参考資料２－３

雇 用 環 境 ・ 均 等 局 関 係

別紙１

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第 88 回）	資料１
令和７年 12 月 10 日	

厚生労働省発雇均 1210 第１号

令 和 ７ 年 12 月 10 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「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

別紙

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令案要綱

第１　一般事業主行動計画の策定

１　状況把握項目（第二条第一項関係）

常時雇用する労働者の数が百人を超え三百人を超えない一般事業主について、従来事項に加え、その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異についても把握しなければならないこととする。

２　公表の方法（第四条関係）

一般事業主行動計画の公表の方法について、厚生労働省のウェブサイトへの掲載その他の適切な方法によるものとする。

第２　えるぼし認定及びプラチナえるぼし認定の基準等

１　えるぼし認定の基準等（第八条第一項関係）

（１）えるぼし認定一段階目の基準について、従来の基準又は以下の基準のいずれかに該当する場合に、満たすこととする。

女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準のうち当該一般事業主が該当しない事項について、事業主行動計画策定指針に定められた当該事項に関する取組を実施し、その実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、当該事項のうち、「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合及び正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること、「就業継続」、「労働時間等の働き方」又は「管理職比率」のうち直近の事業年度において管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であることについては、当該事項の実績について、次に掲げるイがロより改善し、かつ、ロがハより改善しているとともに、女性の職業生活における活躍の状況に関する実績に係る基準のうち当該一般事業主が該当しない事項のうち上記以外の事項については、直近二年以上連続して当該事項の実績が改善していること。

イ　直近の事業年度までの連続する三事業年度の平均値

ロ　当該直近の事業年度の前年度までの連続する三事業年度の平均値

ハ　当該直近の事業年度の前々年度までの連続する三事業年度の平均値

（２）えるぼし認定の基準に、以下の類型を加えることとする。

イ　次のいずれにも該当する一般事業主であること。

（イ）えるぼし認定一段階目の基準を満たすこと。

（ロ）次のいずれにも該当すること。

① 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度（女性の健康上の特性への配慮を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）及び女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる次のいずれかの制度を設けていること。

（ⅰ）年次有給休暇を半日又は時間を単位として取得することができる制度

（ⅱ）所定外労働の制限に関する制度

（ⅲ）一日の所定労働時間を変更することなく始業及び終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度

（ⅳ）フレックスタイム制

（ⅴ）所定労働時間の短縮の制度

（ⅵ）在宅勤務等を可能とする制度

② 女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための措置を講じていること。

③ 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。

④ 女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者（以下この④において「女性健康配慮担当者」という。）を選任し、当該女性健康配慮担当者に労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、当該女性健康配慮担当者を労働者に周知させるための措置を講じていること。

ロ 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

（イ）えるぼし認定二段階目の基準を満たすこと。

（ロ）イの（ロ）に該当すること。

ハ 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

（イ）えるぼし認定三段階目の基準を満たすこと。

（ロ）イの（ロ）に該当すること。

2 プラチナえるぼし認定の基準等（第九条の三第一項関係）

プラチナえるぼし認定の基準に、次のいずれにも該当する一般事業主の類型を加えることとする。

（1）プラチナえるぼし認定の基準を満たすこと。

（2）1の（2）のイの（ロ）に該当すること。

３　プラチナえるぼし認定取得後の実績の公表（第九条の四関係）

２の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主は、１の（２）のイの（ロ）の①の事項及び③の実績も、厚生労働省のウェブサイトに公表することとする。

第３　情報公表項目（第十九条から第二十条の二まで関係）

１　一般事業主による情報公表の項目を次のとおり区分し、常時雇用する労働者の数が三百人を超える一般事業主は、次の（１）及び（２）に掲げる事項を公表するとともに、（３）及び（４）に掲げる情報の区分ごとに（３）及び（４）に定める事項のうち一般事業主が適切と認めるものをそれぞれ一以上公表しなければならないこととする。

（１）その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異

（２）その雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合

（３）（１）及び（２）に掲げるもののほか、その雇用し、又は雇用しようとする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

（４）その雇用する労働者の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

２　情報公表に当たっては、厚生労働省のウェブサイトへの掲載その他の適切な方法によるものとする。

３　常時雇用する労働者の数が百人を超え三百人を超えない一般事業主は、１の（１）及び（２）に掲げる事項を公表するとともに、１の（３）及び（４）に掲げる情報の区分ごとに（３）及び（４）に定める事項のうち一般事業主が適切と認めるものを一以上公表しなければならないこととする。

４　常時雇用する労働者の数が百人を超えない一般事業主は、１の（１）及び（２）に掲げる事項並びに１の（３）及び（４）に掲げる情報の区分ごとに（３）及び（４）に定める事項のうち、一般事業主が適切と認めるものを一以上公表するよう努めなければならないこととする。

第４　その他

１　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）

２　この省令の施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、その他所要の改正を行う。

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第 88 回）	資料 2
令和 7 年 12 月 10 日	

厚生労働省発雇均 1210 第 2 号

令 和 7 年 12 月 10 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「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件案要綱（一般事業主行動計画に係る部分）」について、貴会の意見を求める。

別紙

事業主行動計画策定指針の一部を改正する件案要綱（一般事業主行動計画に係る部分）

第１　一般事業主行動計画における取組内容の選定（第二部の第二の三の（四）関係）

一般事業主行動計画における取組内容として、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましい旨を追記することとすること。また、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることも踏まえる必要があることに留意が必要であること並びに性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効である旨を追記することとする。

第２　一般事業主行動計画の公表の方法（第二部の第二の四の（二）関係）

一般事業主行動計画の公表の方法については、求職者等が容易に閲覧できる方法による必要があり、この観点からは、国が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載が最も適切である旨を追記することとすること。なお、自社のホームページへの掲載等によることを妨げるものではない旨も追記することとする。

第３　情報の公表（第二部の第二の六関係）

１　管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合の情報の公表

管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合については、常時雇用する労働者の数が百人を超える事業主に対して一律に公表が義務付けられているものであり、より求職者の企業選択に資するよう、比較可能な実績を公表することが重要である旨、及びその実績を厚生労働省雇用環境・均等局長が定める方法（以下「管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合に係る共通の計算方法」という。）によって算出し、公表するものとする旨を追記することとする。また、その際、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合については、指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要である旨、及び事業主が管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合に係る共通の計算方法で算出した数値を公表するに当たっては、単に数値の情報を公表するだけでなく、要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、事業主はこのような追加的な情報公表を行うことが望ましい旨を追記することとする。

２　男女の賃金の額の差異の情報の公表

男女の賃金の額の差異については、指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要である旨、及び事業主が男女の賃金の額の差異に係る共通の計算方法で算出した数値を公表するに当たっては、単に数値の情報を公表するだけでなく、要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、事業主はこのような追加的な情報公表を行うことが望ましい旨を追記することとする。

３　情報の公表の方法

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第二十条の情報の公表の方法については、求職者等が容易に閲覧できる方法による必要があり、この観点からは、国が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載が最も適切である旨を追記することとする。なお、自社のホームページへの掲載等によることを妨げるものではない旨も追記することとする。

第４　女性の健康上の特性に係る取組例（別紙二関係）

別紙二に項目を新設し、女性の健康上の特性に係る取組例として、以下の内容を示すこととする。また、これらの取組例については、女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも考えられる旨を示すこととする。

１　職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組

（１）女性の健康上の特性に関する研修会の開催

（２）婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等

２　休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現

（１）生理休暇を取得しやすい環境の整備

（２）女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）

（３）女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等）

３　健康課題を相談しやすい体制づくり

（１）女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）

（２）女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置

４　その他の取組

（１）婦人科検診の受診に対する支援

（２）妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

第５　状況把握項目及び情報公表等に関する改正事項の反映

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和七年法律第六十三号。以下「改正法」という。）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の改正による状況把握項目及び情報公表項目の見直し内容等を反映するため、所要の改正を行う。

第６　その他

１　この告示は、令和八年四月一日から適用する。ただし、改正法による雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の改正に伴う所要の改正規定は、改正法の施行の日から適用する。

２　この告示の適用に関し必要な経過措置を定めるとともに、その他所要の改

正を行う。

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第89回）	資料１
令和８年１月20日	

厚生労働省発雇均0120第１号

令 和 ８ 年 １ 月 ２０ 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「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行期日を定める政令案要綱」について、貴会の意見を求める。

別紙

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行期日を定める政令案要綱

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和七年法律第六十三号）の施行期日は、令和八年十月一日とする。

1512

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第89回）	資料２
令和８年１月20日	

厚生労働省発雇均 1223 第１号

令 和 ７ 年 12 月 23 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「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令案要綱」について、貴会の意見を求める。

別紙

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令案要綱

第１　職業安定法施行令の一部改正

職業安定法第五条の六第一項第三号の規定に基づき、公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者が、法律の違反に関し、公表等の措置が講じられた者からの求人の申込みを受理しないことができる法律の規定の範囲を定めた職業安定法施行令第一条第四号及び第五号に、次に掲げるものを追加する。（第一条第四号及び第五号関係）

１　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）第二条の規定により、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（以下「労働施策総合推進法」という。）に新設された、カスタマーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務及び労働者がカスタマーハラスメントに関する相談を行ったこと又は事業主による相談への対応に協力した際に事実を述べたこと等を理由とした当該労働者に対する不利益取扱いの禁止の規定

２　改正法第三条の規定により、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に新設された、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務及び求職者等に対するセクシュアルハラスメントに係る求職者等からの事業主に対する相談に関して、労働者が事業主による措置に協力した際に事実を述べたこと等を理由とした当該労働者に対する不利益取扱いの禁止の規定

第２　行政手続法施行令の一部改正

行政手続法第三十九条第四項第四号の意見公募手続を実施することを要しない命令等として、次に掲げるものを追加する。（第四条第一項第六号及び第九号関係）

１　職場におけるカスタマーハラスメントに関する雇用管理上の措置等に関する指針

２　求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置等に関する指針

第３　船員職業安定法施行令の一部改正

船員職業安定法施行令第一条第五号及び第六号について、第１に準じた改正を行う。（第一条第五号及び第六号関係）

第４　労働政策審議会令の一部改正

労働政策審議会令において定める雇用環境・均等分科会の所掌事務に、労働施策総合推進法第三十三条第五項において準用する労働施策総合推進法第三十一条第四項の規定により審議会の権限に属させられた事項を処理することを追加する。（第六条第一項関係）

第５　その他関係政令の一部改正

その他改正法の施行に伴う所要の規定の整備を行う。

第６　施行期日

この政令は、改正法の施行の日（令和八年十月一日）から施行する。（附則関係）

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第89回）	資料３
令和８年１月20日	

厚生労働省発雇均0120第２号

令 和 ８ 年 １ 月 ２０ 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「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

別紙

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令案要綱

第１　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施行規則の一部改正

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）による改正後の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（以下「男女雇用機会均等法」という。）第十三条第一項の「求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるもの」のうち「その他これに類する者」は、求職者以外の者であって、次に掲げる者とする。（第二条の三関係）

１　事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者

２　教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

第２　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部改正

プラチナえるぼし認定の基準に、男女雇用機会均等法第十三条第一項の規定に基づき講じている措置に関する情報を厚生労働省のウェブサイトに公表していることを追加する。（第九条の三第一項第一号関係）

第３　その他関係省令の一部改正

その他改正法の施行に伴う所要の規定の整備を行う。

第４　その他

１　この省令は、改正法の施行の日（令和八年十月一日）から施行する。（附則第一条関係）

２　この省令の施行に関し必要な経過措置を定める。（附則第二条及び第三条関係）

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第89回）	資料４
令和８年１月20日	

厚生労働省発雇均0120第３号

令 和 ８ 年 １ 月 20 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「事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針案要綱」について、貴会の意見を求める。

別紙

事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針案要綱

1　はじめに

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（以下「法」という。）第三十三条第一項から第三項までに規定する事業主が職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者（以下「顧客等」という。）の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場におけるカスタマーハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第四項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。（１関係）

2　職場におけるカスタマーハラスメントの内容

（１）職場におけるカスタマーハラスメントは、職場において行われる①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすものをいう。

なお、顧客等からの苦情の全てが職場におけるカスタマーハラスメントに該当するわけではなく、客観的にみて、社会通念上許容される範囲で行われたものは、いわば正当な申入れであり、職場におけるカスタマーハラスメントには当たらない。

また、障害者から労働者に対して、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律で禁止されている不当な差別的取扱いをしないよう求めることや、社会的障壁の除去を必要としている旨の意思を表明すること自体は、職場におけるカスタマーハラスメントには当たらず、同法に基づき、その実施に伴う負担が過重でないときは、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならないことに留意が必要である。

加えて、職場におけるカスタマーハラスメントには、店舗及び施設等において対面で行われるもののみならず、電話やＳＮＳ等のインターネット上において行われるものも含まれるものである。（２の（１）関係）

（２）「職場」とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については、「職場」に含まれる。取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅等であっても、当該労働者が業務を遂行する場所であればこれに該当する。（２の（２）関係）

（３）「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の

役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第四十七条の四の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第三十三条第一項及び第三十四条第二項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と同様に、３の（１）の配慮及び４の措置を講ずることが必要である。なお、法第三十三条第二項、第三十六条第二項及び第三十七条第二項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者に派遣労働者が職場におけるカスタマーハラスメントの相談を行ったこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。（２の（３）関係）

（４）「顧客等」とは、顧客（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある潜在的な顧客も含む。）、取引の相手方（今後取引する可能性のある者も含む。）、施設の利用者（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等の施設を利用する者をいい、今後利用する可能性のある者も含む。）その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者を指し、例えば、以下の者等が含まれる。（２の（４）関係）

- 事業主が販売する商品の購入やサービスの利用をする者
- 事業主の行う事業に関する内容等に関し問い合わせをする者
- 取引先の担当者
- 企業間での契約締結に向けた交渉を行う際の担当者
- 施設・サービスの利用者及びその家族
- 施設の近隣住民

（５）「その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該顧客等の言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、又は手段や態様が相当でないものを指す。

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）との関係性等）を総合的に考慮することが適当である。また、「言動の内容」及び「手段や態様」に着目し、総合的に判断することが適当であり、「言動の内容」、「手段や態様」の一方のみが社会通念上許容される範囲を超える場合でもこれに該当し得ることに留意が必要である。加えて、社会通念上許容される範囲を超えるかどうかの判断に当たっては、事業主又は労働者の側の不適切な対応が当該言動の原因や背景となっている場合もあることにも留意する必要がある。

社会通念上許容される範囲を超えた言動の典型的な例としては、以下のイ及びロのものがあるが、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、また、イ及びロに掲げるものは限定列挙ではないことに

十分留意し、４の（２）のロにあるとおり広く相談に対応するなど、適切な対応を行うようにすることが必要である。（２の（５）関係）

イ　言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの（２の（５）のイ関係）

（イ）そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求（２の（５）のイの①関係）

・　性的な要求や、労働者のプライバシーに関わる要求をすること。

（ロ）契約等により想定しているサービスを著しく超える要求（２の（５）のイの②関係）

・　契約内容を著しく超えたサービスの提供を要求すること。

（ハ）対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求（２の（５）のイの③関係）

・　契約金額の著しい減額の要求をすること。

（ニ）不当な損害賠償要求（２の（５）のイの④関係）

・　商品やサービス等の内容と無関係である不当な損害賠償要求をすること。

ロ　手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの（２の（５）のロ関係）

（イ）身体的な攻撃（暴行、傷害等）（２の（５）のロの①関係）

・　殴る、蹴る、叩く等の暴行を行うこと。
・　物を投げつけること。
・　わざとぶつかること。
・　つばを吐きかけること。

（ロ）精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）（２の（５）のロの②関係）

・　店舗の物を壊すことをほのめかす発言やＳＮＳ等のインターネット上へ悪評を投稿することをほのめかす発言によって労働者を脅すこと。
・　ＳＮＳ等のインターネット上へ労働者のプライバシーに係る情報の投稿等をすること。
・　労働者の人格を否定するような言動を行うこと。相手の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うことを含む。
・　土下座を強要すること。
・　盗撮や無断での撮影をすること。
・　労働者の性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の者に暴露すること又は当該労働者が開示することを強要する若しくは禁止すること。

（ハ）威圧的な言動（２の（５）のロの③関係）

・　大きな声をあげて労働者や周囲を威圧すること。
・　反社会的な言動を行うこと。

（ニ）継続的、執拗（しつよう）な言動（２の（５）のロの④関係）

・　同様の質問を執拗に繰り返すこと。

・　当初の話からのすり替え、揚げ足取り、執拗な責め立てをすること。

・　同様の電子メール等を執拗に繰り返し送りつけること。

（ホ）拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）（２の（５）のロの⑤関係）

・　長時間に渡る居座りや電話で労働者を拘束すること。

（６）「労働者の就業環境が害される」とは、当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指す。

この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当である。

なお、当該言動の頻度や継続性は考慮するが、強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の言動の場合は、一回の言動でも、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じ、就業環境を害する場合があり得る。（２の（６）関係）

３　事業主等の責務

（１）事業主の責務

法第三十四条第二項の規定により、事業主は、職場におけるカスタマーハラスメントを行ってはならないことその他職場におけるカスタマーハラスメントに起因する問題（以下「カスタマーハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第一項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、職場におけるカスタマーハラスメントに起因する問題としては、例えば、労働者の意欲の低下などによる職場環境の悪化や職場全体の生産性の低下、労働者の健康状態の悪化、休職や退職などにつながり得ること、これらに伴う経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、カスタマーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。（３の（１）関係）

（２）労働者の責務

法第三十四条第四項の規定により、労働者は、カスタマーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる４の措置に協力するように努めなければならない。（３の（２）関係）

4　事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、職場におけるカスタマーハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。

ただし、職場におけるカスタマーハラスメント対策を講ずる際は、消費者法制により定められている消費者の権利や、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律において、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務が定められていることに留意する必要があり、同法に基づく「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」に即して主務大臣が各所掌分野ごとに定める事業者が適切に対応するために必要な指針、内閣府がホームページ等に掲載する合理的配慮の提供等に係る障害特性に応じた事例等（以下「対応指針等」という。）も参考にして、顧客等との建設的対話を重ねるなど、事案に応じて適切に対応する必要がある。

また、各業法等によりサービス提供の義務等が定められている場合やサービスが途絶すると顧客等の生命や心身の健康に重大な影響が及ぶ場合等があることに留意して適切に対応する必要がある。（４関係）

（１）事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、職場におけるカスタマーハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

その際、職場におけるカスタマーハラスメントの発生の原因や背景には、商品・サービス・接客等における問題や顧客等とのコミュニケーションの不足などもあると考えられる。そのため、職場においてこれらを幅広く解消していく取組を進めることも、職場におけるカスタマーハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。（４の（１）関係）

イ　職場におけるカスタマーハラスメントには毅然（きぜん）とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

また、職場におけるカスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を顧客等に周知・啓発することも、被害の防止に当たっては効果的と考えられる。（４の（１）のイ関係）

（事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

（イ）社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に職場におけるカスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を記載し、配布等すること。

なお、トップメッセージとして当該方針を広く社内に発信することも考えられる。（４の（１）のイの①関係）

（ロ）職場におけるカスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を労働者に対して周知・啓発するた

め、ロにおいて定める職場におけるカスタマーハラスメントへの対処の内容と併せて研修、講習等を実施すること。（４の（１）のイの②関係）

ロ　職場におけるカスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた職場におけるカスタマーハラスメントへの対処の内容を、管理監督者を含む労働者に周知すること。

対処の内容については、職場におけるカスタマーハラスメントが発生し、その場で労働者から管理監督者等に報告があった場合や管理監督者等が現認した場合は、当該管理監督者等が直ちに適切な対応を行うことが必要な場合もあることを踏まえ、その内容を定めること。

また、当該事業所において発生しやすい職場におけるカスタマーハラスメントの例や、商品・サービス・接客等における問題や顧客等とのコミュニケーションの不足などが職場におけるカスタマーハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを併せて周知することも考えられる。

対処の内容の例としては、次のようなものがある。

ただし、次の例は限定列挙ではなく、各事業主が、労働者の状況等の実態に応じた対処の内容を定めること。（４の（１）のロ関係）

・　労働者から管理監督者等に直ちに報告し、その場の対応の方針について指示を仰ぐこと。
・　可能な限り労働者を一人で対応させないこと。また、必要に応じて当該労働者に代わって管理監督者等が対応すること。
・　顧客等とのやり取りを録音・録画すること。なお、録音・録画に当たっては個人情報の保護に関する法律等を遵守し、顧客等の個人情報を適切に取り扱うこと。
・　労働者から十分な説明を行った上で、なお繰り返しの要求が続く場合には、一定の時間の経過をもって退店を求めたり、電話を切ったりすること。
・　暴行、傷害、脅迫などの犯罪に該当し得る言動については、警察へ通報すること。
・　現場対応が困難な場合においては、本社・本部等へ情報共有を行い、指示を仰ぐこと。
・　法的な手続が必要な場合には、法務部門等と連携し、弁護士へ相談すること。

（対処の内容等を定め、労働者に周知していると認められる例）

（イ）職場におけるカスタマーハラスメントへの対処の内容を定め、当該規定と併せて、職場におけるカスタマーハラスメントの内容を労働者に対して周知すること。（４の（１）のロの①関係）

（ロ）顧客等への対応に関するマニュアル等に、職場におけるカスタマーハラスメントの内容及び職場におけるカスタマーハラスメントへの対処の内容を記載し、労働者に対して周知すること。（４の（１）のロの②関係）

（ハ）職場におけるカスタマーハラスメントの内容及び職場におけるカスタマーハラスメントへの対処の内容を労働者に対して周知するた

めの研修、講習等を実施すること。（４の（１）のロの③関係）

（２）相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、労働者からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。

なお、相談に対応する担当者として、労働者の上司に当たる管理監督者等を定めることも考えられる。（４の（２）関係）

イ　相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。なお、職場における他のハラスメントの相談窓口と一体的に設置をすることも考えられる。（４の（２）のイ関係）

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

（イ）相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。（４の（２）のイの①関係）

（ロ）相談に対応するための制度を設けること。（４の（２）のイの②関係）

（ハ）外部の機関に相談への対応を委託すること。（４の（２）のイの③関係）

ロ　イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）が萎縮するなどして相談を躊躇（ちゅうちょ）する例もあること等も踏まえ、相談を行った労働者（以下「相談者」という。）の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、職場におけるカスタマーハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場におけるカスタマーハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合等が考えられる。（４の（２）のロ関係）

（相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例）

（イ）相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と関係部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。（４の（２）のロの①関係）

（ロ）相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。（４の（２）のロの②関係）

（ハ）相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。（４の（２）のロの③関係）

（３）職場におけるカスタマーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、職場におけるカスタマーハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び

適正な対処として、次の措置を講じなければならない。（４の（３）関係）

イ　事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。なお、行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に事実関係の確認への協力を求めることも含まれる。（４の（３）のイ関係）

（事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例）

（イ）（１）のロにおいて定める対処の内容を踏まえ、管理監督者等がその場で事実関係を確認し対応すること。（４の（３）のイの①関係）

（ロ）相談窓口の担当者、関係部門又は専門の委員会等が、相談者から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。

また、必要に応じて、周囲の労働者からも事実関係を聴取したり、録音・録画等の客観的な証拠を確認したりする等の措置を講ずること。なお、録音・録画等の客観的な証拠を確認するに当たっては個人情報の保護に関する法律等を遵守し、顧客等の個人情報を適切に取り扱うこと。

加えて、必要かつ可能な場合には行為者からも事実関係を聴取することも考えられる。（４の（３）のイの②関係）

（ハ）事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第三十七条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。（４の（３）のイの③関係）

ロ　イにより、職場におけるカスタマーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。（４の（３）のロ関係）

（措置を適正に行っていると認められる例）

（イ）（１）のロにおいて定める対処の内容を踏まえ、事案の内容や状況に応じ、管理監督者等が被害者に代わって対応すること、被害者と行為者を引き離すこと等の措置を講ずること。

また、あわせて、暴行、傷害、脅迫などの犯罪に該当し得る言動については警察へ通報すること。（４の（３）のロの①関係）

（ロ）事案の内容や状況に応じ、行為者に対応する担当者の変更又は複数人で対応すること、被害者と行為者を引き離すための配置転換、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等による被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずること。

また、あわせて、暴行、傷害、脅迫などの犯罪に該当し得る言動については警察へ通報することや、法的な手続が必要な場合には法務部門等と連携し、弁護士へ相談することも考えられる。（４の（３）のロの②関係）

（ハ）法第三十七条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案

に従った措置を被害者に対して講ずること。（４の（３）のロの③関係）

ハ　改めて職場におけるカスタマーハラスメントに関する方針を周知・啓発し、必要な場合には、職場におけるカスタマーハラスメントの発生の原因や背景となった商品・サービス・接客等における問題や顧客等とのコミュニケーションの不足などの改善を図る等の再発防止に向けた措置を講ずること。その際、必要に応じて、接客等における慣行の見直しなどの職場環境の改善や組織風土の見直しを行うことも考えられる。

あわせて、必要に応じて事案の内容や対応経緯を記録し、個人情報の取扱いに留意して関係部門に共有し、再発防止に活用することも考えられる。

なお、職場におけるカスタマーハラスメントに係る言動の行為者が、他の事業主が雇用する労働者又は他の事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）である場合には、必要に応じて、他の事業主に再発防止に向けた措置への協力を求めることも含まれる。

また、職場におけるカスタマーハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。（４の（３）のハ関係）

（再発防止に向けた措置を講じていると認められる例）

（イ）職場におけるカスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針及び職場におけるカスタマーハラスメントへの対処の内容を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。

また、職場におけるカスタマーハラスメントの発生を契機として、職場におけるカスタマーハラスメントの原因や背景となった商品・サービス・接客等における問題や顧客等とのコミュニケーションの不足などが把握された場合には、その問題等そのものの改善を図ること。（４の（３）のハの①関係）

（ロ）労働者に対して職場におけるカスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針及び職場におけるカスタマーハラスメントへの対処の内容を周知・啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。

また、職場におけるカスタマーハラスメントの発生を契機として、職場におけるカスタマーハラスメントの原因や背景となった商品・サービス・接客等における問題や顧客等とのコミュニケーションの不足などが把握された場合には、その問題等そのものの改善を図ること。（４の（３）のハの②関係）

（４）職場におけるカスタマーハラスメントへの対応の実効性を確保するために必要なその抑止のための措置

事業主は、職場におけるカスタマーハラスメントの抑止のための措置として、労働者に対し過度な要求を繰り返すなど特に悪質と考えられるものへの対処の方針をあらかじめ定め、管理監督者を含む労働者に周知すると

ともに、当該方針において定めた対処を行うことができる体制を整備しなければならない。

なお、特に悪質と考えられるものへの対処の例としては次のようなものがあるが、当該方針に記載する対処の内容を検討するに当たっては、各業法等による定めがある場合等、業種・業態等により必要な対応が異なる場合があることに留意しつつ、それぞれの状況に応じた方針を定めることが効果的である。（４の（４）関係）

・　暴行、傷害、脅迫などの犯罪に該当し得る言動については、警察へ通報すること。
・　行為者に対して警告文を発出すること。
・　法令の制限内において行為者に対して商品の販売、サービスの提供等をしないこと。
・　行為者に対して店舗及び施設等への出入りを禁止すること。
・　民事保全法に基づく仮処分命令を申し立てること。

（措置を講じていると認められる例）

（１）のロの措置を実施する際に、併せて、職場におけるカスタマーハラスメントのうち、特に悪質と考えられるものへの対処の方針を定め、労働者に対して周知すること。加えて、当該対処を講ずることができるよう、関係部門間の連携等の体制を整備すること。（４の（４）の①関係）

（５）（１）から（４）までの措置と併せて講ずべき措置

（１）から（４）までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。（４の（５）関係）

イ　職場におけるカスタマーハラスメントに係る相談者等の情報は当該相談者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該カスタマーハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。なお、相談者等のプライバシーには、性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報も含まれるものであること。（４の（５）のイ関係）

（相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例）

（イ）相談者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとすること。（４の（５）のイの①関係）

（ロ）相談者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。（４の（５）のイの②関係）

（ハ）相談窓口においては相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、配布等すること。（４の（５）のイの③関係）

ロ　法第三十三条第二項、第三十六条第二項及び第三十七条第二項の規定を踏まえ、労働者が職場におけるカスタマーハラスメントに関し相談を

したこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「カスタマーハラスメントの相談等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。（４の（５）のロ関係）

（不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例）

（イ）就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、カスタマーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。（４の（５）のロの①関係）

（ロ）社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、カスタマーハラスメントの相談等を理由として、労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。（４の（５）のロの②関係）

５　他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力

法第三十三条第三項の規定により、事業主は、当該事業主が雇用する労働者又は当該事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）による他の事業主の雇用する労働者に対する職場におけるカスタマーハラスメントに関し、他の事業主から、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、次の措置を講ずるよう努めなければならない。（５関係）

（１）事業主は、他の事業主からの協力の求めに応ずるように努めなければならない。

また、同項の規定の趣旨に鑑みれば、事業主が、他の事業主から雇用管理上の措置への協力を求められたことを理由として、当該事業主に対し、当該事業主との契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくないものである。（５の（１）関係）

（２）事業主は、他の事業主からの協力の求めに応じて、労働者へ事実関係の確認等を行うに当たっては、これに協力した労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いを行わない旨を定め、労働者に周知・啓発することが望ましい。

加えて、事実関係の確認により、職場におけるカスタマーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、事業主は、就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずることが望ましい。（５の（２）関係）

６　事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、職場におけるカスタマーハラスメントを防止するため、４の措置

に加え、次の取組を行うことが望ましい。（６関係）

（１）事業主は、職場におけるカスタマーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、次の取組を行うことが望ましい。

なお、取組を行うに当たっては、労働者が自社の商品やサービスをよく理解し、顧客等への対応力の向上を図ることは、職場におけるカスタマーハラスメントの被害者になることを防止する上で重要であることや、顧客等からの社会通念上許容される範囲で行われる正当な申入れについては、職場におけるカスタマーハラスメントには該当せず、労働者が、こうした正当な申入れを踏まえて真摯に業務を遂行する意識を持つことも重要であることに留意することが必要である。（６の（１）関係）

イ　労働者が自社の商品やサービスをよく理解し、顧客等への対応力の向上を図るために研修等の必要な取組を行うこと。（６の（１）のイ関係）

（顧客等への対応力の向上を図るために必要な取組例）

接客についての研修、商品やサービスについての研修、顧客等からの苦情への対応についての研修等の実施や資料の配布等により、労働者の顧客等への対応力等の向上を図ること。（６の（１）のイの①関係）

ロ　労働者が顧客等への理解を深めるために必要な取組を行うこと。（６の（１）のロ関係）

（労働者が顧客等への理解を深めるための取組例）

消費者の心理や障害特性等についての資料の配布や研修等の実施により、労働者の顧客等への理解を深めること。なお、障害特性に応じた対応については、４に記載した対応指針等を参考にすることが考えられる。（６の（１）のロの①関係）

（２）事業主は、４の措置を講じる際に、必要に応じて、労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、その運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることが重要である。なお、労働者や労働組合等の参画を得る方法として、例えば、労働安全衛生法第十八条第一項に規定する衛生委員会の活用なども考えられる。（６の（２）関係）

（３）職場におけるカスタマーハラスメントは、業種・業態等によりその被害の実態や必要な対応も異なると考えられることから、業種・業態等における被害の実態や業務の特性等を踏まえて、それぞれの状況に応じた必要な取組を進めることも、被害の防止に当たっては重要である。また、同じ業種・業態等の複数の事業主が一体となって取組を行うことも考えられる。（６の（３）関係）

（４）労働者が取引の相手方に対して職場におけるカスタマーハラスメントに係る言動を行う場合もあることから、３のとおり、事業主及び労働者の責務として、事業主は、当該事業主が雇用する労働者が、他の事業主が雇用する労働者に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、他の事業主が雇用する労働者に対する言動について必要な注意を払うよう努めなければならず、こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、４

の（１）のイの職場におけるカスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者に対する言動について、職場におけるカスタマーハラスメントを行ってはならない旨の方針を併せて示すことが望ましい。（６の（４）関係）

７　事業主が職場において行われる自らの雇用する労働者以外の者に対する顧客等の言動に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、４の（１）のイの職場におけるカスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針の明確化等を行う際に、職場における当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者及び個人事業主等の労働者以外の者）に対する顧客等の言動についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、これらの者から職場におけるカスタマーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、４の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。（７関係）

８　適用期日

この告示は、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等の一部を改正する法律の施行の日（令和八年十月一日）から適用する。

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第89回）	資料５
令和８年１月20日	

厚生労働省発雇均0120第４号

令 和 ８ 年 １ 月 ２０ 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「事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針案要綱」について、貴会の意見を求める。

別紙

事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針案要綱

1　はじめに

この指針は、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（以下「法」という。）第十三条第一項及び第二項に規定する事業主が求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるもの（以下「求職者等」という。）によるその求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動（以下「求職活動等」という。）において行われる当該事業主が雇用する労働者による性的な言動（以下「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」という。）により当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう雇用管理上講ずべき措置等について、同条第三項の規定に基づき事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。（１関係）

2　求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容

（１）求職活動等におけるセクシュアルハラスメントは、事業主が雇用する労働者による性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害されるものをいう。

なお、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれるものである。また、被害を受けた者の性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、当該者に対する求職活動等におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となるものである。（２の（１）関係）

（２）「求職活動等」とは、求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれる。なお、ＳＮＳ等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものも含まれる。また、事業主が雇用する労働者が通常就業している場所で行われるものに限らない。（２の（２）関係）

（求職活動等の例）

- 企業の採用面接への参加
- 企業の就職説明会への参加
- 企業の雇用する労働者への訪問
- インターンシップへの参加
- 教育実習、看護実習等の実習の受講

（３）「労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員等いわゆる非正規雇用労働者を含む事業主が雇用する労働者の全てをいう。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者についても、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第四十七条の二の規定により、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、法第十三条第一項及び第十四条第二項の規定が適用されることから、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者についてもその雇用する労働者と

同様に、３の（１）の配慮及び４の措置を講ずることが必要である。なお、法第十三条第二項、第二十三条第二項及び第二十四条第二項の労働者に対する不利益な取扱いの禁止については、派遣労働者も対象に含まれるものであり、派遣元事業主のみならず、労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該者による求職者等からの相談への対応に派遣労働者が協力した際に事実を述べたこと等を理由として、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒む等、当該派遣労働者に対する不利益な取扱いを行ってはならない。（２の（３）関係）

（４）「性的な言動」とは、性的な内容の発言及び性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれる。

また、当該言動を行う者には、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）も想定されるため、これらの者による「性的な言動」についても必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。（２の（４）関係）

（５）「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント」とは、求職活動等において行われる求職者等の意に反する性的な言動により求職者等の求職活動等が阻害され、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該求職者等が求職活動等を行う上で看過できない程度の支障が生じることであって、その状況は多様であるが、典型的な例として、次のようなものがある。（２の（５）関係）

イ　少人数の説明会において、労働者が求職者等の腰、胸等に触ったため、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること。（２の（５）のイ関係）

ロ　企業が実施するインターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと。（２の（５）のロ関係）

ハ　企業が実施するインターンシップにおいて、性的な内容を含むポスターの掲示や画面の表示等を行っているため、求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと。（２の（５）のハ関係）

ニ　面接中、面接官を務める労働者から性的な事実に関する質問を受け、求職者が苦痛に感じてその求職活動の意欲が低下していること。（２の（５）のニ関係）

ホ　求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること。（２の（５）のホ関係）

ヘ　インターンシップ中に労働者が求職者等を執拗（しつよう）に私的な食事に誘い、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること。（２の（５）のヘ関係）

３　事業主等の責務

（１）事業主の責務

法第十四条第二項の規定により、事業主は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならないことその他求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題（以下「求職活動等におけるセクシュアルハラスメント問題」という。）に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第一項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。なお、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに起因する問題としては、例えば、求職者等の健康状態の悪化や、求職活動等の停止などにつながり得ることが考えられ、また、事業主が社会的信用を失うことなどの経営的な損失等が考えられる。

また、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、求職活動等におけるセクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。（３の（１）関係）

（２）労働者の責務

法第十四条第四項の規定により、労働者は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる４の措置に協力するように努めなければならない。（３の（２）関係）

４　事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

事業主は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上次の措置を講じなければならない。（４関係）

（１）事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

事業主は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する方針の明確化、労働者及び求職者等に対するその方針の周知・啓発として、次の措置を講じなければならない。

なお、周知・啓発をするに当たっては、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの防止の効果を高めるため、その発生の原因や背景について労働者の理解を深めることが重要である。その際、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もあると考えられ、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることに留意することが必要である。（４の（１）関係）

イ　求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容及び求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。（４の（１）のイ関係）

（事業主の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例）

（イ）就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を規定し、当該規定と併せて、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを、労働者に周知・啓発すること。（４の（１）のイの①関係）

（ロ）社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を記載し、配布等すること。（４の（１）のイの②関係）

（ハ）求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの内容及び性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ること並びに求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を労働者に対して周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。（４の（１）のイの③関係）

ロ　求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。（指針４の（１）のロ関係）

（対処方針を定め、労働者に周知・啓発していると認められる例）

（イ）就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者に対する懲戒規定を定め、その内容を労働者に周知・啓発すること。（４の（１）のロの①関係）

（ロ）求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者は、現行の就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において定められている懲戒規定の適用の対象となる旨を明確化し、これを労働者に周知・啓発すること。（４の（１）のロの②関係）

ハ　求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、これを労働者及び求職者等に周知・啓発すること。（４の（１）のハ関係）

（求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等に周知・啓発している例）

労働者に対しては、面談時間及び場所の指定、実施体制並びにやり取りに用いるＳＮＳの種類の指定その他の求職者等と面談等を行う際の規則を定め、周知・啓発するための研修、講習等を実施すること。

また、求職者等に対しては、上記規則を踏まえ、面談等に関する留意事項をホームページやパンフレット等の広報手段を用いて周知

等すること。

なお、労働者に対する周知・啓発に当たっては、２の（２）の求職活動等以外の場面においても求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、併せて周知することも考えられる。（４の（１）のハの①関係）

（２）相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

事業主は、求職者等からの相談に対し、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備として、次の措置を講じなければならない。（４の（２）関係）

イ　相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、求職者等に周知すること。

なお、求職者等は人事担当者への相談をためらうことも想定されることから、相談窓口の担当者として人事担当者以外の者を指定することも考えられる。（４の（２）のイ関係）

（相談窓口をあらかじめ定めていると認められる例）

（イ）相談に対応する担当者をあらかじめ定めること。（４の（２）のイの①関係）

（ロ）相談に対応するための制度を設けること。（４の（２）のイの②関係）

（ハ）外部の機関に相談への対応を委託すること。（４の（２）のイの③関係）

（求職者等に周知していると認められる例）

求職者等に対し、パンフレット、ホームページ等によって、相談窓口を周知すること。（４の（２）のイの①関係）

ロ　イの相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、相談窓口においては、被害を受けた求職者等（以下「被害者」という。）が萎縮するなどして相談を躊躇（ちゅうちょ）する例もあること等も踏まえ、相談を行った求職者等（以下「相談者」という。）の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。例えば、放置すれば求職活動等を阻害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合等が考えられる。（４の（２）のロ関係）

（相談窓口の担当者が適切に対応することができるようにしていると認められる例）

（イ）相談窓口の担当者が相談を受けた場合、その内容や状況に応じて、相談窓口の担当者と人事部門とが連携を図ることができる仕組みとすること。（４の（２）のロの①関係）

（ロ）相談窓口の担当者が相談を受けた場合、あらかじめ作成した留意点などを記載したマニュアルに基づき対応すること。（４の（２）

のロの②関係）

（ハ）相談窓口の担当者に対し、相談を受けた場合の対応についての研修を行うこと。（４の（２）のロの③関係）

（３）　求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

事業主は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る相談の申出があった場合において、その事案に係る事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対処として、次の措置を講じなければならない。（４の（３）関係）

イ　事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。（４の（３）のイ関係）

（事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認していると認められる例）

（イ）相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及びセクシュアルハラスメントに係る性的な言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。また、相談者と行為者との間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。（４の（３）のイの①関係）

（ロ）事実関係を迅速かつ正確に確認しようとしたが、確認が困難な場合などにおいて、法第二十四条に基づく調停の申請を行うことその他中立な第三者機関に紛争処理を委ねること。（４の（３）のイの②関係）

ロ　イにより、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。（４の（３）のロ関係）

（措置を適正に行っていると認められる例）

事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者を引き離すための対応、行為者の謝罪、又は人事担当者による被害者への相談対応等の措置を講ずること。（４の（３）のロの①関係）

ハ　イにより、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。（４の（３）のハ関係）

（措置を適正に行っていると認められる例）

（イ）就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書における求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する規定等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずること。あわせて、事案の内容や状況に応じ、被害者と行為者を引き離すための対応、行為者の謝罪等の措置を講ずること。（４の（３）のハの①関係）

（ロ）法第二十四条に基づく調停その他中立な第三者機関の紛争解決案に従った措置を行為者に対して講ずること。（４の（３）のハの②

関係）

ニ　改めて求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。

なお、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合においても、同様の措置を講ずること。（４の（３）のニ関係）

（再発防止に向けた措置を講じていると認められる例）

（イ）求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針及び求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る性的な言動を行った者について厳正に対処する旨の方針を、社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に改めて掲載し、配布等すること。（４の（３）のニの①関係）

（ロ）労働者に対して求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する意識を啓発するための研修、講習等を改めて実施すること。（４の（３）のニの②関係）

（４）（１）から（３）までの措置と併せて講ずべき措置

（１）から（３）までの措置を講ずるに際しては、併せて次の措置を講じなければならない。（４の（４）関係）

イ　求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る相談者・行為者等の情報は当該相談者・行為者等のプライバシーに属するものであることから、相談への対応又は当該セクシュアルハラスメントに係る事後の対応に当たっては、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者及び求職者等に対して周知すること。（４の（４）のイ関係）

（相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていると認められる例）

（イ）相談者・行為者等のプライバシーの保護のために必要な事項をあらかじめマニュアルに定め、相談窓口の担当者が相談を受けた際には、当該マニュアルに基づき対応するものとすること。（４の（４）のイの①関係）

（ロ）相談者・行為者等のプライバシーの保護のために、相談窓口の担当者に必要な研修を行うこと。（４の（４）のイの②関係）

（ハ）相談窓口においては相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを、社内報、パンフレット、ホームページ等広報又は啓発のための資料等に掲載し、社内に配布及び社外に発信等すること。（４の（４）のイの③関係）

ロ　法第十三条第二項、第二十三条第二項及び第二十四条第二項の規定を踏まえ、労働者が事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたこと（以下「求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する事実関係の確認等」という。）を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。（４の（４）のロ関

係）

（不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者にその周知・啓発することについて措置を講じていると認められる例）

（イ）就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書において、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する事実関係の確認等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知・啓発をすること。（４の（４）のロの①関係）

（ロ）社内報、パンフレット、社内ホームページ等広報又は啓発のための資料等に、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関する事実関係の確認等を理由として、当該労働者が解雇等の不利益な取扱いをされない旨を記載し、労働者に配布等すること。（４の（４）のロの②関係）

５　事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組の内容

事業主は、求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、４の措置に加え、次の取組を行うことが望ましい。（５関係）

（１）求職活動等を行う大学生や専門学校生が所属する教育機関が設置する相談窓口の担当者等の求職者等の関係者から求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに係る相談に関する情報提供があった場合には、連携し、適切な対応を行うことが望ましい。（５の（１）関係）

（２）事業主は、求職者等から、顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者による求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、４の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。（５の（２）関係）

６　事業主が求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等に関し行うことが望ましい取組の内容

（１）３の事業主及び労働者の責務の趣旨に関連し、求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為、求職活動等における妊娠、出産等に関するハラスメントに類する行為及び求職活動等における育児休業等に関するハラスメントに類する行為（以下「求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等」という。）について、事業主は、当該事業主が雇用する労働者の求職者等に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）自らと労働者も、求職者等に対する言動について必要な注意を払うよう努めることが望ましい。

こうした責務の趣旨も踏まえ、事業主は、４の（１）のイの求職活動等におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等についても、同様の方針を併せて示すことが望ましい。

また、求職者等から、求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等に関すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、４の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。

その際、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針２(7)に規定される職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる例を踏まえ、求職者等の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うこと、求職者等の性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報について、当該求職者等の了解を得ずに他の者に暴露すること又は当該求職者等が開示することを強要する若しくは禁止すること等についても、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。（６の（１）関係）

（２）事業主は、求職者等から、顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者による求職活動等におけるカスタマーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、４の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい。（６の（２）関係）

7　適用期日

この告示は、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等の一部を改正する法律の施行の日（令和八年十月一日）から適用する。

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第89回）	資料６
令和８年１月20日	

厚生労働省発雇均0120第５号

令 和 ８ 年 １ 月 20 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「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係告示の整備等に関する告示案要綱」について、貴会の意見を求める。

別紙

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係告示の整備等に関する告示案要綱

第１　事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針の一部改正

事業主が自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取組の内容から、求職者等に対する言動を削除する。（７関係）

第２　事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針の一部改正

１　商品の買い取り強要等（事業主が労働者に対し、当該労働者の自由な意思に反して自社の商品・サービスを購入させる行為）に関連する言動について、職場におけるパワーハラスメントの三要素を全て満たす場合にはパワーハラスメントに該当する旨を示す。（２（７）関係）

２　労働者が自身の性的指向・ジェンダーアイデンティティについて他者に開示するいわゆる「カミングアウト」を強要する又は禁止する行為が、パワーハラスメントに該当し得る旨を示す。（２（７）関係）

３　事業主が他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組の内容を削除する。（７関係）

第３　妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部改正

令和五年九月三十日までの間の時限的なものとして、事業主が講ずべき措置として定めていた内容を、期間満了に伴い削除する。（２（４）関係）

第４　派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部改正

派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情として、カスタマーハラスメントが含まれることを明確にする。（第二の七（一）関係）

第５　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の一部改正

１　事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置として、事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等を追加する。（第二の一（一）ム関係）

２　事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置として、事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置を追加する。（第三の一関係）

第６　その他関係告示の一部改正

その他改正法の施行に伴う所要の規定の整備を行う。

第７　適用期日

この告示は、改正法の施行の日（令和八年十月一日）から適用する。（附則関係）

別紙２

労働政策審議会雇用環境・均等分科会（第90回）	資料１－１
令和８年３月26日	

厚生労働省発職 0326 第 3 号

令 和 8 年 3 月 26 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及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱（案）【予算成立後施行分】

第１　雇用保険法施行規則の一部改正

１～３　（略）

４　両立支援等助成金制度の改正

（１）出生時両立支援コース助成金の改正

男性被保険者の育児休業取得割合が、申請前の直前の事業年度と比較して百分の三十以上増加していること等の要件を満たした場合において出生時両立支援コース助成金の支給の対象となる事業主は、その資本金の額又は出資の総額が三億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円）を超えない事業主及びその常時雇用する労働者の数が三百人を超えない事業主（以下この４において「特定事業主」という。）とする。（第百十六条第三項第一号関係）

（２）介護離職防止支援コース助成金の改正

イ　介護離職防止支援コース助成金の支給要件として事業主に創設又は実施を求める制度又は措置のうち、所定外労働の制限に関する制度、深夜業の制限に関する制度及び介護休暇を有給休暇として付与する制度を削除する。（第百十六条第六項第一号ロ関係）

ロ　その雇用する被保険者のうち、二週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹及び孫並びに配偶者の父母を介護するものについて、労働協約又は就業規則に定めるところにより、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（以下この４において「育児・介護休業法」という。）第十六条の五第一項に規定する介護休暇であって、有給休暇であること等の要件に該当する休暇制度を設け、かつ、当該休暇制度の利用状況が雇用環境・均等局長の定める要件に該当する中小企業事業主に対し、三十万円（当該休暇制度を一の年度において十労働日以上付与するものとした中小企業事業主については、五十万円）を支給する。（第百十六条第六項関係）

ハ　中小企業事業主が介護離職防止支援コース助成金の支給を受ける場合であって、当該支給に係る被保険者が期間を定めて雇用する被保険者であるときは、その支給額について、被保険者一人につき十万円を増額する。（第百十六条第八項関係）

（３）　育休中等業務代替支援コース助成金の改正

イ　その雇用する被保険者が育児休業をする期間について当該被保険者の業務を処理するために、必要な労働者を雇い入れ、又は派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた上で、当該被保険者に七日以上一箇月未満の育児休業を取得させたこと等の要件を満たした場合において育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる事業主は、特定事業主とする。（第百十六条第十一項第一号イ関係）

ロ　その雇用する被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、育児休業後において、当該育児休業前の職務及び職制上の地位と同一又はこれに相当する地位（以下「原職等」という。）に復帰させる措置（以下「原職等復帰措置」という。）を実施し、当該被保険者の育児休業をした期間が一箇月以上あり、当該期間について当該被保険者の業務を処理するために、必要な労働者を雇い入れ、又は派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた上で、当該育児休業後に当該被保険者を原職等復帰措置に基づき原職等に復帰させ、三箇月以上継続して雇用したこと等の要件を満たした場合において育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる事業主は、特定事業主とする。（第百十六条第十一項第一号ロ関係）

ハ　その雇用する被保険者が育児休業をする期間について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、当該被保険者の業務を処理した労働者に対する手当の支給その他の当該事業所に雇用される他の労働者が当該業務を円滑に処理するために必要な措置（以下「手当支給等措置」という。）を講じた上で、当該被保険者に七日以上一箇月未満の育児休業を取得させたこと等の要件を満たした場合において育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる事業主に係る資本金の額又は出資の総額及びその常時雇用する労働者の数に関する要件を削除する。（第百十六条第十一項第一号ハ関係）

ニ　その雇用する被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、原職等復帰措置を実施するとともに、当該被保険者の育児休業をした期間が一箇月以上あり、当該期間について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、手当支給等措置を講じたこと等の要件を満たした場合において育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる事業主に係る資本金の額又は出資の総額及びその常時雇用する労働者の数に関する要件を削除する。（第百十六条第十一項第一号ニ関係）

ホ　その雇用する被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、育児・介護休業法第二十三条第一項に規定する育児のための所定労働時間の短縮措置を講じ、当該被保険者に係る当該措置が講じられた期間が一箇月以上あり、当該期間について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、手当支給等措置を講じたこと等の要件を満たした場合の育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる事業主に係る資本金の額又は出資の総額及びその常時雇用する労働者の数に関する要件を削除する。（第百十六条第十一項第一号ホ関係）

ヘ　ロに該当する特定事業主に対し、育児休業をしたその雇用する被保険者の育児休業期間の区分に応じて支給する育休中等業務代替支援コース助成金の額について、当該育児休業期間が一年以上のときは、被保険者一人につき、八十一万円（当該特定事業主が次世代育成支援対策推進法第十五条の二の規定により認定されたものである場合にあっては、九十九万円）を支給する。（第百十六条第十一項第二号イ（６）関係）

ト　ハに該当する事業主に対して支給する育休中等業務代替支援コース助成金の額を算定するに当たって考慮する、育児休業をしたその雇用する被保険者の業務を処理した労働者に対して当該事業主が支給した手当の額について、当該被保険者一人につき、当該手当の額の算定の基礎となる期間の上限を二十四箇月とする。（第百十六条第十一項第二号ハ（２）（ⅱ）関係）

（４）柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金の改正

イ　育児・介護休業法第十六条の二に規定する子の看護等休暇であって、有給休暇として付与すること等の要件を満たす制度を設けた中小企業事業主に対する柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金の支給要件について、当該制度の利用状況が雇用環境・均等局長の定める要件に該当することを加える。（第百十六条第十四項第一号ロ（１）関係）

ロ　柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金の支給を受けようとする中小企業事業主が、当該助成金の支給を受けるに当たって講じた全ての措置又は休暇制度について、その雇用する労働者のうち、障害のある子若しくは医療的ケア児であって十八歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にあるもの又は十八歳以上のものであって高等学校等に在籍するものを養育するものが利用できるものとした場合、その支給額について二十万円を増額する。（第百十六条

第十六項関係）

５　（略）

６　キャリアアップ助成金（正社員化コース）制度の改正

正社員化コース助成金の支給を受けようとする事業主が、次の（１）から（３）までに掲げる事項を自ら管理するウェブサイト又は厚生労働省のウェブサイトに公表したものである場合にあっては、その支給額について、一の事業所につき十五万円（中小企業事業主にあっては、二十万円）を増額する。（第百十八条の二第六項関係）

（１）その雇用する有期契約労働者等の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員（以下この６において「通常の労働者等」という。）への転換又は通常の労働者等としての雇入れを実施するための制度の概要

（２）当該事業主の事業所において、直近の三事業年度に通常の労働者等に転換し、又は通常の労働者等として雇い入れられた有期契約労働者等の数

（３）当該事業主の事業所において、直近の三事業年度に有期契約労働者等の通常の労働者等への転換又は通常の労働者等としての雇入れに要した期間の平均期間及び最短期間

７・８　（略）

第２　（略）

第３　施行期日等

１　この省令は、公布の日から施行する。（附則第一条関係）

２　この省令の施行に関し必要な経過措置を定める。（附則第二条及び第三条関係）

別紙３

労働政策審議会雇用環境・均等分科会（第90回）	資料３
令和８年３月26日	

厚生労働省発雇均0326第１号

令和８年３月26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



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）第５条第４項の規定に基づき、別紙「短時間・有期雇用労働者対策基本方針案要綱」について、貴会の意見を求める。

別紙

短時間・有期雇用労働者対策基本方針案要綱

1　はじめに

短時間労働者の雇用管理の改善等に関しては、平成五年に短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「短時間労働者法」という。）を制定し、短時間労働を労使双方にとって重要な就業形態として位置付け、短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるような条件整備を図る等によりその福祉の増進を図ってきた。

平成十九年の短時間労働者法の改正においては、通常の労働者と同視すべき短時間労働者について差別的取扱いを禁止する等の均等・均衡待遇の確保の規定を設けるとともに、通常の労働者への転換推進措置の導入等に関する規定を設けた。

平成二十六年の短時間労働者法の改正においては、短時間労働者の待遇の原則の新設、差別的取扱いの禁止の対象となる通常の労働者と同視すべき短時間労働者の範囲の拡大等により均等・均衡待遇の確保を進めるとともに、雇入れ時の短時間労働者への雇用管理の改善等の措置の内容の説明義務の新設等により、短時間労働者の納得性の向上等をより一層推進するための措置を講じた。

有期雇用労働者の雇用管理等に関しては、平成十九年に制定した労働契約法の平成二十四年の改正において、同一の使用者との間の通算契約期間が五年を超える有期雇用労働者について、期間の定めのない労働契約への転換を可能とする規定や、期間の定めがあることを理由とした不合理な労働条件の相違を禁止する規定等を設けることにより、有期雇用労働者の雇用の安定や労働条件の改善を図ってきた。

また、平成三十年には、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（以下「働き方改革関連法」という。）により、短時間労働者法及び労働契約法を一体的に改正し、短時間労働者法を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（以下「法」という。）に改め、短時間労働者及び有期雇用労働者（以下「短時間・有期雇用労働者」という。）について、通常の労働者との間の不合理な待遇の相違を解消するための規定の整備や、短時間・有期雇用労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続の整備等を行った。あわせて、法第十五条第一項等の規定に基づき、どのような待遇の相違が不合理なものであり、どのような待遇の相違が不合理なものでないのか等を示す短時間・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（以下「同一労働同一賃金ガイドライン」という。）を定めた。

さらに、働き方改革関連法附則第十二条第三項等に基づく検討の結果を踏まえ、令和八年には、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施行規則（以下「則」という。）、事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針及び同一労働同一賃金ガイドラインを改正し、均等・均衡待遇のより一層の確保を図るとともに、短時間・有期雇用労働者に対する待遇に関する説明義務の改善や、公正な評価による待遇改善の促進等の措置を講じた。

もとより、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進は、法の施行等によって確保されるだけでなく、他の関係法令に基づく施策等広範多岐にわたるものにより実現されるものである。これらを円滑かつ効果的に実施していくためには、その職業生活の動向を的確に把握した上で短時間・有期雇用労働者対策の総合的かつ計画的な展開の方向を労使を始めとする国民全体に示し、これに沿って対策を講ずる必要があるため、法は短時間・有期雇用労働者対策基本方針を定めることとしている。

この基本方針は、国が、短時間・有期雇用労働者の職業生活の動向についての現状と課題の分析を行い、その福祉の増進を図るため、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策等の基本となるべき事項を示すものである。

なお、本基本方針の運営に当たっては、労働政策審議会において、労働市場や短時間・有期雇用労働者の職業生活の動向、諸施策の実施状況等を定期的に確認するとともに、本基本方針について、変更の必要性があると判断した場合は、見直すこととする。

2　短時間・有期雇用労働者の職業生活の動向

（1）短時間・有期雇用労働者を取り巻く経済社会の動向等

我が国の人口は、少子高齢化の進行に伴い、平成二十年にピークを迎え、平成二十三年以降、十四年連続で減少している。経済成長と労働参加が適切に進まず、労働力人口が大幅に減少することとなれば、経済成長の供給側の制約要因となるとともに、需要面で見ても経済成長にマイナスの影響を与えるおそれがある。このように、今後、ますます労働力供給が制約される日本では、誰もが生きがいを持ってその有する能力を最大限に発揮できる社会の実現に向け、若者、女性、高齢者、障害者を始め就労を希望する者が意欲と能力を生かしてそれぞれのライフスタイルに応じた働き方を通じて能力を発揮できるよう、多様な働き方を実現するための環境整備を進めていくことが重要である。

短時間労働及び有期雇用労働（以下「短時間・有期雇用労働」という。）

は、育児や介護等様々な事情により就業時間に制約のある者を始め、多様なニーズや事情等を抱えた労働者が従事しやすい働き方である一方で、就職氷河期世代を含め、正社員としての就職機会を得ることができず、非自発的に短時間・有期雇用労働に就く者（以下「不本意非正規雇用労働者」という。）も一定程度存在する。この不本意非正規雇用労働者は減少傾向にあるものの、不本意非正規雇用労働者に占める二十五歳から三十四歳までの層の割合が依然として他の年齢層と比べて高いままとなっている。また、雇用形態間賃金格差は縮小傾向にあるなど、短時間・有期雇用労働者の待遇改善の取組は着実に進められているものの、依然として賃金格差があり、必ずしも働き・貢献に見合った待遇が確保されてはいない。

このため、短時間・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の確保や正社員への転換等、短時間・有期雇用労働者が公正な待遇を受けるとともに能力を十分に発揮できるような条件を整備することは、女性や高齢者を始め、誰もが安心して働き、活躍できる社会を実現していくためにも重要である。（第１の１関係）

（２）短時間・有期雇用労働者の増加と属性の多様性

短時間・有期雇用労働者の数は長期的には増加傾向にある。「労働力調査」（総務省統計局）において、非農林業短時間雇用者（週間就業時間が三十五時間未満の者）を見ると、令和七年には二千九十八万人となり雇用者総数の三十四・三パーセントを占めており、非農林業有期雇用労働者を見ると、令和七年には千三百九十四万人となり雇用者総数の二十二・八パーセントを占めている（非農林業短時間雇用者かつ非農林業有期雇用労働者である者は七百五十三万人で、雇用者総数の十二・三パーセント）。それぞれの内訳について見ると、女性が短時間労働者と有期雇用労働者それぞれの約六割を占め、五十五歳以上の高年齢者が、短時間労働者の約四割、有期雇用労働者の約五割を占めている。一方、若年者や就職氷河期世代、世帯主である者等も一定の割合で存在しており、その態様は多様なものとなっている。（第１の２関係）

（３）短時間・有期雇用労働者を雇用する理由

「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査（企業調査）」（令和五年独立行政法人労働政策研究・研修機構。以下「同一労働同一賃金調査」という。）においては、企業が「有期雇用パートタイム」、「無期雇用パートタイム」又は「有期雇用フルタイム」労働者を「雇用している理由」（複数回答）について、「有期雇用パートタイム」労働者を雇用している企業では、「簡単な内容の仕事や、責任が軽い仕事のため」と回答した企

業の割合が中小企業及び大企業のいずれでも最も高く、中小企業で四十四・二パーセント、大企業で五十七・九パーセントとなっている。

また、「無期雇用パートタイム」労働者を雇用している企業では、「労働者自身が希望したため」と回答した企業の割合が中小企業で最も高く、四十・八パーセントとなっており、大企業では四十七・三パーセントと二番目に高くなっている。

さらに、「有期雇用フルタイム」労働者を雇用している企業では、「定年退職者の再雇用のため」と回答した企業の割合が中小企業及び大企業のいずれでも最も高く、中小企業で六十一・四パーセント、大企業で七十六・三パーセントとなっている。

（注）同一労働同一賃金調査では、「有期雇用パートタイム」労働者は「有期パートタイム」、「無期雇用パートタイム」労働者は「無期パートタイム」、「有期雇用フルタイム」労働者は「有期フルタイム」という名称で、集計を行っている。また、中小企業調査と大企業調査で分けて集計を行っている。（第１の３関係）

（４）短時間・有期雇用労働者の待遇の状況

イ　短時間・有期雇用労働者の職務、労働条件の状況

（イ）短時間・有期雇用労働者の職場における役割を見ると、定型的で軽易な職務に従事する者だけでなく、基幹的役割を担う短時間・有期雇用労働者も一定数存在する。同一労働同一賃金調査において、「業務の内容は同じだが、責任の程度は異なる者がいる」と回答した企業の割合は、「有期雇用パートタイム」労働者を雇用している中小企業で二十一・三パーセント、大企業で二十七・四パーセント、また、「無期雇用パートタイム」労働者を雇用している中小企業で二十四・六パーセント、大企業で三十・一パーセント、さらに、「有期雇用フルタイム」労働者を雇用している中小企業で三十七・三パーセント、大企業で四十六・三パーセントであった。

また、「業務の内容も、責任の程度も同じ者がいる」と回答した企業の割合は、「有期雇用パートタイム」労働者を雇用している中小企業で七・四パーセント、大企業で四・三パーセント、「無期雇用パートタイム」労働者を雇用している中小企業で十一・五パーセント、大企業で四・八パーセント、「有期雇用フルタイム」労働者を雇用している中小企業で十六・四パーセント、大企業で十五・七パーセントとなっている。

さらに、「令和三年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

（厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室。以下「パート・有期調査」という。）においては、「有期雇用パートタイム」、「無期雇用パートタイム」及び「有期雇用フルタイム」の役職者がいる企業の割合は、「有期雇用パートタイム」労働者で十・二パーセント、「無期雇用パートタイム」労働者で十一・八パーセント、「有期雇用フルタイム」労働者で二十三・〇パーセントであった。また、「所属組織の責任者等ハイレベルの役職（店長、工場長等）まで」の役職者がいると回答した企業の割合は、「有期雇用パートタイム」労働者で〇・七パーセント、「無期雇用パートタイム」労働者で二・一パーセント、「有期雇用フルタイム」労働者で六・三パーセントとなっている。（第１の４（１）イ関係）

（ロ）賃金について、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）により、一時間当たり所定内給与額（令和七年）を見ると、正社員・正職員の一般労働者（短時間労働者以外の者）と比較して、正社員・正職員の短時間労働者は九十・七パーセント、正社員・正職員以外の短時間労働者は六十七・五パーセント、正社員・正職員以外の一般労働者は六十九・一パーセントとなっている。また、短時間・有期雇用労働者の一時間当たり所定内給与額は、年齢によって大きくは変わらない。

同一労働同一賃金調査において、「基本給の算定に当たり考慮している要素」（複数回答）として「職務」と回答した企業の割合は、「有期雇用パートタイム」、「無期雇用パートタイム」及び「有期雇用フルタイム」の労働者を雇用している企業のいずれでも最も高く、「有期雇用パートタイム」労働者を雇用している中小企業で六十四・六パーセント、大企業で六十八・一パーセント、「無期雇用パートタイム」労働者を雇用している中小企業で六十八・八パーセント、大企業で六十四・〇パーセント、「有期雇用フルタイム」労働者を雇用している中小企業で六十九・五パーセント、大企業で七十三・九パーセントとなっている。

また、「基本給の算定基準」について、「正社員と同様の算定方法・付与基準である」と回答した企業の割合は、「有期雇用パートタイム」労働者を雇用している中小企業で十六・九パーセント、大企業で八・七パーセント、「無期雇用パートタイム」労働者を雇用している中小企業で二十二・八パーセント、大企業で十・四パーセント、「有期雇用フルタイム」労働者を雇用している中小企業で二十七・一パーセント、大企業で二十一・一パーセントとなっている。

他方で、「正社員とは、算定方法・付与基準が異なる」と回答した企業の割合は、「有期雇用パートタイム」労働者を雇用している中小企業で八十三・一パーセント、大企業で九十一・三パーセント、「無期雇用パートタイム」労働者を雇用している中小企業で七十七・二パーセント、大企業で八十九・六パーセント、「有期雇用フルタイム」労働者を雇用している中小企業で七十二・九パーセント、大企業で七十八・九パーセントとなっている。

さらに、パート・有期調査において、正社員と職務が同じである「パートタイム・有期雇用労働者」がいる企業における、「正社員と職務が同じ」である「パートタイム・有期雇用労働者」の一時間あたりの基本賃金は、「正社員より高い」又は「正社員と同じ（賃金差はない）」と回答した企業を合算した割合は五十四・三パーセントとなる一方、「正社員の六割以上八割未満」、「正社員の四割以上六割未満」又は「正社員の四割未満」と回答した企業を合算した割合は、二十・五パーセントとなっている。（第１の４（１）ロ関係）

（ハ）通勤手当、賞与及び退職金について見ると、同一労働同一賃金調査において、「有期雇用パートタイム」、「無期雇用パートタイム」又は「有期雇用フルタイム」の労働者に対して、「通勤手当」を支給していると回答した企業の割合は、正社員に対して支給していると回答した企業を分母としたとき、「有期雇用パートタイム」労働者を雇用している中小企業で九十二・〇パーセント、大企業九十七・四パーセント、「無期雇用パートタイム」労働者を雇用している中小企業で八十六・四パーセント、大企業で九十六・九パーセント、「有期雇用フルタイム」労働者を雇用している中小企業で九十一・九パーセント、大企業で九十八・九パーセントとなっている。

また、「有期雇用パートタイム」、「無期雇用パートタイム」又は「有期雇用フルタイム」の労働者に対して、「賞与」を支給していると回答した企業の割合は、正社員に対して支給していると回答した企業を分母としたとき、「有期雇用パートタイム」労働者を雇用している中小企業で六十一・九パーセント、大企業で六十二・八パーセント、「無期雇用パートタイム」労働者を雇用している中小企業で六十六・六パーセント、大企業で六十七・三パーセント、「有期雇用フルタイム」労働者を雇用している中小企業で七十一・四パーセント、大企業で七十八・三パーセントとなっており、「退職金」

を支給していると回答した企業の割合は、正社員に対して支給していると回答した企業を分母としたとき、「有期雇用パートタイム」労働者を雇用している中小企業で二十三・二パーセント、大企業で二十三・〇パーセント、「無期雇用パートタイム」労働者を雇用している中小企業で三十二・八パーセント、大企業で二十六・九パーセント、「有期雇用フルタイム」労働者を雇用している中小企業で二十六・六パーセント、大企業で二十六・四パーセントとなっている。（第１の４（１）ハ関係）

ロ　教育訓練の実施状況、福利厚生施設の利用

パート・有期調査において、「有期雇用パートタイム」、「無期雇用パートタイム」又は「有期雇用フルタイム」の労働者に対して、「日常的な業務を通じた、計画的な教育訓練（OJT）」を実施すると回答した企業の割合は、正社員に対して実施すると回答した企業を分母としたとき、「有期雇用パートタイム」労働者を雇用している企業では七十四・七パーセント、「無期雇用パートタイム」労働者を雇用している企業では七十五・八パーセント、「有期雇用フルタイム」労働者を雇用している企業では七十四・六パーセントとなっている。また、「入職時のガイダンス（Off―JT）」を実施すると回答した企業の割合は、それぞれ六十五・二パーセント、六十九・三パーセント、六十五・八パーセントとなっている。

「職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練（Off―JT）」を実施すると回答した企業の割合は、正社員に対して実施すると回答した企業を分母としたとき、「有期雇用パートタイム」労働者を雇用している企業では四十九・二パーセント、「無期雇用パートタイム」労働者を雇用している企業では五十二・七パーセント、「有期雇用フルタイム」労働者を雇用している企業では五十九・九パーセントとなっており、「将来のためのキャリアアップのための教育訓練（Off―JT）」を実施すると回答した企業の割合は、それぞれ二十九・二パーセント、三十五・七パーセント、三十五・六パーセントとなっている。

福利厚生施設について見ると、「有期雇用パートタイム」、「無期雇用パートタイム」又は「有期雇用フルタイム」の労働者に対し、「給食施設（食堂）の利用」を認めていると回答した企業の割合は、正社員に対して認めていると回答した企業を分母としたとき、「有期雇用パートタイム」労働者を雇用している企業では九十二・二パーセント、「無期雇用パートタイム」労働者を雇用している企業では九十一・四パーセント、「有期雇用フルタイム」労働者を雇用している企業では九十六・

七パーセントとなっており、「休憩室の利用」を認めていると回答した企業の割合は、それぞれ九十一・〇パーセント、八十九・九パーセント、九十四・〇パーセント、さらに、「更衣室の利用」を認めていると回答した企業の割合は、それぞれ九十・九パーセント、九十一・八パーセント、九十一・〇パーセントとなっている。（第１の４（２）関係）

（５）短時間・有期雇用労働者の意識の動向

イ　短時間・有期雇用労働を選択する理由

パート・有期調査において、「有期雇用パートタイム」、「無期雇用パートタイム」又は「有期雇用フルタイム」の労働者が「現在の就業形態を選んだ理由」（複数回答）を見ると、「有期雇用パートタイム」及び「無期雇用パートタイム」では「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」が一番高く、それぞれ五十三・九パーセントと六十・三パーセント、次いで「勤務時間・日数が短いから」が高く、それぞれ三十五・二パーセントと三十九・九パーセントというように、自らの希望する時間に働ける働き方を求めて短時間労働が選択されている面がある。

また、「就業調整（年収の調整や労働時間の調整）ができるから」がそれぞれ十八・四パーセントと二十三・八パーセント、「家庭の事情（育児・介護等）で正社員として働けないから」がそれぞれ十三・〇パーセントと十七・一パーセントというように、例えば、育児や介護等の家庭の事情を考慮して、短時間労働を選択していると考えられる者もいる。

「有期雇用フルタイム」労働者では「正社員を定年退職した後に再雇用されたから」が三十・〇パーセント、「専門的な知識・技能を活かせるから」が二十二・二パーセントとなっている。また、「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」と回答した者も十九・一パーセントを占めている。

一方、「有期雇用パートタイム」、「無期雇用パートタイム」又は「有期雇用フルタイム」の労働者の中には「正社員として採用されなかったから」とする者もそれぞれ三・一パーセント、二・二パーセント、十・二パーセントおり、「正社員としての募集が見つからなかったから」とする者もそれぞれ十・〇パーセント、二・九パーセント、十二・〇パーセントいることから、非自発的に「有期雇用パートタイム」、「無期雇用パートタイム」又は「有期雇用フルタイム」となったと考えられる者も存在している。（第１の５（１）関係）

ロ　今後の働き方の希望

パート・有期調査において、「今後の働き方の希望」を見ると、「現在の雇用形態で仕事を続けたい」と回答した者の割合は、「有期雇用パートタイム」、「無期雇用パートタイム」又は「有期雇用フルタイム」の労働者でそれぞれ七十五・五パーセント、七十九・七パーセント、六十一・一パーセントいる一方で、「正社員になりたい」と回答した者の割合は、「有期雇用パートタイム」、「無期雇用パートタイム」又は「有期雇用フルタイム」の労働者でそれぞれ十四・〇パーセント、十二・二パーセント、二十六・三パーセントおり、年齢階層別で見ると、特に若年層において「正社員になりたい」と回答した者の割合が高くなっている。「正社員になりたい」と回答した「有期雇用パートタイム」、「無期雇用パートタイム」又は「有期雇用フルタイム」の労働者について、「正社員になる際に、勤務時間・勤務地・職種を限定した「多様な正社員（限定正社員）」制度があれば選びたいと思いますか」に対する回答では、勤務地、職務の内容又は勤務時間が限定された、いわゆる「多様な正社員」を「選びたい」と回答した者の割合は六十八・二パーセントとなっており、ライフスタイル等に応じた働き方が可能ないわゆる「多様な正社員」を希望する者が一定程度存在することがわかる。「選びたいと思う制度」（複数回答）を見ると、「有期雇用パートタイム」労働者及び「有期雇用フルタイム」労働者では「勤務地を限定した（転勤のない）正社員」が、それぞれ四十四・七パーセント、五十一・〇パーセントと最も高く、「無期雇用パートタイム」労働者では「勤務時間を限定した（短時間）正社員」が五十二・七パーセントで最も高くなっている。（第１の５（２）関係）

ハ　仕事及び待遇等に対する意識

パート・有期調査において、現在の会社や仕事に対する不満・不安の有無について「不満・不安がある」と回答した労働者は、「有期雇用パートタイム」労働者では五十六・一パーセント、「無期雇用パートタイム」労働者では五十六・五パーセント、「有期雇用フルタイム」労働者では六十九・一パーセントとなっており、その理由について、「賃金が少ない」と回答した労働者の割合が、「有期雇用パートタイム」、「無期雇用パートタイム」又は「有期雇用フルタイム」の労働者でそれぞれ七十二・五パーセント、六十七・一パーセント、六十八・九パーセントと最も高く、次いで「業務量が多い」と回答した労働者の割合が、「有期雇用パートタイム」労働者では十八・七パーセント、「無期雇用パートタイム」労働者では二十二・九パーセント、「有期雇用フルタイム」労働者では十九・五パーセントとなっている。

また、「有期雇用パートタイム」、「無期雇用パートタイム」及び「有期雇用フルタイム」の労働者のうち、「業務の内容及び責任の程度が同じ正社員がいる」と回答した労働者が、業務の内容及び責任の程度が同じ正社員と比較した賃金水準についてどのように考えているかの回答を見ると、いずれも「賃金水準は低く、納得していない」と回答した労働者の割合が高く、それぞれ五十一・四パーセント、三十九・五パーセント、四十一・四パーセントとなっている。一方、「同等若しくはそれ以上の賃金水準である」と答えた労働者も存在し、「有期雇用パートタイム」、「無期雇用パートタイム」及び「有期雇用フルタイム」の労働者でそれぞれ十一・七パーセント、八・八パーセント、十五・二パーセントとなっている。（第１の５（３）関係）

３　短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を促進し、並びにその職業能力の開発及び向上その他短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項

（１）短時間・有期雇用労働者をめぐる課題

２で見たように、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間には、依然として、賃金格差や待遇の相違等がある。また、現在の勤務先や仕事に対して「不満・不安がある」と回答した短時間・有期雇用労働者が一定程度存在していること等も踏まえると、不合理な待遇の相違の解消を図るとともに、短時間・有期雇用労働者が納得して働くことができるよう、更なる取組が求められる状況にある。このような動向の中で、賃金を始めとする均等・均衡待遇の確保や通常の労働者への転換等、次の六つの課題について、法の円滑な施行等に取り組み、短時間・有期雇用労働者が公正な待遇を受けるとともに能力を十分に発揮できるような条件を整備することが必要である。

イ　働き・貢献に見合った公正な待遇の確保

短時間・有期雇用労働は、事業主及び労働者のニーズに応じて、労働時間や職務の内容等が様々であるが、必ずしも待遇が働き・貢献に見合ったものになっていない場合があるため、均等・均衡待遇の確保を含め、公正な評価による公正な待遇のより一層の確保が必要である。（第２の１（１）関係）

ロ　明確な労働条件等の設定・提示

短時間・有期雇用労働者の労働条件は個々の事情に応じて多様に設定されることが多いため、不明確になりやすく、労働条件等を短時間・有期雇用労働者が雇入れ時から正確に把握できるようにすること

が必要である。（第２の１（２）関係）

ハ　納得性の向上

短時間・有期雇用労働者の働き方は多様であり、通常の労働者と待遇が異なる理由が分からない場合もあると考えられる。短時間・有期雇用労働者の納得性が高まるよう、雇用管理の改善等について講ずる措置や、待遇の相違の内容や理由について、短時間・有期雇用労働者が事業主から適切に説明を受けられるようにする必要がある。そのため、短時間・有期雇用労働者自身が法の規定を知らない、職場において説明を求めやすい雰囲気がないといった状況を解消するとともに、短時間・有期雇用労働者の意向を十分に考慮した上で不合理な待遇の相違の解消等の取組を進めることや、短時間・有期雇用労働者が待遇に係る疑問等について相談できる体制が事業所で整備されることが必要である。（第２の１（３）関係）

ニ　通常の労働者への転換を始めとするキャリアアップ

不本意非正規雇用労働者も一定割合存在しており、通常の労働者への転換を希望する者については、転換の機会が与えられることが必要である。また、短時間・有期雇用労働者が職業生活を通じて職業能力の開発及び向上を図ることを促進する等により、希望に応じてキャリアアップが図られることが必要である。（第２の１（４）関係）

ホ　法の履行確保

法違反を把握した場合については、都道府県労働局雇用環境・均等部室で、報告徴収並びに助言、指導及び勧告（以下「報告徴収等」という。）により是正を図る必要がある。短時間・有期雇用労働者の均等・均衡待遇が確保され、短時間・有期雇用労働を選択することによって不合理な取扱いを受けることのないよう、法の実効性をより一層確保することが必要である。（第２の１（５）関係）

ヘ　その他労働関係法令の遵守

短時間・有期雇用労働者に特有の課題だけでなく、労働基準法等の基本的な労働に関する法令が遵守されていない場合も依然として見られるため、それらの法令遵守の徹底が必要である。

なお、イからヘまでの課題のほか、短時間労働者に対する健康保険及び厚生年金保険の適用拡大など、社会保障制度については働き方の選択に対して中立的な制度にしていくよう検討が進められている。（第２の１（６）関係）

（２）施策の方向性

（１）の課題に対する今後の施策の方向性は、次のとおりである。

通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等を通じて、短時間・有期雇用労働者の待遇の改善を推進するとともに、不本意非正規雇用労働者を含め、希望する者の通常の労働者への転換等のための取組を一層進める。

このため、法、則、事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針及び同一労働同一賃金ガイドライン（以下これらを総称して「法等」という。）により、職務の内容並びに当該職務の内容及び配置の変更範囲が通常の労働者と同じ短時間・有期雇用労働者に対しては、短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いが禁止されることを徹底するとともに、それ以外の短時間・有期雇用労働者に対しては、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び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を確保することで、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解消を図る。

また、法等に基づく短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違等に関する説明義務等を通じて、短時間・有期雇用労働者の納得性の向上を図る。

こうした法等の内容について周知徹底を図り、事業主・労働者からの相談等に適切に対応するとともに、労働者に対して一般的に適用される基本的な労働に関する法令の履行確保を徹底する。

さらに、法等の遵守の徹底や事業主に対する助成金の支給等により、事業主が通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずるようにするとともに、キャリアアップのための支援を行う。

現状においては、短時間・有期雇用労働者から通常の労働者への転換等を図ろうとしても、通常の労働者の働き方がフルタイムで職務や勤務地の限定がない働き方が中心であるために、時間や勤務地の制約等があって短時間・有期雇用労働者として就業している場合には実質的に転換を選択できない場合も見られる。このため、事業主及び短時間・有期雇用労働者のニーズを踏まえ、短時間正社員や勤務地限定正社員等、短時間・有期雇用労働者がより転換しやすい「多様な正社員」の普及及び定着に向けた取組を行う。

これらの取組により、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進が図られるだけでなく、現在は就業していない者又は様々な事情からやむなく短時間・有期雇用労働に就いている者にとっても魅力的な働き方の選択肢が提供されるようになるが、これは労働力人口減少に対する一つの対応策としても重要なものである。

国は、この方向性に沿って、短時間・有期雇用労働者の就業の実態を十分に踏まえつつ、その福祉の一層の増進を図るための施策を総合的に推進するものとする。（第２の２関係）

（３）具体的施策

イ　均等・均衡待遇の確保等

（イ）法等の周知による均等・均衡待遇の確保等

短時間・有期雇用労働者について、同一企業における通常の労働者との均等・均衡待遇の確保、納得性の向上を図るためには、まず法等の内容が事業主及び短時間・有期雇用労働者双方に十分に理解され、遵守されることが必要であることから、パンフレット等の配付、説明会の実施等により事業主及び短時間・有期雇用労働者双方に対して積極的な周知を図る。特に、短時間・有期雇用労働を選択することによって不合理な取扱いを受けることがないよう、法に基づく均等・均衡待遇の趣旨が適切に理解され、当該趣旨に沿った雇用管理の改善が図られるよう促す。その際、労使の取組や裁判例の動向等について情報収集を行いつつ、同一労働同一賃金ガイドラインにおいて示している各待遇の原則となる考え方及び具体例並びに留意事項に基づき、どのような待遇の相違が不合理なものであり、どのような待遇の相違が不合理なものでないのか等について、適切な周知に努める。

その他、労働者に対する待遇に関する説明義務（説明の求めをしたことによる不利益取扱いの禁止を含む。）や、行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続等について、令和八年の則等の改正内容を含め、その周知を図り、事業主に必要な措置を講ずるように促す。なお、周知に当たっては、都道府県労働局において法等の施行を担当する雇用環境・均等部室のみならず、労働基準監督署、公共職業安定所の窓口等や、厚生労働省ホームページ、「多様な働き方の実現応援サイト」等、多様な手段を活用する。（第２の３（１）イ関係）

（ロ）的確な行政指導等の実施

法第十八条第一項の規定においては、法等で定めている事業主が講ずべき措置について、厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を図るため必要があると認めるときは、短時間・有期雇用労働者を雇用する事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができるとともに、同条第二項の規定により厚生労働大臣は、事業主が同条第一

項の規定による勧告に従わなかった場合にはその旨を公表できることとされており、法等の実効性を高め、その履行確保に向けて、これらに基づく的確な対応を行う。

また、都道府県労働局雇用環境・均等部室を中心に、都道府県労働局内で連携を図ることにより、報告徴収等の実効性を高めるとともに、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の更なる遵守徹底を図っていく。（第２の３（１）ロ関係）

（ハ）均等・均衡待遇の更なる確保等に向けた取組

法等に基づく均等・均衡待遇の確保等を図る事業主の取組を支援するため、雇用環境・均等部室に配置する事業所の雇用管理の専門家である雇用均等指導員の活用、各都道府県に設置した働き方改革推進支援センターにおける相談窓口の設置や説明会の開催、人事労務管理の専門家の派遣等により、法等の周知や、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の先進的な事例の情報提供等に加え、個々の企業の実情に応じた雇用管理の改善等に関する相談、助言、情報提供等、きめ細やかな支援を行う。

また、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善に向けた自主的な取組を支援するため、事業主が、短時間・有期雇用労働者の雇用管理や通常の労働者との均等・均衡待遇の確保の取組状況及び課題を把握することのできるよう、インターネットサイト上のツール等の活用を促進する。

さらに、短時間・有期雇用労働者の雇用管理や活躍推進についての取組内容や特徴等の宣言を行う仕組みのほか、不合理な待遇の相違の解消に向けて自社の取組の点検や検討を行うための取組手順書やマニュアル等の活用促進、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善に向けた具体的な取組事例の収集・提供等を通じ、できる限りわかりやすく丁寧な周知に努めることにより、法等の趣旨に沿った事業主の取組を推進する。

また、基本給の決定に当たり、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者の職務の内容の異同を把握し、職務の内容の大きさを測って相対的に評価する職務分析・職務評価の導入等を支援する取組を進める。

このほか、助成金の支給等により、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を推進する事業主等を支援する。

事業主と労働者との間で均等・均衡待遇等に係る紛争が生じ、当事者の双方又は一方から求めがあった場合には、法等に基づき、都

道府県労働局長による助言、指導等や紛争調整委員会による調停により、紛争の解決の援助を行うこととし、これらの更なる利用促進を図る。（第２の３（１）ハ関係）

ロ　労働者に適用される基本的な法令の履行確保

事業主が短時間・有期雇用労働者に対して適用がある、次の（イ）から（ホ）までの内容を中心に、基本的な労働に関する法令を遵守することについて周知徹底を図る。

（イ）短時間・有期雇用労働者の適正な労働条件の確保に関しては、労働契約法の規定を踏まえ合理的な労働条件を設定すること、労働基準関係法令に従って雇入れ時の労働条件の明示、年次有給休暇の付与、就業規則の整備及び最低賃金額以上の賃金の支払についての規定を遵守することについて、周知徹底を図る。また、賃金、労働時間等主要な労働条件を明らかにした「労働条件通知書」についてその普及促進を図る。（第２の３（２）イ関係）

（ロ）有期雇用労働者については、労働契約法、労働基準法施行規則及び有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準で定めるところにより適正な措置を講ずべきことについて、周知徹底を図る。特に、労働契約法においては、有期労働契約が繰り返し更新されて通算五年を超えた場合に、労働者の申込みにより無期労働契約に転換できることとされているほか、一定の場合には使用者による雇止めが認められないことになるいわゆる「雇止め法理」が定められている。事業主に対し、これらの規定の趣旨を踏まえた取組を行うよう周知・啓発を図る。（第２の３（２）ロ関係）

（ハ）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は、法の適用を受けるものであることから、事業主において、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の趣旨も踏まえつつ、労働条件を決定し、雇用契約が締結されるよう、不合理な待遇の相違の解消に向けた法の履行確保を図る。（第２の３（２）ハ関係）

（ニ）労働安全衛生法に基づく雇入れ時等の安全衛生教育について、周知徹底を図る。また、短時間・有期雇用労働者に対して、一週間の所定労働時間等に応じて一般健康診断等の実施義務があることや実施が望ましいとされている場合があることを踏まえ、短時間・有期雇用労働者に対する健康管理が適切に実施されるよう事業主に対し周知徹底を図る。（第２の３（２）ニ関係）

（ホ）事業主は育児や介護等様々な事情により就業時間に制約のある短時間・有期雇用労働者について、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で定めるところにより、仕事と育児・介護の両立に関する制度の整備その他必要な措置を講ずる必要があることや、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定を通じ、短時間・有期雇用労働者を含め仕事と育児の両立のための環境整備を行うべきことについて、周知徹底を図ること等により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図る。（第２の３（２）ホ関係）

（ヘ）雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の適用については、それぞれ雇用保険法、健康保険法及び厚生年金保険法で定めるところにより、被保険者となる短時間・有期雇用労働者について必要な手続を取らなければならないものであることについて、事業主に対し周知徹底を図る。なお、令和六年の雇用保険法の改正により、令和十年十月以降、雇用保険の適用対象者について、一週間の所定労働時間が二十時間以上の者から十時間以上の者へと拡大することとしたところであり、併せて事業主に対し周知徹底を図る。また、健康保険及び厚生年金保険については、社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律（以下この（ヘ）において「令和七年改正法」という。）により、短時間労働者が被保険者となる企業となるための従業員の総数（公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律附則第十七条第十二項に規定する特定労働者の総数をいう。以下この（ヘ）において同じ。）に係る要件を段階的に撤廃することとしており、令和九年十月から常時三十五人を超える企業、令和十一年十月から常時二十人を超える企業、令和十四年十月から常時十人を超える企業、そして令和十七年十月から従業員の総数にかかわらず健康保険及び厚生年金保険が適用される企業において短時間労働者が被保険者となることとされた。また、健康保険及び厚生年金保険の短時間労働者への適用に係る月額賃金八万八千円以上とする要件（令和七年改正法による改正前の健康保険法第三条第一項第九号ロ及び厚生年金保険法第十二条第一項第五号ロに規定する報酬に係る要件をいう。）については、令和七年改正法の公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日に撤廃することとされた。こうした短時間労働者に対する健康保険及び厚生年金保険の適用拡大について、事業主及び短時間労働者に対し必要な周知を図る。（第２の３（２）ヘ関係）

ハ　短時間・有期雇用労働者の希望に応じた通常の労働者への転換を始めとするキャリアアップの推進等

（イ）通常の労働者への転換の推進等

イ（イ）及び（ロ）により法第十三条に基づく通常の労働者への転換の推進に関する措置義務の履行確保を図るとともに、各企業における当該措置義務の履行によって、短時間・有期雇用労働者の通常の労働者への転換が推進されるように、好事例の収集・周知等に取り組む。特に、有期雇用労働者については、労働契約法第十八条の規定に基づく無期転換ルールへの対応が円滑に行われるよう、都道府県労働局等における周知徹底や相談支援等を行う。また、不本意非正規雇用労働者や就職氷河期世代を含め、希望する者が通常の労働者として就業することができるよう、実際に通常の労働者への転換を行う事業主に対しては、助成金の支給等により支援を行う。（第２の３（３）イ関係）

（ロ）「多様な正社員」の普及等

短時間正社員は、期間の定めのない労働契約を締結しており、時間当たりの基本給及び賞与、退職金等の算定方法が同種のフルタイムの正社員と同等であるため、通常の労働者との均等待遇が確保されるとともに、就業できる時間に制約のある短時間労働者であっても転換が図りやすい。また、勤務地限定正社員は、育児、介護等の事情により転勤が困難な者や地元に定着した就業を希望する者にとって、就業機会の付与及びその継続並びに能力の発揮を可能とする働き方として活用が期待される。このため、インターネットサイト等の活用により、事業所における短時間正社員制度の導入事例や導入・運用に際してのノウハウ等についての情報を提供するほか、働き方改革推進支援センターにおける短時間正社員制度を始めとする「多様な正社員」制度の導入に関するコンサルティングの実施等により、その一層の普及・定着に努める。また、短時間・有期雇用労働者がライフスタイル等に応じた働き方を通じて能力発揮ができるよう、助成金の支給等により支援を行うことを含め、事業主による制度導入を支援し、「多様な正社員」の普及・促進等を図り、事業所において労使双方にとって望ましい多様な働き方が提供される環境の整備を進める。（第２の３（３）ロ関係）

（ハ）能力開発、職業紹介の充実等

通常の労働者への転換を目指す者を含め、短時間・有期雇用労働者や短時間・有期雇用労働者になろうとする者がその職業能力の開

発及び向上を図ることを促進するため、これらの者の多様な訓練ニーズに応じ、公共職業能力開発施設における職業訓練や民間教育訓練機関等を活用した多様な職業訓練を実施するとともに、事業主による能力開発の取組に対し助成金の支給等により支援を行う。また、通常の労働者への転換を目指す者については、公共職業安定所において、正社員就職に向けた担当者制等による求職者の希望や経験等を踏まえたきめ細やかな相談支援を通じてマッチング強化に取り組む。さらに、短時間・有期雇用労働者になろうとする者については、きめ細やかな配慮をすることが必要とされる者が多いことから、公共職業安定所においては、短時間・有期雇用労働を希望する者のニーズを踏まえた雇用情報の提供やきめ細やかな職業相談・職業紹介を行う等、官民相まった適正な需給調整機能の充実を図る。（第２の３（３）ハ関係）

（ニ）短時間・有期雇用労働者のキャリアアップのための情報提供等

短時間・有期雇用労働者の就労意欲を高め、その能力を十分発揮し活躍の場を広げることを支援するとともに、事業所における職場の活性化等の相乗効果を促進するため、インターネットサイト等を活用し、短時間・有期雇用労働者がキャリアアップを図るために必要な情報を提供する等の支援を行う。（第２の３（３）ニ関係）

（ホ）情報公表の促進

短時間・有期雇用労働者が通常の労働者への転換を選択するなど、そのキャリアアップを図りやすくする等のため、通常の労働者への転換のための制度やその実績等に関する情報を短時間・有期雇用労働者に提供し、又はインターネットサイト等を活用して当該情報を公表する事業主による自主的な取組を支援する。（第２の３（３）ホ関係）

（ヘ）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への対応

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については、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の周知・啓発を図る。（第２の３（３）ヘ関係）

ニ　行政体制の整備等

（イ）行政体制の整備

近年、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関係する様々な施策が講じられていることから、法等の施行を中心とする一

連の施策の実施については、都道府県労働局雇用環境・均等部室を中心に、都道府県労働局内での緊密な連携を図る。また、都道府県労働局雇用環境・均等部室に企業の雇用管理の専門家を雇用均等指導員として配置しており、その活用を図るとともに、引き続き行政体制の整備に努める。

さらに、短時間・有期雇用労働者と事業主の紛争等については、法第八条（不合理な待遇の禁止）及び第九条（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）についても、都道府県労働局長による紛争解決援助や紛争調整委員会による調停の対象となるほか、法第二十三条に規定する紛争以外の紛争は個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律が適用されることも踏まえ、関係法令の適切な運用を図る。（第２の３（４）イ関係）

（ロ）関係機関との連携

短時間・有期雇用労働者対策については、国が実施するだけでなく、都道府県等の関係行政機関及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等の関係機関の協力も必要であることから、その実施に当たっては関係行政機関及び関係機関との連携を図る。（第２の３（４）ロ関係）

４　適用期日

この告示は、令和八年十月一日から適用する。

第１回 家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進に関する関係府省連絡会議（令和８年１月 14 日）資料１－１

家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進に関する関係府省連絡会議の開催について

（令和 8 年 1 月 14 日 関係府省申合せ案）

１．日本成長戦略会議における家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進に関する検討を進めるため、家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進に関する関係府省連絡会議（以下「会議」という。）を開催する。

２．会議の構成員は、次のとおりとする。ただし、議長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求めることができるものとする。

議　　長　内閣官房副長官補（内政担当）
構 成 員　内閣官房日本成長戦略本部事務局長代理
こども家庭庁成育局長
厚生労働省職業安定局長
厚生労働省雇用環境・均等局長
厚生労働省人材開発統括官
経済産業省商務・サービス審議官

３．会議の庶務は、こども家庭庁、厚生労働省、経済産業省その他の関係行政機関の協力を得て、内閣官房において処理する。

４．前三項に定めるもののほか、会議の運営に関する事項その他必要な事項は、議長が定める。

第１回 家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進に関する
関係府省連絡会議（令和８年１月14日）資料２－２を基に作成

開催状況及び今後の予定

○第１回（令和８年１月14日）

議題：家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進について

○第２回（令和８年２月27日）

議題：サービスの利用の実態やニーズ、利用促進について（関係団体ヒアリング）

○今後の予定

サービスの品質・信頼性の向上や多様な人材の育成・確保にむけたリスキリング等の取組や、
公的資格の在り方、利用拡大に向けた支援策について議論。

６．家事等の負担軽減

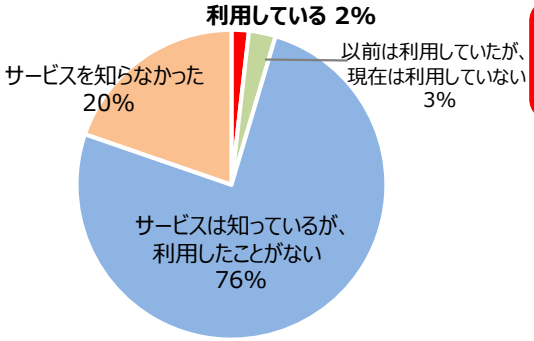
第１回 家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進に関する関係府省連絡会議（令和８年１月14日）資料２－１

現状と課題

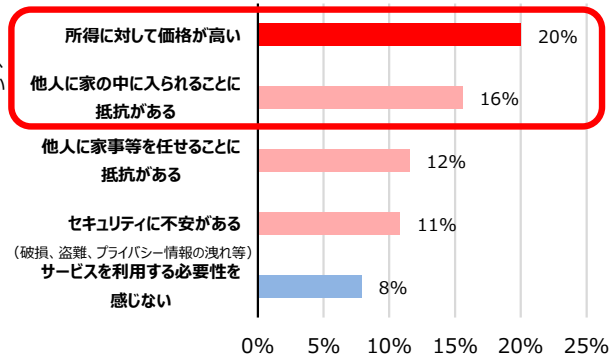
- 家事支援サービス・ベビーシッターは認知されているが、利用は限定的。その理由は、価格の高さや心理的抵抗感。
- それらの普及広報に加え、品質向上・信頼性確保、経済的支援の在り方について検討する必要。

家事支援サービスの状況

サービス利用経験



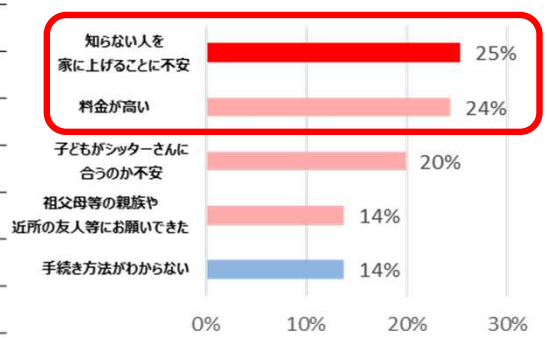
利用しない理由（上位5項目）



ベビーシッターの利用状況

(%)		利用したことがある・している	利用してみたいと思う
20代	男	7.6	28.7
	女	5.4	32.1
30代	男	6.5	24.1
	女	4.4	27.7
40代	男	3.6	19.2
	女	2.5	15.5
50代	男	2.1	13.3
	女	2.0	12.8

利用しない理由（上位５項目）



（出所）経済産業省委託調査・帝国データバンク「令和4年度商取引・サービス環境の適正化に係る事業（各種サービス業に係る業界動向及び家事支援サービス業の実態把握・活用推進に係る調査）」（サンプル数は2,208人）、「男女共同参画白書 令和5年版」（サンプル数は女性10,081人、男性9,919人）、聖マリアンナ医科大学男女共同参画キャリア支援センター 保育・介護支援部会「ベビーシッター補助制度に関する調査結果について」（サンプル数は330人）

年内の主要な取組

（１）普及･広報

- 広報のためのポータルサイト運営
- こども家庭庁が運営するサイトを通じたガイドライン適合マッチング事業者の情報提供

（２）品質向上･信頼性確保

- 「家政士団体検定」の認定
- ベビーシッターへの研修

（３）経済的支援

- 家事支援サービスの利用料一部補助実証
- ベビーシッターの利用料一部補助、利用促進に向けた税制措置を含む支援策の検討

新たな総合経済対策（2025年11月21日閣議決定）

４省庁（内閣官房、こ家庁、厚労省、経産省）の連携体制で、2026年夏を目途に、サービスの普及広報や実態・ニーズの調査、サービスの品質・信頼性の更なる向上、人材の育成・確保に向けたリ・スキリング、関連する公的資格の在り方、利用拡大に向けた税制措置を含む支援策等を総合的に検討。

６．家事等の負担軽減

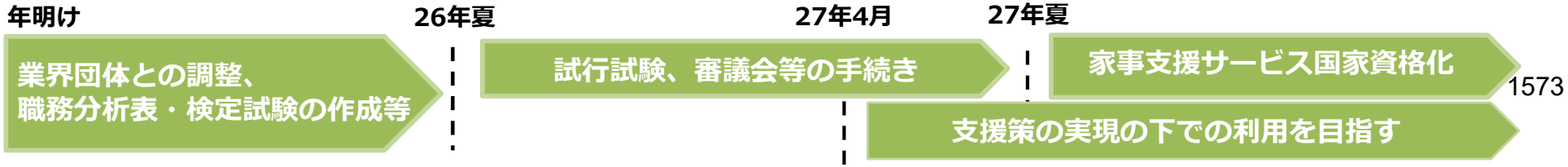
年明け以降の主要な取組





	家事支援サービス	ベビーシッター
普及・広報・調査	●消費者及び事業者を対象とした、実態・ニーズ調査（～26年３月、経産）	●保護者及び自治体、事業者を対象とした、実態・ニーズ調査（～26年度、こ家）
	●広報の強化、家政婦（夫）紹介所のプラットフォームのモデル構築及びマッチング・利用の促進（26年度～、経産・厚労）	●プラットフォームの構築による安全で質の高いベビーシッター（基準適合事業者）の情報提供（26年度～、こ家）
人材育成・確保	●スキル向上・担い手確保に向けた、講習プログラムの開発等の検討（26年度～、経産・厚労）	●自治体・民間事業者による研修実施（継続、こ家）
	●多様な人材の確保に向けた検討（～26年度、厚労・経産）	●多様な人材の確保に向けた検討（～26年度、こ家）
品質向上・信頼性確保	●家政士団体検定を含む制度の周知徹底（26年度～、厚労）	●居宅における保育の実施方法に関する、ベビーシッターのためのガイドライン策定（25年度内、こ家）
	●関係業界と連携した、国家資格化の検討（～27年度、厚労・経産）	
経済的支援	●新設を目指す国家資格保有者など質の高いサービスの利用に対する税制措置を含む支援策の検討（～26年夏、厚労・経産）	●保育士、看護師等による安心で質の高いサービスの利用に対する税制措置を含む支援策の検討（継続、こ家）

（家事支援サービスの国家資格化・経済的支援の進め方イメージ）



別紙５

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

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第84回）	資料２－１
令和７年１０月２日	

令和６年版

「働く女性の実情」のポイント（概要）

厚生労働省

雇用環境・均等局雇用機会均等課

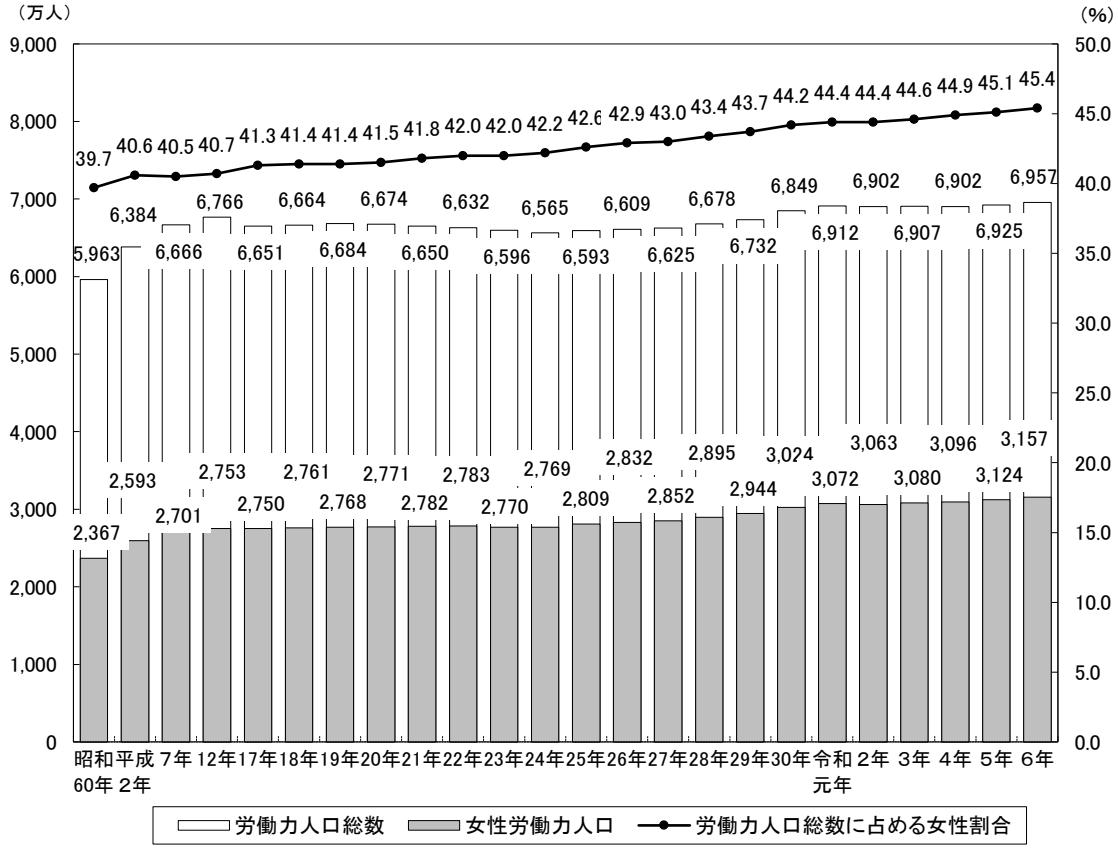
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

○令和６年の働く女性の状況

1　女性の労働力人口、年齢階級別労働力率　⇒　２、３ページ

- 労働力人口は女性が33万人増加、男性が1万人減少。労働力人口総数に占める女性の割合は45.4%（前年差0.3ポイント上昇）。
- 年齢階級別労働力率は「15～19歳」以外の女性の年齢階級で過去最高。10年前の平成26年と比較すると、全ての年齢階級で労働力率は上昇しており、グラフ全体の形はM字型から台形に近づきつつある。

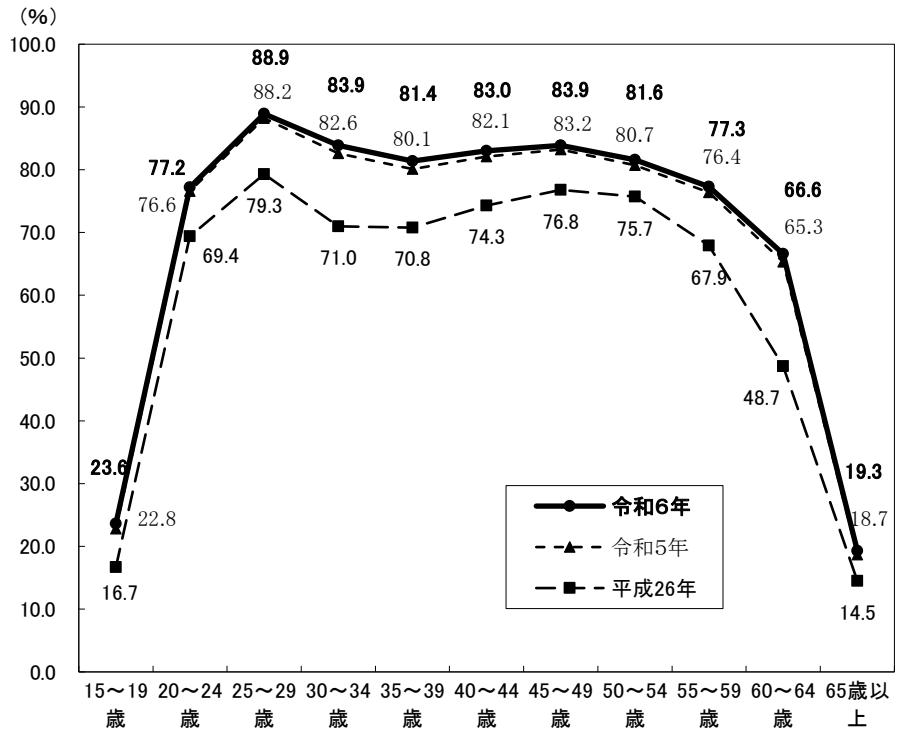
労働力人口及び労働力人口総数に占める女性割合の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

「労働力人口の男女別構成比」は、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

女性の年齢階級別労働力率



資料出所：総務省「労働力調査」

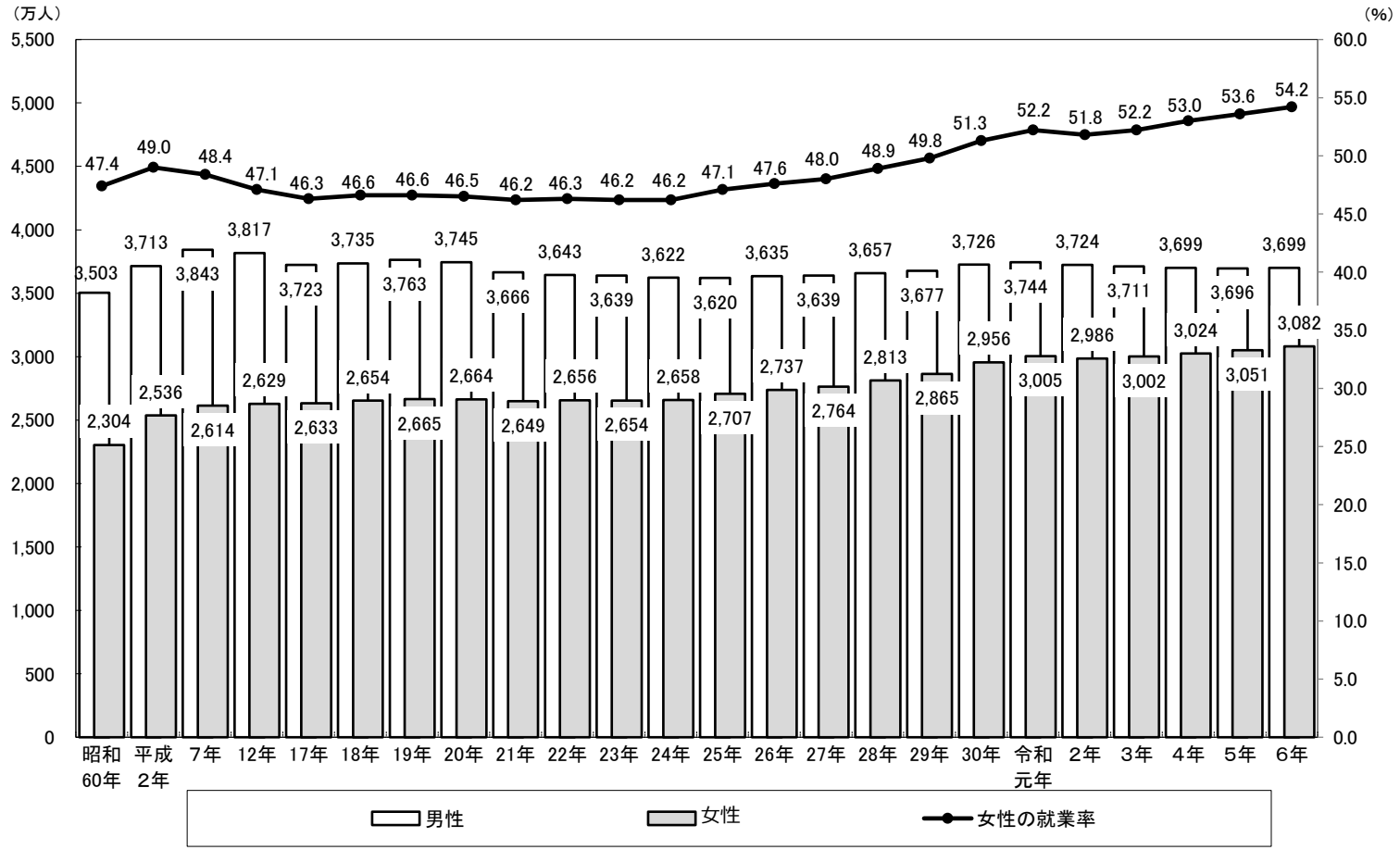
1575

○令和６年の働く女性の状況

2　女性の就業者数・就業率　⇒　８ページ

- 令和６年の就業者数は、女性が31万人増加、男性が３万人増加。女性の就業率（15歳以上人口に占める就業者の割合）は54.2%（前年差0.6ポイント上昇）。

男女別就業者数及び女性の就業率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

1576

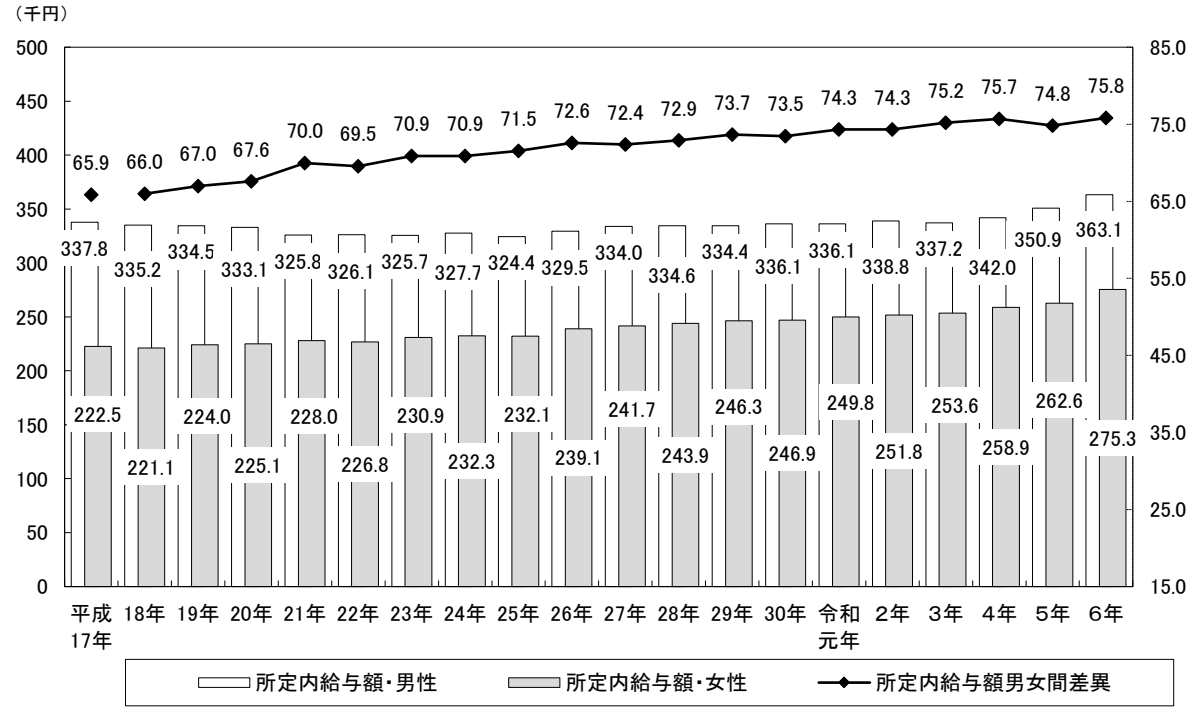
○令和６年の働く女性の状況

3　男女間賃金差異　⇒　29、30ページ

- 一般労働者の所定内給与額の男女間賃金差異は75.8（前年よりも1.0縮小）となった。
- 学歴、年齢、勤続年数、役職（部長級、課長級、係長級などの役職）の違いによって生じる賃金差異生成効果（＊）を算出すると、役職の違いによる影響が8.8と最も大きく、そのほか勤続年数の違いによる影響も3.6と大きくなっている。

（＊）女性の労働者構成が男性と同じであると仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性との比較を行った場合に、格差がどの程度縮小するかをみて算出

一般労働者の所定内給与額及び男女間賃金差異の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

男女間の賃金差異の要因（単純分析）

調整した事項	男女賃金差異		男女間差異の縮小の程度 ②－①
	男女間差異（原数値） ①	男女間差異（調整後） ②	
役職	75.8	84.6	8.8
勤続年数		79.4	3.6
学歴		78.0	2.2
労働時間		77.7	1.9
年齢		76.4	0.6
企業規模		75.9	0.1
産業		74.5	−1.3

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和６年)より厚生労働省雇用環境・均等局算出。

注）１　「原数値」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準。

２　「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準。

1577

○働く女性に関する対策の概況

1　雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等対策の推進　⇒　４２ページ

(1)　均等法の履行確保
(2)　女性活躍推進のための取組
(3)　女性の活躍推進に向けた企業の取組支援
(4)　総合的ハラスメント対策の一体的実施及び強化

2　仕事と生活の調和の実現に向けた取組　⇒　５４ページ

(1)　育児休業、介護休業その他の仕事と育児・介護の両立のための制度の定着促進等
(2)　次世代育成支援対策の推進
(3)　育児や介護をしながら働き続けやすい環境の整備の推進
(4)　不妊治療と仕事との両立

3　非正規雇用労働者等の均等・均衡待遇の推進　⇒　６７ページ

(1)　パートタイム労働者・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の確保等の推進
(2)　助成金の支給による事業主への支援

4　多様で柔軟な働き方の推進・環境整備　⇒　７５ページ

(1)　多様な正社員の普及促進
(2)　テレワークやフリーランスなどの多様で柔軟な働き方の促進・環境整備

5　家内労働対策の推進　⇒　７７ページ

1578

6　女性の能力発揮促進のための援助　⇒　７８ページ

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

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第84回）	資料２－２
令和７年１０月２日	

令和６年度

雇用均等基本調査結果のポイント（概要）

（令和７年7月30日公表）

厚生労働省

雇用環境・均等局雇用機会均等課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

〔雇用均等基本調査の概要〕

・統計の種類

一般統計

・目的

男女の雇用均等問題に関する雇用管理の実態を把握することを目的に毎年実施している。

・調査時期

調査の実施時期は原則として令和６年10月1日現在の状況について、令和６年10月１日から10月31日までの間に実施。

・調査対象

「企業調査」は常用労働者を10人以上雇用している全国の民営企業から無作為抽出した6,000企業であり、うち3,231企業から有効回答を得た。有効回答率は53.9%。

「事業所調査」は常用労働者を５人以上雇用している全国の民営事業所から無作為抽出した6,300事業所であり、うち3,383事業所から有効回答を得た。有効回答率は53.7%。

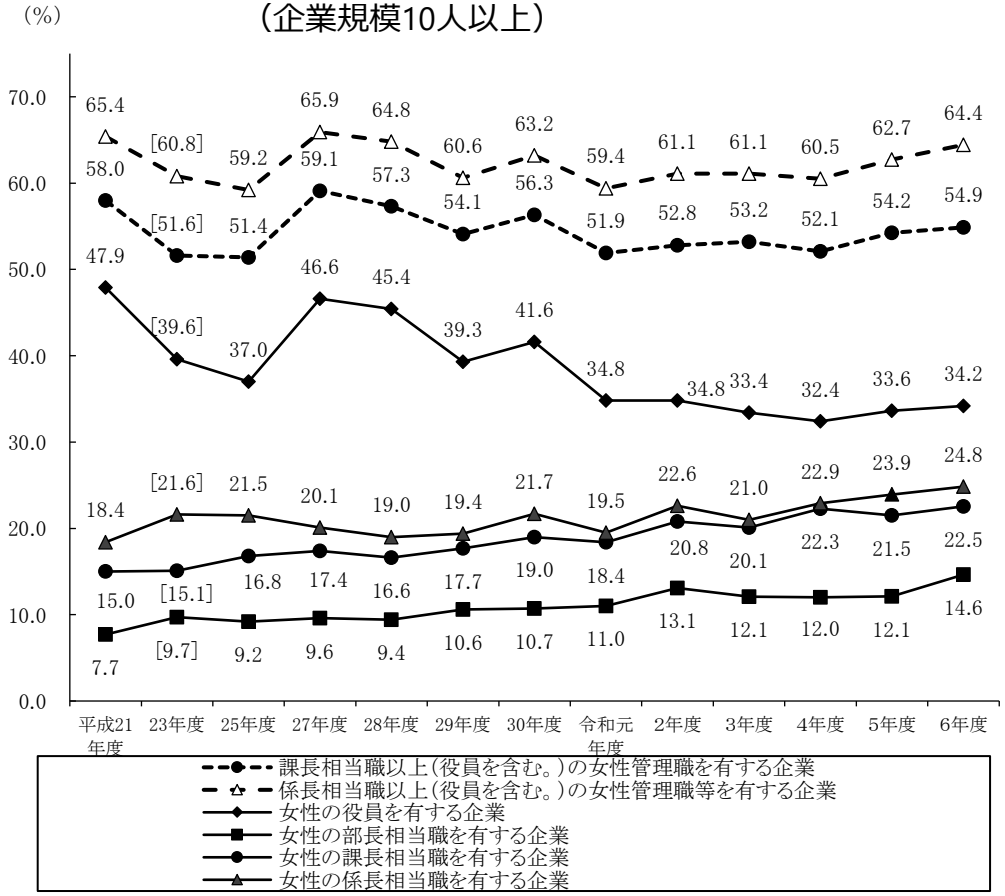
ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

【企業調査】

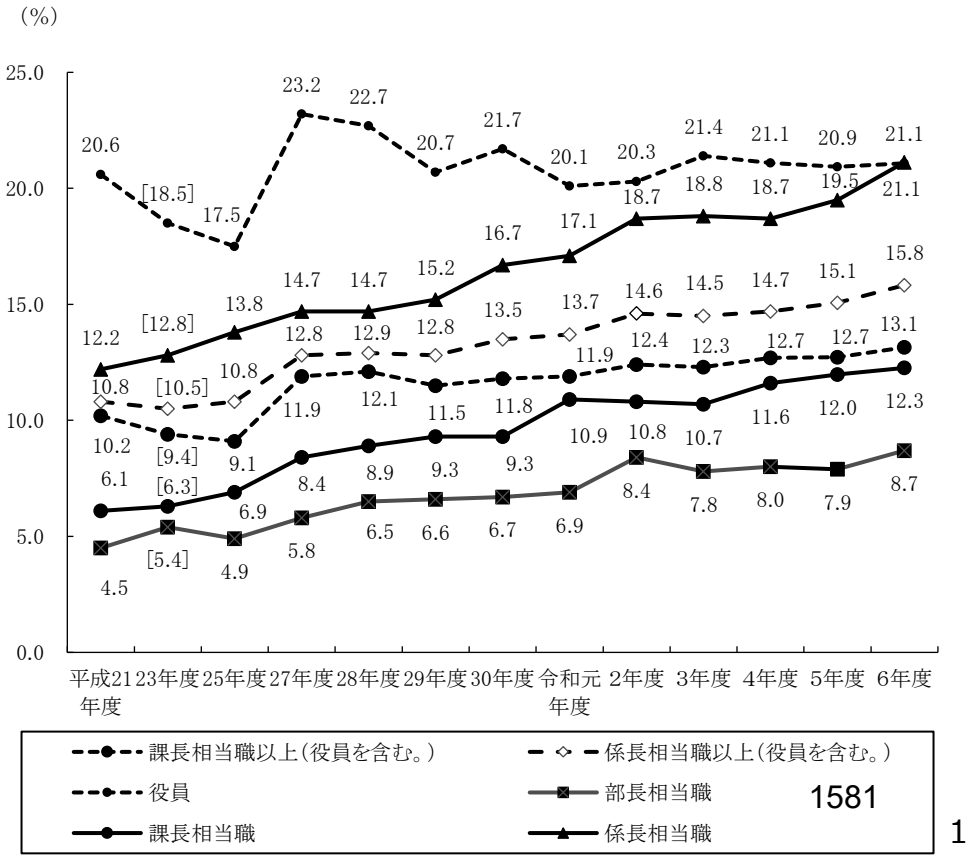
1　女性管理職等を有する企業割合、管理職等に占める女性割合　⇒　3～5ページ

- 係長相当職以上（役員含む）の女性管理職等を有する企業割合を役職別にみると、部長相当職ありの企業は14.6%、課長相当職ありの企業は22.5%、係長相当職ありの企業は24.8%となっている。
- 管理職等に占める女性の割合は、課長相当職以上（役員含む）で13.1%となっている。これを役職別にみると、部長相当職では8.7%、課長相当職では12.3%、係長相当職では21.1%となっている。

役職別女性管理職等を有する企業割合の推移（企業規模10人以上）



役職別女性管理職等割合の推移（企業規模10人以上）

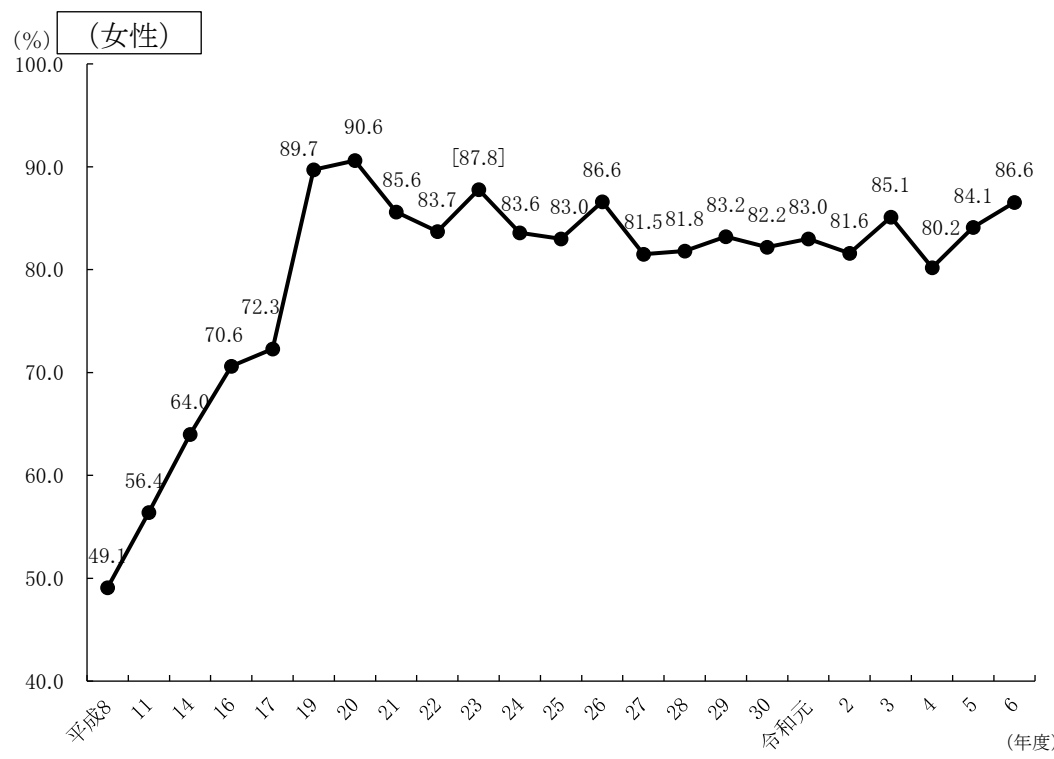


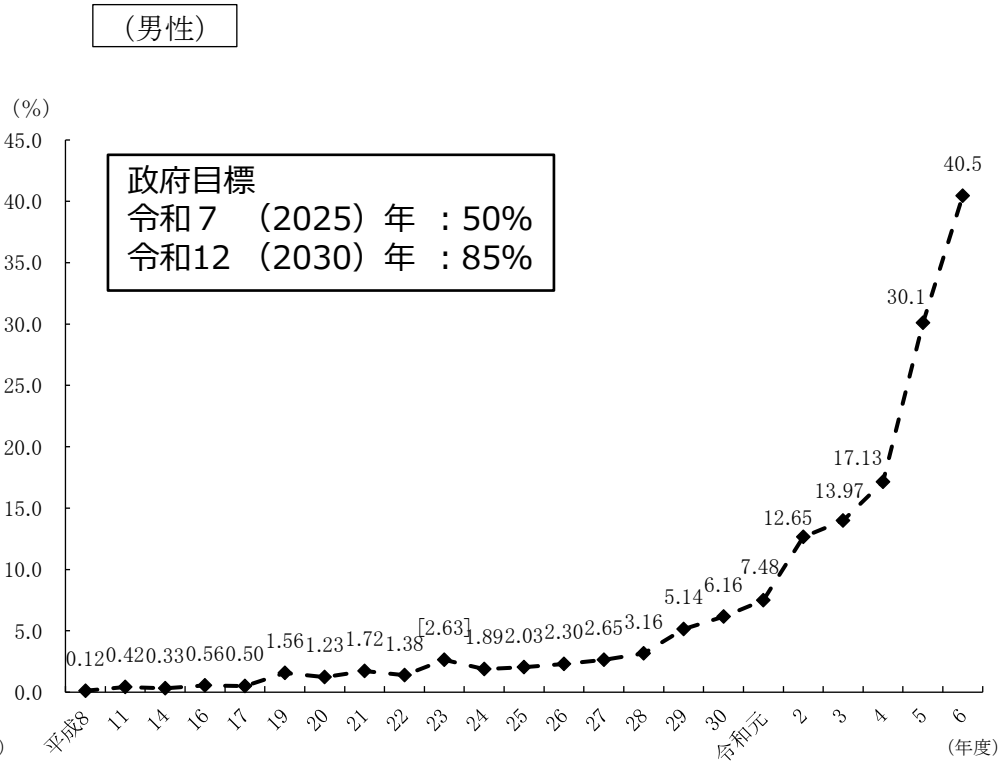
【事業所調査】

1　育児休業取得者割合　　⇒　15～16ページ

- 令和４年10月１日から令和５年９月30日までの１年間に在職中に出産した女性のうち、令和６年10月１日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は86.6%と、前回調査より2.5ポイント上昇した。
- 令和４年10月１日から令和５年９月30日までの１年間に配偶者が出産した男性のうち、令和６年10月１日までに育児休業（産後パパ育休を含む。）を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は40.5%と、前回調査より10.4ポイント上昇した。

育児休業取得率の推移





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

注：平成22年度以前調査においては、調査前年度の１年間。

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

【事業所調査】

2　産後パパ育休（出生時育児休業）取得者割合　　⇒　15～17ページ

- 産後パパ育休（出生時育児休業）取得者割合については、令和６年度初めての調査となる。
- 育児休業を取得した男性のうち、産後パパ育休を取得した者の割合は60.6%。育児休業を取得した有期契約労働者のうち、産後パパ育休を取得した者の割合は82.6%。

男性育児休業者割合うち産後パパ育休取得者割合

	配偶者出産者計	男性育児休業者	産後パパ育休取得者	配偶者出産者計（うち有期契約労働者）	男性育児休業者	産後パパ育休制度の対象となる有期契約労働者	産後パパ育休取得者
令和６年度	100.0	40.5 (100.0)	24.5 (60.6) (100.0)	100.0	33.2 (100.0)	39.9	27.4 (82.6) (10.5)

注：令和４年10月１日～令和５年９月30日までの間に配偶者が出産した者のうち、調査時点(令和６年10月１日)までに育児休業（産後パパ育休を含む。）を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む。）の割合。

1583

労働政策審議会
雇用環境・均等分科会（第89回）
令和８年１月20日

資料９

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

令和８年度予算案の概要
（雇用環境・均等局）

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

令和８年度　雇用環境・均等局　予算案の概要

（単位：千円）

区分	令和7年度 予算額①	令和8年度 予算案②	増減額 (②－①)	対前年度比 ②／①
一　般　会　計	491,665	490,346	▲1,319	99.7%
義　務　的　経　費	194,728	202,820	8,092	104.2%
裁　量　的　経　費	296,937	287,526	▲9,411	96.8%
労働保険特別会計	158,492,285	161,441,773	2,949,488	101.9%
労　災　勘　定	4,970,357	4,898,026	▲ 72,331	98.5%
雇　用　勘　定	153,521,928	156,543,747	3,021,819	102.0%
総　　計	**158,983,950**	**161,932,119**	**2,948,169**	**101.9%**

1585

令和８年度 雇用環境・均等局予算案における重点事項（ポイント）

賃上げ支援、非正規雇用労働者への支援

○中小・小規模企業等に対する賃上げ支援、非正規雇用労働者への支援

1,030億円（1,035億円）

➢最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援(「賃上げ」支援助成金パッケージ)

・キャリアアップ助成金 （正社員化コース・ 賃金規定等改定コース）
554億円（ 633億円） P３

➢生産性向上による賃上げに取り組む企業に対する伴走型支援の実施

・中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業 15億円（ 15億円） P４

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

・キャリアアップ助成金（一部コース再掲） 1,015億円（ 1,020億円） P５

多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組等

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

➢多様な働き方・多様な雇用機会の創出のための労働者協同組合の活用促進

・労働者協同組合の活用促進 0.8億円（ 0.8億円） P６

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

➢勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度の普及促進

・「多様な正社員」等の多様な働き方の実現のための環境整備の推進 0.6億円（ 0.5億円） P７

➢年次有給休暇の取得促進や多様な働き方の環境整備

・年次有給休暇の取得促進等に向けた働き方・休み方の見直しの推進 1.3億円（ 1.4億円） P８

・長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、選択的週休３日制の普及等に向けた支援
1.5億円（ 1.5億円） P９

➢適切な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進

・テレワーク・ワンストップ・サポート事業 1.1億円（ 1.3億円） P10

・人材確保等支援助成金（テレワークコース） 1.4億円（ 1.4億円） P11

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

・両立支援等助成金 392億円（ 358億円） P12

・中小企業育児・介護休業等推進支援等事業 3.4億円（ 3.3億円） P13

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

・共働き・共育て推進事業（共育（トモイク）プロジェクト） 1.2億円（ 1.3億円） P14

➢勤務間インターバル制度導入促進のための支援

・勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業 1.1億円（ 1.1億円） P15

➢労働時間の削減等、中小企業の勤務環境改善に向けた支援の実施

・中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（再掲） 15億円（ 15億円） P４

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

➢カスタマーハラスメント対策の取組支援を含む職場におけるハラスメント対策の推進

・職場におけるハラスメントへの総合的な対応 9.2億円（ 7.9億円） P16

○フリーランスの就業環境の整備 2.4億円（ 2.4億円）

➢フリーランス・事業者間取引適正化等法の執行体制の整備、フリーランス・トラブル１１０番における相談支援の実施

・フリーランス・事業者間取引適正化等法の円滑な施行 1.7億円（ 1.7億円） P17

・フリーランスに対する相談支援等の環境整備事業 0.7億円（ 0.7億円） P18

女性の活躍促進

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

➢男女間賃金差異の解消等に向けた民間企業における女性活躍促進のためのコンサルティングや情報提供の実施

・民間企業における女性活躍促進事業 2.1億円（ 2.4億円） P19

・女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業 3.0億円（ 3.1億円） P20

○女性の健康課題に取り組む事業主への支援 1.6億円（ 1.6億円）

➢女性のライフステージごとの健康課題に取り組む事業主への支援

・両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）
0.8億円（ 0.8億円） P21

・働く女性の健康支援事業 0.8億円（ 0.8億円） P22

1586

【参考】令和8年度当初予算案における「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）や、非正規雇用労働者の処遇改善、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。　（※下線部＝Ｒ８当初予算案における拡充部分）

生産性向上（設備・人への投資等）への支援

拡充

業務改善助成金　【21億円】
※令和７年度補正予算額352億円

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

- 助成率の区分を見直し、賃金引上げ額を３コース制に再編、募集時期の重点化、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内の事業場から事業場内最低賃金が令和８年度地域別最低賃金未満の事業場に対象を拡充

拡充

働き方改革推進支援助成金　【101億円 】

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

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

拡充

人材開発支援助成金（人材育成支援コース・人への投資促進コース・事業展開等リスキリング支援コース）　【533億円 】

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

- 事業展開等リスキリング支援コースにつき、訓練修了後、**労働者が訓練によって得た知識及び技能を活用し生産性向上を図ることのできる機器・設備等を購入した場合**に助成（中小企業のみ対象）

拡充

人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）　【18億円 】

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

- 対象労働者の賃金を５%以上増加させた場合の加算に加え、**①雇用環境を整備し対象労働者の賃金を７%以上増加させた場合の加算、②雇用管理に困難を抱える事業所が対象労働者の賃金を３%以上増加させた場合の加算を新設**

非正規雇用労働者の処遇改善

拡充

キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）　【554億円 】

①**非正規雇用労働者を正社員転換**し、従前よりも**賃金を３%以上増加させた**場合（正社員化コース）、②**非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を３%以上増額改定**し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成

- 正社員化コースにつき、**非正規雇用労働者に係る情報開示**を新たに行った場合の加算措置の創設

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）【9.5億円 】

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされた者を早期に雇い入れたうえで、賃金を**雇入れ前と比較して５%以上上昇**させた事業主に助成

拡充

早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）【10億円 】

賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主に助成

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

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）【１億円 】

在籍型出向を活用して労働者のスキルアップを行うとともに、出向復帰後の賃金を**出向前と比較して５%以上上昇**させた場合に、出向元事業主及び出向先事業主に対し助成

1587

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

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

令和８年度当初予算案　30億円（30億円）※（）内は前年度当初予算額

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

1　事業の目的

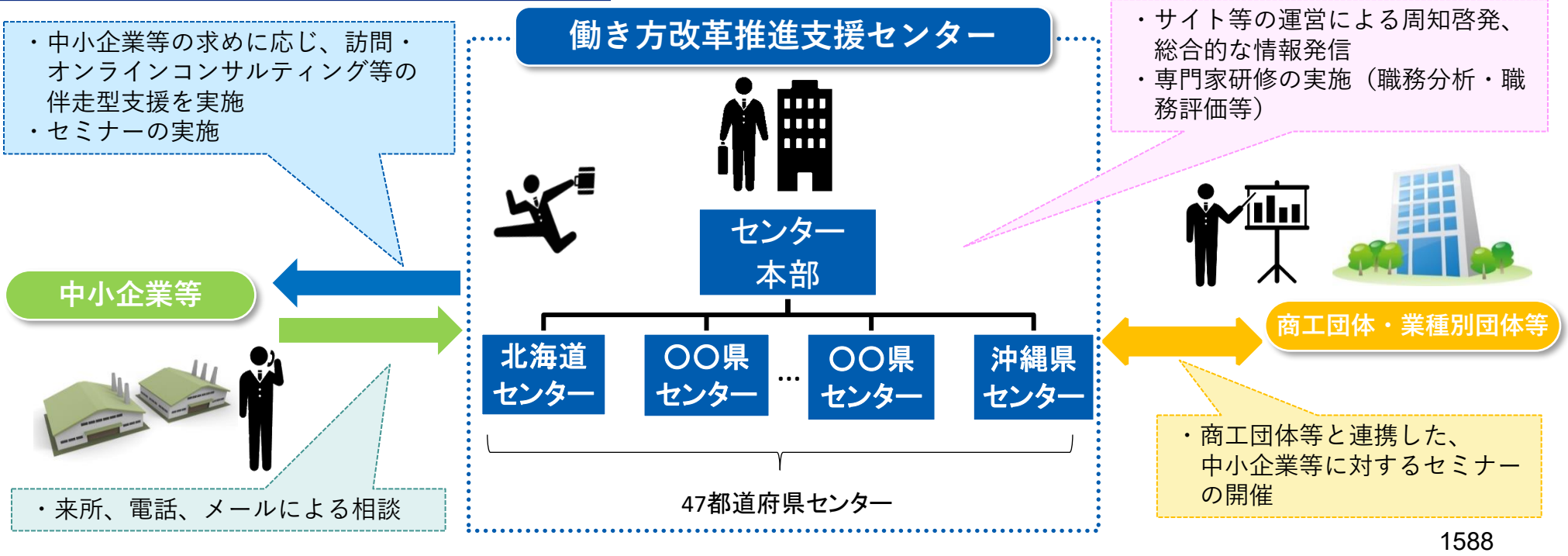
中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し着実に実施することが必要であるため、センター本部及び47都道府県センターから成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

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

などの支援を行う。

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

2　事業の概要・スキーム、実施主体等



1588

実施主体：国から民間業者へ委託

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

拡充 キャリアアップ助成金

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

令和８年度当初予算案　1,022億円（1,025億円）※（　）内は前年度当初予算額

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

令和6年度実績：71,981件

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

正社員化支援

正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員転換（※）

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む

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

【重点支援対象者※】／【左記以外】

有期→正規：　80万円（60万円）／40万円（30万円）

無期→正規：　40万円（30万円）／20万円（15万円）

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

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

上限人数：20人

障害者正社員化コース

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換

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

処遇改善支援

賃金規定等改定コース

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

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

上限人数：100人

賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用

１事業所当たり　60万円（　45万円）

１事業所当たり１回のみ

賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等を対象に賞与又は退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施

１事業所当たり　40万円（　30万円）

１事業所当たり１回のみ

年収の壁対応

短時間労働者労働時間延長支援コース

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

60万円（45万円）<75万円>（※）

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

加算措置等／加算額

正社員化コース

■通常の正社員転換制度を新たに規定し転換
１事業所当たり　20万円（15万円）

■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換
１事業所当たり　40万円（30万円）

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

賃金規定等改定コース

■「職務評価」の活用により実施　１事業所当たり　20万円（15万円）

■昇給制度を新たに設けた場合　１事業所当たり　20万円（15万円）

賞与・退職金制度導入コース

■両方を同時に導入した場合　１事業所当たり16.8万円（12.6万円）

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



労働者協同組合の活用促進

雇用環境・均等局勤労者生活課
（内線5363）

令和８年度当初予算案　75百万円（80百万円）　※（）内は前年度当初予算額

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

1　事業の目的

○　労働者協同組合制度の周知・広報、労働者協同組合の活用促進を図る創意工夫ある地域の取組への支援、その他円滑な法律の施行のために必要な事業を行うもの。
○　令和８年度は、法施行から３年半を経過したことを踏まえ、全国で設立された労働者協同組合の活用事例の紹介や、組合設立や運営に必要な知見の情報提供・発信等を行う。
○　また、国がモデル地域として選定した都道府県に設置される協議会における労働者協同組合の活用を通じ、個々の事情に応じた多様な働き方が可能となる環境の整備や、働きづらさを抱える方々や女性、中高年齢者などの多様な雇用機会の創出を行う創意工夫ある地域の取組を支援するとともに、報告書に事業の成果等をまとめ全国展開を図る。

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

2　事業の概要・スキーム・実施主体等

制度の周知広報・設立支援

厚生労働省
↓
委託
↓
受託事業者

普及啓発事業

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

モデル事業
（３カ年・３年次）

厚生労働省

モデル地域における事業の円滑な実施のための検討委員会の設置及び運営

委託
※　全国で１事業者
↓
受託事業者
・協議会への伴走支援（連絡調整・研修実施）
・モデル事業の成果に係るアンケート調査の実施、報告書の作成

委託
全国で５地域（神奈川県、福井県、長野県、徳島県、三重県）
↓
協議会
都道府県　市町村
経済団体　労働組合
金融機関　農協
当事者団体　社協
※　都道府県が中心

多様な働き方を実現する環境整備、多様な雇用機会実現のための取組

1590

拡充 「多様な正社員」等の多様な働き方の実現のための環境整備の推進

雇用環境・均等局総務課
雇用環境政策室（内線5194）

令和８年度当初予算案　62百万円（52百万円）　※（）内は前年度当初予算額

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

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

委託事業（民間団体）

事業運営検討会

- 制度導入支援セミナーの開催（※）
- 先行企業の事例収集
- 事例やセミナー動画をサイトで配信
- 「多様な正社員」制度に関する調査（非正規雇用労働者・企業調査）【新規】
- 導入支援員への研修（働き方改革推進支援センター）

※令和６年度参加者数517人

アプローチ対象企業　興味・関心のある企業

「多様な正社員」制度の周知の実施（周知セミナー開催：地方でも実施）【新規】

事業主の取組を支援

非正規雇用労働者の正社員転換の受け皿等、多様な働き方を実現するための環境整備の推進

参考

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

○「若者、女性に選ばれる地方を作る」ため、非正規雇用の正規化の推進・待遇改善の具体的な取組として、短時間正社員など多様な正社員を活用する。

○誰もが（中略）能力を最大限に発揮できるよう、（中略）短時間正社員を始めとした多様な正社員制度の導入支援（中略）を実施する。

1591

（多様で柔軟な働き方の推進）
○短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度、（中略）の普及に取り組む。

年次有給休暇の取得促進等に向けた働き方・休み方の見直しの推進

雇用環境・均等局総務課
雇用環境政策室（内線7915）

令和８年度当初予算案　1.3 億円（1.4億円）※（ ）内は前年度当初予算額

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

1 事業の目的

年次有給休暇は、各種政府決定において取得促進を図ることとされており、特に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で示された**2028年（令和10年）までに取得率70%以上を達成**するため、労使の働き方・休み方の見直しに対する効果的な支援、休暇取得促進の機運の醸成を図る取組を推進する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

時季を捉えた年次有給休暇取得促進等に係る広報事業（委託事業（民間団体））

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

（１）年次有給休暇の取得促進

○年次有給休暇の連続取得の促進を図る環境整備のため、
　◇夏季、年末年始、ゴールデンウィーク
　◇年次有給休暇取得促進期間（10月）の時季を捉えた集中的な広報を実施

○ポスター・リーフレットの作成、駅貼広告、新聞広告、インターネット広告を実施
※年次有給休暇取得促進ポスターの駅貼広告　725箇所（令和６年度）

（２）特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度等普及事業

「第４次犯罪被害者等基本計画」で周知・啓発が求められている犯罪被害者等休暇のほか「労働時間等設定改善指針」に示されている「特に配慮を必要とする労働者」に対する休暇制度として、社会的関心が高い又は政府として導入促進が求められている休暇制度（ボランティア休暇、病気休暇、犯罪被害者等休暇、裁判員休暇など）の普及促進を図るため、以下を実施する。

○特別休暇の普及に向けた検討会の開催

○特別休暇制度に係る企業の好事例を元に特別休暇導入の動機・考え方やその効果を分かりやすくまとめた事例集及びリーフレットの作成
※特別休暇制度導入事例集制作部数　38,000部（令和６年度）

○特別休暇制度の普及のためのポスター・リーフレットを作成

【年次有給休暇取得促進ポスター】



【特別休暇制度導入事例集】



1592

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、選択的週休３日制の普及等に向けた支援

労働基準局労働条件政策課（内線5524）
雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室（内線7915）

令和８年度当初予算案　6.7億円（6.5億円）　※（ ）内は前年度当初予算額

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

1 事業の目的

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

- 改正労働基準法による時間外労働の上限規制を踏まえた企業の適切な対応への支援
- 年次有給休暇、特別休暇、選択的週休3日制等の好事例の収集・提供による休暇等の普及促進
- 企業への助言・指導等による働き方の見直しの支援及び大企業の働き方改革に伴う下請け等中小企業への「しわ寄せ」防止

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

① 働き方・休み方改善指標の効果的な活用・普及事業

○　過労死大綱等を踏まえ、働き方・休み方改革の目的タイプ別の取組事例（選択的週休３日制を導入している企業の事例を含む。）を収集・周知するとともに、働き方・休み方の現状を客観的に評価することができる「働き方・休み方改善指標」（ポータルサイトに掲載）の効果的な活用を図り、労働環境改善に向けた支援を行う（委託事業（民間団体））。
○　過労死大綱を踏まえ、ポータルサイトについて必要な改修を行い、効果的な情報発信を行う（委託事業（民間団体））。
※働き方・休み方改善ポータルサイトへのアクセス件数2,926,972件（令和６年度）

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

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

③ 長時間労働につながる取引環境の見直し

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

④ 労働時間等設定改善に関する意識・動向調査

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

⑤ 労働時間等見直しガイドライン等の周知

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

⑥ 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導

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

テレワーク・ワンストップ・サポート事業

雇用環境・均等局在宅労働課
（内線7856）

令和８年度当初予算案　1.1億円（1.3億円）　※（）内は前年度当初予算額

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

1　事業の目的

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

2　事業の概要・スキーム、実施主体等

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

① 相談対応

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

② コンサルティングの実施

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

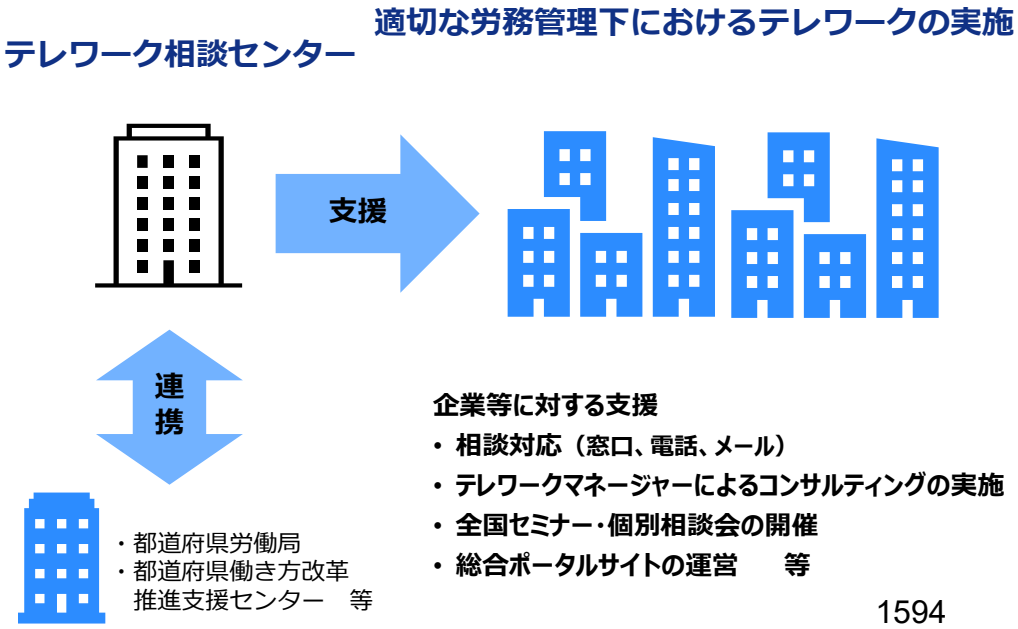
③ 全国セミナー・個別相談会の開催

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

④ 総合ポータルサイトによる情報発信

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

実施主体：民間事業者等



1594

人材確保等支援助成金（テレワークコース）

雇用環境・均等局在宅労働課
（内線7873）

令和８年度当初予算案　1.4億円（1.4億円）　※（）内は前年度当初予算額

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

1　事業の目的

- 多様な働き方の実現や生産性の向上、各企業における人材確保・定着等の観点から、適切な労務管理下におけるテレワークの導入・定着促進に取り組むことは重要。
- このため、適切な労務管理下におけるテレワークを導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金を支給し、支援を行う。

2　事業の概要

○令和７年度から制度導入助成及び目標達成助成に重点化

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

支給要件	支給額
【新規導入企業】 ○テレワーク制度導入要件 ・就業規則におけるテレワーク制度の整備 ・労働者及び事業主に対するテレワークに関する労務管理の研修の実施 ○テレワーク実績基準 ・評価期間（３か月）に一定回数以上対象労働者全員がテレワークを実施する　又は ・評価期間（３か月）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を１回以上とする 【テレワーク導入済み企業】 ○テレワークの実施拡大に関する要件 ・就業規則の見直し等のテレワーク制度の拡充（そのためのコンサルティングを含む） ・労働者及び事業主に対するテレワークに関する労務管理の研修の実施 ○テレワーク実績基準 ・評価期間（３か月）における延べテレワーク実施人数を評価期間前の実績値から25%以上増加	20万円

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

支給要件	支給額
・評価期間後の離職率が30%以下かつ評価期間前を上回っていないこと ・評価期間後のテレワーク実施率が評価期間中の実績を下回っていないこと　等	10万円＜※15万円＞ ※左記に加え賃上要件達成時

1595

拡充 両立支援等助成金

雇用環境・均等局職業生活両立課
（内線7929）

令和８年度当初予算案　392億円（358億円）　※（）内は前年度当初予算額

令和6年度支給実績：　18,840　件

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1　事業の目的

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

2　事業の概要・スキーム

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

コース名／コース内容

育児休業

出生時両立支援コース
48.2億円（33.8億円）
男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後８週以内に育休開始
※支給額欄②については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象

育児休業等支援コース
29.6億円（33.6億円）
育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき３か月以上の育休取得・復帰

育休中等業務代替支援コース
277.7億円（266.3億円）
育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施
※支給額欄①②について労働者数の要件撤廃。③について常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主を支給対象。

育児期の働き方

柔軟な働き方選択制度等支援コース
17.5億円（12.1億円）
育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により制度利用者を支援

介護との両立

介護離職防止支援コース
18.2億円（11.9億円）
「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援

支給額（休業取得/制度利用者１人当たり）

①男性の育児休業取得（旧第１種）
➢ 対象労働者が子の出生後８週以内に育休開始
１人目 20万円
２～３人目 10万円

②男性育休取得率の上昇等（旧第２種）
➢ 申請年度の前年度を基準とし、男性育休取得率（%）が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等
60万円

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

①育児休業中の手当支給 最大140万円
（「休業取得時」30万円＋「職場復帰時」110万円）
・業務体制整備経費 １人目20万円（社労士委託なしの場合６万円）
・業務代替手当：支給額の3/4
※上限計10万円/月、法に基づく育休期間終了まで

②育短勤務中の手当支給 最大128万円
（「育短勤務開始時」23万円＋「子が３歳到達時」105万円）
・業務体制整備経費 １人目20万円（社労士委託なしの場合３万円）
・業務代替手当：支給額の3/4
※上限３万円/月、子が３歳になるまで

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

※①～③合計で１年度10人まで、初回から５年間

制度を3つ導入し、対象者が制度利用　20万円
制度を４つ以上導入し、対象者が制度利用　25万円
（※）柔軟な働き方を実現するための措置
・子の看護等休暇制度有給化支援
制度導入時　30万円
※１事業主５人まで

①介護休業　取得・復帰：40万円（※５日以上。15日以上取得・復帰で60万円）
②介護両立支援制度 ※20日以上利用。（）は60日以上利用。
制度１つ導入し、対象者が制度を１つ利用　20万円（30万円）
制度２つ以上導入し、対象者が制度を１つ利用　25万円（40万円）
③業務代替支援※５日以上利用。（）は15日以上取得・利用の場合
介護休業中の新規雇用等　20万円（30万円）
介護休業中の手当支給等　５万円（10万円）
短時間勤務中の手当支給等　３万円（※15日以上利用の場合のみ）
④介護休暇制度有給化支援 制度導入時 30万円（50万円） （）は年10日以上の場合

加算措置／加算額

<出生時両立支援コース>
①男性の育児休業取得
１人目で雇用環境整備措置を４つ以上実施した場合 **10万円**加算
②男性育休取得率の上昇等
第１種受給時にプラチナくるみん認定事業主であった場合 **15万円**加算

<育休中等業務代替支援コース>
プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。
①育児休業中の手当支給
業務代替手当の支給額を4/5に割増
③育児休業中の新規雇用
代替期間に応じた支給額を割増
最大99万円
・最短：７日以上：**11万円**
・最長：１年以上：**99万円**
育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合
①～③に**10万円加算**（１か月以上の場合のみ）

<柔軟な働き方選択制度等支援コース>
障害や医療的ケアを要する子を持つ労働者を対象に、制度利用の期間を子が18歳になる年度末まで引き上げた場合　**20**万円加算
対象となる子の年齢を中学校卒業まで引き上げた場合　**20**万円加算

<各コース共通>
育児休業等に関する情報公表加算
申請前の直近年度に係る下記①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、**２万円**加算
対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数
※各コースごと１回限り。

環境整備加算　10万円加算
➢ 雇用環境整備措置を４つ全て実施した場合　1596

有期雇用労働者加算　10万円加算

拡充

中小企業育児・介護休業等推進支援等事業

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

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1 事業の目的

「こども未来戦略」（令和５年12月22日閣議決定）を受け、令和６年に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されたことを踏まえ、子育て期の労働者及び主な介護の担い手である働き盛り世代の離職防止の観点から、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施することにより、制度の周知・理解促進を図る。また、 育児・介護に直面する前の制度の周知や正しい知識の付与が重要であることから、介護休業制度等の周知事業を実施する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

※下線部が拡充部分

<事業主・労働者支援>

(1)中小企業育児・介護休業等推進支援事業

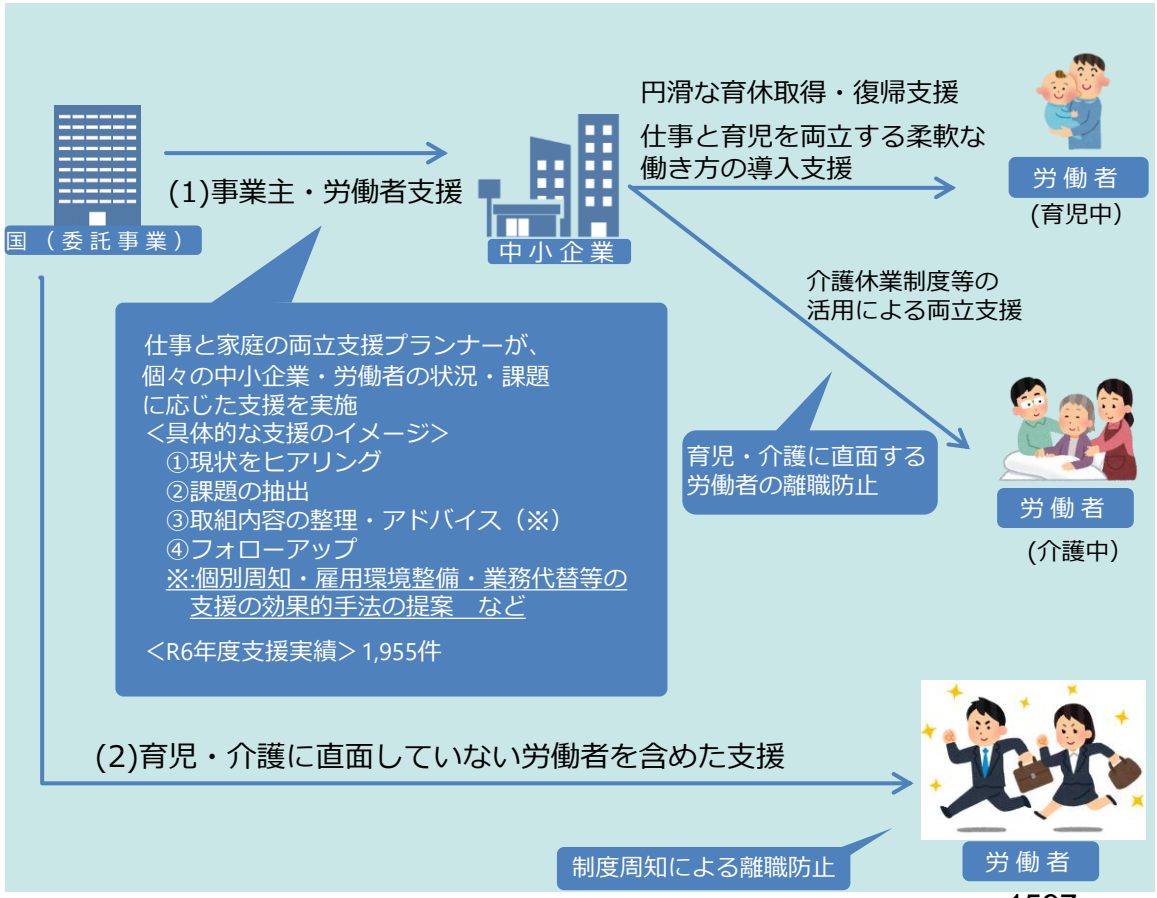
○中小企業で働く労働者の育児休業・介護休業の取得や休業後の円滑な職場復帰、業務の代替等の支援、仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入を支援するほか、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を推進するため、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施する。（支援担当者100人→105人）
○改正育児・介護休業法に基づく、柔軟な働き方の実現のための個別周知・意向確認等、介護に係る雇用環境整備、個別周知・意向確認等について、好事例の提供、各社の課題等を踏まえた効果的な手法の提案、個別労働者の育休復帰支援プラン・介護支援プラン等策定を支援する。

<介護等に直面していない労働者を含めた支援>

(2)従業員の介護離職防止のための介護休業制度等周知事業

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

実施主体　民間事業者等（委託事業）



1597

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

共働き・共育て推進事業（共育（トモイク）プロジェクト）

雇用環境・均等局職業生活両立課
（内線7859）

令和８年度当初予算案　1.2億円（1.3億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1　事業の目的

■共働き・共育て推進事業とは、男性の育休取得促進・柔軟な働き方を実現するための措置の導入・活用促進により、共働き・共育てを定着させていくための事業（共育（トモイク）プロジェクト）
■令和８年度においては、改正育児・介護休業法に沿った両立支援制度導入・活用に向けた企業の取組を促進するシンポジウム・セミナーの開催、企業版両親学級等の取組促進を図るとともに、男性の家事・育児参画を含む仕事と育児の両立に関する意識調査を実施し、企業の取組を促していくことで男性の育休取得促進、共働き・共育てを強力に推進する。

数値目標

★ **男性の育児休業取得率：現状 40.5%(令和６年度) → 目標 50%※（令和７年）、85%※（令和12年）**
※「こども未来戦略」(令和５年12月22日閣議決定)
★ **第１子出産前後の女性の継続就業率：現状 69.5%(令和３年) → 目標 70%（令和７年）**

2　事業の概要・スキーム、実施主体等

○仕事と育児の両立に関する意識調査の実施
・若年層に対し、特に男性の家事・育児参画を含む仕事と育児の両立に関する意識調査を実施し、調査結果を公表することにより、共働き・共育ての推進に向けた社会的機運の醸成、企業の両立支援制度の導入・活用の促進を図る

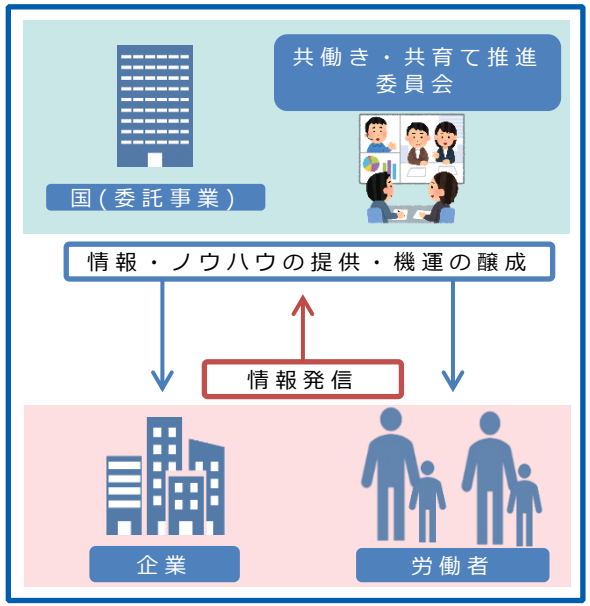
○企業向けシンポジウムの開催
・先進的な仕事と育児の両立支援制度を導入している企業の事例を収集・発信するとともに、経営者や管理職等によるパネルディスカッション等を実施することで、企業での両立支援制度の導入・活用の取組を支援する

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

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

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

○公式サイトの運用
・改正育介法等の周知や家事・育児体験談等の投稿を促し、参加型サイトとして運用
＜令和６年度実績＞イクメンプロジェクト（旧事業）公式サイトアクセス件数　約68万件



実施主体
民間事業者等（委託事業）

1598

勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業

雇用環境・均等局総務課
雇用環境政策室（内線7915）

令和８年度当初予算案　1.1 億円（1.1億円）※（ ）内は前年度当初予算額

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

1 事業の目的

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

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

令和６年８月に閣議決定した「過労死等の防止のための対策に関する大綱」には、勤務間インターバル制度について、**2028年（令和10年）までに、①勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を５％未満とすること、②勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上とすることの２つの数値目標**が掲げられ、「こども未来戦略」（令和５年12月22日閣議決定）」、「経済財政運営と改革の基本方針2025」（令和７年６月13日閣議決定）等では、「勤務間インターバル制度の普及を図る」とされた。

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

2 事業の概要・スキーム・実施主体

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

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

○業種別導入マニュアルの作成
長時間労働が懸念され、制度の導入率や認知度が低調な業種を対象にした業種別導入マニュアルを作成する。
※　（令和６年度）業種別導入マニュアルの作成部数（医療業版）　50,550部
　働き方・休み方改善ポータルサイトにおいても掲載し周知

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

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

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



<導入マニュアル（全業種版）>

実施主体：委託事業（民間団体）

1599

拡充 職場におけるハラスメントへの総合的な対応

雇用環境・均等局雇用機会均等課
（内線7843）

令和８年度当初予算案　9.2 億円（7.9億円）※（）内は前年度当初予算額

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

1 事業の目的

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

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

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

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

周知・啓発

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

企業等への支援

- ○ 事業主やハラスメント相談窓口担当者等を対象とした研修動画の配信
- ○ 業種別カスタマーハラスメント対策の取組支援
- ○ ハラスメント事案解決のための支援・マニュアル周知　※一部拡充
- ○ 全国の労働局による事業主向け説明会の開催

相談対応

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

調査

- ○ ハラスメント実態調査　※新規

実施主体

実施主体：国、都道府県労働局、委託事業（民間会社）

事業実績

ポータルサイトへの月平均アクセス数：203,474件
（令和６年度）

フリーランス・事業者間取引適正化等法の円滑な施行

雇用環境・均等局在宅労働課
フリーランス就業環境整備室
（内線5193）

令和８年度当初予算案　1.7億円（1.7億円）※（）内は前年度当初予算額

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

1 事業の目的

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

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

2 事業の概要、実施主体等

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

公正取引委員会及び中小企業庁と連携し、以下の(イ)・(ロ)を実施。

（イ）法の周知広報

・周知用リーフレット・パンフレットの作成・発送

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

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

（ロ）実態把握の実施

・フリーランスとの取引において問題事例の多い業種に対して調査を実施。

（２）都道府県労働局における執行体制の整備

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

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

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

フリーランスに対する相談支援等の環境整備事業

雇用環境・均等局在宅労働課
フリーランス就業環境整備室
（内線5193）

令和８年度当初予算案　67百万円（67百万円）※（）内は前年度当初予算額　※中小企業庁・公正取引委員会の予算措置額を含む事業総額
令和８年度当初予算案　2.0億円（2.0億円）

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

1　事業の目的

・フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、厚生労働省では、「規制改革実施計画」（令和２年７月17日閣議決定）に基づき、関係省庁と連携し、フリーランスと発注者との間の取引上のトラブルについて弁護士にワンストップで相談できる窓口である「フリーランス・トラブル１１０番」を令和２年11月に設置し、丁寧な相談対応に取り組んできた。

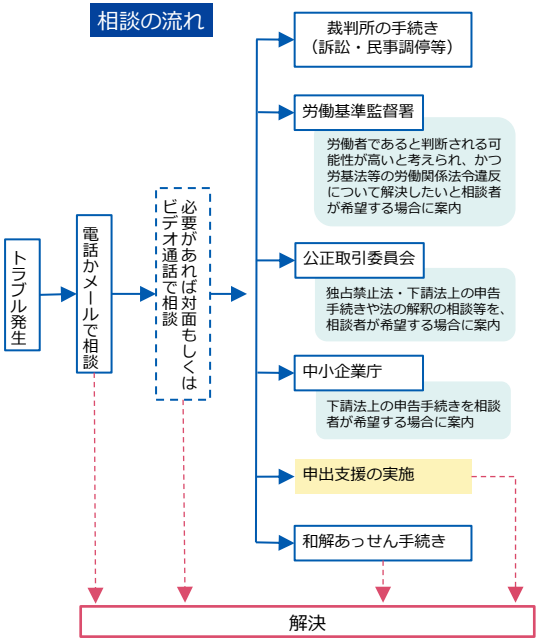
・令和６年11月のフリーランス・事業者間取引適正化等法の施行により、国が行うフリーランスからの相談対応において大きな役割を担っている本窓口の重要性は増しているところ、引き続き迅速かつ丁寧な相談対応や紛争解決の援助を行っていく必要がある。

2　事業の概要・スキーム等

【事業の概要】

フリーランスと発注者との間の取引上のトラブルについて、フリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口（フリーランス・トラブル110番）の設置、運営

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





3　実施主体

民間事業者等（委託事業）

4　事業実績

1602

・令和６年度相談件数：12,323件
・和解あっせん受付件数：239件

拡充 民間企業における女性活躍促進事業

雇用環境・均等局雇用機会均等課
（内線5110）

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

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

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

加えて、女性活躍推進法の周知・指導に取り組む。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

個別訪問・オンラインによる企業等への支援

○女性活躍推進アドバイザーによる、
個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティングの実施（支援回数の拡充）
1社あたり上限４（3）回 × 900社
○女性活躍推進センターの運営
○女性管理職育成のポイント（デジタルリーフレット）の作成（新規）

L字カーブ解消のための啓発

○地域の実情を踏まえた女性活躍推進に係る周知・広報
○アンコンシャス・バイアス解消に向けた啓発
○学生等を対象としたキャリア形成支援等に関する広報資料（デジタルリーフレット）の作成

女性活躍推進法の内容に係る周知・指導

○改正女性活躍推進法に係る説明、問い合わせ・相談対応等を行う指導員の配置

実施主体

国、都道府県労働局、委託事業（民間企業等）

事業実績

コンサルティング件数：315社
（令和6年度）



1603

女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業

雇用環境・均等局雇用機会均等課
（内線7842、7859）

令和８年度当初予算案　3.0億円（3.1億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1　事業の目的

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

2　事業の概要・スキーム、実施主体等

URL▶▶ https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/　スマホ版▶▶

【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

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

企業名	A社	B社
所在地	東京都○○区１２３	東京都○○区４５６
企業規模	101人以上	101人以上
企業認定等	人数や役職名が記載されていてわかりやすい！	
管理職に占める女性労働者の割合	16.2%　（女性2人） 管理職全体（男女計12人） 部長、副部長、店長、副店長	6.2%（女性 － 人） 管理職全体（男女計 － 人）
男女の賃金の差異	（全労働者）　68.0% （正規）　76.4% （非正規）　71.7%	（全労働者）　90.0% （正規）　88.0% （非正規）　92.0%
男女の賃金の差異の説明	・正規雇用労働者：正社員 ・非正規雇用労働者：有期契約社員 男女間における給与制度上の差はありませんが、職種や職務内容が異なるため、平均給与に差が生じている。 役職者に占める女性従業員の割合を40%以上にする目標に向け、研修を充実させ、対象となる従業員に対し、定期的に面談を行うなどキャリア形成を図る・・・	要因分析や今後の取組が記載されている！

「両立支援のひろば」と連携！

「女性の活躍推進企業データベース」の活用の促進・機能強化等

【事業概要】

■女性活躍推進法の改正で、常時雇用労働者数101人以上の事業主に男女の賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が義務づけられること等を踏まえ、データベース上で公表するよう周知や登録勧奨等を行い、女性活躍等に関する企業情報の見える化を推進する。

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

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

【事業実績】　年間アクセス件数（令和６年度）
女性の推進企業データベース：**1,266,807件**
（参考：年間アクセス数（令和5年度）750,508件）

【実施主体】　委託事業（民間団体等）

1604

両立支援等助成金
（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）

雇用環境・均等局雇用機会均等課
（内線7905、5110）

令和８年度当初予算案　84百万円（84百万円）　※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

１　事業の目的

不妊治療、月経関連の症状や更年期障害等の問題により「職場で何かをあきらめなくてはならないと感じた経験」がある女性従業員のうち約６割が「正社員として働くこと」をあきらめなくてはならないと感じたことがある、という結果が出ており、実効性の高い支援を充実させることが急務である。このため、これらに取り組む中小企業事業主に対して助成を行うことにより、職場環境の整備を進め離職防止を図る。

２　事業の概要・スキーム

１　支給対象となる事業主

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

２　支給要件としての環境整備・休暇取得等

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

３　支給額

（１）環境整備、休暇の取得等

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

（２）不妊治療に関する長期休暇の加算（令和８年度までの経過措置）

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

４　支給機関

都道府県労働局

支給実績（令和6年度）：213件（不妊治療と仕事の両立支援のみ）

働く女性の健康支援事業

雇用環境・均等局雇用機会均等課
（内線7905、7842、7837）

令和８年度当初予算案　79百万円（79百万円）※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
○				

1　事業の目的

妊娠中又は出産後も働き続ける女性が増加する中にあって、令和７年に改正された女性活躍推進法で「女性の活躍推進に当たっては、女性の健康上の特性に留意して行われるべきである」旨が基本原則で規定された。また、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2025」（令和７年６月すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部）においても、月経、妊娠・出産、更年期といった働く女性のライフステージごとの健康課題に起因する、望まない離職を防ぐための支援を求められている。こういった状況を踏まえ、働く女性の健康措置や母性保護が企業内で適切に実施・促進されつつ、健康・安全で、安心して働き続けることができるよう、事業主及び労働者の理解を深めるための継続的な啓発、更には情報や合理的規制の不断のアップデートが必要となる。

2　事業の概要・スキーム、実施主体等

民間団体等に委託して実施

【令和６年度の実績】サイトアクセス件数：６５９万件

働く女性の健康支援サイト等による周知啓発

○企業や働く女性に対して、検討委員会で検討した新たな課題や、月経や妊娠・出産、更年期、女性に多いガン等の健康課題や母性健康管理措置等に関する情報を提供するサイトを運営

【サイトの内容】
・事業主や産業保健スタッフ等向けの研修用の教材・動画の配信
・働く女性の健康課題、母性健康管理措置等に関するメール相談
・企業における具体的取組の好事例の掲載
・母性健康管理指導事項連絡カードの使用方法等の情報提供

○労働者のヘルスリテラシーを高めるため、周知啓発動画の配信
○サイトの利便性向上のためのコンテンツ等の定期的な見直し
○企業向け、労働者向けの周知啓発資料の作成・配布

研修会の開催

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

化学物質からの母性保護に係る調査【新規】

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

関係法令

✓　女性活躍推進法（基本原則）
・女性の職業生活における活躍推進は女性の健康上の特性に配慮して行われるべき

✓　男女雇用機会均等法（母性健康管理）
・妊娠中の健康診査等の受診に必要な時間の確保
・妊娠中又は産後１年以内の健康診査等による指導事項に沿った勤務時間の変更等

✓　労働基準法（母性保護）
・生理休暇・産前産後休業
・妊産婦等の軽易業務への転換・危険有害業務の就業制限

1606

第６次男女共同参画基本計画（説明資料）（厚生労働省関係）

令和８年３月13日
閣議決定

労働政策審議会
雇用環境・均等分科会（第90回）
令和８年３月26日

資料５－１

別紙７

６次計画の位置づけ・構成等

- 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）に基づき、施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、**男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画**として策定
- ６次計画の構成は、以下のとおり

第１部　基本的な方針

第２部　政策編

➢ 12の個別分野及び「男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化」について、それぞれ以下を定める。
- 令和17年度末までの「**基本認識**」
- 令和12年度末までを見通した「**施策の基本的方向**」と「**具体的な取組**（施策）」

➢ 各分野において掲げる具体的な取組を実施することによって、政府全体で達成を目指す水準である「**成果目標**」等を設定。

６次計画のポイント

女性の参画
➢ 「**2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となること**」を引き続き目指し、取組を強化
➡その水準を通過点として、2030年代には、**指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会**となることを目指す

- 固定的な性別役割分担意識による女性への家事・育児等の負担の偏り等を背景に、依然として、両立のしづらさや特に女性の着実なキャリア形成が困難な状況があることを踏まえ、以下のとおり取り組む。

well-being
➢ あらゆる分野における意思決定に女性が参画するなど、男女共同参画・女性活躍に係る取組を推進
➡男性も含めた全ての人の就業環境の改善につながり、更には女性も男性も暮らしやすい**多様な幸せ（well-being）の実現**に資する

健康
➢ **女性の健康総合センター**を司令塔とした女性の健康相談支援体制の構築・強化、生活の質の向上を目指した**フェムテック**の推進

テクノロジー
➢ 男女共同参画の視点を**テクノロジー施策に反映**、テクノロジーの恩恵を誰もが享受できるよう**利活用を支援**

地域
➢ **地域における男女共同参画**を推進し、地域社会の活力を高める
➡男女共同参画機構や男女共同参画センターを含む地方公共団体、経済団体、NPO等の連携

第１部・第２部の具体構成

第１部　基本的な方針

１　男女共同参画基本計画の目指すべき社会

※男女共同参画社会基本法をベースに提示

① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、国際社会と協調する社会

２　社会情勢の現状、予想される環境変化

- ６次計画は、以下のような社会情勢の現状に係る認識を踏まえたものとする。

社会構造の動向・変化	・人口減少、世帯構成の変化、女性の就業率の上昇、ワーキングケアラーの増加、女性活躍に係る情報公表の充実、若者や女性が地方を離れる動きの加速等
意識・価値観の動向・変化	・根強い固定的な性別役割分担意識、アンコンシャス・バイアス等
テクノロジーの急速な進展・進化	・AI利活用の広がりによる恩恵とリスク、ジェンダード・イノベーション等
安全・安心に影響を与える要因	・テクノロジーの進展等による新たな形の暴力、地震などの災害等
国際的な潮流	・グリーン経済・デジタル経済への移行等

第２部　政策編

※赤字が主な厚生労働省関係分野

Ⅰ　男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現
第１分野　ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現
第２分野　あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
第３分野　女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備
第４分野　生涯を通じた男女の健康への支援
第５分野　テクノロジーの進展・利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進
第６分野　ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実
第７分野　男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
第８分野　防災・復興における男女共同参画の推進

Ⅱ　男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化
第９分野　地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進
第10分野　男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
第11分野　教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
第12分野　男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

Ⅲ　男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化

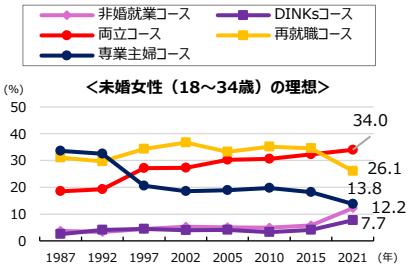
1607

第１分野　ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現

主な取組

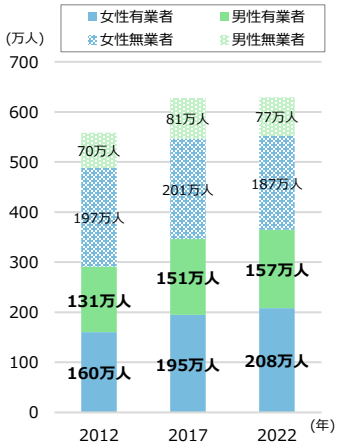
- **共働き・共育ての実現**に向けた仕事と育児の両立支援、男女双方の意識改革・理解促進
- **ワーキングケアラー**の増加を見据え、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境を整備

■ ライフコースの希望の推移



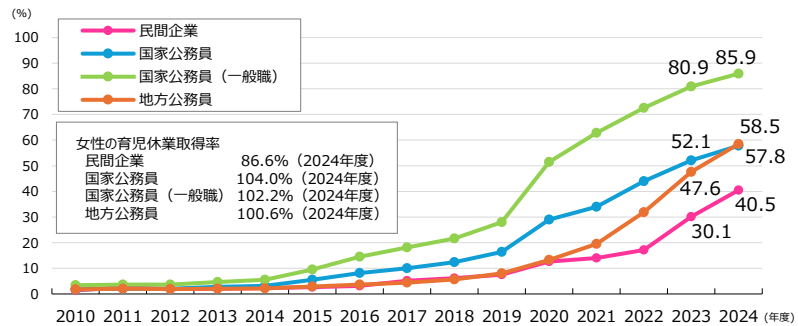
（出典）国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（独身者調査）

■ 家族の介護をしている者の推移（男女、就業状況別）



（出典）総務省「就業構造基本調査」

■ 男性の育児休業取得率の推移



（出典）１．国家公務員は、2010年度から2012年度は総務省・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」、2013年度は内閣官房内閣人事局・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」、2014年度から2020年度は内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」、2021年度以降は内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ及び男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の１か月以上取得促進に係るフォローアップについて」
２．国家公務員（一般職）は、人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」及び人事院「年次報告書」
３．地方公務員は、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」
４．民間企業は、厚生労働省「雇用均等基本調査（女性雇用管理基本調査）」

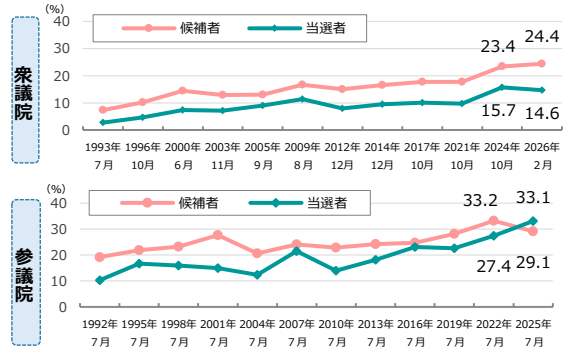
第２分野　あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

主な取組

- **「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となること」**を引き続き目指し、取組を強化。その水準を通過点として、**2030年代には、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会**となることを目指す
- 政治、司法、行政、経済、学術、教育、スポーツ、メディア分野等、**あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大**を進める

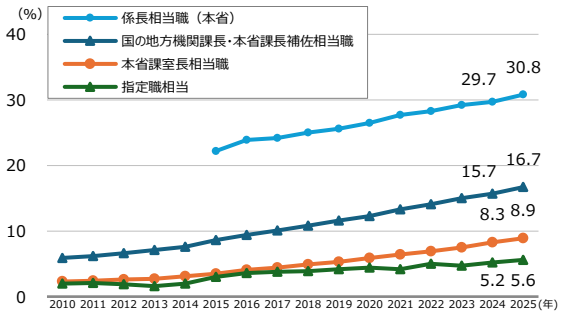
政治分野	政党に対し、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の趣旨に沿って、女性候補者の割合を高めること等を要請等
経済分野	女性活躍推進法に基づく企業情報の見える化、女性役員登用の加速化に向けた取組、女性起業家に対する支援等

■ 衆・参選挙における候補者・当選者に占める女性の割合の推移



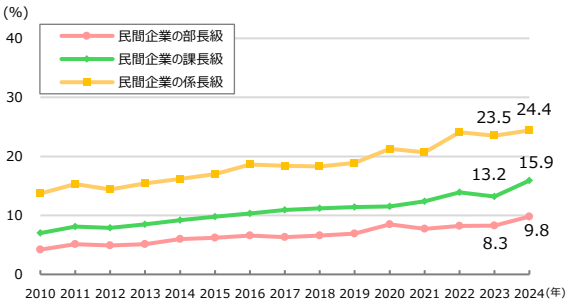
（出典）総務省「衆議院議員総選挙・最高裁判所裁判官国民審査結果調」
「参議院議員通常選挙結果調」

■ 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合の推移



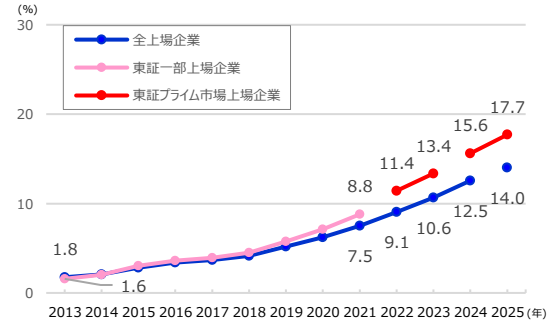
（出典）内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況のフォローアップ」

■ 民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合の推移



（出典）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

■ 女性役員比率の推移



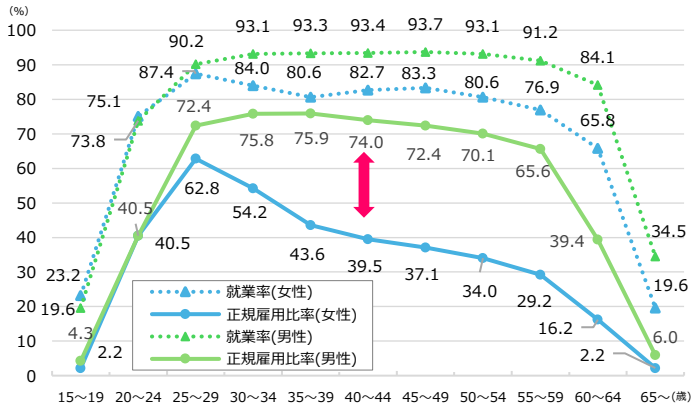
（出典）東洋経済新報社「役員四季報」及び内閣府調査

第３分野　女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備

主な取組

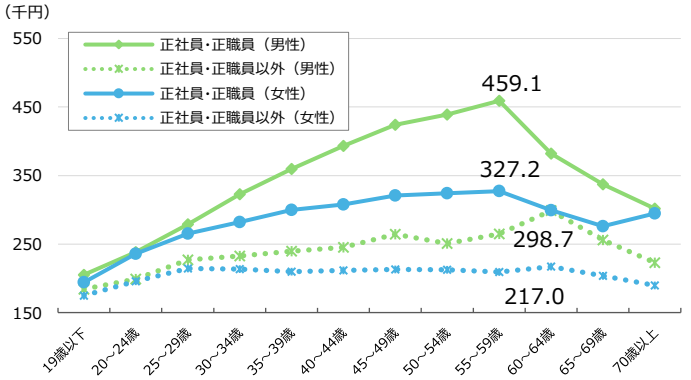
- 男女間賃金差異の公表の対象拡大、女性管理職比率の公表義務化等、**改正女性活躍推進法の着実な施行**
- リ・スキリング支援や就職支援等による**非正規雇用労働者の待遇改善**、**正社員転換**の推進
- 子育て中の女性等を対象に、スキルのアップデート等の**再就職支援**を実施
- **ハラスメント**に係る意識啓発及び防止対策の徹底

■ 年齢階級別正規雇用率（令和７年）



（出典）総務省「労働力調査（基本集計）」

■ 所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別・令和６年）



（出典）　厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和６年）

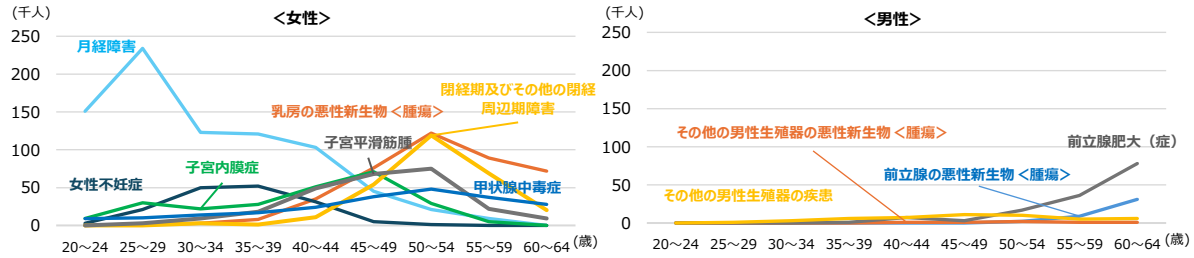
第４分野　生涯を通じた男女の健康への支援

主な取組

- **女性の健康総合センター**を司令塔に、女性特有の疾患について、診療拠点の整備や研究等に取り組むとともに、女性の健康相談支援体制の構築・強化を進め、その成果を全国に広げる。
- 将来設計や将来の健康を考えて健康管理を行う**プレコンセプションケア**の情報発信
- より豊かな人生が歩めるよう、生活の質の向上を目指した**フェムテック**の推進
- **女性の更年期障害等、年代ごとの健康課題に関する啓発や治療**を含めた取組の推進
- 健診・相談事業等職場における取組の促進や健康経営の推進等、**仕事と健康課題の両立**を支援

■ 女性特有、男性特有の病気の総患者数（年齢階級別・令和５年）

（出典）厚生労働省「令和５年患者調査」



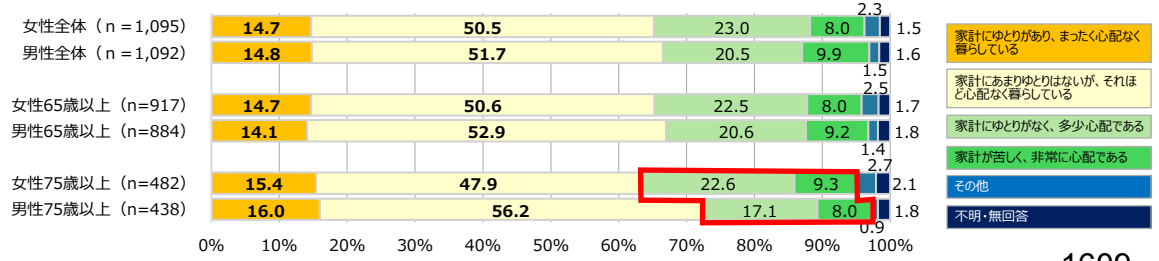
第７分野　男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

主な取組

- 令和６年に施行された**女性支援新法**を踏まえ、困難な問題を抱える女性に対して包括的な支援を実施
- 各自の収入などを踏まえた適正な額の**養育費の取決め**をすることが重要であること等について周知・啓発（法定養育費は暫定的・補充的なもの）
- 高齢者、障害者等が安心して暮らせる環境の整備

■ 現在の経済的暮らし向き（高齢者の経済生活に関する調査）

（出典）　内閣府「令和６年度高齢社会対策総合調査」



1609

第６次男女共同参画基本計画における成果目標
（厚生労働省関係）

第１分野　ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現

項　目	現　状	成果目標（期限）
週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合	男女計：8.0% ［男　性：9.9% 女　性：4.2%］ （2024 年）	５%以下 （2028 年）
年次有給休暇取得率	男女計：66.9% ［男　性：64.2% 女　性：72.2%］ （2024 年又は 2023 年会計年度）	70% （2028 年）
労働時間等の課題について労使が話合いの機会を設けている割合	61.1% （2024 年）	全ての企業 （2030 年）
テレワーク導入企業の割合	南関東・近畿・東海を除く地域：37.4% 南関東・近畿・東海：52.5% 全国：47.3% （2024 年度）	前年度以上 （毎年度）
民間企業における男性の育児休業取得率	40.5% （2024 年度）	85% （2030 年）
第一子出産前後の女性の継続就業率	69.5% （2021 年）	80% （2030 年）

第２分野　あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

項　目		現　状	目標（期限）
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合			
	係長相当職	24.4% （2024 年）	33% （2030 年）
	課長相当職	15.9% （2024 年）	24% （2030 年）
	部長相当職	9.8% （2024 年）	15% （2030 年）

第３分野　女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備

項　目	現　状	成果目標（期限）
25 歳から 44 歳までの女性の就業率	81.9% （2024 年）	86% （2030 年）
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合（再掲）		
係長相当職	24.4% （2024 年）	33% （2030 年）
課長相当職	15.9% （2024 年）	24% （2030 年）
部長相当職	9.8% （2024 年）	15% （2030 年）
女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）を受けた企業数	3,858 社 （2025 年９月末）	6,000 社 （2030 年）

第４分野　生涯を通じた男女の健康への支援

項　目	現　状	成果目標（期限）
子宮頸がん検診、乳がん検診受診率	過去 2 年間の受診率 子宮頸がん：43.6% 乳　が　ん：47.4% （2022 年）	子宮頸がん：60% 乳　が　ん：60% （2028 年度）
自殺死亡率（人口 10 万人当たりの自殺者数）	男女計：16.3 ［男　性：22.8 女　性：10.1］ （2024 年）	13.0 以下 （2026 年）
骨粗しょう症検診受診率	5.7% （2023 年）	15% （2032 年度）
25 歳から 44 歳までの就業医師に占める女性の割合	32.9% （2024 年）	33.9% （2030 年）

第７分野　男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

項　目	現　状	成果目標（期限）
65 歳から 69 歳までの就業率	男女計：54.5% （2025 年）	57.0% （2029 年）
障害者の実雇用率（民間企業）	2.41% （2025 年６月）	2.7% （2027 年）

別紙８

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

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第90回） 令和８年３月26日	資料６

「えるぼしプラス」及び「プラチナえるぼしプラス」マークの決定について

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課

「えるぼしプラス」及び「プラチナえるぼしプラス」マークについて

○　「えるぼしプラス」及び「プラチナえるぼしプラス」のマークはそれぞれ以下のとおりとなりました（２月18日プレスリリース済み）。

「えるぼしプラス（１段階目）」



「えるぼしプラス（２段階目）」



「えるぼしプラス（３段階目）」



「プラチナえるぼしプラス」



えるぼしプラス認定の創設

えるぼし認定（１・２・３段階目）及びプラチナえるぼしについて、
女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定を創設しました。

【女性の健康支援に関する認定基準】
※えるぼしプラス・プラチナえるぼしプラスの全てで、女性の健康支援に関する基準は共通

① 「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること。（休暇制度は、多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）

② 女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための取組を実施していること

③ 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること

④ 女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、労働者に周知させるための措置を講じていること

令和８年４月１日から申請できます。
最新の情報や申請方法は厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」でご確認ください。
URL：　https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

別紙９

第15次最低工賃新設・改正計画（令和7年4月～10年3月）

資料3－①
（令和8年3月17日現在）

局　名	最低工賃件数	令和７年度		令和８年度		令和９年度	
		件　名	件数	件　名	件数	件　名	件数
01 北海道	1	和服裁縫（改正）→[R8.3.12●]	1				
02 青　森	3	電気機械器具（改正）→[R8.3.4◎]	1	和服裁縫（改正）、男子・婦人既製服（改正）	2	電気機械器具（改正）	1
03 岩　手	2	既製洋服（改正）→[R8.2.19○]	1			電気機械器具（改正）	1
04 宮　城	2	男子服・婦人服（改正）→[R8.2.16○]	1	電気機械器具（改正）	1	男子服・婦人服（改正）	1
05 秋　田	2	通信機器用部分品（改正又は廃止）→[R8.2.20◎（廃止）]	1	男子服・婦人服・子供服（改正）	1		
06 山　形	1	男子・婦人既製服（改正）→[R8.2.13○]	1			男子・婦人既製服（改正）	1
07 福　島	3	電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス（改正）→[R8.2.6○]、外衣・シャツ（改正）→[R8.2.12○]	2	横編ニット（改正）	1	電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス（改正）、外衣・シャツ（改正）	2
08 茨　城	3	婦人・子供既製服（廃止）→[R8.3.9●]、 男子既製洋服（廃止）→[R8.3.9●]	2	電気機械器具（改正）	1		
09 栃　木	2	電気機械器具（改正）→[R8.3.16◎]	1			電気機械器具（改正）、衣服（廃止）	2
10 群　馬	3	横編ニット（改正）→[R7.11.10●]	1	婦人服（廃止）、電気機械器具（改正）	2		
11 埼　玉	5	革靴（改正）→[R8.3.12○]、足袋（改正）→[R8.3.10○]	2	縫製（改正）	1	紙加工品（改正）、電気機械器具（改正）	2
12 千　葉	1			婦人既製洋服（廃止）	1		
13 東　京	3	革靴（改正）→[R8.2.19○]	1	婦人既製洋服（改正）	1	電気機械器具（改正）	1
14 神奈川	3	スカーフ・ハンカチーフ（廃止）→[R8.1.28●]、 電気機械器具（改正）→[R8.3.3△]	2	紙加工品（廃止）	1	スカーフ・ハンカチーフ（廃止）、電気機械器具（改正）	2
15 新　潟	4	洋食器・器物（廃止）→[R8.3.4○]、 作業工具（廃止）→[R8.3.4○]	2	男子・婦人既製洋服（廃止）、横編ニット（廃止）	2		
16 富　山	2	電気機械器具（改正）→[R8.2.10○]	1	ファスナー加工（改正）	1	電気機械器具（改正）	1
17 石　川	0						
18 福　井	2	眼鏡（改正）→[R8.3.6◎]	1	衣服（改正）	1	眼鏡（改正）	1
19 山　梨	3	電気機械器具（改正）→[R8.3.11◎]	1	婦人服（改正）、貴金属製品（改正）	2	電気機械器具（改正）	1
20 長　野	2	電気機械器具（改正）→[R8.3●]	1	外衣・シャツ（改正）	1	電気機械器具（改正）	1
21 岐　阜	3	男子既製洋服（改正）→[R8.3.5●]、婦人服（改正）→[R8.3.5●]	2	陶磁器上絵付（改正）	1	男子既製洋服（改正）、婦人服（改正）	2
22 静　岡	1	車両電気配線装置（改正）→[R8.3.11○]	1			車両電気配線装置（改正）	1
23 愛　知	1			車両電気配線装置（改正）	1		
24 三　重	1			車両電気配線装置（改正）	1		
25 滋　賀	1			下着・補整着（廃止）	1		
26 京　都	2	丹後地区絹織物業（改正）→[R7.11.13◎]	1	紙加工品（改正）	1	丹後地区絹織物業（改正）	1
27 大　阪	1			男子既製洋服（改正）	1		
28 兵　庫	5	但馬地区絹・人絹・毛織物（廃止）→[R8.3.6◎]、 綿・スフ織物（廃止）→[R8.1.26●]、釣針（改正）→[R8.2.20△]	3	電気機械器具（改正）、靴下（改正）	2	綿・スフ織物（廃止）、釣針（改正）	2
29 奈　良	1			靴下（改正）	1		
30 和歌山	0						
31 鳥　取	2	和服裁縫（改正）→[R7.12●]	1	男子服・婦人服（改正）	1	和服裁縫（改正）	1
32 島　根	3	和服裁縫（改正）→[R8.3.5●]	1	電気機械器具（改正）	1	外衣・シャツ（改正）	1
33 岡　山	1			車両電気配線装置（改正）	1		
34 広　島	4	既製服（改正）→[R8.3●]、 電気機械器具（廃止）→[R8.1.23△（改正）]	2	和服裁縫（改正）、毛筆・画筆（廃止）	2	既製服（改正）、電気機械器具（廃止）	2
35 山　口	0						
36 徳　島	1	縫製（下着・ハンカチーフ）（廃止）→[R7.11.10●]	1				
37 香　川	1					手袋・ソックスカバー（改正）	1
38 愛　媛	1			タオル（廃止）	1		
39 高　知	2	衛生用紙（改正）→[R8.1.28◎]	1			繊維産業（改正）	1
40 福　岡	2	婦人服（改正）→[R8.1.21●]	1	男子服（改正）	1	婦人服（改正）	1
41 佐　賀	1					婦人既製服（改正）	1
42 長　崎	2	婦人既製洋服（廃止）→[R8.3.16○]	1	男子既製洋服（廃止）	1		
43 熊　本	3	和服裁縫（改正）→[R8.2.25○]	1	電気機械器具（改正）	1	縫製（改正又は廃止）	1
44 大　分	2			衣服（改正）、電気機械器具（改正）	2		
45 宮　崎	2	男子既製洋服（改正）→[R8.3.9●]	1	内燃機関電装品（改正）	1	男子既製洋服（改正）	1
46 鹿児島	1			電気機械器具（改正）	1		
47 沖　縄	1	縫製（改正）→[R8.2.10○]	1			縫製（改正）	1
合　計	92		41		41		34

（注）件名の後の（ ）は、計画策定時点における予定を記載したもの。
改正、統合、廃止等の決定は、各都道府県労働局において、実態調査等を実施の上、地方労働審議会等の意見を聴取して行うものであることに留意されたい。

公示済＝◎　答申済＝○　審議中＝□　諮問済＝△　実態調査中＝☆　諮問見送り＝●　見送り答申＝■　未着手＝▲

＜最低工賃決定の流れ＞
実態調査☆ → 諮問 △ → 審議 □ → 答申 ○ → 公示 ◎
諮問見送り ●
見送り答申 ■

資料3－②

第15次最低工賃新設・改正状況（令和7年度）

（令和8年3月17日現在）

令和7年度実施状況		内　訳	数
公示済	新設		0
	改正	青森県電気機械器具製造業、栃木県電気機械器具製造業、福井県眼鏡製造業、山梨県電気機械器具製造業、京都府丹後地区絹織物業、高知県衛生用紙製造業	6
	廃止	秋田県通信機器用部分品製造業、兵庫県但馬地区絹・人絹・毛織物業	2
答申済	改正	岩手県既製洋服製造業、宮城県男子服・婦人服製造業、山形県男子・婦人既製服製造業、福島県電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業、福島県外衣、シャツ製造業、埼玉県革靴製造業、埼玉県足袋製造業、東京都革靴製造業、富山県電気機械器具製造業、静岡県車両電気配線装置製造業、熊本県和服裁縫業、沖縄県縫製業	12
	廃止	新潟県洋食器・器物製造業、新潟県作業工具製造業、長崎県婦人既製洋服製造業	3
	見送り答申		0
諮問中	改正	神奈川県電気機械器具製造業、兵庫県釣針製造業、広島県電気機械器具製造業	3
	廃止		0
諮問見送り		北海道和服裁縫業、茨城県婦人・子供既製服製造業、茨城県男子既製洋服製造業、群馬県横編ニット製造業、神奈川県スカーフ・ハンカチーフ製造業、長野県電気機械器具製造業、岐阜県男子既製洋服製造業、岐阜県婦人服製造業、兵庫県綿・スフ織物業、鳥取県和服裁縫業、島根県和服裁縫業、広島県既製服縫製業、徳島県縫製業（下着・ハンカチーフ製造業）、福岡県婦人服製造業、宮崎県男子既製洋服製造業	15
実態調査済			0
未着手			0
合計			41

資料４

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

別紙10

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の一部の施行に伴う家内労働法と労働安全衛生法の適用関係の明確化について

第11回家内労働部会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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案の概要【令和７年５月14日公布】

改正の趣旨

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、機械等による労働災害の防止の促進等、高年齢労働者の労働災害防止の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

１．個人事業者等に対する安全衛生対策の推進【労働安全衛生法】

既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、

① 注文者等が講ずべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。

② 個人事業者等自身が講ずべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。

２．職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】

○ ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする。その際、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保する。

３．化学物質による健康障害防止対策等の推進【労働安全衛生法、作業環境測定法】

① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。

② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。
なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。

③ 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。

４．機械等による労働災害の防止の促進等【労働安全衛生法】

① ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。

② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。

５．高齢者の労働災害防止の推進【労働安全衛生法】

○ 高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとする。 等

このほか、平成26年改正法において改正を行った労働安全衛生法第53条について、規定の修正を行う。

施行期日

令和８年４月１日（ただし、１①の一部は公布日、４②は令和８年１月１日、３③は令和８年10月１日、１②の一部は令和９年１月１日、１①及び②の一部は令和９年４月１日、 ２は公布後３年以内に政令で定める日、 ３①は公布後５年以内に政令で定める日）

1　改正安衛法及び整備政省令に基づく改正内容

○　既存の労働災害防止対策に**労働者と同じ場所で就業する個人事業者等**をも取り込み、労働者のみならず、個人事業者等による災害の防止を図る観点から、労働安全衛生法令を改正。

《用語の定義》

法令上、以下の用語を新たに規定

① **個人事業者**：事業を行う者で労働者を使用しないもの
② **作業従事者**：事業を行う者が行う仕事の作業に従事する者
③ **作業従事役員等**：中小の事業者又は個人事業者である作業従事者

【令和８年４月施行】

① 法第26条（事業者の措置に応じた事項の遵守義務）の対象を**「労働者と同じ場所で作業に従事する労働者以外の作業従事者」に拡大**
② 法第30条等による注文者等による措置の対象を「労働者」から**「作業従事者」に拡大**
③ 機械等貸与者（法第33条）や建築物貸与者（法第34条）が貸与する先（事業者）に**「個人事業者」を追加**
※ 対象機械等や対象建築物、対象建築物の共用部分に係る災害防止措置も追加
④ **「作業従事者」**に対する申告権の付与

【令和９年１月施行】

① **個人事業者等**に係る災害報告制度の創設

【令和９年４月施行】※令和８年３月公布予定

① 特別教育の受講者を**「作業従事役員等」に拡大**
② 危険有害業務従事者に対する教育の受講者を**「作業従事役員等」に拡大**
③ 構造規格等を具備しない機械等の使用禁止を**「作業従事役員等」に拡大**
④ 危険な機械等に係る定期自主検査等の実施者を**「個人事業者」に拡大**
⑤ **混在作業（個人事業者等の混在も含む。）**が行われる場所を管理する事業者による連絡調整等の措置の創設

1619

家内労働法と労働安全衛生法の適用関係について

○　家内労働法の「家内労働者」や「補助者」、「委託者」は、従来より、安衛法上、適用除外とはされておらず、一部の規定については重畳適用される場合がある。
【例：安衛法第42条（機械等の譲渡等）⇒委託者、安衛法第61条（就業制限）⇒家内労働者、補助者】

○　「家内労働者」や「補助者」は今回の改正で新たに定義された「個人事業者」、「作業従事者」、「作業従事役員等」に含まれる場合があるため、労働者と同一の場所で作業を行う場合には、重畳適用される場面が拡大される。

○　今回の改正に係る条文のうち、重畳適用される規定について、その関係は以下のように整理されるところ、両法の円滑な施行のため、改正労働安全衛生法の施行に際し、重畳適用の考え方を通達で示すこととする。

《家内労働法、労働安全衛生法の主な規定に関する適用関係》

	改正労働安全衛生法	家内労働法	両法の適用関係
目的	労働者の健康と安全の確保	家内労働者の労働条件の向上	○　趣旨目的が異なるため、「一般法」と「特別法」の関係にはない
対象者	【事業主体】 事業者、個人事業者、注文者、請負人 【作業主体】 労働者、作業従事者、作業従事役員等	【事業主体】 委託者、家内労働者 【作業主体】 家内労働者、補助者	○　家内労働者は個人事業者、請負人、作業従事者、作業従事役員等のいずれにも含まれる ○　補助者は作業従事者に含まれる
家内労働者等への適用	労働者と同一の場所で作業を行う場合に適用	作業場所を問わず適用	○　労働者と同一の場所で作業を行う場合には両法の適用あり
両法に規定がある措置	・構造規格等を具備しない機械等の使用禁止（法42）【義務】	・使用機械等についての構造規格等の具備（則17）【努力義務】	○　両法のうち、水準の高い方の措置内容（同等の場合もあり）を満たせば、他方をも満たす
	・死傷病報告（則98の２～則98の６等） ・監督署等への申告（法97）	・死傷病届（則23） ・監督署等への申告（法32）	○　趣旨目的等が異なるため、それぞれの法に基づく措置を実施する必要あり
一方のみに規定がある措置	・元方事業者（法30条の２）や作業場所管理事業者（法30条の４）による措置	－	○　それぞれの法に基づく措置を実施する必要あり
	・定期自主検査（法45）	－	
	・特別教育（法59）	－	
	－	・保護具等の使用（則19）	

1620

家内労働法と労働安全衛生法の適用関係を明確にするため、施行通達等に盛り込むべき事項

○総論

《適用の基本的な考え方》

・　家内労働法と労働安全衛生法はそれぞれ、趣旨目的が異なるため、適用除外は行わず、労働者と同じ場所で作業を行う家内労働者や補助者については、両法を適用する。

《用語の定義》

・　安衛法改正により新たに位置付けられた「個人事業者」、「請負人」、「作業従事者」、「作業従事役員等」には「家内労働者」が含まれる。

・　また、「作業従事者」には「補助者」が含まれる。

○各論

《両法に基づく規定が適用される場合の考え方について》

・　ある事項について、同様の目的から規定が定められている場合には、水準が高い方の措置を講じれば、もう一方の措置を実施したことになる。

・　災害報告など、類似の規定であるが趣旨目的が異なるものについては、報告主体や報告先等も異なるため、それぞれの法に基づき対応する必要がある。

《一方のみが適用される場合の考え方について》

・　一方のみに存在する規定については、それぞれの法に基づき対応する必要がある。

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。	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。	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。	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、	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。	

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（第30回）	資料
令和８年３月２日	

厚生労働省発雇均0302第１号

令 和 ８ 年 ３ 月 ２ 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１「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施行規則及び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施行規則の一部を改正する省令案要綱」、別紙２「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件案要綱」、別紙３「派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件案要綱」、別紙４「事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針の一部を改正する件案要綱」及び別紙５「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一部を改正する件案要綱」について、貴会の意見を求める。

別紙１

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施行規則及び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施行規則の一部を改正する省令案要綱

第１　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施行規則の一部改正

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第三十一条の二第二項及び第三項の規定により派遣元事業主が労働者を派遣労働者として雇い入れようとするとき及び労働者派遣をしようとするときに明示しなければならない事項に、同条第四項の規定によ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関する説明を求めることができる旨を追加する。（第二十五条の十六第五号関係）

第２　短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部改正

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第六条第一項の規定により事業主が短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときに明示しなければならない事項に、同法第十四条第二項の規定による通常の労働者との間の待遇の相違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追加する。（第二条第一項第四号関係）

第３　施行期日

この省令は、令和八年十月一日から施行する。（附則関係）

別紙２

派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件案要綱

１　派遣労働者の待遇の改善に向けた評価等

派遣元事業主は、派遣労働者の職務の成果等の評価、教育訓練及びキャリアコンサルティングの実施並びに就業機会の確保及び提供に当たって、その職務の成果等の向上により派遣労働者の待遇が改善するよう、次の事項に留意することを示す。（第二の八㈥関係）

（１）派遣先に協力を求めつつ、派遣労働者の業務の遂行状況等を把握し、労働者派遣契約や労働契約の更新の機会等の適切な時機に当該派遣労働者の職務の成果等の評価を行うこと。また、派遣労働者の希望に応じて、当該派遣労働者に評価結果をフィードバックすること。

（２）派遣労働者に対しキャリアコンサルティングを受けることを勧奨することが望ましいこと。また、キャリアコンサルティングの実施結果等を踏まえ、教育訓練を実施し、就業の機会を提供する等、各措置が派遣労働者の希望に応じて総合的に実施されるよう努めること。

（３）（１）及び（２）に掲げる取組を継続的に実施することによって、派遣労働者の希望する働き方の実現と待遇の改善に向けた好循環を生み出すことが重要であること。

２　労働者派遣法第三十条の四第一項の協定の締結に当たって留意すべき事項等

（１）派遣元事業主は、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（以下「労働者派遣法」という。）第三十条の三の規定は、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を設けてはならないこと等を定めたものであり、労働者派遣法第三十条の四の規定は、同条第一項の規定により労働者の過半数で組織する労働組合等との協定（以下この２において「協定」という。）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、一部の待遇を除き、労働者派遣法第三十条の三の規定は適用しないこと等を定めたものであることに留意することを示す。また、労働者派遣法第三十条の四の規定は、協定を定めた場合であっても、同条第一項第二号、第四号若しくは第五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三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、労働者派遣法第三十条の三の規定による待遇の確保が求められることに留意することを示す。さらに、協定の締結に当たり、労働者の過半数を代表する者（労働者派

遣法第三十条の四第一項に規定する労働者の過半数を代表する者をいう。（２）において同じ。）が適正に選出されていない場合は、協定を定めたものとは認められず、労働者派遣法第三十条の三の規定による待遇の確保が求められることに留意することを示す。（第二の八㈧イ関係）

（２）派遣元事業主が、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施行規則（（４）において「労働者派遣法施行規則」という。）第二十五条の六第三項の規定により、労働者の過半数を代表する者が協定に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行うに当たっては、当該配慮として、例えば、労働者の過半数を代表する者が労働者の意見の集約等を行うに当たって必要となる事務スペースや事務機器の提供（イントラネットや社内電子メールを利用させることを含む。３の（３）において同じ。）を行うこと等が考えられることを示す。また、派遣労働者が異なる派遣先に派遣されているため意見交換の機会が少ない場合等も考えられることから、労働者の過半数を代表する者を選任するための投票等に併せて意見や希望等を提出させるなど、派遣労働者の意見がより反映されるための工夫をするよう努めることを示す。（第二の八㈧ロ関係）

（３）派遣元事業主は、協定対象派遣労働者の待遇の改善を進める観点から、労働者派遣法第三十条の四第一項第二号の賃金の決定の方法を協定で定めるに当たっては、次の事項に留意することを示す。（第二の八㈧ハ関係）

イ　労働者派遣法第三十条の四第一項第二号イの厚生労働省令で定める賃金の額（ロにおいて「一般賃金水準」という。）を遵守した上で、経済・物価動向及び賃金動向を勘案して協定に定める賃金の額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。

ロ　一般賃金水準が下がった場合であっても、従前の協定に定める賃金の額を基礎として、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しいこと。

ハ　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、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、労働契約法第九条に基づき、原則として労使双方の合意が必要であること。

（４）派遣元事業主は、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、当該協定について労働者派遣法施行規則第二十五条の十一各号に掲げるいずれかの方法により周知を行うことを示す。また、労働者を雇い入れようとするときも同様に周知を行うことが

望ましいことを示す。（第二の八㈧ニ関係）

3　就業規則の作成等における派遣労働者の過半数を代表する者

（1）派遣労働者の過半数を代表する者は、次のいずれにも該当する者とする。ただし、イに該当する者がいない事業所において第三十条の六の意見を聴く場合にあっては、ロに該当する者とする。（第二の八㈨イ関係）

イ　労働基準法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

ロ　労働者派遣法第三十条の六の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、派遣元事業主の意向に基づき選出されたものでないこと。

（2）派遣元事業主は、労働者が派遣労働者の過半数を代表する者であること若しくは派遣労働者の過半数を代表する者になろうとしたこと又は派遣労働者の過半数を代表する者として正当な行為をしたことを理由として、当該労働者に対して不利益な取扱いをしないようにしなければならないことを示す。（第二の八㈨ロ関係）

（3）派遣元事業主は、派遣労働者の過半数を代表する者が労働者派遣法第三十条の六の規定による意見の聴取に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならないこと、当該配慮としては、例えば、派遣労働者の過半数を代表する者が派遣労働者の意見の集約等を行うに当たって必要となる事務スペースや事務機器の提供を行うこと等が考えられることを示す。また、派遣労働者が異なる派遣先に派遣されているため意見交換の機会が少ない場合等も考えられることから、派遣労働者の過半数を代表する者を選任するための投票等に併せて意見や希望等を提出させるなど、派遣労働者の意見がより反映されるための工夫をするよう努めることを示す。（第二の八㈨ハ関係）

4　派遣労働者の待遇に関する説明等

（1）派遣労働者に対する説明の方法

派遣元事業主は、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により説明すること、また、資料を活用し、口頭により説明する場合には、説明に活用した資料その他の関連資料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、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ことを示す。（第二の九㈢関係）

（２）説明の求めがない場合における周知等

派遣元事業主は、派遣労働者の自らの待遇に関する納得性の向上が当該待遇に関する紛争の防止に資することを踏まえ、派遣労働者から説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新の際等に、当該派遣労働者に対し、派遣労働者が待遇の相違の内容及び理由等について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等について説明を求めることができることを周知すること等が望ましいことを示す。（第二の九㈤関係）

５　適用期日等

（１）この告示は、令和八年十月一日から適用する。

（２）その他所要の改正を行う。

別紙３

派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件案要綱

１　適切な就業環境の維持、福利厚生等

派遣先が、その指揮命令の下に労働させている派遣労働者について、その利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければならない施設の例に「駐車場」を追加する。また、派遣先は、派遣元事業主からの求めに応じ、派遣労働者の業務の遂行状況の情報を提供する等、派遣労働者の職務の評価等に協力するよう配慮しなければならないことを示す。（第二の九㈠関係）

２　労働者派遣に関する料金の額、交渉の適切な実施等

派遣先は、派遣元事業主による労働者派遣に関する料金の額に係る交渉に一切応じない場合や、派遣元事業主が労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第三十条の三又は第三十条の四第一項の規定に基づく賃金等の待遇を確保するために必要な額を派遣先に提示した上で労働者派遣に関する料金の額に係る交渉を行ったにもかかわらず、労働者派遣に関する料金の額が当該必要な額を下回る場合は、同法第二十六条第十一項の規定の趣旨を踏まえた対応とはいえないことに留意することを示す。また、派遣先は、派遣元事業主が、同法第三十条の五に規定する協定対象派遣労働者の待遇の改善を進める観点から、同法第三十条の四第一項第二号の賃金の決定の方法を協定で定めるに当たっては、同号イの厚生労働省令で定める賃金の額を遵守した上で、経済・物価動向及び賃金動向を勘案して協定に定める賃金の額を決定することが想定されることに留意することを示す。（第二の九㈡ロ関係）

３　適用期日等

（１）この告示は、令和八年十月一日から適用する。

（２）その他所要の改正を行う。

別紙４

事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針の一部を改正する件案要綱

１　短時間・有期雇用労働者にも適用がある法令

短時間・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り、短時間・有期雇用労働者に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法令の例示として、職業能力開発促進法を追加する。（第二の一関係）

２　公正な評価に基づく賃金の決定

事業主は、短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、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を示す。

また、例示として短時間・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、共通する賃金制度又は評価項目を設けることが考えられることを示す。（第二の三関係）

３　短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者

（１）短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者は、次のいずれにも該当する者とする。ただし、イに該当する者がいない事業所において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（以下「短時間・有期雇用労働者法」という。）第七条の意見を聴く場合は、ロに該当する者とする。（第三の一㈠関係）

イ　労働基準法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと

ロ　短時間・有期雇用労働者法第七条の規定により意見を聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

（２）事業主は、短時間・有期雇用労働者の過半数を代表する者が短時間・有期雇用労働者法第七条の規定による意見の聴取に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならないことを示す。また、当該配慮の例示として短時間・有期雇用労働者の意見の集約等を行うに当たって必要となる事務スペースや事務機器の提供（イントラネットや社内電子メールを利用させることを含む。）を行うこと等が考えられることを示す。（第三の一㈢関係）

4　福利厚生施設

事業主は、短時間・有期雇用労働者について、短時間・有期雇用労働者法第十二条の福利厚生施設のほか、事業主が設置及び運営し、通常の労働者に対して利用の機会を与える物品販売所、病院、診療所、浴場、理髪室、保育所、図書館、講堂、娯楽室、運動場、体育館、保養施設、駐車場等の施設の利用に関する便宜の供与の措置を講ずるように配慮しなければならないことを示す。（第三の三関係）

5　通常の労働者への転換の推進

（１）事業主は、短時間・有期雇用労働者法第十三条各号のいずれかの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を示す。（第三の四㈠関係）

（２）事業主は、短時間・有期雇用労働者法第十三条各号のいずれかの措置を講ずるに当たっては、労働契約の更新の際の面談等の機会を利用し、又は電子メール等を活用すること等により、当該措置の対象となる短時間・有期雇用労働者の意向を確認し、その意向に配慮しなければならないことを示す。（第三の四㈡関係）

6　待遇の相違の内容及び理由の説明

（１）説明の方法

事業主は、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短時間・有期雇用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により説明するものとすること、また、資料を活用し、口頭により説明する場合には、事業主は、説明に活用した資料その他の関連資料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、短時間・有期雇用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に努めるものとすることを示す。（第三の五㈣関係）

（２）説明の求めがない場合における周知等

事業主は、短時間・有期雇用労働者から説明の求めがない場合であっても、労働契約の更新の際等に、当該短時間・有期雇用労働者に対し、短時間・有期雇用労働者が待遇の相違の内容及び理由について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つ

いて説明を求めることができることを周知すること等が望ましいことを示す。（第三の五㈤関係）

7　意見を反映させるための工夫

事業主は、短時間・有期雇用労働者との話合いの機会を設けること又はアンケートを実施すること等により、短時間・有期雇用労働者の意見を聴く機会を設け、当該意見を反映させるための適切な方法を工夫するように努めるものとすることを示す。（第三の六㈡関係）

8　雇用管理の改善等に関する情報の公表等

事業主は、通常の労働者への転換のための制度の内容及びその実績並びに職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練等に関する取組状況に関する情報を短時間・有期雇用労働者に明示するよう努めるとともに、公的機関のウェブサイト又は自ら管理するウェブサイトへの掲載その他の適切な方法により定期的に公表することが望ましいことを示す。（第三の九関係）

9　適用期日等

（1）この告示は、令和八年十月一日から適用する。

（2）その他所要の改正を行う。

別紙５

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一部を改正する件案要綱

１　目的に関する記載の追加

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（以下「短時間・有期雇用労働法」という。）第八条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（以下「労働者派遣法」という。）第三十条の三第一項の規定において、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、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ことを追加する。（第１関係）

２　基本的な考え方に関する記載の明確化

（１）原則となる考え方が示されていない待遇等の取扱いの明確化

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ることを示す。

また、労使による待遇の体系に関する議論に当たっては、短時間・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ことを示す。（第２関係）

（２）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ある場合の取扱いの明確化

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に待遇の相違がある場合において、その要因として待遇の決定基準・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・有期雇用労働法第八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・有期雇用労働法第八条の規定に基づき、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ことを示す。また、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ことを示す。（第２⑵関係）

（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の明確化

短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく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ことを示す。（第２⑶関係）

３　短時間・有期雇用労働者の待遇に関する記載の追加等

（１）短時間・有期雇用労働法第八条の趣旨の明確化

事業主は、短時間・有期雇用労働者の待遇と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ことを示す。（第３関係）

（２）短時間・有期雇用労働法第八条のその他の事情の取扱いの追加

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く、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ことを追加する。

また、事業主が短時間・有期雇用労働法第十四条第二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待遇を決定した場合には、当該事実もその他の事情に含まれ、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ことを追加する。（第３㈱１関係）

（３）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の明確化

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

間の賃金の相違に関する記載を、賃金の相違のみではなく、待遇の相違に関するものに改める。また、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が不合理と認められるか否かは、それぞれの待遇について、当該待遇の性質及び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判断されるものと考えられることを示す。（第３㈱２関係）

（４）「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の追加

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に待遇の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、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、当該目的があることのみをもって直ちに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ことを追加する。（第３㈱３関係）

（５）賞与に関する留意事項の追加

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妥当するにもかかわらず、短時間・有期雇用労働者に対し、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ことを追加する。（第３の２㈱関係）

（６）退職手当に関する留意事項の追加

退職手当について、（５）に準じた留意事項を追加する。（第３の３関係）

（７）各種手当に関する記載の追加

イ　無事故手当に関する記載の追加

無事故手当について、原則となる考え方として、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ことを追加する。（第３の４

⑺関係）

ロ　家族手当に関する記載の追加

家族手当について、原則となる考え方として、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こと及び具体例を追加する。

また、留意すべき事項として、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、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ことを追加する。（第３の４⑼関係）

ハ　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関する記載の追加

住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものについて、原則となる考え方として、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こと及び具体例を追加する。

また、留意すべき事項として、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、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ことを追加する。（第３の４⑽関係）

（８）福利厚生

イ　福利厚生施設に関する記載の追加

福利厚生施設について、原則となる考え方として、利用料金・割引率等の利用条件についても短時間・有期雇用労働法第八条の適用を受けるものであり、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を追加する。（第３の５⑴関係）

ロ　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。以下同じ。）に関する記載の追加

病気休職について、療養への専念を目的として付与する病気休暇を含む旨を示すとともに、原則となる考え方として、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

こと及び具体例を追加する。（第３の５⑷関係）

ハ　夏季冬季休暇に関する記載の追加

夏季冬季休暇について、原則となる考え方として、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こと及び具体例を追加する。（第３の５⑸関係）

ニ　褒賞であって、一定の期間継続した労働者に付与するものに関する記載の追加

褒賞であって、一定の期間継続した労働者に付与するものについて、原則となる考え方として、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ことを追加する。（第３の５⑺関係）

４　派遣労働者の待遇に関する記載の追加等

（１）労働者派遣法第三十条の三の趣旨の明確化

３の（１）に準じた改正を行う。（第４関係）

（２）労働者派遣法第三十条の三第一項及び第三十条の四第一項第四号におけるその他の事情の取扱いの追加

その他の事情の取扱いについて３の（２）に準じた改正を行う。（第４㈱１関係）

（３）「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の追加

３の（４）に準じた改正を行う。（第４㈱２関係）

（４）賞与及び退職手当に関する留意事項の追加

賞与及び退職手当について、３の（５）に準じた留意事項を追加する。（第４の２㈱及び３関係）

（５）各種手当に関する記載の追加

イ　無事故手当に関する記載の追加

無事故手当について、３の（７）のイに準じた記載を追加する。（第４の４⑺関係）

ロ　家族手当に関する記載の追加

家族手当について、３の（７）のロに準じた記載を追加する。（第４の４⑼関係）

ハ　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関する記載の追加

住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるものについて、３の（７）のハに準じた記載を追加する。（第４の

４⑽関係）

（６）福利厚生

イ　福利厚生施設に関する記載の追加

福利厚生施設について、３の（８）のイに準じた記載を追加する。（第４の５⑴関係）

ロ　病気休職に関する記載の追加

病気休職について、３の（８）のロに準じた記載を追加する。

また、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こと、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こと、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ことを追加する。（第４の５⑷関係）

ハ　夏季冬季休暇に関する記載の追加

夏季冬季休暇について、３の（８）のハに準じた記載を追加する。（第４の５⑸関係）

ニ　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関する記載の追加

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、３の（８）のニに準じた記載を追加する。（第４の５⑺関係）

５　協定対象派遣労働者の待遇に関する記載の追加等

（１）福利厚生施設に関する記載の追加

福利厚生施設について、３の（８）のイに準じた記載を追加する。（第５の２⑴関係）

（２）病気休職に関する記載の追加

病気休職について、３の（８）のロに準じた記載を追加する。（第５の２⑷関係）

（３）夏季冬季休暇に関する記載の追加

夏季冬季休暇について、３の（８）のハに準じた記載を追加する。（第５の２⑸関係）

（４）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関する記載の追加

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、３の（８）のニに準じた記載を追加する。（第５の２⑺関係）

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に関する記載の追加

（１）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・有期雇用労働法第二条第三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ことを追加する。（第６関係）

イ　労働契約法第三条第二項の規定により、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。

ロ　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。

ハ　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。

ニ　有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準第五条の規定により、使用者は、労働基準法第十五条第一項の規定により、労働者に対して労働基準法施行規則第五条第五項に規定する事項を明示する場合においては、当該事項（同条第一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三条第二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。

（２）均衡の考慮に当たってガイドライン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、職務限定正社員及び短時間正社員についても同様であることを追加する。（第６関係）

７　適用期日等

（１）この告示は、令和八年十月一日から適用する。

（２）その他所要の改正を行う。

別紙13

労働政策審議会 勤労者生活分科会（第 35 回）	資料３
令和８年３月 26 日	

厚生労働省発雇均0325第36号

令 和 ８ 年 ３ 月 ２ ５ 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

厚生労働省設置法（平成11年法律第97号）第９条第１項第１号の規定に基づき、別紙「勤労者財産形成促進法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

別紙

勤労者財産形成促進法施行規則の一部を改正する省令案要綱

1　勤労者財産形成住宅貯蓄契約における住宅の床面積要件について、原則として五十平方メートル以上であることを要件としているところ、これを四十平方メートル以上の住宅についても適用できることとする。（第一条の十四第一号、第一条の十四の二第三号関係）

2　その他所要の規定の整備を行う。

3　この省令は、租税特別措置法施行令の一部を改正する政令の施行の日から施行する。（附則関係）

別紙14

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

労働政策審議会勤労者生活分科会（第35回）	資料５
令和８年３月26日	

財形制度をめぐる状況について

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

令和７年度における
財形制度を利用しやすい制度とするための取組み

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

１－１．財形住宅貯蓄制度の対象住宅の要件に係る所要の措置

（所得税、個人住民税）

１．令和８年度税制改正の大綱（概要）

財形住宅貯蓄制度について、その利子所得等が非課税とされる適格払出しの範囲に、床面積が40㎡以上50㎡未満の住宅の取得又は住宅の増改築等に係る費用の支払のための払出しを加える。

２．制度の内容

- 財形住宅貯蓄制度に基づく預貯金等及びこれに係る利子等に係る金銭をもって取得できる住宅又は持家である住宅の増改築等に関しては、床面積、経過年数、工事費用、工事内容等に係る要件が定められている。
- 現在、財形住宅貯蓄制度における住宅の取得又は持家である住宅の増改築等に係る床面積要件については、以下のとおりとしている。

（住宅の取得）

①50㎡以上

②勤労者が取得した住宅が、新築又は建築後使用されたことのない住宅であって、当該住宅が令和５年12月31日までに建築基準法（昭和25年法律第201号）第６条第１項の規定による確認（以下「建築確認」という。）を受けたものであるときは、40㎡以上

③勤労者が取得した住宅が、新築又は建築後使用されたことのない住宅であって、当該住宅が認定長期優良住宅、認定低炭素住宅、ZEH水準省エネ住宅及び省エネ基準適合住宅で、令和７年12月31日までに建築確認を受けたものであるときは、40㎡以上

（持家である住宅の増改築等）

工事をした住宅の床面積が50㎡以上



- 財形住宅貯蓄制度における住宅の取得に係る床面積要件のうち、勤労者が取得した住宅が新築若しくは建築後使用されたことのない住宅又は既存住宅である場合、40㎡以上のものについても適用できることとする。
- また、持家である住宅の増改築等に係る工事をした場合、工事をした住宅の床面積が40㎡以上のものについても適用できることとする。

１－２．財形持家融資制度の特例金利措置等の延長及び拡大

1．子育て勤労者・中小企業勤労者への金利優遇措置の拡大等

《現行》

・令和8年3月末までの措置

・18歳以下の子を扶養している勤労者又は中小企業の勤労者を対象に、当初5年間通常金利より0.2%引き下げる

・令和9年3月末までの1年間延長

・令和8年4月1日より、子育て勤労者・中小企業勤労者向けの金利優遇措置の引下げ幅を**0.3%**に拡大

2．東日本大震災の被災勤労者向けの金利優遇措置の延長

《現行》

・令和8年3月末までの措置

・令和13年3月末までの5年間延長

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

勤労者財産形成促進制度について

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

2－1．勤労者財産形成貯蓄制度の概要

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

勤労者財産形成貯蓄制度
（財形貯蓄取扱機関：
銀行、証券、生保、損保等）

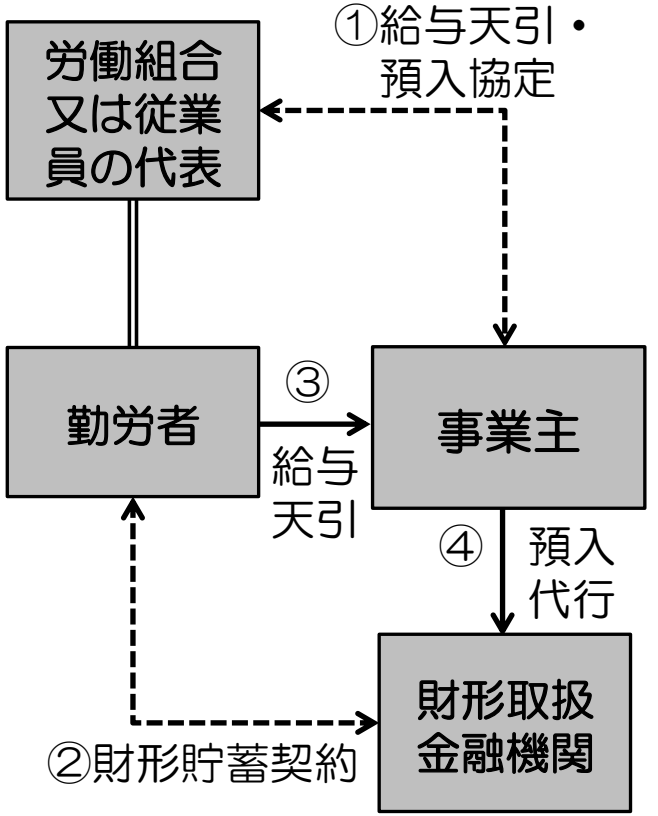
財形貯蓄の種類
預貯金（定期預金等）、合同運用信託（金銭、貸付）、有価証券（公社債、証券投資信託の受益証券、金融債、株式投資信託）、生命保険、損害保険等

一般財形貯蓄(S46.6～)　※年齢要件なし
○目的自由
●利子等は課税
契約数３９７万件、貯蓄残高９兆9,７８１億円（R7.3末）

財形年金貯蓄(S57.10～)　※貯蓄開始は55歳未満
○年金として受取（満60歳以上）
○定額型・逓増型・前厚型から受取方法を選択
●財形住宅と合わせて550万円（生命保険等の場合は385万円）まで利子非課税
契約数１２６万件、貯蓄残高２兆4,７６１億円（R7.3末）

財形住宅貯蓄(S63.4～)　※貯蓄開始は55歳未満
○住宅の取得・増改築等の費用に充当
●財形年金と合わせて550万円まで利子非課税
契約数４０万件、貯蓄残高1兆 ８９６億円（R7.3末）

【財形貯蓄制度の仕組み】



1716

2－1．勤労者財産形成貯蓄制度の概要

1.契約・加入要件

一般財形貯蓄(S46.6～)

○要件（財形法第６条１項１号）

①**３年以上の期間にわたって定期に金銭の払い込み**をするもの
②預入等が行われた日から１年間は、払出し又は譲渡をしない
③勤労者と事業主との契約に基づき、事業主が賃金から控除し払い込みを行う

財形年金貯蓄(S57.10～)

○要件（財形法第６条２項本文及び同項第１号）

①**55歳未満**（貯蓄契約締結時）の勤労者
②年金支払開始日の前日までに**５年以上の期間にわたって定期に金銭の払い込み**をするもの
③60歳に達した日以後の日(最後の預入等から5年以内に限る)以後に**5年以上定期に支払い**
④年金での支払い、勤労者の死亡等の場合を除き、払出し、譲渡又は償還をしない
⑤勤労者と事業主との契約に基づき、事業主が賃金から控除し払い込みを行う

財形住宅貯蓄(S63.4～)

○要件（財形法第６条４項本文及び同項第１号）

①**55歳未満**（貯蓄契約締結時）の勤労者
②**５年以上の期間にわたって定期に金銭の払い込み**をするもの
③住宅の取得、持家住宅の増改築等の対価として**住宅の取得等の時に支払い**
④住宅の取得等での支払い、勤労者の死亡等の場合を除き、払出し、譲渡又は償還をしない
⑤住宅の取得等する際の自己資金の不足を補う予定が明らか
⑥勤労者と事業主との契約に基づき、事業主が賃金から控除し払い込みを行う

２－１．勤労者財産形成貯蓄制度の概要

２.財形貯蓄制度の対象者

○勤労者であること

○勤務先が財形貯蓄制度を実施していること

○財形年金貯蓄と財形住宅貯蓄は、一人それぞれ１契約（財形法第6条3項及び5項）

３.利子の非課税措置

○財形年金貯蓄 と 財形住宅貯蓄の元本合計**５５０万円**（租税特別措置法第4条の3、第4条の4）
⇒超過した場合、超過分から発生した利息は課税対象

○生命保険・損害保険の場合、財形年金貯蓄の元本は**３８５万円**が上限（租特法第4条の3）。
⇒残り１６５万円は財形住宅貯蓄で利用可。

○財形年金貯蓄は据置期間や退職後も非課税。

○目的外の払出時には、さかのぼって課税。

４.積立の中断

○一般財形は法令上、制限無し。
財形年金（住宅）貯蓄は、原則**２年間**、手続きにより非課税での中断可能（租特施行令第2条の13など）

○財形年金（住宅）貯蓄の積立を**育児休業が理由で中断**する場合、手続きにより **子が３歳に達するまでの間**は、非課税での中断可能（租特法令第2条の21の2）（育休等取得者の継続適用特例）

○財形年金（住宅）貯蓄を実施中に**海外へ転勤（居住）**の場合、国内非居住者のため非課税措置の適用なし。
ただし、出国するまでの間の手続きにより**７年間** は非課税で中断可能（租特法第2条の21）。

1718

２－１．各財形制度の比較

	一般財形	財形年金	財形住宅
制度の目的	ライフイベントに応じた支出を賄うため（使途自由）	老後の所得	住宅購入、リフォーム等
加入可能年齢	年齢制限なし	５５歳未満の勤労者	５５歳未満の勤労者
商品の特性	預貯金、保険商品等	預貯金、保険商品等	預貯金、保険商品等
課税関係	非課税措置なし	拠出時：課税（税引き後所得から拠出） 運用時：非課税 給付時：非課税 目的外解約時は5年間遡及課税 災害・疾病等の理由による非課税での払出可能	拠出時：課税（税引き後所得から拠出） 運用時：非課税 給付時：非課税 目的外解約時は5年間遡及課税 災害・疾病等の理由による非課税での払出可能
非課税枠	なし	財形住宅と合わせて550万円まで ※1　上限額を超えると以後全額課税 ※2　財形年金のみで保険商品の場合は払込限度　額385万円まで）	財形年金と合わせて550万円まで ※1　上限額を超えると以後全額課税
払出可能時期	制限なし	60歳以降	住宅の購入・増改築
非課税関係申告書	不要	必要（契約時、各種変更時、積立終了時等）	必要（契約時、各種変更時等）
積立方法・期間 ※1　年に１回以上定期の積立が必要	事業主払込・最低３年以上	事業主払込・最低５年以上 ※2　非課税での積立中断期間は原則最長２年間（海外転勤時、育休時の特例あり）	事業主払込・最低５年以上 ※2　非課税での積立中断期間は原則最長２年間（海外転勤時、育休時の特例あり）
預替の可否	貯蓄保有歴3年以上で任意に可能	転職時に従前の金融機関で継続できない場合、金融機関破綻時、財形業務廃止時等、一定の場合に限る。	転職時に従前の金融機関で継続できない場合、金融機関破綻時、財形業務廃止時等、一定の場合に限る
受取方法	必要な際に必要な金額を受取	分割受取 ※60歳到達以後に５年～20年以内の期間で設定し年金として受取	住宅購入等の際、一括受取又は購入等の前後で２回に分けて分割受取
証明書類	なし	なし	工事請負契約書・売買契約書等（写）、 登記事項証明書(写）、住民票(写） （増改築等の場合）増改築等工事証明書等（写） その他要件を満たしていることを証明する書類

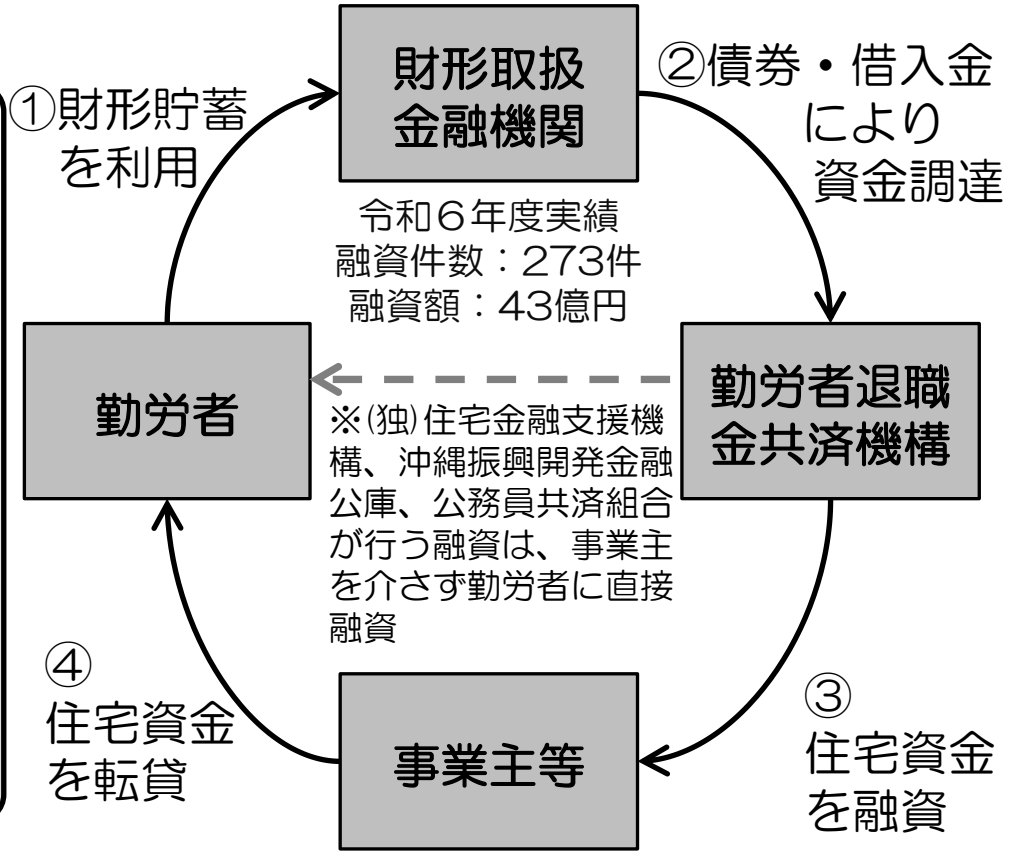
2－2．財形持家融資制度の概要

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

財形融資制度（S52．４～）
(独)勤労者退職金共済機構等が債券の発行及び借入金により、財形貯蓄取扱金融機関から資金を調達（財形貯蓄総残高の１／３を限度）して融資

○財形貯蓄を１年以上継続し、50万円以上の残高を保有している勤労者に対し、持家の取得等の資金を融資
○融資方法は、以下の３点
① (独)勤労者退職金共済機構が事業主等を通じて行う**転貸融資**
② 公務員に対してその共済組合が行う**直接融資**
③ 転貸融資制度がない等の場合に (独)住宅金融支援機構及び沖縄振興開発金融公庫が行う**直接融資**
○限度額… 貯蓄残高の10倍（最大4,000万円）
○貸付金利（5年間固定、令和８年１月１日現在）
※　団体信用生命保険料は含まれていない
・勤労者退職金共済機構の転貸融資
…年1.99％
○償還期間… 35年以内

【財形融資制度の仕組み】



2－2．財形持家融資制度の概要

○財形持家融資制度の特例措置等

特例措置

■子育て勤労者向け金利優遇措置　（平成27年７月１日～令和９年３月31日）

⇒18歳以下の子等※を扶養している勤労者を対象に、当初５年間通常金利より0.3%引き下げる措置

※　勤労者の三親等内の親族（勤労者の配偶者の三親等内の親族を含む。）

■中小企業勤労者向け金利優遇措置（平成26年４月１日～令和９年３月31日）

⇒中小企業※の勤労者を対象に、当初５年間通常金利より0.3%引き下げる措置

※　従業員規模が300人以下

特例措置（自然災害）

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

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

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

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

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

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

※　財形持家融資の条件を満たし、り災証明書の交付を受けた者

○　自然災害により住宅に被害を受けた場合（当初５年間）

・申込期限　：り災日から**2年間**

○　指定災害(激甚災害の指定等を受けた災害）の場合（当初10年間）

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

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

①　融資限度額を、「『財形貯蓄残高の10倍相当額』又は『最大で所要額の99%（通常は90%）』のいずれか低い額」に引き上げる

②　自然災害の被害を受けたことによる金利引下げと、他の金利引下げ特例措置との併用を可能とする

2－2．財形持家融資制度の概要

特例措置（東日本大震災）

■東日本大震災の被災勤労者向けの措置

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

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

貸付条件の変更内容

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

貸付条件変更の実績

年度	件数
平成23年度	13件
25年度	１件
令和３年度	１件

⇒新たに住宅の建設等をする勤労者（平成23年７月８日～令和13年３月31日）

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

東日本大震災　特例貸付実施状況（融資実行ベース）

貸付決定年度	平成23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	令和元年度	２年度	３年度	４年度	５年度	６年度	合計
貸付件数	20件	33件	23件	12件	10件	９件	10件	７件	５件	１件	２件	１件	１件	１件	135件

３－１．（独） 勤労者退職金共済機構の取組み

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

(1)　融資業務の実施

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

(2)　利用促進対策の効果的実施

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

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

(3) 財務運営

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

（独）勤労者退職金共済機構の中期目標達成に向けた主な取組み【令和７年度】

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

1723

３－２．（独） 勤労者退職金共済機構の取組み

第５期中期目標　（令和５年度から令和９年度）の指標	令和６年度の実績
1　融資業務の着実な実施	
● 貸付決定までの審査期間について、財形持家融資取扱金融機関において借入申込書を受理した日から平均５業務日以下とする。	平均4.41日
2　利用促進対策の効果的実施	
● 中期目標期間中の財形持家融資の新規借入申込件数を合計1,800件（うち令和6年度においては370件）以上とする。	264件
3　退職金共済事業と財産形成促進事業との連携	
● 中退共の未加入事業主に対する説明会等あらゆる機会をとらえて、毎年度30回以上、財形持家融資制度の利用促進を図る。	35回開催

1724

4．普及広報活動の事例（令和７年度）

令和７年度において、新たに以下の取組を実施した。

・金融庁、金融経済教育推進機構（J-FLEC）とともに、資産形成セミナーを開催
・学生等の若年者への普及を意識し、大学での講義において財形制度を周知
・厚生労働省の公式SNSでの配信、厚労省メールマガジンでの配信、情報誌への掲載
・勤退機構の中退共事業本部で実施する中退共未加入事業主に対する説明会において、財形制度を説明・導入勧奨





最大同時視聴者数：1,894名

総視聴者数：4,488名

視聴回数：5,594回

アーカイブ動画もYouTubeに掲載されています

https://www.fsa.go.jp/news/r7/sonota/202509121000/20250910.html

大学での講義の様子

主な講義内容

・ライフプランとマネートラブル予防
・資産形成と財形貯蓄



1725

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

財形貯蓄の最近の動向等

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

５－１．財形年金貯蓄・財形住宅貯蓄の加入開始可能年齢の見直しについて

１．経緯

- 勤労者財産形成貯蓄制度は、事業主が勤労者の給与から天引きする方法により勤労者が貯蓄を行う制度。
  （令和６年度の財形貯蓄の契約件数は約563万件、貯蓄残高は約14兆円）
- 財形年金貯蓄・財形住宅貯蓄については、昭和57年・昭和63年に利子非課税として制度が創設された。
- 人生100年時代においてライフコースが多様化していることや、就労機会確保の努力義務が70歳まで伸びていること等を踏まえ、勤労者が各自の多様な退職年齢に応じて計画的に財産形成を行うことができるよう、財形年金貯蓄・財形住宅貯蓄の加入開始可能年齢の見直しについて検討が必要になっている。

（ 近年の分科会においても、令和２年度、令和３年度、令和４年度、令和５年度及び令和６年度に、関連するご発言あり。）

〈参考〉

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

２．これまでの対応について

- 上記を踏まえ、財形年金貯蓄・財形住宅貯蓄の加入開始可能年齢の見直し（55歳未満→65歳未満）について必要な事務手続きのあり方について検討を行うとともに、主な金融機関等にヒアリングを実施。
- ヒアリングの結果等を踏まえ、課題を精査し、引き続き検討。

1727

５－２．財形制度に関する主な金融機関等へのヒアリングの結果について

１．経緯

● 厚生労働省勤労者生活課では、勤労者生活分科会においてもかねて検討課題とされていた非課税財形貯蓄の加入年齢の引上げに係る御意見を含め、財形制度について広くご意見を伺うことを目的に、主な金融機関等に対してヒアリングを昨年夏から冬にかけて実施。

２．主な意見

【全般的事項】

- 財形制度は金融機関への事務負担が重い中で、事務の簡素化の検討をしてほしい。また、金融機関にとってシステム改修を伴う制度の見直しについては極力避けてほしい。

【非課税財形貯蓄の加入開始可能年齢の引上げについて】

- 金融機関にとって事務負担の増加やシステム改修の必要性に関する懸念があり、仮に実施するのであれば金融機関の状況に十分配慮してほしい。
- 加入開始可能年齢の引上げについてのニーズがどの程度あるのか確認してほしい。

【預替えについて】

- 金融機関の業務廃止等で、（勤労者の意思とは関係なく）非課税財形貯蓄を解約せざるを得ない事態が発生しており、対応を検討すべきではないか。

【非課税財形貯蓄の非課税限度額の引上げについて】

- iDeCoやNISA等の他制度が創設された中で、財形制度の魅力を高めるためには、非課税限度額の引上げといった抜本的な対応を図るべきではないか。

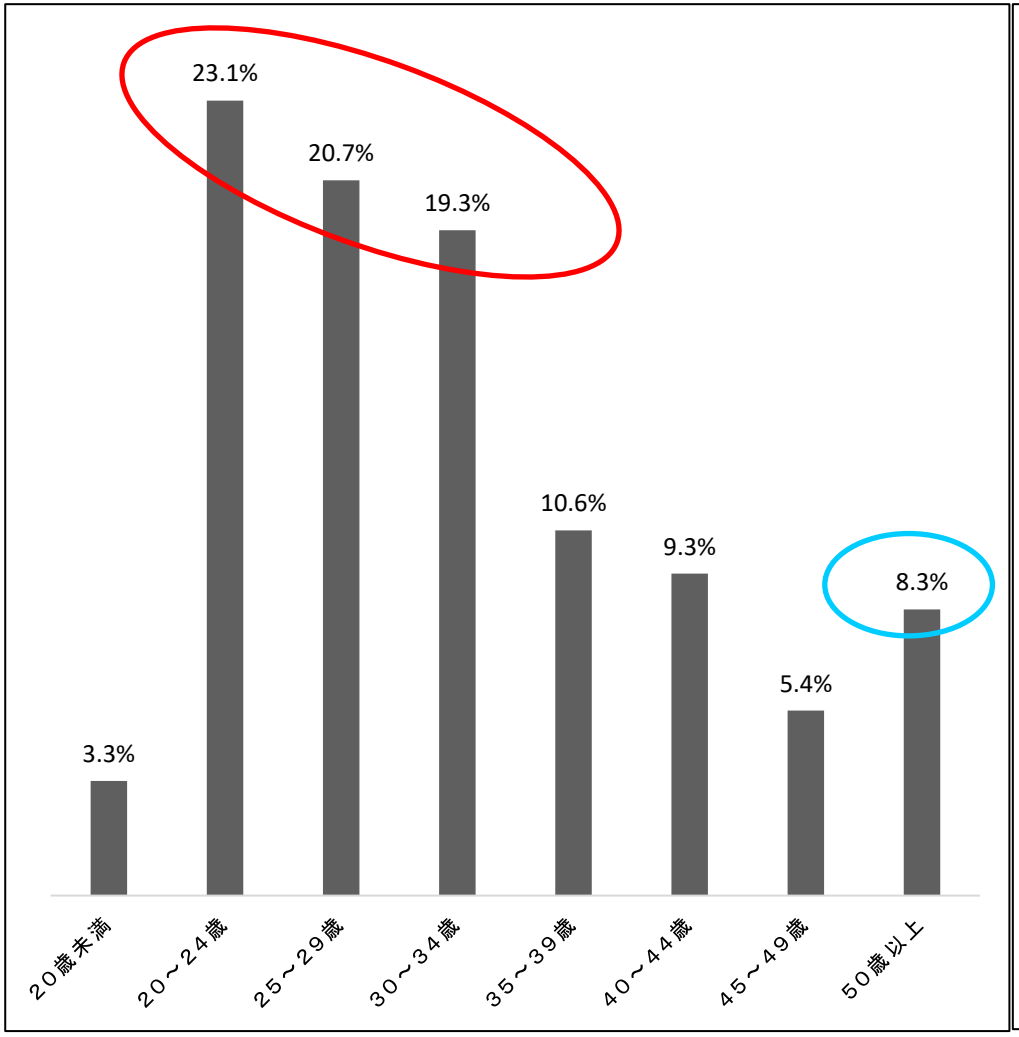
【事務の簡素化について】

- 提出様式の見直しを含め、事務の簡素化に取り組んでもらいたい。

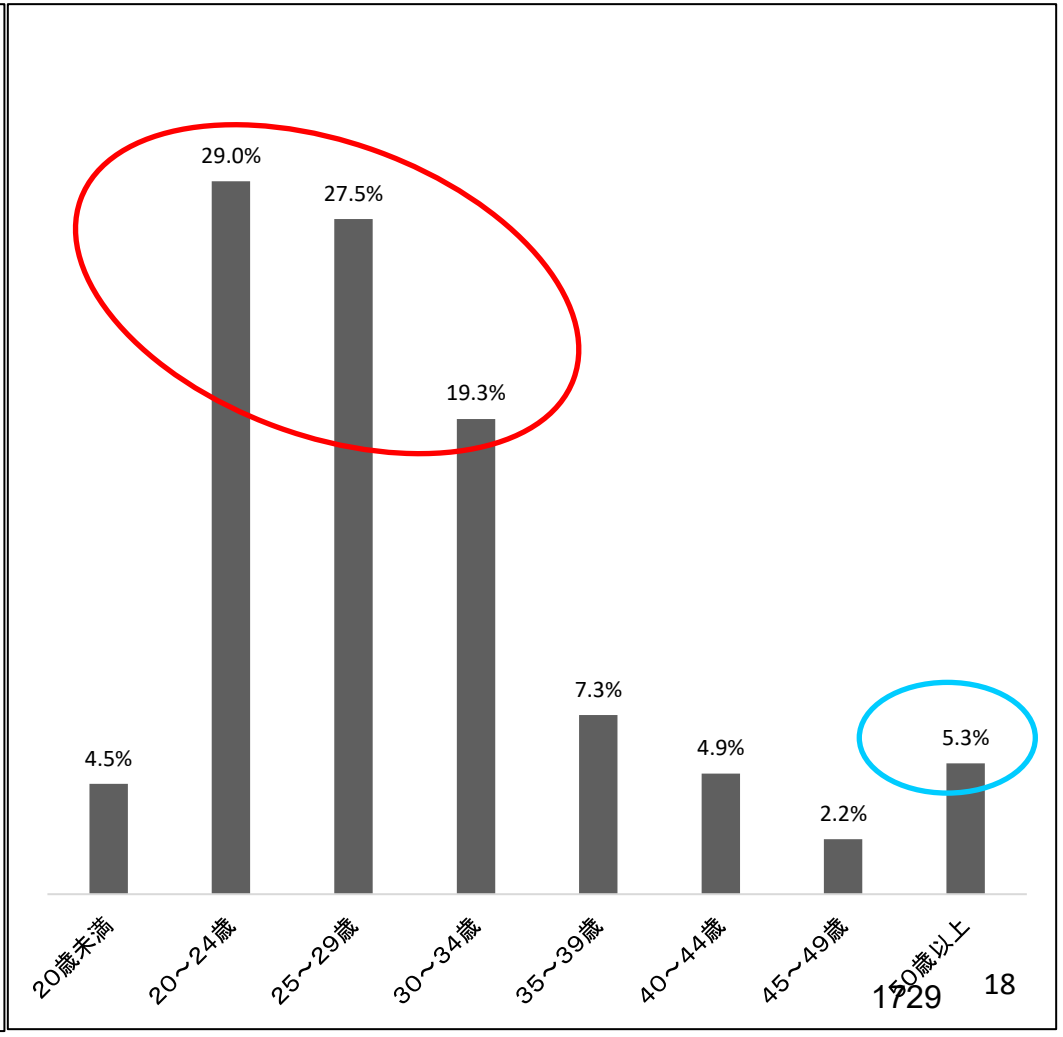
6－1． 財形（年金、住宅）を開始する年齢について

○　財形貯蓄は、30歳代までに加入する者が多くを占めるが、50歳代にも一定の新規加入者が認められる。

○　財形年金の開始年齢



○　財形住宅の開始年齢



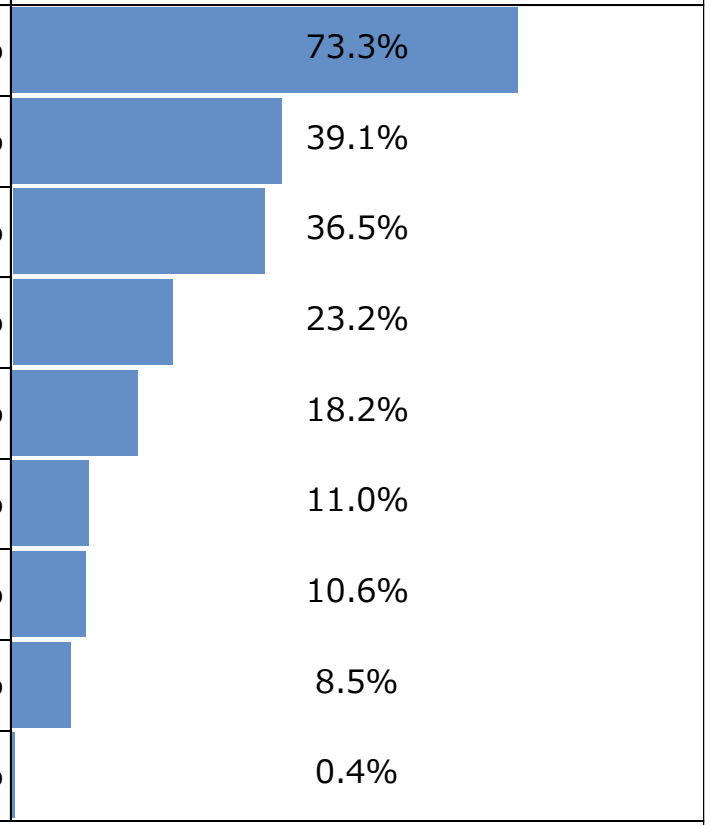
出典：（独）労働政策研究・研修機構　「財形貯蓄制度に関する労働者調査」（2026年3月）

6－2．財形貯蓄制度を利用する動機や目的について

○　給与天引きであることのほか、税制上の優遇措置や勤め先独自の支援制度があったことが、財形貯蓄制度を利用した主な理由であった。

財形貯蓄制度を利用している（利用していた）理由

（複数回答）	回答数	割合
給与天引きにより簡単に貯蓄できるから	2,864	73.3%
税制上の優遇措置に魅力があるから（年金財形・住宅財形）	1,526	39.1%
勤め先が財形貯蓄に対する支援制度を採用しているから	1,427	36.5%
他の貯蓄商品に比べて運用利回りが良いから	906	23.2%
勤め先に勧められたから	712	18.2%
払い出しに制限があるので、貯蓄しやすいから	430	11.0%
金融機関の担当者に勧められたから	413	10.6%
財形融資制度を利用したかったから	332	8.5%
その他	14	0.4%
全回答人数	3,907	

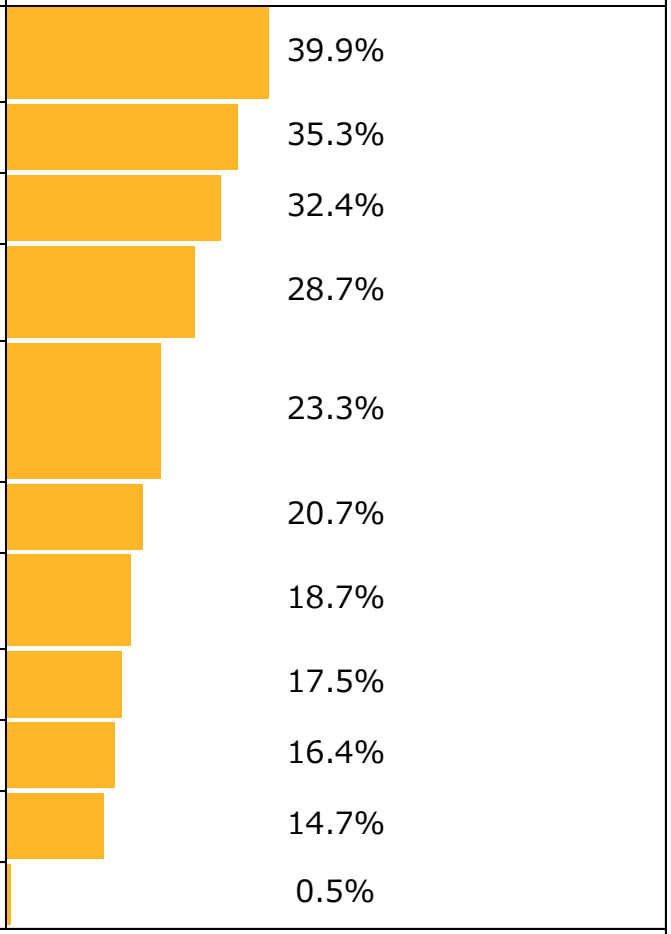


出典：（独）労働政策研究・研修機構　「財形貯蓄制度に関する労働者調査」（2026年3月）

6－3．財形貯蓄制度への今後の期待について

○　主な要望として、転職したときに転職先に財形制度がない場合や退職した場合でも財形を続けたい、金融機関を自由に変更したい、非課税限度額の拡大、加入開始可能年齢の引上げなどが寄せられた。

（複数回答）	回答数	割合
会社に制度がない/退職した場合も財形を続けたい	1,261	39.9%
金融機関を自由に変更したい	1,115	35.3%
利子非課税枠（550万円）を拡大してほしい	1,025	32.4%
55歳以上でも加入できるようにしてほしい	908	28.7%
積立要件を緩和してほしい（一般財形は３年以上、年金財形・住宅財形は５年以上の積立が必要）	738	23.3%
退職金を積み立てたい	655	20.7%
年金財形の受給期間の上限を延長してほしい（現行、預貯金では５～20年の間で設定）	592	18.7%
払出要件を緩和してほしい	553	17.5%
臨時に給与口座等から積み立てたい	520	16.4%
様式や手続きを簡素化してほしい	466	14.7%
その他	16	0.5%
全回答人数	3,163	



出典：（独）労働政策研究・研修機構　「財形貯蓄制度に関する労働者調査」（2026年3月）より厚生労働省作成

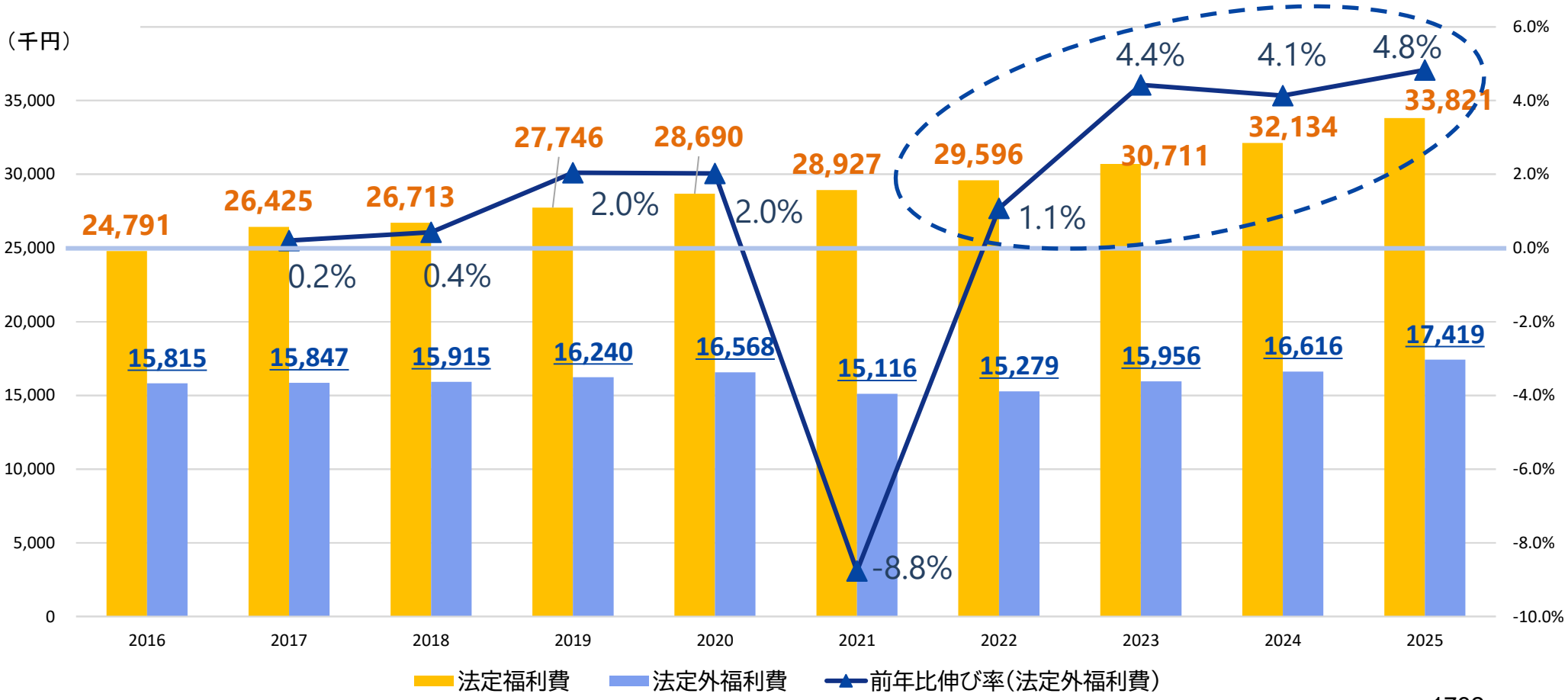
1731

７．福利厚生費への支出に関する調査について

○　法定福利費は、近年、増加傾向にある。

○　財形貯蓄への奨励金等を含む法定外福利費は、2022年以降は増加に転じている。

１社あたりの法定福利費と法定外福利費の額及び法定外福利費の伸び率（対前年比）



※　厚生労働省が民間機関に委託して調査を実施。
委託先：（株）帝国データバンク

1732

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

勤労者の財産形成を取り巻く状況等

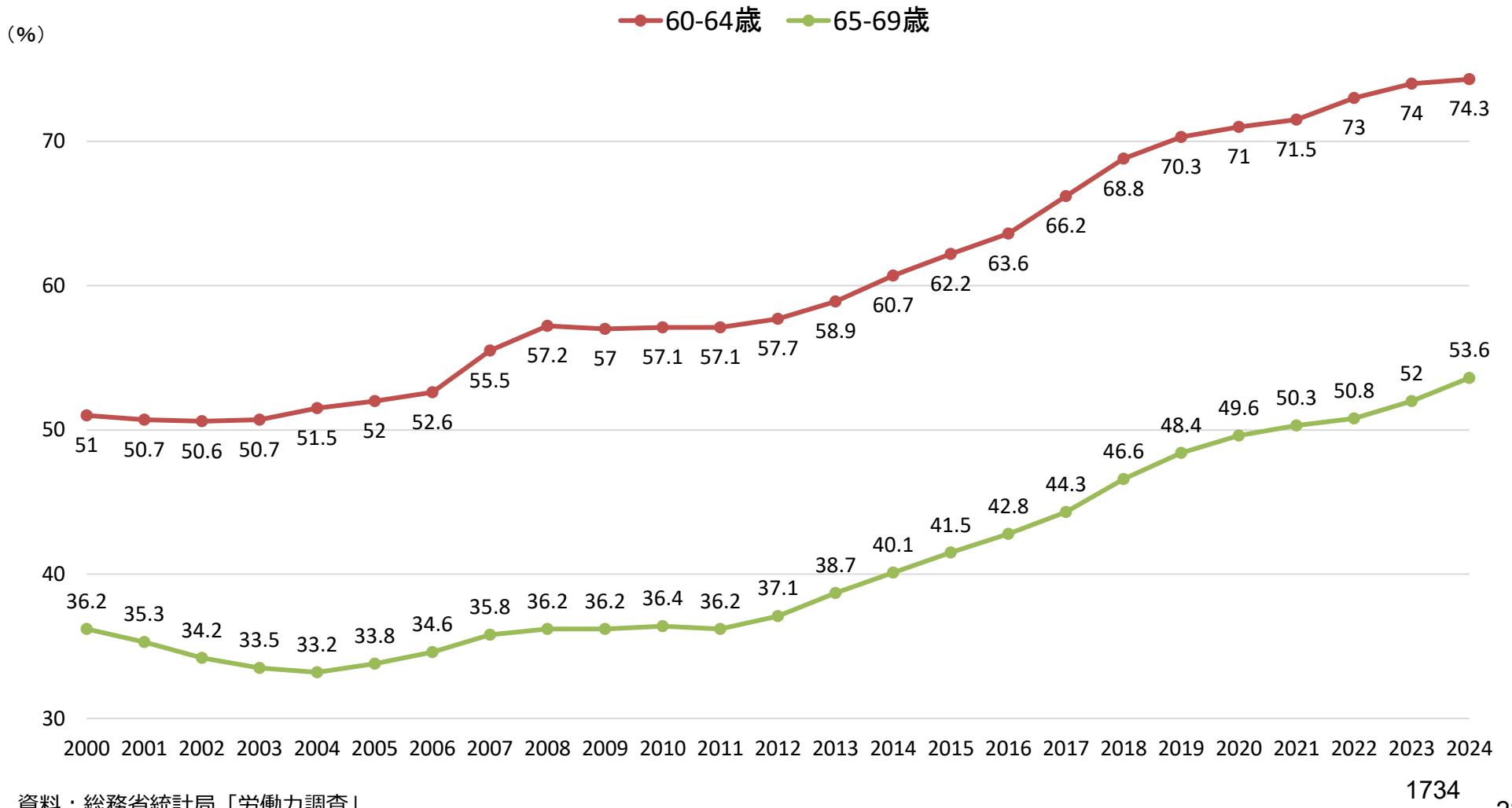
８－１　年齢階級別の就業率の推移
８－２　国民の金融資産の割合
８－３　勤労者世帯の貯蓄現在高
８－４　勤労者世帯の純貯蓄現在高　等
８－５　勤労者の持家をめぐる状況
８－６　住宅ローンの状況
８－７　住宅価格の状況
９－１　財形貯蓄の利用状況
９－２　財形持家融資の利用状況
９－３　財形貯蓄制度の事業所導入状況
９－４　財形持家転貸融資を利用した際の住宅価格の状況
参　考　財形制度が関係する閣議決定等

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

８－１．年齢階級別の就業率の推移

○　60歳代以降の就業率は、2000年から各世代で約１.５倍に上昇。

○　70歳未満の就業率は、全ての世代で５割を超えている。



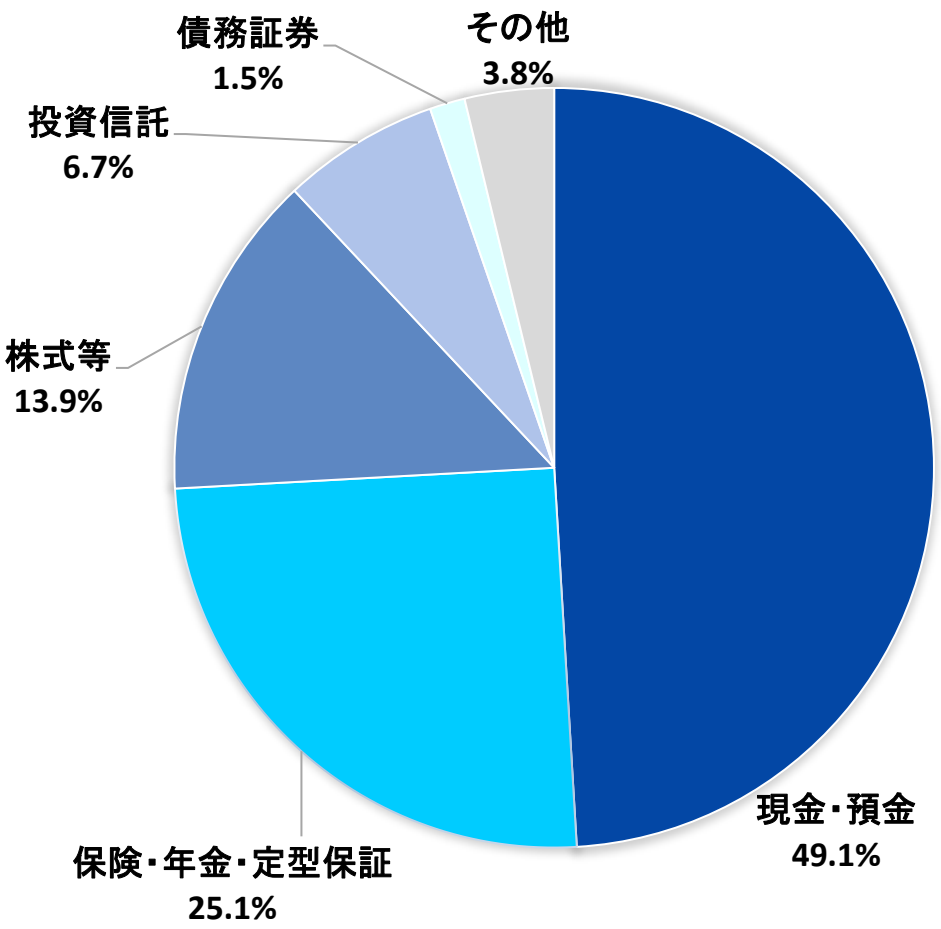
資料：総務省統計局「労働力調査」

1734

８－２．勤労者の貯蓄をめぐる状況について

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

○我が国の家計が保有する金融資産



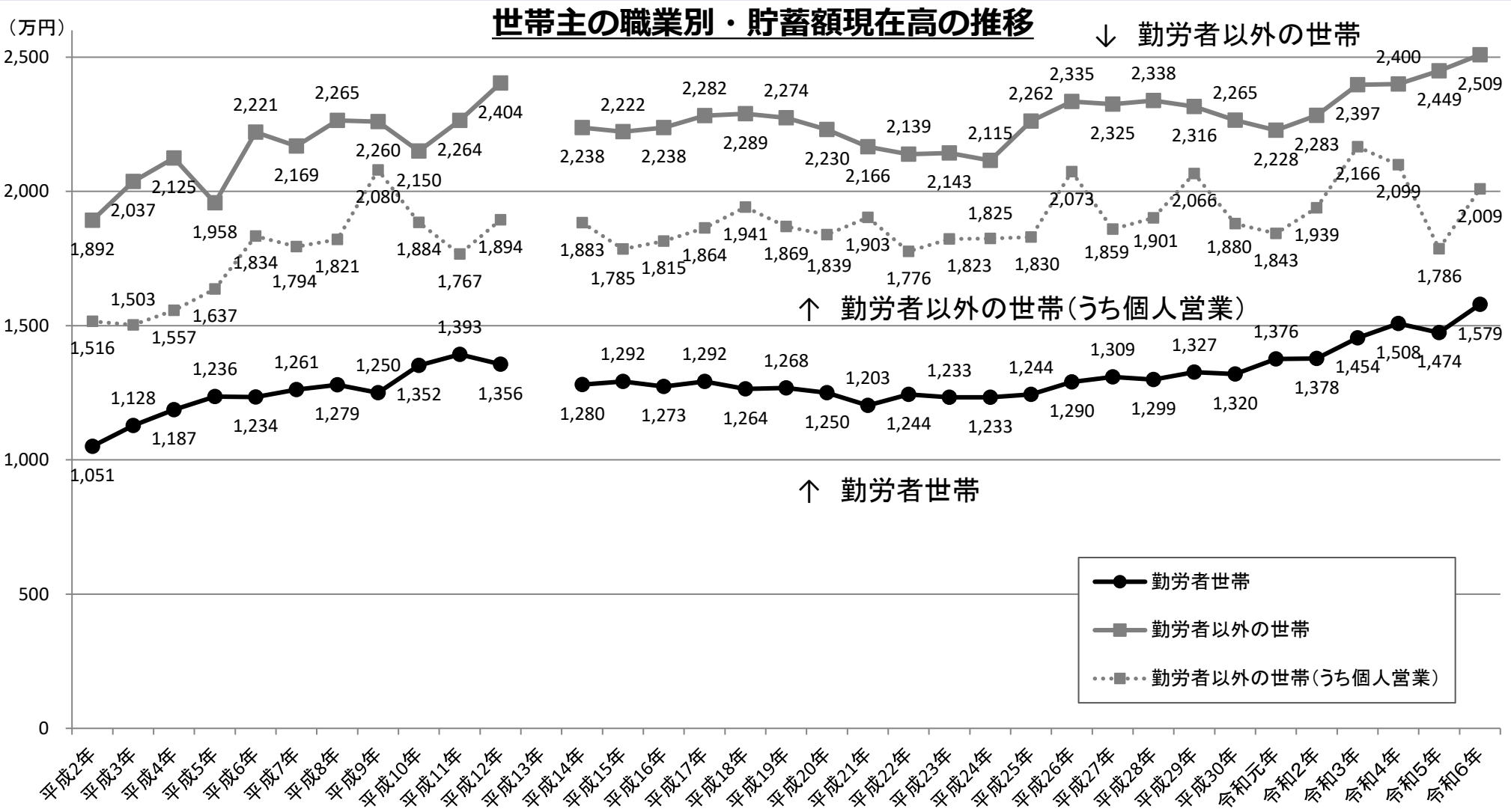
家計が保有する金融資産の構成

令和７年９月末	残高（兆円）	構成比（%）
金融資産計	2,286	100.0%
現金・預金	1,122	49.1%
保険・年金・定型保証	575	25.1%
株式等	317	13.9%
投資信託	153	6.7%
債務証券	33	1.5%
その他	86	3.8%

資料：日本銀行「資金循環統計」

8－3．勤労者の貯蓄をめぐる状況について

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



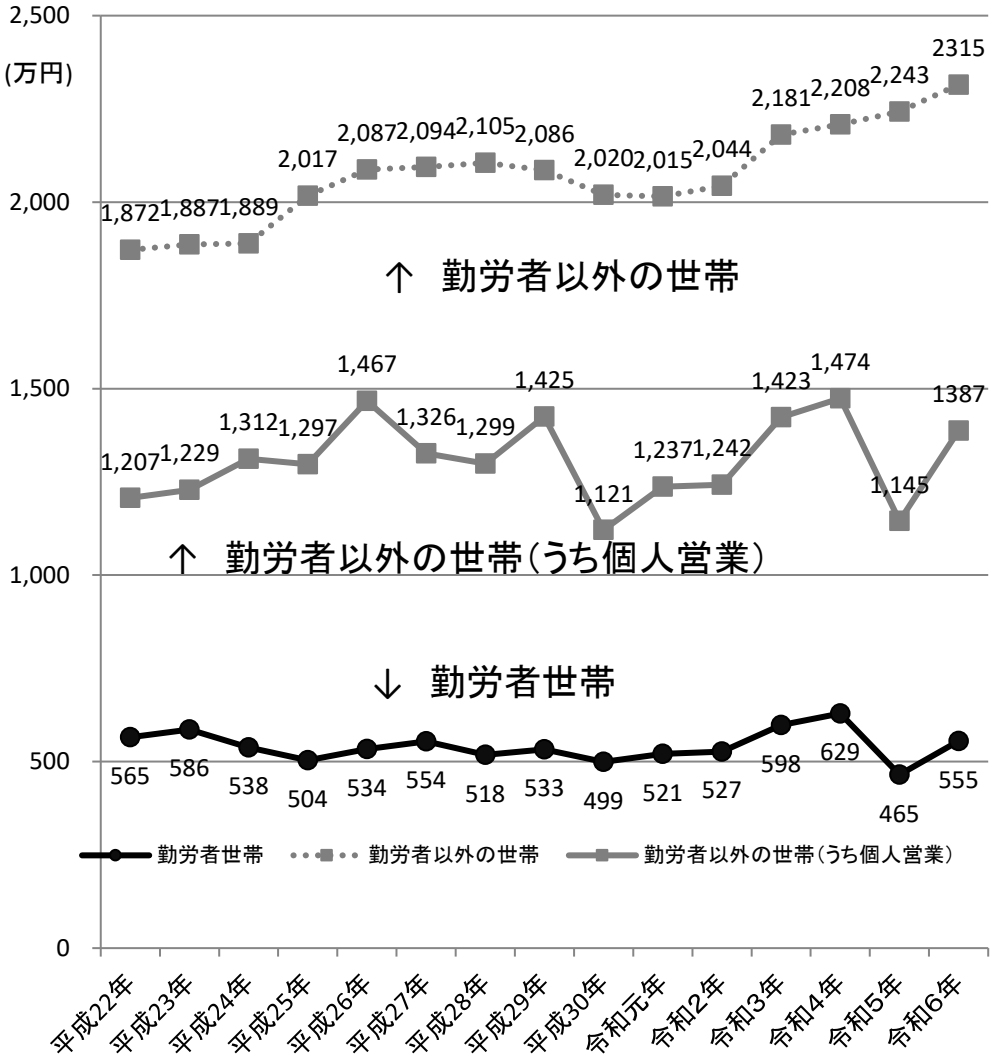
資料：総務省統計局「家計調査」（平成１２年以前については総務省統計局「貯蓄動向調査」）
※「貯蓄動向調査」は平成１２年で調査終了しているため、「家計調査」での調査開始前の平成１３年については、データが存在しない。

8－4．勤労者の貯蓄をめぐる状況について

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

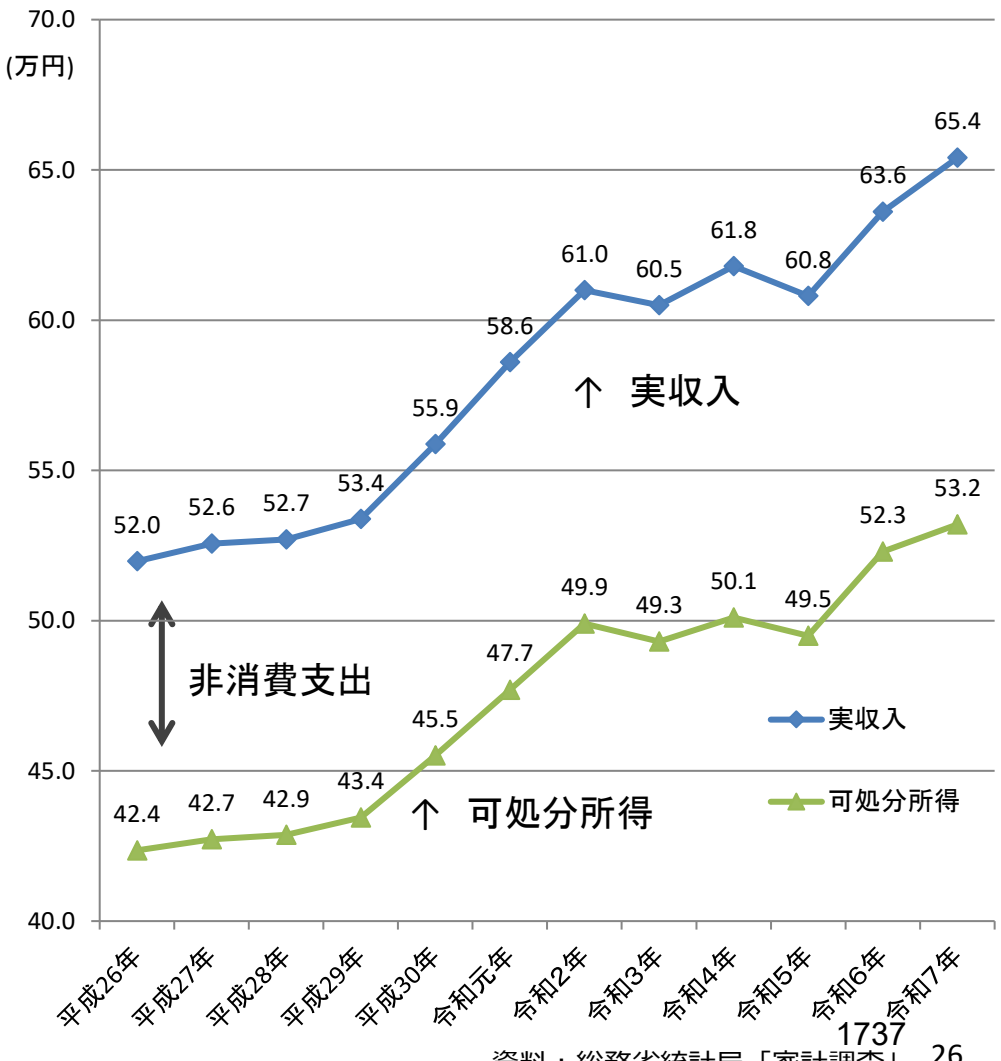
○　勤労者世帯の家計において、可処分所得は概ね増加している。

○世帯主の職業別・純貯蓄額（負債を除く）現在高の推移



資料：総務省統計局「家計調査」

○勤労者世帯の１ヶ月の実収入及び可処分所得額の推移



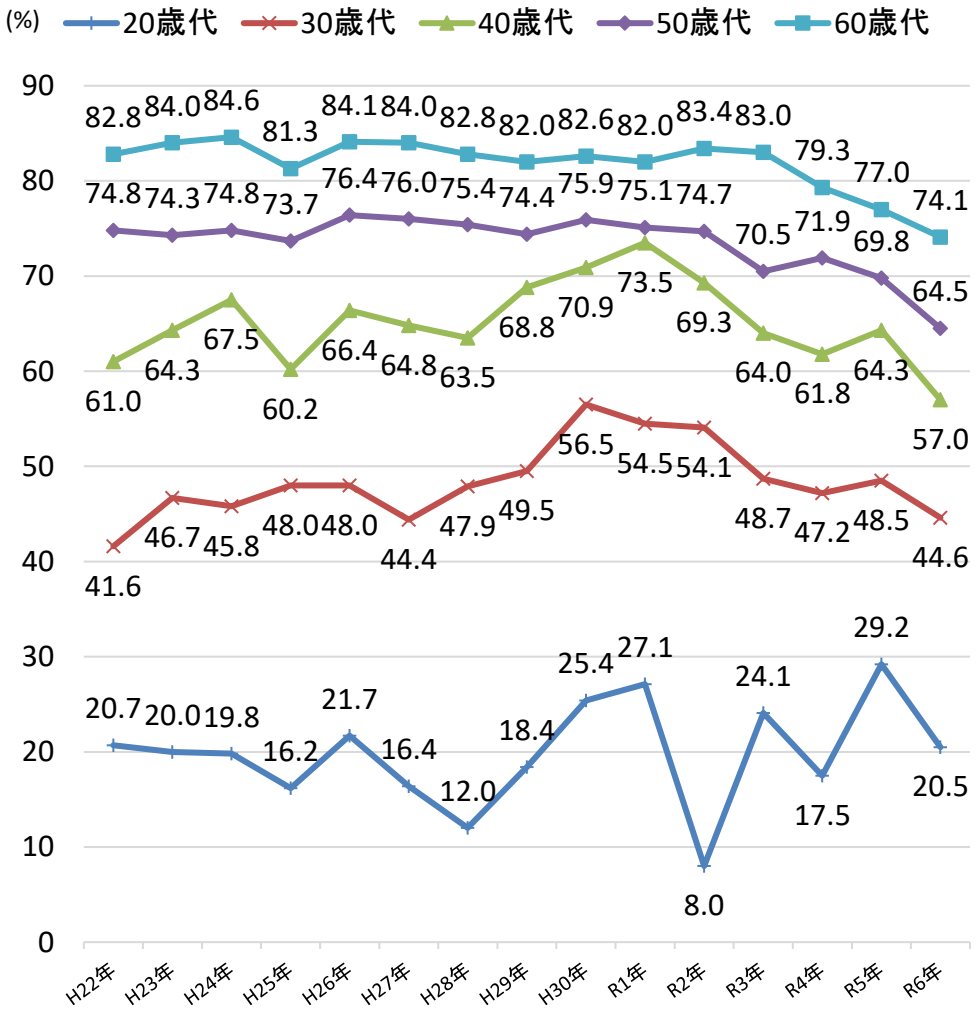
資料：総務省統計局「家計調査」

8－5．勤労者の持家をめぐる状況について

○　20代世帯の約２割、30代世帯の約４割が持家である。

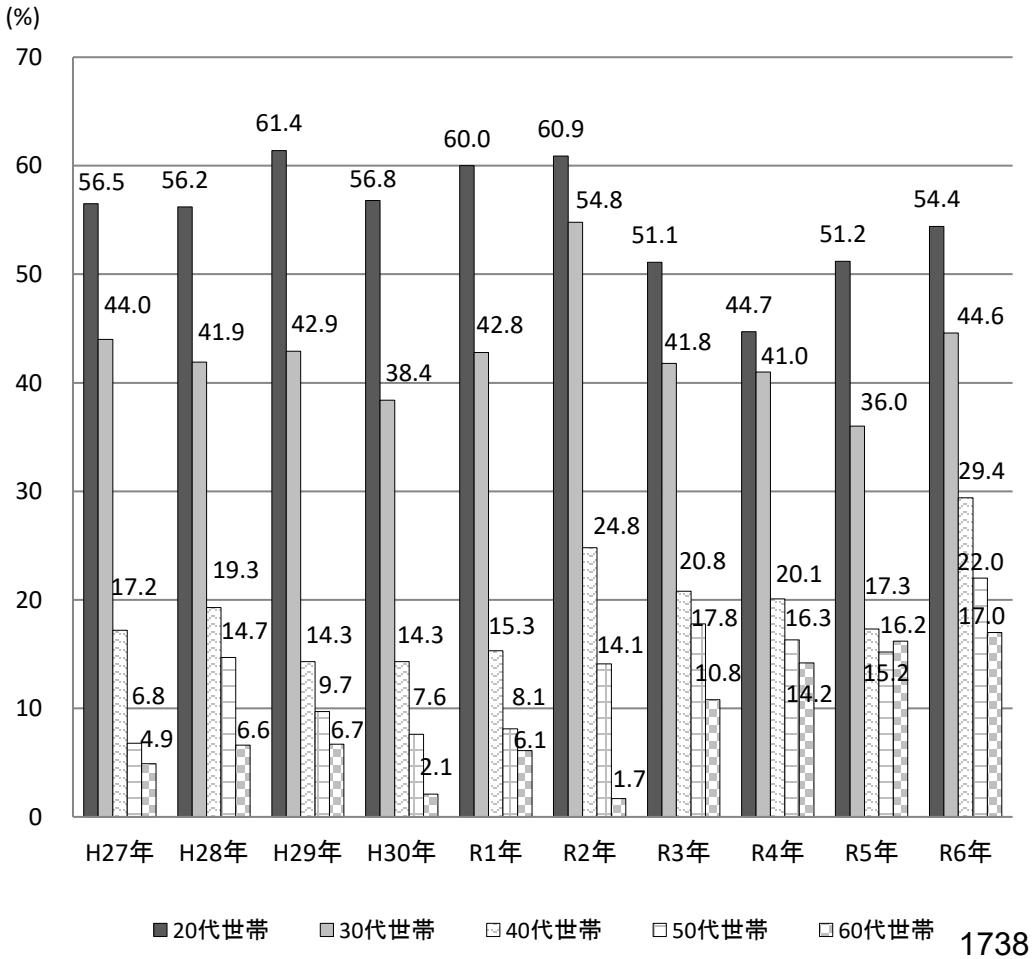
○　持家でない世帯のうち20歳代の約５割、30歳代の約４割が今後10年以内の持家取得を予定している。

○持家世帯が占める割合



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

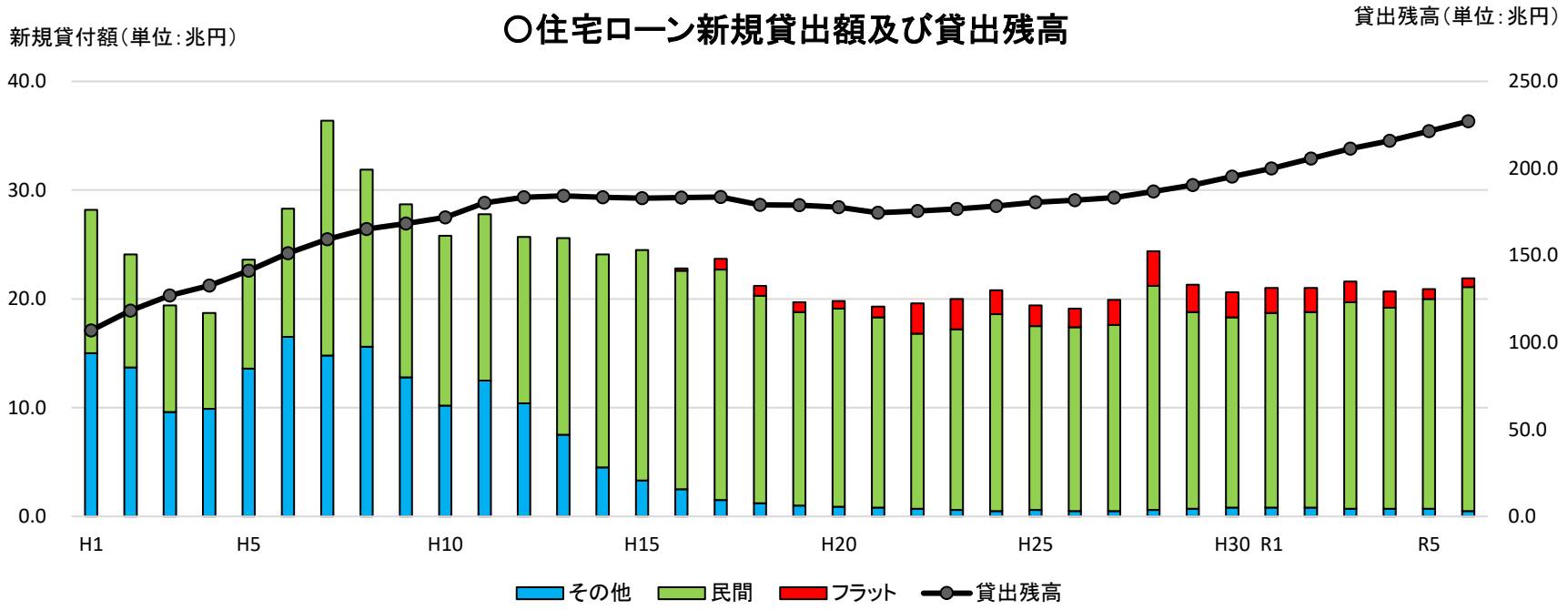
○持家のない世帯の世代別住宅取得予定割合



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

８－６．住宅ローンの状況について

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



【過去5年度分の推移】

年度		令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
新規貸付額(兆円)		21.0	21.7	20.7	20.9	21.9
	民間	18.0	19.0	18.5	19.3	20.6
	フラット	2.2	1.9	1.5	0.9	0.8
	その他	0.8	0.7	0.7	0.7	0.5
貸付残高(兆円)		205.7	211.4	215.9	221.4	227.1

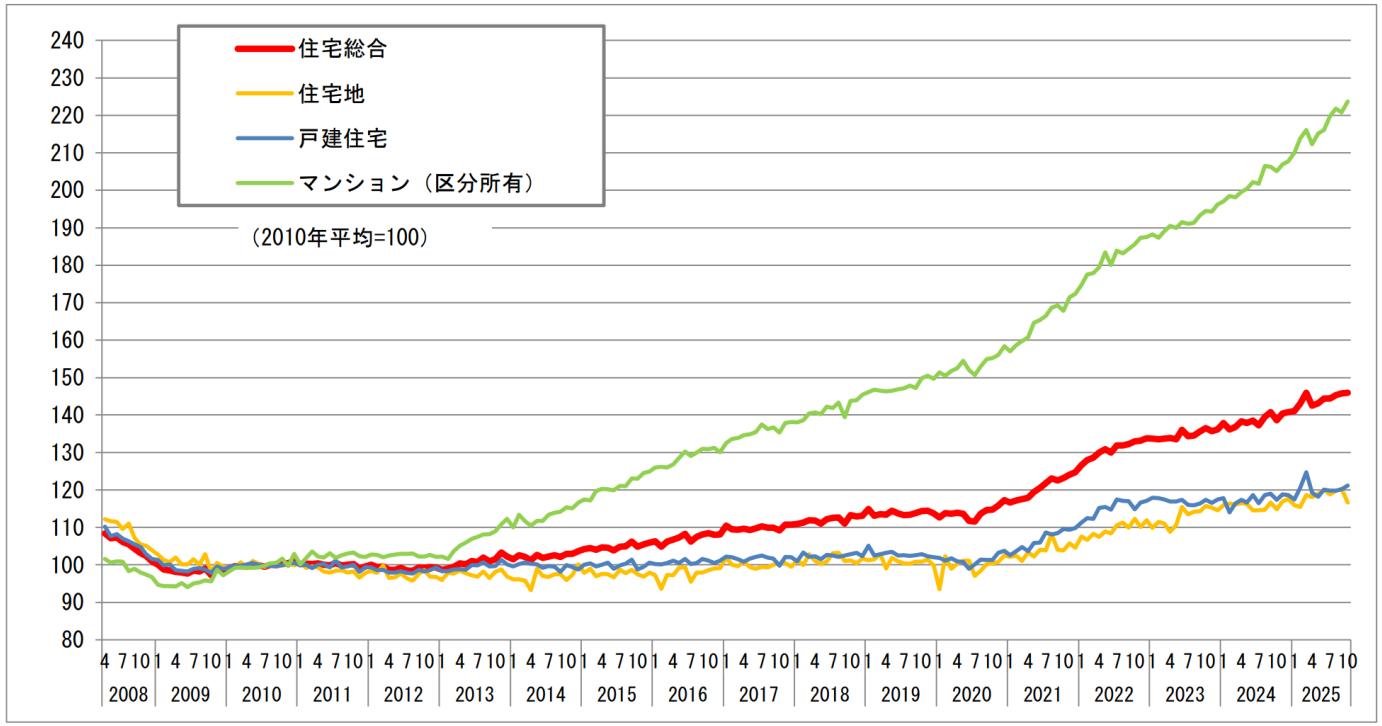
1739

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

８－７．住宅価格の状況について

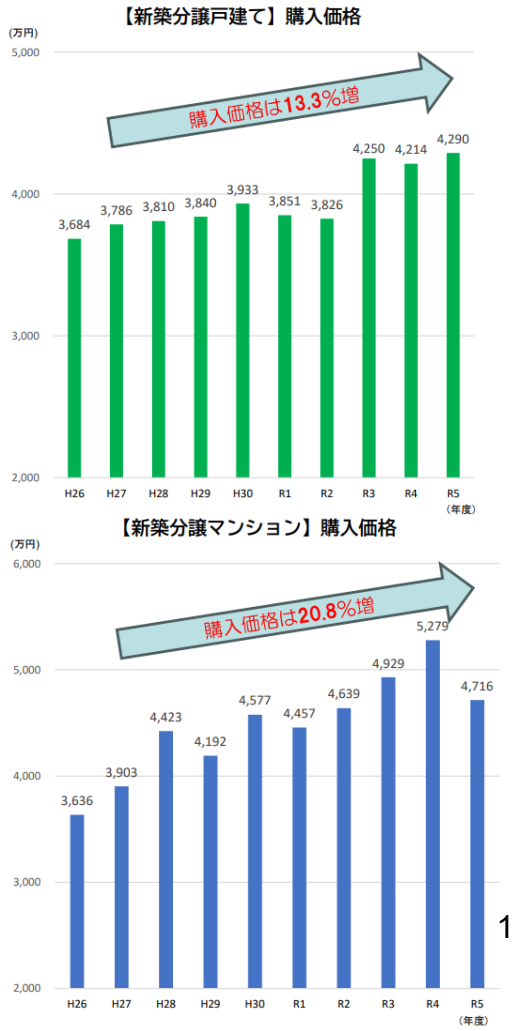
○　住宅の価格は、15年（2010年～2025年）で、住宅総合で１.４倍に上昇（戸建住宅は１.２倍、マンションは２.２倍に上昇）している。

＜不動産価格指数（住宅）（令和７年１０月分・季節調整値）＞　※2010 年平均＝100



出所：国土交通省不動産・建設経済局不動産市場整備課　「不動産価格指数」（令和７年10月・第３四半期分）

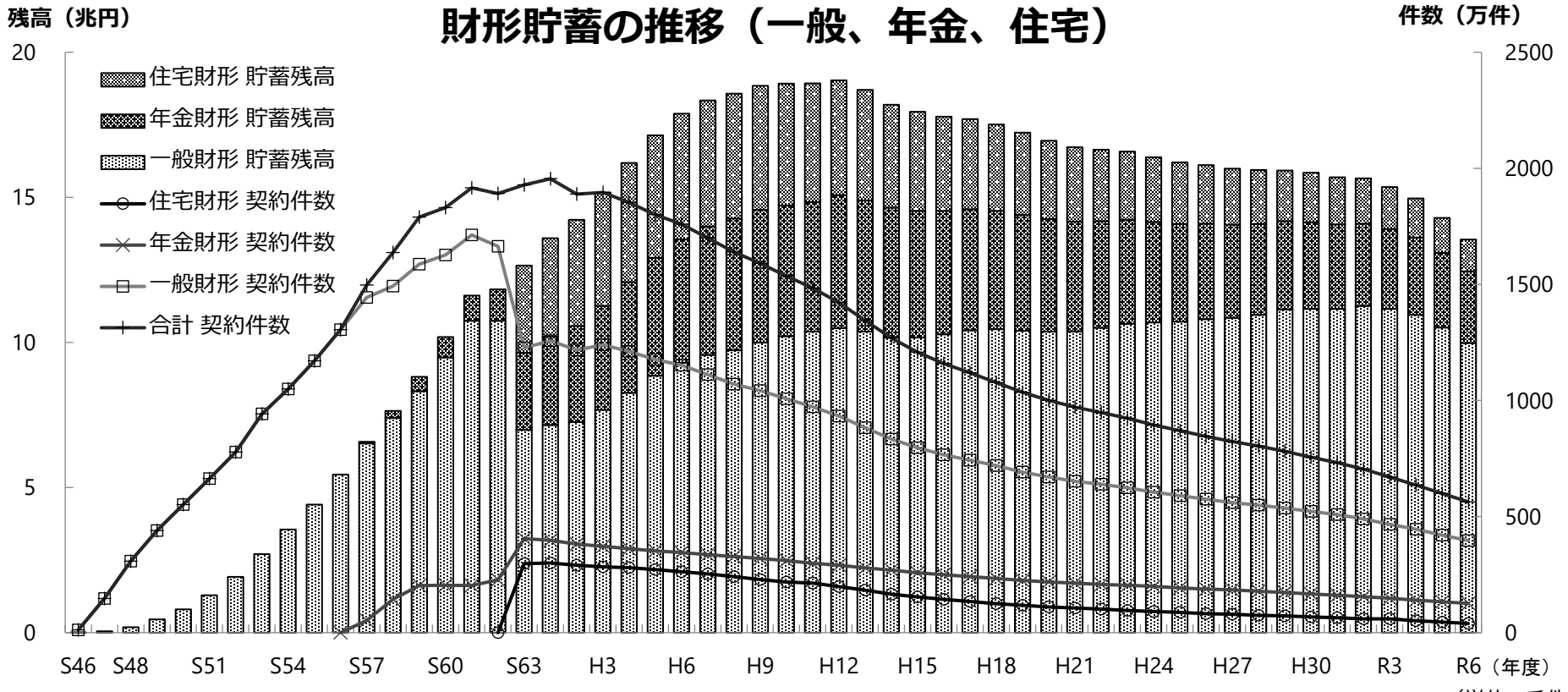
○　**新築住宅購入価格の推移**



出所：第58回社会資本整備審議会住宅宅地分科会
（令和６年10月31日）　資料４　より抜粋

９－１．財形貯蓄制度の実施状況について

○　令和６年度の財形貯蓄の契約件数は563万件、貯蓄残高は約13兆５千億円となった。



（単位：千件、百万円）

年　　度	一般財形貯蓄		財形年金貯蓄		財形住宅貯蓄		合　　計	
	契約件数	貯蓄残高	契約件数	貯蓄残高	契約件数	貯蓄残高	契約件数	貯蓄残高
令和 2 年度	4,897	11,262,949	1,546	2,836,386	600	1,550,509	7,043	15,649,845
令和 3 年度	4,669	11,157,940	1,475	2,753,595	554	1,442,332	6,698	15,353,867
令和 4 年度	4,447	10,951,501	1,404	2,669,717	511	1,343,307	6,363	14,964,524
令和 5 年度	4,203	10,517,367	1,330	2,572,426	461	1,197,480	5,994	14,287,273
令和 6 年度	3,966	9,978,122	1,257	2,476,092	404	1,089,637	5,627	13,543,852

1741

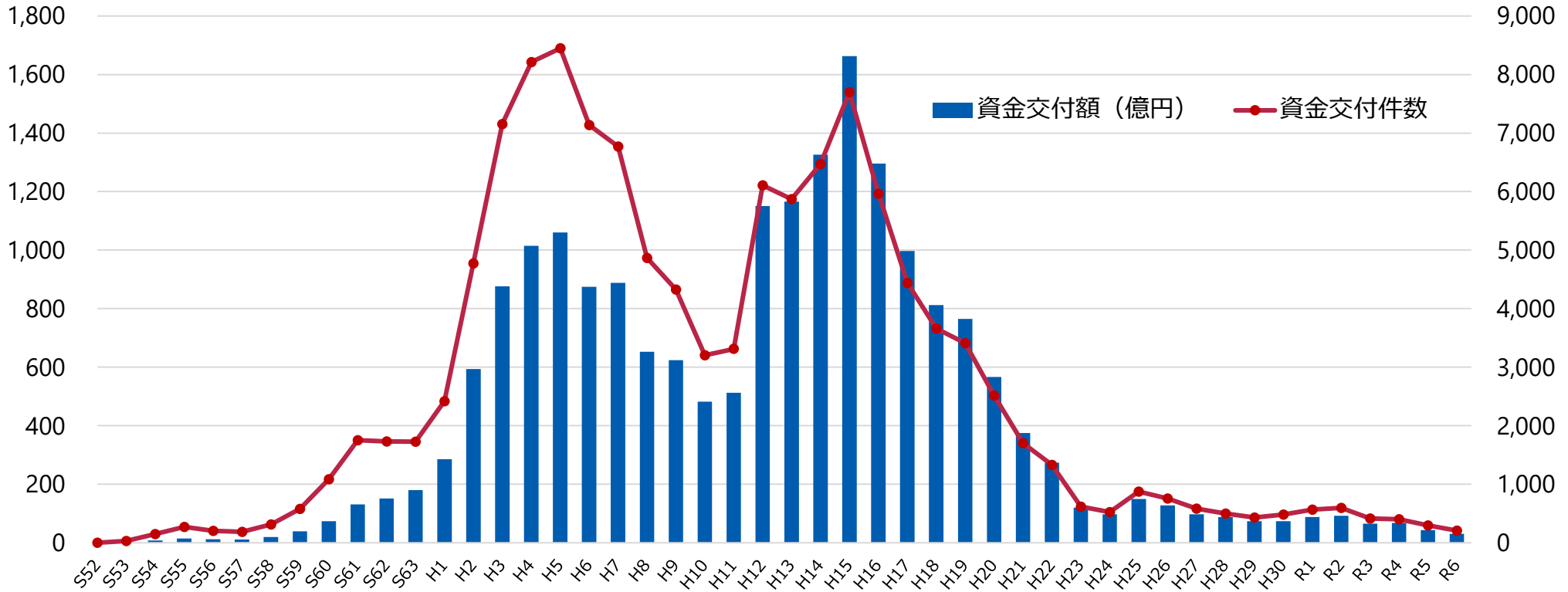
資料：厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課調べ

注：件数及び残高は各年度末の数値である。

９－２．財形持家転貸融資制度の実施状況について

○　令和６年度の財形持家転貸融資は、資金交付件数が208件（前年度比71%）、資金交付額は31億円（前年度比72%）。

○　財形持家融資の推移



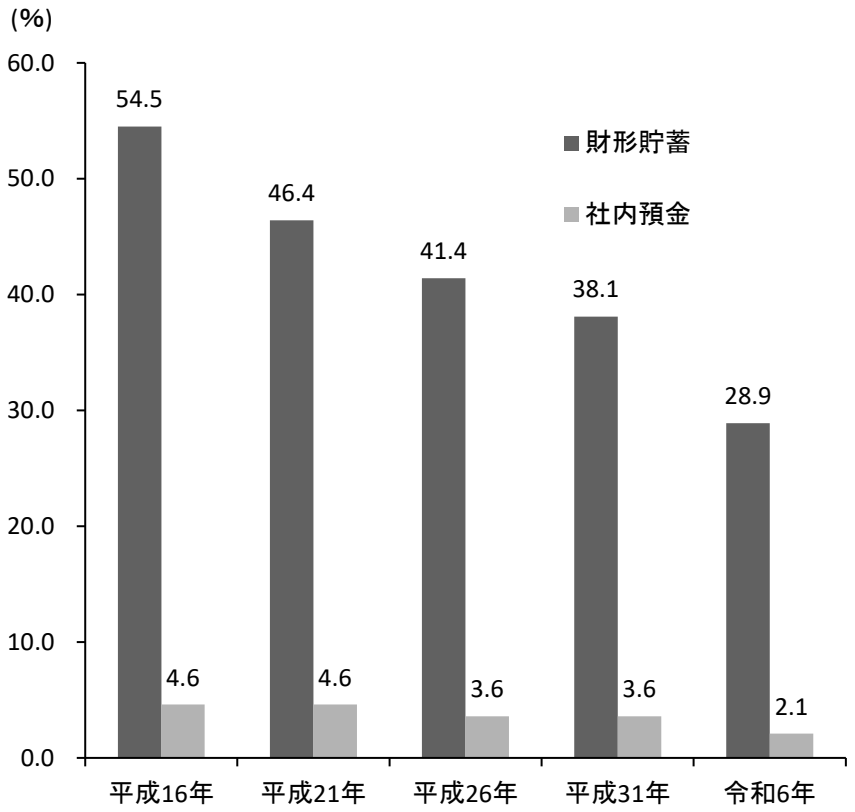
年度	資金交付額（億円）	資金交付件数（件）
令和　2　年度	92	595
令和　3　年度	65	414
令和　4　年度	68	404
令和　5　年度	43	295
令和　6　年度	31	208

資料：厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課調べ

９－３．財形貯蓄制度の事業所導入状況について

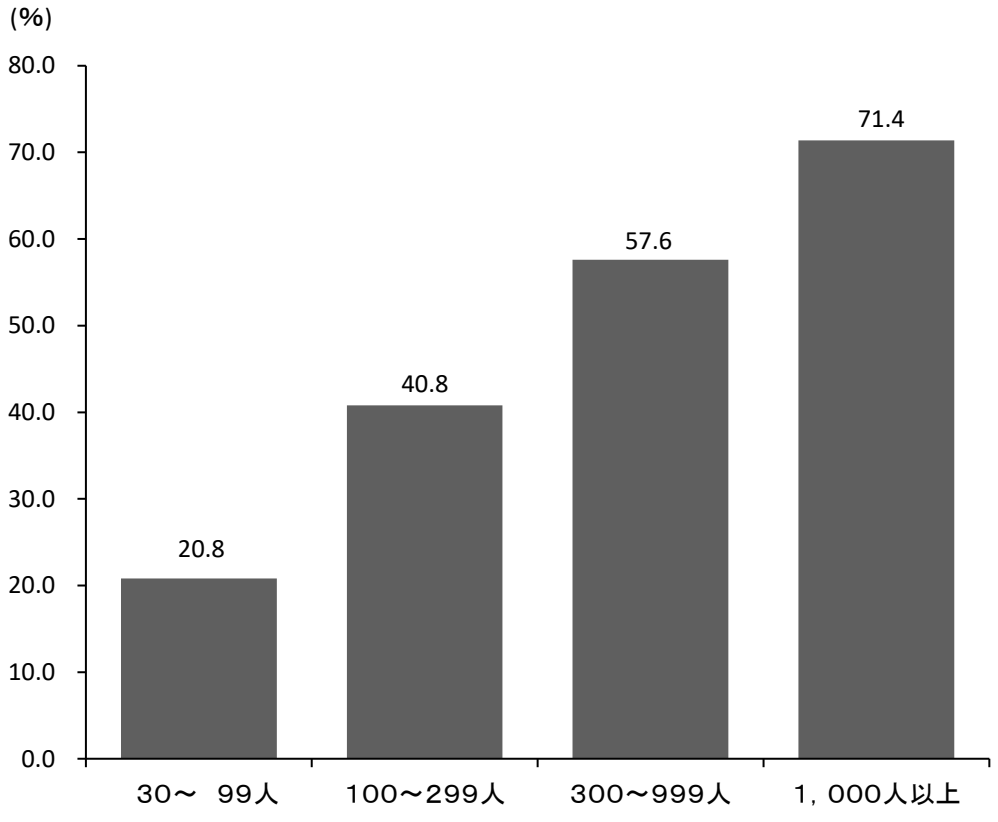
○　財形貯蓄制度の導入割合は年々減少している。
○　財形貯蓄制度の導入割合は企業規模が小さいほど低い。

○貯蓄制度の事業所導入割合の推移



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

○企業規模別・財形制度の導入率（令和６年）

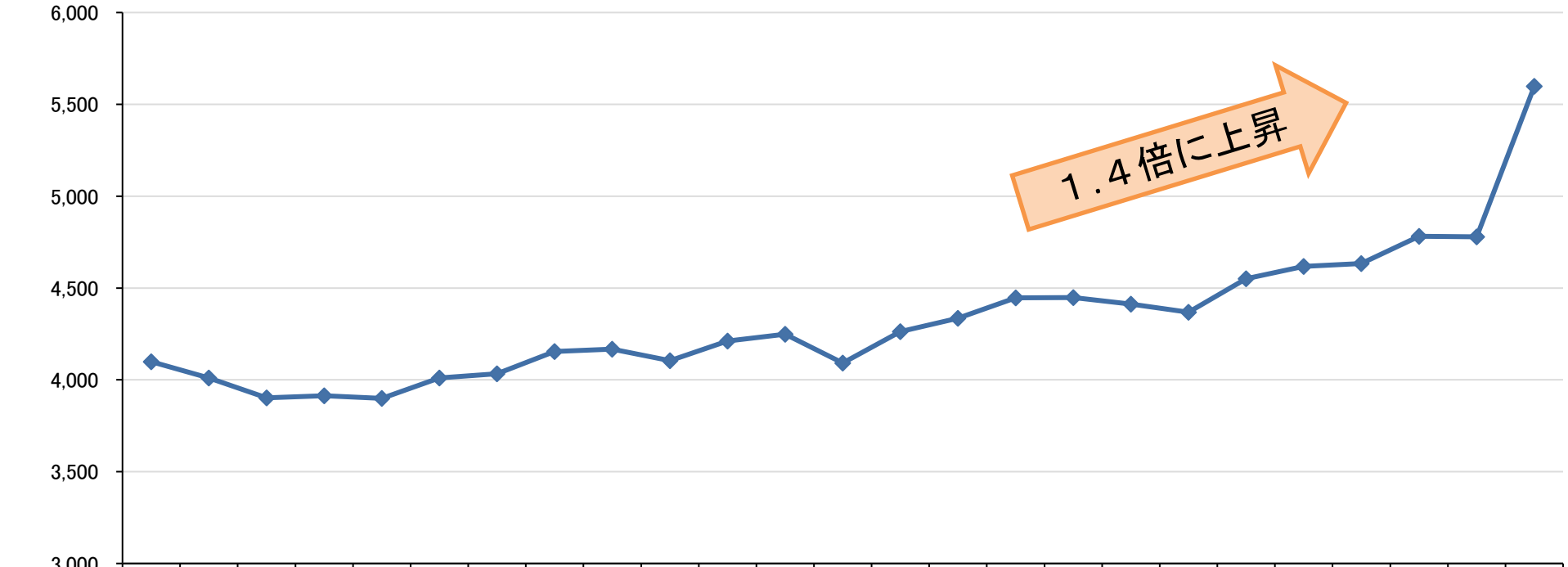


資料：厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室「就労条件総合調査」

９－４．財形持家転貸融資を利用した際の住宅価格の状況

○　財形持家転貸融資を利用した際の住宅価格は、平成12年から約１.４倍に上昇している。

財形持家転貸融資の住宅価格



平成12年	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
4,098	4,011	3,902	3,914	3,899	4,011	4,033	4,155	4,167	4,104	4,212	4,249	4,091	4,262	4,336	4,447	4,448	4,413	4,368	4,551	4,618	4,634	4,781	4,779	5,598

1744

厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課調べ

「国民の安定的な資産形成の支援に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針」（令和６年３月１５日閣議決定）（抄）

Ⅱ 国民の安定的な資産形成の支援に関する施策

１ 国民の安定的な資産形成に資する制度の整備

⑴ 総論

昭和 46 年に制定された勤労者財産形成促進法（昭和 46 年法律第 92 号）に基づく財形貯蓄は、職域を通じた資産形成手段として多くの企業で活用されている。財形年金貯蓄及び財形住宅貯蓄については、利子について税制上の優遇措置が講じられるなど、政府としても後押しし、資産形成を始める際の重要な選択肢になっており、多くの勤労者が利用できるようにすることが重要である。

（略）

政府としては、こうした税制優遇を伴う資産形成支援制度の利用状況、高齢期の就労の拡大・長期化や、今後の経済・社会情勢の変化等を踏まえつつ、引き続き、必要な制度の整備や改善等に向けた検討を進めていくことが重要である。

３ 国民の安定的な資産形成に関する教育及び広報の推進

⑵ 資産形成の考え方

資産形成の方法は「貯蓄」と「投資」に大別されるが、それぞれの金融商品の特性に留意しつつ、これらの組み合わせを検討していくことが重要である。金融商品の有するリスクやリターンは商品ごとに様々であるが、流動性・収益性・安全性の観点から、それぞれの特徴を理解する必要がある。例えば、一般的には、預貯金は、流動性や一定の元本保証があることに伴う安全性が高い一方、収益性は株式や投資信託等に劣る場合が多い。株式や投資信託等は、一定の収益性が期待できる一方、元本割れのおそれも存在する。貯蓄が生活資金の基盤であることを踏まえれば、投資については余剰資金で行うなど、貯蓄と投資のバランスに留意して資産形成に取り組むことが重要である。

1745

住生活基本計画（案）「2050年の姿」と「当面10年間の方向性」

国土交通省

視点	目標	2050年に目指す住生活の姿	当面10年間で取り組む施策の方向性
住まうヒト	①人生100年時代を見据え、高齢者が孤立せず、希望する住生活を実現できる環境整備	▸ 高齢期に適した円滑な住替え・ﾘﾌｫｰﾑの促進 ▸ 高齢期に孤立せず安心できる住環境の充実	▸ 高齢期の返済負担軽減が可能なローンの整備 ▸ 居住サポート住宅・ｾｰﾌﾃｨﾈｯﾄ住宅等の普及拡大
	②若年世帯や子育て世帯が希望する住まいを確保できる社会の実現	▸ 若年・子育て世帯向けの選択肢の充実 ▸ 子育てしやすい居住環境・サービスの充実	▸ こどもつながるURの実践と他団地等への展開 ▸ 既成住宅地の相続住宅の市場を通じた流通
	③住宅確保要配慮者が安心して暮らせる居住環境・居住支援体制の整備	▸ 「気付き」と「つなぎ」の居住支援の定着 ▸ 公的・民間賃貸住宅双方によるｾｰﾌﾃｨﾈｯﾄ機能充実	▸ 総合的・包括的な居住支援体制の整備 ▸ 居住サポート住宅・ｾｰﾌﾃｨﾈｯﾄ住宅等の普及拡大（再掲）
	④過度な負担なく希望する住生活を実現できる環境整備	▸ 安心して住宅を取得できる環境の整備 ▸ 質の高い住宅の多世代間での継承	▸ 既成住宅地の相続住宅の市場を通じた流通（再掲） ▸ 頭金積立支援、住宅ローンの充実
住まうモノ	⑤多世代にわたり活用される住宅ストックの形成	▸ 更新・改修による住宅ｽﾄｯｸの質的向上 ▸ 世帯人員減少に対応した住宅ｽﾄｯｸの充実	▸ 質向上加速化の支援（耐震、省エネ、ﾊﾞﾘｱﾌﾘｰ） ▸ 将来世代に継承する住宅ｽﾄｯｸの供給・流通の推進
	⑥住宅ストックの性能や利用価値が市場で適正に評価され、循環するシステムの構築	▸ 所有者による維持管理と次世代継承の定着 ▸ 維持管理・利用価値を評価する市場へ転換	▸ 維持管理・流通の促進のための市場環境整備 ▸ 性能・利用価値の査定評価法の普及
	⑦住宅の誕生から終末まで切れ目のない適切な管理・再生・活用・除却の一体的推進	▸ 放置空き家等にしない適正管理の定着 ▸ マンションの適正管理、再生円滑化	▸ 空き家化する前の対策・活用・除却等の支援の充実 ▸ マンションの計画的な維持管理の推進
	⑧持続可能で多様なライフスタイルに対応可能な住宅地の形成	▸ 市場機能を活用した持続可能な住宅地の形成 ▸ 多様なﾗｲﾌｽﾀｲﾙ・交流を支える住環境の充実	▸ 住宅・住宅地の継承に向けた規律と誘導の確立 ▸ 移住・二地域居住等に資する環境整備の推進
	⑨頻発・激甚化する災害に対応した安全な住環境の整備	▸ 安全な住宅への改修・住替えの推進 ▸ 災害時の住まい確保・生活再建の迅速化	▸ 耐震化・密集市街地の整備改善の促進 ▸ 災害時に備えた関係機関の体制整備の推進
住まいを支えるプレイヤー	⑩担い手の確保・育成や海外展開等を通じた住生活産業の発展	▸ 安定供給の確保、所有者支援体制の充実 ▸ 2050ｶｰﾎﾞﾝﾆｭｰﾄﾗﾙに向けたﾗｲﾌｻｲｸﾙｶｰﾎﾞﾝ削減	▸ ﾋﾞｼﾞｮﾝの策定、所有者支援・DX・和の住まいの推進 ▸ ﾗｲﾌｻｲｸﾙｶｰﾎﾞﾝを意識した住生活産業の推進
	⑪国と地方における住宅行政の役割の明確化と推進体制の整備	▸ 国による市場の環境整備・誘導・補完の継続 ▸ 地方の分野横断的な住宅行政の実現	▸ 住生活基本計画を通じた政策の推進・検証 ▸ 地方住宅行政の役割や連携・協働のあり方の検討

第２ 住生活の安定の確保及び向上の促進に関する目標並びにその達成のために必要な基本的な施策

⑴ 「住まうヒト」の視点

目標４　過度な負担なく希望する住生活を実現できる環境整備

基本的な施策　※当面 10 年で取り組む施策の方向性(○)、施策例(・)

（住宅取得支援策の充実）

○現下の住宅取得環境を踏まえた住宅取得負担軽減策の充実や、住宅取得に向けた頭金等の積立への支援等の住宅取得を支援する新たな手法の検討

・ JHFによる全期間固定金利型や、高齢期に備えた住替えや返済負担の軽減が可能な住宅ローンの提供、安定した厚みのある住宅金融証券化市場の形成、金融機関の円滑な住宅ローン供給を支援する取組等を通じた住宅取得負担軽減策の充実

・ 勤労者財産形成住宅貯蓄制度の活用など、関連制度も踏まえた住宅取得資金の頭金等の積立支援策の検討

別紙15

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

労働政策審議会 勤労者生活分科会（第35回）	資料６
令和８年３月26日	

労働者協同組合法の施行状況等について

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

労働者協同組合法（令和４年10月から施行）

「労働者協同組合」とは、**組合員が出資し、それぞれの意見を反映して事業を行い、組合員自らがその事業に従事することを基本原理**とする組織です。これらの基本原理に従い事業を行うことで、**持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的**としています。

令和２年12月公布・**令和４年10月施行**の労働者協同組合法は、この労働者協同組合の設立や運営、管理などについて定めた法律です。

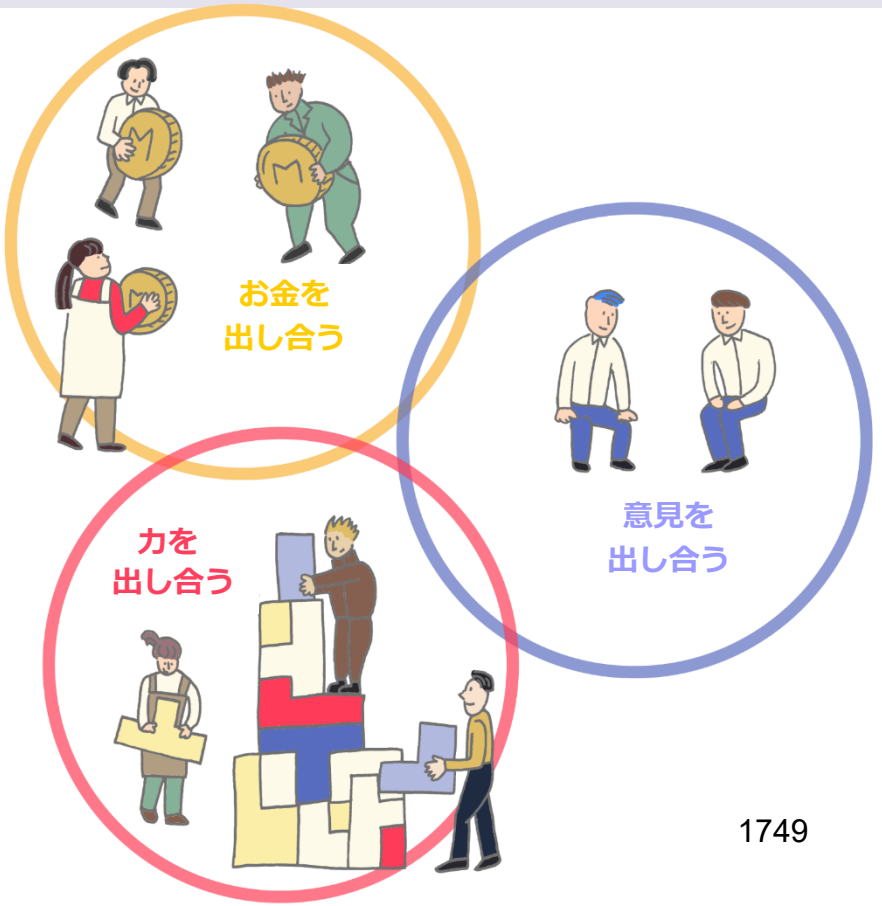
この法律では、労働者協同組合は、
以下（１）から（３）の基本原理に従い、
持続可能で活力ある地域社会に資する事業を
行うことを目的とするよう定めています。

基本原理

(1) 組合員が出資すること

(2) その事業を行うに当たり組合員の意見が適切に反映されること

(3) 組合員が組合の行う事業に従事すること



1749

労働者協同組合の設立・活動状況（概要）

令和８年3月１日時点で37都道府県で**計180法人**となっています。

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

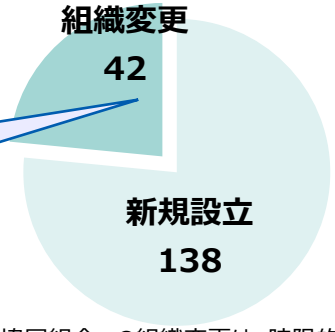
※　うち、非営利性を徹底した組合であることについて都道府県知事の認定を受けている特定労働者協同組合は16法人

分野の例

- 高齢者支援
- 店舗運営
- 配送
- 子ども支援
- 広告物や映像制作、イベント企画
- 食品製造・販売
- 障害児・障害者支援
- 困りごと解決支援
- 建設・土木・造園（緑化）
- 家事・清掃
- 農産物の生産等
- 人事・コンサルタント業
- キャンプ場経営等

※地域の医療・介護・福祉、小売・物流に加え、見守りや家まわりの軽作業等の「暮らしの困りごと支援」といったエッセンシャルサービスを主要な事業とする組合が、全体の約7割を占めている。

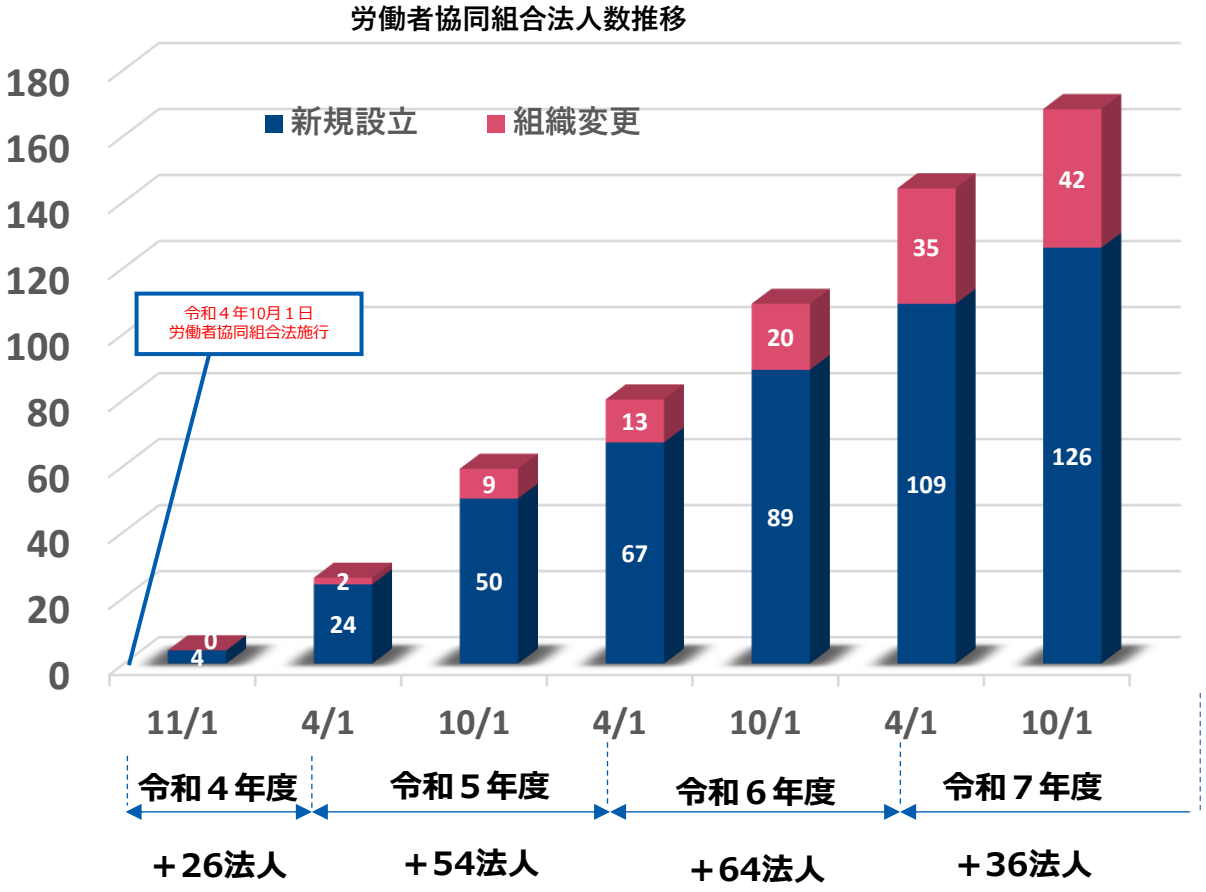
設立方法の内訳



企業組合からの組織変更
→27法人
NPO法人からの組織変更
→15法人

※企業組合又はＮＰＯ法人から労働者協同組合への組織変更は、時限的措置として認められていたものであり、令和７年９月末をもって終了している。

（法人数）



（参考）

産業構造審議会 地域経済産業分科会 地域生活維持政策小委員会　中間報告概要

エッセンシャルサービス産業政策－エッセンシャルサービスの供給の持続性確保に向けた制度検討－

※経済産業省資料を基に、厚生労働省労働者協同組合業務室において、労働者協同組合関係部分を赤字にしたもの。

令和7年12月18日

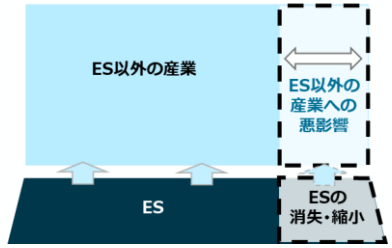
背景・政策的意義

●人口減少下において、**少子高齢化に伴う構造的な人手不足が我が国経済が直面する最大の構造的課題**の一つ。
労働集約的な対人サービス産業の中でも、**人々の生活に不可欠な物品及び役務を提供するエッセンシャルサービス（ES）※で先鋭化**。**ES供給不足は全国的な問題**であるが、過疎化が進み需要密度が低下している**地方で先行**。
※ 食品等の生活必需品の卸小売、交通（バス、タクシー等）、運送、ガソリンスタンド、自動車整備その他の生活の維持に必要なサービス

●特に**私的主体が担うES**は、**市場経済の下で事業の持続性が成立しなければ撤退**を余儀なくされる状態にあり、構造的人手不足の環境でますます事業継続が困難となることから、**産業政策の手法を用いた政策的措置を講じていく必要**がある。

●**ESは経済全体の基盤**であり、その**供給不足による生活環境の悪化が地域の経済活動・産業の担い手である生活者の喪失に**つながるおそれ。当該地域の人的資源の喪失は、工場等の産業資本の機能不全や国内投資・立地促進の制約を生じさせることで、**マクロ経済へ甚大な影響を及ぼし得る**（2040年の経済成長の将来見通しにおける実質GDP750兆円を約16兆円～最大約76兆円下押しのおそれ）。

●マクロ経済運営の観点からも、**ESの供給の持続性確保**は**経済産業政策として取り組むべき重要な政策課題**。



ESの供給不足が国内経済に及ぼす影響の考え方

ES供給事業の社会的認知度の向上等

●ESの供給は、人々の生活維持に不可欠なものであり、また、産業の担い手を支えるものとして産業競争力の強化を下支えするエコシステムであり、**公益性の高い事業活動**。**ES供給事業のこうした位置づけの社会的認知を高める**ためには、**国がその意義を制度的に位置づけて対外的に明らかにする仕組み**を講ずることが有効。その結果、**企業間連携や官民連携の促進、生活圏及び商圏における住民理解の醸成等につながる**。

●制度的措置の立案・運用に当たっては、**ESに関する制度・事業所管省庁や地域社会に関わる関係府省庁との連携**が不可欠。

事業の採算性向上

●需給両面から厳しい事業環境にあるES供給事業の継続のためには、**事業採算性を確保するための創意工夫**が必要。具体的には、**事業運営の効率化**として、①業務効率化・省力化（DX導入、共同調達、標準化、バックオフィス共通化等）、②広域化（商圏拡大に伴うサプライチェーンの合理化、既存インフラの活用）、③多角化（多種ES事業展開、ES以外の収益事業）の手法が考えられる。上記の手法は、**事業主体の合理化**（事業承継、会社設立、合併等の組織再編）を通じて実現されることも。

●こうした取組を後押しするため、ESを対象に含む各種補助金の弾力的運用のほか、伝統的な産業政策である**資金供給の円滑化のための金融支援**（信用補完制度、日本政策金融公庫等による低利融資制度、中小企業基盤整備機構や食品等持続的供給推進機構（食料システム機構）による債務保証制度、中小企業投資育成制度等）を"ES供給の持続性確保"というミッション志向で活用することが有効。

●提供するESは**地域の需給状況やニーズ**に合わせる。フルスペックでなくてもよい。

●課題の本質は**生活必需品へのアクセシビリティ**。ネットワークを構築する「移動（モビリティ）」の重要性に着目し、**人・モノだけでなく情報やエネルギーの移動も含めた一体的な設計**を行うことが有用。

●地域の内発性に触発された取組は、それ自体がコミュニティを形成するものとして意義を有する。ESビジネスは**コミュニケーションと活気**をもたらす。**コミュニティによる互酬性の経済**がESの持続性確保において有効に働く可能性。

多様な主体の参画の促進

（1）多様なES供給主体に対する支援

●様々な事業環境におけるES需要を満たすためには、株式会社等の企業のほか、生協、農協等の協同組合、公益法人、NPO等の**中間団体の参画を促進**することが重要。

●中間団体の参画を促進するには、事業協同組合等の設立要件の緩和、消費生活協同組合の員外利用に係る手続の簡素化、労働者協同組合の資金制約の緩和・事業承継の円滑化、地方公務員が参画する場合における手続の円滑化等の措置が有効。

●自社の短期的な利益だけでなく地域経済の中長期的な利益を見据えてES供給事業を担う**地域密着型企業**が重要な役割を担う。

（2）ES供給主体の取組を支援する体制の整備

●事業者の取組を後押しするため、**地域の社会経済・産業を下支えする社会インフラとしての責務を自認する諸団体**（商工団体、地域金融機関、協同組合連合会（生協等）、郵便局、ES関連産業・職能団体等）がES供給事業者の支援に参画する枠組みを構築することが重要。

●**地方公共団体**がこうした団体の参画を募り、各者の**知見やノウハウを共有する場**の設定も有用。複数の地方公共団体が共同して設定することもあり得る。

今後の政策検討

来年の小委員会において、制度的措置の具体化に関する検討と併せて、DX技術等の活用による業務効率化、ES人材の役割の多角化、都道府県及び市町村による主体的な事業環境整備等との連動、関連予算・支援体制との連携、税制措置、必要な規制見直し等の議論を深めていく。

労働者協同組合の２つの意義と具体例

①多様な就労機会の創出

○多様な働き方

・テレワーク等、仕事と生活・家庭を両立できる働き方	栄町（労協）（沖縄県）
・シニア・ミドル世代のセカンドキャリア	（労協）上田（長野県）
・副業・兼業、フリーランス	（労協）キフクト（神奈川県）、（労協）こども編集部（兵庫県）

○多様な人材の活躍

・多様な背景（引きこもり・不登校経験等）	（労協）創造集団440Hz（東京都）
・多様な個性・特性（障害・難病等）	（労協）ワーカーズコープ・センター事業団 森のとうふ屋さんの手づくり菓子工房（埼玉県）
・多様な価値観や思い・こだわり（ケアワーカー等）	（労協）うつわ（大阪府）

②多様な地域ニーズの充足

○地域のエッセンシャルサービスの維持

・地域の医療・福祉（高齢・障害・生活困窮・子ども関係）	（労協）ワーカーズコープちば（千葉県）、（労協）はんしんワーカーズコープ（兵庫県）
・小売・物流・交通等	（労協）ワーカーズ・コレクティブ・キャリー（神奈川県）
・見守り、家まわりの軽作業等の「暮らしの困りごと」支援	（労協）うんなん（島根県）、東白川村（労協）（岐阜県）

○その他、地域の課題解決や価値創造

・荒廃した山林原野の再整備やキャンプ場経営	CampingSpecialist（労協）（三重県）
・休耕地・耕作放棄地の再生	つくば（労協）（茨城県）
・農産物の生産・加工・販売・ブランド化	（労協）パンプアップせきかわ（新潟県）

【参考】労働者協同組合法（令和2年法律第78号）

（目的）

第一条　この法律は、各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就労する機会が必ずしも十分に確保されていない現状等を踏まえ、組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、及び組合員自らが事業に従事することを基本原理とする組織に関し、設立、管理その他必要な事項を定めること等により、**多様な就労の機会を創出すること**を促進するとともに、当該組織を通じて**地域における多様な需要に応じた事業が行われること**を促進し、もって持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的とする。

労働者協同組合の活用促進

雇用環境・均等局勤労者生活課
（内線5363）

令和８年度当初予算案　75百万円（80百万円）　※（）内は前年度当初予算額

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

1　事業の目的

○　労働者協同組合制度の周知・広報、労働者協同組合の活用促進を図る創意工夫ある地域の取組への支援、その他円滑な法律の施行のために必要な事業を行うもの。
○　令和８年度は、法施行から３年半を経過したことを踏まえ、全国で設立された労働者協同組合の活用事例の紹介や、組合設立や運営に必要な知見の情報提供・発信等を行う。
○　また、国がモデル地域として選定した都道府県に設置される協議会における労働者協同組合の活用を通じ、個々の事情に応じた多様な働き方が可能となる環境の整備や、働きづらさを抱える方々や女性、中高年齢者などの多様な雇用機会の創出を行う創意工夫ある地域の取組を支援するとともに、報告書に事業の成果等をまとめ全国展開を図る。

※　労働者協同組合：令和4年10月に施行された労働者協同組合法に基づき、組合員が出資し、それぞれの意見を反映して事業を行い、組合員自らがその事業に従事することを基本原理とする法人。

2　事業の概要・スキーム・実施主体等

制度の周知広報・設立支援

厚生労働省
↓
委託
↓
受託事業者

普及啓発事業

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

モデル事業
（３カ年・３年次）

厚生労働省

モデル地域における事業の円滑な実施のための検討委員会の設置及び運営

多様な働き方を実現する環境整備、多様な雇用機会実現のための取組

委託
※　全国で１事業者
（労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団）
↓
受託事業者
・協議会への伴走支援
（連絡調整・研修実施）
・モデル事業の成果に係るアンケート調査の実施、報告書の作成

委託
全国で５地域
（神奈川県、福井県、長野県、徳島県、三重県）
↓
協議会
都道府県　市町村
経済団体　労働組合
金融機関　農協
当事者団体　社協

※　都道府県が中心

1753

普及啓発事業の主な取組

○ **特設サイト「知りたい！労働者協同組合法」**において、**好事例動画**（20本超）・記事（30本超）、Q＆A、基礎的パンフレット等を掲載

○ **メールマガジン「ろうきょうマガジン」**による最新トピックの定期配信

○ 注目テーマごとのオンラインセミナーの開催（毎回約200名参加）

○ 労協の運営に関係する主な支援制度を整理した「**労働者協同組合の運営に役立つ支援策リーフレット**」の作成（令和７年10月）
（厚生労働省の助成金、中小企業庁の補助金・よろず支援拠点、日本政策金融公庫及び福祉医療機構の融資施策）

○ 労協の「設立から運営まで」を体系的に整理した手引書「**ろうきょうガイドブック**」の作成（令和８年２月）



好事例の動画や記事



主な情報提供資材
○パンフレット「知ろう はじめよう ろうきょう」
○リーフレット「成立の届出が必要です」
○労働者協同組合法に係る手引き
○労働者協同組合の運営に役立つ支援策リーフレット
○ろうきょうガイドブック

1754

「ろうきょうガイドブック」の公表（令和８年２月）

厚生労働省において、労働者協同組合の「設立から運営まで」を一冊で体系的に整理した手引書を作成しました。



★厚生労働省ＨＰ及び特設サイトにて公開
→https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14982.html

「ろうきょうガイドブック」の目次

1、労働者協同組合という働き方
1-1 労働者協同組合でできること
–出資・意見反映・事業従事の三位一体を基本原理とした主体的な働き方
1-2 労働者協同組合だからできること―他の法人類型との比較

2、労働者協同組合を設立しよう
2-1 最初に決めるべきことは？
2-1-1 設立の基本項目を話し合う
2-1-2 なぜ設立するのか？何の事業を行うか？設立趣意書の作成
2-1-3 誰と一緒にやるのか？誰が何を担うのか
2-1-4 出資金はどれぐらい必要？出資金の目安
2-2 事業のルールを知ろう～労働者協同組合でできること、できないこと
2-3 事業計画のポイント～事業計画の作成～
2-4 収支計画のポイント～収支計画の作成～
2-5 設立に必要な手続や書類
2-6 定款作成時のポイント

3、労働者協同組合を運営しよう
3-1 ３つの原理に則る運営
3-1-1 出資・意見反映・事業への従事
3-1-2 組合員の権利と責務・義務
3-2 労働者協同組合の各機関の役割と運営(総会・理事会・監査)
3-3 労働者協同組合の労務管理
3-4 コンプライアンスについて
3-5 設立後の運営について～持続可能な運営を行うためのポイント～
3-6 事業年度終了後の手続について
3-7 労働者協同組合の解散について

4、特定労働者協同組合について

5、各種チェックリスト
チェックリスト①設立時に各段階で行う事項と必要な書類
チェックリスト②設立後の実務と必要書類
チェックリスト③労務管理、コンプライアンス

1755

労働者協同組合活用促進モデル事業について

実施地域	神奈川県	福井県	長野県	三重県	徳島県

主な取組	周知広報	設立支援	就労支援	準備支援
	HP、SNS ちらし、メール フォーラム	相談窓口 伴走支援 ワークショップ・講習会	相談窓口 マッチング支援 面接会	職場見学 職場体験 職場実習・研修

成果

モデル事業を通じて設立済みの労働者協同組合　**９法人**　※さらに４法人が設立見込み

ー食品製造・販売（３）、高齢者支援（２）、子ども支援（１）、困りごと解決支援（１）、配送（１）、農産物の生産等（１）

※カッコ内は法人数

効果的な取組例

○ **市町村や地域関係者**（労福協、労働金庫、農協等）**との連携**（周知・協力依頼、都道府県の協議会の構成員への参加促進等）

○ **庁内関係部局**（地域づくり、福祉、農業等）**との連携**（周知協力依頼等）

○ **映画上映会、マスメディア（ラジオ等）やＳＮＳの活用**

○ **大学との連携**（寄付講座を設置し、労働者協同組合の活動紹介等）

主な課題

○ **認知・関心不足**（集客困難等）

○ **市町村ごとの温度差**

○ **経営支援のノウハウ不足**

必要な対策等

○ **国の特設サイト**充実等（社会性と事業性を両立した労協可視化、エビデンス蓄積等）

○ 市町村や地域関係者との連携を実現している**協議会の取組の横展開**

○ **支援策リーフレット（よろず支援拠点を含む。）**等の周知・案内

1756

市町村の取組事例（広島県広島市：平成26年度～）

【市の概要】
人口：1,170,275人　世帯数：585,426世帯　高齢化率：26.6%

（R7.3末時点　広島市住民基本台帳データより）

現状・課題

・少子高齢化や転出超過の進行に伴い、地域の活力低下や担い手不足が課題。
・持続可能な社会の実現のためには、働く人それぞれの個性に合った多様な働き方を実現していくことが必要。

【広島市「協同労働」促進事業】

「協同労働」の仕組みを活用して、地域課題に取り組む意欲のある高齢者を中心とした協同労働団体の立ち上げを支援（平成26年度～）

⇒ 構成員のうち半数が60歳以上という年齢要件を撤廃（令和4年度～）

伴走型支援

協同労働
支援センター事業

・広島市シルバー・協同労働センターから、労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団へ委託
・経験豊富なコーディネーターが事業の立ち上げから、その後の運営までの伴走型支援を実施

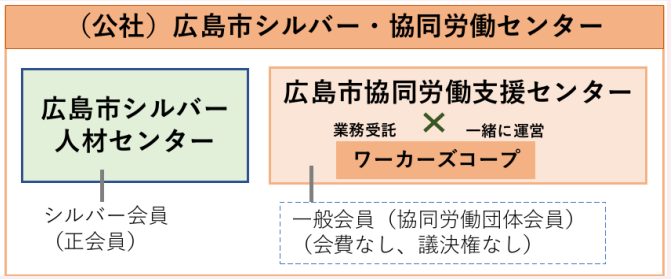
補助金交付

「協同労働」
個別プロジェクト
立ち上げ支援事業

・協同労働支援センターの支援を受け、具体的な事業化の目途が立った団体を対象に、外部有識者による評価（事業可能性検討会議〈年２回開催〉）等を行った後、認定された団体に補助金を交付
・立ち上げに要する経費に補助金「補助率1/2（上限100万円）」を交付
・概算払いで支給し、翌年度の５月までに精算処理

★広島市協同労働支援センターについて★

・令和７年度より、シルバー人材センターと統合。
・統合の効果は以下のとおり。
①両センター相互の会員数、団体数の増加
②シルバー人材センター、協同労働団体の就業機会拡大
③団体の人材育成、業務拡大、リスク低減、安定性・信頼性向上(シルバー人材センターが開催する研修・講習会の活用)
④両センターそれぞれが持つ利用者からの声・ニーズ、地域課題を共有



現在35の協同労働団体が活動中
（うち１つが労働者協同組合）

事業内容	
困りごと支援	22
サロン	18
農業	6
食	4
町内会等連携活動	7
子どもの居場所、学習支援	2
フリーマーケット運営	1
スポーツクラブ運営	1

（※）地域運営組織（RMO）との関係
「ひろしまLMO」として、全小学校区での地域運営組織の設立を推進。一部のLMOでは、協同労働団体が参加し、事業の一部を担う。

1757

（出典）広島市資料を元に厚生労働省にて作成

市町村の取組（茨城県つくば市：令和５年度～）

【市の概要】
人口：258,951人　世帯数：120,200世帯

（R7.4.1時点　つくば市住民基本台帳データより）

現状・課題

・中心部は人口増加傾向だが、周辺地域では高齢化率が上昇しており、地域間のギャップが存在している。
・NPO法人や市民団体の数が多く、地域に根付いた活発な市民活動を行う素地が養われている。

格差を生まずに地域に必要なサービスを地域の人たちと一緒にどうつくっていくかということを考えていく

労働者協同組合の活用によって多様な働き方により持続可能で活力ある地域づくりを目指す



つくば市における労働者協同組合へのサポート

労働者協同組合に関する相談窓口の設置

労働者協同組合の設立・運営等に関する相談窓口を隔週１回で設置

労働者協同組合セミナーの実施

制度や事例等を紹介するセミナーの実施

（開催実績）
令和７年度：全10回延べ 89名参加
令和６年度：全８回延べ 88名参加
令和５年度：全16回延べ129名参加

労働者協同組合運営費補助金

最初に交付を受けた年度を含めて５年度間のうち３回、毎年度60万円を限度として、人件費、報償費などの補助対象経費の1/2までを補助

（出典）つくば市資料を元に厚生労働省にて作成

つくば労働者協同組合（令和７年１月設立）

・**米の生産・加工・販売や、休耕地・耕作放棄地の整備**などを行う労働者協同組合。

・つくば市内で**長年稲作に携わってきた３名の兼業農家**が、地域農業の高齢化と耕作放棄地の増加に危機感を抱き、**引退を機に共同で課題解決に取り組むべく組合を設立**。

・**運営は極めてフラットで、ＳＮＳを活用した日常的な意見交換により迅速に意思決定**を行っている。

・少人数ゆえに意見の調和がとれやすく、対等な立場で気軽に話し合える働き方が組合員の大きな魅力となっている。

・**つくば市からの各種サポート（※）**を受けたことがスムーズな労働者協同組合の設立に繋がった。

※つくば市での労働者協同組合に対するサポート
- 労働者協同組合運営費補助金
（最初に交付を受けた年度を含めて５年度間のうち３回、毎年度60万円を限度として、補助対象経費の1/2までを補助）
- 労働者協同組合に関する相談窓口の設置
- 労働者協同組合のセミナーの開催



つくば労働者協同組合で耕作を行っている水田



五十嵐つくば市長（右から２人目）と組合員
（写真提供　つくば市）

労働者協同組合法の円滑な施行及び施行状況の把握等の取組

令和９年10月に労働者協同組合法の施行後５年を迎えることを見据え、制度の普及啓発や活用促進に加え、施行状況の把握（法人の運営実態や課題・ニーズなど）を行い、その結果を関係者と共有するなど、制度の円滑な運用及び今後の検討に資する環境整備に取り組む。

※労働者協同組合法（令和２年12月公布、令和４年10月施行）附則
（検討）
第三十二条　この法律の規定については、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、必要があると認められるときは、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

	R4年度	R5	R6	R7	R8	R9	R10～
普及啓発		普及啓発事業（特設サイト、メルマガ、セミナー、好事例動画等）			※R8予算案計上	更なる普及啓発策の検討	
活用促進			モデル事業（都道府県における創意工夫ある労協活用の取組）			更なる活用促進策の検討	
施行状況把握				（独）労働政策研究・研修機構(JILPT) 厚生労働省要請研究（緊急調査）			1760

中小企業退職金共済制度の現況

１ 新規加入状況

（単位：件・人）

年度	共済契約者（事業主）数					被共済者（従業員）数				
	計	一般	建設業	清酒製造業	林業	計	一般	建設業	清酒製造業	林業
元年度	19,898	13,970	5,856	1	71	498,441	383,483 (7,690)	113,293	117	1,548
２年度	19,845	13,035	6,746	1	63	485,809	367,510 (7,435)	116,689	65	1,545
３年度	20,835	14,447	6,313	1	74	487,266	378,094 (8,544)	107,403	101	1,668
４年度	17,787	12,400	5,310	0	77	466,957	363,018 (7,289)	102,268	78	1,593
５年度	17,564	12,294	5,212	1	57	467,732	360,877 (6,975)	105,230	75	1,550
６年度	15,165	10,655	4,444	0	66	453,644	354,647 (6,308)	97,515	78	1,404

（注1） 被共済者数の項の一般の中小企業退職金共済制度の各欄における数値は事業所単位の新規加入者数及び従業員単位の追加加入者数の小計であり、下段（ ）は短時間労働者である。

（注2） 建設業及び清酒製造業については特別共済事業を含む。

２ 在籍状況

（単位：件・人）

年度	共済契約者（事業主）数					被共済者（従業員）数				
	計	一般	建設業	清酒製造業	林業	計	一般	建設業	清酒製造業	林業
元年度	548,049	371,266	171,711	1,839	3,233	5,701,167	3,487,966 (50,931)	2,169,772	4,489	38,940
２年度	551,908	373,314	173,538	1,815	3,241	5,732,493	3,536,953 (52,375)	2,169,812	4,323	21,405
３年度	557,075	377,468	174,570	1,801	3,236	5,762,772	3,581,005 (54,695)	2,156,481	4,238	21,048
４年度	558,709	379,084	174,575	1,788	3,262	5,748,715	3,586,864 (55,451)	2,136,969	4,131	20,751
５年度	559,075	379,372	174,673	1,766	3,264	5,734,356	3,587,181 (55,362)	2,122,814	4,054	20,307
６年度	557,279	377,734	174,526	1,749	3,270	5,701,889	3,575,790 (54,820)	2,102,272	3,995	19,832

（注1） 被共済者数の項の一般の中小企業退職金共済制度の各欄における下段（）は、短時間労働者である。

（注2） 建設業及び清酒製造業については特別共済事業を含む。

（注3） 建設業の28年度以降の在籍被共済者数は、脱退推定者（掛金納付月数12月未満かつ加入後10年以上経過した者）1,324,884人（※）を被共済者数の算定から除外している。

（※） 内訳：28年度961,655人・29年度54,653人・30年度51,193人・元年度59,705人・２年度43,403人・３年度36,970人・４年度36,814人・５年度39,875人・６年度40,616人

（注4） 清酒製造業の30年度以降の在籍被共済者数は、脱退推定者（掛金納付月数24月未満かつ加入後又は最終手帳更新後10年以上経過した者）10,738人（※）を被共済者数の算定から除外している。

（※） 内訳：30年度10,480人・元年度72人・２年度35人・３年度52人・４年度40人・５年度25人・６年度34人

（注5） 林業の２年度以降の在籍被共済者数は、脱退推定者（掛金納付月数24月未満かつ加入後又は最終手帳更新後10年以上経過した者）18,795人（※）を被共済者数の算定から除外している。

（※） 内訳：２年度17,423人・３年度453人・４年度366人・５年度302人・６年度251人

３　退職金等支給状況

年度	合　計			一般の中退 （上段：一時金払、下段：分割払）			建設業			清酒製造業			林業		
	支給件数	支給総額	1件当たり支給金額（分割払除く）	支給件数	支給総額	1件当たり支給金額	支給件数	支給総額	1件当たり支給金額	支給件数	支給総額	1件当たり支給金額	支給件数	支給総額	1件当たり支給金額
（単位）	（件）	（百万円）	（円）	（件）	（百万円）	（円）	（件）	（百万円）	（円）	（件）	（百万円）	（円）	（件）	（百万円）	（円）
元年度	332,069	424,267	1,287,847	270,689 3,012	370,953 492	1,370,403 163,351	56,853	51,325	902,765	163	135	826,539	1,352	1,362	1,007,541
２年度	319,360	420,959	1,328,857	260,888 2,947	368,927 491	1,414,119 166,645	54,075	50,008	924,783	188	203	1,081,390	1,262	1,330	1,053,899
３年度	330,914	425,848	1,296,967	264,264 2,950	366,255 490	1,385,944 165,978	62,311	57,642	925,070	125	106	849,017	1,264	1,355	1,072,043
４年度	351,757	439,492	1,258,384	281,641 2,888	377,265 482	1,339,526 166,998	65,836	60,307	916,020	136	103	760,507	1,256	1,335	1,063,027
５年度	359,970	458,965	1,284,379	291,720 3,013	397,603 497	1,362,961 164,882	63,785	59,329	930,141	104	90	861,749	1,348	1,446	1,073,054
６年度	362,210	474,565	1,320,631	294,537 3,258	412,387 522	1,400,120 160,068	63,100	60,269	955,128	94	84	895,463	1,221	1,304	1,067,574

（注１）　一般の中小企業退職金制度における分割払の「支給件数」は、支給期月毎の分割退職金の延べ支給件数であり、分割払の「１件当たりの支給金額」は、支給期月毎の分割退職金の額である。

（注２）　令和６年度の退職金受給者の平均掛金納付月数は、一般　129月、建設業　110月、清酒製造業　149月、林業　130月（なお、令和５年度については、それぞれ、126月、107月、141月、132月）。

（注３）　建設業及び清酒製造業については特別共済事業を含む。

（注４）　支給総額は単位未満を四捨五入していることから、合計が内訳と一致しない場合がある。

（注５）　１件当たり支給金額については、円単位による支給総額と支給件数により算出している。

4　一般の中小企業退職金共済制度の平均掛金月額の状況

（単位：円）

年度	平均掛金月額
元年度	9,505
2年度	9,517
3年度	9,573
4年度	9,638
5年度	9,704
6年度	9,772

（注） 平均掛金月額は、各年度末時点のものである。

5　特定業種退職金共済制度の掛金日額の状況

（単位：円）

年度	建設業	清酒製造業	林業
元年度	310	300	470
2年度	310	300	470
3年度	320	300	470
4年度	320	300	470
5年度	320	300	470
6年度	320	300	470

（注） 建設業の掛金日額は、令和3年10月より310円から320円に変更。

6　運用資産高状況

（単位：百万円）

年度	計	一般	建設業	清酒製造業	林業
元年度	5,972,957	4,936,180	1,017,531	4,179	15,067
2年度	6,311,742	5,229,788	1,062,173	4,080	15,701
3年度	6,400,749	5,312,083	1,068,851	3,950	15,865
4年度	6,390,012	5,312,453	1,058,010	3,811	15,738
5年度	6,677,418	5,567,823	1,089,644	3,782	16,170
6年度	6,621,671	5,526,313	1,075,914	3,670	15,774

（注1）「独立行政法人会計基準」による。

（注2） 建設業及び清酒製造業については特別共済事業を含む。

（注3） 単位未満を四捨五入していることから、合計が内訳と一致しない場合がある。

資産運用残高及び利回り状況（中退共）

（単位：百万円、％）

運用の方法等			2年度末			3年度末			4年度末			5年度末			6年度末		
			資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り
自家運用	有価証券	国債	798,580	15.27	0.32	839,815	15.81	0.30	1,007,543	18.97	0.31	1,346,914	24.19	0.46	1,661,769	30.07	0.69
		地方債	110,500	2.11	0.12	233,867	4.40	0.12	295,166	5.56	0.15	307,064	5.51	0.21	318,963	5.77	0.23
		政府保証債	1,122,143	21.46	0.46	1,045,205	19.68	0.42	923,317	17.38	0.37	715,924	12.86	0.30	531,680	9.62	0.23
		財投機関債	2,300	0.04	0.15	2,300	0.04	0.16	2,300	0.04	0.16	2,300	0.04	0.16	2,300	0.04	0.15
		金融債	357,800	6.84	0.25	345,800	6.51	0.27	357,800	6.74	0.28	364,800	6.55	0.29	338,700	6.13	0.31
		円貨建外国債	60,000	1.15	4.95	30,000	0.56	5.17	－	－	5.82	－	－	－	－	－	－
		小計	2,451,323	46.87	0.47	2,496,987	47.01	0.44	2,586,126	48.68	0.33	2,737,002	49.16	0.36	2,853,411	51.63	0.48
	預金	短期運用	－	－	－	－	－	0.00	－	－	0.00	－	－	－	－	－	－
		普通預金	358,136	6.85	0.00	365,057	6.87	0.00	320,829	6.04	0.00	197,329	3.54	0.00	95,824	1.73	0.02
		小計	358,136	6.85	0.00	365,057	6.87	0.00	320,829	6.04	0.00	197,329	3.54	0.00	95,824	1.73	0.02
	自家運用計		2,809,459	53.72	0.44	2,862,044	53.88	0.39	2,906,955	54.72	0.29	2,934,331	52.70	0.33	2,949,235	53.37	0.47
委託運用	包括信託	指定・特定包括信託	2,251,519	43.05	12.17	2,279,407	42.91	1.24	2,232,953	42.03	△ 2.04	2,459,644	44.18	10.15	2,401,405	43.45	△ 2.37
	生命保険資産		168,809	3.23	1.27	170,632	3.21	1.11	172,545	3.25	1.07	173,848	3.12	1.16	175,673	3.18	1.26
	有価証券信託		(737,700)	(30.09)	0.01	(722,300)	(28.93)	0.02	(912,100)	(35.27)	0.02	(1,248,100)	(45.60)	0.04	(1,615,300)	(56.61)	0.04
	委託運用計		2,420,329	46.28	11.28	2,450,039	46.12	1.23	2,405,498	45.28	△ 1.80	2,633,492	47.30	9.48	2,577,078	46.63	△ 2.09
合計			5,229,788	100.00	5.25	5,312,083	100.00	0.78	5,312,453	100.00	△ 0.68	5,567,823	100.00	4.50	5,526,313	100.00	△ 0.75

（注）　1　短期運用は譲渡性預金である。

2　包括信託の会計文書の勘定科目名は金銭信託である。

3　平成28年度末以降の包括信託の資産額は、合同運用の全体額を総口数で除して求めた額に中退共資産の保有口数を乗じて算出した額である。

4　有価証券信託は自家運用により取得した有価証券の信託による運用であり、内数である。また、構成比は有価証券に対する構成比である。

5　単位未満は四捨五入しているため、合計が内訳と一致しない場合がある。

資産運用残高及び利回り状況（建退共）
給付経理

（単位：百万円、％）

運用の方法等			2年度末			3年度末			4年度末			5年度末			6年度末		
			資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り
自家運用	有価証券	国債	184,499	17.90	1.05	175,882	16.95	1.01	167,255	16.27	0.98	198,901	18.77	0.94	219,048	20.92	0.95
		地方債	20,500	1.99	0.09	83,740	8.07	0.13	107,729	10.48	0.17	119,719	11.30	0.26	131,708	12.58	0.32
		政府保証債	318,282	30.88	0.48	278,450	26.83	0.39	248,371	24.16	0.30	218,387	20.61	0.25	188,399	17.99	0.18
		財投機関債	4,400	0.43	0.13	27,607	2.66	0.22	37,606	3.66	0.30	37,606	3.55	0.32	37,605	3.59	0.32
		金融債	55,800	5.41	0.20	55,800	5.38	0.21	55,800	5.43	0.25	57,500	5.43	0.31	54,000	5.16	0.41
		小計	583,481	56.62	0.61	621,479	59.88	0.53	616,762	59.99	0.47	632,113	59.66	0.46	630,761	60.24	0.49
	預金	定期預金	139	0.01	0.01	52	0.01	0.00	97	0.01	0.00	119	0.01	0.00	158	0.02	0.07
		短期運用	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	30,000	2.87	0.80
		普通預金	65,629	6.37	－	30,207	2.91	－	64,440	6.27	－	50,576	4.77	0.00	38,676	3.69	0.02
		小計	65,768	6.38	0.00	30,259	2.92	0.00	64,537	6.28	0.00	50,695	4.78	0.00	68,834	6.57	0.03
	自家運用計		649,250	63.00	0.58	651,739	62.79	0.50	681,299	66.27	0.42	682,808	64.44	0.43	699,595	66.82	0.46
委託運用	包括信託		352,393	34.19	11.13	359,580	34.64	2.01	323,033	31.42	△ 2.04	355,827	33.58	10.15	347,402	33.18	△ 2.37
	生命保険資産		28,968	2.81	0.87	26,629	2.57	0.79	23,809	2.32	0.80	20,921	1.97	0.80	－	－	0.74
	有価証券信託		(183,000)	(31.36)	0.01	(174,600)	(28.09)	0.02	(166,200)	(26.95)	0.03	(200,200)	(31.67)	0.05	(223,700)	(35.47)	0.03
	委託運用計		381,361	37.00	10.28	386,209	37.21	1.93	346,842	33.73	△ 1.83	376,748	35.56	9.60	347,402	33.18	△ 2.22
合計			1,030,611	100.00	3.99	1,037,948	100.00	1.03	1,028,141	100.00	△ 0.35	1,059,556	100.00	3.50	1,046,997	100.00	△ 0.49

特別給付経理

（単位：百万円、％）

運用の方法等			2年度末			3年度末			4年度末			5年度末			6年度末		
			資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り
自家運用	有価証券	国債	500	1.58	0.69	500	1.62	0.69	300	1.00	0.69	2,084	6.93	0.56	3,494	12.08	0.65
		地方債	－	－	－	2,005	6.49	0.10	3,596	12.04	0.17	3,797	12.62	0.28	3,798	13.13	0.28
		政府保証債	10,993	34.83	0.51	9,395	30.40	0.39	8,938	29.92	0.28	8,532	28.36	0.25	7,027	24.30	0.22
		金融債	400	1.27	0.17	700	2.27	0.16	700	2.34	0.15	300	1.00	0.15	300	1.04	0.13
		小計	11,893	37.68	0.51	12,600	40.77	0.36	13,534	45.31	0.27	14,713	48.90	0.27	14,619	50.55	0.31
	預金	短期運用	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		普通預金	2,376	7.53	－	920	2.98	－	5,352	17.92	－	3,604	11.98	0.00	3,997	13.82	0.01
		小計	2,376	7.53	－	920	2.98	－	5,352	17.92	－	3,604	11.98	0.00	3,997	13.82	0.01
	自家運用計		14,269	45.21	0.44	13,520	43.75	0.31	18,886	63.23	0.18	18,317	60.88	0.20	18,615	64.37	0.26
委託運用	包括信託		15,564	49.31	9.02	15,802	51.14	1.51	9,580	32.07	△ 2.04	10,552	35.07	10.15	10,302	35.63	△ 2.37
	生命保険資産		1,730	5.48	0.79	1,580	5.11	0.70	1,403	4.70	0.70	1,218	4.05	0.70	－	－	0.63
	有価証券信託		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	委託運用計		17,293	54.79	8.13	17,383	56.25	1.44	10,983	36.77	△ 1.69	11,770	39.12	9.07	10,302	35.63	△ 2.13
合計			31,563	100.00	4.50	30,903	100.00	0.94	29,869	100.00	△ 0.51	30,087	100.00	3.47	28,918	100.00	△ 0.67

（注）1 短期運用は譲渡性預金等である。

2 令和４年度以降の包括信託の資産額は、合同運用の全体額を総口数で除して求めた額に建退共資産及び建退共特別資産のそれぞれの保有口数を乗じて算出した額である。

3 包括信託の会計文書の勘定科目は金銭信託である。

4 有価証券信託は自家運用により取得した有価証券の信託による運用であり、内数である。また、構成比は有価証券に対する構成比である。

5 単位未満は四捨五入しているため、合計が内訳と一致しない場合がある。

資産運用残高及び利回り状況（清退共）
給付経理

（単位：百万円、％）

運用の方法等			2年度末			3年度末			4年度末			5年度末			6年度末		
			資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り
自家運用	有価証券	国債	1,080	28.38	0.30	870	23.67	0.30	762	21.52	0.26	954	27.17	0.30	948	27.86	0.40
		地方債	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		政府保証債	1,299	34.16	0.22	1,399	38.06	0.21	1,399	39.52	0.21	1,200	34.16	0.13	1,200	35.25	0.10
		金融債	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		小計	2,379	62.54	0.26	2,270	61.73	0.25	2,162	61.04	0.23	2,154	61.32	0.20	2,148	63.11	0.23
	預金	短期運用	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		普通預金	581	15.28	－	553	15.04	－	543	15.33	－	437	12.44	0.00	356	10.45	0.01
		小計	581	15.28	－	553	15.04	－	543	15.33	－	437	12.44	0.00	356	10.45	0.01
	自家運用計		2,960	77.82	0.22	2,823	76.77	0.21	2,705	76.38	0.19	2,590	73.76	0.16	2,503	73.56	0.20
委託運用	包括信託		844	22.18	12.17	854	23.23	1.24	837	23.62	△ 2.04	922	26.24	10.15	900	26.44	△ 2.37
	生命保険資産		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	委託運用計		844	22.18	12.17	854	23.23	1.24	837	23.62	△ 2.04	922	26.24	10.15	900	26.44	△ 2.37
合計			3,804	100.00	2.59	3,677	100.00	0.44	3,541	100.00	△ 0.34	3,512	100.00	2.57	3,403	100.00	△ 0.48

特別給付経理

（単位：百万円、％）

運用の方法等			2年度末			3年度末			4年度末			5年度末			6年度末		
			資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り
自家運用	有価証券	国債	20	7.26	0.14	－	－	0.01	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		地方債	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		政府保証債	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		金融債	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		小計	20	7.26	0.14	－	－	0.01	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	預金	短期運用	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	—	—	0.12
		普通預金	257	92.74	－	273	100.00	－	270	100.00	－	270	100.00	－	267	100.00	—
		小計	257	92.74	－	273	100.00	－	270	100.00	－	270	100.00	－	267	100.00	0.02
	自家運用計		277	100.00	0.03	273	100.00	0.00	270	100.00	－	270	100.00	－	267	100.00	0.02
委託運用	包括信託		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	生命保険資産		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	委託運用計		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
合計			277	100.00	0.03	273	100.00	0.00	270	100.00	－	270	100.00	－	267	100.00	0.02

（注）1 短期運用は譲渡性預金等である。

2 令和２年度末以降の包括信託の資産額は、合同運用の全体額を総口数で除して求めた額に清退共資産の保有口数を乗じて算出した額である。

3 包括信託の会計文書の勘定科目名は金銭信託である。

4 単位未満は四捨五入しているため、合計が内訳と一致しない場合がある。

資産運用残高及び利回り状況（林退共）
給付経理

（単位：百万円、％）

運用の方法等			2年度末			3年度末			4年度末			5年度末			6年度末		
			資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り	資産額	構成比	利回り
自家運用	有価証券	国債	1,299	8.27	0.61	1,287	8.11	0.61	1,276	8.11	0.62	1,565	9.68	0.60	2,154	13.66	0.65
		地方債	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		政府保証債	6,796	43.28	0.39	7,500	47.27	0.29	6,800	43.21	0.21	6,400	39.58	0.18	5,601	35.51	0.17
		金融債	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		小計	8,094	51.55	0.42	8,787	55.39	0.34	8,076	51.31	0.28	7,965	49.26	0.25	7,755	49.16	0.27
	預金	短期運用	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
		普通預金	1,449	9.23	－	843	5.32	－	1,554	9.88	－	1,477	9.13	0.00	1,450	9.19	0.02
		小計	1,449	9.23	－	843	5.32	－	1,554	9.88	－	1,477	9.13	0.00	1,450	9.19	0.02
	自家運用計		9,543	60.78	0.37	9,630	60.70	0.30	9,630	61.19	0.24	9,442	58.39	0.21	9,205	58.36	0.24
委託運用	包括信託		6,159	39.22	12.17	6,235	39.30	1.24	6,108	38.81	△ 2.04	6,728	41.61	10.15	6,569	41.64	△ 2.37
	生命保険資産		－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
	委託運用計		6,159	39.22	12.17	6,235	39.30	1.24	6,108	38.81	△ 2.04	6,728	41.61	10.15	6,569	41.64	△ 2.37
合計			15,701	100.00	4.70	15,865	100.00	0.67	15,738	100.00	△ 0.66	16,170	100.00	4.11	15,774	100.00	△ 0.86

（注）1 平成28年度末以降の包括信託の資産額は、合同運用の全体額を総口数で除して求めた額に林退共資産の保有口数を乗じて算出した額である。

2 包括信託の会計文書の勘定科目は金銭信託である。

3 単位未満は四捨五入しているため、合計が内訳と一致しない場合がある。

労働政策審議会勤労者生活分科会 中小企業退職金共済部会（第90回）	資料３
令和７年10月23日	

（令和６事業年度決算の概要）

独立行政法人勤労者退職金共済機構

貸借対照表【要旨】

令和７年３月３１日現在　　（単位：百万円、単位未満四捨五入）

科　目	金　額		
（資産の部）			
Ⅰ　流動資産			
現金及び預金		185,570	
有価証券		296,206	
金銭信託		2,766,578	
前払費用		21	
未収収益		4,242	
その他		204,861	
流動資産合計			3,457,478
Ⅱ　固定資産			
1　有形固定資産		1,553	
2　無形固定資産		11,925	
3　投資その他の資産		3,388,453	
固定資産合計			3,401,931
資産合計			6,859,409
（負債の部）			
Ⅰ　流動負債			
未払給付金		7,992	
前受金		3,887	
その他		91,540	
流動負債合計			103,420
Ⅱ　固定負債			
共済契約準備金			
支払備金	127,823		
責任準備金	5,861,417	5,989,239	
その他		109,621	
固定負債合計			6,098,861
負債合計			6,202,280
（純資産の部）			
Ⅰ　資本金			2
Ⅱ　資本剰余金			△6
Ⅲ　利益剰余金			657,133
純資産合計			657,128
負債純資産合計			6,859,409

独立行政法人勤労者退職金共済機構

損益計算書【要旨】

自　令和６年４月１日　至　令和７年３月３１日　　（単位：百万円、単位未満四捨五入）

科　目	金　額		
経常費用			
業務費			
人件費	1,810		
退職給付金等	484,507		
運用費用等	69,016		
支払備金繰入	8,424		
責任準備金繰入	42,665		
その他	4,667	611,089	
一般管理費		1,837	
財務費用			
支払利息	858	858	
経常費用合計			613,784
経常収益			
運営費交付金収益		26	
事業収益			
掛金収入等	483,689		
運用収入等	21,939		
雑収入	26	505,653	
補助金等収益		7,110	
その他		61	
経常収益合計			512,850
経常損失			100,934
臨時損失			
固定資産除却損		8	
臨時損失合計			8
臨時利益			
前期損益修正益		2	
臨時利益合計			2
当期純損失			100,940
前中期目標期間繰越積立金取崩額			60
当期総損失			100,879

独立行政法人勤労者退職金共済機構　一般の中小企業退職金共済事業等勘定

貸借対照表【要旨】

令和７年３月３１日現在　　（単位：百万円、単位未満四捨五入）

科　目	金　額		
（資産の部）			
Ⅰ　流動資産			
現金及び預金		99,912	
有価証券		234,198	
金銭信託		2,401,405	
未収収益		3,258	
その他		194	
流動資産合計			2,738,966
Ⅱ　固定資産			
1　有形固定資産		1,114	
2　無形固定資産		10,512	
3　投資その他の資産		2,795,013	
固定資産合計			2,806,638
資産合計			5,545,605
（負債の部）			
Ⅰ　流動負債			
預り補助金等		92	
未払給付金		6,652	
前受金		3,887	
その他		873	
流動負債合計			11,504
Ⅱ　固定負債			
共済契約準備金			
支払備金	123,376		
責任準備金	4,857,007	4,980,382	
その他		1,995	
固定負債合計			4,982,377
負債合計			4,993,882
（純資産の部）			
Ⅰ　資本剰余金			
その他行政コスト累計額			
減損損失相当累計額（－）		△4	
除売却差額相当累計額（－）		△1	
資本剰余金合計			△5
Ⅱ　利益剰余金			
前中期目標期間繰越積立金		448,562	
積立金		190,386	
当期未処理損失		△87,221	
（うち当期総損失　87,221）			
利益剰余金合計			551,727
純資産合計			551,723
負債純資産合計			5,545,605

独立行政法人勤労者退職金共済機構　一般の中小企業退職金共済事業等勘定

損益計算書【要旨】

自　令和６年４月１日　至　令和７年３月３１日　　（単位：百万円、単位未満四捨五入）

科　目	金　額		
経常費用			
業務費			
人件費	1,327		
退職給付金等	423,198		
運用費用	58,616		
支払備金繰入	8,580		
責任準備金繰入	41,227		
その他	3,139	536,087	
一般管理費		777	
財務費用			
支払利息	7	7	
経常費用合計			536,871
経常収益			
事業収益			
掛金収入等	427,396		
運用収入	16,849		
雑収入	16	444,261	
補助金等収益		5,394	
資産見返補助金等戻入		3	
雑益		0	
経常収益合計			449,658
経常損失			87,213
臨時損失			
固定資産除却損		8	
臨時損失合計			8
当期純損失			87,221
当期総損失			87,221

（令和６事業年度決算の概要）

独立行政法人勤労者退職金共済機構　建設業退職金共済事業等勘定

貸借対照表【要旨】

令和７年３月３１日現在　　（単位：百万円、単位未満四捨五入）

科　目	金　額		
（資産の部）			
Ⅰ　流動資産			
現金及び預金		79,110	
有価証券		60,508	
金銭信託		357,705	
未収収益		593	
その他		5	
流動資産合計			497,921
Ⅱ　固定資産			
1　有形固定資産		334	
2　無形固定資産		1,391	
3　投資その他の資産		584,907	
固定資産合計			586,632
資産合計			1,084,552
（負債の部）			
Ⅰ　流動負債			
未払給付金		1,306	
未払費用		389	
掛金前受金		1,323	
賞与引当金		46	
その他		961	
流動負債合計			4,025
Ⅱ　固定負債			
資産見返補助金等	4	4	
共済契約準備金			
支払備金	4,368		
責任準備金	987,388	991,756	
長期リース債務		174	
退職給付引当金		602	
固定負債合計			992,536
負債合計			996,561
（純資産の部）			
Ⅰ　資本剰余金			
その他行政コスト累計額			
減損損失相当累計額（-）		△1	
資本剰余金合計			△1
Ⅱ　利益剰余金			
前中期目標期間繰越積立金		73,863	
積立金		27,751	
当期未処理損失		△13,621	
（うち当期総損失 13,621）			
利益剰余金合計			87,993
純資産合計			87,992
負債純資産合計			1,084,552

独立行政法人勤労者退職金共済機構　建設業退職金共済事業等勘定

損益計算書【要旨】

自　令和６年４月１日　至　令和７年３月３１日　　（単位：百万円、単位未満四捨五入）

科　目	金　額		
経常費用			
業務費			
人件費	411		
退職給付金等	62,583		
運用費用等	9,981		
責任準備金繰入	1,615		
その他	1,371	75,962	
一般管理費		645	
財務費用			
支払利息	2	2	
経常費用合計			76,609
経常収益			
事業収益			
掛金収入等	57,836		
運用収入	3,387		
雑収入	8	61,231	
補助金等収益		1,587	
資産見返補助金等戻入		7	
支払備金戻入		161	
雑益		0	
経常収益合計			62,986
経常損失			13,623
臨時損失			
固定資産除却損		0	
臨時損失合計			0
臨時利益			
前期損益修正益		2	
臨時利益合計			2
当期純損失			13,621
当期総損失			13,621

（令和６事業年度決算の概要）

独立行政法人勤労者退職金共済機構　清酒製造業退職金共済事業等勘定

貸借対照表【要旨】

令和７年３月３１日現在　　（単位：百万円、単位未満四捨五入）

科　目	金　額		
（資産の部）			
Ⅰ　流動資産			
現金及び預金		713	
有価証券		200	
金銭信託		900	
前払費用		0	
未収収益		1	
流動資産合計			1,815
Ⅱ　固定資産			
1　有形固定資産		1	
2　無形固定資産		0	
3　投資その他の資産		1,951	
固定資産合計			1,952
資産合計			3,766
（負債の部）			
Ⅰ　流動負債			
預り補助金等		1	
未払費用		3	
賞与引当金		3	
その他		1	
流動負債合計			9
Ⅱ　固定負債			
共済契約準備金			
支払備金	3		
責任準備金	1,149	1,152	
その他		52	
固定負債合計			1,204
負債合計			1,213
（純資産の部）			
Ⅰ　資本剰余金			
その他行政コスト累計額			
減損損失相当累計額（-）		△0	
資本剰余金合計			△0
Ⅱ　利益剰余金			
前中期目標期間繰越積立金		2,556	
積立金		20	
当期未処理損失		△22	
（うち当期総損失 22）			
利益剰余金合計			2,554
純資産合計			2,553
負債純資産合計			3,766

独立行政法人勤労者退職金共済機構　清酒製造業退職金共済事業等勘定

損益計算書【要旨】

自　令和６年４月１日　至　令和７年３月３１日　　（単位：百万円、単位未満四捨五入）

科　目	金　額		
経常費用			
業務費			
人件費	35		
退職給付金	85		
運用費用等	29		
その他	25	175	
一般管理費		6	
財務費用			
支払利息	0	0	
経常費用合計			180
経常収益			
事業収益			
掛金収入	41		
運用収入	5	46	
補助金等収益		19	
支払備金戻入		5	
責任準備金戻入		28	
経常収益合計			98
経常損失			83
臨時損失			
固定資産除却損		0	
臨時損失合計			0
臨時利益			
前期損益修正益		0	
臨時利益合計			0
当期純損失			83
前中期目標期間繰越積立金取崩額			60
当期総損失			22

（令和６事業年度決算の概要）

独立行政法人勤労者退職金共済機構　林業退職金共済事業等勘定

貸借対照表【要旨】

令和７年３月３１日現在　　（単位：百万円、単位未満四捨五入）

科　目	金　額		
（資産の部）			
Ⅰ　流動資産			
現金及び預金		1,559	
有価証券		1,300	
金銭信託		6,569	
未収収益		5	
その他		0	
流動資産合計			9,432
Ⅱ　固定資産			
1　有形固定資産		3	
2　無形固定資産		16	
3　投資その他の資産		6,458	
固定資産合計			6,477
資産合計			15,910
（負債の部）			
Ⅰ　流動負債			
預り補助金等		0	
未払給付金		33	
未払費用		5	
賞与引当金		4	
その他		1	
流動負債合計			43
Ⅱ　固定負債			
資産見返負債			
資産見返補助金等	16	16	
共済契約準備金			
支払備金	76		
責任準備金	15,873	15,949	
長期リース債務		1	
退職給付引当金		47	
固定負債合計			16,013
負債合計			16,056
（純資産の部）			
Ⅰ　資本剰余金			
その他行政コスト累計額			
減損損失相当累計額（-）		△0	
資本剰余金合計			△0
Ⅱ　繰越欠損金			
積立金		113	
当期未処理損失		△259	
（うち当期総損失 259）			
繰越欠損金合計			△147
純資産合計			△147
負債純資産合計			15,910

独立行政法人勤労者退職金共済機構　林業退職金共済事業等勘定

損益計算書【要旨】

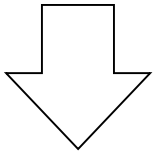
自　令和６年４月１日　至　令和７年３月３１日　　（単位：百万円、単位未満四捨五入）

科　目	金　額		
経常費用			
業務費			
人件費	37		
退職給付金等	1,641		
運用費用等	180		
支払備金繰入	10		
その他	45	1,913	
一般管理費		17	
財務費用			
支払利息	0	0	
経常費用合計			1,930
経常収益			
事業収益			
掛金収入等	1,416		
運用収入	22	1,438	
補助金等収益		73	
資産見返補助金等戻入		11	
責任準備金戻入		149	
経常収益合計			1,670
経常損失			259
臨時損失			
固定資産除却損		0	
臨時損失合計			0
臨時利益			
前期損益修正益		0	
臨時利益合計			0
当期純損失			259
当期総損失			259

独立行政法人勤労者退職金共済機構の決算が確定するまでの流れ

○　独立行政法人は、毎事業年度、財務諸表を作成し、当該事業年度の終了後３ヶ月以内に主務大臣に提出し、その承認を受けなければならない。（独立行政法人通則法第 38 条第１項）

令和７年６月 30 日
・ 独立行政法人勤労者退職金共済機構（以下「機構」という。）が厚生労働大臣に財務諸表を提出。



令和７年７月 16 日
・厚生労働大臣が機構に対して財務諸表を承認する旨通知。

別紙17

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

労働政策審議会勤労者生活分科会 中小企業退職金共済部会（第90回）	資料４
令和７年10月23日	

建設業退職金共済制度における電子化推進の取組について

厚生労働省　雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

電子申請システムのリニューアルについて
（令和7年10月～）

建退共

	これまで	リニューアル後
手続きの原則オンライン化	共済手帳申込などの数種類の手続きのみオンライン申請が可能	全ての手続きについて、オンライン申請が可能（手帳等の添付書類については、郵送による提出が必要）
電子ポイント方式の改善	就労実績報告作成ツール（以下「就労ツール」）と電子申請専用サイト（以下「専用サイト」）の二つのシステムで登録	就労ツールを使わず、専用サイトで全ての手続きが完結
	元請と下請間のやり取りや確認に時間を要する	元請も下請も内容や作業状態をリアルタイムに確認が可能
CCUSとの連携	CCUSから「現場・契約情報」や「就業履歴」ファイルをダウンロードし、専用サイトに登録するなど、複数回の手作業が発生	ＣＣＵＳからデータを自動連携することにより手続きを簡素化

※新規工事は10月3日～（CCUS連携は10月14日～）、現在運用中の工事は12月末から新システムで利用可能

退職金ポイント還元キャンペーンについて

◯電子申請専用サイトリニューアルに伴い令和7年10月1日～令和8年3月31日までの期間で実施。
◯期間中に退職金ポイントを購入した共済契約者に対し、購入した退職金ポイントの**2%**（CCUS連携工事の場合は**5%**）をポイント還元。令和8年4月以降に還元予定。

1775

（独立行政法人勤労者退職金共済機構　建設業退職金共済事業本部　提出資料）

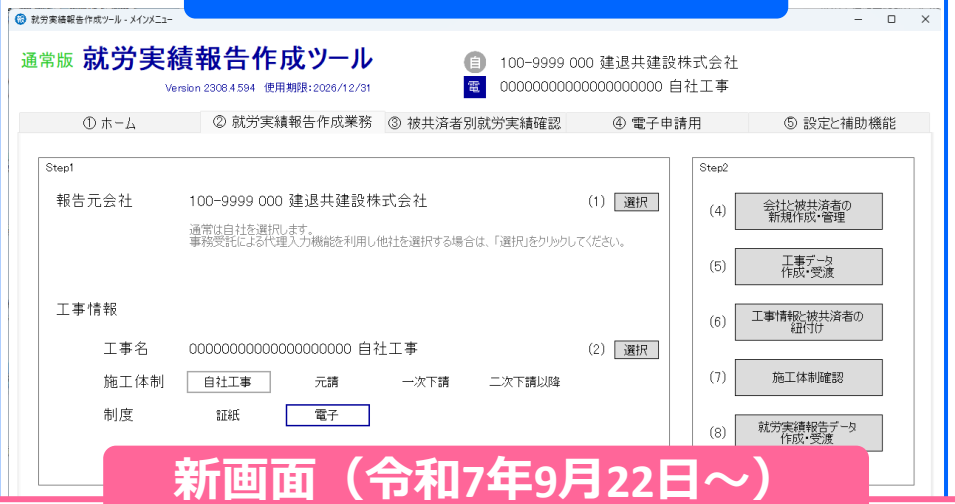
新電子申請システムの画面イメージ

建退共

電子申請専用サイト旧画面



就労実績報告作成ツール



新画面（令和7年9月22日～）



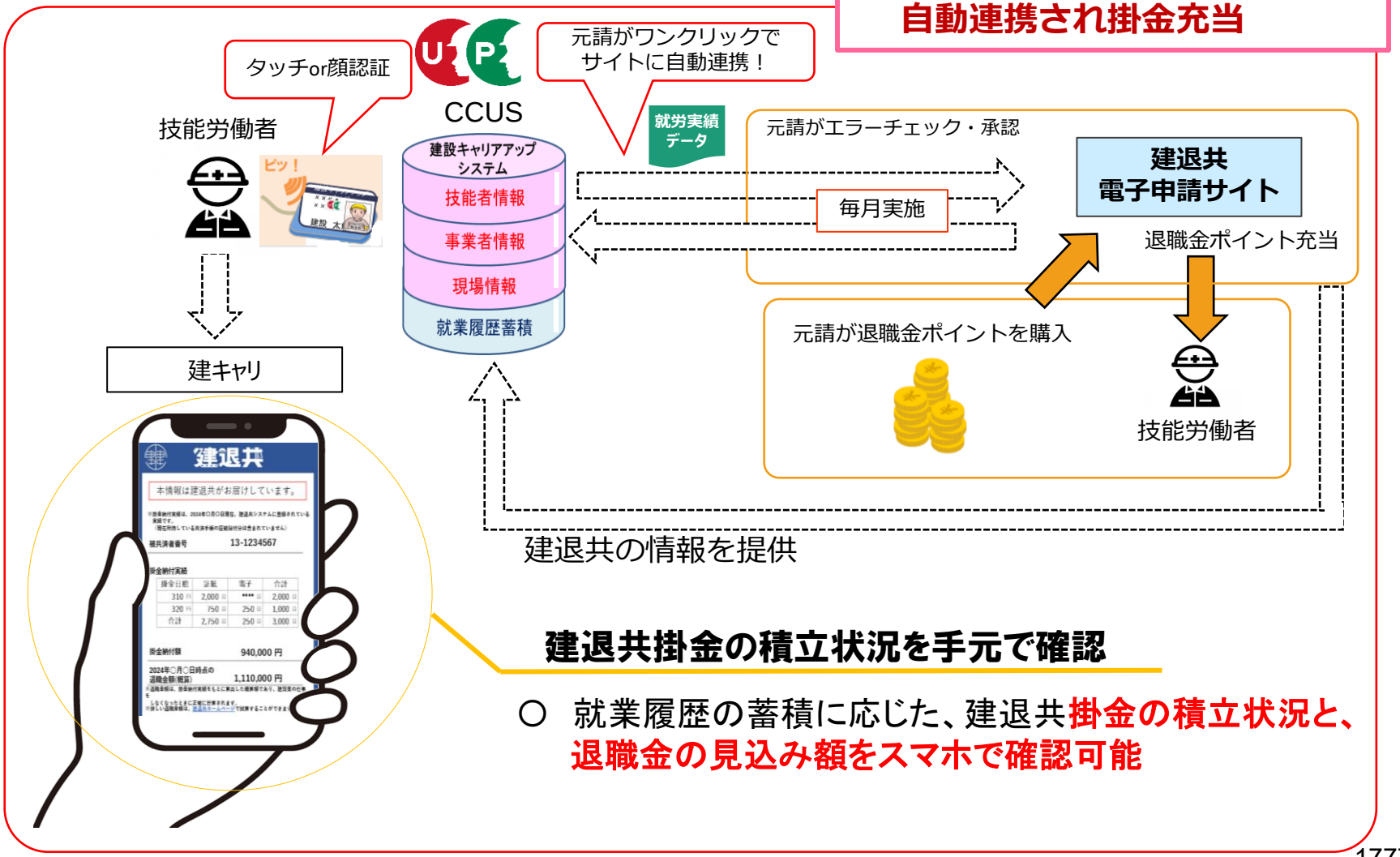
- ✓ ２つのシステムを１つにし、デザインを共通化、操作性向上
- ✓ スマホやタブレットで閲覧する際にはそれぞれの端末で最適化して表示

1776

（独立行政法人勤労者退職金共済機構　建設業退職金共済事業本部　提出資料）

電子申請専用サイトとCCUSとの連携イメージ

✓ CCUSの就業履歴データが建退共電子申請専用サイトに自動連携され掛金充当



建退共掛金の積立状況を手元で確認

○ 就業履歴の蓄積に応じた、建退共**掛金の積立状況と、退職金の見込み額をスマホで確認可能**

1777

（独立行政法人勤労者退職金共済機構　建設業退職金共済事業本部　提出資料）

別紙18

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

労働政策審議会勤労者生活分科会 中小企業退職金共済部会（第91回）	資料１
令和８年２月４日	

付加退職金の支給のあり方等について（案）

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

付加退職金の支給ルール等の見直し（案）

○**付加退職金**・・・運用収入等の状況に応じて、基本の退職金に上乗せされる額。
各年度において、前年度の利益見込額に基づき付加退職金に充てる額を算定。

現行の付加退職金制度について

- 令和４年度の財政検証の際に、低金利が継続していたことから、予定運用利回りは１％を継続しつつ、**付加退職金に充てる額に上限（=累積剰余金×0.01）を設定**。累積剰余金の目標額として5,400億円を設定。

現在の運用状況等について

- 累積剰余金は目標額である5,400億円を既に確保（基本ポートフォリオの見直しにより必要な累積剰余金も減少）
- **国債利回りが予定運用利回りを上回る状況となる等、金融環境が大きく変化。物価上昇率も1%を大きく超過。退職金制度の魅力の維持を図る必要。**

今後の見直しの考え方及び方向性

- 付加退職金について改めて検討を行う次期財政検証（令和９年度を予定）までの間、支給ルールについて、累積剰余金が目標額（＝5,400億円）を達成している場合は、付加退職金に充てる額の**上限を撤廃**してはどうか。
- あわせて、次期財政検証において、予定運用利回りの見直しについても検討することとしてはどうか。

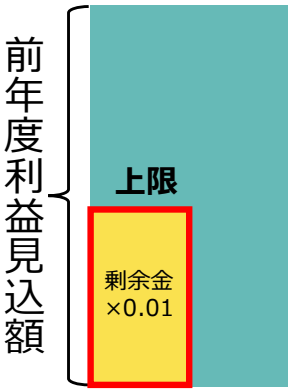
＜**現行**の付加退職金支給ルール＞

◆ 前年度利益見込額の２分の１を付加退職金に充てる

◆ 付加退職金に充てる額の**上限は剰余金×0.01**とする

… 付加退職金に充てる部分

… 剰余の積立てに充てる部分



累積剰余金＞目標額の場合（※）

※R6年度末の累積剰余金は約5,410億円

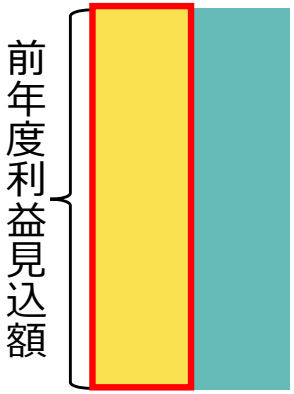
＜**R8以降**の付加退職金支給ルール＞

◆ 前年度利益見込額の２分の１を付加退職金に充てる

◆ **（上限ルールの撤廃）**

… 付加退職金に充てる部分

… 剰余の積立てに充てる部分



1779

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

現行の付加退職金制度について

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

剰余金の積立て及び付加退職金支給ルール

令和７年３月19日 第89回
中小企業退職金共済部会
資料２をもとに作成

□　各年度の前々年度の決算における累積剰余金の額の5,400億円に対する不足額（累積剰余金が5,400億円を超過している場合は０とする）を、各年度の前年度から2027（令和９）年度までの残存年数で除した値を各年度における目標額（単年度目標額）とする。

□　各年度の前年度の利益金の半額を各年度の付加退職金に充てるが、利益金が単年度目標額の２倍を下回る場合は、単年度目標額を優先的に剰余金の積立てに充てる。また、付加退職金に充てる額の上限を「前々年度の決算における累積剰余金の額×0.01」とする（0.01は予定運用利回り）。

◆ 単年度目標額の計算式

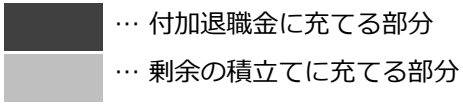
各年度の単年度目標額　＝

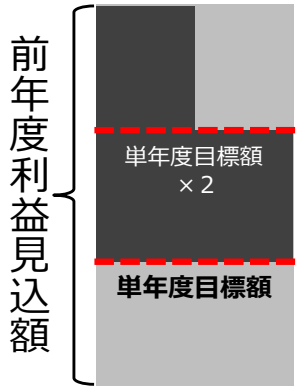
$$\frac{\text{5,400億円－前々年度剰余金}}{\text{2027年度－前年度（2027年度までの残存年数）}}$$

※分子がマイナスの場合はゼロ

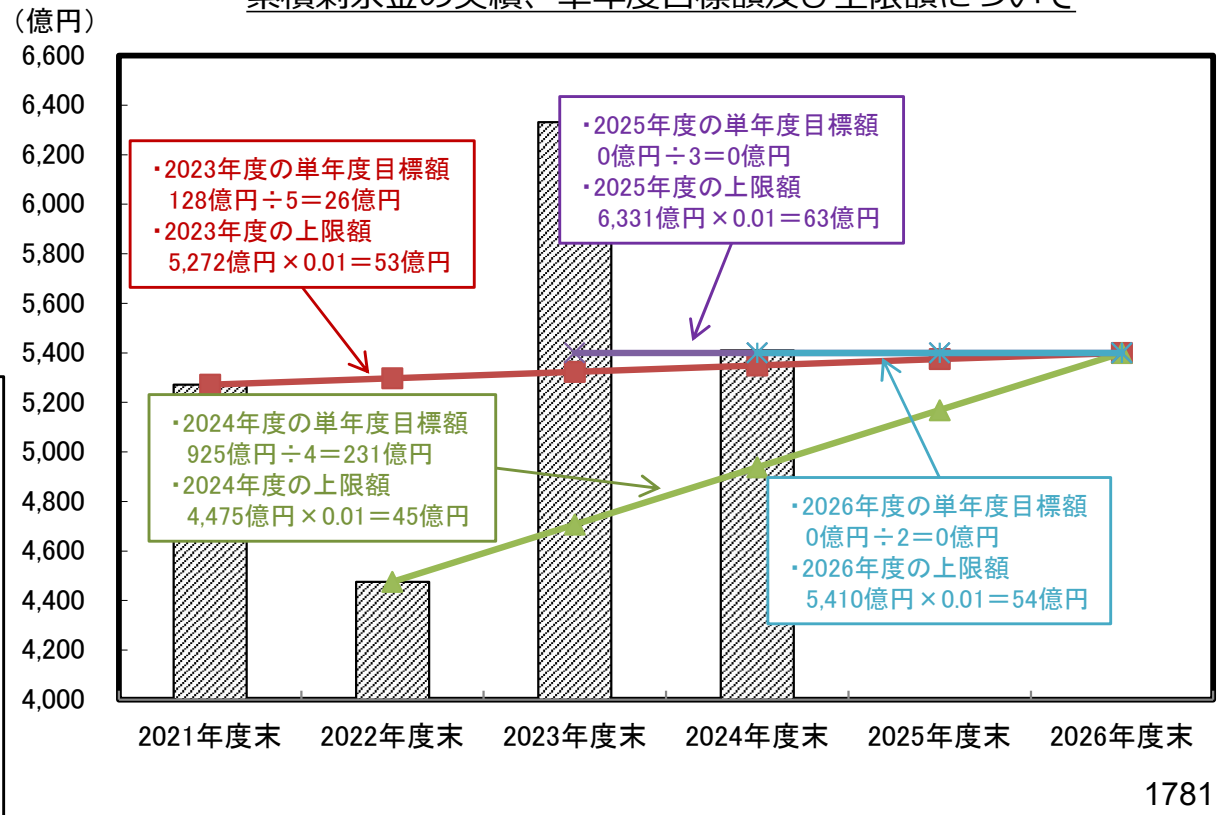
◆ 前年度利益見込額の２分の１を付加退職金に充てる

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





累積剰余金の実績、単年度目標額及び上限額について



1781

付加退職金支給率について

中小企業退職金共済法第10条にて、付加退職金支給率は当該年度の前年度末までに労働政策審議会の意見を聴いて定めるものとしている。

○中小企業退職金共済法

付加退職金支給率

第十条

４　第二項第三号口の支給率は、厚生労働大臣が、各年度ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、当該年度の前年度の運用収入のうち同号口に定める額の支払に充てるべき部分の額として算定した額を当該年度に計算月を有することとなる被共済者の仮定退職金額の総額で除して得た率を基準として、当該年度以降の運用収入の見込額その他の事情を勘案して、当該年度の前年度末までに、労働政策審議会の意見を聴いて定めるものとする。

○中小企業退職金共済法施行規則

付加退職金

(法第十条第四項の算定した額)

第十七条　法第十条第四項の当該年度の前年度の運用収入のうち同条第二項第三号口に定める額の支払に充てるべき部分の額として算定した額は、当該年度の前年度の独立行政法人勤労者退職金共済機構の業務運営並びに財務及び会計に関する省令(平成十五年厚生労働省令第百五十二号)第十二条第二項の一般の中小企業退職金共済事業等勘定の給付経理の損益計算における利益の見込額の二分の一とする。

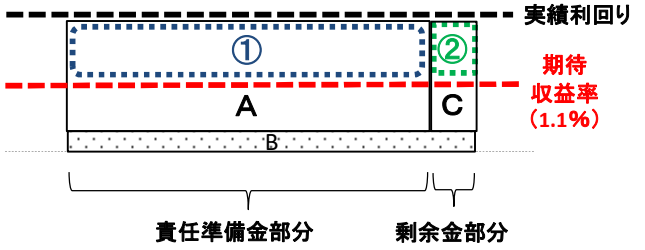
現行支給ルール策定の背景

低金利が継続し、付加退職金制度の「非対称性」が財政基盤を脆弱化させる可能性があったところ、剰余金×0.01を上限とすれば、中期的に期待収益率の1.1%で運用した時に剰余金を減少させることなく活用できるため、付加退職金に充てる額の上限を「前々年度の決算における累積剰余金の額×0.01」とした。

見直し案の考え方

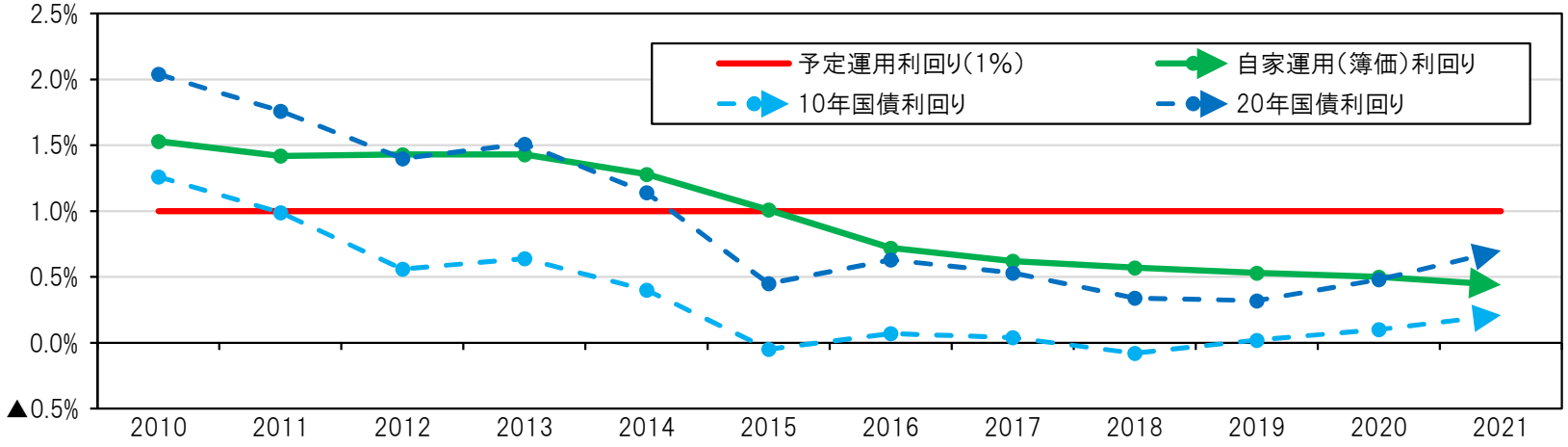
前回の財政検証における考え方（制度の安定のためには、資産の保有するリスクに見合った水準の剰余金を有することが必要）を受け継ぎ、現行ルールを基本とした上で、中退共制度の財政の安定性を損なわないよう、実績利回りが毎年度変動しても、当該年度の必要な収益額を上回る運用益のうち「剰余金×0.01」までは剰余金を減少させることなく活用できることを踏まえ、これを毎年度の上限額とする。

【イメージ図】
必要な収益額 ＝ A＋B
利益金 ＝ ①＋②＋C
付加退職金に充てる額 ＝（①＋②＋C）×１／２
ただし、
・利益金が単年度目標額の2倍を下回る場合は優先的に剰余金の積立てに充てる。
・剰余金×0.01（Cの部分）を上限。



（第82回中小企業退職金共済部会　資料３より抜粋）

○令和３年度までの利回りの推移



1783

第83回中小企業退職金共済部会の財政検証とりまとめ文書（抜粋）

令和５年２月13日

一般の中小企業退職金共済制度における
退職金額の水準の検討について

労働政策審議会
勤労者生活分科会
中小企業退職金共済部会

当部会は、一般の中小企業退職金共済制度（以下「一般中退」という。）に関し中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号）第85条に基づく検討（以下「財政検証」という。）を行ったところであるが、検討の結果取りまとめた当部会の意見は下記のとおりである。

（中略）

４　今回の付加退職金の取扱いの見直しの効果を見極めた上で、次回の財政検証で付加退職金制度について改めて検討を行うことが適当である。

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

1784

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

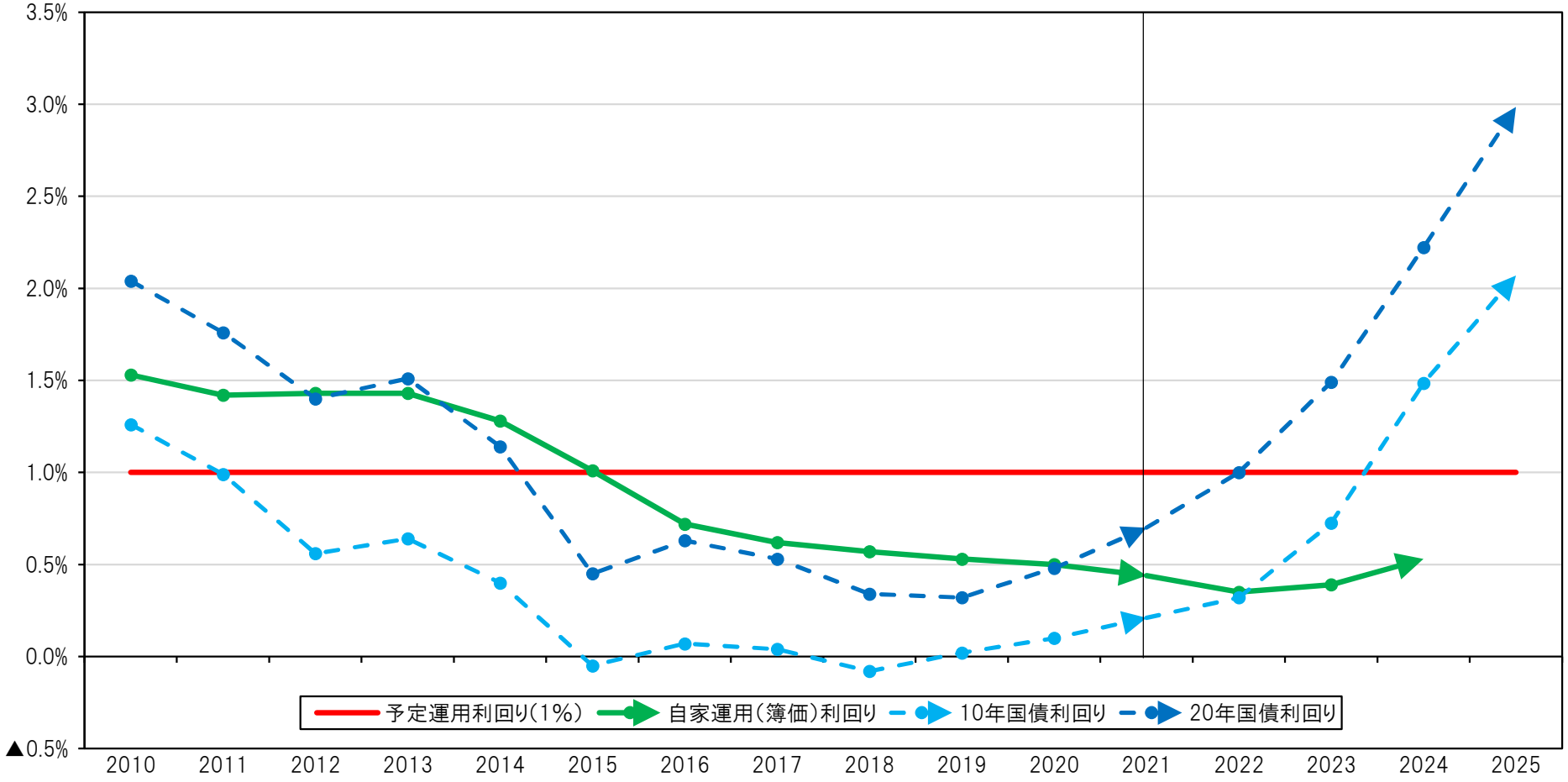
現在の金利状況・運用環境について

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

利回りの推移

現行のルールを策定した際に参照した令和３年度末の国債の金利は、１％を大きく下回っており、自家運用の利回りも下降傾向にあった。一方で、現在、国債の利回りは大きく上昇し、それに合わせて自家運用利回りも下降から上昇傾向に転じている。なお、自家運用資産のほか、委託運用資産を合わせた期待収益率が1.1%となるように、基本ポートフォリオは適宜、見直しを行っている。

○令和７年度までの利回りの推移（年度末時点。令和７年度は12月末時点）



1786

令和６年度に実施した基本ポートフォリオ見直しについて（１）

一般の中小企業退職金共済事業の資産に係る基本ポートフォリオについて、通常は５年程度が見直しの周期であるところ、金融経済情勢が変化したと判断し、５年を待たずに令和６年７月に見直しを行った（以下「R6見直し」という）。

前回の基本ポートフォリオ策定時と比べ、委託運用において外国債券と外国株式の割合を減らし、国内債券の割合を増やしたことで、ポートフォリオ全体でのリスク値は大幅に低下した。

基本ポートフォリオの見直し内容　（令和6年7月より）

	ポートフォリオ		資産構成割合				
				委託運用（時価）			
	期待収益率	リスク	自家運用（簿価）※2	国内債券	国内株式	外国債券 ※3	外国株式
現行基本ポートフォリオ（A）（令和3年10月1日改定）	※1 1.17%	※1 2.01%	56.9%	21.8%	3.9%	9.5%	7.9%
うち委託運用部分	—		–		9.0%	22.0%	18.3%
乖離許容幅	—		–		±2.4%	±2.4%	±5.3%
新基本ポートフォリオ（B）（令和6年7月1日改定）	**1.10%**	**1.43%**	**56.9%**	**31.2%**	**4.0%**	**5.9%**	**2.0%**
うち委託運用部分	**—**	**—**	**–**	**72.4%**	**9.3%**	**13.7%**	**4.6%**
乖離許容幅	**—**	**—**	**–**	**±3.6%**	**±2.3%**	**±1.7%**	**±1.3%**

※１　R6に推計し直した数値。令和３年10月１日時点での期待収益率は1.10%、リスクは1.92%。

※２　自家運用（簿価）は、国内債券（簿価）のほか、生命保険資産（一般勘定）、短期資産を含む。

※３　外国債券について、現行基本ポートフォリオでは為替ヘッジを行うが、新基本ポートフォリオでは為替ヘッジを行わない。

1787

令和６年度に実施した基本ポートフォリオ見直しについて（２）

R4財政検証時に定められた累積剰余金の積立額の目標である5,400億円は、R6見直し前のポートフォリオの下位１%tileで想定される損失額であり、R6見直しによりリスクが抑えられた結果、R6見直し後のポートフォリオの下位１%tileの想定損失額は1,000億円程度減少している。

○第82回中小企業退職金共済部会　資料３

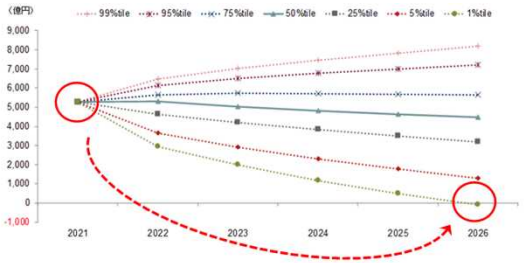
剰余金の積立額の目標水準②

□　予定運用利回りの水準と付加退職金支給ルールを決定するにあたり、剰余金の積立額の目標水準を決定する必要がある。

□　法令上、付加退職金の支給率は、利益金の半分を付加退職金に充てることを基本とした上でその他の事情を勘案して、労働政策審議会の意見を聴いて定めることとされていることを踏まえ、利益金の半分を付加退職金に充てることとすると、１%tileで想定される損失額は、5,350億円となった。

□　このため、剰余金の積立額の目標水準としては5,400億円が妥当と考えられる。

剰余金の将来推計（パーセンタイル）



▲5,350億円の損失

（注）モンテカルロ・シミュレーション（100,000回）により推計。

シミュレーション結果

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
パーセンタイル推移（億円）						
99%tile	5,272	6,483	7,023	7,459	7,830	8,197
95%tile	5,272	6,133	6,504	6,770	6,999	7,206
75%tile	5,272	5,641	5,720	5,705	5,681	5,653
50%tile	5,272	5,297	5,016	4,818	4,633	4,469
25%tile	5,272	4,631	4,196	3,834	3,510	3,195
5%tile	5,272	3,646	2,912	2,297	1,767	1,292
1%tile	5,272	2,947	1,983	1,167	495	-78
一定金額を下回る確率						
5400億円	100.0%	57.9%	63.4%	66.8%	68.8%	70.2%
4400億円	0.0%	18.3%	30.5%	38.5%	44.2%	48.5%
3000億円	0.0%	1.1%	5.7%	11.3%	16.9%	21.8%
0円	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.5%	1.1%

5,272億円－（△78億円）＝5,350億円

○令和６年度　資産運用に関する評価報告書

【中退共（給付経理）　利益剰余金の推移】　（単位：億円）

	令和元年度末	令和2年度末	令和3年度末	令和4年度末	令和5年度末	令和6年度末
必要な利益剰余金　(A)　※1	5,150	5,025	5,290	5,218	5,276	4,024
利益剰余金　(B)	3,742	5,317	5,272	4,475	6,331	5,410
利益剰余金過不足(B-A)	△1,408	292	△18	△743	1,055	1,386
付加退職金　※2	-	599	-	-	45	-

※１　必要な利益剰余金は、向こう５年間を対象としたモンテカルロシミュレーションにおける下位１パーセンタイル水準の想定損失額であり、機構が算出した額である。

※２　付加退職金は、厚生労働大臣が定めた支給率をもとに機構で算出した金額である。

1788

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

今後の付加退職金制度についての考え方

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和８年度以降の付加退職金支給ルール（案）

当該年度の前々年度決算時における累積剰余金が目標額である5,400億円以上の場合、当該年度の付加退職金に充てる額の上限を撤廃することとしてはどうか。

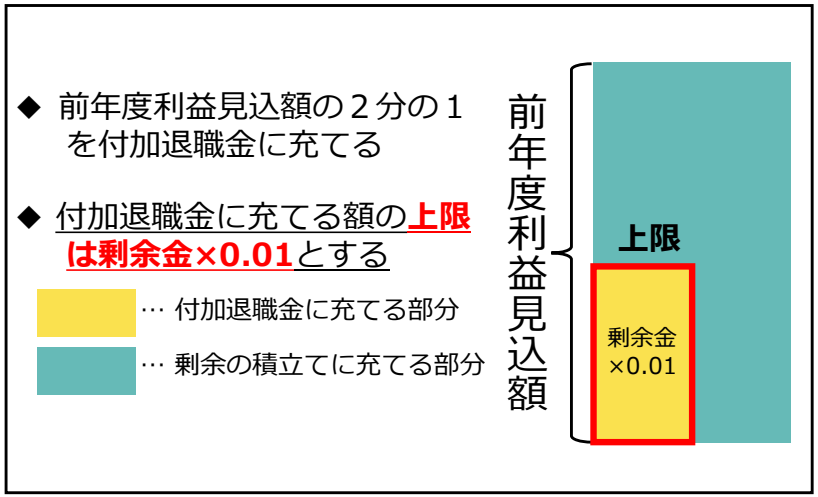
○令和８年度以降の付加退職金支給ルール

□　各年度の前々年度の決算における累積剰余金の額の5,400億円に対する不足額（累積剰余金が5,400億円を超過している場合は０とする）を、各年度の前年度から2027（令和９）年度までの残存年数で除した値を各年度における目標額（単年度目標額）とする。

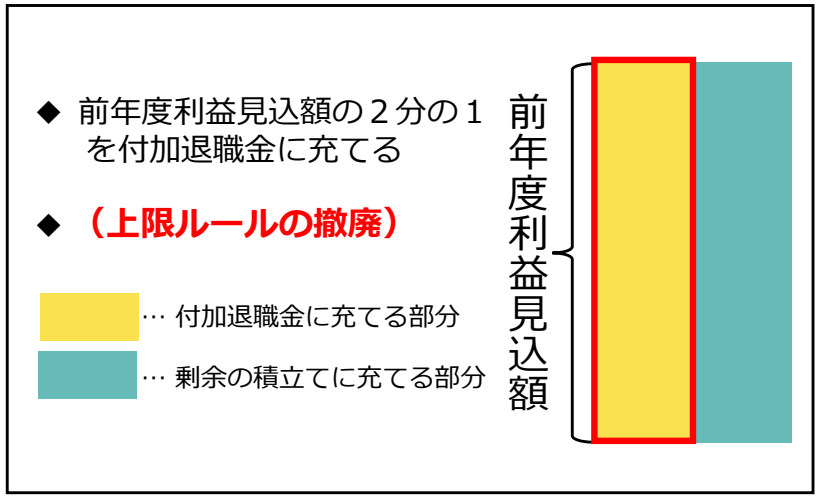
□　各年度の前年度の利益金の半額を各年度の付加退職金に充てるが、利益金が単年度目標額の２倍を下回る場合は、単年度目標額を優先的に剰余金の積立てに充てる。また、付加退職金に充てる額の上限を「前々年度の決算における累積剰余金の額×0.01」とする（ただし、前々年度の決算における累積剰余金が5,400億円以上の場合を除く）。

○前々年度の決算における累積剰余金の額が5,400億円以上である場合

＜**現行**の付加退職金支給ルール＞



＜**R8以降**の付加退職金支給ルール＞



1790

令和８年３月17日

一般の中小企業退職金共済制度における
退職金額の水準の検討について

労働政策審議会
勤労者生活分科会
中小企業退職金共済部会

一般の中小企業退職金共済制度（以下「一般中退」という。）に関し、中小企業退職金共済法（昭和34年法律第160号。以下「法」という。）第10条第４項に基づき取りまとめた当部会の意見は下記のとおりである。

なお、制度の魅力向上のため、次回の法第85条に基づく検討（財政検証）では、今回の付加退職金の取扱いの見直しの効果を見極めた上で、引き続き一般中退の財政の安定性に留意しつつ、予定運用利回り及び付加退職金制度について検討を行うことが適当である。

記

１　一般中退は、単独では退職金制度を設けることが困難な中小企業のための簡便で加入が容易な社外積立型の退職金共済制度であり、制度創設以来、多くの中小企業に活用され、その従業員に退職金を支給してきた。

このような性格を有する一般中退は、中小企業に退職金制度を確保するための中心的で重要な制度であり、今後とも、長期的に安定した制度として維持されていくとともに、制度の魅力を高めていくことが必要である。

２　一般中退における当面の付加退職金の取扱いに関する当部会の基本的な考え方は、次のとおりである。

・　以下の①及び②の状況を踏まえ、現在の金融情勢の変化に対応し、制度の魅力向上を図る観点から、一般中退の財政の安定性を損なわない範囲で、運用収入等の状況に応じてより弾力的に付加退職金を支給する取扱いに見直すことが適当である。

①　制度の安定のためには、保有する資産が有するリスクに見合った水準の剰余金（以下「剰余金の目標水準」という。）を確保

することが必要となるが、現在、剰余金の目標水準(5,400億円)を確保している。

② 国内債券の利回りが現行の予定運用利回り１％を上回るなど、金融情勢の変化が一般中退の財政の安定に寄与している。

３ 具体的には、当面、一般中退における剰余金の積立て及び付加退職金の支払いについては、以下のとおりとすることが適当である。

（１） 剰余金の目標水準は、5,400億円とする。

（２） 前々年度の決算における累積剰余金の額の5,400億円に対する不足額（累積剰余金が5,400億円を超過している場合は０とする。）を、各年度の前年度から2027（令和９）年度までの残存年数（例：2023（令和５）年度の付加退職金の場合は「５」、2024（令和６）年度の付加退職金の場合は「４」）で除した値を各年度における目標額（以下「単年度目標額」という。）とする。

（３） 利益の見込額が単年度目標額以下であるときは、全て剰余金として積み立てる。

（４） 利益の見込額が単年度目標額を上回りその２倍に相当する額以下であるときは、当該利益の見込額のうち単年度目標額に相当する額を控除しこれを剰余金として積み立て、残額を付加退職金に充てる。ただし、当該付加退職金に充てる額が、前々年度の決算における累積剰余金の額に現行の予定運用利回りである0.01を乗じた額を超える場合は、その超えた分は剰余金として積み立てる。

（５） 利益の見込額が単年度目標額の２倍に相当する額を上回るときは、当該利益の見込額の２分の１に相当する額を剰余金として積み立て、残りの２分の１に相当する額を付加退職金に充てる。ただし、当該付加退職金に充てる額が、前々年度の決算における累積剰余金の額に現行の予定運用利回りである0.01を乗じた額を超える場合は、その超えた分は剰余金として積み立てる。

（６） （５）のただし書の規定は、前々年度の決算における累積剰余金が5,400億円以上の場合は適用しない。

別紙19

労働政策審議会勤労者生活分科会 中小企業退職金共済部会（第92回）	資料２
令和８年３月17日	

厚生労働省発雇均0316第４号

令　和　８　年　３　月　１６　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

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

記

令和８年度に係る中小企業退職金共済法第10条第２項第３号ロ及び中小企業退職金共済法の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令第２条第１項第３号ロ（１）の支給率を0.0061とすること。

一般の中小企業退職金共済事業の収支状況の推移

（単位：億円）

	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度		令和７年度〔見込み〕
収 入	**4,640**	**4,397**	**6,694**	**4,495**		**5,485**
掛金収入等	4,169	4,230	4,247	4,274		4,305
運用収入等	414	108	2,392	168		1,119
その他	57	58	55	53		62
支 出	**4,685**	**5,194**	**4,837**	**5,417**		**4,924**
退職金支出等	3,747	3,841	4,055	4,207		4,360
責任準備金等の増	850	819	665	498		397
運用費用等	4	468	4	586		3
その他	84	65	114	125		164
当期損益金	**△ 45**	**△ 797**	**1,856**	**△ 921**		**561**
累積剰余金/累積欠損金	**5,272**	**4,475**	**6,331**	**5,410**		**5,971**

（注）令和６年度見込みの算定方法については別紙のとおり。

別　紙

令和７年度収支の見込みの算定について

１．掛金収入、退職金支出等

令和７年 11 月末までの掛金収入、退職金支出等の実績値に同年 12 月～令和８年３月の推計値を加算した。推計値については、過去３か年の平均値を用いた。

２．責任準備金額

１の推計結果から令和８年３月末に見込まれる各被共済者に係る責任準備金額を算定し、すべての者について合計した。

３．運用収入

（１）自家運用

令和７年 12 月末時点で保有している資産及び令和８年１月～３月に購入予定の資産について、令和８年１月～３月の利払日や償還日のデータから運用収入を推計した。

（２）委託運用

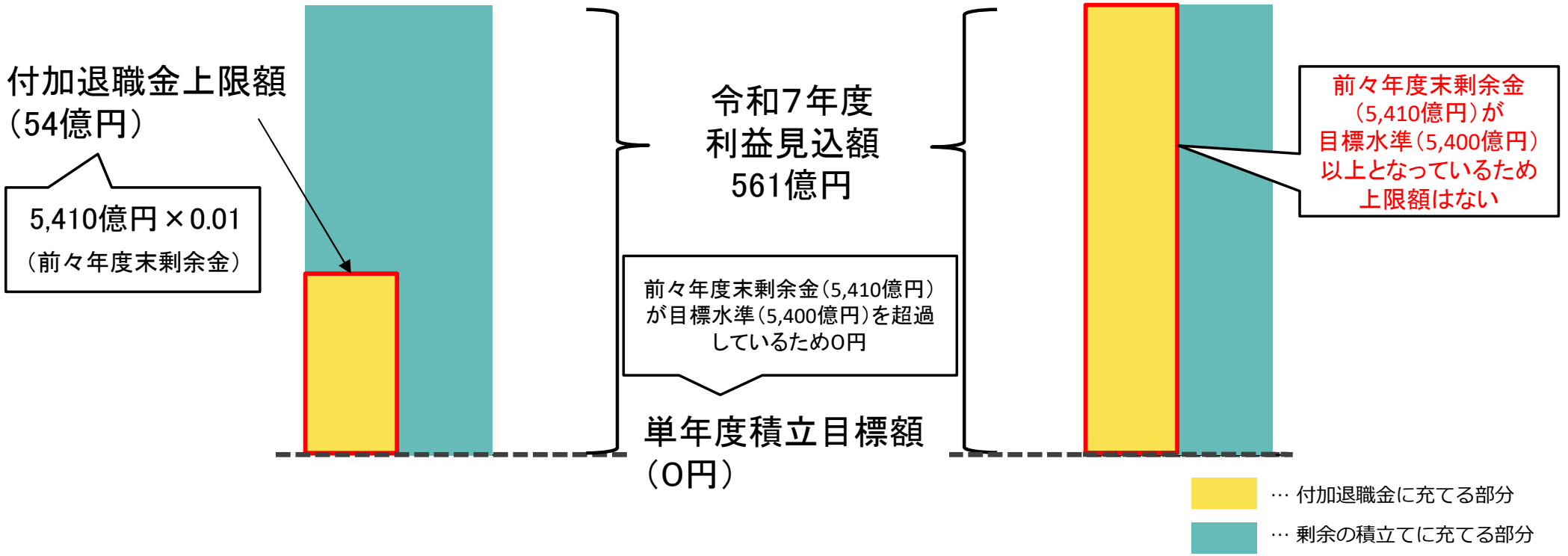
令和８年１月末時点の時価額を基に、次のとおり、ベンチマーク収益率の過去の統計的データから、３月末時点の時価額を推計した。

２月の収益率：資産ごとの２月ベンチマーク収益率を用いた。
３月の収益率：資産ごとの過去５か年のベンチマーク収益率の「平均値」及び「標準偏差」を用いて、
「３月の収益率」＝「平均値」－２×「標準偏差」
として、安全率を加味して推計した。

令和8年度の付加退職金支給率について

＜従来の支給ルール＞
付加退職金支給額：54億円

＜新しい支給ルール＞
付加退職金支給額：280億円



令和8年度　付加退職金支給額：561億円÷２＝280億円
（付加退職金支給額反映後の令和7年度の累積剰余金見込額は5,690億円）

$$\text{令和8年度支給率（案）} = \frac{\text{280億円（付加退職金支給額）}}{\text{46,064億円（仮定退職金総額）}}$$

$$= 0.0061$$

剰余金の積立て及び付加退職金支給ルール

□　各年度の前々年度の決算における累積剰余金の額の5,400億円(※１)に対する不足額（累積剰余金が5,400億円(※１)を超過している場合は０とする）を、各年度の前年度から2027（令和９）年度までの残存年数で除した値を各年度における目標額（単年度目標額）とする。

□　各年度の前年度の利益金の半額を各年度の付加退職金に充てるが、利益金が単年度目標額の２倍を下回る場合は、単年度目標額を優先的に剰余金の積立てに充てる。また、付加退職金に充てる額の上限を「前々年度の決算における累積剰余金の額×0.01(※２)」とする（ただし、前々年度の決算における累積剰余金が5,400億円(※１)以上の場合を除く）。

◆ 単年度目標額の計算式

各年度の単年度目標額　＝

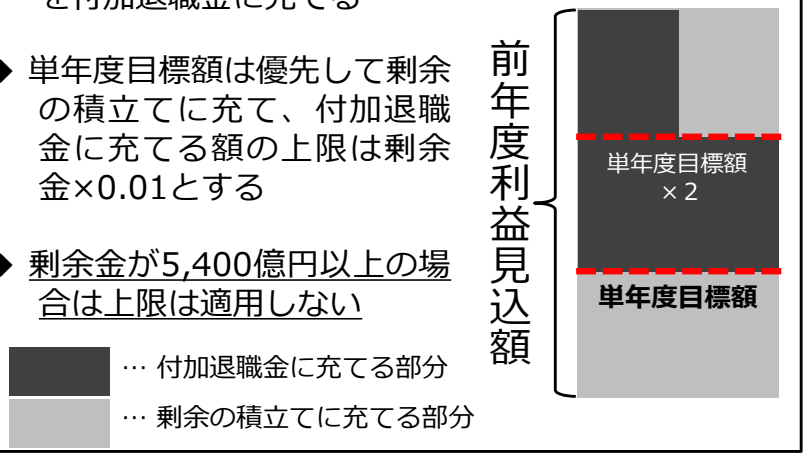
$$\frac{\text{5,400億円－前々年度剰余金}}{\text{2027年度－前年度（2027年度までの残存年数）}}$$

※分子がマイナスの場合はゼロ

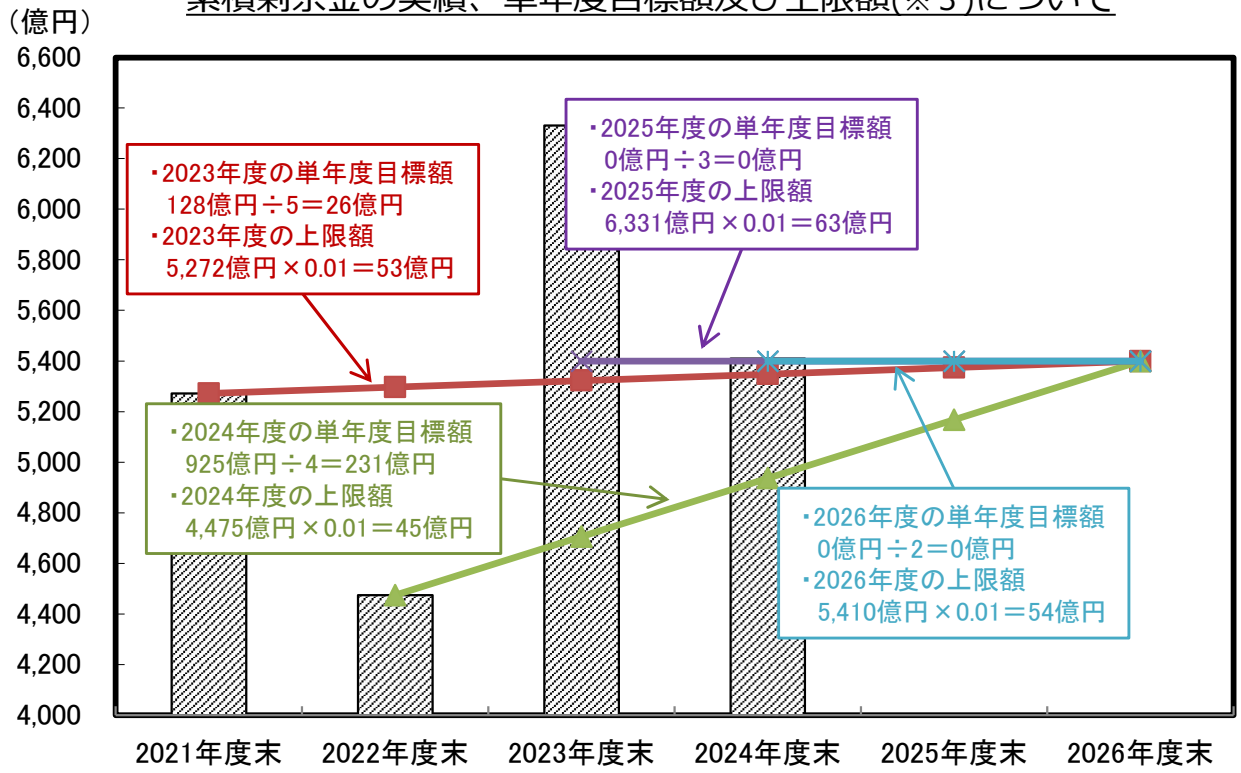
◆ 前年度利益見込額の２分の１を付加退職金に充てる

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

◆ 剰余金が5,400億円以上の場合は上限は適用しない



累積剰余金の実績、単年度目標額及び上限額(※３)について



(※１)令和４年度の財政検証を踏まえ、資産の保有するリスクに見合った水準の剰余金として定めた額（剰余金の目標水準）
(※２)予定運用利回りに相当する率
(※３)前々年度の決算における累積剰余金が5,400億円以上の場合は、上限額は適用されない。

特定業種退職金共済制度のあり方について

労働政策審議会勤労者生活分科会
中小企業退職金共済部会（第92回）
令和８年３月17日
資料４
別紙20

１．これまでの部会における議論

中小企業退職金共済部会においては、特定業種退職金共済制度における財政検証を踏まえて令和７年３月 19 日にとりまとめを行い、特定業種を取り巻く状況の変化等に応じて今後の制度のあり方について検討を行うことが適当であるとされた。

なお、業種ごとに次のような観点で検討を行うこととされている。

① 建設業

電子申請方式の利用促進や複数掛金制度など退職金額の水準の向上等に資する施策の検討

② 林業

業界の動向や制度の加入状況等を踏まえた制度のあり方の検討

２．業種ごとの動向

① 建設業

中小企業退職金共済部会でのとりまとめを踏まえ、勤労者退職金共済機構では、学識経験者、建設業関係団体、労働者団体等で構成される「建退共制度検討会議」を設置した上で、令和７年４月より建退共制度のあり方等について議論を開始し、同年９月に報告書を取りまとめたところ。

当該検討会議では、複数掛金制度の導入等の幅広い議論が行われた。

② 林業

林野庁では、森林・林業基本計画（令和３年６月15日閣議決定）に基づき、林業従事者の通年雇用化等の林業従事者の処遇改善を推進している。こうした業界の変化を踏まえ、業界団体からは、林退共加入者について、林退共から一般の中小企業退職金共済制度への移行に関する声が上がっている。

中小企業退職金共済部会　とりまとめ（抜粋）

令和７年３月 19 日

特定業種退職金共済制度における退職金額の水準等の検討について

労働政策審議会勤労者生活分科会

中小企業退職金共済部会

４．制度のあり方についての検討

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

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

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

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

林業従事者の通年雇用化の促進について（林野庁の取組）

森林・林業基本計画（令和３年６月15日閣議決定）（抜粋）

第３ 森林及び林業に関し、政府が総合的かつ計画的に講ずべき施策
２ 林業の持続的かつ健全な発展に関する施策
（４）林業従事者の労働環境の改善
林業従事者の労働環境の改善を図るため、次の取組を行う。その際、これらの取組については、各種施策に要件づけることにより、効果的に進めていく。
ア 処遇等の改善
林業については、従事者の所得が他産業に比べて低位な水準にあり、自然条件下で行う重筋作業も多く、労働負荷が高く厳しいものとなっている。 このため、**従事者所得の改善に向け、林業経営体の生産性及び収益性の向上、林業従事者の通年雇用化、月給制の導入、社会保険の加入等を促進する。**
（以下略）

参考資料２－４

人 材 開 発 統 括 官 関 係

人材開発支援助成金に係る雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案【概要】別紙１－１

事業展開等リスキリング支援コースの助成対象の拡充

○　人口減少や技術革新が進展する中で、企業が限られた人材での生産性向上及び恒常的な賃上げを実現するために、企業における将来を見据えた計画的な人材育成を支援していく必要がある。

○　事業展開等リスキリング支援コースの助成対象に、

①企業内における将来の人事配置など人事に関する計画を作成
②その配置に向けて必要な知識及び技能を整理しその習得に向けた人材育成に関する計画を作成
①及び②の計画に基づき、労働者に今後従事することが予定されている職務に関連する知識又は技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合を追加する。

○　令和８年２月２日施行予定。

コース名	助成対象	経費助成	賃金助成
事業展開等リスキリング支援コース	・事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練 ・人事に関する計画及び人材育成に関する計画により今後従事することが予定されている職務に関連する知識又は技能を習得させるための訓練 ※企業内において異なる職務に就かせる場合に限る	75(60)%	1,000(500)円/時・人

※　（）内は大企業の限度額

新たに対象となる訓練のイメージ

・　品質管理部門を強化し、更なる品質向上を図るため、新たに人事配置を計画し、製品の仕組みを熟知した機械加工を担当している労働者に、製品の出来を判断するための品質管理や検査に関する知識を身につける訓練を行い、訓練終了後に品質管理部門に配置転換する。

別紙１－２

厚生労働省発開 1223 第 15 号

令 和 7 年 12 月 23 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の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱

1　事業展開等リスキリング支援コース助成金について、その雇用する被保険者に人事に関する計画及び人材育成に関する計画により今後従事することが予定されている職務に関連する知識又は技能を習得させるための職業訓練等を受けさせる事業主を助成対象に追加する。（雇用保険法施行規則附則第三十五条第二項関係）

2　その他所要の改正を行う。

3　この省令は、令和八年二月二日から施行する。（附則関係）

第12次職業能力開発基本計画（案）（概要）

別紙２－１

産業構造の急速な変化や人口減少に伴う労働供給制約の中で、産業界等や成長分野等に必要な人材を戦略的に育成・確保するとともに、労働市場の「見える化」など職業能力開発の基盤整備や、個人の自律的・主体的なキャリア形成支援、企業における職業能力開発の充実等を推進することで、労働生産性の向上及び労働者の自己実現や処遇向上等を図り、経済社会の成長につながるよう職業能力開発施策を推進する。

今後の方向性	基本的施策
今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進 産業界や地域、成長分野等において求められる人材ニーズを的確に把握し、デジタル技術の進展等経済社会の動きや労働者の希望に応じた労働移動もキャリアアップの選択肢の１つであること等も考慮しつつ、効果的な職業能力開発を推進する	○ 中央・地域職業能力開発促進協議会の強化、産官学連携のもと地域のニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等 ○ 戦略分野等について関連の産業界と協働した職業訓練や業界団体の取組の支援、当該分野等の教育訓練給付金指定講座の拡大 ○ ハローワークでキャリアコンサルティング、スキル向上、職業紹介までの切れ目ない支援サービスを実施 ○ 職業能力開発に関連する情報や制度に対するアクセス性の向上に向けた申請手続のオンライン化の推進 ○ 職業能力開発の各種支援策について、処遇向上等の成果の把握を通じて効果検証を行い、見直し等を推進 ○ リスキリングを促進する国民運動の推進、労使協働の取組の促進
労働市場でのスキル等の見える化の促進 労働市場の需給調整機能を高め、職務に必要となるスキル等の情報や企業の職業能力開発の情報の「見える化」を進めることで、人材育成の取組や処遇向上等を図ることができる基盤を整備する	○ 職業情報提供サイト（job tag）の能力向上や処遇向上、戦略分野等のキャリアラダーに係る情報等の充実 ○ 支援策に関する情報の連携・一体化を進め、包括的で利便性の高いプラットフォームを構築するとともに、当プラットフォームを通じた申請手続のデジタル化 ○ 技能検定、認定社内検定、団体等検定の整備・活用促進、スキル標準の企業導入の促進 ○ 企業による職業能力開発の効果的な情報発信の進め方の検討
個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実 労働者個人が労働市場や会社の状況、自分の能力を適切に把握し、キャリアの目標を定め自律的に能力開発を行うことができるよう、キャリア形成の伴走支援や個人の能力開発支援の環境を整備する	○ キャリアコンサルティング機会の拡充、セルフ・キャリアドックの導入促進 ○ キャリアコンサルタントの専門性向上、キャリアコンサルタントの活用促進に向けた理解促進の取組 ○ 夜間・休日、オンラインで受講できる教育訓練給付金指定講座の拡大や教育訓練休暇制度等の普及促進
企業の職業能力開発への支援の充実 企業の職業能力開発機会を充実させるとともに、能力開発の成果を労働生産性の向上に結び付ける人事制度等の仕組みの整備やDXを推進する人材の育成、中小企業の能力開発の支援等を推進する	○ 事業内職業能力開発計画や職業能力開推進者について、その機能が効果的に発揮されるよう支援 ○ 生産性向上人材育成支援センター等により、経営者等への伴走支援を推進 ○ 公的職業訓練や人材開発支援助成金等におけるDX推進人材の育成やデジタルリテラシー向上支援 ○ 産業・地域単位で複数企業が共同で人材育成を行う効果的な仕組みの検討
多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進 多様な労働者(非正規雇用労働者、中高年労働者、若者、女性、障害者、就職やキャリアアップに特別な支援を要する者、外国人、現場人材) の職業能力開発に係る支援を実施する	○ 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の全国展開等 ○ 中高年労働者に対する実務経験を積む機会の確保、キャリア形成・リスキリング支援センターでの支援等 ○ 在学段階からのキャリアについての相談機会の提供、ユースエール認定制度の活用促進等 ○ 育児等により離職した方が再就職ができるよう、職業能力開発機会の提供や託児サービス付きの訓練の設定等 ○ 障害者や企業のニーズに応じた職業訓練、障害者職業訓練のノウハウの一般校への共有、定着支援の強化等 ○ 就職氷河期世代等に対するリスキリング支援や職業的自立に向けた支援等の実施 ○ 育成就労制度の円滑な施行に向けた取組等 ○ 業界毎のキャリアラダーの整備、現場人材を含め生産性向上のための在職者訓練等の積極的な推進等
技能五輪国際大会を契機とした技能の振興 技能労働者の人材育成の取組や技能五輪国際大会を契機とした技能尊重の機運醸成等を図る	○ 中央・都道府県職業能力開発協会との緊密な連携による着実な技能検定の実施、技能五輪国際大会に出場する選手の競技力強化、技能競技大会等の実施を通じた技能振興の取組を推進 ○ 「卓越した技能者の表彰」制度の普及促進、業界団体等における表彰・評価等の活動を促進、「ものづくりマイスター」による実践的な実技指導やものづくりの魅力を伝える取組の推進 ○ 若手の技能人材等の確保・育成のため、地域の技能士・業界団体等の連携による人材育成の体制の整備

このほか、職業能力開発分野の国際連携・協力の推進に係る施策を実施する。

別紙２－２

厚生労働省発開 0313 第３号
令 和 ８ 年 ３ 月 １３ 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「職業能力開発基本計画（案）」について、貴会の意見を求める。

職業能力開発基本計画（案）

目次

第１部　総説

１　計画のねらい

２　計画の期間

第２部　職業能力開発をめぐる経済・社会環境の変化と課題

１　近年の労働市場の変化と課題

２　労働需要側の構造的な変化と課題

３　労働供給側の構造的な変化と課題

第３部　職業能力開発の方向性と基本的施策

１　今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進

⑴　産業界・地域・成長分野等における人材ニーズ等を踏まえた戦略的な職業能力開発の推進

⑵　民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の確保・向上

２　労働市場でのスキル等の見える化の促進

⑴　労働市場におけるスキルの標準化と見える化

⑵　企業の職業能力開発に関する情報の発信等

３　個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実

⑴　キャリア意識の醸成とキャリア形成支援

⑵　個人の職業能力開発支援

４　企業の職業能力開発への支援の充実

⑴　ＤＸ関連を含めた職業能力開発の充実のための環境整備

⑵　中小企業に対する人材育成の支援

５　多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進

⑴　非正規雇用労働者への支援

⑵　中高年労働者への支援

⑶　若者への支援

⑷　女性への支援

⑸　障害者への支援

⑹　就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援

⑺　外国人への支援

⑻　現場人材のスキル向上と人材確保のための環境整備

6　技能五輪国際大会を契機とした技能の振興

7　職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

第１部　総説

1　計画のねらい

日本経済は、緩やかな回復基調となっており、令和６年度時点においては名目ＧＤＰが600兆円を超え、賃金上昇率は33年ぶりの高さとなるなど、明るい動きがみられる。その一方で、賃金の伸びが物価の上昇に追いつかず、物価上昇の継続が消費動向に影響している状況がみられる。こうした中、コストカット型経済から脱却し、成長型経済への移行を確実なものにすることが重要である。

中長期的にみると、我が国は、少子高齢化の進展と人口減少の継続による、必要な労働力の需要と供給のバランスが崩れることに伴う労働供給制約という課題を抱えている。また、人工知能（以下「ＡＩ」という。）等のデジタル技術の進展により、人間の業務の一部が自動化され、一部の労働需要が減少する可能性があるなど、技術や産業構造が急速に変化していくことが見込まれる。こうした中、近年、人材を「資本」として捉え、人材育成等の投資により、人材を最大限活用するという「人的資本」の考え方に変化してきており、職業能力開発の重要性が高まっている。

こうした経済・社会環境の変化を的確に把握し、人材ニーズや働き方等の変化に対応した職業能力開発施策を推進することが求められる。

また、我が国の経済成長は地域経済の成長にも支えられていることから、地域経済の更なる活性化を図ることが我が国全体の成長にとっても重要であると考えられる。

第11次職業能力開発基本計画では、新型コロナウイルス感染症（以下「感染症」という。）の影響等による産業構造の変化や社会全体のデジタル化、人生100年時代の到来による職業人生の長期化・多様化等が進む中において、雇用のセーフティネットとしての公的職業訓練をはじめ、企業における人材育

成の支援や労働者の自律的・主体的なキャリア形成の支援等の各施策を推進してきた。

今後は、引き続きこうした施策を着実に推進するとともに、労働者や企業を取り巻く環境の急速な変化を踏まえ、個々の労働者による自律的・主体的な能力開発及びキャリア形成と、企業による積極的な能力開発機会の確保とともに、国がこれらの職業能力開発の取組を積極的に促進することにより、労働生産性の向上や処遇の向上を図り、経済社会の発展や労働者の就労意欲の向上につなげていくことが重要である。

こうした方向性を実現するためには、以下の４つの課題に対応することが必要である。

①　個人、企業による職業能力開発の取組の促進

個人における自己啓発等の取組及び企業における職業能力開発の取組をより一層促進していくことが重要である。特に、非正規雇用労働者に対する職業能力開発と中小企業における取組への支援が重要となる。

②　労働供給制約等への対応

労働供給制約と人材不足という課題がある中で、経済的に発展していくためには、労働者の能力

向上及び労働力の需給調整機能が重要であり、そのための労働市場の整備が必要である。さらに、非正規雇用労働者や中高年労働者、若者、女性、障害者等の労働参加や継続的な能力向上を支援するとともに、特に人材不足感が強い現場人材の育成・確保やそのスキルの向上による生産性向上等を推進することが重要である。

③　労働者の自律的・主体的なキャリア形成の促進

職業人生の長期化や、産業構造の変化など雇用と仕事を取り巻く環境が大きく変化する中では、労働者が何をしたいかを明確にし、自律的・主体的なキャリアプランの作成、振り返り及び見直しを行い、継続的に能力向上に取り組むことが重要であり、企業が環境を整備することも含め、これらの取組への支援の充実が必要である。そのためには、職務やスキル、処遇、職業能力開発機会に係る情報の充実と、これらの情報や能力開発機会そのものへのアクセスの改善が重要である。

④　デジタル化の進展など産業構造の変化等への対応

ＡＩ等の技術の進展等により求められるスキルが絶えず変化する中で、人材ニーズの変化に対応した訓練プログラムの開発、提供等、迅速かつ機動的な対応が重要である。デジタルトランス

フォーメーション（以下「ＤＸ」という。）の推進については、デジタル技術の開発等を担う高度な専門人材を育成するとともに、労働者全体のデジタルリテラシーの向上を図ることが必要である。また、成長分野等に必要な人材確保・人材育成や労働移動等を推進することにより、生産性向上や処遇向上等を図り、経済や産業の発展・成長につなげていくことが重要である。

これらの課題や、現行の職業能力開発施策及び企業・個人の職業能力開発の状況を踏まえ、今後の職業能力開発施策を推進するに当たっては、個々の労働者・企業の事情に合わせた職業能力開発を行う「個別化」、一つの企業では行えない職業能力開発を産業・地域等の単位で複数の企業が連携して行う「共同・共有化」、労働市場及び企業における職務やスキル、処遇、職業能力開発機会の可視化を進めることで企業や個人の職業能力開発を促進する「見える化」の３つの視点を持つことが重要である。

以上のような観点から、第12次職業能力開発基本計画（以下「本計画」という。）では、成長型経済への移行を確実なものとするために、国として産業界等で必要とされる人材や成長分野等に必要な人材を戦略的に育成・確保する施策を講ずる。これにあわせて労働市場の「見える化」など職業能力開発の基盤整備を進めるとともに、個人の自律的・主体的なキャリア形成支援や企業における職業能力開発の

充実、多様な労働者の職業能力開発、技能の振興等を推進することとする。これらにより、労働生産性の向上及び労働者の自己実現や処遇向上等を図り、経済や産業の発展・成長につながるよう職業能力開発施策を推進していく。

この際、これらの施策の推進に当たっては、国、都道府県、企業、労働組合、民間教育訓練機関、学校、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。）等の関係機関が連携して一体的に取り組んでいくことが重要である。

なお、経済・社会情勢の変化等に伴って、本計画の対象期間中に新たな施策が必要となる場合は、本計画の趣旨等を踏まえて機動的に対応するものとする。

２　計画の期間

本計画の期間は、令和８年度から令和12年度までの５年間とすること。

第２部　職業能力開発をめぐる経済・社会環境の変化と課題

１　近年の労働市場の変化と課題

雇用情勢は緩やかに持ち直している。感染症が拡大した令和２年平均では完全失業率は2.8％、有効

求人倍率は1.18倍となっていたが、令和６年平均では、完全失業率が2.5％、有効求人倍率が1.25倍となっている（総務省「労働力調査（基本集計）」及び厚生労働省「職業安定業務統計」）。

企業における人材不足感については、足下では製造業、非製造業ともに不足とする企業が過剰とする企業を上回っており、特に中小企業の人材不足感が強い（日本銀行「全国企業短期経済観測調査」（2025年12月調査））。就業者数については、2040年にかけて全体として減少するものの、その変化は産業によって大きく異なり、「医療・福祉」等では増加が見込まれる一方で、「運輸業」、「飲食店・宿泊業」、「生活関連サービス業」等では減少が見込まれている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「2023年度版　労働力需給の推計―労働力需給モデルによるシミュレーション―」）。

名目賃金については令和３年以降増加に転じている一方、足下の実質賃金については物価上昇等の影響によりマイナスとなっている（厚生労働省「毎月勤労統計調査」及び総務省「消費者物価指数」）。職種別にみると、多くの職種では20歳代後半から50歳代後半にかけて、能力の向上や経験の蓄積等に応じて賃金上昇がみられるが、「サービス職業従事者」、「保安職業従事者」、「輸送・機械運転従事者」、「運搬・清掃・包装等従事者」など、20歳代後半から50歳代後半にかけて賃金上昇があまりみら

れないものもある（厚生労働省「令和６年賃金構造基本統計調査」）。

また、日本の時間当たりの労働生産性をみると、ＯＥＣＤ諸国の中でも低位となっている。持続的な賃上げと人材不足への対応に同時に取り組むためには、労働生産性の着実な上昇が必要と考えられる。

２　労働需要側の構造的な変化と課題

ＡＩの進化や業務のデジタル化等の動きを背景に、労働需要において構造的な変化がみられている。長期的な産業構造の変化をみると、農林漁業等の第一次産業及び建設業や製造業等の第二次産業から、サービス業等の第三次産業へと比重が移ってきている。

また、「2040年の就業構造推計（改訂版）」（令和８年３月５日経済産業省産業構造審議会経済産業政策新機軸部会）では、労働供給は、少子高齢化による人口減少に伴って減少するものの、ＡＩ・ロボットの活用促進や、リスキリング等による労働の質の向上により大きな不足は生じない一方、現在の人材供給のトレンドが続いた場合、職種間、学歴間でミスマッチが発生するリスクがあり、戦略的な人材育成や円滑な労働移動の推進が必要となることが示されている。

デジタル技術の進展が労働需要に及ぼす影響として、近年、高度な分析スキルを要する非定型分析タ

スクや高度な対人スキルを要する非定型相互タスクが増加する一方、あらかじめ定められた基準の正確な達成が求められる定型手仕事のタスクが減少している。今後、ＡＩやロボット等のテクノロジーの進化により、定型的なタスクの効率化が進む中、デジタル技術・リテラシーを有する人材については、更に需要が高まるものと考えられる。

企業における人的投資の状況をみると、企業が労働者のＯＦＦ－ＪＴや自己啓発支援に支出した費用は直近では増加しているものの、長期的にはやや減少の傾向にある（厚生労働省「能力開発基本調査」）。また、日本企業の人的投資（ＯＪＴを除くＯＦＦ－ＪＴの研修費用等）は、他の先進国と比べて低い水準にあることが指摘されている。

計画的ＯＪＴ及びＯＦＦ－ＪＴの実施率は、感染症が拡大した令和２年度に低下し、令和３年度以降は正規雇用労働者については徐々に回復する傾向にあるものの、過去の水準には届いていない。また、計画的ＯＪＴ及びＯＦＦ－ＪＴいずれも、正規雇用労働者と比べて、正規雇用労働者以外の労働者に対する実施率が大きく下回っており、非正規雇用労働者の能力開発機会の確保が必要である（厚生労働省「能力開発基本調査」）。

3　労働供給側の構造的な変化と課題

少子化の進展に伴い、我が国の人口は平成20年の１億2808万人をピークに減少局面にある。今後も地方を中心に人口の減少傾向が続き、労働供給制約が強まっていくことを前提とすると、我が国の経済成長のためには、一人ひとりの労働者の労働参加と労働生産性を高めていくことが重要となる。

男女別の労働力率の推移をみると、男性の労働力率は横ばいで推移しているが、女性の労働力率は過去10年間で6.0%上昇、年齢階級別の労働力率の推移をみると、過去10年間で「55～64歳」の上昇幅が最も大きくなっていることから、女性や高年齢者を中心に労働参加が進んでいることが分かる。なお、令和６年平均で、非労働力人口で就業を希望する者は225万人、就業者のうち、今より仕事の時間を増やしたい者は432万人となっている（総務省「労働力調査」）。

就業者数と労働時間を乗じて算出した労働力供給量は、１人当たり平均労働時間が減少したことなどから1990年代以降緩やかな減少傾向で推移してきた。2010年代以降は、女性や高齢者の就業者数が大きく増加したことで、その傾向は緩和し、横ばいで推移している（総務省「労働力調査（基本集計）」）。今後について、就業者数は2030年までは横ばいで推移し、その後減少に転じること、就業者

の年齢構成は60歳以上の割合が増加していくことが見込まれている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「2023年度版　労働力需給の推計―労働力需給モデルによるシミュレーション―」）。

労働者の平均勤続年数をみると、男女ともに長期化する傾向にある（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。その一方、平成23年以降、転職者数は緩やかに増加する傾向にあり、感染症の影響で一時減少したものの、令和４年に再び増加に転じ、令和６年は３年連続増加の331万人となった。特に「より良い条件の仕事を探す」ことを目的とする転職が増加している（総務省「労働力調査（詳細集計）」）。

雇用形態に着目すると、正規雇用労働者は、女性を中心に増加傾向で推移している。非正規雇用労働者は、女性や高年齢層を中心に労働参加が進む中で長期的には増加傾向にあるものの、令和元年以降はおおむね横ばいで推移しており、女性の正規雇用労働者数と非正規雇用労働者数の差が縮小傾向にある（総務省「労働力調査（詳細集計）」）。

フリーター数については、平成15年の217万人をピークにおおむね減少傾向にあったものの、近年は130万人台で推移しており、令和６年は136万人となっている。ニート（若年無業者）数については、令

和４年以降は増加傾向にあり、令和６年は61万人となっている（総務省「労働力調査」）。

第３部　職業能力開発の方向性と基本的施策

本計画のねらいや職業能力開発をめぐる経済・社会環境の変化と課題を踏まえ、以下の観点から、今後の我が国の職業能力開発を推進していく。なお、本計画に基づき施策を推進するに当たっては、適切に目標を設定し、進捗状況について把握していくこととする。

１　今後求められるスキルの変化に対応した戦略的な職業能力開発支援の推進

⑴　産業界・地域・成長分野等における人材ニーズ等を踏まえた戦略的な職業能力開発の推進

産業界や地域、成長分野等において求められている人材ニーズを的確に把握し、これらの人材ニーズやデジタル技術の進展等の経済社会の動きを踏まえるとともに、労働者の希望に応じた労働移動もキャリアアップの選択肢の１つであること等も考慮しつつ、効果的な職業能力開発を推進していくことが必要である。このため、国レベル及び都道府県レベルにおいて、公的職業訓練の実施に関する計画を的確に策定するとともに、データに基づくＰＤＣＡサイクルにより訓練の効果検証や、必要に応じて訓練プログラムの開発等を行いながら、関係省庁や関係機関と連携して効果的な職業訓練を推進

していくことが求められる。

また、実習や就労の機会を組み込んだ訓練政策は、積極的労働市場政策として効果が大きいが、我が国では普及が進んでいない。さらに、実習併用職業訓練などの職場内での実務経験を組み合わせた訓練については、訓練の直接の対象となる労働者だけでなく、他の労働者のスキル、モチベーションの向上、全社的な人材育成体制の整備の進展という波及効果が期待できるため、こうした訓練の普及も必要であると考えられる。

中小企業は、単独で職業能力開発に十分対応することが困難な状況にある。指導者、訓練設備、訓練のノウハウや共通課題の対応策の共有など、人材育成の単位を「企業単独」から、人材ニーズが重なり、開発するスキルを共有できる産業・地域等の単位の「複数の企業」に拡大する仕組みを作ることが重要である。さらに今後は、人材の獲得がますます難しくなるため、業界全体で人材を育成する取組を進めることや、産業・職業等の単位で人材を評価し、キャリア形成を支援する仕組みを整備することが必要であると考えられる。

労働者及び企業双方の成長等を実現する職業能力開発を効果的に推進するためには、労使が能力開

発の意義や方向性等について共有するとともに、労働者一人ひとりが主体的に能力開発に取り組む意識を持つことが重要であることから、労使の協働した取組をより促進していくことが必要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　成長分野等に必要な人材の育成に向けた戦略的な職業訓練を推進する。中央職業能力開発促進協議会及び地域職業能力開発促進協議会の機能を強化し、産業界等と連携して必要とされる人材像やスキルの把握、訓練の重点分野に係る中期的な方針等の策定、地域の産官学の連携のもと、地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等に取り組む。

・　エネルギーなどの戦略分野等における人材育成・確保を加速化するため、関連の産業界と協働した人材育成プロジェクトの実施や、業界団体による人材開発支援助成金の活用の促進等に取り組む。また、当該分野等における教育訓練給付金の指定講座の拡大に取り組むことで個人の職業能力開発支援を進める。

・　技術革新の進展等も踏まえながら、ＪＥＥＤにおいて、職業訓練指導員の育成・確保を含めた体制整備を推進するとともに、職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校のリソースを活

用した、在職者向けの新たな訓練プログラムを検討し、必要な施策を講ずる。

・　ハローワークにおいてキャリアコンサルティング、能力向上、職業紹介までの切れ目ない支援サービスを実施するとともに、都道府県やＪＥＥＤとの連携強化や職員の育成等を含む体制整備を図る。

・　実習併用職業訓練や日本版デュアルシステムなど実務経験を組み合わせた訓練機会の拡充の方策を検討し、必要な施策を講ずる。

・　認定職業訓練の活性化に向けた支援等を含め、産業・地域単位での複数企業の連合体が「共同」で人材育成を行う仕組みについて、産業・地域等の単位で複数の企業が行う訓練の好事例を広げる取組や業界単位での訓練を支援する効果的な仕組み等を検討し、必要な施策を講ずる。

・　産業・職業等の単位での人材の評価・育成について、団体等検定制度の活用促進を図ることや教育訓練給付金の指定講座の拡大、公的職業訓練における訓練カリキュラムの設定、人材開発支援助成金の活用促進等により推進する。

・　キャリアコンサルタントが、職務やスキル、処遇、職業能力開発機会等に係る情報を活用でき

る仕組みを構築する。

・　職業能力開発に関連する情報や制度に対するアクセス・利便性の向上のため、各種助成金等の申請手続のオンライン化等の推進や、在職中の方や子育て・介護中の方などが訓練を受講しやすい環境整備を実施する。

・　職業能力開発に係る各種支援策について、処遇向上等の成果の把握を通じて政策効果の検証を行い、支援策の見直しや重点化を検討し、必要な施策を講ずる。

・　労働者や企業における職業能力開発（リスキリング）の必要性・重要性の認識・理解を促進して、社会全体の機運醸成を行うための取組（リスキリングを促進する国民運動）として、機運醸成に向けたシンポジウムの開催や様々なチャネルを活用した情報発信等を行い、この取組の中で、例えば、労使でコミュニケーションを取りながら事業内職業能力開発計画（以下「事業内計画」という。）を作成する等労使の協働の取組が促進されるよう周知啓発等を実施する。

⑵　民間教育訓練機関が提供する職業訓練の質の確保・向上

42％の事業所がＯＦＦ－ＪＴの実施方法として民間教育訓練機関を活用し、個人が行う自己啓発に

ついても14％の者が民間教育訓練機関の講座を受講している（厚生労働省「令和６年度能力開発基本調査」）。また、公的職業訓練のうち７～８割は民間教育訓練機関が実施を担っている。このため、効果的な職業訓練の推進のためには、民間教育訓練機関の訓練の質の向上を図ることが重要である。

民間教育訓練機関にＰＤＣＡサイクルによる運営改善等を推奨する「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」（平成23年12月策定。以下「職業訓練ガイドライン」という。）が、民間教育訓練機関が行う訓練の質の向上を促す仕組みとして有効であることから、民間教育訓練機関をはじめとする職業能力開発関係者における認知度を高め、活用を促進していく必要がある。

また、民間教育訓練機関が行う職業訓練が労働市場のニーズに応えたものになるよう、民間教育訓練機関による訓練のニーズ把握の促進を行うことや、民間教育訓練機関が行う職業訓練の効果について適切な評価を行うことも重要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　国とＪＥＥＤが連携し、職業訓練ガイドラインに関連する施策について、民間教育訓練機関をはじめとする職業能力開発関係者における認知度の向上・普及の取組を推進する。特に、職業訓

練ガイドラインに沿った運用を行っている民間教育訓練機関を評価する適合事業所認定制度について、より多くの事業所が申請しやすくなる仕組みを検討し、制度の見直しを行う。

・　職業訓練ガイドラインの普及を通じて、民間教育訓練機関が訓練ニーズを的確に把握することを促進する。

・　民間教育訓練機関が行う職業訓練の効果について適切な評価を行うことができるよう、訓練内容と訓練成果に関するデータの分析を行うための方策を検討する。

2　労働市場でのスキル等の見える化の促進

⑴　労働市場におけるスキルの標準化と見える化

産業構造の変化や働き方の多様化が進む中で、労働者がそれぞれの事情に応じて働き方や職業を選択し、自律的に能力の向上を進めるためには、職務やスキル、処遇、職業能力開発機会等に係る職業の情報を含めた基盤を整備することが重要である。

また、労働者におけるキャリア形成・能力開発及び企業における人材の確保・育成を効果的に進め、処遇向上等につなげていくためには、労働市場や企業内部において、労働者の有するスキルと企

業が個々の労働者に求めるスキルの「見える化」を促進することが必要である。職業に求められるスキルを整理したスキル標準や、企業内の職務に求められるスキルを整理した社内版スキル標準を作成することは、労働市場における労働者の職業能力の評価や、企業における人材育成や適材適所の配置を実現するために必要であると考えられる。

さらに、労働者個人が仕事や職業訓練等を通じて習得した能力を把握し、それを労働市場や企業に対して証明することを支援する仕組みを整備することも重要である。

なお、こうしたスキルの標準化と「見える化」を進める上では、今後、産業構造等の変化の中で、求められるスキルが変化していくことにも留意することが必要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　「職業情報提供サイト（job tag）」について、能力向上や処遇向上等につながる情報や戦略分野等のキャリアラダーに関する情報など職業に関する情報について、労働者が効果的に活用できる環境を整備するため、一層の充実を図る。

・　リスキリングの各種支援策に関する関係省庁の情報の連携・一体化を進め、労働者や企業等に

とって包括的で利便性の高いプラットフォームを構築する。あわせて、当該プラットフォームを通じた申請手続のデジタル化についても検討し、必要な施策を講ずる。

・　技能検定、認定社内検定及び団体等検定の整備・活用を促進するとともに、技能検定が産業界の人材ニーズに適合したものとなるよう、業界団体の協力を得ながら職種や作業等について不断の見直しを行う。また、業界単位で行う職業能力評価の取組に対する支援を拡充する。さらに、若手の技能人材等の確保・育成のため、地域の技能士・業界団体等の連携による人材育成の体制を整備する。

・　企業内の職務に求められるスキルの「見える化」を図るため、職業能力評価基準をベースとしつつ、海外事例等を参考にしてスキル標準の企業導入を促進する方策の検討を行い、必要な施策を講ずる。

・　ＪＥＥＤや都道府県が行っている訓練について、業界単位で共通性が認められるものは技能検定等の職業能力評価制度や資格につなげるなどにより、訓練で得られたスキルの「見える化」を進めるとともに、個人・企業が活用しやすいよう訓練で得られるスキルに関する情報を整理して

発信する取組を行う。

・　ジョブ・カードについて、認知度の向上を図るとともに、個人のスキルを労働市場に伝達する効果的な仕組みの検討を行い、必要な施策を講ずる。

⑵　企業の職業能力開発に関する情報の発信等

労働者がそれぞれの事情に応じて働き方や職業を選択し、自らの望むキャリアを形成していくためには、企業が行う職業能力開発の取組の情報を得られるようにすることが重要である。

多くの企業が人材育成に関する課題として「人材育成をしても辞めてしまう」ことを挙げているが、労働者の職場定着と、能力開発機会に対する満足度や人材育成に関する基本方針の策定状況との間には相関関係がみられている。また、労働者にとって能力開発機会を得られることが職業選択の重要な条件になりつつあり、これらのことから、企業の職業能力開発の取組は離職防止や人材の確保につながると考えられる。

今後、労働者個人が自らの意思で企業内の能力開発機会を活用してキャリアを形成でき、職業能力開発に積極的に取り組む企業が労働者から評価され、人材確保の面でのメリットを享受することがで

きる環境を整備することが重要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　労働者の自律的・主体的なキャリア形成や企業の人材確保・定着等に資するよう、企業による職業能力開発の効果的な情報発信の進め方について検討する。

・　事業内計画の作成や職業能力開発推進者（以下「推進者」という。）の選任を促進するとともに、その機能が発揮されるよう、全社的な人材育成方針を含む事業内計画の作成に係るモデルや好事例の提示、推進者に対する支援、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」（令和４年６月策定）の周知啓発等を行う。

3　個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実

⑴　キャリア意識の醸成とキャリア形成支援

就業構造が大きく変化する中、労働者の仕事に対する価値観や生活スタイルの多様化が進むとともに、職業人生も長期化しており、キャリアや働き方の多様化が進んでいる。また、企業においては、人材の最適配置やエンゲージメント向上による生産性向上を実現し、処遇向上等を図っていくため、

キャリア形成や能力開発に取り組むことが求められている。

労働者が自身の将来のキャリアについて考え、主体的に能力開発に取り組み、自らの能力を発揮していく自律的・主体的なキャリア形成に取り組むためには、個人が、労働市場における仕事とスキルの情報をもとに、「何をしたいか、何ができるか、何が必要か」を考え、職業生活の計画であるキャリアプランを立てた上で、職業能力の獲得・向上に努めていくことが必要である。

一方、雇用と仕事を取り巻く環境の変化が激しくなる中、労働者個人が単独で、労働市場や会社の状況、自分の能力等を適切に把握して、キャリアの目的を定め、それに向かって能力開発を行うことは難しくなってきている。このため、キャリアコンサルティング機会の充実を通じて、労働者がキャリアプランを作成し、定期的に振り返り、状況に応じて見直すことに対する伴走支援が必要である。

また、企業が個人に対するキャリア形成の伴走支援を行うには、職場の上司の役割が重要となることから、上司のキャリア相談を専門的な立場から支援する体制を整備することが必要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　労働者や企業等がキャリアコンサルタントを活用しやすくなるよう、相談プロセスや、キャリ

アコンサルタントが有する知識や経験を可視化するとともに、労働者の多様なニーズに対応できるようキャリアコンサルタントの育成・確保を推進する。

・　キャリア形成・リスキリング支援センター等においてキャリアコンサルティングの機会を拡充するとともに、企業が労働者の自律的・主体的なキャリア形成を促進・支援するための総合的な取組であるセルフ・キャリアドックの導入を促進する。

・　キャリアコンサルタントの専門性の向上に向け、活動領域ごとに求められる能力を体系的に整理するとともに、企業の理解の促進や職場の管理者への助言等についての講習の設定及び実践的な学びの機会の確保に向けた取組を促進する。

・　キャリアコンサルティングの活用促進のため、キャリア形成の必要性等やキャリアコンサルティングの効果等に係る社会全体の理解を促進する取組を行う。

⑵　個人の職業能力開発支援

労働者が能力開発を行う上で、自己啓発は企業から提供される職業訓練と同様に重要な能力開発の手段であるが、自己啓発に取り組む労働者は36.8%という状況にある。自己啓発を行う上での問題点

として、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」という時間的制約や、「自分の目指すべきキャリアがわからない」等のキャリア形成上の理由を挙げる者が多い（厚生労働省「令和６年度能力開発基本調査」）。

有給の教育訓練休暇制度の導入も含め、企業が労働者の自己啓発やキャリア形成を支援することを後押しする取組の促進、労働者が働きながら自ら学び、能力を向上していく機会の充実が重要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　労働者が離職せずに生活費等への不安なく教育訓練に専念できるよう、教育訓練休暇制度の周知や、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制度の活用促進、企業における環境整備のための人材開発支援助成金の活用による教育訓練休暇制度の導入支援等を推進する。

・　労働者が自ら学び、能力を向上していく機会を充実するため、教育訓練給付金の指定講座について、夜間・休日に受講できる講座やオンラインで受講できる講座をはじめとして講座の拡大を

図る。

・　キャリア形成・リスキリング支援センター等においてキャリアコンサルティングの機会を拡充するとともに、企業が労働者の自律的・主体的なキャリア形成を促進・支援するための総合的な取組であるセルフ・キャリアドックの導入を促進する。

4　企業の職業能力開発への支援の充実

⑴　ＤＸ関連を含めた職業能力開発の充実のための環境整備

人材確保が難しくなる中で、企業が、雇用する正規雇用労働者及び非正規雇用労働者の能力開発を推進するとともに、ＤＸによる業務効率化を図ることを通じて労働生産性を向上させていくことがより一層重要である。また、企業における人材育成の取組は人材の確保及び定着を推進する上でも重要性が増してきている。しかしながら、労働者の人材育成に関して「問題がある」とする事業所割合は約８割に上り、その主な理由としては、「指導する人材が不足している」が59.5%、「人材育成しても辞めてしまう」が54.7%、「人材育成を行う時間がない」が47.4%となっている（厚生労働省「令和６年度能力開発基本調査」）。

企業が雇用する労働者の職業能力開発を段階的かつ体系的に行うため、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）においては、事業内計画の作成や推進者の選任を企業の努力義務としており、事業内計画の作成に当たっては、経営方針を実現するために必要な人材像等を定めた人材育成方針や、労働者の配置、賃金、昇給等に関する方針を定めた雇用管理方針等を盛り込むこととしている。労働供給制約が強まる中では、限られた時間の中で効果的な訓練を行う必要があり、人材育成の目標の明確化や人材育成のＰＤＣＡによるマネジメント体制の整備、習得したスキルを配置や処遇に反映させる仕組みの整備を行うことが重要である。しかしながら、事業内計画を作成している企業や推進者を選任している企業はいずれも２割程度となっており、事業内計画の作成や推進者の選任を促進するとともに、その機能が発揮されるよう支援等を実施する必要がある。あわせて、各企業の状況や課題に合わせた好事例の提供を行うなど個別化された伴走支援の仕組みが求められる。

また、ＤＸの推進等により作業の省力化を図ることで時間を生み出し、それをＤＸ等による効率化に適さない業務や職業能力開発に充てることで、生産性を高めることも重要である。多くの企業がＤＸを進める上での課題としてＤＸを推進する人材の育成を挙げており、ＤＸを推進する人材の育成や

労働者全体のデジタルリテラシーの向上等に係る企業の取組を支援していくことが重要である。また、中小企業においては、経営者や役員がＤＸ推進の主な発案者となるため、これらの者に対して、人材戦略を立てる企画段階から支援をすることが重要である。

さらに、企業の職業能力開発の効果を最大限発揮するためには、労働者がその意義を理解し、意欲をもって学習に取り組むことができるよう、労働者が自律的・主体的にキャリア形成を行う意識を持つことや、企業の経営者が労働者に学び・学び直しの重要性を伝える等、企業の人材戦略と個人のキャリアプランをすり合わせ、適切な能力開発機会を提供することも重要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　事業内計画の作成や推進者の選任を促進するとともに、その機能が発揮されるよう、例えば、全社的な人材育成方針を含む事業内計画の記載に係るモデルや好事例の提示、推進者に対する支援、労使でコミュニケーションを取りながら事業内計画を作成するなど労使協働の取組の促進、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」の周知啓発等を行う。

・　効果的な在職者向けの訓練の実施のため、ＪＥＥＤが設置している生産性向上人材育成支援セ

ンター（以下単に「生産性向上人材育成支援センター」という。）や中小企業リスキリング支援事業により、事業戦略を踏まえて人材戦略を立てる企画段階から経営者等にアドバイスをする等の伴走支援を推進する。その際、生産性向上人材育成支援センターにおいては、中小企業・小規模事業者等の経営支援を行うよろず支援拠点等と連携した支援を実施する。

・　企業の事業内計画の作成や人材管理等の仕組みの整備等に対して伴走支援する専門人材の育成のため、キャリアコンサルタントが人材マネジメント関連の専門家と協働して伴走支援に取り組む体制を整備する。

・　公的職業訓練や人材開発支援助成金等において、ＤＸを推進する人材の育成や労働者全体のデジタルリテラシーの向上支援を引き続き推進するとともに、生産性向上人材育成支援センターにおいて、ＤＸ関連も含めた企業に対する人材育成の支援の充実を図る。

・　企業がキャリア面談とキャリア研修などを組み合わせて、労働者の自律的・主体的なキャリア形成への取組を体系的・定期的に支援するセルフ・キャリアドックを普及・促進する。

⑵　中小企業に対する人材育成の支援

企業規模別に計画的ＯＪＴやＯＦＦ－ＪＴの実施率をみると、規模が小さいところほど実施率が低く、中小企業において職業能力開発の取組に困難を抱える状況が見られる。また、技能継承の取組についても、若年・中堅層への教育訓練による技能・知見等の伝承や、伝承するべき技能・知見等のマニュアル化やデータベース化等の積極的な対策は、事業所規模が大きいほど進んでいる（厚生労働省「令和６年度能力開発基本調査」）。

中小企業においては、相対的に離職率が高い状況にあるほか、職業能力開発の専任者がいないことが多いため、能力開発に計画的に取り組むことが難しい、受講者数が少なく社内でＯＦＦ－ＪＴを企画しにくい、研修を受けている間の代替要員の確保が難しいなど多様な課題を抱えていることから、「個別化」した伴走支援を行うことが重要である。

また、ＯＦＦ－ＪＴの実施の際に活用する外部の教育訓練機関に関する情報を得られるよう支援することも重要である。

さらに、中小企業１社では職業能力開発に対応することが難しい状況もあるため、産業・地域等の単位で複数の企業が集まり「共同・共有化」した人材育成を支援することも必要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　職業能力開発の専任者を置くことが困難な中小企業に対して、生産性向上人材育成支援センターや中小企業リスキリング支援事業により、事業戦略を踏まえて人材戦略を立てるという企画段階から経営者等にアドバイスを行うとともに、訓練内容に合わせ外部の教育訓練機関に関する情報の提供を行う等の伴走支援を行う。その際、生産性向上人材育成支援センターにおいては、中小企業・小規模事業者等の経営支援を行うよろず支援拠点等と連携した支援を実施する。

・　産業・地域単位での複数企業の連合体が「共同」で行う人材育成に関して、産業・地域単位の複数の企業による訓練の事例の提供を行うとともに、産業・地域等の単位での訓練を支援する効果的な仕組みの検討を行い、必要な施策を講ずる。

・　企業が労働者にＯＦＦ－ＪＴを実施する際に必要となる業務代替に対する支援等について検討を行い、必要な施策を講ずる。

5　多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進

今後、労働供給制約が強まる中では、労働参加を進め、労働者一人ひとりがスキルを向上させて、そ

の持てる力を発揮し、労働生産性を向上させ、処遇向上等を実現していくことが一層重要となる。

一方で、仕事と家庭の両立を重視するなど働く意識の変化も背景に労働者の求める働き方が多様化していることを踏まえ、職業能力開発についてもそれぞれのニーズに応じて個別化した支援策を講じ、社会全体としてスキルを底上げしていく必要がある。

⑴　非正規雇用労働者への支援

現状、計画的ＯＪＴ、ＯＦＦ－ＪＴの実施率については、正規雇用労働者と正規雇用労働者以外の間で大きな開きがある。また、自己啓発を行った労働者の割合を正規雇用労働者・正規雇用労働者以外の別にみると、正規雇用労働者以外の取組割合が相対的に低くなっている（厚生労働省「令和６年度能力開発基本調査」）。

このような状況も踏まえ、非正規雇用労働者については、職業能力開発機会を確保することが必要であり、公的な職業訓練において支援していくことが重要である。特に、30代以降で女性の非正規雇用労働者の割合が増加する傾向にある中、継続的な能力開発機会の確保が課題である。

また、非正規雇用労働者に対する職業能力開発については、家事、育児、介護等との両立を理由に

非正規雇用労働者を選択する労働者が一定数存在することなどを考慮し、オンライン訓練を組み合わせた方法により、効果的・効率的に行うことが必要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　非正規雇用労働者等の能力開発機会の充実を図るため、非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した職業訓練を全国展開するほか、教育訓練給付金による支援、人材開発支援助成金を活用した正規雇用労働者への転換等への支援を引き続き推進する。

・　非正規雇用労働者などキャリア形成の機会に恵まれにくい労働者のキャリアアップを図るため、ハローワークにおいてキャリアコンサルティング、能力向上、職業紹介までの切れ目ない支援サービスを実施する。

⑵　中高年労働者への支援

65歳以上の就業率の上昇により、就業者の年齢構成のうち60歳以上の割合が増加していくことが見込まれており、労働供給制約が強まる中では、高齢期も視野に入れたキャリア形成を考えて労働者を支援していく必要性が高まっている。

中高年労働者の職業能力開発上の課題は、組織内における役割の変化への対応が求められること、若年層と比べてＯＪＴやＯＦＦ－ＪＴの機会が乏しいこと、デジタル化など時代の変化への対応が求められることなどが挙げられる。また特に、リスキリングを行い、新しい職務に挑戦する中高年労働者は、習得したスキルを実践する機会が乏しいという課題がある。実務経験を組み込んだ訓練は高い効果が期待されるため、中高年労働者についても当該経験が得られる訓練機会を増やすことが重要である。

さらに、労働者が高齢期にわたって望むキャリアを形成するには、労働市場の「見える化」によるスキル等の情報や企業が発信する職業能力開発の情報等を活用して、中年期からキャリアの棚卸しを行い、職業生活設計を考える取組を強化することが必要である。その際、同世代の労働者との企業を超えた横のつながりを持つこと等も重要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　中高年労働者の職業能力開発上の課題に対応するため、生産性向上支援訓練（ＪＥＥＤ）のミドルシニアコースについて、「役割の変化への対応コース」、「技能・ノウハウ継承コース」と

いったミドルシニア向けのコースを実施するとともに内容の充実を図る。

・　実務経験を積む機会の確保を図るため、中高年労働者に対するＯＪＴとＯＦＦ－ＪＴを組み合わせた訓練についても人材開発支援助成金の対象となるよう見直しを行う。

・　企業を超えた同世代との横のつながりを持つこと等も含め、中高年労働者に対するキャリア形成支援を強化するため、キャリア形成・リスキリング支援センター等における中高年齢層に対する支援を推進する。

⑶　若者への支援

若者人口が減少傾向にある中、大学卒業者は長期的には増加傾向である一方で、高等学校卒業者は長期的には減少傾向にあり、新規高等学校卒業者の求人倍率は上昇傾向となっている。

また、学校等を卒業後、就職して３年以内に離職する者の割合は、高等学校卒業者及び大学卒業者において、近年は微増傾向にあり、直近は低下したものの、今後も低下傾向で推移するか否かは、なお見通し難いところである（厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況（令和４年３月卒業者）」）。若者の有効求人倍率の高さや職業意識の変化により、労働移動が以前よりも容易に行われる状況が想

定されるが、キャリアプランを持たない若者もおり、労働移動が必ずしも職業能力の開発・向上につながらないことも懸念される。このような状況に対応するためには、学生等の時期から職業意識の醸成やライフステージの変化を見据えた自律的・主体的なキャリア形成支援を行うことが重要である。

また、特に、キャリア形成の初期段階にある若者に対しては、企業が労働者の人材育成に関する方針や計画を策定し、キャリアに関する相談の機会を提供するなど若者に寄り添った取組を実施することが有効である。加えて、企業を超えて地域等で若者を育てていく観点も重要であり、そのような人材育成の取組を支援することも必要である。

さらに、近年、不登校児童生徒数が大きく増加するなど、就労に当たって困難を抱える一定の層が確認でき、今後増えていくことが懸念されていることから、専門家による支援の強化や学校をはじめ多様な主体と連携したアウトリーチを含めた支援の充実を図ることが必要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　学生等の時期から職業意識の醸成を行うため、国や学校が連携し、在学段階からキャリアについて相談する機会を増やす等の取組を推進する。

・　学校生活から就労への円滑な移行のため、キャリア教育を行う専門人材の養成が求められていることから、適切にキャリア教育を実施できるようキャリアコンサルタントを養成する。

・　若者のキャリア形成を支援するため、ハローワークやキャリア形成・リスキリング支援センターにおけるキャリアコンサルティング機会の確保やセルフ・キャリアドックの導入を促進する。

・　若者の採用･育成に積極的で雇用管理が優良な企業を認定するユースエール認定制度の活用を促進する。

・　地域で働く青少年を対象とした研修会や座談会等の開催を通じて、地域で活躍する担い手となる青少年の育成を支援するとともに、地方公共団体とも連携しつつ、産業・地域等の単位で複数の企業が行う訓練の好事例を広げる取組や業界単位での訓練を支援する仕組み等を検討し、必要な施策を講ずる。

・　就労に当たって困難を抱える若者に対する、キャリアコンサルタントや臨床心理士等の専門家を活用した支援や、学校をはじめとする多様な主体と連携したアウトリーチを含めた支援等、個

々のニーズや課題に応じた支援の充実を図っていく。

⑷　女性への支援

女性の活躍推進の観点から、職業能力開発機会の充実とともに、女性が直面している多様な課題やニーズを捉えたきめ細かな支援策を講ずる必要がある。また、就業率という量的な面だけではなく、育児、出産等により一旦離職した後に非正規雇用労働者となる場合や、離職せずに継続就業をした場合であってもキャリアアップの機会が制約される傾向もあることから、雇用の質や能力発揮のためのキャリア形成の面にも焦点を当てていくべきである。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　子育て中の女性、母子家庭の母等を含め、一人ひとりの希望、状況等に応じたキャリアコンサルティングを提供するとともに、育児、出産等により離職した方が就業意欲に応じた再就職やキャリアアップができるよう、公的職業訓練において職業能力開発の機会を提供するほか、子育て中の女性が受講しやすくなるよう育児等の時間に配慮した訓練コースや託児サービス付きの訓練コースの設定等を実施する。

・　非正規雇用労働者等が働きながら学びやすいオンラインを活用した職業訓練を全国展開する。

⑸　障害者への支援

民間企業等の雇用障害者数が伸びている中、障害者職業訓練の受講者数は平成22年度をピークに減少している。また、障害者職業訓練の主な対象について、かつては身体障害者であったところ、近年では、精神障害者や発達障害者が増加している状況である。障害特性や個別ニーズ、企業が求める能力等を踏まえた訓練機会の確保・拡充や、障害者が企業の発展に寄与する人材としてやりがいを持って働き続けることができるよう、訓練受講者に対する就職・定着支援の強化等が重要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　障害者職業能力開発校（以下「障害者校」という。）において、一般の公共職業能力開発施設（以下「一般校」という。）で受入れが困難な重度障害者や、特に近年増加傾向にある精神障害者や発達障害者を積極的に受け入れるとともに、効果的な職業訓練が実施できる環境整備を推進する。

・　障害者校における職業訓練及び障害者委託訓練について、オンラインによる職業訓練の普及

等、障害者や企業のニーズ等に応じた効果的な職業訓練を推進する。

・　一般校への障害者職業訓練のノウハウの共有や精神保健福祉士等の配置、施設のバリアフリー化の推進等により、一般校においても障害者が訓練を受けやすい環境整備を推進する。

・　障害者委託訓練の質の向上を目的とし、有効な訓練を実施できる環境整備を推進するとともに、在職者訓練についても普及・活性化に向けた取組を推進する。

・　障害者職業訓練受講者に対する就職支援及び定着支援の体制確保に向け、各種協議会（地域職業能力開発促進協議会等）の活用、ハローワークや障害福祉サービス等との連携を強化する。

・　全国障害者技能競技大会（アビリンピック）を引き続き実施する。

⑹　就職やキャリアアップに特別な支援を要する方への支援

就職氷河期世代など、新卒時に希望する就職ができず、不本意ながら不安定な仕事に就いている、あるいは、無業の状態にあるなど、経済社会の影響により様々な課題に直面する者に対し、個別の課題やニーズに応じたきめ細かい支援を効果的に実施していくことが必要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議の決定を踏まえ、様々な課題に直面している就職氷河期世代に対して、その周辺の世代と合わせ、リスキリング支援等による「就労・処遇改善に向けた支援」及び就労に困難を抱える者の職業的自立に向けた支援等による「社会参加に向けた段階的支援」に取り組む。

⑺　外国人への支援

人材育成を通じた国際貢献を目的とする技能実習制度については、制度目的と実態がかい離しているという指摘等を踏まえて、制度を発展的に解消し、新たに人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度が創設されたところであり、令和９年４月の施行に向け、円滑な施行に努める。また、日系人等の定住外国人等に対して、その日本語能力等に配慮した職業訓練を実施する等、必要な支援を着実に進めていくことが重要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　育成就労制度の円滑な施行に向けた取組を実施するとともに、外国人育成就労機構の体制整備を行う。

・　日本語でのコミュニケーションに課題を抱える外国人等が職業訓練を受けるに当たり、訓練内容を理解する上で必要な支援等を実施する。

⑻　現場人材のスキル向上と人材確保のための環境整備

今後、進歩が激しいＡＩ・ロボット等を使いこなす仕事や人間でしかできない仕事に求められる技能の重要性が増すと考えられる。こうした新しい技能を身につけた現場人材（生産工程、建設、輸送・機械運転、介護、サービスなどの職業）の育成を強化していくことが重要である。

現場人材の確保と生産性の向上を図るには、現場人材のスキルの標準化と「見える化」を進めることで処遇向上等につなげ、仕事の魅力を高めるとともに、デジタル技術等の活用による業務効率化や省人化を図ることの両者に戦略的に取り組むことが必要となる。また、現場人材に対し必要なデジタルスキルの習得を支援する方策を強化すべきである。このような取組は、業界や業所管省庁とも協力しながら進めていくことが重要であり、その進め方について検討することが必要となる。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　団体等検定等の職業能力評価制度の活用促進や、業界ごとに資格や経験等と処遇を紐付ける

キャリアラダーを構築・整備するための調査研究の実施等、現場人材のスキルの標準化と「見える化」を処遇向上等につなげる取組を推進する。

・　ＡＩ・ロボット等の技術革新の進展等を踏まえ、現場人材を含め、デジタルリテラシーの向上や生産性向上のための在職者訓練・生産性向上支援訓練を積極的に推進するとともに、職業能力開発大学校及び職業能力開発短期大学校の訓練カリキュラムの抜本的な見直しを実施する。

6　技能五輪国際大会を契機とした技能の振興

デジタル等の技術が進展する中で、改めて技能の重要性が高まると考えられ、我が国の産業・企業の国際競争力を高めるためには技能労働者の人材育成の取組をより一層推進していく必要がある。

その一方で、技能者を目指す若者は減少している状況にある。2028年技能五輪国際大会が愛知県で開催されることを契機として、関係省庁や業界団体、技能士等とも連携しつつ、中学・高校生の段階から技能を尊重する機運を醸成するとともに、技能労働者の能力向上や技能継承のための取組の強化を進める必要がある。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　日本のＷＳＩ（WorldSkills International）加盟組織である中央職業能力開発協会と都道府県職業能力開発協会との緊密な連携による着実な技能検定の実施（技能検定委員の確保も含む）、技能五輪国際大会に出場する選手の一層の競技力強化、未派遣職種の解消に向けた取組の実施、技能五輪全国大会、技能グランプリ等の技能競技大会の実施を通じて技能振興の取組を推進する。

・　2028年の技能五輪国際大会の開催地である愛知県や2028年技能五輪国際大会日本組織委員会等と連携し、大会の実施や2028年技能五輪国際大会の開催を契機とした技能振興、技能の魅力発信等について、「リスキリングを促進する国民運動」の取組とも連携しながら推進する。

・　技能者の地位と技能水準の向上にもつながるよう、「卓越した技能者の表彰」制度の普及の促進や、業界団体や学会等における表彰・評価等の活動を促進する。

・　若年層に対する技能尊重の機運醸成として、若年技能者人材育成支援等事業において、「ものづくりマイスター」を工業高校や中小企業等に派遣し、実践的な実技指導やものづくりの魅力を伝える取組を実施する。

・　ものづくりの高付加価値化によって、技能の魅力向上を図るため、熟練技能者の知見等の継承や

顧客ニーズ等に対応する知識・技能の習得のための体制を整備する。若手の技能人材等の確保・育成のため、地域の技能士・業界団体等の連携による人材育成の体制を整備する。

7　職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

経済のグローバル化が進展し、我が国の企業の海外進出等が活発化する中で、グローバル人材の活用・育成が重要となっている。その一方で、国際社会の一員として国際協力を推進することの重要性はますます高まっている。これまでも我が国は、開発途上地域等が自立的発展を実現するための根幹となる人材育成について、自らの経験や知見、教訓及び技術をいかし、技術協力や人材の育成・確保のためのシステム作り等の「質の高い成長」に向けた支援を実施してきたところであり、引き続き、こうした支援を効果的・効率的に推進していく必要がある。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

・　「技能評価システムを通じた技能移転事業」について、我が国の強みであるものづくり分野や中小企業が持つノウハウを最大限活用しながら推進し、日本型技能評価システムである技能検定のノウハウをアジア地域の開発途上国に移転する。

・　外国人の技能実習については、育成就労制度施行後においても経過措置として実習を継続する技能実習生もいるため、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）に基づき、引き続き技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図っていく。

青少年雇用対策基本方針（案）（概要）

◆　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）第８条第１項の規定に基づき、適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等に関する施策の基本となるべき方針として厚生労働大臣が策定するもの。

◆　本方針の運営期間は、令和８年度から令和12年度までの５か年とする。

青少年の職業生活の動向

- 産業構造が急激に変化、若年労働力人口は中長期的に減少
- 就職率は引き続き高水準である一方で、就労に当たって困難な課題を抱える者も一定数存在
- 就職後３年以内離職率は高止まり傾向、労働移動に対する意識の変化

今後の方向性

- マッチングの向上等を図り、その後のキャリア形成のための基盤となる職業能力を培うことができるよう支援
- 就労に当たって困難な課題を抱える者に対する支援の充実
- 在学段階から職業意識の形成支援、自律的・主体的な職業生活設計とその振り返りや見直し並びに職業能力の開発及び向上に取り組むための支援

※　新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響については引き続きその動向を注視

適職の選択を可能とする環境の整備並びに職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項等

学校卒業見込者等の就職活動、マッチング、職場定着等に向けた支援

在学段階からの職業意識等の醸成

①　キャリア教育の推進を通じた職業意識の形成支援（キャリアに関する相談機会の提供・活用促進、技能尊重の機運醸成）
②　関係者の連携によるキャリア教育推進の基盤整備
③　労働関係法令に関する知識等の周知啓発

マッチングの向上等による学校卒業見込者等の職業生活への円滑な移行、適職の選択、職場定着等のための支援

①　学校等から職業生活への円滑な移行のための支援
②　既卒者の応募機会の拡大に向けた取組の促進
③　マッチングの向上に資するための労働条件等の明示の徹底及び積極的な情報提供の促進
④　労働関係法令違反が疑われる企業への対応
⑤　就職後の職場適応・職場定着のための支援
⑥　入職後早期に離転職する青少年に対するキャリア自律に向けた支援（job tagの一層の充実、各種支援策に係るプラットフォームの構築）

中途退学者・就職先が決まらないまま卒業した者及び就労に当たって困難な課題を抱える者に対する支援

○　学校等、HW、サポステが連携した就職支援の実施
○　HW、サポステ等における専門家を活用した支援や、地域のボランティア活動等を活用した社会とつながる体験機会の確保、アウトリーチを含めた支援等の充実

フリーターを含む非正規雇用で働く青少年の正規雇用化に向けた支援

○　わかものＨＷ等における個々のニーズ等に応じた支援、正規雇用化に係る取組の促進

企業における青少年の活躍促進に向けた取組に対する支援

⑴　青少年の雇用管理の改善に向けた支援（青少年雇用情報の充実、ユースエール認定制度を活用した人材育成方針等の策定の促進）
⑵　青少年の採用及び育成に積極的な中小企業の情報発信のための支援
⑶　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の改善、多様なニーズに対応した働き方の実現（年休等の取得促進、適切な労務管理下におけるテレワーク等の活用）

職業能力の開発及び向上の促進

⑴　職業訓練の推進（公共職業訓練、求職者支援訓練、企業内の青少年の育成への支援）
⑵　職業能力検定の活用の促進（技能検定、団体等検定の活用促進）
⑶　職業人生を通じたキャリア形成支援（キャリアコンサルティングの活用）

ニート等の青少年に対する職業生活における自立促進のための支援

○　サポステにおける職場体験の充実等による就職に向けた支援、職場定着支援

地域における青少年の活躍促進

○　UIJターン就職の支援、地域で働く青少年を対象とした研修会や座談会等の開催、産業・地域単位での人材育成の仕組みの検討

1856

等

別紙３－２

厚生労働省発開 0313 第４号
令 和 ８ 年 ３ 月 １３ 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「青少年雇用対策基本方針（案）」について、貴会の意見を求める。

別紙

青少年雇用対策基本方針（案）

目次

はじめに

第１　青少年の職業生活の動向

１　青少年を取り巻く環境の変化

２　青少年等の現状

⑴　若年労働力人口の動向

⑵　青少年をめぐる雇用情勢

⑶　就業構造の変化及び就業形態の多様化並びに自立に困難な課題を抱える青少年の増大

⑷　働くことに関する青少年の意識

第２　青少年について適職の選択を可能とする環境の整備並びに職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項等

1　青少年雇用対策の方向性

2　学校卒業見込者等の就職活動、マッチング、職場定着等に向けた支援

⑴　在学段階からの職業意識等の醸成

①　キャリア教育の推進を通じた職業意識の形成支援

②　関係者の連携によるキャリア教育推進の基盤整備

③　労働関係法令に関する知識等の周知啓発

⑵　マッチングの向上等による学校卒業見込者等の職業生活への円滑な移行、適職の選択、職場定着等のための支援

①　学校等から職業生活への円滑な移行のための支援

②　既卒者の応募機会の拡大に向けた取組の促進

③　マッチングの向上に資するための労働条件等の明示の徹底及び積極的な情報提供の促進

④　労働関係法令違反が疑われる企業への対応

⑤　就職後の職場適応・職場定着のための支援

⑥　入職後早期に離転職する青少年に対するキャリア自律に向けた支援

3　中途退学者・就職先が決まらないまま卒業した者及び就労に当たって困難な課題を抱える者に対する支援

4　フリーターを含む非正規雇用で働く青少年の正規雇用化に向けた支援

5　企業における青少年の活躍促進に向けた取組に対する支援

⑴　青少年の雇用管理の改善に向けた支援

⑵　青少年の採用及び育成に積極的な中小企業の情報発信のための支援

⑶　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の改善、多様なニーズに対応した働き方の実現

6　職業能力の開発及び向上の促進

⑴　職業訓練の推進

⑵　職業能力検定の活用の促進

⑶　職業人生を通じたキャリア形成支援

7　ニート等の青少年に対する職業生活における自立促進のための支援

８　地域における青少年の活躍促進

９　青少年福祉施策の実施

はじめに

青少年雇用対策基本方針（以下「本方針」という。）では、青少年の職業生活に関する動向を明らかにするとともに、経済・社会の変化、少子高齢化の進行や青少年に求められる社会の期待等を踏まえ、青少年が、仕事・人・社会への積極的な関わりを通じて自信と意欲を備え、適職の選択並びに職業能力の開発及び向上を通じて継続的なキャリア形成を図り、社会の構成員として自立して健全に成長することを促すため、また、これを支える関係機関の連携による社会的ネットワークの整備を図るため、施策の基本となるべき事項を示すこととする。

本方針において「青少年」とは、35歳未満の者をいう。ただし、個々の施策・事業の運用状況等に応じて、おおむね「45歳未満」の者についても、その対象とすることは妨げないものとする。

また、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。以下「法」という。）第２条及び第３条に規定するとおり、青少年雇用対策は、青少年が、その意欲や能力に応じて、有為な職業人として成

育するよう、就職支援、職業生活における自立促進等の必要な支援を行うこととしている。なお、同条の「青少年である労働者」は、現に働いている者に限らず、求職者やいわゆるニート等の青少年も含まれるものである。

本方針の運営期間は、令和８年度から令和12年度までの５か年とする。

なお、経済社会情勢の変化等に伴い、本方針の運営期間中に新たな施策が必要となる場合は、本方針の趣旨等を踏まえて機動的に対応するものとする。

第１　青少年の職業生活の動向

１　青少年を取り巻く環境の変化

我が国は、人工知能の急激な進化やデジタル化の進展等により産業構造がこれまでにない規模とスピードで変化するとともに、労働者の構成や働き方についても大きく変化することが見込まれる時代を迎えている。また、人生100年時代の到来による労働者の職業人生の長期化や働き方の多様化の進展を受け、新卒一括採用や長期雇用等に特徴付けられる日本型の雇用慣行も徐々に変化している。

このような経済・社会環境を前提として、青少年の雇用動向を見ると、若年層の完全失業率は、他の

年齢層と比べるとなお高い水準にあるものの、低下傾向にある。

こうした中、学校等の新規卒業予定者（以下「学校卒業見込者」という。）の就職環境は新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う悪化から回復し、求人倍率や就職（内定）率は高い水準で推移している一方で、いわゆるフリーターと呼ばれる不安定就労を繰り返す者が近年は微増に転じ、いわゆるニートと呼ばれる若年無業者の数も高止まりしている。

また、高等学校等卒業者の大学（学部）への進学率は、引き続き上昇傾向にあり、平成22年以降はおおむね50％を超える水準にある。その一方で、各学校段階での中途退学者が相当程度の頻度で発生し、これらの者がその後、いわゆる非正規雇用となる割合が高くなるとともに、就職先が決まらないまま卒業した者や卒業後に非正規雇用となる者も一定数存在しており、継続的なキャリア形成を実現することが困難な状況となっている。

以下、これらの青少年の職業生活の動向について、より具体的なデータに基づき概観する。

2　青少年等の現状

⑴　若年労働力人口の動向

15歳から34歳までの若年労働力人口は、当該年齢層の人口そのものの減少にもかかわらず、女性の労働参加の進展による増加もあり、近年は横ばいとなっており、令和６年で1,764万人、総労働力人口に占める割合は25.4％となっている（総務省「労働力調査」（令和６年））。他方で、少子化が進展する中で長期的には減少傾向にあるとともに、各種の経済・雇用政策をある程度講ずることにより、経済成長と女性等の労働市場への参加が一定程度進むと仮定した場合であっても、令和22年には1,580万人（ピーク時（昭和43年）の66.5％）にまで減少することが見込まれている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「2023年度版　労働力需給の推計―労働力需給モデルによるシミュレーション―」（令和６年）及び総務省「労働力調査」（令和６年））。このように、中長期的に社会の支え手である若年労働力人口の減少は避けられず、これに伴い、経済・社会システムの維持のための青少年１人当たりの負担はますます大きくなると見込まれる。

⑵　青少年をめぐる雇用情勢

青少年の完全失業率は、令和６年で15歳から24歳までは4.0％、25歳から34歳までは3.4％と、全体の完全失業率の2.5％と比べるとなお高水準にあるものの、平成22年頃から低下傾向にある（総務省

「労働力調査」（令和６年））。

また、学校卒業見込者の就職状況についても、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う悪化から回復したことに加え、人手不足も影響して大学・高等学校ともに学校卒業見込者の求人倍率や就職（内定）率は高い水準を維持しており、令和７年３月卒業者の就職（内定）率は大学で98.0％（文部科学省・厚生労働省「令和６年度大学・短期大学・高等専門学校及び専修学校卒業予定者の就職内定状況等調査」）となったほか、高等学校でも99.0％（厚生労働省「令和６年度高校・中学新卒者の就職内定状況等」）となっている。

一方、学校等を卒業後、就職して３年以内に離職する者の割合は、令和４年３月卒業者について、中学校卒業者で54.1％、高等学校卒業者で37.9％、大学卒業者で33.8％となっており、中学校卒業者は、近年増加傾向にあるとともに、高等学校卒業者及び大学卒業者は、近年は微増傾向にあり、直近は低下した（厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況（令和４年３月卒業者）」）ものの、今後も低下傾向で推移するか否かは、なお見通し難いところである。

⑶　就業構造の変化及び就業形態の多様化並びに自立に困難な課題を抱える青少年の増大

青少年の就業状況について、産業別の就業者数の構成割合を見ると、令和６年では「卸売業、小売業」が16.1％と最も多く、次いで「製造業」が15.3％、近年労働市場における需要が高まっている「医療、福祉」が13.0％と続いている。同じく職業別の就業者数の構成割合を見ると、「専門的・技術的職業従事者」が23.7％と最も多く、次いで「事務従事者」が18.6％、「サービス職業従事者」が15.2％、「販売従事者」が14.3％と続いている（総務省「労働力調査」（令和６年））。

学校卒業見込者の就職状況に改善が見られる一方で、学校等から職業生活への円滑な移行ができず、キャリア形成に困難な課題を抱える青少年の存在が見られる。就職を希望しつつも就職先が決まらないまま卒業した者を含め、卒業後に進学も就職もしない学校等の卒業者は、高等学校卒業者（全日制・定時制）で約４万４千人（令和７年３月卒業者）、高等学校卒業者（通信制）で約２万４千人（令和６年度間卒業者）、大学卒業者で約４万２千人（令和７年３月卒業者）となっている。このうち、高等学校卒業者について、卒業後に進学も就職もしない学校等の卒業者の割合は、高等学校卒業者（全日制・定時制）で4.7％となっているのに対し、高等学校卒業者（通信制）は26.1％となっている（文部科学省「令和７年度学校基本調査」）。

また、非正規雇用労働者のうち、不本意ながら非正規雇用で働いている青少年の割合は令和６年では6.9％となっており、近年は低下傾向にあるものの、特に25歳から34歳までの割合は他の年齢層の割合と比べると依然として高い（総務省「労働力調査」（令和６年））。

非正規雇用労働者の給与は、全ての世代で正規雇用労働者の給与を下回り、正規雇用労働者に比べ、年齢による変化が小さく、就業年数を重ねても増加することなく固定化していることがうかがえる（厚生労働省「令和６年賃金構造基本統計調査」）。

フリーター数は、平成15年の217万人をピークにおおむね減少傾向にあったものの、令和４年以降は増加傾向にあり、令和６年は136万人となっている（総務省「労働力調査」（令和６年））。フリーター期間が長くなるほど、正規雇用への移行が難しくなる傾向が見られる（独立行政法人労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の変容―『第５回　若者のワークスタイル調査』から―」（令和４年））。

また、ニート数は、若年人口が減少傾向にあるにもかかわらず、令和２年には前年比で13万人増の69万人となり、その後減少したものの、令和４年以降は増加傾向にあり、令和６年は61万人となって

いる（総務省「労働力調査」（令和６年））。

高等学校・大学等の中途退学者については、高等学校で約４万５千人（文部科学省「令和６年度児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査」）、大学等で約６万１千人（文部科学省「令和６年度　学生の中途退学者・休学者数の調査結果について」）となっている。中途退学後に就職した者の就業状況を見ると、正規雇用の比率が各学校を卒業した者に比べて著しく低く、令和３年では約５割がアルバイト・パートの形態で働いており、安定的な仕事に就くことが困難な状況が見られる（独立行政法人労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の変容―『第５回若者のワークスタイル調査』から―」（令和４年））。

このような状況の下で、キャリア形成の初期段階において基本的な職業能力の開発及び向上がなされないことにより、将来的に人的資本の質が低下し、人口が減少する中での経済・社会への影響が懸念される。

加えて、令和６年度の小・中学校の不登校児童生徒数は約35万４千人と過去最多となっているとともに、高等学校の不登校生徒数は、約６万８千人となっている（文部科学省「令和６年度児童生徒の

問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査」）。将来的には、学校等から職業生活への円滑な移行に向けた支援がより重要となってくるものと考えられる。

⑷　働くことに関する青少年の意識

青少年の働いている理由については、「主たる稼ぎ手として生活を維持するため」が51.0％で最も高く、次いで「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」が49.7％、「自立のため」が31.5％の順となっており、「主たる稼ぎ手として生活を維持するため」、「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」等が上昇し、「自己実現のため」、「生きがい・社会参加のため」等が低下している（厚生労働省「令和５年若年者雇用実態調査」）。また、若年層の約７割が、会社を選ぶときに、「将来の仕事（キャリア）とプライベートの両立」を意識しており、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を重視する傾向がうかがえる（厚生労働省「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）」（令和７年））。

また、職業生活設計について、会社に提示してもらうのではなく自分で考えていきたいとする20歳から29歳までの労働者は「正社員」では64.9％、「正社員以外」でも54.8％に達している一方、「会

社で職業生活設計を提示してほしい」及び「どちらかといえば、会社で職業生活設計を提示してほしい」とする割合が他の年齢層と比較すると高くなっている。さらに、職業生活を継続するため、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動である自己啓発を行った20歳から29歳までの労働者は、「正社員」では47.8％であるのに対し、「正社員以外」では15.9％にとどまっている（厚生労働省「令和６年度能力開発基本調査」）。

また、初めて勤務した会社の主な離職理由は「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」及び「人間関係がよくなかった」との回答が多く、次いで「賃金の条件がよくなかった」及び「仕事が自分に合わない」との回答が多くなっており、労働条件への不満、職場環境及び仕事内容が大きな要因となっていることがうかがえる。加えて、若年正社員が、現在の会社から今後「転職したいと思っている」割合は31.2％で、「転職したいと思っていない」割合を上回るようになっている（厚生労働省「令和５年若年者雇用実態調査」）。

第２　青少年について適職の選択を可能とする環境の整備並びに職業能力の開発及び向上を図るために講じようとする施策の基本となるべき事項等

1　青少年雇用対策の方向性

若年期は、生涯にわたるキャリア形成のスタートとして重要な時期であり、青少年が安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させていくことが必要である。

しかしながら、第１のとおり、学校等から職業生活への円滑な移行ができず、キャリア形成の初期の段階でつまずき、基本的な職業能力の開発及び向上に困難な課題を抱える青少年が存在するなど、将来を担う青少年のキャリア形成にはいまだ課題も見られる。

青少年は、心身ともに成長過程にあり、一般的に人生経験や職業経験が少ないため、自らの適性等を理解した上で適職の選択を行うことについても他の年齢層に比べて未熟な面があることから、マッチングの向上等のための積極的な支援が求められる。

具体的には、学校等から職業生活への移行を円滑にするために在学段階から職業意識の形成支援を行うとともに、就職活動段階においては、マッチングの向上等を図り、学校卒業見込者等が早期に離職することなく、最初の職場で集中的に職業経験を積んで、その後のキャリア形成のための基盤となる職業能力を培うことができるよう支援を行う。また、様々な事由により入職後早期に離職する青少年が早期

に再就職し、その持てる能力を発揮できるようキャリア自律に向けた支援を行う。その際、青少年が多種多様な情報から必要な情報を取捨選択して判断することに課題が見られることから、情報面での支援に留意する。さらに、青少年が、変化が激しく、将来の職業生活設計の見通しを立てにくい状況に柔軟に対応しつつ、自身の希望の明確化、自律的・主体的な職業生活設計とその振り返りや見直し並びに職業能力の開発及び向上に取り組むための支援を行う。

また、中途退学や就職先が決まらないまま学校等を卒業したことにより、学校等とのつながりがなくなり、適切な就職支援が受けられずに不安定な就業を繰り返す者や就職への意欲を失ってニートとなる者、不登校などの事情により就労に当たって困難な課題を抱える者が一定数存在するといった課題を踏まえ、専門家を活用しながら、個人の事情に配慮した支援を行う。

青少年雇用対策の推進に当たっては、事業主、労働組合、学校等、地方公共団体（特定地方公共団体（職業安定法（昭和22年法律第141号）第４条第９項に規定する特定地方公共団体をいう。）を含む。）、労働行政機関等関係行政機関、職業紹介事業者、同条第６項に規定する募集情報等提供を業として行う者、職業訓練機関、地域の青少年支援機関等の関係者が連携・協力し、社会全体で取組を進め

ていくという観点が不可欠である。

なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が青少年に与えた影響については、独立行政法人労働政策研究・研修機構「若年者の初職における経験と若年正社員の離職状況―第３回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査―」（令和７年）において、新型コロナウイルス感染症拡大以降に初職に入職してから当該調査時点まで、最も長い人でも３年しか経っていないため、これらの変化が離職・勤続傾向に及ぼした影響を解明できるのはこれからであるとしつつ、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う社会活動の自粛が、青少年の離職傾向に今後影響を及ぼす可能性が示唆されており、今後も引き続き、その動向を注視していく。

以下、施策分野ごとに、重点的に取り組む事項を掲げることとする。

２　学校卒業見込者等の就職活動、マッチング、職場定着等に向けた支援

⑴　在学段階からの職業意識等の醸成

在学段階は、社会・職業生活への移行の前段階であり、職業人生における初期キャリアの形成に向け、勤労観、職業観等の職業意識といった将来の進路決定・就職に向けた基盤が形成される重要な時

期である。

文部科学行政においても、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（平成23年１月中央教育審議会答申）により、「キャリア教育は、キャリアが子ども・若者の発達の段階やその発達課題の達成と深くかかわりながら段階を追って発達していくことを踏まえ、幼児期の教育から高等教育に至るまで体系的に進めること」、「職業能力の開発・向上の促進等を担う厚生労働省や、企業やＮＰＯ等の民間主体の組織・人材の育成等を担う経済産業省等の関係府省間での連携・協力を図ること」等の方針が示されるとともに、大学設置基準（昭和31年文部省令第28号）等が改正され、全ての大学等に社会的・職業的自立に関する指導等の実施のための体制整備が求められることとなった。

また、学校等の卒業者の早期離職や一定数の青少年がフリーター、ニート等になっていることなど、学校等から社会・職業生活への移行が必ずしも円滑に行われていない状況が見られる中、社会に出てから顕在化するこれらの問題に対する事後的な対応にとどまらず、未然に防止するための対策としても、在学段階から次の①から③まで等の体系的なキャリア形成支援の充実が求められる。

① キャリア教育の推進を通じた職業意識の形成支援

青少年が適職の選択を行うためには、自らの適性や興味・関心、職業との関わり等に対する理解が前提となることから、在学段階から職業意識の形成支援を行うことが重要である。

学校等におけるキャリア教育の推進に当たり、公共職業安定所等は、職場体験・インターンシップの受入企業の開拓、地域の様々な産業で働いている社会人を講師とした職業講話、自己や仕事に関する理解を深める授業・ガイダンスの実施、青少年が希望する地域の職業情報・雇用情報の提供、出張相談をはじめとするキャリアコンサルタントによるキャリアに関する相談の機会の提供等、積極的な協力に努める。

なお、職場体験・インターンシップは、キャリア教育の一環として行われることが基本であり、その趣旨に沿った適正な形で実施されるよう、事業主等への周知徹底を図っていく。

また、自己や仕事に関する理解を深める授業・ガイダンスの実施を通じて、キャリアに関する相談の機会の活用を促進することが重要である。

キャリア教育の推進に当たっては、学生が、インターンシップ、キャリア教育等の状況、自らの

目標等を記入するキャリア・プランニングのツールとしてジョブ・カードを活用することが求められている。このため、関係行政機関と連携して、在学段階から、オンライン上で作成できる「マイジョブ・カード」も含め、ジョブ・カードが活用されるよう、利用の促進・周知を図っていく。

ものづくり分野をはじめとする幅広い職業について理解を深め、就職前段階で適切な職業意識を持てるよう学校等と公共職業能力開発施設の連携により、学生・生徒等に対するものづくり体験、技能講習会等の実施を進める。また、2028年技能五輪国際大会の我が国での開催を契機として、関係行政機関や業界団体、技能士等とも連携しつつ、就職前段階から技能尊重の機運醸成を図る。

保護者に対しても、保護者が時代に合った職業観を持ち、学校等におけるキャリア教育や学生・生徒自身の主体的な職業意識の確立について理解・協力してもらうことが望まれる。

② 関係者の連携によるキャリア教育推進の基盤整備

初等中等教育及び高等教育の各学校等による主体的な取組がより効果的に推進されるよう、その基盤として、各地域の地方公共団体、労使団体、企業、労働行政機関等関係機関の連携・協力が不可欠である。

その際、職業適性や興味に関する各種検査の活用、詳細な職場情報や地域の企業情報の提供、キャリアコンサルタント等の専門家の活用、ジョブ・カードの普及等、労働行政機関の有するキャリア形成に資する資源や手法、人材等を広く提供し、活用の促進を図ることも重要である。

③　労働関係法令に関する知識等の周知啓発

青少年の就職活動時や就職後のトラブルの防止のためには、労働関係法令に関する理解を深めることが重要であり、都道府県労働局等と学校等との連携・協力により、学生・生徒に対して労働関係法令に関する知識等の周知を図ることが求められる。

このため、法において、学生・生徒に対する職業生活において必要な労働に関する法令に関する知識の付与に係る国の努力義務を規定していることも踏まえ、国は、都道府県労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所による講師の派遣、労働関係法令に関する基礎的な知識をまとめた冊子の提供等を積極的に行うとともに、学校等に対しては、特に在学段階におけるアルバイトが青少年にとっての最初の就業経験となることが多いことも踏まえ、アルバイトに従事する前や、職場体験・インターンシップの実施の前後、学生・生徒の進路選択の際など、適切な機会を捉えた労働関係法

令に関する知識等の付与に係る取組の周知を図る。

さらに、都道府県労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所は、労働に関するトラブルに適切に対処できるよう、都道府県労働局等に設置されている総合労働相談コーナー等の相談窓口を周知する。

⑵　マッチングの向上等による学校卒業見込者等の職業生活への円滑な移行、適職の選択、職場定着等のための支援

我が国の若年失業率は、国際的に見て相当低い水準にとどまっているが、その背景には、学校等の卒業前に就職先が決定し、企業で継続的に人材育成を行う学校卒業見込者の一括採用があると考えられる。この仕組みは、事業主にとっても学校卒業見込者にとってもメリットがあり、一定の合理性を持つ雇用慣行として我が国で広く定着してきたところである。

したがって、青少年の円滑なキャリア形成のためには、特に学校等の新規卒業時の職業選択が重要であり、次の①から⑥までの適職の選択を行うことができる環境の整備が必要である。

①　学校等から職業生活への円滑な移行のための支援

学校等から職業生活への円滑な移行のため、公共職業安定所が学校等と連携・協力し、就職支援ナビゲーターによる大学等への出張相談、就職支援セミナー等、地域の学校等や学生・生徒等のニーズに応じた支援を行う。

特に、採用意欲が高く、青少年の雇用管理が優良な中小企業と、大企業志向の強い学校卒業見込者等との間にミスマッチが存在している状況等を踏まえ、青少年の募集等に関する取組の実施状況が優良である等の事業主を法の規定に基づき認定する制度（以下「ユースエール認定制度」という。）により、中小企業の情報発信を支援し、企業規模等にとらわれない職業選択を促す。その際、大企業や知名度の高い企業を子に推奨する傾向があると言われる保護者の意識への働きかけも求められる。

卒業間近になっても内定を得られていない学生・生徒に対しては、卒業までに内定を得られるよう、関係行政機関との連携の下で、新卒応援ハローワーク等において毎年１月から３月までの期間に集中的に就職支援を行うとともに、就職先が決まらないまま卒業した者に対しても、新卒応援ハローワーク等において継続して就職支援を行う。

公共職業安定所は、学校卒業見込者等に対して就職支援を行う際に、トラブルに巻き込まれた際の相談窓口（都道府県労働局等に設置されている総合労働相談コーナー等）について周知啓発を図る。

② 既卒者の応募機会の拡大に向けた取組の促進

学校卒業見込者の一括採用の仕組みについては、事業主にとっては、職業経験のない学校卒業見込者を集団的かつ集中的に正規雇用労働者として採用し、長期雇用の下でＯＪＴ等の企業内での訓練を実施しながら必要な知識・技能を習得させていくこと等が効率的であること、学校卒業見込者にとっても、失業状態を経ることなく円滑に社会・職業生活に移行できること等のメリットがあり、一定の合理性を持つ雇用慣行として広く定着してきたところである。

一方、経済・社会環境及び労働市場の構造の変化の下、急激な雇用情勢の悪化等の影響により、就職先が決まらないまま卒業した者、次年度の就職活動のために学校等を留年した者、不本意ながら非正規雇用に就いた者、ミスマッチにより早期の離職を余儀なくされた者等が存在し、さらに、フリーター等の不安定な就業形態に就くことで、その後正規雇用に移行することがより困難となる

状況が生じている。

こうした状況を踏まえ、青少年の募集及び採用に当たって、卒業後の経過期間にとらわれることなく人物本位による正当な評価が行われるよう、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）において、学校卒業見込者の採用枠について、既卒者が学校等を卒業後少なくとも３年間は応募できるものとすること、できる限り年齢の上限を設けないようにすること等を定めている。引き続き、この指針を活用し、事業主への周知啓発、指導を着実に実施することにより、学校等を卒業後の一定期間は「新卒」扱いとする、通年採用を拡大するなど、既卒者が正規雇用に応募する機会を広げる取組を促していく。

③　マッチングの向上に資するための労働条件等の明示の徹底及び積極的な情報提供の促進

事業主から示される労働条件等は、学校卒業見込者等が就職先を決定する際の重要な情報であるが、募集時に示された労働条件等と労働契約の締結時に明示された労働条件等が異なるなど、労働条件等をめぐるトラブルが発生している現状に鑑み、職業安定法、労働基準法（昭和22年法律第49

号）等の労働条件等の明示に関する規定等の周知徹底を図る。

また、労働条件等をめぐるトラブル等に対し、法令等に基づく行政指導を実施してもなお、個々の労働者と事業主との間の紛争が解決しない場合には、都道府県労働局による個別労働紛争解決制度等が利用できることを周知するとともに、公共職業安定所は必要に応じて相談等に適切に対応する。

さらに、マッチングの向上のためには、労働条件等に加えて、職場の就労実態に係る情報が提供される環境の整備が重要である。このため、法第13条及び第14条に規定する青少年雇用情報の提供について履行の確保を図るとともに、公共職業安定所が学校卒業見込者等求人（同条第１項に規定する学校卒業見込者等求人をいう。以下同じ。）の申込みを受理するに当たっては、求人者に対し、青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則（平成27年厚生労働省令第155号）第３条第１項に定める青少年雇用情報の全ての事項の提供を求めていく。

また、公共職業安定所においては、青少年雇用情報の求めを行ったことを理由とした不利益取扱いに係る相談への対応、学校卒業見込者等が具体的な情報の求めを行った場合の事業主への対応そ

の他青少年雇用情報の提供の仕組みが学校卒業見込者等の適職の選択に有効に機能するために必要な取組を進める。

なお、青少年雇用情報の提供は、学校卒業見込者等の適職の選択のための措置であり、事業主及び学校卒業見込者等の双方に適正な対応が求められることについて周知を図っていく。

④　労働関係法令違反が疑われる企業への対応

労働基準法等の労働関係法令違反が疑われる事業場については、労働基準監督機関等による監督指導等を行っていくほか、社会的に影響力の大きい企業において違法な長時間労働等が複数の事業場で認められた場合には、都道府県労働局長から経営トップに対し全社的な是正を図るよう指導を行うとともに、その事実を公表するなど、実効性のある取組を行っていく。

また、公共職業安定所において、労働基準監督機関等との連携の下、職業安定法第５条の６に規定する求人不受理の措置を着実に実施していく。

⑤　就職後の職場適応・職場定着のための支援

公共職業安定所は、学校卒業見込者等について就職後においてもその状況把握に努め、職場適応

のための相談対応等、職場定着に向けた支援を行うとともに、事業主に対し、個々の状況に応じて助言・指導等により雇用管理の改善を促していく。

青少年の早期離職の防止・職場定着の促進を図る観点からも、入職後早期におけるキャリアコンサルティングの機会の提供を行うとともに、ストレスチェックの実施等を通じたメンタルヘルス不調の発生の防止、不調者への適切な対応、職場復帰の支援等、職場におけるメンタルヘルス対策の充実を図り、青少年が心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる職場環境を整備していく。

⑥　入職後早期に離転職する青少年に対するキャリア自律に向けた支援

様々な事由により早期に離転職する青少年もいることから、そのような場合であっても、長期的・安定的に職業人生をより豊かに送ることができるよう、新卒応援ハローワーク等における職業相談の実施に加え、入職後早期におけるキャリアコンサルティングの機会の提供等により、キャリア自律に向けた支援を行う。

また、ユースエール認定制度をはじめとする雇用管理の状況等が優良な企業の認定・表彰に関す

る状況や時間外労働の状況等の企業の職場情報を青少年等が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）等を通じて、職場情報の見える化を促進する。

さらに、青少年等が持つ職業スキルや経験等を生かした就職活動や企業の採用活動が行えるように職業情報の見える化を進めるため、職業情報提供サイト（job tag）において、広く求人企業・求職者等に職業情報を提供することにより、効果的なマッチングを図るとともに、青少年等が効果的に活用できる環境を整備するため、一層の充実を図る。また、各種支援策に関する関係行政機関の情報の連携・一体化を進め、青少年や企業等にとって包括的で利便性の高いプラットフォームを構築する。

3　中途退学者・就職先が決まらないまま卒業した者及び就労に当たって困難な課題を抱える者に対する支援

学校等を中途退学し、又は就職先が決まらないまま卒業したこと等を理由として、学校等から社会・職業生活への円滑な移行ができなかった者等については、個々の事情に配慮しつつ、希望に応じた就職支援等を行っていくことが必要である。

中途退学者の中には安定的な就労に困難な課題を抱える者が多い状況に鑑み、就職を希望する中途退学者に対しては、中途退学後に各支援機関の支援の谷間に陥ることのないよう、中途退学に際して、学校等、公共職業安定所、地域若者サポートステーション等が連携して、就職支援機関、職業訓練機関等に関する情報を提供し、継続的に支援を行っていく。

また、卒業から就職までの期間が短いほど正規雇用労働者として就職する割合が高まる傾向がみられるなど、早期の就職実現が重要となっていることから、就職先が決まらないまま卒業した者については、学校等、新卒応援ハローワーク等が連携し、公共職業安定所における個別支援や面接会の集中的な開催等により、卒業直後の支援の充実を図っていく。

さらに、就労に当たって困難な課題を抱える者については、今後も増えていくことが懸念されることから、個々の事情に配慮したきめ細かな支援がますます重要となる。このため、新卒応援ハローワークや地域若者サポートステーション等において、キャリアコンサルタントや臨床心理士等の専門家を活用した支援や、地域のボランティア活動等を活用した社会とつながる体験機会の確保、学校をはじめとする多様な主体と連携したアウトリーチを含めた支援等、個々のニーズや課題に応じた支援の充実を図っ

ていく。

4　フリーターを含む非正規雇用で働く青少年の正規雇用化に向けた支援

少子化対策の観点からも、青少年の経済的基盤を確保することは重要であり、非正規雇用労働者の現状等に関する情報を青少年に提供することも含め、主体的に職業選択やキャリア形成を行えるように支援していく。

不本意ながら非正規雇用で働いている青少年もいることを踏まえ、わかものハローワーク等において、個々のニーズや課題に応じて、的確な就職支援を行うためのキャリアコンサルティング、就職活動の方法に関する助言・指導のほか、職業相談・職業紹介、職場定着、適切な職業訓練への誘導等の支援を行い、正規雇用への移行を促進していく。

また、地域のニーズに応じた多様な就職支援メニューをワンストップで提供する取組（ジョブカフェ）など、都道府県等が中心となって、地域の関係機関との連携の下で青少年が利用しやすいサービスの提供を推進していくことが期待される。

事業主に対しては、トライアル雇用、雇用型訓練、企業内での正規雇用への転換の取組等の青少年の

正規雇用化に係る積極的な取組を促していく。

5　企業における青少年の活躍促進に向けた取組に対する支援

⑴　青少年の雇用管理の改善に向けた支援

青少年の適切なキャリア形成の実現のためには、早期離職の防止の観点から入口段階でのマッチングの向上のための取組に加え、青少年の能力や経験に応じた適切な待遇を確保するなど、企業内での適切な雇用管理を促進することが課題となっている。

また、労働供給制約が強まる中で、各企業が青少年にとって魅力のある職場となることが重要であり、学校卒業見込者等募集（法第13条第１項に規定する学校卒業見込者等募集をいう。）及び学校卒業見込者等求人に当たって提供する青少年雇用情報の内容の充実やユースエール認定制度に係る認定の取得に向け、各企業において自主的に雇用管理の改善が図られることが期待される。このため、労働者の離職率と人材育成に関する基本的方針の策定状況との間には相関関係が認められることも踏まえ、ユースエール認定制度を活用して、雇用する労働者の育成に関する方針並びに職業能力の開発及び向上を促進するための計画の充実を図る取組を評価することにより、青少年の育成等に積極的な企

業ほど労働市場で選ばれ、企業において労働者の確保が図られるとともに、それが企業の自主的な取組を更に促進するという好循環を生み出していく。

⑵　青少年の採用及び育成に積極的な中小企業の情報発信のための支援

青少年の雇用管理に積極的に取り組みながらも、知名度等の点から青少年の採用に課題を抱える中小企業の情報発信を支援するため、ユースエール認定制度等を推進し、公共職業安定所等において重点的にマッチングを行っていくとともに、青少年がユースエール認定企業の求人を容易に検索することが可能となるよう検討し、必要な施策を講じる。

⑶　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の改善、多様なニーズに対応した働き方の実現

青少年が働きがいを持ちながら、ライフステージに沿って、希望に応じた働き方を選べるような環境づくりに取り組んでいくことが必要である。

具体的には、時間外・休日労働の削減、年次有給休暇・育児休業の取得の促進、自己啓発のための時間の確保への配慮等、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の改善に向けた企業における自主的な取組を促していくとともに、適切な労務管理下におけるテレワークやフレックスタイム制

の活用等、柔軟な働き方がしやすい環境の整備を図っていく。

6　職業能力の開発及び向上の促進

⑴　職業訓練の推進

公共職業訓練として実施している日本版デュアルシステム等の主として青少年を対象とした訓練メニューや、企業内での実習と教育訓練機関等での座学等を組み合わせて実施する雇用型訓練を引き続き推進する。また、中央職業能力開発促進協議会及び地域職業能力開発促進協議会の機能を強化し、地域の人材ニーズ等を踏まえた訓練機会を充実させていくこと等により、不安定な就労を繰り返す青少年の安定的な就職の実現等を図っていく。

また、離職後、相当な期間が経過した青少年や一度も就労したことのない青少年等雇用保険を受給できない青少年に対しては、求職者支援訓練により早期の就業に向け引き続き支援する。

職業訓練の実施に当たっては、対象となる青少年が職業経験の不足等により、職業能力が十分に形成されていない現状にあることに鑑み、訓練の受講前にキャリアコンサルティングを行うことにより、職業能力開発の課題や目標を明確にした上で適切な訓練へ誘導することが重要である。また、訓

練中についても、コミュニケーション能力の不足、人間関係への不安、仕事への理解不足等、最近の青少年の特徴や抱える課題等を踏まえ、社会人・職業人として必要な基礎的能力の習得や職業意識の醸成を図りつつ、きめ細かな職業指導等を併せて行う。

さらに、企業内の青少年の育成については、景気の動向、企業の業績等にかかわらず、事業主が中長期的な視点で人材への投資を行うことができるよう、引き続き、助成金、認定職業訓練制度等により必要な支援等を行う。

⑵　職業能力検定の活用の促進

職業に関する知識や職歴がない青少年にとって、技能検定を中心とした職業能力検定は、目指すべき職業能力開発の明確な指標となるものであり、また、いわゆるキャリアラダー（職務やこれに応じた職業能力をレベルごとに応じて階層化することにより、労働者がはしごを昇るように着実に職業能力を高め、キャリアの向上を図る道筋としての役割を果たすものをいう。）としての機能も有する。また、青少年の職業能力の見える化を進めることは、青少年の実践的な職業能力が適正かつ客観的に評価されることにつながり、円滑なマッチングに資するものである。

このため、技能検定制度について、青少年のモチベーションの向上やキャリアアップに資するよう、青少年を主な対象とした技能検定３級の対象職種の拡大など、積極的にその設定を進めるとともに、学校教育等との連携を通じた青少年に対する技能検定の積極的な活用促進を図っていく。

また、今後も雇用吸収力の増大が見込まれ、青少年のキャリア形成上の課題がより顕在化している対人サービス分野等に重点を置いて、業界内共通の職業能力を評価する技能検定の職種の整備等を進める。

さらに、令和６年３月に技能検定等の既存の公的資格ではカバーできていなかった職種において、スキルの階層化、標準化ができるよう創設した、団体等検定制度の活用の促進を図ることで、企業・業界団体の域を超えた職業能力評価を推進する。

⑶　職業人生を通じたキャリア形成支援

青少年の主体的なキャリア形成を図ることは、職業能力開発に対する意欲を高め、豊かな職業人生をもたらす等の効果がある。このため、青少年自身が将来の経済及び社会を担う者としての自覚を持ち、職業人生を通じてキャリア形成に取り組むことが必要である。

しかしながら、青少年の中には、職業経験が少ないなど、独力でキャリア形成を図ることが困難な者も少なからず存在する。こうした者のキャリア形成を支援するため、入職後早期のうちから企業内外を問わず必要な時にキャリアコンサルティングを受けられるよう、キャリア形成・リスキリング支援センター及びキャリア形成・リスキリング相談コーナーやオンラインを活用し、キャリアコンサルティングをより身近に受けられる環境の整備に取り組む。

あわせて、青少年や企業等がキャリアコンサルタントをより活用しやすくなるよう、相談プロセスや、キャリアコンサルタントが有する知識や経験を可視化するとともに、青少年の多様なニーズに対応できるようキャリアコンサルタントの育成・確保を推進する。

また、青少年の職業生活設計及びこれに基づく職業能力開発の支援を行うため、職業人生の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を企業内に設けるセルフ・キャリアドックの導入並びにキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールであるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを推進する。

さらに、青少年の主体的なキャリア形成の意識の醸成を図るとともに、これら一連の取組の普及を

進めることが重要である。これらの取組を通じて、青少年自身が仕事へのやりがいをより感じられるようになることのほか、生産性が向上すること、職場定着が図られること等が期待される。

これらは、企業にとっても有益であることから、企業自身がキャリアコンサルタントを配置するなどにより青少年の自律的なキャリア形成ができる環境を整えることが重要である。また、企業が青少年に対してキャリア形成の支援を行うに当たっては、上司の役割が重要であることから、企業が青少年に対する上司によるキャリアに関する相談の負担を軽減する措置を講じるとともに、キャリアコンサルタントが専門的な立場から上司によるキャリアに関する相談を支援する環境を整備することが望まれる。

7　ニート等の青少年に対する職業生活における自立促進のための支援

将来の労働力を確保する等の観点から、就業、通学及び職業訓練の受講のいずれもしていない青少年であって、職業生活を円滑に営む上での困難な課題を抱えるニート等と呼ばれる青少年に対し、その特性に応じた適職の選択等の職業生活に関する相談の機会の提供、職業生活における自立を支援するための施設の整備等の必要な質の高い支援を継続的に提供する。

具体的には、ニート等の青少年の支援の拠点である地域若者サポートステーションにおいて、公共職業安定所、地方公共団体等の関係機関との連携を通じた情報提供等や職場体験の充実を図ることにより就職に向けた支援を行うとともに、就職した者に対する職場定着支援等を実施する。

また、各地域若者サポートステーションが有するノウハウや経験の普及、研修体制の整備、好事例の周知、支援を行う専門人材の育成等に努める。

８　地域における青少年の活躍促進

青少年が希望する地域において就職することができるよう、国、地方公共団体、事業主、大学等が連携し、地域の募集・求人情報の収集、提供等の必要な取組を進めることにより、いわゆるＵＩＪターン就職を積極的に支援していく。

また、地域における人口減少が進行する中で、特に中小企業等においては同世代の同僚がいない場合も少なくないため、企業の枠を超えて、地域で働く青少年を対象とした研修会や座談会等の開催を通じて、地域で活躍する担い手となる青少年の育成を支援する。

さらに、認定職業訓練の活性化に向けた支援等を含め、産業・地域単位での複数企業の連合体が訓練

設備や共通課題への対応策等を「共有」し、「共同」で人材育成を行う仕組みについて、地方公共団体とも連携しつつ、産業・地域等の単位で複数の企業が行う訓練の好事例を広げる取組や業界単位での訓練を支援する仕組み等を検討し、必要な施策を講じる。

なお、支援の際には、地域における良質な雇用機会の確保のほか、青少年自身による起業等も含めた多様な選択肢があり得ることに留意することが必要である。

9　青少年福祉施策の実施

青少年が自律的に職業生活設計を行い、仕事に対する意識改革に取り組み、充実した職業生活を送ることができるよう地域の関係者の意識啓発等を行っていくことは、引き続き重要である。

こうしたことから、地方公共団体、勤労青少年福祉に係る支援機関等が中心となって、地域の実情を踏まえた青少年の福祉の増進に係る事業を実施していくことが期待される。

別紙４

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

求職者支援訓練の特例措置の効果分析等について

厚生労働省
人材開発統括官付参事官（人材開発政策担当）付
訓練企画室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

<目次>

１．フルオンライン訓練（要領事項）

○フルオンライン訓練（特例措置）について 1

○フルオンライン訓練の実施状況等について 2

○特例措置の効果に係る分析結果 9

２．オンライン訓練実施に係る課題への対応（報告事項）

○オンライン訓練実施の課題への支援について １０

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

1

- フルオンライン訓練

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

フルオンライン訓練（特例措置）について

これまでの経緯

○　令和３年２月、情報通信技術の発達・普及や新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、通所割合の下限を40%とすること条件に、オンラインによる訓練（以下「オンライン訓練」という。）が実施可能となるよう改正を実施。さらに、新型コロナウイルス感染症が雇用に及ぼす影響への対応を強化する観点から、通所割合の下限を20%に緩和する特例措置を実施。

○　令和５年４月、通所割合の違いにより就職率に顕著な差が見られなかったことから、通所割合の下限を20%とする措置を恒久化するとともに、通所割合の下限をなくしたオンライン訓練（以下「フルオンライン訓練」という。）を時限の特例措置として試行的に実施。

○　令和６年３月、就職実績の把握に当たっては、訓練修了後一定の期間を要するため、引き続き分析、検証を行うこととし、フルオンライン訓練の時限措置を令和７年３月31日まで延長（業務取扱要領に規定）。

○　令和７年３月、就職実績について、依然として効果を判断するだけの実績が収集できていないことから、引き続き分析、検証を行うため、さらに、フルオンライン訓練の時限措置を令和８年３月31日まで延長（業務取扱要領に規定）

（第49回分科会（令和６年12月）におけるオンライン訓練に関する主なご意見）

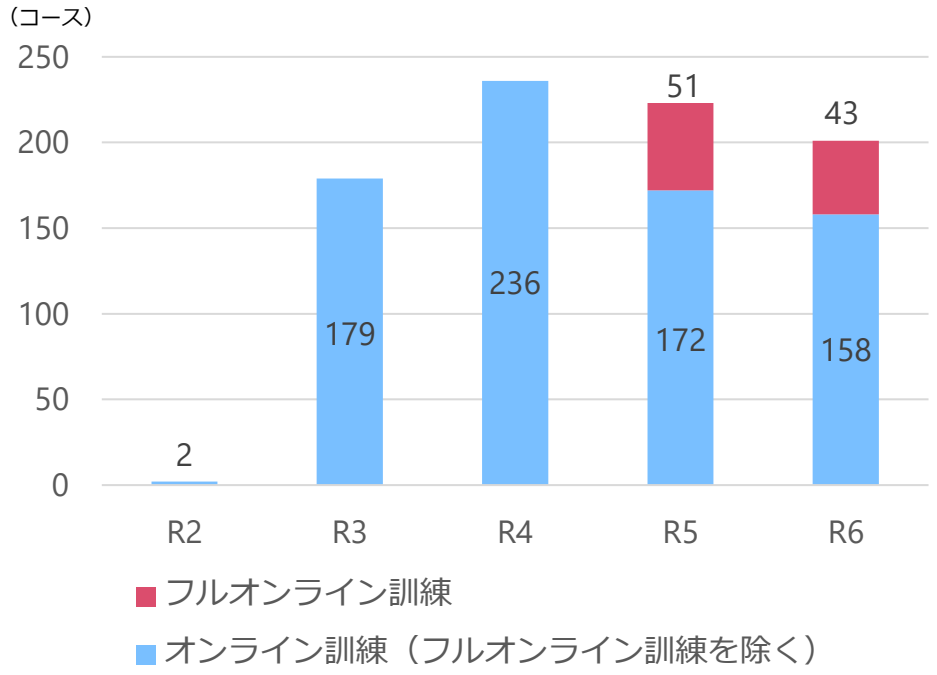
- 職場定着の状況 の内容に関しても、指標若しくは参考指標として追加いただいた上で、効果的な手法や改善策を御検討いただきたい。
- 受講者の属性を考慮すると、雇用保険適用就職という観点にアンマッチがあるのではないか。受講生の対象を含めて検証していただきたい
- 就職率の低さの要因として、訓練そのものというよりは、受講者の属性やニーズから生じている部分考えられるため、その辺りも是非慎重に検証いただきたい。

1900

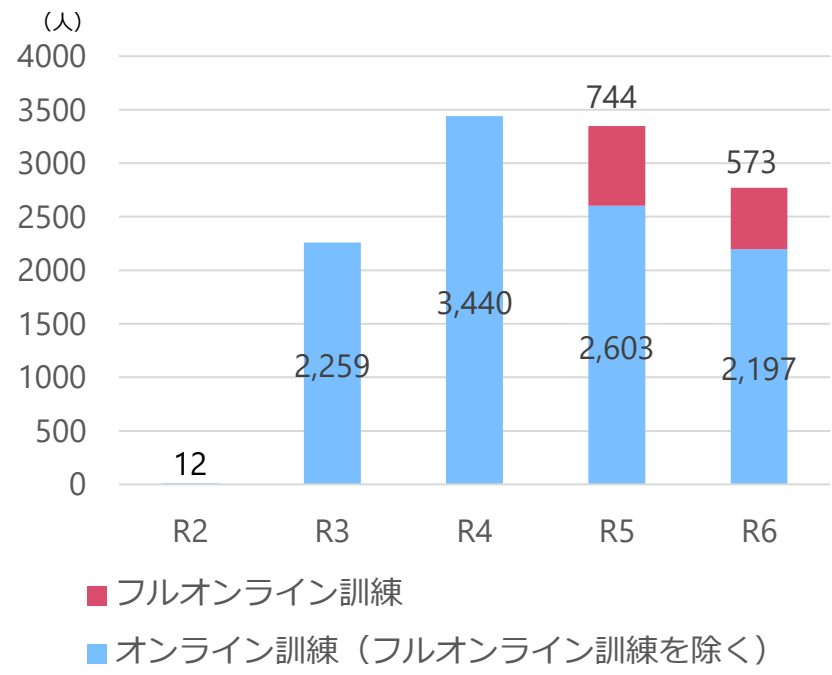
フルオンライン訓練の実施状況（開講コース数、受講者数）

○　フルオンライン訓練の開講コースは、令和５年度では、51コース（オンライン訓練の開講数全体の約23%）、令和６年度では、43コース（同約21%）となっている。
○　フルオンライン訓練の受講者数は、令和５年度では、744人（オンライン訓練の受講者数全体の約22%）、令和６年度では、受講者数573人（同約21%）となっている。

開講コース数



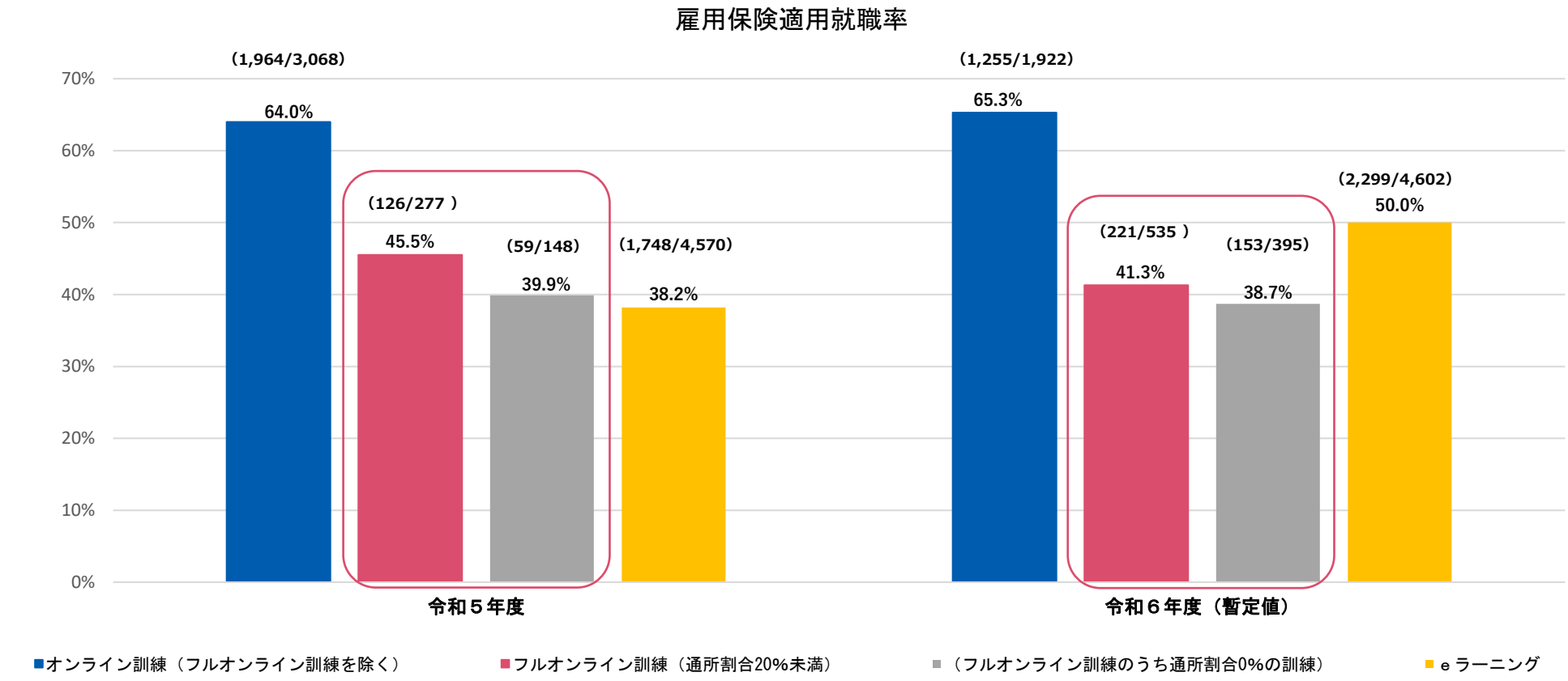
受講者数



※　各年度に開始した実践コース（通所及びeラーニングコースを除く）について集計。
※　オンライン訓練（フルオンライン訓練を除く）は、令和３年２月12日から同月24日までの通所割合の下限40%、令和３年２月25日から令和５年３月31日までの通所割合の下限20%のオンライン訓練をいう。
※　フルオンライン訓練は、通所割合20%未満のオンライン訓練をいう。

フルオンライン訓練の訓練効果（雇用保険適用就職率）

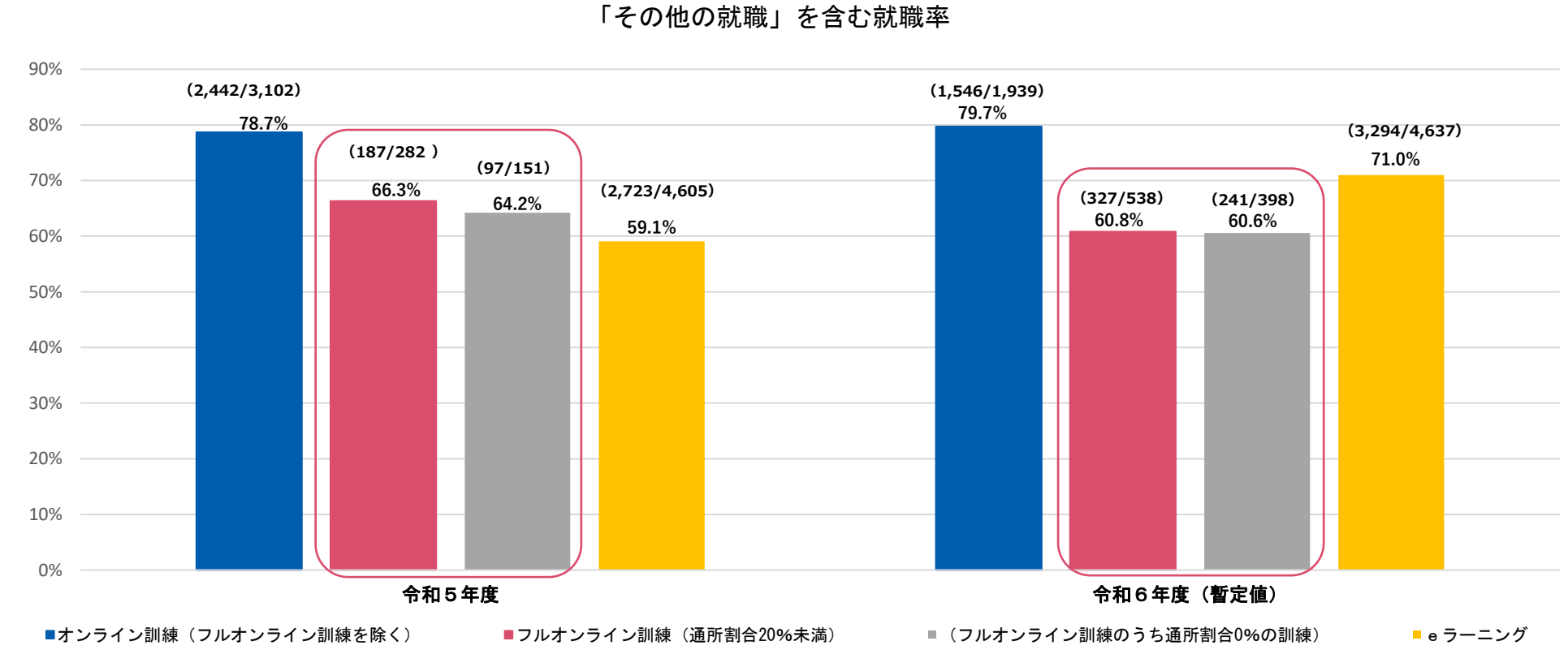
○　令和５年度の雇用保険適用就職率は、オンライン訓練の64.0%に対して、フルオンライン訓練が45.5%と18.5ポイント低い状況となっている。
○　令和６年度（暫定値）の雇用保険適用就職率は、オンライン訓練の65.3%、フルオンライン訓練が41.3%と24ポイント低い状況となっており、ｅラーニングよりも低くなっている。



※　令和５年度分は、令和5年4月～令和6年3月末までに終了した実践コース（オンライン訓練(フルオンライン訓練除く)：218コース、フルオンライン訓練：23コース（うち通所割合0%：11コース）、eラーニング：290コース）、令和６年度分は、令和6年4月～令和7年1月末までに終了した実戦コース（オンライン訓練(フルオンライン訓練除く)：98コース、フルオンライン訓練：31コース（うち通所割合0%：22コース）、eラーニング：274コース）における訓練終了後３か月以内の雇用保険適用就職率について集計。
※　括弧内の数値は、分子が雇用保険適用就職者数、分母が訓練修了者及び就職理由中退者の合計。（いずれも、訓練修了日に65歳以上の者を除く）

フルオンライン訓練の訓練効果（「その他の就職」を含む就職率）

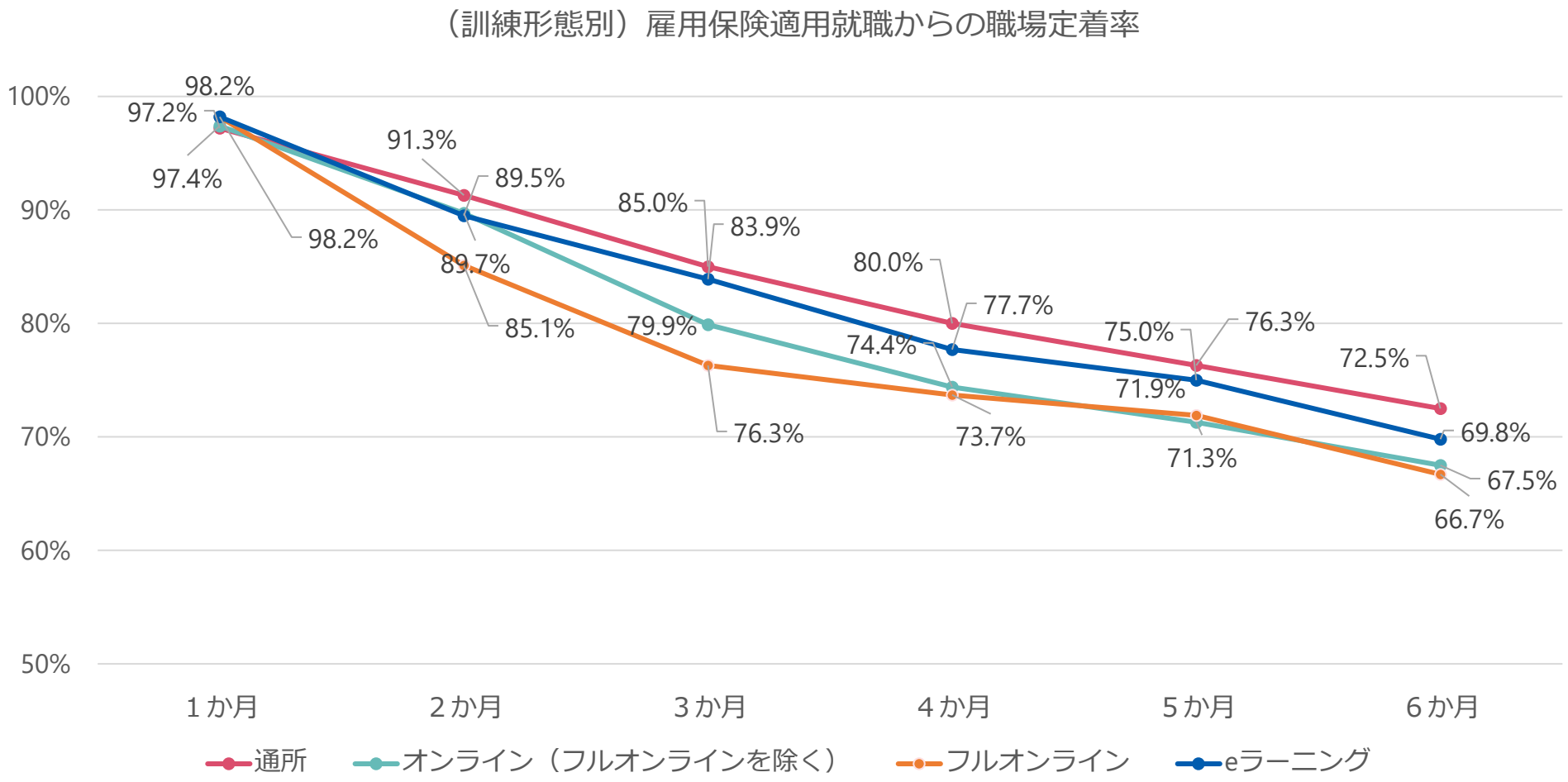
○　令和５年度の雇用保険適用以外の就職（「その他の就職」）も含む就職率は、オンライン訓練の78.7%に対してフルオンライン訓練が66.3%と12.4ポイント低い状況となっている。
○　令和６年度（暫定値）の同就職率は、オンライン訓練の79.7%に対し、フルオンライン訓練が60.8%と18.9ポイント低い状況となっており、ｅラーニングよりも低くなっている。



※　令和５年度分は、令和5年4月～令和6年3月末までに終了した実践コース（オンライン訓練(フルオンライン訓練除く)：218コース、フルオンライン訓練：23コース（うち通所割合0%：11コース）、eラーニング：290コース）、令和６年度分は、令和6年4月～令和7年1月末までに終了した実戦コース（オンライン訓練(フルオンライン訓練除く)：98コース、フルオンライン訓練：31コース（うち通所割合0%：22コース）、eラーニング：274コース）における訓練終了後３か月以内の雇用保険適用就職率について集計。
※　括弧内の数値は、分子が訓練修了者のうち雇用保険の適用状況を問わない就職者の数、分母が訓練修了者及び就職理由中退者の合計。（いずれも、訓練修了時の年齢を問わない）

＜参考＞令和５年度中に終了した訓練に係る就職者の職場定着率【特別集計】

○　受講者の雇用保険適用就職６か月後の職場定着率は、オンライン訓練とフルオンライン訓練との間で大きな差はみられない（オンライン訓練67.5%、フルオンライン訓練66.7%）。



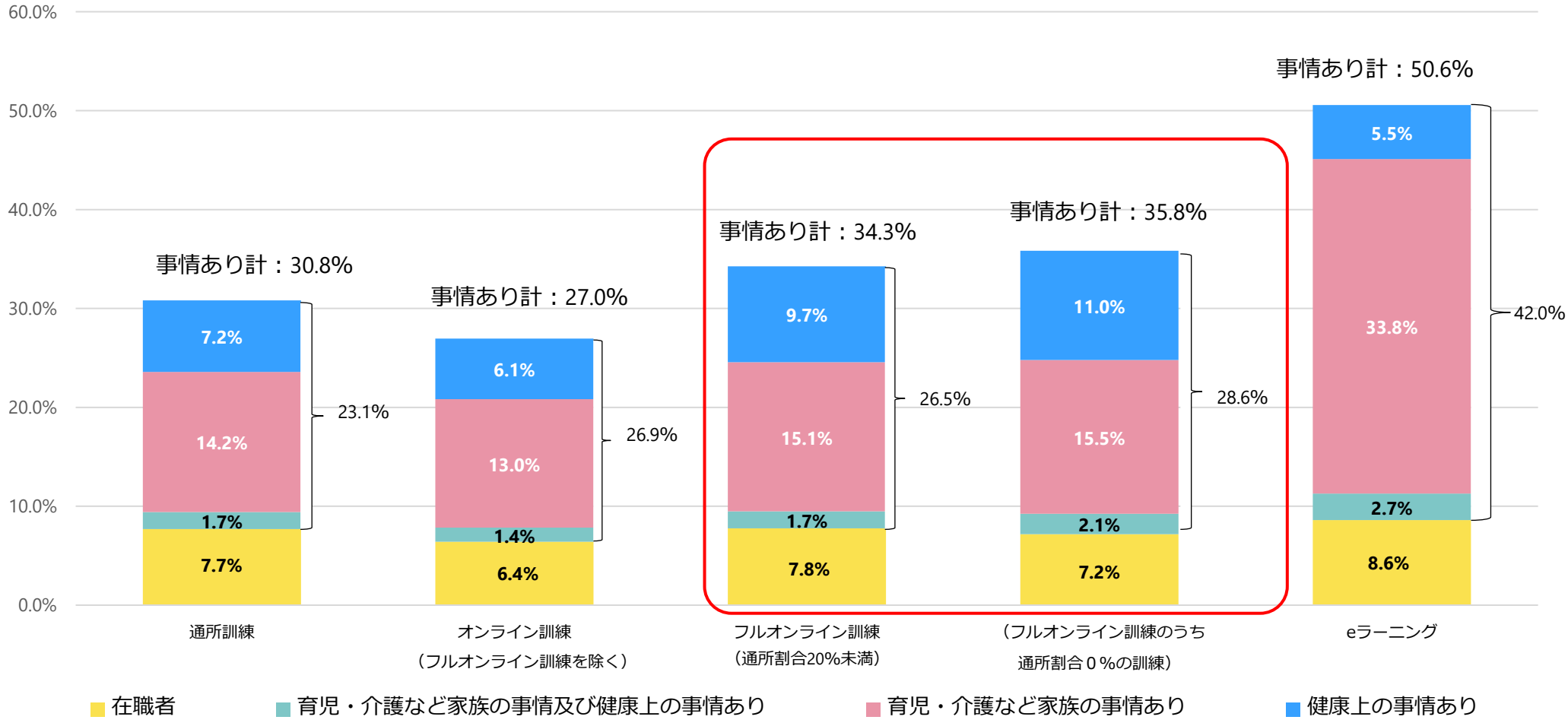
※　令和５年度中に終了した実践コース（通所、オンライン（フルオンラインを含む））に係る就職者19,426人のうち、雇用保険や職業紹介に係る行政記録情報を連結できた16,616人（通所：14,898人、オンライン（フルオンラインの除く）：1,604人、フルオンライン：114人）のデータを用いた特別集計。

※　令和５年度に終了した訓練コースの集計。（フルオンラインは措置開始の令和５年度に開始し終了したものであり、その他については、開始年度を問わず令和５年度中に終了したもの。）

※　「職場定着率」とは、全ての就職者数に対する、雇用保険受給資格取得後、各月数以内に資格喪失した就職者を除いた就職者の割合をいう。

＜参考＞
受講者の状況（家庭の事情・健康上の理由ありの者、在職中の者）【特別集計】

○　令和６年度受講生のうち「育児・介護等の家庭の事情があり」又は「健康上の事情あり」の者の割合は、通所訓練が23.1%、フルオンライン訓練が26.5%となっており、両者に大きな差はみられなかった。
○　また、受講者のうち在職中の者の割合については、通所訓練が7.7%、フルオンライン訓練が7.8%となっており、両者に大きな差はみられなかった。

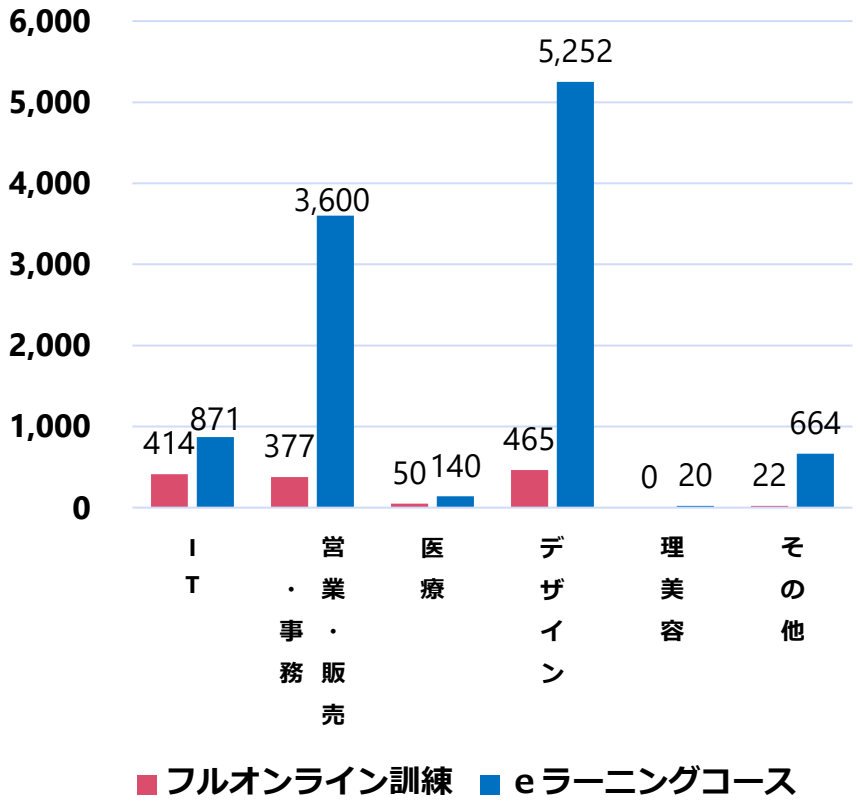


※　令和６年度開講訓練の受講者のうち、職業紹介に係る行政記録情報を連結できた受講者（26,998人）のデータを用いた特別集計であるため、参考値である。
※　職業紹介に係る行政記録情報により把握しているため、「育児・介護等の家庭の事情」「健康上の事情」「在職中の者」の事情のみ把握している。

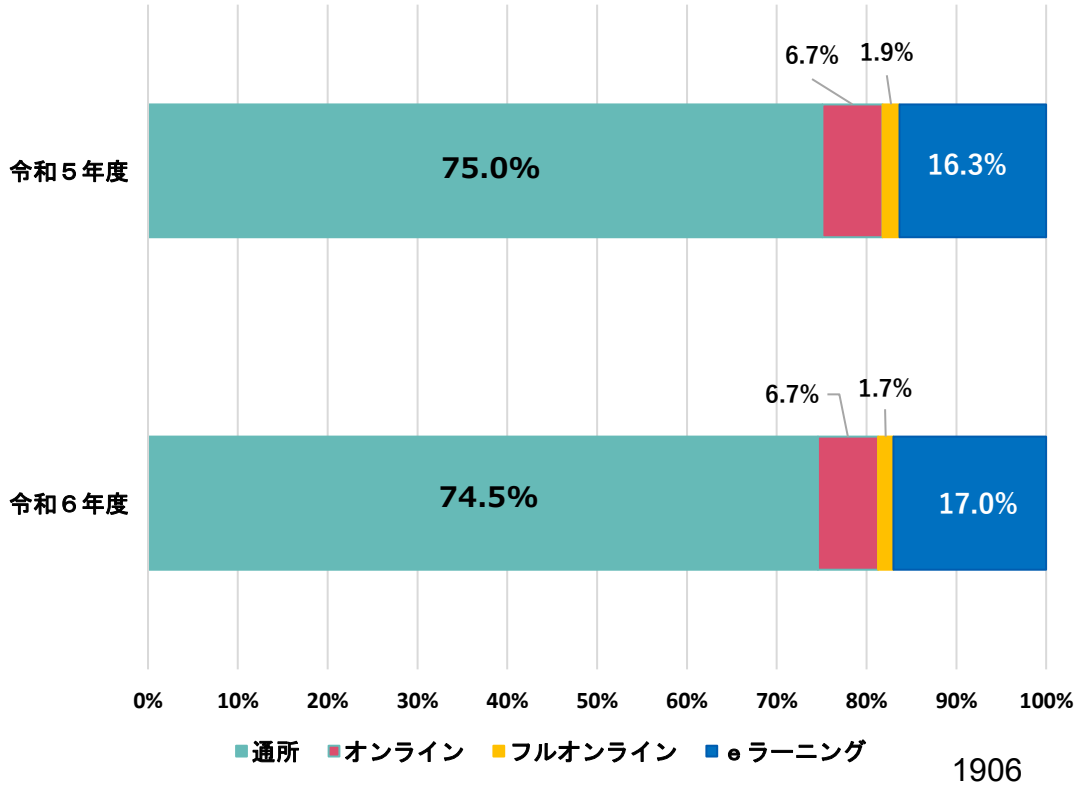
フルオンライン訓練とeラーニングコースの比較

○　フルオンライン訓練と、通所を伴わず受講が可能なｅラーニングコースを比較すると、フルオンライン訓練で設定されている訓練分野はｅラーニングコースにおいても設定されている。
○　また、受講者数を比較すると、フルオンライン訓練が全体の2%弱である一方、ｅラーニングコースは全体の約17%を占めており、ｅラーニングコースを受講する者が多い。

訓練分野の設定定員数の状況（令和５年度）



訓練形態別の受講者割合



1906

フルオンライン訓練の受講生の状況（労働局へのヒアリング結果）

主な意見等

（フルオンラインを受講する受講者の属性）
- 育児、介護、障害のある方、離島在住者等
- 自宅で学習がしたいという方

（フルオンライン訓練の受講希望の動向）
- **フルオンライン訓練の受講を主として希望する求職者はいない**。
  ※フルオンラインを主として希望する者はいない又はごく少数と回答した労働局：36、希望者がいると回答した労働局：3
- **ｅラーニングコースの選考で不合格となったためフルオンライン訓練を受講、訓練希望時期にフルオンライン訓練しかなかった**ため受講している。

（オンライン訓練との就職率の差の要因）
- フルオンライン訓練では受講生や講師との情報共有やコミュニケーションが十分ではなく、就職意欲喚起の機会が少ないためと考えられる。
  ※労働局単位とすると対象数が小さいため、比較不可能との回答が大半を占めた。

（フルオンライン訓練はｅラーニングコースで代替可能か）
- フルオンライン訓練でなければならない理由は特になく、**ｅラーニングコースで代替可能と考える**。
- 両コースを含め検討するケースがほとんどであることから、**受講希望者側の両コースに対する感覚として違いはないものと思われる**。
- フルオンラインは同時双方向だが、ｅラーニングは自由な時間に受講できるという違いはあると思われる。

（求職者ニーズの観点からフルオンライン訓練は継続が必要か）
- フルオンライン訓練を主として希望する求職者は少ないため、必要性は乏しいものと考える。
- ｅラーニングコースでも代替可能と思われ、継続の必要性はないと思われる。
- フルオンライン訓練はeラーニングコースと異なり受講時間が決まっているため、就労に向けた生活リズムを整えることができることから、必要性はあると考える。
  ※継続の必要性がある旨の回答のあった労働局：17、継続の必要性がない旨の回答のあった労働局：23

1907

※令和７年６月～７月に訓練企画室にて実施した労働局へのアンケート（対象：44労働局）結果より抜粋。

特例措置の効果に係る分析結果

分析結果

- 通信の方法による訓練は、通所訓練と比較して、就職が難しい在宅勤務を希望している者が多いことや、生徒同士の交流による訓練意欲の向上、訓練機関との信頼関係の構築に基づく就職支援が難しい傾向にある。
- また、通信の方法による訓練の状況を比較すると、フルオンライン訓練は、オンライン訓練やｅラーニングコースと比較して就職率は低い状況にある（通所がないフルオンライン訓練は特に低調）。これは動画教材を用いるため復習等の自己学習が容易であるeラーニングコースのメリットを有していないことが要因として考えられる。
- なお、フルオンライン訓練の受講を主として希望している求職者については限定的であると考えられ、求職者支援訓練受講者全体に占めるフルオンライン訓練の受講者割合は約2%である。
- さらに、フルオンライン訓練とeラーニングコースでは、設定されている訓練分野が重複しており、eラーニングの方が規模も大きいことから、介護・育児、在職中の者など、訓練の受講に配慮が必要な者についてはeラーニングコースで代替が可能と考えられる。

結論

○　上記を踏まえ、**フルオンライン訓練の特例は令和７年度末で終了する**こととしてはどうか。

1908

2

- オンライン訓練実施に係る課題への対応

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

オンライン訓練実施の課題への支援について

これまでの経緯

○　第49回分科会（令和６年12月)において、オンライン訓練の実施に当たり、オンラインという手法における受講者の理解度の把握や、パソコン機器の操作等について、訓練実施機関に対してこれまでに蓄積された知見を横展開していくなどを通じ、課題を解決できるような支援をして欲しいとのご意見をいただいたところ。

○　第50回分科会（令和７年３月)において、オンライン訓練実施にかかる既に把握している課題（「受講する際の機材トラブル等の対応」、「受講者の理解度の把握」）については、「求職者支援訓練の実施体制等に関する基準」による対応に加え、訓練実施機関への指導等の実施及び業務取扱要領の改正により、令和７年度から対応する旨をご報告した。
　さらに、令和７年度中にオンライン訓練を実施する訓練機関へのヒアリング等により課題を把握し、当該課題について厚生労働省及びJEEDにおいて必要な対応を検討する旨について、ご報告したところ。

（第49回分科会（令和６年12月）におけるオンライン訓練の課題への支援に関する主なご意見）

・　供給主体にそういうものを提供していくであるとか、知識を横展開していくことによって、解決という言い方がいいのかどうかは分かりませんが、ある程度対応は可能ではないかと思います。厚労省には、この部分、特に理解度であるとかパソコンの問題などがあったら、是非そのような所の知識を横展開していただきたいと思います。

オンライン訓練実施にかかる課題への今後の対応について

ヒアリング先訓練実施機関の課題及び、課題に対する取組

①受講者の理解度の把握

【課題】こまめに受講者とコミュニケーションをとることができず、理解度、習得度、訓練に対する意欲の変化をリアルタイムで把握することが困難。

取組
- 通所訓練と比して、課題の提出回数や小テストを増やしている。
- グループウェアの掲示板にて、分からない点を報告をしてもらっているほか、授業のポイントや補足情報を共有している。
- 授業の進捗を踏まえ、質問が出そうなタイミングに合わせて通所訓練の日を設定し、フォローアップを行っている。

②受講者と講師等、受講者間における関係の構築

【課題】講師、受講者間でのコミュニケーションの機会が少ないため信頼関係の構築が難しい。

取組
- チャット、メッセンジャー、メール、電話等で、講師やキャリアコンサルタントが個別に声掛けや励ましを行っている。
- 訓練開始直後に通所日を設けてアイスブレイクを実施するほか、チャット等を活用し、受講者間のコミュニケーションを促進している。

③就職支援

【課題】就職活動に対する意欲や活動状況が把握しにくい。就職活動における受講者間の情報交換の機会が少ない。
遠方在住の受講者に対する効果的な求人情報の提供が難しい。オンライン訓練受講者に多い在宅勤務希望者に対応する求人が少ない。

取組
- スケジューラーやチャットを使って、受講者の応募状況等を把握し、個別に対応している。
- キャリアコンサルティングを強化し、受講者の行動を促すアプローチを行っている。
- グループウェアの掲示板上に修了生の声を掲載し、就職活動の体験談を閲覧できるようにしている。
- クラウドを利用して、応募書類の添削・共有を速やかにできるようにし、オンラインによる相談援助を行っている。
- 在宅勤務の求人が少ないため、スキルアップやキャリア形成の観点から多様な選択肢を検討してもらうよう支援している。

④カリキュラムの設定

【課題】通所訓練と同じ科目・同じ時間数で良いか判断が難しい。

取組
- 通所訓練と比して、受講者の作業内容を確認しづらいため、実技の時間や確認テストを多く設定している。
- オンライン訓練の日は学習のハードルが高くない科目、通所訓練の日は対面での支援が必要な科目を中心に設定している。

⑤受講者の機器等のトラブル等

【課題】機器に不慣れな受講者への支援が必要

取組
- 必要な機器等の環境や過去のトラブル事例等を事前に受講者に説明するとともに、訓練開講前に接続テストを実施している。
- 問い合わせは、事務担当者や助手など講師以外も受けられる体制を整えている。
- 頻発する不具合をマニュアル化した「オンライン受講の手引き」を作成し、受講者に配付することで自己解決を促進している。
- 講師が事前に受講者のパソコンのスキルレベルを把握し、不慣れな者については、適宜、画面共有やチャットでアドバイスを行っている。

※令和７年7～８月に厚生労働省訓練企画室、高齢・障害・求職者支援機構で実施した訓練実施機関（９機関）へのヒアリング結果より抜粋。

今後の対応予定

訓練実施機関へのヒアリングで把握したオンライン訓練実施にかかる課題への対応を支援するため、ＪＥＥＤにおいて、今回のヒアリングで得られた課題や対応方法を踏まえ、オンライン訓練の事例紹介や留意事項を解説する動画を制作し、訓練実施機関に対するノウハウの共有等を推進する。
（令和７年度中に配信予定）

労働施策総合推進法等の一部改正によるハラスメント対策の強化に伴う、若者雇用促進法に基づく事業主等指針の整備

厚生労働省人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室

１．背景

① 職場における労働者に対するハラスメント対策については、ハラスメントごとに、各法律（※）に基づき、事業主が講ずべき措置に関して指針（厚生労働省告示）を定めている。また、労働者以外の者（例：就職活動中の学生、インターンシップを行っている者）に対するハラスメント対策についても、これらの指針において、事業主が行うことが望ましい取組として併せて規定している。

※ パワーハラスメント：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）、
セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント：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）、
育児休業・介護休業等に関するハラスメント：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）

② 令和７年６月、多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図ることを目的として、ハラスメント対策の強化等を内容とする労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和７年法律第 63 号。以下「改正法」という。）が公布され、ハラスメント対策の強化に関する主な規定は令和８年 10 月１日からの施行が予定されている。

２．若者雇用促進法に基づく現行事業主等指針におけるハラスメント対策の概要

○ 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。以下「若者雇用促進法」という。）に基づく、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。以下「事業主等指針」という。）においては、ハラスメント対策として、

⑴ 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置として、就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等に対する言動に関し、必要な注意を払うよう配慮するなどの取組を行うことが望ましいこと

⑵ 事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置として、１①の各法律・指針に基づき、職場におけるハラスメント防止のため、雇用管理上の措置を講ずること

を規定している。これは、１①の各法律・指針が定めるハラスメント対策と同旨の内容である。

３．ハラスメント対策の強化に伴う事業主等指針の整備

○　今般、改正法の規定に基づき、求職活動等におけるセクシュアルハラスメント及び職場におけるカスタマーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針が策定されることに伴い、事業主等指針について改正法等によるハラスメント対策の強化と同旨の内容を規定する。具体的には、

⑴　事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置として、事業主が求職活動等におけるセクシュアルハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等

⑵　事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置として、事業主が職場におけるカスタマーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置を規定する。

経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングの実現に関する研究会報告書（概要）

別紙６

キャリアコンサルティングをとりまく状況

・産業構造･就業構造の変化
・技術革新の進展
・価値観や生活スタイルの多様化
・職業人生の長期化

→

・労働需要が変化
・各職業の業務内容と必要な知識･技能が変化
・キャリアや働き方が多様化

→

キャリアコンサルタントには、自律的・主体的なキャリア形成に取り組む労働者に経済社会情勢の変化に対応した支援を行うことができる能力が求められる

今後のキャリアコンサルティングに必要な能力

経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングを行うために追加・強化が必要な能力について、すべての活動領域に共通して必要な能力 及び 各活動領域に応じて必要な能力 に整理

すべての活動領域において共通に追加･強化が必要な能力

労働者が自身の職業人生において目指す姿を設定し、その実現のための課題の達成に向けて継続的に取り組む力を身につけることを支援する「開発型」の支援を行うことができる能力が求められる。

○　以下の支援を行うことができる能力が必要

・様々な情報を活用した自己理解・仕事理解・環境理解の支援
・働くことの意義の理解まで含めた職業生活設計に関する支援
・将来予測も含めた最新の情報を踏まえた職業の選択に関する支援
・動機づけ支援や伴走支援も含めた職業能力開発・向上に関する支援
・組織・環境への働きかけ及び専門家等と連携した支援
・ＡＩ等のデジタルツールを活用した支援

各活動領域において追加･強化が必要な専門的な能力

企業領域	企業の理解の促進、経営層や人事部門との連携・協力、従業員のキャリア形成支援に向けた環境づくり
需給調整領域	労働市場や職種の情報の提供、マッチング、求職条件・採用条件変更への働きかけ、職場定着支援
教育領域	キャリア教育、就職支援・インターンシップ関連業務、カリキュラム設計への協力、リカレント教育
地域・福祉領域	情報収集とアセスメント、支援の方向性の提案、支援プログラムの企画運営、キャリアプランの作成・実行支援

キャリアコンサルタントの能力開発の促進

・スーパービジョン、インターンシップ、事例検討会等の実践的な学びが効果的
・今後のキャリアコンサルティングに必要な能力を身につけるために習得すべき知識・技能の具体化に向けたさらなる検討が必要

キャリアコンサルティングの活用促進

・キャリア形成やリ・スキリングの重要性とキャリアコンサルティングの効果についての国民の認知・理解の促進が必要
・あらゆる労働者が雇用形態や就業状況にかかわらず質の高いキャリアコンサルティングを受けられる機会の確保が重要

経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングの実現に関する研究会
報告書

１．はじめに

○　平成 28 年４月にキャリアコンサルタント登録制度が創設されてから 10 年近くが経過する中、国家資格登録者数は着実に増加し、令和７年３月末には約８万人に達している。

　この間、産業構造・就業構造の変化や、技術革新の進展、労働者の働き方の多様化など、経済社会情勢の変化が続いており、こういった変化は今後ますます加速するものと見込まれている。

○　こうした中、個人が自らキャリアを築き上げる必要性がさらに増しているほか、企業においても、人的資本投資も含めた生産性の向上に向けた戦略的な取組が必要となっている。

○　職業能力開発促進法において、職業能力の開発及び向上の促進は経済社会情勢の変化に対する労働者の適応性を高めるように行われることが基本理念とされていることを踏まえると、労働者の相談に応じて助言及び指導を行うキャリアコンサルティングもまた、このような変化に対応したものとなることが求められている。

○　本研究会においては、こういった経済社会情勢の変化への対応を重要な視点と捉え、令和７年２月から 10 回にわたり、経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングに必要な能力、キャリアコンサルタントが当該能力を得るために有効な制度その他の施策の在り方、及びキャリアコンサルティングの活用活性化のために有効な施策について検討を行ってきた。

　今般、その検討の結果をとりまとめたのでここに報告する。

２．キャリアコンサルティングをとりまく状況

○　少子高齢化の進展に伴い、高齢者や女性の就業割合が増加するなど、就業構造が大きく変化している。こうした中、仕事に対する価値観や生活スタイルの多様化が進むとともに、職業人生も長期化しており、労働者のキャリアや働き方の多様化が進んでいる。

○　一方、企業においては、人材の最適配置やエンゲージメント向上による生産性向上を実現し、賃金・処遇の向上を図っていくため、キャリア形成や能力開発に自ら取り組む自律的人材の育成に取り組むことが求められている。

○　また、ＤＸやＡＩ技術などの技術革新の進展により、各産業、各職業における労働需要が大きく変化している。加えて、様々な職業の業務内容と、当該職業に従事する際に必要とされる知識・技能についても、急激な変化が進んでいる。

○　このように、経済社会情勢が激しく変化し、不確実性が高まる中で、労働者と使用者の関係は大きく変化し始めている。労働者が生涯にわたり充実した職業人生を送るためには、労働者が、変化する環境の中で自身のキャリアの方向性について考え、主体的・継続的に能力開発に取り組み、環境変化に能動的に対応していく、自律的・主体的なキャリア形成に取り組むことが不可欠になっている。

○　こうした中、このような自律的・主体的なキャリア形成に向けた取組を支援するキャリアコンサルタントに対する期待はますます高まっている。キャリアコンサルタントには、経済社会情勢の変化を踏まえたキャリアコンサルティングを行うことができる能力が求められると同時に、その活動の場が、企業や需給調整機関のほか、学校、行政機関、各種支援機関など、様々な領域に広がるにつれ、それぞれの活動領域に応じた専門性が求められるようになっている。

３．今後のキャリアコンサルティングに必要な能力

(1) 検討にあたっての考え方

○　キャリアコンサルティングに必要な能力については、平成 28 年４月のキャリアコンサルタント登録制度の創設以前から、厚生労働省において調査・検討が行われ、「キャリアコンサルティング実施のために必要な能力要件」という形でとりまとめが行われているところである。

○　これは、すべてのキャリアコンサルタントがキャリアコンサルティングを行う際に必要となる能力を体系的にとりまとめたものであるが、本研究会においては、これに加え、経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングを行うために必要な能力を明らかにするため、

①　経済社会情勢の変化を踏まえたキャリアコンサルティングが行えるようになるためには、すべてのキャリアコンサルタントに求められる基礎的な能力に加えて、今後、どのような能力について追加・強化を図っていく必要があるか、

②　キャリアコンサルタントの活動領域及び活動内容が拡大する中、各領域においてキャリアコンサルティングを行うにあたり、どのような専門的な能力が必要とされているか、

という２つの観点から検討・整理を行った。

○　また、検討・整理した能力については、各キャリアコンサルタントが自ら能力開発を図っていく上での道筋を示すものとなるとともに、キャリアコンサルタント講習の実施機関が講習を設定するにあたっての参考となるよう、わかりやすい表のかたちで示すこととした（別添「今後のキャリアコンサルティングに必要な能力」）。

○　なお、同表のうち、活動領域別の表で掲げている能力については、その領域で活

動するキャリアコンサルタントが特に身につけるべき能力として整理したものであるが、当該領域以外の領域で活動するキャリアコンサルタントにとっても、領域を横断して連携した活動を行う際などに必要となる能力である。

　このため、各キャリアコンサルタントは、自らが活動する領域に関する能力だけでなく、他領域に関する能力についても、意識的に学んでいく必要があることに留意が必要である。

(2) すべての領域において共通に追加・強化が必要な能力

（「開発型」の支援）

○　経済社会情勢や労働者自身のニーズの変化が激しい現在においては、様々な雇用形態の在職者、求職者、就職をめざす学生・生徒、さらにはリ・スキリングや社内でのキャリア再構築が求められるミドル層などに加え、障害者、高齢者、女性、外国人、若年者、生活困窮者など、あらゆる世代・立場の人々が、自身の将来のキャリアを見据え、自律的・主体的なキャリア形成に取り組む必要がある。

○　このため、キャリアコンサルタントには、キャリア形成について問題を抱えた労働者の課題解決を支援する「解決型」の支援だけでなく、労働者が自身の職業人生において目指す姿、将来ありたい姿を自ら設定し、その実現のために必要な職業・職務の選択や能力開発などの課題を明らかにした上で、課題の達成に向けて取り組み、最終的には労働者が自らキャリアを形成する力、自分を継続的に高め続ける力を身につけることを支援する「開発型」の支援を行うことが求められる。

（自己理解・仕事理解・環境理解の支援）

○　労働者が自らキャリアを形成する力を身につけることをめざす「開発型」の支援にあたっては、様々な情報を活用して、相談者の自己理解・仕事理解・環境理解を促進する支援を行うことが必要である。

○　特に、経済社会情勢が大きく変化する中においては、ＡＩなど技術革新が進展する中で新たに必要とされる知識・技能や、様々な業界における労働需要・労働条件の変化、労働者のキャリアや働き方の変化などについての将来予測も含めた最新の情報を活用した支援が求められる。

○　このため、キャリアコンサルタントには、行政データ、研究機関の調査などの信頼性の高い情報や現場の実践知などの多様な情報を収集・分析し、適切な形で相談者に提供するほか、ＡＩ等のデジタルツールの適切な活用方法を含め、相談者自身による情報の取得に関する助言を行うことにより、相談者が職業と自身をとりまく環境に関する理解を深められるよう支援することが求められる。

○　加えて、キャリア・シートやアセスメントツールを活用しつつ、相談者の自己洞察を促す面談を行うほか、キャリア研修やグループアプローチなどを実施することにより、自己理解の促進を図ることができる能力が求められる。

（職業生活設計に関する支援）

○　キャリアコンサルタントには、相談者が、将来予測も含めた最新の情報に基づく自己理解・仕事理解・環境理解を踏まえて、自ら取り組むべき課題を把握し、必要な能力開発と職業選択に向けた職業生活設計を行えるよう支援することが求められる。

○　その際には、相談者が、働く環境、社会や産業の変化の中で捉える理解と自身の価値観や経験に基づく理解を統合し、働くことの意味や意義の発見・理解にまでつなげていけるよう支援することが重要である。

○　また、労働者のキャリアが多様化していることを踏まえると、例えば、育児・介護を行いながら働く労働者や、セカンドキャリアについて考えている中高年齢層など、様々な属性を持つ労働者が、それぞれの価値観や生活スタイルに応じて希望する働き方を踏まえたキャリア形成に取り組んでいけるよう支援することが重要である。

○　このため、キャリアコンサルタントには、様々な属性の労働者の就業の実態に関する情報や、特有の課題及び解決方法に関する知識、労働関係法令や社会保障制度も含めた各種支援制度に関する情報を踏まえ、労働者の属性に応じた職業生活設計を支援できる能力が求められる。

（職業の選択に関する支援）

○　相談者に対して職業の選択に関する支援を行う際には、将来予測も含めた最新の情報を踏まえ、長期的なキャリア形成に資する選択が行われるよう支援することが必要である。なお、この際には、現在の職業や職務に引き続き従事することが能力の開発・向上につながり、キャリア形成に有効である場合があることにも留意する必要がある。

○　相談者が実際に就職・転職・職種転換を行う際には、地域における求人・求職の状況や労働条件などに関する情報を相談者に提供し、具体的な選択肢を提示するとともに、相談者が自らの選択基準を明確化し、提供された情報を踏まえて主体的に意思決定できるよう支援できる能力が求められる。

○　加えて、応募書類の作成や面接対策などの就職活動に関する支援を行うほか、環境変化に伴う相談者の不安や迷いを受けとめ、その心理的受容を支えるなど、行動面と心理面の両面における支援を行うことができる能力が求められる。

（職業能力の開発及び向上に関する支援）

○　相談者が、教育訓練等の受講及び自己啓発による能力開発に取り組む際にも、キャリアコンサルタントによる適切な支援が欠かせない。具体的には、必要な知識・技能を身につけることができる教育訓練等や自己啓発に関する情報及び能力開発を行う際に活用できる支援制度などの情報の提供や、職務経験を通じた主体的な能力開発に対する支援を行うことが求められる。

○　加えて、環境変化が激しい中で自らのキャリアプランの実現に取り組む労働者を支える観点から、相談者が主体的に能力開発に取り組むことができるよう動機づけの支援を行うことが重要である。また、教育訓練等の受講にあたっては、進捗状況の確認や必要なサポートを行い、相談者が自ら能力開発に主体的に取り組み、継続できるような伴走的な支援が有効である。

（組織・環境への働きかけ及び専門家等と連携した支援）

○　経済社会情勢や労働者の働き方が大きく変化する中、労働者が抱える課題は複雑化・多様化している。このため、労働者のキャリア形成支援にあたっては、１対１のキャリアコンサルティングによる支援だけでなく、労働者のキャリア形成を促進する環境の整備や、手厚い支援が必要な者への支援の強化に向けて組織や環境、社会への働きかけを行う、いわゆるアドボカシー支援を行うと同時に、複数の専門家が連携した支援を行うことが求められる。

○　特に、労働者のキャリアが多様化する中、労働者が生涯にわたり充実した職業人生を送るためには、ライフステージや就業状況の変化に応じて、複数の領域にまたがる支援が切れ目なく提供されることが重要であり、その際には、複数の領域で活動するキャリアコンサルタントや他職種の専門家が、連携した支援を行うことが求められる。このため、キャリアコンサルタントには、自らの専門性を基盤としつつ、他領域におけるキャリアコンサルティングや他職種の専門家の業務に関する知識ももった上で、適切な連携やリファーを行うことができる能力が求められる。

（ＡＩ等のデジタルツールを活用した支援）

○　デジタル技術が急速に進化する中、ＡＩ等のデジタルツールをデータ収集・分析等のツールとして活用する機会が増えていることに加え、労働者に対するキャリアコンサルティング自体にＡＩを活用する例も見られるようになってきている。

○　こうした中、キャリアコンサルタントには、ＡＩ等のデジタルツールを活用して情報を収集・分析する能力に加え、ＡＩが提示する情報の正確性や妥当性を見極める能力や、倫理面の問題が生じない形でＡＩをキャリアコンサルティングの質を高める支援ツールとして効果的に活用する能力が求められる。

(3) 企業領域において追加・強化が必要な能力

（企業領域のキャリアコンサルタントが果たすべき役割）

○　企業において従業員のキャリア形成を促進していくためには、従業員に対する直接的な支援に加え、従業員の自律的・主体的なキャリア形成の重要性についての企業の理解の促進や、従業員のキャリア形成を支援する環境の整備など、組織や環境への働きかけをキャリアコンサルタントが行っていくことが重要である。

（従業員の自律的・主体的なキャリア形成についての企業の理解の促進）

○　キャリアコンサルタントには、従業員の自律的・主体的なキャリア形成を促進することが、従業員の主体性や能力、エンゲージメントの向上につながり、生産性の向上や人材の定着に寄与することについて、データや理論的根拠を踏まえて、企業の理解を促すことが求められる。特に、自律的・主体的なキャリア形成の促進は必ずしも転職につながるものではなく、従業員が自らの強みと希望に基づき組織内で力を発揮することを促すものであることについて、企業の理解を促進することが重要である。

○　また、従業員の自律的・主体的なキャリア形成を支援するキャリアコンサルティングや関連施策の役割及び有効性について企業の理解を促すこととあわせ、これらの支援を社内で継続的に行えるようにする仕組みであるセルフ・キャリアドックについて、導入のメリットを企業に伝え、導入・活用に向けた働きかけを行うことも必要である。

○　加えて、職業能力開発促進法において、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の促進、具体的には労働者の職業能力の開発及び向上の促進に係る各段階または労働者の求めに応じてキャリアコンサルティングの機会を確保すること等が事業主の講ずる措置として定められていることについて事業主の理解を促進することも重要である。

○　こういった働きかけを行うにあたって、キャリアコンサルタントには、企業の経営課題と人材戦略の関連性を整理し、客観的なデータや事例を用いて、経営層の理解を促し、意思決定を支援する能力が求められる。

（従業員のキャリア形成及び能力開発に関する協業・支援）

○　キャリアコンサルタントには、従業員に対して、企業内の人材配置や各部門における業務内容を踏まえたキャリアコンサルティングを行うことにより、能力開発、適性を活かした役割変更・配置転換及び職場適応に向けた支援を行うことに加え、経営層や人事部門と連携・協力した支援を積極的に行うことが求められる。

○　具体的には、経営層や人事部門に対して、従業員のキャリア形成や能力開発の進捗状況と、それが人材の確保・定着・生産性向上といった経営上の課題解決にどう寄与するかをデータ等で示すほか、組織内の人材育成・配置、職場風土などの課題を含め、従業員のキャリア形成に関する職場の課題や従業員のニーズを共有し、経営層が自社の組織や従業員の理解を深めることを支援するとともに、このような情報の分析結果に基づく提案を関係部門と協業しながら行うことが求められる。

○　なお、労働者を取り巻く環境が激しく変化する中においては、労働者自身の将来のキャリア形成に対する意識や保有する知識・技能の状況を定期的にチェックする仕組みの導入・活用が効果的である。この定期的なチェックの仕組みにより、労働者の自律的・主体的なキャリア形成に向けた意識の向上や労働者自身をとりまく環境に対する理解の促進が図られるとともに、保有する知識・技能が可視化されることにより、企業による能力開発支援や適切な人材配置が円滑に行われるようになることが期待できる。また、あわせて、チェックの結果明らかになった職場の課題を企業にフィードバックし、個人の自律と組織の活性化をつなげることも可能となる。

○　また、従業員のキャリア形成支援は、企業全体として計画的に行われることが重要であることから、キャリアコンサルタントには、能力開発・研修計画の企画と運営など、企業による従業員のキャリア形成や能力開発の促進に向けた計画を、経営者や人事部門と連携しながらともに設計・実施できる能力が求められる。

○　このような協業を行う際には、例えば、経営者、人事部門の責任者、社内のキャリアコンサルタント等が定期的に話し合う委員会などの場を設けることで、経営層や人事部門と労働者の相互理解が深まり、労働者の主体性を尊重しながら、企業と従業員の双方にメリットをもたらすキャリア形成支援が実現することが考えられる。

（従業員のキャリア形成支援に向けた環境づくり）

○　従業員のキャリア形成支援を円滑に進めるためには、従業員が職場に適応し、様々な職務を経験する中でキャリア形成に取り組めるようにするための環境づくりも重要である。

　具体的には、労働者個人への支援だけでは解決できない問題への対応のため、個別面談から得られた情報を個人レベル・組織レベルで分析したデータに基づいて職場の課題の解決に向けた改善策の提案を行うほか、多様な人材が活躍できる職場環境の整備に向けて企業が行う施策への協力、人事部門や管理職が配置・配属・評価や能力開発・育成方針に関して労働者とコミュニケーションをとる際の助言、メンタルヘルス対策への支援などを行う必要がある。

○　こういった支援については、キャリアコンサルタント単独ではなく、企業内の各部門や社内外の専門職と連携したチームでの支援を行うことが重要であることから、

キャリアコンサルタントには、守秘義務に留意した上で連携支援を円滑に行うことができる能力が必要である。

○　また、従業員の職場適応を促進するためには、仕事のやり方や周囲への働きかけ、仕事の捉え方・考え方に対して従業員自身が工夫を行う、いわゆるジョブ・クラフティングの考え方を活用し、従業員が業務や役割を主体的に捉え直すことを支援することも有効であり、キャリアコンサルタントにはこういった支援を適切に行うことができる能力が求められる。

(4) 需給調整領域において追加・強化が必要な能力

（需給調整領域のキャリアコンサルタントが果たすべき役割）

○　需給調整機関（職業紹介事業者、労働者派遣事業者、公共職業安定機関等）でのキャリアコンサルティングにおいては、職業紹介や労働者派遣に関する法律を理解した上で、求職者や派遣労働者に必要な情報を提供することにより職業・職種の選択を支援し、適切なマッチングにつなげていくことが求められる。

（職業紹介事業者及び公共職業安定機関等における支援の実施）

○　求職者の職業の選択を支援するためには、地域における求人・求職の状況、賃金の状況などの労働市場に関する情報や、様々な職種の業務内容及び必要とされる知識・技能に関する最新の情報を提供することが求められる。

○　このため、キャリアコンサルタントには、これらの最新の情報を常に把握しておくことに加え、特に、具体的な求人職種の業務内容及び必要とされる知識・技能については、他社や他業界における同様の職種との差異や特徴の違いまでを含めた分析を行うことができる能力が求められる。

○　また、求職者の職業に対する理解を促進するためには、セミナーやグループワーク、企業見学、職場体験等の支援プログラムの実施も有効であり、キャリアコンサルタントには、こういったプログラムの企画・運営を行う能力も求められる。

○　職業・職種へのマッチングを行うにあたっては、キャリアコンサルタントが、求職者について職務経歴や保有する知識・技能のほか職業興味・価値観なども含めた理解を行った上で、求職者の職務経験や保有する知識・技能が求人職種においてどのように活かせるか、求人職種の業務内容が求職者の希望に沿ったものとなっているか等も踏まえたマッチングを行い、必要に応じて求職者の希望条件の再設定も含めた助言を行うほか、求人者に対して、労働市場の動向や求職者のニーズを伝え、採用条件の再設定を働きかける能力も求められる。

○　また、求職者の職業紹介にあたっては、応募書類の作成や面接対策についての助

言のほか、求職者の属性や状況によっては、他の就労支援機関と連携した支援や就職後の職場定着支援が必要となることがあり、そういった支援や連携を円滑に行うことができる能力が必要である。

○　なお、ハローワークにおいては、労働市場の状況や将来の職業設計も考慮して職種転換を図ることが必要と考えられる求職者のうち、職業訓練の受講が有効であると考えられる求職者に対しては、受講を推奨することが必要となることから、キャリアコンサルタントには､現在募集している職業訓練コースの情報を把握した上で、具体的な提案を行うことができる能力が求められる。

（労働者派遣事業者における支援の実施）

○　派遣労働者に対しても、求職者と同様、適切な情報の提供による支援が求められる。具体的には、派遣労働者に対して、派遣先企業での職務の内容及び必要とされる知識・技能や職場環境に関する詳細な情報の提供を行うほか、必要に応じて、派遣先企業に対して、派遣労働者として従事するのに適切な形での職務の設定について助言を行うことができる能力が求められる。

○　また、労働者派遣事業者には、派遣労働者に対するキャリアアップ措置が義務づけられており、キャリアコンサルタントには、教育訓練計画の作成・実施に関する業務のほか、キャリアパスの提示や適切な派遣先の選択、必要な資格取得に関する情報提供等を行うことができる能力が求められる。

⑸ 教育領域において追加・強化が必要な能力

（教育領域のキャリアコンサルタントが果たすべき役割）

○　教育領域においては、キャリアコンサルタントには、学生・生徒のキャリア教育の推進をはじめ、学生・生徒の就職支援やインターンシップの実施、学内のカリキュラム設計への協力、社会人向けリカレント教育の実施など、学生・生徒の長期的なキャリア形成や、社会人の職業能力開発に向けた総合的な支援に取り組むことが求められる。

（キャリア教育の実施）

○　学生・生徒の長期的なキャリア形成を図っていく上では、その基盤として、キャリア教育を推進していくことが重要である。特に、経済社会情勢の変化が加速する中においては、学生・生徒に対して、産業や職業についての最新の知識を付与すると同時に、学生・生徒が自己理解を深め、経済社会情勢がどのように変化しても主体的に選択・決定を行い、生涯にわたって自ら能力開発に取り組み、自律的・主体

的なキャリア形成に取り組んでいけるようになるための基盤の構築に向けた支援を行うことが必要である。

○　こういったキャリア教育を実施していくために、キャリアコンサルタントには、学生・生徒を採用する企業や就職サービスを提供する企業、学内の関係者とも連携して、企業側のニーズと学校側の考え方を踏まえたキャリア教育のプログラムを構築できる能力が求められる。

○　また、キャリアコンサルタントには、キャリア教育の実施にあたり、講師として、キャリア理論に基づいて、学生・生徒がジョブ・カードやキャリア・パスポートなどのツールを活用して自らのキャリア形成を図っていけるようにするための講習を行うことができる能力が必要である。

○　加えて、学内でのキャリア教育を推進する観点から、こういったプログラムを正課の授業に取り入れる意義や有効性について、所属する教育機関の理解を促進することも求められる。

（学生・生徒の就職支援及びインターンシップ関連業務の実施）

○　キャリアコンサルタントには、学生・生徒の就職支援やインターンシップ等の実施に関して、主要な役割を果たすことが求められる。

　このため、キャリアコンサルタントには、学生・生徒との面談において、学生・生徒のニーズの明確化に加え、企業側のニーズ等も踏まえた適切な助言・指導を行うことができる能力のほか、就職やインターンシップ等に関する学生・生徒向けの講座を企画し講習を行うことができる能力や、インターンシップ等のプログラムを企業と連携して作成する能力が求められる。

○　このような面談や講習を適切に実施するためには、求人・求職の動向などの労働市場の状況や、企業が新規学卒者等に求めている能力、企業における採用活動の実態等についての最新の情報を、企業の人事担当者をはじめとする関係者から収集できる能力が必要である。

（学内のカリキュラム設計への協力）

○　教育機関に所属するキャリアコンサルタントは、企業等との接触も多く、社会で学生・生徒に対して求められている能力などについての最新の情報を把握できる立場にある。

○　このため、キャリアコンサルタントには、最新情報を分析した上で、学内の担当者に提供し、学内のカリキュラム設計に協力することも期待される。

○　また、あわせて、学内においても、教育成果や学習環境など学内の情報を収集し、分析結果を学内の担当者に提供できる能力が求められる。

（社会人向けリカレント教育の実施）

○　社会人の職業能力の開発に有効なリカレント教育の実施にあたっては、大学等が中心的な役割を果たしており、教育領域のキャリアコンサルタントは、この推進に協力することが求められる。

○　具体的には、社会人向けのリカレント教育プログラムの設計に協力し、講師として講習を行うほか、教育プログラムの受講者の希望に応じ、キャリアコンサルティングを行うことも、役割として求められる。

○　また、キャリアコンサルタントには、このような教育プログラムの意義や効果についての外部への発信に協力することも期待される。

(6) 地域・福祉領域において追加・強化が必要な能力

（地域・福祉領域のキャリアコンサルタントが果たすべき役割）

○　地域若者サポートステーションや生活困窮者の自立相談支援機関、福祉施設、障害者支援施設、女性センターなどの支援機関や自治体で実施している支援事業において、キャリアコンサルタントが、キャリア形成にあたって手厚い支援が必要な者の支援を行う際には、相談者ひとりひとりに寄り添ったきめ細かな支援を、様々な支援メニューを活用して行うことが求められる。

（支援に必要な情報の収集）

○　支援機関の利用者については、属性や経験、将来のキャリアに対する希望が様々であり、地域・福祉領域におけるキャリアコンサルティングにおいては、まず、本人や、本人を取り巻く環境について、丁寧な情報収集とアセスメントを行う必要がある。

○　このため、キャリアコンサルタントには、相談者との関係を構築し、必要な情報の収集を円滑に行うことができる能力のほか、職業適性検査等の各種ツールを活用したアセスメントを適切に行うことができる能力が必要である。また、相談者の家族や、相談者が利用している他の支援機関等の関係者とも関係を構築し、今後のキャリア発達を支援するために必要な情報収集を行うことができる能力が必要である。

（課題の把握及び支援の方向性の提案）

○　地域・福祉領域のキャリアコンサルタントは、収集した情報やアセスメント結果に基づき、利用者の課題の見立てを行うとともに、相談者に対して、支援の必要性を十分に説明した上で、その課題の解決に向けた提案を行うこととなるため、このような支援を円滑に行うことができる能力が必要である。

（支援プログラムの企画・運営）

○　支援機関の利用者について、自身の適性や強み等の気づきを促し、能力開発や就職に向けた活動を後押しするためには、セミナー、グループワーク、企業見学、職場体験など、キャリア発達を支援するプログラムの実施が有効である。

○　このため、キャリアコンサルタントには、こういったプログラムを企画し、段階的に実施する能力や、プログラムの実施にあたって外部講師や受入先企業、関係する支援機関等との連絡調整を円滑に行うことができる能力が求められる。

（キャリアプランの作成及び実行に関する支援）

○　相談者が、上記による自己理解を踏まえ、自ら目標を設定し、キャリアプランの作成に取り組む際には、キャリアコンサルタントには、適切な労働価値観や職業、エンプロイアビリティ、労働市場等に関する情報提供を行った上で、相談者による職業選択や受講する教育訓練等の選択を支援することが求められる。

○　また、相談者が、キャリアプランを実行に移し、教育訓練等の受講や就職活動を行う際には、関係する支援機関等と連携して、伴走的な支援や心理的なサポートを行うほか､就職後には､必要に応じて職場への定着に向けた支援を行う必要がある。なお、この際には、相談者を支える家族や関係者に対して必要な情報提供や支援を行うことも求められる。

4．キャリアコンサルタントの能力開発の促進

(1) キャリアコンサルタントの自発的な学びの促進

○　経済社会情勢の変化が加速するとともに、キャリアコンサルタントの活動領域及び活動内容が拡大する中、各キャリアコンサルタントには、自身の活動領域や、将来めざす姿を踏まえ、自ら積極的に学ぶことが求められる。

○　現在、キャリアコンサルタントの能力開発は、養成講習においてすべてのキャリアコンサルタントに求められる基礎的な能力を身につけ、資格を取得した後、更新講習の受講や自己研鑽によってより高度な能力を身につけるとともに、現場で実際にキャリアコンサルティングを行う中で実践的な能力を身につける仕組みになっている。

○　今般、キャリアコンサルタントが自ら能力開発を図っていく上での道筋を示すことを目的として、今後のキャリアコンサルティングに必要な能力について整理したところであり、キャリアコンサルタントには、これを活用して、計画的な更新講習の受講や自己研鑽に積極的に取り組むことを期待したい。また、実施機関においても、本報告書を参考として、より能力開発に資する講習の設定に取り組まれること

を期待する。

○　なお、各キャリアコンサルタントが能力開発に取り組んでいくにあたっては、自身が活動する領域において求められる専門的な能力だけでなく、他の領域において求められる能力についても学んだ上で、キャリアコンサルタントとしてより高い能力を身につけられるよう研鑽していくことが求められる。これにより、各領域で活動するキャリアコンサルタントの連携が促進されるとともに、提供されるキャリアコンサルティングの質が全体として向上することが期待される。

(2) 今後のさらなる検討

○　本研究会においては、今後のキャリアコンサルティングに必要な能力を体系的に整理したところであるが、キャリアコンサルタントの能力開発をさらに促進していくためには、これらの能力を身につけるために必要な知識及び技能について、具体的な形で明らかにすることが有効であると考えられる。このため、今後、本研究会において行った整理をベースとして、さらに詳細な調査・検討を行い、必要な知識及び技能について体系的な整理を行うべきである。

　なお、上記の整理は、キャリアコンサルティングの現場で実際に必要とされている知識及び技能を具体的に示すことを目的として行われるべきであり、本研究会で行った整理についても、必要があれば、より実態に即した修正が行われるべきである。

○　また、上記の具体的な調査・検討を行った結果、本研究会においては異なる領域での異なる能力であると整理されている能力についても、共通する知識や技能があることが明らかになってくると考えられる。そのような共通する知識や技能について整理することにより、キャリアコンサルタントに求められる能力について改めて整理され、キャリアコンサルタントの能力開発に資する形でとりまとめることも可能になると考えられる。

(3) 実践的な学びの機会の提供

○　キャリアコンサルタントが、更新講習の受講や自己研鑽だけでなく、現場での実際のキャリアコンサルティングについての学びを行うことは、知識・技能の向上につながるだけでなく、キャリアコンサルタントとして目指す姿を改めて自覚する契機にもなる。

○　また、キャリアコンサルタントには、知識・技能だけでなく、キャリアコンサルティング現場で直面する可能性がある倫理的ジレンマに適切に対応するための職業倫理についても学ぶこと求められるが、そのためには、実践的な学びが有効である

と考えられる。

○　このような実践的な学びの手法としては、活動経験の少ないキャリアコンサルタントが、経験豊富なキャリアコンサルタントの指導のもと、キャリアコンサルティング場面に陪席し、または実際にキャリアコンサルティングを行うインターンシップのほか、キャリアコンサルタントが個別事例を持ち寄り、その事例の見立てや援助方法の有効性について意見交換を行う事例検討会などの取組も、非常に効果的であると考えられる。

○　また、より実践的な学びの手法のひとつとして、スーパービジョンがあげられる。これは、高い知識・技能及び豊富な経験を有する指導者が、各キャリアコンサルタントの成長課題に応じた教育的介入を行うものであり、キャリアコンサルタントの知識・技能の向上、実践力強化を図る上で高い効果が期待できるものである。

○　厚生労働省においては、キャリアコンサルティングを担う人材の資質向上を促進するため、「中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修」を実施している。本研修は、キャリアコンサルタントの資質向上に効果的な研修のモデルとなるものであり、民間においても、本取組を参考としながら資質向上に取り組むことが求められる。

5．キャリアコンサルティングの活用促進

○　キャリアコンサルタントの国家資格登録者数は、令和７年３月末時点で約８万人に達し、その活動の場は、企業が約４割、需給調整機関が約２割、学校等の教育機関が約２割、地域の各種支援機関が約１割と、様々な分野に広がっている。

○　一方で、独立行政法人労働政策研究・研修機構の「第２回キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」（令和５年６月）によると、キャリアコンサルタントとして登録している者の約３割はキャリアコンサルティングに関連する活動を行っておらず、その理由は、「キャリアコンサルティングとは関係のない組織、部署等に所属している」「周囲にキャリアコンサルティングの仕事（ニーズ）がない」などが多くなっている。

○　また、厚生労働省の「能力開発基本調査」（令和６年度）によると、「キャリアコンサルティングを行う仕組みがない」とする事業所は約５割となっており、そのような事業所がキャリアコンサルティングを実施しない理由としては、「労働者からの希望がない」というものが最も多くなっている。

○　しかし、一方で、同調査によると、正社員については６割弱、正社員以外については４割弱の労働者がキャリアコンサルタントによる相談の利用を希望しており、実際には、経営層、管理職などにおいてキャリアコンサルティングの意義・効果や制度の認知が進んでいないことや、労働者がキャリアコンサルティングを受ける機会や相談

経験が乏しいことが、活用へのハードルとなっている場合も多いと考えられる。このため、様々な立場の関係者がキャリア支援の価値を理解し、実際に体験する機会を拡充していくことが、今後の活用促進に向けて重要である。

○　このような中、キャリアコンサルティングのさらなる活用を図るためには、キャリア形成やリ・スキリングの重要性・必要性とキャリアコンサルティングの効果について、国民の認知・理解を促進することにより、労働者、企業、学校等教育機関、業界団体等、様々なレベルにおける取組の促進に向けた機運醸成を図っていくことが必要である。

○　なお、キャリアコンサルティングの効果の周知にあたっては、様々な場面での具体的な活用事例の情報提供を行うほか、キャリア支援の成果を可視化・定量化するためのエビデンスに基づく指標（キャリア自律度、エンゲージメントスコア等）を活用することが有効である。

○　さらに、職業能力開発推進者の選任や事業内職業能力開発計画の作成といった職業能力開発促進法の措置について、役割や重要性、キャリアコンサルタントとの関係についてわかりやすく示し、現場で実践されるよう促すことも効果的であると考えられる。

○　こういった取組を進めていくにあたっては、キャリアコンサルタント自身が、キャリアコンサルティングの意義・効果についての理解の促進や、その活用に向けた働きかけや支援について、積極的に役割を果たしていくことが重要である。

○　また、労働者が、実際にキャリアコンサルティングを受け、その効果を実感する機会を増やすことも、キャリアコンサルティングの活用の促進にとって効果的であり、全国のあらゆる地域の労働者が、雇用形態や就業状況にかかわらず、質の高いキャリアコンサルティングを受けられる機会が確保されることが重要である。

○　各領域で活動するキャリアコンサルタントが、自らの知識・技能の向上に向けて研鑽することに加え、例えばＩＴなど専門性の高い業種に精通した者がキャリアコンサルタントの資格を取得して活躍することを促進することも、キャリアコンサルティングの質の向上につながり、ひいてはキャリアコンサルタントの価値向上や活躍の機会の創出に寄与するものと期待される。

６．おわりに

○　経済社会情勢が大きく変化する中での自律的・主体的なキャリア形成の重要性や、それを支援するキャリアコンサルティングの有効性については、社会全体の理解が未だ十分とはいえない状況にある。

○　社会の理解の促進にあたっては、国としての周知の取組に加え、現場レベルで、相談者に対して質の高いキャリアコンサルティングを行うと同時に、組織や環境に対し

て様々な働きかけを行うことが重要であり、この意味で、キャリアコンサルタントには、これまで以上に大きな役割を果たすことが求められている。

○　本報告書が、キャリアコンサルタントの自発的な学びの促進とキャリアコンサルティングの質の向上の一助となることにより、キャリアに関わる社会的課題の解決に寄与するとともに、キャリアコンサルタント登録制度に対する信頼のさらなる向上につながることを期待する。

今後のキャリアコンサルティングに必要な能力

【各領域共通】

活動内容	追加・強化が必要な能力
自己理解・仕事理解・環境理解の支援	各職種の業務内容と必要とされる知識・技能に関する情報の提供及び情報の取得方法の助言を行うことができる能力
	各職種や業界の労働需要や労働条件、働き方の現状及び将来予測に関する情報の提供及び情報の取得方法の助言を行うことができる能力
	各職種に従事することにより取得できる知識・技能に関する情報の提供及び情報の取得方法の助言を行うことができる能力
	経済社会情勢が変化する中において、相談者が最新の情報を活用して自己理解・仕事理解・環境理解を深められるよう支援することができる能力
	相談者の自己理解・仕事理解・環境理解に資する適切な支援プログラムを企画・運営することができる能力
職業生活設計に関する支援	相談者が働くことの意味・意義を発見・理解できるよう支援することができる能力
	相談者が取り組むべき課題の把握及び職業生活設計を自ら行えるよう支援することができる能力
	相談者の属性による課題や相談者が希望する働き方を踏まえた職業生活設計に関する支援を行うことができる能力
	就業期間の長期化をふまえた働き方・職種の変化や将来の生活設計を踏まえた職業生活設計に関する支援を行うことができる能力
職業の選択に関する支援	地域における求人・求職状況、賃金の状況等労働市場の状況に関する情報の提供及び情報の取得方法の助言を行うことができる能力
	相談者が様々な情報を踏まえて適切に職業の選択が行えるよう支援することができる能力
	選択した職業への就職活動に対する支援を行うことができる能力
	環境の変化により職種や業務内容の変更を求められる相談者の心理的受容に対する支援を行うことができる能力

職業能力の開発及び向上に関する支援	必要な知識・技能を身につけることができる教育訓練等の受講や自己啓発に関する情報の提供及び情報の取得方法の助言を行うことができる能力
	能力開発を行う際に活用できる支援制度に関する情報の提供及び情報の取得方法の助言を行うことができる能力
	職務経験を通じた主体的な能力開発を支援できる能力
	教育訓練等の受講や自己啓発に関して具体的な選択肢を提示し、相談者が計画的な能力開発を行えるよう支援することができる能力
	相談者の教育訓練等の受講及び自己啓発の進捗状況や学ぶ意欲を確認し、継続的な能力開発を行えるよう支援することができる能力
組織・環境への働きかけ及び専門家等と連携した支援	労働者のキャリア形成を促進する環境の整備や手厚い支援が必要な者への支援の強化のために組織や環境への働きかけを行うことができる能力
	自らが活動する領域とは別の領域で活動するキャリアコンサルタントや他職種の専門家と連携した支援または適切なリファーを行うことができる能力
ＡＩ等のデジタルツールを活用した支援	ＡＩ等のデジタルツールを活用したデータ分析やキャリアコンサルティングを行うことができる能力
	ＡＩが提示する情報の正確性や妥当性について判断することができる能力

今後のキャリアコンサルティングに必要な能力
【企業領域】

活動内容	追加・強化が必要な能力
従業員の自律的・主体的なキャリア形成についての企業の理解の促進	従業員の自律的・主体的なキャリア形成を促進することの意義や重要性について企業の理解を促進することができる能力
	従業員の自律的・主体的なキャリア形成の促進にあたってのキャリアコンサルティング及び他の関連施策の有効性について企業の理解を促進することができる能力
	セルフ・キャリアドック導入のメリットについて企業の理解を促し、導入・活用に向けた働きかけを行うことができる能力
	職業能力開発促進法における「事業主の講ずる措置」について企業の理解を促すことができる能力
従業員のキャリア形成及び能力開発に関する協業・支援	企業による従業員のキャリア形成及び能力開発に関する計画の作成と実施を関係部門と協業しながら行うことができる能力
	企業内の人材配置や各部門における業務内容を踏まえ、従業員に対して能力開発、適性を活かした役割変更・配置転換及び職場適応に向けた支援を行うことができる能力
	従業員のキャリア形成や知識・技能の獲得状況を把握し、分析結果を経営層や人事部門に提供または分析結果に基づく提案を関係部門と協業しながら行うことができる能力
	従業員のキャリア形成に関する職場の課題や社員のニーズを把握し、分析結果を経営層や人事部門に提供または分析結果に基づく提案を関係部門と協業しながら行うことができる能力
従業員のキャリア形成支援に向けた環境づくり	職場の課題の解決に向けた提案や企業が行う多様な人材が活躍できる職場環境の整備に関する施策への協力を行うことができる能力
	企業内の各部門や社内外の専門職と連携し、個別課題の解決や職場環境の改善に向けたチームの一員として支援を行うことができる能力
	管理職が日々の面談や、配置・配属・評価に関して部下とコミュニケーションをとる際の助言を行うことができる能力
	企業が行うメンタルヘルス対策を支援することができる能力
	従業員の職場適応の促進に向けて、ジョブ・クラフティングの考え方を活用した業務や役割の捉え直しに対する支援を行うことができる能力

今後のキャリアコンサルティングに必要な能力
【需給調整領域】

活動内容	追加・強化が必要な能力
職業紹介事業者及び公共職業安定機関等における支援の実施	地域における求人・求職状況、賃金の状況等労働市場の状況に関する情報を把握することができる能力
	求人職種の業務内容と必要とされる知識・技能について、他社や他業界における同様の職種との差異や特徴の違いを踏まえた分析を行うことができる能力
	求職者の属性や状況に応じたセミナー、グループワーク、企業見学、職場体験等の支援プログラムの企画・運営を行うことができる能力
	求職者について、職務経歴や保有する知識・技能のほか職業興味や価値観なども含めた理解を行うことができる能力
	自己理解・仕事理解・環境理解に基づく求職者の職業の選択を支援することができる能力
	求人職種の労働条件や必要とされる知識・技能に関する情報に基づいて求職者に対して希望条件の再設定も含めた助言を行うことができる能力
	求職者の希望条件や保有する知識・技能に関する情報に基づいて求人者に対して採用条件の再設定も含めた助言を行うことができる能力
	応募書類作成や面接対策について助言を行うことができる能力
	求職者の属性や状況に応じ、自治体、教育機関などの就労支援機関と関係を構築し、連携した就職支援を行うことができる能力
	就職した相談者について、必要に応じて職場への定着に向けた支援を実施することができる能力
	職業訓練の受講が有効な求職者に対して、現在募集している職業訓練コースの情報を把握した上で具体的な提案を行うことができる能力（ハローワークにおけるキャリアコンサルティング）

労働者派遣事業者における支援の実施	派遣労働者が従事する職務の内容と必要とされる知識・技能について、他社や他業界における同様の職務との差異や特徴の違いを踏まえた分析を行うことができる能力
	派遣先企業について職場環境も含めた情報を把握することができる能力
	派遣労働者について、職務経歴や保有する知識・技能のほか職業興味や価値観なども含めた理解を行うことができる能力
	派遣労働者に対して、職務の内容と必要とされる知識・技能のほか職場環境の特性も踏まえた派遣先の提案を行うことができる能力
	派遣労働に関する法律等を理解した上で、派遣先企業に対して、派遣労働者として従事するのに適切な形での職務や労働条件の設定について助言することができる能力
	派遣労働者に対して、キャリアパスの提示や適切な派遣先の選択、必要な資格取得に関する情報提供等を行うことができる能力
	派遣労働者の教育訓練計画の作成・実施を行うことができる能力

今後のキャリアコンサルティングに必要な能力
【教育領域】

活動内容	追加・強化が必要な能力
キャリア教育の実施	学生・生徒が環境が変化する中でも主体的に選択・決定を行い能力開発・キャリア形成に取り組んでいけるようになるための支援を行うことができる能力
	学生・生徒を採用する企業や就職サービスを提供する企業、学内の関係者と連携して、キャリア教育のプログラムを構築することができる能力
	キャリア理論等に基づき、ジョブ・カードやキャリア・パスポートなどのツールを活用したキャリア形成に関する学生・生徒向けのキャリア教育講座において講習を行うことができる能力
	正課の授業にキャリア教育を取り入れる意義や有効性について学内の理解を促進することができる能力
学生・生徒の就職支援及びインターンシップ関連業務の実施	就職活動やインターンシップ等に関する学生・生徒との面談において学生・生徒のニーズの明確化に加え、企業側のニーズ等も踏まえた助言・指導を行うことができる能力
	就職やインターンシップ等に関する学生・生徒向け講座において講習を行うことができる能力
	企業の人事担当者等から新卒求人やインターンシップ等に関する情報を収集することができる能力
	企業等と連携してインターンシップ等のプログラムを作成することができる能力
学内のカリキュラム設計への協力	社会で求められている能力についての情報を企業等から収集し、分析結果を学内のカリキュラム設計担当者に提供することができる能力
	教育成果や学習環境など学内の情報を収集し、分析結果を学内のカリキュラム設計担当者に提供することができる能力
社会人向けリカレント教育の実施	社会人向けのリカレント教育プログラムの設計に協力することができる能力
	社会人向けのリカレント教育プログラムにおいて講習を行うことができる能力
	リカレント教育プログラムの受講を希望する社会人のキャリアコンサルティングを行うことができる能力
	大学等が実施している社会人向けのリカレント教育プログラムの意義や効果についての外部への発信に協力することができる能力

今後のキャリアコンサルティングに必要な能力
【地域・福祉領域】

活動内容	追加・強化が必要な能力
支援に必要な情報の収集	多様な属性・経験や希望を持つ相談者と関係を構築し、本人と本人を取り巻く環境についての情報収集とアセスメント（見立て）を行うことができる能力
	職業適性検査等の各種ツールを活用して相談者本人についての情報を把握することができる能力
	相談者の家族や関係する支援機関等との連携関係を構築し、必要な情報収集を行うことができる能力
課題の把握及び支援の方向性の提案	収集した情報やアセスメント結果に基づき利用者の課題の見立てをすることができる能力
	様々な情報やアセスメント結果、見立てた課題をもとに、利用者に支援の必要性の説明と支援の方向性の提案を行うことができる能力
支援プログラムの企画・運営	セミナー、グループワーク、企業見学、職業体験等のキャリア形成を支援するプログラムの企画を行うことができる能力
	相談者の状況を踏まえ、キャリア形成を支援するプログラムを段階的に実施することができる能力
	支援プログラムの実施に向けて、外部講師や受入先企業、関係する支援機関等との連絡調整を円滑に行うことができる能力
キャリアプランの作成及び実行に関する支援	支援プログラムを通して得られた相談者の適性や強み等の気づきを踏まえた相談者自身による目標設定及びキャリアプランの作成を支援することができる能力
	適切な労働価値観や職業、エンプロイアビリティ、労働市場等に関する情報提供を行い、相談者による職業選択や受講する教育訓練等の選択を支援することができる能力
	相談者の就職活動または教育訓練等の受講に関する支援や心理的なサポートを関係する支援機関等と連携して行うことができる能力
	就職した相談者について、必要に応じて職場への定着に向けた支援を関係する支援機関等と連携して実施することができる能力
	相談者の家族及び関係者に対して必要な情報提供や支援を行うことができる能力

別紙７

人材開発分科会における 2025 年度目標設定の中間評価について（案）

① 地域若者サポートステーションの就職等率

【2025 年度目標】

目標値：地域若者サポートステーションの就職等率：72.9%

【2025 年度中間評価実績】（９月末時点）

実績値：地域若者サポートステーションの就職等率：70.1%

地域若者サポートステーションの支援による就職等率は、2025 年９月末時点の実績において、年度目標をわずかに下回っている。

近年、新規登録から就職に至るまでの期間の長期化の傾向が見られ、９月末時点までの実績が低調である受託者に対してヒアリングを行った際にも、新規登録者について、まず人に慣れることや生活リズムを整えることから支援が必要な層が多く見られるようになっているとの回答が得られたところである。

このため、年度末までの目標達成に向けて、実績が低調であった受託者に対する労働局を通じた業務改善指導を行い、地域のボランティア活動などの体験機会の充実を図ることとし、当該機会を通じた利用者の対人スキルの向上を促し、その後の円滑な就職活動に繋げることにより、目標達成に向けて取り組んでまいりたい。

② フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率

【2025 年度目標】

目標値:フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率：51.1%以上

【2025 年度中間評価実績】（９月末時点）

実績値：フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率：56.1%

フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率は、年度目標を上回る水準で推移している。

引き続き、効果的な広報、支援策の好事例の横展開や、実績が低調なわかものハローワーク等について、その要因分析や改善指導等を実施する。

③ <u>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</u>

【2025 年度目標】

目標値:新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率：62.5%

【2025 年度中間評価実績】（９月末時点）

実績値:新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率： 63.0%

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は、年度目標を上回る水準で推移している。

引き続き、効果的な広報、支援策の好事例の横展開や、実績が低調な新卒応援ハローワーク等について、その要因分析や改善指導等を実施する。また、高等学校等との連携強化を図るとともに、特に就職支援のノウハウが十分にない高等学校等を重点的に支援する。

④ <u>ジョブ・カード作成者数</u>

【2025 年度目標】

目標値：ジョブ・カード作成者数：32.6 万人

【2025 年度中間評価実績】（９月末時点）

実績値：ジョブ・カード作成者数： 14.2 万人（43.4%）

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

引き続き、各都道府県のキャリア形成・リスキリング支援センターやハローワーク内の相談コーナーにおいて、労働者等にジョブ・カードを利用したキャリアコンサルティングを提供するとともに、労働者や企業を対象とするジョブ・カード作成・活用に係るセミナー等を実施していく。また、上記取組やオンラインでジョブ・カードを作成・管理できる WEB サイト「マイジョブ・カード」について、ホームページのほか Youtube 広告を活用した周知広報を行っているところであり、これらの取組を通じてジョブ・カードの一層の普及促進を図っていく。

（参考）2024 年度　ジョブ･カード作成者数の推移（単位：人）

4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	計
16,369	20,056	22,146	27,726	22,595	25,144	30,541	28,493	32,420	27,246	32,673	41,622	327,031

⑤ **公共職業訓練（離職者訓練）の就職率**

【2025 年度目標】

目標値：公共職業訓練（離職者訓練）の就職率：施設内訓練 82.5%、委託訓練 75%

【2025 年度中間評価実績】

実績値：公共職業訓練（離職者訓練）の就職率：

施設内訓練 86.6%（７月末までに終了した訓練コースの終了３か月後の実績）

委託訓練 72.3%（６月末までに終了した訓練コースの終了３か月後の実績）

施設内訓練の就職率は、年度目標を達成するペースとなっているが、委託訓練の就職率は、年度目標を下回っている。

委託訓練について、令和６年度（速報値）が目標である 75%を割り込んだことから、定量的な分析を行った。その結果、最も受講者の多い「営業・販売・事務分野」については、就職率が 70.3%、３番目に受講者の多い「デザイン分野」の就職率が 68.9%であり、こうした分野において目標値（75%）を下回っていることが大きな要因であった。一方で、こうした訓練分野を受講する求職者の多くが希望する「事務従事者」及び「販売従事者」の求人数については、ハローワーク全体の求人数の約２割（令和６年度）を占めており、これらの訓練分野における就職率の向上を図るためには、委託訓練により得られるスキルと、これまで求職者が培ってきた職業能力やスキル等を踏まえた訓練メニューの提供やマッチングが重要となる。

このため、本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な訓練のあっせんを行っていくとともに、訓練修了者の能力と訓練で得たスキルを活用できる求人の確保を図っていくことで就職率向上を図っていく。

加えて、訓練修了までに就職が決まらない可能性のある受講生の訓練修了前からのハローワークへの誘導など、訓練実施機関とハローワークの連携による就職支援を徹底する。

⑥ **求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率**

【2025 年度目標】

目標値：求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率：

基礎コース 58%

実践コース 63%

【2025 年度中間評価実績】

実績値：求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用状況確認中の就職率（速報値）（６月末までに終了した訓練コースの終了３か月後の実績）：

基礎コース 63.0%

実践コース 65.0%

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 年度目標である基礎コース 58.0%、実践コース 63.0%を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。

⑦ 技能検定試験合格者数

【2025 年度目標】

目標値：技能検定試験合格者数：35 万人

【2025 年度中間評価実績】（９月末時点）

実績値：技能検定試験合格者数：16.2 万人

技能検定試験合格者数は、約 16.2 万人（指定試験機関方式は４～９月末までの速報値、都道府県方式は４～９月末までの推計値（※１））となっており、年度目標の達成が困難なペースで推移している。これは、ファイナンシャル・プランニング職種（以下「FP 職種」という。）の合格者数が 2024 年度上半期速報値から 10,170 人減（13%減）と減少したことによるが、他の職種については 2023 年度以降増加傾向で推移している。

FP 職種の合格者数が減少した主な原因として、2025 年度から２級試験が CBT 試験（※２）に変更になり、受検者が試験の受けやすさを判断しづらく、受検を控える傾向がみられたことが考えられる。しかし、昨年度に CBT 試験へ変更した３級試験は、受検者数が元の水準に戻りつつあることから、２級試験においても今後は以前の水準まで合格者数が回復すると見込まれる。

（参考）技能検定試験合格者数のうち FP 職種が占める割合

	2023年度		2024年度		2025年度	
	[９月末時点]	年度計	[９月末時点]	年度計	[９月末時点]	年度計
技能検定試験合格者数	195,418人	356,162人	167,659人	325,560人	161,964人	-
（うちFP職種）	107,925人	169,849人	76,840人	132,423人	66,670人	-
（うちFP職種以外）	87,493人	186,313人	90,819人	193,137人	95,294人	-
FP職種が占める割合	55.2%	47.7%	45.8%	40.7%	41.2%	-
年度目標	340,000人		360,000人		350,000人	

引き続き、技能検定制度のさらなる普及・拡充に取り組んでいく。

（※１）等級別の申請者数（速報値）に過去３年平均の合格率を乗じたものを足し上げて推計。

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

人材開発分科会における2025年度目標の中間評価（案）

項目	2023年度		2024年度		2025年度	
	中間実績	実績（目標）	中間実績	実績（目標）	中間実績	実績（目標）
①地域若者サポートステーションの就職等率　※	67.8% 〔９月末時点〕	71.7% (67.9%)	69.3% 〔９月末時点〕	73.7% (71.2%)	70.1% 〔９月末時点〕	― (72.9%)
	※地域若者サポートステーションの就職等率 就職等（（ｉ）雇用保険被保険者就職に加え、（ⅱ）サポステによるステップアップのための支援を継続し雇用保険被保険者となることが見込まれる就職及び（ⅲ）公的職業訓練の受講）に至った者　÷　新規登録者数					
②フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率	―	―	―	―	56.1% 〔９月末時点〕	― (51.1%以上)
③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	―	―	―	―	63.0% 〔９月末時点〕	― (62.5%以上)
④ジョブ・カード作成者数　※	11.8万人 〔９月末時点〕	28.8万人 (28.2万人)	13.4万人 〔９月末時点〕	32.7万人 (29.6万人)	14.2万人 〔９月末時点〕	― (32.6万人)
	※ジョブ・カード作成者数 教育訓練機関、ジョブ・カード制度総合サイト（令和４年10月末よりマイジョブ・カードに移行）等を通じたジョブ・カード作成者数					
⑤公共職業訓練（離職者訓練）の就職率※１	施設内訓練 87.0% ※２ 〔６月末時点〕	施設内訓練 86.4% (82.5%)	施設内訓練 85.7% ※２ 〔７月末時点〕	施設内訓練 85.7% ※２ (82.5%)	施設内訓練 86.6% ※２ 〔７月末時点〕	施設内訓練 ― (82.5%)
	委託訓練 72.6% ※２ 〔５月末時点〕	委託訓練 73.6% (75.0%)	委託訓練 73.7% ※２ 〔６月末時点〕	委託訓練 72.4% ※２ (75.0%)	委託訓練 72.3% ※２ 〔６月末時点〕	委託訓練 ― (75.0%)
	※１　公共職業訓練（離職者訓練）の就職率 目標設定年度の離職者訓練の修了者等（１ヶ月以下のコースは除く）に占める、訓練修了３ヶ月後までに就職している者の割合 （都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県単独の委託訓練の実績を除く） 「公共職業訓練の就職率＝就職者数÷修了者数」 ※２　2023年度中間実績は施設内訓練が４月～６月末、 委託訓練が４月～５月末までに終了したコースの実績。 2024年度中間実績は、施設内訓練が４～７月末、 委託訓練が４～６月末までに終了したコースの実績。2024年度実績は速報値。 2025年度中間実績は、施設内訓練が４～７月末、 委託訓練が４～６月末までに終了したコースの実績。2025年度実績は速報値。					

<table>
<tr><th rowspan="2">項目</th><th colspan="2">2023年度</th><th colspan="2">2024年度</th><th colspan="2">2025年度</th></tr>
<tr><th>中間実績</th><th>実績（目標）</th><th>中間実績</th><th>実績（目標）</th><th>中間実績</th><th>実績（目標）</th></tr>
<tr><td rowspan="2">⑥求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率　※１</td><td>基礎コース
64.5%※２
〔５月末時点〕</td><td>基礎コース
60.1%
(58.0%)</td><td>基礎コース
64.6%※２
〔６月末時点〕</td><td>基礎コース
61.6%
(58.0%)</td><td>基礎コース
63.0%※２
〔６月末時点〕</td><td>基礎コース
－
(58.0%)</td></tr>
<tr><td>実践コース
61.5%※２
〔５月末時点〕</td><td>実践コース
60.6%
(63.0%)</td><td>実践コース
63.2%※２
〔６月末時点〕</td><td>実践コース
61.8%
(63.0%)</td><td>実践コース
65.0%※２
〔６月末時点〕</td><td>実践コース
－
(63.0%)</td></tr>
<tr><td colspan="6">※１　求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率
求職者支援訓練の修了者数（基礎コースは、他の訓練受講中の者及び受講が決定した者を除く）に占める、訓練修了３ヶ月後までに就職している者（雇用保険適用就職者）の割合
「基礎コースの就職率＝就職者数÷（修了者数－次訓練受講中・次訓練受講決定者数）」
「実践コースの就職率＝就職者数÷修了者数」
【参考】雇用保険適用外も含む全体の就職率：基礎コース　70.8%　実践コース 77.8%
（2025年４月～６月末までに終了したコースの実績）

※２　2023年度中間実績は、４～５月末までに終了したコースの実績。
2024年度中間実績は、４～６月末までに終了したコースの実績。
2025年度中間実績は、４～６月末までに終了したコースの雇用保険適用確認中の就職率速報値。</td></tr>
<tr><td>⑦技能検定試験合格者数※</td><td>195,418人
〔９月末時点〕</td><td>356,162人
(340,000人)</td><td>167,659人
〔９月末時点〕</td><td>325,560人
(360,000人)</td><td>161,964人
〔９月末時点〕</td><td>－
(350,000人)</td></tr>
<tr><td colspan="6">※　技能検定試験合格者数
中間実績について、2023年度は指定試験機関方式は４～９月末まで、都道府県方式は４～９月末までの速報値の合計。2024・2025年度は、指定試験機関方式は４～９月末までの速報値、都道府県方式は４～９月末までの推計値（＊）の合計。
（＊）都道府県方式は等級別の申請者数（速報値）に過去３年平均の合格率を乗じたものを足し上げて推計。</td></tr>
</table>

分科会委員の意見

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

別紙８

令和８年度予算案の概要

令和７年12月　人材開発統括官

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

令和８年度予算案総括表

区　分	令和７年度 当初予算額 千円	令和８年度 当初予算案 千円	対前年度 比較増減額 千円	前年比 %
一　般　会　計	**12,160,596**	**11,743,698**	**▲ 416,898**	**97**
（うち義務的経費）	7,554,572	7,232,212	▲ 322,360	96
（うち裁量的経費）	4,606,024	4,511,486	▲ 94,538	98
労働保険特別会計	**220,878,739**	**218,992,960**	**▲ 1,885,779**	**99**
（労　災　勘　定）	2,164,056	2,140,554	▲ 23,502	99
（雇　用　勘　定）	218,714,683	216,852,406	▲ 1,862,277	99
合　　計	**233,039,335**	**230,736,658**	**▲ 2,302,677**	**99.0**

1946

令和８年度予算案における重点事項（ポイント）

○リ・スキリングによる能力向上支援　【1,099億円】（1,182億円）

- 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充　42億円（41億円）3,4ページ
- 中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修の実施　97百万円（80百万円）5ページ
- スキルの階層化、標準化に向けた幅広い業種における団体等検定制度の活用促進　112百万円（69百万円）6,7ページ
- 産業・職業別スキル標準の企業導入を促進するための調査研究事業　55百万円（-）8ページ
- 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援　490億円（577億円）9ページ
- 生成ＡＩを含むデジタル人材育成のための「実践の場」を開拓するモデル事業の推進　15億円（14億円）10ページ
- 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施　10億円（3億円）11ページ
- 事業主等が雇用する労働者に対して職業訓練等を実施した場合の助成の拡充による企業における人材育成の推進　539億円（545億円）12ページ

○非正規雇用労働者への支援　【213億円】（261億円）

- 求職者支援制度を通じた非正規雇用労働者への支援の推進　213億円（261億円）13ページ

○多様な人材の活躍促進　【263億円】（255億円）

- 就職氷河期世代を含む中高年層への就労支援　5.6億円（5.6億円）14ページ
- 地域若者サポートステーションによる就労支援　47億円（47億円）15ページ
- 育成就労制度の施行に向けた必要な体制整備　88億円（76億円）16ページ
- 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援　82億円（85億円）17ページ
- フリーター等に対する就職支援　25億円（24億円）18ページ
- 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練の実施　16億円（16億円）19ページ

○技能者人材の育成・技能振興の支援　【81億円】（74億円）

- 2028年技能五輪国際大会の日本開催を契機とした若年層に対する技能尊重の機運醸成や技能労働者のスキル向上に向けた支援策の強化　30億円（24億円）20ページ
- 技能検定等の実施　25億円（26億円）21ページ
- 若年技能者人材育成支援等事業・各種表彰制度　26億円（24億円）22ページ

1947

拡充 キャリア形成・リスキリング推進事業

人材開発統括官付キャリア形成支援室（内線5953）

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

事業の目的

令和８年度当初予算案　４２億円（41億円）※（　）内は前年度当初予算額

○　労働者を取り巻く環境の急速な変化と職業人生の長期化・多様化が進行する中で、労働者が自らリスキリングに取り組み、主体的にキャリア形成を図ることを支援するため、労働者に対してキャリアコンサルティングを受ける機会を提供するとともに、従業員のキャリア形成支援に取り組む企業への支援を行う。

○　特に、少子高齢化が急速に進展し、全ての年代の人々がその特性・強みを生かし活躍できる環境の整備が求められていることから、中高年齢層のセカンドキャリアに向けたキャリアプランニングの支援を強化する。

事業の概要・スキーム、実施主体等

キャリア形成・リスキリング相談コーナー　全国各地のハローワークに設置

○キャリアコンサルティングの提供
- ジョブ・カードによるキャリアの棚卸し、キャリアプランニング、講座等の選択の支援
- 学んだスキルの受講後の活用に関する相談（必要に応じハローワークの職業紹介窓口へ誘導）

キャリア形成・リスキリング支援センター　全国47か所

○キャリアコンサルティングの提供（平日夜間・土日　オンライン可）

○「中高年齢層の経験交流・キャリアプラン塾」【拡充】
- 40代後半以降の中高年齢層を対象に、セカンドキャリアに向けたキャリアプランを描けるよう支援する連続セミナーを開催。　（セミナーの例）キャリアの振り返り、リスキリングの方向性、マネープラン、経験交流など
- 各支援センターにおいて、年４回、４回連続のセミナーを毎回10人程度で開催するほか、中高年齢層の従業員のキャリア形成に関心を持つ企業への出張セミナーを実施（令和８年度拡充）。

○従業員のキャリア形成に関する企業への支援
- セルフ・キャリアドック（※）の試行導入および取組の定着を支援。

（※）企業が人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談とキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み。

○企業におけるキャリア形成支援の好事例の収集・普及【拡充】

○リスキリングに関する周知キャンペーンの実施【拡充】
- 既存の制度周知広報に加え、機運醸成に向けた全国キャンペーンを展開する。

○グッドキャリア企業アワードの実施
- 従業員のキャリア形成に取り組む企業への表彰、シンポジウム等によりキャリア形成を啓発。

都道府県労働局

調整支援

○ハローワークとセンターとの連携に係る総合調整

○周知キャンペーンの効果的な実施（イベントの企画、関係機関との連携）に係る助言・支援

job tag 職業情報提供サイト

相談場面で活用

※「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から職業の情報を「見える化」して求職者等の就職活動等を支援するWebサイト

実施主体	委託事業（厚生労働省→株式会社等）
事業実績	令和６年度相談支援件数（個人へのジョブ・カード作成支援者数と企業への相談支援件数の計）161,852件

1948

新規

全世代型リスキリングを促進する国民運動の実施

人材開発統括官政策担当参事官室
（内線5948）

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

令和８年度当初予算案　85百万円（ー）※当該額はキャリア形成・リスキリング推進事業の内数

○ グローバル社会の進展や労働供給制約が進行するなか、労働生産性の向上、生涯を通じたキャリア形成や労働移動の円滑化を図るためには、労働者、企業、大学等の教育機関、業界団体等において、リスキリングの重要性や必要性の認知・理解が促進され、様々なレベルでの取組や国民の中での更なる機運醸成が求められている。

○ 経済財政運営と改革の基本方針（2025年）においても「2028年技能五輪国際大会の日本開催の決定を契機として、現場人材のスキル向上と処遇改善のための環境を整備するとともに、スキルアップを目指す国民運動を展開する」とされている。

○ これまでリスキリングに関心が無かった層、関心は持っているが行動を起こせていない層などに対して、効果的な働きかけを図り、取組に向かう行動変容を促すために、全国的かつ訴求力のある周知広報キャンペーン、いわゆる全世代を対象とした国民運動を展開する。

2 事業の概要

（１）機運醸成に向けた全国キャンペーンの展開（新規）

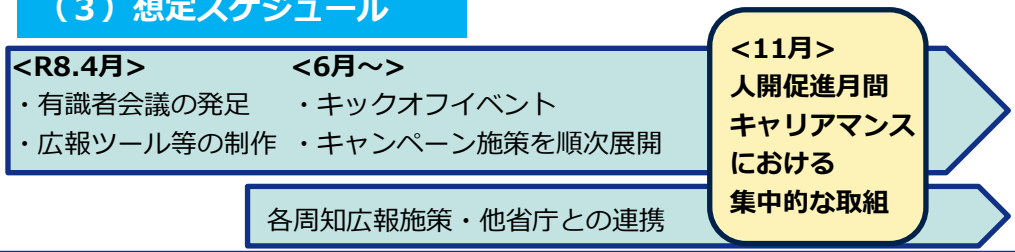
■ 効果的な周知広報施策の検討・助言を行う有識者会議を設置。
■ 年間を通じた取組＋11月の人材開発促進月間における集中取組。
■ 労働者、企業、大学等、業界団体の各層に効果的な取組を展開。特に労働者向けには、関心度合いを踏まえたアプローチを行う。

【主な取組】
① 有識者会議の設置
② キャンペーンロゴ・名称の設定
③ 広報ツールの新規制作、SNS・ウェブ等を通じた情報発信
④ 機運醸成に向けたシンポジウム等の開催
⑤ 経産省・文科省など他省庁の政策資源の活用・連携　等

（２）各周知広報施策との有機的な連携（既存・拡充）

■ 令和8年度に人材開発統括官が実施する各周知広報施策において、（１）と有機的な連携を図り、局として一体的な取組を推進。
■ 既存施策においてもアウトリーチを意識した拡充を行う。

（３）想定スケジュール



3 実施主体

1949

「キャリア形成・リスキリング推進事業」において実施予定

拡充 中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修の実施

令和８年度当初予算案　97百万円（ 80百万円）※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

○　雇用情勢の変化などに伴いキャリアコンサルタントが対応を求められる課題が複雑化、多様化している。
○　労働者の中長期的なキャリア形成に資する効果的な支援を提供できるよう、キャリアコンサルタントに対して必要な知識・技能等を付与するため、雇用政策課題に応じたテーマ別の研修をオンラインで提供する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

下記の研修をオンラインにより提供（委託により実施）

若者応援キャリアコンサルタント育成研修

・若者の特性、抱えやすい課題、支援に有用なツール等の知識

ＩＴ分野の能力開発に関する専門研修

・ＩＴ分野の技術動向、キャリアパス、教育訓練や資格等の知識

中高年齢者の能力開発に関する専門研修

・中高年齢者の特性、抱えやすい課題、支援に有用なツール等の知識

外国人の能力開発に関する専門研修

・外国人労働者・留学生の特性、抱えやすい課題、関連する法律・支援制度等の知識

出産・育児等と仕事との両立支援に関する専門研修

・出産・育児等と仕事との両立で抱えやすい課題、支援に有用な法律・支援制度等の知識

訓練対応キャリアコンサルタント向け研修

・中長期的なキャリア形成支援に係るキャリアコンサルティング（背景（意義）や制度、キャリアコンサルティングの方法など）の理解、職業訓練や職業・資格、学び直し支援に有用な支援制度等の知識

企業支援に関する専門研修

・企業内のキャリア形成支援に関わる共通的課題、支援に有用な支援制度等の知識

多様な働き方で働く者の能力開発に関する専門研修

・多様な働き方（非正規雇用・フリーランス等）に応じたキャリア形成支援にわる課題、支援に有用な支援制度等の知識

スーパービジョン研修

・継続的にスーパービジョンを受けることにより資質の向上を図る契機とするため、キャリアコンサルタントにスーパービジョンや企業におけるインターンシップを受ける機会を提供

労働市場の基礎的情報の活用に関する専門研修【令和８年度　拡充】

・job tag（職業情報提供サイト）や求職・求人に関して官民が有する基礎的情報等を有効に活用したキャリアコンサルティングの実施に関する研修

各産業の状況を踏まえた能力開発に関する業種別専門研修

・各産業の状況を踏まえ、業種ごとに、当該分野への就職や企業内でのキャリアアップに関する的確な助言・支援の実施に必要な知識（令和６年度３業種開発。令和７年度２業種開発中。）

1950

職業能力検定の創設支援事業

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

令和８年度当初予算案　１９百万円（１７百万）　※（　）内は前年度当初予算額

1　事業の目的

○　令和６年３月、社内検定認定制度（当該企業等の雇用労働者のみ受検対象とする職業能力検定）を拡充した団体等検定制度について、外部労働市場に一定の通用力を有する職業能力評価制度として活用促進を行うことで、企業横断的な能力評価の基盤整備、労働者が自らの意思で仕事を選択でき、個々の希望に応じて多様な働き方を選択できる環境整備を実現する。

○　引き続き、積極的に本制度を広報するとともに、本制度の活用を検討している企業・業界団体等に対し、コンサルタントによる支援や出張相談会を行う。

※　2028年技能五輪国際大会の日本開催の決定を契機として、現場人材のスキル向上と処遇改善のための環境を整備するとともに、スキルアップを目指す国民運動を展開する（経済財政運営と改革の基本方針2025（令和７年６月13日））

2　事業の概要・スキーム

【制度概要】

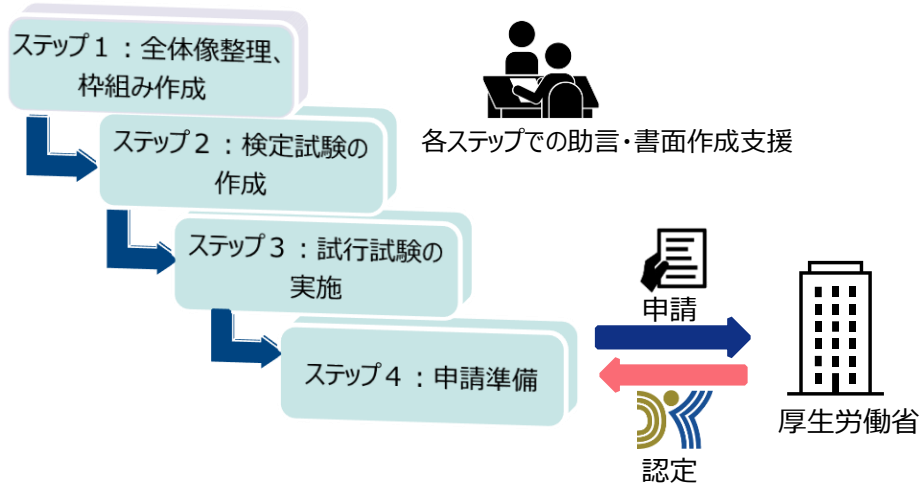
事業主団体等が、労働者等の技能と地位の向上に資することを目的に、雇用する労働者以外の者を含めて実施する職業能力検定について、一定の基準に適合し技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する。

技能検定	団体等検定	認定社内検定
厚生労働大臣が労働者の技能を**検定し、これを公証する制度**（技能士）（国家資格）	要件を満たす**民間検定を厚生労働大臣が認定**※ ※検定の枠組みを認定（国家資格ではない）	要件を満たす**社内検定を厚生労働大臣が認定**※ ※検定の枠組みを認定（国家資格ではない）
都道府県知事又は指定試験機関（厚生労働大臣が指定した民間団体）が実施	民間団体・個別企業が独自に実施	民間団体・個別企業が独自に実施
・全国的に業界標準が確立された技能 ・一定数の受検者が見込める職種（概ね年間1000人以上） ・実施機関の雇用労働者以外も対象 ・現在、133職種	・地場産業、成長分野など業界標準が確立していない技能も対象（検定の安定的な運営が見込まれる受検者数であれば可） ・**実施機関の雇用労働者以外も対象** ・現在４団体、４職種認定	・個別企業、団体において先進的・特有の技能 ・**実施機関の雇用労働者のみが対象**（団体が実施する場合には会員企業の労働者） ・現在42企業・団体、111職種認定
・学科試験＋実技試験により評価 ・労働者のスキル向上を促すため、原則として複数等級		

【事業概要】

民間団体への委託により、以下の事業を実施する。

①専門家(職業能力検定認定業務支援コンサルタント)による検定の創設支援



②　制度の周知広報等

- 団体等検定実施によるメリット、検定の構築方法等について説明する、周知広報を目的とした出張相談会の開催（全国で計５回以上）
- 認定事例の紹介ウェブサイト及び動画作成
- 受検対象者向けの団体等検定の制度周知　等

1951

拡充 スキルの向上を処遇に結び付けていく環境整備に向けた調査研究事業

人材開発統括官能力評価担当参事官室
（内線5943）

令和８年度当初予算案　92百万円（ 52百万 ）※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

○　就業人口の約６割を占める「現場人材」の持続的な賃上げを実現するためには、スキルの向上の支援とスキルを正当に評価する仕組みが必要であり、経済財政運営と改革の基本方針（2025年）において「現場人材のスキル向上と処遇改善のための環境を整備する」とされているとともに、新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（2025年）においても「人手不足の現場（自動車運転業（物流・人流）、建設・土木業、製品・機械等の製造・加工業（修理・検査を含む）、介護業、観光業、飲食業等）で、現場人材のスキルが正当に評価され、そうした者の実際の処遇が改善されることが重要であり、既存の公的資格ではカバーできていない産業や職種におけるスキルの階層化・標準化のために、厚生労働大臣が外部労働市場にも通じる民間検定を認定する団体等検定制度の普及と活用を進める」とされている。

○　現場人材が活躍する分野にスキルを正当に評価する仕組みを広げるため、現状の国家資格・民間資格と処遇との関係を、業界団体等の協力を得て、実態調査やヒアリングを通じて整理・明確化するとともに、必要に応じて技能検定、団体等検定等の創設の検討を進める事業を実施する。事業の成果はjob tagに掲載する。

○　令和７年度は観光・物流の２分野を選定して事業を実施しており、令和８年度は厚生労働省職業能力評価基準が一定程度作成されている飲食・製造等の人手不足分野を中心に４分野選定して実施する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

【主な検討事項等】

①　業界内における国家資格・民間資格の把握・整理
②　把握した資格と処遇(雇用形態、職務範囲、賃金等）の現状を把握（個別企業のヒアリングやアンケート調査を活用）
③　②で把握した関係を元に、業界内の資格のラダーを作成し、標準的なキャリアラダーを整理
　※　技能検定や、現在先行し実施されている、建設関係のCCUS、ＩＴ関係のIPAのように、複数階級による段階的なラダーの整備を想定
④　資格制度を活用した処遇改善に関する取組（好事例）
⑤　把握した成果をjob tagに掲載する。

①学識経験者･業界団体等からなる検討会の設置



【令和7年度調査研究】
観光、物流の2分野

【令和8年度調査研究(予定)】
飲食、製造等の人手不足分野を中心に4分野

→ ②ヒアリング･アンケート調査により、業界内の国家･民間資格と処遇との関連を調査･整理 →

③結果のとりまとめ



報告書･好事例集

→ ④job tagへ掲載



1952

拡充

産業・職業別スキル標準の企業導入を促進するための調査研究事業

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

令和８年度当初予算案　55百万円（ － ）※（）内は前年度当初予算額

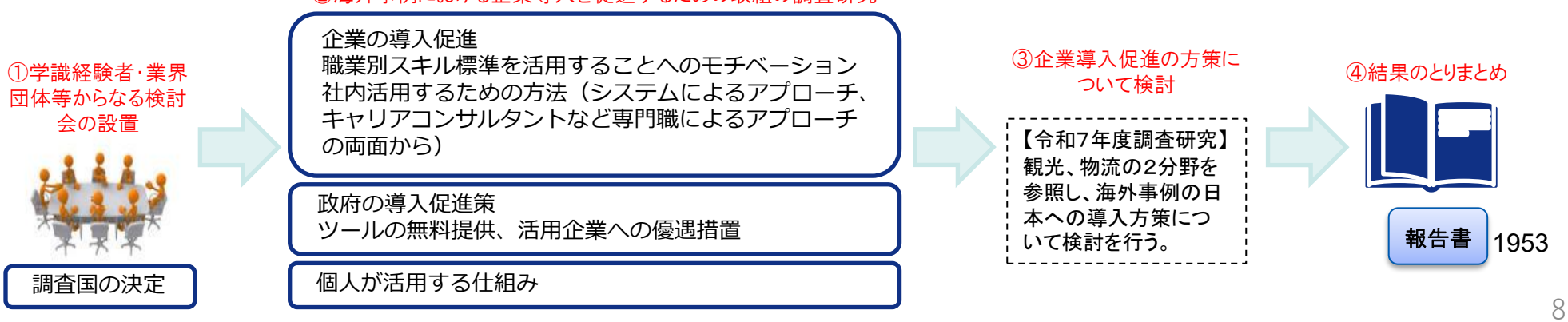
1　事業の目的

○　就業人口の約６割を占める「現場人材」の持続的な賃上げを実現するためには、スキルの向上の支援とスキルを正当に評価する仕組みが必要であり、経済財政運営と改革の基本方針（2025年）において「現場人材のスキル向上と処遇改善のための環境を整備する」とされているとともに、新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（2025年）においても「人手不足の現場（自動車運転業（物流・人流）、建設・土木業、製品・機械等の製造・加工業（修理・検査を含む）、介護業、観光業、飲食業等）で、現場人材のスキルが正当に評価され、そうした者の実際の処遇が改善されることが重要であり、既存の公的資格ではカバーできていない産業や職種におけるスキルの階層化・標準化のために、厚生労働大臣が外部労働市場にも通じる民間検定を認定する団体等検定制度の普及と活用を進める」とされている。

○　現場人材が活躍する分野にスキルを正当に評価する仕組みを広げるためには、スキルの階層化・標準化の推進のみならず、企業の導入を促進する仕組みを組み合わせて行うことが必要である。こうした取組は海外において先進的な事例が存在するため、それらの取組について調査研究を実施し、海外事例の日本への導入について検討を行う。

2　事業の概要・スキーム、実施主体等

【主な検討事項等】
海外事例についての調査国を決定し、以下の事項について具体的なヒアリング項目等を検討する。
①　産業別・職業別スキル標準の企業導入方法
②　政府の導入促進策
③　個人が職業別スキル標準を活用する仕組み　など
これらについて調査研究を行い、さらに令和７年度に実施した観光・物流の２分野の標準的なキャリアラダーを参照し、日本への企業導入を促進する方策について検討し、報告書にまとめる。



拡充 公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成とデジタルリテラシーの向上促進

人材開発統括官付訓練企画室（内線5926、5600）
職業安定局総務課訓練受講支援室（内線5336、5273）

令和８年度当初予算案　490億円（577億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	9/10			1/10

1　事業の目的

「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和４年12月閣議決定）において、職業訓練のデジタル分野の重点化等により、令和８年度末までに政府全体で230万人のデジタル推進人材を育成することとされているほか、デジタル田園都市国家構想を実現するためには、全ての労働人口がデジタルリテラシーを身に付け、デジタル技術を利活用できるようにすることが重要であるとされている。また、「サイバーセキュリティ戦略」（令和７年12月閣議決定）において、個人・中小企業を含むあらゆる主体を標的としたサイバー攻撃リスクが増加している状況の下、国民一人一人がサイバーセキュリティに対する意識・理解を深め、基本的な取組や対策を平時から行うことが求められている。

このため、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練を実施する民間教育訓練機関に対する、デジタル推進人材の育成を行う。また、これらのデジタル分野の訓練コースを受講する方に対し、引き続き、生活支援の給付金（職業訓練受講給付金）の支給を通じて早期の再就職等を支援する。さらに、全国８７箇所の生産性向上人材育成支援センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）において、中小企業等のＤＸ人材育成を推進する。加えて、**全ての訓練分野においてDXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーを身に付けることができるよう、引き続き質的拡充を図る**。この他、**非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施**により、非正規雇用労働者等のデジタル推進人材の育成を行う。

2　事業の概要

①デジタル分野の訓練コースの委託費等の上乗せ　※令和８年度末までの時限措置

（１）DX推進スキル標準に対応した訓練コース又はデジタル分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースの場合、委託費等を上乗せする
（IT分野の資格取得率等が一定割合以上の訓練コースは、一部地域を対象に更に上乗せ）
（２）企業実習を組み込んだデジタル分野の訓練コースについて、委託費等を１人当たり２万円上乗せする。

②オンライン訓練におけるパソコン等の貸与の促進　※令和８年度末までの時限措置

デジタル分野のオンライン訓練（eラーニングコース）において、受講者にパソコン等を貸与するために要した経費を、１人当たり月１．５万円を上限に委託費等の対象とする。

③生産性向上支援訓練（ＤＸ関連）の機会の拡充

中小企業等の在職者に対して実施する、民間教育訓練機関を活用した生産性向上支援訓練（ＤＸ関連）の機会を拡充する

④デジタルリテラシーの向上促進

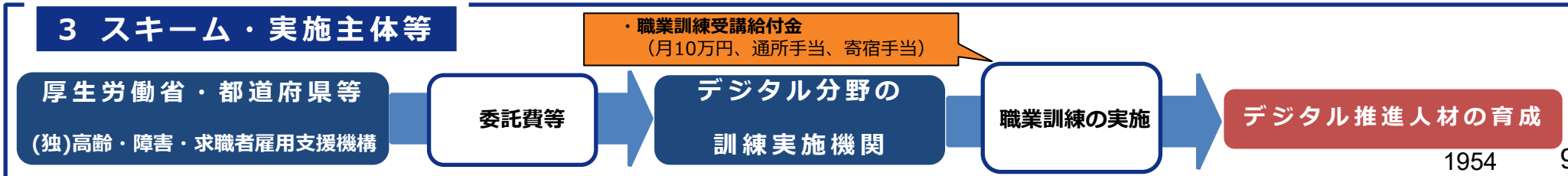
公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の全ての訓練分野において、訓練分野の特性を踏まえて、DXリテラシー標準に沿ったデジタルリテラシーや情報セキュリティに関するリテラシーを身に付けることができるよう、引き続き訓練の質的拡充を図る。【拡充】
※令和８年10月開講コースより、公共職業訓練（委託訓練）及び求職者支援訓練の委託費等の単価を１人当たり月3,000円引き上げ

⑤非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施

非正規雇用労働者等を対象とする、民間教育訓練機関等を活用した職業訓練を実施する。【拡充】

令和６年度事業実績（速報値）：公共職業訓練（委託訓練）10,691人／求職者支援訓練11,930人／生産性向上支援訓練16,609人

3　スキーム・実施主体等



拡充

デジタル人材育成のための「実践の場」開拓モデル事業

人材開発統括官付政策企画室
（内線5963）

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

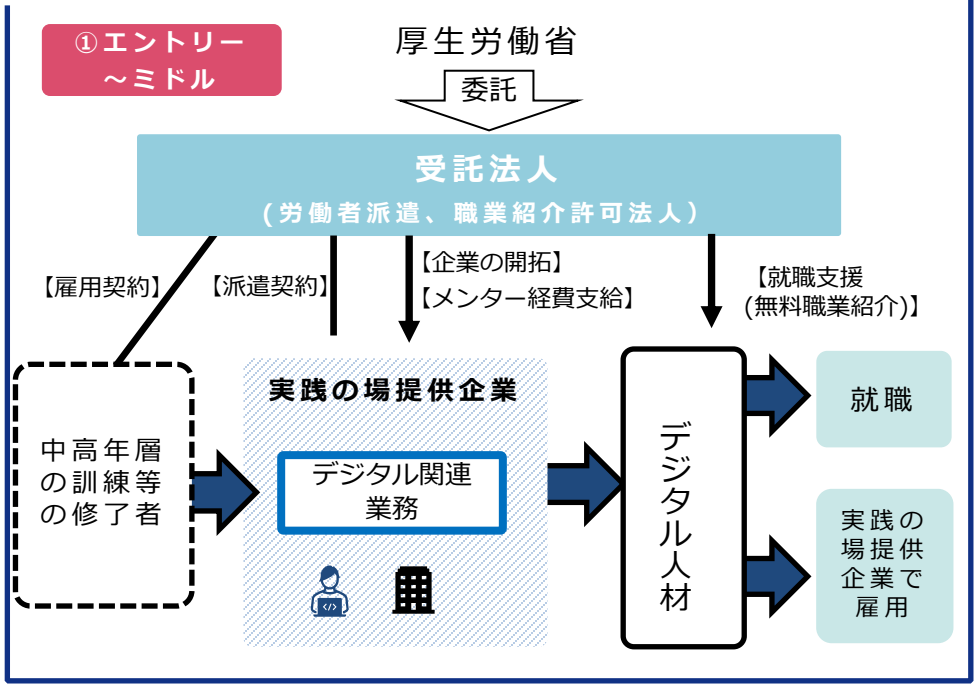
令和８年度当初予算案　15億円（14億円）　※（）内は前年度当初予算額

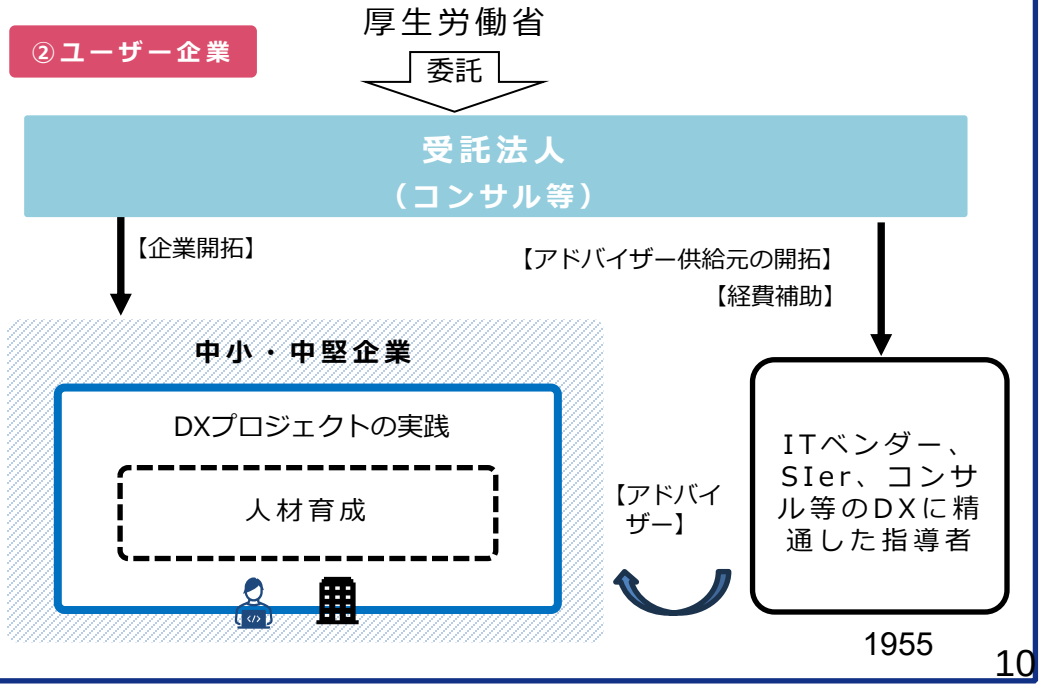
1　事業の目的

生成AIを含むデジタル人材の育成を促進するに当たっては、実践の機会の確保と支援が重要である※１。そのため、
①他職種からIT人材に転職を目指す求職者のうち、訓練等を修了した中高年齢者※２に対して、OFF-JTだけでは不十分な実践経験を積むための「実践の場」を創出する、
②企業のDX推進人材育成のために、IT以外の産業分野においてDX導入を検討する中小企業を開拓し、（IT企業・コンサル等から）DXに精通した指導者をアドバイザーとして派遣し、DX導入の実践の場でプロジェクトの支援を行い、社内の人材育成を実施する【拡充】
モデル事業を実施し、その効果・課題等を把握し、より効率的・効果的な支援の在り方を検証する。

※１　デジタル人材育成のため「自社のe-ラーニング」（59.3%）を実施しているものの、「取り組んでいるがDXにつながらない」（28.2%）、「推進できる人がいない」（27.4%）傾向がある。
育成が必要なDX人材は「現場でDXを企画・推進するデジタル変革人材」（65.6%）、「現場でデジタルを活用できるデジタル活用人材」（46.2%）などと考えられており、現場でのアウトプットも含めた「実践的な学び」の機会が必要（パーソルプロセス＆テクノロジー株式会社「DX・デジタル人材育成トレンド調査2022」）
※２　公共職業訓練修了後の就職率　全体20歳代76.8%、デジタル72.3%、**全体35歳以上73.4%、デジタル64.4%**（令和５年度公共職業訓練（都道府県分））

2　事業の概要・スキーム・実施主体等





拡充 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施

人材開発統括官付訓練企画室
（内線5227、5926）

令和８年度当初予算案　10億円（ 3.1億円）※（）内は前年度当初予算額
※令和７年度補正予算額　50百万円

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

正社員と比べて正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所の割合は低く（正社員71.6%に対し正社員以外31.2%（能力開発基本調査））、自己啓発の割合も低い（正社員45.3%に対し正社員以外15.8%（同））など、非正規雇用労働者等の能力開発機会が乏しい状況にある。また、平日日中の通学を基本とした従前の離職者訓練では、非正規雇用労働者等にとって受講が難しい状況にある。

こうした状況及び令和６、７年度の試行事業の結果等を踏まえ、オンラインを活用した職業訓練を実施することで、全国の非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができる環境の整備を図ることとする。

2 事業の概要

（１）本格実施の概要

これまで試行的に実施していた非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について、都道府県等及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が民間教育訓練機関等へオンラインを活用した職業訓練を委託することにより全国展開を図る。【拡充】

（２）職業訓練の内容等

ア　実施方法等

①都道府県等
　地域ニーズを踏まえた訓練分野やコースについて、オンライン（eラーニング、同時双方向）形式の他、平日夜間・土日のスクーリングを組み合わせた訓練を実施

②（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）
　オンラインで対応できる訓練コースについて、全国規模で広域的に実施

イ　訓練期間

原則2か月以上６か月以下（最長１年）

ウ　申込み方法

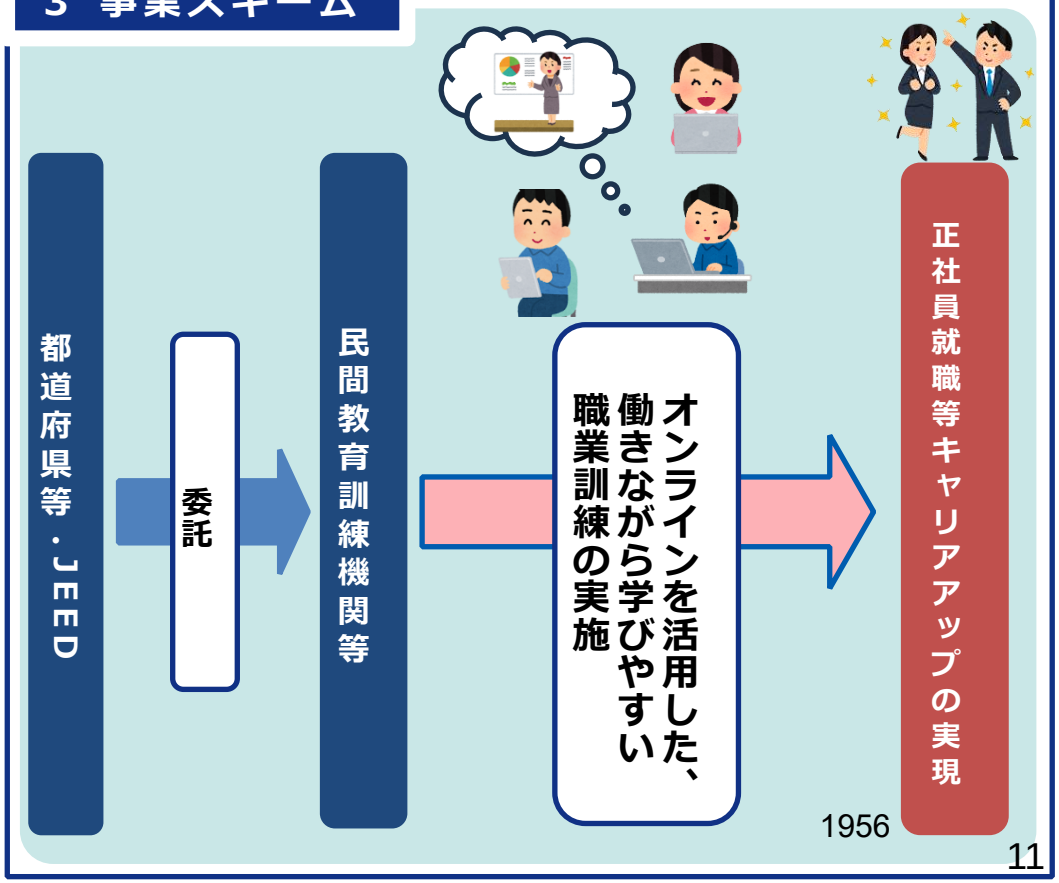
訓練実施機関に直接申込（受講生も一定の受講費用を負担）

エ　受講継続等の支援

訓練実施機関において、学習支援者の配置等を行い、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を実施

（参考）試行事業の実績（令和６年度）：受講者数　554名

3 事業スキーム



拡充 人材開発支援助成金

人材開発統括官付企業内人材開発支援室（内線5189、5251）

令和８年度当初予算案　539億円（545億円）※（ ）内は前年度当初予算額

うち、人への投資促進コース及び事業展開等リスキリング支援コース　405億円（444億円）

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）（以下「能開法」という。）第12条に規定する職業能力開発推進者を選任し、かつ、能開法第11条に規定する事業内職業能力開発計画及び当該計画に基づく職業訓練実施計画等に基づき、職業訓練又は教育訓練の実施その他職業能力開発に係る支援を行う事業主等に対して助成を行うことにより、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とする。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。

拡充・見直しの概要

○「設備投資助成」を新設

・訓練修了後、労働者が訓練によって得た知識及び技能を活用し生産性向上を図ることのできる機器・設備等を購入し、訓練受講者全員の賃金を一定割合引き上げた場合に助成（中小企業のみ対象）

購入費用の50%（受講者数に応じて上限設定（最大150万円））

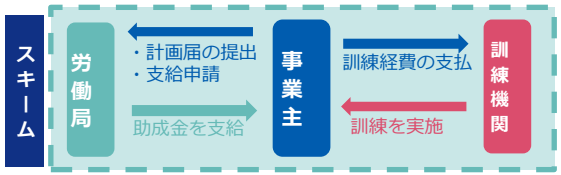
○中高年齢者実習型訓練の新設

・45歳以上を対象とした、OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練が対象

経費助成率　→　60（45）%
賃金助成　→　800（400）円/時・人
OJT 実施助成　→　10（９）万円/人

○教育訓練休暇等付与コース等の見直し

・制度導入・適用計画期間（３年間）を緩和し、休暇取得後速やかに申請可【教育訓練休暇等付与コース】
・休暇取得者に代わって業務を行った職員に支払った職務代行手当等を助成対象に追加（中小企業のみ対象）【人への投資促進コース（長期教育訓練休暇制度）】



コース名	対象訓練・助成内容		助成率・助成額　注（ ）内は中小企業事業主以外				
			OFF-JT			OJT	設備投資助成（※1、2）
			経費助成	賃金助成	手当支給助成(※2)	実施助成	
人材育成支援コース	OFF-JT訓練（人材育成訓練）		正規:45(30)% 非正規：70%	800(400)円/時・人	－	－	－
	OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練	企業の中核人材を育てるための訓練（認定実習併用職業訓練）	45(30)%			最低６か月 20(11)万円/人	－
		非正規の正社員化を目指して実施する訓練（有期実習型訓練）	75%			最低２か月 10(9)万円/人	－
		中高年齢者が実践的かつ体系的なスキルを習得のするための訓練（中高年齢者実習型訓練）	60(45)%			最低２か月 10(9)万円/人	－
教育訓練休暇等付与コース	有給教育訓練休暇制度（３年間で５日以上）を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合		30万円 ※制度導入助成	－	－	－	－
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練	デジタル	75(60)%	1,000(500)円/時・人	－	－	－
		成長分野	75%	1,000円/時・人 ※国内大学院	－	－	－
	情報技術分野認定実習併用職業訓練（OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練）		60(45)%	800(400)円/時・人	－	最低６か月 20(11)万円/人	－
	定額制訓練		60(45)%	－	－	－	－
	自発的職業能力開発訓練		45%	－	－	－	－
	長期教育訓練休暇制度／教育訓練短時間勤務制度及び所定外労働免除制度	長期休暇	20万円 ※制度導入助成	1,000(800)円/時・人 ※有給時	手当支給：75% 新規雇用(※3)： 27、45、67.5万円	－	－
		短時間勤務等	20万円 ※制度導入助成	－	－	－	－
事業展開等リスキリング支援コース	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練		75(60)%	1,000(500)円/時・人	－	－	50%

※１　訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して５%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して３%以上上昇している場合に助成
※２　手当支給助成及び設備投資助成の対象は中小企業のみ　　※３　休暇取得期間に応じて助成額が異なる

拡充 求職者支援制度

職業安定局総務課訓練受講支援室（内線5336、5273）
人材開発統括官付訓練企画室（内線5600）

令和８年度当初予算案　213億円（261億円）　※（）内は前年度当初予算額。

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	3/4			1/4

1　事業の目的

○　雇用保険被保険者以外の者を対象に
・雇用保険と生活保護の間をつなぐ第２のセーフティネットとして、無料の職業訓練に加え、月10万円の生活支援の給付金の支給を通じて、早期の再就職等を支援する。
・教育訓練費用や生活費を対象とする融資制度により、職業訓練に専念できるよう支援する。

2　事業の概要・スキーム

求職者

ハローワーク
- 職業相談
- 受講あっせん
- 就職支援計画書の作成

訓練実施機関
- 求職者支援訓練 等



ハローワーク
- 訓練受講中からの就職支援
- 職業紹介



就職



対求職者

- **職業訓練受講給付金**
  - 職業訓練受講手当（月10万円）
  - 通所手当
  - 寄宿手当
- **求職者支援資金融資**
- **リ・スキリング等教育訓練支援融資**

対訓練実施機関

- **認定職業訓練実施奨励金**
  - 基礎コース：**6.3万円　→　6.6万円※**
  - 実践コース：**5.3～7.3万円　→　5.6～7.6万円※**

  ※令和８年10月開講コースより（＋0.3万円引き上げ）
  注）受講生1人1月あたり。デジタル分野のコースは、一定の要件を満たす場合に増額

＊実績（令和６年度）

求職者支援訓練受講者数	38,945人
職業訓練受講給付金初回受給者数	7,673人

3　実施主体等

◆実施主体　：　都道府県労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
◆負担割合　：　原則、雇用勘定、国庫負担1/2ずつ。ただし、当面の間は国庫負担27.5%（原則の55／100を負担）。

1958

中高年世代活躍応援プロジェクト

人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室（内線5695）

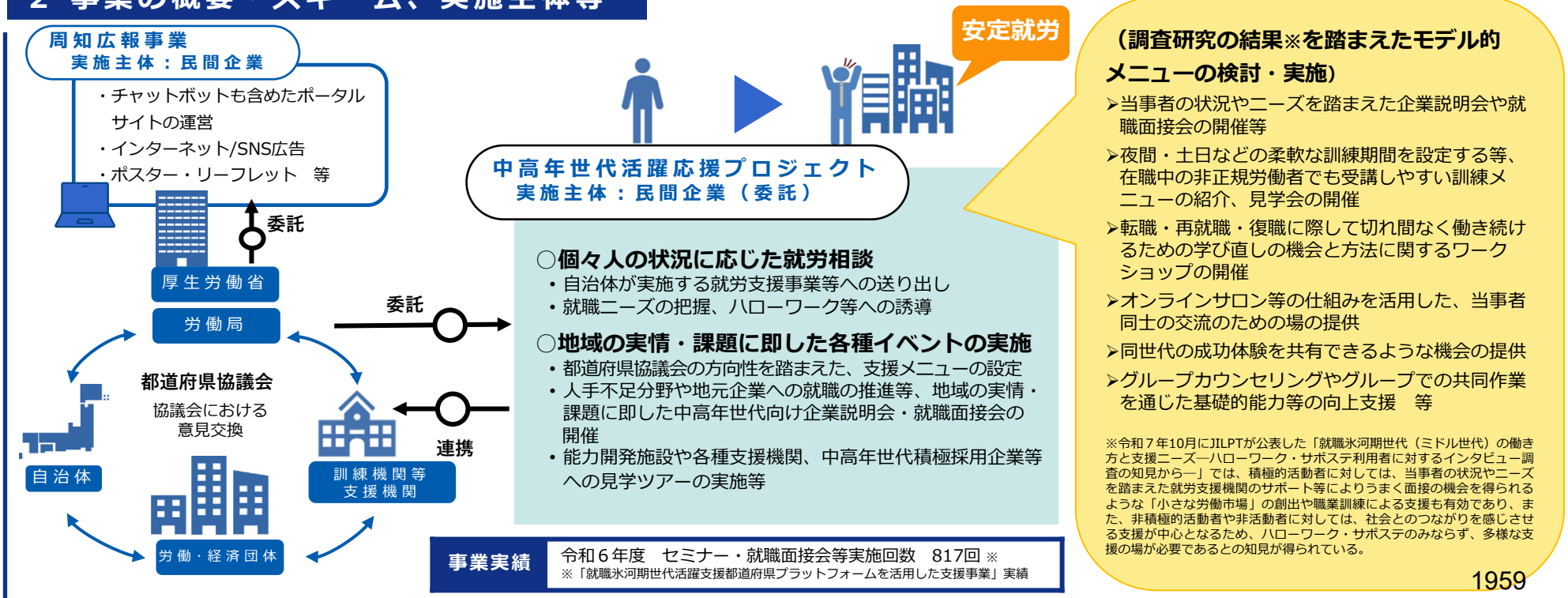
労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

令和８年度当初予算案　5.6億円（ 5.6億円）※() 内は前年度当初予算額

1 事業の目的

○　就職氷河期世代を含む中高年世代の中には、非正規雇用の期間が長く能力開発の機会に恵まれなかった等の理由により、処遇面でも厳しい状況に置かれている方々や、就労・正社員化に向けた具体的な行動を起こせず諦めている方々が一定数存在する。
○　このため、本プロジェクトにより、地方自治体・国と民間団体が一体となり、中高年世代の方々の安定就労の実現を支援する。
○　具体的には、
・　労働局、地方自治体、労働・経済の地元団体、訓練機関等支援機関をメンバーとする協議会が、人手不足分野や地元企業への就職の推進等、地域の実情・課題も踏まえた支援施策の方向性を取りまとめ、その具体化と事業の実施を民間企業に委託する。
・　委託を受けた民間企業は、民間企業ならではのノウハウを活かして、支援事業のメニューを作成し展開する。
・　また、この取組みの成果を高めるため、社会参加から就職後の職場定着までの多岐にわたる支援施策を、ワンストップで本人や家族に届けるための広報事業を国が実施する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



事業実績　令和６年度　セミナー・就職面接会等実施回数　817回 ※
※「就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを活用した支援事業」実績

地域若者サポートステーション事業

人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室
（内線5937）

令和８年度当初予算案　47億円（47億円）　※（）内は前年度当初予算額
※令和７年度補正予算額　3.6億円

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	8/10			2/10

1　事業の目的

就労に当たって困難を抱える若者等（15～49歳の無業の方）が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、地方公共団体と協働し、職業的自立に向けた就労支援を実施することを目的とする。

地方公共団体は、サポステが入居する施設の無償貸与や減免措置、地方公共団体の広報誌等におけるサポステの広報など、地域の実情を踏まえた措置を実施。

2　事業概要等

実施主体

都道府県労働局がNPO法人等の民間団体に委託。（全都道府県179か所に設置）

支援内容

- キャリアコンサルタントによる相談内容等を踏まえ、**個別の支援計画**を作成。
- コミュニケーション訓練、ビジネスマナー研修、就活セミナーなど、**利用者の個別ニーズを踏まえた様々なプログラム**を実施。
- **オンラインによる個別相談**等も可能。
- 高校・ハローワーク等の関係機関と連携し、就労を希望する中退者等の把握、サポステ職員が**学校や自宅等へ訪問するアウトリーチ支援**を実施（学校と連携した支援）。
- OJTとOFF-JTを組み合わせた**職場体験プログラム**を実施。体験終了後は、職場体験実施事業所等での就労に向けた支援を実施。
- **合宿形式を含めた集中訓練プログラム**を実施し、生活習慣の改善、コミュニケーション能力の向上、ビジネスマナーの習得などを集中的に支援。
- 就職後、**職場への定着・ステップアップに向けたフォローアップ相談**を実施。
- **地域の関係機関（福祉機関等）とネットワークを形成し、連携（必要に応じて相互にリファー）**。



就職等者数
12,282人
（令和６年度）

就職等率
（=就職等者数/新規登録者数）
73.7%
（令和６年度）

総利用件数
494,669件
（令和６年度）

新規登録者数
16,670人
（令和６年度）

1960

サポステ
地域若者サポートステーション

拡充

外国人技能実習機構交付金

人材開発統括官付
海外人材育成担当参事官室
（内線5603）

令和８年度当初予算案　88億円（76億円）※（）内は前年度当初予算額

一般会計　17億円（17億円）
労災勘定　14億円（14億円）
雇用勘定　57億円（46億円）

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
3/20	13/20			4/20

1　事業の目的

外国人の技能等の修得等に関し、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、もって人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力を推進することを目的とする。なお、育成就労制度の施行に伴い、外国人育成就労機構に改組される予定。

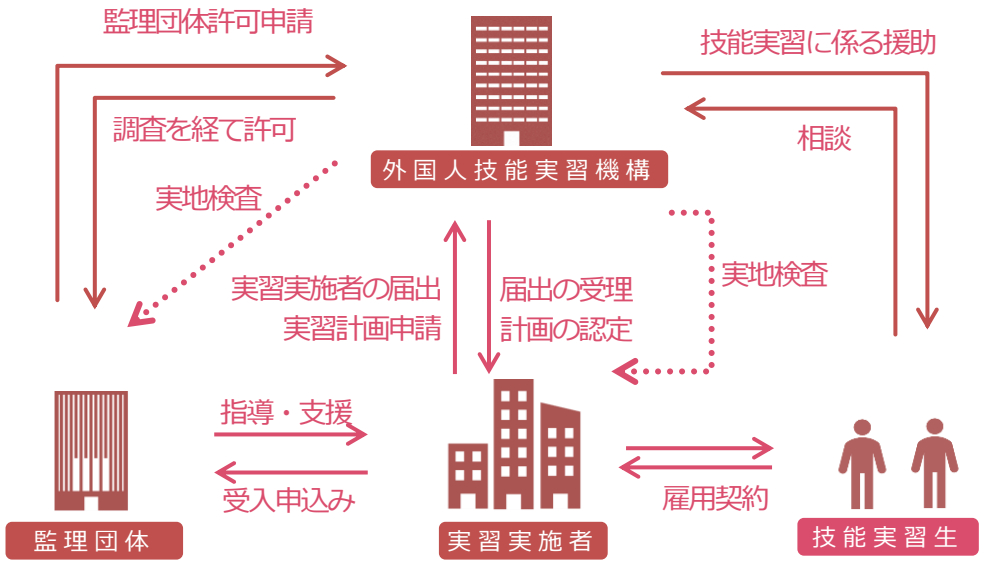
2　事業の概要・スキーム

<主な事務>

1．　技能実習計画の認定
2．　実習実施者や監理団体への実地検査
3．　実習実施者の届出の受理
4．　監理団体の許可に関する調査
5．　技能実習生に対する相談・援助　等

令和9年度予定の育成就労制度の施行に向けて、各種業務に必要な機構のシステム改修や事前申請受付に必要な体制等を整備する。

【現行制度】



3　実施主体等

○実施主体　：外国人技能実習機構（認可法人）
　　※法務大臣及び厚生労働大臣が設立を認可
○設置根拠　：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
○交付金　　：法第96条に基づき、国が交付
○設立年月日：平成29年１月25日（設立登記日）
○資本金　　：１億9,304万円（国からの出資額）
○本部　〒108-0075　東京都港区海岸３-９-15 LOOP X ３階
　　電話番号：03－6712－1523（代表）
　　ホームページ：https://www.otit.go.jp/

○役員　理事長　大谷　晃大
　　理　事　藤枝　茂
　　根岸　功
　　髙澤　滝夫
　　監　事　松田　誠太
　　石田　恵美（非常勤）

※令和7年4月1日時点

4　事業実績

技能実習生数（令和７年６月）
：449,432
監理団体数（令和７年11月末）
：3,756
実習実施者数（令和５年度末）
：67,886

1961

新規学卒者等への支援の充実

人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室
（内線5337）

令和８年度当初予算案　82億円（85億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	9/10			1/10

1 事業の目的

○　令和７年３月卒の新規学卒者等の就職率は大学生で98.0%と高い水準を記録したが、一方で、中小企業における若年者の人材確保難や早期離職問題も顕在化しているほか、家庭・経済環境の問題や心身の不調といった、深刻な課題を抱えた学生等も一定数存在している。

○　このような中で、就職に困難な課題を抱える新規学卒者等の状況に即した的確な対策を重点的に講じることにより、新規学卒者等の安定就職と企業の人材確保を強力に推進する。

2 事業の概要・スキーム

新卒応援ハローワーク（55箇所）

就職支援ナビゲーター（1,140人）



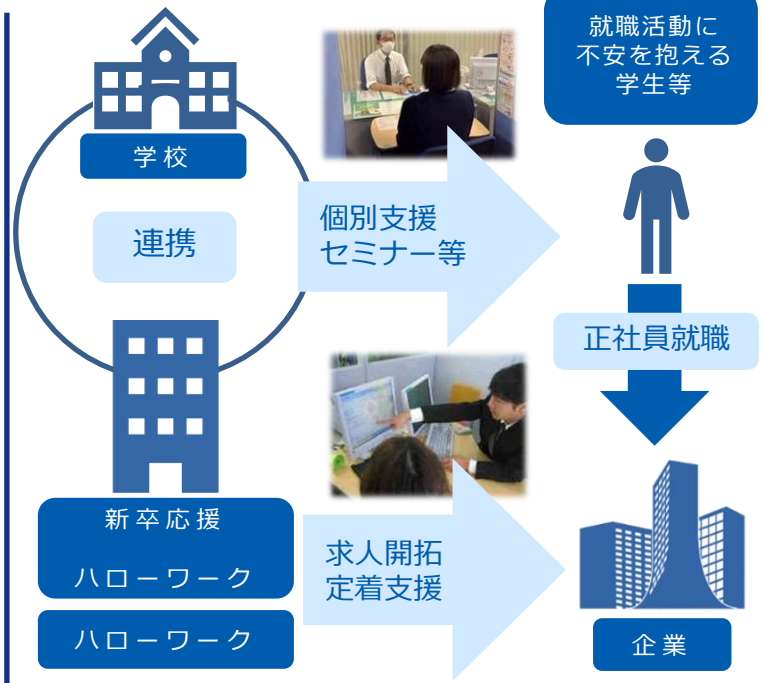
一般支援（1,085人）
- 就職活動に不安を抱える学生等への支援
- 早期離職のリスクを抱えた学生等への支援
- 企業に対するマッチング支援

連携支援（55人）
- コミュニケーションに課題を抱える等、就職活動に特に支援を要する学生等への支援

- 担当者制によるきめ細かな個別支援、面接指導の実施等
- 学校担当者制による出張相談・セミナーなど大学等と連携した支援
- 新卒者等向けの求人開拓の積極的な実施
- 事業者及び労働者に対する就職後の定着支援　等

令和６年度実績：就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数　15.0万人

3 実施主体等



フリーター等に対する就職支援

人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室
（内線5337）

令和８年度当初予算案　25億円（24億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

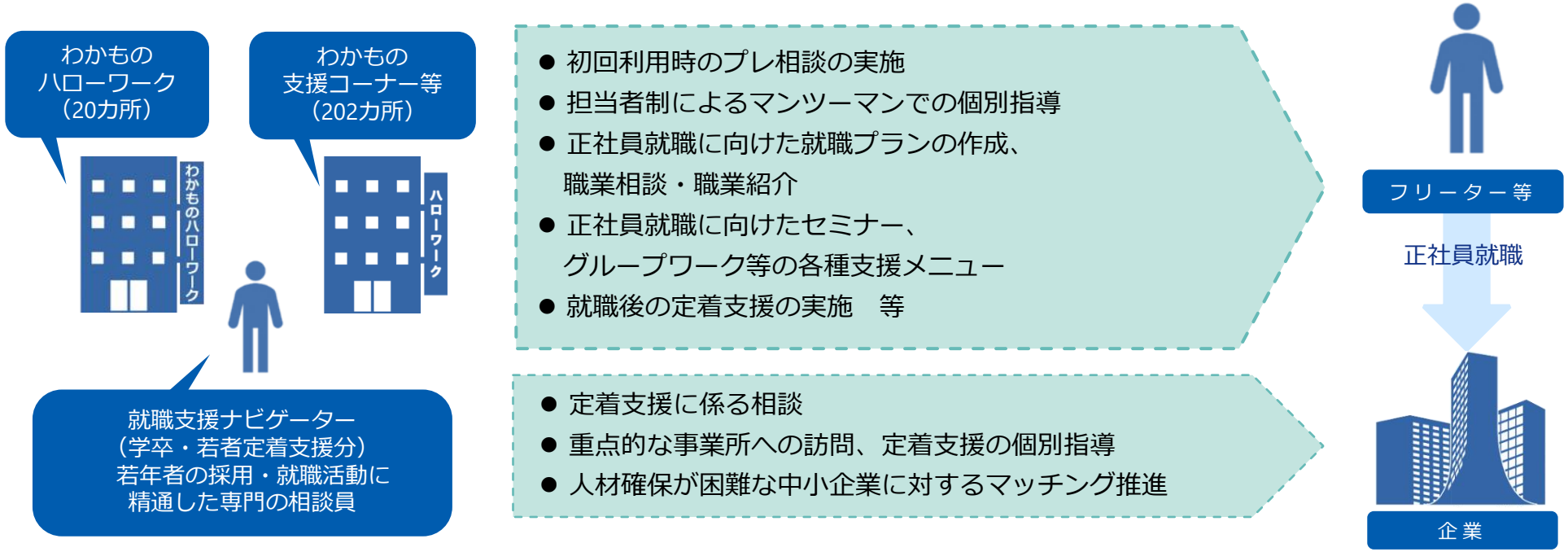
1　事業の目的

○　フリーターは長期的には減少傾向にあるものの、令和６年には全国で約136万人と２万人増加した。フリーターは収入やキャリア形成、社会保障など様々の面で課題があり、フリーターとしての期間が長期化することは経済社会全体にも影響を及ぼしかねない。

○　また、正社員として就職したが早期に離職する等、不本意な非正規雇用を続ける若年者も一定程度存在している。

○　そのため、正社員就職を希望するおおむね35歳未満の求職者であって、フリーターを始めとした臨時的・短期的な就業や失業状態を繰り返す等不安定就労の期間が長い方や、非正規雇用の就業経験が多い方、正社員就職後短期間で離職した方などについて、「わかものハローワーク」等を拠点とした計画的で一貫した就職支援を実施する。

2　事業の概要・スキーム・実施主体等



令和６年度実績：ハローワークにおけるフリーター等の正社員化数　８.４万人

障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

人材開発統括官人材開発政策担当参事官室付特別支援室
（内線5962）

令和８年度当初予算案　16.2億円（16.0億円）　※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1　事業の目的

求職障害者等に対し、当該障害者の住む身近な地域で障害者の態様や障害程度に配慮した多様な職業訓練機会を確保・提供することで障害者の就職促進を図る。また、障害者職業能力開発校だけではなく、47都道府県にある一般の職業能力開発校においても、精神障害者等に対する職業訓練の実施が課題となっているため、当該訓練校における精神障害者等の受け入れ体制を強化する。

2 委託訓練事業の概要・スキーム

委託訓練実施機関（民間団体）

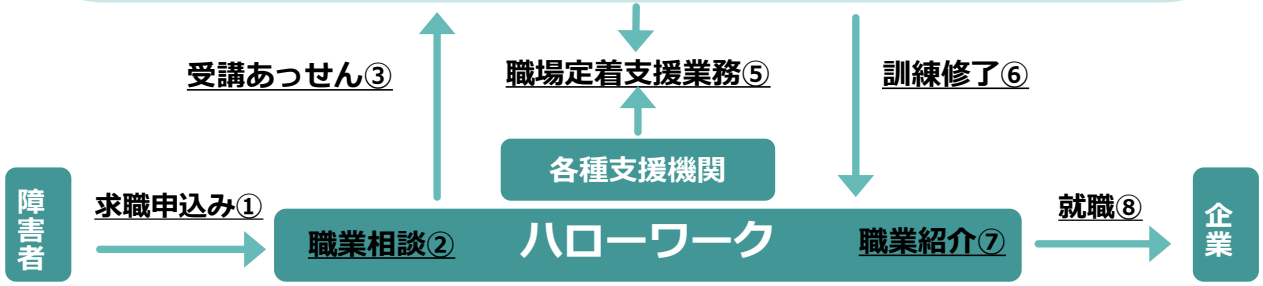
訓練受講④

<対象者> 障害者の雇用の促進等に関する法律第２条第１号に規定する障害者
- ・障害者手帳を有する者
- ・医師の診断書や意見書等により障害を有することが確認できる者

<訓練内容>
- ○　訓練期間：原則３月以内・月100時間が標準
- ○　委託費　：原則訓練受講生１人当たり月６.４万円又は９.６万円が上限

訓練実施月数に応じた就職支援経費の支給【拡充】

<訓練コース>
①　知識・技能習得訓練コース（知識・技能の習得）　※障害者向けデュアルシステムも実施可能
②　実践能力習得訓練コース（企業等の現場を活用した実践的な職業能力の開発・向上）
③　e-ラーニングコース（訓練施設へ通所困難者等を対象としてＩＴ技能等の習得）
④　特別支援学校早期訓練コース（内定を得られない生徒を対象として、在学中から実践的な職業能力の開発・向上）
⑤　在職者訓練コース（雇用継続に資する知識・技能の習得）



3　委託訓練事業の実施主体等

厚生労働省（職業能力開発促進法第15条の7第3項に基づき実施）
↓ 委託契約
都道府県
↓ 委託契約
委託訓練実施機関（民間団体）：NPO法人／社会福祉法人／企業／民間教育訓練機関

4　訓練以外の事業概要

1　障害者職業訓練コーディネーターの配置
2　障害者職業訓練コーチの配置
3　実践能力習得コース等開拓支援事業**【拡充】**
4　精神保健福祉士等外部専門家及び手話通訳の活用
5　職業能力開発校(一般校)における精神障害者等の受入れ体制等の強化**【拡充】**　1964
精神保健福祉士の配置153人（131人）　19

拡充 各種技能競技大会等の推進

令和８年度当初予算案　30億円（24億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

若者のものづくり、技能離れが見られ、我が国の競争力の源泉である優れた技能の維持・継承が課題となっており、若者が進んで技能者を目指す環境を整備するとともに、技能労働者の地位の向上を図り、技能尊重の気風を国民とりわけ若者に広く浸透させていくことが必要であるから、各種技能競技大会等の実施を通じて、若者にものづくり分野の魅力をアピールし、ものづくり人材の育成・確保、職場定着を図ることとする。

2 事業の概要

（１）技能競技大会の実施

①若年者ものづくり競技大会の実施（富山県）
ものづくり産業に就職するために技能を習得中の原則20歳以下の者等を対象に、技能習得レベルを競う（15職種）。

②技能五輪全国大会の実施（愛知県）
技能検定２級相当以上の技能を有する原則23歳以下の青年技能者を対象に技能レベルの日本一を競う（42職種）。

③技能五輪国際大会への選手派遣（上海（中国））
原則22歳以下の青年技能者を対象に、技能競技を通じて技能水準の向上等を目的とする技能五輪国際大会(上海)に日本人選手を派遣する。

④各種技能競技大会等に係る周知・広報【拡充】
Web・SNSによる情報発信、併催イベントの開催等を行う。関係省庁と連携し、若年層に対し技能五輪を活用した技能の魅力を発信する取組を実施。

（２）国際大会に向けた選手等の競技力強化【拡充】

2028年技能五輪国際大会(愛知）の開催を見据え、選手の強化訓練への支援、競技力向上のための海外派遣への支援等を重点的に行う。

（３）2028年技能五輪国際大会組織委員会の運営【拡充】

2028年技能五輪国際大会(愛知)の開催に向けて2028年技能五輪国際大会日本組織委員会において、競技運営等の準備を行うとともに、技能尊重の機運を醸成するための取組みを行う。[技能向上対策費補助金]

3 今後のスケジュール

年度	2024（６年度）	2025（７年度）	2026（８年度）	2027（９年度）	2028（10年度）
国際大会	第47回 フランス（リヨン）	第３回技能五輪アジア大会 中国（台湾）	第48回 中国（上海）	第4回技能五輪アジア大会 （場所未定）	**第49回 日本（愛知）**
イベント	**９月　開催地決定**	**８月　組織委員会設立**	・開催にむけた準備／技能尊重機運醸成に向けた取組み ・日本選手団の競技力強化に向けた取組み		**11月　開　催** 1965

技能検定等推進費（都道府県、中央職業能力開発協会、指定試験機関）

人材開発統括官
能力評価担当参事官室
（内線5946）

令和８年度当初予算案　25億円（26億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

○ 技能検定制度については、個人の能力開発の目標設定・動機付けとして機能することにより、計画的なキャリア形成、人材の確保・育成を図る上で重要な役割を果たしてきている。技能検定の実施主体である、都道府県職業能力開発協会、中央職業能力開発協会、指定試験機関に対して、技能検定の運営に要する経費等を補助する必要があることから、それぞれに対して補助を行う。

2 事業の概要・スキーム

（１）技能向上対策費補助金（都道府県職業能力開発協会費）

・都道府県職業能力開発協会における技能検定、職業振興訓練の各事業費及び管理費（人件費を含む。）並びに都道府県の技能検定実施事務費に対する補助

【補助率：補助対象経費に対して、国負担1/4（最大で県と同額）、県負担1/4、県協会負担2/4】

（２）技能向上対策費補助金（中央職業能力開発協会費）

・中央職業能力開発協会の運営に要する経費等の一部に対する補助

【補助率：補助対象経費に対して1/2（一部10/10）】

（３）技能向上対策費補助金（都道府県職業能力開発協会費・指定試験機関費）

・**若年者を対象とした入職促進関係経費**

（４）本省経費・技能向上対策費補助金（中央職業能力開発協会費）

・育成就労制度において外国人労働者向けに実施される技能検定について、

①作業内容等に適合した新たな試験基準・試験問題の在り方の検討

②実態を踏まえた検定職種・分野の在り方の検討

※ 試験基準、検定職種・分野の在り方については厚生労働省が、試験問題の在り方については中央職業能力開発協会が、それぞれ検討

若年者入職促進措置

○ 若年者の入職促進の観点から、エントリー級である技能検定３級の若年受検者を対象に、実技試験の受検手数料の一部を支援

＜対象＞

・「ものづくり分野」技能検定の３級の実技試験

・ 23歳未満の受検者

＜支援額の上限＞

・ 実技試験の標準手数料の1/2（在校生は1/4）

1966

拡充

若年技能者人材育成支援等事業・各種表彰

人材開発統括官付
能力評価担当参事官室
（内線5944）

令和８年度当初予算案　26億円（24億円）　※（ ）内は前年度当初予算額

労働特会			子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1　事業の目的

熟練技能者の引退に伴い、我が国競争力の源泉である優れた技能の継承・発展が大きな課題となっている。また、若年者のものづくり離れが見られる等の課題に対応するため、技能者の地位の向上を図るとともに、若年者が進んで技能者を目指す環境を整備し、優れた技能を習得した人材の確保・育成につなげていくためには、優れた技能の魅力を広く発信することが必要である。

2　事業の概要

（１）若年技能者に対するものづくりマイスターの実技指導・魅力発信の実施

① 中小企業・工業高校等に派遣し、若年技能者の技能向上を図る

② 将来の技能者となり得る小中学生等にその魅力を伝える

③ 技能士の技能職種・レベルに応じた体系的支援

・経験を積んだ高度な熟練技能者による技能継承の支援

④ 労働局・ハローワークとの連携による中小企業・教育機関等へのものづくりマイスター派遣の充実【拡充】

・これまでアプローチが十分にできていなかった中小企業・大学・専門学校等への派遣の強化

・技能五輪大会金メダリストによる講演・実演等

（２）地域における技能振興事業の実施

① 技能五輪全国大会予選会の開催・支援【拡充】

・技能五輪への参加機会を増やすための予選会開催の増

② 各種競技大会の参加支援（中小企業・学校対象）

③ 各種競技大会に併せた技能振興企画の実施

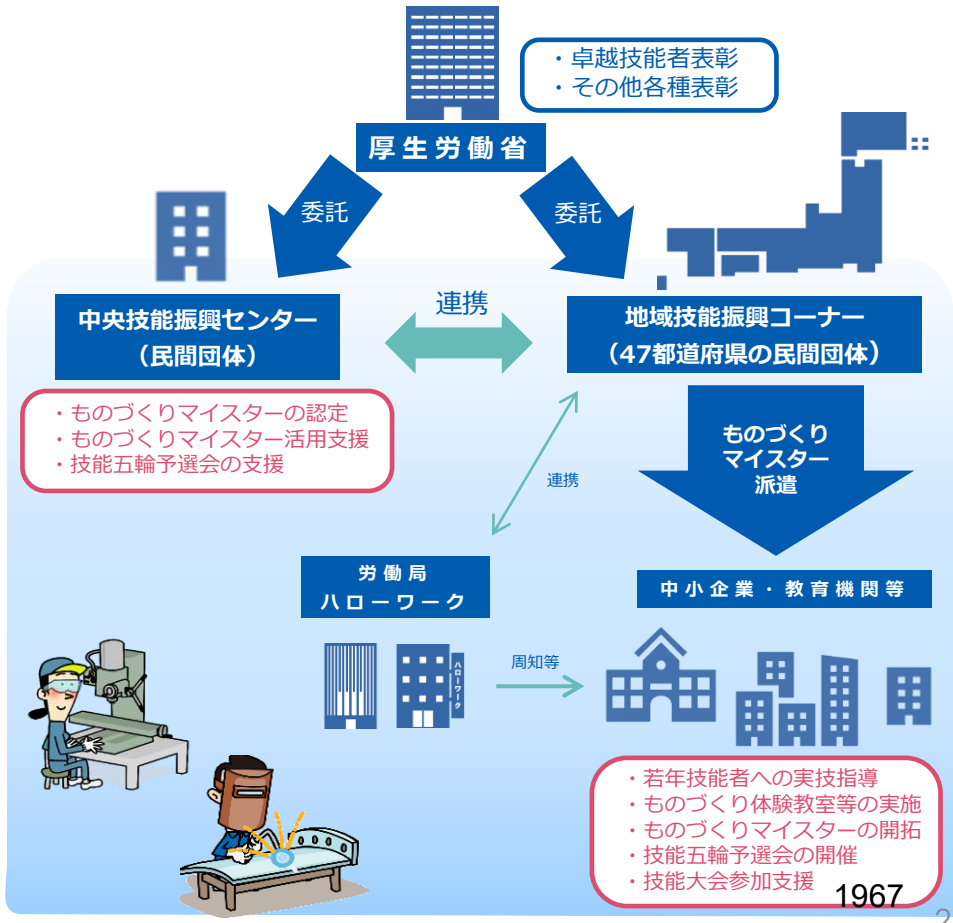
（３）各種表彰の実施

① 卓越した技能者の表彰

・「現代の名工」60周年記念式典の開催【新規】

② 職業能力開発関係大臣表彰

3　事業スキーム・実施主体等



別紙９

特定技能制度及び育成就労制度の分野別運用方針について（報告）



世界をつなぐ。未来をつくる。
出入国在留管理庁
Immigration Services Agency



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

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

設置目的

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

一定の専門性・技能を有する外国人等の受入れ並びに国民及び我が国で生活する外国人にとって安全・安心な、秩序ある共生社会の実現に向けた環境整備について、関係行政機関の緊密な連携の下、政府一体となって総合的な検討を行うため開催する会議。

特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議

改正入管法及び育成就労法に基づき、「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」の下、特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針の作成に当たって有識者から意見を聴取することを目的とする会議。

構成

閣僚会議

構成員	議長：内閣官房長官 副議長：外国人との秩序ある共生社会推進担当大臣、法務大臣 構成員：日本成長戦略担当大臣、内閣府特命担当大臣（こども政策 少子化対策 若者活躍 男女共同参画）、国家公安委員会委員長、デジタル大臣、総務大臣、外務大臣、財務大臣、文部科学大臣、厚生労働大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣、環境大臣、防衛大臣　等
役　割	・外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の意思決定 ・外国人の受入れの環境整備に係る意思決定

有識者会議

構成員	座長1名、委員13名（計14名） 学者（経済学、労働法・労働政策、職業能力開発関係、社会人口学）、労使団体、弁護士、その他関係者（支援関係、地方公共団体、実務家）
役　割	・基本方針（案）、分野別運用方針（案）に係る検討・議論 ・各分野所管省庁等へのヒアリング ・関係閣僚会議への意見提出等

スケジュール

令和6年

12月：有識者会議の設置 関係閣僚会議決定

令和7年

2月：有識者会議
- 基本方針案に係る議論
  - ・制度の意義
  - ・外国人材に関する基本的事項（技能水準、日本語能力等）
  - ・受入れ機関、関係行政機関の基本的事項（責務等）
- などについて検討

→ 意見提出

3月：基本方針等決定 関係閣僚会議決定・閣議決定

5月：有識者会議
- 分野別運用方針案に係る議論
  - ・新規分野の追加
  - ・受入見込数
  - ・転籍制限期間
- などについて検討

→ 意見提出

令和8年

1月：分野別運用方針決定 関係閣僚会議決定・閣議決定

施行1年前目途：事前申請開始（監理支援機関の許可等）

令和9年

改正法施行　令和9年4月1日

分野別運用方針の主要な記載事項①

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。）

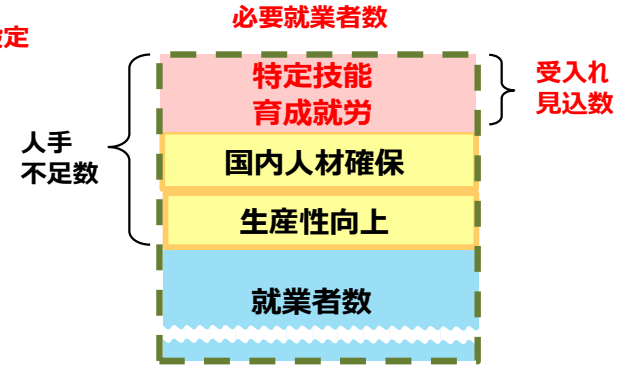
2　人材不足の状況・受入れ見込数

※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

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	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－

別紙10

労働政策審議会人材開発分科会運営規程の改正について（案）

○ 現在、「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、厚生労働大臣は、監理事業を行おうとする者に対して監理団体の許可をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならないとされていることから、労働政策審議会人材開発分科会の下に監理団体審査部会を設置し、当該部会において審査を行っている。

○　令和６年６月に公布された、「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」（令和６年法律第 60 号。以下「改正法」という。）によって創設された育成就労制度においても、厚生労働大臣は、監理支援を行う事業を行おうとする者に対して監理支援機関の許可をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならないとされている。

○　改正法の施行は令和９年４月１日であるが、改正法附則第５条において、施行日前においても監理支援機関の許可その他これに必要な手続を行うことができるとされているところ、令和８年４月より、監理支援機関の許可申請を受け付けることを予定している。

○　このため、令和８年度においては、監理団体だけでなく、監理支援機関の許可についても、労働政策審議会の意見を聴くことが必要となる。また、令和９年４月以降は監理支援機関の許可についてのみ、労働政策審議会の意見を聴くこととなる。

○　上記を踏まえ、労働政策審議会人材開発分科会運営規程について、別紙１のとおり、改正を行い、令和８年４月から施行することとしたい。なお、令和９年４月には別紙２（参考）のとおり改正を行うことを予定している。

〇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（抄）

（監理団体の許可）

第二十三条　監理事業を行おうとする者は、次に掲げる事業の区分に従い、主務大臣の許可を受けなければならない。

一　一般監理事業（監理事業のうち次号に掲げるもの以外のものをいう。以下同じ。）

二　特定監理事業（第一号団体監理型技能実習又は第二号団体監理型技能実習のみを行わせる団体監理型実習実施者について実習監理を行う事業をいう。以下同じ。）

２～５　（略）

６　厚生労働大臣は、第一項の許可をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

７　（略）

〇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（抄）

（監理団体の許可）

第二十三条　監理支援を行う事業を行おうとする者は、主務大臣の許可を受けなければならない。

２～５　（略）

６　厚生労働大臣は、許可をするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

７　（略）

〇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（抄）

（育成就労法第８条第１項の認定等に関する準備行為）

附則第５条

１・２　（略）

３　育成就労法第 23 条第１項の許可を受けようとする者は、施行日前においても、同条第２項から第４項までの規定の例により、その申請をすることができる。

４　主務大臣は、前項の規定による許可の申請があった場合には、施行日前においても、育成就労法第 23 条第５項及び第６項並びに第 24 条から第 26 条までの規定の例により、その許可その他これに必要な手続を行うことができる。この場合において、当該手続は、施行日以後は、育成就労法第 23 条第１項の許可その他これに必要な手続とみなす。

５～10　（略）

別紙１

労働政策審議会人材開発分科会運営規程（令和八年四月改正案）（傍線の部分は改正部分）

第一条　労働政策審議会人材開発分科会（以下「分科会」という。）の議事運営は、厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号。）第九条、労働政策審議会令（平成十二年政令第二百八十四号。以下「審議会令」という。）及び労働政策審議会運営規程に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

第二条　分科会に属すべき委員及び臨時委員（以下「委員等」という。）のうち、労働者を代表するもの、使用者を代表するもの及び公益を代表するものは、各六人とする。

第三条　分科会の会議（以下単に「会議」という。）は、会長の請求があったとき、分科会長が必要があると認めるときまたは委員等の三分の一以上から請求があったときに分科会長が招集する。

２　会長または委員等は、分科会長に会議の招集を請求するときは、付議事項及び日時を明らかにしなければならない。

３　分科会長は、会議を招集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも七日前までに付議事項、日時及び場所を委員等及び会長に通知しなければならない。

４　前三項の規定は、第六条に規定する部会について準用する。

第四条　委員等は、分科会長の許可を受けて、代理者を出席させることができる。ただし、代理者は、審議会令第九条第三項において準用する同条第一項及び第二項の規定の適用については、欠席したものとして取り扱う。

２　前項の規定は、第六条に規定する部会について準用する。

第五条　会議は、原則として公開する。

第六条　分科会に、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。以下「技能実習法」という。）第二十三条第一項の許可に関する事項及び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。以下「改正法」という。）附則第五条第四項の許可の準備行為に関する事項について審議させるため、監理団体審査部会（以下「部会」という。）を置く。

第七条　部会に属すべき委員及び臨時委員のうち、労働者を代表するもの、使用者を代表するもの及び公益を代表するものは、各三人とする。

第八条　部会が、技能実習法第二十三条第一項の許可に関する事項及び改正法附則第五条第四項の許可の準備行為に関する事項について議決をしたときは当該議決をもって分科会の議決とする。ただし、分科会が、あらかじめ当該議

決に係る事項に関して、分科会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りでない。

第九条　この規程に定めるもののほか、部会の議事運営に関し必要な事項は、部会長が部会に諮って定める。

第十条　分科会に、その所掌事務について、特に専門的な調査を行う必要があるときは、その定めるところにより、専門委員会を置くことができる。

２　専門委員会の議事運営に関し必要な事項は、専門委員会の長が専門委員会に諮って定める。

第十一条　この規程の改廃は、分科会の議決に基づいて行う。

附　則

この規程は、平成十三年一月二十四日から施行する。

附　則

この規程は、平成十七年七月二十日から施行する。

附　則

この規程は、平成二十三年五月十二日から施行する。

附　則

この規程は、平成二十七年十月一日から施行する。

附　則

この規程は、平成二十九年四月二十七日から施行する。

附　則

この規程は、平成二十九年七月十一日から施行する。

附　則

この規程は、令和八年四月一日から施行する。

別紙２（参考）

労働政策審議会人材開発分科会運営規程（令和九年四月改正案）（傍線の部分は改正部分）

第一条　労働政策審議会人材開発分科会（以下「分科会」という。）の議事運営は、厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号。）第九条、労働政策審議会令（平成十二年政令第二百八十四号。以下「審議会令」という。）及び労働政策審議会運営規程に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

第二条　分科会に属すべき委員及び臨時委員（以下「委員等」という。）のうち、労働者を代表するもの、使用者を代表するもの及び公益を代表するものは、各六人とする。

第三条　分科会の会議（以下単に「会議」という。）は、会長の請求があったとき、分科会長が必要があると認めるときまたは委員等の三分の一以上から請求があったときに分科会長が招集する。

２　会長または委員等は、分科会長に会議の招集を請求するときは、付議事項及び日時を明らかにしなければならない。

３　分科会長は、会議を招集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも七日前までに付議事項、日時及び場所を委員等及び会長に通知しなければならない。

４　前三項の規定は、第六条に規定する部会について準用する。

第四条　委員等は、分科会長の許可を受けて、代理者を出席させることができる。ただし、代理者は、審議会令第九条第三項において準用する同条第一項及び第二項の規定の適用については、欠席したものとして取り扱う。

２　前項の規定は、第六条に規定する部会について準用する。

第五条　会議は、原則として公開する。

第六条　分科会に、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。）第二十三条第一項の許可に関する事項について審議させるため、監理支援機関審査部会（以下「部会」という。）を置く。

第七条　部会に属すべき委員及び臨時委員のうち、労働者を代表するもの、使用者を代表するもの及び公益を代表するものは、各三人とする。

第八条　部会が、育成就労法第二十三条第一項の許可に関する事項について議決をしたときは当該議決をもって分科会の議決とする。ただし、分科会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、分科会の議決を特に必要とすることを定めていたときは、この限りでない。

第九条　この規程に定めるもののほか、部会の議事運営に関し必要な事項は、部会長が部会に諮って定める。

第十条　分科会に、その所掌事務について、特に専門的な調査を行う必要があるときは、その定めるところにより、専門委員会を置くことができる。

２　専門委員会の議事運営に関し必要な事項は、専門委員会の長が専門委員会に諮って定める。

第十一条　この規程の改廃は、分科会の議決に基づいて行う。

附　則

この規程は、平成十三年一月二十四日から施行する。

附　則

この規程は、平成十七年七月二十日から施行する。

附　則

この規程は、平成二十三年五月十二日から施行する。

附　則

この規程は、平成二十七年十月一日から施行する。

附　則

この規程は、平成二十九年四月二十七日から施行する。

附　則

この規程は、平成二十九年七月十一日から施行する。

附　則

この規程は、令和八年四月一日から施行する。

附　則

この規程は、令和九年四月一日から施行する。

雇用保険法施行令の一部を改正する政令案の概要

別紙１１－１

【制度の概要】

都道府県が設置する公共職業能力開発施設（職業能力開発校、職業能力開発短期大学校等）の施設の建替や改修、設備の整備に係る経費等について補助（補助率１／２）を実施。

補助対象施設数（R7.4.1現在）：全国１６７施設

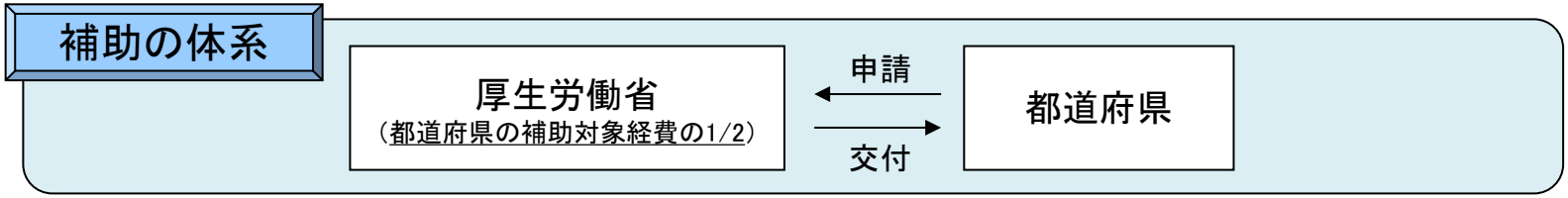
（内訳　職業能力開発校１４６施設、職業能力開発短期大学校１５施設、障害者職業能力開発校６施設）

令和6年度実績：離職者訓練　受講者数　5,520人　就職率　82.1％

在職者訓練　受講者数　43,021人

学卒者訓練　受講者数　8,558人　就職率　95.0％

補助の体系



【改正内容】

令和6年能登半島地震により著しい被害を受けた都道府県（令和8年度は石川県のみ）が設置する公共職業能力開発施設の円滑な運営を確保するため、その施設及び設備の災害復旧に要する経費について、国から県への**補助率を1／2から2／3に引き上げる**特例を定めるもの。

特例の対象

令和6年能登半島地震に係る災害救助法が適用された市町村に設置された公共職業能力開発施設（※）の施設・設備の災害復旧に要する経費。

（※）令和7年度までは新潟県、富山県、石川県及び福井県に所在する11施設（分所含む）であったが、石川県以外は復旧工事が完了したため、令和8年度は石川県に所在する2施設（能登・七尾）のみが対象である。

国の補助率の引き上げ

	国 → 県
原則	1／2
特例	2／3

【施行日】 公布の日から施行し、令和8年4月1日から適用

※　本政令案は、令和8年度の特例について定めるもの。令和5年度、令和6年度及び令和7年度の特例を定める政令については、公布・施行済み。

別紙１１－２

厚生労働省発開0313第１号
令和８年３月13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「雇用保険法施行令の一部を改正する政令案要綱」について、貴会の意見を求める。

別紙

雇用保険法施行令の一部を改正する政令案要綱

1　石川県が設置する職業能力開発校等の施設及び設備であって、令和六年能登半島地震により著しい被害を受けたものの災害復旧に要する経費に関する補助金について、令和五年度から令和七年度までに加え、令和八年度においても、その補助率を二分の一から三分の二に引き上げる。（本則関係）

2　この政令は、公布の日から施行し、令和八年四月一日から適用する。（附則関係）

雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案について【概要】【予算成立後施行分】

１．概要

○　雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）に基づく各種助成金等について、令和８年度分に係る制度の見直し、新設等を行うもの。対象となるのは以下の助成金等であり、内容の詳細は別紙のとおり。（人材開発分科会関係は下線部分）

Ⅰ．雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号）の一部改正関係

１．　産業雇用安定助成金
２．　早期再就職支援等助成金
３．　65 歳超雇用推進助成金
４．　両立支援等助成金
５．　人材確保等支援助成金
６．　キャリアアップ助成金
７．　人材開発支援助成金

Ⅱ．建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 29 号）の一部改正関係

１．　人材確保等支援助成金
２．　人材開発支援助成金

○　その他、上記の制度の見直し、新設等に伴う所要の規定の整備を行う。

２．根拠条項

○　雇用保険法第 62 条第１項及び第２項並びに第 63 条第１項及び第２項
○　建設労働者の雇用の改善等に関する法律第９条及び第 47 条

３．施行期日等

公布日　　令和８年度予算成立後速やかに
施行期日　公布日（予定）

別紙

Ⅰ．雇用保険法施行規則の一部改正関係

7．人材開発支援助成金

（1）人材育成支援コースの拡充

○　中高年労働者の就業率が上昇している一方で、年齢が上がるにつれて職業訓練等の実施割合が低下していることから、中高年労働者の職業訓練の機会を確保するため、45 歳以上の労働者を対象とした訓練を助成対象に追加する。（雇保則第 125 条第２項）

【現行制度の概要】

助成対象となる訓練は、10 時間以上の OFF-JT による人材育成訓練、新卒者等のために実施する OJT と OFF-JT を組み合わせた認定実習併用職業訓練、又は有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施する OJT と OFF-JT を組み合わせた有期実習型訓練としている。

<table>
<tr><td rowspan="2">対象訓練</td><td colspan="3">助成率・助成額
（通常分）※１</td><td colspan="3">助成率・助成額
（賃上げに係る要件）※１，２</td></tr>
<tr><td rowspan="2">助成内容</td><td colspan="2">OFF-JT</td><td>OJT</td><td colspan="2">OFF-JT</td><td>OJT</td></tr>
<tr><td>経費助成</td><td>賃金助成</td><td>実施助成</td><td>経費助成</td><td>賃金助成</td><td>実施助成</td></tr>
<tr><td>人材育成訓練
職務に関連した訓練を 10 時間以上実施した場合</td><td>正規：45(30)％
非正規：70％</td><td rowspan="5">800(400)円／時・人</td><td></td><td>正規：60(45)％
非正規：85％</td><td rowspan="5">1000(500)円／時・人</td><td></td></tr>
<tr><td>認定実習併用職業訓練
(OFF-JT と OJT の組み合わせ訓練)
新規学校卒業者等に訓練を実施した場合</td><td>45(30)％</td><td>20(11)万円／人</td><td>60(45)％</td><td>25(14)万円／人</td></tr>
<tr><td>有期実習型訓練
(OFF-JT と OJT の組み合わせ訓練)
正規雇用労働者等への転換等を実施した場合</td><td>75％</td><td>10(9)万円／人</td><td>100％</td><td>13(12)万円／人</td></tr>
</table>

※１　助成率・助成額の（　）内は中小企業事業主以外

※２　訓練修了後、訓練受講者の賃金を人材開発統括官が定める割合（５％）以上増額している場合。
　　または、資格等に応じて支払われる手当を就業規則等に規定し、対象となる者に実際に支払い、賃金を人材開発統括官が定める割合（３％）以上増額させている場合。

【見直しの内容】

○　中高年齢者実習型訓練を新設し、45 歳以上の労働者に実施する OJT と OFF-JT を組み合わせた訓練を新たに助成する。

対象訓練	助成率・助成額（通常分）※３			助成率・助成額（賃上げに係る要件）※３，４		
助成内容	OFF-JT		OJT	OFF-JT		OJT
	経費助成	賃金助成	実施助成	経費助成	賃金助成	実施助成
中高年齢者実習型訓練（OFF-JT と OJT の組み合わせ訓練）※５ 45 歳以上の労働者に訓練を実施した場合	60(45)％	800(400)円／時・人	10(9)万円／人	正規：75(60)％	1000(500)円／時・人	13(12)万円／人

※３　助成率・助成額の（　）内は中小企業事業主以外

※４　訓練修了後、訓練受講者の賃金を人材開発統括官が定める割合（５％）以上増額している場合。
　　または、資格等に応じて支払われる手当を就業規則等に規定し、対象となる者に実際に支払い、賃金を人材開発統括官が定める割合（３％）以上増額させている場合。

※５　訓練は、以下の要件を満たしていることが必要。

- 相互に密接な関連のある実習と座学等とを効果的に組み合わせていること。
- ２か月以上実施するものであること。
- 総訓練時間が、６か月当たりの時間数に換算したときに 425 時間以上であること。
- 実習の割合が全体の１割～９割であること。
- 適正な能力評価を実施するものであること。
- 訓練指導と能力評価の担当者及び責任者が選任されていること。

（２）人への投資促進コースの拡充

○　長期教育訓練休暇制度の導入に係る助成について、制度の利用を促進する観点から、中小企業事業主等を対象に、有給の長期教育訓練休暇取得者に代わって業務を行った職員に支払った職務代行手当等を助成対象に追加する。（雇保則附則第 34 条第２項）

【現行制度の概要】

長期教育訓練休暇制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成している。

助成額（通常分）※１		助成額（賃上げに係る要件）※１，２	
制度導入・実施助成	賃金助成	制度導入・実施助成	賃金助成
20 万円	1000(800)円／時・人	24 万円	-(1000)円／時・人

※１　助成率・助成額の（　）内は中小企業事業主以外

※２　訓練修了後、訓練受講者の賃金を人材開発統括官が定める割合（５％）以上増額している場合。

または、資格等に応じて支払われる手当を就業規則等に規定し、対象となる者に実際に支払い、賃金を人材開発統括官が定める割合（３％）以上増額させている場合。

【見直しの内容】

○　中小企業事業主を対象に、長期教育訓練休暇制度の導入や実施、有給の長期教育訓練休暇分の賃金に係る助成に加え、新規雇用又は派遣受入を行った場合や、有給の長期教育訓練休暇取得者に代わって業務を行った職員に対して職務代行手当を支払った場合には、以下の表のとおり上乗せして助成する。

助成内容	助成率・助成額
新規雇用又は派遣受入を行った場合	27 万円（30 日以上 90 日未満） 45 万円（90 日以上 180 日未満） 67 万 5 千円（180 日以上） ※有給の長期教育訓練休暇を取得した期間に応じて助成する
職務代行手当を支払った場合	職務代行手当の 75%

（３）事業展開等リスキリング支援コースの拡充

○　事業主の生産性向上や円滑な事業展開等を促進するため、中小企業事業主を対象に、訓練修了後に導入した事業展開等に資する機器又は設備費用の一部を助成対象に追加する。（雇保則附則第 35 条第２項）

【現行制度の概要】

事業の展開又は将来において成長発展が期待される分野の業務に、雇用する被保険者を従事させることに伴い、その職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるため

の訓練を行った場合に、OFF-JT による訓練経費の 75%（中小企業事業主以外 60%）及び１人１時間当たり 1,000 円（中小企業事業主以外 500 円）の賃金助成を行っている。

【見直しの内容】

中小企業事業主を対象に、訓練修了後に事業展開等に資する機器又は設備を導入し、訓練受講者全員の賃金を引き上げた場合（※１）に、購入費用の２分の１（※２）を助成する。

※１　訓練修了後、訓練受講者の賃金を人材開発統括官が定める割合（５%）以上増額している場合。
　　または、資格等に応じて支払われる手当を就業規則等に規定し、対象となる者に実際に支払い、賃金を人材開発統括官が定める割合（３%）以上増額させている場合。

※２　上限額は訓練受講者１人当たり 15 万円を乗じた額又は 150 万円のいずれか低い額

（４）事業展開等リスキリング支援コースの見直し等

○　事業展開等リスキリング支援コースのうち、e ラーニング及び通信制による訓練について、通常より高額な訓練費用の申請が増加しているなどといった課題があるため、適正な訓練費用の支給の観点から、助成額を見直す。（雇保則附則第 35 条第２項）

○　人材育成支援コース及び人への投資促進コースのうち、e ラーニング及び通信制による訓練の助成額については、人材開発統括官が定めているところ、事業展開等リスキリング支援コースと合わせて雇保則に明記する。（雇保則第 125 条第２項、雇保則附則第 34 条第２項）

【現行制度の概要】

人材育成支援コース、人への投資促進コース及び事業展開等リスキリング支援コースのうち、e ラーニング及び通信制による訓練の助成額は、人材開発統括官の定めにより、訓練の実施時間数が 10 時間以上 100 時間未満の場合の上限額と同額と定めている（上限額は下記表のとおり）。

コース名	対象訓練	10 時間 100 時間未満の上限額	
		中小企業事業主	大企業
人材育成支援コース	人材育成訓練	15 万円　※１	10 万円
	認定実習併用職業訓練	15 万円	10 万円
	有期実習型訓練　※２	15 万円	10 万円
人への投資促進コース ※３	自発的職業能力開発訓練	７万円	７万円
	高度デジタル人材訓練	30 万円	20 万円
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	15 万円	10 万円

事業展開等リスキリング支援コース		30 万円	20 万円

※1　事業主団体等も含む。

※2　e ラーニング及び通信制による訓練を付加的に実施する場合に限る。

※3　定額制訓練及び成長分野等人材訓練は除く。

【見直しの内容】

事業展開等リスキリング支援コースのうち、e ラーニング及び通信制による訓練の上限額について、中小企業の場合は 15 万円、大企業の場合は 10 万円に見直す。

人材育成支援コース及び人への投資促進コースのうち、e ラーニング及び通信制による訓練の助成額について、雇保則に明記する。

コース名	対象訓練	e ラーニング及び通信制による訓練の助成額	
		中小企業事業主	大企業
人材育成支援コース	人材育成訓練	15 万円　※1	10 万円
	認定実習併用職業訓練	15 万円	10 万円
	有期実習型訓練　※2	15 万円	10 万円
人への投資促進コース ※3	自発的職業能力開発訓練	7 万円	7 万円
	高度デジタル人材訓練	30 万円	20 万円
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	15 万円	10 万円
事業展開等リスキリング支援コース		15 万円	10 万円

※1　事業主団体等も含む。

※2　e ラーニング及び通信制による訓練を付加的に実施する場合に限る。

※3　定額制訓練及び成長分野等人材訓練は除く。

人材開発支援助成金に係る雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案【概要】

1　人材育成支援コースの拡充

○　**中高年齢者実習型訓練の新設**

中高年労働者の就業率が上昇している一方で、年齢が上がるにつれて職業訓練等の実施割合が低下していることから、中高年労働者の職業訓練の機会を確保するため、45歳以上の労働者を対象とした訓練を助成対象に追加する。

（）内は中小企業以外の助成額・助成率

対象訓練	助成対象	経費助成率		賃金助成額（1人１時間当たり）		OJT実施助成額（1人１コース当たり）	
			賃上げに係る要件※1を満たした場合		同左※1		同左※1
人材育成訓練	10時間以上のOFF-JTによる訓練	45%（30%）※2 70%※3	60%（45%）※2 85%※3	800円（400円）	1,000円（500円）	-	-
認定実習併用職業訓練	新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	45%（30%）	60%（45%）			20万円（11万円）	25万円（14万円）
有期実習型訓練	非正規雇用労働者の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	75%※4	100%※4			10万円（９万円）	13万円（12万円）
中高年齢者実習型訓練（新設）	45歳以上の労働者を対象とした、OJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	60%（45%）	75%（60%）	800円（400円）	1,000円（500円）	10万円（９万円）	13万円（12万円）

※１ 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して５%以上上昇している場合、又は資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して３%以上上昇している場合に、助成額を加算　※２ 正規雇用労働者等の場合の助成率　※３ 非正規雇用労働者の場合の助成率　※４　正社員化した場合に助成

2　人への投資促進コースの拡充

○　**長期教育訓練休暇制度の助成対象の追加**

制度の利用を促進する観点から、中小企業事業主等を対象に、新規雇用又は派遣受入を行った場合や、有給の長期教育訓練休暇取得者に代わって業務を行った職員に対して職務代行手当を支払った場合に助成する。

（）内は中小企業以外の助成額・助成率

対象訓練	助成対象	制度導入・実施助成		賃金助成額（1人１時間当たり）		新規雇用又は派遣受入を行った場合（追加）※2	職務代行手当を支払った場合（追加）※2
			賃上げに係る要件※1を満たした場合		同左※1		
長期教育訓練休暇制度	長期教育訓練休暇制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	20万円	24万円	1,000円※3（800円）	－※3（1,000円）	27万円（30日以上90日未満） 45万円（90日以上180日未満） 67万5千円（180日以上）※4	職務代行手当の75%

※１ 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して５%以上上昇している場合、又は資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して３%以上上昇している場合に、助成率を加算　※２　中小企業事業主のみ対象　※３　有給休暇の場合のみ助成　※４　有給の長期教育訓練休暇を取得した期間に応じて助成

人材開発支援助成金に係る雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案【概要】

3　事業展開等リスキリング支援コースの拡充

○　**事業展開等に資する機器又は設備に対する助成の追加**

事業主の生産性向上や円滑な事業展開等を促進するため、中小企業事業主を対象に、訓練修了後に事業展開等に資する機器又は設備を導入し、訓練受講者全員の賃金を引き上げた場合（※１）に、購入費用の２分の１（※２）を助成する。

※１ 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して５％以上上昇している場合、又は資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して３％以上上昇している場合。
※２ 上限額は支給対象労働者１人当たり15万円を乗じた額又は150万円のいずれか低い額

4　事業展開等リスキリング支援コースの見直し等

○　**eラーニング及び通信制による訓練の経費助成上限額の見直し等**

事業展開等リスキリング支援コースのeラーニング及び通信制の訓練について、訓練費用の市場動向や利用状況を踏まえ、適切に訓練機会を確保しつつ、多くの事業主に利用していただくことができるよう、上限額を見直す。また、人材育成支援コース及び人への投資促進コースについては、上限額を雇用保険法施行規則に明記する。

コース名	見直し前 （10時間以上100時間未満の上限額）	見直し後
事業展開等リスキリング支援コース	30万円（20万円）	一律　15万円（10万円）

コース名・対象訓練		追記 （10時間100時間未満の上限額）
人材育成支援コース（人材育成訓練・認定実習併用職業訓練・有期実習型訓練）		15万円（10万円）
人への投資促進コース	自発的職業能力開発訓練	7万円
	高度デジタル人材訓練	30万円（20万円）
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	15万円（10万円）

※（）内は中小企業以外の助成額・助成率

1988

別紙１２－２

厚生労働省発職 0326 第 3 号

令 和 8 年 3 月 26 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及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱【予算成立後施行分】

第１　雇用保険法施行規則の一部改正

１　産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース奨励金）制度の改正

２　早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース奨励金）制度の改正

３　六十五歳超雇用推進助成金制度の改正

４　両立支援等助成金制度の改正

５　人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）制度の改正

６　キャリアアップ助成金（正社員化コース）制度の改正

７　人材開発支援助成金制度の改正

（１）人材育成支援コース助成金の改正

イ　その雇用する被保険者であって四十五歳以上のものに中高年齢者実習型訓練を受けさせる事業主を助成対象に追加し、中高年齢者実習型訓練のうち座学等の実施に要した経費、中高年齢者実習型訓練を受ける被保険者に対して中高年齢者実習型訓練の実施期間中に支払った賃金、中高年齢者実習型訓練のうち座学等以外のものの実施に要した経費の一部を助成する。（第百二十五条第二項第一号ニ及び第二号ト関係）

ロ　オンライン訓練（情報通信技術を活用した職業訓練等をいい、相手の状態を相互に認識しながら実施するものを除く。以下同じ。）又は通信制訓練（通信の方法により一定の教育計画の下に教材、補助教材等を受講者に送付し、当該教育計画に基づき設問解答、添削指導、質疑応答等を行う職業訓練等をいう。以下同じ。）のうち人材開発統括官が定める訓練を実施した場合における、当該オンライン訓練又は通信制訓練の運営等に要した経費に係る助成の上限額を十万円（中小企業事業主にあっては、十五万円）とする。（第百二十五条第二項第二号イからホまで及びト（１）関係）

（２）人への投資促進コース助成金の改正

イ　その雇用する被保険者が長期教育訓練休暇を取得する期間において、当該被保険者の業務を処理するために必要な労働者を雇い入れ、又は派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた上で、当該被保険者に有給の長期教育訓練休暇を取得させた中小企業事業主に対して、長期教育訓練休暇制度の導入に要した費用及び当該被保険者に対して長期訓練休暇期間中に支払った賃金の他に、当該労働者

の雇い入れ又は当該労働者派遣に要した費用についてもその一部を助成する。（附則第三十四条第二項第一号ヘ（２）及び第二号ヘ（２）関係）

ロ　その雇用する被保険者が長期教育訓練休暇を取得する期間において、労働協約又は就業規則に定めるところにより、手当支給等措置を講じた上で、当該被保険者に有給の長期教育訓練休暇を取得させた中小企業事業主に対して、長期教育訓練休暇制度の導入に要した費用及び当該被保険者に対して長期訓練休暇期間中に支払った賃金の他に、手当支給等の一部を助成する。（附則第三十四条第二項第一号ヘ（３）及び第二号ヘ（３）関係）

ハ　オンライン訓練又は通信制訓練のうち人材開発統括官が定める訓練を実施した場合について、（１）ロに準じた改正を行う。（附則第三十四条第二項第二号ロ（１）、ハ（１）及びホ（１）関係）

（３）事業展開等リスキリング支援コース助成金の改正

イ　事業展開等に伴う訓練の修了後に、事業展開等に資する機器又は設備として人材開発統括官が定めるもの（以下「事業展開促進機器等」という。）を導入した事業主に対して、事業展開等に伴う座学等の訓練の実施に要した経費及び当該訓練を受ける被保険者に対して当該訓練の実施期間中に支払った賃金の他に、事業展開促進機器等の導入に要した費用についてもその一部を助成する。（附則第三十五条第二項第一号ハ及び第二号ハ関係）

ロ　オンライン訓練又は通信制訓練を実施した場合について、（１）ロに準じた改正を行う。（附則第三十五条第二項第二号イ関係）

８　その他所要の改正を行う。

第２　建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正

第３　施行期日等

１　この省令は、公布の日から施行する。（附則第一条関係）

２　この省令の施行に関し必要な経過措置を定める。（附則第二条及び第三条関係）

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案の概要

別紙13－1

○　デジタルリテラシーの向上の一層の促進を図る観点から、認定職業訓練実施基本奨励金の単価について、以下のとおりとする。

（1）省令を改正する経緯

令和７年12 月23日に閣議決定された「サイバーセキュリティ戦略」を踏まえ、これまでも実施しているデジタルリテラシーのカリキュラム内容に加えて、情報セキュリティに関する事項を必須事項として盛り込むこととしており、その実施に当たって訓練実施機関において新たな費用が発生することが考えられることから、令和８年10月に開講するコースから認定職業訓練実施基本奨励金の単価を１人当たり月3,000 円引き上げる。

（2）基本奨励金の単価引き上げの内容

令和8年9月までの取扱い

＜支給単位期間28日以上の場合＞
基礎コース：63,000円／月
実践コース：53,000円／月

＜支給単位期間28日未満の場合＞
基礎コース：3,150円／日
実践コース：2,650円／日

※　情報処理分野及び情報通信分野に係る認定職業訓練であって、厚生労働省人材開発統括官が定めるもの※1
基礎コース：68,000円、73,000円又は83,000円※2／月
（支給単位期間が28日未満の場合は、3,400円、3,650円又は4,150円※2／日）
実践コース：58,000円、63,000円又は73,000円※2／月
（支給単位期間が28日未満の場合は、2,900円、3,150円又は3,650円※2／日）
（※１）IT特例、WEBデザイン特例、DSS特例が適用される訓練（業務取扱要領において規定）
（※２）情報処理分野に限る。

令和8年10月以降の取扱い

＜支給単位期間28日以上の場合＞
基礎コース：66,000円／月
実践コース：56,000円／月

＜支給単位期間28日未満の場合＞
基礎コース：3,300円／日
実践コース：2,800円／日

※　情報処理分野及び情報通信分野に係る認定職業訓練であって、厚生労働省人材開発統括官が定めるもの※1
基礎コース：71,000円、76,000円又は86,000円※2／月
（支給単位期間が28日未満の場合は、3,550円、3,800円又は4,300円※2／日）
実践コース：61,000円、66,000円又は76,000円※2／月
（支給単位期間が28日未満の場合は、3,050円、3,300円又は3,800円※2／日）
（※１）IT特例、WEBデザイン特例、DSS特例が適用される訓練（業務取扱要領において規定）
（※２）情報処理分野に限る。

別紙１３－２

厚生労働省発開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「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

１　認定職業訓練実施基本奨励金の支給額の引き上げ

認定職業訓練実施基本奨励金の支給について、基礎訓練は特定求職者等一人につき六万三千円に基本奨励金支給単位期間数を乗じて、実践訓練は特定求職者等一人につき五万三千円に基本奨励金支給単位期間数を乗じて支給しているところであるが、この省令の施行の日以降に開始した認定職業訓練を実施した場合の認定職業訓練実施基本奨励金の支給について、基礎訓練は特定求職者等一人につき六万六千円に基本奨励金支給単位期間数を乗じて、実践訓練は特定求職者等一人につき五万六千円に基本奨励金支給単位期間数を乗じて支給するものとする。（第八条第二項関係）

２　認定職業訓練実施基本奨励金の支給基準に係る特例の取り扱い

令和五年十二月八日から令和九年三月三十一日までの間に開始した情報処理分野に係る認定職業訓練であって厚生労働省人材開発統括官（以下「人開官」という。）が定めるものを実施した場合の認定職業訓練実施基本奨励金の支給について、特定求職者等一人につき五千円、一万円又は二万円を基本奨励金支給単位期間毎に上乗せして支給する特例、令和五年十二月八日から令和九年三月三十一日までの間に開始した情報通信分野に係る認定職業訓練であって人開官が定めるものを実施した場合の認定職業訓練実施基本奨励金の支給について、特定求職者等一人につき五千円又は一万円を基本奨励金支給単位期間毎に上乗せして支給する特例を設けているところであるが、令和八年十月一日から令和九年三月三十一日までの間についても同様の取り扱いとする。（附則第三条の二及び第三条の三関係）

３　施行期日等

（１）この省令は、令和八年十月一日から施行する。（附則第一項関係）

（２）この省令の施行に関し、必要な経過措置を定める。（附則第二項及び第三項関係）

別紙14

第１回 家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進に関する
関係府省連絡会議（令和８年１月 14 日）資料１－１

家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進に関する関係府省連絡会議の開催について

令和 8 年 1 月 14 日
関係府省申合せ案

１．日本成長戦略会議における家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進に関する検討を進めるため、家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進に関する関係府省連絡会議（以下「会議」という。）を開催する。

２．会議の構成員は、次のとおりとする。ただし、議長は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求めることができるものとする。

議　　長　内閣官房副長官補（内政担当）
構 成 員　内閣官房日本成長戦略本部事務局長代理
こども家庭庁成育局長
厚生労働省職業安定局長
厚生労働省雇用環境・均等局長
厚生労働省人材開発統括官
経済産業省商務・サービス審議官

３．会議の庶務は、こども家庭庁、厚生労働省、経済産業省その他の関係行政機関の協力を得て、内閣官房において処理する。

４．前三項に定めるもののほか、会議の運営に関する事項その他必要な事項は、議長が定める。

６．家事等の負担軽減

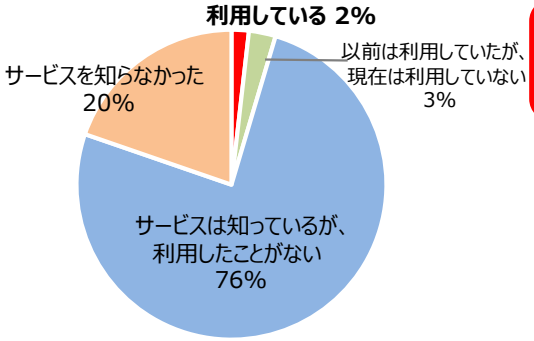
第１回 家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進に関する関係府省連絡会議（令和８年１月14日）資料２－１

現状と課題

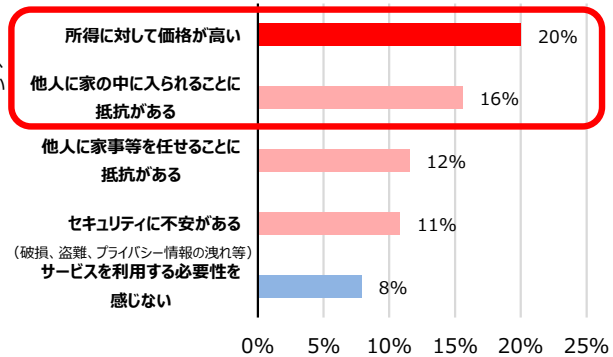
- 家事支援サービス・ベビーシッターは認知されているが、利用は限定的。その理由は、価格の高さや心理的抵抗感。
- それらの普及広報に加え、品質向上・信頼性確保、経済的支援の在り方について検討する必要。

家事支援サービスの状況

サービス利用経験



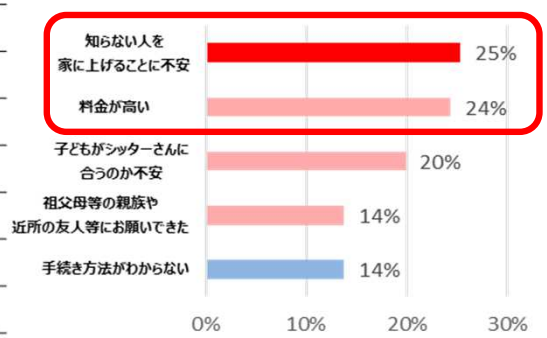
利用しない理由（上位5項目）



ベビーシッターの利用状況

(%)		利用したことがある・している	利用してみたいと思う
20代	男	7.6	28.7
	女	5.4	32.1
30代	男	6.5	24.1
	女	4.4	27.7
40代	男	3.6	19.2
	女	2.5	15.5
50代	男	2.1	13.3
	女	2.0	12.8

利用しない理由（上位５項目）



（出所）経済産業省委託調査・帝国データバンク「令和4年度商取引・サービス環境の適正化に係る事業（各種サービス業に係る業界動向及び家事支援サービス業の実態把握・活用推進に係る調査）」（サンプル数は2,208人）、「男女共同参画白書 令和5年版」（サンプル数は女性10,081人、男性9,919人）、聖マリアンナ医科大学男女共同参画キャリア支援センター 保育・介護支援部会「ベビーシッター補助制度に関する調査結果について」（サンプル数は330人）

年内の主要な取組

（１）普及･広報

- 広報のためのポータルサイト運営
- こども家庭庁が運営するサイトを通じたガイドライン適合マッチング事業者の情報提供

（２）品質向上･信頼性確保

- 「家政士団体検定」の認定
- ベビーシッターへの研修

（３）経済的支援

- 家事支援サービスの利用料一部補助実証
- ベビーシッターの利用料一部補助、利用促進に向けた税制措置を含む支援策の検討

新たな総合経済対策（2025年11月21日閣議決定）

４省庁（内閣官房、こ家庁、厚労省、経産省）の連携体制で、2026年夏を目途に、サービスの普及広報や実態・ニーズの調査、サービスの品質・信頼性の更なる向上、人材の育成・確保に向けたリ・スキリング、関連する公的資格の在り方、利用拡大に向けた税制措置を含む支援策等を総合的に検討。

６．家事等の負担軽減

年明け以降の主要な取組



家事支援サービス

普及・広報・調査

- 消費者及び事業者を対象とした、実態・ニーズ調査（～26年３月、経産）
- 広報の強化、家政婦（夫）紹介所のプラットフォームのモデル構築及びマッチング・利用の促進（26年度～、経産・厚労）

人材育成・確保

- スキル向上・担い手確保に向けた、講習プログラムの開発等の検討（26年度～、経産・厚労）
- 多様な人材の確保に向けた検討（～26年度、厚労・経産）

品質向上・信頼性確保

- 家政士団体検定を含む制度の周知徹底（26年度～、厚労）
- 関係業界と連携した、国家資格化の検討（～27年度、厚労・経産）

経済的支援

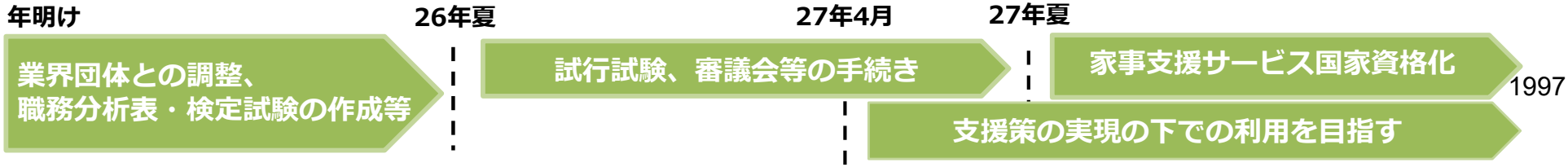
- 新設を目指す国家資格保有者など質の高いサービスの利用に対する税制措置を含む支援策の検討（～26年夏、厚労・経産）

ベビーシッター



- 保護者及び自治体、事業者を対象とした、実態・ニーズ調査（～26年度、こ家）
- プラットフォームの構築による安全で質の高いベビーシッター（基準適合事業者）の情報提供（26年度～、こ家）
- 自治体・民間事業者による研修実施（継続、こ家）
- 多様な人材の確保に向けた検討（～26年度、こ家）
- 居宅における保育の実施方法に関する、ベビーシッターのためのガイドライン策定（25年度内、こ家）
- 保育士、看護師等による安心で質の高いサービスの利用に対する税制措置を含む支援策の検討（継続、こ家）

（家事支援サービスの国家資格化・経済的支援の進め方イメージ）



第１回 家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進に関する
関係府省連絡会議（令和８年１月14日）資料２－２を基に作成

開催状況及び今後の予定

○第１回（令和８年１月14日）

議題：家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進について

○第２回（令和８年２月27日）

議題：サービスの利用の実態やニーズ、利用促進について（関係団体ヒアリング）

○今後の予定

サービスの品質・信頼性の向上や多様な人材の育成・確保にむけたリスキリング等の取組や、
公的資格の在り方、利用拡大に向けた支援策について議論。

技能実習制度における申請等件数（累計）

別紙15

1　監理団体許可（令和８年３月末現在）※年度別実績は別紙１参照

申請件数	許可件数
４，４９３件	３，７３９件 うち一般監理事業（※1）　２，192件 うち特定監理事業（※2）　１，547件

（※１）一般監理事業とは、技能実習１号、技能実習２号及び技能実習３号の監理が可能となる事業区分であり、許可の有効期限は５年又は７年（前回許可期間内に改善命令や業務停止命令を受けていない場合）。
（※２）特定監理事業とは、技能実習１号及び技能実習２号の監理が可能となる事業区分であり、許可の有効期限は３年又は５年（前回許可期間内に改善命令や業務停止命令を受けていない場合）。
（※）　許可件数（累計）は監理事業の廃止件数、許可取消件数等を除いた件数である。

2　技能実習計画認定（令和８年３月末現在）※年度別実績は別紙２参照

区分	申請件数	認定件数
企業単独型（※3）	54,653件	53,392件
団体監理型（※4）	2,502,194件	2,432,380件
計	2,556,847件	2,485,722件

（※３）企業単独型とは、日本の企業等が海外の現地法人、合弁企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施する類型。
（※４）団体監理型とは、非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施する類型。
（※）　申請件数及び認定件数は暫定値。

監理団体の申請・許可件数（年度別）

別紙1

年度	申請件数		許可件数	
	累計	単年度	累計	単年度
平成29年度	2，217件	2，217件	2，032件	2，034件
平成30年度	2，701件	484件	2，505件	486件
令和元年度	3，224件	523件	2，907件	422件
令和２年度	3，625件	401件	3，276件	434件
令和３年度	3，890件	265件	3，505件	277件
令和４年度	4，095件	205件	3，632件	223件
令和５年度	4，257件	162件	3，718件	168件
令和６年度	4，379件	122件	3，755件	105件
令和７年度	4，493件	114件	3，739件	118件

（※）許可件数（累計）は監理事業の廃止件数、許可取消件数等を除いた件数である。
このため、許可件数（累計）における対前年度差と、単年度の新規許可件数は一致しない。
令和４年度及び令和５年度の単年度の申請件数の訂正による令和４年度、令和５年度及び令和６年度の累計の申請件数と、令和３年度の累計の許可件数を、前回（令和７年10月３日）の労働政策審議会資料から訂正している。

技能実習計画の申請・認定件数（年度別）

別紙2

年度	企業単独型		団体監理型		合計	
	申請件数	認定件数	申請件数	認定件数	申請件数	認定件数
平成29年度	3，555件	2，066件	114，200件	61，561件	117，759件	63，627件
平成30年度	10，569件	11，365件	357，230件	377，956件	367，799件	389，321件
令和元年度	9，809件	9，857件	360，436件	356，310件	370，245件	366，167件
令和2年度	4，442件	4，710件	237，510件	251，698件	241，952件	256，408件
令和3年度	2，764件	2，721件	172，870件	168，666件	175，634件	171，387件
令和4年度	5，381件	4，483件	289，834件	241，777件	295，215件	246，260件
令和5年度	6，449件	6，821件	323，305件	343，205件	329，754件	350，026件
令和6年度	5，964件	5，933件	320，423件	312，639件	326，387件	318，572件
令和7年度	5，720件	5，436件	326，386件	318，568件	332，106件	324，004件
小計	54，653件	52，392件	2，502，194件	2，432，380件	2，556，847件	2，485，722件

※令和７年度（3月末まで）については暫定値。

2002

参考資料２－５

政策統括官（総合政策担当）関係

2003

2004

資料２

労働政策基本部会（第５期）　今後の検討テーマ及び進め方(案)

2026 年３月

１.テーマ案について

「2040 年頃までに進展・発展が予想される新技術及び新産業等を踏まえた労働市場への影響」

○　第４期では、労働者の多くを占める地方を中心に、人口減少社会を見据えた地方における課題や労働政策等について議論を行った。議論の中では、社会に AI をはじめとした新技術の活用が広がっていくことで、社会構造が大きく変わっていく可能性が高いとの意見やこれらの新技術については、地方においても積極的に導入していくことが重要であるとの意見が多くあった。

○　これらの新技術に加え、新技術の活用や社会構造の変化により新しい産業が生まれる可能性が高く、例えば、我が国では、2050 年カーボンニュートラルの実現と経済成長の両立（GX）を実現するための施策として、成長志向型カーボンプライシング構想の具体化を進めており、GX 関係の産業が新たに生まれる可能性がある。

○　また、今後はAIとフィジカルが融合したソリューション（AIロボティクス）の社会実装が加速すると見込まれ、人手不足が深刻な現場での活用が不可欠となる可能性がある。

○　以上を踏まえ、第５期では、AIロボティクスを含めた新技術[1]及び新産業（市場拡大が見込まれる分野を含む。以下同じ。）等（以下「新技術等」という。）が 2040 年頃に我が国の労働市場にどのような影響を与えるかについて議論してはどうか。また、第４期での議論や我が国では地方における人口や我が国の全体の付加価値に占める割合が高いことを踏まえ、引き続き第５期でも地方において大きな影響を与える可能性がある新技術等についても議論を行うこととしたらどうか。

２.部会における議論の進め方について

○　①2040 年の我が国の予測、②①を踏まえた労働市場への影響と労働政策の課題を中心に議論を進めてはどうか。

（１）2040 年の我が国の予測について

○　議論の前提となる①2040 年の我が国の予測については、厚生労働省のみならず横断的なテーマを扱う部会であることや労働政策と他の分野との政策連携の強化の観点から他省庁で行った推計を参考にしてはどうか。

[1] 新技術等には AI のほかに自動運転、空飛ぶクルマ、ドローン、宇宙産業、半導体産業などが考えられる。

① 厚生労働省「雇用政策研究会報告書～多様な個人が置かれた状況に関わらず包摂され、活躍できる労働市場の構築に向けて～」及び JILPT「2023 年度版 労働力需給の推計-労働力需給モデルによるシミュレーション-」によると、2040 年には、今後、労働参加が促進された場合でも、労働供給量がほぼ横ばいとされており、我が国の経済成長のためには、新技術等による省力化の推進は重要な課題である。これらを踏まえ、新技術等による省力化が労働市場に及ぼす影響について議論をしてはどうか。

② 経済産業省「2040 年の就業構造（改訂版）」によると、2040 年においては、事務職、大卒・院卒文系等が余剰となる一方で AI・ロボット等利活用人材、大卒・院卒理系等が不足すると予測されており、職種間・学歴・地域間のミスマッチが発生する可能性があるとされている。これらを踏まえると、成長分野への労働移動やリスキリングの実施などが課題となってくることから、産業構造・就業構造の変化が労働市場に及ぼす影響について議論してはどうか。

③ 総務省「第 32 次地方制度調査会 2040 年頃から逆算し顕在化する諸課題に対応するために必要な地方行政体制のあり方等に関する答申」によると、地方においては、インフラが老朽化し、更新需要が高まるが、維持管理・更新のために必要な人材が減少していくとされている。これらの人材の確保を含め新技術等が地方の労働市場に及ぼす影響について議論してはどうか。

（ヒアリング先の候補）厚生労働省、経済産業省、総務省　等

○　①～③に加え、2040 年の我が国の姿について、前述のとおりAIロボティクスの社会実装が加速する可能性が高いため、これらの国内外の状況や先行事例等を委員等有識者からプレゼンしていただいてはどうか。また、新技術等の利用に関する海外の事例や海外における地方部の新技術等の活用事例なども収集しながら議論を進めていくことにしたらどうか。

（参考）主な民間関係のレポート
・連合総研「人材育成と企業連携－技術革新や産業構造の転換への労使の対応－産業構造の大きな変化などをふまえた就労支援と能力開発の一体的な仕組みの実現に向けた調査研究委員会報告書」
・連合総研「介護分野におけるテクノロジーの活用と介護の質向上に向けた調査研究」
・経団連「FUTURE DESIGN 2040「成長と分配の好循環」～公正・公平で持続可能な社会を目指して～」
・パーソル総合研究所「労働市場の未来推計 2035」
・みずほ銀行「2050 年の日本産業を考える」等

（２）2040 年に向けた新技術等が与える労働市場への影響について

○　（１）の報告書の予測等を踏まえると、労働市場への影響については、例えば以下の論点があると考えられる。これらについて、ヒアリング等を行いながら、労働政策において対応するべきこと等について、議論を行うこととしてはどうか。また、労働市場への影響を考える際には、特に、新技術等の中心になる可能性が高いAIロボティクスに焦点を当てて議論を進めてはどうか。

① 新技術等による省力化が労働市場に及ぼす影響

（主な論点）

・省力化に伴う労働供給量の維持について
・人手不足業界等への省力化を中心とした新技術の導入状況と課題について
・働く場所にとらわれない就労者（モバイルワーカー、テレワーカー）が生産性向上と健康管理を両立するための、人材マネジメント手法等について
・省力化の推進に関する企業への導入支援の在り方について　等

（主なヒアリング先候補）外食関係企業、建設関係企業、小売関係企業、介護事業者　等

② 新技術等による産業構造・就業構造の変化が労働市場に及ぼす影響

（主な論点）

・賃金への影響について
・新卒、若手採用への影響について
・職種間・学歴間のミスマッチの解消に向けた課題について
・学校教育と労働政策の連携の在り方について
・スキル需要予測等を踏まえた 2040 年に向けた必要なリスキリングについて
・新技術等を踏まえた企業が求める技能について
・新産業等成長分野への労働移動と労働市場の見える化の推進について　等

（主なヒアリング先候補）文部科学省、GX 関係企業、AI・半導体関係企業等日本成長戦略における 17 の戦略分野（※）関係企業　等

※　日本成長戦略における 17 の戦略分野は、「AI・半導体、造船、量子、合成生物学・バイオ、航空・宇宙、デジタル・サイバーセキュリティ、コンテンツ、フードテック、資源・エネルギー安全保障・GX、防災・国土強靱化、創薬・先端医療、フュージョンエネルギー、マテリアル（重要鉱物・部素材）、港湾ロジスティクス、防衛産業、情報通信、海洋」だが、本部会では特に労働市場に影響を与える可能性が高いものとして AI・半導体、GX を取り上げてはどうか。

③ 新技術等による地方への影響

（主な論点）

・新技術等による都市部からの専門人材及びエッセンシャルワーカーをはじめとした人材確保の可能性について
・地域産業、中小企業における新技術等への導入支援について
・副業・兼業等を含めた多様な働き方について
・地方における人材育成の在り方と課題について　等

（主なヒアリング先候補）地方公共団体、インフラ関係企業　等

３.部会のスケジュールについて（案）

○　第 39 回（2026 年３月 26 日（木）10:00～12:00）

テーマ「部会の今後の進め方について」

・部会長選任及び部会長代理の指名

・部会の今後の進め方について

・テーマ案について

○　第 40 回以降（2026 年５月～2027 年３月）

・関係省庁、企業、地方公共団体、有識者等からヒアリングを行い、議論

・必要に応じて論点整理、中間まとめ

・報告書取りまとめ（報告書については労政審本審に報告）