

労働市場改革分科会 とりまとめ（案） 参考資料

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

日本成長戦略会議

←連携→ 経済財政諮問会議

17の戦略分野における官民連携での危機管理投資・成長投資の促進

分野横断的課題への対応

新設 戦略分野分科会 1月～

(分科会長：副長官(衆)、分科会長代理：副長官補(内政)、関係省庁局長級)

① AI・半導体
新設 AI・半導体WG
1月～
◎人工知能戦略大臣 ◎経産大臣
・関係省庁(NSS、警察、金融、デジタル、総務、外務、文科、厚労、農水、国交、環境、防衛)
・有識者9名

② 造船
新設 造船WG
1月～
◎国交大臣 ◎経済安全保障大臣
・関係省庁(NSS、内閣府(科技)、入管、外務、文科、経産、環境、装備)
・有識者7名

③ 量子
新設 量子WG
1月～
◎科技政策大臣
・関係省庁(総務(政務)、外務、文科(政務)、経産(政務)、防衛)
・有識者7名

④ 合成生物学・バイオ
新設 合成生物学・バイオWG
1月～
◎経産大臣
・関係省庁(内閣府(科技、健康医療)、文科、厚労、農水、国交)
・有識者12名

⑤ 航空・宇宙
新設 航空・宇宙WG
1月～
◎経済安全保障大臣
・関係省庁(内閣府(宇宙)、総務、文科、経産、国交、防衛)
・有識者10名

⑥ デジタル・サイバーセキュリティ
新設 デジタル・サイバーセキュリティWG
1月～
◎経産大臣 ◎デジタル大臣
・関係省庁(総務、文科、厚労)
・有識者11名

⑦ コンテンツ
新設 コンテンツ産業官民協議会
1月～
◎CJ戦略大臣
・関係省庁(公取(審議官級)、総務、外務、文科、経産)
・有識者15名

⑧ フードテック
新設 フードテックWG
12月～
◎農水大臣
・関係省庁(経産)
・有識者7名

⑨ 資源・エネルギー安全保障・GX
GX実現に向けた専門家WG
1月～
◎経産大臣(出席)
・関係省庁(外務、財務、経産、環境)
・有識者7名

⑩ 防災・国土強靱化
国土強靱化推進会議
2月～
◎国土強靱化大臣(出席) 防災大臣(出席)
・関係省庁(内閣府(防災)、総務、厚労、エネ、国交)
・有識者19名

⑪ 創薬・先端医療
新設 創薬・先端医療WG
1月～
◎科技政策大臣 ◎デジタル大臣
・関係省庁(文科、厚労、経産(いずれも政務))
・有識者10名

⑫ フュージョンエネルギー
新設 フュージョンエネルギーWG
1月～
◎科技政策大臣
・関係省庁(文科、経産、規制(部長級))
・有識者7名

⑬ マテリアル(重要鉱物・部素材)
産業構造審議会 製造産業分科会
2月～
◎経産大臣(出席)
・関係省庁(内閣府(科技)、外務、文科、環境)
・有識者15名

⑭ 港湾ロジスティクス
新設 港湾ロジスティクスWG
1月～
◎国交大臣
・関係省庁(サイバー統括室、財務、経産)
・有識者9名

⑮ 防衛産業
新設 防衛産業WG
1月～
◎経産大臣 ◎防衛大臣
・関係省庁(NSS(審議官級))
・有識者18名

⑯ 情報通信
新設 情報通信成長戦略官民協議会
1月～
◎総務大臣
・関係省庁(経産、防衛)
・有識者12名

⑰ 海洋
新設 海洋WG
1月～
◎海洋政策大臣
・関係省庁(NSS、内閣府(科技、宇宙)、外務、文科、水産、経産、国交、海保、環境、防衛)
・有識者10名

①【新技術立国・競争力強化】 産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会等 1月～
◎経産大臣
・関係省庁(内閣府(科技)、文科)
・有識者13名

②【人材育成】 新設 人材育成分科会 1月～
◎文科大臣
・関係省庁(内閣府(科技)、総務、厚労、経産)
・有識者4名+テーマごとに2名

③【スタートアップ】 新設 スタートアップ政策推進分科会 1月～
◎スタートアップ大臣、内閣府副大臣、内閣府政務官(スタートアップ・金融)、経産副大臣
・関係省庁(内閣官房(GSC室)、内閣府(科技、規制)、金融、デジタル、総務、文科、厚労、農水、経産、国交、環境、防衛)
・有識者10名

④【金融】 新設 新戦略策定のための資産運用立国推進分科会 1月～
◎金融大臣、副長官(衆)
・関係省庁(金融、総務、法務、財務、文科、厚労、経産)
・有識者10名

⑤【労働市場改革】 新設 労働市場改革分科会 1月～
◎厚労大臣
・関係省庁(内閣官房(成長戦略)、内閣府(規制)、経産省、国交省、文科省)
・有識者11名

⑥【家事等の負担軽減】 新設 家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進に関する関係府省連絡会議 1月～
◎日本成長戦略大臣
副長官補(内政)・関係省庁(内閣官房(成長戦略)、こ家、厚労、経産)
子ども家庭審議会子ども・子育て支援分科会、労働政策審議会人材開発分科会、労働政策審議会雇用環境・均等分科会等でも議論

⑦【賃上げ環境整備】 政労使の意見交換 11月～
◎賃上げ環境整備大臣
再編 賃上げに向けた中小企業等の活力向上に関するWG
(副長官(参)ヘッド・内閣官房副長官補(内政)、内閣官房(補室(審議官級)、成長戦略、地域未来)、警察、金融、総務、財務、国税、文科、厚労、農水、経産、中企、国交、環境)
中小企業政策審議会、労働政策審議会でも議論

⑧【サイバーセキュリティ】 サイバーセキュリティ推進専門家会議 2月～
◎サイバー安全保障大臣(出席)
・関係省庁(内閣府(サイバー)、警察、総務、文科、経産、防衛)
・有識者18名

第1回労働市場改革分科会を踏まえた論点の整理について①

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

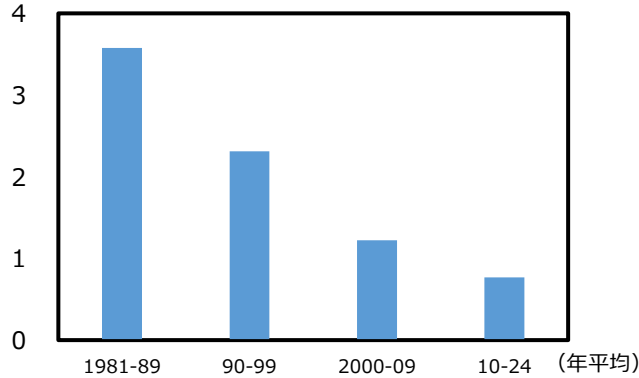
第1回労働市場改革分科会を踏まえた論点の整理について②

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

1. 現状と課題

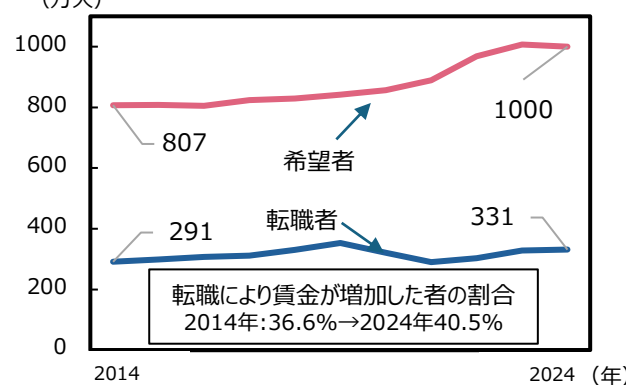
- 人手不足など労働供給制約下にある中、労働生産性の向上や雇用者の希望に応じた形での労働移動の円滑化を図るとともに、心身の健康の維持を前提に、労働供給量を確保することが必要。
- 戦略17分野をはじめとした成長分野の投資を促進するためには、その担い手となる専門人材や現場人材の不足を解消する必要。
 - (1) 労働生産性の向上：実質労働生産性の伸びは低下。賃上げのためにも、省力化・成長投資により、これを高める必要。
 - (2) 労働移動の円滑化：転職希望者数は増加傾向にあるが、転職者数は微増。転職により、賃金が増加した者の割合は拡大しており、希望に応じた労働移動を支援していく必要。
 - (3) 労働参加の確保：女性・高齢者の労働参加が進む中、労働供給は横ばいで推移。引き続き、多様な就労ニーズに応じた環境を整備する必要。

(%) (1) 実質労働生産性



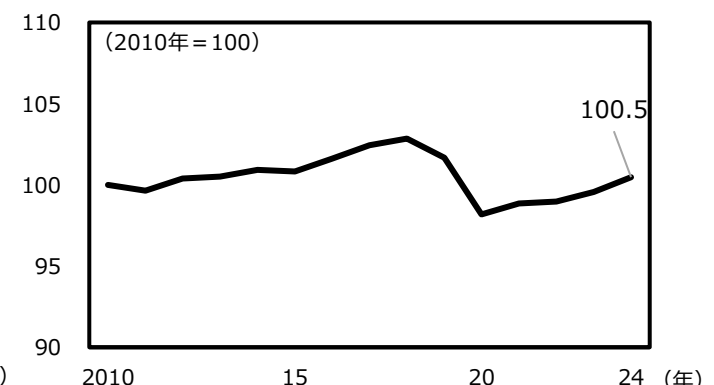
(出所) 厚生労働省「令和7年版労働経済の分析」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

(万人) (2) 転職希望者数・転職者数



(出所) 「転職希望者数・転職者数」は、総務省「労働力調査」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。「転職により賃金が増加した者の割合」は、厚生労働省「雇用動向調査」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

(3) マンアワーベースの労働供給



(出所) 総務省「労働力調査 (基本集計)」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

2. これまで (2025年度内) の取組

- (1) ①「賃上げ」支援助成金パッケージによる、中小企業等の賃上げの支援 (うち、業務改善助成金：352億円 (25年度補正)) 。
②中小企業・小規模事業者の成長投資・生産性向上投資・省力化投資など1兆円規模の支援 (25年度補正) 。
- (2) 働き方改革関連法施行後5年の総点検として、労働時間について業種・規模毎の状況、労使のニーズ等について、実態調査を実施し、26年3月に結果 (※) を公表。

※ 労働時間を増やしたい労働者 (約10.5%) の内訳は、短時間勤務の方や上限規制の枠内で労働時間増を希望する労働者が大半を占めた。

3. 対応の方向性

(1) 対応の方向性

戦略17分野をはじめとした成長分野の投資の促進に向けて、

- ・ 成長投資をけん引する専門人材の育成・確保
- ・ 投資の実行を支える現場人材の育成・確保

を図るため、以下の3つの柱で取り組む。

- ① 処遇向上に向けた労働生産性向上やリ・スキリング支援
- ② 円滑な労働移動の促進
- ③ 多様な人材の労働参加の促進

(2) KPI

【アウトカム指標（5年後）】

- ① 労働生産性上昇
- 5年で15%上昇
- ② 労働供給量（マンアワーベース）の推移が生産年齢人口の推移を上回るようにする

【具体的な指標】

<リ・スキリング>

- 人的資本投資（※）2024年度：1.9万円→2029年度：2.2万円

※ 企業がOFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用（労働者1人当たり平均額）

<労働移動>

- 転職入職率（パートタイムを除く一般労働者）2024年：8.3%→2029年：9.0%
- 転職により賃金が増加した者の割合 2024年：40.5%→2029年：42.3%

<労働参加>

- 第一子出産前後の女性の継続就業率 2021年：69.5%→2030年までに80%
- 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施率 2025年：34.8%→2029年までに40.0%

(3) 講じるべき施策パッケージ

① 処遇向上に向けた労働生産性向上やリ・スキリング支援

- 戦略17分野をはじめとした成長分野等を支える人材確保を支援するため、業所管省庁と厚生労働省、経済産業省、文部科学省が連携して、スキルの標準化・可視化からリ・スキリングまでを一気通貫で支援する。17の戦略分野等を所管する省庁と業界団体等とが連携し、求められるスキルの標準化・可視化や体系の整備に取り組むとともに、プログラムを開発する。業界団体等によるプログラムの開発に対し、人材開発支援助成金も含めた支援の在り方について検討する。また、プログラムについて、各分野等を所管する大臣が認定する制度を創設した場合、その適切性について所管省庁と厚生労働省が連携して精査した上で、専門実践または特定一般給付金の対象とすることを検討する（26年度～）。
- 17の戦略分野等の投資を加速するためには、まずは工場建設等を担う人材の育成・確保が不可欠であることから、資格取得を支援する建設事業主への助成の拡充について検討し、必要なスキルの取得を促進する（26年度～）。
- 賃金上昇や処遇改善に資するリ・スキリングを支援するため、給付金の講座指定のためのシステムに効果把握のための機能を実装するなど、同給付金の指定講座の効果把握や申請・審査プロセスについて検討。その上で、産業界・地域のニーズを踏まえてリ・スキリングを推進するため、給付金及び申請手続の効率化を含めた人材開発支援助成金の制度の改善を検討（26年度～）。
- 参加型シンポジウムの開催や関係省庁等と連携した情報発信など、「全世代型リ・スキリング国民運動」を展開（26年度～）。
- エネルギー等の戦略分野等におけるものづくり人材の育成を推進するため、関連の産業界と高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）が協働した人材育成プロジェクトを実施（26年度～）。

② 円滑な労働移動の促進

- 17の戦略分野等の成長分野への労働移動を円滑化するため、スキルの情報、スキルに紐付いたプログラムと職業に関する情報といったデータ連携の強化。
- 労働に関する情報を一元的に提供する総合的データプラットフォーム「みんなの労働ナビ」の利便性向上のため、各種支援制度の申請画面への遷移やAI機能の装備について検討（～26年度）。また、今後の政府内の連携の在り方等について経済産業省、デジタル庁等を含む関係省庁で検討。
- 医療・福祉等の分野のエッセンシャルワーカーの人材確保に向けて、ハローワークにおける「課題解決チーム」による求人者・求職者への一体的支援の拡充、病院や施設を訪問し求人開拓及び求人充足支援を行うアウトリーチ支援の全所での実施など、ハローワークの機能強化。
- 労働力供給制約を踏まえ、労働者の希望に応じた労働移動の実現に向けた雇用保険のセーフティネットの在り方について検討（～26年度）。

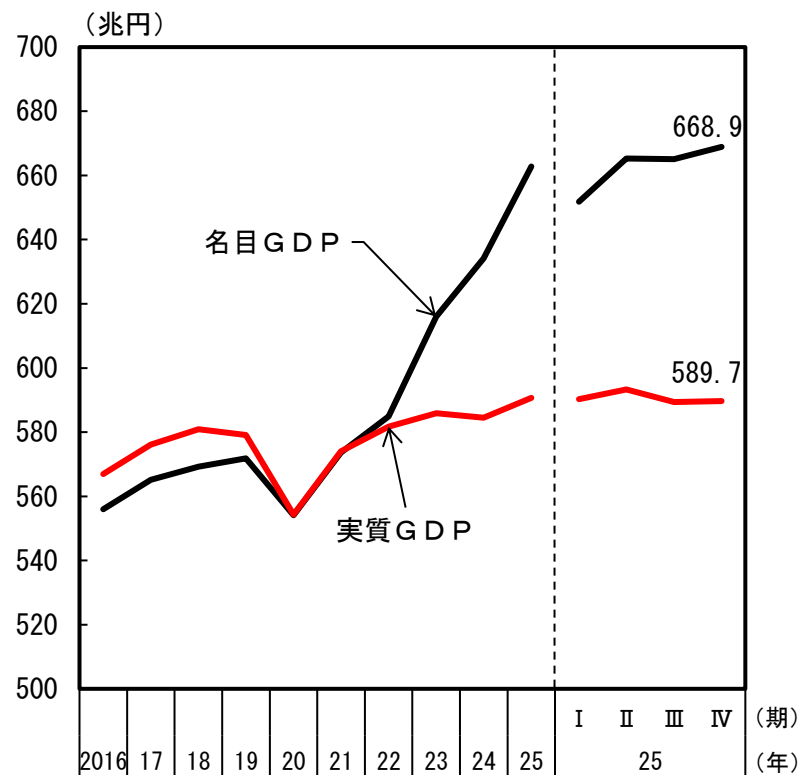
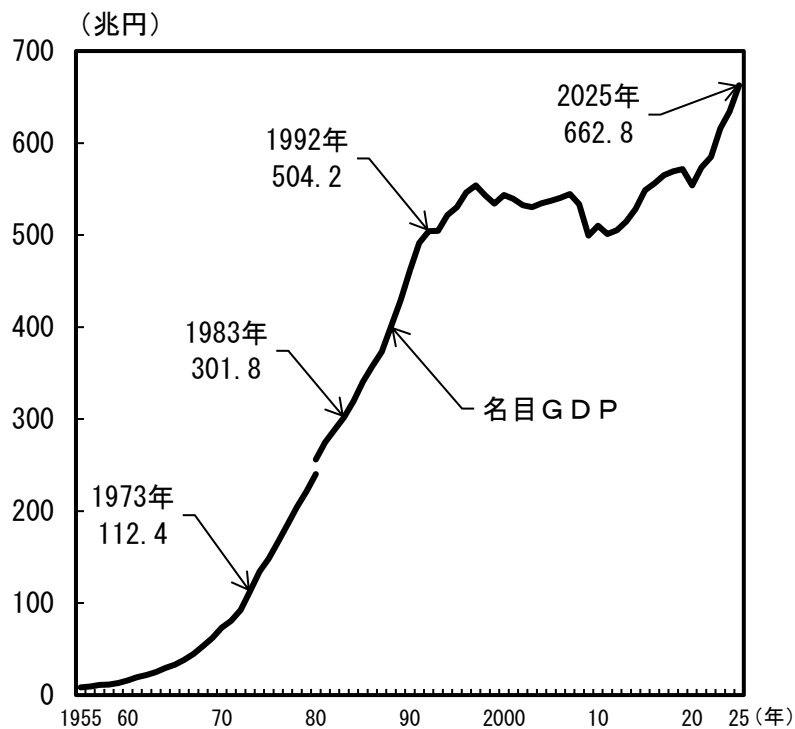
(3) 講じるべき施策パッケージ

③多様な人材の労働参加の促進

- 時間外労働の実態と上限規制の間の「隙間」がある実態を踏まえ、中小企業等において36協定や特別条項が適切に締結されるよう、36協定の締結や柔軟な労働時間制の活用について「働き方改革支援センター」等による相談支援を充実（～26年夏）。
- 良好な労働環境の整備、働く者の意欲・能力の発揮の観点から、心身の健康維持と従業者の選択を前提に、労働時間法制等に係る政策対応の在り方について、多角的に検討（26年夏に進捗を整理）。
- 女性活躍を加速化する企業向けアウトリーチ・伴走型支援の在り方の検討（～26年夏）。改正労働施策総合推進法等に基づく女性の就業環境の改善に資するハラスメント対策・企業における女性の健康支援の取組の更なる周知・啓発の検討（～26年夏）。
- 70歳までの就業確保や処遇改善に向けた「65歳超雇用推進助成金」の拡充（26年度～）。
- 障害者雇用の「質」の向上に向け、就労意欲ある障害者の能力発揮の十分な促進や、正当な評価・処遇反映等を重視していく旨を示すガイドラインの創設、優良事業主の認定制度（従来は中小企業のみ）の大企業への拡大・基準見直しについて検討するとともに、手帳を所持しない難病患者の就労促進等について検討（26年度～）。

GDP

我が国の経済をみると、賃金と物価がともに上昇する中で、2025年に名目GDPは660兆円を超えた。



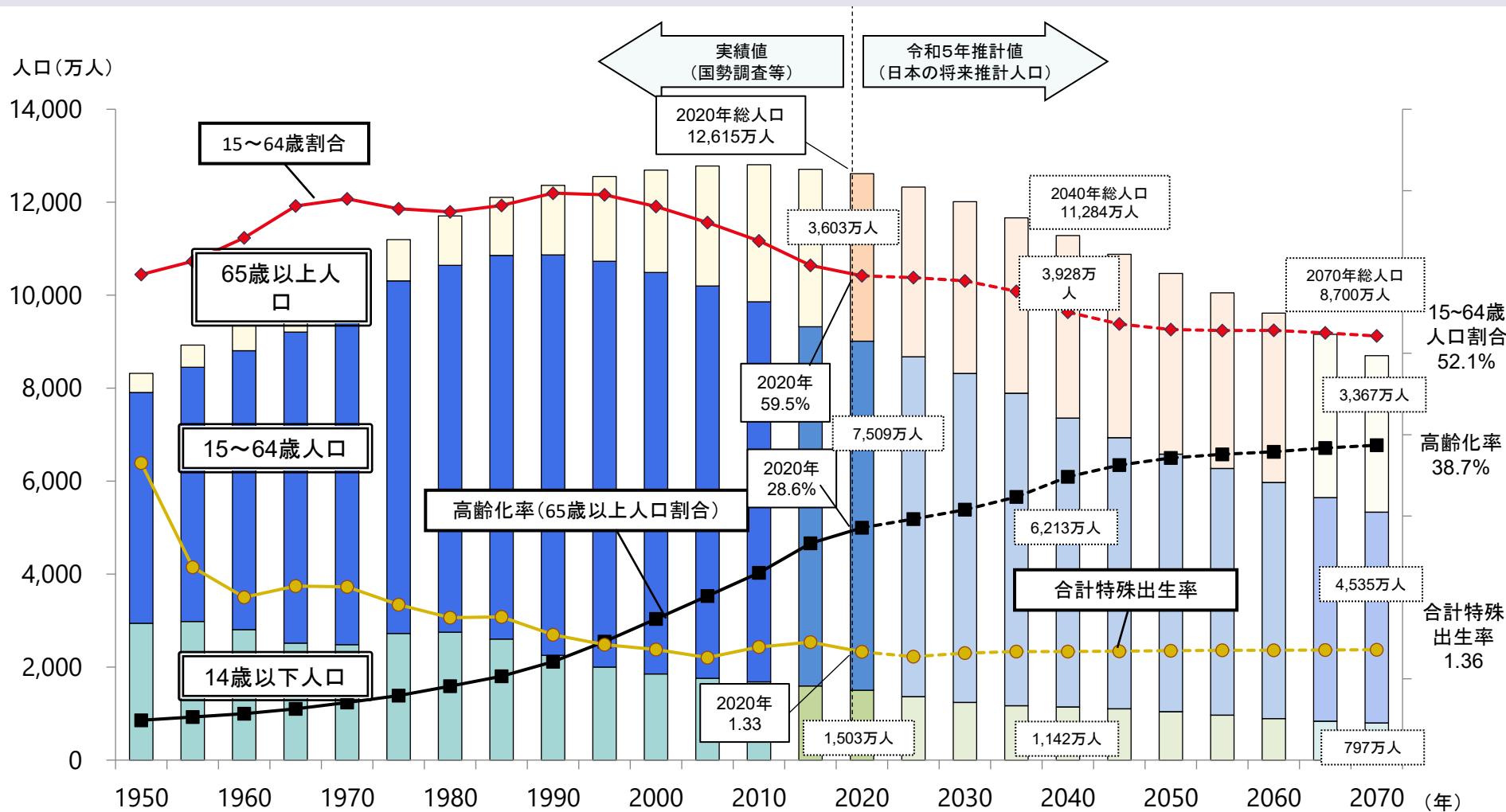
資料出所 内閣府「国民経済計算」(2025年10-12月期1次速報時点)をもとに厚生労働省にて作成。

(注) 1) 四半期データは季節調整値。

2) 1979年以前は1990年基準(1968 S N A)の数値、1980~1993年は2015年基準(2008 S N A)簡易遡及系列の数値。

日本の人口の推移

日本の人口は近年減少局面を迎えている。2040年には、15～64歳人口が2020年と比較して約1,300万人減少する見込みである。また、2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は約39%になると推計されている。

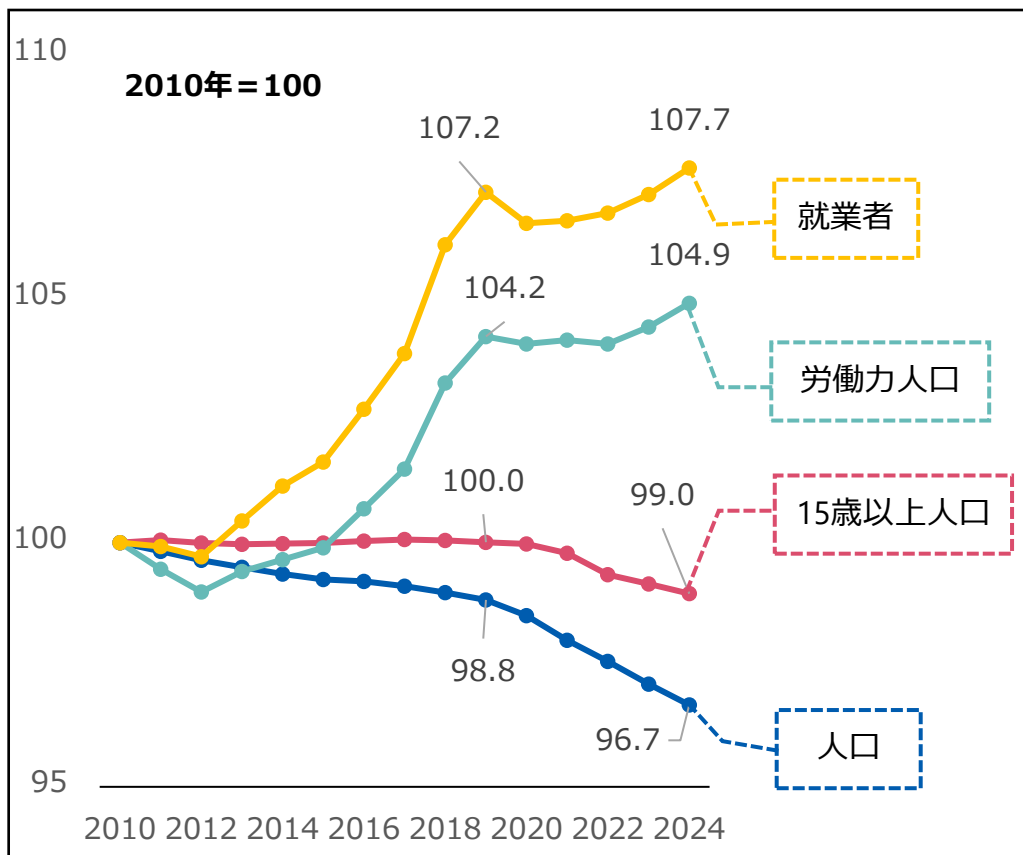


資料出所 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)をもとに厚生労働省にて作成。

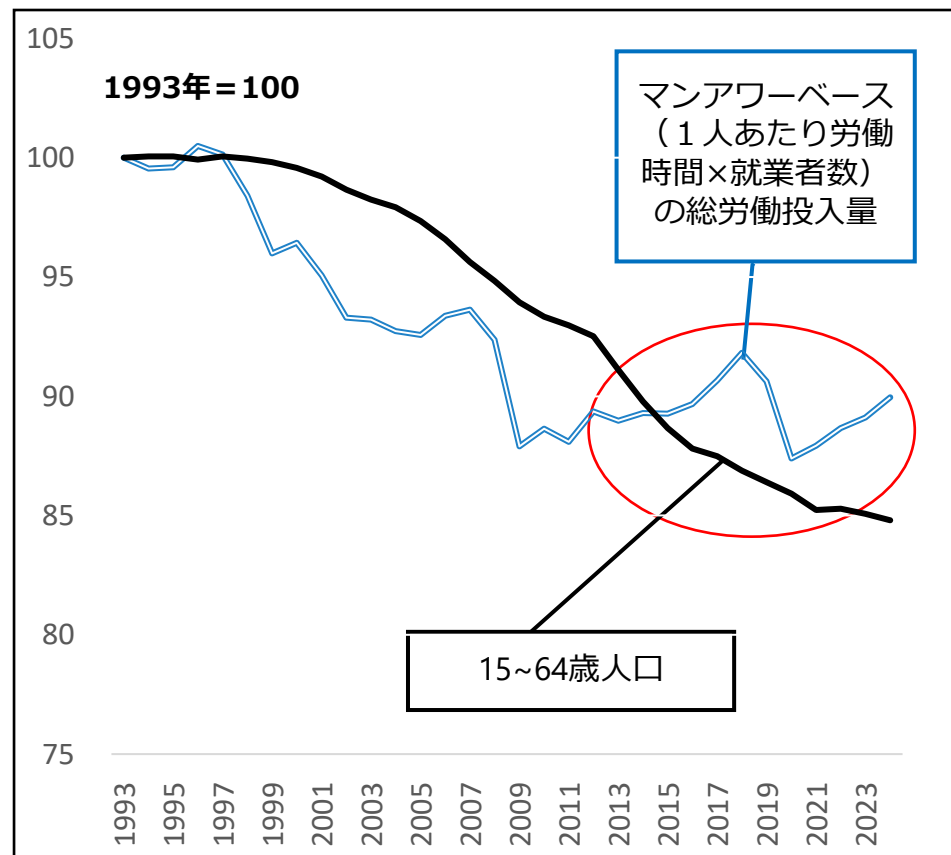
労働参加の状況と労働投入量の変化

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

人口と労働力指標の推移



労働投入量及び生産年齢人口の推移



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

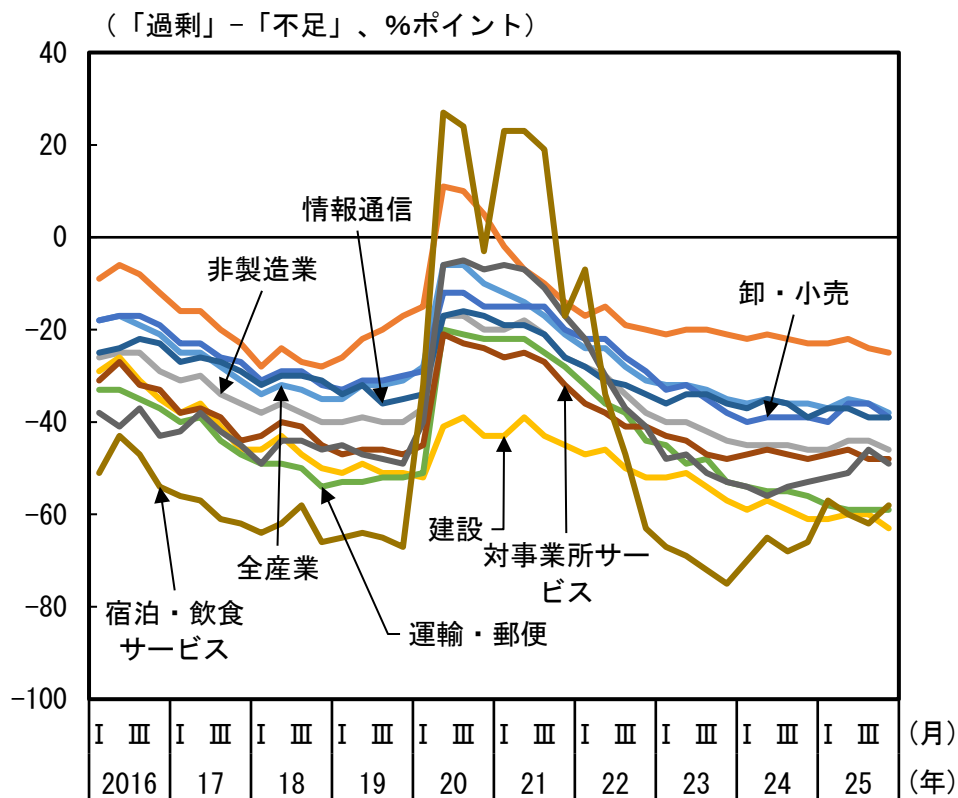
(注1) 左図「人口」は「人口推計」による各年10月1日時点のもの、その他は「労働力調査」による年平均を示している。

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

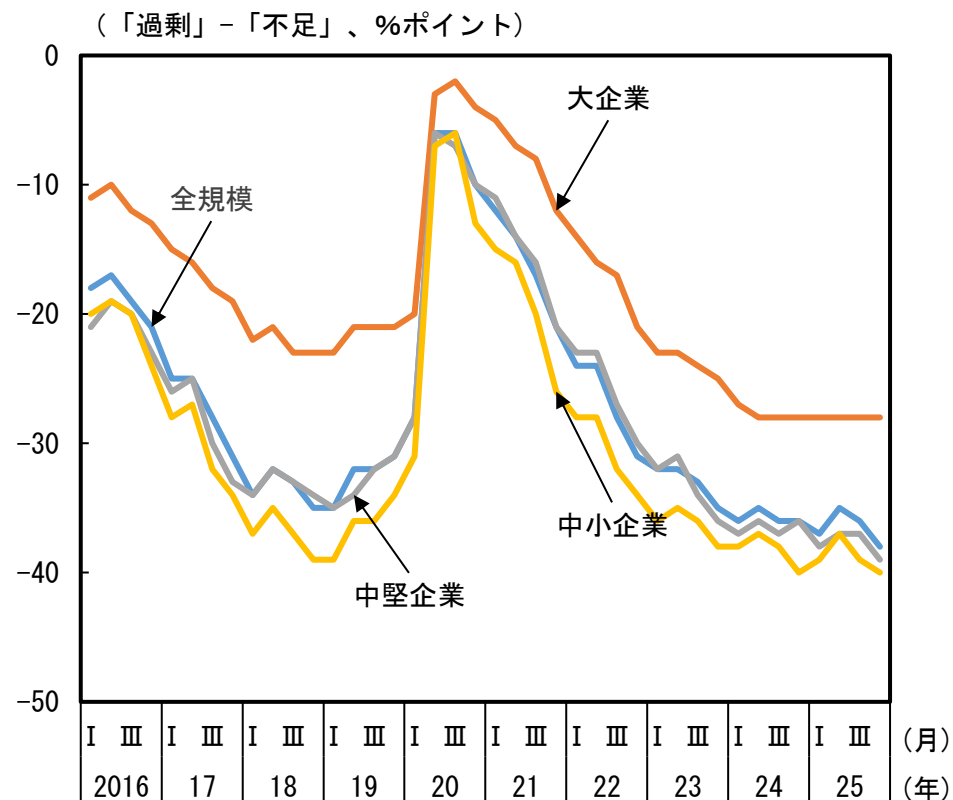
人手不足

企業の人手不足感は、2020年に弱まったものの、その後は再び強まっている。

産業別雇用人員判断D. I. の推移



企業規模別雇用人員判断D. I. の推移

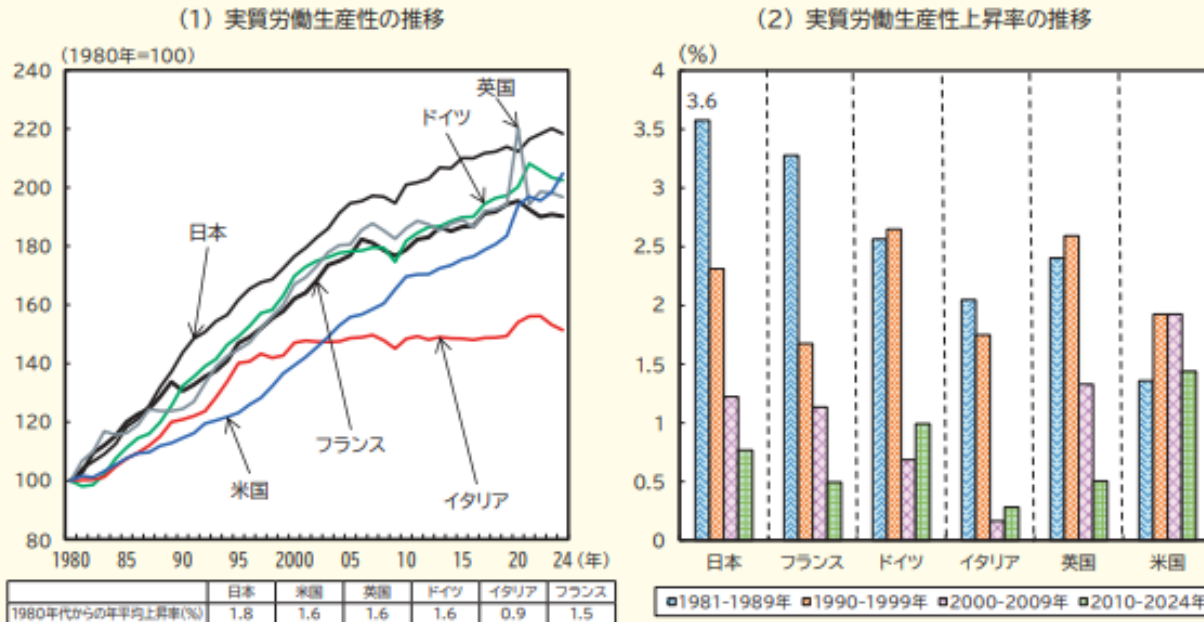


実質労働生産性の推移

我が国の実質労働生産性上昇率は1990年代に入ると徐々に低下し、2000年代以降は1%前後にとどまっている。

第2-(1)-7図 実質労働生産性の推移

- 1980年代の我が国の実質労働生産性上昇率は約3.6%と、主要国のなかで最も高い上昇率であった。
- 我が国の実質労働生産性上昇率は1990年代に入ると徐々に低下し、2000年代以降は1%前後にとどまっている。



資料出所 OECD Data Explorerをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 実質労働生産性は、実質GDPを労働投入量で除して算出した時間当たり実質労働生産性。
 2) (1) について、英国の2020年の値は統計上の振れである可能性に留意が必要。
 3) (2) について、各期間における年平均伸び率を幾何平均により算出。
 4) 各期間の年平均の実質労働生産性上昇率は、期間中の毎年の上昇率を平均したものの。

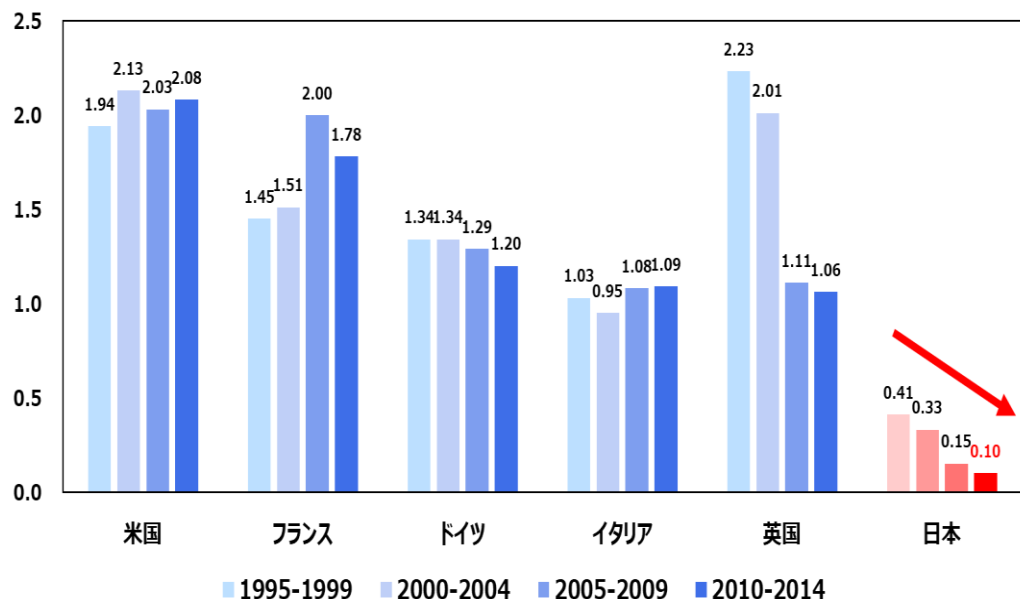
1 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性の向上

(1) 戦略的なリ・スキリングの推進等

リ・スキリングを含む人材開発の現状（企業の人材投資）

- 日本企業の人的投資（OJTを除くOFF-JTの研修費用）は、2010-2014年に対GDP比で0.1%にとどまり、米国（2.08%）やフランス（1.78%）など先進国に比べて低い水準にある。
- 企業が労働者のOFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用は、概ね横ばいで推移しており、令和6年度調査では労働者1人あたり1.9万円。

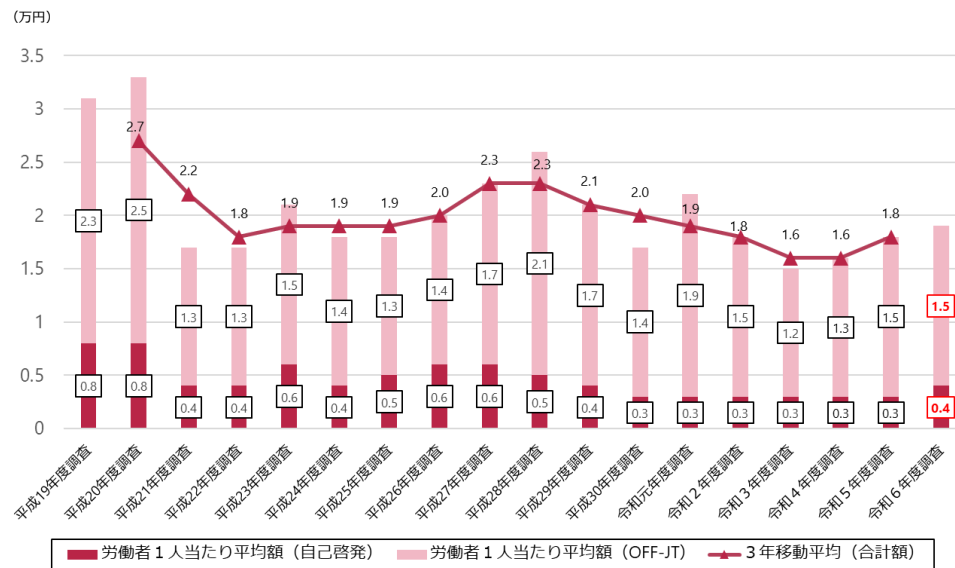
【企業の人材投資（OJT以外）の国際比較（対GDP比）】



（資料出所）「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～」（令和4年6月7日閣議決定）

（注）内閣府「国民経済計算」、JIPデータベース等を利用し、学習院大学経済学部宮川努教授が推計を行ったもの（平成30年版労働経済白書にも掲載）

【企業がOFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額】



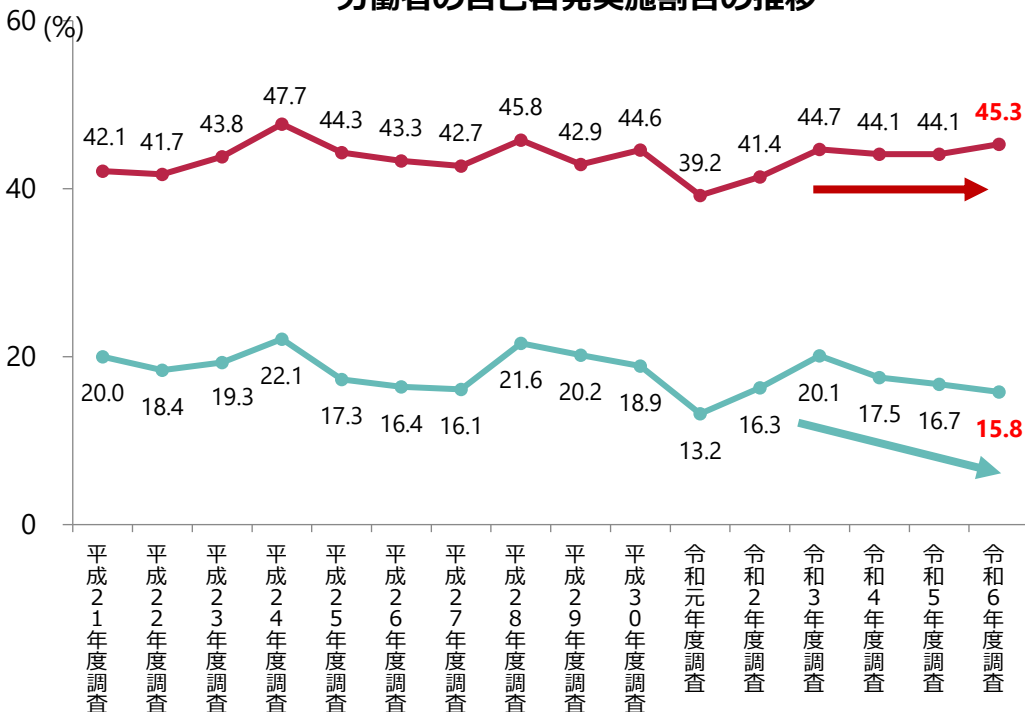
（資料出所）厚生労働省「平成19年度～令和6年度能力開発基本調査（企業調査）」

（注）本項目は平成19年度からの調査となっているため、同年度からの結果を掲載している。3年移動平均は、当該年度とその前年・翌年の平均値。

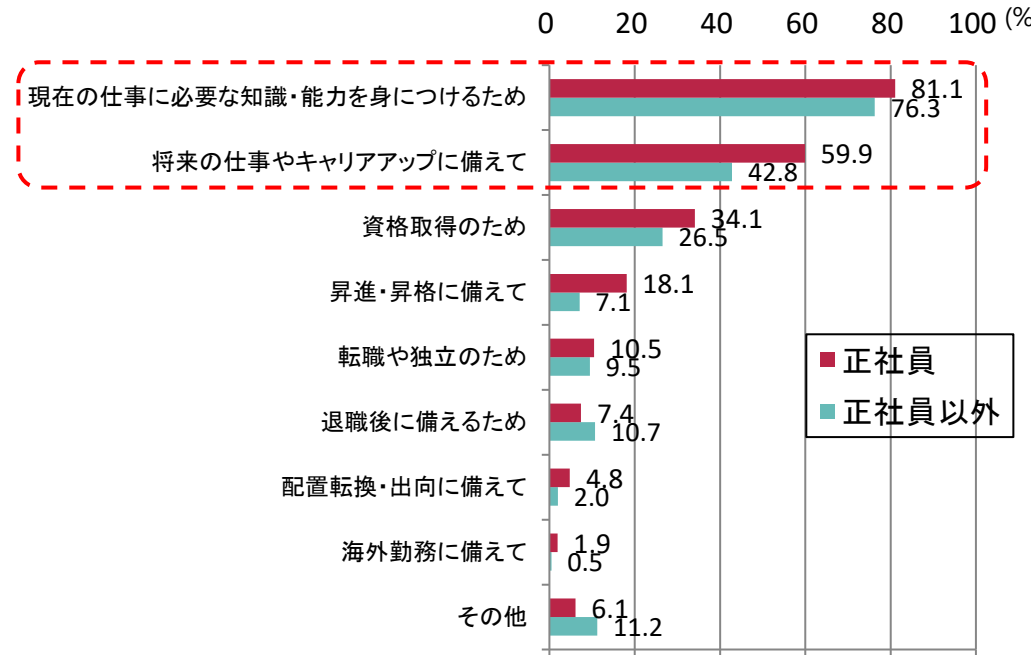
リ・スキリングを含む人材開発の現状（労働者の自己啓発実施状況と理由）

- 自己啓発の実施割合は、正社員で45.3%、正社員以外で15.8%となっており、近年は正社員は概ね横ばい、正社員以外はやや低下方向で推移している。
- 自己啓発を行った理由は、現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるためが最も多く、次に将来の仕事やキャリアアップに備えてが多いが、転職や独立のためは1割程度となっている。

労働者の自己啓発実施割合の推移



自己啓発を行った理由（複数回答）



(注) 各調査年度の前年度一年間に行った自己啓発について調査したもの。

当調査における「自己啓発」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。)

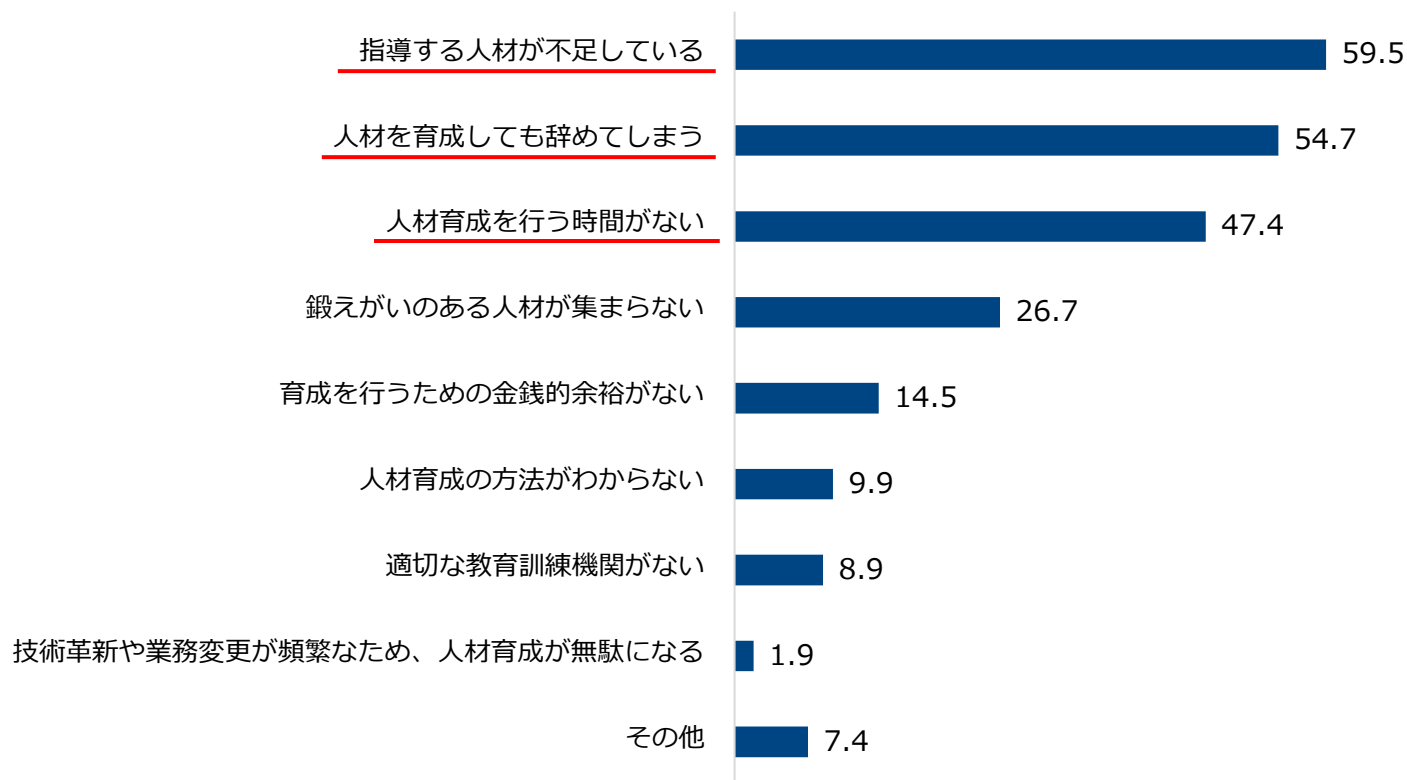
(出所) 厚生労働省「平成21年度～令和6年度能力開発基本調査（個人調査）」

事業所における人材育成上の課題

- 事業所の抱えている人材育成上の問題点は、「指導する人材が不足している」（59.5%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（54.7%）、「人材育成を行う時間がない」（47.4%）の順で多くなっている。

能力開発や人材育成に関する問題点の内訳（複数回答）

(%)



(注) 各項目の割合は、能力開発や人材育成に関する問題があると回答した事業所をそれぞれ100とした割合。

(出所) 厚生労働省「令和6年度能力開発基本調査（事業所調査）」

労働者が自己啓発を行う上での問題点

自己啓発を行う上で仕事や家事・育児による時間的な制約や、目指すべきキャリアがわからない点が正社員、正社員以外いずれにおいても問題となっている。

自己啓発を行う上での問題点の内訳（複数回答）



(注) 自己啓発に問題があると回答した正社員及び正社員以外をそれぞれ100とした割合。

(資料出所) 厚生労働省「令和6年度能力開発基本調査（個人調査）」

新たな職業能力開発基本計画（令和8年度～12年度）のポイント

技術や産業構造の急速な変化や人口減少に伴う労働供給制約のもと、「成長型経済への移行」を確実なものとするため、

- ・国として、産業界等との連携のもと、成長分野等に必要な人材確保・育成や労働者の希望に応じた労働移動を推進するとともに、
- ・労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進による処遇向上等や企業における職業能力開発の促進による生産性の向上を進める。

① 戦略的な職業能力開発支援の推進、個別ニーズを踏まえたキャリア形成支援

- ・経済社会の変化やデジタル化など技術の進展、労働力需給の状況等を踏まえつつ、成長分野等に必要な人材確保・人材育成や処遇向上等を推進する必要。
- ・労働者個人が労働市場や自らの能力等を把握して、キャリアの目標を定め、それに向かって能力開発を進めることができるよう支援する必要。

(戦略的な職業能力開発支援の推進)

- 成長分野等に必要な人材育成に向け中央・地域職業能力開発促進協議会の機能強化、地域の産官学連携のもと人材ニーズ等を踏まえた訓練機会の創出等。
- 戦略分野等の人材育成を加速化するため、関連の産業界と協働した人材育成プロジェクトの実施、業界団体による人材開発支援助成金の活用等の促進、当該分野等における給付金の指定講座の拡大を推進。
- ハローワークにおけるキャリアコンサルティング、能力向上、職業紹介までの切れ目ない支援サービスを実施。
- リスキリングの各種支援策について、処遇向上等の成果の把握を通じて政策効果の検証を行い、見直しや重点化を推進。
- 労働者や企業、社会全体がリスキリングに取り組む機運醸成を行う国民運動（周知啓発）に取り組む。労使協働の取組を促進する周知啓発も実施。

(個人への職業能力開発支援)

- キャリアコンサルティングの量的・質的確保。個人が自ら学び、キャリアを形成していくための機会の充実。
- 非正規雇用労働者等の活躍に向けた学びやすい職業訓練機会の充実。

(企業への職業能力開発支援)

- 企業の事業戦略を踏まえた生産性向上人材育成支援センター等による効果的な在職者向けの訓練や経営者等への伴走支援の推進。
- 産業・地域単位で複数企業が共同で行う人材育成の推進のため、認定職業訓練の活性化等を図る。公的職業訓練における在職者向けの新たな訓練の検討・実施。

② 労働市場でのスキルや処遇等の見える化

- ・労働者が働き方や職業を選択し、望むキャリアを形成するとともに、企業の人材確保等を実現するため、職務やスキル標準、賃金・能力開発の機会などの「見える化」を進め、人材育成の取組の促進や処遇向上を図る必要。

- 職業情報提供サイト（job tag）について、スキル向上や処遇向上につながる情報や戦略分野等のキャリアラダーに関する情報など一層の充実を図る。
- 支援策に関する情報の連携・一体化を進め、包括的で利便性の高いプラットフォームの構築や当プラットフォームを通じた申請手続のデジタル化を図る。
- 団体等検定など各種検定制度等の整備により、スキルの「見える化」や企業導入を進め、現場人材等の処遇向上を図る。
- 企業内の能力開発機会の情報開示に係る検討を実施。

③ 技能者の育成、技能振興

- ・デジタル等の技術の進展が進む状況にあって、人でしかできない仕事を担う技能者の重要性が高まっており、職業の魅力向上や人材育成のための取組や技能尊重の機運醸成を図る必要。

- ものづくりの高付加価値化を行い、技能の魅力向上を図るため、熟練技能者の知見等の継承や顧客ニーズ等に対応する知識・技能の習得のための体制を整備。
- 若手の技能人材等の確保・育成のため、地域の技能士・業界団体等の連携による人材育成の体制を整備。
- 技能五輪国際大会を契機とし、技能振興、技能の魅力発信を推進。

ハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像



公共職業訓練

求職者支援訓練

離職者向け

在職者向け

学卒者向け

障害者向け

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険受給者**(無料(テキスト代等除く))

訓練期間：概ね3か月～2年
実施機関

※受講期間中
基本手当+受講手当(500円/訓練日)+通所
手当+寄宿手当を支給

国 (ポリテクセンター)	都道府県 (職業能力開発校)	民間機関等(都道 府県からの委託)
主にものづくり分野の 高度な訓練を実施 (金属加工科、住 環境計画科等)	地域の实情に応じた多 様な訓練を実施(木 工科、自動車整備科 等)	事務系、介護系、 情報系等モデルカリ キュラムなどによる訓練 を実施



対象：在職労働者(有料)

訓練期間：概ね2日～5日

実施機関：○国(ポリテクセンター・ポリテクカレッジ)
○都道府県(職業能力開発校)

対象：高等学校卒業者等(有料)

訓練期間：1年又は2年

実施機関：○国(ポリテクカレッジ)
○都道府県(職業能力開発校)

対象：ハローワークの求職障害者(無料)

訓練期間：概ね3か月～1年

実施機関：○国(障害者職業能力開発校)
・(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構営
・都道府県営(国からの委託)
○都道府県(障害者職業能力開発校、職業能力開発校)
○民間機関等(都道府県からの委託)

対象：ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**

(無料(テキスト代等除く))

※受講期間中 受講手当(月10万円)+通
所手当(※)+寄宿手当を支給(本収入
が月8万円以下、世帯収入が月30万円以
下、一定の要件を満たす場合)

訓練期間：2～6か月

※職業訓練受講給付金の支給対象とならない方も、一定の
要件(本収入12万円以下、世帯収入34万円以下等)を
満たしていれば、通所手当のみ受給が可能。

実施機関

民間機関等 (訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)	
<基礎コース> 社会人としての 基礎的能力を習 得する訓練	<実践コース> 基礎的能力から実践的能力まで一括し て習得する訓練 (介護系(介護福祉サービス科等)、情報系 (ソフトウェアプログラマー養成科等)、医療事 務系(医療・調剤事務科等)等)



令和6年度 公共職業訓練 実績	合計		国(ポリテクセンター等)		都道府県	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
離職者訓練	90,155	-	23,974	-	66,181	-
うち施設内	29,494	86.0%	23,974	87.3%	5,520	82.1%
うち委託	60,661	72.8%	-	-	60,661	72.8%
在職者訓練	115,208	-	72,187	-	43,021	-
学卒者訓練	13,780	96.2%	5,222	99.5%	8,558	95.0%
合計	219,143	-	101,383	-	117,760	-

令和6年度 公共職業訓練 実績 障害者訓練 (離職者訓練の うち施設内)	合計		国立機構営		国立都道府県営		都道府県立	
	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率	受講者数 (人)	就職率
	1,291	70.9%	397	80.3%	730	65.4%	164	80.4%

令和6年度求職者支援訓練 実績
受講者数：38,945人
(基礎コース) 6,129人 就職率：60.9% (実践コース) 32,816人 就職率：62.4%

地域職業能力開発促進協議会

(令和4年10月施行)

国及び都道府県は、地域の関係者・関係機関を参集し、職業能力に関する有用な情報を共有し、地域の実情やニーズに即した公的職業訓練の設定・実施、職業訓練効果の把握・検証等を行う都道府県単位の協議会を組織する。

- 【構成員】 ①都道府県労働局 ②都道府県 ③公共職業能力開発施設を設置する市町村 …… 主催
- ④職業訓練・実施機関（専門学校・各種学校、高齢・障害・求職者雇用支援機構、リカレント教育実施大学等 等）
- ⑤労働者団体 ⑥事業主団体
- ⑦職業紹介事業者（団体）又は特定募集情報等提供事業者（団体） ⑧学識経験者
- ⑨その他協議会が必要と認める者（例：デジタル分野の専門家、地方自治体の生活困窮者自立支援制度主管部局 等）

地域職業能力開発促進協議会の協議事項

①公的職業訓練における人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定

⇒ ニーズを踏まえた精度の高い訓練を実施

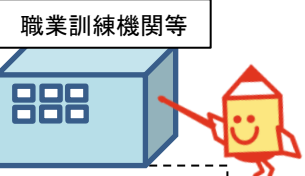
地域の人材ニーズや検証を踏まえた
「地域職業訓練実施計画」の策定

訓練コースの設定

将来的に必要なスキルも含め、地域の詳細な人材ニーズの把握

経済情報、労働市場情報、企業ニーズ等

「地域職業訓練実施計画」と実績とのミスマッチの検証



キャリアコンサルティング、その他の職業能力開発に関する取組の共有

キャリアコンサルティング、リカレント教育等

②公的職業訓練における訓練効果の把握・検証

(協議会の下でのワーキンググループで実施)

カリキュラム等の改善

訓練効果の把握・検証

採用企業

ヒアリング

修了者

訓練機関

③地域の訓練ニーズを踏まえた給付制度による訓練機会の確保等

指定講座の状況を踏まえ、訓練ニーズの高い分野等における適切な訓練機会の確保等について協議

⇒ 協議内容の報告を受けた厚生労働省による業界団体等を通じた訓練実施機関への指定申請勧奨等の実施により指定講座を拡大

⇒ 個別コースの質の向上を促進

教育訓練給付金の概要

労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定するを受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給。

	専門実践給付金 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資するを対象＞	特定一般給付金 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資するを対象＞	一般給付金 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資するを対象＞
給付内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>受講費用の50%（上限年間40万円）</u> （6か月ごとに支給） ・ 追加給付①: 1年以内に資格取得・就職等 ⇒<u>受講費用の20%（上限年間16万円）</u> ・ 追加給付②: 訓練前後で賃金が5%以上上昇(※1) ⇒<u>受講費用の10%（上限年間8万円）</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>受講費用の40%（上限20万円）</u> ・ 追加給付: 1年以内に資格取得・就職等(※1) ⇒<u>受講費用の10%（上限5万円）</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>受講費用の20%（上限10万円）</u>
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>在職者又は離職後1年以内</u>（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で給付金の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ○ <u>雇用保険の被保険者期間3年以上</u>（初回の場合、専門実践給付金は<u>2年以上</u>、特定一般給付金・一般給付金は<u>1年以上</u>） 		
講座数	3,488 講座	1,424 講座	12,340講座
受給者数	37,165人（初回受給者数）	4,947人	73,766人
講座指定要件	<p><u>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① <u>業務独占資格又は名称独占資格に係る養成施設の課程（4年制課程含む R7.4～）</u> ② <u>専門学校</u>の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携 ③ <u>専門職大学院の課程及び外国の大学院の経営管理に関する学位課程（R7.4～）</u> ④ <u>大学等の職業実践力育成プログラム</u> 文部科学省連携 ⑤ <u>第四次産業革命スキル習得講座等の課程（ITSSレベル3以上）（※2）</u> 経済産業省連携 ⑥ <u>専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程</u> 	<p><u>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① <u>業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係る養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等</u> ② <u>一定レベル（ITSSレベル2）の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程（※2）</u> ③ <u>短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム</u> 文部科学省連携 ④ <u>職業能力評価制度の検定（技能検定又は団体等検定）の合格を目指す課程（R7.4～）</u> 	<p><u>次のいずれかの類型に該当する</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① <u>公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの</u> ② ①に準じ、訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの （民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等）

（注）講座数は令和8年4月時点、受給者数は令和6年度実績（確定値）。（※1）令和6年10月1日以降に受講開始した者について適用。（※2）令和6年10月1日付け指定から適用。

給付金の講座指定の対象となる主な資格・試験など



専門実践給付金

最大で受講費用の80%〔年間上限64万円〕
を受講者に支給（※1）



特定一般給付金

最大で受講費用の50%〔上限25万円〕
を受講者に支給（※2）



一般給付金

受講費用の20%〔上限10万円〕
を受講者に支給

- ※1 2024年9月までに開講した講座は最大で受講費用の70%（年間上限56万円）を支給
 ※2 2024年9月までに開講した講座は受講費用の40%（上限20万円）を支給

輸送・機械運転関係

大型自動車第一種・第二種免許
 中型自動車第一種・第二種免許
 大型特殊自動車免許
 準中型自動車第一種免許
 普通自動車第二種免許
 フォークリフト運転技能講習
 けん引免許
 車両系建設機械運転・玉掛・小型移動式クレーン・高所作業車運転・床上操作式クレーン・不整地運搬車運転技能講習
 移動式クレーン運転士免許
 クレーン・デリック運転士免許
 一等無人航空機操縦士

専門的サービス関係

キャリアコンサルタント

社会保険労務士試験
 ファイナンシャル・プランニング技能検定試験
 行政書士、税理士
 通関士、マンション管理士試験
 司法書士、弁理士
 気象予報士試験
 土地家屋調査士

中小企業診断士試験
 司書・司書補
 産業カウンセラー試験
 公認内部監査人認定試験

事務関係

登録日本語教員
 Microsoft Office Specialist 365
 VBAIエキスパート
 簿記検定試験（日商簿記）
 日本語教員、IELTS
 日本語教育能力検定試験
 実用英語技能検定（英検）
 TOEIC、VERSANT、TOEFL iBT
 中国語検定試験
 HSK漢語水平考試
 「ハングル」能力検定
 建設業経理検定

医療・社会福祉・保健衛生関係

介護福祉士（介護福祉士実務者研修を含む）
 社会福祉士
 保育士
 看護師、准看護師、助産師
 精神保健福祉士、はり師
 柔道整復師、歯科衛生士
 歯科技工士、理学療法士
 作業療法士、言語聴覚士
 栄養士、管理栄養士
 保健師、美容師、理容師
 あん摩マッサージ指圧師
 きゅう師、臨床工学技士
 視能訓練士
 臨床検査技師

主任介護支援専門員研修
 介護支援専門員実務研修
 介護職員初任者研修
 特定行為研修
 喀痰吸引等研修
 福祉用具専門相談員
 登録販売者
 衛生管理者免許試験

医療事務技能審査試験
 医療事務認定実務者（R）試験
 調剤薬局事務検定試験
 健康管理士一般指導員資格認定試験
 メンタルヘルス・マネジメント検定試験

営業・販売関係

調理師

宅地建物取引士資格試験

インテリアコーディネーター
 パーソナルカリスト検定
 ソムリエ呼称資格認定試験
 国内旅行業務取扱
 管理者試験

技術関係

測量士補、電気工事士
 航空運航整備士
 自動車整備士
 海技士

電気主任技術者試験
 建築士
 技術士
 土木施工管理技術検定
 建築施工管理技術検定
 管工事施工管理技術検定
 電気通信工事担任者試験

製造関係

製菓衛生師

パン製造技能検定試験

大学・専門学校等の講座関係

職業実践専門課程
 （商業実務、文化、工業、衛生、動物、情報、デザイン、自動車整備、土木・建築、スポーツ、旅行、服飾・家政、医療、経理・簿記、電気・電子、ビジネス、社会福祉、農業など）

職業実践力育成プログラム
 （保健、社会科学、工学・工業など）

キャリア形成促進プログラム（医療、文化教養、商業実務関係）

専門職学位
 （ビジネス・MOT、教職大学院、法科大学院など）

短時間の職業実践力育成プログラム（人文科学・人文）

短時間のキャリア形成促進プログラム（文化教養関係）

修士・博士
 履修証明
 科目等履修生

情報関係

第四次産業革命スキル
 習得講座
 ITSSレベル3以上の資格取得
 を目指す講座
 （シスコ技術者認定資格等）
 ITSSレベル2の資格取得を
 目指す講座
 （基本情報技術者試験等）
 ITサポート
 Webクリエイター能力認定試験
 Illustratorクリエイター
 能力認定試験
 CAD利用技術者試験

人材開発支援助成金のご案内（令和8年度）

人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

【助成対象（申請者）：雇用保険適用事業主 対象労働者：雇用保険被保険者】

（ ）内は中小企業以外の助成額・助成率

支給対象となる訓練等			賃金助成額 (1人1時間当たり)		経費助成率		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)		新規採用助成 ・ 職務代行助成 ※2・5	設備投資 助成 ※3
			賃金要件等を 満たす場合※1	賃金要件等を 満たす場合※1	賃金要件等を 満たす場合※1	賃金要件等を 満たす場合※1				
① 人材育成支援 コース	人材育成訓練	10時間以上のOFF-JTによる訓練	800円 (400円)	1,000円 (500円)	正規：45(30)% 非正規：70%	正規：60(45)% 非正規：85%	-	-	-	-
	認定実習併用職業訓練	新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練			45% (30%)	60% (45%)	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)	-	-
	有期実習型訓練	有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練			75%	100%	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)	-	-
	中高年齢者実習型訓練	中高年齢者が実践的なスキルを習得するために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練			60%	75%	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)	-	-
② 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、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成		-	-	30万円	36万円	-	-	-	-
③ 人への投資促進 コース <small>令和4年4月～※7</small>	高度デジタル人材訓練	高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練	1,000円 (500円)	-	75% (60%)	-	-	-	-	-
	成長分野等人材訓練		1,000円※4	-	75%	-	-	-	-	-
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	800円 (400円)	1,000円 (500円)	60% (45%)	75% (60%)	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)	-	-
	定額制訓練	サブスクリプション型の研修サービスによる訓練	-	-	60% (45%)	75% (60%)	-	-	-	-
	自発的職業能力開発訓練	労働者が自発的に受講した訓練（訓練費用を負担する事業主に対する助成）	-	-	45%	60%	-	-	-	-
	長期教育訓練休暇制度	長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	1,000円※5 (800円)	- ※5 (1,000円)	20万円	24万円	-	-	新規採用助成※6： 27.45.67.5万円 職務代行助成：75%	-
	教育訓練短時間勤務等制度		-	-	20万円	24万円	-	-	-	-
④ 事業展開等リスク 支援コース <small>令和4年12月～※7</small>	1～3に関する10時間以上のOFF-JTによる訓練 1：事業展開、2：DX・GX化、3：企業内の人事・人材育成に関する計画に基づき今後従事することが予定される職務		1,000円 (500円)	-	75% (60%)	-	-	-	-	50%

※1 訓練終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、訓練終了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算

※2 休暇取得者に代わって業務を行った職員に対して職務代行手当を支払った場合や新規雇用または派遣受入をした場合に助成（中小企業のみ対象）

※3 訓練終了後、実技の訓練等で実際に使用した機器・設備等と同種であって、事業展開等に資する機器・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）（事業展開やDX・GXに伴い新たな分野が必要となる知識や技能を習得させるための訓練に限る）

※4 国内の大学院を利用した場合に助成 ※5 有給休暇の場合のみ助成 ※6 休暇取得期間に応じて助成額が異なる ※7 令和8年度末までの時限措置

目的

技能者の処遇

「建設キャリアアップシステム」は、技能者の資格や現場就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積し、**技能・経験に応じた適切な処遇**につなげようとするもの

人材確保

技能者の**技能・経験に応じた処遇改善**を進めることで、①若い世代が**キャリアパスの見通しをもて**、②**技能者を雇用し育成する企業に人が集まる**建設業を目指す

生産性向上

また、社会保険加入の確認や施工体制の確認などの現場管理を効率化し、生産性向上を目指す

<建設キャリアアップシステムの概要>

技能者・事業者の登録

【技能者情報】

- ・本人情報
- ・保有資格
- ・社会保険加入 等



技能者にカードを交付

就業履歴の蓄積

工事情報を登録し、カードリーダーを設置



技能者が現場入場の際にカードタッチで履歴を蓄積



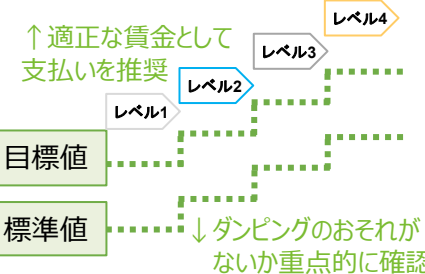
能力評価の実施

経験や資格に応じた能力評価



経験・技能に応じた処遇

能力評価に応じた適正な賃金支払い
(CCUSのレベルに応じた年収の水準をブロック別、職種別に公表)



現場管理での活用

社会保険加入の確認、施工体制台帳の作成 など

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

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

生産性向上人材育成支援センター支援の流れ

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



1. 人材育成に関する相談

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

2. 人材育成プランの提案

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

3. 職業訓練の実施や指導員の派遣

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

相談例

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

等



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

【主な生産性向上等につながった主な意見】

- ・社員一人ひとりがデジタル化による業務改善に取り組むようになった

【役に立った主な意見】

- ・社内DXの進め方が明確になった

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

令和8年度当初予算額 10億円 (3.1億円) ※()内は前年度当初予算額

※令和7年度補正予算額 50百万円

労働特会			子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

正社員と比べて正社員以外に対してOFF-JTを実施した事業所の割合は低く（正社員71.6%に対し正社員以外31.2%（能力開発基本調査））、自己啓発の割合も低い（正社員45.3%に対し正社員以外15.8%（同））など、非正規雇用労働者等の能力開発機会が乏しい状況にある。また、平日日中の通学を基本とした従前の離職者訓練では、非正規雇用労働者等にとって受講が難しい状況にある。

こうした状況及び令和6、7年度の試行事業の結果等を踏まえ、オンラインを活用した職業訓練を実施することで、全国の非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができる環境の整備を図ることとする。

2 事業の概要

(参考) 試行事業の実績 (令和6年度) : 受講者数 554名

(1) 本格実施の概要

これまで試行的に実施していた非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練について、都道府県等及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が民間教育訓練機関等へオンラインを活用した職業訓練を委託することにより全国展開を図る。【拡充】

(2) 職業訓練の内容等

ア 実施方法等

① 都道府県等

地域ニーズを踏まえた訓練分野やコースについて、オンライン(eラーニング、同時双方向)形式の他、平日夜間・土日のスクーリングを組み合わせた訓練を実施

② (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED)

オンラインで対応できる訓練コースについて、全国規模で広域的に実施

イ 訓練期間

原則2か月以上6か月以下 (最長1年)

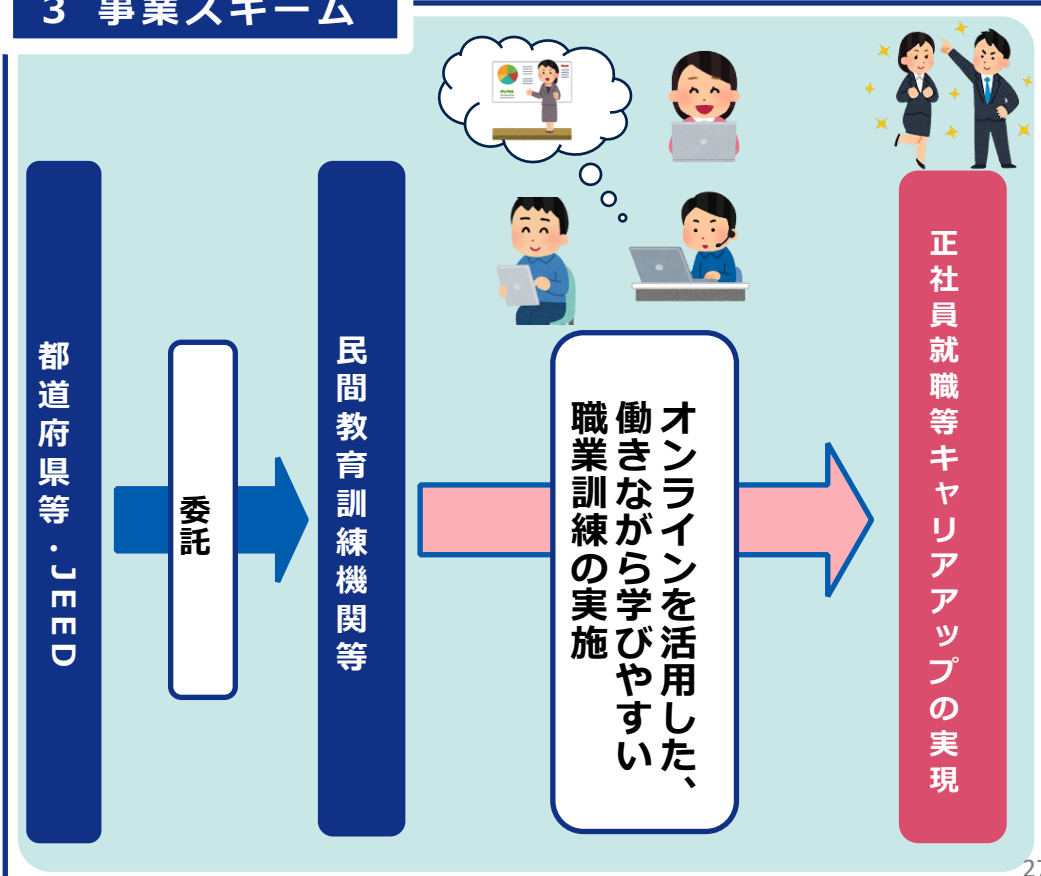
ウ 申込み方法

訓練実施機関に直接申込 (受講生も一定の受講費用を負担)

エ 受講継続等の支援

訓練実施機関において、学習支援者の配置等を行い、受講継続勧奨や学習の進捗状況に応じた支援を実施

3 事業スキーム



全世代型リ・スキリング国民運動

基本的な考え方

（「国民運動」としての取組方針）

- グローバル社会の進展や労働供給制約が進行するなか、労働生産性の向上、生涯を通じたキャリア形成や労働移動の円滑化を図るために、**労働者、企業、大学等の教育機関、業界団体等**において、**リ・スキリングの重要性や必要性の認知・理解を促進し、様々なレベルでの取組や国民の中での更なる機運醸成**を図る。
- 有識者や賛同企業等にもご協力をいただきながら、経済産業省、文部科学省など**関係省庁との連携強化や関連施策の情報発信**を行う。
- **技能五輪国際大会（2028年）までの3年間を集中実施期間**とする。
- 令和8年度から、労働者、企業、大学等の教育機関をはじめ、幅広いターゲットに向けて情報発信を行う想定。ものづくり・DX分野などにも焦点を当てながら、関係機関と連携し、リ・スキリングに関する情報及びプログラムへのアクセス向上や技能尊重の機運醸成を図る。

令和8年度取組事項

有識者会議(仮称)の設置

機運を醸成するシンポジウムの開催

- 国民運動の基本的な方向性や効果的な発信手法を検討。
国民運動の効果的な発信方法(キャッチコピーやロゴの作成、企業トップからのメッセージ)・シンポジウムのコンセプトなどについて検討。
(※)構成員として労働・産業・教育政策に関する有識者、労使団体、広報関係者、リ・スキリングに関心の高い企業などを想定。
- リ・スキリング国民運動の熱量を高める参加型シンポジウムを開催。
(※1)有識者会議(仮称)メンバーにも参画いただきながら、全国3か所程度での関係省庁と連携した開催を検討。
(※2)来場者との双方向イベント(対象層ごとにモデルとなる個人等をファシリテーターとした来場者ワークショップ)の実施を検討。

国民運動に関する特設サイトの開設

- 機運醸成の情報拠点として、特設サイトを開設。
 - ・企業トップからのメッセージや人材育成の取組事例
 - ・リスキリングによってキャリアアップを実現した個人の経験談
 - ・参加型シンポジウムなど国民運動のイベントに関する情報等

様々なチャネルを活用した発信

- SNS等を活用した情報発信、関係省庁が連携した広報資材の作成(支援策リーフレット、アンバサダーの名刺テンプレート等)、既存イベントを活用した情報発信、関係機関を通じた周知広報。



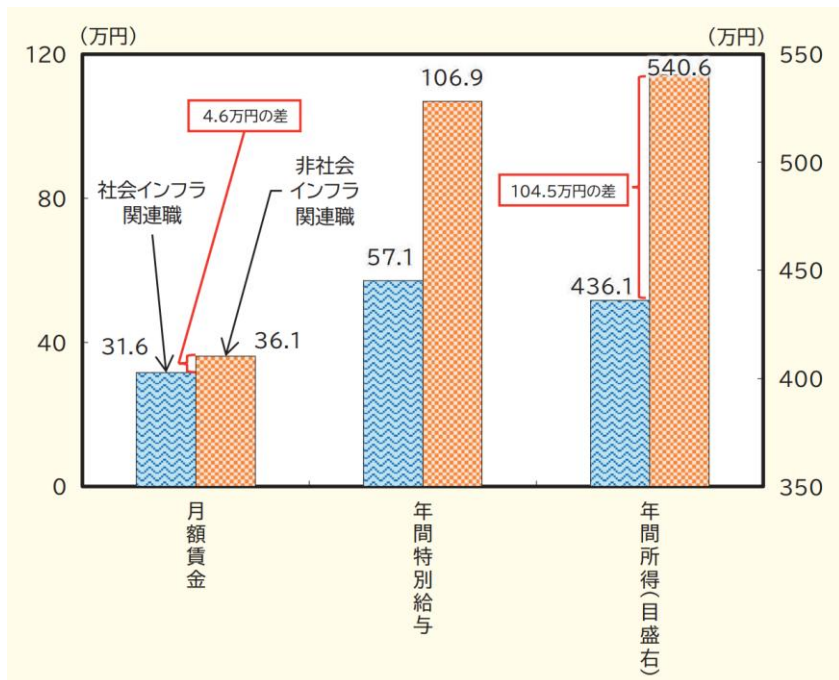
**1 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性の向上
(2) 社会インフラ関連分野の生産性向上、担い手の確保**

社会を支えるエッセンシャルワーカーの賃金水準

- エッセンシャルワーカーは、非エッセンシャルワーカーと比較して賃金水準が低い。また、キャリアに応じて賃金が上昇していかないと指摘されている産業や職業もある。

【 我が国の就業者数は増加しているが、エッセンシャルワーカーの増加は限定的。 】

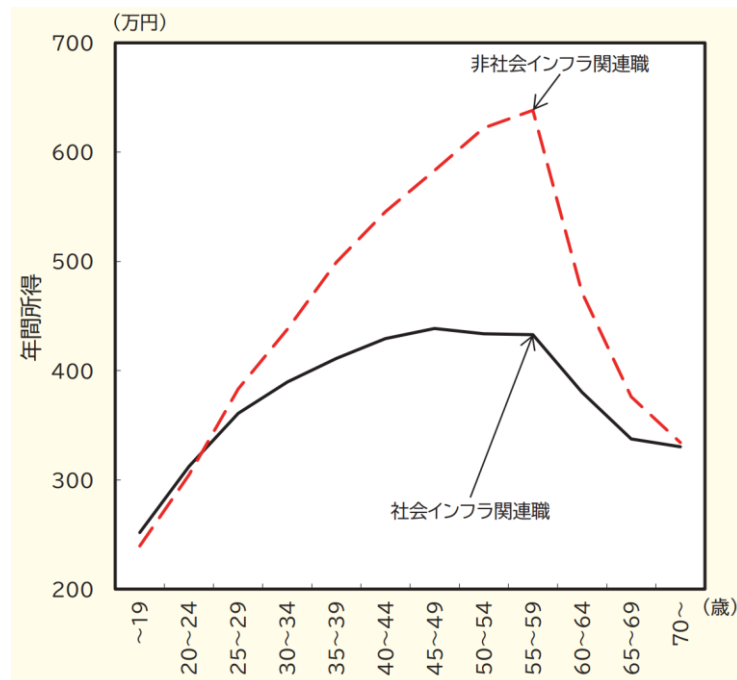
社会インフラ関連職の平均給与水準



資料出所 厚生労働省「令和7年版労働経済の分析」

【 社会インフラ関連職の賃金カーブは緩やかであり、経験に対する賃金の伸びが限定的。 】

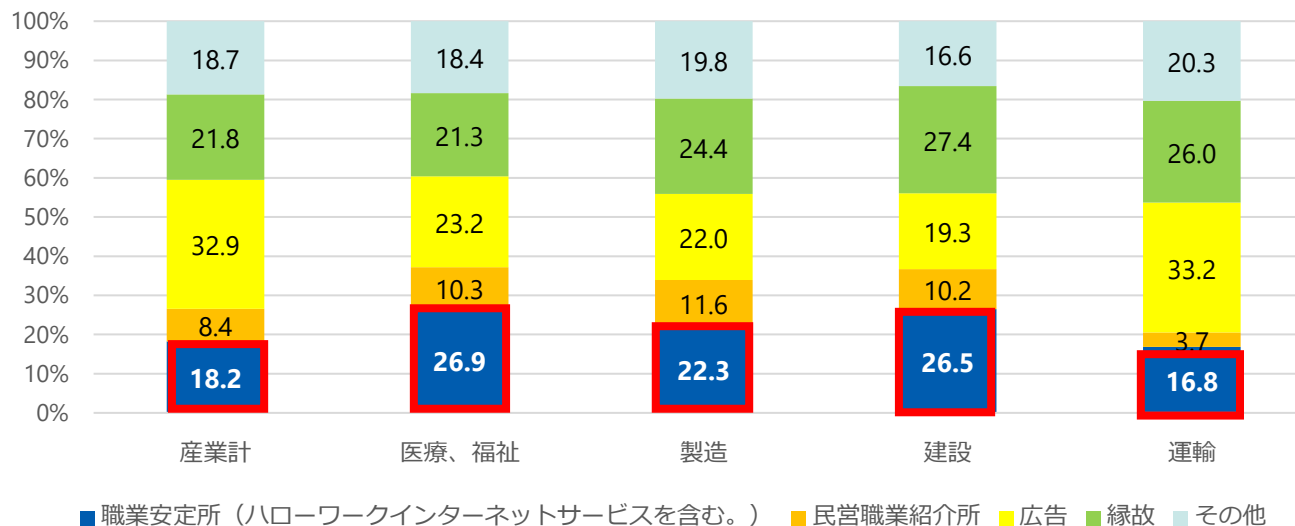
社会インフラ関連職の賃金プロフィール



資料出所 厚生労働省「令和7年版労働経済の分析」

医療福祉分野等の入職経路（転職入職者）

転職入職者の入職経路割合（2024年／産業別）



（資料出所）厚生労働省「雇用動向調査」

（注）「転職入職者」とは、調査対象期間中に事業所が新たに採用した者のうち、入職前1年間に就業経験のある者をいう。

ハローワークと民間職業紹介事業所の就職実績

	令和6年度（2024年度）	
	ハローワーク	民間職業紹介事業所
医療分野	45,834	98,736
介護分野	103,936	42,051
保育分野	17,363	22,156
計	167,133	162,943

（単位：件）

資料出所：厚生労働省「職業紹介事業報告」、「職業安定業務統計」より作成

医療機関の業務効率化・勤務環境改善への支援

趣旨・概要

- 2040年に向けて、医療従事者を安定的に確保し、質が高く効率的な医療提供体制を構築するために、医療機関の業務効率化・勤務環境改善の取組の支援について、以下の制度的対応を行う。
 - ① 今後継続的に支援することができるよう、地域医療介護総合確保基金に、業務効率化・勤務環境改善の取組を支援する新たな事業を設ける。
(参考) 業務のDX化に取り組む多くの医療機関を支援するため、令和7年度補正予算において、200億円を計上。
 - ② 業務効率化・勤務環境改善に積極的・計画的に取り組む病院を厚生労働大臣が認定できる仕組みを設け、認定を受けた病院は特定の表示を行うことができることとする。
 - ③ 都道府県の医療勤務環境改善支援センターの体制拡充・機能強化を図り、医療機関の労務管理等の支援に加え、業務効率化に係る助言・指導等も行うよう努める旨を明確化する。
 - ④ 医療法上、病院又は診療所の管理者は、勤務環境の改善に加え、業務効率化にも取り組むよう努める旨を明確化する。併せて、健保法上の保険医療機関の責務として、業務効率化・勤務環境改善に取り組むよう努める旨を明確化する。

地域医療介護総合確保基金 対象事業

R8年度当初予算案 647億円
※国負担：医療分 647億円
公費：医療分 960億円

- I - 1 地域医療構想の達成に向けた医療機関の施設又は設備の整備に関する事業
- I - 2 地域医療構想の達成に向けた病床の機能又は病床数の変更に関する事業
- II 居宅等における医療の提供に関する事業
- III 介護施設等の設備に関する事業（地域密着型サービス等）
- IV 医療従事者の確保に関する事業
- V 介護従事者の確保に関する事業
- VI 勤務医の労働時間短縮に向けた体制の整備に関する事業【本法案による改正に伴い見直しを予定】

新区分 業務効率化・勤務環境改善に関する事業【本法案による改正】

【業務のDX化に関する取組例】

- (1) スマートフォンによる情報共有の効率化

チャット機能、ビデオ通話、ファイルの共有などにより、1対1だけでなく、グループでの一斉の情報共有が可能



- (2) 見守りカメラ・スマートグラスによる見守り業務の効率化

患者の同意のもと、病室にカメラを設置し、看護師が装着しているスマートグラスから病室の状況を確認。



- (3) 音声入力・バイタルの自動入力・生成AIによる文書自動作成支援

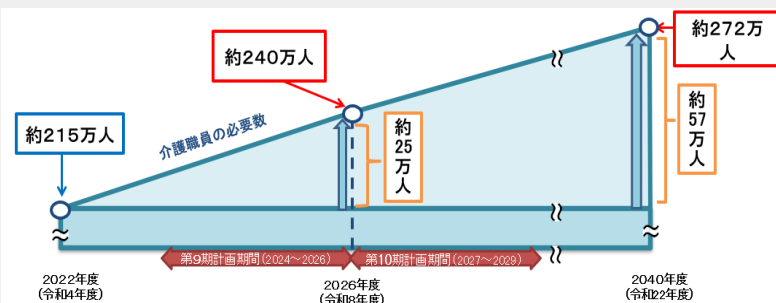


介護現場における生産性向上・職場環境改善の継続的な取組について

2040年に介護人材が57万人不足すると見込まれる中、「省力化投資促進プラン」において、2029年までの5年間で集中的な支援を実施していくとされたところであり、介護テクノロジー等の更なる導入・普及に向けた継続的な支援の実施をはじめ複数年度にわたる生産性向上の支援が重要。

■介護職員の必要数の推計

第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、2040年は2022年と比して**約57万人の新規の介護職員が必要**と推計。



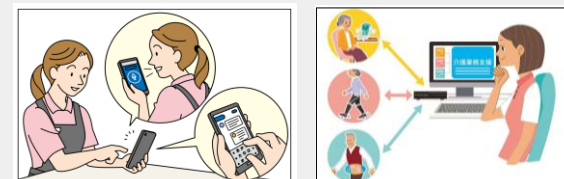
■介護テクノロジーの代表例

<見守りセンサー・インカム>



- 見守りセンサーにより、「直接介護」及び「巡回・移動」時間の合計が、夜勤職員一人あたり17分減少（38施設の平均）（※）

<介護記録ソフト>



- 「記録・文書作成・連絡調整」業務が、約6分減少（職員1名・1勤務当たり）（9施設の平均）（※）

業務効率化によって生み出された時間を、残業時間の削減、有給休暇取得率の向上といった働き方改革や、教育・研修の機会拡充など、職員への投資強化等を実施及び直接介護時間へ充当することにより、**ケアの質の向上**につながる

※第233回社会保障審議会介護給付費分科会（令和5年11月30日）資料3をもとに記載

これまでの取組

- 医療介護総合確保基金又は補正予算（補助金）*1により**介護テクノロジーの導入を支援**
 ※入所・居住・泊まり系7.5割、訪問系4割、通所系5割*2が機器を導入
 *1令和7年度補正予算「テクノロジー導入・協働化・経営改善等支援事業」
 予算額：220億円、補助率：国・都道府県4/5、事業者1/5
 （令和6年度補正予算は、事業者負担1/4）
- 令和6年度報酬改定で施設について**生産性向上加算**を創設
- 都道府県に生産性向上促進の努力義務を新設（令和5年法改正）
 ※令和7年度中に45都道府県に相談窓口を設置（令和8年度中に全都道府県の見込み）
- 令和5年度より事業所内で生産性向上を推進する人材の育成研修（デジタル中核人材養成研修）を実施
 ※累計終了者数3,684人（2025年度終了者数1,764人）
- 2040年に**20%の業務効率化**（労働時間）とする目標を設定

今後の方向性

「省力化投資促進プラン」に基づく複数年度にわたる支援の実施

- 継続的な介護テクノロジー導入支援**
 施設：見守りセンサー、インカム、介護記録ソフト等
 在宅：介護記録ソフト+ケアプランデータ連携システム等
- 居宅サービス等も含め、伴走支援の機能強化及び伴走支援人材の育成、適切な評価**
- 経営改善・協働化に向けた支援**
- AIを含むテクノロジーの開発支援**
- 国及び都道府県の責務の制度上の明確化や、関係者間の連携の枠組みの構築

*2令和7年9月時点（「介護現場における生産性の向上等を通じた働きやすい職場環境づくりに資する調査研究事業（令和7年度調査）」をもとに記載）

※障害福祉分野においても同様に複数年度にわたる生産性向上の支援を実施予定。

ハローワークによる医療・介護・保育分野の求人充足対策の取組強化

令和7年度の取組

課題 求人者（病院・施設）への働きかけの弱さ、ニーズの把握、ニーズに即した対応の弱さ

対応 医療・介護・保育分野について、それぞれ**集中取組期間（3ヶ月間）を設定し、人材確保対策コーナー（人確コーナー）設置ハローワーク（119所→令和7年度補正予算により124か所に増設）を中心に、ハローワーク幹部が地域の重点病院・施設を訪問（アウトリーチ）**し、求人を開拓するとともに、求人充足まで継続して支援する取組をスタート。

※事業所訪問により賃金引き上げ含め**求人条件の見直し**や**求人票の書き方のアドバイス**、事業所希望に応じた**ツアー型面接会や就職面接会の開催、求職者への求人情報提供・応募勧奨**等を実施。

※事業所訪問時には、雇用仲介事業者利用の留意点も案内。

（事業所見学会の様子）



結果 3分野合計で**4,620回訪問、45,216求人を開拓、充足数5,148人**

※保育分野は新卒応援ハローワーク等と連携した指定保育士養成施設への訪問によるハローワーク利用勧奨等も実施。193回訪問し101施設から支援の希望があった。

- （取組事例）
- ・ 所長が事業所を訪問し、求める介護職の人物像を聴取。求人情報の提供により訪問から5日後に1名紹介・採用。（鳥取県・グループホーム）
 - ・ 看護助手の求人を開拓。求人公開から直ちにハローワークをあげて求職者への情報提供・応募勧奨を行い、10日で1名採用。（静岡県・総合病院）
 - ・ 事業所訪問により求人条件見直しを提案・PRポイントを確認。SNSやDM送付等により求職者に情報提供し、職場見学会を経て2名採用。（香川県・保育所）

一定の成果が得られたため、
ノウハウを横展開し
坂本的強化

「令和8年度 医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」

1. アウトリーチによる求人充足支援の強化

- **医療機関・介護施設・保育所へのアウトリーチ支援による求人充足支援を、全ハローワーク（544所）の最重点事項として通年で実施。**
- **特定の分野を対象とした取組を全ハローワークの最重点事項とするのは初の試み。**
- **急募求人（配置基準を満たすため迅速な充足が必要な求人など）は、求職者への優先的な求人情報の提供など、早期の求人充足に向けて迅速に対応。**
- **賃金引き上げ含め求人条件の見直しや求人票の書き方のアドバイスを重点的に実施。** ※ アウトリーチ支援強化とあわせ、好事例の横展開、職員の育成の取組を継続して実施。

2. 公的な無料職業紹介機関との連携強化

- ナースセンター等によるハローワークへの巡回相談の対象所や回数拡充、急募求人の情報を共有し双方で迅速な充足支援の実施 など

3. 関係団体との連携強化

- 労働局幹部が地域の関係団体を訪問、①上記取組の周知依頼、②充足支援が必要な事業所情報の収集、③雇用仲介事業者利用の留意点の説明や法令違反が疑われる事例の把握等を行う。（結果を踏まえ、ハローワークによる求人充足支援や労働局による相談対応・指導監督等を実施。）
- 本省も中央の関係団体を訪問、労働局・ハローワークの取組への協力を依頼し、インターネットサービスの改善意見を聴取し今後の改善に反映。

民間職業紹介事業者の「見える化」

「人材サービス総合サイト」における手数料率実績の開示や、適正な民間職業紹介事業者認定制度の利用促進により、求人者が、実績やサービスの質が良い事業者を選択できる環境の整備を行っている。

(参考) 医療・介護・保育分野の就職実績 (令和6年度) ハローワーク：16.7万件 民間有料職業紹介：16.3万件

人材サービス総合サイト

職業紹介手数料率の実績開示の義務化により、民間職業紹介事業者に関する手数料実績等の確認・検索が可能。

医療・介護・保育分野における適正事業者認定制度

法令遵守や返戻金制度の整備等の基準を満たす、適正な紹介事業者を認定して「見える化」を推進。これにより、求人施設等が、サービスの質や内容を予め把握した上で、適正な事業者を選択可能にする。

【人材サービス総合サイトの検索結果のイメージ】

許可・受理番号 /許可年月日・ 届出受理年月日	事業主氏名 /事業所名称	事業所所在地 /電話番号	就職者			離職者数 (就職者の うち就職後 6ヶ月以内) (人)	取扱業務の職種	手数料率実績 (額) (%または 円)	備考
			4ヶ月以上 有効及び 継続 (人)	4ヶ月以上 有効及び 継続 (人) うち期間 (人)	4ヶ月未満 有効 (人 日)				
00-00- 00000 令和〇年〇 月〇日	A社	●●県▲▲市 ■■■■ 00(0000)000 0	44	44	0	0	4.看護師、准看護 師	12.6%	詳細情報
00-00- 00000 令和〇年〇 月〇日	B社	●●県▲▲市 ■■■■ 00(0000)000 0	64	5	855	1	4.看護師、准看護 師	18.3%	詳細情報
00-00- 00000 令和〇年〇 月〇日	C社	●●県▲▲市 ■■■■ 00(0000)000 0	135	97	3,105	14	4.看護師、准看護 師	20.0%	

【認定マークの付与】



【特設サイトで公表】



適正認定事業者 63社※

(医療分野46社、介護分野30社、保育分野20社)

※令和8年4月時点

【人材サービス総合サイトの職業紹介事業所検索画面アクセス件数】
令和8年1月：144,799件 (前年同月比28.8%増)

【認定された有料職業紹介事業者を活用した常用就職件数のシェア率】
医療：78.8%、介護：55.6%、保育：67.8% (令和6年度)

令和8年度当初予算案 92百万円（52百万）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 就業人口の約6割を占める「現場人材」の持続的な賃上げを実現するためには、スキルの向上の支援とスキルを正當に評価する仕組みが必要であり、経済財政運営と改革の基本方針（2025年）において「現場人材のスキル向上と処遇改善のための環境を整備する」とされているとともに、新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（2025年）においても「人手不足の現場（自動車運転業（物流・人流）、建設・土木業、製品・機械等の製造・加工業（修理・検査を含む）、介護業、観光業、飲食業等）で、現場人材のスキルが正當に評価され、そうした者の実際の処遇が改善されることが重要であり、既存の公的資格ではカバーできていない産業や職種におけるスキルの階層化・標準化のために、厚生労働大臣が外部労働市場にも通じる民間検定を認定する団体等検定制度の普及と活用を進める」とされている。
- 現場人材が活躍する分野にスキルを正當に評価する仕組みを広げるため、現状の国家資格・民間資格と処遇との関係を、業界団体等の協力を得て、実態調査やヒアリングを通じて整理・明確化するとともに、必要に応じて技能検定、団体等検定等の創設の検討を進める事業を実施する。事業の成果はjob tagに掲載する。
- 令和7年度は観光・物流の2分野を選定して事業を実施しており、令和8年度は厚生労働省職業能力評価基準が一定程度作成されている飲食・製造等の人手不足分野を中心に4分野選定して実施する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

【主な検討事項等】

- ① 業界内における国家資格・民間資格の把握・整理
- ② 把握した資格と処遇（雇用形態、職務範囲、賃金等）の現状を把握（個別企業のヒアリングやアンケート調査を活用）
- ③ ②で把握した関係を元に、業界内の資格のラダーを作成し、標準的なキャリアラダーを整理
※ 技能検定や、現在先行し実施されている、建設関係のCCUS、IT関係のIPAのように、複数階級による段階的なラダーの整備を想定
- ④ 資格制度を活用した処遇改善に関する取組（好事例）
- ⑤ 把握した成果をjob tagに掲載する。

①学識経験者・業界団体等からなる検討会の設置



【令和7年度調査研究】
観光、物流の2分野

【令和8年度調査研究(予定)】
飲食、製造等の人手不足分野を
中心に4分野



②ヒアリング・アンケート調査により、業界内の国家・民間資格と処遇との関連を調査・整理



③結果のとりまとめ



報告書・好事例集



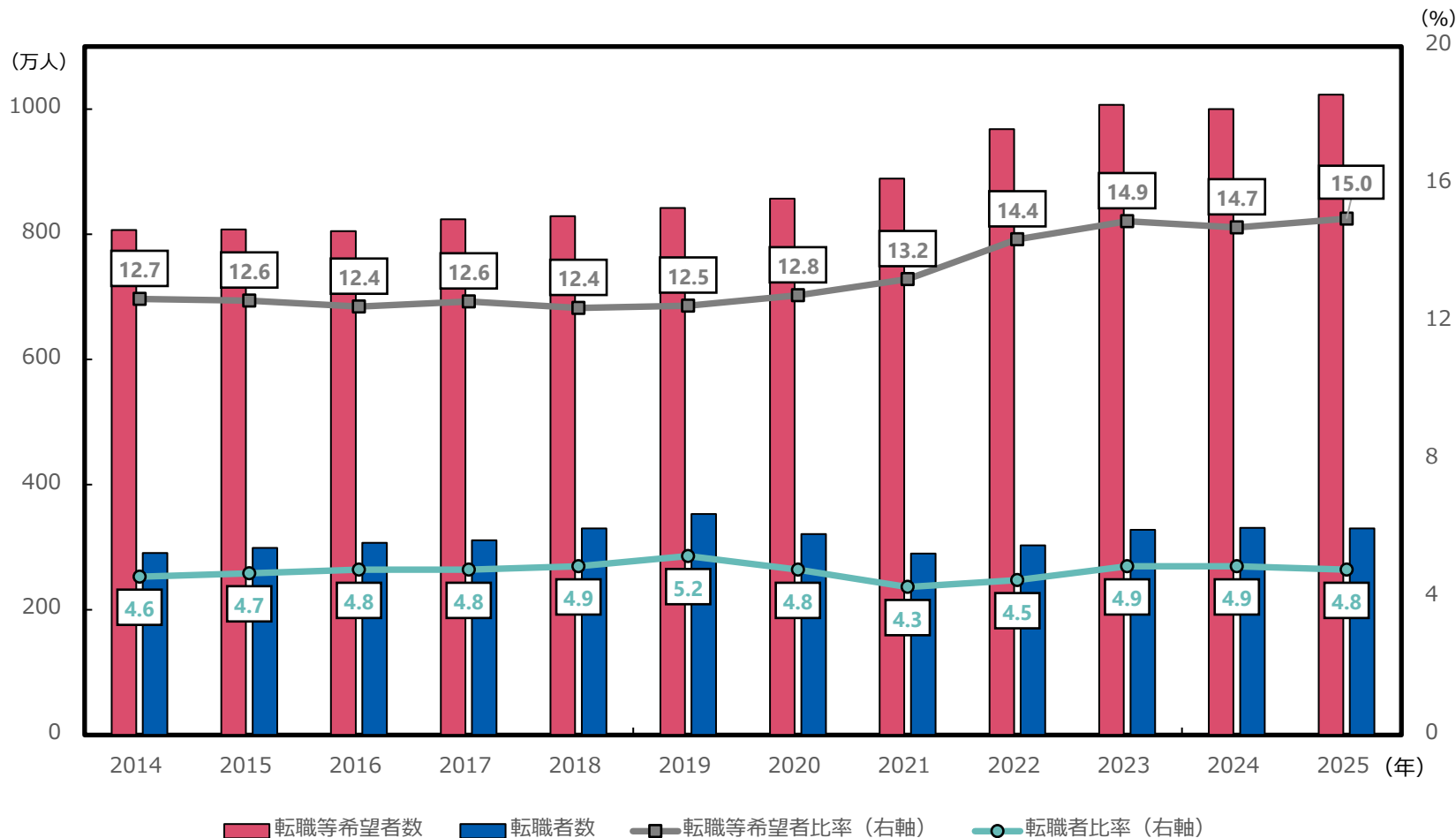
④job tagへ掲載



2 労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進

労働移動の現状：転職等希望者数及び転職者数の動向

- ◆ 「転職等希望者数」及び「転職等希望者比率」については、近年、上昇傾向となっている。
- ◆ 一方、「転職者数」及び「転職者比率」については、横ばいで推移している。



資料出所 総務省「労働力調査」をもとに厚生労働省にて作成。

(注1) 転職者比率 (%) = 転職者数 ÷ 就業者数 × 100

(注2) 転職等希望者比率 (%) = 転職等希望者数 ÷ 就業者数 × 100

産業間労働移動の傾向

前職と現職の産業が一致している割合が高い。特に「医療，福祉」「情報通信業」「建設業」を前職とする者で顕著。

資料出所 総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省にて作成。

※各区分の就業者数は2018年～2025年の平均。単位は「万人」。「-」は"0"に置換して集計。一部産業は省略。

前職産業ごとの、現職産業構成比（過去1年間に離職した前職のある就業者数ベース）

		前職の産業																
		総数	農業， 林業	建設業	製造業	情報通 信業	運輸業， 郵便業	卸売業， 小売業	金融業， 保険業	不動産 業，物 品質貸 業	学術研 究，専 門・技 術サー ビス業	宿泊業， 飲食サ ービス 業	生活関 連サー ビス業， 娯楽業	教育， 学習支 援業	医療， 福祉	サービ ス業(他 に分類 されない もの)	公務(他 に分類 される ものを 除く)	分類不 能の産 業
現職の産業	農業，林業	1.7%	53.3%	0.9%	2.4%	0.0%	0.8%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.8%	0.6%	0.0%	0.0%
	建設業	5.4%	6.7%	57.4%	5.0%	0.0%	6.2%	3.0%	0.0%	3.7%	7.8%	2.6%	2.1%	0.9%	1.0%	4.4%	0.0%	1.9%
	製造業	12.4%	13.3%	7.4%	48.8%	6.2%	11.6%	8.6%	11.4%	3.7%	9.4%	6.6%	8.3%	4.3%	3.1%	7.8%	0.0%	15.4%
	情報通信業	4.3%	0.0%	0.0%	2.4%	63.0%	0.0%	2.3%	4.5%	0.0%	7.8%	1.7%	4.2%	0.9%	0.3%	4.4%	0.0%	1.9%
	運輸業，郵便業	5.6%	0.0%	7.4%	5.3%	0.0%	44.2%	4.4%	0.0%	0.0%	0.0%	3.0%	2.1%	0.9%	2.1%	5.6%	0.0%	3.8%
	卸売業，小売業	16.0%	20.0%	7.4%	11.5%	8.6%	11.6%	40.0%	13.6%	29.6%	10.9%	20.5%	18.8%	7.7%	6.0%	12.2%	10.0%	17.3%
	金融業，保険業	1.9%	0.0%	0.0%	0.6%	1.2%	0.0%	1.9%	38.6%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	不動産業，物品質貸業	2.2%	0.0%	1.9%	1.8%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	40.7%	0.0%	2.0%	1.0%	0.0%	1.6%	2.8%	0.0%	0.0%
	学術研究，専門・技術サービス業	3.6%	0.0%	5.6%	2.7%	7.4%	0.8%	1.9%	4.5%	0.0%	45.3%	1.0%	1.0%	3.4%	1.0%	3.9%	4.0%	0.0%
	宿泊業，飲食サービス業	8.9%	0.0%	0.9%	3.8%	0.0%	4.7%	10.5%	0.0%	0.0%	0.0%	36.1%	12.5%	7.7%	3.4%	5.6%	0.0%	9.6%
	生活関連サービス業，娯楽業	3.8%	0.0%	0.9%	2.1%	0.0%	2.3%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	29.2%	1.7%	2.1%	3.3%	0.0%	1.9%
	教育，学習支援業	4.9%	0.0%	0.0%	0.9%	2.5%	0.8%	3.3%	0.0%	0.0%	4.7%	4.3%	2.1%	47.0%	3.4%	3.9%	12.0%	0.0%
	医療，福祉	15.7%	0.0%	0.9%	4.4%	1.2%	6.2%	7.7%	9.1%	7.4%	3.1%	8.6%	8.3%	12.0%	68.1%	7.2%	16.0%	9.6%
	サービス業(他に分類されないもの)	8.8%	6.7%	7.4%	6.8%	9.9%	10.1%	7.2%	15.9%	14.8%	10.9%	5.0%	9.4%	6.8%	3.9%	34.4%	16.0%	13.5%
	公務(他に分類されるものを除く)	2.3%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.9%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.8%	1.8%	1.1%	42.0%	0.0%
	分類不能の産業	2.0%	0.0%	1.9%	1.2%	0.0%	0.8%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	1.0%	0.0%	1.0%	2.8%	0.0%	25.0%

労働市場情報の提供に関する主なサイト

職業情報提供サイト (job tag)

○「**ジョブ**」(職業・仕事)、「**タスク**」(作業)、「**スキル**」(技術・技能)等の観点から**職業情報を「見える化」し、求職者の就職活動等を支援するWebサイト**。求職者は自分にあった職業を見つけることができる。

年間アクセス (PV) 件数 : 49,559,183件 (R7年度) 26,305,246件 (R6年度) 21,977,736件 (R5年度)

掲載職業 (令和8年3月現在) : 556職業 (※厚生労働省編職業分類の小分類(440分類)の約7割をカバー)



○「**職業情報**」の検索・提供

職業情報を様々な切り口(仕事の性質、スキル、職種カテゴリー、産業など)から検索可能

○ 加えて、求職者がネット上でできる「**自己診断ツール**」「**キャリア分析**」や、企業が人材採用要件(仕事内容、必要なスキルや知識等)を整理する機能なども搭載し、多様な活用が可能。

自己診断ツール: アンケートやテストを行い、回答者の仕事に対する興味、価値観、能力面の特徴などを浮き彫りにして、回答者に向いている職業を検索。

キャリア分析: これまでの職歴と希望する職業のスキル等がマッチしているか、ネット上でわかる。

職場情報総合サイト (しょくばらぼ)

○企業の職場情報を求職者、学生等に総合的・横断的に提供するためのWebサイト。企業の**多様な職場情報を幅広く提供するとともに企業間の比較を容易にする一覧化の仕組み**を提供する。

年間アクセス (PV) 件数 : 7,854,950件 (令和7年度) 6,069,950件 (令和6年度) 2,668,972件 (令和5年度)

※ロボット(機械)によるアクセスを除外していないことに留意。

掲載企業数 (令和8年4月1日現在) : 141,607企業

【掲載情報】

「テレワーク制度」、「副業・兼業」、「多様な正社員転換制度」、「正社員転換制度」、「中途採用・経験者採用の定着率」、「定年制」、「取得可能資格」、「オンボーディング制度・フォロー体制」、「証券コード」、「市場区分」、「36協定に関する情報」、「社会保険(厚生年金保険・健康保険)適用の有無」、「中途採用比率(直近3事業年度)」及び「自由PR欄」



みんなの労働ナビ について

- 労働関係情報を掲載する各種サイトを集約し、**利用者が自身のニーズに合った情報にワンストップでアクセスすることができるポータルサイト「みんなの労働ナビ」**を令和8年3月に開設

ワンストップで知りたい情報にアクセス可能

- ①求職者（就職・転職希望者）学生
- ②在職者（キャリア形成、働き方）
- ③企業・事業主
- ④支援者（キャリアコン、教育機関など）

利用者の属性に応じて情報を整理

 求職者 (就職・転職希望者) 学生の皆様	 在職者の皆様 (キャリア形成、 働き方)	 企業・事業主 の皆様	 支援者の皆様 (キャリアコン、 教育機関など)	 分野別で 探す	 統計・ 労働市場分析など
---	---	--	--	---	--

分野別に探すことも可能
統計については別途導線
を設置

ノウハウ・お役立ち	知る・探す	学ぶ・見直す
就活の基本 ▶	職業を知りたい ▶	スキルアップをしたい ▶
働くときの基礎知識 ▶	企業・職場を知りたい ▶	キャリアを見直したい ▶
離職時・休職中に受けられる支援 ▶	仕事を探したい ▶	

利用者が、属性ごとに知りたい情報を選択することで、必要な情報へ誘導

みんなの労働ナビ



[URL] <https://www.mhlw.go.jp/roudou-navi/>

ピックアップによる重点的な情報発信

トップページにピックアップ欄を設け、より多くの利用者への周知が必要な情報を取り上げることで強力かつ効果的なPRを実施



(参考) 「強い経済」を実現する総合経済対策（令和7年11月21日閣議決定）（抄）
リ・スキリングの各種支援策に関する関係省庁の情報の連携・一体化を進め、**包括的で利便性の高いポータルサイトの構築**に向けて検討する。

労働市場情報の提供に関する今後の取組

『外部労働市場の機能を強化』を行い、情報をワンストップで提供できるよう、
職業情報（職務、スキル、賃金）、職場情報、求人情報や訓練・リスキリング等の**情報連携の強化**を進める
※ ①各種申請画面への遷移、②AIによる訓練検索等への活用も検討

労働関連ポータルサイト「みんなの労働ナビ」

※労働に関する情報を一元的に提供する総合的データプラットフォーム

17戦略分野のスキル標準
等の情報を順次掲載

職業情報
(job tag)

アクセス (PV) 件数 : 約5,000万件 (令和7年度)
掲載職業 (令和8年3月現在) : 556職業
※ 主なアクセス元は、民間企業 (人材サービス企業を含む)、学校、地方自治体、求職者 など

該当する職業の
求人を検索

各職業の仕事内容、スキル、賃金や
ニーズの高い職業、スキル標準などの
各種情報基盤を提供

職業に必要な
訓練検索

求人情報
(ハローワーク
インターネット
サービス)

訓練・リスキリング
(各種訓練サイト)

※ハローワーク訓練検索、
給付対象講座、マナパス、マナビ
DXなど

求人企業の情
報を検索

必要なスキルが
活かせる企業を
検索

職場情報
(しよくばらぼ)

※順次機能強化
(青矢印)

企業における働き方や職場の取組
などの情報を提供

求人・求職申込みへ

キャリアコンサルティング、訓練申込みへ

産業構造変化を見据えたスキル可視化・リスキング基盤整備事業（R7補正予算：11億円）

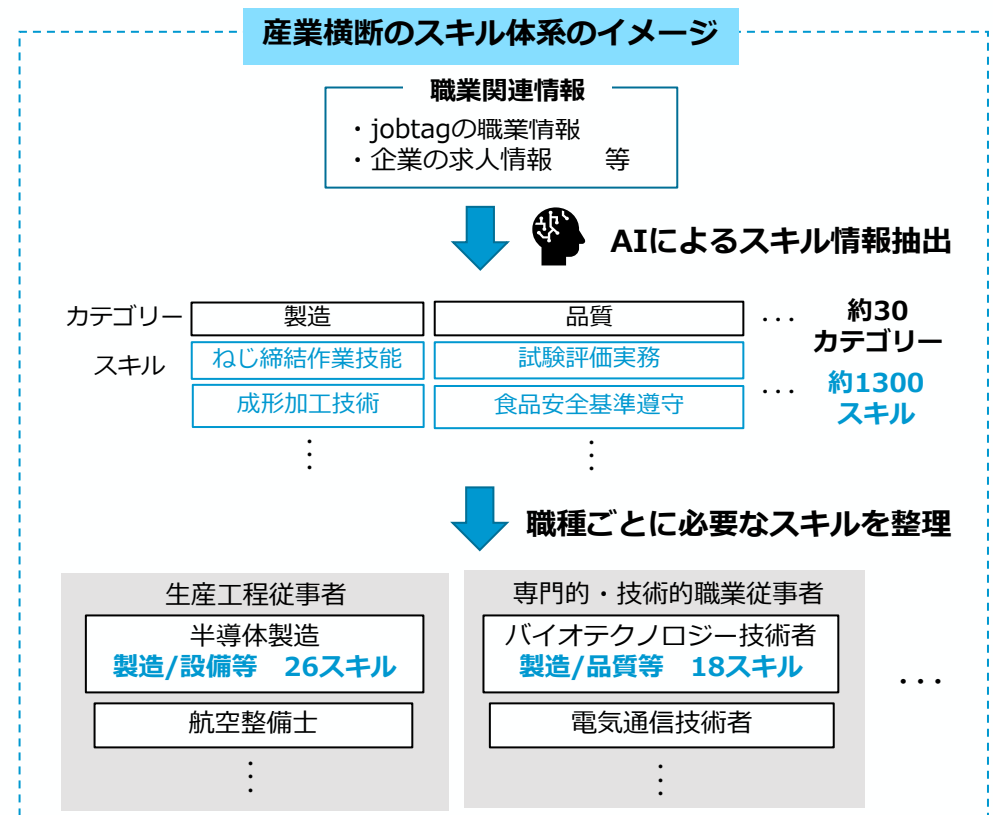
- DXやGXの進展、生成AI・ロボットの普及など産業構造が変化中、成長分野の人材確保は喫緊の課題。
- そのため、将来を見据えた重点産業分野において、**企業が求め、個人が学ぶべきスキルを共通言語化するスキル標準を体系的に整備**するとともに、**職種探索から転職までの一体的な導線の確保**に向けて、**スキル・講座・個人の履歴・求人等の情報のデータ連携の在り方を調査・検証**する。

1. 重点産業分野のスキル体系・標準等の整備

- ✓ 共通言語として**産業横断的に使用できる専門スキルの体系を策定**。
- ✓ スキル体系に沿った個別産業ごとのスキル標準の策定方法を整備するとともに、戦略的な人材育成が必要な重点産業分野における**専門的・実践的なスキル標準の策定**を促進する。

2. スキル関連情報のデータ基盤に関する調査検証

- ✓ スキル情報、講座情報、求人情報などの情報が相互に紐付く形でデータ連携することで、転職に向けた一体的な導線を確保することが重要。
- ✓ 職種やリスキング講座に関する情報をスキルと紐付け、個人が一元的に利用可能となるための**分野横断的なデータ連携の在り方について調査・検証を行う**。



雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）の概要

改正の趣旨

多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築、「人への投資」の強化等のため、雇用保険の対象拡大、やり・スキリング支援の充実、育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 雇用保険の適用拡大【雇用保険法、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律】

- 雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大する（※1）。
※1 これにより雇用保険の被保険者及び受給資格者となる者については、求職者支援制度の支援対象から除外しない。

2. 教育訓練やり・スキリング支援の充実【雇用保険法、特別会計に関する法律】

- ① 自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する等を自ら受けた場合には、給付制限をせず、雇用保険の基本手当を受給できるようにする（※2）。
※2 自己都合で退職した者については、給付制限期間を原則2か月としているが、1か月に短縮する（通達）。
- ② 給付金について、訓練効果を高めるためのインセンティブ強化のため、雇用保険から支給される給付率を受講費用の最大70%から80%に引き上げる（※3）。
※3 受講による賃金増加や資格取得等を要件とした追加給付（10%）を新たに創設する（省令）。
- ③ 自発的な能力開発のため、被保険者が在職中のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金を創設する。

3. 育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保【雇用保険法、労働保険の保険料の徴収等に関する法律】

- ① 育児休業給付の国庫負担の引下げの暫定措置（※4）を廃止する。
※4 本来は給付費の1/8だが、暫定措置で1/80とされている。
- ② 育児休業給付の保険料率を引き上げつつ(0.4%→0.5%)、保険財政の状況に応じて引き下げ(0.5%→0.4%)られるようにする(※5)。
※5 ①・②により、当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整。

4. その他雇用保険制度の見直し【雇用保険法】

- 支援給付金の給付率の引下げ(基本手当の80%→60%)及びその暫定措置の令和8年度末までの継続、介護休業給付に係る国庫負担引下げ等の暫定措置の令和8年度末までの継続、就業促進手当の所要の見直し等を実施する。

等

施行期日

令和7年4月1日(ただし、3①及び4の一部は公布日、2②は令和6年10月1日、2③は令和7年10月1日、1は令和10年10月1日)

自己都合退職者が等を自ら受けた場合の給付制限解除

現状・課題

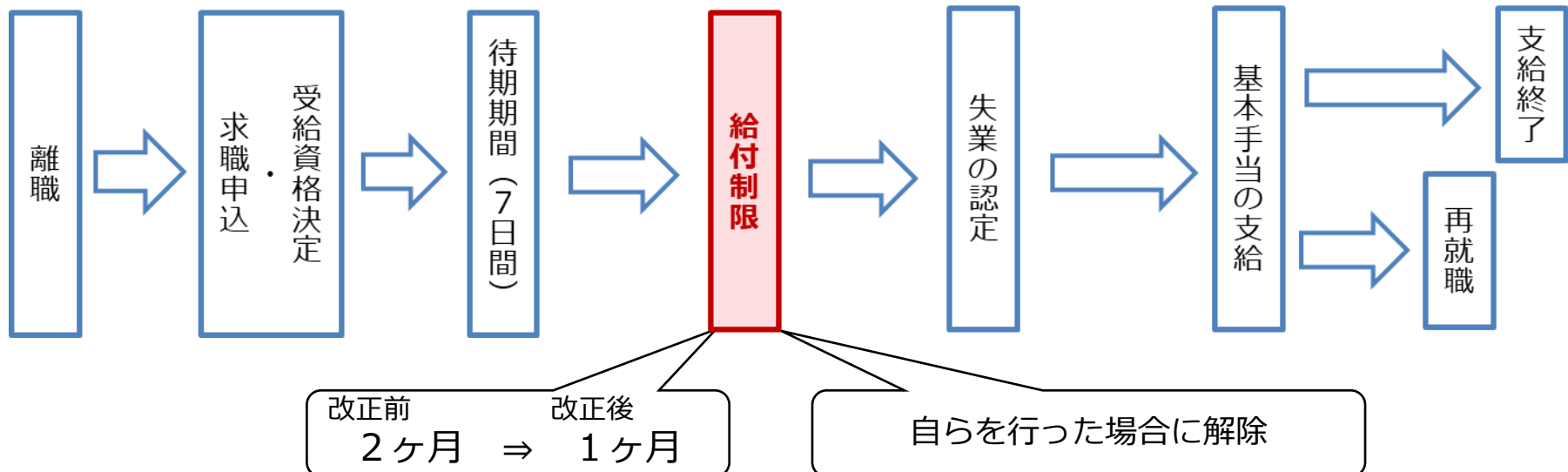
- 自己都合離職者に対しては、失業給付（基本手当）の受給に当たって、待期満了の翌日から原則2ヶ月間（5年以内に2回を超える場合は3ヶ月）の給付制限期間がある。
 - ※ ただし、ハローワークの受講指示を受けて公共職業訓練等を受講した場合、給付制限が解除される。
- 労働者が安心して再就職活動を行えるようにする観点等を踏まえ、給付制限期間を見直す必要がある。

見直し内容

- 離職期間中や離職日前1年以内に、**自ら雇用の安定及び就職の促進に資するを行った場合には、給付制限を解除**。
 - ※ このほか、通達の改正により、原則の給付制限期間を2ヶ月から1ヶ月へ短縮する。ただし、5年間で3回以上の自己都合離職の場合には給付制限期間を3ヶ月とする。

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○基本手当の受給手続の流れ（自己都合離職者）



ハローワークの職業紹介業務における「課題解決型支援事業」

近年の課題

- 売り手市場の労働市場が続く中で、**就職に課題を抱えるハローワーク求職者**が増加。
- 人手不足感が高まる中で、充足に向けた**求人事業主に対するきめ細かな人材確保コンサルティング**の必要性が増加。

ハローワークの体制強化

- 令和6年度から、幅広い業務経験や関連分野への知見を有する常勤職員を中心とした「課題解決チーム」が、地域の労働市場における特性や課題を踏まえ、求職者・求人者双方への一体的支援を行う「課題解決型支援モデル事業」を開始（令和6年度6所、令和7年度18所）。
- 令和8年度以降は、後継事業として「課題解決型支援事業」を実施し、引き続き、**就職困難度の高い求職者へのきめ細かなサービス提供や、人手不足が深刻な求人企業に対する人材確保コンサルティングに取り組む**（令和8年度33労働局・39所）。

成果（令和6年度モデル事業）

- 下記のような取組を通じ、課題解決チームが直接支援した求職者の就職率や事業主の求人充足率は高い実績。併せて、若手職員の柔軟なアイデアも活かしながら、ハローワーク全体としての効果的なサービス提供体制や業務方法を検討した結果、ハローワーク全体のパフォーマンスや、一体感・モチベーションも向上。

就職困難者に対する支援

ハローワーク墨田
ハローワーク横須賀

<支援例>

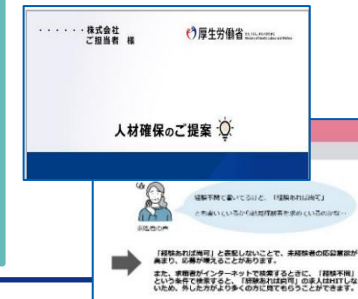
障害等への配慮が必要だが開示に抵抗がある方、LGBT当事者として職場の理解を得て働きたい方など、**より手厚い支援が必要な求職者**に対して、多様な業務経験を有する常勤職員が担当者制できめ細かに支援<墨田>

<実績>

ハローワーク墨田 支援対象者の就職率※1 **48.1%** ※実施所全体の就職率：17.6% (R5) →20.2% (+2.6%)
ハローワーク横須賀 支援対象者の就職率※1 **48.3%** ※実施所全体の就職率：24.2% (R5) →29.5% (+5.3%)

(求職者の声)
私にはハローワークしか頼るところがありませんでした。こんなことまで聞いていいの？ということまで質問しましたが、詳しく説明してくれて、おかげで就職できました。

例：個別の事業所に向けた
オーダーメイドの提案書



人材不足分野等の事業主支援

(人材不足分野支援)

ハローワーク半田
ハローワーク枚方

(地場産業支援)

ハローワーク神戸
ハローワーク福岡東

<支援例>

人材不足分野ごとに担当者制を導入し、求人者と「顔の見える関係性」を構築。事業所を訪問して得た求人票以上の情報の蓄積・提供により効果的にマッチング<半田、枚方>
魅力的な求人となるよう、**求人内容の見直しに関する個社向けのオーダーメイド提案書**を作成。求人者支援を中心に行う職員と求職者支援を中心に行う職員がペアを組み、マッチングに向けて一体的に支援<神戸>

<実績>

ハローワーク半田 充足率 **8.8% (+1.7%)** ハローワーク枚方 充足率 **15.3% (+6.7%)** ※2
ハローワーク神戸 充足率 **30.6% (+17.3%)** ハローワーク福岡東 充足率 **20.5% (+7.0%)** ※3

※1 令和6年度に課題解決チームの支援対象として選定された者のうち、令和6年度末までに就職した者の割合。

※2 「充足率」とは、人材不足分野(医療、介護、保育、建設、警備、運輸)の求人のうち、課題解決チームによる充足支援を受けた求人の充足率。括弧書きは、人材不足分野の求人のうち、課題解決チームによる充足支援を受けていない求人の充足率との差。

※3 「充足率」とは、地場産業(ハローワーク神戸：製造業、卸売・小売業、飲食・宿泊業、ハローワーク福岡東：運輸業、卸売・小売業)の求人のうち、課題解決チームによる充足支援を受けた求人の充足率。括弧書きは、地場産業の求人のうち、課題解決チームによる充足支援を受けていない求人の充足率との差。

民間職業紹介事業者の「見える化」

「人材サービス総合サイト」における手数料率実績の開示や、適正な民間職業紹介事業者認定制度の利用促進により、求人者が、実績やサービスの質が良い事業者を選択できる環境の整備を行っている。

(参考) 医療・介護・保育分野の就職実績 (令和6年度) ハローワーク: 16.7万件 民間有料職業紹介: 16.3万件

人材サービス総合サイト

職業紹介手数料率の実績開示の義務化により、民間職業紹介事業者に関する手数料実績等の確認・検索が可能。

【人材サービス総合サイトの検索結果のイメージ】

許可・受理番号 /許可年月日・ 届出受理年月日	事業主氏名 /事業所名称	事業所所在地 /電話番号	就職者			離職者数 (就職者の うち就職後 6ヶ月以内) (人)	取扱業務の職種	手数料率実績 (額) (%または 円)	備考
			4ヶ月以上 有効及び 継続 (人)	4ヶ月以上 有効及び 継続 (人) うち継続 (人)	4ヶ月未満 有効 (人 日)				
00-00- 00000 令和〇年〇 月〇日	A社	●●県▲▲市 ■■■■ 00(0000)000 0	44	44	0	0	4.看護師、准看護 師	12.6%	詳細情報
00-00- 00000 令和〇年〇 月〇日	B社	●●県▲▲市 ■■■■ 00(0000)000 0	64	5	855	1	4.看護師、准看護 師	18.3%	詳細情報
00-00- 00000 令和〇年〇 月〇日	C社	●●県▲▲市 ■■■■ 00(0000)000 0	135	97	3,105	14	4.看護師、准看護 師	20.0%	

【人材サービス総合サイトの職業紹介事業所検索画面アクセス件数】
令和8年1月: 144,799件 (前年同月比28.8%増)

医療・介護・保育分野における適正事業者認定制度

法令遵守や返戻金制度の整備等の基準を満たす、適正な紹介事業者を認定して「見える化」を推進。これにより、求人施設等が、サービスの質や内容を予め把握した上で、適正な事業者を選択可能にする。

【認定マークの付与】



【特設サイトで公表】



適正認定事業者 63社※

(医療分野46社、介護分野30社、保育分野20社)

※令和8年4月時点

【認定された有料職業紹介事業者を活用した常用就職件数のシェア率】
医療: 78.8%、介護: 55.6%、保育: 67.8% (令和6年度)

3 多様な人材の労働参加の促進

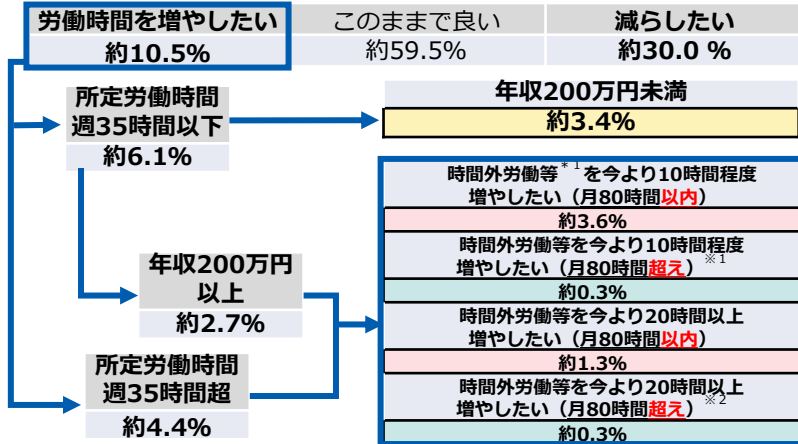
(1) 柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等

働き方改革関連法施行後5年の総点検（結果概要）

労働時間等に関する労働者の意識・意向アンケート調査（令和7年10月）

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

◆労働時間の増減希望状況（n=3,000、SA）



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

※ ※1と※2の合計は約0.5%

◆労働時間を増やしたい理由（n=315、MA）

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

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

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

*1：「時間外労働等」とは、時間外労働と休日労働を合わせた時間。

*2：[]内は当該時間以下の割合の累計を表す。

ヒアリング調査（令和7年10～12月）

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

○ 現状の労働時間に対する企業としての希望は以下のとおり。

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

○ 労働者の希望・その理由は以下のとおり。

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

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

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

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

労働時間制度等に関する実態調査 (令和6年)

36協定の締結状況

(SA)

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

* 1 : 本社や、管区や地域を統括する特定エリア内の統括支社等も含む。

* 2 : 事業所の労働者の過半数で組織する労働組合

* : 【】内は、36協定を締結している事業場を100%としたときの割合

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

労働時間制度等に関する実態調査（令和6年）

時間外労働時間*1（1か月）の平均

（時間を整数値で回答）
（注）令和6年6月の実績

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

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

*2：事業所の労働者の過半数で組織する労働組合

*：【】内は当該時間以下の事業場の累計の割合

1か月あたりの平均残業時間*1

(注) 令和6年4月～6月の実績の平均
(SA)

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

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

労働時間制度・36協定の締結について

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度
1日8時間 1週40時間

法律で定められた休日
毎週少なくとも1回

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

（※）具体的には、

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

（参考）36協定の締結状況

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

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

※36協定を締結している事業所を100%としたときの割合

< 出典 > 労働時間制度等に関する実態調査（令和6年）（厚生労働省）

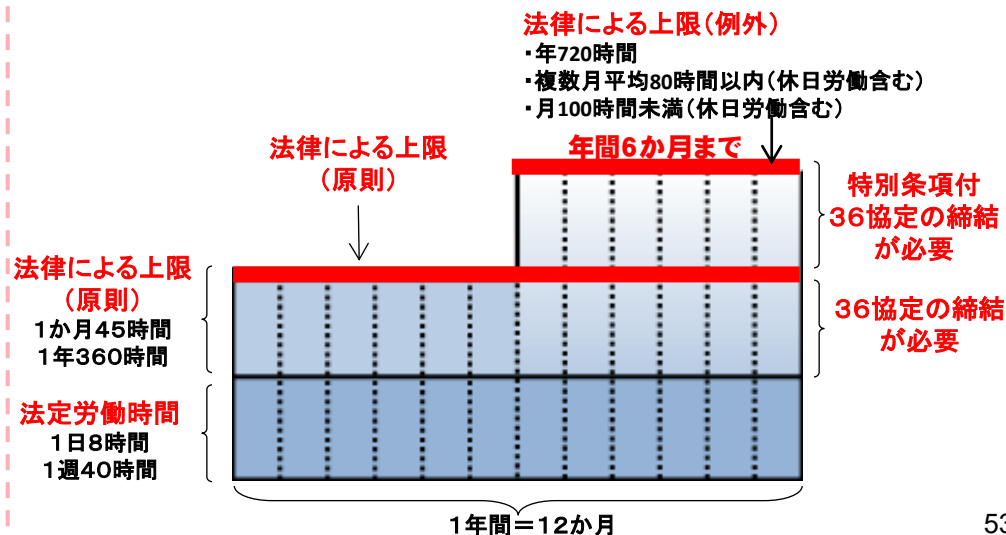
時間外・休日労働に当たってのポイント

○時間外・休日労働に当たっては、

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

（※）実際の時間外・休日労働は、36協定の範囲内とする必要

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



労働基準法における労働時間制度の体系

1 原則

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

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

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

2 週40時間の範囲内で労働時間を弾力的に配分

①変形労働時間制

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

⇒ 例：工場での交替制勤務

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

②フレックスタイム制

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

⇒ 例：本社、支店等での一般事務

3 みなし労働時間制度

①事業場外みなし労働時間制

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

⇒ 例：具体的な指揮を受けない外回りの営業

②裁量労働制

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

- ・専門業務型裁量労働制 ⇒ 例：弁護士、公認会計士等
- ・企画業務型裁量労働制（企画、立案、調査及び分析の業務）

⇒ 例：本社における経営計画や財務計画の策定業務

4 労働時間の規制が適用除外

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

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

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

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

裁量労働制の概要

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

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

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

裁量労働制の主な見直し内容（令和6年4月1日施行）

対象業務に係る見直し

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

本人同意・同意の撤回

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

健康・福祉確保措置

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

労使委員会の機能強化

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

変形労働時間制の概要

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

勤務間インターバル制度

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

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

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）（抄）

（事業主等の責務）

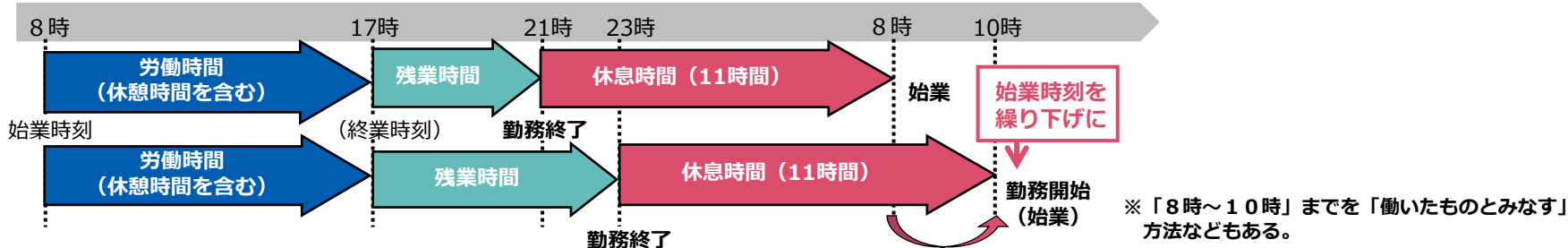
第二条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、**健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定**、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

2～4 （略）

制度概要

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

【例：11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



勤務間インターバル制度の導入促進

- 業種別導入マニュアル、周知リーフレットの作成・周知
- 勤務間インターバル制度の導入に向けたシンポジウムの開催
- インターバル制度導入支援のための動画コンテンツの作成・周知
- 産業医や衛生管理者等に対する研修講義において勤務間インターバル制度の内容・効果を周知



導入マニュアル（全業種版）

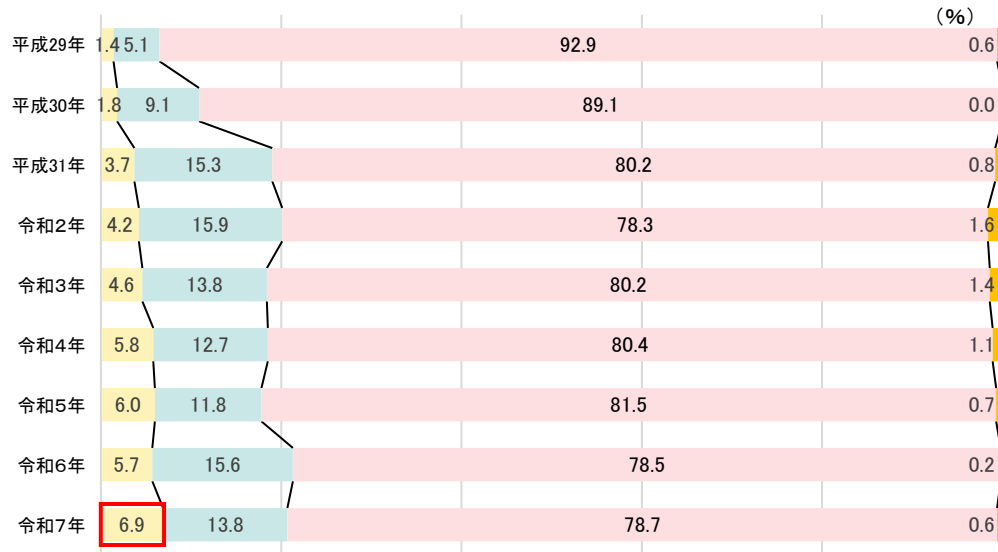


リーフレット

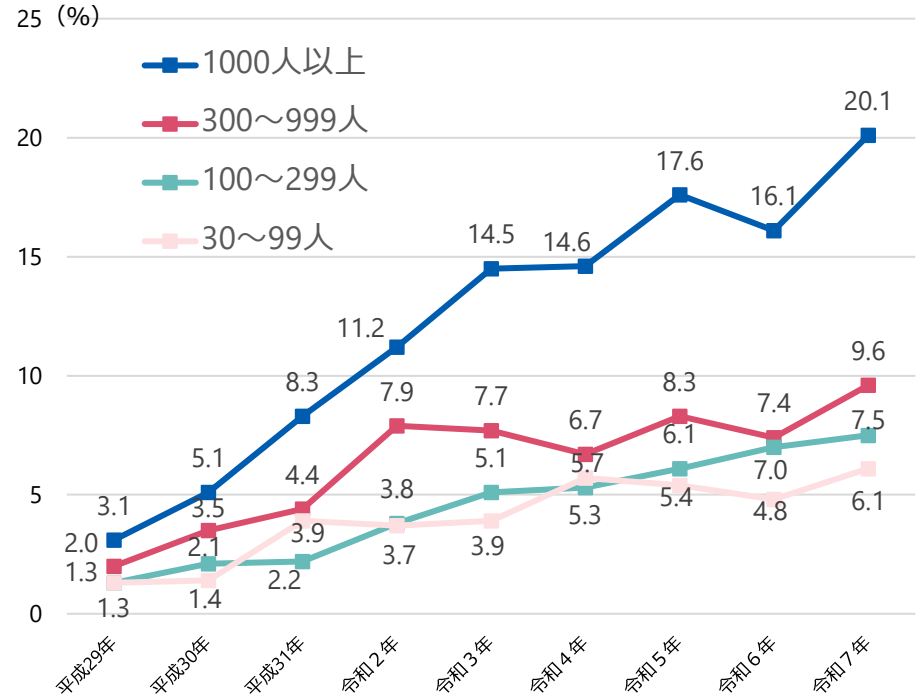
勤務間インターバル制度の導入状況等

勤務間インターバルの導入状況

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



勤務間インターバル制度を導入している規模別企業割合



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

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

諸外国におけるインターバル制度

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

法定休日について

週休1日制の原則（第35条第1項）

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

変形週休制（第35条第2項）

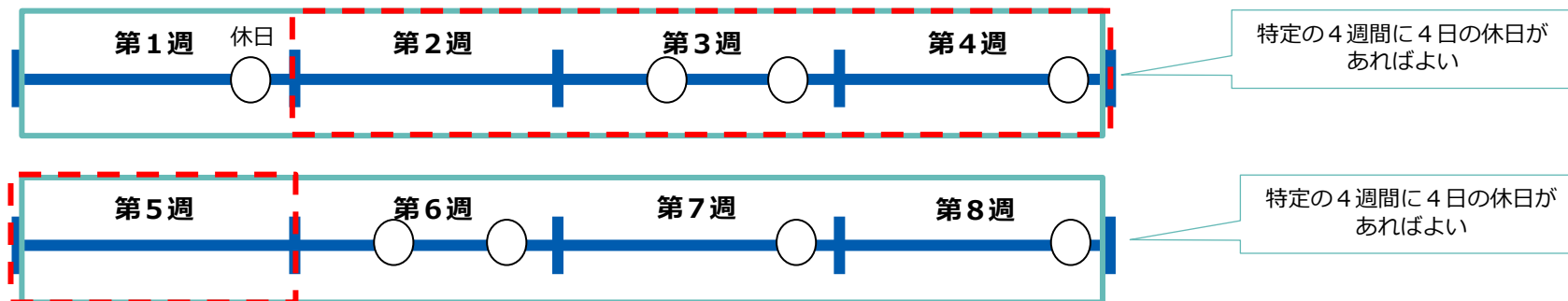
- **週休1日制の原則は、4週間を通じ4日以上の日を有する使用者については適用しない**こととされている（第35条第2項）。ただし、毎週少なくとも1回の休日確保されることが望ましいことはいうまでもなく、解釈例規においても、「第1項が原則であり、第2項は例外であることを強調し徹底させること」としている。（昭和22年9月13日付け発基第17号）

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

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

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

【イメージ】



つながらない権利

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

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

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

フレックスタイム制

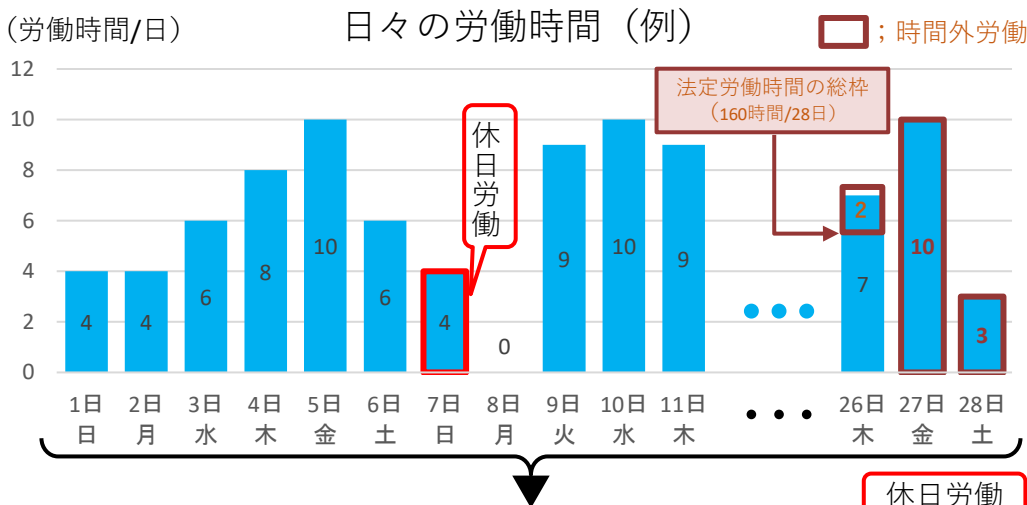
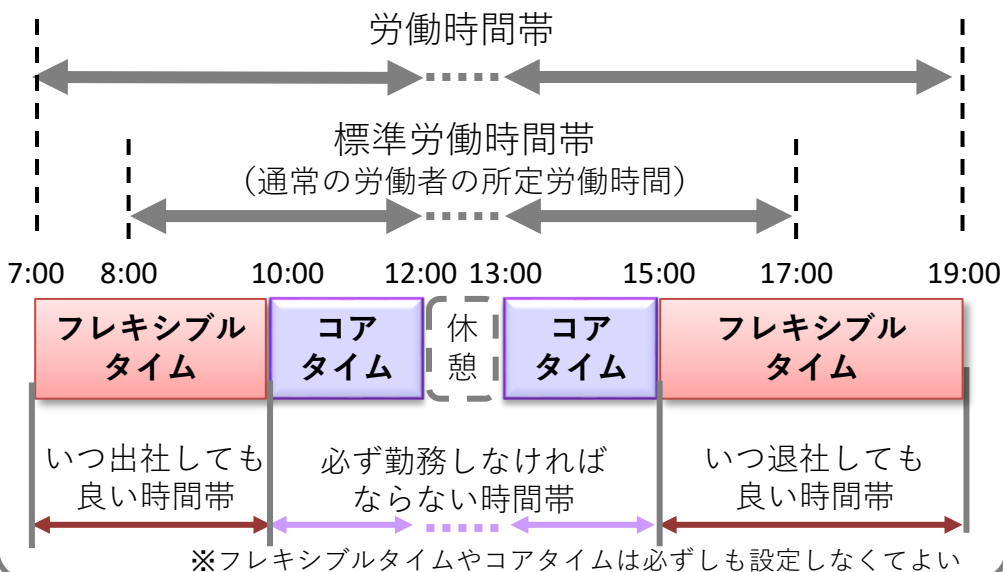
一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業の時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度

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

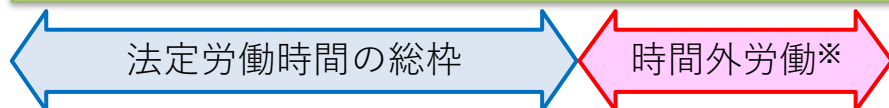
$$\text{清算期間（上限3カ月）における法定労働時間の総枠} = 1 \text{ 週間の法定労働時間（40時間）} \times \frac{\text{清算期間の暦日数}}{7 \text{ 日}}$$

フレックスタイム制のイメージ

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



清算期間実労働時間の合計

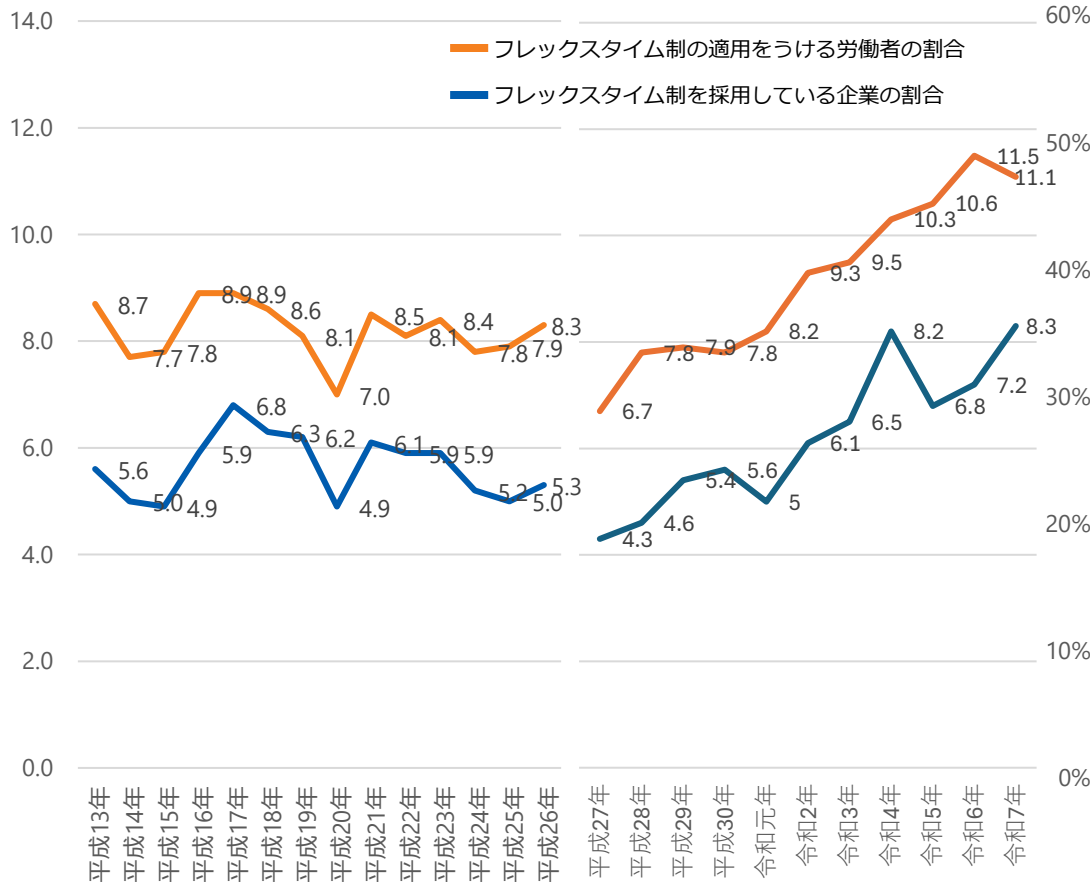


※ 清算期間が1カ月を超える場合は、1カ月ごとの労働時間が、週平均50時間を超えた時間も時間外労働となる。

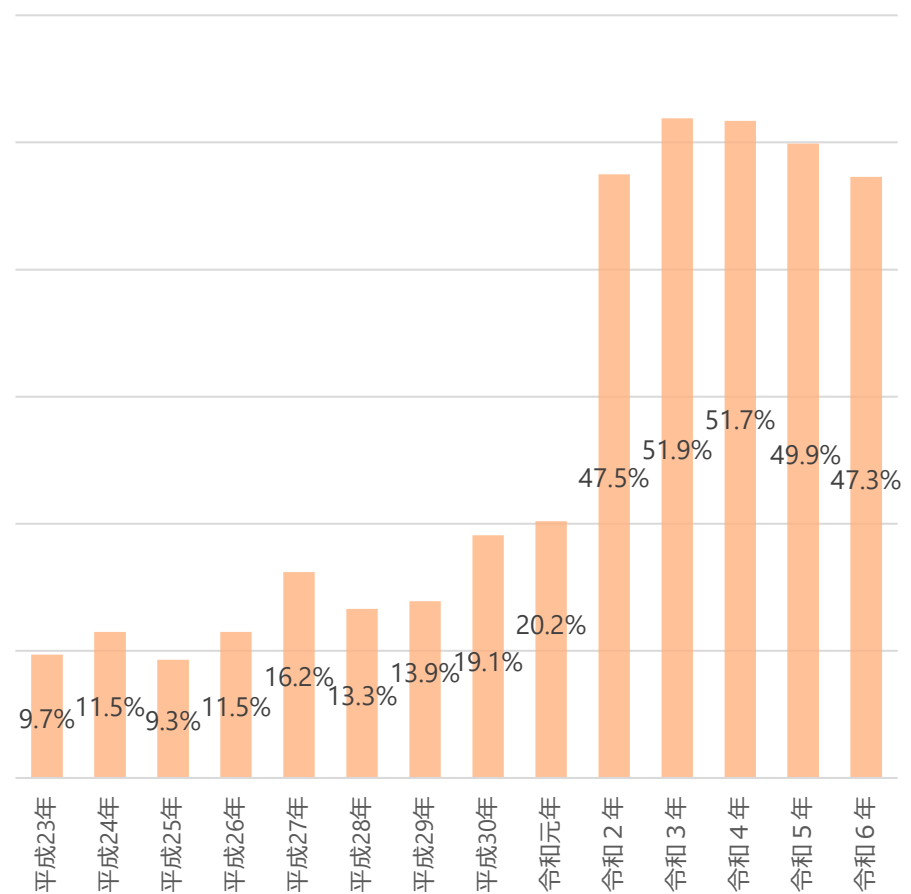
フレックスタイム制度がある企業の割合

- フレックスタイム制度がある企業の割合は8.3%（令和7年度）、適用を受ける労働者の割合は11.1%（令和7年度）となっている。
- 新型コロナウイルス感染症対策として企業のテレワークの導入率は増加。

フレックスタイム制を採用している企業の割合・適用を受ける労働者の割合



企業のテレワークの導入率



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

出典：厚生労働省 令和6年就労条件総合調査

データ出典：総務省「通信利用動向調査」

副業・兼業の場合の労働時間通算と割増賃金支払いについて

労働時間通算の原則的な方法

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

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

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

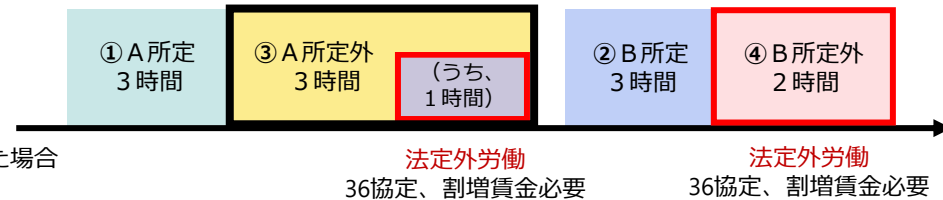
【イメージ図】 副業・兼業時における原則的な労働時間通算の考え方

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

原則どおりに①～④の順で足し合わせると（合計11時間）

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

実際の労働の順序



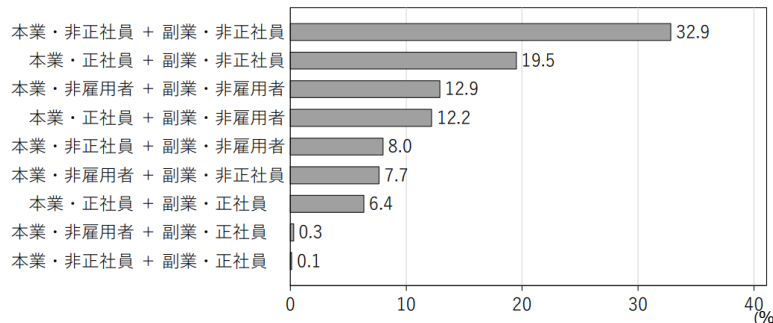
※ 上記方法のほか、使用者Aおよび使用者Bは副業・兼業の開始後、**それぞれあらかじめ設定した労働時間の上限の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場での実労働時間の把握を要することなく、労働基準法を守ることができる「管理モデル」という方法もある**

副業・兼業に関するデータ

図表 2-1-1 仕事の数(男女別、年齢階級別、単位：%)

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

図表 2-4-3 本業の就業形態と主な副業の就業形態(n=11,358)



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

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

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

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

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

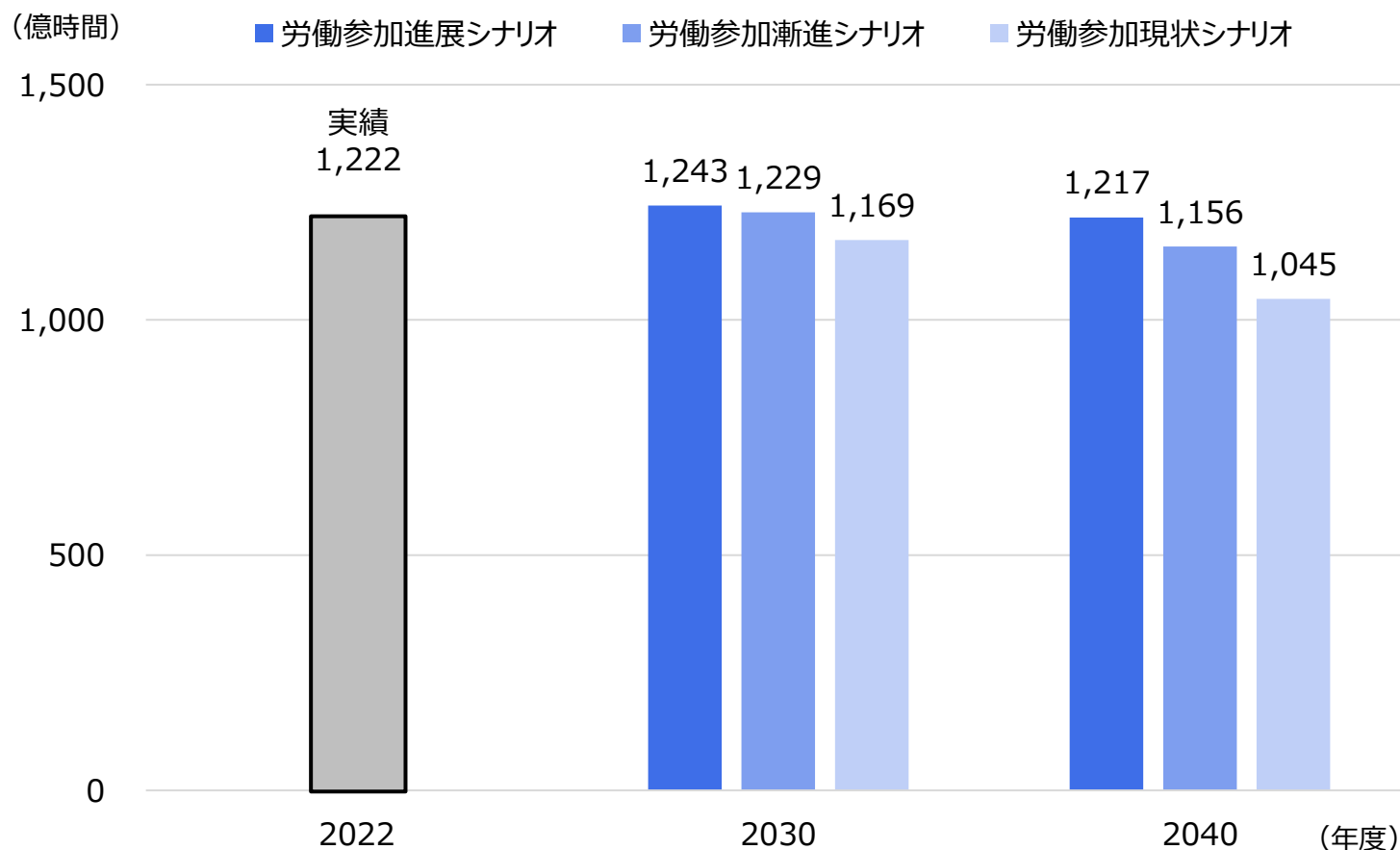
(出典) 「副業者の就労に関する調査」(2024年7月独立行政法人 労働政策研究・研修機構)

3 多様な人材の労働参加の促進

(2) 更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備

総労働時間の推移

今後も労働参加が進めばマンアワーベースでの労働供給量を維持することが可能となるが、労働参加が進まない場合にはマンアワーベースで労働供給量が約15%減少するという推計もある。



(資料出所) 厚生労働省「社会保障審議会年金部会 年金財政における経済前提に関する専門委員会報告書」をもとに作成。

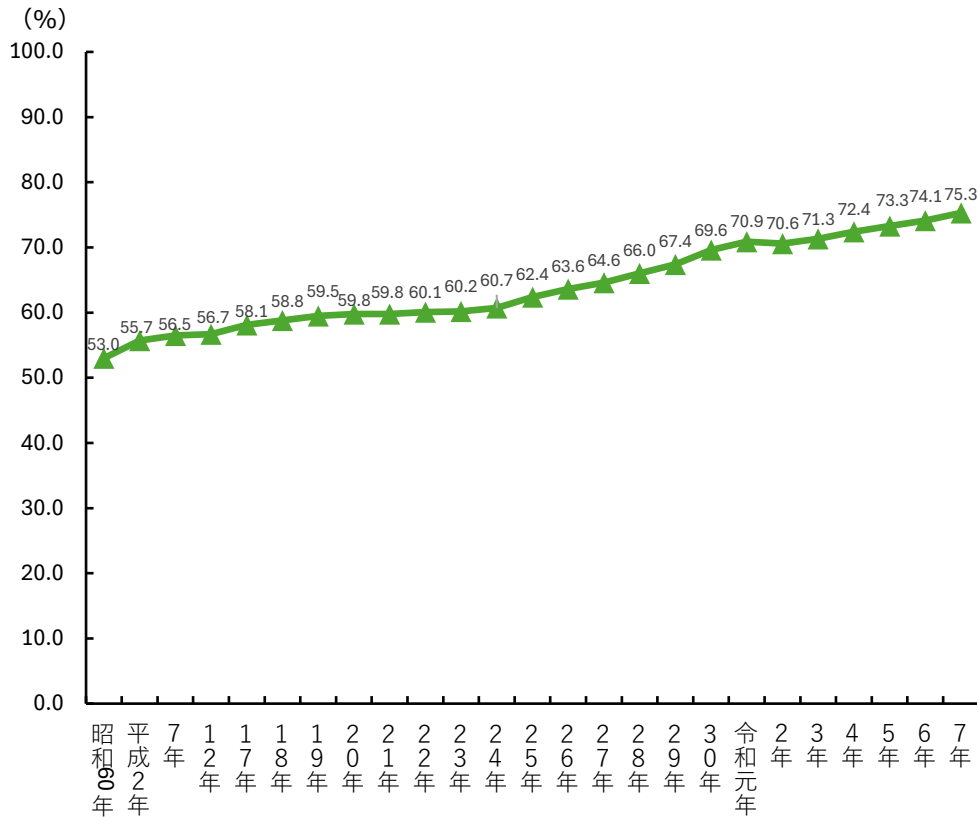
注1：労働力需給推計を基に厚生労働省において推計

注2：人口の前提は、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）

労働力人口に占める女性の割合の推移

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

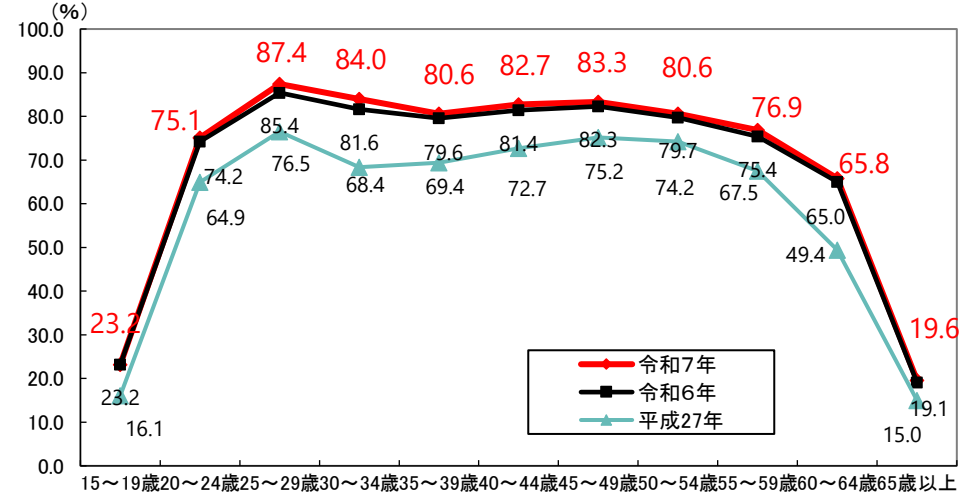
女性の就業率の推移



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

女性の年齢階級別就業率

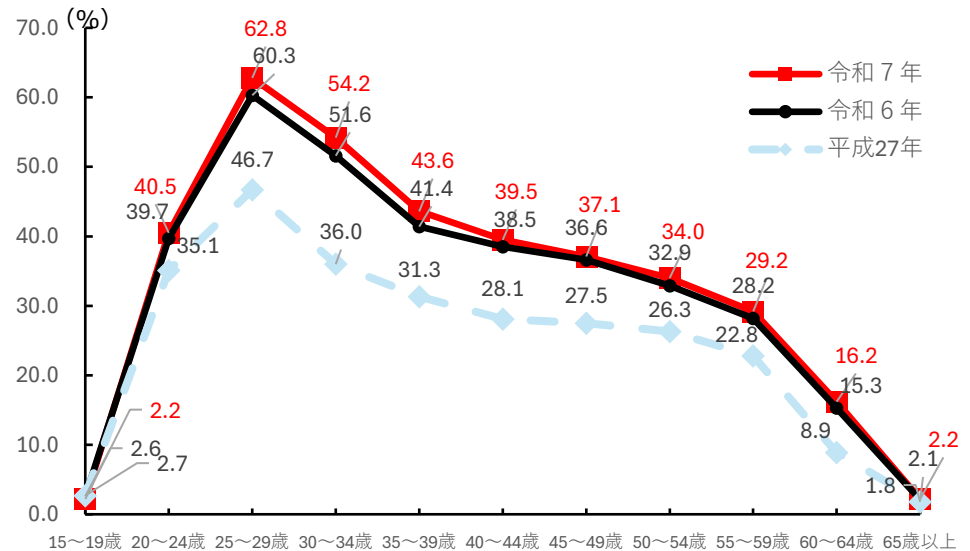
資料出所 総務省「労働力調査」をもとに厚生労働省にて作成。



女性の正規雇用比率

資料出所 総務省「労働力調査」をもとに厚生労働省にて作成。

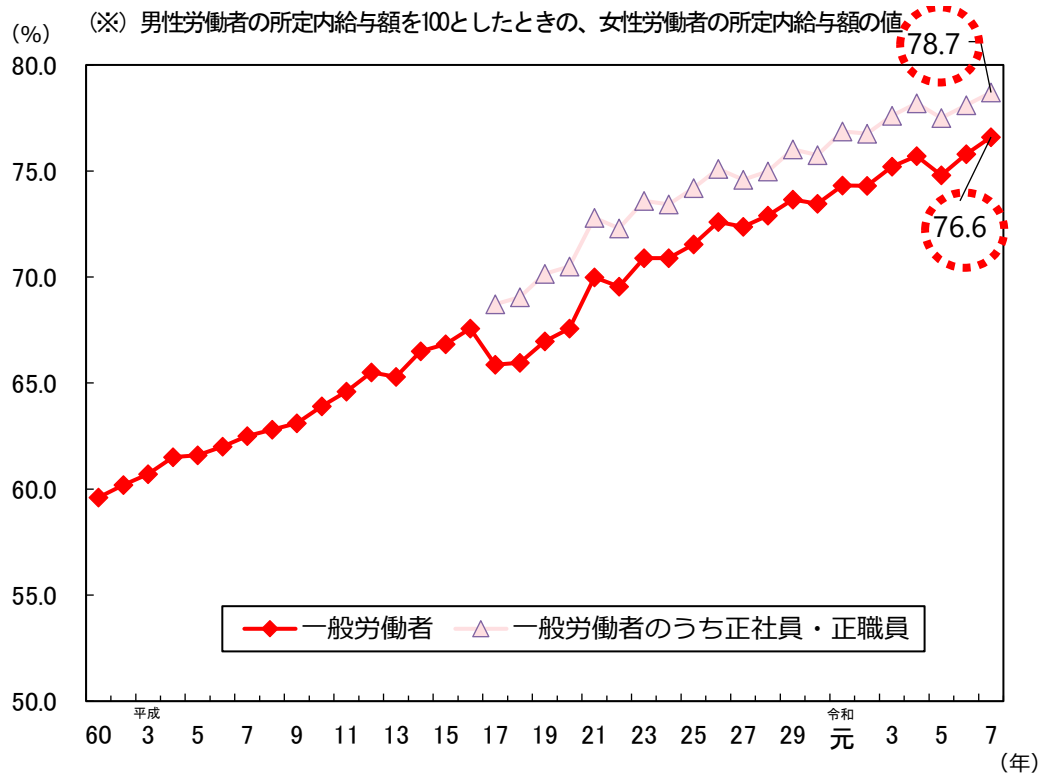
注: 女性の正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」/「15歳以上人口」×100



男女間賃金差異とその要因

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

男女間賃金差異(※)の推移



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

男女間賃金差異の要因(単純分析)(令和7年)

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

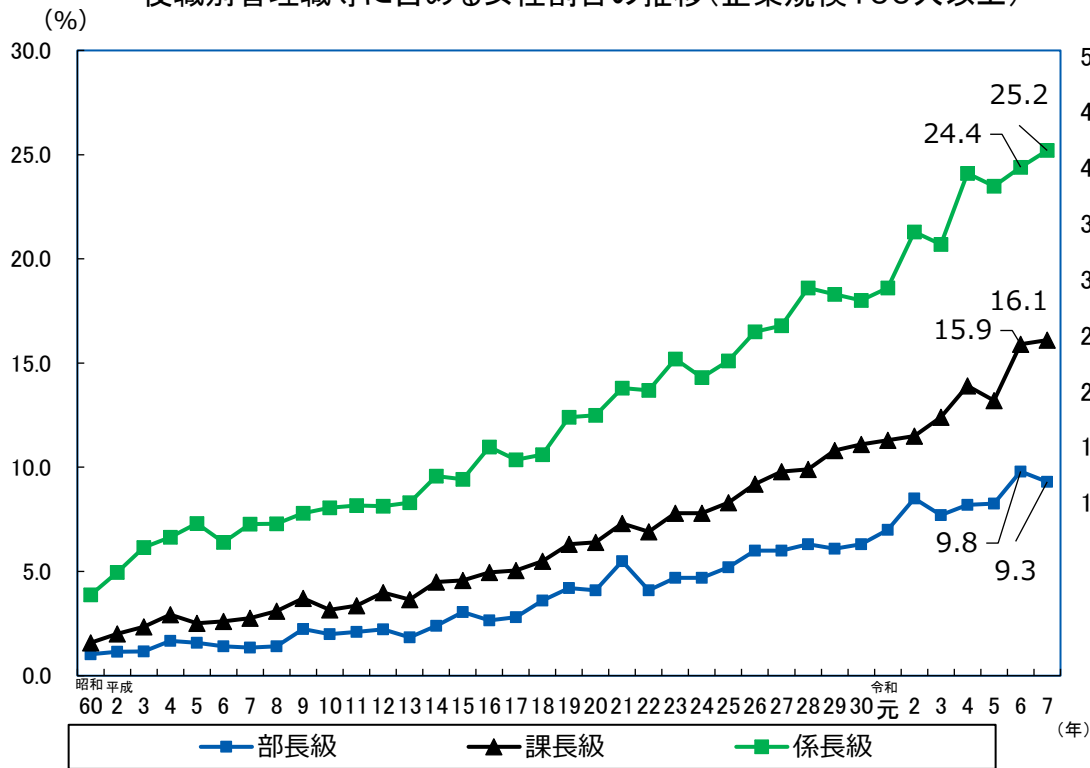
- (注) 1 「原数値」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
2 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

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

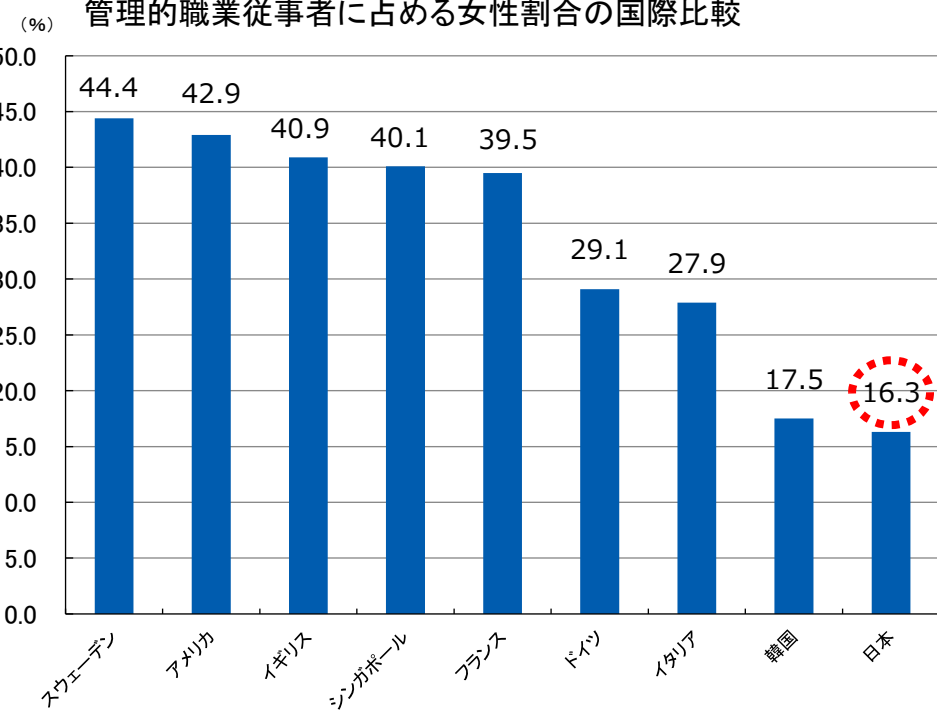
管理職等に占める女性割合

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

役職別管理職等に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



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

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

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

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の概要

1. 目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

時限立法 ※1
(~R18 (2036) .3.31)

2. 概要

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

○ **一般事業主（民間企業等）、特定事業主（国・地方公共団体）**は、

(1) 職場の女性の活躍に関する**状況の把握・課題の分析**を実施、

(2) 状況把握、課題分析を踏まえた**事業主行動計画を策定・公表**、

〔事業主行動計画の必須記載事項〕

・**目標**（数値を用いて設定） ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間

(3) 女性の職業選択に資するよう、**女性の活躍に関する情報を公表**

・常用労働者301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主（※2）は、

①「**男女間賃金差異**」

②「**女性管理職比率**」

③職業生活に関する**機会の提供**に関する実績から **1項目以上**

④職業生活と家庭生活との両立に資する**雇用環境の整備**に関する実績から **1項目以上を公表**

・常用労働者101人以上300人以下の一般事業主は、

①「**男女間賃金差異**」

②「**女性管理職比率**」

③「職業生活に関する**機会の提供**に関する実績」及び

「職業生活と家庭生活との両立に資する**雇用環境の整備**に関する実績」の**全ての項目から1項目以上を公表**

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

地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）

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

(1)~(3)の対象は、

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

②**全ての特定事業主**

職業生活に関する**機会の提供**の実績

職業生活と家庭生活との両立に資する**雇用環境の整備**の実績

情報公表項目

・男女間賃金差異
・女性管理職比率

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

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



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

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

拡充 民間企業における女性活躍促進事業

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

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

個別訪問・オンラインによる企業等への支援

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

L字カーブ解消のための啓発

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

女性活躍推進法の内容に係る周知・指導

- 改正女性活躍推進法に係る説明、問い合わせ・相談対応等を行う指導員の配置

実施主体

国、都道府県労働局、委託事業 (民間企業等)

事業実績

コンサルティング件数：207社
(令和7年度)



職場におけるハラスメントへの総合的な対応

令和8年度当初予算 9.2 億円 (7.9億円) ※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

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

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

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

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

周知・啓発

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

企業等への支援

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

相談対応

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

調査

- ハラスメント実態調査 ※新規

実施主体

実施主体：国、都道府県労働局、委託事業（民間会社）

事業実績

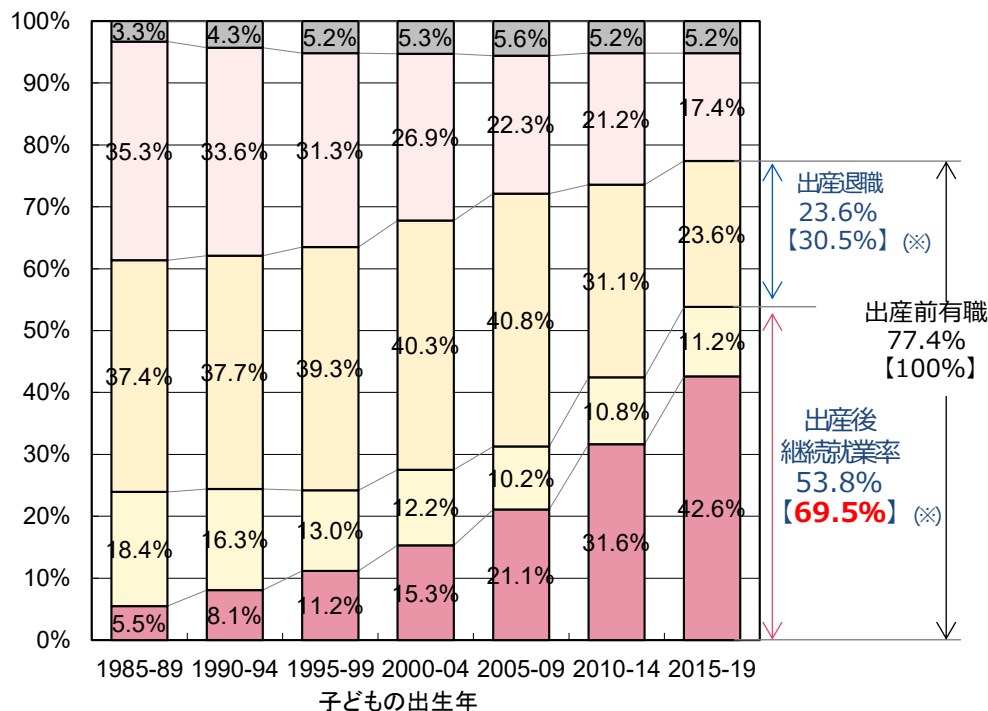
ポータルサイトへの月平均アクセス数：187,808件
（令和7年度）

仕事と生活の両立をめぐる現状

○ 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。

政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 70%(令和7年)

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



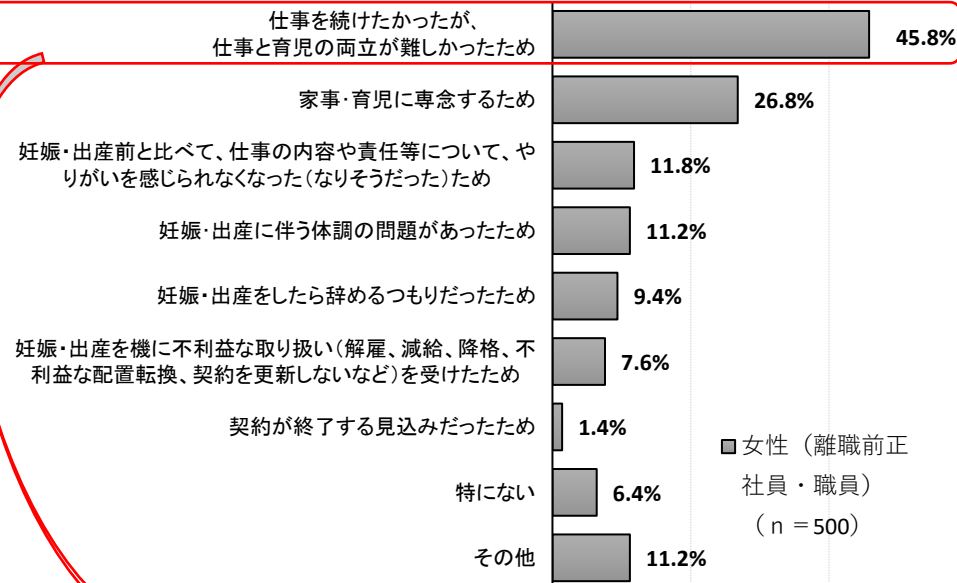
■就業継続(育休利用) □就業継続(育休なし) □出産退職
□妊娠前から無職 □その他・不詳

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

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

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

妊娠・出産、子の育児等を機に退職した理由 (複数回答)



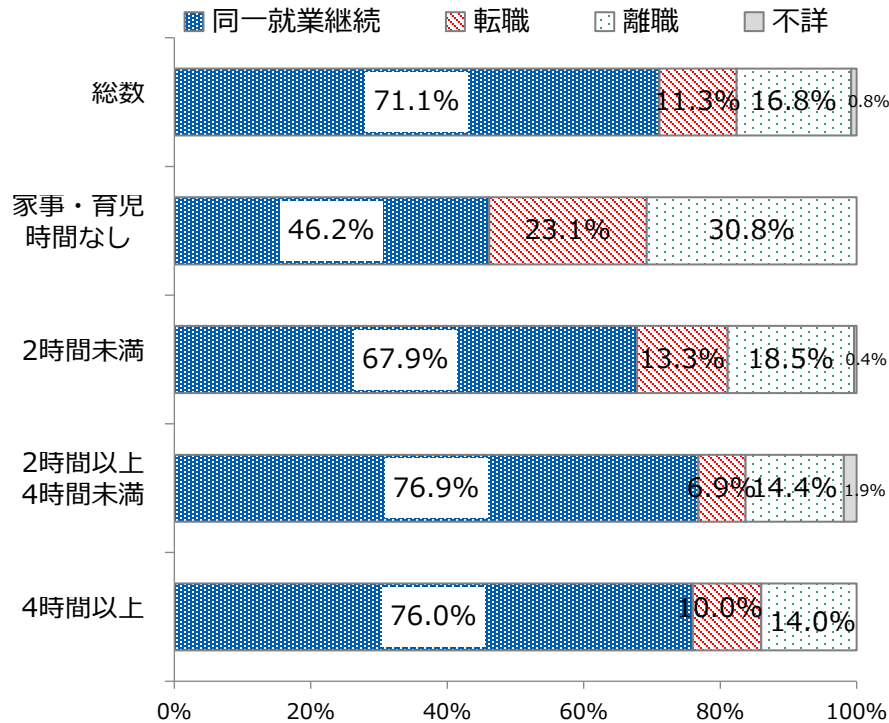
両立が難しかった具体的な理由 (複数回答)

- ①勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった (32.8%)
- ②勤務先に産前・産後休業や育児休業の制度が整備されていなかった (24.9%)
- ③勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった (23.6%)
- ④自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった) (21.8%)
- ⑤勤務先に育児との両立を支援する雰囲気がなかった (19.2%)
- ⑥制度は整備されていたが、勤務先で短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度を利用できそうになかった(できなかった) (18.3%)
- ⑦夕方から夜間(18時~21時)までの時間帯に勤務時間があった(シフト制などによるものも含む) (14.8%)

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

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

夫の平日の家事・育児時間別にみた
妻の出産前後の継続就業割合

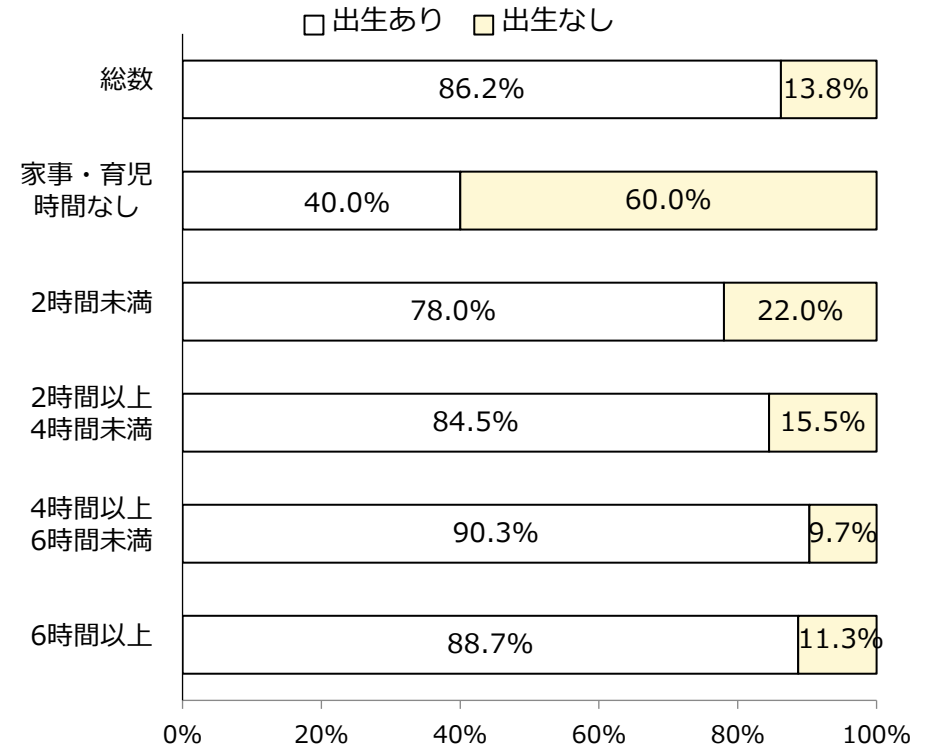


資料出所 厚生労働省「第12回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」
（調査年月：2023年11月）

注：

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

夫の休日の家事・育児時間別にみた
第2子以降の出生割合



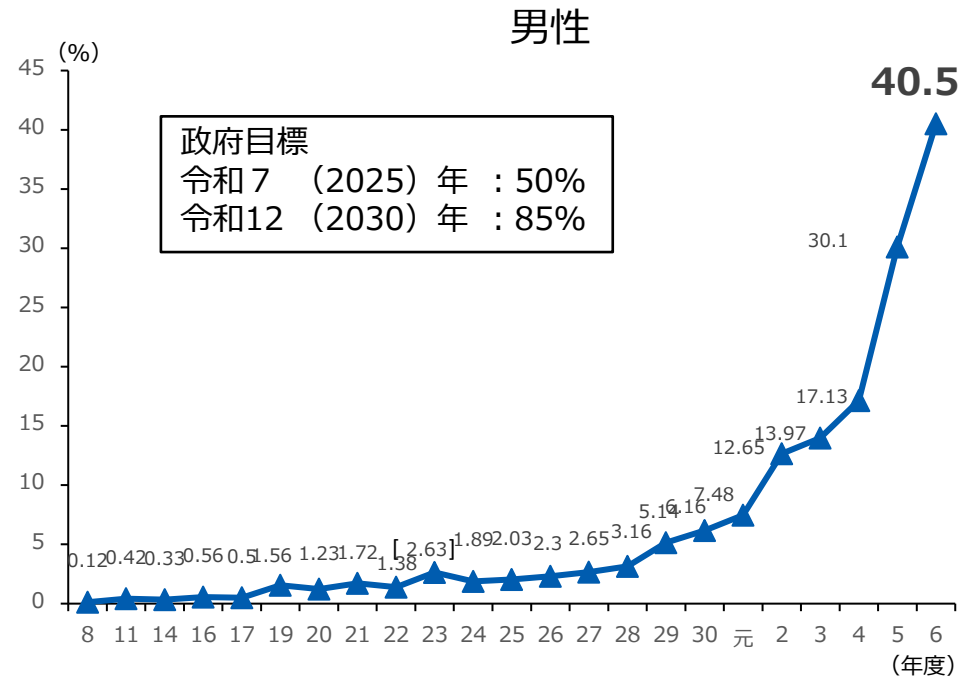
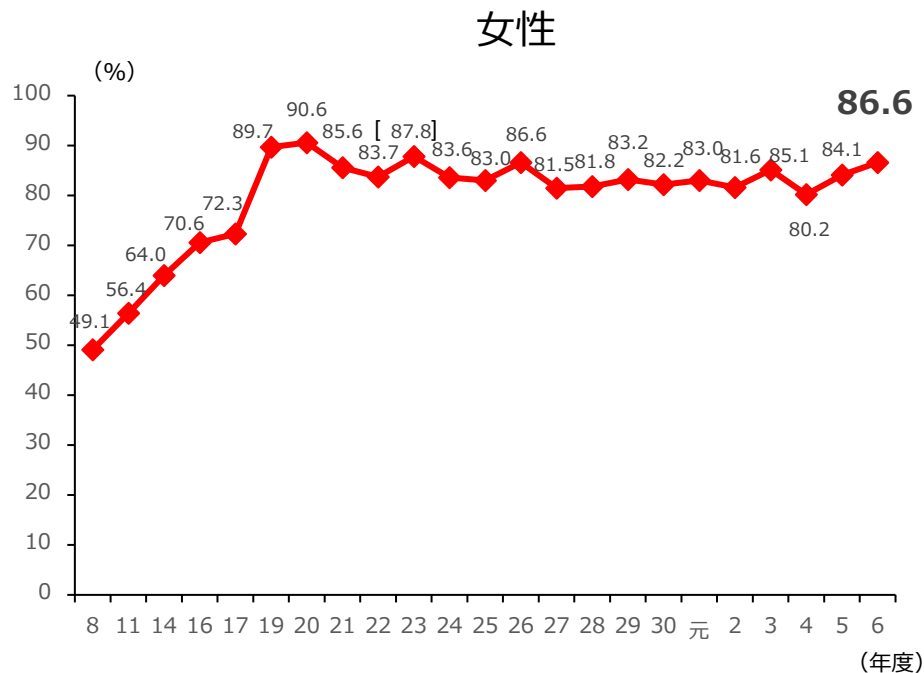
資料出所 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」
（調査年月：2022年11月）

注：

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

男女の育児休業の取得率の状況

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



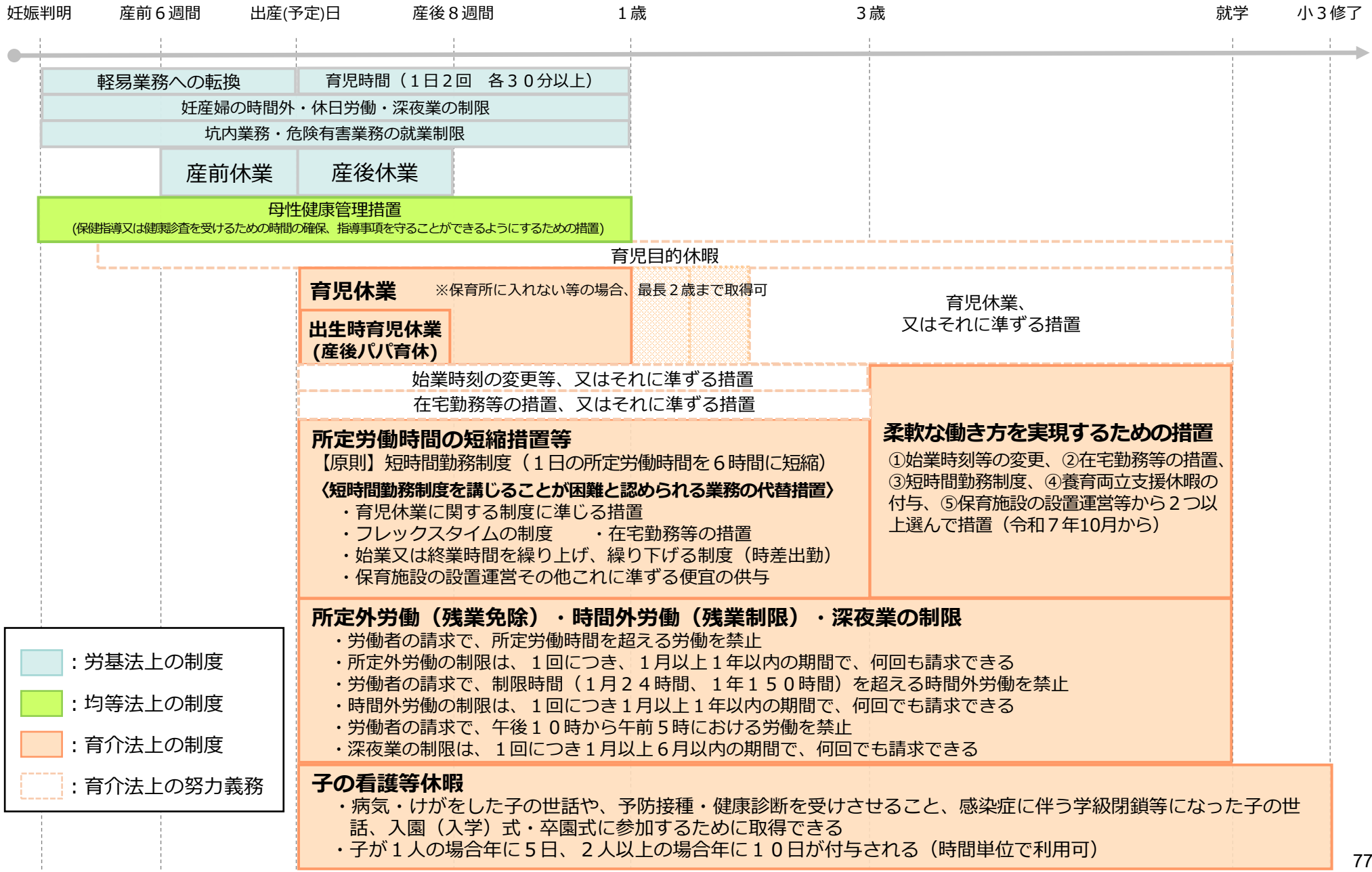
育児休業取得率 =
$$\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$$

（※） 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

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

資料出所 厚生労働省「雇用均等基本調査」

妊娠・出産・育児期の両立支援制度



令和8年度当初予算 **392億**円 (358億) ※ ()内は前年度当初予算額

令和6年度支給実績： 18,840 件

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム

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

加算措置／加算額

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

＜育休中等業務代替支援コース＞
 プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。
 ①**育児休業中の手当支給**
 業務代替手当の支給額を4/5に割増
 ③**育児休業中の新規雇用**
 代替期間に応じた支給額を割増
最大99万円
 ・最短：7日以上：11万円
 ・最長：1年以上：99万円

育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合
 ①～③に**10万円**加算（1か月以上の場合のみ）
 ＜柔軟な働き方選択制度等支援コース＞
 障害や医療的ケアを要する子を持つ労働者を対象に、制度利用の期間を子が18歳になる年度末まで引き上げた場合 **20万円**加算
 対象となる子の年齢を中学校卒業まで引き上げた場合 **20万円**加算

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

環境整備加算 10万円加算
 ▶ 雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合
有期雇用労働者加算 10万円加算

支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）

- ①**男性の育児休業取得（旧第1種）**
 ▶ 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始
1人目 20万円
2～3人目 10万円
- ②**男性育休取得率の上昇等（旧第2種）**
 ▶ 申請年度の前年度を基準とし、男性育休取得率（%）が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等
60万円
-
- ①**育休取得時 30万円** ※無期雇用者、
 ②**職場復帰時 30万円** 有期雇用労働者各1人限り
- ①**育児休業中の手当支給 最大140万円**
 ・業務体制整備経費
 1人目20万円（社労士委託なしの場合6万円）
 ・業務代替手当：支給額の3/4
 ※上限計10万円/月、法に基づく育休期間終了まで
 （「休業取得時」30万円＋「職場復帰時」110万円）
- ②**育短勤務中の手当支給 最大128万円**
 ・業務体制整備経費
 1人目20万円（社労士委託なしの場合3万円）
 ・業務代替手当：支給額の3/4
 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで
 （「育短勤務開始時」23万円＋「子が3歳到達時」105万円）
- ③**育児休業中の新規雇用 最大81万円**
 代替期間に応じた以下の額を支給
 ・最短：7日以上：9万円
 ・最長：1年以上：81万円

※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間

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

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

コース名／コース内容

出生時両立支援コース

48.2億円 (33.8億円)

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

育児休業等支援コース

29.6億円 (33.6億円)

育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰

育休中等業務代替支援コース

277.7億円 (266.3億円)

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

柔軟な働き方選択制度等支援コース

17.5億円 (12.1億円)

育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により制度利用者を支援

介護離職防止支援コース

18.2億円 (11.9億円)

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

育児休業

育児期の働き方

介護との両立

拡充 中小企業育児・介護休業等推進支援等事業

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

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

※下線部が拡充部分

<事業主・労働者支援>

(1)中小企業育児・介護休業等推進支援事業

○中小企業で働く労働者の育児休業・介護休業の取得や休業後の円滑な職場復帰、業務の代替等の支援、仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入を支援するほか、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を推進するため、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施する。(支援担当者100人→105人)

○改正育児・介護休業法に基づく、柔軟な働き方の実現のための個別周知・意向確認等、介護に係る雇用環境整備、個別周知・意向確認等について、好事例の提供、各社の課題等を踏まえた効果的な手法の提案、個別労働者の育休復帰支援プラン・介護支援プラン等策定を支援する。

<介護等に直面していない労働者を含めた支援>

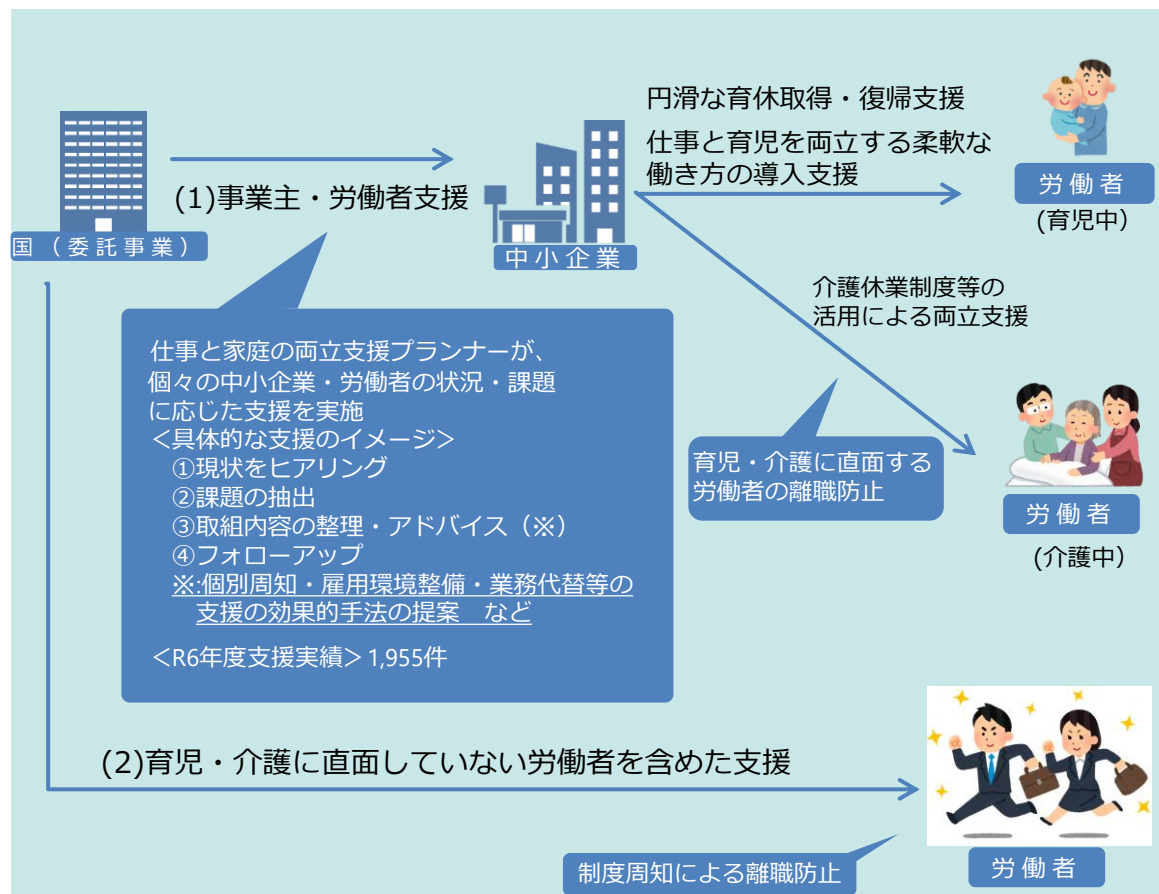
(2)従業員の介護離職防止のための介護休業制度等周知事業

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

実施主体

民間事業者等(委託事業)

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



共働き・共育て推進事業 「共育(トモイク)プロジェクト」について

「共育(トモイク)プロジェクト」とは、男性の育休取得促進・柔軟な働き方を実現するための措置の導入・活用促進により、共働き・共育てを定着させていくための広報事業。男性育休取得率が30%を超えたこと(※)等も踏まえ、平成22年度より実施していた「イクメンプロジェクト」の後継事業として令和7年度より開始。※厚生労働省 令和5年度雇用均等基本調査



事業方針

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

▼具体的な活動内容

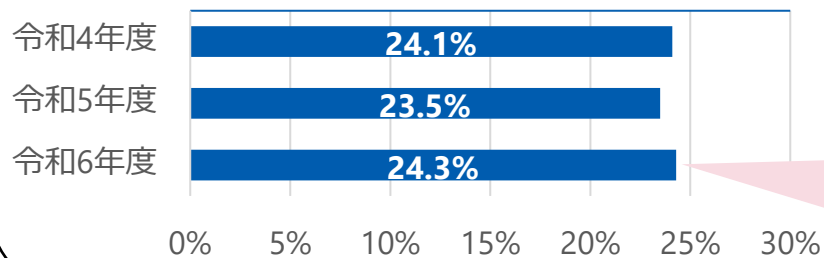
(参考)令和6年度雇用均等基本調査による男性育休取得率:40.5%

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

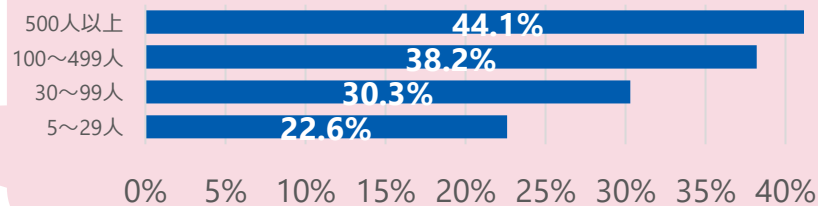
「多様な正社員」制度の導入割合

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

多様な正社員制度「あり」と回答した
事業所の割合



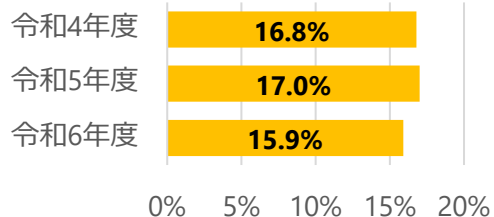
事業所規模ごとの割合（令和6年度）



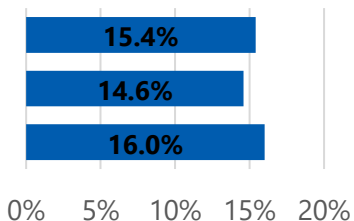
(資料出所) 厚生労働省「雇用均等基本調査(令和4年度～令和6年度)」より作成

各制度の導入状況

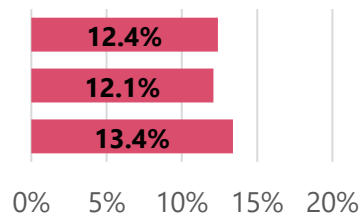
短時間正社員制度



勤務地限定正社員制度



職種・職務限定正社員制度



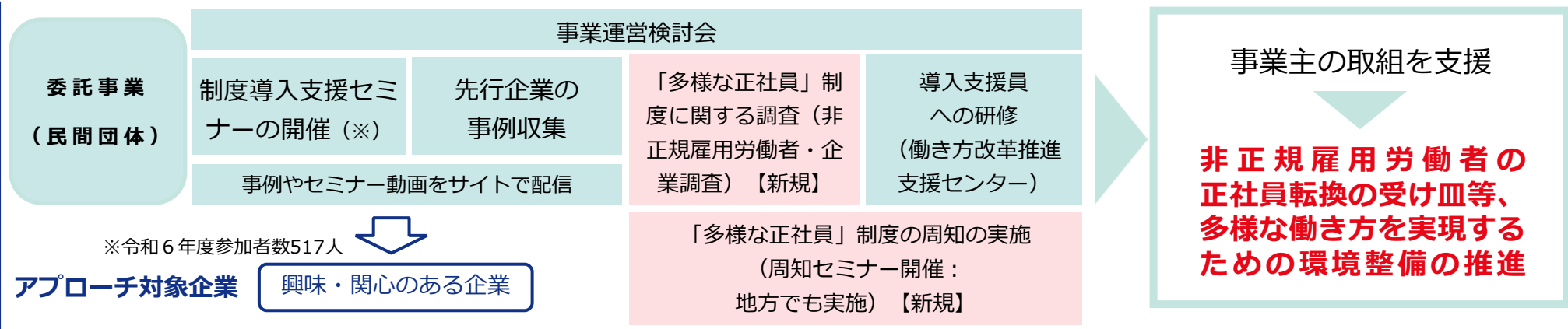
「多様な正社員」等の多様な働き方の実現のための環境整備の推進

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

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



参考

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

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

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

（多様で柔軟な働き方の推進）

○短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度、（中略）の普及に取り組む。

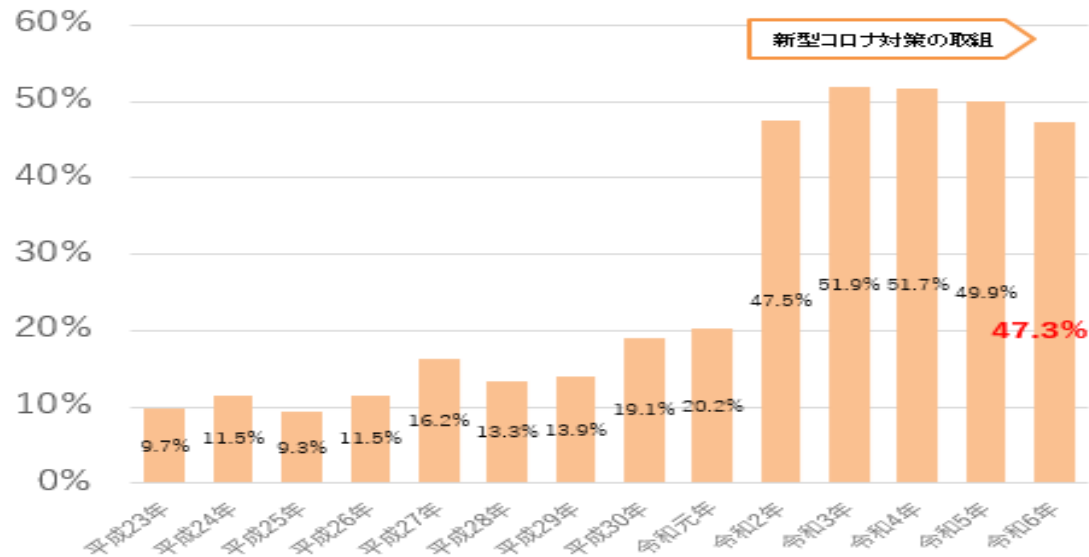
テレワークの推進

テレワークとは

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

現状

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



※推進の記載がある主な政府文書

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

データ出典：総務省「通信利用動向調査」

課題

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

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

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

今後の方針

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

令和8年度 雇用型テレワークの導入・定着促進のための施策概要

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

1. 雇用型テレワークガイドライン等の周知

テレワークガイドラインの周知

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

テレワークモデル就業規則の周知

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

2. 企業等への相談対応、テレワーク導入費用の助成による支援

テレワーク相談センターの設置・運営

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

人材確保等支援助成金(テレワークコース)

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

3. 適切な労務管理下でテレワークを導入・定着させている企業の事例紹介等

セミナーの開催

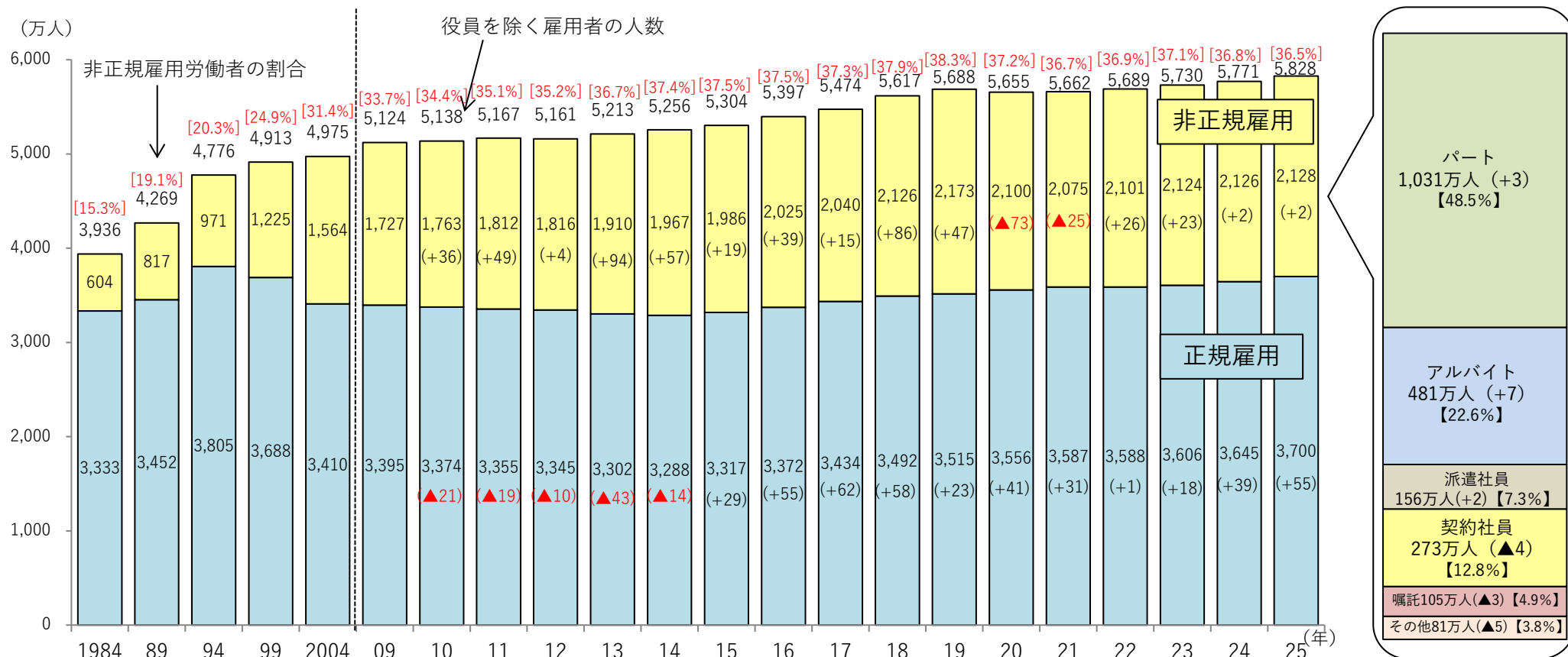
総務省と連携し、労務管理上やセキュリティ上の留意点の解説や、企業の導入事例を紹介するセミナー等を開催。

厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞」

総務省と連携し、先進企業等に対し表彰を行い、表彰企業等の取組を幅広く周知。

正規雇用と非正規雇用労働者の推移

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

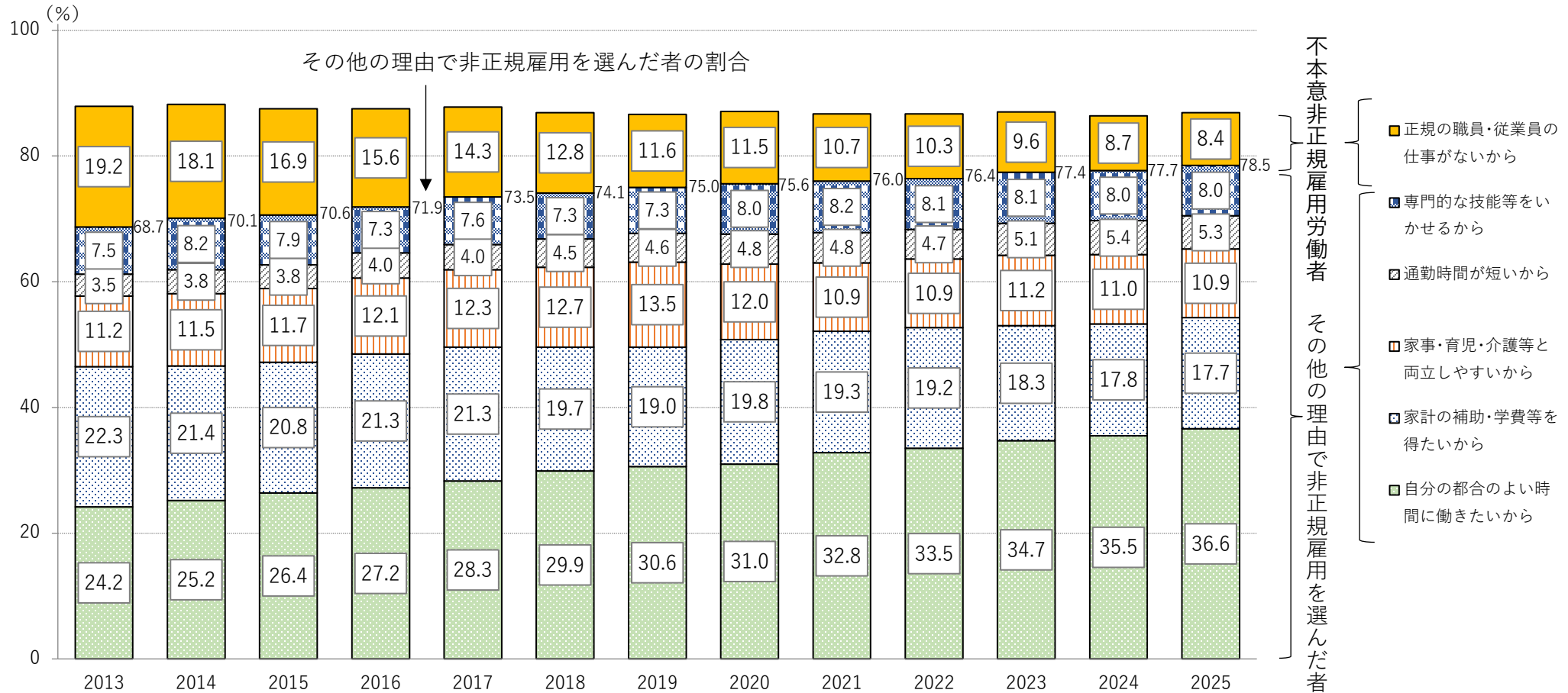


(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

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

非正規雇用を選んだ理由（年推移）（男女計）

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



(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)II-16表

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

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

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

正社員・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

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

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法第8条、第9条）

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

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

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

※ 「職務内容」とは、業務の内容+責任の程度をいう。

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

労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法第14条第2項）

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

◆ 派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定

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

同一労働同一賃金ガイドラインの概要

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

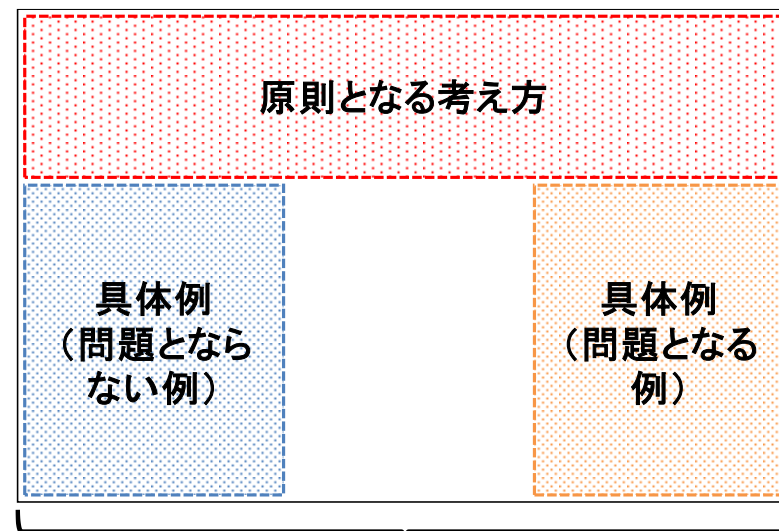
- このガイドラインは、**正社員**（無期雇用フルタイム労働者）と**非正規雇用労働者**（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、**いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか**、原則となる考え方と具体例を示したもの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった**賃金にとどまらず、や福利厚生等についても記載**。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体の事情に応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



不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意

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

ガイドラインの構造



裁判で争い得る部分

同一労働同一賃金ガイドラインの見直し

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

ガイドライン見直しの主な内容

1. 裁判例等を踏まえた、待遇の新規追加・記載の充実

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

<記載例>

家族手当(新規追加)

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

住宅手当(新規追加)

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

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

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

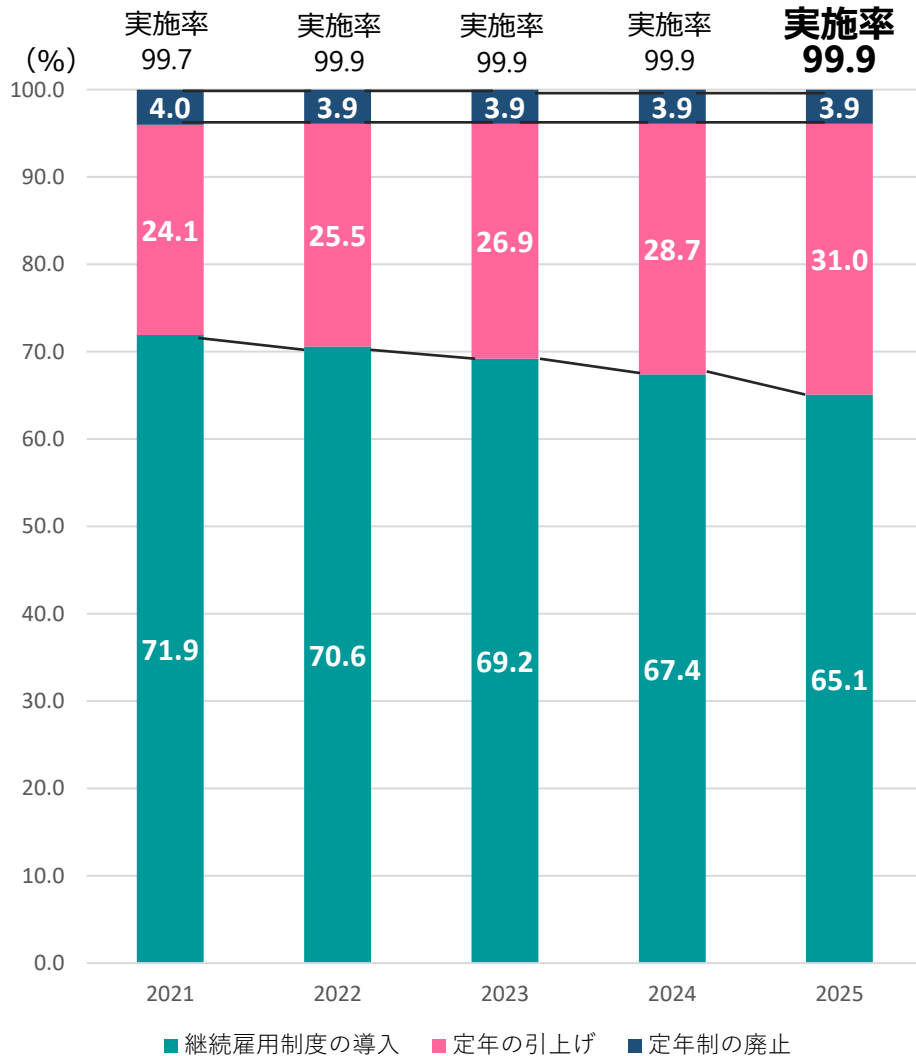
等

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

企業における高齢者の雇用確保措置と就業確保措置の推移

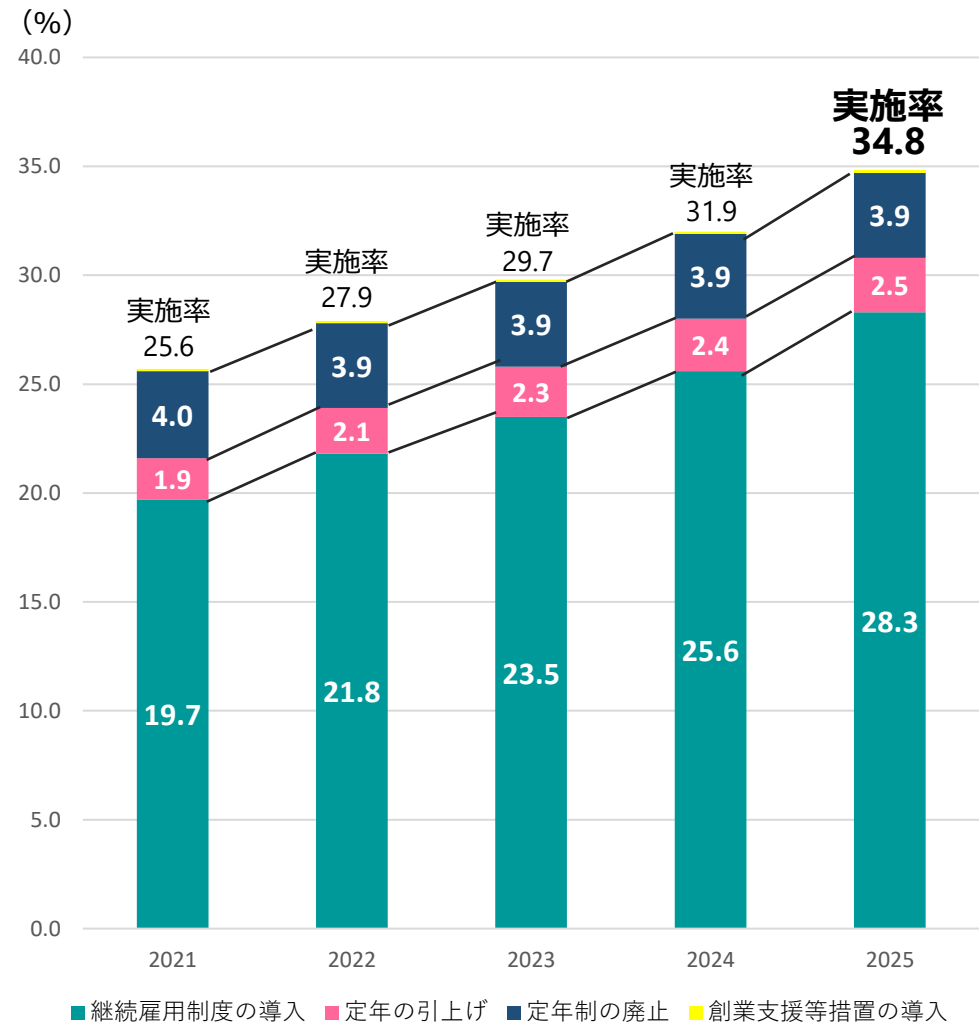
○ 常時雇用する労働者が21人以上の企業における、高齢者の「65歳までの雇用確保措置」の実施率は99.9%であり、ほぼ全ての企業において実施。「70歳までの就業確保措置」の実施率については34.8%となっている。

65歳までの雇用確保措置の実施状況



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

70歳までの就業確保措置の実施状況



※ 内訳は、母数を「報告した全ての企業」として、それぞれの割合を算出。

※ 本集計は原則として小数点第2位以下を四捨五入しているため、内訳の積み上げが全体の割合と必ずしも一致しない場合がある。

高齢者雇用対策の概要

※数値は令和6年度末又は令和7年6月1日現在

① 企業における安定した雇用・就業の確保

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

② ハローワークにおける高年齢者等の再就職支援

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

③ 地域における多様な雇用・就業機会の確保

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

令和8年度当初予算 24億円 (23億円) ※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム

1 65歳超継続雇用促進コース

● 助成内容

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

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

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

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

2 高齢者評価制度等雇用管理改善コース

● 助成内容

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

- 助成額 実施した雇用管理制度等の内容に応じて以下の額を支給
- ・賃金、人事処遇制度の導入・改善 : 60万円 (中小企業以外は45万円)
 - ・賃金、人事処遇制度の導入・改善以外 : 30万円 (中小企業以外は23万円)
 - ・雇用管理制度の整備に伴う機器等導入 : 導入経費×60% (中小企業以外は45%) ※上限30万円

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

3 高齢者無期雇用転換コース

● 助成内容

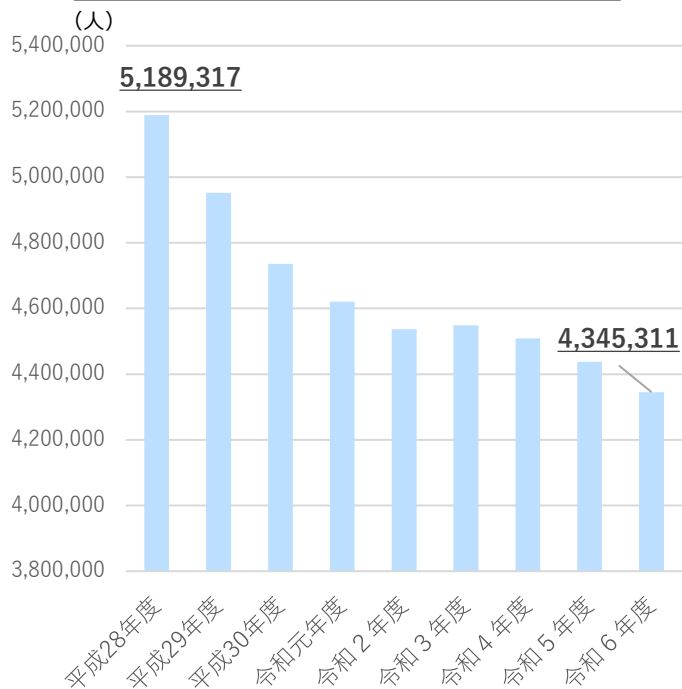
50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して、その人数 (上限10人) に応じ助成

● 助成額

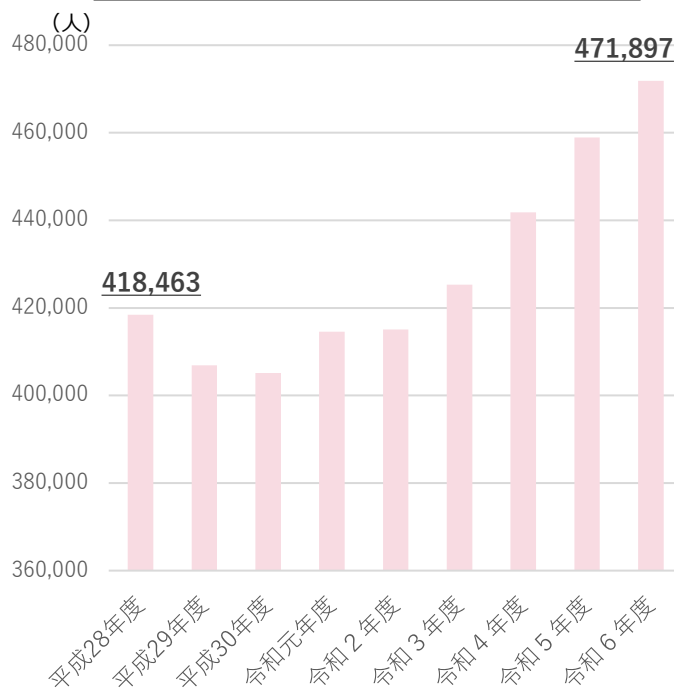
対象者1人につき、40万円 (中小企業以外は30万円) を支給
※令和7年度制度：対象者1人につき30万円 (中小企業以外は23万円)

ハローワーク生涯現役支援窓口（概要）

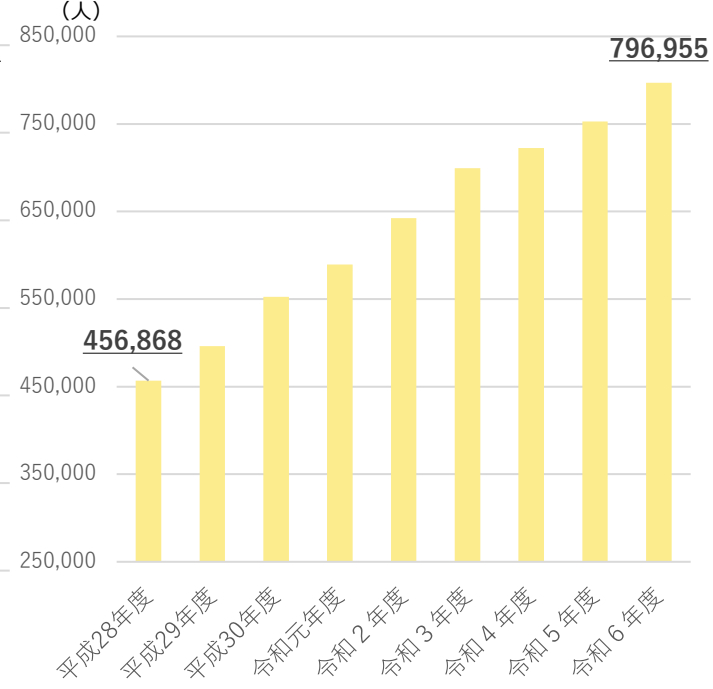
ハローワーク全体の求職者の推移



60～64歳の求職者の推移



65歳以上の求職者の推移



（出典）厚生労働省「職業安定業務統計」

ハローワーク生涯現役支援窓口（概要）

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

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

● 主な支援内容：

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

● 支援実績（令和6年度）

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

R6就職率
91.1%

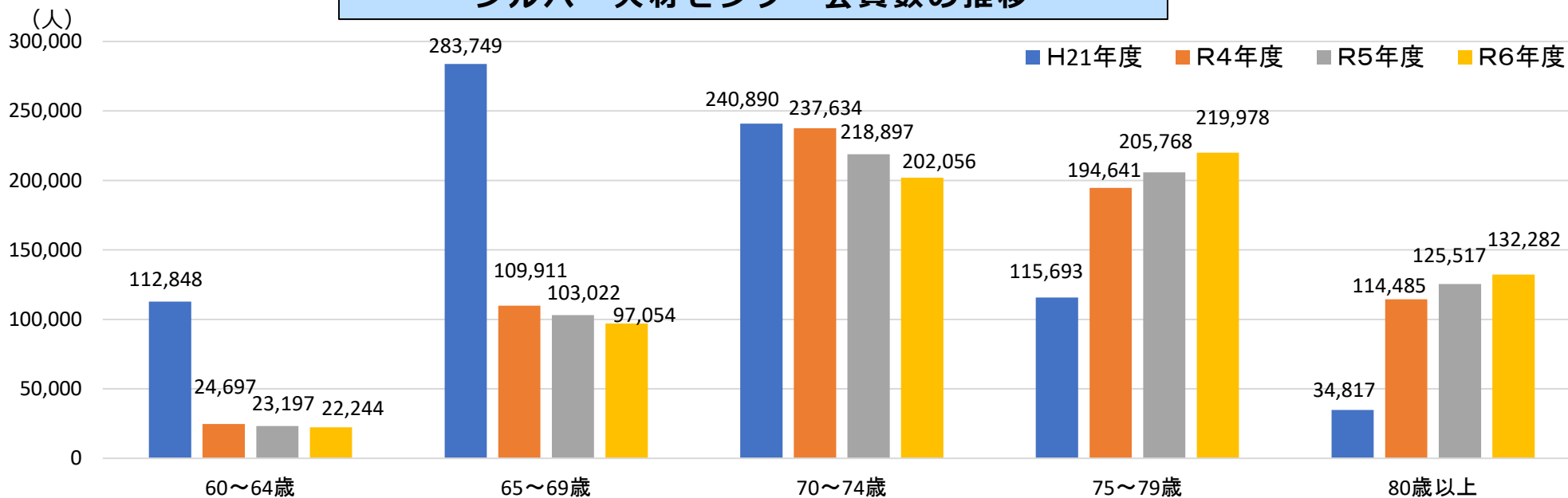
シルバー人材センター（概要）

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

○ シルバー人材センターの概要（令和6年度）

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

シルバー人材センター会員数の推移



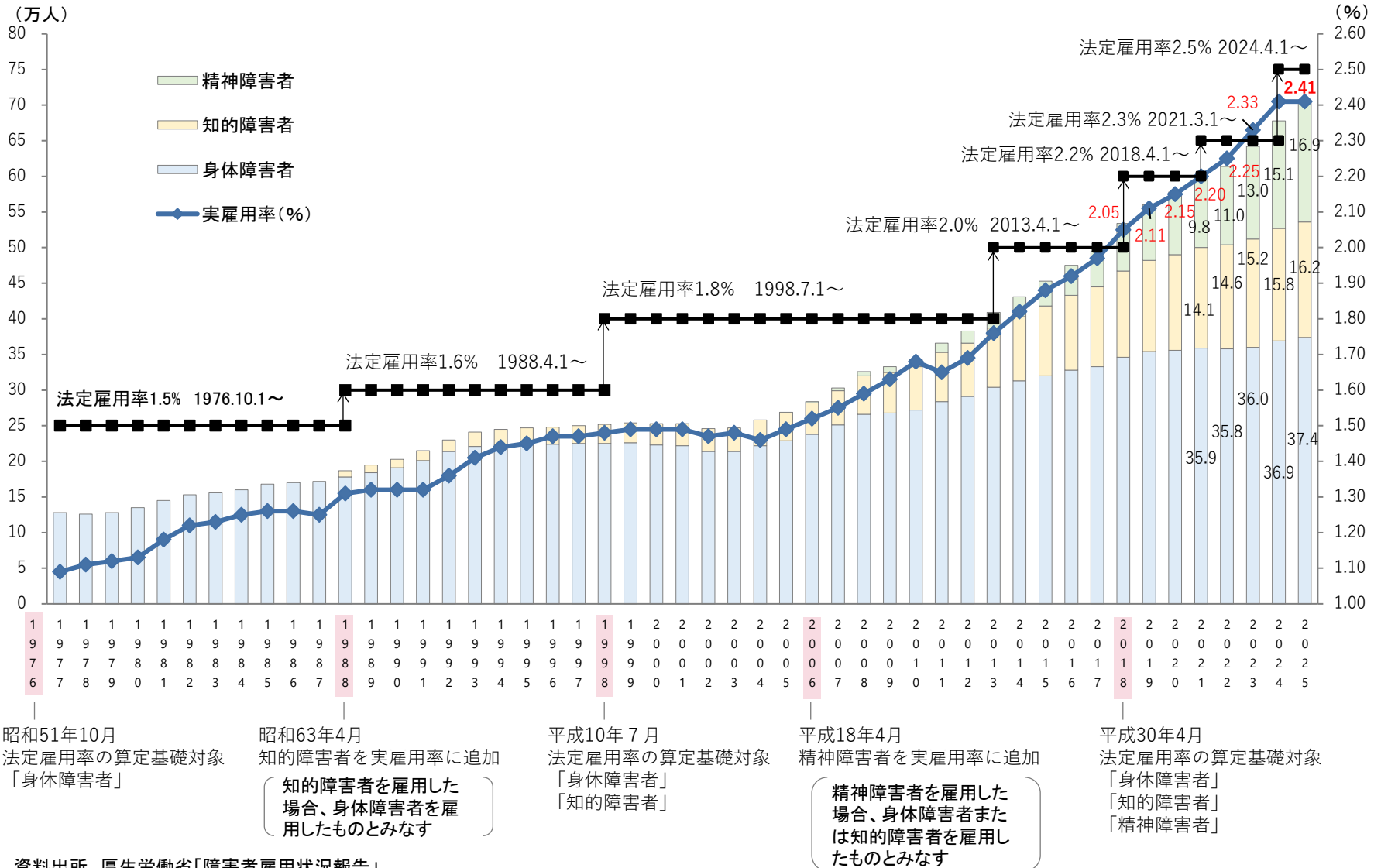
○ シルバー人材センターが扱う仕事

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

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

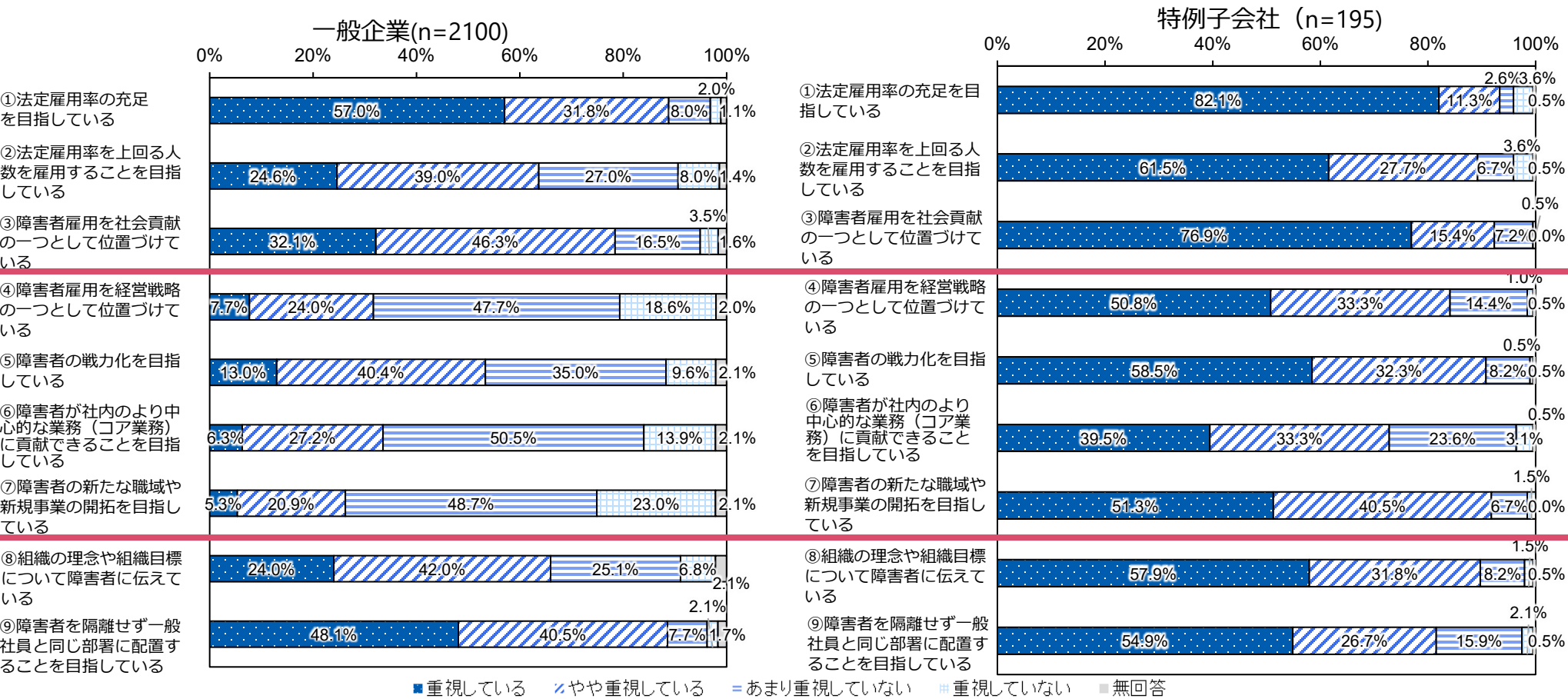


- ✓ 民間企業の雇用状況 雇用者数 70.5万人(身体障害者37.4万人、知的障害者16.2万人、精神障害者16.9万人)
 実雇用率 2.41% 法定雇用率達成企業割合 46.0%
- ✓ 雇用者数は22年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



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

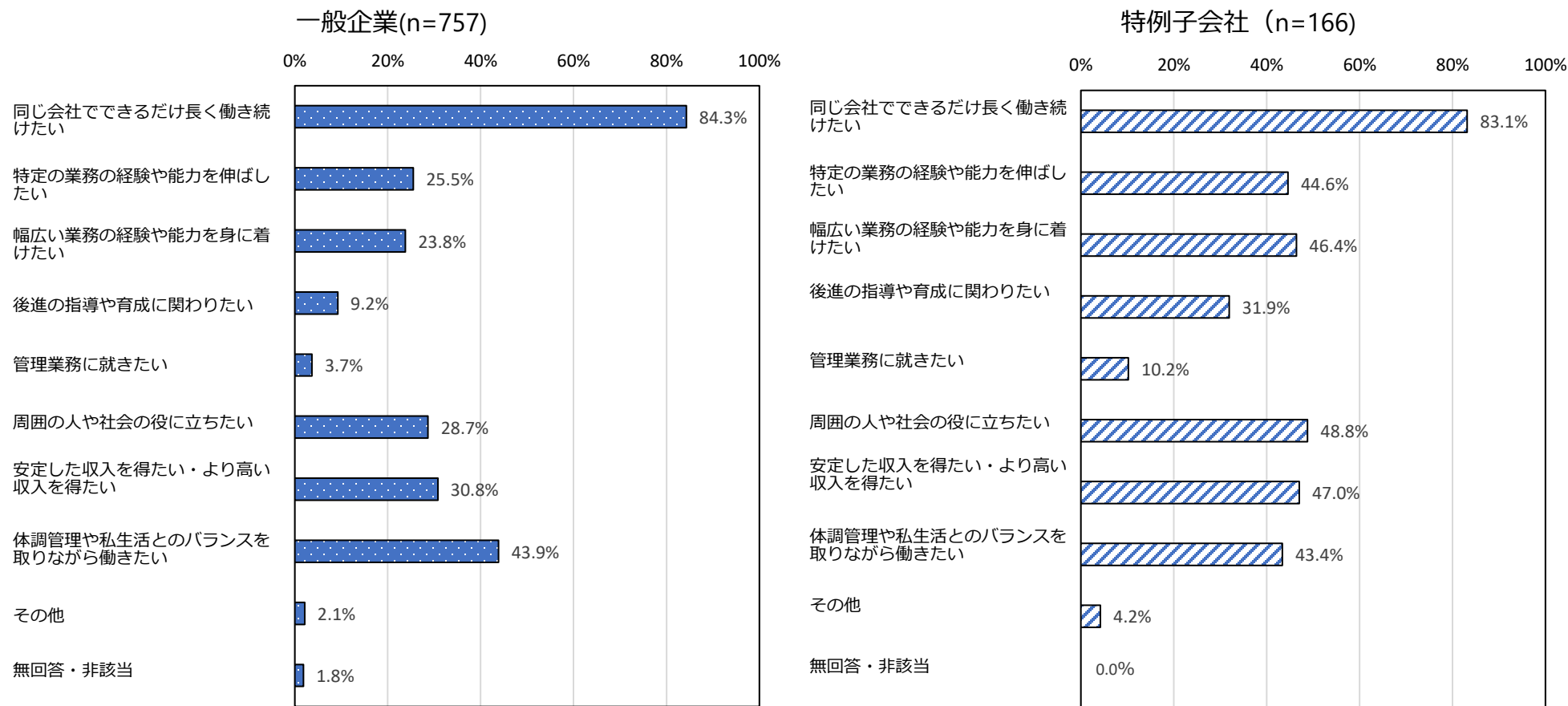
- 「重視している」の回答割合は「法定雇用率の充足を目指している」が一般企業57.0%、特例子会社82.1%と最も高かった。次いで一般企業では「障害者を隔離せず一般社員と同じ部署に配置することを目指している」が48.1%であった。特例子会社では「障害者雇用を社会貢献の一つとして位置づけている」が76.9%であった。
- 一方で、一般企業と特例子会社を比較すると、「障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている」、「障害者の戦力化を目指している」、「障害者が社内のより中心的な業務（コア業務）に貢献できることを目指している」、「障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している」の各項目は、一般企業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



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

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

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



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

4 企業の人材マネジメントへの支援

中小企業事業主に対する情報発信・コンサルティング等の支援

1 働き方改革推進支援センター

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

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

○相談内容の例

(・働き方改革の相談例)

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

<事業実績（令和6年度）>

窓口等における個別相談件数 約37,000件

コンサルティングによる相談件数 約33,000件

2 概要・スキーム、実施主体等

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

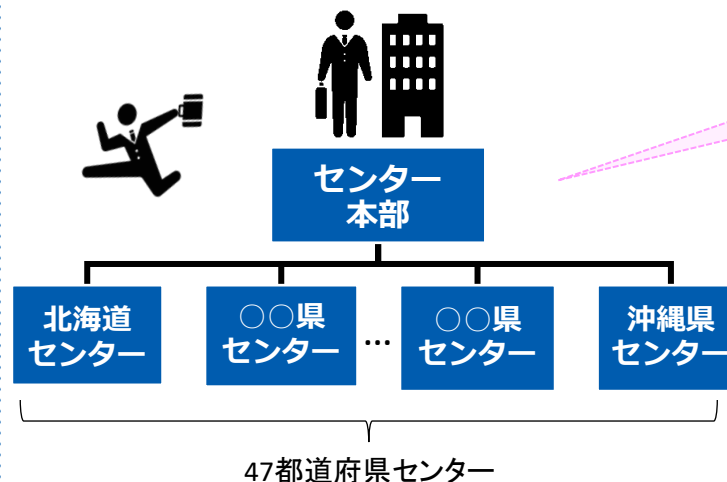
中小企業等



- ・来所、電話、メールによる相談

実施主体：国から民間業者へ委託

働き方改革推進支援センター



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



商工団体・業種別団体等

- ・商工団体等と連携した、中小企業等に対するセミナーの開催

労働基準監督署における「労働時間改善指導・援助チーム」の取組

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

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

労働時間の改善などを促し、働き方改革の推進を図っている。

【労働基準監督署】労働時間改善指導・援助チーム

1 労働時間相談・支援班

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

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

2 調査・指導班

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

連携

働き方改革推進
支援センター

中小企業リスクリング支援事業

令和8年度当初予算 2.6 億円 (2.5億円)

1 事業の目的

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

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

2 事業の概要・スキーム

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

3 実施主体等

国
(厚生労働省)

委託

経済団体
・企業等

・企業訪問
・オンライン相談
・専用相談窓口等での相談

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

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



事業所

課題に応じた解決方法の案内・関係機関への誘導

生産性向上人材育成支援センター

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

地域の訓練機関

課題に応じた訓練の実施

労働局

人材開発支援助成金の支給

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

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

生産性向上人材育成支援センター支援の流れ

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



1. 人材育成に関する相談

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

2. 人材育成プランの提案

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

3. 職業訓練の実施や指導員の派遣

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

相談例

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

等



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

【主な生産性向上等につながった主な意見】

- ・社員一人ひとりがデジタル化による業務改善に取り組むようになった

【役に立った主な意見】

- ・社内DXの進め方が明確になった

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

ハローワークの求人者向けサービスの概要

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

全国で求人を公開

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



ハローワークインターネットサービス 🔍 検索

事業所のPR情報の提供

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



(ハローワークの求人検索コーナー)



(ハローワーク内での企業情報PR情報の掲示)



豊富なデータに基づく情報を提供

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



各種助成金制度の案内

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

【主な助成金】(支給決定等は労働局で実施)

○雇用調整助成金

景気の変動などの経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、又は出向により、労働者の雇用の維持を図った場合に、それにかかった費用を助成

○キャリアアップ助成金

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

○特定求職者雇用開発助成金

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

○トライアル雇用助成金

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

その他のサービス(主なもの)

その他、以下のような取組を行っています(一部は主要な所で実施)。

○就職面接会や企業説明会などを随時開催しています。

○応募が増えるような求人条件の提案や雇管理に関する提案を行っています。

○各ハローワークで、求職者向けの求人情報冊子を作成し、配付しています。

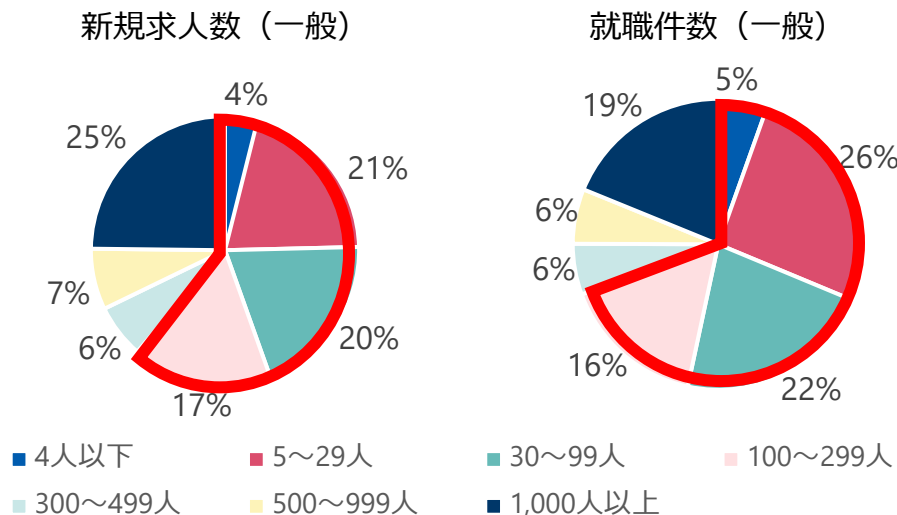
(業界団体と連携した事業所説明会・体験会)



ハローワークを通じた入職実績（企業規模別、地域別）

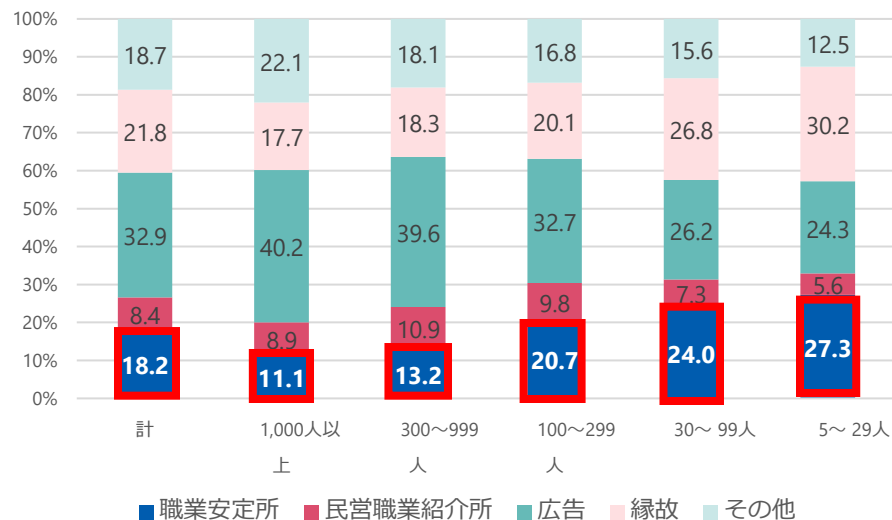
ハローワークを通じた入職実績を企業規模別・地域別でみると、300人未満の規模の企業や地方部での利用が多い。

➤ ハローワークの新規求人数及び就職件数の「企業規模」別内訳



(出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」の令和6年度実績
(注) 新規学卒者を除きパートタイムを含む数値である。
就職件数は、オンライン自主応募を除く数値である。

➤ 転職入職者の企業規模別入職経路割合



(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」。2024年。
(注) 「転職入職者」とは、調査対象期間中に事業所が新たに採用した者のうち、入職前1年間に就業経験のある者をいう。

➤ 三大都市圏を除く全国の入職経路

2024年通年	職業安定所 (ハローワークインターネットサービスを含む)	民間職業紹介所	広告	縁故	その他
全国	18.2%	8.4%	32.9%	21.8%	18.7%
三大都市圏を除く	24.5%	5.8%	29.1%	24.3%	16.3%

(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」
(注) 三大都市圏は東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）、名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）、大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）

よろず支援拠点について

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

よろず支援拠点の機能・役割

（1）ワンストップ機能

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

（2）コーディネート機能

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

（3）高度な経営アドバイス機能

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

（4）支援人材の支援能力強化

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

（5）経済的なインパクトのある事業者支援

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