格外活動許可書、監理措置決定通知書又は仮滞在許可書により確認し、記載すること。~~なお、特定技能の在留資格を有する者については法務大臣が指定する特定産業分野を、特定活動の在留資格を有する者については法務大臣が特に指定する活動を、指定書により確認し、記載すること。~~

7　事業所の名称、所在地、電話番号等欄には、雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地、電話番号、雇用保険適用事業所番号を記載すること。

8　雇入れに係る通知にあっては翌月の10日までに、離職に係る通知にあってはその翌日から起算して10日以内に、事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に通知すること。

9　外国人雇用状況の通知については、電子通知による手続も可能であること。

別紙18

職業安定分科会（第 218 回）	資料１－２
令和7年 12 月 16 日	

２０２５年度中間評価

評価シート

１．ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

項目	2023 年度 実績	2024 年度 実績	2024 年度 目標	2024 年度 中間評価実績 （４～９月）	2025 年度 目標	2025 年度 中間評価実績 （４～９月） （※１）
① ハローワーク求職者の就職率 （※２）	26.8%	25.9% 〈達成率 96.1%〉	26.9%	25.2% 〈達成率 93.6%〉	26.5%	24.0 % 〈達成率 90.6%〉
② ハローワークにおける人材不足分野の就職件数 （変更）	309,599 件	298,906 件 〈達成率－〉	－	153,947 件 〈達成率－〉	304,244 件 （※３）	151,176 件 〈達成率 49.7%〉
③ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）	97.2% （参考） 重点支援対象者の就職件数 63,081 件	97.3% 〈達成率 101.4%〉 （参考） 重点支援対象者の就職件数 62,428 件	95.9%	97.5% 〈達成率 101.7%〉 （参考） 重点支援対象者の就職件数 32,271 件	96.9%	97.9% 〈達成率 101.0%〉 （参考） 重点支援対象者の就職件数 32,277 件
④ 雇用保険受給者の早期再就職割合 （※４）	34.1%	34.3% 〈達成率 101.1%〉	33.9%	33.3% 〈達成率 98.2%〉	34.3%	31.9% 〈達成率 93.0%〉
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）	62.3% （参考） 正社員以外も含む就職率 89.3%	63.8% 〈達成率 102.4%〉 （参考） 正社員以外も含む就職率 91.0%	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%	58.6% 〈達成率 91.8%〉 （参考） 正社員以外も含む就職率 82.8%
⑥ 求職者支援訓練受講者の就職率	基礎コース 60.1% 実践コース 60.6%	基礎コース 60.9% 〈達成率 105.0%〉 実践コース 62.4% 〈達成率 99.1%〉 （※５）	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%〉 （※６）	基礎コース 58.0% 実践コース 63.0%	基礎コース 63.0% 〈達成率 108.6%〉 実践コース 65.0% 〈達成率 103.2%〉 （※７）
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	70.0%	70.5% 〈達成率 103.2%〉	68.3%	67.9% 〈達成率 99.5%〉	69.7%	67.7% 〈達成率 97.2%〉

（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：24.0%＝ 就職件数：549,336 件／新規求職申込件数：2,288,704 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）：97.9% ＝ 重点支援対象者の就職件数：32,277 件／重点支援対象者数：32,975 件×100

④ 雇用保険受給者の早期再就職割合：31.9% ＝ 早期再就職件数：238,975 件／受給資格決定件数：749,516 件×100

⑤中高年層（ミドルシニア）専門における支援対象者の正社員就職率：58.6% ＝ 支援対象者の正社員就職件数：5,429 件／支援対象者数：9,266 件×100

⑥ 求職者支援訓練受講者の就職率

基礎コース：63.0% ＝ 就職者数：758 件／（修了者等数－（次訓練受講中又は次訓練受講決定者数））：1,203 件×100

実践コース：65.0% ＝ 就職者数：4,558 件／修了者等数：7,012 件×100

⑦ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率：67.7% ＝支援対象者の就職件数：30,626 件／支援対象者数：45,210 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　2024 年度に人材不足分野の職種追加があったため、2025 年度の目標設定にあたっては、2023 年度における現在の人材不足分野の就職件数と 2024 年度の実績の平均値を参考にしている。

※４　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）。

※５　2024 年度実績は確定値である。

※６　2024 年度中間評価実績は、2024 年４～６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。

※７　2025 年度評価実績は、2025 年４～６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。

2025 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

・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

・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

・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。

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

- 2025 年度の４～９月におけるハローワーク求職者の就職率は 24.0%と、現時点において、2025 年度目標の 26.5%を 2.5 ポイント下回る結果となっている。
- これは、分母に当たる「新規求職者」が前年度並み（前年同期比▲0.1%）である一方、分子に当たる「就職件数」が前年度を下回っている（前年同期比▲4.8%）ことによるものである。「就職件数」が減少した要因としては、ハローワークにおける「相談件数」自体は前年度から増加（前年同期比＋1.2%）しているものの、「紹介件数」が前年度を下回っており（前年同期比▲2.1%）、相談を受けても実際の紹介までには結びついていないことや、「新規求人数」も前年度を下回っている（前年同期比▲2.6%）ことなどが挙げられる。
- その背景として、求職者側に、物価高騰や多様な働き方等の影響などから応募する求人を吟味して厳選する傾向が続いていることや、時間をかけた丁寧な相談対応を求められる 65 歳以上の求職者の増加（前年同期比＋5.4%）が見られること、求人側にも、人手不足が常態化する中での省人化投資の増加や求人疲れ、物価・賃金の高騰などを理由に、就職件数が多い事務的職業や販売・営業の職業、サービスの職業等の新規求人数が減少（前年同期比▲5.4%）していることなどが挙げられる。（この結果、事務的職業や販売・営業の職業、サービスの職業の就職件数は前年同期比▲6.2%となっている。）
- このため、今後の対策として、今年３月に労働局を通じて「重点的に取り組むべき事項」として指示した取組のうち、以下の取組を徹底するよう、令和７年 11 月に各労働局・ハローワークに対して再度指示を行った。
  - 積極的な事業所訪問により事業所情報を充実させ、求職者の求職意欲を喚起させるとともに、職場見学会や企業説明会を実施し、求人者に対する能動的な働きかけを質・量ともに一層充実させること。
  - 各所で受け付けた求人や求職について、フルタイム・パート、職種等を分析し、事務的職業や販売・営業の職業、サービスの職業等の求職者ニーズがある職種の求人開拓や、シニア歓迎求人の開拓、 近年ハローワークの利用機会が減少している比較的規模の大きい管内企業に対する求人開拓を通じ、求人充足を意識した求人の確保に計画的・戦略的に取り組むこと。
  - 紹介件数の減少が続く中、求職者の希望条件を踏まえた求人情報提供等に積極的に取り組むことで、ひとりでも多くの求職者に対して職業紹介サービス（あっせんサービス）を提供していくこと。
  - また、求人情報の提供に当たっては、求職者ニーズを踏まえた求人の提供のみならず、求人充足支援の観点から、人材不足分野など求人者ニーズに応じ個々の求職者への積極的な情報提供を行うこと。
- 加えて、本省においてハローワークの周知動画を作成し動画広告として展開するとともに、各労働局・ハローワークにおいても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等を活用して周知に努めるなど、本省・局所を挙げて、利用者の拡大を図るほか、各労働局・ハローワークによる効果的な取組・好事例をオンライン勉強会等により全国へ横展

開していくこと等により、ハローワークの支援力の底上げを図る。

参考：ハローワーク求職者の就職率

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	合計
実績（%）	20.3	24.8	27.0	25.2	23.0	25.3	24.0
前年同月差（%pt）	▲1.0	▲1.1	▲1.8	▲1.2	▲2.1	▲0.3	▲1.2

② ハローワークにおける人材不足分野の就職件数

- 2025 年度の４～９月のハローワークにおける人材不足分野の就職件数は 151,176 件と、半年が経過した時点で 2025 年度目標の 304,244 件の 49.7%となっている状況である。
- 就職件数が前年同期比▲1.8%となっている状況であるが、その要因として、新規求職申込件数が前年同期比＋1.1%、新規求人数が前年同期比＋0.7%、相談件数が前年同期比＋2.9%となる一方で、紹介件数が前年同期比▲1.3%と減少していることが挙げられる。紹介件数減少の主な背景としては、労働局から、求人者の求める人材と求職者の属性や希望条件とのミスマッチや、人材不足分野を希望する未経験者が就業への不安等から求人への応募を躊躇する傾向にあることなどが報告されている。
- このため、今年度８・９月に実施した労働局ヒアリング結果を踏まえ、今年 10 月に各労働局・ハローワークに対し、今年度下半期における業務実施に当たっての留意事項として、
  1. 求職者に対するマイページやＳＮＳ等を活用した能動的な情報提供、
  2. セミナーや就職面接会、事業所見学会等の積極的な開催、
  3. 高年齢求職者向けの求人開拓及び開拓した求人の求職者への情報提供、等

  によりマッチング機会の拡充を図り実績の向上に取り組む旨の指示を行ったところ。引き続き、当該取組の徹底を図っていく。
- また、人材不足分野の中でも新規求人数のウェイトが大きい医療・福祉分野については、上記の取組に加え、ハローワーク所長等が病院や介護施設等を訪問し「求人開拓」や、求人条件の緩和、求人票の記載内容の充実等を内容とする「求人充足支援」を行う集中的なマッチング支援の強化や、求人担当者と職業相談担当者が連携して事業所訪問することによる求職者に対する質の高い職業紹介の実施、に取り組むよう指示しており、実績の向上を図ることとする。
- 加えて、「介護就職支援強化期間（10～12 月）」におい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実施するほか、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を展開し、人材不足分野への求職者の取込みを図ることにより、マッチング機会の拡充を図る。

参考１：ハローワークにおける人材不足分野の就職件数

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	合計
実績（件）	27,566	26,644	25,851	25,044	21,070	25,001	151,176
前年同月比（%）	▲3.5	▲6.7	▲0.4	▲1.1	▲2.2	＋4.1	▲1.8

参考２：主な人材不足分野の有効求人倍率（2025 年４～９月）

保健師、助産師、看護師：1.92 倍、介護関係職種：3.92 倍、建設・採掘従事者：4.95 倍、保安職業従事者：6.24 倍、自動車運転従事者：2.53 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）

- 2025 年度の４～９月における重点支援対象者（子育て中の女性等であって早期の就職を希望する者）の就職率は 97.9%と、現時点において、2025 年度目標の 96.9%を 1.0 ポイント上回っている。
- 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などのため、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、広報動画やＳＮＳの活用等による周知を行っていく。

参考：マザーズハローワーク事業の重点支援対象者の就職率

	第１四半期 （４～６月）	第２四半期 （７～９月）	合計
重点支援対象者の就職率(%)	98.6	97.0	97.9
前年同期差(%pt)	▲0.5	＋1.3	＋0.3

④　雇用保険受給者の早期再就職割合

- 2025 年度の４～９月における雇用保険受給者の早期再就職割合は 31.9%と、現時点において、2025 年度目標の 34.3%を 2.4 ポイント下回る結果となっている。
- この要因としては、上記の①で分析した通り物価高騰や働き方の多様化、その他様々な影響で紹介件数が前年度を下回り、就職件数が減少していることのほか、雇用保険受給者数及びそのうち自己都合で離職した者の割合が増加していること等が考えられるところ、引き続き、本年４月からの制度見直しが受給者数等に与える影響を注視していく。
- このため、雇用保険受給者に対しては、リーフレット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に取り組んでいるところであるが、改めて、雇用保険受給者に対するアンケートにおいて求職活動を急がないと回答する求職者に対し、再就職手当の周知を含む早期再就職のメリットを説明することを徹底し、必要な窓口サービスに誘導・案内するほか、各労働局・ハローワークの効果的な取組・好事例について、事例集の作成や職員向けのメルマガの発行等により、全国へ横展開を行っていく。

参考：雇用保険受給者の早期再就職割合

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	合計
実績（%）	21.2	30.1	39.5	39.2	36.4	30.2	31.9
前年同月差（%pt）	＋0.1	▲0.2	▲3.7	▲1.9	▲2.7	▲2.9	▲1.4

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

- 2025 年度の４～９月における中高年層（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は 58.6%と、現時点において、2025 年度目標の 63.8%を 5.2 ポイント下回っている。
- これは、中高年層（ミドルシニア）専門窓口では、令和７年４月から専門窓口の対象年齢を 35 歳以上 56 歳以下から 35 歳以上 59 歳以下に拡大したこと等に伴い、新たな支援対象者が増加（対前年同期比＋11.4%）しており、それに伴い支援対象者の正社員就職件数自体は増加（対前年同期比＋3.3%）しているものの、新たな支援対象者の増加の幅の方が大きかったことから、結果として、就職率が押し下げられたことが要因と考えられる。
- 今後の対策として、引き続き求職者の希望や状況等に応じて、相談から就職、職場定着まで切れ目のない支援を行うとともに、９月に労働局に展開した好事例を活用しながら、中高年層（ミドルシニア）限定・歓迎求人の確保や、中高年層（ミドルシニア）を対象としたセミナー・就職面接会等の各種イベントなど各地域の実情に合った様々な取組を行っていく。

参考：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

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	合計
実績（%）	49.8	56.6	59.3	65.8	55.5	65.4	58.6
前年同月差（%pt）	▲1.1	▲4.5	▲6.3	▲6.7	▲15.1	＋3.8	▲4.6

⑥　求職者支援訓練受講者の就職率

- 2025 年度の４～６月における求職者支援訓練受講者の就職率（速報値）は、基礎コースは 63.0%、実践コースは 65.0%と、現時点において、2025 年度目標の基礎コース 58.0%を 5.0 ポイント、実践コース 63.0%を 2.0 ポイント、ともに上回っている。
- これは、地域ニーズを踏まえた訓練コースの充実を図るとともに、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ったことが要因として考えられる。
- また、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ったことも要因と考えられる。
- 引き続き、求職者支援制度等の職業訓練制度や訓練コースの周知・広報を積極的に行い、より一層の活用促進を図るとともに、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	合計
実績（%）	60.6	61.5	66.2	63.0
前年同月差（%pt）	＋0.5	＋1.2	＋2.4	＋1.3

参考２：求職者支援訓練受講者の就職率（実践コース）

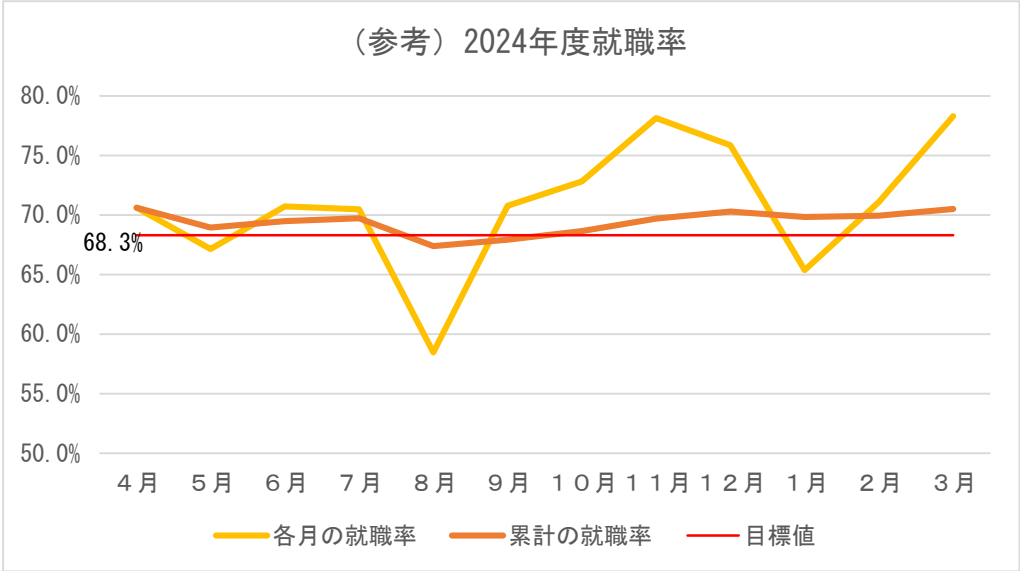
	４月	５月	６月	合計
実績（%）	64.4	64.6	65.9	65.0
前年同月差（%pt）	＋0.7	＋4.5	＋5.1	＋3.5

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

- 2025 年度の４～９月における生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率は 67.7%と、現時点においては、2025 年度目標の 69.7%を 2.0 ポイント下回っている。
- これは、毎年８月に行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン（児童扶養手当受給者をハローワークの窓口に誘導する重点的な取組）」により、多くの支援対象者をハローワークの窓口へ誘導したが、支援対象者のニーズを踏まえた就労支援には一定の期間を要することから８月の就職率が低くなり、結果として４～９月における就職率が目標を下回ったものと考えられる。
- 一方、例年、同キャンペーンによる新たな支援対象者は年度後半に就職率が上昇する傾向にあり、年度目標をより確実に達成する観点から、今年度も支援対象者に対するきめ細かな就労支援を着実に実施させることにより就職率を向上させていく。
- 今後の対策として、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	合計
実績（%）	67.1	66.8	71.1	69.9	58.4	74.0	67.7
前年同月差（%pt）	▲3.5	▲0.3	＋0.4	▲0.6	▲0.1	＋3.2	▲0.2


（参考）2024年度就職率
80.0%
75.0%
70.0%
68.3%
65.0%
60.0%
55.0%
50.0%
４月
５月
６月
７月
８月
９月
１０月
１１月
１２月
１月
２月
３月
各月の就職率
累計の就職率
目標値

分科会委員の意見

２．成長分野等への人材移動

項目	2023 年度 実績	2024 年度 実績	2024 年度 目標	2024 年度 中間評価実績 （４～９月）	2025 年度 目標	2025 年度 中間評価実績 （４～９月） （※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	88.0% （※２）	73.8% 〈達成率 86.0%〉 （※２）	85.8%	69.4% 〈達成率 80.9%〉	85.8%	63.2 % 〈達成率 73.6 %〉
⑨ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	71.0%	59.2% 〈達成率 87.1%〉	68.0%	63.3% 〈達成率 93.1%〉	64.1%	77.7 % 〈達成率 121.3 %〉

（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：63.2 % ＝ ３か月以内に再就職した者：12 人／６か月（45 歳以上は９か月）以内に再就職した者：19 人×100

⑨ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率：77.7 % ＝ 成立件数：3,615 件／送出情報提供件数：4,651 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

2025 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

・2024 年度の目標等を踏まえ、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。

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

- 2025 年度の４～９月における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は 63.2%と、現時点において、2025 年度目標の 85.8%を 22.6 ポイント下回っている。
- これは、より条件の良い雇用形態を希望し、再就職までより長い期間を要した支給対象者が多かったこと等が要因であると考えられる。
- 今後の対策として、十分な求職活動の期間を確保した場合でも、離職から再就職までの期間が長期化しないよう、離職前の再就職支援をより早期から実施することが必要である。このため、引き続き、早期からの再就職支援の重要性を周知する内容を盛り込んだ本助成金のリーフレットを活用し、本助成金を活用し得る事業主に周知を行うことで、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	合計
2024 年度実績（%）	100.0	16.7	－	100.0	0.0	－	69.4
2025 年度実績（%）	－	50.0	33.3	87.5	－	－	63.2

⑨　産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

- 2025 年度の４～９月における産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率は 77.7%と、現時点において、2025 年度目標の 64.1%を 13.6 ポイント上回っている。
- 成立率が 2025 年度目標を大幅に上回ったのは、出向・移籍の送出情報提供件数は微増（4,651 件、対前年同期比＋2.5%）であった一方、出向・移籍の成立件数が大幅に増加（3,615 件、対前年同期比＋24.8%）したことによるものである。
- これは、前年同期と比べ、より多くの事業所訪問を行い、受入企業、送出企業それぞれのより深いニーズの把握や、受入企業と送出労働者との面談会の新たな実施等により効果的なマッチングに向けた取組を強化したことが、要因と考えられる。
- 引き続き、送出企業や受入企業の情報収集や開拓に努めるとともに、キャリアコンサルティングを通じた丁寧な職業相談を行っていく。

参考：産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	合計
実績（%）	86.4	75.9	66.8	93.0	70.9	75.5	77.7
前年同月差（%pt）	＋18.6	＋8.7	▲2.4	＋34.4	＋14.9	＋10.4	＋13.9

分科会委員の意見

３．高齢者・外国人の就労促進

項目	2023 年度 実績	2024 年度 実績	2024 年度 目標	2024 年度 中間評価実績 （４～９月）	2025 年度 目標	2025 年度 中間評価実績 （４～９月） （※１）
⑩ 70 歳までの高年齢者就業確保措置の実施率（新規）	31.9% （2024 年６月１日時点） （参考） 65 歳までの高年齢者雇用確保措置の実施率 99.9%	調査中 （2025 年６月１日時点）	－	－	35.5%（2026 年６月１日時点）	－
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 86.8% 65 歳以上 86.5%	概ね 60～64 歳 92.0% 〈達成率 105.8%〉 65 歳以上 90.6% 〈達成率 104.7%〉	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 92.1% 65 歳以上 90.7%	概ね 60～64 歳 92.8% 〈達成率 100.8%〉 65 歳以上 92.9% 〈達成率 102.4%〉
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）	会員数 676,756 人 （※２） 就業数 61,455,354 人日	会員数 673,942 人 （※２） 〈達成率－〉 就業数 60,027,339 人日 〈達成率 96.8%〉	会員数 － 就業数 62,000,000 人日	会員数 673,429 人 〈達成率－〉 （※３） 就業数 31,203,838 人日 〈達成率 50.3%〉	会員数 678,000 人 （※２） 就業数 62,000,000 人日	会員数 673,409 人 〈達成率 99.3%〉 （※３） 就業数 30,402,977 人日 〈達成率 49.0%〉
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 12,490 件 留学生 2,837 件	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%〉	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 12,500 件 留学生 2,800 件	定住外国人等 6,964 件 〈達成率　55.7%〉 留学生 1,279 件 〈達成率　45.7%〉

（備考）

※１　実績の分子と分母は以下の通りである

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：92.8% ＝支援対象者の就職件数：15,787 件／支援対象者数：17,006 件

65 歳以上　　：92.9% ＝支援対象者の就職件数：30,078 件／支援対象者数：32,382 件

※２　会員数は各年度末時点の数値
※３　会員数は９月末時点の数値

2025 年度目標設定における考え方

⑩ 70 歳までの高年齢者就業確保措置の実施率
・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%以上と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
・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、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。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑩ 70 歳までの高年齢者就業確保措置の実施率
・ 企業における 70 歳までの高年齢者就業確保措置の実施を促進するため、労働局、ハローワークを通じた助言指導等に加え、「65 歳超雇用推進助成金」による支援や 70 歳雇用推進プランナー等（全国に 499 名）による相談助言等（年間約 2 万事業所に対し 3.3 万件）を実施するとともに、高齢者の活躍に取り組む企業事例の周知を図り、目標達成に向け積極的な取組を展開している。 引き続き、2025 年度目標達成に向けて取り組んでいく。

⑪ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率
・ 2025 年度の４～９月における生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率は、概ね 60～64 歳では 92.8%、65 歳以上では 92.9%と、現時点において、それぞれの 2025 年度目標の概ね 60～64 歳 92.1%を 0.7 ポイント、65 歳以上 90.7%を 2.2 ポイント、ともに上回る結果となっている。
・ 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（2025 年度上半期合計）が対前年比で 60～64 歳は 4.0%増加、65 歳以上は 5.5%増加で推移する中、個々の就職に課題を有する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	合計
実績（%）	94.2	92.7	96.4	92.8	89.7	91.1	92.8
前年同月差（%pt）	＋2.1	＋3.2	＋3.1	＋1.0	＋1.7	▲5.7	＋0.9

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	合計
実績（%）	93.2	92.2	95.2	93.5	90.2	92.5	92.9
前年同月差（%pt）	＋2.7	＋1.6	＋4.3	＋1.0	▲1.4	＋0.4	＋1.6

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

- 2025 年９月末時点のシルバー人材センターの会員数は 673,409 人と、2025 年度目標の 678,000 人を 4,591 人下回っている。
- また、2025 年度の４～９月のシルバー人材センターにおける会員の就業数は 30,402,977 人日と、半年が経過した時点で 2025 年度目標の 62,000,000 人日の 49.0%となっている状況である。
- これらは、希望者全員の 65 歳までの雇用確保措置や、70 歳までの就業確保措置の進展に伴い、高齢期においても企業に雇用される労働者が増加したことや、近年、会員の平均年齢が 75 歳を超える等、会員の高齢化等に伴う退会に歯止めがかからず、会員数及び就業数が減少したことによるものである。
- このため、現在、全国シルバー人材センター事業協会（全シ協）においては、会員数及び会員の就業先の拡大に向け 2025 年度からの「６ヵ年計画」を定め、「６年間で会員数 10 万人増加」の目標を掲げて、各センターに会員拡大目標を割り振り、取組を強力に進めている。
- また、厚生労働省は、全シ協と連携して、会員獲得に向け創意工夫に取り組むセンターや会員のニーズに応じた就業先の拡大を図るセンターへの支援の強化及び好事例の横展開を図るとともに、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や、労働者派遣、職業紹介といった雇用領域でのセンターの役割の拡大等に取り組んでいる。
- こうした取組の推進により、足下の会員数については、女性会員が増加（令和７年９月末時点 241,519 人、前年同期比＋1.9%。）し、会員数の減少にも歯止めの兆し（令和７年９月末時点 673,409 人、前年同期比±0.0%の横ばい）がみられる等、徐々に成果が出つつあるところ。
  引き続き、これらの取組を着実に進めていくことによって、会員数及び就業数の増加を図る。

参考１：2025 年度の月末時点でみた会員数の実績（単位：人）

	４月	５月	６月	７月	８月	９月
実績(人)	665,395		665,526	667,705	669,693	673,409
前年同月比（%）	▲0.3		▲0.2	▲0.2	▲0.1	0.0

参考２：2025 年度の月次でみた会員の就業実績（単位：人日）

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	合計
実績(人)	9,644,919		5,266,282	5,559,970	4,791,101	5,140,705	30,402,977
前年同月比（%）	▲4.5		＋0.1	▲0.9	▲3.1	▲2.8	▲2.6

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

- 2025 年度の４～９月における外国人雇用サービスセンター等を経由した定住外国人等の外国人求職者の就職件数は 6,964 件と、半年が経過した時点で 2025 年度目標の 12,500 件の 55.7%まで達成している状況である。
- 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。
- 10 月以降も引き続き、各労働局へのヒアリング等を通じて、各労働局で実施している外国人の就職支援に係る取組好事例を収集し、全国へ積極的に共有すること等によりマッチング機能の向上や相談・紹介業務の強化に向けた取組を実施していく。
- また、2025 年度の４～９月における留学生コーナー等を経由した留学生の就職件数は 1,279 件（前年同期比＋13.7%）と、半年が経過した時点で 2025 年度目標の 2,800 件の 45.7%まで達成している状況である。
- 現時点で目標の 50%まで達成していないが、これは正式な内定日を 10 月 1 日以降に出す企業が多い関係で、上期の就職件数は抑えがちになることが要因である。
- なお、昨年度、留学生向けの職業相談窓口である留学生コーナーを 21 箇所から 56 箇所に拡充したこと等により、昨年同時期に比べ、就職件数自体は前年同期比＋13.7%増加しており、留学早期の留学生を含めた新規求職者の取り込み等、就職支援の取組に一定の成果が上がってきているものと考える。今後は就職件数目標の達成に向けて、各留学生コーナーの状況把握等を行いながら取り組んでいく。
- 10 月以降は留学生コーナー等における就職支援が本格化することから、引き続き外国人雇用サービスセンター等と大学等との連携を強化し、留学早期からその後の就職・定着までの一貫した支援を実施するとともに、企業面接会等を通じ就職の機会をより一層提供できるよう取り組んでいく。

参考：2025 年度の月次でみた外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数

《定住外国人等》

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	合計
実績（人）	1,128	1,142	1,224	1,245	1,081	1,144	6,964
前年同月比（%）	＋1.2	▲2.9	＋10.4	＋6.5	＋6.3	＋6.5	＋4.6

《留学生》

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	合計
実績（人）	276	196	187	230	236	154	1,279
前年同月比（%）	＋3.8	＋53.1	＋43.8	＋8.0	＋16.8	▲17.2	＋13.7

分科会委員の意見

労働政策審議会障害者雇用分科会	
第 136 回(R7.12.22)	資料１－１

障害者雇用分科会における 2025 年度目標の中間評価について（案）

2025 年度の目標として障害者雇用分科会において設定した年度目標等について、当該分科会が実施した中間評価の結果は、概ね以下のとおりである。

※　中間評価は 2025 年 12 月時点で把握できる直近の各種指標（2025 年４月～９月の数値）に基づいて行った。

（障害者雇用分科会において設定された年度目標の動向）

◎　ハローワークにおける障害者の就職件数について

〔2025 年度目標〕　2024 年度（115,609 件）以上
〔2025 年４月～９月実績〕　57,570 件
（参考①）ハローワークにおける障害者の就職率　40.4%
（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（※）　76.3%

（※）2024 年４月１日～2024 年９月 30 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）

○　2025 年４月～９月のハローワークにおける障害者の就職件数は 57,570 件で、対前年同期比を 2.6%下回った。

○　これは、

・　2025 年４月～９月の障害者専用求人数の全数について 133,067 件と対前年同期比で 2.4%上回る水準となった一方で、

・　障害者専用求人数のうち、就労継続支援 A 型事業所による求人数が 45,368 件と対前年同期比で 1.2%下回る水準となったことで、

・　2025 年４月～９月の A 型事業所以外の一般企業における就職件数については 42,760 件と対前年度比で 0.4%増となった一方、一般企業と比べてより求人充足率が高い就労継続支援 A 型事業所への就職件数は 14,810 件と対前年度比で 10.3%減となったこと等

が背景にあるものと考えられる。

○　また、2025 年４月～９月の新規求職申込件数については、142,469 件で対前年同期比で 2.0%上回ったものの、前年同時期においては、A 型事業所の閉鎖等により新規求職申込件数が対前年同期比で 9.3%大幅に上回り、企業においても令和６年度の法定雇用率引上げに向けて採用活動が活発化することで就

職件数が大幅に増加した他方で、令和７年度においては、令和６年度ほど新規求職申込件数等が伸びていないことも考えられる。

○　こうした状況を踏まえ、ハローワークにおいては、引き続き、求職者本人の適性や希望に応じたきめ細かな就職支援に取り組むとともに、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

等に引き続き取り組むとともに、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し、企業・障害者への支援状況の相互共有等を行うことにより、求人・求職双方に対する支援の強化を通じて、ハローワークにおける障害者の就職件数の目標達成に向けて取り組んでいく。

◎　障害者雇用率関係

※　2025 年度の目標の取組状況については、2026 年の障害者雇用状況報告（2026 年６月１日時点）の結果を踏まえて分析する予定であるため、2025 年の障害者雇用状況報告（2025 年６月１日）の結果に基づく 2024 年度目標の評価等について記載

①　障害者の雇用率達成企業割合 〔2024 年度目標〕　46.8%以上 〔2024 年度実績〕　46.0%（2025 年６月１日時点） 〔2025 年度目標〕　45.9%以上
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 年度実績〕　14.6%（2025 年６月１日時点） 〔2025 年度目標〕　15.2%以上

（分析）

○　2025 年６月１日現在の障害者の雇用率達成企業割合は 46.0%であり、2024 年度目標（46.8%以上）を下回ったものの、民間企業における障害者の雇用状況については、雇用障害者数が 22 年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展している。

○　雇用障害者数が向上している要因として、段階的な雇用率引上げ等を踏まえ、積極的に障害者雇用に取り組む企業が多かったものと考えられるところ、本年４月の除外率の引下げによる影響を分析し、優先的に支援すべき企業を明確にしたうえで指導・支援を実施した結果、達成割合についてもわずかに目標を下回る程度に留まった。

○　また、障害者雇用ゼロ企業（2024 年６月１日時点）36,485 社から 2025 年６月１日時点で報告対象外となった企業 3,832 社を除いた 32,653 社のうち、新たに障害者を雇用した企業は 4,769 社（前年差＋280 社）と若干の増加となった一方で、前年から引き続きゼロ企業となった企業は 27,884 社（前年差＋3,002 社）と大きく増加した。これにより、ゼロ企業脱却割合は前年から 0.7 ポイント低下し 14.6%となり、2024 年度目標（15.2%以上）を下回った。

○　その主な背景及び要因として、段階的な雇用率引上げ等を踏まえ各企業が積極的に障害者雇用に取り組んでおり、障害者雇用の経験豊富な企業からも多数求人が出る状況となっている面があり、これから新たに障害者雇用を行おうとするゼロ企業にとって障害者を採用する難易度が上がっていることが考えられる。

○　引き続き、労働局・ハローワークにおいて、

・　各企業の現状を分析し、優先的に支援が必要と認められる事業主への訪問指導等を実施するとともに、集団指導や文書指導の実施も含め、全ての未達成企業に接触するよう努めること

・　事業主への訪問指導等に際しては、各企業における取組上の課題やニーズを把握し、それらを踏まえた支援策の提案や助言を行うこと

・　セミナー等の実施に当たっては、もにす認定制度の認定事業主等に実際の雇用事例を発表してもらうなど参加企業の個別支援につながる工夫をすること

・　障害者雇用相談援助事業について引き続き周知し活用を推進すること

といった取組を着実に実施していく。

◎　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 〔2025 年度目標〕　　75.6%以上 〔2025 年４月～９月実績〕　77.4%

（分析）

○　2025 年４月～９月までの精神・発達障害者雇用サポーターの就職支援を終了した者（8,755 人）のうち、就職した者（6,772 人）の割合は 77.4%となっており、2025 年度目標（75.6%）を上回って推移している。

※上記の支援を終了した者のうち、精神障害の診断がある者の就職率 77.8%（就職者数 4,814 人／支援終了者数 6,190 人）、発達障害の診断がある者の就職率 76.8%（就職者数 2,170 人／支援終了者数 2,826 人）

○　主な要因として、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、きめ細やかな支援を実施できたこと等が、令和７年度上半期において目標の就職率を上回ること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い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。

労働政策審議会障害者雇用分科会	
第 136 回(R7.12.22)	資料１－２

（案）

障害者就労促進

項目	2025 年度目標	2025 年度実績		2024 年度目標	2024 年度実績	2023 年度目標	2023 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）	115,609 件以上	57,570 件（2025 年４月～９月） （参考①）40.4% （参考②）76.3%		110,756 件以上	115,609 件 （参考①）42.3%	103,163 件以上	110,756 件 （参考①）44.4%
【障害者雇用率関係】							
①障害者の雇用率達成企業割合（※３）	45.9%以上	2026 年 6 月１日時点の実績により評価		46.8%以上	46.0%（2025 年 6 月 1 日時点）	46.6%以上	46.0%（2024 年 6 月 1 日時点）
②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	15.2%以上	2026 年 6 月１日時点の実績により評価		15.2%以上	14.6%（2025 年 6 月 1 日時点）	15.2%以上	15.3%（2024 年 6 月 1 日時点）

（2026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	77.4%（2025年４月～９月）		72.8%以上	77.8%	ー	ー
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	ー	ー		－	－	78.8%以上	84.3%
精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階	ー	ー		－	－	84.3%以上	86.4%

（※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　2024 年４月１日～2024 年９月 30 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。

※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。

2025 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】
2024 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 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（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
直近３か年の実績平均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）
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を踏まえ、2023 年度及び 2024 年度の直近２か年分の実績の平均値以上。

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

○　2025 年４月～９月のハローワークにおける障害者の就職件数は 57,570 件で、対前年同期比を 2.6%下回った。

○　これは、

・　2025 年４月～９月の障害者専用求人数の全数について 133,067 件と対前年同期比で 2.4%上回る水準となった一方で、

・　障害者専用求人数のうち、就労継続支援 A 型事業所による求人数が 45,368 件と対前年同期比で 1.2%下回る水準となったことで、

・　2025 年４月～９月のA型事業所以外の一般企業における就職件数については42,760件と対前年度比で 0.4%増となった一方、一般企業と比べてより求人充足率が高い就労継続支援 A 型事業所への就職件数は 14,810 件と対前年度比で 10.3%減となったこと等

が背景にあるものと考えられる。

○　また、2025 年４月～９月の新規求職申込件数については、142,469 件で対前年同期比で 2.0%上回ったものの、前年度の同時期においては、A 型事業所の閉鎖等により新規求職申込件数が対前年同期比で 9.3%と大幅に上回り、企業においても令和６年度の法定雇用率引上げに向けて採用活動が活発化することで就職件数が大幅に増加した他方で、令和７年度においては、令和６年度ほど新規求職申込件数等が伸びていないことも考えられる。

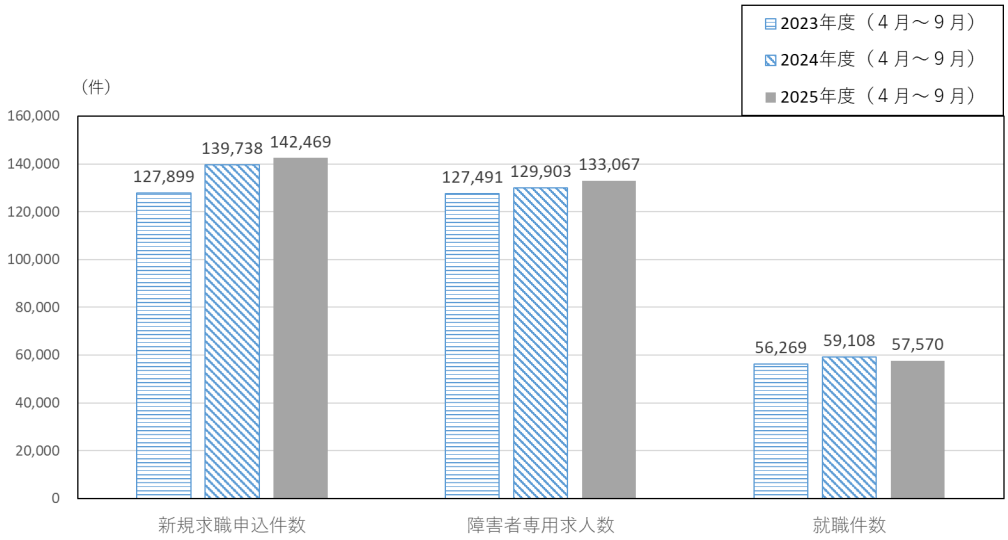
○　こうした状況を踏まえ、ハローワークにおいては、引き続き、求職者本人の適性や希望に応じたきめ細かな就職支援に取り組むとともに、2024 年４月以降の法定雇用率の段階的な引上げ等への対応として障害者の雇入れ支援の更なる強化を図るため、

・　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、

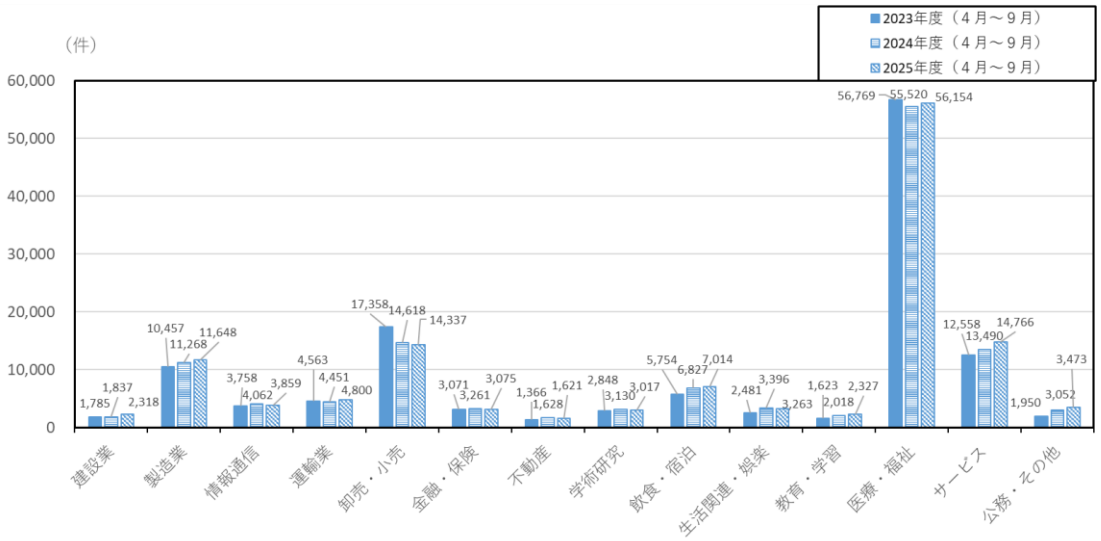
・　求人者・求職者双方の希望条件を丁寧に聞き取ることによる適格紹介や、求人・求職双方に対して希望条件の緩和を促す等による能動的なマッチング支援

等に引き続き取り組むとともに、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し、企業・障害者への支援状況の相互共有等を行うことにより、求人・求職双方に対する支援の強化を通じて、ハローワークにおける障害者の就職件数の目標達成に向けて取り組んでいく。

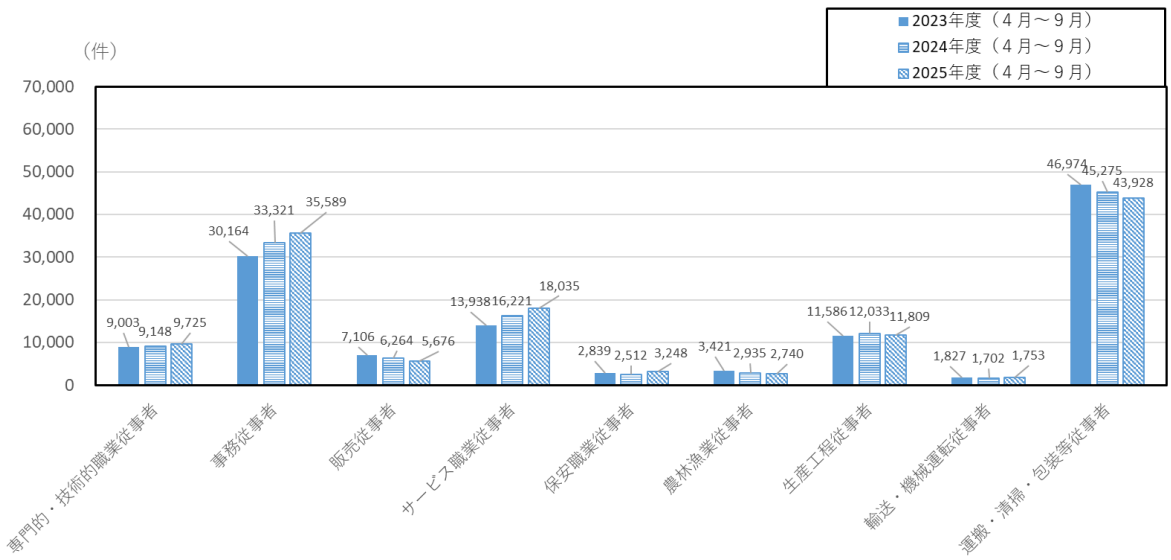
【参考１】新規求職申込件数、障害者専用求人、就職件数の年度比較
（各年度４月～９月計）



【参考２】産業別障害者専用求人数（各年度４月～９月計）



【参考３】職種別障害者専用求人数（各年度４月～９月計）



※職種別専用求人数については、1000 件以上ある職種を集計。

【参考４】2025 年４月～９月のハローワークにおける障害の種類別・部位別の新規求職申込件数・就職件数・就職率について

			新規求職申込件数（①）		就職件数（②）		就職率（②／①）	
			（件）	前年同期比（%）	（件）	前年同期比（%）	（%）	前年同期差（pt）
障害者計			142,469	2.0	57,570	▲2.6	40.4	▲1.9
身体障害者計			30,545	▲3.3	10,651	▲7.5	34.9	▲1.6
	視覚障害		2,195	▲3.5	805	0.4	36.7	1.4
	聴覚・言語障害		3,971	▲3.5	1,522	▲12.9	38.3	▲4.2
	肢体不自由		14,124	▲5.6	5,124	▲7.3	36.3	▲0.6
		上　肢	5,467	▲4.2	2,076	▲4.4	38.0	▲0.1
		下　肢	7,127	▲6.7	2,520	▲9.7	35.4	▲1.2
		体　幹	1,325	▲4.3	455	▲7.0	34.3	▲1.0
		脳病変（※１）	205	▲15.3	73	0.0	35.6	5.4
	内部障害　（※２）		9,672	▲0.2	3,033	▲7.9	31.4	▲2.6
知的障害者			22,486	▲3.1	11,131	▲5.5	49.5	▲1.3
精神障害者			82,011	6.0	33,316	0.3	40.6	▲2.3
その他の障害者			7,427	▲2.2	2,472	▲4.8	33.3	▲0.9

※１「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。

※２「その他の障害者」とは、障害者手帳等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

	2025 年４月～９月	対 2024 年４月～９月比
就職件数（件）	551,389	▲4.8
新規求職申込件数（件）	2,288,704	▲0.1
新規求人数（人）	4,755,227	▲2.7

【参考６】各年度上半期の求人数（A 型事業所・A 型事業所以外別）

① 就労継続支援 A 型事業所の求人数

	求人数	対前年度比
令和５年度	47,379	－
令和６年度	45,906	▲3.1
令和７年度	45,368	▲1.2

② 就労継続支援 A 型事業所以外の一般企業の求人数

	求人数	対前年度比
令和５年度	80,112	－
令和６年度	83,997	4.8
令和７年度	87,699	4.4

【参考７】各年度上半期の就職件数（A 型事業所・A 型事業所以外別）

① 就労継続支援 A 型事業所への就職件数

	就職件数	対前年度比
令和５年度	15,311	－
令和６年度	16,503	7.8
令和７年度	14,810	▲10.3

② 就労継続支援 A 型事業所以外の一般企業への就職件数

	就職件数	対前年度比
令和５年度	40,958	－
令和６年度	42,605	4.0
令和７年度	42,760	0.4

２　障害者雇用率関係

2025 年６月１日現在の障害者の雇用率達成企業割合は 46.0%であり、2024 年度目標（46.8%以上）を下回ったものの、民間企業における障害者の雇用状況については、雇用障害者数が 22 年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展している。

雇用障害者数が向上している要因として、段階的な雇用率引上げ等を踏まえ、積極的に障害者雇用に取り組む企業が多かったものと考えられるところ、本年４月の除外率の引下げによる影響を分析し、優先的に支援すべき企業を明確にしたうえで指導・支援を実施した結果、達成割合についてもわずかに目標を下回る程度に留まった。

また、障害者雇用ゼロ企業（2024 年６月１日時点）36,485 社から 2025 年６月１日時点で報告対象外となった企業 3,832 社を除いた 32,653 社のうち、新たに障害者を雇用した企業は 4,769 社（前年差＋280 社）と若干の増加となった一方で、前年から引き続きゼロ企業となった企業は 27,884 社（前年差＋3,002 社）と大きく増加した。これにより、ゼロ企業脱却割合は前年から 0.7 ポイント低下し 14.6%となり、2024 年度目標（15.2%以上）を下回った。

その主な背景及び要因として、段階的な雇用率引上げ等を踏まえ各企業が積極的に障害者雇用に取り組んでおり、障害者雇用の経験豊富な企業からも多数求人が出る状況となっている面があり、これから新たに障害者雇用を行おうとするゼロ企業にとって障害者を採用する難易度が上がっていることが考えられる。

引き続き、労働局・ハローワークにおいて、

- 各企業の現状を分析し、優先的に支援が必要と認められる事業主への訪問指導等を実施するとともに、集団指導や文書指導の実施も含め、全ての未達成企業に接触するよう努めること
- 事業主への訪問指導等に際しては、各企業における取組上の課題やニーズを把握し、それらを踏まえた支援策の提案や助言を行うこと
- セミナー等の実施に当たっては、もにす認定制度の認定事業主等に実際の雇用事例を発表してもらうなど参加企業の個別支援につながる工夫をすること
- 障害者雇用相談援助事業について引き続き周知し活用を推進すること

といった取組を着実に実施していく。

３　精神・発達障害者雇用サポーター支援実績

2025 年４月～９月までの精神・発達障害者雇用サポーターの就職支援を終了した者（8,755 人）のうち、就職した者（6,772 人）の割合は 77.4%となっており、2025 年度目標（75.6%）を上回って推移している。

※上記の支援を終了した者のうち、精神障害の診断がある者の就職率 77.8%（就　職者数 4,814 人／支援終了者数 6,190 人）、発達障害の診断がある者の就職率 76.8%（就職者数 2,170 人／支援終了者数 2,826 人）

主な要因として、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、きめ細やかな支援を実施できたこと等が、令和７年度上半期において目標の就職率を上回ること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い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。

障害者雇用分科会における2025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136回(R7.12.22)	参考資料2

年度目標項目	2025年度の年度目標	2025年4月から9月までの実績の合計	2025年4月から6月まで	2025年7月から9月まで	2025年10月から12月まで	2026年1月から3月まで	データの出所
ハローワークにおける障害者の就職件数	115,609件以上	57,570件	32,380件	25,190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	①45.9%以上						障害者雇用状況報告
【障害者雇用率関係】(※2) 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	75.6%以上	77.4%	77.6%	77.1%	―	―	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　2025年度の目標は、2025年6月1日時点における障害者雇用ゼロ企業のうち、2026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。

別紙19

職業安定分科会（第218回）	資料2
令和7年12月16日	

令和６年度のハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組（ハローワーク総合評価）の結果概要

1. ハローワーク総合評価について

○　平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「**ハローワーク総合評価**」を開始。

○　毎年度、すべてのハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況に応じた４段階の相対評価等を実施し、次年度以降の業務改善に繋げる。このように、**(１)目標管理**、**(２)相対評価・実績公表**、**(３)評価結果に基づく業務改善**といった一連のPDCAの流れを続けることにより、**継続的なサービスの質の向上を図る**。

○　取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。

(1) 目標管理･取組の評価

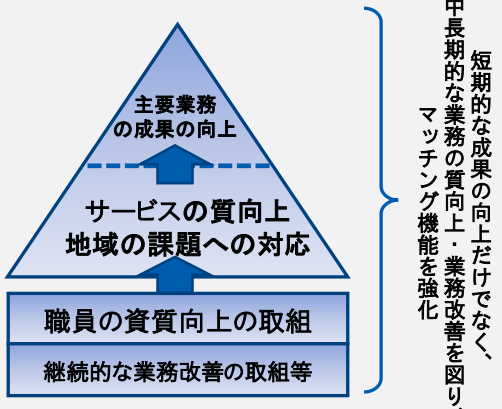
- ハローワークの中核であるマッチング業務成果を測定する就職件数等の**主要指標**のみならず、

① 業務の質に関する**補助指標**

② ハローワーク毎に、地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する**所重点指標**

③ ハローワーク毎に、中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する評価項目である**所重点項目**

を加え、総合的な観点から目標管理を実施。
（【別紙1】参照）



(2) 相対評価･実績公表

- 業務の成果について公表
  →各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- 年度終了後、各項目の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に総合評価を実施。
  →労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価
  （【別紙2】参照）
- ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。

重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表

- 総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

(3) 評価結果に基づく業務改善

- 評価結果をもとに、本省･労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施
  - 評価結果に基づき、本省から、労働局･ハローワークに対する問題状況の改善指導
  - 一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省･労働局が重点指導
  - 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークにおいて、相対的に高評価となったハローワークにおける取組事例を全国展開

【別紙１】ハローワーク総合評価（令和６年度）の評価指標の構成

1　全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に**中核業務の成果**を測定する評価指標

- ○　就職件数（一般）
- ○　充足数（一般・受理地ベース）
- ○　雇用保険受給者の早期再就職割合

◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する**業務の質**を測定する評価指標

- ○　満足度（求人者）
- ○　満足度（求職者）

◆所重点項目

中長期的なマッチング機能向上のための、**職員の資質向上や継続的な業務改善の取組**に関する評価指標

- ○　職員による事業所訪問
- ○　職員による計画的なキャリアコンサルティング研修の受講
- ○　職員による求職者担当制の実施
- ○　求人に対する担当者制の実施
- ○　オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替
- ○　求人者マイページのオンライン利用率
- ○　業務改善を図った取組の共有及び実施
- ○　他所と連携した広域労働移動の取組
- ○　地方公共団体との連携の推進
- ○　各種業務研修の実施
- ○　業務改善コンクール表彰事例（隔年）

2　地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

◆所重点指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、**地域の雇用に関する課題等を踏まえ、ハローワークごとに重点的に取り組む業務**に関する評価指標

- ○　生活保護受給者等の就職率
- ○　障害者の就職件数
- ○　就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数
- ○　ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数
- ○　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
- ○　公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数
- ○　マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率
- ○　人材不足分野の就職件数
- ○　生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
- ○　その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

【別紙２】ハローワーク総合評価の評価方法

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、
① 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、
② 年度終了後に、ハローワークごとに評価指標の目標達成状況等に応じて点数化し、同一のグループ内で相対評価を行う。

① 評価指標（主要指標・補助指標・所重点指標）ごとに、年度当初に定めた目標への達成状況を基に、点数を付与する。

指標Aの目標達成率 × 指標Aのポイント化係数 → ○○ハローワークの指標Aのポイント

（例） 指標Aのポイント化係数が100点、目標達成率が105%とすると、100点 × 105% ＝105点が指標Aの点数となる。

② 評価指標（主要指標・補助指標・所重点指標）の目標達成率が100%以上の場合等に、点数を加点する。
（例）上記①の指標Aの目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

③ 評価指標（所重点項目）の実施状況を基に、点数を付与する。
中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を実施した場合に、取組ごとに点数を付与。

④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

11グループのうちの同一グループ内で、ハローワークごとに、総点数を比較の上、**4段階**（「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」）**の相対評価**を行う。 1253

2-1　令和６年度ハローワーク総合評価結果概要（類型別）

○　同一グループ内（注１)で各ハローワークの総点数を比較の上、グループ毎の総点数の平均値を基準として、**「非常に良好な成果」「良好な成果」「標準的な成果」「成果向上のための計画的な取組が必要」**の４段階（注２）の相対評価を実施。

○　「非常に良好な成果」(類型１)となったハローワークは０所となった一方、昨年度に引き続き、「成果向上のため計画的な取組が必要」（類型４）となったハローワークについても０所となっている。

評価＼ハローワーク数		令和6年度（注3）	令和5年度（注3）	令和4年度	令和2年度（注4）	令和元年度	平成30年度	平成29年度
類型1	非常に良好な成果	0	3	4	0	9	12	10
類型2	良好な成果	224	218	226	224	212	212	197
類型3	標準的な成果	204	207	195	194	212	213	227
類型4	成果向上のため計画的な取組が必要	0	0	9	16	1	0	3
		428	428	434	434	434	437	437

注1　全ハローワークについて、労働市場の状況や業務量が同程度ものでグルーピングし、11グループに分類
注2　4類型の設定方法　・グループ毎に総点数の平均値を算出し、その平均値を基準として、平均値以上を類型1・2、平均値未満を類型3・4に区分
・類型1・2のうち、総点数が満点以上＊を類型1、それ以外を類型2と設定
・類型3・4のうち、グループ平均値の80%未満＊＊を類型4、それ以外を類型3と設定
＊　目標達成状況により総得点が満点（目標達成率100%だった時に達する得点水準）を超える場合があり得る
＊＊規模が大きい1Gは平均値の90%未満、2～5Gは平均値の85%未満と、基準を高く設定
注3　令和6年能登半島地震の対応を考慮し、石川労働局管内の6安定所においては、令和5年度及び令和6年度総合評価の取りまとめを実施せず。
注4　令和2年度評価結果については、新型コロナウイルス感染症の影響下での結果であることに留意が必要（令和3年度は相対評価を実施せず）

2-2 令和６年度ハローワーク総合評価結果（規模グループ別①）

○　ハローワークの規模グループ毎に、総点数の平均値、変動係数及び標準偏差を、「①主要指標＋補助指標＋所重点指標」と「②所重点項目」に分けて算出。

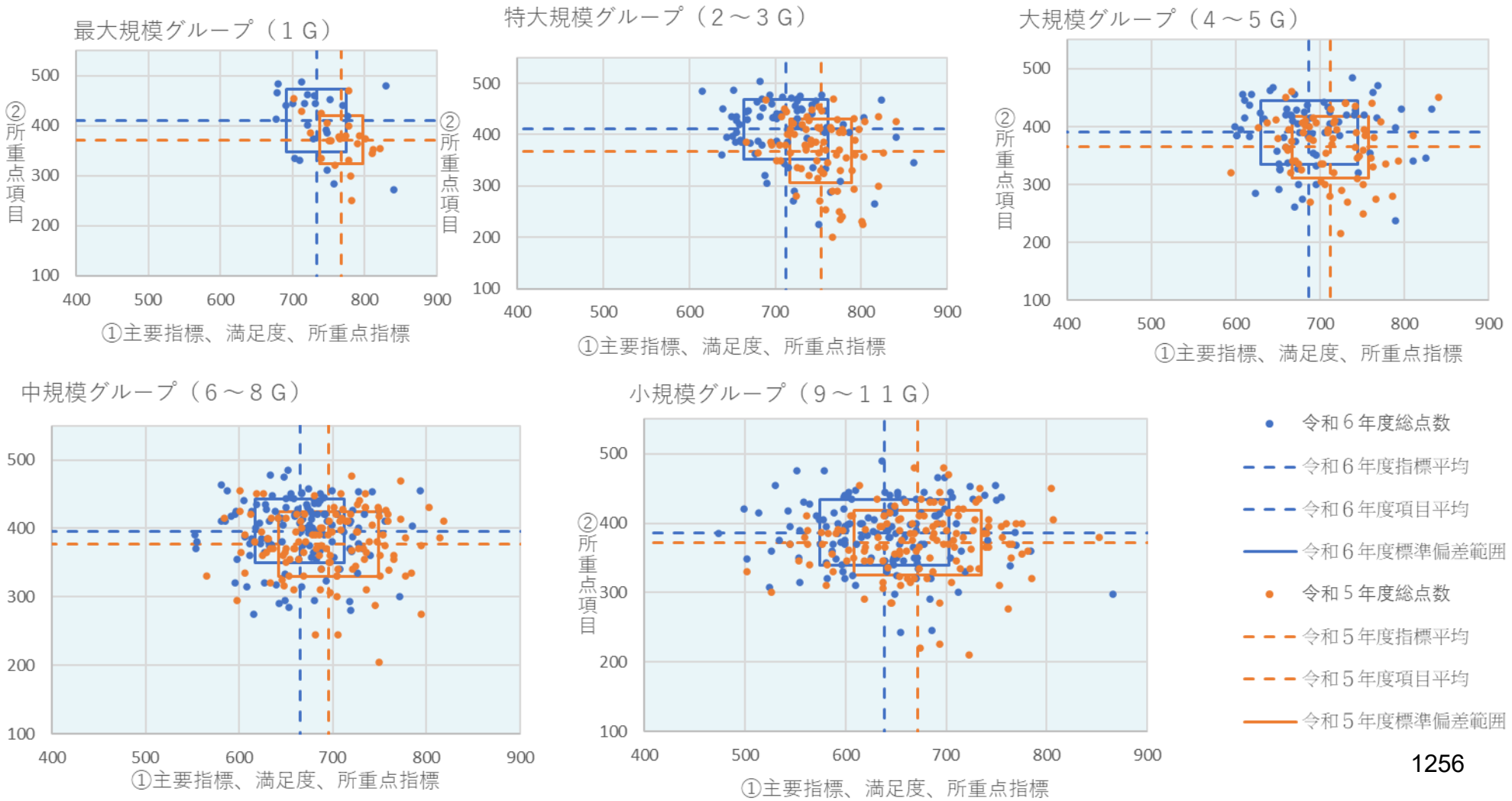
○　令和５年度と比較して、いずれのグループにおいても「①主要指標＋補助指標＋所重点指標」の平均値が下がっている。具体的には就職件数の減少により、主要指標「就職件数（一般）」等において平均値が下がっている。（※１）
一方で、「②所重点項目」については、いずれのグループにおいても平均値が上昇している（所重点項目のうち、「職員による計画的なキャリアコンサルティング研修の受講」等で平均値が上昇している。）。

グループ（安定所数）【満点（①/②）】	平均値 ※2			変動係数（%） ※3			標準偏差		
	総点数	①主要指標+補助指標+所重点指標	②所重点項目	総点数	①主要指標+補助指標+所重点指標	②所重点項目	総点数	①主要指標+補助指標+所重点指標	②所重点項目
1G（最大）（計23所）【1356（834/522）】	1143.4（+0.4%）	733.3（▲4.5%）	410.1（＋10.3%）	5.6（＋1.7pt）	5.7（＋1.7pt）	15.4（＋2.6pt）	63.7（＋45.0%）	41.6（＋37.1%）	63.1（＋32.6%）
2～3G（特大）（計77所）【1342（820/522）】	1122.6（+0.2%）	712.2（▲5.4%）	410.4（+11.5%）	6.0（+0.2pt）	6.9（+2.1pt）	14.1（▲2.8pt）	67.0（+4.5%）	48.9（+37.4%）	57.9（▲6.7%）
4～5G（大）（計69所）【1312（790/522）】	1077.2（+0.03%）	687.4（▲3.5%）	389.9（+7.0%）	7.2（+1.1pt）	8.3（+2.0pt）	13.9（▲0.5pt）	77.9（+18.8%）	57.1（+26.5%）	54.3（+3.2%）
6～8G（中）（計123所）【1294（772/522）】	1060.8（▲1.2%）	664.9（▲4.4%）	395.8（+4.8%）	6.2（▲0.5pt）	7.2（▲0.6pt）	11.7（▲0.7pt）	66.2（▲8.4%）	47.6（▲11.3%）	46.4（▲1.4%）
9～11G（小）（計136所）【1266（744/522）】	1024.9（▲1.8%）	638.3（▲5.0%）	386.6（+4.0%）	7.6（▲0.4pt）	10.1（+0.6pt）	12.1（▲0.6pt）	78.0（▲6.5%）	64.4（+1.3%）	46.7（▲0.8%）

※1　就職件数（一般）：約114.0万件（令和5年度比−5.4%）
※2　「主要指標」・「補助指標」・「所重点指標」・「所重点項目」についてはP2参照。また、括弧内の数値は、平均値・標準偏差は対令和5年度比、変動係数はパーセンテージの対令和5年度差。（なお、上表は、いずれも石川労働局管内6安定所を除いた数値である。）
※3　標準偏差を平均値で除したもの。この数値が大きいほど、ばらつきが大きいことを示す。平均値が異なる集団を比較することが可能。

2-2　令和６年度ハローワーク総合評価結果概要（規模グループ別②）

○　グループ毎に、各ハローワークの令和５年度と令和６年度の得点の分布を見ると、令和６年度は、「中規模グループ（６～８G）」及び「小規模グループ（９～11G）」については、**<u>バラツキが小さくなっている</u>**（散布図上の四角が小さくなっている）一方で、それ以外のグループについては、**<u>バラツキが大きくなっている</u>**（散布図上の四角が大きくなっている）。



2-3　令和７年度以降におけるハローワーク総合評価の実施について

○　令和７年度総合評価では、以下のような見直しを行い実施中。
　①　マッチングの質の確保等を図るため、所重点指標の一部を見直し。
　②　石川労働局管内のハローワークについては、能登半島地震の影響を考慮し、令和６年度総合評価を実施しなかったが、令和７年度総合評価は通常どおり実施。　等

○　令和８年度総合評価では、令和６年度総合評価の結果を踏まえ、以下のような見直しを行うことを検討中。

令和７年度総合評価における主な変更点

【所重点指標】（地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標）

- 新卒者等に対する就職支援の質の向上を図るための指標とするため、**「就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数」**から**「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」**に変更。
- 就職氷河期世代の就労支援は、令和７年度以降、中高年層に向けた施策を通じて効果的に支援するとされたことから（経済財政運営と改革の基本方針2024）、「**正社員に結びついた就職氷河期世代（35歳～56歳）の不安定就労者・無業者の件数**」から「**就職氷河期世代を含む中高年層（35~59歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数**」に変更。　等

令和８年度総合評価における主な変更点（予定）

○　より多くの求職者、求人者に対して具体的なマッチングの機会提供を図る観点から、**「新規求職者１人当たりの紹介件数」等の新たな指標の追加を検討中。**

○　**４段階の相対評価**（「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」）について、令和６年度結果のように標準的なグレードに分布が集中していることを踏まえ、**基準の見直しを検討中。**

3-1 令和６年度ハローワークにおける具体的な取組事例について①

職員による事業所訪問の実施
求人に対する担当者制の実施

- ハローワークサービスのオンライン化に伴い、求人者との接触機会が減少し、求人者との信頼関係の低下が懸念されたため、求人充足支援等の一環として、**積極的に事業所訪問を実施**。加えて、事業所訪問実施にあたっての時間的・物理的制約がある中で、効率的に事業所と接触するために、事業所訪問を補完する取組として、**オンラインを活用した事業所同席型求人充足会議を実施**（松江所・島根）

○　**定期的に事業所訪問を実施**し、事業所情報の収集及び所内共有を図った他、職員の資質向上、松江市との雇用対策協定の一環として、松江市の就業支援コーディネーターと共同して事業所を訪問するなどし、**事業所との接触機会の確保に努めた**。

○　また、２週間に１回、所内の求職者支援担当者と求人者支援担当者の職員とで行っている求人充足会議について、**当該求人を提出した求人者もオンラインで同席を依頼**。

○　当該会議では、安定所で出た意見を**その場で**求人者に伝え、求人条件の緩和等につなげるとともに、求人者からの困りごと、要望等に対しても**その場で**意見交換を実施、各種支援策を事業所に提案。これまで以上に実のある求人充足会議となった。

事業所同席型求人充足会議のメリット

- 事業所訪問による求人者支援と比べ、安定所にとっても求人者にとっても、場所や時間の制約が少ない。
- その場で求人者に対して求人条件緩和が実施できるため、スピーディーな求人者支援を実施できるとともに、求人票の変更作業に係る事務処理を効率的に行える。
- 求職者支援担当の職員も同席することで、求人内容の詳細な把握が出来ること、また、求人者との面識を得ることで紹介の際の求人者との意思疎通がスムーズになった。

求人者の声

「お互いに簡易にやりとりができるため、気負うことなく話がしやすい」

「直接具体的に求人内容の相談ができるため、とても助かる。」

「自社の個別の求人に対し時間を割いてもらって、ありがたい。」

充足会議の様子



3-2 令和６年度ハローワークにおける具体的な取組事例について②
（ハローワーク業務改善コンクール事例）

○　所重点項目には「業務改善コンクール表彰事例（隔年）」が盛り込まれている。これは、職員の自主性、創意工夫を活かしたハローワークにおけるサービス改善の取組について、都道府県労働局やハローワークから取組事例を募り、優れた取組に対して表彰を行う**「ハローワーク業務改善コンクール」**を隔年で実施しているもの。

○　優れたサービス改善の取組を全国的に共有、活用することを通じ、ハローワークの更なる機能強化を図ることを目的として実施。

【優勝】次世代のハローワークへ！ハローワーク名古屋中の挑戦
～時代のニーズに素早く対応！利用者の求める環境の整備～（愛知県・名古屋中公共職業安定所）

来所者の減少、課題を抱える求職者の増加など、求職者ニーズの変化を感じたことから、ハローワークサービス提供の在り方を抜本的に改善、時代とニーズに応じたデジタルとリアルを融合したサービスを提供し、好評を得た。（名古屋中所・愛知）

【準優勝】ちょっとの工夫で、いつもの面接会が……。「ステキ」がいっぱい面接会レシピ
～ハローワーク名古屋東ならではの合同面接会～（愛知県・名古屋東公共職業安定所）

「名古屋でなく地元での雇用を増やし街を活気付けたい！」との声が管内の市長との会談で上がり、「ここはハローワークの出番だ！　任せてください！」と、面接会を共催で実施することとなった。コロナ禍もあり、大規模面接会が近年開催できず、ノウハウ・経験が不足しながらも、所長以下所内のチームワークにより、面接会は成功。（名古屋東所・愛知）

【第３位】信用金庫と連携した能登復興支援（石川県・輪島公共職業安定所）

被災事業所の人材確保をサポートし復興を後押しするため、ハローワークと信用金庫が協定を締結し、ハローワークの人材情報を信用金庫職員が各事業所に届ける取組を実施したもの。（輪島所・石川）

3-2 令和６年度ハローワークにおける具体的な取組事例について②
（ハローワーク業務改善コンクール優勝事例）

HPリニューアル
時短ツール作成
所内レイアウト変更

時代のニーズに素早く対応！利用者の求める環境の整備（名古屋中所・愛知）

【取組の契機】
来所者の減少、課題を抱える求職者の増加など、求職者ニーズが変化する中、**ハローワークサービス提供の在り方を抜本的に改善。**

【取組の概要】

① **就職希望条件を選択肢からクリックするだけ**ですぐ求人検索ができる「かんたん求人検索」を、より直感的に、使いやすくリニューアル。

② 求職者の希望に合致する求人を**自動的に選出**するツールを所独自で作成。作業時間を短縮し、その分、窓口相談に注力。

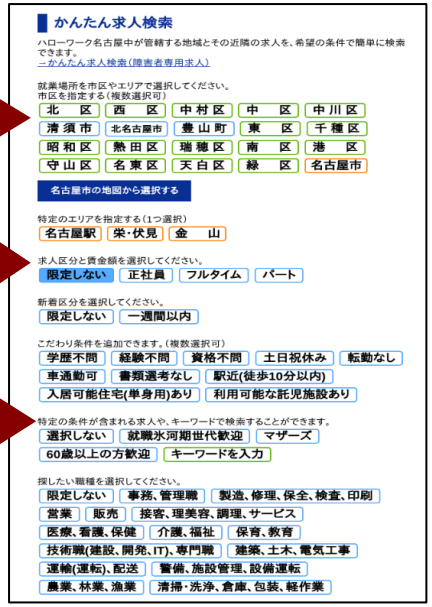
③ **プライバシーに配慮した個別ブース**（クリスタルブース）や、オンラインでの相談、電話相談などいつでも相談できるツールを提供。

取組①リニューアル後の かんたん求人検索

簡単！

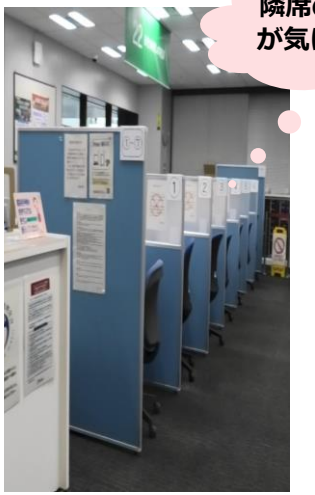
すぐ!

便利！



取組③所内レイアウト変更

Before



隣席の相談の声が気になる．．．

After



透明感のあるパネルで**安心・安全**を確保。
さらに、目隠しフィルムで**プライバシー**にも配慮

求職者の声

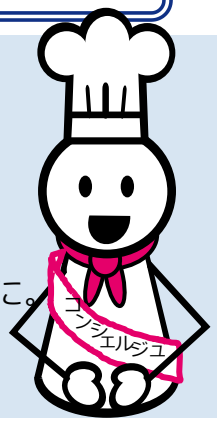
「話しにくいことも相談できて良かった」
「じっくり相談ができて、前向きな気持ちになれた」

大好評！

3-2 令和６年度ハローワークにおける具体的な取組事例について②
（ハローワーク業務改善コンクール準優勝事例）

面接会開催

「ステキ」がいっぱい面接会レシピ（名古屋東所・愛知）



【取組の契機】
- ○　管内の市長と安定所長との会談にて市長から要望があり、その声に応えるため面接会の共催を決定。
- ○　コロナ禍もあり、大規模面接会が近年開催できず、ノウハウ・経験が不足しながらも成功を収めたレシピを紹介。

【取組の概要】
- ①　担当者が４種類のポスターをデザインし、**全員参加のポスター総選挙**により、所内の**機運醸成**。
- ②　求人担当者が**全事業所を訪問**、窓口担当者**全員**に求人内容説明会を実施。窓口担当者が面接会のスポークスパーソンに。
- ③　ホームページ上に面接会特設サイトを設置。また、**求職者マイページ**を活用し、のべ3,500人に送信。
- ④　当該面接会において、ONEーWAYの導線に。また、「お仕事さがしコンシェルジュ」を６名配置し、求職者を誘導。

（画像右）
取組①ポスター総選挙の様子

・**より良いポスター**を作ろう！
・**全員参加**で**機運醸成**！
・そして**心が一つに**！



（画像右）
当日のホール内の様子





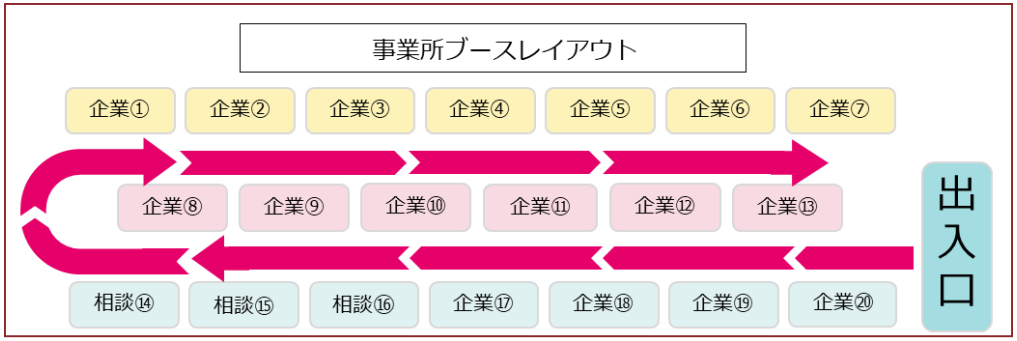
事業者・参加者・職員の声

事業者
・**コンシェルジュの存在**が頼もしかった
・**年２回**くらいあっても良い
・来て**良かった（採用できそう）**

参加者
・年齢が気になっていたけど**不安が消えた**
・求人票では分からないことを**直接色々**聞く事ができた
・経験が無い業種の仕事風景が分かり**働くビジョンが見えた**

職員
・事前の準備が周到だったからこその**好評価**だと思います
・事前求人説明会のおかげで**自信をもって案内**することができました

（画像下）
取組④　ONE-WAY導線のレイアウト



3-2 令和６年度ハローワークにおける具体的な取組事例について②
（ハローワーク業務改善コンクール第３位の事例）

復興支援
求人者支援

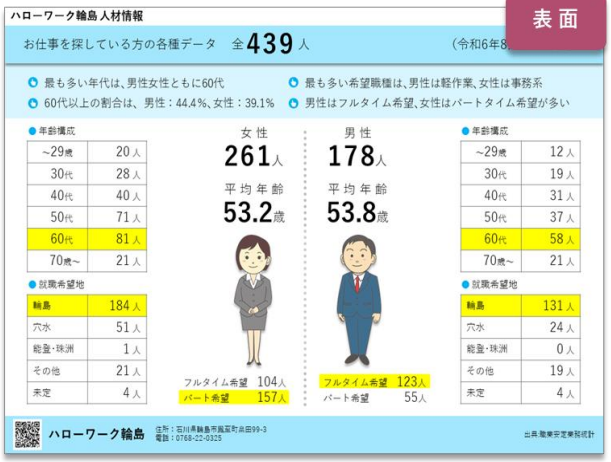
信用金庫と連携した能登復興支援（輪島所・石川）

【取組の契機】
○ 令和６年１月の能登半島地震の発生から、復興支援や事業所の人材確保が課題となっていたところ、被災事業所の人材確保をサポートし復興を後押しするため、ハローワークと信用金庫が協定を締結

【具体的な取組例】
○ 石川労働局、ハローワーク輪島が**人材情報を作成**し、信用金庫職員が各事業所へ**配布**。
○ 取組により、これまでハローワークを利用していない事業所からの求人や求人条件の見直しのほか、ハローワークに提出する求人数の増加につながった。

ハローワーク輪島の人材情報

表面



表面

（左図）

求職登録者の各種データ

年齢構成、就職希望地、性別、平均年齢、フルタイム・パート希望人数

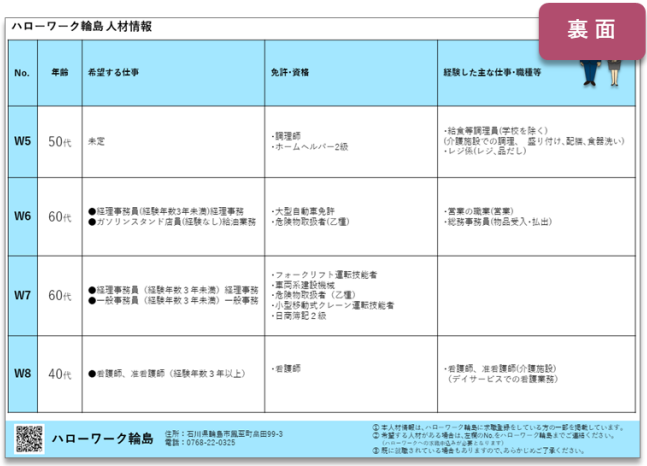
裏面

（右図）

求職登録者の一覧

年齢、希望する仕事、免許・資格、経験した主な仕事・職種

裏面



事業所担当者からの声



「人手不足なら、ハローワークを利用してみてはどうでしょうか」と、**信用金庫さんから言われ、求人を出しました。**

年齢制限のある求人を出していましたが、**人材情報**でハローワークに登録している求職者の年齢構成を見て、**年齢の引き上げを検討しています。**



（参考）ハローワークの職業紹介業務における課題解決型支援モデル事業（令和６年度～）

就職困難度の高い求職者への**課題解決型のサービス提供**や、人手不足が深刻な求人企業に対する**きめ細かい人材確保コンサルティング**を実施するため、令和６年度から、**幅広い業務経験・知識を有する常勤職員を中心とした「課題解決チーム」**を全国６所に設置（実績を踏まえ、令和７年度は１２所を増設。）。

この取組を通じ、**ハローワーク全体として支援のパフォーマンスが向上するよう、効果的なサービス提供体制**（常勤職員と非常勤職員の役割分担の在り方を含む。）**や業務方法を追求・検討**している。

事業の概要

モデル事業を実施するハローワークの地域課題を踏まえて、以下①～③のいずれかの取組を実施する。

モデル事業①：就職に際して**きめ細かなサポートが必要な求職者に対する職業相談・就職支援**

モデル事業②：**人手不足分野の求人企業**に対する人材確保支援コンサルティングを含む、各分野別の担当制による**求職者・求人者の一体的なマッチング支援**

モデル事業③：**地場産業**など地域の人材確保支援ニーズが高い求人企業に対する人材確保支援コンサルティングを含む、各分野別の担当制による**求職者・求人者の一体的なマッチング支援**

実施体制

令和６年度実施所：６所

東京局墨田所、神奈川局横須賀所、愛知局半田所、大阪局枚方所、兵庫局神戸所、福岡局福岡東所

令和７年度実施所：１２所

北海道局札幌所、宮城局仙台所、栃木局宇都宮所、埼玉局大宮所、千葉局成田所、新潟局長岡所、石川局金沢所、静岡局静岡所、京都局京都西陣所、岡山局倉敷中央所、香川局高松所、熊本局菊池所

モデル事業実施に伴う体制強化：モデル事業所**1所につき５～９人規模の増員**

モデル事業実施期間：2年間

（参考）モデル事業実施所の「課題解決チーム」による支援実績と取組事例

モデル事業実施所においては、地域の労働市場における特性や課題を踏まえ、幅広い業務経験・知識を有する常勤職員を中心とした「課題解決チーム」が求職者・求人者双方への一体的な支援に取り組んでおり、**課題解決チームが直接支援した求職者の就職率や事業主の求人充足率についても、高い実績**を示している。

類型①　就職困難者支援

ハローワーク墨田

就職率※1　**48.1%**

ハローワーク横須賀

就職率※1　**48.3%**

○より手厚い支援が必要な求職者※4に対して、多様な業務経験を有する**常勤職員が担当者制できめ細やかに支援**　（墨田）

※4　障害等への配慮が必要だが開示に抵抗がある方、LGBT当事者として職場の理解を得て働きたい方、発達障害グレーゾーンの方　など

○居住地近隣での就職を希望する求職者が多い地域特性を踏まえ、管轄区域を更に**５つのブロックに細分化**。求職者の住所を踏まえた求人情報の提供や面接会などのイベント周知を行うことで、**地域密着の効果的なマッチング**を実施　（横須賀）

類型②　人材不足分野支援

ハローワーク半田　医療、介護、保育、建設、警備、運輸

充足率　8.8%（＋1.7%）※2

ハローワーク枚方

充足率　15.3%（＋6.7%）※2

○**人材不足分野ごとに担当者制を導入**し、求人者と**「顔の見える関係性」**を構築。**事業所を訪問して得た求人票以上の情報の蓄積・提供**により効果的にマッチング　（半田、枚方）

○求職者の**資格の保有状況や勤務経験の有無をスコア化**し、**マッチングの可能性の高い求職者**を効果的・効率的に支援　（半田）

○バーチャル見学会、プチ相談会など**年間175回ものイベントを開催**。所の全部門をあげて積極的な就職促進　（枚方）

類型③　地場産業支援

ハローワーク神戸　製造業、卸売・小売業、飲食・宿泊業

充足率　30.6%（＋17.3%）※3

ハローワーク福岡東　運輸業、卸売・小売業

充足率　20.5%（＋7.0%）※3

○魅力的な求人となるよう、**求人内容の見直しに関する個社向けのオーダーメイド提案書**を作成　（神戸）

○求人者支援を中心に行う職員と求職者支援を中心に行う職員が**ペアを組み、マッチングに向けて一体的に支援**　（神戸）

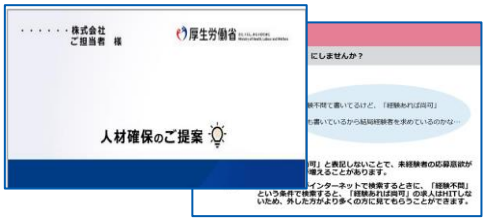
○**担当者制の事業所訪問**を軸に充足支援を強化。求職者への情報提供件数は昨年度の５倍以上に。**求人者からも高い評価**（満足度**94.7%**（全国平均80.8%）　（福岡東）

○　**若手職員の柔軟なアイデアを活かすなどを通じ、所全体の一体感やモチベーションも向上している。**

求人PRボードやデジタルサイネージで企業の魅力をPR



個別の事業所に向けたオーダーメイドの提案書



視察のほか、地元での報道も多数



○　**求職者、求人者ともに高評価**

（求職者の声）

私にはハローワークしか頼るところがありませんでした。こんなことまで聞いていいの？ということまで質問しましたが、詳しく説明してくれて、おかげで就職できました。

（求人者の声）

ハローワークが会社のアピールポイントを一緒に考えてくれて、自社のPRについて改めて考え直すきっかけとなった。これまでは民間サイトで募集していたが、**今後はハローワークに期待したい。ハローワークがここまでしてくれるとは。**

※1　令和６年度に課題解決チームの支援対象として選定された者のうち、令和６年度末までに就職した者の割合。　※2　「ハローワーク課題解決チームによる充足率」とは、人材不足分野の求人のうち、課題解決チームによる充足支援を受けた求人の充足率。括弧書きは、人材不足分野の求人のうち、課題解決チームによる充足支援を受けていない求人の充足率との差。　※3「ハローワーク課題解決チームによる充足率」とは、地場産業の求人のうち、課題解決チームによる充足支援を受けた求人の充足率。括弧書きは、地場産業の求人のうち、課題解決チームによる充足支援を受けていない求人の充足率との差。

別紙20

職業安定分科会（第 218 回）	資料4－2
令和7年 12 月 16 日	

同一労働同一賃金部会の開催状況

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）

第 23 回　８月８日　同一労働同一賃金の施行５年後見直しについて
（同一労働同一賃金ガイドライン関係）

第 24 回　９月 12 日　同一労働同一賃金の施行５年後見直しについて
（正社員転換支援等関係）

第 25 回　９月 26 日　同一労働同一賃金の施行５年後見直しについて
（労働者派遣法関係ほか）

第 26 回　10 月 22 日　同一労働同一賃金の施行５年後見直しについて
（主な御意見の整理、同一労働同一賃金ガイドラインの論点）

第 27 回　11 月 21 日　同一労働同一賃金の施行５年後見直しについて
（見直しの論点、同一労働同一賃金ガイドライン見直し案）

第 28 回　12 月 11 日　同一労働同一賃金の施行５年後見直しについて
（報告書案）

職業安定分科会（第 219 回）	資料2
令和8年1月8日	

雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保に向けた取組の強化について（報告）

令和７年 12 月 25 日

労働政策審議会　職業安定分科会
分科会長　阿部　正浩　殿
労働政策審議会　雇用環境・均等分科会
分科会長　植村　京子　殿

職業安定分科会　同一労働同一賃金部会
雇用環境・均等分科会　同一労働同一賃金部会
部会長　小畑　史子

雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保に向けた取組の強化について（報告）

本部会は、標記について、令和７年２月５日以降 14 回にわたり検討を行い、精力的に議論を進めてきた結果、本日、下記のとおりの結論に達したので、報告する。

記

別紙のとおり。

別紙

雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保に向けた取組の強化について（報告）

第１　基本的考え方

○　我が国の非正規雇用労働者は、近年、役員を除く雇用者全体の約４割で推移しており、2024 年では 2,126 万人、36.8％となっている[1]。短時間労働者、有期雇用労働者、派遣労働者を含め、誰もが希望する働き方を実現できるようにするとともに、どのような雇用形態又は就業形態を選択しても、納得できる待遇を受けられるような社会を実現していくことが重要である。

○　こうした中、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号。以下「働き方改革関連法」という。）により、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する法律（平成５年法律第 76 号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）及び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。）に、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の実効ある是正を図るため、不合理な待遇差の禁止、非正規雇用労働者に対する待遇に関する説明義務の強化並びに行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ＡＤＲ）の各規定が整備された。

○　また、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止する、いわゆる同一労働同一賃金に係る規定については、法律の規定の整備に加え、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（平成 30 年厚生労働省告示第 430 号。以下「同一労働同一賃金ガイドライン」という。）が策定された。これらは、令和２年４月１日から施行されている（パートタイム・有期雇用労働法及び同一労働同一賃金ガイドラインの中小企業への適用は令和３年４月１日）。

○　これらの施行から５年が経過し、非正規雇用労働者の待遇改善の取組は着実に進められてきた。雇用形態間賃金格差は縮小傾向にあり、2024 年には、

[1] 総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表 10。

正社員・正職員の賃金を 100 とした場合、正社員・正職員以外の者の賃金は 66.9 となっている[2]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状況にある。

○　また、この間、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差に関する複数の最高裁判決が示されている。

○　本部会においては、働き方改革関連法附則の検討規定等に基づき、こうした施行の状況等を勘案しつつ検討を加えた結果、本報告を取りまとめるに至った。厚生労働省においては、本報告を踏まえ、雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保に向けた取組の強化について、所要の措置を講ずることが適当である。

第２　必要な対応の具体的な内容

１　均等・均衡待遇

（１）同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化

○　我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けた労使の取組を促進する観点から、同一労働同一賃金ガイドラインについて、別添のとおり、更なる明確化を図ることが適当である。

○　また、同一労働同一賃金ガイドラインについて、更なる明確化を図ることとした待遇等について、明確化の趣旨等に関する関係者の理解の促進に資するよう、分かりやすいパンフレット等により周知・啓発に取り組むことが適当である。

（２）パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者の意見の反映

○　事業主又は派遣元事業主が就業規則の作成又は変更時に意見を聴くように努めなければならないこととされている、パートタイム・有期雇用労働者又は派遣労働者の過半数を代表すると認められるもの及び派遣元事業主と労使協定を締結する過半数代表者に関し、これらのものが事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮等について、指針等で示すことが適当である。その際、労働条件分科会における議

[2] 厚生労働省「令和６年賃金構造基本統計調査」結果概況　付表２。

論の状況も踏まえて検討することが適当である。

○　これに加え、事業主及び派遣元事業主は、パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者の意見が反映されるための工夫をするよう努めるべきであることを指針等で示すことが適当である。

○　派遣労働者における同一労働同一賃金の理解が深まるよう、労働者派遣法第 30 条の３及び第 30 条の４の規定の基本的な考え方や、労使協定の締結に当たり過半数代表者が適正に選出されていない場合には、労働者派遣法第 30 条の４に基づく労使協定とは認められず、労働者派遣法第 30 条の３の規定による待遇の確保が求められることを指針等で示すことが適当である。

○　派遣元事業主と労使協定を締結する過半数代表者の適正な選出や、派遣労働者の意見の反映に当たっては、派遣労働者ごとに就業場所が異なるといった実情を踏まえた取組が派遣元事業主において実践されていることから、こうした取組の好事例等について、派遣元事業主等に対する更なる周知・啓発に取り組むことが適当である。

（３）労働者派遣制度における待遇決定方式の運用改善

①　派遣先による待遇情報の提供

○　派遣先から派遣元事業主への比較対象労働者の待遇等の情報提供が適切に行われるよう、リーフレット等により派遣先及び派遣元事業主に対する周知・啓発に取り組むことが適当である。

②　一般賃金の算出方法及び運用の改善

○　一般通勤手当の算定に当たり利用している「企業の諸手当等の人事処遇制度に関する調査（平成 25 年調査)」（独立行政法人労働政策研究・研修機構）について、「就労条件総合調査」（厚生労働省）（※）に変更することが適当である。

（※）通勤手当に関する調査は５年おきに実施（直近は令和７年調査）

○　協定対象派遣労働者の待遇改善を進める観点から、労使協定の締結に際し、

ｉ　改定後の一般賃金水準を遵守した上で、経済・物価動向及び賃

金動向を勘案して賃金を決定することについて労使で十分に協議することが考えられること

ii　協定対象派遣労働者の賃金の額については、一般賃金の額が下がった場合であっても、見直し前の労使協定に定める額を基礎として、公正な待遇の確保について労使で十分に協議することが望まれること

iii 労使で十分に協議を行ったとしても、待遇を引き下げる場合は、労働条件の不利益変更となり得るものであり、労働条件の不利益変更には、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）上、原則として労使双方の合意が必要であることに留意すること

を指針等で示すことが適当である。

○　能力・経験調整指数の適切な当てはめが行われるよう、労使協定のイメージ等を改善することを通じて、適切な運用を促すことが適当である。

○　協定対象派遣労働者の賃金水準の改善に向けた労使協議が円滑に実施されるよう、職業安定業務統計から算出した一般賃金水準について、参考値として求人賃金の上限額の平均を追加することが適当である。

③　派遣料金交渉の適切な実施

○　派遣先における派遣料金への配慮義務が適切に履行されるよう、派遣先が派遣元事業主からの派遣料金交渉に一切応じない場合等は、労働者派遣法第 26 条第 11 項の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないことを指針等で示すとともに、派遣料金交渉の場で活用できる賃金・物価動向等の情報をまとめたリーフレットをセミナーで周知する等、派遣先及び派遣元事業主に対する周知・啓発を強化することが適当である。

④　労使協定の周知等

○　労使協定の更なる周知を図る観点から、労使協定を締結したとき（改定したときを含む。）及び労働者を雇い入れたときは、書面や電子メール等による周知を行うことを指針等で示すことが適当である。

○　派遣労働者が自身の賃金について理解しやすくなるよう、労働者派遣をしようとするときの明示の様式例等を改善することを通じて、基本給に特殊勤務手当等に相当する額が盛り込まれている場合に理解しやすい明示を促すことが適当である。

（４）福利厚生施設

○　パートタイム・有期雇用労働法第 12 条の福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室）以外の福利厚生施設について、現行の派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成 11 年労働省告示第 138 号）を参考に、当該福利厚生施設の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように配慮しなければならないことを指針等で示すことが適当である。

○　これらの指針等における福利厚生施設の例示として、「駐車場」を指針等で示すことが適当である。

（５）いわゆる「立証責任」

○　いわゆる「立証責任」については、法的枠組みの変更の是非等について議論が行われたが、意見が一致するには至らなかった。こうしたことを踏まえれば、現時点では、法的枠組みを変更せず、説明義務の改善や、労使コミュニケーションの促進等を通じて、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の更なる是正を図ることとすることが適当である。

この点について、労働者代表委員からは、現行法施行以降も待遇についての雇用形態間格差が残るとともに、待遇差の改善に消極的な司法判断もあることを踏まえれば、「同一労働同一賃金」の目的達成に向け、待遇の相違を設ける使用者に相違の合理性の立証責任を課すことを法律上明確にする法改正を行うべきとの意見があった。

また、使用者代表委員からは、不合理性の立証責任は、欧州の主要国とは異なるわが国企業の賃金制度の実態等を踏まえた仕組み。企業では現行法の理解がようやく定着し、待遇改善の途上にある。今後も現行法の枠組みを土台として、労使コミュニケーションを通じた待遇改善や雇用慣行の見直しを進めるべきとの意見があった。

２　労働者に対する待遇に関する説明義務の改善

（１）待遇の相違の内容及び理由等について事業主及び派遣元事業主に説明

を求めることができる旨の労働条件明示事項への追加等

○　パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者の雇入れ時における労働条件明示事項に、パートタイム・有期雇用労働法第 14 条第２項及び労働者派遣法第 31 条の２第４項に基づき事業主及び派遣元事業主に説明を求めることができる旨を追加することが適当である。

○　待遇についての納得性の向上は紛争の防止にも資することから、事業主及び派遣元事業主は、パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者からパートタイム・有期雇用労働法第 14 条第２項及び労働者派遣法第 31 条の２第４項の規定による説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新時等に、当該パートタイム・有期雇用労働者又は派遣労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由に関する当該パートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を交付することや、待遇の相違の内容及び理由に関する説明を求めることができることを周知するといった対応を行うことが望ましいことを指針等で示すことが適当である。

この点に関し、労働者代表委員からは、労働者に対して待遇の説明を尽くすことは事業主の責務であること、労働者の立証責任の負担軽減のためには労使間の情報格差の是正が重要であること等を踏まえれば、労働者からの求めの有無にかかわらず待遇差の説明を事業主の義務とする法改正を行うべきとの意見があった。

（２）待遇の相違の内容及び理由等の説明の方法

○　パートタイム・有期雇用労働法第 14 条第２項及び労働者派遣法第 31 条の２第４項に基づく説明は、資料を活用し、口頭により説明する方法、又は説明すべき事項を全て記載したパートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者が容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法のいずれかとすること、また、資料を活用し、口頭により説明する方法による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいこと、さらに、労働者の個人情報等の漏えいを防止する等の観点から当該資料を交付することが困難な場合であっても、パートタイム・有期雇用労働者又は派遣労働者から事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努める旨を、指針等で示すことが適当である。

3　公正な評価による待遇改善の促進等

（1）公正な評価による待遇改善の促進

○　パートタイム・有期雇用労働者の賃金に関し、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を公正に評価して昇給に反映する等、公正な評価に基づき賃金を決定することが望ましいことや、その具体例として、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間で共通する職務等に応じ、共通した賃金制度や評価項目を設けることが考えられる旨を、指針等で示すことが適当である。

○　派遣元事業主は、派遣労働者の職務の成果等の評価、教育訓練やキャリアコンサルティングの実施、就業機会の確保及び提供を行うに当たって、その職務の成果等の向上により待遇が改善するよう、派遣労働者の希望に応じた評価結果のフィードバックや、これらの措置を総合的に行うよう努めること等の留意事項を指針等で示すことが適当である。また、派遣先は、派遣労働者の業務の遂行状況の情報を提供すること等により、派遣労働者の職務の評価等に協力することを指針等で示すことが適当である。

（2）情報公表の促進

○　事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の処遇改善に関する自社の取組状況、正社員転換制度の有無や転換実績、職務に必要な資格取得のための教育訓練等の情報について、当該労働者に明示するよう努めるとともに、公的機関又は自社のウェブサイトで公表することが望ましいことを、指針等で示すことが適当である。

○　派遣元事業主による労働者派遣実績やマージン率等に係る情報提供については、引き続き、自社のウェブサイトのほか、「人材サービス総合サイト」の活用が促進されるよう、セミナーによる周知・啓発等を通じて、派遣元事業主による情報提供を支援することが適当である。

（3）正社員転換支援・キャリアアップ

○　事業主は、パートタイム・有期雇用労働法第 13 条の正社員転換推進措置を講ずるに当たっては、通常の労働者への転換のための制度を設けるとともに複数の措置を講ずることが望ましいこと、また、措置を講ずるに当たっては、面談等によりパートタイム・有期雇用労働者

の意向を確認し、当該意向に配慮しなければならないことを指針等で示すことが適当である。

○　事業主は、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等を講ずるに当たっては、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）についても適用があることを認識し、これを遵守しなければならないこと等を指針等で示すことが適当である。

（４）「多様な正社員」制度の普及促進等

○　「多様な正社員」制度の普及促進等については、「多様な働き方の実現応援サイト」において制度導入マニュアルや事例集を紹介するほか、働き方改革推進支援センターにおいて、令和７年度から、短時間正社員制度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おり、その実施状況も踏まえつつ、効果的な支援を行っていくことが適当である。

（５）無期雇用フルタイム労働者

○　無期雇用フルタイム労働者については、労働契約法第３条第２項の規定により、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されていることや、無期転換後の労働条件を労働者に明示する場合においては、同項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければならないとされ、令和６年４月から施行されていること等を踏まえれば、現時点では、法的枠組みを変更せず、当該均衡の考慮に当たっては、同一労働同一賃金ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること等を、同一労働同一賃金ガイドラインで示すことが適当である。

この点について、労働者代表委員からは、無期転換労働者を含め、「同一労働同一賃金」の法規定の対象外である無期雇用フルタイム労働者の待遇改善の観点からは、無期雇用フルタイム労働者と通常の労働者との間の合理的な理由のない待遇差の禁止規定を法制的に整備すべきとの意見があった。

また、使用者代表委員からは、法改正により無期雇用労働者間の均衡を規定することは適切ではない。合理的理由のない待遇差の禁止を設ければ５年を超えて有期労働契約を更新することを控える作用が生じかねない。無期転換前の均衡確保が重要であり、転換後の待遇は教

育訓練を通じた業務の高度化等により改善されるべきとの意見があった。

4　行政による履行確保

○　同一労働同一賃金のより一層の遵守の徹底を図るため、都道府県労働局による報告徴収等や労働基準監督署と連携した取組を通じて、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の履行確保を図るとともに、各種マニュアルや職務分析・職務評価の手法の活用促進、働き方改革推進支援センターによるコンサルティングの実施、派遣元事業主及び派遣先を対象とした各種セミナーや各企業における取組状況等に関する周知広報等により、制度周知や企業の取組支援を進めることが適当である。

この点に関し、使用者代表委員からは、好事例の周知・啓発のほか、指針等の改正で新たな取組例を示す場合、事業主及び派遣元事業主の創意工夫、個々の実情に即した労使の真摯な議論の積み重ねを阻害しないよう、施行に際しては十分に配慮する必要があるとの意見があった。

○　行政ＡＤＲ（裁判外紛争解決手続）について、利用が十分に進んでいるとは言い難い実態を踏まえ、更なる利用促進を図ることが適当である。

○　均等・均衡待遇の更なる徹底に向け、事業主及び派遣元事業主の理解促進を図る観点から、必要に応じ、業所管省庁の協力を得ながら、パートタイム・有期雇用労働者や派遣労働者が多い業界への周知・啓発等に積極的に取り組むことが適当である。

第３　雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保に向けた取組に係る今後の検討

○　本報告を踏まえて講じられる措置については、雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇の確保という働き方改革関連法によるパートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の改正趣旨を念頭に置きながら、経済社会の変化や働き方の多様化等を踏まえ、今後、施行状況等を把握した上で、法規定の在り方も含め検討を加えることが適当である。

別添

同一労働同一賃金ガイドライン　見直し（案）

改　正　後	改　正　前
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	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
目次	目次
第１　目的	第１　目的
第２　基本的な考え方	第２　基本的な考え方
第３　短時間・有期雇用労働者	第３　短時間・有期雇用労働者
１　基本給	１　基本給
２　賞与	２　賞与
３　退職手当	（新設）
４　各種手当（退職手当を除く。）	３　手当
５　福利厚生	４　福利厚生
６　その他	５　その他
第４　派遣労働者	第４　派遣労働者
１　基本給	１　基本給
２　賞与	２　賞与
３　退職手当	（新設）
４　各種手当（退職手当を除く。）	３　手当
５　福利厚生	４　福利厚生
６　その他	５　その他
第５　協定対象派遣労働者	第５　協定対象派遣労働者
１　賃金	１　賃金

２　福利厚生 ３　その他 第６　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等	２　福利厚生 ３　その他 （新設）
第１　目的 この指針は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第 76 号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。）第８条及び第９条並びに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 30 条の３及び第 30 条の４に定める事項に関し、雇用形態又は就業形態にかかわらない公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて定めるものである。 我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消並びに派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消（協定対象派遣労働者にあっては、当該協定対象派遣労働者の待遇が労働者派遣法第 30 条の４第１項の協定により決定された事項に沿った運用がなされていること）を目指すものである。 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に当たっては、短時間・有期雇用労働法第８条及び労働者派遣法第 30 条の３第１項の規定において、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨が明確化されていること等も踏まえ、	第１　目的 この指針は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第 76 号。以下「短時間・有期雇用労働法」という。）第８条及び第９条並びに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 30 条の３及び第 30 条の４に定める事項に関し、雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇を確保し、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて定めるものである。 我が国が目指す同一労働同一賃金は、同一の事業主に雇用される通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消並びに派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の不合理と認められる待遇の相違及び差別的取扱いの解消（協定対象派遣労働者にあっては、当該協定対象派遣労働者の待遇が労働者派遣法第 30 条の４第１項の協定により決定された事項に沿った運用がなされていること）を目指すものである。 平成 30 年法改正により短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に規定された均等・均衡待遇は、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質、目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化した規定である旨を明確化する記載を追記。

この指針に基づき、客観的及び具体的な実態に照らして対応することが求められる。 もとより賃金等の待遇は労使の話合いによって決定されることが基本である。しかし、我が国においては、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には、欧州と比較して大きな待遇の相違がある。政府としては、この問題への対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州の制度の実態も参考としながら政策の方向性等を検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要であるとの示唆を得た。 我が国においては、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合も多いため、まずは、各事業主において、職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確化するとともに、その職務の内容や職務に必要な能力等の内容と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使の話合いによって確認し、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使で共有することが肝要である。また、派遣労働者については、雇用関係にある派遣元事業主と指揮命令関係にある派遣先とが存在するという特殊性があり、これらの関係者が不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けて認識を共有することが求められる。 今後、各事業主が職務の内容や職務に必要な能力等の内容の明確化及びその公正な評価を実施し、それに基づく待遇の体系を、労使の話合いにより、可能な限り速やかに、かつ、計画的に構築していくことが望ましい。 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に向けては、賃金のみならず、福利厚生、	もとより賃金等の待遇は労使の話合いによって決定されることが基本である。しかし、我が国においては、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には、欧州と比較して大きな待遇の相違がある。政府としては、この問題への対処に当たり、同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州の制度の実態も参考としながら政策の方向性等を検証した結果、それぞれの国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要であるとの示唆を得た。 我が国においては、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方には様々な要素が組み合わされている場合も多いため、まずは、各事業主において、職務の内容や職務に必要な能力等の内容を明確化するとともに、その職務の内容や職務に必要な能力等の内容と賃金等の待遇との関係を含めた待遇の体系全体を、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使の話合いによって確認し、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者を含む労使で共有することが肝要である。また、派遣労働者については、雇用関係にある派遣元事業主と指揮命令関係にある派遣先とが存在するという特殊性があり、これらの関係者が不合理と認められる待遇の相違の解消等に向けて認識を共有することが求められる。 今後、各事業主が職務の内容や職務に必要な能力等の内容の明確化及びその公正な評価を実施し、それに基づく待遇の体系を、労使の話合いにより、可能な限り速やかに、かつ、計画的に構築していくことが望ましい。 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に向けては、賃金のみならず、福利厚生、

キャリア形成、職業能力の開発及び向上等を含めた取組が必要であり、特に、職業能力の開発及び向上の機会の拡大は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の職業に必要な技能及び知識の蓄積により、それに対応した職務の高度化や通常の労働者への転換を見据えたキャリアパスの構築等と併せて、生産性の向上と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善につながるため、重要であることに留意すべきである。 　このような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の取組を通じて、労働者がどのような雇用形態及び就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指す。	キャリア形成、職業能力の開発及び向上等を含めた取組が必要であり、特に、職業能力の開発及び向上の機会の拡大は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の職業に必要な技能及び知識の蓄積により、それに対応した職務の高度化や通常の労働者への転換を見据えたキャリアパスの構築等と併せて、生産性の向上と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善につながるため、重要であることに留意すべきである。 　このような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の取組を通じて、労働者がどのような雇用形態及び就業形態を選択しても納得できる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指す。
第２　基本的な考え方 　この指針は、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に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例並びに留意すべき事項を示したものである。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。なお、この指針に原則となる考え方が示されていない待遇や、具体例に該当しない場合であっても、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待遇の相違が不合理と認められる等の可能性があり、その場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、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。当該議論に当たっては、短	第２　基本的な考え方 　この指針は、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に待遇の相違が存在する場合に、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものであり、いかなる待遇の相違が不合理と認められるものでないのか等の原則となる考え方及び具体例を示したものである。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。なお、この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、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、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、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。

本指針に原則となる考え方や具体例が示されていない待遇であっても不合理と認められる可能性がある旨を明確化する記載を追記。

時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の意向を十分に考慮した上で、不合理と認められる待遇の相違の解消等の取組を進めることが望ましいことや、当該取組が当該労働者の自らの待遇に対する納得性の向上にも資することに留意すべきである。 不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たっては、次の事項について留意すべきである。	労使コミュニケーションの重要性に関する記載を追記。 「第２　基本的な考え方」の各内容について見出しを付記。
（１）　雇用管理区分が複数ある場合及び職務の内容等を分離した場合の取扱い 短時間･有期雇用労働法第８条及び第９条並びに労働者派遣法第 30 条の３及び第 30 条の４の規定は、雇用管理区分が複数ある場合であっても、通常の労働者のそれぞれと短時間・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求めるものである。このため、事業主が、雇用管理区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者よりも低く設定したとしても、当該他の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でも不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。また、事業主は、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で職務の内容等を分離した場合であっても、当該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必要がある。	（新設） なお、短時間・有期雇用労働法第８条及び第９条並びに労働者派遣法第 30 条の３及び第 30 条の４の規定は、雇用管理区分が複数ある場合であっても、通常の労働者のそれぞれと短時間・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求めるものである。このため、事業主が、雇用管理区分を新たに設け、当該雇用管理区分に属する通常の労働者の待遇の水準を他の通常の労働者よりも低く設定したとしても、当該他の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でも不合理と認められる待遇の相違の解消等を行う必要がある。また、事業主は、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で職務の内容等を分離した場合であっても、当該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必要がある。
（２）　通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に賃金その他の待遇の決定基準・ルールの相違がある場合等の取扱い 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金その他の待遇に相違がある場合において、その要因として	（新設） 基本給に係る項目の注から移設し、賃金に限らず待遇全般に関する内容である旨を明確化する記載を追記。

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の待遇の決定基準・ルールの相違があるときであっても、当該待遇の相違は短時間・有期雇用労働法第８条の適用を受けるものであるが、その相違については、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、待遇の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、待遇の決定基準・ルールの相違は、短時間・有期雇用労働法第８条の規定に基づき、客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間の待遇の相違の要因として派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者の待遇の決定基準・ルールの相違があるときも同様である。	
（３）　不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たり、就業規則の変更により労働条件を変更する場合の留意事項 短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく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の目的は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善であり、その目的に鑑みれば、当該待遇の相違の解消等に当たっては、通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の労働条件の改善を図ることが求められる。 その上で、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に対応するため、やむを得ず、就業規則を変更することにより、その雇用する労働者の労働条件を不利益に変更する場合、労働契約法（平成 19 年法律第 128	（新設） さらに、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく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の目的は、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善である。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に対応するため、就業規則を変更することにより、その雇用する労働者の労働条件を不利益に変更する場合、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第９条の規定に基づき、原則として、労働者と合意する必要がある。また、労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働条件を労働者の不利益に変更する場合、当該変更は、同法第 10 条の規定に基づき、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要がある。た

不合理と認められる待遇の相違の解消等に当たっては、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善という法の目的に鑑み、通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者の待遇の改善を図ることが求められる旨を明確化する記載を追記。

号）第９条の規定に基づき、原則として、労働者と合意する必要がある。また、労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働条件を労働者の不利益に変更する場合、当該変更は、同法第 10 条の規定に基づき、当該変更に係る事情に照らして合理的なものである必要がある。ただし、基本的に、こうした対応は、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。	だし、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく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の目的に鑑みれば、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ことは、望ましい対応とはいえないことに留意すべきである。
（４）　その他 短時間・有期雇用労働法第８条及び第９条並びに労働者派遣法第 30 条の３及び第 30 条の４の規定は、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等を対象とするものであり、この指針は、当該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に実際に待遇の相違が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、そもそも客観的にみて待遇の相違が存在しない場合については、この指針の対象ではない。	（新設） 加えて、短時間・有期雇用労働法第８条及び第９条並びに労働者派遣法第 30 条の３及び第 30 条の４の規定は、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等を対象とするものであり、この指針は、当該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に実際に待遇の相違が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、そもそも客観的にみて待遇の相違が存在しない場合については、この指針の対象ではない。
第３　短時間・有期雇用労働者 短時間・有期雇用労働法第８条において、事業主は、短時間・有期雇用労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこととされており、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他	第３　短時間・有期雇用労働者 短時間・有期雇用労働法第８条において、事業主は、短時間・有期雇用労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこととされている。

の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた待遇とすることが求められている。 　また、短時間・有期雇用労働法第９条において、事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないこととされている。	ハマキョウレックス事件最高裁判決を踏まえて、職務の内容等が異なる場合であってもその相違に応じた均衡のとれた待遇とすることが求められる旨を明確化する記載を追記。 　また、短時間・有期雇用労働法第９条において、事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないこととされている。
（注） １　短時間・有期雇用労働法第８条におけるその他の事情の取扱い 　短時間・有期雇用労働法第８条におけるその他の事情については、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲に関連する事情に限定されるものではない。職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合や過半数代表者等との間の交渉といった労使交渉の経緯や結果等の諸事情がその他の事情として想定されるものであり、考慮すべきその他の事情があるときに考慮すべきものである。 　また、事業主が短時間・有期雇用労働法第 14 条第２項の規定に基づき通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について十分な説明を行わなかったと認められる場合や、事業主が待遇の体系に係る議論において短時間・有期雇用労働者の意向を十分に考慮せず一方的に短時間・有期雇用労働者の待遇を決定した場合には、当該事実も短時間・有期雇用労働法第８条におけるその他の事情に含ま	（新設） 「その他の事情」に関する施行通達における記載等を追記。

れ、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められることを基礎付ける事情として考慮されうる。	
２　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 　定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものである。このため、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の待遇の相違については、実際に両者の間に職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた待遇の相違は許容される。 　さらに、有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期雇用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を判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第８条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に有期雇用労働者として継続雇用する場合のそれぞれの待遇について、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められる様々な事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用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が判断されるものと考えられる。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。	（新設） 基本給に係る項目の注から移設し、賃金に限らず待遇全般に関する内容である旨を明確化する記載を追記。 有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、その他の事情として考慮される事情に当たりうるが、通常の労働者と当該有期雇用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、個々の待遇ごとに当該待遇の性質、目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化する記載を追記。
３　「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」等の目的で待遇を行う場合の取扱い	（新設）

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の待遇に相違がある場合において、その要因として当該待遇を行う目的に「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」等の目的があったとしても、当該待遇の相違が不合理と認められるか否かは、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の他の性質及び当該待遇を行う他の目的にも照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして判断されるものであり、「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」等の目的があることのみをもって直ちに当該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。	いわゆる「正社員人材確保論」のみをもって待遇差が不合理ではないと当然に認められるものではない旨を明確化するための記載を追記。
短時間・有期雇用労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例並びに留意すべき事項は次のとおりである。	短時間・有期雇用労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。
（略）	1　基本給 （1）　基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの 基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。 （問題とならない例） イ　基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているＡ社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。通常の労働者であるＸは、このキャリアコースを選択し、

	その結果としてその能力を習得した。短時間労働者であるＹは、その能力を習得していない。Ａ社は、その能力に応じた基本給をＸには支給し、Ｙには支給していない。 ロ　Ａ社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるＸは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務の内容及び配置に変更のない短時間労働者であるＹの助言を受けながら、Ｙと同様の定型的な業務に従事している。Ａ社はＸに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における能力又は経験に応じることなく、Ｙに比べ基本給を高く支給している。 ハ　Ａ社においては、同一の職場で同一の業務に従事している有期雇用労働者であるＸとＹのうち、能力又は経験が一定の水準を満たしたＹを定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用し、その後、職務の内容や勤務地に変更があることを理由に、Ｘに比べ基本給を高く支給している。 ニ　Ａ社においては、同一の能力又は経験を有する通常の労働者であるＸと短時間労働者であるＹがいるが、ＸとＹに共通して適用される基準を設定し、就業の時間帯や就業日が日曜日、土曜日又は国民の祝日に関する法律（昭和２３年法律第１７８号）に規定する休日（以下「土日祝日」という。）か否か等の違いにより、時間当たりの基本給に差を設けている。 （問題となる例） 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているＡ社において、通常の労働者であるＸが有期雇用労働者であるＹに比べて

	多くの経験を有することを理由として、Ｘに対し、Ｙよりも基本給を高く支給しているが、Ｘのこれまでの経験はＸの現在の業務に関連性を持たない。
（略）	（２）　基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの 基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の業績又は成果を有する短時間・有期雇用労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。 なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に応じた手当を支給する場合も同様である。 （問題とならない例） イ　基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているＡ社において、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者であるＸに対し、その販売実績が通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分を支給している。 ロ　Ａ社においては、通常の労働者であるＸは、短時間労働者であるＹと同様の業務に従事しているが、Ｘは生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Ｙは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。Ａ社は、待遇上

	の不利益を課していることとの見合いに応じて、ＸにＹに比べ基本給を高く支給している。 （問題となる例） 基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているＡ社において、通常の労働者が販売目標を達成した場合に行っている支給を、短時間労働者であるＸについて通常の労働者と同一の販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。
（略）	（３）　基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するもの 基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の勤続年数である短時間・有期雇用労働者には、勤続年数に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。 （問題とならない例） 基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているＡ社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるＸに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価した上で支給している。 （問題となる例） 基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているＡ社において、期間の定めのある労働契約を更新している有期雇用労働者であるＸに対し、当初の労働契約の開始時から通算して勤続年数を評価せず、その時点の労働契約の期間のみにより勤続年数を評価した上で支給している。

（略）	（４）　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 　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について、通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した短時間・有期雇用労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。
（削る）	（注） １　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 　通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。
（削る）	２　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 　定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものである。このため、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の賃金の相違に

	ついては、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容される。 　さらに、有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期雇用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を判断するに当たり、短時間・有期雇用労働法第８条のその他の事情として考慮される事情に当たりうる。定年に達した後に有期雇用労働者として継続雇用する場合の待遇について、様々な事情が総合的に考慮されて、通常の労働者と当該有期雇用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が判断されるものと考えられる。したがって、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではない。
２　賞与 （略）	２　賞与 　賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。 （問題とならない例） 　イ　賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているＡ社において、通常の労働者であるＸと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるＹに対し、Ｘと同一の賞与を支給している。

	ロ　Ａ社においては、通常の労働者であるＸは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、通常の労働者であるＹや、有期雇用労働者であるＺは、生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。Ａ社は、Ｘに対しては、賞与を支給しているが、ＹやＺに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で、賞与を支給していない。 （問題となる例） イ　賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているＡ社において、通常の労働者であるＸと同一の会社の業績等への貢献がある有期雇用労働者であるＹに対し、Ｘと同一の賞与を支給していない。 ロ　賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているＡ社においては、通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。
（注） 賞与については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の労働意欲の向上等の様々な性質及び目的が含まれうるものであるが、通常の労働者と同様に短時間・有期雇用労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、短時間・有期雇用労働者に対し、通常の労働者との間の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のう	（新設） 長澤運輸事件最高裁判決を踏まえて追記。 同判決は、賞与に関して不合理と認められる待遇の相違を具体的に判示したものではないが、賞与の性質・目的等について言及しており、当該内容を留意すべき事項として記載したもの。

ち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた内容の賞与を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の短時間・有期雇用労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該賞与の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである。	
３　退職手当 　退職手当については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質及び目的が含まれうるものであるが、通常の労働者と同様に短時間・有期雇用労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、短時間・有期雇用労働者に対し、通常の労働者との間の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた内容の退職手当を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の短時間・有期雇用労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該退職手当の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである。	（新設） メトロコマース事件最高裁判決を踏まえて追記。 同判決は、退職手当に関して不合理と認められる待遇の相違を具体的に判示したものではないが、退職手当の性質・目的等について言及しており、当該内容を留意すべき事項として記載したもの。
４　各種手当（退職手当を除く。） （略）	３　手当 （１）　役職手当であって、役職の内容に対して支給するもの 　役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについて、通常の労働者と同一の内容の役職に就く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の役職手当を支給しなければならない。また、役職の内

	容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。 （問題とならない例） イ　役職手当について、役職の内容に対して支給しているＡ社において、通常の労働者であるＸの役職と同一の役職名（例えば、店長）であって同一の内容（例えば、営業時間中の店舗の適切な運営）の役職に就く有期雇用労働者であるＹに対し、同一の役職手当を支給している。 ロ　役職手当について、役職の内容に対して支給しているＡ社において、通常の労働者であるＸの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く短時間労働者であるＹに、所定労働時間に比例した役職手当（例えば、所定労働時間が通常の労働者の半分の短時間労働者にあっては、通常の労働者の半分の役職手当）を支給している。 （問題となる例） 役職手当について、役職の内容に対して支給しているＡ社において、通常の労働者であるＸの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就く有期雇用労働者であるＹに、Ｘに比べ役職手当を低く支給している。
（略）	（２）　業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当 通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊作業手当を支給しなければならない。
（略）	（３）　交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当

	通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の特殊勤務手当を支給しなければならない。 （問題とならない例） イ　Ａ社においては、通常の労働者か短時間・有期雇用労働者かの別を問わず、就業する時間帯又は曜日を特定して就業する労働者には労働者の採用が難しい早朝若しくは深夜又は土日祝日に就業する場合に時給に上乗せして特殊勤務手当を支給するが、それ以外の労働者には時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。 ロ　Ａ社においては、通常の労働者であるＸについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁閑等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。短時間労働者であるＹについては、採用に当たり、交替制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給に、通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分を盛り込み、通常勤務のみに従事する短時間労働者に比べ基本給を高く支給している。Ａ社はＸには特殊勤務手当を支給しているが、Ｙには支給していない。
（略）	（４）　精皆勤手当 通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。 （問題とならない例）

	Ａ社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、そのことを待遇に反映する通常の労働者であるＸには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていない有期雇用労働者であるＹには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。
（略）	（５）　時間外労働に対して支給される手当 通常の労働者の所定労働時間を超えて、通常の労働者と同一の時間外労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、通常の労働者と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない。
（略）	（６）　深夜労働又は休日労働に対して支給される手当 通常の労働者と同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならない。 （問題とならない例） Ａ社においては、通常の労働者であるＸと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるＹに、同一の深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給している。 （問題となる例） Ａ社においては、通常の労働者であるＸと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行った短時間労働者であるＹに、深夜労働又は休日労働以外の労働時間が短いことから、深夜労働又は休日

	労働に対して支給される手当の単価を通常の労働者より低く設定している。
（７） 無事故手当 通常の労働者と業務の内容が同一の短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の無事故手当を支給しなければならない。	（新設） ハマキョウレックス事件最高裁判決を踏まえて追記。
（８） 通勤手当及び出張旅費 （略）	（７） 通勤手当及び出張旅費 短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。 （問題とならない例） イ Ａ社においては、本社の採用である労働者に対しては、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、それぞれの店舗の採用である労働者に対しては、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給しているところ、店舗採用の短時間労働者であるＸが、その後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通い続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。 ロ Ａ社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い（例えば、週４日以上）通常の労働者及び短時間・有期雇用労働者には、月額の定期券の金額に相当する額を支給しているが、所定労働日数が少ない（例えば、週３日以下）又は出勤日数が変動する短時間・有期雇用労働者には、日額の交通費に相当する額を支給している。
（９） 家族手当	（新設）

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。 （問題とならない例） Ａ社においては、通常の労働者であるＸに対しては家族手当を支給しているが、労働契約の更新を繰り返していない等、相応に継続的な勤務が見込まれない有期雇用労働者であるＹに対しては、家族手当を支給していない。 （問題となる例） Ａ社においては、通常の労働者であるＸに対しては家族手当を支給しているが、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有期雇用労働者であるＹに対しては、家族手当を支給していない。 （注） 配偶者の収入要件があるいわゆる「配偶者手当」については、特に女性の短時間労働者の就業調整の要因となっていると指摘されていることから、各事業主において、労使の話合いによって、働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる。	日本郵便（大阪）事件最高裁判決を踏まえて追記。 また、配偶者手当の見直しが進められている状況について、注として追記。
（10） 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 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。	（新設） ハマキョウレックス事件最高裁判決等を踏まえて追記。

（問題とならない例） Ａ社においては、転居を伴う配置の変更が見込まれる通常の労働者であるＸには住宅手当を支給している。一方で、有期雇用労働者であるＹには転居を伴う配置の変更が見込まれないため、住宅手当を支給していない。 （問題となる例） Ａ社においては、転居を伴う配置の変更が見込まれることを理由として、通常の労働者であるＸに対し、住宅手当を支給しており、当該変更が見込まれないことを理由として、有期雇用労働者であるＹには住宅手当を支給していないが、Ａ社では実態として通常の労働者に対しても、転居を伴う配置の変更を命じていない。 （注） 住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無にかかわらず支給されるものについても、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないことに留意すべきである。	
（11）　労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当 （略）	（８）　労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当 短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の食事手当を支給しなければならない。 （問題とならない例） Ａ社においては、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるＸに支給している食事手当を、その労働時間の

	途中に昼食のための休憩時間がない（例えば、午後２時から午後５時までの勤務）短時間労働者であるＹには支給していない。 （問題となる例） Ａ社においては、通常の労働者であるＸには、有期雇用労働者であるＹに比べ、食事手当を高く支給している。
（12）　単身赴任手当 （略）	（９）　単身赴任手当 通常の労働者と同一の支給要件を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の単身赴任手当を支給しなければならない。
（13）　特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当 （略）	（10）　特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当 通常の労働者と同一の地域で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければならない。 （問題とならない例） Ａ社においては、通常の労働者であるＸについては、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給しているが、一方で、有期雇用労働者であるＹと短時間労働者であるＺについては、それぞれの地域で採用し、それぞれの地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。 （問題となる例） Ａ社においては、通常の労働者であるＸと有期雇用労働者であるＹにはいずれも全国一律の基本給の体系を適用しており、かつ、いずれも転勤があるにもかかわらず、Ｙには地域手当を支給していない。
５　福利厚生	４　福利厚生

（１）　福利厚生施設 通常の労働者と同一の事業所で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の給食施設、休憩室及び更衣室の利用を認めなければならない。 また、福利厚生施設の利用料金・割引率等の利用条件についても短時間・有期雇用労働法第８条の適用を受けるものであり、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。	（１）　福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この（１）において同じ。） 通常の労働者と同一の事業所で働く短時間・有期雇用労働者には、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。 福利厚生施設の利用条件についても、職務の内容等を考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないことを明確化。
（略）	（２）　転勤者用社宅 通常の労働者と同一の支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の転勤者用社宅の利用を認めなければならない。
（略）	（３）　慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中に受診する場合の当該受診時間に係る給与の保障（以下この（３）、第４の４（３）及び第５の２（３）において「有給の保障」という。） 短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。 （問題とならない例） Ａ社においては、通常の労働者であるＸと同様の出勤日が設定されている短時間労働者であるＹに対しては、通常の労働者と同様に慶弔

	休暇を付与しているが、週２日の勤務の短時間労働者であるＺに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。
（４）　病気休職（療養への専念を目的として付与する病気休暇を含む。以下この（４）において同じ。） 短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約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。さらに、通常の労働者に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、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・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の給与の保障を行わなければならない。 （問題とならない例） Ａ社においては、労働契約の期間が１年である有期雇用労働者であるＸについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。 （問題となる例） Ａ社においては、通常の労働者であるＸには、病気休職期間に係る給与の保障を行っているが、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有期雇用労働者であるＹには、病気休職期間に係る給与の保障を行っていない。	（４）　病気休職 短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者にも、労働契約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。 日本郵便（東京）事件最高裁判決を踏まえて追記。同判決は病気休暇中の給与の保障に関するものであり、病気休職に係る現行の記載に追記する形で記載したもの。 （問題とならない例） Ａ社においては、労働契約の期間が１年である有期雇用労働者であるＸについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。
（５）　夏季冬季休暇 短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与しなければならない。	（新設） 日本郵便（佐賀）事件最高裁判決を踏まえて追記。

（問題となる例） Ａ社においては、繁忙期に限定された短期間の勤務ではない有期雇用労働者であるＸに対し、通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与していない。	
（６）　法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、通常の労働者と同一の勤続期間である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。 （問題とならない例） Ａ社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるＸに対しては、勤続 10 年で３日、20 年で５日、30 年で７日の休暇を付与しており、短時間労働者であるＹに対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。	（５）　法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、通常の労働者と同一の勤続期間である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。 （問題とならない例） Ａ社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるＸに対しては、勤続 10 年で３日、20 年で５日、30 年で７日の休暇を付与しており、短時間労働者であるＹに対しては、所定労働時間に比例した日数を付与している。
（７）　褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するもの	（新設）

褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するものについて、通常の労働者と同一の期間勤続した短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければならない。	メトロコマース事件高裁判決を踏まえて追記。
６　その他 （略）	５　その他 （１）　教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの 教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するものについて、通常の労働者と職務の内容が同一である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の教育訓練を実施しなければならない。また、職務の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。
（略）	（２）　安全管理に関する措置及び給付 通常の労働者と同一の業務環境に置かれている短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。
第４　派遣労働者 労働者派遣法第 30 条の３第１項において、派遣元事業主は、派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこととされており、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う	第４　派遣労働者 労働者派遣法第 30 条の３第１項において、派遣元事業主は、派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないこととされている。

目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた待遇とすることが求められている。 　また、同条第２項において、派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならないこととされている。 　他方、労働者派遣法第 30 条の４第１項において、労働者の過半数で組織する労働組合等との協定により、同項各号に規定する事項を定めたときは、当該協定で定めた範囲に属する派遣労働者の待遇について、労働者派遣法第 30 条の３の規定は、一部の待遇を除き、適用しないこととされている。ただし、同項第２号、第４号若しくは第５号に掲げる事項であって当該協定で定めたものを遵守していない場合又は同項第３号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでないこととされている。	また、同条第２項において、派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならないこととされている。 　他方、労働者派遣法第 30 条の４第１項において、労働者の過半数で組織する労働組合等との協定により、同項各号に規定する事項を定めたときは、当該協定で定めた範囲に属する派遣労働者の待遇について、労働者派遣法第 30 条の３の規定は、一部の待遇を除き、適用しないこととされている。ただし、同項第２号、第４号若しくは第５号に掲げる事項であって当該協定で定めたものを遵守していない場合又は同項第３号に関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでないこととされている。
（注） １　労働者派遣法第 30 条の３第１項及び第 30 条の４第１項第４号におけるその他の事情の取扱い 　労働者派遣法第 30 条の３第１項及び第 30 条の４第１項第４号におけるその他の事情については、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変	（新設）

更の範囲に関連する事情に限定されるものではない。職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、派遣元事業主と労働組合や過半数代表者等との間の交渉といった労使交渉の経緯や結果等の諸事情がその他の事情として想定されるものであり、考慮すべきその他の事情があるときに考慮すべきものである。 　また、派遣元事業主が労働者派遣法第 31 条の２第４項の規定に基づき労働者派遣法第 26 条第８項に規定する比較対象労働者と派遣労働者との間の待遇の相違の内容及び理由について十分な説明を行わなかったと認められる場合や、派遣元事業主が待遇の体系に係る議論において派遣労働者の意向を十分に考慮せず一方的に派遣労働者の待遇を決定した場合には、当該事実も労働者派遣法第 30 条の３第１項及び第 30 条の４第１項第４号におけるその他の事情に含まれ、通常の労働者と派遣労働者との間の待遇の相違が不合理と認められることを基礎付ける事情として考慮されうる。	
２　「派遣先に雇用される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」等の目的で待遇を行う場合の取扱い 　派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の待遇（協定対象派遣労働者にあっては労働者派遣法第 40 条第２項に規定する教育訓練及び同条第３項に規定する福利厚生施設に限る。）に相違がある場合において、その要因として当該待遇を行う目的に「派遣先に雇用される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」等の目的があったとしても、当該待遇の相違が不合理と認められるか否かは、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事	（新設）

情のうち、当該待遇の他の性質及び当該待遇を行う他の目的にも照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして判断されるものであり、「派遣先に雇用される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」等の目的があることのみをもって直ちに当該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。 　また、派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）と協定対象派遣労働者との間に待遇（賃金を除く。）の相違がある場合も、同様である。	
派遣労働者（協定対象派遣労働者を除く。以下この第４において同じ。）の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例並びに留意すべき事項は次のとおりである。	派遣労働者（協定対象派遣労働者を除く。以下この第４において同じ。）の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。
（略）	１　基本給 （１）　基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの 　基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の能力又は経験を有する派遣労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。 （問題とならない例） イ　基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給している派遣先であるＡ社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。Ａ社の通常の労働者であるＸは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得したため、そ

	の能力に応じた基本給をＸに支給している。これに対し、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹは、その能力を習得していないため、Ｂ社はその能力に応じた基本給をＹには支給していない。 ロ　派遣先であるＡ社においては、定期的に職務の内容及び勤務地の変更がある通常の労働者の総合職であるＸは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であってＡ社で就業する間は職務の内容及び配置に変更のないＹの助言を受けながら、Ｙと同様の定型的な業務に従事している。Ａ社がＸにキャリアコースの一環として当該定型的な業務に従事させていることを踏まえ、Ｂ社はＹに対し、当該定型的な業務における能力又は経験はＸを上回っているものの、Ｘほど基本給を高く支給していない。 ハ　派遣先であるＡ社においては、かつては有期雇用労働者であったが、能力又は経験が一定の水準を満たしたため定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用されたＸと、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹとが同一の職場で同一の業務に従事している。Ｂ社は、Ａ社で就業する間は職務の内容及び勤務地に変更がないことを理由に、Ｙに対して、Ｘほど基本給を高く支給していない。 ニ　派遣先であるＡ社に雇用される通常の労働者であるＸと、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹとが同一の能力又は経験を有しているところ、Ｂ社は、Ａ社がＸに適

	用するのと同じ基準をＹに適用し、就業の時間帯や就業日が土日祝日か否か等の違いにより、Ａ社がＸに支給する時間当たりの基本給との間に差を設けている。 （問題となる例） 派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であるＹに対し、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸに比べて経験が少ないことを理由として、Ａ社がＸに支給するほど基本給を高く支給していないが、Ｘのこれまでの経験はＸの現在の業務に関連性を持たない。
（略）	（２）　基本給であって、労働者の業績又は成果に応じて支給するもの 基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の業績又は成果に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の業績又は成果を有する派遣労働者には、業績又は成果に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、業績又は成果に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。 なお、基本給とは別に、労働者の業績又は成果に応じた手当を支給する場合も同様である。 （問題とならない例） イ　派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働時間がＡ社に雇用される通常の労働者の半分であるＹに対し、そ

	の販売実績がＡ社に雇用される通常の労働者に設定されている販売目標の半分の数値に達した場合には、Ａ社に雇用される通常の労働者が販売目標を達成した場合の半分を支給している。 ロ　派遣先であるＡ社においては、通常の労働者であるＸは、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹと同様の業務に従事しているが、ＸはＡ社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Ｙは、Ａ社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。Ｂ社はＹに対し、待遇上の不利益を課していないこととの見合いに応じて、Ａ社がＸに支給するほど基本給を高く支給していない。 （問題となる例） 派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、基本給の一部について、労働者の業績又は成果に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働時間がＡ社に雇用される通常の労働者の半分であるＹに対し、当該通常の労働者が販売目標を達成した場合にＡ社が行っている支給を、Ｙについて当該通常の労働者と同一の販売目標を設定し、それを達成しない場合には行っていない。
（略）	（３）　基本給であって、労働者の勤続年数（派遣労働者にあっては、当該派遣先における就業期間。以下この（３）において同じ。）に応じて支給するもの

	基本給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の勤続年数である派遣労働者には、勤続年数に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。 （問題とならない例） 派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社は、基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣している期間の定めのある労働者派遣契約を更新している派遣労働者であるＹに対し、Ａ社への労働者派遣の開始時から通算して就業期間を評価した上で基本給を支給している。 （問題となる例） 派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社は、基本給について、労働者の勤続年数に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣している期間の定めのある労働者派遣契約を更新している派遣労働者であるＹに対し、ＹのＡ社への労働者派遣の開始時から通算して就業期間を評価せず、その時点の労働者派遣契約に基づく派遣就業の期間のみにより就業期間を評価した上で基本給を支給している。
（略）	（４）　昇給であって、労働者の勤続（派遣労働者にあっては、当該派遣先における派遣就業の継続。以下この（４）において同じ。）による能力の向上に応じて行うもの 昇給であって、派遣先及び派遣元事業主が、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用され

	る通常の労働者と同様に勤続により能力が向上した派遣労働者には、勤続による能力の向上に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による能力の向上に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。
（削る）	（注）　派遣先に雇用される通常の労働者と派遣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 派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者との間に基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、その要因として当該通常の労働者と派遣労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、「派遣労働者に対する派遣元事業主の将来の役割期待は派遣先に雇用される通常の労働者に対する派遣先の将来の役割期待と異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、当該通常の労働者と派遣労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない。
（略）	２　賞与 賞与であって、派遣先及び派遣元事業主が、会社（派遣労働者にあっては、派遣先。以下この２において同じ。）の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の貢献である派遣労働者には、貢献に応じた部分につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。

	また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。 （問題とならない例） イ　派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸと同一のＡ社の業績等への貢献があるＹに対して、Ａ社がＸに支給するのと同一の賞与を支給している。 ロ　派遣先であるＡ社においては、通常の労働者であるＸは、Ａ社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っており、当該目標値を達成していない場合、待遇上の不利益を課されている。その一方で、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＺや、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹは、Ａ社における生産効率及び品質の目標値に対する責任を負っておらず、当該目標値を達成していない場合にも、待遇上の不利益を課されていない。Ａ社はＸに対して賞与を支給しているが、Ｚに対しては、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で賞与を支給していないところ、Ｂ社はＹに対して、待遇上の不利益を課していないこととの見合いの範囲内で賞与を支給していない。 （問題となる例） イ　派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用され

	る通常の労働者であるＸと同一のＡ社の業績等への貢献があるＹに対して、Ａ社がＸに支給するのと同一の賞与を支給していない。 ロ　賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給している派遣先であるＡ社においては、通常の労働者の全員に職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず何らかの賞与を支給しているが、派遣元事業主であるＢ社においては、Ａ社に派遣されている派遣労働者であるＹに賞与を支給していない。
（注） 賞与については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償、生活費の補助、労働者の労働意欲の向上等の様々な性質及び目的が含まれうるものであるが、派遣先に雇用される通常の労働者と同様に派遣労働者にも当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、派遣労働者に対し、派遣先に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた内容の賞与を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の派遣労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該賞与の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである。	（新設）
３　退職手当 退職手当については、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的として、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質及び目的が含まれうるものであるが、派遣先に雇用される通常の労働者と同様に派遣労働者にも当該	（新設）

待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当するにもかかわらず、派遣労働者に対し、派遣先に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた均衡のとれた内容の退職手当を支給せず、かつ、その見合いとして、労使交渉を経て、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的が妥当しない他の派遣労働者に比べ基本給を高く支給している等の事情もない場合、当該退職手当の相違は不合理と認められるものに当たりうることに留意すべきである。	
４　各種手当（退職手当を除く。） （略）	３　手当 （１）　役職手当であって、役職の内容に対して支給するもの 役職手当であって、派遣先及び派遣元事業主が、役職の内容に対して支給するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の内容の役職に就く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の役職手当を支給しなければならない。また、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならない。 （問題とならない例） イ　派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、役職手当について、役職の内容に対して支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸの役職と同一の役職名（例えば、店長）であって同一の内容（例えば、営業時間中の店舗の適切な運営）の役職に就くＹに対し、Ａ社がＸに支給するのと同一の役職手当を支給している。

	ロ　派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、役職手当について、役職の内容に対して支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就くＹに、所定労働時間に比例した役職手当（例えば、所定労働時間がＡ社に雇用される通常の労働者の半分の派遣労働者にあっては、当該通常の労働者の半分の役職手当）を支給している。 （問題となる例） 派遣先であるＡ社及び派遣元事業主であるＢ社においては、役職手当について、役職の内容に対して支給しているところ、Ｂ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸの役職と同一の役職名であって同一の内容の役職に就くＹに対し、Ａ社がＸに支給するのに比べ役職手当を低く支給している。
（略）	（２）　業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当 派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の危険度又は作業環境の業務に従事する派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の特殊作業手当を支給しなければならない。
（略）	（３）　交替制勤務等の勤務形態に応じて支給される特殊勤務手当 派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の勤務形態で業務に従事する派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の特殊勤務手当を支給しなければならない。 （問題とならない例） イ　派遣先であるＡ社においては、就業する時間帯又は曜日を特定して就業する通常の労働者には労働者の採用が難しい早朝若しくは深

	夜又は土日祝日に就業する場合に時給に上乗せして特殊勤務手当を支給するが、就業する時間帯及び曜日を特定していない通常の労働者には労働者の採用が難しい時間帯又は曜日に勤務する場合であっても時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。派遣元事業主であるＢ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、就業する時間帯及び曜日を特定して就業していないＹに対し、採用が難しい時間帯や曜日に勤務する場合であっても時給に上乗せして特殊勤務手当を支給していない。 ロ　派遣先であるＡ社においては、通常の労働者であるＸについては、入社に当たり、交替制勤務に従事することは必ずしも確定しておらず、業務の繁閑等生産の都合に応じて通常勤務又は交替制勤務のいずれにも従事する可能性があり、交替制勤務に従事した場合に限り特殊勤務手当が支給されている。派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹについては、Ａ社への労働者派遣に当たり、派遣先で交替制勤務に従事することを明確にし、かつ、基本給にＡ社において通常の労働者に支給される特殊勤務手当と同一の交替制勤務の負荷分が盛り込まれている。Ａ社には、職務の内容がＹと同一であり通常勤務のみに従事することが予定され、実際に通常勤務のみに従事する労働者であるＺがいるところ、Ｂ社はＹに対し、Ａ社がＺに対して支給するのに比べ基本給を高く支給している。Ａ社はＸに対して特殊勤務手当を支給しているが、Ｂ社はＹに対して特殊勤務手当を支給していない。
（略）	（４）　精皆勤手当

	派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一の派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の精皆勤手当を支給しなければならない。 （問題とならない例） 派遣先であるＡ社においては、考課上、欠勤についてマイナス査定を行い、かつ、それが待遇に反映される通常の労働者であるＸには、一定の日数以上出勤した場合に精皆勤手当を支給しているが、派遣元事業主であるＢ社は、Ｂ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であって、考課上、欠勤についてマイナス査定を行っていないＹには、マイナス査定を行っていないこととの見合いの範囲内で、精皆勤手当を支給していない。
（略）	（５）　時間外労働に対して支給される手当 派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者の所定労働時間を超えて、当該通常の労働者と同一の時間外労働を行った派遣労働者には、当該通常の労働者の所定労働時間を超えた時間につき、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の割増率等で、時間外労働に対して支給される手当を支給しなければならない。
（略）	（６）　深夜労働又は休日労働に対して支給される手当 派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の深夜労働又は休日労働を行った派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の割増率等で、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給しなければならない。 （問題とならない例）

	派遣元事業主であるＢ社においては、派遣先であるＡ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行ったＹに対し、Ａ社がＸに支給するのと同一の深夜労働又は休日労働に対して支給される手当を支給している。 （問題となる例） 派遣元事業主であるＢ社においては、派遣先であるＡ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸと時間数及び職務の内容が同一の深夜労働又は休日労働を行ったＹに対し、Ｙが派遣労働者であることから、深夜労働又は休日労働に対して支給される手当の単価を当該通常の労働者より低く設定している。
（７）　無事故手当 派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一の派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の無事故手当を支給しなければならない。	（新設）
（８）　通勤手当及び出張旅費 （略）	（７）　通勤手当及び出張旅費 派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の通勤手当及び出張旅費を支給しなければならない。 （問題とならない例） イ　派遣先であるＡ社においては、本社の採用である労働者に対し、交通費実費の全額に相当する通勤手当を支給しているが、派遣元事業主であるＢ社は、それぞれの店舗の採用である労働者については、当該店舗の近隣から通うことができる交通費に相当する額に通勤手当の上限を設定して当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給してい

	るところ、Ｂ社の店舗採用であってＡ社に派遣される派遣労働者であるＹが、Ａ社への労働者派遣の開始後、本人の都合で通勤手当の上限の額では通うことができないところへ転居してなお通い続けている場合には、当該上限の額の範囲内で通勤手当を支給している。 ロ　派遣先であるＡ社においては、通勤手当について、所定労働日数が多い（例えば、週４日以上）通常の労働者に、月額の定期券の金額に相当する額を支給しているが、派遣元事業主であるＢ社においては、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、所定労働日数が少ない（例えば、週３日以下）又は出勤日数が変動する派遣労働者に、日額の交通費に相当する額を支給している。
（９）　家族手当 労働者派遣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家族手当を支給しなければならない。 （問題とならない例） 派遣先であるＡ社においては、派遣先に雇用される通常の労働者であるＸに対しては家族手当を支給しているが、派遣元事業主であるＢ社においては、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、労働者派遣契約の更新を繰り返していない等、相応に継続的な勤務が見込まれないものであるＹに対しては、家族手当を支給していない。 （問題となる例） 派遣先であるＡ社においては、派遣先に雇用される通常の労働者であるＸに対しては家族手当を支給しているが、派遣元事業主であるＢ社においては、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、労働者派	（新設）

遣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ものであるＹに対しては、家族手当を支給していない。 （注） 配偶者の収入要件があるいわゆる「配偶者手当」については、特に女性の短時間労働者の就業調整の要因となっていると指摘されていることから、各事業主において、労使の話合いによって、働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる。	
（10）　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 派遣元事業主は、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、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更がある派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の住宅手当を支給しなければならない。 （問題とならない例） 派遣先であるＡ社においては、転居を伴う配置の変更が見込まれる通常の労働者であるＸには住宅手当を支給している。一方で、派遣元事業主であるＢ社においては、派遣労働者であるＹには転居を伴う配置の変更が見込まれないため、住宅手当を支給していない。 （問題となる例） 派遣先であるＡ社においては、転居を伴う配置の変更が見込まれることを理由として、通常の労働者であるＸに対し、住宅手当を支給しており、当該変更が見込まれないことを理由として、派遣元事業主であるＢ社においては、派遣労働者であるＹには住宅手当を支給してい	（新設）

ないが、Ａ社では実態として通常の労働者に対しても、転居を伴う配置の変更を命じていない。 （注） 住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無にかかわらず支給されるものについても、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないことに留意すべきである。	
（11）　労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当 （略）	（８）　労働時間の途中に食事のための休憩時間がある労働者に対する食費の負担補助として支給される食事手当 派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の食事手当を支給しなければならない。 （問題とならない例） 派遣先であるＡ社においては、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がある通常の労働者であるＸに食事手当を支給している。その一方で、派遣元事業主であるＢ社においては、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、その労働時間の途中に昼食のための休憩時間がない（例えば、午後２時から午後５時までの勤務）派遣労働者であるＹに支給していない。 （問題となる例） 派遣先であるＡ社においては、通常の労働者であるＸに食事手当を支給している。派遣元事業主であるＢ社においては、Ａ社に派遣されている派遣労働者であるＹにＡ社がＸに支給するのに比べ食事手当を低く支給している。

（12）　単身赴任手当 （略）	（９）　単身赴任手当 派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の支給要件を満たす派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の単身赴任手当を支給しなければならない。
（13）　特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当 （略）	（10）　特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当 派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の地域で働く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければならない。 （問題とならない例） 派遣先であるＡ社においては、通常の労働者であるＸについて、全国一律の基本給の体系を適用し、転勤があることから、地域の物価等を勘案した地域手当を支給している。一方で、派遣元事業主であるＢ社においては、Ａ社に派遣されている派遣労働者であるＹについては、Ａ社に派遣されている間は勤務地の変更がなく、その派遣先の所在する地域で基本給を設定しており、その中で地域の物価が基本給に盛り込まれているため、地域手当を支給していない。 （問題となる例） 派遣先であるＡ社に雇用される通常の労働者であるＸは、その地域で採用され転勤はないにもかかわらず、Ａ社はＸに対し地域手当を支給している。一方、派遣元事業主であるＢ社からＡ社に派遣されている派遣労働者であるＹは、Ａ社に派遣されている間転勤はなく、Ｂ社はＹに対し地域手当を支給していない。
５　福利厚生	４　福利厚生

（１）　福利厚生施設 派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の事業所で働く派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の給食施設、休憩室及び更衣室の利用を認めなければならない。 なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第 30 条の３の規定に基づく義務を免れるものではなく、福利厚生施設の利用料金・割引率等の利用条件についても労働者派遣法第 30 条の３第１項の適用を受けるものであり、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。	（１）　福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この（１）において同じ。） 派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の事業所で働く派遣労働者には、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。 なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第 30 条の３の規定に基づく義務を免れるものではない。
（略）	（２）　転勤者用社宅 派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の転勤者用社宅の利用を認めなければならない。
（略）	（３）　慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障 派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。 （問題とならない例） 派遣元事業主であるＢ社においては、派遣先であるＡ社に派遣されている派遣労働者であって、Ａ社に雇用される通常の労働者であるＸ

	と同様の出勤日が設定されているＹに対しては、Ａ社がＸに付与するのと同様に慶弔休暇を付与しているが、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、週２日の勤務であるWに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。
（４）　病気休職（療養への専念を目的として付与する病気休暇を含む。以下この（４）において同じ。） 　派遣元事業主は、派遣労働者（期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者である場合を除く。）には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者にも、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。さらに、派遣先に雇用される通常の労働者に病気休職期間に係る給与の保障が行われている場合には、労働者派遣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派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の給与の保障を行わなければならない。 （問題とならない例） 　派遣元事業主であるＢ社においては、当該派遣先における派遣就業期間が１年である派遣労働者であるＹについて、病気休職の期間は当該派遣就業の期間が終了する日までとしている。 （問題となる例） 　派遣先であるＡ社においては、通常の労働者であるＸに対しては、病気休職期間に係る給与の保障を行っているが、派遣元事業主であるＢ社においては、Ａ社に派遣されている派遣労働者であって、労働者	（４）　病気休職 　派遣元事業主は、派遣労働者（期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者である場合を除く。）には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、期間の定めのある労働者派遣に係る派遣労働者にも、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。 （問題とならない例） 　派遣元事業主であるＢ社においては、当該派遣先における派遣就業期間が１年である派遣労働者であるＹについて、病気休職の期間は当該派遣就業の期間が終了する日までとしている。

派遣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Ｙに対しては、病気休職期間に係る給与の保障を行っていない。 （注） 短時間労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）である派遣労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものであり、派遣就業期間の終了後も、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者である派遣労働者についても、短時間・有期雇用労働法の適用を受けるものであり、派遣就業期間の終了後も、労働契約が終了するまでの期間を踏まえて、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。さらに、派遣元事業主の雇用する通常の労働者に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、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・有期雇用労働者である派遣労働者にも、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の給与の保障を行わなければならない。	第23回同一労働同一賃金部会における意見を踏まえて追記。派遣先均等・均衡方式の有期雇用派遣労働者について、派遣就業期間を踏まえて病気休職の取得を認めることとされているが、派遣就業期間終了後であっても、短時間・有期雇用労働法に基づき派遣元事業主の雇用する通常の労働者との不合理と認められる相違の解消等が求められることを明確化。
（５）　夏季冬季休暇 派遣元事業主は、派遣労働者にも、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与しなければならない。 （問題となる例） 派遣元事業主であるＢ社においては、繁忙期に限定された短期間の派遣就業のために派遣されていない派遣労働者であるＹに対し、派遣先であるＡ社に雇用される通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与していない。	（新設）

（６）　法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。）であって、勤続期間（派遣労働者にあっては、当該派遣先における就業期間。以下この（６）において同じ。）に応じて取得を認めているもの 　法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。）であって、派遣先及び派遣元事業主が、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、派遣元事業主は、当該派遣先に雇用される通常の労働者と同一の勤続期間である派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、当該派遣先において期間の定めのある労働者派遣契約を更新している場合には、当初の派遣就業の開始時から通算して就業期間を評価することを要する。 （問題とならない例） 　派遣先であるＡ社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるＸに対し、勤続 10 年で３日、20 年で５日、30 年で７日の休暇を付与している。派遣元事業主であるＢ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であるＹに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。	（５）　法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間（派遣労働者にあっては、当該派遣先における就業期間。以下この（５）において同じ。）に応じて取得を認めているもの 　法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、派遣先及び派遣元事業主が、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、派遣元事業主は、当該派遣先に雇用される通常の労働者と同一の勤続期間である派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、当該派遣先において期間の定めのある労働者派遣契約を更新している場合には、当初の派遣就業の開始時から通算して就業期間を評価することを要する。 （問題とならない例） 　派遣先であるＡ社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、通常の労働者であるＸに対し、勤続 10 年で３日、20 年で５日、30 年で７日の休暇を付与している。派遣元事業主であるＢ社は、Ａ社に派遣されている派遣労働者であるＹに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。
（７）　褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するもの 　褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するものについて、派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の期間勤続（派	（新設）

遣労働者にあっては、当該派遣先における派遣就業の継続。）した派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければならない。	
６　その他 （１）　教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの 教育訓練であって、派遣先が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与するために実施するものについて、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、その雇用する通常の労働者と業務の内容が同一である派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の教育訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第 30 条の３の規定に基づく義務を免れるものではない。 また、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で業務の内容に一定の相違がある場合においては、派遣元事業主は、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。 なお、労働者派遣法第 30 条の２第１項の規定に基づき、派遣元事業主は、派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。	５　その他 （１）　教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの 教育訓練であって、派遣先が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与するために実施するものについて、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、その雇用する通常の労働者と業務の内容が同一である派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の教育訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第 30 条の３の規定に基づく義務を免れるものではない。 また、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間で業務の内容に一定の相違がある場合においては、派遣元事業主は、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者との間の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。 なお、労働者派遣法第 30 条の２第１項の規定に基づき、派遣元事業主は、派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。
（略）	（２）　安全管理に関する措置又は給付

	派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の業務環境に置かれている派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。 なお、派遣先及び派遣元事業主は、労働者派遣法第 45 条等の規定に基づき、派遣労働者の安全と健康を確保するための義務を履行しなければならない。
第５　協定対象派遣労働者 （略）	第５　協定対象派遣労働者 協定対象派遣労働者の待遇に関して、原則となる考え方及び具体例は次のとおりである。 １　賃金 労働者派遣法第 30 条の４第１項第２号イにおいて、協定対象派遣労働者の賃金の決定の方法については、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として厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものでなければならないこととされている。 また、同号ロにおいて、その賃金の決定の方法は、協定対象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の向上があった場合に賃金が改善されるものでなければならないこととされている。 さらに、同項第３号において、派遣元事業主は、この方法により賃金を決定するに当たっては、協定対象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公正に評価し、その賃金を決定しなければならないこととされている。
２　福利厚生	２　福利厚生

（１）　福利厚生施設 派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の事業所で働く協定対象派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の給食施設、休憩室及び更衣室の利用を認めなければならない。 なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第 30 条の３又は第 30 条の４の規定に基づく義務を免れるものではなく、福利厚生施設の利用料金・割引率等の利用条件についても労働者派遣法第 30 条の３又は第 30 条の４の適用を受けるものであり、派遣先に雇用される通常の労働者又は派遣元事業主に雇用される通常の労働者と協定対象派遣労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。	（１）　福利厚生施設（給食施設、休憩室及び更衣室をいう。以下この（１）において同じ。） 派遣先は、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の事業所で働く協定対象派遣労働者には、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。 なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第 30 条の３の規定に基づく義務を免れるものではない。
（略）	（２）　転勤者用社宅 派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の支給要件（例えば、転勤の有無、扶養家族の有無、住宅の賃貸又は収入の額）を満たす協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の転勤者用社宅の利用を認めなければならない。
（略）	（３）　慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者にも、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。 （問題とならない例）

	派遣元事業主であるＢ社においては、慶弔休暇について、Ｂ社の雇用する通常の労働者であるＸと同様の出勤日が設定されている協定対象派遣労働者であるＹに対しては、通常の労働者と同様に慶弔休暇を付与しているが、週２日の勤務の協定対象派遣労働者であるWに対しては、勤務日の振替での対応を基本としつつ、振替が困難な場合のみ慶弔休暇を付与している。
（４）　病気休職（療養への専念を目的として付与する病気休暇を含む。以下この（４）において同じ。） 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者である協定対象派遣労働者にも、労働契約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。さらに、派遣元事業主の雇用する通常の労働者に病気休職期間に係る給与の保障を行う場合には、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協定対象派遣労働者にも、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の給与の保障を行わなければならない。 （問題とならない例） 派遣元事業主であるＢ社においては、労働契約の期間が１年である有期雇用労働者であり、かつ、協定対象派遣労働者であるＹについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。 （問題となる例） 派遣元事業主であるＢ社においては、通常の労働者であるＸに対しては、病気休職期間に係る給与の保障を行っているが、協定対象派遣	（４）　病気休職 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者（有期雇用労働者である場合を除く。）には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の病気休職の取得を認めなければならない。また、有期雇用労働者である協定対象派遣労働者にも、労働契約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。 （問題とならない例） 派遣元事業主であるＢ社においては、労働契約の期間が１年である有期雇用労働者であり、かつ、協定対象派遣労働者であるＹについて、病気休職の期間は労働契約の期間が終了する日までとしている。

労働者であって、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Ｙに対しては、病気休職期間に係る給与の保障を行っていない。	
（５）　夏季冬季休暇 派遣元事業主は、協定対象派遣労働者にも、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与しなければならない。 （問題となる例） 派遣元事業主であるＢ社においては、繁忙期に限定された短期間の勤務ではない協定対象派遣労働者であるＹに対し、雇用する通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与していない。	（新設）
（６）　法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の勤続期間である協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇、療養への専念を目的として付与する病気休暇及び夏季冬季休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。 （問題とならない例）	（５）　法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）であって、勤続期間に応じて取得を認めているものについて、派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の勤続期間である協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇（慶弔休暇を除く。）を付与しなければならない。なお、期間の定めのある労働契約を更新している場合には、当初の労働契約の開始時から通算して勤続期間を評価することを要する。 （問題とならない例） 派遣元事業主であるＢ社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対す

派遣元事業主であるＢ社においては、長期勤続者を対象とするリフレッシュ休暇について、業務に従事した時間全体を通じた貢献に対する報償という趣旨で付与していることから、Ｂ社に雇用される通常の労働者であるＸに対し、勤続 10 年で３日、20 年で５日、30 年で７日の休暇を付与しており、協定対象派遣労働者であるＹに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。	る報償という趣旨で付与していることから、Ｂ社に雇用される通常の労働者であるＸに対し、勤続 10 年で３日、20 年で５日、30 年で７日の休暇を付与しており、協定対象派遣労働者であるＹに対し、所定労働時間に比例した日数を付与している。
（７）　褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するもの 褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するものについて、派遣元事業主は、派遣元事業主に雇用される通常の労働者と同一の期間勤続した協定対象派遣労働者には、派遣元事業主に雇用される通常の労働者と同一の褒賞を付与しなければならない。	（新設）
３　その他 （１）　教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの 教育訓練であって、派遣先が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与するために実施するものについて、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一である協定対象派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の教育訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第 30 条の３の規定に基づく義務を免れるものではない。 また、協定対象派遣労働者と派遣元事業主が雇用する通常の労働者との間で業務の内容に一定の相違がある場合においては、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者と派遣元事業主の雇用する通常の労働者との間の職	３　その他 （１）　教育訓練であって、現在の職務の遂行に必要な技能又は知識を習得するために実施するもの 教育訓練であって、派遣先が、現在の業務の遂行に必要な能力を付与するために実施するものについて、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣先に雇用される通常の労働者と業務の内容が同一である協定対象派遣労働者には、派遣先に雇用される通常の労働者と同一の教育訓練を実施する等必要な措置を講じなければならない。なお、派遣元事業主についても、労働者派遣法第 30 条の３の規定に基づく義務を免れるものではない。 また、協定対象派遣労働者と派遣元事業主が雇用する通常の労働者との間で業務の内容に一定の相違がある場合においては、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者と派遣元事業主の雇用する通常の労働者との間の職

務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。 　なお、労働者派遣法第 30 条の２第１項の規定に基づき、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。	務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違に応じた教育訓練を実施しなければならない。 　なお、労働者派遣法第 30 条の２第１項の規定に基づき、派遣元事業主は、協定対象派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない。
（略）	（２）　安全管理に関する措置及び給付 　派遣元事業主は、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の業務環境に置かれている協定対象派遣労働者には、派遣元事業主の雇用する通常の労働者と同一の安全管理に関する措置及び給付をしなければならない。 　なお、派遣先及び派遣元事業主は、労働者派遣法第 45 条等の規定に基づき、協定対象派遣労働者の安全と健康を確保するための義務を履行しなければならない。
第６　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等 　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ついては、短時間・有期雇用労働法第２条第３項に規定する短時間・有期雇用労働者に該当しないが、次に掲げる事項に留意する必要がある。 １　労働契約法第３条第２項の規定により、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されていること。	（新設） 平成 30 年法改正前の短時間労働法に基づく指針において、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、同法の趣旨が考慮されるべきである旨の記載があり、無期雇用フルタイム労働者及びいわゆる「多様な正社員」について、同旨の記載を追記。

２　均衡の考慮に当たっては、この指針の趣旨が考慮されるべきであること。 ３　有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換後の労働条件の決定に当たっては、当該転換に係る有期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の有無についてあらかじめ点検し、そのような待遇の相違がある場合には、確実に解消することが求められること。 ４　有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準（平成 15 年厚生労働省告示第 357 号）第５条の規定により、使用者は、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 15 条第１項の規定により、労働者に対して労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）第５条第５項に規定する事項を明示する場合においては、当該事項（同条第１項各号に掲げるものを除く。）に関する定めをするに当たって労働契約法第３条第２項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければならないこととされていること。 なお、均衡の考慮に当たってこの指針の趣旨が考慮されるべきであること等については、勤務地限定正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、勤務地が同一の事業所に雇用される通常の労働者の勤務地に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。）、職務限定正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、職務が同一の事業所に雇用される通常の労働者の職務に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。）及び短時間正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であ	

って、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。）についても同様である。	

別紙21

職業安定分科会（第 223 回）	資料6
令和8年3月 27 日	

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案概要

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

１　雇用促進計画を活用した雇用に関する援助の対象期間の延長

雇用促進計画を活用した雇用に関する援助の対象期間を令和十四年三月三十日まで延長すること。（附則第八条関係）

２　雇用促進計画の様式の変更

様式第五号の第一面、第二面及び第三面を改める。（様式第五号関係）

３　施行期日等

この省令は、令和八年四月一日から施行する。（附則第一条関係）

令和8年度税制改正に伴う労働施策総合推進法施行規則で定める様式等の改正案（予定）について（ご報告）

1.　令和8年度税制改正の大綱（令和7年12月26日閣議決定）において、令和7年度末で適用期限を迎える内閣府所管の「地方拠点強化税制※」の**延長**と税制の**見直し**が決定された。

（※）「地方拠点強化税制」は、**地方創生を目的**として平成27年度に創設。令和6年度税制改正を踏まえ、現在は、東京23区にある本社機能の地方移転（移転型）、又は地方にある本社機能の拡充（拡充型） を進めるインセンティブとして、**施設の設備投資に係る減税措置（オフィス減税）**と、**地方での雇用創出に係る減税措置（雇用促進税制）**を実施。地域再生法第17条の2第3項による地方活力向上地域等特定業務施設整備計画の認定を受けた事業主が対象。

2.　令和8年度税制改正における主な改正内容は以下のとおり

企業の地方移転等を促進し、地方における良質な雇用創出を更に後押しするため、

① 税制の適用期限について2年間延長（令和10年3月31日まで）。

② オフィス減税について、事業主都合の離職がないことを適用要件とした上で、中古資産の購入・改修を新たに対象に追加。雇用促進税制を統合し、一定の雇用者数の増加による上乗せ適用措置を創設。

令和７年度まで　整備計画認定期限：令和8年3月31日

建物等の取得価額に対して税額控除等（オフィス減税）

税額控除：　７％（移転型）or ４％（拡充型）

または、

特別償却　：25%（移転型）or 15%（拡充型）

増加した従業員に対して税額控除等（雇用促進税制）

税額控除　**１人当たり**最大90万円（移転型）or 最大30万円（拡充型）

※事業主都合の離職がないこと

	令和４年度	令和５年度	令和６年度
雇用促進計画提出件数（件）	54	56	41
適用実績（件）	8	6	7

令和８年度税制改正大綱　整備計画認定期限：令和10年3月31日

建物等の取得価額に対して税額控除等（オフィス減税）

税額控除　：７％（移転型）or ４％（拡充型）

または、

特別償却　：25%（移転型）or 15%（拡充型）

※事業主都合の離職がないこと(人員整理等による解雇に限る)

一定の雇用者数増加等※による上乗せ措置

税額控除　：８％（＋１%）（移転型）or ５％（＋１%）（拡充型）

または、

特別償却　：25%（±０%）（移転型）or 20%（＋５%）（拡充型）

※要件

大企業：特定業務施設で増加した従業員**60名以上増加**等

中小企業：特定業務施設で増加した従業員**20名以上増加**

3.　地方拠点強化税制の「上乗せ適用措置」を受けるためには、**「雇用促進計画」**（雇用者を増やす目標等）を作成し、その達成状況につきハローワークの確認を受け、税務署に確定申告する、といった手続きが必要となる。

当該雇用促進計画の様式については、労働施策総合推進法施行規則附則第8条に規定しているため、令和8年度税制改正を踏まえ、適用期限を延長し、雇用促進計画の様式を変更する。（令和8年4月1日施行予定）

別紙22

職業安定分科会（第216回）	資料1
令和7年10月17日	

令和６年能登半島地震等後の石川県内事業所における
・雇用調整助成金（能登半島地震特例～地震豪雨・半島過疎臨時特例）
・産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）
の活用状況等及び今後の対応方針について

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

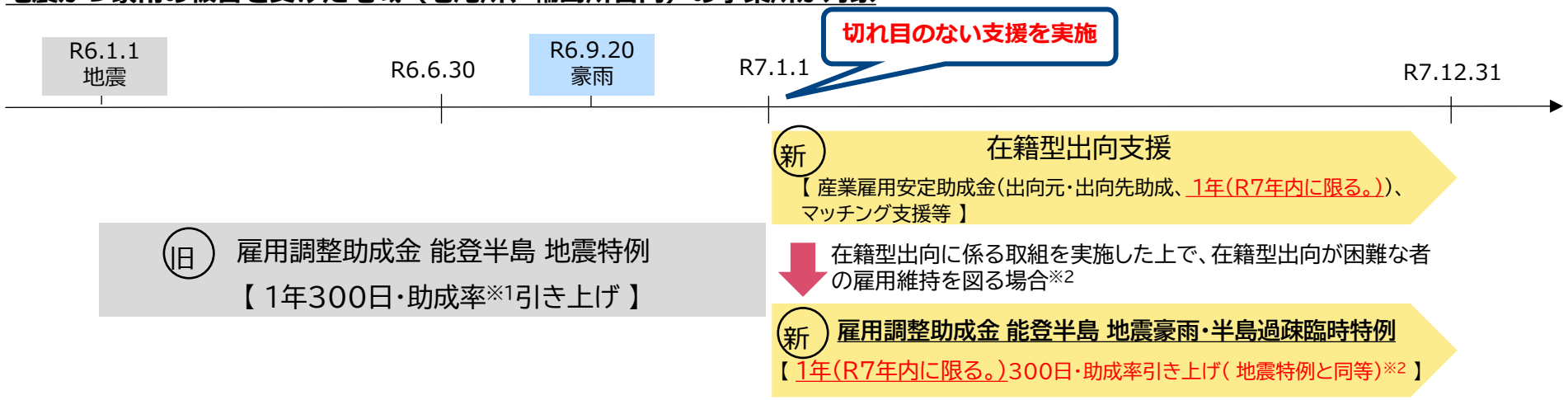
令和６年12月13日
第209回労働政策審議会
職業安定分科会資料

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。

1346

（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。

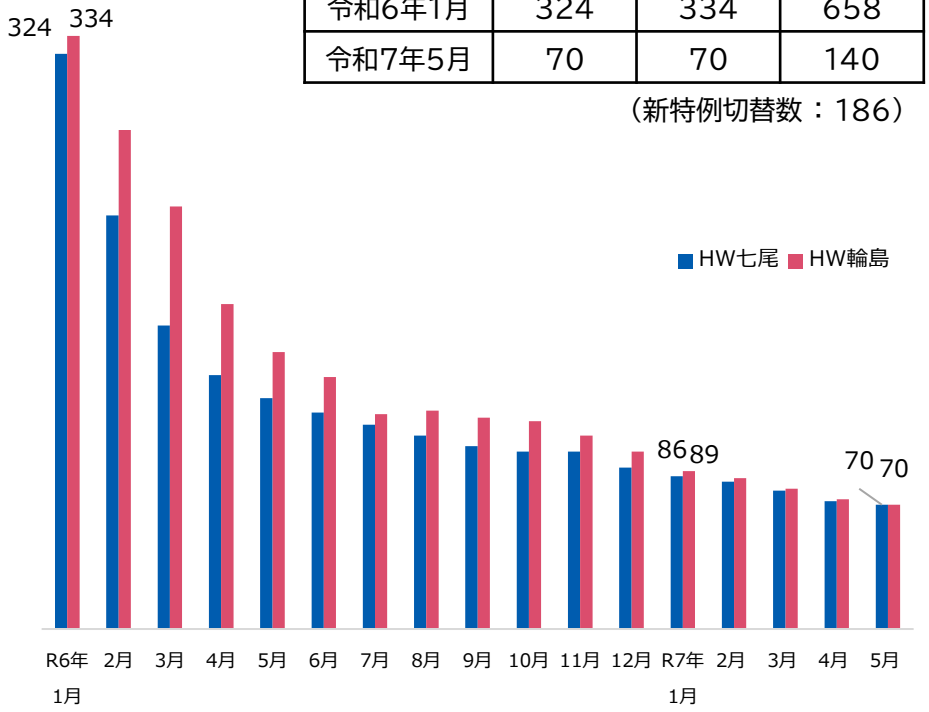
雇用調整助成金（能登半島地震特例～地震豪雨・半島過疎臨時特例）の活用状況

- 石川労働局ハローワーク七尾・ハローワーク輪島管内で雇用調整助成金の特例措置を活用した事業所数は、発災当初の６５８事業所（R6.1）から、１４０事業所（R7.5）となり、発災当初の２１％まで減少。
- 休業者のうち、ほぼ全部休業者が約３割を占めており、ほぼ全休者のうち60歳以上が約６割を占めている。

活用事業所数（※）の推移（HW七尾・HW輪島管内）

	HW七尾	HW輪島	計
令和6年1月	324	334	658
令和7年5月	70	70	140

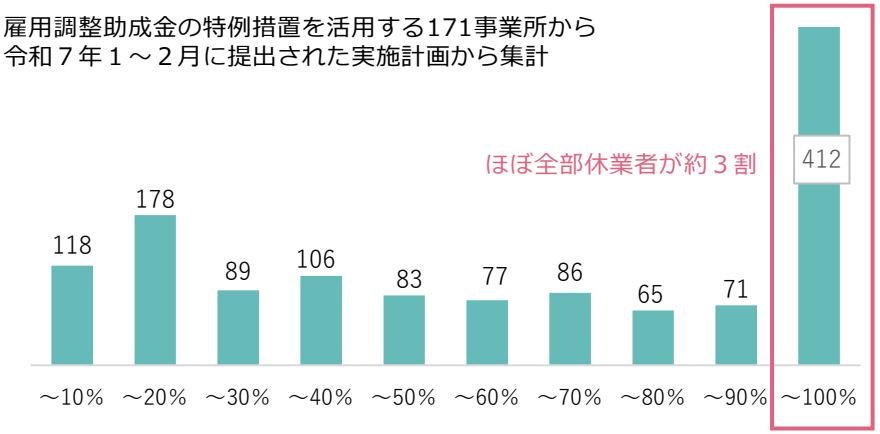
（新特例切替数：186）



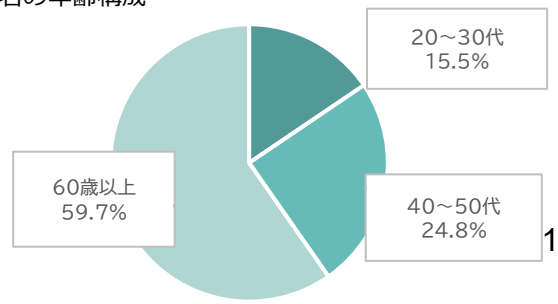
※当該月に休業を行った判定基礎期間の初日があり、支給決定を受けた事業所の数 （令和7年9月末時点）

所定労働時間に対する休業割合別労働者数

雇用調整助成金の特例措置を活用する171事業所から
令和７年１～２月に提出された実施計画から集計



ほぼ全部休業者412名の年齢構成



1347

石川県における在籍型出向の実施状況

- 石川県内においては、関係機関が連携した在籍型出向に関するマッチング会の開催や、産業雇用安定センター（産雇センター）による事業主への個別訪問等の取組により、令和６年度の出向成立実績については96人（前年度比125.9%増）、令和７年度（９月末現在）も76人（前年同期比94.9%増）となっている。

- 産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の計画認定実績については、令和７年度（９月末現在）で、出向元事業所11所、出向労働者98人となっている。

産業雇用安定センターによる在籍型出向の成立実績

	令和５年度	令和６年度 （前年度比）	令和７年度 ９月末実績 （前年同期比）
全国	1,813人	1,613人 （11.0%減）	927人 （15.4%増）
石川	43人	96人 （125.9%増）	76人 （94.9%増）

産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の計画認定の実績推移

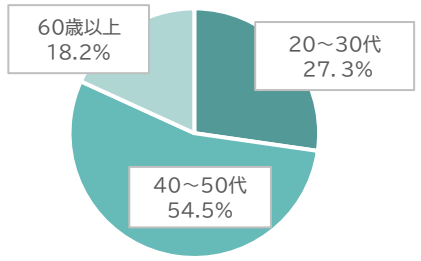
	令和７年 １月	２月	３月	４月	５月	６月	７月	８月	９月
出向元事業所数 （累計）	0所	0所	7所	9所	11所	11所	11所	11所	11所
出向労働者数 （累計）	0人	0人	69人	78人	83人	85人	95人	97人	98人

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	276事業所（のべ875回訪問）
出向先登録企業数	131事業所

産業雇用安定センターの職員が、雇調金新特例を利用しながら出向を未実施の124事業所を１件１件訪問し、企業のニーズを把握しながらマッチングを促進

また、ILAC能登（石川県が能登空港に開設したサポートセンター）と共催で、事業主向けの在籍型出向説明会を開催

■出向者の年齢層



雇用調整助成金の特例措置を受給している事業所に雇用されている労働者を対象としたアンケートにおいて回答のあった23名の状況

雇用調整助成金受給事業所へのアンケート調査概要

雇用調整助成金（能登半島地震特例～地震豪雨・半島過疎臨時特例）の利用実態等について、
石川県と共同でアンケート調査を実施

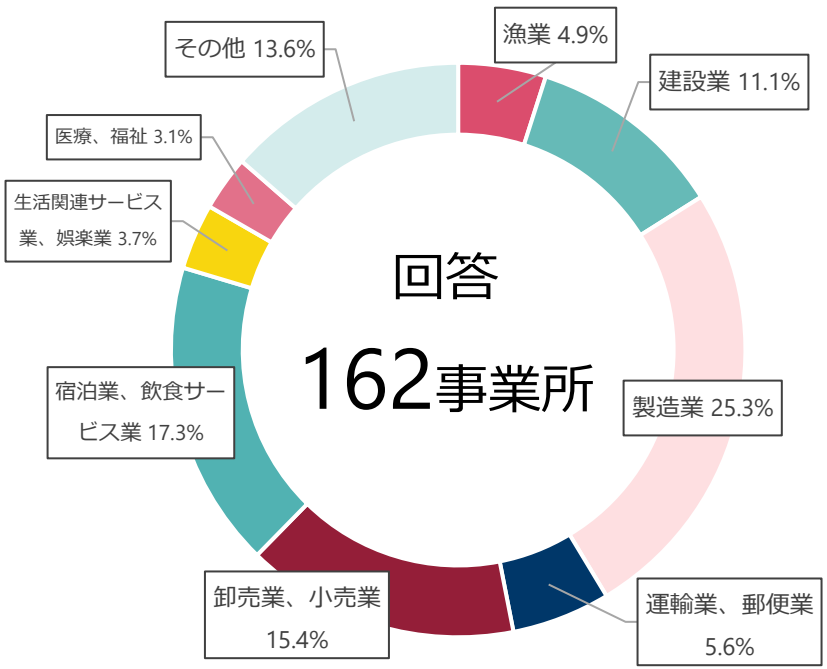
調査期間	令和７年６月９日～令和７年７月14日 （調査時点：令和７年６月現在）
調査方法	WEBアンケート及び郵送による調査票の配布・回収
調査対象	雇用調整助成金（能登半島地震豪雨・半島過疎臨時特例）の対象となっている186事業所及び 当該事業所に雇用されている労働者
有効回答数	事業所アンケート・・配布数 186事業所、有効回答数 162事業所（有効回収率 87.1%） 労働者アンケート・・事業所から労働者に周知いただき（配布数は不明）有効回答数 244名

1349

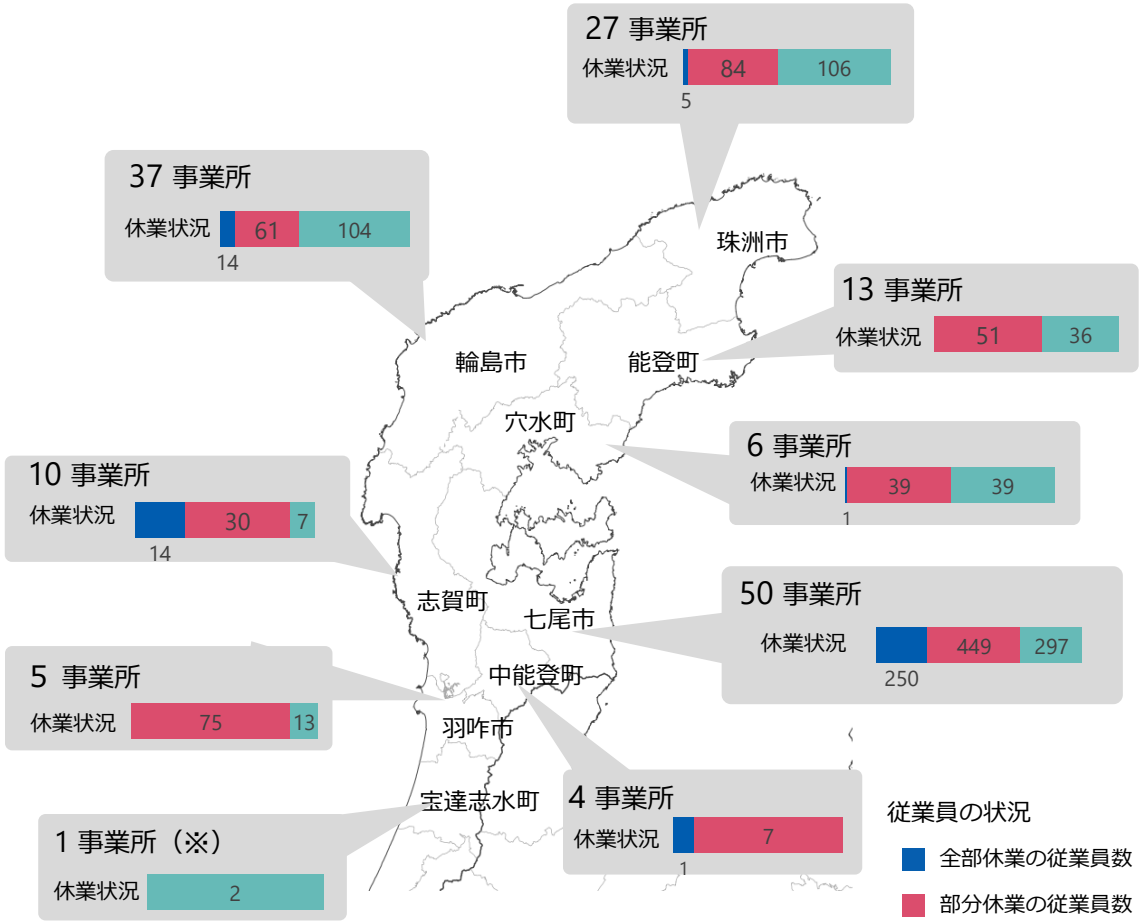
【出向・休業状況に関する事業主アンケート】
回答事業所の産業別・地域別事業所数・休業の状況

・産業別に見ると、「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」が多い
・地域別に見ると、七尾市が事業所数、休業者数ともに最も多い

産業別の状況



地域別の休業の状況



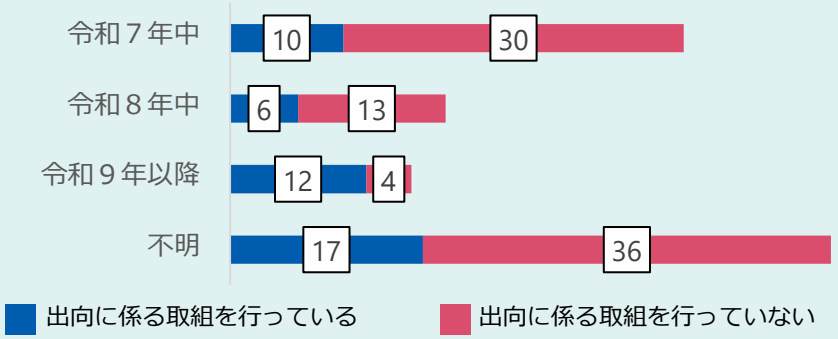
※　宝達志水町の１事業所については、雇用調整助成金新特例を利用した実績はあるものの、アンケート回答時（６月時点）では休業者はいない。

【出向・休業状況に関する事業主アンケート】
出向に係る取組状況

・アンケートへの回答時点で、出向に係る取組を行っていない理由として、部分休業なので出向の調整が難しいとの回答が最も多い
・出向にかかる取組を行っている事業所は、「あっせん機関への登録」や「事業所内での調整」を行っているとの回答が多いが、出向に取り組んでも出向に結びつかないと考える要因として「条件にマッチする候補先企業が少ない」との回答が最も多い

事業再開の目安と出向に係る取組状況

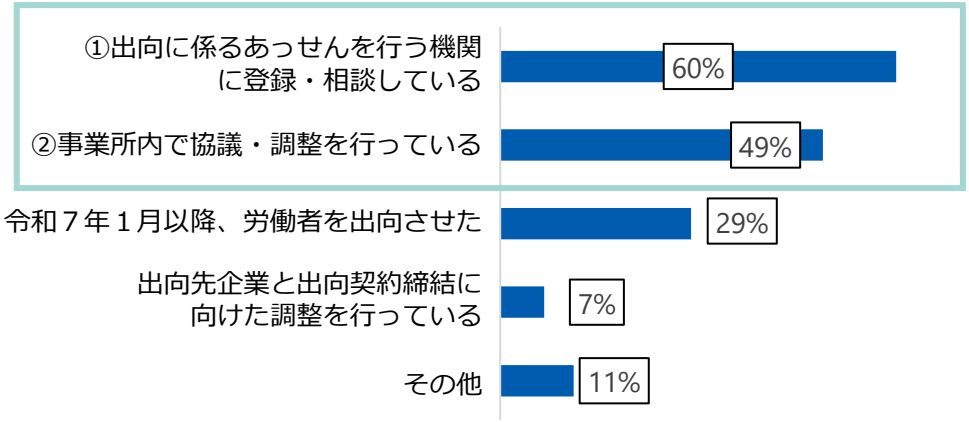
令和7年6月現在休業者がいると回答した128事業所の状況(事業所数)



出向に係る取組を行っている45事業所の取組内容

※複数回答可

出向に係る取組を行っている45事業所の状況

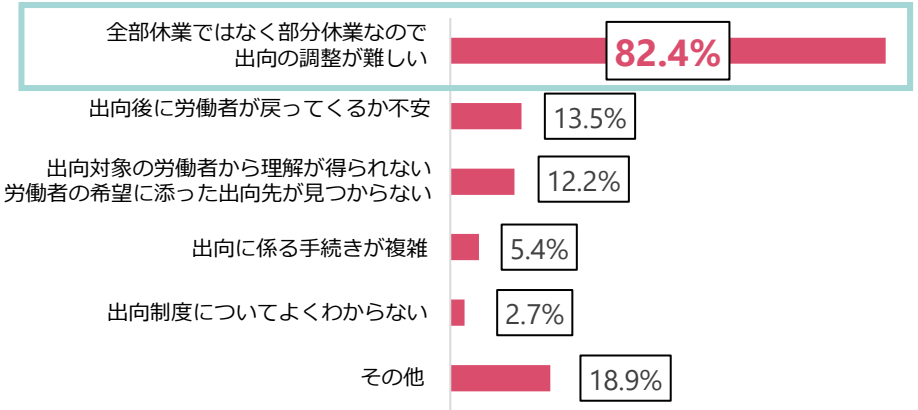


出向に係る取組を行っていない理由

出向に係る取組を行っていないと回答した74事業所の状況

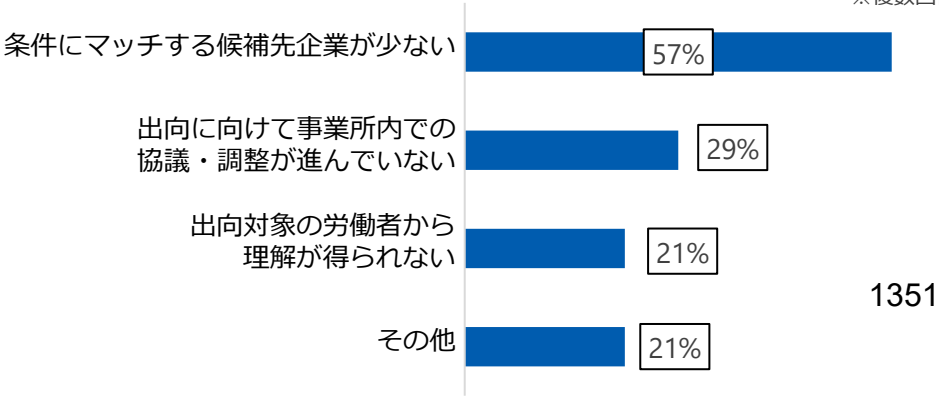
※近々休業を終了し休業労働者がいなくなると回答した９事業所を除く

※複数回答可



①②を選択した42事業所が出向に結びつかないと考える要因

※複数回答可



1351

【出向・休業状況に関する事業主アンケート】
出向の影響・産業別休業の状況

・出向に取り組んだ事業所の84.6%が良い影響があったと回答しており、具体的には「経済的負担の減少」「労働者のモチベーション維持」が多く挙げられた

・従業員の休業状況ごとにその従業員の属する産業を見ると、全部休業の従業員が属する産業は「宿泊業、飲食サービス業」が70.9%、部分休業の従業員が属する産業は「宿泊業、飲食サービス業」が36.1%、「製造業」が27.4%となっている

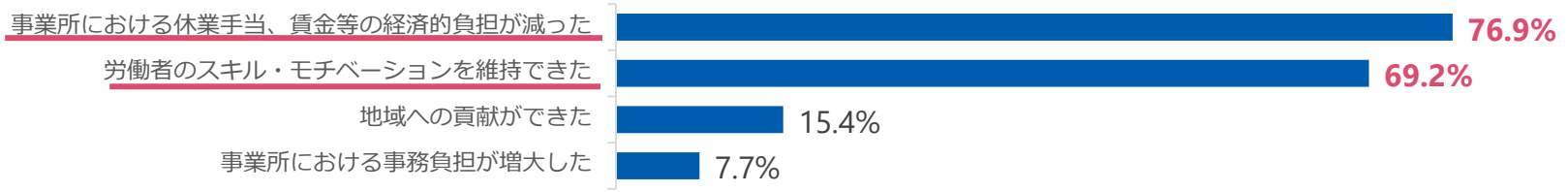
出向は事業所にどのような影響があったか

令和7年1月以降に労働者を出向させたと回答した13事業所の状況

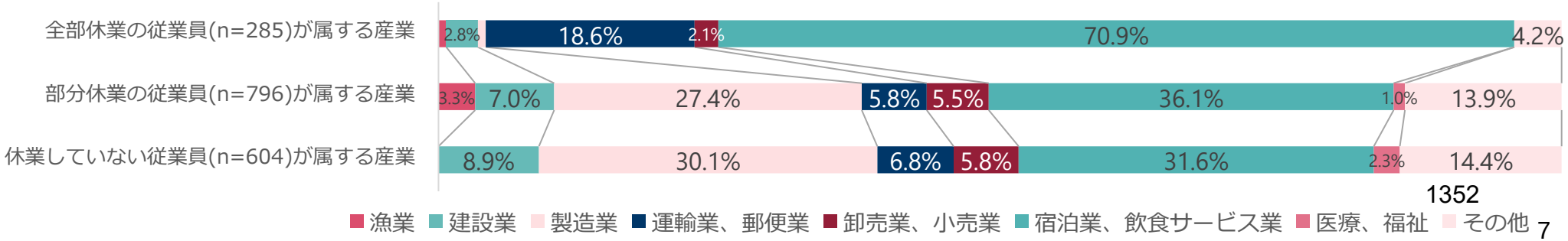


具体的な影響（複数回答）

令和7年1月以降に労働者を出向させたと回答した13事業所の状況



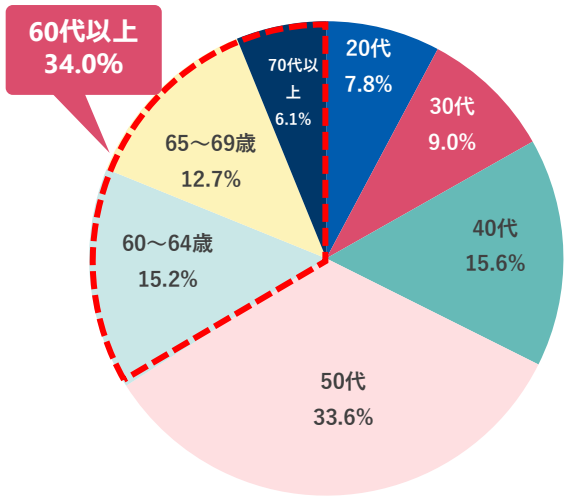
産業別休業の状況



【出向・休業状況に関する労働者アンケート】
労働者の年齢、休業中に困っていること・早期復帰について

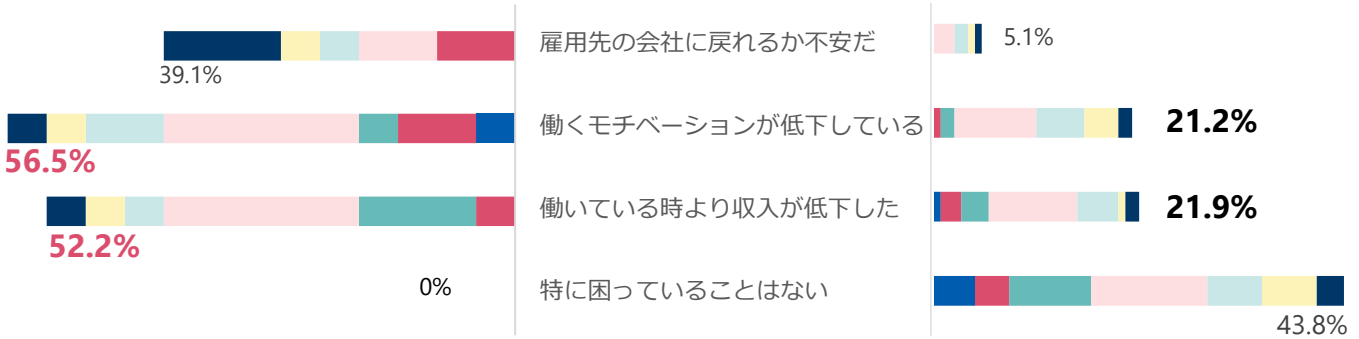
・労働者は60代以上が34.0%、50代が33.6%、40代が15.6%を占めている
・全部休業者は、部分休業者と比較して、働くモチベーションや収入の低下について困っている割合が高い
・全部休業者は、部分休業者と比較して、早期復帰を希望している者の割合が高い

労働者の年齢層



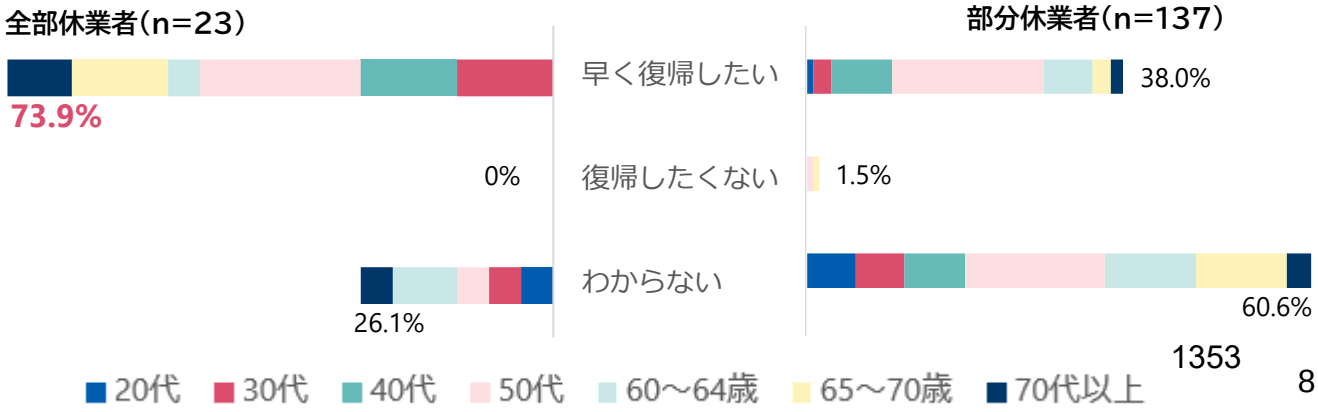
休業者が困っていること

※複数回答可



早期復帰について

※複数回答可

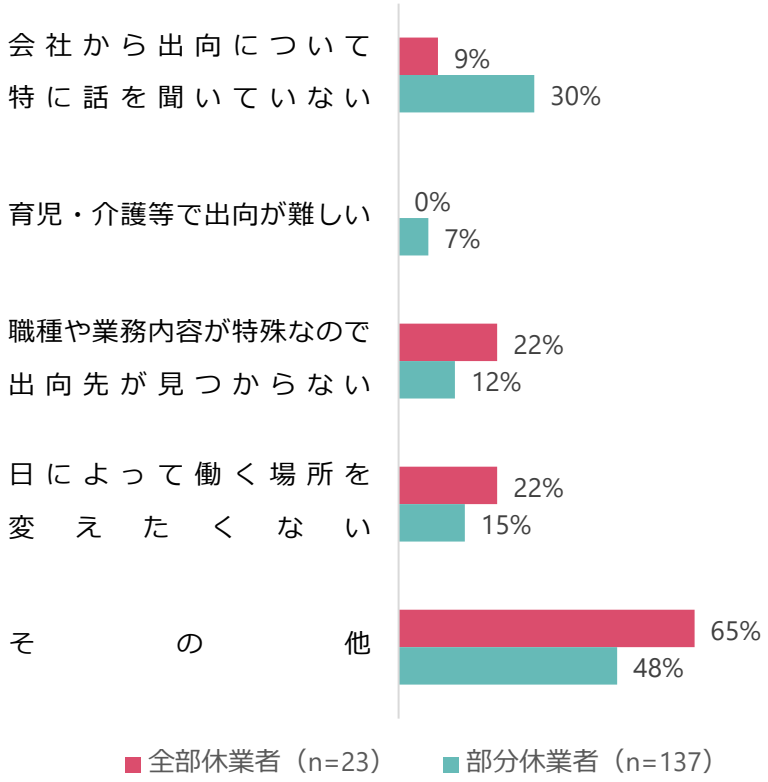


【出向・休業状況に関する労働者アンケート】
出向の状況

・出向していない労働者に出向していない理由を聞くと、その他を除けば、部分休業者は「会社から出向について特に話を聞いていない」、全部休業者は「職種や業務内容が特殊なので出向先が見つからない」、「日によって働く場所を変えたくない」が多い
・出向労働者に出向して良かったことを聞くと「新たな業務を経験できた」が多く、困っていることは「慣れない業務を行っている」が多い

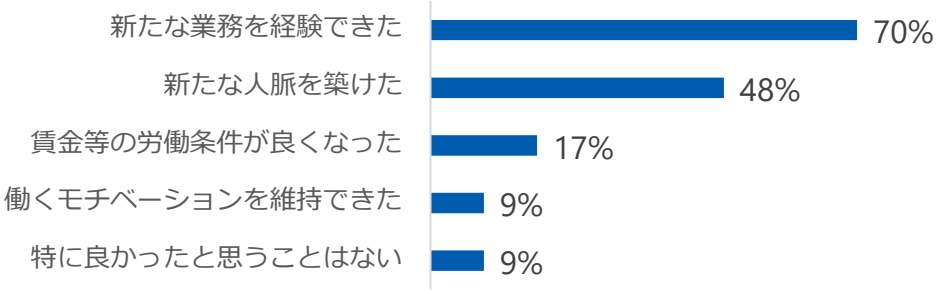
出向していない理由

※複数回答可



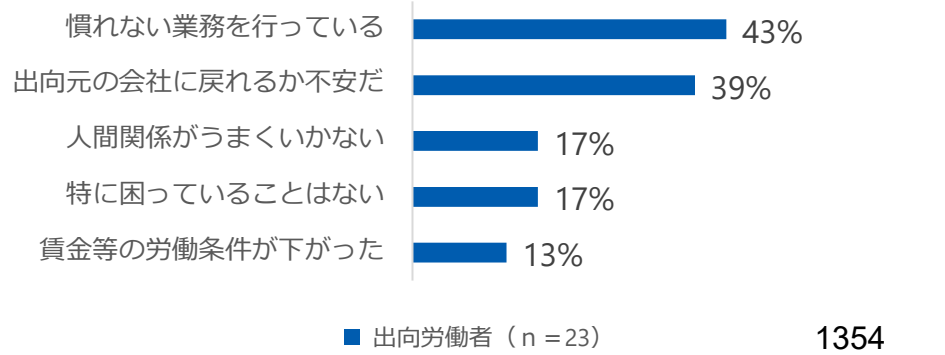
出向して良かったこと

※複数回答可



出向して困っていること

※複数回答可

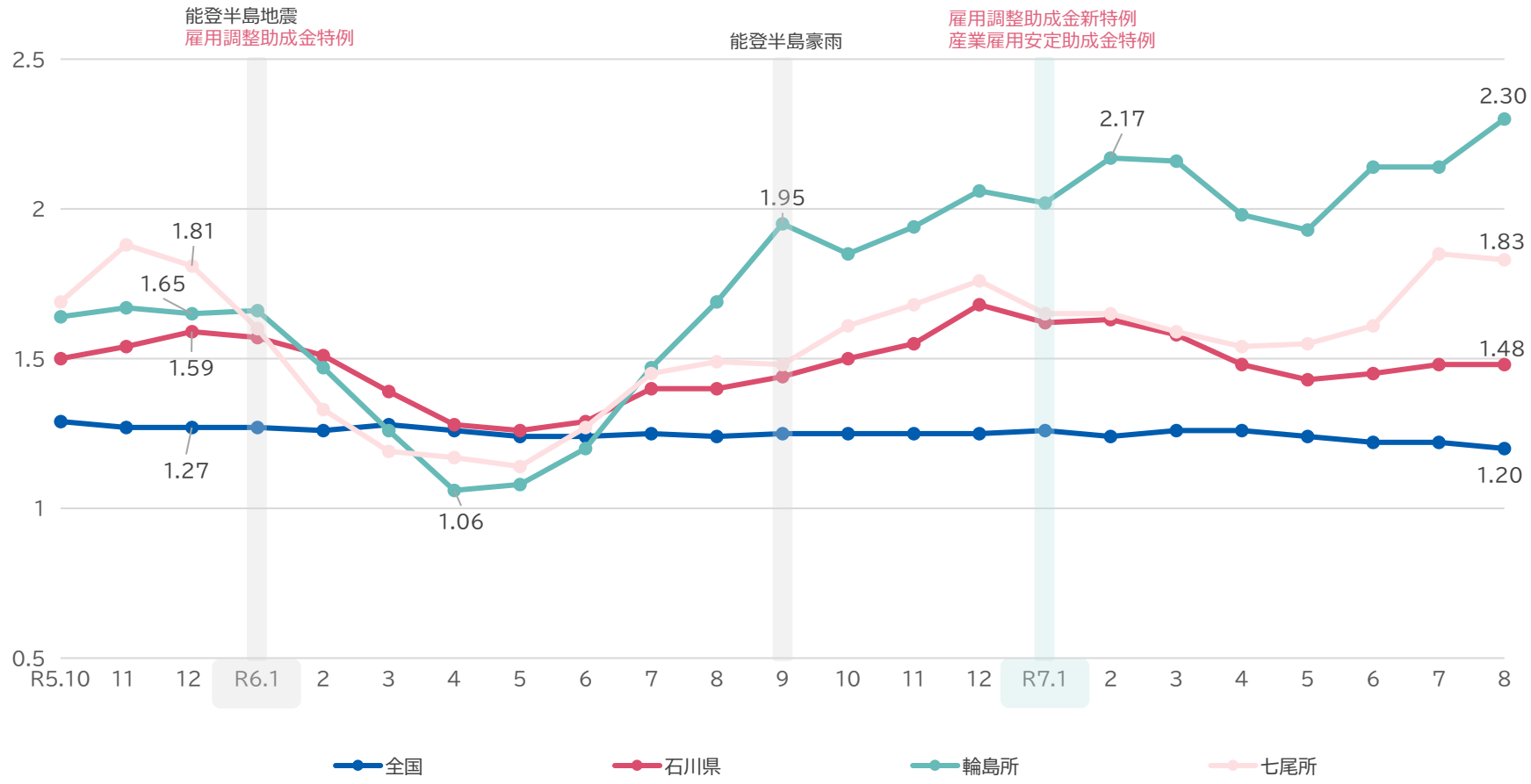


1354

有効求人倍率について

・令和６年能登半島地震により石川県内の有効求人倍率は大きく落ち込み、さらに令和６年９月能登半島豪雨により特にハローワーク輪島管内で停滞したものの、現在ではハローワーク七尾及び輪島管内は、全国の有効求人倍率と比較し、高い状況

有効求人倍率の推移(全国、石川県)



※　石川県、輪島所、七尾所の有効求人倍率は、就業地別の実績

石川県からの要望書（令和７年９月29日）

石川県知事から厚生労働大臣への要望事項（概要）

- **モラルハザードを引き起こさない形での雇用調整助成金の特例措置の延長**

※ 被災事業者はその再建途上において、在籍型出向ではなく自社の営業再開に向けた業務に継続的に従事させる必要のある従業員が一定数必要だが、そうした従業員についても一部休業は必要となり、結果として休業手当の支払いが生じてしまうため、この事業者負担の軽減と、従業員の雇用維持のため

- **産業雇用安定助成金の特例措置の令和9年度までの支援期間の延長**

- **産業雇用安定助成金の特例措置の申請手続きの簡素化**

例）添付書類の削減や記載項目の簡略化など

- **産業雇用安定助成金の特例措置の交付要件の緩和**

例）少ない日数や時間単位での出向等の部分出向の拡充など

- **県が市町と共に取り組む施策に対する支援**

1356

能登半島地震等に係る今後の雇用対策の在り方について（案）

（1）雇用調整助成金能登半島地震豪雨・半島過疎臨時特例について

雇用調整助成金の特例措置については、対象地域における有効求人倍率が高いこと、アンケート結果による休業者の状況、休業の長期化は働く方の仕事への意欲やスキルの維持に影響を及ぼす恐れがあること等を踏まえ、令和7年12月末をもって終了。

（2）産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）について

- 産業雇用安定助成金の特例措置については、部分出向に係る要件を緩和した上で、令和8年も実施する（詳細次ページ）。
- 申請手続きの簡素化（申請処理の項目の簡略化・省力化、2回目以降の添付書類の省略等）については、本年10月1日付け実施済。

（3）併せて講じる事項

上記の対応と併せて、出向への移行が困難等である方々に対して、
- 求職者のニーズ等を踏まえたハローワークにおけるきめ細かい再就職支援（職業訓練の受講あっせん含む）
- 復興推進のための地域活動に対するシルバー人材センターによる就業体験、技能講習等を通じた手厚いマッチング支援
- 石川県が設置するILAC能登で行う被災企業のニーズ把握や人材確保等の雇用創出の支援

など、地元自治体と連携しながら支援を行う。

1357

産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の延長について（案）

1 事業の目的

能登地域の地震・豪雨の被災地については、令和６年内に地震と豪雨災害が重なるという極めて特異な被災状況と、半島地形、著しい高齢化、過疎という地理的・社会的制約条件が複合している特殊性を踏まえ、令和７年内限りの特例措置として、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）による在籍型出向支援に加えて、雇用調整助成金の臨時特例を実施してきたところ。

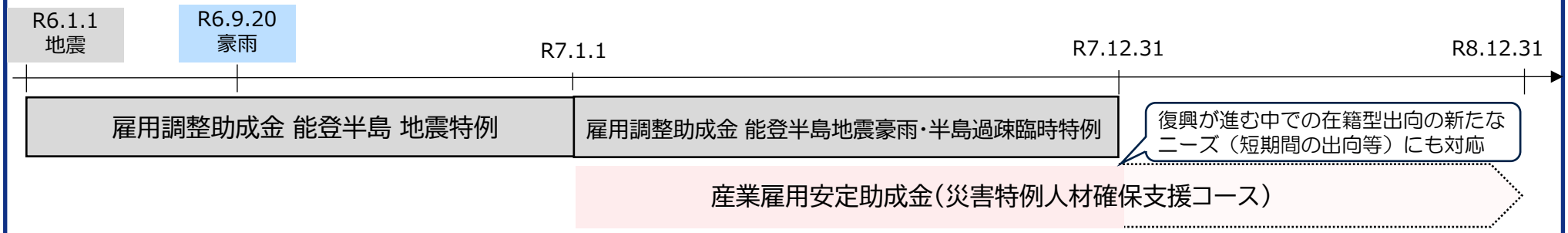
しかし、被災地の現状を見ると、上述の特殊な地理的・社会的制約条件に起因して出向先を確保しにくいこと、復興の進捗に伴い元の職場での業務が増え、「半分以上は出向先で勤務」との助成要件を満たしにくくなっていること等の事情から、未だ多くの労働者が休業し続けている状況。

そこで、地元自治体による雇用創出の主体的取組等が行われることも踏まえ、被災地の雇用環境が平時に復する道筋を円滑にする観点から、産業雇用安定助成金による在籍型出向支援について、部分出向に係る要件を緩和した上で、１年間延長することとする。

なお、雇用調整助成金の臨時特例については、休業の長期化が働く方の意欲やスキル維持に及ぼす影響にも鑑み、予定どおり本年末で終了する。

2 事業の概要

★地震かつ豪雨の被害を受けた地域（ハローワーク七尾、ハローワーク輪島管内）の事業所が対象



○産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）助成率

出向元事業主及び出向先事業主に対して、出向中に賃金に要する経費の一部を助成　中小企業4/5、大企業2/3 ※1人1日当たり出向元・出向先の計8,870円を上限

	事　　項	現行制度	見直し案
1	支給対象期間の延長 （出向労働者１人当たりの支給対象期間）	令和６年12月17日～令和７年12月31日 （365日）	**令和８年12月31日まで１年間延長 （730日）** ※コロナ禍の産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）は、支給対象期間を当初365日から730日に延長
2	部分出向 ※労働者が出向元企業及び出向先企業の両方で勤務する形態	出向期間中、出向先事業所で勤務する日数が出向元の所定労働日数の半分以上であること。 （例）週５日勤務の場合、週３日以上出向先での勤務が必要	出向期間中、出向先事業所で勤務する日数が出向元の所定労働日数の１/5以上であること。 （例）週５日勤務の場合、週1日以上出向先での勤務が必要
3	申請手続きの簡素化	・申請書類の項目の簡略化・省力化 ・２回目以降の添付書類の省略　　等	1358 （令和７年10月１日実施済）

別紙23

職業安定分科会（第 223 回）	資料5
令和8年3月 27 日	

緊急時における雇用調整助成金の在り方について
（報告書案）

緊急時における雇用調整助成金の在り方について

１　はじめに

雇用調整助成金は、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）の規定に基づき、事業主が負担する雇用保険料で実施される雇用安定事業の一つに位置づけられ、「景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合において、労働者を休業させる事業主その他労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うこと」として、その事業が実施されている。

事業主が事業活動を縮小した際の労働者の失業リスクに対しては、雇用保険制度やハローワークにおける就職支援といった一定の支援策が整備されている。しかし、失業後の支援策については、労働者にとっては円滑な再就職が進まない場合があること、事業主にとっても急激・一時的な事業縮小に伴い、労働者を手放さなければならないことは事業再開のタイミングでの必要な人材確保にコストが発生すること等の理由から、急激な事業縮小を乗り切る意義がある一時的な雇用維持策として、本助成金が支給されてきた。

さらに、本助成金については、平時における個々の事業主に対する支援のみならず、世界的な経済危機や大規模な災害等、危機が発生する都度、支給要件の緩和や助成率の引上げ等の特例的な措置（以下「特例措置」という。）も併せて行われてきた。このような特例措置が長期間に及んだ場合には、人手不足・成長分野等への労働移動の阻害、労働者の能力の低下等を招くといった指摘がなされつつも、その実施を通じて社会課題に対応してきた。

これまで危機が発生する都度、特例措置による機動的な雇用維持支援が行われてきたところであるが、今般、当分科会において、このような危機時における雇用の維持・安定への支援については平時から検討をしておく必要がある旨の指摘があった。これを受け、過去の特例措置の具体例、その効果等に係る調査や研究分析結果等を踏まえつつ、今後の緊急時の雇用調整助成金の在り方について検討を行い、その方向性や考え方について以下のとおりとりまとめたので報告する。

２　雇用調整助成金の主な支給要件等とその考え方

現行の雇用調整助成金の休業等に係る主な支給要件等については、次表のとおりである。

【 主な支給要件等 】

対象事業主	経済上の理由により事業活動を縮小した事業主
生産量要件	最近３か月間の売上高の月平均値が前年同期比 10%以上低下（設置１年未満の事業所は対象外）
雇用量要件	最近３か月間の雇用保険被保険者及び受け入れている派遣労働者数の月平均値が前年同期比５％を超え６名以上（中小企業の場合 10%を超え４名以上）増加していないこと
残業相殺	対象期間内[1]に所定外労働等があった場合、助成対象となる休業等の延日数から所定外労働等日数を差し引くこと
支給日数・期間	１年間の対象期間内において最大 100 日 過去に受給歴がある場合は、通算して３年間で最大 150 日
対象労働者	雇用保険加入後６か月以上の者であること
クーリング要件	過去に雇用調整助成金の支給を受けた最後の判定基礎期間の末日の翌日から起算して１年を超えていること
対象となる休業等規模	所定労働延日数に占める休業等の延日数の割合が、 中小企業１/20、大企業１/15 以上であること
助成率	事業主が労働者に支払った休業手当等について、 中小企業：２／３、大企業：１／２ を助成[2]

このうち、主な要件等の考え方については、以下のとおりとなっている。

① 生産量要件

事業主が事業活動の縮小を余儀なくされている事実を確認するため、最近３か月間の売上高の月平均値が前年同期比 10%以上低下したことが要件とされている。

なお、緊急時には迅速な支援を行うことが重要であるため、例えば最近３か月間の売上高の月平均値を最近１か月間の売上高とするなど、短期間の業績低下が確認できた場合でも対象となるよう要件を緩和する特例措置を講じてきた。

---

[1] 事業主が指定した休業等の初日から起算して１年間を対象期間とし、この期間内に実施した休業等が支給対象。

[2] 助成金支給額の１人１日当たりの上限は、雇用保険基本手当日額の最高額（令和７年８月１日時点で 8,870 円）。

② 支給日数・期間及びクーリング要件

雇用調整助成金は恒常的な事業縮小に対応するものではなく、あくまで急激・一時的な事業縮小に対する緊急措置である。このため、その支給に際しては、１年 100 日、３年 150 日の支給日数及び期間の上限が設けられており、また過去の受給の終了時点から１年超の期間が経過していることが要件とされている（「クーリング要件」と呼ばれている。）。

支給日数及び期間の上限やクーリング要件を設けている趣旨は、恒常的に助成金に依存した事業運営が行われることがないようにするとともに、この支給期間内に助成を受けながら事業回復の見極めや事業転換等経営改善を目指すものである。

なお、緊急時は全国又は各地域におけるサプライチェーン全体に多大な影響が及び、個々の事業主の対応のみでは経営改善を図ることが困難であることから、支給日数の引上げ、支給期間の延長やクーリング要件を課さないこととする等の特例措置を講じてきた。

③ 助成率

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）上、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者に休業手当の支払いが義務づけられている一方で、雇用調整助成金においては、景気変動時の失業予防の公益性という観点から、支払った休業手当等に対し大企業については１／２、大企業よりも負担能力の低い中小企業については２／３という高率の助成率が適用されている。

なお、緊急時には、社会全体での失業予防の必要性が平時より高まることから、雇用失業情勢の悪化の度合い等の個々の危機時の状況を踏まえ、助成率を引き上げる特例措置が講じられてきた。

３　過去の特例措置に関する事例の整理

過去に実施された雇用調整助成金の特例措置について、その原因を経済変動、自然災害等及び感染症の３つに分類した上で、措置内容の概要を整理した。なお、業種指定方式[3]を廃止し、現行制度に移行した平成 13 年(2001 年)10 月以降の特例について整理した。

[3] 厚生労働大臣が指定した特定の業種に該当する事業主について、指定期間内の休業等を助成対象としていた。なお、休業手当等の一部を助成するという助成金の制度設計は、現行制度と変わりない。

（１）経済変動

経済変動に係る特例措置の代表例としては、急激な雇用失業情勢の悪化等を踏まえ、政府の緊急総合対策[4]の一環として実施されたリーマンショックにおける対応が挙げられる。

平成 20 年（2008 年）12 月 1 日に中小企業への対策として、中小企業緊急雇用安定助成金を新設する形で措置し、生産量要件の緩和、助成率の引上げ（２／３→４／５）、支給日数の拡充等を実施した。大企業については、同年 12 月 26 日に雇用調整助成金の生産量要件の緩和等を行った後、平成 21 年（2009 年）２月から大企業について、助成率の引上げ（１／２→２／３）や支給日数の拡充を行うとともに、大企業、中小企業ともにクーリング要件の撤廃等を実施した。同年３月から解雇等を行わない場合には更に助成率の引上げ（中小企業９／10、大企業３／４）を実施し、同年６月には企業が事業活動を継続しつつ、中期的・計画的に一部休業による雇用調整を行うことができるよう、支給日数を「３年 300 日」とするなど、特例措置を段階的に講じた（資料１ P4,5)。

（２）自然災害等

自然災害等の特例措置について過去の例をみると、かつては特例措置の対応が定まっていない時期もあったが、直近 10 年間の事例では、概ね以下の判断要素を踏まえ、特例措置の実施の有無及び内容が判断されている(資料１ P7,8)。

① 政府全体の動き　：緊急対策本部の設置等、政府全体での対応が行われていること

② 企業活動への影響　：激甚災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律（昭和 37 年法律第 150 号）の規定に基づく、激甚災害に対して同法第 12 条の中小企業信用保険法による災害関係保証特例を適用すべき旨の指定（以下「激甚法第 12 条指定」という。）の状況（見込み含む）(資料１ P10)

③ 雇用への影響　：災害発生後に事業主から労働局等への相談件数が一定程度存在

特に、上記の激甚法第 12 条指定は、各市町村長から所管官庁経由で内閣府に報告された中小企業関係被害額を踏まえ、内閣府において指定基準に

[4] 安心実現のための緊急総合対策（平成 20 年 8 月 29 日）「安心実現のための緊急総合対策」に関する政府・与党会議、経済対策閣僚会議合同会議

基づき行われる。このため、雇用調整助成金の特例措置の実施の有無及び内容の検討に当たっては、災害による企業活動への影響を勘案する上で、激甚法第12条指定の対象の指定方法（いわゆる本激、局激[5]）を１つの客観的な指標としてきた。

いわゆる本激指定の場合は、企業活動への影響が広範囲かつ甚大であり、一定の取引関係により形成されている相当数の事業所の事業活動に影響があることを踏まえ、次のような助成率や支給日数の引上げ等の特例措置を実施している。

- 生産量要件の緩和、雇用量要件の適用除外、対象労働者の拡大及びクーリング要件の適用除外については、災害に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた全国の事業主を対象として実施
- 助成率の引上げ（中小企業２／３→４／５、大企業１／２→２／３）、残業相殺の適用除外及び休業等規模要件の緩和については、特に被害の大きい地域（災害救助法（昭和22年法律第118号）の適用対象地域を含む都道府県等）に所在する事業主に限定して実施
- 支給期間及び支給日数については、災害に際して行う特例措置は、発災直後の急激な事業縮小を乗り切るための一時的な雇用維持を図るものであることから支給期間を１年とし、また、電気、水道等の社会インフラやサプライチェーンの寸断により、復旧まで経済活動が制限されることから支給日数を300日とし、発災直後の全部休業による雇用調整にも対応できるよう支援を実施

いわゆる局激指定の場合は、迅速な支援のため、生産量要件について、「最近３ヶ月間の売上高の月平均値が前年同期比10%以上低下」という平時の制度から、「最近１ヶ月間の売上高の月平均値が前年同期比10%以上低下」と緩和を実施しつつも、支給期間（１年）及び支給日数（100日）については平時の制度と同様とし、災害に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた全国の事業主を対象として実施している（資料１P9）。

平成28年熊本地震では、発災直後の雇用調整助成金対象休業者数について、発災前の平均と比べ、21.7倍（平成28年熊本地震）となっており（資料１　P29）、特例措置により、発災直後における急激な休業ニーズの増加に迅速に対応してきた。

（３）感染症

[5] 本激が全国の中小企業の関係被害額等が基準を満たす場合、対象地域を全国として、対象災害と適用措置の２つを指定するのに対し、局激は市町村内の中小企業関係被害額が基準を満たす場合、対象災害及び適用措置に加え、対象地域（市町村）を特定して指定。

感染症を特例措置実施の原因とする事例としては、平成15年（2003年）に発生したSARS（重症急性呼吸器症候群）や平成21年（2009年）に発生した新型インフルエンザに伴う経済上の理由により休業を余儀なくされた事業主の支援のため、生産量要件の緩和を行ったが、助成率の引上げ等その他の特例措置は実施されていなかった（資料１ P16)。

しかし、令和２年（2020年）に発生した新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の流行下において、政府は、同感染症が国民の生命及び健康に著しく重大な被害を与えるおそれがあり、かつ、全国的かつ急速なまん延により国民生活及び国民経済に甚大な影響を及ぼすおそれがある事態が発生したと認められるとして緊急事態宣言を発出する等の措置を講じ、また、都道府県においても、感染リスクが高いと指摘されている場を避け、また人の流れを抑制する観点から一定の店舗・施設に対して休業や営業時間の短縮を要請する等の措置を講じることとした。政府が休業を要請するという前例のない状況において、政府の緊急事態宣言やまん延防止重点措置も踏まえながら、当該感染症に係る特例措置（以下「コロナ特例」という。）として、令和２年（2020年）２月14日に生産量要件の緩和、同年３月10日にクーリング要件の撤廃、助成率の引上げ（中小企業：２／３→４／５、大企業：１／２→２／３）、同年４月10日に支給日数の上限の撤廃など段階的に拡充し、最終的には、更なる助成率の引上げ（解雇なしの場合、中小企業10／10、大企業３／４）や雇用保険の基本手当日額上限を超えた上限額の設定（１日１人当たり15,000円）などの手厚い休業支援を実施した。特例の内容については、感染状況等を踏まえ、段階的に縮小する措置がとられた[6]（資料１ P14,15)。

また、雇用調整助成金は雇用安定事業により実施され、その財源は事業主のみが負担する雇用保険料によって賄われているが、コロナ特例による異例の措置を行う中で、支給決定額は約6.5兆円に及び、雇用安定資金が枯渇したこと、また、以下の特例措置の実施に係る財源を確保する必要が生じたことから、必要な法改正[7]を経て一般会計の活用が行われた。

- 雇用保険被保険者以外の労働者への休業支援のため、緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援給付金に係る財源
- 雇用調整助成金について雇用保険の基本手当日額上限を超える部分の財源

[6] 一方で、特に業況が厳しい事業主や緊急事態措置またはまん延防止等重点措置の対象区域の都道府県知事による要請等を受けて営業時間の短縮等に協力する事業主については、業況特例及び地域特例により、助成率を更に引き上げる（解雇なしの場合、企業規模に関わらず10/10）などの措置を行った。

[7] 雇用保険制度の安定的な財政運営の確保のため、新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和２年法律第54号）により、雇用調整助成金等に要する費用の一部として一般会計から繰り入れられた。

４　過去の特例措置に関する調査・研究等の整理

リーマンショック期[8]とコロナ期[9]に関して、独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という。）における調査研究成果や厚生労働省が実施する業務統計、諸外国のコロナ期における制度の調査・分析結果等を踏まえ、そこから得られた示唆について整理した。

（１）リーマンショック期について

リーマンショック期において、雇用調整助成金の特例措置は平成 20 年（2008 年）12 月から平成 25 年（2013 年）11 月まで実施された。支給決定額では 1.3 兆円、産業別の受給事業所割合についてみると製造業の割合が特に大きく（53%）、次に建設業（13%）、卸売・小売業（10%）となっている（資料１　P18）。支給日数別の受給事業所割合を見ると、30 日以下が 46%、30 日超 100 日以下が 31%、100 日超 300 日以下が 21%、300 日超が２%となっている（資料１　P17）。また、累積受給期間でみると、１年以内の受給が 42.7%、２年以内の受給が約７割であり、雇用調整助成金の受給事業所と非受給事業所の廃止率[10]を試算したところ、受給事業所は 8.1%、非受給事業所は 19.0%と受給事業所の方が低くなっている（資料１ P19）。

雇用調整助成金の効果については、JILPT 調査において、

・　雇用が低調に推移する中、受給事業所は受給期間中を中心として、相対的に入職率・離職率を低く抑えていること、

・　ネガティブな面として受給終了後に離職や廃業が集中すること

が指摘された。

これらは「いたずらに生産性の低い企業やそうした分野での雇用を温存する」といった特例措置への指摘に通ずる面もあるが、むしろ雇用調整助成金によって雇用失業情勢の最も厳しい時期を後ろに分散化させるとともに、雇用失業情勢が少し落ち着いた状態で、円滑な再就職を促進する効果を持つと捉えることが適当であると指摘されている（資料１ P20）。

また、JILPT 調査では、完全失業率について、雇用調整助成金の活用がなければ平成 21 年（2009 年）４～６月期（完全失業率 5.1%）で離職が最も多く発生したと想定した場合には1.0%ポイント程度、離職が緩やかな場合

---

[8] 平成 20 年（2008 年）9 月米国大手投資銀行リーマン・ブラザーズ経営破綻等をきっかけとする国際的な金融危機。

[9] 令和２年（2020 年）１月～令和５年（2023 年）５月。世界保健機関（WHO）「国際的に懸念される公衆衛生上の緊急事態宣言」がなされていた期間。

[10] 雇用保険適用事業所データにより、平成 20 年(2008 年) ４月時点に存在し、又はそれ以降に開設された適用事業所を対象として、それらの事業所が 平成 25 年(2013 年) １月末時点で廃止となっていた割合を試算

には 0.8%ポイント程度高くなり、また、平成 23 年（2011 年）４～６月期（完全失業率 4.7%）で離職が最も多く発生したと想定した場合には 0.6%ポイント程度、離職が緩やかな場合には 0.4%程度高くなった可能性を指摘している（資料１ P23)。

（２）コロナ期について

コロナ期においては、雇用調整助成金の特例措置は令和２年（2020 年）１月から令和５年（2023 年）３月まで実施された。支給決定額は 6.5 兆円、産業別の受給事業所割合についてみると、幅広い産業で利用されており、製造業が 19%、卸売・小売業が 15%、宿泊・飲食サービス業が 15%、建設業が 11%、生活関連サービス・娯楽業が８%となっている（資料１ P18)。支給日数別の受給事業所割合を見ると、30 日以下が 48%、30 日超 100 日以下が 23%、100 日超 300 日以下が 20%、300 日超が９%となっている（資料１ P17)。

また、雇用保険適用事業所に占める受給事業所の割合をみると、令和２年（2020 年）に約 18%、令和３年（2021 年）に約 14%、令和４年（2022 年）に約 10%となり、いずれもリーマンショック期の最高値である平成 22 年（2010 年）の約５%を大きく上回っている（資料１ P33)。

また、JILPT 調査では、コロナ期においては、

・　雇用調整助成金による退出（廃業）時期の先延ばし効果が示唆され、労働市場を取り巻く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こと、
・　受給事業所の雇用変動については、受給終了直後に離職が集中して、その後の純雇用成長率は減少傾向にあること、
・　雇用調整助成金の受給は、廃業確率の低下及び雇用量の維持について短期的な効果にとどまること、
・　手厚い特例に伴い支給延べ日数が多くなり、雇用維持の効果が見られるが、受給が長期に及んだ場合、その効果が失われる傾向があること、
・　受給事業所の離職者は非受給事業所の離職者より再就職に時間がかかったこと、
・　休業期間中に従業員のモチベーションや生産性の低下等を課題と感じた事業所の割合は受給事業所で高く、受給等が長期化した事業所ほど高い傾向があること

などが指摘されている（資料１ P21,22)。

また、「令和３年版　労働経済の分析（労働経済白書)」（令和３年（2021 年）７月厚生労働省）における推計結果によると、雇用調整助成金の支給により、令和２年（2020 年）４～10 月の完全失業率平均が 2.9%となって

おり、2.1%ポイント程度抑制されたと見込まれるとしている（資料１P23）。

一方、受給事業所による多くの不正受給が発生しており[11]、これには、膨大な支給申請がある中、労働者の雇用維持のため、迅速な支給を優先せざるを得なかったという実情などが影響した可能性がある。

（３）リーマンショック期[12]とコロナ期との比較

当分科会の検討に際し、JILPTより、リーマンショック期とコロナ期における雇用調整助成金の緊急時の雇用維持効果に関する分析結果の考察について報告を聴取した。

受給事業所と非受給事業所とを比較すると、両時期に共通することとして、

・　雇用調整助成金の受給は廃業率を低く抑えたこと、
・　危機の影響を強く受けた業種（リーマン期においては製造業、コロナ期においては宿泊・飲食サービス業等。以下「高影響業種」という。）において、少なくとも危機の初期における雇用維持を可能にしたこと

が指摘された。

他方で相違点として、

・　リーマンショック期においては、高影響業種において危機発生からほぼ一貫して受給事業所の雇用の方が維持・回復する傾向にあり、受給事業所の純雇用成長率も増加傾向にあるが、
・　コロナ期においては、高影響業種において一定期間経過後は受給事業所の方が雇用が減少し、受給事業所の純雇用成長率も減少傾向にあること

が指摘された。

これは、両時期における影響を受けた業種や雇用失業情勢の違いによって雇用維持効果にも違いが現れたものと考えられ、様々な分析結果に横串・縦串を刺し、危機の特性も踏まえて分析結果を考察することの重要性が示唆された（資料２）。

（４）各国におけるコロナ期の雇用維持スキーム

新型コロナウイルスの経済活動への影響に対し、各国は大規模な失業を防ぎ労働市場を守る政策を実施したが、その中核的役割を果たしたのが各国の雇用維持スキームであった。雇用保険財源による既存のスキームを有

[11] 不正受給による支給取消件数：4,557件、支給取消金額:約1,138億5千万円（令和７年（2025年）12月末時点）

[12] 当該時期においては、平成23年（2011年）東日本大震災の特例も含まれていることに留意。

していたドイツ、フランス及び日本ではその特例措置により、また、既存のスキームがなかったイギリス及びアメリカでは一般財源による新たな制度を創設して対応した（資料１ P24)。ドイツ、フランス、イギリス及び日本においては失業率に大きな変化はなかった（資料１ P25)。

また、欧州の３国及び日本の感染防止のための社会制限措置と雇用維持スキームとの関係について、社会制限措置の厳格度[13]の各国の推移を見ると、日本は当初欧州の３国より社会制限措置の厳格度が低かったが、３国はワクチン接種の進展以降は社会制限措置を緩和し、オミクロン株の流行期を経て令和４年（2022 年）４月頃に厳格度が相当程度低下している。一方で、日本は厳格度に大きな変化がなく、まん延防止等重点措置終了後の同年４月頃から緩やかに低下を始めた。イギリスにおいては厳格度が下がった令和３年（2021 年）９月末に、ドイツにおいては令和４年（2022 年）６月末に、雇用維持スキームの特例が終了している（なお、フランスは令和５年（2023 年）１月末、日本は同年３月末に終了している。）（資料１ P26)。

また、欧州の３国及び日本のコロナ禍の高影響業種である宿泊・飲食業における雇用維持スキーム適用者数と、社会的制限措置の厳格度の推移を見ると、いずれも厳格度の推移と整合的に雇用維持スキームの適用者数が推移していた（資料１ P27)。

これらのことから、コロナ期においては、各国において失業予防のための雇用維持スキームの特例的運用ないし創設が行われたが、その終了時期には差異があり、また、欧州３国や日本の感染防止対策の推移に応じて雇用維持スキームの内容やその対象者数が変化していたことがわかる。

５　過去の特例、調査・研究等を踏まえた今後の緊急時の雇用調整助成金の在り方

（１）緊急時の特例措置の意義等について

緊急時においては、一定規模の範囲に急激な経済情勢や雇用環境の悪化が発生し、基本的な社会インフラ、サプライチェーン等が広範かつ一斉にダメージを受ける。このような状況が発生した場合、個々の事業主の経営努力や労働者の再就職努力で状況が改善することは期待しづらい。

このため、循環的な景気変動や個社の取引関係の不調等の経営不振に対

---

[13] コロナ期において、オックスフォード新型コロナウイルス感染症政府対応トラッカー（Oxford COVID-19 Government Response Tracker）が厳格度指数（Stringency Index）を算出。９分野の指標（①学校閉鎖②職場閉鎖③公共イベントの中止④集会制限⑤公共交通機関の停止⑥外出制限⑦国内移動制限⑧国際渡航制限⑨保健政策に係る広報活動）に係る厳格度合いの評価点を合計して指数化したもの。宿泊・飲食業への影響が大きいと思われる①学校閉鎖、②職場閉鎖、⑥外出制限に絞り込み、コア厳格度指数を作成。

応する平時の支援内容よりも手厚い特例措置を講じることにより、事業主に対して一定期間、強力に雇用維持を促し、危機の影響及び事業回復の見極めや事業転換等経営改善を図る期間を確保するとともに、労働者の円滑な再就職に向けた準備期間の確保を可能とすることは個々の労働者、事業主におけるセーフティネットとして有効であり、社会全体にとっても合理的な措置であると考えられる。

一方で、特例措置を講じる際には、その効果とともにマイナス面等も考慮することに加え、不正受給が発生する可能性に十分留意し、特例措置の期間や内容、迅速支給と適正支給のバランス等支給事務の在り方を検討するとともに、事業主に特例措置の趣旨等について周知することが必要である。

（２）今後の緊急時の特例措置の在り方について

上記の緊急時の特例措置の意義を踏まえ、今後の緊急時の特例措置の在り方について、①経済変動、②自然災害等、③コロナ禍など異例の緊急対応を要する危機に分類し、方向性を整理した。

① 経済変動について

経済変動については、リーマンショック時における特例措置が前例となり、全国規模、世界規模の経済危機による経済活動の停滞時において、特例措置を実施することが想定される。特例措置の実施方法としては、まずは支給要件の判定期間を短縮する生産量要件の緩和等を行い、迅速な支援を行えるようにした上で、危機の影響を見極め、助成率や支給日数の引上げ等の対応を行うなど、危機の状況に応じた対応が必要である。

特例措置の内容や期間については、当該経済変動の影響の大きさ、労働市場の状況等と合わせ、これまでの研究分析結果も踏まえ、特例措置によって得られる効果を的確に踏まえて対応することが重要である。

４において述べた過去の特例措置の研究分析結果を見ると、リーマンショック期において、完全失業率を最高１%ポイント程度抑制しており、社会全体として失業の抑制効果があったと考えられる。一方、雇用調整助成金は受給企業の廃業率を低く抑え、危機の初期において高い雇用維持効果があったが、受給終了後に離職が集中しており（なお、このことはコロナ期においても同様である）、従って雇用調整助成金により全ての雇用を維持するといったことは実際には困難であることが読み取れる。これらを勘案すれば、雇用調整助成金の効果については、急激な事業縮小を乗り切るための一定期間の強力な雇用維持に加え、雇用失業情勢の厳しい時期を後ろに分散化させるとともに、雇用失業情勢が少し落ち着

いた状態で、円滑な労働移動を促進するものとして捉え、その最大化を図ることとすることが適当である。

これらを踏まえ、特例措置の内容や期間について判断を行うに当たっては、経済・労働市場のデータ、影響を受けている業種等をきめ細かく注視しながら、現場の企業の事業活動や労使の動向を熟知する公労使が当分科会において議論を行い、定期的に判断を行うことが適当である。また、その際、必要に応じ、休業のみならず、教育訓練の推進[14]や、他の施策[15]による雇用維持支援の有効性についても検討することが有効である。

② 自然災害等について

近年においても災害は頻発し、また激甚化しているところ、災害は突然発生し迅速な初動が必要であること、様々な規模の災害がある中で、雇用調整助成金の特例措置の実施に関する予測可能性を高めることが円滑な対応に繋がること、過去に頻回発生しており、災害のレベルに応じて、概ね一定の対応パターンが形成されつつあること等を踏まえ、改めて当分科会において、特例措置実施の判断基準や内容について基本方針を定め、災害発生時には、その方針に沿って迅速対応することが適当である。

過去例を踏まえれば、以下の３点を特例措置実施の要件とすることが適当と考えられる。

（ア）政府全体の動き

緊急災害対策本部又は非常災害対策本部の設置等、政府全体として影響の大きな災害と位置づけて、対応することとしていること

（イ）企業活動への影響

激甚法第 12 条指定があること

（ウ）雇用への影響

災害発生後に事業主から労働局等への相談件数が一定程度存在すること

特例措置の内容について、最近の例を踏まえれば、上記の要件に該当する場合であって、（イ）の激甚法第12条指定がいわゆる局激指定の場合には、事業活動縮小の判定期間を縮減し、迅速な支援となるよう、当該災害に伴う経済上の理由により事業活動が縮小した全国の事業主に係る

---

[14] 令和６年４月より、通常制度では、支給日数 30 日経過後の次の申請分から、休業・教育訓練のうち教育訓練の実施率が 10%未満となった場合は助成率を引き下げ、20%以上となった場合は教育訓練実施時加算額を増額している。

[15] リーマンショック期には、新規成長分野等において必要なスキルを習得するための長期訓練や再就職に必須の IT スキル等を習得するための職業訓練を行う緊急人材育成支援事業（基金訓練）、東日本大震災期には、離職した失業者等の雇用機会を創出するための雇用創出基金事業が設けられた。

生産量要件を緩和することが適当である。

いわゆる本激指定の場合にはそれに加え、被災地（災害救助法対象地域を含む都道府県等）に所在する、災害に伴う経済上の理由により事業活動を縮小した事業主に対して手厚い支援を行うため、助成率や支給日数の引上げを基本として対応し、災害や被災地の事業所の状況によりその他の要件緩和等についてもきめ細かく検討することが適当である。

特例措置の期間について、最近の例として１年間としているものが多く、また、実績を見ても、特例措置における雇用調整助成金対象休業労働者数は発災直後にピークを迎え、発災後１年程度で平時の状態に戻っていること（平成 28 年（2016 年）熊本地震など：資料１ P29,31）、自然災害等に係る調査研究ではないが、４において述べたリーマンショック期及びコロナ期など長期の特例措置に係る JILPT 調査においては、雇用維持効果は初期の段階には確認されるが、利用が長期に及んだ場合は失われることなども踏まえ、その期間は１年間を基本とすることが適当である。

支給日数については、いわゆる本激指定の場合には災害による社会インフラ、サプライチェーン等のダメージの規模が大きいことから 300 日に引き上げ、いわゆる局激指定の場合は平時と同様の 100 日とすべきである。

その上で、個々の事例への判断にあたっては、被災地の労働市場や被災・復興の状況、現地の事業主、労働者の状況なども踏まえつつ、当分科会において、公労使が議論の上で適切に判断を行うこととする。

その際、必要に応じ、休業のみならず、教育訓練の推進や在籍型出向支援[16]など他の施策による雇用維持支援の有効性についても検討することが有効である。

③　コロナ禍など異例の緊急対応を要する危機について

コロナ期の対応は、感染拡大防止のために政府が経済・社会活動や移動を制限せざるを得ず事業活動が急激に縮小したという異例の事態に迅速に対応するため、既存施策である雇用調整助成金の最大限の活用により対応を行ったものであり、感染防止や社会不安の抑制といった従来の雇用安定事業による雇用対策の範疇に必ずしもおさまらない趣旨を含む緊急対応の側面を有するものであったと考えられる。

今後、このような異例の危機が再び発生した場合、①経済変動や②自

[16] 在籍型出向による支援策として、令和６年能登半島地震・豪雨においては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が設けられた。

然災害等の場合とは必要な対応が異なることも考えられ、当分科会においては、国民全体の共同連帯によって対処すべき状況と考えられる場合には、政府全体で合理的かつ効果的な対応の在り方について検討が行われることを望む意見が多くあった。

その上で、仮に、雇用調整助成金の特例措置が求められる場合について検討すると、４において述べた危機の初期における雇用維持効果と受給終了後の離職の集中という結果及び長期間の受給等が労働者の生産性等に与える影響等も踏まえれば、その効果を一定期間の強力な雇用維持に加え、雇用失業情勢の厳しい時期の分散化と雇用失業情勢が落ち着いた状態での円滑な労働移動の促進と捉え、効果の最大化を図るよう検討した上で、危機の状況に応じて順次必要な対応を講じ、見直していくことが重要である。

さらに、危機への対応により、雇用保険二事業が本来目的とする事業を行えないひいては雇用保険財政に多大な影響が及ぶような状況とならないよう、当分科会において、政府による二事業の財政検証の結果等所要のデータ等を注視しながら、公労使が定期的に議論し、特例措置の内容や期間を適切に判断することが重要である。

その際、必要に応じ、休業のみならず、教育訓練の推進や在籍型出向支援[17]など他の雇用維持支援の有効性についても検討することが有効である。

なお、コロナ期には、当分科会における公労使の議論のタイミングが必ずしも適切でない場合があったとの指摘があった。事務局である厚生労働省においては、この指摘を重く受け止めるとともに、拠出者としての意見を含め公労使の知見に基づく検討や議論が雇用調整助成金の特例措置の内容や期間に係る政策判断に十分に反映されるよう、当分科会の柔軟な開催方法等効果的な工夫を講じることが必要である。

---

[17] コロナ期においては、在籍型出向による支援策として、令和３年２月に産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）が設けられた。

資料１

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

緊急時における雇用調整助成金の在り方について

職業安定局雇用開発企画課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ⅰ　雇用調整助成金の支給実績

Ⅱ　過去の雇用調整助成金の特例

A 経済変動

B 自然災害等

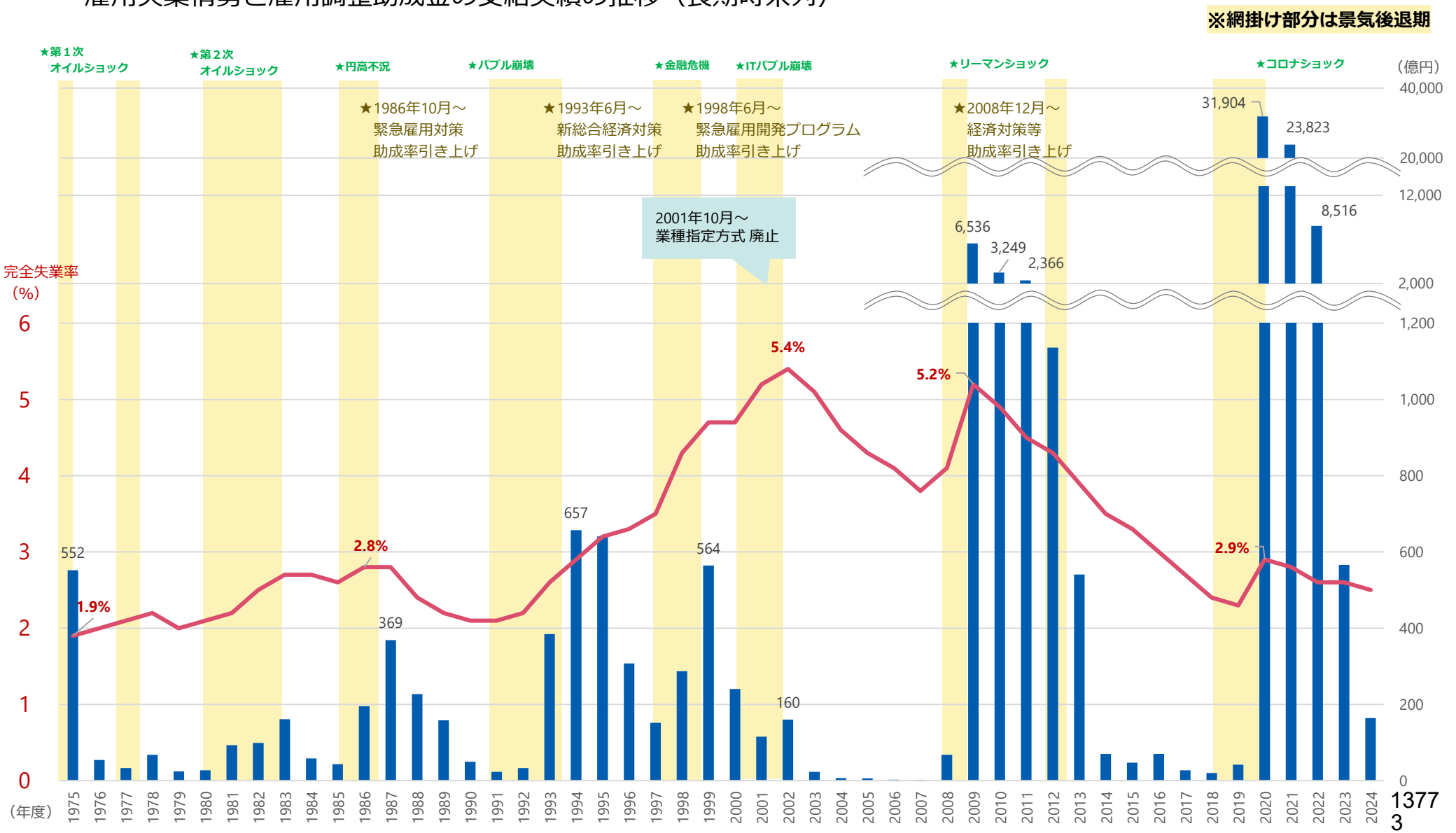
C 感染症

Ⅲ　過去の雇用調整助成金の特例に係る調査・分析等

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

Ⅰ 雇用調整助成金の支給実績（創設時～現在）

- 雇用失業情勢と雇用調整助成金の支給実績の推移（長期時系列）



（資料出所）完全失業率：総務省「労働力調査」、景気後退期間：内閣府「景気基準日付」

※平成20年度は中小企業緊急雇用安定助成金、出向を含む。

Ⅱ　過去の特例（A　経済変動）
（1）リーマンショック時の特例措置について

平成20(2008)年12月から中小企業、平成21(2009)年２月から大企業について、
助成率引き上げ等の特例措置を段階的に講じた（詳細は次項参照）。

		原則	リーマンショック※
要領事項	対象事業主	経済上の理由により事業活動を縮小した全国の事業主 （対象期間初日：事業主が定める日）	原則通り （対象期間初日：H20(2008).12.1～H24(2012).9.30）
	生産量要件	最近３か月間の月平均値が前年同期比10%以上低下 ※設置1年未満は対象外	最近６か月(当時)→最近３か月５%以上低下 ※設置1年未満も対象
	雇用量要件	最近３か月間の月平均値が前年同期比５%を超え６名以上（中小企業は10%を超え４名以上）増加していないこと	撤廃
	残業相殺	時間外労働があった場合、休業等の延べ日数から所定時間外労働日数を差し引くこと	撤廃
省令事項	支給日数 期間	１年100日、３年150日	3年300日
	対象労働者	雇い入れ後6か月未満は対象外	雇い入れ後6か月未満も対象
	クーリング要件	過去に雇用調整助成金の支給を受けた最後の判定基礎期間の末日の翌日から起算して１年を超えていること	特例利用前：撤廃 特例利用後：撤廃
	対象となる 休業の規模	中小１/20以上、大１/15以上	撤廃
	助成率	中小2/3、大1/2	中小4/5（解雇なし9/10）、大2/3（解雇なし3/4）

※上記のリーマン特例に加え、平成23年東日本大震災における特例措置について、**生産量要件・支給限度日数に係る上乗せの特例を実施**。
生産量要件：　**最近３か月**について直前１か月又は前年同期比５%減　→　**最近１か月**について直前１か月又は前年同期比５%減
支給限度日数：　３年３００日まで受給可能　→　これまでの支給日数にかかわらず１年間で最大３００日の受給が可能
（**リーマン特例と別枠で支給限度日数を付与**）

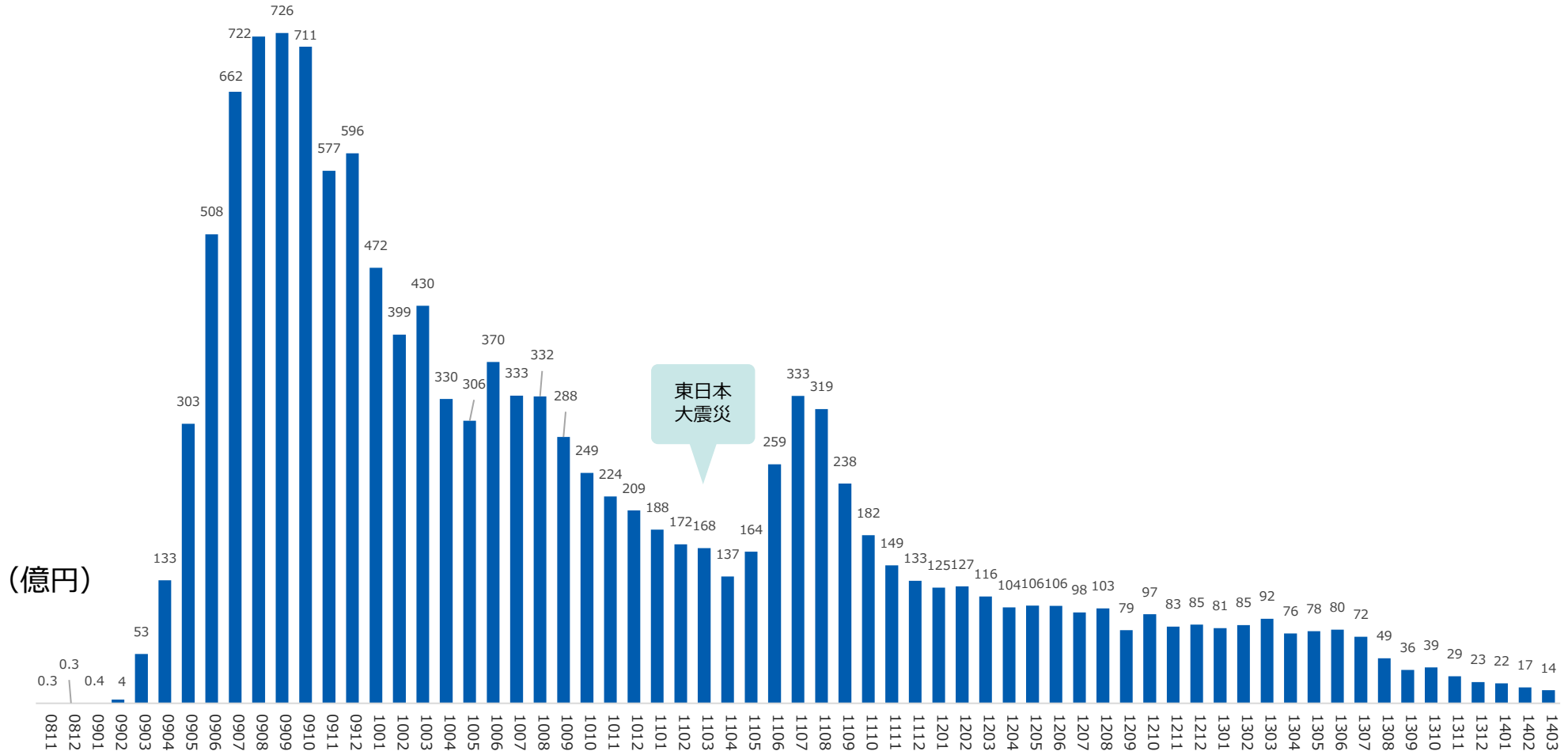
1378

Ⅱ　過去の特例（A　経済変動）
（1）リーマンショック時の特例措置について（主な改正内容）

		当初	平成20(2008)年12月1日	平成20(2008)年12月26日	平成21(2009)年2月	平成21(2009)年3月	平成21(2009)年6月
生産量要件	大企業	最近6か月の生産量が前年同期比10%以上減		最近3か月がその直前3か月又は前年同期比5%以上減			
	中小企業		最近3か月が前年同期比5%以上減	最近3か月がその直前3か月又は前年同期比5%以上減			
雇用量要件	大企業	最近6か月の雇用量が前年同期比不増		撤廃			
	中小企業		最近3か月の雇用量が前年同期比不増				
助成率	大企業	1／2			2／3	3／4（解雇等を行わない場合）	
	中小企業	2／3	4／5			9／10（解雇等を行わない場合）	
教育訓練費	大企業	1，200円（労働者1人1日当たり）					4000円
	中小企業		6，000円				
支給日数	大企業	1年100日 3年150日			1年200日 3年300日		3年300日
	中小企業		1年100日 3年200日				
休業規模	大企業	1/15以上			撤廃		
	中小企業	1/20以上					
クーリング要件		あり			撤廃		

※ 中小企業については、「中小企業緊急雇用安定助成金」を新設して支援。大企業は、引き続き雇用調整助成金で支援。

Ⅱ　過去の特例（A　経済変動）
（2）リーマンショック時の月別支給決定額の推移



※休業・教育訓練（出向除く）に係る支給額を集計
※2008年11月～2014年3月に支給決定した支給額を計上

Ⅱ　過去の特例（B　自然災害等）
（1）自然災害に係る雇用調整助成金の特例実施状況（平成13（2001）年10月以降）

	激甚災害法第１２条の指定状況	災害救助法対象地域を含む都道府県	特例措置の実施状況		
			助成率引き上げ等 ※1	支給日数 ※2	要件緩和
平成16(2004)年新潟県中越地震	局激（長岡市、小千谷市、十日町市等）	新潟	災害救助法対象地域 助成率引き上げはなし、被保険者期間６月未満可、クーリング要件特例利用前廃止	―	―
平成23(2011)年東日本大震災	本激	岩手、宮城、福島、青森、茨城、栃木、千葉、東京、長野、新潟	災害救助法対象地域等 ※3	1年300日	全国
平成23(2011)年 霧島山（新燃岳）噴火	―	宮崎	―	―	全国（生産量要件緩和を実施）※3
平成26(2014)年御嶽山噴火	―	長野	―	―	全国（生産量要件のみ）
平成27(2015)年箱根山火山活動	―	―	―	―	全国（生産量要件のみ）
平成28(2016)年熊本地震	本激	熊本	九州７県	1年300日	全国
平成28(2016)年暴風雨等	局激（北海道南富良野町、岩手県宮古市、久慈市、岩泉町）	北海道、岩手	―	―	全国（生産量要件のみ）
平成30(2018)年西日本豪雨	本激	岐阜、京都、兵庫、鳥取、島根、岡山、広島、山口、愛媛、高知、福岡	災害救助法対象地域	1年300日	全国
平成30(2018)年北海道胆振地震	局激（北海道厚真町、安平町、むかわ町）	北海道	―	―	全国
令和元(2019)年台風15号	局激（千葉県鋸南町、佐賀県武雄市・大町町）	東京、千葉、佐賀	―	―	全国
令和元(2019)年台風19号	本激	岩手、宮城、福島、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、山梨、長野、静岡	災害救助法対象地域	1年300日	全国
令和２(2020)年７月豪雨等	本激	山形、長野、岐阜、島根、福岡、佐賀、熊本、大分、鹿児島	災害救助法対象地域	1年300日	全国
令和６(2024)年能登半島地震	本激	新潟、富山、石川、福井	災害救助法対象地域	1年300日	全国
令和６(2024)年能登半島豪雨	局激（輪島市）	石川	―	―	HW七尾、輪島管内
能登半島 地震豪雨・半島過疎臨時特例	本激＋局激	―	HW七尾、輪島管内	1年300日	HW七尾、輪島管内

※1 本激の場合の助成率引き上げは、リーマン期の東日本大震災を除き、中小企業2/3→4/5,大企業1/2→2/3　※2 支給日数引き上げを行っていない場合は、原則どおり1年100日　※3 リーマン期の特例も実施中

Ⅱ　過去の特例（B　自然災害等）
（2）自然災害発生時の特例の発動について

■ これまでの事例においては、雇用調整助成金について、災害が発生した場合、実務上、概ね以下の判断要素を踏まえ、特例の実施の有無及び内容を判断してきた。

判断要素

① 政府全体の動き　：緊急災害対策本部又は非常災害対策本部の設置

② 企業活動への影響：激甚災害法第12条（中小企業信用保険法による災害関係保証特例）の指定（見込み含む）

③ 雇用への影響　：災害発生後に事業主から労働局等への相談件数が一定程度存在

➡ **②本激指定の場合、助成率・支給日数引き上げ等による特例を検討**
このほか、②局激指定の場合であっても、雇用への影響が大きい場合は、生産量要件等の緩和による特例を検討

1382

Ⅱ　過去の特例（B　自然災害等）
（3）自然災害発生時の特例措置の例（激甚災害法第12条 本激・局激）

○ 激甚災害法第12条（中小企業信用保険法による災害関係保証特例）の指定により、特例措置の内容を設定

○ 12条本激の場合：助成率、支給日数等の引き上げ等 ＋ 生産量要件等の緩和
　12条局激で雇用への影響が大きい場合：生産指標要件等の緩和

○ 12条本激の場合における助成率、支給日数の引き上げ等については、特に被害の大きい地域（災害救助法対象地域等）を対象に実施

○ 生産量要件については、災害による経済上の理由により事業縮小を余儀なくされた全国の事業主を対象として実施

		原則	12条局激の場合 令和元年9月台風15号	12条本激の場合 令和6年能登半島地震
要領事項	対象事業主	経済上の理由により事業活動を縮小した全国の事業主 （対象期間初日：事業主が定める日）	台風15号に伴う経済上の理由により事業活動を縮小した全国の事業主 （対象期間初日：R1.9.9～R2.3.8）	令和6年能登半島地震に伴う経済上の理由により事業活動を縮小した全国の事業主 （対象期間初日：R6.1.1～R6.6.30）
	生産量要件	最近3か月間の月平均値が前年同期比10%以上低下 ※設置1年未満は対象外	最近3か月→最近1か月10%以上低下 ※設置1年未満も対象	最近3か月→最近1か月10%以上低下 ※設置1年未満も対象
	雇用量要件	最近3か月間の月平均値が前年同期比5%を超え6名以上（中小企業は10%を超え4名以上）増加していないこと	撤廃	撤廃
	残業相殺	時間外労働があった場合、休業等の延べ日数から所定時間外労働日数を差し引くこと	原則どおり	4県（※1）について撤廃 ※1 新潟県、富山県、石川県、福井県
省令事項	支給日数	1年100日、3年150日	原則どおり	1年100日、4県のみ1年300日 （3年150日を適用しない）
	対象労働者	雇い入れ後6か月未満は対象外	原則どおり	雇い入れ後6か月未満も対象
	クーリング要件	過去に雇用調整助成金の支給を受けた最後の判定基礎期間の末日の翌日から起算して1年を超えていること	原則どおり	撤廃
	対象となる休業の規模	中小1/20以上、大1/15以上	原則どおり	4県のみ中小1/40以上、大1/30以上
	助成率	中小2/3、大1/2	原則どおり	4県の事業所が実施する休業、教育訓練、出向について 中小4/5、大2/3

Ⅱ　過去の特例（B　自然災害等）
（4）激甚災害法第12条について

○「激甚災害に対処するための特別の財政援助等に関する法律」（激甚災害法）は、災害復旧に係る地方財政の負担を緩和し、又は被災者に対する特別の助成措置について規定。

○　災害による中小企業等の被害に対し、中小企業信用保険法による資金繰り支援等の措置に加え、一定の基準に該当し激甚災害の指定があった場合には、激甚災害法による追加措置として、中小企業信用保険法の特例（災害関係保証）措置を実施（激甚災害法第12条）。

○　激甚災害の指定に当たっては、各市町村長等から所管省庁経由で内閣府に報告された被害額を踏まえ、内閣府において激甚災害指定基準と比較の上、激甚災害に該当する場合に指定に向けた手続きを行う。

○　雇用調整助成金の特例措置の検討に当たっては、災害による企業活動への影響を勘案する上で、激甚災害法第12条による激甚指定の状況を判断要素としてきた。

激甚災害指定基準

対象となる災害	本激	局激（局地激甚災害）
	【A基準】 全国の中小企業関係被害額（※5）＞全国の中小企業所得推定額（※6）×0.2%	【中小企業の局地激甚災害指定基準】 市町村内の中小企業関係被害額（1千万円以上）＞当該市町村の中小企業所得推定額 ×10% （ただし、該当市町村の査定事業費合算額が概ね5千万円未満である場合を除く。）
	【B基準】 全国の中小企業関係被害額＞全国の中小企業所得推定額 ×0.06%	
	かつ、以下のいずれかを満たす都道府県があること。	
	都道府県内の中小企業関係被害額＞当該都道府県の中小企業所得推定額 ×2%	
	都道府県内の中小企業関係被害額＞1,400億円	

1384

※「激甚災害制度について」（令和7年7月 内閣府 政策統括官（防災担当）付 参事官（復旧・復興担当）付）をもとに厚生労働省職業安定局雇用開発企画課にて作成。

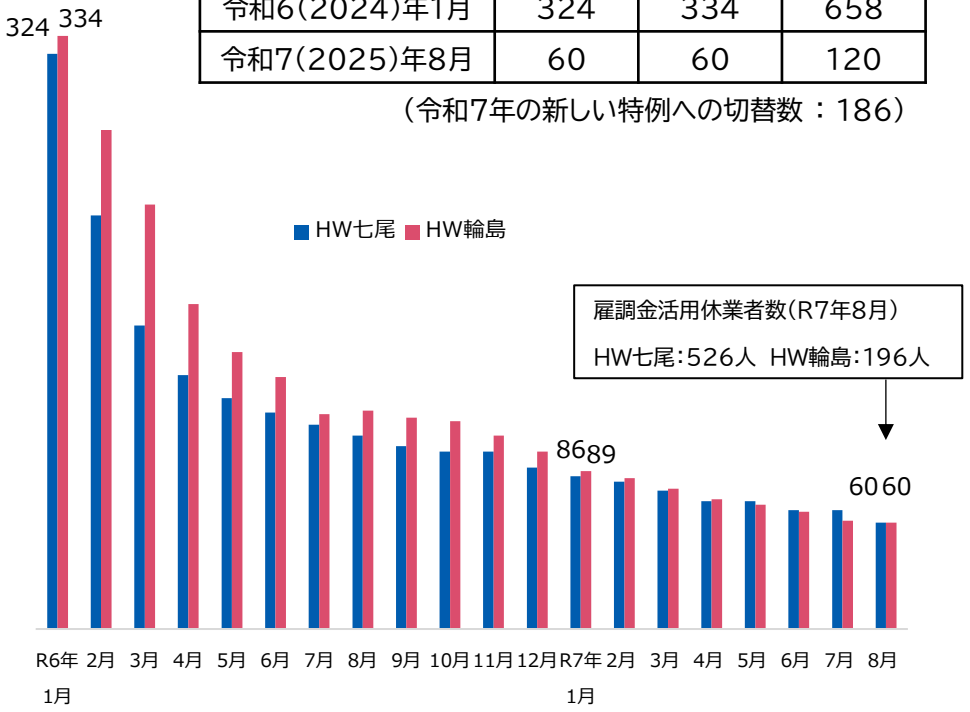
Ⅱ　過去の特例（B　自然災害等）
（５）能登半島地震特例～地震豪雨・半島過疎臨時特例の活用状況

- 石川労働局ハローワーク七尾・ハローワーク輪島管内で雇用調整助成金の特例措置を活用した事業所数は、発災当初の６５８事業所（R6.1）から、１２０事業所（R7.8）となり、発災当初の１８％まで減少。
- 休業者のうち、ほぼ全部休業者が約３割を占めており、ほぼ全休者のうち60歳以上が約６割を占めている。

活用事業所数（※）の推移（HW七尾・HW輪島管内）

	HW七尾	HW輪島	計
令和6(2024)年1月	324	334	658
令和7(2025)年8月	60	60	120

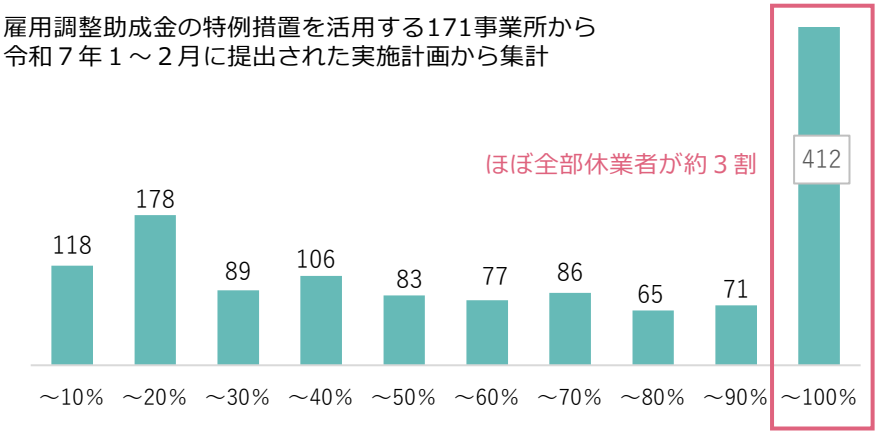
（令和7年の新しい特例への切替数：186）



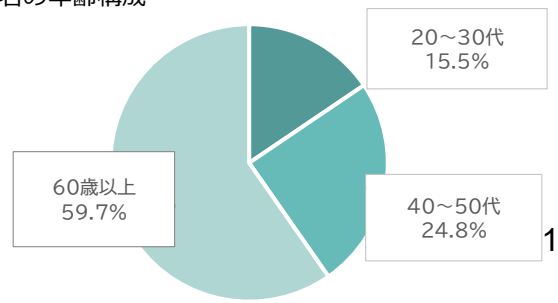
※当該月に休業を行った判定基礎期間の初日があり、支給決定を受けた事業所の数（令和7年12月末時点）

所定労働時間に対する休業割合別労働者数

雇用調整助成金の特例措置を活用する171事業所から
令和７年１～２月に提出された実施計画から集計



ほぼ全部休業者412名の年齢構成



1385

Ⅱ　過去の特例（B　自然災害等）
（５）能登地域の雇用対策　産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）

1　事業の目的

能登地域の地震・豪雨の被災地については、令和６年内に地震と豪雨災害が重なるという極めて特異な被災状況と、半島地形、著しい高齢化、過疎という地理的・社会的制約条件が複合している特殊性を踏まえ、令和７年内限りの特例措置として、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）による在籍型出向支援に加えて、雇用調整助成金の臨時特例を実施してきたところ。

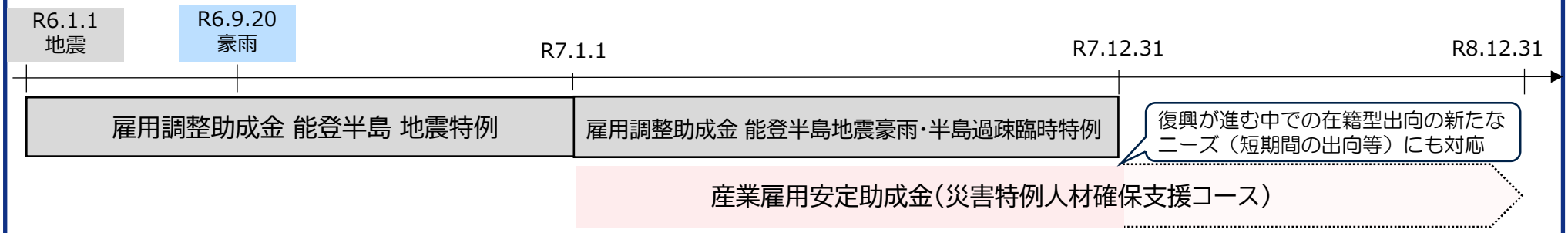
しかし、被災地の現状を見ると、上述の特殊な地理的・社会的制約条件に起因して出向先を確保しにくいこと、復興の進捗に伴い元の職場での業務が増え、「半分以上は出向先で勤務」との助成要件を満たしにくくなっていること等の事情から、未だ多くの労働者が休業し続けている状況。

そこで、地元自治体による雇用創出の主体的取組等が行われることも踏まえ、被災地の雇用環境が平時に復する道筋を円滑にする観点から、産業雇用安定助成金による在籍型出向支援について、部分出向に係る要件を緩和した上で、１年間延長することとする。

なお、雇用調整助成金の臨時特例については、休業の長期化が働く方の意欲やスキル維持に及ぼす影響にも鑑み、予定どおり本年末で終了する。

2　事業の概要

★地震かつ豪雨の被害を受けた地域（ハローワーク七尾、ハローワーク輪島管内）の事業所が対象



○産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）助成率

出向元事業主及び出向先事業主に対して、出向中に賃金に要する経費の一部を助成　中小企業4/5、大企業2/3 ※1人1日当たり出向元･出向先の計8,870円を上限

	事　　項	現行制度	見直し後
1	支給対象期間の延長 （出向労働者１人当たりの支給対象期間）	令和６年12月17日～令和７年12月31日 （365日）	**令和８年12月31日まで１年間延長 （730日）** ※コロナ禍の産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）は、支給対象期間を当初365日から730日に延長
2	部分出向 ※労働者が出向元企業及び出向先企業の両方で勤務する形態	出向期間中、出向先事業所で勤務する日数が出向元の所定労働日数の半分以上であること。 （例）週５日勤務の場合、週３日以上出向先での勤務が必要	出向期間中、出向先事業所で勤務する日数が出向元の所定労働日数の１/5以上であること。 （例）週５日勤務の場合、週1日以上出向先での勤務が必要
3	申請手続きの簡素化	・申請書類の項目の簡略化・省力化 ・２回目以降の添付書類の省略　　等	1386 （令和７年10月１日実施済）

Ⅱ　過去の特例（Ｂ　自然災害等）
（６）家畜伝染病に係る特例

○ 過去に家畜伝染病の影響に伴う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に対して、雇用調整助成金の特例を行った事例があり、それぞれ生産量要件の緩和を実施（特例実施当時の生産量要件等は、現在の要件と異なる）。

○ 高病原性鳥インフルエンザは、例年発生しているが、平成23年の事例を除き、特例は実施していない。
この他家畜に係る感染症は、豚熱（いわゆる「豚コレラ」）やBSEなどがあるが、特例は実施していない。

	事例	特例実施内容
平成22年（2010）	口蹄疫	生産量要件緩和：直近３か月平均５％減少→直近１か月平均５％減少 移動制限区域内にある又はあった畜産農家等については、 移動制限解除後の１か月間の値（見込みを含む。）が前年同期に比べ５％以上減少
平成23年（2011）	高病原性鳥インフルエンザ	生産量要件緩和：直近３か月平均５％減少→直近１か月平均５％減少

Ⅱ　過去の特例（C　感染症）
（1）コロナ特例について

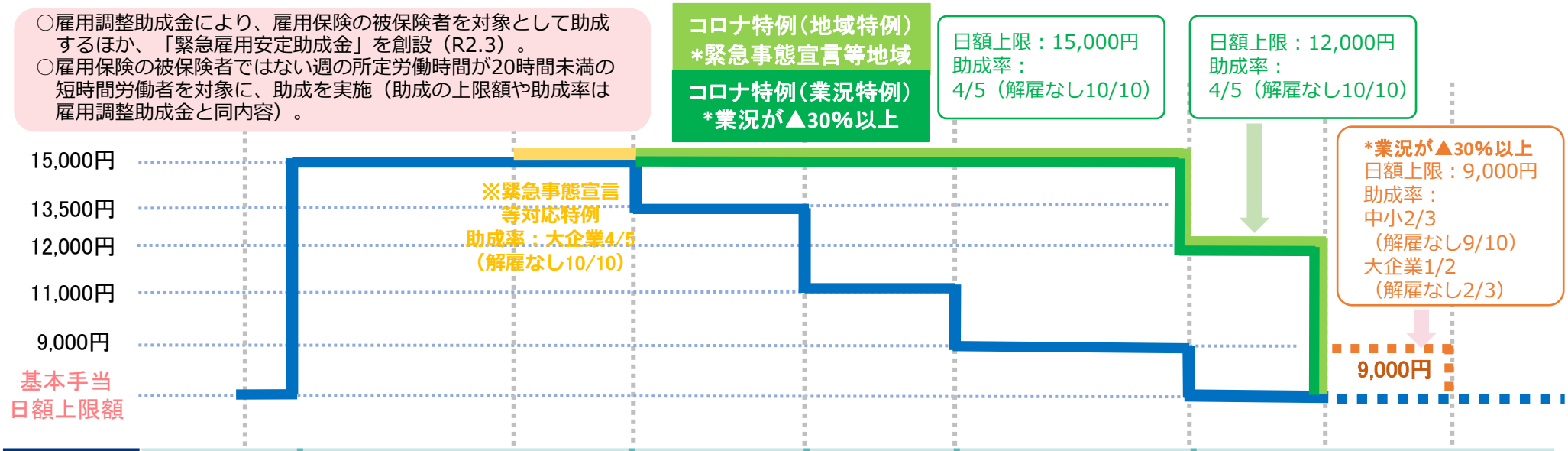
		原則	コロナ特例
要領事項	対象事業主	経済上の理由により事業活動を縮小した全国の事業主 （対象期間初日：事業主が定める日）	新型コロナ感染症の影響による経済上の理由により事業活動を縮小した全国の事業主 （対象期間初日：R2(2020).1.24～R4(2022).11.30）
	生産量要件	最近３か月間の月平均値が前年同期比10%以上低下 ※設置1年未満は対象外	最近３か月→最近１か月５％以上低下 ※設置1年未満も対象
	雇用量要件	最近３か月間の月平均値が前年同期比５％を超え６名以上（中小企業は10%を超え４名以上）増加していないこと	撤廃
	残業相殺	時間外労働があった場合、休業等の延べ日数から所定時間外労働日数を差し引くこと	撤廃
省令事項	支給日数 期間	１年100日、３年150日	支給日数上限の撤廃 （R2(2020).4.1～R5(2023).3.31）
	対象労働者	雇い入れ後6か月未満は対象外	雇い入れ後6か月未満も対象
	クーリング 要件	過去に雇用調整助成金の支給を受けた最後の判定基礎期間の末日の翌日から起算して１年を超えていること	特例利用前：撤廃 特例利用後：有り
	対象となる 休業の規模	中小１/20以上、大１/15以上	中小　1/40　大　1/30
	助成率	中小2/3、大1/2	休業・教育訓練助成率 最大　10/10

1388

Ⅱ　過去の特例（C　感染症）
（1）コロナ特例について

- コロナ特例の対応の変遷

○雇用調整助成金により、雇用保険の被保険者を対象として助成するほか、「緊急雇用安定助成金」を創設（R2.3）。
○雇用保険の被保険者ではない週の所定労働時間が20時間未満の短時間労働者を対象に、助成を実施（助成の上限額や助成率は雇用調整助成金と同内容）。



日額上限	8,330円	15,000円		13,500円	11,000円	9,000円	8,355円	
助成率	中小2/3 大企業1/2	中小4/5 （解雇なし10/10） 大企業2/3 （解雇なし3/4）		中小4/5（解雇なし9/10） 大企業2/3（解雇なし3/4）			中小2/3 大企業1/2	
生産指標要件	▲10%以上	▲５%以上					▲10%以上	
	～３月	４～12月	１～４月	５～12月	１～２月	３～９月	10～11月	12～１月	２～３月
	令和２年		令和３年		令和４年			令和５年	

1389

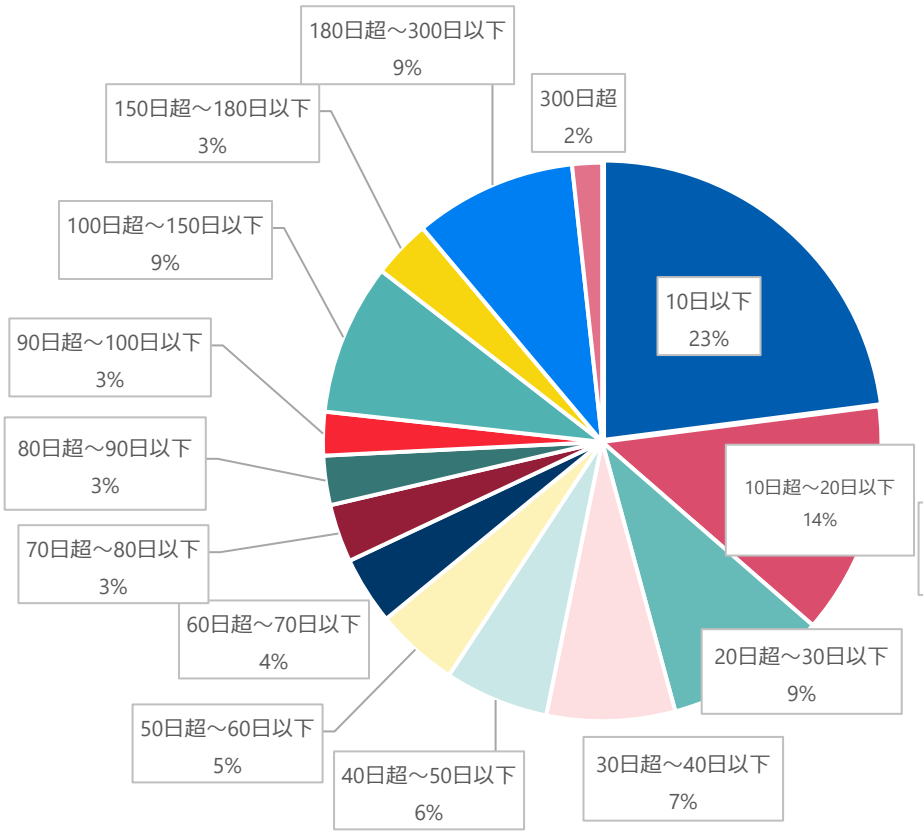
Ⅱ　過去の特例（C　感染症）
（２）その他の過去の特例について

過去に感染症の影響に伴う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に対して、
雇用調整助成金の特例を行った事例があり、それぞれ生産量要件の緩和を実施（特例実施当時の生産量要件等は、現在の要件と異なる）。

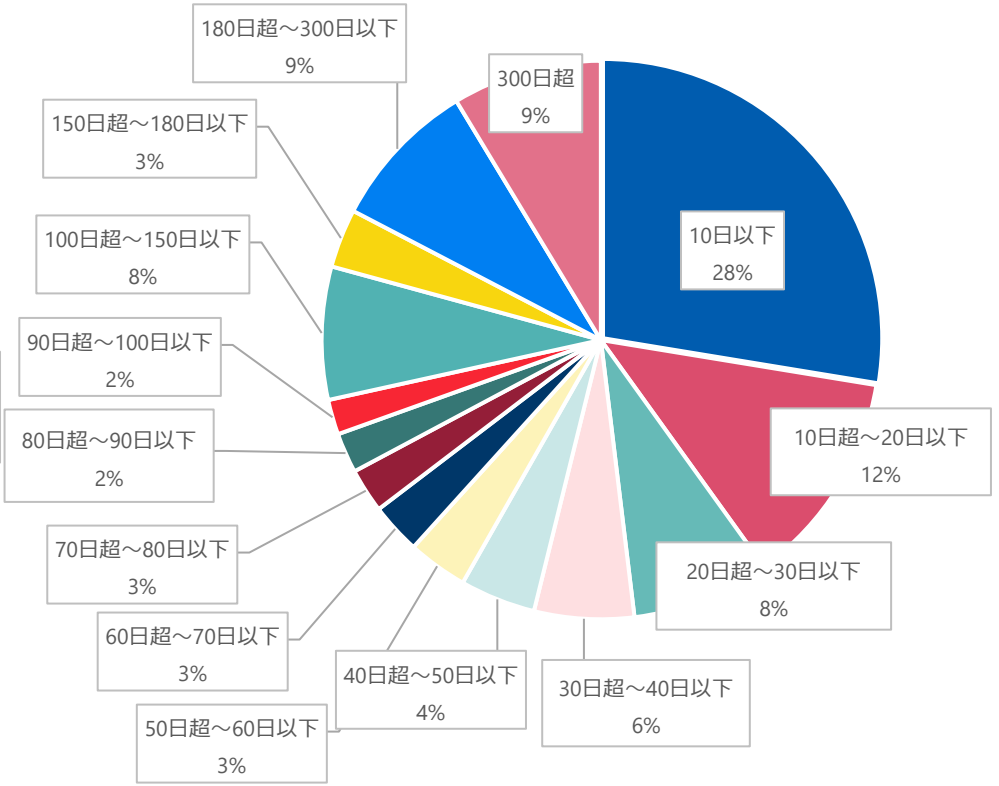
	事例	特例実施内容
平成15年（2003）	SARS（重症急性呼吸器症候群）	生産量要件緩和：直近６か月平均１０％減少→直近２か月平均１５％減少 対象事業主：SARSのまん延のため、厚生労働省による渡航延期勧告の対象となった地域及び国において、事業活動を行っている旅行業者等（当該地域に係る売上高が15%以上のものに限る）
平成21年（2009）	新型インフルエンザ	生産量要件緩和：直近３か月平均５％減少→直近１か月平均５％減少 対象事業主：新型インフルエンザの影響による需要（客数、受注量等）減少を理由に休業等を行う事業所

Ⅲ　過去の特例に係る調査・分析
（1）リーマンショック期とコロナ期の雇調金受給事業所（支給日数別割合）

リーマンショック期



コロナ期

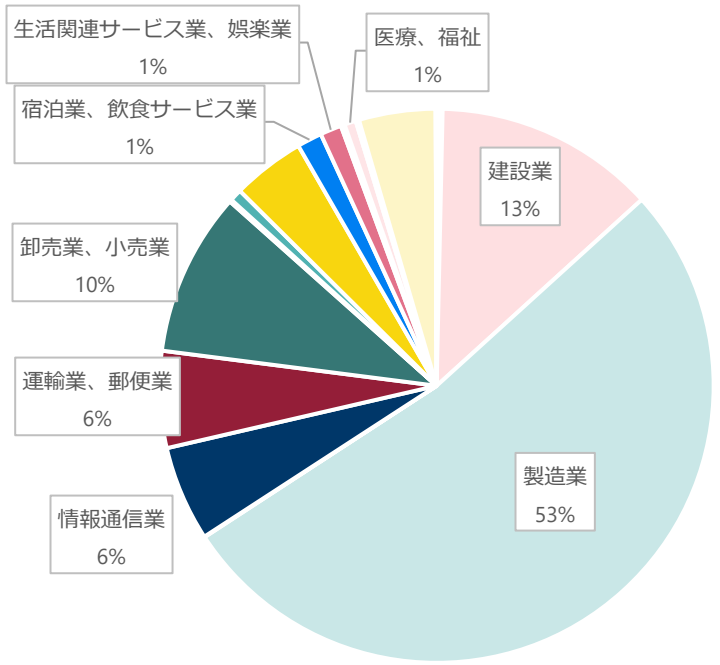


※　対象期間の初日が平成20年12月～平成24年9月のものについて集計
※　リーマンショック期の特例では、支給日数は3年300日が上限。
　　また、別枠で東日本大震災特例により1年300日が措置。

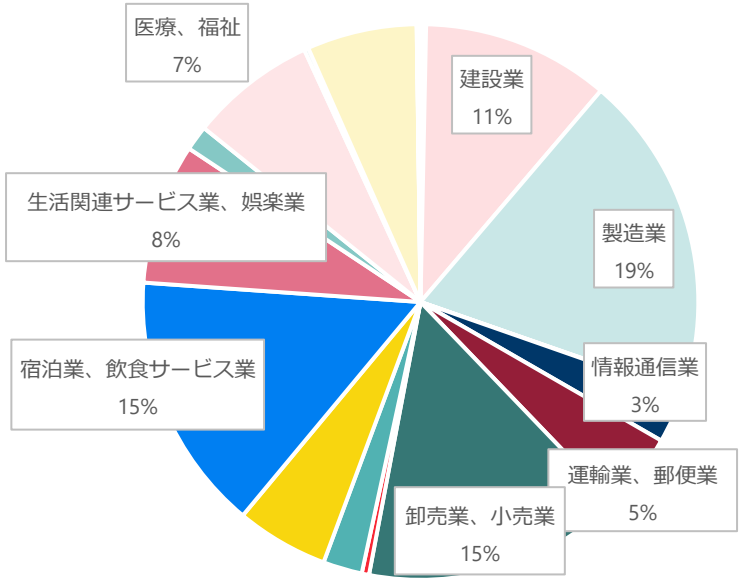
※　令和２年４月１日～令和5年３月31日までに支給決定を受けた事業所において（令和５年４月１日時点）
　　支給額のうち雇用勘定で支払われた額と支給決定年度末時点の被保険者数を用いた推計値1391
※　支給額のうち雇用勘定で支払われた額や決定年度末日時点の被保険者数が不明な事業所を除く
※　コロナ特例では、１年100日の支給制限を撤廃

Ⅲ　過去の特例に係る調査・分析
（2）リーマンショック期とコロナ期の雇調金受給事業所（産業別割合）

リーマンショック期



コロナ期



- 農業、林業
- 漁業
- 鉱業、採石業、砂利採取業
- 建設業
- 製造業
- 電気・ガス・熱供給・水道業
- 情報通信業
- 運輸業、郵便業
- 卸売業、小売業
- 金融業、保険業
- 不動産業、物品賃貸業
- 学術研究、専門・技術サービス業
- 宿泊業、飲食サービス業
- 生活関連サービス業、娯楽業
- 教育、学習支援業
- 医療、福祉
- 複合サービス事業
- サービス業（他に分類されないもの）
- 公務（他に分類されるものを除く）
- 分類不能の産業

1392

※　リーマンショック期はJILPT資料シリーズNo.265から引用（リーマンショック期：2008年1月～2013年11月）

※　コロナ期はJIPT労働政策研究報告書No.236から引用（コロナ期：2020年１月～2023年９月）

Ⅲ　過去の特例に係る調査・分析
（３）リーマンショック・東日本大震災の雇調金特例に係るJILPT研究

- JILPTによる雇用調整助成金に関する研究から得られる政策的示唆・参考データ

JILPT　雇用調整助成金による雇用維持機能の量的効果に関する一考察（平成24（2012）年2月）

- リーマンショック後の急激な生産収縮・不況の中で雇調金がどの程度失業の発生を防いだのか検証。
- 雇調金の量的な雇用維持・確保効果としては、最大可能な概数として、鉱工業では90万人から120万人前後（雇用者総数の約12%）、全産業（非農林漁業）では150万人前後（雇用者総数の約3%）であったと推定される。
- 鉱工業生産指数を見ると、過去３回の不況期（H6,11,14年度）では、いくつかの業種で生産量要件である５%を超える低下が見られた程度だったが、リーマンショック時（H21年度）では、ほとんどの業種で５%を超える低下が見られた。

JILPT　雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査（平成26（2014）年8月）

- リーマンショック、東日本大震災の不況下において、雇調金が広範にわたり、かつ、予算規模の上でも極めて大規模に活用された状況を受けて、効果・問題点を評価・検証。
- 累積受給期間を見ると、受給期間が１年以内の事業所が42.7%であり、約７割の事業所が２年以内の受給であった。
- 調整方法について、受給事業所ではより労働時間削減に重点を置かれていたが、未受給事業所ではより人員削減に重点を置かれていている傾向がみられ、雇調金の趣旨が活かされた活用と効果が確認された。
- 雇調金受給事業所と非受給事業所との間で廃止率を試算して比較したところ、廃止率は受給事業所の方が低くなっている（受給事業所：8.1%、非受給事業所：19.0%）。

1393

Ⅲ　過去の特例に係る調査・分析
（３）リーマンショック・東日本大震災の雇調金特例に係るJILPT研究

JILPT 雇用調整助成金の政策効果に関する研究（平成29（2017）年1月）

- リーマン・ショック以降の不況下において、雇調金が広範にわたり、かつ、予算規模の上でも極めて大規模に活用された状況を受けて、その効果はもとより、雇調金の課題を含めて評価・検証。
- 雇調金の受給事業所は、非受給事業所に比べて、雇用が低調ないし減少で推移している中で、受給期間中を中心として、入職率を相対的に低く抑えるとともに、総じて離職率も相対的に低く抑えていることが指摘された。同時に、雇調金のネガティブな面として「受給終了後に大きな離職が生じている」、「受給事業所の廃業が受給終了後に集中する」ことが指摘された。
- 「雇調金はいたずらに無駄な雇用を温存する」、更には「いわゆるゾンビ企業の延命に手を貸している」、「産業構造の転換を遅らせている」などの批判に通じる面もあると考えられるが、むしろ雇調金によって雇用失業情勢の最も厳しい時期を後ろに分散化させるとともに、雇用失業情勢が少し落ち着いた状態で、円滑な再就職を促進する効果を持つという前向きの効果として捉えることが適当である。

1394

Ⅲ　過去の特例に係る調査・分析
（４）JILPT「雇用調整助成金のコロナ特例に関する効果検証」の結果（概要）

雇用調整助成金(雇調金)のコロナ特例の効果検証について、報告書を令和７（2025）年６月30日に公表。

趣旨

本研究は、JILPTにおいて、**雇調金のコロナ特例が、実際に雇用維持効果はあったのか**、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。

判明した事実

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。

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。

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。

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。

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）は雇用維持に一定の効果は確認**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。

⑥ **事務手続は早々に簡素化された**こと。

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発揮したが、
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。

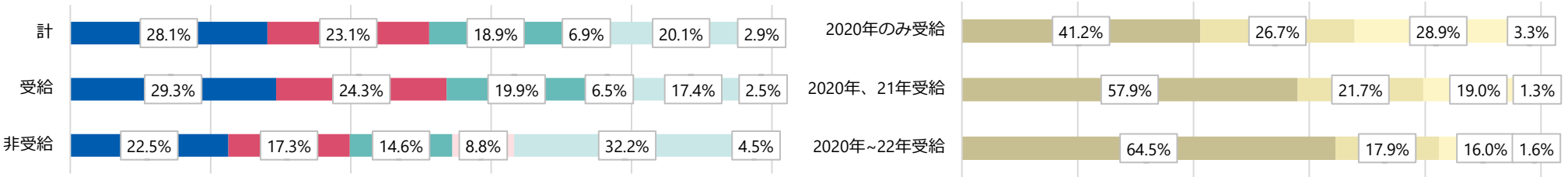
1395

（5）JILPTの研究成果物「雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査」（令和6（2024）年3月25日）

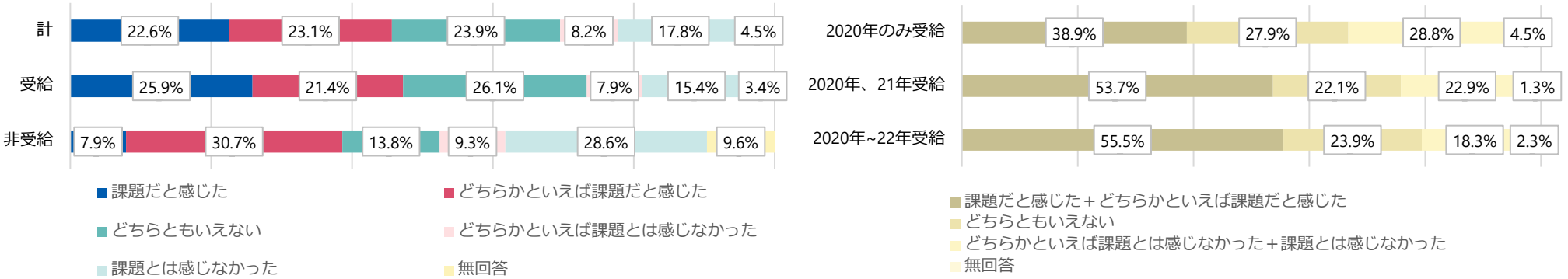
事業所にコロナ禍の休業期間中の課題について尋ねたところ、「従業員のモチベーション・働きがいの低下」「従業員の生産性の低下」を「課題だと感じた」事業所の割合は、非受給事業所よりも受給事業所の方で高く、雇調金受給や休業が長期化した事業所ほどその割合が概ね高くなる傾向がみられたとされている。

休業期間中の課題

【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】



1396

※本資料は、労働政策研究・研修機構「雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査」（2024年3月）を基に厚生労働省職業安定局で作成。

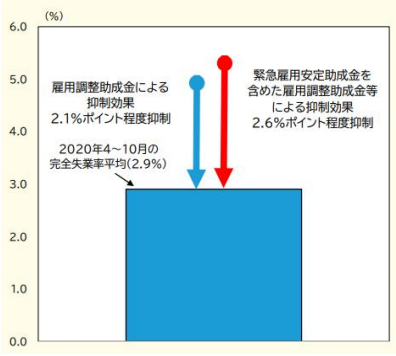
Ⅲ　過去の特例に係る調査・分析
（6）雇用調整助成金等による失業抑制効果

JILPT 雇用調整助成金の政策効果に関する研究
（平成29（2017）年1月）
【リーマンショック時の効果に係る分析】

- ピーク時の平成21年7～9月期に250万人の雇調金支給対象労働者がいたが、これだけの失業者が発生したとするのは現実的でないため、別途試算
- リーマン・ショック後でもっとも実際との差異が大きくなる平成 21 年4～6月期において、最多離職想定で 50 万人程度、緩やか離職でも 40 万人程度、それぞ れ完全失業者数が増加した可能性が示されている。また、東日本大震災の際には、平成 23 年4～6月期において、それぞれ 40 万人程度、30 万人程度と試算された。
- 完全失業率について、平成 21 年4～6月期でそれぞれ 1.0%ポイント程度及び 0.8%ポイン ト程度高くなり、また、平成 23 年4～6月期でそれぞれ 0.6%ポイント程度及び 0.4%程度 高くなった可能性が示されている。
- さらにいえば、リーマン・ショックに際して最大 5.4% （平成 21 年7～9月期）にとどまった失業率が、雇調金の活用がなければ 6%台にまで上昇 した可能性も示されている。このように、雇用調整助成金は失業率の上昇をかなり抑える効果を、とりわけ経済や雇用の情勢が厳しくなった初期において持っていることが指摘できる。

令和３年版　労働経済の分析　（労働経済白書）
（令和３（２０２１）年７月）
【コロナショック時の効果に係る分析】

- 雇用調整助成金等の支給がなかった場合に、その対象者が全て完全失業者になると想定
- 雇用調整助成金等による完全失業率抑制効果を推計した結果によると、一定の仮定の下に試算したものであるため、相当の幅をもってみる必要があるが、雇用調整助成金の支給により、2020年4～10月の完全失業率が2.1%ポイント程度抑制されたと見込まれる。
- 雇用保険被保険者以外の労働者を助成対象とする緊急雇用安定助成金について、同様に試算すると、緊急雇用安定助成金の支給により、2020年4～10月の完全失業率が0.5%ポイント程度抑制されたと見込まれ、この効果を含めた雇用調整助成金等の完全失業率の抑制効果は2.6%ポイント程度と見込まれる。



具体的な推計方法
※2020年4～10月の7か月間を推計対象の期間とし、この期間を通じた抑制効果を推計

(1)1人1日当たり平均支給額
サンプル調査の1人1日当たり平均支給額（円／人日）＝サンプル調査の支給決定金額÷サンプル調査の休業支給日数（人日）

(2)期間中の支給総額
サンプル調査の判定基礎期間と支給決定日の関係からみると、10月までが判定基礎期間であるものは平均すると2020年12月末までに支給決定がなされたとみなせるため、2020年12月末までの支給総額を使用。

(3)月平均延べ休業日数
月平均延べ休業日数＝期間中の支給総額÷サンプル調査の1人1日当たり平均支給額÷7
※判定算定基礎期間4～10月を対象としているため、7で除している。

(4)月換算の月平均対象者数
月換算の月平均対象者数＝月平均延べ休業日数÷月平均所定労働日数
※月平均所定労働日数は厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」の年間休日総数（労働者平均）を用いて算出。

(5)完全失業率の抑制効果
月平均の完全失業率の上昇抑制効果＝月換算の月平均対象者数÷月平均労働力人口（2020年4～10月平均）
※雇用調整助成金等の支給がなかった場合に、その対象者が全て完全失業者になると想定。

Ⅲ　過去の特例に係る調査・分析
（7）コロナ期の雇用維持スキームの各国比較

雇用維持スキームに対する各国の支出額

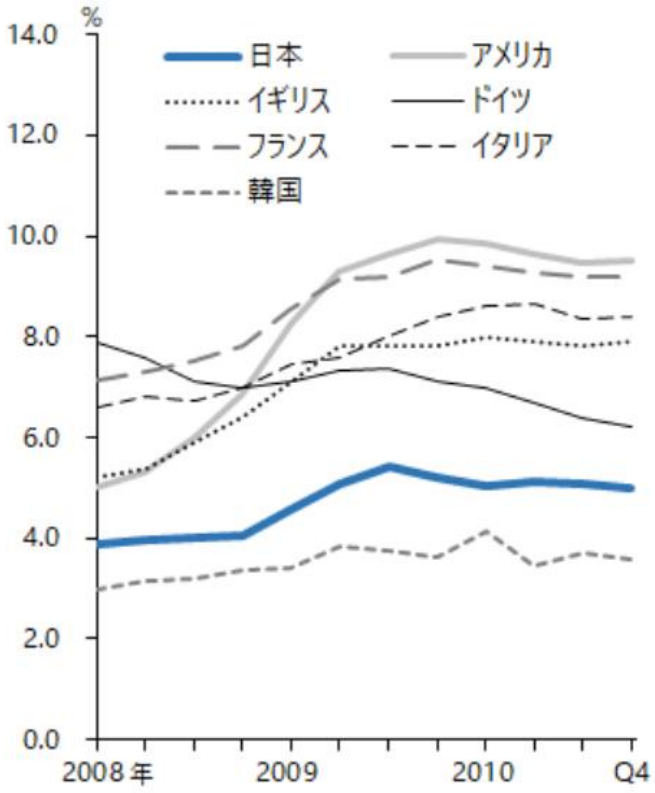
○　新型コロナの経済活動への影響に対し、各国は雇用維持スキームで対応した。既存のスキームを有していたドイツ（操業短縮手当）、フランス（部分的失業）、日本（雇用調整助成金）では、その特例措置により、また、イギリスでは「コロナウイルス雇用維持スキーム」を、アメリカでは「給付保護プログラム（PPP）」を創設して対応した。
○　各国のスキームの概要と支出額は以下の表のとおり。

	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ	日本
就業者数（2021）	4150万人	2773万人	3210万人	1億5258万人	6713万人
国内総生産（2021）（名目、各国通貨）	3兆6000億ユーロ	2兆5000億ユーロ	2兆3200億ポンド	23兆ドル	549兆円
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月末終了 ウ戦争由来等、一部は23年半ばまで	2023年1月末終了	2021年9月末終了	2021年5月末終了	2023年3月末終了
支出額 ・2020年 ・2021年 ・2022年 ・合計	・221億ユーロ ・202億ユーロ ・32億ユーロ **計 455億ユーロ** （5.9兆円）	・255億ユーロ ・94億ユーロ ・54億ユーロ （7月まで） **計 403億ユーロ** （5.2兆円）	・464億ポンド ・236億ポンド **計700億ポンド** （10.6兆円）	※融資返済免除額 ・5039億ドル ・2518億ドル **計7557億ドル** （86.1兆円）	・3.2兆円 ・2.4兆円 ・0.9兆円 **計 6.4兆円** ※緊急雇用安定助成金を含む

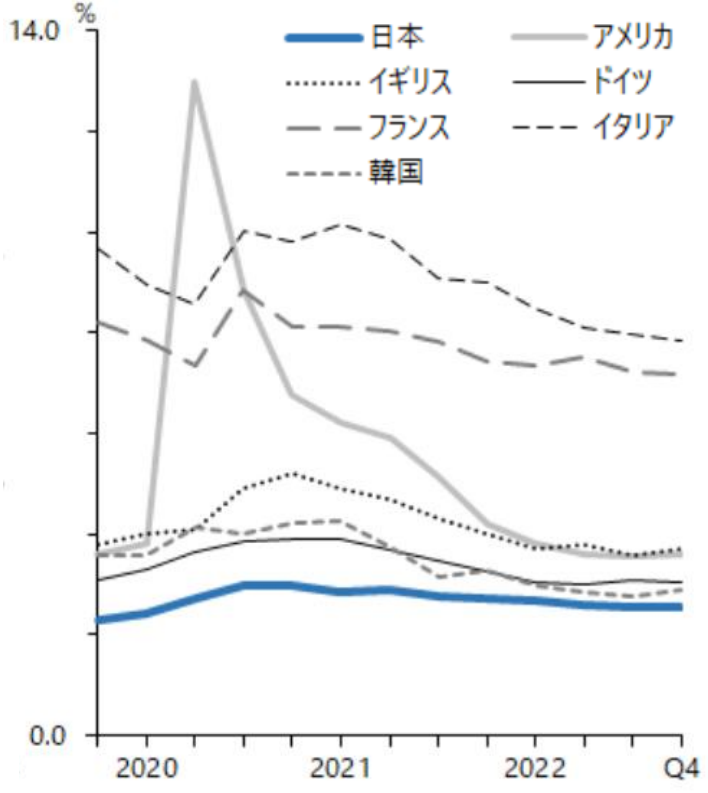
出典：厚生労働省・第4回アフターコロナ期の産業別雇用課題に関するプロジェクトチーム資料2　独立行政法人労働政策・研究機構提出資料を一部改変
為替レート：2021年12月30日現在のものを使用（1ドル＝114円、1ポンド＝151円、1ユーロ＝129円）

Ⅲ　過去の特例に係る調査・分析
（８）失業率の各国比較（リーマンショック時・コロナショック時）　完全失業率（月次、季節調整済）

リーマンショック時



コロナショック時



	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	韓国	
リーマンショック	5.4 (2009Q3)	9.9 (2009Q4)	8.0 (2010Q1)	7.4 (2009Q3)	9.5 (2009Q4)	8.6 (2010Q2)	4.1 (2010Q1)	%
コロナショック	**3.0** (2020Q4)	**13.0** (2020Q2)	**5.2** (2020Q4)	**3.9** (2020Q4, 2021Q1)	**8.8** (2020Q3)	**10.2** (2021Q1)	**4.3** (2021Q1)	%
2022年Q4	2.5	3.6	3.7	3.0	7.2	7.8	2.9	%

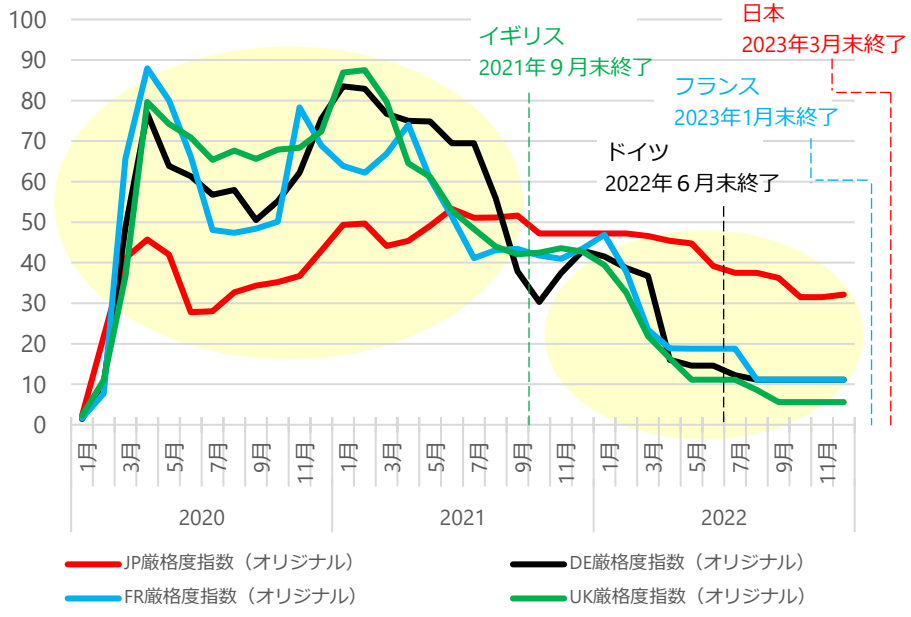
※出典　JILPT「新型コロナウイルス感染症関連情報：新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響　国際比較統計：完全失業率」

1399

Ⅲ　過去の特例に係る調査・分析
（９）社会制限措置の強さを指数化した厳格度指数（Stringency Index）

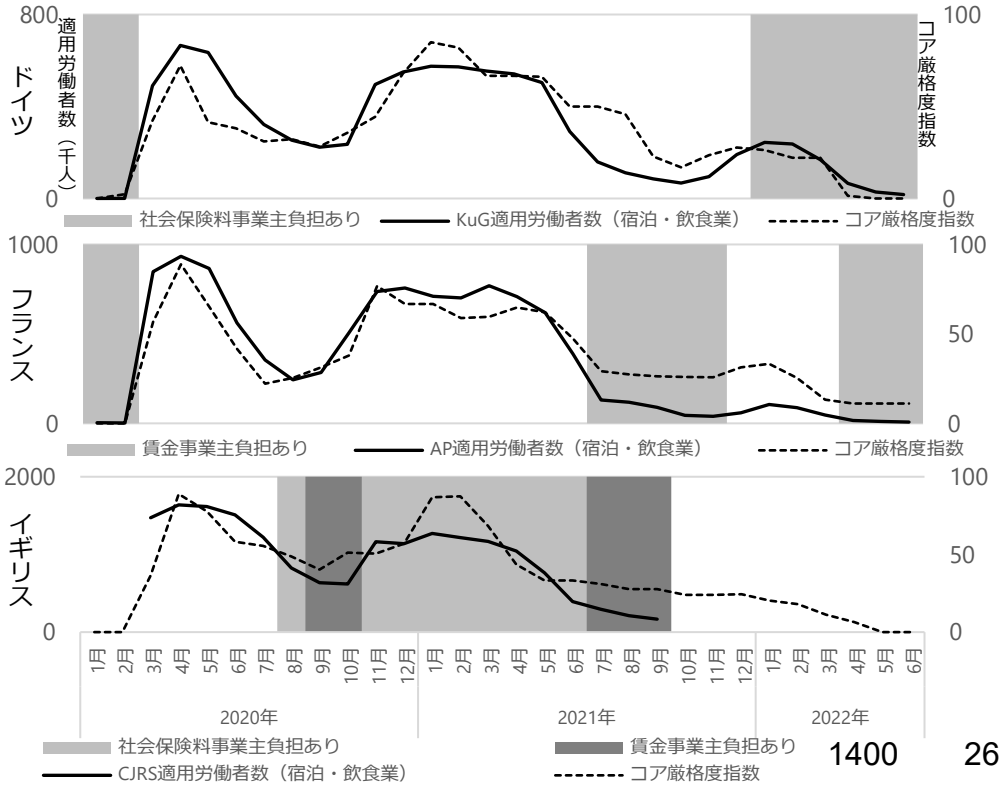
- コロナ下で、オックスフォード新型コロナウイルス感染症政府対応トラッカー（Oxford COVID-19 Government Response Tracker）が厳格度指数（Stringency Index）を算出。９分野の指標（①学校閉鎖②職場閉鎖③公共イベントの中止④集会制限⑤公共交通機関の停止⑥外出制限⑦国内移動制限⑧国際渡航制限⑨保健政策に係る広報活動）に係る厳格度合いの評価点を合計して指数化したもの。
- 日本はコロナ発生当初～アルファ株・デルタ株流行時期頃まではドイツ、フランス、イギリスより社会制限措置の厳格度は低く推移。
- 2021年春以降、独仏英はワクチン接種の進展等を踏まえ社会制限措置を緩和し、オミクロン株の流行期を経て2022年4月頃には20以下にまで低下していくが、日本はまん延防止等重点措置終了後、緩やかに低下。
- 宿泊・飲食業への影響が大きいと思われる①学校閉鎖、②職場閉鎖、⑥外出制限に絞り込み、コア厳格度指数を作成し、雇用維持スキーム適用労働者と事業主負担の時系列データを分析した結果、独仏英においてはコア厳格度指数の上昇は同業種における雇用維持スキーム適用者数を増加させ、事業主負担の上昇は適用労働者数を減少させる方向で影響を及ぼしていた。

各国の厳格度指数と雇用維持スキームの特例措置終了時期



出所：GitHubからダウンロードしたデータをもとに作成。

コア厳格度指数と雇用維持スキーム適用者数の推移（宿泊・飲食業）



出所：日本労働研究雑誌2024年1月号「新型コロナパンデミック下でのドイツの操業短縮手当の運用」（川瀬）、
日本労働研究雑誌2025年10月号「新型コロナパンデミック下で雇用維持スキームの事業主負担が適用労働者数に与えた影響」

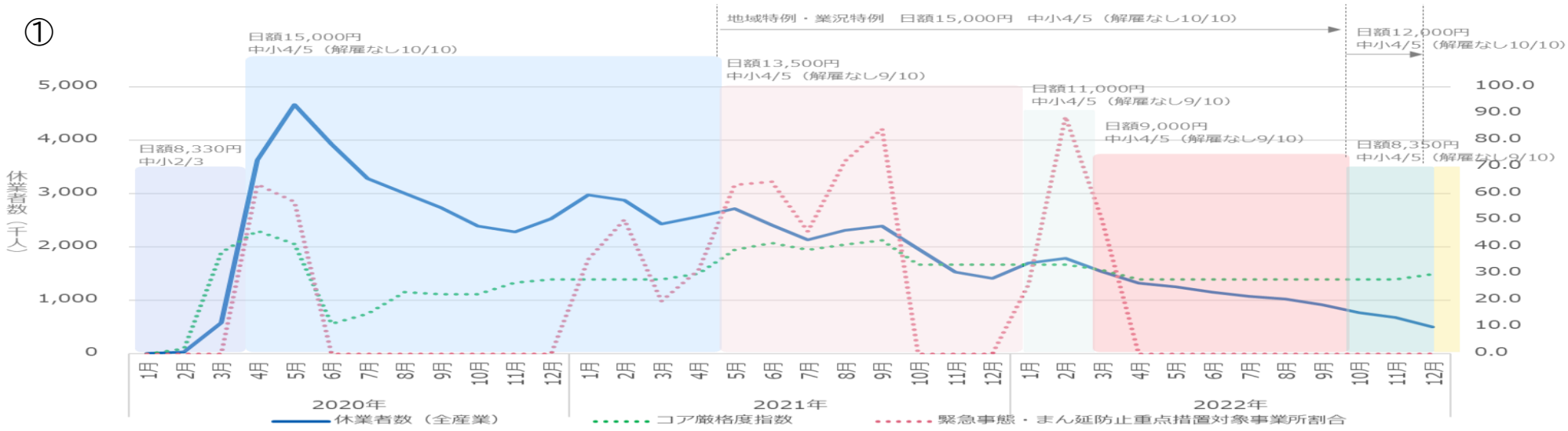
Ⅲ　過去の特例に係る調査・分析

①雇用調整助成金の休業者数（全産業計）、コア厳格度指数及び緊急事態宣言等対象事業所割合の推移
②雇用調整助成金の休業者数（飲食・宿泊業）、コア厳格度指数及び緊急事態宣言等対象事業所割合の推移

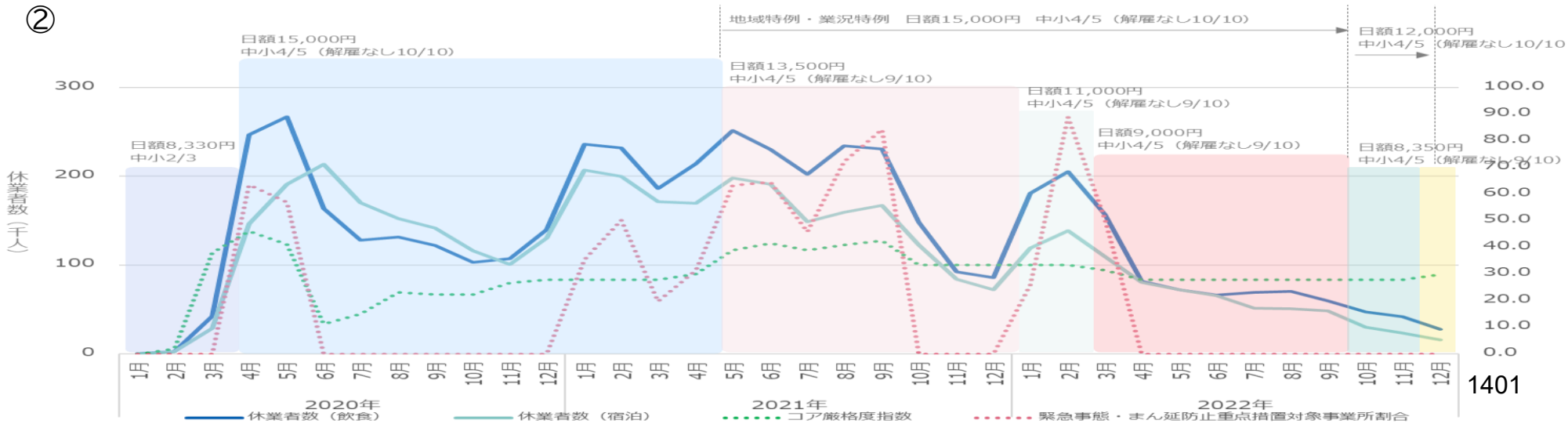
・全産業の休業者数は、2020年5月をピークに緩やかに減少傾向にある。

・宿泊業,飲食サービス業の休業者数の推移は、緊急事態宣言・まん延防止等重点措置が適用される事業所割合と整合的に推移。

①



②



1401

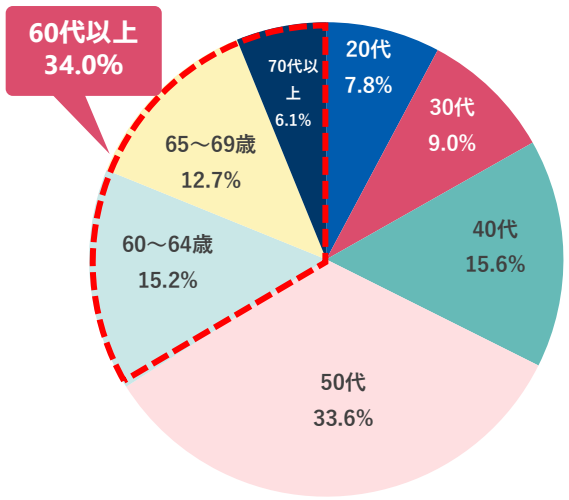
出所：コア厳格度指数・・OxCGRTの厳格度指数（Stringency Index）から①学校閉鎖、②職場閉鎖、⑥外出制限に絞り込み算出
休業者数は2025年11月19日時点でハローワークシステムに登録されている約600万の支給決定データから集計、緊急事態・まん延防止重点措置対象事業所割合・・・「それぞれが適用された日の雇用保険適用事業所数÷全適用事業所数」の月平均

Ⅲ　過去の特例に係る調査・分析
（10）能登特例　休業状況に関する労働者アンケート（抜粋）

○雇用調整助成金（能登半島地震特例～地震豪雨・半島過疎臨時特例）の利用実態等について、石川県と共同でアンケート調査を実施

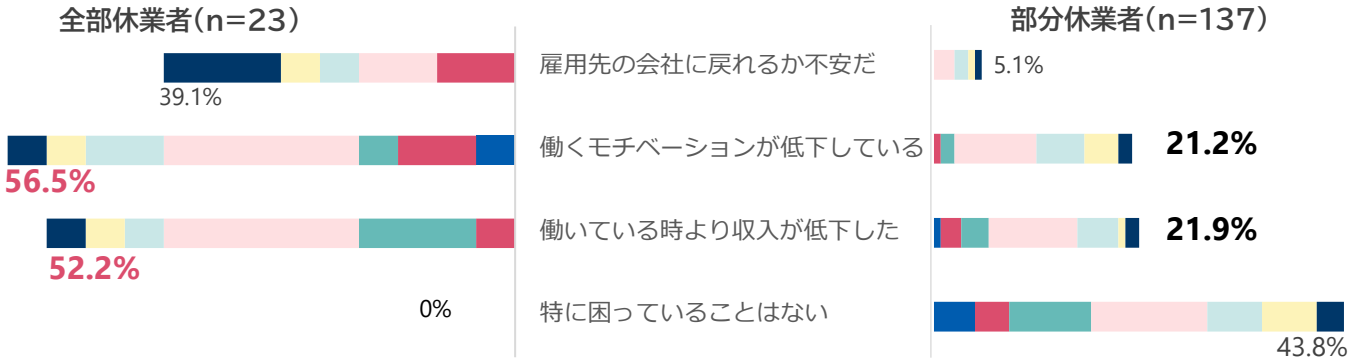
・労働者は60代以上が34.0%、50代が33.6%、40代が15.6%を占めている
・全部休業者は、部分休業者と比較して、働くモチベーションや収入の低下について困っている割合が高い
・全部休業者は、部分休業者と比較して、早期復帰を希望している者の割合が高い

労働者の年齢層



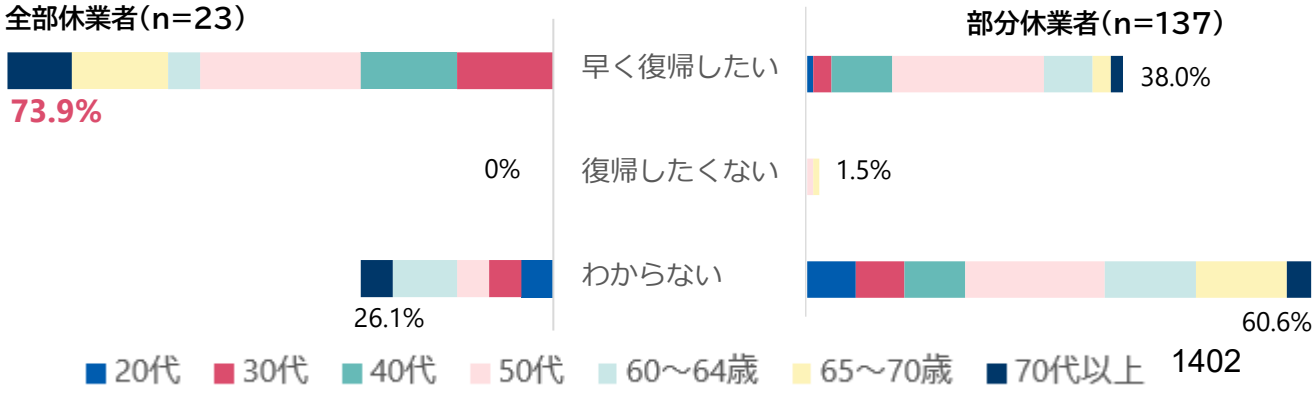
休業者が困っていること

※複数回答可



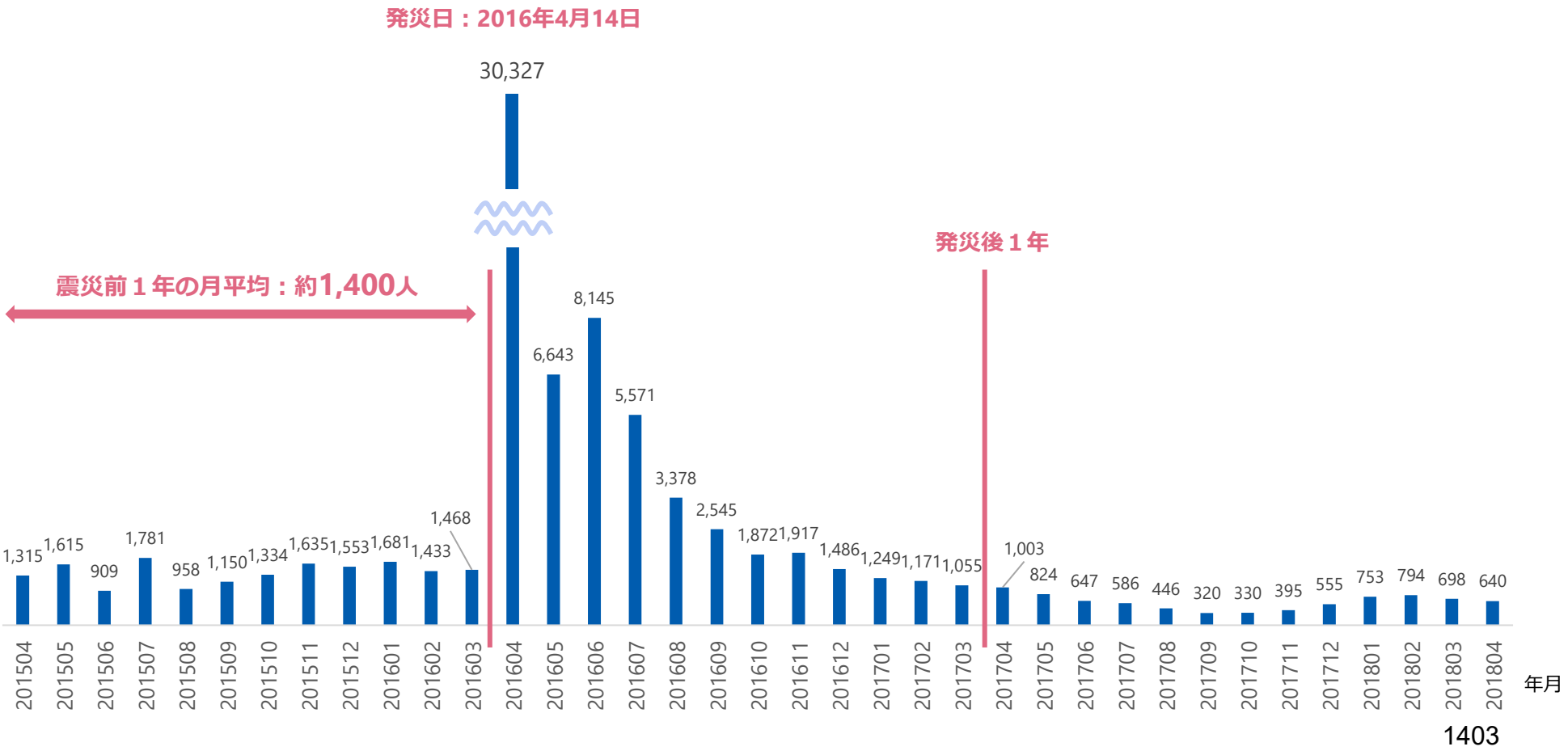
早期復帰について

※複数回答可



Ⅲ　過去の特例に係る調査・分析
(11)平成28(2016)年熊本地震時の雇調金対象休業労働者数

支給率引き上げ等の特例措置の対象となった福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島県の震災前後の休業対象労働者数の推移を見ると、震災発生後１年経過までに平時の状態に戻っている。

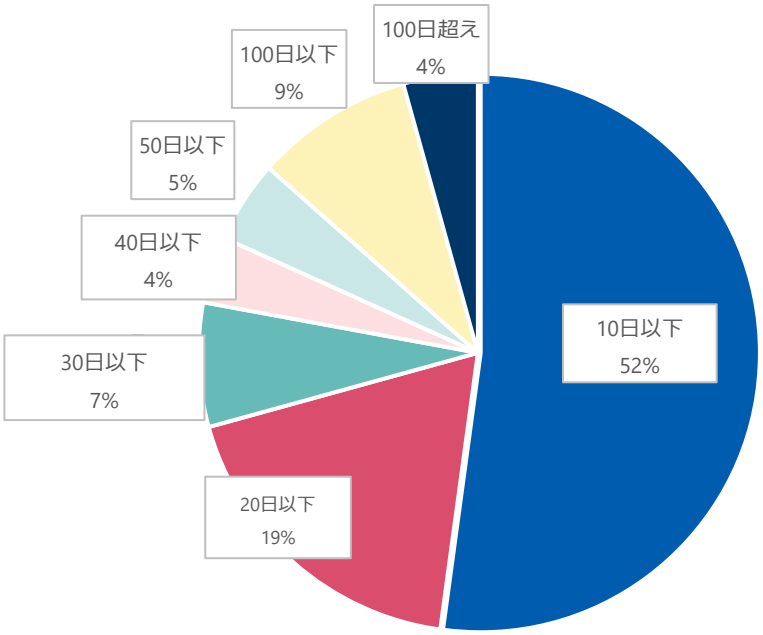


対象県に属している場合でも、データ上通常分か特例措置分かどちらで支給したか不明であるため、上記期間の全データを集計している。

Ⅲ　過去の特例に係る調査・分析
（12）平成28（2016）年熊本地震時の雇調金支給日数

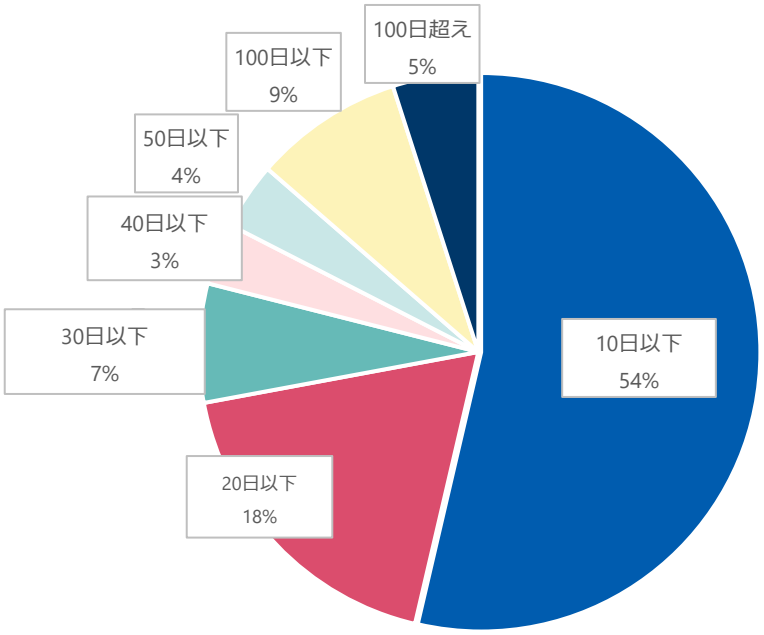
支給率引き上げ等の特例措置の対象（対象期間の初日が平成28年4月14日～10月13日）となった福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島県における事業所別雇調金支給日数は、100日以下が９割を超えている。

特例措置対象７県



受給事業所 905事業所

熊本県のみ



受給事業所 727事業所

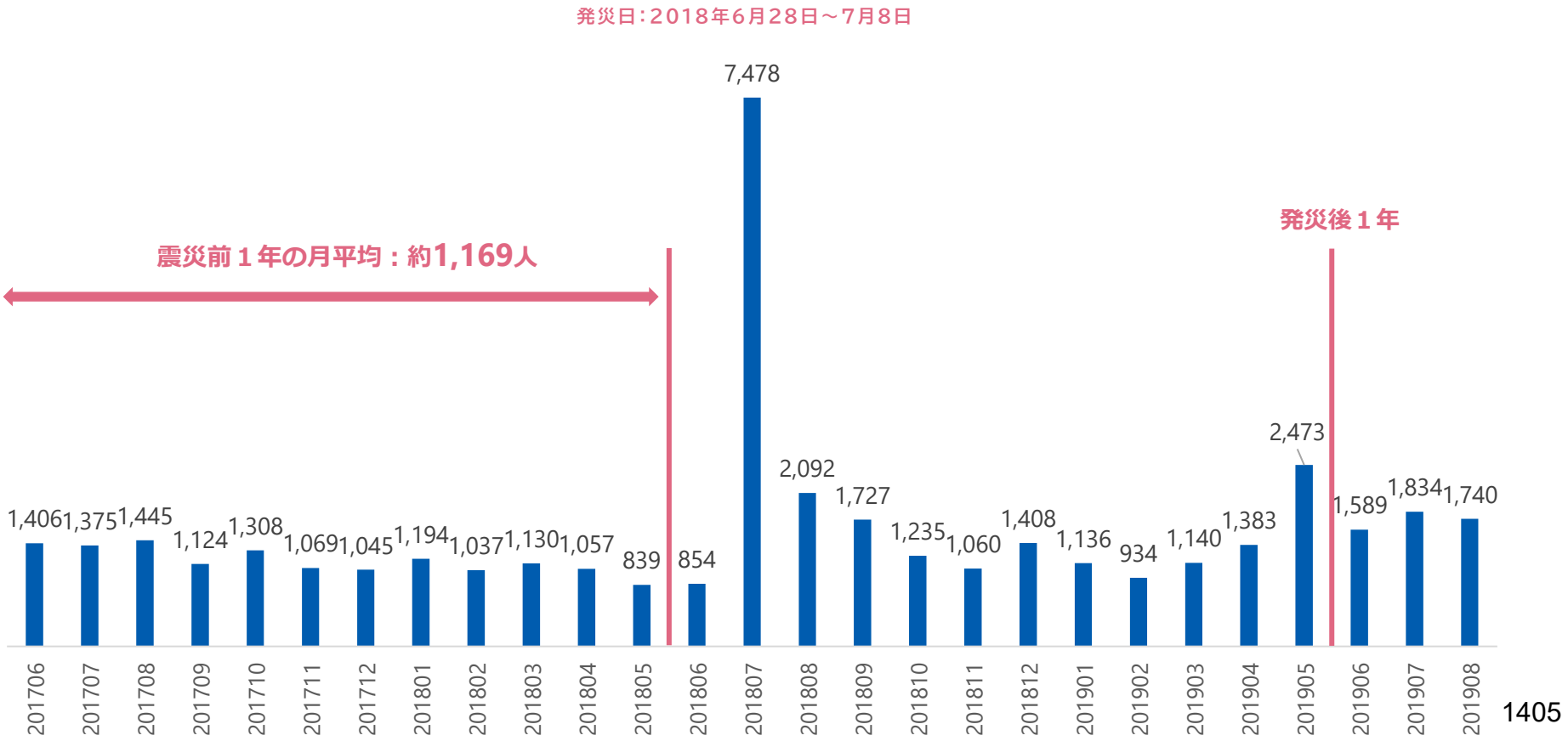
令和8年1月末時点で、ハローワークシステムに入力されている支給データ（事業所番号毎）から集計

1404

Ⅲ　過去の特例に係る調査・分析
（13）平成30（2018）年7月豪雨時の雇調金対象休業労働者数

支給率引き上げ等の特例措置の対象となった岐阜、京都、兵庫、鳥取、島根、岡山、広島、山口、愛媛、高知及び福岡県の震災前後の休業対象労働者数の推移を見ると、震災発生後１年経過までに平時の状態に戻っている。

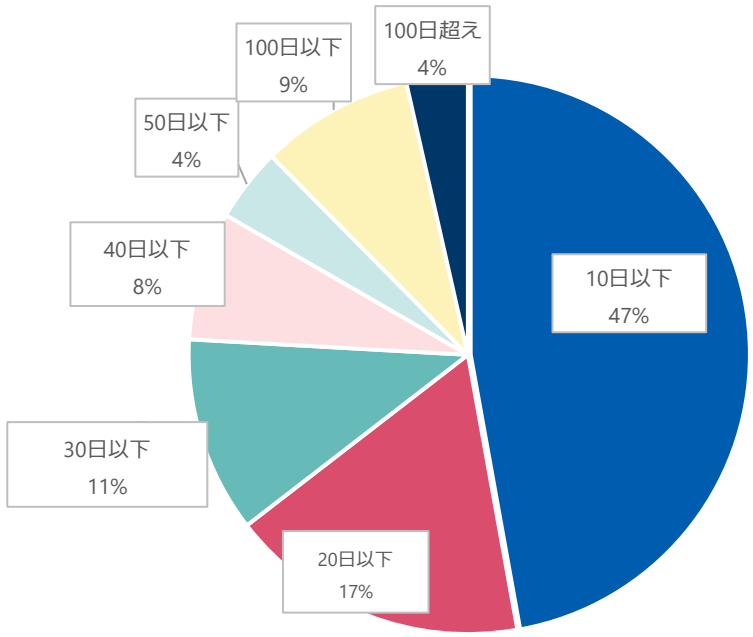
（2019年5月については個別企業の大規模休業事案があったため休業者数が増加している。）



Ⅲ　過去の特例に係る調査・分析
（14）平成30（2018）年7月豪雨時の雇調金支給日数

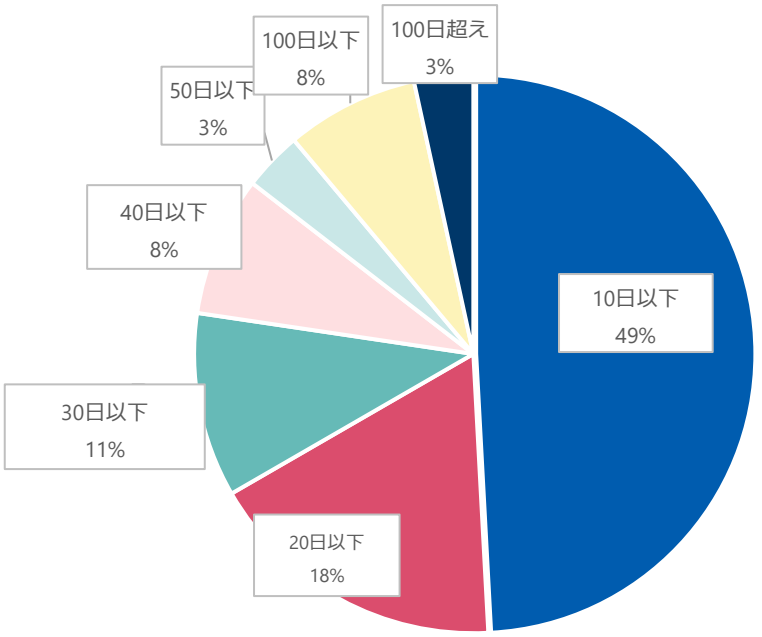
支給率引き上げ等の特例措置の対象（対象期間の初日が平成30年7月5日～平成31月1月4日）となった
岐阜、京都、兵庫、鳥取、島根、岡山、広島、山口、愛媛、高知及び福岡県における事業所別雇調金支給日数は
100日以下が９割を超えている。

特例措置対象１１県



受給事業所 282事業所

岡山、広島、愛媛県のみ



受給事業所 234事業所

1406

令和8年1月末時点で、ハローワークシステムに入力されている支給データ（事業所番号毎）から集計
平成30（2018年）10月中までに対象期間の初日が属するものについて集計

Ⅲ　過去の特例に係る調査・分析
（15）雇用保険適用事業所に占める雇調金受給事業所の割合の年次推移

雇用保険適用事業所に占める受給事業所の割合をみると、令和２年（2020年）に約18%、令和３年（2021年）に約14%、令和４年（2022年）に約10%となり、いずれもリーマンショック期の最高値である平成22年（2010年）の５%を大きく上回っている

（単位：%）

年	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
この PC に保存済み														
農業，林業	0.2	0.4	0.6	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	2.3	1.3
漁業	0.1	0.4	1.0	0.6	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.9	5.3	3.1
鉱業，採石業，砂利採取業	5.8	7.6	7.0	4.9	3.0	0.9	0.4	0.5	0.4	0.1	0.1	6.1	5.1	3.3
建設業	2.7	4.5	4.1	2.6	1.4	0.4	0.1	0.2	0.1	0.0	0.0	9.0	8.2	5.4
製造業	18.5	17.4	13.2	8.2	6.5	2.3	0.6	0.8	0.4	0.3	0.3	30.4	26.6	17.5
電気・ガス・熱供給・水道業	1.4	1.5	1.2	0.6	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	5.1	3.8	2.7
情報通信業	8.6	12.2	9.4	5.1	2.3	0.7	0.1	0.2	0.1	0.1	0.0	18.8	16.0	9.9
運輸業，郵便業	7.2	7.2	6.6	3.8	2.2	0.4	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	25.1	21.6	15.3
卸売業，小売業	1.8	2.3	2.2	1.3	0.8	0.3	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	17.0	13.2	9.2
金融業，保険業	0.3	0.5	0.5	0.3	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.3	4.6	2.9
不動産業，物品賃貸業	0.8	1.2	1.2	0.7	0.4	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15.3	10.6	7.3
学術研究，専門・技術サービス業	2.0	2.8	2.4	1.4	0.8	0.3	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	13.4	10.0	6.8
宿泊業，飲食サービス業	0.3	0.7	1.7	0.8	0.3	0.1	0.0	0.2	0.1	0.0	0.0	40.0	40.6	32.7
生活関連サービス業，娯楽業	0.3	0.8	1.7	0.9	0.4	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	34.8	21.4	15.6
教育，学習支援業	0.2	0.4	0.7	0.4	0.2	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	17.0	7.5	5.6
医療，福祉	0.1	0.1	0.4	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.8	5.9	4.8
複合サービス事業	0.2	0.3	0.5	0.4	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	2.3	1.8
サービス業サービス業（他に分類されないもの）	1.9	2.3	2.3	1.3	0.7	0.2	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	13.7	10.0	6.7
公務公務（他に分類されるものを除く）	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.3	0.2
分類不能の産業	1.7	1.9	1.5	1.0	0.4	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	18.6	15.8	9.8
産業大分類計	4.6	5.0	4.1	2.4	1.6	0.5	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1	17.7	14.3	10.1

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の支給決定がされた事業所数／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。

1407

※　JIPT労働政策研究報告書No.236から抜粋

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

資料２

雇用調整助成金の緊急時の雇用維持効果に関する分析結果の考察

（（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）資料）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）
主任研究員　高橋 康二

1. はじめに

(1) 報告の趣旨・目的

- JILPTでは、雇用調整助成金（雇調金）受給による雇用維持効果（＝受給有無によるその後の雇用の変化の違い）等について、リーマン・震災期、コロナ期の2度にわたり研究会を組織して検証した。
- どちらの研究会でも、報告書等で一定の結論を示しているが、執筆者により分析モデルは異なっており、またリーマン・震災期とコロナ期とで分析結果が異なる点もある。
- この報告では、それらの分析結果を総合的に考察し、雇調金の雇用維持効果について、将来への備えとなる、より一般的な知見を示すことを目的とする。

リーマン・震災期の研究体制

研究の経緯

近年、二つの大きな経済的打撃が発生した際に雇用調整助成金は大いに活用された。一つは 2008 年 9 月に起こったリーマン･ショックであり、もう一つは 2011 年 3 月に発生した東日本大震災である。これらの経済危機、雇用不安に対して、政府をあげて累次の経済対策がとられた。その一環として、**雇用調整助成金も幾度も支給要件の緩和や助成率の拡充等の特例措置が行われ、そのことと相まって積極的に活用された**。

その後、2012 年 5 月から、厚生労働省版「提言型政策仕分け」が行われ、同年 5～6 月に「リーマン・ショック後の雇用対策」の提言が出された。その提言を契機に、これまで行われてきた雇用調整助成金の支給要件等の大幅な緩和等が見直され始め、同時に、雇用調整助成金の政策効果の検証が求められた。

このような経緯もあり、本調査研究は 2012 年度後半から開始したところであるが、その実施に際しては、**厚生労働省（担当：職業安定局雇用開発課（現：雇用開発企画課））から全面的なご協力をいただいた**ところである。　（JILPT編 2017：「まえがき」より）

研究参加者

（委 員）

阿部 正浩	中央大学経済学部教授
有賀　健	京都大学経済研究所教授
奥西 好夫	法政大学経営学部教授
川上 淳之	帝京大学経済学部准教授
神林　龍	一橋大学経済研究所教授
脇坂　明	学習院大学経済学部教授
何　芳	慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター研究員
郭　秋薇	京都大学大学院経済学研究科博士後期課程

（事務局）

田原 孝明	労働政策研究・研修機構統括研究員
浅尾　裕	労働政策研究・研修機構特任研究員
鎌倉 哲史	労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー
張　俊超	労働政策研究・研修機構臨時研究協力員

（オブザーバー）

厚生労働省（職業安定局の担当者等）

※所属は、2016年2月の研究会時点。

使用データ

①アンケート調査データ（受給3,612事業所、非受給2,336事業所）
　――主要な変数として、2008年～12年の事業活動水準など。
　――②と結合可能。
②3万事業所データ（雇用保険事業所データ＋雇調金業務データ）
　――各月の雇用保険被保険者数、入職者数、離職者数、産業、都道府県、雇調金受給状況など。【事業所レベル】
③500事業所データ（東京労働局管内500事業所の雇調金申請書PDFおよび雇用保険被保険者データ）【労働者レベル】

1411

コロナ期の研究体制

研究の経緯

中国・武漢市で最初の感染例が確認された新型コロナウイルスの感染拡大により、2020 年以降、世界は未曾有の経済的・社会的危機に直面した。わが国もその例外ではなく・・・（中略）・・・労働政策面では、雇用調整助成金に関して大規模な特例措置が講じられるようになった。**助成金の支給要件の緩和、支給水準の引上げ、さらには雇用保険被保険者以外の休業に対する支給等により、その支給総額は、同じく特例措置が講じられたリーマン・ショック時を大きく上回り、2022 年末には6 兆 2000 億円以上に達した**。

このように大きな予算支出を伴う助成金制度の企画・政策実施にあたっては、EBPM（evidence-based policy making）の観点から、適切なタイミングでの効果検証が欠かせない。こうした中、労働政策研究・研修機構では、**厚生労働省職業安定局雇用開発企画課からの要請もあり**、課題研究「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」に取り組むこととなった。（JILPT編 2024：「まえがき」より）

研究参加者

（委 員）

〇川上 淳之　東洋大学経済学部教授
〇神林　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

（オブザーバー）

厚生労働省（職業安定局等）、内閣府（政策統括官（経済財政分析担当）付等）

（JILPT）

　樋口 美雄　顧問
　髙松 利光　統括研究員
　高橋 康二　主任研究員
〇何　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

※所属は、2025年6月時点。◎は座長。
〇はリーマン・震災期プロジェクトにも参加。

使用データ

①アンケート調査データ（受給2,800事業所、非受給2,446事業所）
——主要な変数として、2019年（コロナ拡大前）の事業活動水準、2020年～22年の事業活動水準、企業規模、正社員・非正社員（雇用保険加入/非加入別）の人員増減割合、正確な休業期間とその間の従業員のモチベーション問題など。
——②と結合可能。
②6万事業所データ
——雇用保険事業所データ＋雇調金業務データ：各月の雇用保険被保険者数、入職者数、離職者数、産業、都道府県、雇調金受給状況など。【事業所レベル】
——それらの事業所の被保険者データ：性別、生年月日、入職日、離職日、離職後の再就職日、再就職事業所など。【労働者レベル】

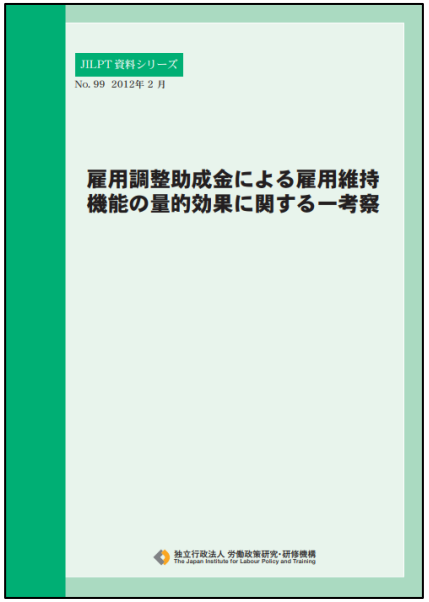
1412

報告書等

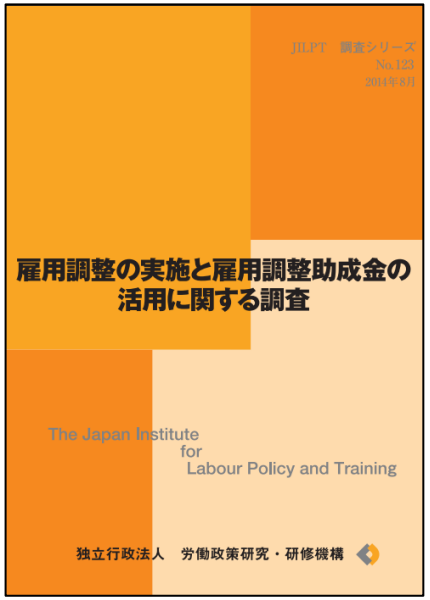
リーマン・震災期

結論：「雇調金によって雇用失業情勢の最も厳しい時期を後ろに分散化させるとともに、雇用失業情勢が少し落ち着いた状態で、円滑な再就職を促進する効果を持つという前向きの効果として捉えることが適当」（JILPT編 2017: 37）。

JILPT編（2012）



JILPT編（2014）



JILPT編（2017）



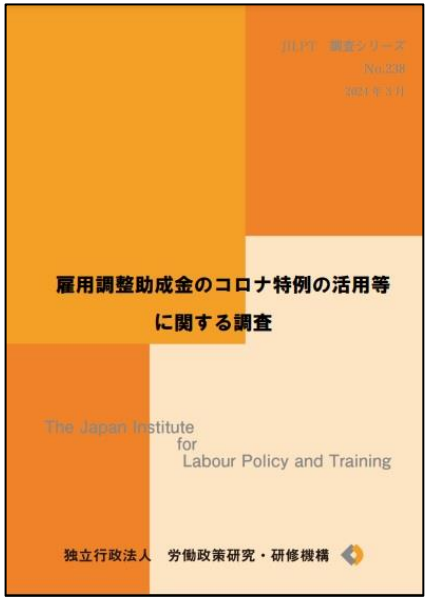
コロナ期

結論：「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発揮したが、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」（JILPT編 2025: 1）

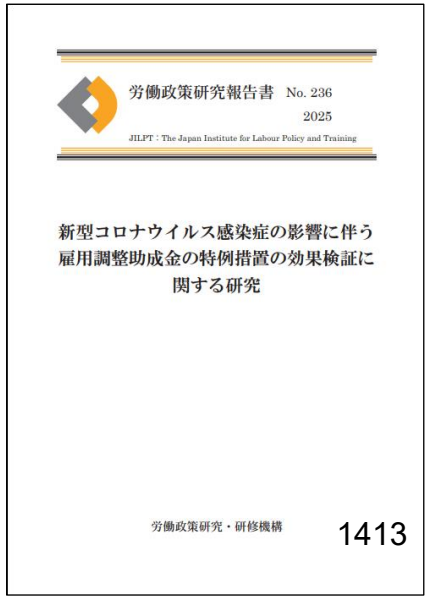
JILPT編（2023）



JILPT編（2024）



JILPT編（2025）



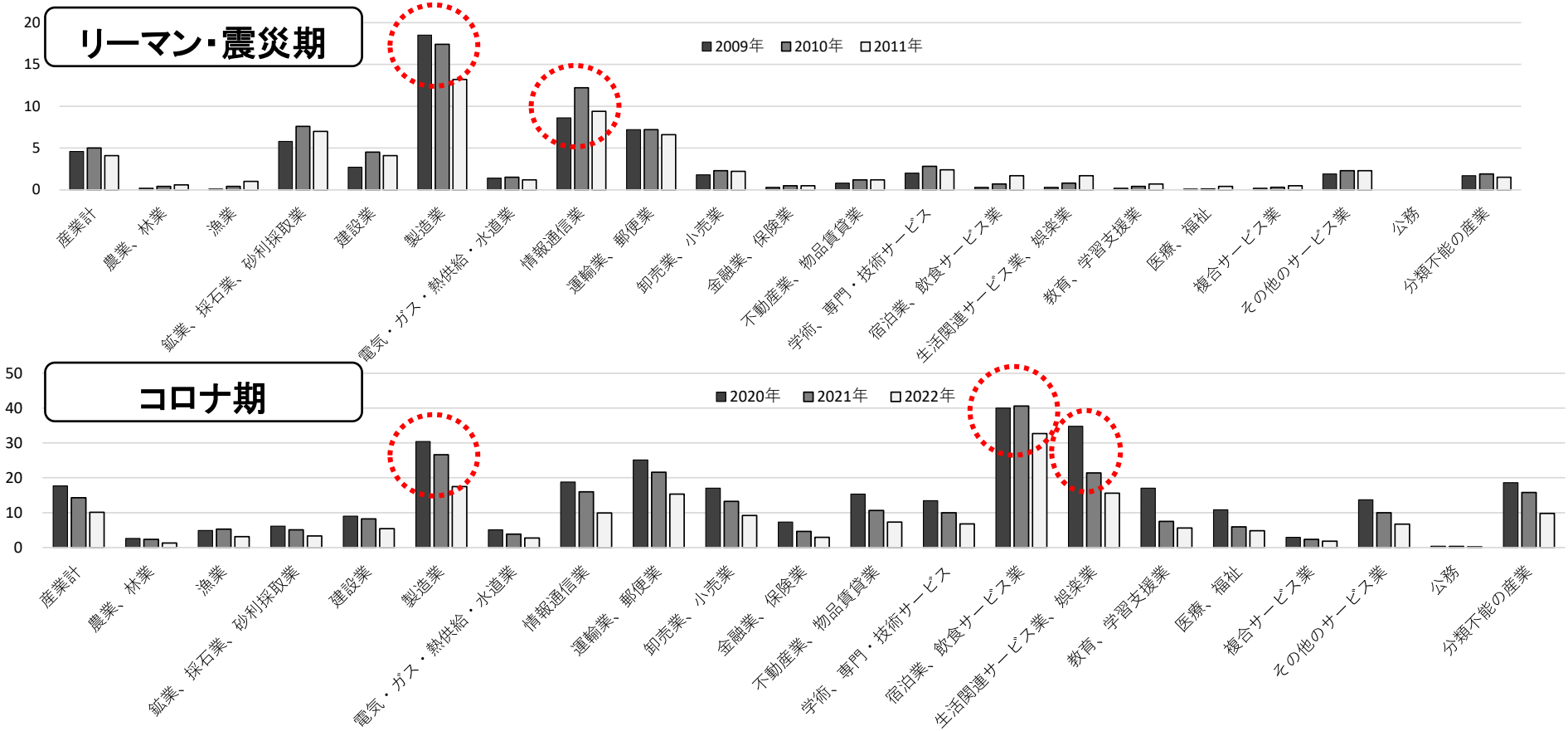
(2) 論点

- 雇調金受給事業所の特性
- 雇調金受給有無による廃業率の違い
- 雇調金受給有無による雇用量変化の違い(記述的分析)
- 雇調金受給有無による雇用量変化の違い(計量モデルによる分析)

2. 雇調金受給事業所の特性

- **リーマン・震災期は製造業**（および情報通信業）の受給率が高く、**コロナ期は飲食サービス業、宿泊業**（および生活関連サービス業、娯楽業、製造業）の受給率が高い。
- 両時期とも、**事業活動水準の落ち込みが大きい事業所**ほど、受給率が高い（JILPT編 2014, 2024）。
- ちなみに、コロナ期の宿泊・飲食サービスにおける雇調金受給率の高さは、事業活動水準の落ち込みの大きさをコントロールすると、それほど目立たなくなる。（＝**雇調金受給要因としては業種より事業活動水準の落ち込みの方が重要**（JILPT編 2025：第6章））

産業別の雇調金受給率（%）



出所：JILPT編（2025）93頁より。
注：1）集計対象は雇用保険適用事業所。
注：2）各年に支給決定がされた事業所数を、雇用保険適用事業所数の年度平均で除して算出。
注：3）支給決定事業所数は雇調金業務データより、雇用保険適用事業所数は厚生労働省「雇用保険事業年報」に基づく。

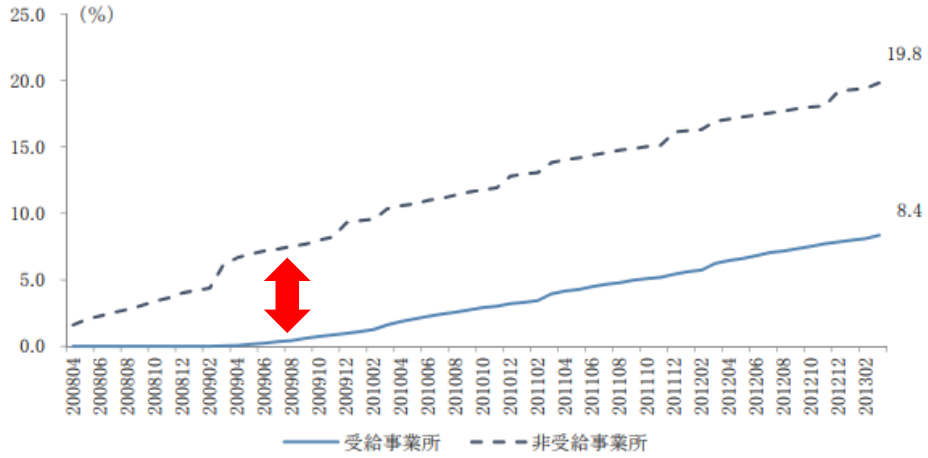
1416

3. 雇調金受給有無による廃業率の違い

リーマン・震災期、コロナ期ともに、受給事業所は非受給事業所に比べて廃業率が低い。

廃業率の推移

リーマン・震災期

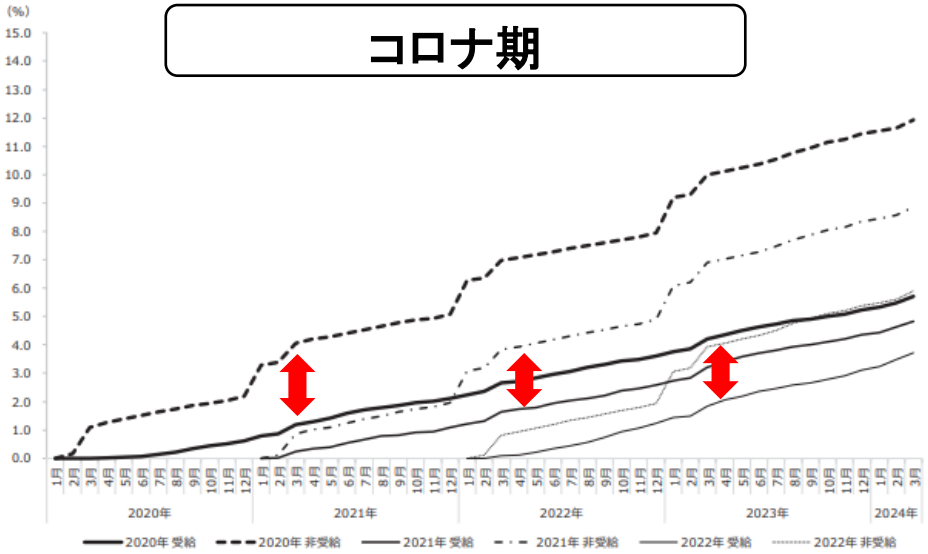


出所：JILPT編（2017）第6章211頁より。雇用保険事業所データ＋雇調金業務データの集計に基づく。

注：1） 2008年3月以前に設立した事業所（受給事業所は14,040所、非受給事業所は12,467所）について集計。

注：2） 2008年度～2012年度に受給したことのある事業所は受給事業所、受給したことのない事業所は非受給事業所として定義。

コロナ期



出所：JILPT編（2025）第5章171頁より。雇用保険事業所データ＋雇調金業務データの集計に基づく。

注：各観察グループにおいて、該当年次の1月時点で存在する事業所を基準に、その後の累積廃業率を集計。例えば、2020年の集計では、同年1月時点に存在した受給経験のあった9,728事業所と、なかった41,440事業所を対象としている。

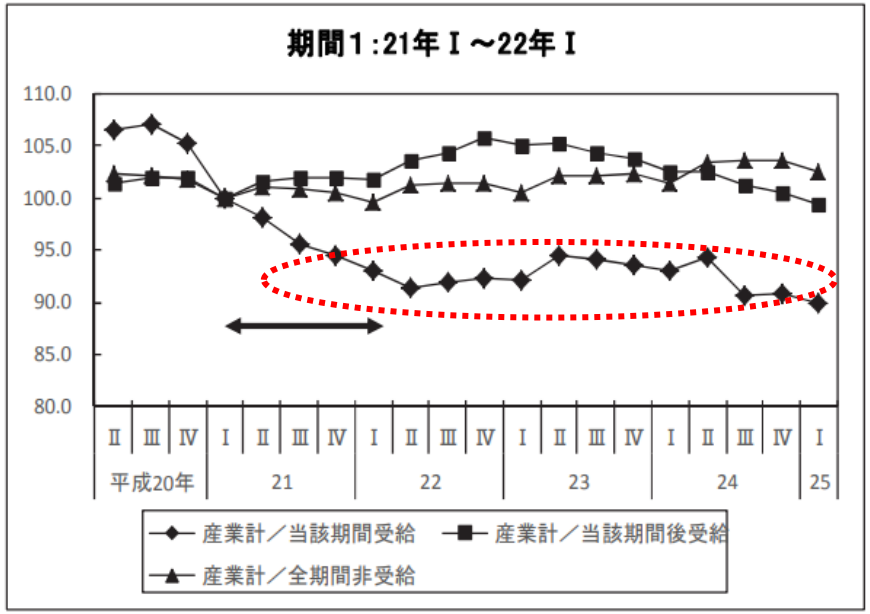
4. 雇調金受給有無と雇用量変化（記述的分析）

(1) リーマン・震災期

2009年Q1～2010年Q1に雇調金を受給していた事業所の（非受給事業所と比べた）雇用量推移をみると、**全産業では減少だが、輸送用機械器具製造業に限定すると維持・回復**。

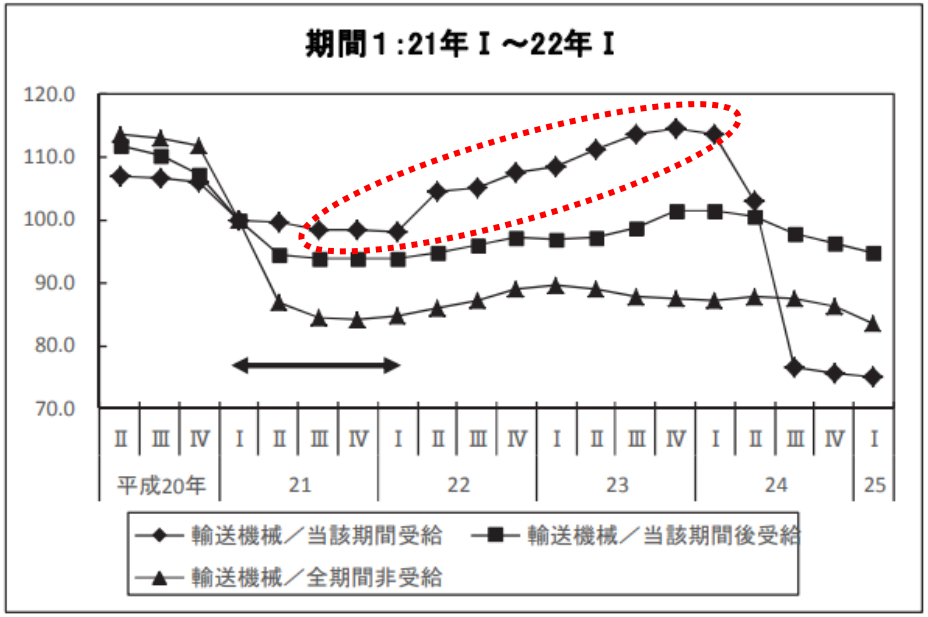
雇用量の推移

全産業（受給始期＝100）



平均被保険者数(人)	始期(21Ⅰ)	終期(22Ⅰ)
当該期間受給事業所	48.57	45.18
当該期間後受給事業所	41.19	41.89
全期間非受給事業所	14.87	14.81

輸送機械器具製造業（受給始期＝100）

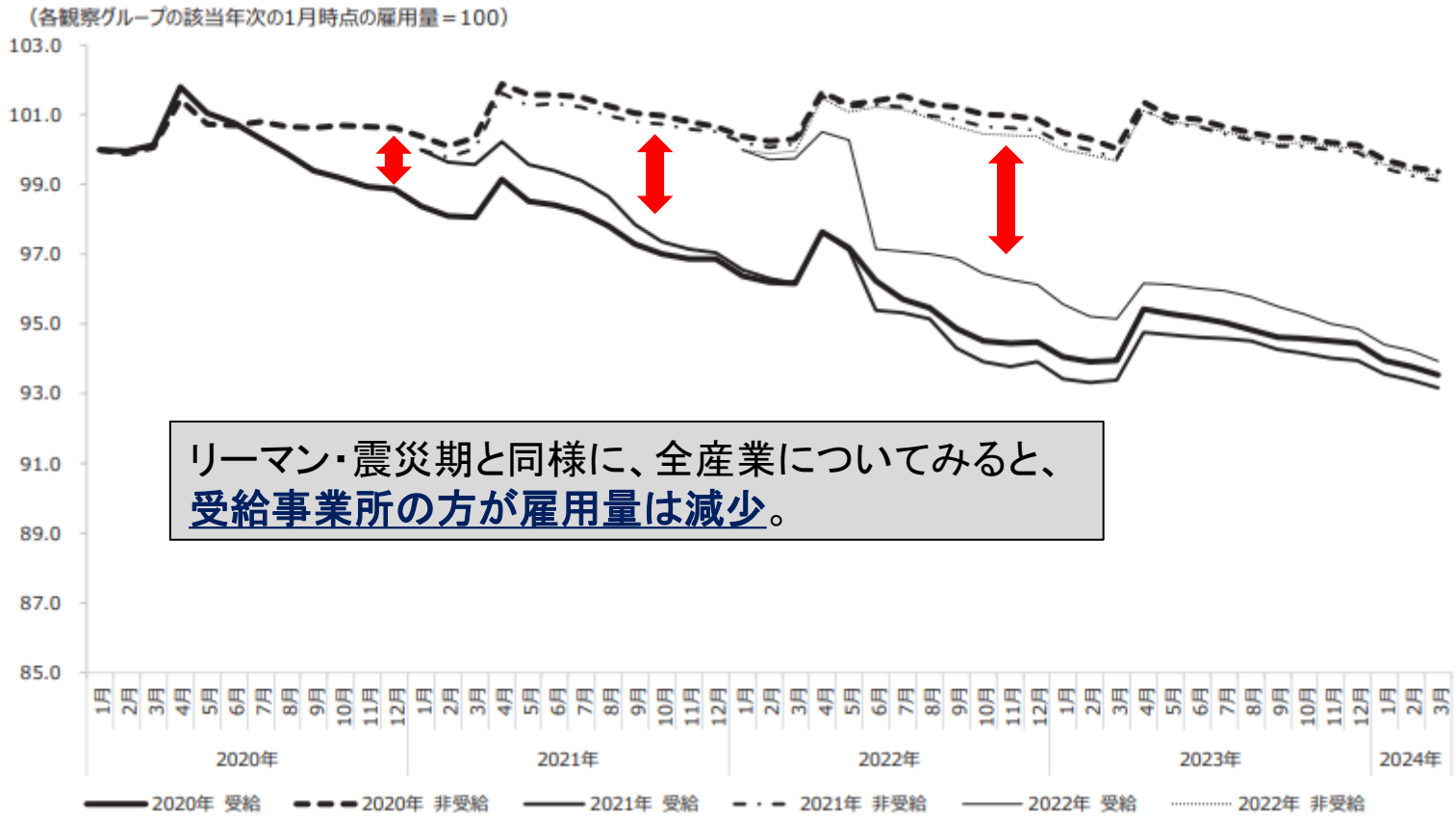


平均被保険者数(人)	始期(21Ⅰ)	終期(22Ⅰ)
当該期間受給事業所	33.27	32.68
当該期間後受給事業所	95.03	89.04
全期間非受給事業所	13.57	11.48

出所：JILPT編（2017）第2章69頁（左）および82頁（右）より。雇用保険事業所データ＋雇調金業務データの集計に基づく。

(2) コロナ期①

雇用量の推移(全産業)

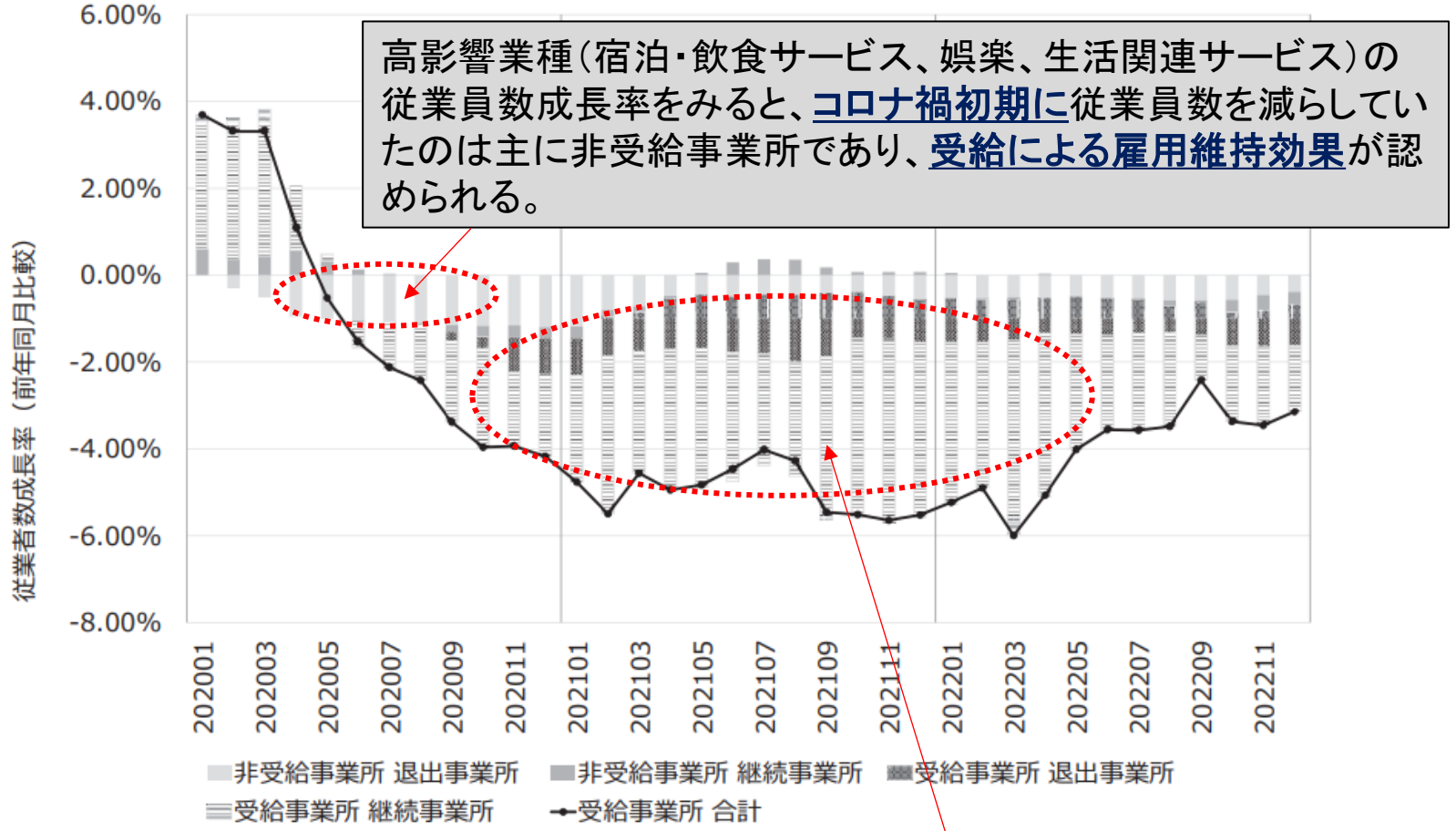


リーマン・震災期と同様に、全産業についてみると、
受給事業所の方が雇用量は減少。

出所：JILPT編(2025)第5章172頁より。雇用保険事業所データ＋雇調金業務データの集計に基づく。
注：各観察グループの該当年次の1月時点に存在する事業所を対象に集計。

(2) コロナ期②

従業者数成長率の分解（高影響業種）



高影響業種（宿泊・飲食サービス、娯楽、生活関連サービス）の従業員数成長率をみると、**コロナ禍初期に**従業員数を減らしていたのは主に非受給事業所であり、**受給による雇用維持効果**が認められる。

他方、**2020年秋以降は**、雇調金受給事業所の方が**従業者数を減らしている**。

出所：JILPT編（2025）第3章139頁より。雇用保険事業所データ＋雇調金業務データの集計に基づく。

5. 雇調金受給/非受給と雇用量変化（計量モデルによる分析）

(1) 傾向スコア・マッチング

雇調金の雇用維持効果（ATT）

※分析対象は、データ取得期間を通じて存続している事業所（廃業事業所を除く）。

リーマン・震災期

		受給した次の年の4月対先月雇用量変化率	受給した次の年の4月時の対先月入職率	受給した次の年の3月対先月離職率
マッチング前平均値	受給	0.428	1.296	1.827
	非受給	2.298	3.321	1.898
	受給－非受給	−1.870	−2.024	−0.071
傾向スコアマッチングによる推定値	ATT	−1.662***	−1.676***	0.213
	（標準誤差）	0.242	0.189	0.145

出所：JILPT編（2017）第6章222頁より。アンケート調査データ＋雇用保険事業所データ＋雇調金業務データを結合して分析。

注：1） ***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意。

注：2） アンケート調査で把握した「事業活動水準」などを用いて雇調金受給の傾向スコアを算出（プロビット分析）、傾向スコアが近い事業所同士をマッチング（NN法）し、雇用量変化などを比較。

受給事業所の方が、雇用量の増加率が小さい（入職率が低く、離職率は有意差なし）。（＝ネガティブ）

「休業等の雇用調整に追い込まれた事業所が雇調金・緊安金を受給している」ためと解釈。

コロナ期

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（%）	緊安金受給	755	559	96.226	99.717	-3.491	-3.580 ***

出所：JILPT編（2025）第6章189頁より。アンケート調査データ＋雇調金業務データを結合して分析。

注：1） ***、**、*はそれぞれ0.1%、1%、5%水準で有意。

注：2） アンケート調査で把握した「事業活動水準」などを用いて雇調金受給の傾向スコアを算出（ロジスティック回帰分析）、傾向スコアが近い事業所同士をマッチング（NN法）し、雇用量変化（2019年を100とした2023年2月の人数）を比較。

受給事業所の方が、雇用量の減少率が大きい。（＝ネガティブ）

(2) 固定効果モデル

推計式

$$y_{it} = \sum_{\tau=1}^{\tau=60} \beta^{\tau} X_{it}^{\tau} + date_t + u_i + \varepsilon_{it}$$

出所：JILPT編（2025）第4章159頁より。

注：y_{it} は、事業所 i の t 月における純雇用成長率。

X_{it}^{τ} は、雇調金受給開始前に対して0をとり、受給期間中は考察対象から外し、受給終了後 τ カ月目に1 をとるダミー変数。

β^{τ} は、雇調金受給終了後 τ カ月目の影響。

$date_t$ は、年月ダミー。

u_i は、事業所固定効果。

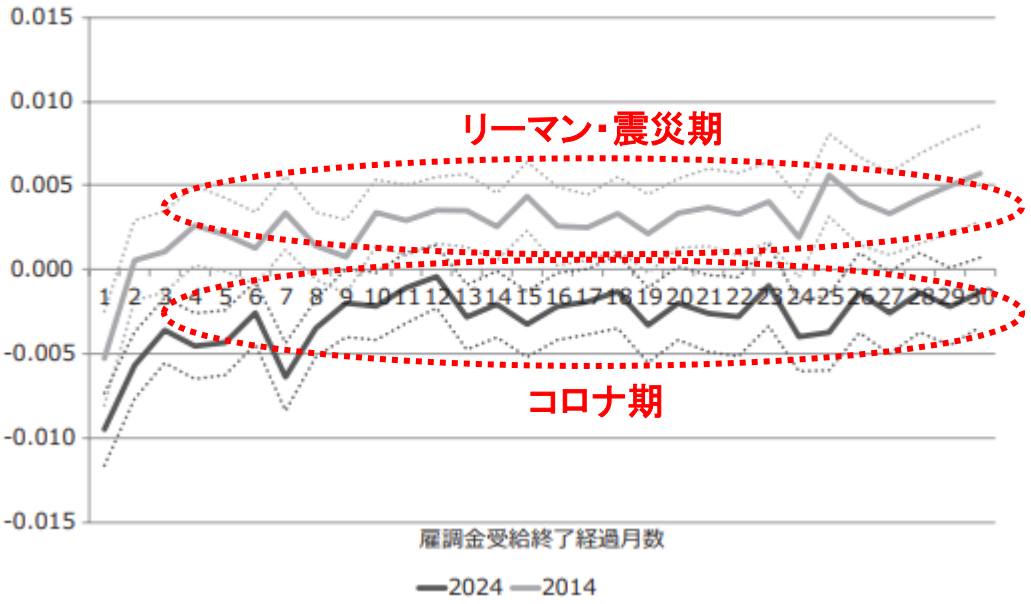
ε_{it} は、誤差項。

分析結果

受給開始前（および非受給事業所）と比べた受給終了後の純雇用成長率は、リーマン・震災期はプラスだったが、コロナ期はマイナス。

出所：JILPT編（2025）第4章160頁より。
注：1） 雇用保険事業所データ＋雇調金業務データを結合して分析。
注：2） 2014の系列はリーマン・ショック時の推定結果をJILPT（2017）より再掲載したもの。
注：3） 点線は95%信頼区間。

受給終了後の純雇用成長率
（受給開始前（および非受給事業所）＝0）



計量モデルについて

	(1)傾向スコア・マッチング	(2)固定効果モデル
分析単位	事業所	事業所×月
被説明変数	雇用量の変化率(リーマン・震災期:不変=0(%単位)/コロナ期:不変=100(%単位))	各月の月初から月末にかけての雇用量の変化率(純雇用成長率(成長なし=0))
説明変数	雇調金受給あり	雇調金受給終了後τヶ月
分析方法	二項ロジスティック回帰分析により雇調金受給の予測確率を求め、処置群(受給)と統制群(非受給)のマッチングデータを作成 → 処置群と統制群の被説明変数の差を比較する	事業所ごとの固定効果をコントロールした上で、雇調金受給開始前(および非受給事業所)の被説明変数の平均と、受給終了後τヶ月後の被説明変数の差を求める
欠点/特徴	二項ロジスティック回帰分析に投入する共変量ではコントロールしきれない観察されない異質性が残る。	受給前後での純雇用成長率の差を求めているため、実際には雇用が増加していても、増加ペースが落ちていればマイナスとなる。また、受給期間中の雇用増減は分析対象外。

6. まとめ――(1)論点整理

	リーマン・震災期	コロナ期
マクロ的環境	・人員過剰気味(高失業率)	・人手不足
受給事業所	・製造業 ・業績悪化事業所	・宿泊・飲食サービス ・業績悪化事業所
廃業率	・受給事業所ほど低い	・受給事業所ほど低い
雇用量変化 (記述的分析)	・産業計:受給事業所ほど減 ・影響業種:受給事業所ほど維持・回復	・産業計:受給事業所ほど減 ・影響業種:初期は受給事業所は維持、やがて受給事業所の方が減少
計量モデル		
傾向スコア・マッチング	受給事業所の方がネガティブ ※分析対象は存続事業所のみ。	受給事業所の方がネガティブ ※分析対象は存続事業所のみ。
固定効果モデル	受給事業所の方がポジティブ	受給事業所の方がネガティブ

共通傾向

リーマン・震災期の特徴

コロナ期の特徴

6. まとめ――(2)結論

(1)雇調金の雇用維持効果として、両時期に共通して確実に言えるのは、廃業率を低く抑えたこと**【廃業を防ぐ】**、高影響業種において少なくとも危機の初期における雇用維持を可能にしたこと**【初期の雇用維持】**。

(2)ただし、業績悪化事業所ほど雇調金を受給しやすいため、業種を特定せずに雇用量変化を記述すると、受給事業所ほどネガティブな結果になる。また、存続事業所に限定して傾向スコア・マッチングにより雇用量の変化率を分析した際も、受給事業所の方がネガティブな結果となる。**【存続事業所では、受給事業所の方が雇用が減少しやすい】**

(3)他方で、時期による違いもある。リーマン・震災期には、高影響業種において危機発生からほぼ一貫して受給事業所の方が雇用が維持・回復する傾向に。被説明変数を純雇用成長率とした固定効果モデルにおいても、受給事業所の方がポジティブな結果。**【リーマン・震災期には、集計・分析手法によってはポジティブな結果】**

(4)これに対し、コロナ期には、高影響業種(宿泊・飲食サービス、娯楽、生活関連サービス)において2020年秋以降は受給事業所の方が雇用が減少。固定効果モデルでも、雇用維持効果はネガティブ。**【コロナ期には、(3)と同様の集計・分析手法でもネガティブな結果(効果が弱かった)】**

6. まとめ――(2)結論（続き）

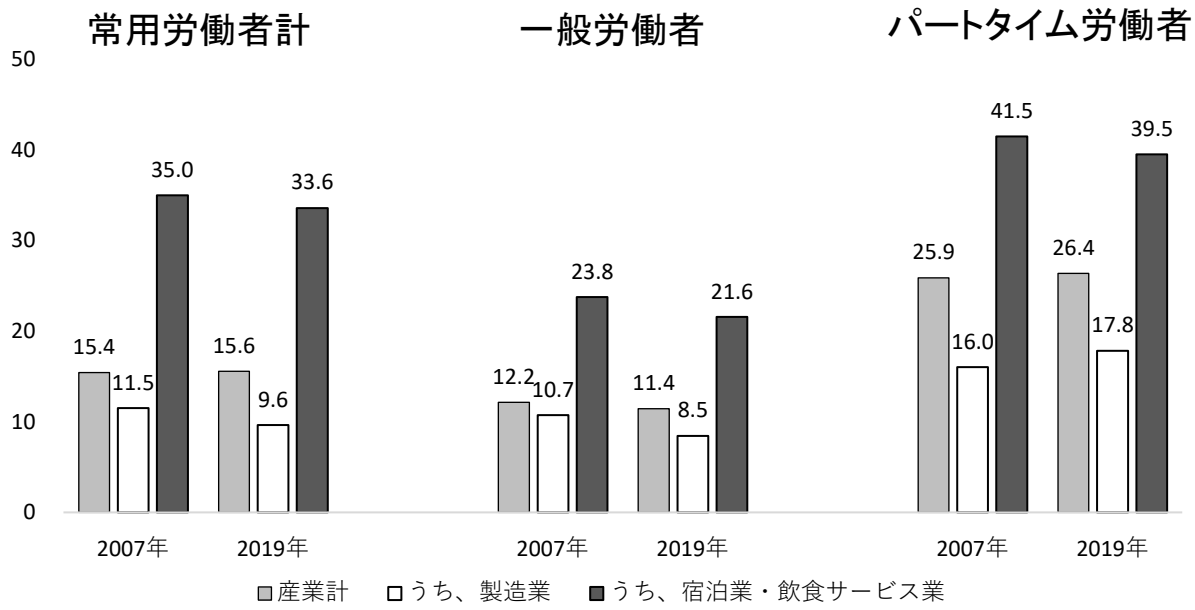
(5)リーマン・震災期とコロナ期とで、雇調金の雇用維持効果が異なる理由として、**影響を受けた業種の違い**と、**需給環境の違い**が考えられる。（＝効果の異質性）

	リーマン・震災期	コロナ期
業種による異質性	• 製造業はもともと低離職率。よって、危機に際し、雇用継続を図る受給事業所と、人員削減を図る非受給事業所とで、離職率に大きな違いが生じた可能性。	• 宿泊業・飲食サービス業等はもともと高離職率であり。雇調金受給有無によって離職率に大きな違いが生じない可能性。 • 宿泊業・飲食サービス業では、長期勤続により技能形成する傾向が弱いため、（製造業に比べて）休業によるモチベーション低下が顕著だった。
需給環境による異質性	• もともと高失業率だったため、受給中に自発的に離職する労働者が少なかった可能性。	• もともと人手不足だったため、受給事業所からも多くの自発的離職が生じた可能性。 • その他、コロナ期特殊な現象として、家族ケアや感染回避のための離職者が多かったことにも留意。

(6)このように考えると、雇調金の雇用維持効果についての真値を求めることの意義は限定的。**様々な分析結果に横串・縦串を刺し、危機の特性や人事労務管理等の知見を踏まえ、そのような効果になった理由を考察すること**が重要。

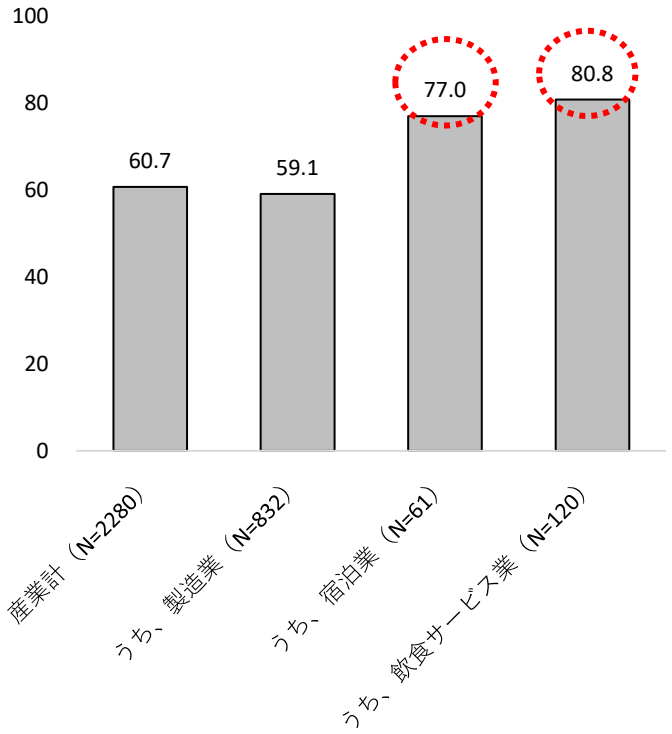
製造業と宿泊・飲食サービスの違い

リーマンショック前（2007年）、コロナ前（2019年）の離職率（%）



出所：厚生労働省「雇用動向調査」（e-Stat）より報告者作成。

休業期間中に「従業員のモチベーション・働きがいの低下」が課題になった割合（%）



出所：JILPT「雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査（事業所調査）」（2023年3月実施）を報告者が分析。
注：1）「課題だと感じた」と「どちらかといえば課題だと感じた」の合計ポイントをあらわす。
注：2）集計対象は、雇調金受給事業所。
注：3）ウェイトバック（復元）なし。　1429

- リーマンショック前、コロナ前いずれにおいても、**製造業は低離職率**、**宿泊業・飲食サービス業は高離職率**。
- **宿泊業、飲食サービス業では、休業中のモチベーション低下**が課題となりやすかった。

参考文献

- JILPT編（2012）『雇用調整助成金による雇用維持機能の量的効果に関する一考察』JILPT資料シリーズNo.99.
- JILPT編（2014）『雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査』JILPT調査シリーズNo.123.
- JILPT編（2017）『雇用調整助成金の政策効果に関する研究』労働政策研究報告書No.187.
- JILPT編（2023）『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―』JILPT資料シリーズNo.265.
- JILPT編（2024）『雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査』JILPT調査シリーズNo.238.
- JILPT編（2025）『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』労働政策研究報告書No.236.

職業安定分科会（第223回）	参考資料6
令和８年３月27日	

緊急時における雇用調整助成金の在り方について
（報告書案）概要

緊急時における雇用調整助成金の在り方について（報告書案）概要

○ 職業安定分科会において、緊急時における雇用の維持・安定への支援について平時から検討すべきとの指摘を踏まえ、議論を開始。
○ 今後の在り方について、①経済変動、②自然災害等、③コロナ禍など異例の緊急対応を要する危機 に類型化し整理。

①経済変動

＜特例の内容＞

・ リーマンショック期は、まず生産量要件の緩和、次に助成率（中小9/10、大3/4（最大時））、支給日数（1年100日→3年300日）の引上げを段階的に実施

＜特例に関する調査・研究等の整理＞★リーマンショック期

・ 産業別受給事業所割合：製造業（53%）、建設業（13%）、卸売・小売業（10%）等

・ 受給事業所は非受給事業所と比べ廃業率が抑制

・ 雇用が低調に推移する中、受給事業所は受給期間中を中心として、相対的に入職率・離職率を低く抑えていること

・ 受給終了後に廃業・離職が集中すること

＜今後の在り方＞

○ 危機の初期に高い雇用維持効果の一方、受給終了時に離職が集中しており、雇用調整助成金により全ての雇用を維持することは実際には困難

○ 特例措置の効果を、一定期間の強力な雇用維持に加え、雇用失業情勢の厳しい時期の分散化と雇用失業情勢が落ち着いた状態での円滑な労働移動の促進と捉えることが適当

○ これらを踏まえ、特例措置の内容や期間について判断を行うに当たっては、経済・労働市場のデータ等を注視しながら、現場を熟知する公労使が分科会において議論を行い、判断することが適当

②自然災害等

＜特例の内容＞

・ 直近10年間の事例では、概ね以下の判断要素を踏まえ、特例措置の実施の有無及び内容を判断

判断要素	（ア）政府全体の動き ：緊急災害対策本部の設置等政府全体での対応
	（イ）企業活動への影響 ：激甚災害法第12条に基づく「本激」、「局激」の指定 （中小企業信用保険法による災害関係保証特例）
	（ウ）雇用への影響 ：事業主から労働局等への相談状況
内容	本激 ⇒ **生産量要件の緩和**等に加え、**助成率、支給日数の引上げ**等の手厚い支援を実施
	局激 ⇒ **生産量要件の緩和**等を実施

・ 特例措置の期間は1年間、支給日数は本激300日、局激100日

・ 発災直後の急激な休業ニーズの増加に迅速に対応
（例：平成28年熊本地震　雇用調整助成金対象休業者数は発災直後、発災前平均と比較し、21.7倍に急増、1年後には概ね発災前と同水準まで低下）

＜今後の在り方＞

○ 近年、頻発する災害に対して、迅速な初動が必要であること、特例実施に関する予測可能性を高めることが円滑な対応につながるため、定着してきた上記の運用を基本方針として定めることが有意義

○ その上で、個々の事例への判断に当たっては、被災地の状況等も踏まえ、分科会において公労使が議論の上で適切に判断

③コロナ禍など異例の緊急対応を要する危機

＜特例の内容＞

・ コロナ期は政府の緊急事態宣言等も踏まえ、助成率（中小10/10、大3/4（解雇なし））、支給日数等（日数・期間上限なし）の引上げ等を実施

＜特例に関する調査・研究等の整理＞★コロナ期

・ 産業別受給事業所割合：製造業（19%）、卸売・小売業（15%）、宿泊・飲食サービス業（15%）等

・ 雇用保険適用事業所に占める受給事業所割合：令和2年約18%（cf：リーマン期の最高値：平成22年約5%）

・ 危機の初期に雇用維持の効果。一方、受給終了後に廃業・離職が集中

・ 休業期間中に従業員のモチベーションや生産性の低下等を課題と感じた事業所割合は受給事業所で高く、受給が長期化した事業所ほど高い傾向

＜今後の在り方＞

○ コロナ期の対応は、感染防止等のため政府が経済・社会活動や移動を制限せざるをえず、事業活動が急激に縮小すると言う異例の事態に迅速に対応するため、従来の雇用安定事業による雇用対策の範疇に必ずしもおさまらない緊急対応を行ったもの

○ 再び異例の危機が発生した場合には①経済変動や②自然災害等とは対応が異なることも考えられ、国民全体の共同連帯によって対処すべき状況と考えられる場合は、政府全体で合理的かつ効果的な対応の在り方について検討を行うことを望む意見が多くあった

○ その上で、仮に、雇用調整助成金の特例措置が求められる場合は、特例措置の効果を、一定期間の強力な雇用維持に加え、雇用失業情勢の厳しい時期の分散化と情勢が落ち着いた状態での円滑な労働移動の促進と捉えた上で、危機の状況に応じ順次必要な見直しを行うとともに、雇用保険二事業が本来目的とする事業を行えない状況とならないよう、公労使が二事業・雇用保険財政の財政状況など注視し議論する

1433

○ コロナ期の分科会における公労使の議論のタイミングが必ずしも適切でない場合があったとの指摘を踏まえ公労使の検討や議論が十分反映されるよう分科会の柔軟な開催方法等の工夫を講じる

別紙24

職業安定分科会（第 222 回）	資料2
令和8年3月5日	

「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」の改定（案）関連資料

「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。その後、令和７年５月にインターネットや SNS 等で労働者を募集する際の記載事項を追加する等の改定を実施。

○　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

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）の改正に伴い、これまで従業員数 301 人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、令和８年４月１日から、101 人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても 101 人以上の企業に公表を義務付けられること等となることから、所要の改定を行う。

３．改定日

○ 令和８年３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
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 (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】 ○　（略） ○　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、男女の賃金の額の差異等について記載が求められることとなった。	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 (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】 ○　（略） ○　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。

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

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)の項目並びに(3)及び(4)の区分の項目(*3) (1) 男女の賃金の額の差異 (2) 管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合 (3) 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　等 (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 ・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)(2)に加え、(3)(4)の項目の中からそれぞれ１つ以上の計４つ以上、101 人～300 人の会社は(1)(2)に加え、(3)(4)の項目の中から１つ以上）(*3)	インターネット等(*5)

(*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 100 人を超える会社は、2026 年４月以降に、男女の賃金の額の差異及び管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合の公表義務が課される（300 人を超える会社は、既に 2022 年７月以降に、男女の賃金の額の差異の公表義務が課されている）。

(*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の一般事業主行動計画は、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。

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

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 ・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 ・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)

(*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の一般事業主行動計画は、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。

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 （★） （昭和 48 年大蔵省令第５号）	（略） また、女性活躍推進法等に基づき、「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」及び「男女の賃金の額の差異」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。	金融商品取引所に上場されている有価証券の発行者

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 （★） （昭和 48 年大蔵省令第５号）	（略） また、女性活躍推進法等に基づき、「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」及び「男女の賃金の差異」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。	金融商品取引所に上場されている有価証券の発行者

求職者等への職場情報提供に当たっての手引
第３版（案）

令和６年３月

（第２版　令和７年５月改定）

（第３版　令和８年３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
第３版	令和８年３月 X 日	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）の改正に伴い、本文及び別表を最新化

＜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）・・・・・・・・・

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、「自身が経験した転職・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は、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は、これらの項目に限らず、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、本手引を参考にすることができるものである。

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、人的資本経営を実践に移していくための取組、重要性及び工夫をまとめた「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、男女の賃金の額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、フォロー体制
- 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割を超えている。

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的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よう努めること」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であることが多い。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、『日本の人事部』編集部『日本の人事部　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割を超えている。

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。

○　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）	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。 ・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 ※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ない。 ※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。	・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）	・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）	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。 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	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）

	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 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 ※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。 ※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。	
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）	※「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。 ・ 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
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⑴及び⑵の項目並びに⑶及び⑷の区分の項目（*3） ⑴　男女の賃金の額の差異 ⑵　管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合 ⑶　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	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⑴⑵に加え、⑶⑷の項目の中からそれぞれ１つ以上の計４つ以上、101 人～300 人の会社は⑴⑵に加え、⑶⑷の項目の中から１つ以上）（*3）	インターネット等（*5）

	・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　等 ⑷　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 ・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 100 人を超える会社は、2026 年４月以降に、男女の賃金の額の差異及び管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合の公表義務が課される（300 人を超える会社は、既に 2022 年７月以降に、男女の賃金の額の差異の公表義務が課されている）。

(*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の一般事業主行動計画は、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）	・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的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的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 ※「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。
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４年７月改定））	「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 （平成 30 年２月策定（令和６年４月改定））	「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（★） （昭和 48 年大蔵省令第５号）	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、人材の多様性の確保を含む人材育成の方針や社内環境整備の方針等を必須記載事項とする。 また、女性活躍推進法等に基づき、「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」及び「男女の賃金の額の差異」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。	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	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上での参考例として紹介するものである。 【開示事項例】 ・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 （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（案）（令和８年３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（案）

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**

<しょくばらぼ検索結果のイメージ>



企業等の皆さまへ

職場に関する情報を発信し

よりよい採用活動の参考に「手引」をご活用ください

「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を策定しました

個人のニーズが多様化する中、**労働者とのミスマッチの防止や人手不足の解消**に向けて、**職場情報を適切に開示・提供**いただくことが有効です。このたび、よりよい**採用活動の参考**となるよう**「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」**を策定しました。

求職者等への
職場情報提供に
当たっての手引

https://www.mhlw.go.jp/stf/jyouhou.html#tebiki

入社前後の職場に対する印象のギャップを可能な限り解消することで、**労働者の離職率低下やエンゲージメント向上**が期待できます。このためには、企業側が職場に関する情報を発信して、**求職者等が就職前に収集する情報の充実を図ることが重要**です。

※法令により開示が定められている項目についてはP3以降をご参照ください。

求職者等が求める情報とは

※令和5年度厚生労働省委託調査におけるヒアリング結果より

厚生労働省が実施したヒアリング調査の結果などでは、次のような情報が多く求められていることがわかりました。

■ 企業等・業務に関する情報

・企業等の安定性　・事業、業務内容　・業務により取得できるスキル　・入社後のキャリアパス

■ 職場環境に関する情報

・在宅勤務、テレワークの可否　・女性活躍の状況　・男性育休取得率
・育児休業や短時間勤務等に関する制度　・職場の雰囲気や社風　・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　・副業、兼業の可否　・転勤の有無

■ その他

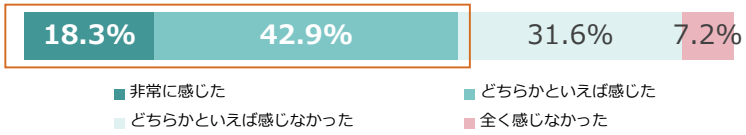
【転職者の場合】
・経験者採用等割合　・経験者採用等の離職率　・研修制度　・オンボーディング制度
・フォロー体制　・過去に同部署に入社した人の経歴

【非正規雇用労働者の場合】
・就職後のキャリア形成（昇給制度および教育訓練の有無等）
・正社員転換制度の有無および正社員転換実績

求職者等は、所属する予定の部署やプロジェクトチーム単位、採用区分単位等の情報といった**「部署単位等の情報」**へのニーズがあります。

（参考）6割を超える求職者が、入社後に不都合なギャップを感じています

Q. 入社後に不都合なギャップを感じましたか？



※令和2年度厚生労働省委託事業調査より
前職が非正規の者（n=2064）に対するヒアリング

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

1．企業や職場に関する情報は、いつ、どのように提供するのがよいですか？

求職者等への職場情報の提供は、**ウェブサイトや求人票、募集広告、企業説明会や選考前の面談、選考に係る面接、職業紹介事業者経由**、などの方法が考えられます。

求職者等によっては、選考への影響を懸念し、働き方などに関する質問を控えることも予想されます。賃金、労働時間、キャリア形成等に関する情報については、ウェブサイト等への掲載、企業説明会や面談等の場で**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などをご検討ください。

2．情報提供に当たって留意点はありますか？

■ 提供する情報の量は検討を

ウェブサイトで提供する情報量が多すぎるとわかりづらくなり、内容が伝わらない可能性があります。法定の開示項目以外の情報については、採用サイトや求人票では企業のアピール事項を掲載し、それ以外の情報は別のサイトページへの遷移や上記1による方法で提供することが考えられます。

※詳細かつ幅広い情報の開示は応募段階で一定のマッチングが行われ、選考過程の円滑化が図られるというメリットがある一方で、必要以上に応募者を限定してしまう可能性も考えられます。いつ・どのように情報提供を行うかは企業等の人材戦略等に応じてご検討ください。

情報提供の段階例

【例1】

応募段階 「企業全体」の働き方等に関する情報を提供

▼

選考段階 「部署単位等」の働き方等に関する情報を提供

【例2】

応募段階 数値情報や取組状況を提供

▼

選考段階 職場の雰囲気等の定性的な情報を提供

■ 数値情報を提供する際は数値の定義などを補足

数値情報は、取組の状況を端的に示すことができますが、求職者等が誤解しないよう、用いる数値の定義や算出方法の注記等を補足しましょう。

■ 提供する情報は正確に

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、企業等の実態に近い、より正確なものである必要があります。定義等があいまい、長期間更新がないなどの情報は見直しをお願いします。

提供する情報には**最終更新時期や次回の更新予定**を示す、導入している制度等に関する情報を提供する場合には、**制度の整備の有無と合わせてその利用状況に関する情報も提供**しましょう。

■ 実績が低調な取組でも誠実な情報提供を

実績が低調な取組に関する情報は、採用活動上、不利な影響を及ぼす懸念もありますが、求職者等が求める情報を提供しない場合、不信感を抱かせることがありますので、誠実な対応が望まれます。

改善に向けた取組の状況、経年変化、今後の方針と併せて情報提供することにより、求職者等の理解を促すことができます。

3．中小企業等も積極的な情報発信をお願いします

中小企業等においては、人材確保に向け、**ワークライフバランスの推進や福利厚生の充実、人材育成・研修の充実等、職場環境の整備**に向けて取り組んでいる企業等が見られます。

企業等のPRの観点からも、こうした取組に関する情報を、提供が可能なものから**積極的に発信**していくことが重要です。

投資家向けに開示している「人的資本に関する情報」の活用する場合

資本市場では、人的資本・多様性に関する情報の開示に向けた取組が進められています。これらの開示項目のうち、「離職率」や「人材開発」、「エンゲージメント」などは求職者等も関心を寄せる項目と考えられます。
こうした情報を求職者等へ提供するにあたっては、①法人全体の情報を、配属予定部署等に関する情報に加工して提供する、②採用サイトや求人票等では、人的資本に関する情報を掲載したウェブサイトのリンクを設置し、求職者が自らの関心に応じて閲覧できるようにするなど工夫をするとよいでしょう。

情報提供に職場情報総合サイト「しょくばらぼ」をご活用ください！

「しょくばらぼ」は、**企業等の情報を求職者等に総合的・横断的に提供するウェブサイト**です。 幅広い職場情報の提供が可能となるほか、ハローワークインターネットサービスと連携しているため、より少ない作業負担で求職者等に対する情報提供ができます。

※法人番号を持つすべての企業等が情報を掲載することが可能です。
※「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」に掲載されている情報のほか、「テレワーク制度」や「正社員転換制度」等の、多様な情報を幅広く提供できます。

<検索結果のイメージ>

職場情報の確認

企業詳細ページから、企業の基本情報と詳細な職場情報を確認することができます。

▼ 企業詳細ページ



複数の企業の比較

選択した複数の企業の職場情報を並べて比較することができます。

▼ 企業間比較ページ



■職場情報総合サイト（しょくばらぼ）
https://shokuba.mhlw.go.jp/

厚生労働省 職場情報総合サイト しょくばらぼ

法令等による開示項目一覧

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） ○	職業紹介、労働者の募集等にあたり、下記の労働条件を明示しなければならない。 ・業務内容　・業務の変更の範囲　・労働契約の期間　・使用者の名称・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 ・派遣労働者である場合はその旨　・受動喫煙防止措置 ※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時は、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ない。 ※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。	・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） ○	・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（昭和45年法律第98号） ○一部	新卒者等の募集を行うにあたっては、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。 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） 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） 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） ※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。 ※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。	新卒者等の募集を行う事業主（規模問わず）※1 【提供する時期】 募集段階等※2 【開示方法】 インターネット等※2
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（平成27年厚生労働省告示第406号） ○一部	「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。 ・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、採用選考にあたって重視する点、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	

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または公表することが望ましいとされているもの

法令名称	開示内容	対象事業主等
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 【開示方法】 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または • 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 【開示方法】 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） 【開示方法】 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⑴及び⑵の項目並びに⑶及び⑷の区分の項目(*3) ⑴男女の賃金の額の差異 ⑵管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合 ⑶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　等 ⑷ 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 ・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 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⑴⑵に加え、⑶⑷の区分の項目の中からそれぞれ1つ以上の計4つ以上、101人～300人の会社は⑴⑵に加え、⑶⑷の項目の中から1つ以上）(*3) 【開示方法】 インターネット等(*5)

(*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100人を超える会社は、2026年4月以降に、男女の賃金の額の差異及び管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合の公表義務が課される（300人を超える会社は、既に2022年7月以降に、男女の賃金の額の差異の公表義務が課されている。）
(*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の一般事業主行動計画は、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）	・職務等の内容およ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的方針およびその運用状況に関する情報 ・人材育成に係る基本的方針およ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 ※「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。
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4年7月改定））	「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（平成30年2月策定（令和6年4月改定））	「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。

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）

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（昭和48年大蔵省令第5号）	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、**人材の多様性の確保を含む人材育成の方針や社内環境整備の方針等を必須記載事項**とする。 また、女性活躍推進法等に基づき、**「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」及び「男女の賃金の額の差異」**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。	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	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上での参考例として紹介するものである。 【開示事項例】 ・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（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	1465

求職者・学生等の皆さまへ

職場情報の提供に関する企業向けの「手引」を参考に

自分に合った就職先を検討するために職場情報を確認しましょう

企業等が採用活動において職場に関する情報の提供を行う際、参考にするための「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を策定しました。この手引をもとに、皆さまが企業研究や職場選択を行うために情報を収集する際のポイントをリーフレットにまとめましたので、参考としてご活用ください。

1. 法令で開示・提供することになっている情報は？

現在の法令では、次の情報を企業等が開示することとされています。募集広告やインターネットにより確認しましょう。

労働条件（職業安定法）

労働者の募集を行う事業主等が対象

求人・募集広告などに掲載

- 業務内容　● 労働契約の期間
- 就業場所、就業場所の変更の範囲
- 始業・終業時刻等
- 所定外労働時間の有無
- 賃金　● 社会保険等の適用　など

⚠犯罪実行者（「闇バイト」）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（電話番号等）、業務内容、就業場所、賃金を記載する必要があります。

職場の就労実態等に関する情報（若者雇用促進法）

新規学卒者等の募集を行う事業主等が対象

求人・募集広告、「若者雇用促進総合サイト」などに掲載

- 募集・採用に関する状況 ※1
- 職業能力の開発・向上に関する取組の実施状況 ※2
- 職場への定着の促進に関する取組の実施状況 ※3

※1 直近3事業年度の新卒採用者数・離職者数等
※2 研修の有無及び内容等
※3 前事業年度の月平均所定外労働時間の実績等

育児休業等に関する情報（育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法）

企業等のサイト、「両立支援のひろば」などに掲載

- 男性の育児休業等の取得率 ※1
- 仕事と子育ての両立に関する行動計画 ※2　など

※1 常時雇用する労働者が300人を超える事業主が対象
※2 常時雇用する労働者が100人を超える事業主が対象

女性の活躍状況に関する情報（女性活躍推進法）

常時雇用する労働者が100人を超える事業主が対象
（開示項目は企業規模等により異なる）

企業等のサイト、「女性の活躍推進企業データベース」などに掲載

- 男女の賃金の額の差異
- 女性管理職比率
- 女性の活躍に向けた取組の実績(※)や行動計画　など

（※）女性採用者の割合、男女別の育児休業取得率、1月あたりの平均残業時間　など

この他、**労働者の採用者数に占める中途採用者数の割合（正規雇用労働者）**も、インターネット等で公表することとされています（労働施策総合推進法）。

※常時雇用する労働者が300人を超える事業主が対象です。

2. 職場選択のために収集する情報にはどんなものがありますか？

厚生労働省が実施したヒアリング調査などでは、法令で定められた開示項目以外に、次のような情報を求職者は求めているという結果になりました。これらを参考にご自身の興味・関心などに応じて、必要な情報を収集してください。

■ 企業等・業務に関する情報
・企業等の安定性　・事業内容　・業務により取得できるスキル　・入社後のキャリアパス

■ 職場環境に関する情報
・在宅勤務、テレワークの可否　・育児休業や短時間勤務等に関する制度
・職場の雰囲気や社風　・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など）・有給休暇取得率　・副業、兼業の可否

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

1466
●●●●●政●

3．いつ、どのように情報を得られますか？

※法令に定めのある情報は、その法令の定める方法で開示することとされています。

・ウェブサイトや求人票、募集広告への掲載
・企業説明会や選考前の面談、選考に係る面接
・職業紹介事業者経由



企業等は、上記のような機会を通じて自社のアピールを行っています。
また、所属予定部署の社員との意見交換や、職場見学を実施している企業等もあります。
求職者等の皆さまは、これらのタイミングで情報収集することができ、質問などをする機会もあります。
他にも、ハローワークや職業紹介事業者を利用している場合は、これらの機関を通じて質問することも可能です。

情報提供は、**求職者・学生の皆さまの職場選択と、企業等の相互理解のため**になされるものです。
丁寧なコミュニケーションを心がけるとともに、**提供された情報を転用する（SNSへの投稿など）ことのないよう、適切に**取り扱ってください。

4．情報を確認するときのポイントはありますか？

- 数値情報を確認するときは、**用いられている数値の定義（どのような数値か）や算出方法も確認**してみましょう。例えば、離職率など、企業等が任意で開示・提供している情報の場合、算出に当たって用いられる分母が企業ごとに異なることもあります（新規採用者数や全従業員数など）。用いる分母次第で、離職率として算出される数値に違いがありますので企業間での比較を行う際などには注意が必要です。
- 収集した情報が必ずしも最新のものではない場合もありますので、**得られた情報の更新時点**を確認しましょう。
- 企業等は職場環境を改善するための取組を日々行っています。離職率その他の企業等における取組の実績を確認するときは、**経年変化、今後の方針などを併せて確認**することで、企業等における取組への姿勢や状況を理解することができます。

上場企業等は、投資家向けに「人的資本に関する情報」を開示しています

上場企業等は、**人的資本・多様性に関する情報の開示**に向けた取組を進めています。これらの開示項目には、「離職率」や「人材開発」、「エンゲージメント」など、企業等の選択に当たって参考になる情報があります。
企業全体の現状や今後の方針など参考にすることができます。

企業情報が一覧で確認できる職場情報総合サイト「しょくばらぼ」をご活用ください！

「しょくばらぼ」は、「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**企業等の情報を総合的・横断的に提供し企業間の比較ができるウェブサイト**です。

※ 法人番号を持つすべての企業等が情報を掲載することが可能です。
※ 上記の3サイトに掲載されている情報のほか、「テレワーク制度」や「正社員転換制度」等の多様な情報を幅広く提供しています。

＜検索結果のイメージ＞

職場情報の確認

企業詳細ページから、企業の基本情報と詳細な職場情報を確認することができます。

▼ 企業詳細ページ



複数の企業の比較

選択した複数の企業の職場情報を並べて比較することができます。

▼ 企業間比較ページ



■職場情報総合サイト（しょくばらぼ）
https://shokuba.mhlw.go.jp/

厚生労働省 職場情報総合サイト しょくばらぼ

詳しい情報はこちらから

求職者等への職場情報提供に当たっての手引

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

仕事と家庭、両立しよう！ 両立支援のひろば

職業安定分科会（第 222 回）	参考資料2
令和8年3月5日	

「みんなの労働ナビ」リーフレット

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

みんなの労働ナビ

労働に関するさまざまな情報を個人・企業の皆さまのニーズに合わせてご案内します。





「みんなの労働ナビ」は、「はたらく」にまつわる情報を、
利用者の方のニーズに合わせてチェックできるポータルサイトです。
職業や職場に関する情報、スキルアップ、労働関係法令等、働く方や企業、
支援者の方に役立つ情報を、利用者別・分野別に探すことができます。

みんなの労働ナビ
https://www.mhlw.go.jp/roudou-navi/

みんなの労働ナビ　検索

令和８年３月

1470

本リーフレットは、どなたでも自由にダウンロードしてご利用いただけます。

こんな方にオススメ

本サイトをご利用いただくことで、ご自身に必要な「はたらく」にまつわる情報へ
スムーズにアクセスすることができます。

求職者（就職・転職希望者）、学生の皆様

- 就活の基本を知りたい
- 自分にあった職業や職場、求人の探し方を知りたい
- 働く時に役立つルールや制度を知りたい



在職者の皆様（キャリア形成、働き方）

- 働く時に役立つルールや制度を知りたい
- スキルアップしたい
- キャリアを見直したい



企業・事業主の皆様

- 人材を募集したい、採用に関する基本を知りたい
- 使える支援や助成金・補助金の情報を知りたい
- 自社の制度や働き方の見直しに役立つ情報を知りたい
- 従業員のスキルアップに取り組みたい
- 労働関係の法律やルールを知りたい

支援者の皆様（キャリコン・教育機関など）

- 相談者の課題に合わせた支援ツールやお役立ち情報が知りたい
- 労働市場の最新情報や、新しいルールについて学びたい
- 労働関連のサイトをまとめて確認したい
- 支援者になりたい

本サイトの特徴





利用者別で探す

コンテンツを利用される方の属性で
カテゴリーを分け、知りたい内容ごとに
情報を分類しています。



分野別で探す

「雇用」や「人材開発」など、分野ごとに
関連のリンクをまとめたページを用意しています。



統計データなど

労働市場の動向や各種統計調査を掲載しています。

別紙25

労働政策審議会障害者雇用分科会	
第137回(R8.4.20)	資料１－１

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会

報告書

令和８年２月６日

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会

目次

Ⅰ　はじめに 2

１．障害者雇用の現状と課題 2

２．本研究会における議論の論点 3

Ⅱ　障害者雇用の「質」について 4

１．障害者雇用の「質」の規定及び「質」の向上に向けた事業主の認定制度の創設・拡大等 4

２．いわゆる「障害者雇用ビジネス」に係る対応 7

Ⅲ　障害者雇用率制度等の在り方について 11

１．手帳を所持していない難病患者の位置付け 11

２．手帳を所持していない精神・発達障害者の位置付け 14

３．就労継続支援Ａ型事業所やその利用者の位置付け 16

４．精神障害者について障害者雇用率制度における「重度」区分を設けること 19

５．精神障害者である短時間労働者の算定特例 19

６．障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲を、常用労働者数が 100 人以下の事業主へ拡大すること 20

Ⅳ　おわりに 22

（参考）

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会　開催要綱

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会　参集者

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会　開催状況

Ⅰ　はじめに

１．障害者雇用の現状と課題

○　我が国の障害者雇用促進制度は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「障害者雇用促進法」という。）の施行以来、障害者の職業の安定という法目的の下、障害者雇用率（以下「法定雇用率」という。）による障害者雇用義務制度をはじめ、事業主による雇用障害者の差別禁止や合理的配慮の提供義務、障害者職業リハビリテーション機関による就職支援等の様々な措置が講じられてきた。障害者雇用義務制度に係る法定雇用率は、障害の有無にかかわらず労働者となり得る機会を確保するという考え方の下、「労働者の総数」に対する「対象障害者である労働者の総数」（労働者には、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。）の割合が基準とされてきた。また、こうした障害者雇用促進法に基づく措置以外にも、企業における障害者雇用に対する理解の広がりと経験の蓄積の大きな前進とともに、地域の就労支援体制の充実等も進み、障害者雇用の土台となる環境も大きく変化してきた。

○　こうした背景の下、我が国の障害者の雇用状況については、直近（令和７年６月時点）の民間企業（常用労働者 40 人以上に限る。）における障害者雇用者数は 70.5 万人と、22 年連続で過去最高を更新する等、着実に進展している。とりわけ常用労働者数 1,000 人以上のいわゆる大企業においては、「ビジネスと人権」等の国際的な要請やコンプライアンス意識の高まりも背景にある中で、この約 20 年間で法定雇用率を達成する企業の割合が約３割から約５～６割に増加するなど、雇用促進の動きが見られる。

○　一方で、現在の我が国の障害者雇用に対する課題も指摘されている。例えば、課題の一つに、長年にわたる中小企業における障害者雇用の伸び悩みが挙げられる。常用労働者 100 人未満企業の実雇用率は、直近 10 年間で 1.55%から 1.94%と伸びてはいるものの、障害者を全く雇用していない企業（いわゆる「障害者雇用ゼロ企業」）も依然多く、障害者雇用が比較的停滞している状況にある。また、大企業や特例子会社がない地域において、障害のある働き手にとって地元の中小企業は重要な職場であり、今後、中小企業等における障害者雇用の場を更に広げていくために、雇用促進に向けた企業支援が一層求められている。

○　また、障害者雇用率制度（以下「雇用率制度」という。）の対象範囲についても、課題の一つである。雇用率制度に基づく雇用義務については、昭和 51 年から民間企業における身体障害者を対象として以降、平成 10 年には知的障害者、平成 30 年には精神障害者を対象に追加する等、順次拡大をしてきた。

雇用義務は、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者としての障害者に対して、雇用の場の確保を通じ、障害者の勤労権の保障を具体化する大変重要な制度である。一方で、事業主の経済活動の自由の一部である採用の自由に対する非常に強い制限として適用するものであることから、その双方の観点を十分に踏まえた検討が求められる。

このような前提の下、特に障害者手帳（以下「手帳」という。）を所持しない難病患者や精神・発

達障害者の雇用率制度上の位置付けについては、10 年以上にわたり検討事項とされてきた状況にあり、改めて議論を前進させることが求められている。

○　さらに、障害者雇用の「質」の向上についても課題となっている。令和６年４月以降段階的に行われる法定雇用率の引上げ及び除外率の引下げにより、企業においては、何よりも法定雇用率の達成に向けた障害者雇用の「数」の確保に意識が向かう環境にある中で、そのために乗り越えなければならない現実的なハードル（職務の選定・開拓、募集・採用、合理的配慮の実施、育成等）が高いことから、法定雇用率達成を目的に、いわゆる「障害者雇用ビジネス」の利用に至る企業が近年急増していることについても、問題提起の声が大きくなっている。

２．本研究会における議論の論点

○　こうした課題がある中で、本研究会では、令和６年 12 月以来、障害者雇用に対する課題意識をもとに整理した以下の論点に沿って、障害者団体や障害者支援に携わる者、障害者雇用に積極的に取り組む団体等の広範な関係団体、計９団体からのヒアリングを行った。

【障害者雇用の「質」について】

⑴　障害者の雇用者数は堅調に増加しているが、雇用者数のみならず、障害者の雇用の「質」についても、その向上を図ることが求められている。

　前回の法改正（※）においても、厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会等の意見を踏まえ、事業主の責務として職業能力の開発及び向上に関する措置が追加される等、これまでも一定の措置が講じられているが、更なる雇用の「質」の向上に向けて、どのような対応が求められるか。

※障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律（令和４年法律第 104 号）による障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）の改正

【障害者雇用率制度等の在り方について】

⑵　障害者雇用率制度等について、合理的配慮等の障害者雇用の促進のための施策と併せて、どのようにあるべきと考えるか。特に、労働政策審議会障害者雇用分科会等においては、以下の論点について、引き続き検討とされているが、どのように考えるか。

①　手帳を所持していない難病患者や、精神・発達障害者の位置付けについて
②　就労継続支援Ａ型事業所やその利用者の位置付けについて
③　精神障害者において雇用率制度における「重度」区分を設けることについて
④　障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲を、常用労働者数が 100 人以下の事業主へ拡大することについて

【その他】

⑶　その他、障害者雇用を更に促進するため、どのような課題や対応が求められると考えるか。

○　こうした論点に対するヒアリングを踏まえ、本研究会では、ヒアリング項目に沿って、障害者雇用の「質」及び障害者雇用率制度等の在り方について、議論を進めてきた。本報告書は、本研究会の議論のとりまとめとして、以下のとおり、「障害者雇用の「質」について」、「障害者雇用率制度等の在

り方について」の２項目に整理し、報告するものである。本報告書で示した検討の方向性を土台としつつ、同時に本研究会の議論の中で示された意見や懸念等に十分に留意して、今後、労働政策審議会障害者雇用分科会において、制度設計の具体化に向けた議論が深められていくことが望まれる。

Ⅱ　障害者雇用の「質」について

１．障害者雇用の「質」の規定及び「質」の向上に向けた事業主の認定制度の創設・拡大等

（これまでの経緯）

○　企業における障害者雇用において、雇用されている障害者の能力発揮等よりも、法定雇用率の達成に向けた障害者雇用の「数」の確保が優先される傾向がある状況を背景に、令和４年６月の労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（以下「令和４年分科会意見書」という。）においては、「今後は、障害者雇用の数に加えて、障害者が個々に持てる能力を発揮して活き活きと活躍し、その雇用の安定に繋がるよう、障害者本人、事業主、関係機関が協力して障害者雇用の質を向上させることが求められる」とされ、特に、キャリア形成の支援を含めて、適正な雇用管理を一層積極的に行うことを求めることが適当であるとされた。

○　令和４年分科会意見書を踏まえ、令和４年の障害者雇用促進法の改正においては、障害者雇用促進法第５条の事業主の責務規定について、事業主が措置する内容について「その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与える」こと、「適正な雇用管理」に加え、新たに「職業能力の開発及び向上」が加えられた。

○　上記の改正も含め、障害者雇用促進法においては、障害者である労働者が、「経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられる」ことを基本的理念とし（第３条）、また、事業主に対して、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するとした上で、「その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与える」こと、「適正な雇用管理」、「職業能力の開発及び向上」に関する措置を行うことにより、「雇用の安定」を図るように努めなければならないものと規定されている（第５条）。

（現状）

○　一方で、障害者雇用の現状（実態）として、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。）の「企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究」（以下「雇用の質調査研究」という。）の結果[1]等のデータを見ると、相対的に特例子会社の方が、一般企業よりも、障害者の能力発揮等に向けた取組が進展している傾向にあるものの、いずれの企業

[1] 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構　障害者職業総合センター「企業における障害者雇用の質の向上に向けた取組の現状と課題に関する調査研究」に係る厚生労働省への中間報告（令和７年 10 月）

においても、「障害者の戦力化」や「社内のより中心的な業務」への貢献が十分に重視されていない傾向にあり、能力発揮を促していくために重要と考えられる「個々の障害者の能力や特性に合った職務の創出又は再構成」や、「障害者の能力や特性と業務とのマッチングの定期的な状況確認」等の取組が十分でない等の傾向がみられる。

○　また、障害者の多くが昇進の経験がなく、ステップアップの前提となる「多様な業務への取組機会」や「指導役やチームリーダー役を経験する機会」の提供や、障害者の中長期的キャリア形成に向けた計画的な取組が必ずしも十分でない傾向がある。

○　さらに、同じくJEEDの雇用の質調査研究のうち、事例調査の結果によれば、障害者の多くが、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・処遇への反映を希望し、「周囲の人や社会の役に立ちたい」と考えている。

○　このように障害者自らが能力発揮の機会やその向上を望む一方で、企業側からは、一般企業・特例子会社ともに障害特性を十分に踏まえた上で、障害者の持てる能力を十分に発揮していくためのノウハウ不足の課題や、雇用する障害者のサポートを行う人材の育成の課題が多くの企業等から挙げられている。また、徐々に向上していく障害者の能力発揮先として相応しい業務を安定的に開拓・確保していくことも課題となっている。

（制度的対応①　障害者雇用の「質」のガイドライン等の創設）

○　本研究会においては、障害者雇用促進制度の基本的理念や、現状（実態）を踏まえ、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

・　障害者雇用の「質」として特に重視されるべき要素として、以下が特に中心的な要素と考えられる。
　１）能力発揮の十分な促進（①職務の選定・創出と障害特性等との適切なマッチング、②成長を促すOJTや教育訓練機会の確保等）
　２）能力発揮の成果の事業活動への十分な活用
　３）適正な雇用管理（①採用・配置・育成等の計画的な実施、②障害特性に配慮した働きやすさを高める措置等）
　４）発揮した能力に対する正当な評価とその反映（①評価結果に相応しい配置（職務内容）、②処遇（昇進・昇格））
　５）雇用の安定（安定的な雇用契約期間等）
・　こうした「質」として重視すべき中心的な要素については、法令において明示する。

○　このような「質」として重視すべき要素を示すガイドライン等の根拠及び内容を法令上に規定することは、事業主が目指すべき方向性を明確に示す上で必要であり、これにより企業における取組を推進していく方向で検討を深めていくべき旨の意見があった。
　また、その際には、障害者雇用の現場を踏まえて適用時期を検討すべき旨の意見があった。

○　また、「障害特性に配慮した働きやすさを高める措置」に関しては、障害のある労働者と職場（事業主）をサポートする体制や、直属の上司以外の相談支援体制が重要である旨の意見があった。

○　さらに、こうした「質」として重視すべき要素について、障害者雇用状況報告（６．１報告）において、一定の項目の報告を求め、実態を把握することが有効ではないかとの意見もあった。

○　一方で、こうした「質」として重視すべき要素については、その具体的な内容を丁寧に議論することが必要であり、特に事業所規模によって可能な取組が異なることから、中小企業の実態を踏まえた検討が必要であること、またこれを法令上に明示することは、一定の高いハードルを示すこととなり、これから障害者雇用を進める事業主を萎縮させることにつながりかねないものでもあることから、慎重に検討すべきとの意見もあった。

○　また、法令上の規定の仕方として様々な選択肢を取り得るため、事業主を萎縮させない形で、どのように規定できるかを含めて検討すべきという意見があった。

○　さらに、障害者雇用の「質」の向上を目指していくためには、とりわけ中小企業にとっては、法定雇用率達成と「質」の両方を同時に達成することは非常にハードルが高いこと、また、現在、職場適応援助者（ジョブコーチ）が主に担っている、採用後の定着段階における外部からの企業支援機能の拡充が必要であることから、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事業主に対して、雇入れやその雇用継続を図るための一連の雇用管理に関する相談援助を行う「障害者雇用相談援助事業」をより効果的なものとしていくことを含め、検討すべきとの意見もあった。

○　今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ、進めていくことが必要である。

（制度的対応②　「質」の向上に向けた事業主の認定制度の拡大、認定に対するインセンティブの在り方等）

○　現行制度においては、常用労働者 300 人以下の中小企業等を対象とし、強みとする取組の総合加点方式による「もにす認定制度」があるが、本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

- 企業規模にかかわらず「質」を高める取組を促進していく観点から、大企業を含む全ての企業を新たに認定制度の対象とした上で、認定基準等を改めて見直す。
- 認定基準の検討の際には、障害者自身による雇用の「質」に対する満足度やワーク・エンゲージメントについて勘案する、「質」における中心的な要素については達成必須とする、取組姿勢や内容に加えデータ等の客観的指標を組み合わせる。
- 「質」を高めるために、一定の負担（例えば、教育訓練機会の提供や障害特性に配慮した働きやすさを高める措置等）が生じることも想定されることから、障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るものである調整金・報奨金や、助成金などにおいて、認定事業主に対する一定の配慮を行う。

○　１点目（大企業を含む全ての企業を新たに認定制度の対象とした上で、認定基準等を改めて見直す方向性）については概ね意見の一致があった。

○　２点目・３点目については、この方向性で更に検討を深めていくべき旨の意見があった。その際は、認定事業主に対する一定の配慮（調整金・報奨金、助成金等）を行う場合には、更新制度等の認定後の検証が必要である旨の意見があった。

○　また、企業規模によって取組可能な方法等が異なる点を踏まえ、大企業と中小企業に異なる認定基準を設定する必要がある旨や、既に「もにす認定」を受けた企業に対する影響等を併せて検討すべきとの意見があった。

○　さらに、認定を受けている旨を実雇用率の算定において評価することについては、「量」の概念である雇用率に「質」の評価を反映させることは適切でないとの意見や、「質」の評価の反映により雇用の「量」がトレードオフになるような仕組みであってはならないという意見があった一方、企業としては法定雇用率の達成に懸命に取り組んでおり、実雇用率へ算定することによる「質」の向上へのインセンティブが必要との意見もあった。

○　今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ議論を進めていくことが必要である。

２．いわゆる「障害者雇用ビジネス」に係る対応

（これまでの経緯及び現状）

○　いわゆる「障害者雇用ビジネス」を利用した障害者雇用は、厚生労働省が把握した限りで就業障害者数が令和５年３月末の約 6,600 人から令和７年 10 月末には約 11,100 人に増加[2]する等、短期間で大きく増加する傾向にある。この背景には、「ビジネスと人権」等の国際的な要請やコンプライアンス意識の高まりの一方で、法定雇用率を達成するために求められる現実的なハードル（職務の選定・開拓、募集・採用、合理的配慮の実施、育成等）を乗り越えることが容易でないことによって、企業にとっての利用ニーズが増大していることによると考えられる。JEED の雇用の質調査研究の結果を見ても、障害特性を十分に踏まえた上で、障害者の持てる能力を十分に発揮していくためのノウハウ不足の課題を多くの企業が抱えており、この傾向は中長期的に継続すると想定される。

○　一方で、「障害者雇用ビジネス」については、前述の障害者雇用の「質」として重視すべき要素に照らし、以下の課題が指摘されるなど、問題提起の声が大きくなっている。

１）業務内容・就業場所の分離によるインクルージョンの観点からの課題・雇用責任の希薄化

・　利用企業と障害者の間で、業務内容・就業場所の分離（利用企業の本業と障害者が従事する業務の関わりが薄い／就業場所が利用企業の他の従業員と異なること）があり、「障害の有無にか

[2] 把握した就業障害者数は、都道府県労働局が実施する事業主の任意の協力等により把握した数値

かわらず共に働く」という理念から離れている。

・　また、それに伴い、利用企業側（経営層・従業員等）における障害者への理解が深まっていかない。

・　さらに、雇用契約を締結しながら、利用企業側の日常的な接点が薄いことにより、雇用する障害者のキャリア形成等を含めた雇用管理等の意識に至らない。

２）固定的な業務付与による能力開発の制限や障害特性への理解の不十分さなど、雇用管理上の課題

・　付与される業務が固定化し、障害者の習熟に伴う職務内容のレベルアップが図られない。

・　利用企業側の組織的関与が薄い（例：「障害者雇用ビジネス」の就業場所の管理のために採用した非正規雇用労働者に雇用管理を任せている）ことや、「障害者雇用ビジネス」事業者の障害特性の理解が不十分であること等により、適正な雇用管理（募集・採用・配置・育成等の計画的な実施）や、障害特性に配慮した措置がなされていない。

３）障害者の能力発揮の成果が、有為な経済活動（事業活動）へ十分活用されないことに伴う課題

・　障害者の能力発揮の成果が、十分に利用企業の経済活動（事業活動）に活用されておらず（例：成果物の破棄、必ずしも重要性が高くない頒布に留まる等）、法定雇用率達成のみを目的とした雇用となっている。また、働く障害者に対して十分な業務付与等がない中で賃金が支払われる構造であることにより、障害者自身の働く意欲を減退・喪失させることにつながっている。

・　そうしたスタンスのために、利用企業内において、障害者雇用が一方的コストであるという認識に陥り、障害特性に合わせた業務切出し・職務付与等により障害者の持てる能力の最大限の発揮を促していこうとする方向性につながらず、中長期的な我が国の障害者雇用の進展にとっても負の影響が懸念される。

○　なお、上記のような課題は、「障害者雇用ビジネス」の利用がない、一般的な障害者雇用においても生じ得る点に留意が必要である（例：就業場所は一体であるが、業務内容が他従業員と分離して固定的であり、他従業員との十分なコミュニケーションや習熟に応じた職務内容のレベルアップが図られず、結果として能力発揮の成果が処遇にも反映されていかない等）。

○　このように、企業にとっての利用ニーズの増大が中長期的に継続すること、また、「障害者雇用＝コスト」という認識・構造が強まっていくことは、中長期的な我が国の障害者雇用の進展にとって負の影響をもたらすことが懸念されること等も踏まえれば、「障害者雇用ビジネス」に対し、従来の状況把握の取組だけでは十分でない。

一方で、大部分の「障害者雇用ビジネス」については、明らかな法令違反ではない中で、憲法上保障される経済活動の自由に対し、「公共の福祉に反する」ことを理由とした「禁止」（及び許可事業者のみの「禁止」の解除）を行うことは、法制上の課題がある。

こうした点も踏まえ、以下のような制度的対応の検討を深めていくことが適当である。

（制度的対応①　利用企業による報告）

○　本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

・　障害者雇用状況報告（６．１報告）において、「障害者雇用ビジネス」を使用している場合（主たる労働者の就業場所とは異なる第三者が提供する就業場所において障害者を勤務させている等）については、一定の項目（※）の報告を求めることにより、行政庁において網羅的に把握可能とし、必要な指導監督を行い得るようにする。
（※就業場所、ビジネス事業者の情報、障害者が従事する業務内容、利用予定期間等の適正な雇用管理に係る情報）

○　この方向性で更に検討を深めていくべき旨の意見があった。

○　また、障害者雇用状況報告（６．１報告）による「障害者雇用ビジネス」の利用状況の報告だけではなく、利用企業名の公表を求める意見もあった。

○　一方で、報告を求める前提となる「障害者雇用ビジネス」の定義について、「主たる労働者の就業場所と異なる第三者が提供する就業場所において障害者を勤務させている」のみでは報告義務の対象となる範囲が必ずしも明確と言えないことや、利用企業としての事務負担及び心理的負担を考慮し、報告を求めることについては慎重に検討すべき旨の意見があった。

○　加えて、「障害者雇用ビジネス」の利用拡大の背景には、近年の法定雇用率の大幅な引上げがあることから、根本的な制度見直しを求める意見もあった。

○　今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ、「障害者雇用ビジネス」の業態等に関する実態把握を更に進めた上で、より明確な定義付けに向けた検討を進めるとともに、利用企業側の負担を併せて考慮しながら、議論を進めていくことが必要である。

（制度的対応②　「障害者雇用ビジネス」及び利用企業の望ましい在り方に向けたガイドラインの創設）

○　本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

◆　上述（７～８頁の１）～３）の課題）のような課題の是正に向け、「障害者雇用ビジネス」に対しては、以下のようなガイドラインを策定する。
＜ガイドラインの内容の例＞
・　障害特性の十分な理解を含め障害者雇用に精通した一定の資格者等を配置すること、障害者及び利用企業への支援に従事するスタッフに対する教育訓練等を実施すること
・　利用企業に対して、以下の支援メニューを提供すること
①　障害者の就業を通じた成果物が、利用企業自身の事業活動において有為に活用されるための

提案・支援

② 利用企業自身の事業活動の中での障害者雇用のための業務切出しや業務設計・再構成、雇用される障害者の希望を踏まえた複数の就業場所・業務内容の提案・支援

③ 最終的に、利用企業が、自社の就業場所での障害者雇用に移行させていくための提案・支援（利用企業自身の担当者の育成、自走開始後の助言等）

・ 上記の支援メニューの提供状況（実績）を含め、ガイドラインに沿った運営を行っている旨について、定期的に情報開示を行うこと　　等

◆ 利用企業に対しては、１の（制度的対応①）の障害者雇用の「質」のガイドラインにおいて、以下を示す。

・ 「障害者雇用ビジネス」を利用する場合は、「障害者雇用ビジネス」のガイドラインに沿っていない運営を行う事業者の利用は望ましくない旨

・ 障害者の就業を通じた成果物は、利用企業自身の事業活動において有為に活用すべき旨

・ 一定期間の利用の後は、利用企業自身の事業活動の中で障害者雇用のための業務切出し等を行い、雇用される障害者の希望を踏まえつつ、自社の就業場所へ障害者雇用を移行させていくことが望ましい旨

○ この方向性で更に検討を深めていくべき旨の意見があった。その際には、主たる労働者の就業場所とは異なる第三者が提供する就業場所で就業させる期間の望ましい在り方についても併せて検討すべき旨の意見があった。

○ また、ガイドラインについて、対象となる「障害者雇用ビジネス」の定義及び範囲が必ずしも明確と言えない点も踏まえれば、慎重に検討すべき旨の意見があった。

○ さらに、「障害者雇用ビジネス」の利用において、真に問題となるのは何か（例：障害者の就業を通じた成果物が利用企業の事業活動において「有為に活用されていない」と判断される本質的要素は何か）について十分見極めて、議論を進める必要がある旨の意見があった。

○ 加えて、障害者である労働者と雇用主である利用企業の人事担当者等との間（さらに必要に応じ「障害者雇用ビジネス」事業者も加えた三者の間）において、必要とする合理的配慮の内容を含め、定期的にコミュニケーションが図られるようガイドラインに位置付けることが必要である旨の意見があった。

○ 今後、検討を深めていく際には、こうした意見も十分に踏まえ、「障害者雇用ビジネス」の定義や、問題があると判断される本質的要素の検討を進めるとともに、就労する障害者のために望まれる措置の内容の検討を含め、議論を進めていくことが必要である。

Ⅲ　障害者雇用率制度等の在り方について

１．手帳を所持していない難病患者の位置付け

（これまでの経緯）

○　障害者雇用促進法における「障害者」とは、「身体障害」、「知的障害」及び「精神障害」に加え、「その他の心身の機能の障害」があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者とされている。「その他の心身の機能の障害」については、難病による心身の機能の障害も含まれており、これまでも職業リハビリテーションの措置や差別の禁止、合理的配慮の提供義務等については、難病患者も対象とされてきた。

○　一方で、雇用義務の対象としては、「身体障害者」、「知的障害者」及び「精神障害者」とされ、その取扱いに当たっては、原則、手帳の所持者に限るものとされている。これは、手帳は職業生活における制限の程度を直接評価しているものではないものの、雇用義務の対象としては、事業主がその対象者を雇用できる一定の環境が整っていることに加え、対象範囲が明確であり、公正性、一律性が担保されることが必要であることが理由である。

○　この前提の下、令和４年分科会意見書においては、手帳を所持していない難病患者について、「個人の状況を踏まえることなく、一律に就労困難性があると認めることは難しい」ことから、「手帳を所持していない者に係る就労の困難性の判断の在り方にかかわる調査・研究等を進め」た上で、取扱いを検討することとされている。

（障害者総合支援法等での位置付け）

○　障害者基本法（昭和 45 年法律第 84 号）については、平成 23 年の改正により、「障害者」として、「身体障害者」「知的障害者」「精神障害者」に加え、「その他の心身の機能の障害がある者」が位置付けられ、難病による心身の機能の障害がこれに含まれるとされた。この点については、障害者雇用促進法と同様となっている。

○　他方で、障害福祉においては、平成 24 年の障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成 17 年法律第 123 号。以下「障害者総合支援法」という。）の改正により、難病患者等を「障害者」と位置付けた上で、対象疾病（令和７年４月時点で 376 疾病）による障害により「継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける」者について、必要と認められた障害福祉サービス等の受給も可能としている。

○　また、「身体障害者手帳」は、原則として原因疾病を問わずに判断しているが、身体機能の障害が身体障害者福祉法（昭和 24 年法律第 283 号）別表に該当する場合に交付対象となるものであり、疾病による心身の機能の障害があっても、必ずしも同法別表に該当しないことがある。

しかしながら、上述のとおり、障害者総合支援法では、身体障害者手帳の交付対象とならなくとも、

対象疾病であることをもって、具体的な「制限」の内容を障害支援区分認定のプロセスで把握し、サービスの給付対象としている状況にある（「身体障害者手帳」がサービスの給付範囲を画する訳ではない。）。

（現状）

○　難病患者は、対象疾病により現れる症状や職業生活への制限も多様であり、また、長期にわたり療養を必要とするが、JEED の「難病患者の就労困難性に関する調査研究」（以下「難病患者の就労困難性調査研究」という。）の結果[3]を見ると、平均的には必ずしも就労困難性が高くない。

○　一方で、難病患者のうち「手帳を申請し不認定の者」は少数ではあるものの、その中では「手帳所持者」と同等以上に、「就職活動場面」「職場適応や就業継続場面」における困難性を有している者が多い傾向があり、その者の機能障害の内容が、身体障害者福祉法別表へ該当しない等により不認定となった場合であっても、必ずしも、職業生活における制限が小さいとは言えない結果となっている。

（制度的対応　就労困難性のある難病患者の個別判定制度の創設及び実雇用率算定）

○　本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

- 手帳が得られていない難病患者については、本人からの申請により、医師の意見書等も勘案しながら、個別の就労困難性（職業生活への「制限」の程度）を判定し、一定水準にある場合、まずは、実雇用率において一定の算定を可能とする。その上で、施行状況を注意深く見ながら更に雇用義務の在り方を検討していく。
- 個別の就労困難性の判定基準の検討は、疾患による自己管理（休憩、服薬等）の必要性、疲れやすさや体調の不安定性等による仕事内容や働き方の制約や、通勤の困難性など、JEED の難病患者の就労困難性調査研究結果で示された一定の就労困難性を参考としつつ、更なる調査研究や専門家の知見を交えた検討等を経て、対象範囲の明確さや、公正性、一律性が確保できるような内容としていく。その際は、難病の診断や重症度を測る際に用いる臨床的・国際的な基準と、本人から聞き取った就労困難性を組み合せること等により妥当性のある判定基準を目指す。
- また、まず現に困難に直面している者を優先的に判断する等の円滑・着実な施行体制の検討が併せて必要。
- 実雇用率における算定は、他の障害種別への影響が生じないようにする観点からの方策を併せて検討する。

○　また、事務局（厚生労働省）より、個別判定の基本的考え方の粗いイメージとして、以下を提示するとともに、実雇用率算定の対象となり得る対象者の機械的な試算として、対象者の条件設定により幅のある複数の試算（約 2,800 人～約 65,400 人）を提示し、議論した。

---

[3] 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構　障害者職業総合センター「難病患者の就労困難性に関する調査研究」（令和６年３月）

＜基本的考え方＞

・　障害者雇用促進法における「雇用義務」は、「対象障害者」の雇用の場を確保することが、自由競争によっては困難であることを前提に、経済活動の自由の一部である採用の自由に制限を加える性質を有している。

　このため、「対象障害者」の範囲の検討に際しては、「対象範囲の明確性」、「公正性」、「一律性」を確保することが引き続き重要。

・　今回検討する難病患者の「個別判定」は、難病による「身体機能の障害」が、身体障害者福祉法別表に該当しないことによって手帳交付が得られない場合であっても、手帳所持者と同等以上に就労困難性を有する者がいることを踏まえ、就労困難性が手帳所持者と同等以上と考えられる者を（手帳に依らず）個別に判断する仕組みとして検討を行う。（「対象障害者」の範囲について、「公正性」を確保するために、「対象範囲の明確性」と「一律性」を十分に確保しながら、制度設計を行う。）

※　なお、こうした手帳に依らない「個別判定」は、現行制度においても、

・　身体障害者について、指定医又は産業医の診断書による判定（身体障害者福祉法別表に該当する旨を確認）

・　知的障害者について、判定機関（児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医及び地域障害者職業センター（JEED 地域センター））による判定

があり、特に、手帳を所持する者を主たる対象とする重度知的障害者判定は、年間 3,000 件前後、実施されている。

＜個別判定の方法（粗いイメージ）＞

具体的な判定方法としては、例えば以下のような方法等が考えられるか。

<u>案１：難病に罹患していることが分かる診断書　＋　就労困難性のアセスメント</u>

⇒　(1)難病に罹患していることが分かる診断書の提出に加え、(2)支援職によるアセスメント情報（易疲労性・痛み・免疫力低下等を想定）により、一定基準以上の者を判定する。

<u>案２：難病の医療費助成の重症度判定　＋　就労困難性のアセスメント</u>

⇒　(1)難病指定医による判断（医療費助成の認定時に使用される「診断書（臨床調査個人票）」をベースとすることを想定）と、(2)支援職によるアセスメント情報（易疲労性、痛み、免疫力低下等を想定）により、それぞれ一定基準以上の者を判定する。

<u>案３：難病の医療費助成の重症度判定　＋　就労困難性のアセスメント　＋　国が設置する審査委員会による合議</u>

⇒　(1)難病指定医による判断（医療費助成の認定時に使用される「診断書（臨床調査個人票）」をベースとすることを想定）と、(2)支援職によるアセスメント情報（易疲労性、痛み、免疫力低下等を想定）を組み合わせて判断材料とした上で、(3)国において審査委員会（難病指定医や、就労支援関係者、障害者の就労に精通した学識経験者等を構成員とする審査委員会を想定）を設け、合議を経て、就労困難性が手帳所持者と同等以上にあると考えられる者を判定する。

○　上述のような難病患者の就労困難性の状況等を踏まえ、また、本論点は平成 24 年から 10 年以上にわたり引き続きの検討事項とされてきており、今回は方向性を示して具体的な制度設計に入る時期にきているという認識の下、この方向性で検討を深めるべきとする意見があった。

○　その上で、実雇用率算定における他の障害種別への影響に関して、過去の実雇用率算定の対象となる障害者の範囲拡大時には、政策的対応が必要となる状況ではなかったため、当該方策を改めて講じる必要性は高くないという意見もあった。

○　また、個別判定に際しては、就労困難性のアセスメントが重要であるが、就労困難性の医療的な背景（例：免疫力の低下等）については医師による客観的裏付けが併せて必要であること、支援職によるアセスメントは医療的な背景に基づいた職業生活の制限（例：（免疫力の低下に由来する）通勤や移動の制約等）を見る必要があること、審査委員会による合議で判定を行うことが重要であること等の意見があった。

○　一方で、法定雇用率が引き上がる現状の中、将来的な雇用義務の在り方の検討につながり得る本論点については、難病患者の個別性の高さ等により、就労困難性の個別判定を行うことの難易度が高いと想定される中で、現時点においては具体的な判定基準等の仕組みが明らかでなく、実雇用率の算定の対象者についても、試算によって開きがあるため、個別判定制度を設けることの是非の判断はできず、引き続き慎重な検討が必要との意見があった。

○　こうした意見も十分に踏まえ、就労困難性の個別判定のための判定基準等の仕組みについて、更なる調査研究等も併せて進めながら、手帳を所持していない難病患者の個別判定制度の創設及び実雇用率算定の妥当性について、引き続き丁寧に議論を進めていくことが必要である。

２．手帳を所持していない精神・発達障害者の位置付け

（これまでの経緯）

○　雇用率制度（雇用義務）の対象となる「精神障害者」については、１の難病患者の場合と同様に、対象範囲の明確さや、公正性、一律性が必要等との考え方の下、精神障害者保健福祉手帳の所持者に限るものとされてきた。

○　こうした中で、手帳を所持していない精神・発達障害者については、令和４年分科会意見書等において、「自立支援医療受給者証」や同受給者証の「重度かつ継続」、「診断書」をもって雇用率の対象としてはどうか等の意見があった上で、「個別の状況を踏まえることなく、一律に就労困難性があると認めることは難しい」ことから、「手帳を所持していない者に係る就労の困難性の判断の在り方にかかわる調査・研究等を進め」た上で、取扱いを検討することとされてきた。

（現状）

○　精神障害者保健福祉手帳については、身体の機能障害の内容が、身体障害者手帳の交付対象（身体障害者福祉法別表）に該当しないことがある難病患者に関する議論とは状況が異なり、国際疾病分類

において「精神及び行動の障害」とされている疾患[4]の全て及びてんかん[5]は対象となっている。

○　その上で、精神障害者保健福祉手帳は、その原因にかかわらず、精神疾患を有する者のうち、精神障害（発達障害を含む。）のため長期にわたり日常生活や社会生活への一定の制限があると認められる方を交付対象としており、その判定過程において、生活能力の状態を把握・判断している。

○　一方で、「自立支援医療受給者証」については、医療費の自己負担軽減を目的に、「通院により治療を続ける程度の状態の者」を対象としている。また、同受給者証の「重度かつ継続」については、医療費の大きさ（高額療養費の多数回該当）、特定の疾病である者や、３年以上の精神医療の経験を有する医師により、情動及び行動の障害又は不安及び不穏状態を示すことから入院によらない計画的かつ集中的な精神医療を継続的に要すると判断された者を対象としており、その者の日常生活における制限を把握・判断するものとはなっていない。

○　また、JEED の「障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労・支援実態等に関する調査研究」（以下「精神・発達就労調査研究」という。）[6]の状況を見ると、手帳を所持していない精神・発達障害者を支援したことがある支援機関の認識として、「手帳を所持していない理由」において、最も多いのが「本人が必要性を感じていない」であるが、それに次いで「本人の手帳についての知識が不十分なため」、「本人の心理的抵抗等」となっている。また、手帳所持に対する心理的抵抗感については、「手帳を所持して利用できる各種制度などの理解がすすんだこと」「障害者雇用率制度による障害者雇用が広がっていること」等を背景に、減少してきているという調査結果も同時に示されている。

（検討の方向性　精神・発達障害に対する理解及び合理的配慮の推進、関係機関における支援）

○　本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

- 精神障害者保健福祉手帳における対象範囲の網羅性や、判定内容（日常生活等における制限の状態を認める）に加え、JEED の精神・発達就労調査研究の状況を踏まえれば、手帳を所持しない者を別途の基準を用いて雇用率制度の対象とする必要性・合理性は高いとは言えず、雇用率の対象を精神障害者保健福祉手帳の所持者とする現行の仕組みを維持する。
- その上で、引き続き職場を含めた社会全体の精神・発達障害に対する理解の促進を図っていくとともに、職場における合理的配慮の推進やハローワーク等の関係機関における支援を更に進めてい

[4] ICD10(疾病及び関連保健問題の国際統計分類)の F00 から F99 までの障害。ただし、知的障害を除く。また、我が国において発達障害とされているものを含む。

[5] ICD10 の分類上はG40 に該当。

[6] 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構　障害者職業総合センター「障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者の就労・支援実態等に関する調査研究」に係る厚生労働省への中間報告（令和７年 10 月）

く。

○　この方向性で概ね意見の一致があった。

○　その上で、手帳取得に抵抗感がある者や手帳取得方法の理解が十分でない者への丁寧な説明や相談支援、手帳の有無にかかわらない本人の働きづらさに対する支援や合理的配慮の必要性に対する職場の理解促進が重要との意見があった。

（制度的対応　精神障害者保健福祉手帳の更新ができなかった場合における雇用率の算定）

○　精神障害者保健福祉手帳には有効期限があることから、更新が得られなかった場合に、一定の期間については引き続き雇用率制度の対象とすることについて、これまで検討課題とされてきた。

○　支援機関へのヒアリング結果によると、企業の職場環境が良くなったことによる症状の改善等、様々な事情で更新がなされなかったケースが現に見られ、またデータ上も手帳の返還件数及び有効期限切れ件数は一定数見られる。

○　このため、本研究会においては、以下の方向で検討する旨の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

・　精神障害者保健福祉手帳の更新が得られなかった場合については、当該労働者が企業に引き続き雇用されており、かつ、今後も雇用される見込みである（障害者雇用率の算定外となったことを理由とした契約の不更新等は行わない）と判断できる場合においては、一定期間（例えば、新規採用に向けた業務切出しや採用プロセスに要する期間を勘案した１年間程度）、雇用率制度及び障害者雇用納付金制度上の取扱いを検討する。
・　当該取扱いを検討する際には、同様にその他の手帳等の更新が得られなかった場合の取扱いについても合わせて検討する。

○　一定の場合、一定期間は引き続き対象障害者として取り扱う等制度上の取扱いを検討する方向で概ね意見の一致があった。

○　その上で、「一定期間」については議論を進めていく必要がある。

３．就労継続支援Ａ型事業所やその利用者の位置付け

（これまでの経緯及び現状）

○　就労継続支援Ａ型事業所（以下「Ａ型事業所」という。）は、まだ我が国の障害者雇用の場が限られていた「福祉工場」の時代より、労働関係法令の適用を受け、雇用契約が結ばれることに着目し、調整金及び報奨金の支給対象とされてきた。

その後、平成18年の改正障害者自立支援法（現在の障害者総合支援法）の施行により、現在のＡ型

事業所が創設された際に、改めて、雇用率制度及び納付金（調整金及び報奨金）の対象と整理された。

○　Ａ型事業所は、障害者総合支援法上の位置付けとしては、制度創設当初より、「通常の事業所に雇用されることが困難」であるが「雇用契約に基づく就労が可能な者」に対して、就労機会の提供とともに、必要な訓練等の支援を行うものとされ、一般就労に必要な知識・能力が高まった者について一般就労に向けて支援するものとされてきた。

○　しかしながら、雇用率制度及び障害者雇用納付金制度（以下「納付金制度」という。）におけるＡ型事業所の取扱いの妥当性については、平成30年頃より議論がなされてきており、令和４年分科会意見書においては、「実態把握に基づきＡ型が障害福祉制度においてどのように整理されるかも踏まえた上で、雇用率制度・納付金制度からの除外の可能性も視野に入れ、一方で様々な影響も考慮しつつ引き続き検討していくことが適当である。」とされていることを踏まえ、本研究会において議論が行われてきた。

（検討の方向性　労働施策・福祉施策両面からの検討の上での判断）

○　Ａ型事業所の位置付けに関しては、本研究会において、以下の各論点を事務局（厚生労働省）より提示し、議論を行った。

＜論点１＞　雇用率制度の対象とすべきか（全国で適用される法定雇用率の算定式にＡ型事業所の雇用量を含めるか／Ａ型事業所における雇用量を各法人において実雇用率として計上可能とするか）。

当該論点に関しては、以下の意見があった。

・　Ａ型事業所で就労する者は「通常の事業所に雇用されることが困難」な状態像のはずであり、法定雇用率の算定式の分子に入れることには違和感がある。十分な経過措置を講じた上で、雇用率制度から除外すべき。

・　雇用率の算定対象であることや調整金・報奨金の受給対象であることによって、本来一般就労へ移行可能な人たちがＡ型事業所に留め置かれている可能性が拭えないのではないか。

・　「通常の事業所に雇用されることが困難」な者と制度創設当初から定義されているが、この間、企業における一般就労の場が相当進展している中で、利用者の実態がこの定義に合致していないのではないか。

・　Ａ型事業所の利用者も労働者であり労働関係法令が適用され、障害福祉とはいえ独立採算である事業活動収支から賃金を払う形であり、事業活動の性質も一般的な事業活動であること等から、雇用率制度の対象に引き続き含めるべき。

＜論点２＞　納付金制度等の対象とすべきか（調整金及び報奨金の支給対象とするか／特定求職者雇用開発助成金等の事業主負担財源による財政支援の支給対象とするか）。

また、障害福祉サービスとしてのＡ型事業所に与える影響をどう考えるか。

当該論点に関しては、以下の意見があった。

・　Ａ型事業所は通常の事業所で雇用されることが難しい障害者の方にとっての選択肢の広がり、働きがいの提供など、一定の社会的役割を果たしている。社会保険の適用拡大や物価高騰、最低賃金の引上げの影響により厳しい状況にある中、さらなる経営悪化を招くような納付金制度対象からの除外は避けるべき。多くの障害者が職を失うこととなる。

・　調整金・報奨金は、障害福祉サービス等報酬と目的が重複しているのではないか。

・　Ａ型事業所は、確かにとりわけ都市部以外の地域の貴重な雇用の場になっているものの、現状では、一般企業の雇用への移行機能が十分でなく、一般雇用を増やす結果とならない。激変緩和措置を十分に講じた上で、納付金制度から除外すべき。

・　また、Ａ型事業所を特例子会社のような企業体に少しずつ移行させる道を探るべき。

＜論点３＞　その他、事業協同組合等算定特例制度（特に LLP）や、特例子会社制度（グループ算定含む）におけるＡ型事業所の位置付けをどう考えるか。

当該論点に関しては、以下の意見があった。

・　LLP（有限責任事業組合）の場合の算定特例制度については、組合参加企業の中に、Ａ型事業所を招き入れるだけで、新たに障害者雇用を行わなくても組合参加企業が法定雇用率を達成できてしまう実態となっており、制度趣旨に照らし、喫緊に検討すべきではないか。

・　企業にとって、Ａ型事業所を保有してグループ算定を行えば、より社会的責任を果たしている特例子会社を作らなくても雇用率が達成できてしまい、望ましくない方向になるのではないか。

○　雇用率制度は、社会連帯の理念の下で、共同責務として事業主が確保すべき障害者雇用の量の想定に基づいた雇用義務制度であり、納付金制度（調整金・報奨金）は、共同責務を負う事業主間の経済的負担の調整のための制度である。

これら雇用率制度及び納付金制度の対象を検討する上では、Ａ型事業所の制度創設以降の我が国の一般就労の場の進展や、その中でのＡ型事業所の利用者像の変化、経営状況等、現状の実態把握を十分に行う必要がある。その上で、通常の事業所に雇用されることが困難な方の就労の受け皿や、一般就労への移行支援といった、Ａ型事業所が果たすべき役割について、雇用、福祉の役割分担など、両面から丁寧に検討し、制度見直しがもたらす社会的影響にも留意しつつ、議論を進めていくことが必要である。

４．精神障害者について障害者雇用率制度における「重度」区分を設けること

（これまでの経緯及び現状）

○　精神障害者は身体・知的障害者と異なり「重度」区分が設けられていない。その設定要否については、令和４年分科会意見書において「精神障害者の就労困難性と精神障害者保健福祉手帳の等級は必ずしも関係するものではないという意見等の様々な意見があることを踏まえると、精神障害者の「重度」という取扱いについては、ただちにこれを設けるのではなく、調査・研究等を進め、それらの結果等も参考に、引き続き検討することが適当」とされてきた。

○　この点、ハローワークの求職者情報やJEEDの「精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究」（以下「精神障害者の就業状況調査研究」という。）[7]によれば、就職割合や新規求職申込みの割合は、手帳の障害等級が１級の精神障害者の割合が比較的低いものの、ハローワークに新規求職申込みをした者の就職率は、各等級を比較しても同じであること、また精神障害者の就業状況調査研究においても、精神障害者の雇用に係る事業主の負担感や就業の課題については、細かい違いはあるものの、等級別で大きな特徴は見られなかったことなどから、手帳の等級に比例して就労困難性が高くなるとは十分に言えない結果であった。

（検討の方向性　精神障害者の区分に関し、現行制度の運用の維持）

○　本研究会においては、以下の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

・　精神障害者保健福祉手帳所持者の等級別就労状況は、手帳の等級に比例して就労困難性が高くなるとの結果は明確にはなっておらず、精神障害については、症状に波がある等、個別の判定が困難との指摘もあることを鑑みれば、現時点で、雇用率制度において等級ごと又は等級以外での困難性の違いにより、重度区分を設けることについて、どう考えるか。

○　精神障害者の状態は、本人の内部要因に加え、環境等の外部要因によっても非常に変化しやすく、ある一定程度の安定的な就業能力を含めた重症度を判定することは難しいことから、精神障害者について「重度」区分を設けることは、就労困難性やそれに伴う事業主負担が合理的に反映された雇用率制度とならないという旨の意見等があった。

○　そのため、精神障害者について、雇用率制度における「重度」区分を設けることは適当とはいえず、引き続き、現行制度の運用を維持する方向性で概ね意見の一致があった。

５．精神障害者である短時間労働者の算定特例

（これまでの経緯及び現状）

---

[7] 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構　障害者職業総合センター「精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究」（令和７年３月）

○　雇用率の算定において、短時間労働者（週所定労働時間（以下「週」という。）20 時間以上 30 時間未満）は重度身体・知的障害者を除き、１人につき 0.5 カウントとなっているが、精神障害者である短時間労働者の実雇用率算定については、精神障害者の職場定着を進める観点から、令和４年度まで当該短時間労働者のうち新規雇入れ又は手帳取得から３年間の者に限り１カウントとする特例措置が設けられ、その後、令和５年度以降は当該３年間の要件を除外した上で、当分の間当該特例措置を延長することとされてきた（令和４年改正においては、同時に、精神障害者である特定短時間労働者（週 10 時間以上 20 時間未満）を 0.5 カウントとする特例措置も設けられている。）。

（検討の方向性　精神障害者である短時間労働者の算定特例制度の運用の維持）

○　本研究会においては、精神障害のある短時間労働者（週 20 時間以上 30 時間未満）の実雇用率の算定特例について、以下の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

・　短時間労働者である精神障害者は、その人数が減少基調にあるものの依然一定の割合を保っていること、フルタイムの者と比べ定着率が高いこと、算定特例が実態上も雇用推進に貢献しているとの指摘があること等を鑑み、１人をもって１人とする現在の算定方法を維持すること、また、その措置の性格について、どう考えるか。

○　当該算定特例については、精神障害者の雇用率の向上、定着率の改善のために、引き続き適用することが望ましいとの意見があった。その上で、精神障害者の短時間労働をより積極的に支えるために、特例措置ではなく恒久化を考えるべきとの意見があった一方で、当該特例措置の恒久化については、当該特例措置の導入当初の精神障害者の定着促進という目的から考えると、制度開始後まだ日が浅く、定着促進の政策効果が十分に見定められない状況でもあり、現時点での恒久化の判断は慎重に検討すべきとの意見もあった。

○　この点については、当分の間、特例を継続することとし、恒久化の要否については、現場の雇用状況の推移も踏まえて引き続き検討する方向性で概ね意見の一致があった。

※　なお、特定短時間労働者（週 10 時間以上 20 時間未満）は雇用義務の対象とはしていないが、実雇用率算定が開始されてから間もなく、施行状況を十分把握し得る時期に至っていないため、現行の取扱いを維持しつつ、現在、実雇用率算定の対象外である週 10 時間以上 20 時間未満で働く重度以外の身体・知的障害者や週 10 時間未満で働く障害者も含め、調査研究等により実態把握等を進め、それらの結果等も参考に、引き続きその取扱いを検討することが適当である。

６．障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲を、常用労働者数が 100 人以下の事業主へ拡大すること

（これまでの経緯）

○　納付金制度については、制度創設当初（昭和 51 年）より、事業主の社会的連帯を基本理念とし、全

ての事業主がその雇用する労働者の数に応じて完全平等に負担するのが原則であるとされた上で、中小企業の負担能力に対する配慮に加え、当時は、中小企業は雇用率達成が進んでいるのに対し、大企業が進んでいないという事情があったことから、当分の間、常用労働者 300 人超の事業主に適用対象が限定された経緯がある。

○　その後、「本来中小企業も適用対象となるもの」であり、「積極的に障害者の雇用に取り組んでいる企業も多い中で、障害者の雇用が進んでいない企業との間での経済的不均衡がある」（平成 19 年 12 月労働政策審議会意見書）こと等を踏まえ、常用労働者 100 人超の事業主にまで対象が拡大されてきた。

○　また、令和４年分科会意見書においては、コロナ禍での経営悪化の状況等を前提とした上で、「常用労働者 100 人以下の事業主に対する納付金の適用範囲の拡大については、これらの事業主における障害者雇用が進展した上で、実施することが適当である。」「そのため、まずは、常用労働者 100 人以下の事業主における障害者雇用が進むよう、これらの事業主、特に障害者雇用ゼロ企業が抱えるノウハウ不足の課題に対して支援することが適当である。」とされた。

（現状）

○　常用労働者が 100 人未満の事業主については、法定雇用率達成企業の割合が半数を下回り、かつ長期的に見ると改善傾向が見られない状態が続いている。令和４年から令和７年にかけての 100 人未満の事業主の実雇用率は、1.84%から 1.94%へと推移しているが、一方で、未達成企業のうち障害者雇用ゼロ企業の割合は約９割と比較的停滞している。

○　また、この間、ハローワークでの企業向けチーム支援や雇用関係助成金の拡充に加え、民間主体同士で、採用から定着に至る障害者雇用のノウハウ支援を行う「障害者雇用相談援助助成金」の創設や、中小企業が共同して障害者雇用に取り組む「事業協同組合等算定特例制度」の LLP（有限責任事業組合）への拡大等、100 人以下の事業主を含む中小企業の障害者雇用を支援する施策も拡充・強化されてきているが、施策の更なる拡充・強化が求められている。

○　また、過去の実績からみて、納付金制度の適用範囲を 300 人超から 100 人超まで引き下げた際には、対象拡大の前の一定期間において、納付義務が課されない 100 人以下の事業主と比較して、実雇用率・法定雇用率達成企業割合がより大きく改善する傾向も見られており、納付金制度の適用により、100 人以下の事業主における障害者雇用がより促進される側面もあると想定される。

（制度的対応　常用労働者数 100 人以下の事業主への納付金の納付義務の適用拡大）

○　本研究会においては、常用労働者数 100 人以下の事業主への納付金の納付義務の適用拡大について、以下の論点提示を事務局（厚生労働省）より行い、議論した。

・　常用労働者数 100 人以下の企業は、達成企業の割合が半数を下回り、かつ長期的に見ると改善傾

向が乏しいことから、障害者雇用の更なる促進が求められる。中小企業の障害者雇用を支援する施策の拡充・強化も踏まえ、この状況の改善や企業間の公平性の確保の観点から、100 人以下の企業についても納付金の納付義務の対象とすることについてどう考えるか。

○　常用労働者 100 人以下の事業主に対しても、納付金の納付義務の適用拡大を行うことを通じ、障害者雇用義務の意識を強化することにより、当該企業規模の事業主における障害者雇用を促進する方向性で検討を深めるべきとする意見や、特に大企業や特例子会社がない地域において、中小企業は重要な職場であることからも、納付金の納付義務の適用拡大を通じて、まずは「障害者雇用ゼロ企業」から１人目の雇用に踏み出す背中を押し、障害者の働く場を増やしていくべきとの意見があった。また、適用拡大に当たっては、受入れの難しさは個別性が高く、中小企業であることをもってそれら全てに受入れの難しさがあるとは言えないとの意見、周知から実際の適用までに相当の期間を設け段階的に進めていくべきとの意見、一律に相当の期間を想定するのではなく具体的な準備に要する期間を考えるべきとの意見、またその間に 100 人以下の事業主に対する業務の切出しや定着に係る企業支援をセットで重点的に行っていくことが重要との意見があった。

また、その際、100 人以下の事業主に対する納付金徴収や企業支援の事務体制の在り方について、併せて検討すべきとの意見があった。

○　一方で、地域別最低賃金の大幅な引上げ等により、中小企業等は厳しい経営環境に置かれている上に、中小企業特有の難しさ（業務の切出しや人員体制が薄い中での障害者である労働者のサポート体制等）もあり、十分な受入れ体制が整備できないまま無理に雇用しても企業・障害者双方に好ましくない結果につながることから、中小企業の雇用の十分な進展がみられない現状を踏まえれば、更なる経済的な負担を課して障害者雇用の取組を進めるのではなく、障害者雇用相談援助事業等を通じた十分な支援等により、中小企業における障害者雇用の進展を確認した後に、改めて検討するべき旨の意見があった。

また、受入れ体制の整備には、相当な準備期間を要する旨や、中小企業に対する企業支援機能の更なる拡充が必要である旨、「事業協同組合等算定特例制度」がより効果的で利用しやすい制度となるような見直しが必要である旨の意見もあった。

○　今後、検討を深めていく際には、こうした意見を十分に踏まえ、障害者雇用促進法の基本的考え方である社会連帯の理念に基づき、議論を進めていくことが必要である。

併せて、最初の１人を雇用する際の負荷が特に大きいことも踏まえ、障害者雇用ゼロ企業等に対する雇用に向けた支援や、雇用後の定着支援を中心に、中小企業に対する企業支援機能を一層強化する具体的方法を検討していくことが必要である。

Ⅳ　おわりに

○　我が国の民間企業の障害者雇用については、雇用義務制度の創設の翌年である昭和 52 年に 1.09%

であった実雇用率が、約半世紀を経て、令和７年には2.41%となり、障害者雇用の場が大きく広がってきた。

こうした障害者雇用の場の広がりは、創設当時1.5%であった法定雇用率が、徐々に引き上げられるとともに、多くの企業の法定雇用率達成に向けた努力の上で進展してきたものである。

○　一方、近年、法定雇用率は短期間に連続で大幅に引き上げられてきており、令和６年４月の 2.3%から2.5%への引上げ、令和７年４月の除外率の引下げに続き、令和８年７月から2.7%への引上げが予定されている。こうした近年の連続的な引上げに対しては、企業の採用準備や採用・定着への影響が大きくなっており、近年の「障害者雇用ビジネス」の利用の急速な増加の背景となっている旨の指摘がある。

また、従来、計画的に障害者雇用に取り組んできた場合においてもなお、法定雇用率の達成が困難になっている企業が生じているとの指摘もある。

○　法定雇用率は、社会連帯の理念に基づき、雇用の場を提供し得るのは事業主のみであることにかんがみ、障害の有無にかかわらず、同水準で労働者となり得る機会を確保するという考え方の下で算定式が定められているものであり、この基本的考え方は、障害者雇用促進法の目的や基本的理念に通じる制度の根幹として尊重すべきものである。

その一方で、制度創設当初からは我が国の障害者雇用の状況が大きく変化していることに加え、近年の連続的な引上げを背景に、制度の運用等が、労働市場の変化のスピードや、採用準備等を含めた現場の雇用実態等も踏まえたものになっているかどうかについては、別途丁寧な検討が求められている。

○　今後、労働政策審議会障害者雇用分科会において、次の法定雇用率設定期間である令和10年４月からの５年間を想定し、前述の制度設計の具体化等につき検討するに当たっては、見直し後の制度に基づいて新たな法定雇用率の算定を行うことを前提に、上記のような障害者雇用の状況変化等を十分に踏まえ、今後の雇用率の運用の在り方についても、併せて検討を行う必要がある。

○　雇用率算定を含めた障害者雇用促進制度の在り方をより良いものとすることを通じ、障害のある労働者が、経済社会を構成する労働者の一員として能力発揮の機会を得られ、希望や障害特性に合った就業環境の中で、事業活動に大いに貢献できる社会を目指していくことが重要である。

参考

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会

開催要綱

１．趣旨

我が国の障害者雇用については、引き続き着実に進展している状況にあるところ、令和４年12月に成立した障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律において、障害者の雇用の促進等に関する法律についても改正がなされ、令和６年４月に施行された。

他方、本改正の検討過程における議論を取りまとめた労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（令和４年６月17日）や、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案に対する衆参附帯決議において、障害者雇用率制度における障害者の範囲や障害者雇用の質の観点など、引き続き検討が必要な事項についても指摘がなされている。

こうした背景も踏まえ、今後の障害者雇用の更なる促進のための制度の在り方等を検討し、適切な政策を講じていくため、公労使、障害者関係団体等の関係者から成る「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」を開催し、現状の分析や論点整理を行い、障害者雇用促進制度の在り方を検討する。

２．主な検討事項

（１）障害者雇用の質の向上について

（２）障害者雇用率制度の在り方について

（３）その他

３．本研究会の運営

（１）本研究会は、厚生労働省職業安定局長が学識経験者等の参集を求めて開催する。

（２）本研究会には、座長を置き、参集者の互選により選出する。座長は、本研究会を統括する。

（３）本研究会には、座長代理を置くことができる。座長代理は、参集者から座長が指名し、座長を補佐するとともに、座長に事故があるときには、その職務を代行することとする。

（４）本研究会は、必要に応じ、参集者以外の有識者等の出席を求めることができる。

（５）本研究会の会議、資料及び議事録は、原則として公開とする。

ただし、座長は、公開することにより、個人の権利利益を害するおそれがあると認めるときその他正当な理由があると認めるときは、非公開とすることができる。この場合においては、その理由を明示するとともに、少なくとも議事要旨を公開する。

（６）本研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課において行う。

（７）この要綱に定めるもののほか、本研究会の開催に必要な事項は、座長が厚生労働省職業安定局長と協議の上、これを定めるものとする。

４．参集者

参集者は、別紙のとおりとする。

５．開催時期（予定）

令和６年 12 月（月１から２度程度）

（別紙）

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会
参集者

倉知　延章	九州産業大学名誉教授
眞保　智子	法政大学現代福祉学部教授
田中　克俊	北里大学大学院医療系研究科教授
山川　隆一	明治大学法学部教授
勇上　和史	神戸大学大学院経済学研究科教授
渡邊　絹子	筑波大学ビジネスサイエンス系准教授
冨髙　裕子	日本労働組合総連合会副事務局長
清田　素弘	日本商工会議所産業政策第二部担当部長
新田　秀司	日本経済団体連合会労働政策本部長
山口　高広	愛知県中小企業団体中央会会長、株式会社アトラスジャパン取締役会長
大谷　喜博	全国手をつなぐ育成会連合会副会長
岡本　敏美	日本身体障害者団体連合会副会長
新銀　輝子	全国精神保健福祉会連合会副理事長
田中　伸明	日本視覚障害者団体連合副会長

※ その他、議題の関係者を臨時に参集する可能性あり。

（敬称略）

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会（開催状況）

第１回（令和６年 12 月３日）
- ○　研究会の開催について
- ○　障害者雇用促進制度における課題等について
- ○　今後の研究会の進め方について
- ○　その他

第２回（令和７年２月 28 日）
- ○　関係団体からのヒアリング
- ・一般財団法人　全日本ろうあ連盟 大竹 浩司 氏、市山 小織 氏
- ・一般社団法人　障害者雇用企業支援協会 澁谷 栄作 氏、畠山 千蔭 氏、石崎 雅人 氏
- ・一般社団法人　日本発達障害ネットワーク 大塚 晃 氏
- ・特定非営利活動法人　全国就業支援ネットワーク 藤尾 健二 氏
- ○　その他

第３回（令和７年３月 10 日）
- ○　関係団体からのヒアリング
- ・ＮＰＯ法人　就労継続支援Ａ型事業所全国協議会 久保寺 一男 氏、加藤 裕二 氏
- ・公益社団法人　全国障害者雇用事業所協会 加藤 勇 氏、湯浅 善樹 氏
- ・社会福祉法人　全国社会福祉協議会　全国社会就労センター協議会 小畑 治 氏、井上 忠幸 氏
- ・ＮＰＯ法人　全国就労移行支援事業所連絡協議会 酒井 大介 氏、稲葉 健太郎 氏
- ・一般社団法人　日本難病・疾病団体協議会 辻 邦夫 氏
- ○　その他

第４回（令和７年４月 14 日）
- ○　ヒアリング等を踏まえた意見交換
- ○　その他

第５回（令和７年５月９日）
- ○　障害者雇用率制度等の在り方について
- ○　その他

第６回（令和７年６月 10 日）
- ○　障害者雇用率制度等の在り方について
- ○　その他

第７回（令和７年６月 25 日）
- ○　障害者雇用率制度等の在り方について
- ○　その他

第８回（令和７年 10 月３日）
- ○　障害者雇用率制度等の在り方について
- ○　その他

※　臨時参集者
大黒 宏司 氏（一般社団法人　日本難病・疾病団体協議会代表理事）

第９回（令和７年 10 月 29 日）
- ○　障害者雇用率制度等の在り方について
- ○　その他

※　臨時参集者
大塚 晃 氏（一般社団法人　日本発達障害ネットワーク副理事長）

第 10 回（令和７年 11 月 11 日）
- ○　障害者雇用の質について
- ○　その他

第 11 回（令和７年 12 月１日）
- ○　障害者雇用の質について

※　関係団体からのヒアリング
・一般社団法人　日本障害者雇用促進事業者協会
西村 賢治 氏、本田 凛太朗 氏、白木 孝一 氏

- ○　その他

第 12 回（令和７年 12 月 24 日）
- ○　これまでの議論の整理
- ○　その他

第 13 回（令和８年１月 30 日）
- ○　報告書（案）について
- ○　その他

1500