資料３

分科会・部会等の審議状況について

（令和４年９月30日時点）

資料３－１　労働基準局関係　……　1

資料３－２　職業安定局関係　……　47

資料３－３　雇用環境・均等局関係　……　169

資料３－４　人材開発統括官関係　……　287

資料３－５　政策統括官（総合政策担当）関係　……　397

資料３－１

労 働 基 準 局 関 係

労働基準局所管の分科会等における審議状況
（令和４年３月10日以降）

○　資金移動業者の口座への賃金支払について（労働条件分科会）【別紙１】

資金移動業者の口座への賃金支払について、追加で具体的な検討の方向性を提示して議論を行った。

○　無期転換ルール及び労働契約関係の明確化について（労働条件分科会）【別紙２】

「多様化する労働契約のルールに関する検討会」の報告書を踏まえ、無期転換ルールについて、無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保等に係る議論を行うとともに、労働契約関係の明確化について、多様な正社員をはじめとする労働者全般の労働契約の明確化等に係る議論を行った。

○　労働時間制度について（労働条件分科会）【別紙３】

「これからの労働時間制度に関する検討会」の報告書を踏まえ、労働時間制度についての議論を行った。

○　労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案要綱について（安全衛生分科会）【別紙４】

職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書（令和３年７月 19 日公表）において、化学物質による労働災害を防止するために必要な規制のあり方が提示されたことを受け、当該報告書に基づき、労働安全衛生規則等における規定について、見直しを行うもの。（令和４年３月 23 日諮問・答申。令和４年５月 31 日公布、公布日（一部令和５年４月１日又は令和６年４月１日）施行。）

○　労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案要綱について（安全衛生分科会）【別紙５】

有害な業務に従事する労働者に対して歯科健康診断を実施する義務のある事業者について、その使用する労働者の人数にかかわらず、法定の歯科健康診断（定期のものに限る。）を行ったときは、結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出することとするもの。（令和４年３月 23 日諮問・答申。令和４年４月 28 日公布、令和４年 10 月１日施行予定）

○　労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント規則の一部を改正する省令案要綱について（諮問）（安全衛生分科会）【別紙６】

労働安全コンサルタント試験及び労働衛生コンサルタント試験に係る試験の実施に関し必要な事項及び合格発表については、官報で公告することとされているところ、厚生労働省及び安全衛生技術試験協会のホームページでの掲載に変更するもの。（令和４年９月 28 日諮問・答申。令和４年 10 月公布予定、令和５年４月１日施行予定）

○　各分科会における目標の評価及び設定【別紙７】

労働条件分科会及び安全衛生分科会の目標について、別紙のとおり評価を行った。

【参考】分科会等開催実績

・労働条件分科会　3/25、4/27、5/27、7/1、7/27、8/30、9/13、9/27
・労働条件分科会自動車運転者労働時間等専門委員会　3/28
・安全衛生分科会　3/23、5/23、8/2、9/28
・安全衛生分科会じん肺部会　3/22

資金移動業者の口座への賃金支払の概要とこれまでの経緯

別紙１

○　賃金は通貨払いが原則（労働基準法第24条）。ただし、労働者が同意した場合には、その例外として、①銀行口座と②証券総合口座への賃金支払が認められている（労働基準法施行規則第７条の２）。

⇒　賃金支払に関する労使の新たな選択肢として、③資金移動業者の口座への賃金支払を認める場合、労働基準法施行規則の改正が必要。

（参考）新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画・フォローアップ（令和４年６月７日閣議決定）（抄）

○　資金移動業者の口座への賃金支払について、賃金の確実な支払等の労働者保護が図られるよう、資金移動業者が破綻した場合に十分な額が早期に労働者に支払われる保証制度等のスキームを構築しつつ、労使団体と協議の上、2022年度できるだけ早期の制度化を図る。

令和２年８月27日	労働政策審議会労働条件分科会における議論①
令和３年１月28日	労働政策審議会労働条件分科会における議論②
令和３年２月15日	労働政策審議会労働条件分科会における議論③
令和３年３月16日	労働政策審議会労働条件分科会における議論④
令和３年４月19日	労働政策審議会労働条件分科会における議論⑤ ⇒ 制度設計案（骨子）と論点を提示して議論
令和４年３月25日	労働政策審議会労働条件分科会における議論⑥ ⇒ 追加で検討中の内容を提示して議論
令和４年４月27日	労働政策審議会労働条件分科会における議論⑦ ⇒ 具体的な検討の方向性を提示して議論
令和４年５月27日	労働政策審議会労働条件分科会における議論⑧ ⇒ 具体的な検討の方向性を提示して議論
令和４年９月13日	労働政策審議会労働条件分科会における議論⑨ ⇒ 追加で具体的な検討の方向性を提示して議論

無期転換ルール及び労働契約関係の明確化の概要とこれまでの経緯

別紙2

○　有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できることとされている（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）。

⇒　労働契約法の一部を改正する法律附則第3項等※を踏まえ、「無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保」、「無期転換前の雇止め等」、「通算契約期間及びクーリング期間」、「無期転換後の労働条件」等の論点について検討を行う。

⇒　また、勤務地限定正社員や職務限定正社員等の「多様な正社員」は、無期転換ルールによって無期雇用となった社員の重要な受け皿の1つとして期待されることから、「多様な正社員」に係る雇用ルールの明確化について検討を行う。

※次頁の「無期転換ルールに関する見直し規定及び多様な正社員に関する閣議決定事項等」参照。

令和4年5月27日	労働政策審議会労働条件分科会における議論① ⇒ 今後の論点項目等を議論
令和4年7月1日	労働政策審議会労働条件分科会における議論② ⇒ 無期転換ルールについて論点項目に沿って議論
令和4年7月27日	労働政策審議会労働条件分科会における議論③ ⇒ 無期転換ルールについて論点項目に沿って議論
令和4年8月30日	労働政策審議会労働条件分科会における議論④ ⇒ 無期転換ルールについて論点項目に沿って議論
令和4年9月27日	労働政策審議会労働条件分科会における議論⑤ ⇒ 労働契約関係の明確化等について論点項目に沿って議論

無期転換ルールに関する見直し規定及び多様な正社員に関する閣議決定事項等

労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）附則　抄

3　政府は、附則第一項ただし書に規定する規定の施行後八年を経過した場合において、新労働契約法第十八条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認められるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。　※平成25(2013)年4月1日施行

働き方改革関連法案の附帯決議（参・平成30年６月28日）抄

労働契約法第18条の無期転換権を行使した労働者について、労働契約法による無期転換の状況等を踏まえ、必要な検討を加えること。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画フォローアップ（令和４年６月７日閣議決定）抄

（育休促進・転職なき移住等の新しい働き方の推進）。
・勤務地限定正社員や職務限定正社員などの多様な正社員を労使双方にとって望ましい形で普及・促進する等のため、労働契約のルールにおいて、労働条件明示事項の対象に就業場所・業務の変更の範囲を追加すること等について、労働政策審議会の審議を経て、その結果に基づき、所要の措置を講ずる。

経済財政運営方針と改革の基本方針2022（令和４年６月７日閣議決定）抄

第２章　新しい資本主義に向けた改革
１．新しい資本主義に向けた重点投資分野
（１）人への投資と分配
（多様な働き方の推進）
人的資本投資の取組とともに、働く人のエンゲージメントと生産性を高めていくことを目指して働き方改革を進め、働く人の個々のニーズに基づいてジョブ型の雇用形態を始め多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備に取り組む。こうした観点から、就業場所・業務の変更の範囲の明示など、労働契約関係の明確化に取り組む。

規制改革実施計画（令和元年６月21日閣議決定）　抄

「勤務地限定正社員」、「職務限定正社員」等を導入する企業に対し、勤務地（転勤の有無を含む。）、職務、勤務時間等の労働条件について、労働契約の締結時や変更の際に個々の労働者と事業者との間で書面（電子書面を含む。）による確認が確実に行われるよう、以下のような方策について検討し、その結果を踏まえ、所要の措置を講ずる。

■　労働基準関係法令に規定する使用者による労働条件の明示事項について、勤務地変更（転勤）の有無や転勤の場合の条件が明示されるような方策
■　労働基準法（昭和22年法律第49号）に規定する就業規則の記載内容について、労働者の勤務地の限定を行う場合には、その旨が就業規則に記載されるような方策
■　労働契約法（平成19年法律第128号）に規定する労働契約の内容の確認について、職務や勤務地等の限定の内容について書面で確実に確認できるような方策

規制改革実施計画（令和２年７月17日閣議決定）　抄

厚生労働省は、令和元年度に実施した無期転換ルールの適用状況についての調査結果等を踏まえ、労働契約法（平成19年法律第128号）に定められる無期転換ルールが労働者に周知徹底されるよう、有期契約が更新されて５年を超える労働者を雇用する企業から当該労働者に通知する方策を含め、労働者に対する制度周知の在り方について検討し、必要な措置を講ずる。

規制改革実施計画（令和４年６月７日閣議決定）　抄

５．個別分野の取組
＜人への投資＞
（４）個人の自律的・主体的なキャリア形成の促進
項目７　職務等に関する労働契約関係の明確化
規制改革の内容：厚生労働省は、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」の報告書を踏まえ、労働政策審議会においては、職務や勤務地を限定するなど多様な働き方を取り入れる企業が出てきているといった雇用をめぐる状況の変化も視野に入れ、個人の自律的なキャリア形成に資する予見可能性の向上等の観点から、労使双方にとって望ましい形で労働契約関係の明確化が図られるよう検討を行い、必要な措置を講ずる。

多様化する労働契約のルールに関する検討会について

【開催要綱】 （抄）

１．趣旨・目的

労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）附則第３項において、同法施行後８年を経過した場合において、改正労働契約法第18条の規定に基づく無期転換ルールについて、「その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるもの」とされている。

また、勤務地限定正社員や職務限定正社員等の「多様な正社員」は、無期転換ルールによって無期雇用となった社員の重要な受け皿の１つとして期待されるところ、規制改革実施計画（令和元年６月閣議決定）において、令和２年度中に多様な正社員の雇用ルールの明確化について検討を開始することとされている。

このため、無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等について検討を行うことを目的として、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」を開催する。

２．検討事項

無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等の検討

【参集者名簿】（50音順、敬称略）

安藤至大	日本大学経済学部教授	竹内（奥野）寿	早稲田大学法学学術院教授
戎野淑子	立正大学経済学部教授	両角道代（座長代理）	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
桑村裕美子	東北大学大学院法学研究科教授	山川隆一（座長）	東京大学大学院法学政治学研究科教授
坂爪洋美	法政大学キャリアデザイン学部教授		

【論点】１．無期転換ルール関係

（１）無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保
（２）無期転換前の雇止め
（３）通算契約期間及びクーリング期間
（４）無期転換後の労働条件
（５）有期雇用特別措置法の活用状況
（６）その他

２．多様な正社員の雇用ルール等関係

（１）雇用ルールの明確化
（２）その他

３．その他

必要に応じ、適宜論点を追加

【開催実績】第１回（令和３年３月24日）：現状等　第２～４回（令和３年４月20日、5月27日、６月24日）：ヒアリング
第５回（令和３年７月28日）：実態調査概況
第６～８回（令和３年８月31日、９月17日、10月12日）：無期転換ルール
第９・10回（令和３年11月12日、12月22日）：多様な正社員の雇用ルール等
第11回（令和４年１月24日）：無期転換ルール・多様な正社員等
第12・13回（令和４年２月22日、３月17日）：取りまとめに向けて
→令和４年３月30日に報告書を公表。

多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書の概要

１．無期転換ルールに関する見直し

（１）総論

- 制度活用状況を踏まえると、無期転換ルール（※）の導入目的である有期契約労働者の雇用安定に一定の効果が見られる。

  ※無期転換ルール：労働契約法（以下「法」という。）に基づき、有期労働契約が繰り返し更新されて通算５年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換できるルール
- また、通算年数などによる更新上限の導入は、無期転換ルール導入前と比べて大きく増加していない。他方、制度の十分な活用への課題や、望ましくない雇止め、権利行使を抑止する事例等も見られる。
- 現時点で無期転換ルールを根幹から見直さなければならない問題が生じている状況ではないが、各企業における有期労働契約や無期転換制度について、労使双方が情報を共有し、企業の実情に応じて適切に活用できるようにしていくことが適当。
- なお、今後、制度の更なる活用に伴い、引き続き状況を注視し、必要に応じて改めて検討する機会が設けられることが適当。

（２）無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

- 労使とも無期転換ルールの認知度に課題があり、更なる周知が必要。
- 労働者が無期転換ルールを理解した上で申込みを判断できるよう、無期転換申込権が発生する契約更新時に、労働基準法の労働条件明示事項として、転換申込機会と無期転換後の労働条件について、使用者から個々の労働者に通知することを義務づけることが適当。

（３）無期転換前の雇止め等

- 無期転換前の雇止め等について、法や裁判例等に基づく考え方を事例に応じて整理し、周知するとともに、個別紛争解決制度による助言・指導で活用していくことが適当。
- 紛争の未然防止や解決促進のため、①更新上限の有無及びその内容の明示の義務づけ②並びに最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合には労働者の求めに応じた上限設定の理由説明の義務づけを措置することが適当。

（３）無期転換前の雇止め等（続き）

- 無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱い（解雇、雇止め、労働条件の引下げ等）はその内容に応じて司法で救済されうるものであり、現行法等の周知徹底が適当。また、権利行使の妨害抑止につながるような方策を検討することが適当。

（４）通算契約期間及びクーリング期間

- 通算契約期間及びクーリング期間（通算契約期間をリセットする規定）について、制度が実質的に適用されてから長くなく、特に変えるべき強い事情もないことから、制度の安定性も勘案し、現時点で枠組みを見直す必要は生じていないと考えられる。法の趣旨に照らして望ましいとは言えない事例等の更なる周知が適当。

（５）無期転換後の労働条件

- 無期転換後の労働条件について、有期契約時と異なる定めを行う場合の法令や裁判例等に基づく考え方を整理し、周知することが適当。また、正社員登用やキャリアコースの検討など企業内での無期転換後の労働条件の見直しの参考になる情報提供を行うことが適当。
- 無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均衡について、法３条２項を踏まえて均衡考慮が求められる旨の周知や、法４条を踏まえて使用者に無期転換後の労働条件について考慮した事項の労働者への説明を促す措置を講じることが適当。
- 無期転換後も、パート・有期労働法に基づき短時間・有期契約労働者等の処遇の見直しが行われる際には、フルタイムの無期転換者についても、併せて法３条２項も踏まえて見直しを検討することが望ましい旨を周知していくことが考えられる。

（６）有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例

- 特例が知られていない現状があるため、更なる周知を行うことが適当。

２．多様な正社員の労働契約関係の明確化等

（１）総論

- 職務、勤務地又は労働時間を限定した多様な正社員については、
  - ✓ いわゆる正社員と非正規雇用の労働者の働き方の二極化緩和
  - ✓ 労働者のワーク・ライフ・バランス確保や自律的なキャリア形成
  - ✓ 優秀な人材の確保や企業への定着

  の観点から、労使双方にとって望ましい形での普及・促進が必要。
- また、労働契約が多様化する中、従来からの統一的・集団的な労働条件決定の仕組みの下では勤務地限定等の個別的な労働契約内容が曖昧になりやすいことに起因する労使紛争の未然防止や、労使双方の予見可能性の向上に加え、労使間の情報の質・量の格差是正や契約に係る透明性の確保を図ることが必要。
- こうした観点から、労使自治や契約自由の原則の大前提として、法令上の措置も含め、労働契約関係の明確化を検討することが適当。
- なお、労働契約関係の明確化は、多様な正社員のみならず、全労働者に対して有益であるため、労働者全般を対象に検討することが適当。

（２）労働契約関係の明確化

＜労働契約締結時の労働条件の確認＞

- 現行法上、労働基準法15条の労働条件明示（以下「15条明示」という。）では、雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示することとされており、勤務場所や業務内容の変更範囲までは求められていないが、予見可能性の向上等の観点から、多様な正社員に限らず労働者全般について、15条明示の対象に就業場所・業務の変更の範囲を追加することが適当。

（２）労働契約関係の明確化（続き）

＜労働条件が変更された際の労働条件の確認＞

- 15条明示は、契約締結に際し行われるものであり、労働条件が変更された際にまでは義務付けられていないが、
  - ✓ 個別合意による変更の場合に書面明示が保障されていないほか、
  - ✓ 仮に15条明示の対象に就業場所・業務の変更範囲を追加する場合に変更後の労働条件を明示しなければ当該変更前の労働条件が存続しているものと誤解したままとなるリスクがあること

  から、労働条件の変更時も15条明示の対象とすることが適当。
- 具体的には、変更後の労働条件の書面確認の必要性に鑑み、多様な正社員に限らず労働者全般について、労働契約締結時に書面で明示することとされている労働条件が変更されたとき（①就業規則の変更等により労働条件が変更された場合及び②元々規定されている変更の範囲内で業務命令等により変更された場合を除く。）は、変更の内容を書面で明示する義務を課す措置が考えられる。
- 本措置に併せて、就業規則について労働者が必要なときに容易に確認できるような方策や中小企業への支援の検討が必要。
- なお、就業場所・業務に限って本措置の対象とすべきとの意見、就業規則の新設・変更による場合も明示の対象とすべきとの意見、本措置に関する電子的な方法の明示も検討すべきとの意見もあった。

＜労働契約関係の明確化を図る場合の留意点＞

- 労働契約関係の明確化を図る場合に留意すべき点として、労働条件の変更や、多様な正社員の勤務地等の変更、事業所廃止等を行う場合の考え方について、裁判例等を整理して周知することが適当。

３．労使コミュニケーション等

- 無期転換制度等を定める際に、無期転換者・有期契約労働者の意見が反映されるよう、労使コミュニケーションを促すことが適当。
- 多様な正社員の働き方を選びやすくするためにも、いわゆる正社員自体の働き方の見直しを含め、労使コミュニケーションを促すことが適当。
- また、無期転換や多様な正社員に係る制度等については、労働者全体に関わるものであり、雇用形態間の待遇の納得感が得られるようにするため、個々の労働者の意見を吸い上げるとともに、労働者全体の意見を調整することも必要。その上で、過半数代表者に関する制度的担保や新たな従業員代表制の整備を含め、多様な労働者全体の意見を反映した労使コミュニケーションの促進を図る方策も中長期的な課題。

これからの労働時間制度に関する検討会報告書　概要

令和４年７月15日公表

別紙３

第１　労働時間制度に関するこれまでの経緯と経済社会の変化

- 少子高齢化や産業構造の変化が進む中で、デジタル化の更なる加速や、新型コロナウイルス感染症の影響による生活・行動様式の変容が、労働者の意識や働き方、企業が求める人材像にも影響
  - これから更に現役世代の減少が進む中で、企業間の人材の獲得競争が激化することが予想される
  - 多様な働き方を求める、多様な人材の労働市場への参画を可能とすることが要請される
  - 労働者の意識や働き方はコロナ禍の影響等により多様化。時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のニーズが強まっていく
  - デジタル化の進展に対応できる、創造的思考等の能力を有する人材等が一層求められていく。企業には、企業の求める能力を持った多様な人材が活躍できるような魅力ある人事労務制度を整備していくことが求められる

第２　これからの労働時間制度に関する基本的な考え方

- 現在の労働時間法制が労使のニーズや社会的要請に適切に対応し得ているのかは、常に検証を行っていく必要
- 労使のニーズに沿った働き方は、これまでに整備されてきた様々な制度の趣旨を正しく理解した上で制度を選択し、運用することで相当程度実現可能。まずは各種労働時間制度の趣旨の理解を労使に浸透させる必要
- その上で、これからの労働時間制度は、次の視点に立って考える
  - どのような労働時間制度を採用するにしても、労働者の健康確保が確実に行われることを土台としていくこと
  - 労使双方の多様なニーズに応じた働き方を実現できるようにすること
  - 労使当事者が十分に協議した上で、その企業や職場、職務内容にふさわしい制度を選択、運用できるようにすること

第３　各労働時間制度の現状と課題

- 働き方改革関連法で導入・改正した時間外・休日労働の上限規制やフレックスタイム制等は、改正の施行５年後の見直し規定に基づき施行状況等を十分に把握し、検討
- 年次有給休暇の取得率向上のための年度当初の取得計画作成の推奨等や、時間単位での取得についての労働者のニーズに応えるような各企業独自の取組の促進
- 勤務間インターバル制度について、当面は、引き続き、企業の実情に応じて導入を促進。また、いわゆる「つながらない権利」 を参考にして検討を深めていく

これからの労働時間制度に関する検討会報告書　概要

第４　裁量労働制について

【現状認識】

○　制度の趣旨

労働者の健康確保と能力や成果に応じた処遇を可能としながら、業務の遂行手段や時間配分等を労働者の裁量に委ねて労働者が自律的・主体的に働くことができるようにすることによって、労働者自らの知識・技術を活かし、創造的な能力を発揮することを実現すること

○　現状と課題

・１日の平均実労働時間数は適用労働者の方が若干長い

・適用労働者の制度適用への不満は少ない。平均的に見て、制度適用で労働時間が著しく長くなる、処遇が低くなる、健康状態が悪化するとはいえないという結果

・業務の遂行方法等の裁量の程度が小さい場合に長時間労働となる確率等が高まる

・年収が低くなるに伴って制度適用の満足度も低くなる

・労使委員会の実効性がある場合、長時間労働となる確率等が低下

【対応の方向性】　※可能なものは速やかに実施

１　対象業務

・現行制度の下での対象業務の明確化等による対応

・対象業務の範囲は経済社会や労使のニーズの変化等も踏まえて必要に応じて検討

２　労働者が理解・納得した上での制度の適用と裁量の確保

・制度概要等の説明を行った上での同意と同意の撤回の明確化

・健康影響が懸念される場合の適用解除措置の制度設計

・始業・終業時刻の決定の裁量の必要性の明確化

３　労働者の健康と処遇の確保

・健康・福祉確保措置のメニューの追加や複数適用による健康確保の徹底

・裁量労働制にふさわしい処遇を確保するための対応の明確化

４　労使コミュニケーションの促進等を通じた適正な制度運用の確保

・労使での制度の運用状況の確認・検証（モニタリング）による適正な制度運用の確保

第５　今後の課題

- 働き方改革関連法の施行５年後の施行状況等を踏まえた検討に加えて、経済社会の変化を認識し、将来を見据えた検討を行う
- 現行制度を横断的な視点で見直し、労使双方にとって分かりやすいものにしていく
- IT技術の活用などによる健康確保の在り方、労働者自身が行う健康管理を支援する方策等について検討
- 労働時間制度等に関する企業による情報発信を更に進めていく
- 各企業の実情に応じて労働者の意見が適切に反映される形でのコミュニケーションが重要。過半数代表制や、労使委員会の在り方も課題。適切な労使協議の場の制度的担保を前提として、労使協議により制度の具体的内容の決定を認める手法も検討課題

労働時間制度に関する検討の論点
（第177回労働条件分科会（令和４年８月30日）資料No.2-3より作成）

1　労働時間制度の課題等について

2　裁量労働制について

- 対象業務
- 労働者が理解・納得した上での制度の適用と裁量の確保
- 労働者の健康と処遇の確保
- 労使コミュニケーションの促進等を通じた適正な制度運用の確保

3　今後の労働時間制度の在り方について

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

労働安全衛生規則関係

1　事業場における化学物質に関する管理体制の強化

2　化学物質の危険性・有害性に関する情報の伝達の強化

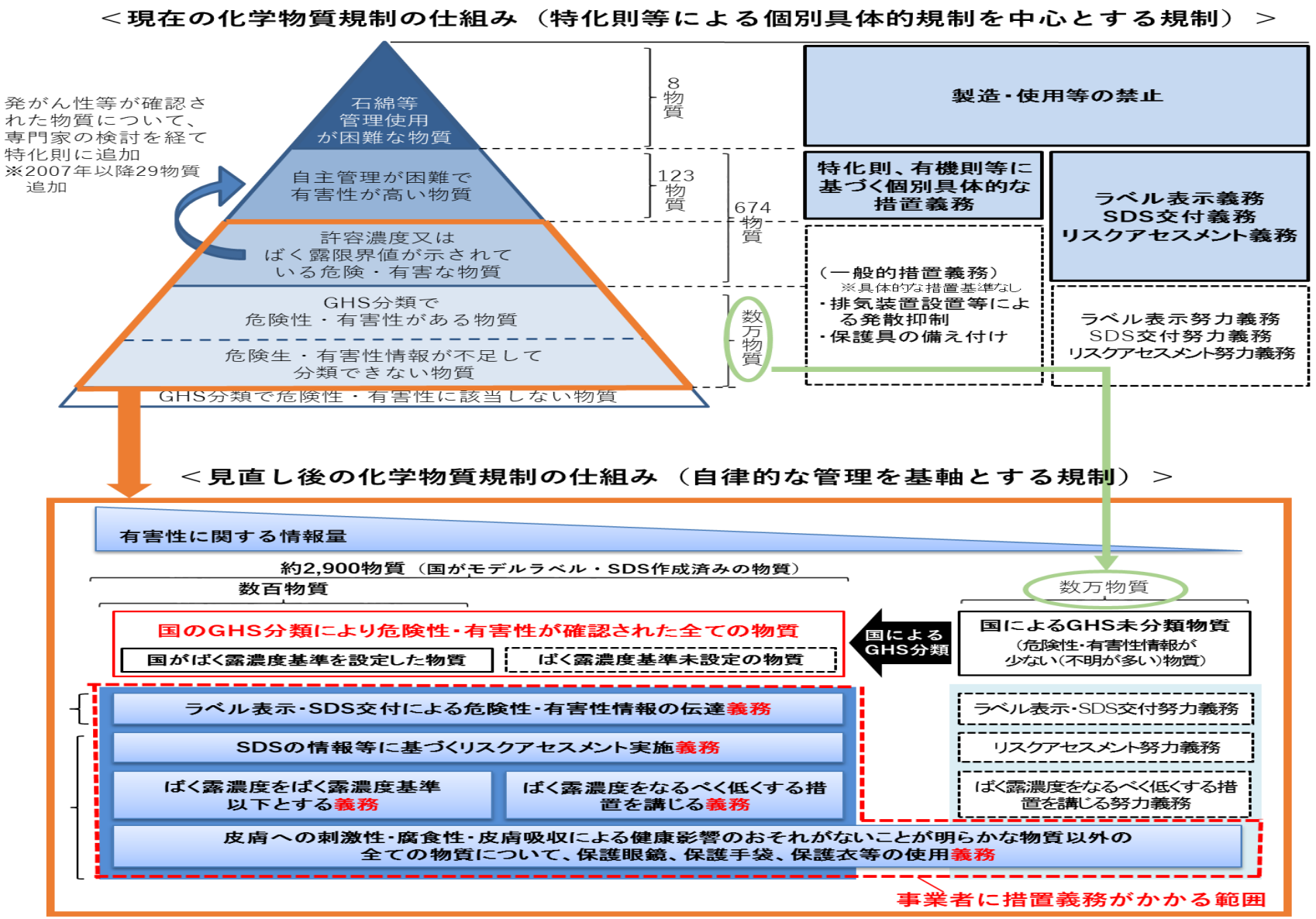
3　リスクアセスメントに基づく自律的な化学物質管理の強化

4　化学物質の自律的な管理の状況に関する労使等のモニタリング

5　化学物質に起因するがんの把握の強化

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

1　化学物質管理体系の見直し①



1　事業場における化学物質に関する管理体制の強化①

安衛則

1－1　化学物質管理者の選任の義務化

2024(R6).4.1施行

（1）選任が必要な事業場

・リスクアセスメント対象物を製造、取扱い、または譲渡提供をする事業場（業種・規模要件なし）

※個別の作業現場毎ではなく、工場、店社、営業所等事業場毎に化学物質管理者を選任する
※一般消費者の生活の用に供される製品のみを取り扱う事業場は、対象外
※事業場の状況に応じ、複数名の選任も可能

★リスクアセスメント対象物

労働安全衛生法第57条の３でリスクアセスメントの実施が義務付けられている危険・有害物質

（2）選任要件

・化学物質の管理に係る業務を適切に実施できる能力を有する者

・リスクアセスメント対象物の製造事業場　→　専門的講習（※）の修了者

・リスクアセスメント対象物の製造事業場以外の事業場
→　資格要件無し（別途定める講習の受講を推奨）

（3）職務

1．ラベル・SDS（安全データシート）の確認及び化学物質に係るリスクアセスメントの実施の管理

2．リスクアセスメント結果に基づくばく露防止措置の選択、実施の管理

3．化学物質の自律的な管理に係る各種記録の作成・保存

4．化学物質の自律的な管理に係る労働者への周知、教育

5．ラベル・SDSの作成（リスクアセスメント対象物の製造事業場の場合）

6．リスクアセスメント対象物による労働災害が発生した場合の対応

※　リスクアセスメント対象物の譲渡提供を行う（製造・取扱いを行わない）事業場は４，５のみ

（※）専門的講習のカリキュラムは、以下の内容を厚生労働大臣告示で制定予定

	科目	時間
講義	化学物質の危険性及び有害性並びに表示等	2時間30分
	化学物質の危険性又は有害性等の調査	3時間
	化学物質の危険性又は有害性等の調査の結果に基づく措置等その他必要な記録等	2時間
	化学物質を原因とする災害発生時の対応	30分
	関係法令	1時間
実習	化学物質の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づく措置等	3時間

1　事業場における化学物質に関する管理体制の強化②

安衛則

1－2　保護具着用管理責任者の選任の義務化　2024(R6).4.1施行

（1）選任が必要な事業場

・リスクアセスメントに基づく措置として労働者に保護具を使用させる事業場

（2）選任要件

・保護具について一定の経験及び知識を有する者（要件は通達で示している（13頁（※５）と同じ。））

（3）職務

・有効な保護具の選択、労働者の使用状況の管理その他保護具の管理に係る業務

1－3　雇入れ時等教育の拡充　2024(R6).4.1施行

雇入れ時等の教育のうち、特定の業種においては一部教育項目の省略が認められているところ、当該省略規定を廃止する。

→　危険性・有害性のある化学物質を製造し、又は取り扱う全ての事業場において、化学物質の安全衛生に関する必要な教育が行われるようにする。

《現行制度》

雇入れ時等教育の教育項目（以下の１～８の各項目について、当該労働者が従事する業務に関する安全又は衛生のため必要な事項について実施）

1．機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取り扱い方法に関すること
2．安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取り扱い方法に関すること
3．作業手順に関すること
4．作業開始時の点検に関すること
5．当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及びその予防に関すること
6．整理、整頓及び清潔の保持に関すること。
7．事故時等における応急措置及び退避に関すること
8．前各号に掲げるもののほか、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

以下の業種以外の業種では、
１～４の項目は　省略可能→（R6.4.1～）省略不可
・林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業
・製造業、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業

2　化学物質の危険性・有害性に関する情報の伝達の強化①

安衛則

2－1　SDS等による通知方法の柔軟化

2022(R4).5.31(公布日)　施行済み

SDS情報の通知手段として、相手方が容易に確認可能な方法であれば、事前に相手方の承諾を得なくても採用することができることとする。

（現行）
・文書の交付
・相手方が承諾した方法
（磁気ディスクの交付、FAX送信など）

（改正案）
事前に相手方の承諾を得なくても、以下の方法による通知を可能とする
・文書の交付、磁気ディスク・光ディスクその他の記録媒体の交付
・FAX送信、電子メール送信
・通知事項が記載されたホームページのアドレス、二次元コード等を伝達し、閲覧を求める

2－2　「人体に及ぼす作用」の定期確認及び更新

2023(R5).4.1施行

SDSに係る通知事項の一つである「人体に及ぼす作用」について、定期的に確認・更新し、変更内容を通知（※）することとする。

5年以内ごとに1回、記載内容の変更の要否を確認 → 変更があるときは、確認後1年以内に更新 → 変更をしたときは、SDS通知先に対し、変更内容を通知

※ 現在SDS交付が努力義務となっている安衛則第24条の15の特定危険有害化学物質等についても、同様の更新及び通知を努力義務とする。

2－3　SDS等による通知事項の追加及び含有率表示の適正化

2024(R6).4.1施行

・SDSに係る通知事項として、新たに「（譲渡提供時に）想定される用途及び当該用途における使用上の注意」を追加する。
・SDSに係る通知事項の一つである「成分及びその含有量」における、成分の含有量の記載について、従来の10%刻みでの記載方法を改め、重量パーセントの記載を求めることとする。（※製品により、含有量に幅があるものについては、濃度範囲による表記も可。）

2　化学物質の危険性・有害性に関する情報の伝達の強化②

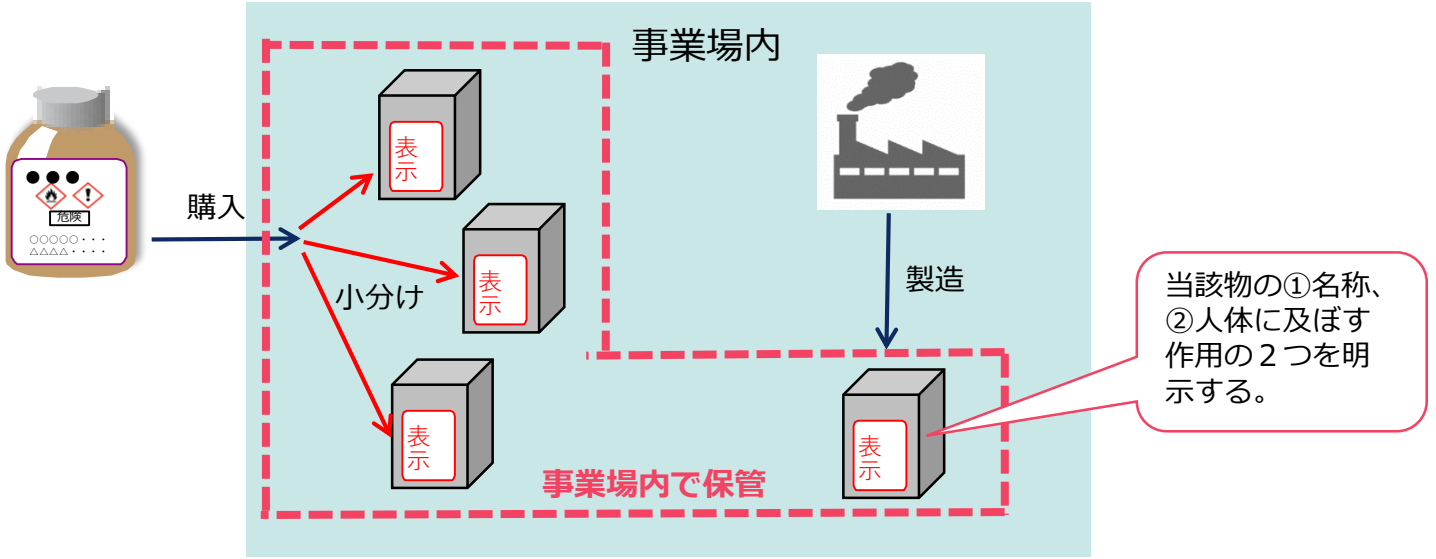
安衛則

2－4　化学物質を事業場内で別容器等で保管する際の措置の強化

2023(R5).4.1施行

労働安全衛生法第57条で譲渡・提供時のラベル表示が義務付けられている危険・有害物質（以下「ラベル表示対象物」という。）について、譲渡・提供時以外も、以下の場合はラベル表示・文書の交付その他の方法により、内容物の名称やその危険性・有害性情報を伝達しなければならないこととする。

・ラベル表示対象物を、他の容器に移し替えて保管する場合　・自ら製造したラベル表示対象物を、容器に入れて保管する場合



○　化学物質等の危険性又は有害性等の表示又は通知等の促進に関する指針（平成24年厚生労働省告示第133号）の改正
２－１から２－４までの改正に伴い、以下の改正を行う。

・　事業者が容器等に入った化学物質を労働者に取り扱わせる際、容器等に表示事項をすべて表示することが困難な場合においても、最低限必要な表示事項として、「人体に及ぼす作用」を追加する。

・　労働者に対する表示事項等の表示の方法として、光ディスクその他の記録媒体を用いる方法を新たに認める。

3　リスクアセスメントに基づく自律的な化学物質管理の強化①

安衛則

3－1　リスクアセスメント結果等に係る記録の作成及び保存

2023(R5).4.1施行

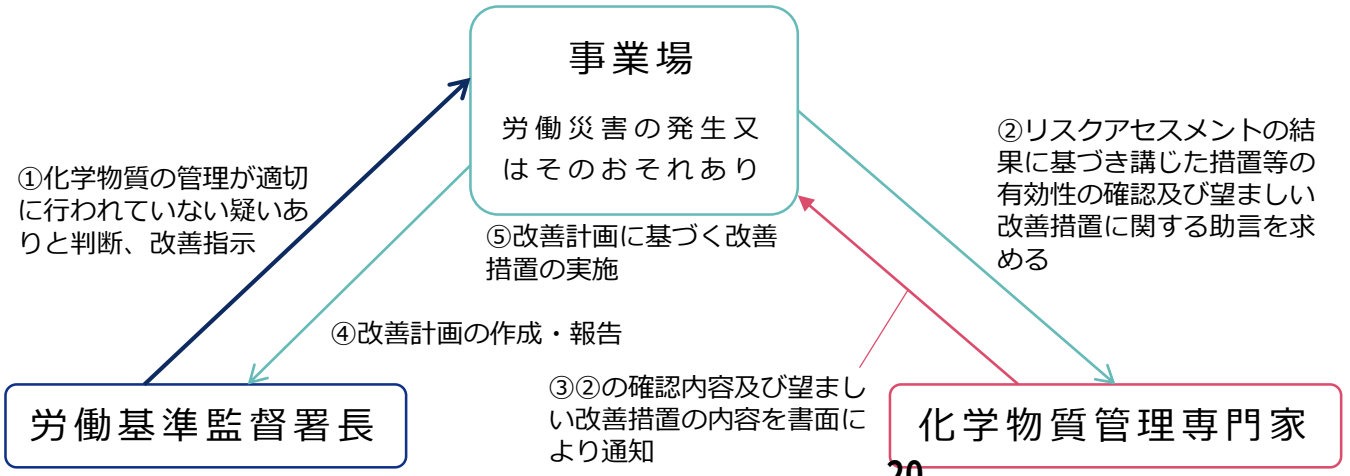
リスクアセスメントの結果及び当該結果に基づき事業者が講ずる労働者の健康障害を防止するための措置の内容等について、記録を作成し、次のリスクアセスメントを行うまでの期間（次のリスクアセスメントが３年以内に実施される場合は３年間）保存するとともに、関係労働者に周知させなければならないこととする。

2024(R6).4.1施行

3－2　化学物質による労働災害発生事業場等への労働基準監督署長による指示

・労働災害の発生又はそのおそれのある事業場について、労働基準監督署長が、当該事業場における化学物質の管理が適切に行われていない疑いがあると判断した場合は、当該事業場の事業者に対し、改善を指示することとする。

・改善の指示を受けた事業者は、化学物質管理専門家（※化学物質の管理について必要な知識及び技能を有する者）から、リスクアセスメントの結果に基づき講じた措置の有効性の確認及び望ましい改善措置に関する助言を受けた上で、一月以内に改善計画を作成し、労働基準監督署長に報告し、必要な改善措置を実施しなければならないこととする。



（※）化学物質管理専門家の要件は、厚生労働大臣告示で示すことを予定。

・労働衛生コンサルタント（労働衛生工学）として５年以上実務経験
・衛生工学衛生管理者として８年以上実務経験
・作業環境測定士として8年以上実務経験
・その他上記と同等以上の知識・経験を有する者（オキュペイショナル・ハイジニスト有資格者等を想定）

3－3　リスクアセスメント対象物に係る事業者の義務①

（1）労働者がリスクアセスメント対象物にばく露される濃度の低減措置　2023(R5).4.1施行

①労働者がリスクアセスメント対象物にばく露される程度について、以下の方法等により最小限度にすることとする。

i　代替物等の使用　　ii　発散源を密閉する設備、局所排気装置又は全体換気装置の設置及び稼働

iii　作業の方法の改善　　iv　有効な呼吸用保護具の使用

②リスクアセスメント対象物のうち、一定程度のばく露に抑えることにより，労働者に健康障害を生ずるおそれがない物質として厚生労働大臣が定める物質（以下「濃度基準値設定物質」という。）については、労働者がばく露される程度を厚生労働大臣が定める濃度の基準（以下「濃度基準値」という。）以下とする。　2024(R6).4.1施行

（2）（1）に基づく措置の内容及び労働者のばく露の状況についての労働者の意見聴取、記録作成・保存　2023(R5).4.1施行（(1)①に係る部分）　2024(R6).4.1施行（(1)②に係る部分）

（1）に基づく措置の内容及び労働者のばく露の状況について、㈠労働者の意見を聴く機会を設けることとし、㈡記録を作成し、３年間（がん原性のある物質として厚生労働大臣が定めるもの（以下「がん原性物質」という。）（※）については30年間）保存することとする。

（3）リスクアセスメント対象物以外の物質にばく露される濃度を最小限とする努力義務　2023(R5).4.1施行

（1）①のリスクアセスメント対象物以外の物質についても、労働者がばく露される程度について、代替物の使用、発散源の密閉設備等の設置及び稼働、作業方法の改善、有効な呼吸用保護具の使用等により、最小限度にするように努めることとする。

※ がん原性物質は、 GHS分類で発がん性区分１の物質を念頭に、専門家による検討を行い、厚生労働大臣告示で示すことを予定。

3　リスクアセスメントに基づく自律的な化学物質管理の強化③

安衛則

3－3　リスクアセスメント対象物に係る事業者の義務②

2024(R6).4.1施行

（4）リスクアセスメントの結果に基づき事業者が自ら選択して講じるばく露防止措置の一環としての健康診断の実施・記録作成等

・リスクアセスメントの結果に基づき事業者が自ら選択して講ずるばく露防止措置の一環として、リスクアセスメント対象物による健康影響の確認のため、事業者は、労働者の意見を聴き、必要があると認めるときは、医師又は歯科医師（以下「医師等」という。）が必要と認める項目についての健康診断を行い、その結果に基づき必要な措置を講ずることとする。

・（１）②の濃度基準値設定物質について、労働者が（１）②の濃度基準値を超えてばく露したときは、速やかに、医師等による健康診断を実施することとする。

・上記の健康診断を実施した場合は、当該記録を作成し、５年間（がん原性物質に係る健康診断については30年間）保存することとする。

（5）がん原性物質の作業記録の保存

2023(R5).4.1施行

リスクアセスメント対象物のうち、がん原性物質を製造し、又は取り扱う業務を行う場合は、当該業務の作業歴について記録をし、当該記録を30年間保存することとする。

○　労働安全衛生法第57条の３第３項の規定に基づく危険性又は有害性等の調査等に関する指針（平成27年厚生労働省告示第3号）の改正

当該指針について、以下の改正を行う。

・　化学物質管理者の選任、濃度基準値の設定等、上記３の省令改正事項を反映する。

・　「リスクの見積り」において、最新の知見を踏まえ、感作性物質、経皮吸収による健康障害、麻酔作用を有する化学物質に係る留意事項を追加する。

・　「リスクの見積り」方法について、最新の知見を踏まえ、個人ばく露測定や生物学的モニタリング等の方法を追加する。

3－4　化学物質への直接接触の防止

皮膚・眼刺激性、皮膚腐食性又は皮膚から吸収され健康障害を引き起こしうる有害性に応じて、当該物質又は当該物質を含有する製剤（皮膚等障害化学物質）を製造し、又は取り扱う業務に労働者を従事させる場合には、労働者に皮膚障害等防止用保護具を使用させることとする。

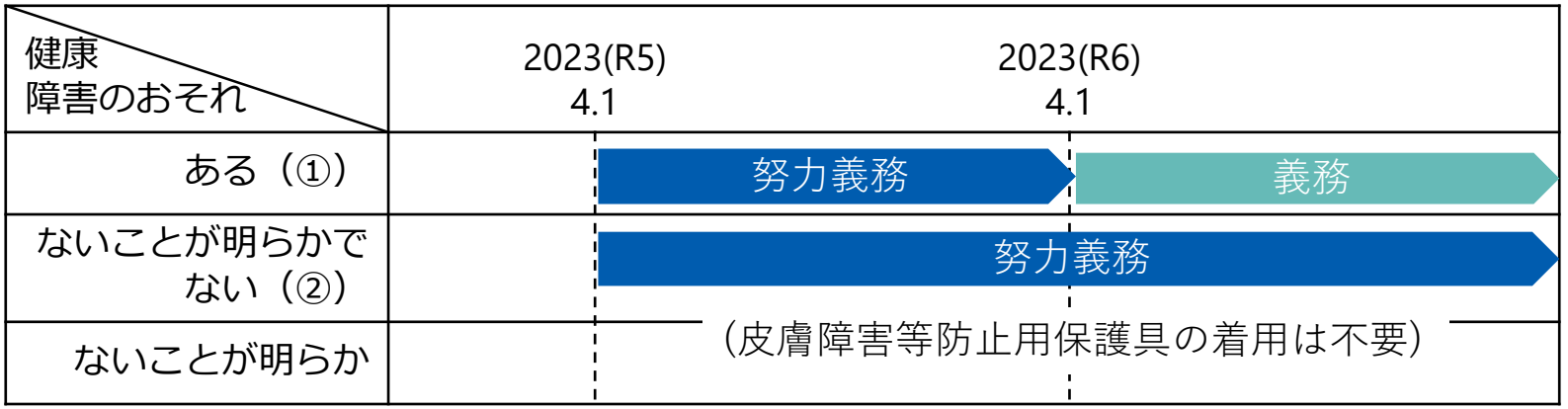
①健康障害を起こすおそれのあることが明らかな物質を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者

→　保護眼鏡、不浸透性の保護衣、保護手袋又は履物等適切な保護具の使用

- **努力義務**　2023(R5).4.1施行　→　- **義務**　2024(R6).4.1施行

②健康障害を起こすおそれがないことが明らかなもの以外の物質を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者（①の労働者を除く）

→　保護眼鏡、不浸透性の保護衣、保護手袋又は履物等適切な保護具の使用：**努力義務**　2023(R5).4.1施行



4　化学物質の自律的な管理の状況に関する労使等のモニタリング
5　化学物質に起因するがんの把握の強化

安衛則

4　衛生委員会の付議事項の追加

2023(R5).4.1施行

衛生委員会における付議事項に以下の事項（３－３（１）及び（４）関係）を追加し、化学物質の自律的な管理の実施状況の調査審議を行うことを義務付ける（※）。

①　労働者が化学物質にばく露される程度を最小限度にするために講ずる措置に関すること

②　３－３（１）②の濃度基準値設定物質について、労働者がばく露される程度を３－３（１）②の濃度基準値以下とするために講ずる措置に関すること

③　リスクアセスメントの結果に基づき事業者が自ら選択して講ずるばく露防止措置の一環として実施した健康診断の結果及びその診断結果に基づき講ずる措置に関すること

④　濃度基準値設定物質について、労働者が濃度基準値を超えてばく露したおそれがあるときに実施した健康診断の結果とその結果に基づき講ずる措置に関すること

（※）衛生委員会の設置義務のない労働者数50人未満の事業場においても、安衛則第23条の２に基づき、上記の事項について、関係労働者からの意見聴取の機会を設けなければならないこととする。

5　がん等の遅発性疾病の把握の強化

2023(R5).4.1施行

化学物質を製造し、又は取り扱う同一事業場において、１年に複数の労働者が同種のがんに罹患したことを把握したときは、当該がんへの罹患が業務に起因する可能性について医師の意見を聴き、医師が当該罹患が業務に起因するものと疑われると判断した場合は、遅滞なく、当該労働者の従事業務の内容等について、所轄都道府県労働局長に報告しなければならないこととする。

有機則・特化則・鉛則・四アルキル鉛則・粉じん則等関係

6　化学物質管理の水準が一定以上の場合の個別規制の適用除外

7　作業環境測定結果が第三管理区分の事業場に対する措置の強化

8　ばく露の程度が低い場合における健康診断の頻度の緩和

6　化学物質管理の水準が一定以上の事業場の個別規制の適用除外

特化則	有機則
鉛則	粉じん則

化学物質管理の水準が一定以上であると所轄都道府県労働局長が認定した事業場については、当該認定に係る特別規則（※１）について個別規制の適用を除外し、当該特別規則の適用物質に係る管理を、事業者による自律的な管理（リスクアセスメントに基づく管理）に委ねることができることとする。

2023(R5).4.1施行

＜認定の主な要件＞

①認定を受けようとする事業場に、専属の化学物質管理専門家（※２）が配置され、当該事業場における次に掲げる事項を管理していること。
　イ　特定化学物質に係るリスクアセスメント（労働安全衛生規則第34条の２の７第１項）の実施に関すること。
　ロ　イのリスクアセスメントの結果に基づく措置その他当該事業場における特定化学物質による労働者の健康障害を予防するため必要な措置の内容及びその実施に関すること。
②過去３年間に、各特別規則が適用される化学物質等による死亡又は休業４日以上の労働災害が発生していないこと。
③過去３年間に、各特別規則に基づき行われた作業環境測定の結果が全て第一管理区分であったこと。
④過去３年間に、各特別規則に基づき行われた特殊健康診断の結果、新たに異常所見があると認められる労働者がいなかったこと。
（粉じん則については、じん肺健康診断の結果、新たにじん肺管理区分が管理２以上に決定された者又はじん肺管理区分が決定されていた者でより上位の区分に決定された者がいなかったこと。）
⑤過去３年間に、１回以上、リスクアセスメントの結果及び結果に基づき事業者が講ずる労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置の内容（労働安全衛生規則第34条の２の８第１項第３号及び第４号）について、当該事業場に属さない化学物質管理専門家（※２）による評価を受け、当該評価の結果、当該事業場において特定化学物質による労働者の健康障害を予防するため必要な措置が適切に講じられていると認められること。
⑥過去３年間に、事業者が当該事業場について労働安全衛生法及びこれに基づく命令に違反していないこと。

＜認定の更新＞

・認定は、３年ごとにその更新を受けなければ、その期間の経過によって、その効力を失うこと。
・①から③までの規定は、前項の認定の更新について準用すること。

（※１）所轄都道府県労働局長の認定は、事業者からの申請に基づき、特化則、有機則、鉛則又は粉じん則の各省令ごとに別々に行い、当該認定に係る省令についての個別規制について適用除外とする。

（※２）化学物質管理専門家の要件は、厚生労働大臣告示で示すことを予定（再掲）
・労働衛生コンサルタント（労働衛生工学）として５年以上実務経験
・衛生工学衛生管理者として８年以上実務経験
・作業環境測定士として８年以上実務経験
・その他上記と同等以上の知識・経験を有する者（オキュペイショナル・ハイジニスト有資格者等を想定）

6　作業環境測定結果が第三管理区分の事業場に対する措置の強化①

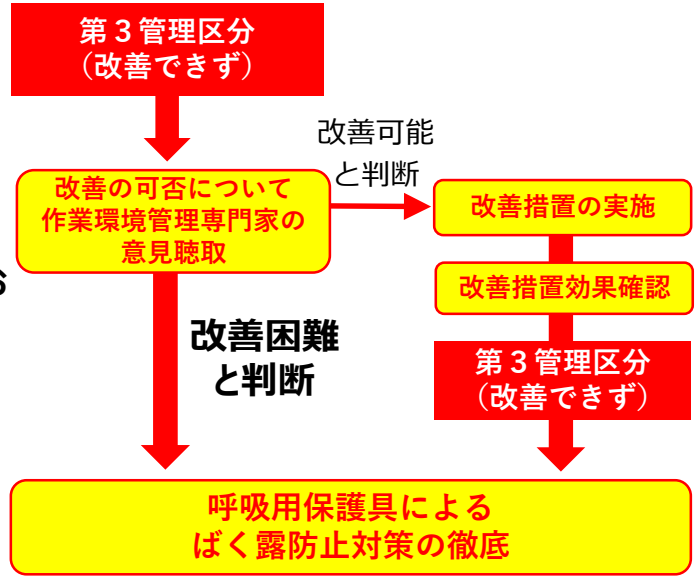
特化則　有機則
鉛則　粉じん則

2024(R6).4.1施行

（１）作業環境測定の評価結果が第三管理区分に区分された場合の義務

①当該場所の作業環境の改善の可否及び可能な場合の改善方策について、外部の作業環境管理専門家（※１）の意見を聴くこと。

②当該場所の作業環境の改善が可能な場合、作業環境管理専門家の意見を勘案して必要な改善措置を講じ、当該改善措置の効果を確認するための濃度測定を行い、その結果を評価すること。



（２）上記①で作業環境管理専門家が改善困難と判断した場合及び上記②の測定評価の結果なお第三管理区分に区分された場合の義務

①個人サンプリング法等による化学物質の濃度測定（※２）を行い、その結果に応じて労働者に有効な呼吸用保護具を使用（※３）させること。

②①の呼吸用保護具が適切に装着されていることを確認（※４）すること。

③保護具着用管理責任者（※５）を選任し、（２）①、②及び（３）①、②の管理、作業主任者等の職務に対する指導（呼吸用保護具に関する事項に限る。）等を担当させること。

④(１)①の作業環境管理専門家の意見の概要及び(１)②の措置及び評価の結果を労働者に周知すること。

⑤上記措置を講じたときは、遅滞なく当該措置の内容について所轄労働基準監督署長に届出を提出すること。

（※１）作業環境管理専門家の要件は、施行通達のとおり。
労働衛生コンサルタント（労働衛生工学）として３年以上実務経験、衛生工学衛生管理者として６年以上実務経験、作業環境測定士として６年以上実務経験、その他これと同等以上の能力を有すると認められる者。

（※２）（※３）（※４）の事項については、厚生労働大臣告示で示すことを予定。

（※５）保護具着用管理責任者の要件は、衛生管理者等の一定の経験及び知識を有する者（詳細は施行通達のとおり）。

6　作業環境測定結果が第三管理区分の事業場に対する措置の強化②

特化則	有機則
鉛則	粉じん則

2024(R6).4.1施行

（３）（２）の場所の評価結果が改善するまでの間の義務

①６月以内ごと（鉛の場合は１年以内ごと）に１回、定期に、個人サンプリング測定等による特定化学物質等の濃度測定（※２）を行い、その結果に応じて労働者に有効な呼吸用保護具を使用（※３）させること。

②１年以内ごとに１回、定期に、呼吸用保護具が適切に装着されていることを確認（※４）すること。

（４）その他

①作業環境測定の結果、第三管理区分に区分され、上記(１)(２)の措置を講ずるまでの間の応急的な呼吸用保護具についても、有効な呼吸用保護具を使用（前頁※３）させること。

②個人サンプリング法等による測定結果、測定結果の評価結果、呼吸用保護具の装着確認結果を３年間（粉じんに係る測定結果及び評価結果については７年間）保存すること。

※　今回の改正に伴い、石綿則、粉じん則についても同様に、作業環境測定の結果等に関する労働者への周知規定を設ける。

8　ばく露の程度が低い場合における健康診断の実施頻度の緩和

特化則　有機則　鉛則　四アルキル鉛則

有機溶剤、特定化学物質（特別管理物質等を除く。）、鉛、四アルキル鉛に関する特殊健康診断の実施頻度について、作業環境管理やばく露防止対策等が適切に実施されている場合には、事業者は、当該健康診断の実施頻度（通常は６月以内ごとに１回）を１年以内ごとに１回に緩和できることとする。

2023(R5).4.1施行

＜改正の内容＞

	現行	改正案
特殊健診の実施頻度	６月以内に１回実施	リスクに応じて、 （区分１）**１年以内に１回実施** （区分２）６月以内に１回実施

要件	実施頻度
以下のいずれも満たす場合（区分1） ①当該労働者が作業する単位作業場所における**直近３回の作業環境測定結果が第一管理区分に区分されたこと。**（※四アルキル鉛を除く。） ②**直近３回の健康診断において、当該労働者に新たな異常所見がないこと。** ③直近の健康診断実施日から、**ばく露の程度に大きな影響を与えるような作業内容の変更がないこと。**	次回は**１年以内に１回**（実施頻度の緩和の判断は、前回の健康診断実施日以降に、左記の要件に該当する旨の情報が揃ったタイミングで行う。）
上記以外(区分２)	次回は６月以内に１回

※上記要件を満たすかどうかの判断は、事業場単位ではなく、事業者が労働者ごとに行うこととする。この際、労働衛生に係る知識又は経験のある医師等の専門家の助言を踏まえて判断することが望ましい。

※同一の作業場で作業内容が同じで、同程度のばく露があると考えられる労働者が複数いる場合には、その集団の全員が上記要件を満たしている場合に実施頻度を１年以内ごとに１回に見直すことが望ましい。

※四アルキル鉛については、作業環境測定の実施が義務付けられていないが、健康診断項目として生物学的モニタリングが実施されていること等から、①の要件を除き、②及び③の要件を満たす場合に適用することとする。

3

施行スケジュール

施行期日

	2023(R5).4.1	2024(R6).4.1
化学物質管理者・保護具着用責任者の選任義務化		2024(R6).4.1施行
雇入れ時等教育の拡充		2024(R6).4.1施行
ＳＤＳ等による通知方法の柔軟化	2022(R4).5.31(公布日)施行	
「人体に及ぼす作用」の定期確認及び更新	2023(R5).4.1施行	
通知事項の追加及び含有率表示の適正化		2024(R6).4.1施行
事業場内別容器保管時の措置の強化	2023(R5).4.1施行	
リスクアセスメント結果等に係る記録の作成保存	2023(R5).4.1施行	
化学物質労災発生事業場等への監督署長による指示		2024(R6).4.1施行
ばく露を最小限度にすること （ばく露を濃度基準値以下にすること）	2023(R5).4.1施行	2024(R6).4.1施行
ばく露低減措置等の意見聴取、記録作成・保存	2023(R5).4.1施行	
リスクアセスメント等に基づく健康診断の実施・記録作成等		2024(R6).4.1施行
がん原性物質の作業記録の保存	2023(R5).4.1施行	
化学物質への直接接触の防止 （健康障害を起こすおそれのある物質関係）	2023(R5).4.1施行	2024(R6).4.1施行
衛生委員会付議事項の追加	2023(R5).4.1施行	
化学物質によるがんの把握強化	2023(R5).4.1施行	
管理水準良好事業場の特別規則適用除外	2023(R5).4.1施行	
第三管理区分事業場の措置強化		2024(R6).4.1施行
特殊健康診断の実施頻度の緩和	2023(R5).4.1施行	

別紙５

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要

１．改正の趣旨

- 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条第３項において、事業者は、有害な業務（※）に従事する労働者に対し、歯科医師による健康診断（以下「歯科健康診断」という。）を行わなければならないとしており、その具体的内容について労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。）第48条で定めている。

（※）労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号）第22条第３項において、「塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、弗化水素、黄りんその他歯又はその支持組織に有害な物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務」と規定されている。

- また、安衛則第52条の規定により、常時50人以上の労働者を使用する事業者は、歯科健康診断（定期のものに限る。）を行ったときは、遅滞なく、定期健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならないこととなっている。
- 今般、歯科健康診断の実施状況について、令和元年度に一部地域で実施した自主点検の結果により、常時使用する労働者が50人未満の事業場においては、歯科健康診断の実施率が非常に低いことが判明した。
- また、同じく有害業務に従事する労働者に対する健康診断として特定化学物質障害予防規則（昭和47年労働省令第39号）や有機溶剤中毒予防規則（昭和47年労働省令第36号）等において規定されている健康診断（以下「特殊健康診断」という。）においては、事業場の人数にかかわらず、全ての事業者に対して、当該健康診断の実施について報告義務が課されている。
- そこで、他の特殊健康診断と同様に歯科健康診断の報告義務についても、実施状況を正確に把握し、その実施率の向上を図るため、事業場の人数にかかわらず、実施報告の義務付けを行うこととし、安衛則第52条等について所要の改正を行うものである。

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要

２．改正の内容

- 歯科健康診断を実施する義務のある事業者について、使用する労働者の人数にかかわらず、安衛則第48条の歯科健康診断（定期のものに限る。）を行ったときは、遅滞なく、歯科健康診断結果報告書を所轄労働基準監督署長に提出することとする。
- 加えて、現行の定期健康診断結果報告書（安衛則様式第６号）から、歯科健康診断に係る記載欄を削除することとし、歯科健康診断に係る報告書として、「有害な業務に係る歯科健康診断結果報告書（様式第６号の２）」を新たに作成する。報告事項は様式第６号により報告を求めていた事項に加え、法定の歯科健康診断対象労働者が従事する有害な業務内容を把握するため、様式第６号の２には、様式第６号には記載欄がなかった歯科健康診断に係る有害な業務の内容等の記載欄を追加することとする。
- その他所要の改正を行う。

３．施行時期

- 令和４年10月１日（予定）

４．参照条文（労働安全衛生規則（抄））

（歯科医師による健康診断）

第四十八条　事業者は、令第二十二条第三項の業務に常時従事する労働者に対し、その雇入れの際、当該業務への配置替えの際及び当該業務についた後六月以内ごとに一回、定期に、歯科医師による健康診断を行なわなければならない。

（健康診断結果報告）

第五十二条　常時五十人以上の労働者を使用する事業者は、第四十四条、第四十五条又は第四十八条の健康診断（定期のものに限る。）を行なつたときは、遅滞なく、定期健康診断結果報告書（様式第六号）を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント規則の一部を改正する省令（案）（諮問）

別紙６

１．改正趣旨

現在、労働安全コンサルタント試験及び労働衛生コンサルタント試験に係る試験の実施及び合格発表については、官報で公告することとされており、試験実施から合格発表期間まで約45日程度を要していることから、受験者の利益向上のため、公示の方法を現行の官報掲載からホームページ掲載に変更するもの。

＊内閣官房行政改革推進本部事務局より、国家試験の受験後合否発表までに30日以上を要する試験について、その期間の短縮の検討を要請されている。

２．改正内容

（１）　コンサル試験の日時、場所その他試験の実施に必要な事項の官報公告の廃止

コンサル試験の日時、場所その他試験の実施に際し必要な事項の公表について、官報による公告を廃止し、厚生労働省及び試験協会のホームページに掲載することとする。

（２）　コンサル試験の合格者の受験番号の公表における官報公告の廃止

コンサル試験合格者の受験番号の公表について、官報による公告を廃止し、厚生労働省及び試験協会のホームページに掲載することとする。※合格発表の公表方法に寄らず、受験者本人には、合格通知書が送付される。

３．施行期日等

公布日　：令和４年１０月（予定）

施行期日：令和５年４月１日

別紙７－１

各分科会における目標の評価について

（労働条件分科会において設定された目標の動向（参考：別添１、２資料））

○　年次有給休暇取得率について

「就労条件総合調査」（2020 年調査）では、年次有給休暇の取得率は 56.6%となり、取得率については上昇の傾向が見られ、昭和 59 年（55.6%）以降最高となったが、2020 年までの政府目標である 70%とはまだ乖離がある。

しかしながら、年次有給休暇の計画的付与制度を設けている企業の割合については、2020 年調査では 46.2%となり、2019 年調査の 43.2%、2018 年調査の 22.2%と比べ着実に上昇しているが、これは働き方改革関連法により、全ての事業場において、年 10 日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年５日については、使用者が時季を指定して取得させる仕組みが整備されたことが一定程度寄与したものと考えられる。

引き続き、中小企業に対する働き方改革推進支援センターにおける支援が必要である。

○　週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合について

2020 年における週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は、前年同期（6.4%）と比べて 1.3 ポイント減の 5.1%となり、2020 年までの政府目標をほぼ達成できた。

しかしながら、2020 年における週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合が減少した背景には、新型コロナウイルス感染症の影響による休業や事業の縮小等に伴う労働時間の減少が影響した可能性も一定程度あると考えられることから、新型コロナウイルス感染症の収束後の状況を注視する必要がある。

引き続き、労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援センターでの相談・支援による改正法の内容に関する丁寧な周知・啓発等を行っていく必要がある。

（安全衛生分科会において設定された目標の動向（参考：別添３資料））

（１）13 次防の目標

・　2018 年度から 2022 年度までを計画期間とする「第 13 次労働災害防止計画」（以下「13 次防」という。）において、対 2017 年比で、死亡者数を 15%以上、休業４日以上の死傷者数（以下「死傷者数」という。）を５%以上減少させることを目標としている。

（２）死亡者数

・　2021 年の死亡者数は 867 人と、対 2017 年比で 11.3%（111 人）減少となった。

（※）新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害による死亡者数（2021 年 89 人）を除くと 778 人と対 2017 年比で 20.4%（200 人）減少となった。

・　2018 年から 2020 年までの３年間は 13 次防の目標の達成が可能となるペースでの減少となっていたが、新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害の発生もあり、2021 年は増加に転じた。なお、新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害による死亡者数を除くと 2021 年も目標達成可能なペースでの減少となっているが、いず

れにしても、引き続き死亡災害の撲滅に向けた取組が必要な状況となっている。

（３）休業４日以上の死傷者数

・　2021 年の死傷者数は 149,918 人と、対 2017 年比で 24.5%（29,458 人）増加となった。

（※）新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害による死傷者数（2021 年 19,332 人）を除いても 130,586 人と対 2017 年比で 8.4%（10,126 人）増加となった。

・　陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設及び飲食店を中心に死傷災害が増加しており、13 次防の目標の達成は厳しい状況となっている。これら増加の一因として、職務経験年数の少ない者や高年齢の労働者の増加等の影響が考えられる。

（４）２０２２年度の取組

・　13 次防の最終年度である 2022 年度についても、労働災害の増加要因も踏まえ、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止の徹底を図りつつ、建設現場等における足場等の高所からの墜落・転落災害、陸上貨物運送事業において多発している荷役作業中の災害の防止対策の徹底、小売業及び社会福祉施設で多発している転倒や腰痛による労働災害防止を図るための意識啓発を通じた自主的な安全衛生活動の普及・定着等を重点に取り組んでいる。

別紙７－２

2020 年度　年度評価

評価シート

安心して働くことのできる環境整備

関連する 2020 年までの目標

○　年次有給休暇取得率　70%

○　週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合　５％（2008 年の実績（10%）の５割減）

項目	2018 年度 実績	2019 年度 実績	2020 年度 実績
①年次有給休暇取得率 ※１	52.4% ※３	56.3% ※４	56.6% ※５
②週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合 ※２	6.9% ※３	6.4% ※４	5.1% ※５

（備考）

※１　【厚生労働省「就労条件総合調査」】常用労働者数が 30 人以上の民営企業における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）

※２【総務省「労働力調査」】非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が 60 時間以上の者の割合

※３　2018 年調査（目標・実績は暦年設定）

※４　2019 年調査（目標・実績は暦年設定）

※５　2020 年調査（目標・実績は暦年設定）

施策実施状況

（2020 年度に実施している主な取組）

①年次有給休暇取得率　②週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

○働き方改革関連法の周知

全事業場に時間外労働の上限規制の導入や年次有給休暇の確実な取得を盛

り込んだ働き方改革関連法の内容を理解していただくため、都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所はもとより、地方公共団体、中小企業者団体、労働者団体等を構成員とする地域の実情に即した働き方改革を進めるための協議会などを通じて同内容が浸透するよう取り組んだ。

また、47 都道府県に設置した「働き方改革推進支援センター」において、全ての労働基準監督署に設置した「労働時間相談・支援班」とも連携し、現場の生の声を聴いて収集した働き方改革の成功例の紹介等を盛り込んだセミナーの開催等を通じて周知を図った。

〇働き方改革に関する相談・支援

（１）働き方改革推進支援センター

時間外労働の上限規制への対応をはじめとした、職場での働き方改革を実行するための労務管理に関する技術的な相談支援を行うため、47 都道府県に設置した「働き方改革推進支援センター」が、関係機関と連携を図りつつ、労務管理・企業経営等の専門家による個別相談対応や電話相談等を実施した。

（２）働き方・休み方改善コンサルタント

都道府県労働局に配置されている「働き方・休み方改善コンサルタント」による「労働時間等見直しガイドライン」の周知、年次有給休暇取得促進や長時間労働の是正に向けた個別の相談対応や助言・指導を実施した。

（３）働き方改革推進支援助成金

中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を実施した。

（４）「しわ寄せ」防止総合対策

大企業の働き方改革による「しわ寄せ」が下請等中小事業者にいくことがないよう、中小企業庁・公正取引委員会と連携し、関係法令等の周知徹底や「しわ寄せ」相談情報の地方経済産業局との共有、経営トップ等に対する直接要請などを行った。

〇長時間労働の是正に向けた監督指導等

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、時間外・休日労働時間数が１か月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等に

対する監督指導を実施した。

〇年次有給休暇の取得促進に向けた取組

10 月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季、年末年始及びゴールデンウィーク）に集中的な広報を行うとともに、地域の特性を活かした計画的な年次有給休暇の取得を企業、自治体等に働きかけた。また、子育て、介護、治療など様々な事情に応じて柔軟に休暇を取得できるよう、時間単位の年次有給休暇制度について、労働時間等設定改善指針の周知やリーフレットによる広報、導入事例の横展開等を通じて導入促進を図った。

2020 年度施策実施状況に係る分析

働き方改革は、日本の企業文化や職場風土を見直し、年次有給休暇の取得促進や長時間労働の是正を図ることで、労働生産性を改善し、労働者の健康の確保やワーク・ライフ・バランスの改善に資するとともに、働く方一人ひとりが、それぞれの事情に応じて、多様で柔軟な働き方を選択できる社会を実現していくものである。

① 年次有給休暇取得率

「就労条件総合調査」(2020 年調査）では、年次有給休暇の取得率は 56.6%となり、取得率については上昇の傾向が見られ、昭和 59 年（55.6%）以降最高となったが、2020 年までの政府目標である 70%とはまだ乖離がある。一方、規模 1000 人以上及び一部の産業において昨年に比べて減少している。これは１人平均取得日数が減少しているためであるが、この要因の一つとして、コロナ禍により自宅で仕事をするようになったことも考えられる。

しかしながら、年次有給休暇の計画的付与制度を設けている企業の割合については、2020 年調査では 46.2%となり、2019 年調査の 43.2%、2018 年調査の 22.2%と比べ着実に上昇しているが、これは働き方改革関連法により、全ての事業場において、年 10 日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年５日については、使用者が時季を指定して取得させる仕組みが整備されたことが一定程度寄与したものと考えられる。

「令和２年度『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査（労働者調査）(2020 年)」によると、全体の過半数（52.7%）の労働者が年次有給休暇の取得にためらいを感じており、理由として「みんなに迷惑がかかる」、「後で多忙になる」、「職場の雰囲気で取得しづらい」などを挙げている。取得率の向上のためには、年次有給休暇を取得しやすい職

場の環境づくりが引き続き必要である。また、年次有給休暇については、労働者がより多くの日数を取得するための取組として、10 月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、ゴールデンウィーク、夏季、年末年始などの連続休暇を取得しやすい時季に年次有給休暇取得の集中的な広報を行っており、引き続き休暇を取得しやすい雰囲気づくりへの取組が必要である。

さらに、年次有給休暇の取得率を企業規模別に見ると、規模が小さいほど取得率が低くなっている。このため、引き続き、中小企業に対する働き方改革推進支援センターにおける支援が必要である。

② 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

2020 年における週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は、前年同期（6.4%）と比べて 1.3 ポイント減の 5.1%となり、2020 年までの政府目標をほぼ達成できた。

また、週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち週労働時間が 60 時間以上の雇用者の占める割合についても、2020 年は 9.0%となり、前年の 10.9%から減少している。

しかしながら、2020 年における週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合が減少した背景には、新型コロナウイルス感染症の影響による休業や事業の縮小等に伴う労働時間の減少が影響した可能性も一定程度あると考えられることから、新型コロナウイルス感染症の収束後の状況を注視する必要がある。また、週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち週労働時間が 60 時間以上の雇用者の占める割合の状況も踏まえると、長時間労働の是正のため、今後とも働き方改革を推進していく必要があると考えられる。

このため、引き続き、労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援センターでの相談・支援による改正法の内容に関する丁寧な周知・啓発を行っていくとともに、長時間労働が疑われる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を実施していくことが必要である。

なお、上記①、②においては、2020 年の統計の結果について、新型コロナウイルス感染症が影響した可能性も一定程度あると考えられるところであり、労働時間や年次有給休暇の取得率等の実態については、引き続き今後の統計調査の結果に留意する必要があると考えられる。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

①年次有給休暇取得率　②週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合については、2020 年までの政府目標

をほぼ達成できたところであるが、年次有給休暇取得率については、2020 年までの政府目標である 70%とはまだ乖離があるところである。

このため、政府目標の達成に向けて、働き方改革関連法により改正された労働基準法等の履行確保のため、引き続き丁寧な周知・啓発を行うとともに、労働時間相談・支援班や働き方改革推進支援センターでの丁寧な相談・支援を実施していく等により、引き続き、企業における働き方・休み方の見直しに向けた自主的な取組を促進していく。

分科会委員の意見

週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は、運輸業及び郵便業が特に多く、また年次有給休暇取得率も前年比で若干減少している。自動車運転業務については、荷主対策の推進とともに、勤務間インターバルの確保の観点に立った拘束時間、休息期間の見直し等、実効性のある改善基準告示の見直しを進めることが重要である。

年次有給休暇取得率について業種別、企業別ともに若干の増減が見られるが、コロナ禍による一時的なものなのか、働き方が変わったことによるものなのかという点について、しっかりと注視していくとともに、きめ細かな実態把握をして今後の施策につなげることが必要である。また、取得率向上のための課題は職場全体の雰囲気づくり・制度づくりとして挙げられているため、中小企業等への積極的な支援をお願いする。

長時間労働の削減に当たり商慣行が課題であると考えているが、その他の業種も含め、行政機関においても発注の仕方や業務の見直しについて、改めて協力をお願いする。

労働条件分科会の新たな政策目標の設定について

別紙７－３

１．現在の目標について

・2010年（平成22年）４月28日第81回労働条件分科会
【設定された目標】
《目標１》年次有給休暇の完全取得を目指しつつ、年次有給休暇取得率を2020年に70%とする。

データ出所：「就労条件総合調査」常用労働者数30人以上の民営企業における、全取得日数/全付与日数（繰越日数を含まない）

《目標２》週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2020年に現在の５割減とする。

（現状）：10.0%（2008年）

データ出所：「労働力調査」非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合

・現在の状況

《目標１》年次有給休暇取得率：56.6%（2020年）

《目標２》週労働時間60時間以上の雇用者の割合：5.1%（2020年）

（参考）2022年２月公表の「労働力調査」の結果：5.0%（2021年）

２．新たな政策目標の設定について

《目標１》
年次有給休暇の取得率を70%以上（2025年まで）
データ出所：「就労条件総合調査」常用労働者数30人以上の民営企業における、全取得日数/全付与日数（繰越日数を含まない）

《目標２》
週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を５%以下（2025年まで）
データ出所：「労働力調査」非農林業雇用者（休業者を除く）のうち週間就業時間（年平均結果）40時間以上の者に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合

第13次労働災害防止計画の主な目標に関する令和３年（2021年）実績

別紙７－４

死亡災害全体

計画の目標	目標を数値化したもの	2021年実績
死亡者数を2017年と比較して、2022年までに15%以上減少させる。	（2017年）　（2022年） 978人　→　831人以下	**867人** **（▲11.3%）** ※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除いた死亡者数 **778人** **（▲20.4%）**

（災害の発生状況）※新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害（89人）を除くと以下のとおりとなる。

ア　死亡者数は、 13 次防の全ての重点業種（建設業、製造業、林業）で減少した。

イ　事故の型別では、件数の多い「墜落・転落」「交通事故（道路）」及び機械等による「はさまれ・巻き込まれ」等で減少した。

死傷災害全体

計画の目標	目標を数値化したもの	2021年実績
死傷者数の増加が著しい業種、事故の型に着目した対策を講じることにより、死傷者数を2017年と比較して、2022年までに５%以上減少させる。	（2017年）　（2022年） 120,460人→114,437人以下	**149,918人** **（+24.5%）** ※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除いた死傷者数 **130,586人** **（+8.4%）**

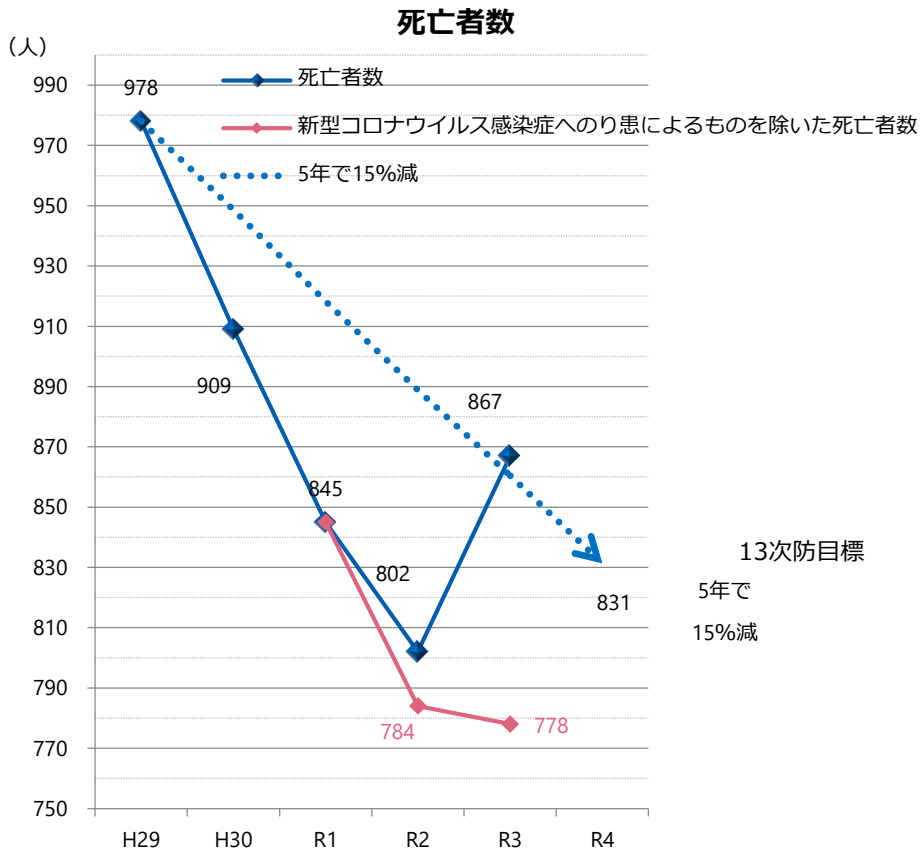
（災害の発生状況）　※新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害（19,332人）を除くと以下のとおりとなる。

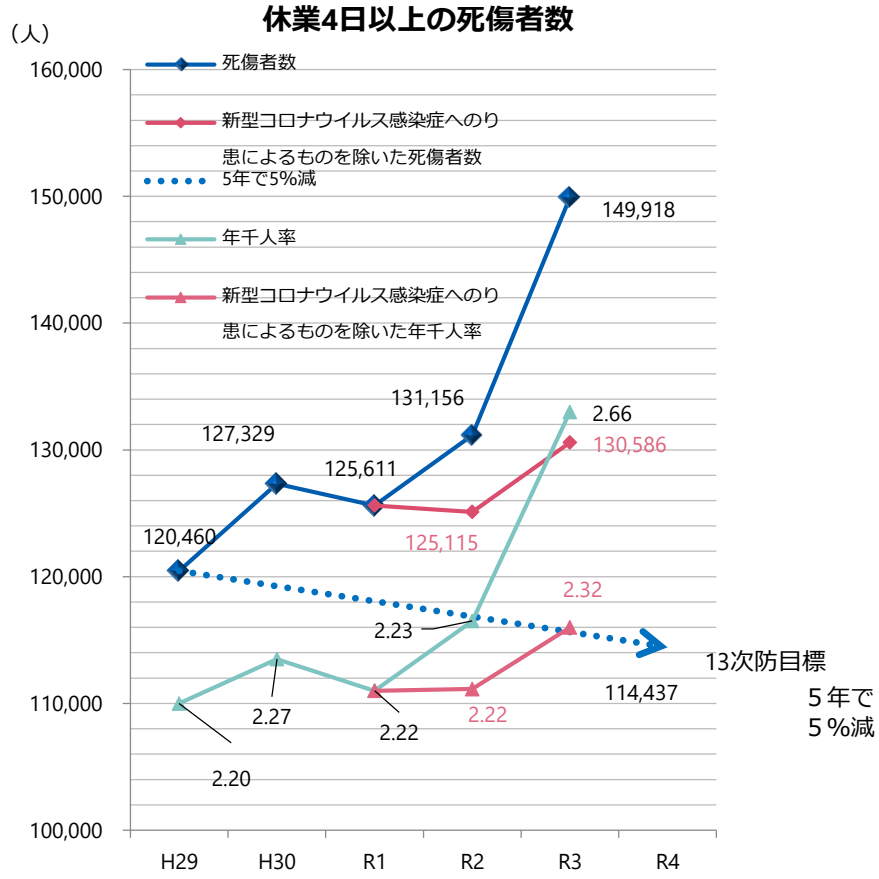
ア　休業４日以上の死傷者数は前年比で増加となった（5,471人、4.4%増）。 2017年比で増加となった（10,126人、8.4%増）。

イ　事故の型別では、特に「転倒」、高所からの「墜落・転落」、腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、死傷者数の多い事故の型で増加した。

第13次労働災害防止計画の主な目標に関する令和３年（2021年）実績

（参考）労働災害の発生状況（2017年以降の推移）





資料３－２

職 業 安 定 局 関 係

職業安定局所管の分科会等における審議状況
（令和４年３月10日以降）

○　障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案（障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正関係）要綱（障害者雇用分科会）【別紙１】

・　障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上を推進するため、公共職業安定所は、障害者総合支援法において創設される就労選択支援を受けた者に、その結果を参考に職業指導等を実施するほか、雇用義務の対象外である週所定労働時間が特に短い重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者について、実雇用率の算定対象とするとともに、障害者雇用調整金等の支給方法を見直し、企業が実施する職場定着等の取組への助成措置の強化等の措置を講ずるもの。（令和４年９月９日諮問・答申）

○　雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令（職業安定分科会、雇用保険部会）【別紙２】

・　雇用保険法等の一部を改正する法律（令和４年法律第 12 号）の施行に伴い、求職者給付の国庫負担割合に関して、求職者給付の支給に支障が生じるおそれがあるものとする基準等を定めるため、雇用保険法施行令（昭和 50 年政令第 25 号）について所要の改正を行うほか、関係政令について所要の規定の整備を行うもの。（令和４年３月 31 日諮問・答申。同日公布、令和４年４月１日（一部、７月１日）施行。）

○　雇用保険法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係政令の整備に関する政令（職業安定分科会、労働力需給制度部会）【別紙３】

・　雇用保険法等の一部を改正する法律（令和４年法律第 12 号）の施行に伴い、求人等に関する情報の的確な表示の義務に係る規定を追加するため、職業安定法施行令（昭和 28 年政令第 242 号）の改正を行うもの。
（令和４年５月 13 日諮問・５月 18 日答申。６月 10 日公布・10 月１日施行）

○　雇用保険法施行規則の一部を改正する省令（職業安定分科会）【別紙４～８】

・　新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対し、雇用維持の支援を図るため、雇用調整助成金制度及び産業雇用安定助成金制度の特例措置を講ずること等を内容とする雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第３号）の改正を行うもの。
（令和４年３月 18 日諮問・答申。令和４年３月 22 日公布・施行）
（令和４年６月 27 日諮問・答申。令和４年６月 28 日公布・施行）
（令和４年９月 29 日諮問・答申。令和４年９月 30 日公布・施行）

・　「人への投資を抜本的に強化するための３年間で 4,000 億円規模の施策パッケージ」（「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和３年 11 月 19 日閣議決定））の実現に当たっては、民間から御意見を募集し、制度設計を行うこととしているところ、民間からいただいた御意見を踏まえ、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）に基づく各種助成金（職業安定分科会においては特定求職者雇用開発助成金）について、所要の改正を行うもの。（令和４年３月 31 日諮問・答申。令和４年４月１日公布・施行）

・　ロシアのウクライナに対する軍事行動により、日本に避難することを余儀なくされたウクライナの住民（以下「ウクライナ避難民」という。）が相当数国内各地に存在しているところ。ウクライナ避難民の更なる雇用機会の増大や創出を図るため、特定求職者雇用開発助成金の対象事業主にウクライナ避難民を雇用する事業主を追加することを内容とする雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号）の改正を行う。（令和４年５月 27 日諮問・答申。令和４年５月 30 日公布・施行）

○　新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案（職業安定分科会、雇用保険部会）【別紙９～11】

・　新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった労働者に対して支給する新型コロナウイルス感染症対応休業支援金について規定する新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険の臨時特例等に関する法律施行規則（令和２年厚生労働省令第 125 号）の改正を行うもの。

（令和４年３月 18 日諮問・答申。令和４年３月 22 日公布・施行）
（令和４年６月 27 日諮問・答申。令和４年６月 28 日公布・施行）
（令和４年９月 29 日諮問・答申。令和４年９月 30 日公布・施行）

○　雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令（職業安定分科会）【別紙 12】

・　雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）及び 建設働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号） に基づく各種助成金について、令和４年度分に係る制度の見直しや新設等のほか、所要の改正を行うもの。（令和４年３月 18 日諮問・３月 23 日答申。令和３年３月 31 日公布・令和４年４月１日施行）

○　雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令（職業安定分科会、雇用保険部会）【別紙 13】

・　雇用保険法等の一部を改正する法律（令和４年法律第 12 号）による雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）の改正により、事業を開始する者等について、当該事業の実施期間を受給期間に算入しない特例が新たに設けられることを踏まえ、雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号）において、特例の対象事業、対象者及び申請手続等を規定するほか、関係省令について所要の規定の整備を行うもの。（令和４年３月 31 日諮問・答申。同日公布、令和４年４月１日（一部、７月１日）施行。）

○　職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について（職業安定分科会）【別紙 14】

・　新型コロナウイルス感染症の影響により、休業を余儀なくされる方や、シフトが減少したシフト制で働く方が、仕事と訓練受講を両立しやすい環境整備を図り、今後のステップアップに結び付けられるよう、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（平成 23 年法律第 47 号）に基づく求職者支援訓練の訓練期間の認定基準における特例や職業訓練受講給付金の支給基準における特例などの延長を行うもの。（令和４年３月 18 日諮問・令和４年３月 23 日答申。令和４年３月 31 日公布・令和４年４月１日施行）

○　雇用保険法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令（職業安定分科会、労働力需給制度部会）【別紙 15】

・　雇用保険法等の一部を改正する法律（令和４年法律第 12 号）の施行に伴い、職業安定法施行規則(昭和 22 年労働省令第 12 号)について求人等に関する情報の的確な表示に係る規定の整備及び特定募集情報等提供事業者の届出制に係る規定の整備等所要の改正を行うもの。(令和４年５月 13 日諮問・５月 18 日答申。６月 10 日公布・10 月１日施行)

○　職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針及び青少年雇用対策基本方針の一部を改正する告示（職業安定分科会、労働力需給制度部会）【別紙 16】

・　雇用保険法等の一部を改正する法律（令和４年法律第 12 号）の施行に伴い、職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針及び青少年雇用対策基本方針の一部を改正する告示(平成 11 年労働省告示第 141 号)について、求人等に関する情報の的確な表示に係る規定の整備及び募集情報等提供事業者の責務を定める等所要の改正を行うもの。
（令和４年５月 13 日諮問・５月 18 日答申。６月 10 日公布・10 月１日施行）

○　林業労働力の確保の促進に関する基本方針の変更について（職業安定分科会）【別紙 17】

・　林業労働力の確保の促進に関する法律（平成８年法律第 45 号）に基づき農林水産大臣及び厚生労働大臣が定めることとされている林業労働力の確保の促進に関する基本方針について、近年の林業を取り巻く情勢や昨年改定された森林・林業基本計画を踏まえ、林業労働力の確保を図るため、林業従事者が生きがいをもって働ける魅力ある職場づくりを推進することとし、所要の変更を行うもの。（令和４年９月 29 日諮問・答申。令和４年 10 月公表予定）

○　2021年度の年度目標に係る評価及び2022年度の年度目標の設定について（職業安定分科会、障害者雇用分科会）【別紙18～19】

・　職業安定分科会及び障害者雇用分科会における2021年度の目標評価及び2022年度の年度目標の設定を行った。（職業安定分科会：令和４年９月29日、障害者雇用分科会：令和４年９月９日）

○　雇用保険制度の現状について（職業安定分科会、雇用保険部会）【別紙 20】

・　職業安定分科会及び雇用保険部会において雇用保険制度の現状について報告を行った。（職業安定分科会：令和４年９月 29 日、雇用保険部会：令和４年９月 28 日）

【参考】分科会等開催実績

・職業安定分科会
3/18, 3/31, 5/18, 5/27, 5/31, 6/27, 8/31, 9/29
・職業安定分科会雇用保険部会
3/15, 3/31, 5/31, 6/21, 8/23, 8/31, 9/28
・職業安定分科会労働力需給制度部会
3/29, 4/13, 4/25, 5/13, 5/25, 5/31, 6/24, 7/25, 8/24,　9/7, 9/20
・職業安定分科会地方連携部会　9/28
・障害者雇用分科会　3/18, 4/12, 4/27, 5/10, 5/25, 6/2, 6/17, 9/9

別紙１

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案（障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正関係）要綱

第一　雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

事業主の責務として、障害者である労働者の能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことに加え、職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことにより、その雇用の安定を図るように努めなければならないものとすること。（第五条関係）

第二　障害者雇用と障害者福祉の連携の促進

一　公共職業安定所における適性検査、職業指導等

公共職業安定所及び障害者職業センターは、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（以下「障害者総合支援法」という。）に規定する就労に関する適性、知識、能力の評価等を行う就労選択支援を受けた者から、その評価等の結果の提供を受けたときは、当該結果を参考として、適性検査、職業指導等を行うものとすること。（第十二条第二項関係）

二　障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターの業務の追加

障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターは、就労支援事業者（障害者総合支援法に規定する就労選択支援及び就労移行支援を行う事業者をいう。）その他の関係機関及びこれらの職員に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言、研修等その他の援助を行うこととすること。（第二十条及び第二十二条関係）

第三　障害者の多様な就労ニーズを踏まえた働き方の推進

一　雇用義務等に関する規定における対象障害者である労働者の数の算定に当たっては、重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である特定短時間労働者（短時間労働者のうち、一週間の所定労働時間が厚生労働大臣の定める時間の範囲内にある労働者をいい、当該算定に係る事業主から障害者総合支援法に規定する就労継続支援であって厚生労働省令で定める便宜を供与するものを受けている者を除く。）は、その一人をもって、厚生労働省令で定める数に相当する数の対象障害者である労働者に相当するものとみなすこととすること。（第七十条及び第七十一条関係）

二　国及び地方公共団体の対象障害者である職員の数の算定についても、一と同様とすること。（第六十九条関係）

三　一の改正に伴い、特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を特定短時間労働者として雇い入れる事業主又は対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための特例給付金の支給を廃止するものとすること。（第四十九条第一項第一号の二関係）

第四　障害者雇用の質の向上の推進

一　納付金関係業務の拡充

納付金関係業務として、加齢に伴って生ずる心身の変化により職場への適応が困難となった対象障害者である労働者の雇用の継続のために必要となる当該労働者が職場に適応することを容易にするための措置に要する費用及び対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るために必要な対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の事業に要する費用に充てるための助成金の支給を行うこととすること。（第四十九条第一項第四号ロ及び第七号の二関係）

二　障害者雇用調整金及び報奨金の支給

1　障害者雇用調整金の支給に当たって、支給対象となる事業主の雇用する対象障害者である労働者

の数が政令で定める数を超える事業主については、当該政令で定める数に単位調整額を乗じて得た額に、当該超える部分の数に厚生労働省令で定める金額を乗じて得た額を加えた金額を支給することとすること。（第五十条第一項関係）

2　報奨金の支給に当たって、支給対象となる事業主の雇用する対象障害者である労働者の数が厚生労働省令で定める数を超える事業主については、当該厚生労働省令で定める数に単位調整額以下の額で厚生労働省令で定める額を乗じて得た額に、当該超える部分の数に厚生労働省令で定める金額を乗じて得た額を加えた金額を支給することとすること。（附則第四条第三項関係）

第五　その他

一　有限責任事業組合の算定の特例

申請に基づき厚生労働大臣の認定を受けた場合に、当該特定事業主が雇用する労働者を当該特定組合等のみが雇用する労働者と、当該特定事業主の事業所を当該特定組合等の事業所とみなす特例の対象となる事業協同組合等に、有限責任事業組合契約に関する法律に規定する有限責任事業組合を追加すること。（第四十五条の三関係）

二　在宅就業支援団体の要件

在宅就業支援団体の要件として、常時十人以上の在宅就業障害者に対して、実施業務の全てを継続的に実施していることとされていることを常時五人以上と、従事経験者が二人以上であることとされていることを従事経験者を置くこと等とすること。（第七十四条の三第四項関係）

三　その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第六　施行期日等

一　施行期日

この法律は、令和六年四月一日から施行すること。ただし、次に掲げる事項については、それぞれ次に定める日から施行すること。

1　第一、第二の二の一部並びに第五の一及び二　令和五年四月一日

2　第二の一及び第二の二の一部　公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

二　経過措置

この法律の施行に関し、必要な経過措置を定めること。

三　検討規定

政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後の法律の施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとすること。

別紙2

雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う
関係政令の整備に関する政令案　概要

１．趣旨

○　雇用保険法等の一部を改正する法律（令和４年法律第　　号。以下「改正法」という。）の施行に伴い、雇用保険法施行令（昭和 50 年政令第 25 号。以下「雇保令」という。）その他の関係政令について所要の改正を行うもの。

２．政令案の概要

○　改正法により、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）が改正され、国庫負担の規定が整備されることに伴い、政令で定めることとされている以下の（ア）（イ）について、雇保令で規定する。

（ア）求職者給付の国庫負担割合に関して、求職者給付の支給に支障が生じるおそれがあるものとして政令で定める基準:当該会計年度の前々会計年度において、次の①②いずれにも該当すること

①　弾力倍率が１未満であること

②　各月の基本手当の支給を受けた受給資格者の数を平均した数が 70 万人以上であること

※　当該会計年度の前会計年度において、雇用保険法第 67 条の２に基づく繰入（基準については（イ）参照）を行った場合、①の弾力倍率を計算するにあたっては、当該繰入額を加えることとする。

（イ）雇用勘定の財政状況を踏まえて国庫繰入を行うことができる場合として政令で定める場合：次の①～③いずれかに該当すること

①　毎会計年度における雇用保険率が 15.5/1,000 等（うち失業等給付に係る率が 8/1,000）以上であること

②　毎会計年度の前会計年度において、弾力倍率が２以下であること

③　①及び②に該当しないが、当該会計年度において、受給資格者の数の急激な増加及び雇用勘定の財政状況の急激な悪化が認められること

○　そのほか、雇保令について所要の規定の整備を行うとともに、改正法による雇用保険法等の改正を踏まえ、関係政令について所要の規定の整備を行うものとする。

３．施行期日

○　令和４年４月１日（一部については令和４年７月１日）

失業等給付の国庫負担率の全体像

国庫負担率		雇用保険財政状況（弾力倍率※）			新たな国庫繰入規定
		１未満	１以上２以下	２超	
雇用情勢（受給者実人員※）	70万人以上	①　１／４	③　１／４０		○保険料率が0.8%以上である場合 ○次年度に0.8%となる見込みである場合（前年度の弾力倍率が２以下） ○積立金の状況や雇用保険財政の状況に照らして必要と認める場合（前年度の弾力倍率が2を超える場合で、当該年度の雇用情勢等が急速に悪化している場合） →発動可能 ※令和４年度については、雇用保険臨時特例法に基づく一般会計からの任意繰入を延長。
	70万人未満	②　１／４０			

※N年度の各月における基本手当の受給者実人員の平均及び弾力倍率により、N＋2年度の国庫負担率を判断。

雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱

第一　雇用保険法の一部改正

一　受講指示の対象となる職業訓練の追加

公共職業安定所長が受給資格者に対して受講を指示することができる公共職業訓練等として、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第四条第二項に規定する認定職業訓練（厚生労働省令で定めるものを除く。）を加えること。

二　事業を開始した受給資格者等に係る受給期間の特例

受給資格者であって、基本手当の受給資格に係る離職の日後に事業（その実施期間が三十日未満のものその他厚生労働省令で定めるもの（注１）を除く。）を開始したものその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める者（注２）が、厚生労働省令で定めるところにより公共職業安定所長にその旨を申し出た場合には、当該事業の実施期間（当該期間の日数が四年から受給期間の日数を除いた日数を超える場合における当該超える日数を除く。）は、受給期間に算入しないものとすること。

（注１）当該事業により自立することができないと公共職業安定所長が認めるものとする予定〔省

令」。

（注２）離職前に当該事業を開始し、離職後に当該事業に専念する者とする予定〔省令〕。

三　能力開発事業の改正

能力開発事業として、職業能力開発促進法第十条の三第一項第一号の規定によりキャリアコンサルティングの機会を確保する事業主に対して必要な援助を行うこと及び労働者に対してキャリアコンサルティングの機会の確保を行うことができることとすること。

四　国庫負担の改正

１　日雇労働求職者給付金以外の求職者給付（高年齢求職者給付金を除く。以下この１において同じ。）に要する費用に係る国庫の負担額について、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める割合に相当する額とすること。

（一）　毎会計年度の前々会計年度における労働保険特別会計の雇用勘定の財政状況及び求職者給付の支給を受けた受給資格者の数の状況が、当該会計年度における求職者給付の支給に支障が生じるおそれがあるものとして政令で定める基準（注３）に該当する場合　当該日雇労働求職者給付金以外の

求職者給付に要する費用の四分の一

(二)　(一)に掲げる場合以外の場合　当該日雇労働求職者給付金以外の求職者給付に要する費用の四十分の一

(注3)　当該会計年度の前々会計年度における基本手当の受給者実人員が月平均七十万人以上となった場合、かつ、当該会計年度の前々会計年度における弾力倍率（当該会計年度の前年度に3の国庫負担があった場合は、当該国庫負担の額を含めて再計算された弾力倍率）が一未満となった場合とする予定〔政令〕。

2　日雇労働求職者給付金及び広域延長給付を受ける者に係る求職者給付に要する費用に係る国庫の負担額について、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める割合に相当する額とすること。

(一)　1(一)に掲げる場合　当該日雇労働求職者給付金及び広域延長給付を受ける者に係る求職者給付に要する費用の三分の一

(二)　1(二)に掲げる場合　当該日雇労働求職者給付金及び広域延長給付を受ける者に係る求職者給付に要する費用の三十分の一

3　国庫は、毎会計年度において、労働保険特別会計の雇用勘定の財政状況を踏まえ、必要がある場合（雇用保険率が千分の十五・五（労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定により雇用保険率が変更されている場合においては千分の十五又は千分の十四・五）以上である場合その他の政令で定める場合（注４）に限る。）には、当該会計年度における失業等給付及び職業訓練受講給付金の支給に要する費用の一部に充てるため、予算で定めるところにより、雇用保険法第六十六条第一項、第二項及び第五項並びに第六十七条の規定により負担する額を超えて、その費用の一部を負担することができることとすること。

（注４）当該会計年度の前年度における弾力倍率が二以下である場合又は当該会計年度の前年度における弾力倍率が二を上回るが当該年度において雇用情勢及び雇用保険財政が急激に悪化した場合とする予定〔政令〕。

4　雇用継続給付（介護休業給付金に限る。５において同じ。）、育児休業給付及び職業訓練受講給付金に係る国庫の負担額については、当分の間、国庫が負担すべきこととされている額の百分の五十五に相当する額とすること。

別紙3

雇用保険法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係政令の整備に関する政令案（概要）

１．改正の趣旨

雇用保険法等の一部を改正する法律（令和４年法律第 12 号）の規定のうち、令和４年 10 月１日に施行することとされている、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号。以下「法」という。）の改正の施行に伴い、必要な関係政令の整備を行う。

２．改正の内容

（１）職業安定法施行令（昭和 28 年政令第 242 号）

法で定める求人不受理の対象となる「労働に関する法律の規定であって政令で定めるもの」の対象に、求人等に関する情報の的確表示の義務を加えることとすること。

（２）建設業法施行令（昭和 31 年政令第 273 号）

建設業法（昭和 24 年法律第 100 号）第 24 条の７第１項に基づき特定建設業者が下請負人に対して違反しないよう指導に努めるものとする法令に、虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を提示して募集情報等提供を行う場合を追加することとすること。

（３）中小企業等経営強化法施行令（平成 11 年政令第 201 号）

中小企業等経営強化法（平成 11 年法律第 18 号）第 14 条第１項等における行政庁の権限のうち、厚生労働大臣から地方厚生局長に委任される権限の例外として、募集情報等提供に関する事務を定めることとすること。

（４）インターネット異性紹介事業を利用して児童を誘引する行為の規制等に関する法律施行令（平成 20 年政令第 346 号）

インターネット異性紹介事業を利用して児童を誘引する行為の規制等に関する法律（平成 15 年法律第 83 号。以下「インターネット異性紹介事業規制法」という。）で定める、公安委員会がインターネット異性紹介事業者に対して事業の停止命令を出すことができる場合について、その対象に公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で、児童に対する労働者の募集に関する情報若しくは労働者になろうとする児童に関する情報を対象とする募集情報等提供事業を行った場合を加えることとすること。

（５）厚生労働省組織令（平成 12 年政令第 252 号）

募集情報等提供事業の監督に関することを厚生労働省職業安定局及び同局需給調整事業課の所掌とすること。

（６）　その他所要の改正を行うこと。

３．根拠規定

○　法第５条の６第１項第３号
○　建設業法第 24 条の７第１項
○　中小企業等経営強化法第 75 条第１項
○　インターネット異性紹介事業規制法第 14 条第１項
○　国家行政組織法（昭和 23 年法律第 120 号）第７条第４項及び第５項

４．施行期日等

・公 布 日：令和４年６月中旬（予定）
・施行期日：令和４年 10 月１日

別紙４

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

１．趣旨

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主（以下「新型コロナウイルス感染症関係事業主」という。）に対し、雇用維持の支援を図るため、雇用調整助成金制度の特例措置を講ずることを内容とする雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号）の改正を行う。

２．改正の概要

① 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った休業等について、１日当たり支給上限額を 9,000 円、助成率を２／３（中小企業にあっては４／５）（令和３年１月８日以降解雇等を行っていない場合には、助成率を３／４（中小企業にあっては９/10））とする特例措置の期間を令和４年６月 30 日まで延長する。

② 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った休業等について、地域特例（※１）及び業況特例（※２）の対象となる期間を令和４年６月 30 日まで延長する。

（※１）緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第 18 条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第 11 条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主に対する特例

※ まん延防止等重点措置を実施すべき区域においては、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象

※ 各区域における緊急事態措置又はまん延防止等重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末までの休業等（令和４年６月 30 日までに行ったものに限る。）に適用

（※２）特に業況が悪化しているものとして職業安定局長の定める要件に該当する事業主に対する特例

なお、（※１）及び（※２）の助成率は以下のとおり。

・１日当たり支給上限額：15,000 円

・助成率　　：　４／５

（令和３年１月８日以降解雇等を行っていない場合 10／10）

③ 継続して雇用された期間が６か月未満の雇用保険被保険者についても助成することとする等の措置の適用対象を雇用調整助成金の対象期間の初日が令和２年１月 24 日から令和４年６月 30 日までの間にある場合に変更する。

④ 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った休業等について、支給上限日数に加えて支給を受けることができること等とする期間を令和２年４月１日から令和４年６月 30 日までに変更する。

３．根拠法令

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 62 条第２項

４．施行期日等

公布日：令和４年３月下旬（予定）

施行期日：公布日

別紙5

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

１．趣旨

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主（以下「新型コロナウイルス感染症関係事業主」という。）に対し、雇用維持の支援を図るため、雇用調整助成金制度の特例措置を講ずることを内容とする雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号）の改正を行う。

２．改正の概要

① 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った休業等について、１日当たり支給上限額を 9,000 円、助成率を２／３（中小企業にあっては４／５）（令和３年１月８日以降解雇等を行っていない場合には、助成率を３／４（中小企業にあっては９/10））とする特例措置の期間を令和４年９月 30 日まで延長する。

② 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った休業等について、地域特例（※１）及び業況特例（※２）の対象となる期間を令和４年９月 30 日まで延長する。

（※１）緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第 18 条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第 11 条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主に対する特例

※ まん延防止等重点措置を実施すべき区域においては、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象

※ 各区域における緊急事態措置又はまん延防止等重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末までの休業等（令和４年９月 30 日までに行ったものに限る。）に適用

（※２）特に業況が悪化しているものとして職業安定局長の定める要件に該当する事業主に対する特例

なお、（※１）及び（※２）の助成率は以下のとおり。

・１日当たり支給上限額：15,000 円

・助成率　　：　４／５

（令和３年１月８日以降解雇等を行っていない場合 10／10）

③ 継続して雇用された期間が６か月未満の雇用保険被保険者についても助成することとする等の措置の適用対象を雇用調整助成金の対象期間の初日が令和２年１月 24 日から令和４年９月 30 日までの間にある場合に変更する。

④ 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った休業等について、支給上限日数に加えて支給を受けることができること等とする期間を令和２年４月１日から令和４年９月 30 日までに変更する。

３．根拠法令

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 62 条第２項

４．施行期日等

公布日：令和４年６月下旬（予定）

施行期日：公布日

別紙6

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

１．趣旨

新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主（以下「新型コロナウイルス感染症関係事業主」という。）に対し、雇用維持の支援を図るため、雇用調整助成金制度及び産業雇用安定助成金制度の特例措置を講ずること等を内容とする雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号。以下「規則」という。）の改正を行う。

２．改正の概要

（雇用調整助成金関係）

① 新型コロナウイルス感染症関係事業主が令和４年 10 月１日から同年 11 月 30 日までに行う休業等について、１日当たり支給上限額を規則第 83 条の２に規定する基本手当日額の上限額(8,355 円)とするとともに、助成率を２／３（中小企業にあっては４／５）（令和３年１月８日以降解雇を行っていない場合等においては、助成率を３／４（中小企業にあっては９／10））とする。

② 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った休業等について、地域特例（※１）及び業況特例（※２）の対象となる期間の延長及び一部見直し（※３）を行う。

（※１）緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、都道府県知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成 24 年法律第 31 号）第 18 条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令（平成 25 年政令第 122 号）第 11 条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主に対する特例。

※ まん延防止等重点措置を実施すべき区域においては、都道府県知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。

※ 各区域における緊急事態措置又はまん延防止等重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末までの休業等（令和４年 11 月 30 日までに行ったものに限る。）に適用。

（※２）特に業況が悪化しているものとして職業安定局長の定める要件に該当する事業主に対する特例。

（※３）令和４年 10 月１日から同年 11 月 30 日までに行う休業等に係る特例措置は以下のとおりとする。

- １日当たり支給上限額：12,000 円
- 助成率：４／５（令和３年１月８日以降解雇等を行っていない場合 10／10）

③ 継続して雇用された期間が６か月未満の雇用保険被保険者についても助成することとする等の措置の適用対象について、雇用調整助成金の対象期間の初日が令和２年１月 24 日から令和４年 11 月 30 日までの間にある場合に変更する。

④ 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行った休業等について、雇用調整助成金の支給上限日数に加えて支給を受けることができること等とする期間を令和２年４月１日から令和４年 11 月 30 日までに変更する。

（産業雇用安定助成金関係）

⑤　出向期間が１年を超える場合であって、出向元の事業主が１年を超えて産業雇用安定助成金の支給を受けようとする場合において、職業安定局長の定めるところにより、都道府県労働局長にその旨を届け出たときは、産業雇用安定助成金の支給対象となる出向期間の上限を当該出向期間とする。ただし、当該出向期間の末日が令和６年３月 31 日以後にあるものについては、同日までの期間とする。

※　令和４年９月 30 日までに都道府県労働局長に届け出られた出向計画に定める出向期間であって、出向をした日から起算して１年が経過した日の翌日から同年９月 30 日までの出向期間については、500 人を上限として支給する。ただし、令和４年９月 30 日以前に出向が終了した場合は、この⑤の取扱いはしない。

⑥　出向元の事業主（規則附則第 15 条の４の５第 13 項に規定する企業グループ内出向の出向元の事業主を除く。）について、産業雇用安定助成金の支給対象となる労働者の数の上限を撤廃する。

※　令和４年 10 月１日以後に行われる出向に適用する。

⑦　産業雇用安定助成金に、出向終了後に出向元の事業主の事業所に復帰した者（以下「復帰労働者」という。）に、復帰後訓練（出向先の事業主の事業所において従事した業務に関連した知識又は技能を向上させるための訓練であって、当該復帰の日から職業安定局長の定める期間内に開始されるものをいう。以下同じ。）を受けさせ、当該復帰後訓練の開始前に当該復帰後訓練に係る計画を都道府県労働局長に届け出る等の要件（※１）を満たす出向元の事業主に対して、当該復帰後訓練に係る経費や当該復帰後訓練の期間中の賃金の一部を助成する措置（※２）を新設する。

（※１）上記要件に掲げるもののほか、次のいずれにも該当する出向元の事業主であることを要件とする。

- 出向期間中の賃金に関する産業雇用安定助成金の支給を受けた事業主であること
- 職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 12 条に規定する職業能力開発推進者を選任している事業主であること
- 復帰後訓練の期間における復帰労働者に対する賃金の支払の状況等を明らかにする書類を整備している事業主であること
- 復帰労働者の復帰後訓練の期間において、当該復帰労働者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常賃金の額と同額を支払う事業主であること

（※２）助成額

イ　経費助成額：復帰労働者１人につき、30 万円まで

ロ　賃金助成額：復帰労働者１人１時間当たり 900 円（復帰労働者１人につき、600 時間まで）

※　一の年度における一の事業所の支給限度額（イとロの合計額）を 1,000 万円とする。

⑧　出向先の事業主の不支給要件に、令和４年 10 月１日以後に都道府県労働局長に届け出られた出向計画に定める出向期間中に雇用調整助成金等が支給される休業又は教育訓練を行っていた場合を追加する。

※　令和４年 10 月１日以後に都道府県労働局長に届け出られた出向計画に基づき出向した者を雇い入れる出向先の事業主について適用する。

３．根拠法令

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 62 条第２項

４．施行期日等

公 布 日：令和４年９月下旬（予定）

施行期日：公布日（２の⑤から⑧までについては令和４年 10 月１日）

別紙7

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について【概要】

１．改正の趣旨

○　「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和３年 11 月 19 日閣議決定）において、人への投資を抜本的に強化するため、「３年間で 4,000 億円の予算を大胆に投入する施策パッケージを講じる」こととされた。

○　当該パッケージの実現に当たっては、民間から御意見を募集し、制度設計を行うこととしており、今般、民間からいただいた御意見を踏まえ、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）に基づく各種助成金について、所要の改正を行う。対象となるのは以下の助成金であり、内容の詳細は別紙のとおり。（職業安定分科会関係は下線関係）

１．特定求職者雇用開発助成金

２．キャリアアップ助成金

３．人材開発支援助成金

○　また、新型コロナウイルス感染症の拡大以降の状況を踏まえ、トライアル雇用助成金について所要の改正を行う。（内容の詳細は別紙のとおり。）

２．根拠法令

雇用保険法第 62 条第２項及び第 63 条第２項

３．施行期日等

公布日　令和４年３月 31 日（予定）

施行期日　令和４年４月１日

別紙８

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

１．趣旨

ロシアのウクライナに対する軍事行動により、日本に避難することを余儀なくされたウクライナの住民（以下「ウクライナ避難民」という。）が我が国に継続して入国しており、出入国管理庁が用意した一時滞在施設に滞在する方のほか、家族や友人等を頼って、国内各地に滞在しているウクライナ避難民が相当数存在しているところ。

ウクライナ避難民の更なる雇用機会の増大や創出を図るため、特定求職者雇用開発助成金の対象事業主にウクライナ避難民を雇用する事業主を追加することを内容とする雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号）の改正を行う。

２．改正の概要

① ウクライナ避難民であって、安定した職業に就くことが著しく困難である者として職業安定局長が定める 65 歳未満の求職者を、公共職業安定所等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主を、当分の間、特定求職者雇用開発助成金特定就職困難者コースの対象とする。

② その他所要の規定の整備を行う。

３．根拠法令

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 62 条第２項

４．施行期日等

公布日：令和４年５月下旬（予定）

施行期日：公布日

別紙9

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案　概要

１．改正の趣旨

○　新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和２年法律第 54 号。以下「特例法」という。）第４条に規定する新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった方を対象として支給してきたところ。

○　足下の雇用情勢等を踏まえ、現行の措置内容を維持することとし、新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則（令和２年厚生労働省令第 125 号）の一部の規定について改正を行う。

２．改正の概要

○　雇用情勢等を踏まえ、対象となる休業の期間を令和４年６月 30 日まで延長するとともに、当該延長することとする期間（同年４月１日から同年６月 30 日までの期間）の休業については、一日当たりの支給上限額を３月までと同様 8,265 円とすることとする。

○　ただし、まん延防止等重点措置実施地域又は緊急事態措置実施地域については、令和３年５月１日から令和４年３月 31 日までの間の休業を対象に、一日当たりの支給上限額を 11,000 円とする地域特例を実施しているところ、当該地域特例の対象となる休業の期間についても令和４年６月 30 日まで延長し、一日当たりの支給上限額は３月までと同様 11,000 円を維持することとする。

（参考）中小事業主に雇用される労働者の場合

	令和２年４月１日～ 令和３年４月 30 日	令和３年５月１日～ 令和３年 12 月 31 日	令和４年１月１日～ 令和４年６月 30 日
原則的な措置 【全国】	８割 11,000 円	８割 9,900 円	８割 8,265 円
地域特例 【まん延防止等重点措置実施地域 ＋緊急事態措置実施地域】	―	８割 11,000 円	８割 11,000 円

※　中小事業主以外の事業主に雇用されるシフト制労働者等についても、今般の対象期間の延長及び地域特例の対象とする。

３．根拠法令

特例法第８条

４．施行期日等

公 布 日 ：令和４年３月○日（予定）
施 行 期 日 ：公布の日

雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容

雇用調整助成金等

（括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合）（※1）

		令和４年 ３月	令和４年 ４～６月
中小企業	原則的な特例措置	4/5(9/10) 9,000円	4/5(9/10) 9,000円
	地域特例（※2） 業況特例（※3）	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円
大企業	原則的な特例措置	2/3(3/4) 9,000円	2/3(3/4) 9,000円
	地域特例（※2） 業況特例（※3）	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円

（※1）原則的な措置、地域・業況特例のいずれについても、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

（※2）緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域（以下「重点措置区域」という）において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主。
※重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。
※各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。

（※3）令和4年1月以降は、生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比30%以上減少の全国の事業主。なお、令和3年12月までに業況の確認を行っている事業主は、令和4年1月1日以降に判定基礎期間の初日を迎えるものについては、その段階で業況を再確認する。
また、令和4年4月以降は毎月業況を確認する。

休業支援金等

		令和４年 １月～３月	令和４年 ４～６月
中小企業	原則的な特例措置 （※5）	8割 8,265円	8割 8,265円
	地域特例（※6）	8割 11,000円	8割 11,000円
大企業（※4）	原則的な特例措置 （※5）	8割 8,265円 （※6）	8割 8,265円
	地域特例（※6）	8割 11,000円	8割 11,000円

（※4）大企業はシフト制労働者等のみ対象。
（※5）雇用保険の基本手当の日額上限（8,265円）との均衡を考慮して設定。
（※6）休業支援金の地域特例の対象は、基本的に雇用調整助成金と同じ（左記※2）。
なお、上限額については月単位での適用とする。
（例：5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置
→5月1日から6月30日（解除月の翌月末）までの休業が地域特例の対象）

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（支給実績）

2月24日時点　※速報値

期間（月または週）	支給申請件数（件）		支給決定件数（件）		支給決定額（千円）	
		累計		累計		累計
～9/9	-	2,985,233	-	2,376,570	-	177,744,568
9/10～9/16	66,957	3,052,190	64,003	2,440,573	4,587,584	182,332,152
9/17～9/23	54,612	3,106,802	36,194	2,476,767	2,557,202	184,889,354
9/24～9/30	80,942	3,187,744	62,171	2,538,938	4,287,823	189,177,177
10/1～10/7	59,241	3,246,985	63,659	2,602,597	4,579,876	193,757,053
10/8～10/14	59,197	3,306,182	79,476	2,682,073	5,632,448	199,389,501
10/15～10/21	56,912	3,363,094	73,152	2,755,225	5,125,530	204,515,031
10/22～10/28	50,424	3,413,518	70,509	2,825,734	5,032,693	209,547,724
10/29～11/4	45,087	3,458,605	56,960	2,882,694	3,864,792	213,412,516
11/5～11/11	59,516	3,518,121	69,446	2,952,140	4,949,342	218,361,858
11/12～11/18	52,015	3,570,136	64,428	3,016,568	4,585,726	222,947,584
11/19～11/25	50,931	3,621,067	50,168	3,066,736	3,628,159	226,575,743
11/26～12/2	51,042	3,672,109	68,785	3,135,521	4,744,308	231,320,051
12/3～12/9	62,691	3,734,800	59,878	3,195,399	4,132,528	235,452,579
12/10～12/16	67,926	3,802,726	59,678	3,255,077	4,201,172	239,653,751
12/17～12/23	78,265	3,880,991	61,226	3,316,303	4,298,581	243,952,332
12/24～12/30	78,580	3,959,571	33,420	3,349,723	2,275,638	246,227,970
12/31～1/6	82,565	4,042,136	37,602	3,387,325	2,538,818	248,766,788
1/7～1/13	29,185	4,071,321	52,184	3,439,509	3,392,352	252,159,140
1/14～1/20	43,756	4,115,077	65,877	3,505,386	4,298,366	256,457,506
1/21～1/27	43,851	4,158,928	58,387	3,563,773	4,066,544	260,524,050
1/28～2/3	41,002	4,199,930	52,688	3,616,461	3,686,920	264,210,970
2/4～2/10	34,872	4,234,802	53,120	3,669,581	3,582,113	267,793,083
2/11～2/17	32,134	4,266,936	34,046	3,703,627	2,371,024	270,164,107
2/18～2/24	27,150	4,294,086	32,021	3,735,648	2,330,337	272,494,444
うち支援金	－	－	8,946	1,024,547	723,752	87,313,135
うち給付金	－	－	23,075	2,711,101	1,606,586	185,181,309

※　申請件数については、支給決定時において支援金及び給付金の決定を行うため、申請時点で集計することは不可。

別紙10

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案　概要

１．改正の趣旨

○　新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和２年法律第 54 号。以下「特例法」という。）第４条に規定する新型コロナウイルス感染症対応休業支援金は、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった方を対象として支給してきたところ。

○　足下の雇用情勢等を踏まえ、現行の措置の水準を維持することとし、新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則（令和２年厚生労働省令第 125 号）の一部の規定について改正を行う。

２．改正の概要

○　雇用情勢等を踏まえ､対象となる休業の期間を令和４年９月 30 日まで延長することとする。当該延長することとする期間（同年７月１日から同年９月 30 日までの期間）の休業に係る一日あたりの支給上限額については、

・　直近の令和４年１月１日から同年６月 30 日までの間における一日あたりの支給上限額が、雇用保険の基本手当との均衡を考慮して、8,265 円（雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 18 条の規定による変更後の基本手当日額の最高額）とされてきたこと

・　令和４年８月１日に、雇用保険法第 18 条の規定により、雇用保険の基本手当の日額の算定の基礎となる賃金日額の最高額が変更される可能性があること

を踏まえ、基本手当日額の最高額を維持し、「雇用保険法第 17 条第４項第２号ロに定める額（その額が同法第 18 条第１項の規定により変更されたときは、その変更された額）に 100 分の 50 を乗じて得た額」と規定する。

○　ただし、まん延防止等重点措置実施地域又は緊急事態措置実施地域については、令和３年５月１日から令和４年６月 30 日までの間の休業を対象に、一日当たりの支給上限額を 11,000 円とする地域特例を実施しているところ、当該地域特例の対象となる休業の期間についても令和４年９月 30 日まで延長し、一日当たりの支給上限額は６月までと同様 11,000 円を維持することとする。

（参考）中小事業主に雇用される労働者の場合

	令和２年４月１日～ 令和３年４月 30 日	令和３年５月１日～ 令和３年 12 月 31 日	令和４年１月１日～ 令和４年９月 30 日
原則的な措置 【全国】	８割 11,000 円	８割 9,900 円	８割 基本手当日額の最高額※１
地域特例 【まん延防止等重点措置実施地域　＋ 緊急事態措置実施地域】	―	８割 11,000 円	８割 11,000 円

※１　令和４年１月１日～７月 31 日の間は 8,265 円、同年８月１日～９月 30 日の間については（変更された場合は）変更後の基本手当日額の最高額

※２　中小事業主以外の事業主に雇用されるシフト制労働者等についても、今般の対象期間の延長及び地域特例の対象とする。

３．根拠法令

特例法第８条

４．施行期日等

公 布 日 ：令和４年６月下旬（予定）

施行期日：公布の日

雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容（注）

雇用調整助成金等

（括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合）（※1）

		令和４年 ３～６月	令和４年 ７～９月
中小企業	原則的な特例措置	4/5（9/10） 9,000円	4/5（9/10） 9,000円
	地域特例（※2） 業況特例（※３）	4/5（10/10） 15,000円	4/5（10/10） 15,000円
大企業	原則的な特例措置	2/3（3/4） 9,000円	2/3（3/4） 9,000円
	地域特例（※2） 業況特例（※３）	4/5（10/10） 15,000円	4/5（10/10） 15,000円

（※1）原則的な措置、地域・業況特例のいずれについても、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

（※2）緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域（以下「重点措置区域」という）において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主。
※重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。
※各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。

（※3）令和4年1月以降は、生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比30%以上減少の全国の事業主。なお、令和4年4月以降は毎月業況を確認している。

休業支援金等

		令和４年 ３～６月	令和４年 ７～９月
中小企業	原則的な措置 （※５）	8割 8,265円	8割 8,265円（※6）
	地域特例（※7）	8割 11,000円	8割 11,000円
大企業（※4）	原則的な措置 （※５）	8割 8,265円	8割 8,265円（※６）
	地域特例（※７）	8割 11,000円	8割 11,000円

（※4）大企業はシフト制労働者等のみ対象。
（※5）雇用保険の基本手当の日額上限（8,265円）との均衡を考慮して設定。
（※6）8月以降の上限額は、8月1日に基本手当の日額上限が変更された場合は、当該変更後の額。
（※7）休業支援金の地域特例の対象は、基本的に雇用調整助成金と同じ（左記※2）。
なお、上限額については月単位での適用とする。
（例：5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置
→5月1日から6月30日（解除月の翌月末）までの休業が地域特例の対象）

（注）政府としての方針であり、施行にあたっては、厚生労働省令等の改正が必要。

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（支給実績）

令和4年6月2日時点　※速報値

期間（月または週）	支給申請件数（件）		支給決定件数（件）		支給決定額（千円）	
		累計		累計		累計
～12/16	―	3,802,726	―	3,255,077	―	239,653,751
12/17～12/23	78,265	3,880,991	61,226	3,316,303	4,298,581	243,952,332
12/24～12/30	78,580	3,959,571	33,420	3,349,723	2,275,638	246,227,970
12/31～1/6	82,565	4,042,136	37,602	3,387,325	2,538,818	248,766,788
1/7～1/13	29,185	4,071,321	52,184	3,439,509	3,392,352	252,159,140
1/14～1/20	43,756	4,115,077	65,877	3,505,386	4,298,366	256,457,506
1/21～1/27	43,851	4,158,928	58,387	3,563,773	4,066,544	260,524,050
1/28～2/3	41,002	4,199,930	52,688	3,616,461	3,686,920	264,210,970
2/4～2/10	34,882	4,234,812	53,120	3,669,581	3,582,113	267,793,083
2/11～2/17	32,134	4,266,946	34,046	3,703,627	2,371,024	270,164,107
2/18～2/24	27,156	4,294,102	32,021	3,735,648	2,330,337	272,494,444
2/25～3/3	39,844	4,333,946	36,736	3,772,384	2,526,685	275,021,130
3/4～3/10	48,265	4,382,211	35,824	3,808,208	2,544,347	277,565,477
3/11～3/17	53,273	4,435,484	36,399	3,844,607	2,568,694	280,134,171
3/18～3/24	50,381	4,485,865	29,899	3,874,506	2,089,594	282,223,765
3/25～3/31	102,143	4,588,008	33,015	3,907,521	2,225,652	284,449,417
R4.4/1～4/7	37,451	4,625,459	46,467	3,953,988	2,991,729	287,441,146
4/8～4/14	41,974	4,667,433	45,896	3,999,884	2,927,073	290,368,218
4/15～4/21	44,851	4,712,284	44,628	4,044,512	2,957,223	293,325,442
4/22～4/28	41,535	4,753,819	40,077	4,084,589	2,636,047	295,961,488
4/29～5/5	11,897	4,765,716	6,331	4,090,920	429,599	296,391,088
5/6～5/12	50,318	4,816,034	41,332	4,132,252	2,609,728	299,000,815
5/13～5/19	40,268	4,856,302	40,858	4,173,110	2,498,499	301,499,314
5/20～5/26	39,827	4,896,129	41,658	4,214,768	2,646,795	304,146,109
5/27～6/2	37,685	4,933,814	40,520	4,255,288	2,556,007	306,702,116
うち支援金	－	－	14,553	1,196,487	968,802	99,549,215
うち給付金	－	－	25,967	3,058,801	1,587,205	207,152,901

※　申請件数については、支給決定時において支援金及び給付金の決定を行うため、申請時点で集計することは不可。

別紙11

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案　概要

１．改正の趣旨

○　新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和２年法律第 54 号。以下「特例法」という。）第４条に規定する新型コロナウイルス感染症対応休業支援金（以下「休業支援金」という。）は、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった方を対象として支給してきたところ。

○　足下の雇用情勢等を踏まえ、休業支援金の対象となる休業の期間を延長するとともに、現行の上限額を一部変更することとし、新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則（令和２年厚生労働省令第 125 号）の一部の規定について改正を行う。

２．改正の概要

○　休業支援金の対象となる休業の期間を令和４年 11 月 30 日まで延長し、同年 10 月１日から同年 11 月 30 日までの期間の休業に係る一日あたりの支給上限額については、同年１月１日から同年９月 30 日までの間と同様、基本手当日額の最高額（雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 17 条第４項第２号ロに定める額（その額が同法第 18 条第１項の規定により変更されたときは、その変更された額）に 100 分の 50 を乗じて得た額）とする。

○　ただし、まん延防止等重点措置実施地域又は緊急事態措置実施地域については、令和３年５月１日から令和４年９月 30 日までの間の休業を対象に、一日当たりの支給上限額を 11,000 円とする地域特例を実施しているところであるが、当該地域特例の対象となる休業の期間を同年 11 月 30 日まで延長し、同年 10 月１日から同年 11 月 30 日までの期間の休業に係る一日当たりの支給上限額については、8,800 円とする。

３．根拠法令

特例法第８条

４．施行期日等

公 布 日 ：令和４年９月下旬（予定）
施 行 期 日：公布の日

雇用調整助成金等・休業支援金等の助成内容（注）

雇用調整助成金等

（括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合）（※1）

		令和４年 ７～９月	令和４年 10～11月
中小企業	原則的な特例措置 （※2）	4/5（9/10） 9,000円	4/5（9/10） 8,355円（※3）
	地域特例（※4） 業況特例（※5）	4/5（10/10） 15,000円	4/5（10/10） 12,000円
大企業	原則的な特例措置 （※2）	2/3（3/4） 9,000円	2/3（3/4） 8,355円（※3）
	地域特例（※4） 業況特例（※5）	4/5（10/10） 15,000円	4/5（10/10） 12,000円

休業支援金等

		令和４年 ７～９月	令和４年 10～11月
中小企業	原則的な措置 （※3）	8割 8,355円（※7）	8割 8,355円
	地域特例（※8）	8割 11,000円	8割 8,800円
大企業（※6）	原則的な措置 （※3）	8割 8,355円（※7）	8割 8,355円
	地域特例（※8）	8割 11,000円	8割 8,800円

（※1）原則的な措置、地域・業況特例のいずれについても、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。
（※2）生産指標が、前年同期比（前々年同期、3年前同期又は過去1年のうち任意月との比較でも可）で1か月5%以上減少している事業主。令和4年10月以降は、生産指標が前年同期比（前々年同期、3年前同期又は過去1年のうち任意月との比較でも可）で1か月10%以上減少している事業主。
（※3）雇用保険の基本手当の日額上限（8,355円）との均衡を考慮して設定。
（※4）緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域（以下「重点措置区域」という）において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主。
※重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。
※各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。
（※5）生産指標が、最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主。なお、令和4年4月以降は毎月業況を確認している。
（※6）大企業はシフト制労働者等のみ対象。
（※7）令和4年7月までの上限額は、8,265円。
（※8）休業支援金の地域特例の対象は、雇用調整助成金と同じ（左記※4）。
なお、地域特例については月単位での適用とする。
（例：5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置
→5月1日から6月30日（解除月の翌月末）までの休業が地域特例の対象）

（注）政府としての方針であり、施行にあたっては、厚生労働省令等の改正が必要。

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（概要）

概要

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった方に対し、当該労働者の申請により、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給する。

主な内容

1　対象者

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延のための措置の影響により、
令和４年１月１日から令和４年９月30日までに事業主が休業させた中小企業の労働者及び大企業のシフト制労働者等のうち、休業期間中の賃金（休業手当）の支払いを受けることができなかった労働者(※)

※　雇用保険被保険者ではない方も対象

2　支援金額の算定方法

休業前の１日当たり平均賃金 × 80% ×（各月の休業期間の日数 － 就労した又は労働者の事情で休んだ日数）

①　１日当たり支給額
（8,355円※（令和４年７月までは8,265円）が上限）

②　休業実績

・１日８時間から３時間の勤務になるなど、時短営業等で勤務時間が減少した場合でも、１日４時間未満の就労であれば、1/2日休業したものとして対象となる。
・週５回から週３回の勤務になるなど、月の一部分の休業も対象となる。
（就労した日は休業実績から除く。）

※　緊急事態措置又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域の知事の要請を受けて営業時間の短縮等に協力する新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令第11条に定める施設（飲食店等）の労働者については、令和４年１月１日～令和４年９月30日の期間において11,000円。

3　申請期限

休業した期間	申請期限（郵送の場合は必着）
令和４年１月～６月	令和４年９月30日（金）
令和４年７月～９月	令和４年12月31日（土）

※　既申請分の支給（不支給）決定に時間がかかり、次回以降の申請が期限切れとなる方は、**支給（不支給）決定が行われた日から１か月以内**に申請があれば、受付可能。

4　問合せ先

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金コールセンター：0120-221-276（受付時間　月～金　8:30～20:00／土日祝　8:30～17:15）

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（支給実績）

令和4年9月15日時点　※速報値

期間（月または週）	支給申請件数（件）		支給決定件数（件）		支給決定額（千円）	
		累計		累計		累計
～R4.3/31	-	4,588,008	-	3,907,521	-	284,449,417
4/1～4/7	37,451	4,625,459	46,467	3,953,988	2,991,729	287,441,146
4/8～4/14	41,974	4,667,433	45,896	3,999,884	2,927,073	290,368,218
4/15～4/21	44,851	4,712,284	44,628	4,044,512	2,957,223	293,325,442
4/22～4/28	41,535	4,753,819	40,077	4,084,589	2,636,047	295,961,488
4/29～5/5	11,897	4,765,716	6,331	4,090,920	429,599	296,391,088
5/6～5/12	50,318	4,816,034	41,332	4,132,252	2,609,728	299,000,815
5/13～5/19	40,268	4,856,302	40,858	4,173,110	2,498,499	301,499,314
5/20～5/26	39,839	4,896,141	41,658	4,214,768	2,646,795	304,146,109
5/27～6/2	37,768	4,933,909	40,520	4,255,288	2,556,007	306,702,116
6/3～6/9	38,057	4,971,966	39,215	4,294,503	2,360,852	309,062,968
6/10～6/16	38,841	5,010,807	38,864	4,333,367	2,352,312	311,415,280
6/17～6/23	41,158	5,051,965	37,799	4,371,166	2,328,043	313,743,323
6/24～6/30	74,645	5,126,610	36,579	4,407,745	2,231,976	315,975,299
7/1～7/7	28,430	5,155,040	39,066	4,446,811	2,301,710	318,277,009
7/8～7/14	30,023	5,185,063	40,467	4,487,278	2,440,666	320,717,675
7/15～7/21	25,726	5,210,789	32,444	4,519,722	2,142,730	322,860,405
7/22～7/28	26,404	5,237,193	38,229	4,557,951	2,500,826	325,361,231
7/29～8/4	25,325	5,262,518	33,447	4,591,398	2,185,850	327,547,081
8/5～8/11	19,964	5,282,482	23,162	4,614,560	1,476,277	329,023,359
8/12～8/18	20,465	5,302,947	25,721	4,640,281	1,704,643	330,728,002
8/19～8/25	19,021	5,321,968	27,353	4,667,634	1,765,688	332,493,690
8/26～9/1	19,864	5,341,832	20,305	4,687,939	1,276,908	333,770,599
9/2～9/8	26,193	5,368,025	19,557	4,707,496	1,242,052	335,012,651
9/9～9/15	27,388	5,395,413	19,679	4,727,175	1,265,988	336,278,639
うち支援金	－	－	9,105	1,375,849	576,119	111,375,710
うち給付金	－	－	10,574	3,351,326	689,868	224,902,928

※　申請件数については、支給決定時において支援金及び給付金の決定を行うため、申請時点で集計することは不可。

別紙12

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について【概要】

１．概要

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）及び建設働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）に基づく各種助成金について、令和４年度分に係る制度の見直しや新設等のほか、所要の改正を行うもの。見直しや新設の対象となるのは以下の助成金であり、内容の詳細は別紙のとおり。（職業安定分科会関係は下線関係）

Ⅰ．雇用保険法施行規則の一部改正関係

１．65 歳超雇用推進助成金
２．中途採用等支援助成金
３．両立支援等助成金
４．キャリアアップ助成金
５．人材開発支援助成金
６．通年雇用助成金
７．認定訓練助成事業費補助金

Ⅱ．建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正関係

１．人材確保等支援助成金
２．人材開発支援助成金

２．根拠法令

雇用保険法第 62 条第２項及び第 63 条第２項並びに建設労働者の雇用の改善等に関する法律第 47 条

３．施行期日等

公布日　令和４年３月 31 日（予定）
施行期日　令和４年４月１日（別紙Ⅰ３(1)の一部の規定は令和４年 10 月１日施行）

別紙

Ⅰ．雇用保険法施行規則の一部改正関係

１．65 歳超雇用推進助成金

（１）　65 歳超継続雇用促進コースの見直し

今般の執行状況を踏まえ、以下のとおり見直しを行う。

・定年引上げ又は廃止に係る措置の区分「定年の引上げ（70 歳以上）又は定年の定めの廃止」枠を、「70 歳未満から 70 歳以上への定年の引き上げ」枠と「定年の定めの廃止」枠に細分化。

・66 歳から 69 歳までの継続雇用制度の導入に係る措置の引上げ幅の区分「４歳未満」枠と「４歳」枠を統合。

・60 歳以上被保険者数の区分「10 人未満」枠を、「１～３人」枠、「４～６人」枠及び「７～９人」枠に細分化。

・上記の区分変更に伴う助成額の見直し。

・70 歳以上までの定年引上げ、定年の廃止、70 歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入及び 70 歳以上の年齢までの他社継続雇用制度の導入について、導入前の制度の上限年齢等が 70 歳未満である場合に限定。

・措置を講じた日から起算して、６か月前の日から支給申請日の前日までの間に、労働協約又は就業規則において、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）第８条又は第９条第１項の規定と異なる定めをしていないことを支給要件として追加。

【現行制度の概要】

65 歳以上の年齢への定年引上げや定年の定めの廃止、希望者全員を 66 歳以上の年齢まで継続雇用する制度を導入する事業主等に対して助成する。

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。

1．定年引上げ又は定年の定めの廃止

措置内容（引上げ年齢）／60 歳以上被保険者数	65 歳	66～69 歳		定年の引上げ（70 歳以上）又は定年の定めの廃止
		5 歳未満	5 歳以上	
10 人未満	25 万円	30 万円	85 万円	120 万円
10 人以上	30 万円	35 万円	105 万円	160 万円

2．希望者全員を 66 歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入

措置内容（雇用延長年齢）／60 歳以上被保険者数	66～69 歳		70 歳以上
	4 歳未満	4 歳	
10 人未満	15 万円	40 万円	80 万円
10 人以上	20 万円	60 万円	100 万円

3．他社による継続雇用制度の導入

措置内容（雇用延長年齢）	66～69 歳		70 歳以上
	4 歳未満	4 歳	
支給額（上限額）	5 万円	10 万円	15 万円

【改正後の内容】

1．定年引上げ又は定年の定めの廃止

措置内容（引上げ年齢）／60 歳以上被保険者数	65 歳への引上げ	66～69 歳への引上げ		70 歳未満から 70 歳以上への引上げ	定年（70 歳未満に限る）の定めの廃止
		5 歳未満	5 歳以上		
1～3 人	15 万円	20 万円	30 万円	30 万円	40 万円
4～6 人	20 万円	25 万円	50 万円	50 万円	80 万円
7～9 人	25 万円	30 万円	85 万円	85 万円	120 万円
10 人以上	30 万円	35 万円	105 万円	105 万円	160 万円

２．希望者全員を 66 歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入

措置内容（雇用延長年齢） 60 歳以上被保険者数	66～69 歳への 引上げ	70 歳未満から 70 歳以上への 引上げ
1～3 人	15 万円	30 万円
4～6 人	25 万円	50 万円
7～9 人	40 万円	80 万円
10 人以上	60 万円	100 万円

３．他社による継続雇用制度の導入

措置内容（雇用延長年齢）	66～69 歳への 引上げ	70 歳未満から 70 歳以上への 引上げ
支給額（上限額）	10 万円	15 万円

（2）　高年齢者無期雇用転換コース及び高年齢者評価制度等雇用管理改善コースの見直し

支給要件である法令遵守（労働協約又は就業規則において、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）第８条又は第９条第１項の規定と異なる定めをしていないこと。）の確認期間について、計画を提出した日から起算して 6 か月前の日から支給申請日の前日までの間とする。

２．中途採用等支援助成金

○　生涯現役起業支援コースの廃止

当該コースについては、令和３年度限りで廃止する。（令和４年度は経過措置分のみ実施する）。

【現行制度の概要】

１．雇用創出措置助成分

中高年齢者（40 歳以上）の方が、起業によって自らの就業機会の創出を図るとともに、事業運営のために必要となる従業員（中高年齢者等）の雇入れを行う際に要した、雇用創出措置（募集・採用や教育訓練の実施）にかかる費用の一部を助成する。

２．生産性向上助成分

雇用創出措置助成分の助成金の支給を受けた後、一定期間経過後に生産性が向上している場合に、別途生産性向上にかかる助成金を支給。

《支給額》

１．雇用創出措置助成分

起業時 の年齢区分に応じて、計画期間 内に生じた雇用創出措置に要した費用の合計に、以下の助成率を乗じた額を支給。

起業時の年齢区分	助成率	助成額の上限
起業者が高齢者（60 歳以上）の場合	２／３	200 万円
起業者が上記以外の者（40 歳～59 歳）の者の場合	１／２	150 万円

２．生産性向上助成分

「１．雇用創出措置助成分」により支給された助成額の１／４の額を別途支給。

６．通年雇用助成金

○　通年雇用助成金の暫定措置の延長

季節労働者の移動就労に係る経費、休業に係る経費及び試行雇用終了後の常用雇用に係る経費に対する助成について、暫定措置の期間を３年間延長する。

【現行制度の概要】

北海道、青森県等（13 道県）の積雪寒冷地において、季節的業務に従事する労働者の通年雇用化や労働移動を促進する事業主に対して次のとおり助成する。

- 令和４年３月 15 日までの暫定措置として、季節労働者を通年雇用化するため、住所又は居所の変更を伴う場合に要する経費を事業主が負担した場合、その経費に相当する額を助成
- 令和４年４月 30 日までの暫定措置として、通年雇用化した季節労働者を一時的に休業させ休業手当を支払った場合、支払った賃金の１／３を助成
- 令和４年３月 31 日までの暫定措置として、季節労働者を試行雇用し、引き続き常用雇用した場合、常用雇用後６か月間に支払った賃金の助成率を１／３から１／２へ引き上げ

Ⅱ．建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正

１．人材確保等支援助成金

（１）　建設キャリアアップシステム等普及促進コース助成金の新設

【新制度の概要】

若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手確保・育成や魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備を図ることを目的として、建設事業主団体がその構成員等を

対象に建設キャリアアップシステム等の普及促進に向けた事業を実施した場合に助成。

《対象となる事業》
・建設キャリアアップシステムの技能者登録料等の全部又は一部の補助
・建設キャリアアップシステム登録等に係る申請手続の支援
・就業履歴を蓄積するカードリーダーの導入等

《支給額》
事業に要した経費の額の２分の１（中小建設事業主団体は３分の２）

（２）　建設分野雇用管理制度助成コース助成金の廃止

建設分野雇用管理制度助成コース助成金については、令和３年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】
中小建設事業主が、雇用する登録基幹技能者について、労働協約または就業規則の変更により一定の額以上の賃金を増額した場合に助成。
また、中小建設事業主が、人材確保等支援助成コース助成金の支給を受け、雇用管理制度の整備に係る入職率及び入職者数について、職業安定局長が定める目標値を達成した場合に助成。

２．人材開発支援助成金

○　建設労働者技能実習コース助成金の賃金助成における割増措置の延長

技能実習を受けさせた建設労働者が、能力、経験等に応じた処遇を受けるための取組を行っている者として職業安定局長が定めるものである場合の賃金助成の割増措置について令和５年３月 31 日まで延長する。

【現行制度の概要】
若年労働者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、中小建設事業主が雇用する建設労働者に対して、自ら技能実習を行う場合や委託して登録教習機関等で行う技能実習を受講させた場合、実施に要した実費相当額の一部を助成することとしているが、建設キャリアアップシステム技能者情報登録者における賃金助成については、令和４年３月 31 日まで割増措置を実施。

別紙13

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案　概要

１．趣旨

雇用保険法等の一部を改正する法律（令和４年法律第　　号。以下「改正法」という。）による雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）の改正により、事業を開始する者等について、当該事業の実施期間を受給期間に算入しない特例が新たに設けられることを踏まえ、雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）において、特例の対象事業、対象者及び申請手続等を規定するほか、関係省令について所要の規定の整備を行う。

２．省令案の概要

＜申請手続き＞

○　受給期間の特例の申請手続きについて、以下のとおりとすること。

①　申請者は、受給期間延長等申請書に、登記事項証明書等（※）を添付して、管轄公共職業安定所の長に提出しなければならないこと。

※　開業届や事業許可証などを想定。（業務取扱要領）

②　申請手続きは、事業開始日の翌日から２か月以内にしなければならないこと。

※　天災その他やむを得ない理由がある場合を除く。

③　受給期間特例の手続後、当該事業を廃止し、又は休止した場合等においては、その旨を速やかに管轄公共職業安定所の長に届け出なければならないこと。

＜対象者＞

○　受給期間の特例の対象者について、離職日後に事業を開始した者のほか、これに準ずる者として、以下のいずれかに該当する者とすることとする。

①　離職日以前に事業を開始し、離職日後に当該事業に専念する者

②　その他事業を開始した者に準ずるものとして管轄公共職業安定所の長が認めた者

※　例えば、開業準備に専念していたが、開業に至らなかった者等を想定。（業務取扱要領）

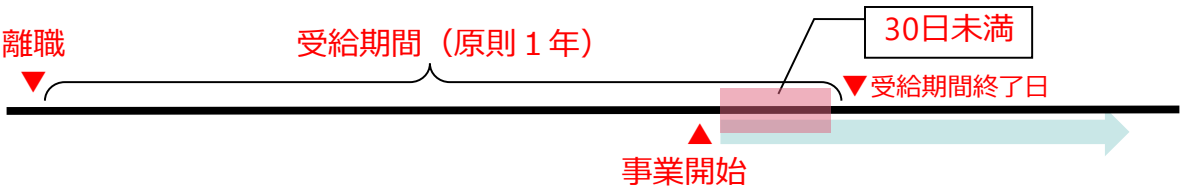
※　開業準備の専念による特例申請の場合は、具体的な準備行為が客観的に確認できる資料（金融機関との金銭消費貸借契約書の写しや事務所賃借のための賃貸借契約書の写し等）の提出を求める予定。（業務取扱要領）

＜対象事業＞

○　受給期間の特例の対象事業について、その実施期間が 30 日未満のもの（※）のほか、以下のいずれかに該当するものを除くこととする。

※　法律で対象事業から除外されている。

①　事業開始日から受給期間終了日（原則として離職日の１年後）までの期間が 30 日未満であるもの



②　受給資格者がその事業の開始に際して、所定給付日数の残日数について一定の手当（再就職手当又は就業手当）の支給を受けたもの

③　その事業により当該事業を実施する受給資格者が自立することができないと管轄公共職業安定所の長が認めたもの

※　例えば、基本手当を受給しながら事業を開始した場合等を想定。（業務取扱要領）

○　その他改正法による関係法令の改正等を踏まえ、雇保則に加え、関係省令について所要の規定の整備を行う。

３．施行期日等

公布日　令和４年３月下旬（改正法の公布後）（予定）

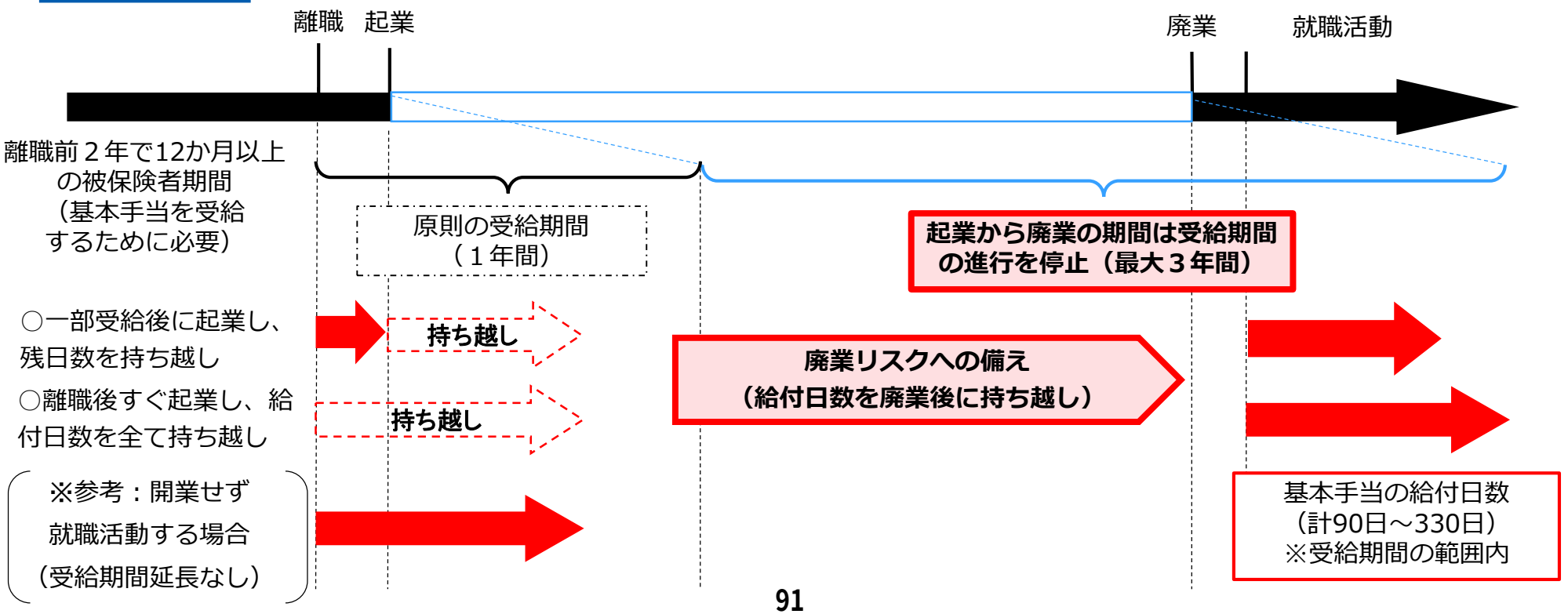
施行期日　令和４年４月１日（一部は令和４年７月１日）

事業を開始した受給資格者に係る受給期間の特例の創設

改正の概要

- 雇用保険の基本手当は、短期的な失業に対する保護を目的としていることから、**原則として離職の日の翌日から１年間**が受給期間とされている。
- 就業形態の多様化を踏まえ、**基本手当の受給資格者が事業を開始した場合等**について、**最大３年間、当該事業の実施期間を受給期間に算入しない特例を設ける**。

<イメージ図>



雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱

第一　雇用保険法の一部改正

一　受講指示の対象となる職業訓練の追加

公共職業安定所長が受給資格者に対して受講を指示することができる公共職業訓練等として、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第四条第二項に規定する認定職業訓練（厚生労働省令で定めるものを除く。）を加えること。

二　事業を開始した受給資格者等に係る受給期間の特例

受給資格者であって、基本手当の受給資格に係る離職の日後に事業（その実施期間が三十日未満のものその他厚生労働省令で定めるもの（注１）を除く。）を開始したものその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める者（注２）が、厚生労働省令で定めるところにより公共職業安定所長にその旨を申し出た場合には、当該事業の実施期間（当該期間の日数が四年から受給期間の日数を除いた日数を超える場合における当該超える日数を除く。）は、受給期間に算入しないものとすること。

（注１）当該事業により自立することができないと公共職業安定所長が認めるものとする予定〔省

令」。

（注２）離職前に当該事業を開始し、離職後に当該事業に専念する者とする予定「省令」。

三　能力開発事業の改正

能力開発事業として、職業能力開発促進法第十条の三第一項第一号の規定によりキャリアコンサルティングの機会を確保する事業主に対して必要な援助を行うこと及び労働者に対してキャリアコンサルティングの機会の確保を行うことができることとすること。

四　国庫負担の改正

１　日雇労働求職者給付金以外の求職者給付（高年齢求職者給付金を除く。以下この１において同じ。）に要する費用に係る国庫の負担額について、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める割合に相当する額とすること。

（一）　毎会計年度の前々会計年度における労働保険特別会計の雇用勘定の財政状況及び求職者給付の支給を受けた受給資格者の数の状況が、当該会計年度における求職者給付の支給に支障が生じるおそれがあるものとして政令で定める基準（注３）に該当する場合　当該日雇労働求職者給付金以外の

別紙14-1

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律
施行規則の一部を改正する省令（案）について（概要）

１．改正趣旨

○　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（平成 23 年法律第 47 号。以下「法」という。）第４条第１項第３号の規定に基づき、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則（平成 23 年厚生労働省令第 93 号。以下「規則」という。）第２条各号において、申請のあった職業訓練（以下「申請職業訓練」という。）について厚生労働大臣が認定する際の基準（以下「認定基準」という。）を規定している。

○　また、法第５条の規定に基づき、当該認定を受けた職業訓練（以下「認定職業訓練」という。）を実施する機関に対する助成として、認定職業訓練実施基本奨励金（以下「基本奨励金」という。）及び認定職業訓練実施付加奨励金（以下「付加奨励金」という。）を支給しており、規則第８条においてその支給基準を規定している。

○　認定基準のうち、実践訓練に係る訓練期間、訓練時間及び実績に関する要件並びに支給要件のうち、認定職業訓練の実施機関に対する基本奨励金及び付加奨励金について、令和４年３月 31 日までを期限とする特例措置を設けている。

○　また、東日本大震災の被災地である福島県に所在する施設において開始される一定の職業訓練については、規則附則第３条第１項の規定に基づき、認定基準等の一部について、令和４年３月 31 日までを期限とする特例措置を設けている。

○　さらに、公共職業安定所長が指示した認定職業訓練又は公共職業訓練等を特定求職者が受けることを容易にするため、法第７条の規定に基づき、職業訓練受講給付金を支給しており、当該給付金については規則第 11 条、第 12 条及び第 12 条の２においてその支給要件を規定しているところ、新型コロナウイルス感染症の影響により離職した非正規雇用労働者等が利用しやすい制度とするため、職業訓練受講給付金に関する特例措置を設けている。

○　これらの特例措置について、現下の状況に鑑み、期限の延長等の改正を行う。

２．改正内容

(1)　求職者支援訓練の訓練期間等の認定基準に関する特例の延長（規則附則第３条の５第１項及び第２項関係）

○　認定基準のうち、実践訓練に係る訓練期間及び訓練時間に関する要件については、規則第２条第５号及び第６号の規定に基づき、訓練期間は原則として３月以上６月以下（一部例外として２月以上６月以下）、訓練時間は原則として月 100 時間以上かつ一日当たり５時間以上６時間以下としているところ、新型コロナウイルス感染症の影響により、休業を余儀なくされる方や、シフトが減少したシフト制で働く方が、仕事と訓練受講を両立しやすい環境整備を図ることで、自らの職業能力を向上させ、今後のステップアップに結び付けられるよう、在職者等である特定求職者等に対する認定職業訓練について、短期間・短時間特例として、訓練期間は２週間以上６月以下、訓練時間は原則として月 60 時間以上かつ一日当たり２時間以上６時間以下とする特例措置（以下「短期

間・短時間特例」という。）を、令和４年３月 31 日まで設けている。
本特例措置の期限について、令和５年３月 31 日まで延長することとする。

○　認定基準のうち、実践訓練に係る就職率に関する実績要件については、規則第２条第１号ロ(1)の規定に基づき、申請職業訓練を行おうとする都道府県と同一の都道府県の区域内において、連続する３年の間に２コース以上の認定職業訓練を行った場合であって、当該訓練の修了者等の就職率が一定の割合（35%）を下回ったコースが２コース以上あった実施機関については、１年間認定を受けることができず、その１年間経過後、連続する３年の間に２コース以上の認定職業訓練について、再び当該就職率を下回った場合、５年間認定を受けることができないこととしているが、短期間・短時間特例の対象となる認定職業訓練については、当該就職率の基準を 30%に緩和する特例措置を、令和４年３月 31 日まで設けている。
本特例措置の期限についても、令和５年３月 31 日まで延長することとする。

○　認定職業訓練（実践訓練）の実施機関に対する付加奨励金については、規則第８条第４項の規定に基づき、就職率が 35%以上 60%未満の場合に修了者１人当たり月１万円を、就職率が 60%以上に修了者１人当たり月２万円を支給することとしているが、訓練の設定を促すため、短期間・短時間特例の対象となる認定職業訓練については、修了者１人当たり月１万円を支給する就職率の基準を 30%以上 55%未満に、同様に月２万円を支給する就職率の基準を 55%以上に緩和する特例措置を、令和４年３月 31 日まで設けている。
本特例措置の期限についても、令和５年３月 31 日まで延長することとする。

(2)　訓練実施実績の要件の緩和に関する特例の延長（規則附則第３条の４第１項関係）

○　申請職業訓練については、認定基準において、規則第２条第１号イの規定に基づき、当該申請職業訓練を開始しようとする日から遡って３年間において、当該申請職業訓練と同程度の訓練期間及び訓練時間の職業訓練（認定職業訓練に限らない。）を適切に行ったことがあることを要件としている。

○　当該要件について、新型コロナウイルス感染症の影響下における雇用失業情勢等を踏まえ、職業訓練実施機関が訓練の認定を受けやすくなり、求職者が訓練を受ける機会を確保できるよう、当該申請職業訓練を開始しようとする日から遡って３年より前の期間において認定職業訓練を適切に実施した場合においては、その申請職業訓練についても認定可能とする特例措置を令和４年３月 31 日まで設けている。

○　本特例措置について、令和５年３月 31 日まで延長することとする。

(3)　基本奨励金の上乗せに関する特例の延長（規則附則第３条の４第２項関係）

○　基本奨励金については、規則第８条第２項の規定に基づき、基礎訓練については１人１月６万円、実践訓練については１人１月５万円としている。

○　これについて、新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職や、介護分野及び障害福祉分野における人材確保を支援するため、介護分野及び障害福祉分野に係る認定職業訓練（厚生労働省人材開発統括官が定めるものに限る。）を開始した実施機関については、単価を１万円上乗せし、基礎訓練については１人１月７万円、実

践訓練については１人１月６万円とする特例措置を令和４年３月 31 日まで設けている。

○　本特例措置について、令和５年３月 31 日まで延長することとする。

(4)　被災地における特例の廃止について（規則附則第３条関係）

○　平成 23 年 10 月１日から令和４年３月 31 日までに福島県において開始される職業訓練のうち、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 76 条第１項の技能講習（小型移動式クレーン、フォークリフト、車両系建設機械又は玉掛けに係るものに限る。）の修了資格の取得に係る職業訓練（道路交通法（昭和 35 年法律第 105 号）第 85 条第１項に規定する大型特殊免許の取得に係る職業訓練を併せて行うものを含む。）については、規則附則第３条第１項の規定に基づき、認定基準の一部を緩和（訓練期間の短縮等）して実践訓練として認定する特例措置を令和４年３月 31 日まで設けている。

○　本特例措置について、期限到来をもって廃止することとする。

(5)　職業訓練受講給付金の支給基準に関する特例の延長（規則附則第３条の６、第４条の２第５項及び第６項並びに第４条の２の２関係）

○　職業訓練受講手当の支給要件のうち月８万円以下であることとする要件について、シフト制で働く方等については、規則附則第３条の６第１項の規定において、給付金支給単位期間の初日が令和３年２月 25 日から令和４年３月 31 日までの期間にあるものについて月 12 万円以下に引き上げる特例措置を講じているところ、当該期間を令和３年２月 25 日から令和５年３月 31 日までに延長する。

※　なお、本特例措置は、令和３年２月 25 日前に訓練の受講を開始した場合であっても、当該日以降に給付金支給単位期間の初日がある給付金支給単位期間について適用する。

○　職業訓練受講手当の支給要件のうち特定求職者並びに特定求職者と同居の又は生計を一にする別居の配偶者、子及び父母との収入の合計額が月 25 万円以下であることとする要件について、規則附則第３条の６第２項において、給付金支給単位期間の初日が令和３年 12 月 21 日から令和４年３月 31 日までの期間にあるものについて月 40 万円以下に引き上げる特例措置を講じているところ、当該期間を令和３年 12 月 21 日から令和５年３月 31 日までに延長する。

※　なお、本特例措置は、令和３年 12 月 21 日前に訓練の受講を開始した場合であっても、当該日以降に給付金支給単位期間の初日がある給付金支給単位期間について適用する。

○　また、訓練の全ての実施日に訓練を受講していることを原則とし、やむを得ない理由により受講しなかった訓練の実施日がある場合に限って、訓練を受講した日数の訓練の実施日数に占める割合が 100 分の 80 以上であること等とする職業訓練受講手当の支給要件について、規則附則第３条の６第３項によりやむを得ない理由による欠席とやむを得ない理由以外による欠席を足し合わせた欠席日数を訓練の実施日数の２割まで認め、訓練を受講した日数の訓練の実施日数に占める割合が 100 分の 80 以上であること等とする特例措置を講じている。

さらに、規則第 11 条第２項に規定する職業訓練受講手当の額、規則第 12 条に規定する通所手当の額、規則第 12 条の２に規定する寄宿手当の額については、訓練を受講し

た日数の実施日数に占める割合が 100 分の 80 以上である場合等に、その支給額をやむを得ない理由以外の理由により受講しなかった訓練の実施日の日数のその給付金支給単位期間の現日数等に占める割合に応じて減ずる特例措置を、職業訓練受講手当は規則附則第３条の６において、通所手当は規則附則第４条の２において、寄宿手当は規則附則第４条の２の２において、それぞれ講じている。

これらの特例措置は、令和３年 12 月 21 日から令和４年３月 31 日までの間に受講する訓練について適用しているところ、当該期間を令和３年 12 月 21 日から令和５年３月 31 日までに延長する（給付金支給単位期間の初日が令和３年 12 月 21 日から令和５年３月 31 日までの間にある場合には、同年３月 31 日以降に受講する訓練も含む。）。

(6)　その他

○　その他所要の措置を講ずる。

３．根拠条項

法第４条第１項第３号、第７条第２項及び第 19 条

４．施行期日等

公 布 日：令和４年３月下旬（予定）

施行期日：令和４年４月１日

求職者支援制度の特例措置の適用件数

別紙14-2

求職者支援制度の特例措置の適用件数（令和3年2月25日から）

	令和3年2～3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	令和4年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	計
本人収入要件 ＊1	2	10	20	22	27	29	41	39	36	45	56	69	72	52	78	75	76	69	818
出席要件（仕事による欠席）＊1	1	3	0	2	4	4	2	3	2	2	5	12	17	13	9	15	13	8	115
世帯収入要件 ＊2										0	24	142	233	186	292	305	313	369	1,864
出席要件（やむを得ない理由以外の欠席） ＊2										1	159	396	489	476	561	627	658	721	4,088
訓練対象者の特例（転職希望無し） ＊2										0	7	5	5	2	0	1	1	1	22

※ 各月に職業訓練受講給付金の特例措置を適用した件数。

＊1の措置は令和3年2月25日から

＊2の措置は令和3年12月21日から導入

求職者支援制度の周知・広報について

（利用者目線に立った積極的な周知・広報）

- わかりやすい広報媒体（リーフレット、PR動画など）の作成
- ハローワークでの個々人の状況に応じたきめ細かな情報提供

（インターネットを活用した周知・広報）

- 検索サイトでのバナー広告、YouTubeでのPR動画の配信など

（SNSを活用したプッシュ型広報の強化）

- 厚生労働省のSNS、首相官邸メルマガなどでの制度情報の発信
- 厚生労働省、労働局、ハローワークのSNSでの訓練コースの募集開始情報などの発信

（民間サイト、雑誌などによる周知、広報）

- 民間求人サイト、求人情報誌などへの周知用バナーや制度情報などの掲載（協力依頼）

（生活困窮者の支援機関と連携した周知・広報）

- 社会福祉協議会、自立相談支援機関でのハローワーク職員による出張相談、説明会などの実施
- 社会福祉協議会、自立相談支援機関のホームページへの周知用バナーの掲載（協力依頼）

[周知・広報の成果]

◎ 求職者支援制度の専用サイト月平均アクセス数
コロナ禍前の約３倍に増加
約４万件(令和2年度)
→約12万件(令和4年度8月時点)

◎ PR動画の視聴回数
約168万回(R4.1.12~R4.9.1)





[各種周知用バナー・PR動画]



別紙15

雇用保険法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令案（概要）

１．改正の趣旨

○　職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号。以下「法」という。）の一部改正を含む雇用保険法等の一部を改正する法律（令和４年法律第 12 号。以下「改正法」という。）が令和４年３月 31 日に公布され、その一部は令和４年 10 月１日に施行されることになる。

○　改正法の一部施行に伴い職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）及びその他厚生労働省関係省令についても、所要の改正を行う必要がある。

２．改正の内容

Ⅰ　職業安定法施行規則の改正

（１）募集情報等提供事業の定義について（第４条関係）

ア　募集情報等提供事業者に情報の提供を依頼する「職業紹介事業者等」について、職業紹介事業者のほか、募集情報等提供事業を行う者、特定地方公共団体及び労働者供給事業者を含むこととすること。

イ　改正法の施行に伴う所要の規定の整備を行うこと。

（２）求人等に関する情報の的確な表示について（新第４条の３関係）

ア　公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者が求人等に関する情報を提供する広告等に、書面の交付、ファックス及び電子メール等並びに著作権法に規定する放送、有線放送及び自動公衆装置その他電子計算機と電気通信回路を接続してする方法を含めることとすること。

イ　求人等に関する情報に、以下のものを含めることとすること。

（ア）自ら又は求人者若しくは労働者の募集を行う者若しくは労働者供給を受けようとする者に関する情報

（イ）法に基づく業務の実績に関する情報

ウ　労働者の募集を行う者及び募集受託者が正確かつ最新の内容に保たなければならない情報について、以下のとおり定めること。

（ア）自ら又は労働者の募集を行う者に関する情報

（イ）法に基づく業務の実績に関する情報

エ　公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者が求人等に関する情報を提供するにあたっては、以下に掲げる措置を講じなければならないものとすること。

（ア）情報の提供を依頼した者又は情報に自らに関する情報が含まれる者から、情報の提供の中止又は内容の訂正の求めがあった場合、遅滞なく当該情報の提供の中止又は内容の訂正をしなければならないものとすること。

（イ）情報が正確又は最新でないことを確認したときは、遅滞なく、情報の提供を依頼した者に内容の訂正の有無を確認し、又は情報の提供を中止しなければならないこととすること。

（ウ）以下に掲げる区分に応じ、それぞれ次のいずれかの措置を講じなければならないものとすること。

公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者	・　求人者又は求職者に対し、定期的に求人又は求職者に関する情報が最新かどうかを確認すること ・　求人又は求職者に関する情報の時点を明らかにすること
法第４条第６項第１号の募集情報等提供の事業を行う者	・　労働者の募集に関する情報の提供を依頼した者に対し、募集が終了した場合又は募集内容が変更された場合に速やかにその旨を通知するよう依頼すること ・　労働者の募集に関する情報の時点を明らかにすること
法第４条第６項第２号の募集情報等提供の事業を行う者	・　労働者の募集に関する情報を定期的に収集及び更新し、更新の頻度を明らかにすること ・　労働者の募集に関する情報を収集した時点を明らかにすること
法第４条第６項第３号の募集情報等提供の事業を行う者	・　労働者になろうとする者に関する情報の提供を依頼した者に対し、当該情報を正確かつ最新の内容に保つよう依頼すること ・　労働者になろうとする者に関する情報の時点を明らかにすること

法第４条第６項第４号の募集情報等提供事業を行う者	・　労働者になろうとする者に関する情報を定期的に収集及び更新し、更新の頻度を明らかにすること ・　労働者になろうとする者に関する情報を収集した時点を明らかにすること
労働者供給事業者	・　労働者供給を受けようとする者又は供給される労働者に対し、定期的に労働者供給又は供給される労働者に関する情報が最新の情報かどうかを確認すること ・　労働者供給又は供給される労働者に関する情報の時点を明らかにすること

（３）求職者等の個人情報の取扱いについて（新第４条の４関係）

求職者等に対し業務の目的を明らかにするに当たっては、インターネットの利用その他適切な方法により行わなければならないこととすること。

（４）特定募集情報等提供事業の届出について（第 31 条の２関係）

ア　特定募集情報等提供事業者として届出をしようとする者は、以下の事項を厚生労働大臣に届け出なければならないこととすること。

（ア）氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては、その代表者の氏名

（イ）電話番号

（ウ）職業紹介事業者又は派遣元事業主にあっては、許可番号又は届出受理番号

イ　特定募集情報等提供事業者として届出をしようとする者は、特定募集情報等提供事業届出書にそれぞれ以下の書類を添付して厚生労働大臣に届け出なければならないこととすること。

届出をしようとする者が法人の場合	法人の登記事項証明書
届出をしようとする者が個人の場合	個人の住民票の写し

ウ　有料・無料職業紹介事業者として許可・届出を行っている者又は労働者派遣事業の許可を得ている者は、イに掲げる書類を提出することを要しないこととすること。

エ　特定募集情報等提供事業者は、アに掲げる事項に変更があったときは、変更に係る事実のあった日の翌日から起算して 30 日以内に特定募集情報等提

供事業変更届出書を厚生労働大臣に提出しなければならないこととすること。

オ　特定募集情報等定提供事業者は、特定募集情報等提供事業を廃止したときは、当該募集情報等提供事業を廃止した日から 10 日以内に特定募集情報等提供事業廃止届出書を厚生労働大臣に提出しなければならないこととすること。

カ　電子情報処理組織を使用してイ、エ及びオの規定による届出を行う場合には、届出における氏名又は名称の記載については、電子署名等のほか、氏名又は名称を電磁的記録に記録することをもって代えることができることとすること。

（５）事業概況報告書の提出（第 31 条の３関係）

ア　特定募集情報等提供事業者は、毎年８月 31 日までに事業概況報告書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならないものとすること。

イ　アの場合において（４）カを準用すること。

（６）事業情報の公開（第 31 条の４関係）

ア　募集情報等提供事業を行う者が、労働者の募集に関する情報の的確な表示に関する事項等の情報の提供を行う場合には、インターネットの利用その他適切な方法により行うこととすること。

イ　募集情報等提供事業を行う者が情報の提供を行うよう努めなければならない事項は以下のとおりとする。

（ア）労働者になろうとする者の個人情報を適正に管理するために講じている措置

（イ）労働者の募集に関する情報又は労働者になろうとする者に関する情報に順位を付して表示する場合における当該順位を決定するために用いられる主要な事項

（７）苦情の処理に関する事項（第 31 条の５関係）

募集情報等提供事業者に苦情の申出を行う「職業紹介事業者等」について、職業紹介事業者のほか、募集情報等提供事業者、特定地方公共団体及び労働者供給事業者を含むこととすること。

（８）委任に関する事項（第 37 条関係）

ア　特定募集情報等提供事業の全部又は一部の停止に関する権限を、特定募集情報等提供事業を行う者の主たる事務所及び当該事業を行う事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に委任することとすること。

イ　募集情報等提供事業を行う者に対する指導・助言に関する権限について、募集情報等提供事業を行う者の主たる事務所又は当該事業を行う事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に委任することとすること。

（９）法の規定に基づき各種書類に関する様式を定めることとすること。

（10）その他改正法の施行に伴う所要の規定の整備を行うこと。

Ⅱ　児童扶養手当法施行規則（昭和 36 年厚生省令第 51 号）の改正

改正法の施行に伴う所要の規定の整理を行うこと。（第３条の４関係）

Ⅲ　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号）の改正

改正法の施行に伴う所要の規定の整理を行うこと。（第４条関係）

Ⅳ　社会保険労務士法施行規則（昭和 43 年厚生省／労働省令第１号）の改正

改正法の施行に伴う所要の規定の整理を行うこと。（別表関係）

Ⅴ　雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号）の改正

改正法の施行に伴う所要の規定の整理を行うこと。（第 82 条関係）

Ⅵ　厚生労働省組織規則（平成 13 年厚生労働省令第１号）の改正

（１）職業安定局需給調整事業課に労働市場基盤整備室を置くこととし、室における事務の内容について規定すること。（第 45 条関係）

（２）都道府県労働局における職業安定部及び需給調整事業部の所掌事務に募集情報等提供事業の監督に関することを追加すること。（第 762 条及び第 762 条の２関係）

（３）都道府県労働局における職業安定課、需給調整事業課及び需給調整事業第二課の所掌事務に募集情報等提供事業の監督に関することを追加すること。（第 786 条、第 788 条の２及び第 788 条の７関係）

（４）その他所要の規定の整備を行うこと。

Ⅶ　次世代育成支援対策推進法施行規則（平成 15 年厚生労働省令第 122 号）の改正

職業安定法施行規則の改正に伴う所要の規定の整理を行うこと。（第７条関係）

Ⅷ　生活困窮者自立支援法施行規則（平成 27 年厚生労働省令第 16 号）の改正

改正法の施行に伴う所要の規定の整理を行うこと。（附則第４条関係）

Ⅸ　青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則（平成 27 年厚生労働省令第 155 号）の改正

改正法の施行に伴う所要の規定の整理を行うこと。（第５条関係）

Ⅹ　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成 27 年厚生労働省令第 162 号）の改正

改正法の施行に伴う所要の規定の整理を行うこと。（第８条関係）

２．根拠規定

○　法第４条第６項第１号、第５条の４、第５条の５第１項、第 43 条の２、第 43 条の５、第 43 条の６、第 43 条の７第１項、第 45 条、第 50 条第１項、第 60 条及び第 61 条

○　厚生労働省設置法（平成 11 年法律第 97 号）第 21 条第３項

３．施行期日等

・公　布　日：令和４年６月中旬（予定）

・施行期日：令和４年 10 月１日

別紙16

職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針及び青少年雇用対策基本方針の一部を改正する告示案（概要）

１．改正の趣旨

○　職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号。以下「法」という。）の一部改正を含む雇用保険法等の一部を改正する法律（令和４年法律第 12 号。以下「改正法」という。）が令和４年３月 31 日に公布され、その一部は令和４年 10 月１日に施行されることになる。

○　改正法の一部施行に伴い職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針（平成 11 年労働省告示第 141 号。以下「職業安定法第 48 条に関する指針」という。）及びその他厚生労働省関係告示についても、所要の改正を行う必要がある。

２．改正の内容

Ⅰ　職業安定法第 48 条に関する指針の改正

（１）題名を改正し、「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針」とする。

（２）均等待遇に関する事項について

ア　募集情報等提供事業を行う者は、全ての利用者に対し、その業務について人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること、労働者が法第 48 条の４第１項に基づく厚生労働大臣に対する申告を行ったこと等を理由として、差別的な取扱いをしてはならないこととすること。

イ　募集情報等提供事業を行う者が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）第５条の規定に違反

する内容の募集情報の提供を行い、又は同条の規定に違反する内容の労働者の募集を行う者に労働者になろうとする者に関する情報の提供を行うことは法第３条の趣旨に反するものとすること。

（３）求人等に関する情報の的確な表示に関する事項について

ア　職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者は、広告等により求人等に関する情報を提供するに当たっては、職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）第４条の２第３項各号に掲げる事項及び職業安定法第 48 条に関する指針第３の１（３）により明示することとされた事項を可能な限り当該情報に含めることが望ましいこととすること。

イ　職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者は、広告等により求人等に関する情報を提供するに当たっては、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者に誤解を生じさせることのないよう以下の事項について留意するものとすること。

（ア）関係会社を有する者が労働者の募集等を行う場合、労働者を雇用する予定の者を明確にし、当該関係会社と混同されることのないよう表示しなければならないこと。

（イ）労働者の募集と、請負契約による受注者の募集が混同されることのないよう表示しなければならないこと。

（ウ）賃金等（賃金形態、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給、固定残業代等に関する事項）について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示してはならないこと。

（エ）職種又は業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはならないこと。

ウ　労働者の募集を行う者及び募集受託者は、法第５条の４第２項の規定により労働者の募集に関する情報を正確かつ最新の内容を保つにあたって以下に掲げる措置を講ずる等適切に対応しなければならないこととする。

（ア）労働者の募集を終了又は変更した場合には、募集に関する情報の提供を速やかに終了又は変更するとともに、情報の提供を依頼した募集情報等提供事業を行う者に対して情報の提供を終了又は変更するよう依頼すること。

（イ）労働者の募集に関する情報を提供するに当たっては、情報の時点を明

らかにすること。

（ウ）募集情報等提供事業を行う者から、職業安定法施行規則第４条の３第４項又は（６）イ（ア）により募集に関する情報の訂正又は変更を依頼された場合には速やかに対応すること。

エ　職業紹介事業者、募集情報等提供事業を行う者及び労働者供給事業者は、職業安定法施行規則において事業の別による区分に応じて定める措置を可能な限りいずれも講ずることが望ましいこと。

（４）求職者等の個人情報の取扱いに関する事項について

ア　個人情報の収集、保管及び使用

（ア）職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第５条の５第１項の規定により業務の目的を明らかにするに当たっては、個人情報がどのような目的で収集され、使用され、又は保管されるのか、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示することとすること。

（イ）職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって、適法かつ公正なものによらなければならないこと。

（ウ）職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、求職者等本人の同意を得る際には以下に掲げるところによらなければならないこととすること。

・　同意を求める事項について、求職者等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

・　業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、使用し、又は保管することに対する同意を職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供又は労働者供給の条件としないこと。

・　求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であること。

イ　個人情報の適正な管理

特定募集情報等提供事業者について、職業安定法第 48 条に関する指針第４の２及び３に掲げる個人情報の適正な管理及び個人情報の保護に関する法律の遵守等を行うこととすること。

（５）職業紹介事業者の責務等に関する事項

次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、当該者の判断が電子情報処理組織により自動的に行われているかどうかにかかわらず、職業紹介事業の許可等が必要であること。また、宣伝広告の内容、求人者又は求職者との間の契約内容等の実態から判断して、求人者に求職者を、又は求職者に求人者をあっせんする行為を事業として行うものであり、募集情報等提供事業はその一部として行われているものである場合には、全体として職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可等が必要であること。

ア　求職者に関する情報又は求人に関する情報について、当該者の判断により選別した提供相手に対してのみ提供を行い、又は当該者の判断により選別した情報のみ提供を行うこと。

イ　求職者に関する情報又は求人に関する情報の内容について、当該者の判断により提供相手となる求人者又は求職者に応じて加工し、提供を行うこと。

ウ　求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと。

（６）募集情報等提供事業を行う者の責務に関する事項

ア　募集情報等提供事業を行う者は、職業安定機関の行う雇用情報の収集、標準職業名の普及等に協力するよう努めるものとすること。

イ　労働者の募集に関する情報の提供

（ア）募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集に関する情報が以下のいずれかに該当すると認めるときは、情報の提供を依頼した者に対して、情報の変更を依頼し、又は情報の提供を中止しなければならないこととすること。特に、当該情報が①に該当することを認めながら提供した場合には法第 63 条第２号に違反することとなるおそれがあること。

①　公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の労働者の募集に関する情報

②　内容が法令に違反する労働者の募集に関する情報

（イ）募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集に関する情報が（ア）①

②のいずれかに該当するおそれがあると認めるときは、情報の提供を依頼した者に対し、情報が（ア）①②のいずれかに該当するか確認し、又は情報の提供を中止することとすること。

（ウ）募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集に関する情報又は労働者になろうとする者に関する情報について、当該情報の提供を依頼した者の承諾を得ることなく情報を改変して提供してはならないこととすること。

ウ　募集情報等提供事業を行う者は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業又は作業所閉鎖の行われている事業所に関する募集情報等提供を行ってはならないこととすること。

エ　労働者になろうとする者に関する情報を収集して募集情報等提供事業を行う場合は、当該情報により必ずしも特定の個人を識別することができない場合であっても特定募集情報等提供事業に該当することとすること。

オ　適正な宣伝広告等に関する事項

（ア）職業安定機関その他公的機関と関係を有しない募集情報等提供事業を行う者は、これと誤認させる名称を用いてはならないものとすること。

（イ）募集情報等提供事業に関する宣伝広告の実施に当たっては、法第５条の４第１項及び第３項並びに不当景品類及び不当表示防止法の趣旨に鑑みて、不当に利用者を誘引し、合理的な選択を阻害するおそれがある不当な表示をしてはならないものとすること。

カ　募集情報等提供事業を行う者は、利用者から申出を受けた当該事業に関する苦情を適切かつ迅速に処理するため、相談窓口を明確にするとともに、必要な場合には職業安定機関と連携を行うこととすること。

（７）その他所要の規定の整備を行うこと。

Ⅱ　青少年雇用対策基本方針（令和３年厚生労働省告示第 114 号）の改正

法の改正に伴う所要の規定の整理を行うこと。（第２条関係）

２．根拠規定

○　法第 48 条

○　青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号）第８条第１項

３．施行期日等

・告　示　日：令和４年６月中旬（予定）

・適用期日：令和４年 10 月１日

別紙17

林業労働力の確保の促進に関する基本方針の変更について

１ 基本方針の概要

基本方針は、林業労働力の確保の促進に関する法律に基づき、農林水産大臣及び厚生労働大臣が

① 林業における経営及び雇用の動向
② 林業労働力の確保の促進に関する基本的な方向
③ 事業主が行う雇用管理の改善及び事業の合理化を促進するための措置、林業に就業しようとする者の就業の円滑化のための措置

等について定めるもの。

２ 変更案の内容

昨年改定された森林・林業基本計画を踏まえ、林業労働力の確保を図るため、林業従事者が生きがいをもって働ける魅力ある職場づくりを推進することとし、以下のような内容について、新たに記載。

① 「新しい林業」の実現に必要な造林やＩＣＴ等の知識や技術、技能を持つ人材の確保･育成
② 極めて高い労働災害の発生状況の改善に向けた、伐木作業や小規模経営体の安全対策強化、高性能林業機械等の導入･開発促進
③ 地域の実態に応じた林業への新規参入等多様な担い手の確保
④ 女性の活躍・定着の促進、外国人材の適正な受入れ 等

３ スケジュール

９月７日 林政審議会（基本方針の答申）
９月 29 日 労働政策審議会職業安定分科会
（基本方針の諮問・答申）
10 月上旬 基本方針の公表

別紙18-1

２０２１年度評価

評価シート

１．ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

項目	2019 年度 実績	2020 年度 実績	2021 年度 目標	2021 年度 中間評価実績 （４～10 月）	2021 年度 実績 （※５）
① ハローワーク求職者の就職率（※１）	29.2%	24.6%	26.1%	24.8%	25.1%
② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数	145,434 人 （94 箇所）	133,371 人 （103 箇所）	141,944 人 （111 箇所）	92,347 人 （111 箇所）	153,618 人 （111 箇所）
③ハローワークにおける正社員と常雇パート就職件数	627,278 件 （参考１） うち 45 歳未満：390,061 件 うち 45 歳以上：237,217 件 （参考２） 正社員と常雇パート就職件数 894,158 件	498,263 件 （参考１） うち 45 歳未満：301,620 件 うち 45 歳以上： 196,643 件 （参考２） 正社員と常雇パート就職件数 715,817 件	550,000 件	300,824 件 （参考１） うち 45 歳未満： 181,154 件 うち 45 歳以上： 119,670 件 （参考２） 正社員と常雇パート就職件数 438,478 件	507,744 件 （参考１） うち 45 歳未満： 305,558 件 うち 45 歳以上： 202,186 件 （参考２） 正社員と常雇パート就職件数 729,672 件
④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）	93.8%	93.9%	93.6%	95.2% （９月末時点）	94.5%
⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合（※２）	38.4%	31.3%	33.4%	31.5%	32.5%
⑥ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率（※３）	－	22.6% （参考） 正社員以外も含む就職率 41.2%	40.0%	43.0% （10 月末時点） （参考） 正社員以外も含む就職率 72.8% （10 月末時点）	48.6% （参考） 正社員以外も含む就職率 79.9%
⑦ 求職者支援制度による職業訓練の就職率 （※４）	基礎コース 56.5% 実践コース 62.4%	基礎コース 52.5% 実践コース 60.0%	基礎コース 58.0% 実践コース 63.0%	基礎コース 53.3% （10 月末時点） 実践コース 60.0%	基礎コース 52.8% 実践コース 60.2%

				（10 月末時点）	
⑧ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率	65.4%	59.0%	63.7%	64.3%	66.1%

（備考）

※１　就職件数／新規求職者数（雇用契約において雇用期間の定めがないか又は４か月以上の雇用期間が定められているものに限る。）

※２　早期再就職者数（注）　／　受給資格決定件数

（注）　雇用保険の基本手当の支給残日数を所定給付日数の２／３以上残して早期に再就職する者の数（例えば、所定給付日数 90 日の者が、支給残日数を 60 日以上残して再就職した場合）。

※３　就職氷河期支援対策専門窓口（チーム支援）における正社員就職率

※４　2021 年度実績は、2021 年 12 月末までに終了した訓練コースの修了者等に占める訓練修了３か月後までに雇用保険適用就職した者の割合である（実績が集計可能となるのが、訓練コース終了から８か月後のため）。

・基礎コースの就職率＝就職者数÷（修了者等数 －次訓練受講中又は次訓練受講決定者数）

・実践コースの就職率＝就職者数÷　修了者等数

※５　実績の分子と分母は以下の通りである

① ハローワーク求職者の就職率：25.1% ＝ 就職件数：1,127,457 件／新規求職件数：4,491,629 件

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）：94.5% ＝ 重点支援対象者の就職件数：58,108 件／重点支援対象者数：61,517 件

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合：32.5% ＝ 早期再就職件数：429,640 件／受給資格決定件数：1,321,662 件

⑥ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率：48.6% ＝ 支援対象者の正社員就職件数：7,069 件／支援対象者数：14,538 件

⑦ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

基礎コース：52.8% ＝ 就職者数：1,931 件／ （修了者等数－次訓練受講中又は次訓練受講決定者数）：3,657 件

実践コース：60.2% ＝ 就職者数：8,572 件／ 修了者等数：14,249 件

⑧ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率：66.1% ＝支援対象者の就職件数：68,039 件／支援対象者数：103,005 件

2021 年度目標設定における考え方

① ハローワーク求職者の就職率

・新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 26.1%に設定。

② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

・新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、141,944 人に設定。

③ ハローワークにおける正社員就職件数

・2019～2020 年度の実績等を踏まえ、550,000 件に設定。

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

・2018～2020 年度の実績を踏まえ、93.6%に設定。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合
・新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 33.4%に設定。

⑥ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率
・2020 年度実績等を考慮し、就職 40.0%に設定。

⑦ 求職者支援制度による職業訓練の就職率
・2020 年度の目標値及び 2015 年度から 2019 年度の実績を踏まえ、基礎コースは 58.0%、実践コースは 63.0%に設定。

⑧ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率
・2018～2020 年度の実績等を踏まえ、63.7%に設定。

施策実施状況

（2021 年度に実施した主な取組）

①　ハローワーク求職者の就職率、③ ハローワークにおける正社員就職件数

・　求職者の希望内容や経験等を踏まえた求人情報の積極的な提供、応募書類の作成の助言・指導、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、求人者に対する求人内容の見直し、条件緩和の働きかけなどを実施した。また、求人開拓について、新型コロナウイルス感染症による雇用面の影響は特に非正規雇用労働者及び女性で大きかったことから、こうした求職者のニーズに合致した求人（新型コロナウイルス感染症の影響により有効求人倍率が大幅に低下した職種等）に加え、感染症下でニーズが高まってきた、仕事と家庭の両立可能な求人等に重点を置いて実施するとともに、これまでハローワークを利用していない事業所に対しても求人提出の働きかけを行うなど、工夫しながら求人開拓を行った。

４月から９月末までの断続的な緊急事態宣言等の下において、来所を控える求人者、求職者に対し、電話やオンライン活用等による職業相談・職業紹介等を実施したほか、就職面接会やセミナー等はオンライン開催を活用するなど弾力的な方法で行った。

また、緊急事態宣言が解除された 10 月以降は、事業所訪問や求人開拓を徐々に再開したほか、現場の混雑状況に配慮しつつ対面による求職者支援も実施した。

あわせて、外出自粛など新型コロナウイルス感染症の影響下において、求職者に対して必要な就職支援を提供するため、オンラインの活用も含めあらゆる機会を通じてハローワークの支援メニューの周知及び利用勧奨を実施した。

② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

・　医療・福祉、建設、警備、運輸などの分野へのマッチング支援を強化するため、人材確保支援のための総合専門窓口となる人材確保対策コーナーにおいて、求人者には求人充足に向けた助言・指導、また、求職者には担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、業界団体との連携による事業所見学会、就職面接会等を実施した。

新型コロナウイルス感染症の影響下において、来所を控える求人者、求職者に対し、電話やオンライン活用等による職業相談・職業紹介等を実施したほか、就職面接会や事業所見学会、セミナー等は、開催規模、参加人数を縮小しつつ実施、またオンライン開催の活用等により、感染拡大の防止に留意しながら弾力的な方法で実施した。

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

・ 子育て中の女性等を対象とした専門支援拠点であるマザーズハローワーク、マザーズコーナーにおいて、子ども連れでも来所しやすい環境を整備するとともに、個々の求職者のニーズに応じた担当者制による一貫したきめ細かな職業相談・職業紹介、仕事と子育てを両立しやすい求人の確保等を実施した。

新型コロナウイルス感染症の影響下において、来所を控える求人者、求職者に対し、電話やオンライン活用等による職業相談・職業紹介等を実施したほか、就職面接会やセミナー等は、開催規模、参加人数を縮小しつつ実施、またオンライン開催の活用等により、感染拡大の防止に留意しながら弾力的な方法で実施した。

加えて、支援を必要とする求職者に情報が行き渡るよう、SNS やマザーズハローワークと NPO 等との連携を通じて積極的な周知を実施した。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

・ 新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等に対して重点的な支援を行うため、全国の主要なハローワークに就職支援ナビゲーターを配置して就職支援体制を強化し、担当者制による就職支援の強化を図った。具体的には、担当者制による予約相談、個別支援への誘導、求職活動支援セミナーの受講や、求人開拓等のきめ細かな就職支援を実施した。また、求人開拓について、新型コロナウイルス感染症による雇用面の影響は特に非正規雇用労働者及び女性で大きかったことから、こうした求職者のニーズに合致した求人（新型コロナウイルス感染症の影響により有効求人倍率が大幅に低下した職種等）に加え、感染症下でニーズが高まってきた、仕事と家庭の両立可能な求人等に重点を置いて実施するとともに、これまでハローワークを利用していない事業所に対しても求人提出の働きかけを行うなど、工夫しながら求人開拓を行った。

４月から９月末までの断続的な緊急事態宣言等の下において、来所を控える求人者、求職者に対し、電話やオンライン等による職業相談・職業紹介等を実施したほか、就職面接会やセミナー等はオンライン開催を活用するなど弾力的な方法で行った。

緊急事態宣言が解除された 10 月以降は、事業所訪問や求人開拓を徐々に再開したほか、現場の混雑状況に配慮しつつ対面による求職者支援も実施した。

⑥ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率

・ 不安定な就労状態にある方の個々の複雑な課題・状況を踏まえ、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等それぞれの専門担当者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫したきめ細かな就職支援を実施した。

新型コロナウイルス感染症の影響下において、来所を控える求人者、求職者に対し、引き続

き電話やオンライン等による職業相談・職業紹介等を実施したほか、就職面接会やセミナー等はオンライン開催を活用するなど弾力的な方法で行った。
　その他、全国で好事例やノウハウの共有を進めるとともに、求職者のニーズを踏まえた就職氷河期世代限定・歓迎求人の積極的確保に取り組んだ。

⑦ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

・　2021 年２月に設置した「コロナ対応ステップアップ相談窓口」において、新型コロナウイルス感染症の影響で離職した方、休業中の方やシフト制で働く方などに対し、職業訓練の情報提供や受講あっせん、職業訓練の成果を踏まえた就職支援などをワンストップかつ個別・伴走型で提供し、早期の就職支援を行った。
　また、2021 年２月及び 12 月に、職業訓練受講給付金の本人収入要件や世帯収入要件、訓練の出席要件の緩和、訓練対象者の拡大、訓練基準の緩和に関する特例措置を講じ、求職者支援制度の更なる活用を促進した。

⑧ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

・　地方公共団体へのハローワークの常設窓口の設置や定期的な巡回相談の実施等により、ワンストップ型の支援体制を整備し、地方公共団体に来所した生活保護受給者等に対して関係機関が一体となった支援チームによる就労支援を実施した。
　特に、新型コロナウイルス感染症の影響による離職等により増加傾向が見られた生活困窮者等に対して、生活困窮者の自立相談支援機関等との連携を強化して就労支援に取り組んだ。

2021 年度施策実施状況に係る分析

① ハローワーク求職者の就職率

・　就職率の分母である「新規求職者数」については、新型コロナウイルス感染症に影響を受けた動きとして、感染拡大の時期には罹患防止のために来所を控える動きがみられ、また、感染の沈静化により社会経済活動のレベルが引き上がった時期には求職活動を再開する動き等もみられたが、総じてみれば、2021 年度における新規求職者数は減少した（前年度比▲1.0%）。一方、社会経済活動の再開への期待により年間の新規求人数が前年度を上回って推移した（前年度比＋9.1%）が、感染症下において就職活動を控える求職者が多くいたこと等により、就職率の分子である「就職件数」は伸び悩み（前年度比＋1.1%）、結果として、就職率は 2020 年度からわずかに上昇したものの（前年度差＋0.5%pt）、目標の達成には至らなかった。

参考：2021 年度の月次でみたハローワーク求職者の就職率（単位：%）

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
実績	21.4	27.3	27.6	25.0	23.2	25.7	25.0	27.2	27.6	18.1	24.6	30.7
前年同月差（%pt）	+0.1	+6.3	+5.3	+0.4	▲1.5	▲0.2	▲0.4	▲1.3	▲0.7	▲0.5	0.7	▲0.9

② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

・　2021 年度の目標である充足数の実績は 153,618 人であり、目標の 141,944 人を上回った。この増加は「医療・福祉」の分野での充足数が 17,722 人増加（前年比＋23.0%）したことによる影響が大きい。重点的な支援対象のうち「医療・福祉」などの分野は、新型コロナウイルス感染症の影響はあるものの、影響が生じる前から構造的な人材不足の状況が続いており、新規求人数が増加（前年度比＋15.2%）したとともに、同コーナーにおいて、人材不足分野の業務内容や魅力の PR や業界団体との連携による事業所見学会、就職面接会等の取組により、充足数（前年度比＋15.2%）が増加した。

参考：2021 年度の月次でみた人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数（単位：件）

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
実績	15,151	13,221	14,246	12,130	11,703	12,940	12,956	12,958	11,166	10,354	11,387	15,406
前年同月比（%）	＋33.7	＋40.2	＋21.4	＋4.1	＋12.4	＋11.7	＋3.7	＋16.1	＋10.0	＋13.3	＋4.5	＋15.1

③　ハローワークにおける正社員就職件数

・　①のとおり、全体の新規求職申込件数が減少しており、正社員就職を希望する求職者も前年度に引き続き減少（前年度比▲3.6%、前々年度比▲6.2%）した。社会経済活動の再開への期待により、正社員求人数は 2020 年度から 400,601 人増加（前年度比＋9.7%）したが、2019 年度の水準までは持ち直していない（前々年度比▲8.4%）。こうした状況の中で、ハローワークにおける正社員就職件数は 2020 年度から 9,481 件増加（前年度比＋1.9%）したものの、目標値を下回った。

　特に、例年であれば下半期や翌年度の入社に向けて 10 月・３月の正社員就職件数が増加するところ、2021 年度においては、下半期や翌年度の入社に向けて求職活動が活発に行われる時期に緊急事態宣言やまん延防止等重点措置が発令されていたことから求職活動を控える動きがみられ、10 月・３月の就職件数は対前年同月比で減少（10 月の前年同月比▲5.0%、３月の前年同月比▲8.5%）し、年度実績が伸び悩んだ。

参考：2021 年度の月次でみたハローワークにおける正社員就職件数（単位：件）

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
実績	48,232	41,251	45,197	40,946	39,151	42,895	43,152	42,713	38,546	36,388	40,193	49,080
前年同月比（%）	11.0	21.9	8.6	▲2.7	1.8	0.1	▲5.0	3.3	0.1	1.8	▲2.8	▲8.5

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

・　新型コロナウイルス感染症への懸念から昨年度に引き続き求職活動を控える動きがみられたものの、特に早期の就職を希望する重点支援対象者に対しては、担当者制による一貫したきめ細かな就業支援を実施したこと、就職面接会やセミナー等をオンラインで開催するなど弾力的な方法で行ったこと等により、2021 年度の就職率は 94.5%となり、目標（93.6%）を達成した。

参考：2021 年度の四半期でみたマザーズハローワーク事業における重点支援対象者の就職率（単位：%）

	第１四半期	第２四半期	第３四半期	第４四半期
実績	96.8	93.3	95.2	92.0
前年同期差（%pt）	+1.8	▲0.4	＋1.5	▲1.4

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

・　分母である「雇用保険受給資格決定件数」については、新型コロナウイルス感染症の影響が非常に大きかった 2020 年度と比較して大幅な減少となった（前年度比▲13.0%）。

分子である「早期再就職者数」についても、受給資格決定件数の減少に伴って令和３年度全体をとおして減少（前年度比▲9.5%）しているものの、新規求人数が年間を通じて持ち直してきたこと（前年度比＋9.1%）や、ハローワークにおいて感染拡大防止に留意しながらオンラインの活用を含め各種の就職支援を実施したことにより、早期再就職割合は、2020 年度から 1.3%pt 改善した。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響下において、雇用保険受給者が希望する求人（飲食業等）が回復するまで様子を見ようとする傾向がみられたことや、感染者数が減少するまで就職希望時期を延期する動きがみられたことなどから目標は未達成となった。

参考：2021 年度の月次でみた雇用保険受給者の早期再就職割合（単位：%）

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
実績	20.2	29.7	39.9	38.9	35.8	31.1	32.5	38.3	44.3	28.8	30.1	32.1
前年同月差（%pt）	0.6	6.4	12.1	4.7	▲2.0	▲5.2	▲1.9	▲2.7	▲2.8	0.1	1.9	0.1

⑥ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率

・　就職氷河期世代限定・歓迎求人の積極的確保（前年度比＋177.4%）、事業開始から２年が経過し、好事例の共有・横展開等の取組により支援担当者のノウハウが蓄積されたこと、就職面接会やセミナー等をオンライン開催など弾力的な方法で行ったことにより、就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率は前年度を上回り、目標を達成した。

参考：2021 年度の月次でみた就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率（速報値）（単位：%）

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
実績	29.3	33.8	43.2	47.7	46.4	52.0	50.3	55.3	56.1	51.7	55.9	64.4
前年同月差（%pt）	21.6	19.4	13.6	18.2	16.4	18.1	26.6	37.2	33.4	33.0	31.4	42.8

⑦ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

※３月以降の実績については速報値であり、今後修正が生じうることに留意が必要。

・　「コロナ対応ステップアップ相談窓口」におけるきめ細かな就職支援を行ったことなどにより、基礎コース、実践コースともに就職率は概ね前年同月を上回ったものの、新型コロナウイ

ルス感染症の感染拡大や緊急事態宣言の発令等の影響で訓練修了者が求職活動を控える動きがあったことなどから就職率実績は目標値を下回った（基礎コース目標値差▲5.8%pt、実践コース目標値差▲2.8%pt)。

参考：2021 年度の月次でみた求職者支援制度による職業訓練の就職率（単位：%）

〇基礎コース

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
実績	56.5	54.0	51.6	50.8	53.8	54.1	53.8	52.4	48.9	58.5	58.0	64.6
前年同月差（%pt）	9.4	3.8	▲1.3	0.5	▲0.8	4.4	2.5	▲1.9	▲1.5	1.6	3.1	7.9

〇実践コース

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
実績	63.7	61.7	57.6	59.9	61.4	59.9	57.1	61.6	59.9	62.5	60.0	62.3
前年同月差（%pt）	6.8	0.3	0.0	0.8	1.8	0.1	0.9	▲0.6	2.1	▲0.8	▲2.7	▲0.8

⑧ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

・　2021 年度の就職率は 66.1%であり、2021 年度目標（63.7%）を上回っている。これは、地方公共団体における窓口の臨時閉庁等が見られた昨年度に比べ、特に就労意欲の高い求職者の就職活動が活発化するとともに、企業側の採用活動の回復により応募可能な求人が増加するなど状況の改善が見られたこと、増加傾向が見られた生活困窮者への支援を行う自立相談支援機関等との連携を強化して就労支援に取り組んだこと等により、就職につながったものと考えられる。

参考：2021 年度の月次でみた生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率（単位：%）

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
実績	66.0	66.8	65.6	65.7	62.9	63.7	64.3	65.4	66.1	65.8	65.9	66.1
前年同月差（%pt）	7.5	11.2	14.0	12.8	10.7	9.5	8.5	7.6	6.8	7.0	7.3	7.0

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① ハローワーク求職者の就職率

・　ハローワークシステムの機能拡充により、オンラインでの求職登録や職業紹介などが可能となったことを踏まえ、これまでハローワークのサービスを利用していない者も含め、就職支援サービスを展開する。

・　オンラインによる相談・紹介も推進しつつ、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた求職者（特に非正規雇用労働者、女性等）等、重点的な支援が必要と思われる方に対しては、求職者担当者制によるきめ細やかな相談支援等の重点的な支援を引き続き行う。併せて、事業所訪問や求人開拓を行い、求職者ニーズの高い求人の確保に取り組むとともに、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい条件設定や求人票の記載内容の充実に向けた助言を行うなど、求人充足サービスを推進する。

② 人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

・　人材確保対策コーナーにおいて支援している「医療・福祉」「建設」「警備」「運輸」などの分野においては、新型コロナ感染症の影響が生じる前から人手不足の状況が続いており、感染症影響下においてもマッチングに向けたより一層の支援が求められる。このため、求人充足に向けて求人者に対する助言を行うとともに、関係業界団体等との連携により、オンラインでの実施も含めた就職支援セミナーや事業所見学会を実施するなど、人材確保対策コーナーを通じたきめ細かなマッチング支援に引き続き取り組む。

③ ハローワークにおける正社員就職件数

・　持ち直し傾向がみられることは前述のとおりだが、新型コロナウイルス感染症の影響が生じる前の水準までは戻っていないことから（2019 年度の正社員就職件数に比して 2021 年度の同件数は▲19.1%）、正社員を希望する求職者に対しては、希望内容や経験等を踏まえた求人情報の積極的な提供、応募書類の作成の助言・指導、個々の状況に応じた求職者担当者制によるきめ細かな支援などを行うとともに、求人者に対しては、求職者が応募しやすい求人条件や記載内容の充実に向けた助言などにより、求職者のニーズにあった正社員求人の確保を図る。

④ マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

・　重点支援対象者の就職率は９割を超える水準を保っているものの、新型コロナウイルス感染症の影響により来所が困難な方もおり、就職支援セミナーや職業相談などをオンラインも活用して実施していくとともに、引き続き個々の求職者のニーズに応じた担当者制による一貫したきめ細かな職業相談・職業紹介、子育て中の女性等が仕事と子育てが両立しやすい求人の確保等に取り組む。また、支援の情報が行き渡るよう、SNS の活用等による周知を行うとともに、NPO 等との連携により地域の子育て支援拠点へのアウトリーチ型支援を実施する。

⑤ 雇用保険受給者の早期再就職割合

・　新型コロナウイルス感染症の影響を受けた求職者（非正規労働者、女性等）への再就職支援のためにも求人の確保は引き続き重要であることから、求人・求職の動向等を分析し、求職者ニーズの高い職種・業種等に重点を置いた求人開拓を実施する。あわせて、オンライン就職支援セミナーの活用やオンライン職業相談などのオンラインでの各種支援策の活用も含め求職者の方の置かれている状況に応じた、きめ細やかな相談支援等を行うことにより、引き続き、雇用保険受給者の早期再就職に取り組む。

⑥ 就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率

・　就職氷河期世代の方々の課題は、社会全体で受けとめるべき重要なものであり、より厳しい状況となることを防ぐため、引き続き着実に支援を実施することが求められる。このため、求職者のニーズを踏まえた積極的な求人開拓、就職氷河期世代を対象としたセミナーや面接会等を引き続き実施するとともに、特に事業所が多く立地している地域のハローワークにおける求人確保の取組を強化する。また、オンラインを活用した相談支援を拡充し、就職氷河期世代の

就職支援により一層取り組む。

⑦ 求職者支援制度による職業訓練の就職率

・　引き続き、訓練受講者の個々の状況に応じて、訓練実施機関とも連携しつつ、訓練開始前から訓練終了後まで一貫した担当者制によるきめ細かな個別・伴走型の就職支援を積極的に行う。

また、現在講じている特例措置の検証を行うとともに、求職者支援制度の周知・広報を強化し、一層の活用促進を図る。

⑧ 生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

・　新型コロナウイルス感染症の影響が長引き不透明感がある中、引き続き、地方公共団体（福祉事務所や自立相談支援機関等）と緊密に連携し、支援対象者の課題やニーズを踏まえつつ、関係機関の支援チームによる就労支援に集中的に取り組んでいく。

分科会委員の意見

２．成長分野等への人材移動

項目	2019 年度 実績	2020 年度 実績	2021 年度 目標	2021 年度 中間評価実績 （４～10 月）	2021 年度 実績 （※１）
⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合	63.2%	67.7%	68.0%	100%	87.9%
⑩ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合	63.9%	76.9%	72.0%	83.3%	79.8%
⑪ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	63.1%	60.9%	64.0%	77.2%	78.6%

（備考）

※１　実績の分子と分母は以下の通りである

⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職者の割合：87.9% ＝ ３か月以内に再就職した者：152 人／９か月（45 歳未満は６か月）以内に再就職した者：173 人

⑩ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合：79.8% ＝ 雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者：138 人／再就職者：173 人

⑪ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率：78.6% ＝ 成立件数：11,576 件／送出件数：14,720 件

2021 年度目標設定における考え方

⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合

・過去３年間（2018～2020 年度）の平均実績（67.1%）等を踏まえ、68.0%に設定。

※「早期再就職割合」とは、支給対象者（離職後９か月（45 歳未満の者は６か月）以内に再就職した者）のうち、３か月以内に再就職した者の割合をいう。

⑩ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合

・過去３年間（2018～2020 年度）の平均実績（72.0%）等を踏まえ、72.0%以上に設定。

⑪ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

・過去３年間の実績の平均値（64.0%）を踏まえることとし、64.0%に設定。

施策実施状況

（2021 年度に実施した主な取組）

⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合

⑩ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合

- 助成金を活用した早期再就職の推進について、労働局及び産業雇用安定センターへ事務連絡を発出
- 再就職援助計画対象労働者を対象とした早期再就職の促進に向けたリーフレットの作成。
- 再就職援助計画対象労働者を早期に雇い入れた際に支給される労働移動支援助成金（早期雇いれ支援コース）の周知用リーフレットの作成

⑪ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

- 人材の受入れ情報収集等のための企業訪問 172,465 件
- キャリアコンサルティングの実施、個々の労働者の出向・移籍に当たっての課題把握、支援メニューの策定、必要に応じた各種講習・訓練の実施。
- 新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足の企業との間で在籍型出向制度を利用したマッチングの実施。

2021 年度施策実施状況に係る分析

⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合

- コロナ禍では、感染拡大防止のために社会経済活動を大きく抑制することが求められた一方で、雇用維持への支援ニーズが急激に高まったことに加え、前例のない雇用調整助成金の特例措置を講じてきたこともあり、企業からの送出件数は大幅に減少した。

  そうした中、新たに送出された労働者については、緊急事態宣言等の解除に伴う事業再開による企業の採用活動再開等を背景に早期の再就職が実現できたことから早期再就職割合は前年を上回る水準となり、また、2021 年度目標を達成することとなった。

参考：2021 年度の月次でみた労働移動支援助成金（再就職支援コース（旧再就職支援奨励金））による再就職者に係る早期再就職割合（単位：%）

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
実績	実績なし	実績なし	100	100	100	実績なし	100	実績なし	実績なし	実績なし	100	85.0
前年同月差（%pt）	実績なし	実績なし	実績なし	実績なし	実績なし	実績なし	0	実績なし	実績なし	実績なし	実績なし	実績なし

⑩ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合

- コロナ禍では、感染拡大防止のために社会経済活動を大きく抑制することが求められた一方で、雇用維持への支援ニーズが急激に高まったことに加え、前例のない雇用調整助成金の特例措置を講じてきたこともあり、企業からの送出件数は大幅に減少した。

そうした中、新たに送出された労働者のうち再就職支援コースの対象となる再就職者から、無期雇用フルタイム労働者として再就職する割合が比較的高い「離職前の雇用形態が無期雇用フルタイム労働者であった者」や「離職時の年齢が 45 歳未満の者」の占める割合が上昇したことなどにより、総じてみれば、前年度を上回る水準となり、また、2021 年度目標を達成することとなった。

参考：2021 年度の月次でみた労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合（単位：%）

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
実績	実績なし	実績なし	100	100	100	実績なし	80.0	実績なし	実績なし	実績なし	66.7	79.3
前年同月差（%pt）	実績なし	実績なし	実績なし	実績なし	実績なし	実績なし	▲20.0	実績なし	実績なし	実績なし	実績なし	実績なし

⑪ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

・ 新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となった企業の雇用維持を支援するため、人手不足の企業等との間で在籍型出向制度を活用する場合の出向マッチングなどの施策を講じた。さらに、在籍型出向による雇用維持を行う送出企業及び受入企業の双方を助成する産業雇用安定助成金の活用を促すことにより出向の支援を行った。

この結果、一時的に雇用過剰となった企業からの送出が増加したことによって人手不足が生じている企業との成立件数が増加し、前年度を上回る水準となり、また、2021 年度目標を達成することとなった。

参考：2021 年度の月次でみた産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率（単位：%）

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
実績	66.8	81.2	76.5	83.4	80.0	88.7	71.4	76.1	86.9	83.4	72.7	83.1
前年同月差（%pt）	8.8	27.7	26.0	32.7	26.4	24.5	9.1	3.6	15.3	24.9	5.3	23.1

参考：2021 年度の月次でみた産業雇用安定センターによる出向の実績推移（単位：件）

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
実績	475	618	682	611	390	521	441	391	419	315	258	490
前年同月差（件 pt）	501.3	586.7	537.4	811.9	242.1	204.7	250.0	38.2	▲15.9	▲8.4	▲48.7	▲27.8

参考：2021 年度の月次でみた産業雇用安定センターによる移籍の実績推移（単位：件）

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
実績	661	482	546	509	474	571	535	479	479	411	368	450
前年同月差（件 pt）	46.9	64.5	26.7	4.9	3.0	▲10.6	▲13.6	▲14.9	▲3.8	▲6.6	▲26.1	▲26.8

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑨ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合

・　新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中で、これまで就業経験のない新たな分野への円滑な労働移動を望む求職者には、早期に再就職を実現するための支援に取り組んでいくことが必要である。このため、労働移動支援助成金（再就職支援コース）における早期再就職が実現した際に助成されることについて周知に努めるとともに、こうした制度等を活用した支援を行っていくことで、早期再就職の後押しに取り組んでいく。

⑩ 労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合

・　新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中で、これまで就業経験のない新たな分野への円滑な労働移動を望む求職者には、早期に再就職を実現するための支援に取り組んでいくことが必要である。このため、労働移動支援助成金（再就職支援コース）における無期雇用フルタイム労働者による採用等が実現した際の助成額の優遇等について周知に努めるとともに、こうした制度等を活用した支援を行っていくことで、安定的な雇用による再就職に繋がるよう取り組む。

⑪ 産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

・　新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中で、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足の企業との間で在籍型出向制度を利用したマッチングの支援により一層取り組んでいくことが必要である。

　このため、 受入企業情報の収集や開拓に努めるとともに、キャリアコンサルティグを通じた丁寧な職業相談を行う。

　また、都道府県労働局と連携した在籍型出向及び産業雇用安定助成金に関するセミナーの開催などで、在籍型出向の好事例の周知や、助成金活用を促すことなどにより、在籍型出向を活用した雇用維持への支援に取り組んでいく。

分科会委員の意見

３．高齢者・外国人の就労促進

項目	2019 年度 実績	2020 年度 実績	2021 年度 目標	2021 年度 中間評価実績 （４～10 月）	2021 年度 実績 （※１）
⑫ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率	概ね 60～64 歳 80.0% 65 歳以上 73.9%	概ね 60～64 歳 78.4% 65 歳以上 75.7%	概ね 60～64 歳 79.3% 65 歳以上 73.0%	概ね 60～64 歳 77.4% 65 歳以上 77.2%	概ね 60～64 歳 81.5% 65 歳以上 80.2%
⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数	68,489,650 人日	63,410,842 人日	66,000,000 人日	38,657,755 人日	63,456,087 人日
⑭ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数	定住外国人等 12,400 件 留学生 2,935 件	定住外国人等 12,591 件 留学生 2,265 件	定住外国人等 12,400 件 留学生 2,500 件	定住外国人等 6,603 件 留学生 834 件	定住外国人等 10,537 件 留学生 1,818 件

（備考）

※１　実績の分子と分母は以下の通りである

⑫ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

概ね 60～64 歳：81.5% ＝ 支援対象者の就職件数 26,352 件／支援対象者数：32,324 件

65 歳以上　　：80.2% ＝支援対象者の就職件数 42,772 件／支援対象者数：53,320 件

2021 年度目標設定における考え方

⑫ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

・概ね 60～64 歳及び 65 歳以上の就職率について、2018～2020 年度の実績を踏まえ、それぞれ 79.3%、73.0%に設定。

⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数

・2019～2020 年度の実績等を踏まえ、66,000,000 人日に設定。

⑭ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数

・定住外国人等の就職件数は、過去３年間の実績を考慮し、12,000 件に設定。

・留学生の就職件数は、過去３年間の実績を考慮し、2,400 件に設定。

施策実施状況

（2021 年度に実施した主な取組）

⑫ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

・　2021 年度は、2020 年度に引き続き生涯現役支援窓口を全国主要なハローワーク 300 箇所に

設置し、高齢求職者に対して支援チームによる職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等を総合的に実施した。

⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数

・　現役世代の下支えや人手不足で悩む企業に対して、シルバー人材センターの高齢者に就業機会を提供する「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」を実施した。また、新型コロナウイルス感染症防止対策により、高齢者が安心・安全に就業できるよう推進するとともに、コロナ禍における就業機会を拡大するため、在宅就業の幅を広げる等の取組を強化した。

⑭ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数

・　定住外国人等については、2021 年度予算において、専門相談員を増員し、離職を余儀なくされた外国人求職者等の早期再就職に向けた相談支援等を実施するとともに、多言語対応として映像通訳を新たに試行的に実施する等、多言語相談支援体制を強化した。

・　留学生については、外国人雇用サービスセンター等において、就職ガイダンス・セミナー（383 回、8,373 人）や企業説明会・面接会（28 回、1,670 人）、インターンシップ（98 社、254 人）を実施した。

2021 年度施策実施状況に係る分析

⑫ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

・　2021 年度の実績は、おおむね 60～64 歳の就職率は 81.5%（目標 79.3%）、65 歳以上の就職率は 80.2%（目標 73.0%）と目標を共に上回った。

・　これは、コロナ禍においても熱心に求職活動を行う高齢求職者に対して支援チームによる職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等を総合的に実施したためであると考えられる。

参考：2021 年度の月次でみた生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率（おおむね 60～64 歳の就職率）（単位：%）

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
実績	73.7	73.8	80.4	72.7	74.9	82.1	83.4	83.6	85.1	83.3	92.7	93.4
前年同月差（%pt）	▲4.8	4.8	5.2	▲6.9	▲5.3	0.2	4.0	3.4	4.6	10.0	16.4	8.0

参考：2021 年度の月次でみた生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率（65 歳以上の就職率）（単位：%）

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
実績	75.5	75.7	75.6	77.5	74.3	80.9	80.6	84.2	86.9	79.9	83.8	89.6
前年同月差（%pt）	5.1	11.0	3.9	0.0	▲5.0	1.7	3.1	2.7	3.9	7.3	12.0	12.8

⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数

・　新型コロナウイルス感染症の影響を受け、高齢者が就業を控えたこと等が要因と考えられ、目標達成には至らなかった。

参考：2021 年度の月次でみた会員の就業実績（単位：人日）

	４・５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
実績	10,203,794	5,806,270	5,793,530	5,324,207	5,576,874	5,953,080	5,659,573	5,212,436	4,520,539	4,415,296	4,990,488
前年同月差（%pt）	10.5	0.4	▲0.4	▲4.6	▲2.8	▲1.7	▲0.5	▲2.3	0.4	▲2.0	▲3.4

※４月末の実績は把握していない。４・５月の数値は５月末での累計となる。

⑭ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数

・　外国人雇用サービスセンター等を経由した定住外国人等の就職件数は、前年同月比で見ると、前年同月を上回る月もあったものの、新型コロナウイルス感染症に係る訪日外国人観光客の入国規制の影響を受けて、外国人観光客向けの就職先が減少したこと等の理由により、おしなべて前年同月を下回る水準で推移したために、目標を達成することができなかった。

・　外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数は、2021 年３月卒業の既卒者に対する手厚い就職支援等により、前年同月を上回った月もあったものの、新型コロナウイルス感染症の影響による企業の採用計画の見直しや採用活動の後ろ倒し等の影響があり、目標を達成することができなかった。

参考：2021 年度の月次でみた外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数（単位：件）

《定住外国人等》

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
実績	1,012	898	1,052	894	787	966	994	987	699	664	781	803
前年同月比（%）	+41.5	+40.3	▲3.0	▲25.6	▲34.5	▲23.1	▲26.4	▲16.7	▲28.5	▲28.8	▲20.4	▲24.7

《留学生》

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	10 月	11 月	12 月	１月	２月	３月
実績	121	103	83	58	122	238	109	152	134	118	163	417
前年同月比（%）	+2.5	▲27.0	▲39.4	▲75.7	▲0.8	+66.4	▲16.2	▲34.5	▲12.4	▲22.9	▲31.8	▲8.8

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

⑫ 生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

・　コロナ禍においても 60 歳以上の新規求職申込件数は増加しており、引き続き支援チームによるきめ細かな職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等に取り組むことで、１人でも多くの高齢者の就労実現に努める。

⑬ シルバー人材センターにおける会員の就業数

・　新型コロナウイルス感染症の影響を受け、高齢者が就業を控えたこと等が要因と考えられ、

目標達成に至らなかったところである。引き続き必要な感染症防止対策を講じつつ、コロナ禍でも高齢者が継続して就業することが可能な就業先の開拓を進めるなどの取組を実施する。

⑭ 外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数

- 定住外国人等について、引き続き、専門相談員による外国人求職者の個々の状況に応じたきめ細かな相談支援を行うとともに、外国人が応募しやすい求人の開拓や改善等を実施することにより、ハローワークのマッチング機能を高め、更なる就職支援に取り組んでいく。
- 留学生について、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に係る水際対策により入国が遅れた影響に留意しつつ、引き続き、外国人雇用サービスセンター等と大学等の担当者との連携を強化し、留学早期からその後の就職・定着までの一貫した支援を実施するとともに、オンラインでの開催を含む企業面接会等を通じて就職の機会をより一層提供できるように取り組んでいく。

分科会委員の意見

2021 年度　職業安定分科会における年度目標の評価等について（案）

2021 年度の目標として職業安定分科会において設定した年度目標について、当該分科会が実施した評価等の結果は、概ね以下のとおりである。

なお、新型コロナウイルス感染症による雇用への影響については、先行きに不透明感があり、一概に見通しを示すことが難しい状況にある中で、長期化していることから、2021 年度の目標設定においては、基本的に新型コロナウイルス感染症による影響が 2020 年度の後半以降から継続することを仮定するなど加味して目標を設定している。

１．ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

①　ハローワーク求職者の就職率について

2021 年度の就職率は 25.1%と、2021 年度目標（26.1%）の達成には至らなかった。

これは、新型コロナウイルス感染症の影響により、2021 年度における新規求職者数が減少し（前年度比▲1.0%）、就職件数についても、社会経済活動の再開への期待により年間の新規求人数が前年度を上回って推移した（前年度比＋9.1%）ものの、感染症下において就職活動を控える求職者が多くいたこと等により就職率の分子である「就職件数」が伸び悩んだためである。

今後は、現在ハローワークのサービスを利用していない者も含め、就職支援サービスを展開する。また、オンラインによる相談・紹介も推進しつつ、引き続ききめ細かな就職支援等に取り組む。併せて、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい条件設定や求人票の記載内容の充実に向けた助言を行うなど、求人充足サービスを推進する。

②　人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数について

2021 年度の充足数の実績は 153,618 人と、2021 年度目標（141,944 人）を上回った。

これは、重点的な支援対象である「医療・福祉」「建設」「警備」「運輸」などの分野で、新型コロナウイルス感染症の影響はあるものの、根本的な人手不足感が高い状況が続いているなか、オンラインを活用した就職支援セミナーや職場見学会の開催や、人数制限を設けた小規模での就職説明会やツアー面談会の実施等、マッチングイベントを継続的に実施したためと考えられる。

今後も引き続き感染対策を実施しつつ、オンラインも活用した就職支援セ

ミナーや就職面接会等の実施等のマッチング機会の拡充を図り、人材確保対策コーナーを通じた丁寧な支援を実施していくべきである。

③　ハローワークにおける正社員就職件数について

2021 年度のハローワークにおける正社員就職件数は、507,704 件と前年度の実績を 9,441 件（前年度比＋1.9%）上回ったもののコロナ前の水準には及ばず、2021 年度目標（550,000 件）を下回った。

これは、正社員就職を希望する求職者が 2020 年度に引き続き減少したことや、正社員求人数が増加したものの新型コロナウイルス感染症前の水準までは持ち直していない状況の中で、例年であれば下半期や翌年度の入社に向けて正社員就職件数が増加する時期に求職活動が抑制され、就職件数が伸び悩んだことが要因として挙げられる。

引き続き、正社員を希望する求職者に対しては、希望内容や経験等を踏まえた求人情報の積極的な提供、応募書類の作成の助言・指導、担当者制によるきめ細かな支援などを行うとともに、求人者に対しては、求人内容の見直し、条件緩和の働きかけ、求人開拓の推進などにより、求職者のニーズにあった正社員求人の確保を図る。

④　マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）について

2021 年度の就職率は 94.5%と、2021 年度目標（93.6%）を上回った。

これは、昨年度に引き続き新型コロナウイルス感染症への懸念から、求職活動を控える動きがみられたなか、特に早期の就職を希望する重点支援対象者に対し、担当者制による一貫したきめ細かな就業支援を積極的に実施するとともに、就職面接会やセミナー等をオンラインで開催するなどの取組みを行ったためと考えられる。

今後も引き続き感染対策を実施しつつ、就職支援セミナーや職業相談などをオンラインも活用して実施していくなど、個々の求職者のニーズに応じた支援の実施に取り組む。

⑤　雇用保険受給者の早期再就職割合について

2021 年度の早期再就職割合は 32.5%と、2020 年度から 1.3%pt 改善したものの 2021 年度目標（33.4%）を下回る結果となった。

これは、新型コロナウイルス感染症の影響下において、雇用保険受給者が希望する求人（飲食業等）が回復するまで様子を見ようとする傾向がみられたことや、感染者数が減少するまで就職希望時期を延期する動きがみられた（職業紹介件数：対 2019 年度比▲15.2%減、対 2020 年度比▲5.7%減）こ

となどによると考えられる。
今後も引き続き、感染対策を実施しつつ、求職者ニーズの高い職種・業種等に重点を置いた求人開拓を実施するとともに、オンラインでの就職支援セミナーを含むオンラインの活用も含め求職者の状況に応じた、きめ細やかな相談支援等を行うことにより、雇用保険受給者の早期再就職に一層取り組む。

⑥　就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率について
2021 年度の正社員就職率は 48.6%となり、2021 年度目標（40.0%）を達成している。
これは、就職氷河期世代限定・歓迎求人の積極的確保（前年度比＋177.4%）、事業開始から２年が経過し、支援担当者のノウハウが蓄積されたこと、さらに好事例の共有・横展開を進めたこと、就職面接会やセミナー等をオンライン開催など弾力的な方法で行ったこと等によると考えられる。
今後も引き続き、新型コロナウイルス感染症防止策を講じた上での求職者のニーズを踏まえた積極的な求人開拓や就職氷河期世代を対象としたセミナーや面接会の実施、オンラインを活用した相談支援の拡充等により、就職支援に一層取り組む。

⑦　求職者支援制度による職業訓練の就職率について
2021 年９月末までに終了した訓練コースの修了３か月後の就職率は、基礎コースでは 53.2%、実践コースでは 60.5%と、どちらも 2021 年度の目標には届かなかったものの、2020 年度の実績（基礎コース 52.5%、実践コース 60.0%）を上回っており、就職率は改善している。
これは、雇用情勢に厳しさがみられるなかで、2021 年２月に設置した「コロナ対応ステップアップ相談窓口」において、新型コロナウイルス感染症の影響で離職した方、休業中の方やシフト制度で働く方などに対し、訓練受講前から訓練期間中、訓練修了後まで一貫してきめ細かな就職支援を行ってきたためと考えられる。
今後も引き続き、訓練受講者の個々の状況に応じて、訓練実施機関とも連携しつつ、訓練開始前から訓練終了後まで一貫した担当者制によるきめ細かな個別・伴走型の就職支援を積極的に行う。
また、現在講じている特例措置を含め、求職者支援制度の周知・広報を強化し、一層の活用促進を図る。

⑧　生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率について
2021 年度の就職率は 66.1%であり、2021 年度目標（63.7%）を上回って

いる。

これは、地方公共団体における窓口の臨時閉庁等が見られた昨年度に比べ、特に就労意欲の高い求職者の就職活動が活発化するとともに、企業側の採用活動の回復により応募可能な求人が増加するなど状況の改善が見られたこと、増加傾向が見られた生活困窮者への支援を行う自立相談支援機関等との連携を強化して就労支援に取り組んだこと等により、就職につながったものと考えられる。

新型コロナウイルス感染症の影響が長引き不透明感がある中、引き続き、地方公共団体（福祉事務所や自立相談支援機関等）と緊密に連携し、支援対象者の課題やニーズを踏まえつつ、関係機関の支援チームによる就労支援に集中的に取り組む。

２．成長分野等への人材移動

⑨　労働移動支援助成金による再就職者に係る早期再就職割合について

2021 年度の早期再就職割合は 87.9%と、2021 年度目標（68.0%）を上回っている。

これは、コロナ禍では、感染拡大防止のために社会経済活動を大きく抑制することが求められた一方で、人口減少社会における労働供給制約を抱える中、企業における潜在的な人手不足感が高い状況が継続し、雇用維持への支援ニーズが急激に高まったことに加え、前例のない雇用調整助成金の特例措置を講じてきたこともあり、企業からの送出件数は大幅に減少した。

そうした中、新たに送出された労働者については、緊急事態宣言等の解除に伴う事業再開等による企業の採用活動再開等を背景に早期の再就職が実現できたことから、早期再就職割合は前年度を上回る水準となったと考えられる。

新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中で、これまで就業経験のない新たな分野への円滑な労働移動を望む求職者には、早期に再就職を実現するための支援に取り組んでいくことが必要である。このため、労働移動支援助成金（再就職支援コース）における早期再就職が実現した際に助成されることについて周知に努めるとともに、こうした制度等を活用した支援を行っていくことで、早期再就職の後押しに取り組んでいく。

⑩　労働移動支援助成金による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合について

2021 年度の雇用形態がフルタイム労働者である者の割合は 79.8%と、2021 年度目標（72.0%）を上回った。

これは、コロナ禍では、感染拡大防止のために社会経済活動を大きく抑制することが求められた一方で、人口減少社会における労働供給制約を抱える中、企業における潜在的な人手不足感が高い状況が継続し、雇用維持への支援ニーズが急激に高まったことに加え、前例のない雇用調整助成金の特例措置を講じてきたこともあり、企業からの送出件数は大幅に減少した。

そうした中、新たに送出された労働者のうち再就職支援コースの対象となる再就職者から、比較的無期雇用フルタイム労働者として再就職する割合が高い「離職前の雇用形態が無期雇用フルタイム労働者であった者」や「離職時の年齢が 45 歳未満の者」が占める割合が上昇したことなどにより、総じてみれば、前年を上回る水準となったと考えられる。

引き続き新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中で、これまで就業経験のない新たな分野への円滑な労働移動を望む求職者には、早期に再就職を実現するための支援に取り組んでいくことが必要である。このため、労働移動支援助成金（再就職支援コース）における無期雇用フルタイム労働者による採用等が実現した際の助成額の優遇等について周知に努めるとともに、こうした制度等を活用した支援を行っていくことで、安定的な雇用による再就職に繋がるよう取り組む。

⑪　産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率について

2021 年度の出向・移籍の成立率は 78.6%と、前年同期の実績及び 2021 年度目標（64.0%）を上回っている。

これは、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となった企業の雇用維持を支援するため、人手不足の企業等との間で在籍型出向制度を活用する場合の出向マッチングなどの施策を講じた。さらに、在籍型出向による雇用維持を行う送出企業及び受入企業の双方を助成する産業雇用安定助成金の活用を促すことにより出向の支援を行った。

この結果、一時的に雇用過剰となった企業からの送出が増加しまたは人手不足が生じている企業との成立件数が増加し、前年度を上回る水準となったと考えられる。

新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中で、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足の企業との間で在籍型出向制度を利用したマッチングの支援により一層取り組んでいくことが必要である。

このため、 受入企業情報の収集や開拓に努めるとともに、キャリアコンサルティグを通じた丁寧な職業相談を行う。

また、産業雇用安定助成金の活用を送出企業及び受入企業に促すことなどにより、在籍型出向を活用した雇用維持への支援に取り組んでいく。

３．高齢者・外国人の就労促進

⑫　生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率について

2021 年度の実績は、おおむね 60～64 歳の就職率は 81.5%（目標 79.3%）、65 歳以上の就職率は 80.2%（目標 73.0%）と目標を共に上回った。

これは、コロナ禍においても熱心に求職活動を行う高齢求職者に対して支援チームによる職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等を総合的に実施したためであると考えられる。

コロナ禍においても高年齢求職者の就労意欲は高く、引き続き支援チームによるきめ細かな職業相談・職業紹介や職業生活の再設計に係る就労支援等に取り組むことで、１人でも多くの高齢者の就労実現に努める。

⑬　シルバー人材センターにおける会員の就業数について

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、高齢者が就業を控えたこと等が要因と考えられ、目標達成に至らなかったところである。引き続き必要な感染症防止対策を講じつつ、コロナ禍でも高齢者が継続して就業することが可能な就業先の開拓を進めるなどの取組を実施する。

⑭　外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数について

外国人雇用サービスセンター等を経由した定住外国人等の就職件数は、訪日外国人観光客の入国規制による外国人観光客向けの就職先の減少等の影響をうけ、2021 年４月から 10 月にかけて 6,603 件と、2021 年度目標の達成が概ね見込まれる水準で推移していたが、目標を達成することができなかった。また、外国人雇用サービスセンター等を経由した留学生の就職件数は、2021 年３月卒業の既卒者に対する手厚い就職支援等により、前年同月を上回った月もあったものの、新型コロナウイルス感染症の影響による企業の採用計画の見直しや採用活動の後ろ倒し等の影響があり、目標を達成することができなかった。

これまで、2021 年度予算において、定住外国人等については、専門相談員を増員し、離職を余儀なくされた外国人求職者等の早期再就職に向けた相談支援等を実施する等、多言語相談支援体制を強化してきた。また、留学生については、外国人雇用サービスセンター等において、就職セミナー（383 回）や企業説明会・面接会（28 回）、インターンシップ（98 社、254 人）を実施してきたところ。

定住外国人等については、引き続き、専門相談員による外国人求職者の個々の状況に応じたきめ細かな相談支援を行うとともに、外国人が応募しや

すい求人の開拓や改善等を実施することにより、ハローワークのマッチング機能を高め、更なる就職支援に取り組んでいく。また、留学生については、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に係る水際対策により入国が遅れた影響に留意しつつ、引き続き、外国人雇用サービスセンター等と大学等の担当者との連携を強化し、留学早期からその後の就職・定着までの一貫した支援を実施するとともに、オンラインでの開催を含む企業面接会等を通じて就職の機会をより一層提供できるように取り組んでいく。

別紙18-3

2022年度の年度目標

番号	年度目標項目	2022年度の年度目標	参考				データ出所
			2019年度の年度実績	2020年度の年度実績	2021年度の年度実績	2021年度の年度目標	
1．ハローワークにおける職業紹介・人材確保等							
①	ハローワーク求職者の就職率（※1）	27.5%	29.2%	24.6%	25.1%	26.1%	職業安定業務統計
②	人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数	167,127人 （実施113箇所における目標）	145,434人 （実施94箇所における実績）	133,371人 （実施103箇所における実績）	153,618人 （実施111箇所における実績）	141,944人 （実施111箇所における目標）	職業安定業務統計
③	ハローワークにおける正社員就職件数 （参考）ハローワークにおける正社員と常雇パート就職件数	517,405件	627,278件 （参考）正社員と常雇パート就職件数 894,158件	498,263件 （参考）正社員と常雇パート就職件数 715,817件	507,744件 （参考）正社員と常雇パート就職件数 729,672件	550,000件	職業安定業務統計
④	マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）	94.0%	93.8%	93.9%	94.5%	93.6%	マザーズハローワーク事業業務報告
⑤	雇用保険受給者の早期再就職割合（※2）	33.9%	38.4%	31.3%	32.5%	33.4%	職業安定業務統計
⑥	就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率（※3）	54.8%	― （2020年度より事業開始）	22.6%	48.6%	40.0%	職業安定業務統計
⑦	求職者支援訓練受講者の就職率（※4）	基礎コース58.0% 実践コース63.0%	基礎コース56.5% 実践コース62.4%	基礎コース52.5% 実践コース60.0%	基礎コース52.8% 実践コース60.2%	基礎コース58.0% 実践コース63.0%	求職者支援訓練に係る実施状況報告
⑧	生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率	63.5%	65.4%	59.0%	66.1%	63.7%	生活保護受給者等就労自立促進事業実施状況報告
2．成長分野等への人材移動							
⑨	労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合（※5）	73.0%	63.2%	67.7%	87.9%	68.0%	労働移動支援助成金（再就職支援コース）支給決定等状況報告
⑩	労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合（※6）	74.0%	63.9%	76.9%	79.8%	72.0%	労働移動支援助成金（再就職支援コース）支給決定等状況報告
⑪	産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率	68.0%	63.1%	60.9%	78.6%	64.0%	公益財団法人産業雇用安定センター調べ
3．高齢者・外国人の就労促進							
⑫	生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率 （概ね60～64歳、65歳以上）	概ね60～64歳：79.1% 65歳以上：76.2%	概ね60～64歳：80.0% 65歳以上：73.9%	概ね60～64歳：78.4% 65歳以上：75.7%	概ね60～64歳：81.5% 65歳以上：80.2%	概ね60～64歳：79.3% 65歳以上：73.0%	高年齢者就労総合支援事業実施報告書
⑬	シルバー人材センターにおける会員の就業数	65,000,000人日	68,489,650人日	63,410,842人日	63,456,087人日	66,000,000人日	シルバー人材センター事業統計年報
⑭	外国人雇用サービスセンター等を経由した外国人求職者の就職件数	定住外国人等：12,000件 留学生：2,400件	定住外国人等：12,400件 留学生：2,935件	定住外国人等：12,591件 留学生：2,265件	定住外国人等：10,537件 留学生：1,818件	定住外国人等：12,400件 留学生：2,500件	外国人雇用対策関係業務取扱状況報告

※1　就職件数／新規求職者数

※2　雇用保険受給者の早期再就職割合
　　早期再就職者数（注）　／　受給資格決定件数
　　（注）　雇用保険の基本手当の支給残日数を所定給付日数の2／3以上残して早期に再就職する者の数（例えば、所定給付日数90日の者が、支給残日数を60日以上残して再就職した場合）

※3　就職氷河期支援対策専門窓口（チーム支援）における正社員就職率

※4　求職者支援制度による職業訓練の就職率
　　2021年度実績は、2021年12月末までに終了した訓練コースの修了者等に占める訓練修了3か月後までに雇用保険適用就職した者の割合である（実績が集計可能となるのが、訓練コース終了から8か月後のため）。
　　・基礎コースの就職率＝就職者数÷（修了者数 － 次訓練受講中・次訓練受講決定者数）
　　・実践コースの就職率＝就職者数÷修了者数

※5　支給対象者（離職後9か月（45歳未満の者は6か月）以内に再就職した者）のうち、3か月以内に再就職した者の割合を「早期再就職割合」として設定。

※6　雇用の質を評価する観点から、労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合を設定。

2022 年度の年度目標（案）設定における考え方

職業安定分科会にて検証すべき 2022 年度の年度目標（案）の設定における考え方は以下の通りである。

なお、新型コロナウイルス感染症による雇用への影響については、先行きに不透明感があり、一概に見通しを示すことが難しい状況にある中で、緩やかに持ち直している。このため、2022 年度の目標設定においては、前年度との単純比較だけでなく、新型コロナウイルス感染症による影響がなかった 2019 年度実績等も加味して目標を設定した。

１．　ハローワークにおける職業紹介・人材確保等

①ハローワーク求職者の就職率

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 27.5%に設定。

②人材確保対策コーナー設置ハローワークにおける人材不足分野の充足数

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 167,127 人に設定。

③ハローワークにおける正社員就職件数

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ 517,405 人に設定。

④マザーズハローワーク事業（重点支援対象者の就職率）

2019 年度～2021 年度の実績を踏まえ、94.0%に設定。

⑤雇用保険受給者の早期再就職割合

2019 年度～2021 年度の実績等を踏まえ 33.9%に設定。

⑥就職氷河期世代専門窓口における支援対象者の正社員就職率

2021 年度実績等を考慮し、54.8%に設定。

⑦求職者支援訓練受講者の就職率

2016 年度～2020 年度の実績及び 2021 年度の目標値を踏まえ、基礎コースは 58.0%、実践コースは 63.0%に設定。

⑧生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者の就職率

2019 年度～2021 年度の実績等を踏まえ、63.5%に設定。

２．成長分野等への人材移動

⑨労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者に係る早期再就職割合

過去３年間(2019 年度～2021 年度)の平均実績(72.9%)等を踏まえ、73.0%に設定。

※「早期再就職割合」とは、支給対象者（離職後９か月（45 歳未満の者は６か月）以内に再就職した者）のうち、３か月以内に再就職した者の割合をいう。

⑩労働移動支援助成金（再就職支援コース）による再就職者のうち、雇用形態がフルタイム労働者（期間の定めなし）である者の割合

過去３年間(2019 年度～2021 年度)の平均実績(73.5%)等を踏まえ、74.0%に設定。

⑪産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率

過去３年間(2019 年度～2021 年度)の平均実績(67.6%)等を踏まえ、68.0%に設定。

３．高齢者の就労促進

⑫生涯現役支援窓口でのチーム支援による就職率

概ね 60～64 歳及び 65 歳以上の就職率について、2019 年度～2021 年度の実績を踏まえ、それぞれ 79.1%、76.2%に設定。

⑬シルバー人材センターにおける会員の就業数

2019 年度～2021 年度の実績等を踏まえ、6 千 5 百万人日に設定。

⑭外国人雇用サービスコーナー等を利用した外国人求職者の就職件数

定住外国人等の就職件数は、過去３年間(2019 年度～2021 年度)の実績を考慮し、12,000 件に設定。

留学生の就職件数は、過去３年間(2019 年度～2021 年度)の実績を考慮し、2,400 件に設定。

別紙19-1

障害者雇用分科会における2021年度目標の評価について（案）

2021 年度の目標として障害者雇用分科会において設定した年度目標について、当該分科会が実施した評価の結果は、概ね以下のとおりである。

（障害者雇用分科会において設定された年度目標の動向）

◎　ハローワークにおける障害者の就職件数について

〔2021 年度目標〕　前年度（89,840 件）以上
〔2021 年度実績〕　96,180 件
（参考）ハローワークにおける障害者の就職率　42.9%

（分析）

○　2021 年度のハローワークにおける障害者の就職件数は 96,180 件（対前年度比 7.1%）であり、目標（89,840 件以上）を上回ったが、2019 年度（103,163 件）と比較すると 6.8%減少しており、コロナ禍以前の状態には戻っていない。

○　これは、新規求職申込件数について、主に精神障害者の求職活動が活発化したことにより増加（223,985 件、対前年度比 5.7%）した一方で、求人数について、障害者の就職先として比較的高い割合を占める以下の業種を中心に増加したものの、前々年度の水準までの回復には至らなかったことによるものと考えられる。

・「医療，福祉」（対前年度比：求人 9.4%増、就職 4.3%増）
（対前々年度比：求人 2.2%増、就職 0.4%増）
・「製造業」（対前年度比：求人 19.8%増、就職 18.5%増）
（対前々年度比：求人 21.3%減、就職 8.6%減）
・「サービス業」（対前年度比：求人 16.9%増、就職 13.2%増）
（対前々年度比：求人 9.0%減、就職 0.9%減）

○　このため、就職件数をコロナ禍以前の 2019 年度水準に近づけるよう、今後は特に、「企業向けチーム支援」や「障害者向けチーム支援」も活用しつつ、求人者・求職者双方に希望条件の緩和を促す等による適格紹介や求人開発による能動的なマッチング支援を実施するとともに、引き続き、

・　担当者制等、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介
・　就職支援ノウハウの継続的な向上を図り、効果的な紹介・就職につな

げるための各ハローワークにおける取組共有
を実施していく。

◎　障害者雇用率関係

①　障害者の雇用率達成企業割合 〔2021 年度目標〕　47.4%以上 〔2021 年度実績〕　調査中（2022 年６月１日時点） ②　障害者雇用ゼロ企業（2021 年６月１日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2022 年６月１日時点）の割合 〔2021 年度目標〕　15.2%以上 〔2021 年度実績〕　調査中（2022 年６月１日時点）

○　2022 年の障害者雇用状況報告（2022 年６月１日時点）の結果を踏まえて分析する予定（2022 年の障害者雇用状況報告は年度内を目途に公表する予定）。

◎　精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

①　精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合 〔2021 年度目標〕　72.8%以上 〔2021 年度実績〕　78.7% ②　精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合 〔2021 年度目標〕　84.3%以上 〔2021 年度実績〕　84.5%

（分析）

○　2021 年度の精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者（11,887 人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（9,354 人）の割合は 78.7%となっており、2021 年度目標（72.8%）を上回った。

○　また、精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者（9,354 人）のうち、就職した者（7,907 人）の割合は 84.5%となっており、同様に 2021 年度目標（84.3%）を上回った。

○　これらの主な要因としては、求職者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、コロナ禍で職場実習の実施が制限される中であっても、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、自らの障害特性の理解促進や職業生活上の課題の整理を支援するほか、自身のアピールポイントや希望する配慮などを書面にまとめ紹介時に事業主に伝える等の取組を着実に実施したことが考えられる。

○　引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かい支援を実施するとともに、事業主に対しても、障害特性の理解の促進や雇用管理のノウハウの提供、助成金等の各種支援メニューの活用の提案を行うなど、マッチングの促進に向けた受入体制の整備を通じ、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための支援を実施していく。

○　なお、全体として目標は上回ったものの、各局の状況を個別に見ると、支援対象者について、精神疾患の症状が顕著に見られ体調が安定しない等により、職業紹介や職業訓練等の段階に移行することが非常に困難な者も選定している場合があった。

○　このため、精神疾患の症状が顕著に見られるなど、生活状況や心身の状態に鑑みて精神障害者雇用トータルサポーターによる継続的な支援を受けられる状態にない者は、医療機関や支援機関等へ適切なタイミングで誘導すること、及び支援の開始にあたって精神障害者雇用トータルサポーターによる支援内容を説明し、本人に継続した個別支援を受けることへの意思確認を行うことを徹底する。

別紙19-2

障害者就労促進

関連する2022年までの目標

○障害者の実雇用率　2.3%

（平成30年６月15日閣議決定「未来投資戦略2018-「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革-」により策定）

項目	2021年度 目標	2021年度 実績	2020年度 実績	2019年度 実績
ハローワークにおける障害者の就職件数 （参考）ハローワークにおける障害者の就職率（※１）	89,840件 以上	96,180件 （参考）42.9%	89,840件 （参考）42.4%	103,163件 （参考）46.2%
【障害者雇用率関係】				
①障害者の雇用率達成企業割合（※２）	47.4% 以上	調査中 （2022年６月１日時点）	47.0% （2021年６月１日時点）	48.6% （2020年６月１日時点）
②障害者雇用ゼロ企業（2020年６月１日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2021年６月１日時点）の割合	15.2%以上	調査中 （2022年６月１日時点）	12.5%	13.8%
【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】				
①精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階（※３）へ移行した者の割合	72.8%以上	78.7%	74.8%	76.8%
②精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向け	84.3% 以上	84.5%	80.9%	71.2%

た次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合					

（備考）

※１　就職件数／新規求職申込件数。

※２　43.5 人以上（2020 年６月１日までは 45.5 人以上）規模の企業において法定雇用率を達成（注）している企業の割合。

（注）法定雇用障害者数に不足数がないこと。

※３　①就職（トライアル雇用含む）、②職業紹介ができる段階への移行、③職業訓練・職場適応訓練へのあっせん。2020 年度より、②について、実際に職業紹介を行った者に限定することとしたため、実績値の計上方法は 2019 年度以前とは異なっていることに留意。

2021 年度目標設定における考え方

【ハローワークにおける障害者の就職件数】

引き続き新型コロナウイルス感染症の影響は続くと考えられるため、当該影響下における実績の基準となる 2020 年度の実績を踏まえて設定。

【障害者雇用率関係】

①　障害者の雇用率達成企業割合

過去 10 か年分の平均伸び率及び制度・雇用率の見直しの影響を踏まえて設定。

②　障害者雇用ゼロ企業（2021 年６月１日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2022 年６月１日時点）の割合

障害者雇用ゼロ企業（2017～2019 年６月１日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2018～2020 年６月１日時点）の割合の平均値を踏まえて設定。

【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】

①　精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

直近３か年分の実績の平均値を踏まえて設定。

②　精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合

前年度目標が未達成であることから、引き続き前年度と同様の目標値を設定。

施策実施状況　　※実績等はいずれも 2021 年度

１　ハローワークにおける障害者の就職件数の目標達成に向けた主な取組

①　担当者制等、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介

きめ細かな職業相談により求職者一人ひとりの障害特性や適性を的確に把握し、これを踏まえた求人情報の積極的な提供や応募の働きかけ、職場実習や職業訓練等の各

種支援策の提案や関係機関の紹介・誘導、求人部門や雇用指導官と連携した個別求人開拓、事業主に対して求職者の障害特性や配慮事項を説明する同行紹介等を行った。

② 障害者向けチーム支援等

障害者支援を担当する「就職支援コーディネーター」(300 人）を配置し、ハローワークが中心となり、地域の関係支援機関等と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「障害者向けチーム支援」(支援対象者 41,221 人）を実施した。

また、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する「就職ガイダンス」、管理選考や小規模な就職面接会を積極的に実施した。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響により、大規模な面接会や職場実習が延期・中止となったことから、オンラインを活用した面接等、各地のハローワークにおける効果的な取組の共有を実施した。

③ 精神障害者等に対する就労支援

精神保健福祉士等の資格を有する「精神障害者雇用トータルサポーター」(229 人）を配置し、精神障害者等に対するカウンセリング、企業に対する精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の支援を行った。

2 障害者の雇用率達成企業割合の目標達成に向けた主な取組

① 企業向けチーム支援等

企業支援を担当する「就職支援コーディネーター」(113 人）を配置し、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」(雇い入れ支援対象企業 2,676 社）を実施した。

また、「精神障害者雇用トータルサポーター（企業支援分)」(47 人）を配置し、個々の企業における精神障害者等の雇用にあたっての課題や状況に応じた企業支援を行った。

さらに、障害者雇用ゼロ企業の属性分析を行い、効果的なアプローチの検証結果を踏まえた優先基準に基づく支援を行った。

② 障害者の雇入れに係る助成

ハローワーク等の紹介により、継続雇用する労働者として障害者を雇い入れる企業に対する助成（特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース（障害者のみ）及び発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース計))(支給実績 : 支給件数 98,292 件、支給額 27,834 百万円）や、継続雇用する労働者への移行を目的とした原則３か月間のトライアル雇用を行う企業に対する助成（トライアル助成金（障害者トライアルコース及び障害者短時間トライアルコース計))(支給実績 : 支給件数 5,969 件、支給額 1,243 百万円）を行った。

③ 職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

雇用する障害者の職場定着のために、職場支援員の配置や中途障害者の職場復帰支援等を行う事業主に対する助成（支給実績：支給件数 4,510 件、支給額約 1,170 百万円）を行った。さらに、職場適応援助者（ジョブコーチ）による職場適応援助を実施する事業主や、ジョブコーチの養成を行う事業主への助成（支給実績：支給件数 1,191 件、支給額約 418 百万円）を行った。

また、障害者雇用経験のある企業が障害者雇用ゼロ企業に転じることを避けるべく、関係機関等とも連携した定着の課題解決等による定着支援を行った。

3　精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合の目標達成に向けた主な取組

障害者に対する個別相談（実績：102,481 件）、コミュニケーションスキルの向上等を目的としたグループワーク等を行う就職準備プログラム（実績：延べ 6,412 人）、適性や能力に関する自己理解を高めるための職場実習（実績：687 件）及び地域の関係機関と連携しながらの職場定着支援（実績：23,459 件）並びに事業主に対する課題解決のための相談・助言（実績：8,670 件）を実施した。

また、障害者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、コロナ禍で職場実習の実施が制限される中であっても、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、障害特性やアピールポイント、希望する配慮などを整理して事業主に伝える等の取組を実施した。

2021 年度施策実施状況に係る分析

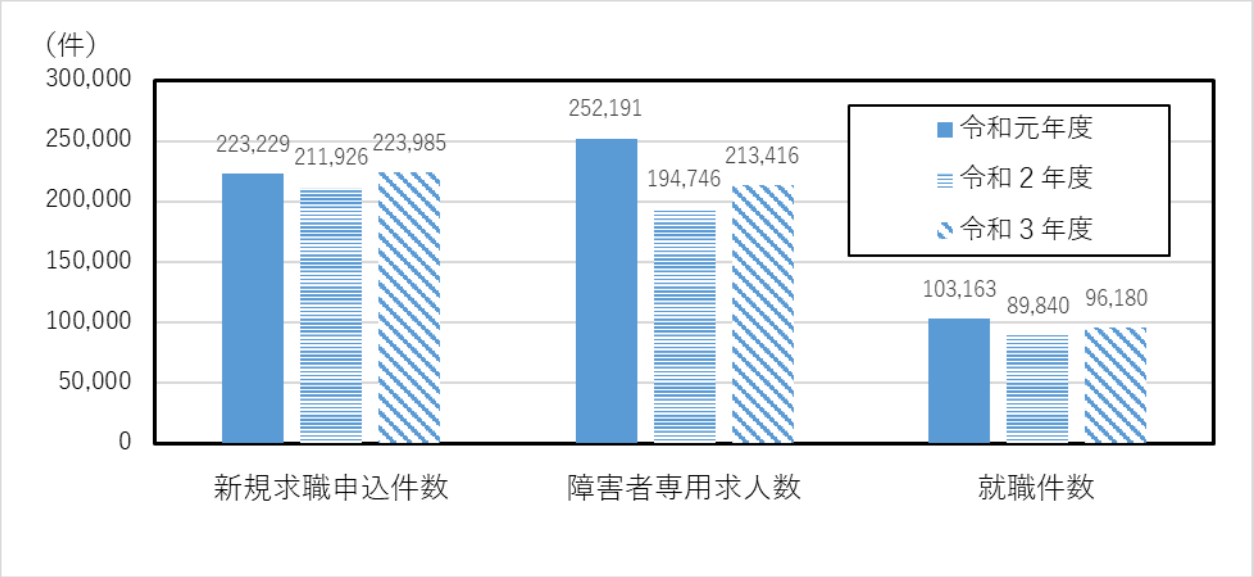
1　ハローワークにおける障害者の就職件数

2021 年度のハローワークにおける障害者の就職件数は 96,180 件（対前年度比 7.1%）であり、目標（89,840 件以上）を上回ったが、2019 年度（103,163 件）と比較すると 6.8%減少しており、コロナ禍以前の状態には戻っていない。

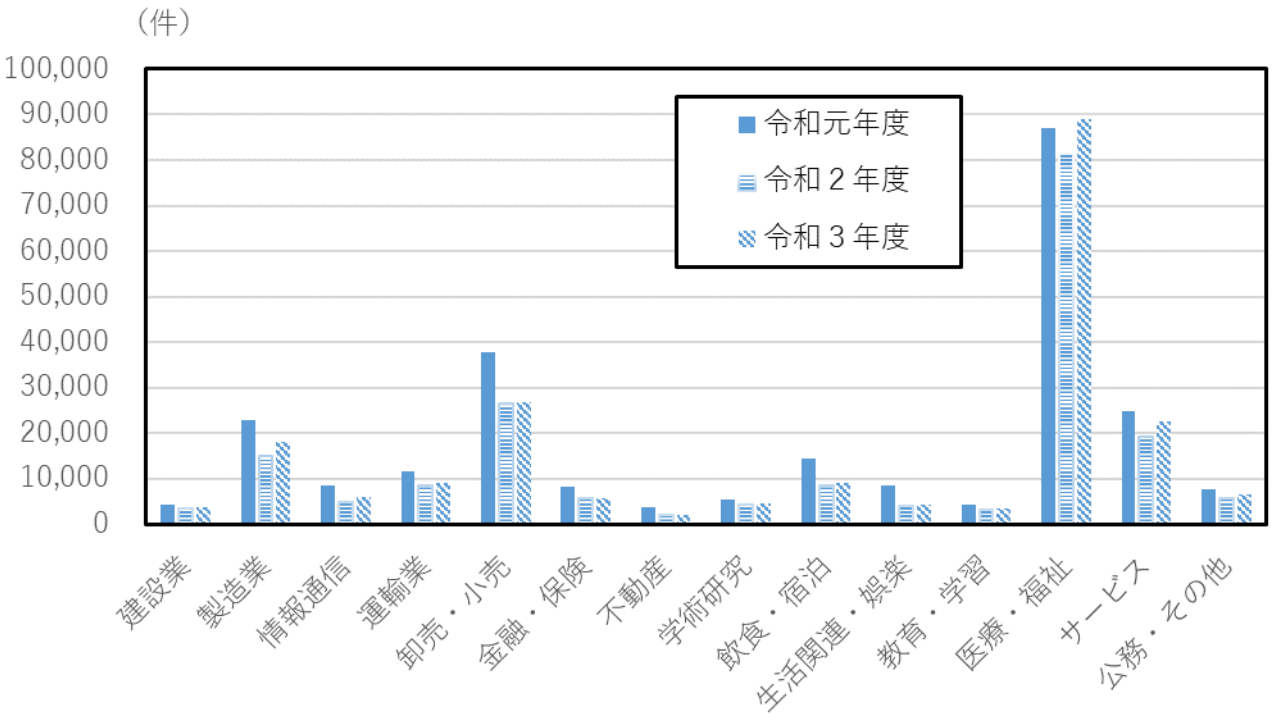
これは、新規求職申込件数について、主に精神障害者の求職活動が活発化したことにより増加（223,985 件、対前年度比 5.7%）した一方で、求人数について、障害者の就職先として比較的高い割合を占める以下の業種を中心に増加したものの、前々年度の水準までの回復には至らなかったことによるものと考えられる。

・「医療，福祉」（対前年度比：求人 9.4%増、就職 4.3%増）
　　（対前々年度比：求人 2.2%増、就職 0.4%増）
・「製造業」　（対前年度比：求人 19.8%増、就職 18.5%増）
　　（対前々年度比：求人 21.3%減、就職 8.6%減）
・「サービス業」（対前年度比：求人 16.9%増、就職 13.2%増）
　　（対前々年度比：求人 9.0%減、就職 0.9%減）

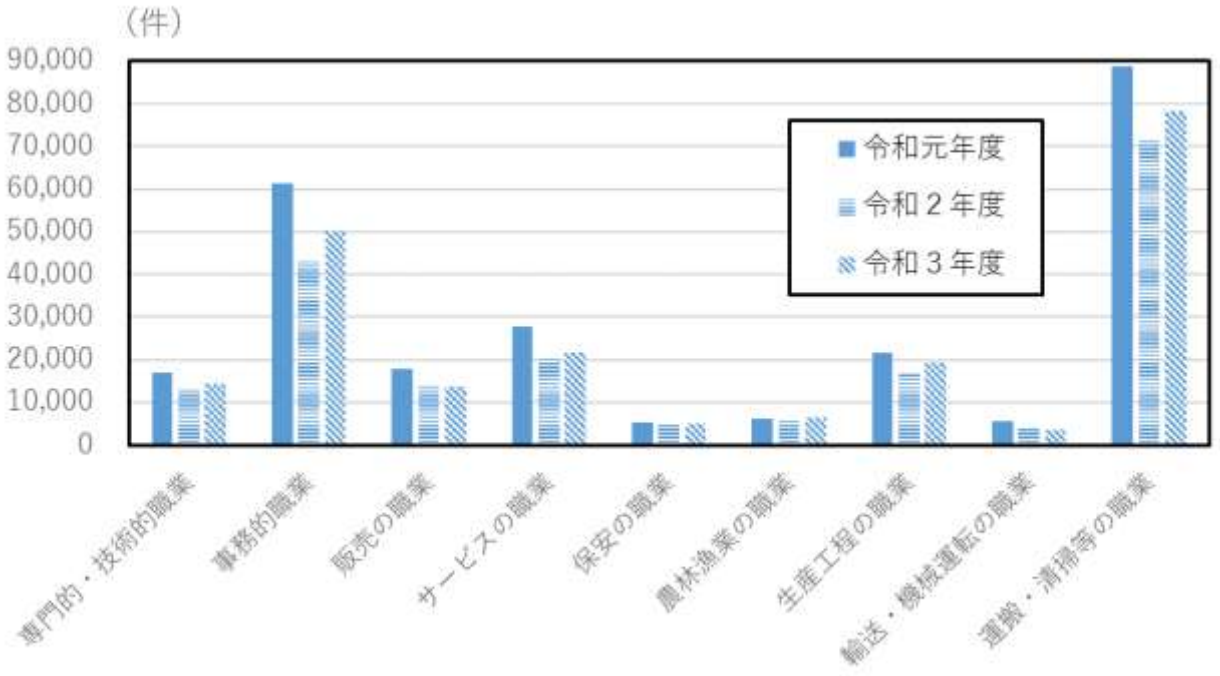
【参考１】新規求職申込件数、障害者専用求人数、就職件数の年度比較



【参考２】産業別障害者専用求人数

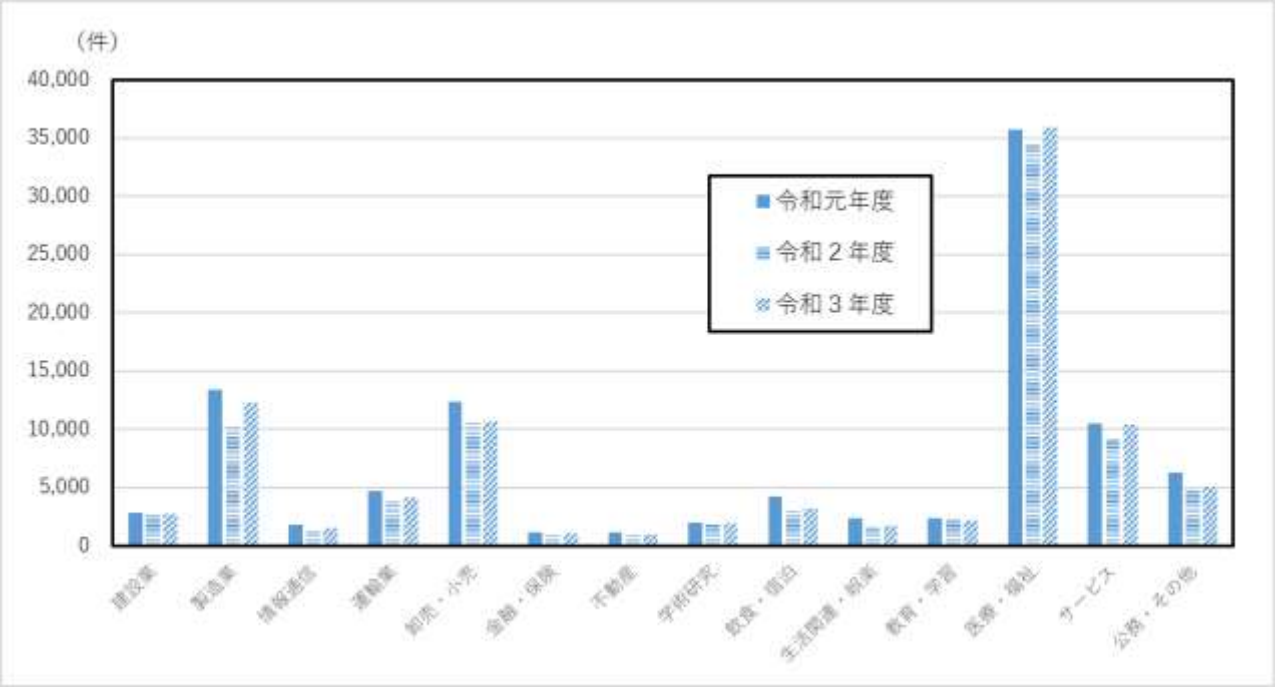


【参考３】職種別障害者専用求人数



※職種別専用求人数については、年度あたり 1000 件以上ある種別を集計。

【参考４】産業別就職件数



【参考５】障害の種類別・部位別の新規求職申込件数・就職件数・就職率について

	新規求職申込件数		就職件数		就職率	
	（件）	前年同期比（%）	（件）	前年同期比（%）	（%）	前年同期差（pt）
障害者計	223,985	5.7	96,180	7.1	42.9	0.5
身体障害者計	58,033	0.6	20,829	4.0	35.9	1.2
視覚障害	4,160	▲ 2.0	1,497	▲ 0.2	36.0	0.7
聴覚・言語障害	7,523	▲ 1.7	3,035	1.5	40.3	1.2
肢体不自由	28,330	1.1	10,556	3.1	37.3	0.8
上　肢	10,505	2.5	4,064	4.4	38.7	0.7
下　肢	14,919	0.2	5,458	2.2	36.6	0.8
体　幹	2,497	2.3	880	3.7	35.2	0.4
脳病変（※）	409	▲ 5.5	154	▲ 1.9	37.7	1.4
内部障害	17,296	0.5	5,567	7.2	32.2	2.0
知的障害者	34,651	1.0	19,957	0.8	57.6	▲ 0.1
精神障害者	108,251	13.5	45,885	13.0	42.4	▲ 0.2
統合失調症	21,517	10.1	10,766	13.3	50.0	1.4
そううつ病	52,991	20.0	21,187	27.6	40.0	2.4
てんかん	4,794	6.3	2,116	15.8	44.1	3.6
その他の精神障害	28,949	6.2	11,816	▲ 6.9	40.8	▲ 5.7
その他の障害者	23,050	▲ 6.1	9,509	1.3	41.3	3.1

※ 「脳病変」とは、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害を指す。

２　障害者の雇用率達成企業割合

2022 年の障害者雇用状況報告（６月１日時点）の結果を踏まえて分析する予定（2022 年の障害者雇用状況報告は年度内を目途に公表する予定）。

【参考１】2021 年６月１日現在の雇用状況

- 雇用率達成企業割合：47.0%（対前年比　▲1.6pt）
- 障害者雇用ゼロ企業（2020 年６月１日時点）のうち、新たに障害者を雇用した企業（2021 年６月１日時点）の割合：12.5%

【参考２】2021 年６月１日現在の企業規模別の達成割合

43.5 人～45.5 人未満　35.1%（対前年比　―　）
45.5 人～ 100 人未満　45.7%（対前年比　▲0.2pt）
100 人～ 300 人未満　50.6%（対前年比　▲1.8pt）
300 人～ 500 人未満　41.7%（対前年比　▲2.4pt）
500 人～1000 人未満　42.9%（対前年比　▲3.8pt）

1000 人以上　　55.9%（対前年比　▲4.1pt）

【参考３】2020 年６月１日時点のゼロ企業に係る 2021 年６月１日の状況

- ゼロ企業数：30,542 社（前年差▲96 社）
- 新たに障害者を雇用した企業数：3,466 社（前年差▲291 社）
- 前年から引き続きゼロ企業であった企業数：24,265 社（前年差＋729 社）
- 報告対象外となった企業数：2,811 社（前年差▲534 社）

３　精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

2021 年度の精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者（11,887 人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（9,354 人）の割合は 78.7%となっており、2021 年度目標（72.8%）を上回った。

また、精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者（9,354 人）のうち、就職した者（7,907 人）の割合は 84.5%となっており、同様に 2021 年度目標（84.3%）を上回った。

これらの主な要因としては、求職者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、コロナ禍で職場実習の実施が制限される中であっても、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、自らの障害特性の理解促進や職業生活上の課題の整理を支援するほか、自身のアピールポイントや希望する配慮などを書面にまとめて紹介時に事業主に伝える等の取組を着実に実施したことが考えられる。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

１　ハローワークにおける障害者の就職件数

2021 年度のハローワークにおける障害者の就職件数は、96,180 件（対前年度比 7.1%）であり、目標（89,840 件以上）を上回ったが、2019 年度（103,163 件）と比較すると 6.8%減少しており、コロナ禍以前の状態には戻っていない。

これは、新規求職申込件数について、主に精神障害者の求職活動が活発化したことにより増加（223,985 件、対前年度比 5.7%）した一方で、求人数について、障害者の就職先として比較的高い割合を占める以下の業種を中心に増加したものの、前々年度の水準までの回復には至らなかったことによるものと考えられる。

- 「医療，福祉」（対前年度比：求人 9.4%増、就職 4.3%増）
  （対前々年度比：求人 2.2%増、就職 0.4%増）
- 「製造業」　（対前年度比：求人 19.8%増、就職 18.5%増）
  （対前々年度比：求人 21.3%減、就職 8.6%減）
- 「サービス業」（対前年度比：求人 16.9%増、就職 13.2%増）
  （対前々年度比：求人 9.0%減、就職 0.9%減）

このため、就職件数をコロナ禍以前の 2019 年度水準に近づけるよう、今後は特に、「企業向けチーム支援」や「障害者向けチーム支援」も活用しつつ、求人者・求職者双方に希望条件の緩和を促す等による適格紹介や求人開発による能動的なマッチング支

援を実施するとともに、引き続き、

・　担当者制等、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介
・　就職支援ノウハウの継続的な向上を図り、効果的な紹介・就職につなげるための各ハローワークにおける取組共有

を実施していく。

【参考】2022 年度の目標値及び目標設定の考え方
目標値：2019 年度（103,163 件）以上
目標設定の考え方：コロナ禍以前の 2019 年度実績を踏まえて設定

２　障害者雇用率関係

2021 年度の目標の達成状況が現時点では明らかではないが、2021 年６月１日現在で、雇用率未達成企業が約半数を占めること及び障害者雇用ゼロ企業が約３割あることに加え、2021 年３月１日の法定雇用率引上げにより、新たに雇用義務が発生した企業があることから、これらの企業に対して丁寧な指導を行い、障害者雇用への理解を進める必要がある。

引き続き、2020 年４月より創設された障害者雇用に関する優良な事業主に対する認定制度（もにす認定制度）について、周知・認定の促進を図るとともに、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」を実施する。さらに、「企業向けチーム支援」では、従前の未達成企業に対する支援のみならず、新たに法定雇用率の引上げにより法定雇用率未達成となる企業や、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた企業を支援対象に追加したところであり、こうした取組を通じて、引き続き障害者雇用を促進していく。

【参考】2022 年度の目標値及び目標設定の考え方

①　障害者の雇用率達成企業割合
目標値：前年度実績＋1.5%以上
目標設定の考え方：過去 10 か年分の平均伸び率及び制度・雇用率の見直しの影響を踏まえて設定（※）

※　雇用率に関する取扱いの変更がなされた 2011 年、2013 年、2018 年及び 2021 年を除いた過去 10 か年分（2008 年～2021 年）の平均伸び率（＋1.47pt）を踏まえて設定。

②　障害者雇用ゼロ企業のうち、新たに障害者を雇用した企業の割合
目標値：15.2%以上
目標設定の考え方：引き続き前年度と同様の目標値を設定。

※　参考値：2016 年度実績 15.0%、2017 年度実績 16.0%、2018 年度実績 15.9%、2019 年度実績 13.8%、2020 年度実績 12.5%

３　精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

2021 年度の精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者（11,887 人）のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者（9,354 人）の割合は 78.7%となっており、2021 年度目標（72.8%）を上回った。

また、精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者（9,354 人）のうち、就職した者（7,907 人）の割合は 84.5%となっており、同様に 2021 年度目標（84.3%）を上回った。

これらの主な要因としては、求職者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、コロナ禍で職場実習の実施が制限される中であっても、ナビゲーションブックや就労パスポート等の作成支援を通じて、自らの障害特性の理解促進や職業生活上の課題の整理を支援するほか、自身のアピールポイントや希望する配慮などを書面にまとめて紹介時に事業主に伝える等の取組を着実に実施したことが考えられる。

引き続き、求職者に対して、個別相談によるきめ細かい支援を実施するとともに、事業主に対しても、障害特性の理解の促進や雇用管理のノウハウの提供、助成金等の各種支援メニューの活用の提案を行うなど、マッチングの促進に向けた受入体制の整備を通じ、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための支援を実施していく。

なお、全体として目標は上回ったものの、各局の状況を個別に見ると、支援対象者について、精神疾患の症状が顕著に見られ体調が安定しない等により、職業紹介や職業訓練等の段階に移行することが非常に困難な者も選定している場合があった。

このため、精神疾患の症状が顕著に見られるなど、生活状況や心身の状態に鑑みて精神障害者雇用トータルサポーターによる継続的な支援を受けられる状態にない者は、医療機関や支援機関等へ適切なタイミングで誘導すること、及び支援の開始にあたって精神障害者雇用トータルサポーターによる支援内容を説明し、本人に継続した個別支援を受けることへの意思確認を行うことを徹底する。

【参考】2022 年度の目標・目標設定値の考え方

①　精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

目標値：75.6%以上

目標設定の考え方：直近３か年分の実績の平均値を踏まえて設定

②　精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合

目標値：84.3%以上

目標設定の考え方：引き続き前年度と同様の目標値を設定

雇用保険制度の概要（体系）

※【】内は令和４年度予算額

別紙20

雇用保険

【13,796億円】
失　業　等　給　付

*保険料は2/1000（R4.4～9）、6/1000（R4.10～R5.3）を労使折半（★）

【278億円】
求 職 者 支 援 事 業
国庫負担1/2

*保険料は★の内数

【7,300億円】
育　児　休　業　給　付
国庫負担1/8

*保険料は4/1000を労使折半

【12,219億円】
二　事　業
国庫負担なし

*保険料は3.5/1000を事業主負担

【9,274億円】
Ⅰ　求職者給付（基本手当　等）
国庫負担1/4又は1/40等

【2,147億円】
Ⅱ　就職促進給付（再就職手当等）
国庫負担なし

【443億円】
Ⅲ　教育訓練給付
国庫負担なし

【1,932億円】
Ⅳ　雇用継続給付　（介護休業給付、高齢継続給付）
国庫負担1/8（介護休業給付のみ）

※　求職者給付の国庫負担は、政令で定める基準に従い1/4又は1/40となる。
（日雇労働求職者給付金については1/3又は1/30）
また、定率負担とは別に、失業等給付及び求職者支援事業に要する費用に充てるため、予算で定めるところにより、国庫から繰入を実施できる。

※　求職者支援事業、介護休業給付及び育児休業給付の国庫負担は、当分の間、本則の55%水準に引き下げ。さらに、介護休業給付及び育児休業給付の国庫負担については、令和6年度までの間は、本則の10%水準に引き下げ。

Ⅰ　雇用安定事業
（雇用調整助成金、特定求職者雇用開発助成金、労働移動支援助成金等）

Ⅱ　能力開発事業
（人材開発支援助成金、職業能力開発施設の設置・運営等）

※　令和2年度から令和4年度までの間に限り、雇用保険二事業に一般会計が繰り入れられている。

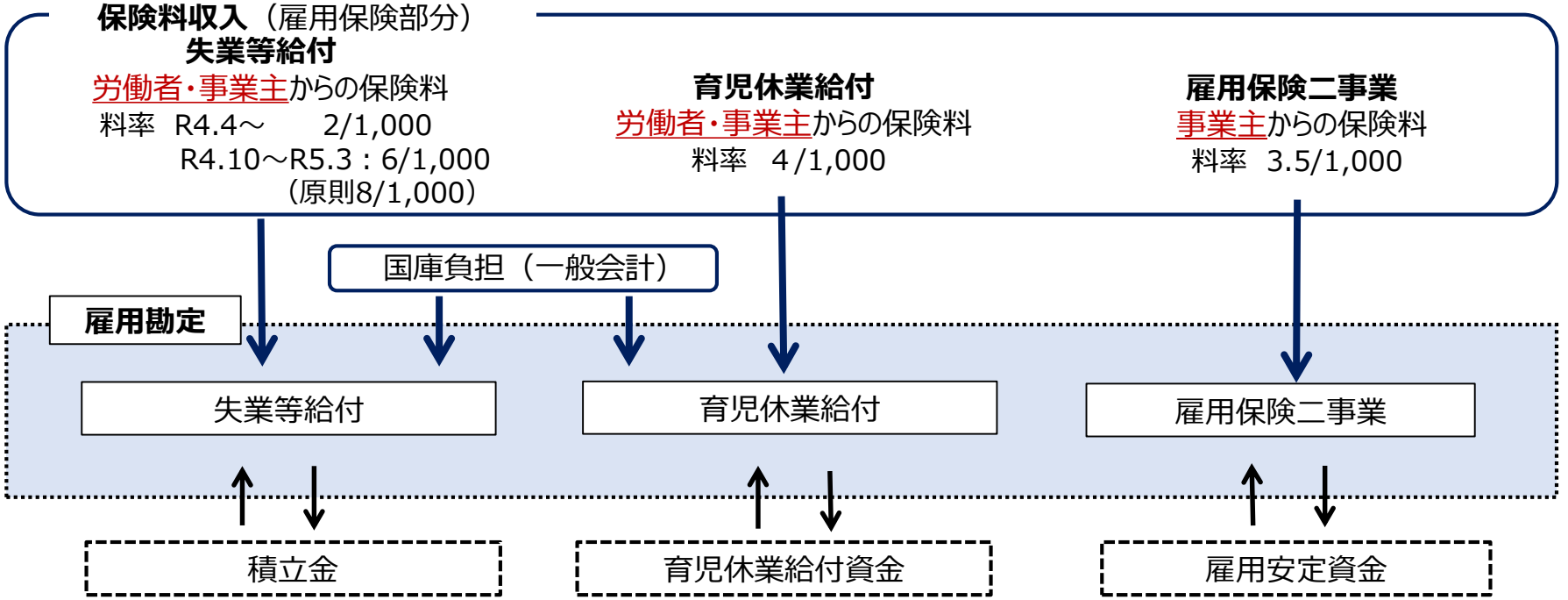
雇用保険制度の財政構造

■ 雇用保険では、失業等給付、育児休業給付、雇用保険二事業を実施しており、これらを区分経理している。

※ 令和２年改正法により、令和２年度から育児休業給付を失業等給付から切り離して区分経理
（育児休業給付について給付と負担の関係を明確化して均衡の取れた財政運営とするとともに、
その他の給付について景気の動向により的確に対応できるようにするため。）

■ 保険料負担は、失業等給付・育児休業給付は労働者・事業主折半。雇用保険二事業は事業主のみ。

労働保険特別会計（雇用勘定）の仕組み



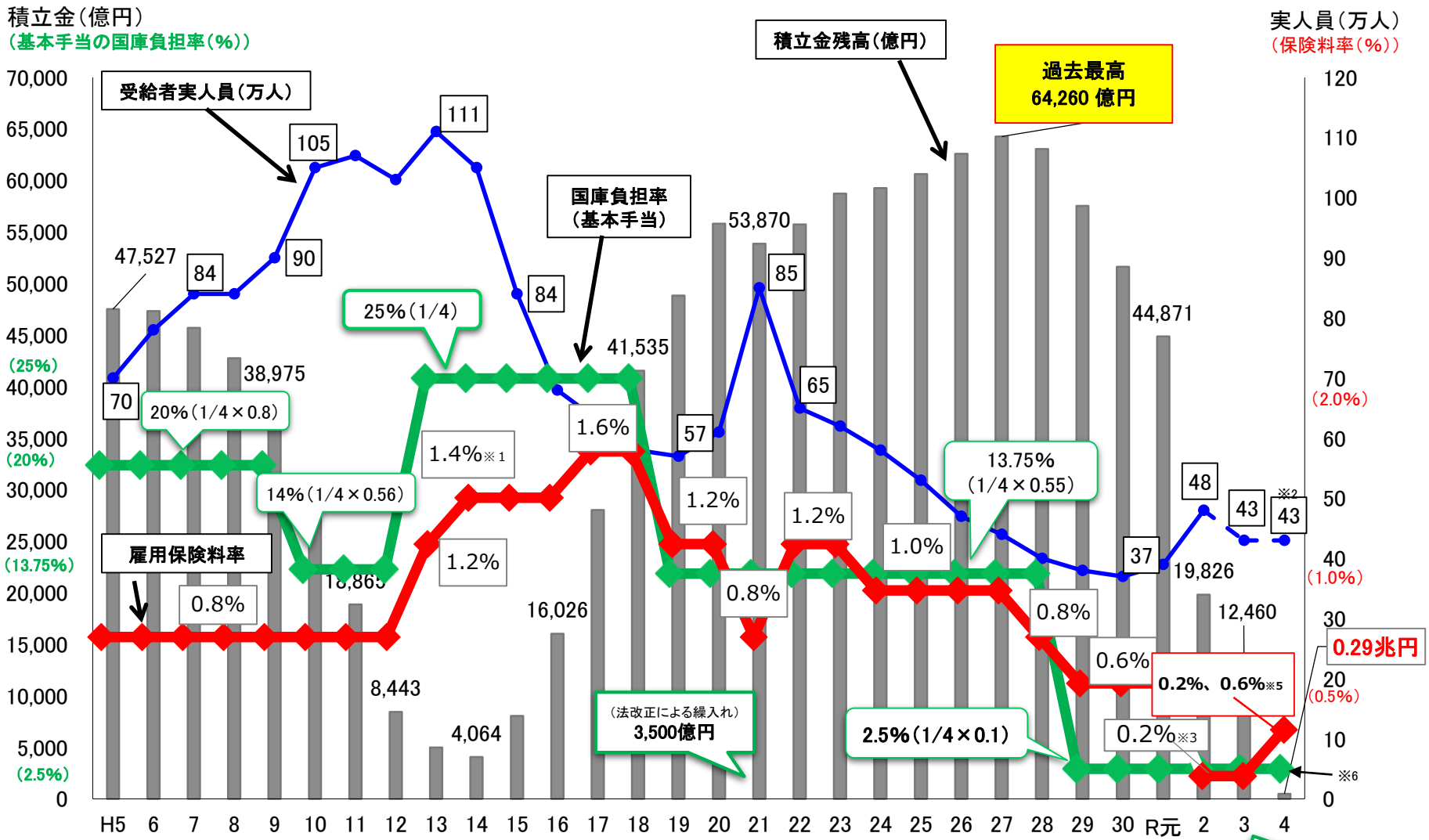
令和４年度の失業等給付関係の収支状況

（単位：億円）

	令和元年度 決算	２年度 決算	３年度 決算	４年度 収支イメージ
収入	11,386	4,087	21,600	0.82兆円
うち 保険料収入	11,099	3,809	3,908	0.79兆円
うち 失業等給付に係る国庫負担金	230	230	17,550	0.02兆円
支出	18,148	15,180	14,520	1.59兆円
うち 失業等給付費	16,626 （うち育児休業給付費：5,709）	13,826 （２年度以降育児休業給付は区分経理）	13,093	1.38兆円
差引剰余	▲6,762	▲ 11,094	7,080	▲0.77兆円
雇用安定事業費へ貸し出し ※雇用調整助成金等に充当 （実際の支給額）	―	▲13,951 （30, 094）	▲14,447 （22, 373）	▲0.18兆円
雇用安定事業費からの返還	―	0	0	0
積立金残高 （雇用安定事業費へ貸出累計）	44,871 ―	19,826 （13,951）	12,460 （28,398）	0.29兆円 （3.02兆円）

（注）1. 上記表のうち令和元年度～3年度は決算額（翌年度繰越額含む）。
2. 令和2年度から育児休業給付にかかる収支を区分している。
3. 各年度の積立金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において積立金として積み立てるべき金額が含まれている。
4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

失業等給付に係る雇用保険料率、国庫負担率、受給者実人員及び積立金の推移



※1　平成14年度は10月から弾力条項により0.2%引上げ。
※2　令和4年度は予算上の年度月平均。
※3　令和2年度から育児休業給付費にかかる雇用保険料率（4‰）を切り離している。
※4　国庫負担率は、基本手当分について掲記している。
※5　令和4年度の保険料率は、4～9月＝0.2%、10～3月＝0.6%であり、平均して0.4%としている。
※6　令和4年度以降の国庫負担割合は、雇用情勢及び雇用保険の財政状況に応じて1/4又は1/40（別途一般会計からの繰入も可能）であり、令和４年度は1/40。

（注）積立金残高は、令和3年度までは決算額、令和4年度は前年度の決算を踏まえた見込額。

基本手当の主要指標の推移

	初回受給者数（人）	平均受給日数	平均受給日額	総支給額（千円）
Ｈ２１年度	2,073,468	125.9日	4,920円	1,283,925,680
Ｈ２２年度	1,648,311	120.2日	4,835円	957,667,542
Ｈ２３年度	1,643,403	114.7日	4,783円	901,669,522
Ｈ２４年度	1,545,961	111.0日	4,851円	832,629,496
Ｈ２５年度	1,388,035	113.3日	4,819円	757,497,591
Ｈ２６年度	1,284,466	108.2日	4,772円	663,156,671
Ｈ２７年度	1,215,502	107.3日	4,782円	623,982,111
Ｈ２８年度	1,126,920	106.0日	4,767円	569,229,932
Ｈ２９年度	1,066,849	105.4日	4,819円	541,817,021
Ｈ３０年度	1,055,349	105.6日	4,913円	547,355,722
R元年度	1,087,668	106.4日	5,010円	579,569,057
Ｒ２年度	1,305,180	110.6日	5,108円	737,268,744
Ｒ３年度	1,134,291	116.4日	5,071円	669,821,728

(注１)各年度の数値は年度合計値である。
(注２)総支給額は業務統計値である。

基本手当の受給者実人員の推移

【年度別】

(単位：人、%)

	受給者実人員	
		前年度比
平成23年度	624,953	△4.4
平成24年度	576,277	△7.8
平成25年度	526,858	△8.6
平成26年度	467,052	△ 11.4
平成27年度	435,563	△6.7
平成28年度	400,746	△8.0
平成29年度	378,344	△5.6
平成30年度	374,762	△0.9
令和元年度	387,224	3.3
令和２年度	475,700	22.8
令和３年度	434,296	△8.7

(注)各年度の数値は年度間月平均値である。

【月別】

(単位：人、%)

	受給者実人員	
		前年比
令和２年 ８月	554,559	33.2
９月	556,126	35.8
10月	535,676	32.2
11月	491,268	27.4
12月	469,858	21.7
令和3年 １月	448,514	16.9
２月	436,891	22.0
３月	445,510	23.1
４月	434,243	23.6
５月	432,845	8.4
６月	477,572	△ 1.8
７月	485,280	△ 9.0
８月	490,102	△ 11.6
９月	467,208	△ 16.0
10月	438,582	△ 18.1
11月	426,569	△ 13.2
12月	408,782	△ 13.0
令和4年 １月	396,398	△ 11.6
２月	376,271	△ 13.9
３月	377,701	△ 15.2
４月	365,713	△ 15.8
５月	386,617	△ 10.7
６月	424,762	△ 11.1
７月	438,879	△9.6

(注)令和4年4月以降の数値は、速報値であり変動があり得る。

基本手当の受給資格決定件数の推移

【年度別】 (単位：人、%)

	受給資格決定件数	
		前年度比
平成23年度	1,931,711	1.6
平成24年度	1,831,443	△5.2
平成25年度	1,665,847	△9.0
平成26年度	1,564,722	△6.1
平成27年度	1,491,060	△4.7
平成28年度	1,407,765	△5.6
平成29年度	1,345,481	△4.4
平成30年度	1,336,476	△0.7
令和元年度	1,347,004	0.8
令和２年度	1,513,612	12.4
令和３年度	1,320,458	△12.8

(注)各年度の数値は年度合計値である。

【月別】 (単位：人、%)

	受給資格決定件数	
		前年比
令和２年８月	114,358	15.1
９月	114,360	11.4
10月	132,673	10.9
11月	99,332	5.1
12月	84,696	7.7
令和３年１月	108,233	1.2
２月	101,282	5.4
３月	116,345	9.2
４月	173,848	△ 1.9
５月	136,827	△ 20.6
６月	114,980	△ 27.4
７月	101,910	△ 24.1
８月	99,880	△ 12.7
９月	104,209	△ 8.9
10月	114,001	△ 14.1
11月	95,735	△ 3.6
12月	79,104	△ 6.6
令和４年１月	101,565	△ 6.2
２月	92,366	△ 8.8
３月	106,033	△ 8.9
４月	153,493	△ 11.7
５月	149,365	9.2
６月	114,188	△ 0.7
７月	99,781	△ 2.1

(注)令和4年4月以降の数値は、速報値であり変動があり得る。

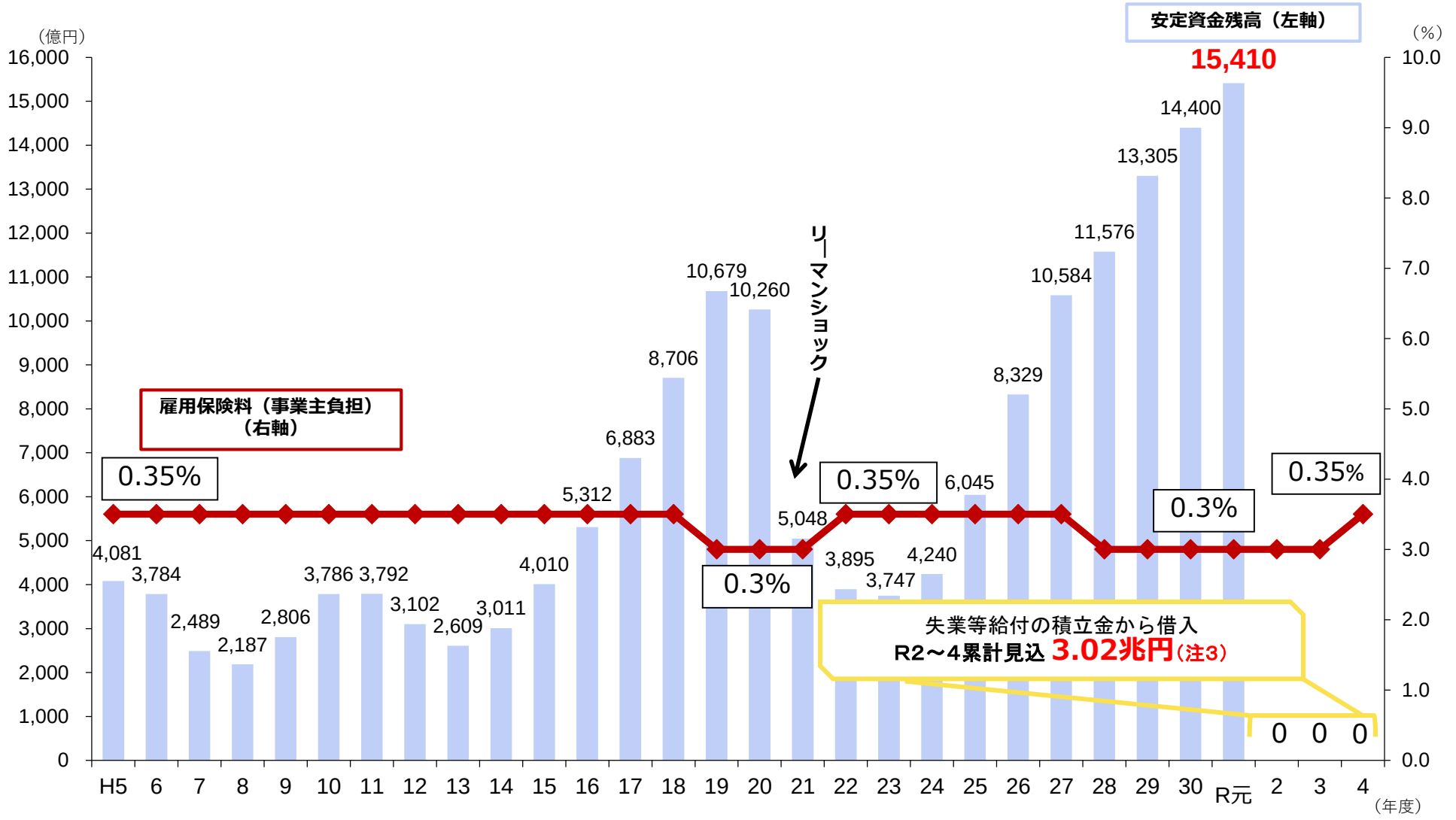
令和４年度の雇用保険二事業関係の収支状況

（単位：億円）

	令和元年度 決算	２年度 決算	３年度 決算	４年度 収支イメージ
収入	5,735	26,900	32,664	1.73兆円
うち 保険料収入	5,546	5,709	5,856	0.68兆円
うち 一般会計より受入	―	6,956	5,227	0.33兆円
うち 積立金より受入（借り入れ）	―	13,951	14,447	0.18兆円
支出	4,725	42,310	32,664	1.73兆円
うち雇用調整助成金等	43	36,782 （うち翌年度繰越 6,687）	27,333 （うち翌年度繰越 4,960）	1.08兆円
（雇用調整助成金）	43	36,374	26,613	1.03兆円
うち　上記以外	4,682	5,528	5,330	0.65兆円
差引剰余	1,010	▲15,410	0	0
積立金へ返還	―	0	0	0
安定資金残高 （積立金からの借り入れ累計額）	15,410 ―	0 （13,951）	0 （28,398）	0 （3.02兆円）

（注）1. 上記表のうち令和元年度～3年度は決算額（翌年度繰越額含む）。
2. 令和2年度、令和3年度及び令和4年度の雇用調整助成金等の支出額において、令和2年度から令和3年度に繰り越して支出する額6,687億円、令和3年度から令和4年度に繰り越して支出する4,960億円がそれぞれに含まれている。
3. 各年度の安定資金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において安定資金として組み入れるべき金額が含まれている。
4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

雇用安定資金残高及び雇用保険二事業に係る雇用保険料率の推移

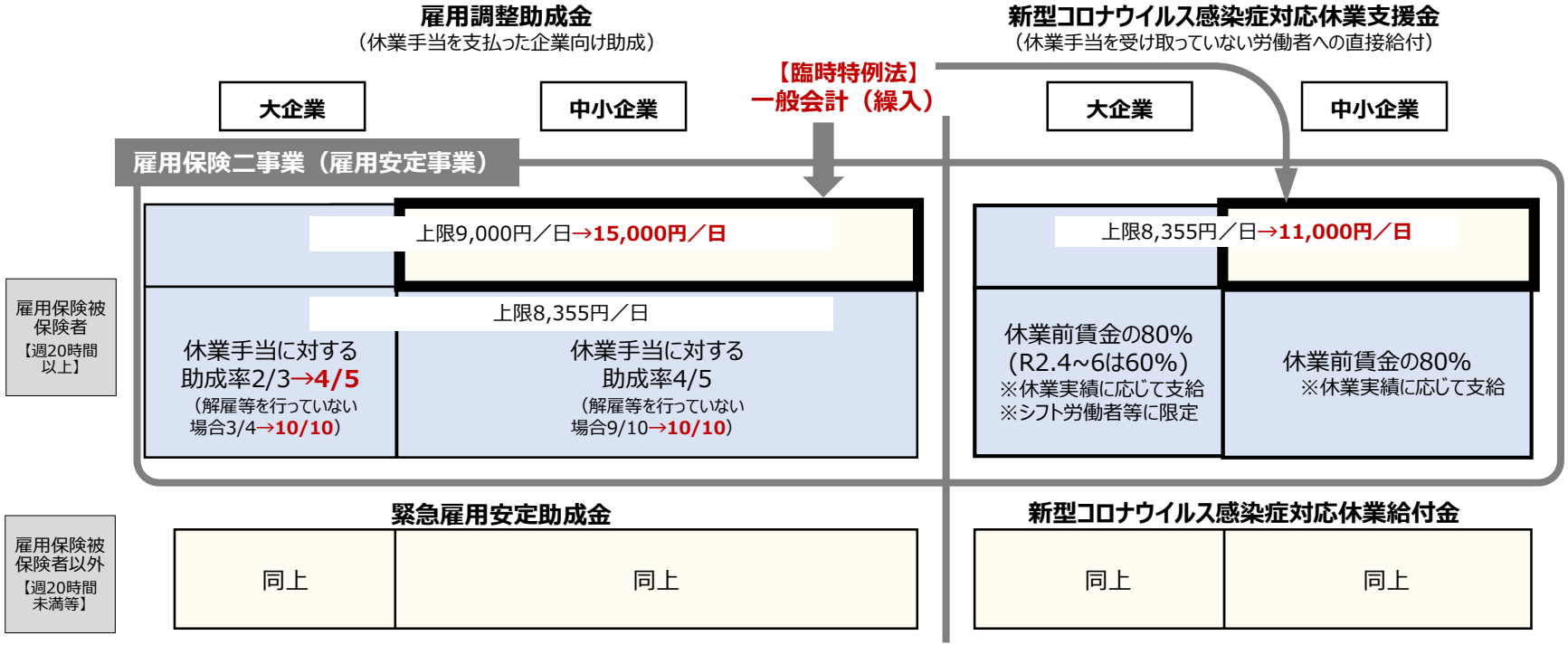


（注1）H22年度に失業等給付の積立金から借入れ（370億円）、H24年度決算処理において積立金へ返還。
（注2）令和2～4年度の安定資金残高には、失業等給付の積立金から借入れ額（R2年度：1兆3,951億円、R3年度： 1兆4,447億円、R4年度：0.5兆円程度）を織り込んでいる。
（注3）令和3年度までは決算額、令和4年度は前年度の決算を踏まえた見込額。

雇用調整助成金等と一般会計との関係（R4.8時点）

■ 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（以下「臨時特例法」という。）では、雇用調整助成金、新型コロナ対応休業支援金に要する経費のうち、**中小企業分の8,355円※を超える部分には一般会計から繰り入れる**こととなっている。

※～R2.7.31:8,330円、R2.8.1～R3.7.31：8,370円、R3.8.1～R4.7.31:8,265円



※ 赤字は緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域において、都道府県の知事による、基本的対処方針に沿った要請を受けて、インフル特措法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主（休業支援金の場合はその労働者）が対象

また、雇用調整助成金では、特に業況が厳しい（生産指標が最近３か月の月平均値で前年、前々年又は３年前同期比30%以上減少）全国の事業主も対象

■ 雇用保険制度の安定的な財政運営を確保するため、臨時特例法で以下の措置を講じている。

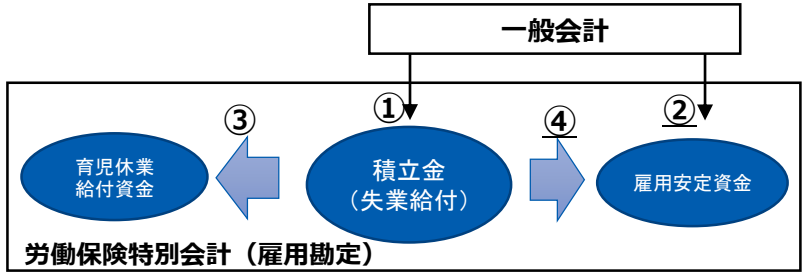
※①②は令和４年度まで、③④は令和６年度までの措置

① 求職者給付等に要する経費について、経済情勢の変化や雇用勘定の財政状況を踏まえ、一般会計から繰り入れることができる。

② **新型コロナ対応休業支援金、雇用調整助成金等に要する費用の一部として、一般会計から繰り入れる**。

③ 育児休業給付に要する経費を、積立金から借り入れることができる。

④ **雇用安定事業に要する経費を、積立金から借り入れることができる**。



雇用調整助成金の支給状況について

◆ 令和2年度決算額及び令和3年度予算現額：5兆5,931億円（うち雇用調整助成金：5兆713億円、緊急雇用安定助成金：5,218億円）
◆ 令和4年度予算現額　　：1兆1,434億円（うち雇用調整助成金：1兆344億円、緊急雇用安定助成金：1,090億円）

	支給申請件数（件）		支給決定件数（件）		支給決定額（億円）	
		累計		累計		累計
~4/29	-	**6,417,265(1,493,582)**	-	**6,304,545(1,462,699)**	-	**56,235(4,267)**
4/30~5/6	30,011(7,106)	**6,447,276(1,500,958)**	22,617(5,496)	**6,327,162(1,468,195)**	122(11)	**56,358(4,279)**
5/7~5/13	55,396(12,739)	**6,502,672(1,513,697)**	53,075(12,961)	**6,380,237(1,481,156)**	313(30)	**56,671(4,309)**
5/14~5/20	46,121(10,263)	**6,548,793(1,523,960)**	53,977(12,533)	**6,434,214(1,493,689)**	284(33)	**56,955(4,342)**
5/21~5/27	45,152(9,797)	**6,593,945(1,533,757)**	54,027(11,579)	**6,488,241(1,505,268)**	324(32)	**57,279(4,374)**
5/28~6/3	55,480(12,458)	**6,649,425(1,546,215)**	53,599(11,568)	**6,541,840(1,516,836)**	300(29)	**57,579(4,403)**
6/4~6/10	38,560(7,689)	**6,687,985(1,553,904)**	51,478(10,883)	**6,593,318(1,527,719)**	301(28)	**57,880(4,431)**
6/11~6/17	35,463(7,198)	**6,723,448(1,561,102)**	50,752(10,484)	**6,644,070(1,538,203)**	280(25)	**58,159(4,455)**
6/18~6/24	33,452(6,614)	**6,756,900(1,567,716)**	43,355(8,744)	**6,687,425(1,546,947)**	215(19)	**58,374(4,474)**
6/25~7/1	44,756(8,367)	**6,801,656(1,576,083)**	42,897(8,408)	**6,730,322(1,555,355)**	221(15)	**58,595(4,489)**
7/2~7/8	38,069(7,268)	**6,839,725(1,583,351)**	43,339(7,718)	**6,773,661(1,563,073)**	238(15)	**58,833(4,504)**
7/9~7/15	33,044(5,883)	**6,872,769(1,589,234)**	42,352(7,773)	**6,816,013(1,570,846)**	218(13)	**59,052(4,517)**
7/16~7/22	27,547(5,144)	**6,900,316(1,594,378)**	30,272(5,717)	**6,846,285(1,576,563)**	158(9)	**59,210(4,526)**
7/23~7/29	42,041(7,688)	**6,942,357(1,602,066)**	38,780(7,071)	**6,885,065(1,583,634)**	174(10)	**59,384(4,536)**
7/30~8/5	40,033(7,336)	**6,982,390(1,609,402)**	39,720(7,460)	**6,924,785(1,591,094)**	191(13)	**59,575(4,549)**
8/6~8/12	26,925(4,748)	**7,009,315(1,614,150)**	28,438(5,447)	**6,953,223(1,596,541)**	151(8)	**59,726(4,557)**
8/13~8/19	28,016(5,215)	**7,037,331(1,619,365)**	37,711(6,979)	**6,990,934(1,603,520)**	174(12)	**59,900(4,569)**
8/20~8/26	33,286(6,605)	**7,070,617(1,625,970)**	35,782(6,939)	**7,026,716(1,610,459)**	155(9)	**60,055(4,579)**
8/27~9/2	43,510(7,918)	**7,114,127(1,633,888)**	36,607(6,070)	**7,063,323(1,616,529)**	177(12)	**60,233(4,591)**
9/3~9/9	37,091(6,398)	**7,151,218(1,640,286)**	40,574(7,321)	**7,103,897(1,623,850)**	190(10)	**60,422(4,601)**
9/10~9/16	33,475(6,350)	**7,184,693(1,646,636)**	40,341(7,580)	**7,144,238(1,631,430)**	196(13)	**60,619(4,614)**
9/17~9/23	21,055	**7,205,748**	21,014	**7,165,252**	110	**60,729**
うち雇用調整助成金	17,150	**5,555,207**	17,225	**5,530,033**	103	**56,108**
うち緊急雇用安定助成金	3,905	**1,650,541**	3,789	**1,635,219**	7	**4,621**

注１）全ての計数は緊急雇用安定助成金の実績を含む（最新の週を除き、緊急雇用安定助成金の実績は、括弧内で内数）令和元年度実績除く（支給決定1件、支給決定額93,114円）
注２）財源確保に当たっては雇用勘定内における移流用等により事業実施に支障がないよう対応。

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金（支給実績）

令和4年9月15日時点　※速報値

期間（月または週）	支給申請件数（件）		支給決定件数（件）		支給決定額（千円）	
		累計		累計		累計
～R4.3/31	-	4,588,008	-	3,907,521	-	284,449,417
4/1～4/7	37,451	4,625,459	46,467	3,953,988	2,991,729	287,441,146
4/8～4/14	41,974	4,667,433	45,896	3,999,884	2,927,073	290,368,218
4/15～4/21	44,851	4,712,284	44,628	4,044,512	2,957,223	293,325,442
4/22～4/28	41,535	4,753,819	40,077	4,084,589	2,636,047	295,961,488
4/29～5/5	11,897	4,765,716	6,331	4,090,920	429,599	296,391,088
5/6～5/12	50,318	4,816,034	41,332	4,132,252	2,609,728	299,000,815
5/13～5/19	40,268	4,856,302	40,858	4,173,110	2,498,499	301,499,314
5/20～5/26	39,839	4,896,141	41,658	4,214,768	2,646,795	304,146,109
5/27～6/2	37,768	4,933,909	40,520	4,255,288	2,556,007	306,702,116
6/3～6/9	38,057	4,971,966	39,215	4,294,503	2,360,852	309,062,968
6/10～6/16	38,841	5,010,807	38,864	4,333,367	2,352,312	311,415,280
6/17～6/23	41,158	5,051,965	37,799	4,371,166	2,328,043	313,743,323
6/24～6/30	74,645	5,126,610	36,579	4,407,745	2,231,976	315,975,299
7/1～7/7	28,430	5,155,040	39,066	4,446,811	2,301,710	318,277,009
7/8～7/14	30,023	5,185,063	40,467	4,487,278	2,440,666	320,717,675
7/15～7/21	25,726	5,210,789	32,444	4,519,722	2,142,730	322,860,405
7/22～7/28	26,404	5,237,193	38,229	4,557,951	2,500,826	325,361,231
7/29～8/4	25,325	5,262,518	33,447	4,591,398	2,185,850	327,547,081
8/5～8/11	19,964	5,282,482	23,162	4,614,560	1,476,277	329,023,359
8/12～8/18	20,465	5,302,947	25,721	4,640,281	1,704,643	330,728,002
8/19～8/25	19,021	5,321,968	27,353	4,667,634	1,765,688	332,493,690
8/26～9/1	19,864	5,341,832	20,305	4,687,939	1,276,908	333,770,599
9/2～9/8	26,193	5,368,025	19,557	4,707,496	1,242,052	335,012,651
9/9～9/15	27,388	5,395,413	19,679	4,727,175	1,265,988	336,278,639
うち支援金	－	－	9,105	1,375,849	576,119	111,375,710
うち給付金	－	－	10,574	3,351,326	689,868	224,902,928

※　申請件数については、支給決定時において支援金及び給付金の決定を行うため、申請時点で集計することは不可。

令和４年度の育児休業給付関係の収支状況

（単位：億円）

	２年度 決算	３年度 決算	４年度 収支イメージ
収入	7,709	7,904	0.78兆円
うち保険料収入	7,615	7,812	0.77兆円
うち 育児休業給付に係る国庫負担金	81	80	0.01兆円
支出	6,648	6,656	0.75兆円
差引剰余	1,061	1,249	0.04兆円
育児休業給付資金残高	1,061	2,310	0.27兆円

（注）1. 上記表のうち令和2年度及び3年度は決算額。
2. 令和2年度から育児休業給付費については失業等給付費と収支を区分するとともに資金を創設している。
3. 育児休業給付資金残高には、当該年度の決算の結果、翌年度において育児休業給付資金として組み入れるべき金額が含まれている。
4. 数値は、それぞれ四捨五入している。

育児休業給付の支給状況①

	初回受給者数（人）			平均受給月額（円）			平均給付期間（月）			給付総額（千円）		
		男	女		男	女		男	女		男	女
平成23年度	224,834	4,067	220,767	111,073	144,891	110,862	9.4	3.2	9.5	263,111,959	1,945,456	261,166,504
平成24年度	237,383	3,839	233,544	111,932	142,708	111,765	9.7	3.2	9.8	256,676,405	1,759,595	254,916,810
平成25年度	256,752	4,170	252,582	112,170	144,519	111,995	9.8	3.2	9.9	281,072,650	1,942,186	279,130,464
平成26年度	274,935	5,473	269,462	126,463	178,267	126,126	9.9	3.2	10.1	345,720,437	3,152,831	342,567,606
平成27年度	303,143	7,731	295,412	134,907	185,782	134,498	10.1	3.2	10.3	412,300,202	4,529,363	407,770,839
平成28年度	327,007	10,411	316,596	134,438	182,630	133,988	10.2	3.0	10.5	450,343,708	5,649,855	444,693,852
平成29年度	342,978	14,175	328,803	134,810	184,006	134,233	10.3	2.9	10.7	478,372,543	7,569,260	470,803,283
平成30年度	363,674	18,687	344,987	134,925	186,424	134,192	10.8	3.0	11.3	531,237,726	10,303,493	520,934,233
令和元年度	381,459	27,792	353,667	135,398	187,003	134,409	11.1	2.9	11.7	571,348,710	14,844,491	556,504,218
令和２年度	419,386	45,941	373,445	136,571	183,630	135,220	11.2	2.9	12.3	643,584,516	24,157,271	619,427,245
令和３年度	444,727	68,034	376,693	137,444	180,724	135,696	10.6	2.7	12.0	645,604,207	32,967,828	612,636,379

（注１）平成26年4月1日以降の育児休業開始より、給付率を育児休業開始日から６か月間は67%（それ以降は50%）に引き上げている。
（注２）支給金額は業務統計値である。

育児休業給付の支給状況②

【月別】

(単位：人、千円)

	初回受給者数						支給金額					
			男		女				男		女	
令和２年 ８月	32,785	(4.9)	3,806	(69.5)	28,979	(△ 0.1)	52,329,427	(25.4)	2,048,247	(80.3)	50,281,180	(23.9)
９月	34,266	(14.4)	4,081	(75.3)	30,185	(9.3)	48,826,936	(21.8)	2,075,247	(81.7)	46,751,689	(20.1)
10月	40,584	(17.6)	4,634	(86.4)	35,950	(12.3)	54,327,982	(14.6)	2,372,424	(76.8)	51,955,558	(12.8)
11月	35,232	(7.7)	3,566	(60.1)	31,666	(3.9)	48,244,957	(6.8)	1,967,584	(61.2)	46,277,373	(5.3)
12月	39,540	(20.7)	4,161	(76.4)	35,379	(16.4)	55,233,268	(13.8)	2,216,658	(65.8)	53,016,610	(12.3)
令和３年１月	37,476	(8.3)	4,124	(54.6)	33,352	(4.4)	56,434,281	(7.5)	2,200,115	(52.6)	54,234,166	(6.2)
２月	34,518	(11.0)	4,489	(51.9)	30,029	(6.7)	53,233,412	(8.5)	2,173,627	(45.3)	51,059,784	(7.3)
３月	42,021	(19.5)	5,062	(51.3)	36,959	(16.1)	66,125,332	(17.0)	2,534,575	(55.7)	63,590,757	(15.9)
４月	31,675	(14.6)	3,606	(50.8)	28,069	(11.2)	59,850,496	(24.7)	2,233,773	(62.0)	57,616,723	(23.6)
５月	28,894	(△ 3.8)	3,409	(27.2)	25,485	(△ 6.9)	56,430,230	(7.6)	1,978,004	(34.6)	54,452,227	(6.8)
６月	35,603	(5.5)	4,783	(39.7)	30,820	(1.6)	49,719,296	(△ 10.8)	2,330,662	(23.2)	47,388,634	(△ 12.0)
７月	33,226	(5.3)	5,024	(42.7)	28,202	(0.7)	44,661,514	(△ 15.2)	2,206,604	(20.7)	42,454,910	(△ 16.5)
８月	38,019	(16.0)	6,413	(68.5)	31,606	(9.1)	47,497,774	(△ 9.2)	2,671,098	(30.4)	44,826,677	(△ 10.8)
９月	36,907	(7.7)	6,161	(51.0)	30,746	(1.9)	47,468,198	(△ 2.8)	2,711,936	(30.7)	44,756,262	(△ 4.3)
10月	39,596	(△ 2.4)	6,213	(34.1)	33,383	(△ 7.1)	51,279,513	(△ 5.6)	2,887,163	(21.7)	48,392,351	(△ 6.9)
11月	38,856	(10.3)	5,375	(50.7)	33,481	(5.7)	51,898,318	(7.6)	2,795,599	(42.1)	49,102,720	(6.1)
12月	39,473	(△ 0.2)	5,637	(35.5)	33,836	(△ 4.4)	55,169,685	(△ 0.1)	2,957,474	(33.4)	52,212,211	(△ 1.5)
令和４年１月	40,392	(7.8)	6,773	(64.2)	33,619	(0.8)	57,790,533	(2.4)	3,276,485	(48.9)	54,514,049	(0.5)
２月	37,481	(8.6)	6,999	(55.9)	30,482	(1.5)	55,224,450	(3.7)	3,217,004	(48.0)	52,007,446	(1.9)
３月	44,605	(6.1)	7,641	(50.9)	36,964	(0.0)	68,614,198	(3.8)	3,702,027	(46.1)	64,912,171	(2.1)
４月	33,387	(5.4)	5,341	(48.1)	28,046	(△ 0.1)	60,374,861	(0.9)	3,206,273	(43.5)	57,168,588	(△ 0.8)
５月	35,857	(24.1)	5,609	(64.5)	30,248	(18.7)	65,317,051	(15.7)	3,275,810	(65.6)	62,041,241	(13.9)
６月	38,753	(8.8)	6,846	(43.1)	31,907	(3.5)	53,003,160	(6.6)	3,473,482	(49.0)	49,529,678	(4.5)
７月	36,047	(8.5)	7,952	(58.3)	28,095	(△ 0.4)	47,583,731	(6.5)	3,412,688	(54.7)	44,171,043	(4.0)

(注1)括弧内は対前年同月比である。
(注2)支給金額は業務統計値である。
(注3)令和4年4月以降の数値は、速報値であり変動があり得る。

資料３－３

雇 用 環 境 ・ 均 等 局 関 係

雇用環境・均等局所管の分科会等における審議状況
（令和４年３月 10 日以降）

【雇用環境・均等分科会】

○　雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について【別紙１】

両立支援等助成金及びキャリアアップ助成金について、令和４年度分に係る制度の見直し等を行うこととしたもの（令和４年３月 18 日諮問・答申）。

○　妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱について【別紙２】

事業主が講ずべき新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の期限を令和４年３月 31 日から令和５年３月 31 日に延長することとしたもの（令和４年３月 18 日諮問・答申）。

○　くるみんマークの改正並びにトライくるみん及びくるみんプラスマークの決定について【別紙３】

くるみんマークのデザインの改正並びにトライくるみん及びくるみんプラスマークの決定について報告をおこなったもの（令和４年３月 18 日）

○　雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について【別紙４】

キャリアアップ助成金制度のうち、正社員化コース助成金について、人材開発支援助成金に係る訓練修了加算措置の対象となる訓練に人への投資促進コース助成金の対象となる訓練等を追加することとしたもの（令和４年３月 31 日諮問・答申）。

○　小学校休業等対応助成金の助成内容（案）について【別紙５】

両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）について、対象となる有給休暇の期限を令和４年６月末から令和４年９月末までに延長することについて議論を行ったもの（令和４年５月 31 日）。

○　雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について【別紙６】

両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）について、対象となる有給休暇の期限を令和４年６月末から令和４年９月末までに延長することとしたもの（令和４年６月 17 日諮問・答申）。

○　女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について【別紙７】

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表の方針について議論を行ったもの（令和４年６月 17 日）。

○　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令案要綱及び事業主行動計画策定指針の一部を改正する省令案要綱及び事業主行動計画策定指針の一部を改正する告示案要綱について【別紙８】

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について、常用労働者数 301 人以上の事業主に義務づける改正を行うもの（令和４年６月 24 日諮問・答申）。

○　小学校休業等対応助成金の助成内容（案）について【別紙９】

両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）について、対象となる有給休暇の期限を令和４年９月末から令和４年 11 月末までに延長するとともに支給上限額を改正することについて議論を行ったもの（令和４年９月２日）。

○　雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について【別紙 10】

両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース）について、対象となる有給休暇の期限を令和４年９月末から令和４年 11 月末までに延長するとともに支給上限額を改正することとしたもの（令和４年９月 16 日諮問・答申）。

○　2021 年度目標の評価及び 2022 年度目標の設定について【別紙 11】

雇用環境・均等分科会の 2021 年度目標の評価及び 2022 年度目標の設定を行ったもの。（令和４年９月 16 日）

○　フリーランス対策について【別紙 12】

フリーランス・トラブル 110 番の相談実績及び「フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性」（パブリック・コメント）について報告を行ったもの。（令和４年９月 16 日）

【勤労者生活分科会】

○　勤労者財産形成促進法施行規則の一部を改正する省令案要綱について【別紙 13】

令和４年度税制改正により、住居借入金等を有する場合の所得税額の特別控除の見直しが行われたことを踏まえ、勤労者財産形成住宅貯蓄契約における住宅の要件等について改正を行うもの（令和４年３月 10 日諮問・３月 14 日答申）。

○　労働者協同組合法施行令案要綱、労働者協同組合法施行規則案要綱並びに労働者協同組合及び労働者協同組合連合会の適正な運営に資するための指針案について【別紙 14～16】

労働者協同組合法の施行（令和４年 10 月１日）に向け、必要な政令、省令及び指針を定めることとしたもの（令和４年５月 10 日諮問・答申）。

○　労働者協同組合法施行規則の一部を改正する省令案について【別紙 17】

労働者協同組合法等の一部を改正する法律により省令に委任された事項等について定めることとしたもの（令和４年８月９日諮問・答申）。

【勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会】

○　令和４年度の付加退職金支給率について【別紙 18】

中小企業退職金共済制度における令和４年度の付加退職金支給率（毎年の収支状況等に応じて算定）を０とするもの（令和４年３月 10 日諮問・３月 14 日答申）。

【参考】分科会等開催実績

・雇用環境・均等分科会

３／18、3／31（持ち回り開催）、5／31、6／17、6／24、９／２、９／16

・勤労者生活分科会

3／10（持ち回り開催）、5／10、８／９

・勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会

3／10（持ち回り開催）

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について【概要】
（雇用環境・均等分科会関係）

１．概要

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）に基づく各種助成金について、令和４年度分に係る制度の見直しや新設等のほか、所要の改正を行うもの。見直しや新設の対象となるのは以下の助成金であり、内容の詳細は別紙のとおり。（**雇用環境・均等分科会関係は下線関係**）

Ⅰ．雇用保険法施行規則の一部改正関係

１．65 歳超雇用推進助成金
２．中途採用等支援助成金
３．両立支援等助成金
４．キャリアアップ助成金
５．人材開発支援助成金
６．通年雇用助成金
７．認定訓練助成事業費補助金

Ⅱ．建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正関係

１．人材確保等支援助成金
２．人材開発支援助成金

２．根拠法令

雇用保険法第 62 条第２項及び第 63 条第２項並びに建設労働者の雇用の改善等に関する法律第 47 条

３．施行期日等

公布日　令和４年３月 31 日（予定）
施行期日　令和４年４月１日（別紙Ⅰ３(1)の一部の規定は令和４年 10 月１日施行）

Ⅰ．雇用保険法施行規則の一部改正関係

３．両立支援等助成金

（１）　出生時両立支援コース助成金の見直し

出生時両立支援コース助成金については、以下のとおり支給要件と支給額を変更することとする。

【現行制度の概要】

男性被保険者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後８週間以内に開始する連続 14 日（中小企業事業主は連続５日）以上の育児休業等を男性被保険者に取得させた事業主に次のとおり助成金を支給する。（ⅰ、ⅱ）

また、子の出生後に育児目的休暇の導入を行い、当該休暇を取得しやすい職場風土作りに取組み、導入した育児目的休暇制度を、男性被保険者に子の出生前６週間又は出生後８週間以内に合計して８日（中小企業事業主は５日）以上取得させた事業主についても助成金を支給する。（ⅲ）

		中小企業事業主	中小企業事業主以外
ⅰ	１人目の育休取得	57 万円〈72 万円〉	28.5 万円〈36 万円〉
	個別支援加算	10 万円〈12 万円〉	５万円〈６万円〉
ⅱ	２人目以降の育休取得	５日以上：14.25 万円〈18 万円〉 14 日以上：23.75 万円〈30 万円〉 １ヶ月以上:33.25 万円〈42 万円〉	14 日以上: 14.25 万円〈18 万円〉 １ヶ月以上:23.75 万円〈30 万円〉 ２ヶ月以上:33.25 万円〈42 万円〉
	個別支援加算	５万円〈６万円〉	2.5 万円〈３万円〉
ⅲ	育児目的休暇の導入・利用	28.5 万円〈36 万円〉	14.25 万円〈18 万円〉

※　ⅰは当該事業主の下で初めて生じた育児休業取得者。
ⅰとⅱを合わせて１事業主当たり１年度につき 10 人まで支給。
ⅲは１事業主当たり１回限り。

※　〈　〉は生産性要件を満たした場合の金額

※　「個別支援加算」は、育児休業を取得した男性被保険者について、その育児休業の開始前に、個別面談等の育児休業の取得に資する個別的な取組を行った事業主に対して助成。

【改正後の内容】

次の各要件に該当する中小企業事業主に、下の表のとおり助成金を支給する

第１種：次の要件を全て満たす中小事業主。

１．　労働協約、就業規則その他これらに準ずるもの（以下「労働協約等」という。）において、その雇用する男性被保険者における育児休業（※１）の取得に伴う業務の見直しに関する規定を定め、当該規定に基づき業務体制の整備を行っていること。

２．　育児休業の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備に関する措置（※２）のうちいずれか２以上の措置（育児休業、介護休業等育児又は

家族介護を行う労働者の福祉に関する法律　（平成３年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）第９条の３第４項の規定（令和４年 10 月１日施行）に基づき出生時育児休業開始予定日を指定することができる期間を定めた事業主は、３以上の措置。（この要件は令和４年 10 月１日から施行））を講じている事業主であって、当該取組の実施の状況を明らかにする書類を整備していること。

３．　その雇用する男性被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、子の出生の日から起算して８週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して８週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して８週間を経過する日の翌日までとする。）に開始する連続した５日間以上の育児休業を取得させていること。

４．　厚生労働大臣に一般事業主行動計画を策定した旨を届け出て、同計画を公表し、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている事業主であること。（次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）第 15 条の２の規定により認定されたものを除く。）

（※１）育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児休業、育児・介護休業法第 23 条第２項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置による休業及び育児・介護休業法第 24 条第１項の規定により当該育児休業に関する制度に準じて講ずることとされる措置による休業をいう。以下同じ。

（※２）雇用環境の整備に関する措置は次のとおり。

a.　その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施

b.　育児休業に関する相談体制の整備

c.　その雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及びその雇用する労働者に対する当該事例の提供

d.　その雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

第２種：次の要件を全て満たす中小事業主。

１．　第１種助成金の支給を受けていること。

２．　第１種助成金の１、２及び４の要件を満たしていること。

３．　第１種助成金の申請をした日の属する事業年度の翌事業年度以降３事業年度以内における、その雇用する男性被保険者であって配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性被保険者であって育児休業を取得したものの

数の割合が、第１種申請年度における当該割合よりも 30%以上増加していること。

４．　第１種助成金の申請日以降に１日以上の育児休業を取得した男性被保険者が２人以上いること。

第１種	育児休業取得		20 万円
	代替要員加算		20 万円（３人以上 45 万円）
第２種	育児休業取得率の 30%以上上昇を達成するまでに要した期間	１事業年度以内	60 万円<75 万円>
		２事業年度以内	40 万円<65 万円>
		３事業年度以内	20 万円<35 万円>

※　第１種、第２種ともに１事業主当たり１回まで支給

※　「代替要員加算」は、男性被保険者が５日以上の育児休業を取得し、育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合に、その人数に応じて加算して助成。

※　＜　＞は生産性要件を満たした場合の金額

（２）　介護離職防止支援コース助成金（新型コロナウイルス感染症対応特例）の延長

介護離職防止支援コース助成金（新型コロナウイルス感染症対応特例）については、令和４年度末まで延長する。

【現行制度の概要】

令和３年４月１日から令和４年３月 31 日までの間における ｉの有給休暇について、ｉに該当する中小企業事業主に対して、ⅱに定める額を支給するもの。

ｉ　その雇用する被保険者について、新型コロナウイルス感染症に関する対応として、家族の介護を行うための有給休暇（介護休業（育児・介護休業法第 24 条第２項の規定により、育児・介護休業法第２条第２号に規定する介護休業の制度に準じて講ずることとされる措置に係る休業を除く。）、育児・介護休業法第 16 条の５第１項に規定する介護休暇及び労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 39 条の規定により年次有給休暇として与えられるものを除く。以下同じ。）を与えるための制度（休暇日数を合算した日数が 20 日以上であるものに限る。）を整備する措置及び当該制度その他の就業と介護の両立に資する制度をその雇用する労働者に周知させるための措置を講じている中小企業事業主であって、その雇用する被保険者に対して当該有給休暇を合計して５日以上取得させたもの

ⅱ　次のｉに該当する被保険者が取得した有給休暇の日数を合計した数の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額（当該被保険者の数が５を超える場合のイ又はロによる支給については、合計して５人までの支給に限る 。）

イ　10 日未満 被保険者１人につき 20 万円

ロ　10 日以上 被保険者１人につき 35 万円

（３）　育児休業等支援コース助成金の見直し

・育児休業取得者の代替要員を確保し、当該取得者を原職復帰させた場合の助成について、代替要員の新規雇用等を行った場合の現行の助成のほかに、以下の１～５の要件を満たした場合についても助成することとする。

１．その雇用する被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、育児休業後において、当該育児休業前の職務及び職制上の地位と同一又はこれに相当する地位（以下「原職等」という。）に復帰させる措置（以下「原職等復帰措置」という。）を実施する事業所の中小企業事業主であること。

２．育児休業をする被保険者の当該育児休業をする期間が３か月以上（当該被保険者に産前産後休業期間があり、かつ、当該期間の満了後引き続き育児休業をした場合にあっては、当該期間及び当該育児休業をした期間を通算した期間が３か月以上。）あること。

３．当該被保険者の育児休業期間中の業務を当該事業所に雇用される他の労働者が円滑に処理するための措置を講じ、育児休業後に当該被保険者を原職等復帰措置に基づき原職等に復帰させ、６か月以上継続して雇用したこと。

４．１から３の措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している中小企業事業主であって、育児休業等支援コース助成金（１から３の原職等復帰措置に係るものに限る。）の支給の対象となる最初の被保険者が生じた日から起算して５年の期間を経過していないこと。

５．厚生労働大臣に一般事業主行動計画を策定した旨を届け出て、同計画を公表し、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている中小企業事業主であること。

・育休復帰支援プランを作成し、プランに基づきその雇用する被保険者の円滑な育児休業の取得・職場復帰の支援に取り組んだ場合の助成について、育児休業中の被保険者の業務の代替要員を確保せず、業務の効率化、周囲の労働者等により当該業務をカバーした場合の加算（職場支援加算）を廃止する。

【現行制度の概要】

事業主が、育休復帰支援プランを作成し、プランに基づきその雇用する被保険者の円滑な育児休業の取得・職場復帰の支援に取り組んだ場合（ⅰ）、育児休業取得者の代替要員を確保し、当該取得者を原職復帰させた場合（ⅱ）等に助成金を支給する。

<table>
<tr><td rowspan="2">ⅰ</td><td>育休取得時</td><td colspan="2">28.5 万円〈36 万円〉</td></tr>
<tr><td>職場復帰時</td><td>28.5 万円〈36 万円〉</td><td>（職場支援加算）
19 万円〈24 万円〉</td></tr>
<tr><td>ⅱ</td><td>代替要員確保時</td><td>１人あたり 47.5 万円〈60 万円〉</td><td>（有期雇用労働者加算）</td></tr>
</table>

			9.5 万円〈12 万円〉

※　ⅰは１企業当たり２回まで。ⅱは１企業当たり１年度につき 10 人まで５年間支給。

※　〈　〉は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の内容】

ⅰ	育休取得時	28.5 万円〈36 万円〉	
	職場復帰時	28.5 万円〈36 万円〉	
ⅱ	業務代替支援	（新規雇用（派遣を含む）） １人あたり 47.5 万円〈60 万円〉	（手当支給等） １人あたり 10 万円〈12 万円〉
		有期雇用労働者加算：9.5 万円〈12 万円〉	

※　ⅰは１事業主当たり各２回まで。ⅱは１事業主当たり１年度につき 10 人まで５年間支給。

※　〈　〉は生産性要件を満たした場合の金額

（４）　不妊治療両立支援コース助成金の見直し

【現行制度の概要】

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主に支給する。

≪対象事業主≫

不妊治療のために利用可能な休暇制度及び両立支援制度(*)を設けて労働者に周知するとともに、不妊治療と仕事との両立に関して労働者の希望又は課題の把握を行うための調査を実施し、不妊治療と仕事との両立支援を図るための業務を行う担当者を選任して不妊治療を受ける労働者の相談への対応を行い、「不妊治療支援プラン」を策定してプランに基づき休暇制度・両立支援制度を合計５日（回）以上労働者に利用させた中小企業事業主。

(*)不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、所定外労働制限、時差出勤、短時間勤務、フレックスタイム制、テレワーク

≪支給額≫

28.5 万円〈36 万円〉　※〈　〉は生産性要件を満たした場合の金額

（長期休暇の加算）

休暇を 20 日以上連続して取得させ、当該休暇取得前の職務及び職制上の地位と同一又はこれに相当する地位に復帰させ３か月以上継続勤務させた場合

：対象労働者１人あたり 28.5 万円〈36 万円〉（１事業主あたり５人まで）

【改正後の内容】

・対象事業主の要件に不妊治療と仕事との両立の支援に関する方針を示し、労働者に周知させるための措置を講じている中小企業事業主であることを追加する。

・長期休暇の加算に係る助成金の支給について、１事業主あたり１人までの支給に限ることとする。

（５）　女性活躍加速化コース助成金の廃止

女性活躍加速化コース助成金については、令和３年度限りで廃止する（令和４年度は経過措置分のみ実施する）。

【現行制度の概要】

女性労働者が、出産・育児等を理由として退職することなく、能力を高めつつ働き続けられる職場環境を整備するために、自社における女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、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）に基づき、課題解決に相応しい数値目標及び取組目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定・公表・届出を行い、課題解決に向けた取組を実施した結果、数値目標を達成し、かつ、女性の職業生活における活躍に関する情報を公表した中小企業事業主に支給する。

≪支給額≫

47.5 万円〈60 万円〉

※　〈　〉は生産性要件を満たした場合の金額

（６）　新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金の期限延長

【現行制度の概要】

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の６割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く。）を設け、当該制度と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を社内に周知し、当該休暇を合計 20 日以上労働者に取得させた事業主に対し、助成金を支給する。

≪対象労働者≫

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要な妊娠中の女性労働者

≪対象期間≫

令和４年３月 31 日まで

≪支給額≫

対象労働者１人当たり　28.5 万円（１事業主につき５人まで）

【改正後の内容】

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金の対象期間を、令和５年３月 31 日まで延長する。

（７）　新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の期限延長

【現行制度の概要】

令和３年８月１日から令和４年３月 31 日までの間において、その雇用する被保険者が、新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に就学する子ども又は新型コロナウイルス感染症に感染したこと等により出席停止等となった子どもの世話を保護者として行うための有給休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。以下「対象有給休暇」という。）の申出をした場合に、当該被保険者に対して対象有給休暇を取得させた事業主に対し、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金を支給するもの。

新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の支給額は、対象有給休暇に係る者一人につき、事業主が支払った賃金の額に相当する額として雇用環境・均等局長の定める方法により算定した額としている。

※　令和４年３月１日から同月 31 日の間に取得させた対象有給休暇については、１日当たり 9,000 円を支給上限としている。ただし、当該事業主からの申請の対象期間において緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置がされた区域（以下「対象区域」という。）に所在する事業所を有する事業主においては、15,000 円を支給上限としている。

【改正後の内容】

新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の対象有給休暇の期間を、令和４年６月 30 日まで延長することとし、支給上限については、令和４年３月１日から同月 31 日の間と同様の取扱いとする。

４.キャリアアップ助成金

（１）　正社員化コース助成金の見直し

【現行制度の概要】

有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合に助成する。

≪支給額≫

ア　有期→正規：　１人当たり 57 万円〈72 万円〉（42.75 万円〈54 万円〉）

イ　有期→無期：　１人当たり 28.5 万円〈36 万円〉（21.375 万円〈27 万円〉）

ウ　無期→正規：　１人当たり 28.5 万円〈36 万円〉（21.375 万円〈27 万円〉）

※　派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、
　　ア、ウ：１人当たり 28.5 万円〈36 万円〉（中小企業事業主以外も同額）加算

※　有期契約労働者等が母子家庭の母等若しくは父子家庭の父の場合、
　　ア：１人当たり 9.5 万円〈12 万円〉（中小企業事業主以外も同額）、
　　イ、ウ：１人当たり 4.75 万円〈６万円〉（中小企業事業主以外も同額）加算
※　人材開発支援助成金の対象となる訓練のうち雇用環境・均等局長が定める訓練を修了している場合
　　ア：１人当たり 9.5 万円〈12 万円〉（中小企業事業主以外も同額）、
　　ウ：１人当たり 4.75 万円〈６万円〉（中小企業事業主以外も同額）加算
※　勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合、
　　ア、ウ：１事業所当たり 9.5 万円〈12 万円〉（7.125 万円〈９万円〉）加算
※　対象となる有期契約労働者は、転換又は直接雇用される前の雇用された期間が３年未満のものに限るとともに、転換又は直接雇用した後の賃金が一定の割合（３％）以上増額したものに限る。
※　助成の対象となる措置を講じた労働者の上限人数は１事業所当たり 20 人
※　（　）は中小企業事業主以外の事業主の場合の金額
※　〈　〉は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の内容】

・有期契約労働者及び派遣労働者（派遣元事業主と期間の定めのある労働契約を締結しているものに限る。）を無期雇用労働者に転換又は直接雇用した場合の助成を廃止する。

（２）　賃金規定等共通化コース助成金の見直し

【現行制度の概要】

労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成する。

≪支給額≫

１事業所当たり 57 万円〈72 万円〉（42.75 万円〈54 万円〉）

※　共通化した対象労働者の人数に応じて、２人目以降の対象労働者１人当たり２万円〈2.4 万円〉（1.5 万円〈1.8 万円〉）を加算（加算の対象となる措置を講じた労働者の上限人数は１事業所当たり 20 人）

※　（　）は中小企業事業主以外の事業主の場合の金額

※　〈　〉は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の内容】

・共通化した対象労働者が２人以上いる場合の２人目以降の加算を廃止する。

（３）　諸手当制度等共通化コース助成金の見直し

【現行制度の概要】

有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度（賞与、家族手当、住宅手当、退職金）を新たに規定・適用した、又は有期雇用労働者等を対象とする

「法定外の健康診断制度」を新たに規定・実施し、延べ４人以上実施した場合に助成する。

≪支給額≫

１事業所当たり 38 万円〈48 万円〉（28.5 万円〈36 万円〉）

※　正規雇用労働者と共通の諸手当制度を適用した有期契約労働者等の人数に応じて、２人目以降の対象労働者１人当たり 1.5 万円〈1.8 万円〉（1.2 万円〈1.4 万円〉）を加算（加算の対象となる措置を講じた労働者の上限人数は１事業所当たり 20 人）

※　同時に２つ以上の諸手当を導入した場合に、２つ目以降の手当１つにつき 16 万円〈19.2 万円〉（12 万円〈14.4 万円〉）を加算

※　（　）は中小企業事業主以外の事業主の場合の金額

※　〈　〉は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の内容】

・正規雇用労働者と共通の諸手当制度のうち家族手当制度又は住宅手当制度を新たに規定・適用した場合及び「法定外の健康診断制度」を新たに規定・実施した場合に係る助成を廃止し、賞与又は退職金制度を新設した場合に助成することとする。

・コース名を賞与・退職金制度導入コース助成金とする。

・共通化した対象労働者が２人以上いる場合の２人目以降の加算及び同時に２つ以上の諸手当を導入した場合の加算を廃止する。

≪支給額≫

賞与又は退職金制度のどちらか一方を講じた場合：１事業所当たり 38 万円〈48 万円〉（28.5 万円〈36 万円〉）

賞与及び退職金制度の両方を講じた場合：１事業所当たり 54 万円〈67.2 万円〉（40.5 万円〈50.4 万円〉）

（４）　短時間労働者労働時間延長コースの延長等の見直し

【現行制度の概要】

雇用する有期雇用労働者等について、週所定労働時間を５時間以上（※）延長するとともに処遇の改善を図り、当該措置により当該有期雇用労働者等を新たに社会保険の被保険者とした場合に助成する。（令和４年９月 30 日までの暫定措置として週所定労働時間を１時間以上５時間未満延長した場合も本助成金の対象とする。）

≪支給額≫

ア　短時間労働者の週所定労働時間を５時間以上延長し新たに社会保険に適用した場合（令和４年９月 30 日までの間、支給額を増額している）：１人当たり 22.5 万円〈28.4 万円〉（16.9 万円〈21.3 万円〉）

イ　令和４年９月 30 日までの暫定措置として、労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長するとともに基本給を昇給し、新たに社会保険に適用させた場合

１時間以上２時間未満：１人当たり 4.5 万円〈5.7 万円〉（3.4 万円〈4.3 万円〉）
２時間以上３時間未満：１人当たり９万円〈11.4 万円〉（6.8 万円〈8.6 万円〉）
３時間以上４時間未満：１人当たり 13.5 万円〈17 万円〉（10.1 万円〈12.8 万円〉）
４時間以上５時間未満：１人当たり 18 万円〈22.7 万円〉（13.5 万円〈17 万円〉）

※　延長後６か月の週所定労働時間と延長前６か月の週当たりの平均実労働時間の差が５時間以上である場合に加え、延長前後６か月の週所定労働時間の差が５時間以上であって、延長前後の平均労働時間の差が５時間以上である場合も含む。（１時間以上５時間未満延長である場合も同様。）

※　イについては延長時間数に応じて以下のとおり延長時に基本給を昇給することで、手取り収入が減少していないと判断する。

・　１時間以上２時間未満：13%以上昇給
・　２時間以上３時間未満：８％以上昇給
・　３時間以上４時間未満：３％以上昇給
・　４時間以上５時間未満：２％以上昇給

※　令和４年９月 30 日までの間、支給上限人数を 10 人から 45 人まで緩和している。

※　（　）は中小企業事業主以外の事業主の場合の金額

※　〈　〉は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の内容】

・短時間労働者の週所定労働時間を５時間以上延長し新たに社会保険に適用した場合の助成について、延長すべき労働時間を５時間から３時間に緩和する。

・労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長するとともに基本給を昇給し、新たに社会保険に適用させた場合の助成について、３時間以上５時間未満延長した場合の加算を廃止する。加えて１時間以上２時間未満及び２時間以上３時間未満延長した場合の基本給の昇給割合を低下させるとともに加算額を増額する。

≪支給額≫

３時間以上：１人当たり 22.5 万円〈28.4 万円〉（16.9 万円〈21.3 万円〉）
１時間以上２時間未満（10%以上昇給）：１人当たり 5.5 万円〈７万円〉（4.1 万円〈5.2 万円〉）
２時間以上３時間未満（６％以上昇給）：１人当たり 11 万円〈14 万円〉（8.3 万円〈10.5 万円〉）

・　本コースにおける全ての暫定措置を令和６年９月 30 日まで延長する。

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

１．改正の趣旨

○　雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「均等法」という。）第 13 条第１項の規定に基づき、事業主は、女性労働者が母子保健法（昭和 40 年法律第 141 号）の規定に基づく保健指導又は健康診査において医師又は助産師から受けた指導事項を守ることができるようにするために必要な措置（以下「母性健康管理措置」という。）を講じなければならないこととされている。その具体的な措置については、同条第２項の規定に基づき、妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成９年労働省告示第 105 号）において規定されている。

○　新型コロナウイルス感染症の感染が拡大している状況等を踏まえ、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう、母性健康管理措置として、令和４年３月 31 日までの間、新型コロナウイルス感染症に関する措置を規定している。

○　今般、新型コロナウイルス感染症の感染状況等を踏まえ、当該措置の期限を延長するもの。

２．改正の概要

○　新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の期限を、令和４年３月 31 日から令和５年３月 31 日に延長する改正を行う。

３．根拠規定

均等法第 13 条第２項

４．施行期日等

告 示 日：令和４年３月下旬（予定）
適用期日：告示日

別紙３

くるみんマークの改正並びにトライくるみん及びくるみんプラスマークの決定について

くるみんマーク・トライくるみんマークについて

○　「くるみん」のデザインを以下のとおり改正する。

○　新たに創設した「トライくるみん」のデザインは以下のとおりとする

○くるみんマークの改正

現行



改正後



○トライくるみんマーク



くるみんプラスマークについて

○　不妊治療と仕事との両立に係るくるみん、トライくるみん及びプラチナくるみんの愛称はそれぞれ「くるみん**プラス**」「トライくるみん**プラス**」及び「プラチナくるみん**プラス**」とする。

○ 「くるみん**プラス**」「トライくるみん**プラス**」及び「プラチナくるみん**プラス**」のデザインはそれぞれ以下のとおりとする。

○くるみんプラス



○トライくるみんプラス



○プラチナくるみんプラス



※円と「プラス　不妊治療と仕事との両立もサポートしています」の文字の色はマントと同じ色とする。

別紙４

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について【概要】

１．改正の趣旨

○　「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和３年 11 月 19 日閣議決定）において、人への投資を抜本的に強化するため、「３年間で 4,000 億円の予算を大胆に投入する施策パッケージを講じる」こととされた。

○　当該パッケージの実現に当たっては、民間から御意見を募集し、制度設計を行うこととしており、今般、民間からいただいた御意見を踏まえ、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）に基づく各種助成金について、所要の改正を行う。

対象となるのは以下の助成金であり、内容の詳細は別紙のとおり。

１．特定求職者雇用開発助成金

２．キャリアアップ助成金　※雇用環境・均等局関係

３．人材開発支援助成金

○　また、新型コロナウイルス感染症の拡大以降の状況を踏まえ、トライアル雇用助成金について所要の改正を行う。（内容の詳細は別紙のとおり。）

２．根拠法令

雇用保険法第 62 条第２項及び第 63 条第２項

３．施行期日等

公布日　令和４年３月 31 日（予定）

施行期日　令和４年４月１日

別紙

（雇用環境・均等局関係のみ）

２．キャリアアップ助成金

正社員化コース助成金の見直し（加算措置の拡充）

【現行制度の概要】

有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合に助成する。

≪支給額≫

ア　有期→正規：　１人当たり 57 万円〈72 万円〉（42.75 万円〈54 万円〉）

イ　有期→無期：　１人当たり 28.5 万円〈36 万円〉（21.375 万円〈27 万円〉）

ウ　無期→正規：　１人当たり 28.5 万円〈36 万円〉（21.375 万円〈27 万円〉）

※　派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、
　ア、ウ：１人当たり 28.5 万円〈36 万円〉（中小企業事業主以外も同額）加算

※　有期契約労働者等が母子家庭の母等若しくは父子家庭の父の場合、
　ア：１人当たり 9.5 万円〈12 万円〉（中小企業事業主以外も同額）、
　イ、ウ：１人当たり 4.75 万円〈６万円〉（中小企業事業主以外も同額）加算

※　人材開発支援助成金の対象となる訓練のうち雇用環境・均等局長が定める訓練を修了している場合
　ア：１人当たり 9.5 万円〈12 万円〉（中小企業事業主以外も同額）、
　ウ：１人当たり 4.75 万円〈６万円〉（中小企業事業主以外も同額）加算

※　勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合、
　ア、ウ：１事業所当たり 9.5 万円〈12 万円〉（7.125 万円〈９万円〉）加算

※　対象となる有期契約労働者は、転換又は直接雇用される前の雇用された期間が３年未満のものに限るとともに、転換又は直接雇用した後の賃金が一定の割合（３％）以上増額したものに限る。

※　助成の対象となる措置を講じた労働者の上限人数は１事業所当たり 20 人

※　（　）は中小企業事業主以外の事業主の場合の金額

※　〈　〉は生産性要件を満たした場合の金額

＊　令和４年４月１日よりイの有期契約労働者及び派遣労働者（派遣元事業主と期間の定めのある労働契約を締結しているものに限る。）を無期雇用労働者に転換又は直接雇用した場合の助成を廃止する予定。

【改正後の内容】

・人材開発支援助成金に係る訓練修了加算措置の対象となる訓練に人材開発支援助成金人への投資促進コース助成金の対象となる訓練等（情報技術分野認定実習併用職業訓練を除く。）を加える。（令和７年３月 31 日までの時限措置）

小学校休業等対応助成金の改正内容（案）

別紙５

【現行の制度概要】

新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者を支援するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、有給の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた企業に対して助成金を支給するもの。

●支給対象者

・子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた事業主

●対象となる子ども

①　新型コロナウイルス感染症への対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等（※）に通う子ども

※　小学校等：小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等

②　小学校等を休むことが必要な子ども

ⅰ）新型コロナウイルスに感染した子ども

ⅱ）風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども

ⅲ）医療的ケアが日常的に必要な子ども又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

●支給額

・労働者を雇用する事業主の方：休暇中に支払った賃金相当額　×　10/10（日額上限あり、下記参照）

※個人申請：事業主が小学校休業等対応助成金を活用しない場合は、休業支援金・給付金の仕組みによる労働者からの直接申請が可能。

○改正内容

令和4年７月～９月の小学校休業等対応助成金の日額上限額を、下表のとおりとする。

		令和４年３月	令和４年４～６月	令和４年７～９月
小学校休業等対応助成金（日額上限額）	原則的な措置	9,000円	→	9,000円
	特例（※）	15,000円	→	15,000円

（※）　緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域に事業所のある事業主

別紙６

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

１．改正の趣旨

○　新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に就学等をする子どもの保護者である労働者の休暇取得を支援するため、雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号。以下「則」という。）第 115 条第１号の両立支援等助成金として、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金を令和４年６月 30 日までの間に対象となる有給休暇を取得させた場合に支給することとしていたところ、当該助成金の支給対象期限を同年９月 30 日まで延長するため、所要の改正を行うもの。

２．改正の内容

（１）新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の延長について

○　現在、令和３年８月１日から令和４年６月30日までの間において、その雇用する被保険者から、新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に就学等をする子ども又は新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したこと等により出席停止等となった子どもの世話を保護者として行うために有給休暇（労働基準法（昭和22年法律第49号）上の年次有給休暇を除く。以下「対象有給休暇」という。）の申出があった場合に、当該被保険者に対して対象有給休暇を取得させた事業主に対し、則第115条第１号の両立支援等助成金として新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金を支給することとしているところ（※１，２）。

○　今般、当該助成金について、支給の対象となる対象有給休暇の期限を令和４年９月30日まで延長することとする。

※１　対象有給休暇に係る者一人につき、事業主が支払った賃金の額に相当する額として雇用環境・均等局長の定める方法により算定した額を支給。

※２　支給上限：１日当たり9,000円（令和４年３月以降に取得させた対象有給休暇）
ただし、当該事業主が取得させた対象有給休暇の期間に緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域に所在する事業所を有する事業主においては、15,000円を支給上限とする。

（２）その他（経過措置）

○　本省令の施行に当たって、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金を上記のとおり延長することから、令和４年７月１日から同年９月 30 日までの間における対象有給休暇については、則附則第 17 条の２の４の規定による新型コロナウイルス感染症に係る育児休業等支援コース助成金を支給しないものとする経過措置を設ける。

３．根拠法令

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 62 条第１項第６号及び第２項

４．施行期日等

公布日　令和４年６月下旬（予定）

施行期日　令和４年７月１日

別紙７

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

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について

厚生労働省 雇用環境・均等局雇用機会均等課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1

総理指示と政労使トップ合意

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

第208回国会における男女間賃金格差に関する施政方針演説・総理答弁

＜令和４年１月17日　第208回国会における岸田文雄内閣総理大臣施政方針演説（抜粋）＞

○　世帯所得の向上を考えるとき、男女の賃金格差も大きなテーマです。この問題の是正に向け、企業の開示ルールを見直します。

＜令和４年１月20日　衆議院本会議における男女間賃金格差の質問に対する岸田総理大臣の答弁＞

○　男女平等及び賃金格差についてお尋ねがありました。

○　男女平等は日本政府の重要かつ確固たる方針であるとともに、国際社会で共有されている規範です。

○　特に、人生や家族の在り方が多様化する中、女性の経済的自立に取り組む必要があります。その中で、御指摘の男女の賃金格差については、その是正に向け、有価証券報告書の開示項目にするなど、企業の開示ルールの在り方を具体的に検討していきます。

＜令和４年１月24日　衆議院予算委員会における男女間賃金格差の質問に対する岸田総理大臣の答弁（抜粋）＞

○　同法（女性活躍推進法）については、行動計画策定義務の拡大などを盛り込んだ改正が、この４月から完全施行されることとなっており、現在、その施行に万全を期しているところですが、依然として男女間賃金格差が大きい状況も踏まえ、同法のスキームがさらに実効あるものとなるよう、ご指摘のように男女間賃金格差そのものの開示を充実する制度の見直しについて、具体的に検討し、速やかに着手してまいりたいと考えます。

「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）（抄）

Ⅲ　新しい資本主義に向けた計画的な重点投資
１．人への投資と分配
（５）多様性の尊重と選択の柔軟性

②男女間の賃金差異の開示義務化

正規・非正規雇用の日本の労働者の男女間賃金格差は、他の先進国と比較して大きい。また、日本の女性のパートタイム労働者比率は高い。
男女間の賃金の差異について、以下のとおり、女性活躍推進法に基づき、開示の義務化を行う。

・情報開示は、連結ベースではなく、企業単体ごとに求める。ホールディングス（持株会社）も、当該企業について開示を行う。
・男女の賃金の差異は、全労働者について、絶対額ではなく、男性の賃金に対する女性の賃金の割合で開示を求めることとする。加えて、同様の割合を正規・非正規雇用に分けて、開示を求める。
（注）現在の開示項目として、女性労働者の割合等について、企業の判断で、更に細かい雇用管理区分（正規雇用を更に正社員と勤務地限定社員に分ける等）で開示している場合があるが、男女の賃金の割合について、当該区分についても開示することは当然、可能とする。
・男女の賃金の差異の開示に際し、説明を追記したい企業のために、説明欄を設ける。
・対象事業主は、常時雇用する労働者301人以上の事業主とする。101人～300人の事業主については、その施行後の状況等を踏まえ、検討を行う。
・金融商品取引法に基づく有価証券報告書の記載事項にも、女性活躍推進法に基づく開示の記載と同様のものを開示するよう求める。
・本年夏に、制度（省令）改正を実施し、施行する。初回の開示は、他の情報開示項目とあわせて、本年７月の施行後に締まる事業年度の実績を開示する。

「新しい資本主義実現会議」構成員

内閣総理大臣（議長）、関係閣僚のほか、内閣総理大臣が指名した以下の有識者で構成

翁 百合	株式会社日本総合研究所理事長
川邊 健太郎	Ｚホールディングス株式会社代表取締役社長
櫻田 謙悟	経済同友会代表幹事
澤田 拓子	塩野義製薬株式会社取締役副社長兼ヘルスケア戦略本部長
渋澤 健	シブサワ・アンド・カンパニー株式会社代表取締役
諏訪 貴子	ダイヤ精機株式会社代表取締役社長
十倉 雅和	日本経済団体連合会会長
冨山 和彦	株式会社経営共創基盤グループ会長
平野 未来	株式会社シナモン代表取締役社長ＣＥＯ
松尾 豊	東京大学大学院工学系研究科教授
三村 明夫	日本商工会議所会頭
村上 由美子	MPower Partners GP, Limited. ゼネラル・パートナー
米良 はるか	READYFOR 株式会社代表取締役ＣＥＯ
柳川 範之	東京大学大学院経済学研究科教授
芳野 友子	日本労働組合総連合会会長

実行計画に示された各項目の趣旨

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

正規・非正規雇用の日本の労働者の男女間賃金格差は、他の先進国と比較して大きい。また、日本の女性のパートタイム労働者比率は高い。男女間の賃金の差異について、以下のとおり、女性活躍推進法に基づき、開示の義務化を行う。

◎　１月24日 衆議院予算委員会における岸田総理の答弁

○「依然として男女間賃金格差が大きい状況も踏まえ、同法（女性活躍推進法）のスキームがさらに実効あるものとなるよう、ご指摘のように男女間賃金格差そのものの開示を充実する制度の見直しについて、具体的に検討し、速やかに着手してまいりたい。」

１．女性活躍推進法のスキームの現状

○雇用面における男女間の様々な格差について、女性活躍推進法は、企業に、女性活躍に関する状況把握、計画策定・目標設定、情報公表することを義務づけ。

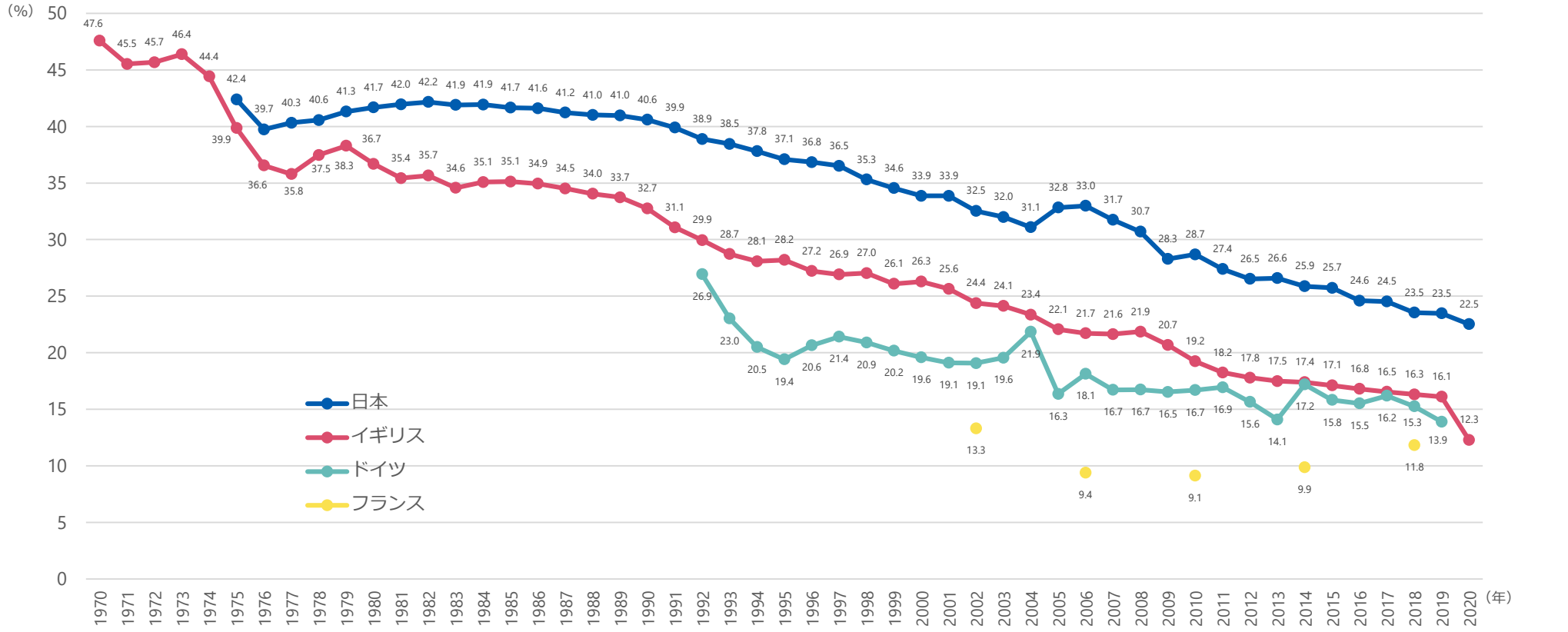
○「男女の賃金の差異」は、①状況把握・目標設定においては任意項目の一つ、②情報公表においては選択肢に入っていない。

２．国際的動向との比較

○日本の男女間賃金格差は、縮小傾向にあるが、諸外国（欧州主要国）と比較すると相対的に大きい。

○諸外国では2000年代に入り、新たな立法が進展。女性活躍、特に男女間賃金格差の開示は、日本は相対的に遅れ。

日英独仏の男女間賃金格差（OECD）



資料出所：OECD Stat.データ（各国のフルタイム労働者について男性と女性の賃金（中位数）の差を男性の賃金で除したもの）

厚生労働省のこれまでの取組

- 昭和60年～　男女雇用機会均等法に基づき、企業における募集・採用・配置・昇進に関する均等待遇の確保等を推進。
- 平成22年　男女間賃金格差の要因を分析（平成22年研究会報告）。役職や勤続年数の差異が、大きな要因となっていることを解明。
- 平成27年　女性活躍推進法に基づき、個々の企業における状況把握・目標設定・情報公表を通じ、女性活躍推進のPDCAサイクルを廻す取組を開始。
- 令和元年　女性活躍推進法を改正し、中小企業に適用拡大、状況把握を見直し（男女の賃金の差異を選択項目に追加）、情報公表を拡充（大企業は２項目公表）。

（参考：諸外国における近年の取組）

- イギリス：2017年 男女間賃金格差に関する情報公表を義務付け（労働者数250人超の官民の組織が対象）
- ドイツ　：2017年 男女の賃金の公平性に関する報告書の公表を義務付け（労働者数500人以上の会社が対象）
- フランス：2001年 男女間賃金格差を団体交渉事項に追加。　2018年 男女間賃金格差を含む男女平等指標の公表を義務付け（労働者数50人以上の企業が対象）

男女間賃金格差の要因

男女間賃金格差の要因（単純分析）（令和3年）

調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②－①
	男女間格差（原数値）①	男女間格差（調整済み）②	
役職	75.2	85.0	9.8
勤続年数		79.3	4.1
学歴		77.1	1.9
労働時間		77.5	2.3
年齢		75.9	0.7
企業規模		75.2	0.0
産業		73.0	−2.2

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

（注１）「原数値」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
（注２）「調整済み」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

○上記の分析の手法と結果は、「変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書」及び「平成21年版働く女性の実情」（ともに平成22年4月9日公表）において示し、その後、毎年度の「働く女性の実情」において直近の状況を示している。

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

状況把握・目標設定、情報公表の対象事項　対照表

	状況把握・目標設定〔16項目＋8項目〕 （下線＝状況把握 に関する４つの必須項目。目標設定は、必須項目なし）	情報公表〔8項目＋7項目〕 （情報公表は、必須項目なし）	
関する機会の提供 ①女性労働者に対する職業生活に	①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ○	
	②男女別の採用における競争倍率(区)	②男女別の採用における競争倍率(区) ○	
	③労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)	③労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ○	
	④男女別の配置の状況(区)	×	
	⑤男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)	×	
	⑥管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)	×	
	⑦管理職に占める女性労働者の割合	④管理職に占める女性労働者の割合 ○	301人以上：この中（現行８項目）から１項目を公表
	⑧各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合	⑤係長級にある者に占める女性労働者の割合 ○	
		⑥役員に占める女性の割合 ○	
	⑨男女別の１つ上位の職階へ昇進した労働者の割合	×	
	⑩男女の人事評価の結果における差異(区)	×	
	⑪セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)	×	
	⑫男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派:雇い入れの実績)	⑦男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) ○	101～300人以下：この中（現行15項目）から１項目を公表
	⑬男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)	⑧男女別の再雇用又は中途採用の実績 ○	
	⑭男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績	×	男女の賃金の差異は、選択肢にない
	⑮非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)	×	
	⑯男女の賃金の差異(区)　状況把握の局面では、把握することを推奨（指針）	× ⇒ 男女の賃金の差異	
環境の整備 ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用	①男女の平均継続勤務年数の差異(区)	①男女の平均継続勤務年数の差異 ○	
	②10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区)	②10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ○	
	③男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)	③男女別の育児休業取得率(区) ○	
	④男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績(区)	×	
	⑤男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績	×	301人以上：この中（現行7項目）から１項目を公表
	⑥労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間 （健康管理時間）の状況	④労働者の一月当たりの平均残業時間 ○	
	⑦雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間 （健康管理時間）の状況(区)(派)	⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 (区)(派) ○	
	⑧有給休暇取得率(区)(派)	⑥有給休暇取得率 ○	
		⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区) ○	

情報開示は、連結ベースではなく、企業単体ごとに求める。ホールディングス（持株会社）も、当該企業について開示を行う。

◎女性活躍推進法のスキーム

○　雇用面における男女間の様々な格差について、女性活躍推進法は、個々の事業主＝企業に、女性活躍に関する状況把握、計画策定・目標設定、情報公表を義務づけている。

○　「男女の賃金の差異」については、女性活躍推進法に基づき、情報公表すべき項目として位置付けるもの。

○　女性活躍推進法のスキームの適用となるため、企業単体ごとの男女間賃金格差の開示を求めることとなる。

男女の賃金の差異は、全労働者について、絶対額ではなく、男性の賃金に対する女性の賃金の割合で開示を求めることとする。加えて、同様の割合を正規・非正規に分けて、開示を求める。

（注）現在の開示項目として、女性労働者の割合等について、企業の判断で、更に細かい雇用管理区分（正規雇用を更に正社員と勤務地限定社員に分ける等）で開示している場合があるが、男女の賃金の割合について、当該区分についても開示することは当然、可能とする。

○「男女の賃金の差異」：絶対額ではなく、男性の賃金に対する女性の賃金の割合で開示を求める。

（注）英仏も、労働市場の情報開示法制においては、男女賃金格差は、実額ではなく、割合や指数で公表している。

○開示を求める区分：「全労働者 / 正規雇用労働者 / 非正規雇用労働者」を必須とする。

（注）従来、男女間賃金格差の国際比較などにおいては、常用労働者ないしフルタイム労働者の男女間賃金格差を用いることが通常。これは、非正規雇用労働者を含めると、非正規雇用労働者の人数の男女比の差異が大きく影響してしまうため。
しかし、正規雇用・非正規雇用間の不合理な待遇格差の是正を進めている中で、正規雇用労働者の男女間賃金格差のみの開示で足りるとすることは不適当。従って、上記３区分を必須とするもの。

※　なお、企業の判断で、女性活躍推進法に基づいて既に女性労働者割合の把握などに用いている更に細かい雇用管理区分（正規雇用を更に正社員と勤務地限定正社員に分ける等）についても開示することは可能。

必須項目であり、その比較可能性を担保する必要性が高いことから、計算方法は、全企業で共通の方法を採用。

男女の賃金の差異の開示に際し、説明を追記したい企業のために、説明欄を設ける。

○　前述したとおり、「男女の賃金の差異」の開示は、求職活動に資する情報公表、つまり、比較可能な情報公表が必要である。

○　全企業共通の算定方法で男女の賃金の差異を開示した上で、この差異の状況について、個々の企業において追加的な説明を付した情報公表を行うことが可能、ということ。

対象事業主は、常時雇用する労働者301人以上の事業主とする。101人～300人の事業主については、その施行後の状況等を踏まえ、検討を行う。

金融商品取引法に基づく有価証券報告書の記載事項についても、女性活躍推進法に基づく開示の記載と同様のものを開示するよう求める。

本年夏に、制度（省令）改正を実施し、施行する。初回の開示は、他の情報開示項目とあわせて、今年７月の施行後に締まる事業年度の実績を開示する。

○　情報公表に関して、現行法令の規定では、「おおむね年１回以上」とされている。

○　女性活躍推進法の制定時・改正時は、施行日に事業主の義務が果たされていることが必要としてきている。

○　今回、男女の賃金の差異の情報公表について、本年７月に施行することとされているが、初回の適用（公表）について、対象企業が実施できるスケジュールとなるよう、必要な措置を講ずる、ということ。

※事業年度が４月～翌３月の場合は、令和４年４月～令和５年３月分を令和５年４月以降に開示、事業年度が７月～翌６月の場合は、令和４年７月～令和５年６月分を令和５年７月以降に開示

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

3

事務局案

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

男女の賃金の差異の開示の方針①

１．情報公表項目への追加

○　情報公表の項目に、「男女の賃金の差異」を追加し、

・常用労働者数が301人以上規模の企業は、必須項目、

・常用労働者数が101～300人規模の企業は、選択項目、

・常用労働者数が1～100人規模の企業は、努力義務、とする。

企業規模	現行	見直し案
301人以上	２項目開示義務 ・「機会提供」８項目から１項目選択 「両立」７項目から１項目選択	３項目開示義務 ・男女の賃金の差異（必須） ・「機会提供」８項目から１項目選択 ・「両立」７項目から１項目選択
101人～300人	１項目開示義務 ・15項目（「機会提供」８項目＋「両立」７項目））から１項目	１項目開示義務 ・16項目（男女の賃金の差異＋「機会提供」８項目＋「両立」７項目）から１項目選択
１人～100人	努力義務	努力義務

※301人以上の企業については、男女の賃金の差異の情報公表の必須化に伴い、状況把握についても必須化。

状況把握・目標設定、情報公表の対象事項　対照表〔見直し後〕

	状況把握・目標設定〔16項目＋8項目〕 （下線＝状況把握に関する４つの必須項目⇒301人以上事業主には男女の賃金の差異も状況把握の必須項目）（目標設定は、必須項目なし）	情報公表〔8項目＋7項目〕 （情報公表は、必須項目なし ⇒男女の賃金の差異を追加し、301人以上事業主には必須項目）		
関する機会の提供 ①女性労働者に対する職業生活に	①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	○	
	②男女別の採用における競争倍率(区)	②男女別の採用における競争倍率(区)	○	
	③労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)	③労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)	○	
	④男女別の配置の状況(区)		×	
	⑤男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)		×	
	⑥管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)		×	301人以上：この中（現行８項目）から１項目を公表 ⇒男女の賃金の差異（必須）＋現行８項目から１項目を公表
	⑦管理職に占める女性労働者の割合	④管理職に占める女性労働者の割合	○	
	⑧各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合	⑤係長級にある者に占める女性労働者の割合	○	
		⑥役員に占める女性の割合	○	
	⑨男女別の１つ上位の職階へ昇進した労働者の割合		×	
	⑩男女の人事評価の結果における差異(区)		×	
	⑪セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)		×	
	⑫男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派:雇い入れの実績)	⑦男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)	○	
	⑬男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)	⑧男女別の再雇用又は中途採用の実績	○	
	⑭男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績		×	男女の賃金の差異を追加
	⑮非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)		×	
	⑯男女の賃金の差異(区) 状況把握の局面では、把握することを推奨（指針） ⇒301人以上：情報公表の必須化に伴い、把握も必須化		×	⇒　男女の賃金の差異
環境の整備 ②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用	①男女の平均継続勤務年数の差異(区)	①男女の平均継続勤務年数の差異	○	
	②10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(区)	②10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合	○	
	③男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)	③男女別の育児休業取得率(区)	○	
	④男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績(区)		×	
	⑤男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績		×	301人以上：この中（現行7項目）から１項目を公表
	⑥労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況	④労働者の一月当たりの平均残業時間	○	
	⑦雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況(区)(派)	⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間（区)(派)	○	
	⑧有給休暇取得率(区)(派)	⑥有給休暇取得率	○	
		⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)	○	

101～300人以下：この中（現行15項目）から１項目を公表
⇒男女の賃金の差異を加えた16項目から１項目を公表

男女の賃金の差異の開示の方針②

2．男女の賃金の差異の算定に当たり必要となる要素の考え方（原則）

○　労働者の定義

・正規雇用労働者の定義　：直接雇用し、期間の定めがないフルタイム労働者をいう。短時間正社員は含む。

・非正規雇用労働者の定義：パート・有期雇用労働法第２条の短時間労働者と有期雇用労働者をいう。派遣労働者は除く。

・全労働者の定義　：正規雇用労働者と非正規雇用労働者を合わせたものをいう。

○　賃金の定義

・労働基準法第11条に基づく賃金（労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの。基本給、手当、賞与を含む。）

・ただし、退職手当は、年度を超える労務の対価という性格を有することから、また、通勤手当等は、経費の実費弁償という性格を有することから、企業の判断により除外する取扱いとして差し支えないが、その取扱いは、男女共通とすること。なお、基本給、超過労働に対する報酬、賞与を含めることは必須。

・所得税法第28条に基づく給与所得（退職手当、通勤手当等の経費に相当するものは除かれる）を用いることは、上記の取扱に合致すること。

○　差異の定義：男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示したもの

3．公表の区分（原則）

○　正規雇用労働者、非正規雇用労働者、全労働者の区分により公表する。

・正規、非正規の別は、全ての企業に共通する最も大きい雇用管理区分であり、比較可能性の観点から、この区分による公表を必須とする。

・加えて、他の項目の情報公表に用いている更に細かい雇用管理区分における男女の賃金の差異を公表することも可。

男女の賃金の差異の開示の方針③

4．具体的な計算方法（原則に適合しているものとして厚生労働省が認める計算例）

○　情報公表は、原則として、終了した直近事業年度の状況について行う。

○　計算方法は、次の通りとする。なお、男女で計算方法を異なるものとしてはならない。

・賃金台帳を基に、正規雇用労働者、非正規雇用労働者、全労働者について、それぞれ、男女別に、直近事業年度の賃金総額を計算し、人員数で除して平均年間賃金を算出する。その上で、女性の平均年間賃金を男性の平均年間賃金で除して100を乗じたもの（パーセント）を、男女の賃金の差異とする。

5．開示（情報公表）のイメージ（原則に適合しているものとして厚生労働省が認める開示例）

	男女の賃金の差異（※） （男性の賃金に対する女性の賃金の割合）
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
有期・パート社員	ZZ.Z%

※小数点第２位を四捨五入し、小数点第１位まで表示。

※計算の前提とした重要事項を付記する。（対象期間、正社員、有期・パート社員に、誰が含まれ、誰が含まれていないか。賃金に何を含み、何を含んでいないか。 等）

男女の賃金の差異の開示の方針④

６．企業が任意に公表する情報：「説明欄」の活用

○　基本的な考え方

・　女性活躍推進法に基づく情報公表は、求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、男女の賃金の差異は、すべての企業において共通の計算方法で数値を公表する必要がある。

・　他方、男女の賃金の差異について、共通の計算方法で算出した数値を公表した上で、各企業の任意で、より詳細な情報や補足的な情報を公表することは差し支えない。

○　企業による任意の追加的な情報公表の例

・　自社における男女間賃金格差の背景事情。例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増加し、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、といった事情がある場合には、その旨を追加情報として公表する。

・　男女の労働者について、属性（勤続年数、役職等）を同じくする者の間での賃金の差異を追加情報として公表する。

・　有期・パート労働者を多数雇用している企業においては、①有期・パート労働者の契約期間・労働時間を正社員の契約期間・労働時間に換算する、②正社員、有期・パート労働者それぞれの賃金を１時間当たりの額に換算する、等の方法により男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。

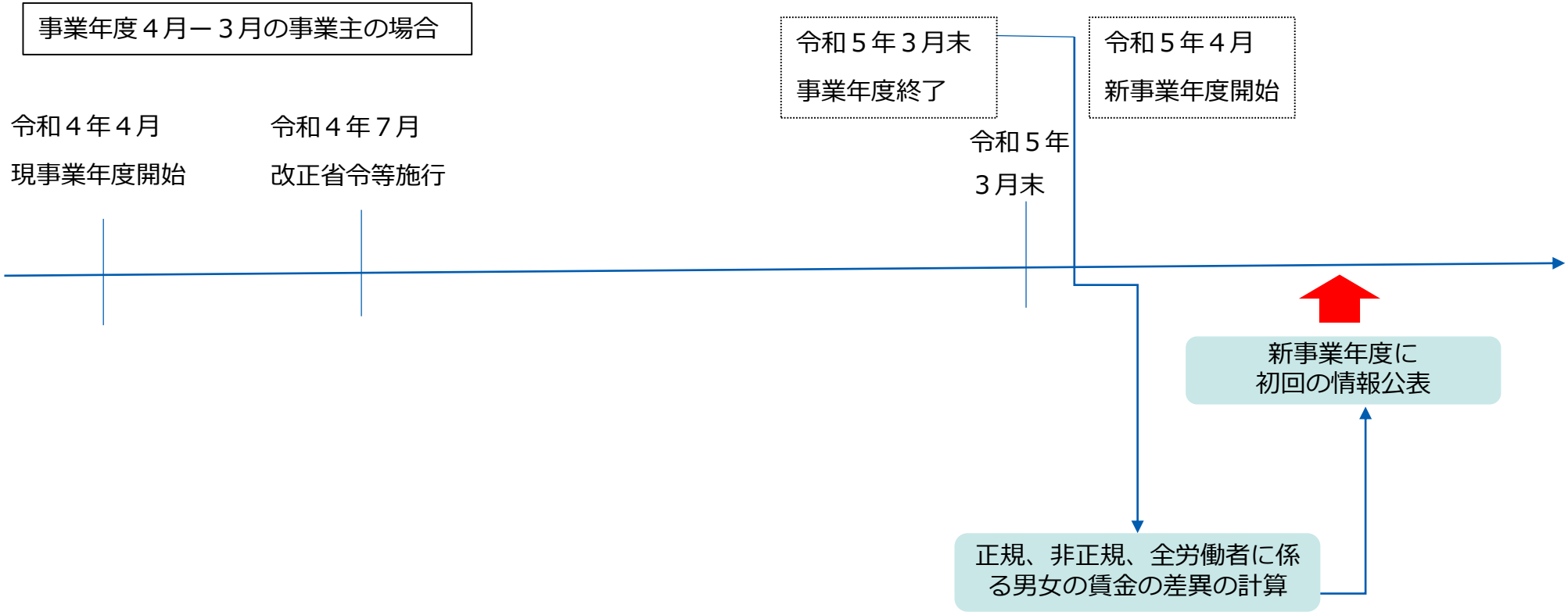
７．今後の見通し（予定）

・７月　改正省令公布・施行、関係通達の発出

（ただし、初回の情報公表開示は、他の情報開示項目とあわせて、今年７月の施行後に締まる事業年度の実績を開示することとなるよう措置を講ずる。）

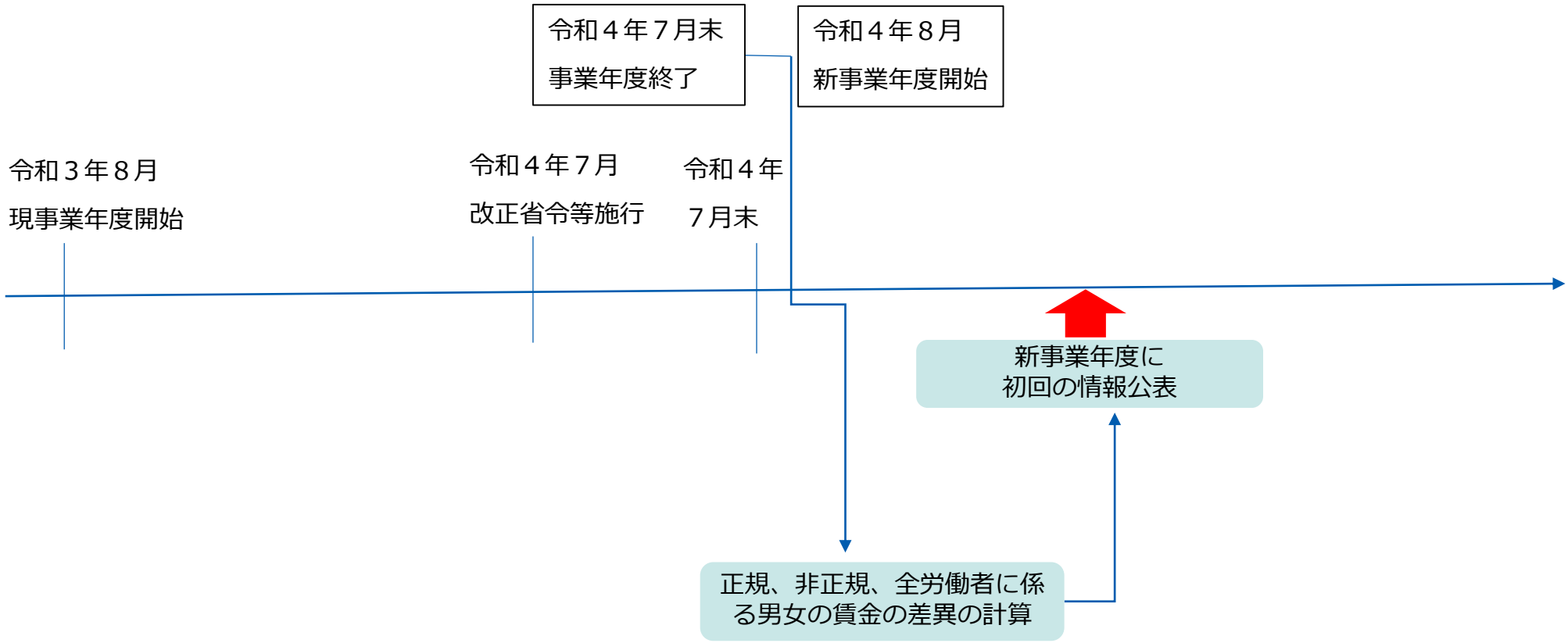
事業主の作業スケジュール①

事業年度４月－３月の事業主の場合



事業主の作業スケジュール②

事業年度８月－７月の事業主の場合



その他

○　厚生労働省においては、事業主による初回の情報公表が円滑に実施されるようにするため、

・改正省令等の内容を分かりやすく説明したリーフレット等の提供

・給与計算ソフトウェア提供業者、HRテック業者等への情報提供

等を速やかに開始する。

4

ご議論いただきたい事項

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

ご議論いただきたい事項

○　事務局が示した、下記についてどのように考えるか。

1．　情報公表項目への追加

2．　男女の賃金の差異の算定に当たり必要となる要素の考え方（原則）

3．　公表の区分（原則）

4．　具体的な計算方法（原則に適合しているものとして厚生労働省が認める計算例）

5．　開示（情報公表）のイメージ（原則に適合しているものとして厚生労働省が認める開示例）

6．　企業が任意に公表する情報：「説明欄」の活用

7．　今後の見通し（予定）

（参考）男女の賃金の差異の開示の方針と省令等の関係性

別紙８

	規定する事項
省令	● 情報公表項目へ「男女の賃金の差異」を追加 ● 常用労働者数301人以上規模の企業への「男女の賃金の差異」の公表・状況把握を義務付け ● 「男女の賃金の差異」について、雇用管理区分ごとに加えて、全労働者についても公表 ● 初回の情報公表は、他の情報公表項目と合わせて今年７月の施行後に締まる事業年度の実績を開示
告示	● 情報公表項目へ「男女の賃金の差異」を追加 ● 「男女の賃金の差異」の具体的な計算方法等は厚生労働省雇用環境・均等局長が定めること
通達	● 「男女の賃金の差異」を公表することの趣旨 ・我が国における男女間賃金格差の状況が他の先進国と比較して依然として大きい状況を踏まえて義務付けることとしたこと ・「男女の賃金の差異」は結果指標であるが、女性活躍推進の取組を進めることで相対的に差異が拡大すること等もあり得るため、「説明欄」の活用が重要であること ・「男女の賃金の差異」の数値の大小に終始することなく、女性活躍推進法に基づき、虚心坦懐に状況把握・課題分析を行い、取組を進めることが重要であること ● 「男女の賃金の差異」の算定に当たり必要となる要素の考え方 ● 「男女の賃金の差異」の公表の区分を正規雇用労働者、非正規労働者、全労働者の３区分とすること（省令に規定する「男女の賃金の差異」の「雇用管理区分ごと」の公表は、他の項目と異なり、「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表を必須とすること） ● 具体的な計算方法、開示のイメージ ● 「説明欄」の活用方法

男女の賃金の差異を的確に理解するリテラシー等について

１．男女の賃金の差異を的確に理解するリテラシーの重要性

○平均を使って男女の賃金の差異を計算することとした場合、その数値の大小のみをもって当該企業の女性活躍推進の取組を理解できるものではないことから、厚生労働省としては、以下の点について、周知啓発を進めることが必要ではないか。

・企業においては、男女の賃金の差異の数値の公表に際して、説明欄を適切に用いて、自社の女性活躍推進の取組を説明することが重要ではないか。

・就職活動を行う者や労働市場に関する情報を扱う者においては、男女の賃金の差異を見る場合、数字のみを切り取って比較するのではなく、説明欄の記載内容を含め、当該企業の女性活躍推進の取組の実情や将来に対する姿勢を注意深く見極めること、いわば、「労働市場に係る情報を的確に理解するリテラシー」を持つことが重要ではないか。

２．男女間賃金格差の分析とこれを踏まえた対策に役立つツール

（１）男女間賃金格差分析ツール（平成22年）（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku09/index.html）

・平成22年 変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会報告書の成果を踏まえ、厚生労働省において開発し、 HP上で提供。

（１）

（２）一般事業主行動計画策定支援ツール（平成27年）（https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/plan_tool/）

・女性活躍推進法（平成22年男女間賃金格差研究会報告書を踏まえた上で策定）を受け、厚生労働省にて開発、HP上で提供。

（２）

３．人事労務データの収集や整理・統合

○賃金を含めた人事労務データの分析をするに当たっては、その前提として、これらのデータの収集や整理・統合といった作業が必要となるが、これら人事労務データの収集、整理・統合についても、企業による現状や能力は一様でないと考えられる。

○厚生労働省としては、データの収集や整理・統合に関するポイントを整理し、企業規模にかかわらず、広く周知することが適当ではないか。

小学校休業等対応助成金の改正内容（案）

別紙９

【現行の制度概要】
新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者を支援するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、有給の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた企業に対して助成金を支給するもの。

●支給対象者
・子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた事業主

●対象となる子ども
①　新型コロナウイルス感染症への対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等（※）に通う子ども
※　小学校等：小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等
②　小学校等を休むことが必要な子ども
ⅰ）新型コロナウイルスに感染した子ども
ⅱ）風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども
ⅲ）医療的ケアが日常的に必要な子ども又は新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

●支給額
・労働者を雇用する事業主の方：休暇中に支払った賃金相当額　×　10/10（日額上限あり、下記参照）

※個人申請：事業主が小学校休業等対応助成金を活用しない場合は、休業支援金・給付金の仕組みによる労働者からの直接申請が可能。

○改正内容

令和４年10月～11月の小学校休業等対応助成金の日額上限額を、下表のとおりとする。

		令和4年3月～9月	令和4年10～11月
小学校休業等対応助成金（日額上限額）	原則的な措置	9,000円	→ 8,355円
	特例（※）	15,000円	→ 12,000円

（※） 緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域に事業所のある事業主

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

１．改正の趣旨

○　新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に就学等をする子どもの保護者である労働者の休暇取得を支援するため、雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第３号。以下「則」という。）第 115 条第１号の両立支援等助成金として、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金を令和４年９月 30 日までの間に対象となる有給休暇を取得させた場合に支給することとしていたところ、当該助成金の支給対象期限を同年 11 月 30 日まで延長するため、所要の改正を行うもの。

２．改正の内容

（１）新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の延長について

○　現在、令和３年８月１日から令和４年９月30日までの間において、その雇用する被保険者から、新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に就学等をする子ども又は新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したこと等により出席停止等となった子どもの世話を保護者として行うために有給休暇（労働基準法（昭和22年法律第49号）上の年次有給休暇を除く。以下「対象有給休暇」という。）の申出があった場合に、当該被保険者に対して対象有給休暇を取得させた事業主に対し、則第115条第１号の両立支援等助成金として新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金を支給することとしているところ。

○　今般、当該助成金について、支給の対象となる対象有給休暇の期限を令和４年11月30日まで延長し、令和４年10月１日から同年11月30日の間に取得させた対象有給休暇については、次のとおりとする。

・　対象有給休暇に係る者一人につき、事業主が支払った賃金の額に相当する額として雇用環境・均等局長の定める方法により算定した額を支給する際の支給上限を次のとおりとする。（いずれの支給上限も令和４年10月１日から11月30日の間に取得させた対象有給休暇に対して適用される。）

※　１日当たり8,355円（改正前9,000円）を支給上限とする。

ただし、当該事業主が取得させた対象有給休暇の期間に新型インフルエンザ等特別措置法（平成24年法律第31号）の規定による新型インフルエンザ等緊急事態宣言の対象区域又は新型インフルエンザ等まん延防止等重点措置を実施すべき区域に所在する事業所を有する事業主においては、12,000円（改正前15,000円）を支給上限とする。

（２）その他（経過措置）

○　本省令の施行に当たって、以下の経過措置を設ける。

・　令和４年３月１日から同年９月 30 日までの間においてその雇用する被保険者に取得させた対象有給休暇に対する新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の支給については、令和４年 10 月１日以降も、改正前の規定により支給すること。

・　本省令により新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の支給期間を上記のとおり延長することから、令和４年 10 月１日から同年 11 月 30 日までの間においてその雇用する被保険者に取得させた対象有給休暇については、則附則第 17 条の２の４の規定による新型コロナウイルス感染症に係る育児休業等支援コース助成金を支給しないものと

すること。

３．根拠法令

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）第 62 条第１項第６号及び第２項

４．施行期日等

公布日　令和４年９月下旬（予定）

施行期日　令和４年 10 月１日

令和４年９月16日
雇用環境・均等局

雇用環境・均等分科会における年度目標及び実績評価について

○　2010年より、労働政策の推進に当たってPDCAサイクル機能の充実・強化を図るため、労働政策審議会の各分科会において、目標の設定及び施策の運用実績の点検・評価を行っている。

○　雇用環境・均等分科会においても、毎年度目標を設定し、実績を評価してそれを踏まえて次年度の目標を設定してきたところ。

○　2021年度の目標は以下のとおり。

・女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数　1,550社
・次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数　3,700社
・男性の育児休業取得率　16.00%

２０２１年度評価シート（案）

項目	2020 年度 目標	2020 年度 実績	2021 年度 目標	2021 年度 実績
① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数※1	―	1,301 社	1,550 社	1,712 件
② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数※2	3,500 社	3,548 社	3,700 社	3,801 社
③ 男性の育児休業取得率※3	13.0%	12.65%	16.0%	13.97%

（備考）

※１　雇用環境・均等部（室）による法施行状況調べ

女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、厚生労働大臣による認定を受けた全国の企業数（それぞれ各年度の３月 31 日時点）

※２　雇用環境・均等部（室）による法施行状況調べ

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた企業数（それぞれ各年度の３月 31 日時点）

※３ 厚生労働省「雇用均等基本調査」

５人以上規模事業所で各年度の前々年（2021 年度実績では 2019 年）の 10 月１日から各年度（2021 年度実績では 2020 年）の前年９月 30 日までの１年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（各年度の 10 月１日までに育児休業を開始した者）の割合

2021 年度目標設定における考え方

① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数

第５次男女共同参画基本計画（2020 年 12 月 25 日閣議決定）において定められた目標（2025 年までに、認定企業数を 2,500 社とする）及び前年度までの実績を踏まえ、1,550 社を目標とした。

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数

少子化社会対策大綱（2020 年５月 29 日閣議決定）及び第５次男女共同参画基本計画（2020 年 12 月 25 日閣議決定）に定められた目標（2025 年までに、くるみん認定企業数を 4,300 社とする）及び前年度までの実績を踏まえ、3,700 社を目標とした。

③ 男性の育児休業取得率

少子化社会対策大綱（2020 年５月 29 日閣議決定）等に定められた目標（2025 年までに、男性の育児休業取得率を 30%とする）及び前年度までの実績を踏まえ、16.00%を目標とした。

施策実施状況
（2021 年度に実施した主な取組） ① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数 ・女性活躍推進法の施行の周知 ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、実施、認定の促進 ・中小企業のための女性活躍推進事業の実施 ・両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の支給 ② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数 ・次世代育成支援対策推進法の施行の周知 ・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、実施、認定の促進 ・男性育児休業取得率の上昇を踏まえた、くるみん・プラチナくるみん認定基準の改正及びトライくるみん認定の創設 ③ 男性の育児休業取得率 ・育児・介護休業法の周知徹底・履行確保 ・「産後パパ育休」の創設等を内容とする改正育児・介護休業法の成立及び改正内容の周知 ・イクメンプロジェクトにおける改正育児・介護休業法を含む育児休業制度についてセミナーの実施 ・男性の育児休業取得促進に取り組む企業に対して支給する両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の支給
2021 年度施策実施状況に係る分析
①女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数 ・女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数は、2022 年３月末に 1,712 社となり、目標の 1,550 社を達成した。 ② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数 ・くるみん認定企業数は 2022 年３月末現在で 3,801 社となり、目標の 3,700 社を達成した。 ③ 男性の育児休業取得率 ・2020 年の実績 12.65%に対し、2021 年度は 13.97%と上昇したものの、目標の 16.00%を達成することはできなかった。ただし、男性の育児休業取得率は 2012 年度から９年連続で上昇しており、これまでの取組が一定の効果をもたらしたものと考えられるものの一方で、男性が育児休業を取得しない理由としては、業務の都合により取れないことや、職場が育児休業を取りづらい雰囲気であること等が挙げられていることから、目標を達成するためには、それらを解消していくことが必要と考えられる。
施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数

・女性活躍推進法に基づく認定企業は増加しており、2021 年度に認定企業を 1,550 社とする分科会の目標を達成した。引き続き認定について周知し、認定取得の働きかけを行う。あわせて、女性活躍を推進するために次の取組を行う。

・企業において女性活躍推進法に沿った行動計画の策定・届出・情報公表等が行われ、実効性のある取組が行われるよう、説明会や相談会の実施等の働きかけを行うほか、各企業が抱える課題解決やえるぼし認定・プラチナえるぼし認定取得に向け、女性活躍推進アドバイザーによる個別支援を実施する等、更なる取組を進めていく。

・2022 年 7 月に男女の賃金の差異の情報公表が義務化された常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主に対し、説明会の開催や、女性活躍推進アドバイザーによるコンサルティング等の個別企業の課題解決に向けたきめ細かいアドバイスの実施等を図る。

・また、男女の賃金の差異の読み解き方や、企業選択に当たって、男女の賃金の差異の数値のみならず、企業の女性活躍推進の取組状況等を総合的に把握することの重要性を学生向けイベント等で周知するとともに、見やすさや検索機能の向上の観点から「女性の活躍推進企業データベース」の機能強化を行い、男女の賃金の差異の公表促進を図る。

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数

・次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業は着実に増加しており、3,700 社とする 2021 年度の分科会の目標を達成したところである。

・2020 年５月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」及び 2020 年 12 月に閣議決定された「第５次男女共同参画基本計画」において、2025 年までに 4,300 社とする政府目標が設定されたところであるため、引き続き、2022 年４月から施行されている新しい認定基準やトライくるみんを含め認定について周知を図るとともに、企業に対する認定取得の働きかけを行う。

③ 男性の育児休業取得率

・2020 年度の実績 12.65%に対し、2021 年度は 13.97%と 1.32 ポイント上昇したものの、女性と比較すると低い水準である。

・2020 年５月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」等に定められている 2025 年までに 30%とする政府目標の達成に向けて、2022 年４月から施行されている育児休業を取得しやすい雇用環境整備や妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け及び産後パパ育休の創設等の内容を盛り込んだ改正育児・介護休業法について、周知徹底や事業主に対する各種支援等を行い円滑な施行を図るなど、必要な対策を講じていく。

雇用環境・均等分科会にて検討すべき2022年度の年度目標一覧（案）

	2020年度実績値	2021年度実績値	2022年度目標値
①女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数	1,301社	1,712社	1,950社
②次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数	3,548社	3,801社	3,950社
③男性の育児休業取得率	12.65%	13.97%	18.00%

＜2022年度目標値の設定の考え方＞

① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数
第５次男女共同参画基本計画（令和２年12月25日閣議決定）において定められた、2025年までに2,500社という目標及び2021年度の実績値（1,712社）を踏まえ、1,950社を目標としたもの。
※ 1,712＋（2,500−1,712）／４＝1,909≒1,950社

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数
少子化社会対策大綱（令和２年５月29日閣議決定）及び第５次男女共同参画基本計画に定められた、2025年までに4,300社という目標及び2021年度の実績値（3,801社）を踏まえ、3,950社を目標としたもの。
※ 3,801＋（4,300−3,801）／４＝3,925.8≒3,950社

③ 男性の育児休業取得率
少子化社会対策大綱、第５次男女共同参画基本計画等に定められた、2025年までに30%という目標及び2021年度の実績値（13.97%）を踏まえ、18%を目標としたもの。
※ 13.97＋（30−13.97）／４＝17.97≒18%

＜直近の実績値データ出所＞

① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数
【雇用環境・均等部(室)による法施行状況調べ】
※ 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた全国の企業数（令和４年３月末時点）

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数
【雇用環境・均等部(室)による法施行状況調べ】
※ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた全国の企業数（令和４年３月末時点）

③ 男性の育児休業取得率
【厚生労働省「令和３年度雇用均等基本調査」】
※ 5人以上規模事業所で2019年10月１日から2020年9月30日までの1年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2021年10月１日までに育児休業を開始した者）の割合

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

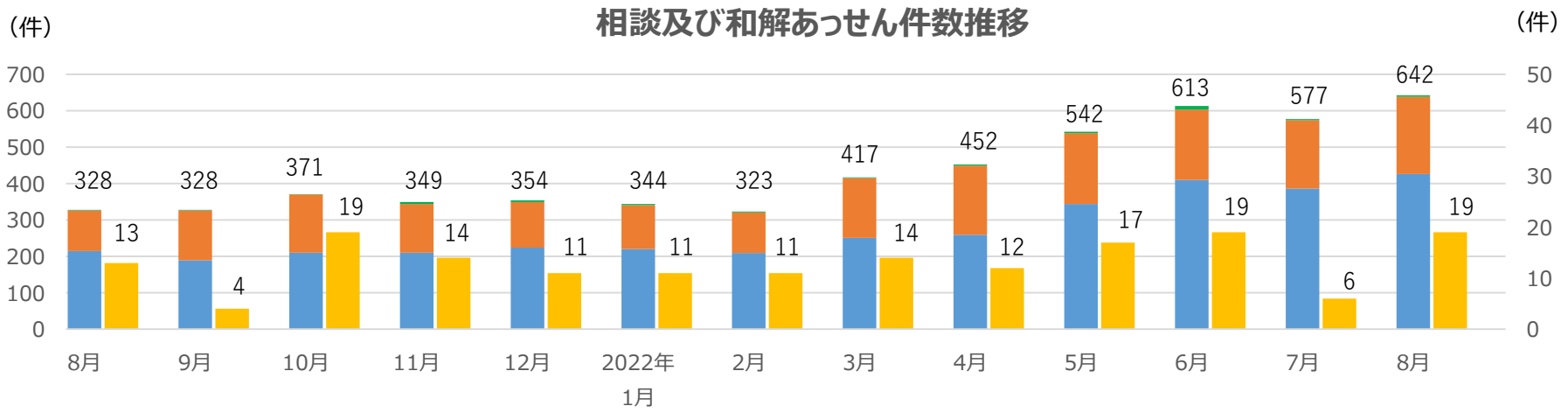
別紙12－１

フリーランス・トラブル110番の相談実績について

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

１．相談及び和解あっせん件数

● 令和４年８月の相談件数は**６４２件**。（令和３年度は月350件程度。令和４年度より、弁護士１→２名に体制拡充）

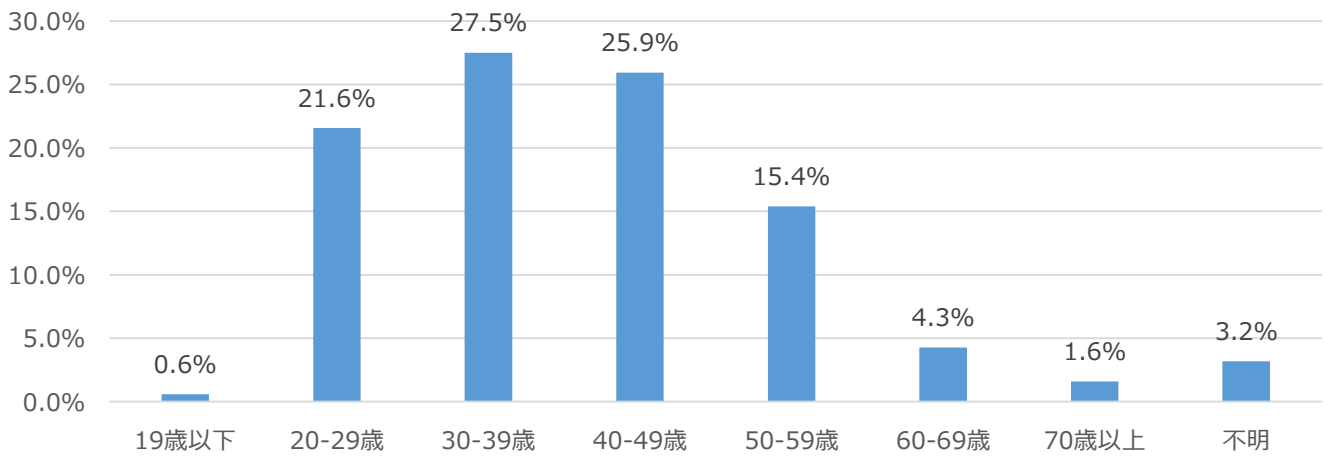


（参考）相談及び和解あっせん件数詳細　※令和２年11月25日から事業開始。 相談件数 / 稼働日数 = ①･②計 / 単月の稼働日数

年月	①一般相談（電話orメール）及び②高度相談（対面orWEB）					和解あっせん			相談件数/稼働日数
	①一般相談			②高度相談	①･②計	受付	実施	和解成立	
	電話	メール	①計						
令和２年度※	**765**	**501**	**1,266**	**66**	**1,332**	**22**	**3**	**0**	**-**
令和３年度	**2,571**	**1,466**	**4,037**	**35**	**4,072**	**134**	**89**	**24**	**-**
令和４年　４月	259	190	449	3	452	12	9	2	22.6
５月	344	194	538	4	542	17	15	3	28.5
６月	410	193	603	10	613	19	15	1	27.9
７月	386	188	574	3	577	6	15	3	28.9
８月	426	212	638	4	642	19	11	2	29.2
令和４年度	**1,825**	**977**	**2,802**	**24**	**2,826**	**73**	**65**	**11**	**-**
計	**5,161**	**2,944**	**8,105**	**125**	**8,230**	**229**	**157**	**35**	

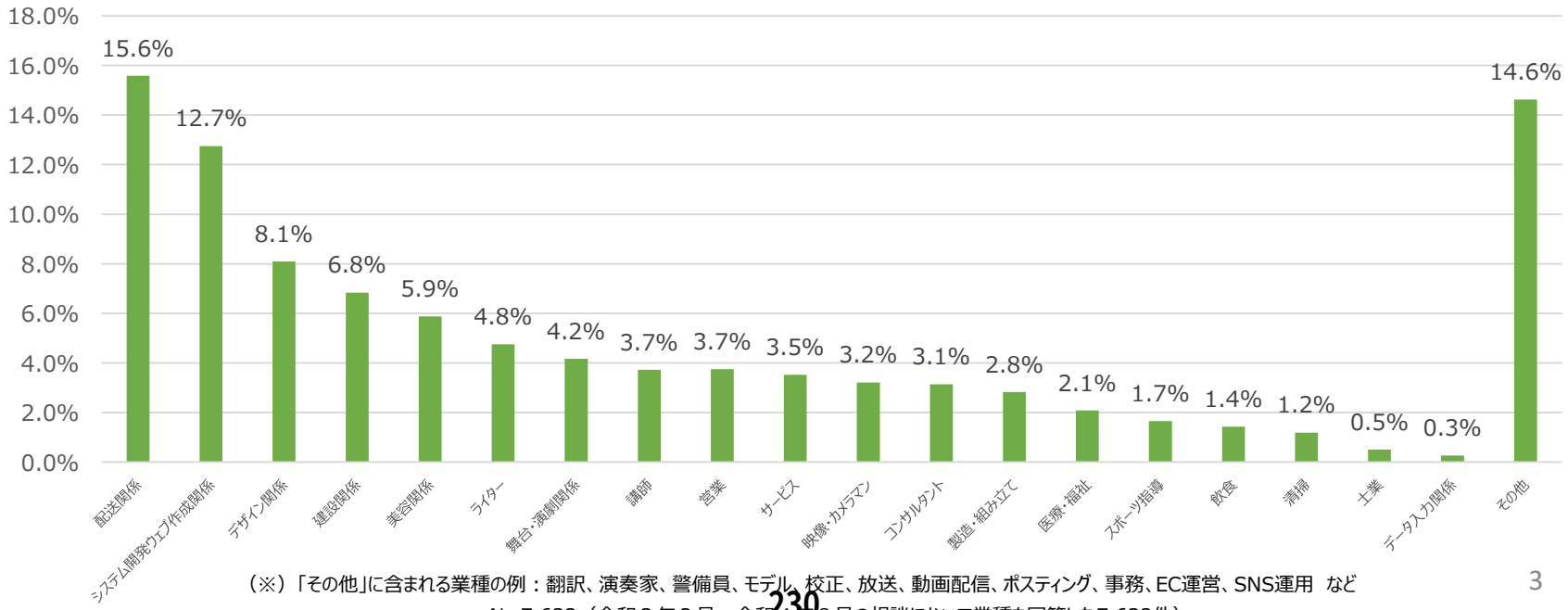
2．相談者属性（年齢、業種）

（1）年齢



N=7,885（年齢データを取り始めた12/21以降の相談において年齢を回答した7,885件）

（2）業種

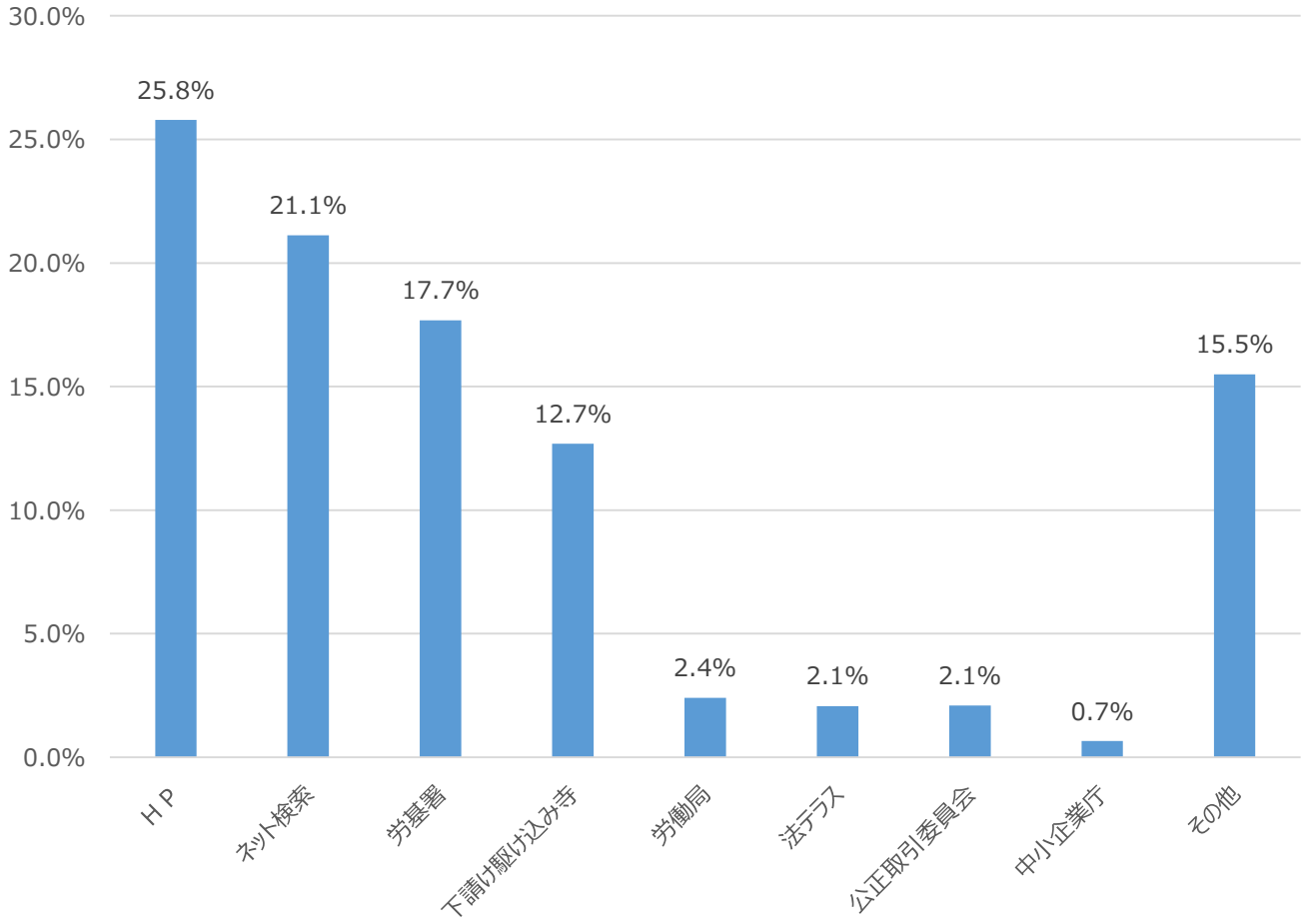


（※）「その他」に含まれる業種の例：翻訳、演奏家、警備員、モデル、校正、放送、動画配信、ポスティング、事務、EC運営、SNS運用　など

N=7,632（令和３年２月～令和４年８月の相談において業種を回答した7,632件）

（参考１）110番の存在を知ったきっかけ

- **<u>インターネット経由が４割半ば</u>**（「ネット検索」、「ＨＰ（ホームページ）」から）。



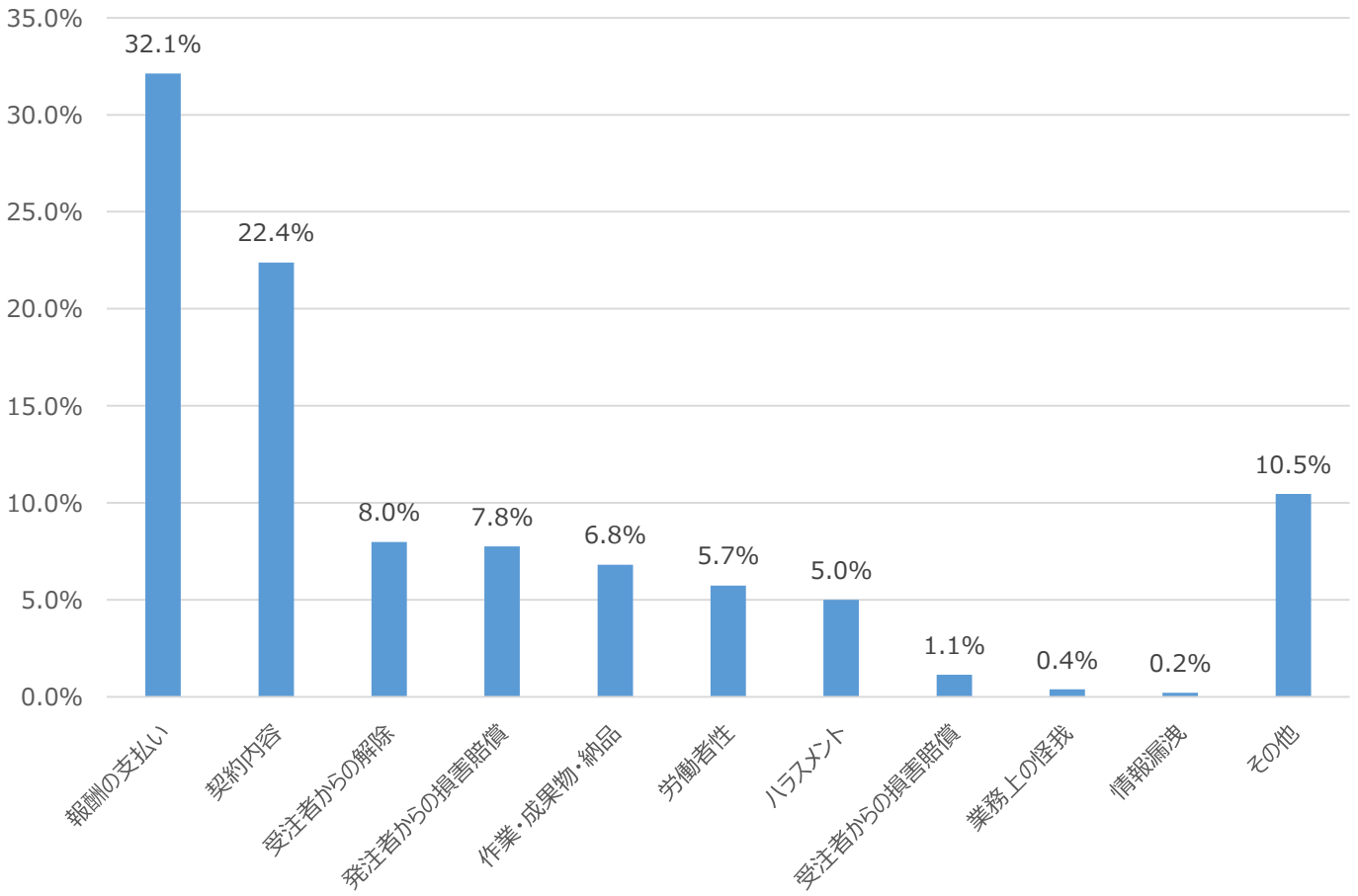
※N=5,351（令和３年５月～令和４年８月の相談のうち知ったきっかけを回答した5,351件）

※その他：市役所、県庁、フリーランス協会、消費者センター、フリーランス向けセミナー、ハローワーク、ＳＮＳ　など

3．（1）相談内容

● 「報酬の支払い」や「契約内容」についての相談が**５割強。**

※N=10,995（令和３年２月～令和４年８月の相談7,643件の相談内容について複数該当有でカウント）

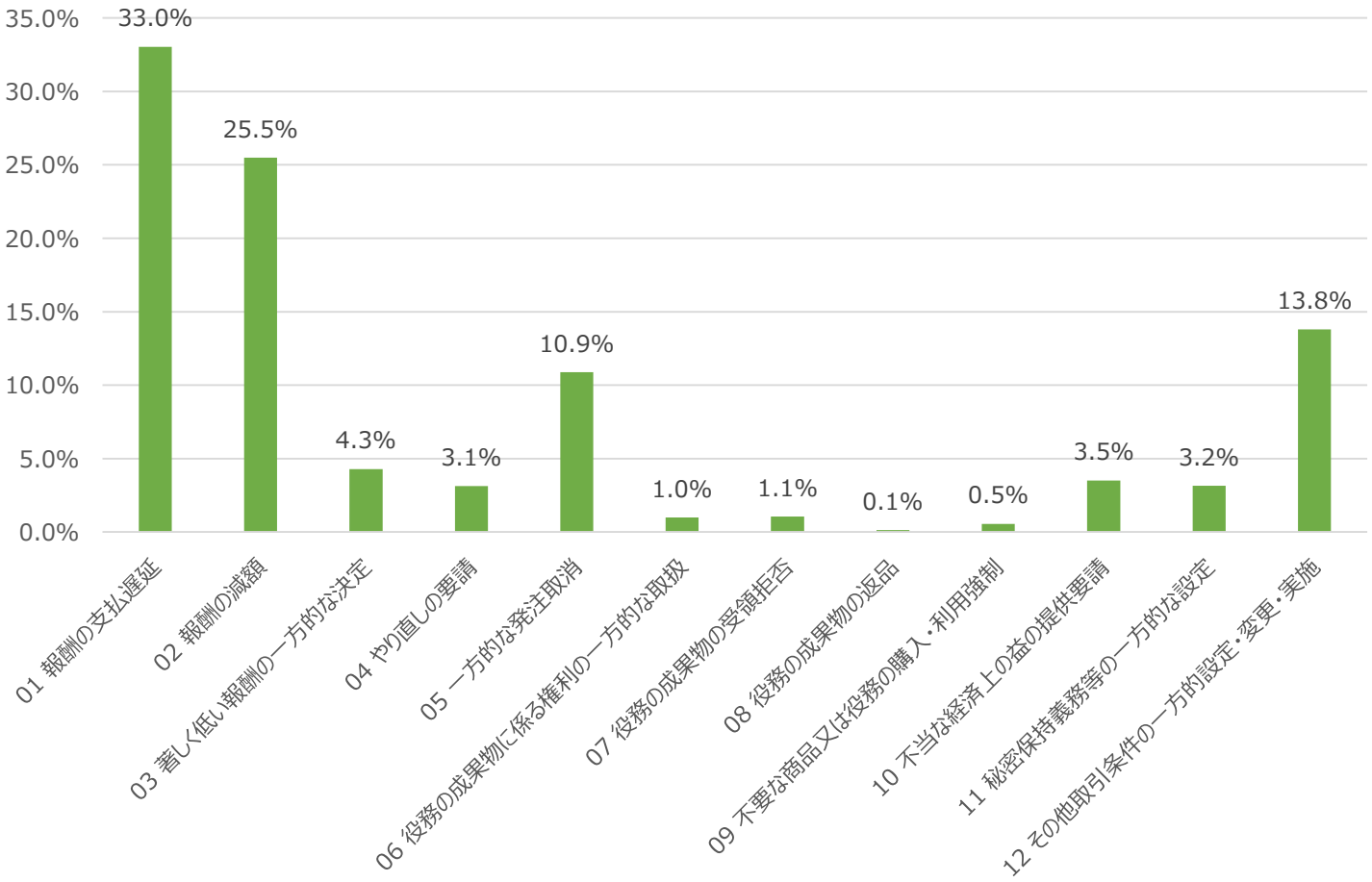


（参考）「報酬の支払い」：報酬の全額不払い、支払遅延、一方的減額など。
「契約内容」：契約条件が不明確・契約書不作成等、作業開始後の契約の一方的打ち切りなど。
「作業・成果物・納品」：作業時間、作業内容・仕様の変更、成果物の受取拒否、知的財産権など。
「その他」：和解あっせんの進め方、競業禁止義務、ワクチン接種義務、作業前の解除、研修費の返還、フリーランスへの切替、発注減少、プラットフォーマーのシステム・評価方法への苦言、契約更新拒絶など。

3．（2）相談内容（フリーランスガイドラインとの関係性）

- 相談内容と、フリーランスガイドライン　第３「独占禁止法（優越的地位の濫用）・下請法上問題となる行為類型」との関係
- 「01 報酬の支払遅延」「02 報酬の減額」についての相談が**６割弱**

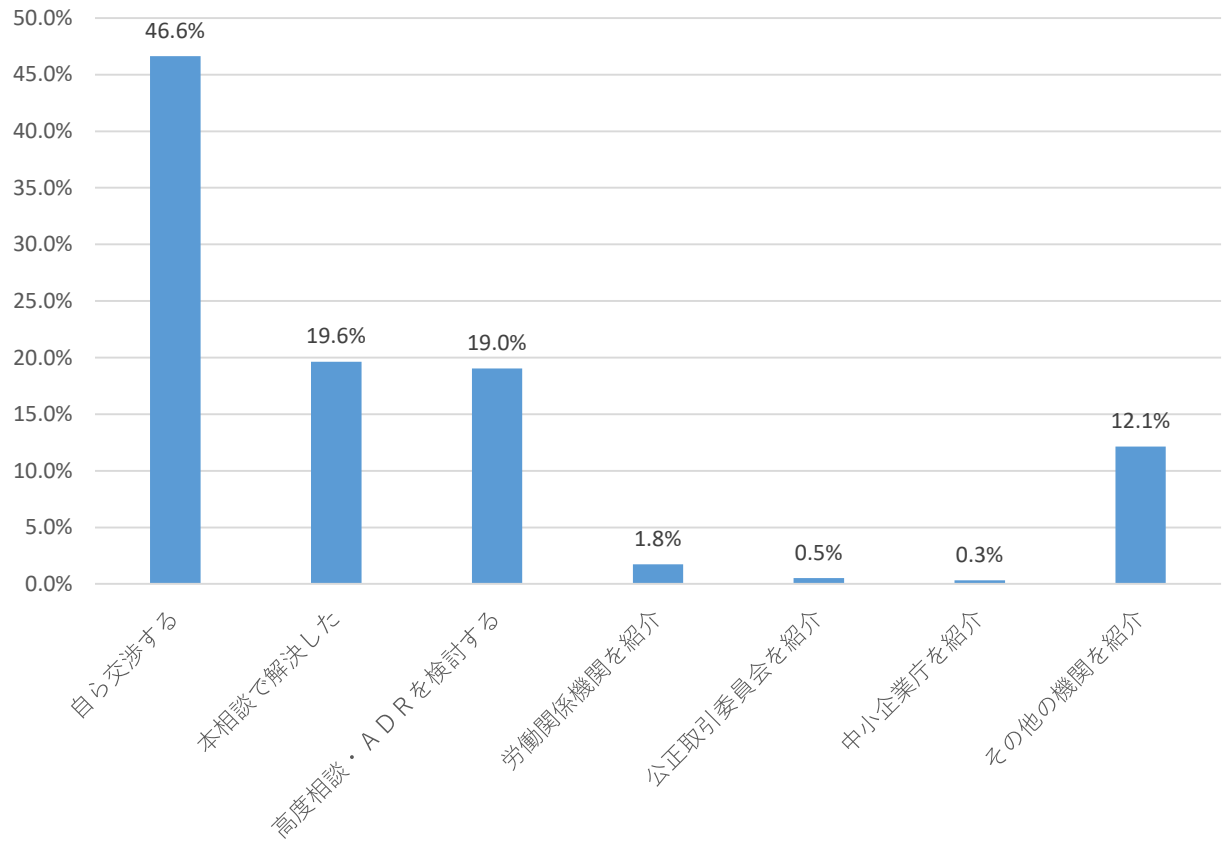
※N=2,915（令和３年５月～令和４年８月の相談のうちガイドライン第３に該当する相談2,540件の相談内容について複数該当有でカウント）



４．相談対応の結果

- 一般相談の**約２割**が、本相談により**解決**。
- **約２割**が、110番相談事業の**次のステップ**に進む（高度相談・ＡＤＲを検討）。
- 残る約６割のうち、**４割半ばが「自ら交渉する」**と表明。その他の**１割強には関係機関を紹介**。

※N=8,453（令和３年２月～令和４年８月の相談のうち相談対応の結果を回答したもの。複数該当あり）

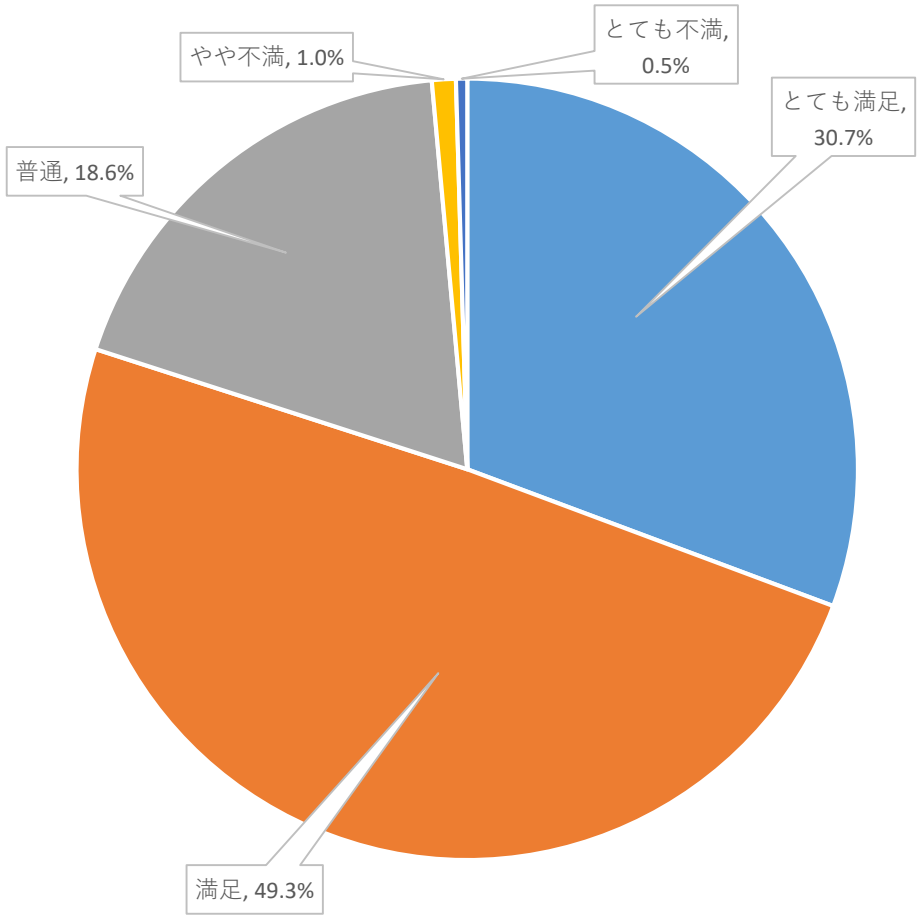


※「その他の関係機関」：法テラス、弁護士会、国税庁等

５．相談窓口の利用満足度

● 「とても満足」「満足」で**約８割。**

※N=4,959（令和２年11月～令和４年８月の相談のうち、アンケート回答4,959件の結果。）



フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性

１　現状と課題

○　創業の一形態として、従業員を雇わない、フリーランスの形態で仕事をされる方が我が国でも 462 万人と増加している。

○　他方で、フリーランスは、報酬の支払遅延や一方的な仕事内容の変更といったトラブルを経験する方が増えており、かつ、特定の発注者（依頼者）への依存度が高い傾向にある。

○　本年６月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」においても、フリーランスは、下請代金支払遅延等防止法といった現行の取引法制では対象とならない方が多く、取引適正化のための法制度について検討し、早期に国会に提出することとされている。

２　方向性

○　フリーランスの取引を適正化し、個人がフリーランスとして安定的に働くことのできる環境を整備する。

○　このため、他人を使用する事業者（以下「事業者」という）が、フリーランス（業務委託の相手方である事業者で、他人を使用していない者）に業務を委託する際の遵守事項等を定める。

（１）フリーランスに業務委託を行う事業者の遵守事項

（ア）業務委託の開始・終了に関する義務

①　業務委託の際の書面の交付等

○　事業者が、フリーランスに対して業務委託を行うときは、以下の事項を記載した書面の交付又は電磁的記録の提供（メール等）をしなければならない。

＜記載事項＞
・業務委託の内容、報酬額　等

○　事業者が、フリーランスと一定期間以上の間継続的に業務委託を行う場合は、上記の記載事項に加え、以下の事項を記載しなければならない。

＜追加記載事項＞
・業務委託に係る契約の期間、契約の終了事由、
　契約の中途解除の際の費用　等

※　①については、他人を使用しない事業者が、フリーランスに対して業務委託を行うときも同様とする。

② 契約の中途解約・不更新の際の事前予告

○ 事業者は、フリーランスと一定期間以上の間継続的に業務委託を行う場合に、契約を中途解除するとき又は当該契約の期間満了後にその更新をしないときには、原則として、中途解除日又は契約期間満了日の 30 日前までに予告しなければならない。

○ フリーランスからの求めがあった場合には、事業者は、契約の終了理由を明らかにしなければならない。

（イ）業務委託の募集に関する義務

① 募集の際の的確表示

○ 事業者が、不特定多数の者に対して、業務を受託するフリーランスの募集に関する情報等を提供する場合には、その情報等を正確・最新の内容に保ち、虚偽の表示・誤解を生じさせる表示をしてはならない。

② 募集に応じた者への条件明示、募集内容と契約内容が異なる場合の説明義務

○ 募集に応じて業務を受託しようとするフリーランスに対しては、上記（ア）①に準じた事項を明示しなければならない。

○ 事業者が、上記により明示した事項と異なる内容で業務委託をする場合には、その旨を説明しなければならない。

（ウ）報酬の支払に関する義務

○ 事業者は、フリーランスに対し、役務等の提供を受けた日から 60 日以内に報酬を支払わなければならない。

（エ）フリーランスと取引を行う事業者の禁止行為

○ フリーランスとの一定期間以上の間の継続的な業務委託に関し、①から⑤までの行為をしてはならないものとし、⑥及び⑦の行為によって、フリーランスの利益を不当に害してはならない。

① フリーランスの責めに帰すべき理由なく受領を拒否すること
② フリーランスの責めに帰すべき理由なく報酬を減額すること
③ フリーランスの責めに帰すべき理由なく返品を行うこと
④ 通常相場に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めること
⑤ 正当な理由なく自己の指定する物の購入・役務の利用を強制すること
⑥ 自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること
⑦ フリーランスの責めに帰すべき理由なく給付の内容を変更させ、又はやり直させること

（オ）就業環境の整備として事業者が取り組むべき事項

①　ハラスメント対策

○　事業者は、その使用する者等によるハラスメント行為について、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じるもの等とする。

②　出産・育児・介護との両立への配慮

○　事業者は、フリーランスと一定期間以上の間継続的に業務委託を行う場合に、フリーランスからの申出に応じ、出産・育児・介護と業務の両立との観点から、就業条件に関する交渉・就業条件の内容等について、必要な配慮をするもの等とする。

（２）違反した場合の対応等

○　事業者が、上記（１）の遵守事項に違反した場合、行政上の措置として助言、指導、勧告、公表、命令を行うなど、必要な範囲で履行確保措置を設ける。

（３）フリーランスの申告及び国が行う相談対応

○　事業者において、上記（１）の遵守事項に違反する事実がある場合には、フリーランスは、その事実を国の行政機関に申告することができる。

○　事業者は、上記の申告をしたことを理由として、フリーランスに対して業務委託を解除することその他の不利益な取り扱いをしてはならない。

○　国は、この法律に違反する行為に関する相談への対応などフリーランスに係る取引環境の整備のために必要な措置を講じる。

＜以上＞

勤労者財産形成促進法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

１．改正の趣旨

勤労者財産形成促進法施行規則（昭和 46 年労働省令第 27 号。以下「財形則」という。）において、勤労者財産形成住宅貯蓄契約に基づく預貯金等及びこれに係る利子等に係る金銭をもって取得することができる住宅に関して、床面積、経過年数等に係る要件が定められている。

今般、令和４年度税制改正により、住宅借入金等を有する場合の所得税額の特別控除の見直しが行われ、租税特別措置法施行令（昭和 32 年政令第 43 号。以下「租特令」という。）及び租税特別措置法施行規則（昭和 32 年大蔵省令第 15 号。以下「租特則」という。）が改正されることに伴い、財形則について所要の改正を行う必要がある。

２．改正の内容

（１）勤労者財産形成住宅貯蓄契約における住宅の床面積要件について、現行の 50 ㎡以上という要件に加え、勤労者が当該住宅の新築又は当該住宅で建築後使用されたことのないものの取得をした場合であって、当該住宅が令和５年 12 月 31 日までに建築基準法（昭和 25 年法律第 201 号）第６条第１項の規定による確認を受けたものであるときは、床面積が 40 ㎡以上という要件を定める。

（２）勤労者財産形成住宅貯蓄契約における住宅の経過年数要件について、現行の耐火住宅 25 年、非耐火住宅 20 年という要件を廃止し、昭和 57 年１月１日以後に建築されたものであるという要件を定める。

（３）その他、租特令及び租特則を引用する条項について所要の改正を行う。

３．根拠法令

勤労者財産形成促進法施行令（昭和 46 年政令第 332 号）第 14 条及び第 14 条の２

４．施行期日等

公布日：令和４年３月 31 日（予定）

施行期日：租税特別措置法施行令等の一部を改正する政令及び租税特別措置法施行規則の一部を改正する省令の施行の日（令和４年４月１日）

労働者協同組合法施行令案について（概要）

1　制定の趣旨

労働者協同組合法（令和２年法律第 78 号。以下「法」という。）の施行に伴い、法において政令に委任されている事項を労働者協同組合法施行令（以下「施行令」という。）で定めるもの。

2　具体的内容

別紙のとおり。

3　根拠規定

法第５条第１項、第７条第２項、第 32 条第５項、第 38 条第３項（法第 118 条第１項において準用する場合を含む。）、第 40 条第６項（法第 94 条第２項（法第 123 条において準用する場合を含む。）及び第 118 条第１項において準用する場合を含む。）、第 45 条第９項（法第 94 条第２項及び第 118 条第１項において準用する場合を含む。）、第 50 条（法第 118 条第１項において準用する場合を含む。）、第 53 条第４項及び第７項（これらの規定を法第 118 条第２項において準用する場合を含む。）、第 54 条第４項、第 57 条第２項、第 94 条（法第 123 条において準用する場合を含む。）並びに第 98 条第１項並びに附則第８条第１項及び第 15 条第１項（法附則第 19 条において準用する場合を含む。）

4　施行期日等

公布日：令和４年５月（予定）

施行期日：法の施行の日（令和４年 10 月１日）

別紙

○　本則関係

第１　労働者協同組合が行うことができない事業

法第７条第２項に規定する政令で定める事業は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）第２条第３号に掲げる労働者派遣事業とする。

第２　組合員以外の者からの監事の選任を要する労働者協同組合の範囲

法第 32 条第５項の政令で定める基準は、事業年度の開始の時における組合員の総数が 1,000 人であること等とする。

第３　会社法の規定を準用する場合における同法の規定に係る技術的読替え

法の規定により会社法（平成 17 年法律第 86 号）の規定を準用する場合における同法の規定に係る技術的読替えについて、所要の規定の整備を行う。

第４　書面に記載すべき事項等の電磁的方法による提供の承諾等

法第 53 条第４項及び第７項（これらの規定を法第 118 条第２項において準用する場合を含む。）に規定する事項を電磁的方法（法第 11 条第３項に規定する電磁的方法をいう。以下同じ。）により提供しようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、あらかじめ、当該事項の提供の相手方に対し、その用いる電磁的方法の種類及び内容を示し、書面又は電磁的方法による承諾を得なければならないこと等とする。

○　附則関係

第５　施行期日等

１　この施行令は、法の施行の日（令和４年 10 月１日）から施行する。

２　出資の割当てを受けることができない者

法附則第８条第１項に規定する政令で定める者は、中小企業等協同組合法（昭和 24 年法律第 181 号）第 18 条第１項の規定により組織変更（法附則第４条に規定する組織変更をいう。以下同じ。）前の企業組合（中小企業等協同組合法第３条第４号に掲げる企業組合をいう。第７において同じ。）から脱退することとなる組合員とする。

３　企業組合の組織変更の登記

企業組合が組織変更をしたときは、法附則第５条第４項第７号に規定する効力発生日から２週間以内に、その主たる事務所の所在地において、組織変更前の企業組合については解散の登記をし、組織変更後の労働者協同組合については設立の登記をしなければならないこと等とする。

４　特定非営利活動法人の組織変更の登記

第７の規定は、特定非営利活動促進法（平成 10 年法律第７号）第２条第２項に規定する特定非営利活動法人が組織変更をした場合について準用することとする。

５　組合等登記令の一部改正

組合等登記令（昭和 39 年政令第 29 号）の一部を改正し、労働者協同組合及び労働者協同組合連合会を適用対象とするため、これらを別表に追加する。

労働者協同組合法施行規則案について（概要）

1　制定の趣旨

労働者協同組合法（令和２年法律第 78 号。以下「法」という。）の施行に伴い、労働者協同組合（以下「組合」という。）及び労働者協同組合連合会（以下「連合会」という。）の設立、管理、解散、清算及び合併等について必要な事項を労働者協同組合法施行規則で定めるもの。

2　具体的内容

別紙のとおり。

3　根拠規定

法第 10 条第３項第２号、第 11 条第３項、第 23 条第７項、第 31 条第２項第２号、同条第３項、第 35 条第２号、第 38 条第２項、同条第３項、第 41 条第１項、同条第２項、同条第４項、同条第５項第２号、第 45 条第５項、同条第８項、第 49 条第１項、第 50 条、第 51 条第１項、同条第２項、同条第５項、同条第７項、同条第 11 項、同条第 12 項第３号、第 52 条第１項、同条第３項第２号、第 53 第４項、同条第７項、第 54 条第３項、同条第４項、第 55 条第４項、第 59 条第４項、第 63 条第１項第４号イ、同条第２項、第 67 条、第 69 条第１項、同条第３項、同条第４項第２号、第 72 条第２項第２号、第 81 条第１項、第 86 条第１項、同条２項第３号、第 87 条第１項、同条第２項第３号、同条第８項、同条第 10 項第３号、第 88 条第１項、同条第２項第３号、第 89 条第６項、同条第８項第３号、第 94 条第１項、同条第２項、同条第３項、第 109 条第３項、第 115 条第２項、第 123 条、第 124 条第２項、第 131 条、附則第９条、附則第 13 条第２項第３号、附則第 18 条第１項第１号、附則第 20 条第１条、附則第 23 条及び附則第 28 条、並びに労働者協同組合法施行令案（令和４年政令第●号）第７条第１項

4　施行期日等

公布日：令和４年５月（予定）

施行期日：法の施行の日（令和４年 10 月１日）

別紙

○　本則関係

第１　組合員名簿における電磁的記録等

Ⅰ　電磁的記録及び電磁的方法について規定する。

（１）電磁的記録

電磁的記録は、磁気ディスクその他これに準ずる方法により一定の情報を確実に記録しておくことができる物をもって調製するファイルに情報を記録したものとする。

（２）電磁的方法

電磁的方法は、次に掲げる方法とする。

①　電子情報処理組織を使用する方法のうちａ又はｂに掲げるもの

ａ　送信者の使用に係る電子計算機と受信者の使用に係る電子計算機とを接続する電気通信回線を通じて送信し、受信者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法

ｂ　送信者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録された情報の内容を電気通信回線を通じて情報の提供を受ける者の閲覧に供し、当該情報の提供を受ける者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに当該情報を記録する方法

②　磁気ディスクその他これに準ずる方法により一定の情報を確実に記録しておくことができる物をもって調製するファイルに情報を記録したものを交付する方法

Ⅱ　電磁的記録に記録された事項を表示する方法

組合員名簿が電磁的記録をもって作成されている場合などに電磁的記録に記録された事項を表示する方法は、紙面又は映像面に表示する方法とする。

第２　設立

Ⅰ　創立総会の議事録について所要の事項を規定する。

Ⅱ　組合の成立の届出

法第 27 条の規定により組合の成立を届け出ようとする者は、様式による届書に、次の書類を添えて提出しなければならないこととする。

（１）登記事項証明書、（２）定款、（３）役員の氏名及び住所を記載した書面

第３　管理

Ⅰ　電磁的記録の備置きに関する特則

組合又は連合会の書類が電磁的記録をもって作成されている場合、当該書類の閲覧請求に従たる事務所を含む各事務所が応じることを可能とするための措置は、組合又は連合会の使用に係る電子計算機を電気通信回線で接続した電子情報処理組織を使用する方法であって、当該電子計算機に備えられたファイルに記録された情報の内容を電気通信回線を通じて組合又は連合会の従たる事務所において使用される電子計算機に備えられたファイルに当該情報を記録する方法とする。

Ⅱ　役員

（１）役員の変更の届出、心身の故障のため職務を適正に執行することができない者として役員になることができない者、監査報告の作成、監事の調査の対象、記名押印に代わる電子署名、役員又は清算人の組合又は連合会に対する損害賠償に係る報酬等の額の算定方法、責任追及等の訴えの提起の請求方法及び訴えを提起しない理由の通知方法について所要の事項を規定する。

（２）理事会又は清算人会の議事録

理事会又は清算人会の議事録の作成については、以下に定めるところによるものとする。

理事会又は清算人会の議事録は、書面又は電磁的記録をもって作成しなければならない。

理事会又は清算人会の議事録は、次に掲げる事項等を内容とするものでなければならない。

①　理事会又は清算人会が開催された日時及び場所（当該理事会又は清算人会の場所を定めた場合に限り、当該場所に存しない役員若しくは清算人又は組合員若しくは連合会の会員が当該理事会又は清算人会に出席をした場合における当該出席の方法を含む。）又は方法（当該理事会又は清算人会の場所を定めなかった場合に限る。）

②　理事会又は清算人会の議事の経過の要領及びその結果

③　決議を要する事項について特別の利害関係を有する理事又は清算人があるときは、当該理事又は清算人の氏名

④　理事会又は清算人会に出席した役員若しくは清算人又は組合員若しくは連合会の会員の氏名又は名称

⑤　理事会又は清算人会の議長の氏名

（３）役員のために締結される保険契約

役員のために締結される保険契約は、次に掲げるものとする。

①　被保険者に保険者との間で保険契約を締結する組合又は連合会を含

む保険契約であって、当該組合又は連合会がその業務に関連し第三者に生じた損害を賠償する責任を負うこと又は当該責任の追及に係る請求を受けることによって当該組合又は連合会に生ずることのある損害を保険者が塡補することを主たる目的として締結されるもの

② 役員が第三者に生じた損害を賠償する責任を負うこと又は当該責任の追及に係る請求を受けることによって当該役員に生ずることのある損害（役員がその職務上の義務に違反し若しくは職務を怠ったことによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負うこと又は当該責任の追及に係る請求を受けることによって当該役員に生ずることのある損害を除く。）を保険者が塡補することを目的として締結されるもの

Ⅲ 決算関係書類

1 総則

会計慣行のしん酌に関する規定を設けるとともに、組合又は連合会が作成すべき決算関係書類の金額の表示の単位、成立の日の貸借対照表の作成、各事業年度に係る決算関係書類について所要の事項を規定する。

2 貸借対照表

組合又は連合会が作成すべき貸借対照表について必要な部又は項目等を以下のとおり定める。

（1）貸借対照表の区分

貸借対照表は、次に掲げる部に区分して表示しなければならない。

①資産、②負債、③純資産

（2）資産の部の区分

資産の部は、次に掲げる項目に区分しなければならない。この場合において、各項目（②を除く。）は、適当な項目に細分しなければならない。

①流動資産、②固定資産、③繰延資産

① 流動資産

a 現金及び預金（１年内に期限の到来しない預金を除く。）

b 受取手形（通常の取引（当該組合又は連合会の事業目的のための活動において、経常的に又は短期間に循環して発生する取引をいう。）に基づいて発生した手形債権（破産債権、再生債権、更生債権その他これらに準ずる債権で１年内に弁済を受けることができないことが明らかなものを除く。）をいう。）

c 売掛金（通常の取引に基づいて発生した事業上の未収金（当該未収金に係る債権が破産債権、再生債権、更生債権その他これらに準ずる債権で１年内に弁済を受けることができないこ

とが明らかなものである場合における当該未収金を除く。）をいう。）

d　売買目的有価証券（時価の変動により利益を得ることを目的として保有する有価証券をいう。以下同じ。）及び１年内に満期の到来する有価証券

e　商品（販売の目的をもって所有する土地、建物その他の不動産を含む。）

f　製品、副産物及び作業くず

g　半製品（自製部分品を含む。）

h　原料及び材料（購入部分品を含む。）

i　仕掛品及び半成工事

j　消耗品、消耗工具、器具及び備品その他の貯蔵品であって、相当な価額以上のもの

k　前渡金（商品、原材料等の購入のための前渡金（当該前渡金に係る債権が破産債権、再生債権、更生債権その他これらに準ずる債権で１年内に弁済を受けることができないことが明らかなものである場合における当該前渡金を除く。）をいう。）

l　前払費用であって、１年内に費用となるべきもの

m　未収収益

n　その他の資産であって、１年内に現金化できると認められるもの

②　固定資産に係る項目は、次に掲げる項目に区分しなければならない。この場合において、各項目は、適当な項目に細分しなければならない。

a 有形固定資産、b 無形固定資産、c 外部出資その他の資産

a　有形固定資産（ただし、イ～トに掲げる資産については、事業の用に供するものに限る。）

イ　建物及び暖房、照明、通風等の付属設備

ロ　構築物（ドック、橋、岸壁、さん橋、軌道、貯水池、坑道、煙突その他土地に定着する土木設備又は工作物をいう。）

ハ　機械及び装置並びにホイスト、コンベヤー、起重機等の搬送設備その他の付属設備

ニ　船舶及び水上運搬具

ホ　鉄道車両、自動車その他の陸上運搬具

ヘ　工具、器具及び備品（耐用年数１年以上のものに限る。）

ト　土地

チ　建設仮勘定（イ～トに掲げる資産で事業の用に供するものを建設した場合における支出及び当該建設の目的のために充当した材料をいう。）

リ　その他の有形資産であって、有形固定資産に属する資産とすべきもの

b　無形固定資産

イ　特許権

ロ　借地権（地上権を含む。）

ハ　商標権

ニ　実用新案権

ホ　意匠権

ヘ　鉱業権

ト　漁業権（入漁権を含む。）

チ　ソフトウェア

リ　その他の無形資産であって、無形固定資産に属する資産とすべきもの

c　外部出資その他の資産

イ　外部出資（事業遂行上の必要に基づき保有する法人等の株式及び持分その他これらに準ずるものをいう。以下同じ。）

ロ　長期保有有価証券（満期保有目的の債券（満期まで所有する意図をもって保有する債券であって満期まで所有する意図をもって取得したものをいう。）その他の流動資産又は外部出資に属しない有価証券をいう。）

ハ　長期前払費用

ニ　繰延税金資産（税効果会計（貸借対照表に計上されている資産及び負債の金額と課税所得の計算の結果算定された資産及び負債の金額との間に差異がある場合において、当該差異に係る法人税等（法人税、住民税及び事業税（利益に関連する金額を課税標準として課される事業税をいう。以下同じ。）をいう。以下同じ。）の金額を適切に期間配分することにより、法人税等を控除する前の当期純利益の金額と法人税等の金額を合理的に対応させるための会計処理をいう。以下同じ。）の適用により資産として計上される金額をいう。以下同じ。）

ホ　その他の資産であって、外部出資その他の資産に属する資産とすべきもの

へ　その他の資産であって、流動資産、有形固定資産、無形固定資産又は繰延資産に属しないもの

③　繰延資産

繰延資産として計上することが適当であると認められるもの

※　①の「１年内」とは、次に掲げる貸借対照表の区分に応じ、定める日から起算して１年以内の日をいう。以下同じ。

a　成立の日における貸借対照表　組合又は連合会の成立の日

b　事業年度に係る貸借対照表　事業年度の末日の翌日

（３）負債の部の区分

負債の部は、次に掲げる項目に区分しなければならない。この場合において、各項目は、適当な項目に細分しなければならない。

①流動負債、②固定負債

①　流動負債

a　支払手形（通常の取引に基づいて発生した手形債務をいう。）

b　買掛金（通常の取引に基づいて発生した事業上の未払金をいう。）

c　前受金（受注工事、受注品等に対する前受金をいう。）

d　引当金（資産に係る引当金及び１年内に使用されないと認められるものを除く。）

e　短期借入金　（１年内に返済されると認められる借入金をいう。）

f　通常の取引に関連して発生する未払金又は預り金で一般の取引慣行として発生後短期間に支払われるもの

g　未払法人税等（法人税、住民税及び事業税の未払額をいう。）

h　未払費用

i　前受収益

j　その他の負債であって、１年内に支払又は返済されると認められるもの

②　固定負債

a　長期借入金（１年内に返済されないと認められる借入金をいう。）

b　引当金（資産に係る引当金及び①ｄに掲げる引当金を除く。）

c　繰延税金負債（税効果会計の適用により負債として計上される金額をいう。以下同じ。）

d　その他の負債であって、流動負債に属しないもの

（４）純資産の部の区分

純資産の部は、次に掲げる項目に区分しなければならない。

①組合員資本（連合会にあっては、会員資本とする。以下同じ。）、

②評価・換算差額等

① 組合員資本に係る項目は、次に掲げる項目に区分しなければならない。この場合において、ｂに掲げる項目は、控除項目とする。

ａ 出資金

ｂ 未払込出資金

ｃ 資本剰余金

※ 資本剰余金に係る項目は、適当な名称を付した項目に細分することができる。

ｄ 利益剰余金

※ 利益剰余金に係る項目は、次に掲げる項目に区分しなければならない。

イ 利益準備金（法第 76 条第１項に規定する準備金をいう。以下同じ。）

ロ 就労創出等積立金（法第 76 条第４項に規定する積立金をいう。以下同じ。）

ハ 教育繰越金（法第 76 条第５項に規定する繰越金をいう。以下同じ。）

ニ その他利益剰余金

ⅰ 組合積立金（その内容を示す適当な名称を付した科目に細分）

ⅱ 当期未処分剰余金（又は当期未処理損失金）（当期剰余金又は当期損失金を付記）

② 評価・換算差額等に係る項目は、その他有価証券評価差額金（純資産の部に計上されるその他有価証券（売買目的有価証券、満期保有目的の債券及び子会社の株式以外の有価証券をいう。）の評価差額をいう。）その他適当な名称を付した項目に細分しなければならない。

（５）表示

① 貸倒引当金等の表示

ａ 各資産に係る引当金は、ｂにより表示する場合のほか、当該各資産の項目に対する控除項目として、貸倒引当金その他当該引当金の設定目的を示す名称を付した項目をもって表示しなければならない。

ただし、流動資産、有形固定資産、無形固定資産、外部出資そ

の他の資産又は繰延資産の区分に応じ、これらの資産に対する控除項目として一括して表示することを妨げない。

b　各資産に係る引当金は、当該各資産の金額から直接控除し、その控除残高を当該各資産の金額として表示することができる。

② 有形固定資産に対する減価償却累計額の表示

a　各有形固定資産に対する減価償却累計額は、ｂにより表示する場合のほか、当該各有形固定資産の項目に対する控除項目として、減価償却累計額の項目をもって表示しなければならない。ただし、これらの有形固定資産に対する控除項目として一括して表示することを妨げない。

b　各有形固定資産に対する減価償却累計額は、当該各有形固定資産の金額から直接控除し、その控除残高を当該各有形固定資産の金額として表示することができる。

③ 有形固定資産に対する減損損失累計額の表示

a　各有形固定資産に対する減損損失累計額は、ｂ及びｃにより表示する場合のほか、当該各有形固定資産の金額（②ｂにより有形固定資産に対する減価償却累計額を当該有形固定資産の金額から直接控除しているときは、その控除後の金額）から直接控除し、その控除残高を当該各有形固定資産の金額として表示しなければならない。

b　減価償却を行う各有形固定資産に対する減損損失累計額は、当該各有形固定資産の項目に対する控除項目として、減損損失累計額の項目をもって表示することができる。ただし、これらの有形固定資産に対する控除項目として一括して表示することを妨げない。

c　②ａ及び③ｂにより減価償却累計額及び減損損失累計額を控除項目として表示する場合には、減損損失累計額を減価償却累計額に合算して、減価償却累計額の項目をもって表示することができる。

④ 無形固定資産の表示

各無形固定資産に対する減価償却累計額及び減損損失累計額は、当該各無形固定資産の金額から直接控除し、その控除残高を当該各無形固定資産の金額として表示しなければならない。

⑤ 外部出資の表示

外部出資は、子会社出資（子会社の株式（売買目的有価証券に該当する株式を除く。）又は持分をいう。）の項目をもって別に表示し

なければならない。

⑥　繰延税金資産の表示

繰延税金資産の金額及び繰延税金負債の金額については、その差額のみを繰延税金資産又は繰延税金負債として外部出資その他の資産又は固定負債に表示しなければならない。

⑦　繰延資産の表示

各繰延資産に対する償却累計額は、当該各繰延資産の金額から直接控除し、その控除残高を各繰延資産の金額として表示しなければならない。

3　損益計算書

組合又は連合会が作成すべき損益計算書について必要な項目等を以下のとおり定める。

（1）損益計算書の区分

損益計算書は、次に掲げる項目に区分して表示しなければならない。

この場合において、各項目について細分することが適当な場合には、適当な項目に細分することができる。

①事業収益、②賦課金等収入（法第104条第1項の規定に基づき徴収したものをいう。以下同じ。）、③事業費用、④一般管理費、⑤事業外収益、⑥事業外費用、⑦特別利益、⑧特別損失

①　事業収益に属する収益は、売上高、受取手数料、受取施設利用料、受取貸付利息、受取保管料、受取検査料その他の項目の区分に従い、細分しなければならない。

②　賦課金等収入に属する収益は、賦課金収入、参加料収入、負担金収入その他の項目の区分に従い、細分しなければならない。

③　事業費用に属する費用は、売上原価、販売費、購買費、生産・加工費、運送費、転貸支払利息その他の項目の区分に従い、細分しなければならない。

④　一般管理費に属する費用は、人件費、業務費、諸税負担金その他の項目の区分に従い、細分しなければならない。

⑤　事業外収益に属する収益は、受取利息、外部出資に係る出資配当金の受入額その他の項目に細分しなければならない。

⑥　事業外費用に属する費用は、支払利息、創立費償却、寄付金その他の項目に細分しなければならない。

⑦　特別利益に属する利益は、固定資産売却益、補助金収入（経常的経費に充てるべきものとして交付されたものを除く。）、前期損益

修正益その他の項目の区分に従い、細分しなければならない。

⑧　特別損失に属する損失は、固定資産売却損、固定資産圧縮損、減損損失、災害による損失、前期損益修正損その他の項目の区分に従い、細分しなければならない。

⑨　①～⑧にかかわらず、①～⑧に係る各収益若しくは費用又は利益若しくは損失のうち、その金額が重要でないものについては、当該収益若しくは費用又は利益若しくは損失を細分しないこととすることができる。

⑩　組合又は連合会が２以上の異なる種類の事業を行っている場合には、①～④に掲げる収益又は費用は、事業の種類ごとに区分することができる。

⑪　損益計算書の各項目は、当該項目に係る収益若しくは費用又は利益若しくは損失を示す適当な名称を付さなければならない。

（２）事業総損益金額

①　事業収益に賦課金等収入を加算して得た額から事業費用を減じて得た額（以下「事業総損益金額」という。）は、事業総利益金額として表示しなければならない。

②　組合又は連合会が２以上の異なる種類の事業を行っている場合には、事業総利益金額は、事業の種類ごとに区分し表示することができる。

③　①及び②にかかわらず、事業総利益金額が０未満である場合には、０から事業総利益金額を減じて得た額を、事業総損失金額として表示しなければならない。

（３）事業損益金額

①　事業総損益金額（当該金額が２以上ある場合には、その合計額）から一般管理費の合計額を減じて得た額（以下「事業損益金額」という。）は、事業利益金額として表示しなければならない。

②　①にかかわらず、事業損益金額が０未満である場合には、０から事業損益金額を減じて得た額を、事業損失金額として表示しなければならない。

（４）経常損益金額

①　事業損益金額に事業外収益を加算して得た額から事業外費用を減じて得た額（以下「経常損益金額」という。）は、経常利益金額として表示しなければならない。

②　①にかかわらず、経常損益金額が０未満である場合には、０から経常損益金額を減じて得た額を、経常損失金額として表示しなけ

ればならない。

（５）税引前当期純損益金額

① 経常損益金額に特別利益を加算して得た額から特別損失を減じて得た額（以下「税引前当期純損益金額」という。）は、税引前当期純利益金額として表示しなければならない。

② ①にかかわらず、税引前当期純損益金額が０未満である場合には、０から税引前当期純損益金額を減じて得た額を、税引前当期純損失金額として表示しなければならない。

（６）税等

① 次に掲げる項目の金額は、その内容を示す名称を付した項目をもって、税引前当期純利益金額又は税引前当期純損失金額の次に表示しなければならない。

ａ当該事業年度に係る法人税等、ｂ法人税等調整額（税効果会計の適用により計上されるａに掲げる法人税等の調整額をいう。）

② 法人税等の更正、決定等による納付税額又は還付税額がある場合には、①ａに掲げる項目の次に、その内容を示す名称を付した項目をもって表示するものとする。ただし、これらの金額の重要性が乏しい場合は、①ａに掲げる項目の金額に含めて表示することができる。

（７）当期純損益金額

① ａ及びｂに掲げる額の合計額からｃ及びｄに掲げる額の合計額を減じて得た額（以下「当期純損益金額」という。）は、当期純利益金額として表示しなければならない。

ａ 税引前当期純損益金額

ｂ （６）②の場合（（６）②ただし書の場合を除く。）において、還付税額があるときは、当該還付税額

ｃ （６）①ａ及びｂに掲げる項目の金額

ｄ （６）②の場合（（６）②ただし書の場合を除く。）において、納付税額があるときは、当該納付税額

② ①にかかわらず、当期純損益金額が０未満である場合には、０から当期純損益金額を減じて得た額を、当期純損失金額として表示しなければならない。

（８）貸倒引当金繰入額の表示

貸倒引当金の繰入額及び貸倒引当金残高の取崩額については、その差額のみを貸倒引当金繰入額又は貸倒引当金戻入益としてそれぞれ次に掲げる項目に区分して表示しなければならない。

① 貸倒引当金繰入額　次に掲げる項目

ａ　事業上の取引に基づいて発生した債権に係るもの　事業費用

ｂ　事業上の取引以外の取引に基づいて発生した債権に係るもの　事業外費用

② 貸倒引当金戻入益　特別利益

4　剰余金処分案又は損失処理案

組合又は連合会が作成すべき剰余金処分案又は損失処理案について必要な項目等を定める。

（1）剰余金処分案の区分

当期未処分損益金額と組合積立金の取崩額の合計額が０を超える場合であって、かつ、 剰余金の処分がある場合には、①～⑤により剰余金処分案を作成しなければならない。

① 剰余金処分案は、次に掲げる項目に区分して表示しなければならない。

ａ当期未処分剰余金又は当期未処理損失金、ｂ組合積立金取崩額（一定の目的のために設定した組合積立金について当該目的に従って取り崩した額を除く。以下同じ。）、ｃ剰余金処分額、ｄ次期繰越剰余金

② ①ａの当期未処分剰余金又は当期未処理損失金は、次に掲げる項目に区分しなければならない。

ａ　当期純利益金額又は当期純損失金額

ｂ　前期繰越剰余金又は前期繰越損失金

③ ①ｂの組合積立金取崩額は、当該積立金の名称を付した項目に細分しなければならない。

④ ①ｃの剰余金処分額は、次に掲げる項目に区分しなければならない。

ａ利益準備金、ｂ就労創出等積立金、ｃ教育繰越金、ｄ組合積立金、ｅ従事分量配当金（法第 77 条第２項に規定する組合員が組合の事業に従事した程度に応じなされる配当金をいう。）、ｆ利用分量配当金

⑤ ④ｄの組合積立金は、当該積立金の名称を付した項目に細分しなければならない。

（2）損失処理案の区分

上記（１）以外の場合には、①～④により損失処理案を作成しなければならない。

① 損失処理案は、次に掲げる項目に区分して表示しなければなら

ない。

a 当期未処理損失金、b 損失塡補取崩額、c 次期繰越損失金

② ①a の当期未処理損失金は、次に掲げる項目に区分しなければならない。

a　当期純損失金額又は当期純利益金額

b　前期繰越損失金又は前期繰越剰余金

③ ①b の損失塡補取崩額は、次に掲げる項目に区分しなければならない。

a　組合積立金取崩額

b　利益準備金取崩額

c　資本剰余金取崩額

④ ③a の組合積立金取崩額は、当該積立金の名称を付した項目に細分しなければならない。

（3）　附属明細書

各事業年度に係る組合又は連合会の決算関係書類に係る附属明細書には、次に掲げる事項のほか、組合又は連合会の貸借対照表、損益計算書及び剰余金処分案又は損失処理案の内容を補足する重要な事項を表示しなければならない。

① 有形固定資産及び無形固定資産の明細

② 引当金の明細

③ 販売費及び一般管理費の明細

Ⅳ　事業報告書

組合又は連合会が作成すべき事業報告書について必要な事項を以下のとおり定める。

（1）事業報告書の内容

事業報告書は、次に掲げる事項を記載し、又は記録しなければならない。

① 組合又は連合会の事業活動の概況に関する事項

② 組合又は連合会の運営組織の状況に関する事項

③ その他組合又は連合会の状況に関する重要な事項（決算関係書類の内容となる事項を除く。）

（2）組合又は連合会の事業活動の概況に関する事項

（1）①の組合又は連合会の事業活動の概況に関する事項とは、次に掲げる事項（当該組合又は連合会が２以上の異なる種類の事業を行っている場合には、主要な事業別に区分された事項）とする。

① 当該事業年度の末日における主要な事業内容

② 当該事業年度における事業の経過及びその成果
③ 当該事業年度における次に掲げる事項についての状況（重要なものに限る。）
ａ 増資及び資金の借入れその他の資金調達
ｂ 組合又は連合会が所有する施設の建設又は改修その他の設備投資
ｃ 他の法人との業務上の提携
ｄ 他の会社を子会社とすることとなる場合における当該他の会社の株式又は持分の取得又は処分
ｅ 事業の全部又は一部の譲渡又は譲受け、合併（当該合併後当該組合又は連合会が存続するものに限る。）その他の組織の再編成
④ 直前３事業年度（当該事業年度の末日において３事業年度が終了していない組合又は連合会にあっては、成立後の各事業年度）の財産及び損益の状況
⑤ 対処すべき重要な課題
⑥ ①～⑤に掲げるもののほか、当該組合又は連合会の現況に関する重要な事項

（３）組合又は連合会の運営組織の状況に関する事項

（１）②の組合又は連合会の運営組織の状況に関する事項とは、次に掲げる事項とする。
① 前事業年度における総会の開催状況に関する次に掲げる事項
ａ開催日時、ｂ出席した組合員（若しくは総代）又は連合会の会員の数、ｃ重要な事項の議決状況
② 組合員又は連合会の会員に関する次に掲げる事項
ａ 組合員又は連合会の会員の数及びその増減、ｂ組合員又は連合会の会員の出資口数及びその増減
③ 役員（直前の通常総会の日の翌日以降に在任していた者であって、当該事業年度の末日までに退任した者を含む。）に関する次に掲げる事項
ａ 役員の氏名
ｂ 役員の当該組合又は連合会における職制上の地位及び担当
ｃ 役員が他の法人等の代表者その他これに類する者であるときは、その重要な事実
ｄ 役員と当該組合又は連合会との間で補償契約（法第48条第１項に規定する補償契約をいう。以下同じ。）を締結しているときは、次に掲げる事項

イ　当該役員の氏名

ロ　当該補償契約の内容の概要（当該補償契約によって当該役員の職務の執行の適正性が損なわれないようにするための措置を講じている場合にあっては、その内容を含む。）

e　当該組合又は連合会が役員に対して補償契約に基づき法第 48 条第１項第１号に掲げる費用を補償した場合において、当該組合又は連合会が、当該事業年度において、当該役員が同号の職務の執行に関し法令の規定に違反したこと又は責任を負うことを知ったときは、その旨

f　当該組合又は連合会が役員に対して補償契約に基づき法第 48 条第１項第２号に掲げる損失を補償したときは、その旨及び補償した金額

g　当該事業年度中に辞任した役員があるときは、次に掲げる事項

イ　当該役員の氏名

ロ　法第 38 条第３項において準用する会社法（平成 17 年法律第 86 号）第 345 条第１項（法第 118 条第１項において準用する場合を含む。）の意見があったときは、その意見の内容

ハ　法第 38 条第３項において準用する会社法第 345 条第２項（法第 118 条第１項において準用する場合を含む。）の理由があるときは、その理由

④　当該組合又は連合会が保険者との間で役員賠償責任保険契約（法第 49 条第１項に規定する役員賠償責任保険契約をいう。以下同じ。）を締結しているときは、次に掲げる事項

a　当該役員賠償責任保険契約の被保険者の範囲

b　当該役員賠償責任保険契約の内容の概要（被保険者が実質的に保険料を負担している場合にあってはその負担割合、塡補の対象とされる保険事故の概要及び当該役員賠償責任保険契約によって被保険者である役員（当該組合又は連合会の役員に限る。）の職務の執行の適正性が損なわれないようにするための措置を講じている場合にあってはその内容を含む。）

⑤　職員の数及びその増減その他の職員の状況

⑥　業務運営の組織に関する次に掲げる事項

a　当該組合又は連合会の内部組織の構成を示す組織図（事業年度の末日後に変更があった場合には、当該変更事項を反映させたもの。）

b　当該組合又は連合会と緊密な協力関係にある組合員又は連合会の会員が構成する組織がある場合には、その主要なものの概要

⑦　主たる事務所、従たる事務所及び組合又は連合会が所有する施設の種類ごとの主要な施設の名称及び所在地

⑧　子会社の状況に関する次に掲げる事項

a　子会社の区分ごとの重要な子会社の商号又は名称、代表者名及び所在地

b　aに掲げるものの資本金の額、当該組合又は連合会の保有する議決権の比率及び主要な事業内容その他の子会社の概況

⑨　①～⑧に掲げるもののほか、当該組合又は連合会の運営組織の状況に関する重要な事項

（4）事業報告書の附属明細書の内容

事業報告書の附属明細書は、事業報告書の内容を補足する重要な事項をその内容とするものでなければならない。

Ⅴ　決算関係書類及び事業報告書の監査

監査の通則に関する規定を設けるとともに、監事は決算関係書類及び事業報告書等を受領したときは、監事の監査の方法及びその内容等を内容とする監査報告を作成しなければならない旨規定する。特定監事（監査報告の通知をすべき者として定められた者等をいう。以下同じ。）は、次に掲げる日のいずれか遅い日までに、特定理事又は特定清算人（監査報告の通知を受ける者として定められた者等をいう。以下同じ。）に対し、監査報告の内容を通知しなければならないものとし、決算関係書類及び事業報告書については特定理事又は特定清算人が通知を受けた日に監事の監査を受けたものとする（通知すべき日までに通知しない場合は、当該通知すべき日に監事の監査を受けたものとみなす。）。

・　決算関係書類及び事業報告書の全部を受領した日から、4週間を経過した日

・　決算関係書類及び事業報告書の附属明細書を受領した日から1週間を経過した日

・　特定理事又は特定清算人及び特定監事の間で合意により定めた日があるときは、その日

Ⅵ　決算関係書類及び事業報告書の組合員又は連合会の会員への提供

1　決算関係書類の組合員又は連合会の会員への提供

組合員又は連合会の会員に対して行う決算関係書類（監査報告を含む。）の提供について所要の事項を規定する。また、提供方法は書面又は電磁的

方法によるものとすることなどを規定する。

２　事業報告書の組合員又は連合会の会員への提供

組合員又は連合会の会員に対して行う事業報告書の提供について所要の事項を規定する。また、提供方法は書面又は電磁的方法によるものとすることなどを規定する。

Ⅶ　会計帳簿

会計帳簿の作成の総則に関する規定を設けるとともに、資産及び負債の評価及び純資産について所要の事項を規定する。

Ⅷ　総会の招集手続等

１　労働者協同組合法施行令案第７条第１項に係る電磁的方法、組合員監査会の議事録、総会の招集に係る情報通信の技術を利用する方法、総会又は総代会の招集の承認の申請、規約等の変更の総会の決議を要しない事項及び定款の変更の届出について所要の事項を規定する。

２　役員又は清算人の説明義務

役員又は清算人が総会又は総代会において説明義務を負わない場合として、組合員又は連合会の会員が説明を求めた事項について説明をするために調査をすることが必要である場合（当該組合員又は連合会の会員が総会の日より相当の期間前に当該事項を組合又は連合会に対して通知した場合等を除く。）等を定める。

３　総会又は総代会の議事録

総会又は総代会の議事録は、書面又は電磁的記録をもって作成し、次に掲げる事項等を内容とするものでなければならない。

・　総会又は総代会が開催された日時及び場所（当該総会又は総代会の場所を定めた場合に限り、当該場所に存しない役員若しくは清算人又は組合員若しくは連合会の会員が当該総会又は総代会に出席をした場合における当該出席の方法を含む。）又は方法（当該総会又は総代会の場所を定めなかった場合に限る。）
・　総会又は総代会の議事の経過の要領及びその結果
・　総会又は総代会に出席した役員又は清算人の氏名
・　総会又は総代会の議長の氏名

第４　解散及び清算並びに合併

１　組合の解散の届出

組合の解散を届け出ようとする者は、届書を提出しなければならない。

２　事業を廃止していない旨の届出

（１）届出は、書面でしなければならない。

（２）書面には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

①　当該組合又は連合会の名称及び主たる事務所並びに代表理事の氏名及び住所

②　代理人によって届出をするときは、その氏名及び住所

③　まだ事業を廃止していない旨

④　届出の年月日

（３）代理人によって届出をするには、（１）の書面にその権限を証する書面を添付しなければならない。

３　合併の開示事項

吸収合併消滅組合又は吸収合併消滅連合会及び吸収合併存続組合又は吸収合併存続連合会の事前開示事項として、吸収合併消滅組合の組合員又は吸収合併消滅連合会の会員に対して支払をする金額を定めたときは、その定め（当該定めがない場合にあっては、当該定めがないこと）の相当性に関する事項等を規定する。

吸収合併存続組合又は吸収合併存続連合会の事後開示事項として、吸収合併が効力を生じた日等を規定する。

新設合併消滅組合又は新設合併消滅連合会の事前開示事項として、新設合併消滅組合の組合員又は新設合併消滅連合会の会員に対して支払をする金額を定めたときは、その定めの相当性に関する事項等を規定する。

新設合併設立組合又は新設合併設立連合会の事後開示事項として、新設合併が効力を生じた日等を規定する。

４　組合又は連合会の合併の届出

組合又は連合会の合併を届け出ようとする者は、届書に、合併理由書等を添えて提出しなければならない。

５　清算

清算開始時の財産目録、清算開始時の貸借対照表、決算報告（、各清算事業年度に係る事務報告書について所要の事項を規定する。

第５　労働者協同組合連合会

連合会の成立の届出及び連合会の解散の届出について所要の事項を規定する。

第６　雑則

決算関係書類等の提出、標準処理期間及び条例等に係る適用除外について所要の事項を規定する。

○　附則関係

第１　施行期日

法の施行の日（令和４年 10 月１日）とする。

第２　企業組合の組織変更

１　組織変更に際しての計算に必要な事項

企業組合の組織変更に際しての計算に必要な事項は、２に定めるところによる。

２　組織変更後組合の組合員資本

（１）企業組合が組織変更をする場合には、当該組織変更をすることを理由にその有する資産及び負債の帳簿価額を変更することはできない。

（２）企業組合が組織変更をする場合には、組織変更後組合（法附則第５条第４項第１号に規定する組織変更後の組合をいう。以下同じ。）の次に掲げる額は、それぞれに定める額とする。

①　出資金の額　組織変更の直前の企業組合の出資金の額

②　利益準備金の額　組織変更の直前の企業組合の利益準備金の額

③　その他利益剰余金の額　ａに掲げる額からｂに掲げる額を減じて得た額

ａ　組織変更の直前の企業組合のその他利益剰余金の額

ｂ　組織変更をする企業組合の組合員に対して交付する組織変更後組合の持分以外の財産の帳簿価額のうち、組織変更をする企業組合がその他利益剰余金の額から減ずるべき額と定めた額

第３　特定非営利活動法人の組織変更

１　組織変更時財産額

法附則第 18 条第１項第１号に規定する組織変更時財産額は、法附則第 16 条第４項において準用する法附則第５条第４項第７号に規定する効力発生日の前日（以下「算定日」という。）における貸借対照表の純資産の部に計上すべき額に（１）に掲げる額を加算し、（２）及び（３）に掲げる額を減算して得た額とする。

（１）特定非営利活動法人（特定非営利活動促進法（平成 10 年法律第７号）第２条第２項に規定する特定非営利活動法人をいう。以下同じ。）が算定日において次に掲げる資産（以下「時価評価資産」という。）を有する場合の当該時価評価資産の算定日における時価が算定日における帳簿価額を超える場合のその超える部分の額

① 土地又は土地の上に存する権利
② 有価証券
③ 書画、骨とう、生物その他の資産のうち算定日における帳簿価額と時価との差額が著しく多額である資産

（２）特定非営利活動法人が算定日において時価評価資産を有する場合の当該時価評価資産の算定日における帳簿価額が算定日における時価を超える場合のその超える部分の額

（３）貸借対照表の純資産の部に計上すべきもののうち支出又は保全が義務付けられていると認められるものの額

２　社員総会承認時の組織変更時財産額

（１）法附則第 16 条第１項の社員総会の承認を受ける特定非営利活動法人に対する１の規定の適用については、法附則第 16 条第１項の社員総会の承認を受ける日の属する事業年度の前事業年度（以下「社員総会承認直前事業年度」という。）の末日を算定日とみなす。

（２）特定非営利活動法人が社員総会承認直前事業年度の末日から起算して３か月以内に法附則第 16 条第１項の社員総会の承認を受ける場合において当該社員総会承認直前事業年度に係る計算関係書類を作成していないときにおける（１）の規定の適用については、当該社員総会承認直前事業年度の前年度の末日を算定日とみなす。

３　組織変更時財産額の確定

法附則第 18 条第１項に規定する組織変更後組合が組織変更の登記をしたときは、当該組織変更の登記をした日から起算して３か月以内に、様式による提出書に次に掲げる書類を添えて行政庁に提出しなければならない。

（１）１に規定する組織変更時財産額及びその計算を記載した書類

（２）算定日における貸借対照表の純資産の部に計上すべき額を記載した書類

（３）各時価評価資産の算定日における帳簿価額並びに時価及びその算定方法を記載した書類

（４）算定日における１（３）に規定するものの明細を記載した書類

（５）算定日における財産目録及び貸借対照表

（６）算定日の属する事業年度の活動計算書

（７）時価評価資産の算定日における時価の算定の根拠を明らかにする書類

（８）（１）～（７）に掲げるもののほか、行政庁が必要と認める書類

４　特定非営利活動に係る事業の確認の手続

法附則第 20 条第１項（同条第４項において準用する場合を含む。）の規定

による確認を受けようとする者は、様式による申請書に、次の書類を添えて、提出しなければならない。

（１）法附則第 16 条第１項の承認を受けた特定非営利活動法人の定款

（２）法附則第 16 条第１項の承認に係る組織変更後組合の定款

５　定期の報告

法附則第 23 条の規定による報告は、通常総会の終了の日から２週間以内に、様式による報告書に、次に掲げる事項を記載した書類を添えて提出してしなければならない。

（１）組織変更時財産額

（２）前事業年度までに、組織変更時財産額から確認に係る事業による損失の塡補に充てた額の合計額

（３）前事業年度の末日の組織変更時財産残額

（４）当該事業年度に、組織変更時財産額から確認に係る事業による損失の塡補に充てた額

（５）当該事業年度の末日の組織変更時財産残額

（６）その他参考となるべき事項

○　その他所要の規定の事項を定めること。

別紙16

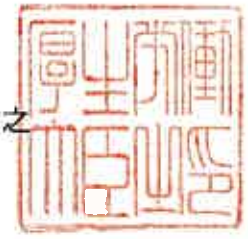
厚生労働省発雇均0509第３号

令 和 ４ 年 ５ 月 ９ 日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　後藤　茂之



労働者協同組合法（令和２年法律第78号）第130条第２項の規定に基づき、別紙「労働者協同組合及び労働者協同組合連合会の適正な運営に資するための指針案」について、貴会の意見を求める。

別紙

労働者協同組合及び労働者協同組合連合会の適正な運営に資するための指針

第一　趣旨

この指針は、労働者協同組合法（令和二年法律第七十八号。以下「法」という。）第百三十条の規定に基づき、労働者協同組合（以下「組合」という。）及び労働者協同組合連合会の適正な運営に資するため、必要な基本的事項を定めたものである。

第二　組合の性質

組合は、組合員が出資すること、各組合員の意見が反映され事業が行われること及び組合員が自ら組合の行う事業に従事することを基本原理とする組織であって、剰余金の配当について、組合員が組合の事業に従事した程度に応じて行うことができるものとされ、出資額に応じた配当を認めない非営利の法人であり、地域における多様な需要に応じた事業を通じて地域社会に貢献し地域社会の課題を解決することで、持続可能な地域社会の実現を目指すものであること。

地域社会の課題の解決のためには、特定非営利活動促進法（平成十年法律第七号）に規定する特定非営利活動法人、中小企業団体の組織に関する法律（昭和三十二年法律第百八十五号）第三条第一項第六号に掲げる企業組合等の組合以外の法人形態で活動することも考えられ、組合は、これらの既存の法人制度と共存するものであり、地域社会の課題の解決のために活動を行おうとする者の選択肢を広げ、こうした活動を一層促進する意義があるものであること。

第三　組合に関する事項

一　基本原理

組合は、組合員が出資すること、各組合員の意見が反映され事業が行われること及び組合員が自ら組合の行う事業に従事することという基本原理に従い、事業を行わなければならないこと。

なお、組合員自らが他の組合員とともに意見を出し合いながら就労の場を創るという組合の性格に鑑み、各組合員が意見を出すことができる仕組みを設けており、また、組合の事業に必要な財産的基礎についても組合員自らによって確保されるべきとの考えにより、組合員に出資を義務付けているものであること。

二　事業に関する事項

(一)　組合が行うことができない事業等

組合は、法第七条第二項及び労働者協同組合法施行令（令和四年政令第　　号）第一条の規定に基づき、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）第二条第三号に掲げる労働者派遣事業（以下単に「労働者派遣事業」という。）を行うことができないこととされている趣旨は、組合員が出資し、組合員それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、組合員自らが組合の行う事業に従事するという法第三条第一項の組合の基本原理と相反するためであること。

また、労働者派遣業を行う者を子会社にすることは、法第三条第一項及び第七条第二項の規定の趣旨に反する脱法的な運用であり、厳に避けるべきものであること。

なお、組合が行おうとする事業が行政庁の認可等を必要とするものである場合には、当該事業を行うに当たっては当該認可等を受けることが必要であることに留意すること。

(二)　組合員による組合の行う事業への従事

組合は、組合の基本原理を踏まえると、本来、全ての組合員が組合の行う事業に従事することが適当であること。ただし、これが難しい場合にあっては、次に掲げる事項に留意すること。

イ　法第八条第一項の規定により、総組合員の五分の四以上の数の組合員が組合の行う事業に従事することが義務付けられていること。また、総組合員の五分の一以下の数の組合員が組合の行う事業に従事しないことが許容されている趣旨は、育児や介護等の家庭等の事情により一時的に組合の行う事業に従事できない組合員が引き続き組合員の資格を継続することを認めることにあること。

ロ　法第八条第二項の規定により、組合の行う事業に従事する者の四分の三以上が組合員であることが義務付けられていること。また、組合の行う事業に従事する者の四分の一以下が組合員以外であることが許容されている趣旨は、業務の繁忙期における人手不足に対応するた

め一時的に組合員以外の者が組合の行う事業に従事すること、出資金を分割して払い込む者が当該払込みの完了までの間、組合の行う事業に従事すること等を認めることにより、組合の事業活動に柔軟性を持たせることにあること。なお、組合は、事業を行うに当たり組合員の意見が適切に反映されることを基本原理とする組織であり、臨時的に組合の行う事業に従事する者について、組合員の資格を与えないまま、永続的に事業に従事させることは想定されていないこと。

(三)　公正な競争

組合は、組合員に対し、不当に低い賃金を支払うこと等により事業を実施することで、公正な競争を阻害することがないこと。

第四　組合員に関する事項

一　組合員の性質

法第一条に規定する「組合員自らが事業に従事する」の趣旨は、組合員が事業者であることを意味するものではなく、組合が事業者であり、個々の組合員は組合と労働契約を締結して組合の事業に従事する者であることに留意すること。

二　組合への加入

組合への加入の自由は重要な協同組合の原則の一つであり、法第十二条第一項において、組合

員たる資格を有する者が組合に加入しようとするときは、組合は、正当な理由がないのに、その加入を拒んではならないこととされていること。組合は、当該正当な理由の判断に当たっては、加入の自由が不当に害されることのないように留意すること。

法第十二条第一項の正当な理由としては、例えば、加入しようとする者側の理由として、加入しようとする者が法第十五条第二項各号に掲げる除名事由に該当する行為を現にしている、当該行為をすることが客観的にみて明らかであること、加入しようとする者が加入の申込前に外部から組合の活動を妨害していた者であること等が考えられること。また、組合側の理由として、組合員の数が組合の事業を行うのに必要な数を大幅に超過している等、加入を認めると組合の円滑な事業活動や組織運営に支障をきたすことが予想されること等が考えられること。

三　組合員の除名

組合は、組合員の除名が組合員たる資格を喪失させる重大な効果を有するものであることに十分留意し、組合員の除名を行うに当たっては、除名の対象となる組合員が法第十五条第二項各号に掲げる組合員に該当するかを十分に確認すること。また、当該組合員を除名する場合には、当該組合員に対し、その旨を総会の日の十日前までに通知し、かつ、総会において弁明の機会を付与した上で、法第六十五条の規定による総会の特別の議決（総組合員の半数以上が出席し、その議決権の三分の二以上の多数による議決）を行う必要があること。

四　労働契約の締結等

(一)　労働契約の締結に係る趣旨

組合は、その事業に従事する組合員（組合の業務を執行し、又は理事の職務のみを行う組合員及び監事である組合員を除く。以下この四において同じ。）を労働者として保護する観点から、法第二十条第一項の規定により、組合員との間で、労働契約を締結しなければならないこと。

このため、組合員には、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）、最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）、労働組合法（昭和二十四年法律第百七十四号）等の労働関係法令が基本的に適用されることとなるが、これらの具体的な適用に当たっては、具体的な個々の実態に応じて、各労働関係法令に定める労働者に該当するか否か等が判断されるものであること。

(二)　組合員の募集

組合は、組合に加入しようとする者を募集する際に、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第五条の三第一項の規定により、労働条件を明示しなければならないこと。その際、組合は、組合員との間で労働契約を締結しなければならないことについても明示すべきであること。

（三）　組合員の脱退

法第二十条第二項の規定により、組合員の脱退は、当該組合員と組合との間の労働契約を終了させるものと解してはならないこととされている趣旨は、労働契約を終了させる目的で恣意的に特定の組合員を脱退させることを防ぐことにあることに留意すること。

（四）　理事の職務のみを行う組合員

理事の職務のみを行うこととして組合との間で労働契約を締結していない理事を理事の職務以外の事業に従事させることは、法第二十条に違反するものであること。そのような理事を理事の職務以外の事業に従事させる場合には、当該理事との間で労働契約を締結することが必要であること。

五　組合員の意見を反映させる方策

組合の基本原理の一つである「その事業を行うに当たり組合員の意見が適切に反映されること」（法第三条第一項第二号）を担保するために、法第二十九条第一項第十二号において、組合員の意見を反映させる方策に関する規定を組合の定款の必要的記載事項としていること。

この具体的な方策については、各組合において、各組合員の意見をどのように集約し、どのように組合の事業運営に反映させるのかについて、その状況を踏まえて定めるものであると想定されていること。例えば、意見集約の方策としては、開催方法、開催時期又は頻度、最終的な意思

統一の方法等が明らかにされている会議、意見箱等を用いた日常的な意見集約等が考えられること。

また、法第六十六条第一項の規定による各事業年度における組合員の意見を反映させる方策の実施の状況及びその結果についての通常総会への報告は、各組合員が出した意見の事業実施への反映状況が全ての組合員に確実に共有されるようにするためのものであること。

第五　設立等に関する事項

一　組合については、法定の要件を満たし、主たる事務所の所在地において設立の登記をすることによって成立する（準則主義）が、組合の設立後に法令で定める方法で届け出る必要があること。具体的には、組合は、法第二十七条の規定により、設立の登記をして成立した日から二週間以内に、登記事項証明書及び定款を添えて、その旨並びに役員の氏名及び住所をその主たる事務所の所在地を管轄する都道府県知事（二において「都道府県知事」という。）に届け出る必要があること。

二　定款を変更したときは、法第六十三条第三項の規定により、その変更の日から二週間以内に、変更に係る事項を都道府県知事に届け出る必要があるほか、役員の氏名又は住所に変更があったときは、法第三十三条の規定により、その変更の日から二週間以内に都道府県知事に届け出る必要があること。

三　法第百二十四条第一項の規定により、毎事業年度、通常総会の終了の日から二週間以内に、貸借対照表、損益計算書、剰余金の処分又は損失の処理の方法を記載した書面及び事業報告書並びにこれらの附属明細書を行政庁に提出する必要があること。

第六　管理に関する事項

一　役員の定数

(一)　法第三十二条第二項の規定により、組合の役員の定数については、理事は三人以上、監事は一人以上とする必要があること。

(二)　各組合における役員の定数については、定款の必要的記載事項であり、組合自治の下、各組合において判断するものであること。ただし、組合の事業に全く従事しない専任理事が組合員の半数を占める等、極端に多くの組合員を役員にすることは、当該役員が第四の四の(四)と同様に法第二十条に違反し、労働契約を締結することなく組合の事業に従事するおそれがあるため、総組合員数が少ない組合や組織運営の実情等やむを得ない理由のある組合を除き、役員の定数は総組合員数の一割を超えることがないようにすることが望ましいこと。

二　剰余金の配当

(一)　賃金と剰余金の関係

賃金は、労働契約に基づく労働の対価であるのに対し、剰余金は、法第七十七条の規定によ

り、組合が賃金等の経費を支払い、損失を補填し、法第七十六条第一項の準備金、同条第四項の就労創出等積立金及び同条第五項の教育繰越金を控除した後に、組合員が組合の事業に従事した程度に応じて組合員に分配できるものであることから、賃金の支払いと剰余金の配当は全く異なるものであることに留意すること。

また、賃金を不当に低く抑えることで剰余金を多くすることがないよう、第四の五の組合員の意見を反映させる方策等を通じて、各組合において、組合員が安心して生活できる水準の賃金を定めることが望ましいこと。

(二)　剰余金の配当に関する考え方

剰余金の処分については、法第二十九条第一項第八号の規定により定款に記載する事項として組合に委ねられているが、剰余金の配当を行うこととなった場合には、その配当は、法第七十七条第二項の規定により組合員が組合の事業に従事した程度に応じてしなければならないこと。ただし、その具体的な方法については、各組合において組合員の意見を反映して決定されるべきものであるとの考えから、定款に記載する事項として組合に委ねられていること。

なお、剰余金の配当が公平に行われるようにするため、組合の事業に従事した程度の具体的な評価に当たっては、組合の事業に従事した日数、時間数等が主な考慮要素となるほか、業務の質や責任の軽重等も考慮されるものであること。

三　組合員監査会

組合員監査会は、組合の基本原理を踏まえ、全ての組合員が組合の活動に従事したいというニーズがある小規模の組合（組合員の総数が二十人を超えない組合）において、理事や組合の使用人を兼職することができない監事に代え、理事の活動を理事以外の全ての組合員が監査することで、組合の適切な運営を確保するものであること。

なお、組合員監査会による監査がなれ合いによるものとなることを防止する観点から、法第五十一条第十項の規定により、組合は、監査の結果である監査報告を一定期間事務所に備え置き、組合の債権者による閲覧等を可能とする必要があること。

労働者協同組合法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

1　制定の趣旨

労働者協同組合法等の一部を改正する法律（令和４年法律第71号）により省令に委任された事項等について、定めるもの。

2　省令案の概要

（１）報酬規程等の閲覧に際して電磁的記録に記録された事項を表示する方法

特定労働者協同組合に対して、業務取扱時間内には、いつでも報酬規程等の閲覧の請求ができることとされているところ、報酬規程等の書類が電磁的記録をもって作成されている場合には、電磁的記録に記録された事項を紙面又は映像面に表示する方法により表示したものの閲覧の請求ができることとする。

（２）電磁的記録の備置きに関する特則

特定労働者協同組合は、報酬規程等を作成した時から３年間、当該報酬規程等の写しをその従たる事務所に備え置かなければならないとされているところ、当該報酬規程等が電磁的記録をもって作成されている場合であって、従たる事務所における閲覧の請求に応じることを可能とするための措置をとっているときにはその限りでないこととされている。当該措置として、労働者協同組合の使用に係る電子計算機を電気通信回線で接続した電子情報処理組織を使用する方法であって、当該電子計算機に備えられたファイルに記録された情報の内容を電気通信回線を通じて従たる事務所において使用される電子計算機に備えられたファイルに当該情報を記録する方法を定めることとする。

労働者協同組合法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

（３）理事と特殊の関係のある者の範囲等

特定労働者協同組合の認定基準の一つとして、各理事（清算人を含む。）と配偶者等の特殊の関係のある者である理事の合計数が理事の総数の３分の１以下であることを定めているところ、この理事と特殊の関係のある者を、①当該理事の配偶者、②当該理事の３親等以内の親族、③当該理事と婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者、④当該理事の使用人、⑤①～④に掲げる者以外の者で当該理事から受ける金銭等によって生計を維持しているもの、⑥③～⑤に掲げる者と生計を一にするこれらの者の配偶者又は三親等以内の親族とする。

（４）認定の申請

特定労働者協同組合の認定の申請様式を定めるとともに、当該申請の添付書類を、①役員の氏名、生年月日及び住所を記載した書類、②特定労働者協同組合の認定基準に適合することを説明した書類、③役員及び労働者協同組合が労働者協同組合法（令和２年法律第78号。以下「法」という。）第94条の４各号に定める欠格事由に該当しないことを説明した書類、④その他の行政庁が必要と認める書類とする。

労働者協同組合法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

（５）公示の方法

行政庁が特定労働者協同組合を認定したとき、変更、合併、解散若しくは清算結了の届出を受けたとき、又は認定を取り消したとき等の公示は、インターネットの利用その他の適切な方法により行うものとする。

（６）軽微な変更

特定労働者協同組合が主たる事務所の所在場所を変更する場合には原則として行政庁の認定を受ける必要があるところ、変更の認定を受ける必要がない軽微な変更として、特定労働者協同組合の主たる事務所の所在場所の変更であって、当該変更前後の事務所の所在場所が同一の都道府県の区域内であるものを定める。

（７）特定労働者協同組合の主たる事務所の所在場所の変更の認定の申請

特定労働者協同組合の主たる事務所の所在場所の変更の認定の申請様式を定めるとともに、当該申請の添付書類を、①定款、②特定労働者協同組合に係る認定申請の際の添付書類、③当該変更を決議した総会又は総代会の議事録の写し、④当該変更が合併又は事業の譲渡に伴うものである場合には、その契約書の写し、⑤その他の行政庁が必要と認める書類とする。また、変更の認定を受けた特定労働者協同組合は、遅滞なく、登記事項証明書を行政庁に提出しなければならないこととする。

労働者協同組合法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

（８）特定労働者協同組合関係事務の引継ぎ

特定労働者協同組合の主たる事務所の所在場所の変更の認定が行われたときには、変更後の行政庁は、変更の認定を受けた特定労働者協同組合に係る法の規定に基づく事務について、遅滞なく変更前の行政庁から事務の引継ぎを受けなければならないこととする。また、変更後の行政庁は、行政庁の変更を伴う変更の認定の申請に対する処分をしたときは、直ちに、その旨を変更前の行政庁に通知するとともに、変更の認定をした旨の通知を受けた変更前の行政庁は、特定労働者協同組合関係事務に関する帳簿及び書類（電磁的記録を含む。）の変更後の行政庁への引継ぎ等を行わなければならないこととする。

（９）特定労働者協同組合の名称又は代表理事の氏名の変更の届出

特定労働者協同組合の名称又は代表理事の氏名の変更（合併に伴うものを除く。）の届出様式を定めるとともに、当該届出の添付書類を、名称変更の場合は定款その他の行政庁が必要とする書類、代表理事の氏名変更の場合は代表理事の氏名、生年月日及び住所を記載した書類、代表理事が法第94条の４第１号に定める欠格事由に該当しないことを説明した書類、その他の行政庁が必要とする書類とする。

労働者協同組合法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

（10）特定労働者協同組合の事業に従事する者に対する報酬及び給与の支給に関する規程

特定労働者協同組合は、毎事業年度初めの３月以内に、前事業年度の特定労働者協同組合の事業に従事する者に対する報酬及び給与の支給に関する規程を作成しなければならないとされているところ、この規程においては、特定労働者協同組合の事業に従事する者に対する報酬及び給与について、民間事業者の役員の報酬等（報酬、賞与その他の職務遂行の対価として受ける財産上の利益及び退職手当をいう。）及び従業員の給与、当該特定労働者協同組合の経理の状況その他の事情を考慮して、不当に高額なものとならないような支給の基準を定めるものとする。

（11）特定労働者協同組合が作成しなければならない書類

特定労働者協同組合は、法第94条の12第１項第１号及び第２号に掲げる書類（前事業年度の報酬及び給与の支給に関する規程、役員名簿）に加えて、毎事業年度初めの３月以内に、次に掲げる事項を記載した書類を作成しなければならないものとする。

ア　役員に対する報酬の支給の状況

イ　給与を得た職員の総数及び当該職員に対する給与の総額に関する事項

労働者協同組合法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

（12）報酬規程等の提出

特定労働者協同組合が毎事業年度に報酬規程等を行政庁に提出する場合における提出様式を定めるとともに、当該報酬規程等に当該提出様式による提出書を添付して提出しなければならないこととする。

（13）報酬規程等の閲覧の方法

行政庁が特定労働者協同組合から提出を受けた報酬規程等について閲覧又は謄写の請求を受けたときには、閲覧又は謄写を行政庁が定める場所において行うものとするとともに、その場所をインターネットの利用その他の適切な方法により公表しなければならないこととする。

（14）その他

所要の改正を行うものとする。

3　施行期日

この省令は、法の施行の日（令和４年10月１日）から施行する。

別紙18

厚生労働省発雇均0310第１号

令 和 ４ 年 ３ 月 １ ０ 日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　後藤　茂之



中小企業退職金共済法の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令（平成 14 年政令第 292 号）第７条第２項の規定に基づき、下記について、貴会の意見を求める。

記

令和４年度に係る中小企業退職金共済法第 10 条第２項第３号ロ及び中小企業退職金共済法の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令第２条第１項第３号ロ（１）の支給率を０とすること。

一般の中小企業退職金共済事業の収支状況の推移

（単位：億円）

	平成２９年度	平成３０年度	令和元年度	令和２年度		令和３年度見込み
収 入	**5,122**	**4,476**	**4,320**	**6,771**		**4,382**
掛金収入等	3,984	4,052	4,106	4,122		4,171
運用収入等	1,079	363	156	2,592		154
その他	59	61	58	57		57
支 出	**4,604**	**4,511**	**4,878**	**5,196**		**4,691**
退職金支出等	3,584	3,708	3,753	3,771		3,698
責任準備金等の増	953	736	754	1,363		903
運用費用等	3	4	314	4		4
その他	63	64	58	58		86
当期損益金	**519**	**△ 35**	**△ 558**	**1,575**		**△ 309**
累積剰余金/累積欠損金	**4,335**	**4,295**	**3,742**	**5,317**		**5,008**

（注１）令和３年度見込みの算定方法については別紙のとおり。

別　紙

令和３年度収支の見込みの算定について

１．掛金収入、退職金支出等

令和３年１１月末までの掛金収入、退職金支出等の実績値に同年１２月～令和４年３月の推計値を加算した。推計値については、過去３か年の平均値を用いた。

２．責任準備金額

１の推計結果から令和４年３月末に見込まれる各被共済者に係る責任準備金額を算定し、すべての者について合計した。

３．運用収入

（１）自家運用

令和３年１２月末時点で保有している資産及び令和４年１月～３月に購入予定の資産について、令和４年１月～３月の利払日や償還日のデータから運用収入を推計した。

（２）委託運用

令和４年１月末時点の時価額を基に、次のとおり、ベンチマーク収益率の過去の統計的データから、３月末時点の時価額を推計した。

２月の収益率：資産ごとの２月ベンチマーク収益率を用いた。
３月の収益率：収益率をゼロとした。

剰余金の積立て及び付加退職金支給ルール

□　前年度の決算における累積剰余金の額の4,400億円に対する不足額（累積剰余金が4,400億円を超過している場合は０とする。）を、各年度から2022（令和４）年度までの残存年数で除した値を各年度における目標額（単年度目標額）とする。

□　各年度の利益金の半額を付加退職金に充てるが、利益金が単年度目標額の２倍を下回る場合は、単年度目標額を優先的に剰余金の積立てに充てる。

◆ 単年度目標額の計算式

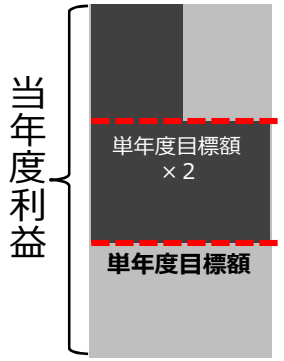
各年度の単年度目標額　＝

$$\frac{\text{4,400億円－前年度剰余金}}{\text{2022年度－支給率を計算する年度（2022年度までの残存年数）}}$$

※分子がマイナスの場合はゼロ

◆ 当年度利益見込額の２分の１を付加退職金に充てる

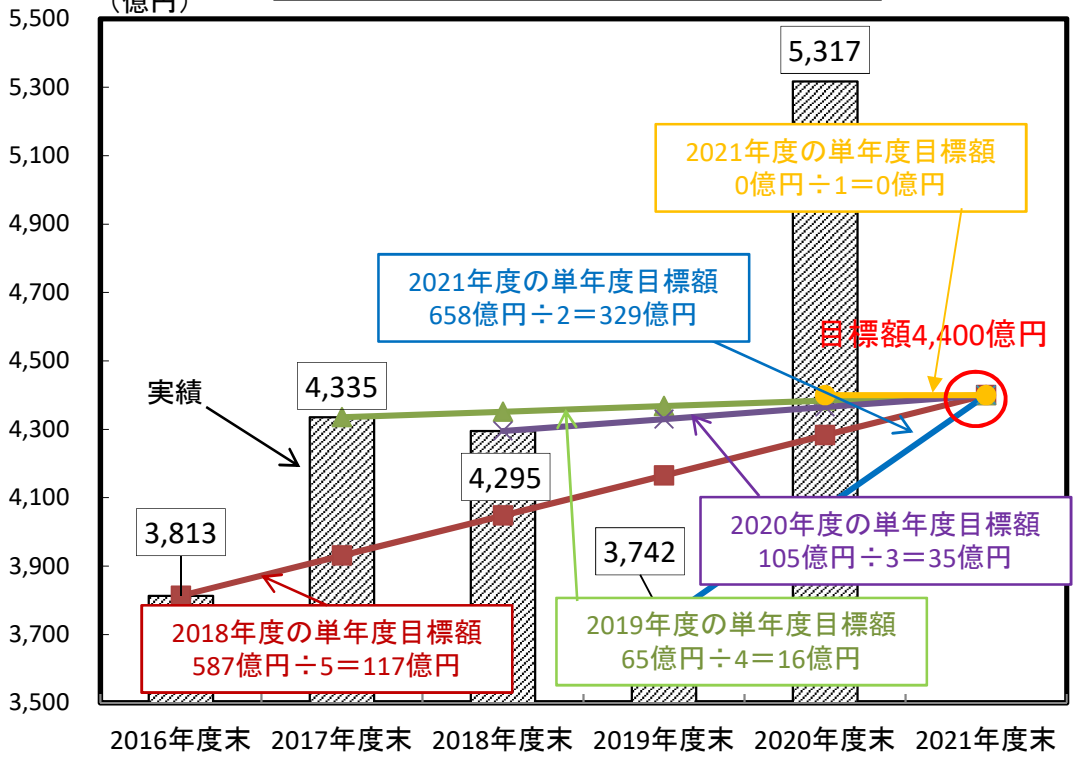
◆ ただし、単年度目標額は優先して剰余の積立てに充てる



… 付加退職金に充てる部分

… 剰余の積立てに充てる部分

累積剰余金の実績及び単年度目標について



※累積剰余金は、給付経理での値を指す。なお、2018年度末の値は会計処理のため公表値と異なる。

資料３－４

人 材 開 発 統 括 官 関 係

人材開発統括官所管の分科会における審議状況
（令和４年３月10日以降）

○　企業内の学び・学び直しを促進するためのガイドラインの策定に向けて（人材開発分科会）【別紙１】

令和３年12月の労働政策審議会建議「関係者の協働による『学びの好循環』の実現に向けて（人材開発分科会報告）」を踏まえ、職場における人材開発（「人への投資」）の抜本的強化を図るため、企業労使が取り組むべき事項等を体系的に示した「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」をとりまとめたもの。（令和４年３月23日から令和４年６月29日にかけて３回審議、令和４年６月29日とりまとめ）

○　雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱（人材開発分科会）【別紙２】

人材開発支援助成金について、特定訓練コース、教育訓練休暇付与コース及び特別育成訓練コースの見直しや、認定訓練助成事業費補助金について、東日本大震災に伴う特例措置を廃止することとしたもの。（令和４年３月23日）

○　職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱（人材開発分科会）【別紙３】

新型コロナウイルス感染症の影響下における雇用失業情勢等を踏まえ、求職者支援訓練に係る令和４年３月31日までを期限とする訓練期間の認定基準等に関する特例措置について、令和５年３月31日まで延長することとしたもの。（令和４年３月23日）

○　職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案要綱（人材開発分科会）【別紙４】

技能検定の職種及び試験内容について、近年の産業技術の動向等を踏まえ、職種の新設・廃止、作業の追加・廃止並びに試験科目及びその範囲等の見直しを行うとともに、所要の改正を行うこととしたもの。（令和４年３月23日）

○　2021年度の年度目標の中間評価（人材開発分科会）【別紙５】

人材開発分科会の目標について、別紙のとおり評価を行ったもの。（令和４年３月23日）

○　雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱（人材開発分科会）【別紙６】

人への投資を加速化するため、国民の方からのご提案をもとに、令和４年度から令和６年度までの間、人材開発支援助成金に新たな助成コース「人への投資促進コース」を設けることとしたもの。（令和４年３月30日）

○　公共職業訓練の効果分析（報告）（人材開発分科会）【別紙７】

2021年（令和３年）6月に閣議決定された経済財政運営と改革の基本方針2021において「雇用保険の業務データ等を用いて公共職業訓練等の効果の分析を行い、今後の施策に反映させる」とされたことを受け、公共職業訓練の受講による再就職への影響等について分析を行った結果を報告したもの。（令和４年５月30日）

○　2021年度の実績評価及び2022年度の年度目標（人材開発分科会）【別紙８】

人材開発分科会の目標について、別紙のとおり年度評価を行ったもの。（令和４年６月29日）

○　職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案要綱（人材開発分科会）【別紙９】

実習併用職業訓練を実施しようとする事業主からの申請書の提出先等を厚生労働大臣から都道府県労働局長に変更するとともに、実施計画の認定及び実施計画の変更に係る認定の申請に係る厚生労働大臣の認定権限について、都道府県労働局長への委任規定を新設することとしたもの。（令和４年９月５日）

○　青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針の一部を改正する件案要綱（人材開発分科会）【別紙10】

令和４年３月の職業安定法の改正に伴い改正された同法に基づく指針を踏まえ、青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく指針にも、募集情報の的確表示等に関する規定を新設することとしたもの。（令和４年９月５日）

○　技能実習制度における監理団体の許可について（人材開発分科会監理団体審査部会）【別紙11】

監理技能実習制度の監理団体にかかる許可申請について審議し、適正と認められる監理団体について妥当とする旨の答申を行ったもの。

※監理団体許可数　3,542件（うち特定監理団体：1,766件、一般監理団体：1,776件）

（令和４年７月末日現在）

【参考】開催実績

人材開発分科会（計５回開催）

令和３年３月23日、３月30日、５月30日、６月29日、９月５日

人材開発分科会　監理団体審査部会（計４回開催）

令和４年４月21日、５月24日、７月７日、９月５日

職場における学び・学び直し促進ガイドライン（令和４年６月策定）について

別紙１

意義

○　「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」は、職場における人材開発（「人への投資」）の抜本的強化を図るため、**企業労使が取り組むべき事項等を体系的に**示したもの。

○　企業の人的資本投資（人的資本経営）への関心が高まっている。「ガイドライン」は、**「労使双方の代表」**を含む公労使が参画する労働政策審議会（人材開発分科会）における検討・審議を経て、公的に初めて、その**「具体的内容や実践論」**の全体像を体系的に示すもの。

内容面のポイント

○　変化の時代における**労働者の「自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し」の重要性**と、学び・学び直しにおける**「労使の協働」の必要性**を強調。企業労使の実践に資するよう、「Ⅰ　基本的な考え方」に続き、「Ⅱ　労使が取り組むべき事項」、「Ⅲ 公的な支援策」の３部で構成。

○　「Ⅱ　労使が取り組むべき事項」においては、**「学びのプロセス」**（①能力・スキル等の明確化、学びの目標の共有→②効果的な教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保→③学びを後押しする伴走的な支援策の展開→④持続的なキャリア形成につながる学びの実践・評価）に沿って、**「取組の考え方・留意点」と「推奨される取組例」を具体的に**提示。

○　「労使の協働」を実効あるものにするため、①学びの基本認識共有のための**「経営者」の役割**、②学びの方向性・目標の擦り合わせやサポートを行う**「現場のリーダー」の役割**、③自律的・主体的な学び・学び直しの後押し・伴走を行う**「キャリアコンサルタント」の役割**を強調するほか、④「労働者相互」の学び合いの重要性も指摘。

○　「Ⅲ 公的な支援策」では、厚生労働省のものにとどまらず、**広く公的な支援策**を掲載。参考になる**「企業事例」**も紹介。

普及・促進

○　労使関係者の協力も得つつ、**経営層から労働者個々人まで広く周知**を図り、「人への投資　施策パッケージ」で拡充されている「Ⅲ 公的な支援策」の活用も促しつつ、「学び・学び直し」の促進に全力で取り組む。

職場における学び・学び直し促進ガイドライン（令和４年６月策定）　概要

Ⅰ　基本的な考え方

○　急速かつ広範な経済・社会環境の変化は、企業内における上司・先輩の経験や、能力・スキルの範囲を超えたものであり、企業・労働者双方の持続的成長を図るためには、企業主導型の教育訓練の強化を図るとともに、**労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを促進**することが、一層重要となる。

○　労働者の学び・学び直しを促進するためには、**労使が「協働」して取り組む**ことが必要となる。特に、以下の①～④が重要である。

①　個々の労働者が自律的・主体的に取り組むことができるよう、**経営者が学び・学び直しの基本認識を労働者に共有**

②　**管理職等の現場のリーダーによる、個々の労働者との学び・学び直しの方向性・目標の「擦り合わせ」や労働者のキャリア形成のサポート**。併せて、**企業による現場のリーダーへの支援・配慮**

③　**キャリアコンサルタントによる**学び直しの継続に向けた**労働者に対する助言・精神的なサポートや、現場のリーダー支援**

④　**「労働者相互」の学び合い**

○　学び・学び直しにあたっては、雇用形態等にかかわらず、学び・学び直しの基本認識の共有や、職務に必要な能力・スキル等の明確化を踏まえた学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、学びの機会の提供、学び・学び直しを促進するための支援、学びの実践・評価という、「学びのプロセス」を踏まえることが望ましい。

○　学び・学び直しが実践されることで、学びの気運や企業風土が醸成・形成され、キャリアの向上を実現し、より高いレベルの新たな学び・学び直しを呼び込むという「学びが学びを呼ぶ」状態、いわば、「学びの好循環」が実現されることが期待される。

Ⅱ　労使が取り組むべき事項

労使が具体的に取り組むべきと考えられる事項について、その考え方・留意点や推奨される取組例を具体化。

1　学び・学び直しに関する基本認識の共有

①経営者による経営戦略・ビジョンと人材開発の方向性の提示、共有

・企業が、事業目的やビジョン、重視する価値観を明らかにし、今後の経営戦略と人材開発の方向性を提示することは、学びの内発的動機付けにつながることから重要。

2　能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有

労働者の学びの目標を決定するため、②～④の取組が必要となる。

②役割の明確化と合わせた職務に必要な能力・スキル等の明確化

・学び・学び直しの内容や習得レベル、目標等を設定しやすくするため、役割明確化と合わせ、職務に必要な能力・スキル等を明らかにすることが重要。

③学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し

・労働者が、今後のキャリアの方向性や学ぶべき内容を考えるにあたって、節目ごとにキャリアの棚卸しを行うことが必要。

④学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有

・学び・学び直しを効果的なものとする観点から、学ぶ内容や目標に関して、現場のリーダーが個々の労働者と擦り合わせを行うことが必要。

3　労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保

⑤学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保

・ 急速かつ広範な経済・社会環境の変化に対応した学び・学び直しができるよう、外部教育訓練機関の活用など、多様な形態で行うことが必要。

・ 自社で得ることのできない能力・スキルや経験の獲得・実践の場として、副業・兼業や在籍型出向を活用し、本業に活かすことが期待される。

⑥労働者が相互に学び合う環境の整備

・ 労働者がお互いに学び、高め合う環境を確保することが重要。

4　労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援

⑦学び・学び直しのための時間の確保

・ 時間の確保が必要であり、「自己啓発」のうち仕事や業務に資するものについては、時間的配慮を行うことが望ましい。

⑧学び・学び直しのための費用の支援

・ OFF-JTとして学び・学び直しを行う場合に要する費用は、基本的に企業の負担となる。「自己啓発」のうち仕事や業務に資するものについては、経済的支援をすることが望ましい。

⑨学びが継続できるような伴走支援

・ 定期的・継続的な助言や精神的なサポートを行う仕組みを設けることが望ましい。その際、キャリアコンサルタント等の活用を検討することが望ましい。

5　持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価

⑩身に付けた能力・スキルを発揮することができる実践の場の提供

・ 学んだことを業務で実践することで、身に付けた能力・スキルが定着するという効果が期待されることから、企業は、実践の場を提供することが重要。

⑪身に付けた能力・スキルについての適切な評価

・ 学び・学び直しやそれにより得られた能力・スキルについて適切に評価を行うことが必要。それにより、新たな目標が生まれ、更なる学び・学び直しにつながることが期待される。

6　現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援

⑫学び・学び直しの場面における、現場のリーダーの役割と取組

・ 現場の課題を把握し、経営者と労働者との結節点となっている管理職等の現場のリーダーには、個々の労働者との学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせと、労働者の学び・学び直しを含めたキャリア形成のサポートが求められる。

⑬現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援

・ 企業は、現場のリーダーがマネジメント能力を向上して求められる役割を果たすことができるよう、また、現場のリーダーが孤立することが無いよう、十分な配慮や支援を行い、過度な業務負担となっている場合には、軽減する等の措置を講ずることが必要。

Ⅲ　公的な支援策

「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」のそれぞれの項目に対応する形で、省庁横断的に、公的な支援策を紹介。

紹介方法としては、支援内容だけでなく、申請方法、照会先、リンク先等を明示。

別紙２

雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案（仮称）について【概要】

１．概要

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）に基づく各種助成金について、令和４年度分に係る制度の見直しや新設等のほか、所要の改正を行うもの。見直しや新設の対象となるのは以下の助成金であり、内容の詳細は別紙のとおり。（人材開発分科会関係は下線関係）

Ⅰ．雇用保険法施行規則の一部改正関係

１．65 歳超雇用推進助成金
２．中途採用等支援助成金
３．両立支援等助成金
４．キャリアアップ助成金
５．人材開発支援助成金
６．通年雇用助成金
７．認定訓練助成事業費補助金

Ⅱ．建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正関係

１．人材確保等支援助成金
２．人材開発支援助成金

２．根拠法令

雇用保険法第 62 条第２項及び第 63 条第２項並びに建設労働者の雇用の改善等に関する法律第 47 条

３．施行期日等

公布日　令和４年３月 31 日（予定）
施行期日　令和４年４月１日（別紙Ⅰ３(1)の一部の規定は令和４年 10 月１日施行）

Ⅰ．雇用保険法施行規則の一部改正関係

５．人材開発支援助成金

（１）　特定訓練コースの見直し

【現行制度の概要】

特定訓練コースに対する助成については、次のいずれにも該当する事業主を要件としている。

・　労働組合等の意見を聴いて作成した職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号。以下「能開法」という。）第 11 条第１項に規定する計画（以下「事業内職業能力開発計画」という。）及びこれに基づき作成した年間職業能力開発計画（職業訓練等、職業能力開発のための休暇、職業能力の評価、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計画であって１年ごとに定めるものをいう。以下同じ。）の内容を被保険者に周知していること。
・　訓練期間中、訓練等を受ける被保険者に対して所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払うこと。
・　年間職業能力開発計画を都道府県労働局長に対して提出していること。
・　年間職業能力開発計画を提出した日の前日から起算して６か月前の日から都道府県労働局長に対する人材開発支援コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間（以下「基準期間」という。）において、当該年間職業能力開発計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外であること。
・　年間職業能力開発計画に係る事業所に雇用されていた者であって基準期間に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者（雇用保険法第 13 条第３項に規定する特定理由離職者又は同法第 23 条第２項に規定する特定受給資格者をいう。以下同じ。）として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行っていると認められること。
・　年間職業能力開発計画に係る事業所の労働者の離職状況及び当該年間職業能力開発計画に係る者に対する賃金の支払の状況等を明らかにする書類を整備していること。
・　能開法第 12 条に規定する職業能力開発推進者を選任していること。

【改正後の内容】

以下を対象事業主の要件として追加する。

・　労働協約、就業規則又は事業内職業能力開発計画においてその雇用する被保険者に対し、キャリア形成の節目において定期的に実施されるキャリアコンサルティングの機会の確保（セルフ・キャリアドック）に係る措置を規定していること。

○　セルフ・キャリアドック制度を導入した事業主に対する助成率を引き上げる取扱いについては、令和３年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

セルフ・キャリアドック制度を導入した事業主を支援するため、該当する事業主が人材開発支援助成金の特定訓練コースを利用する場合、通常の助成率より高率の助成をするもの。

○　グローバル人材育成訓練に対する助成については、令和３年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

事業主等が海外関連の業務に従事する労働者に対して職業訓練を実施した場合、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成するもの。

○　特定分野認定実習併用職業訓練に対する助成については、令和３年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

事業主等がその雇用する労働者に対して特定分野実習併用職業訓練（建設業、製造業及び情報通信業において企業内での実習（0JT）と、教育訓練機関などでの座学等（0ff-JT）を組み合わせた訓練）を実施した場合、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成するもの。

○　認定実習併用職業訓練における 0JT 実施助成額について、１人１時間当たりの助成額から１人１訓練当たりの助成額に改める。

【現行制度の概要】

雇用する労働者１人につき、一の認定実習併用職業訓練（教育訓練機関などでの座学等（0ff-JT）を除く。）の実施時間数に、次の区分に応じた金額を乗じて得た額を助成するもの。

	企業規模	0JT 実施助成額（１人１時間当たり）	
			生産性要件
認定実習併用職業訓練	中小企業事業主以外	380 円	480 円
	中小企業事業主	665 円	840 円

【改正後の内容】

	企業規模	0JT 実施助成額（１人１訓練当たり）	
			生産性要件
認定実習併用職業訓練	中小企業事業主以外	11 万円	14 万円

	中小企業事業主	20 万円	25 万円

（２）　教育訓練休暇付与コースの見直し

○　教育訓練短時間勤務制度を新設する。

【教育訓練短時間勤務制度の概要】

所定労働時間の短縮により労働者の教育訓練等を受ける時間を確保するため、事業主が教育訓練短時間勤務制度を導入した場合に助成する。

≪対象事業主≫

・　被保険者が自発的職業能力開発を受けるために必要な教育訓練短時間勤務制度を新たに導入する事業主であること。
・　教育訓練短時間勤務制度を受ける一定数の被保険者が生じた事業主であること。
・　事業内職業能力開発計画を被保険者に周知するとともに、教育訓練短時間勤務制度の導入及び適用に係る計画（以下「制度導入・適用計画」という。）を作成し、被保険者に周知した事業主であること。
・　制度導入・適用計画を都道府県労働局長に対して提出した事業主であること。
・　制度導入・適用計画を提出した日の前日から起算して６か月前の日から都道府県労働局長に対する人材開発支援助成金の受給についての申請書の提出日までの間（以下「基準期間」という。）において、当該制度導入・適用計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外であること。
・　制度導入・適用計画に係る事業所に雇用されていた者であって基準期間に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者（雇用保険法第 13 条第３項に規定する特定理由離職者又は同法第 23 条第２項に規定する特定受給資格者をいう。）として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行っていると認められること。
・　制度導入・適用計画に係る事業所の労働者の離職状況を明らかにする書類を整備していること。
・　能開法第 12 条に規定する職業能力開発推進者を選任していること。

≪支給額≫

経費助成：20 万円〈24 万円〉

※　〈　〉は生産性要件を満たした場合の金額

≪対象労働者≫

雇用保険法第４条に規定する被保険者（有期契約労働者等を含む）

○　教育訓練休暇付与コース内の各制度の適用労働者について、有期契約労働者等を追加する。

【現行制度の概要】

教育訓練休暇制度及び長期教育訓練休暇制度の適用労働者については、雇用保険法第４条に規定する被保険者のうち、以下の者を除いた者である。

・有期契約労働者（期間の定めのある労働契約を締結する労働者）
・短時間労働者（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第 76 号）第２条に規定）
・派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）第２条に規定）

【改正後の内容】

教育訓練休暇制度及び長期教育訓練休暇制度の適用労働者については、雇用保険法第４条に規定する被保険者とする。

（３）　特別育成訓練コースの見直し

○　中小企業等担い手育成訓練に対する助成については、令和３年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

正規雇用労働者の経験が少ない有期契約労働者等を対象に、製造業又は建設業等の分野において、専門的な知識及び技能を有する支援団体と事業主とが共同して作成する訓練実施計画に基づき、正規雇用労働者等への転換を目指す Off-JT と適格な指導者の指導の下で行う OJT を組み合わせて職業訓練を行った場合、訓練期間中の賃金の一部等を助成するもの。

○　有期実習型訓練における OJT 実施助成額について、１人１時間当たりの助成額から１人１訓練当たりの助成額に改める。

【現行制度の概要】

有期契約労働者等１人につき、一の有期実習型訓練（教育訓練機関などでの座学等（Off-JT）を除く。）の実施時間数に、次の区分に応じた金額を乗じて得た額を助成するもの。

	企業規模	0JT 実施助成額（１人１時間当たり）	
			生産性要件
有期実習型訓練	中小企業事業主以外	665 円	840 円
	中小企業事業主	760 円	960 円

【改正後の内容】

	企業規模	0JT 実施助成額（１人１訓練当たり）	
			生産性要件
有期実習型訓練	中小企業事業主以外	９万円	12 万円
	中小企業事業主	10 万円	13 万円

７．認定訓練助成費補助金

○　認定訓練助成事業費補助金の暫定措置の廃止

東日本大震災により被災した認定職業訓練施設の復旧に係る施設費等の補助率の引上げについては、令和３年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

令和３年度までの暫定措置として、東日本大震災により被災した認定職業訓練施設の復旧にかかる施設費及び設備費についての都道府県への補助率を１／２から２／３に引き上げるとともに、補助対象の経費全体に占める国庫負担割合の上限を１／３から１／２に引き上げる。

厚生労働省発職0318第９号

令和４年３月18日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　後藤　茂之

別紙「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱

第一　雇用関係助成金等の見直し

一　雇用保険法施行規則の一部改正

1　六十五歳超雇用推進助成金制度の改正　（略）

2　中途採用等支援助成金制度の改正　（略）

3　両立支援等助成金制度の改正　（略）

4　キャリアアップ助成金制度の改正　（略）

5　人材開発支援助成金制度の改正

㈠　特定訓練の助成要件に、労働協約、就業規則又は事業内職業能力開発計画において、その雇用する被保険者に対する定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保に係る措置を定めていることを加えるとともに、特定訓練について、定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保を通じた被保険者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進する措置を導入した事業主に対する助成率を引き上げる取扱いを廃止すること。

㈡　グローバル人材育成訓練に対する助成を廃止すること。

㈢　特定分野認定実習併用職業訓練に対する助成を廃止すること。

㈣　事業主が実施する認定実習併用職業訓練（座学等を除く。）の助成額については、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次のとおり定めるものとすること。

(1)　中小企業事業主の場合　雇用型訓練対象者一人につき、二十万円（生産性要件に該当する事業主にあっては、二十五万円）

(2)　(1)以外の事業主の場合　雇用型訓練対象者一人につき、十一万円（生産性要件に該当する事業主にあっては、十四万円）

㈤　有給教育訓練休暇制度及び長期教育訓練休暇制度に係る助成の対象労働者に有期契約労働者等を追加するとともに、教育訓練短時間勤務制度を創設し、(1)に該当する事業主に対して、(2)に掲げる額を支給するものとすること。

(1)　次のいずれにも該当する事業主であること。

イ　その雇用する被保険者のキャリア形成を支援するため、労働協約又は就業規則に定めるとこ

ろにより、当該被保険者の所定労働時間の短縮による自発的職業能力開発を受ける機会の確保等を通じた職業能力の開発及び向上を促進する措置を新たに行った事業主であること。

ロ　イの措置の適用を受ける一定数の被保険者が生じた事業主であること。

ハ　事業内職業能力開発計画をその雇用する被保険者に周知した事業主であって、当該事業内職業能力開発計画に基づきイの措置に係る計画の作成及び周知をしたものであること。

(2)　二十万円（生産性要件に該当する事業主にあっては、二十四万円）

(六)　中小企業等担い手育成訓練に対する助成を廃止すること。

(七)　事業主が実施する有期実習型訓練（座学等を除く。）の助成額については、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次のとおり定めるものとすること。

(1)　中小企業事業主の場合　対象者一人につき十万円（生産性要件に該当する事業主にあっては、十三万円）

(2)　(1)以外の事業主の場合　対象者一人につき九万円（生産性要件に該当する事業主にあっては、十二万円）

6　通年雇用助成金制度の改正　（略）

7　認定訓練助成事業費補助金制度の改正

特定被災区域内の事業主等を対象とする災害復旧に要する経費に対する補助率を引き上げる暫定措置を廃止すること。

二　建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正　（略）

第二　その他

一　この省令は、令和四年四月一日から施行すること。

二　この省令に関し必要な経過措置を定めること。

三　その他所要の規定の整備を行うこと。

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令（案）の概要

新型コロナウイルス感染症の影響下における雇用失業情勢等を踏まえ、求職者支援訓練に係る令和４年３月31日までを期限とする以下の特例措置について、令和５年３月31日まで延長することとする。

実践訓練の訓練期間の認定基準等に関する特例の延長（別紙参照）

特例措置導入前

訓練期間	２か月以上６か月以下
訓練時間	月100時間以上かつ 一日当たり原則５時間以上６時間以下

特例措置導入後

訓練期間	２週間以上６か月以下
訓練時間	月60時間以上かつ 一日当たり原則２時間以上６時間以下

訓練実施実績の要件の緩和に関する特例の延長

特例措置導入前

認定を受けようとする職業訓練（申請職業訓練）の開始日から遡って３年間において、申請職業訓練と同程度の訓練期間及び訓練時間の職業訓練（※）を適切に行った実績が必要。

（※）求職者支援訓練以外の訓練を含む。

特例措置導入後

左記の実績の他に、３年より前に申請職業訓練と同程度の訓練期間及び訓練時間の求職者支援訓練を適切に行った実績がある場合も認定可能とする。

基本奨励金の上乗せに関する特例の延長

特例措置導入前

求職者支援訓練として認定を受けた職業訓練（認定職業訓練）を適切に行った者に対して、認定職業訓練の区分に応じて、受講者１人につき１月当たり、以下に掲げる金額を奨励金として支給する。

基礎コース：６万円　実践コース：５万円

特例措置導入後

介護分野及び障害福祉分野に係る認定職業訓練であって、厚生労働省人材開発統括官が定めるもの（※）を開始した場合には、受講者１人につき１月当たり、以下に掲げる金額を奨励金として支給する。

基礎コース：７万円　実践コース：６万円

（※）企業実習・職場見学・職場体験のいずれかを実施する等（業務取扱要領において規定）

職業訓練コース設定の柔軟化（実践訓練の訓練期間の認定基準等に関する特例）

別紙

新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中、シフトが減少したシフト制で働く方などが、仕事と訓練の受講を両立しやすい環境整備を図り、今後のステップアップに結びつけられるよう支援。具体的には、職業訓練コース設定について、訓練期間や訓練時間等の柔軟化を行う。

① 訓練期間要件の緩和

求職者支援訓練	２～６か月	➡	2週間～6か月に要件緩和
委託訓練	標準３か月	➡	1～2か月のコースを創設

② 訓練時間要件の緩和

求職者支援訓練	月100時間以上　１日５～６時間	➡	月60時間以上　１日2～6時間に要件緩和
委託訓練	標準 月100時間	➡	標準 月60時間のコースを創設

③ 特例コースについての付加奨励金の就職率要件

求職者支援訓練	1万円／人月：30%以上55%未満 2万円／人月：55%以上
委託訓練	1万円／人月：50%以上70%未満 2万円／人月：70%以上

※就職率による欠格要件についても同様に設定

＜参考　現行のコース＞

求職者	1万円／人月：	35%以上60%未満
	2万円／人月：	60%以上
委託	1万円／人月：	60%以上80%未満
	2万円／人月：	80%以上

※オンライン訓練について、「実技」も実施可能とし、また、求職者支援訓練の通所要件を総訓練時間の40%以上から20%以上に緩和する特例措置を、令和4年3月31日まで設けている（業務取扱要領において規定）。

⇒　本特例措置について、令和5年3月31日まで延長することとする。

厚生労働省発職0318第２号

令和４年３月18日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　後藤　茂之

別紙「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一　職業訓練の認定基準並びに認定職業訓練実施基本奨励金及び認定職業訓練実施付加奨励金の支給基準に係る特例の延長

一　令和三年二月十二日から令和四年三月三十一日までの間に、職業訓練の認定を受けようとする職業訓練（以下「申請職業訓練」という。）を開始しようとする者に係る申請職業訓練の認定基準について、申請職業訓練を開始しようとする日から三年以上前における当該申請職業訓練と同程度の訓練期間及び訓練時間の認定職業訓練を行った実績を用いることを可能とする特例の期限を令和五年三月三十一日まで延長すること。

二　令和三年二月十二日から令和四年三月三十一日までの間に、介護分野及び障害福祉分野に係る認定職業訓練であって、厚生労働省人材開発統括官が定めるものを開始した場合の認定職業訓練実施基本奨励金の支給については、特定求職者等一人につき一万円を増額して支給する特例の期限を令和五年三月三十一日まで延長すること。

三　令和三年二月二十五日から令和四年三月三十一日までの間に開始される実践訓練であって在職者であ

る特定求職者等を対象とするものに係る認定基準について、訓練期間を二週間以上六月以下とするとともに、訓練時間を一月当たり六十時間以上かつ一日当たり二時間以上六時間以下とする特例の期限を令和五年三月三十一日まで延長すること。

四　三の特例により認定を受けた職業訓練を行う者が別の職業訓練の認定に係る申請を行った場合に認定を受けることができない基準を、当該認定を受けた職業訓練の修了者等の就職率が百分の三十未満であることとする特例の期限を令和五年三月三十一日まで延長すること。

五　三の特例により認定を受けた職業訓練に係る認定職業訓練実施付加奨励金について、修了者等一人につき一万円に当該職業訓練に係る付加奨励金支給単位期間の数を乗じて得た額等を支給することとする修了者等の就職率の基準を百分の三十以上百分の五十五未満とするとともに、修了者等一人につき二万円に当該付加奨励金支給単位期間の数を乗じて得た額等を支給することとする修了者等の就職率の基準を百分の五十五以上とする特例の期限を令和五年三月三十一日まで延長すること。

六　職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則（以下「規則」という。）附則第三条に規定する職業訓練の認定基準等の特例を廃止すること。

第二　（略）

第三　施行期日等

一　この省令は、令和四年四月一日から施行すること。

二　この省令の施行に関し、必要な経過措置を定めること。

三　その他所要の規定の整備を行うこと。

別紙4

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

職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案の概要

令和４年３月

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

職業能力開発促進法施行規則の一部改正について（案）

技能検定の職種及び試験内容について、近年の産業技術の動向等を踏まえ、職種の新設・廃止、作業の追加・廃止並びに試験科目及びその範囲等の見直しを行うとともに、所要の改正を行うもの。

1　放電加工職種

放電加工職種

・形彫り放電加工
・数値制御形彫り放電加工
・ワイヤ放電加工

非接触除去加工職種（名称変更）

・形彫り放電加工
・数値制御形彫り放電加工
・ワイヤ放電加工
・レーザー加工（追加）

レーザ加工機外観



☆名称の変更、作業の追加等

- 近年、レーザー技術を使用した３Dプリンタが世界的に注目を集めている。
- 市場動向を見ても、レーザー・光化学分野における機器・装置の出荷額等が増えているほか、炭酸ガスレーザーからファイバーレーザーへの移行が進んでレーザーガスが不要になり、低コスト化が進むなど、産業分野として成長を続け、技能が進展している。
- 業界からは、レーザー加工機を適切に操作できる技能者養成のための技能検定化が要望されている。
- 上記を踏まえ、職業能力開発専門調査員会における検討結果に基づき、職種名を「非接触除去加工」に変更するとともに、同職種の１級及び２級の学科及び実技試験の試験科目に「レーザー加工」作業を追加する。
- これに伴い、１級及び２級技能士コースの短期課程の普通職業訓練について、「放電加工科」を「非接触除去加工科」に見直しする。

職業能力開発促進法施行規則の一部改正について（案）

２　電気機器組立て職種

電気機器組立て職種

・回転電機組立て
・変圧器組立て
・配電盤・制御盤組立て
・回転電機巻線製作

・シーケンス制御

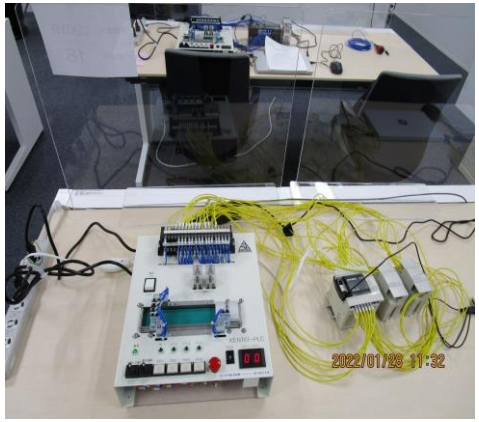
電気機器組立て職種

・回転電機組立て
・変圧器組立て
・配電盤・制御盤組立て
・回転電機巻線製作

シーケンス制御職種（新設）

・シーケンス制御（新設）

PLC機器



☆ 職種の新設（既存作業の職種化）

- シーケンス制御法は、生産設備等の機械に行わせる動作を、ラダー図と呼ばれるプログラムを使用するPLC（Programable Logic Controller）を用いることによって自動制御化する技術である。
- 今般、より専門性の高い試験問題とするため、職業能力開発専門調査員会における検討結果に基づき、シーケンス制御作業を職種として独立させ、「シーケンス制御」職種として１級及び２級の学科及び実技試験の試験科目に「シーケンス制御法」及び「シーケンス制御作業」を新設する。
- これに伴い、１級及び２級技能士コースの短期課程の普通職業訓練について、「シーケンス制御科」を設ける。

職業能力開発促進法施行規則の一部改正について（案）

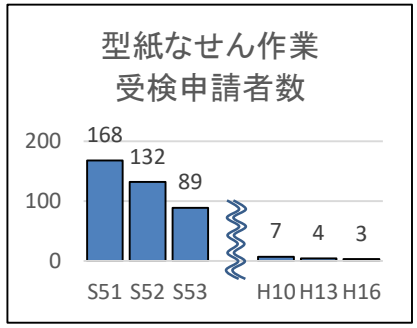
3　染色職種

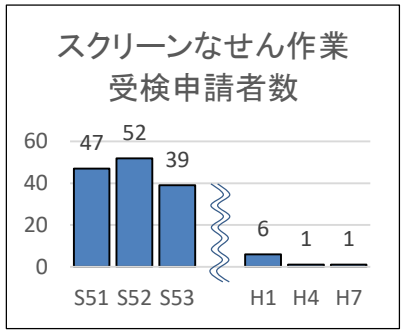
染色職種

・糸浸染
・織物・ニット浸染
・型紙なせん
・スクリーンなせん
・染色補正

染色職種

・糸浸染
・織物・ニット浸染
（廃止）
（廃止）
・染色補正





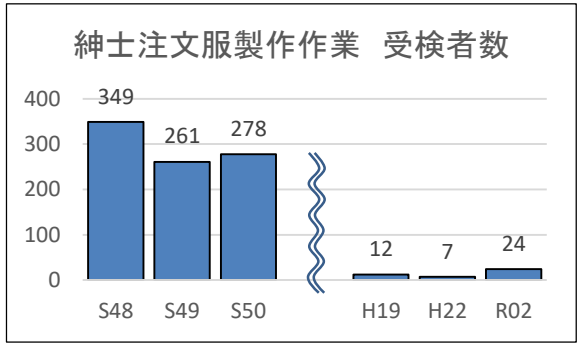
4　紳士服製造職種

紳士服製造職種

・紳士注文服製作
・紳士既製服製造

紳士服製造職種

（廃止）
・紳士既製服製造



☆ 作業の廃止

- 染色職種の「型紙なせん」作業及び「スクリーンなせん」作業並びに紳士服製造職種の「紳士注文服」作業の受検者数が減少し、試験の休止が続く中、受検者の回復も見込めないことから、作業の統廃合等に係る検討対象の選定基準（H24.11.13技能検定職種の統廃合等に関する検討会）に基づきこれらの作業を廃止し、１級及び２級の学科及び実技試験の範囲を削除する。
- これに伴い、１級及び２級技能士コースの短期課程の普通職業訓練について、該当教科を削除する。

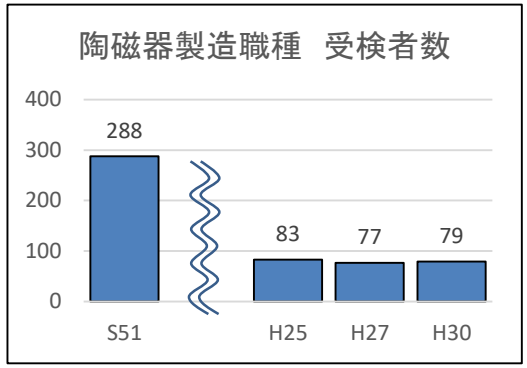
職業能力開発促進法施行規則の一部改正について（案）

５　陶磁器製造職種

陶磁器製造職種

・絵付け
・原型製作

⇒ （廃止）



☆ 職種の廃止

- 工場の海外移転等により業界全体で就業者が減少する中、受検者数も減少し、令和元年度技能検定職種の統廃合等に関する検討会において職種廃止の方針が示されたことを踏まえ、「陶磁器製造」職種を廃止する。
- これに伴い １級及び２級技能士コースの短期課程の普通職業訓練について、「陶磁器製造科」を廃止する。

６　プリント配線板職種　／　７　ブロック建築職種

☆実技試験及び学科試験の試験範囲の見直し

- CAD導入等新しい技術導入の進展や、使用されなくなった技術、材料等の現状を踏まえ、職業能力開発専門調査員会における検討結果に基づき、「プリント配線板」職種の１級及び２級の実技試験の試験範囲を見直す。
- 日本建築学会建築工事標準仕様の変更に伴い、「ブロック建築」職種の１級、2級及び3級の学科試験の範囲を見直す。

【公布日】　令和4年4月1日
【施行期日】 令和4年4月1日。ただし、1及び2は令和5年4月1日

厚生労働省発開0323第1号
令和4年3月23日

労働政策審議会
会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　後藤　茂之

厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）第九条第一項第一号の規定に基づき、下記の事項について、貴会の意見を求める。

記

1　職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案要綱

職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一　技能検定に関する見直し

一　技能検定に係る検定職種について、社会情勢の変化及び近年の産業技術の動向等を踏まえ、次の見直しを行うものとすること。

1　放電加工について、名称を非接触除去加工に変更するとともに、レーザー加工作業を追加することとし、学科試験及び実技試験の試験科目等の見直しを行うものとすること。（別表第十一の三の三、別表第十二、別表第十三及び別表第十四関係）

2　電気機器組立てについて、シーケンス制御作業を削除し、検定職種にシーケンス制御を追加することとし、等級を特級、一級、二級及び三級に区分するとともに、実技試験の実施方法を製作等作業試験及び計画立案等作業試験とし、学科試験及び実技試験の試験科目等を定めること。（別表第十一の三の三、別表第十一の四から別表第十三の二まで、別表第十四及び別表第十四の二関係）

3　染色について、型紙なせん作業及びスクリーンなせん作業を廃止するとともに、紳士服製造職種について、紳士注文服製作作業を廃止すること。（別表第十二、別表第十三及び別表第十四関係）

4　陶磁器製造について、廃止すること。（別表第十一の三の三、別表第十一の四、別表第十一の四の二、別表第十二、別表第十三及び別表第十四関係）

5　1から4までの見直しに伴い、技能士コースの普通職業訓練の基準の見直しその他の所要の見直しを行うものとすること。（別表第五、別表第十一の二及び別表第十一の四から別表第十一の五まで関係）

二　その他

その他所要の改正を行うこと。

第二　施行期日等（附則関係）

一　施行期日

この省令は、令和四年四月一日から施行すること。ただし、第一の一の1及び2の事項は、令和五年四月一日から施行すること。

二　経過措置

この省令の施行に関し、必要な経過措置を定めること。

別紙５

人材開発分科会における 2021 年度目標設定の中間評価について（案）

①　地域若者サポートステーションの就職等率

【2021 年度目標】

目標値：地域若者サポートステーションの就職等率:60%

【2021 年度中間評価実績】（２月末時点）

実績値：地域若者サポートステーションの就職等率:67.6%

地域若者サポートステーション（サポステ）の支援による就職等率は、2021 年度の目標 60%に対し、2022 年２月末時点の実績は 67.6%となっている。

2021 年度においても、新型コロナウイルス感染症の影響により、一定期間、対面での支援を中止せざるを得ないサポステが少なからずみられたが、2020 年度に作成した「オンライン支援に関するガイドライン」の活用や当該ガイドラインを活用したサポステ向けの研修の実施などを通じ、対面とオンラインとを組み合わせた効果的な支援が一定程度実施できたと考えている。

これにより、本年２月末時点においては目標値を上回っているところであるが、年度末まで引き続き利用者のニーズを踏まえた支援を実施し、年度目標を達成できるよう取り組む。

②　わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合

【2021 年度目標】

目標値：わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合 64%以上

【2021 年度中間評価実績】（１月末時点）

実績値：わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合:63.7%

わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合は、2021 年度の目標 64%以上に対し、2022 年１月末時点の実績は 63.7%となっており、年度目標を僅かに下回っている。

この要因としては、コミュニケーション能力に課題がある者など就職に至るまでの支援期間が長期間となる者が増えていることなどが考えられるが、年度目標の達成に向け、引き続き、

年度末までわかものハローワーク等におけるフリーターの正社員就職に取り組む。
また、年度目標を達成するため、フリーターの正社員就職支援に関する年度後半の取組強化を各労働局に指示している。具体的には、就職に至るまでの継続的な支援、丁寧かつ着実なマッチング支援の実施などを行い、引き続き、正社員就職率の向上に向けて取り組んでいく。

③　就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）による支援（正社員就職者数）

【2021 年度目標】
目標値：就職支援ナビゲーターによる支援（正社員就職者数）：172,000 人

【2021 年度中間評価実績】（１月末時点）
実績値：就職支援ナビゲーターによる支援（正社員就職者数）：139,830 人

就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数は、2021 年度の目標 17.2 万人に対し、2022 年1月末時点の実績は 14.0 万人となっており、年度目標の進捗月（10 か月／12 か月）で按分した数値（143,885 人）を下回っている。
この要因としては、新型コロナウイルス感染症の影響が継続している中で、新卒者の就職内定率が、当該影響が色濃く出た前年同時期の就職内定率と比較しても微増にとどまっていることや、新卒応援ハローワークへの来所者数がコロナ禍前の水準には至っていない（本年1月末 289,880 人：令和2年1月末 301,958 人に比べて約4％減）ことなどが考えられるが、一方で、本年1月末の実績は対前年度同時期で 4.0%増となっており、年度目標の達成に向け、引き続き、年度末まで就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職に取り組む。
また、年度目標を達成するため、新卒者等の正社員就職支援に関する年度後半の取組強化を各労働局に指示している。具体的には、引き続き、学生等に対するきめ細かな個別支援、特に新型コロナウイルス感染症の影響等を踏まえた専門学校卒業予定者への支援に係る対応の徹底、大学のキャリアセンター等のニーズに応じた更なる支援などによる連携強化、未内定学生の新卒応援ハローワーク等への誘導、SNS を活用した周知・広報、オンラインの積極的な活用に取り組んでいく。

④　ジョブ・カード作成者数

【2021 年度目標】
目標値：ジョブ・カード作成者数：27.1 万人

【2021 年度中間評価実績】（12 月末時点）
実績値：ジョブ・カード作成者数：20.1 万人

中間期における 12 月末時点での実績は、おおむね年度目標達成ペースで推移している。

キャリア形成サポートセンターにおいて、労働者や企業を対象とするジョブ・カード作成・活用に係るセミナー等を引き続き実施していく。

⑤　公共職業訓練（離職者訓練）の就職率

【2021 年度目標】

目標値：公共職業訓練（離職者訓練）の就職率:施設内訓練 80%、委託訓練 75%

【2021 年度中間評価実績】

実績値：公共職業訓練（離職者訓練）の就職率:

施設内訓練 86.7%（10 月末までに終了した訓練コースの終了3か月後の実績）

委託訓練 69.5%（９月末までに終了した訓練コースの終了3か月後の実績）

中間期における実績は、施設内訓練については年度目標を達成するペースとなっているが、委託訓練については年度目標を下回っている。新型コロナウイルスの影響により大きく落ち込んだ有効求人倍率は、2021 年4月以降、改善してきているものの、2019 年度以前の水準まで回復していないこと等が要因として考えられる。

引き続き、求人ニーズ・求職者ニーズに合致した訓練の設定や、訓練修了までに就職が決まらない可能性のある受講生の訓練修了前からのハローワークへの誘導など、訓練実施機関とハローワークの連携による就職支援を徹底する。

また、短期間・短時間訓練、オンライン訓練の推進や託児サービス支援の提供等、様々な事情を抱えた者が訓練を受講しやすくするための取組みを引き続き推進するほか、訓練効果の維持・向上や就職支援の充実など、より安定した就職を実現するために必要な見直しを検討していく。

⑥　求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率

【2021 年度目標】

目標値：求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率:

基礎コース 58%

実践コース 63%

【2021 年度中間評価実績】（５月末までに終了した訓練コースの終了３か月後の実績）

実績値：求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率:

基礎コース 55.2%

実践コース 62.7%

中間期における実績は5月までに終了した訓練の就職状況であり、今後の推移を見る必要があるものの、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い実績が大きく落ち込んだ 2020

年度同期と比較すると上昇傾向にあり、2019 年度同期に近い水準まで回復してきている。新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、先行きの不透明感が強まったことから採用を抑制する動きが見られる中で、同時双方向型によるオンライン訓練の創設（2021 年２月）、訓練期間や訓練時間等の柔軟化（2021 年２月）、eラーニングコースの創設（2021 年 10 月）、訓練対象者の拡大（2021 年 12 月）など、新たな取り組みを実施してきた。今後もこれらの取組を着実に実施するとともに、引き続き求職者支援制度の周知・広報に取り組み、一層の活用促進を図る。

⑦　技能検定受検合格者数

【2021 年度目標】

目標値：技能検定受検合格者数：33 万人

【2021 年度中間評価実績】（10 月時点）

実績値：技能検定受検合格者数：22 万人

現段階で約 22 万人（指定試験機関方式は４～10 月まで、都道府県方式は４～９月までの速報値）となっているところ、新型コロナウイルス感染症の影響による入国制限の影響は継続すると見込まれることから、年度目標達成が困難となることも予想される。

引き続き、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を徹底した技能検定の運営を実施するとともに、若年世代の受検を支援する受検料の減免措置等により、技能検定制度のさらなる普及・拡充に取り組んでいく。

人材開発分科会における 2021 年度目標の中間評価（案）

関連する 2021 年までの目標

○　地域若者サポートステーション事業による就職等進路決定者数　10 万人

○　ジョブ・カード取得者数　300 万人（累計）

○　公共職業訓練受講者の就職率　施設内 80%、委託 65%

項目	2019 年度 実績（目標）	2020 年度 目標	2021 年度 目標	2019 年度 中間実績	2020 年度 中間実績	2021 年度 中間実績
①　地域若者サポートステーションの就職等率 ※１	67.0% （60%）	60%	60%	57.0%	60.4%	67.6%
②　わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合	―	66%以上	64%以上	―	61.5%	63.7%
③　就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）による支援(正社員就職者数)	183,704 人 （182,000 人）	178,000 人	172,000 人	108,784 人	118,635 人	139,830 人
④ジョブ･カード作成者数 ※２	31.6 万人 （25.0 万人）	21.2 万人	27.1 万人	13.8 万人	14.6 万人	20.1 万人
⑤公共職業訓練（離職者訓練）の就職率 ※３，４	施設内訓練： 85.5% （80%） 委託訓練： 73.0% （75%）	施設内訓練： 80% 委託訓練： 75%	施設内訓練： 80% 委託訓練： 75%	施設内訓練： 85.7% 委託訓練： 72.7%	施設内訓練： 82.5% （速報値） 委託訓練： 67.0% （速報値）	施設内訓練： 86.7% （速報値） 委託訓練： 69.5% （速報値）
⑥求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率 ※５，６	基礎コース： 56.5% （55%） 実践コース： 62.4% （60%）	基礎コース： 58% 実践コース： 63%	基礎コース： 58% 実践コース： 63%	基礎コース： 56.3% 実践コース： 62.8%	基礎コース： 48.1% （速報値） 実践コース： 59.0% （速報値）	基礎コース： 55.2% （速報値） 実践コース： 62.7% （速報値）
⑦技能検定受検合格者数 ※７	33 万人	21 万人	33 万人	198,447 人	138,978 人	224,467 人

※１　地域若者サポートステーションの就職等率

就職等（（ｉ）雇用保険被保険者就職に加え、（ii）サポステによるステップアップのための支援を継続し雇用保険被保険者となることが見込まれる就職及び（iii）公的職業訓練の受講）に至った者　÷　新規登録者数

※２　ジョブ・カード作成者数

教育訓練機関、ジョブ・カード制度総合サイト等を通じたジョブ・カード作成者数

※３　公共職業訓練（離職者訓練）の就職率

目標設定年度の離職者訓練の修了者等（１ヶ月以下のコースは除く）に占める、訓練修了３ヶ月後までに就職している者の割合（都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県単独の委託訓練の実績を除く）

「公共職業訓練の就職率＝就職者数÷修了者数」

※４　施設内訓練が各年４月～９月末、委託訓練が各年４月～８月末までに終了したコースの実績

※５　求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率

求職者支援訓練の修了者数（基礎コースは、他の訓練受講中の者及び受講が決定した者を除く）に占める、訓練修了３ヶ月後までに就職している者（雇用保険適用就職者）の割合

「基礎コースの就職率＝就職者数÷（修了者数－次訓練受講中・次訓練受講決定者数）」

「実践コースの就職率＝就職者数÷修了者数」

【参考】雇用保険適用外も含む全体の就職率：基礎コース 72.9%　実践コース 78.4%（2019 年度実績速報値）

※６　各年４月～５月末までに終了したコースの実績

※７　指定試験機関方式は４～10 月まで、都道府県方式は４～９月までの値

2021 年度目標設定における考え方

①　地域若者サポートステーションの就職等率：60%

2020 年度目標を達成しているものの、引き続き新型コロナウイルス感染症が事業実施に与える影響が大きいと考えられること、また、2020 年度から支援対象としている就職氷河期世代の方々については複合的な課題を有している場合が多く、引き続き支援者の高いスキルが求められている現状などを総合的に勘案し、2021 年度における目標を 2020 年度と同じ 60%に設定

②　わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合：64%以上

わかものハローワーク、ハローワークのわかもの支援コーナーやわかもの支援窓口を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合を目標とする。目標値については、過去３年間(2018 年度～2020 年度)の実績を踏まえ設定。

③　就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）による支援（正社員就職者数）：172,000 人

就職支援ナビゲーターによる未内定者等に対する就職支援を実施し、新卒者等の就職を促進するものであることから、2021 年度においては、引き続き就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数を目標として設

定している。2021 年度は、①支援対象者となる 2021 年度卒業予定の学生数、2020 年度未内定卒業者数等、②就職支援ナビゲーターによる大学等への支援の重点化の方針（対象の絞り込み）等を踏まえ、各都道府県労働局ごとに設定した目標を積み上げた全国値を目標水準として設定。

④　ジョブ・カード作成者数：27.1 万人

2021 年度においては、2018～2020 年度の 3 か年の実績を平均して設定。

⑤　公共職業訓練（離職者訓練）の就職率：施設内訓練：80%、委託訓練：75%

施設内訓練については、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期目標において 80%以上と定めていることから、引き続き同値を設定した。また、委託訓練については、2019 年度に続き 2020 年度も新型コロナウイルス感染症の影響等により目標を下回る見込みではあるが、2017 年度及び 2018 年度は実績が 75%前後となっていることから、75%と設定。

⑥　求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率：基礎コース 58%、実践コース 63%

2020 年度の目標値（基礎コース 58%、実践コース 63%）及び過去５年間（2015 年度～2019 年度）の就職率実績（平均値：基礎コース 57.9%、実践コース 63.2%）を踏まえ設定。

⑦　技能検定受検合格者数：33 万人

合格者数の目標値は、平成 29 年度から令和元年度までの過去三カ年平均で設定。令和２年度は前期試験を中止したため設定根拠から除いた。

施策実施状況

①　地域若者サポートステーションの就職等率

- ○　2021 年度予算額：約 52 億円
- ○　就職等率：67.6%（2021 年４月～2022 年２月）
- ○　キャリアコンサルタントによる専門的相談支援や職場体験、就職後の定着・ステップアップ支援を実施するほか、高校中退者等への切れ目のない支援のため、アウトリーチ型等の就労支援を実施。また、コロナ禍を受け、対面による支援に加え、オンラインを活用した支援も実施。

②　わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合

- ○　2021 年度予算額：約 100 億円
- ○　正社員就職実績：139,830 人（2021 年４月～2022 年１月）
- ○　新卒応援ハローワーク等において、就職支援ナビゲーターによる担当者制でのきめ細かな職業相談・職業紹介を実施。

③　就職支援ナビゲーター（旧学卒ジョブサポーター）による支援（正社員就職者数）

- ○　2020 年度予算額：約 87 億円
- ○　正社員就職実績：118,635 人（2020 年４月～12 月）
- ○　全国の新卒応援ハローワーク等において、就職支援ナビゲーターによるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施。

④　ジョブ・カード作成者数

○　2021 年度予算額：約 21 億円

○　2021 年度ジョブ・カード新規作成者数：20.1 万人（12 月末時点速報値）

○　2020 年４月より、キャリア形成サポートセンターを設置（ジョブ・カードセンターを再編整備）し、労働者の主体的なキャリア形成を支援するため、労働者等に対するジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング機会の提供や、企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入等を支援。

⑤　公共職業訓練（離職者訓練）の就職率

○　2021 年度予算額：約 1,018 億円

○　2021 年４月から 2021 年１月末までに開講した訓練コース数は、施設内訓練 1,362 コース、委託訓練 4,183 コース、受講者数は施設内訓練 22,684 人、委託訓練 67,274 人

○　就職支援の強化を図るため、訓練修了までに就職が決まらない可能性のある者について、訓練修了１か月前を目処に漏れなくハローワークへ誘導し、本人の希望・ニーズを踏まえた就職支援を徹底するなどの取組を推進。

○　休業を余儀なくされた方やシフトが減少した方等が、仕事をしながら訓練を受講し、今後のステップにつなげることができるよう訓練期間や訓練時間等の柔軟化を実施（2021 年２月）やオンライン訓練の対象拡大（2021 年４月）。

○　これまで能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の訓練コースを推進。

○　子育て女性等の再就職を支援するため、託児サービス支援の提供等を推進。

⑥　求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率

○　2021 年度予算額：約 115 億円（訓練部分）

○　2021 年４月から 2022 年１月末までに開講した訓練コース数は、基礎コース 581 コース、実践コース 2,195 コース、受講者数は基礎コース 4,286 人、実践コース 17,854 人。

○　2021 年２月から、同時双方向型によるオンライン訓練の創設、訓練期間や訓練時間等の柔軟化を実施するほか、2021 年 10 月からｅラーニングを創設し、2021 年 12 月から訓練対象者を拡大するなど、新たな取り組みを実施。求職者支援制度の周知・広報を強化。

⑦　技能検定受検合格者数

○　2021 年度予算額：約 33 億円

○　若者向け受検料減免措置の実施など、技能検定制度を普及・拡充する取組を推進。

分科会委員の意見

別紙６

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案（仮称）について【概要】

１．改正の趣旨

○　「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和３年 11 月 19 日閣議決定）において、人への投資を抜本的に強化するため、「３年間で 4,000 億円の予算を大胆に投入する施策パッケージを講じる」こととされた。

○　当該パッケージの実現に当たっては、民間から御意見を募集し、制度設計を行うこととしており、今般、民間からいただいた御意見を踏まえ、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）に基づく各種助成金について、所要の改正を行う。

対象となるのは以下の助成金であり、内容の詳細は別紙のとおり。（人材開発分科会関係は下線関係）

１．特定求職者雇用開発助成金

２．キャリアアップ助成金

３．人材開発支援助成金

２．根拠法令

雇用保険法第 62 条第２項及び第 63 条第２項

３．施行期日等

公布日　令和４年３月 31 日（予定）

施行期日　令和４年４月１日

別紙

３．人材開発支援助成金

人への投資促進コースの新設

○　「人への投資」を加速化するため、国民の方からのご提案をもとに、令和４年度から令和６年度までの間、人材開発支援助成金に新たな助成コース「人への投資促進コース」を設ける。（雇保則附則第 34 条）

【人への投資促進コースの各訓練等の概要】

民間のご意見を踏まえてメニュー化した次の（１）から（５）までの訓練等を実施した事業主への助成の新設

（１）定額制訓練

定額制訓練（サブスクリプション）による訓練への助成の新設

＜対象事業主＞

・　人材開発支援助成金（一般訓練コース）に規定する要件を満たした事業主であること（就業規則等においてその雇用する被保険者に対し、定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保に係る措置を定める事業主であることの要件を除く。）

・　年間職業能力開発計画（職業訓練等、職業能力開発のための休暇、職業能力の評価、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計画であって１年ごとに定めるものをいう。以下同じ。）を提出した日の前日から起算して６か月前の日から都道府県労働局長に対する人への投資促進コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間において、当該年間職業能力開発計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること

・　定額制訓練（一定期間当たり定額で受講回数を定めないものをいう。）を受けさせる事業主であること

＜対象労働者＞

雇用保険法第４条に規定する被保険者

＜助成額・助成率＞

対象事業主	経費助成率	賃金助成額	0JT 実施助成額
中小企業事業主以外	30%（45%）	－	－
中小企業事業主	45%（60%）	－	－

※　（　）は生産性要件を満たした場合

＜１人当たりの経費助成限度額＞

無し

（２）自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した職業訓練の費用を負担する事業主への助成の新設

＜対象事業主＞

・　人材開発支援助成金（一般訓練コース）に規定する要件を満たした事業主であること（年間職業能力開発計画に係る者に対する賃金の支払の状況等を明らかにする書類を整備している事業主であること及び就業規則等においてその雇用する被保険者に対し、定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保に係る措置を定める事業主であることの要件を除く。）。

・　労働協約又は就業規則に定めるところにより、自発的職業能力開発訓練に要する経費を負担する制度を整備し、被保険者が行う自発的職業能力開発訓練に対して、当該制度に基づき一定の経費の負担をしている事業主であること

・　年間職業能力開発計画を提出した日の前日から起算して６か月前の日から都道府県労働局長に対する人への投資促進コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間において、当該年間職業能力開発計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること

＜対象労働者＞

雇用保険法第４条に規定する被保険者

＜助成額・助成率＞

経費助成率	賃金助成額	OJT 実施助成額
30%（45%）	―	―

※　（　）は生産性要件を満たした場合

＜１人当たりの経費助成限度額＞

①　学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）第 83 条に規定する大学又は同法第 97 条に規定する大学院（海外の大学院は除く。）で実施される訓練の場合

大学・大学院一年度１人当たり 60 万円

②　海外の大学院で実施される訓練の場合

一年度１人当たり　200 万円

③　①及び②以外の場合

訓練実施時間数の区分に応じて、次の表のとおり。

20 時間以上 100 時間未満	100 時間以上 200 時間未満	200 時間以上
７万円	15 万円	20 万円

＜年間限度額＞

一の年度において、一の事業所当たり 200 万円

（３）高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

高度デジタルや成長分野等の高度人材育成のための訓練を行う事業主への助成の新設

＜対象事業主＞

① 高度デジタル人材訓練

・ 人材開発支援助成金（一般訓練コース）に規定する要件を満たした事業主であること（就業規則等においてその雇用する被保険者に対し、定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保に係る措置を定める事業主であることの要件を除く。）

・ 雇用する被保険者に高度デジタル人材訓練（高度な情報技術の利用のための能力及び知識経験を向上させる訓練（学校教育法第 97 条に規定する大学院（海外の大学院を含む。）で実施されるものを除く。）をいう。）を受けさせる事業主であること

・ 年間職業能力開発計画を提出した日の前日から起算して６か月前の日から都道府県労働局長に対する人への投資促進コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間において、当該年間職業能力開発計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること

・ 次のいずれかに該当すること。

イ 情報通信業（日本標準産業分類に掲げる情報通信業をいう。以下同じ。）を主たる事業とする事業主であること

ロ 情報処理の促進に関する法律（昭和 45 年法律第 90 号）第 31 条の認定を受けた事業主であること

ハ 最新の情報処理技術の変化による影響を踏まえた観点から、企業経営の方向性及び情報処理技術の活用の方向性の検討を行い、その結果に基づいて事業内職業能力開発計画（職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 11 条第１項に規定する計画をいう。以下同じ。）を作成した事業主であること

② 成長分野等人材訓練

・ 人材開発支援助成金（一般訓練コース）に規定する要件を満たした事業主であること（就業規則等においてその雇用する被保険者に対し、定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保に係る措置を定める事業主であることの要件を除く。）

・ 雇用する被保険者に成長分野等人材訓練（将来において成長発展が期待される分野に関連する訓練をいう。）をはじめとする高度な訓練（学校教育法第 97 条に規定する大学院（海外の大学院を含む。）において実施されるものをいう。）を受けさせる事業主であること

・　年間職業能力開発計画を提出した日の前日から起算して６か月前の日から都道府県労働局長に対する人への投資促進コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間において、当該年間職業能力開発計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること

＜対象労働者＞

①　高度デジタル人材訓練

雇用保険法第４条に規定する被保険者

②　成長分野等人材訓練

雇用保険法第４条に規定する被保険者

＜助成率・助成額＞

①　高度デジタル人材訓練

対象事業主	経費助成率(※１)	賃金助成額(※２) １人１時間当たり	0JT 実施助成額
中小企業事業主以外	60%	480 円	－
中小企業事業主	75%	960 円	－

※１　資格試験の受験料を含む。

※２　学校教育法第 83 条に規定する大学における訓練又は雇保則第 101 条の２の７第２号に規定する専門実践教育訓練の場合には 1600 時間を限度とし、それ以外で実施される訓練の場合には 1200 時間を限度とする。

②　成長分野等人材訓練

経費助成率（※１）	賃金助成額（※２） １人１時間当たり	0JT 実施助成額
75%	960 円	－

※賃金助成について、海外の大学院で実施される訓練は支給対象外

※１　資格試験の受験料を含む。

※２　1600 時間を限度とする。

＜１人当たりの経費助成限度額＞

①　高度デジタル人材訓練

ａ　学校教育法第 83 条に規定する大学で実施される訓練の場合

対象事業主	一年度１人当たり
中小企業事業主以外	100 万円
中小企業事業主	150 万円

ｂ　ａ以外の場合

訓練実施時間数の区分に応じて、次の表のとおり

対象事業主	10 時間以上 100 時間未満	100 時間以上 200 時間未満	200 時間以上
中小企業事業主以外	20 万円	25 万円	30 万円
中小企業事業主	30 万円	40 万円	50 万円

② 成長分野等人材訓練

a 学校教育法第 97 条に規定する大学院で実施される訓練の場合

一年度１人当たり 150 万円

b 海外の大学院で実施される訓練の場合

一年度１人当たり 500 万円

（４）情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT 未経験者の即戦力化のための訓練を実施する事業主に対する助成の新設

＜対象事業主＞

- 人材開発支援助成金(一般訓練コース)に規定する要件を満たした事業主であること（就業規則等においてその雇用する被保険者に対し、定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保に係る措置を定める事業主であることの要件を除く。）
- 雇用する被保険者に情報技術分野認定実習併用職業訓練（情報技術の利用のための能力又は知識経験を向上させる訓練をいう。以下同じ。）を受けさせる事業主であること
- 雇用する被保険者に職業能力開発促進法第 26 条の５に規定する認定実習併用職業訓練を受けさせる事業主であること
- 年間職業能力開発計画を提出した日の前日から起算して６か月前の日から都道府県労働局長に対する人への投資促進コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間において、当該年間職業能力開発計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること
- 年間職業能力開発計画に基づき、情報技術分野認定実習併用職業訓練の対象者に職務経歴等記録書による職業能力の評価を実施する事業主であること
- 次のいずれかに該当すること

イ 情報通信業を主たる事業とする事業主であること

ロ 雇用する被保険者に情報技術分野認定実習併用職業訓練を受けさせることにより、当該被保険者が職務に関連する実践的な能力を発揮することができると見込まれる事業主であること

＜対象労働者＞

雇用保険法第４条に規定する被保険者（有期契約労働者等を除く。）のうち、情報技術の利用のための能力又は知識経験が十分でない者

＜助成率・助成額＞

対象事業主	経費助成率(※１)	賃金助成額（※２） １人１時間当たり	OJT 実施助成額 １人１訓練当たり
中小企業事業主以外	45%（60%）	380 円（480 円）	11 万円（14 万円）
中小企業事業主	60%（75%）	760 円（960 円）	20 万円（25 万円）

※　（ ）は生産性要件を満たした場合

※１　資格試験の受験料を含む。

※２　1200 時間を限度とする。

＜１人当たりの経費助成限度額＞

訓練実施時間数の区分に応じて、次の表のとおり

	10 時間以上 100 時間未満	100 時間以上 200 時間未満	200 時間以上
中小企業事業主以外	10 万円	20 万円	30 万円
中小企業事業主	15 万円	30 万円	50 万円

（５）教育訓練休暇制度等導入

労働者が働きながら教育訓練を受講するための休暇制度等を導入する事業主への助成の拡充

※　ただし、令和４年４月１日から令和７年３月 31 日までの間、雇用保険法施行規則第 125 条第２項第１号ニ(2)及び(3)並びに同項第２号ニ(2)及び(3)の規定は適用しないこととする。

＜対象事業主＞

①　長期教育訓練休暇制度

・　被保険者が自発的職業能力開発を受けるために必要な長期教育訓練休暇制度を新たに導入する事業主又は既に導入したもののうち一定の要件を満たす事業主であること

・　長期教育訓練休暇制度を受ける一定数の被保険者が生じた事業主であること

・　事業内職業能力開発計画を被保険者に周知するとともに、長期教育訓練休暇制度の導入及び適用に係る計画（以下「休暇制度導入・適用計画」という。）を作成し、被保険者に周知した事業主であること

・　休暇制度導入・適用計画を都道府県労働局長に対して提出した事業主であること

・　休暇制度導入・適用計画を提出した日の前日から起算して６か月前の日から都道府県労働局長に対する人への投資促進コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間（以下この①において「基準期間」という。）において、当該休暇制度

導入・適用計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること

・　休暇制度導入・適用計画に係る事業所に雇用されていた者であって基準期間に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者（雇用保険法第 13 条第３項に規定する特定理由離職者又は同法第 23 条第２項に規定する特定受給資格者をいう。以下同じ。）として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行っていると認められること

・　休暇制度導入・適用計画に係る事業所の労働者の離職状況を明らかにする書類を整備していること

・　職業能力開発促進法第 12 条に規定する職業能力開発推進者を選任していること

②　教育訓練短時間勤務制度・時間外労働免除制度

・　被保険者が自発的職業能力開発を受けるために必要な教育訓練短時間勤務制度及び時間外労働免除制度（以下「教育訓練短時間勤務等制度」という。）を新たに導入する事業主であること

・　教育訓練短時間勤務等制度を受ける一定数の被保険者が生じた事業主であること

・　事業内職業能力開発計画を被保険者に周知するとともに、教育訓練短時間勤務等制度の導入及び適用に係る計画（以下「短時間勤務等制度導入・適用計画」という。）を作成し、被保険者に周知した事業主であること

・　短時間勤務等制度導入・適用計画を都道府県労働局長に対して提出した事業主であること

・　短時間勤務等制度導入・適用計画を提出した日の前日から起算して６か月前の日から都道府県労働局長に対する人への投資促進コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間（以下この②において「基準期間」という。）において、当該短時間勤務等制度導入・適用計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること

・　短時間勤務等制度導入・適用計画に係る事業所に雇用されていた者であって基準期間に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行っていると認められること

・　短時間勤務等制度導入・適用計画に係る事業所の労働者の離職状況を明らかにする書類を整備していること

・　職業能力開発促進法第 12 条に規定する職業能力開発推進者を選任していること

＜対象労働者＞

雇用保険法第４条に規定する被保険者

＜助成率・助成額＞

①　長期教育訓練休暇制度

経費助成額	賃金助成額 １人１日当たり	OJT 実施助成額
制度導入経費として 20 万円（24 万円）	6,000 円 （7,200 円）	―

※　（　）は生産性要件を満たした場合

※　既に長期教育訓練休暇制度を導入している場合、制度導入経費は支給対象外

※　賃金助成について、支給対象人数の要件なし（被保険者１人につき、150 日間を限度とする。）

②　教育訓練短時間勤務制度・時間外労働免除制度

経費助成額	賃金助成額	OJT 実施助成額
制度導入経費として 20 万円（24 万円）	―	―

※　（　）は生産性要件を満たした場合

【人への投資促進コースの一事業所当たりの限度額】

①　人への投資促進コース（成長分野等人材訓練を除く。この①において同じ。）の一の年度における一の事業所の限度額は 1,500 万円とする（ただし、人への投資促進コースのうち自発的職業能力開発訓練については、その助成額が 200 万円を超えるときは、当該訓練の限度額は 200 万円とする。）。

②　人への投資促進コース（成長分野等人材訓練に限る。）の一の年度における一の事業所の限度額は 1,000 万円とする。

厚生労働省発職0330第２号

令和４年３月30日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　後藤　茂之

別紙「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一　雇用関係助成金等の見直し

一　特定求職者雇用開発助成金制度の改正（略）

二　トライアル雇用助成金制度の改正（略）

三　キャリアアップ助成金制度の改正（略）

四　人材開発支援助成金制度の改正

1　人材開発支援助成金制度において、人への投資促進コース助成金を創設し、令和四年四月一日から令和七年三月三十一日までの間、㈠に該当する事業主に対して、㈡に定める額を支給するものとすること。ただし、当該期間、雇保則第百二十五条第二項第一号ニ⑵に規定する長期教育訓練休暇制度を導入している事業主及び㈠の⑹のロの⑷の措置のうち所定労働時間の短縮による措置に係る制度のみを新たに導入した事業主に対し、それぞれの制度に対応する額の人材開発支援コース助成金の支給は、行わないものとすること。

㈠　次のいずれかに該当する事業主であること。

(1)　雇保則第百二十五条第二項第一号イ(1)(i)、(iii)及び(v)から(vii)までに該当する事業主であって、次のいずれにも該当する事業主であること。

イ　年間職業能力開発計画（職業訓練等、職業能力開発のための休暇、職業能力の評価、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計画であって一年ごとに定めるものをいう。以下同じ。）に基づき、その雇用する被保険者に受けさせる計画的な定額制の職業訓練等（専門的な知識若しくは技能を追加して習得させることを内容とする職業訓練等又は新たな職業に必要な知識若しくは技能を習得させることを内容とする職業訓練等であって、一定期間当たり定額で受講回数を定めないものに限る。以下「定額制訓練」という。）を受けさせる事業主（当該定額制訓練の期間、当該被保険者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主に限る。）であること。

ロ　年間職業能力開発計画を提出した日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対する人への投資促進コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間において、当該年間職業能力開発計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを

得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること。

(2)　雇保則第百二十五条第二項第一号イ(1)(i)、(ⅲ)、(v)及び(ⅶ)に該当する事業主であって、次のいずれにも該当する事業主であること。

イ　年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する被保険者が自発的な職業能力開発を受けるために当該事業主以外の者が行う職業訓練等（専門的な知識若しくは技能を追加して習得させることを内容とする職業訓練等又は新たな職業に必要な知識若しくは技能を習得させることを内容とするものであるものに限る。以下「自発的職業能力開発訓練」という。）を受け、ロの制度に基づき、被保険者が負担した当該自発的職業能力開発訓練の費用の全部又は一部を補助する事業主であること。

ロ　労働協約又は就業規則に定めるところにより、自発的職業能力開発訓練に要する経費を負担する制度を整備している事業主であること。

ハ　年間職業能力開発計画を提出した日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局

長に対する人への投資促進コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間において、当該年間職業能力開発計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること。

ニ　年間職業能力開発計画に係る事業所の労働者の離職状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

(3)　雇保則第百二十五条第二項第一号イ(1)(i)、(iii)及び(v)から(viii)までに該当する事業主であって、次のいずれにも該当する事業主であること。

イ　年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する被保険者に高度な情報技術の利用のための能力及び知識を向上させる職業訓練等（専門的な知識若しくは技能を追加して習得させること又は新たな職業に必要な知識若しくは技能を習得させることを内容とするもの（学校教育法第九十七条に規定する大学院（これに相当する外国の大学院を含む。）において実施するものを除く。）に限る。以下「高度デジタル人材訓練」という。）を受けさせる事業主（当

該高度デジタル人材訓練の期間、当該被保険者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主に限る。）であること。

ロ　年間職業能力開発計画を提出した日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対する人への投資促進コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間において、当該年間職業能力開発計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること。

ハ　次のいずれかを満たす事業主であること。

(イ)　情報通信業（統計法第二条第九項に規定する統計基準である日本標準産業分類に掲げる大分類Ｇ―情報通信業をいう。以下同じ。）を主たる事業とする事業主であること。

(ロ)　情報処理の促進に関する法律第三十一条の認定を受けた事業主であること。

(ハ)　(イ)及び(ロ)に定めるもののほか、最新の情報処理技術の変化による影響を踏まえた観点から、企業経営の方向性及び情報処理技術の活用の方向性の検討を行い、その結果に基づい

て事業内職業能力開発計画を作成した事業主であること。

(4)　雇保則第百二十五条第二項第一号イ(1)(i)、(iii)及び(v)から(viii)までに該当する事業主であって、次のいずれにも該当する事業主であること。

イ　年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する被保険者に将来において成長発展が期待される分野等に関連する職業訓練等（専門的な知識若しくは技能を追加して習得させること又は新たな職業に必要な知識若しくは技能を習得させることを内容とするものであって、学校教育法第九十七条に規定する大学院（これに相当する外国の大学院を含む。）において実施するものに限る。以下「成長分野等人材訓練」という。）を受けさせる事業主（当該成長分野等人材訓練の期間、当該被保険者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主に限る。）であること。

ロ　年間職業能力開発計画を提出した日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対する人への投資促進コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間において、当該年間職業能力開発計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを

得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること。

⑸　雇保則第百二十五条第二項第一号イ⑴ⅰ、ⅲ及びⅴからⅷまでに該当する事業主であって、次のいずれにも該当する事業主であること。

イ　年間職業能力開発計画に基づき、次の㈠から㈢までに掲げるいずれかの者（情報技術の利用のための能力又は知識経験が十分でない者に限る。以下「情報技術分野認定実習併用職業訓練対象者」という。）にそれぞれ当該規定に掲げる職業訓練（情報技術の利用のための能力又は知識経験を向上させる職業訓練に限る。以下「情報技術分野認定実習併用職業訓練」という。）を受けさせる事業主（当該情報技術分野認定実習併用職業訓練の期間、当該情報技術分野認定実習併用職業訓練対象者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主に限る。）であること。

㈠　新たに雇い入れた被保険者（有期契約労働者等を除く。以下この⑸において同じ。）であって、十五歳以上四十五歳未満のもの　職業能力開発促進法第二十六条の五第一項に規

定する認定実習併用職業訓練（以下このイにおいて「対象認定実習併用職業訓練」という。）

(ロ)　職業能力開発促進法第二十六条の三第三項に規定する認定を受ける前から雇用する十五歳以上四十五歳未満の被保険者のうち、新たに通常の労働者へ転換した者　対象認定実習併用職業訓練

(ハ)　その雇用する被保険者であって、十五歳以上四十五歳未満のもの　学校教育法第八十三条に規定する大学（同法第九十七条に規定する大学院を含む。）と連携した対象認定実習併用職業訓練

ロ　年間職業能力開発計画を提出した日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対する人への投資促進コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間において、当該年間職業能力開発計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること。

ハ　年間職業能力開発計画に基づき、情報技術分野認定実習併用職業訓練対象者に職務経歴等記録書による職業能力の評価を実施する事業主であること。

ニ　次のいずれかを満たす事業主であること。

(ｲ)　情報通信業を主たる事業とする事業主であること。

(ﾛ)　(ｲ)に定めるもののほか、厚生労働省人材開発統括官の定めるその雇用する被保険者に当該情報技術分野認定実習併用職業訓練を受けさせることにより、当該被保険者が職務に関連する実践的な能力を発揮することができると見込まれる事業主であること。

(6)　雇保則第百二十五条第二項第一号イ(ﾊﾞ)に該当する事業主であって、次のいずれかに該当する事業主であること。

イ　次のいずれにも該当する事業主であること。

(ｲ)　その雇用する被保険者のキャリア形成を支援するため、労働協約又は就業規則に定めるところにより、当該事業主以外の者の行う職業訓練等、職業能力検定（職業に必要な労働者の技能及びこれに関連する知識についての検定をいう。）又はキャリアコンサルティン

グ（以下この㈠及びロ㈠において「自発的職業能力開発」という。）を受けるために必要な三十日以上の休暇（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。以下同じ。）の付与による自発的職業能力開発を受ける機会の確保等を通じた職業能力開発及び向上を促進する措置を新たに行った又は既に行ったもののうち一定の要件を満たす事業主であること。

㈡　㈠の措置の適用を受ける一定数の被保険者が生じた事業主であること。

㈢　事業内職業能力開発計画をその雇用する被保険者に周知した事業主であって、当該事業内職業能力開発計画に基づき㈠の措置に係る計画（以下「休暇制度導入・適用計画」という。）の作成及び周知をしたものであること。

㈣　休暇制度導入・適用計画を都道府県労働局長に対して提出した事業主であること。

㈤　休暇制度導入・適用計画を提出した日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対する人への投資促進コース助成金の受給についての申請書を提出する日までの間（㈥において「基準期間」という。）において、当該休暇制度導入・適用計画に係る事

業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること。

(ﾍ)　休暇制度導入・適用計画に係る事業所に雇用されていた者であって基準期間に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行っていると認められる事業主であること。

(ﾄ)　当該制度導入・適用計画に係る事業所の労働者の離職状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

ロ　次のいずれにも該当する事業主であること。

(ｲ)　その雇用する被保険者のキャリア形成を支援するため、労働協約又は就業規則に定めるところにより、当該被保険者の所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除による自発的職業能力開発を受ける機会の確保等を通じた職業能力の開発及び向上を促進する措置を新たに行った事業主であること。

(ロ)　(イ)の措置の適用を受ける一定数の被保険者が生じた事業主であること。

(ハ)　事業内職業能力開発計画をその雇用する被保険者に周知した事業主であって、当該事業内職業能力開発計画に基づき(イ)の措置に係る計画（以下このロにおいて「短時間勤務等制度導入・適用計画」という。）の作成及び周知をしたものであること。

(ニ)　短時間勤務等制度導入・適用計画を都道府県労働局長に対して提出した事業主であること。

(ホ)　短時間勤務等制度導入・適用計画を提出した日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対する人への投資促進コース助成金の受給についての申請書を提出する日までの間（(ヘ)において「基準期間」という。）において、当該短時間勤務等制度導入・適用計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること。

(ヘ)　短時間勤務等制度導入・適用計画に係る事業所に雇用されていた者であって基準期間に

離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行っていると認められる事業主であること。

(ﾄ) 当該短時間勤務等制度導入・適用計画に係る事業所の労働者の離職状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

(ﾆ) 次の(1)から(6)までに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) (ｲ)(1)に該当する事業主　定額制訓練（当該訓練を十時間以上実施したものをいう。）（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学料及び受講料の合計額の百分の三十（生産性要件に該当する事業主にあっては、百分の四十五）（中小企業事業主にあっては、百分の四十五（生産性要件に該当する事業主にあっては、百分の六十））の額

(2) (ｲ)(2)に該当する事業主　次のイからハまでに定める額

イ　自発的職業能力開発訓練（学校教育法第八十三条に規定する大学及び同法第九十七条に規定する大学院（これに相当する外国の大学院を含む。）において実施するものを除く。以下このイにおいて同じ。）に係る入学料及び受講料（事業主が(ｲ)(2)ロの制度に基づき負担した

額に限る。ロ及びハにおいて同じ。）の合計額の百分の三十（生産性要件に該当する事業主にあっては、百分の四十五）の額（その額が、当該自発的職業能力開発訓練を受けた被保険者一人につき、次の(イ)から(ハ)までに掲げる一の自発的職業能力開発訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(イ)から(ハ)までに定める額を超えるときは、当該定める額）

(イ)　二十時間以上百時間未満　七万円

(ロ)　百時間以上二百時間未満　十五万円

(ハ)　二百時間以上　二十万円

ロ　自発的職業能力開発訓練（学校教育法第八十三条に規定する大学及び同法第九十七条に規定する大学院（これに相当する外国の大学院を除く。）において実施するものに限る。以下このロにおいて同じ。）に係る入学料及び受講料の合計額の百分の三十（生産性要件に該当する事業主にあっては、百分の四十五）の額（その額が、一の年度における当該自発的職業能力開発訓練を受けた被保険者一人につき六十万円を超えるときは、六十万円）

ハ　自発的職業能力開発訓練（学校教育法第九十七条に規定する大学院に相当する外国の大学

院において実施するものに限る。以下このハにおいて同じ。）に係る入学料及び受講料の合計額の百分の三十（生産性要件に該当する事業主にあっては、百分の四十五）の額（その額が、一の年度における当該自発的職業能力開発訓練を受けた被保険者一人につき二百万円を超えるときは、二百万円）

(3)　(一)(3)に該当する事業主　次のイ又はロに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該イ又はロに定める額

イ　高度デジタル人材訓練（学校教育法第八十三条に規定する大学において実施するものを除く。以下このイにおいて同じ。）を受けさせる事業主　次に掲げる額の合計額

(イ)　高度デジタル人材訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費及び資格試験の受験手数料並びに高度デジタル人材訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学料、受講料及び資格試験の受験手数料の合計額の百分の六十（中小企業事業主にあっては、百分の七十五）の額（その額が、当該高度デジタル人材訓練を受けた被保険者一人につき、次のⅰから㈢までに掲げる一の高度デジ

タル人材訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額）

(i)　十時間以上百時間未満　二十万円（中小企業事業主にあっては、三十万円）

(ii)　百時間以上二百時間未満　二十五万円（中小企業事業主にあっては、四十万円）

(iii)　二百時間以上　三十万円（中小企業事業主にあっては、五十万円）

(ロ)　その雇用する被保険者に対して、高度デジタル人材訓練（座学等に限る。）を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数（当該被保険者一人につき、千二百時間を限度とする。）に四百八十円（中小企業事業主にあっては、九百六十円）を乗じて得た額

ロ　高度デジタル人材訓練（学校教育法第八十三条に規定する大学において実施するものに限る。以下このロにおいて同じ。）を受けさせる事業主　次に掲げる額の合計額

(イ)　高度デジタル人材訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学料、受講料及び資格試験の受験手数料の合計額の百分の六十（中小企業事業主

にあっては、百分の七十五）の額（その額が、当該高度デジタル人材訓練を受けた被保険者一人につき、百万円を超えるときは百万円（中小企業事業主にあっては、百五十万円を超えるときは百五十万円））

(ﾛ)　その雇用する被保険者に対して、高度デジタル人材訓練（座学等に限る。）を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数（当該被保険者一人につき、千二百時間（当該被保険者に学校教育法第八十三条に規定する大学において実施される訓練等又は専門実践教育訓練を受けさせる場合にあっては、千六百時間）を限度とする。）に四百八十円（中小企業事業主にあっては、九百六十円）を乗じて得た額

(4)　(ｲ)(4)に該当する事業主　次のイ又はロに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該イ又はロに定める額

イ　成長分野等人材訓練（学校教育法第九十七条に規定する大学院（これに相当する外国の大学院を除く。）において実施するものに限る。以下このイにおいて同じ。）を受けさせる事業主　次に掲げる額の合計額

(イ)　成長分野等人材訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学料、受講料及び資格試験の受験手数料の合計額の百分の七十五の額（その額が、一の年度における当該成長分野等人材訓練を受けた被保険者一人につき百五十万円を超えるときは、百五十万円）

(ロ)　その雇用する被保険者に対して、成長分野等人材訓練（座学等に限る。）を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となつた労働時間数（当該被保険者一人につき、千六百時間を限度とする。）に九百六十円を乗じて得た額

ロ　成長分野等人材訓練（学校教育法第九十七条に規定する大学院に相当する外国の大学院において実施するものに限る。以下このロにおいて同じ。）を受けさせる事業主　成長分野等人材訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学料、受講料及び資格試験の受験手数料の合計額の百分の七十五の額（その額が、一の年度における当該成長分野等人材訓練を受けた被保険者一人につき五百万円を超えるときは、五百万円）

(5)

(一)(5)に該当する事業主　次に掲げる額の合計額

イ　情報技術分野認定実習併用職業訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費及び資格試験の受験手数料並びに情報技術分野認定実習併用職業訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学料、受講料及び資格試験の受験手数料の合計額の百分の四十五（生産性要件に該当する事業主にあっては、百分の六十）（中小企業事業主にあっては、百分の六十（生産性要件に該当する事業主にあっては、百分の七十五））の額（その額が、当該情報技術分野認定実習併用職業訓練を受けた情報技術分野認定実習併用職業訓練対象者一人につき、次の(イ)から(ハ)までに掲げる一の情報技術分野認定実習併用職業訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(イ)から(ハ)までに定める額を超えるときは、当該定める額）

(イ)　十時間以上百時間未満　十万円（中小企業事業主にあっては、十五万円）

(ロ)　百時間以上二百時間未満　二十万円（中小企業事業主にあっては、三十万円）

(ハ)　二百時間以上　三十万円（中小企業事業主にあっては、五十万円）

ロ　その雇用する情報技術分野認定実習併用職業訓練対象者に対して、情報技術分野認定実習

併用職業訓練（座学等に限る。）を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数（当該情報技術分野認定実習併用職業訓練対象者一人につき、千二百時間を限度とする。）に三百八十円（生産性要件に該当する事業主にあっては、四百八十円）（中小企業事業主にあっては、七百六十円（生産性要件に該当する事業主にあっては、九百六十円）を乗じて得た額

ハ　情報技術分野認定実習併用職業訓練（座学等を除く。）を受けた情報技術分野認定実習併用職業訓練対象者の一人につき、十一万円（生産性要件に該当する事業主にあっては、十四万円）（中小企業事業主にあっては、二十万円（生産性要件に該当する事業主にあっては、二十五万円））

(6)　(一)(6)に該当する事業主　次のイ又はロに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該イ又はロに定める額

イ　(一)(6)イに該当する事業主　次に掲げる額の合計額

(イ)　二十万円（生産性要件に該当する事業主にあっては、二十四万円）　(一)(6)イ(イ)の措置を

新たに行った事業主に限る。）

(ロ)　その雇用する被保険者に与えた有給休暇の日数（当該被保険者一人につき、百五十日間を限度とする。）を合計した数に六千円（生産性要件に該当する事業主にあっては、七千二百円）を乗じて得た額

ロ　(一)(6)ロに該当する事業主　二十万円（生産性要件に該当する事業主にあっては、二十四万円）

2　一の年度において、1(一)に該当する事業主の一の事業所（年間職業能力開発計画又は休暇制度導入・適用計画に基づく一の事業所をいう。）に係る人への投資促進コース助成金（成長分野等人材訓練を除く。この2において同じ。）の額が一千五百万円を超えるときは、1(一)及び(二)にかかわらず、一千五百万円を当該事業所の事業主に対して支給するものとすること。ただし、人への投資促進コース助成金のうち自発的職業能力開発訓練については、当該自発的職業能力開発訓練の同助成金の額が二百万円を超えるときは、当該自発的職業能力開発訓練の同助成金の額は二百万円とすること。

3　一の年度において、1㈠に該当する事業主の一の事業所（年間職業能力開発計画基づく一の事業所をいう。）に係る人への投資促進コース助成金（成長分野等人材訓練に限る。）の額が一千万円を超えるときは、1㈠及び㈡にかかわらず、一千万円を当該事業所の事業主に対して支給するものとすること。

4　1から3までの規定にかかわらず、人への投資促進コース助成金は、国等に対しては、支給しないものとすること。

5　人への投資促進コース助成金について第百三十九条の四及び第百四十条の三の準用規定を定めることとし、当該規定に必要な読替規定を整備するものとすること。

第二　その他

一　この省令は、令和四年四月一日から施行すること。

二　この省令に関し必要な経過措置を定めること。

三　その他所要の規定の整備を行うこと。

別紙７

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

公共職業訓練の効果分析について

厚生労働省説明資料

2022年５月30日

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

分析の目的・主な分析結果（１）

○政府全体でEBPM（証拠に基づく政策立案）を進めている中で、離職者に対して実施される公共職業訓練（離職者訓練）において、再就職や他の産業への労働移動に寄与する等の効果が見られるか、行政記録情報を用いて分析を行って現状を把握し、今後の施策への反映にむけての検討を行った。

○傾向スコアマッチング法などを用いて訓練による再就職の効果を検証したところ、公共職業訓練を受講することにより、新職に再就職しやすくなる傾向が見られ（→４ページ）、訓練の種別に関わらず同様に再就職しやすい傾向がある（→５ページ）ため、期待される効果が認められた。労働市場整備が求められている中で、職業訓練施策を推進していくことは、安定的な雇用の実現のためには不可欠であるといえる。

○その中でも、今後労働需要が高まると考えられる介護・福祉分野やIT等の分野に関しては、次頁のような考察が得られた。

分析の目的・主な分析結果（２）

【介護・福祉分野】

- 介護・福祉分野については、「医療，福祉」以外の産業の離職者が訓練を受講することで、「医療，福祉」への移動に及ぼす効果が見られ、他産業からの労働移動を促進する効果が見られた（→６ページ）。人手不足の介護業界を支える人材確保のために、介護分野における職業訓練の量的拡充が選択肢としてありうる一方、介護・福祉分野の訓練の定員の充足率が相対的に低い現状（→７ページ）を鑑みれば、受講者を如何に確保していくかが重要な課題であると考えられる。
- 介護・福祉職とのタスクの距離に着目した分析によれば、幅広い求職者が潜在的に介護・福祉分野の訓練対象者となり得ると考えられる（→７ページ）。介護職以外の職種出身者もより簡便に訓練を受けられるようにするため、例えば、現在講じている短期間・短時間訓練の特例措置の効果を見極めた上で、感染収束後も継続するなど、受講者の裾野を広げる取組も有効ではないか。
- また、介護・福祉職と前職とのタスクの距離が近い者では訓練効果もより高い可能性がある（介護・福祉職により適性がある可能性がある）一方で、必ずしもタスク距離が近い職種の経験者は介護・福祉の訓練を受講していない傾向がみられた（→８ページ）。このため、タスク距離が近い職種の求職者に対して、介護の魅力に加え、タスクの類似性も伝えるなどして、紹介する工夫も必要ではないか。

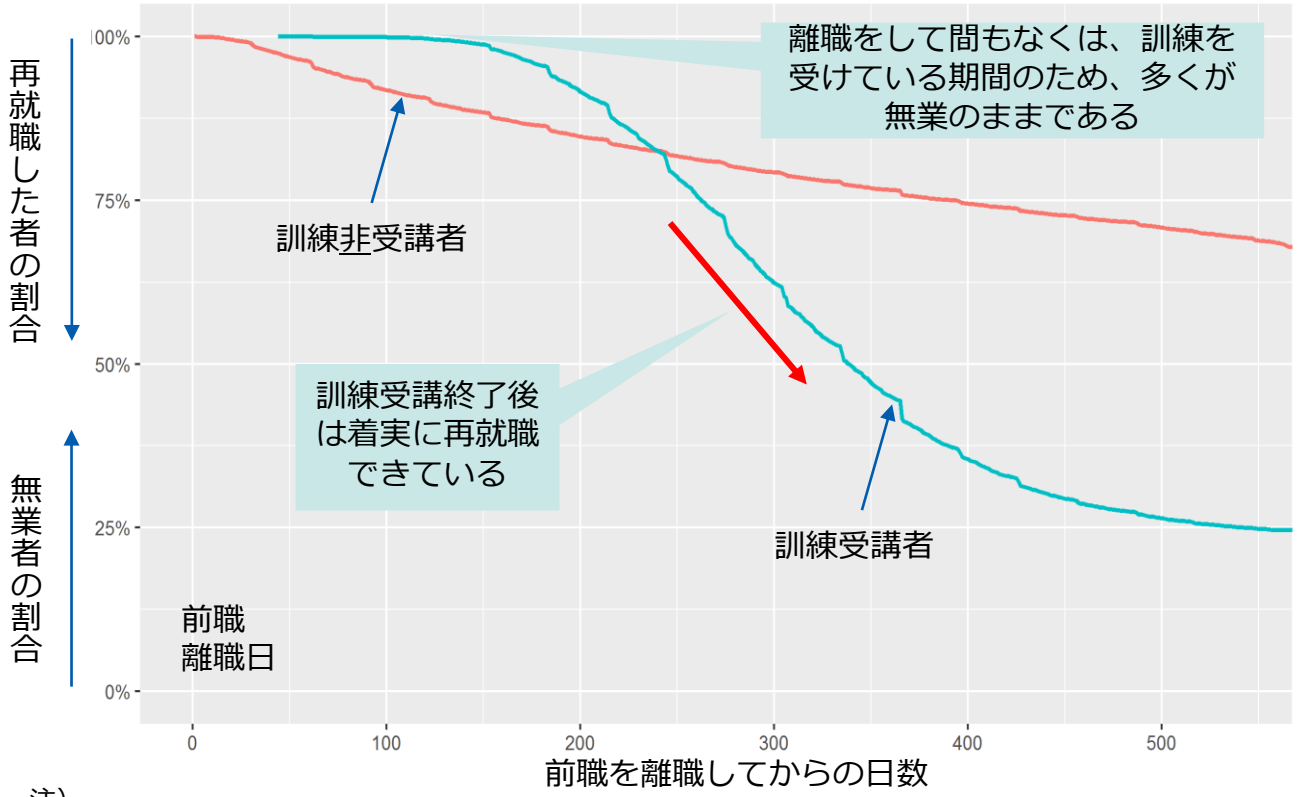
【ＩＴ分野】

- ＩＴ分野については、他の職業から情報技術者への移動を促進しているエビデンスは確認できなかった（→６ページ）。ＩＴ分野の受講者は事務職での就職割合が高く、事務職における関連就職をしている（IT分野の訓練が就職に役立っている）者が一定割合みられる（→９,10ページ）。
- また、IT分野の訓練を受けた女性が情報技術者に就職しにくい状況にある（→10ページ）。女性がITの専門訓練を受けた場合は男性と同様、情報技術者になる確率は高まる（→12ページ）。しかし、女性はITの専門訓練を受講しても事務職への就職割合が高い（→13ページ）。
- 企業のDXやデジタル化が進む中で、今後デジタル人材の育成が求められることに鑑み、情報技術者になりやすいIT専門訓練を受講する機会を増やす工夫とともに、特に女性はIT専門訓練を受講しても情報技術者として就職していないことから、情報技術者として働くことに関心を持てるような支援（IT専門訓練受講後に応募可能な求人の情報提供、企業実習を通じた働くイメージの醸成など）が必要ではないか。

訓練受講による再就職への影響

前職離職日からの再就職までの期間をみると、訓練受講者は離職後150日前後から大きく無業者割合が低下し、再就職した者の割合は高い。また、傾向スコアマッチングによる回帰分析の結果をみても、訓練受講者は訓練非受講者と比較して再就職する確率が高くなっている。

訓練受講有無別　無業者の割合



注）
1．Kaplan-Meyer法によってグラフを表示している。
2．分析の対象サンプルはP14で示しているが、再就職への影響を見るために、訓練受講後の日数をある程度確保する観点から、訓練期間が１年以上、訓練開始が2021年以降の者は対象外とする。
3．未就職者（右側打ち切り）については離職日から観察期間の最終日（2021年3363日）までの日数である。

再就職への回帰分析結果

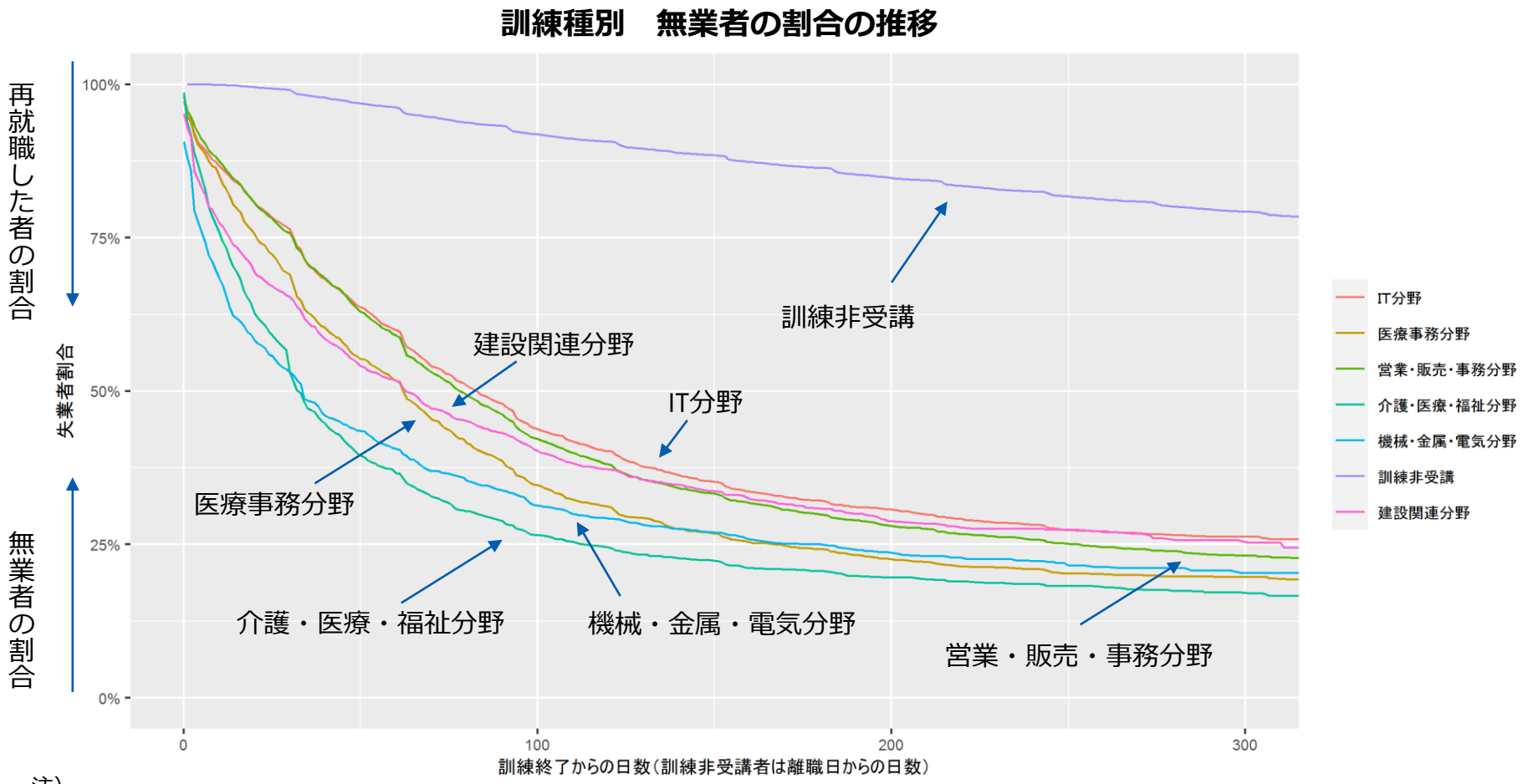
	最小二乗法	マッチング法
被説明変数: 1 =再就職した、0=それ以外		
訓練受講ダミー	0.436***	0.285***
	(0.002)	(0.004)
Constant	0.283***	0.433***
	(0.0004)	(0.003)
Observations	1,196,434	68,537
Adjusted R2	0.026	0.084

Note:　*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

注）
1．（　）内の値は標準誤差、***は1%有意水準で有意であることを示す。
2．マッチング法は、最近傍法（Nearest Neighborhood）を用いて、訓練非受講者の中から訓練受講者のデータに類似するといえるサンプルのみに限定した分析となっている。

訓練種別再就職への影響

代表的な訓練種別ごとに訓練終了後（訓練非受講者については離職後）の無業者の割合の推移を見ると、いずれの訓練分野についても、訓練非受講者と比較すると無業者の割合は速やかに減少しており、特に介護・医療・福祉分野や機械・金属・電気分野においては、他の訓練分野と比較しても訓練終了後に比較的早く再就職する傾向がある。



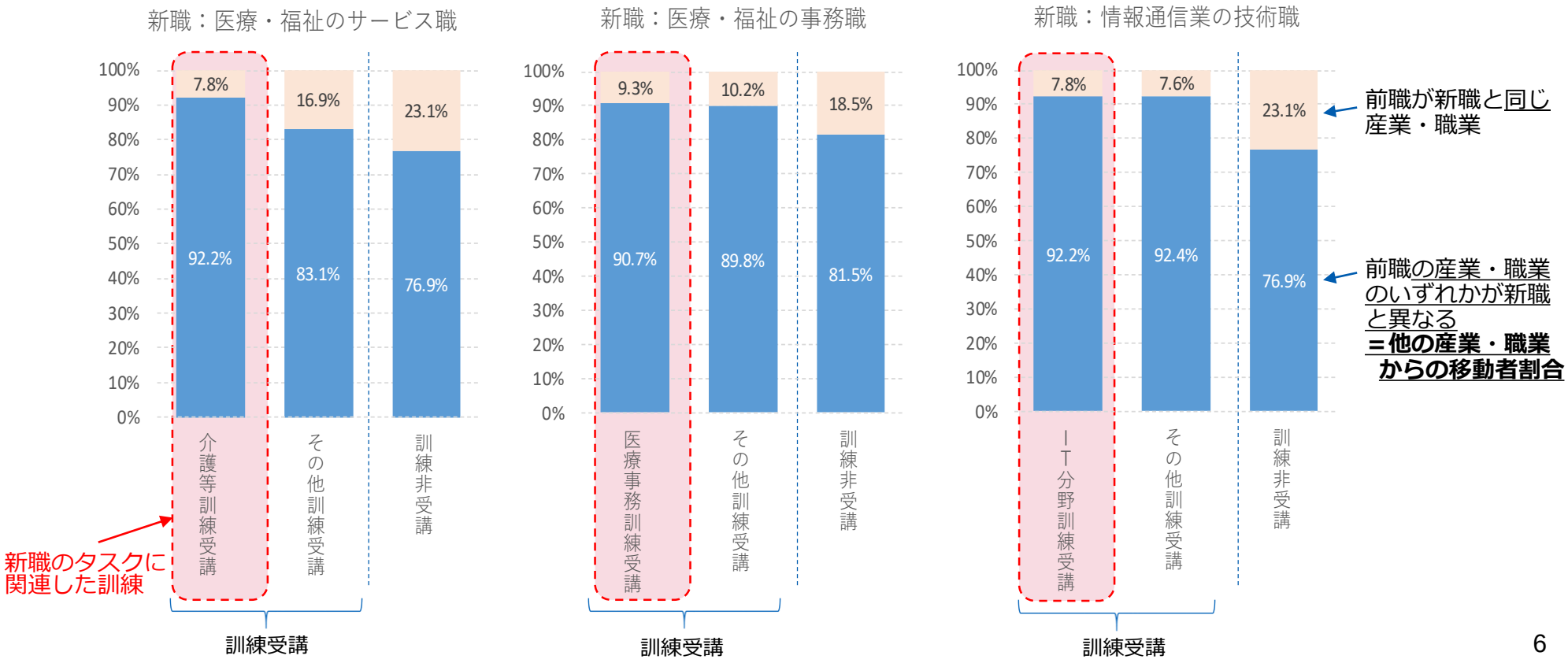
注）
前ページ「訓練受講有無別　無業者の割合の推移」の注１～３と同じ

364

新職の産業・職業と主要な訓練種別　他産業・職業からの移動者割合

訓練を受講することで他の産業・職業からの労働移動が促進されているかを把握するため、主な訓練種別において、新職の就職者のうち他の産業・職業からの移動者割合をみた。新職が医療・福祉のサービス職（介護・福祉職員を想定）である者の移動者割合は、新職に関連した介護等の訓練を受けた者において、他の訓練受講者や訓練非受講者よりも高い傾向が見られる。一方、新職が情報通信業・技術職の移動者割合は、新職のタスクに関連する訓練を受講したかにかかわらず、顕著な差が見られない。

新職の産業・職業、訓練受講の有無別　他の産業・職業からの移動者割合



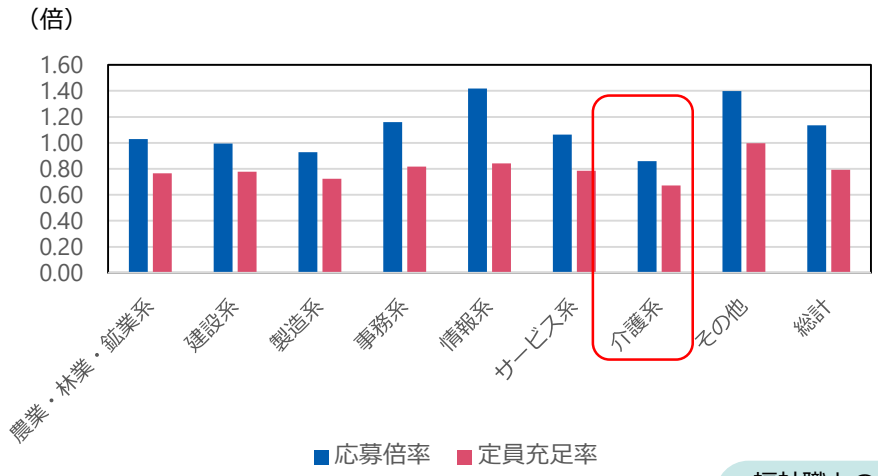
注）「新職」とは、離職者で再就職した者の再就職先を指す。

介護・福祉分野の訓練に関する分析（１）

○講座別の公共職業訓練の応募倍率・定員充足率をみると、介護系訓練の応募倍率・定員充足率は比較的低い。

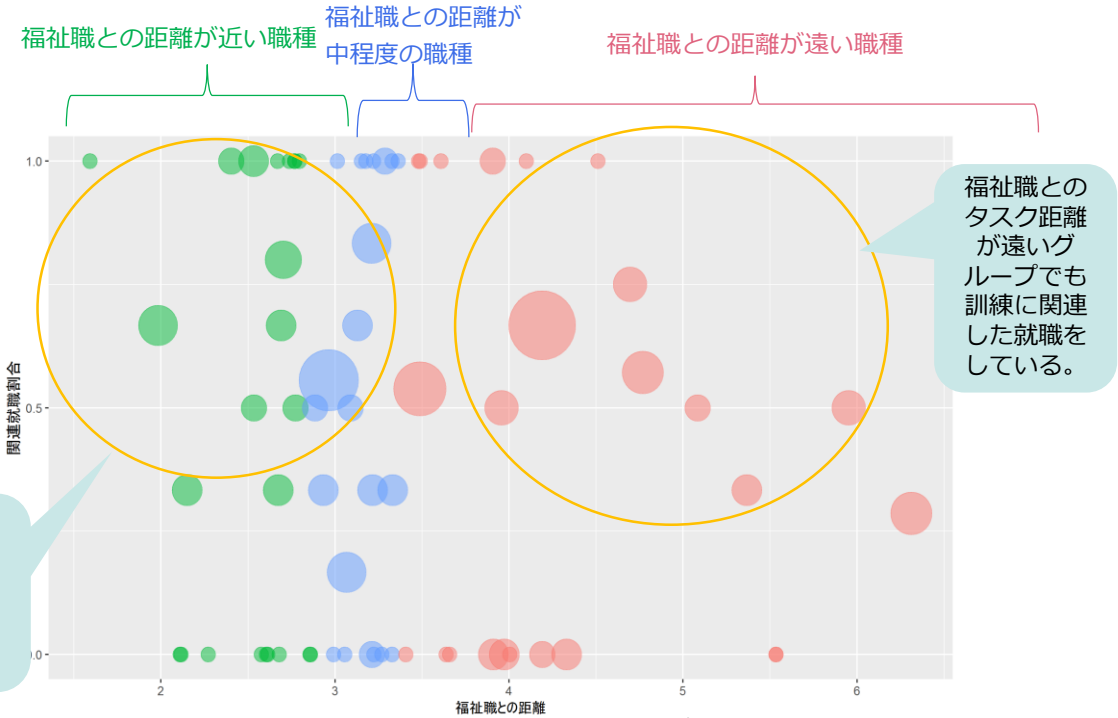
○介護・福祉分野の訓練受講者について、前職の職種と介護・福祉職とのタスクの距離と、訓練に関連した就職者割合の関係をみると、介護・福祉職とのタスクの距離が近いグループでは訓練に関連した就職をしている者がやや多い一方、前職の介護・福祉職とのタスク距離が遠いグループでも、一定程度訓練に関連した就職をしている。

公共職業訓練の応募倍率・定員充足率（Ｒ２年度）



資料出所：厚生労働省資料

福祉職と前職とのタスク距離と介護等の訓練に関連した就職者割合との関係



注）１．前職の職業と介護・福祉職とのタスクの距離に対して、「介護・医療・福祉分野」の訓練に関連した仕事に就職をした者の割合を縦軸にプロットしたもの。円の大きさは訓練受講者数を示す。

２．福祉職と前職とのタスク距離は、 JILPT資料シリーズNo240「職業情報提供サイト（日本版 O-NET）のインプットデータ開発に関する研究（2020年度） 」よりダウンロードした職業別の「仕事の内容」41項目のスコアを使用し、以下のとおりユークリッド距離により算出した。

$D_J = \sqrt{(W_1 - J_1)^2 + (W_2 - J_2)^2 + \cdots + (W_{41} - J_{41})^2}$　D_J：職業Jと福祉職Wとのタスク距離　W_i , J_i：福祉職W、職業Jの活動項目iのスコア（1～5）

３．前職が介護・福祉職に含まれる３職種（ 「訪問介護職」「施設介護員」「保育士」）である者は除いている。

４．介護・福祉職との距離に応じて（33パーセンタイル、66パーセンタイル、100パーセンタイル）３つのグループに区別している。

介護・福祉分野の訓練に関する分析（２）

○介護・福祉分野の訓練を受講する割合が高い前職職種をみると、タスクの距離が近い医療・福祉系の職種が上位に多くなっている。

○他方、必ずしも介護・福祉職とのタスク距離が近くない前職職種（ビル・建物清掃員や事務職など）の者も上位に含まれている。

介護・福祉分野の訓練を受けている者の割合が高い前職職種上位

	離職前職業小分類	職業訓練受講者数	訓練受講者に占める割合	福祉職との距離
1	看護助手	13	6.6%	3.488
2	ビル・建物清掃員	7	4.8%	6.313
3	福祉施設指導専門員	6	2.1%	1.983
4	他に分類されないサービスの職業	5	1.8%	2.703
5	施設介護員	16	1.6%	1.322
6	保育士	6	0.9%	1.227
7	医療・介護事務員	7	0.8%	4.771
8	小売店販売員	18	0.8%	2.965
9	総合事務員	24	0.8%	4.190
10	調理人	6	0.8%	3.209
11	営業・販売事務員	6	0.6%	3.067

（参考）介護・福祉職とのタスク距離が遠い職種上位20

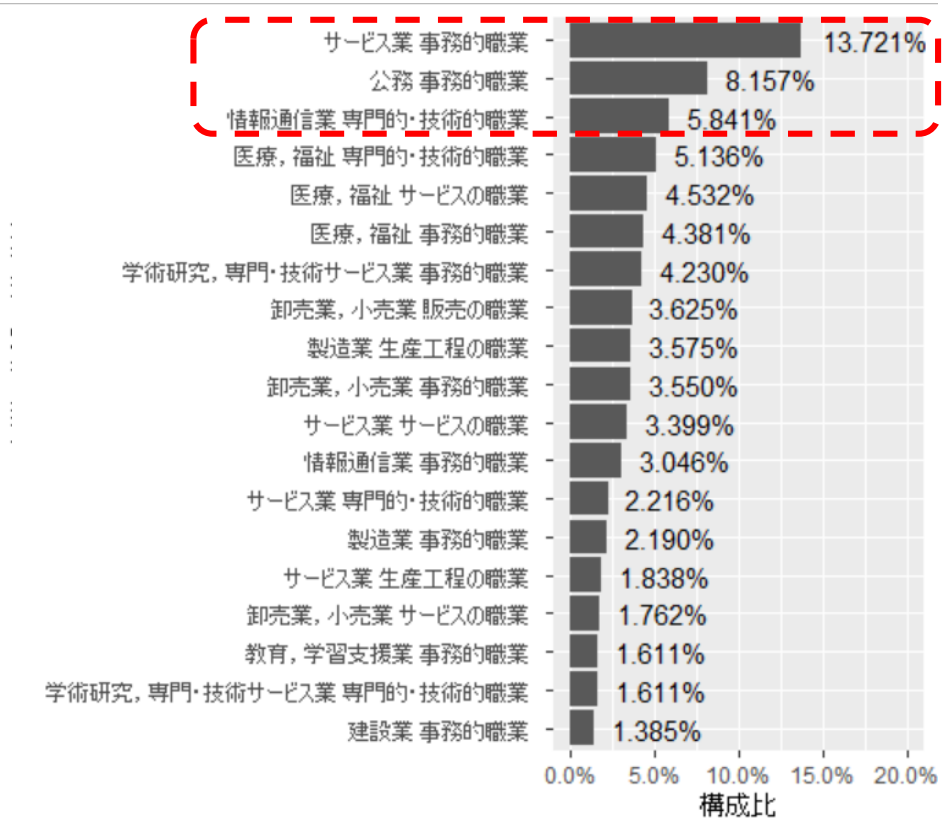
	厚労省職業	福祉職との距離
1	ビル・建物清掃員	6.313
2	選別作業員	5.953
3	データ入力係員	5.535
4	荷造作業員	5.534
5	家政婦（夫）、家事手伝	5.485
6	製品包装作業員	5.427
7	会社の管理職員	5.366
8	著述家	5.249
9	倉庫作業員	5.084
10	輸送用機械器具整備・修理工（自動車を除く）	4.998
11	公認会計士	4.9
12	マンション・アパート・下宿管理人	4.896
13	駐車場・駐輪場管理人	4.773
14	医療・介護事務員	4.771
15	軽作業員	4.696
16	その他の外勤事務の職業	4.526
17	情報処理プロジェクトマネージャ	4.511
18	弁護士	4.428
19	画家、書家、漫画家	4.377
20	電車運転士	4.342

注）
１．「介護・福祉分野の訓練を受けている者の割合が高い前職職種上位」は、前職職種別の訓練受講者のうち、介護・福祉分野の訓練を受講している者の割合が高い職種を上位から並べたもの。
２．「介護・福祉分野の訓練を受けている者の割合が高い前職職種上位」は、介護・福祉分野の訓練受講者数が５人以上の職種について集計している。

ＩＴ分野の訓練に関する分析（１）

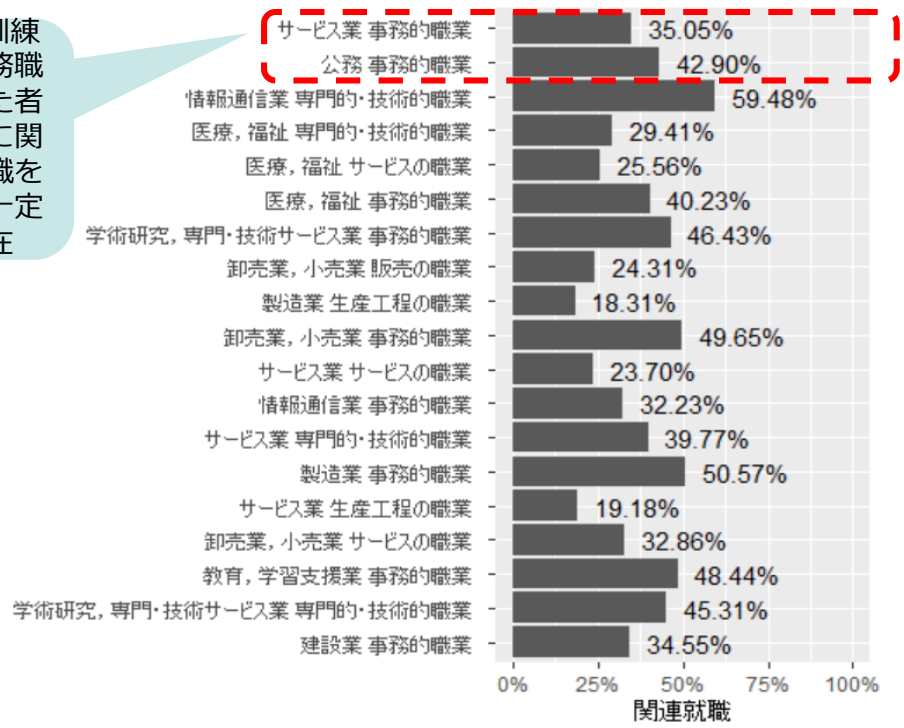
○ＩＴ分野の訓練受講者が就職した産業・職業を見ると、情報通信業の専門的・技術的職業（以下「情報技術者」という。）は5.8%だが、新職産業・職業の上位であるサービス業や公務等の事務職においても、関連就職をしている者が一定割合みられる。

ＩＴ分野訓練受講者の新職産業・職業（主なもの抜粋）



ＩＴ分野訓練受講者の新職産業・職業別　訓練に関連した就職割合

IT分野の訓練を経て事務職に就職した者でも訓練に関連した就職をした者が一定割合存在

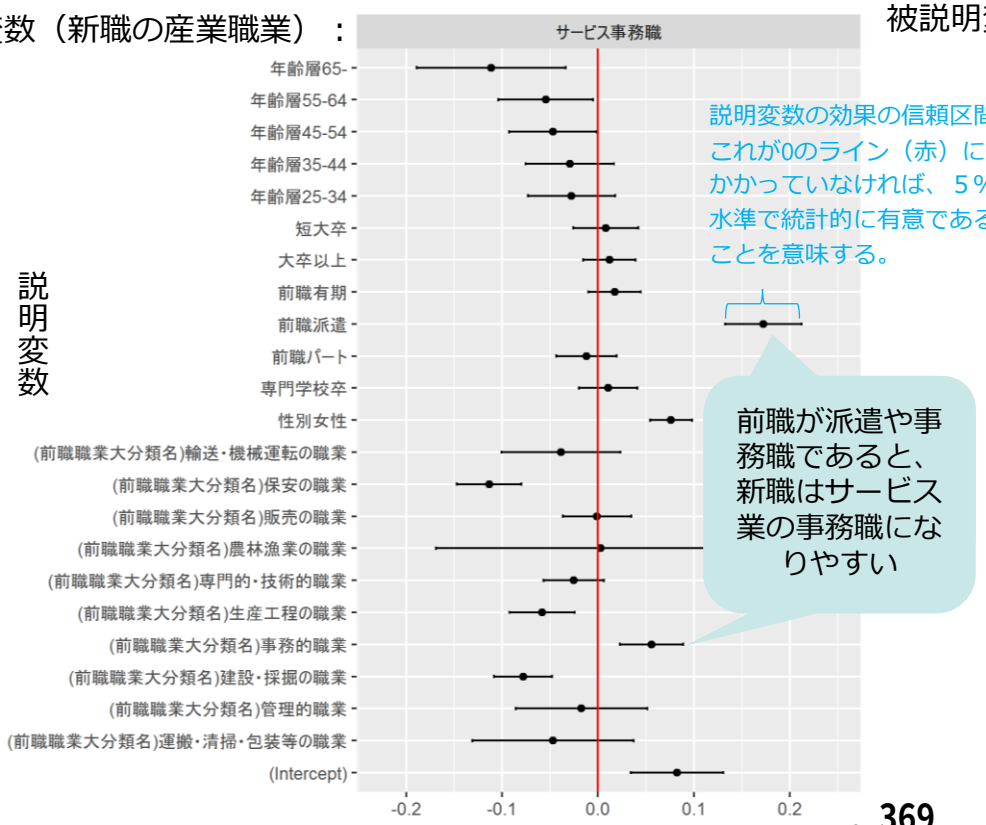


ＩＴ分野の訓練に関する分析（２）

○ＩＴ分野の訓練受講者について、前職が派遣労働者や事務職であると、新職はサービス業の事務職になりやすい傾向がある。
○新職の産業・職業に関する回帰分析を行ったところ、女性は情報技術職になりにくい傾向がうかがえる。また、年齢が高くなるにつれて情報技術職になりにくい傾向もみられる。

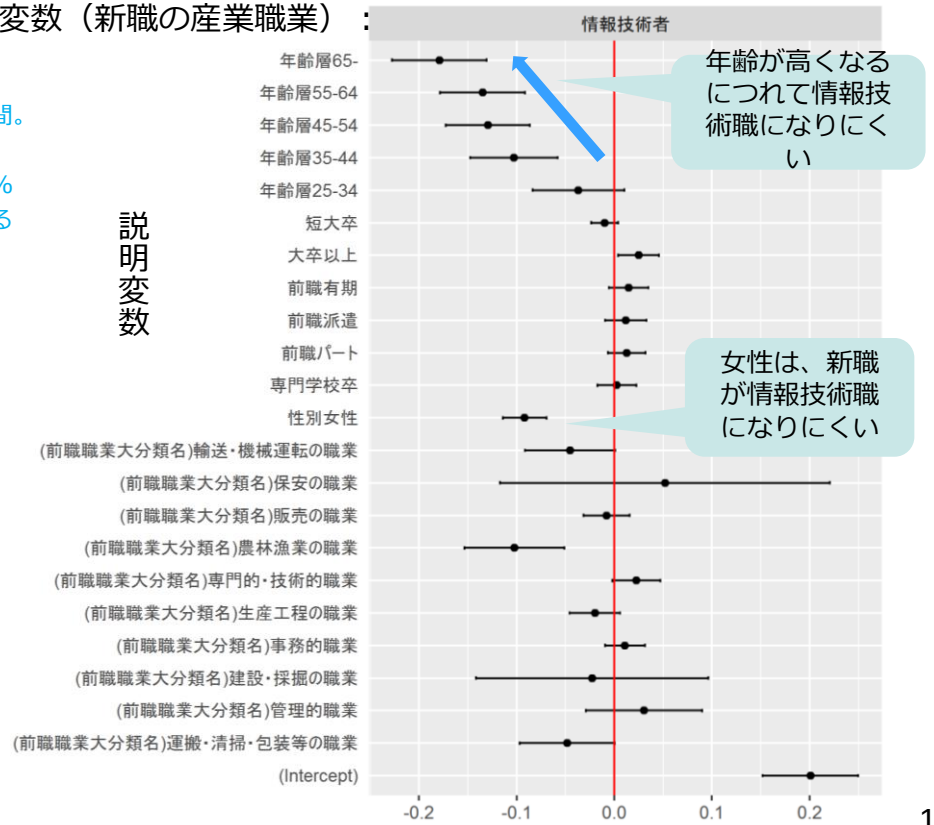
ＩＴ分野の訓練受講者のうち、新職が「サービス業・事務系職業」になる確率の線形回帰分析

被説明変数（新職の産業職業）：



ＩＴ分野の訓練受講者のうち、新職が「情報技術者」になる確率の線形回帰分析

被説明変数（新職の産業職業）：

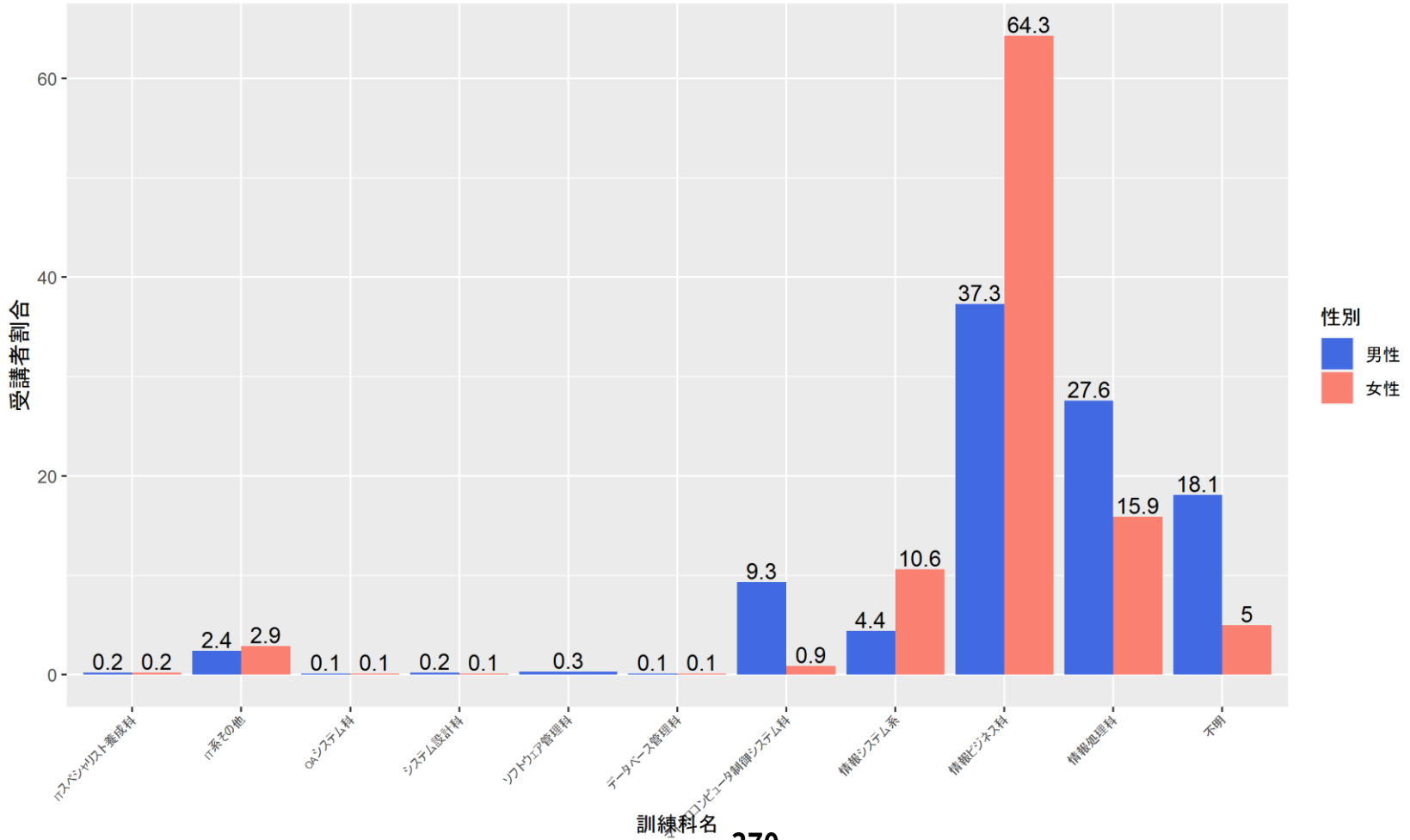


369

注）上記グラフの横幅は信頼区間、標準誤差は分散不均一に頑健なものを使用

ＩＴ分野の訓練に関する分析（３）

○　IT分野の訓練の中には様々な内容・レベルのものがあることから、訓練科を細分化して内訳をみると、男女ともにITのユーザーレベルのスキルを学ぶ「情報ビジネス科」（※）の受講者の割合が最も高く、特に女性で高くなっている。　　※「情報ビジネス科」はカリキュラムにPCやソフトウエアの操作が含まれる訓練。

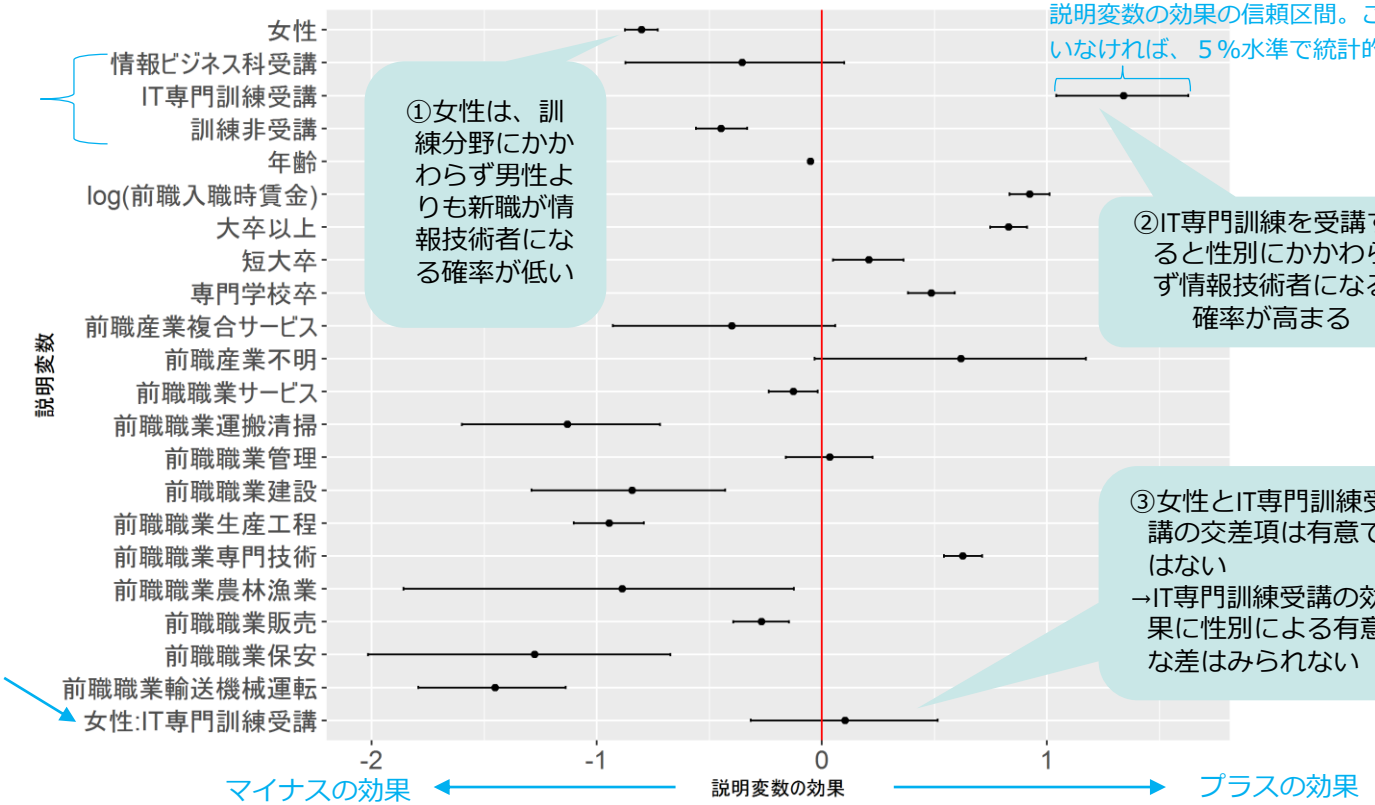


370

ＩＴ分野の訓練に関する分析（４）

○　再就職した者が情報技術者になる確率について、ロジスティック回帰分析を行ったところ、①女性は男性と比較して訓練分野にかかわらず情報技術者に就職する確率が低い傾向があるものの、②ITの専門訓練を受講した場合は、非IT分野の訓練を受講した場合と比較して情報技術者への就職確率は有意に高まっており、かつ③女性ダミーとIT専門訓練受講の交差項が有意ではないことから、その効果には性別による有意な差は無い。

被説明変数：情報技術者（情報通信業の専門的・技術的職業従事者）への就職の有無



それぞれ、非IT分野の訓練を受講した場合と比較した効果を示している。

交差項は、女性である場合の男性とのIT専門訓練受講の効果の違いを表す。（マイナスであれば女性の場合はIT専門訓練の効果が男性より低いことを意味する）

説明変数の効果の信頼区間。これが0のライン（赤）にかかっていなければ、５％水準で統計的に有意であることを意味する。

①女性は、訓練分野にかかわらず男性よりも新職が情報技術者になる確率が低い

②IT専門訓練を受講すると性別にかかわらず情報技術者になる確率が高まる

③女性とIT専門訓練受講の交差項は有意ではない
→IT専門訓練受講の効果に性別による有意な差はみられない

女性がIT専門訓練を受講するとIT技術者になる確率が高まり、かつその効果には男性との有意な差は無い。

（注）　１）訓練受講ダミーについては、非IT分野訓練受講者を基準としている。
２）図に示しているもののほか、前職の産業等も説明変数として用いている。

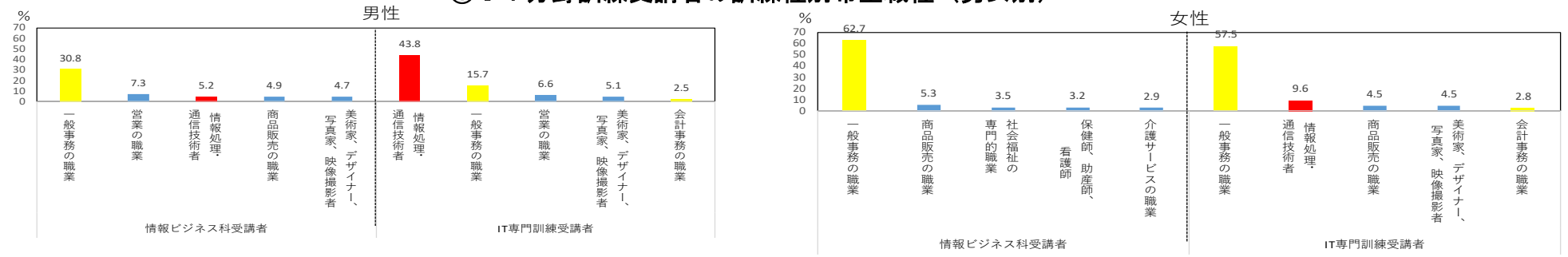
371

ＩＴ分野の訓練に関する分析（５）

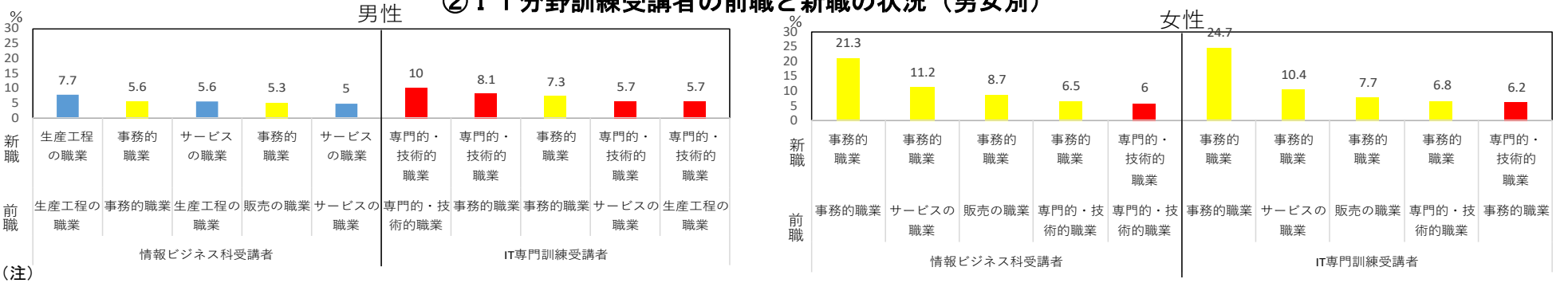
○　IT分野の訓練を「情報ビジネス科」とより専門的な知識を学ぶ「IT専門訓練」に分けて、IT訓練受講者のハローワークにおける求職申込時の希望職種をみると、情報ビジネス科の受講者は男女ともに「一般事務の職業」を希望する割合が高い。IT専門訓練の受講者については、男性は「情報処理・通信技術者」を希望する割合が高いが、女性では「一般事務」の希望者の割合が高く「情報処理・通信技術者」の割合が低い。

○　IT訓練を受講して再就職した者の前職と新職の状況をみると、情報ビジネス科の受講者は男性では「生産工程の職業」、「サービスの職業」など幅広いが、女性は事務職への就職が半数近くを占める。IT専門訓練の受講者については、男性は「専門的・技術的職業」への就職割合が高いが、女性では事務職への就職の割合が高く、ハローワークでの働きかけ等によりIT専門訓練を受講したにも関わらず情報技術者として就職することが少ない。

①ＩＴ分野訓練受講者の訓練種別希望職種（男女別）



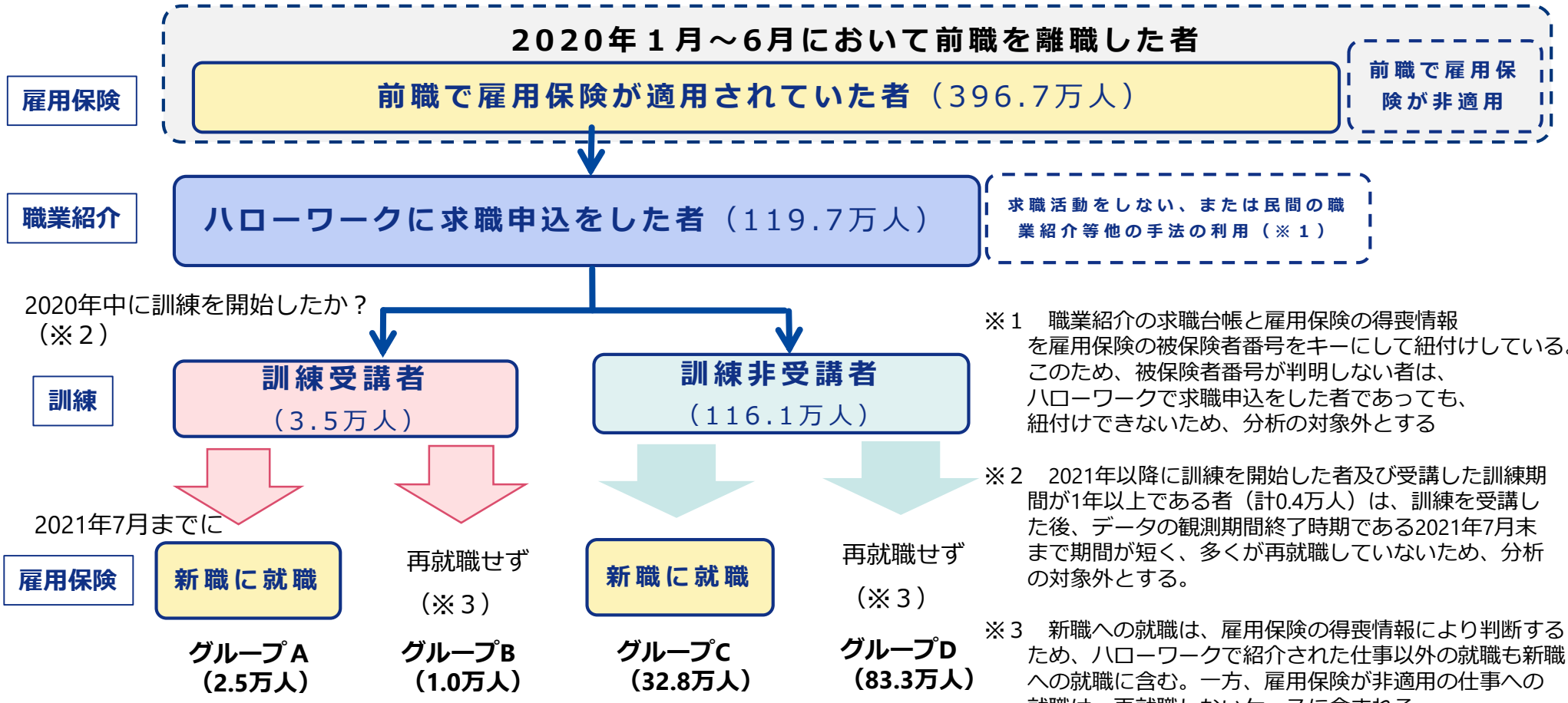
②ＩＴ分野訓練受講者の前職と新職の状況（男女別）



（注）
１）「IT専門訓練受講者」はIT分野の訓練のうち「情報ビジネス科」以外の訓練科目（「情報処理科」「マイクロコンピュータ制御システム科」「OAシステム科」「ソフトウェア管理科」「データベース管理科」「システム設計科」「ITスペシャリスト養成科「IT系その他」「情報システム系」）の受講者。
２）希望職種は、求職台帳データにおける「希望する仕事」をみたものであり、ハローワークにおける求職申込時の希望職種である。
３）それぞれの訓練種別ごとに①は希望者割合が高い上位５職種を、②は前職と新職の組み合わせの割合が高い上位５区分を列挙している。

【参考】公共職業訓練の効果分析において活用するデータ

公共職業訓練の受講有無、再就職の有無に応じて以下のグループＡ～グループＤのパターンが考えられる。**前職が雇用保険の適用者で、2020年１月～６月において離職した後、ハローワークに求職申込をした者に限った**分析を行う。



※１　職業紹介の求職台帳と雇用保険の得喪情報を雇用保険の被保険者番号をキーにして紐付けしている。このため、被保険者番号が判明しない者は、ハローワークで求職申込をした者であっても、紐付けできないため、分析の対象外とする

※２　2021年以降に訓練を開始した者及び受講した訓練期間が1年以上である者（計0.4万人）は、訓練を受講した後、データの観測期間終了時期である2021年7月末まで期間が短く、多くが再就職していないため、分析の対象外とする。

※３　新職への就職は、雇用保険の得喪情報により判断するため、ハローワークで紹介された仕事以外の就職も新職への就職に含む。一方、雇用保険が非適用の仕事への就職は、再就職しないケースに含まれる。

【参考】傾向スコアマッチングに用いた共変量

説明変数	内容
性別ダミー	女性(=1)を表すダミー
年齢	年齢（訓練受講者は訓練終了時、訓練非受講者は求職受理時）
60歳以上ダミー	年齢が60歳以上の場合(=1)を表すダミー
配偶者有無ダミー	配偶者が有る場合(=1)を表すダミー
学歴ダミー	最終学歴について、大学・大学院卒、高校卒、高専卒、専門学校卒のそれぞれの区分について、当てはまる場合(=1)を表すダミー
前職雇用形態ダミー	前職の雇用形態について、正規雇用又は常用、派遣、パート、有期雇用の各形態について、当てはまる場合(=1)を表すダミー
就職緊要度ダミー	就職緊要度から、就職を急いでいるかどうか、安定所の支援を期待するかどうかのそれぞれに当てはまる場合（=1）を表すダミー
事業主都合離職ダミー	前職の雇用保険資格の喪失原因が３（事業主都合離職）の場合（=1）を表すダミー
前職在職月数	前職の雇用保険資格取得日から離職日までの期間（月数）
失業期間	前職の離職日から、再就職者は新職の資格取得日まで、未就職者は観察期間の最終日（2021年７月31日）までの日数
前職入職時賃金	前職の入職時の賃金（対数値）
正社員希望ダミー	正社員就職を希望している場合（=1）を表すダミー
居住都道府県の2020年失業率	居住地の都道府県の2020年平均の完全失業率
居住都道府県の失業率前年差（2019→2020）	居住地の都道府県の2020年平均の完全失業率の前年差（%ポイント）
居住都道府県の2020年有効求人倍率	居住地の都道府県の2020年平均の有効求人倍率
居住都道府県の求人倍率前年差（2019→2020）	居住地の都道府県の2020年平均の有効求人倍率の前年差（ポイント）
前職産業ダミー	前職の産業（大分類）ダミー
前職職業ダミー	前職の職業（大分類）ダミー

【参考】傾向スコアマッチングにおけるロジスティック回帰の結果

被説明変数：１=訓練受講、0=それ以外

女性	0.533*** (0.014)
年齢	0.004*** (0.001)
６０歳以上	-1.294*** (0.024)
配偶者有	-0.276*** (0.012)
大卒以上	0.699*** (0.030)
高卒	0.466*** (0.029)
専門学校卒	0.517*** (0.032)
短大卒	0.726*** (0.032)
就職を急ぐ	-0.373*** (0.012)
安定所支援期待	0.170*** (0.015)
前職在職月数	0.001*** (0.0001)
失業期間	-0.002*** (0.00003)
事業主都合離職	0.025 (0.015)
前職正規_常用	-0.057** (0.027)
前職派遣	0.112*** (0.034)
前職パート	0.017 (0.032)
前職有期	0.106*** (0.029)
正社員希望	0.558*** (0.014)
log(前職入職時賃金)	-0.038** (0.016)
都道府県失業率２０	-0.066*** (0.015)
都道府県失業率前年差	-0.353*** (0.029)
都道府県求人倍率２０	0.232*** (0.041)
都道府県求人倍率前年差	0.765*** (0.051)
前職産業サービス	-0.043* (0.023)
前職産業医療_福祉	-0.313*** (0.024)
前職産業卸小売	-0.037* (0.022)
前職産業学術専門技術	-0.079*** (0.029)
前職産業教育	-0.250*** (0.038)
前職産業金融保険	0.006 (0.038)
前職産業建設	-0.223*** (0.038)
前職産業公務	-0.206*** (0.035)
前職産業鉱業	-0.478 (0.338)
前職産業宿泊飲食	-0.190*** (0.032)
前職産業情報通信	0.016 (0.033)
前職産業生活娯楽	-0.012 (0.034)
前職産業電熱水	-0.037 (0.124)
前職産業農林	-0.163 (0.120)
前職産業不動産	-0.150*** (0.043)
前職産業複合サービス	0.026 (0.051)
前職産業不明	-0.006 (0.139)
前職職業サービス	0.164*** (0.023)
前職職業運搬清掃	-0.123** (0.048)
前職職業管理	0.018 (0.042)
前職職業建設	-0.187*** (0.067)
前職職業事務	0.236*** (0.021)
前職職業専門技術	0.055** (0.024)
前職職業農林漁業	-0.330*** (0.104)
前職職業販売	0.238*** (0.025)
前職職業保安	0.109 (0.073)
前職職業輸送機械運転	-0.259*** (0.037)
Constant	-3.238*** (0.205)
Observations	1,196,434

Note: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

注）（）内は標準誤差

別紙８

人材開発分科会における2021年度実績評価及び2022年度目標設定（案）

	項目	2021年度実績（目標）	2022年度実績（目標）
①	地域若者サポートステーションの就職等率 ※１	68.8% (60%)	― (65.8%)
②	わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合	63.5% （64%以上）	― （64%以上）
③	就職支援ナビゲーターによる支援（正社員就職者数） ※２	163,165人 （172,000人）	― （157,000人）
④	ジョブ・カード作成者数 ※３	292,315人（速報値） （27.1万人）	(28.2万人)
⑤	公共職業訓練（離職者訓練）の就職率 ※４	施設内訓練：　86.8（速報値） (80%) 委託訓練　：　69.7（速報値） (75%)	施設内訓練：　― (80%) 委託訓練　：　― (75%)
⑥	求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率 ※５	基礎コース：　53.2（速報値） (58%) 実践コース：　60.5（速報値） (63%)	基礎コース：　― (58%) 実践コース：　― (63%)
⑦	技能検定受検合格者数	368,034人 （33万人）	― （28万人）

※１　地域若者サポートステーションの就職等率＝就職等（（ｉ）雇用保険被保険者就職に加え、（ii）サポステによるステップアップのための支援を継続し雇用保険被保険者となることが見込まれる就職及び（iii）公的職業訓練の受講）に至った者　÷　新規登録者数

※２　新卒者等支援に限る

※３　ジョブ・カード作成者数：教育訓練機関、ジョブ・カード制度総合サイト等を通じたジョブ・カード作成者数

※４　・公共職業訓練の就職率：目標設定年度の離職者訓練の修了者等（1ヶ月以下のコースは除く）に占める、訓練修了3ヶ月後までに就職している者の割合（都道府県が自治事務として行う施設内訓練及び都道府県単独の委託訓練の実績を除く）公共職業訓練の就職率＝就職者数÷修了者数

・施設内訓練は2022年１月末、委託訓練は2021年12月末までに終了したコースの実績

※５　・求職者支援制度による職業訓練の就職率：求職者支援訓練の修了者数（基礎コースは、他の訓練受講中の者及び受講が決定した者を除く）に占める、訓練修了3ヶ月後までに就職している者（雇用保険適用就職者）の割合。

基礎コースの就職率　＝　就職者数　÷　（修了者数 － 次訓練受講中・次訓練受講決定者数）

実践コースの就職率　＝　就職者数　÷　修了者数

【参考】雇用保険適用外も含む全体の就職率：基礎コース71.3%　実践コース 76.1%（2021年９月末までに終了したコースの実績）

・2021年９月末までに終了したコースの実績

人材開発分科会における 2021 年度実績評価及び 2022 年度目標設定について（案）

①　地域若者サポートステーションの就職等率

【2021 年度実績】

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）の支援による就職等率は、目標 60%に対して、実績は 68.8%となっており、目標を達成。

主な要因は、2021 年度においても、コロナ禍の影響により、一定期間、対面での支援を中止せざるを得ないサポステが少なからず見られたが、2020 年度に作成した「オンライン支援に関するガイドライン」を活用したサポステ向けの研修の実施などを通じ、対面とオンラインを組み合わせた効果的な支援が一定程度実施できた結果だと考えられる。

【2022 年度目標】

目標値：地域若者サポートステーションの就職等率:65.8%

2021 年度までは目標値を 60%で据え置きとしていたが、2022 年度の目標値については、近年の実績を踏まえたものとなるよう、過去3年間（2019～2021 年度）の平均で設定。

②　わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合

【2021 年度実績】

わかものハローワーク、ハローワークのわかもの支援コーナーやわかもの支援窓口（以下「わかものハローワーク等」という。）を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合は、目標 64%に対して、実績は 63.5%となっており、目標を未達成。

主な要因は、コロナ禍の影響により一部の事業所の採用活動の中止・遅延が生じたケースがあったほか、こういった状況を背景に求職者がわかものハローワーク等での支援期間中に求職活動を控えるといったケースも見られた中で、特にコミュニケーション等に課題が見られる支援対象者において、就職に至るまで長期間を要し、結果、途中で正社員就職を諦めて非正規で就職した者があったことなどによるものと考えられる。

【2022 年度目標】

目標値：わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合 64%以上

わかものハローワーク等を利用して就職したフリーターのうち、正社員として就職した者の割合を目標とする。2022 年度の目標値については、過去３年間(2019～2021 年度)の平均（63.2%）も踏まえつつ、前年度と同値に設定。

③　就職支援ナビゲーターによる支援（正社員就職者数）

【2021 年度実績】

就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数は、目標 17.2 万人に対して、実績が約 16.3 万人となっており、目標を未達成。

主な要因は、2021 年度の目標値が、コロナ禍前（2019 年度）と同水準となっているのに対し、コロナ禍の影響により新卒応援ハローワーク等への来所者数がコロナ禍前の水準に至っていない（363,176 人（2019 年度）→324,420 人(2020 年度)→351,441 人(2021 年度：2019 年度比約 3.2%減)）ほか、一部の業種（観光等）における求人にも厳しさが残っていたことなどによるものと考えられる。

【2022 年度目標】

目標値：就職支援ナビゲーターによる支援（正社員就職者数）:157,000 人

施策内容が、就職支援ナビゲーターによる未内定者等に対する就職支援を通じて、新卒者や３年以内既卒者の就職を促進するものであることから、引き続き就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数を目標とする。2022 年度の目標値については、支援対象者となる 2022 年度卒業予定の学生・生徒数、2021 年度未内定卒業者数等を踏まえ、都道府県労働局ごとに設定した目標を積み上げた全国値で設定。

④　ジョブ・カード作成者数

【2021 年度実績】

ジョブ・カード作成者数は、目標 27.1 万人に対して、29.2 万人（速報値）と目標を達成。

主な要因は、キャリア形成サポートセンターによる作成者数増で、離職者訓練や求職者支援訓練の受講に伴う作成も増加した。(一方、自宅のインターネット等でジョブ・カードを作成できる「ジョブ・カード制度総合サイト」による作成は、前年度増えた反動もあり、マイナスに転じた。)

【2022 年度目標】

目標値：ジョブ・カード作成者数:28.2 万人

2022 年度においては、2019～2021 年度の 3 か年の実績を平均して設定。

⑤　公共職業訓練（離職者訓練）の就職率

【2021 年度実績】

公共職業訓練（離職者訓練）の就職率は、施設内訓練 80%、委託訓練 75%の目標に対して、実績（速報値）は施設内訓練が 86.8%、委託訓練が 69.7%となっており、施設内訓練は目標を達成、委託訓練は未達成となる見込みである。

なお、委託訓練は目標を達成できなかったものの、コロナ禍においても 2021 年度は訓練受講者数は増加（委託訓練：2019 年度 69,849 人、2020 年度 69,897 人、2021 年度 74,981 人（2019 年度比 7.3%増、2020 年度比 7.3%増））しており、コロナ禍前以上に制度が活用されている状況である。

【2022 年度目標】

目標値：公共職業訓練（離職者訓練）の就職率:施設内訓練 80%、委託訓練 75%

施設内訓練については、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の中期目標において80%以上と定めていることから、引き続き同値を設定した。また、委託訓練については、2020 年度に続き 2021 年度も新型コロナウイルス感染症の影響等により、特に受講者が多い事務系、情報系、介護系の就職率が下がっており、目標を下回る見込みではあるが、2022 年 4 月の新規求人数を見ると回復基調にあることから、コロナ前の 2017 年度、2018 年度及び 2019 年度の実績を勘案し、75%と設定。

⑥　求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率

【2021 年度実績】

求職者支援制度による職業訓練の雇用保険適用就職率は、基礎コース 58%、実践コース 63%の目標に対して、実績（速報値）は、基礎コース 53.2%、実践コース 60.5%となっており、それぞれ目標を未達成となる見込みである。

2021年度においても有効求人倍率が１倍を下回る地域がある等、コロナ禍が雇用に与える影響により、雇用情勢に厳しさが見られるなかで、緊急事態宣言の発令等の影響で訓練修了者が求職活動を控える動きがあったことなどが目標未達成の要因として考えられる。

なお、目標に届かなかったものの、2020年度実績に比べると就職率が改善している（基礎コース0.7ポイント増、実践コース0.5ポイント増）。

また、2021 年度は訓練受講者数が大幅に増加（2019 年度比 34%増、2020 年度比 19%増）しており、コロナ禍において、制度の活用を促進するために講じている訓練基準の緩和（※）等の各種特例措置の効果などが、一定程度あったものと考える。

（※）仕事と訓練受講の両立に向けて、通常よりも期間や時間の短い訓練コースの設定を認めている（2021 年２月から 2023 年３月末まで）。

【2022 年度目標】

目標値：求職者支援制度による雇用保険適用職業訓練の就職率:基礎コース 58%、実践コース 63%

2021 年度の目標値（基礎コース 58%、実践コース 63%）及び過去５年間（2016 年度～2020 年度）の就職率実績（平均値：基礎コース 57.1%、実践コース 63.0%）を踏まえ設定。

⑦　技能検定受検合格者数

【2021 年度実績】

技能検定受検合格者数は、目標は 33 万人に対して、実績が 368,034 人となっており、目標を達成。

【2022 年度目標】
目標値：技能検定受検合格者数：28 万人
　合格者数の目標値は、令和元年度から令和３年度までの過去三カ年平均で設定。ただし、技能実習生については、新型コロナウイルス感染症拡大防止のための入国制限により、平時よりも合格者数が少なくなることを考慮した。

別紙９

職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

令和４年９月
厚生労働省人材開発統括官付企業内人材開発支援室

１．改正の趣旨

○　職業能力開発促進法(昭和 44 年法律第 64 号。以下「法」という。)第 14 条に定める座学と実習を組み合わせた実践的訓練である実習併用職業訓練について、事業主は、法第 26 条の３に定める厚生労働大臣の認定(以下「大臣認定」という。)を受けることができる。現行、大臣認定に係る審査・決裁や認定通知書の作成等は厚生労働省人材開発統括官で行い、申請受付、認定通知書の事業主への送付等は都道府県労働局（以下「労働局」という。）で行っている。

○　上記の大臣認定を受けた訓練は「認定実習併用職業訓練」として、都道府県労働局長（以下「労働局長」という。）が支給決定する人材開発支援助成金（以下「助成金」という。）の助成対象となっており、当該訓練に係る助成金の申請においては、大臣認定通知書の写しの提出を要件としている。これにより事業主は、現行、大臣認定に係る申請手続を行い、認定を受けた後、当該認定通知書の写しを添付して同じ訓練に係る助成金の申請手続を後日行う必要があることから、大臣認定に係る申請と助成金に係る申請を同時に行うことができないなど、「申請手続が煩雑」との意見がある。

○　また大臣認定の手続は、労働局から厚生労働省人材開発統括官に郵送で回付され審査及び決裁を行うなどの一定の期間を要するため、当該訓練に係る助成金の申請を予定している場合は、その期間を考慮して大臣認定に係る申請をする必要があるなどの課題もある。

○　これら諸課題を解消するために、大臣認定に係る申請書の提出先等を変更するとともに、雇用保険法等の一部を改正する法律（令和４年法律第 12 号）により新設された法第 98 条の２の規定に基づき、大臣認定の認定権限について労働局長への委任規定を新設する。

２．改正の概要

○　実施計画認定申請書、実施計画変更認定申請書及び実施計画変更届出書（様式第七号）について、提出先及び届出先を厚生労働大臣からその主たる事業所の所在地を管轄する労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）に変更する。

○　実習併用職業訓練を実施しようとする事業主からの実施計画の認定及び実施計画の変更に係る認定の申請に係る厚生労働大臣の認定権限について、所轄都道府県労働局長への委任規定を新設する。

○　その他所要の改正を行う。

３．根拠条項

○　法第 26 条の３第１項、第 98 条の２及び第 99 条

４．施行期日等

○　公 布 日：令和４年９月下旬（予定）

○　施行期日：令和４年 10 月１日

厚生労働省発開0830第1号

令和4年8月30日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　加藤　勝信

別紙「職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

別紙

職業能力開発促進法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一　実習併用職業訓練の実施計画認定申請書の提出先の変更等

一　実施計画認定申請書、実施計画変更認定申請書及び実施計画変更届出書（様式第七号）について、提出先及び届出先を厚生労働大臣からその主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（二において「所轄都道府県労働局長」という。）に変更すること。（第三十五条の五並びに第三十五条の八第一項及び第四項関係）

二　実習併用職業訓練を実施しようとする事業主からの実施計画の認定及び実施計画の変更に係る認定の申請に係る厚生労働大臣の認定権限について、所轄都道府県労働局長への委任規定を新設すること。（第八十一条関係）

三　その他所要の規定の整備を行うこと。

第二　施行期日等（附則関係）

一　この省令は、令和四年十月一日から施行するものとすること。

二　この省令の施行に関し、必要な経過措置を定めること。

別紙１０

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針の一部を改正する件案（概要）について

厚生労働省人材開発統括官若年者・キャリア形成支援担当参事官室

１．改正の趣旨

○　職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）の一部改正を含む雇用保険法等の一部を改正する法律（令和４年法律第 12 号。以下「改正法」という。）が令和４年３月 31 日に公布され、その一部は令和４年 10 月１日に施行されることになる。

○　改正法の一部施行に伴い、青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（平成 27 年厚生労働省告示第 406 号。以下「事業主等指針」という。）について、所要の改正を行う必要がある。

２．改正の概要

（１）青少年の募集等に関する情報の的確な表示に関する事項等について

ア　青少年の募集を行う者及び募集受託者は、新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出若しくは頒布又は職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）第４条の３第１項に定める方法（以下「広告等」という。）により青少年の募集に関する情報又は同条第３項に定める情報（以下「青少年の募集等に関する情報」という。）を提供するに当たっては、同令第４条の２第３項各号に掲げる事項及び事業主等指針第２の１（１）ハ（ロ）から（ニ）までにより明示することとされた事項を可能な限り当該情報に含めることが望ましいこととすること。

イ　青少年の募集を行う者及び募集受託者は、広告等により青少年の募集等に関する情報を提供するに当たっては、労働者になろうとする青少年に誤解を生じさせることのないよう、次に掲げる事項に留意することとすること。

（イ）　関係会社を有する者が青少年の募集を行う場合、青少年を雇用する予定の者を明確にし、当該関係会社と混同されることのないよう表示しなければならないこと。

（ロ）　青少年の募集と、請負契約による受注者の募集が混同されることのないよう表示しなければならないこと。

（ハ）　賃金等（賃金形態、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給、固定残業代等に関する事項をいう。以下同じ。）について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示してはならないこと。

（ニ）　職種又は業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはならないこと。

ウ　青少年の募集を行う者及び募集受託者は、職業安定法第５条の４第２項の規定により青少年の募集に関する情報を正確かつ最新の内容に保つに当たっては、次に掲げる措置を講ずる等適切に対応しなければならないこととすること。

（イ）　青少年の募集を終了した場合又は青少年の募集の内容を変更した場合には、当該募集に関する情報の提供を速やかに終了し、又は当該募集に関する情報を速やかに変更するとともに、当該情報の提供を依頼した募集情報等提供事業者に対して当該情報の提供を終了するよう依頼し、又は当該情報の内容を変更するよう依頼すること。

（ロ）　青少年の募集に関する情報を提供するに当たっては、当該情報の時点を明らかにすること。

（ハ）　募集情報等提供事業者から、職業安定法施行規則第４条の３第４項又は職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針（平成 11 年労働省告示第 141 号。以下「職業紹介事業者等指針」という。）第８の２の（１）により、当該青少年の募集に関する情報の訂正又は変更を依頼された場合には、速やかに対応すること。

エ　ミスマッチ防止の観点から、青少年の募集を行う者、募集受託者及び求人者は、青少年の募集又は求人の申込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を青少年又は公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者若しくは募集情報等提供事業者に対し明示するよう努めることとすること。

（２）募集情報等提供事業者による就職支援サイトの運営に関する留意事項について

事業主が募集情報等提供事業者の就職支援サイトを活用して青少年の募集を行う場合において、募集情報等提供事業者は、当該募集に関する情報を提供するに当たって、次に掲げる事項についても留意することとすること。

（イ）　職業紹介事業者等指針第４を踏まえ、情報の的確な表示を行うこと。

（ロ）　労働者になろうとする青少年、青少年の募集を行う者、募集受託者、職業紹介事業者、他の募集情報等提供事業者、特定地方公共団体又は労働者供給事業者から申出を受けた当該募集情報等提供事業者の募集情報等提供事業に関する苦情を適切かつ迅速に処理するため、相談窓口を明確にするとともに、必要な場合には職業安定機関と連携を行うこと。

（ハ）　職業安定法第４条第 11 項に規定する特定募集情報等提供事業者は、同法第５条の５の規定に基づき、及び職業紹介事業者等指針第５を踏まえ、労働者になろうとする青少年の個人情報を適切に取り扱うこと。

（ニ）　虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を提示して募集情報等提供を行った場合は、職業安定法第 65 条第９号の規定により、罰則の対象となること。

（３）その他

その他所要の改正を行う。

３．根拠条項

○　青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号）第７条

４．適用期日等

○　告 示 日：令和４年９月下旬（予定）

○　適用期日：令和４年 10 月１日

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針の一部を改正する件案（概要）

▶　青少年の雇用の促進等に関する法律第７条の規定に基づき、「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（以下「事業主等指針」という。）が定められており、青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関する事業主等が講ずべき措置について規定されている。

▶　職業安定法の改正に伴い改正された職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針※（令和４年10月１日適用）の内容等を踏まえ、以下の事項について、事業主等指針においても規定することとする。

※　職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針

主な改正箇所

募集者及び募集受託者による青少年の募集に関する情報の的確表示

○　広告等により募集情報を提供する段階でも、労働条件として明示することとされている事項に関する情報をできる限り含めることが望ましいこと。

○　広告等により募集に関する情報を提供するに当たっては、労働者になろうとする青少年に誤解を生じさせることのないよう、例えば次のような場合に留意すること。

- 関係会社が存在している場合に、実際に雇用する予定の企業が関係会社と混同されることのないようにすること。
- 青少年の募集と、請負契約の受注者の募集が混同されることのないようにすること。
- 賃金形態、基本給、定額の手当、通勤手当、固定残業代等に関する事項について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示しないこと。
- 職種・業種等について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いないこと。

○　以下の対応等を通じて、青少年の募集に関する情報を正確かつ最新の内容に保つものとすること。

- 青少年の募集を変更又は終了した場合には、その募集情報の掲載を速やかに変更又は終了すること。また、掲載を依頼した募集情報等提供事業者に対して、掲載を変更又は終了するよう依頼すること。
- 青少年の募集に関する情報の時点を明らかにすること。
- 募集情報等提供事業者から、青少年の募集に関する情報の訂正や変更を依頼された場合には、速やかに対応すること。

募集情報等提供事業者による就職支援サイトの運営に関する留意事項

○　募集情報等提供事業者は、就職支援サイトを活用して青少年の募集に関する情報を提供するに当たって、次に掲げる事項についても留意すること。

- 職業安定法に基づく職業紹介事業者等指針※第４を踏まえ、情報の的確な表示を行うこと。
- 苦情を適切かつ迅速に処理するため、相談窓口を明確にするとともに、必要に応じて職業安定機関と連携すること。
- 特定募集情報等提供事業者は、職業安定法第５条の５の規定に基づき、及び同法に基づく職業紹介事業者等指針※第５を踏まえ、労働者になろうとする青少年の個人情報を適切に取り扱うこと。
- 虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を提示して募集情報等提供を行った場合は、職業安定法第65条第９号の規定により、罰則の対象となること。

募集者、募集受託者及び求人者によるミスマッチ防止のための情報の明示

○　ミスマッチ防止の観点から明示するよう努めることとされている企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点等の情報について、明示先に募集情報等提供事業者を追加すること。

厚生労働省発開0901第１号

令　和　４　年　９　月　１　日

労働政策審議会

会長　清家　篤　殿

厚生労働大臣　加藤　勝信



別紙「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針の一部を改正する件案要綱」について、貴会の意見を求める。

別紙

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針の一部を改正する件案要綱

第一　青少年の募集等に関する情報の的確な表示に関する事項等

一　青少年の募集を行う者及び募集受託者は、新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出若しくは頒布又は職業安定法施行規則第四条の三第一項に定める方法（二において「広告等」という。）により青少年の募集に関する情報又は同条第三項に定める情報（二において「青少年の募集等に関する情報」という。）を提供するに当たっては、同令第四条の二第三項各号に掲げる事項及び青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針第二の一(一)ハ(ロからニ)までにより明示することとされた事項を可能な限り当該情報に含めることが望ましいこととすること。

二　青少年の募集を行う者及び募集受託者は、広告等により青少年の募集等に関する情報を提供するに当たっては、労働者になろうとする青少年に誤解を生じさせることのないよう、次に掲げる事項に留意することとすること。

1　関係会社を有する者が青少年の募集を行う場合、青少年を雇用する予定の者を明確にし、当該関係会社と混同されることのないよう表示しなければならないこと。

2　青少年の募集と、請負契約による受注者の募集が混同されることのないよう表示しなければならないこと。

3　賃金等（賃金形態、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給、固定残業代等に関する事項をいう。以下この3において同じ。）について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示してはならないこと。

4　職種又は業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはならないこと。

三　青少年の募集を行う者及び募集受託者は、職業安定法第五条の四第二項の規定により青少年の募集に関する情報を正確かつ最新の内容に保つに当たっては、次に掲げる措置を講ずる等適切に対応しなければならないこととすること。

1　青少年の募集を終了した場合又は青少年の募集の内容を変更した場合には、当該募集に関する情報の提供を速やかに終了し、又は当該募集に関する情報を速やかに変更するとともに、当該情報の提供

を依頼した募集情報等提供事業者に対して当該情報の提供を終了するよう依頼し、又は当該情報の内容を変更するよう依頼すること。

2　青少年の募集に関する情報を提供するに当たっては、当該情報の時点を明らかにすること。

3　募集情報等提供事業者から、職業安定法施行規則第四条の三第四項又は職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針（第二において「職業紹介事業者等指針」という。）第八の二の(一)により、当該青少年の募集に関する情報の訂正又は変更を依頼された場合には、速やかに対応すること。

四　ミスマッチ防止の観点から、青少年の募集を行う者、募集受託者及び求人者は、青少年の募集又は求人の申込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を青少年又は公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者若しくは募集情報等提供事業者に対し明示するよう努めることとすること。

第二　募集情報等提供事業者による就職支援サイトの運営に関する留意事項

事業主が募集情報等提供事業者の就職支援サイトを活用して青少年の募集を行う場合において、募集情報等提供事業者は、当該募集に関する情報を提供するに当たって、次に掲げる事項についても留意することとすること。

一　職業紹介事業者等指針第四を踏まえ、情報の的確な表示を行うこと。

二　労働者になろうとする青少年、青少年の募集を行う者、募集受託者、職業紹介事業者、他の募集情報等提供事業者、特定地方公共団体又は労働者供給事業者から申出を受けた当該募集情報等提供事業者の募集情報等提供事業に関する苦情を適切かつ迅速に処理するため、相談窓口を明確にするとともに、必要な場合には職業安定機関と連携を行うこと。

三　職業安定法第四条第十一項に規定する特定募集情報等提供事業者は、同法第五条の五の規定に基づき、及び職業紹介事業者等指針第五を踏まえ、労働者になろうとする青少年の個人情報を適切に取り扱うこと。

四　虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を提示して募集情報等提供を行った場合は、職業安定法第六十五条第九号の規定により、罰則の対象となること。

第三　その他

その他所要の改正を行うこと。

第四　適用期日

この告示は、令和四年十月一日から適用すること。

技能実習制度における申請等件数

別紙１１

１　監理団体許可（令和４年７月末現在）※年度別実績は別紙１参照

申請件数	許可件数
３，９５３件	３，５４２件 うち一般監理事業（※1）　１，７７６件 うち特定監理事業（※2）　１，７６６件

（※１）一般監理事業とは、技能実習１号、技能実習２号及び技能実習３号の監理が可能となる事業区分であり、許可の有効期限は５年又は７年（前回許可期間内に改善命令や業務停止命令を受けていない場合）。
（※２）特定監理事業とは、技能実習１号及び技能実習２号の監理が可能となる事業区分であり、許可の有効期限は３年又は５年（前回許可期間内に改善命令や業務停止命令を受けていない場合）。

２　技能実習計画認定（令和４年８月末現在）※年度別実績は別紙２参照

区分	申請件数	認定件数
企業単独型（※3）	32,794件	32,178件
団体監理型（※4）	1,319,199件	1,280,834件
計	1,351,993件	1,313,012件

（※３）企業単独型とは、日本の企業等が海外の現地法人、合弁企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施する類型。
（※４）団体監理型とは、非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施する類型。

監理団体の申請・許可件数（年度別）

別紙1

年度	申請件数	許可件数
平成29年度	2，217件	2，032件
平成30年度	484件	473件
令和元年度	523件	402件
令和２年度	401件	369件
令和３年度	265件	229件
令和４年度	63件	37件
合計	3，953件	3，542件

(注)許可件数は監理事業の廃止及び許可取消件数を除いた件数。

技能実習計画の申請・認定件数（年度別）

別紙2

区分	年度	申請件数	認定件数
企業単独型	平成29年度	3，555件	2，066件
	平成30年度	10，572件	11，365件
	令和元年度	9，809件	9，857件
	令和2年度	4，442件	4，710件
	令和3年度	2，764件	2，722件
	令和4年度	1，652件	1，458件
	小計	32，794件	32，178件
団体監理型	平成29年度	114，204件	61，561件
	平成30年度	357，211件	377，956件
	令和元年度	360，436件	356，310件
	令和2年度	237，507件	251，698件
	令和3年度	172，870件	168，664件
	令和4年度	76，971件	64，645件
	小計	1，319，199件	1，280，834件
合計	平成29年度	117，759件	63，627件
	平成30年度	367，783件	389，321件
	令和元年度	370，245件	366，167件
	令和2年度	241，949件	256，408件
	令和3年度	175，634件	171，386件
	令和4年度	78，623件	66，103件
	小計	1，351，993件	1，313，012件

※令和４年度（８月末まで）については暫定値。

資料３－５

政策統括官（総合政策担当）関係

政策統括官（総合政策担当）所管の部会における審議状況
（令和４年３月10日以降）

○　労働政策基本部会

労働政策の中長期的な課題について、委員・有識者・企業等へのヒアリングを行い、委員間の意見交換を行った。

今後、さらにヒアリング・意見交換を行い、令和５年２月頃に取りまとめを行う予定。

【参考】部会開催実績
4/22、5/24、8/2、8/30、9/30

- 第21回（令和４年４月22日）
  議題：ヒアリング
  （みずほリサーチ＆テクノロジース株式会社酒井様、冨山委員）

- 第22回（令和４年５月24日）
  議題：ヒアリング
  （慶應義塾大学鶴教授、リクルートワークス研究所大嶋様）

- 第23回（令和４年８月２日）
  議題：ヒアリング
  （ダイキン工業株式会社、西川コミュニケーションズ株式会社）

- 第24回（令和４年８月30日）
  議題：ヒアリング
  （株式会社陣屋、久野金属工業株式会社、春川委員）

- 第25回（令和４年９月30日）
  議題：フリーディスカッション