別紙20

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厚生労働省関係告示の整理等に関する告示（案）」及び「建築物石綿含有建材調査者講習等登録規程の一部を改正する件（案）」について（報告）

第182回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部計画課

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の一部の施行に伴う厚生労働省関係告示の整理等に関する告示（案）の概要

１.改正の観点

○　安衛法等一部改正法（令和7年法律第33号）により、以下の見直しが行われたことに伴い、改正により号ずれが生じた条項を引用する告示の規定を改正する等の所要の規定の整理等を行う。

・　**技能講習区分等の見直し**

技能講習のうち車両系建設機械その他の政令で定める車両系機械の運転に係る技術を取得させるための講習を車両系機械運転技能講習とし、当該講習に係る登録教習機関の登録要件等を定めること。【別表第18～別表第20関係】

２．改正案の概要

○ **技能講習規程の改正**

今回の法改正により、法別表第20第18号及び第19号が削除され、これらを統合した同表第20号が新設されたことに伴い、同表第18号又は第19号を引用していた規定について、同表第20号を引用する等の改正を行う。

○ **その他所要の改正**

３．適用期日等

公 布 日：令和８年２月（予定）　　適用期日：令和８年４月１日

建築物石綿含有建材調査者講習等登録規程の一部を改正する件（案）の概要

１.改正の観点

○　安衛法等一部改正法（令和7年法律第33号）により、以下の見直しが行われたことに伴い、建築物石綿含有建材調査者講習実施機関等の登録事項変更の届出について、登録設計審査等機関等の登録事項変更の届出の改正と同様の改正を行う。

・　**登録設計審査等機関等の登録事項変更の届出方法の見直し**

登録設計審査等機関等は、登録事項のうち名称等の変更の届出については、変更の日から２週間以内に、厚生労働大臣に届け出なければならないものとすること。【第47条の２関係】

２．改正案の概要

○ **登録機関の届出に係る改正**

建築物石綿含有建材調査者講習等登録規程（平成30年厚生労働省・国土交通省・環境省告示第１号）に規定する建築物石綿含有建材調査者講習実施機関等の登録事項のうち、当該講習事務を行う者（法人代表者）の氏名等の変更については、変更しようとする日の２週間前までにその旨を厚生労働大臣に届け出るものとしているところ、上記の改正同様、変更後の登記事項証明書の提出により、より正確な内容確認を行うことが適当であることから、変更の日から２週間以内に届け出るものとする。

３．適用期日等

公 布 日：令和８年２月（予定）　　適用期日：令和８年４月１日

別紙21

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

高年齢者の労働災害防止のための指針について（報告）

第182回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部 安全課・労働衛生課

高年齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会

趣旨・目的

令和７年5月に公布された改正労働安全衛生法第62条の２（令和８年４月１日施行予定）により、高年齢労働者の特性に配慮した必要な措置を講ずることが事業者による努力義務とされ、事業者が講ずべき措置に関し、厚生労働大臣がその適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を公表することとされた。このため、高年齢労働者の労働災害の分析及びその低減のため必要な方策等、今後の高年齢労働者の労働災害防止対策について検討を行った。

労働安全衛生法（抄）（令和７年改正後。令和８年４月１日施行）
（高年齢者の労働災害防止のための措置）
第六十二条の二　事業者は、高年齢者の労働災害の防止を図るため、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。
２　厚生労働大臣は、前項の事業者が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。
３　厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができる。

参集者

◎は座長、五十音順、敬称略

飯島　勝矢	東京大学高齢社会総合研究機構 機構長・未来ビジョン研究センター 教授
石﨑　由希子	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院 教授
漆原　肇	日本労働組合総連合会 総合政策推進局 労働法制局 局長 （第３回より）
◎ 榎原　毅	産業医科大学 産業生態科学研究所 人間工学研究室 教授
甲斐　裕子	（公財）明治安田厚生事業団 体力医学研究所 副所長
坂下　多身	（一社）日本経済団体連合会 労働法制本部 統括主幹
島田　行恭	（独）労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 研究推進・国際センター長
松尾　知明	（独）労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 人間工学研究グループ 上席研究員
松岡　かおり	（公社）日本医師会 常任理事
松田　晋哉	福岡国際医療福祉大学看護学部看護学科 教授
松田　文子	（公財）大原記念労働科学研究所 特別研究員
松葉　斉	松葉労働衛生コンサルタント事務所 代表
山脇　義光	日本労働組合総連合会 総合政策推進局 労働法制局長 （第２回まで）

検討事項

（１）高年齢労働者の労働災害の分析及びその低減のため必要な方策について
（２）事業者が講ずべき高年齢労働者の労働災害防止措置のあり方について
（３）その他

開催状況

第１回：令和７年９月８日　・高年齢労働者をめぐる現状
・指針の策定方針について
第２回：令和７年９月29日　・高年齢者の労働災害に関する文献レビュー
第３回：令和７年11月５日　・指針案の検討①
第４回：令和７年12月８日　・指針案の検討②
・報告書案の検討

指針策定の方針（案）

第1回高年齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会　資料

注１：方針（案）は第1回検討会において議論され了承された。

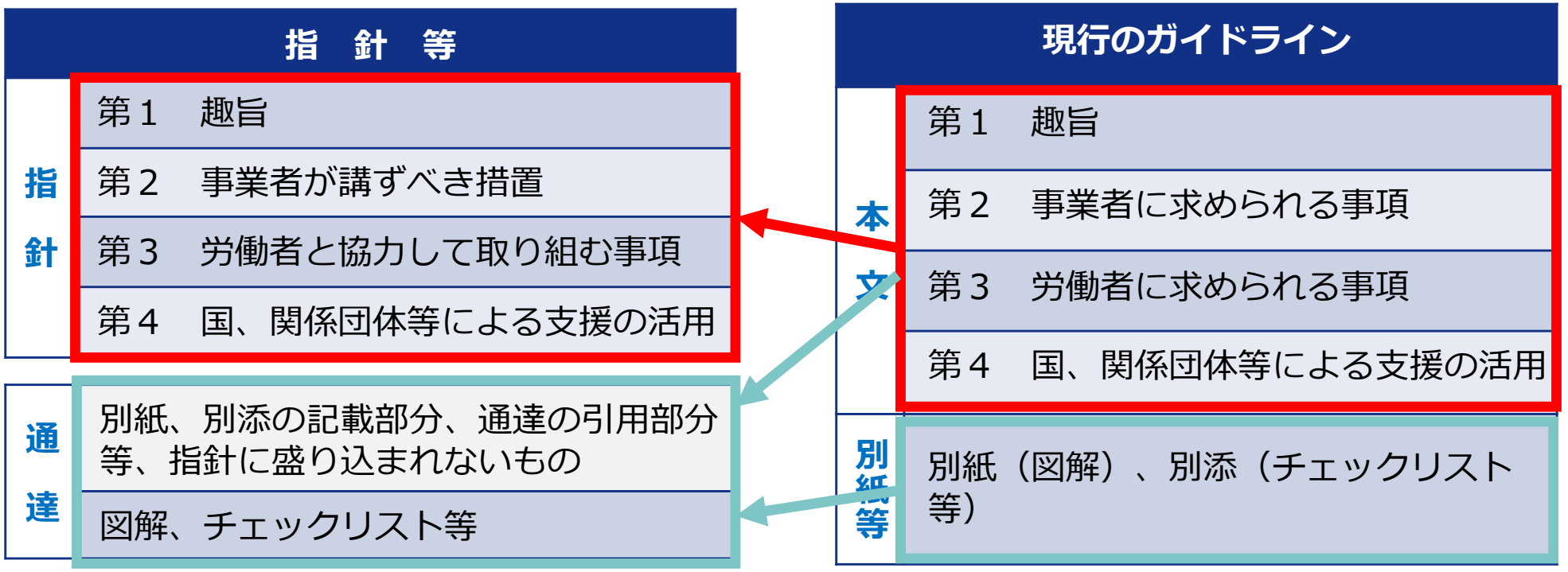
○　法的根拠のない現行のガイドラインについて、法律に基づく指針に格上げし、現行のガイドラインを廃止する。

注２：高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）

○　指針は現行のガイドラインの項目や内容を基本とし、別紙や別添、通達の引用部分、他の指針の内容を記載した部分等は、通達等により示す。

※　ＴＨＰ指針等他の指針で示されている事項はその引用に留める。

○　対策の例や考慮事項等を示した部分は、必要に応じて趣旨の明確化等を行う。



高年齢者の労働災害防止のための指針について

１．制定の趣旨

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号。以下「改正法」という。）第２条による改正後の労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）第62条の２第２項の規定に基づき、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理等、高年齢者の労働災害の防止を図るために事業者が講ずるよう努めるべき措置に関する指針を定めるもの。

２．根拠法令

改正法第２条による改正後の法第62条の２第２項

３．概要

別紙概要のとおり指針を制定する。なお、現行のガイドラインの廃止に伴い、当該ガイドラインを引用する関係指針について所要の改正を行う。

４．適用期日等

（１）公示日：令和８年２月（予定）　（２）適用期日：令和８年４月１日

高年齢者の労働災害防止のための指針（案）概要

第１　趣旨

労働安全衛生法第62条の２第２項に基づき、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理等、高年齢者の労働災害の防止を図るために事業者が講ずるよう努めなければならない措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るため定めたもの。

第２　事業者が講ずべき措置

以下の１～５に掲げる事項について、各事業場における高年齢者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国、関係団体等による支援も活用して、実施可能な対策に積極的に取り組むことが必要である。

１　安全衛生管理体制の確立等

- **経営トップによる方針表明及び体制整備**
  - ・経営トップが高年齢者の労働災害防止対策に取り組む方針を示し、対策の実施体制を明確化すること。
  - ・高年齢者の労働災害防止について、安全衛生委員会等において調査審議するなど労使で話し合うこと。
- **高年齢者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施**
  - ・高年齢者の身体機能等の低下等による労働災害の発生リスクについて、災害事例等からリスクを洗い出して対策の優先順位を検討し、その結果も踏まえ以下の２～５を参考に優先順位の高いものから取組事項を決めること。

２　職場環境の改善

- **身体機能の低下を補う設備・装置の導入**
  - ・高年齢者が安全に働き続けられるよう、施設、設備、装置等の改善を行うこと。
- **高年齢者の特性を考慮した作業管理**
  - ・筋力、バランス能力、敏捷性、全身持久力、感覚機能、認知機能の低下等を考慮して作業内容等の見直しを行うこと。

３　高年齢者の健康や体力の状況の把握

- **健康状況の把握**
  - ・労働安全衛生法で定める雇入時及び定期の健康診断を確実に実施すること。
- **体力の状況の把握**
  - ・高年齢者の体力の状況を客観的に把握し必要な対策を行うため、主に高年齢者を対象とした体力チェックを継続的に実施することが望ましいこと。事業場の実情に応じて青年、壮年期から実施することが望ましいこと。
- **健康や体力の状況に関する情報の取扱い**
  - ・「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」を踏まえた対応を行うこと。

４　高年齢者の健康や体力の状況に応じた対応

- **個々の高年齢者の健康や体力の状況を踏まえた措置**
  - ・健康や体力の状況を踏まえて必要に応じ就業上の措置を講じること。
- **高年齢者の状況に応じた業務の提供**
  - ・高年齢者に適切な就労の場を提供するため、職場環境の改善を進めるとともに、働き方のルールを構築するよう努めること。
  - ・高年齢者の業務内容の決定の際は、健康や体力の状況に応じて、安全と健康の観点を踏まえた適合する業務とのマッチングに努め、継続した業務の提供に配慮すること。
  - ・高年齢者の治療と仕事の両立については「治療と就業の両立支援指針」に基づく取組に努めること。
- **心身両面にわたる健康保持増進措置**
  - ・集団及び個々の高年齢者を対象として、身体機能等の維持向上のための取組を実施することが望ましいこと。
  - ・「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（THP指針）」、「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）」等に基づく取組に努めること。

５　安全衛生教育

- **高年齢者に対する教育**
  - ・法令に基づく教育等を確実に行うこと。また、作業内容とそのリスクについての理解を得やすくするため十分な時間をかけること。中でも、高年齢者が再雇用や再就職等により経験のない業種や業務に従事する場合には、特に丁寧な教育訓練を行うこと。
- **管理監督者等に対する教育**
  - ・管理監督者等に対し、高年齢者特有の特性と高年齢者の安全衛生対策について教育を行うこと。

第３　労働者と協力して取り組む事項

事業者は、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるよう努める必要があり、個々の労働者は、自らの身体機能等の低下が労働災害リスクにつながり得ることを理解し、労使の協力の下で取組を進めること。

第４　国、関係団体等による支援

事業者は、国、関係団体等による支援策を有効に活用すること。

（参考）労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号）の概要

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）

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号）による条文の新設及び附帯決議

（高年齢者の労働災害防止のための措置）
第六十二条の二　事業者は、高年齢者の労働災害の防止を図るため、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。
２　厚生労働大臣は、前項の事業者が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。
３　厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができる。

衆議院厚生労働委員会（令和７年５月７日）
二十六　高年齢労働者の労働災害防止を図ることに鑑み、新たに公表する指針の周知に努めるとともに、高年齢労働者の特性や作業内容に応じた研修や講師の育成等を含めた事業者の取組を支援すること。
二十七　身体機能の低下等の高年齢労働者の特性に起因する労働災害のリスク評価の方法や身体機能の保持・増進、作業環境の改善、適切な作業管理等に係る具体策について、調査・検討を行うこと。また、本法の施行の状況を見つつ、高年齢労働者の労働災害防止対策の在り方について検討すること。

参議院厚生労働委員会（令和７年４月10日）
十二　高年齢労働者の労働災害防止を図ることに鑑み、新たに公表する指針の周知に努めるとともに、高年齢労働者の特性や作業内容に応じた研修や講師の育成等を含めた事業者の取組を支援すること。
十三　身体機能の低下等の高年齢労働者の特性に起因する労働災害のリスク評価の方法や身体機能の保持・増進、作業環境の改善、適切な作業管理等に係る具体策について、調査・検討を行うこと。また、本法の施行の状況を見つつ、高年齢労働者の労働災害防止対策の在り方について検討すること。

高年齢者の労働災害防止のための指針（案）
（エイジフレンドリー指針）

第１　趣旨

この指針は、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 62 条の２第２項の規定に基づき、同条第１項に規定する高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理等、高年齢者の労働災害の防止を図るために事業者が講ずるよう努めなければならない措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため定めたものである。

事業者は、この指針の第２に規定する事業者が講ずべき措置のうち、各事業場における高年齢者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国のほか、労働災害防止団体、独立行政法人労働者健康安全機構（以下「健安機構」という。）等の関係団体等による支援も活用して、高年齢者の労働災害防止対策（以下「高年齢者労働災害防止対策」という。）に積極的に取り組むよう努めるものとする。

また、労働者が自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、積極的に自らの健康づくりに努めることができるよう、事業者は、労働者と連携・協力して取組を進めることが重要である。

国、関係団体等は、それぞれの役割を担いつつ必要な連携を図りながら、事業者の取組を支援するものとする。

第２　事業者が講ずべき措置

事業者は、次の１から５までに掲げる事項について、各事業場における高年齢者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、第４に規定する国、関係団体等による支援も活用して、実施可能な高年齢者労働災害防止対策に積極的に取り組むことが必要である。

１　安全衛生管理体制の確立等

⑴　安全衛生管理体制の確立

ア　経営トップによる方針表明及び体制整備

高年齢者労働災害防止対策を組織的かつ継続的に実施するため、次の事項に取り組むこと。

①　経営トップ自らが、高年齢者労働災害防止対策に取り組む姿勢を示し、企業全体の安全意識を高めるため、高年齢者労働災害防止対策に関する事項を盛り込んだ安全衛生方針を表明すること。

②　安全衛生方針に基づき、高年齢者労働災害防止対策に取り組む組織や担当者を指定する等により、高年齢者労働災害防止対策の実施体制を明確化すること。

イ　安全衛生委員会等における調査審議等

① 安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「安全衛生委員会等」という。）を設けている事業場においては、高年齢者労働災害防止対策に関する事項を調査審議すること。

② 安全衛生委員会等を設けていない事業場においては、高年齢者労働災害防止対策について、労働者の意見を聴く機会等を通じ、労使で話し合うこと。

ア及びイを実施するに当たっては、次に掲げる点を考慮すること。

・ 高年齢者労働災害防止対策を担当する組織としては、安全衛生部門が存在する場合には同部門が想定され、業種又は事業場の規模によっては、人事労務管理部門等が担当することも考えられること。

・ 高年齢者の健康管理については、産業医を中心とした産業保健体制を活用すること。また、保健師等の活用も有効であること。産業医が選任されていない事業場においては、地域産業保健センター等の外部機関を活用することが有効であること。

・ 高年齢者が、職場で気付いた労働安全衛生に関するリスクや働く上で負担に感じている事項、自身の不調等を相談できるよう、企業内相談窓口を設置することや、高年齢者が孤立することなくチームに溶け込み、何でも話すことができる風通しの良い職場風土づくりが有効であること。

・ 働きやすい職場づくりは労働者のモチベーションの向上につながるという認識を関係者で共有することが有効であること。

⑵ 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施

高年齢者の身体機能等の低下等による労働災害の発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から危険源の洗い出しを行い、当該リスクの高さを考慮して高年齢者労働災害防止対策の優先順位を検討（以下「リスクアセスメント」という。）すること。

その際、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（平成 18 年３月 10 日危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第１号。以下「リスクアセスメント指針」という。）に基づく手法で取り組むよう努めるものとすること。

リスクアセスメントの結果も踏まえ、次の２から５までに掲げる事項を参考に優先順位の高いものから取り組む事項を決めること。なお、リスクアセスメント指針を踏まえ、リスク低減措置については、次のア～エに掲げる優先順位で措置内容を検討の上、実施することに留意すること。

ア 危険な作業の廃止・変更等、設計や計画の段階から労働者の就業に係る危険性又は有害性を除去又は低減する措置

イ 手すりの設置や段差の解消等の工学的対策

ウ マニュアルの整備等の管理的対策

エ 身体負荷を軽減する個人用の装備の使用

取組に当たっては、年間推進計画を策定し、当該計画に沿って取組を実施し、当該計画を一定期間で評価し、必要な改善を行うことが望ましいこと。

リスクアセスメントの実施に当たっては、次に掲げる点を考慮すること。

・　小売業、飲食店、社会福祉施設等のサービス業等の事業場で、リスクアセスメントが定着していない場合には、同一業種の他の事業場の好事例等を参考に、職場環境改善に関する労働者の意見を聴く仕組みを作り、負担の大きい作業、危険な場所、作業フローの不備等の職場の課題を洗い出し、改善につなげる方法があること。

・　高年齢者の安全と健康の確保のための職場改善ツールを活用することも有効であること。

・　健康状況や体力が低下することに伴う高年齢者の特性や課題を想定し、リスクアセスメントを実施すること。

・　高年齢者の状況に応じ、フレイルやロコモティブシンドロームについても考慮する必要があること。

・　第三次産業のうち飲食店や社会福祉施設等では、家庭生活と同種の作業を行うため危険を認識しにくいが、作業頻度や作業環境の違いにより、家庭生活における作業とは異なるリスクが潜んでいることに留意すること。

・　社会福祉施設等で利用者の事故防止に関するヒヤリハット事例の収集に取り組んでいる場合、こうした仕組みを労働災害の防止に活用することが有効であること。

・　労働安全衛生マネジメントシステムを導入している事業場においては、労働安全衛生方針の中に、例えば「年齢にかかわらず健康に安心して働ける」等の内容を盛り込んで取り組むこと。

・　職場環境の改善等の取組と安全衛生教育を組み合わせて行うことにより労働災害防止の効果が高まることから、職場環境改善等の実施に当たり安全衛生教育と併せて行うことが望ましいこと。

2　職場環境の改善

⑴　身体機能の低下を補う設備・装置の導入

身体機能が低下した高年齢者であっても安全に働き続けることができるよう、事業場の施設、設備、装置等の改善を検討し、必要な対策を講じること。その際、次に掲げる対策の例を参考に、高年齢者の特性やリスクの程度を勘案し、事業場の実情に応じた優先順位をつけて、施設、設備、装置等の改善に取り組むこと。

＜共通的な事項＞

・　視力や明暗の差への対応力が低下することを前提に、通路を含めた作業場所の照度を確保するとともに、照度が極端に変化する場所や作業の解消を図ること。

・　階段には手すりを設け、可能な限り通路の段差を解消すること。

・　床や通路の滑りやすい箇所に防滑素材（床材や階段用シート）を採用すること。また、滑りやすい箇所で作業する労働者に防滑靴を利用させること。併せて、滑りの原因となる水分・油分を放置せずに、こまめに清掃す

ること。
・　墜落制止用器具、保護具等の着用を徹底すること。
・　やむをえず、段差や滑りやすい箇所等の危険箇所を解消することができない場合には、安全標識や危険箇所の掲示により注意喚起を行うこと。
＜危険を知らせるための視聴覚に関する対応＞
・　警報音等は、年齢によらず聞き取りやすい中低音域の音を採用する、音源の向きを適切に設定する、指向性スピーカーを用いる等の工夫をすること。
・　作業場内で定常的に発生する騒音（背景騒音）の低減に努めること。
・　有効視野を考慮した警告・注意機器（パトライト等）を採用すること。
＜暑熱な環境への対応＞
・　一般に、高年齢者は暑さや水分不足に対する感覚機能が低下しており、暑さに対する身体の調節機能も低下しているので、涼しい休憩場所を整備し、利用を勧奨すること。
・　保熱しやすい服装は避け、通気性の良い服装を準備すること。
・　熱中症の初期症状を把握するのに有効なウェアラブルデバイス等の IoT 機器を利用すること。
＜重量物取扱いへの対応＞
・　補助機器等の導入により、人力取扱重量を抑制すること。
・　不自然な作業姿勢を解消するために、作業台の高さや作業対象物の配置を改善すること。
・　身体機能を補助する機器（アシストスーツ等）を導入すること。
＜介護作業等への対応＞
・　リフト、スライディングシート等の導入により、抱え上げ作業を抑制すること。
・　労働者の腰部負担を軽減するための移乗支援機器等を活用すること。
＜情報機器作業への対応＞
・　パソコン等を用いた情報機器作業では、照明、画面における文字サイズの調整、必要な眼鏡の使用等によって適切な視環境や作業方法を確保すること。

⑵　高年齢者の特性を考慮した作業管理

筋力、バランス能力、敏捷性、全身持久力、感覚機能及び認知機能の低下等の高年齢者の特性を考慮して、作業内容等の見直しを検討し、実施すること。その際、以下に掲げる対策の例を参考に、高年齢者の特性やリスクの程度を勘案し、事業場の実情に応じた優先順位をつけて対策に取り組むこと。
＜共通的な事項＞
・　事業場の状況に応じて、勤務形態や勤務時間を工夫することで高年齢者を就労しやすくすること（短時間勤務、隔日勤務、交替制勤務等）。
・　高年齢者の特性を踏まえ、ゆとりのある作業スピード、無理のない作業姿勢等に配慮した作業マニュアルを策定し、又は改定すること。

・　注意力や集中力を必要とする作業について作業時間を考慮すること。
・　注意力や判断力の低下による災害を防止するため、複数の作業を同時進行させる場合の負担や優先順位の判断を伴うような作業に係る負担を考慮すること。
・　腰部に過度の負担がかかる作業に係る作業方法については、重量物の小口化、取扱回数の減少等の改善を図ること。
・　身体的な負担の大きな作業では、定期的な休憩の導入や作業休止時間の運用を図ること。

＜暑熱作業への対応＞

・　一般に、高年齢者は暑さや水分不足に対する感覚機能が低下しており、暑さに対する身体の調節機能も低下しているので、脱水症状を生じさせないよう意識的な水分補給を推奨すること。
・　健康診断の結果を踏まえた対応はもとより、管理者を通じて始業時の体調確認を行い、体調不良時に速やかに申し出るよう日常的に指導すること。
・　熱中症のおそれがある作業者の早期発見のための体制整備、熱中症の重篤化を防止するための措置の実施手順の作成、これらの体制及び手順の関係作業者への周知を徹底すること。

＜情報機器作業への対応＞

・　情報機器作業が過度に長時間にわたり行われることのないようにし、作業休止時間を適切に設けること。
・　データ入力作業等相当程度拘束性がある作業においては、個々の労働者の特性に配慮した無理のない業務量とすること。

３　高年齢者の健康や体力の状況の把握

⑴　健康状況の把握

労働安全衛生法で定める雇入時及び定期の健康診断を確実に実施すること。その他、健康診断の結果を高年齢者に通知するに当たり、産業保健スタッフから健康診断項目毎の結果の意味を丁寧に説明する等、高年齢者が自らの健康状況を把握できるような取組を実施することが望ましいこと。

⑵　体力の状況の把握

高年齢者の労働災害を防止する観点から、事業者、高年齢者双方が当該高年齢者の体力の状況を客観的に把握し、事業者はその体力に合った作業に従事させるとともに、高年齢者が自らの身体機能の維持向上に取り組めるよう、主に高年齢者を対象とした体力チェックを継続的に行うことが望ましいこと。また、身体機能の低下は高年齢者に限られるものではないことから、事業場の実情に応じて青年、壮年期から体力チェックを実施することが望ましいこと。

体力チェックの対象となる労働者から理解が得られるよう、わかりやすく丁寧に体力チェックの目的を説明するとともに、事業場における方針を示

し、運用の途中で適宜当該方針を見直すこと。

具体的な体力チェックの方法として次に掲げるようなものが挙げられること。

・　労働者の気付きを促すため、加齢による心身の衰えのチェック（フレイルチェック）等を導入すること。

・　転倒等のリスクを確認する身体機能セルフチェック、労働者が自ら体力の状況を把握できるオンラインツール、質問紙による推定等を活用すること。

・　事業場の働き方や作業ルールにあわせた体力チェックを実施すること。この場合、安全作業に必要な体力について定量的に測定する手法及び評価基準は、安全衛生委員会等の審議等を踏まえてルールを構築することが望ましいこと。

体力チェックの実施に当たっては、次に掲げる点を考慮すること。

・　体力チェックの評価基準を設けない場合は、体力チェックを高年齢者の気付きにつなげるとともに、業務に従事する上で考慮すべきことを検討する際に活用することが考えられること。

・　体力チェックの評価基準を設ける場合は、高年齢者が従事する職務内容等に照らして合理的な水準に設定し、職場環境の改善や高年齢者の体力の向上に取り組むことが必要であること。

・　作業を行う労働者の体力に幅があることを前提とし、安全に行うために必要な体力の水準に満たない労働者がいる場合は、当該労働者の体力でも安全に作業できるよう職場環境の改善に取り組むとともに、当該労働者も作業に必要な体力の維持向上に取り組む必要があること。

・　高年齢者が病気や怪我による休業から復帰する際、休業前の体力チェックの結果を休業後のものと比較することは、体力の状況等の客観的な把握、体力の維持向上への意欲や作業への注意力の高まりにつながり、有効であること。

⑶　健康や体力の状況に関する情報の取扱い

健康情報等を取り扱う際には、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成 30 年９月 ７日労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第１号）を踏まえた対応をしなければならないことに留意すること。

また、労働者の体力の状況の把握に当たっては、個々の労働者に対する不利益な取扱いを防ぐため、労働者本人の同意の取得方法や労働者の体力の状況に関する情報の取扱方法等の事業場内手続について安全衛生委員会等や労働者の意見を聴く機会等の場を活用して定める必要があること。

例えば、労働者の健康や体力の状況に関する医師等の意見を安全衛生委員会等に報告する場合等に、労働者個人が特定されないよう医師等の意見を集約又は加工する必要があること。

4　高年齢者の健康や体力の状況に応じた対応

⑴　個々の高年齢者の健康や体力の状況を踏まえた措置

健康や体力の状況を踏まえて必要に応じ就業上の措置を講じること。

脳・心臓疾患が起こる確率は加齢にしたがって徐々に増加するとされており、高年齢者については基礎疾患の罹患状況を踏まえ、労働時間の短縮や深夜業の回数の減少、作業の転換等の措置を講じること。

就業上の措置を講じるに当たっては、次に掲げる点を考慮すること。

・　健康診断や体力チェック等の結果、当該高年齢者の労働時間や作業内容を見直す必要がある場合は、産業医等の意見を聴いて実施すること。

・　業務の軽減等の就業上の措置を実施する場合は、高年齢者に状況を確認して、十分な話合いを通じて当該高年齢者の了解が得られるよう努めること。また、健康管理部門と人事労務管理部門との連携にも留意すること。

⑵　高年齢者の状況に応じた業務の提供

高年齢者に適切な就労の場を提供するため、職場環境の改善を進めるとともに、職場における一定の働き方のルールを構築するよう努めること。

労働者の健康や体力の状況は加齢にしたがって個人差が拡大するとされており、高年齢者の業務内容の決定に当たっては、個々の健康や体力の状況に応じて、安全と健康の観点を踏まえた適合する業務を高年齢者とマッチングさせるよう努め、継続した業務の提供に配慮すること。

個々の労働者の状況に応じた対応を行う際には、業務内容に応じて、健康や体力の状況のほか、職場環境の改善状況も含め検討することとし、次に掲げる点を考慮すること。

・　業種特有の就労環境に起因する労働災害があることや、労働時間の状況や作業内容により、個々の労働者の心身にかかる負荷が異なることに留意すること。

・　危険有害業務を伴う労働災害リスクの高い製造業、建設業、運輸業等の労働環境と、第三次産業等の労働環境とでは、必要とされる身体機能等に違いがあることに留意すること。例えば、運輸業等においては、運転適性の確認を重点的に行うこと等が考えられること。

・　何らかの疾病を抱えながらも働き続けることを希望する高年齢者の治療と仕事の両立については、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）に基づく治療と就業の両立支援指針（令和●年厚生労働省告示第●号）に基づき取り組むよう努めること。

・　複数の労働者で業務を分けあう、いわゆるワークシェアリングを行うことにより、高年齢者自身の健康や体力の状況、働き方のニーズに対応することも考えられること。

⑶　心身両面にわたる健康保持増進措置

3⑵も踏まえ、集団及び個々の高年齢者を対象として、身体機能等の維持向上のための取組を実施することが望ましいこと。

あわせて、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（昭和 63 年９月１日健康保持増進のための指針公示第１号）及び「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 18 年３月 31 日健康保持増進のための指針公示第３号）に基づき、事業場における健康保持増進対策の推進体制の確立を図ること、健康診断の結果等に基づき、必要に応じて運動指導や栄養指導、保健指導、メンタルヘルスケアを実施すること、その他労働者の心身両面にわたる健康保持増進措置を実施すること等、事業場として組織的に労働者の心身両面にわたる健康保持増進に取り組むよう努めること。

５　安全衛生教育

⑴　高年齢者に対する教育

労働安全衛生法で定める雇入れ時等の安全衛生教育、一定の危険有害業務において必要となる技能講習や特別教育を確実に行うこと。

高年齢者を対象とした教育においては、作業内容とそのリスクについての理解を得やすくするため、十分な時間をかけ、写真や図、映像等の文字以外の情報も活用すること。中でも、高年齢者が、再雇用や再就職等により経験のない業種や業務に従事する場合には、特に丁寧な教育訓練を行うこと。

併せて、加齢に伴う健康や体力の状況の低下や個人差の拡大を踏まえ、次に掲げる点を考慮して安全衛生教育を計画的に行い、その定着を図ることが望ましいこと。

・　高年齢者が自らの身体機能等の低下が労働災害リスクにつながることを自覚し、体力維持や生活習慣の改善の必要性を理解することが重要であること。

・　高年齢者が働き方や作業ルールにあわせた体力チェックの実施を通じ、自らの身体機能等の客観的な認識の必要性を理解することが重要であること。

・　高年齢者にみられる転倒災害は危険に感じられない場所で発生していることも多いため、安全標識や危険箇所の掲示に留意するとともに、わずかな段差等の周りの環境にも常に注意を払うよう意識付けをすることが有効であること。

・　高年齢者に対して、第三次産業の多くでみられる軽作業や危険と認識されていない作業であっても、災害に至る可能性があることを周知することが有効であること。

・　勤務シフト等から集合研修の実施が困難な事業場においては、視聴覚教材を活用した教育も有効であること。

・　危険予知訓練（ＫＹＴ）を通じた危険感受性の向上教育や、ＶＲ技術を活用した危険体感教育の活用も考えられること。

・　介護を含むサービス業ではコミュニケーション等の対人面のスキルの教育も労働者の健康の維持に有効であると考えられること。

・　IT 機器に詳しい若年労働者と現場で培った経験を持つ高年齢者がチーム

で働く機会の積極的設定等を通じ、相互の知識経験の活用を図ること。

⑵　管理監督者等に対する教育

事業場内で教育を行う者や高年齢者が従事する業務の管理監督者、高年齢者と共に働く各年代の労働者に対しても、高年齢者の特性と高年齢者に対する安全衛生対策についての教育を行うことが望ましいこと。

この際、高年齢者労働災害防止対策の具体的内容の理解に資するよう、高年齢者を支援する機器や装具に触れる機会を設けることが望ましいこと。

事業場内で教育を行う者や高年齢者が従事する業務の管理監督者に対しての教育内容は次に掲げる点が考えられること。

・　加齢に伴う労働災害リスクの増大への対策についての教育

・　管理監督者の責任、労働者の健康問題が経営に及ぼすリスクについての教育

また、こうした要素を労働者が主体的に取り組む健康づくりとともに体系的キャリア教育の中に位置付けることも考えられること。

併せて、高年齢者が脳・心臓疾患を発症する等緊急の対応が必要な状況が発生した場合に、適切に対応をとることができるよう、事業場において救命講習や緊急時対応の教育を行うことが望ましいこと。

第３　労働者と協力して取り組む事項

高年齢者の労働災害を防止する観点から、事業者は、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるように努める必要があり、個々の労働者は、自らの身体機能等の低下が労働災害リスクにつながり得ることを理解し、労使の協力の下で取組を進めることが必要である。

第４　国、関係団体等による支援の活用

事業者は、第２に掲げる事項に取り組むに当たり、次に掲げる国、関係団体等による支援策を有効に活用することが望ましいこと。

⑴　中小企業や第三次産業の事業場における高年齢者労働災害防止対策の取組事例の活用

厚生労働省、労働災害防止団体及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」という。）のホームページ等で提供されている中小企業や第三次産業を含む多くの事業場における高年齢者労働災害防止対策の積極的な取組事例を参考にすること。

⑵　個別事業場に対するコンサルティング等の活用

中央労働災害防止協会や業種別労働災害防止団体等の関係団体では、JEED 等の関係機関と協力して、安全管理士や労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント等の専門家による個別事業場の現場の診断と助言を行っているので、これらの支援を活用すること。

また、健康管理に関しては、健安機構の産業保健総合支援センターにおいて、医師、保健師、衛生管理者等の産業保健スタッフに対する研修を実施する

とともに、事業場の産業保健スタッフからの相談に応じており、労働者数 50 人未満の小規模事業場に対しては、地域産業保健センターにおいて産業保健サービスを提供しているので、これらの支援を活用すること。

⑶　補助金等の活用

高年齢者が安心して安全に働く職場環境の整備に意欲のある中小企業における取組を支援する補助制度を活用して、職場環境の改善を図ること。

⑷　社会的評価を高める仕組みの活用

高年齢者のための職場環境の改善の取組を評価項目として考慮した労働災害防止に係る表彰、好事例コンクール等高年齢者労働災害防止対策に積極的に取り組む事業場の社会的評価を高める仕組みを活用すること。

⑸　職域保健と地域保健の連携及び健康保険の保険者との連携の仕組みの活用

職域保健と地域保健の連携を強化するため、各地域において地域・職域連携推進協議会が設置され、地域の課題や実情に応じた連携が進められているところである。また、健康保険組合等の保険者と企業が連携して労働者の健康づくりを推進する取組も行われている。

具体的には、保険者による事業者に対する支援策等の情報提供や、保健所等の保健師や管理栄養士等の専門職が、事業場と協働して、事業協同組合等が実施する研修やセミナーで、地域の中小事業者に対して職場における健康づくり・生活習慣改善についての講話や保健指導を実施するといった取組を活用するとともに、事業者においても、関係機関が提供する情報を基に、各自治体が取り組む各種支援策等を活用することが望ましいこと。

別紙22

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関係省令の整備等に関する省令の改正について（概要）

第182回安全衛生分科会資料

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

これまでの分科会での議論を踏まえた省令案に盛り込むべき事項の概要

１.安衛法等一部改正法を踏まえた省令改正の観点

○　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、安衛法等一部改正法により、以下の見直しが行われたため、関係省令の規定の整備を行う。

（１）個人事業者等自身による措置

【構造規格又は安全装置を具備しない機械等の使用禁止】⇒改正の観点①、③、⑤

・　使用禁止の対象者（労働者）を「作業従事役員等」に拡大（法第42条関係）

【危険な機械等について定期自主検査等の実施】⇒改正の観点②

・　定期自主検査等の実施者（事業者）を「個人事業者」に拡大（法第45条関係）

【危険有害作業に関する安全衛生教育の受講】⇒改正の観点④、⑥

・　特別教育の受講者（労働者）を「作業従事役員等（※）」に拡大（法第59条関係）

※ 中小事業者又は個人事業者（法人の場合はその代表者又は役員）である作業従事者

・　危険有害業務に現に従事している者に対する教育の受講者（労働者）を「作業従事役員等」に拡大（法第60条の２関係）

（２）注文者等による措置

【作業場所を管理する事業者による労働災害防止のための措置の実施】⇒改正の観点⑦、⑧、⑨

・　混在作業が行われる場所を管理する事業者に対し、新たに連絡調整等の措置を義務化（法第30条の４関係）

○　その他所要の改正を行う。

これまでの分科会での議論を踏まえた省令案に盛り込むべき事項の概要

２．省令改正の観点

（１）個人事業者等自身による措置

《安衛法等一部改正法により改正された規定に基づく委任省令に係る規定の整備》

改正の観点①：法第42条の改正により、新たに「構造規格又は安全装置を具備しない機械等の使用禁止」の対象となる「中小事業者の代表者又は役員」に係る「中小業事業者」の規模（労働者数）を規定

改正の観点②：法第45条の改正により、新たに「個人事業者」に定期自主検査等の実施が義務付けられたことに伴い、定期自主検査（年次・月次）の実施方法等について、「個人事業者」が実施する場合についても事業者が実施する場合と同様の内容を規定（現行規定の準用）

《法改正に伴う技術的修正》

改正の観点③：法第42条の改正により、安衛則第27条に基づき事業者に義務付けている「構造規格又は安全装置を具備しない機械等の使用禁止」が法律に位置付けられたことに伴う安衛則第27条の廃止

改正の観点④：「危険有害業務従事者に対する教育に関する指針」（厚生労働大臣公示）の公表に関する規定の技術的修正（項ずれ）及び法改正・省令改正を踏まえた同指針の技術的修正

○ 改正内容の詳細検討に当たってご議論いただきたい観点

改正の観点⑤：法第42条の改正により、新たに「構造規格又は安全装置を具備しない機械等の使用禁止」が「作業従事役員等」に義務付けられたことに伴い、**労働安全衛生規則第29条に基づき、労働者に義務付けている「安全装置等の取扱い」と同様の措置も義務付けるべきか**。

改正の観点⑥：法第59条の改正により、新たに「作業従事役員等」に義務付けられた特別教育について、**役員等であり、受講者でもある「作業従事役員等」の科目省略についてどのように取り扱うべきか**。

これまでの分科会での議論を踏まえた省令案に盛り込むべき事項の概要

２．省令改正の観点（つづき）

（２）注文者等による措置個人事業者等自身による措置

《安衛法等一部改正法により改正された規定に基づく委任省令に係る規定の整備》

改正の観点⑦：法第30条の４の新設により、新たに「作業場所管理事業者」に義務付けられた措置について、省令上は「作業間の連絡及び調整」のみを規定し、その他の措置については、建設業や造船業、製造業の例を参考にガイドライン等にて示すこととする。

※ 上記に併せて、法第32条に基づき、作業場所管理事業者の請負人が講ずべき措置も規定

○ 改正内容の詳細検討に当たってご議論いただきたい観点

改正の観点⑧：法第30条の４に基づき、「作業場所管理事業者」に措置義務が生ずる要件として、**「危険性又は有害性等を勘案して厚生労働省令で定める業務に係る作業」**があるが、**就業制限業務や危険有害業務に係る作業以外に省令で規定すべきもの**にはどのようなものがあるか。

改正の観点⑨：**法第30条の４が適用されない場面**についても、一の場所において行われる混在作業による労働災害の防止のために**「作業場所管理事業者」等が作業間の連絡及び調整などの措置を実施すべきと考えられるが、どのような内容をどのような形で示すべきか（省令又はガイドライン等）**。

※　その他、上記①～⑨の観点のほか、所要の改正を行う。

３．施行期日等の予定

公 布 日：令和８年３月（予定）　　施行期日：令和９年４月１日

※　安全衛生分科会において、個人事業者等に罰則付きで新たに義務を課すことから、施行に当たっては十分な猶予期間を設けるべきとの指摘があったことを踏まえ、令和９年４月施行とし、１年間の周知期間を確保

※　上記２（２）と密接に関係があるＩＬＯ第１５５号条約の締結（批准）に向けた手続も適切に推進

改正内容の詳細検討に当たってご議論いただきたい観点

改正の観点⑤：法第42条の改正により、新たに「構造規格又は安全装置を具備しない機械等の使用禁止」が「作業従事役員等」に義務付けられたことに伴い、**労働安全衛生規則第29条に基づき、労働者に義務付けている「安全装置等の取扱い」と同様の措置も義務付けるべきか**。

対応案

○　個人事業者等が事業者の機械等を使用する場合には、安全装置等について、労働安全衛生規則第29条第１項各号に基づき、労働者に義務付けられている措置と同様の措置を義務付けることとする。

○　個人事業者等が労働者と同じ場所で作業を行う際に自ら機械等を持ち込んで使用する場合にも、原則として、安全装置等の取外し等は認められないが、労働者の場合には「事業者の許可」を得た上で例外的に「安全装置等の取外し等」が可能であるという点を踏まえ、以下に掲げる客観的な要件を全て満たす場合に限り、個人事業者等による安全装置等の取外し等が例外的に認められる旨を条文上明確化する。

①機械等の点検や調整など、作業の性質上やむを得ない場合に限られること
②周囲の労働者等との間に遮蔽物がある又は安全な距離が確保できているなど、機械等の点検や調整等の作業により他の労働者等に危険を及ぼすことがないことを確認した上で安全装置等の取外し等を行うこと
③安全装置等の取外し等の必要がなくなった後は直ちに現状復帰すること

○　また、「安全装置等が取りはずされ、又はその機能を失つたことを発見したとき」は、労働者の場合には「事業者への申出」が必要であり、申出を受けた事業者は、すみやかに、適当な措置を講じなければならないこととされている点を踏まえ、個人事業者等自らが、すみやかに、適切な措置を講ずる旨を条文上明確化する。

※　安全装置等の取外し等も含めた持込機械の使用等に伴う混在作業による労働災害防止については、元方事業者や作業場所管理事業者等による連絡調整等にて対応

改正内容の詳細検討に当たってご議論いただきたい観点

参照条文－改正労働安全衛生法（譲渡等の制限等）

第 42 条（略）
2　事業者は、前項の機械等については、同項の規格又は安全装置を具備しなければ、労働者に使用させてはならない。
3　事業者（厚生労働省令で定める数以下の労働者を使用する者に限る。）又は個人事業者（これらの者が法人である場合には、その代表者又は役員）である作業従事者（以下「作業従事役員等」という。）は、自ら第一項の機械等を使用して、労働者と同一の場所において仕事の作業を行う場合には、当該機械等について、同項の規格又は安全装置を具備しなければ、これを使用してはならない。

参照条文－労働安全衛生規則（安全装置等の有効保持）

第 29 条　労働者は、安全装置等について、次の事項を守らなければならない。
一　安全装置等を取りはずし、又はその機能を失わせないこと。
二　臨時に安全装置等を取りはずし、又はその機能を失わせる必要があるときは、あらかじめ、事業者の許可を受けること。
三　前号の許可を受けて安全装置等を取りはずし、又はその機能を失わせたときは、その必要がなくなつた後、直ちにこれを原状に復しておくこと。
四　安全装置等が取りはずされ、又はその機能を失つたことを発見したときは、すみやかに、その旨を事業者に申し出ること。
2　事業者は、労働者から前項第四号の規定による申出があつたときは、すみやかに、適当な措置を講じなければならない。

改正内容の詳細検討に当たってご議論いただきたい観点

改正の観点⑥：法第59条の改正により、新たに「作業従事役員等」に義務付けられた特別教育について、**役員等であり、受講者でもある「作業従事役員等」の科目省略についてどのように取り扱うべきか**。

対応案

○　「作業従事役員等」が科目省略の適否を判断しやすいよう、科目省略の要件は省令上規定することとし、規定に当たっては、「上位の資格を有している」等、科目の省略が可能であることがわかる客観的な例示を含めることとする。これに併せて事業者が労働者について省略をする場合も同様に客観的な例示を追加することとする。

※ 過去に労働者として同一の特別教育を修了している場合も含まれる旨も解釈で明示

参照条文－労働安全衛生規則（特別教育の科目の省略）

（特別教育の科目の省略）
第 37 条　事業者は、法第59条第３項の特別の教育（以下「特別教育」という。）の科目の全部又は一部について十分な知識及び技能を有していると認められる労働者については、当該科目についての特別教育を省略することができる。

改正内容の詳細検討に当たってご議論いただきたい観点

改正の観点⑧：法第30条の４に基づき、「作業場所管理事業者」に措置義務が生ずる要件として、**「危険性又は有害性等を勘案して厚生労働省令で定める業務に係る作業」**があるが、**就業制限業務や危険有害業務に係る作業以外に省令で規定すべきもの**にはどのようなものがあるか。

対応案

○　これまで安全衛生分科会において指摘があった「就業制限業務」や「危険有害業務」に加え、個々の作業従事者のみならず、「周囲で作業を行う作業従事者に危害を及ぼすおそれがある業務」を規定することとする。

※　「周囲で作業を行う作業従事者に危害を及ぼすおそれがある業務」として、作業主任者要選任作業に係る業務などが含まれる旨を解釈で明示

作業主任者一覧

高圧室内作業主任者
ガス溶接作業主任者
林業架線作業主任者
ボイラー取扱作業主任者
エックス線作業主任者
ガンマ線透過写真撮影作業主任者
木材加工用機械作業主任者
プレス機械作業主任者
乾燥設備作業主任者
コンクリート破砕器作業主任者
地山の掘削及び土止め支保工作業主任者
ずい道等の掘削等作業主任者
ずい道等の覆工作業主任者
採石のための掘削作業主任者
はい作業主任者
船内荷役作業主任者
型枠支保工組立て等作業主任者
足場の組立て等作業主任者
建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者
鋼橋架設等作業主任者
木造建築物の組立て等作業主任者
コンクリート造の工作物の解体等作業主任者
コンクリート橋架設等作業主任者
第一種圧力容器取扱作業主任者
特定化学物質作業主任者
鉛作業主任者作業主任者
四アルキル鉛等作業主任者
酸素欠乏危険作業主任者(第１種・第２種)
有機溶剤作業主任者
石綿作業主任者

改正内容の詳細検討に当たってご議論いただきたい観点

改正の観点⑨：**法第30条の４が適用されない場面**についても、一の場所において行われる混在作業による労働災害の防止のために**「作業場所管理事業者」等が作業間の連絡及び調整などの措置を実施すべきと考えられるが、どのような内容をどのような形で示すべきか（省令又はガイドライン等）**。

対応案

○　法第30条の４が適用されない場面としては、
　① 混在対象となるいずれの作業も危険性又は有害性等のある作業ではない
　② 混在作業を行う作業従事者の属する事業主体が作業場所管理事業者の請負人でない
　③ 作業場所管理事業者が存在しない
などが考えられるが、いずれのケースにおいても、混在による労働災害防止のためには、作業間の連絡調整が必要不可欠。

○　このため、「作業場所管理事業者」が存在する場合（①、②）については、「作業場所管理事業者」が作業間の連絡又は調整を実施することとし、「作業場所管理事業者」が存在しない場合（③）には、一の場所で事業を行う者が相互協力を行うこととする。

○　これらの措置については、省令上の規定を設けた上で、具体的な内容は例示も含めガイドライン等で示すこととする。

ILO第155号　「職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約」（条約発効日：1983年８月11日）

第 17 条　２以上の企業が同一の作業場において同時に活動に従事する場合には、これらの企業は、この条約の要件を適用するに当たつて協力する。

＜参考＞

【総論②】 労働安全衛生法で「個人事業者等」を保護し、又は規制するに当たっての考え方

第166回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

個人事業者等自身に措置を求める場合

対応案

○　労働安全衛生法が労働者の安全や健康の確保を通じた労働者保護を主目的としていることを踏まえれば、個人事業者等自身に措置を求めるのは労働者と同じ場所で就業する場合とすることが適当ではないか。

事業者や注文者、建築物や機械等の貸与者に個人事業者等の保護の観点から措置を求める場合

対応案

○　労働安全衛生法が労働者保護を主目的としていることを踏まえれば、個人事業者等が労働者と同じ場所で就業する場合には、事業者や注文者、建築物や機械等の貸与者に個人事業者等の保護の観点から措置を求めることが適当ではないか。

○　個人事業者等が労働者とは異なる場所で就業する場合であっても、注文した仕事に係る作業場所や作業方法から生ずる災害リスクへの対応については、安衛法の既存の枠組み（発注者、注文者対策）の活用が可能なものもあるため、これを活用することとしてはどうか。

個人事業者等自身や事業者、注文者、建築物や機械等の貸与者に措置を求めることが困難な場合

対応案

○　法令に基づく措置が困難な場合であっても、個人事業者等の危険や健康障害を防止する観点から、ガイドライン等により関係者に措置を求めることとしてはどうか。

《委員からのご指摘のうち、今後の詳細検討に当たって考慮すべきもの》

○　「労働者と異なる場所で就業する場合」や「法令に基づく措置が困難な場合」であっても、個人事業者等に対して最大限の保護がなされるように取り組むべき。

○　個人事業者の災害防止を考えるならば、規制を課すのは安衛法上労働者と同じ場所で働く場合だけでなく、法改正を行い、個人事業者を定義し、労働者と異なる場所で就業する場合であっても、類似の作業を行う場合には規制の対象とすべきではないか。

【各論①】個人事業者等自身でコントロール可能な災害リスクへの対策

第166回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

ア　機械等の安全の確保

対応案

○　労働安全衛生法上、個人事業者等自身に措置を求めることができるのは、労働者と同じ場所で働く場面とすることを踏まえれば、使用禁止とする対象機械や、実施を義務付ける定期自主検査等の範囲、定期自主検査等の対象機械等については、労働者保護の観点から事業者に義務付けられているものと同一の範囲としてはどうか。

○　対象機械等を個人事業者等自身が持込む場合には、定期自主検査等は自らが行うことが可能であるが、事業者が労働者に使用させているものを一時的に使用する場合については、個人事業者等が直接、定期自主検査等を行うことが現実的でない場合もあるため、新たに義務付けられる措置の具体的な実施方法等を省令や通達で明確にすることとしてはどうか。

○　個人事業者等が義務付けられた行為を行わなかったことに起因する被害の程度は、事業者が労働者保護の観点から講ずべき措置を怠った場合と同様であることを踏まえれば、罰則についても事業者に対するものと同等のものとしてはどうか。

○　機械等の使用後の保管・管理など、個人事業者等自らが持ち込んで使用する機械等の管理等に関する事項や事業者が機械等を個人事業者等に一時的に貸与する場合における留意事項等をガイドライン等で示すこととしてはどうか。

○　また、労働者とは異なる場所で、機械等を個人事業者等が使用する場合であっても、個人事業者等自身の災害を防止する観点から、構造規格を具備していない機械等の使用禁止や定期自主検査等の実施が望ましい旨をガイドライン等で示すこととしてはどうか。

【各論①】個人事業者等自身でコントロール可能な災害リスクへの対策

第166回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

《委員からのご指摘のうち、今後の詳細検討に当たって考慮すべきもの》

○　個人事業者に対し、事業者から一時貸与する機械等について、定期検査が実施されているかどうかを確認することを求めるのであれば、事業者に対しては個人事業者への定期検査の実施状況の通知を義務付けるべき。

○　請負契約書において「定期自主検査については個人事業者が事業者に代わって実施する」旨が明記される場合も考えられる。このような場合の検査費用については、安全衛生経費として請求に盛り込めることを明らかにすべき。

○　個人事業者に対して、事前に法令違反になる可能性があることをしっかりと周知されることが大前提であり、個人事業者保護の観点から、しっかりと周知が行き届くまでの間は罰則の適用を猶予するなどの措置を検討すべき。

○　事業者から個人事業者等に対する通知の義務付けについては、現行法令との整合性も踏まえた検討が必要。

【各論①】個人事業者等自身でコントロール可能な災害リスクへの対策

第166回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

イ　安全衛生教育の受講等

対応案

○　個人事業者等に新たに措置を義務付けるのは、労働者と同じ場所で働く場面とすることや、個人事業者等の作業が周囲で作業する労働者に危害を及ぼすことを防止するという観点を踏まえれば、受講・修了を義務付ける教育等の範囲については、危険有害作業による労働災害防止の観点から事業者に義務付けられている特別教育としてはどうか。

○　労働者の場合に作業主任者の選任が必要な作業を個人事業者等が行う場合には、作業主任者技能講習の修了等が望ましい旨をガイドライン等で示すこととしてはどうか。

○　特別教育や作業主任者技能講習等以外の教育等についても、受講・修了が望ましい旨をガイドライン等で示すこととしてはどうか。

○　義務付けられた教育等を受講・修了しなかったことに起因する被害の程度は、事業者が労働者保護の観点から講ずべき教育等を怠った場合と同様であることを踏まえれば、罰則についても事業者に対するものと同等のものとしてはどうか。

○　教育等の受講・修了は、免許や資格と同様に、作業者の技能と直結するものであり、作業の都度受講・修了が必要なものではないため、注文者に対して一律に費用負担を求めるのではなく、講習・教育に関する情報提供や未受講者に対する受講機会の提供と併せて、個人事業者等が法令上必要とされる事項を実施することが可能となるような経費が適切に確保されるよう、注文者に対してガイドライン等で周知・啓発を図ることとしてはどうか。

○　建設工事の元方事業者等が入構の際、個人事業者等が行う作業内容に応じ、必要となる安全衛生に関する教育等の受講・修了状況を確認することのほか、持ち込み機械等が構造規格を具備しているか、法令上必要となる検査等を実施しているかについても確認することが望ましい旨をガイドライン等で示すこととしてはどうか。

○　労働者とは異なる場所で、作業を行う場合であっても、個人事業者等自身の災害を防止する観点から、特別教育や作業主任者技能講習等を受講・修了し、必要な知識・技能を得ておくことが望ましい旨をガイドライン等で示すこととしてはどうか。

【各論①】個人事業者等自身でコントロール可能な災害リスクへの対策

第166回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

《委員からのご指摘のうち、今後の詳細検討に当たって考慮すべきもの》

○　作業主任者の選任が必要な作業を行う場合には、個人事業者等であっても作業主任者技能講習等を修了していることが望ましいため、法令上の義務とすることが難しいとしても、対応策については一段階強い書きぶりにすべき。

○　個人事業者等に対して、特別教育等の受講が必須であることが事前に十分周知されるべき。また、周知が行き届くまでの間については罰則の適用を猶予することも検討すべきではないか。

○　個人事業者等が労働者とは異なる場所で作業を行う場合であっても、特別教育等を受講・修了することについて、ガイドライン等により指導すべきではないか。

○　個人事業者に対して、今般規定される内容を行き届かせるには政府による周知広報や、契約時における事業者による確認などの取り組みが不可欠。

○　労働者であれば必要となる特別教育が未受講者であった個人事業者に対しては、その経費や受講のための時間が確保されるよう、ガイドラインに明記いただきたい。

○　特別教育は一旦受講を修了すれば継続的に危険有害業務を請け負うことができるという点で、半年毎に受診が求められる特殊健康診断とは性質が異なる。注文者が費用を負担すると整理した特殊健康診断とは分けて考えたほうがよい。

【各論②】個人事業者等自身でコントロール不可能な災害リスクへの対策 －注文者（発注者）による措置の在り方－

第166回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

ウ　建設業等以外の業種の混在作業場所における連絡調整

対応案

○　「一の場所」の範囲については、安衛法第30条や第30条の２において示されている考え方を参考に通達により解釈を示すこととしてはどうか。

○　「当該場所を管理する者」については、混在作業が行われる場所を管理し、当該場所において労働者を使用して作業を行っており、かつ、労働災害防止に必要な措置を主体的に講じ得る立場にあることが求められることから、これらの要素を全て満たす事業者とすることとしてはどうか。

○　「混在作業に従事する者」は、その場において何らかの作業に従事する者（個人事業者等を含む。）とすることとしてはどうか。また、その範囲について、安衛法第30条及び第30条の２の規定に基づく統括管理の対象との違いを明確にしてはどうか。

○　「一の場所」において行われる混在作業は、特定の事業に限定されるものではなく、これに伴う労働災害のリスクや当該労働災害を防止するために必要となる措置は千差万別であることから、以下のとおりとすることとしてはどうか。

①　当該場所を管理する者（事業者）が実施すべき措置は、建設業や造船業、製造業の元方事業者に義務付けられている事項を参考に、「作業間の連絡調整」等を行うべきことを法令上明確にし、その他の措置については、建設業や造船業、製造業を対象に示された元方事業者による安全管理に関する指針を参考に実態に即した内容をガイドライン等により例示する

②　混在作業に従事する者が実施すべき措置は、建設業等の関係請負人に義務付けられている事項を参考に「当該場所を管理する者（事業者）が講ずる措置への協力」は法令上明確にし、その他の措置については、上記①と同様にガイドライン等により例示する

【各論②】個人事業者等自身でコントロール不可能な災害リスクへの対策
－注文者（発注者）による措置の在り方－

第166回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

《委員からのご指摘のうち、今後の詳細検討に当たって考慮すべきもの》

○　作業間の連絡調整については、条文上明確にするとともに、罰則の適用も視野に建設業者の元方事業者に義務付けられる事項に準じて検討すべき。

○　近年、多様な業種が同一の場で作業するイベントなども増えているため、現状を丁寧に把握いただきたい。そのうえで、そのような現場については、いきなり法令に基づき取り締まるのではなく、チェックリストの配布などにより安全衛生の指導を優先して行うべきではないか。全面に出して実施するべきではないか。

【各論②】個人事業者等自身でコントロール不可能な災害リスクへの対策 －注文者（発注者）による措置の在り方－

（続き）

第166回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

対応案

○　「当該場所を管理する者（事業者）」が実施すべき事項を「作業間の連絡調整」を基本とする場合、「混在作業に従事する者」が行う作業に一定程度の制約を課すことになるため、両者の間にこれを行い得る関係性（請負契約など）が存在することが必要ではないか。

○　また、「当該場所を管理する者（事業者）」や「混在作業に従事する者」に法令上の義務として「作業間の連絡調整」等の実施を求める場合には、

①「当該場所を管理する者（事業者）」が行う作業

②「混在作業に従事する者」が行う作業

それぞれについて、災害実態も踏まえて対象を限定する必要があるのではないか。

○　特に、罰則を設ける範囲については、上記の関係性（請負契約など）や混在作業による危険性（就業制限業務、危険有害業務など）を踏まえて検討する必要があるのではないか。

○　上記の関係性が連絡調整等の措置を行い得るようなものではない場合等や、災害リスクが高い作業とは言えないような場合のほか、「当該場所を管理する者（事業者）」が存在しない場合についても、作業を行う者が相互に協力し、一の場所において行われる混在作業による労働災害の防止に取り組む必要がある旨を法令やガイドラインにより明確にしてはどうか。

【各論②】個人事業者等自身でコントロール不可能な災害リスクへの対策
－注文者（発注者）による措置の在り方－

第166回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

《委員からのご指摘のうち、今後の詳細検討に当たって考慮すべきもの》

○　請負関係等がある場合、少なくとも就業制限業務、あるいは危険有害業務については、義務違反について罰則を規定すべき。

○　罰則の範囲については、請負契約の存在に加えて、混在作業による危険性がある就業制限業務、あるいは危険有害業務であることを要件とすべき。

○　「当該場所を管理する者」が存在しない場合などについても、作業を行う者が相互に協力して作業間の連絡調整を行うことを明確化することは、混在作業による労働災害防止のために大変重要であり、155号条約を確実に批准する観点からも法令に明記すべきと考える。

労働安全衛生法上の「個人事業者等」の範囲

第166回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

論点

○　個人事業者や労働者が行うのと類似の作業を自ら行う中小事業の事業主や役員の範囲について、業務上災害の実態や他の労働基準関係法令での取扱いを踏まえてどのように考えるか。

対応案

○　中小事業の定義は、労災保険制度において、特別加入を認める中小事業主の範囲との整合性を踏まえ、業種に応じ、常時使用する労働者数が右表に定める数以下の事業とすることとしてはどうか。

中小事業の業種及び規模

業　種	労働者数
金　融　業 保　険　業 不 動 産 業 小　売　業	５０人
卸　売　業 サービス業	１００人
上記以外の業種	３００人

【労災保険特別加入制度について】第78回労災保険部会資料（令和元年８月８日開催）（抄）

１　趣旨

労災保険は、労働者の労働災害に対する保護を主目的とするものであり、労働基準法上の労働者でない者については対象外とされている。特別加入とは、業務の実態、災害の発生状況等からみて労働者に準じて労災保険により保護するにふさわしい者について、特に労災保険の加入を認める制度。

２　特別加入の対象範囲

○　特別加入の対象範囲は、下記の条件を考慮して定められている。

①　業務の実態や災害の発生状況からみて労働者に準じて保護するにふさわしい者であること。

②　業務の範囲が明確に特定でき、業務災害の認定等が保険技術的に可能であること。

○　特別加入を認めるにあたっては、民業圧迫につながらないよう留意する必要がある。　また、逆選択が生じないよう危険防止措置の徹底等を図ることが不可欠。

（参考）労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号）附帯決議（個人事業者関係①）

参議院厚生労働委員会（令和７年４月10日）

一　個人事業者等が新たに労働安全衛生法の適用対象となることに鑑み、制度の理解不足に起因する法令違反が発生することのないよう、発注時における注文者・事業者からの説明を含め、個人事業者等に対する制度の周知徹底を図るとともに、研修等を実施する者に対して支援を行うこと。また、個人事業者等が法令を遵守していない場合には、注文者・事業者から個人事業者等に対して適切な説明等が行われるよう、必要な指導を行うこと。

二　新設される業務上災害報告制度を活用し、個人事業者等による災害事例の収集・分析を進めるとともに、適宜、災害防止対策に反映すること。また、報告を行った個人事業者等に対して、注文者・事業者が不利益な取扱いを行うことのないよう必要な監督・指導を行うこと。さらに、個人事業者等の過重労働による脳・心臓疾患及び精神障害事案の発生を防止するため、個人事業者等自身等が労働基準監督署に報告する仕組みの整備を通じ、個人事業者等の過重労働・過労死防止の一層の強化を図ること。

三　労働災害防止の取組は現場の労使が一体となって協力・連携して行う必要があることを改めて徹底し、安全委員会や衛生委員会において労働者及び新たに対象となる個人事業者等の危険又は健康障害を防止するための対策等の重要事項について個人事業者等の意見を踏まえた十分な調査・審議が行われ、その結果を踏まえた対策が労働者のみならず個人事業者等にも周知徹底されるよう、適切な助言・指導を行うこと。

四　個人事業者等が労働者と異なる場所で労働者と類似の作業を行う場合や、プラットフォーマーに対する規制の在り方について、本法の施行状況を踏まえ、特殊健康診断・熱中症対策費用等の労働安全経費に係る負担の在り方を含めて検討すること。

五　本法の内容と密接に関わるＩＬＯ第百五十五号条約の早期批准に向けて、速やかに手続を行うとともに、その誠実な履行に向けて準備を行うこと。

（参考）労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号）附帯決議（個人事業者関係②）

衆議院厚生労働委員会（令和７年５月７日）

一　個人事業者等が新たに労働安全衛生法の適用対象となることに鑑み、制度の理解不足に起因する法令違反が発生することのないよう、発注時における注文者・事業者からの説明を含め、個人事業者等に対する制度の周知徹底を図るとともに、研修等を実施する者に対して支援を行うこと。また、個人事業者等が法令を遵守していない場合には、注文者・事業者から個人事業者等に対して適切な説明等が行われるよう、必要な指導を行うこと。（参一と同様。）

二　労働安全衛生法の適用対象となる範囲を明確化するため、作業従事者に含まれる者の範囲を具体的に明らかにすること。また、法令違反に関する労働基準監督署長等への申告制度について、作業従事者が申告したことを理由とした不利益取扱いが禁止されていることの周知徹底を図るとともに、取引停止等の不利益な取扱いがなされた場合は罰則の適用も含め、厳正に対処すること。

三　新設される業務上災害報告制度を活用し、個人事業者等による災害事例の収集・分析を進めるとともに、適宜、災害防止対策に反映すること。また、報告を行った個人事業者等に対して、注文者・事業者が不利益な取扱いを行うことのないよう必要な監督・指導を行うこと。さらに、個人事業者等の過重労働による脳・心臓疾患及び精神障害事案の発生を防止するため、個人事業者等自身等が労働基準監督署に報告する仕組みの整備を通じ、個人事業者等の過重労働・過労死防止の一層の強化を図ること。（参二と同様。）

四　労働災害防止の取組は現場の労使が一体となって協力・連携して行う必要があることを改めて徹底し、安全委員会や衛生委員会において労働者及び新たに対象となる個人事業者等の危険又は健康障害を防止するための対策等の重要事項について個人事業者等の意見を踏まえた十分な調査・審議が行われ、その結果を踏まえた対策が労働者のみならず個人事業者等にも周知徹底されるよう、適切な助言・指導を行うこと。（参三と同様。）

五　個人事業者等が労働者と異なる場所で労働者と類似の作業を行う場合や、プラットフォーマーに対する安全衛生対策について、本法の施行状況を踏まえ、必要な検討を行うこと。（参四と同様。）

六　個人事業者等が改正法に基づき受講する講習費用等の安全衛生経費が適正に価格転嫁されるよう、ガイドラインの策定を含め、関係省庁と連携し対策を実施すること。

七　本法の内容と密接に関わるＩＬＯ第百五十五号条約の早期批准に向けて、速やかに手続を行うとともに、その誠実な履行に向けて準備を行うこと。（参五と同様。）

二十　事業場において労働者と同一の場所において作業を行う作業従事者に対する安全衛生を事業場管理者が十分配慮し、そのために必要な対策をとるよう、周知・指導に努めること。

二十九　芸能従事者の健康確保を図るため、芸能従事者の業務の特性を踏まえたガイドラインの策定等必要な対策を行うこと。また、一定の要件を満たせば使用することができる児童の労働環境について、実態を把握し、必要に応じて労働災害防止対策を講ずること。

別紙23

厚生労働省発基安0225第６号

令 和 ８ 年 ２ 月 ２５ 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関係省令の整備等に関する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

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関係省令の整備等に関する省令案要綱

第１　労働安全衛生規則の一部改正

１　構造規格又は安全装置を具備しない機械等の使用が禁止される中小事業者の範囲

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（以下「改正法」という。）により、作業従事役員等が労働者と同一の場所において仕事の作業を行う場合には、構造規格又は安全装置を具備しない機械等の使用が禁止され、作業従事役員等には、厚生労働省令で定める数以下の労働者を使用する事業者である作業従事者が含まれるところ、厚生労働省令で定める数として、労災保険特別加入制度の対象となる中小事業主の範囲となる労働者の数と同一の数を規定する。

２　個人事業者による定期自主検査等に係る規定の整備

改正法により、個人事業者のうち、その作業従事役員等が労働者と同一の場所において仕事の作業を行うものに対し、危険な機械等の定期自主検査の実施等が義務付けられたことを踏まえ、事業者による定期自主検査の実施に係る規定を準用する等、個人事業者による定期自主検査等に係る規定の整備を行う。

３　個人事業者等による安全装置等の取外しが例外的に認められる要件等

作業従事役員等が、労働者と同一の場所において事業者から貸与を受けた機械等を使用する際に、当該機械等の安全装置等に関して遵守すべき事項について、労働者が遵守すべき事項と同様の規定を整備する。また、作業従事役員等が、労働者と同一の場所において、機械等を用いて仕事の作業を行う場合（事業者から貸与を受けた場合を除く。）において、例外的に安全装置等の取外し等を行うことができる要件等を規定する。

４　作業従事役員等に対する特別教育の科目省略

労働者と同一の場所で一定の危険・有害な業務を行う作業従事役員等について、特別教育の対象業務に係る免許を受け、又は技能講習を修了している等十分な知識及び技能を有していると認められる場合には、当該特別教育の科目の全部又は一部を受けることを要しない旨を規定する。併せて、事業者が労働者の特別教育について科目の省略をすることができる場合についても同様に規定する。

５　作業場所管理事業者の講ずべき措置

改正法により、作業場所管理事業者が、危険性又は有害性等を勘案して厚生労働省令で定める業務に係る作業を行うときは、作業間の連絡及び調整を行うことに関する措置その他必要な措置を講じなければならないものとされたことを踏まえ、当該厚生労働省令で定める対象業務は、以下の（１）から（６）までに掲げる周囲で作業を行う作業従事者に危害が生ずるおそれのある業務とする。

（１）労働安全衛生法施行令（以下「令」という。）第 20 条各号に掲げる業務

（２）労働安全衛生規則（以下「則」という。）第 36 条各号に掲げる業務

（３）令第６条各号に掲げる作業に係る業務

（４）労働安全衛生法（以下「法」という。）及びこれに基づく命令により作業を指揮する者を定める必要がある作業に係る業務

（５）則第 151 条の２第７号に規定する貨物自動車を用いた荷の搬入・搬出の業務

（６）法及びこれに基づく命令により定期に実施する検査、補修等の業務

また、作業場所管理事業者が講ずべき措置として、作業場所管理事業者と請負人との間及び請負人相互間の連絡及び調整を随時行わなければならない旨を規定する。さらに、改正法による改正後の法第 30 条の４が適用されない場合において、複数の事業を行う者が混在して作業を行う際に必要な労働災害防止に係る規定を整備する。

第２　ボイラー及び圧力容器安全規則の一部改正

１　作業従事役員等の特別教育受講義務

改正法により、特別教育の受講を作業従事役員等に義務づけたことを踏まえ、ボイラー及び圧力容器安全規則においても、同様の規定を設ける。

２　第１の２に準じた改正を行う。

第３　以下に掲げる省令について、第１の２に準じた改正を行う。

１　クレーン等安全規則

２　ゴンドラ安全規則

３　有機溶剤中毒予防規則

４　鉛中毒予防規則

５　特定化学物質障害予防規則

６　電離放射線障害防止規則

７　粉じん障害防止規則
８　石綿障害予防規則

第４　以下に掲げる省令について、第２の１に準じた改正を行う。
１　クレーン等安全規則
２　ゴンドラ安全規則
３　四アルキル鉛中毒予防規則
４　高気圧作業安全衛生規則
５　電離放射線障害防止規則
６　酸素欠乏症等防止規則
７　粉じん障害防止規則
８　石綿障害予防規則
９　東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則

第５　沖縄県の区域における労働安全衛生法及びこれに基づく命令の適用の特別措置等に関する省令の一部改正
改正法による法の規定の条項ずれに伴い、当該規定を引用している規定の整理を行う。

第６　施行期日等
１　この省令は、令和九年四月一日から施行する。
２　その他所要の改正を行う。

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関係政令の整理等に関する政令案の概要について（諮問）

第183回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課

政令案の概要

1.改正の観点

○　改正労働安全衛生法（令和7年法律第33号）により、以下の見直しが行われ、改正対象となった規定に項ずれが生じたことに伴い、当該条項を引用している委任政令の規定を改正する。

個人事業者等自身による措置

個人事業者等が労働者と同じ場所で就業する場合に、個人事業者等に対し、新たに構造規格又は安全装置を具備しない機械等の使用禁止、定期自主検査等の実施等を義務付けること。

【改正法第42条、第45条関係】

2．改正案の概要

○ **個人事業者等自身による措置**

改正の観点①：今回の改正により、法第42条に第２項及び第３項が新設されたことに伴い、法第42条を引用していた委任政令の規定について、法第42条第１項を引用するよう修正を行う。

改正の観点②：今回の改正により、法第45条第２項が改正されるとともに、第３項が新設され、政令への委任規定が第２項から第３項に変更されたため、法第45条第２項を引用していた委任政令の規定について、法第45条第３項を引用するよう修正を行う。

○ **その他所要の改正**

3．施行期日等

公 布 日：令和８年３月（予定）　　施行期日：令和９年４月１日

＜参考＞

（参考）労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号）附帯決議（個人事業者関係①）

参議院厚生労働委員会（令和７年４月10日）
一　個人事業者等が新たに労働安全衛生法の適用対象となることに鑑み、制度の理解不足に起因する法令違反が発生することのないよう、発注時における注文者・事業者からの説明を含め、個人事業者等に対する制度の周知徹底を図るとともに、研修等を実施する者に対して支援を行うこと。また、個人事業者等が法令を遵守していない場合には、注文者・事業者から個人事業者等に対して適切な説明等が行われるよう、必要な指導を行うこと。
二　新設される業務上災害報告制度を活用し、個人事業者等による災害事例の収集・分析を進めるとともに、適宜、災害防止対策に反映すること。また、報告を行った個人事業者等に対して、注文者・事業者が不利益な取扱いを行うことのないよう必要な監督・指導を行うこと。さらに、個人事業者等の過重労働による脳・心臓疾患及び精神障害事案の発生を防止するため、個人事業者等自身等が労働基準監督署に報告する仕組みの整備を通じ、個人事業者等の過重労働・過労死防止の一層の強化を図ること。
三　労働災害防止の取組は現場の労使が一体となって協力・連携して行う必要があることを改めて徹底し、安全委員会や衛生委員会において労働者及び新たに対象となる個人事業者等の危険又は健康障害を防止するための対策等の重要事項について個人事業者等の意見を踏まえた十分な調査・審議が行われ、その結果を踏まえた対策が労働者のみならず個人事業者等にも周知徹底されるよう、適切な助言・指導を行うこと。
四　個人事業者等が労働者と異なる場所で労働者と類似の作業を行う場合や、プラットフォーマーに対する規制の在り方について、本法の施行状況を踏まえ、特殊健康診断・熱中症対策費用等の労働安全経費に係る負担の在り方を含めて検討すること。
五　本法の内容と密接に関わるＩＬＯ第百五十五号条約の早期批准に向けて、速やかに手続を行うとともに、その誠実な履行に向けて準備を行うこと。

（参考）労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号）附帯決議（個人事業者関係②）

衆議院厚生労働委員会（令和７年５月７日）

一　個人事業者等が新たに労働安全衛生法の適用対象となることに鑑み、制度の理解不足に起因する法令違反が発生することのないよう、発注時における注文者・事業者からの説明を含め、個人事業者等に対する制度の周知徹底を図るとともに、研修等を実施する者に対して支援を行うこと。また、個人事業者等が法令を遵守していない場合には、注文者・事業者から個人事業者等に対して適切な説明等が行われるよう、必要な指導を行うこと。（参一と同様。）

二　労働安全衛生法の適用対象となる範囲を明確化するため、作業従事者に含まれる者の範囲を具体的に明らかにすること。また、法令違反に関する労働基準監督署長等への申告制度について、作業従事者が申告したことを理由とした不利益取扱いが禁止されていることの周知徹底を図るとともに、取引停止等の不利益な取扱いがなされた場合は罰則の適用も含め、厳正に対処すること。

三　新設される業務上災害報告制度を活用し、個人事業者等による災害事例の収集・分析を進めるとともに、適宜、災害防止対策に反映すること。また、報告を行った個人事業者等に対して、注文者・事業者が不利益な取扱いを行うことのないよう必要な監督・指導を行うこと。さらに、個人事業者等の過重労働による脳・心臓疾患及び精神障害事案の発生を防止するため、個人事業者等自身等が労働基準監督署に報告する仕組みの整備を通じ、個人事業者等の過重労働・過労死防止の一層の強化を図ること。（参二と同様。）

四　労働災害防止の取組は現場の労使が一体となって協力・連携して行う必要があることを改めて徹底し、安全委員会や衛生委員会において労働者及び新たに対象となる個人事業者等の危険又は健康障害を防止するための対策等の重要事項について個人事業者等の意見を踏まえた十分な調査・審議が行われ、その結果を踏まえた対策が労働者のみならず個人事業者等にも周知徹底されるよう、適切な助言・指導を行うこと。（参三と同様。）

五　個人事業者等が労働者と異なる場所で労働者と類似の作業を行う場合や、プラットフォーマーに対する安全衛生対策について、本法の施行状況を踏まえ、必要な検討を行うこと。（参四と同様。）

六　個人事業者等が改正法に基づき受講する講習費用等の安全衛生経費が適正に価格転嫁されるよう、ガイドラインの策定を含め、関係省庁と連携し対策を実施すること。

七　本法の内容と密接に関わるＩＬＯ第百五十五号条約の早期批准に向けて、速やかに手続を行うとともに、その誠実な履行に向けて準備を行うこと。（参五と同様。）

二十　事業場において労働者と同一の場所において作業を行う作業従事者に対する安全衛生を事業場管理者が十分配慮し、そのために必要な対策をとるよう、周知・指導に努めること。

二十九　芸能従事者の健康確保を図るため、芸能従事者の業務の特性を踏まえたガイドラインの策定等必要な対策を行うこと。また、一定の要件を満たせば使用することができる児童の労働環境について、実態を把握し、必要に応じて労働災害防止対策を講ずること。

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関係省令の整備等に関する省令案の概要について（諮問）

第183回安全衛生分科会資料

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

省令案の概要

１.安衛法等一部改正法を踏まえた省令改正の観点

○　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、安衛法等一部改正法により、以下の見直しが行われたため、関係省令の規定の整備を行う。

（１）個人事業者等自身による措置

【構造規格又は安全装置を具備しない機械等の使用禁止】⇒改正の観点①、③、⑤

・　使用禁止の対象者（労働者）を「作業従事役員等」に拡大（法第42条関係）

【危険な機械等について定期自主検査等の実施】⇒改正の観点②

・　定期自主検査等の実施者（事業者）を「個人事業者」に拡大（法第45条関係）

【危険有害作業に関する安全衛生教育の受講】⇒改正の観点④、⑥

・　特別教育の受講者（労働者）を「作業従事役員等（※）」に拡大（法第59条関係）

※ 中小事業者又は個人事業者（法人の場合はその代表者又は役員）である作業従事者

・　危険有害業務に現に従事している者に対する教育の受講者（労働者）を「作業従事役員等」に拡大（法第60条の２関係）

（２）注文者等による措置

【作業場所を管理する事業者による労働災害防止のための措置の実施】⇒改正の観点⑦、⑧、⑨

・　混在作業が行われる場所を管理する事業者に対し、新たに連絡調整等の措置を義務化（法第30条の４関係）

○　その他所要の改正を行う。

省令案の概要

２．改正案の概要

（１）個人事業者等自身による措置

《安衛法等一部改正法により改正された規定に基づく委任省令に係る規定の整備》

改正の観点①：法第42条の改正により、新たに「構造規格又は安全装置を具備しない機械等の使用禁止」の対象となる「中小事業者の代表者又は役員」に係る「中小事業者」の規模（労働者数）を規定

改正の観点②：法第45条の改正により、新たに「個人事業者」に定期自主検査等の実施が義務付けられたことに伴い、定期自主検査（年次・月次）の実施方法等について、「個人事業者」が実施する場合についても事業者が実施する場合と同様の内容を規定（現行規定の準用）

《法改正に伴う技術的修正》

改正の観点③：法第42条の改正により、安衛則第27条に基づき事業者に義務付けている「構造規格又は安全装置を具備しない機械等の使用禁止」が法律に位置付けられたことに伴う安衛則第27条の廃止

改正の観点④：「危険有害業務従事者に対する教育に関する指針」（厚生労働大臣公示）の公表に関する規定の技術的修正（項ずれ）及び法改正・省令改正を踏まえた同指針の技術的修正

《法改正の内容を踏まえた労働者並びの規定の整備》

改正の観点⑤：法第42条の改正により、新たに「構造規格又は安全装置を具備しない機械等の使用禁止」が「作業従事役員等」に義務付けられたことに伴い、個人事業者等が事業者の機械等を使用する場合、自ら機械等を持込む場合それぞれについて、労働安全衛生規則第29条に基づき労働者に義務付けている「安全装置等の取扱い」に関する規定を踏まえた内容を規定

改正の観点⑥：法第59条の改正により、新たに「作業従事役員等」に義務付けられた特別教育について、科目の一部又は全部を省略可能である旨を省略が可能となる客観的な例示も含めて規定（事業者による省略に関する規定についても同様に客観的な例示を追加）

省令案の概要

２．改正案の概要（つづき）

（２）注文者等による措置

《安衛法等一部改正法により改正された規定に基づく委任省令に係る規定の整備》

改正の観点⑦：法第30条の４の新設により、新たに「作業場所管理事業者」に義務付けられた措置について、省令上は「作業間の連絡及び調整」のみを規定し、その他の措置については、建設業や造船業、製造業の例を参考にガイドライン等にて示すこととする

※ 上記に併せて、法第32条に基づき、作業場所管理事業者の請負人が講ずべき措置も規定

改正の観点⑧：法第30条の４に基づき、「作業場所管理事業者」に措置義務が生ずる要件の一つである「危険性又は有害性等を勘案して厚生労働省令で定める業務に係る作業」について、就業制限業務や危険有害業務に係る作業に加え、「周囲で作業を行う作業従事者に危害を及ぼすおそれがある業務」として具体的な作業を規定。

《労働災害防止の観点を踏まえた安衛法等一部改正法により改正された規定に準じた規定の整備》

改正の観点⑨：法第30条の４が適用されない場面において、「作業場所管理事業者」による作業間の連絡調整の実施、「作業場所管理事業者」が存在しない場合における「事業を行う者」による相互協力の実施について規定（具体的内容は例示も含めガイドライン等で示す）

※　その他、上記①～⑨の観点のほか、所要の改正を行う。

３．施行期日等の予定

公 布 日：令和８年３月（予定）　　施行期日：令和９年４月１日

※　安全衛生分科会において、個人事業者等に罰則付きで新たに義務を課すことから、施行に当たっては十分な猶予期間を設けるべきとの指摘があったことを踏まえ、令和９年４月施行とし、１年間の周知期間を確保

※　上記２（２）と密接に関係がある１１０第１５５号条約の締結（批准）に向けた手続も適切に推進

改正に当たっての考え方

第182回労働政策審議会安全衛生分科会　資料３
（一部修正）

改正の観点⑧：法第30条の４に基づき、「作業場所管理事業者」に措置義務が生ずる要件の一つである「危険性又は有害性等を勘案して厚生労働省令で定める業務に係る作業」について、就業制限業務や危険有害業務に係る作業に加え、「 周囲で作業を行う作業従事者に危害を及ぼすおそれがある業務」として具体的な作業を規定。

対応案

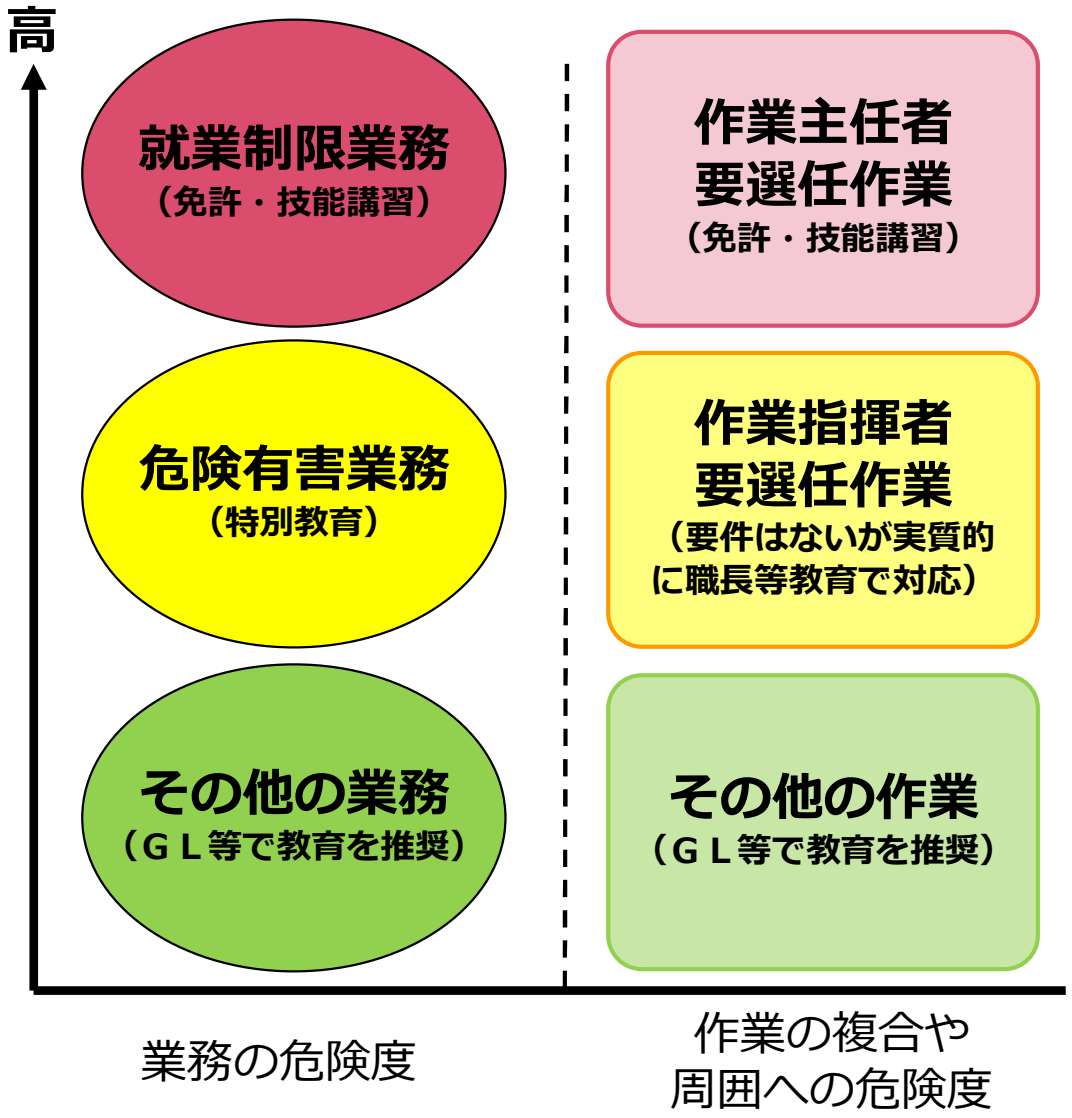
○　「就業制限業務」や「危険有害業務」に加え、対象とする「周囲で作業を行う作業従事者に危害を及ぼすおそれがある業務」として、法令上、複合作業や周囲への危険を防止するための作業管理や作業指揮を義務付けているものや、混在作業による労働災害等が発生しているなど危険性又は有害性が高いと考えられる業務として、以下の業務を省令上規定することとする（②や④の対象業務を規定する条文については通達において明示）。

①　令第六条各号に掲げる作業主任者の選任が必要となる作業に係る業務
②　労働安全衛生関係法令に基づき、作業指揮者を定める必要がある作業に係る業務
③　安衛則第151条の２第７号に掲げる貨物自動車を用いた荷の搬入・搬出の業務
④　労働安全衛生関係法令に基づき、定期的に実施する自主検査等及びその結果を踏まえた補修等の業務

作業の危険性・有害性に応じた現行規制の状況

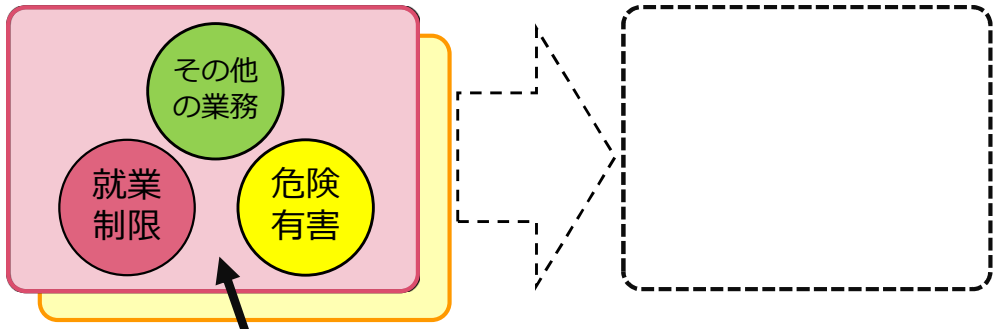
○　産業労働の場で行われる作業は、「クレーンの運転」や「アーク溶接」、「資材の運搬」などの単一作業が複合して行われ、「建築物等の鉄骨の組立て等」などの作業となることが一般的。

○　労働安全衛生関係法令では、**業務そのものの危険度**や、**作業の複合**や**個々の業務が周囲に及ぼす影響による危険度に応じた規制を設けている**。



作業主任者・作業指揮者要選任作業のイメージ

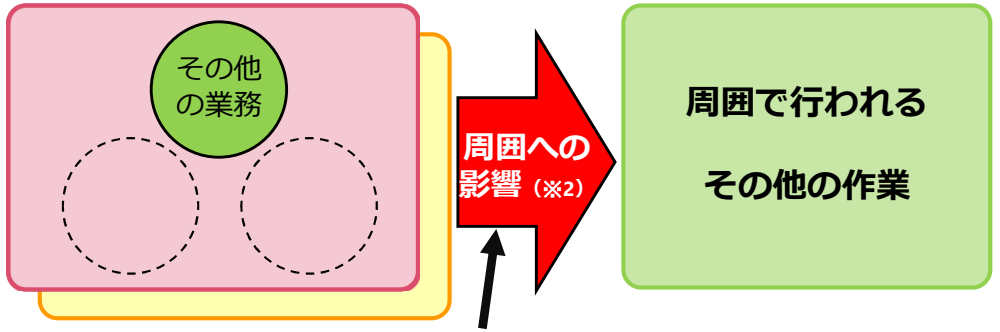
《複合作業（※1）による危険の防止》



作業主任者等の選任で対応

※１ 同一事業者における複数の労働者の作業のこと

《周囲への影響による危険の防止》



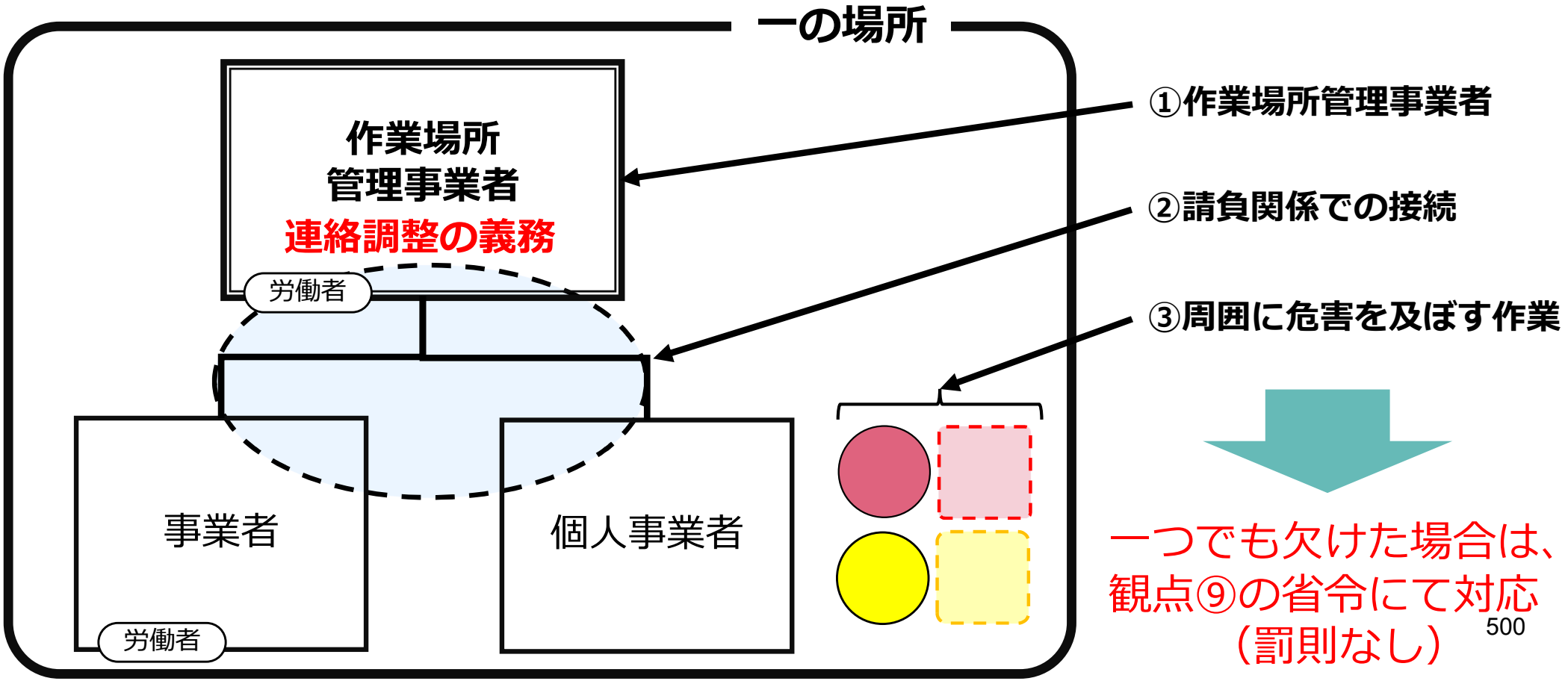
作業主任者等の選任で対応

※２ 就業制限業務や危険有害業務に該当しない業務でも周囲への影響がある場合がある

混在作業による労働災害防止の新たな枠組のイメージ

○　法第30条の４は、一の場所において、**「①作業場所管理事業者」**の作業従事者と**「②請負関係」**にある事業者や個人事業者の作業従事者が作業を行う場合に、いずれかの作業が**「③周囲に危害を及ぼす作業」**に該当するときは、**「作業場所管理事業者」が作業間の連絡調整の義務を負う**。

○　「作業場所管理事業者」がいない場合など**①～③の要件が一つでも欠けた場合**は、**法第30条の４は適用されない**。（観点⑨の省令にて対応）



改正に当たっての考え方

第182回労働政策審議会安全衛生分科会　資料３
（一部修正）

作業主任者の選任（労働安全衛生法）

（作業主任者）
第十四条　事業者は、高圧室内作業その他の労働災害を防止するための管理を必要とする作業で、政令で定めるものについては、都道府県労働局長の免許を受けた者又は都道府県労働局長の登録を受けた者が行う技能講習を修了した者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、当該作業の区分に応じて、作業主任者を選任し、その者に当該作業に従事する労働者の指揮その他の厚生労働省令で定める事項を行わせなければならない。

作業主任者一覧

高圧室内作業主任者
ガス溶接作業主任者
林業架線作業主任者
ボイラー取扱作業主任者
エックス線作業主任者
ガンマ線透過写真撮影作業主任者
木材加工用機械作業主任者
プレス機械作業主任者
乾燥設備作業主任者
コンクリート破砕器作業主任者
地山の掘削及び土止め支保工作業主任者
ずい道等の掘削等作業主任者
ずい道等の覆工作業主任者
採石のための掘削作業主任者
はい作業主任者
船内荷役作業主任者
型枠支保工組立て等作業主任者
足場の組立て等作業主任者
建築物等の鉄骨の組立て等作業主任者
鋼橋架設等作業主任者
木造建築物の組立て等作業主任者
コンクリート造の工作物の解体等作業主任者
コンクリート橋架設等作業主任者
第一種圧力容器取扱作業主任者
特定化学物質作業主任者
鉛作業主任者作業主任者
四アルキル鉛等作業主任者
酸素欠乏危険作業主任者(第１種・第２種)
有機溶剤作業主任者
石綿作業主任者

改正に当たっての考え方

第182回労働政策審議会安全衛生分科会　資料３
（一部修正）

作業指揮者の選任に関する規定の例（労働安全衛生規則）

（作業指揮者）
第百五十一条の四　事業者は、車両系荷役運搬機械等を用いて作業を行うときは、当該作業の指揮者を定め、その者に前条第一項の作業計画に基づき作業の指揮を行わせなければならない。

《解釈例規：昭和53年2月10日付け基発第78号》
本条の作業指揮者は、単独作業を行う場合には、特に選任を要しないものであること。また、はい作業主任者等が選任されている場合で、これらの者が作業指揮を併せて行えるときは、本条の作業指揮者を兼ねても差し支えないものであること。
なお、事業者を異にする荷の受渡しが行われるとき又は事業者を異にする作業が輻輳するときの作業指揮は、各事業場ごとに作業指揮者が指名されることになるが、この場合は、各作業指揮者間において作業の調整を行わせること。

改正に当たっての考え方

第182回労働政策審議会安全衛生分科会　資料３
（一部修正）

作業指揮者を定める必要のある作業一覧

- 車両系荷役運搬機械等を用いた作業
- 車両系荷役運搬機械等の修理又はアタッチメントの着脱の作業
- 100kg以上の荷を不整地運搬車に積み卸しする作業
- 100kg以上の荷を構内運搬車に積み卸しする作業
- 100kg以上の荷を貨物自動車に積み卸しする作業
- 車両系木材伐出機械（伐木等機械を除く。）を用いた作業
- 車両系木材伐出機械の修理又はアタッチメントの着脱の作業
- 林業架線作業（作業主任者要選任作業を除く。）
- 簡易林業架線作業
- 車両系建設機械の修理又はアタッチメントの着脱の作業
- 輸送管等の組立等の作業
- くい打機等の組立等の作業
- 高所作業車を用いた作業
- 高所作業車の修理又は作業床の着脱の作業
- 危険物の製造等の作業（作業主任者要選任作業を除く。）
- 導火線発破の作業
- 電気発破の作業
- 液化酸素を製造する設備の改造等の際の設備内部での作業
- 電路を開路して行う点検、修理、塗装等の電気工事の作業
- 高圧活線作業
- 高圧活線近接作業
- 特別高圧活線作業
- 特別高圧活線近接作業
- ガス導管の防護作業
- ずい道等内部でのガス溶接等の作業
- 100kg以上の荷を貨車に積み卸しする作業
- 建築物、橋梁、足場等の組立等の作業（作業主任者要選任作業を除く。）
- ロープ高所作業
- 廃棄物焼却施設において燃え殻を取り扱う業務等
- 一定規模のボイラーの据付けの作業
- クレーンに定格荷重を超える荷重をかける作業
- 天井クレーン等の点検等の作業
- クレーンの組立等の作業
- 移動式クレーンのジブの組立等の作業
- デリックに定格荷重を超える荷重をかける作業
- デリックの組立等の作業
- 屋外に設置するエレベーターの昇降路塔等の組立等作業
- 建設用リフトの組立等の作業
- 特定化学物質が滞留するおそれのあるタンク等の改造等の際に設備の内部への立入作業（第二種酸欠作業等を除く。）及び当該作業で溶断、研磨等により特定化学物質を発生させるおそれのあるとき
- し尿等を入れた設備の改造等の作業
- 除染等の作業

貨物自動車を用いた荷の搬入・搬出時の災害

事例１　別の者が運転する貨物自動車が後退した際に挟まれた事例

災害発生年：不明

被　災　者：労働者

被災の程度：死亡

災害の概要：物流センター内で倉庫管理・配送業務を行う業者から運送関係の仕事を請け負ったＡ社の労働者が物流センター到着後、プラットホーム前方に車を止め、物流センターに所属するフォークリフト運転者の作業により、積み荷を行った後、シート掛け作業を行っていたところ、荷の搬入に来たＢ社のトラックと自分のトラックの荷台との間に挟まれたもの。

災害の原因：Ｂ社のドライバーによる後方確認が不十分であったほか、物流センター内で作業を行う各社の間において、災害防止のための連絡調整等が十分に行われていなかったこと。等

出典：職場のあんぜんサイト（労働災害事例集）

事例２　作業中に後退してきたダンプトラックと重機の間に挟まれた事例

災害発生年：令和３年

被　災　者：個人事業者等（中小事業主）

被災の程度：死亡

災害の概要：被災者がドラグ・ショベルのバケット部分のフックを引き出す作業を行っていたところ、これに気付かず後進してきたダンプトラックが被災者に激突したもの（ダンプトラックとフックの間に挟まれたもの）。誘導者は配置されていなかった。

災害の原因：誘導者を配置していなかったほか、現場内の関係者による災害防止のための連絡調整等が十分に行われていなかったこと。等

出典：厚生労働省調べ

※発生概要や発生原因については推測を含む。

機械等の検査・点検作業中における災害

事例１　車両系建設機械メンテナンス中に別の者が機械を走行させ、巻き込まれた事例

災害発生年：令和３年

被　災　者：労働者

被災の程度：死亡

災害の概要：産業廃棄物プラントにおいて、エンジンがかかった状態で停止してあったトラクターショベルに対し、被災者がメンテナンス作業をするために重機左側前輪と後輪の間に入り、作業を行っていたところ、別の運転手が被災者に気付かず、トラクターショベルを前進させたため、左後輪に巻き込まれたもの。

災害の原因：エンジンを切り、キーを抜かずにメンテナンス作業を行ったことのほか、施設内の関係者による災害防止のための連絡調整等が十分に行われていなかったこと。　等

出典：労働者死傷病報告

事例２　エレベーターの定期点検作業中に別の者の操作により搬器と壁に挟まれた災害

災害発生年：平成１８年

被　災　者：労働者

被災の程度：死亡

災害の概要：２名でエレベータの定期点検を実施中、搬器上にあるドア速度制御装置の調整をするため、最上階で停止していた搬器を下げ、被災者が上階から搬器の上に乗り込み、作業を行っていたところ、搬器内にいた別の作業者が上昇スイッチを入れたため搬器が上昇し、搬器上で作業を行っていた被災者が搬器とエレベータシャフトの壁との間に挟まれたもの。

災害の原因：主電源の遮断や操作ボタンのタグアウト等の措置が不十分であったほか、作業者間の災害防止のための連絡調整等が十分に行われていなかったこと。　等

出典：労働者死傷病報告

※発生概要や発生原因については推測を含む。

改正の観点と条文イメージ　※条文イメージは主要なもののみを掲載

（１）個人事業者等自身による措置

《安衛法等一部改正法により改正された規定に基づく委任省令に係る規定の整備》

【改正の観点①】

○　法第42条の改正により、新たに「構造規格又は安全装置を具備しない機械等の使用禁止」の対象となる「中小事業者の代表者又は役員」に係る「中小事業者」の規模（労働者数）を規定

労働安全衛生規則　改正後	労働安全衛生規則　改正前
（規格又は安全装置の具備に係る事業者の基準） 第○条　法第四十二条第三項の厚生労働省令で定める数は、労働者災害補償保険法施行規則（昭和三十年労働省令第二十二号）第四十六条の十六において定める数とする。	（新設）

【改正の観点②】

○　法第45条の改正により、新たに「個人事業者」に定期自主検査等の実施が義務付けられたことに伴い、定期自主検査（年次・月次）の実施方法等について、「個人事業者」が実施する場合についても事業者が実施する場合と同様の内容を規定（現行規定の準用）

労働安全衛生規則　改正後	労働安全衛生規則　改正前
（定期自主検査 ） 第百三十四条の三　（略） ２　（略） ３　前二項の規定は、法第四十五条第二項の規定による自主検査について準用する。この場合において、同条第一項及び第二項中「事業者」とあるのは「個人事業者」と読み替えるものとする。	（定期自主検査） 第百三十四条の三　（略） ２　（略） （新設）

《法改正に伴う技術的修正》①

【改正の観点③】

○　法第42条の改正により、安衛則第27条に基づき事業者に義務付けている「構造規格又は安全装置を具備しない機械等の使用禁止」が法律に位置付けられたことに伴う安衛則第27条の廃止

労働安全衛生規則　改正後	労働安全衛生規則　改正前
（削除）	（規格に適合した機械等の使用） 第二十七条　事業者は、法別表第二に掲げる機械等及び令第十三条第三項各号に掲げる機械等については、法第四十二条の厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備したものでなければ、使用してはならない。

《法改正に伴う技術的修正》②

【改正の観点④】

○　「危険有害業務従事者に対する教育に関する指針」（厚生労働大臣公示）の公表に関する規定の技術的修正（項ずれ）及び法改正・省令改正を踏まえた同指針の技術的修正

労働安全衛生規則　改正後	労働安全衛生規則　改正前
（指針の公表） 第四十条の二　第二十四条の規定は、法第六十条の二第三項の規定による指針の公表について準用する。	（指針の公表） 第四十条の二　第二十四条の規定は、法第六十条の二第二項の規定による指針の公表について準用する。

「危険有害業務従事者に対する安全衛生教育指針」（厚生労働大臣公示）の改正のポイント

○　法第60条の２第２項の新設により、危険又は有害な業務に現に就いている者に対する安全衛生教育の修了が作業従事役員等の努力義務とされたことや、「危険有害業務従事者に対する安全衛生教育指針」（厚生労働大臣公示）の根拠条文に項ずれが生じたこと伴い、同指針について技術的修正を行う。

危険有害業務従事者に対する安全衛生教育指針　改正後	危険有害業務従事者に対する安全衛生教育指針　改正前
危険又は有害な業務に現に就いている者に対する安全衛生教育に関する指針 Ⅰ　趣旨 この指針は、労働安全衛生法(昭和四七年法律第五七号)第六〇条の二第三項の規定に基づき事業者が労働災害の動向、技術革新等社会経済情勢の変化に対応しつつ事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、危険又は有害な業務に現に就いている者(以下「危険有害業務従事者」という。)に対して行い、又は労働者と同一の場所において危険又は有害な業務に就く際に作業従事役員等自らが受ける、当該業務に関する安全又は衛生のための教育(以下「安全衛生教育」という。)について、その内容、時間、方法及び講師並びに教育の推進体制の整備等その適切かつ有効な実施のために必要な事項を定めたものである。 （以下　略）	危険又は有害な業務に現に就いている者に対する安全衛生教育に関する指針 Ⅰ　趣旨 この指針は、労働安全衛生法(昭和四七年法律第五七号)第六〇条の二第二項の規定に基づき事業者が労働災害の動向、技術革新等社会経済情勢の変化に対応しつつ事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、危険又は有害な業務に現に就いている者(以下「危険有害業務従事者」という。)に対して行う、当該業務に関する安全又は衛生のための教育(以下「安全衛生教育」という。)について、その内容、時間、方法及び講師並びに教育の推進体制の整備等その適切かつ有効な実施のために必要な事項を定めたものである。 （以下　略）

《法改正の内容を踏まえた労働者並びの規定の整備》①

【改正の観点⑤】

○　法第42条の改正により、新たに「構造規格又は安全装置を具備しない機械等の使用禁止」が「作業従事役員等」に義務付けられたことに伴い、個人事業者等が事業者の機械等を使用する場合、自ら機械等を持込む場合それぞれについて、労働安全衛生規則第29条に基づき労働者に義務付けている「安全装置等の取扱い」に関する規定を踏まえた内容を規定

労働安全衛生規則　改正後	労働安全衛生規則　改正前
第二十九条　（略） 2　前項の規定は、労働者と同一の場所において仕事の作業を行う法第四十二条第三項の作業従事役員等（以下「作業従事役員等」という。）が他の事業者の機械等を使用する場合について準用する。この場合において、同項第二号及び第四号中「事業者」とあるのは、「安全装置等を設けた事業者」と読み替えるものとする。 3　作業従事役員等は、労働者と同一の場所において、機械等を用いて仕事の作業を行う場合（前項の場合を除く。）においては、当該機械等の安全装置等を取り外し、又はその機能を失わせてはならない。ただし、次の各号のすべてを満たすときは、この限りでない。 一　当該機械等の点検や調整など、作業の性質上やむを得ない場合であること。 二　周囲の作業従事者との間に遮蔽物がある又は安全な距離が確保できているなど、機械等の点検や調整等の作業により他の作業従事者に危険を及ぼすことがないことが確認できること。 三　安全装置等の取りはずし、又はその機能を失わせる必要がなくなつた後、直ちに現状に復すること。 4　事業者は、第一項第四号（第二項において準用する場合を含む。）の規定による申出があつたときは、すみやかに、適当な措置を講じなければならない。 5　作業従事役員等は、労働者と同一の場所において、機械等を用いて仕事の作業を行う場合（第二項の場合を除く。）において、当該機械等の安全装置等が取りはずされ、又はその機能を失つたことを発見したときは、すみやかに、適当な措置を講じなければならない。	第二十九条　（略） （新設） （新設） （新設） 2　事業者は、労働者から前項第四号の規定による申出があつたときは、すみやかに、適当な措置を講じなければならない。

《法改正の内容を踏まえた労働者並びの規定の整備》②

【改正の観点⑥】

○　法第59条の改正により、新たに「作業従事役員等」に義務付けられた特別教育について、科目の一部又は全部を省略可能である旨を省略が可能となる客観的な例示も含めて規定（事業者による省略に関する規定についても同様に客観的な例示を追加）

労働安全衛生規則　改正後	労働安全衛生規則　改正前
（特別教育の科目の省略） 第三十七条　事業者は、法第五十九条第三項の特別の教育（以下「特別教育」という。）の科目の全部又は一部について、特別教育の対象業務に係る免許を受け、又は技能講習を修了している等十分な知識及び技能を有していると認められる労働者については、当該科目についての特別教育を省略することができる。 2　法第五十九条第四項の規定にかかわらず、作業従事役員等は、特別教育の対象業務に係る免許を受け、又は技能講習を修了している等十分な知識及び技能を有していると認められる場合には、特別教育の科目の全部又は一部を受けることを要しない。	（特別教育の科目の省略） 第三十七条　事業者は、法第五十九条第三項の特別の教育（以下「特別教育」という。）の科目の全部又は一部について、十分な知識及び技能を有していると認められる労働者については、当該科目についての特別教育を省略することができる。 （新設）

（２）注文者等による措置

《安衛法等一部改正法により改正された規定に基づく委任省令に係る規定の整備》①

【改正の観点⑦】

○　法第30条の４の新設により、新たに「作業場所管理事業者」に義務付けられた措置について、「作業間の連絡及び調整」について規定。

労働安全衛生規則　改正後	労働安全衛生規則　改正前
（作業間の連絡及び調整） 第○条　法第三十条の四第一項の作業場所管理事業者（以下この条及び次条において「作業場所管理事業者」という。）は、同項の作業間の連絡及び調整については、随時、作業場所管理事業者と法第三十条の四第一項の請負人との間及び請負人相互間における連絡及び調整を行なわなければならない。	（新設）

《安衛法等一部改正法により改正された規定に基づく委任省令に係る規定の整備》②

【改正の観点⑧】

○　法第30条の４に基づき、「作業場所管理事業者」に措置義務が生ずる要件の一つである「危険性又は有害性等を勘案して厚生労働省令で定める業務に係る作業」について、就業制限業務や危険有害業務に係る作業に加え、「 周囲で作業を行う作業従事者に危害を及ぼすおそれがある業務」として具体的な作業を規定。

労働安全衛生規則　改正後	労働安全衛生規則　改正前
（法第三十条の四第一項の厚生労働省令で定める業務） 第○条　法第三十条の四第一項の厚生労働省令で定める業務は、次の各号に掲げる周囲で作業を行う作業従事者に危害が生ずるおそれのある業務とする。 一　令第二十条各号に掲げる業務 二　第三十六条各号に掲げる業務 三　令第六条各号 に掲げる作業に係る業務 四　法及びこれに基づく命令により作業を指揮する者を定める必要がある作業に係る業務 五　第百五十一条の二第七号に規定する貨物自動車を用いた荷の搬入・搬出の業務 六　法及びこれに基づく命令により定期に実施する検査等及び補修等の業務	（新設）

《労働災害防止の観点を踏まえた安衛法等一部改正法により改正された規定に準じた規定の整備》

【改正の観点⑨】

○　法第30条の４が適用されない場面において、「作業場所管理事業者」による作業間の連絡調整の実施、「作業場所管理事業者」が存在しない場合における「事業を行う者」による相互協力（連絡調整）の実施について規定

労働安全衛生規則　改正後	労働安全衛生規則　改正前
（作業場所管理事業者等の講ずべき措置） 第○条　作業場所管理事業者は、法第三十条の四に規定する場合を除き、その管理する一の場所においてその労働者である作業従事者（当該労働者である作業従事者のほか、労働者以外の当該作業場所管理事業者に係る作業従事者がある場合には、当該者を含む。）及び当該一の場所において事業を行う他の事業を行う者に係る作業従事者が周囲で作業を行う作業従事者に危害が生ずるおそれのある作業その他の作業を行う場合には、当該作業が行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、随時、作業場所管理事業者と当該事業を行う者との間及び事業を行う者相互間における連絡及び調整を行うものとする。 ２　事業を行う者は、作業場所管理事業者がない一の場所においてその作業従事者及び当該一の場所において行われる事業を行う他の事業を行う者に係る作業従事者が前項の作業を行う場合（当該一の場所において作業を行う作業従事者の中に労働者がない場合を除く。）には、当該作業が行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、随時、当該他の事業を行う者と相互に連絡及び調整を行うものとする。 ３　第一項の場合において、作業場所管理事業者以外の事業を行う者は、作業場所管理事業者が行う措置に応じて、必要な措置を講ずるものとする。 ４　第一項及び第二項の場合において、作業従事者は、これらの規定又は前項の規定により講ぜられる措置に応じて、必要な措置を守るものとする。	（新設）

運用にあたっての対応

改正内容の円滑な施行のため、通達等で示す事項（案）①

《安衛法改正を踏まえた総論的事項》

○　改正の趣旨（第30条の４、第42条、第45条、第59条、第60条の２）

○　「作業従事役員等」の範囲（フリーランス・事業者間取引適正化等法に基づく「特定受託業務従事者」、家内労働法に基づく「家内労働者」との違い等）や重複適用の考え方

○　個人事業者等が「労働者と同じ場所」以外の場所で就業する際の改正法に基づく措置（構造規格等の具備、定期自主検査の実施、特別教育の修了）と同様の措置の推奨

○　個人事業者等に新たに罰則付きの措置が義務付けられることを踏まえた丁寧な周知・支援、注文者等から個人事業者等に対する指導等の推進

《今回の省令改正に関する個別的事項》

○　法第30条の４関係（作業場所管理事業者の講ずべき措置）

・　「一の場所」の範囲の考え方明示及び業種ごとの例示
・　建設業、造船業、製造業の例を参考にした作業場所管理事業者等が講ずべき措置に関するガイドラインの策定
・　「元方事業者による建設現場安全管理指針」や「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」などの見直し
・　労働者以外の作業従事者のみが混在作業を行う場合における同種の取組の推奨
・　様々な業種における混在作業に適用されることを想定した丁寧な周知・指導

運用にあたっての対応

改正内容の円滑な施行のため、通達等で示す事項（案）②

《今回の省令改正に関する個別的事項》【つづき】

○　法第42条及び第45条関係（構造規格又は安全装置を具備しない機械等の使用禁止、定期自主検査）

・　個人事業者自らが機械等を持ち込む場合における留意事項（注文者等による持込機械等の確認、構造規格等の具備や定期自主検査の実施状況の注文者等への共有、使用後の保管、安全装置等を臨時に取外す場合における作業間の連絡調整等）

・　事業者が機械等を個人事業者に一時的に貸与する場合における留意事項（構造規格等の具備や定期自主検査の実施状況の個人事業者への共有、個人事業者が定期自主検査を行う場合の費用負担等）

○　法第59条及び第60条の２関係（特別教育、危険有害業務に現に就いている者に対する安全衛生教育）

・　特別教育以外の各種教育や作業主任者技能講習・免許の修了等の推奨

・　「安全衛生教育推進要綱」などの見直し

・　特別教育を受講する際の費用負担についての考え方

・　新たに「作業従事役員等」が受講対象となることを踏まえた安全衛生教育実施機関における体制整備の促進

・　注文者等による特別教育の受講状況の確認、個人事業者に対する教育機会の提供等の配慮

《今回の省令改正以外の個別的事項》

○　安衛法第20条を根拠として事業者に実施が義務付けられている「安全装置等の点検・整備」（安衛則第28条）や「作業開始前点検」（安衛則第151条の75等）と類似の取組の推奨

○ 事業者が「労働者と同じ場所」で個人事業者等に作業を行わせる場合における安全・衛生委員会の運用に当たっての留意事項

＜参考＞

改正内容の詳細検討に当たってご議論いただきたい観点

第182回労働政策審議会
安全衛生分科会　資料３

改正の観点⑤：法第42条の改正により、新たに「構造規格又は安全装置を具備しない機械等の使用禁止」が「作業従事役員等」に義務付けられたことに伴い、**労働安全衛生規則第29条に基づき、労働者に義務付けている「安全装置等の取扱い」と同様の措置も義務付けるべきか**。

対応案

○　個人事業者等が事業者の機械等を使用する場合には、安全装置等について、労働安全衛生規則第29条第１項各号に基づき、労働者に義務付けられている措置と同様の措置を義務付けることとする。

○　個人事業者等が労働者と同じ場所で作業を行う際に自ら機械等を持ち込んで使用する場合にも、原則として、安全装置等の取外し等は認められないが、労働者の場合には「事業者の許可」を得た上で例外的に「安全装置等の取外し等」が可能であるという点を踏まえ、以下に掲げる客観的な要件を全て満たす場合に限り、個人事業者等による安全装置等の取外し等が例外的に認められる旨を条文上明確化する。

①機械等の点検や調整など、作業の性質上やむを得ない場合に限られること
②周囲の労働者等との間に遮蔽物がある又は安全な距離が確保できているなど、機械等の点検や調整等の作業により他の労働者等に危険を及ぼすことがないことを確認した上で安全装置等の取外し等を行うこと
③安全装置等の取外し等の必要がなくなった後は直ちに現状復帰すること

○　また、「安全装置等が取りはずされ、又はその機能を失つたことを発見したとき」は、労働者の場合には「事業者への申出」が必要であり、申出を受けた事業者は、すみやかに、適当な措置を講じなければならないこととされている点を踏まえ、個人事業者等自らが、すみやかに、適切な措置を講ずる旨を条文上明確化する。

※　安全装置等の取外し等も含めた持込機械の使用等に伴う混在作業による労働災害防止については、元方事業者や作業場所管理事業者等による連絡調整等にて対応

改正内容の詳細検討に当たってご議論いただきたい観点

第182回労働政策審議会
安全衛生分科会　資料３

参照条文－改正労働安全衛生法（譲渡等の制限等）

第 42 条（略）
2　事業者は、前項の機械等については、同項の規格又は安全装置を具備しなければ、労働者に使用させてはならない。
3　事業者（厚生労働省令で定める数以下の労働者を使用する者に限る。）又は個人事業者（これらの者が法人である場合には、その代表者又は役員）である作業従事者（以下「作業従事役員等」という。）は、自ら第一項の機械等を使用して、労働者と同一の場所において仕事の作業を行う場合には、当該機械等について、同項の規格又は安全装置を具備しなければ、これを使用してはならない。

参照条文－労働安全衛生規則（安全装置等の有効保持）

第 29 条　労働者は、安全装置等について、次の事項を守らなければならない。
一　安全装置等を取りはずし、又はその機能を失わせないこと。
二　臨時に安全装置等を取りはずし、又はその機能を失わせる必要があるときは、あらかじめ、事業者の許可を受けること。
三　前号の許可を受けて安全装置等を取りはずし、又はその機能を失わせたときは、その必要がなくなつた後、直ちにこれを原状に復しておくこと。
四　安全装置等が取りはずされ、又はその機能を失つたことを発見したときは、すみやかに、その旨を事業者に申し出ること。
2　事業者は、労働者から前項第四号の規定による申出があつたときは、すみやかに、適当な措置を講じなければならない。

改正内容の詳細検討に当たってご議論いただきたい観点

第182回労働政策審議会
安全衛生分科会　資料３

改正の観点⑥：法第59条の改正により、新たに「作業従事役員等」に義務付けられた特別教育について、**役員等であり、受講者でもある「作業従事役員等」の科目省略についてどのように取り扱うべきか**。

対応案

○　「作業従事役員等」が科目省略の適否を判断しやすいよう、科目省略の要件は省令上規定することとし、規定に当たっては、「上位の資格を有している」等、科目の省略が可能であることがわかる客観的な例示を含めることとする。これに併せて事業者が労働者について省略をする場合も同様に客観的な例示を追加することとする。

※ 過去に労働者として同一の特別教育を修了している場合も含まれる旨も解釈で明示

参照条文－労働安全衛生規則（特別教育の科目の省略）

（特別教育の科目の省略）
第 37 条　事業者は、法第59条第３項の特別の教育（以下「特別教育」という。）の科目の全部又は一部について十分な知識及び技能を有していると認められる労働者については、当該科目についての特別教育を省略することができる。

改正内容の詳細検討に当たってご議論いただきたい観点

第182回労働政策審議会
安全衛生分科会　資料３

改正の観点⑨：**法第30条の４が適用されない場面**についても、一の場所において行われる混在作業による労働災害の防止のために**「作業場所管理事業者」等が作業間の連絡及び調整などの措置を実施すべきと考えられるが、どのような内容をどのような形で示すべきか（省令又はガイドライン等）**。

対応案

○　法第30条の４が適用されない場面としては、
　① 混在対象となるいずれの作業も危険性又は有害性等のある作業ではない
　② 混在作業を行う作業従事者の属する事業主体が作業場所管理事業者の請負人でない
　③ 作業場所管理事業者が存在しない
などが考えられるが、いずれのケースにおいても、混在による労働災害防止のためには、作業間の連絡調整が必要不可欠。

○　このため、「作業場所管理事業者」が存在する場合（①、②）については、「作業場所管理事業者」が作業間の連絡又は調整を実施することとし、「作業場所管理事業者」が存在しない場合（③）には、一の場所で事業を行う者が相互協力を行うこととする。

○　これらの措置については、省令上の規定を設けた上で、具体的な内容は例示も含めガイドライン等で示すこととする。

ILO第155号　「職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約」（条約発効日：1983年８月11日）

第 17 条　２以上の企業が同一の作業場において同時に活動に従事する場合には、これらの企業は、この条約の要件を適用するに当たつて協力する。

【総論②】 労働安全衛生法で「個人事業者等」を保護し、又は規制するに当たっての考え方

第166回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

個人事業者等自身に措置を求める場合

対応案

○　労働安全衛生法が労働者の安全や健康の確保を通じた労働者保護を主目的としていることを踏まえれば、個人事業者等自身に措置を求めるのは労働者と同じ場所で就業する場合とすることが適当ではないか。

事業者や注文者、建築物や機械等の貸与者に個人事業者等の保護の観点から措置を求める場合

対応案

○　労働安全衛生法が労働者保護を主目的としていることを踏まえれば、個人事業者等が労働者と同じ場所で就業する場合には、事業者や注文者、建築物や機械等の貸与者に個人事業者等の保護の観点から措置を求めることが適当ではないか。

○　個人事業者等が労働者とは異なる場所で就業する場合であっても、注文した仕事に係る作業場所や作業方法から生ずる災害リスクへの対応については、安衛法の既存の枠組み（発注者、注文者対策）の活用が可能なものもあるため、これを活用することとしてはどうか。

個人事業者等自身や事業者、注文者、建築物や機械等の貸与者に措置を求めることが困難な場合

対応案

○　法令に基づく措置が困難な場合であっても、個人事業者等の危険や健康障害を防止する観点から、ガイドライン等により関係者に措置を求めることとしてはどうか。

《委員からのご指摘のうち、今後の詳細検討に当たって考慮すべきもの》

○　「労働者と異なる場所で就業する場合」や「法令に基づく措置が困難な場合」であっても、個人事業者等に対して最大限の保護がなされるように取り組むべき。

○　個人事業者の災害防止を考えるならば、規制を課すのは安衛法上労働者と同じ場所で働く場合だけでなく、法改正を行い、個人事業者を定義し、労働者と異なる場所で就業する場合であっても、類似の作業を行う場合には規制の対象とすべきではないか。

【各論①】個人事業者等自身でコントロール可能な災害リスクへの対策

第166回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

ア　機械等の安全の確保

対応案

○　労働安全衛生法上、個人事業者等自身に措置を求めることができるのは、労働者と同じ場所で働く場面とすることを踏まえれば、使用禁止とする対象機械や、実施を義務付ける定期自主検査等の範囲、定期自主検査等の対象機械等については、労働者保護の観点から事業者に義務付けられているものと同一の範囲としてはどうか。

○　対象機械等を個人事業者等自身が持込む場合には、定期自主検査等は自らが行うことが可能であるが、事業者が労働者に使用させているものを一時的に使用する場合については、個人事業者等が直接、定期自主検査等を行うことが現実的でない場合もあるため、新たに義務付けられる措置の具体的な実施方法等を省令や通達で明確にすることとしてはどうか。

○　個人事業者等が義務付けられた行為を行わなかったことに起因する被害の程度は、事業者が労働者保護の観点から講ずべき措置を怠った場合と同様であることを踏まえれば、罰則についても事業者に対するものと同等のものとしてはどうか。

○　機械等の使用後の保管・管理など、個人事業者等自らが持ち込んで使用する機械等の管理等に関する事項や事業者が機械等を個人事業者等に一時的に貸与する場合における留意事項等をガイドライン等で示すこととしてはどうか。

○　また、労働者とは異なる場所で、機械等を個人事業者等が使用する場合であっても、個人事業者等自身の災害を防止する観点から、構造規格を具備していない機械等の使用禁止や定期自主検査等の実施が望ましい旨をガイドライン等で示すこととしてはどうか。

【各論①】個人事業者等自身でコントロール可能な災害リスクへの対策

第166回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

《委員からのご指摘のうち、今後の詳細検討に当たって考慮すべきもの》

○　個人事業者に対し、事業者から一時貸与する機械等について、定期検査が実施されているかどうかを確認することを求めるのであれば、事業者に対しては個人事業者への定期検査の実施状況の通知を義務付けるべき。

○　請負契約書において「定期自主検査については個人事業者が事業者に代わって実施する」旨が明記される場合も考えられる。このような場合の検査費用については、安全衛生経費として請求に盛り込めることを明らかにすべき。

○　個人事業者に対して、事前に法令違反になる可能性があることをしっかりと周知されることが大前提であり、個人事業者保護の観点から、しっかりと周知が行き届くまでの間は罰則の適用を猶予するなどの措置を検討すべき。

○　事業者から個人事業者等に対する通知の義務付けについては、現行法令との整合性も踏まえた検討が必要。

【各論①】個人事業者等自身でコントロール可能な災害リスクへの対策

第166回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

イ　安全衛生教育の受講等

対応案

○　個人事業者等に新たに措置を義務付けるのは、労働者と同じ場所で働く場面とすることや、個人事業者等の作業が周囲で作業する労働者に危害を及ぼすことを防止するという観点を踏まえれば、受講・修了を義務付ける教育等の範囲については、危険有害作業による労働災害防止の観点から事業者に義務付けられている特別教育としてはどうか。

○　労働者の場合に作業主任者の選任が必要な作業を個人事業者等が行う場合には、作業主任者技能講習の修了等が望ましい旨をガイドライン等で示すこととしてはどうか。

○　特別教育や作業主任者技能講習等以外の教育等についても、受講・修了が望ましい旨をガイドライン等で示すこととしてはどうか。

○　義務付けられた教育等を受講・修了しなかったことに起因する被害の程度は、事業者が労働者保護の観点から講ずべき教育等を怠った場合と同様であることを踏まえれば、罰則についても事業者に対するものと同等のものとしてはどうか。

○　教育等の受講・修了は、免許や資格と同様に、作業者の技能と直結するものであり、作業の都度受講・修了が必要なものではないため、注文者に対して一律に費用負担を求めるのではなく、講習・教育に関する情報提供や未受講者に対する受講機会の提供と併せて、個人事業者等が法令上必要とされる事項を実施することが可能となるような経費が適切に確保されるよう、注文者に対してガイドライン等で周知・啓発を図ることとしてはどうか。

○　建設工事の元方事業者等が入構の際、個人事業者等が行う作業内容に応じ、必要となる安全衛生に関する教育等の受講・修了状況を確認することのほか、持ち込み機械等が構造規格を具備しているか、法令上必要となる検査等を実施しているかについても確認することが望ましい旨をガイドライン等で示すこととしてはどうか。

○　労働者とは異なる場所で、作業を行う場合であっても、個人事業者等自身の災害を防止する観点から、特別教育や作業主任者技能講習等を受講・修了し、必要な知識・技能を得ておくことが望ましい旨をガイドライン等で示すこととしてはどうか。

【各論①】個人事業者等自身でコントロール可能な災害リスクへの対策

第166回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

《委員からのご指摘のうち、今後の詳細検討に当たって考慮すべきもの》

○　作業主任者の選任が必要な作業を行う場合には、個人事業者等であっても作業主任者技能講習等を修了していることが望ましいため、法令上の義務とすることが難しいとしても、対応策については一段階強い書きぶりにすべき。

○　個人事業者等に対して、特別教育等の受講が必須であることが事前に十分周知されるべき。また、周知が行き届くまでの間については罰則の適用を猶予することも検討すべきではないか。

○　個人事業者等が労働者とは異なる場所で作業を行う場合であっても、特別教育等を受講・修了することについて、ガイドライン等により指導すべきではないか。

○　個人事業者に対して、今般規定される内容を行き届かせるには政府による周知広報や、契約時における事業者による確認などの取り組みが不可欠。

○　労働者であれば必要となる特別教育が未受講者であった個人事業者に対しては、その経費や受講のための時間が確保されるよう、ガイドラインに明記いただきたい。

○　特別教育は一旦受講を修了すれば継続的に危険有害業務を請け負うことができるという点で、半年毎に受診が求められる特殊健康診断とは性質が異なる。注文者が費用を負担すると整理した特殊健康診断とは分けて考えたほうがよい。

【各論②】個人事業者等自身でコントロール不可能な災害リスクへの対策
－注文者（発注者）による措置の在り方－

第166回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

ウ　建設業等以外の業種の混在作業場所における連絡調整

対応案

○　「一の場所」の範囲については、安衛法第30条や第30条の２において示されている考え方を参考に通達により解釈を示すこととしてはどうか。

○　「当該場所を管理する者」については、混在作業が行われる場所を管理し、当該場所において労働者を使用して作業を行っており、かつ、労働災害防止に必要な措置を主体的に講じ得る立場にあることが求められることから、これらの要素を全て満たす事業者とすることとしてはどうか。

○　「混在作業に従事する者」は、その場において何らかの作業に従事する者（個人事業者等を含む。）とすることとしてはどうか。また、その範囲について、安衛法第30条及び第30条の２の規定に基づく統括管理の対象との違いを明確にしてはどうか。

○　「一の場所」において行われる混在作業は、特定の事業に限定されるものではなく、これに伴う労働災害のリスクや当該労働災害を防止するために必要となる措置は千差万別であることから、以下のとおりとすることとしてはどうか。

①　当該場所を管理する者（事業者）が実施すべき措置は、建設業や造船業、製造業の元方事業者に義務付けられている事項を参考に、「作業間の連絡調整」等を行うべきことを法令上明確にし、その他の措置については、建設業や造船業、製造業を対象に示された元方事業者による安全管理に関する指針を参考に実態に即した内容をガイドライン等により例示する

②　混在作業に従事する者が実施すべき措置は、建設業等の関係請負人に義務付けられている事項を参考に「当該場所を管理する者（事業者）が講ずる措置への協力」は法令上明確にし、その他の措置については、上記①と同様にガイドライン等により例示する

【各論②】個人事業者等自身でコントロール不可能な災害リスクへの対策
－注文者（発注者）による措置の在り方－

第166回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

《委員からのご指摘のうち、今後の詳細検討に当たって考慮すべきもの》

○　作業間の連絡調整については、条文上明確にするとともに、罰則の適用も視野に建設業者の元方事業者に義務付けられる事項に準じて検討すべき。

○　近年、多様な業種が同一の場で作業するイベントなども増えているため、現状を丁寧に把握いただきたい。そのうえで、そのような現場については、いきなり法令に基づき取り締まるのではなく、チェックリストの配布などにより安全衛生の指導を優先して行うべきではないか。全面に出して実施するべきではないか。

【各論②】個人事業者等自身でコントロール不可能な災害リスクへの対策
－注文者（発注者）による措置の在り方－

（続き）

第166回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

対応案

○　「当該場所を管理する者（事業者）」が実施すべき事項を「作業間の連絡調整」を基本とする場合、「混在作業に従事する者」が行う作業に一定程度の制約を課すことになるため、両者の間にこれを行い得る関係性（請負契約など）が存在することが必要ではないか。

○　また、「当該場所を管理する者（事業者）」や「混在作業に従事する者」に法令上の義務として「作業間の連絡調整」等の実施を求める場合には、

①「当該場所を管理する者（事業者）」が行う作業

②「混在作業に従事する者」が行う作業

それぞれについて、災害実態も踏まえて対象を限定する必要があるのではないか。

○　特に、罰則を設ける範囲については、上記の関係性（請負契約など）や混在作業による危険性（就業制限業務、危険有害業務など）を踏まえて検討する必要があるのではないか。

○　上記の関係性が連絡調整等の措置を行い得るようなものではない場合等や、災害リスクが高い作業とは言えないような場合のほか、「当該場所を管理する者（事業者）」が存在しない場合についても、作業を行う者が相互に協力し、一の場所において行われる混在作業による労働災害の防止に取り組む必要がある旨を法令やガイドラインにより明確にしてはどうか。

【各論②】個人事業者等自身でコントロール不可能な災害リスクへの対策
－注文者（発注者）による措置の在り方－

第166回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

《委員からのご指摘のうち、今後の詳細検討に当たって考慮すべきもの》

○　請負関係等がある場合、少なくとも就業制限業務、あるいは危険有害業務については、義務違反について罰則を規定すべき。

○　罰則の範囲については、請負契約の存在に加えて、混在作業による危険性がある就業制限業務、あるいは危険有害業務であることを要件とすべき。

○　「当該場所を管理する者」が存在しない場合などについても、作業を行う者が相互に協力して作業間の連絡調整を行うことを明確化することは、混在作業による労働災害防止のために大変重要であり、155号条約を確実に批准する観点からも法令に明記すべきと考える。

労働安全衛生法上の「個人事業者等」の範囲

第166回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

論点

○　個人事業者や労働者が行うのと類似の作業を自ら行う中小事業の事業主や役員の範囲について、業務上災害の実態や他の労働基準関係法令での取扱いを踏まえてどのように考えるか。

対応案

○　中小事業の定義は、労災保険制度において、特別加入を認める中小事業主の範囲との整合性を踏まえ、業種に応じ、常時使用する労働者数が右表に定める数以下の事業とすることとしてはどうか。

中小事業の業種及び規模

業　種	労働者数
金　融　業 保　険　業 不 動 産 業 小　売　業	５０人
卸　売　業 サービス業	１００人
上記以外の業種	３００人

【労災保険特別加入制度について】第78回労災保険部会資料（令和元年８月８日開催）（抄）

１　趣旨

労災保険は、労働者の労働災害に対する保護を主目的とするものであり、労働基準法上の労働者でない者については対象外とされている。特別加入とは、業務の実態、災害の発生状況等からみて労働者に準じて労災保険により保護するにふさわしい者について、特に労災保険の加入を認める制度。

２　特別加入の対象範囲

○　特別加入の対象範囲は、下記の条件を考慮して定められている。

①　業務の実態や災害の発生状況からみて労働者に準じて保護するにふさわしい者であること。

②　業務の範囲が明確に特定でき、業務災害の認定等が保険技術的に可能であること。

○　特別加入を認めるにあたっては、民業圧迫につながらないよう留意する必要がある。　また、逆選択が生じないよう危険防止措置の徹底等を図ることが不可欠。

（参考）労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号）附帯決議（個人事業者関係①）

第182回労働政策審議会
安全衛生分科会　資料３

参議院厚生労働委員会（令和７年４月10日）

一　個人事業者等が新たに労働安全衛生法の適用対象となることに鑑み、制度の理解不足に起因する法令違反が発生することのないよう、発注時における注文者・事業者からの説明を含め、個人事業者等に対する制度の周知徹底を図るとともに、研修等を実施する者に対して支援を行うこと。また、個人事業者等が法令を遵守していない場合には、注文者・事業者から個人事業者等に対して適切な説明等が行われるよう、必要な指導を行うこと。

二　新設される業務上災害報告制度を活用し、個人事業者等による災害事例の収集・分析を進めるとともに、適宜、災害防止対策に反映すること。また、報告を行った個人事業者等に対して、注文者・事業者が不利益な取扱いを行うことのないよう必要な監督・指導を行うこと。さらに、個人事業者等の過重労働による脳・心臓疾患及び精神障害事案の発生を防止するため、個人事業者等自身等が労働基準監督署に報告する仕組みの整備を通じ、個人事業者等の過重労働・過労死防止の一層の強化を図ること。

三　労働災害防止の取組は現場の労使が一体となって協力・連携して行う必要があることを改めて徹底し、安全委員会や衛生委員会において労働者及び新たに対象となる個人事業者等の危険又は健康障害を防止するための対策等の重要事項について個人事業者等の意見を踏まえた十分な調査・審議が行われ、その結果を踏まえた対策が労働者のみならず個人事業者等にも周知徹底されるよう、適切な助言・指導を行うこと。

四　個人事業者等が労働者と異なる場所で労働者と類似の作業を行う場合や、プラットフォーマーに対する規制の在り方について、本法の施行状況を踏まえ、特殊健康診断・熱中症対策費用等の労働安全経費に係る負担の在り方を含めて検討すること。

五　本法の内容と密接に関わるＩＬＯ第百五十五号条約の早期批准に向けて、速やかに手続を行うとともに、その誠実な履行に向けて準備を行うこと。

（参考）労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号）附帯決議（個人事業者関係②）

第182回労働政策審議会
安全衛生分科会　資料３

衆議院厚生労働委員会（令和７年５月７日）

一　個人事業者等が新たに労働安全衛生法の適用対象となることに鑑み、制度の理解不足に起因する法令違反が発生することのないよう、発注時における注文者・事業者からの説明を含め、個人事業者等に対する制度の周知徹底を図るとともに、研修等を実施する者に対して支援を行うこと。また、個人事業者等が法令を遵守していない場合には、注文者・事業者から個人事業者等に対して適切な説明等が行われるよう、必要な指導を行うこと。（参一と同様。）

二　労働安全衛生法の適用対象となる範囲を明確化するため、作業従事者に含まれる者の範囲を具体的に明らかにすること。また、法令違反に関する労働基準監督署長等への申告制度について、作業従事者が申告したことを理由とした不利益取扱いが禁止されていることの周知徹底を図るとともに、取引停止等の不利益な取扱いがなされた場合は罰則の適用も含め、厳正に対処すること。

三　新設される業務上災害報告制度を活用し、個人事業者等による災害事例の収集・分析を進めるとともに、適宜、災害防止対策に反映すること。また、報告を行った個人事業者等に対して、注文者・事業者が不利益な取扱いを行うことのないよう必要な監督・指導を行うこと。さらに、個人事業者等の過重労働による脳・心臓疾患及び精神障害事案の発生を防止するため、個人事業者等自身等が労働基準監督署に報告する仕組みの整備を通じ、個人事業者等の過重労働・過労死防止の一層の強化を図ること。（参二と同様。）

四　労働災害防止の取組は現場の労使が一体となって協力・連携して行う必要があることを改めて徹底し、安全委員会や衛生委員会において労働者及び新たに対象となる個人事業者等の危険又は健康障害を防止するための対策等の重要事項について個人事業者等の意見を踏まえた十分な調査・審議が行われ、その結果を踏まえた対策が労働者のみならず個人事業者等にも周知徹底されるよう、適切な助言・指導を行うこと。（参三と同様。）

五　個人事業者等が労働者と異なる場所で労働者と類似の作業を行う場合や、プラットフォーマーに対する安全衛生対策について、本法の施行状況を踏まえ、必要な検討を行うこと。（参四と同様。）

六　個人事業者等が改正法に基づき受講する講習費用等の安全衛生経費が適正に価格転嫁されるよう、ガイドラインの策定を含め、関係省庁と連携し対策を実施すること。

七　本法の内容と密接に関わるＩＬＯ第百五十五号条約の早期批准に向けて、速やかに手続を行うとともに、その誠実な履行に向けて準備を行うこと。（参五と同様。）

二十　事業場において労働者と同一の場所において作業を行う作業従事者に対する安全衛生を事業場管理者が十分配慮し、そのために必要な対策をとるよう、周知・指導に努めること。

二十九　芸能従事者の健康確保を図るため、芸能従事者の業務の特性を踏まえたガイドラインの策定等必要な対策を行うこと。また、一定の要件を満たせば使用することができる児童の労働環境について、実態を把握し、必要に応じて労働災害防止対策を講ずること。

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厚生労働省関係告示の整理に関する告示（案）について（報告）

第183回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課

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厚生労働省関係告示の整理に関する告示（案）の概要

１.改正の観点

○　安衛法等一部改正法（令和7年法律第33号）により、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、以下の見直しが行われたことに伴い、項ずれが生じた条項を引用する告示の規定を改正するもの。

【構造規格又は安全装置を具備しない機械等の使用禁止】

改正法第42条第１項の機械等について、以下の措置を規定

①事業者は構造規格又は安全装置を具備しなければ、労働者に使用させてはならない

②個人事業者等は労働者と同一の場所において仕事の作業を行う場合には、同様に構造規格又は安全装置を具備しない機械を使用してはならない

２．改正案の概要

○　**労働安全衛生法第42条の規定に基づく厚生労働大臣が定める規格又は安全装置（昭和47年労働省告示第77号）の改正**

・　今回の法改正により、法第42条第２項及び第３項が新設されたことに伴い、法第42条を引用していた規定について、法第42条第１項を引用する改正を行う。

○　**その他所要の改正**

３．適用期日等

公 布 日：令和８年３月（予定）　　適用期日：令和９年４月１日

別紙24

厚生労働省発基安0225第３号

令 和 ８ 年 ２ 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

別紙「労働安全衛生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。

労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令案要綱

１　名称等の表示又は通知の対象となる物の範囲の変更

譲渡又は提供時にその名称等を表示しなければならない物の範囲を、国が行う化学品の分類（産業標準化法に基づく日本産業規格Ｚ七二五二（ＧＨＳに基づく化学品の分類方法）に定める方法による化学物質の危険性及び有害性の分類をいう。）の結果、危険性又は有害性があるものと令和七年三月三十一日までに区分された物等とする。（本則関係）

２　施行期日等

（１）この政令は、令和十年四月一日から施行する。（附則第一項関係）

（２）１による改正後の労働安全衛生法施行令第十八条第二号及び第三号に掲げる物（改正前に掲げられていた物を除く。）であって、施行期日において現に存するものについては、令和十一年三月三十一日までの間は、労働安全衛生法第五十七条第一項の規定は、適用しない。（附則第二項関係）

厚生労働省発基安0225第４号

令 和 ８ 年 ２ 月 ２５ 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「労働安全衛生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。

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱

1　譲渡又は提供時にその名称等を表示し、又は通知しなければならない物として、別表第二にＮ－アクリルモルホリド等の物質を追加する。

2　リスクアセスメント対象物健康診断に係るリスクアセスメント対象物ががん原性物質に該当していた期間に作成したリスクアセスメント対象物健康診断個人票やばく露の状況等の記録について、当該記録等の作成後に、当該対象物ががん原性物質に該当しないこととなった場合であっても、当該記録等を作成した日から三十年間保存しなければならないこととする。

3　この省令は、令和十年四月一日から施行する。ただし、２は公布の日から施行する。

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

「労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令案」、「労働安全衛生規則の一部を改正する省令案」の概要について（諮問）（化学物質に関するラベル・ＳＤＳ交付対象物質及びがん原性物質の記録等の保存関係）

第183回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1

労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令案等の概要

（化学物質に関するラベル・ＳＤＳ交付対象物質関係）

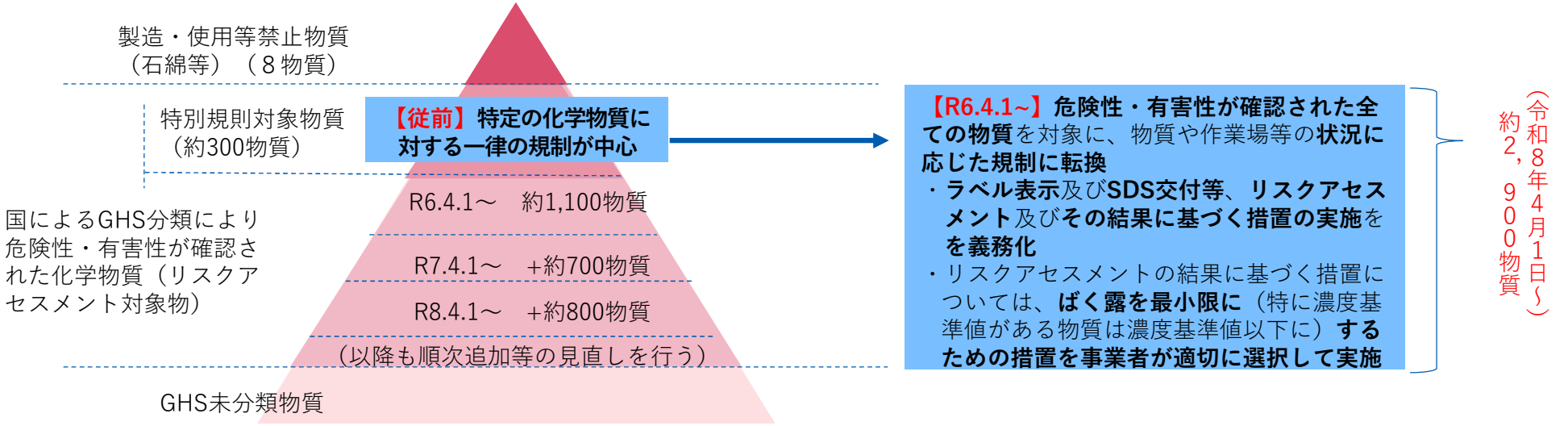
ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

化学物質規制の制度概要

- 化学物質管理については、物質の多様化や国際的な潮流に従い、化学物質ごとの個別具体的な法令による規制から、**事業者等による自律的な管理を基軸とする規制**へ、安衛法体系の抜本的見直しが行われた。（令和４年、令和５年政省令改正・順次施行）
- 新たな化学物質規制として、**国が行う化学品の分類（ＪＩＳ Ｚ7252（ＧＨＳ※1に基づく化学品の分類方法）に定める方法による化学物質の危険性及び有害性の分類）の結果**、**危険性又は有害性があるものと区分された全ての化学物質**を、労働安全衛生法（昭和47 年法律第57 号）第57条第１項及び第57条の２第１項の規定に基づく化学物質の譲渡・提供時の名称等の**ラベル表示及びＳＤＳ※2交付等の義務対象物質**（以下「**ラベル・ＳＤＳ交付対象物質**」という。）とし、令和６年４月以降、順次追加されている。
- **ラベル・ＳＤＳ交付対象物質を譲渡・提供する者**には、**①ラベル表示、②ＳＤＳ交付等をする義務**が課されている。また、**譲渡・提供を受けたユーザー企業等**は、ラベル及びSDS等の情報を踏まえ、**危険性・有害性等の調査（リスクアセスメント）を行い、その結果に基づいて必要なばく露低減措置を講ずる義務**が課されている。

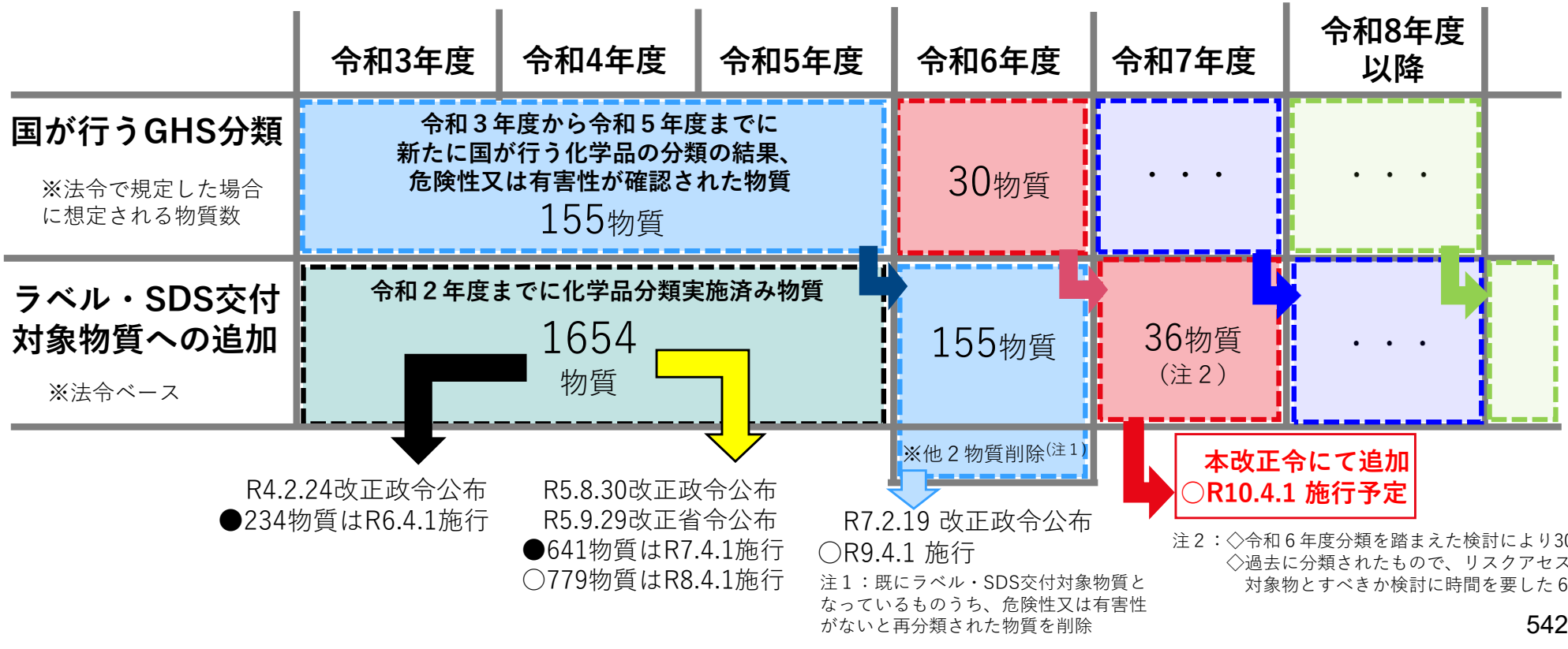
※１　GHS（The Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals）
「化学品の分類および表示に関する世界調和システム」の略称であり、国際的に推奨されている化学品の危険有害性の分類・表示方法を定めている。
※２　SDS（Safety Data Sheet；安全データシート）
化学物質の成分や人体に及ぼす作用等の危険有害性情報を記載したデータシート。



労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令案の概要①

1．改正の趣旨

- **ラベル表示・SDS交付の対象となる物質**は、労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号）第18条及び第18条の２において、**国が行う化学品の分類により、危険性または有害性があるとされた物質のうち、 厚生労働省令で定めるもの**とされている。
- 国による化学品の分類は毎年度実施しており、令和６年度までに得られた新たな知見に基づき、危険性・有害性の分類結果が更新されている。
- 最新の分類結果を踏まえ、ラベル表示・SDS交付の対象物質を追加するもの。



注１：既にラベル・SDS交付対象物質となっているもののうち、危険性又は有害性がないと再分類された物質を削除

注２：◇令和６年度分類を踏まえた検討により30物質
◇過去に分類されたもので、リスクアセスメント対象物とすべきか検討に時間を要した６物質

労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令案の概要②

２．改正の概要

- ラベル・ＳＤＳ交付対象物質について、政令において「国が行う化学品の分類の結果、危険性又は有害性があるものと令和６年３月31日までに区分された物」と規定しているものを、「国が行う化学品の分類の結果、危険性又は有害性があるものと令和７年３月31日までに区分された物」と改める。
- なお、具体的な物は厚生労働省令で定める。

令和９年４月１日改正後の労働安全衛生法施行令（抄）

（名称等を表示すべき危険物及び有害物）
第十八条　法第五十七条第一項の政令で定める物は、次のとおりとする。
一　別表第九に掲げる物（アルミニウム、イットリウム、インジウム、カドミウム、銀、クロム、コバルト、すず、タリウム、タングステン、タンタル、銅、鉛、ニッケル、ハフニウム、マンガン又はロジウムにあつては、粉状のものに限る。）
二　国が行う化学品の分類（産業標準化法（昭和二十四年法律第百八十五号）に基づく日本産業規格Ｚ七二五二（ＧＨＳに基づく化学品の分類方法）に定める方法による化学物質の危険性及び有害性の分類をいう。）の結果、危険性又は有害性があるものと令和六年三月三十一日までに区分された物（次条第二号において「特定危険性有害性区分物質」という。）のうち、次に掲げる物以外のもので厚生労働省令で定めるもの
イ～ハ（略）
三～四（略）

３．公布日等

（１）公布日：令和８年３月下旬（予定）
（２）施行日：令和10年４月１日

４．経過措置

新たにラベル・ＳＤＳ交付対象物質に追加される物質のうち、この政令の施行の日において既に容器包装されて流通過程にある、または製造者の出荷段階にあるもの等について、施行後１年間はラベル表示の義務を猶予する。

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要
（ラベル・SDSの交付対象物質の追加）

１．改正の趣旨

労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令（以下「改正令」という。）のとおり、**ラベル・ＳＤＳ交付対象物質の範囲について、「国が行う化学品の分類の結果、危険性又は有害性があるものと「令和６年３月31日」に区分されたもの」から、「令和７年３月31日に区分されたもの」に改正される**ことを受け、当該時点までに国が行った化学品の分類の結果を踏まえ、具体的に**ラベル・ＳＤＳ交付対象物質が具体的に列挙されている則別表第２について、新たに対象となる物質名を追加**するもの。

２．改正の概要

- ラベル・ＳＤＳの交付対象物質を追加する（36物質）。
- 対象物質は別表のとおりとする。

３．公布日等

（１）公布日：改正令の公布の日（令和８年３月下旬予定）
（２）施行日：令和10年４月１日

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要

別表　ラベル表示・ＳＤＳ交付等の義務対象物質（追加）

	名称	備考	CAS番号 ＊1
1	Ｎ－アクリルモルホリド		5117-12-4
2	Ｎ－（３－アミノプロピル）－Ｎ－ドデシルプロパン－１，３－ジアミン		2372-82-9
3	アンモニウム＝トリデカフルオロヘキサン－１－スルホナート		68259-08-5
4	アンモニウム＝トリデカフルオロヘプタノアート		6130-43-4
5	ウンデカフルオロヘキサン酸		307-24-4
6	（オキソラン－２－イル）メチル＝プロパ－２－エノアート		2399-48-6
7	オクタン酸		124-07-2
8	カリウム＝トリデカフルオロヘプタノアート		21049-36-5
9	クロロぎ酸イソプロピル		108-23-6
10	５－クロロ－２－ニトロアニリン		1635-61-6
11	五ナトリウム＝２，２′，２″，２‴－｛［（カルボキシラトメチル）アザンジイル］ビス（エタン－２，１－ジイルニトリロ）｝テトラアセタート		140-01-2
12	ジエチレントリアミン五酢酸		67-43-6
13	四塩化チタニウム		7550-45-0
14	２－（Ｎ，Ｎ－ジメチルアミノ）－２－（４－メチルベンジル）－１－（４－モルホリノフェニル）ブタン－１－オン		119344-86-4
15	ジメチルスルファモイル＝クロリド		13360-57-1
16	３，５－ジメチルピラゾール		67-51-6
17	水素化リチウムアルミニウム		16853-85-3
18	２－ターシャリ－ブチルシクロヘキシル＝アセタート		88-41-5
19	トリスノニルフェニルホスファイト		26523-78-4
20	１，１，１－トリス（ヒドロキシメチル）プロパン		77-99-6

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要

21	トリデカフルオロヘプタン酸		375-85-9
22	トリフェニルホスホロチオエート		597-82-0
23	4，4'－［2，2，2－トリフルオロ－1－（トリフルオロメチル）エチリデン］ジフェノール		1478-61-1
24	（E）－4－（2，6，6－トリメチルシクロヘキサ－1－エン－1－イル）ブタ－3－エン－2－オン		79-77-6
25	ｒｅｌ－（1R，2R，4R）－1，7，7－トリメチルビシクロ［2．2．1］ヘプタン－2－イル＝プロパ－2－エノアート		5888-33-5
26	ナトリウム＝トリデカフルオロヘプタノアート		20109-59-5
27	ノナデカフルオロデカン酸		335-76-2
28	ノナフルオロブタン－1－スルホン酸		375-73-5
29	2－ピロリドン		616-45-5
30	フェニルヒドラジン一硫酸（2／1）		52033-74-6
31	3，3，4，4，5，5，6，6，7，7，8，8，9，9，10，10，10－ヘプタデカフルオロデカン－1－オール（別名8：2フルオロテロマーアルコール）		678-39-7
32	ペルフルオロ（ヘキサン－1－スルホン酸）（別名ＰＦＨｘＳ）		355-46-4
33	ポルトランドセメント		65997-15-1
34	メタクリル酸2－ヒドロキシプロピルとメタクリル酸1－ヒドロキシプロパン－2－イルの混合物		27813-02-1
35	メタホウ酸バリウム		13701-59-2
36	2－メチル－4－イソチアゾリン－3－オン		2682-20-4

備考：

※　法令上の名称の整理により、複数の物質をまとめた名称として規定しているものがある。

＊1　CAS番号は本省令案では規定しないが、参考として示すもの。なお、構造異性体等が存在する場合、異なるCAS番号が割り振られることがあるが、ラベル表示・ＳＤＳ交付等の義務対象物質の当否の判断は物質名で行う。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

2

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要

（がん原性物質の記録等の保存関係）

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

がん原性物質の記録等の保存について

物質	がん原性物質	特別管理物質 （特定化学物質障害予防規則）	石綿等 （石綿障害予防規則）
物質の規定/指定	**告示で「国が行う分類で発がん性区分１に該当する物」等と規定**	特化則（第38条の４）で指定	石綿障害予防規則（第２条）で規定
対象書類	**健診結果、作業の記録等**	作業環境測定記録、 作業の記録、健診結果	作業環境測定記録、 作業の記録、健診結果
保存年数	**30年**	30年	40年
対象物質からの削除	**これまで該当無し （令和６年度ＧＨＳ分類結果で発がん性区分が１から２に変更になった物質が発生）**	これまで該当無し	これまで該当無し

がん原性物質は、国が行う分類の発がん性区分により規定されているため、法令に照らして考えれば、国が行う分類の区分が変わったことにより、がん原性物質でなくなった場合には、記録等の保存義務はなくなるが、以下の①及び②の理由から、遅発性の健康障害であるがんに対する対応を適切に行うため、**がん原性物質であった期間の記録については**は、**引き続き、30年間保存することが適当と考えられる。**

① がん原性物質から除外された場合でも、**その後の新たな科学的知見の蓄積によって、再度区分１となることも考えられる。**これまでの政府ＧＨＳ分類結果において、発がん性区分が１から２以下に変更となった物質の中には、その後新たな科学的知見により**再度区分１になったものが相当数**存在する。

区分	現時点で区分１の物質	区分１→区分２以下に変更となった物質		区分１→区分２以下→区分１に変更となった物質
		区分１→区分２	区分１→分類できない等	
物質数	417	7	2	**3**

② **健康障害への対応のためには、過去にがん原性物質とされていた期間の作業記録等を確認できるようにしておく必要がある。**

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要
（がん原性物質の記録等の保存）

１．改正の趣旨

- 則第577条の２第５項及び第11項において、がん原性がある物として厚生労働大臣が定めるもの（以下「がん原性物質」という。）に係る健康診断の結果に基づく健康診断個人票及び労働者のばく露の状況等に係る記録を作成し、30年間保存しなければならない旨定めている。
- がん原性物質は、労働安全衛生規則第五百七十七条の二第五項の規定に基づきがん原性がある物として厚生労働大臣が定めるもの（令和４年厚生労働省告示第371号）において、リスクアセスメント対象物のうち、国が行う化学品の分類により、令和６年３月31日までの間に発がん性の区分が区分１に該当する物（エタノール等を除く。）に分類されたものと定められている。
- 国が行う化学品の分類において発がん性の区分が変更されたことにより、これまでがん原性物質であった物質ががん原性物質に該当しないこととなった場合、がん原性物質としての健康診断個人票及び労働者のばく露の状況等に係る記録の30年間の保存義務も課されなくなることとなるが、新たな科学的知見の蓄積によって、発がん性の区分が改めて区分１に分類され、再度がん原性物質となる場合もあり、遅発性の健康障害であるがんに対する対応を適切に行うため、がん原性物質であった期間の記録については、引き続き、30年間保存することが適当と考えられる。

２．改正の概要

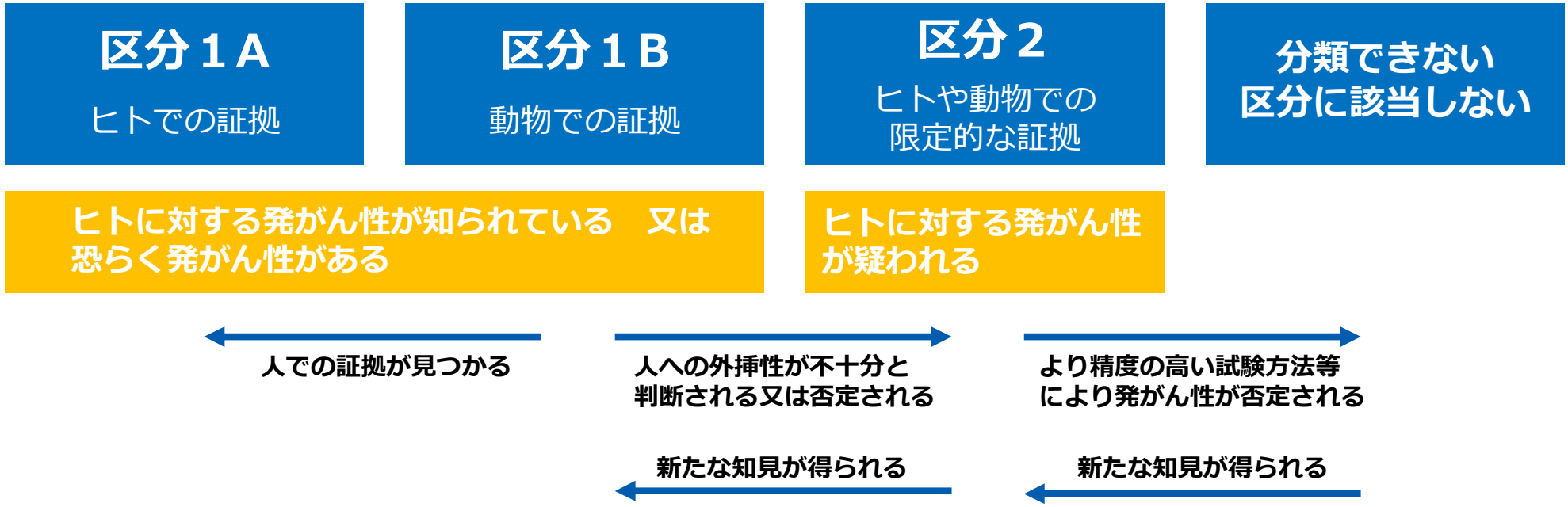
- がん原性物質に該当していた期間に作成された健康診断個人票及び労働者のばく露の状況等に係る記録は、がん原性物質に該当しないこととなった場合（リスクアセスメント対象物に該当しないこととなった場合を含む。）であっても、作成から30年間保存することを新たに義務付けることとする。

３．公布日等

（１）公布日：改正令の公布の日（令和８年３月下旬予定）
（２）施行日：公布の日

（参考）国連GHSに基づく区分の考え方

発がん性



※区分は、証拠の確からしさを
専門家が議論して決まる

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

「労働安全衛生法施行令第十八条第三号及び第十八条の二第三号の規定に基づき厚生労働大臣の定める基準の一部を改正する件(案)」等について（報告）

第183回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1

「労働安全衛生法施行令第十八条第三号及び第十八条の二第三号の規定に基づき厚生労働大臣の定める基準」の一部を改正する告示案の概要

（化学物質の裾切値関係）

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働安全衛生法施行令第十八条第三号及び第十八条の二第三号の規定に基づき厚生労働大臣の定める基準の一部を改正する告示案の概要

１．改正の趣旨

- ラベル・ＳＤＳ交付対象物質を含有する混合物については、労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号。）第18条第３号及び第18条の２第３号において、その物の含有量が厚生労働大臣の定める基準（以下、「裾切値」という。）未満の場合には、ラベル表示・SDS交付の義務の対象とならないとされている。
- 具体的な裾切値の基準は、原則として、この告示の別表第３の有害性区分に応じて設定される。
- 労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令において、ラベル・ＳＤＳ交付対象物質の範囲が「国が行う化学品の分類の結果、危険性又は有害性があるものと『令和６年３月31日まで』に区分されたもの」から、「『令和７年３月31日まで』に区分されたもの」に改正されることを受け、裾切値を改正するもの。

２．改正の概要

- 告示別表第３の有害性区分に応じて裾切値が設定されていた物質のうち、令和７年３月31日までに国が行った化学品の分類の結果、異性体によって異なる有害性区分が設定されたため、同一の物質として別表第３の裾切値を一律に適用できない物質が生じた。
- このため、異性体毎に異なる裾切値を設定すべく、当該物質を告示別表第２に追加し、異性体ごとの裾切値を定める。
- 具体的には、ジビニルベンゼンをオルト－ジビニルベンゼンとそれ以外のジビニルベンゼンに分け、告示別表第２においてそれぞれの裾切値を定める。

３．告示日等

（１）告示日　：令和８年３月下旬（予定）
（２）適用期日：令和10年４月１日

労働安全衛生法施行令第十八条第三号及び第十八条の二第三号の規定に基づき厚生労働大臣の定める基準　別表２　【改正部分】

（傍線部分は改正部分）

改　正　後

別表第２（第２条関係）

物の種類	令第18条第３号の含有量（重量パーセント）	令第18条の２第３号の含有量（重量パーセント）
ジビニルベンゼン（オルト－ジビニルベンゼンに限る。）	１パーセント	１パーセント
ジビニルベンゼン（オルト－ジビニルベンゼンを除く。）	１パーセント	0.1パーセント

備考　（略）

改　正　前

別表第２（第２条関係）

物の種類	令第18条第３号の含有量（重量パーセント）	令第18条の２第３号の含有量（重量パーセント）
（新設）	（新設）	（新設）
（新設）	（新設）	（新設）

備考　（略）

（参考）労働安全衛生法施行令第十八条第三号及び第十八条の二第三号の規定に基づき厚生労働大臣の定める基準　別表３

別表第３（第３条関係）

有害性区分		令第 18 条第３号の含有量（重量パーセント）	令第 18 条の２第３号の含有量（重量パーセント）
有害性クラス	区分		
急性毒性	１～４	１パーセント	１パーセント
皮膚腐食性／皮膚刺激性	１～２	１パーセント	１パーセント
眼に対する重篤な損傷性／眼刺激性	１～２	１パーセント	１パーセント
呼吸器感作性（固体／液体）	１	１パーセント	0.１パーセント
呼吸器感作性（気体）	１	0.２パーセント	0.１パーセント
皮膚感作性	１	１パーセント	0.１パーセント
生殖細胞変異原性	１	0.１パーセント	0.１パーセント
	２	１パーセント	１パーセント
発がん性	１	0.１パーセント	0.１パーセント
	２	１パーセント	0.１パーセント
生殖毒性	１	0.３パーセント	0.１パーセント
	２	１パーセント	0.１パーセント
特定標的臓器毒性（単回ばく露）	１～３	１パーセント	１パーセント
特定標的臓器毒性（反復ばく露）	１～２	１パーセント	１パーセント
誤えん有害性	１	１パーセント	１パーセント

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

2

「労働安全衛生規則第五百七十七条の二第五項の規定に基づきがん原性がある物として厚生労働大臣が定めるもの」の一部を改正する告示案等の概要

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働安全衛生規則第五百七十七条の二第五項の規定に基づきがん原性がある物として厚生労働大臣が定めるものの一部を改正する告示の一部を改正する告示案の概要①
（未適用の告示の改正）

１．改正の趣旨

- **がん原性物質**は、労働安全衛生規則第五百七十七条の二第五項の規定に基づきがん原性がある物として厚生労働大臣が定めるもの（令和４年厚生労働省告示第371号）において、リスクアセスメント対象物のうち、**令和３年３月31日までの間に国が行った化学品の分類において、発がん性の区分が区分１とされた物**（エタノール及び特別管理物質を除く。）と定められている。
- 令和７年２月にがん原性物質告示が改正（令和７年厚生労働省告示第25号。以下「令和６年度告示」という。）され、がん原性物質の対象となる国の分類の期間が、「令和３年３月31日まで」から、「令和６年３月31日まで」とされ、令和９年４月１日に適用されることとなっている。
- 「２－フェニルフェノール」については、令和３年度に国が行った分類において、発がん性の区分が１とされたが、令和６年度に分類が見直され、発がん性の区分が２となった。このため、令和９年４月１日の時点では、発がん性の区分１に該当しないにもかかわらず、新たにがん原性物質とされることになる。
- そのため、**適用時点において既にがん原性物質に該当しない物質ががん原性物質として指定されることを防ぐため、令和６年度告示を改正し、一般的な取扱いとして、適用時点で発がん性の区分が区分１に該当しないと分類されたものをがん原性物質の対象から除く規定を追加する**もの。
- 具体的には、令和６年度告示に**令和８年３月31日時点※で発がん性の区分が区分１に該当しないと分類されたものを除く規定を追加する**もの。また、適用する分類年度を改正する際には、併せて適用時点でがん原性物質に該当しない規定の範囲を改正することとする。

※　各年度の国が行うＧＨＳ分類の結果は、当該年度の翌年度に公表されることとなっており、令和８年度の国が行うＧＨＳ分類の結果は、令和９年４月１日の令和６年度告示適用時点では公表されていないことから、がん原性物質の対象から除くのは、その直前の令和７年度までに区分１に該当しないと分類されたものとする。

労働安全衛生規則第五百七十七条の二第五項の規定に基づきがん原性がある物として厚生労働大臣が定めるものの一部を改正する告示の一部を改正する告示案の概要②
（未適用の告示の改正）

２．改正の概要

- 令和６年度告示を改正し、がん原性物質について、令和８年３月31日までに発がん性区分が区分１に該当しないと分類されたものを除く規定を設ける。
- 具体的には、がん原性物質の範囲について、「令和６年３月31日までの間において当該区分に該当すると分類されたもの」から、「令和６年３月31日において当該区分に該当すると分類されているもの（令和６年４月１日から令和８年３月31日までの間において当該区分に該当しないと分類されたものを除く。）」と改正する。

３．告示日等

（１）告示日　：令和８年３月下旬（予定）
（２）適用期日：告示の日

労働安全衛生規則第五百七十七条の二第五項の規定に基づきがん原性がある物として厚生労働大臣が定めるものの一部を改正する告示案の概要③
（がん原性物質の対象期間の改正）

１．改正の趣旨

- **がん原性物質**は、令和６年度告示及び前ページの令和６年度告示の一部を改正する告示により、リスクアセスメント対象物のうち、日本産業規格Ｚ7252の附属書Ｂに定める方法により**国が行う化学物質の有害性の分類の結果、発がん性の区分が１に該当する物**（エタノール及び特別管理物質を除く。）**であって、令和６年３月31日において当該区分に該当すると分類されているもの（令和６年４月１日から令和８年３月31日までの間において当該区分に該当しないと分類されたものを除く。）とする予定**である。
- 労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令において、リスクアセスメント対象物の範囲が、「国が行う化学品の分類の結果、危険性又は有害性があるものと『令和６年３月31日まで』に区分されたもの」から「『令和７年３月31日まで』に区分されたもの」と改正されることを受け、**がん原性物質の対象期間についても整合性を図るべく期間を改正するもの**。

２．改正の概要

がん原性物質の範囲について、「令和６年３月31日において当該区分に該当すると分類されているもの（令和６年４月１日から令和８年３月31日までの間において当該区分に該当しないと分類されたものを除く。）」から、「令和７年３月31日において当該区分に該当すると分類されているもの（令和７年４月１日から令和９年３月31日までの間において当該区分に該当しないと分類されたものを除く。）」と改正する。

３．告示日等

（１）告示日　：令和８年３月下旬（予定）
（２）適用期日：令和10年４月１日

別紙25

厚生労働省発基安0225第２号

令 和 ８ 年 ２ 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

別紙「クレーン等安全規則及び労働安全衛生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。

クレーン等安全規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱

第１　クレーン等安全規則及び労働安全衛生規則の一部改正

１　都道府県労働局長は、クレーン・デリック運転士免許試験のうちクレーンに係る部分の科目の学科試験と、スイッチ操作の無線式コントローラーを用いて床上で運転（クレーンのつり具の下から水平に十五メートルの範囲内の床上で運転する場合に限る。）し、かつ、その走行及び横行の定格速度が一・一メートル毎秒以下のクレーン（以下「床上無線運転式クレーン」という。）を用いて行う実技試験にそれぞれ合格した者等に対し、取り扱うことのできる機械の種類を床上無線運転式クレーン及び有線コントローラーを用いて床上で運転し、かつ、当該運転をする者がクレーンの走行とともに移動する方式のクレーン（床上操作式クレーンを除く。）に限定したクレーン・デリック運転士免許を与えることができるものとする。

２　その他所要の改正を行う。

第２　施行期日等

１　この省令は、令和九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。（附則第二条から第七条まで関係）

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

クレーン等安全規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令案等の概要について（諮問及び報告）（床上無線運転式クレーン関係）

第183回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課

床上無線運転式天井クレーンの運転に係る資格の在り方に関する検討会

背景

無線操作装置により運転する天井クレーン（床上無線運転式天井クレーン）は、荷と同じ高さで運転できる等から製造業を中心に広く使われるが、その運転には、全てのクレーンを運転できるクレーン運転士免許が必要。こうした床上で運転するクレーンが、荷より高い位置に運転席があるクレーンと比べ運転しやすい面等があるため、安全性の確保を前提とした上で、床上無線運転式天井クレーンの使用実態等を踏まえ、運転資格の在り方等について検討する。

検討事項

(1)床上無線運転式クレーンの定義や使用実態等
(2)床上無線運転式クレーンに必要な運転資格の在り方
(3)その他

開催日程

第１回：令和６年９月17日
(現状と論点提示・フリーディスカッション)
第２回：令和７年７月７日
(研究結果を踏まえ、報告書骨子案を検討)
第３回：令和７年11月６日
(報告書案を検討)
報告書取りまとめ：令和８年１月26日

参集者

青木　智 JFE スチール株式会社東日本製鉄所設備部 京浜熱延設備室長
井村真己 追手門学院大学法学部法律学科 教授
大江雅人 株式会社日立プラントメカニクスクレーンシステム本部クレーン設計部 担当部長
鎌田幸輝 日本基幹産業労働組合連合会 中央執行委員
金子龍太郎 日本労働組合総連合会 労働法制局 部長（令和７年10月から）
◎澁谷忠弘 横浜国立大学総合学術高等研究院 教授
中村瑞穂 職業能力開発総合大学校能力開発院能力開発基礎系安全ユニット 教授
堀尾武彦 株式会社アイ・テック東京支社 南関東工場長
森　圭司 株式会社神内電機製作所 技術部長
山際謙太 独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所機械システム安全研究グループ 部長
山脇義光 日本労働組合総連合会 労働法制局長（令和７年10月まで）
脇坂　毅 日本製鉄株式会社設備・保全技術センタープラントエンジニアリング部 FAエンジニアリング 室長

（五十音順、敬称略、◎は座長）

床上無線運転式天井クレーンの運転に係る資格の在り方に関する検討会報告書（概要）

新たな資格の位置づけ

- 床上から無線操作装置により運転を行う床上無線運転式クレーンに対応した新たな免許として、現行の床上運転式クレーン限定運転士免許を改組し、床上無線運転式と床上運転式両方に対応した限定免許の創設が適当。
- 新たな限定免許は、つり具の下から水平に15mの範囲内でスイッチ操作の無線コントローラーを用いて運転する低速（1.1m/s以下）の床上無線運転式クレーン及び従来の床上運転式クレーンを対象とすることが適当。

学科試験・実技試験及び教習の内容

- 新たな限定免許の学科試験、実技試験及び教習は、床上運転式クレーン限定運転士免許を参考に実施することが適当。
- 学科試験で無線コントローラーに関する項目を必ず確認させることが適当。
- 実技試験及び教習は、スイッチ操作の無線コントローラーを備えた床上無線運転式クレーンを用いて、床上運転式クレーンよりも遠い、少なくともつり具の下から水平に15m離れた位置で運転する技能を確認する試験とすることが適当。

	床上運転式限定免許(現行)	新たな限定免許(改正案)
学科試験	クレーンに関する知識	**現行と同様。ただし無線コントローラーに関する問題を必ず出題する。**
	原動機及び電気に関する知識	
	クレーンの運転のために必要な力学に関する知識	
	関係法令	
実技試験	クレーンの運転（床上）	**クレーンの運転（無線）**
	クレーンの運転のための合図（床上）	**クレーンの運転のための合図（無線）**
教習	クレーンの基本運転（床上・２時間）	**クレーンの基本運転（無線・２時間）**
	クレーンの応用運転（床上・４時間）	**クレーンの応用運転（無線・４時間）**
	クレーンの合図の基本作業（床上・１時間）	**クレーンの合図の基本作業（無線・１時間）**

その他

- 施行時点での床上運転式クレーン限定運転士免許保有者等に対する経過措置が必要。
- 床上無線運転式クレーンの無線コントローラーに対し、通信エラー時の自動停止等機能の具備を義務付けるとともに、定期自主検査時における受信機を含めた無線コントローラーの点検方法を指針に明記することが適当。
- 新たな限定免許所持者が低速でない床上無線運転式クレーンを誤って使用することがないようにすることが必要。
- 新たな限定免許制度の運用に関する丁寧な周知や、クレーンの安全運転方法に関する十分な周知・指導が必要。
- 床上無線運転式クレーンの運転は、基本的に荷を視認することができる位置から行うことや、現場の状況等により視界が十分に確保できない場合等では、より低い速度で運転することが重要であり、こうした点を周知していくことが適当。
- その他、新たな限定免許制度施行後、その運用状況を適宜確認した上で、必要な見直しを行っていくことが適当。

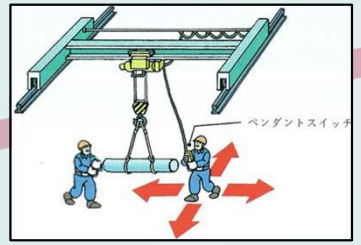
現行のクレーン運転資格制度と新たな限定免許のイメージ

運転位置の高さ

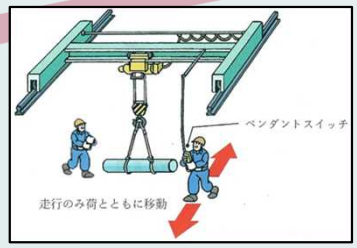
低リスク

高リスク

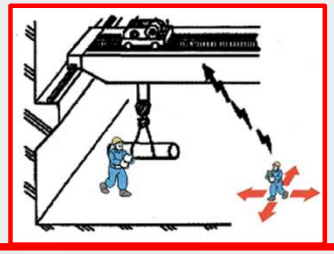
床上操作式クレーン
・走行・横行方向で荷とともに走行
・床上から荷のすぐそばで運転

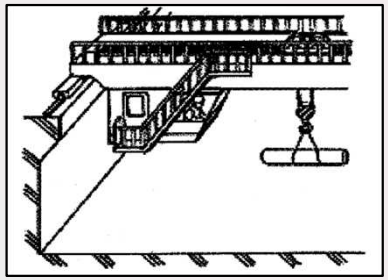


床上運転式クレーン
・走行方向のみ荷とともに走行
・床上から荷の近くで運転



床上無線運転式クレーン
・床上から無線で運転。
・運転位置の制約なし



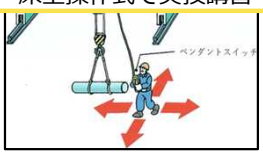


一般的な天井クレーン
・運転席から運転

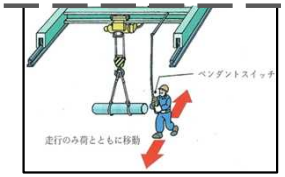
荷との距離

現行の資格制度

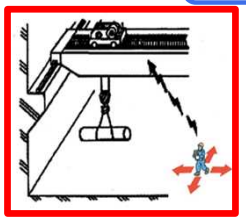
床上操作式クレーン運転技能講習
床上操作式で実技講習

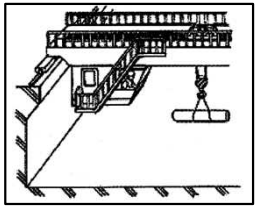


床上運転式クレーン限定免許
床上運転式で実技試験・教習



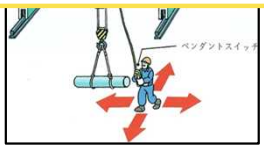
クレーン・デリック運転士免許
運転席式で実技試験・教習



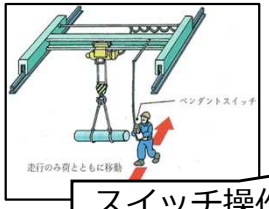


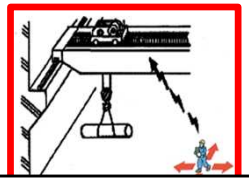
改正後の資格制度案

床上操作式クレーン運転技能講習
床上操作式で実技講習



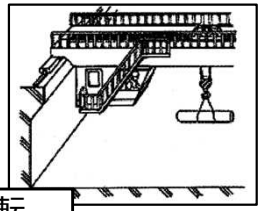
床上無線運転式クレーン等限定免許
床上無線運転式で実技試験・教習





スイッチ操作、低速、つり具の下から水平に15mの範囲での運転に限定。それ以外のクレーンの運転は、限定しない免許が必要。

クレーン・デリック運転士免許
運転席式で実技試験・教習



クレーン等安全規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要（諮問）
（床上無線運転式クレーン等限定資格の創設）

１．改正の趣旨

床上から無線式コントローラーで運転するクレーンは、荷より高い位置に運転席があるクレーンと比べ運転しやすい面等があることから、「床上無線運転式天井クレーンの運転に係る資格の在り方に関する検討会」において、**安全性の確保を前提とした上で、床上無線運転式クレーンの使用実態等を踏まえ、運転資格の在り方等について検討**を行った。この結果に基づき新たな限定免許の創設等を行う。

２．改正の概要

○ **スイッチ操作の無線式コントローラーを用いて床上から運転（つり具の下から水平に15mの範囲内で運転する場合に限る。）し、横行及び走行の定格速度が1.1m/s以下のクレーン（床上無線運転式クレーン）及び床上運転式クレーンに限定したクレーン・デリック運転士免許（床上無線運転式クレーン等限定免許）を創設**する。

○ 上記免許は、学科試験に合格し、床上無線運転式クレーンを用いた実技試験に合格等した者に交付するものとする。

○ その他所要の改正を行う。

３．公布日等

公布日：令和８年４月（予定）　　施行日：令和９年４月１日

４．経過措置

従前の床上運転式クレーン限定免許を有する者は、引き続き対象のクレーンを運転することができるとするとともに、新設される**床上無線運転式クレーン等限定免許を取得する場合、重複する試験科目の受験を免除する**ことができるものとする。

揚貨装置運転実技教習、クレーン運転実技教習及び移動式クレーン運転実技教習規程等の一部を改正する告示案等の概要（報告）　（床上無線運転式クレーン）

１．改正の趣旨

○　床上無線運転式クレーン等限定免許の創設に際し、運転実技教習のカリキュラムを、既存の床上運転式クレーン限定免許のカリキュラムをもとに定める。（揚貨装置運転実技教習、クレーン運転実技教習及び移動式クレーン運転実技教習規程関係）
○　床上無線運転式クレーンに用いられる無線式コントローラーに、通信エラー時に自動停止する等の機能を具備させる。（クレーン構造規格関係）
○　床上無線運転式の天井クレーンについて、無線式コントローラーの年次及び月次の定期自主検査の項目を追加する。（天井クレーンの定期自主検査指針関係）

２．改正の概要

○　床上無線運転式クレーン等限定免許の運転実技教習で使用される機械及びカリキュラムを定める。
○　床上から操作・運転するクレーンに用いられる無線式コントローラーに、通信エラー時に自動停止する等の機能を具備することを規定する。
○　天井クレーンの無線式コントローラーに関する年次及び月次の定期自主検査の項目を指針に定める。
○　その他所要の改正を行う。

※　実技運転教習のコース等は通達改正で対応予定

	床上運転式限定免許(現行)	**床上無線運転式クレーン等限定免許(改正案)**
学科試験	クレーンに関する知識	現行と同様。ただし無線コントローラーに関する問題を必ず出題する。
	原動機及び電気に関する知識	
	クレーンの運転のために必要な力学に関する知識	
	関係法令	
実技試験	クレーンの運転（床上運転式）	クレーンの運転（無線式）
	クレーンの運転のための合図（床上運転式）	クレーンの運転のための合図（無線式）
教習	クレーンの基本運転（床上運転式・２時間）	**クレーンの基本運転（無線式・２時間）**
	クレーンの応用運転（床上運転式・４時間）	**クレーンの応用運転（無線式・４時間）**
	クレーンの合図の基本作業（床上運転式・１時間）	**クレーンの合図の基本作業（無線式・１時間）**

３．告示日等

告示日：令和８年４月（予定）　　適用期日：令和９年４月１日

４．その他

検討会報告書を踏まえ、荷を視認できる位置で運転する必要があること、高速運転が可能な無線式コントローラーは限定免許所持者で運転できない等の適切な表示をすること等、新たな限定免許制度の運用に関する留意事項を示し、業界団体と連携した丁寧な周知や、クレーンの安全運転方法に関する周知・指導を実施。

（参考）つり上げ荷重５トン以上の天井クレーンの運転に関する現行資格等

○　労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及び関係法令では、つり上げ荷重５トン以上である①～③のクレーンの運転の業務に就くには、以下の免許の取得又は技能講習の修了を条件としている。

①　運転席式※１を含むクレーンの運転 …クレーン・デリック運転士免許の取得

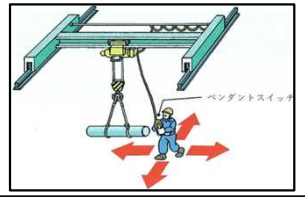
②　床上運転式クレーン※２の運転…クレーン・デリック運転士免許又は床上運転式クレーン限定免許※４の取得

③　床上操作式クレーン※３の運転…上記免許の取得又は床上操作式クレーン運転技能講習の修了

※１　ガーダーに設置された運転席等から荷を見下ろして運転する方式のクレーン。横行及び走行の定格速度の制限はない。
※２　床上で運転し、かつ、運転者がクレーンの走行とともに移動する方式のクレーン（無線操作方式は含まない。）走行の定格速度が1.1m/s以下とされている。
※３　床上で運転し、かつ、運転者が荷の移動とともに移動する方式のクレーン。横行及び走行の定格速度が1.1m/s以下とされている。
※４　運転できるクレーンの種類を床上運転式クレーンに限定したクレーン・デリック運転士免許

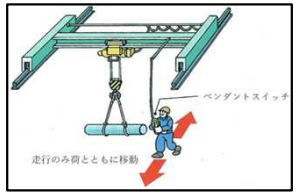
○　**床上から無線式コントローラーを用いて運転を行うクレーン**は、運転者が荷と同じ高さの床の上でクレーンを運転できること等から**製造業を中心に広く使われており、その運転にはクレーン・デリック運転士免許が必要**である。

床上操作式クレーン運転技能講習
床上操作式で実技講習



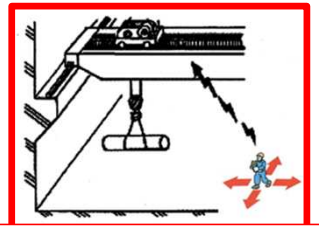
床上操作式クレーン
・走行・横行方向で荷とともに走行
・床上から荷のすぐそばで運転

床上運転式クレーン限定免許
床上運転式で実技試験・教習

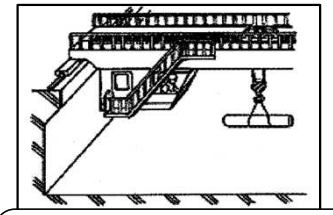


床上運転式クレーン
・走行方向のみ荷とともに走行
・床上から荷の近くで運転

クレーン・デリック運転士免許
運転席式で実技試験・教習



床上無線運転式クレーン
・床上から無線で運転。
・運転位置の制約なし



一般的な天井クレーン
・運転席から運転

別紙26

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

小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアルについて（報告）

第183回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課

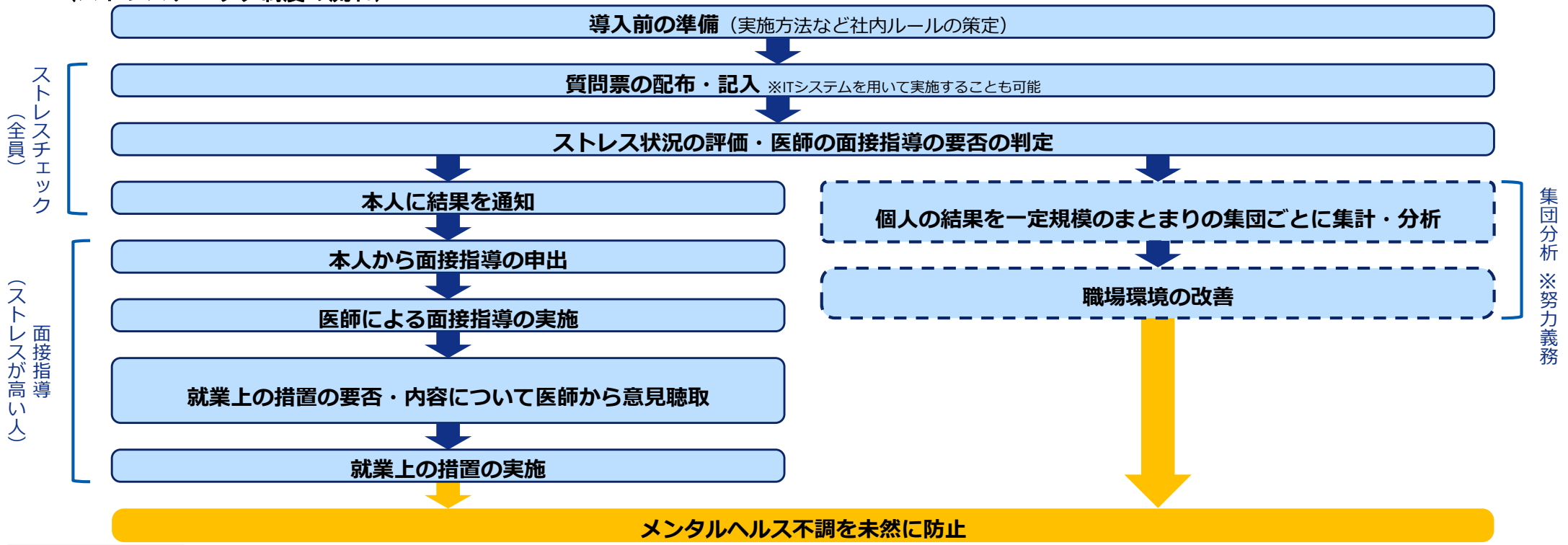
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

職場のメンタルヘルス対策の推進（労働安全衛生法の改正概要）

背景

○　事業場におけるメンタルヘルス対策については、メンタルヘルス不調の未然防止の観点で、平成27年12月にストレスチェック制度が導入されたが、50人未満の事業場では努力義務にとどまっていた。

（ストレスチェック制度の流れ）



改正内容

○　ストレスチェックは労働者50人以上の事業場に義務付けられていた（50人未満は努力義務）ところ、令和７年５月に公布された改正労働安全衛生法により、これを全ての事業場に義務化する。

※　小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、

- 50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルの作成
- 医師による面接指導の受け皿となる「地域産業保健センター」（地さんぽ）の体制拡充　　等の支援策を講じていく。

また、50 人未満の事業場の負担等に配慮し、十分な準備期間を設ける（施行期日は公布後３年以内に政令で定める日）。

ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会

1　目的

事業場におけるメンタルヘルス対策については、メンタルヘルス不調の未然防止である一次予防の強化等の観点で、平成27年12月にストレスチェック制度が導入され、当該制度の推進等を通じて、取組は進んできている。一方で、精神障害の労災支給決定件数は、700件超（令和４年度）と過去最も多くなっている。また、「労働安全衛生調査（実態調査）」によれば、メンタルヘルス不調により連続１か月以上休業又は退職した労働者がいる事業場割合は、この３年間、約１割で推移しており、労働者数50人未満の小規模事業場においては、メンタルヘルス対策に取り組む割合が30～49人の事業場で73.1%、10～29人で55.7%（50人以上の事業場においては91.1%）であり、未だ取組が低調である。

こうした中、「経済財政運営と改革の基本方針2023（骨太の方針2023）」（令和５年６月16日閣議決定）では、「メンタルヘルス対策の強化等の働き方改革を一層進め」ることとされたところである。また、労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成26年法律第82号）の附則第７条において「政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、改正後の労働安全衛生法の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」とされており、平成 26 年改正労働安全衛生法の施行状況について議論された第134 回労働政策審議会安全衛生分科会において、今後、ストレスチェック制度について効果検証を行い検討していくべきであると指摘されている。

これらのことを踏まえて、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策について、実施状況等を踏まえながら検証するとともに、検証の結果必要なものについて対応を検討することとする。

2　検討事項

（１）ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検証等について
（２）事業場におけるメンタルヘルス対策について
（３）その他関連する事項について

3　構成員名簿

井上　幸紀	（公社）日本精神神経学会産業保健に関する委員会委員長／大阪公立大学大学院医学研究科神経精神医学教授
漆原　　肇	日本労働組合総連合会総合政策推進局労働法制局局長
江口　　尚	産業医科大学産業生態科学研究所産業精神保健学研究室教授
及川　　勝	全国中小企業団体中央会常務理事
神村　裕子	（独）労働者健康安全機構山形産業保健総合支援センター所長
川上　憲人	東京大学大学院医学系研究科デジタルメンタルヘルス講座特任教授
清田　素弘	日本商工会議所　産業政策第二部長
黒木　宣夫	東邦大学　名誉教授／（一社）日本産業精神保健学会理事長
坂下　多身	（一社）日本経済団体連合会労働法制本部統括主幹
茂松　茂人	（公社）日本医師会副会長
島津美由紀	桜美林大学大学院非常勤講師／日本産業ストレス学会理事
高野　知樹	（公社）日本精神神経科診療所協会常任理事
種市康太郎	（公社）日本公認心理師協会常務理事
堤　　明純	北里大学医学部公衆衛生学主任教授
中島　公博	（公社）日本精神科病院協会常務理事
松本　珠実	（公社）日本看護協会常任理事
三柴　丈典	近畿大学法学部教授／（一社）日本産業保健法学会副代表理事
森口　次郎	（一財）京都工場保健会産業医学研究所所長
矢内　美雪	キヤノン(株)人事本部安全衛生部副部長健康支援室長
渡辺洋一郎	（一社）日本精神科産業医協会共同代表理事／日本CHRコンサルティング(株)代表取締役

4　開催状況

第８回（令和７年８月20日）　第９回（令和７年11月20日）

小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル作成ワーキンググループ

○　50人未満の事業場におけるストレスチェックの義務化に際しては、50人未満の事業場の状況等に鑑み、その負担等を踏まえ、円滑な施行に向けて国において十分な支援策を講じる必要があり、50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的に実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルの整備を行う。

○　今般、当該マニュアルの作成のため、「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」の下に「小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル」の作成に係るワーキンググループを設置し、具体的な検討を進める。

1　構成及び運営

○　厚生労働省労働基準局安全衛生部長が構成員の参集を求めて開催することとし、必要に応じて構成員以外の関係者の出席を求めることができることとする。

○　ワーキンググループの資料及び議事録については、原則として公開するものとするが、率直かつ自由な意見交換が確保されないおそれがある等、非公開が妥当であると判断される場合には、非公開で実施することができることとする。

2　構成員名簿

＜有識者＞

川上　憲人　東京大学大学院医学系研究科デジタルメンタルヘルス講座特任教授
今藤　琢也　（一社）新潟県労働衛生医学協会　理事　業務部長
松岡かおり　（公社）日本医師会常任理事
三柴　丈典　近畿大学法学部教授／（一社）日本産業保健法学会副代表理事
森口　次郎　京都産業保健総合支援センター運営主幹
渡辺　　哲　神奈川産業保健総合支援センター所長

※五十音順
※オブザーバーとして労働者健康安全機構より参加。

＜事業者＞

及川　　勝　全国中小企業団体中央会常務理事
大木　勇雄　（株）大木組　名誉会長
清田　素弘　日本商工会議所　産業政策第二部担当部長
坂下　多身　（一社）日本経済団体連合会労働法制本部統括主幹
泰楽　秀一　（株）杉戸自動車　代表取締役社長
谷田　　泰　（株）タニタハウジングウェア 代表取締役社長

＜労働者＞

金子龍太郎　日本労働組合総連合会労働法制局　部長
菊池　幸男　JAMサトーラシ労働組合執行委員長
宮島　佳子　UAゼンセン政策サポートセンター部長

3　開催状況

第１回（令和７年10月10日）　第２回（令和７年10月15日）　第３回（令和７年10月29日）　第４回（令和７年11月10日）

小規模事業場マニュアルの基本的な考え方

第１回小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル作成ワーキンググループ　資料

○　現行のストレスチェック実施マニュアルは、現在、ストレスチェックの実施が義務となっている50人以上の事業場の実施体制等を前提としたものとなっている。

○　今般の改正法を踏まえた、50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルの作成に当たっては、現行マニュアルをベースにしつつ、50人未満の事業場で特に留意すべき点や50人未満の事業場独自の留意点等を中心に記載する。※必要に応じて現行マニュアルを参照する旨を記載する。

現行マニュアル

※各項目で以下の構成となっている。

＜法令抜粋＞

＜指針抜粋＞

＜解説＞

○　・・・
○　・・・
○　・・・
○　・・・

＜文書例・様式例＞

（ストレスチェック実施規程例など）

小規模事業場マニュアル（イメージ）

実施事項（TO DO）

法令・指針を基に、具体的実施事項を読みやすく簡潔に示す

※ 法令・指針自体は、小規模事業場マニュアルを掲載する厚労省HPの同ページにまとめて掲載し、マニュアル巻末でリンクを示す

留意事項

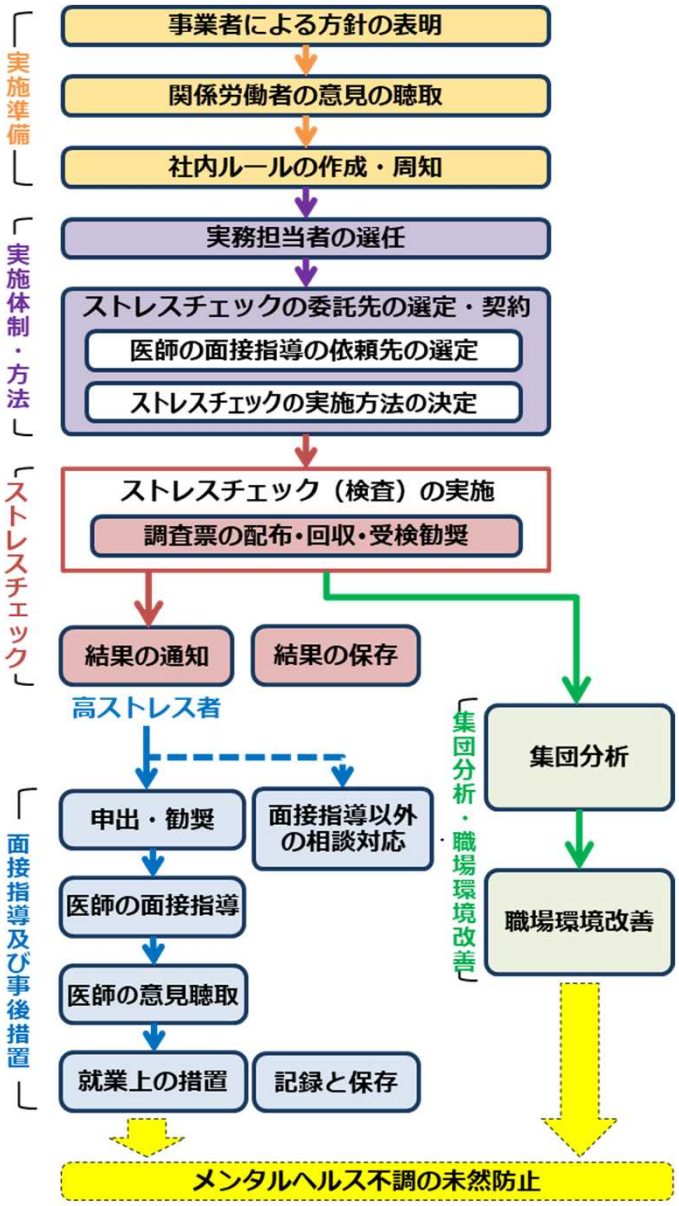
現行マニュアルの＜解説＞をベースにしつつ、50人未満の事業場で特に留意すべき点や、50人未満事業場独自の留意点等を中心に記載

チェックリスト等は、本文中に参考情報として示す

※ 様式例等は、マニュアル巻末資料として示す

小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル（概要）

労働者数50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法について解説



【マニュアルの主なポイント】

実施準備

- 事業者による方針、社内ルール（規程）の**モデル例**
- **関係労働者の意見を聴く方法**

実施体制・方法

- プライバシー保護の観点から、ストレスチェックの実施を**外部機関に委託することを推奨**
- 安全衛生推進者等の有無、10人未満等の特に小規模な事業場に即した実施体制
- 外部委託する場合であっても、**事業者としての主体的な取組**のための実施内容
- **委託先の適切な選定**：外部機関が作成する「**サービス内容事前説明書**」※により確認する仕組み

※ストレスチェックの実施方法、料金体系、オプションサービス（面接指導、相談窓口等）、個人情報の管理等、選定のチェックポイントについて外部機関から説明させるもの

ストレスチェック

- **委託先の外部機関による**調査票の配布・回収
- ストレスチェック結果の通知（プライバシーに配慮した通知方法）、セルフケア

医師の面接指導及び事後措置

- 外部機関や**地域産業保健センター**による医師の面接指導の実施
- **労働者が安心して申出できるための環境整備**
  （委託先の外部機関を経由した申出方法等）
- 労働者への**面接指導以外の相談窓口**の案内
- 適切な事後措置の実施

集団分析・職場環境改善

- **個人が特定されない方法による集団分析**の実施
- 職場環境改善の**取組例**

留意事項

- 労働者のプライバシー保護
- 不利益取扱の禁止
- 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

外部委託する場合の実施体制（イメージ）

（参考）ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会　中間とりまとめ（抜粋）

2　50人未満の事業場におけるストレスチェック

（１）今後のあり方についての検討

③ 50人未満の事業場に即した実施内容

・50人未満の事業場に即した実施体制・実施方法等について整理し、マニュアル（モデル実施規程を含む。）を作成すべきである。

【マニュアルにおいて示すべきポイント】

・労働者のプライバシー保護の観点、職場の人間関係に対する配慮
・衛生委員会等の設置がない場合の、関係労働者の意見を聴く方法
・ストレスチェックの実施を労働者のプライバシー保護の観点から外部委託する場合であっても、事業者としてストレスチェック制度に主体的に取り組んでいくための実施内容（外部機関を活用する場合も含め、 実施者（医師、保健師等）、実施事務従事者、実施責任者、ストレスチェック結果の保存、面接指導、事後措置等）
・産業医の選任の有無や安全衛生推進者又は衛生推進者（選任義務は10人以上50人未満の事業場。）の選任の有無、10人未満等の特に小規模な事業場などのケースごとに、現状に即した取り組み可能な実施内容
・集団分析・職場環境改善の対応が困難な単位集団のケースにおける対応等
・地域産業保健センター（以下「地産保」という。）等の支援の活用

（略）

（２）今後の方向性

・このほか、50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてマニュアルを作成し、周知を徹底することを前提とする。特に、10人未満等の小規模な事業場については、その実情を考慮した取り組み可能な実施内容を示す必要がある。
・また、ストレスチェックの実施を外部委託することが多くなると、外部機関のサービスの内容及び費用の設定は様々である中で、その適切性が一層問われることとなる。したがって外部機関に委託する場合のサービスの質を担保することが重要であり、50人未満の事業場が委託する外部機関を適切に選定できるよう、厚生労働省が「ストレスチェック制度実施マニュアル」で示している「外部機関にストレスチェック及び面接指導の実施を委託する場合のチェックリスト例」について、50人未満の事業場が活用できるように内容を見直し、周知していく必要がある。

今後の労働安全衛生対策について（報告）（抜粋）

２ 職場のメンタルヘルス対策の推進

（略）

（１）ストレスチェックの実施及び高ストレス者に対する面接指導の実施

ア　現行法では、労働者数50人未満の事業場においてはストレスチェックの実施が当分の間努力義務となっているところ、事業場規模にかかわらずストレスチェックの実施を義務とすることが適当である。その際、労働者のプライバシー保護の観点から、原則として、外部委託を推奨することが適当である。また、労働基準監督署へのストレスチェック実施結果の報告義務は、一般定期健康診断と同様、50人未満の事業場には負担軽減の観点から課さないことが適当である。これらの見直しに当たっては、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ことが適当である。

イ　50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施については、その円滑な施行に資するよう、国においては、
・50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルの整備（特に10人未満等の小規模な事業場については、その実情を考慮した取り組み可能な実施内容を示す）
・高ストレス者の面接指導に無料で対応している地域産業保健センターの体制整備
など、50人未満の事業場に対する十分な支援策を講じるべきである。

（略）

（参考）労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号）附帯決議

参議院厚生労働委員会（令和７年４月10日）
七　ストレスチェック制度の効果を高めるため、集団分析・職場環境改善の実施を計画的かつ着実に推進すること。また、集団分析・職場環境改善の在り方について、義務化の可否を含め、労使等の関係者の意見を聴きながら検討を進めること。
八　ストレスチェックの実施義務対象の拡大に鑑み、中小零細企業を支援するため、産業保健活動総合支援事業に関する体制整備を行うとともに、産業医・産業保健スタッフの育成に努めること。

衆議院厚生労働委員会（令和７年５月７日）
九　労働者数五十人未満の事業場におけるストレスチェックを適正に実施するため、ストレスチェック実施者等が秘密保持義務に違反している場合は、適切に対処すること。
十　ストレスチェックを希望しないことや受検結果及び医師による面接指導の申出を理由とする不利益取扱いが行われることのないよう、事業者に対して必要な監督・指導を行うこと。
十一　ストレスチェック制度の効果を高めるため、ストレスチェック項目の評価・検証を行うとともに、集団分析・職場環境改善の実施を計画的かつ着実に推進すること。また、集団分析・職場環境改善の在り方について、義務化の可否を含め、労使等の関係者の意見を聴きながら検討を進めること。
十二　ストレスチェックの実施義務対象の拡大に鑑み、中小零細企業を支援するため、産業保健活動総合支援事業に関する体制整備を行うとともに、産業医・産業保健スタッフの育成に努めること。また、個人事業者等においても自身のストレス状況を把握しメンタルヘルス対策を講ずることは重要であることから、個人事業者等が労働者と同水準のストレスチェックを実施することができるような環境整備を図ること。
十三　労働者数五十人未満の事業場におけるストレスチェックについては、事業者に過度な経済的負担及び業務上の負担が生じることのないよう、十分な準備期間を確保し、事業場の状況に鑑み、導入時期を慎重に検討するとともに、ストレスチェックを的確に行うことができるように支援すること。また、地域産業保健センターへの相談事例の増加に対応するため、相談しやすい環境を整備し、メンタルヘルスに一定の知見のある医師確保を積極的に行うために必要な措置を講ずること。
十四　デジタル化の進展に伴い、デジタルを活用したストレスチェックによって適時適切に実施することができるようにする等、デジタルを活用した実効性を伴うストレスチェックの実施の在り方を示すこと
十五　職場のメンタルヘルス対策を一層推進するため、これまでのメンタルヘルス対策の効果を検証するとともに、ストレスチェック以外の方法についても検討すること。
十六　職場のメンタルヘルス不調者の職場での早期把握のための研究等を行い、その取組の好事例等を各事業者に提供するよう努めること。
十七　高ストレス者の面接指導について、小規模事業場の特性を踏まえ、小規模事業場の高ストレス者が安心して面接指導の申出をすることができる環境を整備すること。また、事業者が、面接指導の結果に基づく労働者の健康を保持するために必要な措置に関する医師の意見を聴いて、必要な措置を講ずるよう、事業者に対して指導の徹底を図ること。

別紙27

厚生労働省発基安0316第61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

別紙「労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案要綱

第１　労働安全衛生規則等の一部改正

１　一般健康診断のうち、雇入時の健康診断、定期健康診断、特定業務従事者の健康診断及び海外派遣労働者の健康診断に、血清クレアチニン検査を追加する。あわせて、本項目については、厚生労働大臣が定める基準に基づき、医師が必要でないと認めるときは省略することができることとする。

２　一般健康診断のうち定期健康診断、特定業務従事者の健康診断及び海外派遣労働者の健康診断の項目から、喀痰検査を削除する。

３　「血清グルタミックオキサロアセチックトランスアミナーゼ（ＧＯＴ）」を「アスパラギン酸アミノトランスフェラーゼ（ＡＳＴ）」に改正する等により、肝機能検査に係る検査対象酵素の名称を国際基準に揃えることとする。

４　その他所要の改正を行う。

第２　施行期日等

１　この省令は、令和九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。（附則第三条から第六条まで関係）

３　その他所要の改正を行う。

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

労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案等の概要について（諮問及び報告）（一般健康診断の検査項目等関係）

第184回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課

労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案の概要（諮問）

１.改正の趣旨

- 労働安全衛生法に基づく一般健康診断について、「労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会」において得られた結論に基づき必要な改正を行うもの

２．改正の概要

- 一般健康診断の項目に係る省令の改正
  - 血清クレアチニン検査を追加※１、喀痰検査を削除※２、
    肝機能検査の名称変更（GOT⇒AST、GPT⇒ALT、γ-GTP⇒γ-GT）※３

※１　厚生労働大臣が定める基準に基づき、医師が必要でないと認めるときは、省略することができることとする。

※２　胸部エックス線検査の結果に基づき結核感染が疑われる者については、速やかに医療機関への受診勧奨を行うことを健診機関等に指導予定。

※３　事業者や労働者に名称変更による混乱が生じないよう、必要に応じ、健康診断個人票について、新名称と旧名称を併記しても構わない旨健診機関に周知予定。

- その他所要の改正

３．公布日等

公布日　：令和８年４月（予定）
施行期日：令和９年４月１日

労働安全衛生規則第四十四条第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準等の一部を改正する告示案の概要（報告）

１.改正の趣旨

- 労働安全衛生法に基づく一般健康診断について、「労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会」において得られた結論に基づき必要な改正を行うもの

２．改正の概要

- 健診項目について、医師が必要でないと認めるときは省略することができるとする基準を示す告示の改正
  - 血清クレアチニン検査：40歳未満の労働者を省略することができる者として追加
    （定期健康診断及び特定業務従事者の健康診断に限る）
  - 喀痰検査：検査項目からの削除に伴い、省略告示からも削除

３．告示日等

告示日　：令和８年４月（予定）

適用期日：令和９年４月１日

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

参考資料

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会報告書を踏まえた対応方針（案）

第181回安全衛生分科会資料３（抜粋）

	項目	検討会の議論等	省令での対応案	それ以外での対応案
追加検討項目	眼底検査 ※眼底検査とは、瞳孔の奥にある眼底を眼底カメラで撮影し、眼底の血管、網膜、視神経等を調べる検査。	・緑内障の業務起因性等を示すエビデンスは乏しい。		・普及啓発を強化することにより、眼底検査を推奨する。
	血清クレアチニン検査 ※クレアチニンは、通常、尿中に排泄されるが、腎臓の機能が低下すると、血中に残留する。同検査により、腎臓の機能を評価することができる。	・既存項目の尿蛋白検査では把握できないCKD（慢性腎臓病）相当の有所見者が一定程度存在する。	・検査項目に追加する。 ※40歳未満の労働者については、労働者の健康状態等を勘案しながら医師が必要でないと認めるときは、省略することができることとする。	
	骨粗鬆症検査 ※骨粗鬆症検査とは、骨密度(骨の中にカルシウムがどの程度あるか)を測る検査。	・骨粗鬆症の業務起因性等を示すエビデンスは乏しい。		・これまで同様、健診強化月間等で骨粗鬆症検査の周知を行う。
既存項目	胸部エックス線検査	・引き続き、（結核高蔓延国からの入国者の増加による）結核感染への対策が必要であり、胸部エックス線検査は有用である。		
	心電図検査	・心臓疾患のスクリーニングとしての機能を果たしている。		
	喀痰検査 ※喀痰検査（細菌検査）とは、痰を採取して、その中にどのような病的な成分が含まれているかを顕微鏡で観察し、感染症の有無や病原体を特定する検査	・喀痰検査の実施率は約１％である。 ・胸部エックス線検査で結核発病のおそれがあると診断されたら、速やかに医療機関の受診を促すことが望ましい。	・検査項目から削除する。	・胸部エックス線検査の結果、結核が疑われる者には、医療機関への受診を促す。
	肝機能検査	・検査対象の酵素の名称を、国際基準に一致させる。	・検査対象の酵素の名称を改正する。 （GOT→AST、GPT→ALT、γ-GTP→γ-GT）	

労働安全衛生法に基づく定期健康診断の項目

定期健康診断の健診項目は労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号第44条）に基づき、以下のとおり一般定期健康診断の項目が定められている。

定期健康診断の健診項目

- 既往歴及び業務歴の調査
- 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
- 胸部エックス線検査及び喀痰検査
- 血圧の測定
- 貧血検査（血色素量及び赤血球数の検査）
- 肝機能検査（GOT、GPT、γ-GTPの検査）
- 血中脂質検査
  （LDLコレステロール、HDLコレステロール及び血清トリグリセライドの量の検査）
- 血糖検査
- 尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査）
- 心電図検査

労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会

1　目的

労働安全衛生法に基づく一般健康診断については、平成28年に、「労働安全衛生法に基づく定期健康診断等のあり方に関する検討会」において各診断項目等の妥当性等について検討されたところだが、近年及び今後の労働者の健康を巡る情勢としては、急速に進む高齢化の中、職業生活が長期化してきているとともに、女性の就業率の増加に伴って、女性の健康課題への対応の重要性が一層高まっている。また、前回の検討以降、健康診断についての医学的知見が集積されてきている。

こうした中、政府の規制改革実施計画（令和５年６月16日閣議決定）では、定期健康診断について、最新の医学的知見や社会情勢の変化等を踏まえ、医学的知見等に基づく検討の場を設け、検査項目（検査頻度を含む。）及び検査手法について所要の検討を行い、令和６年度に結論を得ることとされた。

また、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針2023）」（令和５年６月13日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）では、「事業主健診（労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断）に係る問診に、月経困難症、更年期症状等の女性の健康に関連する項目を追加する」とされ、「経済財政運営と改革の基本方針2023（骨太の方針2023）」（令和５年６月16日閣議決定）では、「女性版骨太の方針2023に基づき、（中略）事業主健診の充実（中略）等により女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会を実現する」とされたところである。

こうした状況を踏まえて、労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等について、検討することとする。

2　検討事項

（１）最新の医学的エビデンスに基づく現行の一般健康診断の検査項目等の妥当性について
（２）労働者の健康課題の変化を踏まえた一般健康診断の検査項目等について
（３）その他関連する事項について

3　構成員名簿

荒井　秀典	国立長寿医療研究センター理事長	立道　昌幸	東海大学医学部基盤診療学系衛生学公衆衛生学教授
漆原　肇	日本労働組合総連合会総合政策推進局労働法制局局長（第９回～）	田中　栄	東京大学大学院医学系研究科外科学専攻 感覚・運動機能医学講座教授
及川　勝	全国中小企業団体中央会常務理事		
大下　英和	日本商工会議所産業政策第二部長（第１回～第８回）	冨髙　裕子	日本労働組合総連合会総合政策推進局長（第１回～第８回）
大須賀　穰	東京大学大学院医学系研究科産婦人科学教授（第１回～第８回） 帝京大学臨床研究センター教授（第９回～）	中野真規子	独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所 化学物質情報管理研究センター疫学研究部部長
岡村　智教	慶應義塾大学医学部衛生学公衆衛生学教授	星野　寛美	関東労災病院働く女性専門外来担当産婦人科医師
神村　裕子	公益社団法人日本医師会常任理事（第１回～第４回）	増田　将史	産業医科大学特命講師（ストレス関連疾患予防センター）
亀澤　典子	公益社団法人全国労働衛生団体連合会専務理事	松岡かおり	公益社団法人日本医師会常任理事（第５回～）
清田　素弘	日本商工会議所産業政策第二部長（第９回～）	宮本　俊明	日本製鉄株式会社東日本製鉄所統括産業医
鈴木　重也	一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長	武藤　繁貴	公益社団法人日本人間ドック・予防医療学会理事
髙田　礼子	聖マリアンナ医科大学予防医学教室主任教授	森　晃爾	産業医科大学産業生態科学研究所産業保健経営学教授
立石清一郎	産業医科大学産業生態科学研究所災害産業保健センター教授	吉村　典子	東京大学医学部附属病院22世紀医療研究センター ロコモ予防学講座特任教授

健診項目を検討する際の要件、着眼点

労働安全衛生法に基づく定期健康診断等は、その目的が、常時使用する労働者について、その健康状態を把握し、労働時間の短縮、作業転換などの事後措置を行い、脳・心臓疾患の発症の防止、生活習慣病等の増悪防止を図ることなどである。

また、定期健康診断等の診断項目は、当該診断項目単独、又は他の項目と併せて、義務とされている就業上の措置を行うためのデータとすることが期待できるものであり、その上で、努力義務である保健指導においても活用するものであることが必要である。　出典：「労働安全衛生法に基づく定期健康診断等のあり方に関する検討会」報告書（平成28年）

- **対象とする健診項目**：検討する健診項目（以下「検査」という。）で分かる健康に関連する事象（以下「健康事象」という。）は何か（対象となる健康事象について原則として無症状であること。）。
- **業務起因性又は業務増悪性**：検査で分かる健康事象又は検出可能な危険因子が業務に起因する又は業務によって増悪するか。
- **事後措置**：検査によって有所見とされた者に対して、事業者が実施できる事後措置（就業上の措置）は何か。過度に就業制限をかけることの不利益の可能性はないか。
- **検査の目的、対象、方法**：検査の目的と対象集団、検査方法、検査頻度が明確か。
- **検査の精度及び有効性、基準値**：検査の精度及び有効性、適切な基準値が示されているか。
- **健診の運用**：検査は巡回健診でも実施可能か。対象となる労働者全員に対して実施可能か。
- **検査費用**：検査の１件あたりに要する費用を事業者が許容できるか。
- **健康情報の把握**：結果を事業者が把握することになるが、事業者が把握する健康情報として許容できるか。

※　労働安全衛生法70条の３においては、健康診断の項目等について、健康増進法第９条第１項に規定する健康診査等指針と調和が保たれたものでなければならないとしている

別紙28

厚生労働省発基安0316第63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

別紙「労働安全衛生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。

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案要綱

１　労働安全衛生規則の一部改正

事業者に対して、産業医の解任等があった場合に、当該解任等があった産業医の氏名、解任等の年月日等の情報を、所轄労働基準監督署長に対して遅滞なく報告することを義務付ける。ただし、当該産業医の後任者の選任報告に際して、前任者の解任等の報告を行った場合は、この報告を不要とする。

２　施行期日等

（１）この省令は、令和八年八月一日から施行する。（附則第１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２条関係）

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

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要について（諮問）（産業医関係）

第184回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要

１.改正の趣旨

○　労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第13条等により、事業者は、常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに、医師のうちから産業医を選任しなければならないとされており、また、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。）第13条第２項において、事業者は、産業医を選任したときは、遅滞なく産業医の氏名や解任等された前任者の氏名等を所轄労働基準監督署長に報告しなければならないとされている。

○　一方で、産業医の解任時には報告義務が課されておらず、「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に対する附帯決議」（令和７年５月７日衆議院厚生労働委員会）において、「産業医の選任義務のある労働者数五十人以上の事業場で産業医が選任されていない事業場に対して、その選任を促すとともに、産業医の解任を行ったことを労働基準監督署が把握することができる仕組みの検証を行うこと」とされたことを踏まえ、産業医の解任時等の所轄監督署長への報告を義務付け、監督署が把握できるようにする。

２．改正の概要

○　事業者に対して、産業医の解任等があった場合に所轄労働基準監督署長へ、当該解任等した産業医の氏名及び解任等の年月日等を遅滞なく報告することを義務付ける。

○　ただし、安衛則第13条第２項に基づく産業医の選任報告に際して、解任等の報告を行った場合は、上記の解任等の報告は不要とする。

３．公布日等

公布日　：令和８年４月（予定）

施行期日：令和８年８月１日

【参考】産業医の選任・報告に係る関係条文

関係条文

〇労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）　（抄）

第十三条　事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下「労働者の健康管理等」という。）を行わせなければならない。

２～６（略）

第百条　厚生労働大臣、都道府県労働局長又は労働基準監督署長は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者、労働者、機械等貸与者、建築物貸与者又はコンサルタントに対し、必要な事項を報告させ、又は出頭を命ずることができる。

２～３（略）

〇労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号）　（抄）

第五条　法第十三条第一項の政令で定める規模の事業場は、常時五十人以上の労働者を使用する事業場とする。

〇労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）（抄）

第十三条　法第十三条第一項の規定による産業医の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。

一　産業医を選任すべき事由が発生した日から十四日以内に選任すること。

二～四（略）

２　事業者は、産業医を選任したときは、遅滞なく、電子情報処理組織を使用して、次に掲げる事項を、第十四条第二項各号に掲げる者であることにつき証明することができる電磁的記録等必要な電磁的記録を添えて、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

（略）

一及び二　（略）

三　産業医の氏名、生年月日及び選任年月日

四～六　（略）

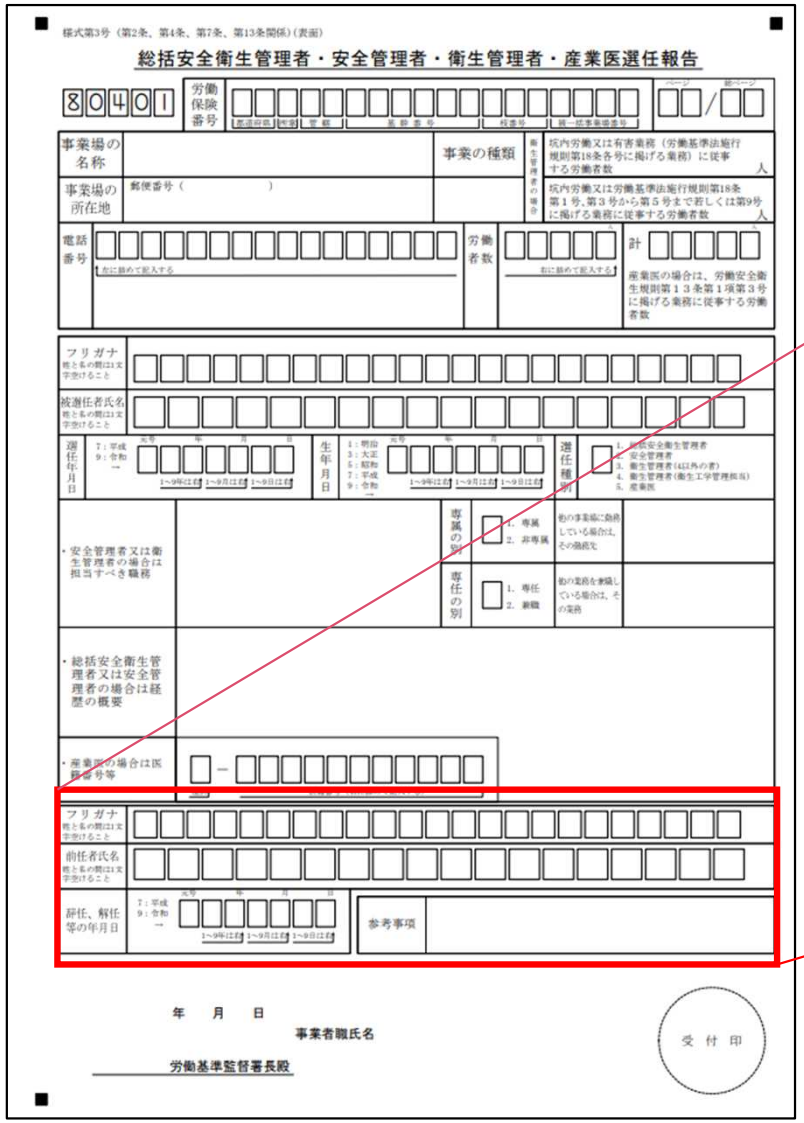
七　前任者がいる場合はその氏名及び辞任、解任等の年月日

八　初めて産業医を選任した場合はその旨

３　（略）

４　事業者は、産業医が辞任したとき又は産業医を解任したときは、遅滞なく、その旨及びその理由を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならない。

【参考】産業医の選任に係る報告様式



様式第3号（第2条、第4条、第7条、第13条関係）（表面）

総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医選任報告

80401 労働保険番号

事業場の名称 / 事業の種類 / 事業場の所在地 / 郵便番号（　　）

電話番号 / 労働者数 / 計

フリガナ / 被選任者氏名 / 選任年月日 / 生年月日 / 選任種別

・安全管理者又は衛生管理者の場合は担当すべき職務

専属の別 1. 専属 2. 非専属 / 専任の別 1. 専任 2. 兼職

・総括安全衛生管理者又は安全管理者の場合は経歴の概要

・産業医の場合は医師番号等

フリガナ / 前任者氏名 / 辞任、解任等の年月日 / 参考事項

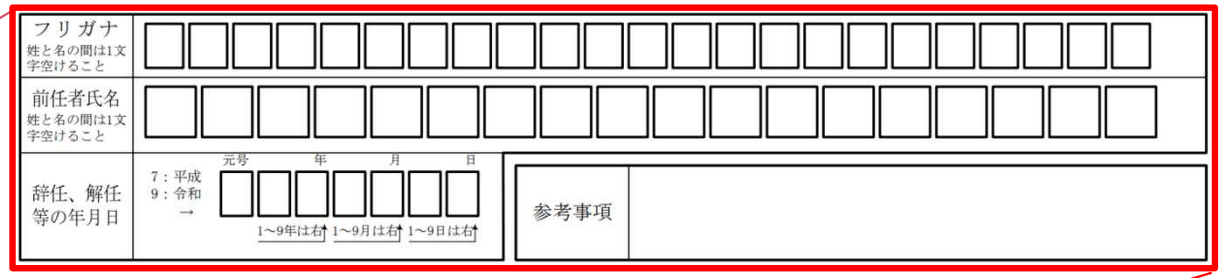
年　月　日

事業者職氏名

労働基準監督署長殿

受付印

同様式において、現に選任している産業医のほか、産業医の前任者氏名、辞任・解任等の年月日の記載を義務付けるものとなっている。解任報告は任意様式とするが、現行の選任報告の様式によって報告可能とする。



フリガナ（姓と名の間は1文字空けること）

前任者氏名（姓と名の間は1文字空けること）

辞任、解任等の年月日　7：平成 9：令和 →　元号 年 月 日　1～9年は右 1～9月は右 1～9日は右

参考事項

別紙29

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

職場における熱中症防止対策について（案）（報告）

第184回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課

職場における熱中症防止対策に係る検討会

趣旨・目的

令和６年の職場における熱中症による死亡者数は31人と、３年連続で30人以上となっており、対策の強化は喫緊の課題である。こうした課題に対応するため、熱中症のおそれがある作業者を早期に見つけ、迅速かつ適切に対処することで死亡者を減らすことを目的とし、令和７年６月に労働安全衛生規則改正を行い、事業者に対し、「早期発見のための体制整備」、「重篤化を防止するための措置の実施手順の作成」、「関係作業者への周知」を義務付けた。

また、労働政策審議会安全衛生分科会では、これに加え、平時からの健康管理も含めた予防策の重要性が指摘され、データに基づいた熱中症防止対策の検討が必要とされた。

このため、学識経験者及び現場に詳しい関係業界の代表者等により、職場における効果的な熱中症防止対策等について検討を行う。

検討事項

（１）職場における効果的な熱中症防止対策について

（２）その他

論点

（１）熱中症重篤化防止対策

（２）予防策

（３）予防策への支援

開催日

第１回：令和７年12月23日

第２回：令和８年２月２日

第３回：令和８年２月４日

第４回：令和８年３月２日

構成員名簿

安藤 真樹 日本製鉄(株)安全環境防災部安全推進室主幹
岩﨑 優弥 日本基幹産業労働組合連合会中央執行委員
漆原 肇　日本労働組合総連合会総合政策推進局労働法制局局長
小澤 重雄 建設労務安全研究会副理事長
（戸田建設(株)安全品質環境管理本部安全管理統轄部専任役）
亀田 幸雄 全日本運輸産業労働組合連合会中央副執行委員長
川口 弘之 日本通運（株）コーポレートソリューション本部安全・品質・業務推進部専任部長
神田 潤　（一社）日本救急医学会熱中症および低体温症に関する委員会委員長
（日本医科大学武蔵小杉病院集中治療科部長）
齊藤 宏之　（独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所化学物質情報管理研究センター ばく露評価研究部長
坂下 多身　（一社）日本経済団体連合会労働法制本部統括主幹
佐々木 誠　（一社）全国警備業協会労務委員会委員長
（（株）セシム代表取締役社長）
田久 悟 全国建設労働組合総連合労働対策部部長
堀江 正知 産業医科大学副学長（教育研究担当）
宮内 博幸 産業医科大学産業保健学部産業衛生科学科作業環境計測制御学教授

（敬称略、五十音順）

（オブザーバー）
環境省大臣官房環境保健部企画課熱中症対策室 室長補佐
経済産業省イノベーション・環境局国際標準課 課長補佐
国土交通省大臣官房技術調査課 課長補佐
国土交通省不動産・建設経済局建設業課 企画専門官
農林水産省農産局技術普及課 課長補佐

「職場における熱中症防止対策に係る検討会」報告書案　概要

１．検討会開催の趣旨

気候変動の影響により、年平均気温は上昇傾向にあり、熱中症による救急搬送人員等は高い水準で推移している。政府においては、「熱中症対策行動計画」を策定し、熱中症対策を推進している。

職場における熱中症対策について、近年、休業４日以上の死傷者数は増加傾向にあり、死亡者数は毎年20～30人程度で推移している。このような状況を踏まえ、令和７年に、労働安全衛生規則改正により、対策を強化した。当該対策は、主として熱中症の重篤化による死亡災害を防止することが目的であり、労働政策審議会では、今後、予防策を検討することが必要とされた。こうしたことを受け、令和８年夏に向けた対策について、検討を行った。

２．令和７年夏の状況

- 令和７年夏の熱中症による労働災害件数の速報値（12月末時点）は、令和６年同時点の速報値と比較すると、休業４日以上の死傷者数は約41%増加したが、死亡者数は50%減少した。令和７年６～８月の平均気温偏差が＋2.36℃と統計開始以来最高を記録しており、死傷者数の増加の一因となったと推測される。
- 労働基準監督署の調査によると、労働安全衛生規則第612条の２（改正省令）に関する違反・指導状況は、全体では約６%の事業場が、熱中症の発災事業場では約20%が何らかの指導を受けていた。

３．検討結果

（１）重篤化の防止

- 速報段階では、令和７年度安衛則改正は、熱中症の重篤化による死亡災害の防止に寄与したと考えられる。
- 発災事業場においては、改正省令に基づく措置が行われていない傾向である。**引き続き改正省令に基づく措置の徹底を図る必要がある。**

（２）予防策の強化

- 死亡者数の抑制だけでなく、休業４日以上の死傷者数の抑制も重要。**熱中症の罹患リスクそのものを低下させることが求められる。**
- 熱中症予防については、業種・業態により作業内容や作業場所による制約条件などが異なり、対策の実施にあたっての留意点も様々なものがある中、一律による対策を示すのではなく、複数のオプションの中から、事業者がその業種・業態に応じて適切な対策を選択できるよう、**包括的に熱中症防止対策をまとめたガイドラインを策定**することが有効である。

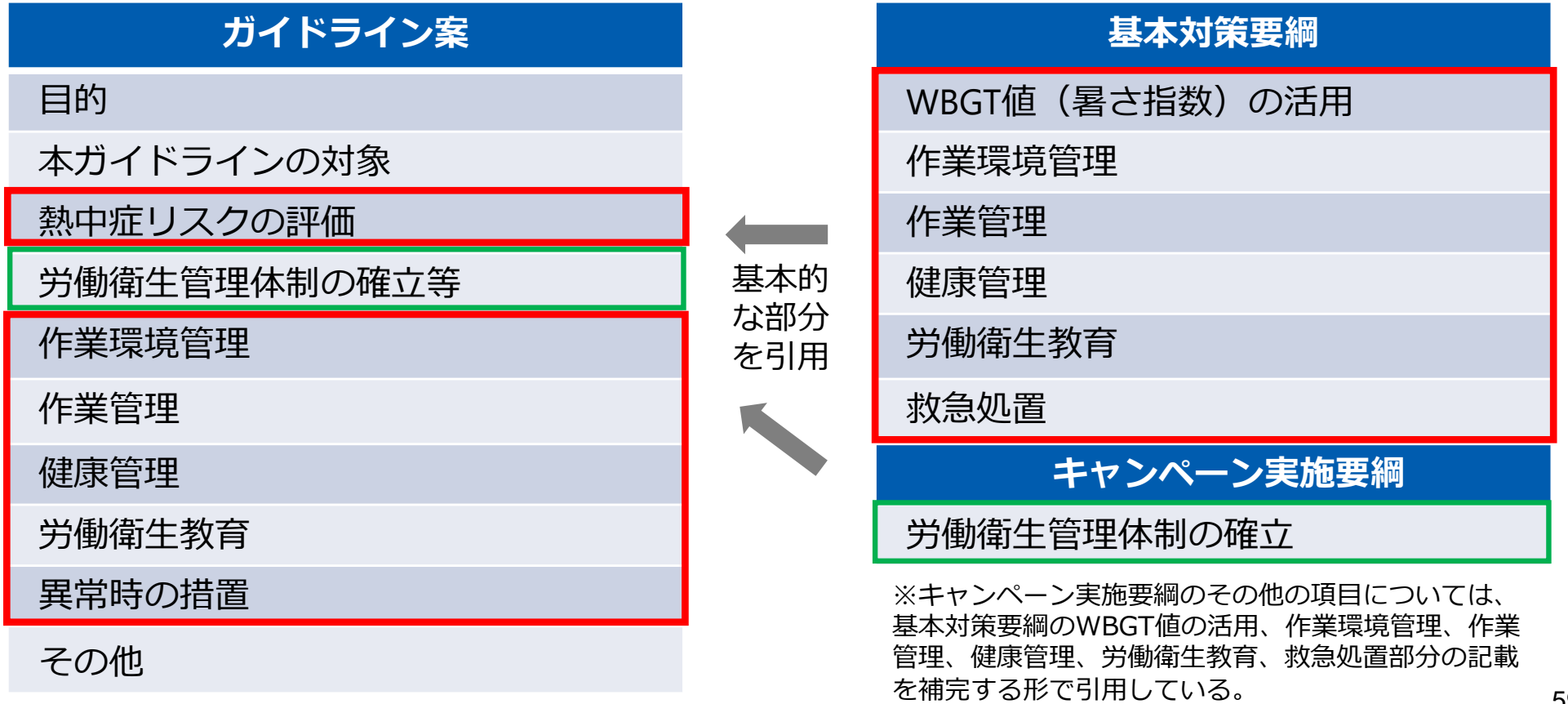
（３）予防策への支援等

- **熱中症対策機器の補助は**、60歳以上の高年齢労働者を対象に行われているが、休業４日以上の死傷者は、60歳未満の者が７割以上にのぼることから、**予防策をより充実させるため、対象年齢の制限の廃止等について検討することが必要である。**
- ファン付き作業服、ウェアラブルデバイスについては、その実態を検討し、適切な対応を取る必要がある。

ガイドライン策定の考え方

○　ガイドラインの項目は、「熱中症予防基本対策要綱」（令和３年４月20日付け基発0420第３号）をベースとする。

○　「労働衛生管理体制の確立等」や、各項目の一部など、「職場における熱中症予防基本対策要綱」に記載のない事項については「令和７年「STOP！熱中症　クールワークキャンペーン」実施要綱」から引用する。



※キャンペーン実施要綱のその他の項目については、基本対策要綱のWBGT値の活用、作業環境管理、作業管理、健康管理、労働衛生教育、救急処置部分の記載を補完する形で引用している。

職場における熱中症防止のためのガイドライン（案）概要

第１　目的等

職場における熱中症防止のために熱中症リスクに応じて行うことが望ましい具体的方法を示すことにより、事業者がその業種・業態に応じて適切に選択して取り組むよう促すことを通じて、職場における熱中症防止を図ることを目的とする。
事業者は、第２に基づき熱中症によるリスクを把握・評価した上で、その結果に基づき実施することが適切な対策を第３から選択して実施。

第２　熱中症リスクの評価

１　有害性の要因の特定

- **職場において熱中症リスクとなり得る暑熱に関する有害性を特定**
  ・有害性としては、①高温・多湿な作業環境、②連続作業、③通気性や透湿性の低い衣服・保護具、④身体作業負荷の大きい作業　が挙げられる。

２　湿球黒球温度の値（ＷＢＧＴ値）の把握

- **JIS B 7922等に適合したWBGT指数計で実測**

３　熱中症リスクの評価・検討

- **熱中症リスクの評価**
  ・WBGT値に、身体作業強度等の補正を行い、熱中症リスクを見積る。WBGT基準値を超える場合はWBGT値の低減等の熱中症予防対策を実施。
- **熱中症リスクの低減のための措置の検討**
  ・作業場所のWBGT値の低減を検討（作業環境管理）。
  ・事業場の実情を踏まえて作業管理。
  ・高齢者、熱中症発症リスクに影響を与える疾病や障がいを持つ作業従事者に対しては、作業時間の短縮等を検討。

第３　熱中症リスクに応じた措置

１　労働衛生管理体制の確立等

・衛生委員会等を活用し、労働者の理解と協力を得つつ労使で話し合い、その内容を労働者に対して周知することが重要。

- **各種管理者等の選任と役割**
  ・衛生管理者等を中心に熱中症防止対策を検討。
- **作業手順・作業計画の策定**
- **報告体制の整備及び手順等の作成並びに周知**

２　作業環境管理

- **WBGT値の低減**
  ・発熱体との間に遮へい物の設置、簡易な屋根等の設置等。
- **休憩場所の整備等**
  ・休憩の設備はできる限り作業従事者が速やかに利用できる場所に設置することが望ましい。

３　作業管理

- **作業時間の短縮等**　作業の休止時間や休憩時間の確保。
- **暑熱順化**　計画的に暑熱順化期間を設ける。
- **プレクーリング**　作業開始前にあらかじめ深部体温を下げ、作業中の体温上昇を抑制。
- **水分及び塩分の摂取**　水分及び塩分の作業前後の摂取と作業中の定期的な摂取。
- **服装による身体冷却**　透湿性・通気性の良い服や身体を冷却する機能を持つ服の着用。
- **作業中の巡視**　高温多湿作業場所での作業中は巡視を頻繁に行い、健康状態を確認。
- **業種・作業別の対応例**

４　健康管理

- **健康診断結果に基づく対応**
- **日常の健康管理等**
- **作業従事者の健康状態及び暑熱順化の状況等の確認**
  ・作業開始前に、当日の体調に普段と異なる変化がないか、睡眠不足がないかなど、声かけ。

５　労働衛生教育

簡単な教材でも繰り返し参照することが望ましい。

- **熱中症予防管理者労働衛生教育**　●　**職長等向け教育**
- **作業従事者向け教育**

６　異常時の措置

・熱中症を疑わせる症状が現れた場合は、一旦、作業を離れ、救急処置として涼しい場所で身体を冷やし、水分及び塩分の摂取等を行うこと。

７　その他

- **実施時期**
- **いわゆる「スポットワーク」を利用する労働者について**
- **注文者や作業場所管理事業者による配慮**
- **労働者と異なる場所で就業する個人事業者等について**

図表等

- **身体作業強度等に応じたWBGT基準値**
- **衣類の組合せによりWBGT値に加えるべき着衣補正値（℃－WBGT）**
- **熱中症の症状と分類**
- **熱中症による健康障害発生時の対応計画**
- **熱中症の発症に影響を及ぼすおそれのある疾病の特徴等**

労働安全衛生規則の一部を改正する省令の概要

参考１

１　改正の趣旨

熱中症の重篤化による死亡災害を防止するため、熱中症のおそれがある作業者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することが可能となるよう、事業者に対し、「早期発見のための体制整備」、「重篤化を防止するための措置の実施手順の作成」、「関係作業者への周知」を義務付ける。

２　改正の概要

○　以下１、２の事項を事業者に義務付けること。

１　熱中症を生ずるおそれのある作業（※）を行う際に、
①「熱中症の自覚症状がある作業者」
②「熱中症のおそれがある作業者を見つけた者」
がその旨を報告するための体制（連絡先や担当者）を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業者に対して周知すること

２　熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、
①作業からの離脱
②身体の冷却
③必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせること
④事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等
など、熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置に関する内容や実施手順を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業者に対して周知すること

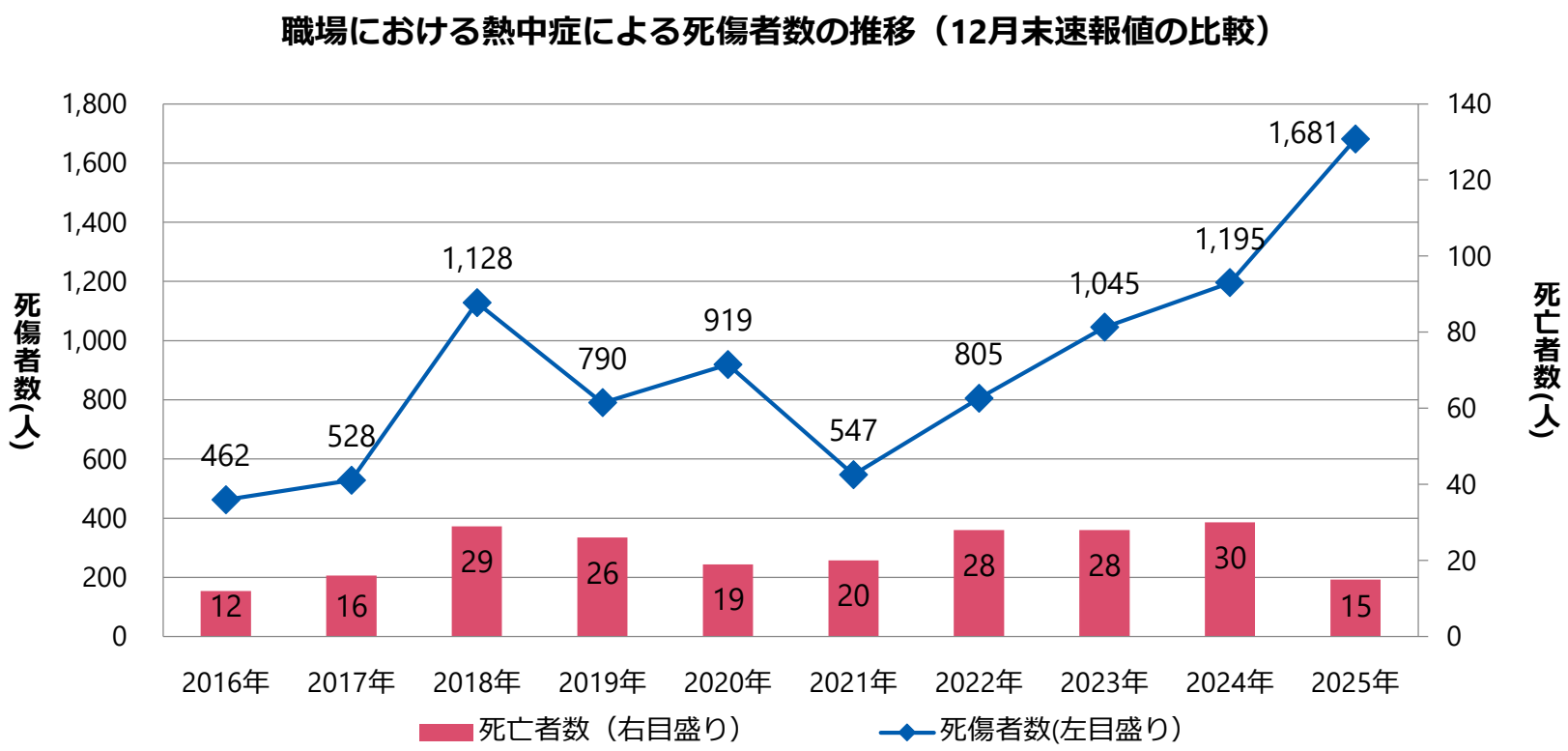
※　WBGT（湿球黒球温度）28度又は気温31度以上の作業場において行われる作業で、継続して１時間以上又は１日当たり４時間を超えて行われることが見込まれるもの

３　公布日等

（１）公布日　令和７年４月15日　　（２）施行日　令和７年６月１日

参考２

職場における熱中症の災害発生状況



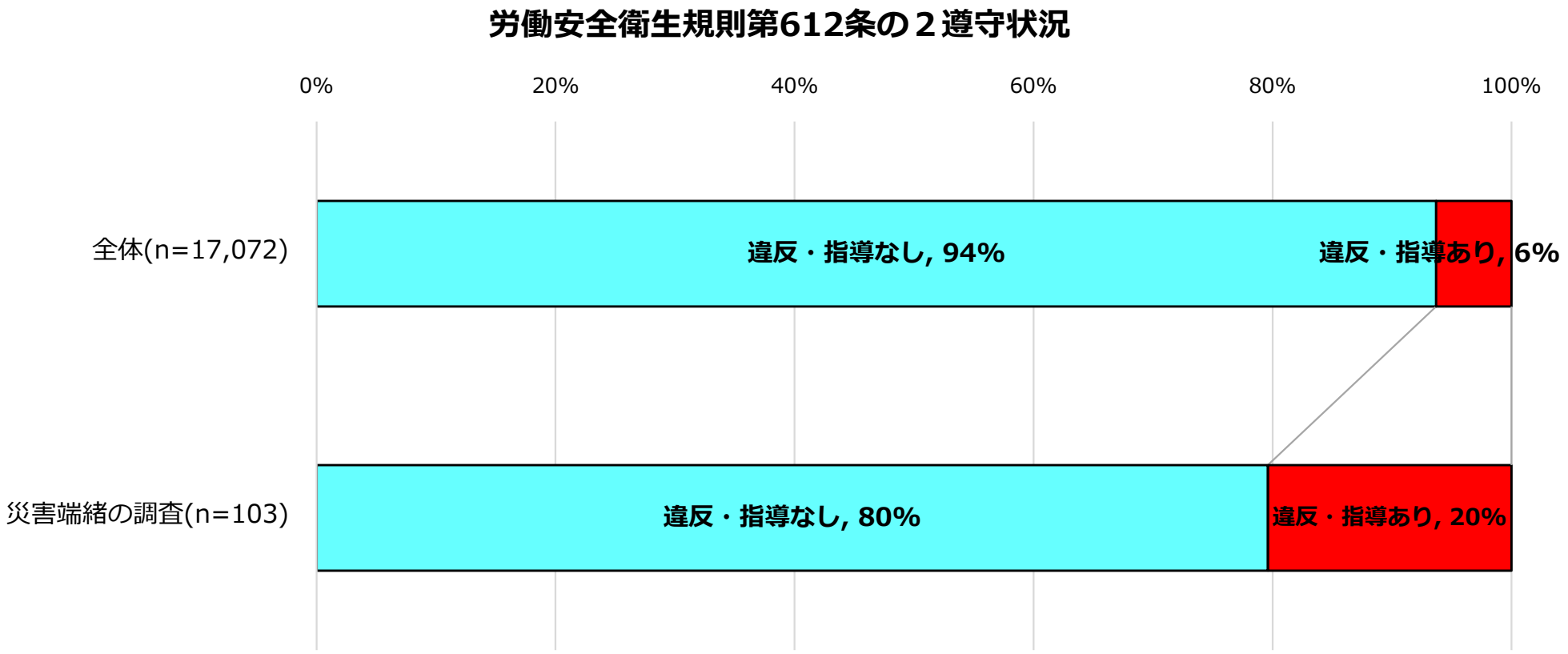
出典：業務上疾病発生状況等調査：厚生労働省
（死傷者数は休業４日以上、死傷者数には死亡者数を含む）

※　各年の速報値は、１月１日＝12月31日までの間に発生した熱中症に係る労働災害で、翌年概ね１月７日までに労働者死傷病報告が提出されたものを集計したもの。

労働基準監督署の調査（労働安全衛生規則第６１２条の２遵守状況）

※労働安全衛生規則第612条の２は、熱中症の重篤化防止のため、①報告体制整備、②報告体制周知、③措置手順作成、④措置手順周知の措置を義務づけているもの。当該条文の遵守については①～④全ての措置を実施する必要がある。

第1回職場における熱中症防止対策に係る検討会提出資料



※「違反・指導なし」は①～④のいずれの措置においても違反及び指導がなかった件数を集計

別紙30

厚生労働省発基安0518第２号

令 和 ８ 年 ５ 月 １ ８ 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。

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関係政令の整備に関する政令案要綱

第１　作業環境測定法施行令の一部改正

１　作業環境測定法により作業環境測定士に作業環境測定を実施させなければならないとされている指定作業場に、以下の（１）から（３）までに掲げる作業場を追加する。（第一条関係）

（１）労働安全衛生法第六十五条の三第一項の規定により行う作業環境測定が個人ばく露測定である場合における当該作業環境測定を行う作業場であって厚生労働省令で定めるもの

（２）労働安全衛生法第六十五条の三第二項の規定により作業環境測定を行う作業場であって厚生労働省令で定めるもの

（３）労働安全衛生法第六十五条の三第三項の規定により行う作業環境測定が個人ばく露測定である場合における当該作業環境測定を行う作業場

２　その他所要の改正を行う。

第２　特定工場における公害防止組織の整備に関する法律施行令の一部改正

作業環境測定法第二条第三号が新設されたことに伴う規定の整理を行う。（別表第三関係）

第３　厚生労働省組織令の一部改正

１　厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課の所掌事務に、労働安全衛生法第六十五条の三を追加する。（第七十一条関係）

２　その他所要の改正を行う。

第４　施行期日

この政令は、令和八年十月一日から施行する。（附則関係）

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

労働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関係政令の整備に関する政令案の概要について（諮問）

第185回安全衛生分科会資料

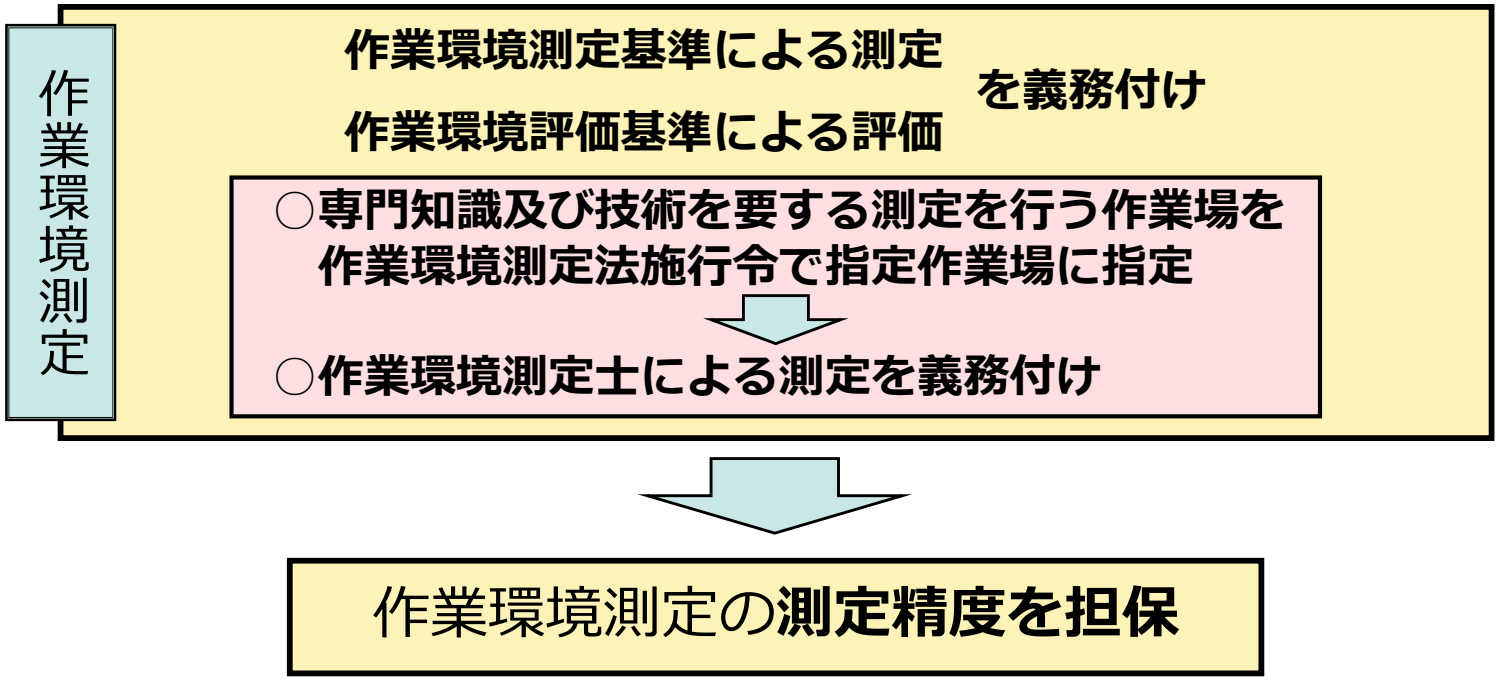
厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課

作業環境測定の概要

○　**作業環境測定とは**、「**作業環境の実態をは握するため空気環境その他の作業環境について行うデザイン、サンプリング及び分析（解析を含む。）をいう。**」と定義されている。（労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）第２条第４号）

○　作業環境測定は、**測定精度の担保のため、作業環境測定基準に従って測定を行うとともに、作業環境評価基準により評価を行うことを義務付け**ている。（安衛法第65条第２項及び第65条の２第２項）

○　作業環境測定のうち、**測定に専門知識及び技術を要する作業場を「指定作業場」として指定**し、事業者が指定作業場において作業環境測定を行うときは、**測定精度の担保のため、作業環境測定士にこれを実施させることを義務付け**ている。（作業環境測定法（昭和50年法律第28号。以下「作環法」という。）第２条第４号及び第３条）



個人ばく露測定の概要及び測定精度の担保のための仕組みを設ける背景

（令和５年度化学物質管理に係る専門家検討会中間取りまとめ及び報告書を基に作成）

基本的考え方

●個人ばく露測定の法令上の位置付け

- 作業環境測定においては、作業環境測定基準に従って測定等を行うとともに、**測定に専門知識及び技術を要する作業場（指定作業場）**における作業環境測定については、**作業環境測定士による測定**（デザイン（※１）、サンプリング、分析）**を義務付け**、**測定結果の精度を担保**している（安衛法及び作環法）。
- 一方、**個人ばく露測定**（※２）においては、**作業環境測定基準等や測定実施者の限定がなく**、**測定精度を担保する仕組みがない**部分もある。

※１：測定対象作業場の作業環境の実態を明らかにするために当該作業場の諸条件に測定した測定計画を立てること。
※２：作業環境測定のうち、作業環境における労働者の有害な因子へのばく露の程度を把握するために行うものをいう。

個人ばく露測定関係の現状の規定

④　金属アーク溶接等作業を継続的に行う屋内作業場（**個人ばく露測定を義務付け**）

②環境改善が困難な第三管理区分作業場（**個人ばく露測定等を義務付け**）（※）

①指定作業場（作業環境測定士による作業環境測定が義務）

※個人ばく露測定を行う作業場は、指定作業場ではない。

③　**リスクアセスメント対象物を製造・取り扱う作業場**（化学物質リスクアセスメント指針により、リスク見積りのため、**個人ばく露測定を行う**。）

⑤　濃度基準値設定物質を製造・取り扱う屋内作業場（濃度基準値を超えるおそれある場合、**個人ばく露測定を指針で求めている。**）

●検討会で提言された精度担保の仕組み

- **第三管理区分作業場等**においては、法令上、**個人ばく露測定を行うことを事業者に義務付け**ていることから、法令改正により、**個人ばく露測定を資格者に行わせること**を**事業者に新たに義務付ける**ことが適当である。
- **確認測定やリスクアセスメントのための個人ばく露測定**については、**当面の間、化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針（以下「化学物質リスクアセスメント指針」という。）及び化学物質による健康障害防止のための濃度の基準の適用等に関する技術上の指針（以下「技術上の指針」という。）において、資格者による個人ばく露測定の実施を行政指導として求めるべき**である。さらに、今後、**必要な法令の整備により、作業環境測定と同様、資格者による個人ばく露測定を義務付ける仕組みを設ける**ことを検討すべきである。

今回の検討事項

- 資格者の要件については、個人ばく露測定を円滑に行う仕組みとするため、**共通の要件**とすべきである。

改正法による個人ばく露の作業環境測定における位置づけ

○　労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号。「以下「安衛法等一部改正法」という。）により、**「個人ばく露測定」と「改善措置の評価のための測定」を新たに作業環境測定に追加した。**

法改正前

作業環境測定

安衛法第65条

個人ばく露測定

②環境改善が困難な第三管理区分作業場

④金属アーク溶接等作業を継続的に行う屋内作業場

⑤濃度基準値設定物質を製造し、又は取り扱う屋内作業場

③リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う作業場

改善措置の評価のための測定

安衛法第65条の２第1項

法改正後

作業環境測定

作業環境測定（個人ばく露測定を除く。）

安衛法第65条

個人ばく露測定

②環境改善が困難な第三管理区分作業場
④金属アーク溶接等作業を継続的に行う屋内作業場

安衛法第65条の３第1項

⑤濃度基準値設定物質を製造し、又は取り扱う屋内作業場
③リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う作業場

安衛法第65条の３第３項

安衛法第65条の２第１項の改善措置の評価のための測定

安衛法第65条の３第２項

個人ばく露測定の測定精度の担保に係る改正イメージ（作環令）

○ 作業環境測定法施行令（昭和50年政令第244号。以下「作環令」という。）で指定された作業場（指定作業場）については、作業環境測定士による測定が義務化されている。

○ 中間取りまとめの結果を踏まえ、作環令を改正し、**Ⅰ～Ⅲを指定作業場に追加**することにより作業環境測定士による測定を義務づけることが必要。

政令改正前

作業環境測定

作業環境測定
（個人ばく露測定は除く。）

安衛法第65条

作環令で定める指定作業場
（作業環境測定士による実施を義務付け）

個人ばく露測定

Ⅰ	環境改善が困難な第三管理区分作業場 金属アーク溶接等作業を継続的に行う屋内作業場	安衛法第65条の３ 第１項
Ⅱ	濃度基準値設定物質を製造し、又は取り扱う屋内作業場 リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う作業場	安衛法第65条の３ 第３項
Ⅲ	安衛法第65条の２第１項の改善措置の評価のための測定	安衛法第65条の３ 第２項

政令改正後

作業環境測定

作業環境測定
（個人ばく露測定は除く。）

安衛法第65条

作環令で定める指定作業場
（作業環境測定士による実施を義務付け）

個人ばく露測定

Ⅰ	環境改善が困難な第三管理区分作業場 金属アーク溶接等作業を継続的に行う屋内作業場 ⇒具体的には今後安衛則で規定予定	安衛法第65条の３ 第１項
Ⅱ	濃度基準値設定物質を製造し、又は取り扱う屋内作業場 リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う作業場 ⇒具体的には今後通達により解釈を示す予定	安衛法第65条の３ 第３項
Ⅲ	安衛法第65条の２第１項の改善措置の評価のための測定 ⇒具体的には今後安衛則で規定予定	安衛法第65条の３ 第２項

作環令で定める指定作業場
（作業環境測定士による実施を義務付け）

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関係政令の整備に関する政令案の概要（指定作業場の追加等）

１．改正の趣旨

○　安衛法等一部改正法により、**労働者が化学物質にばく露している程度を把握するために行う個人ばく露測定**を**作業環境測定の一部として位置づけ、その精度の担保を図る**こと等となっている**（令和８年10月１日施行）。**

○　具体的には、

・　安衛法第65条の３を新設し、以下のように定めたところ。

「　事業者は、第65条第１項に規定するもののほか、第22条の措置を講ずる場合であって、厚生労働省令で定めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、作業環境測定を行わなければならない。（安衛法第65条の３第１項）

　事業者は、第65条第１項及び前項に規定するもののほか、前条第１項の措置を講じる場合であって厚生労働省令で定めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、作業環境測定を行わなければならない。（安衛法第65条の３第２項）

　事業者は、第57条の３第１項の規定による調査を行うに当たり、必要に応じて、作業環境測定を行うものとする。（安衛法第65条の３第３項）」

・　安衛法第65条の３第１項及び第２項による作業環境測定を行わなければならない場合は、厚生労働省令に委任されているため、今後厚生労働省令（安衛則）で当該作業環境測定を行うときを規定する予定である。また、安衛法第65条の３第３項による作業環境測定を行う場面は、「必要に応じて」の解釈として、今後通達で示す予定である。

・　作環法第２条第３号の新設により、作業環境測定に個人ばく露測定を明確に位置づけるとともに、作環法第２条第４号に規定する指定作業場に、安衛法第65条の３第１項から第３項までの規定により作業環境測定を行う作業場のうち政令で定めるものが追加された。

○　今般、作環法の改正に基づき**作環令**を改正し、安衛法第65条の３第１項及び第２項において厚生労働省令で委任されている作業場や同条第３項の規定による作業場を指定作業場に追加すること等を行うもの。

２．改正の概要

○　作環令を改正し、**安衛法第65条の３第１項又は第２項の規定により作業環境測定を行う作業場であって厚生労働省令で定めるもの及び安衛法第65条の３第３項の規定により作業環境測定を行う作業場（第１項及び第３項の規定による作業環境測定については、個人ばく露測定に限る。）をそれぞれ指定作業場として規定する。**

※１　厚生労働省令では、環境改善が困難な第三管理区分作業場等（安衛法第65条の３第１項関係）及び改善措置の評価のための測定を行う作業場（同条第２項関係）をそれぞれ規定する予定。

※２　なお、安衛法第65条の３第３項の「必要に応じて」には、化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針及び技術上の指針に基づく以下の場合が含まれることを通達で示すこととする。

① リスクアセスメント対象物について、危険性又は有害性を特定し、労働者が当該物にばく露される程度を把握するために個人ばく露測定を行う場合

② 濃度基準値が設定されている物質について、労働者が当該物質にばく露される程度が濃度基準値を超えるおそれのある屋内作業場において、個人ばく露測定を行う場合

③濃度基準値が設定されていない物質について、リスクの見積りの結果一定以上のリスクがある場合等、労働者のばく露状況を正確に評価する必要があり、個人ばく露測定を行う場合

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関係政令の整備に関する政令案の規定イメージ（指定作業場の追加等）

３．規定イメージ

○　作環令を以下のとおり改正する。

第一条　作業環境測定法（以下「法」という。）第二条第四号に規定する労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第六十五条第一項の作業場のうち政令で定めるものは、次のとおりとする。

一　（略）

二　労働安全衛生法施行令第二十一条第六号に掲げる作業場のうち厚生労働省令で定めるもの

２　法第二条第四号に規定する労働安全衛生法第六十五条の三第一項から第三項までの規定により作業環境測定を行う作業場のうち政令で定めるものは、次のとおりとする。

一　労働安全衛生法第六十五条の三第一項の規定により行う作業環境測定が個人ばく露測定である場合における当該作業環境測定を行う作業場であつて厚生労働省令で定めるもの

二　労働安全衛生法第六十五条の三第二項の規定により作業環境測定を行う作業場であつて厚生労働省令で定めるもの

三　労働安全衛生法第六十五条の三第三項の規定により行う作業環境測定が個人ばく露測定である場合における当該作業環境測定を行う作業場

４．公布日等

公布日：令和８年６月（予定）　　施行日：令和８年10月１日

（参考）参照条文

改正の概要

安衛法（令和８年10月１日施行時点）

第五十七条の三　事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第五十七条第一項の政令で定める物及び通知対象物による危険性又は有害性等を調査しなければならない。
２～４　（略）

第六十五条　事業者は、有害な業務を行う屋内作業場その他の作業場で、政令で定めるものについて、厚生労働省令で定めるところにより、必要な作業環境測定を行い、及びその結果を記録しておかなければならない。
２　前項の規定による作業環境測定は、厚生労働大臣の定める作業環境測定基準に従つて行わなければならない。
３～５　（略）

第六十五条の二　事業者は、前条第一項又は第五項の規定による作業環境測定の結果の評価に基づいて、労働者の健康を保持するため必要があると認められるときは、厚生労働省令で定めるところにより、施設又は設備の設置又は整備、健康診断の実施その他の適切な措置を講じなければならない。
２　事業者は、前項の評価を行うに当たつては、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の定める作業環境評価基準に従つて行わなければならない。
３　（略）

第六十五条の三　事業者は、第六十五条第一項に規定するもののほか、第二十二条の措置を講ずる場合であつて厚生労働省令で定めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、作業環境測定を行わなければならない。
２　事業者は、第六十五条第一項及び前項に規定するもののほか、前条第一項の措置を講ずる場合であつて厚生労働省令で定めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、作業環境測定を行わなければならない。
３　事業者は、第五十七条の三第一項の規定による調査を行うに当たり、必要に応じて、作業環境測定を行うものとする。
４　前三項の規定による作業環境測定は、第六十五条第二項に規定する作業環境測定基準に従つて行わなければならない。

作環法（令和８年10月１日施行時点）

第二条　この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。
一～三　（略）
四　指定作業場　労働安全衛生法第六十五条第一項の作業場のうち政令で定めるもの及び同法第六十五条の三第一項から第三項までの規定により作業環境測定を行う作業場のうち政令で定めるものをいう。
五～八　（略）

論点６：個人ばく露測定の精度の担保のための仕組みについて

第167回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

論点：労働者のばく露の程度が濃度基準値以下であることを確認するための個人ばく露測定（以下「確認測定」という。）や、リスクアセスメントのための個人ばく露測定については、ばく露の程度が濃度基準値を超えるおそれのある場合や工学的対策等によるばく露の低減が困難な場合に適切な呼吸用保護具の選択のために行われる。

個人ばく露測定の精度の担保についてどう考えるか。 下記中間取りまとめのポイントに沿って対応することでよいか。

中間とりまとめのポイント

(1) 第三管理区分作業場等においては、法令上、個人ばく露測定を行うことを事業者に義務付けていることから、法令改正により、個人ばく露測定を資格者に行わせることを事業者に新たに義務付けることが適当である。

(2) 確認測定やリスクアセスメントのための個人ばく露測定についても、その精度を担保する仕組みが必要であり、当面の間、化学物質リスクアセスメント指針及び技術上の指針において、資格者による個人ばく露測定の実施を行政指導として求めるべきである。さらに、**今後、必要な法令の整備により、作業環境測定と同様、資格者による個人ばく露測定を義務付ける仕組みを設けることを検討すべきである。**

(3) 資格者の要件については、個人ばく露測定を円滑に行う仕組みとするため、**(1)及び(2)に共通の要件とすべき**である。

（令和５年11月化学物質管理に係る専門家検討会中間とりまとめ第１の３）

専門家検討会中間とりまとめ及び報告書抜粋

第167回労働政策審議会安全衛生分科会　資料１抜粋

想定される資格者の要件

1　個人ばく露測定のデザイン及びサンプリングを行う者の要件等

- **作業環境測定士（第１種・第２種）に、追加講習の受講**を求める必要がある。
- 上記の講習は、講習の品質管理の観点から、**都道府県労働局長により登録を受けた機関**が実施するとともに、修了試験を行うべきである。
- **オキュペイショナル・ハイジニスト**の職務には、個人ばく露測定のデザイン及びサンプリングが含まれるため、**デザイン及びサンプリングを行う資格者として認める**ことが妥当である。

2　個人ばく露測定のサンプリングのみを行う者の要件等

- １に掲げる資格者から指示を受けて**サンプリングのみを行う者**については、サンプリングの実務に**必要な知識に関する講習を受講した者**を認めるべきである。
- **上記の講習は**、講習の品質管理の観点から、**都道府県労働局長により登録を受けた機関**が実施すべきである。
- **サンプリングのみを行う者**は、１に掲げる有資格者からの指示を受けた場合にのみサンプリングを実施できる者であり、**単独でサンプリングを実施することはできない。**

3　個人ばく露測定の分析を行う者の要件等

- **第一種作業環境測定士（機関）**が最も望ましい。しかし、作業環境測定機関だけでは、分析対応能力が不足する可能性があるため、**他法令に基づく測定関係の機関も分析可能**とすべきである。
- これらを踏まえ、**分析に関する資格者**は、測定対象物質の捕集及び分析に**必要な試料採取機器及び分析機器を有する者**であって、**次に該当する者**とすべきである。
  - **第一種作業環境測定士**
  - **第一種作業環境測定士が所属している作業環境測定機関**（第一種作業環境測定士が分析を実施する場合に限る。）
  - **１級化学分析技能士**（所属事業場に係る個人ばく露測定における試料の分析に限る。）

（参考）労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号）附帯決議（化学物質関係）

参議院厚生労働委員会（令和７年４月10日）
九　化学物質の自律的管理制度への転換に伴い、譲渡・提供先への危険・有害性情報の確実な伝達と、リスクアセスメントに基づいた適切な措置が講じられるよう、事業者に対する周知の強化に取り組むこと。また、法令に関する知識や管理体制が必ずしも十分でない中小企業に対して、必要な支援を行うこと。
十　成分名の一部を代替名表示することが認められる場合であっても、通知対象物による健康障害が発生するおそれがある際には、医師・労働基準監督署に対して、必要な情報が迅速に開示されるよう制度運用に万全を期すこと。

衆議院厚生労働委員会（令和７年５月７日）
二十一　化学物質の自律的管理制度への転換に伴い、譲渡・提供先への危険・有害性情報の確実な伝達と、リスクアセスメントに基づいた適切な措置が講じられるよう、事業者に対する周知の強化に取り組むこと。また、法令に関する知識や管理体制が必ずしも十分でない中小企業に対して、必要な支援を行うこと。（参九と同様。）
二十二　成分名の一部を代替名表示することが認められる場合であっても、通知対象物による健康障害が発生するおそれがある際には、医師・労働基準監督署に対して、必要な情報が迅速に開示されるよう制度運用に万全を期すこと。（参十と同様。）
二十三　化学物質の自律的管理制度への転換に伴い、危険・有害性情報の伝達が必要となる化学物質が増加することから、ラベル表示や文書の交付について、化学物質に関する知識が必ずしも十分でない作業従事者にとって、よりわかりやすい記載を検討すること。
二十四　有資格者による個人ばく露測定の実施義務化について、労働者が化学物質にばく露する程度を最小限とするため、事業者に対し制度の周知徹底を図ること。また、事業者の取組状況を把握し、適宜、化学物質管理対策に反映すること。

別紙31

厚生労働省発基安0518第1号

令和8年5月18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期日を定める政令案要綱」について、貴会の意見を求める。

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期日を定める政令案要綱

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和七年法律第三十三号）附則第一条第六号に掲げる規定の施行期日は令和十年四月一日とし、同条第七号に掲げる規定の施行期日は令和十二年四月一日とする。

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期日を定める政令案の概要について（諮問）

第185回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部

労働衛生課・化学物質対策課

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の一部の施行期日を定める政令案の概要

１．政令案の趣旨

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号。以下「改正法」という。）附則第１条において、改正法の施行期日はその内容ごとに、施行期日を定めているところ、本政令では、ストレスチェックの義務の対象拡大については公布の日（令和７年５月14日）から起算して３年を超えない範囲内において、化学物質の危険性・有害性情報の通知等機能強化については公布の日から起算して５年を超えない範囲内において、**それぞれ政令で定めることとされている施行期日を定める**ものである。

２．政令案の内容

職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】（改正法附則第１条第６号）

○　ストレスチェックについて、現在、努力義務とされている労働者数50人未満の事業場について実施を義務付ける。

➡ **施行期日：令和10年４月１日とする。**

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】（改正法附則第１条第７号）

①　危険性・有害性情報の通知事項に変更を行う必要が生じた場合における、法第57条の２第１項に規定する通知対象物譲渡者等による通知を努力義務を義務に改める。

②　通知対象物譲渡者等による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。

➡ **施行期日：令和12年４月１日とする。**

３．施行期日等

公布日：令和８年６月（予定）　　施行期日：公布日

別紙32

厚生労働省発基安0518第３号

令和８年５月１８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「労働安全衛生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。

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

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要について（諮問）

第185回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要

１．改正の趣旨

○　労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。）第52条の14において、事業者はストレスチェックを実施した医師等に、検査結果を一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させること（以下「集団分析」という。）を努力義務として規定している。

○　「今後の労働安全衛生対策について（建議）」（令和７年１月）において、「集団分析の実施方法については、現行の努力義務の規定を、労働者のプライバシー保護等の観点から、個人を特定できない方法で実施する努力義務規定とすることが適当である」とされたことを踏まえ、集団分析に係る努力義務規定について、改正を行う。

２．改正の概要

○　集団分析について、特定の個人を識別できない方法で実施することを規定する。

【省令改正案（下線部が改正部分）】

第五十二条の十四　事業者は、検査を行つた場合は、当該検査を行つた医師等に、当該検査の結果を当該事業場の当該部署に所属する労働者の集団その他の一定規模の集団ごとに、特定の個人を識別することができない方法で、集計させ、その結果について分析させるよう努めなければならない。

３．根拠法令

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条の10第１項

４．公布日等

（１）公布日：令和８年６月（予定）　　（２）施行日：令和９年４月１日

（参考）関係法令等

労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）（抄）

（検査結果の集団ごとの分析等）

第五十二条の十四　事業者は、検査を行つた場合は、当該検査を行つた医師等に、当該検査の結果を当該事業場の当該部署に所属する労働者の集団その他の一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させるよう努めなければならない。

2　事業者は、前項の分析の結果を勘案し、その必要があると認めるときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（抄）

平成27年４月15日 心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第１号
改正　平成27年11月30日 心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第２号
改正　平成30年８月22日 心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第３号

11 ストレスチェック制度に関する労働者の健康情報の保護

（４）集団ごとの集計・分析の結果の事業者への提供に当たっての留意事項

ア　集団ごとの集計・分析の最小単位

集団ごとの集計・分析を実施した実施者は、集団ごとの集計・分析の結果を事業者に提供するに当たっては、当該結果はストレスチェック結果を把握できるものではないことから、当該集団の労働者個人の同意を取得する必要はない。ただし、集計・分析の単位が少人数である場合には、当該集団の個々の労働者が特定され、当該労働者個人のストレスチェック結果を把握することが可能となるおそれがあることから、集計・分析の単位が10 人を下回る場合には、集団ごとの集計・分析を実施した実施者は、集計・分析の対象となる全ての労働者の同意を取得しない限り、事業者に集計・分析の結果を提供してはならないものとする。ただし、個々の労働者が特定されるおそれのない方法で集計・分析を実施した場合はこの限りでないが、集計・分析の手法及び対象とする集団の規模について、あらかじめ衛生委員会等で調査審議を行わせる必要があることに留意すること。

今後の労働安全衛生対策について（報告）（抜粋）

２ 職場のメンタルヘルス対策の推進

（略）

（２）集団分析の実施及び職場環境の改善

ア　ストレスチェック実施後の集団分析・職場環境改善は労働安全衛生規則に基づき事業者の努力義務とされているが、大企業であっても試行錯誤しながら取り組んでいるところ、取組内容も極めて多様であること等を踏まえると、現時点では、何を、どの水準まで実施したことをもって、履行されたと判断することは難しく、事業場規模にかかわらずこれを義務とすることは時期尚早であり、義務化については引き続きの検討課題とすることが適当である。

まずは、

・事業者や労働者に対して、ストレスチェック制度は集団分析及び職場環境改善まで含めた一体的な制度であることの周知

・集団分析結果を活用した職場環境改善の取組事例の収集・とりまとめ

・取組事例を含めた研修の実施

などの対策を通じて、適切な取組の普及を国、事業者、労働者、医療関係者において計画的かつ確実に進めていくことが適当である。

イ　集団分析の実施方法については、現行の努力義務の規定を、労働者のプライバシー保護等の観点から、個人を特定できない方法で実施する努力義務規定とすることが適当である。

（略）

（参考）労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号）附帯決議

参議院厚生労働委員会（令和７年４月10日）
七　ストレスチェック制度の効果を高めるため、集団分析・職場環境改善の実施を計画的かつ着実に推進すること。また、集団分析・職場環境改善の在り方について、義務化の可否を含め、労使等の関係者の意見を聴きながら検討を進めること。
八　ストレスチェックの実施義務対象の拡大に鑑み、中小零細企業を支援するため、産業保健活動総合支援事業に関する体制整備を行うとともに、産業医・産業保健スタッフの育成に努めること。

衆議院厚生労働委員会（令和７年５月７日）
九　労働者数五十人未満の事業場におけるストレスチェックを適正に実施するため、ストレスチェック実施者等が秘密保持義務に違反している場合は、適切に対処すること。
十　ストレスチェックを希望しないことや受検結果及び医師による面接指導の申出を理由とする不利益取扱いが行われることのないよう、事業者に対して必要な監督・指導を行うこと。
十一　ストレスチェック制度の効果を高めるため、ストレスチェック項目の評価・検証を行うとともに、集団分析・職場環境改善の実施を計画的かつ着実に推進すること。また、集団分析・職場環境改善の在り方について、義務化の可否を含め、労使等の関係者の意見を聴きながら検討を進めること。
十二　ストレスチェックの実施義務対象の拡大に鑑み、中小零細企業を支援するため、産業保健活動総合支援事業に関する体制整備を行うとともに、産業医・産業保健スタッフの育成に努めること。また、個人事業者等においても自身のストレス状況を把握しメンタルヘルス対策を講ずることは重要であることから、個人事業者等が労働者と同水準のストレスチェックを実施することができるような環境整備を図ること。
十三　労働者数五十人未満の事業場におけるストレスチェックについては、事業者に過度な経済的負担及び業務上の負担が生じることのないよう、十分な準備期間を確保し、事業場の状況に鑑み、導入時期を慎重に検討するとともに、ストレスチェックを的確に行うことができるように支援すること。また、地域産業保健センターへの相談事例の増加に対応するため、相談しやすい環境を整備し、メンタルヘルスに一定の知見のある医師確保を積極的に行うために必要な措置を講ずること。
十四　デジタル化の進展に伴い、デジタルを活用したストレスチェックによって適時適切に実施することができるようにする等、デジタルを活用した実効性を伴うストレスチェックの実施の在り方を示すこと
十五　職場のメンタルヘルス対策を一層推進するため、これまでのメンタルヘルス対策の効果を検証するとともに、ストレスチェック以外の方法についても検討すること。
十六　職場のメンタルヘルス不調者の職場での早期把握のための研究等を行い、その取組の好事例等を各事業者に提供するよう努めること。
十七　高ストレス者の面接指導について、小規模事業場の特性を踏まえ、小規模事業場の高ストレス者が安心して面接指導の申出をすることができる環境を整備すること。また、事業者が、面接指導の結果に基づく労働者の健康を保持するために必要な措置に関する医師の意見を聴いて、必要な措置を講ずるよう、事業者に対して指導の徹底を図ること。

別紙33

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

第14次労働災害防止計画２年目における計画指標について

第179回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部計画課
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第14次労働災害防止計画の概要

令和５年(2023年)４月１日～令和10年(2028年)３月31日までの５か年計画

計画の方向性

- 事業者の**安全衛生対策の促進と社会的に評価される環境の整備**を図っていく。そのために、厳しい経営環境等さまざまな事情があったとしても、**安全衛生対策に取り組むこと**が**事業者の経営や人材確保・育成の観点からもプラス**であると**周知**する。
- 転倒等の個別の安全衛生の課題に取り組んでいく。
- 誠実に安全衛生に取り組まず、労働災害の発生を繰り返す事業者に対しては厳正に対処する。

8つの重点対策

① 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発
社会的に評価される環境整備、災害情報の分析強化、DXの推進

② 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

③ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

④ 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

⑤ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

⑥ 業種別の労働災害防止対策の推進
陸上貨物運送事業、建設業、製造業、林業

⑦ 労働者の健康確保対策の推進
メンタルヘルス、過重労働、産業保健活動

⑧ 化学物質等による健康障害防止対策の推進
化学物質、石綿、粉じん、熱中症、騒音、電離放射線

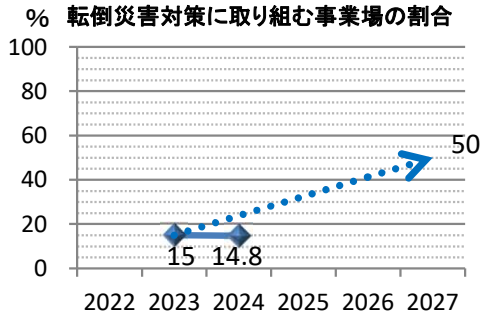
死亡災害：５％以上減少　　死傷災害：増加傾向に歯止めをかけ2027年までに減少

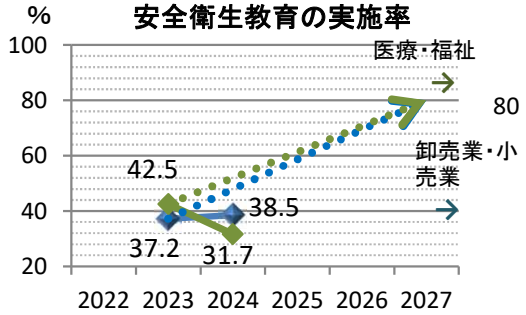
第14次労働災害防止計画に基づくアウトプット指標、アウトカム指標

①　労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

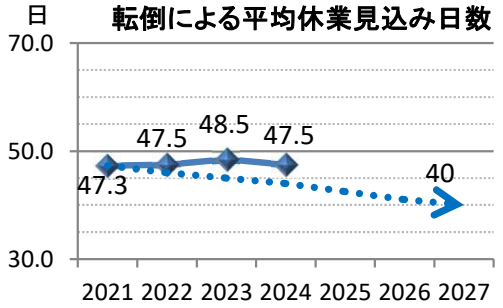
アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値
転倒災害対策（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場の割合を2027年までに50%以上とする（労働安全衛生調査）。	**15.0%**	**14.8%**	（2022年）　（2027年） （5%）*→　50%以上
卸売業・小売業及び医療・福祉の事業場における正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする（労働安全衛生調査）。	**卸売業・小売業：37.2%** **医療・福祉：42.5%**	**卸売業・小売業：38.5%** **医療・福祉：31.7%**	（2022年）　（2027年） ー　→　80%以上 （参考）2016年労働安全衛生調査 卸売業・小売業：39.0% 医療・福祉：40.2%

*本災防計画策定の参考とした、2022年11月実施のアンケート結果





アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値
増加が見込まれる転倒の年齢層別死傷年千人率を2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける（労働者死傷病報告/労働力調査）。	**詳細は次頁**	**詳細は次頁**	**2027年までに男女とも死傷年千人率の増加に歯止めをかける**
転倒による平均休業見込日数を2027年までに40日以下とする（労働者死傷病報告/労働力調査）。	**48.5日**	**47.5日**	（2021年）　（2027年） 47.3日　→　40日



第14次労働災害防止計画に基づくアウトプット指標、アウトカム指標

①　労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

アウトカム指標

増加が見込まれる転倒の年齢層別死傷年千人率を2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける（労働者死傷病報告/労働力調査）。

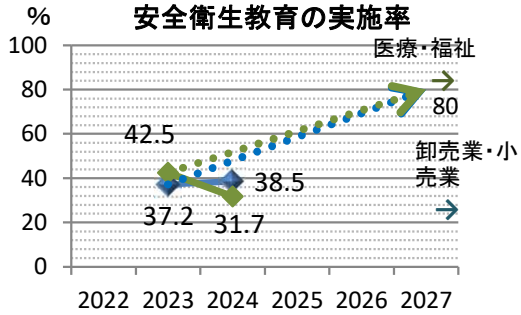
転倒災害の年齢別男女別死傷年千人率（2024年分の青字が前年比減、赤字が前年比増）

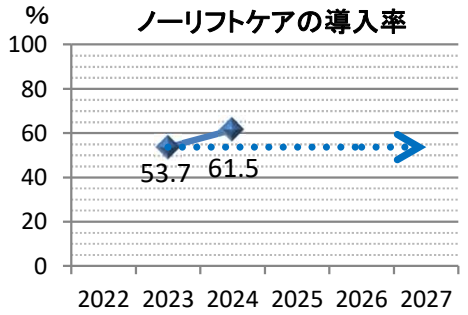
	2021年		2022年		2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
15～19歳	0.294	0.217	0.290	0.200	0.280	0.219	0.300	0.192
20～24歳	0.224	0.155	0.243	0.163	0.235	0.181	0.235	0.167
25～29歳	0.202	0.142	0.214	0.148	0.214	0.142	0.190	0.151
30～34歳	0.244	0.176	0.235	0.168	0.230	0.189	0.231	0.162
35～39歳	0.270	0.206	0.280	0.208	0.263	0.196	0.268	0.193
40～44歳	0.319	0.291	0.326	0.299	0.347	0.275	0.308	0.267
45～49歳	0.397	0.424	0.400	0.428	0.419	0.433	0.406	0.420
50～54歳	0.475	0.834	0.528	0.837	0.514	0.802	0.518	0.790
55～59歳	0.634	1.456	0.656	1.422	0.632	1.397	0.678	1.351
60～64歳	0.803	1.952	0.841	1.964	0.832	2.031	0.836	1.930
65～69歳	1.011	2.464	1.027	2.607	0.982	2.643	1.018	2.593
70～74歳	1.196	2.572	1.166	2.843	1.179	2.887	1.202	3.003
75～79歳	1.318	2.443	1.309	2.673	1.458	2.877	1.510	2.946
80～84歳	1.486	1.950	1.375	2.057	1.622	2.288	1.844	2.600
85歳～	0.900	1.400	0.833	1.450	1.600	1.250	1.550	0.633
小計	0.458	0.757	0.476	0.780	0.478	0.796	0.483	0.791
合計	0.598		0.619		0.628		0.629	

第14次労働災害防止計画に基づくアウトプット指標、アウトカム指標

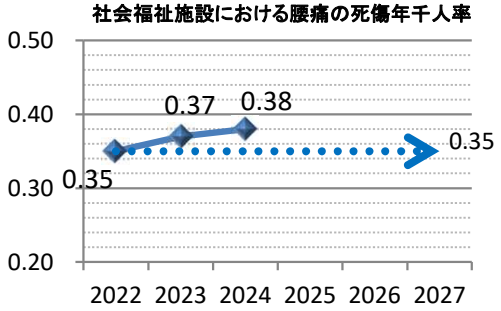
①　労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値
卸売業・小売業及び医療・福祉の事業場における正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする（労働安全衛生調査）。【再掲】	**卸売業・小売業：37.2%** **医療・福祉：42.5%**	**卸売業・小売業：38.5%** **医療・福祉：31.7%**	（2022年）　（2027年） ―　→　80%以上 （参考）2016年労働安全衛生調査 卸売業・小売業：39.0% 医療・福祉：40.2%
介護・看護作業において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる（労働安全衛生調査）。	**53.7%**	**61.5%**	（2023年）　（2027年） 53.7%　→　53.7%以上 （参考）2022年アンケート調査で 「リフト等の介護機器・設備の使用により負担軽減を図っている」：12.5% 「スライディングシート・ボードを使用させている」：29.2%





アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値
増加が見込まれる社会福祉施設における腰痛の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに減少させる。（労働者死傷病報告/労働力調査）。	**0.37**	**0.38**	（2022年）　（2027年） 0.35　→　0.35未満



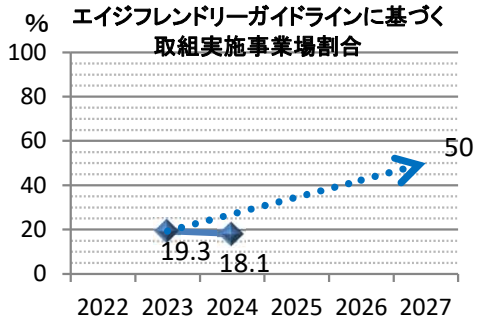
第14次労働災害防止計画に基づくアウトプット指標、アウトカム指標

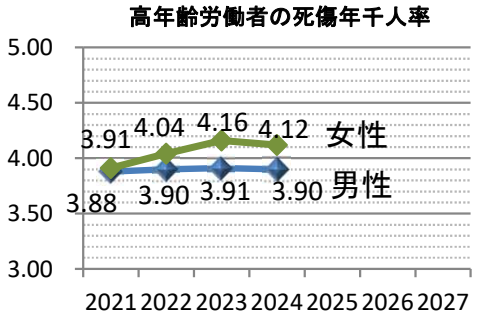
②　高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値
エイジフレンドリーガイドラインに基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取組を実施する事業場の割合を2027年までに50%以上とする（労働安全衛生調査）。	**19.3%**	**18.1%**	（2022年）　（2027年） （11.2%）*　→　50%以上

*本災防計画策定の参考とした、2022年11月実施のアンケート結果

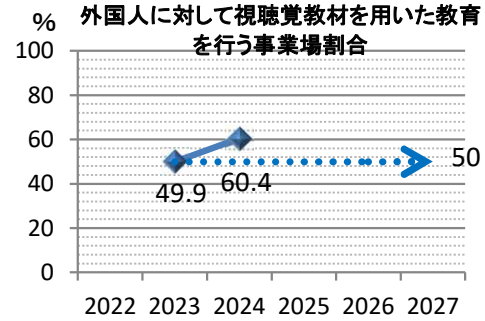
アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値
増加が見込まれる60歳代以上の死傷年千人率を2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける（労働者死傷病報告/労働力調査）。	**男性 3.91** **女性 4.16** （参考） 60代　男性3.75 女性4.00 70代　男性4.33 女性4.70 80代以上　男性4.31 女性3.18	**男性 3.90** **女性 4.12** （参考） 60代　男性3.73 女性3.92 70代　男性4.32 女性4.80 80代以上　男性4.55 女性3.22	**2027年までに60歳以上の男女の死傷年千人率の増加に歯止めをかける**



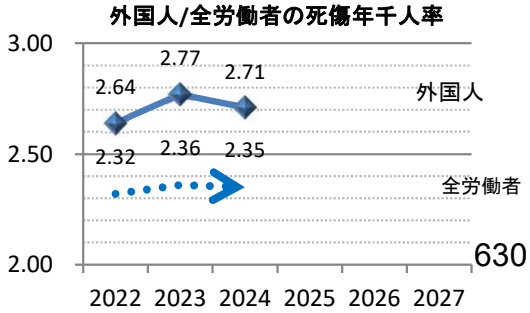


③　多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値
母国語に翻訳された教材や視聴覚教材を用いる等外国人労働者に分かりやすい方法で労働災害防止の教育を行っている事業場の割合を2027 年までに 50%以上とする（労働安全衛生調査）。	**49.9%**	**60.4%**	（2022年）　（2027年） ー　→　50%以上 （参考）2020年労働安全衛生調査 外国人労働者にわかる方法で災害防止の教育を行っている：25.1% わかる言語で説明するなど、作業手順を理解させている：49.8%



アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値
外国人労働者の死傷年千人率を2027年までに労働者全体の平均以下とする（労働者死傷病報告/外国人雇用状況）。	**2.77** **（労働者平均 2.36）**	**2.71** **（労働者平均 2.35）**	（2022年）　（2027年） 2.64（労働者平均2.32）→労働者平均以下

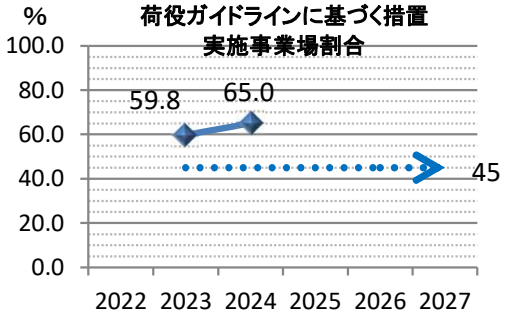


第14次労働災害防止計画に基づくアウトプット指標、アウトカム指標

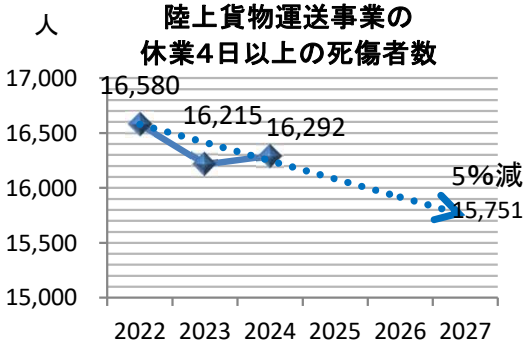
④　業種別の労働災害防止対策の推進

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値
荷役作業における安全ガイドラインに基づく措置を実施する陸上貨物運送事業等の事業場（荷主となる事業場を含む。）の割合を2027年までに45%以上とする（労働安全衛生調査）。	59.8%	65.0%	（2022年）　（2027年） （33.5%）*　→　45%以上

*本災防計画策定の参考とした、2022年11月実施のアンケート結果

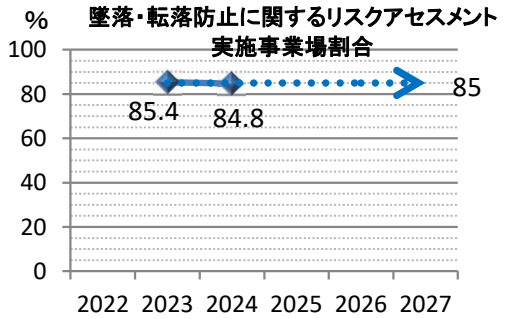


アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値
陸上貨物運送事業における死傷者数を2022年と比較して2027年までに５%以上減少させる（労働者死傷病報告）。	16,215人	16,292人	（2022年）　（2027年） 16,580人　→　15,751人以下

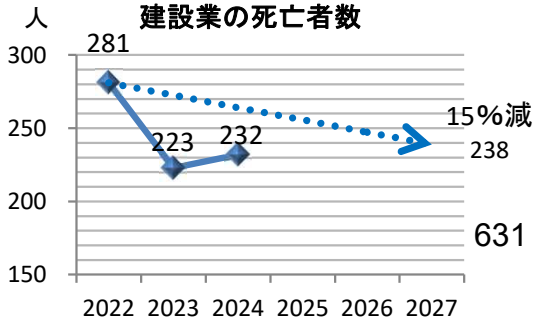


アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値
墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメント（ＲＡ）に取り組む建設業の事業場の割合を2027年までに85%以上とする（労働安全衛生調査）。	85.4%	84.8%	（2022年）　（2027年） （74%）*　→　85%以上

*本災防計画策定の参考とした、2022年11月実施のアンケート結果



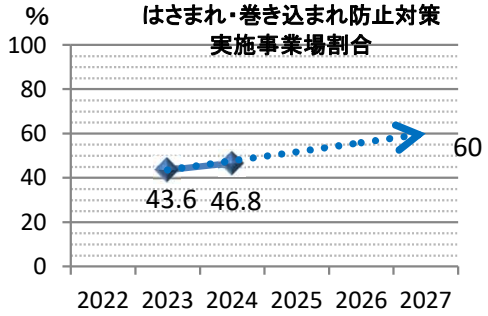
アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値
建設業における死亡者数を2022年と比較して2027年までに15%以上減少させる（死亡災害報告）。	223人	232人	（2022年）　（2027年） 281人　→　238人以下



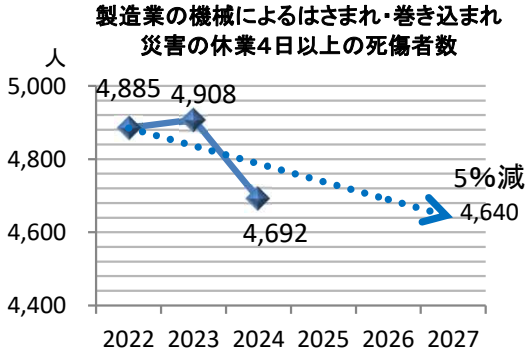
第14次労働災害防止計画に基づくアウトプット指標、アウトカム指標

④　業種別の労働災害防止対策の推進

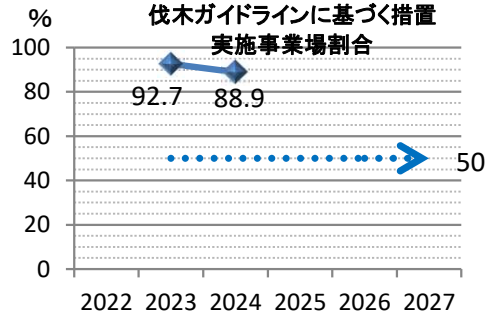
アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値
機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を2027年までに60%以上とする（労働安全衛生調査）。	**43.6%**	**46.8%**	（2022年）　（2027年） －　→　**60%以上** （参考）2022年アンケート調査で「機械のリスクアセスメントを実施している」：45.0%



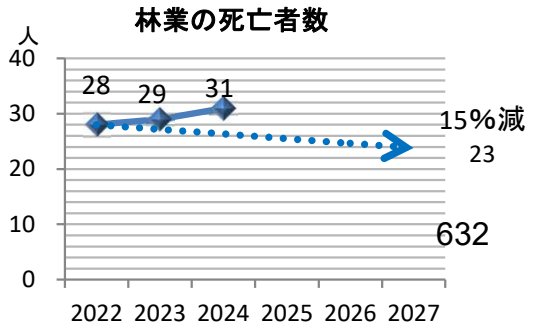
アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値
製造業における機械による「はさまれ・巻き込まれ」の死傷者数を2022年と比較して2027 年までに５%以上減少させる（労働者死傷病報告）。	**4,908人**	**4,692人**	（2022年）　（2027年） **4,885人　→　4,640人以下**



アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値
伐木等作業の安全ガイドラインに基づく措置を実施する林業の事業場の割合を2027年までに50%以上とする（労働安全衛生調査）。	**92.7%**	**88.9%**	（2022年）　（2027年） －　→　**50%以上** （参考）2021年の林業従事者を対象とした研修の場を活用したアンケート調査で「伐木ガイドラインに基づく措置を講じている（ガイドラインの複数の主要な事項に取り組んでいる）」：30.2%



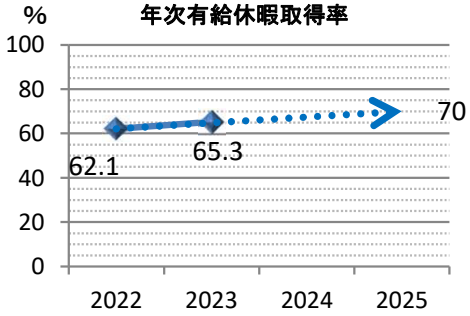
アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値
林業における死亡者数を、伐木作業の災害防止を重点としつつ、労働災害の大幅な削減に向けて取り組み、2022年と比較して2027年までに15%以上減少させる（死亡災害報告）。	**29人**	**31人**	（2022年）　（2027年） **28人　→　23人以下**

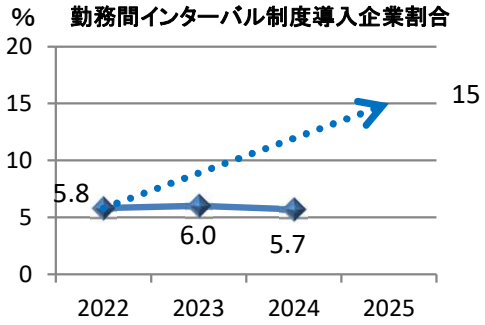


第14次労働災害防止計画に基づくアウトプット指標、アウトカム指標

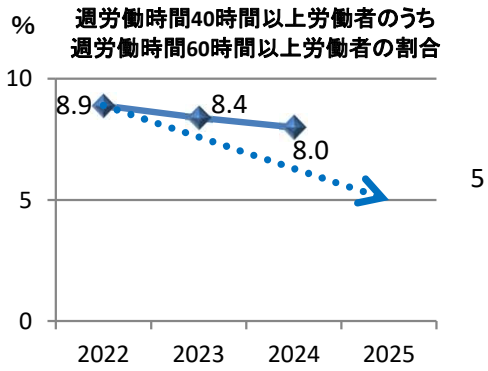
⑤　労働者の健康確保対策の推進

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値
年次有給休暇の取得率を2025年までに70%以上とする（就労条件総合調査）。	65.3	–	（2022年）　（2025年） 62.1%　→　70%以上
勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を2025年までに15%以上とする（就労条件総合調査）。	6.0%	5.7%	（2022年）　（2025年） 5.8%　→　15%以上





アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値
週労働時間40時間以上である雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2025年までに５%以下とする（労働力調査）。	8.4	8.0	（2022年）　（2025年） 8.9　→　5%以下



第14次労働災害防止計画に基づくアウトプット指標、アウトカム指標

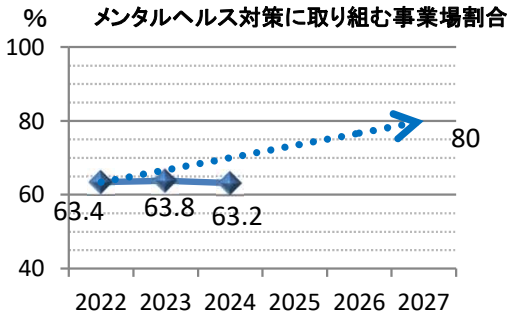
⑤　労働者の健康確保対策の推進

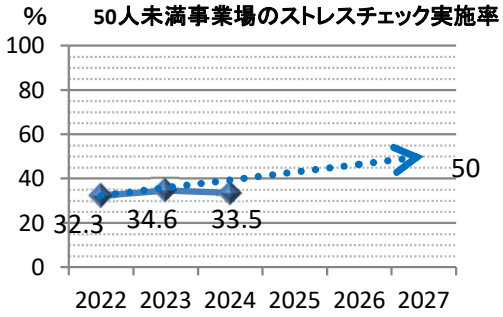
アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値
メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を2027年までに80%以上とする（労働安全衛生調査）。	63.8%	63.2%	（2022年）　（2027年） 63.4%　→　80%以上
使用する労働者数 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年までに50%以上とする（労働安全衛生調査）。	34.6%	33.5%	（2022年）　（2027年） 32.3%　→　50%以上

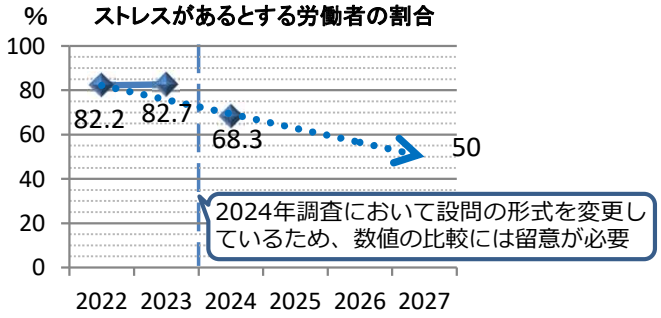
アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値
自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を2027年までに50%未満とする（労働安全衛生調査）。	82.7%	68.3%	（2022年）　（2027年） 82.2%　→　50%未満

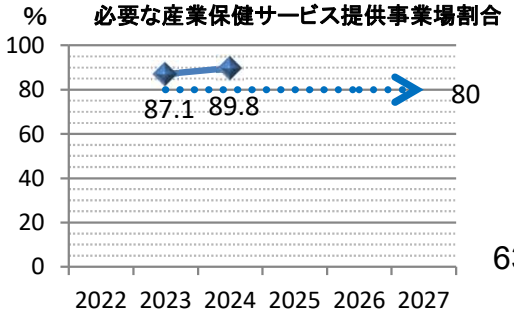
アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値
各事業場において必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を2027年までに80%以上とする（労働安全衛生調査）。	87.1%	89.8%	（2022年）　（2027年） (78.2%)*　→　80%以上

*本災防計画策定の参考とした、2022年11月実施のアンケート結果





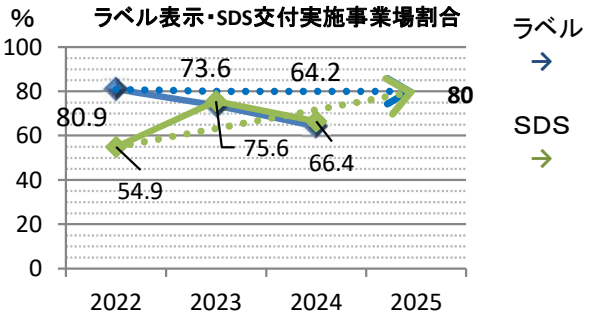


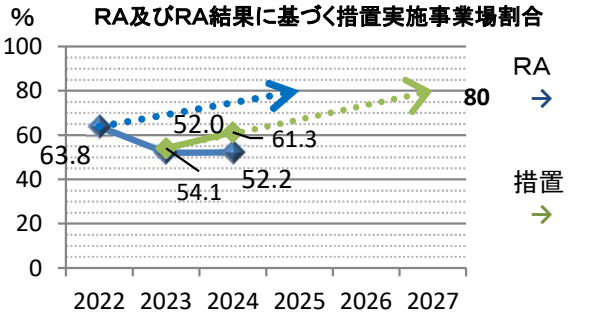


第14次労働災害防止計画に基づくアウトプット指標、アウトカム指標

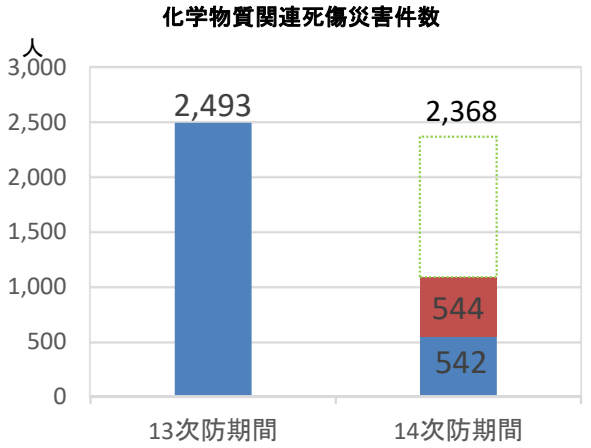
⑥　化学物質等による健康障害防止対策の推進

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値
ラベル表示・ＳＤＳの交付の義務対象となっていないが危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示・ＳＤＳの交付を行っている事業場の割合を 2025年までにそれぞれ80%以上とする（労働安全衛生調査）。	**ラベル：73.6%** **SDS：75.6%**	**ラベル：64.2%** **SDS：66.4%**	（2022年）　（2025年） **ラベル：80.9%　→　80%以上** **SDS：54.9%　→　80%以上**
リスクアセスメント（ＲＡ）の実施の義務対象となっていないが危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ＲＡを行っている事業場の割合を2025年までに80%以上とするとともに、ＲＡ結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を2027 年までに80%以上とする（労働安全衛生調査）。	**RA：52.0%** **措置：54.1%**	**RA：52.2%** **措置：61.3%**	（2022年）　（2025年） **RA：　63.8%　→　80%以上** （2022年）　（2027年） **措置：　ー　→　80%以上**





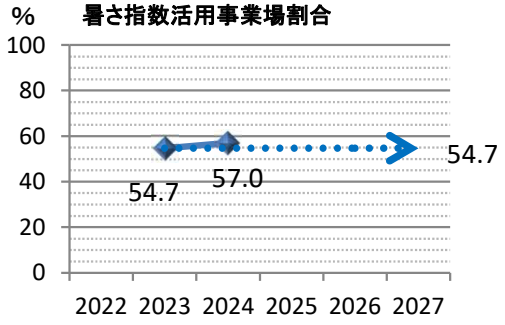
アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値
化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物等との接触、爆発又は火災によるもの）の件数を第13次労働災害防止計画期間と比較して、５%以上減少させる（労働者死傷病報告）。	2023年の死傷災害：542人	2024年の死傷災害：544人（14次防期間累計1,086人）	（13次防期間）　（14次防期間） **2,493人　→　2,368人未満** **※14次防残り期間が2023年及び2024年実績の平均値とすると2,715人。**



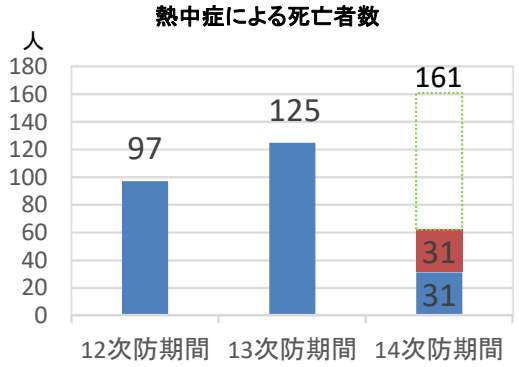
第14次労働災害防止計画に基づくアウトプット指標、アウトカム指標

⑥　化学物質等による健康障害防止対策の推進

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値
熱中症災害防止のために暑さ指数を把握し活用している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる（労働安全衛生調査）。	**54.7%**	**57.0%**	（2023年）　（2027年） 54.7%　→　54.7%以上



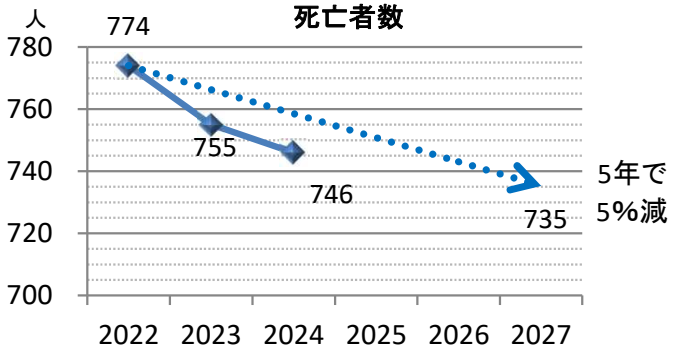
アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値
増加が見込まれる熱中症による死亡者数の増加率を第13次労働災害防止計画期間と比較して減少させる（労働者死傷病報告）。	2023年の死亡者数31人	2024年の死亡者数31人 （14次防期間累計62人）	（13次防期間）　（14次防期間） 28.9%　→　28.9%未満（※） 2013～2017年総数：97人 2018～2022年総数：125人 ※14次防期間中における熱中症による死亡者数が161人以下 なお、14次防残り期間が2023年及び2024年実績と同水準なら155人。



第14次労働災害防止計画の目標に関する令和６年（2024年）実績

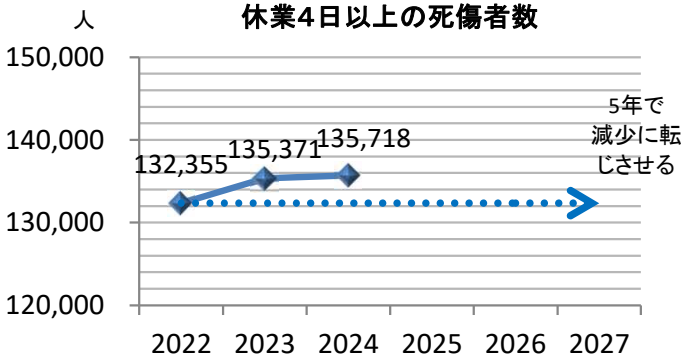
【死亡災害全体】

計画の目標	2023年実績	2024年実績	目標値
2022年と比較して、2027年までに５％以上減少する（死亡災害報告）	**755人（2022年比2.5%減）**	**746人（2022年比3.6%減）**	**（2022年）774人 → （2027年）735人以下**

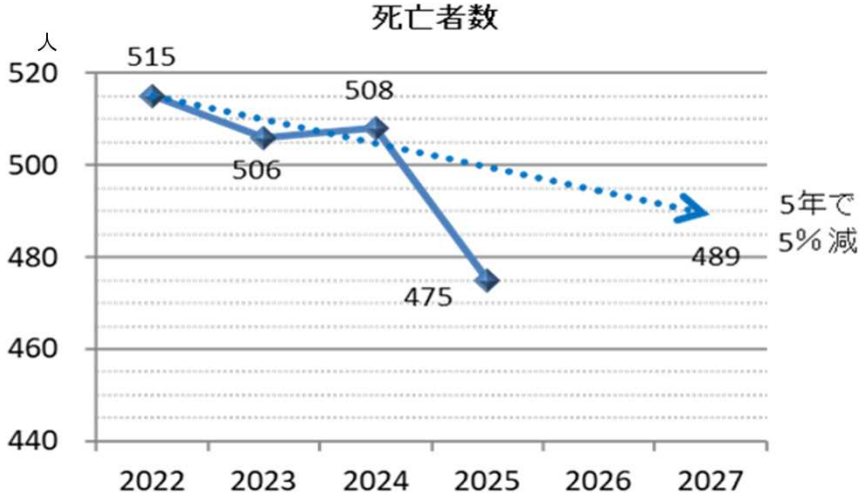


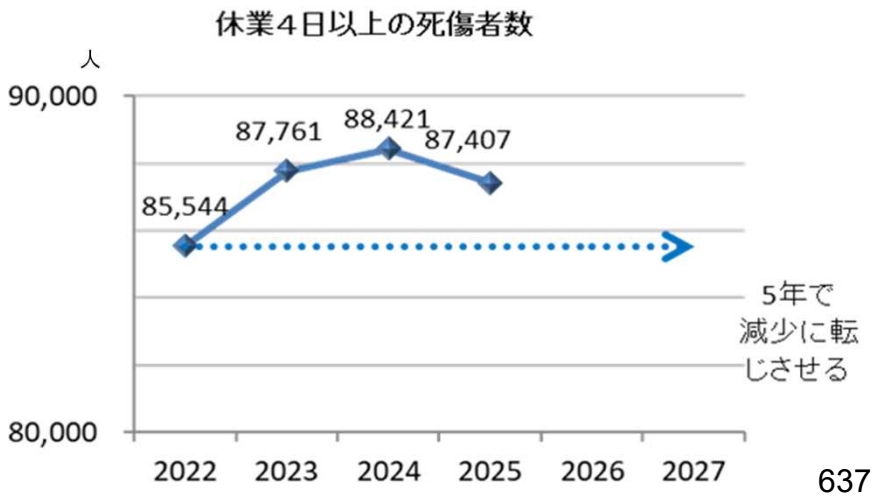
【死傷災害全体】

計画の目標	2023年実績	2024年実績	目標値
2021年までの増加傾向に歯止めをかけ、死傷者数については、2022年と比較して2027年までに減少に転ずる（労働者死傷病報告）。	**135,371人（2022年比2.3%増）**	**135,718人（2022年比2.5%増）**	**（2022年）132,355人 → （2027年）132,355人未満**



（参考）令和7年（2025年）までの労働災害の発生状況（9月末速報値による比較）





※　死亡者数、死傷者数ともに新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除いた数

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

第14次労働災害防止計画２年目の実施状況について

第180回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部計画課
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第14次労働災害防止計画の概要

令和５年(2023年)４月１日～令和10年(2028年)３月31日までの５か年計画

計画の方向性

- 事業者の**安全衛生対策の促進と社会的に評価される環境の整備**を図っていく。そのために、厳しい経営環境等さまざまな事情があったとしても、**安全衛生対策に取り組むこと**が**事業者の経営や人材確保・育成の観点からもプラス**であると**周知**する。
- 転倒等の個別の安全衛生の課題に取り組んでいく。
- 誠実に安全衛生に取り組まず、労働災害の発生を繰り返す事業者に対しては厳正に対処する。

8つの重点対策

① 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発
社会的に評価される環境整備、災害情報の分析強化、DXの推進

② 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

③ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

④ 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

⑤ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

⑥ 業種別の労働災害防止対策の推進
陸上貨物運送事業、建設業、製造業、林業

⑦ 労働者の健康確保対策の推進
メンタルヘルス、過重労働、産業保健活動

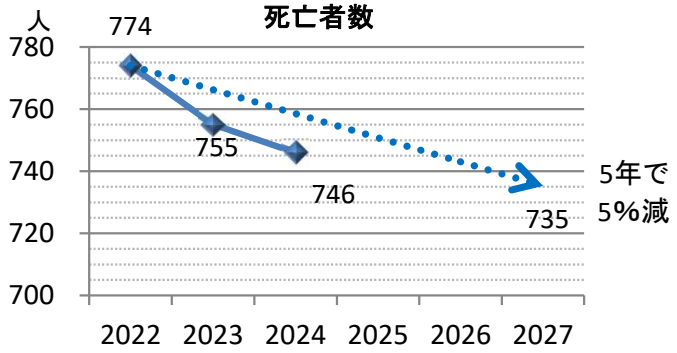
⑧ 化学物質等による健康障害防止対策の推進
化学物質、石綿、粉じん、熱中症、騒音、電離放射線

死亡災害：５％以上減少　　死傷災害：増加傾向に歯止めをかけ2027年までに減少

第14次労働災害防止計画の目標に関する令和６年（2024年）実績

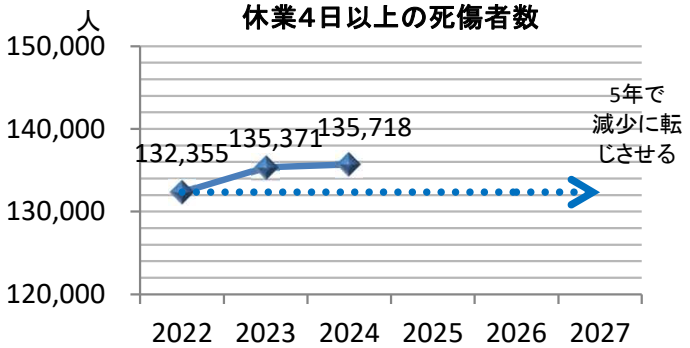
【死亡災害全体】

計画の目標	2023年実績	2024年実績	目標値
2022年と比較して、2027年までに5%以上減少する（死亡災害報告）。	**755人（2022年比2.5%減）**	**746人（2022年比3.6%減）**	**（2022年）774人 → （2027年）735人以下**

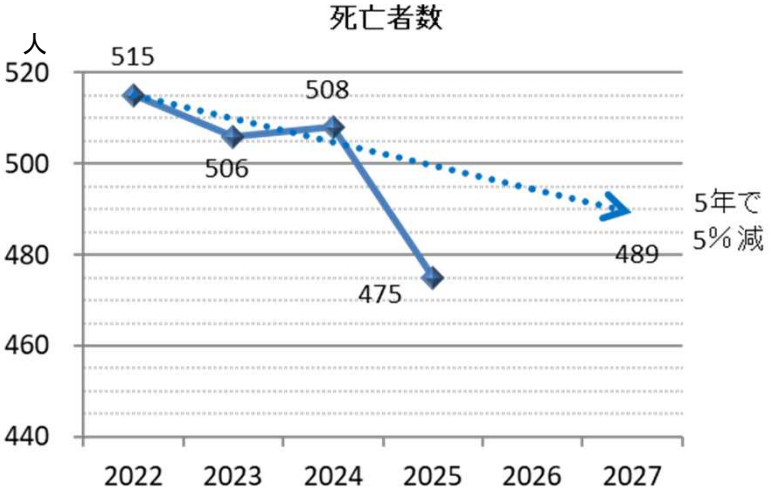


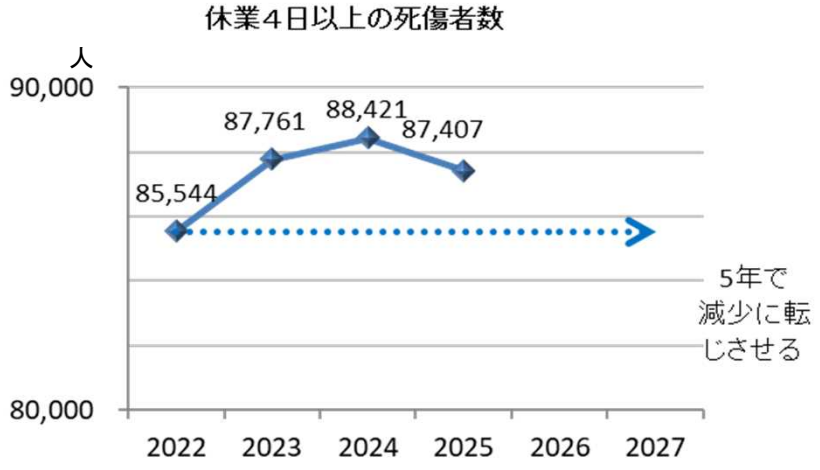
【死傷災害全体】

計画の目標	2023年実績	2024年実績	目標値
2021年までの増加傾向に歯止めをかけ、死傷者数については、2022年と比較して2027年までに減少に転ずる（労働者死傷病報告）。	**135,371人（2022年比2.3%増）**	**135,718人（2022年比2.5%増）**	**（2022年）132,355人 → （2027年）132,355人未満**



（参考）令和7年（2025年）までの労働災害の発生状況（９月末速報値による比較）





※　死亡者数、死傷者数ともに新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除いた数

重点項目ごとの取組状況

1．自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

事業者に取り組んでもらいたいこと　安全衛生の取組を見える化する仕組みを活用し、主体的に安全衛生対策に取り組む。

＊国等は、安全衛生経費の確保の重要性について、実際に業務を行う事業者は元より仕事の注文者に対しても周知啓発を行う。

「健康経営の取組メリット」

- ビジネスパートナーからの信頼
- 金融機関・投資家からの信用・評価
- 商品・サービスに対する選好等

「健康経営の認定実績（2022年度）」

- 健康経営優良法人（大規模法人部門）　：　2,676件
- 健康経営優良法人（中小規模法人部門）：14,012件

【SAFEコンソーシアム】　【安全衛生優良企業公表制度】

【SDGs（Sustainable Development Goals）】

目標3　あらゆる年齢の全ての人々の健康的な生活を確保し、福祉（ウェルビーイング）を促進する。

3.9：2030年までに、有害化学物質、ならびに大気、水質及び土壌の汚染による死亡及び疾病の件数を大幅に減少させる。

目標8　包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する。

8.8：移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。

CHECK

安全かつ安心して働くことができる職場づくりは、「コスト」では無く「人的投資」

- 労働者の安全と健康を守る
- 労働災害に伴う生産設備の停止や各種費用による経済的損失を回避（軽減）
- 人材の確保・育成を始めとする組織の活性化、業績向上、（社会的）価値の向上

重点項目ごとの取組状況

1．自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

2024年度の主な取組

【安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される環境整備に関する取組】

- 安全衛生対策の重要性を消費者・サービス利用者にも周知啓発するため、「ＳＡＦＥコンソーシアム」事業において消費者・サービス利用者も対象としたシンポジウムを開催。併せて「ＳＡＦＥコンソーシアム」事業において優良な取組を行う企業の表彰等を実施。また、「ＳＡＦＥコンソーシアム」加盟者の安全衛生の取組を専用ウェブサイトで周知。
- 「ＳＡＦＥコンソーシアム」ウェブサイトで労働安全衛生コンサルタントの活用が進むよう周知。
- 各労働局が設置する「協議会」において、労働安全衛生コンサルタントの活用促進に向け呼びかけを実施。
  ※ 協議会は、各都道府県のリーディングカンパニーや業界団体等を構成員とし、小売業・介護施設での安全衛生意識の啓発等を図るとともに、構成員が管内の安全衛生に対する機運醸成を推進することを目的としている。
- 「安全衛生優良企業公表制度」を引き続き実施（令和７年10月末時点の認定企業数は42社）。
- 発注者が取引先に安全衛生対策に取り組むことの必要性やその実現のための具体的な留意事項等を効果的に周知する方法に関する調査研究を実施。（2025年度まで）
- 安全衛生対策に取り組むことによる経営等へのメリットについて、安全衛生対策に係る金融機関等の融資事例の調査を実施。（2024年度委託事業）
- 中小規模事業場が有する課題は、安全衛生のみならず、経営面にも及ぶため、コンサルタント会等と意見交換を行い、企業価値の向上のために安全衛生対策のインセンティブを調査。
- 中災防において、国立大学等の教授と連携し、講演や講義の機会を設け、学生に対する安全衛生教育を実施。
  （2024年度：６大学、計18回実施、2025年度：７大学、計20回実施予定）
  ※ 令和７年度以降、災防団体補助金を用いた恒常化に向けて調整中。

【労働災害情報の分析機能の強化及び分析結果の効果的な周知】

- 労働者死傷病報告について、報告事項の充実及び原則電子申請を義務化する労働安全衛生規則が施行（令和７年１月１日）。円滑な施行に向け、リーフレットやポスターの配布、申請方法を分かりやすく説明する動画の作成、関係団体を対象にした説明会、ＳＮＳを用いた広報等を実施。

重点項目ごとの取組状況

1．自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

今後の主な対応（2025年度に実施中のものを含む。）

【安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される環境整備に関する取組】

- 引き続き、「ＳＡＦＥコンソーシアム」事業においてシンポジウムの開催、優良な取組を行う企業の表彰、「ＳＡＦＥコンソーシアム」加盟者の安全衛生の取組の専用ウェブサイトでの周知等を行う。
- 引き続き、「ＳＡＦＥコンソーシアム」ウェブサイトで労働安全衛生コンサルタントの活用が進むよう周知。
- 「ＳＡＦＥコンソーシアム」メンバーのうち、労働災害発生状況を自社HP等で公表するメンバーを優良メンバーとする制度の導入。
- 各労働局が設置するSAFE協議会等に、安全衛生対策の専門家である労働安全衛生コンサルタントの参加促進を図り、SAFE協議会の活動を促進。
  ※ 協議会は、各都道府県のリーディングカンパニーや業界団体等を構成員とし、小売業・介護施設での安全衛生意識の啓発等を図るとともに、構成員が管内の安全衛生に対する機運醸成を推進することを目的としている。
- 引き続き「安全衛生優良企業公表制度」を実施。
- 安全衛生に関する取組の見える化を図る仕組みの求職者等への周知方法を検討。
- 安全衛生対策に取り組む中小企業への金融機関の融資事例等、中小企業が安全衛生に取り組むメリット・インセンティブについて調査を実施。
- 発注者が取引先に安全衛生対策に取り組むことの必要性やその実現のための具体的な留意事項等を効果的に周知する方法に関する調査研究を実施しており（行政要請研究：2023～2025年度）その結果を踏まえ、業界団体等に周知を行う。

【労働災害情報の分析機能の強化及び分析結果の効果的な周知】

- 労働者死傷病報告の電子申請原則義務化について、さらなる周知のためＳＮＳを用いた広報を実施予定。
- （独）労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所において、公開されている労働災害のデータベースから簡易に労働災害のグラフや表などを作成し、災害発生状況の分析を行うことができるツールを開発中。今後、同ツールを活用できるように職場のあんぜんサイトに順次公開予定。

重点項目ごとの取組状況

2. 労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進(転倒災害防止対策)

2024年度の主な取組

【新たな対策の企画・立案に関する取組】

- 事業者の自発的な取組を引き出すための行動経済学的アプローチ（ナッジ等）等について、厚生労働科学研究費補助金による研究を実施。（2025年度まで）
- 骨密度、ロコモ度、視力等の転倒災害の発生リスクの見える化の手法について、厚生労働科学研究費補助金による研究を実施。（2025年度まで）
- 労働安全衛生総合研究所を中心とする転倒災害等に係る研究者ネットワークの構築。
- 高年齢労働者の労働災害防止の更なる推進に向けた検討。

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組（転倒災害防止対策）】

- 取り組み方が分からない事業場向けの、ソフト面の転倒災害防止対策の方法をリーフレット等を通じて周知。
- 職場における転倒リスクチェック等について、啓発動画やSAFEアワードにより周知・啓発。
- Sport in Lifeプロジェクトの労働局・労働基準監督署による周知（2024年度開始）、SAFEコンソーシアムシンポジウム等におけるスポーツ庁と連携した運動促進の啓発策の実施。
- 「エイジフレンドリーガイドライン」のポイントのリーフレットの作成と配布。

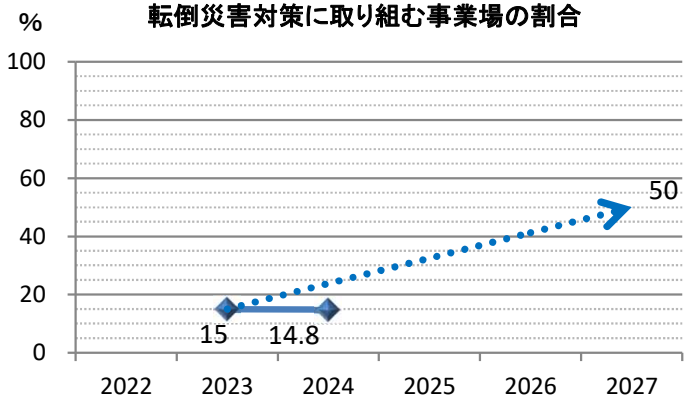
【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組（安全衛生教育）】

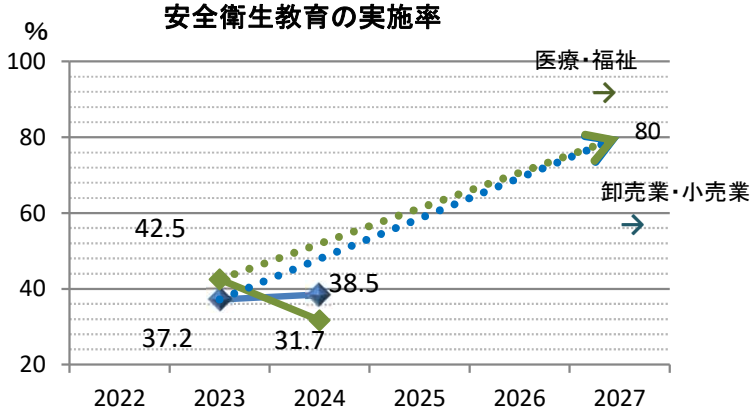
- 小売業等向けの動画による安全衛生教育ツールを作成し、利用勧奨とともに教育の実施の指導等を推進。
- 介護施設向けの動画による安全衛生教育ツールの開発を開始。

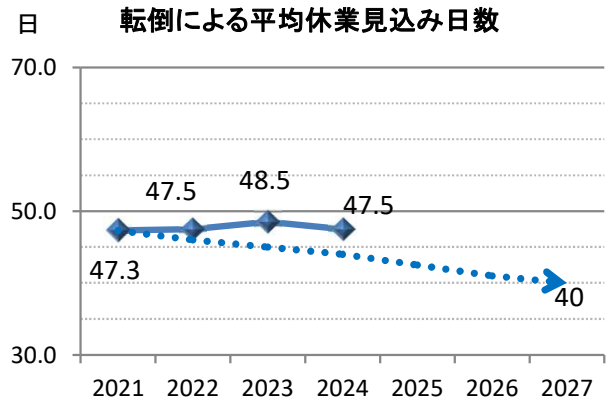
重点項目ごとの取組状況

2. 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進（転倒災害防止対策）

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
転倒災害対策（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場の割合を2027年までに50%以上とする（労働安全衛生調査）。	**15.0%**	**14.8%**	（2022年）（5%）*→ （2027年）50%以上 *本災防計画策定の参考とした、2022年11月実施のアンケート結果	ソフト対策（労働者の転倒や負傷のリスクの見える化や転倒しにくい身体づくり等）に取り組んでいる事業場の割合が低調である（2023年：15.6%→2024年：15.2%）という状況は変わっておらず、当該指標については横ばいとなっている。
卸売業・小売業及び医療・福祉の事業場における正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする（労働安全衛生調査）。	**卸売業・小売業：37.2%** **医療・福祉：42.5%** ※雇入れ時教育	**卸売業・小売業：38.5%** **医療・福祉：31.7%** ※雇入れ時教育	（2022年）（2027年） ー → 80%以上 （参考）2016年労働安全衛生調査 卸売業・小売業：39.0% 医療・福祉：40.2%	安全衛生教育の実施率が低い状況となっているが、「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会」で指摘されたとおり、人手不足や顧客優先の習慣、災害防止に取り組む必要性の認識の低さ等が要因として考えられる。また、社会福祉施設において、入職者数が減少したことも一因と考えられる。
アウトカム指標	**2023年実績**	**2024年実績**	**目標値**	**要因分析**
増加が見込まれる転倒の年齢層別死傷年千人率を2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける（労働者死傷病報告/労働力調査）。	**詳細は次頁**	**詳細は次頁**	**2027年までに男女とも死傷年千人率の増加に歯止めをかける**	男女共通して70歳以上で増加がみられ、過去には少なかった身体機能の低下した労働者の慣れない仕事への就労が増えていることが、転倒災害発生率の押し上げ要因になっていることが推測される。
転倒による平均休業見込日数を2027年までに40日以下とする（労働者死傷病報告/労働力調査）。	**48.5日**	**47.5日**	（2021年）（2027年） 47.3日 → 40日	2023年比で減少している（男女とも減少している）。 なお、死亡災害の中には、重機ごと転倒したケース等も含まれており、死亡災害を除いた場合の平均休業見込日数は41.2日（2023年は41.3日）であった。引き続き、様々な切り口でデータを検証していく。







重点項目ごとの取組状況

2. 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進（転倒災害防止対策）

アウトカム指標

増加が見込まれる転倒の年齢層別死傷年千人率を2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける（労働者死傷病報告/労働力調査）。

転倒災害の年齢別男女別死傷年千人率（2024年分の青字が前年比減、赤字が前年比増）

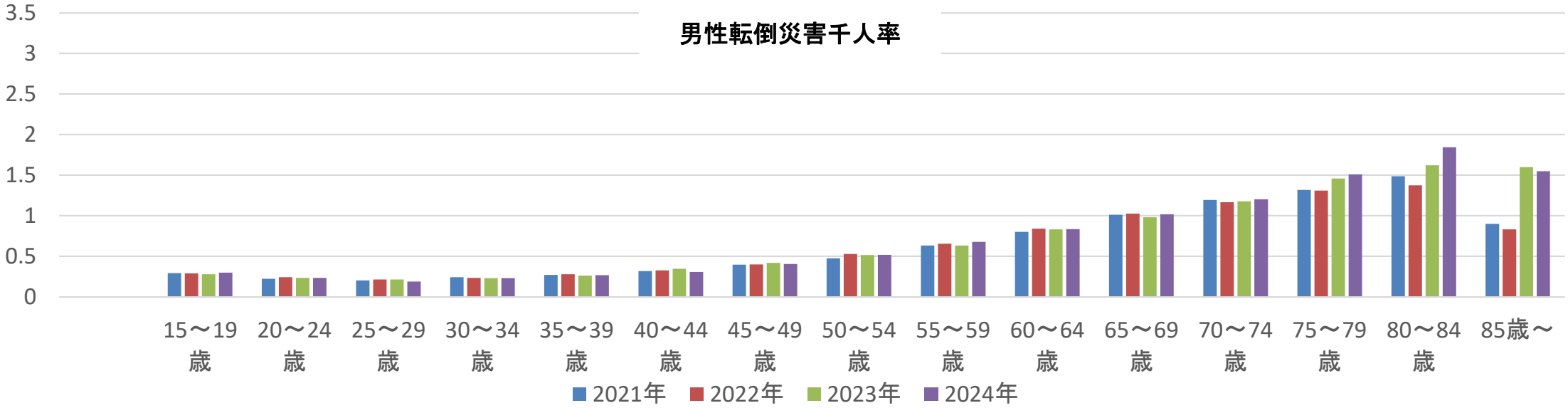
	2021年		2022年		2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
15～19歳	0.294	0.217	0.290	0.200	0.280	0.219	**0.300**	**0.192**
20～24歳	0.224	0.155	0.243	0.163	0.235	0.181	**0.235**	**0.167**
25～29歳	0.202	0.142	0.214	0.148	0.214	0.142	**0.190**	**0.151**
30～34歳	0.244	0.176	0.235	0.168	0.230	0.189	**0.231**	**0.162**
35～39歳	0.270	0.206	0.280	0.208	0.263	0.196	**0.268**	**0.193**
40～44歳	0.319	0.291	0.326	0.299	0.347	0.275	**0.308**	**0.267**
45～49歳	0.397	0.424	0.400	0.428	0.419	0.433	**0.406**	**0.420**
50～54歳	0.475	0.834	0.528	0.837	0.514	0.802	**0.518**	**0.790**
55～59歳	0.634	1.456	0.656	1.422	0.632	1.397	**0.678**	**1.351**
60～64歳	0.803	1.952	0.841	1.964	0.832	2.031	**0.836**	**1.930**
65～69歳	1.011	2.464	1.027	2.607	0.982	2.643	**1.018**	**2.593**
70～74歳	1.196	2.572	1.166	2.843	1.179	2.887	**1.202**	**3.003**
75～79歳	1.318	2.443	1.309	2.673	1.458	2.877	**1.510**	**2.946**
80～84歳	1.486	1.950	1.375	2.057	1.622	2.288	**1.844**	**2.600**
85歳～	0.900	1.400	0.833	1.450	1.600	1.250	**1.550**	**0.633**
小計	0.458	0.757	0.476	0.780	0.478	0.796	**0.483**	**0.791**
合計	0.598		0.619		0.628		**0.629**	

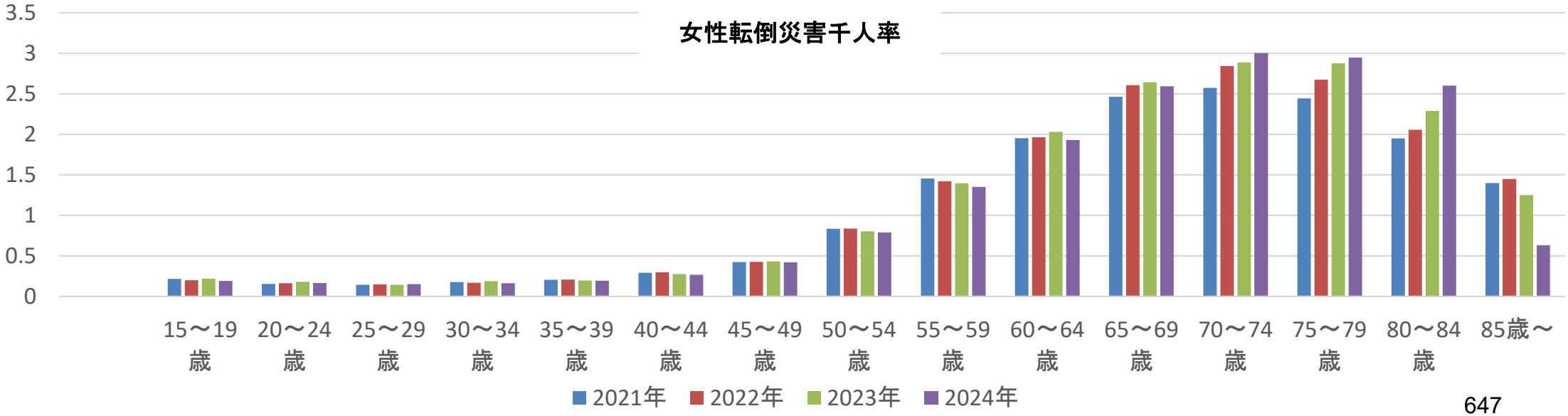
重点項目ごとの取組状況

2. 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進（転倒災害防止対策）

年齢別死傷年千人率を経年で見ると、男女共通して、70歳以上は増加が見られる。

○転倒災害千人率の推移（男女別）





重点項目ごとの取組状況

2. 労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進(転倒災害防止対策)

今後の主な対応（2025年度に実施中のものを含む。）

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組（転倒災害防止対策）】
- 引き続き、①ソフト面の転倒災害防止対策の方法をリーフレット等により周知・指導、②職場における転倒リスクチェック等について、啓発動画やSAFEアワード事例集の周知により啓発を図る。
- 転倒及び転倒による怪我のしやすさに影響する身体的因子を明らかにし、その簡易な「見える化」の手法を示すことを目標とした研究（2025年まで）等の結果を踏まえ、転倒災害のリスクチェック方法について周知・啓発を図る。
- 「Sport in Lifeプロジェクト」（スポーツ庁等）と連携して事業場におけるスポーツ等の推進。

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組（安全衛生教育）】
- 介護施設向けの動画による安全衛生教育ツールの公開・周知。
- 都道府県労働局における小売業及び介護施設の＋Safe(SAFE)協議会において雇入れ時教育の促進策の協議、好事例の共有等を実施。

【その他の取組】
- デジタル技術を活用した転倒災害防止手法確立のため、厚生労働科学研究費補助金による研究を実施。（2026年度まで）
- 転倒予防の理解の促進を図るため、転倒予防学会と連携して、転倒予防に関する川柳を募集し、優れた作品について顕彰。
- 高年齢労働者の労働災害防止を事業者の努力義務とした改正労働安全衛生法の公布を踏まえ、厚生労働大臣の指針の検討、当該指針の周知・指導等を実施。（2026年度～）

重点項目ごとの取組状況

2. 労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進(腰痛予防対策)

2024年度の主な取組

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組（安全衛生教育）】【再掲】

- 小売業等向けの動画による安全衛生教育ツールを作成し、利用勧奨とともに教育の実施の指導等を推進。
- 介護施設向けの動画による安全衛生教育ツールの開発を開始。

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組（ノーリフトケア）】

- ノーリフトケアを導入していない理由について、事業場への調査等により把握。
- 社会福祉施設におけるノーリフトの実施状況に関するアンケート結果を公表し、労働局において腰痛予防対策を啓発し、ノーリフトの活用事例集と併せて周知。
- 社会福祉施設関係団体と定期的な意見交換を通じたノーリフトケアの推進。
- 各労働局で設置している＋Safe協議会を介して、地方労働局においての腰痛防止対策の取組に関する情報共有、周知。
- 中央労働災害防止協会が実施する安全衛生サポート事業により、中小規模の事業場を対象に集団支援、個別支援を実施。
- 厚生労働省HPにおいて、腰痛予防対策の好事例の掲載及び周知。

【その他の取組】

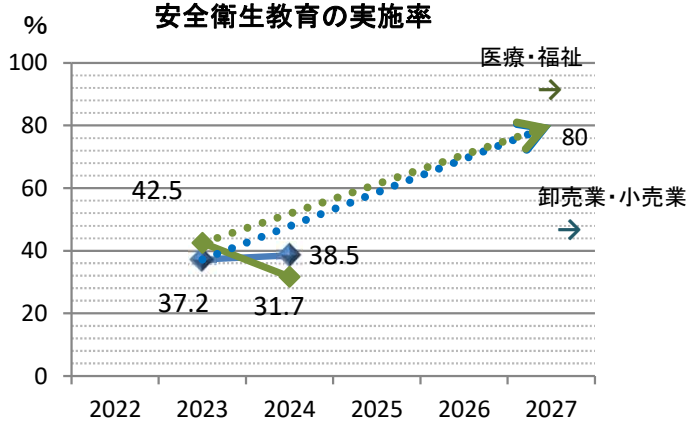
- 陸上貨物運送事業労働災害防止協会に対する補助事業において、陸上貨物運送事業における腰痛予防に関する課題を把握するため、陸上貨物運送事業での腰痛の実態調査として、陸災防会員事業場に対するアンケート調査を実施し、今後ヒアリングを実施予定。
- 腰痛を発生させた事業場に対する再発防止指導。
- 重量物取り扱いにおける国民の体格に即した腰痛予防に有用な最大重量値を明らかにすることを目的とした「腰痛予防と持ち上げ重量に関する研究」の実施。

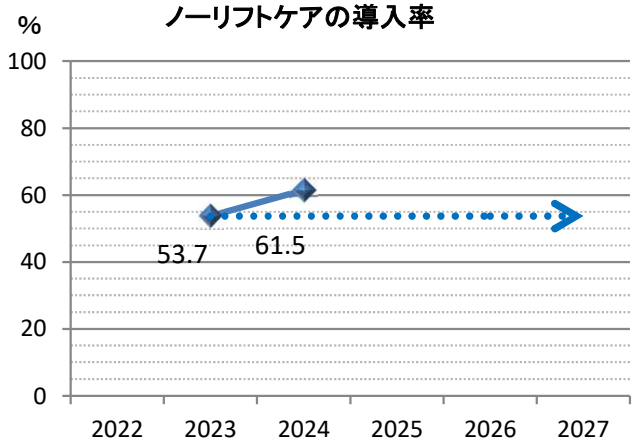
重点項目ごとの取組状況

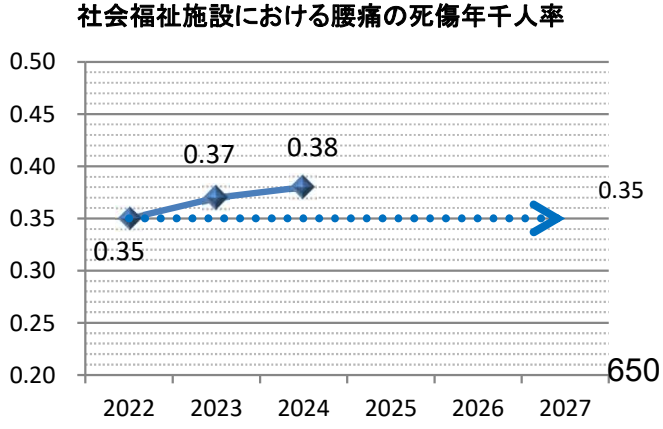
2. 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進（腰痛予防対策）

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
卸売業・小売業及び医療・福祉の事業場における正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする（労働安全衛生調査）。【再掲】	**卸売業・小売業：37.2%** **医療・福祉：42.5%** ※雇入れ時教育	**卸売業・小売業：38.5%** **医療・福祉：31.7%** ※雇入れ時教育	（2022年）　（2027年） ー　→　**80%以上** （参考）2016年労働安全衛生調査 卸売業・小売業：39.0% 医療・福祉：40.2%	安全衛生教育の実施率が低い状況となっているが、「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会」で指摘されたとおり、人手不足や顧客優先の習慣、災害防止に取り組む必要性の認識の低さ等が要因しとて考えられる。また、社会福祉施設において、入職者数が減少したことも一因と考えられる。
介護・看護作業において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる（労働安全衛生調査）。	**53.7%**	**61.5%**	（2023年）　（2027年） **53.7%　→ 53.7%以上** （参考）2022年アンケート調査で 「リフト等の介護機器・設備の使用により負担軽減を図っている」：12.5% 「スライディングシート・ボードを使用させている」：29.2%	リフト等の介護機器・設備の使用により負担軽減を図っている事業場の割合が増加している。 なお、再発防止対策書により、ノーリフトケアを導入していない理由を確認したところ、「取り組み方が分からない」「経費がかかりすぎる」「労働者の関心がない」といった意見が多く見られた。

アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
増加が見込まれる社会福祉施設における腰痛の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに減少させる。（労働者死傷病報告/労働力調査）。	**0.37**	**0.38**	（2022年）　（2027年） **0.35　→　0.35未満**	高年齢労働者を中心として腰痛災害の発生率が上昇したことが、死傷年千人率が増加した原因の1つとして考えられる。







重点項目ごとの取組状況

２．労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進（腰痛予防対策）

今後の主な対応（2025年度に実施中のものを含む。）

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組（安全衛生教育）】【再掲】
- 介護施設向けの動画による安全衛生教育ツールの公開・周知。
- 都道府県労働局における小売業及び介護施設の＋Safe(SAFE)協議会において雇入れ時教育の促進策の協議、好事例の共有等を実施。

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組（ノーリフトケア）】
- 引き続き、社会福祉施設関係団体と定期的な意見交換を通じたノーリフトケアの推進。
- 引き続き、各労働局で設置している＋Safe協議会を介して、地方労働局においての腰痛防止対策の取組に関する情報共有、周知。
- 引き続き、厚生労働省HPを通じた好事例の周知。

重点項目ごとの取組状況

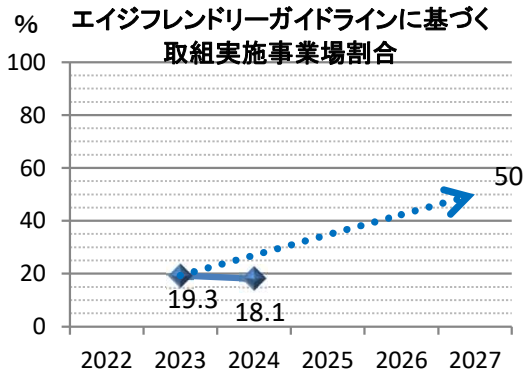
3. 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

2024年度の主な取組

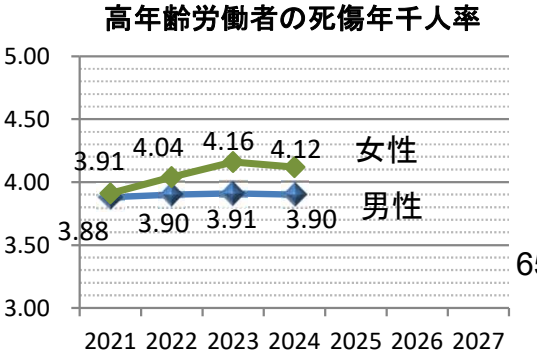
【新たな対策の企画・立案に関する取組】
- 高年齢労働者の労働災害防止に向け、労働政策審議会安全衛生分科会における議論を経て、労働安全衛生法等の一部を改正する法律案を国会に提出。
- 「エイジフレンドリーガイドライン」の普及のためのエッセンス版の作成に向けた、高年齢労働者の労働災害の状況等についての研究（厚生労働科学研究費補助金）の実施。（2025年度まで）

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】
- 労働局・労働基準監督署から個別の中小事業場への「エイジフレンドリーガイドライン」と「エイジフレンドリー補助金」の一体的な周知。
- 「エイジフレンドリーガイドライン」のポイントのリーフレットの作成と配布を行い、ガイドラインに基づく取組を周知。
- 厚生労働省SNSや月刊厚生労働、講演動画の配信等をはじめとしたあらゆるメディアを通じたエイジフレンドリーガイドラインの周知。

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
エイジフレンドリーガイドラインに基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取組を実施する事業場の割合を2027年までに50%以上とする（労働安全衛生調査）。	**19.3%**	**18.1%**	（2022年）（2027年） （11.2%）* → **50%以上** *本災防計画策定の参考とした、2022年11月実施のアンケート結果	エイジフレンドリーガイドラインを知らない事業場が依然として多く（2023年：73.4→2024年：74.0%）、当該指標は横ばいとなっている。

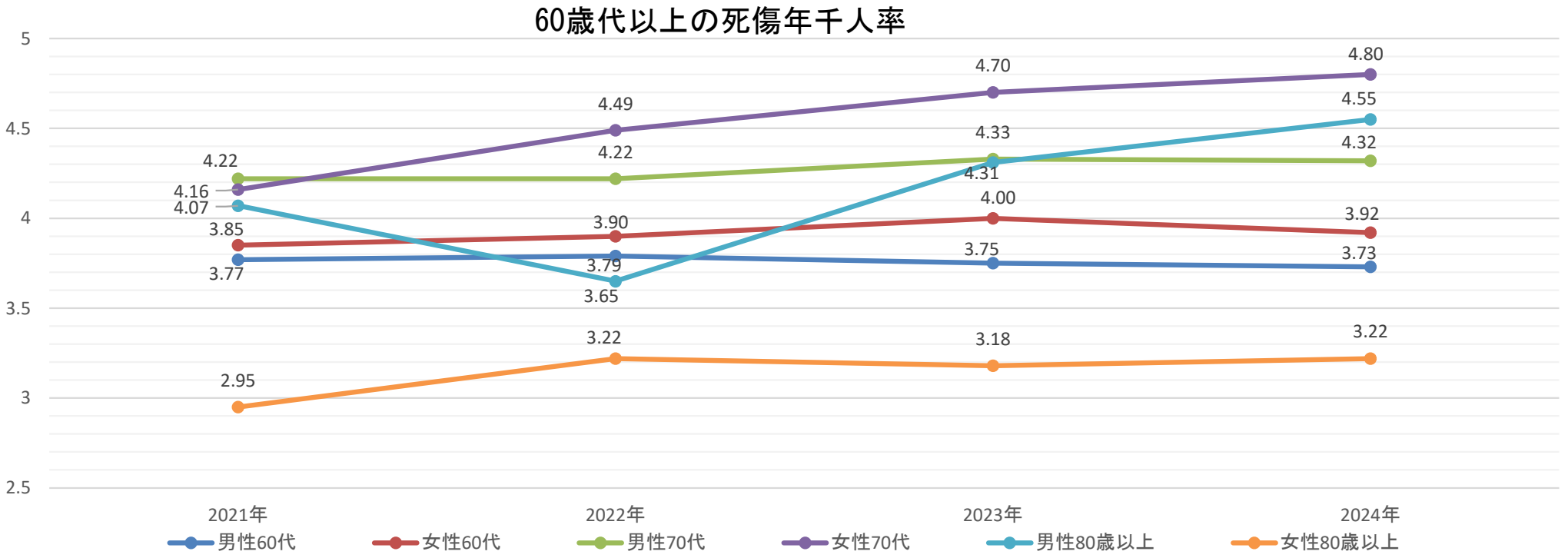


アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
増加が見込まれる60歳代以上の死傷年千人率を2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける（労働者死傷病報告/労働力調査）。	**男性 3.91** **女性 4.16** （参考） 60代 男性3.75 女性4.00 70代 男性4.33 女性4.70 80代以上 男性4.31 女性3.18	**男性 3.90** **女性 4.12** （参考） 60代 男性3.73 女性3.92 70代 男性4.32 女性4.80 80代以上 男性4.55 女性3.22	**2027年までに60歳以上の男女の死傷年千人率の増加に歯止めをかける**	60歳代以上の死傷年千人率を年齢別で見ると、男女ともに高年齢労働者の大半を占める60代が減少しており、全体の増加が抑えられていると考えられる。



重点項目ごとの取組状況

3. 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進



今後の主な対応（2025年度に実施中のものを含む。）

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- 高年齢労働者の労働災害防止を事業者の努力義務とする改正労働安全衛生法の公布、厚生労働大臣の指針の検討・公示。厚生労働大臣指針を周知するため、全国で説明会を開催するとともに、指針を分かり易く示したリーフレットの作成、SNS等を通じた周知等を実施（2026年度～）するとともに、指針に基づく取組の周知・指導に当たる。
- エイジフレンドリー補助金を拡充し、中小企業事業者に対する支援を強化。
- 事業者団体への支援として、業種や職種に応じた作業による労働災害リスクを踏まえた的確な高年齢労働者の労働災害防止対策の推進のため、業界団体等を構成員とする検討会を組織し、災害分析、好事例の収集等を行う。（2026年度以降）

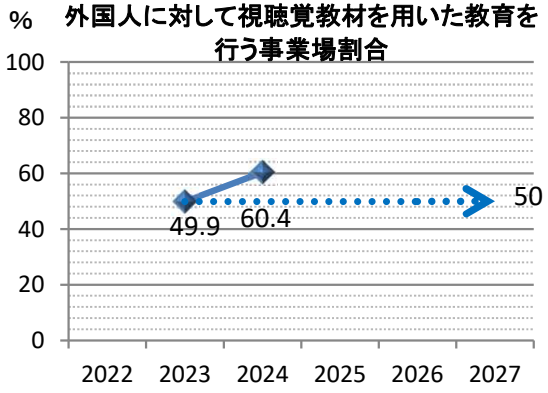
重点項目ごとの取組状況

4. 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

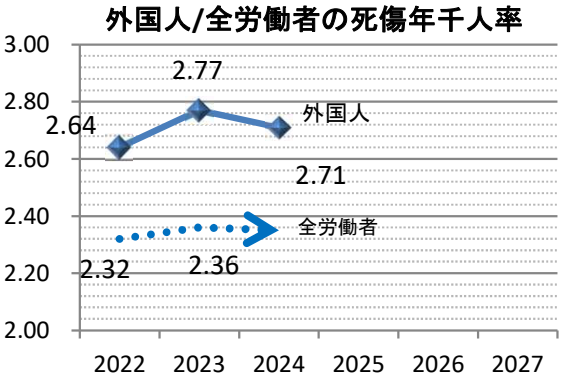
2024年度の主な取組

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】
- これまでに作成した母国語による安全衛生教育用のテキストの周知。
- 外国人を使用する事業者向け安全衛生管理（母国語による安全衛生教育等）の無料セミナーを全国で実施。
- 外国人労働者に危険を直観的に理解させ不安全行動を抑制させる安全表示（イラスト）の開発と周知。（2024年委託事業で実施）

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
母国語に翻訳された教材や視聴覚教材を用いる等外国人労働者に分かりやすい方法で労働災害防止の教育を行っている事業場の割合を2027 年までに 50%以上とする(労働安全衛生調査)。	**49.9%**	**60.4%**	（2022年）　（2027年） －　→　**50%以上** (参考)2020年労働安全衛生調査 外国人労働者にわかる方法で災害防止の教育を行っている:25.1% わかる言語で説明するなど、作業手順を理解させている:49.8%	中小規模事業場における実施率が前年よりも増加しており、全体の実施率を押し上げる一因になったと考えられる。 ・事業場規模10～29人 2023年:50.2%→2024年:59.6% ・事業場規模30～49人 2023年:41.1%→2024年:71.4% ・事業場規模50～99人 2023年:49.0%→2024年:58.8%



アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
外国人労働者の死傷年千人率を2027年までに労働者全体の平均以下とする(労働者死傷病報告/外国人雇用状況)。	**2.77** **(労働者平均2.36)**	**2.71** **(労働者平均2.35)**	**(2022年)　(2027年)** **2.64　→　労働者平均以下** **(労働者平均2.32)**	労働者数500人未満の事業場における外国人労働者の死傷年千人率が減少していることが、全体の千人率も減少している一因になっていると考えられる。 ・事業場規模30人未満 2023年:3.29→2024年:3.24 ・事業場規模30人～99人 2023年:4.09→2024年:3.98 ・事業場規模100～499人 2023年:2.70→2024年:2.58



重点項目ごとの取組状況

4. 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

今後の主な対応（2025年度に実施中のものを含む。）

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- 引き続き、これまでに作成した母国語による安全衛生教育用のテキストの周知を実施。
- 引き続き、外国人を使用する事業者向け安全衛生管理（母国語による安全衛生教育等）の無料セミナーを全国で実施。
- 技能実習生をはじめとした外国人労働者への効率的・効果的な安全衛生教育に有効な手法を提示するため、諸外国における制度等の研究。（厚生労働科学研究費補助金）（2026年度までの予定）
- 外国人労働者数や労働災害件数が多い業種（製造業、建設業を想定）の業界団体等を構成員とする検討会を開催し、各業種における災害の詳細分析や好事例の収集を行い、事業者向けのマニュアルや、外国人労働者が労働災害に被災しないため必要な事項を直感的に理解できるイラスト等を取りまとめHP等で公開することで、事業者が外国人労働者に分かりやすい方法による労働災害防止の教育を行う際に活用できるようにする。（2026年度～）。

重点項目ごとの取組状況

５．個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

2024年度の主な取組

【改正省令・ガイドライン等の周知】
- 請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても労働者と同等の有害物質による健康障害防止措置を事業者に義務付けた改正安全衛生規則（2023年４月施行）及び事業者が行う退避や立入禁止等の措置について、危険箇所等で作業に従事する労働者以外の者や危険箇所等で行う作業の一部を請け負わせる一人親方等を対象とする保護措置を義務付けた改正労働安全衛生規則等（2024年４月公布）の周知及び履行確保。
- 「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」（2024年５月公表）の周知。

【労働安全衛生法改正】
- 個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方等について、労働政策審議会安全衛生分科会において建議をとりまとめ、労働安全衛生法等の一部を改正する法律案を、国会に提出。

【その他個人事業者等に対する安全衛生対策の取組】
- 建設業の一人親方等に対する安全衛生教育及び一人親方等が入場する工事現場への巡回指導等（建設業の一人親方等の安全衛生活動支援事業）の実施。

今後の主な対応（2025年度に実施中のものを含む。）

【改正労働安全衛生法等の周知】
- 全ての業種の注文者等や個人事業者等を対象として改正労働安全衛生法に関する説明会の実施。（2025年度～）
- 改正労働安全衛生法により新たに義務付けられる個人事業者等の安全衛生対策の推進に係る改正事項を周知するため、特別加入団体等の個人事業者に係る関係団体等を構成員とする協議会を設置し、改正労働安全衛生法に関する資料の作成・周知を実施。（2026年度～）
- 教材等を作成するための検討会を設置し、注文者向け・個人事業者等向けの業種別教材等の作成を行うとともに、説明会・研修等の実施、個人事業者等が入場する現場の巡回指導及びこれらの広報。（2026年度～）
- 業務上災害報告制度について、「帳票入力支援サービス」を活用した電子申請ができるようにするためのシステム改修。（2026年度～）

【その他個人事業者等に対する安全衛生対策の取組】
- 個人事業者等による災害事例の収集・分析。（2027年～）
- ＩＬＯ155号条約の批准・発効。（2027年４月～）
- 改正法令の施行状況、労働災害発生状況等を踏まえた必要な対策の検討。（2027年度～）

重点項目ごとの取組状況

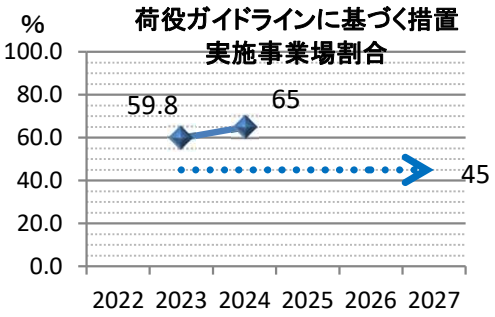
6. 業種別の労働災害防止対策の推進（陸上貨物運送事業）

2024年度の主な取組

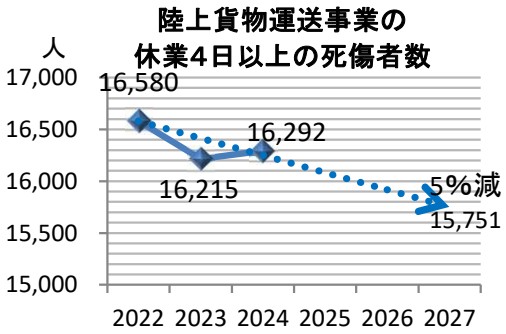
【新たな対策の企画・立案に関する取組】
- フォークリフトの自律化、遠隔化等に伴う安全対策の検討。（2024年度～）

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】
- 陸上貨物運送事業等の事業場（荷主となる事業場を含む。）に対して、「荷役作業における安全ガイドライン」に基づく措置の徹底の指導。
- 「職場における腰痛予防対策指針」に基づく腰痛予防対策の徹底の指導。
- 荷役作業に伴う労働災害を発生させた事業場に対する再発防止指導の実施。
- 改正労働安全衛生規則に基づく措置（2024年２月全面施行）の徹底の指導。
- 陸上貨物運送事業者に対する荷役労働災害防止対策に関する研修や個別コンサルティング、関係行政機関・関係団体の参画による荷主との協議会等による、陸運事業者の支援。
- 陸災防及び安衛研との協力によるテールゲートリフターを使用した作業における安全対策についての検討。

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
荷役作業における安全ガイドラインに基づく措置を実施する陸上貨物運送事業等の事業場（荷主となる事業場を含む。）の割合を2027年までに45%以上とする（労働安全衛生調査）。	59.8%	65.0%	（2022年）（33.5%）* → （2027年）45%以上 *本災防計画策定の参考とした、2022年11月実施のアンケート結果	制度改正等を契機として、荷主等において、荷役災害の防止対策に関する理解が進んだことが考えられる。



アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
陸上貨物運送事業における死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる（労働者死傷病報告）。	16,215人	16,292人	（2022年）16,580人 → （2027年）15,751人以下	上記要因により、若年齢層による荷役作業中等の墜落・転落、はさまれ・巻き込まれによる災害を中心に減少しているが、高年齢層による転倒災害等が増加しており、令和6年には前年比で増加した。



重点項目ごとの取組状況

６．業種別の労働災害防止対策の推進（陸上貨物運送事業）

今後の主な対応（2025年度に実施中のものを含む。）

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための取組】

- 引き続き、「荷役作業における安全ガイドライン」に基づく措置の徹底、「職場における腰痛予防対策指針」に基づく腰痛予防対策の徹底。
- 引き続き、陸上貨物運送事業者に対する荷役労働災害防止対策に関する研修や個別コンサルティング、関係行政機関・関係団体の参画による荷主との協議会等による陸運事業者の支援。

【その他の取組】

- 混在作業による労働災害防止を図るため、改正労働安全衛生法（2025年５月）に基づき、荷主等を含む作業場所管理事業者が講ずべき措置の検討。（2025年度～）
- 遠隔・自律運転機械の安全確保等に関する専門家検討会を設置し対策を検討。（2025年度～）
- 重量物取扱い作業の多い陸上貨物運送業を対象とした腰痛予防対策ガイドラインの作成と予防対策の普及実装の推進に関する厚労科研を実施しており、同研究の成果を踏まえ、腰痛予防対策に加え陸運業の転倒対策での活用を検討。（2025年度～）

重点項目ごとの取組状況

6. 業種別の労働災害防止対策の推進（建設業）

2024年度の主な取組

【新たな対策の企画・立案に関する取組】
- 一人親方等に対する安全衛生教育及び一人親方等が入場する工事現場への巡回指導等（建設業の一人親方等の安全衛生活動支援事業）の実施。（再掲）
- デジタル技術を活用した建設施工の自動化、自律化、遠隔化等に伴う安全確保を推進するため、国土交通省が設置する「建設機械施工の自動化・自律化協議会」において、2023年度に策定した「自動施工における安全ルール」を改訂。

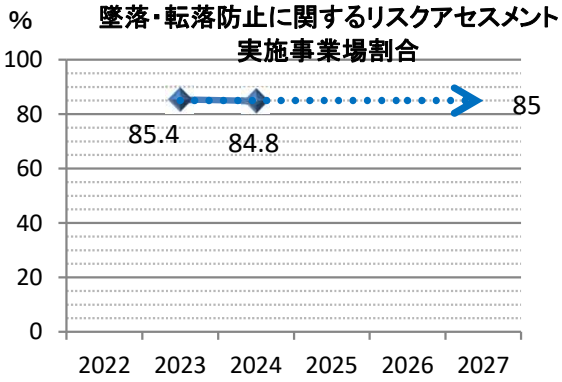
【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】
- 「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」に基づく「より安全な措置」の普及促進をはじめ、足場の組立・解体作業時における正しい作業手順の遵守の徹底を図るため、建設現場での技術的指導及び研修会（墜落・転落災害等防止対策推進事業）の実施。
- 屋根・屋上・開口部、低所（はしご、脚立）からの墜落・転落防止のためのマニュアル（2024年３月）の周知。
- 足場の点検の確実な実施、一側足場の使用範囲の明確化等を内容とする改正労働安全衛生規則（2024年４月全面施行）に基づく措置の徹底を図るための指導。
- 災害が多発しているはしご・脚立からの墜落・転落災害防止対策のためリーフレット及びチェックリストを活用した指導の実施。
- 墜落・転落による労働災害を発生させた事業場に対する再発防止指導の実施。

【その他の取組】
- 建設業労働災害防止協会と連携し、地震、台風、大雨等の自然災害に被災した地域の復旧・復興工事現場への巡回指導、研修会等の実施。
- 建設業労働災害防止協会との連携により、中小専門工事業者等に対する安全衛生管理能力の向上のための集団指導・個別指導等の実施。

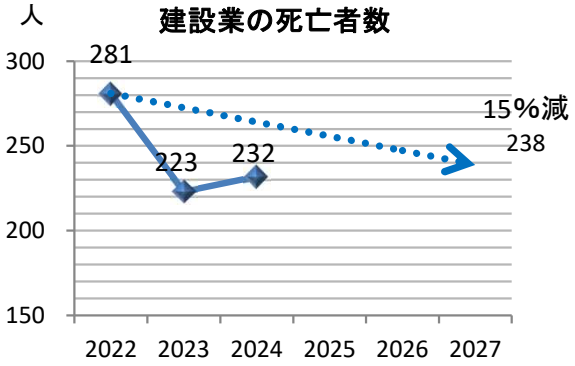
重点項目ごとの取組状況

6. 業種別の労働災害防止対策の推進（建設業）

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメント（RA）に取り組む建設業の事業場の割合を2027年までに85%以上とする（労働安全衛生調査）。	**85.4%**	**84.8%**	（2022年）（74%）* → （2027年）85%以上 *本災防計画策定の参考とした、2022年11月実施のアンケート結果	建設業における安全に対する意識が引き続き一定程度高いことが、当該指標が高水準で推移している一因と考えられる。



アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
建設業における死亡者数を2022年と比較して2027年までに15%以上減少させる（死亡災害報告）。	**223人**	**232人**	（2022年）281人 → （2027年）238人以下	2023年よりは増加したものの、墜落・転落災害を中心に減少傾向にある。 なお、事故の型別で見ると、2024年は2023年と比べ、「はさまれ、巻き込まれ」「激突され」「崩壊、倒壊」の災害を中心に増加している。



今後の主な対応（2025年度に実施中のものを含む。）

【新たな対策の企画・立案に関する取組】
- 遠隔・自律運転機械の安全確保等に関する専門家検討会を設置し対策を検討。（2025年度～）

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための取組】
- 引き続き、足場の点検の確実な実施、一側足場の使用範囲の明確化等を内容とする改正労働安全衛生規則（令和６年４月全面施行）に基づく対策の徹底を図るための指導。
- 屋根・屋上・開口部、低所（はしご、脚立）からの墜落・転落防止のためのマニュアルの引き続きの周知。
- 墜落・転落や建設機械による労働災害を発生させた事業場に対する再発防止指導の実施。

重点項目ごとの取組状況

6. 業種別の労働災害防止対策の推進（製造業）

2024年度の主な取組

【新たな対策の企画・立案に関する取組】

- 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、欠格要件の強化や検査基準への遵守義務新設に係る内容の法案を提出。
- 床上から無線で操作する天井クレーンについて、安全性の確保を前提とした上で、使用実態等を踏まえ、運転資格の在り方等を検討。
- ボイラー等について、近年の技術革新に対応するため、国際的な規格等と整合させつつ引き続き安全を確保できる規格見直し案を検討。

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

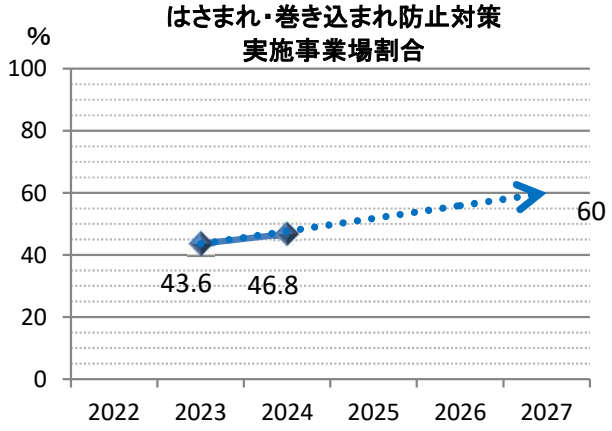
- 機械ユーザーによる、はさまれ・巻き込まれをはじめとした労働災害防止に資する以下の指針・ガイドライン・通達に係る周知や指導の徹底。
  - 機械のリスクアセスメントに関連した、危険性又は有害性等の調査等に関する指針や機械の包括的な安全基準に関する指針
  - 機能安全による機械等に係る安全確保に関する技術上の指針
  - 労働災害の多い食品製造業に関連した、食品加工用機械の労働災害防止対策ガイドライン等
- 機械メーカーによる、機械の製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供に関する周知・指導。

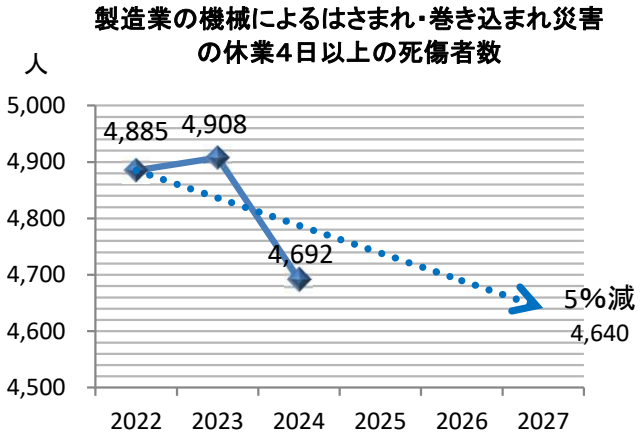
重点項目ごとの取組状況

6. 業種別の労働災害防止対策の推進（製造業）

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を2027年までに60%以上とする（労働安全衛生調査）。	**43.6%**	**46.8%**	（2022年）　（2027年） －　→　**60%以上** （参考）2022年アンケート調査で「機械のリスクアセスメントを実施している」：45.0%	大規模事業場では取組が進んでおり、小規模事業場では低調となっているが、中小規模事業場を中心に実施率が上昇している。 500人以上：約91%（2023年約97%） 50人以上100人未満約63%（2023年約58%） 50人未満：約38%（2023年約35%）

アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
製造業における機械による「はさまれ・巻き込まれ」の死傷者数を2022年と比較して2027 年までに5%以上減少させる（労働者死傷病報告）。	**4,908人**	**4,692人**	（2022年）　（2027年） **4,885人　→　4,640人以下**	企業規模別の労働災害発生状況を見ると、中小規模事業場で災害が減少しており、中小規模事業場における「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場が増加したことが死傷者数が減少した一因と考えられる。





重点項目ごとの取組状況

6. 業種別の労働災害防止対策の推進（製造業）

今後の主な対応（2025年度に実施中のものを含む。）

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- 機械等を使用する事業者が適切にリスクアセスメントを実施できるよう、引き続き製造者による残留リスク情報の提供に向けた周知・指導の実施。
- 災害リスクの高い食品加工用機械等を使用する事業者に対し、引き続き適切な周知・指導の実施。
- 機械災害防止に向け、特に実施率の低い小規模事業場が機械のリスクアセスメントを実施できるよう、ツール作成等の支援方策の検討。（2026年度～）

【その他の取組】

- 特に機械災害防止に必要な機械等の製造許可の審査、検査、検定について、民間移管を進める制度改正を行うとともに、その基準を明確化し、専門的知見を有する民間機関のさらなる活用や、その適切な業務の実施を確保。（2025年度～）
- 制度改正に対応した特定機械等の製造許可、検査等に関する周知資料を作成、メーカー、ユーザー等に対し周知徹底し、適切な検査の受検等を推進。（2025年度～）
- 特定自主検査を行う検査業者について、検査基準を策定し、その遵守を義務化し、機械災害防止のための適切な検査業務を担保。（2025年度～）
- 技能講習を行う登録教習機関について、修了証の不正交付防止規定を新設、適切な技能講習の実施を通じた労働災害防止を促進。（2025年度～）
- 床上から無線で操作する天井クレーンの新たな資格の創設に向けた検討を継続し、使用実態を踏まえた適切な免許試験を実施。（2024年度～）
- ボイラー等について、近年の技術革新や国際整合に対応するよう構造規格を改正し周知する。（2025年度～）

重点項目ごとの取組状況

６．業種別の労働災害防止対策の推進（林業）

2024年度の主な取組

【新たな対策の企画・立案に関する取組】

- 林野庁が設置する検討会において、「林業機械の遠隔操作・自動運転に関する安全性確保ガイドライン～Ver1.0～」を策定。

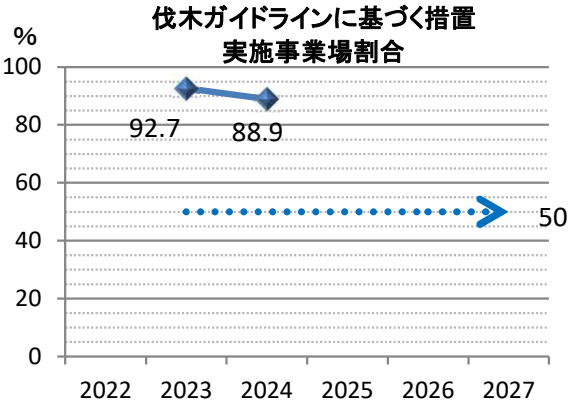
【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- 発注者である林野庁を含めた、林業関係団体に対し、2024年度における林業の安全対策に関する留意事項をまとめた要請文の発出。
- 「伐木等作業安全対策推進事業」（委託事業）により、伐木等作業の安全ガイドラインを踏まえたマニュアル及び外国人向け教育教材の作成並びに全国各ブロックでの安全講習会の実施。
- 「伐木等作業の安全ガイドライン」、「林業の緊急連絡体制整備ガイドライン」等に基づく措置の徹底の指導。
- 伐木作業に伴う労働災害を発生させた事業場に対する再発防止指導の実施。
- 「伐木作業時における労働災害防止のための特別活動」（林災防補助事業）により、都道府県ごとに、労働局、行政機関（林野庁・自治体）、関係団体の協力のもと、関係機関連絡会議、林業事業者に対する伐木作業等に係る集団指導会、林業現場合同安全パトロール等の実施。
- 上記の関係機関との合同安全パトロールや研修の実施時における、車両系木材伐出機械を使用した作業における安全対策の周知徹底。

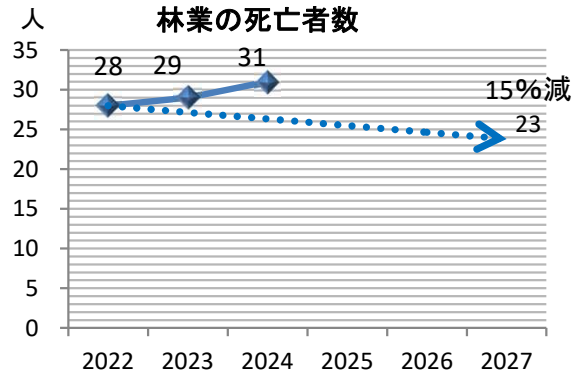
重点項目ごとの取組状況

6. 業種別の労働災害防止対策の推進（林業）

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
伐木等作業の安全ガイドラインに基づく措置を実施する林業の事業場の割合を2027年までに50%以上とする（労働安全衛生調査）。	**92.7%**	**88.9%**	（2022年）　（2027年） －　→　50%以上 （参考）2021年の林業従事者を対象とした研修の場を活用したアンケート調査で「伐木ガイドラインに基づく措置を講じている（ガイドラインの複数の主要な事項に取り組んでいる）」：30.2%	ガイドラインに基づく措置の指導や講習会等の取組により周知が進んでいるため、引き続き高い水準を保っていると考えられる。



アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
林業における死亡者数を、伐木作業の災害防止を重点としつつ、労働災害の大幅な削減に向けて取り組み、2022年と比較して2027年までに15%以上減少させる（死亡災害報告）。	**29人**	**31人**	（2022年）　（2027年） 28人　→　23人以下	伐木作業による死亡災害が増加しており、死亡災害全体も増加している状況にある。 なお、事故の型別で見ると、2024年は2023年と比べ、「墜落、転落」による災害は大きく減少したものの「激突され」による災害等が増加している。



今後の主な対応（2025年度に実施中のものを含む。）

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- 林野庁や地方自治体、関係団体に対し、林業現場における安全対策を明示するとともに、連絡会議や合同安全パトロールの実施すること等を通じ、引き続き関係機関との連携強化。
- 引き続き林業事業者に対する「伐木等作業の安全ガイドライン」、「林業の緊急連絡体制整備ガイドライン」等に基づく伐木作業時の安全対策に係る研修の充実。
- 引き続き、上記の関係機関との合同安全パトロールや研修の実施時における、車両系木材伐出機械を使用した作業における安全対策の周知徹底。
- 遠隔・自律運転機械の安全確保等に関する専門家検討会を設置し対策を検討。（2025年度～）

重点項目ごとの取組状況

7. 労働者の健康確保対策の推進（過重労働対策）

2024年度の主な取組

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- 年次有給休暇の取得促進に向けて、休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月を年次有給休暇取得促進期間に設定し集中的な広報を実施。また、「働き方・休み方改善ポータルサイト」に、企業の働き方・休み方の改善に係る取組の好事例を掲載し、年次有給休暇の取得促進のための情報発信を実施。
- 勤務間インターバル制度を導入する中小企業への助成金の活用や、導入している企業の好事例や導入・運用のマニュアル、努力義務となっている旨の周知等を実施。
- 長時間労働が疑われる事業場への監督指導の徹底、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知、これに基づく指導等を実施。
- 「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において実施する個別相談やオンライン・訪問コンサルティング、セミナーの実施などを通じて、長時間労働の抑制はもとより、基本的な労務管理体制に問題を抱える中小企業・小規模事業者に対するきめ細かな支援を行う。

【その他の取組】

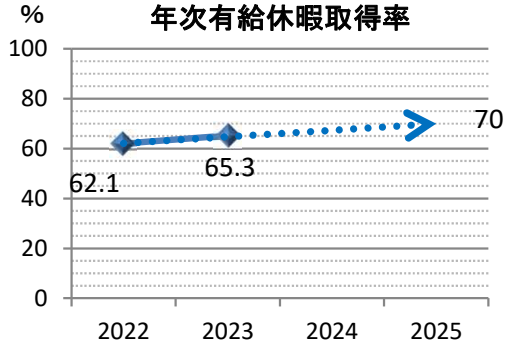
- 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、過重労働対策に関する情報を発信するとともに、過重労働による心の健康への影響等についての労働者からの電話・メール・SNSによる相談への対応を実施。
- 産業保健総合支援センターにおいて、産業医等の産業保健関係者を対象に、過重労働による健康障害防止対策を含む研修を実施。
- 「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」を引き続き実施。過労死等防止調査研究センターのポータルサイトにおいて、同研究の研究成果や過労死等防止の情報を公開するとともに、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」においても、同研究の主な成果について情報提供を実施。

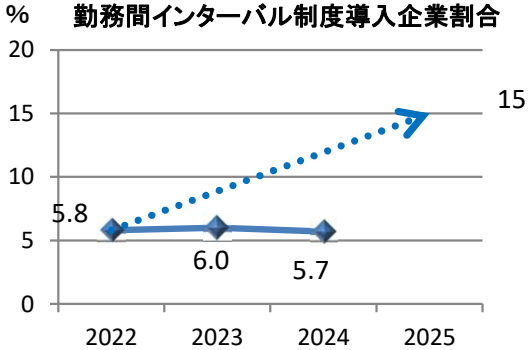
重点項目ごとの取組状況

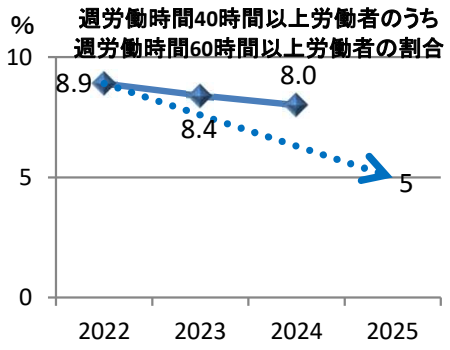
7. 労働者の健康確保対策の推進（過重労働対策）

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
年次有給休暇の取得率を2025年までに70%以上とする（就労条件総合調査）。	65.3	－	（2022年） （2025年） 62.1% → 70%以上	年次有給休暇の取得率は、2000 年以降5割を下回る水準で推移していたが、2019年４月から年５日の年次有給休暇の時季指定の事業主への義務付けが行われたこともあり、2023年は65.3%と過去最高の数値となっている。
勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を2025年までに15%以上とする（就労条件総合調査）。	6.0%	5.7%	（2022年） （2025年） 5.8% → 15%以上	勤務間インターバル制度について、導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が5.7%、「導入を予定又は検討している」が15.6%、「導入の予定はなく、検討もしていない」が78.5%となっている。さらに、勤務間インターバル制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業について、その理由別の割合をみると、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が57.6%と最も多く、次いで、「当該制度を知らなかったため」が18.7%となっている。加えて、週労働時間が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が高い産業について、その多くで勤務間インターバル制度導入企業割合が低く、特に「宿泊業、飲食サービス業」が4.9%、「建設業」が2.2%となっている。また、企業規模が小さくなるほど勤務間インターバル制度の導入割合は低くなっている。 一方、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11 時間以上空いている労働者の状況別の企業割合をみると、「全員」が34.0%、「ほとんど全員」が40.7%となっており、実質的に11 時間の休息時間を確保している企業の割合は約7割となっている。

アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
週労働時間40時間以上である雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2025年までに5%以下とする（労働力調査）。	8.4	8.0	（2022年） （2025年） 8.9 → 5%以下	月末１週間の就業時間が40時間以上の雇用者（非農林業）のうち60時間以上の雇用者の割合は、2022年までの間は横ばいとなっていたが、2023年以降は低下しており、2024年は8.0%となった。 業種別に2024年の状況をみると、前年より増加している業種もあるが、多くの業種では横ばい又は減少。 ※ 前年より増加している業種：「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業,保険業」「不動産業,物品賃貸業」「学術研究,専門・技術サービス業」「複合サービス事 業」「サービス業（他に分類されないもの）」







重点項目ごとの取組状況

7. 労働者の健康確保対策の推進（過重労働対策）

今後の主な対応（2025年度に実施中のものを含む。）

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- 引き続き、10月の年次有給休暇取得促進期間における集中的な広報、「働き方・休み方改善ポータルサイト」を通じた企業の働き方・休み方の改善に係る取組の好事例の掲載等、年次有給休暇の取得促進のための情報発信を実施。
- 勤務間インターバル制度の導入促進については、2024年度の主な取組に加え、
  ① 企業における取組を波及させることを念頭に企業の人事担当者のほか、産業医や衛生管理者等に対して勤務間インターバル制度の内容・効果の周知を実施
  ② 勤務間インターバル制度について、導入がなかなか進まない企業や導入の必要性を感じていない企業等に対する取組として、導入によって得られるメリット等に加え、導入済の企業が導入に当たってどういう工夫をしたのか等、同制度の導入検討を後押しするような情報を提供するシンポジウムを開催
  等を実施。（2025年度～）
- 引き続き、長時間労働が疑われる事業場への監督指導の徹底、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知、これに基づく指導等を実施。
- 引き続き、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において実施する個別相談やオンライン・訪問コンサルティング、セミナーの実施などを通じて、長時間労働の抑制はもとより、基本的な労務管理体制に問題を抱える中小企業・小規模事業者に対するきめ細かな支援を行う。

【その他の取組】

- 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、過重労働対策に関する情報を発信するとともに、過重労働による心の健康への影響等についての労働者からの電話・メール・SNSによる相談への対応を引き続き実施。
- 産業保健総合支援センターにおいて、産業医等の産業保健関係者を対象に、過重労働による健康障害防止対策を含む研修を引き続き実施。
- 「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」を引き続き実施。過労死等防止調査研究センターのポータルサイトにおいて、同研究の研究成果や過労死等防止の情報を公開するとともに、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」においても、同研究の主な成果について情報提供を引き続き実施。

重点項目ごとの取組状況

7. 労働者の健康確保対策の推進（メンタルヘルス対策）

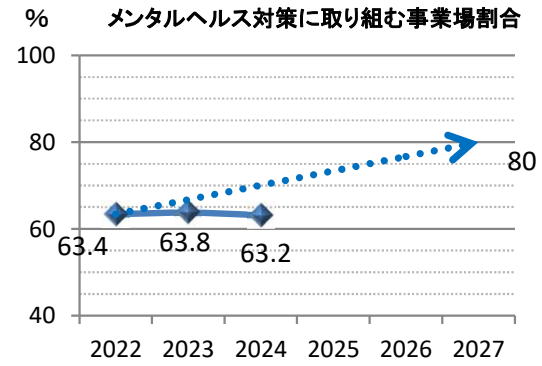
2024年度の主な取組

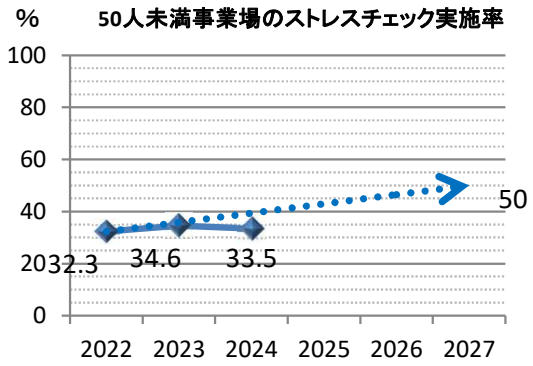
【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

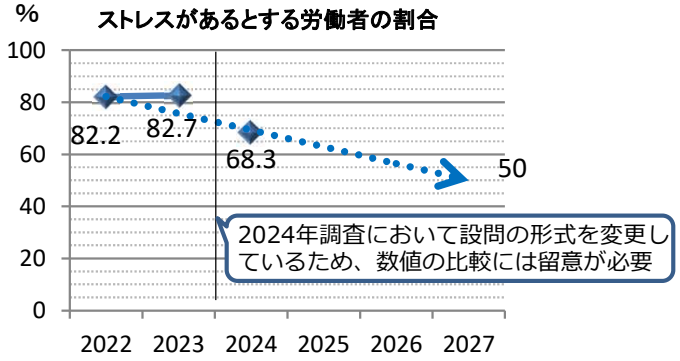
- 小規模事業場におけるメンタルヘルス対策を推進するため、産業保健総合支援センターの支援体制を充実し、メンタルヘルス対策の専門スタッフによる専門的研修や相談対応、事業場への訪問によるメンタルヘルス対策の導入支援等を実施。地域産業保健センターにおいては、小規模事業場の労働者や事業者を対象にして、高ストレス者への医師の面接指導やメンタルヘルスの相談対応等を実施。
- 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、小規模事業場における取組事例の提供やセルフチェックツールの充実、労働者等からの電話・メール・SNS相談のニーズに対応できる相談窓口の体制拡充を実施。
- 「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」の検討結果を踏まえ、労働者数50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施義務化について、労働政策審議会安全衛生分科会において建議をとりまとめ、労働安全衛生法等の一部を改正する法律案を、国会に提出。

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を2027年までに80%以上とする（労働安全衛生調査）。	63.8%	63.2%	（2022年） 63.4% → （2027年） 80%以上	メンタルヘルス対策に取り組む事業場割合を事業場規模別でみると、特に小規模事業場における取組が進んでいない（50人以上事業場94.3%（2023年91.3%）、50人未満事業場57.6%（2023年59.1%））。50人未満の事業場では、事業場内に産業医等の産業保健スタッフがいない（34.9%（2023年33.0%））ことや、取り組み方がわからない（32.4%（2023年29.5%））ことが影響していると考えられる。
使用する労働者数 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年までに50%以上とする（労働安全衛生調査）。	34.6%	33.5%	（2022年） 32.3% → （2027年） 50%以上	

アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を2027年までに50%未満とする（労働安全衛生調査）。	82.7%	68.3%	（2022年） 82.2% → （2027年） 50%未満	ストレスを感じる労働者の割合は減少しているものの、趣旨明確化の観点から、2023年の設問から一部形式変更（※）したため、数値の比較には留意が必要である。 ※設問の「強い不安、悩み～～」の「強い」の部分に下線を引く等。







重点項目ごとの取組状況

7. 労働者の健康確保対策の推進（メンタルヘルス対策）

今後の主な対応（2025年度に実施中のものを含む。）

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- 2025年５月に公布された改正労働安全衛生法による労働者数50人未満の事業場へのストレスチェックの実施義務拡大の円滑な施行に向けて、
  - ①地域産業保健センターにおける高ストレス者の面接指導に対応するための登録産業医の体制整備
  - ②労働者数50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルの作成
  - ③働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、小規模事業場のストレスチェック実施に関するコンテンツの充実や、労働者等からのメンタルヘルス不調等に関する相談窓口の体制拡充

  等を実施。（2025年度～）

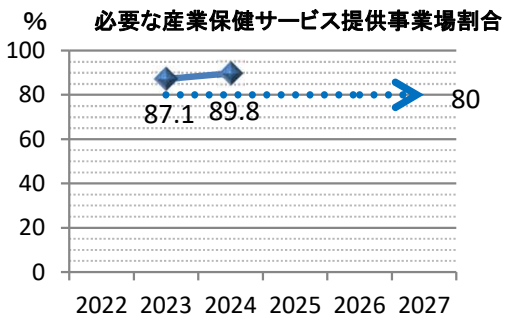
重点項目ごとの取組状況

7. 労働者の健康確保対策の推進（産業保健活動の推進対策）

2024年度の主な取組

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】
- 産業保健総合支援センター（産保センター）等において、相談体制の拡充や産業保健スタッフ等への研修の拡充等を行うとともに周知啓発を実施。
- 職場の健康診断実施強化月間の機会等を捉え、保健指導等の産業保健サービスの提供について周知啓発を実施。

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
各事業場において必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を2027年までに80%以上とする（労働安全衛生調査）。	**87.1%**	**89.8%**	（2022年）（78.2%）* → （2027年）80%以上 *本災防計画策定の参考とした、2022年11月実施のアンケート結果	引き続き、健康診断結果に基づく対応、メンタルヘルス対策、高年齢労働者への対応などの取り組みに関心を持つ企業が多いためと考えられる。



今後の主な対応（2025年度に実施中のものを含む。）

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】
- 引き続き必要な産業保健の取組を周知啓発するとともに、産保センターで実施している支援事業等の周知の実施。
- 改正法を踏まえ、特に小規模事業場における更なる産業保健活動推進のため、地域産業保健センターの体制強化等について検討を進める。（2025年度～）

重点項目ごとの取組状況

８．化学物質等による健康障害防止対策の推進（化学物質による健康障害防止対策）

2024年度の主な取組

【新たな対策の企画・立案に関する取組】

- 化学物質の性状に関連の強い労働災害（2019年から2021年に発生した計1,229件分）の分析を実施。（労働安全衛生研究所。2024年６月に結果公表）

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

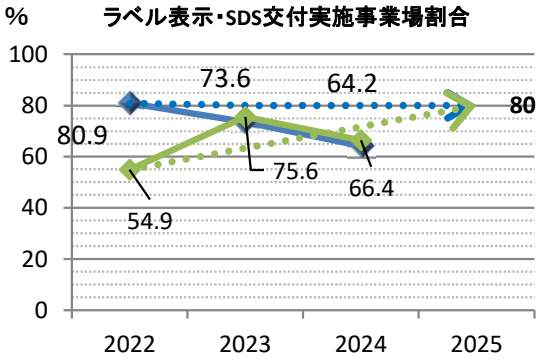
- ラベル・ＳＤＳの作成及びリスクアセスメントを実施する事業場への支援として、専用の事業者向け相談窓口の開設及び講習会等の実施、化学物質管理者の選任に関して、講習テキスト、講義動画の活用をセミナー等を通じて周知。
- 職場における危険・有害な化学物質管理の重要性に関する意識の高揚を図り、化学物質管理活動の定着を図るため、化学物質管理強調月間を創設。
- 適切な化学物質対策の実施のため、化学物質管理専門家、作業環境管理専門家を含めた専門家の活用について、都道府県労働局を通じて周知。
- 化学物質に起因する労働災害を発生させた事業場に対する再発防止対策の指導。
- ラベル表示およびSDS交付に係る支援として、186物質のGHS分類を実施。172物質のモデルSDSを作成等し、公開。
- 建設業の土木工事業におけるシールド工事等の化学物質を取り扱う作業及び労働災害の発生が多いビルメンテナンス業や食料品製造業における洗剤・洗浄剤等を用いた作業に関するマニュアルを11種類作成。
- 主に手袋の選定方法について示した「皮膚障害等防止用保護具の選択マニュアル（第１版。令和６年２月）」について、新たに保護めがねや化学防護服の内容を追加し、令和７年３月に第２版を公表した。
- リスクアセスメント及びその結果を踏まえた措置について、クリエイト・シンプル（簡易なリスクアセスメント手法）の改修を行い、セミナー等を通じて周知。

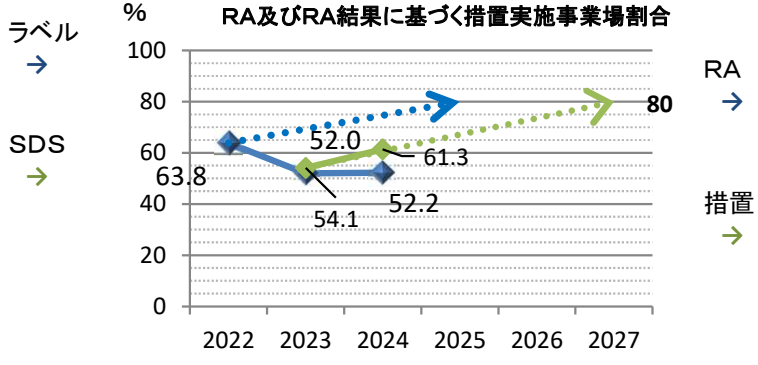
重点項目ごとの取組状況

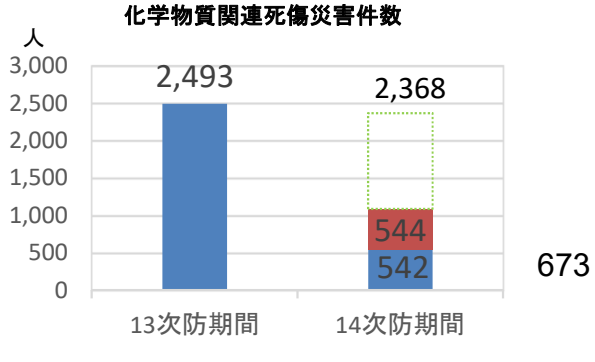
8. 化学物質等による健康障害防止対策の推進（化学物質による健康障害防止対策）

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
ラベル表示・SDSの交付の義務対象となっていないが危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示・SDSの交付を行っている事業場の割合を 2025年までにそれぞれ80%以上とする（労働安全衛生調査）。	**ラベル：73.6% SDS：75.6%**	**ラベル：64.2% SDS：66.4%**	**（2022年）　（2025年） ラベル：80.9%　→　80%以上 SDS：54.9%　→　80%以上**	ラベル表示をしていない理由としては、「義務対象となっていないため」が70.2%と最も多く、2023年の54.2%から15ポイント程度増加しており、義務対象物質が大幅に増加したことにより、義務対象物質への対応が優先されていることなどが指標が下がった一因と考えられる。
リスクアセスメント（RA）の実施の義務対象となっていないが危険性又は有害性が把握されている化学物質について、RAを行っている事業場の割合を2025年までに80%以上とするとともに、RA結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を2027 年までに80%以上とする（労働安全衛生調査）。	**RA：52.0% 措置：54.1%**	**RA：52.2% 措置：61.3%**	**（2022年）　（2025年） RA：　63.8%　→　80%以上 （2022年）　（2027年） 措置：　ー　→　80%以上**	RA結果に基づく措置の実施率は上昇しているものの、RAの実施はほぼ横ばいであり、義務対象物質への対応が優先されていることなどが考えられる。なお、事業場へ行ったアンケートによると、RAを実施していない理由としては、「対象の物質数が多く対応できない」「リスクアセスメントを行う専門スタッフがいない」が多く挙げられた。

アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物等との接触、爆発又は火災によるもの）の件数を第13次労働災害防止計画期間と比較して、5%以上減少させる（労働者死傷病報告）。	2023年の死傷災害：542人	2024年の死傷災害：544人（14次防期間累計1,086人）	**（13次防期間）　（14次防期間） 2,493人　→　2,368人未満 ※14次防残り期間が2023年及び2024年実績の平均値とすると2,715人。**	2024年の死傷災害は、前年と比べほぼ横ばいである。なお、化学工業（72人→60人）、金属製品製造業（47人→36人）などでは減少しているが、飲食店（26人→51人）、食料品製造業（55人→71人）などでは増加している。







重点項目ごとの取組状況

８．化学物質等による健康障害防止対策の推進（化学物質による健康障害防止対策）

今後の主な対応（2025年度に実施中のものを含む。）

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- 化学物質管理強調月間の実施。
- 引き続き、ラベル・ＳＤＳの作成及びリスクアセスメントを実施する事業場への支援として、専用の事業者向け相談窓口の開設及び講習会等の実施、化学物質管理者の選任に関して、講習テキスト、講義動画の活用をセミナー等を通じて周知。
- 引き続き、事業者がラベル・ＳＤＳを作成する際に参考となるモデルラベル・ＳＤＳを作成・公開。
- 引き続き、セミナー等でのクリエイト・シンプルの周知。
- SDS電子化補助金の交付。（2025年度～）
- 引き続き、建設業その他の化学物質による労働災害が多く発生している業種において、業種別・作業別のマニュアルを作成。なお、飲食店、食料品製造業については、業界団体の協力を得て、化学物質管理マニュアルを2025年３月に公表しているところであり、当該マニュアルの周知等を実施している。
- 皮膚障害等防止用保護具の選定マニュアルのセミナーの開催及び保護具の選定・使用等の参考となる事例集の作成。（2025年度～）

【その他の取組】

- 危険有害性情報の通知制度における代替化学名等の設定方法の検討。（2025年度～）

重点項目ごとの取組状況

8. 化学物質等による健康障害防止対策の推進（熱中症による健康障害防止対策）

2024年度の主な取組

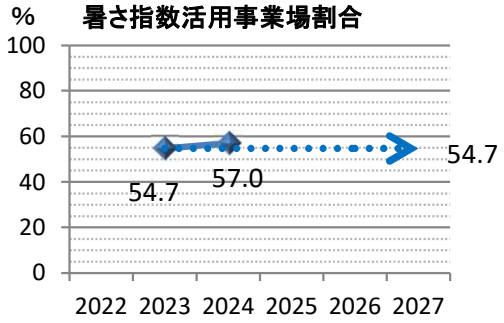
【新たな対策の企画・立案に関する取組】
- 熱中症の重篤化防止のための労働安全衛生規則改正に向けて、有識者ヒアリングを実施し、その結果を踏まえて安全衛生分科会において審議。諮問、答申を実施。

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】
- 熱中症による労働災害予防に役立つ教育動画を作業者向けと管理者向けに作成し、専用のポータルサイトで公開。
- 熱中症対策推進会議等への参加による関係省庁と連携した取組の実施。
- STOP!熱中症クールワークキャンペーンを通して、「職場における熱中症予防基本対策要綱」に基づく基本的な熱中症予防対策を講ずるよう周知。
- キャンペーン期間を捉えた説明会の開催（2024年度は約3,900回開催、参加者約160,000人）のほか、建設現場に対する一斉監督指導等の場を活用した事業場に対する熱中症予防の周知・指導を実施。
- 職場で働く労働者のニーズを踏まえ、熱中症対策補助ツールの導入と熱中症対策のための作業計画のケースモデルの作成。
- 事業場へのヒアリングを通じた熱中症対策の好事例の収集。

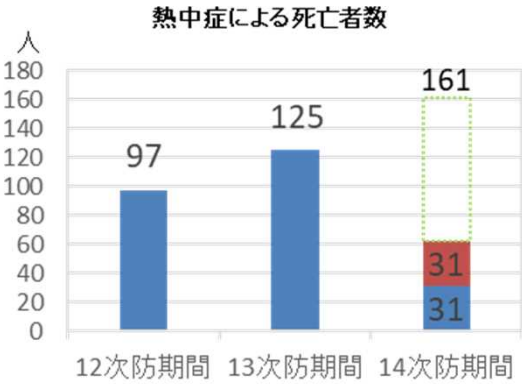
重点項目ごとの取組状況

8. 化学物質等による健康障害防止対策の推進（熱中症による健康障害防止対策）

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
熱中症災害防止のために暑さ指数を把握し活用している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる（労働安全衛生調査）。	**54.7%**	**57.0%**	（2023年）　（2027年） **54.7%　→　54.7%以上**	STOP！熱中症クールワークキャンペーンの周知や、労働局及び労働基準監督署における説明会により、特に熱中症が多発している業種を中心に取組が進んだと考えられる。



アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
増加が見込まれる熱中症による死亡者数の増加率を第13次労働災害防止計画期間と比較して減少させる（労働者死傷病報告）。	2023年の死亡者数31人	2024年の死亡者数31人 （14次防期間累計62人）	（13次防期間）　（14次防期間） **28.9%　→　28.9%未満（※）** **2013～2017年総数：97人** **2018～2022年総数：125人** ※14次防期間中における熱中症による死亡者数が161人以下 なお、14次防残り期間が2023年及び2024年実績と同水準なら155人。	2024年夏は観測史上最も暑い夏となった影響から、熱中症による死亡者数は2023年と同様に過去10年で最も大きいものとなった。



今後の主な対応（2025年度に実施中のものを含む。）

【アウトプット指標に掲げる事項を推進するための具体的な取組】

- 引き続き、STOP!熱中症　クールワークキャンペーンを通じて、事業者に対し熱中症予防対策を周知。
- 熱中症予防対策のため、「エイジフレンドリー補助金」で、「熱中症予防対策プラン」を開始し、中小企業事業者に対し、体温を下げるための機能のある服やスポットクーラー等の購入にかかる経費の一部を補助。（2025年～）。
- 熱中症の重篤化を防止するため、事業者に対し、熱中症のおそれがある作業者の早期発見のための体制整備、熱中症の重篤化を防止するための措置の実施手順の作成、これらの体制及び手順の関係作業者への周知を義務付ける労働安全衛生規則の改正。
- 改正労働安全衛生規則等について、キャンペーン期間を捉え、前年度を上回る説明会の開催（約5,400回、約320,000人）。
- 来年の夏に向けて、エビデンスに基づいて熱中症予防対策を検討予定。

別紙34

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

第14次労働災害防止計画の実施状況等について①

第184回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部計画課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第14次労働災害防止計画の実施状況について

○前回までの主な御議論のまとめ

○アウトプット・アウトカム指標について
- 感覚的な分析ではなく、低調要因を特定の上で必要な対応を行うべき。
- 調査サンプル数が少ないもの等について、より適切な実態把握について検討すべき。
- 分科会で示されたフォローアップに基づいて、アウトプット・アウトカム指標の関係性を検証すべき。

⇒第14次労働災害防止計画のフォローアップ事業等（※）において対応　→　本資料

※委託事業における検討、労働者死傷病報告を基にした災害発生事業場への聞き取りや被災者アンケート等による実態把握を実施。

○労働災害発生状況の詳細分析が必要
- 労働災害の減少がみられない第三次産業を中心として、業種等の特性を踏まえた対策を講じることが重要

⇒業種ごとの労働災害発生状況について、更なる深掘りを行った。　→　資料４－２

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

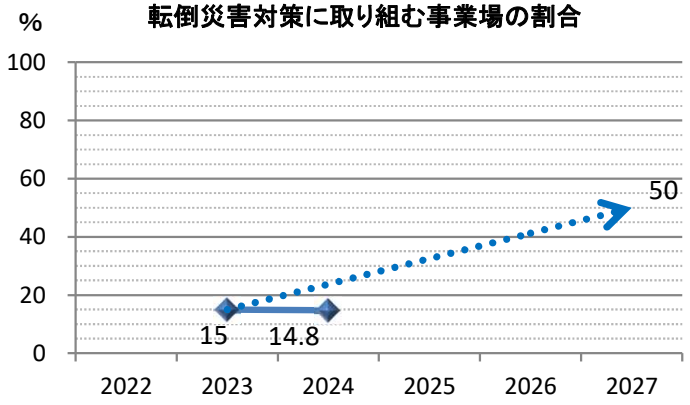
労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進（転倒災害防止対策）

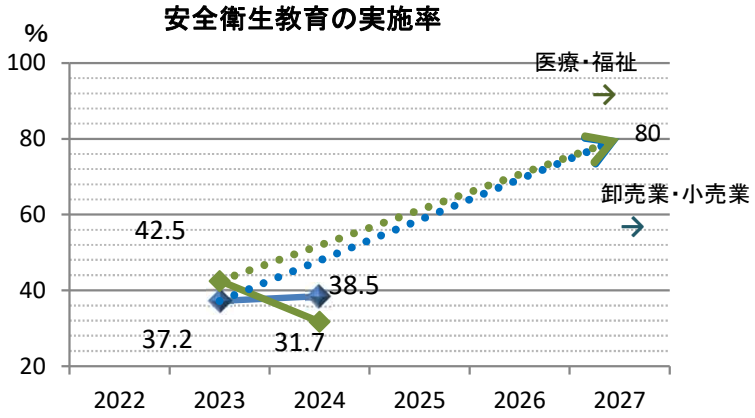
ひと、くらし、みらいのために

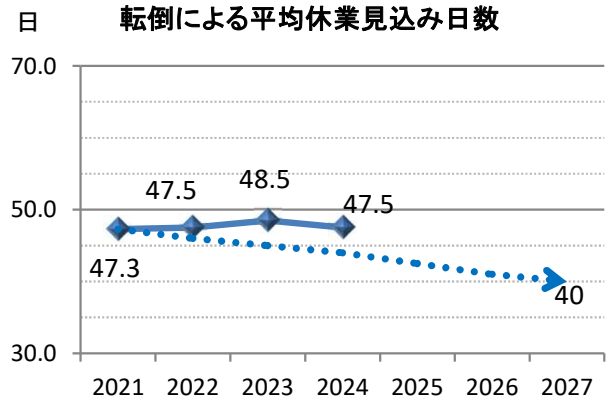
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

1．労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進（転倒）

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
転倒災害対策（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場の割合を2027年までに50%以上とする（労働安全衛生調査）。	**15.0%**	**14.8%**	（2022年）　（2027年） （5%）*→　50%以上 *本災防計画策定の参考とした、2022年11月実施のアンケート結果	ソフト対策（労働者の転倒や負傷のリスクの見える化や転倒しにくい身体づくり等）に取り組んでいる事業場の割合が低調である（2023年：15.6%→2024年：15.2%）という状況は変わっておらず、当該指標については横ばいとなっている。
卸売業・小売業及び医療・福祉の事業場における正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする（労働安全衛生調査）。	**卸売業・小売業：37.2%** **医療・福祉：42.5%** ※雇入れ時教育	**卸売業・小売業：38.5%** **医療・福祉：31.7%** ※雇入れ時教育	（2022年）　（2027年） ー　→　80%以上 （参考）2016年労働安全衛生調査 卸売業・小売業：39.0% 医療・福祉：40.2%	安全衛生教育の実施率が低い状況となっているが、「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会」で指摘されたとおり、人手不足や顧客優先の習慣、災害防止に取り組む必要性の認識の低さ等が要因として考えられる。また、社会福祉施設において、入職者数が減少したことも一因と考えられる。
アウトカム指標	**2023年実績**	**2024年実績**	**目標値**	**要因分析**
増加が見込まれる転倒の年齢層別死傷年千人率を2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける（労働者死傷病報告/労働力調査）。	**詳細は次頁**	**詳細は次頁**	**2027年までに男女とも死傷年千人率の増加に歯止めをかける**	男女共通して70歳以上で増加がみられ、過去には少なかった身体機能の低下した労働者の慣れない仕事への就労が増えていることが、転倒災害発生率の押し上げ要因になっていることが推測される。
転倒による平均休業見込日数を2027年までに40日以下とする（労働者死傷病報告/労働力調査）。	**48.5日**	**47.5日**	（2021年）　（2027年） 47.3日　→　40日	2023年比で減少している（男女とも減少している）。 なお、死亡災害の中には、重機ごと転倒したケース等も含まれており、死亡災害を除いた場合の平均休業見込日数は41.2日（2023年は41.3日）であった。引き続き、様々な切り口でデータを検証していく。







1．労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進（転倒）

転倒災害の年齢別男女別死傷年千人率（2024年分の青字が前年比減、赤字が前年比増）

	2021年		2022年		2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
15～19歳	0.294	0.217	0.290	0.200	0.280	0.219	**0.300**	**0.192**
20～24歳	0.224	0.155	0.243	0.163	0.235	0.181	**0.235**	**0.167**
25～29歳	0.202	0.142	0.214	0.148	0.214	0.142	**0.190**	**0.151**
30～34歳	0.244	0.176	0.235	0.168	0.230	0.189	**0.231**	**0.162**
35～39歳	0.270	0.206	0.280	0.208	0.263	0.196	**0.268**	**0.193**
40～44歳	0.319	0.291	0.326	0.299	0.347	0.275	**0.308**	**0.267**
45～49歳	0.397	0.424	0.400	0.428	0.419	0.433	**0.406**	**0.420**
50～54歳	0.475	0.834	0.528	0.837	0.514	0.802	**0.518**	**0.790**
55～59歳	0.634	1.456	0.656	1.422	0.632	1.397	**0.678**	**1.351**
60～64歳	0.803	1.952	0.841	1.964	0.832	2.031	**0.836**	**1.930**
65～69歳	1.011	2.464	1.027	2.607	0.982	2.643	**1.018**	**2.593**
70～74歳	1.196	2.572	1.166	2.843	1.179	2.887	**1.202**	**3.003**
75～79歳	1.318	2.443	1.309	2.673	1.458	2.877	**1.510**	**2.946**
80～84歳	1.486	1.950	1.375	2.057	1.622	2.288	**1.844**	**2.600**
85歳～	0.900	1.400	0.833	1.450	1.600	1.250	**1.550**	**0.633**
小計	0.458	0.757	0.476	0.780	0.478	0.796	**0.483**	**0.791**
合計	0.598		0.619		0.628		**0.629**	

1．労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進（転倒）

転倒災害の年齢別男女別度数率（2024年分の青字が前年比減、赤字が前年比増）

	2021年				2022年				2023年				2024年			
	度数率		労働時間		度数率		労働時間		度数率		労働時間		度数率		労働時間	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
19歳以下	0.245	0.229	21	17.4	0.259	0.222	20.3	16.6	0.256	0.241	21	17.4	0.283	0.221	20.3	16.6
20～24歳	0.127	0.092	33.9	32.5	0.138	0.096	32.9	31.6	0.133	0.107	33.9	32.5	0.136	0.101	32.9	31.6
25～29歳	0.092	0.072	42.6	38.3	0.096	0.075	41.7	37.8	0.096	0.071	42.6	38.3	0.087	0.077	41.7	37.8
30～34歳	0.108	0.096	43.4	35.4	0.104	0.091	42.6	35.7	0.102	0.102	43.4	35.4	0.104	0.087	42.6	35.7
35～39歳	0.117	0.121	43.9	33.3	0.123	0.121	43.1	32.9	0.115	0.113	43.9	33.3	0.119	0.112	43.1	32.9
40～44歳	0.139	0.173	44.4	32.3	0.141	0.178	43.8	32.5	0.150	0.163	44.4	32.3	0.135	0.157	43.8	32.5
45～49歳	0.172	0.251	44.5	32.7	0.172	0.253	43.8	32.3	0.181	0.254	44.5	32.7	0.177	0.249	43.8	32.3
50～54歳	0.208	0.493	44.5	32.8	0.230	0.493	43.7	32.6	0.222	0.469	44.5	32.8	0.227	0.463	43.7	32.6
55～59歳	0.285	0.889	43.2	32.2	0.292	0.857	42.6	31.9	0.280	0.832	43.2	32.2	0.305	0.810	42.6	31.9
60～64歳	0.397	1.295	39.8	29.5	0.409	1.281	39.4	29.5	0.401	1.320	39.8	29.5	0.406	1.251	39.4	29.5
65～69歳	0.589	1.905	33.7	25.1	0.588	1.992	33.2	24.8	0.559	2.020	33.7	25.1	0.586	2.000	33.2	24.8
70～74歳	0.788	2.182	29.2	22.7	0.750	2.413	29.1	22.2	0.774	2.439	29.2	22.7	0.790	2.587	29.1	22.2
75歳以上	0.953	1.988	26.2	22.3	0.966	2.064	25.6	21.1	1.072	2.303	26.2	22.3	1.173	2.484	25.6	21.1
小計	0.214	0.458	41.2	32	0.222	0.469	40.4	31.7	0.223	0.477	41.2	32	0.229	0.477	40.4	31.7
合計	0.313		37.1		0.323		36.5		0.325		37.1		0.330		36.5	

1．労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進（転倒）

○労働安全衛生調査

・労働者の転倒を防止するための対策、転倒防止対策の取組の有無別事業所割合

			R5	R6
物理的対策	①設備・装備などの対策（職場内の手すり、滑りにくい床材の導入・靴の使用、段差の解消、照度の確保等）、整理・整頓・清掃の徹底など	取り組んでいる	78.1	77.7
		取り組んでいない	17.6	17.2
		不明	4.4	5.1
身体的要因を考慮した対策	②骨密度、ロコモ度等のチェックによる転倒やけがのリスクの見える化	取り組んでいる	6.6	5.8
		取り組んでいない	81.2	79.3
		不明	12.2	14.9
	③転びにくい、又はけがをしにくい身体づくりのための取組（専門家等による運動指導、スポーツの推進等）	取り組んでいる	13.4	13.6
		取り組んでいない	75.3	72.6
		不明	11.2	13.7

○災害発生事業場への再発防止対策指導結果（転倒）

・雇入れ時教育の際に転倒災害防止のための教育を実施していましたか。

	R6(N=653)	R7(N=4111)
実施していた	57.0	63.1
実施していなかった	30.9	28.8
雇入れ時教育を実施していない	10.7	8.1
いずれも該当しない	0.9	—
空欄	0.5	—

○被災労働者アンケート（転倒）

・事業所が実施している転倒災害防止対策について教育、周知を受けていますか。

	R6(N=369)	R7(N=639)
受けており、内容も理解している	52.3	50.9
受けているが、内容は理解していない	2.4	1.6
受けたかどうか分からない	23.3	24.1
受けていない	22.0	23.5

・教育、周知を受けたとおり、対策を実行していますか。

	R6(N=202)	R7(N=335)
対策を実行している	81.2	86.0
対策を一部実行している	17.8	14.0
対策をまったく実行していない	1.0	0.0

1．労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進（転倒）

結果の分析

- アウトプット指標の転倒災害対策（ハード・ソフト両面からの対策）の内訳を見ると、ハード面の対策（物理的対策）は約8割の事業場で取組が進んでいるものの、ソフト面の対策（身体的要因を考慮した対策）の実施率が低調となっている。
- ソフト面の対策として、エイジフレンドリーガイドラインでは、作業姿勢や作業スピード、作業内容等の改善のほか、重量物の取り扱いへの配慮、短時間勤務等の高年齢者の特性を考慮した作業管理が掲げられており、これらの取組の促進を図ることが必要と考えられる。
- 一方、ソフト面の対策の実施率を集計した労働安全衛生調査では、ソフト面の対策として「骨密度、ロコモ度等のチェックによる転倒やけがのリスクの見える化」、「転びにくい、又はけがをしにくい身体づくりのための取組」のみが選択肢として設定されており、ソフト面の対策の実施状況が必ずしも正確に把握できていないことも考えられる。
- ハード面の対策の実施率は約８割であるものの、転倒災害の発生率が減少傾向にあるとは言えないことから、ハード面の対策が講じられていて転倒災害が発生したのか、ハード面の対策が不十分又は講じられていないことにより転倒災害が発生したのか等、ハード面の対策が転倒防止に十分に寄与しているか更なる分析と検討が必要と考えられる。
- 災害発生事業場への再発防止対策指導結果によれば、雇入れ時教育の際の転倒防止教育の実施状況は約6割に留まっているが、被災労働者アンケートによると、教育を受けた者において対策を実行している者は約９割に達していることから、転倒防止の教育が対策の実行に有効であることが示唆される。

アウトプット指標・アウトカム指標の関連性

- アウトプット指標は2023年、2024年とも約15%となっており、大きな変化が見られない中、アウトカム指標である年齢層別死傷年千人率は、70歳以上の層では増加傾向を示すものの、他の年代ではばらつきが大きく現時点で明らかな傾向は見られていない。また、平均休業見込日数は2023年から2024年にかけてわずかな減少に留まっていることを見ると、現時点で、アウトプット指標とアウトカム指標の関連について、明確に評価することは困難な状況である。

※転倒による平均休業見込日数は対前年比で減少しているが、死亡災害の中には、重機ごと転倒したケース等も含まれており、死亡災害を除いた場合の平均休業見込日数は横ばいである。

今後の検討事項等

- 労働安全衛生調査のソフト面の取組内容について、現状の選択肢のほか、高年齢者の特性を考慮した作業管理の多様な取組が把握できるようにすべきではないか。
- ハード面の対策は多くの事業場で実施されているにもかかわらず、転倒災害の減少が見られないことから、ハード面の対策の効果の程度を対策別に把握することも考えられるのではないか。
- 教育の実施が十分とは言えないことから、教育を実施しない理由について把握する必要があるのではないか。
- 転倒災害防止対策を実施していない事業場について、対策の実施にあたってネックになっている要因を把握する必要があるのではないか。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進（腰痛）

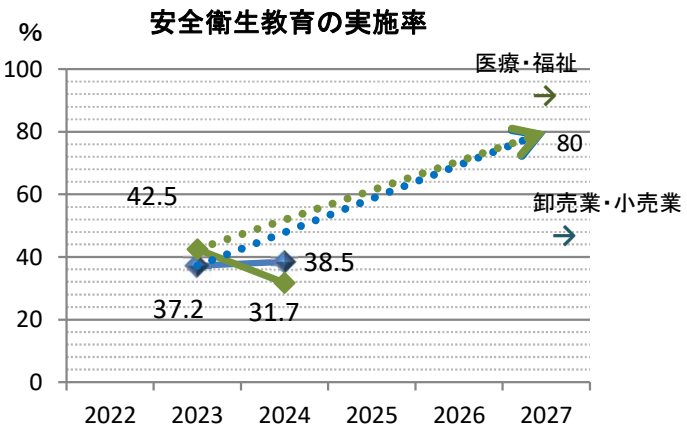
ひと、くらし、みらいのために

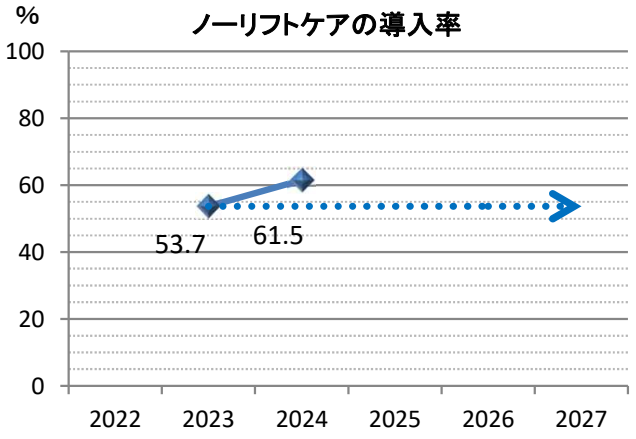
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

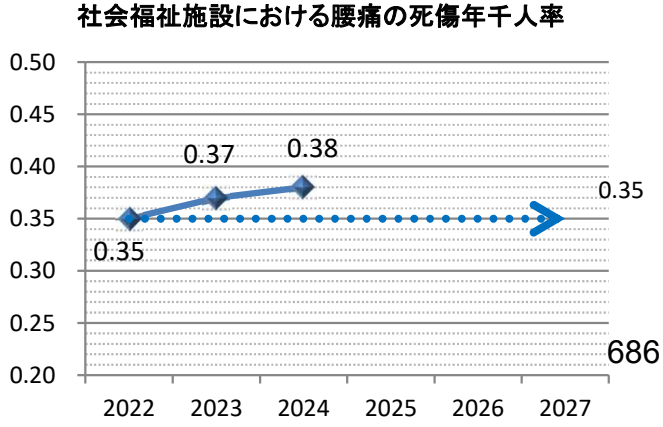
1．労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進（腰痛）

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
卸売業・小売業及び医療・福祉の事業場における正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする（労働安全衛生調査）。【再掲】	**卸売業・小売業：37.2%** **医療・福祉：42.5%** ※雇入れ時教育	**卸売業・小売業：38.5%** **医療・福祉：31.7%** ※雇入れ時教育	（2022年）　（2027年） ー　→　80%以上 （参考）2016年労働安全衛生調査 卸売業・小売業：39.0% 医療・福祉：40.2%	安全衛生教育の実施率が低い状況となっているが、「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会」で指摘されたとおり、人手不足や顧客優先の習慣、災害防止に取り組む必要性の認識の低さ等が要因として考えられる。また、社会福祉施設において、入職者数が減少したことも一因と考えられる。
介護・看護作業において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる（労働安全衛生調査）。	**53.7%**	**61.5%**	（2023年）　（2027年） 53.7%　→　53.7%以上 （参考）2022年アンケート調査で「リフト等の介護機器・設備の使用により負担軽減を図っている」：12.5% 「スライディングシート・ボードを使用させている」：29.2%	リフト等の介護機器・設備の使用により負担軽減を図っている事業場の割合が増加している。 なお、再発防止対策書により、ノーリフトケアを導入していない理由を確認したところ、「取り組み方が分からない」「経費がかかりすぎる」「労働者の関心がない」といった意見が多く見られた。

アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
増加が見込まれる社会福祉施設における腰痛の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに減少させる。（労働者死傷病報告/労働力調査）。	**0.37**	**0.38**	（2022年）　（2027年） 0.35　→　0.35未満	高年齢労働者を中心として腰痛災害の発生率が上昇したことが、死傷年千人率が増加した原因の1つとして考えられる。







1．労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進（腰痛）

○災害発生事業場への再発防止対策指導結果（腰痛）
・リフトやスタンディングマシーン等の福祉機器・設備の使用による負担軽減について

	R6(N=33)	R7(N=165)
導入し、使用されている	18.2	20.6
導入したが、十分には使用されていない	21.2	6.1
導入を検討している	9.1	32.1
導入の予定はない	45.5	41.2
いずれも該当しない	6.1	ー

・スライディングシート・ボードの使用について

	R6(N=33)	R7(N=165)
導入し、使用されている	45.5	45.5
導入したが、十分には使用されていない	18.2	23.0
導入を検討している	0.0	12.7
導入の予定はない	30.3	18.8
いずれも該当しない	6.1	ー

○被災労働者アンケート（腰痛）
・対策を実行していない理由として、何が挙げられますか。（複数回答）

	R6(N=6)	R7(N=4)
多少の危険性があることは認識しているがルールよりも効率化を優先している（時間内に作業が終わらない・時間的な余裕がない）	83.3	50.0
面倒くさい	16.7	50.0
会社としての風土がルール徹底を図っていない	0.0	0.0
現場の状況にあったルールになっていない	0.0	0.0
対策に必要な装備などが不足している	0.0	0.0
その他	16.7	25.0

○労働安全衛生調査
・腰部に負担のかかる業務に従事する労働者がいる事業所のうち、腰痛予防に関する教育を行っている事業所の割合
※腰部に負担のかかる業務に従事する労働者がいる事業所を100としたとき。

	R5	R6
腰痛予防に関する教育を行っている	82.7	85.5

・介護や看護等での人の抱え上げ作業に係る腰痛予防対策の取組の有無及び対策内容

	R5	R6
腰痛予防対策に取り組んでいる	97.4	96.4
リフト等の介護機器・設備の使用により負担軽減を図っている	29.8	37.9
スライディングシート・ボードを使用させている	34.6	39.1

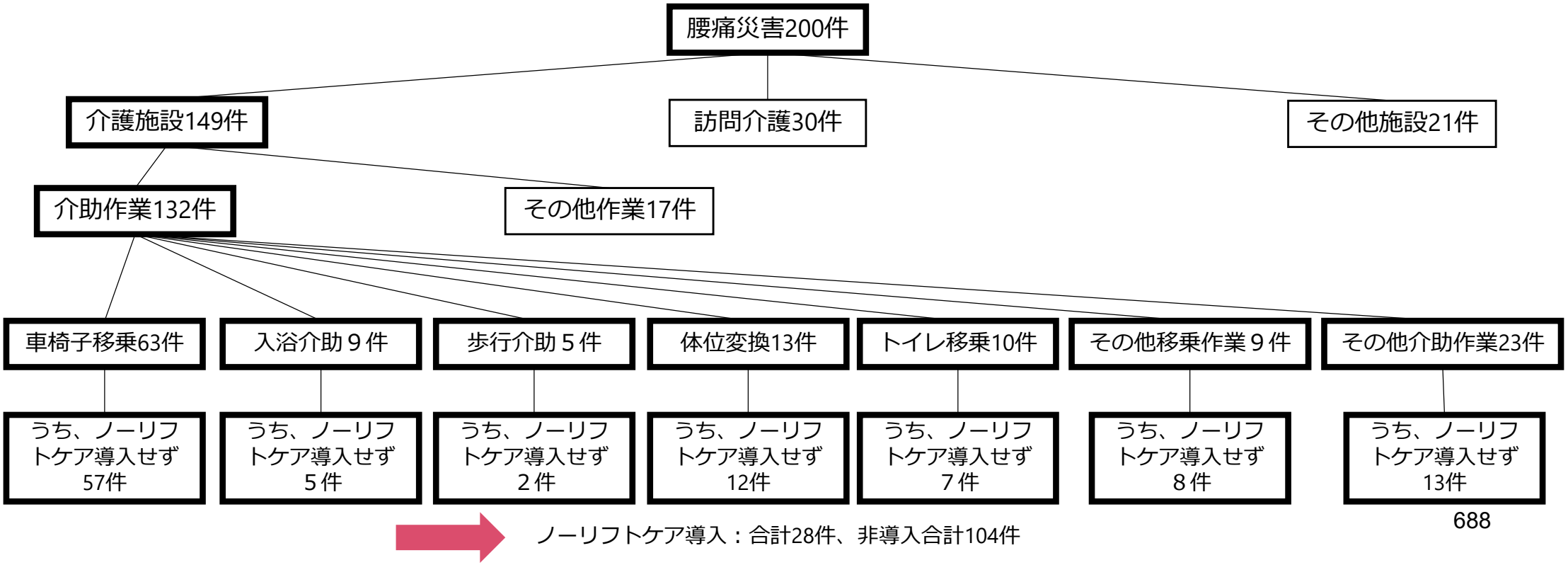
○被災労働者アンケート（腰痛）
・事業所が実施しているノーリフトの導入について教育、周知を受けていますか。

	R6(N=36)	R7(N=56)
受けており、内容も理解している	22.2	16.1
受けているが、内容は理解していない	8.3	0.0
受けたかどうか分からない	22.2	42.9
受けていない	47.2	41.1

１．労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進（腰痛）～災害事例の分析～

社会福祉施設の腰痛に係る災害分析

- 令和６年、７年の社会福祉施設における腰痛100件ずつ分析したところ、約75%（149件）が介護施設で発生し、そのほとんど（132件）が介助作業中の災害であった。介護施設における介助作業（132件）のうち、最も腰痛発生が多いのは車椅子に係る移乗作業（63件、全体の31.5%）であった。
- 介護施設における介助作業で発生した災害132件のうち、ベッドから車椅子への移乗作業など、災害の態様から、ノーリフトケアが導入されていないが導入により防止できた可能性がある災害が104件であった。
- そのため、この104件（全体の52%）はノーリフトケアの導入を進めることで災害発生件数を減少させることができる可能性がある。
- その他の災害については、訪問介護先での災害などそもそもノーリフトケアの導入が難しい災害や、清掃中の災害など介助作業以外で発生した災害があり、そういった災害については、作業姿勢の改善などのソフト面での対応により防止を図ることが重要であると考えられる。



1．労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進（腰痛）

結果の分析

- ノーリフトケアを実施している事業場の割合は増加しているものの、導入したが十分使用されていない割合は一定程度ある。
- 労働安全衛生調査によると、リフトの導入(37.9%)とスライディングシートの導入(39.1%)の傾向に大きな差は見られなかったが、災害発生事業場への再発防止対策指導結果では、リフトの導入は15.9%、スライディングシートの導入は49.2%と、災害発生事業場では事業場全体に比べてリフトの導入が低調である。
- 災害発生事業場では車椅子に係る移乗作業における腰痛を防止するため有効と考えられるリフトの導入が進んでおらず、災害発生動向に影響を与えているの可能性も考えられる。
- リフトの導入については設備的制約や費用面での制約がある上、やむを得ず抱え上げ作業などを行う必要もあることから、作業姿勢の改善なども重要であるため、事例集を用いての教育は必要。
- 労働安全衛生調査によると、腰痛予防に関する教育を行っている事業所の割合は高いものの、被災労働者アンケートによると、教育の内容を理解している労働者は低調である。

アウトプット指標・アウトカム指標の関連性

- ノーリフトケアの導入に係るアウトプット指標について、災害分析によると、ノーリフトケアが導入されていないが導入により防止できた可能性がある災害も多く、ノーリフトケアの導入事業場割合を増加させることは重要と考えられるが、導入したが十分には使用されていない割合も一定程度あり、また、労働者においては効率優先で対策を実行していない場合もあり、アウトカム指標への影響は現時点では評価しきれない。
- 安全衛生教育については、事業場の実施率と、被災労働者の理解の度合いにギャップが大きく、教育内容の定着度合い、実践といったところまで、フォローしないことにはアウトカム指標に影響があまりない可能性もある。

今後の検討事項等

- 導入した機器等を有効に活用できているか、把握する必要がある。
- 腰部への負担軽減と、作業の効率化の両立に向けて、どのような設備を導入することが適切なのか、把握する必要がある。
- ノーリフトケアに関する教育の実施率と理解度に差があることから、教育の方法等についても把握する必要があるのではないか。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

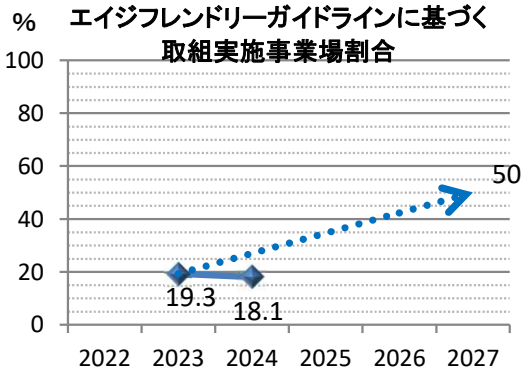
高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

ひと、くらし、みらいのために

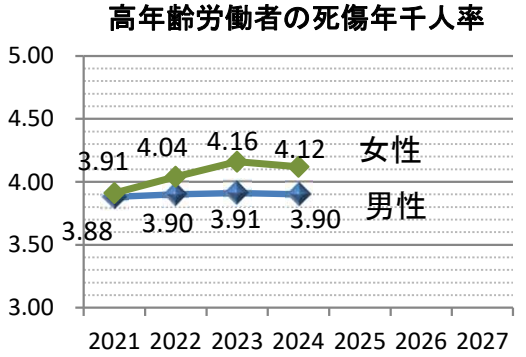
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

2．高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
エイジフレンドリーガイドラインに基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取組を実施する事業場の割合を2027年までに50%以上とする(労働安全衛生調査)。	**19.3%**	**18.1%**	**(2022年)　(2027年)** **(11.2%)＊ → 50%以上** ＊本災防計画策定の参考とした、2022年11月実施のアンケート結果	エイジフレンドリーガイドラインを知らない事業場が依然として多く(2023年:73.4→2024年:74.0%)、当該指標は横ばいとなっている。



アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
増加が見込まれる60歳代以上の死傷年千人率を2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける(労働者死傷病報告/労働力調査)。	**男性 3.91** **女性 4.16** (参考) 60代　男性3.75 女性4.00 70代　男性4.33 女性4.70 80代以上　男性4.31 女性3.18	**男性 3.90** **女性 4.12** (参考) 60代　男性3.73 女性3.92 70代　男性4.32 女性4.80 80代以上　男性4.55 女性3.22	**2027年までに60歳以上の男女の死傷年千人率の増加に歯止めをかける**	60歳代以上の死傷年千人率を年齢別で見ると、男女ともに高年齢労働者の大半を占める60代が減少しており、全体の増加が抑えられていると考えられる。

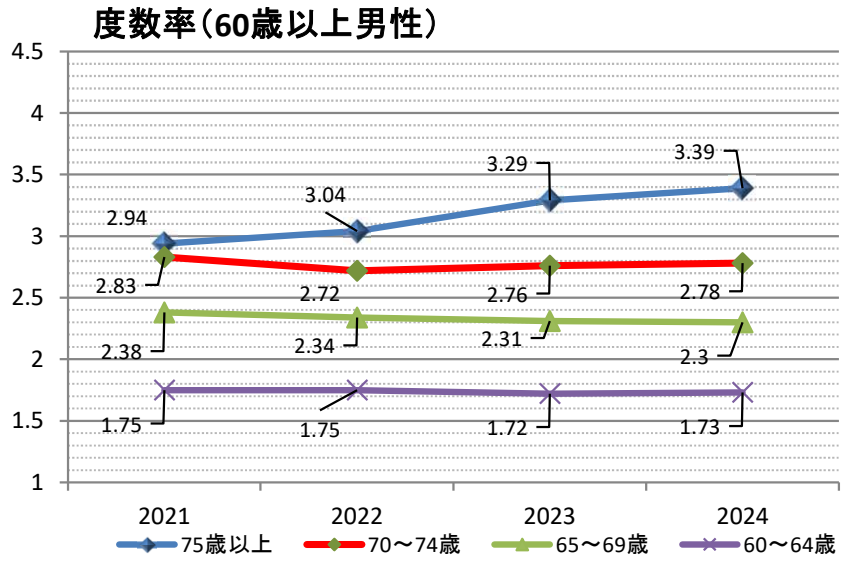


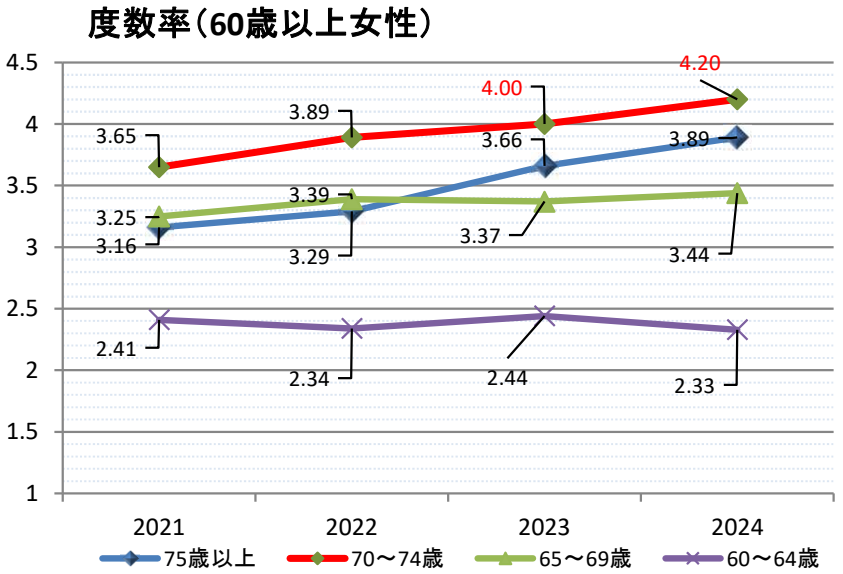
2．高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

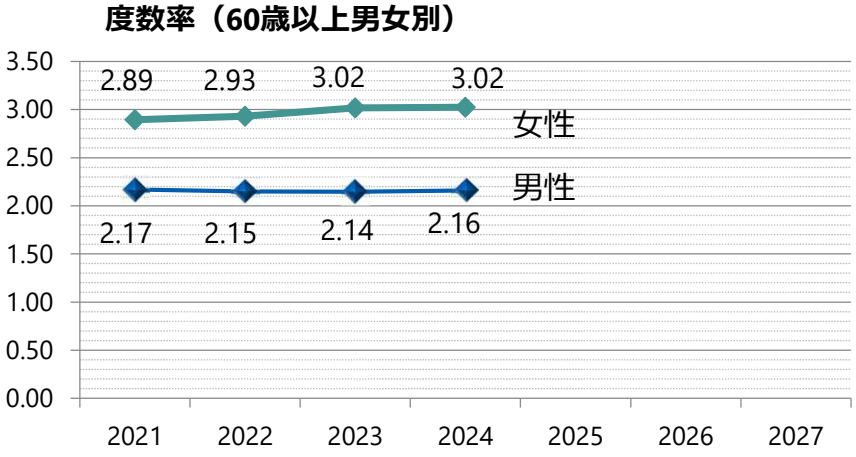
高年齢労働者の度数率2024年は2023年に比べ女性は横ばいだが、男性では悪化している。

2023年　　男性 2.14　女性 3.02（60代　男性1.92 女性2.76、70代以上　男性2.92 女性3.89）

2024年　　男性 2.16　女性 3.02（60代　男性1.93 女性2.71、70代以上　男性2.97 女性4.09）







2．高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

○労働安全衛生調査

・高年齢労働者が業務に従事している事業所のうち、高年齢労働者に対する労働災害防止に取り組んでいる事業所の割合

	R5	R6
高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいる	54.7	57.2

・高年齢労働者に対する労働災害防止対策の取組内容

①エイジフレンドリーガイドラインを知っている事業所

※エイジフレンドリーガイドラインを知っている事業所のうち高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいる事業所を100としたとき

	R5	R6
高年齢労働者の労働災害防止対策に取り組む方針の表明	20.3	22.5
身体機能の低下等による労働災害発生リスクに関するリスクアセスメントの実施	29.4	24.1
身体機能の低下を補う設備・装置の導入(転倒災害防止のための通路の手すり設置や段差解消、パワーアシストスーツの使用など)	25.2	24.4
高年齢労働者の特性を考慮した作業管理（高齢者一般に見られる持久性、筋力の低下等を考慮した高年齢労働者向けの作業内容の見直し）	56.5	62.9
労働災害防止を目的とした体力チェックの実施（厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」等を活用した体力の客観的な把握）	10.3	9.1
個々の高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応（健康診断や体力チェックの結果に基づく運動指導や栄養指導、保健指導などの実施など）	45.9	47.8
高年齢労働者の特性に応じた教育（加齢による身体能力低下に伴う労働災害リスクや体力維持の重要性の教育など）	27.7	27.7
その他	1.4	1.9

②エイジフレンドリーガイドラインを知らない事業所

※エイジフレンドリーガイドラインを知らない事業所のうち高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいる事業所を100としたとき

	R5	R6
高年齢労働者の労働災害防止対策に取り組む方針の表明	7.6	6.2
身体機能の低下等による労働災害発生リスクに関するリスクアセスメントの実施	14.4	12.3
身体機能の低下を補う設備・装置の導入(転倒災害防止のための通路の手すり設置や段差解消、パワーアシストスーツの使用など)	17.1	16.2
高年齢労働者の特性を考慮した作業管理（高齢者一般に見られる持久性、筋力の低下等を考慮した高年齢労働者向けの作業内容の見直し）	67.4	64.9
労働災害防止を目的とした体力チェックの実施（厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」等を活用した体力の客観的な把握）	2.1	2.7
個々の高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応（健康診断や体力チェックの結果に基づく運動指導や栄養指導、保健指導などの実施など）	41.9	39.8
高年齢労働者の特性に応じた教育（加齢による身体能力低下に伴う労働災害リスクや体力維持の重要性の教育など）	15.6	14.2
その他	1.5	2.5

2．高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

○災害発生事業場への再発防止対策指導結果（高年齢労働者）
・今回の労働災害発生時の作業について、安全衛生教育を実施していましたか。

	R6(N=425)	R7(N=2773)
実施していた	56.9	58.0
実施していなかった	32.7	32.6
実施したか覚えていない	8.7	9.4
不明	1.6	ー

○被災者アンケート（高年齢労働者）
・事業所から高年齢労働者に特有の労働災害リスク等の教育、周知を受けましたか。

	R6(N=554)	R7(N=400)
受けており、内容も理解している	37.0	38.3
受けているが、内容は理解していない	4.0	1.8
受けたかどうか分からない	23.5	25.5
受けていない	35.6	34.5

結果の分析

- 60歳以上の死傷年千人率は男女ともに対前年比で減少しているものの、度数率では男性で増加、女性で横ばいとなっており、高年齢者の労働災害発生率が減少しているとは必ずしも言えない。
- アウトプット指標は、労働安全衛生調査において60歳以上の高年齢労働者が業務に従事している事業所（100%）のうち、エイジフレンドリーガイドラインを知っているかつ高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいると回答した事業所の割合を設定しており、令和６年は18.1%となっているが、ガイドラインを知らないかつ高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいると回答した事業所の割合は36.9%あり、合計すると半数以上の事業所で何かしらの高年齢労働者に対する労働災害防止対策が取られていることとなる。
- しかしながら、エイジフレンドリーガイドラインを知っている事業所と知らない事業所で、高年齢労働者に対する労働災害防止対策の取組内容を比較すると、ガイドラインを知っている事業場の方がリスクアセスメントの実施率が高く、対策の重点を把握した上で対応を行っていることも考えられる。そのため、令和８年４月からはガイドラインが廃止となり、新たに「高年齢者の労働災害防止のための指針」が適用されるが、当該指針の内容の周知を図っていく必要があると考えられる。
- 安全衛生教育について、教育を実施したとする事業者の認識と、教育を受けており内容を理解しているとする労働者の理解に乖離があることから、教育の内容や理解度について分析検討を行うことが必要である。

2．高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

アウトプット指標・アウトカム指標の関連性

- アウトプット指標の取組割合は2023年19.3%から2024年の18.1%に微減しているが、アウトカム指標の年千人率は微減している。
- アウトカム指標については微減の状況にあるが、度数率で見ると、前年と同様又は微増の状況にある。
- アウトプット指標、アウトカム指標とも微減、微増の状況であり現時点で関連性を評価することは難しく、今後の数値の推移を見ていく必要がある。
- なお、アウトプット指標は、エイジフレンドリーガイドラインに基づく高年齢労働者の安全確保の取組を実施する事業場の割合(2024年18.1%)としているが、ガイドラインを知らない事業場においても取組が行われており（36.9%）、その割合は増加している。

今後の検討事項等

- 高年齢労働者の労働災防止対策の努力義務化、大臣指針の公表を内容とする改正安衛法への対応を踏まえた変動を注視していく必要がある。
- 高年齢労働者については、フルタイムではない形態で働く者も多いことから、アウトカム指標の動向は死傷年千人率だけではなく度数率も勘案することについて検討する必要があるのではないか。
- 事業場と被災労働者の間に教育の実施と理解に関するギャップが見られることから、教育内容や理解度について分析・検討することが必要ではないか。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

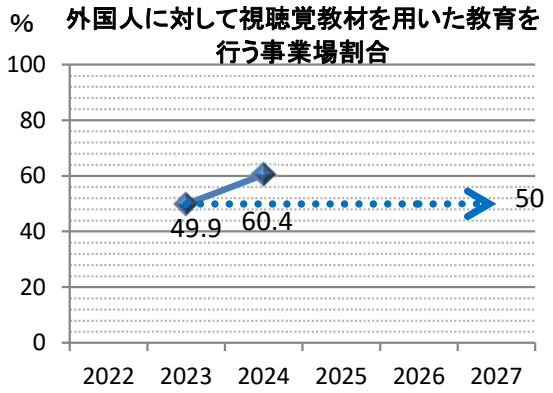
多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

ひと、くらし、みらいのために

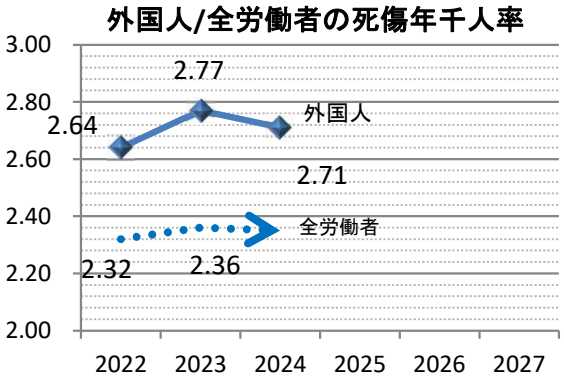
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

４．多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
母国語に翻訳された教材や視聴覚教材を用いる等外国人労働者に分かりやすい方法で労働災害防止の教育を行っている事業場の割合を2027 年までに 50%以上とする(労働安全衛生調査)。	**49.9%**	**60.4%**	**(2022年)　(2027年)** **ー　→　50%以上** (参考)2020年労働安全衛生調査 外国人労働者にわかる方法で災害防止の教育を行っている:25.1% わかる言語で説明するなど、作業手順を理解させている:49.8%	増加した外国人労働者の多くが、労働災害防止の教育の実施率が比較的高いと思われる規模の大きい企業(企業規模500人以上)に雇用されていること等も指標が改善した一因と考えられる。



アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
外国人労働者の死傷年千人率を2027年までに労働者全体の平均以下とする(労働者死傷病報告/外国人雇用状況)。	**2.77** **(労働者平均2.36)**	**2.71** **(労働者平均2.35)**	**(2022年)　(2027年)** **2.64　→　労働者平均以下** **(労働者平均2.32)**	増加した外国人労働者の多くが、安全衛生対策や労働災害防止の教育の実施率が比較的高いと思われる規模の大きい企業(企業規模500人以上)に雇用されていること等も指標が改善した一因と考えられる。



４．多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

○労働安全衛生調査

・在留資格を有する外国人労働者に対する労働災害防止対策の取組の有無及び取組内容(在留資格を有する外国人労働者が業務に従事している事業所に占める割合)
※在留資格を有する外国人労働者が業務に従事している事業所を100としたとき。

		R5	R6
外国人労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいる		75.9	84.7
外国人労働者に対する労働災害防止対策の取組内容（複数回答）	外国人労働者に分かる言語（母国語ややさしい日本語等）により災害防止の教育を行っている	49.9	60.4
	災害防止のための指示などを理解できるように、必要な日本語や基本的な合図を習得させている	41.7	42.9
	災害防止に関するピクトグラムなど、標識、掲示、表示等について、図解や母国語を用いて理解できるようにしている	17.6	16.1
	同じ言語を話せる外国人労働者による実地の教育訓練（OJT）を行っている	27.8	27.3
	労働者の文化的バックグラウンド（価値観、危険感受性等）に応じたコミュニケーションを行っている	24.3	28.7
	免許の取得や技能講習の修了が必要な業務に従事させる際には、必要な資格を取得させている	27.4	36.7
	産業医や衛生管理者等を活用して、健康指導及び健康相談を行うようにしている	23.9	23.1
	その他	1.5	2.3
外国人労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいない		22.7	14.1
不明		1.4	1.2

○被災者アンケート

・あなたが被災した災害で最も近いものを選択してください。

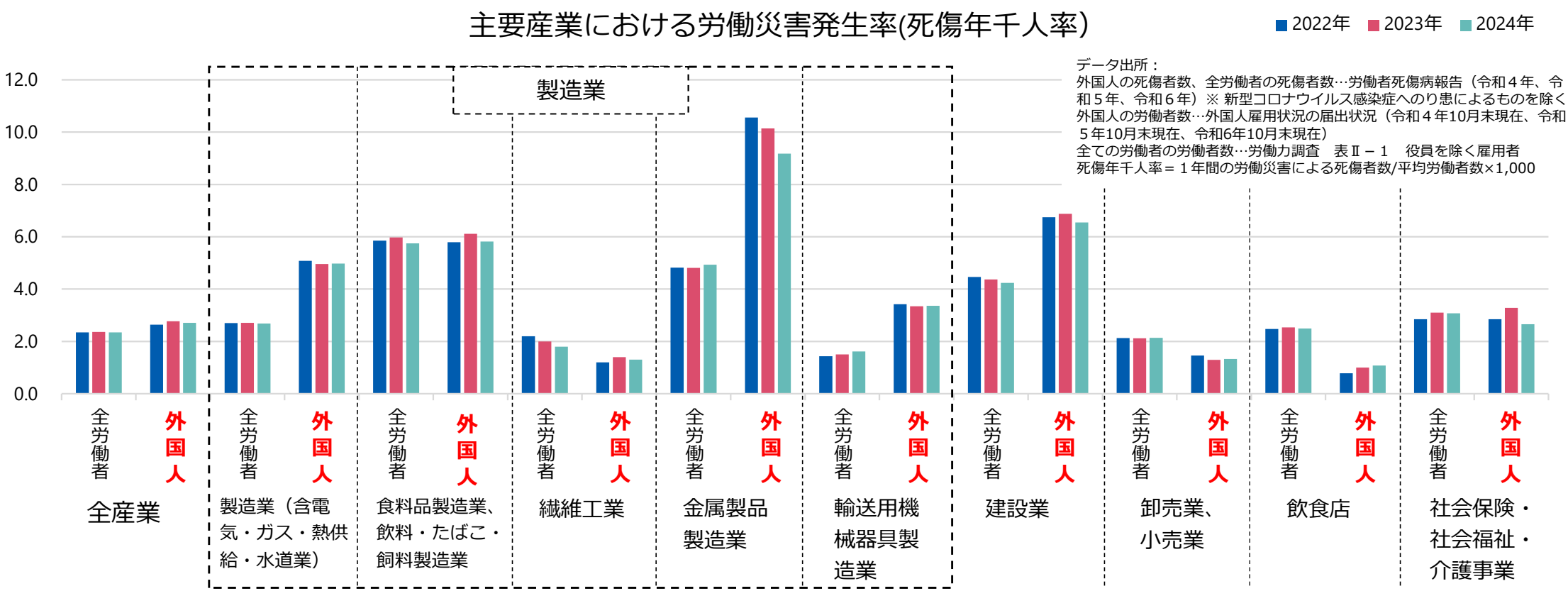
	R6(N=54)	R7(N=37)
転倒	38.9	37.8
腰痛	5.6	8.1
高所からの墜落・転落	11.1	5.4
機械によるはさまれ・巻き込まれ	33.3	21.6
伐木作業時の災害	0.0	0.0
化学物質による健康障害（病気や皮膚の炎症など）	9.3	0.0
熱中症	1.9	8.1
いずれも該当しない	-	18.9

・教育、周知を「受けており、内容も理解している」「受けているが、内容は理解していない」と回答した方にお聞きします。 教育は母国語又は英語で受けましたか。

	R6(N=40)	R7(N=21)
母国語で受けた	40.0	28.6
英語で受けた	0.0	0.0
日本語で受けた	60.0	71.4

外国人労働者の労働災害発生状況

- 外国人労働者の労働災害発生率（死傷年千人率）は、製造業（特に食料品製造業や金属製品製造業）や建設業において高く、全体平均を上回っている。
- 卸売・小売業、飲食店において外国人の災害発生率が低いのは、在留資格による労働時間の制限による可能性がある。



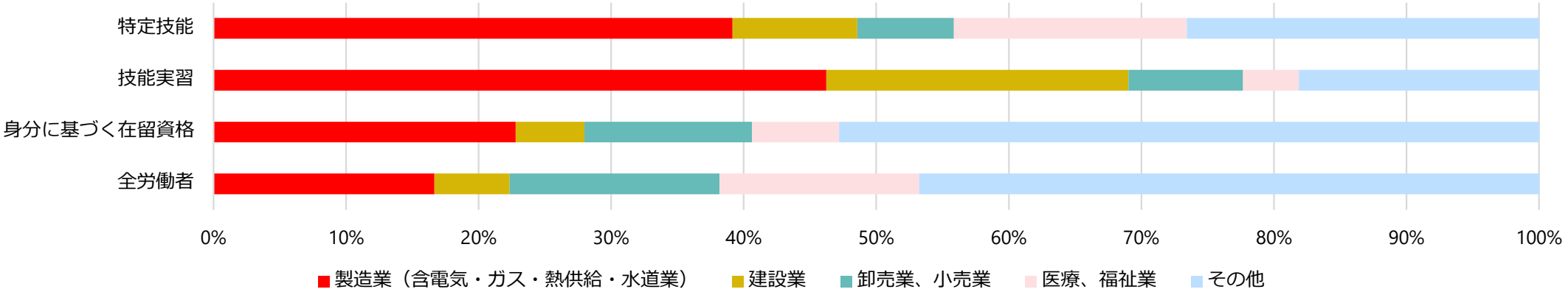
データ出所：
外国人の死傷者数、全労働者の死傷者数…労働者死傷病報告（令和４年、令和５年、令和６年）※ 新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く
外国人の労働者数…外国人雇用状況の届出状況（令和４年10月末現在、令和５年10月末現在、令和6年10月末現在）
全ての労働者の労働者数…労働力調査　表Ⅱ－１　役員を除く雇用者
死傷年千人率＝１年間の労働災害による死傷者数/平均労働者数×1,000

	全産業		製造（含電気・ガス・熱供給・水道業）		食料品製造業、飲料・たばこ・飼料製造業		繊維工業		金属製品製造業		輸送用機械器具製造		建設業		卸売業、小売業		飲食店		社会保険・社会福祉・介護事業	
	全労働者	外国人	全労働者	外国人	全労働者	外国人	全労働者	外国人	全労働者	外国人	全労働者	外国人	全労働者	外国人	全労働者	外国人	全労働者	外国人	全労働者	外国人
2022	2.3	2.6	2.7	5.1	5.9	5.8	2.2	1.2	4.8	10.6	1.4	3.4	4.5	6.7	2.1	1.5	2.5	0.8	2.8	2.8
2023	2.4	2.8	2.7	5.0	6.0	6.1	2.0	1.4	4.8	10.1	1.5	3.3	4.4	6.9	2.1	1.3	2.5	1.0	3.1	3.3
2024	2.3	2.7	2.7	5.0	5.7	5.8	1.8	1.3	4.9	9.2	1.6	3.4	4.2	6.5	2.1	1.3	2.5	1.1	3.1	2.7

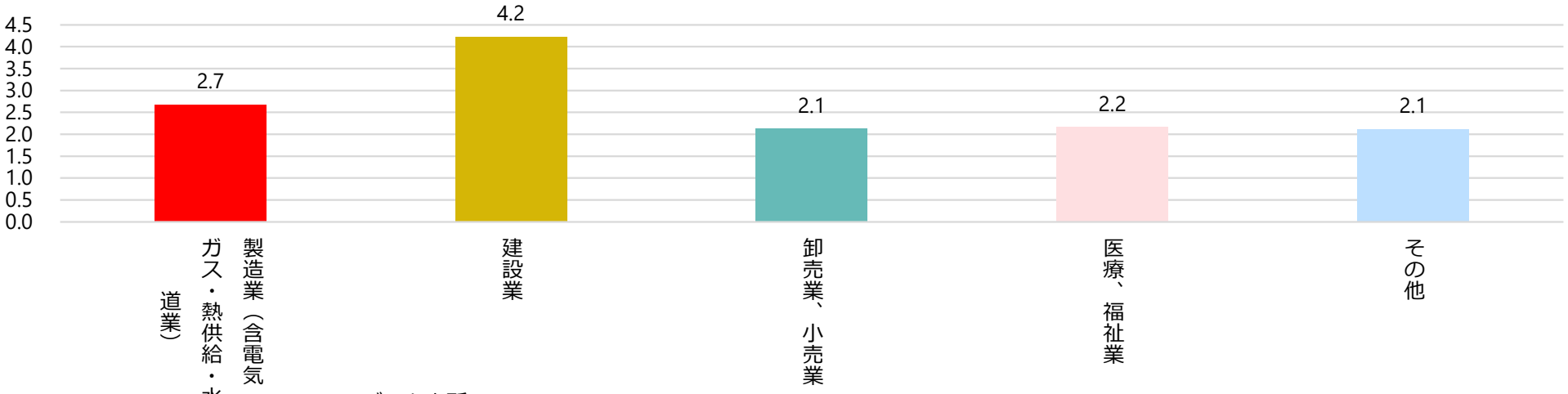
日本人を含む全労働者及び外国人労働者の就労業種（１）

- 特定技能、技能実習の就労業種は、建設業と製造業で５～７割を占め、全労働者と比較して両業種への就労割合が高い。このことが災害発生率に影響しているとみられる。

就労業種の割合（令和６年）



全労働者の死傷年千人率（令和６年）

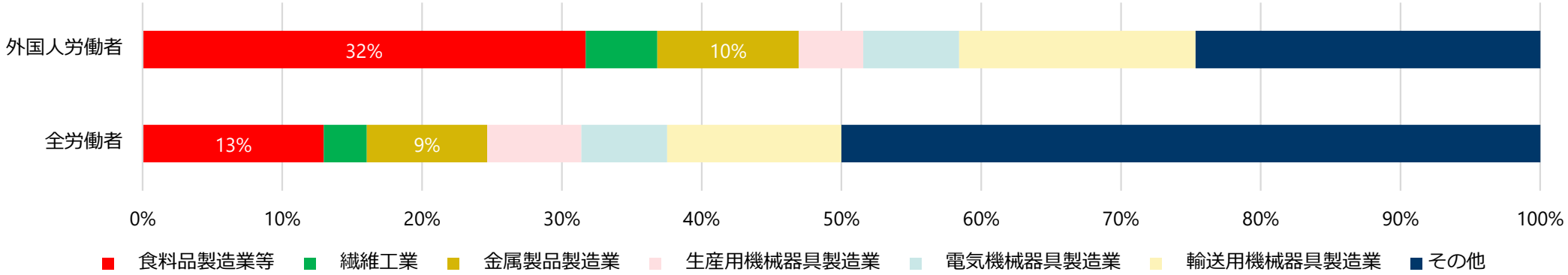


データ出所：
外国人の労働者数…外国人雇用状況の届出状況（令和６年10月末現在）
全ての労働者の労働者数…労働力調査（年次・2024年・基本集計第II-2-2表）

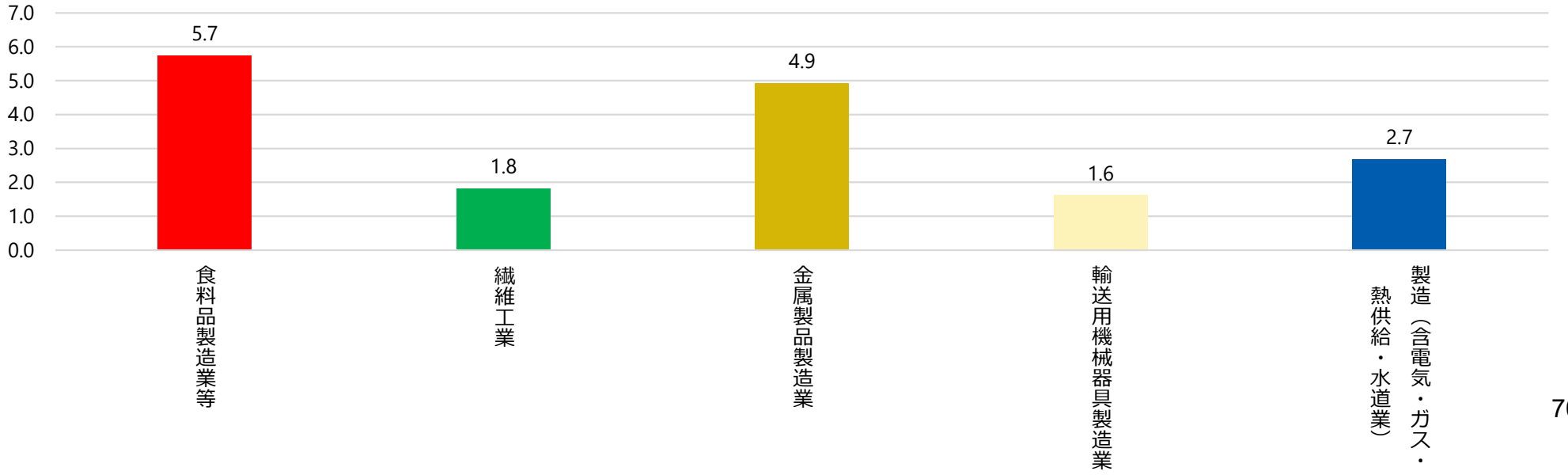
日本人を含む全労働者及び外国人労働者の就労業種（２）

- 製造業における外国人労働者の就労業種としては、災害発生率の高い食料品製造業等の割合が高い。このことが災害発生率に影響しているとみられる。

製造業（中分類）への就業割合



製造業（主要中分類業種）における死傷年千人率（全労働者）



４．多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

結果の分析

- アウトプット指標である外国人労働者の教育実施率は増加し（2024年60.4%）、アウトカム指標である死傷年千人率は減少（2024年2.71）しているものの、アウトカム指標の目標（全労働者平均以下）には達していない。外国人労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいる事業場の割合は増加し８割に達しており、外国人の安全衛生対策への理解は一定程度が高まっていると考えられる。
- 特定技能、技能実習の就労業種は、死傷年千人率が高い建設業と製造業でそれぞれ約５割、約７割を占めており、両業種への就労割合が高いことが影響し、外国人労働者の死傷年千人率は労働者全体よりも高くなる傾向がある。一方で、同一業種で見ても、外国人労働者の方が労働者全体よりも死傷年千人率が顕著に高い業種も見られる。
- 外国人労働者と全労働者の労働災害発生率を業種別に見ると、業種ごとに両者の災害発生率に差が見られていることから、外国人労働者の災害発生率に影響している要素について更に分析を進めるとともに、引き続き業種の特性に応じた対策を進めていくことが重要と考えられる。
- 被災者アンケートについては回答総数が少なく、また、回答している時点である程度日本語が理解できていると考えられるため、これを元に判断することは難しい。

アウトプット指標・アウトカム指標の関連性

- アウトプット指標である外国人労働者の教育実施率が増加しており、アウトカム指標である死傷年千人率が減少している。また、外国人労働者に対する労働災害防止対策に取り組む事業場数が増加し、中でもアウトプット指標を中心に増加している状況を見ると、アウトプット指標とアウトカム指標に一定の関連があると考えられる。

今後の検討事項等

- 同一業種で比較した際に、労働者全体と外国人労働者の死傷年千人率が同水準のものもあれば、外国人労働者の方が高い業種もあるという差が見られることから、どのような要因でこのような差が生じ、又は生じていないのかについて業種特性等も踏まえて分析を行い、業種ごとに対応を検討する必要があるのではないか。
- アウトプット指標は上昇しているものの、外国人の教育の理解度等についても把握することが必要ではないか。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

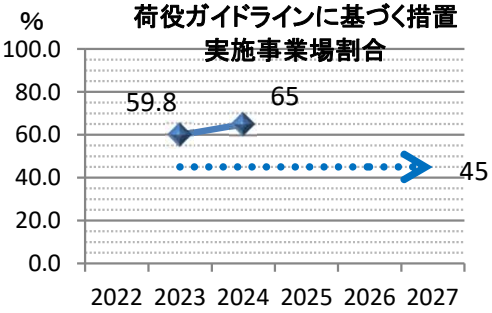
業種別の労働災害防止対策の推進（陸上貨物運送事業）

ひと、くらし、みらいのために

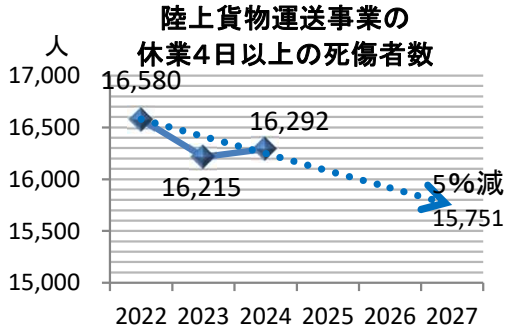
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

6．業種別の労働災害防止対策の推進（陸上貨物運送事業）

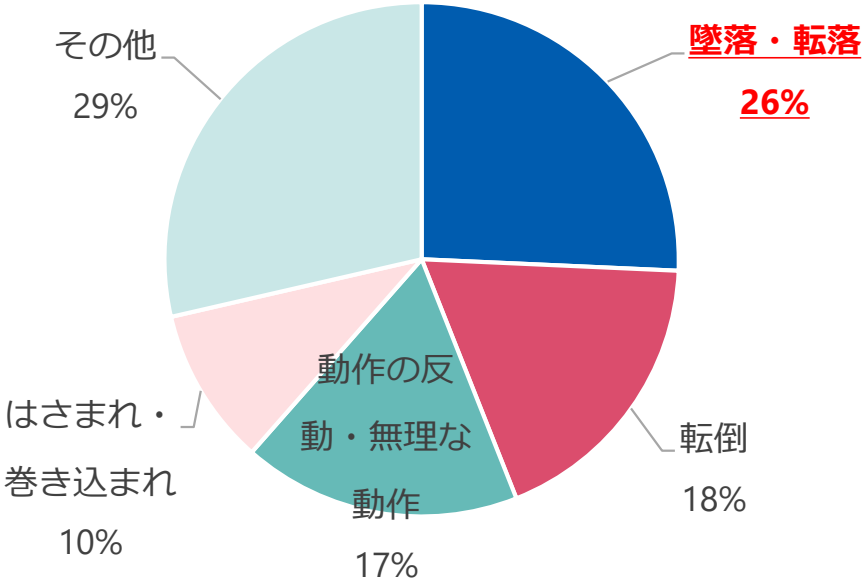
アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
荷役作業における安全ガイドラインに基づく措置を実施する陸上貨物運送事業等の事業場（荷主となる事業場を含む。）の割合を2027年までに45%以上とする（労働安全衛生調査）。	**59.8%**	**65.0%**	（2022年）（2027年） （33.5%）* → 45%以上 *本災防計画策定の参考とした、2022年11月実施のアンケート結果	制度改正等を契機として、荷主等において、荷役災害の防止対策に関する理解が進んだことが考えられる。



アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
陸上貨物運送事業における死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる（労働者死傷病報告）。	**16,215人**	**16,292人**	（2022年）（2027年） 16,580人 → 15,751人以下	上記要因により、若年齢層による荷役作業中等の墜落・転落、はさまれ・巻き込まれによる災害を中心に減少しているが、高年齢層による転倒災害等が増加しており、令和6年には前年比で増加した。



陸上貨物運送事業における死傷災害（令和６年）



墜落・転落	転倒	動作の反動・無理な動作	はさまれ・巻き込まれ	その他	合計
4,188	2,980	2,850	1,617	4,657	16,292

6．業種別の労働災害防止対策の推進（陸上貨物運送事業）

○労働安全衛生調査

・原材料や商品等を納入・搬出等を行う運送業者に対する「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく**荷主等**の措置の取組の有無

※原材料や商品等を納入・搬出等を行う運送業者がいる業者の計を100としたとき。

	R5	R6
「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく措置に取り組んでいる	58.8	64.5

・**陸上貨物運送事業における**「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく措置の実施の有無

※陸上貨物運送事業者の割合を100としたとき

	R5	R6
「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく措置に取り組んでいる	87.1	83.3

○災害発生事業場への再発防止対策指導結果（荷役）

・荷役災害防止対策を実施していますか。

		R6(N=134)	R7(N=2634)
荷役災害防止対策をしている		97.8	93.5
内容（複数選択）	反復・定例的に運搬を請け負う荷主等との安全衛生協議組織の設置	41.0	10.7
	荷台からの墜落転落防止対策の実施（荷台への昇降設備やプラットフォーム等の設置等）	60.4	26.6
	転倒による労働災害の防止対策の実施（整理整頓、床面の防滑対策の実施等）	65.7	62.5
	ロールボックスパレット、台車等を使用して人力による荷役作業を行う場合における労働災害防止対策の実施	33.6	18.8
	荷役作業の安全衛生教育の実施	80.6	53.8
荷役災害防止対策をしていない		2.2	6.5

○災害発生事業場への再発防止対策指導結果（荷役）

・今回の荷役作業について、安全衛生教育を実施していましたか。

	R6(N=134)	R7(N=2634)
実施していた	77.6	71.3
実施していなかった	14.9	19.6
実施したか覚えていない	5.2	9.0
未回答	1.5	－
いずれも該当しない	0.7	－

○被災者アンケート（荷役）

・事業場から雇入れ時などに、荷役災害防止対策について教育、周知を受けていましたか。

	R6(N=243)	R7(N=256)
受けており、内容も理解している	74.5	73.0
受けているが、内容は理解していない	1.6	2.7
受けたかどうか分からない	13.2	15.2
受けていない	10.7	9.0

６．業種別の労働災害防止対策の推進（陸上貨物運送事業）

結果の分析

- 陸上貨物運送事業における労働災害の約８割は荷役作業中の災害であることなどから、アウトプット指標として荷役作業における安全ガイドラインに基づく措置を実施する陸上貨物運送事業等の事業場（荷主となる事業場を含む。）の割合を定めているが、目標を上回る水準で推移しており、また、アウトカム指標である陸上貨物運送事業における死傷者数も前年と比較して増加してはいるものの、減少傾向は維持しておりアウトカム指標の目標値を達成する水準で推移している。「荷役ガイドラインに基づく措置」も含めた荷役災害防止に関する取組については、陸上貨物運送事業者においては高い割合で取り組まれており、労働者に対しても一定程度、教育・周知がなされているため、引き続き、荷役ガイドラインの周知等により、取組の促進を図ることが必要であると考えられる。
- 陸上貨物運送事業の死傷災害については、墜落・転落が最も多く、全体の4分の1を占めているが、令和７年の災害発生事業場への再発防止対策指導結果を見ると、荷役災害防止対策の内容について、「荷台からの墜落転落防止対策の実施」の割合が低くなっており、さらなる取組の推進が必要。
- 災害発生事業場においては、対策を実施しているとする事業者の割合は９割以上と高く、安全衛生教育を実施している割合も７割以上あり、また、被災者においても教育・周知を受けており内容も理解している者が７割を超えている。一方、荷役作業中の墜落・転落災害の発生率が高くなっているが、その背景としては、陸上貨物運送事業における墜落・転落災害の多くは、トラックの荷台上での作業など、高所作業（高さ２メートル以上）以外で発生しており、法令に基づく措置が義務付けられていないことから、墜落・転落災害に係る教育・周知があまり実施されておらず、対策も適切に実施されていないことが、災害発生の原因となっていることも考えられる。
- 改正労働安全衛生法に基づき、荷主等も含めた作業場所管理事業者に対し、荷の搬入等を行った事業者も含め、同一場所で作業が行われる場合における作業間の連絡調整等の実施を求めることとしているため、当該措置の施行に向けた周知と合わせた取組の推進が有効であると考えられる。

アウトプット指標・アウトカム指標の関連性

- アウトプット指標の数値は目標値を超える水準で推移し、令和５年から令和６年で上昇している。アウトカム指標の数値についても、前年と比較して増加してはいるものの、減少傾向は維持しておりアウトカム指標の目標値を達成する水準で推移しており、両指標には関連性が認められると考えられる。

今後の検討事項等

- 一定程度指標は改善しているところであるが、さらなる改善に向けて、事業場で墜落・転落災害の防止に向けた対策が行われているか、事業場で実施する安全衛生教育にそれらの内容が含まれているか、教育内容が適切に実施されているか等について分析を行うことが必要ではないか。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

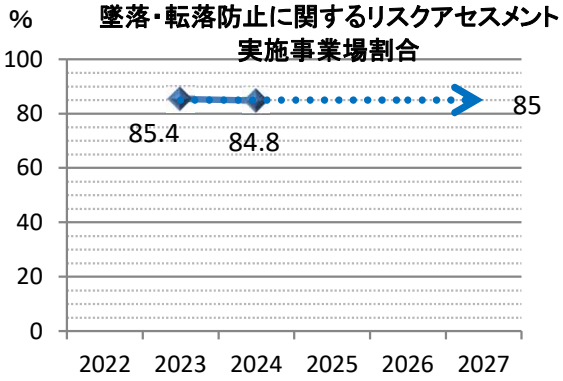
業種別の労働災害防止対策の推進（建設業）

ひと、くらし、みらいのために

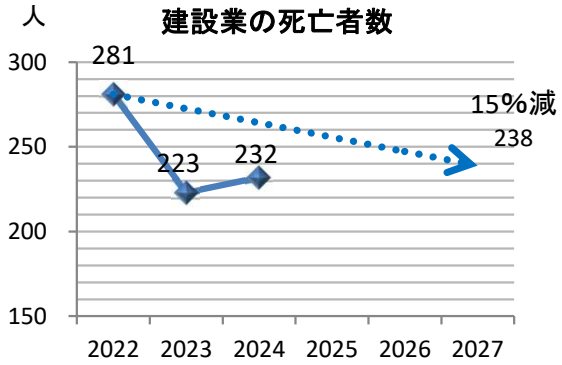
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

6．業種別の労働災害防止対策の推進（建設業）

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメント（RA）に取り組む建設業の事業場の割合を2027年までに85%以上とする（労働安全衛生調査）。	**85.4%**	**84.8%**	（2022年）　（2027年） （74%）*　→　85%以上 *本災防計画策定の参考とした、2022年11月実施のアンケート結果	建設業における安全に対する意識が引き続き一定程度高いことが、当該指標が高水準で推移している一因と考えられる。



アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
建設業における死亡者数を2022年と比較して2027年までに15%以上減少させる（死亡災害報告）。	**223人**	**232人**	（2022年）　（2027年） 281人　→　238人以下	2023年よりは増加したものの、墜落・転落災害を中心に減少傾向にある。 なお、事故の型別で見ると、2024年は2023年と比べ、「はさまれ、巻き込まれ」「激突され」「崩壊、倒壊」の災害を中心に増加している。



6．業種別の労働災害防止対策の推進（建設業）

○労働安全衛生調査
・建設業における労働者の安全の確保に関するリスクアセスメントの取組の実施の有無及び取組内容

	R5	R6
労働者の安全の確保に関しリスクアセスメントに取り組んでいる	90.9	90.0
高所からの墜落・転落（２m未満も含む。）	85.4	84.8
作業に用いる建設機械等の危険性	82.3	83.1
足場や型枠支保工等の仮設物の危険性	75.5	74.1
感電・爆発・火災等の危険性	65.9	64.8
交通事故	74.4	77.3
その他	2.9	3.3
労働者の安全の確保に関しリスクアセスメントに取り組んでいない	2.2	3.4
不明	6.8	6.6

○災害発生事業場への再発防止対策指導結果（建設業）
・作業床は設置していましたか。

	R6(N=71)	R7(N=304)
設置していた	25.4	31.6
設置していなかった	67.6	68.4
未回答	7.0	―

○災害発生事業場への再発防止対策指導結果（建設業）
・高所作業について、安全衛生教育を実施していましたか。

	R6(N=71)	R7(N=304)
実施していた	77.8	78.0
実施していなかった	14.8	13.8
実施したか覚えていない	7.4	8.2

○被災者アンケート（建設業）
・事業場が雇入れ時などで実施している墜落・転落災害防止対策について教育、周知を受けましたか。

	R6(N=72)	R7(N=115)
受けており、内容も理解している	61.1	74.8
受けているが、内容は理解していない	2.8	0.9
受けたかどうか分からない	15.3	14.8
受けていない	20.8	9.6

○災害発生事業場への再発防止対策指導結果（建設業）
・手すり等は設置していましたか。（Ｒ７は「作業床は設置していましたか」の問に「設置していた」と回答した事業場が回答）

	R6(N=71)	R7(N=96)
設置していた	8.5	53.1
設置していなかった	21.1	46.9
未回答	70.4	―

６．業種別の労働災害防止対策の推進（建設業）

結果の分析

- 建設業における労働災害については、死亡災害、休業災害ともに約３～４割は墜落・転落によるものであることから、墜落・転落災害を対象としたリスクアセスメントは高い割合で取り組まれており、労働者に対しても一定程度、教育・周知がなされているため、引き続き、これまで適時に強化を図ってきた足場等からの墜落・転落災害防止に関する法令の履行確保に加え、指針や建設業向けの各種マニュアル等を活用し、取組の促進を図ることが必要であると考えられる。
- 対象作業の高さに２メートル未満を含む点に留意しなければならないが、リスクアセスメントの実施率は高水準である一方、手すり等の設置や作業床の設置など、高所作業における墜落・転落災害防止の基本的なリスク低減対策が十分に実施されていない状況が窺えるところであることから、リスクアセスメントの実施のみならず、作業場所の状況に応じた適切なリスク低減対策の実施を推進する必要があると考えられる。
- 高さが２メートル未満の高所での作業の多くは、脚立やはしごなどの器具等を用いた作業であるケースが多く、手すり等の墜落防護措置を講ずることが困難な場合が多いため、墜落・転落防止のためのリスク低減措置の内容も高さ２メートル以上の高所作業の場合とは大きく異なる。このため、作業時の高さや墜落箇所に応じたきめ細やかな対策の推進を図ることが必要であると考えられる。

アウトプット指標・アウトカム指標の関連性

- アウトプット指標の数値は令和５年から令和６年で若干減少したが高水準を維持しており、目標値を達成可能な水準で推移している。アウトカム指標の災害件数についても、前年と比較して増加してはいるものの、減少傾向を維持しておりアウトカム指標の目標値を達成する水準で推移している。前年の数値が経年的にみると大幅な減少であったことや、アウトプット指標を直結する墜落・転落による死亡災害は減少していることを踏まえれば、両指標には関連性が認められると考えられる。

今後の検討事項等

- 一定程度指標は改善しているところであるが、さらなる改善に向けて、高水準で実施されているリスクアセスメントに基づき、状況に応じ適切な対策が実施されているかを把握する必要があるのではないか。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

業種別の労働災害防止対策の推進（製造業）

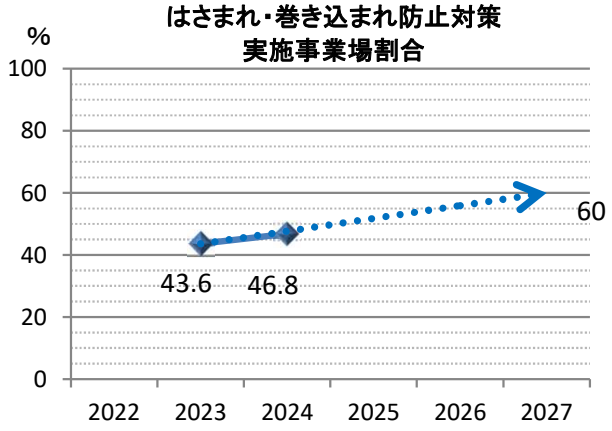
ひと、くらし、みらいのために

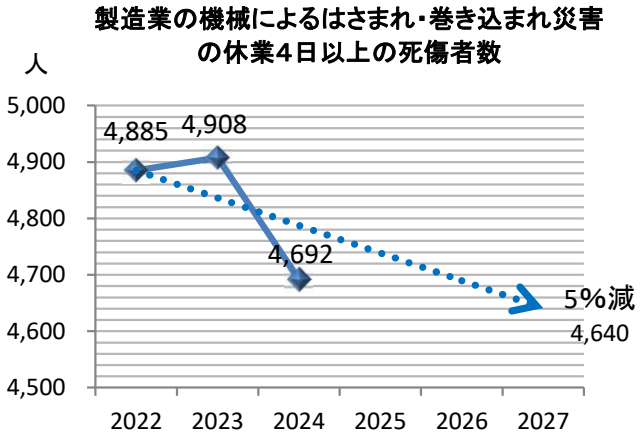
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

6．業種別の労働災害防止対策の推進（製造業）

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を2027年までに60%以上とする（労働安全衛生調査）。	**43.6%**	**46.8%**	（2022年）　（2027年） －　→　60%以上 （参考）2022年アンケート調査で「機械のリスクアセスメントを実施している」：45.0%	大規模事業場では取組が進んでおり、小規模事業場では低調となっているが、中小規模事業場を中心に実施率が上昇している。 500人以上：約91%（2023年約97%） 50人以上100人未満約63%（2023年約58%） 50人未満：約38%（2023年約35%）

アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
製造業における機械による「はさまれ・巻き込まれ」の死傷者数を2022年と比較して2027 年までに5%以上減少させる（労働者死傷病報告）。	**4,908人**	**4,692人**	（2022年）　（2027年） 4,885人　→　4,640人以下	企業規模別の労働災害発生状況を見ると、中小規模事業場で災害が減少しており、中小規模事業場における「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場が増加したことが死傷者数が減少した一因と考えられる。





6．業種別の労働災害防止対策の推進（製造業）

○労働安全衛生調査
・企業規模別のリスクアセスメント実施率

	事業所規模	R5	R6
機械のリスクアセスメントに取り組んでいる	500～999人	96.6	91
	300～499人	87.1	93.6
	100～299人	71.5	79.1
	50～99人	58.0	62.5
	10～49人	34.9	37.6

・はさまれ・巻き込まれのおそれのある機械を保有している事業所における災害防止の取組の有無及び取組内容（複数回答）

	R5	R6
はさまれ・巻き込まれのおそれのある機械を保有している	80.9	83.8
機械によるはさまれ・巻き込まれ災害の防止に取り組んでいる	79.8	82.7
機械のリスクアセスメントを実施している	35.3	39.2
機能安全を活用した機械を導入している	43.7	47.5
わかりやすい取扱説明書を作成している	25.0	25.9
注意喚起の標識を掲示等している	52.2	55.4
作業者に使用方法・取扱方法を教えている	75.1	76.7
その他	3.0	3.5

○災害発生事業場への再発防止対策指導結果（製造業）
・機械によるはさまれ・巻き込まれ防止対策を実施していますか。(複数回答)

	R6(N=62)	R7(N=320)
全ての機械について機械のリスクアセスメントを実施している	33.9	31.6
機能安全を活用した機械を導入している	38.7	39.7
作業標準書，操作手順書に災害防止のためのルール等を明記している	46.8	44.1
注意喚起の標識等を追加して掲示している	45.2	53.1
作業者に使用方法・取扱方法を教えている	87.1	89.1
災害が発生した機械について機械のリスクアセスメントを実施している	43.5	42.5
取り組んでいない機械がある	17.7	10.3

・機械のリスクアセスメントを実施した機械について、実施に当たり、機械メーカーから残留リスクの通知を受けましたか。

	R6(N=62)	R7(N=320)
通知を受けた	24.2	15.3
通知を受けなかった	35.5	30.3
通知を受けたか覚えていない	27.4	30.9
未回答	12.9	22.1

・機械のリスクアセスメントを実施していない機械について、実施していない理由として何が挙げられますか。（複数選択）

	R6(N=62)	R7(N=320)
経費がかかりすぎる	―	5.3
取り組み方がわからない	19.4	14.7
専門スタッフがいない	11.3	11.9
必要性を感じない	8.1	4.1
労働者の関心がない	1.6	4.1

６．業種別の労働災害防止対策の推進（製造業）

結果の分析

- 製造業における労働災害については、死亡災害・死傷災害ともに「はさまれ・巻き込まれ」が最多であり、特に重篤度が高い機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止に有効なリスクアセスメントの実施率は、製造業全体を対象とした労働安全衛生調査の結果（46.8%）に比べ、災害発生事業場における実施率（31.8%）が下回る結果となった。
- また、令和７年度においては、特に中小規模事業場でのリスクアセスメント実施率が前年度から上昇しており、機械のはさまれ・巻き込まれによる死傷災害についても減少していることから、改めて、リスクアセスメントの実施が災害防止に重要であることが示唆された。
- 一方、機械のリスクアセスメント実施に重要となる、機械メーカーからの残留リスクの通知状況については、災害発生事業場において「通知を受けていない」又は「通知を受けたか覚えていない」とした割合が約２/３となるなど、残留リスク情報の提供や活用が、特に災害発生事業場において低調となっており、機械メーカーによる残留リスク情報提供と機械ユーザーによる情報活用、両方の取組推進が必要であると考えられる。
- さらに、災害発生事業場におけるリスクアセスメントを実施していない理由として、「取り組み方がわからない」「専門スタッフがいない」と答えた割合がいずれも最も高くなっており、機械のリスクアセスメント実施を支援する取組のさらなる推進が重要であると考えられる。

アウトプット指標・アウトカム指標の関連性

- アウトプット指標としている「はさまれ・巻き込まれ」対策の実施率は微増し、アウトカム指標の死傷者数は減少している。リスクアセスメントに着目すると中小規模事業場での実施率が増加し災害件数も減少している。災害発生事業場ではリスクアセスメントの実施率が製造業全体に比べ低いことも勘案するとアウトプット指標とアウトカム指標に関連性は一定程度認められると考えられる。

今後の検討事項等

- リスクアセスメントの取組を進めるため、機械メーカーからの残留リスクの提供を促進することも重要であることから、ヒアリング等により、残留リスクの提供の実態を確認し、対応を検討することが効果的ではないか。
- 小規模事業場等でリスクアセスメントの実施方法がわからない事業場に対し、リスクアセスメントの支援ツールを周知していくことが重要と考えられる。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

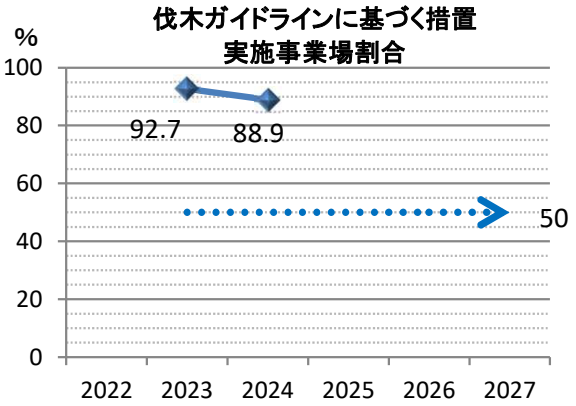
業種別の労働災害防止対策の推進（林業）

ひと、くらし、みらいのために

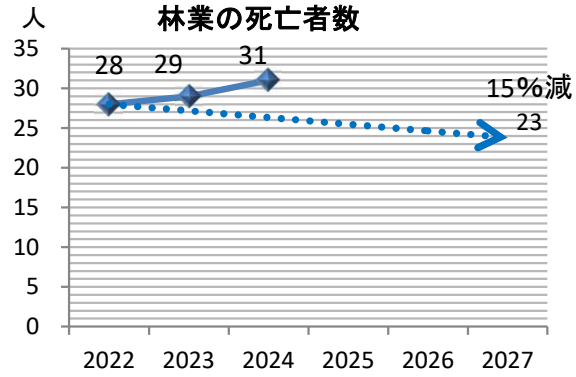
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

6．業種別の労働災害防止対策の推進（林業）

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
伐木等作業の安全ガイドラインに基づく措置を実施する林業の事業場の割合を2027年までに50%以上とする（労働安全衛生調査）。	**92.7%**	**88.9%**	（2022年）　（2027年） －　→　50%以上 （参考）2021年の林業従事者を対象とした研修の場を活用したアンケート調査で「伐木ガイドラインに基づく措置を講じている（ガイドラインの複数の主要な事項に取り組んでいる）」：30.2%	ガイドラインに基づく措置の指導や講習会等の取組により周知が進んでいるため、引き続き高い水準を保っていると考えられる。



アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
林業における死亡者数を、伐木作業の災害防止を重点としつつ、労働災害の大幅な削減に向けて取り組み、2022年と比較して2027年までに15%以上減少させる（死亡災害報告）。	**29人**	**31人**	（2022年）　（2027年） 28人　→　23人以下	伐木作業による死亡災害が増加しており、死亡災害全体も増加している状況にある。 なお、事故の型別で見ると、2024年は2023年と比べ、「墜落、転落」による災害は大きく減少したものの「激突され」による災害等が増加している。



6．業種別の労働災害防止対策の推進（林業）

○労働安全衛生調査
・林業における「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置の有無及び取組内容

	R5	R6
「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置に取り組んでいる	92.7	88.9
事前調査の実施、作業計画の作成	78.7	78.8
リスクアセスメントの実施	81.0	80.7
作業指揮者の配置	75.3	72.7
ガイドラインに定めるかかり木処理における禁止事項の遵守の徹底	86.3	86.4
ガイドラインに定めるチェーンソーの取扱い方法等の徹底	89.2	86.8
その他	5.9	3.9
事前調査の実施、作業計画の作成	2.9	1.1
「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置に取り組んでいない	4.4	10.0

　災害発生事業場への再発防止対策指導結果や被災者アンケートの回答
数が少なく、安全衛生調査との比較が困難であるため、
　①業界団体を通じた「深堀りアンケート」
　②死亡災害事例の詳細分析
により、両指標の関連性を検証

○災害発生事業場への再発防止対策指導結果（林業）
・どのような伐木作業時の災害防止対策を実施していますか。

	R6(N=10)	R7(N=42)
ガイドラインで定める、かかり木処理における禁止事項の遵守の徹底	100.0	73.8
ガイドラインで定める、チェーンソーの取扱方法等の徹底	100.0	81.0
事前調査の実施、作業計画の作成	100.0	78.6
作業指揮者の配置	90.0	71.4
リスクアセスメントの実施	80.0	71.4
毎日の朝礼、現場でのミーティング	10.0	―
ヒヤリハット抽出し、対策を検討している（毎月）	―	2.4

○被災者アンケート（林業）
・事業場が雇入れ時などに実施している、伐木作業時の災害防止対策について教育を受けましたか。

	R6(N=14)	R7(N=4)
受けており、内容も理解している	85.7	75.0
受けているが、内容は理解していない	0.0	0.0
受けたかどうか分からない	7.1	0.0
受けていない	7.1	25.0

６．業種別の労働災害防止対策の推進（林業）

○深掘りアンケート（林業）

・伐木作業時の災害防止対策を実施していますか。

	R7(N=292)
伐木作業時の災害防止対策を実施している	86.0
伐木作業時の災害防止対策を実施していない	12.7

・「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」の内容を把握していますか。

	R7(N=292)
とてもよく把握している	24.0
ある程度は把握している	66.8
把握していない	9.2

・緊急連絡体制を整備していますか。

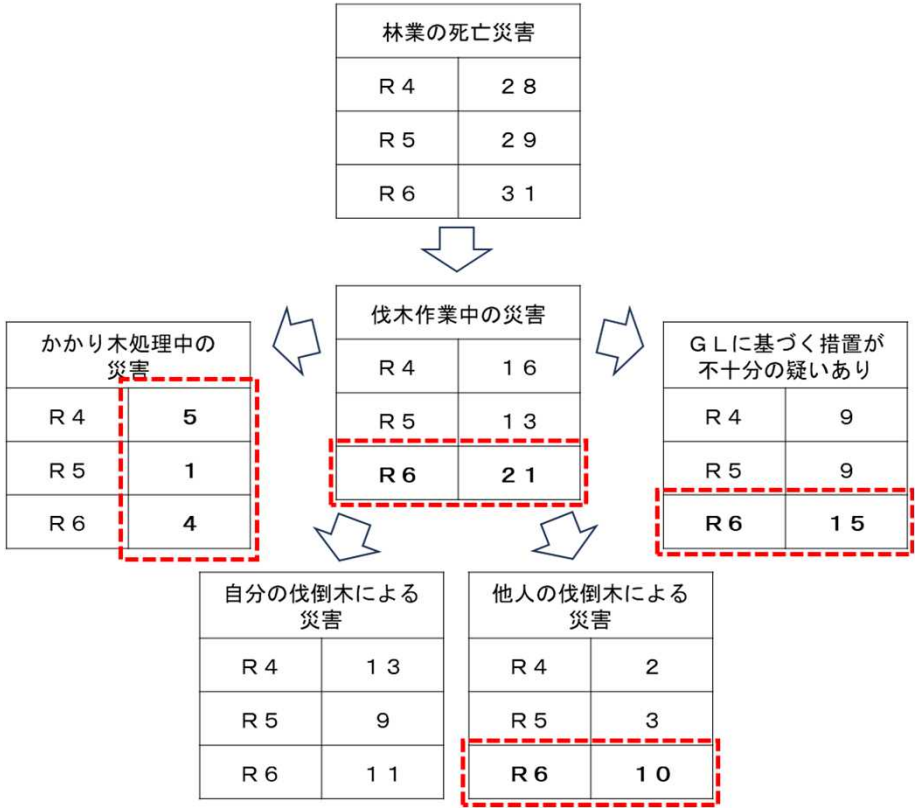
	R7(N=292)
整備し定期的に確認している	60.6
整備しているが確認が必要	26.7
整備していない	10.3

緊急連絡体制を整備していない理由（主な回答）

会社の指示がない
危険なことはしないので安全
山間地で連絡体制が確保できない。電話が圏外。
携帯が圏外
携帯が圏外なので何をやってもむり
森林内で電話等が通じない
毎日朝礼で確認
発注者の組合の指示がない
組合の指示がない
組合の方針がない

６．業種別の労働災害防止対策の推進（林業）

●林業における死亡災害の内訳（令和４年～６年）



出典：死亡災害報告をもとに厚生労働省にて集計

結果の分析

林業における死亡災害の発生状況をもとに、伐木作業中の災害の作業の状況やガイドラインに基づく取組の実施状況について、令和５年と令和６年を比較すると、以下の状況が見られる。

① 伐木作業中の災害に占める「他人の伐倒木による災害」の割合についてみると、令和５年は約23%であるのに対し、令和６年は約48%と大幅に増加しており、令和４年が約13%であることを踏まえると、著しい増加となっている。

② 伐木作業中の災害のうち、「ガイドラインに基づく措置が不十分」であることが疑われる災害の割合についてみると、令和５年、令和６年ともに７割程度となっており、大きな増加は見られないが、令和４年は56.3%であることを踏まえると、増加傾向がみられる。

上記の状況は、労働安全衛生調査の結果とは異なるものであり、事業者の認識と実際に作業が行われている状況とに大きな乖離があることが窺える。

６．業種別の労働災害防止対策の推進（林業）

結果の分析

- 「他人の伐倒木による災害」については、伐倒する木の高さは数十メートルに及ぶことも一般的であり、森林内でチェーンソーを用いた作業を行っている中、

  ①他の作業者がどこで作業を行っているのかを作業時に目視のみで把握することは困難

  ②伐倒木の影響範囲で作業を行う者との間の連絡調整を肉声のみで行うことは困難

  といった状況にあるため、各種調査や死亡災害の分析結果からも明らかなように、ガイドラインに基づく措置については認識しているものの、現場において、ガイドラインに定める措置を実施することができず、災害に至るといった実態が窺える。
- このため、予定される伐倒木の影響範囲（伐倒後の斜面下も含む。）を踏まえた作業者の計画的な配置や、衛星携帯電話やトランシーバー（聴覚保護具との併用が可能なヘッドセット等の使用）などを活用した通信・連絡手段の確保など、ガイドラインで定める措置を作業者が現場において円滑に実施できるような環境整備が必要であると考えられる。

アウトプット指標・アウトカム指標の関連性

- アウトプット指標の数値は目標値を超える高水準で推移している一方、アウトカム指標の数値は目標達成には至っておらず、令和５年、令和６年ともに前年と比較して増加している。
- アウトプット指標と直接関係が深い「伐木作業中の死亡災害」についても、令和５年は前年と比較して減少したものの、令和６年は増加に転じてしまっている。
- アウトプット指標に掲げた伐木等作業の安全ガイドラインに基づく措置を実施する林業の事業場の割合は高いものの、実際の現場ではガイドラインに基づく措置が実施されていない可能性がある。

今後の検討事項等

- 現在、労働安全衛生調査で把握している項目に加え、災害発生状況や団体を通じたアンケート結果からみられる問題点に対応した項目について、追加で把握する必要があると考えられる。

《考えられる調査項目の例》

- ガイドラインに基づく措置が実際に現場で取られているか
- 教育の方法及び教育効果の確認方法
- 教育した内容が作業時に適切に実施されているかの確認状況
- 伐木ガイドラインのうち、「他人の伐倒木による災害」を防止するために特に有効であると考えられる項目（周囲の作業者の位置の確認、伐倒方向の確認、立入禁止、合図、退避など）
- 緊急連絡体制及び作業者間の通信・連絡方法　等

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

化学物質等による健康障害防止対策の推進（化学物質による健康障害防止対策）

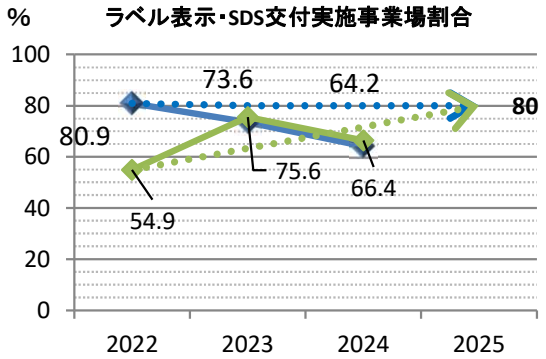
ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

8．化学物質等による健康障害防止対策の推進（化学物質）

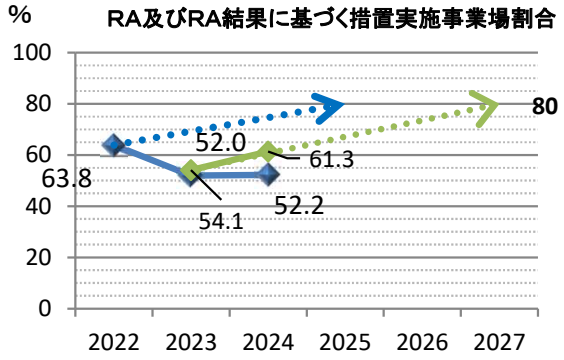
アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
ラベル表示・SDSの交付の義務対象となっていないが危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示・SDSの交付を行っている事業場の割合を 2025年までにそれぞれ80%以上とする（労働安全衛生調査）。	**ラベル：73.6% SDS：75.6%**	**ラベル：64.2% SDS：66.4%**	**（2022年）　（2025年） ラベル：80.9%　→　80%以上 SDS：54.9%　→　80%以上**	ラベル表示をしていない理由としては、「義務対象となっていないため」が70.2%と最も多く、2023年の54.2%から15ポイント程度増加しており、義務対象物質が大幅に増加したことにより、義務対象物質への対応が優先されていることなどが指標が下がった一因と考えられる。
リスクアセスメント（RA）の実施の義務対象となっていないが危険性又は有害性が把握されている化学物質について、RAを行っている事業場の割合を2025年までに80%以上とするとともに、RA結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を2027 年までに80%以上とする（労働安全衛生調査）。	**RA：52.0% 措置：54.1%**	**RA：52.2% 措置：61.3%**	**（2022年）　（2025年） RA：　63.8%　→　80%以上 （2022年）　（2027年） 措置：　ー　→　80%以上**	RA結果に基づく措置の実施率は上昇しているものの、RAの実施はほぼ横ばいであり、義務対象物質への対応が優先されていることなどが考えられる。なお、事業場へ行ったアンケートによると、RAを実施していない理由としては、「対象の物質数が多く対応できない」「リスクアセスメントを行う専門スタッフがいない」が多く挙げられた。

アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物等との接触、爆発又は火災によるもの）の件数を第13次労働災害防止計画期間と比較して、5%以上減少させる（労働者死傷病報告）。	2023年の死傷災害：542人	2024年の死傷災害：544人 （14次防期間累計1,086人）	**（13次防期間）　（14次防期間） 2,493人　→　2,368人未満 ※14次防残り期間が2023年及び2024年実績の平均値とすると2,715人。**	2024年の死傷災害は、前年と比べほぼ横ばいである。なお、化学工業（72人→60人）、金属製品業（47人→36人）などでは減少しているが、飲食店（26人→51人）、食料品製造業（55人→71人）などでは増加している。



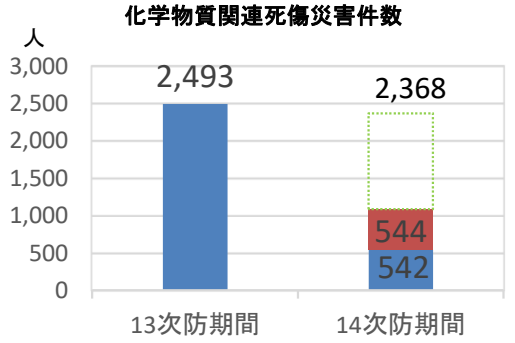
ラベル →

SDS →



RA →

措置 →



722

８．化学物質等による健康障害防止対策の推進（化学物質）

○労働安全衛生調査

・化学物質を製造又は譲渡・提供する際の容器・包装へのＧＨＳラベルの表示状況別事業所割合
※化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所の計を100としたとき

化学物質の種類	該当する化学物質を製造又は譲渡・提供している	GHSラベルの表示状況				該当する化学物質を製造又は譲渡・提供していない
		すべての製品に表示している	一部の製品に表示している	譲渡・提供先から求めがあれば表示している	全く表示していない	
令和６年度						
労働安全衛生法第57条に該当する化学物質	80.0(100.0)	(85.7)	(12.9)	(0.8)	(0.6)	9.0
労働安全衛生法第57条には該当しないが、危険有害性がある化学物質	52.9(100.0)	(64.2)	(25.0)	(4.3)	(6.5)	8.0
令和５年度						
労働安全衛生法第57条に該当する化学物質	61.1(100)	(94.9)	(2.0)	(0.4)	(2.7)	20.7
労働安全衛生法第57条には該当しないが、危険有害性がある化学物質	57.5(100)	(73.6)	(12.8)	(2.5)	(11.1)	16.8

※（）は、該当する化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所の計を100としたときの割合。

８．化学物質等による健康障害防止対策の推進（化学物質）

○労働安全衛生調査

・化学物質を製造又は譲渡・提供する際の安全データシート（ＳＤＳ）の交付状況別事業所割合
※化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所の計を100としたとき

化学物質の種類	該当する化学物質を製造又は譲渡・提供している	安全データシート（SDS）の交付状況				該当する化学物質を製造又は譲渡・提供していない
		すべての製品に表示している	一部の製品に表示している	譲渡・提供先から求めがあれば表示している	全く表示していない	
令和６年度						
労働安全衛生法第57条の２に該当する化学物質	80.0(100.0)	(81.4)	(7.4)	(11.2)	(0.0)	9.0
労働安全衛生法第57条の２には該当しないが、危険有害性がある化学物質	52.9(100.0)	(66.4)	(12.6)	(20.9)	(0.0)	8.0
令和５年度						
労働安全衛生法第57条の２に該当する化学物質	61.1(100)	(89.7)	(1.3)	(6.5)	(2.5)	20.7
労働安全衛生法第57条の２には該当しないが、危険有害性がある化学物質	57.5(100)	(75.6)	(12.7)	(7.9)	(3.9)	16.8

※（）は、該当する化学物質を製造又は譲渡・提供している事業所の計を100としたときの割合。
※製品に交付しているには、電子メールによる送信や、SDSが掲載されたホームページのアドレス、二次元コード等を伝達し閲覧を求めた場合や、過去に交付済みの製品で、繰り返し同製品を製造又は譲渡・提供するにあたり、SDSに変更がないためあらためてSDSを交付していない場合が含まれる。

8．化学物質等による健康障害防止対策の推進（化学物質）

○労働安全衛生調査

・化学物質を取り扱う際のリスクアセスメントの実施状況別事業所割合　※化学物質を取り扱っている（製造、譲渡・提供、使用）事業所の計を100としたとき

化学物質の種類	該当する化学物質を使用（製造、譲渡・提供を含む）している	リスクアセスメントの実施状況			該当する化学物質を使用（製造、譲渡・提供を含む）していない
		すべて実施している	一部実施している	全く実施していない	
令和６年度					
労働安全衛生法第57条の２に該当する化学物質	79.3(100.0)	(66.1)	(27.7)	(6.3)	9.7
労働安全衛生法第57条の２には該当しないが、危険有害性がある化学物質	38.6(100.0)	(52.2)	(36.4)	(11.5)	7.4
令和５年度					
労働安全衛生法第57条の２に該当する化学物質	75.5(100)	(58.2)	(34.6)	(7.3)	8.2
労働安全衛生法第57条の２には該当しないが、危険有害性がある化学物質	47.3(100)	(52.0)	(37.1)	(10.8)	11.2

※（）は、該当する化学物質を使用（製造、譲渡・提供を含む）している事業所の計を100としたときの割合。

○労働安全衛生調査

・企業規模・事業所規模・産業、化学物質を取り扱う際のリスクアセスメントの実施状況別事業所割合（労働安全衛生法第57条の２には該当しないが、危険有害性がある化学物質）

・「リスクアセスメントをすべて実施している又は一部実施している」のうち、「リスクアセスメントの結果、ばく露低減措置が必要であった」を100とした場合のばく露低減措置の状況

		R5	R6
ばく露低減措置の状況	すべて実施している	54.1	61.3
	一部実施している	44.8	37.4
	全く実施していない	1.0	1.3

８．化学物質等による健康障害防止対策の推進（化学物質）

○労働安全衛生調査
・企業規模・事業所規模・産業、化学物質を製造又は譲渡・提供する際にＧＨＳラベルを表示していない理由別事業所割合
（労働安全衛生法第５７条には該当しないが、危険有害性がある化学物質）

		R5	R6
ＧＨＳラベルを表示していない理由	費用がかかる	0.0	0.0
	どのように表示するかわからない	0.4	1.2
	譲渡・提供先から要望がないため	45.3	5.5
	ＧＨＳラベルの表示制度について知らないため	0.0	2.0
	義務対象となっていないため	54.2	70.2
	不明	0.1	21.1

○労働安全衛生調査
・企業規模・事業所規模・産業、化学物質を製造又は譲渡・提供する際に安全データシート（ＳＤＳ）を交付していない理由別事業所割合
（労働安全衛生法第５７条の２には該当しないが、危険有害性がある化学物質）

		R5	R6
安全データシート（ＳＤＳ）を交付していない理由	費用がかかる	0.0	0.0
	どのようにＳＤＳを作成するかわからない	0.0	1.1
	譲渡・提供先から要望がないため	52.3	83.2
	ＳＤＳ交付制度について知らないため	2.8	0.0
	義務対象となっていないため	44.6	8.7
	不明	0.4	7

8．化学物質等による健康障害防止対策の推進（化学物質）

○災害発生事業場への再発防止対策指導結果
・貴事業所では化学物質を取り扱う作業について、リスクアセスメントを実施していますか。

	R6(N=11)	R7(N=41)
化学物質を取り扱うすべての作業についてリスクアセスメントを実施している	27.3	34.1
化学物質の一部についてリスクアセスメントを実施していない作業があるが、危険・有害な化学物質（リスクアセスメント対象物）を取り扱うすべての作業については実施している	27.3	26.8
危険・有害な化学物質を取り扱う作業の一部についてリスクアセスメントを実施している	36.4	29.3
全くリスクアセスメントを実施していない	9.1	9.8

・リスクアセスメントの結果に基づいてばく露防止対策を実施していますか。
（R７は上記問で「全くリスクアセスメントを実施していない」と回答した事業場以外が回答）

	R6(N=11)	R7(N=37)
化学物質を取り扱うすべての作業についてばく露防止対策を実施している	36.4	48.6
危険・有害な化学物質を取り扱う一部の作業についてばく露防止対策を実施している	27.3	21.6
化学物質の一部についてばく露防止対策を実施していない作業があるが、危険・有害な化学物質（リスクアセスメント対象物）を取り扱うすべての作業については実施している	27.3	24.4
リスクアセスメントの結果、ばく露防止対策が必要な作業はなかった	ー	5.4
未回答	9.1	ー

○災害発生事業場への再発防止対策指導結果
・被災時の化学物質取扱作業について、労働者に対して安全衛生教育、又は周知をしていましたか。

	R6(N=11)	R7(N=41)
教育、周知をしていた	81.8	80.5
教育、周知をしていない	18.2	4.9
教育、周知をしていたかわからない	ー	14.6

○被災者アンケート
・事業所が実施している、化学物質による災害防止対策について教育、周知を受けていますか。

	R6(N=21)	R7(N=11)
受けており、内容も理解している	66.7	72.7
受けているが、内容は理解していない	0.0	9.1
受けたかどうか分からない	14.3	9.1
受けていない	19.0	9.1

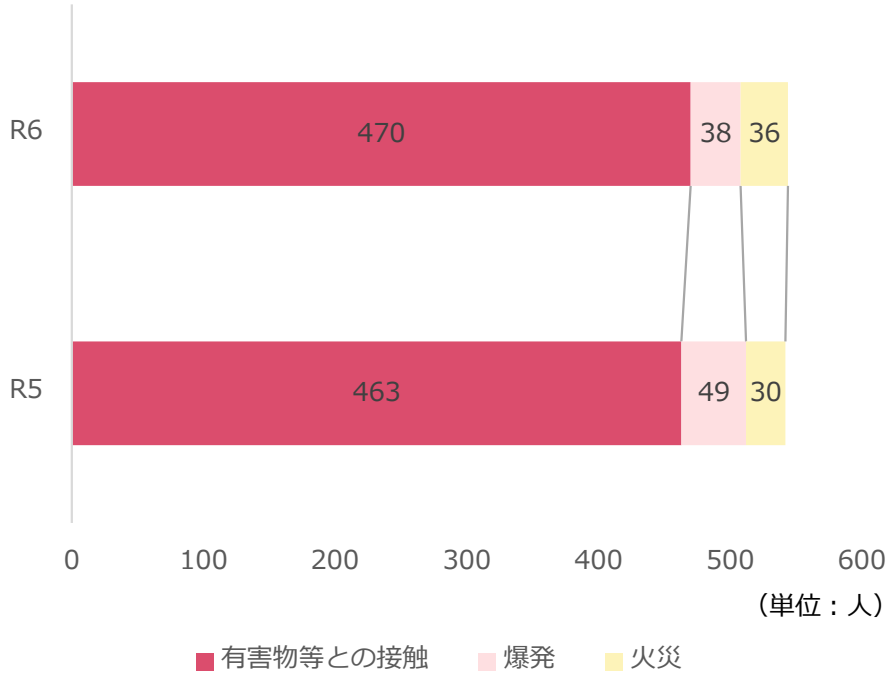
災害発生事業場への再発防止対策指導結果や被災者アンケートの回答数が少なく、安全衛生調査との比較が困難であるため、**化学物質の性状に関連の強い死傷災害の分析**により、両指標の関連性を検証

8．化学物質等による健康障害防止対策の推進（化学物質）

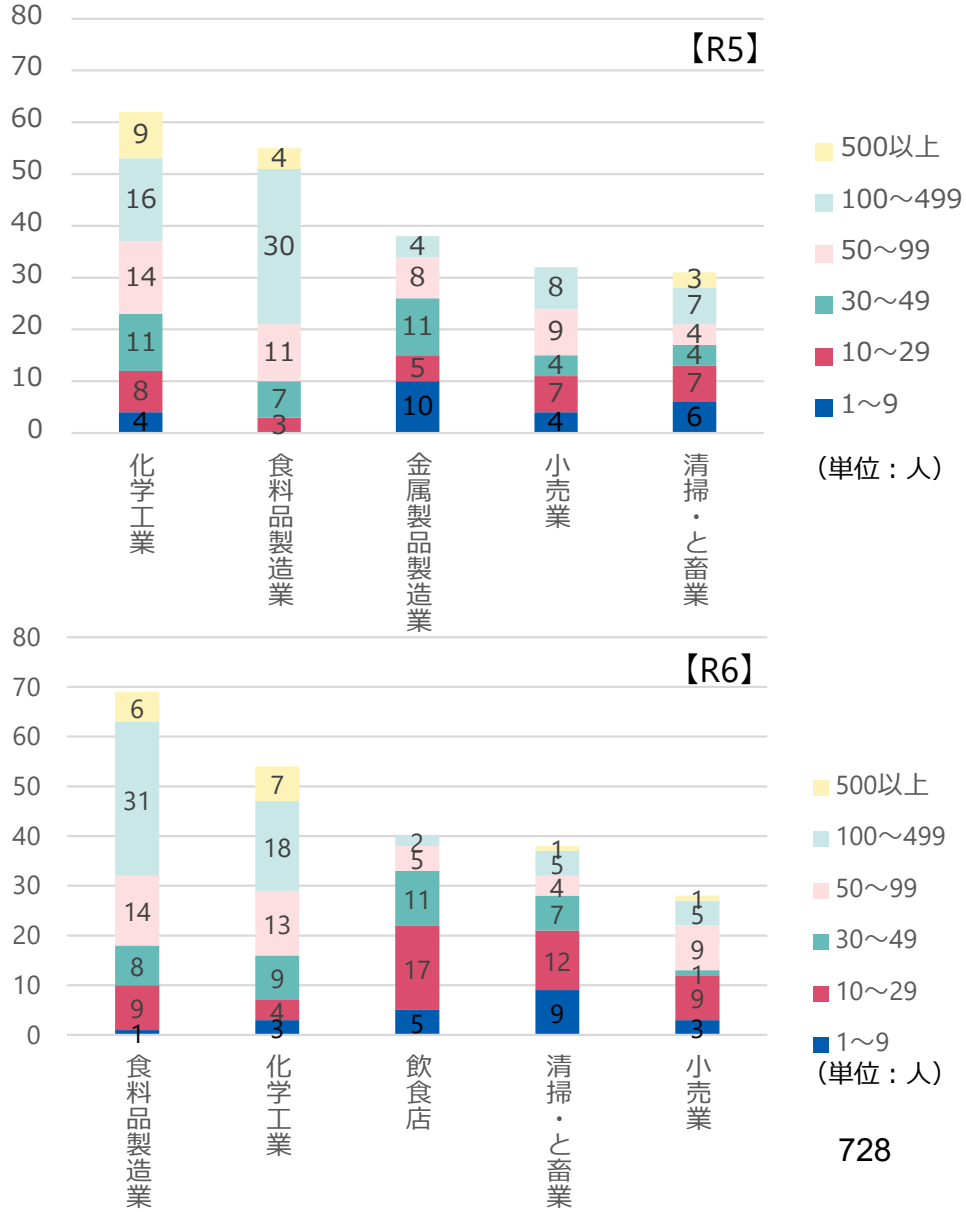
災害の傾向

- 化学物質の性状に関連の強い死傷災害は有害物等との接触が８割超。
- 業種別でみると、化学工業、金属製品製造業だけでなく、食料品製造業、飲食店、清掃・と畜業で多く発生している

化学物質の性状に関連の強い死傷災害（事故の型別）



化学物質の性状に関連の強い死傷災害のうち有害物等の接触（件数が多い５業種・事業場規模別）

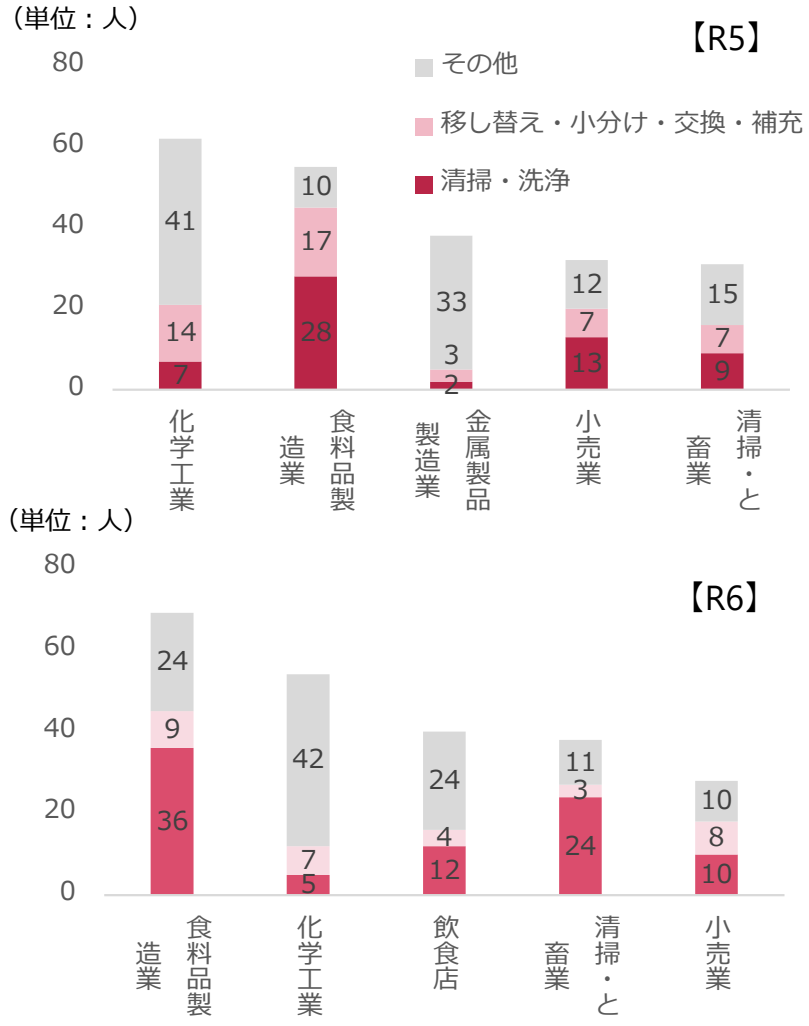


8．化学物質等による健康障害防止対策の推進（化学物質）

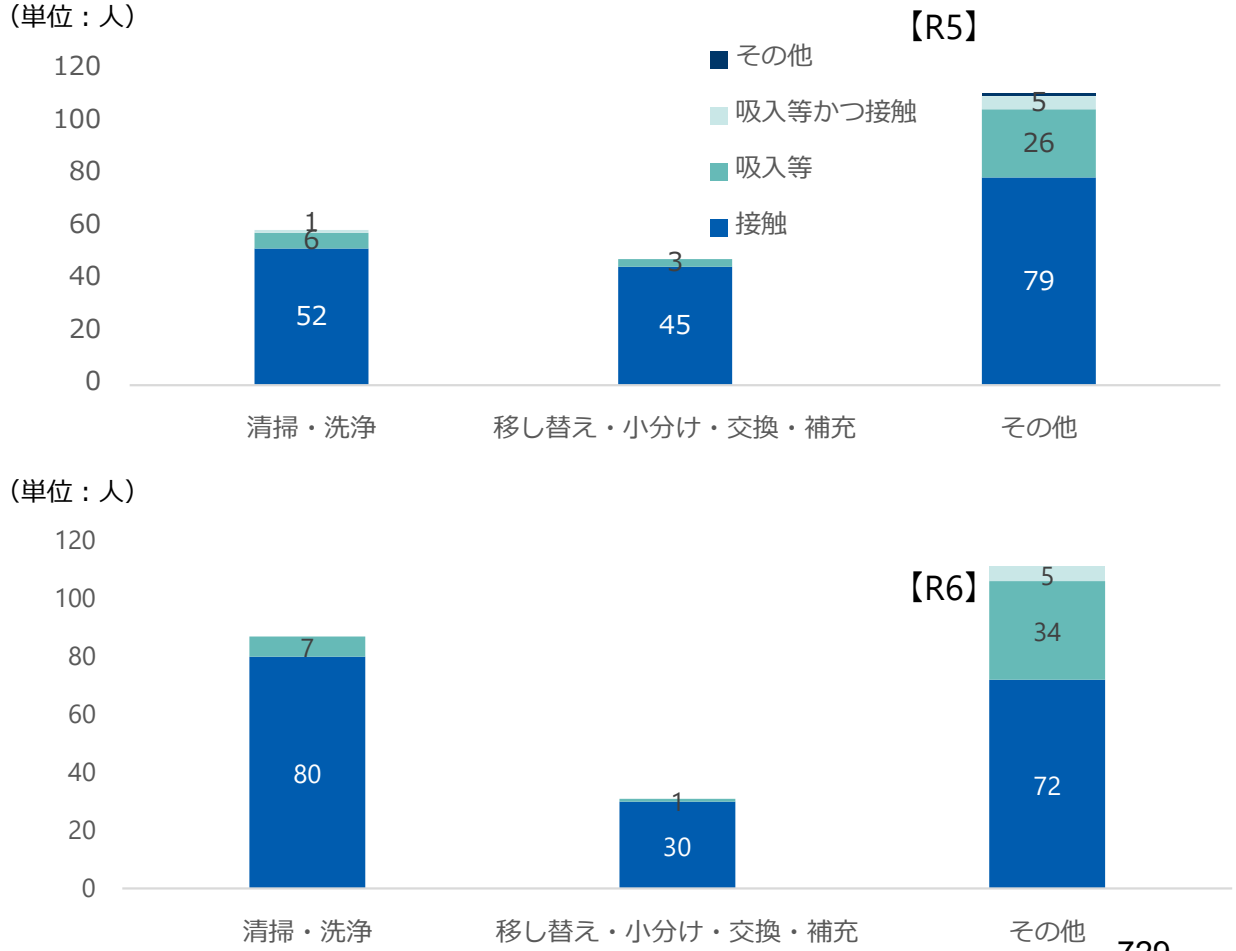
災害の傾向

- 化学物質の性状に関連の強い死傷災害について、件数が多い５業種を作業分類でみると、清掃・洗浄が最も多い。また、ばく露形態としては、皮膚等への接触が多く、保護手袋等の接触防止のための保護具の着用の重要性が改めて確認できる。

化学物質の性状に関連の強い死傷災害のうち有害物等の接触（件数が多い５業種・作業分類別※１）



化学物質の性状に関連の強い死傷災害のうち有害物等の接触（件数が多い５業種・作業分類別×ばく露形態※２）



※１　労働者死傷病報告の災害発生状況及び原因の欄の記載から判断して分類（分類区分については今後も精査）

※２　労働者死傷病報告の傷病部位の欄の記載から判断して分類（分類区分については今後も精査）

8．化学物質等による健康障害防止対策の推進（化学物質）

結果の分析

- 災害発生事業場への再発防止対策指導結果、被災者アンケートについては、回答数が少なく、指標の関連性の分析に用いることは困難。
- 労働安全衛生調査によると、義務対象物質について、ラベル表示、ＳＤＳの交付ともに「全ての製品に表示（交付）している」の割合が減少し、「一部の製品に表示（交付）している」が上昇しており、また、ＧＨＳラベルを表示していない理由として「義務対象となっていないため」が最も多く、Ｒ5年：54.2%　→　R6年：70.2%と大幅に上昇しており、義務対象物質の拡大により、対応が追いついていない事業場もあることが窺える。
- 化学物質の性状に関連の強い死傷災害を分析すると、令和５年、令和６年の化学物質の性状に関連の強い死傷災害は化学工業、金属製品製造業だけでなく、食料品製造業、飲食店、清掃・と畜業で多く発生している。
- 作業分類でみると、清掃・洗浄が最も多い。また、ばく露形態としては、皮膚等への接触が多く、保護手袋等の接触防止のための保護具の着用により防ぐことができる災害も窺えることから、当該作業における業種別・作業別マニュアルに記載の保護具着用等のリスク低減措置を推進する重要性が改めて確認できる。

アウトプット指標・アウトカム指標の関連性

- 令和５年度と比べて、令和６年度は義務対象物質が大幅に増加しており、義務対象物質への対応が優先されている可能性があるため、アウトプット指標とアウトカム指標の関連については、現時点では評価しきれない部分がある。
- アウトプット指標は、ラベル表示、SDS交付、リスクアセスメントの努力義務対象物質に関するものであるが、化学物質の性状に関連の強い死傷災害の要因物質として、努力義務対象物質がどの程度を占めるかを労働者死傷病報告から把握することは難しい。

今後の検討事項等

- 清掃・洗浄作業における災害が多い中で、清掃・洗浄（食料品製造業、飲食店、ビルメンテナンス）におけるリスクアセスメントマニュアルを作成・公表しているところ、災害防止に向け清掃・洗浄作業における保護具の着用状況や、リスクアセスメント及びその結果に基づくばく露低減措置の実施状況について把握することが必要ではないか。
- 令和８年４月に、新たに約800物質が、リスクアセスメント対象物（義務対象物質）に追加され、令和２年度までの国によるGHS分類の結果、危険性・有害性があるものと区分された約2,900物質は、全て義務対象物質に移行する。現在でも義務対象物質への対応が優先され、努力義務対象物質への対応が追いついていない可能性もある中で、義務対象物質の増加による事業場の対応状況を確認する必要があるため、14次防の残りの期間では、努力義務対象物質についてのアウトプット指標は新たに立てずに、リスクアセスメント対象物についてのラベル表示・交付、リスクアセスメントの実施率を注視していくこととする。

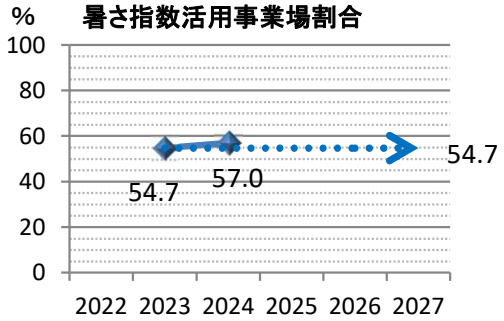
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

化学物質等による健康障害防止対策の推進（熱中症による健康障害防止対策）

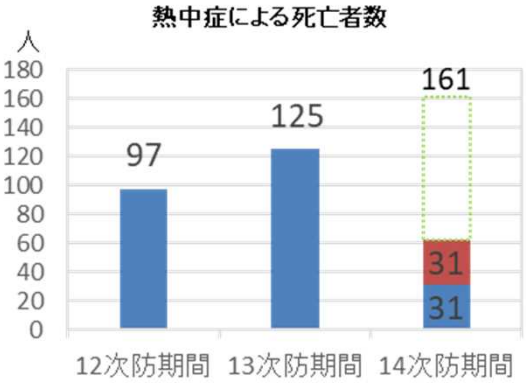
ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

8．化学物質等による健康障害防止対策の推進（熱中症）

アウトプット指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
熱中症災害防止のために暑さ指数を把握し活用している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる（労働安全衛生調査）。	**54.7%**	**57.0%**	（2023年）　（2027年） **54.7%　→　54.7%以上**	STOP！熱中症クールワークキャンペーンの周知や、労働局及び労働基準監督署における説明会により、特に熱中症が多発している業種を中心に取組が進んだと考えられる。



アウトカム指標	2023年実績	2024年実績	目標値	要因分析
増加が見込まれる熱中症による死亡者数の増加率を第13次労働災害防止計画期間と比較して減少させる（労働者死傷病報告）。	2023年の死亡者数31人	2024年の死亡者数31人 （14次防期間累計62人）	**（13次防期間）　（14次防期間）** **28.9%　→　28.9%未満（※）** **2013～2017年総数：97人** **2018～2022年総数：125人** ※14次防期間中における熱中症による死亡者数が161人以下 なお、14次防残り期間が2023年及び2024年実績と同水準なら155人。	2024年夏は観測史上最も暑い夏となった影響から、熱中症による死亡者数は2023年と同様に過去10年で最も大きいものとなった。



8．化学物質等による健康障害防止対策の推進（熱中症）

○労働安全衛生調査
・熱中症予防対策の取組の有無及び対策内容（複数回答）別事業所割合(屋外作業又は暑熱若しくは多湿の屋内作業がある事業所数を100とした割合)

	R5	R6
熱中症予防対策に取り組んでいる	94.7	94.9
熱への順化のため、気温が高くなる時期において作業時間を通常より短く設定し数日かけて通常の作業時間に戻すような取組をしている	13.7	12.6
作業場所においてシートなどで日陰を作ったり扇風機を使用している	48.4	48.1
涼しい休憩場所を確保し、おしぼり、飲料水等を備え付けている	61.6	61.7
通気性の良い服装、ヘルメット等を着用させている	44.8	45.8
朝礼時に体調不良の者を把握し、作業場所・時間を配慮している	44.4	47.1
作業中の巡視で労働者の水分・塩分の摂取や不調者がいないか確認している	56.5	56.9
高血圧症などの有疾患者や健康診断の有所見者に対し作業場所・時間を配慮している	13.2	14.2
労働者に対し熱中症予防のための教育を行っている	59.5	59.7
緊急時の措置を確認し、周知を行っている	42.0	44.5
労働災害の事例の分析、分析結果に基づく再発防止対策に取り組む体制を整えている	21.6	21.2
熱中症予防対策に取り組んでいない	3.2	3.1
不明	3.2	3

○災害発生事業場への再発防止対策指導結果（熱中症）
・熱中症予防対策を実施していますか。（複数回答）

	R6(N=5)	R7(N=336)
労働者に対し熱中症予防対策のための教育を行っている	20.0	76.2
早期発見のための体制や、重篤化防止のための手順を関係作業者に周知している	—	57.4
熱中症のおそれのある作業者の早期発見のための体制を整備している	—	51.5

○被災者アンケート（熱中症）
・事業場が施している、熱中症による災害防止対策について教育、周知を受けていますか。

	R6(N=5)	R7(N=110)
受けており、内容も理解している	40.0	80.9
受けているが、内容は理解していない	0.0	2.7
受けたかどうか分からない	40.0	9.1
受けていない	20.0	7.3

８．化学物質等による健康障害防止対策の推進（熱中症）

結果の分析

- 熱中症の重篤化を防止するための体制整備の事業者への義務づけ等を内容とする改正労働安全衛生規則が令和７年６月１日に施行されたことに伴い、各指標も大きく影響を受けると思われるため、その影響を踏まえた検討が必要。
- 近年、夏季の猛暑が続く中、労使の熱中症に対する認識も高まり、ＷＢＧＴの把握やこれに基づく対策に取り組む事業場の割合も増加しているが、令和６年までは熱中症による死亡災害は高止まりしており、休業４日以上の死傷災害も過去最多を記録しているため、引き続き、労使協力のもと、令和７年６月から施行している改正規則に基づく措置の履行確保が重要であると考えられる。
- また、把握したＷＢＧＴをもとに、適切な対策を講ずるためには、暑熱環境下で行われる作業の強度を踏まえて当該作業に適用されるＷＢＧＴ基準値を適切に把握し、これを踏まえた対策を講ずることが重要であることから、令和８年の夏季に向け、熱中症予防に関する取組の検討を早急に進め、毎年実施しているクールワークキャンペーン等も活用し、検討結果を踏まえた対策を推進することが必要であると考えられる。

アウトプット指標・アウトカム指標の関連性

- アウトプット指標の数値は令和６年から令和７年で増加しており、目標値を達成可能な水準で推移している。また、アウトカム指標の災害件数についても、単年で比較することは適当ではないものの、2024年の夏は過去最高の猛暑を記録したとされている中、死亡者数は同数となっており、アウトカム指標の目標値を達成する水準で推移している。
- 加えて、令和７年の熱中症の重篤化の防止のために事業者に対し体制整備、手順作成、それらの周知を義務付けた省令改正の施行により、令和７年はアウトカム指標である死亡者数が大幅に減少することが予想される（R7.12末時点の速報値であり、確定値でないことに留意が必要）ため、この法令の遵守状況がアウトカム指標に直結することが予想される。
- 事業場における取組状況と労働者の認識、対策の実施状況にも乖離はなく、アウトプット指標に掲げた取り組みの結果がアウトプット指標に反映されていると評価できる。

今後の検討事項等

- 改正労働安全衛生規則の影響や令和８年夏に向けて検討を行っている「職場における熱中症防止対策に関する検討会」での議論を踏まえた事業場における対策の対応状況を踏まえた検討が必要。

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

第14次労働災害防止計画の実施状況等について②

第184回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部計画課・安全課
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第14次労働災害防止計画の実施状況について

○前回までの主な御議論のまとめ

○アウトプット・アウトカム指標について
- 感覚的な分析ではなく、低調要因を特定の上で必要な対応を行うべき。
- 調査サンプル数が少ないもの等について、より適切な実態把握について検討すべき。
- 分科会で示されたフォローアップに基づいて、アウトプット・アウトカム指標の関係性を検証すべき。

⇒第14次労働災害防止計画のフォローアップ事業等（※）において対応　→　資料４－１

※委託事業における検討、労働者死傷病報告を基にした災害発生事業場への聞き取りや被災者アンケート等による実態把握を実施。

○労働災害発生状況の詳細分析が必要
- 労働災害の減少がみられない第三次産業を中心として、業種等の特性を踏まえた対策を講じることが重要

⇒業種ごとの労働災害発生状況について、更なる深掘りを行った。　→本資料

総務省の「労働力調査」について、統計法に基づいて、独立行政法人統計センターから**オーダーメード集計**により提供を受けた統計成果物を基に、**過去10年間における業種別・性別・年齢層別の労働投入量（延べ労働時間）**を算出。**これらの結果と労働者死傷病報告による死傷者数（休業４日以上の死傷災害）の関係**を可視化した。なお、**労働投入量当たりの労働災害発生頻度**は一般に「**度数率**」と呼ばれる。

※度数率＝労働災害による死傷者数（休業４日以上）／延べ労働時間 × 1,000,000（100万時間当たりの発生件数）

※データ出所まとめ

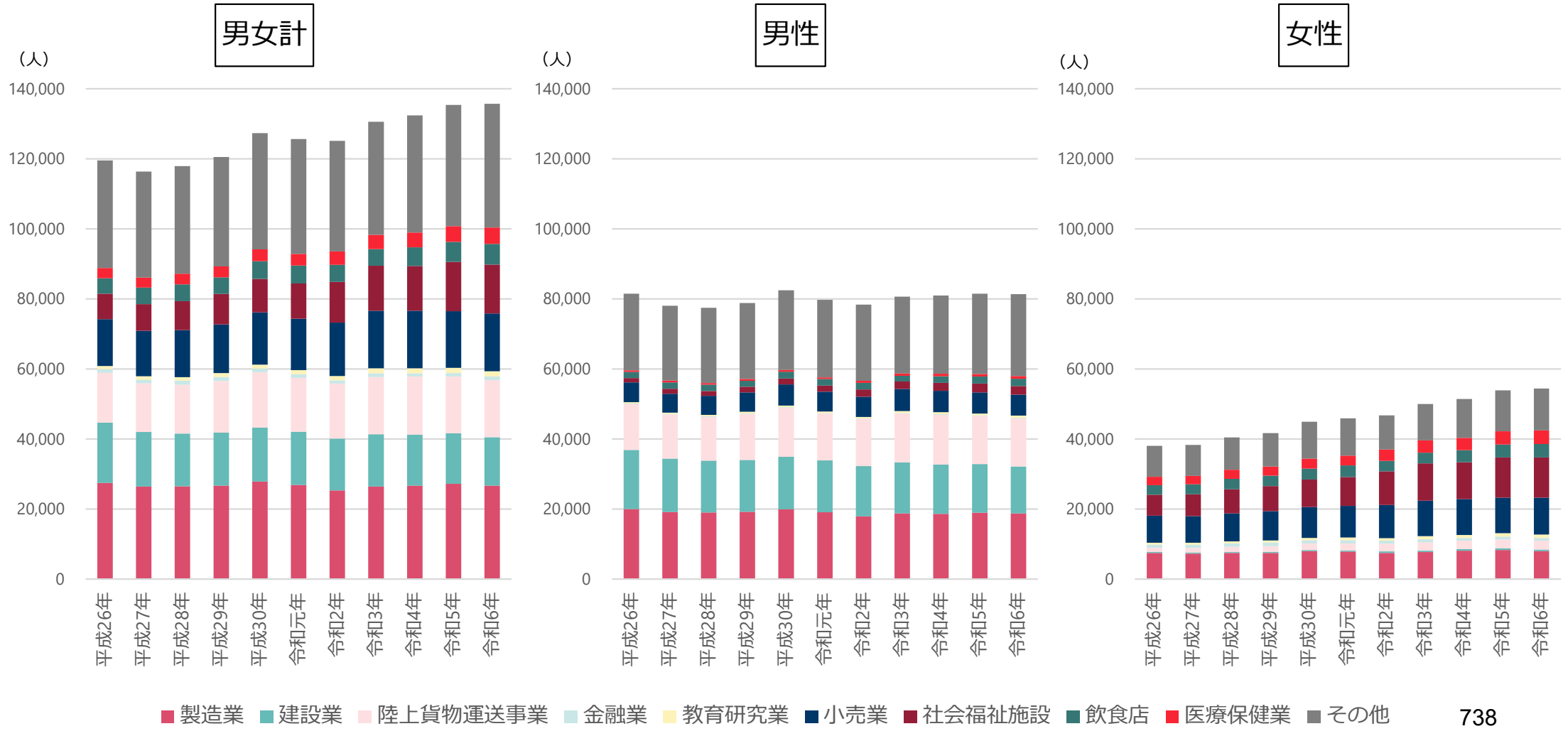
休業４日以上の死傷者数：労働者死傷病報告（厚生労働省）、労働者数及び週平均労働時間数：労働力調査（オーダーメード集計）

→これらを基に、以下の分析等を行った。
- 労働災害による死傷者数の増減と、労働投入量や度数率の関係について分析
- 度数率の増大要因の検証

労働災害による死傷者数、労働投入量、度数率の関係

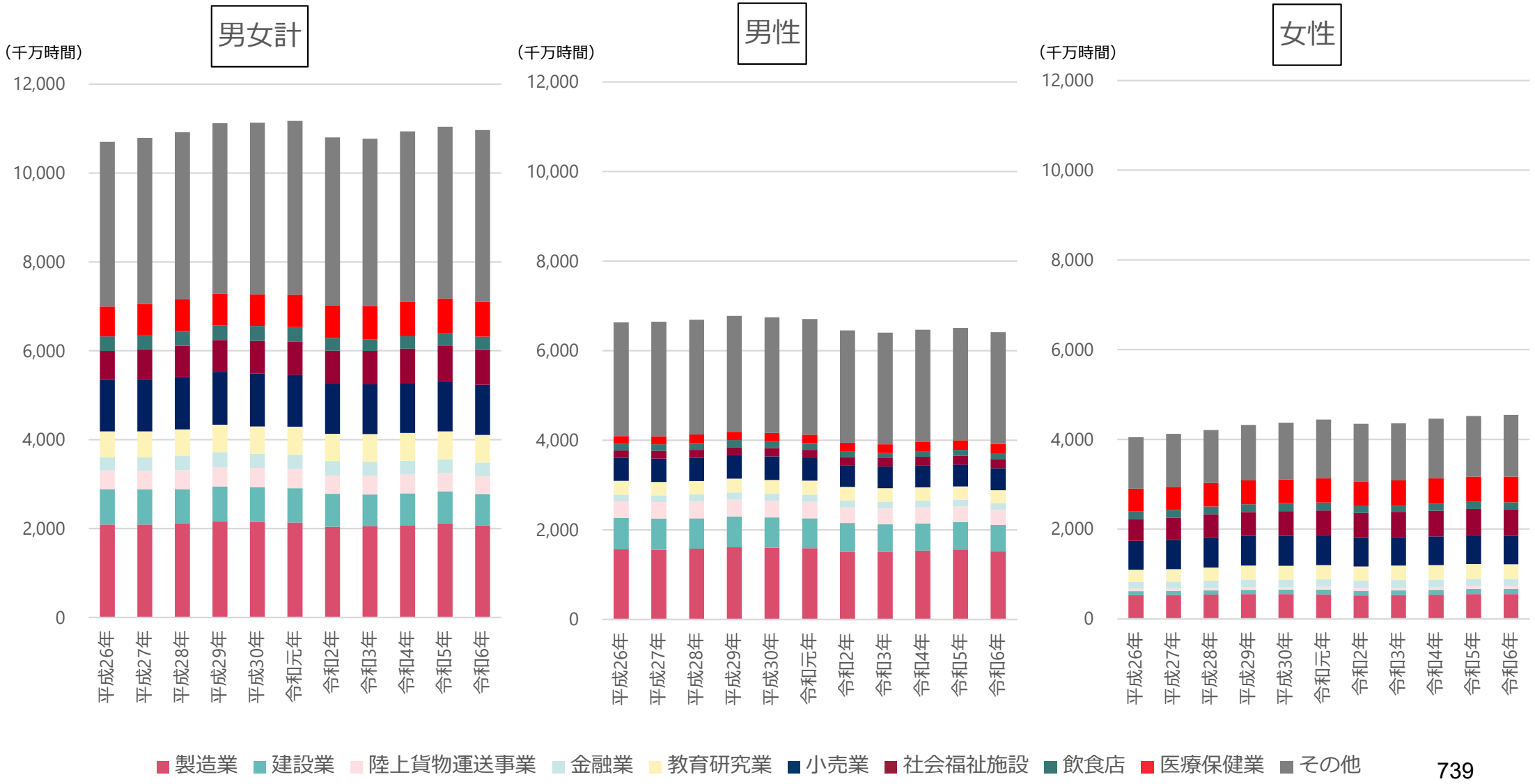
労働災害による死傷者数（休業４日以上）の推移

- 労働災害による死傷者数（休業４日以上）は近年増加傾向にある。
- 特に、女性を中心に、小売業や社会福祉施設において顕著に増加している。



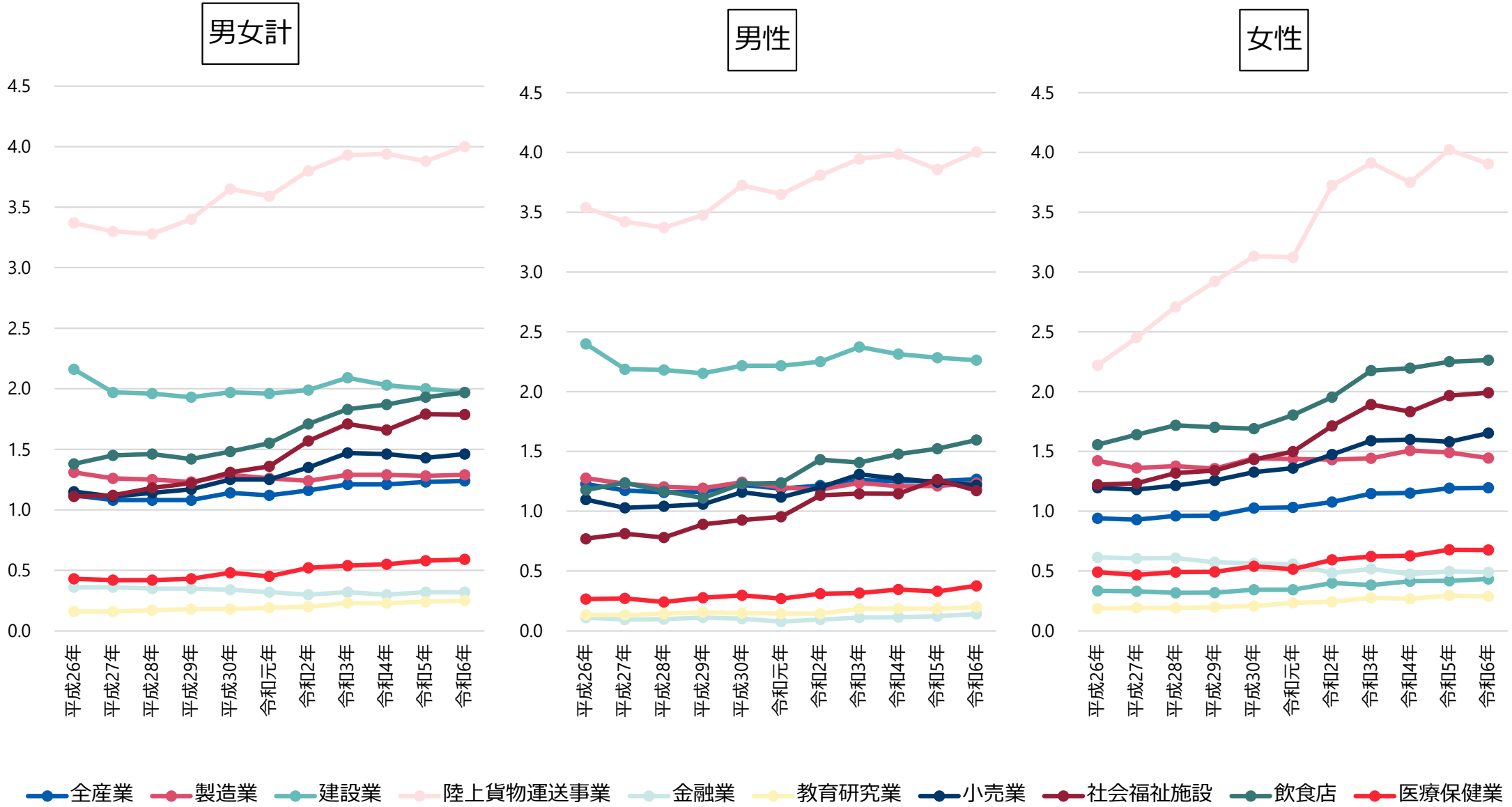
労働投入量（延べ労働時間）の推移

- 労働投入量（延べ労働時間）は、男性は概ね横ばいであるが女性において増大傾向にある。



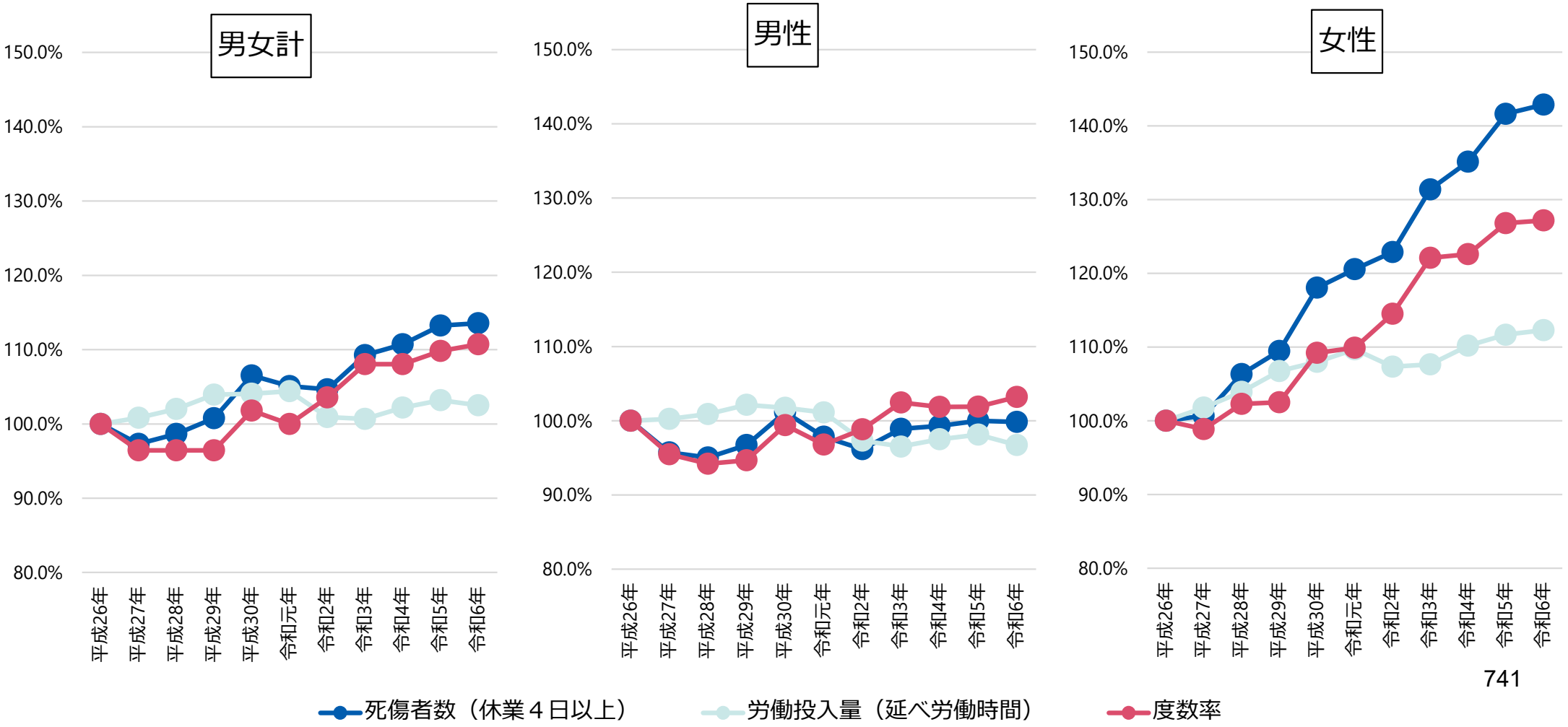
労働投入量当たりの労働災害発生頻度（度数率）の推移

- 労働投入量当たりの労働災害発生頻度（度数率）は**陸上貨物運送事業**のほか、**社会福祉施設**や**飲食店**において**男女とも増大傾向**が見られる。**女性**においては製造業や金融業を除き**全体的に増大傾向**が見られる。



労働災害による死傷者数と労働投入量・度数率の推移

- 全産業における**労働災害による死傷者数**、**労働投入量**、**度数率**について、各値の平成26年比の過去の推移は以下のとおり（業種別の状況は19～27ページ。）。
- **全産業**を通じてみると、**特に女性において労働投入量が増大しているが、それを上回るペースで死傷者数が大きく増加**しており、**度数率が上昇している**状況。



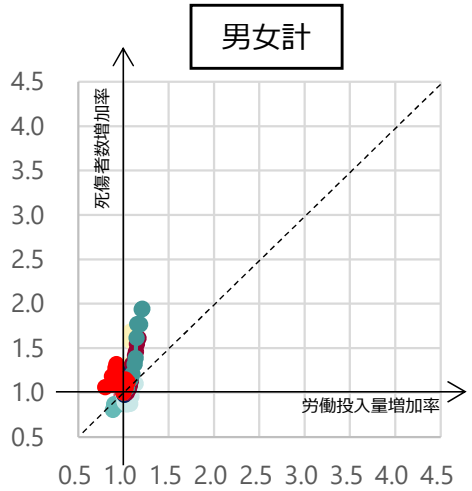
労働投入量と労働災害による死傷者数の関係①

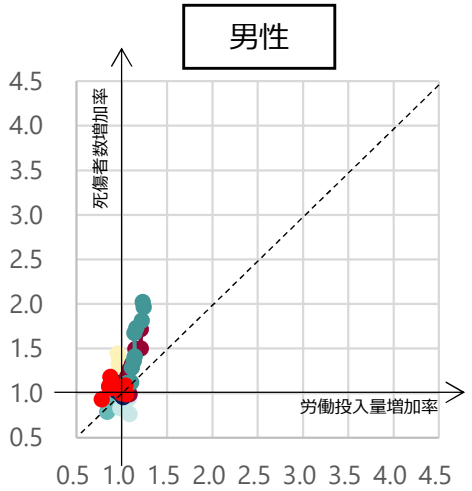
- 労働投入量（延べ労働時間）と労働災害による死傷者数について、平成26年比の推移を座標平面にプロットすると以下のとおりとなる（全年齢、39歳以下（若年齢層）、40歳～59歳（中年齢層）、60歳以上（高年齢層））。

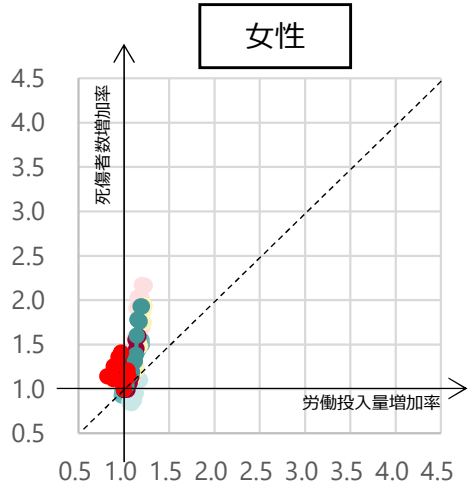
※45 °の直線上で推移しているものは、労働投入量の増減に正比例して死傷者数が増減している状況であり、傾きがそれより大きいものは、労働投入量の増大以上に死傷者数が増大していることを示す。

- 若年齢層（39歳以下）においては、労働投入量、死傷者数ともに大きな変動はない。

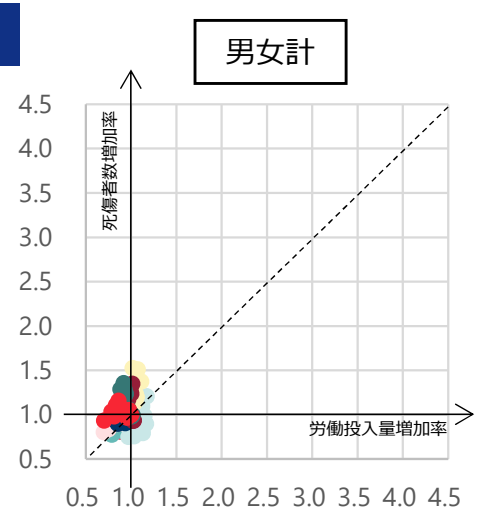
全年齢

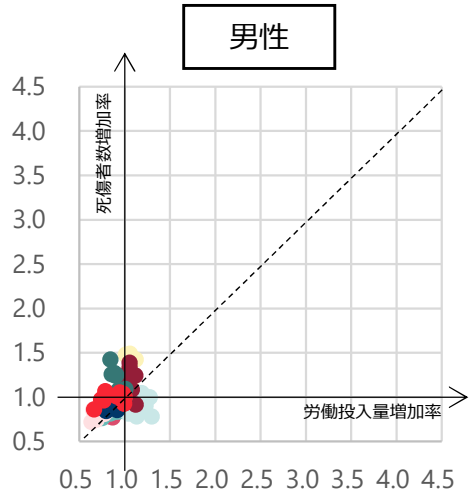


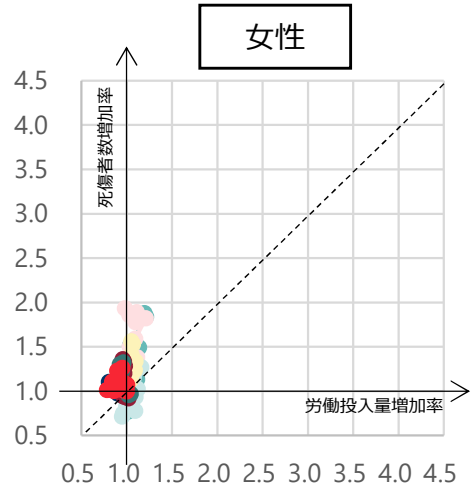




39歳以下





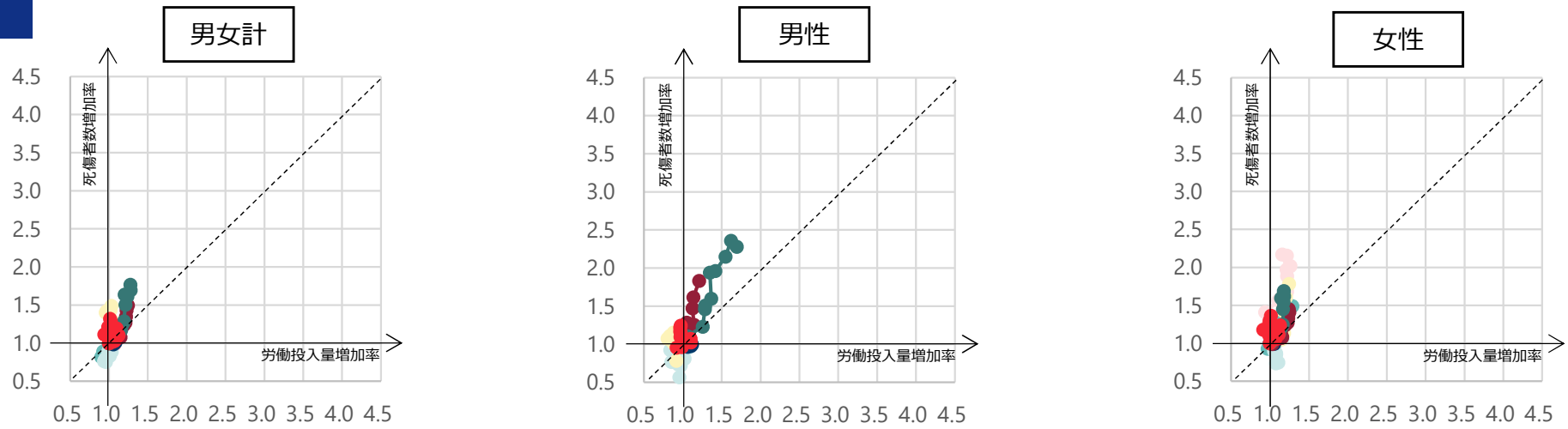


全産業　製造業　建設業　陸上貨物運送事業　金融業　教育研究業　小売業　医療保健業　社会福祉施設　飲食店

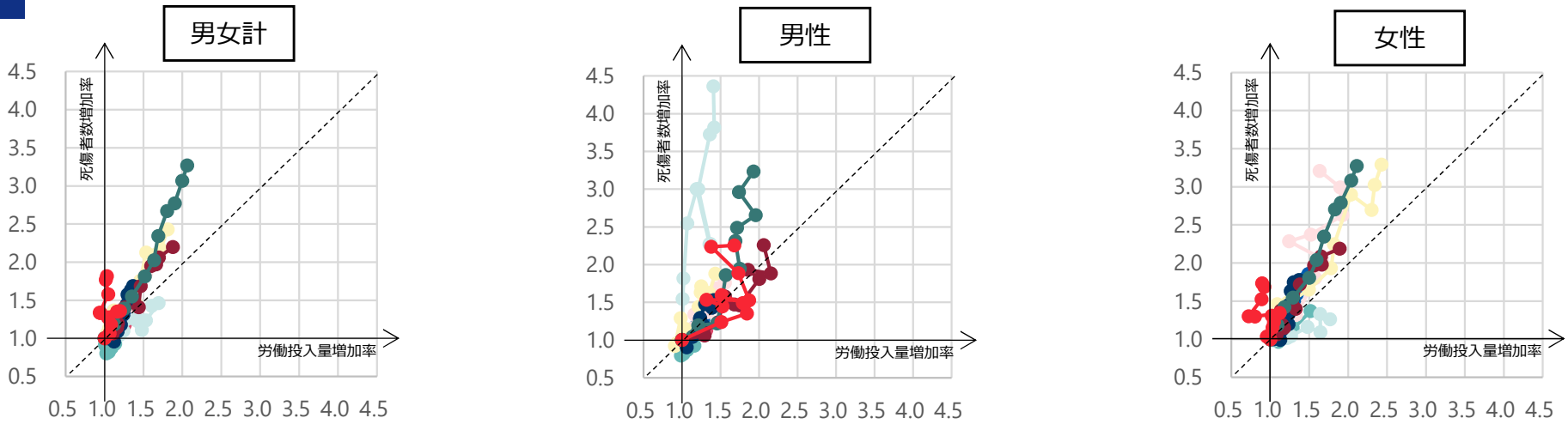
労働投入量と労働災害による死傷者数の関係②

- 他方、**中高年齢層**（40～59歳・60歳以上）においては、**多くの業種で労働投入量が増大するとともに死傷者数が増大している**上、**労働投入量の増大よりも死傷者数の増大度合いの方が大きくなっている。**

40歳～59歳



60歳以上



全産業　製造業　建設業　陸上貨物運送事業　金融業　教育研究業　小売業　医療保健業　社会福祉施設　飲食店

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

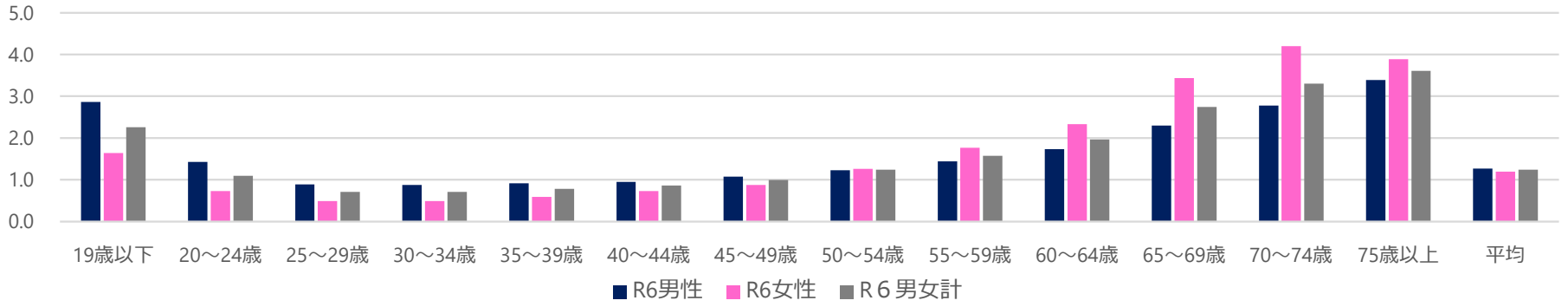
度数率の増大要因等

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

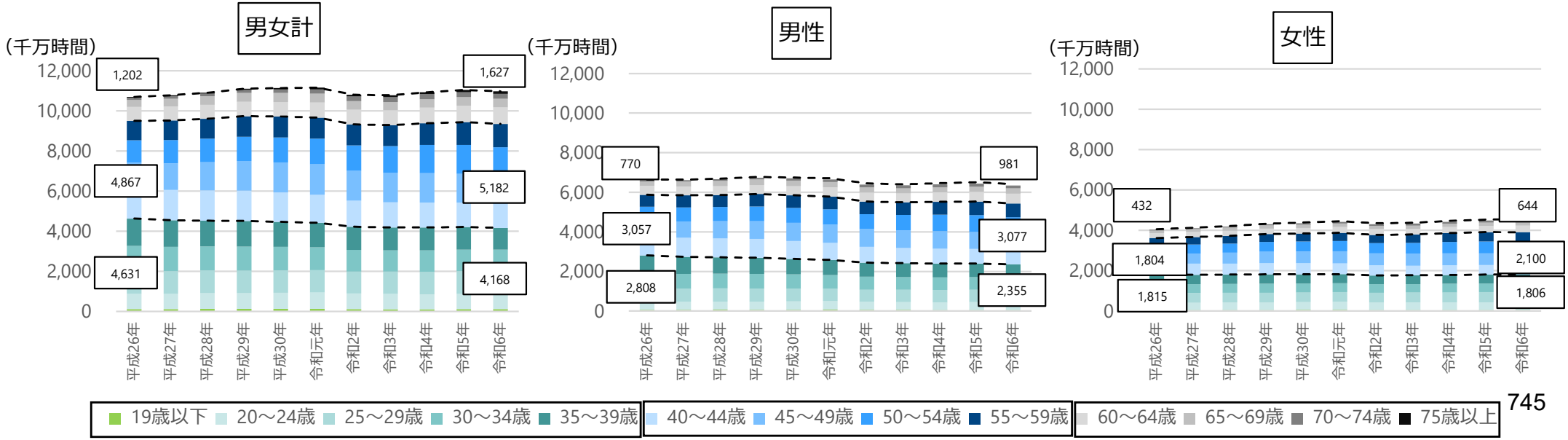
度数率の増大要因（業種別・年齢別度数率と年齢層別の延べ労働時間）

- **度数率**は、概ね30歳代を底として**加齢に応じて上昇傾向**にある。
- これに加えて**年齢層別の労働投入量（延べ労働時間）**を見ると、**若年齢層**（39歳以下）においては**減少**、**中高年齢層**（40～59歳・60歳以上）においては**増加**しており、このことも**度数率の増大に寄与している**と考えられる。
- 業種別の状況は参考28～36ページのとおり。飲食店においては上記傾向がやや当てはまらず、留意が必要。

全産業　年齢層別度数率（令和６年）



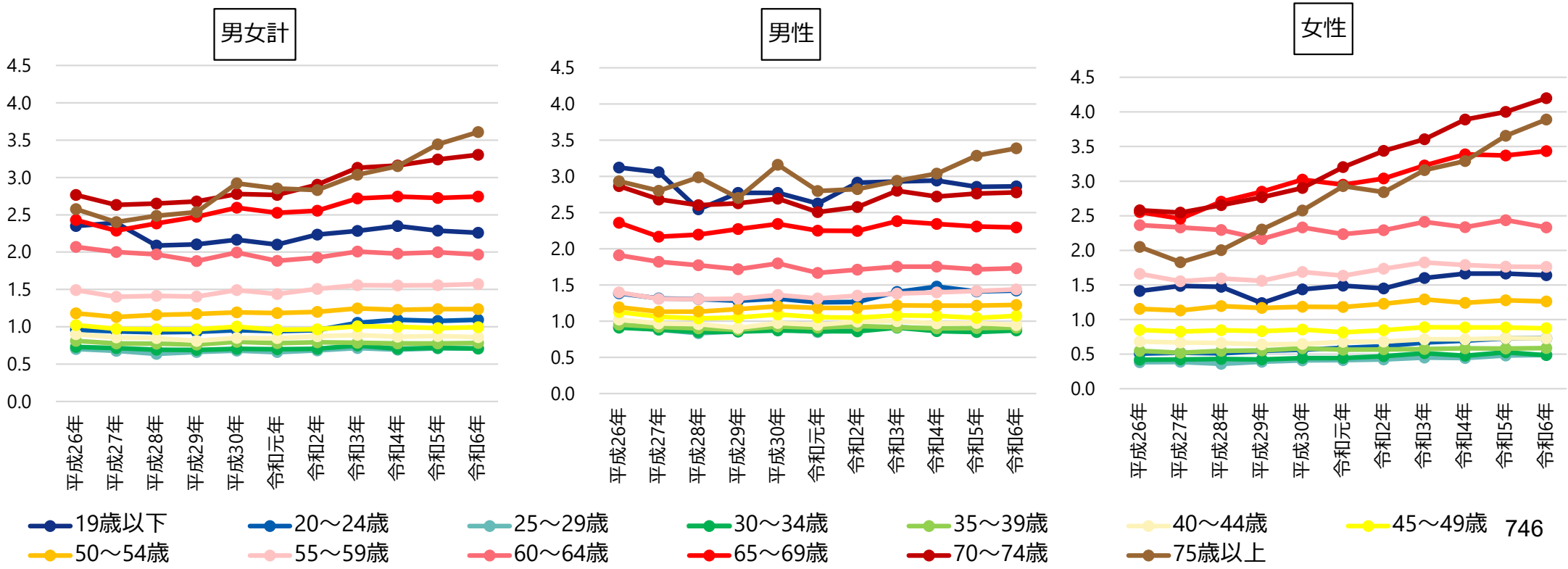
全産業　年齢層別延べ労働時間の推移



業種別の年齢別度数率の推移①

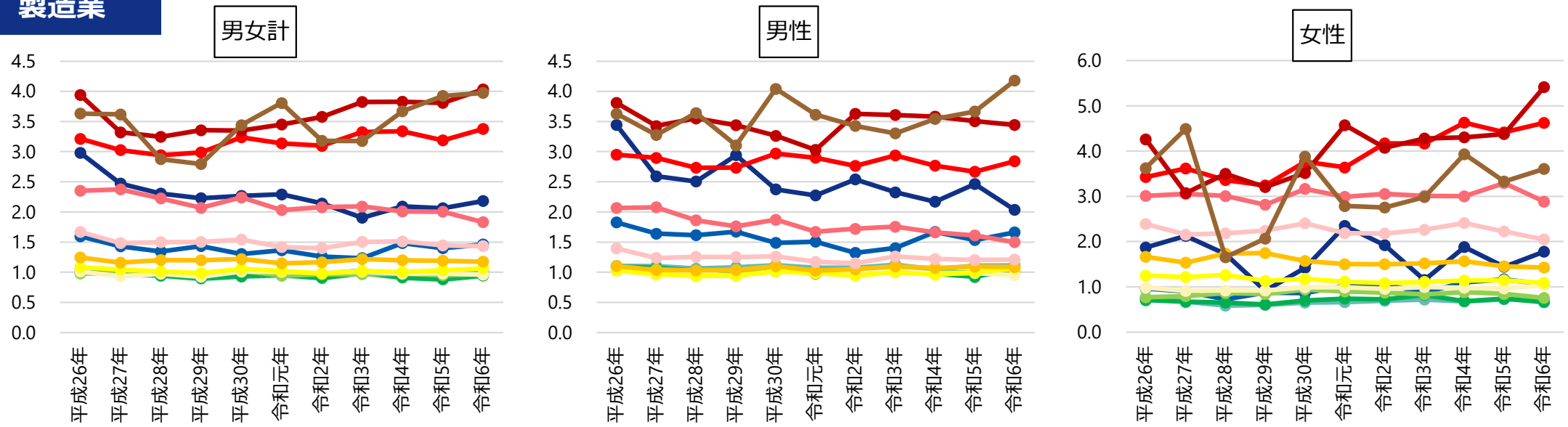
- **若～中年齢層（概ね40歳代以下）**においては、**度数率はほぼ横ばいで推移している**業種が多いが、**社会福祉施設**や**陸上貨物運送事業（女性）**など、**増大傾向が見られる業種もある。**
- **高年齢層（60歳以上）**では、**男性**では**社会福祉施設**や**飲食店**において、**女性**では**多くの業種**で**度数率の増大傾向**が見られる。
- **同じ年齢層における度数率が増大してきている要因**としては、**従来若年労働者が行っていた、一定の身体機能を有することを前提とする業務に高年齢労働者が就く場合が増加していることも考えられる。**

全産業

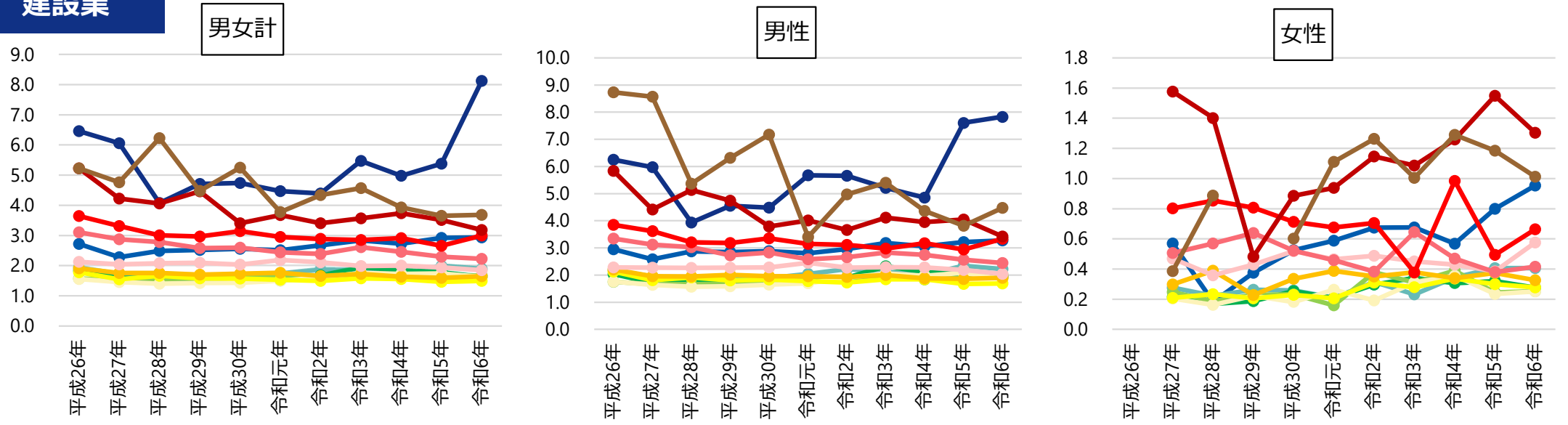


業種別の年齢別度数率の推移②

製造業



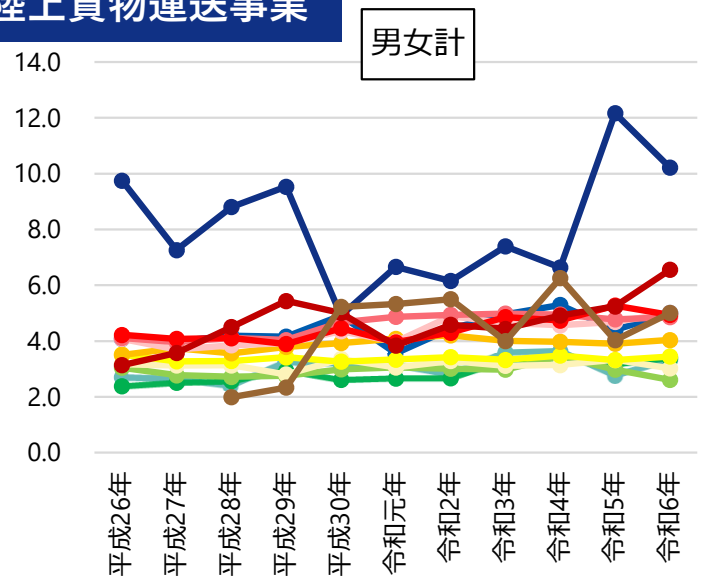
建設業

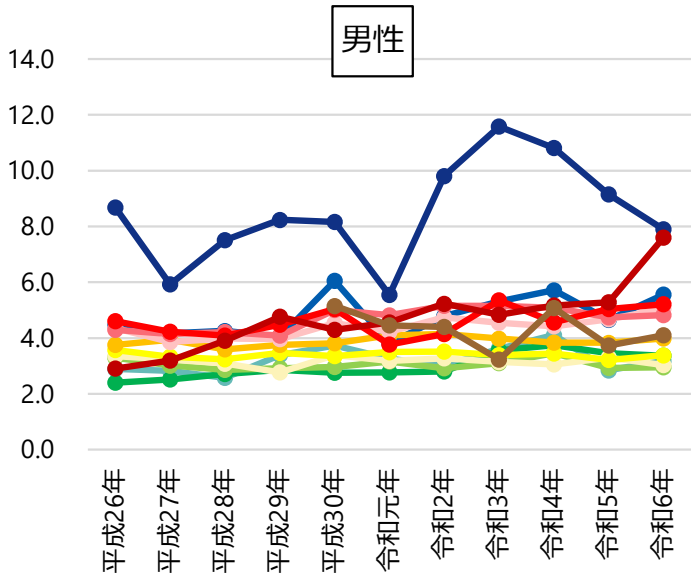


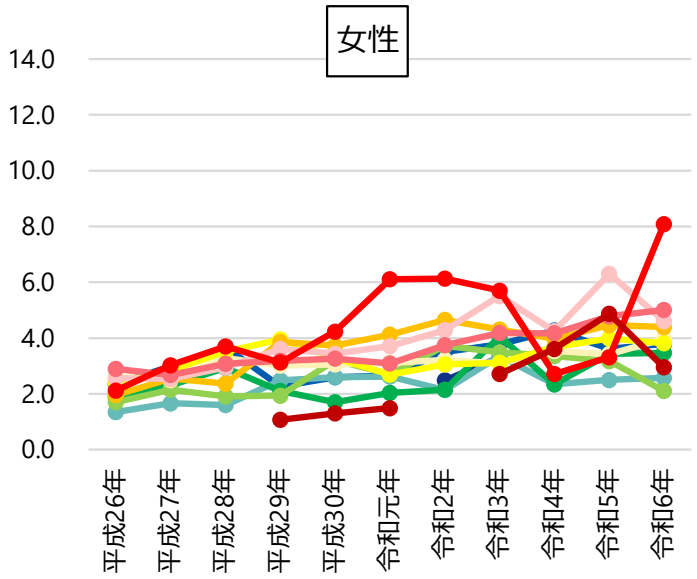
19歳以下　20～24歳　25～29歳　30～34歳　35～39歳　40～44歳　45～49歳
50～54歳　55～59歳　60～64歳　65～69歳　70～74歳　75歳以上

業種別の年齢別度数率の推移③

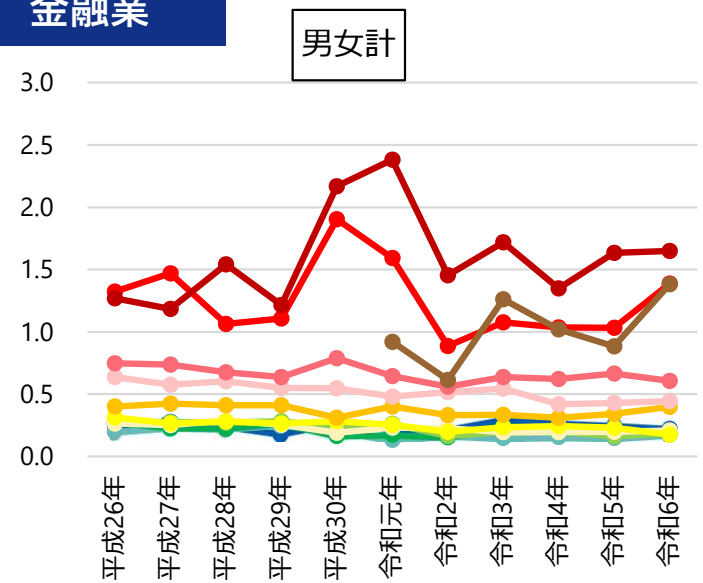
陸上貨物運送事業

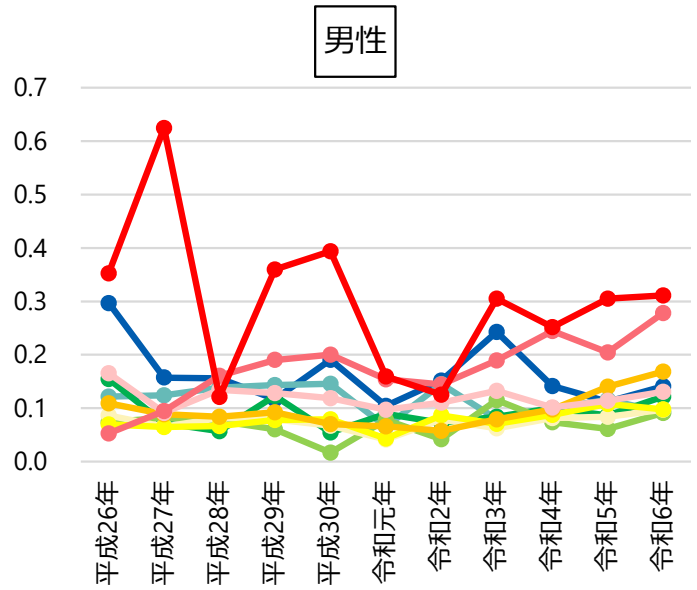


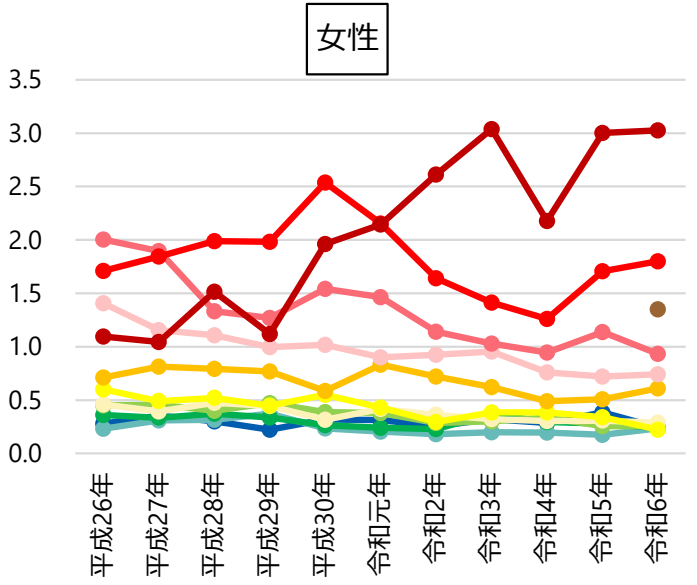


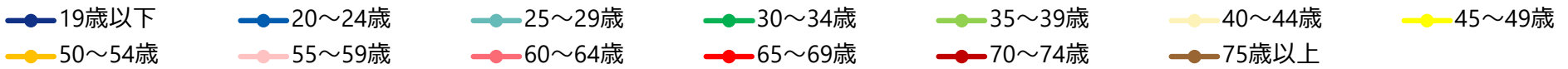


金融業



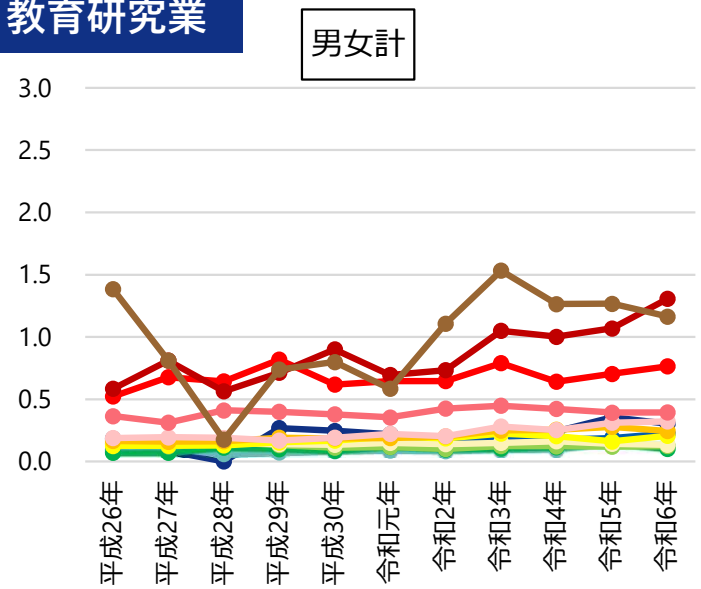


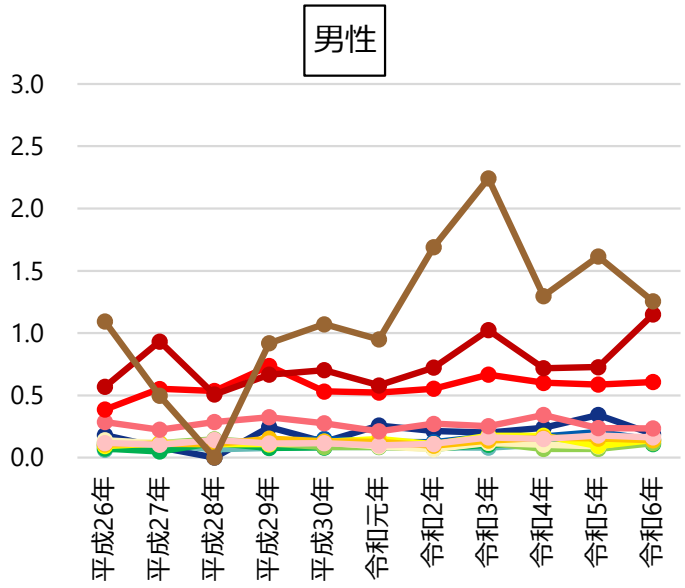


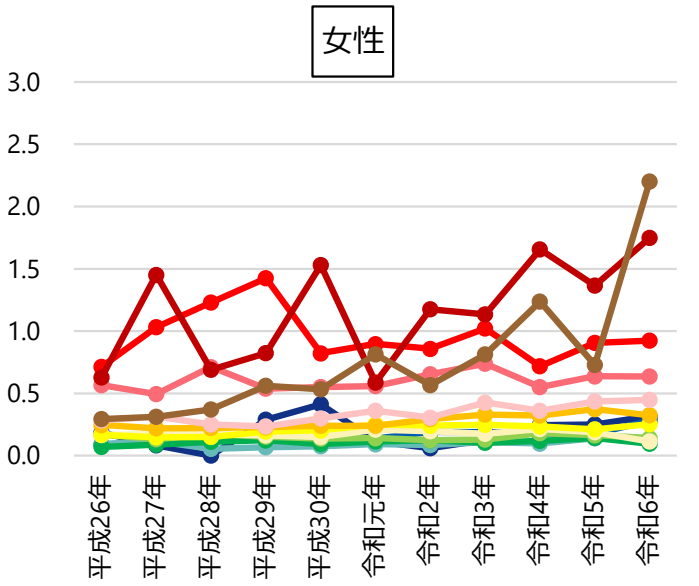


業種別の年齢別度数率の推移④

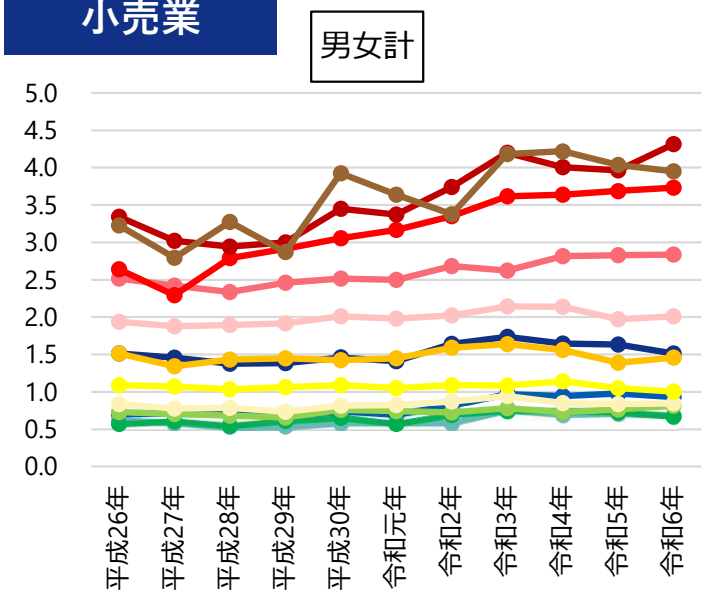
教育研究業

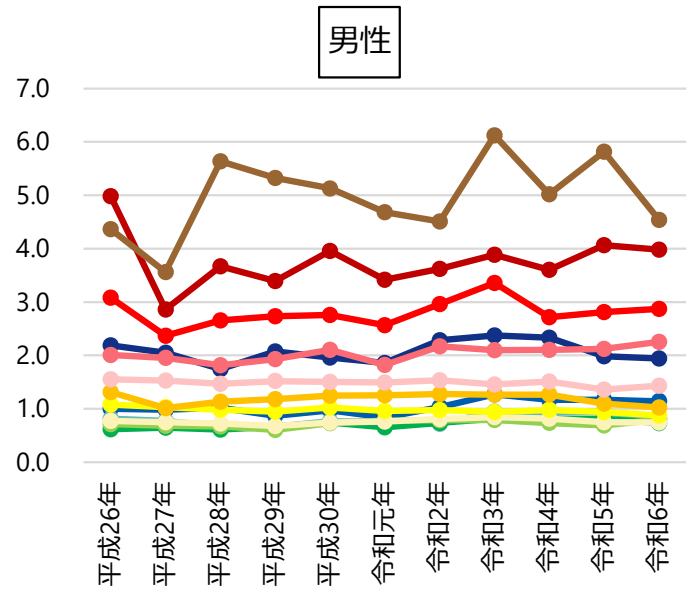


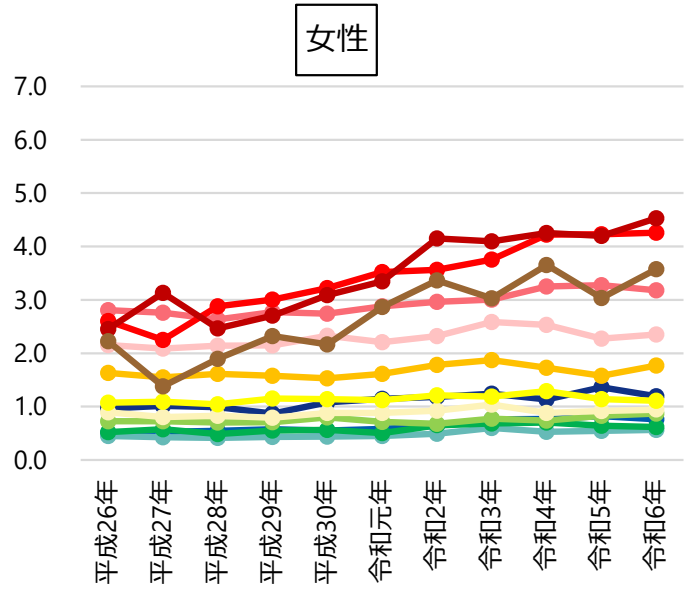




小売業



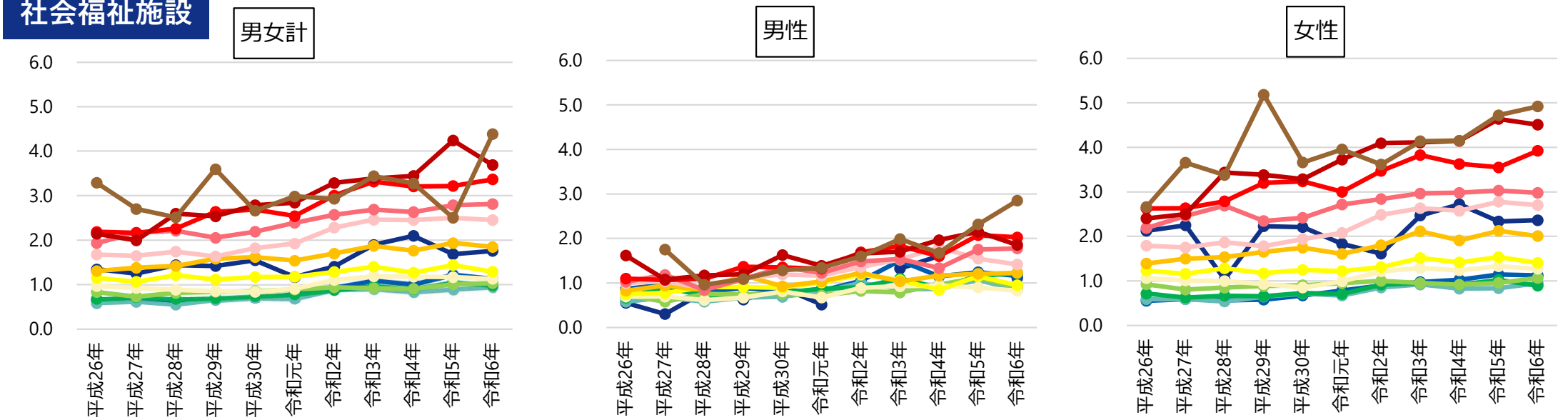




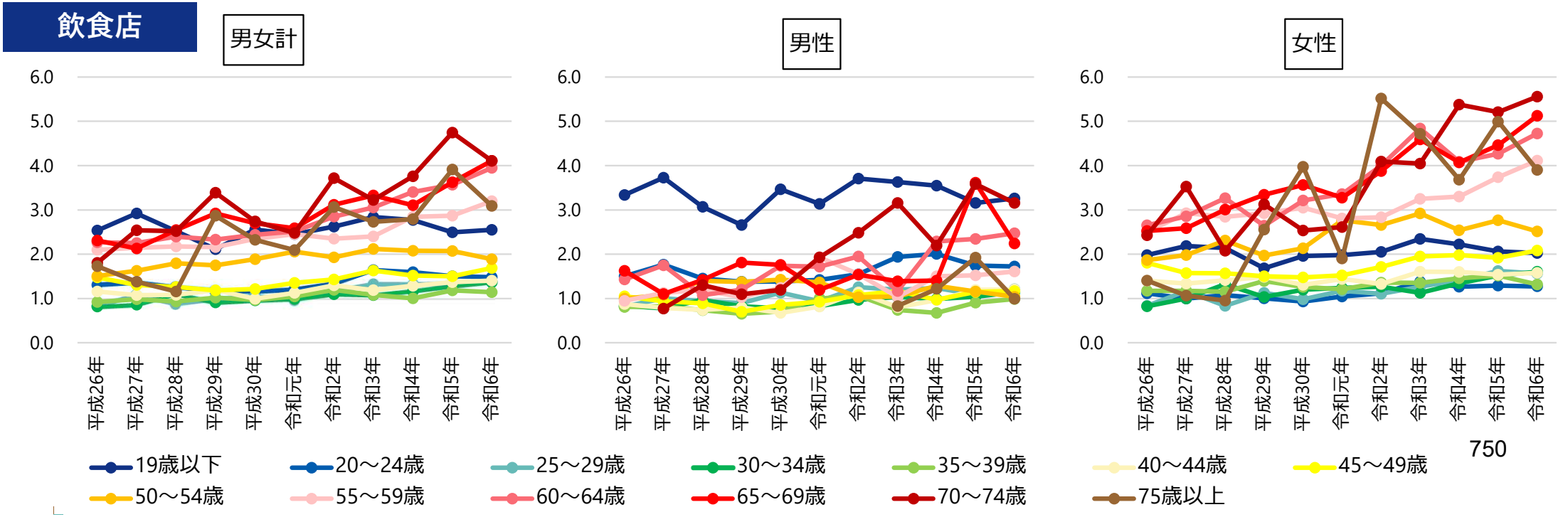
19歳以下　20～24歳　25～29歳　30～34歳　35～39歳　40～44歳　45～49歳
50～54歳　55～59歳　60～64歳　65～69歳　70～74歳　75歳以上

業種別の年齢別度数率の推移⑤

社会福祉施設



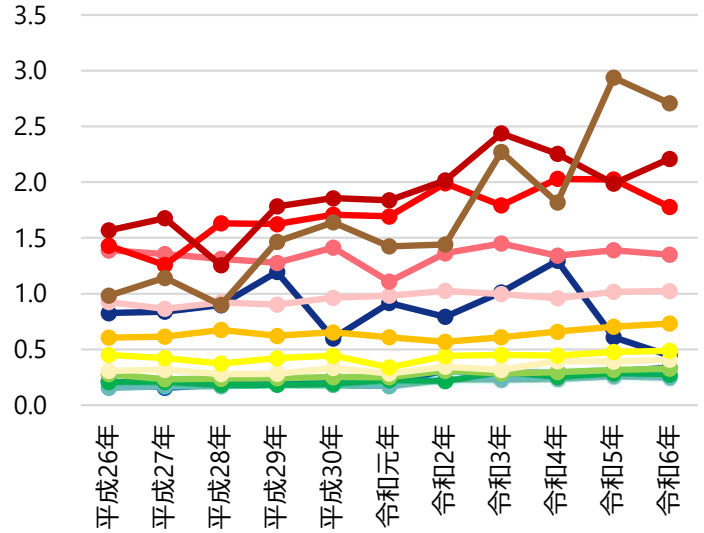
飲食店



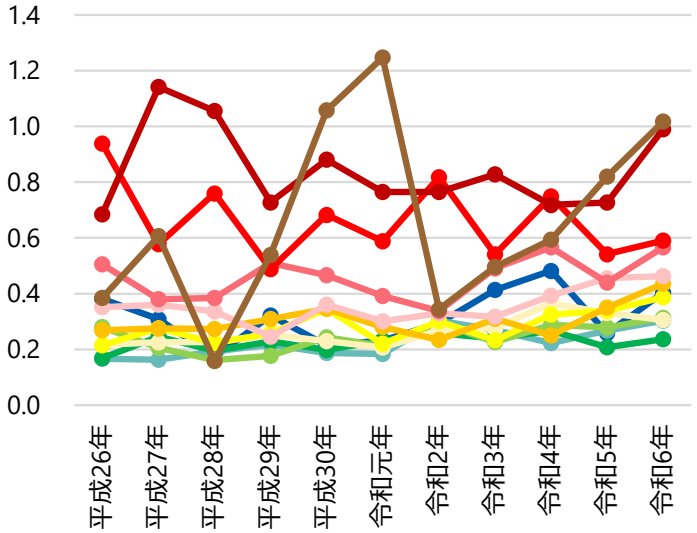
業種別の年齢別度数率の推移⑥

医療保健業

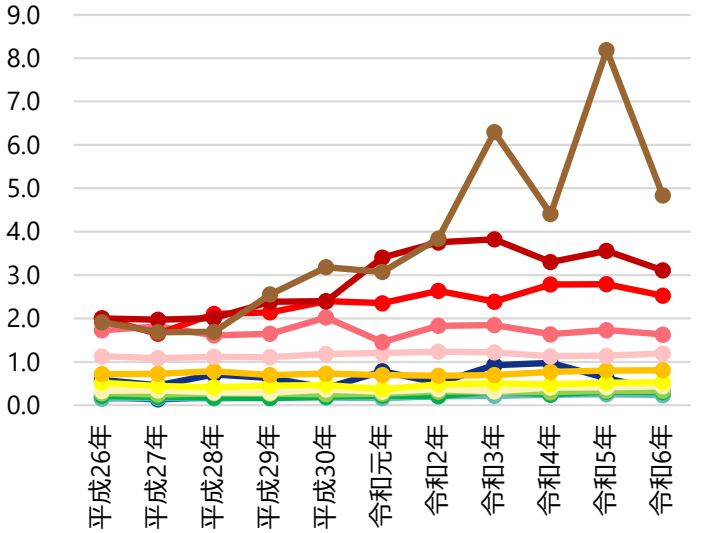
男女計

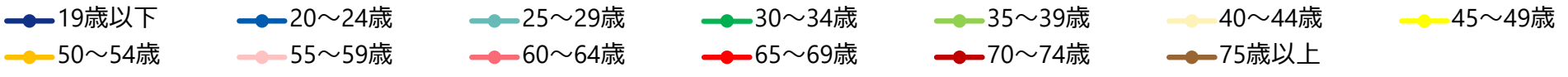


男性



女性





まとめ

- 労働災害による死傷者数（休業４日以上）は近年増加傾向にあり、特に女性を中心に小売業や社会福祉施設等において顕著に増加している。

- 近年の労働投入量と死傷者数の推移を見ると、若年齢層（39歳以下）においては両者ともに大きな変動は見られないが、他方、**中高年齢層**（40～59歳・60歳以上）においては、**多くの業種で労働投入量が増大するとともに死傷者数が増大している**上、**労働投入量の増大よりも死傷者数の増大度合いの方が大きくなっている**。すなわち、**労働災害の発生頻度（延べ労働時間当たりの死傷災害件数、度数率）が増大している状況。**

- 年齢層別の度数率は概ね30歳代を底として加齢に応じて上昇傾向にあるところ、**年齢層別の労働投入量**の推移を見ると、**若年齢層（39歳以下）においては減少**、**中高年齢層（40～59歳・60歳以上）においては増加**しており、このことも全体的な**度数率の増大に寄与**していると考えられる。

- **高年齢層においては、女性を中心に、同一年齢層においても度数率が経年的に増大している**傾向が見られる。その要因としては、従来若年労働者が行っていた、一定の身体機能を有することを前提とする業務に高年齢労働者が就く場合が増加していることも考えられる。

⇒「高年齢者の労働災害防止のための指針」に沿った取組の推進を図る必要がある。

他方、

- **社会福祉施設**や**陸上貨物運送事業（女性）**などの一部の業種においては、**40歳代以下においても度数率が経年的に増大**している。

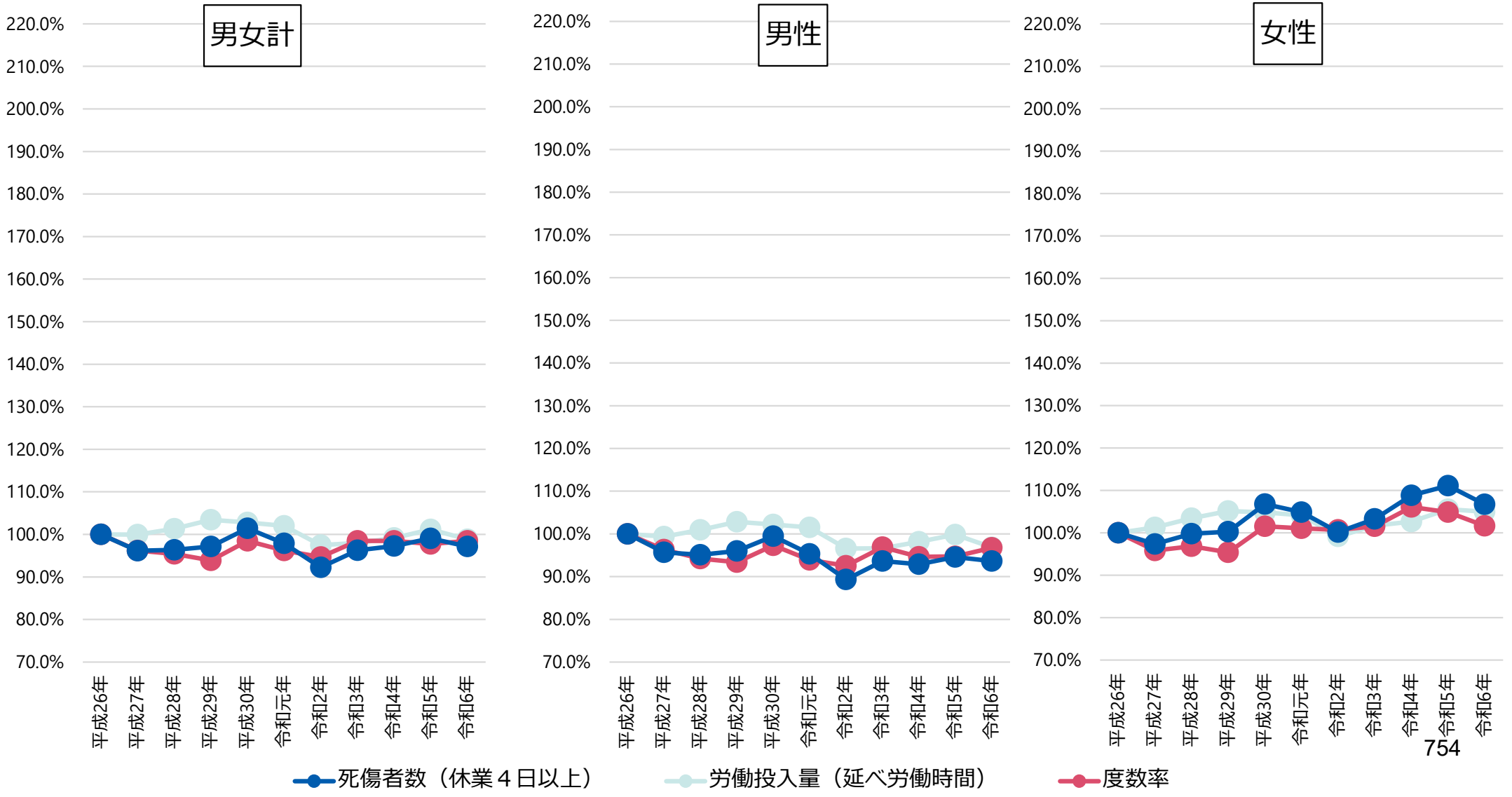
- **飲食店**においては死傷者数や度数率の傾向が、他とやや異なる部分がある。

⇒これらの業種における更なる要因分析と対応策の検討が必要。

参考

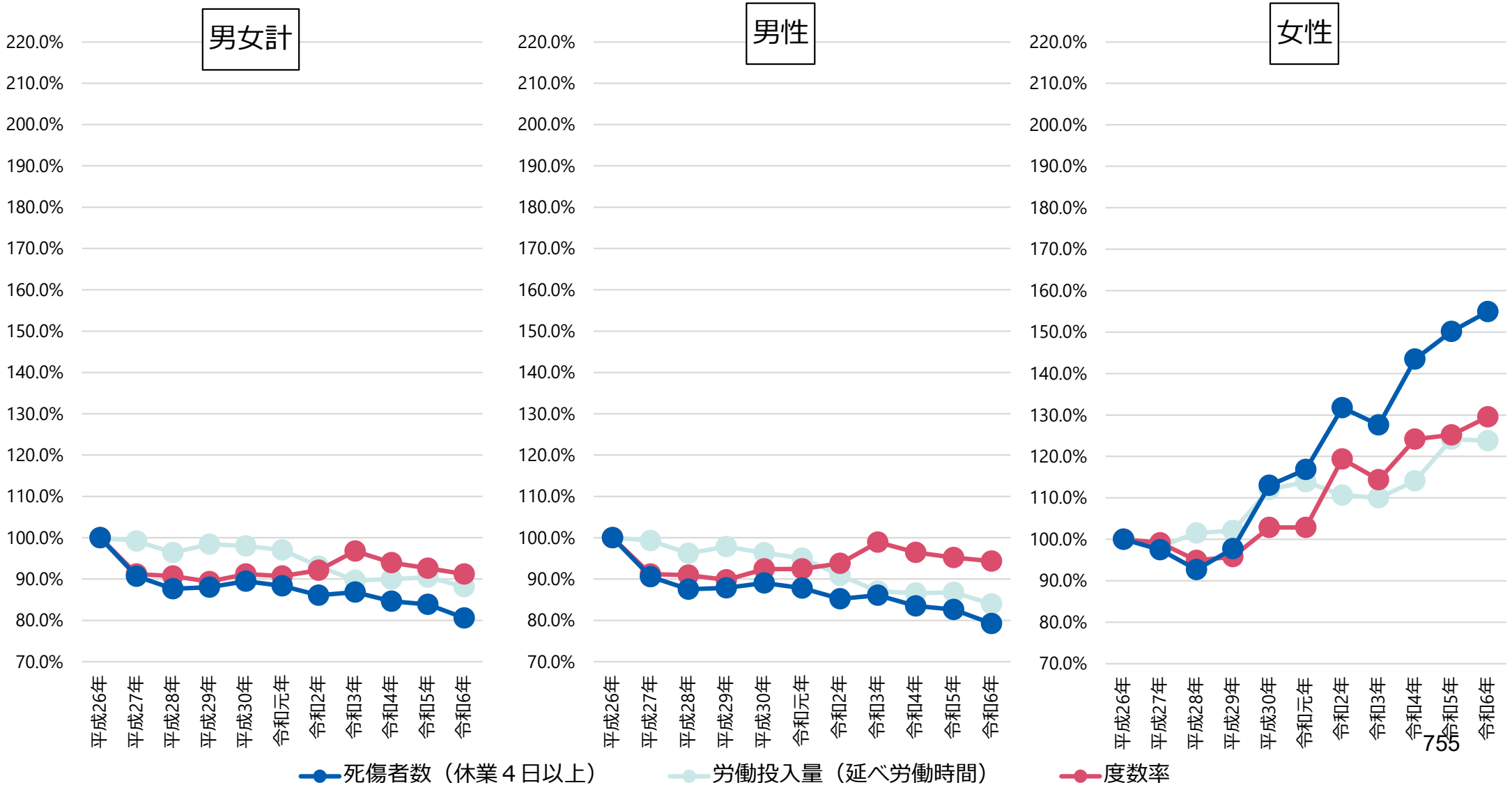
労働災害による死傷者数（休業４日以上）と労働投入量・度数率の推移（製造業）

- 全体では、平成26年比で労働投入量がわずかに減少し、死傷者数も微減。
- 男性は労働投入量が微減して死傷者数も微減。女性は労働投入量が微増し、死傷者数も微増。



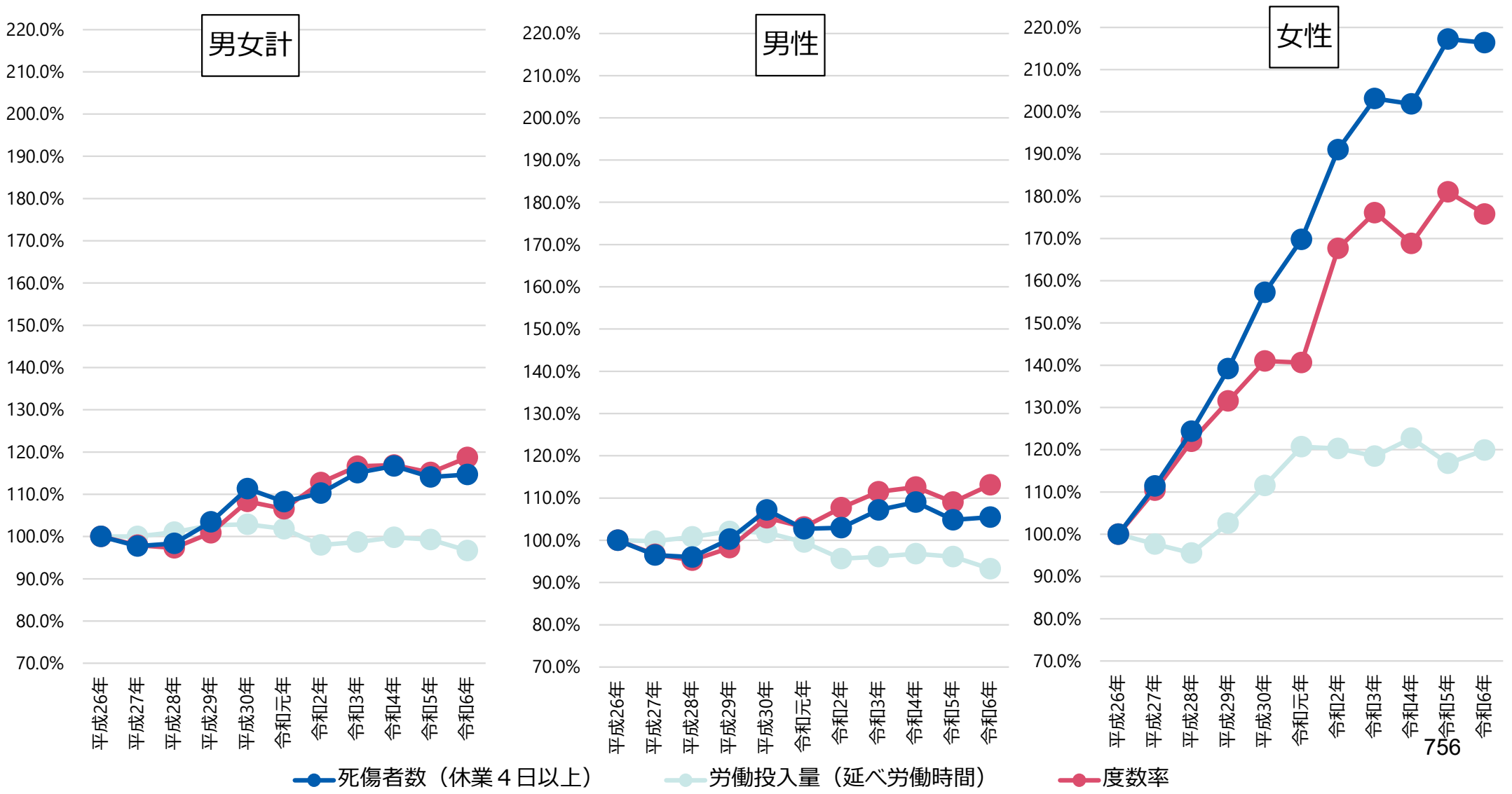
労働災害による死傷者数（休業４日以上）と労働投入量・度数率の推移（建設業）

- 全体では、平成26年比で労働投入量が減少しているが、それ以上に死傷者数も減少（度数率が減少）。
- 男性は労働投入量が減少して死傷者数が減少。女性は労働投入量が増大しているが、それ以上に死傷者数が増大（度数率が増大）。



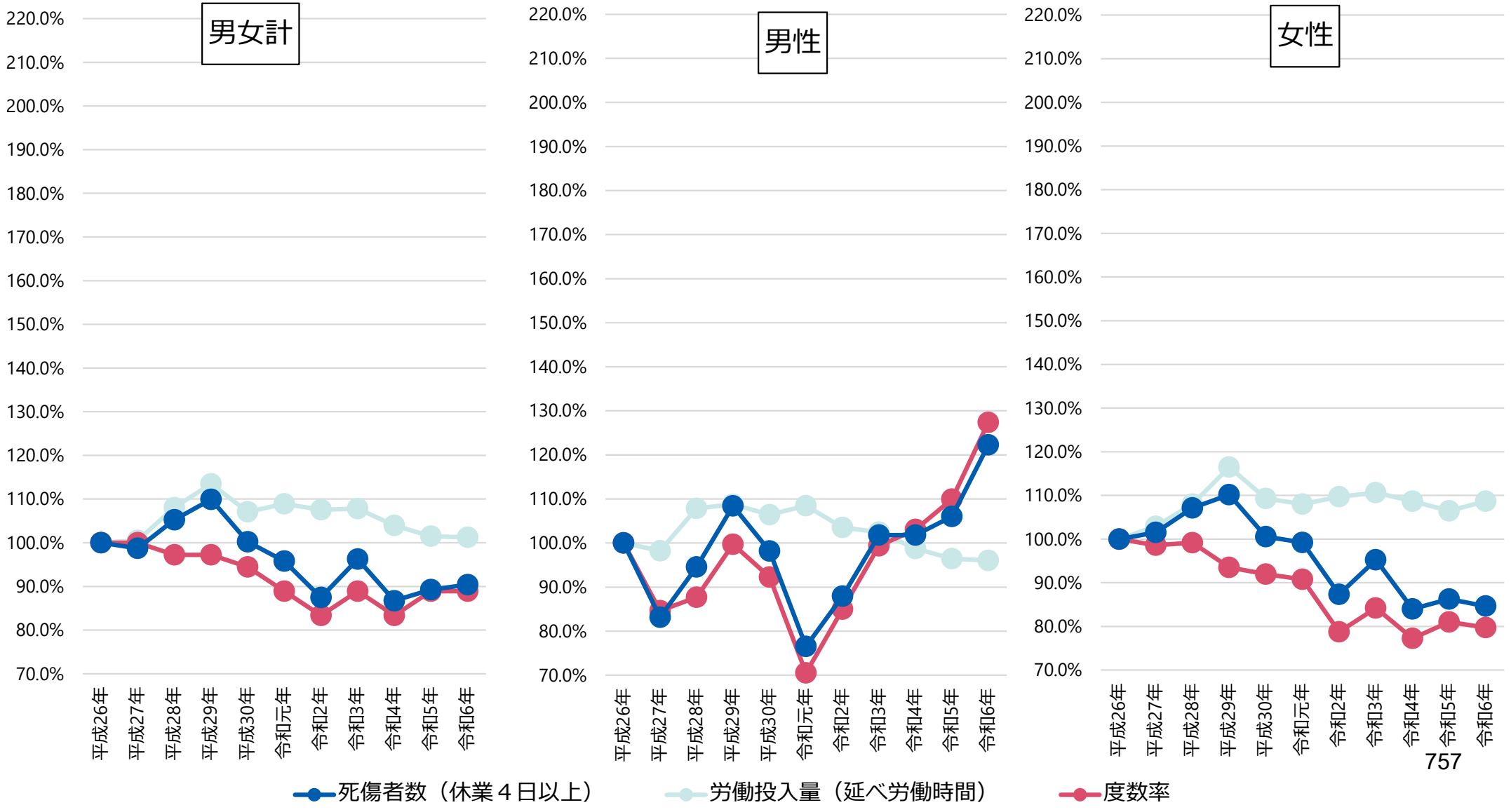
労働災害による死傷者数（休業４日以上）と労働投入量・度数率の推移（陸上貨物運送事業）

- 全体では、平成26年比で労働投入量はほぼ横ばいであるが死傷者数が増加（度数率が増大）。
- 男性は労働投入量は微減しているものの死傷者数は増加（度数率が増大）。女性は労働投入量が増大しているが、それ以上に死傷者数が増加（度数率が増大）。



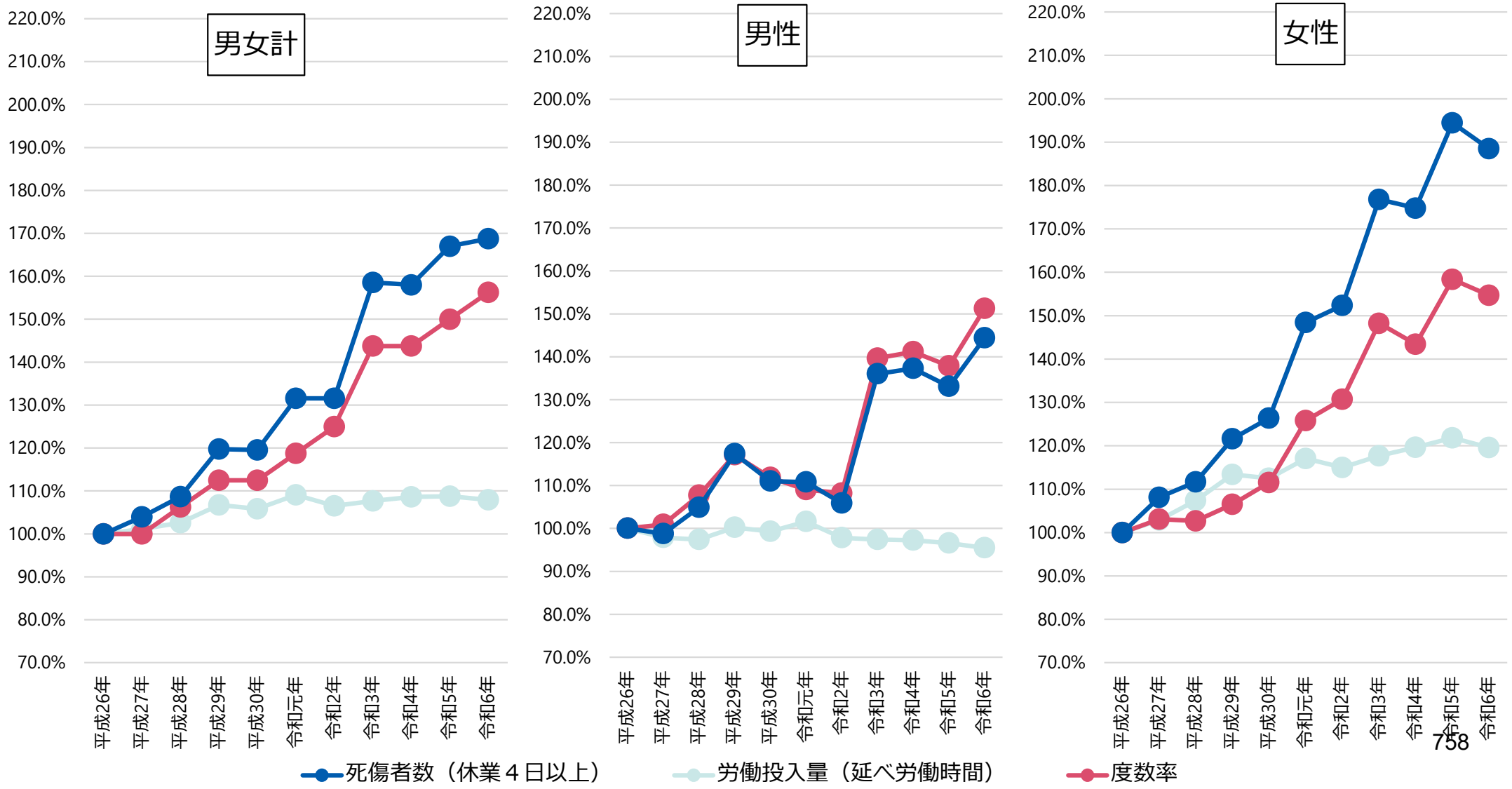
労働災害による死傷者数（休業４日以上）と労働投入量・度数率の推移（金融業）

- 全体では、平成26年比で労働投入量はほぼ横ばいであるが死傷者数は減少（度数率が減少）。
- 男性においては労働投入量は微減しているが死傷者数は増加している（度数率が増大）。



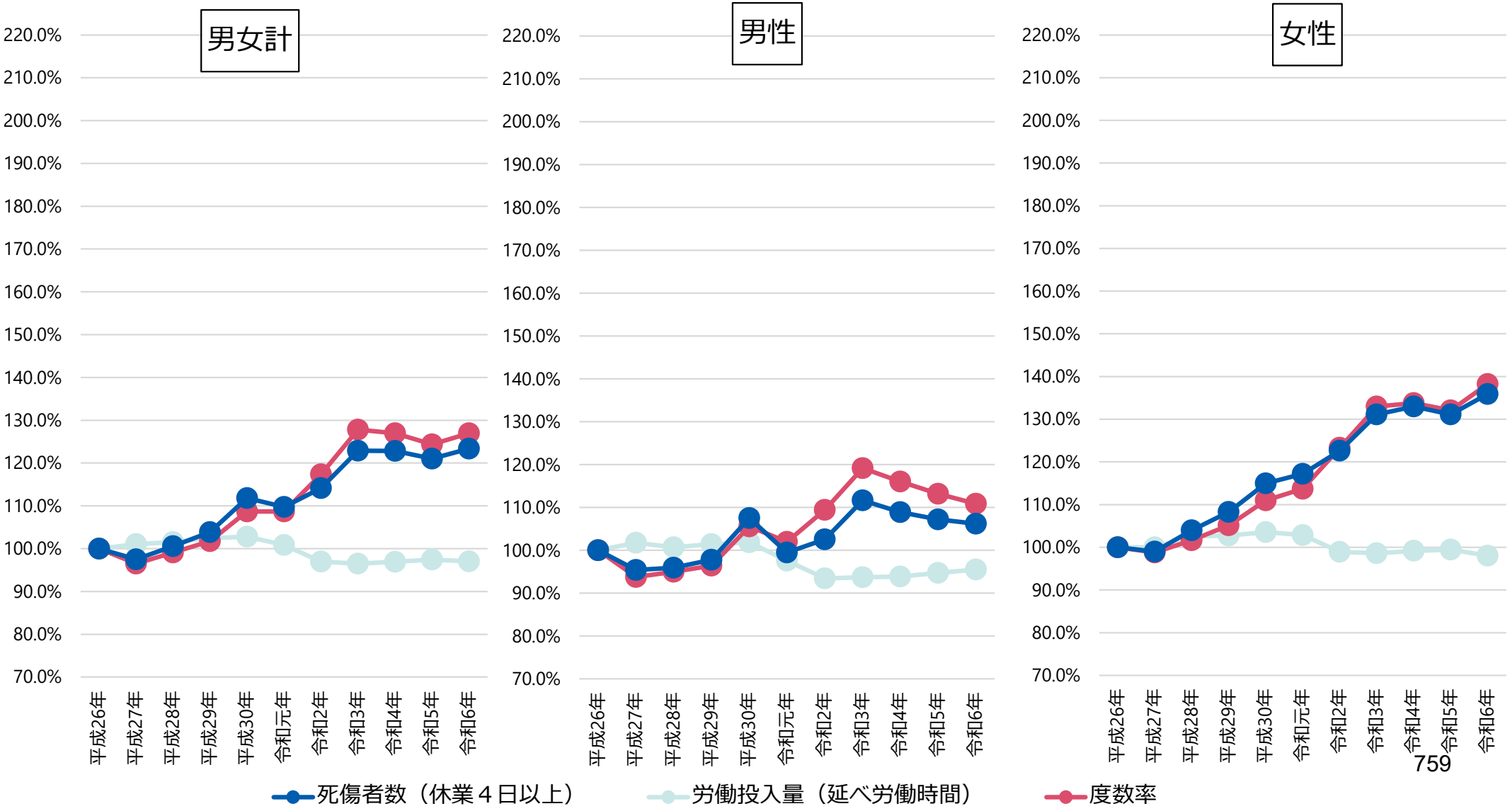
労働災害による死傷者数（休業４日以上）と労働投入量・度数率の推移（教育研究業）

- 全体では、平成26年比で労働投入量が増大しているが、それ以上に死傷者数が増加（度数率が増大）。
- 男性は労働投入量は微減であるものの死傷者数は増加（度数率が増大）。女性は労働投入量が増大しているが、それ以上に死傷者数が増加（度数率が増大）。



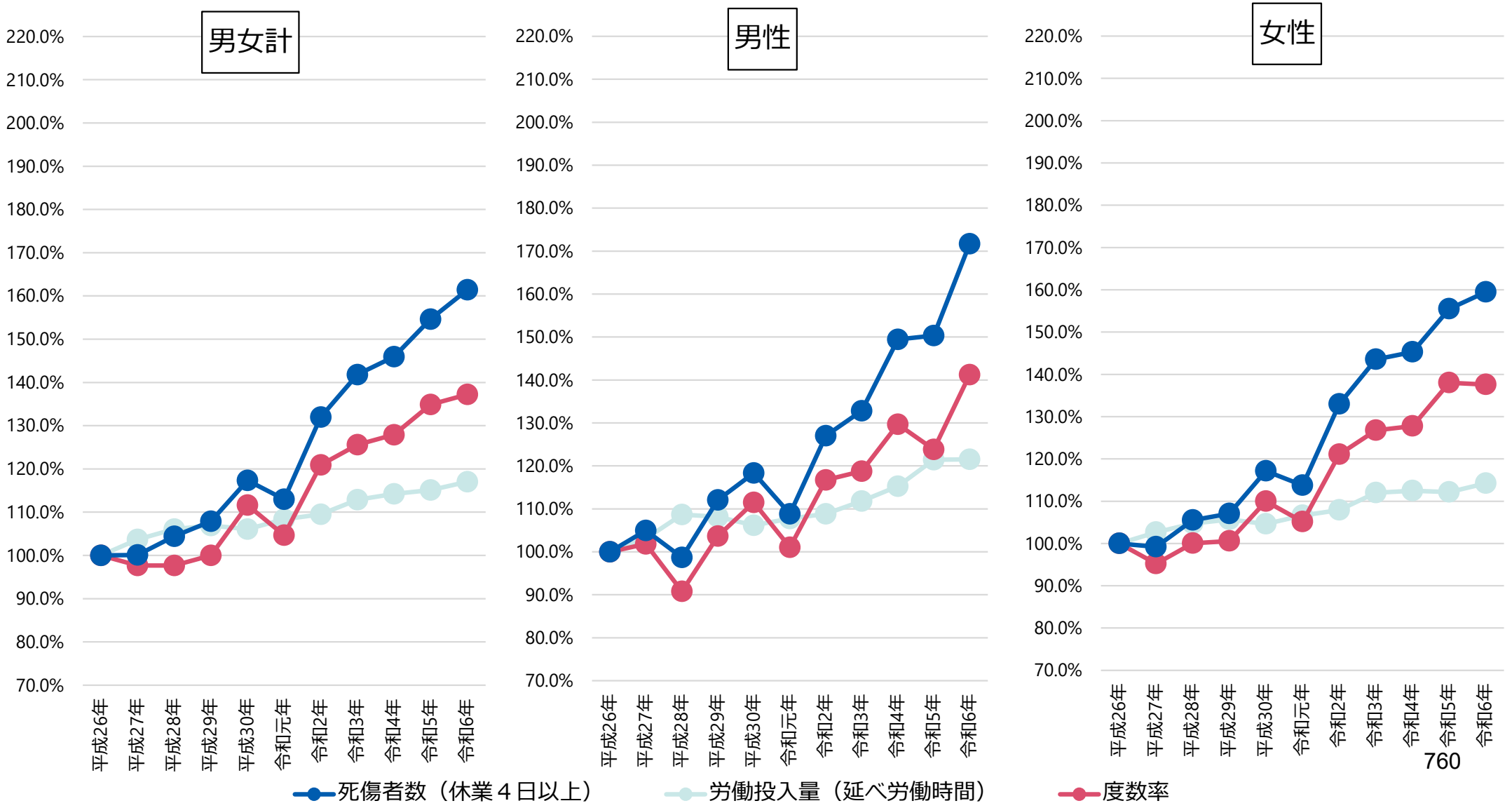
労働災害による死傷者数（休業４日以上）と労働投入量・度数率の推移（小売業）

- 全体では、平成26年比で労働投入量はわずかに減少しているものの死傷者数が増加（度数率が増大）。
- 男性は労働投入量は減少しているものの死傷者数は増加（度数率が増大）。女性は労働投入量は微減であるが、死傷者数が増加（度数率が増大）。



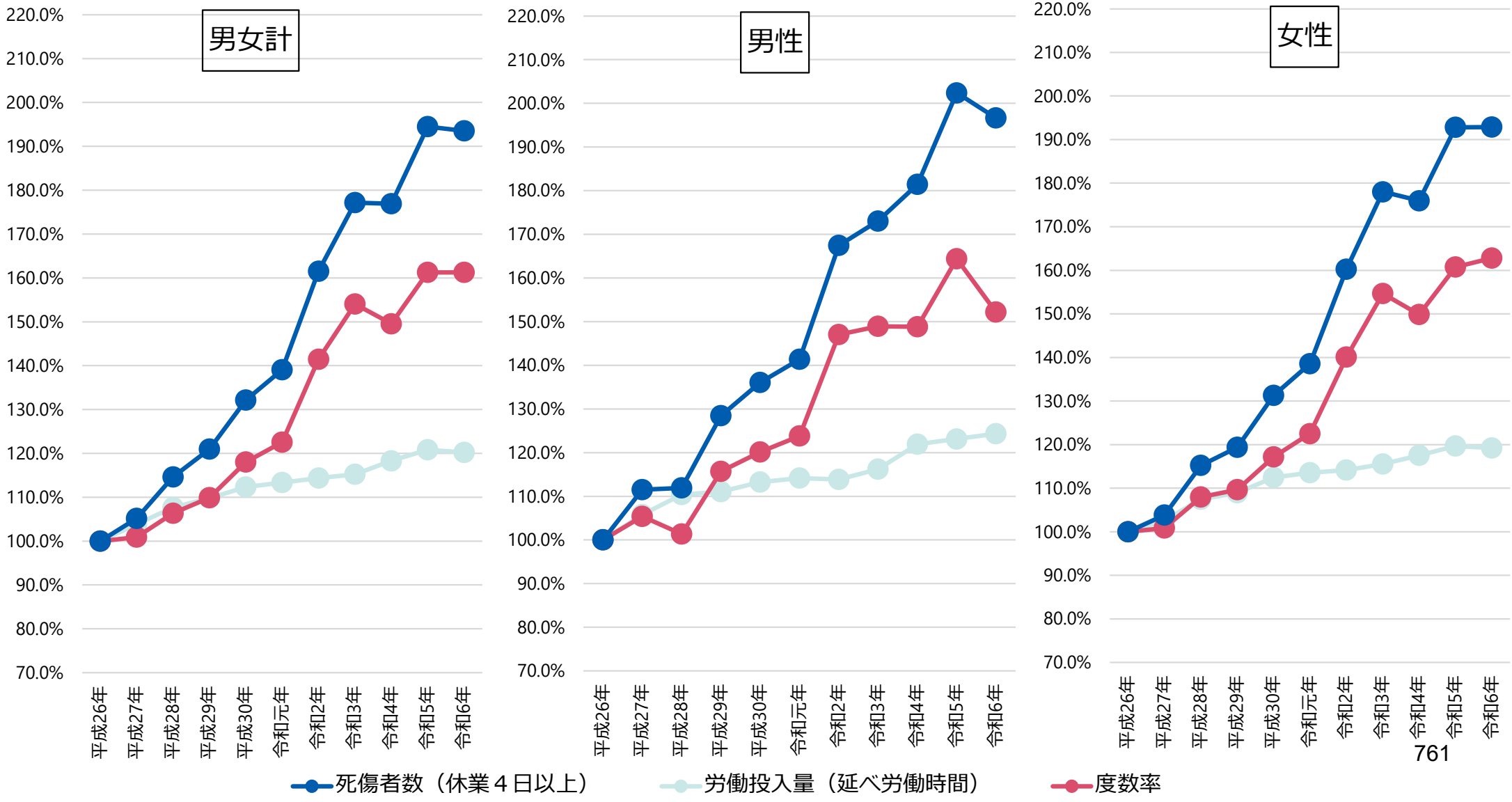
労働災害による死傷者数（休業４日以上）と労働投入量・度数率の推移（医療保健業）

- 全体では、平成26年比で労働投入量が増大しているが、それ以上に死傷者数が増加（度数率が増大）。
- 男女とも同様の傾向にあるが、女性の方が上記の傾向が顕著。



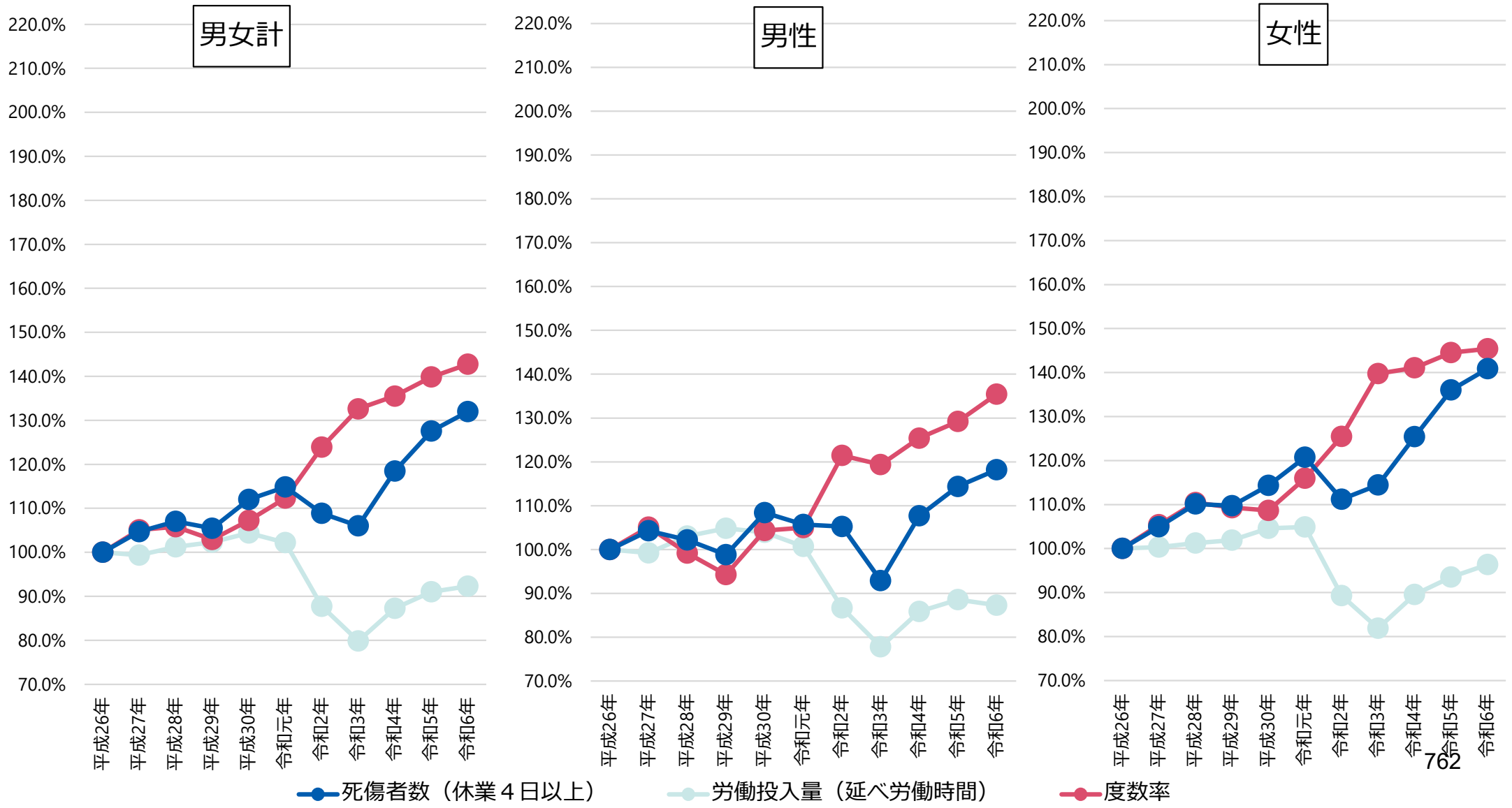
労働災害による死傷者数（休業４日以上）と労働投入量・度数率の推移（社会福祉施設）

- 全体では、平成26年比で労働投入量が増大しているが、それ以上に死傷者数が増加（度数率が増大）。
- 男女とも概ね同様の傾向にある。

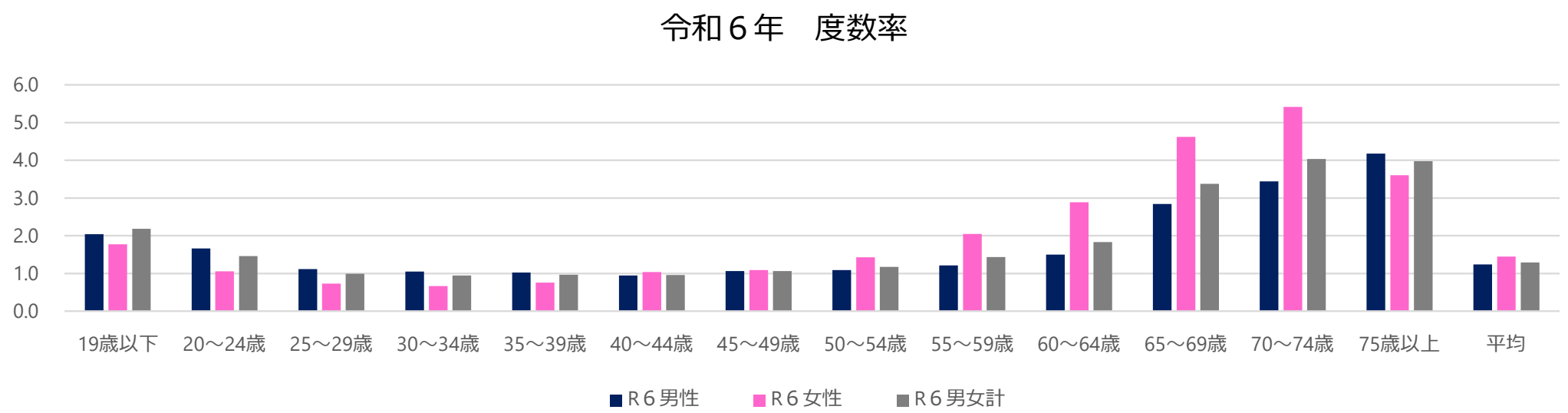


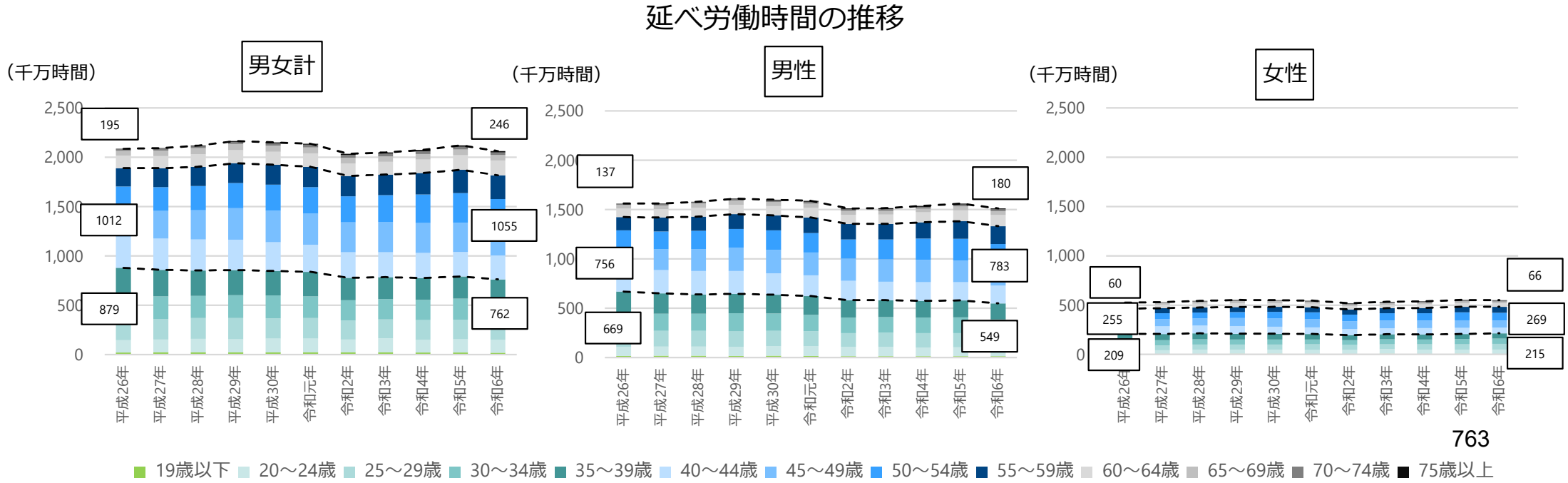
労働災害による死傷者数（休業４日以上）と労働投入量・度数率の推移（飲食店）

- 全体では、平成26年比で労働投入量は減少しているものの、死傷者数は増加（度数率が増大）。
- 男女とも概ね同様の傾向にある。

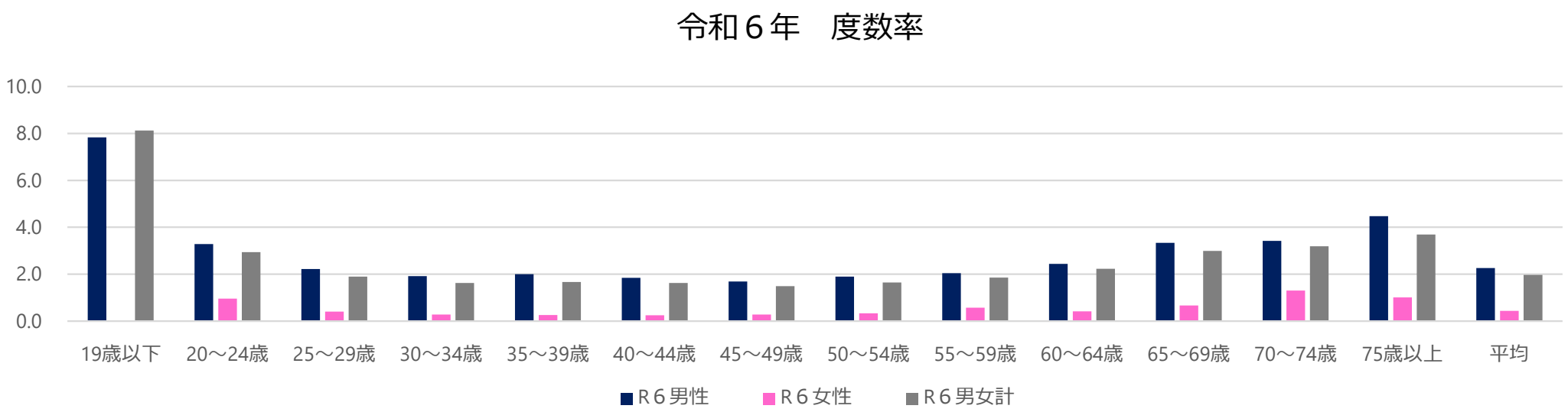


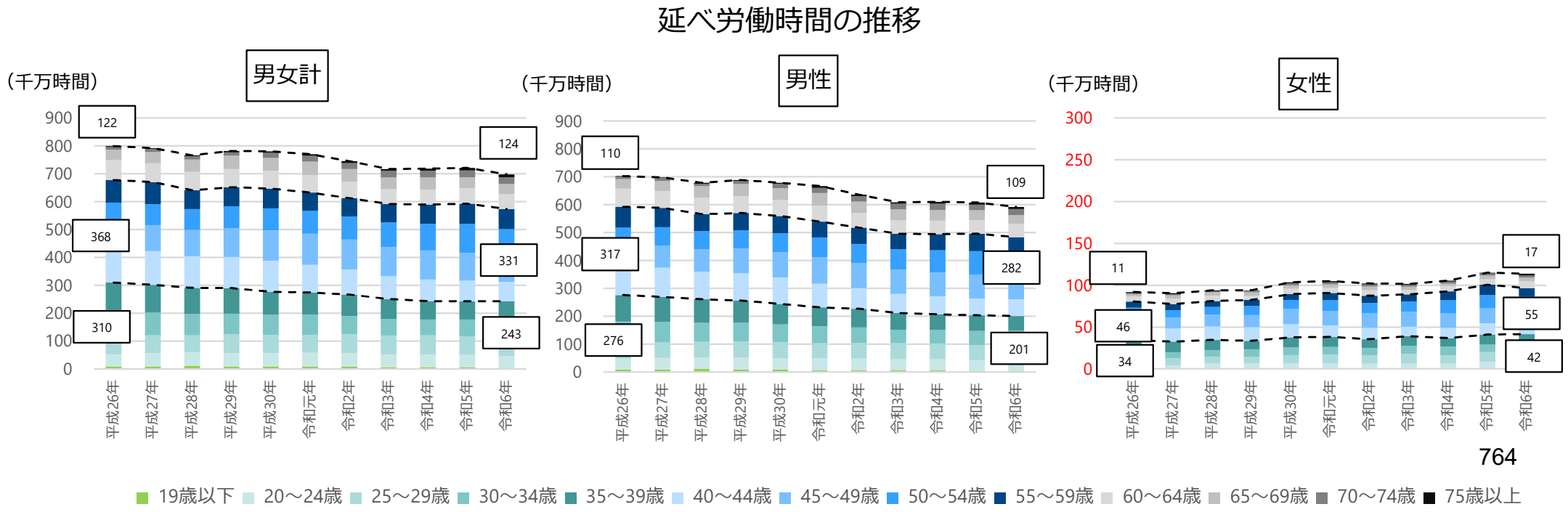
度数率の増大要因（業種別・年齢別度数率と年齢別の延べ労働時間）（製造業）



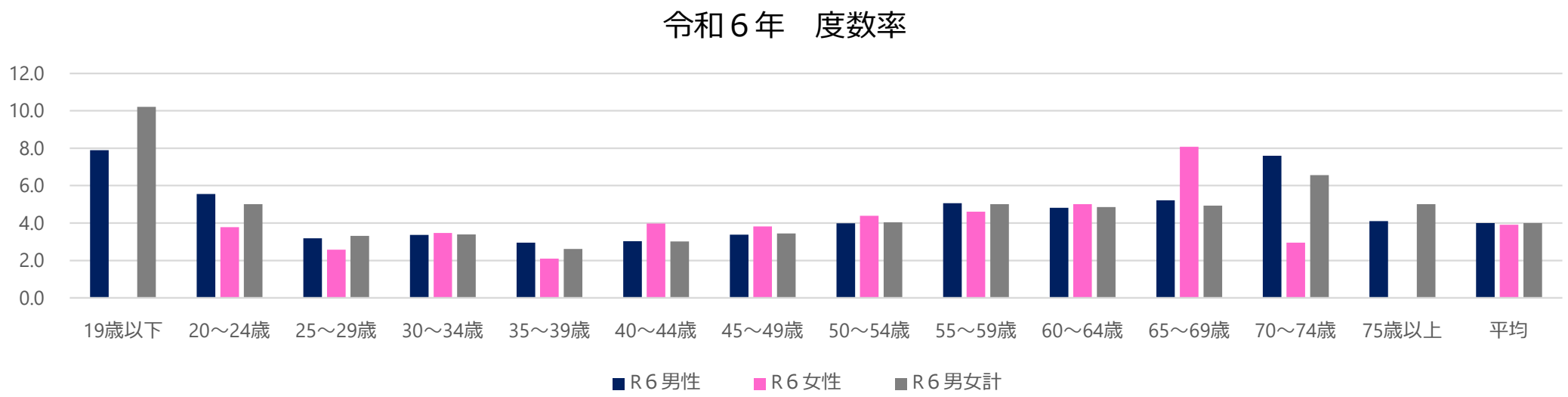


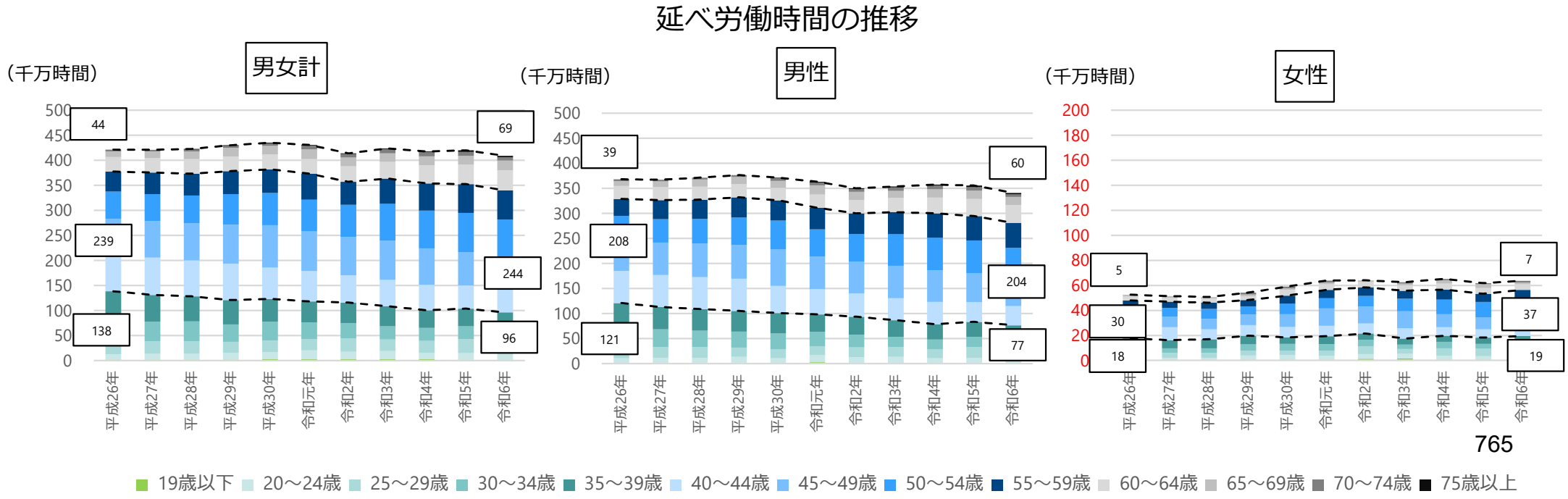
度数率の増大要因（業種別・年齢別度数率と年齢別の延べ労働時間）（建設業）



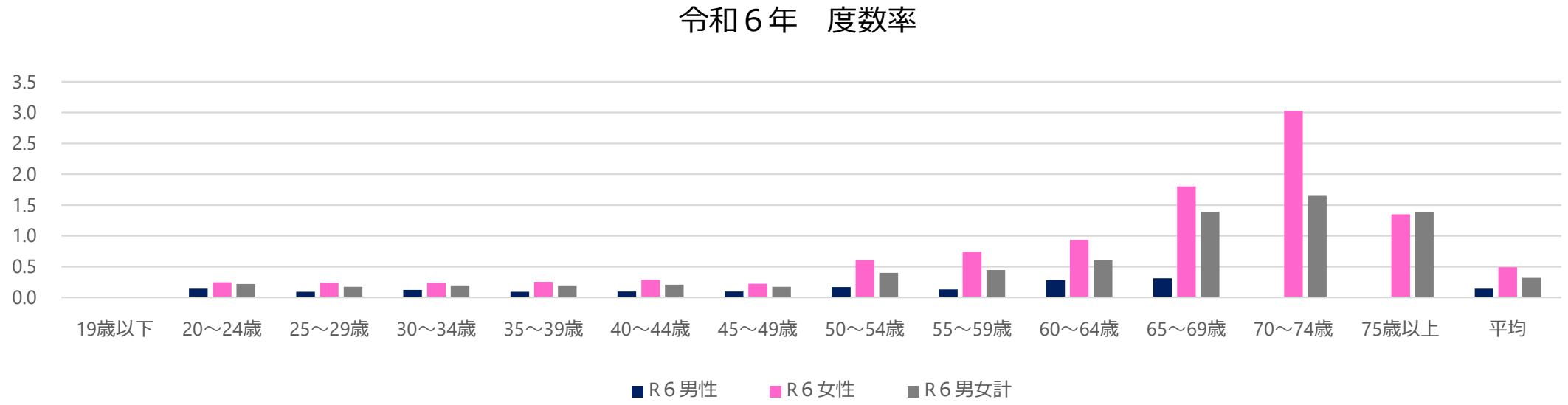


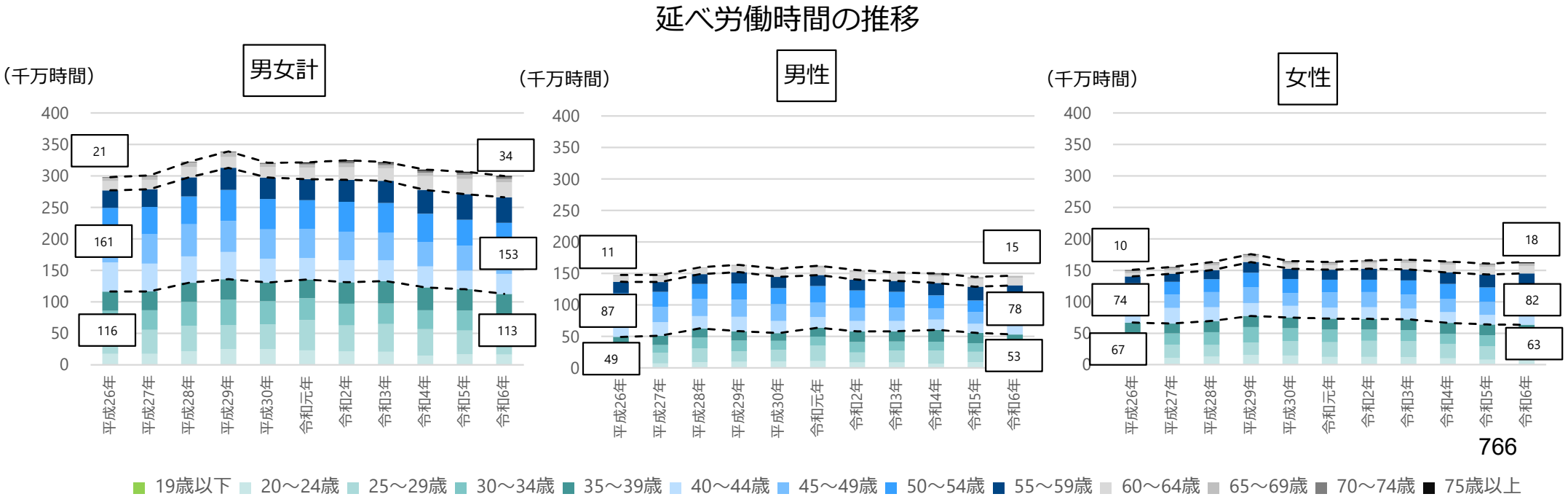
度数率の増大要因（業種別・年齢別度数率と年齢別の延べ労働時間）（陸上貨物運送事業）



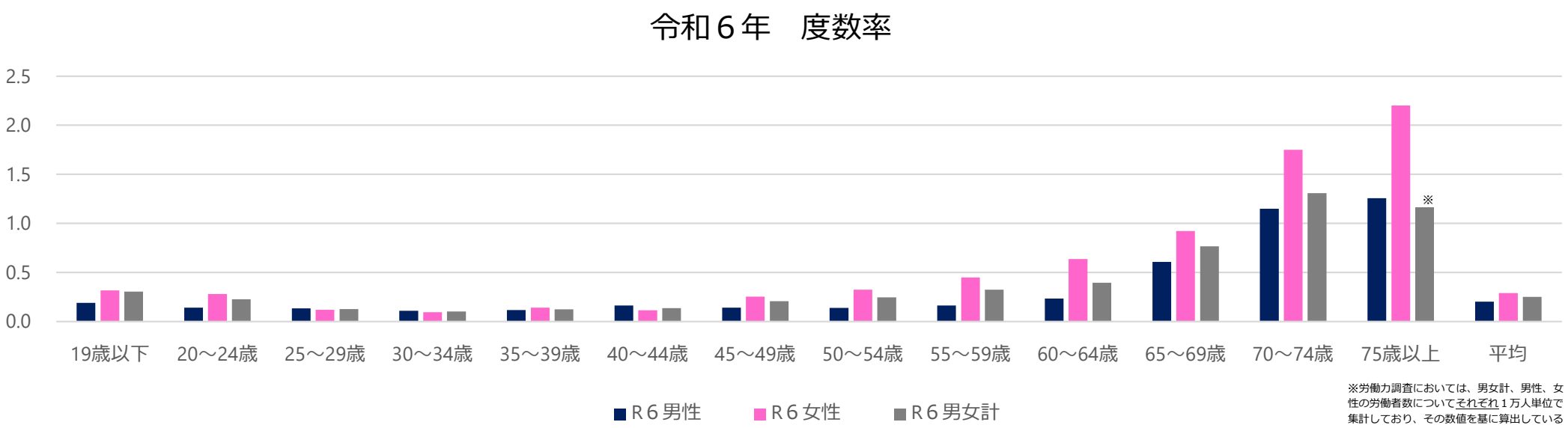


度数率の増大要因（業種別・年齢別度数率と年齢別の延べ労働時間）（金融業）

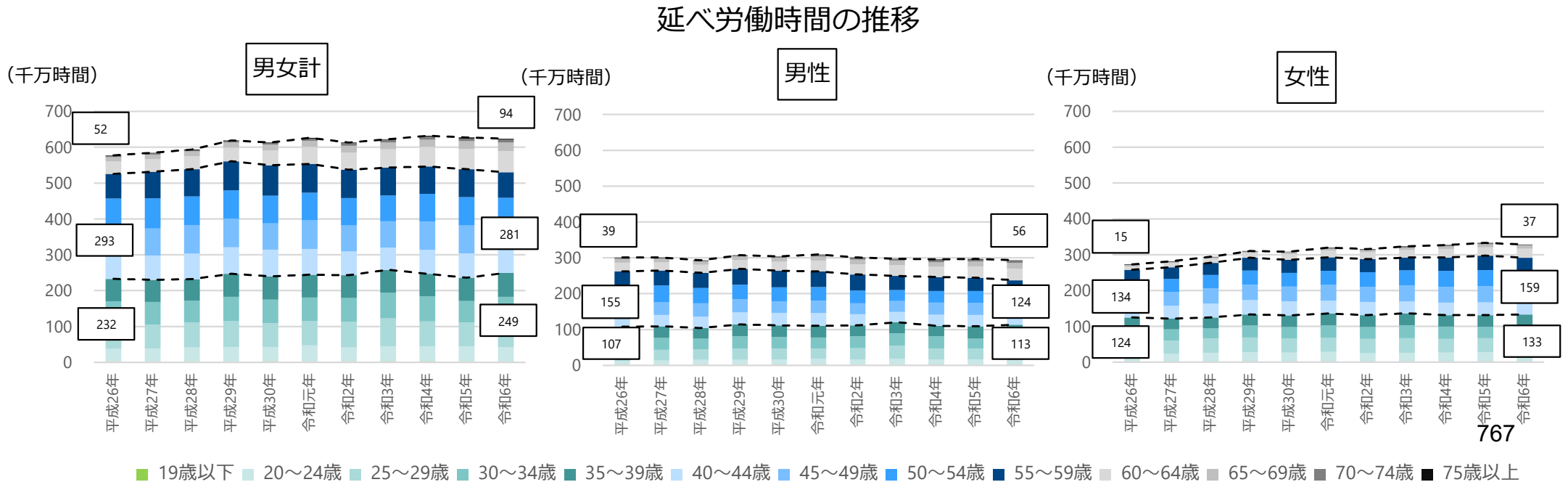




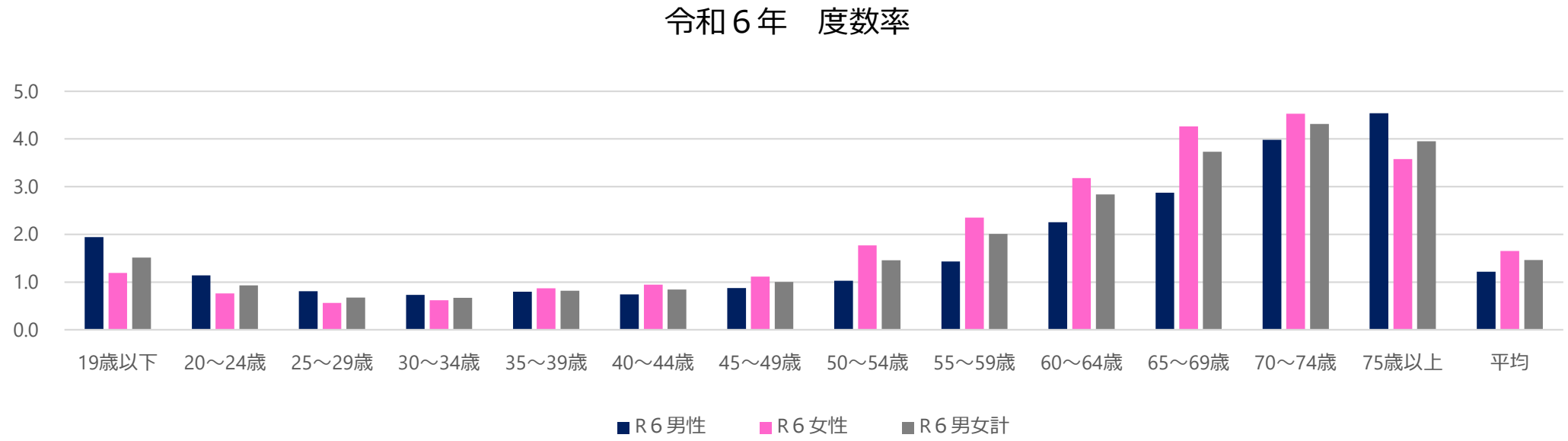
度数率の増大要因（業種別・年齢別度数率と年齢別の延べ労働時間）（教育研究業）

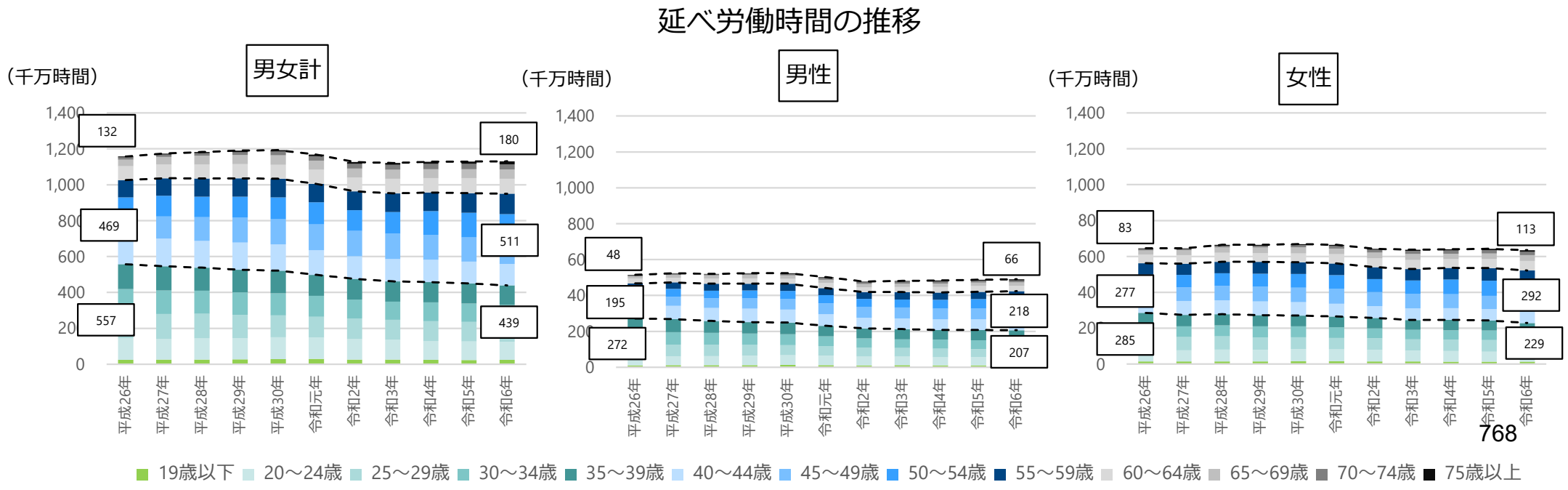


※労働力調査においては、男女計、男性、女性の労働者数についてそれぞれ１万人単位で集計しており、その数値を基に算出している

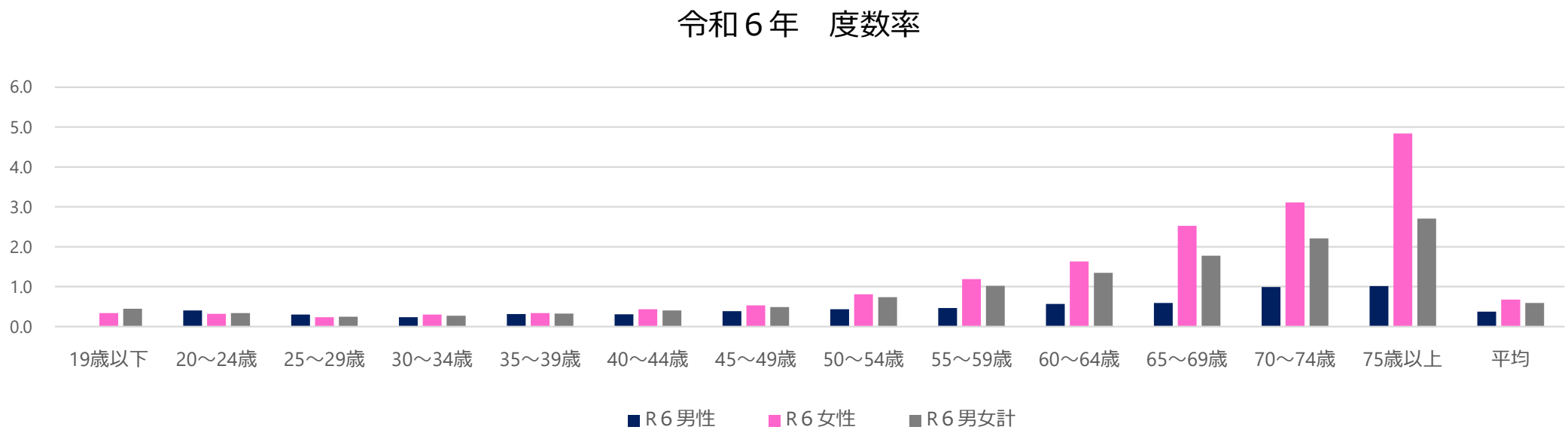


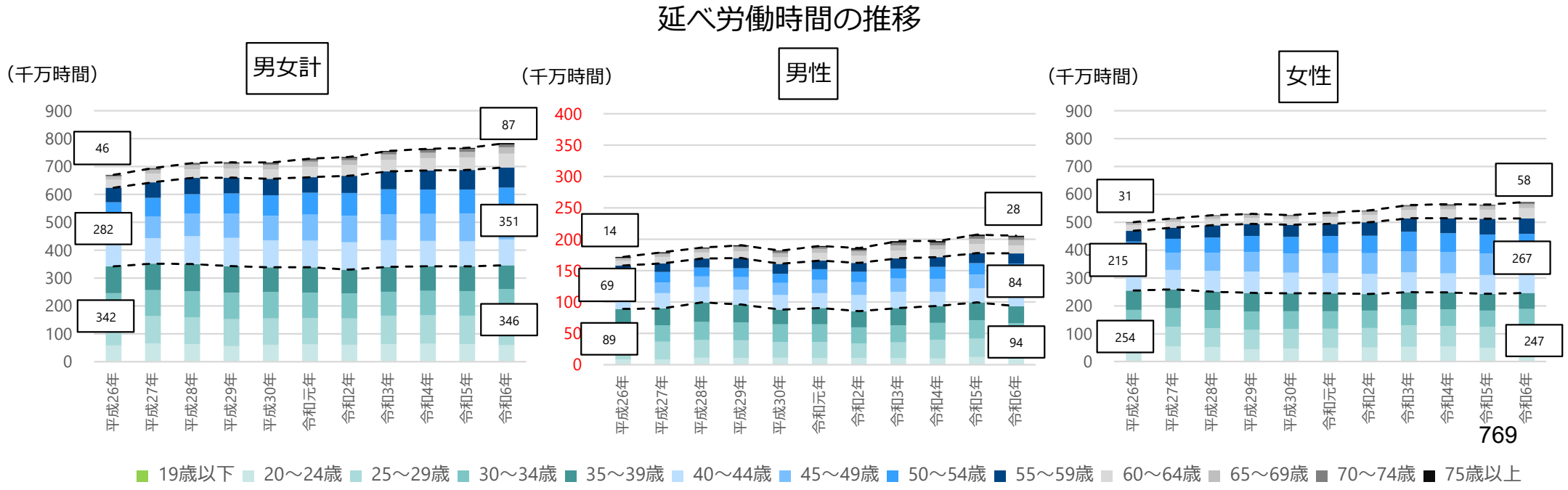
度数率の増大要因（業種別・年齢別度数率と年齢別の延べ労働時間）（小売業）



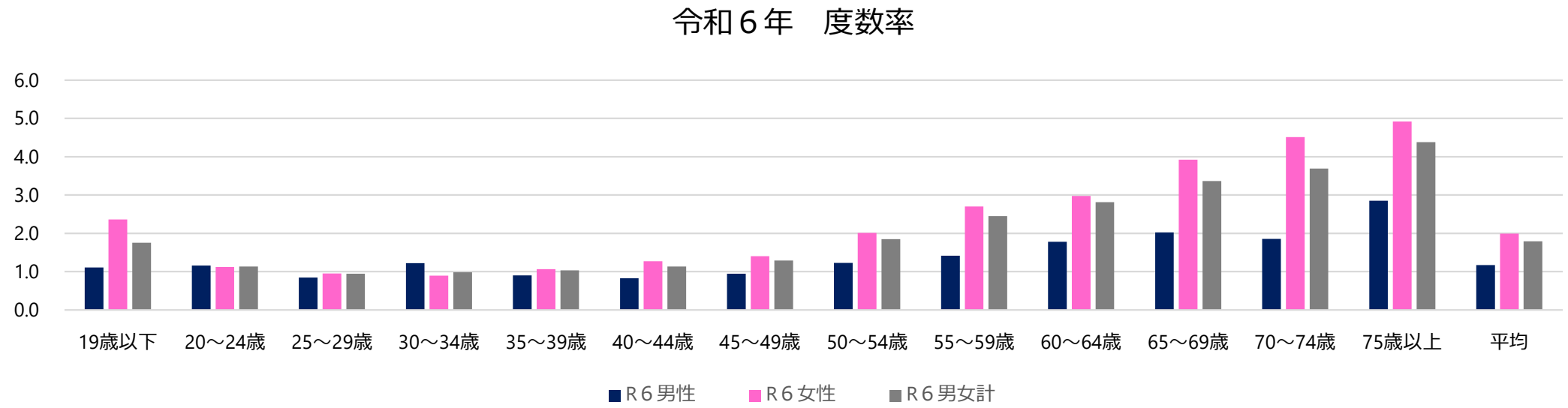


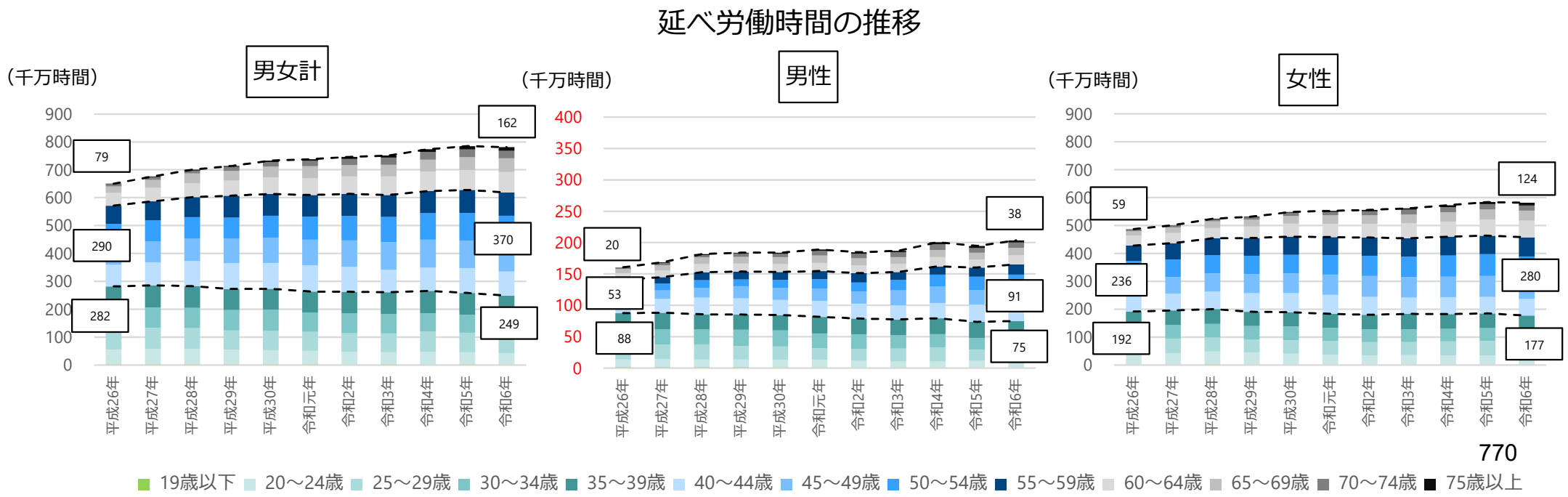
度数率の増大要因（業種別・年齢別度数率と年齢別の延べ労働時間）（医療保健業）



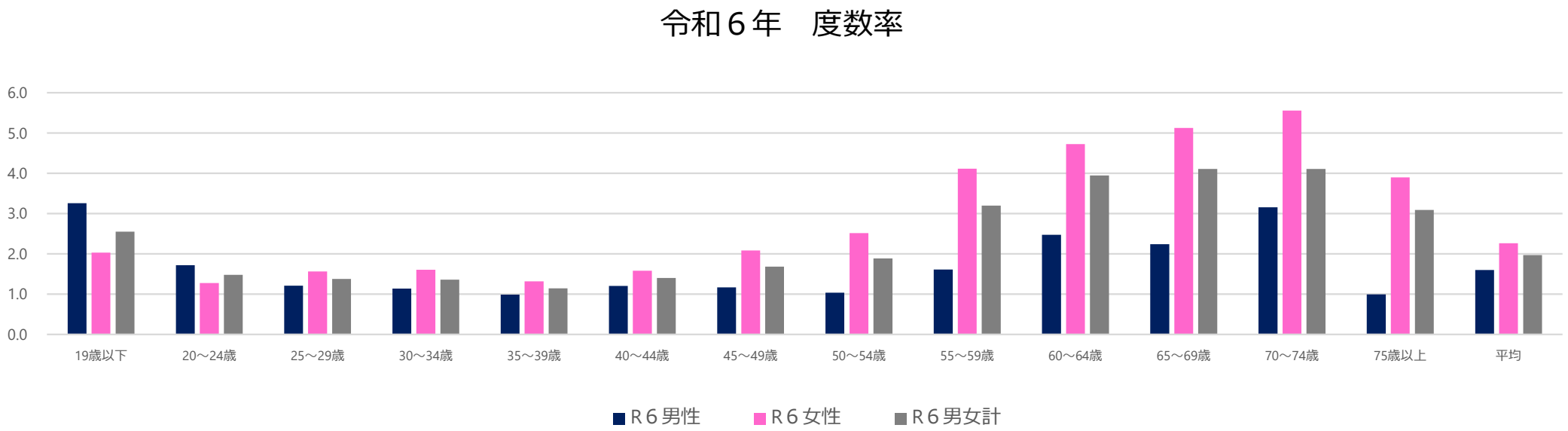


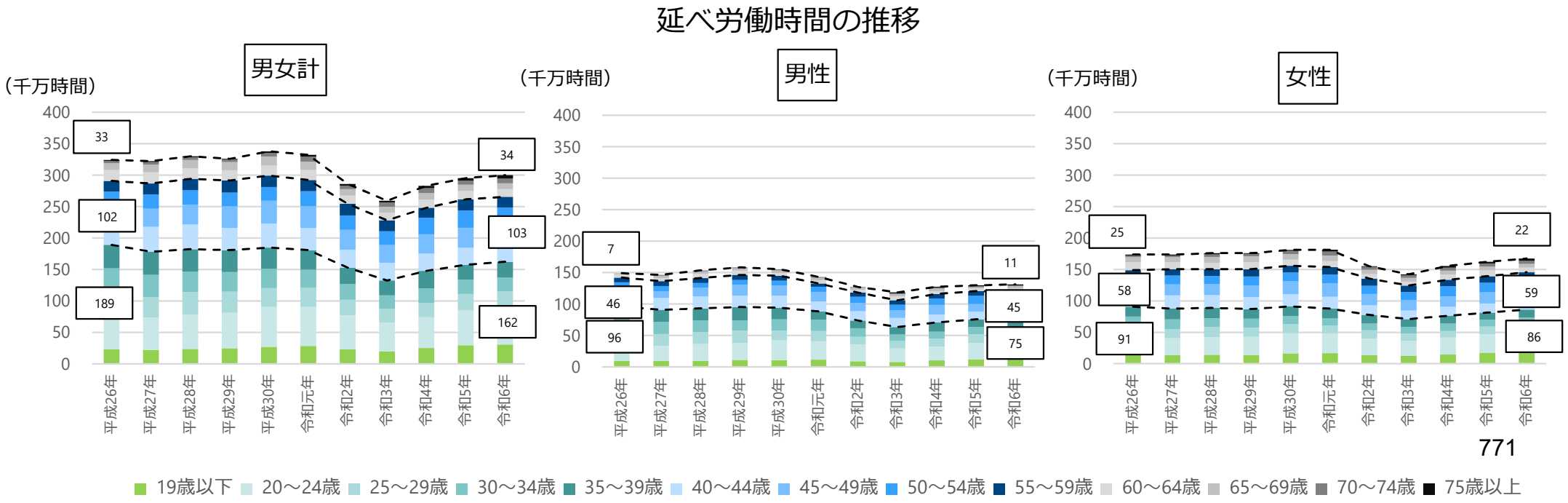
度数率の増大要因（業種別・年齢別度数率と年齢別の延べ労働時間）（社会福祉施設）





度数率の増大要因（業種別・年齢別度数率と年齢別の延べ労働時間）（飲食店）





【参考】死傷年千人率と度数率の違い

- 労働災害を減少させるための対策の検討に当たっては、その発生率に着目することが重要であり、14次防においては様々な取組の指標に、発生率として死傷年千人率を用いている。
  ※死傷年千人率 ＝１年間の労働災害による死傷者数／平均労働者数 × 1,000　（労働者者1,000人当たりの死傷者数）
  既存統計から比較的容易に算出できるものであること等から、これまで労働災害防止計画等において指標として活用
- 死傷年千人率は、「労働者数当たりの死傷災害による死傷者数」を表したものであり、これは、「労働投入量当たりの労働災害発生頻度＝度数率」を表したものではない。
  例えば仮に、同じ度数率の環境に短時間労働者が多い集団とフルタイム労働者が多い集団が就労する場合、労働投入量当たりの労働災害発生頻度は同じでも、千人率でみると前者は後者より低くなるが、これは、前者より後者において労働災害が発生しにくいということではない。
- 対策の検討や効果の検証に当たっては、労働災害発生率をより的確に把握した上で、その増減の要因を分析していく必要があると考えられる。このため、労働災害発生率を「労働者数当たりの死傷災害発生件数＝死傷年千人率」ではなく、「労働投入量当たりの労働災害発生頻度＝度数率」によりとらえ、その増減要因の分析を行うことも重要であると考えられる。
- なお、**死傷年千人率と度数率の関係**は、**死傷年千人率 ＝ 度数率 × 平均労働時間** （×単位調整）　となる。

じん肺診査ハンドブックの改訂について

別紙35

１．趣旨

- じん肺管理区分については、じん肺法（昭和35年法律第30号）第13条に定めるとおり、エックス線写真及びじん肺健康診断の結果により決定されるものであり、じん肺健康診断の具体的実施手法及び判定については、「改正じん肺法の施行について」（昭和53年４月28日付け基発第250号、最終改正平成23年３月31日）において、別途発行される「じん肺診査ハンドブック」（以下、「ハンドブック」とする。）（Ⅱの５の（１）及び（４）を除く。）に記載された内容並びに平成22年６月28日付け基発第0628第６号「じん肺法における肺機能検査及び検査結果の判定等について」記中第１の１及び２を基本として行うこととしている。
- ハンドブックについては、昭和53年に発刊してから大幅な改訂が行われていないことから、医療の進展、医学的知見の集積等を踏まえた現状に即したハンドブックを作成することとし、「じん肺健康診断とじん肺管理区分決定の適切な実施に関する研究」（令和４～６年度）（研究代表者：芦澤　和人）において、ハンドブック改訂案を作成した。

２．改訂案の検討の経緯及び今後のスケジュール案

- これまでの検討の経緯
  令和７年３月５日　じん肺部会（ハンドブック改訂についての説明）
  令和７年９月16日、30日　じん肺部会（ハンドブック改訂案についての検討）
  令和７年10月～11月　パブリックコメント募集
- 今後のスケジュール案
  令和８年１月26日　じん肺部会
  令和８年３月　通達発出、ハンドブック公開、冊子作成
  令和８年４月～　ハンドブック適用開始

じん肺診査ハンドブックの主な改訂内容

Ⅰ．じん肺の病像

- 代表的なじん肺として、炭鉱夫じん肺、溶接工肺を新たに記載。
- 代表的なじん肺（けい肺、石綿肺、炭鉱夫じん肺、溶接工肺）について、エックス線写真像、ＣＴ像、病理所見を掲載し、関連についての解説を記載。
- じん肺の合併症として、原発性肺がんが追加されたことを新たに記載。

Ⅱ．じん肺健康診断の方法と判定

- 粉じん作業について、これまでのじん肺法施行規則の改正を踏まえて更新。
- 現在、エックス線写真の主流となっているデジタルエックス線写真の撮像表示条件について、新たに記載。
- 小陰影の分類を明確にするため、「その他の陰影」を新たに記載。
- 大陰影について、より理解がしやすいように解説図を新たに記載。
- デジタルエックス線写真像の区分決定に用いるため、じん肺標準エックス線写真集を新たに記載。
- じん肺健康診断はエックス線写真による検査等に基づいて実施するものであり、CT検査は参考資料である旨を明記。
- 肺機能検査について従来使用されていた検査方法等を、現在使用されている検査方法等に差し替え。
- 合併症についての総合的な医学的判断の一助として、膿性たんの客観的な指標である喀痰中好中球エラスターゼ検査について、新たに記載。

Ⅲ．健康管理のための措置

- じん肺管理区分決定の流れについて、より詳細に記載。
- 粉じん作業に対する措置について、これまでの粉じん障害防止規則の改正を踏まえて更新。
- 個人ばく露を低減させるための方策として、防じんマスクの使用について新たに記載。

第 29 回労働政策審議会安全衛生分科会じん肺部会（令和７年９月 30 日）提示資料（じん肺診査ハンドブック改訂案）との主な変更点

変更後	変更前
Ⅰ　じん肺の病像 ４．じん肺の合併症・続発症 （４）原発性肺がん じん肺患者においてかなり以前より肺がん合併率の高いことが指摘されてきたが、喫煙が複雑に関与するため、真の因果関係が長い間検討されてきた。原発性肺がんの合併にて医療実践上の不利益が認められるとして労働基準局長通達（昭和 53 年 11 月 2 日基発第 608 号）にて管理 4 の患者のみが肺がんの労災補償対象として認められた。平成 12（2000）年から「じん肺有所見者に発生した肺がんに係る医療実践上の不利益に関する専門検討会」において、じん肺の存在により肺がんの発見・治療が困難になるといった「医療実践上の不利益」について、臨床症例を収集し、画像診断及び治療面から検討を行った。同検討会における検討の結果、管理 2 では不利益はなく、画像診断の上で PR2,PR3（管理 3）のじん肺では肺がんの診断率が落ちることが明らかにされた。また、管理 3 以上では手術率が下がることも明らかにされ、労働基準局長通達（平成 14 年 3 月 27 日基発第 0327005 号）にて管理 3 における肺がんも労災補償の対象とされるに至った。その後、1997 年に IARC が結晶質シリカを発がん性 Group 1 に分類し、また分子生物学、病理学、疫学的研究の集積からも肺がん発生との医学的関連性が強く示唆されたことを受けて、最終的に労働基準局長通達（平成 14 年 11 月 11 日基発第 1111001 号）にて、管理 2 を含めたじん肺有所見者にみられる肺がんも、じん肺の合併症とされることになっ	Ⅰ　じん肺の病像 ４．じん肺の合併症・続発症 （４）原発性肺がん じん肺患者においてかなり以前より肺がん合併率の高いことが指摘されてきたが、喫煙との関連が複雑に関与するため、真の因果関係が長い間検討されてきた。原発性肺がんの合併にて医療実践上の不利益が認められるとして昭和 53（1978）年 11 月 2 日基発第 608 号にて管理 4 の患者のみが肺がんの労災補償対象として認められた。平成 12（2000）年にさらに的確な労災補償を行う観点から症例収集を行い医療実践上の不利益を検討する会が立ち上がった。結果、管理 2 では不利益はなく、画像診断の上で PR2,PR3（管理 3）のじん肺では肺がんの診断率が落ちることが明らかにされた。また管理 3 以上では手術率が下がることも明らかにされ、平成 14(2002)年 3 月 27 日基発第 0327005 号にて管理 3 における肺がんも労災補償の対象とされるに至った。その後、1997 年に IARC が結晶質シリカを発がん性 Group Ⅰに分類し、また分子生物、病理学、疫学的研究の集積からも肺がん発生との医学的関連性が強く示唆されたことを受けて、最終的に平成 14（2002）年 11 月 11 日基発第 1111001 号にて、管理 2 を含めたじん肺有所見者にみられる肺がんもじん肺の合併症とされることになった。

た。	
Ⅱ　じん肺健康診断の方法と判定 ３．エックス線撮影検査及びエックス線写真の読影 （４）じん肺標準エックス線写真の概略と使用法 じん肺のエックス線写真像の区分の判定に当たっては、「じん肺標準エックス線フィルム」が用いられてきたところ、デジタル画像の普及に対応するため、平成 23（2011）年に「じん肺標準エックス線写真集 」のフィルム版及び電子媒体版が作成された。さらに、「じん肺標準エックス線写真集」は、令和 5（2023）年から改定が検討され、令和８（2026）年に改定版が発行された。	Ⅱ　じん肺健康診断の方法と判定 ３．エックス線撮影検査及びエックス線写真の読影 （４）じん肺標準エックス線写真の概略と使用法 近年エックス線写真はデジタル撮影が主流となっていることから、エックス線写真の区分にはじん肺標準エックス線写真集（平成 23 年 3 月）電子媒体版を用いることが望ましい。その構成は次表のとおりである。なお、標準エックス線写真集については、今後改定される可能性もあり、その際は、最新版を参照されたい。
（５）じん肺の合併症・続発症の評価における CT 検査の有用性 ３．続発性気管支拡張症	（５）じん肺の合併症・続発症の評価における CT 検査の有用性 ３．続発性気管支拡張症、続発性気管支炎
【付】じん肺審査における CT 検査の位置づけ じん肺審査における CT 検査の位置づけは、通常の呼吸器診療と異なっており注意が必要である。 じん肺健康診断に用いる画像はじん肺法第３条においてエックス線写真とされており、エックス線写真をじん肺標準エックス線写真と対比して、じん肺の PR 分類を決定することになる。したがって日常の呼吸器診療において CT 検査は幅広く利用されているが、じん肺審査においては、エックス線写真を用いずに CT 画像に基づいて PR 分類を決定することはない。ただし、CT 画像をじん肺健康診断の際に CT 検査の限界も考慮しつつ参考資料として閲覧して、特にじん肺所見があると総合的に判断する場合には、利用して差し支えない。 したがって、じん肺審査の対象者が CT 検査を実施されている場合は、必要があれば都道府県労働局から申請者に CT 画像の提出を依頼することができる。 また、管理区分２以上と決定され、経過観察中にエックス線写真像	【付】じん肺審査における CT 検査の位置づけ じん肺審査における CT 検査の位置づけは、通常の呼吸器診療と異なっており注意が必要である。 じん肺健康診断に用いる画像はじん肺法第３条にてエックス線写真とされており、胸部エックス線写真をじん肺標準写真と対比して、じん肺の PR 分類を決定することになる。したがって日常の呼吸器診療において CT は幅広く利用されているが、じん肺審査においては、エックス線写真を用いずに CT 所見に基づいて PR 分類を決定することはない。ただし、CT 写真をじん肺健康診断の際に CT 検査の限界も考慮しつつ参考資料として閲覧して、特にじん肺所見があると総合的に判断する場合には、利用して差し支えない。 したがって、じん肺審査の対象者が CT を撮像されている場合は、必要があれば都道府県労働局から申請者に CT 写真の提出を依頼することができる。 また、管理区分２以上と決定され、経過観察中に胸部エックス線写

においてじん肺陰影以外の異常陰影が認められた場合や臨床所見から合併症が疑われる場合は、その精査として CT 検査を積極的に実施すべきである。 ６．合併症に関する検査 （３）続発性気管支炎 ロ．精密検査の方法 （ハ）たんについてのその他の検査 細菌感染が加わったことの確認のためには、（ロ）にあげたたんの性状の検査で、ほぼ把握することができるが、場合によってはたんの中の細菌検査が必要となる場合がある。また、膿性たんの客観的な指標として、たんの好中球エラスターゼ値があり、膿性たんが持続する場合には検査して確認することが望まれる。ただし、この検査結果が陰性であったとしても、採取された検体が適切に採取されたものではなかったこと等も考えられることから、この検査結果のみをもって、合併症の有無が機械的に判定されるものではなく、あくまで、総合的な医学的判断で判定することとする。	真においてじん肺陰影以外の異常陰影が認められた場合や臨床所見から合併症が疑われる場合は、その精査として胸部 CT 検査を積極的に施行すべきである。 ６．合併症に関する検査 （３）続発性気管支炎 ロ．精密検査の方法 （ハ）たんについてのその他の検査 細菌感染が加わったことの確認のためには、（ロ）にあげたたんの性状の検査で、ほぼ把握することができるが、場合によってはたんの中の細菌検査が必要となる場合がある。また、膿性たんの客観的な指標として、たんの好中球エラスターゼ値があり、膿性痰が持続する場合には検査して確認することが望まれる。ただし、この検査結果が陰性であったとしても、採取された検体が適切に採取されたものではなかったこと等も考えられることから、この検査結果のみをもって、合併症の有無が機械的に判定されるものではなく、あくまで、総合的な医学的判断で判定することとする。

別紙36

じん肺健康管理実施状況

1. じん肺健康診断結果（在職者のみ）

（精査中）

注　じん肺健康診断結果（在職者のみ）の適用事業場数、粉じん作業従事労働者数、じん肺健康診断実施事業場数、じん肺健康診断実施労働者数、新規有所見労働者数は、じん肺法施行規則第 37 条に基づく事業者からの報告の集計結果である。

2. じん肺管理区分内訳

	管理区分決定件数	管理１	管理２	管理３			管理４	有所見者の合計	合併症り患件数
				イ	ロ	合計			
平成19年	5,675	411	4,637 (88.1)	387 (7.4)	233 (4.4)	620 (11.8)	7 (0.1)	5,264 (100.0)	7
平成20年	5,200	448	4,146 (87.2)	379 (8.0)	213 (4.5)	592 (12.5)	14 (0.3)	4,752 (100.0)	4
平成21年	4,761	306	3,951 (88.7)	303 (6.8)	191 (4.3)	494 (11.1)	10 (0.2)	4,455 (100.0)	4
平成22年	4,221	306	3,445 (88.0)	285 (7.3)	174 (4.4)	459 (11.7)	11 (0.3)	3,915 (100.0)	9
平成23年	3,472	237	2,843 (87.9)	233 (7.2)	145 (4.5)	378 (11.7)	14 (0.4)	3,235 (100.0)	6
平成24年	3,237	272	2,633 (88.8)	197 (6.6)	127 (4.3)	324 (10.9)	8 (0.3)	2,965 (100.0)	7
平成25年	2,819	326	2,186 (87.7)	179 (7.2)	116 (4.7)	295 (11.8)	12 (0.5)	2,493 (100.0)	5
平成26年	2,527	302	1,967 (88.4)	150 (6.8)	96 (4.3)	246 (11.1)	12 (0.5)	2,225 (100.0)	1
平成27年	2,174	239	1,691 (87.4)	136 (7.0)	93 (4.8)	229 (11.8)	15 (0.8)	1,935 (100.0)	3
平成28年	2,036	229	1,573 (87.1)	123 (7.0)	98 (5.4)	221 (12.2)	13 (0.7)	1,807 (100.0)	2
平成29年	1,839	155	1,456 (86.5)	116 (6.9)	103 (6.1)	219 (13.0)	9 (0.5)	1,684 (100.0)	4
平成30年	1,569	203	1,161 (84.9)	108 (7.9)	87 (6.3)	195 (14.2)	10 (0.7)	1,366 (100.0)	3
令和元年	1,401	190	1,011 (83.5)	92 (7.6)	95 (7.8)	187 (15.4)	13 (1.1)	1,211 (100.0)	4
令和2年	1,267	151	945 (84.7)	83 (7.4)	76 (6.8)	159 (14.2)	12 (1.1)	1,116 (100.0)	2
令和3年	1,092	138	797 (83.5)	71 (7.4)	77 (8.1)	148 (15.5)	9 (0.9)	954 (100.0)	3
令和4年	1,080	134	766 (81.0)	88 (9.3)	74 (7.8)	162 (17.1)	18 (1.9)	946 (100.0)	1
令和5年	1,101	185	751 (82.0)	88 (9.6)	70 (7.6)	158 (17.2)	7 (0.8)	916 (100.0)	1
令和6年	1,058	223	667 (79.9)	89 (10.6)	71 (8.5)	160 (19.2)	8 (0.96)	835 (100.0)	2

注１　管理区分内訳の各値は、都道府県労働局からの報告の集計結果である。

注２　（ ）内は、有所見者の合計に対する割合（%）を示す。

3. 随時申請に係るじん肺管理区分決定状況

	管理区分決定件数	管理１	管理２	管理３			管理４	有所見者の合計	合併症り患件数
				イ	ロ	合計			
平成19年	2,694	918	1,001 (56.4)	275 (15.5)	281 (15.8)	556 (31.3)	219 (12.3)	1,776 (100.0)	407
平成20年	2,346	751	911 (57.1)	256 (16.1)	245 (15.4)	501 (31.4)	183 (11.5)	1,595 (100.0)	386
平成21年	2,160	695	805 (55.0)	217 (14.8)	249 (17.0)	466 (31.8)	194 (13.2)	1,465 (100.0)	323
平成22年	1,900	649	670 (53.6)	172 (13.7)	207 (16.5)	379 (30.3)	202 (16.1)	1,251 (100.0)	294
平成23年	1,627	551	570 (53.0)	148 (13.8)	167 (15.5)	315 (29.3)	191 (17.8)	1,076 (100.0)	228
平成24年	1,513	551	557 (57.9)	129 (13.4)	137 (14.2)	266 (27.7)	139 (14.4)	962 (100.0)	207
平成25年	1,355	485	480 (55.2)	108 (12.4)	126 (14.5)	234 (26.9)	156 (17.9)	870 (100.0)	161
平成26年	1,116	370	394 (52.8)	93 (12.5)	119 (15.9)	212 (28.4)	140 (18.8)	746 (100.0)	110
平成27年	1,027	366	384 (58.1)	71 (10.7)	86 (13.0)	157 (23.7)	120 (18.2)	661 (100.0)	113
平成28年	913	327	325 (55.5)	69 (11.8)	81 (13.8)	150 (25.6)	111 (18.9)	586 (100.0)	84
平成29年	882	292	332 (56.3)	69 (11.7)	90 (15.3)	159 (26.9)	99 (16.8)	590 (100.0)	79
平成30年	822	289	333 (62.5)	60 (11.3)	59 (11.1)	119 (22.3)	81 (15.2)	533 (100.0)	71
令和元年	780	286	302 (61.1)	54 (10.9)	55 (11.1)	109 (22.2)	83 (16.8)	494 (100.0)	64
令和2年	555	188	225 (61.3)	38 (10.4)	36 (9.8)	74 (20.2)	68 (18.5)	367 (100.0)	45
令和3年	557	212	201 (58.3)	37 (10.7)	47 (13.6)	84 (24.3)	60 (17.4)	345 (100.0)	58
令和4年	580	222	213 (59.5)	41 (11.5)	52 (14.5)	93 (26.0)	52 (14.5)	358 (100.0)	49
令和5年	519	177	224 (65.5)	24 (7.02)	40 (11.7)	64 (18.7)	54 (15.8)	342 (100.0)	35
令和6年	542	203	225 (66.4)	29 (8.55)	42 (12.4)	71 (20.9)	43 (12.7)	339 (100.0)	30

注１　管理区分決定詳細の各値は、都道府県労働局からの報告の集計結果である。

注２　（ ）内は、有所見者の合計に対する割合（%）を示す。

4. 合併症り患者数（在職者のみ）

	第１号（肺結核）	第２号（結核性胸膜炎）	第３号（続発性気管支炎）	第４号（続発性気管支拡張症）	第５号（続発性気胸）	第６号（原発性肺がん）	合計
平成 19 年	0	0	1	0	1	5	7
平成 20 年	0	0	3	1	0	0	4
平成 21 年	0	0	1	1	1	1	4
平成 22 年	1	0	6	1	0	1	9
平成 23 年	0	0	2	2	0	2	6
平成 24 年	1	0	3	0	1	2	7
平成 25 年	0	0	4	0	1	0	5
平成 26 年	0	0	1	0	0	0	1
平成 27 年	2	0	1	0	0	0	3
平成 28 年	0	0	1	0	0	1	2
平成 29 年	0	0	2	0	2	0	4
平成 30 年	1	0	2	0	0	0	3
令和元年	0	0	1	0	2	1	4
令和２年	0	0	1	0	0	1	2
令和３年	0	0	0	0	2	1	3
令和４年	0	0	0	0	0	1	1
令和５年	0	0	0	0	1	1	2
令和６年	0	0	0	0	0	2	2

注：「合併症り患者数」は、じん肺法第 12 条に基づき都道府県労働局あてじん肺管理区分決定申請があったもので当該年にじん肺管理区分決定があったもののうち合併症にかかっているとされた人数である。なお、合計はのべ人数である。

5. 随時申請に係る合併症り患者数

	第1号（肺結核）	第2号（結核性胸膜炎）	第3号（続発性気管支炎）	第4号（続発性気管支拡張症）	第5号（続発性気胸）	第6号（原発性肺がん）	合計
平成19年	10	6	335	4	21	47	423
平成20年	8	4	321	6	18	49	406
平成21年	15	3	267	2	9	36	332
平成22年	12	1	242	2	13	41	311
平成23年	2	1	183	2	18	24	230
平成24年	10	2	169	2	9	20	212
平成25年	4	0	123	2	10	21	160
平成26年	1	0	89	1	2	18	111
平成27年	1	1	82	2	8	19	113
平成28年	1	0	66	2	4	13	86
平成29年	1	0	59	0	5	14	79
平成30年	1	0	49	3	7	11	71
令和元年	3	0	45	2	7	11	68
令和２年	2	0	37	0	1	6	46
令和３年	1	0	43	0	4	10	58
令和４年	1	0	43	2	3	7	56
令和５年	0	0	31	0	4	1	36
令和６年	0	0	22	0	0	9	31

注：「随時申請に係る合併症り患者数」はじん肺法第15条及び16条に基づき都道府県労働局あてじん肺管理区分決定申請があったもので当該年にじん肺管理区分決定があったもののうち合併症にかかっているとされた人数である。なお、合計はのべ人数である。

ずい道等建設労働者健康情報管理システムにおけるデータ登録状況等

令和７年 12 月 31 日現在

１　データ登録の状況

登録対象の事業場は、現在作業中のずい道工事現場（粉じん作業を含むもの）であり、時期により変動するものの概ね 230 か所である。

建設業労働災害防止協会（建災防）に登録されたずい道工事事業者において、竣工までの間に、粉じん作業従事者に関する従事歴や健康管理情報の提供がなされる見込みであり、建災防において、電子的データとして保管管理をしている。

事業開始以降に建災防に登録されたずい道事業場数は 588 件、健康情報が登録された労働者数は 4,323 人（重複を除いたもの。）となっている。

竣工年	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	令和７年	計
登録済事業場数	8	41	82	106	76	79	79	117	588

※工期の変更により数値確定に数年を要するため、数値の変更があり得る。

２　データ登録のための取組状況

（１）労働基準監督署等による元請会社、ずい道工事会社に対する集団説明、個別訪問

・　ずい道工事関係の業界を対象に周知広報等を実施

（２）建災防による対象事業場の把握、登録勧奨等

・ 公表資料をもとに対象事業場を把握し総合工事業団体の協力により更新
⇒個別に登録を案内
・ ずい道工事事業者の担当者を登録して必要な情報を提供
・ 未登録事業場に対し、登録を勧奨
・ 登録事業場に対し、ずい道工事現場に掲示するプレートを配布
・ 登録事業場に対し、必要な時期に健康情報の登録を案内

（３）労働基準監督署等による登録支援

・ 計画届提出時や説明会等の機会をとらえて登録を案内
・ ずい道工事現場を往訪時に登録済プレートがない場合は登録を勧奨
・ 未登録事業場に対し、監督署から文書により元請を通じて勧奨

じん肺に関する研修実施状況

令和８年３月 25 日

１．じん肺総合対策普及啓発事業

令和元年度から、粉じん障害防止対策を周知すること、特に「粉じん障害防止総合対策」の具体的な内容等について事業者向けの講習会を実施し、その着実な普及及び定着を図ることにより、じん肺の発症予防を徹底することを目的として実施している。

新型コロナウイルス感染拡大のため、しばらく対面での講習を実施できなかったが、令和６年度は５年ぶりに対面で開催し、マスク装着実習を行った。また、初の試みとして、一般従事者向け講習会については、リアルタイム・オンラインとのハイブリッドで開催した。

○令和７年度粉じん障害防止対策に関する講習会

開催日	対象者	参加人数
令和８年３月２日（月）	一般従事者	オンライン　715 アカウント

○過去の開催状況

開催年	形態
令和元年度	対面
令和２年度	オンライン
令和３年度	オンライン
令和６年度	対面・オンライン

令和４年度、令和５年度は新型コロナウイルス感染症等のため実施なし。

２．じん肺診断技術研修

じん肺健康診断に従事する医師等が必要な法制度の知識及び専門技術を修得することを目的として年１回開催し、地方じん肺診査医の研修の場となっている。

昭和 49 年から、厚生労働省の委託事業として労働者健康安全機構が実施していたが、平成 28 年以降は、労働者健康安全機構の事業として開催し、厚生労働省が助言を行っている。

○第 18 回じん肺診断技術研修

令和７年 11 月 27、28 日　参加者 36 名（うち地方じん肺診査医 11 名）

参考資料２－２

職 業 安 定 局 関 係

別紙１

職業安定分科会（第 219 回）	資料１－１
令和8年1月8日	

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

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（抄）（職業安定法施行令の一部改正関係）

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～第５　（略）

第６　施行期日

この政令は、改正法の施行の日（中略）から施行する。（附則関係）

職業安定分科会（第 219 回）	資料１－２
令和8年1月8日	

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う職業安定法施行令等の改正について（概要）

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う職業安定法施行令等の改正

１．制度の概要

○　職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第５条の６第１項において、職業紹介事業者等に対し、求人の全件受理の義務を課しているところ、同項第３号において、政令で定める労働に関連する法律の規定に違反し、公表等の措置が講じられた者からの求人の申込みについては受理しないことができることが規定されている。

○　違反した場合に求人不受理にできる対象条項は職業安定法施行令（昭和 28 年政令第 242 号。以下「安定令」という。）、対象となるケースは職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）において規定している。

＜求人不受理の対象となる主な場合＞

・労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）
・最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）
　⇒過去１年間に２回以上、同一条項違反で是正指導を受けた場合：是正後６か月経過まで不受理
　　送検・公表された場合：送検後概ね１年経過まで不受理

・職業安定法
・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）
・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。）
・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）
　⇒法違反の是正を求める勧告等に従わずに公表された場合：是正後６か月経過まで不受理

２．改正内容

○　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。）により以下の規定が設けられたことを踏まえ、安定令第１条第４号及び第５号にこれらの規定を追加し、これらの規定に違反して是正を求める勧告等に従わずに公表された場合について、求人不受理とすることができることとする。

①　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、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等を理由とする不利益取扱いの禁止（労働施策総合推進法第 33 条第１項及び第２項）

②　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、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を理由とする当該労働者に対する不利益取扱いの禁止（男女雇用機会均等法第 13 条第１項及び第２項）

３．施行期日等

公 布 日：令和８年５月（予定）
施行期日：改正法の施行の日（※）
（※）公布の日（令和７年６月 11 日）から起算して１年６か月を超えない範囲内において政令で定める日（令和８年 10 月１日（予定））

※　上記のほか、職業安定法施行規則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施行規則（昭和 61 年労働省令第 20 号）において改正法の施行に伴う規定の整備を行うとともに、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）について派遣先における「適切かつ迅速な処理を図るべき苦情」にカスタマーハラスメントが含まれることを明確化する改正を行う。

別紙２

職業安定分科会（第 217 回）	資料１－１
令和 7 年 11 月 25 日	

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

厚生労働省発職1125第2号

令和7年11月25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。

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

第１　職業転換給付金制度の一部改正

就職促進手当に係る所得税の額の計算に当たって、他の税額控除と同様に、特定親族特別控除に相当する額については、所得税の額から控除しないものとする。

第２　施行期日

この省令は、令和七年十二月一日から施行する。

職業安定分科会（第 217 回） 令和 7 年 11 月 25 日	資料１－２

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案概要

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案（概要）

厚生労働省職業安定局雇用開発企画課

１．改正の趣旨

○　求職者の求職活動の促進とその生活の安定を図るため、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「法」という。）第 18 条第１号に掲げる給付金として、所得税の額が一定額を超えない者に対し、就職促進手当を支給している。同手当は、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施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号。以下「労推則」という。）第１条の４の規定に基づき、厚生労働省職業安定局長が定めるところにより算定したその者の所得の金額（配偶者等に所得があるときは、厚生労働省職業安定局長が定めるところにより算定したその配偶者等の所得の金額を加えた金額）に対し、所得税法（昭和 40 年法律第 33 号）の規定により計算した所得税の額（この所得税の額を計算する場合には、同法第 72 条から第 82 条まで、第 83 条の２、第 92 条、第 93 条及び第 95 条の規定を適用しないものとする。）が、厚生労働省職業安定局長が定める額を超えない者であること等を支給の対象要件としている。

○　今般、所得税法等の一部を改正する法律（令和７年法律第 13 号。以下「改正法」という。）の規定による所得税法の一部改正により、同法における税額控除に特定親族特別控除（第 84 条の２）が加わったことを踏まえ、就職促進手当に係る所得税の額の計算について所要の改正を行う。

※　特定親族特別控除とは、居住者が特定親族（居住者が生計を一にする年齢 19 歳以上 23 歳未満の親族（配偶者、青色事業専従者として給与の支払を受ける人及び白色事業専従者を除く。）で合計所得金額が 58 万円超 123 万円以下の人）を有する場合には、その居住者の総所得金額等から、その特定親族１人につき、その特定親族の合計所得金額に応じて最高 63 万円を控除する制度。

２．改正の概要

○　労推則第１条の４第１項第７号イ（４）に規定する、就職促進手当の対象要件に係る所得税の額の計算に関し、改正法による改正後の所得税法第 84 条の２に規定する特定親族特別控除を適用しない（特定親族特別控除に相当する額については、所得税の額から控除しない。）ものとする。

３．根拠法令

○　法第 18 条及び第 19 条

４．施行期日等

○　公 布 日：令和７年 11 月下旬（予定）

○　施行期日：令和７年 12 月１日

※　改正法附則第１条第１号に掲げる規定の施行の日と同日。

別紙３

職業安定分科会（第 218 回）	資料３－１
令和7年 12 月 16 日	

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱

厚生労働省発職1215第３号

令和７年12月15日

労働政策審議会

会長　岩村　正彦　殿

厚生労働大臣　上野　賢一郎

別紙「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。

別紙

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱

1　災害特例人材確保支援コース奨励金の支給対象となる出向を、出向期間の初日が令和六年十二月十七日から令和八年十二月三十一日までの間にある出向とする。（雇用保険法施行規則附則第十五条の四の四第二項関係）

2　災害特例人材確保支援コース奨励金について、支給対象となる出向期間の上限を二年とする。ただし、当該出向期間の末日が令和八年十二月三十一日後にあるものについては、支給対象となる出向期間は令和八年十二月三十一日までとする。（雇用保険法施行規則附則第十五条の四の四第三項関係）

3　その他所要の規定の整備を行う。

4　この省令は、公布の日から施行する。（附則関係）

職業安定分科会（第 218 回）	資料3－2
令和7年 12 月 16 日	

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案概要

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について【概要】

１．改正の趣旨

○　令和６年能登半島地震に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされ、被保険者の雇用を在籍型出向により維持するため、被保険者を送り出す事業主及び当該被保険者を受け入れる事業主に対して、一定期間の助成を行う産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース奨励金）について、その期限を延長するため、雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号）の改正を行う。

２．改正の概要

○　令和６年 12 月 17 日に創設した産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース奨励金）については、出向先事業所において従事する期間（以下「出向期間」という。）を令和６年 12 月 17 日から令和７年 12 月 31 日までの間とする出向契約を締結し、１か月以上１年以下とする在籍型出向を実施した場合に支給対象としている。

今般、七尾公共職業安定所及び輪島公共職業安定所の管轄区域の状況等を踏まえ、支給対象となる出向期間を１年延長し、１か月以上２年以下とする措置を講ずる。

なお、当該出向期間の末日が令和８年 12 月 31 日よりも後にあるものについては、令和８年 12 月 31 日までの期間を助成対象とする。

○　その他所要の規定の整備を行う。

【現行制度の概要】

令和６年能登半島地震に伴う経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元事業主及び出向先事業主が負担した出向中の賃金の一部を助成する。

（支給額）

	中小企業	中小企業以外
助成率	４／５	２／３
上限額	8,870 円／１人１日当たり	
支給対象期間	１か月～１年間	

３．根拠条項

○　雇用保険法第 62 条第１項及び第２項

４．施行期日等

○　公布日　　令和７年 12 月下旬（予定）

○　施行期日　公布日

職業安定分科会（第218回）	資料３－３
令和７年12月16日	

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案
関連資料

能登半島地震等に係る今後の雇用対策の在り方について

令和７年10月17日
第216回労働政策審議会
職業安定分科会資料（一部加筆）

（1）雇用調整助成金能登半島地震豪雨・半島過疎臨時特例について

雇用調整助成金の特例措置については、対象地域における有効求人倍率が高いこと、アンケート結果による休業者の状況、休業の長期化は働く方の仕事への意欲やスキルの維持に影響を及ぼす恐れがあること等を踏まえ、令和7年12月末をもって終了。

（2）産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）について

- 産業雇用安定助成金の特例措置については、部分出向に係る要件を緩和した上で、令和8年も実施する（詳細次ページ）。
- 申請手続きの簡素化（申請処理の項目の簡略化・省力化、2回目以降の添付書類の省略等）については、本年10月1日付け実施済。

（3）併せて講じる事項

上記の対応と併せて、出向への移行が困難等である方々に対して、

- 求職者のニーズ等を踏まえたハローワークにおけるきめ細かい再就職支援（職業訓練の受講あっせん含む）
- 復興推進のための地域活動に対するシルバー人材センターによる就業体験、技能講習等を通じた手厚いマッチング支援
- 石川県が設置するILAC能登で行う被災企業のニーズ把握や人材確保等の雇用創出の支援

など、地元自治体と連携しながら支援を行う。

産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の延長について

1 事業の目的

能登地域の地震・豪雨の被災地については、令和６年内に地震と豪雨災害が重なるという極めて特異な被災状況と、半島地形、著しい高齢化、過疎という地理的・社会的制約条件が複合している特殊性を踏まえ、令和７年内限りの特例措置として、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）による在籍型出向支援に加えて、雇用調整助成金の臨時特例を実施してきたところ。

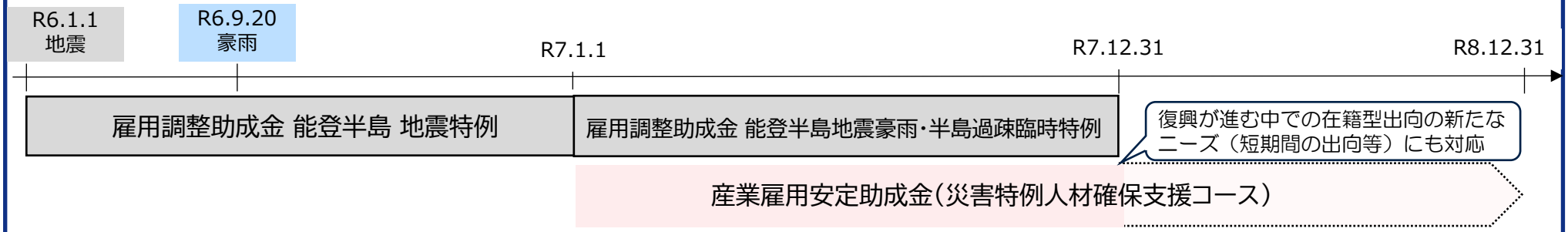
しかし、被災地の現状を見ると、上述の特殊な地理的・社会的制約条件に起因して出向先を確保しにくいこと、復興の進捗に伴い元の職場での業務が増え、「半分以上は出向先で勤務」との助成要件を満たしにくくなっていること等の事情から、未だ多くの労働者が休業し続けている状況。

そこで、地元自治体による雇用創出の主体的取組等が行われることも踏まえ、被災地の雇用環境が平時に復する道筋を円滑にする観点から、産業雇用安定助成金による在籍型出向支援について、部分出向に係る要件を緩和した上で、１年間延長することとする。

なお、雇用調整助成金の臨時特例については、休業の長期化が働く方の意欲やスキル維持に及ぼす影響にも鑑み、予定どおり本年末で終了する。

2 事業の概要

★地震かつ豪雨の被害を受けた地域（ハローワーク七尾、ハローワーク輪島管内）の事業所が対象



○産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）助成率

出向元事業主及び出向先事業主に対して、出向中に賃金に要する経費の一部を助成　中小企業4/5、大企業2/3 ※1人1日当たり出向元･出向先の計8,870円を上限

	事　　項	現行制度	見直し案	
1	支給対象期間の延長（出向労働者１人当たりの支給対象期間）	令和６年12月17日～令和７年12月31日（365日） ※コロナ禍の産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）は、支給対象期間を当初365日から730日に延長	**令和８年12月31日まで１年間延長（730日）**	**省令事項**
2	部分出向 ※労働者が出向元企業及び出向先企業の両方で勤務する形態	出向期間中、出向先事業所で勤務する日数が出向元の所定労働日数の半分以上であること。 （例）週５日勤務の場合、週３日以上出向先での勤務が必要	出向期間中、出向先事業所で勤務する日数が出向元の所定労働日数の１/5以上であること。 （例）週５日勤務の場合、週1日以上出向先での勤務が必要	要領事項
3	申請手続きの簡素化	・申請書類の項目の簡略化・省力化 ・２回目以降の添付書類の省略　等		要領事項 （令和７年10月１日実施済）

石川県における在籍型出向の実施状況

- 石川県内においては、関係機関が連携した在籍型出向に関するマッチング会の開催や、産業雇用安定センター（産雇センター）による事業主への個別訪問等の取組により、令和６年度の出向成立実績については96人（前年度比125.9%増）、令和７年度（10月末現在）も76人（前年同期比49.0%増）となっている。

- 産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の計画認定実績については、令和７年度（10月末現在）で、出向元事業所11所、出向労働者99人となっている。

産業雇用安定センターによる在籍型出向の成立実績

	令和５年度	令和６年度 （前年度比）	令和７年度 10月末実績 （前年同期比）
全国	1,813人	1,613人 （11.0%減）	1,057人 （12.9%増）
石川	43人	96人 （125.9%増）	76人 （49.0%増）

産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の計画認定の実績推移

	令和７年 １月	２月	３月	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10月
出向元事業所数（累計）	0所	0所	7所	9所	11所	11所	11所	11所	11所	11所
出向労働者数（累計）	0人	0人	69人	78人	83人	85人	95人	97人	98人	99人

事業主に対する説明会	16回（参加事業所：のべ196事業所）
マッチング会	２回（参加出向元：のべ８事業所　参加出向先：のべ11事業所）
事業所への訪問回数	276事業所（のべ916回訪問）
出向先登録企業数	131事業所

産業雇用安定センターの職員が、雇調金新特例を利用しながら出向を未実施の124事業所を１件１件訪問し、企業のニーズを把握しながらマッチングを促進

また、ILAC能登（石川県が能登空港に開設したサポートセンター）と共催で、事業主向けの在籍型出向説明会を開催

別紙４

職業安定分科会（第 221 回）	資料４－１
令和８年２月 26 日	

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱

厚生労働省発職0130第３号

令和８年１月３０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　雇用保険法第二十二条第一項に規定する所定給付日数（所定給付日数を超えて基本手当を支給することができる場合には、当該日数を加えた日数）を三十で除して得た日数に相当する回数の広域求職活動費の支給に係る広域求職活動をした受給資格者が、その最後の広域求職活動後にした広域求職活動については、広域求職活動費を支給しないものとする。（雇用保険法施行規則第九十六条の二第一号関係）

2　高年齢受給資格者、特例受給資格者及び日雇受給資格者に係る広域求職活動費の支給要件について、１に準じたものとする。（雇用保険法施行規則第九十六条の二第二号及び第三号関係）

3　その他所要の改正を行う。

4　この省令は、令和八年八月一日から施行する。（附則第一条関係）

5　この省令の施行に関し必要な経過措置を定める。（附則第二条関係）

職業安定分科会（第 221 回）	資料４－２
令和8年2月 26 日	

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案概要

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

厚生労働省職業安定局雇用保険課

１．改正の趣旨

○　広域求職活動費については、受給資格者等（雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 56 条の３第２項に規定する「受給資格者等」をいう。）が公共職業安定所の紹介による広範囲の地域にわたる求職活動を行った場合において、公共職業安定所長が厚生労働大臣の定める基準に従って必要があると認めたときに支給することとされている（雇用保険法第 59 条第１項第１号）。

○　厚生労働大臣の定める基準としては、待期期間及び一定の給付制限期間が経過した後の広域求職活動であること等の要件が規定されている（雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号。以下「規則」という。）第 96 条）が、支給回数に制限は設けられていない。

○　このため、再就職の促進を図るとともに、適正な支給を確保する観点も踏まえ、規則について、広域求職活動費の支給回数に一定の制限を設けるための所要の改正を行う。

２．改正の概要

○　規則第 96 条の２を新設し、受給資格者が広域求職活動費の支給を受けることができる回数の上限を、基本手当の所定給付日数（訓練延長給付、個別延長給付、広域延長給付、全国延長給付及び地域延長給付を支給することができる日数を含む。）を 30 で除した回数（端数切上げ）とする規定を設けるとともに、高年齢受給資格者、特例受給資格者及び日雇受給資格者が広域求職活動費の支給を受けることができる回数の上限についても、受給資格者に係る基準に準じた規定を設ける等、所要の改正を行う。

○　改正後の規定については、施行日以後に開始する広域求職活動に係る広域求職活動費の支給について適用することとし、施行日前の広域求職活動は、上限回数の計算に含めないこととする等、所要の経過措置を設ける。

３．根拠条項

○　雇用保険法第 59 条第１項

４．施行期日等

○　公 布 日：令和８年３月下旬（予定）

○　施行期日：令和８年８月１日

別紙５

職業安定分科会（第 222 回）	資料１－１
令和8年3月5日	

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱（年度当初施行分）

厚生労働省発職0304第2号

令和8年3月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

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

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱【年度当初施行分】

第１　雇用保険法施行規則の一部改正

１　早期再就職支援等助成金（ＵＩＪターンコース奨励金）を廃止する。（第百二条の五第九項関係）

２　特定求職者雇用開発助成金制度の改正

（１）特定就職困難者コース助成金の雇入れの対象となる求職者のうち、六十歳以上の者にあっては、公共職業安定所等の紹介の日において、当該公共職業安定所等において就労に向けた支援として職業安定局長が定めるものを受けているものであることを要件とする。（第百十条第二項関係）

（２）成長分野等人材確保・育成コース助成金を廃止する。（附則第十五条の五関係）

３　地域雇用開発助成金制度の改正

（１）地域雇用開発コース奨励金のうち、地域活性化雇用創造プロジェクトが実施される都道府県の区域内に事業所を設置し、又は整備する事業主に対する助成の要件について、継続して雇用する労働者のうち少なくとも一人は、期間の定めのある労働契約を締結する労働者又は派遣労働者ではない者であって、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と同一のものとして雇用され、労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより設けられた通常の労働者と同一の賃金制度が適用されているものであることとする。（第百十二条第二項第二号関係）

（２）地域雇用開発コース奨励金に関する暫定措置を廃止する。（附則第十五条の七関係）

４　地域活性化雇用創造プロジェクトに係る事業の規定を削除する。（第百四十条の二第二項関係）

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

建設労働者技能実習コース助成金について、技能実習を受けさせた建設労働者が、能力、経験等に応じた処遇を受けるための取組を行っている中小建設事業主として職業安定局長が定めるものに対する賃金助成の特例措置を令和九年三月三十一日まで延長する。（附則第二項関係）

第３　施行期日等

１　この省令は、令和八年四月一日から施行する。ただし、第１の２の（１）

については、同年五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。（附則第二条関係）

３　その他所要の規定の整備を行う。

職業安定分科会（第 222 回）	資料１－２
令和8年3月5日	

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案概要（年度当初施行分）

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について【概要】【年度当初施行分】

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。

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．　早期再就職支援等助成金

２．　特定求職者雇用開発助成金

３．　地域雇用開発助成金

４．　地域活性化雇用創造プロジェクト

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．　人材開発支援助成金

○　その他、上記の制度の見直し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３月下旬（予定）

施行期日　令和８年４月１日（別紙Ⅰ．２（１）については、令和８年５月１日）（予定）

別紙

Ⅰ．雇用保険法施行規則の一部改正関係

１．早期再就職支援等助成金

（１）早期再就職支援等助成金（UIJ ターンコース助成金）の廃止

○　早期再就職支援等助成金（UIJ ターンコース）については、支給要件の見直しを行ったが、利用実績が少ないことから、令和７年度限りで廃止する。（雇用保険法施行規則（以下「雇保則」という。）第 102 条の５第１項及び第９項）

【現行制度の概要】
内閣府の地方創生推進交付金を活用して地方公共団体が実施する移住支援制度を利用した UIJ ターン者を採用した中小企業等に対し、その採用活動に要した経費の一部を助成する。

２．特定求職者雇用開発助成金

（１）特定就職困難者コース助成金の見直し

○　昨今の企業における定年延長の動きや高齢者の就業率を踏まえ、特定就職困難者コース助成金の対象となる高年齢者の要件の見直しを行う。（雇保則第 110 条第２項）

【現行制度の概要】
60 歳以上の者や障害者などの就職が特に困難な者を、公共職業安定所や民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行う。

【見直しの内容】

・　助成金の対象となる 60 歳以上の者について、公共職業安定所等の紹介の日において、公共職業安定所等において就労に向けた支援として職業安定局長が定めるもの（※担当者制の職業相談等の個別支援を定める予定）を受けているものを要件とすることとする。

（２）成長分野等人材確保・育成コース助成金の廃止

○　成長分野等人材確保・育成コース助成金は、「人への投資」を加速化するため、就職困難者の成長分野（デジタル、グリーン）への労働移動や人材育成を促進することを目的として創設した助成金であるところ、実績が低調であることから、令和７年度限りで廃止する。（雇保則附則第 15 条の５）

【現行制度の概要】
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース、中高年層安定雇用支援コース、生活保護受給者等雇用開発コース）の対象となる就職困難者を、就労経験のない職種で雇い入れ、継続して雇用する事業主（以下①、②のいずれかに該当するものに限る。）に対して高額助成を行う。
①雇い入れた者を成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事させ、雇用管理改善や能力開発を実施した事業主
②雇い入れた者に対して人材育成（人材開発支援助成金を活用した訓練の実施）を行い、当該人材育成と関連した業務に従事させるとともに、雇い入れ日から３年以内に５％以上の賃金引上げを実施した事業主

３．地域雇用開発助成金

（１）地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース奨励金）の見直し

○　地域雇用開発コース奨励金の地域活性化雇用創造プロジェクトに参加する事業主に対する特例について、対象要件の見直しを行う。（雇保則第 112 条第２項第２号）

【現行制度の概要】
地域活性化雇用創造プロジェクトが実施される区域内に事業所を設置又は整備の上、当該区域内に居住する求職者を正規雇用労働者として３人以上（創業の場合は２人）雇い入れた事業主に助成する。

【見直しの内容】
助成対象となる雇い入れ要件を正規雇用労働者に限定していたところ、雇い入れた者の中に正規雇用労働者が少なくとも１人以上いる場合は、正規雇用労働者以外として雇い入れた労働者も助成対象に含めることとする。

（２）地域雇用開発コース奨励金の暫定措置の廃止

地域雇用開発コース奨励金の暫定措置については、能登半島地震による被災地域の雇用機会の確保を図るために、令和７年６月末までの時限措置として創設し、その後、措置期限を令和７年度末まで延長したところ、現在の被災地域の状況等を踏まえ、令和７年度限りで廃止する。（雇保則附則第 15 条の７）

【現行制度の概要】
能登半島地震による被災地域の雇用機会の確保を図るため、本地震の発生後に、石川県七尾市、輪島市、珠洲市、羽咋郡志賀町、鳳珠郡穴水町又は鳳珠郡能登町において、雇用保険の適用事業所を設置・整備し、当該地域に居住する求職者を一定の条件で雇い入れた事業主に対して助成する。
（措置期限）令和８年３月 31 日まで

４．地域活性化雇用創造プロジェクト

（１）地域活性化雇用創造プロジェクト参加企業に係る地域雇用創造利子補給金の終了

○　地域活性化雇用創造プロジェクトに係る事業として実施していた地域雇用創造利子補給金について、令和７年度をもって全ての利子補給金の支給が完了するため、当該事業の根拠規定を削除する。（雇保則第 140 条の２第２項）

【現行制度の概要】

都道府県の実施する地域活性化雇用創造プロジェクトに参加する事業者に対して、厚生労働大臣の指定を受けた金融機関が低利で融資を行う際に、事業者の金利負担を軽減するため、当該金融機関に対し利子補給金を支給する。

Ⅱ．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関係

人材開発支援助成金

○　建設労働者技能実習コース助成金の見直し

CCUS の普及促進のために時限的に講じている賃金助成の割増措置について、期限を１年間延長する。（建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則附則第２項）

【現行制度の概要】

若年労働者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、中小建設事業主が雇用する建設労働者に対して、自ら技能実習を行う場合や登録教習機関等で行う技能実習を受講させた場合、実施に要した経費及び訓練期間中の賃金の一部を助成することとしているが、CCUS 技能者情報登録者に係る賃金助成については、令和８年３月 31 日まで割増措置を実施。

【見直しの内容】

CCUS の普及促進のため、CCUS 技能者情報登録者に係る賃金助成の割増措置について、令和９年３月 31 日まで延長する。

※　CCUS（建設キャリアアップシステム）

：一般財団法人建設業振興基金が提供する、技能者の就業実績や資格等を登録し、技能の公正な評価、工事の品質向上、現場作業の効率化等に活用するシステム。

別紙６

職業安定分科会（第 223 回）	資料３－１
令和8年3月 27 日	

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）

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

（１）出向元事業主と出向に関する契約を締結した出向先事業主を支給対象に追加する。（第百二条の三の三第四項関係）

（２）出向の終了後に復帰した労働者の賃金に係るスキルアップ支援コース奨励金の支給要件について、当該復帰労働者が職業安定局長が定める者に該当する場合における例外措置を設ける。（第百二条の三の三第四項第四号関係）

（３）スキルアップ支援コース奨励金の支給額について、出向元事業主及び出向先事業主がそれぞれ負担した額の二分の一（中小企業事業主の場合は三分の二。以下同じ。）の額（当該額の合計額が基本手当日額の最高額に支給対象期間の日数を乗じて得た額（以下「基本手当支給対象額」という。）を超えるときは、当該出向元事業主及び出向先事業主がそれぞれ負担した額の二分の一の額に基本手当支給対象額を乗じて得た額を、それぞれ当該合計額で除して得た額）とする。（第百二条の三の三第五項及び第六項関係）

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

（１）中途採用拡大コース奨励金の支給について、一の事業所につき、一の年度において対象労働者を二十人までに限ることとする。（第百二条の五第八項関係）

（２）中途採用計画期間における、雇い入れた一般被保険者又は高年齢被保険者（期間の定めのない労働契約を締結する者であって、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と同一のものとして雇い入れたものに限る。）に占める中途採用者の割合（イ及びロにおいて「中途採用割合」という。）に係る要件について、次のイ及びロに掲げる割合のいずれかが、職業安定局長が定めるそれぞれの目標値以上であることとする。（雇用保険法施行規則第百二条の五第八項第一号ロ（２）関係）

イ　当該計画期間における中途採用割合から、当該計画期間の初日の前日の一年前の日から職業安定局長が定める日までの期間における中途採用割合を減じて得た割合

ロ　当該計画期間における中途採用割合

（３）中途採用拡大コース奨励金の支給要件について、中途採用計画期間

において雇い入れた中途採用者に係る最初の賃金支払日の属する月の翌月から六箇月を経過する日の属する月までの各月において当該中途採用者に対して支払った各月の賃金の額を、当該雇入れ前に中途採用者を雇用していた事業主が支払った賃金の額で除して得た割合が、いずれも職業安定局長が定める目標値を達成したものであることを追加する。（第百二条の五第八項第一号ロ（３）関係）

（４）中途採用拡大コース奨励金の支給額について、雇入れに係る者一人につき二十万円（職業安定局長が定める条件を満たす事業主にあっては、雇入れに係る者一人につき三十万円）とする。（第百二条の五第八項第二号関係）

３　六十五歳超雇用推進助成金制度の改正

（１）六十五歳超継続雇用促進コース助成金の改正

イ　既に六十五歳超継続雇用促進コース助成金の支給を受けた事業主に係る支給制限に係る規定を削除する。（第百四条第一号イ関係）

ロ　労働協約又は就業規則により六十六歳以上の年齢への定年引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の廃止の措置を講じた場合における助成額を引き上げるとともに、継続雇用制度の導入の措置については、継続雇用希望者全員を対象とする措置を講じた場合に助成額を増額する。（第百四条第二号イ（２）から（６）まで関係）

ハ　労働協約又は就業規則により他社による継続雇用制度の導入の措置を講じた場合における助成について、定率の助成から定額の助成に変更する。（第百四条第二号イ（７）及び（８）関係）

（２）高年齢者評価制度等雇用管理改善コース助成金の改正

雇用管理整備計画に基づく措置として、労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する高年齢者の雇用の機会を増大するための能力開発、能力評価、賃金体系、労働時間等の雇用管理制度の見直し若しくは導入又は医師若しくは歯科医師による健康診断を実施するための制度の導入を実施した場合の助成について、定率の助成から定額の助成に変更し、次のイからハまでに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該イからハまでに定める額を支給する。（第百四条第二号ロ関係）

イ　雇用管理制度（能力評価及び賃金体系に関するものに限る。）の見直し又は導入を実施した事業主　四十五万円（中小事業主にあっては、六十万円）

ロ　雇用管理制度（能力評価及び賃金体系に関するものを除く。）の見直し若しくは導入又は健康診断を実施するための制度の導入を実

施した事業主　二十三万円（中小企業事業主にあっては、三十万円）

ハ　能力開発、能力評価、賃金体系、労働時間等の雇用管理制度の見直し若しくは導入又は医師若しくは歯科医師による健康診断を実施するための制度の導入に当たって当該措置に係る機器、システム、ソフトウェアその他これに類するもの（以下「機器等」という。）を導入した事業主　当該機器等の導入に要した費用（人件費を除く。）の額の百分の四十五（中小事業主にあっては、百分の六十）に相当する額又は三十万円のいずれか低い額

（３）高年齢者無期雇用転換コース助成金の改正

高年齢者無期雇用転換コース助成金の支給について、事業主に支給する額を、対象となる有期契約労働者一人につき三十万円（中小事業主にあっては四十万円）とする。（第百四条第三号ハ関係）

４　両立支援等助成金制度の改正

（略）

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

雇用管理制度・雇用環境整備助成コースにおける雇用管理の改善に資する機器又は設備の導入に係る助成について、その雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上で増額した事業主に対しては、その支給額について、当該賃金の増額の割合に応じて、当該機器又は設備の導入に要した費用の八分の一又は四分の一に相当する額を増額する。（第百十八条第二項第二号ロ（２）（ｉ）関係）

６　キャリアアップ助成金（正社員化コース）制度の改正

（略）

７　人材開発支援助成金制度の改正

（略）

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

１　建設分野若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース助成金の改正

建設分野若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース助成金の支給対象となる雇用管理制度の整備に関する事業について、次の（１）から（３）までに掲げる事業を一体的に行う事業を追加する。（第七条の二第三項関係）

（１）若年労働者及び女性労働者の建設事業に対する関心及び理解の増進のための事業

（２）建設事業への就業に必要な能力の開発及び向上を図るための事業

（３）その雇用する労働者に対し、雇用管理研修等を受けさせ、かつ、当該労働者に対して支払われる通常の賃金の額以上の賃金を当該雇用管理研修等を受けさせる期間について支払う事業

２　建設労働者技能実習コース助成金の改正

（１）技能実習を受けさせた建設労働者に係る実習期間中の賃金について通常の額以上の額を支払う措置を講じた中小建設事業主に対して支給する額を次のとおりとする。（第七条の二第六項第二号関係）

イ　中小建設事業主（雇用保険の被保険者数が二十人以下のものに限る。）の場合　対象者一人につき、一日当たり九千五百円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した中小建設事業主にあっては、一万一千五百円）

ロ　中小建設事業主（イの中小建設事業主を除く。）の場合　対象者一人につき、一日当たり八千五百五十円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した中小建設事業主にあっては、一万三百円）

（２）技能実習を受けさせた建設労働者が、能力、経験等に応じた処遇を受けるための取組を行っている中小建設事業主として職業安定局長が定めるものに対する賃金助成について、助成額を次のとおりとする。（附則第二項関係）

イ　中小建設事業主（雇用保険の被保険者数が二十人以下のものに限る。）の場合　対象者一人につき、一日当たり一万四百五十円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した中小建設事業主にあっては、一万二千四百五十円）

ロ　中小建設事業主（イの中小建設事業主を除く。）の場合　対象者一人につき、一日当たり九千四百五円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した中小建設事業主にあっては、一万一千百五十五円）

３　その他所要の改正を行う。

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）

職業安定分科会（第 223 回）	資料3－2
令和8年3月 27 日	

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概要（予算成立後施行分）

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（職業安定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

１．産業雇用安定助成金

○　スキルアップ支援コースの見直し

現行は出向元事業主に対してのみ助成金を支給しているところ、在籍型出向を活用した労働者のスキルアップを促進するため、出向先事業主に対しても助成金を支給する。

加えて、出向から復帰した労働者の育児休業の取得等の特別な事情に係る賃金上昇確認期間（６か月間）の例外規定の設定等を行う。（雇用保険法施行規則（以下「雇保則」という。）第 102 条の３の３）

【現行制度の概要】

労働者のスキルアップを在籍型出向により行うとともに、出向復帰後の賃金を出向前と比較して５％以上上昇させ、その状態を６か月間継続した出向元事業主に対し、当該事業主が負担した出向中の賃金の一部を助成する。

	中小企業	中小企業以外
助成率	２／３	１／２
助成額	出向元事業主　以下（１）（２）のうちいずれか低い額に助成率をかけた額 （１）出向労働者の出向期間の賃金のうち出向元事業主が負担した額 （２）出向労働者の出向前の賃金の１／２の額	
上限額	8,870 円（※）／１人１日当たり （１事業主当たり 1,000 万円）	
支給対象期間	１か月～１年間	

※　雇用保険の基本手当日額の最高額（令和７年８月１日時点）

【見直しの内容】

- 在籍型出向により労働者を受け入れた出向先事業主を助成金の支給対象に追加し、当該事業主が負担した出向中の賃金の一部を助成する。
- 出向から復帰した労働者の育児休業の取得等の特別な事情により、出向から復帰後の６か月の全ての月において賃金が支払われない場合の例外措置を規定する（具体的な内容は別途職業安定局長が定める。）。
- 出向元事業主及び出向先事業主が同一の出向労働者の出向期間の賃金に関し出向契約に基づいて負担した額について、次の表のとおり支給するものとする。

	中小企業	中小企業以外
助成率	２／３	１／２
助成額	イ　出向元事業主　出向労働者の出向期間の賃金のうち出向元事業主が負担した額に助成率をかけた額 ロ　出向先事業主　出向労働者の出向期間の賃金のうち出向先事業主が負担した額に助成率をかけた額	
上限額	8,870 円（※）／１人１日当たり （１事業主当たり 1,000 万円）	
支給対象期間	１か月～１年間	

※　雇用保険の基本手当日額の最高額（令和７年８月１日時点）

２．早期再就職支援等助成金

（１）中途採用拡大コースの見直し

賃金上昇を伴う中途採用の拡大を促進するため、以下の改正を行う。（雇保則第 102 条の５第８項）

【見直しの内容】

- 中途採用者の採用人数要件及び中途採用率の要件を緩和する。
- 中途採用者の賃上げ（５％以上の上昇）を必須要件とする。
- 助成額について、１事業所当たりの定額から、雇い入れた中途採用者１人当たりの支給に見直す（１事業所当たりの上限は 20 人）。
- 成長要件（生産性等の向上、企業全体の平均賃金の上昇等）を満たす事業主に対し、10 万円を加算する。
- 45 歳以上の者を中途採用する場合の優遇措置（Ｂコース）を廃止する。

	現行制度の内容		見直しの内容
支給要件	Ａコース（中途採用率の拡大）	Ｂコース（45 歳以上の中途採用率の拡大）	
中途採用者数（※１）	２名以上		１名以上
中途採用率	20 ポイント以上（※２）上昇	20 ポイント以上上昇 かつ 45 歳以上の中途採用者に限定した中途	５ポイント以上（※３）上昇 又は 計画期間中の中途採用率が 50%以上

		採用率 10 ポイント以上上昇	
賃金上昇要件	なし	45 歳以上の中途採用者全員について、雇入れ時の賃金を雇入れ前と比較して５％以上上昇	中途採用者全員について、雇入れ時の賃金を雇入れ前と比較して５％以上上昇（※４）
助成額	50 万円（１事業所当たり）	100 万円（１事業所当たり）	20 万円（１人当たり）
加算要件	なし	なし	以下のいずれかを満たす場合（※５） ①生産性等の向上 ②企業全体の平均賃金の上昇
加算額	なし	なし	10 万円（１人当たり）

※１　無期フルタイム雇用で採用した者のうち、中途採用で採用する者。

※２　過去３年間の中途採用率との比較。

※３　計画期間に応じて過去１年間又は過去６か月間の中途採用率との比較（なお、当該比較対象期間と中途採用率の目標ポイントについては、別途職業安定局長が定める。）。

※４、５　この内容は、別途職業安定局長が定める。

３．65 歳超雇用推進助成金

65 歳超雇用推進助成金について、以下（１）～（３）の改正を行う。

（１）65 歳超継続雇用促進コースの見直し

○　65 歳超継続雇用促進コースについて、以下のとおり支給対象事業主の要件の見直し及び助成額の変更を行う。（雇保則第 104 条第１号イ及び第２号イ）

【現行制度の概要】

65 歳超継続雇用促進コースの助成額については、事業主が実施した措置及び当該措置の対象となる 60 歳以上の雇用保険被保険者数に応じて、10 万円～160 万円を支給している。

ただし、「他社による継続雇用制度」を導入した場合については、措置の実施に要した費用の２分の１に相当する額を支給するなど、定率の助成を実施している。
また、既に助成金の支給を受けた事業主については、再度の支給はできない取り扱いとしている。

【見直しの内容】

・　事業主が定年引上げ、継続雇用制度の導入などの高年齢者の雇用の推進に当たり、段階的に措置を講じた場合にも助成を受けられるよう、１事業主当たり１回限りの支給としていた取り扱いを廃止する。
・　助成額について、66 歳以上の年齢への定年引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の廃止の措置を実施した場合の事業主の助成額を 15 万円～240 万円に変更する。また、継続雇用制度の導入については、希望者全員を対象とする措置を講じた場合に助成額を増額して支給することとする。
・　「他社による継続雇用制度」の導入について、定率の助成から定額の助成に変更し、16 万円～105 万円を支給することとする。

（２）高年齢者評価制度等雇用管理改善コースの見直し

○　高年齢者評価制度等雇用管理改善コースについて、以下のとおり助成額を変更する。（雇保則第 104 条第２号ロ）

【現行制度の概要】
高年齢者評価制度等雇用管理改善コースの助成額については、高年齢者の雇用管理制度の整備を実施した事業主に対して、制度の導入に要した費用の 45%（中小企業事業主にあっては 60%）、上限額 30 万円を支給している。

【見直しの内容】

・　助成額について、事業主が実施した整備内容に応じて、以下のとおり変更する。
ⅰ　能力評価制度及び賃金体系の整備
：45 万円（中小企業事業主にあっては、60 万円）
ⅱ　能力評価制度及び賃金体系以外の整備
：23 万円（中小企業事業主にあっては、30 万円）
ⅲ　上記整備に当たり、雇用管理制度の見直し・導入や、健康診断を実施するための制度の導入に伴い機器等を導入した場合
：導入に要した費用の 45%（中小企業事業主にあっては 60%）、上限額 30 万円

（３）高年齢者無期雇用転換コースの見直し

○　高年齢者無期雇用転換コースについて、以下のとおり助成額を変更する。（雇保則第 104 条第２号ハ）

【現行制度の概要】

高年齢者無期雇用転換コースについては、期間の定めのない労働契約を締結する労働者へ転換した有期契約労働者１人につき 23 万円（中小企業事業主にあっては、30 万円）を事業主に対して支給している。

【見直しの内容】

・　助成額を、対象となる有期契約労働者 1 人につき 30 万円（中小企業事業主にあっては、40 万円）に変更する。

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助成金の見直し

賃上げは職場定着・離職防止に効果のある取組であることから、より高い賃上げにより事業主の雇用管理改善が促進されるよう、雇用環境整備に係る新たな加算要件を設ける見直しを行う。（雇保則第 118 条第２項第２号）

【現行制度の概要】

事業主が、求職者や従業員にとって「魅力ある職場」を創出するため、雇用管理制度や従業員の直接的な作業負担を軽減する機器・設備等（以下「雇用管理改善機器等」という。）を導入し、その適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に支給する。

<table>
<tr><th colspan="2">助成対象</th><th>助成額・助成率（※２）</th><th>上限額（※３）</th></tr>
<tr><td rowspan="5">A 雇用管理制度の整備（※１）</td><td>a）賃金規定制度</td><td rowspan="3">40 万円
（50 万円）</td><td rowspan="4">80 万円
（100 万円）</td></tr>
<tr><td>b）諸手当等制度</td></tr>
<tr><td>c）人事評価制度</td></tr>
<tr><td>d）職場活性化制度</td><td>20 万円
（25 万円）</td></tr>
<tr><td>e）健康づくり制度</td></tr>
<tr><td colspan="2">B 雇用管理改善機器等の導入</td><td>導入に要した費用の１／２（625／1000）</td><td>150 万円
（187.5 万円）</td></tr>
</table>

※１　a～e の制度のいずれか１つ以上の制度を整備した場合に、整備した制度に対応する助成額（２以上の措置を講じた場合はその合計額）を支給する。

※２　括弧内の助成額・助成率は、雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上（５％以上）増額した場合のもの

※３　上限額は、複数の雇用管理制度の整備又は雇用管理改善機器等の導入を行った際の助成上限（括弧内は雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上（５％以上）増額した場合の上限）

【見直しの内容】

雇用管理改善機器等の導入に係る助成については、職業安定局長が定めるところにより、雇用する労働者に係る賃金を５％以上増額した場合にその導入に要した経費の１／８に相当する額を加算した額を支給することとしているところ、賃金を７％以上増額した場合には、当該経費の１／４に相当する額を加算した額を支給することとする（あわせて、賃金を７％以上増額した場合における助成額の上限額も定める。）

※　その他、雇用管理に困難を抱える事業主については、助成額の加算又は助成率の引上げに係る要件を緩和し、雇用する労働者に係る賃金を３％以上増額した場合に助成額の加算又は助成率の引上げの対象とする見直しも行う（この内容は、別途職業安定局長が定める）。

<table>
<tr><th colspan="2">助成対象</th><th>助成額・助成率</th><th>上限額（※６）</th></tr>
<tr><td rowspan="5">Ａ　雇用管理制度の整備（※４）</td><td>a）賃金規定制度</td><td rowspan="3">40 万円
（50 万円）（※５）</td><td rowspan="5">80 万円
（100 万円）
（※５）</td></tr>
<tr><td>b）諸手当等制度</td></tr>
<tr><td>c）人事評価制度</td></tr>
<tr><td>d）職場活性化制度</td><td rowspan="2">20 万円
（25 万円）（※５）</td></tr>
<tr><td>e）健康づくり制度</td></tr>
<tr><td colspan="2">Ｂ 雇用管理改善機器等の導入</td><td>導入に要した費用の１／２
（625／1000 又は 750／1000）（※７）</td><td>150 万円
（187.5 万円又は 225 万円）（※８）</td></tr>
</table>

※４　a～e の制度のいずれか１つ以上の制度を整備した場合に、整備した制度に対応する助成額（２以上の措置を講じた場合はその合計額）を支給する。

※５　括弧内の助成額・助成率は、雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上（５％以上（雇用管理に困難を抱える事業主は３％以上））増額した場合のもの

※６　上限額は、複数の雇用管理制度の整備又は雇用管理改善機器等の導入を行った際の助成上限

※７　雇用する労働者に係る賃金を５％以上（雇用管理に困難を抱える事業主は３％以上）増額した場合は助成率を 625／1000 とし、７％以上増額した場合は 750／1000 とする。

※８　助成率を 625／1000 とした場合の上限額は 187.5 万円とし、750／1000 とした場合の上限額は 225 万円とする。

Ⅱ．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関係

１．人材確保等支援助成金

（１） 建設分野若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース助成金の拡充及び賃金助成単価の見直し

○　人材確保及び技能向上を通じた定着を促すため、助成金の支給対象事業として、建設事業主が「建設業の魅力の発信から入職・定着」まで一体的に行う取組を追加し、当該取組により入職した者が職場に定着した場合には上乗せ助成を行う。

また、賃金助成における単価の見直しを行う。（建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（以下「建労則」という。）第７条の２第３項）

【現行制度の概要】

建設事業主及び建設事業主団体等が、若年労働者及び女性労働者の入職や定着を図るため、「若年者及び女性労働者に魅力ある職場づくり」につながる取組（※）を実施した場合に助成。

（※）取組の例としては以下のとおり。

① 建設事業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動等に関する事業
（現場見学会、加工技術等の体験会　等）

② 技能の向上を図るための活動等に関する事業
（入職内定者への教育訓練、新規入職者への研修会　等）

③ 雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の受講に関する事業
（雇用管理研修の受講　等）　等

【見直しの内容】

建設事業主が次の表の①の魅力発信に関する事業を実施し、③の雇用管理研修を雇用管理責任者等に受講させたうえで、①の事業に参加した者を雇用かつ入職後に②の教育訓練に関する事業を実施し、当該労働者を職業安定局長が定める期間（６か月）以上継続して雇用した場合、現行の助成額に加えて、定着した対象労働者１人当たり 42 万円の上乗せ助成を行う。

また、③の事業を実施した場合の賃金助成における単価を１日当たり 9,500 円（※）に引き上げる。

※　雇用する全ての建設労働者の賃金を職業安定局長が定める割合（当該事業の終了後１年以内に５％）以上増額した場合は、１日当たり 11,500 円

事業内容	助成額（※１）	
	現行	見直し後
① 建設事業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動等に関する事業（現場見学会、加工技術等の体験会　等）	（中小建設事業主） 支給対象費用の３／５ （中小建設事業主以外） 支給対象費用の９／20	（同左）
② 技能の向上を図るための活動等に関する事業（入職内定者への教育訓練、新規入職者への研修会　等）		
③ 雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の受講に関する事業（雇用管理研修の受講　等）	8,550 円／日 （５％以上賃上げした場合は 10,550 円／日（※２））	9,500 円／日 （５％以上賃上げした場合は 11,500 円／日（※２））
④ 入職前の魅力発信から入職後の育成・定着のための活動に関する事業（上記①～③を一体的に実施した上で、入職者が職場に定着した場合。）	（新設）	（①～③の助成額への上乗せ助成） 42 万円／人（定着した対象労働者）

※１　助成額の上限（一事業年度当たり）

現行　　：①～③の合計 200 万円

見直し後：①～④の合計 200 万円（④の上乗せ助成の上限は 126 万円）

※２　別途職業安定局長が定めるもの。

２．人材開発支援助成金

（１）　建設労働者技能実習コース助成金の見直し

○　賃金助成額の見直し（建労則第７条の２第６項、建労則附則第２項）

【現行制度の概要】

若年労働者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、中小建設事業主が雇用する建設労働者に対して、自ら技能実習を行う場合や登録教習機関等で行う技能実習を受講させた場合、実施に要した経費及び訓練期間中の賃金の一部を助成。（女性労働者を対象として実施する場合は中小建設事業主以外も助成対象（経費助成のみ）。）

【見直しの内容】

賃金助成について、以下のとおり単価の見直しを行う。

		現行の助成額		見直し後の助成額	
		賃金要件（※１）を満たさなかった場合の助成額	賃金要件を満たした場合の助成額	賃金要件を満たさなかった場合の助成額	賃金要件を満たした場合の助成額
中小建設事業主（被保険者数20人以下）	CCUS登録者（※２）	9,405円／人・日	11,405円／人・日	10,450円／人・日	12,450円／人・日
	CCUS登録者以外	8,550円／人・日	10,550円／人・日	9,500円／人・日	11,500円／人・日
中小建設事業主（被保険者数21人以上）	CCUS登録者	8,360円／人・日	10,110円／人・日	9,405円／人・日	11,155円／人・日
	CCUS登録者以外	7,600円／人・日	9,350円／人・日	8,550円／人・日	10,300円／人・日

※１　雇用する全ての建設労働者の賃金を職業安定局長が定める割合（５％）以上増額する場合。

または、建設労働者の有する資格等に応じて支払われる手当を就業規則等に規定し、対象となる建設労働者に実際に支払い、賃金を職業安定局長が定める割合（３％）以上増額させている場合。

※２　CCUS（建設キャリアアップシステム）

：一般財団法人建設業振興基金が提供する、技能者の就業実績や資格等を登録し、技能の公正な評価、工事の品質向上、現場作業の効率化等に活用するシステム。

別紙７

職業安定分科会（第 223 回）	資料1
令和8年3月 27 日	

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等

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８

職業安定分科会（第 221 回）	資料１－１
令和8年2月 26 日	

職業安定法施行規則の一部を改正する省令案要綱

厚生労働省発職0127第2号
令和8年1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「職業安定法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

職業安定法施行規則の一部を改正する省令案要綱

1　有料職業紹介事業者が事業所を新設する場合にあっては、当該事業所（以下「新設事業所」という。）を新設する事業年度の翌事業年度末までの間、当該有料職業紹介事業者が有料の職業紹介事業を行っている他の事業所の職業紹介責任者（職業紹介責任者として実務に従事した期間が通算して十年以上である者に限る。）を新設事業所の職業紹介責任者として兼任させることができることとする。この場合において、当該他の事業所（以下「既存事業所」という。）又は新設事業所において職業紹介に係る業務に従事する者の合計の人数は、職業紹介責任者一人につき五十人以下とする。また、既存事業所又は新設事業所において職業紹介に係る業務に従事する者の数が五十人を超えるときは、当該職業紹介に係る業務に従事する者の数が五十人を超える事業所の職業紹介責任者のうち少なくとも一人以上は、当該事業所に専属の職業紹介責任者とする。（職業安定法施行規則第二十四条の六第一項関係）

2　職業安定法第三十二条の七第一項の規定による届出のうち、事業所の新設に係る変更の届出（事業所の新設に当たって職業安定法施行規則第二十四条の六第一項第三号の規定に基づき有料職業紹介事業者が職業紹介責任者を兼任させる場合に限る。）にあっては、職業安定法施行規則第二十三条第二項の有料職業紹介事業変更届出書には、当該新設する事業所に係る職業安定法施行規則第十八条第三項第一号チからルまでに掲げる書類及び当該兼任に関する書類を添付しなければならないこととする。ただし、当該有料職業紹介事業者が有料の職業紹介事業又は無料の職業紹介事業を行っている他の事業所の職業紹介責任者を当該新設する事業所の職業紹介責任者として引き続き選任したとき又は兼任させたときは、同号ヌに掲げる書類のうち履歴書及び受講証明書を添付することを要しないこととする。（職業安定法施行規則第二十三条関係）

3　その他所要の改正を行う。

4　この省令は、令和八年四月一日から施行する。（附則関係）

職業安定分科会（第 221 回）	資料１－２
令和8年2月 26 日	

職業安定法施行規則の一部を改正する省令案概要

職業安定法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

厚生労働省職業安定局需給調整事業課

１．改正の趣旨

○　有料職業紹介事業者は、事業所ごとに専属の職業紹介責任者を自己の雇用する労働者の中から選任することとされているところ、規制改革実施計画（令和７年６月 13 日閣議決定）において、職業紹介サービスの質の確保を前提とした上で、デジタル技術を徹底活用すること等により、一定の要件を満たす場合には、職業紹介責任者に複数事業所を兼任させることを可能とする方向で見直しを検討することとされた。

○　見直しの具体的な内容については、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において議論し、成案を取りまとめた。これを踏まえ、職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号。以下「規則」という。）において、所要の措置を講ずるもの。

２．改正の概要

○　職業紹介責任者の兼任【規則第 24 条の６第１項関係】

有料職業紹介事業者が事業所を新設する場合にあっては、当該事業所（以下「新設事業所」という。）を新設する事業年度の翌事業年度末までの間、当該有料職業紹介事業者が有料の職業紹介事業を行っている他の事業所の職業紹介責任者（職業紹介責任者として実務に従事した期間が通算して 10 年以上である者に限る。）を新設事業所の職業紹介責任者として兼任させることができることとする。この場合において、当該他の事業所（以下「既存事業所」という。）又は新設事業所において職業紹介に係る業務に従事する者の合計の人数は、職業紹介責任者１人につき 50 人以下とする。

また、既存事業所又は新設事業所において職業紹介に係る業務に従事する者の数が 50 人を超えるときは、当該職業紹介に係る業務に従事する者の数が 50 人を超える事業所の職業紹介責任者のうち少なくとも１人以上は、当該事業所に専属の職業紹介責任者とする。

○　兼任させるにあたって提出する書類【規則第 23 条関係】

職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）（以下「法」という。）第 32 条の７第１項の規定による届出のうち、事業所の新設に係る変更の届出（事業所の新設に当たって有料職業紹介事業者が職業紹介責任者を兼任させる場合に限る。）にあっては、規則第 23 条第２項の有料職業紹介事業変更届出書には、当該新設する事業所に係る規則第 18 条第３項第１号チからルまでに掲げる書類及び当該兼任に関する書類を添付しなければならないこととする。ただし、当該有料職業紹介事業者が有料の職業紹介事業又は無料の職業紹介事業を行っている他の事業所の職業紹介責任者を当該新設する事業所の

職業紹介責任者として引き続き選任したとき又は兼任させたときは、同号ヌに掲げる書類のうち履歴書及び受講証明書を添付することを要しないこととする。

○　その他所要の改正を行う。

※　職業紹介サービスの質を確保する観点から、職業紹介責任者が兼任する事業所については、次の留意事項を遵守することを許可条件として付すこととする。

・　情報通信技術を活用した統括管理を行うための連携体制の整備を行うこと
・　必要に応じて実地管理に切り替えることが可能な体制を確保すること
・　統括管理の実施状況の継続的確認及び必要な改善を行うこと
・　都道府県労働局による指導監督等の実施に当たり職業紹介責任者を兼任させていることによる支障を生じさせないこと

３．根拠条項

○　職業安定法第 32 条の７及び第 32 条の 14

４．施行期日等

○　公 布 日：令和８年３月中旬（予定）
○　施行期日：令和８年４月１日

別紙９

職業安定分科会（第 224 回） 令和８年５月 15 日	資料１－１

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施行規則の一部を改正する省令案要綱

厚生労働省発職 0000 第０号
令 和 ８ 年 ５ 月 １５ 日

労働政策審議会

会長　岩村　正彦　殿

厚生労働大臣　上野　賢一郎

別紙「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」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施行規則の一部を改正する省令案要綱

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施行規則の一部改正

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

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

（３）その他所要の改正を行う。

２　施行期日等

（１）この省令は、出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律（令和六年法律第六十号）の施行の日（令和九年四月一日）から施行する。ただし、１の（３）の一部については、出入国管理及び難民認定法等の一部を改正する法律（令和六年法律第五十九号）の施行の日（令和八年六月十四日）から施行する。（附則第一条関係）

（２）この省令の施行に関し必要な経過措置を定める。（附則第二条関係）

職業安定分科会（第 224 回）	資料１－２
令和８年５月 15 日	

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案概要

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（案）について（概要）

厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課

１．改正の趣旨

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

事業主が、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「法」という。）第 28 条第１項に基づく外国人雇用状況の届出を行う際、在留カードに記載された在留カードの番号を確認することとされているところ、上記特定在留カードの様式にも対応した内容とするため、所要の改正を行うもの。

また、外国人を雇用する事業主の手続を簡素化する観点から、外国人雇用状況の届出に当たっての在留資格「特定技能」の特定産業分野及び在留資格「特定活動」の法務大臣が特に指定する活動の確認を不要とするための所要の改正を行うもの。

２．改正の概要

○　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号）様式中の在留カード番号の確認方法の記載について、特定在留カードの様式に対応した内容に改める。

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

○　その他所要の規定の整備を行う。

○　施行に関し必要な経過措置を設ける。

３．根拠条項

○　法第 28 条第１項

４．施行期日等

○　公 布 日：令和８年５月 29 日（予定）

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

職業安定分科会（第 224 回）	参考資料１
令和８年５月 15 日	

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則」の一部改正案新旧対照表

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則」の一部改正案新旧対照表

※ 下線部が改正箇所。

改正後（令和九年四月一日施行）	改正後（令和八年六月十四日施行）	現行
（外国人雇用状況の届出事項等） 第十条　法第二十八条第一項の厚生労働省令で定める事項は、新たに外国人を雇い入れた場合における届出にあつては第一号から第六号まで、第八号及び第九号に掲げる事項と、その雇用する外国人が離職した場合における届出にあつては第一号から第三号まで及び第五号から第八号までに掲げる事項とする。 一～五　（略）	（外国人雇用状況の届出事項等） 第十条　法第二十八条第一項の厚生労働省令で定める事項は、新たに外国人を雇い入れた場合における届出にあつては第一号から第八号まで、第十号及び第十一号に掲げる事項と、その雇用する外国人が離職した場合における届出にあつては第一号から第三号まで及び第五号から第十号までに掲げる事項とする。 一～三　（略） 四　出入国管理及び難民認定法第十九条第二項前段の許可（次条第二項において「資格外活動の許可」という。）を受けている者にあつては、当該許可を受けていること。 五　出入国管理及び難民認定法第十九条の三に規定する中長期在留者（次条において「中長期在留者」という。）にあつては、同法第十九条の四第一項第四号の在留カードの番号 六　（略）	（外国人雇用状況の届出事項等） 第十条　法第二十八条第一項の厚生労働省令で定める事項は、新たに外国人を雇い入れた場合における届出にあつては第一号から第八号まで、第十号及び第十一号に掲げる事項と、その雇用する外国人が離職した場合における届出にあつては第一号から第三号まで及び第五号から第十号までに掲げる事項とする。 一～三　（略） 四　出入国管理及び難民認定法第十九条第二項前段の許可（以下「資格外活動の許可」という。）を受けている者にあつては、当該許可を受けていること。 五　出入国管理及び難民認定法第十九条の三に規定する中長期在留者（次条において「中長期在留者」という。）にあつては、同法第十九条の四第一項第五号の在留カードの番号 六　出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能（次条第三項において「特定技能」という。）の在留資格をもつて在留する者にあつては、法務大臣が当該外国人について指定する特定産業分野
（削る）		

		（同表の特定技能の項の下欄第一号に規定する特定産業分野をいう。）
（削る）	七　（略）	七　出入国管理及び難民認定法別表第一の五の表の特定活動（次条第四項において「特定活動」という。）の在留資格をもつて在留する者にあつては、法務大臣が当該外国人について特に指定する活動
六～九　（略）	八～十一　（略）	八～十一　（略）
2　新たに雇い入れられ、又は離職する外国人が雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者（以下「被保険者」という。）であり、当該外国人が報酬活動許可者でない場合にあつては、法第二十八条第一項の届出（以下「外国人雇用状況届出」という。）は、雇入れに係るものにあつては雇用保険法施行規則第六条第一項の届出と併せて、当該外国人の在留資格及び在留期間（出入国管理及び難民認定法第二条の二第三項前段に規定する在留期間をいう。以下同じ。）並びに前項第三号から第五号までに掲げる事項を届け出ることにより行うものとし、離職に係るものにあつては同令第七条第一項の届出と併せて、当該外国人の在留資格及び在留期間並びに前項第三号及び第五号に掲げる事項を届け出ることにより行うものとする。	2～4　（略）	2　新たに雇い入れられ、又は離職する外国人が雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者（以下「被保険者」という。）であり、当該外国人が報酬活動許可者でない場合にあつては、法第二十八条第一項の届出（以下「外国人雇用状況届出」という。）は、雇入れに係るものにあつては雇用保険法施行規則第六条第一項の届出と併せて、当該外国人の在留資格及び在留期間（出入国管理及び難民認定法第二条の二第三項前段に規定する在留期間をいう。以下同じ。）並びに前項第三号から第七号までに掲げる事項を届け出ることにより行うものとし、離職に係るものにあつては同令第七条第一項の届出と併せて、当該外国人の在留資格及び在留期間並びに前項第三号及び第五号から第七号までに掲げる事項を届け出ることにより行うものとする。
3　新たに雇い入れられ、又は離職する外国人が被保険者であり、当該外国人が報酬活動許可者である場合にあつては、外国人雇用状況届出は、雇入れに係るものにあつて		3　新たに雇い入れられ、又は離職する外国人が被保険者であり、当該外国人が報酬活動許可者である場合にあつては、外国人雇用状況届出は、雇入れに係るものにあつて

は雇用保険法施行規則第六条第一項の届出と併せて、第一項第三号及び第六号に掲げる事項を届け出ることにより行うものとし、離職に係るものにあつては同令第七条第一項の届出と併せて、第一項第三号及び第六号に掲げる事項を届け出ることにより行うものとする。 4　新たに雇い入れられ、又は離職する外国人が被保険者でない場合にあつては、第一項の規定にかかわらず、法第二十八条第一項の厚生労働省令で定める事項は、雇入れに係る届出にあつては第一項第一号から第六号まで及び第八号に掲げる事項と、離職に係る届出にあつては同項第一号から第三号まで、第五号から第六号まで及び第八号に掲げる事項とし、外国人雇用状況届出は、外国人雇用状況届出書（様式第三号）により行うものとする。		は雇用保険法施行規則第六条第一項の届出と併せて、第一項第三号及び第八号に掲げる事項を届け出ることにより行うものとし、離職に係るものにあつては同規則第七条第一項の届出と併せて、第一項第三号及び第八号に掲げる事項を届け出ることにより行うものとする。 4　新たに雇い入れられ、又は離職する外国人が被保険者でない場合にあつては、第一項の規定にかかわらず、法第二十八条第一項の厚生労働省令で定める事項は、雇入れに係る届出にあつては第一項第一号から第八号まで及び第十号に掲げる事項と、離職に係る届出にあつては同項第一号から第三号まで、第五号から第八号まで及び第十号に掲げる事項とし、外国人雇用状況届出は、外国人雇用状況届出書（様式第三号）により行うものとする。
（外国人雇用状況の届出事項の確認） 第十一条　（略） 2　（略） （削る）	（外国人雇用状況の届出事項の確認） 第十一条　（略） 2　（略） 3　（略）	（外国人雇用状況の届出事項の確認） 第十一条　（略） 2　（略） 3　外国人雇用状況届出に係る外国人が特定技能の在留資格をもつて在留する者である場合にあつては、事業主は、前条第一項第五号に掲げる事項を、出入国管理及び難民認定法施行規則別記第三十一号の四様式による指定書により、確認しなければならない。
（削る）	4　（略）	4　外国人雇用状況届出に係る外国人が特定

		活動の在留資格をもつて在留する者である場合にあつては、事業主は、前条第一項第六号に掲げる事項を、出入国管理及び難民認定法施行規則別記第七号の四様式による指定書により、確認しなければならない。
3　外国人雇用状況届出に係る外国人が報酬活動許可者である場合にあつては、事業主は、前条第一項第六号に掲げる事項を、次の各号に掲げる外国人の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める書類により、確認しなければならない。 一・二　（略）	5　（略） 一・二　（略）	5　外国人雇用状況届出に係る外国人が報酬活動許可者である場合にあつては、事業主は、前条第一項第八号に掲げる事項を、次の各号に掲げる外国人の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める書類により、確認しなければならない。 一・二　（略）

様式第三号（第十条関係）

様式第三号（第十条関係）

様式第三号（第十条関係）

様式第３号（裏面）
注意
1　第九条の第３外国人雇用状況届出書として使用する場合の注意
(1)　表面標題中「離職」の文字を抹消すること。
(2)　①欄には、外国人の氏名をローマ字で記載し、フリガナをカタカナで記載すること。
(3)　②～⑤、⑧欄には、該当事項を記載すること。その際、⑧欄には、①の者が「監理措置の決定」（出入国管理及び難民認定法第44条の３第１項の決定）を受けた者である場合には「監理措置者」と、①の者が「就労資格証明書」（同法別表第一の二の４第１項の許可）を受けた者である場合には「就労資格証明書」と記載すること。この場合、⑦欄及び⑨欄は記載不要であること。
(4)　⑥欄には、①の者の性別について、該当するものの番号を○で囲むこと。
(5)　⑦欄には、①の者が資格外活動の許可（出入国管理及び難民認定法第19条第２項の許可）を受けるべき者（「留学」の在留資格の者等）である場合又は報酬を受ける活動の許可（同法第19条の２第１項又は同法別表第一の二の下欄２項の許可）を受けるべき者である場合に、これらの許可の有無について、該当するものの番号を○で囲むこと。
(6)　⑨欄には、①の者が在留カードを所持する者である場合に、①の者の在留カードの番号（⑨）を記載すること。
※在留カードに記載されている英字２桁＋数字８桁＋英字２桁。
(7)　表面中段に雇入れ年月日を記載すること。
2　離職に係る外国人雇用状況届出書として使用する場合の注意
(1)　表面標題中「雇入れ」の文字を抹消すること。
(2)　①～⑤、⑧欄について、１と同様とすること。
(3)　⑦欄は記載不要であること。
(4)　表面中段に離職年月日を記載すること。
3　雇入れ及び離職の双方に係る外国人雇用状況届出書として使用する場合の注意
(1)　①～⑤欄について、１と同様とすること。
(2)　表面中段に雇入れ年月日及び離職年月日を記載すること。
(3)　その他１及び２に従うこと。
4　同一の者について、複数回にわたり雇入れ又は離職が生じた場合は、表面中段にそれぞれの雇入れ年月日又は離職年月日を記載すること。
5　この様式は、届出の対象となる外国人１人につき１枚を使用すること。
6　表面の記載に当たっては、在留カードを所持する者については①～⑤欄は在留カードにより確認し、記載することとし、在留カードを所持しない者については①～⑤欄は旅券、在留資格証明書、資格外活動許可書、監理措置決定通知書又は就労資格証明書により確認し、記載すること。なお、特定技能の在留資格をもって在留する者については出入国在留管理庁長官が指定する特定技能所属機関、特定活動の在留資格をもって在留する者については出入国在留管理庁長官が指定する特定活動告示等により確認し、記載すること。
7　事業所の名称、所在地、電話番号等欄には、雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地、電話番号、雇用保険適用事業所番号並びに事業主が法人の場合は、法人の名称、その主たる事務所の所在地及び電話番号を記載すること。また、①の者が派遣労働者又は請負労働者として主として他の事業所で就労する場合は□にチェックすること。
8　氏名欄には、事業主の氏名（法人にあっては代表者の氏名）を記載すること。
9　雇入れに係る届出にあっては、雇い入れた日の翌月の末日までに、離職に係る届出にあっては、離職した日の翌月の末日までに届け出ること。なお、届出の対象となる外国人が雇用保険の被保険者である場合の届出期限と異なるので注意すること。
10　外国人雇用状況の届出については、電子届出による手続も可能であること。

様式第３号（裏面）
注意
1　雇入れに係る外国人雇用状況届出書として使用する場合の注意
(1)　表面標題中「離職」の文字を抹消すること。
(2)　①欄には、外国人の氏名をローマ字で記載し、フリガナをカタカナで記載すること。
(3)　②～⑤、⑧欄には、該当事項を記載すること。その際、⑧欄には、①の者が「監理措置の決定」（出入国管理及び難民認定法第44条の３第１項の決定）を受けた者である場合には「監理措置者」と、①の者が「就労資格証明書」（同法別表第一の二の４第１項の許可）を受けた者である場合には「就労資格証明書」と記載すること。この場合、⑦欄及び⑨欄は記載不要であること。
(4)　⑥欄には、①の者の性別について、該当するものの番号を○で囲むこと。
(5)　⑦欄には、①の者が資格外活動の許可（同法第19条第２項の許可）を受けるべき者（「留学」の在留資格の者等）である場合又は報酬を受ける活動の許可（同法第19条の２第１項又は同法別表第一の二の下欄２項の許可）を受けるべき者である場合に、これらの許可の有無について、該当するものの番号を○で囲むこと。
(6)　⑨欄には、①の者が在留カードを所持する者である場合に、①の者の在留カードの番号（⑨）を記載すること。
※在留カードに記載されている英字２桁＋数字８桁＋英字２桁。
(7)　表面中段に雇入れ年月日を記載すること。
2　離職に係る外国人雇用状況届出書として使用する場合の注意
(1)　表面標題中「雇入れ」の文字を抹消すること。
(2)　①～⑤、⑧欄について、１と同様とすること。
(3)　⑦欄は記載不要であること。
(4)　表面中段に離職年月日を記載すること。
3　雇入れ及び離職の双方に係る外国人雇用状況届出書として使用する場合の注意
(1)　①～⑤欄について、１と同様とすること。
(2)　表面中段に雇入れ年月日及び離職年月日を記載すること。
(3)　その他１及び２に従うこと。
4　同一の者について、複数回にわたり雇入れ又は離職が生じた場合は、表面中段にそれぞれの雇入れ年月日又は離職年月日を記載すること。
5　この様式は、届出の対象となる外国人１人につき１枚を使用すること。
6　表面の記載に当たっては、在留カードを所持する者については①～⑤欄は在留カードにより確認し、記載することとし、在留カードを所持しない者については①～⑤欄は旅券、在留資格証明書、資格外活動許可書、監理措置決定通知書又は就労資格証明書により確認し、記載すること。なお、特定技能の在留資格をもって在留する者については出入国在留管理庁長官が指定する特定技能所属機関、特定活動の在留資格をもって在留する者については出入国在留管理庁長官が指定する特定活動告示等により確認し、記載すること。
7　事業所の名称、所在地、電話番号等欄には、雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地、電話番号、雇用保険適用事業所番号並びに事業主が法人の場合は、法人の名称、その主たる事務所の所在地及び電話番号を記載すること。また、①の者が派遣労働者又は請負労働者として主として他の事業所で就労する場合は□にチェックすること。
8　氏名欄には、事業主の氏名（法人にあっては代表者の氏名）を記載すること。
9　雇入れに係る届出にあっては、雇い入れた日の翌月の末日までに、離職に係る届出にあっては、離職した日の翌月の末日までに届け出ること。なお、届出の対象となる外国人が雇用保険の被保険者である場合の届出期限と異なるので注意すること。
10　外国人雇用状況の届出については、電子届出による手続も可能であること。

様式第３号（裏面）
注意
1　雇入れに係る外国人雇用状況届出書として使用する場合の注意
(1)　表面標題中「離職」の文字を抹消すること。
(2)　①欄には、外国人の氏名をローマ字で記載し、フリガナをカタカナで記載すること。
(3)　②～⑤、⑧欄には、該当事項を記載すること。その際、⑧欄には、①の者が特定技能の在留資格をもって在留する者である場合には、法務大臣が①の者について指定する特定産業分野を、①の者が特定活動の在留資格をもって在留する者である場合には、法務大臣が①の者について特に指定する活動を、該当事項に加えて括弧書で記載すること（「特定技能１号分野」、「特定活動（ワーキングホリデー）」等）。なお、①の者が「監理措置の決定」（出入国管理及び難民認定法第44条の３第１項の決定）を受けた者である場合には「監理措置者」と、①の者が「就労資格証明書」（同法別表第一の二の４第１項の許可）を受けた者である場合には「就労資格証明書」と記載すること。この場合、⑦欄及び⑨欄は記載不要であること。
(4)　⑥欄には、①の者の性別について、該当するものの番号を○で囲むこと。
(5)　⑦欄には、①の者が資格外活動の許可（同法第19条第２項の許可）を受けるべき者（「留学」の在留資格の者等）である場合又は報酬を受ける活動の許可（同法第19条の２第１項又は同法別表第一の二の下欄２項の許可）を受けるべき者である場合に、これらの許可の有無について、該当するものの番号を○で囲むこと。
(6)　⑨欄には、①の者の在留カードを所持する者である場合に、①の者の在留カードの番号（⑨）を記載すること。
※在留カードの左上に記載されている英字２桁＋数字８桁＋英字２桁。
(7)　表面中段に雇入れ年月日を記載すること。
2　離職に係る外国人雇用状況届出書として使用する場合の注意
(1)　表面標題中「雇入れ」の文字を抹消すること。
(2)　①～⑤、⑧欄について、１と同様とすること。
(3)　⑦欄は記載不要であること。
(4)　表面中段に離職年月日を記載すること。
3　雇入れ及び離職の双方に係る外国人雇用状況届出書として使用する場合の注意
(1)　①～⑤欄について、１と同様とすること。
(2)　表面中段に雇入れ年月日及び離職年月日を記載すること。
(3)　その他１及び２に従うこと。
4　同一の者について、複数回にわたり雇入れ又は離職が生じた場合は、表面中段にそれぞれの雇入れ年月日又は離職年月日を記載すること。
5　この様式は、届出の対象となる外国人１人につき１枚を使用すること。
6　表面の記載に当たっては、在留カードを所持する者については①～⑤欄は在留カードにより確認し、記載することとし、在留カードを所持しない者については①～⑤欄は旅券、在留資格証明書、資格外活動許可書、監理措置決定通知書又は就労資格証明書により確認し、記載すること。なお、特定技能の在留資格をもって在留する者については出入国在留管理庁長官が指定する特定技能所属機関、特定活動の在留資格をもって在留する者については出入国在留管理庁長官が指定する特定活動告示等により確認し、記載すること。
7　事業所の名称、所在地、電話番号等欄には、雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地、電話番号、雇用保険適用事業所番号並びに事業主が法人の場合は、法人の名称、その主たる事務所の所在地及び電話番号を記載すること。また、①の者が派遣労働者又は請負労働者として主として他の事業所で就労する場合は□にチェックすること。
8　氏名欄には、事業主の氏名（法人にあっては代表者の氏名）を記載すること。
9　雇入れに係る届出にあっては、雇い入れた日の翌月の末日までに、離職に係る届出にあっては、離職した日の翌月の末日までに届け出ること。なお、届出の対象となる外国人が雇用保険の被保険者である場合の届出期限と異なるので注意すること。
10　外国人雇用状況の届出については、電子届出による手続も可能であること。

様式第３号(第 10 条関係)(表面)

参考

雇　　入　　れ
離　　職　　に係る外国人雇用状況届出書

フリガナ(カタカナ)			
①外国人の氏名 (ローマ字)			
②①の者の在留資格		③①の者の在留期間 (期限) (西暦)	年　月　日 まで
④①の者の生年月日 (西暦)	年　月　日	⑤①の者の性別	1 男 ・ 2 女
⑥①の者の国籍・地域		⑦①の者の資格外 活動許可の有無	1 有 ・ 2 無
⑧①の者の 在留カードの番号 (在留カード~~の右上~~に記載されている 12 桁の英数字)		令和八年六月十四日施行	

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

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則第 10 条第 4 項の規定により上記のとおり届けます。

年　月　日

事業主	事業所の名称、 所在地、電話番号等	雇入れ又は離職に係る事業所　雇用保険適用事業所番号 □□□□－□□□□□□－□ ①の者が主として左記以外の事業所で就労する場合 □ (名称) (所在地) TEL 主たる事務所 (名称) (所在地) TEL
	氏名	

社会保険労務士記載欄	作成年月日・提出代行者・事務代理者の表示	氏名

公共職業安定所長　殿

893

様式第３号(裏面)

注意

1　雇入れに係る外国人雇用状況届出書として使用する場合の注意

(1)　表面標題中「離職」の文字を抹消すること。

(2)　①欄には、外国人の氏名をローマ字で記載し、フリガナをカタカナで記載すること。

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

(4)　⑤欄には、①の者の性別について、該当するものの番号を○で囲むこと。

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

(6)　⑧欄には、①の者が在留カードを所持する者である場合に、①の者の在留カードの番号（※）を記載すること。

※在留カード~~の右上~~に記載されている英字２桁＋数字８桁＋英字２桁。

(7)　表面中部に雇入れ年月日を記載すること。

令和八年六月十四日施行

2　離職に係る外国人雇用状況届出書として使用する場合の注意

(1)　表面標題中「雇入れ」の文字を抹消すること。

(2)　①～⑥、⑧欄について、１と同様とすること。

(3)　⑦欄は記載不要であること。

(4)　表面中部に離職年月日を記載すること。

3　雇入れ及び離職の双方に係る外国人雇用状況届出書として使用する場合の注意

(1)　①～⑧欄について、１と同様とすること。

(2)　表面中部に雇入れ年月日及び離職年月日を記載すること。

(3)　その他１及び２に従うこと。

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

5　この様式は、届出の対象となる外国人１人につき１枚を使用すること。

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

7　事業所の名称、所在地、電話番号等欄には、雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地、電話番号、雇用保険適用事業所番号並びに事業主が法人の場合は、法人の名称、その主たる事務所の所在地及び電話番号を記載すること。また、①の者が派遣労働者又は請負労働者として主として他の事業所で就労する場合は□にチェックすること。

8　氏名欄には、事業主の氏名（法人にあっては代表者の氏名）を記載すること。

9　雇入れに係る届出にあっては、雇い入れた日の翌月の末日までに、離職に係る届出にあっては、離職した日の翌月の末日までに届け出ること。なお、届出の対象となる外国人が雇用保険の被保険者である場合の届出期限と異なるので注意すること。

10　外国人雇用状況の届出については、電子届出による手続も可能であること。

別紙10

職業安定分科会（第 221 回）	資料２－１
令和8年2月 26 日	

労働保険の保険料の徴収等に関する法律第十二条第五項の規定に基づき失業等給付費等充当徴収保険率を変更する件案要綱

厚生労働省発職0130第1号

令和8年1月30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「労働保険の保険料の徴収等に関する法律第十二条第五項の規定に基づき失業等給付費等充当徴収保険率を変更する件案要綱」について、貴会の意見を求める。

労働保険の保険料の徴収等に関する法律第十二条第五項の規定に基づき失業等給付費等充当徴収保険率を変更する件案要綱

令和八年四月一日から令和九年三月三十一日までの失業等給付費等充当徴収保険率を千分の六（農林水産業、建設業及び清酒製造業については千分の八）とする。

職業安定分科会（第 221 回）	資料２－２
令和8年2月 26 日	

労働保険の保険料の徴収等に関する法律第十二条第五項の規定に基づき失業等給付費等充当徴収保険率を変更する件案概要

労働保険の保険料の徴収等に関する法律第十二条第五項の規定に基づき失業等給付費等充当徴収保険率を変更する件について（概要）

厚生労働省職業安定局雇用保険課

１．制定の趣旨

○　雇用保険率は、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和 44 年法律第 84 号。以下「法」という。）第 12 条第４項において、次の①から③までの率を合計して得た 16.5/1000※１ とされている。

①　失業等給付費等充当徴収保険率　8/1000※２

②　育児休業給付費充当徴収保険率　5/1000

③　二事業費充当徴収保険率　3.5/1000※３

※１　農林水産業及び清酒製造業については 18.5/1000、建設業については 19.5/1000

※２　農林水産業、建設業及び清酒製造業については 10/1000

※３　建設業については 4.5/1000

○　また、この雇用保険率は、雇用保険財政の状況を踏まえ、会計年度毎に次の①から③までの変更をするものとされている。

①　法第 12 条第５項の規定による失業等給付額等を踏まえた変更※４

②　法第 12 条第８項の規定による育児休業給付額等を踏まえた変更※５

③　法第 12 条第 10 項の規定による雇用安定事業及び能力開発事業に要する費用に充てられた額等を踏まえた変更

※４　令和７年度の失業等給付費等充当徴収保険率は、①の適用により 7/1000

※５　令和７年度の育児休業給付費充当徴収保険率は、②の適用により 4/1000

２．告示案の概要

○　令和６年度の失業等給付額等を踏まえた変更として、令和８年度の失業等給付費等充当徴収保険率を法第 12 条第４項第１号に定める率（8/1000）から 2/1000 引き下げ、6/1000※６とする。

※６　農林水産業、建設業及び清酒製造業については 8/1000

３．根拠条項

○　法第 12 条第５項

４．適用期日等

○　告 示 日：令和８年３月中旬（予定）

○　適用期日：令和８年４月１日

別紙11

職業安定分科会（第 221 回）	資料３－１
令和8年2月 26 日	

労働保険の保険料の徴収等に関する法律第十二条第八項の規定に基づき育児休業給付費充当徴収保険率を変更する件案要綱

厚生労働省発職0130第２号

令和８年１月３０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「労働保険の保険料の徴収等に関する法律第十二条第八項の規定に基づき育児休業給付費充当徴収保険率を変更する件案要綱」について、貴会の意見を求める。

労働保険の保険料の徴収等に関する法律第十二条第八項の規定に基づき育児休業給付費充当徴収保険率を変更する件案要綱

令和八年四月一日から令和九年三月三十一日までの育児休業給付費充当徴収保険率を千分の四とする。

職業安定分科会（第 221 回）	資料３－２
令和8年2月 26 日	

労働保険の保険料の徴収等に関する法律第十二条第八項の規定に基づき育児休業給付費充当徴収保険率を変更する件案概要

労働保険の保険料の徴収等に関する法律第十二条第八項の規定に基づき育児休業給付費充当徴収保険率を変更する件について（概要）

厚生労働省職業安定局雇用保険課

１．制定の趣旨

○　雇用保険率は、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和 44 年法律第 84 号。以下「法」という。）第 12 条第４項において、次の①から③までの率を合計して得た 16.5/1000※１ とされている。

①　失業等給付費等充当徴収保険率　8/1000※２

②　育児休業給付費充当徴収保険率　5/1000

③　二事業費充当徴収保険率　3.5/1000※３

※１　農林水産業及び清酒製造業については 18.5/1000、建設業については 19.5/1000

※２　農林水産業、建設業及び清酒製造業については 10/1000

※３　建設業については 4.5/1000

○　また、この雇用保険率は、雇用保険財政の状況を踏まえ、会計年度毎に次の①から③までの変更をするものとされている。

①　法第 12 条第５項の規定による失業等給付額等を踏まえた変更※４

②　法第 12 条第８項の規定による育児休業給付額等を踏まえた変更※５

③　法第 12 条第 10 項の規定による雇用安定事業及び能力開発事業に要する費用に充てられた額等を踏まえた変更

※４　令和７年度の失業等給付費等充当徴収保険率は、①の適用により 7/1000

※５　令和７年度の育児休業給付費充当徴収保険率は、②の適用により 4/1000

２．告示案の概要

○　令和６年度の育児休業給付額等を踏まえた変更として、令和８年度の育児休業給付費充当徴収保険率を法第 12 条第４項第２号に定める率(5/1000)から 1/1000 引き下げ、4/1000 とする。

３．根拠条項

○　法第 12 条第８項

４．適用期日等

○　告 示 日：令和８年３月中旬（予定）

○　適用期日：令和８年４月１日

別紙12

職業安定分科会（第 223 回）	資料2－1
令和8年3月 27 日	

高年齢者等職業安定対策基本方針（案）要綱

厚生労働省発職0311第1号
令和８年３月11日

労働政策審議会
会長　岩村　正彦　殿

厚生労働大臣　上野　賢一郎

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第６条第３項の規定に基づき、別紙「高年齢者等職業安定対策基本方針（案）」について、貴会の意見を求める。

（別紙）

高年齢者等職業安定対策基本方針を定める件

○厚生労働省告示第　　号

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第六条第一項の規定に基づき、高年齢者等職業安定対策基本方針を次のように定め、令和八年四月一日から適用することとしたので、同条第四項の規定に基づき告示する。なお、高年齢者等職業安定対策基本方針（令和二年厚生労働省告示第三百五十号）は、令和八年三月三十一日限り廃止する。

令和●年　　月　　日

厚生労働大臣　上野賢一郎

（別紙）

高年齢者等職業安定対策基本方針

目次

はじめに
第１　高年齢者の就業の動向に関する事項
第２　高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項
第３　事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項
第４　高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

はじめに

１　方針のねらい

少子高齢化が急速に進行し、本格的な人口減少社会が到来する我が国においては、経済社会の活力を維持・向上するため、全ての年代の人々がその能力を十分に発揮し、経済社会の担い手として活躍できるよう環境整備を進めることが必要である。

特に、平均寿命や健康寿命が延伸する中、「働けるうちはいつまでも働きたい」と考える高年齢者は多く、人口減少がもたらす人手不足が深刻化する中では、高年齢者の就業意欲の高さは強みともいえる。企業においても、高年齢者の活躍に対する期待は高まりをみせており、働く意欲がある高年齢者が、年齢にかかわりなく、その希望や能力に応じて活躍し続けられる環境を整備していくことは今後ますます重要となる。

働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者の活躍の場を整備するため、令和２年第201回通常国会において、70歳までの就業機会の確保を事業主の努力義務とすること等を内容とする、雇用保険法等の一部を改正する法律（令和２年法律第14号。以下「令和２年改正法」という。）の規定による高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以

下「法」という。）の改正が行われた。この基本方針は、令和２年改正法による改正の趣旨等を踏まえ、高年齢者の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使を始め国民に広く示すとともに、事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針を示すこと等により、高年齢者の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るものである。

また、70歳までの就業機会の確保に関する施策を推進するに当たっては、65歳までの雇用機会が確保されていることが前提である。令和６年度末には、労使協定による継続雇用制度の対象者基準を適用できる経過措置が終了し、令和７年４月からは、希望者全員を対象とする65歳までの高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は定年の定めの廃止をいう。以下同じ。）が全面的に施行されている。引き続き、その確実な実施に向けた取組を行うことが必要である。

さらに、今後、就職氷河期世代の多くが高齢期を迎えることを踏まえると、今から、それらの者の将来を見据えた支援に取り組む必要がある。そのため、働く意欲のある誰もが、その能力を十分に発揮し、年齢に関わらず働き続けることができる環境の整備に向け、70歳までの就業機会の確保や高齢期の処遇の改善に向けた取組、有期雇用労働者の期間の定めのない安定した雇用（以下「無期雇用」という。）への転換を促進する取組等について、一層推進していく必要がある。

２　方針の対象期間

この基本方針の対象期間は、令和８年度から令和11年度までの４年間とする。ただし、この基本方針の内容は適用日時点の法の規定を前提とするものであることから、高年齢者の雇用等の状況や、労働力の需給調整に関する制度、雇用保険制度、年金制度、公務員に係る再任用制度等関連諸制度の動向に照らして、必要な場合は改正を行うものとする。

第１　高年齢者の就業の動向に関する事項

（別紙）

1　人口及び労働力人口の高齢化

我が国の人口は、平成20年（2008年）をピークに減少に転じ、現在、本格的な人口減少社会が到来している。65歳以上の高年齢者の人口は、令和２年（2020年）の約3,603万人から、令和22年（2040年）には約3,928万人になると推計されており、20年間で約325万人増加し、2.9人に1人が65歳以上の高年齢者となることが見込まれる。さらに、令和52年（2070年）には、2.6人に1人が65歳以上、約４人に１人が75歳以上の高年齢者となることが見込まれている。

これに対し、15～64歳の生産年齢人口は令和２年（2020年）の約7,509万人から、令和22年（2040年）には約6,213万人になると推計されており、20年間で約1,296万人減少することが見込まれる。

一方、労働力人口については、令和２年（2020年）の約6,902万人から、令和22年（2040年）に6,536万人になると推計されており、人口減少ほどの落ち込みは見られない。65歳以上の労働力人口は令和２年（2020年）の約919万人から、令和22年（2040年）には1,262万人に増加することが見込まれており、今後も、高年齢者の就業促進はその重要性が更に増すことが期待される（総務省統計局「国勢調査」（令和２年）、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（令和５年）の出生中位（死亡中位）推計、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計―労働力需給モデル（2023年度版）による将来推計―」（2024）の成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ）。

2　高年齢者の雇用・就業の状況

高年齢者の雇用失業情勢を見ると、令和６年（2024年）における完全失業率は、年齢計が2.5％、60～64歳層が2.8％、65～69歳層が2.5％となっている。これを男女別に見ると、男性については、年齢計が2.7％、60～64歳層が3.1％、65～69歳層が3.0％であるのに対し、女性については、年齢計及び60～64歳層ともに2.4％、65～69歳層が1.8％となっている。また、65歳以上の非労働力人口に占める就業希望者数は、令和６年（2024年）においては45万人となっており、前年から約４

万人増加している（総務省統計局「労働力調査」）。

高年齢者の就業率については、65歳までの高年齢者雇用確保措置の導入が義務付けられた平成18年（2006年）４月１日以降、上昇傾向で推移し、令和６年（2024年）においては、60～64歳層が74.3％、65～69歳層が53.6％となっている。これを男女別にみると、男性については、60～64歳層が84.0％、65～69歳層が62.8％、女性については、60～64歳層が65.0％、65～69歳層が44.7％となっている。

また、これらを10年前（平成26年（2014年））と比較すると、60～64歳層が13.6ポイント上昇（男性は9.7ポイント、女性は17.4ポイントそれぞれ上昇）、65～69歳層も13.5ポイント上昇（男性は12.3ポイント、女性は14.2ポイントそれぞれ上昇）しており、女性や65歳以上の者を中心に高年齢者の労働市場への参加は着実に進展している。

さらに、国際的に比較しても、我が国高年齢者の就業率は、男女ともに群を抜いて高い水準にある。特に、令和６年（2024年）における65～69歳層の就業率はＯＥＣＤ加盟国平均の約２倍（男性はＯＥＣＤ加盟国平均が32.3％であるのに対し、我が国は62.8％、女性はＯＥＣＤ加盟国平均が20.9％であるのに対し、我が国は44.7％）であり、高い水準を示している（総務省統計局「労働力調査」、ＯＥＣＤ Data Explorer）。

また、高年齢者の雇用形態を見ると、令和６年（2024年）においては、役員を除く雇用者のうち、60～64歳層で正規の職員・従業員が44.6％、パート・アルバイトが30.1％、契約社員が11.3％、嘱託が9.7％と続く。65～69歳層では、正規の職員・従業員が25.5％、パート・アルバイトが49.0％、契約社員が11.5％、嘱託が7.7％と続いており、年齢が高くなるにしたがって、雇用形態は多様なものとなっている（総務省統計局「労働力調査」）。

また、高年齢者の勤務形態を見ると、就業者数に占める月末１週間の就業時間が35時間以上の従業者の割合は、令和６年（2024年）において、60～64歳層で59.6％、65～69歳層で42.1％となっており、10年前（平成26年（2014年））と比較すると、60～64歳層は3.5ポイント上昇、65～69歳層は3.9ポイント減少している。年齢が高くなるにしたがって就業時間は減少する傾向にあるが、

月末１週間の就業時間が35時間以上の従業者の割合は60～64歳層では半数を超えている（総務省統計局「労働力調査」）。

３　高年齢者に係る雇用制度の状況

(1)　定年制及び継続雇用制度の動向

令和７年６月１日現在、常用労働者が21人以上の企業のうち99.9％が65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みである。そのうち、定年の定めの廃止の措置を講じた企業の割合は3.9％、定年の引上げの措置を講じた企業の割合は31.0％、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業の割合は65.1％となっている。

また、令和７年６月１日現在、常用労働者が21人以上の企業のうち、70歳までの高年齢者就業確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定めの廃止又は法第10条の２第２項に掲げる創業支援等措置をいう。以下同じ。）を講じた企業の割合は34.8％である。そのうち、定年の定めの廃止の措置を講じた企業の割合は3.9％、定年の引上げの措置を講じた企業の割合は2.5％、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業の割合は28.3％、創業支援等措置を講じた企業の割合は0.1％となっている（厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」（令和７年））。

また、継続雇用制度については、一般的に勤務延長制度（就業規則等で定められた定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度）と再雇用制度（就業規則等で定められた定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再度雇用する制度）に分類される。高年齢者雇用確保措置や高年齢者就業確保措置を講じている企業において、勤務延長制度の雇用契約期間を１年とする企業の割合は47.0％、１年を超える期間とする企業の割合は12.0％、６ヶ月以上１年未満とする企業の割合は3.3％、６ヶ月未満とする企業の割合は2.7％、期間を定めない企業は31.9％となっている。また、再雇用制度の雇用契約期間について１年とする企業の割合は71.6％、１年を超える期間とする企業の割合は8.8％、６ヶ月以上１年未満とする企

業の割合は3.9％、６ヶ月未満とする企業の割合は2.1％、期間を定めない企業は13.5％となっている（厚生労働省「就労条件総合調査」（令和４年））。

(2)　賃金の状況

イ　賃金決定の要素

過去３年間に賃金制度の改定を行った企業（40.4％）では、その改定内容(複数回答)として、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」（26.5％）、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」（20.9％）、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」（17.3％）を多く挙げている。これを５年前（平成29年（2017年））の調査結果と比較すると、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」については5.2ポイント上昇、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」については2.4ポイント上昇、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」については1.2ポイント上昇している（厚生労働省「就労条件総合調査」（令和４年））。

ロ　高齢労働者の賃金

令和６年（2024年）における一般労働者の年齢階級別所定内給与については、60～64歳層が317.7千円、65～69歳層が275.5千円であり、これを５年前（令和元年（2019年））と比較すると、それぞれ12.9％、11.3％増加している。また、55～59歳層の所定内給与を100とした場合における60～64歳層の所定内給与の水準は81.0であり、これを５年前（令和元年（2019年））の水準と比較すると3.7ポイント上昇している（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和６年））。

さらに、企業における高齢労働者の定年後の賃金水準について、令和６年（2024年）においては、定年前の８割以上とする企業が全体の39.6％となっており、５年前（令和元年（2019年））の調査結果と比較すると、15.1ポイント上昇している（内閣府「多様化する働

き手に関する企業の意識調査」（令和元年）、内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」（令和６年））。

ハ　転職者の賃金

転職時の賃金変動の状況をみると、１割以上の減少となっている者の割合は45～49歳で16.5％、50～54歳で21.0％、55～59歳で30.7％、60～64歳で53.9％となっており、概ね年齢が高くなるにつれて上昇する傾向にある。ただし、65歳以上では34.7％となっており、その割合は低下する。また、この割合を５年前（令和元年上半期）の調査結果と比較すると、60～64歳で11.2ポイント、65歳以上で13.1ポイント低下している（厚生労働省「雇用動向調査」（令和６年））。

4　高年齢者の職業能力開発の状況

60歳以上の労働者の職業能力開発の状況についてみると、ＯＦＦ－ＪＴの受講率については、全体の労働者の受講率が37.0％であるのに対し、60歳以上の労働者の受講率は21.1％となっている。また、自己啓発の実施率については、全体の労働者の実施率が36.8％であるのに対し、60歳以上の労働者の実施率は20.6％となっている（厚生労働省「能力開発基本調査」（令和６年度））。

5　高年齢者の労働災害の状況

高齢化の進展に伴い、令和６年（2024年）においては、雇用者全体に占める60歳以上の割合は19.1％となっている中で、労働災害による休業４日以上の死傷者に占める60歳以上の割合は30.0％に達している。また、令和６年（2024年）の60歳以上の男女別の労働災害発生率（度数率）をみると、60～64歳では男性が1.71、女性が2.32であるのに対し、65～69歳では男性が2.23、女性は3.37となっている。このように高年齢者は労働災害の発生率が高く、加齢に伴って労働災害発生リスクが高まる傾向にある（総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「労働者死傷病報告」）。

６　高年齢者の就業意欲

60歳以上の男女の就業意欲についてみると、収入を伴う仕事をしている者のうち、70歳くらいまで仕事をしたい者の割合が22.8％、75歳くらいまで仕事をしたい者の割合が20.1％、80歳くらいまで仕事をしたい者の割合が7.4％、働けるうちはいつまでも仕事をしたい者の割合が33.5％となっており、「70歳くらいまで」又はそれ以上の年齢まで仕事をしたいと考える者は８割を超えている（内閣府「高齢社会対策総合調査（高齢者の経済生活に関する調査）」（令和６年度））。

第２　高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項

高年齢者の職業の安定その他の福祉の増進を図るとともに、人口減少社会の中で経済社会の活力を維持・向上するためには、個々の企業の実情を踏まえつつ、本人の希望や能力に応じ、年齢にかかわりなく働ける企業の拡大を図り、高年齢者の雇用の場の拡大に努めること等により、高年齢者の就業の機会を確保し、生涯現役社会を実現することが必要である。

また、令和７年度からは、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が男性については65歳へ引き上げられたほか、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）による改正後の法に基づく、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が全面的に施行されたところである。引き続き、雇用と年金の確実な接続を図るため、全ての企業において、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が講じられるよう取り組む。

加えて、働く意欲がある高年齢者が年齢にかかわりなくその能力を十分に発揮し活躍するためには、本人と企業の双方のニーズに応じた多様な活躍の場を整備するとともに、個々の企業の実情に適した職務や能力等に基づく処遇を進めることが重要である。

このため、令和２年改正法による改正後の法に基づき、70歳までの高年齢者就業確保措置が企業において更に拡大するよう、各種支援措置の強化を図るとともに、職務や能力等に基づく処遇の改善に取り組む企業への支援措置の強化を図ることで、高年齢者の活躍を後押しする。

なお、高年齢者の雇用対策については、その知識、経験等を活かして働くことが、本人にとっても、雇用する企業においても有益であることから、企業における安定した雇用の確保が基本となるが、それが困難な場合にあっては、在職中からの再就職支援等により、高齢期においても、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう再就職促進対策の強化を図る。

また、有期雇用労働者については、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第１項の規定による無期転換ルールに基づく無期雇用への転換が円滑に行われるよう、労働者や企業等に対して周知徹底を図る。さらに、就職氷河期世代を含む有期雇用労働者については、定年前に無期雇用への転換に取り組む事業主に対して助成措置の強化を図るとともに、高齢期に離職する労働者等に対しては、その早期再就職が可能となるよう再就職促進対策の強化を図る。

また、高齢期には、個々の労働者の意欲や能力、健康、体力等の個人差が拡大し、その就労ニーズも雇用形態、労働時間等において多様化することから、このような、高齢期の多様なニーズに応じたきめ細かなマッチング支援に取り組むとともに、地域における雇用・就業機会の確保を図る。

これらの施策により、高齢社会対策大綱（令和６年９月13日閣議決定。以下「大綱」という。）で示された以下の政策目標の達成を目指す。

・2029年までに、60～64歳の就業率79.0％以上
・2029年までに、65～69歳の就業率57.0％以上
・2029年までに、70歳までの高年齢者就業確保措置の実施率40.0％以上

第３　事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

１　事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

事業主は、高年齢者が年齢にかかわりなく、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のために次の⑴から⑺までの諸条件の整備に努めるものとする。

(1)　募集・採用に係る年齢制限の禁止

労働者の募集・採用に当たっては、労働者の一人ひとりに、より均等な働く機会が与えられるよう、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）において、募集・採用における年齢制限が禁止されているが、高年齢者の雇用の促進を目的として、60歳以上の高年齢者を募集・採用することは認められている。

なお、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和41年労働省令第23号）第１条の３第１項各号に該当する場合であって、上限年齢を設定するときには、法第20条第１項の規定に基づき、求職者に対してその理由を明示する。

(2)　職業能力の開発及び向上

高年齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。

(3)　作業施設の改善等

作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善並びに福利厚生施設の導入及び改善を通じ、身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力を十分発揮できるように努める。

その際には、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が有する高年齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。

また、労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号。以下「安衛法等一部改正法」という。）による改正後の労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）第62条の２第１項において、高年齢者の労働災害の防止を図るた

め、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずることが事業者の努力義務とされ、同条第２項に基づき厚生労働大臣が当該措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を公表しており、これに基づき、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善等に取り組む。

(4)　高年齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の知識、経験、能力等が十分に活用できる職域の拡大に努める。

また、合理的な理由がないにもかかわらず、年齢のみによって高年齢者を職場から排除することのないようにする。

(5)　高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

高年齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用することのできる配置、処遇を推進する。

(6)　勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を図る。

(7)　事業主の共同の取組の推進

高年齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同一産業や同一地域の事業主が、高年齢者の雇用に関する様々な経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善等についての共同の取組を推進する。

２　再就職の援助等に関する指針

事業主は、解雇等により離職することとなっている高年齢者が再就職を希望するときは、当該

高年齢者が可能な限り早期に再就職することができるよう、当該高年齢者の在職中の求職活動や職業能力開発について、主体的な意思に基づき次の⑴から⑷までの事項に留意して積極的に支援すること等により、再就職の援助に努めるものとする。

(1)　再就職の援助等に関する措置の内容

再就職の援助等の対象となる高年齢者（以下「離職予定高年齢者」という。）に対しては、その有する職業能力や当該離職予定高年齢者から聴取した再就職に関する希望等を踏まえ、例えば、次のイからホまでの援助を必要に応じて行うよう努める。

イ　教育訓練の受講、資格試験の受験等求職活動のための休暇の付与

ロ　イの休暇日についての賃金の支給、教育訓練等の実費相当額の支給等在職中の求職活動に対する経済的な支援

ハ　求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連企業等への再就職のあっせん

ニ　再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん

ホ　事業主間で連携した再就職の支援体制の整備

(2)　求職活動支援書の作成等

離職予定高年齢者については、求職活動支援書の交付希望の有無を確認し、当該離職予定高年齢者が希望するときは、その能力、希望等に十分配慮して、求職活動支援書を速やかに作成・交付する。交付が義務付けられていない定年退職者等の離職予定高年齢者についても、当該離職予定高年齢者が希望するときは、求職活動支援書を作成・交付するよう努める。

求職活動支援書を作成するときは、あらかじめ再就職援助に係る基本的事項について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と十分な協議を行うとともに、求職活動支援書の交付希望者本人から再就職及び在職中の求職活動に関する希望を十分聴取する。

なお、求職活動支援書を作成する際には、当該交付希望者が有する豊富な職業キャリアを記

載することができるジョブ・カード（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の４第１項に規定する職務経歴等記録書をいう。）の様式を積極的に活用する。

(3)　公共職業安定所等による支援の積極的な活用等

求職活動支援書の作成その他の再就職援助等の措置を講ずるに当たっては、必要に応じ、公共職業安定所等に対し、情報提供その他の助言・援助を求めるとともに、公共職業安定所が在職中の求職者に対して実施する職業相談や、地域における関係機関との連携の下で事業主団体等が行う再就職援助のための事業を積極的に活用する。

また、公共職業安定所の求めに応じ、離職予定高年齢者の再就職支援に資する情報の提供を行う等、公共職業安定所との連携及び協力に努める。

(4)　助成制度の有効な活用

求職活動支援書の作成・交付を行うことにより、離職予定高年齢者の再就職援助を行う事業主等に対する雇用保険制度に基づく助成制度の有効な活用を図る。

３　職業生活の設計の援助に関する指針

事業主は、その雇用する労働者が、様々な変化に対応しつつキャリア形成を行い、高齢期に至るまで職業生活の充実を図ることができるよう、次の⑴及び⑵の事項の実施を通じて、その高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう努めるものとする。

この場合において、労働者が就業生活の早い段階から将来の職業生活を考えることができるよう、情報の提供等に努める。

(1)　職業生活の設計に必要な情報の提供、相談等

職業生活の設計に関し必要な情報の提供を行うとともに、職業能力開発等に関するきめ細かな相談を行い、労働者自身の主体的な判断及び選択によるキャリア設計を含めた職業生活の設計が可能となるよう配慮する。

また、労働者が職業生活の設計のために企業の外部における講習の受講その他の活動を行う

場合に、勤務時間等について必要な配慮を行う。

(2)　職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援

労働者の職業生活設計の内容を必要に応じ把握しつつ、職業能力開発に対する援助を行う等により、当該労働者の希望や適性に応じたキャリア形成の支援を行う。

第４　高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

１　高年齢者雇用確保措置等（法第９条第１項に規定する高年齢者雇用確保措置及び法第10条の２第４項に規定する高年齢者就業確保措置をいう。以下同じ。）の円滑な実施を図るための施策の基本となるべき事項

国は、高年齢者雇用確保措置等が各企業の労使間での十分な協議の下に適切かつ有効に実施されるよう、次の(1)から(5)までの事項に重点をおいて施策を展開する。

(1)　高年齢者雇用確保措置等の実施及び運用に関する指針の周知徹底

65歳未満定年の定めのある企業において、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が確実に実施されるよう、法第９条第３項の規定に基づく高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年厚生労働省告示第560号）の内容について、その周知徹底を図る。

また、70歳未満定年の定めのある企業又は70歳未満を上限年齢とする継続雇用制度を導入している企業において、70歳までの高年齢者就業確保措置の実施に向けた自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、法第10条の２第４項の規定に基づく高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針（令和２年厚生労働省告示第351号）の内容について、その周知徹底を図る。

(2)　高年齢者雇用確保措置等に係る指導及び事業主への各種支援措置の強化等

イ　希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置の確実な実施

都道府県労働局及び公共職業安定所においては、全ての企業において、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が確実に講じられるよう、周知の徹底や企業の実情に応じた指

導等に積極的に取り組む。

その際、特に、高年齢者の意欲と能力に応じた雇用の確保を図るため、賃金・人事処遇制度の見直しによる高齢期の処遇の改善に取り組む企業の好事例やその他の情報の収集及びその効果的な提供に取り組むとともに、高齢期の処遇の改善に取り組む事業主に対する助成制度について、その強化を図る。

また、高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書を発出し、勧告に従わない場合には企業名の公表を行い、各種法令等に基づき、公共職業安定所での求人の不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講じる。

ロ　70歳までの高年齢者就業確保措置の更なる普及促進

高年齢者就業確保措置は、令和２年改正法により設けられた努力義務であり、令和７年６月１日現在、常用労働者が21人以上の企業における実施率は34.8％である。65歳以降も働きたいと考える高年齢者が多い中、年齢にかかわりなく活躍を続けたいというその希望に応えるためには、個々の企業の実情に適した形で、高年齢者就業確保措置の更なる拡大に取り組む必要がある。

このため、都道府県労働局及び公共職業安定所においては、高年齢者就業確保措置の実施について、改めて制度の趣旨や内容についての周知啓発を徹底するとともに、企業の実情に応じた助言及び指導に積極的に取り組む。

加えて、企業における高年齢者就業確保措置の更なる拡大に当たっては、事業主に対する各種支援措置の強化が必要であり、高年齢者の雇用の機会の増大に資する措置や高年齢者就業確保措置に取り組む事業主への助成制度については、その有効な活用を図るとともに、大綱で示された政策目標の達成等に向けて、助成措置の強化を図る。

また、創業支援等措置については、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針に

おいて、雇用時における業務と、内容及び働き方が同様の業務を創業支援等措置と称して行わせることは、法の趣旨に反するものであること、労働関係法令による労働者保護が及ばないことから、過半数労働組合等の同意を得た実施計画を策定することや、過半数労働組合等に対して創業支援等措置を選択する理由を十分に説明する必要があること、さらに業務の内容や支払う金銭等、実施計画に記載する事項の留意点等を示しており、制度趣旨に反する措置を講ずる事業主に対しては、措置の改善等のための指導等を徹底する。加えて、創業支援等措置において、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和５年法律第25号）の遵守が図られるよう指導を行う。

その上で、高齢期の特性やニーズを踏まえた多様な就業選択が可能となるよう、企業の労使間で合意され、適切に実施又は計画されている高年齢者就業確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に取り組み、更なる活用の拡大を図る。

(3)　継続雇用される高年齢者の待遇の確保

継続雇用により働く高年齢者の賃金等の労働条件については、法の趣旨を踏まえるとともに、雇用に関する各種法令の規定等を遵守した上で、事業主と労働者の間で十分に話し合い決定することが重要である。高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針においては、継続雇用されている高年齢者の賃金について、就業の実態、生活の安定等を考慮し適切なものとなるよう努めること等を示しているところである。事業主がこれらの規定に留意し、高年齢者の労働条件を適切に設定するよう、都道府県労働局及び公共職業安定所においては、上記指針の周知徹底を図るとともに、改善を促す指導に適切に取り組む。

また、定年後に継続雇用で働く有期雇用労働者については、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（平成５年法律第76号）の適用を受けるものであり、同法第15条第１項の規定に基づく短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成30年厚生労働省告示第430号）については、裁判例を踏まえた各待遇

の記載の充実等、更なる明確化のための見直しが行われることを踏まえ、見直し後の同指針の周知及びこれに基づく指導を図り、不合理な待遇の相違の解消に向けた同法の履行確保の一層の徹底を図る。

さらに、高年齢者のモチベーションや納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系の構築を進める等、高齢期の処遇の改善に取り組む事業主に対する助成制度について、その強化を図るとともに、70歳雇用推進プランナー等による事業主への専門的・技術的支援に積極的に取り組む。

なお、一定数の高年齢者が高年齢雇用継続給付を受給している現状を踏まえると、上記の取組を一層推進していくことで、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保を図るとともに、高齢期の処遇の改善を促進する。

(4)　70歳雇用推進プランナー等との密接な連携

企業が高年齢者雇用確保措置等のいずれかを講ずるに当たり高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計、賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合においては、機構に配置されている70歳雇用推進プランナー等が専門的・技術的支援を有効に行うことができるよう、公共職業安定所は、適切な役割分担の下で、機構と密接な連携を図る。

２　高年齢者の再就職の促進のための施策の基本となるべき事項

(1)　再就職の援助等に関する指針の周知徹底

企業において、離職予定高年齢者に対する在職中の求職活動の援助等に関する自主的な取組が促進されるよう、第３の２の内容について、その周知徹底を図る。

(2)　公共職業安定所による求職活動支援書に係る助言・指導

離職予定高年齢者については、法により事業主に義務付けられている高年齢者雇用状況等報

告や多数離職届、事業主からの雇用調整の実施に関する相談、本人からの再就職に関する相談等を通じてその把握に努め、また、離職予定高年齢者が希望した場合には求職活動支援書の交付が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

さらに、求職活動支援書の交付が義務付けられていない定年退職等による離職予定者についても、求職活動支援書の自主的な作成・交付及びこれに基づく計画的な求職者支援を実施するよう事業主に対して啓発を行う。

加えて、事業主に対しては、機構と連携し、求職活動支援書の作成等に必要な情報提供等を行う。

なお、離職予定高年齢者の的確な把握に資するため各事業所における定年制の状況や解雇等の実施に係る事前把握の強化を図るほか、法において高年齢者雇用状況等報告や多数離職届の提出が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。

(3)　助成制度の有効な活用等

離職予定高年齢者に対して在職中の求職活動を支援する事業主に対する助成制度の有効な活用を図り、高年齢者の円滑な労働移動を支援する。

また、高年齢者の再就職支援に当たっては、就職が特に困難な者を継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主を助成する制度の有効な活用を図る。

(4)　公共職業安定所等による再就職支援

公共職業安定所において、求職活動支援書の提示を受けたときは、その記載内容を十分参酌しつつ、可能な限り早期に再就職することができるよう、職務経歴書の作成支援等、的確な職業指導・職業紹介及び個別求人開拓を実施する。

また、全国の主要な公共職業安定所に設置している「生涯現役支援窓口」においては、概ね60歳以上（特に65歳以上）の高年齢求職者に対して、その多様なニーズに応じたきめ細かな

マッチングを行い、高年齢者の再就職を重点的に支援する。

その際、高年齢者の労働参加が進む一方で、職種や条件等が合わないと考える高年齢者が増えている現状を踏まえ、就労・生活支援アドバイザーを中心に、職業生活の再設計に係る丁寧かつ高年齢者に寄り添ったキャリアコンサルティング支援を行うとともに、高年齢者の多様な就労経験やスキル等を踏まえた求人の開拓を通じ、能力と希望に応じた再就職を実現できるよう支援に取り組む。

なお、こうしたきめ細かな再就職支援を実施するためには、生涯現役支援窓口の機能強化が求められるところであり、体制の確保を図るとともに、関係機関と連携した公共職業安定所への誘導や65歳以降のセカンドキャリア研修の実施等、在職中からの支援にも取り組む。

さらに、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて、企業を退職する高年齢者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して人材を紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」との連携を図り、高年齢者と企業とのマッチングを一層促進する。

(5)　募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する指導、啓発等

高年齢者の早期再就職を図るため、積極的な求人開拓を行う。また、高年齢者に対する求人の増加を図り、年齢に係る労働力需給のミスマッチを緩和するため、募集・採用に係る年齢制限の禁止について、民間の職業紹介事業者の協力も得つつ、指導・啓発を行うとともに、労働者の募集・採用に当たって上限年齢を設定する事業主がその理由を求職者に提示しないときや当該理由の内容に関し必要があると認めるときには、事業主に対して報告を求め、助言・指導・勧告を行う。

3　その他高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

(1)　生涯現役社会の実現に向けた取組

人口減少社会の中で経済社会の活力を維持・向上するためには、個々の企業の実情を踏まえ

つつ、本人の希望や能力に応じ、年齢にかかわりなく働ける企業の普及を図り、高年齢者の雇用・就業の機会を確保し、生涯現役社会を実現することが必要である。

また、こうした社会や環境整備の実現に向けては、労使の理解や協力を得るとともに、国民各層の意見を幅広く聴きながら、当該社会の在り方やそのための条件整備について検討する等、高年齢者の活躍を図る社会的な気運の醸成に努めることも必要である。

このため、都道府県労働局及び公共職業安定所を通じて、機構その他の関係団体と密接な連携を図りつつ、各企業の実情に応じて、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定めの廃止等によって、年齢にかかわりなく雇用機会が確保されるよう、必要な支援に積極的に取り組む。

また、機構その他の関係団体においては、年齢にかかわりなく働ける企業の普及及び促進を図るため、都道府県労働局等との連携を図りつつ、事業主のほか国民各層への啓発等の必要な取組を進める。

(2)　高齢期の職業生活設計の援助

職業人生の長期化や、雇用と仕事を取り巻く環境が大きく変化する中で、労働者が、職場の上司等との面談や支援等を通じ、早い段階から何をしたいかを明確にしつつ、キャリアプランの作成や実行、その結果を踏まえた振り返りや見直しを行う等、自律的・主体的なキャリア形成に取り組むことにより、高齢期において、多様な働き方の中から自らの希望と能力に応じた働き方を選択し、実現できるようにすることが重要である。このため、公共職業安定所等が行う高齢期における職業生活の設計や再就職のためのキャリアの棚卸しに係る相談・援助等の利用を勧奨するとともに、事業主がその雇用する労働者に対して、高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう、第３の３の趣旨の周知徹底等により啓発及び指導に努める。

また、個々の労働者がそのキャリアプランに沿った能力向上に取り組めるよう、相談援助体

制の整備に努める。

(3)　各企業等における多様な職業能力開発の機会の確保

労働者が高齢期においても急激な経済社会の変化に的確かつ柔軟に対応できるよう、教育訓練の実施、教育訓練休暇の付与等を行う事業主に対して必要な援助を行い、各企業における労働者の希望、適性等を考慮した職業能力開発の機会を確保する。

また、高年齢者の主体的な職業能力開発を支援するため、雇用保険制度に基づく教育訓練給付制度の周知徹底及びその有効な活用を促す。

さらに、ＡＩの進化や業務のデジタル化等を背景にした人材ニーズの変化に伴い、既存の知識、経験等に加え、ＡＩの活用を含むデジタル等の新たなスキルを身につけることが一層求められる。業務のデジタル化に対応する、あるいは、新たな職業や職務に就こうとする高年齢者については、事業主に対して必要な助成を行い、実務経験の不足を補うため、ＯＪＴを組み込んだ訓練を実施する等、実践的な職業能力開発機会の確保に取り組む。

(4)　職業能力の適正な評価等の促進

高年齢者の職業能力が適正に評価され、当該評価に基づく適正な処遇が行われることを促進するため、各企業における職業能力を評価する仕組みの整備に関し、必要な助成を行うとともに、取組事例の収集、整理及び提供に努める。

特に、事例の収集に当たっては、高齢期の職務や賃金、高年齢者の雇用における企業側及び労働者側のメリット等の把握に加え、企業の課題や検討プロセス等にも焦点をあてて行う。

(5)　高年齢者が安心・安全に働ける職場環境の推進

高年齢者がより長く企業で活躍できるようにするため、高年齢者の労働災害防止対策、健康確保対策及び労働時間対策を推進し、高年齢者が安心・安全に働ける職場づくりを推進する。

特に、安衛法第62条の２第１項において、高年齢者の労働災害の防止を図るため、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずることが事業者の努力義務とされ、同条第２項に基づき厚生労働大臣が当該措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を公表しており、これに基づき周知、指導に取り組む。

また、労働契約によらない働き方となる創業支援等措置による就業についても、創業支援等措置を講ずる事業主が委託業務の内容等に応じて高年齢者に対し適切な配慮を行うよう当該指針を周知・広報する。なお、安衛法等一部改正法により、労働者と同一の場所で働く個人事業者等を既存の労働災害防止対策に取り込み、かつ、当該個人事業者等による災害の防止を図るため、個人事業者等自身や注文者等が講ずべき措置が強化されたところであり、その円滑な施行に向けた周知・広報を図る。

さらに、高年齢者の雇用機会の確保、高年齢者にも働きやすい職場環境の実現等に配慮しつつ、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進及びフレックスタイム制等の普及促進を重点に労働時間対策や柔軟な働き方を推進するとともに、本人の希望を踏まえつつ、正社員化やフルタイム勤務も含む多様な働き方を選択することができるよう取組を進めていく。

(6)　シルバー人材センターによる多様な雇用・就業機会の確保

企業を定年退職した後等、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者に対しては、地域の日常生活に密着した多様な仕事を提供するシルバー人材センター事業の活用を促進する。

特に、シルバー人材センター事業においては、高年齢者の多様な就労・社会活動のニーズを、各種産業の人材ニーズや地域課題とマッチングし、幅広い就労・社会活動機会を提供できるよう、活動内容の充実を図る。

このため、高年齢者の健康状態に合わせて活躍できる社会参加の促進や、女性会員やホワイトカラー職種の経験を有する会員のニーズを踏まえた就業先の拡大等、高年齢者の幅広い活躍

の機会の提供を進めるとともに、こうした積極的な取組への支援や好事例の展開により、シルバー人材センター事業の活性化を図る。

また、安衛法等一部改正法により、労働者と同一の場所で就業する個人事業者等に対する保護措置や、個人事業者等自身が講ずべき措置等が定められたことから、シルバー人材センター事業を活用する高年齢者、注文者等に対し、シルバー人材センターと連携し、同法の周知を図り、安全で健康に働くことのできる職場づくりを推進する。

さらに、シルバー人材センターは、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、高年齢者に労働者派遣事業又は職業紹介事業を行う場合に限り、労働時間が週40時間までの就業の機会を提供すること等ができることを踏まえ、より長い時間働きたいという高年齢者のニーズや、これにより人手不足を解消したいという地域産業のニーズ等にも応えるため、当該仕組みを活用した高年齢者の雇用・就業機会の確保に取り組む。

(7)　高年齢者の起業等に対する支援

高年齢者の多様な就業ニーズを踏まえて、その能力の有効な発揮を幅広く推進する観点から、フリーランスをはじめ起業等により自ら就業機会を創出する場合に対しては、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の施行も踏まえつつ、必要な情報提供を行う。

(8)　地域における高年齢者の雇用・就業機会の確保

自治体が中心となり地域の関係機関（労働組合、経済団体、社会福祉協議会、シルバー人材センター、金融機関、労働者協同組合等）とともに協議会を設置し、高年齢者へのワンストップ相談窓口や多様な就業機会の創出、社会参加等のマッチングを行う「生涯現役地域づくり環境整備事業」においては、地域の課題を踏まえた多様な就業等の機会の提供を官民連携して推進する。

また、当該事業について、より多くの自治体に関心を持ってもらえるよう、事業の見直しや

積極的な広報に取り組むとともに、協議会の取組を後押しするきめの細かい伴走型支援を行い、地域における持続可能なモデルづくりを促進する。

(9)　雇用管理の改善の研究等

高年齢者の就業機会の着実な増大、雇用の安定等を図り、また、生涯現役社会の実現に向けた環境整備を進めるため、必要な調査研究を行うとともに、高年齢者の活躍に向け積極的な取組を行う企業の事例や自治体が取り組む高年齢者の雇用創出等の事例を収集及び体系化し、個々の企業や自治体における検討に際して、その活用を促す。

また、毎年度、高年齢者雇用状況等報告に基づき、定年、継続雇用制度等の状況や高年齢者の就業機会の確保に関する状況について、定期的な把握及び分析に努め、その結果を公表する。

さらに、国際的な高年齢者の雇用に係る情報交換等を推進し、今後の高年齢者雇用政策の参考となる知見を得るとともに、人口減少と高齢化が急速に進行する日本の高年齢者雇用政策の現状や取組を発信し、国際的な理解や関心が更に深まるよう努める。

職業安定分科会（第222回）	資料2－2
令和8年3月5日	

高年齢者等職業安定対策基本方針（案）概要

新たな「高年齢者等職業安定対策基本方針」の策定について

令和８年３月　職業安定局 高齢者雇用対策課

策定の趣旨

- **「高年齢者等職業安定対策基本方針」**（以下「基本方針」という。）は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）第６条第１項に基づき、厚生労働大臣が、人口や高齢化の推移、高年齢者の雇用・就業の状況等を踏まえ、就業率等の今後の高年齢者の就業機会の増大に係る目標を設定するとともに、高年齢者等の職業の安定に関する施策の基本等を策定するもの。
- 現行の基本方針の対象期間は、令和３年度～令和７年度までの５年間とされており、本年度がその最終年度となることを踏まえ、令和８年度からの新たな基本方針を策定する。
- 労働政策審議会（雇用対策基本問題部会）における議論（1月21日）を経て、労働政策審議会（3月11日 雇用対策基本問題部会・３月27日 職業安定分科会）において諮問・答申、年度内に告示予定（令和８年4月１日適用）。

構成・対象期間

＜構成＞

第１ 高年齢者の就業の動向に関する事項

第２ 高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項

第３ 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

第４ 高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

＜対象期間＞

令和８年度～令和11年度（４年間）

ポイント

- 政府の「高齢社会対策大綱」（令和6年9月13日閣議決定）(※１)との調和を図り、対象期間（令和11年度までの４年間）や同様の政策目標(※2)を設定

※１　高齢社会対策基本法（平成７年法律第 129 号）第６条の規定に基づき、政府が推進すべき基本的かつ総合的な高齢社会対策の指針として定めるもの。

※２　高齢社会対策大綱においては、65 歳までの雇用確保措置（義務）、70 歳までの就業確保措置（努力義務）という現行法の枠組みを前提としつつ、現在34.8%である「70 歳までの就業確保措置の実施率」を「2029年までに40%以上」とする等の政策目標を設定。

- 高年齢者等の職業の安定を図るための施策を更に推進していくため、「第４ 高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項」に下記の内容等を盛り込む（詳細は次頁概要参照）

・70 歳までの就業確保措置の更なる拡大や高齢期の処遇改善を図るための企業への支援措置の強化
・ハローワーク「生涯現役支援窓口」の高齢期の多様なニーズに応じたきめ細かなマッチングの推進
・シルバー人材センター事業の活性化等による多様な就業機会や高齢期の幅広い活躍の機会の提供　等

参考

新たな「高年齢者等職業安定対策基本方針」（案）の概要

【対象期間】令和８年度（2026年度）～令和11年度（2029年度）

第１　高年齢者の就業の動向に関する事項

1　人口及び労働力人口の高齢化

・65歳以上の高年齢者の人口は、2040年には推計3,928万人（20年間で約325万人増加）、2.9人に１人が65歳以上の高年齢者となる見込み。

2　高年齢者の雇用・就業の状況

・高年齢者の就業率（2024年）は、60～64歳層が74.3%（2014年比：13.6pt上昇）、65歳～69歳層が53.6%（2014年比：13.5pt上昇）。諸外国と比べ群を抜いて高い水準。

3　高年齢者に係る雇用制度の状況

・70歳までの就業確保措置の実施率（2025年）は34.8%

・企業における定年後の賃金水準について、定年前の８割以上とする企業が2024年は39.6%（2019年比：15.1pt上昇）。

4　高年齢者の職業能力開発の状況

5　高年齢者の労働災害の状況

・労働災害の発生率が高く、加齢に伴い労働災害発生リスクが高まる傾向にある。

6　高年齢者の就業意欲

・「70歳位まで」又はそれ以上の年齢まで仕事したいと考える者は８割超。

第２　高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項

令和11年（2029年）までに、 高齢社会対策大綱（令和6年9月13日閣議決定）で示された以下の政策目標の達成を目指す

- 60～64歳の就業率 **79.0%**以上 （2024年実績：74.3%）
- 65～69歳の就業率 **57.0%**以上（2024年実績：53.6%）
- 70歳までの就業確保措置の実施率 **40.0%**以上（2025年6月１日現在実績：34.8%）

第３　事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

1　事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

・作業施設の改善等、高年齢者の知識・経験等を活用できる配置・処遇の推進等

2　再就職の援助等に関する指針

・再就職援助措置の実施、ハローワーク等による支援の積極的な活用　等

3　職業生活の設計の援助に関する指針

・職業生活の設計に必要な情報の提供・相談等、キャリア形成の支援

第４　高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

1　高年齢者雇用確保措置等の円滑な実施のための施策の基本となるべき事項

- **65歳までの雇用確保措置（義務）**
  - ・令和７年4月に全面施行した「希望者全員の65歳までの雇用確保措置」について、全ての企業で確実に実施されるよう指導等を徹底。
  - ・意欲と能力に応じた雇用の確保を図るため、賃金・人事処遇制度を見直し、高齢期の処遇改善等に取り組む企業への助成措置を強化。
  - ・高齢期を迎える就職氷河期世代の将来を見据えた支援に取り組み、定年前に有期雇用労働者の無期雇用への転換を図る企業への助成措置を強化。
- **70歳までの就業確保措置（努力義務）**
  - ・企業の実情を踏まえつつ、政策目標の達成に向け70歳までの就業確保措置の更なる普及・拡大を図るための企業への助成措置を強化。
  - ・雇用契約によらない創業支援等措置は、高年齢者雇用安定法の指針やフリーランス新法の遵守が図られるよう企業への指導を徹底するとともに、高齢期の特性やニーズを踏まえた多様な就業選択が可能となるよう、好事例の普及、制度の活用を図る。
- **定年後継続雇用時の待遇の確保**
  - ・見直し後の「同一労働同一賃金指針」の周知及び指導を図り、不合理な待遇の相違の解消に向けた法の履行確保の一層の徹底を図る。　等

2　高年齢者の再就職の促進のための施策の基本となるべき事項

- **ハローワークの生涯現役支援窓口（※）における再就職支援等**
  - ・高齢期の多様なニーズに応じたきめ細かなマッチングの推進に加え、関係機関と連携したハローワークへの誘導、65歳以降のセカンドキャリア研修の実施等、在職中からの支援に取り組むとともに、高齢期を見据えたキャリア形成、AI･デジタルの進展を踏まえた能力開発支援に取り組む。　等

（※）全国主要なハローワーク300箇所に設置する高年齢者の再就職を重点的に支援する専門窓口

3　その他高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

- **シルバー人材センター等による多様な就業機会の提供**
  - ・高年齢者の多様な就労･社会活動のニーズを、各種産業の人材ニーズや地域課題とマッチングし、健康状態に合わせ活躍できる社会参加の促進や高齢女性、ホワイトカラーのニーズを踏まえた就業先の拡大等、シルバー人材センター事業の活性化等により、高齢期の幅広い活躍機会を提供。
- **高年齢者が安心・安全に働ける職場環境の推進**
  - ・高年齢者に作業環境の改善等の措置を講じることが事業者の努力義務とされたことから、改正安衛法に基づく指針の事業者への周知指導に取り組む。　等

職業安定分科会（第 223 回）	参考資料3
令和8年3月 27 日	

高年齢者等職業安定対策基本方針（案）関係資料

高年齢者等職業安定対策基本方針（案）　新旧対照表

※１　下線部が改正箇所。

※２　今般、策定する基本方針案は、現行基本方針の一部改正ではなく新たに策定するものであるが、現行基本方針との変更箇所を確認するため、新旧対照表を作成。

高年齢者等職業安定対策基本方針（案）（新基本方針案）	高年齢者等職業安定対策基本方針（現行）
高年齢者等職業安定対策基本方針 目次 はじめに 第１　高年齢者の就業の動向に関する事項 第２　高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項 第３　事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項 第４　高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項 はじめに １　方針のねらい 少子高齢化が急速に進行し、本格的な人口減少社会が到来する我が国においては、経済社会の活力を維持・向上するため、全ての年代の人々がその能力を十分に発揮し、経済社会の担い手として活躍できるよう環境整備を進めることが必要である。 特に、平均寿命や健康寿命が延伸する中、「働けるうちはいつまでも働きたい」と考える高年齢者は多く、人口減少がもたらす人手不足が深刻化する中では、高年齢者の就業意欲の高さは強みともい	高年齢者等職業安定対策基本方針 目次 はじめに 第１　高年齢者の就業の動向に関する事項 第２　高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項 第３　事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項 第４　高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項 はじめに １　方針のねらい 少子高齢化が急速に進行し人口が減少する我が国においては、経済社会の活力を維持するため、全ての年代の人々がその特性・強みを活かし、経済社会の担い手として活躍できるよう環境整備を進めることが必要である。 特に、人生100年時代を迎える中、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図っていくことが重要である。

える。企業においても、高年齢者の活躍に対する期待は高まりをみせており、働く意欲がある高年齢者が、年齢にかかわりなく、その希望や能力に応じて活躍し続けられる環境を整備していくことは今後ますます重要となる。

働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者の活躍の場を整備するため、令和２年第 201 回通常国会において、70 歳までの就業機会の確保を事業主の努力義務とすること等を内容とする、雇用保険法等の一部を改正する法律（令和２年法律第 14 号。以下「令和２年改正法」という。）の規定による高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号。以下「法」という。）の改正が行われた。この基本方針は、令和２年改正法による改正の趣旨等を踏まえ、高年齢者の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使を始め国民に広く示すとともに、事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針を示すこと等により、高年齢者の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るものである。

また、70 歳までの就業機会の確保に関する施策を推進するに当たっては、65 歳までの雇用機会が確保されていることが前提である。令和６年度末には、労使協定による継続雇用制度の対象者基準を適用できる経過措置が終了し、令和７年４月からは、希望者全員を対象とする 65 歳までの高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は定年の定めの廃止をいう。以下同じ。）が全面的に施行されている。引き続き、その確実な実施に向けた取組を行う

働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者の活躍の場を整備するため、令和２年第201回通常国会において、70歳までの就業機会の確保を事業主の努力義務とすること等を内容とする高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「法」という。）の改正（以下「令和２年改正」という。）が行われた。この基本方針は、令和２年改正の趣旨等を踏まえ、高年齢者の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使を始め国民に広く示すとともに、事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針を示すこと等により、高年齢者の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るものである。

また、70歳までの就業機会の確保に関する施策を推進するに当たっては、65歳までの雇用機会が確保されていることが前提である。このため、令和２年改正による改正前の法による65歳までの希望者全員の雇用確保措置（令和６年度年度末に労使協定による継続雇用制度の対象者基準を適用できる経過措置は終了）の導入に向けた取組を引き続き行うことが必要である。

ことが必要である。 さらに、今後、就職氷河期世代の多くが高齢期を迎えることを踏まえると、今から、それらの者の将来を見据えた支援に取り組む必要がある。そのため、働く意欲のある誰もが、その能力を十分に発揮し、年齢に関わらず働き続けることができる環境の整備に向け、70歳までの就業機会の確保や高齢期の処遇の改善に向けた取組、有期雇用労働者の期間の定めのない安定した雇用（以下「無期雇用」という。）への転換を促進する取組等について、一層推進していく必要がある。	
2　方針の対象期間 この基本方針の対象期間は、令和８年度から令和11年度までの４年間とする。ただし、この基本方針の内容は適用日時点の法の規定を前提とするものであることから、高年齢者の雇用等の状況や、労働力の需給調整に関する制度、雇用保険制度、年金制度、公務員に係る再任用制度等関連諸制度の動向に照らして、必要な場合は改正を行うものとする。	2　方針の対象期間 この基本方針の対象期間は、令和３年度から令和７年度までの５年間とする。ただし、この基本方針の内容は令和２年改正を前提とするものであることから、高年齢者の雇用等の状況や、労働力の需給調整に関する制度、雇用保険制度、年金制度、公務員に係る再任用制度等関連諸制度の動向に照らして、必要な場合は改正を行うものとする。
第１　高年齢者の就業の動向に関する事項 1　人口及び労働力人口の高齢化 我が国の人口は、平成20年（2008年）をピークに減少に転じ、現在、本格的な人口減少社会が到来している。65歳以上の高年齢者の人口は、令和２年（2020年）の約3,603万人から、令和22年（2040年）には約3,928万人になると推計されており、20年間で約325万人増加し、2.9人に１人が65歳以上の高年齢者となることが見込ま	第１　高年齢者の就業の動向に関する事項 1　人口及び労働力人口の高齢化 我が国の人口は、世界でも例を見ない急速な少子高齢化が進行しており、平成27年（2015年）から令和22年（2040年）までの25年間においては、15～59歳の者が約1,693万人減少するのに対し、60歳以上の高年齢者が約477万人増加し、2.4人に１人が60歳以上の高年齢者となるものと見込まれる。

れる。さらに、令和52年（2070年）には、2.6人に1人が65歳以上、約４人に１人が75歳以上の高年齢者となることが見込まれている。

これに対し、15～64歳の生産年齢人口は令和２年（2020年）の約7,509万人から、令和22年（2040年）には約6,213万人になると推計されており、20年間で約1,296万人減少することが見込まれる。

一方、労働力人口については、令和２年（2020年）の約6,902万人から、令和22年（2040年）に6,536万人になると推計されており、人口減少ほどの落ち込みは見られない。65歳以上の労働力人口は令和２年（2020年）の約919万人から、令和22年（2040年）には1,262万人に増加することが見込まれており、今後も、高年齢者の就業促進はその重要性が更に増すことが期待される（総務省統計局「国勢調査」（令和２年）、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（令和５年）の出生中位（死亡中位）推計、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計―労働力需給モデル（2023年度版）による将来推計―」（2024）の成長率ベースライン・労働参加漸進シナリオ）。

２　高年齢者の雇用・就業の状況

高年齢者の雇用失業情勢を見ると、令和６年（2024年）における完全失業率は、年齢計が2.5%、60～64歳層が2.8%、65～69歳層が2.5%となっている。これを男女別に見ると、男性については、年齢計が2.7%、60～64歳層が3.1%、65～69歳層が3.0%であるのに対し、女性については、年齢計及び60～64歳層ともに2.4%、65～69歳層が1.8%となっている。また、65歳以上の非労働力人口に占

また、60歳以上の労働力人口は令和元年で約1,450万人であり、令和18年（2036年）から令和21年（2039年）にかけていわゆる団塊２世（昭和46年（1971年）から昭和49年（1974年）までに生まれた世代）が65歳に達する等人口ピラミッドの変化が起きることから、平成29年（2017年）と労働力率が同じ水準であるとすれば、平成29年（2017年）から令和22年（2040年）までの23年間においては、60～69歳の労働力人口は24万人減少し、70歳以上の労働力人口は26万人増加すると見込まれる（総務省統計局「国勢調査」（平成27年）、「労働力調査」（令和元年）及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成29年）の出生中位（死亡中位）推計、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計－労働力需給モデル（2018年度版）による将来推計－」（2019））。

２　高年齢者の雇用・就業の状況

高年齢者の雇用失業情勢を見ると、令和元年における完全失業率は、年齢計及び60～64歳層ともに2.4%となっており、これを男女別に見ると、男性については年齢計及び60～64歳層ともに2.5%であるのに対し、女性については年齢計が2.2%、60～64歳層では1.7%となっている。

なお、65～69歳層の完全失業率は2.3%であり、男女別に見ると、

める就業希望者数は、令和６年（2024年）においては45万人となっており、前年から約４万人増加している（総務省統計局「労働力調査」）。

高年齢者の就業率については、65歳までの高年齢者雇用確保措置の導入が義務付けられた平成18年（2006年）４月１日以降、上昇傾向で推移し、令和６年（2024年）においては、60～64歳層が74.3％、65～69歳層が53.6％となっている。これを男女別にみると、男性については、60～64歳層が84.0％、65～69歳層が62.8％、女性については、60～64歳層が65.0％、65～69歳層が44.7％となっている。

また、これらを10年前（平成26年（2014年））と比較すると、60～64歳層が13.6ポイント上昇（男性は9.7ポイント、女性は17.4ポイントそれぞれ上昇）、65～69歳層も13.5ポイント上昇（男性は12.3ポイント、女性は14.2ポイントそれぞれ上昇）しており、女性や65歳以上の者を中心に高年齢者の労働市場への参加は着実に進展している。

さらに、国際的に比較しても、我が国高年齢者の就業率は、男女ともに群を抜いて高い水準にある。特に、令和６年（2024年）における65～69歳層の就業率はＯＥＣＤ加盟国平均の約２倍（男性はＯＥＣＤ加盟国平均が32.3％であるのに対し、我が国は62.8％、女性はＯＥＣＤ加盟国平均が20.9％であるのに対し、我が国は44.7％）であり、高い水準を示している（総務省統計局「労働力調査」、ＯＥＣＤ　Data Explorer）。

また、高年齢者の雇用形態を見ると、令和６年（2024年）においては、役員を除く雇用者のうち、60～64歳層で正規の職員・従業員男性は3.1％、女性は1.1％となっている（総務省統計局「労働力調査」）。

60～64歳層の就業率は、平成24年に57.7％、令和元年に70.3％となっている。これを男女別に見ると、男性は、平成24年に71.3％、令和元年に82.3％となっている。また、女性は、平成24年に44.5％、令和元年に58.6％となっており、近年高まっている（総務省統計局「労働力調査」）。また、常用労働者が31人以上の企業における60～64歳層の常用労働者数は、平成24年の約196万人から、令和元年の約215万人に増加している（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」）。

65～69歳層の就業率は、平成24年に37.1％、令和元年に48.4％となっている。これを男女別に見ると、男性は、平成24年に46.9％、令和元年に58.9％、女性は、平成24年に27.8％、令和元年に38.6％となっており、近年高まっている（総務省統計局「労働力調査」）。

が 44.6%、パート・アルバイトが 30.1%、契約社員が 11.3%、嘱託が 9.7%と続く。65～69 歳層では、正規の職員・従業員が 25.5%、パート・アルバイトが 49.0%、契約社員が 11.5%、嘱託が 7.7%と続いており、年齢が高くなるにしたがって、雇用形態は多様なものとなっている（総務省統計局「労働力調査」）。 　また、高年齢者の勤務形態を見ると、就業者数に占める月末１週間の就業時間が 35 時間以上の従業者の割合は、令和６年（2024 年）において、60～64 歳層で 59.6%、65～69 歳層で 42.1%となっており、10 年前（平成 26 年（2014 年））と比較すると、60～64 歳層は 3.5 ポイント上昇、65～69 歳層は 3.9 ポイント減少している。年齢が高くなるにしたがって就業時間は減少する傾向にあるが、月末１週間の就業時間が 35 時間以上の従業者の割合は 60～64 歳層では半数を超えている（総務省統計局「労働力調査」）。	60～69歳の高年齢者の勤務形態を見ると、令和元年時点で、男性の雇用者に占めるフルタイム勤務以外の者の割合は、60～64歳層で22.5%、65～69歳層で52.9%となっている。また、女性の雇用者に占めるフルタイム勤務以外の者の割合は、60～64歳層で62.9%、65～69歳層で69.8%となっており、年齢層が高くなるほど高まっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」（令和元年））。 　なお、60～69歳の高年齢者の仕事の内容を見ると、「会社、団体などに雇われて仕事をしていた」と答えた者の割合は、男性は、60～64歳層で70.7%、65～69歳層で58.1%、女性は、60～64歳層で73.0%、65～69歳層で56.9%となっており、「商店、工場、農家などの自家営業（自営業主の場合をいいます）や自由業であった」と答えた者の割合は、男性は、60～64歳層で11.1%、65～69歳層で15.6%、女性は、60～64歳層で8.2%、65～69歳層で12.3%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」（令和元年））。
３　高年齢者に係る雇用制度の状況 (1)　定年制及び継続雇用制度の動向 　令和７年６月１日現在、常用労働者が 21 人以上の企業のうち	３　高年齢者に係る雇用制度の状況 (1)　定年制及び継続雇用制度の動向 　令和元年６月１日現在、常用労働者が31人以上の企業のうち

99.9%が 65 歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みである。そのうち、定年の定めの廃止の措置を講じた企業の割合は 3.9%、定年の引上げの措置を講じた企業の割合は 31.0%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業の割合は 65.1%となっている。

また、令和７年６月１日現在、常用労働者が 21 人以上の企業のうち、70 歳までの高年齢者就業確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定めの廃止又は法第 10 条の２第２項に掲げる創業支援等措置をいう。以下同じ。） を講じた企業の割合は 34.8%である。そのうち、定年の定めの廃止の措置を講じた企業の割合は 3.9%、定年の引上げの措置を講じた企業の割合は 2.5%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業の割合は 28.3%、創業支援等措置を講じた企業の割合は 0.1%となっている （厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」（令和７年））。

また、継続雇用制度については、一般的に勤務延長制度（就業規則等で定められた定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度）と再雇用制度（就業規則等で定められた定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再度雇用する制度）に分類される。高年齢者雇用確保措置や高年齢者就業確保措

99.8%が65歳までの令和２年改正前の法第９条第１項の規定に基づく高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は定年の定めの廃止をいう。以下この第１において同じ。）を実施済みである。そのうち、定年の定めの廃止の措置を講じた企業の割合は2.7%、定年の引上げの措置を講じた企業の割合は19.4%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業の割合は77.9%となっている。継続雇用制度を導入した企業のうち、希望者全員を対象とする制度を導入した企業の割合は73.0%、制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた企業の割合は27.0%となっている。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は78.8%となっている（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」（令和元年））。60代前半の継続雇用者の雇用形態については、60～64歳層で正社員の者が26.4%、パート・アルバイトの者が34.6%、嘱託の者が18.2%、契約社員の者が13.6%、65～69歳層で正社員の者が14.6%、パート・アルバイトの者が49.0%、嘱託の者が11.1%、契約社員の者が15.6%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」（令和元年））。

また、高年齢者雇用確保措置を講じている企業で、勤務延長制度の雇用契約期間について１年とする企業の割合が51.8%、１年を超える期間とする企業の割合は9.2%、半年以上１年未満とする企業の割合は2.8%、半年未満とする企業の割合は1.7%、期間を定めない企業が34.5%となっている。また、再雇用制度の雇用契

置を講じている企業において、勤務延長制度の雇用契約期間を１年とする企業の割合は47.0％、１年を超える期間とする企業の割合は12.0％、６ヶ月以上１年未満とする企業の割合は3.3％、６ヶ月未満とする企業の割合は2.7％、期間を定めない企業は31.9％となっている。また、再雇用制度の雇用契約期間について１年とする企業の割合は71.6％、１年を超える期間とする企業の割合は8.8％、６ヶ月以上１年未満とする企業の割合は3.9％、６ヶ月未満とする企業の割合は2.1％、期間を定めない企業は13.5％となっている（厚生労働省「就労条件総合調査」（令和４年））。	約期間について１年とする企業の割合が74.7％、１年を超える期間とする企業の割合は8.2％、半年以上１年未満とする企業の割合は4.2％、半年未満とする企業の割合は1.8％、期間を定めない企業が11.1％となっている（厚生労働省「就労条件総合調査」（平成29年））。
(2) 賃金の状況 イ　賃金決定の要素 過去３年間に賃金制度の改定を行った企業（40.4％）では、その改定内容(複数回答)として、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」（26.5％）、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」（20.9％）、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」（17.3％）を多く挙げている。これを５年前（平成29年（2017年））の調査結果と比較すると、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」については5.2ポイント上昇、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」については2.4ポイント上昇、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」については1.2ポイント上昇している（厚生労働省「就労条件総合調査」（令和４年））。	(2) 賃金の状況 イ　賃金決定の要素 過去３年間に賃金制度の改定を行った企業（35.5％）では、その改定内容（複数回答）として、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」（21.3％）、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」（18.5％）、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」（16.1％）を多く挙げている（厚生労働省「就労条件総合調査」（平成29年））。
ロ　高齢労働者の賃金	

令和６年（2024 年）における一般労働者の年齢階級別所定内給与については、60～64 歳層が 317.7 千円、65～69 歳層が 275.5 千円であり、これを５年前（令和元年（2019 年））と比較すると、それぞれ 12.9%、11.3%増加している。また、55～59 歳層の所定内給与を 100 とした場合における 60～64 歳層の所定内給与の水準は 81.0 であり、これを５年前（令和元年（2019 年））の水準と比較すると 3.7 ポイント上昇している（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和６年））。 さらに、企業における高齢労働者の定年後の賃金水準について、令和６年（2024 年）においては、定年前の８割以上とする企業が全体の 39.6%となっており、５年前（令和元年（2019 年））の調査結果と比較すると、15.1 ポイント上昇している（内閣府「多様化する働き手に関する企業の意識調査」（令和元年）、内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」（令和６年））。	
ハ　転職者の賃金 転職時の賃金変動の状況をみると、１割以上の減少となっている者の割合は 45～49 歳で 16.5%、50～54 歳で 21.0%、55～59 歳で 30.7%、60～64 歳で 53.9%となっており、概ね年齢が高くなるにつれて上昇する傾向にある。ただし、65 歳以上では 34.7%となっており、その割合は低下する。また、この割合を５年前（令和元年上半期）の調査結果と比較すると、60～64 歳で 11.2 ポイント、65 歳以上で 13.1 ポイント低下している（厚生労働省「雇用動向調査」（令和６年））。	ロ　転職者の賃金 転職時の賃金変動の状況をみると、減少となっている者の割合は、一般に年齢が高いほど高くなる傾向にあり、10%以上の減少となっている者の割合は45～49歳で23.2%、50～54歳で20.1%、55～59歳で37.6%、60～64歳で65.1%となっている。ただし、65歳以上では47.8%となっており、その割合は減少している（厚生労働省「雇用動向調査」（令和元年（上半期））。

ハ　継続雇用時の賃金

60歳以降もそれまでに在籍した企業に継続して雇用されるフルタイムの労働者の60歳直前の賃金を100とした場合の61歳の時点の賃金水準の指数については、企業内で平均的な賃金水準の者が78.7となっている。（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（令和元年））。

ニ　継続雇用時の賃金水準決定の要素

60代前半の継続雇用者の賃金水準決定の際に考慮している点（複数回答）をみると、「60歳到達時の賃金水準」（48.0%）、「個人の知識、技能、技術」（47.8%）、「担当する職務の市場賃金・相場」（20.5%）、「業界他社の状況」（18.4%）、「自社所在地域の最低賃金」（14.1%）となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（令和元年））。

４　高年齢者の職業能力開発の状況

60 歳以上の労働者の職業能力開発の状況についてみると、ＯＦＦ－ＪＴの受講率については、全体の労働者の受講率が 37.0%であるのに対し、60 歳以上の労働者の受講率は 21.1%となっている。また、自己啓発の実施率については、全体の労働者の実施率が 36.8%であるのに対し、60 歳以上の労働者の実施率は 20.6%となっている（厚生労働省「能力開発基本調査」（令和６年度））。

５　高年齢者の労働災害の状況 高齢化の進展に伴い、令和６年（2024 年）においては、雇用者全体に占める 60 歳以上の割合は 19.1％となっている中で、労働災害による休業４日以上の死傷者に占める 60 歳以上の割合は 30.0％に達している。また、令和６年（2024 年）の 60 歳以上の男女別の労働災害発生率（度数率）をみると、60～64 歳では男性が 1.71、女性が 2.32 であるのに対し、65～69 歳では男性が 2.23、女性は 3.37 となっている。このように高年齢者は労働災害の発生率が高く、加齢に伴って労働災害発生リスクが高まる傾向にある（総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「労働者死傷病報告」）。	４　高年齢者の労働災害の状況 労働災害の発生状況を休業４日以上の死傷者数でみると、60歳以上の労働者の割合は、平成24年（2012年）の21.0％から、令和元年（2019年）の26.8％に増加している（厚生労働省「労働者死傷病報告」）。
６　高年齢者の就業意欲 60 歳以上の男女の就業意欲についてみると、収入を伴う仕事をしている者のうち、70 歳くらいまで仕事をしたい者の割合が 22.8％、75 歳くらいまで仕事をしたい者の割合が 20.1％、80 歳くらいまで仕事をしたい者の割合が 7.4％、働けるうちはいつまでも仕事をしたい者の割合が 33.5％となっており、「70 歳くらいまで」又はそれ以上の年齢まで仕事をしたいと考える者は８割を超えている（内閣府「高齢社会対策総合調査（高齢者の経済生活に関する調査）」（令和６年度））。	５　高年齢者の就業意欲 60歳以上の男女の就業意欲についてみると、現在就労している60歳以上の者のうち、70歳くらいまで仕事をしたい者の割合が21.9％、75歳くらいまで仕事をしたい者の割合が11.4％、80歳くらいまで仕事をしたい者の割合が4.4％、働けるうちはいつまでも仕事をしたい者の割合が42.0％となっている（内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」（平成26年））。
第２　高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項 高年齢者の職業の安定その他の福祉の増進を図るとともに、人口減少社会の中で経済社会の活力を維持・向上するためには、個々の企業の実情を踏まえつつ、本人の希望や能力に応じ、年齢にかかわりなく	第２　高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項 高年齢者の職業の安定その他の福祉の増進を図るとともに、少子高齢化が進む中で経済社会の活力を維持するためには、年齢にかかわりなく働ける企業の普及を図り、高年齢者の雇用の場の拡大に努めるこ

働ける企業の拡大を図り、高年齢者の雇用の場の拡大に努めること等により、高年齢者の就業の機会を確保し、生涯現役社会を実現することが必要である。	と等により、高年齢者の就業の機会を確保し、生涯現役社会を実現することが必要である。
また、令和７年度からは、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が男性については 65 歳へ引き上げられたほか、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 78 号）による改正後の法に基づく、希望者全員の 65 歳までの高年齢者雇用確保措置が全面的に施行されたところである。引き続き、雇用と年金の確実な接続を図るため、全ての企業において、希望者全員の 65 歳までの高年齢者雇用確保措置が講じられるよう取り組む。	また、平成25年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられていることから、雇用と年金の確実な接続を図ることが重要である。このため、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）による改正後の法に基づき、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において講じられるよう取り組む。
加えて、働く意欲がある高年齢者が年齢にかかわりなくその能力を十分に発揮し活躍するためには、本人と企業の双方のニーズに応じた多様な活躍の場を整備するとともに、個々の企業の実情に適した職務や能力等に基づく処遇を進めることが重要である。	加えて、人生100年時代を迎え、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者の活躍の場を整備することも重要である。
このため、令和２年改正法による改正後の法に基づき、70 歳までの高年齢者就業確保措置が企業において更に拡大するよう、各種支援措置の強化を図るとともに、職務や能力等に基づく処遇の改善に取り組む企業への支援措置の強化を図ることで、高年齢者の活躍を後押しする。	このため、令和２年改正後の法に基づき、70歳までの高年齢者就業確保措置が適切に企業において講じられるよう取り組む。
なお、高年齢者の雇用対策については、その知識、経験等を活かして働くことが、本人にとっても、雇用する企業においても有益であることから、企業における安定した雇用の確保が基本となるが、それが困難な場合にあっては、在職中からの再就職支援等により、高齢期においても、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう再就職促進対策の強化を図る。	なお、高年齢者の雇用対策については、その知識、経験等を活かした安定した雇用の確保が基本となるが、それが困難な場合にあっては、在職中からの再就職支援等により、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう、また、有期契約労働者を含め離職する労働者に対しては、その早期再就職が可能となるよう再就職促進対策の強化を図る。

また、有期雇用労働者については、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第１項の規定による無期転換ルールに基づく無期雇用への転換が円滑に行われるよう、労働者や企業等に対して周知徹底を図る。さらに、就職氷河期世代を含む有期雇用労働者については、定年前に無期雇用への転換に取り組む事業主に対して助成措置の強化を図るとともに、高齢期に離職する労働者等に対しては、その早期再就職が可能となるよう再就職促進対策の強化を図る。 また、高齢期には、個々の労働者の意欲や能力、健康、体力等の個人差が拡大し、その就労ニーズも雇用形態、労働時間等において多様化することから、このような、高齢期の多様なニーズに応じたきめ細かなマッチング支援に取り組むとともに、地域における雇用・就業機会の確保を図る。 これらの施策により、高齢社会対策大綱（令和６年９月13日閣議決定。以下「大綱」という。）で示された以下の政策目標の達成を目指す。 ・2029年までに、60～64歳の就業率79.0%以上 ・2029年までに、65～69歳の就業率57.0%以上 ・2029年までに、70歳までの高年齢者就業確保措置の実施率40.0%以上	また、高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、その雇用・就業ニーズも雇用就業形態、労働時間等において多様化することから、このような多様なニーズに対応した雇用・就業機会の確保を図る。これらの施策により、成長戦略実行計画（令和元年６月21日閣議決定）で示された2025年までの目標である65～69歳の就業率を51.6%以上とすることを目指す。
第３　事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項 １　事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針 事業主は、高年齢者が年齢にかかわりなく、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況	第３　事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項 １　事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針 事業主は、高年齢者が年齢にかかわりなく、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況

等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のために次の⑴から⑺までの諸条件の整備に努めるものとする。	等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のために次の⑴から⑺までの諸条件の整備に努めるものとする。
⑴　募集・採用に係る年齢制限の禁止	⑴　募集・採用に係る年齢制限の禁止
労働者の募集・採用に当たっては、労働者の一人ひとりに、より均等な働く機会が与えられるよう、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）において、募集・採用における年齢制限が禁止されているが、高年齢者の雇用の促進を目的として、60歳以上の高年齢者を募集・採用することは認められている。	労働者の募集・採用に当たっては、労働者の一人ひとりに、より均等な働く機会が与えられるよう、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）において、募集・採用における年齢制限が禁止されているが、高年齢者の雇用の促進を目的として、60歳以上の高年齢者を募集・採用することは認められている。
なお、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和41年労働省令第23号）第１条の３第１項各号に該当する場合であって、上限年齢を設定するときには、法第20条第１項の規定に基づき、求職者に対してその理由を明示する。	なお、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和41年労働省令第23号）第１条の３第１項各号に該当する場合であって、上限年齢を設定するときには、法第20条第１項の規定に基づき、求職者に対してその理由を明示する。
⑵　職業能力の開発及び向上	⑵　職業能力の開発及び向上
高年齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。	高年齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際には、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。
⑶　作業施設の改善等	⑶　作業施設の改善
作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善並びに福利厚生施設の導入及び改善を通じ、身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ	作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善並びに福利厚生施設の導入及び改善を通じ、身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ

、その職業能力を十分発揮できるように努める。 その際には、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が有する高年齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。 また 、労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号。以下「安衛法等一部改正法」という。）による改正後の労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）第62条の２第１項において、高年齢者の労働災害の防止を図るため、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずることが事業者の努力義務とされ、同条第２項に基づき厚生労働大臣が当該措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を公表しており、これに基づき、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善等に取り組む。	、その職業能力を十分発揮できるように努める。 その際には、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が有する高年齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。
(4)　高年齢者の職域の拡大 企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の知識、経験、能力等が十分に活用できる職域の拡大に努める。 また、合理的な理由がないにもかかわらず、年齢のみによって高年齢者を職場から排除することのないようにする。	(4)　高年齢者の職域の拡大 企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の知識、経験、能力等が十分に活用できる職域の拡大に努める。 また、合理的な理由がないにもかかわらず、年齢のみによって高年齢者を職場から排除することのないようにする。
(5)　高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進 高年齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用することのできる配置、処遇を推進する。	(5)　高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進 高年齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用することのできる配置、処遇を推進する。

(6)　勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を図る。

(7)　事業主の共同の取組の推進

高年齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同一産業や同一地域の事業主が、高年齢者の雇用に関する様々な経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善等についての共同の取組を推進する。

2　再就職の援助等に関する指針

事業主は、解雇等により離職することとなっている高年齢者が再就職を希望するときは、当該高年齢者が可能な限り早期に再就職することができるよう、当該高年齢者の在職中の求職活動や職業能力開発について、主体的な意思に基づき次の(1)から(4)までの事項に留意して積極的に支援すること等により、再就職の援助に努めるものとする。

(1)　再就職の援助等に関する措置の内容

再就職の援助等の対象となる高年齢者（以下「離職予定高年齢者」という。）に対しては、その有する職業能力や当該離職予定高年齢者から聴取した再就職に関する希望等を踏まえ、例えば、次のイからホまでの援助を必要に応じて行うよう努める。

イ　教育訓練の受講、資格試験の受験等求職活動のための休暇の付与

ロ　イの休暇日についての賃金の支給、教育訓練等の実費相当額

(6)　勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を図る。

(7)　事業主の共同の取組の推進

高年齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同一産業や同一地域の事業主が、高年齢者の雇用に関する様々な経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善等についての共同の取組を推進する。

2　再就職の援助等に関する指針

事業主は、解雇等により離職することとなっている高年齢者が再就職を希望するときは、当該高年齢者が可能な限り早期に再就職することができるよう、当該高年齢者の在職中の求職活動や職業能力開発について、主体的な意思に基づき次の(1)から(4)までの事項に留意して積極的に支援すること等により、再就職の援助に努めるものとする。

(1)　再就職の援助等に関する措置の内容

再就職の援助等の対象となる高年齢者（以下「離職予定高年齢者」という。）に対しては、その有する職業能力や当該離職予定高年齢者から聴取した再就職に関する希望等を踏まえ、例えば、次のイからホまでの援助を必要に応じて行うよう努める。

イ　教育訓練の受講、資格試験の受験等求職活動のための休暇の付与

ロ　イの休暇日についての賃金の支給、教育訓練等の実費相当額

の支給等在職中の求職活動に対する経済的な支援 ハ　求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連企業等への再就職のあっせん ニ　再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん ホ　事業主間で連携した再就職の支援体制の整備 (2)　求職活動支援書の作成等 離職予定高年齢者については、求職活動支援書の交付希望の有無を確認し、当該離職予定高年齢者が希望するときは、その能力、希望等に十分配慮して、求職活動支援書を速やかに作成・交付する。交付が義務付けられていない定年退職者等の離職予定高年齢者についても、当該離職予定高年齢者が希望するときは、求職活動支援書を作成・交付するよう努める。 求職活動支援書を作成するときは、あらかじめ再就職援助に係る基本的事項について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と十分な協議を行うとともに、求職活動支援書の交付希望者本人から再就職及び在職中の求職活動に関する希望を十分聴取する。 なお、求職活動支援書を作成する際には、当該交付希望者が有する豊富な職業キャリアを記載することができるジョブ・カード（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の４第１項に規定する職務経歴等記録書をいう。）の様式を積極的に活用する。 (3)　公共職業安定所等による支援の積極的な活用等	の支給等在職中の求職活動に対する経済的な支援 ハ　求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連企業等への再就職のあっせん ニ　再就職に資する教育訓練、カウンセリング等の実施、受講等のあっせん ホ　事業主間で連携した再就職の支援体制の整備 (2)　求職活動支援書の作成等 離職予定高年齢者については、求職活動支援書の交付希望の有無を確認し、当該離職予定高年齢者が希望するときは、その能力、希望等に十分配慮して、求職活動支援書を速やかに作成・交付する。交付が義務付けられていない定年退職者等の離職予定高年齢者についても、当該離職予定高年齢者が希望するときは、求職活動支援書を作成・交付するよう努める。 求職活動支援書を作成するときは、あらかじめ再就職援助に係る基本的事項について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と十分な協議を行うとともに、求職活動支援書の交付希望者本人から再就職及び在職中の求職活動に関する希望を十分聴取する。 なお、求職活動支援書を作成する際には、当該交付希望者が有する豊富な職業キャリアを記載することができるジョブ・カード（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の４第１項に規定する職務経歴等記録書をいう。）の様式を積極的に活用する。 (3)　公共職業安定所等による支援の積極的な活用等

求職活動支援書の作成その他の再就職援助等の措置を講ずるに当たっては、必要に応じ、公共職業安定所等に対し、情報提供その他の助言・援助を求めるとともに、公共職業安定所が在職中の求職者に対して実施する職業相談や、地域における関係機関との連携の下で事業主団体等が行う再就職援助のための事業を積極的に活用する。 また、公共職業安定所の求めに応じ、離職予定高年齢者の再就職支援に資する情報の提供を行う等、公共職業安定所との連携及び協力に努める。 (4) 助成制度の有効な活用 求職活動支援書の作成・交付を行うことにより、離職予定高年齢者の再就職援助を行う事業主等に対する雇用保険制度に基づく助成制度の有効な活用を図る。	求職活動支援書の作成その他の再就職援助等の措置を講ずるに当たっては、必要に応じ、公共職業安定所等に対し、情報提供その他の助言・援助を求めるとともに、公共職業安定所が在職中の求職者に対して実施する職業相談や、地域における関係機関との連携の下で事業主団体等が行う再就職援助のための事業を積極的に活用する。 また、公共職業安定所の求めに応じ、離職予定高年齢者の再就職支援に資する情報の提供を行う等、公共職業安定所との連携及び協力に努める。 (4) 助成制度の有効な活用 求職活動支援書の作成・交付を行うことにより、離職予定高年齢者の再就職援助を行う事業主等に対する雇用保険制度に基づく助成制度の有効な活用を図る。
3 職業生活の設計の援助に関する指針 事業主は、その雇用する労働者が、様々な変化に対応しつつキャリア形成を行い、高齢期に至るまで職業生活の充実を図ることができるよう、次の⑴及び⑵の事項の実施を通じて、その高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう努めるものとする。 この場合において、労働者が就業生活の早い段階から将来の職業生活を考えることができるよう、情報の提供等に努める。 (1) 職業生活の設計に必要な情報の提供、相談等 職業生活の設計に関し必要な情報の提供を行うとともに、職業能力開発等に関するきめ細かな相談を行い、労働者自身の主体的	3 職業生活の設計の援助に関する指針 事業主は、その雇用する労働者が、様々な変化に対応しつつキャリア形成を行い、高齢期に至るまで職業生活の充実を図ることができるよう、次の⑴及び⑵の事項の実施を通じて、その高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう努めるものとする。 この場合において、労働者が就業生活の早い段階から将来の職業生活を考えることができるよう、情報の提供等に努める。 (1) 職業生活の設計に必要な情報の提供、相談等 職業生活の設計に関し必要な情報の提供を行うとともに、職業能力開発等に関するきめ細かな相談を行い、労働者自身の主体的

な判断及び選択によるキャリア設計を含めた職業生活の設計が可能となるよう配慮する。 　また、労働者が職業生活の設計のために企業の外部における講習の受講その他の活動を行う場合に、勤務時間等について必要な配慮を行う。 (2) 職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援 　労働者の職業生活設計の内容を必要に応じ把握しつつ、職業能力開発に対する援助を行う等により、当該労働者の希望や適性に応じたキャリア形成の支援を行う。	な判断及び選択によるキャリア設計を含めた職業生活の設計が可能となるよう配慮する。 　また、労働者が職業生活の設計のために企業の外部における講習の受講その他の活動を行う場合に、勤務時間等について必要な配慮を行う。 (2) 職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援 　労働者の職業生活設計の内容を必要に応じ把握しつつ、職業能力開発に対する援助を行う等により、当該労働者の希望や適性に応じたキャリア形成の支援を行う。
第４　高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項 １　高年齢者雇用確保措置等（法第９条第１項に規定する高年齢者雇用確保措置及び法第10条の２第４項に規定する高年齢者就業確保措置をいう。以下同じ。）の円滑な実施を図るための施策の基本となるべき事項 　国は、高年齢者雇用確保措置等が各企業の労使間での十分な協議の下に適切かつ有効に実施されるよう、次の⑴から⑸までの事項に重点をおいて施策を展開する。 (1) 高年齢者雇用確保措置等の実施及び運用に関する指針の周知徹底 　65 歳未満定年の定めのある企業において、希望者全員の 65 歳までの高年齢者雇用確保措置が確実に実施されるよう、法第９条第３項の規定に基づく高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成 24 年厚生労働省告示第 560 号）の内容について、その周知徹底を図る。	第４　高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項 １　高年齢者雇用確保措置等（法第９条第１項に規定する高年齢者雇用確保措置及び法第10条の２第４項に規定する高年齢者就業確保措置をいう。以下同じ。）の円滑な実施を図るための施策の基本となるべき事項 　国は、高年齢者雇用確保措置等が各企業の労使間での十分な協議の下に適切かつ有効に実施されるよう、次の⑴から⑸までの事項に重点をおいて施策を展開する。 (1) 高年齢者雇用確保措置等の実施及び運用に関する指針の周知徹底 　65歳未満定年の定めのある企業において、65歳までの高年齢者雇用確保措置の速やかな実施、希望者全員の65歳までの安定した雇用の確保に関する自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、法第９条第３項の規定に基づく高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年厚生労働省告示第560号）の内容につ

また、70 歳未満定年の定めのある企業又は 70 歳未満を上限年齢とする継続雇用制度を導入している企業において、70 歳までの高年齢者就業確保措置の実施に向けた自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、法第 10 条の２第４項の規定に基づく高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針（令和２年厚生労働省告示第 351 号）の内容について、その周知徹底を図る。	いて、その周知徹底を図る。 また、70歳未満定年の定めのある企業又は70歳未満を上限年齢とする継続雇用制度を導入している企業において、70歳までの高年齢者就業確保措置の実施に向けた自主的かつ計画的な取組が促進されるよう、法第10条の２第４項の規定に基づく高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針（令和２年厚生労働省告示第351号）の内容について、その周知徹底を図る。
(2) 高年齢者雇用確保措置等に係る指導及び事業主への各種支援措置の強化等	(2) 高年齢者雇用確保措置等に係る指導等
イ　希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置の確実な実施 都道府県労働局及び公共職業安定所においては、全ての企業において、希望者全員の 65 歳までの高年齢者雇用確保措置が確実に講じられるよう、周知の徹底や企業の実情に応じた指導等に積極的に取り組む。	都道府県労働局及び公共職業安定所においては、全ての企業において高年齢者雇用確保措置が講じられるよう、周知の徹底や企業の実情に応じた指導等に積極的に取り組む。
その際、特に、高年齢者の意欲と能力に応じた雇用の確保を図るため、賃金・人事処遇制度の見直しによる高齢期の処遇の改善に取り組む企業の好事例やその他の情報の収集及びその効果的な提供に取り組むとともに、高齢期の処遇の改善に取り組む事業主に対する助成制度について、その強化を図る。	その際、特に、企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者雇用確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努める。
また、高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書を発出し、勧告に従わない場合には企業名の公表を行い、各種法令等に基づき、公共職業安定所での求人の不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講じる。	また、高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書を発出し、勧告に従わない場合には企業名の公表を行い、各種法令等に基づき、公共職業安定所での求人の不受理・紹介保留、助成金の不支給等の措置を講じる。

ロ　70歳までの高年齢者就業確保措置の更なる普及促進 高年齢者就業確保措置は、令和２年改正法により設けられた努力義務であり、令和７年６月１日現在、常用労働者が21人以上の企業における実施率は34.8%である。65歳以降も働きたいと考える高年齢者が多い中、年齢にかかわりなく活躍を続けたいというその希望に応えるためには、個々の企業の実情に適した形で、高年齢者就業確保措置の更なる拡大に取り組む必要がある。 このため、都道府県労働局及び公共職業安定所においては、高年齢者就業確保措置の実施について、改めて制度の趣旨や内容についての周知啓発を徹底するとともに、企業の実情に応じた助言及び指導に積極的に取り組む。 加えて、企業における高年齢者就業確保措置の更なる拡大に当たっては、事業主に対する各種支援措置の強化が必要であり、高年齢者の雇用の機会の増大に資する措置や高年齢者就業確保措置に取り組む事業主への助成制度については、その有効な活用を図るとともに、大綱で示された政策目標の達成等に向けて、助成措置の強化を図る。 また、創業支援等措置については、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針において、雇用時における業務と、内容及び働き方が同様の業務を創業支援等措置と称して行わせることは、法の趣旨に反するものであること、労働関係法令による労働者保護が及ばないことから、過半数労働組合等の同意を得た実施計画を策定することや、過半数労働組合等に対して創業支援等措置を選択する理由を十分に説明する必要があること、さらに業務	高年齢者就業確保措置は、令和２年改正により新たに設けられた努力義務であり、また、高年齢者雇用確保措置とは異なる創業支援等措置を新たな選択肢として規定していることから、まずは、制度の趣旨や内容の周知徹底を主眼とする啓発及び指導を行うとともに、企業の労使間で合意され、実施又は計画されている高年齢者就業確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に努める。また、雇用時における業務と、内容及び働き方が同様の業務を創業支援等措置と称して行わせるなど、令和２年改正の趣旨に反する措置を講ずる事業主に対しては、措置の改善等のための指導等を行う。

の内容や支払う金銭等、実施計画に記載する事項の留意点等を示しており、制度趣旨に反する措置を講ずる事業主に対しては、措置の改善等のための指導等を徹底する。加えて、創業支援等措置において、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和５年法律第 25 号）の遵守が図られるよう指導を行う。 　その上で、高齢期の特性やニーズを踏まえた多様な就業選択が可能となるよう、企業の労使間で合意され、適切に実施又は計画されている高年齢者就業確保措置に関する好事例その他の情報の収集及びその効果的な提供に取り組み、更なる活用の拡大を図る。	
(3) 継続雇用される高年齢者の待遇の確保 　継続雇用により働く高年齢者の賃金等の労働条件については、法の趣旨を踏まえるとともに、雇用に関する各種法令の規定等を遵守した上で、事業主と労働者の間で十分に話し合い決定することが重要である。高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針においては、継続雇用されている高年齢者の賃金について、就業の実態、生活の安定等を考慮し適切なものとなるよう努めること等を示しているところである。事業主がこれらの規定に留意し、高年齢者の労働条件を適切に設定するよう、都道府県労働局及び公共職業安定所においては、上記指針の周知徹底を図るとともに、改善を促す指導に適切に取り組む。 　また、定年後に継続雇用で働く有期雇用労働者については、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（平成５年法律第76号）の適用を受けるものであり、同法第15条	(3) 継続雇用される高年齢者の待遇の確保 　継続雇用により定年後も働く高年齢者について、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（平成５年法律第76号）に基づき、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保が図られるよう、事業主への支援や指導を適切に行う。

第１項の規定に基づく短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成30年厚生労働省告示第430号）については、裁判例を踏まえた各待遇の記載の充実等、更なる明確化のための見直しが行われることを踏まえ、見直し後の同指針の周知及びこれに基づく指導を図り、不合理な待遇の相違の解消に向けた同法の履行確保の一層の徹底を図る。 さらに、高年齢者のモチベーションや納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系の構築を進める等、高齢期の処遇の改善に取り組む事業主に対する助成制度について、その強化を図るとともに、 70歳雇用推進プランナー等による事業主への専門的・技術的支援に積極的に取り組む。 なお、一定数の高年齢者が高年齢雇用継続給付を受給している現状を踏まえると、上記の取組を一層推進していくことで、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保を図るとともに、高齢期の処遇の改善を促進する。	また、高年齢者のモチベーションや納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系の構築を進める事業主等に対する助成や相談・援助等を適切に行う。 さらに、雇用保険法等の一部を改正する法律（令和２年法律第14号）により、令和７年度から新たに60歳となる高年齢労働者への高年齢雇用継続給付が縮小されることについて、事業主を含めた周知を十分な時間的余裕をもって行う。高年齢雇用継続給付の見直しに当たって、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保を推進する等の観点から、高年齢労働者の処遇の改善に向けて先行して取り組む事業主に対する支援策とともに、同給付の給付率の縮小後の激変緩和措置についても併せて講じていくことについて、検討を進める。
(4) 70 歳雇用推進プランナー等との密接な連携 企業が高年齢者雇用確保措置等のいずれかを講ずるに当たり高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計、賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合においては、機構に配置されている 70 歳雇用推進プランナー等が専門的・技術的支援を有効に行うことができるよう、公共職業安定所は、適切な役	(4) 高年齢者雇用アドバイザーとの密接な連携 企業が高年齢者雇用確保措置等のいずれかを講ずるに当たり高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を行う場合において、機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーが専門的・技術的支援を有効に行うことができるよう、公共職業安定所は、適切な役割

割分担の下で、機構と密接な連携を図る。	分担の下で、機構と密接な連携を図る。
＜(2)、(3)へ統合＞	(5) 助成制度の有効な活用等 高年齢者の雇用の機会の増大に資する措置や高年齢者就業確保措置を講ずる事業主等に対する助成制度の有効な活用を図るとともに、必要に応じて、当該助成制度について必要な見直しを行う。
2　高年齢者の再就職の促進のための施策の基本となるべき事項	2　高年齢者の再就職の促進のための施策の基本となるべき事項
(1) 再就職の援助等に関する指針の周知徹底 企業において、離職予定高年齢者に対する在職中の求職活動の援助等に関する自主的な取組が促進されるよう、第３の２の内容について、その周知徹底を図る。	(1) 再就職の援助等に関する指針の周知徹底 企業において、離職予定高年齢者に対する在職中の求職活動の援助等に関する自主的な取組が促進されるよう、第３の２の内容について、その周知徹底を図る。
(2) 公共職業安定所による求職活動支援書に係る助言・指導 離職予定高年齢者については、法により事業主に義務付けられている高年齢者雇用状況等報告や多数離職届、事業主からの雇用調整の実施に関する相談、本人からの再就職に関する相談等を通じてその把握に努め、また、離職予定高年齢者が希望した場合には求職活動支援書の交付が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。 さらに、求職活動支援書の交付が義務付けられていない定年退職等による離職予定者についても、求職活動支援書の自主的な作成・交付及びこれに基づく計画的な求職者支援を実施するよう事業主に対して啓発を行う。	(2) 公共職業安定所による求職活動支援書に係る助言・指導 離職予定高年齢者については、法により事業主に義務付けられている高年齢者雇用状況等報告や多数離職届、事業主からの雇用調整の実施に関する相談や本人からの再就職に関する相談等を通じてその把握に努め、また、離職予定高年齢者が希望した場合には求職活動支援書の交付が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。 さらに、求職活動支援書の交付が義務付けられていない定年退職等の離職予定者についても、求職活動支援書の自主的な作成・交付及びこれに基づく計画的な求職者支援を実施するよう事業主に対して啓発を行う。

加えて、事業主に対しては、機構と連携し、求職活動支援書の作成等に必要な情報提供等を行う。 なお、離職予定高年齢者の的確な把握に資するため各事業所における定年制の状況や解雇等の実施に係る事前把握の強化を図るほか、法において高年齢者雇用状況等報告や多数離職届の提出が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。	なお、離職予定高年齢者の的確な把握に資するため各事業所における定年制の状況や解雇等の実施に係る事前把握の強化を図るほか、法において高年齢者雇用状況等報告や多数離職届の提出が事業主に義務付けられていることについての十分な周知徹底を図る。
(3) 助成制度の有効な活用等 離職予定高年齢者に対して在職中の求職活動を支援する事業主に対する助成制度の有効な活用を図り、高年齢者の円滑な労働移動を支援する。 また、高年齢者の再就職支援に当たっては、就職が特に困難な者を継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主を助成する制度の有効な活用を図る。	(3) 助成制度の有効な活用等 在職中の求職活動を支援する事業主に対する助成制度の有効な活用を図るとともに、高年齢者の円滑な労働移動の支援を図る。 また、高年齢者の雇用等の実情を踏まえた当該助成制度の必要な見直しに努める。
(4) 公共職業安定所等による再就職支援 公共職業安定所において、求職活動支援書の提示を受けたときは、その記載内容を十分参酌しつつ、可能な限り早期に再就職することができるよう、職務経歴書の作成支援等、的確な職業指導・職業紹介及び個別求人開拓を実施する。 また、全国の主要な公共職業安定所に設置している「生涯現役支援窓口」においては、概ね60歳以上（特に65歳以上）の高年齢求職者に対して、その多様なニーズに応じたきめ細かなマッチングを行い、高年齢者の再就職を重点的に支援する。	(4) 公共職業安定所による再就職支援 公共職業安定所において、求職活動支援書の提示を受けたときは、その記載内容を十分参酌しつつ、可能な限り早期に再就職することができるよう、職務経歴書の作成支援等、的確な職業指導・職業紹介及び個別求人開拓を実施する。 また、全国の主要な公共職業安定所に「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳以上の高年齢求職者に対して職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる就労支援を重点的に実施する。 加えて、在職中に再就職先が決定せず失業するに至った高年齢

その際、高年齢者の労働参加が進む一方で、職種や条件等が合わないと考える高年齢者が増えている現状を踏まえ、就労・生活支援アドバイザーを中心に、職業生活の再設計に係る丁寧かつ高年齢者に寄り添ったキャリアコンサルティング支援を行うとともに、高年齢者の多様な就労経験やスキル等を踏まえた求人の開拓を通じ、能力と希望に応じた再就職を実現できるよう支援に取り組む。 なお、こうしたきめ細かな再就職支援を実施するためには、生涯現役支援窓口の機能強化が求められるところであり、体制の確保を図るとともに、関係機関と連携した公共職業安定所への誘導や65歳以降のセカンドキャリア研修の実施等、在職中からの支援にも取り組む。 さらに、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて、企業を退職する高年齢者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して人材を紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」との連携を図り、高年齢者と企業とのマッチングを一層促進する。	者については、その原因の的確な把握に努めつつ、必要に応じて職業生活の再設計に係る支援や担当者制による就労支援を行う等、効果的かつ効率的な職業指導・職業紹介を実施し、早期の再就職の促進に努める。 特に、有期契約労働者であった離職者については、離職・転職が繰り返されるおそれがあることから、公共職業安定所におけるマッチング支援、担当者制によるきめ細かな支援等の活用により、早期の再就職の促進に努める。 さらに、事業主に対して、機構と連携し、求職活動支援書の作成等に必要な情報提供等を行う。
(5) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する指導、啓発等 高年齢者の早期再就職を図るため、積極的な求人開拓を行う。また、高年齢者に対する求人の増加を図り、年齢に係る労働力需給のミスマッチを緩和するため、募集・採用に係る年齢制限の禁止について、民間の職業紹介事業者の協力も得つつ、指導・啓発を行うとともに、労働者の募集・採用に当たって上限年齢を設定する事業主がその理由を求職者に提示しないときや当該理由の内	(5) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する指導、啓発等 高年齢者の早期再就職を図るため、積極的な求人開拓を行う。また、高年齢者に対する求人の増加を図り、年齢に係る労働力需給のミスマッチを緩和するため、募集・採用に係る年齢制限の禁止について、民間の職業紹介事業者の協力も得つつ、指導・啓発を行うとともに、労働者の募集・採用に当たって上限年齢を設定する事業主がその理由を求職者に提示しないときや当該理由の内

容に関し必要があると認めるときには、事業主に対して報告を求め、助言・指導・勧告を行う。	容に関し必要があると認めるときには、事業主に対して報告を求め、助言・指導・勧告を行う。
3　その他高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項	3　その他高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項
(1)　生涯現役社会の実現に向けた取組	(1)　生涯現役社会の実現に向けた取組
人口減少社会の中で経済社会の活力を維持・向上するためには、個々の企業の実情を踏まえつつ、本人の希望や能力に応じ、年齢にかかわりなく働ける企業の普及を図り、高年齢者の雇用・就業の機会を確保し、生涯現役社会を実現することが必要である。	生涯現役社会の実現を目指すため、高齢期を見据えた職業能力開発や健康管理について、労働者自身の意識の改善と取組や企業の取組への支援を行うほか、多様な就業ニーズに対応した雇用・就業機会の確保等の環境整備を図る。
また、こうした社会や環境整備の実現に向けては、労使の理解や協力を得るとともに、国民各層の意見を幅広く聴きながら、当該社会の在り方やそのための条件整備について検討する等、高年齢者の活躍を図る社会的な気運の醸成に努めることも必要である。	また、生涯現役社会の実現に向けて、国民各層の意見を幅広く聴きながら、当該社会の在り方やそのための条件整備について検討するなど、社会的な気運の醸成を図る。
このため、都道府県労働局及び公共職業安定所を通じて、機構その他の関係団体と密接な連携を図りつつ、各企業の実情に応じて、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定めの廃止等によって、年齢にかかわりなく雇用機会が確保されるよう、必要な支援に積極的に取り組む。	このため、都道府県労働局及び公共職業安定所においては、機構その他の関係団体と密接な連携を図りつつ、各企業の実情に応じて、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定めの廃止等によって、年齢にかかわりなく雇用機会が確保されるよう周知するなど必要な支援に積極的に取り組む。
また、機構その他の関係団体においては、年齢にかかわりなく働ける企業の普及及び促進を図るため、都道府県労働局等との連携を図りつつ、事業主のほか国民各層への啓発等の必要な取組を進める。	また、機構その他の関係団体においては、年齢にかかわりなく働ける企業の普及及び促進を図るため、都道府県労働局等との連携を図りつつ、事業主のほか国民各層への啓発などの必要な取組を進める。

(2) 高齢期の職業生活設計の援助 職業人生の長期化や、雇用と仕事を取り巻く環境が大きく変化する中で、労働者が、職場の上司等との面談や支援等を通じ、早い段階から何をしたいかを明確にしつつ、キャリアプランの作成や実行、その結果を踏まえた振り返りや見直しを行う等、自律的・主体的なキャリア形成に取り組むことにより、高齢期において、多様な働き方の中から自らの希望と能力に応じた働き方を選択し、実現できるようにすることが重要である。このため、公共職業安定所等が行う高齢期における職業生活の設計や再就職のためのキャリアの棚卸しに係る相談・援助等の利用を勧奨するとともに、事業主がその雇用する労働者に対して、高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう、第３の３の趣旨の周知徹底等により啓発及び指導に努める。 また、個々の労働者がそのキャリアプランに沿った能力向上に取り組めるよう、相談援助体制の整備に努める。	(2) 高齢期の職業生活設計の援助 労働者が、早い段階から自らのキャリア設計を含めた職業生活の設計を行い、高齢期において、多様な働き方の中から自らの希望と能力に応じた働き方を選択し、実現できるようにすることが重要である。このため、公共職業安定所等が行う高齢期における職業生活の設計や再就職のためのキャリアの棚卸しに係る相談・援助等の利用を勧奨するとともに、事業主がその雇用する労働者に対して、高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう、第３の３の趣旨の周知徹底等により啓発及び指導に努める。 また、個々の労働者がそのキャリア設計に沿った職業能力開発を推進できるよう、相談援助体制の整備に努める。
(3) 各企業等における多様な職業能力開発の機会の確保 労働者が高齢期においても急激な経済社会の変化に的確かつ柔軟に対応できるよう、教育訓練の実施、教育訓練休暇の付与等を行う事業主に対して必要な援助を行い、各企業における労働者の希望、適性等を考慮した職業能力開発の機会を確保する。 また、高年齢者の主体的な職業能力開発を支援するため、雇用保険制度に基づく教育訓練給付制度の周知徹底及びその有効な活用を促す。	(3) 各企業における多様な職業能力開発の機会の確保 労働者が高齢期においても急激な経済社会の変化に的確かつ柔軟に対応できるよう、教育訓練の実施、教育訓練休暇の付与等を行う事業主に対して必要な援助を行い、各企業における労働者の希望、適性等を考慮した職業能力開発の機会を確保する。

さらに、ＡＩの進化や業務のデジタル化等を背景にした人材ニーズの変化に伴い、既存の知識、経験等に加え、ＡＩの活用を含むデジタル等の新たなスキルを身につけることが一層求められる。業務のデジタル化に対応する、あるいは、新たな職業や職務に就こうとする高年齢者については、事業主に対して必要な助成を行い、実務経験の不足を補うため、ＯＪＴを組み込んだ訓練を実施する等、実践的な職業能力開発機会の確保に取り組む。	
(4) 職業能力の適正な評価等の促進 高年齢者の職業能力が適正に評価され、当該評価に基づく適正な処遇が行われることを促進するため、各企業における職業能力を評価する仕組みの整備に関し、必要な助成を行うとともに、取組事例の収集、整理及び提供に努める。 特に、事例の収集に当たっては、高齢期の職務や賃金、高年齢者の雇用における企業側及び労働者側のメリット等の把握に加え、企業の課題や検討プロセス等にも焦点をあてて行う。	(4) 職業能力の適正な評価等の促進 高年齢者の職業能力が適正に評価され、当該評価に基づく適正な処遇が行われることを促進するため、各企業における職業能力を評価する仕組みの整備に関し、必要な情報の収集、整理及び提供に努める。また、技能検定制度等労働者の職業能力の公正な評価に資する制度の整備を図る。
＜(3)へ統合＞	(5) 教育訓練給付制度の周知徹底及び有効な活用 高年齢者の主体的な職業能力開発を支援するため、雇用保険制度に基づく教育訓練給付制度の周知徹底及びその有効な活用を図る。
＜(5)へ統合＞	(6) 労働時間対策の推進 高年齢者の雇用機会の確保、高年齢者にも働きやすい職場環境の実現等に配慮しつつ、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の

	取得促進及びフレックスタイム制等の普及促進を重点に労働時間対策を推進する。
(5) 高年齢者が安心・安全に働ける職場環境の推進 高年齢者がより長く企業で活躍できるようにするため、高年齢者の労働災害防止対策、健康確保対策及び労働時間対策を推進し、高年齢者が安心・安全に働ける職場づくりを推進する。 特に、安衛法第 62 条の２第１項において、高年齢者の労働災害の防止を図るため、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずることが事業者の努力義務とされ、同条第２項に基づき厚生労働大臣が当該措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を公表しており、これに基づき周知、指導に取り組む。 また、労働契約によらない働き方となる創業支援等措置による就業についても、創業支援等措置を講ずる事業主が委託業務の内容等に応じて高年齢者に対し適切な配慮を行うよう当該指針を周知・広報する。なお、安衛法等一部改正法により、労働者と同一の場所で働く個人事業者等を既存の労働災害防止対策に取り込み、かつ、当該個人事業者等による災害の防止を図るため、個人事業者等自身や注文者等が講ずべき措置が強化されたところであり、その円滑な施行に向けた周知・広報を図る。 さらに、高年齢者の雇用機会の確保、高年齢者にも働きやすい職場環境の実現等に配慮しつつ、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進及びフレックスタイム制等の普及促進を重点に労働時間対策や柔軟な働き方を推進するとともに、本人の希望を踏ま	(7) 高年齢者の安全衛生対策 高年齢者の労働災害防止対策、高年齢者が働きやすい快適な職場づくり及び高年齢者の健康確保対策を推進する。 また、高年齢労働者の労働災害を防止するため「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」の周知徹底を図るとともに、創業支援等措置による就業についても、同ガイドラインを参考とするよう周知・広報する。

えつつ、正社員化やフルタイム勤務も含む多様な働き方を選択することができるよう取組を進めていく。

(6) シルバー人材センターによる多様な雇用・就業機会の確保

企業を定年退職した後等、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者に対しては、地域の日常生活に密着した多様な仕事を提供するシルバー人材センター事業の活用を促進する。

特に、シルバー人材センター事業においては、高年齢者の多様な就労・社会活動のニーズを、各種産業の人材ニーズや地域課題とマッチングし、幅広い就労・社会活動機会を提供できるよう、活動内容の充実を図る。

このため、高年齢者の健康状態に合わせて活躍できる社会参加の促進や、女性会員やホワイトカラー職種の経験を有する会員のニーズを踏まえた就業先の拡大等、高年齢者の幅広い活躍の機会の提供を進めるとともに、こうした積極的な取組への支援や好事例の展開により、シルバー人材センター事業の活性化を図る。

また、安衛法等一部改正法により、労働者と同一の場所で就業する個人事業者等に対する保護措置や、個人事業者等自身が講ずべき措置等が定められたことから、シルバー人材センター事業を活用する高年齢者、注文者等に対し、シルバー人材センターと連携し、同法の周知を図り、安全で健康に働くことのできる職場づくりを推進する。

さらに、シルバー人材センターは、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、高年齢者に労働者派遣事業又は職業紹介事業を行う場合に限り、労働時間が週 40 時間までの就業の

(8) 多様な形態による雇用・就業機会の確保

定年退職後等に、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者に対しては、地域の日常生活に密着した仕事を提供するシルバー人材センター事業の活用を推進する。

雇用保険法等の一部を改正する法律（平成28年法律第17号）による法の改正（以下「平成28年改正」という。）により、シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ご

機会を提供すること等ができることを踏まえ、より長い時間働きたいという高年齢者のニーズや、これにより人手不足を解消したいという地域産業のニーズ等にも応えるため、当該仕組みを活用した高年齢者の雇用・就業機会の確保に取り組む。	とに指定する業種等においては、高年齢者に労働者派遣事業又は職業紹介事業を行う場合に限り、労働時間が週40時間までの就業の機会を提供すること等ができるよう、業務範囲を拡大したところであり、当該平成28年改正に基づいた対応を引き続き行う。
(7) 高年齢者の起業等に対する支援 高年齢者の多様な就業ニーズを踏まえて、その能力の有効な発揮を幅広く推進する観点から、フリーランスをはじめ起業等により自ら就業機会を創出する場合に対しては、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の施行も踏まえつつ、必要な情報提供を行う。	(9) 高年齢者の起業等に対する支援 高年齢者の能力の有効な発揮を幅広く推進する観点から、高年齢者が起業等により自ら就業機会を創出する場合に対して必要な支援を行う。
(8) 地域における高年齢者の雇用・就業機会の確保 自治体が中心となり地域の関係機関（労働組合、経済団体、社会福祉協議会、シルバー人材センター、金融機関、労働者協同組合等）とともに協議会を設置し、高年齢者へのワンストップ相談窓口や多様な就業機会の創出、社会参加等のマッチングを行う「生涯現役地域づくり環境整備事業」においては、地域の課題を踏まえた多様な就業等の機会の提供を官民連携して推進する。 また、当該事業について、より多くの自治体に関心を持ってもらえるよう、事業の見直しや積極的な広報に取り組むとともに、協議会の取組を後押しするきめの細かい伴走型支援を行い、地域における持続可能なモデルづくりを促進する。	(10)地域における高年齢者の雇用・就業支援 事業主団体と公共職業安定所の協力の下、企業及び高年齢者のニーズに合ったきめ細かな技能講習や面接会等を一体的に実施することにより、高年齢者の雇用・就業を支援する。 また、平成28年改正により創設された生涯現役促進地域連携事業により、高年齢者の雇用・就業促進に向けた地域の取組みを支援する。
(9) 雇用管理の改善の研究等	(11)雇用管理の改善の研究等

高年齢者の就業機会の着実な増大、雇用の安定等を図り、また、生涯現役社会の実現に向けた環境整備を進めるため、必要な調査研究を行うとともに、高年齢者の活躍に向け積極的な取組を行う企業の事例や自治体が取り組む高年齢者の雇用創出等の事例を収集及び体系化し、個々の企業や自治体における検討に際して、その活用を促す。 また、毎年度、高年齢者雇用状況等報告に基づき、定年、継続雇用制度等の状況や高年齢者の就業機会の確保に関する状況について、定期的な把握及び分析に努め、その結果を公表する。 さらに、国際的な高年齢者の雇用に係る情報交換等を推進し、今後の高年齢者雇用政策の参考となる知見を得るとともに、人口減少と高齢化が急速に進行する日本の高年齢者雇用政策の現状や取組を発信し、国際的な理解や関心が更に深まるよう努める。	高年齢者の就業機会の着実な増大、高年齢者の雇用の安定等を図り、また、生涯現役社会の実現に向けた環境整備を進めるため、必要な調査研究を行うとともに、企業において取り組まれている高年齢者の活用に向けた積極的な取組事例を収集及び体系化し、各企業における活用を促進する。 また、高年齢者雇用状況等報告等に基づき、高年齢者の雇用等の状況等の毎年度定期的な把握及び分析に努め、その結果を公表する。 さらに、国際的に高年齢者の雇用に係る情報交換等を推進するとともに、年齢差別禁止等、高年齢者の雇用促進の観点について、さらに検討を深める。

データ・施策集

第１　高年齢者の就業の動向に関する事項

第２　高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項

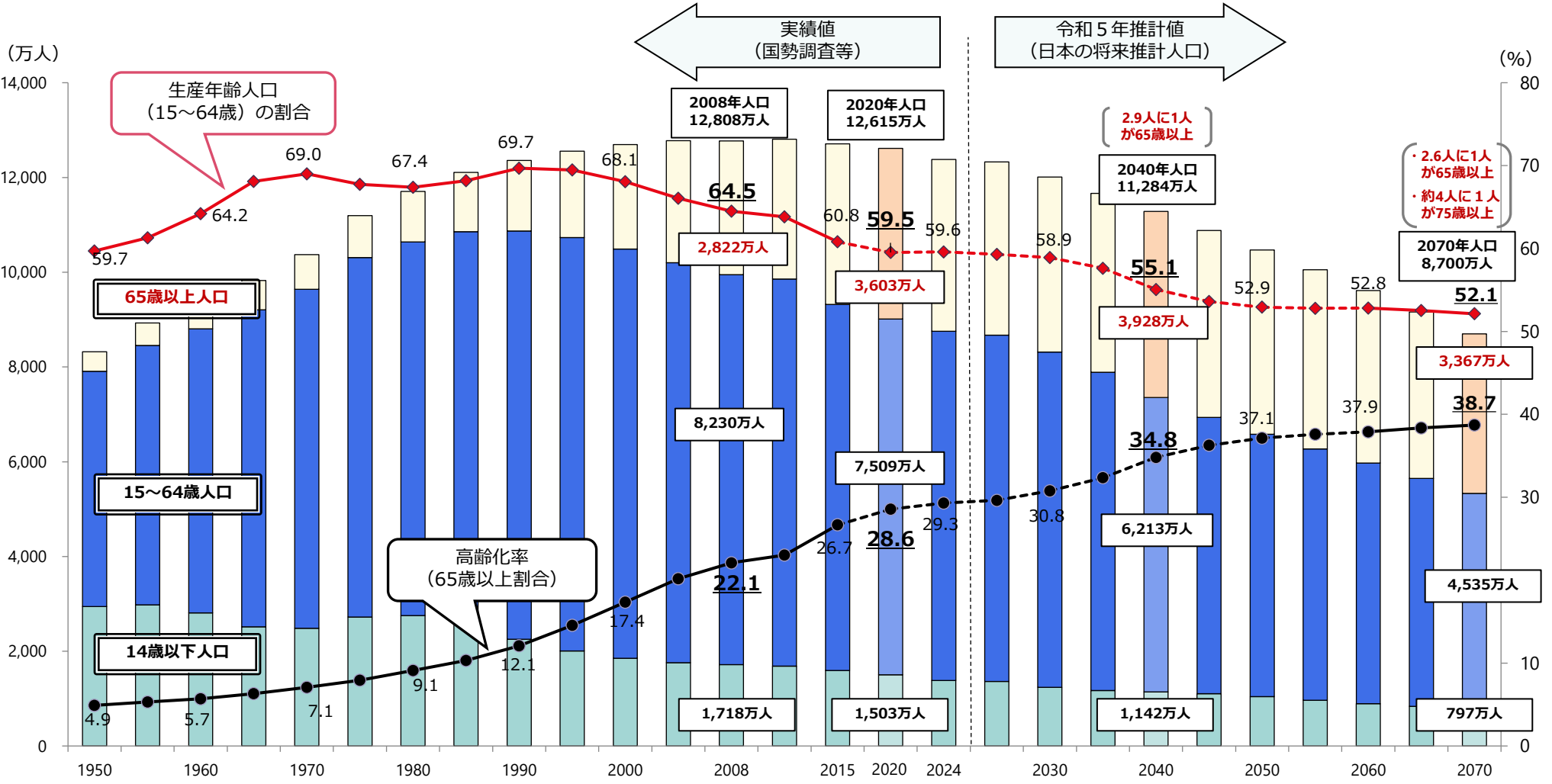
第３　事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

第４　高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

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

日本の人口の推移

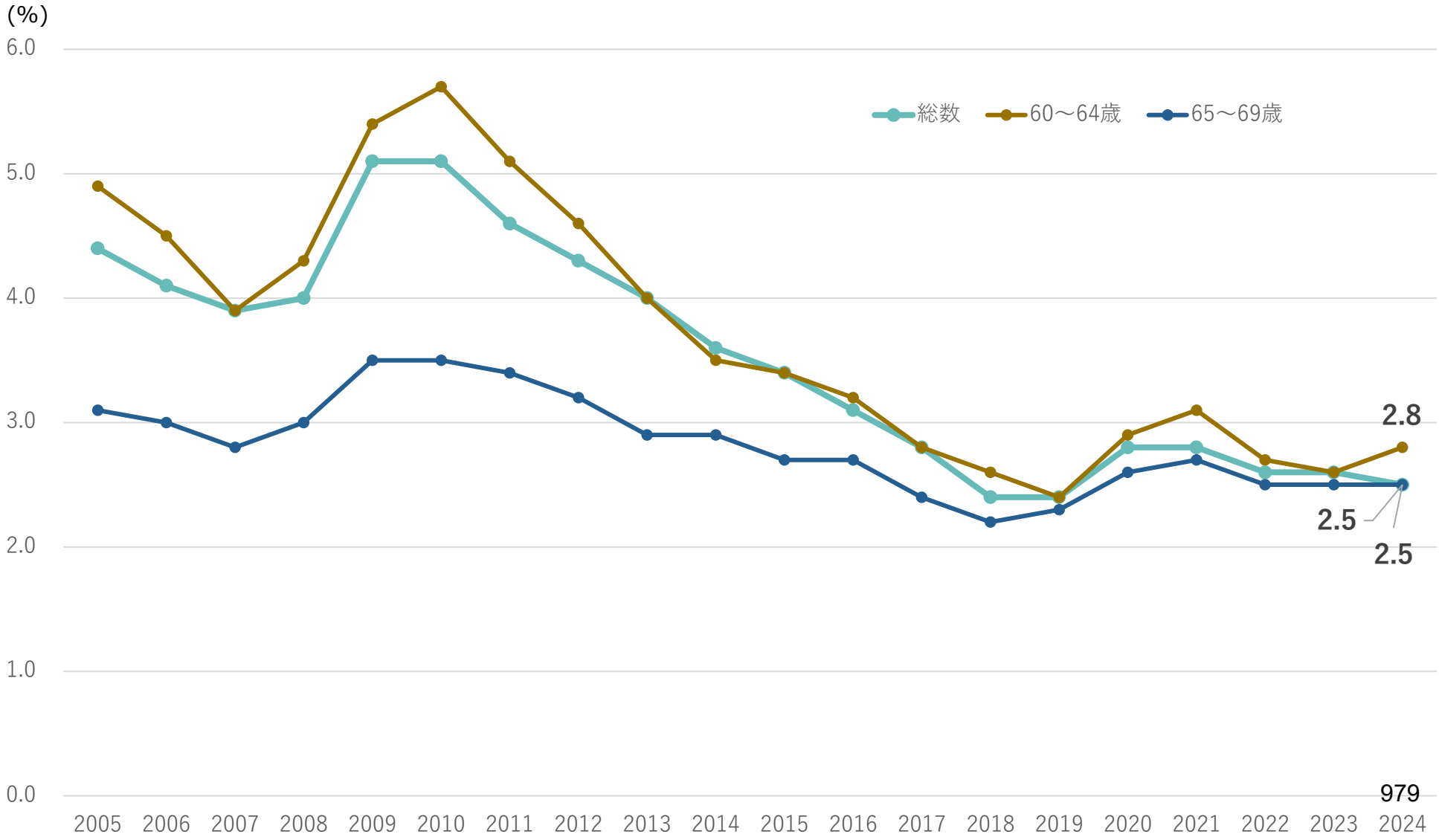
○ 日本の人口は、2008年の1億2,808万人をピークに減少に転じ、本格的な人口減少社会が到来。
○ 65歳以上の高年齢者の人口は、2020年の3,603万人から、2040年には3,928万人になると推計（20年間で約325万人増加）。
○ 高齢化率は2040年には34.8%（2.9人に１人が65歳以上）、2070年には38.7%（2.6人に１人が65歳以上）に上昇すると推計。



（資料出所）2020年まで（2008年除く）の人口は総務省「国勢調査」、2008年及び2024年は総務省「人口推計（各年10月1日現在（確定値））」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和５年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）

高年齢者の完全失業率の推移（男女計）

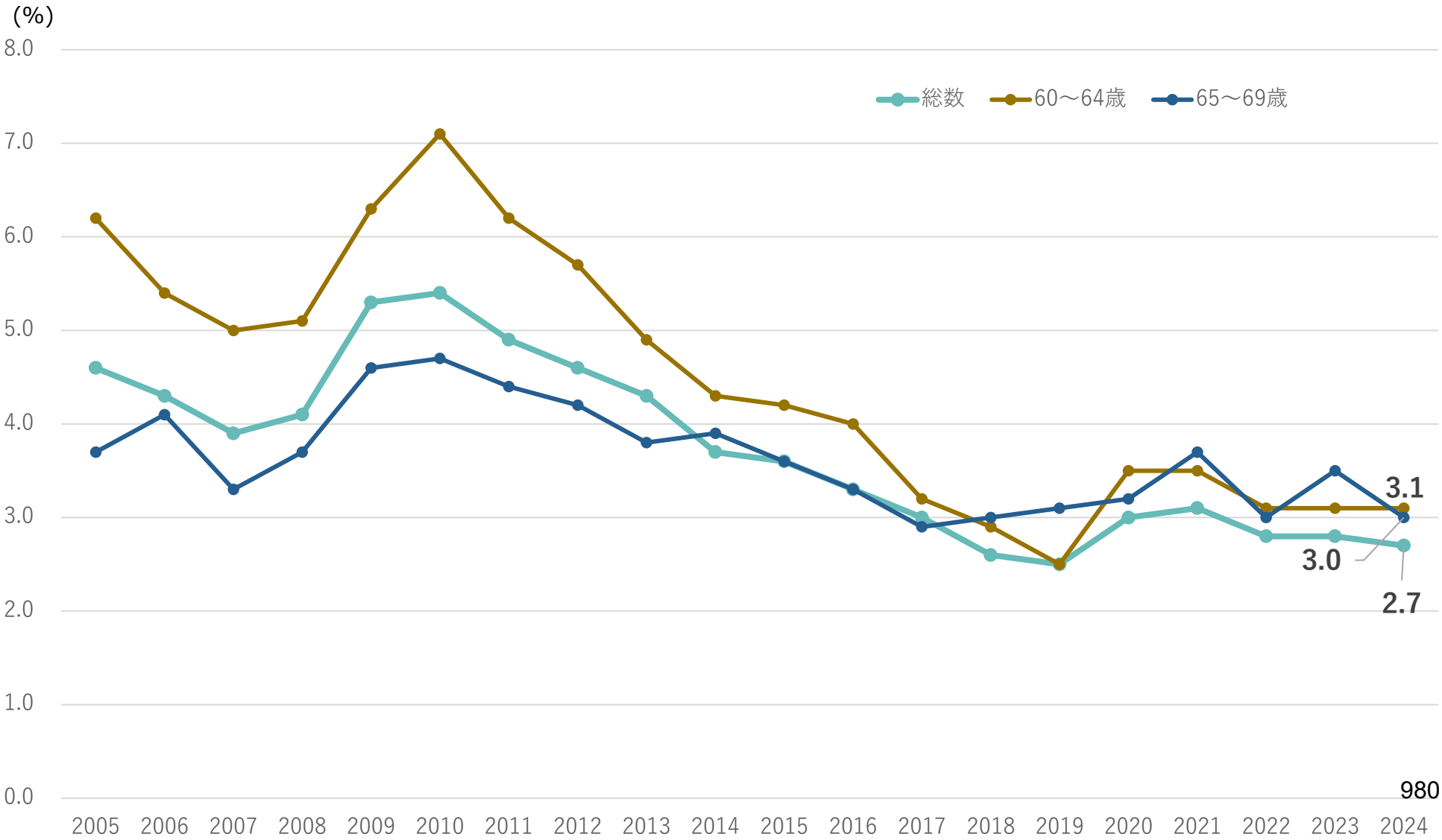
○　2024年の完全失業率は2.5%、60～64歳層は2.8%、65～69歳層は2.5%。



（資料出所）総務省統計局「労働力調査」より作成。

高年齢者の完全失業率の推移（男性）

○　2024年の男性の完全失業率は2.7%、60～64歳層は3.1%、65～69歳層は3.0%。

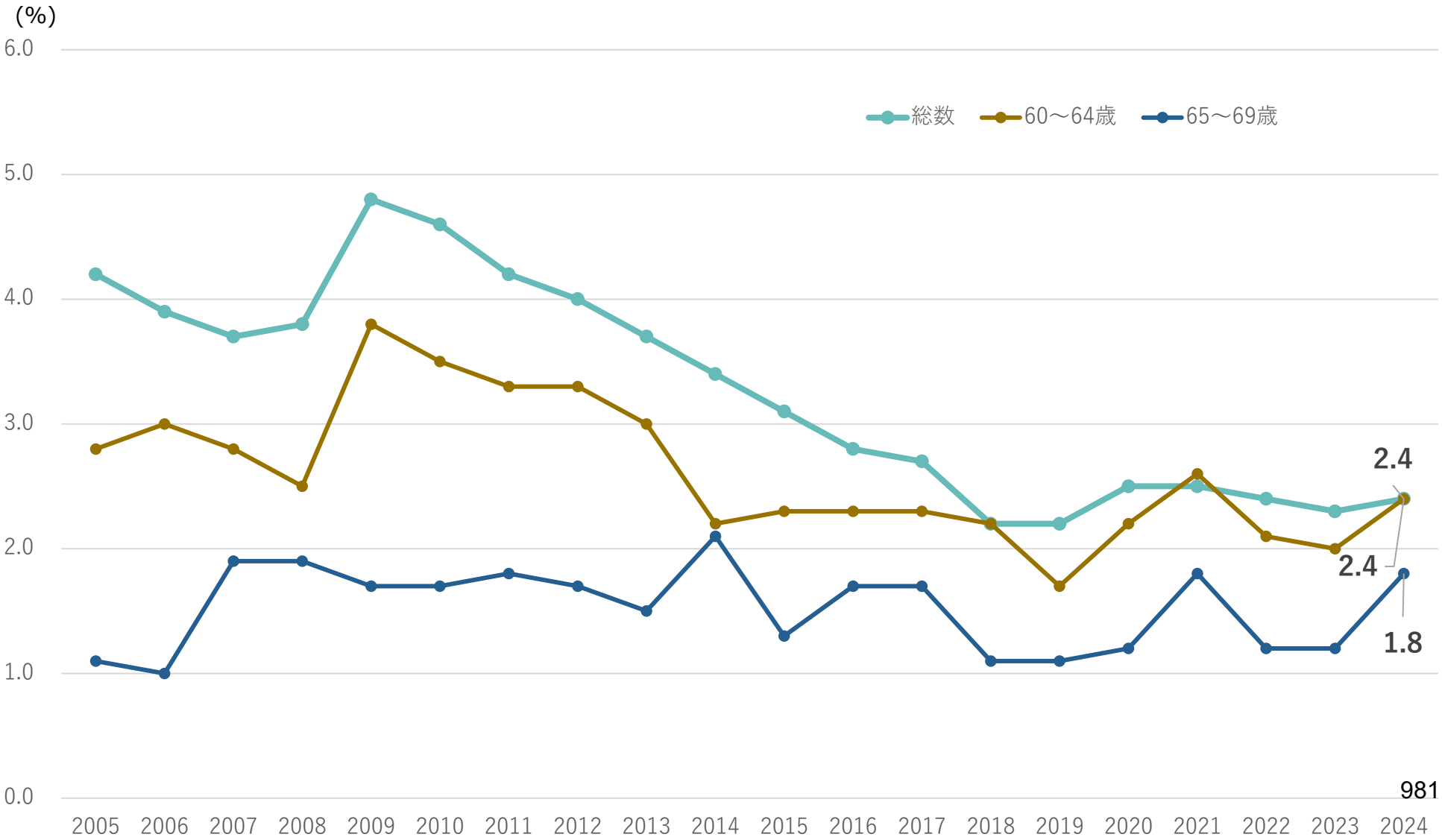


980

（資料出所）総務省統計局「労働力調査」より作成。

高年齢者の完全失業率の推移（女性）

○　2024年の女性の完全失業率は2.4%、20～24歳層が3.9%、25～29歳層が3.9%、60～64歳層が2.4%、65～69歳層が1.8%。

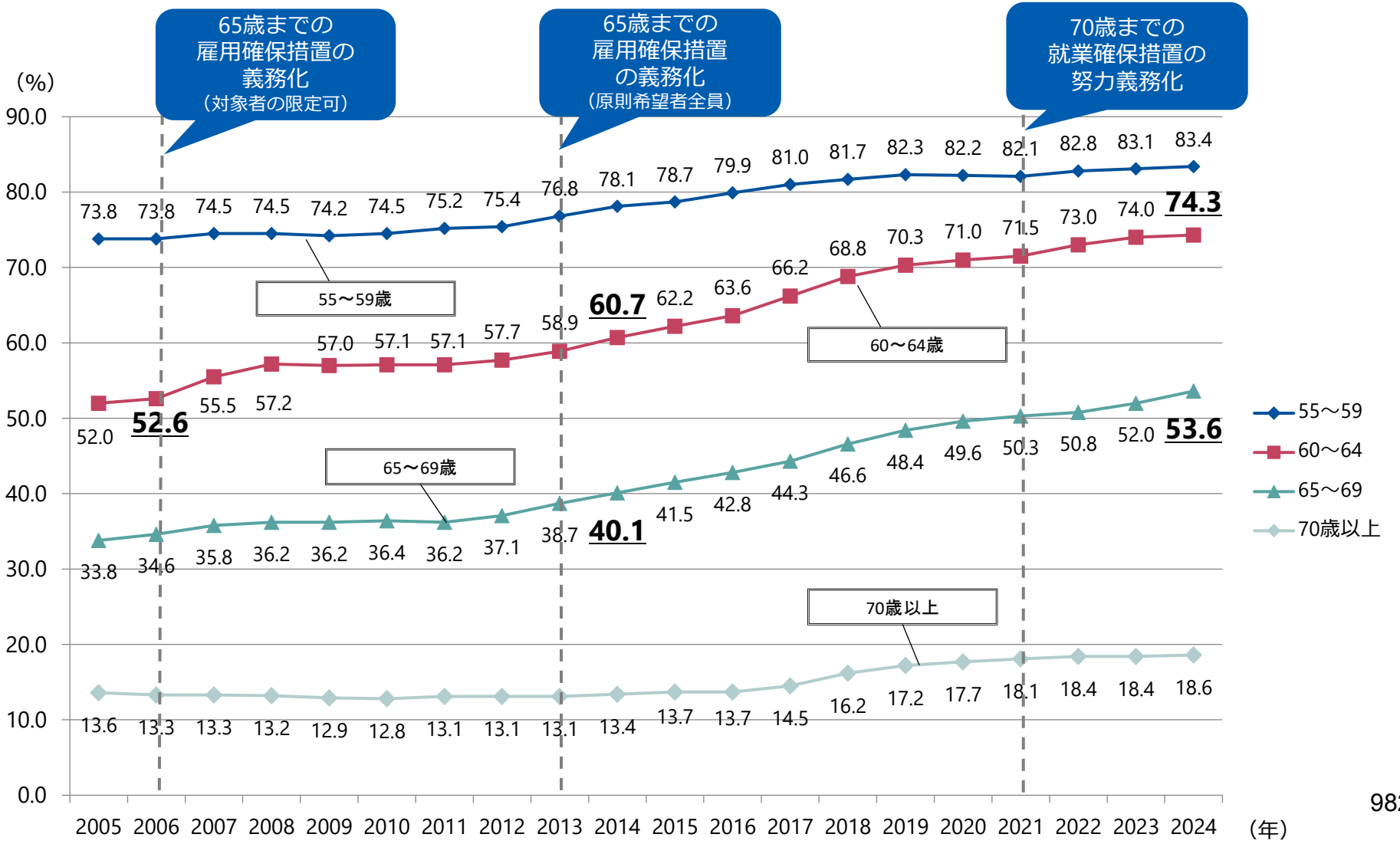


（資料出所）総務省統計局「労働力調査」より作成。

高年齢者の就業率の推移（男女計）

○　60～64歳層は人口の７割以上が就業。65歳までの雇用確保措置の義務化（2006年）後、21.7ポイント上昇（直近10年間では13.6ポイント上昇）。

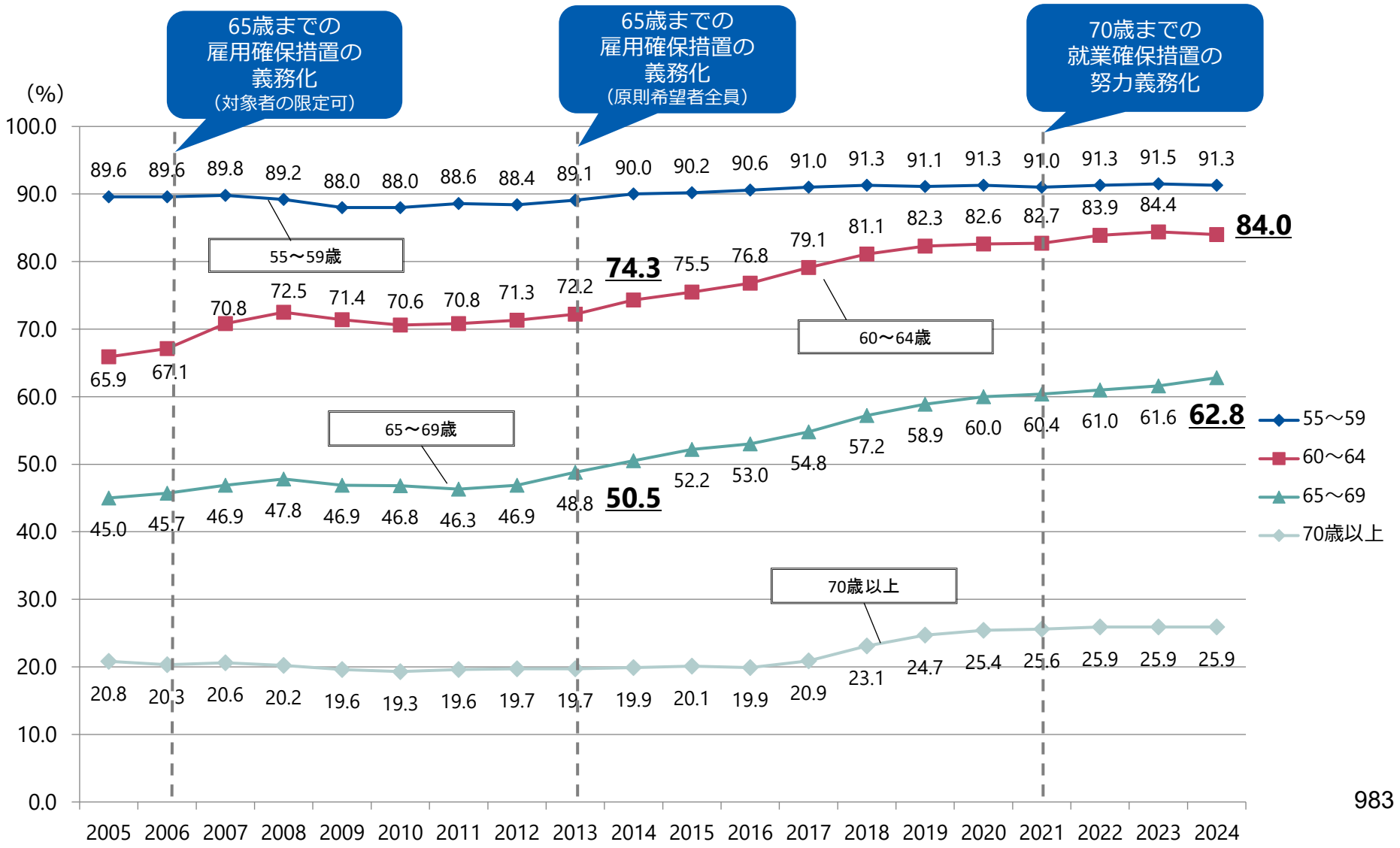
○　65～69歳層は人口の５割以上が就業。近年は上昇傾向にあり、直近10年間では13.5ポイント上昇。



（資料出所）総務省統計局「労働力調査」より作成。

高年齢者の就業率の推移（男性）

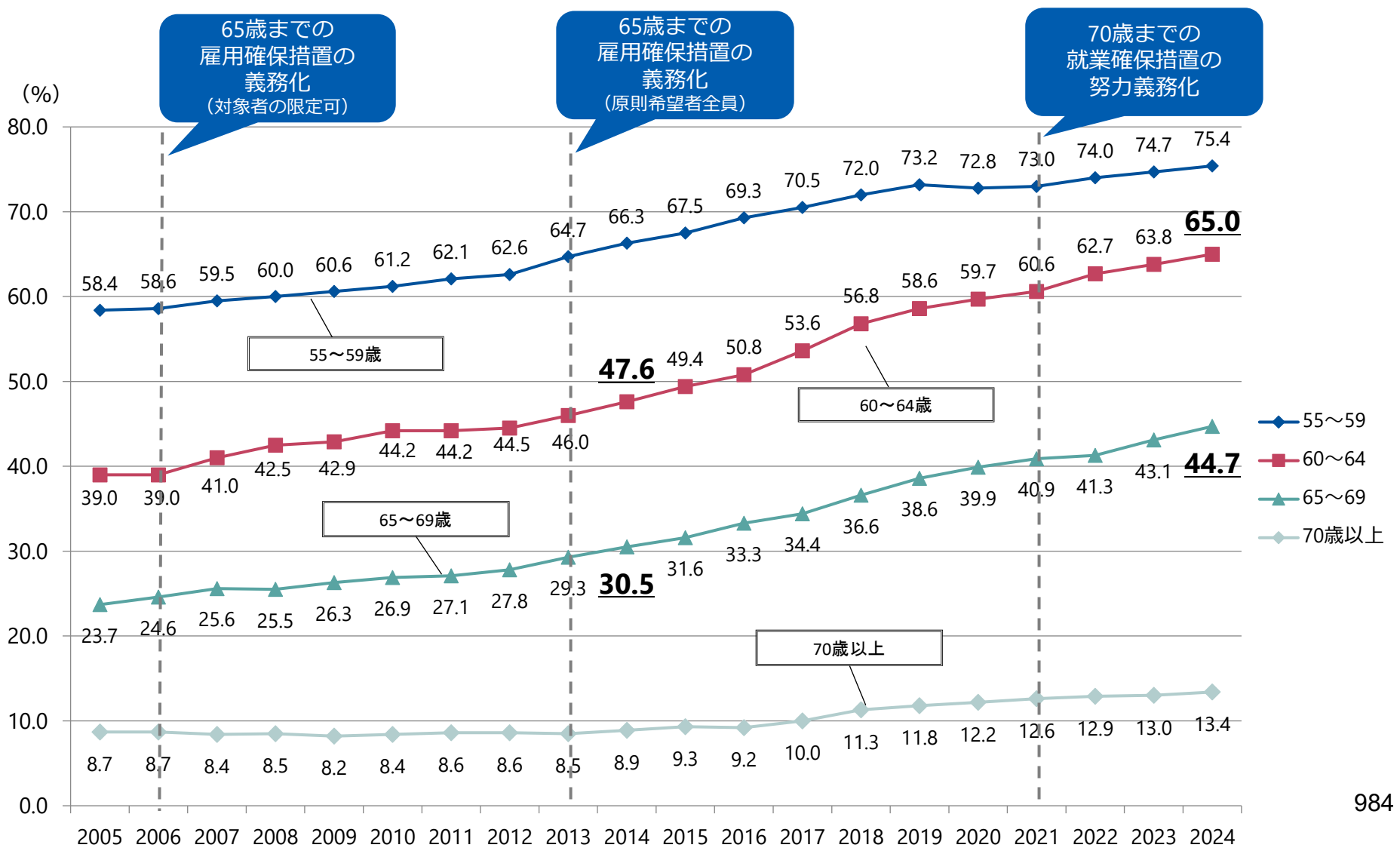
○　60～64歳男性は、直近10年間では9.7ポイント上昇。65～69歳男性は、12.3ポイント上昇。



（資料出所）総務省統計局「労働力調査」より作成。

高年齢者の就業率の推移（女性）

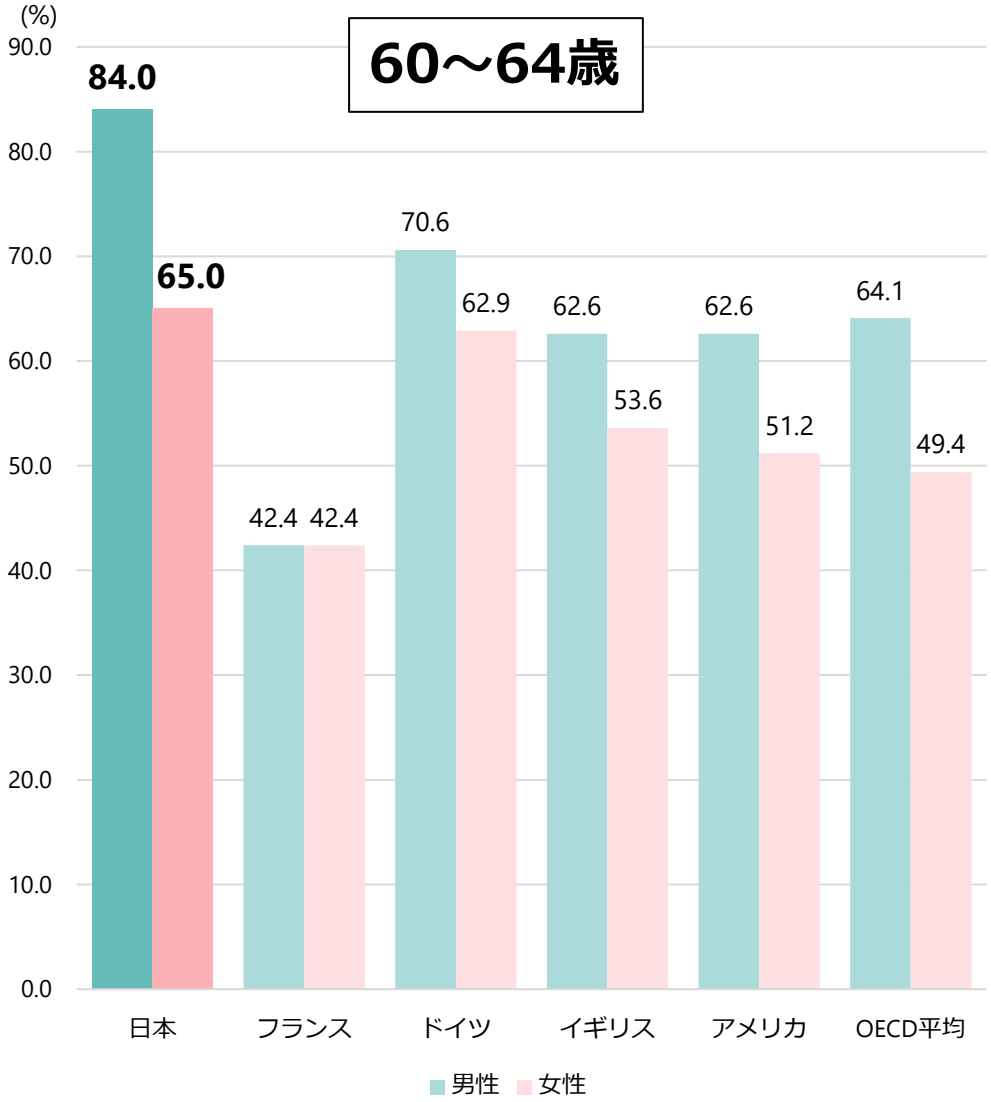
○　60～64歳女性は、直近10年間では17.4ポイント上昇。65～69歳女性は、14.2ポイント上昇。就業率の上昇幅は男性よりも高い。

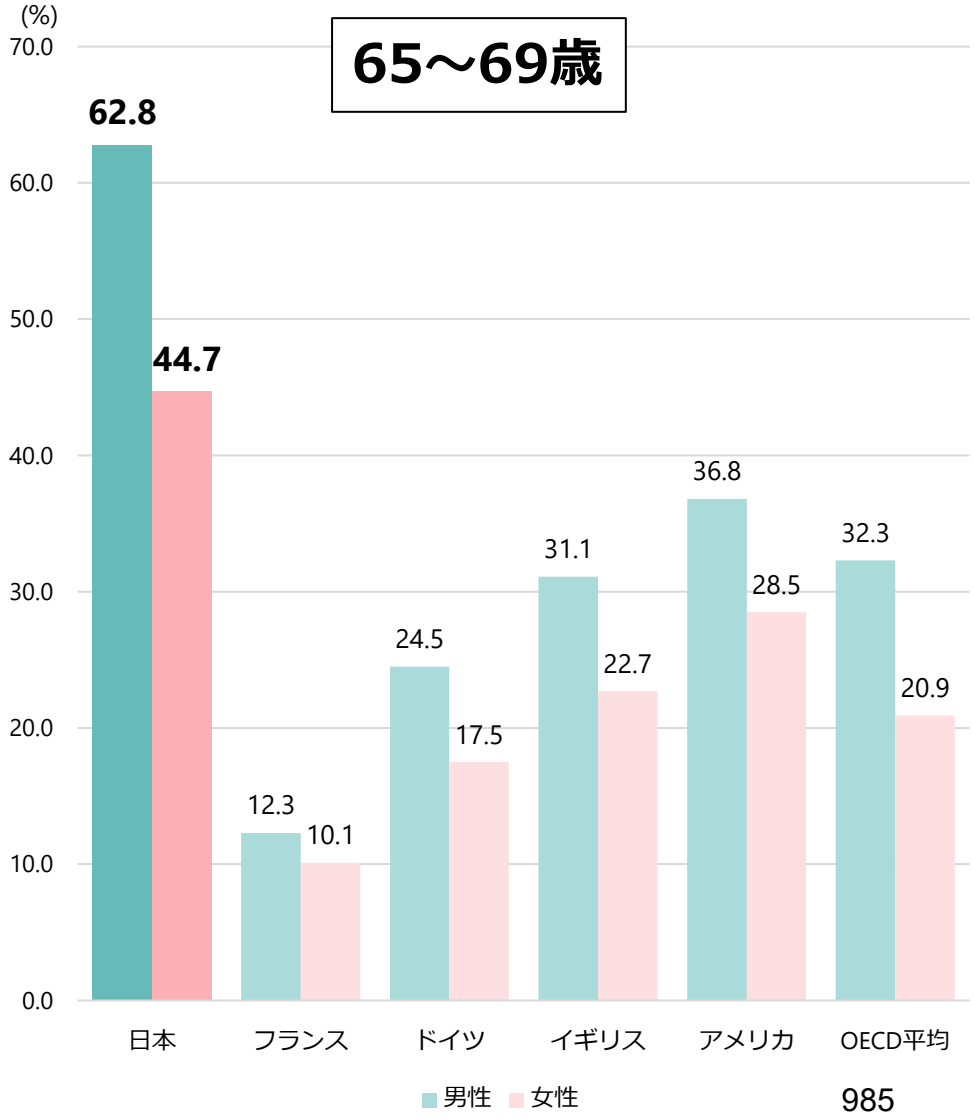


（資料出所）総務省統計局「労働力調査」より作成。

高年齢者の就業率の国際比較（2024年）

○　日本の高年齢者の就業率は、欧米諸国と比較しても、男女ともに群を抜いて高い水準。
特に65～69歳で高く、OECD平均の約２倍。





（出典）OECD Data Explorer　（注）就業率は、各年齢階級における人口に占める就業者数の割合。

令和７年「高年齢者雇用状況等報告」の集計結果概要

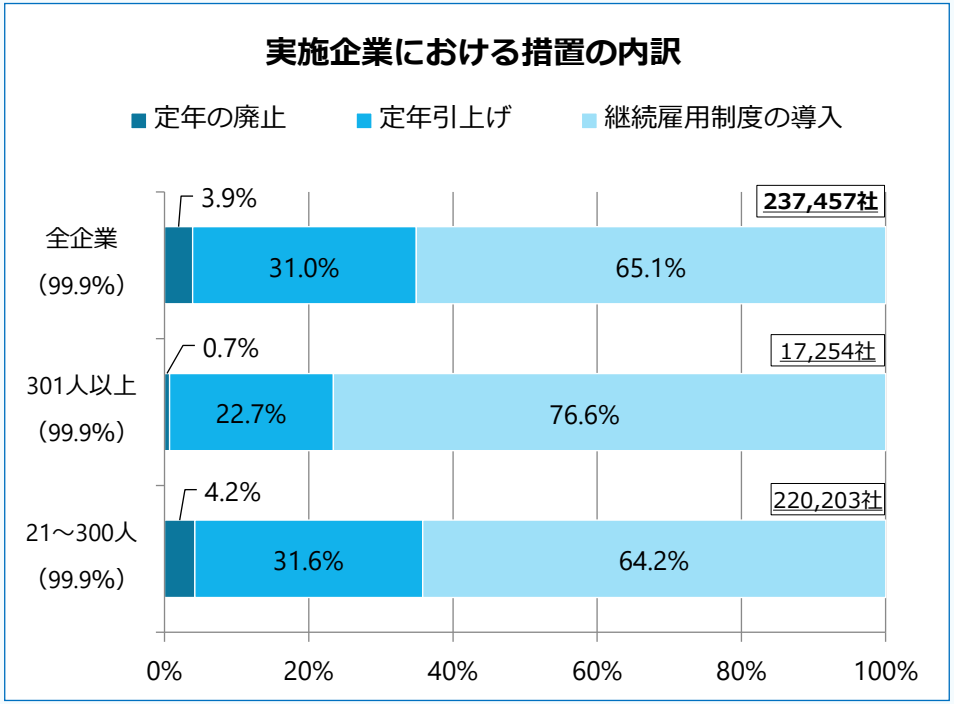
〈集計対象〉全国の常時雇用する労働者が21人以上の企業237,739社〈大企業(301人以上規模):17,273社、中小企業(21～300人規模): 220,466社〉

１．65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

- 雇用確保措置の実施企業数(割合)：237,457社(**99.9%**)[変動なし]

＜雇用確保措置の内訳＞

定年制の廃止	9,367 社（ 3.9%）
定年の引上げ	73,585 社（31.0%）
継続雇用制度の導入	154,505 社（65.1%）



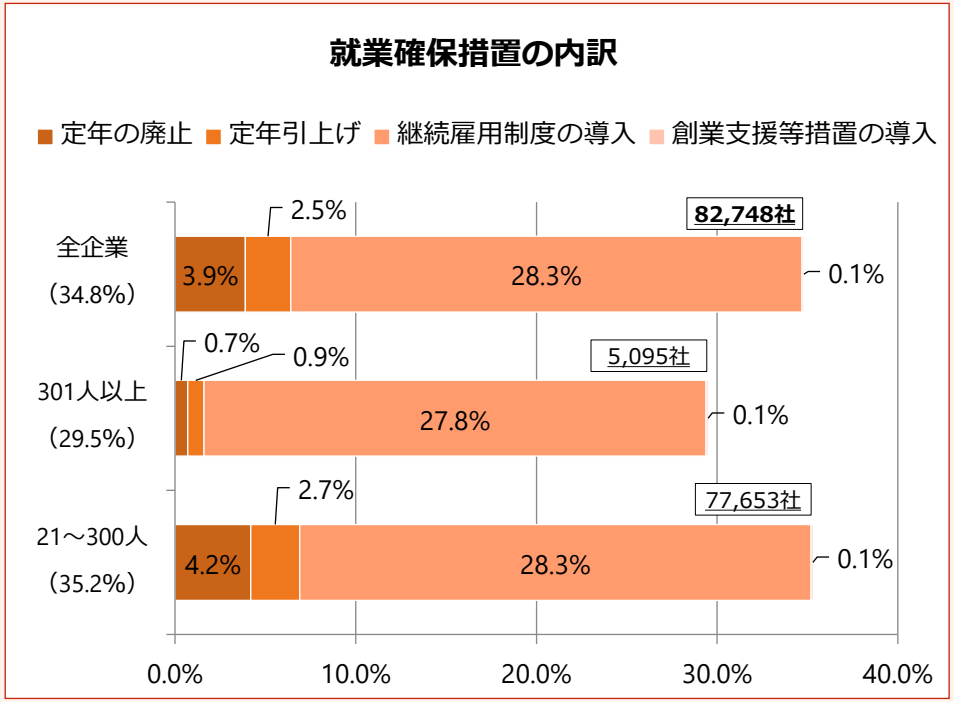
※母数を「雇用確保措置実施済み企業」としてそれぞれ割合を抽出している。

２．70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

- 就業確保措置の実施企業数(割合)：82,748社(**34.8%**)[対前年2.9pt増]

＜就業確保措置の内訳＞

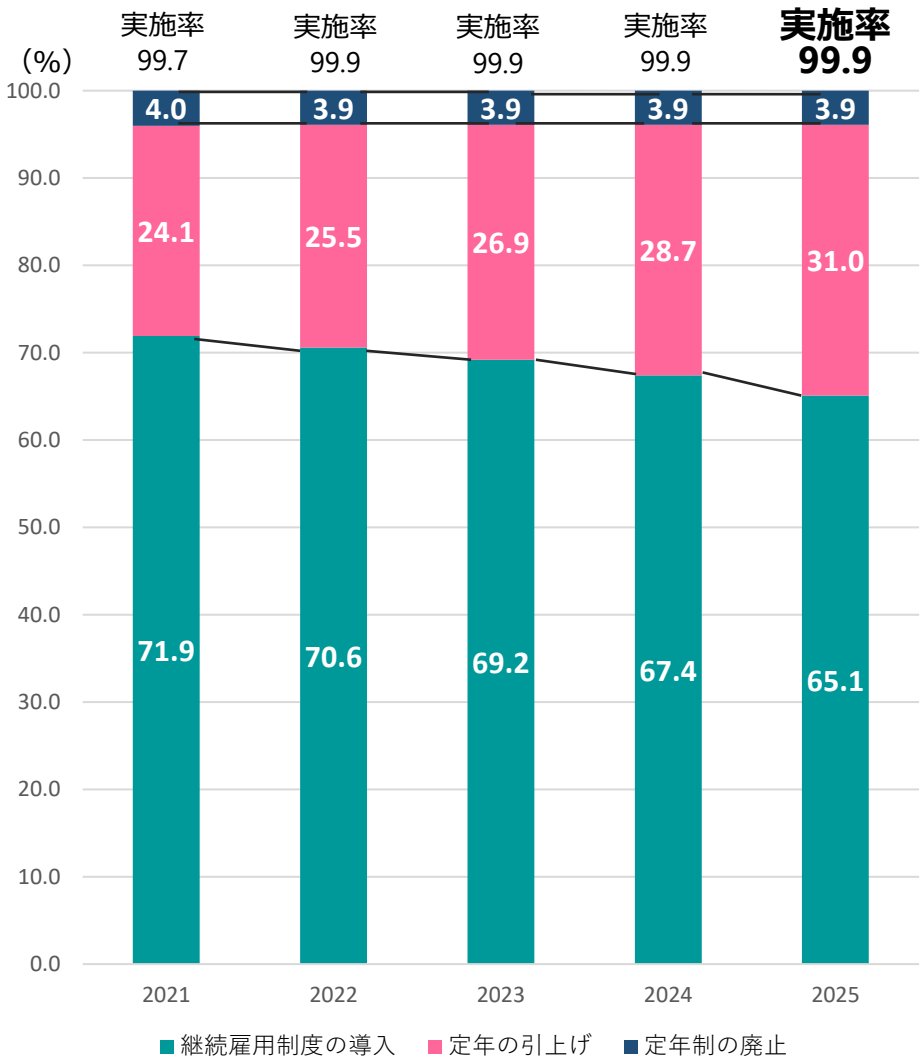
定年制の廃止	9,367 社（ 3.9%）
定年の引上げ	6,037 社（ 2.5%）
継続雇用制度の導入	67,212 社（28.3%）
創業支援等措置の導入	132 社（ 0.1%）



※母数を「報告した全ての企業」としてそれぞれ割合を抽出している。
※本集計は原則小数点第２位以下を四捨五入しているため、「21～300人」について、内訳の積み上げが全体の割合とは一致しない。

雇用確保措置と就業確保措置の推移

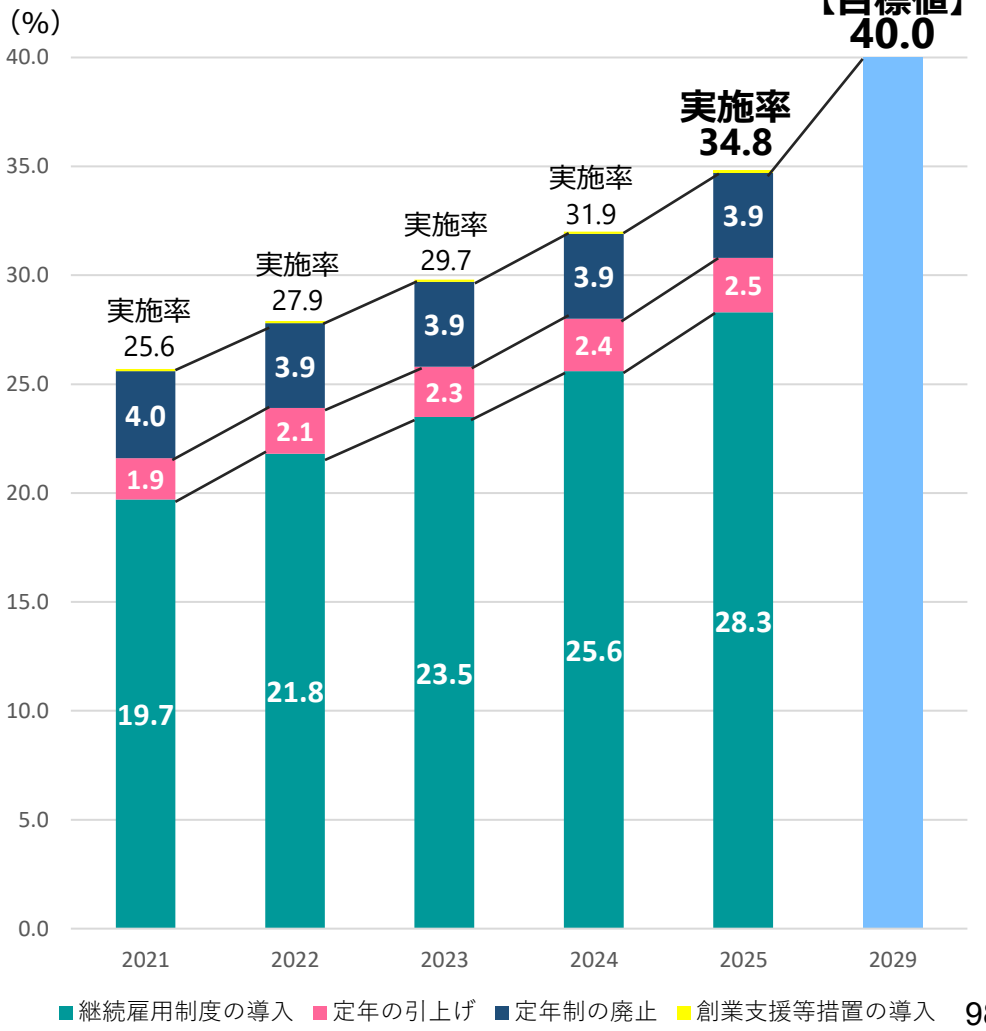
65歳までの高年齢者雇用確保措置



※母数を「雇用確保措置実施済み企業」としてそれぞれ割合を抽出。

70歳までの高年齢者就業確保措置

高齢社会対策大綱
（2024.9.13閣議決定）
【目標値】40.0



※母数を「報告した全ての企業」としてそれぞれ割合を抽出。
※本集計は原則小数点第２位以下を四捨五入しているため、「全企業」について、内訳の積み上げが全体の割合とは一致しない。

（資料出所）厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」※常時雇用する労働者が21人以上の企業

賃金決定の要素について

■ 令和４年「就労条件総合調査」において、過去３年間に賃金制度の改定を行った企業（40.4%）における改定内容は「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」（26.5%）が最も多く、５年前（平成29年）の調査結果と比較すると、その割合は、5.1ポイント上昇している。

就労条件総合調査

○　令和４年調査において、過去３年間に賃金制度の改定を行った企業（40.4%）では、その改定内容(複数回答)として、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」（26.5%）、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」（20.9%）、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」（17.3%）を多く挙げている。

（%）

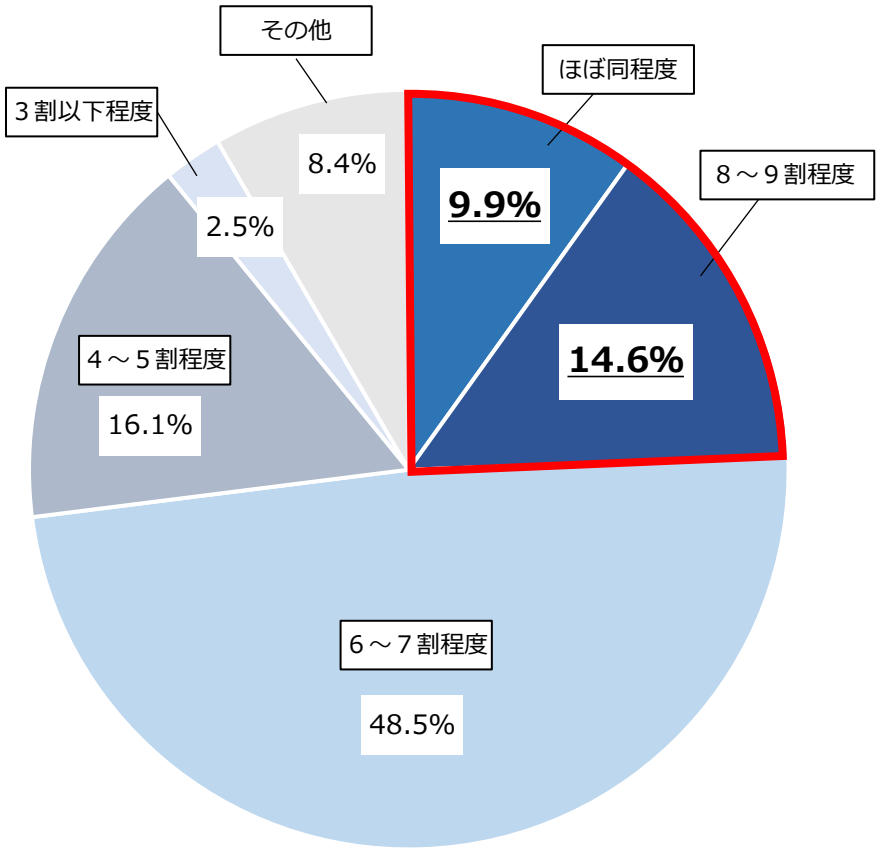
	過去３年間に賃金制度の改定を行った企業						過去３年間に賃金制度の改定を行わなかった企業・不明
		【主な改定内容】（複数回答）					
		職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大	**職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大**	**業績・成果に対応する賃金部分の拡大**	学歴、年齢・勤務年数に対応する賃金部分の縮小	手当を縮減し基本給に組入れ	
令和４年調査計	**40.4**	**26.5**	**20.9**	**17.3**	5.1	7.3	59.6
平成29年調査計	35.5	21.3	18.5	16.1	3.4	3.9	64.5

出典：厚生労働省「就労条件総合調査」

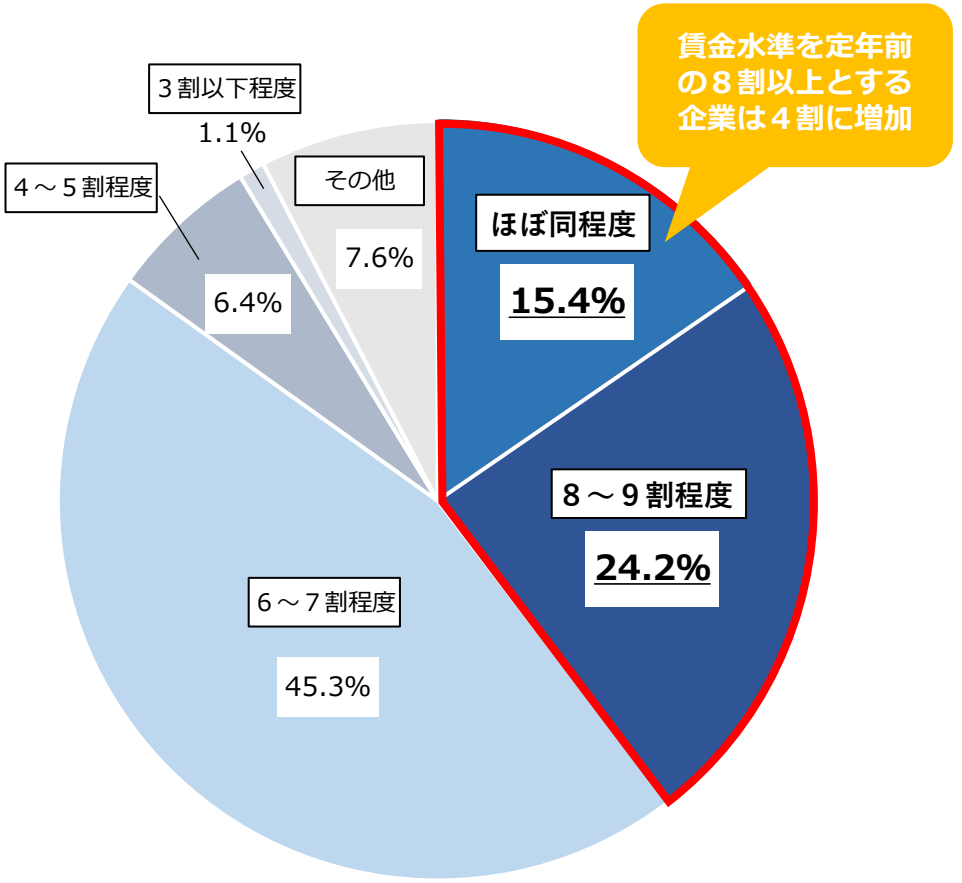
企業における高齢者再雇用時の賃金引き下げの現状

○　2019年と比較すると、企業における高齢雇用者の定年後の賃金水準は改善傾向にあり、2024年においては、定年前の8割以上とする企業が約４割まで増加している。

定年後の高齢雇用者の賃金水準（2019年）



定年後の高齢雇用者の賃金水準（2024年）

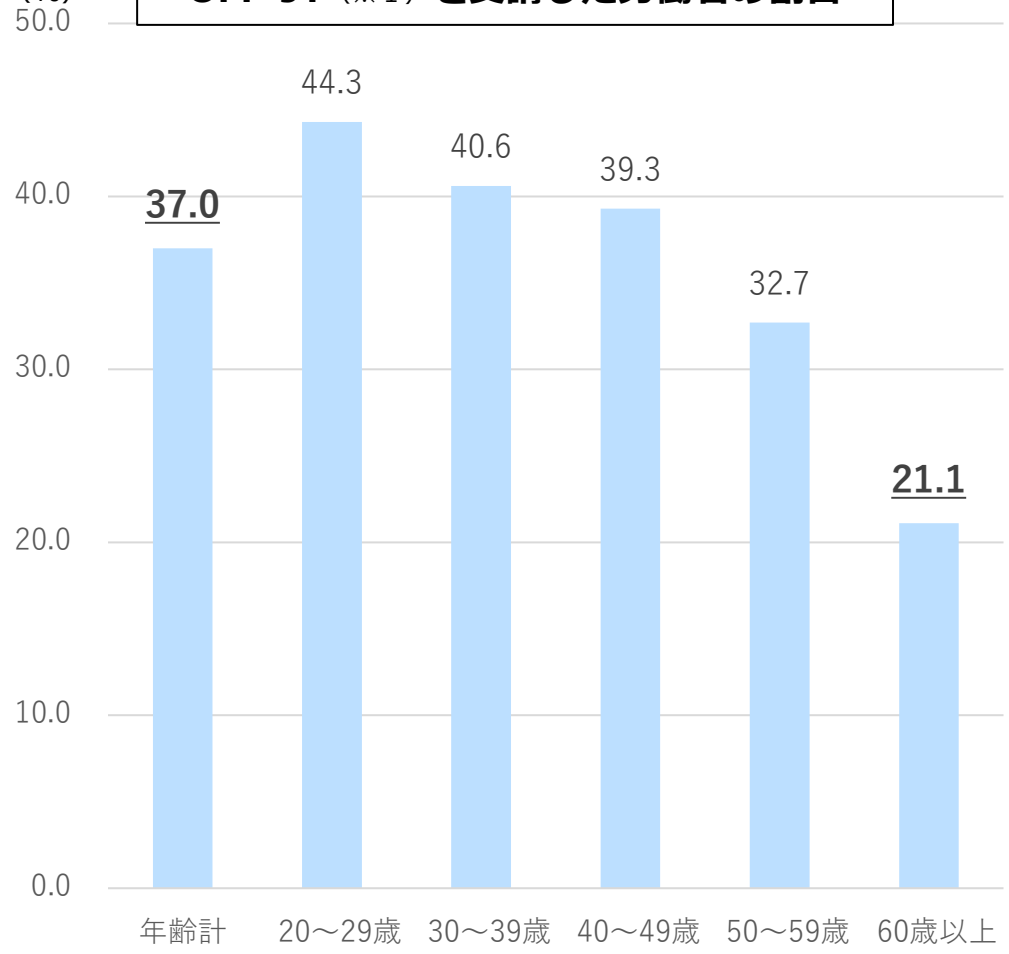


（資料出所）内閣府「多様化する働き手に関する企業の意識調査」、「人手不足への対応に関する企業意識調査」より作成。

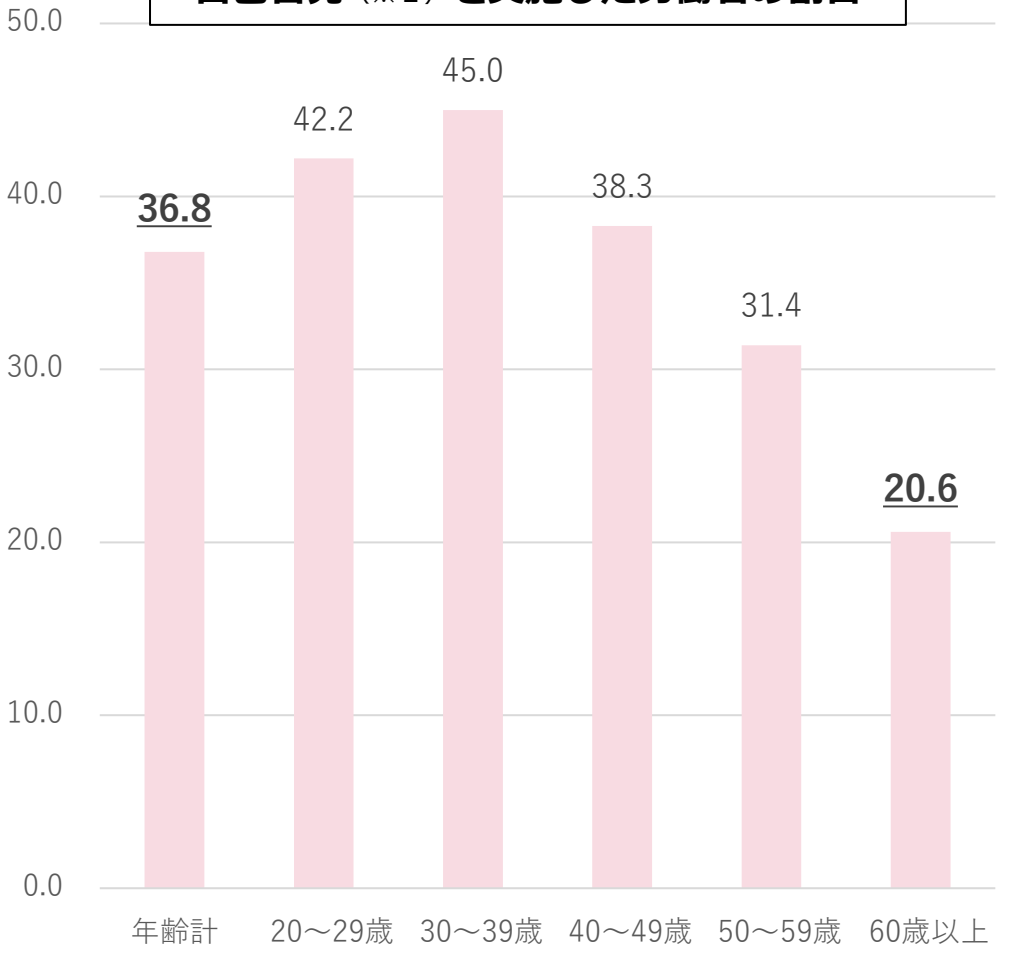
高年齢者の職業能力開発の状況（2024年度）

○　年齢が上がるにしたがって、OFF-JTの受講や自己啓発を実施した労働者の割合は低下する。

OFF-JT（※１）を受講した労働者の割合



自己啓発（※２）を実施した労働者の割合



出典：厚生労働省「令和６年度能力開発基本調査（個人調査）」より作成。
調査対象：日本国全域において、日本標準産業分類による15 大産業に属する、30 人以上の常用労働者を雇用する事業所のうちから一定の方法により抽出した事業所に属している労働者のうちから、一定の方法により抽出した労働者。990
（※1）ＯＦＦ－ＪＴとは、業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施する教育訓練（労働者を１か所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施する教育訓練（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）を含む。
（※2）自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、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をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）。

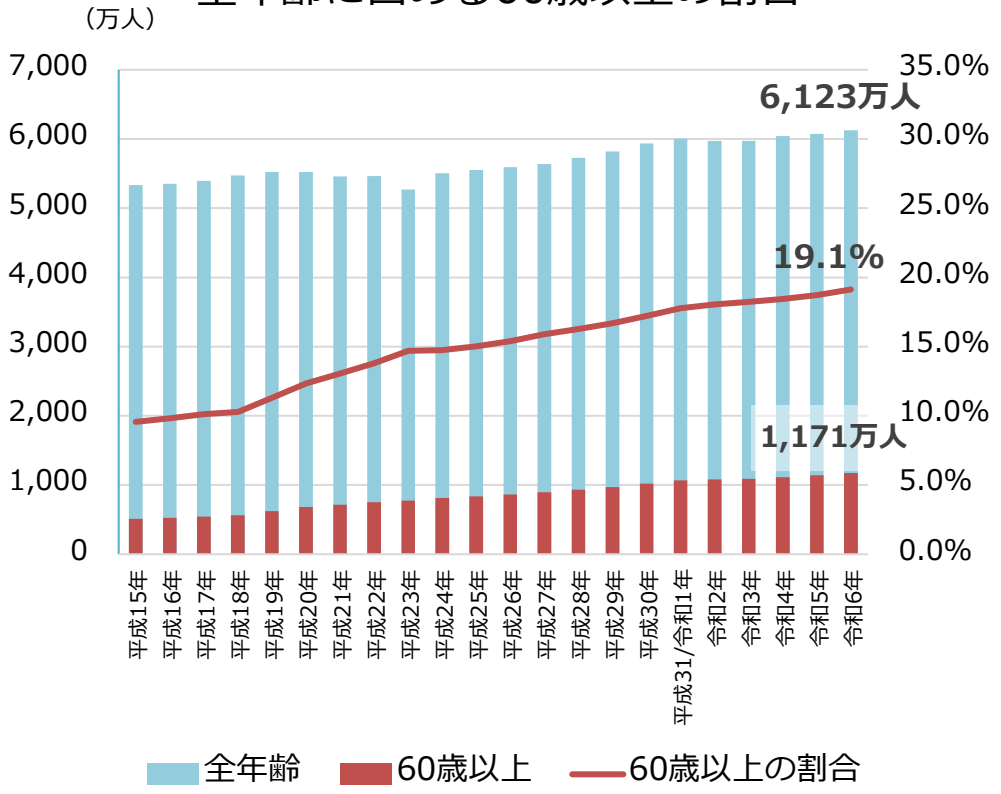
高年齢者の就労と被災状況

・雇用者全体に占める60歳以上の高齢者の割合は 19.1%(令和６年)

・労働災害による休業4日以上の死傷者数に占める60歳以上の高齢者の割合は 30.0%(同)

雇用者

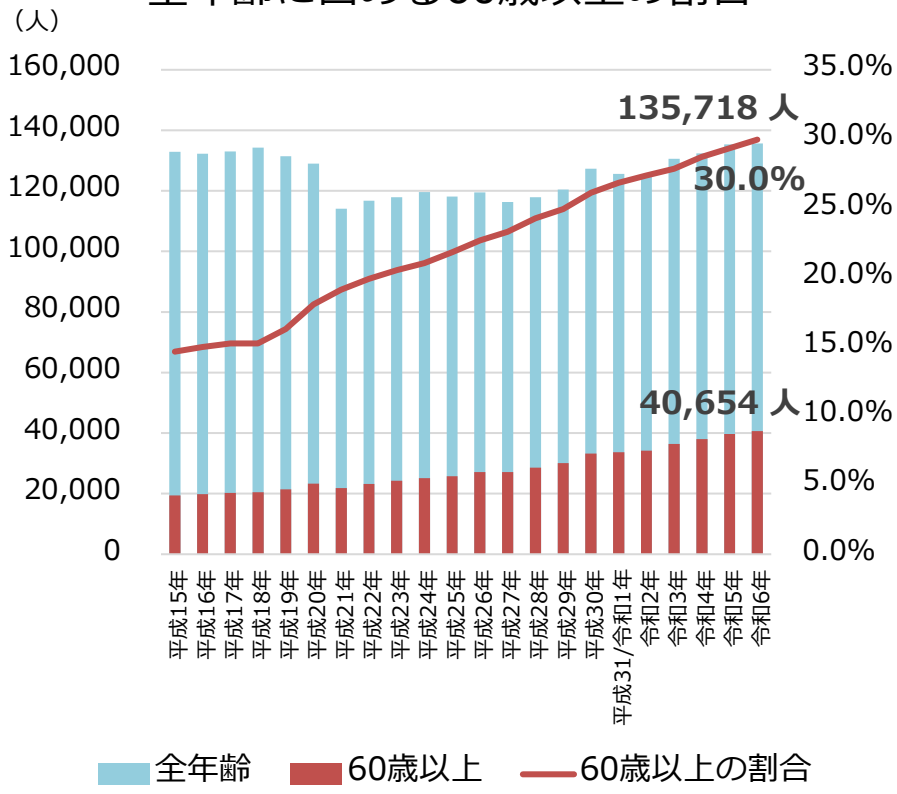
全年齢に占める60歳以上の割合



データ出所：労働力調査（総務省）（年齢階級，産業別雇用者数）における年齢別雇用者数（役員を含む。）
※平成23年は東日本大震災の影響により被災3県を除く全国の結果となっている。

労働災害による死傷者数

全年齢に占める60歳以上の割合

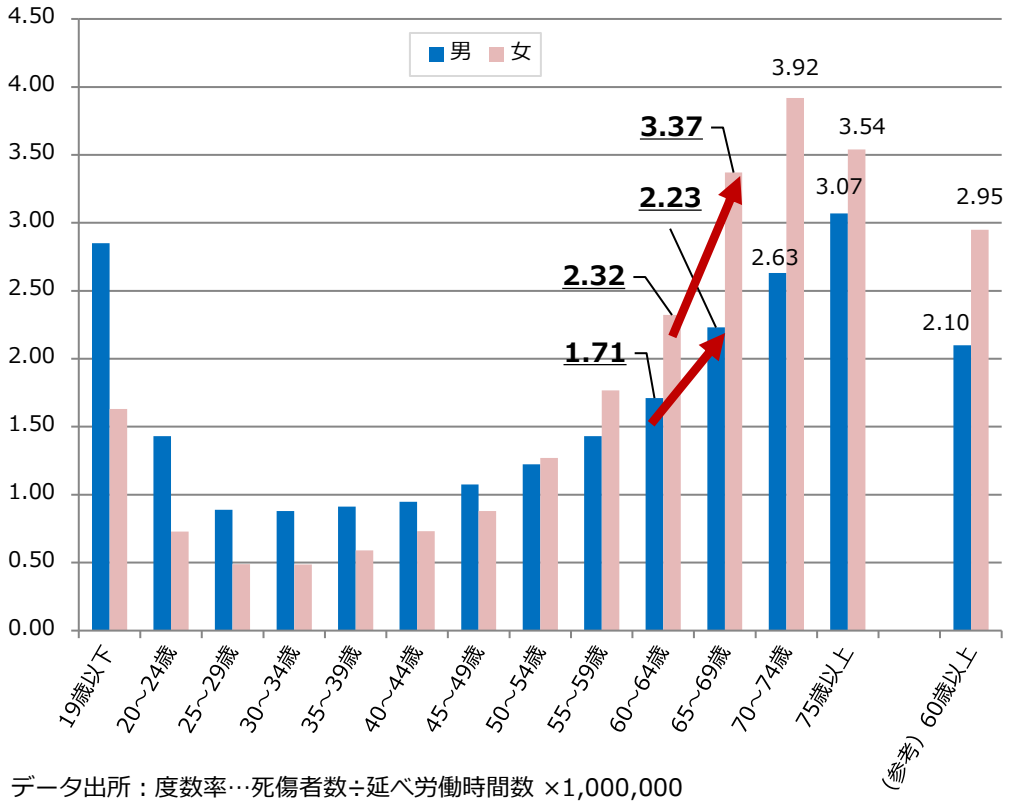


データ出所：労働者死傷病報告※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く

高年齢者の労働災害について　災害発生率（度数率）・休業見込み期間

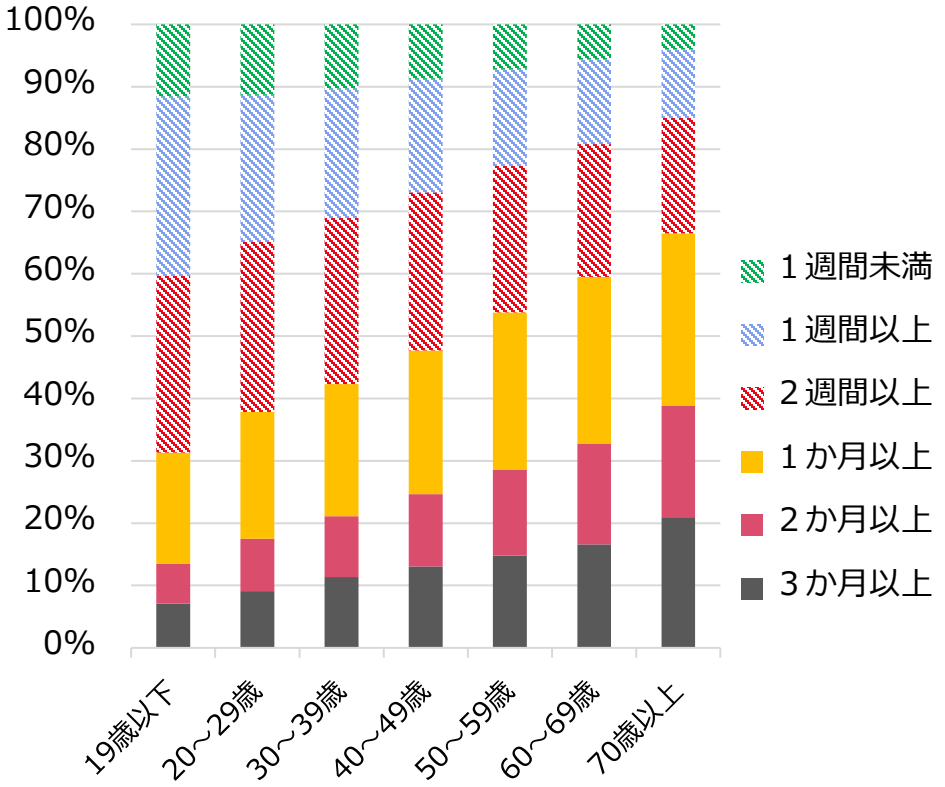
- **60歳以上の男女別の労働災害発生率（度数率）をみると、60～64歳では男性が1.71、女性が2.32であるのに対し、65～69歳では男性が2.23、女性は3.37となっており、労働災害発生率（度数率）は、加齢に伴って高まる傾向にある。**
- 休業見込み期間は、年齢が上がるにしたがって長期間となっている。

年齢別・男女別 度数率（令和６年）



データ出所：度数率…死傷者数÷延べ労働時間数 ×1,000,000
：死傷者数…労働者死傷病報告（確報値）
※　新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く
：延べ労働時間数…労働力調査（年次・2024年・基本集計第Ⅱ-９表 役員を除く雇用者）

年齢別の休業見込み期間の長さ（令和6年）

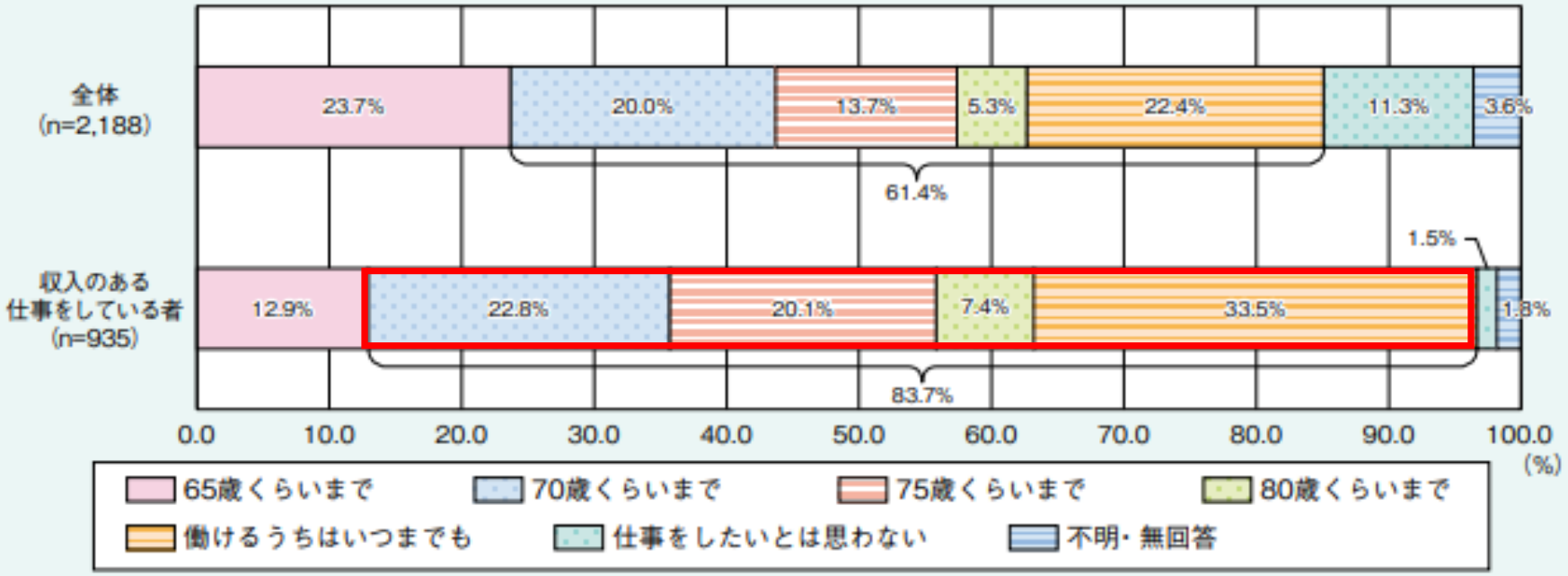


データ出所：労働者死傷病報告（令和６年）
※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く
※死亡災害は、休業３カ月以上に算入

高年齢者の就業意欲と就業希望年齢

○　収入のある仕事をしている60歳以上の者のうち、３割を超える者は「働けるうちはいつまでも働きたい」と考えており、「70歳くらいまで」又は「それ以上の年齢まで」働きたいと考えている者は８割を超える。

図１－２－１－８　何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか（択一回答）



資料：内閣府「令和６年度高齢社会対策総合調査（高齢者の経済生活に関する調査）」
（注１）調査対象は、全国の60歳以上の男女
（注２）四捨五入の関係で、足し合わせても100.0%にならない場合がある。

第１　高年齢者の就業の動向に関する事項

第２　高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項

第３　事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

第４　高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

高齢社会対策大綱における数値目標の変遷

【前回】高齢社会対策大綱（平成30年２月16日閣議決定）における数値目標

分類	項目		現状（直近の数値）	数値目標／参照指標
0. 全体	総人口に占める高齢者の割合	65歳以上	27.3%（2016年）	参照指標
		75歳以上	13.3%（2016年）	
		85歳以上	4.1%（2016年）	
	65歳以上人口に占める単身世帯の者の割合	男性	13.3%（2015年）	参照指標
		女性	21.1%（2015年）	
1. 就業・所得	就業率	60～64歳	63.6%（2016年）	67.0%（2020年）
		65～69歳	42.8%（2016年）	参照指標（※1）
		70～74歳	25.0%（2016年）	
		75歳以上	8.7%（2016年）	
	役員を除く雇用者のうち非正規の職員・従業員の割合	65～69歳	76.3%（2016年）	参照指標
		70～74歳	76.4%（2016年）	
		75歳以上	65.8%（2016年）	
	テレワーク導入企業		13.3%（2016年）	2012年度（11.5%）比の3倍（2020年）
	テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合		7.7%（2016年度）	2016年度（7.7%）比の倍増（2020年）
	私的年金の加入者数	確定給付企業年金	818万人（2016年度末）	参照指標
		確定拠出年金（企業型）	591万人（2016年度末）	
		確定拠出年金（個人型）	43万人（2016年度末）	

【今回】高齢社会対策大綱（令和６年９月13日閣議決定）における数値目標

分類	項目		現状（直近の値）	数値目標／参照指標
0. 全体	総人口に占める高齢者の割合	65歳以上	29.1%（2023年）	参照指標
		75歳以上	16.1%（2023年）	
		85歳以上	5.4%（2023年）	
	65歳以上人口に占める単身世帯の者の割合	男性	15.0%（2020年）	参照指標
		女性	22.1%（2020年）	
1. 就業・所得	就業率 ※65～69歳は新設	60～64歳	74.0%（2023年）	79.0%（2029年）
		65～69歳	52.0%（2023年）	57.0%（2029年）
		70～74歳	34.0%（2023年）	参照指標
		75歳以上	11.4%（2023年）	
	役員を除く雇用者のうち非正規の職員・従業員の割合	65～69歳	75.2%（2023年）	参照指標
		70～74歳	79.6%（2023年）	
		75歳以上	76.1%（2023年）	
	職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための自己啓発（※1）の実施率	40～49歳	35.6%（2022年度）	参照指標
		50～59歳	29.1%（2022年度）	参照指標
		60歳以上	22.1%（2022年度）	参照指標
	70歳までの高年齢者就業確保措置の実施率	全体	29.7%（2023年）	40.0%（2029年）
		中小企業（21～300人）	30.3%（2023年）	41.0%（2029年）
		大企業（301人以上）	22.8%（2023年）	37.0%（2029年）
	労働者協同組合の設立件数		102法人（2024年8月20日）	参照指標

新設

高齢者の就業率

○ 2029年までに５%引上げ

- 60～64歳は**79.0%**
- 65～69歳は**57.0%**

70歳までの就業確保措置の実施率

○ 2029年までに10%引上げ

- 全体は**40.0%**
- 中小企業は**41.0%**
- 大企業は**37.0%**

第１　高年齢者の就業の動向に関する事項

第２　高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項

第３　事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

第４　高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

高年齢者等が離職する場合の事業主の義務・努力義務

再就職援助措置（努力義務）

解雇等により離職する高年齢者等が再就職を希望するときは、
（ア）求職活動に対する経済的支援
（イ）求人の開拓、求人情報の収集・提供、再就職のあっせん
（ウ）再就職に資する教育訓練等の実施、受講のあっせん
などの再就職援助措置を講ずるよう努めることとされています。

多数離職届（義務）

同一の事業所において、1か月以内に5人以上の高年齢者等が解雇等により離職する場合は、離職者数や当該高年齢者等に関する情報等を、当該届出に係る離職予定日（離職の全部が同一の日に生じない場合は、当該届出に係る最後の離職予定日）の１か月前までにハローワークに届け出なければなりません。

求職活動支援書（義務）

解雇等により離職することとなっている高年齢者等が希望するときは、離職することが決まった後、速やかに次の事項を記載した「求職活動支援書」を作成し、本人に交付しなければなりません。

求職活動支援書に記載する事項
(1)　氏名・年齢・性別
(2)　離職予定日（離職予定日が未定の場合はその時期）
(3)　職務の経歴（従事した主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項等）
(4)　有する資格・免許・受講した講習
(5)　有する技能・知識・その他の職業能力に関する事項
(6)　その他の再就職に資する事項　※解雇等の離職理由は記載しません

高年齢者等が離職する場合の事業主の義務・努力義務（要件）

再就職援助措置等の対象となる高年齢者等の範囲

- 事業主は、A または B に該当する高年齢者が再就職を希望するときは、再就職援助措置を講ずるよう努める必要があります**（努力義務）**。
- A または B に該当する高年齢者が同一の事業所において１か月に5人以上離職する場合、多数離職の届出が必要です**（義務）**。
- A に該当する高年齢者が希望する場合に、求職活動支援書を作成する必要があります**（義務）**。

	45歳以上60歳未満で離職する者	60歳以上65歳未満で離職する者	**令和3年度から追加** **65歳以上70歳未満で離職する者**
解雇その他の事業主の都合による離職（※①）	A	A	B
継続雇用制度の対象者基準（※②）に該当しないことによる離職		A	B
創業支援等措置の対象者基準に該当しないことによる離職			B
定年年齢に到達したことによる離職			B
継続雇用制度の上限年齢に到達したことによる離職			B
創業支援等措置の上限年齢に到達したことによる離職			B

※①　創業支援等措置による契約が事業主の都合により終了する場合を含む

※②　65歳までについては、平成24年改正の経過措置として設けた、継続雇用制度の対象者基準に該当せずに離職する者**（令和6年度末まで）**

再就職援助措置等を実施する事業主

① 原則として、**離職時に高年齢者等を雇用している（創業支援等措置を実施する場合には高年齢者と業務委託契約等を締結している）事業主**です。

② ただし、以下の高年齢者に対しては、当該高年齢者を**定年まで雇用していた事業主**が実施することとします。
- 特殊関係事業主等での継続雇用制度で、上限年齢（70歳未満に限る）に達した高年齢者
- 業務委託契約を締結する制度で、上限年齢（70歳未満に限る）に達した高年齢者
- 他の団体が実施する社会貢献事業に従事できる制度により就業する高年齢者

第１　高年齢者の就業の動向に関する事項

第２　高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項

第３　事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

第４　高年齢者の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

高齢者雇用対策の概要

※数値は令和６年度末又は令和７年６月１日現在

① 企業における安定した雇用・就業の確保

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

② ハローワークにおける高年齢者等の再就職支援

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

③ 地域における多様な雇用・就業機会の確保

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

① **企業**における安定した雇用・就業の確保

② ハローワークにおける高年齢者等の再就職支援

③ 地域における多様な雇用・就業機会の確保

高年齢者の企業における安定した雇用・就業機会の確保のための義務・努力義務

○　2021年４月施行の改正高年齢者雇用安定法により、従来からの65歳までの雇用を確保する義務に加え、70歳までの就業機会（雇用以外の措置も含む）を確保する努力義務を課している。

60歳まで・義務

60歳未満の定年禁止

＜1998年施行＞

65歳まで・義務

①65歳までの定年引上げ

②65歳までの継続雇用制度の導入
（特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む）

③定年廃止

＜対象者限定可を2006年に施行、原則希望者全員を2013年に施行＞
※ 段階的に施行し、2025年4月より全面的施行を開始

70歳まで・努力義務

①70歳までの定年引上げ

②70歳までの継続雇用制度の導入
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）

③定年廃止

④高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業
に従事できる制度の導入

創業支援等措置
（雇用以外の措置）

＜2021年施行＞

再雇用時の賃金

○　定年後の継続雇用時の賃金については、法律に基づく指針等により、事業主において改善されるよう、これを促す指導や不合理な待遇格差の解消に向けた助言・指導等に取り組んでいる。

高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（抜粋）

第２ 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用

３ 賃金・人事処遇制度の見直し

⑵ 継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること。

同一労働同一賃金ガイドライン（平成30年厚生労働省告示第430号）　（抜粋）

第３ 短時間・有期雇用労働者

１ 基本給

（注）

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。

拡充

65歳超雇用推進助成金

令和８年度当初予算案　24億円（23億円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム

1　65歳超継続雇用促進コース

● **助成内容**

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

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

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

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

2　高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

● **助成内容**

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

● **助成額**　実施した雇用管理制度等の内容に応じて以下の額を支給

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

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

3　高年齢者無期雇用転換コース

● **助成内容**

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

● **助成額**

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

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構における事業主への支援

70歳雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーによる支援

- プランナー等が企業等を訪問し、高年齢者の継続雇用に必要な雇用環境の整備に関する相談・助言を実施
- 社員の年齢構成、高齢社員の活用状況等の実情に応じて、現在抱える課題等を丁寧に聴き取り、課題を解決するために、**各企業に合う**70歳までの**定年延長や継続雇用の延長、賃金制度等の制度改善を提案**

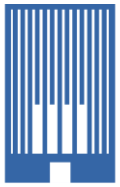
相談・助言、提案内容例：
高年齢者雇用に係る人事・賃金・退職金制度、**職場改善、職域開発**、能力開発、健康管理制度等に関すること　等

令和６年度実績

70歳雇用推進プランナー（450名）
高年齢者雇用アドバイザー（49名）
（**社会保険労務士等の高年齢者の雇用に関する専門知識や経験をもつ専門家**）

① 訪問企業選定、訪問要請

③ 報告・確認



機構

② 訪問、**相談・援助**、**制度改善提案**

④ フォローアップ

企業

（18,514事業所）
（高年齢者雇用状況等報告より把握した就業確保措置未実施企業から選定）

助言・援助　：25,550件
制度改善提案：　7,718件

事例収集と展開

高年齢者の就業機会の確保等に取り組む企業の事例を収集

高年齢者活躍企業事例サイトによる提供を行うとともに、**「70歳雇用推進事例集」**を作成・配布

事例の周知広報の強化、機運醸成

- 国民、各企業の人事担当者を対象として、高年齢者活躍企業フォーラム及びシンポジウムを開催している

高年齢者活躍企業フォーラム

「高年齢者活躍企業コンテスト」の表彰および入賞企業等による職場改善事例の発表並びにトークセッションを実施するフォーラムを毎年度10月頃開催

高年齢者活躍企業コンテスト：
高年齢者の働き方における企業の創意工夫の事例を募集・収集し、優秀事例について表彰を実施

生涯現役社会の実現に向けたシンポジウム

人事担当者の関心の高いテーマを設定し、基調講演、事例発表及びパネルディスカッション等を実施するシンポジウムを年２回開催

令和７年度の実施テーマ：
「人材マネジメント」「キャリア形成支援」

① 企業における安定した雇用・就業の確保

② **ハローワーク**における高年齢者等の再就職支援

③ 地域における多様な雇用・就業機会の確保

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

拡充 生涯現役支援窓口事業

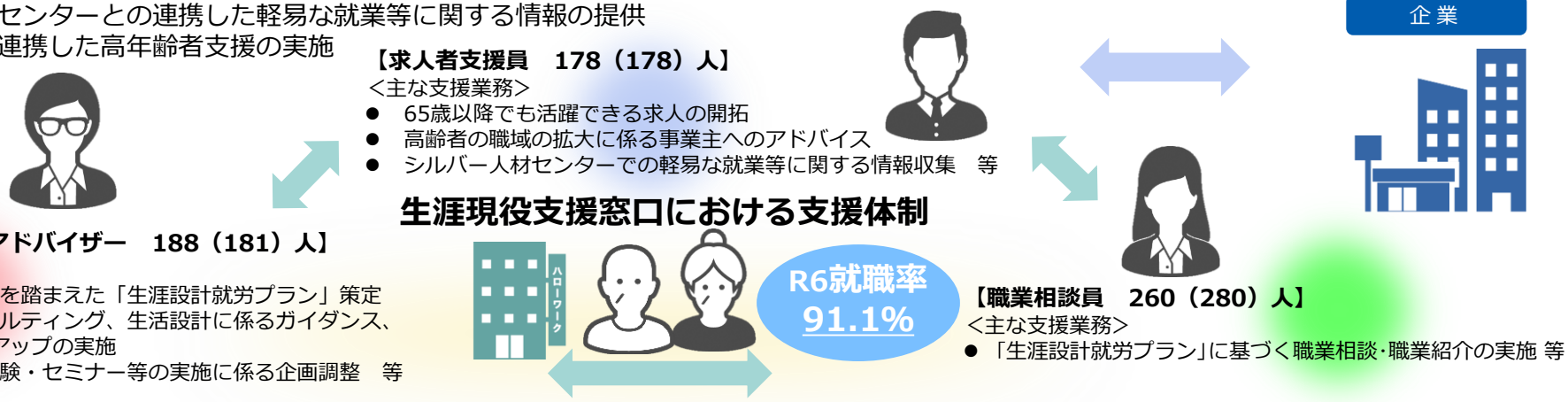
令和８年度当初予算案　32億円（29億円）※（）内は前年度当初予算額

1　事業の目的

- 少子高齢化が急速に進展する中、労働力人口が減少し、高年齢者の労働力の活用が重要な課題となっているが、高年齢者は一旦離職すると、その他の年齢層に比べ再就職は難しく、失業が長期化し、生活保護に頼らざるを得ない状況に陥るおそれがある。
- また、高齢期における就業ニーズは多種多様であり、年金等の受給状況等も考慮しながら就労支援を行う必要があり、ハローワークにおける一般的な職業相談・職業紹介においては、十分な対応が困難な場合がある。
- そこで、概ね60歳以上の高年齢求職者を対象として、就労経験等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や、高年齢求職者の就労ニーズに即した求人の開拓等による総合的な就労支援等を行う生涯現役支援窓口事業を実施する。

2　事業の概要

- **支援対象者等：**全国300箇所のハローワークにおいて、概ね60歳以上の高齢求職者のうち、長期失業高年齢求職者、離転職を繰り返す者及びその他公共職業安定所長・事業担当責任者又は相談窓口職員がチーム支援を受けなければ就労が困難であると判断した者　等
- **主な支援内容：**
  - 高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計や年金受給者である求職者の職業生活に係る相談・援助
  - 高齢求職者向け求人情報の開拓・提供（65歳以上が就業可能な短時間の求人開拓を強化）
  - シルバー人材センターとの連携した軽易な就業等に関する情報の提供
  - 地方自治体と連携した高年齢者支援の実施

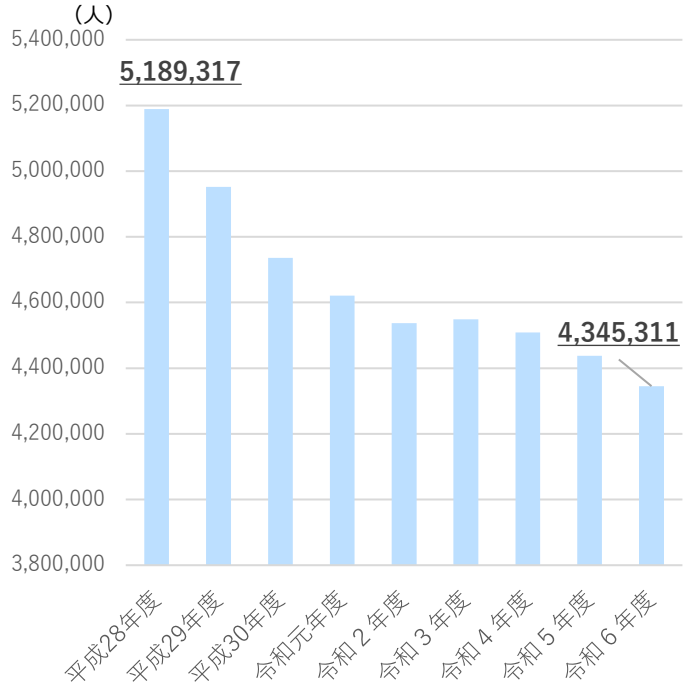


- **各関係機関からの誘導やセカンドキャリア研修**
  <在職中の前段階からの高齢者支援の拡充>
  対象者：概ね63～64歳の雇用確保措置終了予定の在職者
  拡充内容：・**経営団体等と連携した在職中からのHWへの誘導**
  ・**年金事務所との連携によるHWへの求職者の誘導**
  ・**65歳以降のセカンドキャリアに向けた研修（注）の実施**
  （注）高齢期の年金、生活設計、労働市場、キャリアチェンジした方の等身大の成功例等の情報提供を含む研修を実施

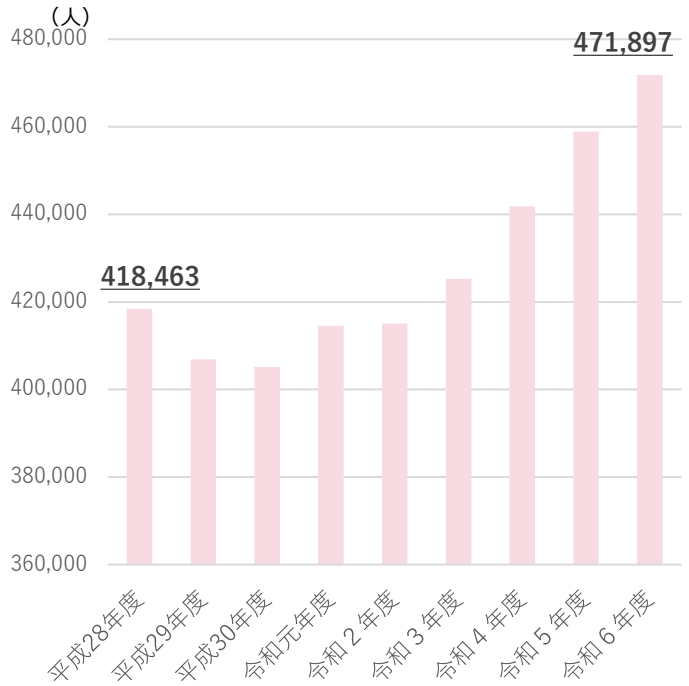
1007

ハローワーク生涯現役支援窓口（概要）

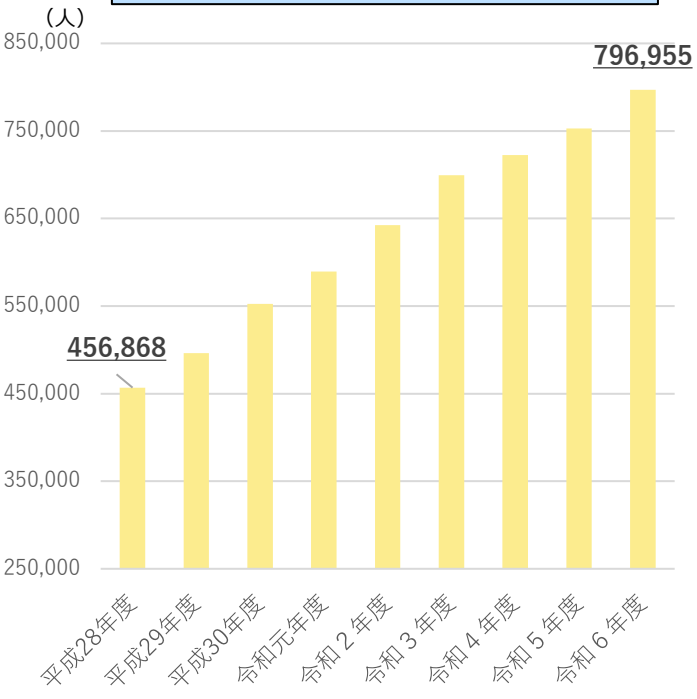
ハローワーク全体の求職者の推移



６０～６４歳の求職者の推移



６５歳以上の求職者の推移



（出典）厚生労働省「職業安定業務統計」

ハローワーク生涯現役支援窓口（概要）

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

- **支援対象者：<u>全国300箇所のハローワーク</u>**において、**<u>概ね60歳以上（特に65歳以上）の高齢求職者</u>**のうち、長期失業者、離転職を繰り返す者
  その他公共職業安定所がチーム支援を行わなければ就労が困難であると判断した者　等
- **主な支援内容：**
  - 高齢期の生活設計を踏まえた職業生活の再設計や年金受給者である高齢求職者の職業に係る相談・援助（キャリアコンサルティング）
  - 高齢求職者でも活躍できる求人の開拓・提供、高齢者の職域の拡大に係る事業主へのアドバイス
  - シルバー人材センターと連携した軽易な就業等に関する情報の提供
  - 地方自治体と連携した高齢者支援の実施
  - 経済団体等と連携したセカンドキャリア研修の実施など在職中からの高齢者支援を拡充（令和８年度～）
- **支援実績（令和６年度）**
  - 窓口支援を受けた**<u>求職者数 94,710</u>**人（60～64歳 **<u>33,888</u>**人、65歳以上 **<u>60,822</u>**人）
  - 〃　**<u>就職者数 86,297</u>**人（60～64歳 **<u>31,162</u>**人、65歳以上 **<u>55,135</u>**人）　就職率 **<u>91.1</u>**%（60～64歳 **<u>92.0</u>**%、65歳以上 **<u>90.6</u>**%）

R6就職率
<u>91.1%</u>

(公財)産業雇用安定センターの運営

令和８年度当初予算案　　44億円（43億円）　※（）内は前年度当初予算額

1　事業の目的

○　産業雇用安定センターは、昭和62年3月、13の産業団体の拠出により設立された公益財団法人。

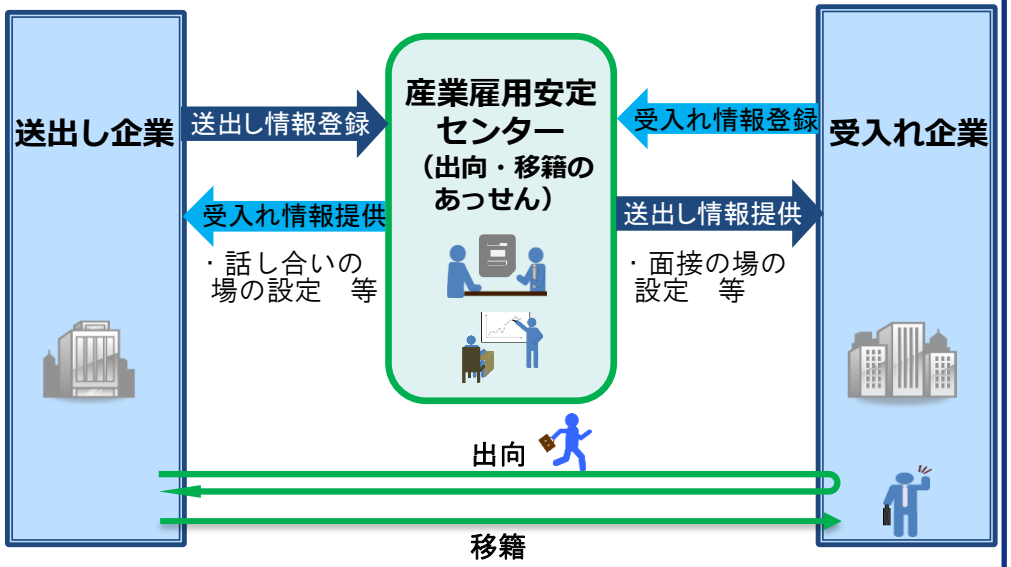
○　産業間･企業間の円滑な労働移動に寄与するとともに、生涯現役社会の実現に向けて高年齢者の就業促進を図るため、以下の事業を実施。

○令和6年度事業実績：送出し件数 19,951件、成立件数 11,107件、成立率 55.7%

2　事業の概要・スキーム

○　出向･移籍のあっせん等　38(37)億円

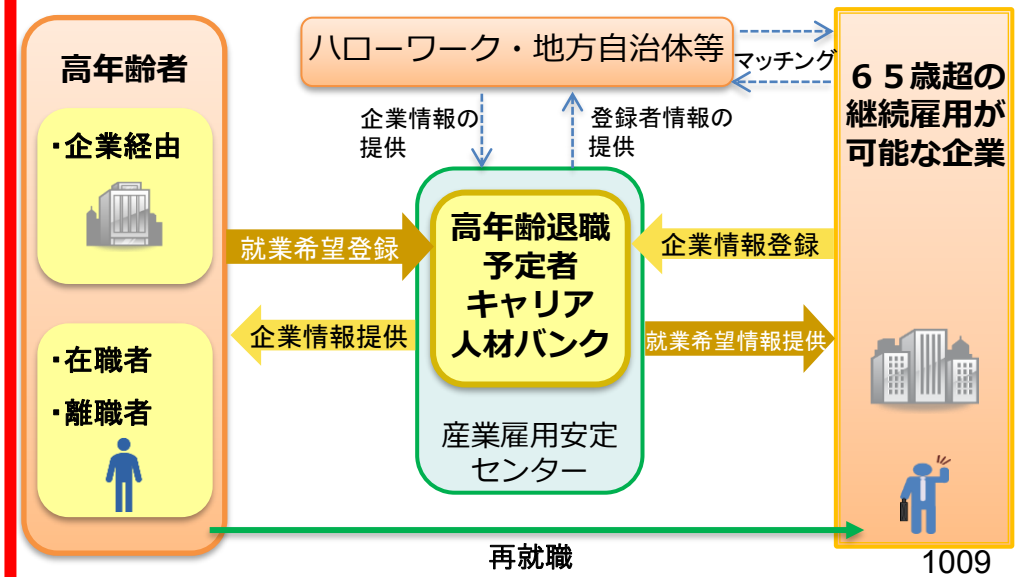
企業への人材の受入･送出情報の提供、人事担当者等への相談援助に加え、対象労働者へのカウンセリングや訓練の実施等により、企業間の出向･移籍のあっせんを行う。



○　高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業　6.3(6.2)億円

65歳を超えて働くことを希望する高年齢者のキャリア･就業希望等の情報を登録し、その活用を希望する企業との間でマッチングを実施する。

【令和6年度実績：送出し件数 9,843件、成立件数 5,121件、成立率 52.0%】



① 企業における安定した雇用・就業の確保

② ハローワークにおける高年齢者等の再就職支援

③ **地域**における多様な雇用・就業機会の確保

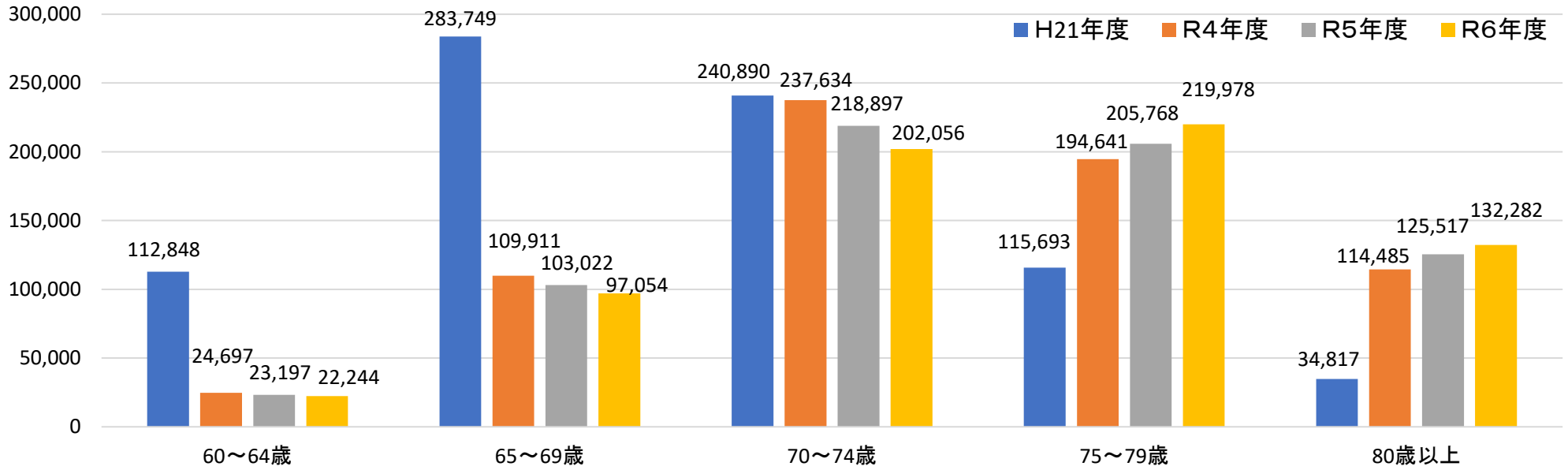
シルバー人材センター（概要）

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

○　シルバー人材センターの概要（令和６年度）

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

シルバー人材センター会員数の推移



○　シルバー人材センターが扱う仕事

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

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

1011

生涯現役地域づくり環境整備事業

令和８年度当初予算案　3.1億円（4.4億円）　※（）内は前年度当初予算額

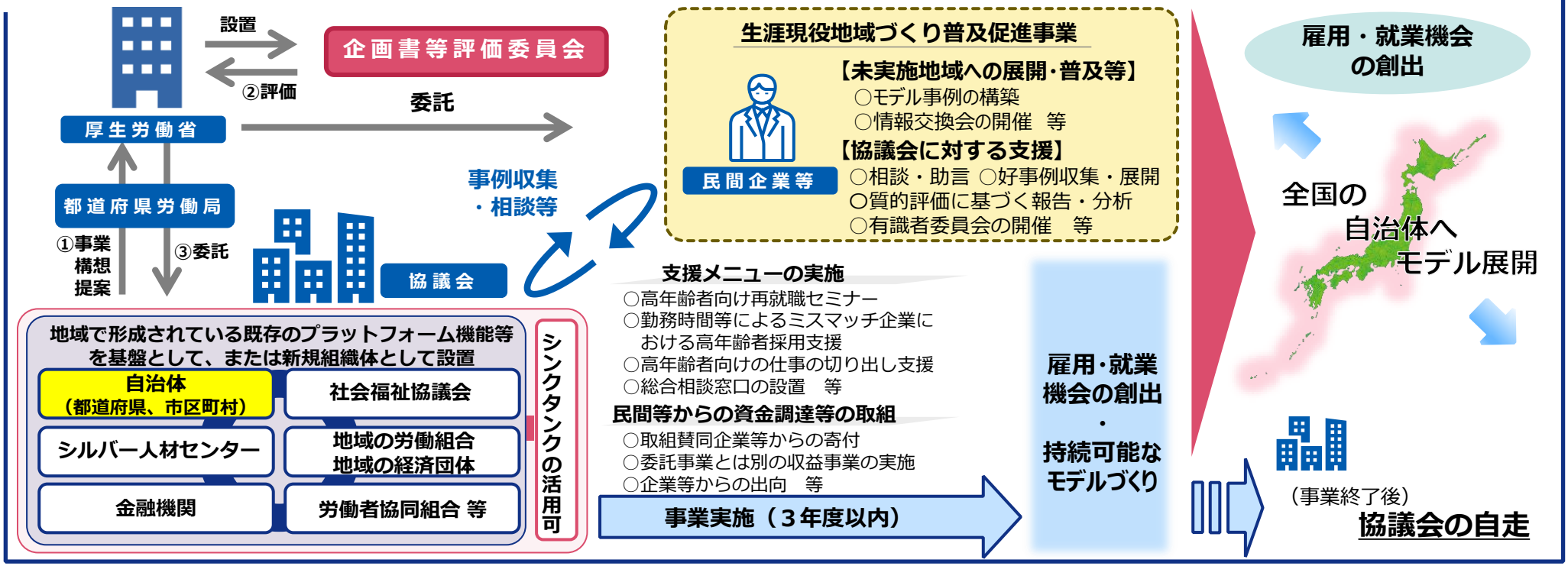
1　事業の目的

自治体が中心となり、地域の関係機関（経済団体、シルバー人材センター、社会福祉協議会等）と**協議会を設置**し、**地域の課題を踏まえ、高齢者へのワンストップ相談窓口や多様な就業機会の創出、社会参加等のマッチングに取り組む**「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施。

2　事業の概要

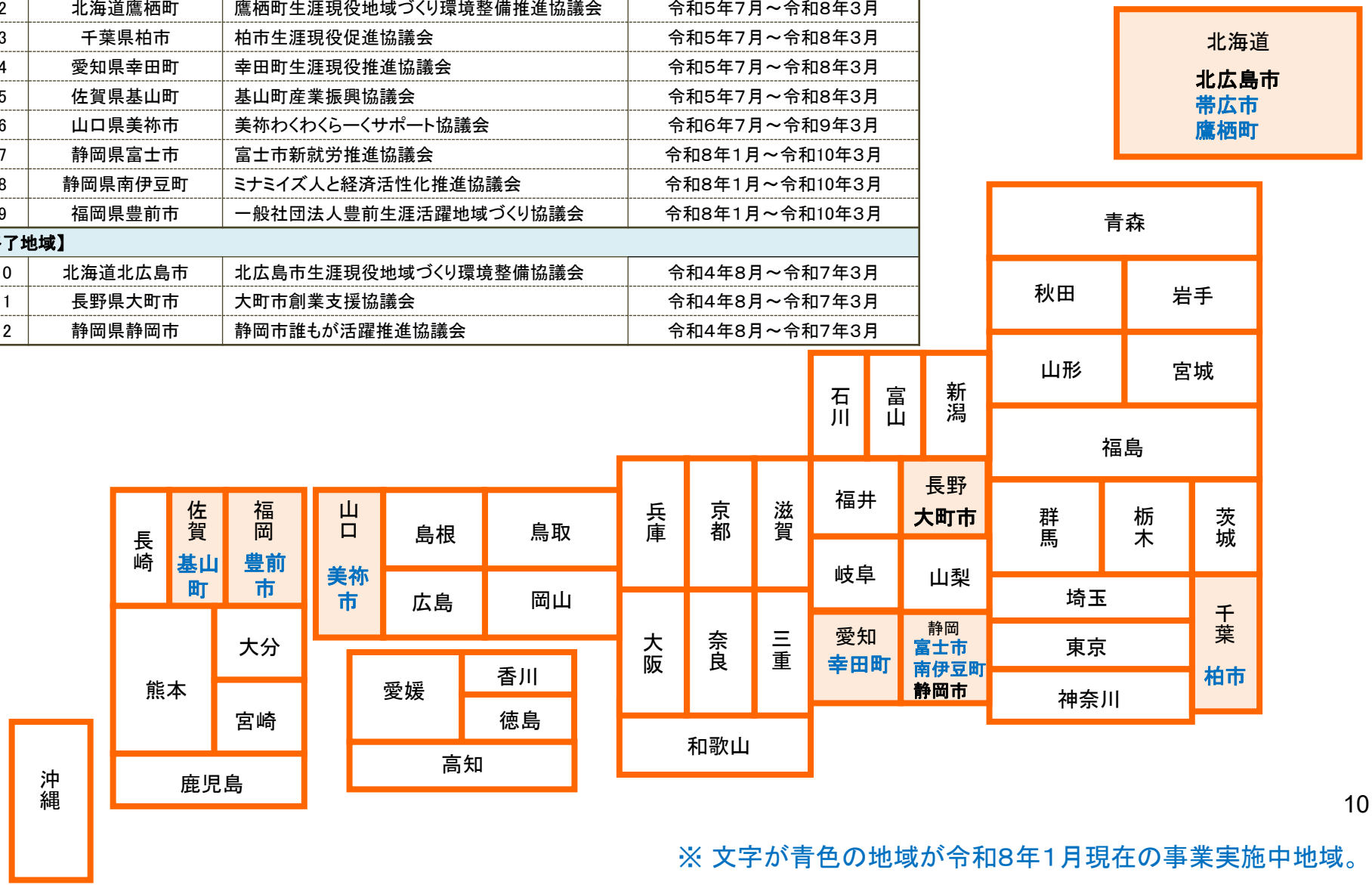
○自治体が中心となり協議会を設置、地域の課題・実情を解決するための事業構想を自らが策定
○提案された事業構想の中から、特に事業効果が高いと評価されるものをコンテスト方式で選抜
【実施期間】３年度以内【採択協議会】各年度５協議会
【実施規模】一の市区町村：各年度3,000万円　複数の市区町村：各年度4,000万円　都道府県：各年度5,000万円
【実施主体】高年齢者雇用安定法第35条第１項に規定する協議会
【支援対象】55歳以上の高年齢者、地域内企業 等【実施中箇所数】**９協議会**（R８.1月現在）
○併せて、**協議会へ伴走型支援**を行うとともに、**取組や成果を他地域に波及させるため**、**「生涯現役地域づくり普及促進事業」**を実施

3　事業のスキーム・実施主体等



生涯現役地域づくり環境整備事業　実施地域一覧

		事業対象地域及び実施団体		実施期間
【事業実施中地域（予定含む）】				
	1	北海道帯広市	帯広地域雇用創出促進協議会	令和5年7月～令和8年3月
	2	北海道鷹栖町	鷹栖町生涯現役地域づくり環境整備推進協議会	令和5年7月～令和8年3月
	3	千葉県柏市	柏市生涯現役促進協議会	令和5年7月～令和8年3月
	4	愛知県幸田町	幸田町生涯現役推進協議会	令和5年7月～令和8年3月
	5	佐賀県基山町	基山町産業振興協議会	令和5年7月～令和8年3月
	6	山口県美祢市	美祢わくわくら一くサポート協議会	令和6年7月～令和9年3月
	7	静岡県富士市	富士市新就労推進協議会	令和8年1月～令和10年3月
	8	静岡県南伊豆町	ミナミイズ人と経済活性化推進協議会	令和8年1月～令和10年3月
	9	福岡県豊前市	一般社団法人豊前生涯活躍地域づくり協議会	令和8年1月～令和10年3月
【事業終了地域】				
	10	北海道北広島市	北広島市生涯現役地域づくり環境整備協議会	令和4年8月～令和7年3月
	11	長野県大町市	大町市創業支援協議会	令和4年8月～令和7年3月
	12	静岡県静岡市	静岡市誰もが活躍推進協議会	令和4年8月～令和7年3月



1013

※ 文字が青色の地域が令和8年1月現在の事業実施中地域。

拡充 キャリア形成・リスキリング推進事業

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

拡充 人材開発支援助成金

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）

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

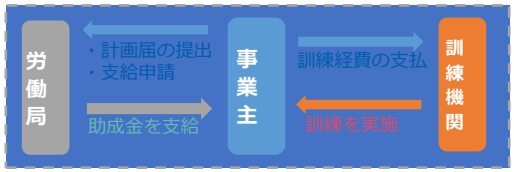
・45歳以上を対象とした、OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練が対象
　経費助成率　→　60（45）%
　賃金助成　→　800（400）円/時・人
　OJT 実施助成　→　10（９）万円/人

○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%

スキーム



※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

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号）の概要

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

1016

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）